جامعة بلحاج بوشعيب – عين تموشنت
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص :علم الاجتماع التنظيم و العمل

العلاقات القرابية في العمل وإشكالية تأسيس هوية مهنية
دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز التوزيع-عين تموشنت

إعداد الطالب
بلحريزي حبيب

إشراف الأستاذ:
القيزي عبد الحفيظ

تاريخ المناقشة :2025/06/23
تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من**:**

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بوريش محمد	أستاذ محاضر – أ–	رئيسا
مقدم سارة	أستاذ محاضر – ب–	مناقشا
القيزي عبد الحفيظ	أستاذ محاضر – ب–	مشرفا ومقررا

السنة الجامعية 2024-2025

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر لله

اشكر المشرف الأستاذ القيزي عبد الحفيظ

أشكر عمال سونلغاز على تعاونهم

اشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى والدي رحمة الله عليه ووالدتي وعائلتي الصغيرة، زوجتي وابنتاي

مقدمة :

تعد العلاقات الاجتماعية داخل فضاءات العمل عنصرا حاسما في تشكيل الديناميكيات المهنية، و من بين هذه العلاقات تبرز العلاقات القرابية باعتبارها احد الابعاد الاجتماعية التي تؤثر بعمق في سير العمل و أساليب اتخاذ القرار و توزيع المهام ،و حتى في بناء المسار المهني للافراد ؛ففي مجتمعات عديدة لا تزال الروابط العائلية و القرابية تلعب دورا محوريا في تنظيم علاقات العمل ،سواء على مستوى المؤسسات العمومية او الخاصة و هو ما يبرز مدى تاثير هذه العلاقات على الهوية المهنية للفرد أي على تصوره لذاته كفاعل داخل محيطه المهني و على أدائه و درجة استقلاليته و التزامه بمعايير الكفاءة و الاحتراف .

من هذا المنطلق يكتسي موضوع العلاقات القرابية في العمل و إشكالية تأسيس هوية مهنية أهمية سوسيولوجية خاصة، اذ يسمح بفهم الكيفية التي تتفاعل بها البنى الاجتماعية التقليدية مع متطلبات التنظيم الحديث للعمل؛ و يطرح تساؤلات عميقة حول معايير الجدارة؛ و الشرعية المهنية و التوازن بين الانتماءات الشخصية و المهنية في حياة العامل داخل المؤسسة. فتتطور و تتابع فصول هذه الدراسة، فقد عملنا على تناولها من خلال الترتيب التالي : تناولنا في الفصل الأول البناء النظري للبحث المؤطر و المؤسس للعلاقات القرابية في العمل و إشكالية تأسيس هوية مهنيةاما باقي الفصول فكانت لمناقشة مسارات تشكل الهوية المهنية في تمثلها لدى العمل و أخيرا فصلا لعرض و مناقشة النتائج.

الفصل الأول

البناء المنهجي والنظري للبحث

1-بناء الإشكالية :

تعتبر المؤسسة فضاء اقتصاديا انتاجيا او خدماتيا ومع ذلك فهي تشكل أيضا ميدانا تتفاعل فيه مختلف العلاقات الاجتماعية؛ ومنها علاقات القرابة فمع تطور المجتمعات وتغير أنماط العمل، لا تزال الروابط العائلية تلعب دورا بارزا داخل المؤسسات؛ سواء من حيث التوظيف، توزيع المهام، أو حتى في صنع القرار.

تثير هذه الظاهرة العديد من التساؤلات حول تأثير القرابة على الأداء التنظيمي، ومدى انسجامها مع مبادئ الكفاءة والاحترافية؛ فبينما يرى البعض ان وجود روابط عائلية قد يعزز التعاون والثقة داخل المؤسسة، يعتبره آخرون عائقا أمام تكافؤ الفرص والعدالة المهنية؛ مما قد يؤدي إلى تغيير مسار المؤسسة وظهور اختلالات داخلها. من هذا المنطلق، يهدف هذا البحث إلى دراسة علاقات القرابة في المؤسسة من منظور سوسيولوجي، من خلال تحليل آثارها على بيئة العمل، تفاعل الأفراد، وإمكانية التوفيق بين الروابط الاجتماعية ومتطلبات الأداء المهني كما يسعى البحث الى تسلط الضوء على العوامل الاجتماعية والتوجهات التنظيمية الحديثة، بما يضمن تحقيق الفعالية داخل المؤسسات و التنظيمات.

توجد دراسات مفاهيمها تتقاطع مع إشكالية دراستنا، فبعد اطلاعنا على البعض منها، قمنا باختيار الدراسات التي كانت أكثر ارتباطا بالاشكالية التي نحاول معالجتها في بحثنا :

الدراسة الاولى : أطروحة الدكتوراه بعنوان" البنية التنظيمية ودورها في تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية"،سنة 2021،علم الاجتماع تنظيم و عمل ؛ دراسة نقدية للسلطة في البنية المهنية؛ جامعة الحاج لخضر باتنة 1 نموذجا، للباحث محمد عبد الرؤوف بن سبع؛ تهدف إلى استكشاف تأثير المحددات البنائية على تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسات الجزائرية، فقد ركز الباحث على تحليل

الشروط البنائية للتنظيم المهني، مثل تقسيم العمل و تنسيق العمل، والتكوين والتنشئة التنظيمية؛ كما حددها هنري مينتزبرغ Henry mintzberg في نظريته حول النماذج التنظيمية السبعة،يتم تطبيق هذه المفاهيم على عملية تشكيل علاقات السلطة، مع التركيز على أبعاد الفعل الاستراتيجي التي قدمها ميشال كروزيي Michel crozier في نظرية التحليل الاستراتيجي، والتي تشمل السلطة غير الرسمية، مناطق الشك، استراتيجيات الفاعلين، ونظام الفعل الملموس. انطلق الباحث من خلال إشكالية متمثلة في: **كيف تسهم الشروط البنائية للتنظيم المهني في تحديد علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية؟**

اعتمدت الدراسة على منهجية بحث نوعية باستخدام الطريقة المجذرة، حيث تم اختيار عينة من الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الحاج لخضر باتنة1 ، شملت العينة 30 مقابلة مقسمة بين 19 أستاذا مهنيا و 11أستاذا إداريا، بالإضافة إلى ذلك، استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة وتحليل الوثائق ذات الصلة.

أظهرت النتائج أن الشروط البنائية الرئيسية، في التنظيمات المهنية تسهم بشكل مباشر في تشكيل علاقات سلطة غير متوازنة، تتسم بالصراع من أجل الاعتراف بين الفاعلين؛ يمثل الفاعل الأول فئة المهنيين في مركز العمليات، الذين يتبنون استراتيجيات فردية؛ بينما يمثل الفاعل الثاني المسؤولين المهنيين في البنية الإدارية، الذين يتبنون استراتيجيات تحالفية.

كما أبرزت الأطروحة أن السلطة داخل المؤسسة الجزائرية ما تزال تمارس غالبا بأساليب تقليدية؛ وأن البنية التنظيمية لا تخدم بالضرورة الكفاءة والفعالية.

النتائج تربط بشكل واضح بالتغيرات المجتمعية أو التحولات الادارية التي عرفتها الجزائر في العقود الأخيرة.

عند تقييمنا لهذه الدراسة التي تتناول موضوعا حساسا ومركزيا في علم الاجتماع التنظيمي، وهو العلاقة بين البنية التنظيمية وآليات ممارسة السلطة داخل المؤسسات و تسلط الضوء على السياق الجزائري الذي يتميز بخصوصيات بيروقراطية وثقافية تجعل الدراسة ذات أهمية في فهم واقع المؤسسات الجزائرية ، قدمت الدراسة نموذجا تفسيريا يمكن تبنيه أو مقارنته بنماذج دولية أو عربية متشابهة. إذ استندت الدراسة تبني نهج منهجي نوعي هو النظرية المجذرة، وطرحت مفاهيم تنظيمية وسوسيولوجية مهمة مثل السلطة؛ التنظيم والمركزية، التراتبية، لكن لم يتم توظيف النظريات الكبرى في علم الاجتماع التنظيمي ،مثل نظرية ميشال كروزييه michel crozier في التسيير والسلطة بشكل تحليلي عميق؛ إذ اكتفت بالإشارة إليها دون تفكيك دقيق لها في السياق الجزائري. استخدم الباحث المنهج الكيفي وهو ملائم للموضوع؛ لكن أدوات جمع البيانات مبررة بشكل كاف كيف تم اختيار العينة؟ ما معايير تحليل علاقات السلطة؟ استخدام مقابلات معقمة؟

يمكن اعتماده التحليل بين بين مؤسسات مختلفة الحجم ،أو الطبيعة مثلا مؤسسة اقتصادية مقابل مؤسسة تعليمية، النزعة النقدية حاضرة في بعض المقاطع ،فالباحث يحلل بشكل كاف كيف أن بعض البنى التنظيمية قد تكرس الهيمنة أو تشرع للسلطة غير الشرعية. أين تتناول الأطروحة تأثير البنية التنظيمية على العلاقات غير الرسمية داخل المؤسسة مثل علاقات الولاء الشخصي و القرابة؛ أو الجهوية، رغم أنها متغلغلة في الواقع المؤسساتي الجزائري.

أطروحة" البنية التنظيمية ودورها في تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية "تمثل محاولة جادة لتنظير ومهمة في فهم واقع، السلطة داخل التنظيمات، وتعزز الطرح النقدي، خصوصا فيما يتعلق بربط الممارسة التنظيمية بالسياق السوسيوثقافي المحلي. تركز الدراسة على بيئة أكاديمية(الجامعة)؛ مما قد يجعل تعميم النتائج على مؤسسات اقتصادية أو صناعية يتطلب كفاءة معرفية. اقتصرت العينة على 30 مبحوثا

فقط، وهو عدد ملائم جدا لنظرية المجذرة و يعكس بشكل كامل تعقيدات علاقات السلطة في مختلف المؤسسات الجزائرية. كما تتناول الأطروحة بشكل ملم تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية خارج المؤسسة على تشكيل علاقات السلطة، وهو عنصر مهم في السياق الجزائري.

الدراسة الثانية: "دور جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية للعامل داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية".

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر جامعة ابن خلدون تيارت،علم الاجتماع التنظيم و العمل من انجاز الطالبتين ربيعي منال و جرادة صافية ، دراسة ميدانية مؤسسة سونلغاز تيارت 2022.

استكشفتا من خلالها كيفية تاثير جماعات العمل على تشكيل الهوية المهنية للعاملين في المؤسسة الجزائرية.

من خلال الإشكالية المطروحة "**ما دور جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية لدى العامل في المؤسسة الاقتصادية؟**"

جاء في الدراسة ان جماعة العمل تلعب دورا محوريا في تشكيل الهوية المهنية للفرد حيث تسهم في نقل القيم و المعايير المهنية و تساعد على تعزيز الإحساس بالانتماء الى المؤسسة و المهنة، كما ان الاندماج في جماعة العمل يعزز الالتزام و الرضا الوظيفي؛ بحيث ان الافراد يشعرون بالقبول داخل الجماعة و يميلون الى التماهي اكثر مع ادوارهم المهنية، و يسجلون معدلات اكبر في الأداء و الانضباط كونها تمثل جماعة مرجعية للفرد داخل المؤسسة،حيث تتم مقارنة السلوكيات المهنية وفقا لما تقرره الجماعة و هذا يؤثر في تصور العامل لنفسه داخل التنظيم.

ان التواصل و التفاعل داخل جماعة العمل يسرع عملية التكوين المهني خاصة بالنسبة للعاملين الجدد الذين يعتمدون على زملائهم في تنمية المهارات و التاقلم مع المؤسسة، بما في ذلك التضامن المهني الا ان العلاقات

الاجتماعية داخل العمل ليست دائما إيجابية، ففي بعض الحالات تؤدي الى تكتلات و صراع تضعف الشعور بالانتماء المهني و بالتالي تؤثر على تشكيل هويته المهنية.

لمناقشة و نقد الدراسة تبين لنا أن الطالبتين استخدمت المنهج الوصفي في عرض متغيرات الدراسة و مفاهيمها الاجرائية ،الموضوع مهم لانه يتناول التفاعل الاجتماعي داخل جماعات العمل، وهو عنصر اساسي في تكوين الهوية المهنية.

المذكرة تطرح إشكالية مركزية في علم الاجتماع التنظيمي خاصة في المؤسسات الاقتصادية التي تعرف تغييرات تنظيمية متسارعة، لكن المذكرة لم تبرز بشكل كبير الخصوصية الجزائرية في علاقات العمل ولا تأثيرات الواقع الاقتصادي والسياسي المحلي على جماعة العمل والهوية المهنية.

اعتمدت المذكرة على مفاهيم أساسية مثل؛ الجماعة المرجعية، الهوية المهنية و التفاعل الاجتماعي، ودور القيم والمعايير في بناء الانتماء المهني ،لكن هناك ضعف في توظيف النظريات الكبرى، مثل نظرية دوركايم Emile Durkheim في التكامل الاجتماعي. الدراسة اكتفت باستعراض المفاهيم دون دمج نظري حقيقي بينها او تطوير إطار تفسيري متكامل . أما من حيث المنهج، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على مقابلات مع عمال من مؤسسة اقتصادية جزائرية ، لكن لم توضح بدقة المعايير المعتمدة في اختيار العينة؛ وهل العينة تمثيلية فعلا تعكس التنوع في فئات العمال داخل المؤسسة ،كما أن تحليل البيانات بقي سطحيا في بعض الأجزاء،حيث تم الاكتفاء بعرض النتائج دون ربطها الكافي بالسياق النظري أو الاجتماعي.

اظهرت الدراسة أن جماعة العمل تلعب دورا مهما في تشكيل الانتماء والهوية المهنية من خلال تبادل القيم، العادات، وأساليب العمل، لكن النتائج كانت متوقعة في كثير من المواضع؛ ولم تقدم اكتشافات جديدة أو

تحليلات نوعية معمقة، كما اهتمت بابراز الدور الإيجابي لجماعة العمل ،لكن اغفلت الجانب النقدي، كدور جماعة العمل احيانا في إنتاج الامتثال المفرط؛ مقاومة التغيير أو الضغط الاجتماعي السلبي (مثل التكتلات او الصراعات الداخلية)، لم تتناول تأثير عوامل خارجية مثل القرابة و الجهوية، أو التدخلات الإدارية التي قد تشوه دور الجماعة المهنية. المذكرة تفتح نقاشا مهما حول التفاعل المهني وتشكيل الهوية داخل المؤسسة؛ لكنها بحاجة إلى تعميق النظري، تحسين المنهجية؛ والرفع من الحس النقدي في التحليل، كما كان من الضروري توسيع النظرة لتشمل التحديات الواقعية التي تواجه جماعة العمل في السياق الجزائري وعدم الاكتفاء بالعرض الوصفي الإيجابي.

أظهرت نتائج الدراسة أن جماعة العمل تلعب دورا محوريا في تشكيل الهوية المهنية للعاملين؛ حيث تسهم في تعزيز الالتزام المهني والانتماء للمؤسسة، كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التفاعل الإيجابي بين أعضاء جماعة العمل وتبني سياسات تنظيمية تدعم التنشئة المهنية الفعالة.

الدراسة الثالثة: "**التواصل الاجتماعي بين العاملين و بناء الهوية المهنية**" ، دراسة استكشافية حول عمل الممرضات بالمؤسسة الاستشفائية بورقلة ، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية و الإنسانية بجامعة غليزان ،من اعداد الأستاذ الباحث: أحمد بجاج بجامعة غليزان الجزائر 2021، يهدف هذا البحث إلى استكشاف واقع المنظومة الصحية من خلال الممارسات المهنية والتنظيمية للممرضات؛ مع التركيز على كيفية تفاعلهن وتواصلهن والرهانات المرتبطة بذلك .تؤكد الدراسة على أهمية الدور الاجتماعي والإنساني الذي تؤديه الممرضة؛ بالإضافة إلى مهامها المهنية والتنظيمية، معتبرة أن العلاقة مع الاخرين تعد أحد العوامل

الأساسية في بناء الهوية المهنية ، من خلال الإشكالية التالية: **ماهو دور التواصل الاجتماعي في الممارسة المهنية للممرضة ، و ماهي الرهانات التي تعتمدها في تشكيل هويتها المهنية؟**

أظهرت نتائج الدراسة ان التفاعل و التواصل الاجتماعي بين الممرضات و الزملاء و المرضى يعتبر من العوامل الأساسية في بناء الهوية المهنية للممرضة ، كما اشارت الى ان العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة تسهم في تعزيز شعور الممرضة بالانتماء الى مهنتها ، مما ينعكس إيجابا على أدائها المهني ، اما بخصوص التفاعل مع المرضى فقد بينت الدراسة ان التفاعل الإنساني مع المرضى يعزز من ادراك الممرضة لدورها الاجتماعي، و المهني مما يساهم في تشكيل هوية مهنية متكاملة.

كما كشفت الدراسة عن وجود بعض التحديات مثل ضغط العمل و نقص الموارد التي تعيق التواصل الفعال و تؤثر سلبا على بناء الهوية المهنية. اوضخت النتائج ان توفير بيئة عمل داعمة من قبل الإدارة يعزز من فرص التواصل الاجتماعي الفعال، مما يساهم في بناء هوية مهنية قوية لدى الممرضات.

يبرز البحث كيف أن التفاعلات اليومية بين الممرضات وزملائهن والمرضى تسهم في تعزيز الشعور بالانتماء المهني وتشكيل الهوية المهنية. كما أن المؤسسات الصحية تلعب دوافي نقل القيم والمعايير المهنية للممرضات مما يسهم في تكوين هويتهن المهنية ، إضافة الى الى الرهانات والتحديات التي تواجه الممرضات في بيئة العمل، وكيفية تأثيرها على بناء الهوية المهنية.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكوين الممرضات ومستوى وعيهن بالمخاطر المهنية، مما يؤكد على أهمية التواصل الاجتماعي في تعزيز الوعي المهني وبناء الهوية المهنية.

نقد هذه الدراسة يلامس موضوعا حيويا في علم الاجتماع التنظيمي، لأن التواصل بين العاملين يعتبر جوهر الحياة داخل المؤسسات، وركيزة في بناء الانتماء والهوية المهنية ،و يربط بين بعدين مترابطين، البعد التواصلي

والبعد الهوياتي، مما يمنح الموضوع عمقا انسانيا وتنظيميا في وقت واحد، لكن لم يبوظف هذا الترابط بما يكفي، إذ عالج البحث البعدين بشكل منفصل إلى حد ما، دون الربط التفاعلي المعمق بين آليات التواصل وتشكل الهوية المهنية في سياق ديناميكي. اعتمد البحث على مفاهيم مثل؛ الهوية المهنية، التواصل الرسمي وغير الرسمي في الشبكات الاجتماعية، جماعة العمل، لكن غياب تأصيل نظري قوي للتواصل؛ لم يتم الاستفادة من النظريات الحديثة في علم الاتصال التنظيمي ، كما بقي الإطار النظري عاما، ويفتقر إلى دمج المفاهيم ضمن نموذج تفسيري متماس.

اعتمد البحث على أدوات بحثية ميدانية ،لقياس تأثير التواصل على الهوية المهنية لكن اختيار العينة لم يكن مبررا بوضوح هل كانت العينة متنوعة من حيث الجنس، السن، او الرتبة، أو نوع المؤسسة، و كذا غياب التحليل النوعي العميق المتمثل في عدم تضمين مقابلات معمقة أو تحليل مضمون للخطابات داخل المؤسسة، كما لم يوضح الباحث كيف تم قياس الهوية المهنية: هل اعتمد على مؤشرات واضحة مثل الشعور بالانتماء؟ الالتزام؟ الأداء؟ التقدير الذاتي المهني؟

أظهر البحث أن التواصل الجيد بين العاملين يساهم في تقوية الهوية المهنية، ويزيد من الانتماء والتماهي مع أدوار العمل ،لكن النتائج ظلت عامة ومباشرة، ولم تكشف عن تناقضات، أو جوانب خفية داخل بيئة التواصل، مثل: تأثير السلطة على حرية التواصل، الصراعات البينية، تأثير التراتب الإداري، أو الفروق الثقافية بين العاملين، ولم يناقش البحث العلاقة بين أنماط التواصل (أفقي، عمودي، او غير رسمي) وتاثيرها التفاضلي على الهوية المهنية. ركز الباحث على الجوانب الإيجابية للتواصل، جوانب، مثل

هل كل تواصل يبني الهوية، أم أن هناك تواصلا قد يكرس التهميش؟ و كيف يؤثر انعدام الشفافية أو ضعف الثقة في تقويض الهوية المهنية؟

يركز البحث فقط على الممرضات؛ مما قد يجعل تعميم نتائجه على مجالات مهنية أخرى محدودا اذ ان طبيعة العمل في القطاع الصحي تختلف عن باقي القطاعات. يركز البحث فقط على الممرضات، مما قد يجعل تعميم نتائجه على مجالات مهنية أخرى محدودًا، إذ أن طبيعة العمل في القطاع الصحي تختلف عن باقي القطاعات.

تعتبر العلاقات القرابية من البنى الاجتماعية الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات ، خاصة في السياقات الثقافية التقليدية او الشبه التقليدية حيث تلعب الاسرة و العشيرة و الروابط الدموية دورا كبيرا في تنظيم الحياة الاجتماعية و الاقتصادية، و حتى السياسية في مثل هذه السياقات لاتفهم هوية الفرد باعتبارها كيانا مستقلا بل تبنى في كثير من الأحيان ضمن شبكة معقدة من العلاقات العائلية التي تؤثر في اختياراته و ميوله و حتى مساراته المهنية.

لقد انتدت التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية في المجتمعات الحديثة تحولا عميقا في مفهوم الهوية بما في ذلك الهوية المهنية ؛ فمع صعود قيم الحداثة مثل الفردانية و الكفاءة و الاحتراف؛ اصبح ينظر الى المسار المهني كمسار مستقل نسبيا يجب ان يبنى على أساس المؤهلات و الكفاءات و الطموحات الشخصية الا ان هذه القيم لا تتجسد دائما بنفس الشكل في الواقع، خاصة في المجتمعات التي لا تزال فيها علاقات القرابة حاضرة بقوة داخل المؤسسات، سواء بشكل مباشر من خلال توظيف الأقارب او بشكل غير مباشر عبر التزكيات و التاثيرات الرمزية و الاجتماعية التي تمارسها العائلة.

تعتبر العلاقات الاجتماعية عنصرا اساسيا في تشكيل بيئة العمل، حيث تلعب دورا مهما في تحديد ديناميكيات التفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة، ومن بين هذه العلاقات، تبرز علاقات القرابة كعامل مؤثر في كيفية بناء الأفراد لهويتهم المهنية وتطورهم داخل المنظمات، فالروابط القرابية قد تسهم في خلق بيئة دعم وتحفيز، لكنها قد تؤدي ايضا إلى أشكال من المحاباة والمحسوبية التي تعيق النمو المهني وتؤثر على تكافؤ الفرص بين الموظفين، فالفرد الذي ينتمي الى شبكة قوية من العلاقات القرابية قد يجد نفسه في وضعية ملتبسة ؛ فمن جهة توفر له هذه العلاقات دعما و حماية و فرصا للترقية الوظيفية و من جهة أخرى قد تحد من استقلاليته و تضعف صورته المهنية ، اذ ينظر اليه على انه امتداد لعائلته و إعادة انتاج و ليس كفاعل مهني مستقل.

تزداد حدة هذه الإشكالية في مؤسسات العمل لا سيما في السياقات التي تعرف هيمنة منطق العلاقات القرابية على حساب منطق الكفاءات حيث قد يعتمد في التوظيف او الترقية على صلة العائلة لا على الأداء المهني و هذا يؤدي الى ارباك في الهوية المهنية للفرد .

ان الهوية المهنية ليست مجرد انعكاس لمهارات الفرد أو مؤهلاته الأكاديمية، بل تتشكل ايضا من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية التي ينسجها في بيئة العمل، وهنا ومن خلال الدراسات الاستطلاعية التي اجريناها تبرز إشكالية تأثير العلاقات القرابية على بناء هذه الهوية: فهل تساهم العلاقات القرابية في تعزيز الهوية المهنية من خلال توفير بيئة امنة وداعمة ام انها تعيق تطورها عبر فرض قيود اجتماعية تحد من حرية الافراد في بناء مساراتهم المهنية المستقلة؟ وهل تؤثر هذه العلاقات على أسس تكوين الهوية المهنية بطريقة تعزز الاداء الوظيفي و الاندماج و الانتماء؟، ام انها تؤدي الى تشكيل هويات مهنية هشة تستند الى الولاء العائلي بدلا من الكفاءة؟ انطلاقا من هذه الخلفية جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على ابعاد هذه الإشكالية من خلال

مقاربة سوسيولوجية تهدف الى تحليل العلاقة المعقدة بين البعد العائلي القرابي و العد المهني في محاولة لفهم كيف تتشكل الهوية المهنية للافراد في ظل حضور علاقات القرابة داخل مؤسسات العمل.

بالنظر إلى الإشكالية الرئيسية: "هل العلاقات القرابية تعزز الهوية المهنية أم تعيق تطورها؟ وهل تؤثر العلاقات القرابية على تأسيس الهوية المهنية؟"

2-الفرضيات:

*** تكيف العمال مع بيئتهم و تحررهم من تأثير العلاقات القرابية من شأنه تعزيز بناء هوية عمالية مستقلة.**

*** يمكن أن يساهم الإلتزام بالروابط المهنية الرسمية كجزء من التفاعلات اليومية بالمؤسسة في تشكيل الهوية المهنية للعمال عبر تعزيز الاندماج و الانتماء.**

3- أجراة المفاهيم:

تحليل الفرضيات:

تنطلق الفرضيتان من تصور مفاده ان **تكيف العمال** أي قدرة الافراد على التوافق مع بيئة العمل من خلال استيعاب القواعد و القيم ، و المعايير التنظيمية للمؤسسة ،يعد شرطا ضروريا لبناء **هوية مهنية** مستقلة ؛و يقصد بالهوية المهنية هنا تمثل العامل لذاته داخل الفضاء المهني باعتباره فاعلا قائما على الكفاءة و المسؤولية، و ليس مجرد امتداد لانتماءاته الاجتماعية السابقة .و يتحقق هذا التمثل عندما ينجح العامل في التحرر التدريجي من **العلاقات القرابية**، التي تؤثر على طبيعة التفاعل المهني و تخلق ولاءات غير مهنية داخل المؤسسة.

ان الالتزام **بالاطر المهنية الرسمية** و يقصد بها مجموع القواعد و التراتبة الإدارية ، و علاقات العمل المينية على الوظيفة و ليس على الانتماء الشخصي ؛يشكل احد العوامل الأساسية في تشكيل الهوية العمالية من خلال **الاندماج** فالعامل الذي يضبط سلوكياته داخل هذا الاطار الرسمي يتجه نحو بناء هوية مهنية مؤسسة على الأداء، و يكرس انتماءه للمؤسسة من خلال دوره المهني ، لا من خلال علاقاته الاجتماعية و من خلال ذلك يمكننا استخراج اهم المفاهيم المتمثلة في:

*العلاقات القرابية

*الهوية المهنية

*الأطر المهنية الرسمية

*تكيف العمال

*الاندماج

أ-العلاقات القرابية:

لغة: القرابة في اللغة مشتقة من الجذر "قرب" و تدل على الدنو و الصلة. يقال "قرب الشيء" أي دنا، و "قرب الشخص من الاخر "أي اصبح قريبا منه.[1] و هي الصلة بين الأشخاص بسبب النسب او المصاهرة، و هي العلاقات التي تربط بين الأشخاص بسبب القرب النسبي، او الرحمي .

اصطلاحا:

يعرفها **ابن خلدون** في مقدمته ان القرابة نوع من العصبية ووسيلة للسيطرة والنفوذ سواء كان الفرد داخل العشيرة او خارجها، فهي تمكنهم من خلق علاقة قوية للاسرة لحفظ بقائها كونها تتميز بالتماسك والروابط الدموية والاتحاد وخير دليل على تماسك السلطة من خلال الروابط الدموية.[2]

يرى ايميل دوركهايم Emile durkheim أن العلاقات القرابية هي روابط اجتماعية أولية تستند إلى التماسك الاجتماعي والتضامن الميكانيكي، حيث تلعب العائلة دورا رئيسيا في تشكيل القيم والتقاليد داخل المجتمعات التقليدية فهي مؤسسة اجتماعية تكونت نتيجة اسباب اجتماعية بعلاقات متينة و متماسكة أساسها أواصر الدم و المصاهرة و التبني . [3]

هذه التعريفات؛ تعكس تطور فهم العلاقات القرابية من كونها مجرد روابط دم إلى كونها أنظمة اجتماعية وثقافية معقدة تؤثر في البناء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمجتمعات.

---

1. ابن منظور ، **لسان العرب** .ط3،ج 11، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ،1999،ص82-87 .

[2] مصطفى بوتفنوشنت-**العائلة الجزائرية (التطورات و الخصائص الحديثة).ط1،تر**: احمد دمري، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر1984، ص 54

[3] عبد الباسط محمد حسن؛ **علم الاجتماع الصناعي**. مكتبة الانجلومصرية-القاهرة .1970 ص55.

فنستطيع القول ان العلاقات القرابية هي الروابط الاجتماعية التي تجمع الأفراد بناءا على صلات الدم أو الزواج أو التبني، وتشكل إحدى اهم مكونات البناء الاجتماعي، في مختلف المجتمعات.

العلاقات القرابية في العمل هي الروابط التي تنشأ داخل بيئة العمل بين أفراد تجمعهم صلات قرابة، مثل الإخوة، الأزواج، أو أبناء العمومة؛ هذه العلاقات تؤثر على بيئة العمل بشكل ايجابي أو سلبي، وفقا للسياق التنظيمي والثقافة المؤسساتية.

ب-الهوية المهنية:

لغة: الهوية في اللغة ماخودة من الضمير العربي "هو" و تدل على حقيقة الشيء و ذاته، جاء في المعاجم ان الهوية تعني الخصائص و الصفات التي تميز شيئا او شخصا عن غيره، و قد ورد في المعجم الفلسفي **لجميل صليبا** ان "الهوية هي ما يكون الشيء به هو نفسه لا غيره فهي تدل على حقيقة الشيء و ذاته المميزة" [1]

اصطلاحا: عرف رينو سانسوليو "، على انها تمثل كل المعايير و القيم و القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف اعضاء جماعة العمل من خلالها، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل سواء على المستوى الفردي او الجماعي مهامه و دوره و ما هي الصورة التي يقدمها فيها زملاؤه في العمل [2]

الهوية المهنية هي تلك الماهية التي يتبناها الفرد نتيجة تقاطع لتصوره حول مكانته و موقعه في البناء التنظيمي و تلك المكانة و الموقع التي يحددها له زملاؤه و كذا تنشئته الاجتماعية داخل المؤسسة، و هي

---

[1] جميل صليبا ،**المعجم الفلسفي** ، الجزء الأول دار الكتاب اللبناني ،بيروت 1982 ص523.

[2] -Sansaulieu Renaud , **L'identité au travail**. Presse de la fandation Nationale des sciences politiqes, Paris, 1977,P14-15.

تحوي كل القيم و المعايير التي يحددها داخل المؤسسة ، و هي مرتبطة بالفئة السوسيومهنية و جماعة العمل.[1]

-من خلال هاته التعريفات يمكن ان نقول ان الهوية المهنية ،هي مجموعة القيم، المهارات، الخبرات، والمعتقدات التي يمتلكها الفرد حول نفسه فيما يتعلق بمساره المهني، والتي تحدد كيف يرى نفسه كعامل أو محترف في مجال معين .تتشكل هذه الهوية من خلال التعليم، الخبرات العملية، التفاعل مع الاخرين في بيئة العمل، والتطور المستمر في المجال.

ج-الأطر المهنية الرسمية:

لغة:

الاطار في اللغة ما احيط بالشيءمن حد او خشب او حلي و نحوه و كل ما يحيط شيء فهو اطار

المهني المهنة هي الحرفة و العمل الذي يمارس للارتزاق و تقال لكل عمل يعتمد على المهارة و الخبرة [2]

الرسمي ما يصدر عن جهة معترف بها ، و يكون معتمدا و موثقا.

اذا **فالاطر المهنية الرسمية** لغة هي الحدود و الهياكل المعتمدة التي تضبط و توجه العمل المهني وفق تنظيم رسمي صادر عن جهة مختصة .

[1] -زينب مايدي و يوسف نصر، **الهوية المهنية: الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الجماعية**. مجلة الباحث الاجتماعي،المجلد 13،العدد01،جامعة قسنطينة، الجزائر، 2017 ص417.

[2] – إبراهيم انيس و اخرون ،**المعجم الوسيط**، الجزء الثاني ط4 ،مجمع اللغة العربية القاهرة 2004 ص918

اصطلاحا:

هي مجموعة من القواعد و الضوابط التنظيمية المعتمدة التي تحدد بدقة الأدوار، و المهام، و العلاقات و طرق التصال داخل بيئة العمل ، وفق نظام هرمي و هيكلي رسمي يهدف الى تحقيق الانظباط ، الفعالية، و تقسيم العمل بوضوح داخل المؤسسة.[1]

تبنى هذه الاطر على أساس قوانين داخلية ، و وصف وظيفي و مسؤوليات محددة و تشكل ما يعرف بالهيكل التنظيمي الرسمي للمؤسسة..

هي السمات و القيم التي يتبناها الفرد من خلال انخراطه في عمل منظم داخل مؤسسة رسمية ، و تبنى هذه الهوية بروح التخصص الانضباط ؛ الالتزام ، و أداء الواجبات وفقا للعقلانية؛ و البيروقراطية.[2]

الأطر المهنية الرسمية هي المنظومة التي تضبط كيفية ممارسة العمل داخل أي مؤسسة، من خلال وضع قواعد، توزيع أدوار، تحديد علاقات، وتنظيم طرق تواصل، بحيث يمارس كل فرد عمله في إطار واضح ومحدد، وليس بشكل عشوائي أو فردي.

د-الاندماج:

أدمج الشَّيءَ في الشَّيءِ **:دمَجه** فيه، أحكم إدخالَهما أو خلطَهما أو ضمَّهما معًا، وحَّدهما ".[3]

---

[1] رحايبي حبيبة–**حوكمة اخلاقيات المهنة** و دورها في ضبط حرية التعبير و الرأي. مجلة البحوث في الحقوق و العلوم السياسية، المجلد 09 العدد 01،جامعة تيارت، الجزائر 2023، ص 175–190

[2] -[2] Max weber. **The theory of social and economic organization.Translate by Talcott Parsons,8ed,Oxford Press,New York,1947.**

[3] https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%86%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC/ الساعة 2025/06/07 22:22 .

اصطلاحا: هو نسيج معقد من العلاقات الاجتماعية يربط الأفراد بعضهم ببعض و لكل منهم مركزه و منزلته في هذا النسيج الاجتماعي.كما يعرف بأنه السيرورة التي تؤدي بشخص دون تجربة مهنية ليشغل موضع مستقر في نظام التشغيل.[1]

هـ-التكيف:

لغة: كيَّف الشَّخصُ: انسجم وتوافق مع الظروف، أو جعل ميله أو سلوكه أو طبعه على غرار شيء[2]

اصطلاحا:

التكيف المهني او العمالي هو هذه الظاهرة الملازمة للحياة و المحافظة على البقاء،و المكونة من مواقف تتطلب من الفرد الاستجابة لها، و بخاصة في عالم الشغل الذي يستعين بالتكيف المهني من اجل تثقيف الادراك لدى العمالة و اكتسابهم السلوك الملائم ، ليحسين الأداء و تعزيز العلاقة و التفاعل بين الزملاء و الرؤساء و الإدارة ، لدرء المشاكل النفسية و الافات الاجتماعية، و ضد المظاهر اللامتكيفة المؤثرة سلبا على الإنتاج و الروح المعنوية.[3]

---

[1] -إبراهيم بن بريكة ،**الاندماج التنظيمي لشباب الاندماج المهني و علاقته بآليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية :دراسة ميدانية لموظفي جهاز المساعدة على الادماج المهني بمقر ولاية الجلفة** ،رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية،2019/2018،ص15.

[2] - https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AA%D9%83%D9%8A%D9%81/ على الساعة 21:58 2025/06/27.

[3] – محمد برابح، **التكيف المهني** ، ديوان المطبوعات الجامعية– جامعة وهران ،2011 ، ص12

تكيف العمال داخل المؤسسة:

من خلال الملاحظة الميدانية التي قمت بها داخل المؤسسة تبين ان العمال –رغم التحديات التنظيمية و الضغط المهني –يظهرون قدرة ملحوظة على التكيف الإيجابي مع بيئة العمل؛

هذا التكيف لا يفهم فقط بوصفه استجابة سلبية للظروف المفروضة ،بل يظهر كموقف نشط يعبر عن مرونة الفرد و استعداده للاندماج في الجماعة المهنية و تحقيق نوع من التوتدازن بين متطلبات الدور الوظيفي و حاجياته الشخصية ، و قد تجلت مظاهر هذا التكيف من خلال مؤشرات أهمها:

***اندماج العمال:**

من الناحية الإجرائيا في جماعة العمل ، لوحظ ان اغلب العمال يسعون الى بناء علاقات اجتماعية مهنية مع وملائهم ؛ تقوم على التفاهم و التعاون اذ يظهرون انخراطا فعالا في فرق العمل و يعتمدون على بعضهم البعض في تبادل المهارات و المعلومات و هذا التكافل المهني يساهم في خلق بيئة من الثقة و التضامن مما يعزز الشعولر بالانتماء الى المؤسسة.

***التفاعل** الإيجابي مع الإدارة ، فرغم وجود بعض الصعوبات الإدارية التي قد تواجه العمال الا ان اغلبهم يظهر استعدادا للتواصل مع الرؤساء و حل الإشكالات بأسلوب حضاري و مرن كما تبين انهم يتقبلون التعليمات و التوجيهات و يحاولون التاقلم مع التغيرات التنظيمية بطريقة عقلانية ما يعكس روح المسؤولية و الانظباط.

***تطوير الذات** و المهارات ، فقط لوحظ ان عدد من العمال رغبة واضحة في اكتساب مهارات جديدة سواء من خلال التعلم الذاتي او عن طريق الاحتكاك بزملاء اكثر خبرة ، هذا الميل محو تحسين الأداء يعد مؤشرا نحو وجود دافعية داخلية للارتقاء المهني و هو ما يشير الى التكيف المهني الإيجابي مع متطلبات الوظيفة.

***الاحترام** لثقافة المؤسسة فمن خلال الملاحظة يظهر ن اغلب العمال يلتزمون بظوابط المؤسسة و قواعدها سواء في اللباس ؛ الانضباط الزمني او طريقة التعامل مع الوبائن او المستخدمين فهذا السلوك يشير الى نوع من **التمثل الداخلي للقيم المهنية** و هو جزء من عملية تكيف إيجابي طويل الأمد.

***المرونة** في التعامل مع الضغوطات فاثناء فترات الذروة و الازمات التنظيمية اظهر العمال قدرة على تحمل الضغط و توزيع المهام فيما بينهم بطريقة غير رسمية أحيانا لتفادي التاخير او التلراكم فهذا النمط من التعاون يعكس وعيا جماعيا بوظيفة المؤسسة و يترجم سلوك تكيفي مسؤول.

4- منهجية الدراسة:

4-1على المستوى النظري:

تلعب علاقات القرابة دورا أساسيا في مختلف مناحي الحياة الاجتماعية،في المجتمعات ذات البنية التقليدية بما في ذلك المجال المهني؛ إذ تتجاوز القرابة حدود العائلة لتدخل الى الفضاءات التنظيمية، فتؤثر في

مسارات التوظيف، وتوزيع الادوار، وإعادة إنتاج المكانة داخل بيئات العمل، هذا التداخل بين البعدين القرابي والمهني يطرح إشكالا سوسيولوجيا يتمثل في مدى قدرة الفرد على تأسيس هوية مهنية مستقلة داخل محيط مهني يسيطر عليه منطق العلاقات الشخصية والولاءات العائلية ولتفسير هذا الواقع المتشعب، تعددت المقاربات النظرية في علم الاجتماع، بين من ركز على الوظائف الاجتماعية للعلاقات القرابية داخل المؤسسات؛ ومن أبرز تفاعلات الأفراد ودلالاتهم الرمزية، وبين من كشف عن أبعادها في إنتاج الهيمنة أو خلق التوتر بين الانتماء التقليدي والمسار المهني الحديث؛ سنحاول من خلال بحثنا تقديم أهم هذه المقاربات التي توضح فهمنا لهذه الظاهرة.

يتقاطع موضوع العلاقات القرابية في العمل مع اشكالية بناء الهوية المهنية بشكل معقد؛ و من خلال التحليل السيسيولوجي. تبرز كيف تستخدم علاقات القرابة كنوع من رأس المال الاجتماعي يمكن الأفراد من تعزيز مواقعهم داخل المؤسسة، أحيانا على حساب الكفاءة والمهنية، مما يؤثرر على مسارات بناء هوية مهنية مستقلة قائمة على الجدارة؛ أما الهوية المهنية التي تميز بين الهوية المنسوبة اجتماعيا والهوية المحصلة من خلال التجربة والمسار المهني ما يسمح بفهم التوتر الذي يعيشه الفاعل عندما يجد نفسه بين انتماء قرابي يفرض عليه مكانة مسبقة؛ وطموح مهني يسعى فيه إلى إثبات ذاته عبر الكفاءة والتجربة؛ هاتان المقاربتان تكشفان كيف أن العلاقات غير الرسمية، قد تعيق أوتشكل بشكل غير مباشر مسار بناء الهوية المهنية داخل الفضاء التنظيمي و هم ما أحاول التطرق اليه بطريقة تفصيلية تحليلية من خلال هذا البحث. وعليه فالمقاربة الملائمة لموضوعنا نظرية "سوسيولوجيا التجربة (La sociologie d'expérience)[1] "التي طورها فرانسوا ديبي

[1] - François Dubet, **Sociologie de l'expérience**.1er Ed, Editions Seuil,France,1994. https://shs.cairn.info/sociologie-de-l-experience--9782020228695

(François Dubet)تركز على فهم التجربة الاجتماعية للأفراد من خلال ديناميكيات الذاتية والعلاقات الاجتماعية في سياقات محددة، مثل العمل. تهدف هذه النظرية إلى تحليل كيفية تفاعل الأفراد مع الأنظمة الاجتماعية والثقافية، حيث تلعب العلاقات الاجتماعية، بما فيها القرابة، دورًا محوريًا في تشكيل التجربة العملية والمهنية. من خلال نظرية سوسيولوجيا التجربة لفرانسوا ديبي، يمكن فهم علاقات القرابة في العمل كعامل مزدوج يعزز الاندماج والدعم الاستراتيجي، ولكنه قد يعيق الذاتية والاستقلالية في بناء الهوية المهنية. يعتمد تأثير هذه العلاقات على كيفية تفاعل الأفراد مع التوترات بين الضغوط العائلية والطموحات الشخصية، وكيفية إدارتهم للتوازن بين الانتماء الاجتماعي والتعبير عن الذات. لتحقيق هوية مهنية قوية، يحتاج الأفراد إلى التفاوض بين هذه الأبعاد بحذر لضمان تحقيق الذات دون فقدان الدعم الاجتماعي الذي توفره علاقات القرابة.

5-على مستوى المنهج و التقنية:

5-1 المنهج:

نظرا للطبيعة الموضوع البحث الذي يتمحور حول العلاقات القرابية في فضاء العمل ،و انعكاساتها على عملية تأسيس الهوية المهنية كان من الضروري تبني مقاربة منهجية نوعية تسمح بفهم عميق للتجارب الفردية و المعاني التي يعطيها الفاعلون الاجتماعيون لهذه العلاقات داخل محيطهم المهني و العملي ، فالهدف من هذا البحث لا تقتصر على دراسة ظواهر قابلة للحصر بل يتعدى ذلك الى استكشاف **التمثلات و التفاعلات** و السياقات الذاتية التي لا يمكن استقصاؤها الا من خلال **المنهج الكيفي** .

فهو عامة يستخدم في البحوث الاجتماعية والإنسانية ويهدف الى فهم الظواهر الاجتماعية في عمقها كما يعيشها الفاعلون انفسهم بدلا من قياسها كميا او احصائيا.

2-5 تقنيات البحث (المقابلة):

نظرا لموضوع البحث في العلاقات القرابية في محيط العمل وهي علاقات غير رسمية تبنى على أساس الثقة و الانتماء العائلي او القبلي ،كما يتناول كذلك الهوية المهني؛ و هي بعد ذاتي يتشكل من خلال التفاعل مع الاخرين ،فان المنهج الكيفي هو الأنسب هنا لفهم هذه الديناميات غير القابلة للقياس المباشر .

فالبحث لا يهدف الى معرفة عدد الأشخاص الذين تربطهم القرابة في المؤسسة كما بل كيف تؤثر هذه القرابة على بناء مسارهم المهني و كيف يرون انفسهم داخل المؤسسة فهو يتناول البعد الذاتي والرمزي لتشكيل الهوية العمالية، فهذا التشكيل يتم داخل سياقات مهنية؛ واجتماعية معقدة، ارتأينا ان أنسب تقنية لجمع المعطيات هي تقنية المقابلة .

فالمقابلة عبارة عن مواجهة واستجواب و هي تقوم على الاتصال الشخصي و الاجماع وجها لوجه بين الباحث و المبحوث كل على حدى و تحدث مناقشة كل من اجل جمع البيانات التي يريد الباحث الحصول عليها و ذلك لغرض معين.[1]

فالمقابلة تعد من أهم أدوات البحث الكيفي؛ إذ تتيح للباحث التفاعل المباشر مع المبحوثين، والولوج إلى معانيهم الخاصة؛ وتأويلاتهم الذاتية للواقع المهني الذي يعيشونه، كما أنها تسمح باستكشاف المواقف، التمثلات و التجارب، والرموز التي لا يمكن حصرها في استمارة أو مقياس مغلق.

[1] احمد عياد. **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي** . ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،2005 ص13

وقد تم اختيار المقابلة نصف الموجهة تحديدا لانها تحقق توازنا بين وجود هيكل مسبق للأسئلة وفق محاور محددة سلفًا بناءءا على الفرضيات؛ وبين المرونة التي تسمح بتعديل مسار و جوانب الحوار حسب تفاعل المبحوث واهتماماته وتجربته الخاصة.

هذا الاختيار المنهجي يتماشى مع الطابع الكيفي للدراسة، التي لا تسعى إلى قياس الظواهر كميا، بل إلى فهمها وتحليلها في عمقها الاجتماعي والثقافي، وهو ما يجعل **المقابلة** أداة مناسبة للكشف عن كيفيات تشكل الهوية العمالية، وعلاقة العمال بالروابط المهنية والقرابية داخل محيط العمل.

6-مجتمع البحث :

و منه فسوف نتطرق الى تعريف مجتمع البحث الذي مجموع العاملين من اطارات و تحكم و تنفيذ أين اجرينا فيه دراستنا و المتمثلة في مؤسسة "سونلغاز توزيع الغرب" (SONELGAZ-DISTRIBUTION) عين تموشنت، هي فرع تابع لمجمّع سونلغاز، المتعامل التاريخي في مجال الطاقة بالجزائر. تتولى هذه المؤسسة مهمة توزيع الكهرباء والغاز الطبيعي عبر مختلف ولايات الوطن، وتُعدّ الجهة المسؤولة عن إيصال هذه الخدمات الحيوية إلى المواطنين والمؤسسات.

النشأة والتطور

تأسست "سونلغاز توزيع" بعد إعادة هيكلة مجمّع سونلغاز بموجب القانون رقم 01-02 الصادر في 5 فبراير 2002، المتعلق بالكهرباء وتوزيع الغاز بواسطة القنوات. في مارس 2022، تم تغيير اسم الشركة من "الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز" (SADEG) إلى "سونلغاز توزيع" .

المهام والخدمات

تتمثل المهام الرئيسية لـ "سونلغاز توزيع عين تموشنت" في:

توزيع الطاقة الكهربائية والغاز الطبيعي للمستهلكين.

إدارة وصيانة شبكات التوزيع.

تقديم خدمات الفوترة وخدمة الزبائن.

الاستجابة للأعطال والتدخلات التقنية.

تعمل المؤسسة على ضمان استمرارية التزويد بالطاقة وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

التغطية الجغرافية

تغطي "سونلغاز توزيع" كامل التراب الوطني من خلال شبكة من المديريات الجهوية والمحلية، مثل مديرية التوزيع في وهران و مديرياتها الولائية ك**مديرية عين تموشنت محل الدراسة،** مما يضمن قرب الخدمات من المواطنين وسرعة التدخل عند الحاجة.

المجتمع الأصلي للدراسة:

مديرية توزيع الكهرباء و الغاز عين تموشنت، تشرف على التسيير التقني و التجاري لشبكتي الكهرباء و الغاز عبر كامل بلديات الولاية، و تغطي احتياجات 8 دوائر بشبكة الغاز و الكهرباء حيث تشغل ما يقارب 2700كم من شبكة الكهرباء، و 697 كم من شبكة الغاز كما انها توظف اكثر من 300 عامل بجميع الفئات المهنية.

يتكون مجتمع البحث من تركيبة بشرية متنوعة تشمل مختلف المستويات الوظيفية حيث يضم إطارات و مشرفين و أصاب مناصب تحكم، بالإضافة الى عمال تنفيذيين ، ما يعكس تعدد الأدوار و المسؤوليات داخل المؤسسة ؛كما يتميز هذا المجتمع بالتنوع الاجتماعي اذ يظم ذكورا و اناثا، إضافة الى تباين واضح في الفئة العمرية ، مما يعكس مزيجا من الخبرة و الشباب، اما من الناحية الخلفية الاجتماعية فيشمل المجتمع

افرادا من أصول حضرية و شبه حضرية و كذا ريفية ، مما يضفي عليه طابعا ثقافيا و اجتماعيا متعددا ، كما تتفاوت الخبرات المهنية بين افراده و هو ما يسمح برؤية شاملة و غنية لموضوع البحث و يمنح للدراسة طابعا اكثر عمقا و تنوعا في التحليل.

7-الإطار الزمني للدراسة:

كان الاهتمام بالمؤسسة من خلال خلفيات أني قد عملت في احدى شركات المناولة لمؤسسة سونلغاز نقل الغاز في بعض مناطق الهضاب العليا في خطوط انابيب نقل الغاز ذو الضغط العالي gaz pipeline فما لاحظته اثناء سنوات عملي السابقة مدى الاستراتيجية الفعالة التي تسير عليها مؤسسة سونلغاز و الانضباط الحاصل و الملحوظ في طريقة تسيير المؤسسة و مدى كفاءة العمال؛ فقد أتيح لي اللقاء و مقابلة العمال المبحوثين و الذين كنت على اتصال سابق بالعديد منهم قبل هذه المرحلة اثناء ما يسمى باستطلاع الميدان ما جعل المقابلات و الاستطلاعات تمر بسهولة و سلاسة مع معرفتي الجيدة بالخلفية السوسيومهنية للمؤسسة.

8-العينة:

قمنا باختيار عينة قصدية بما يتلاءم مع طبيعة وطريقة جمع المعطيات وحددنا عينة مكونة من 08

أ-جدول (01) يبين توزيع العمال حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	7	%88
انثى	1	%12
المجموع	8	%100

*يتضح من الجدول أعلاه ان عينة الدراسة يغلب عليها الطابع الذكوري ، حيث بلغت نسبة الذكور 88% مقابل نسبة الاناث 12% فقط، و يفهم من ذلك ان الذكور يمثلون الفئة المهيمنة داخل المؤسسة او البيئة المهنية محل الدراسة، و قد يعود هذا التفاوت الى طبيعة المهنة التي ربما تتطلب مجهودا بدنيان او ربما هناك سياسة توظيفية تتحكم في ذلك.

ب-جدول(2) يبين توزيع الفئات العمرية:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة%
اقل من 30سنة	2	%25
من 30 الى 40سنة	4	%50
اكثر من 40 سنة	2	%25
المجموع	8	%100

*يبين الجدول ان 25% اقل من 30سنة و 50% ما بين 30الى 40سنة ثم 25% اكثر من 40 سنة ما يوضح ان النسبة الأكبر للعاملين ينتمون الى فئة عمرية في اوج نشاطهاالمهني و النضج الوظيفي، بينما نجد ان 25% يكونون في بداية المسار المهني ، مقابل أخرى 25% تزيد أعمارهم عن 40سنة و هي فئة يمكن اعتبارها اكثر خبرة و استقرارا.

ج–جدول(3) يبين الأصل الاجتماعي:

الأصل الاجتماعي	التكرار	النسبة%
ريفي	2	%25
شبه حضري	2	%25
حضري	4	%50
المجموع	8	%100

*يوضح الجدول ان غالبية افراد العينة ينتمون الى اصل حضري 50% مما يشير الى ان نصف العاملين ترعرعوا في بيئة حضرية و التي تعرف بخصائصها الحديثة من حيث التنظيم و الثقافة. في المقابل ينتمي 25% من العمال الى وسط شبه حضري بين الريف و المدينة سواء من حيث البيئة او الذهنيات، اما الريفيون فهم بنسبة 25% و هو ما يدل على وجود تنوع للأصول الاجتماعية داخل العينة ما يسهم في تشكيل رؤى مختلفة اتجاه العمل.

د-جدول (4) يبين الخبرة المهنية:

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة%
اقل من 05 سنوات	0	%00
من 05 سنوات الى 10سنوات	4	%50
من 10 سنوات الى 20سنة	3	%38
اكثر من 20سنة	1	%12
المجموع	8	%100

*يبين الجدول ان عدد سنوات الخبرة اقل من 05 سنوات لا توجد و 50% من 5 سنوات الى 10 سنوات ما يدل على ان جميع العاملين عل خبرة مهنية لا باس بها و في طاقة وظيفية أعلى و كذلك الحال بالنسبة لسنوات الخبرة بين 10و 20سنة متمثلة في 38% بطاقة وظيفية و حنكة مهنية اكبر، ثم المنصب القيادي من نصيب اكبرهم سنا و اكثرهم خبرة.

هـ-جدول (5) يبين الفئة السوسيومهنية للمنصب:

طبيعة المنصب	التكرار	النسبة%
منصب مسؤولية (رئيس مصلحة)	1	%12
منصب اطارات	2	%25
منصب تقني	2	%25
عامل مساعد	3	%38

المجموع	8	%100

*يبين الجدول الطبيعة السوسيومهنية للمنصب 12% منصب مسؤولية ،25% منصب اطار تقني و اخر تجاري ،25% عاملين تقنيين ،و 38% ل ثلاث عمال مساعدين ، ما يشير الى تنوع العينة من مختلف الرتب العمالية سواء كانت اشرافية تحكمية او تنفيذية و هو ما يساعدا في فهم التراتبية السوسيومهنية من منظور عديد الرتب.

و-جدول المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ثانوي	3	%37.5
تعليم تقني/مهني	2	%25
ليسانس /ماستر	3	%37.5
ماجستيرو اكثر	0	%00
المجموع	8	%100

*يبين الجدول ان نسبة 37.5% للتعليم الثانوي و نسبة 25% للتعليم التقني و نسبة 37.5% للحاصلين على شهادة الليسانس و الماستر بينما لا يوجد اكثر من ذلك المستوى، طبعا على حسب الرتب المهنية و التخصصات ما يضمن توافق العنصر البشري مع طبيعة المهنة الموكلة.

خلاصة

وعليه نكون قد أتممنا البناء المنهجي لدراستنا، والذي يعد ركيزة أساسية للدراسة الميدانية وفق ما جاء فيه، وهو ما سيسمح لنا بالمعالجة الميدانية للموضوع، وبهذا نكون قد أعددنا الخطة الطريق التي سنسير بناء عليها في المعالجة الميدانية لاحقا بعد ان حددنا المنهج المعتمد و أدوات جمع البيانات و تقنيات التحليل بالإضافة الى تحديد مجتمع الدراسة و العينة، ما سيفيدنا في الوصول للنتائج ومناقشتها وفقا للفرضيات المعتمدة، والتحقق من صحتها .

الفصل الثاني

مكان العمل ورهان تشكل هوية مهنية

تمهيد:

تعد الهوية العمالية من المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع المهني اذ تمثل صورة العامل عن ذاته داخل الفضاء المهني ، كما تعكس شعوره بالانتماء الى الجماعة المهنية و الى المؤسسة التي ينتمي اليها ، و تتشكل هذه الهوية من خلال التفاعل اليومي مع بيئة العمل ، القيم المهنية، الوضعيات التنظيمية و العلاقات الاجتماعية.

تمثلات الهوية العمالية:

ان تمثلات الهوية العمالية، لا تبنى بشكل منفصل عن السياق الاجتماعي الذي يتحرك فيه العامل ، بل تتاثر بعوامل عديدة مثل شروط العمل ، التنظيم الرسمي ، العلاقات غير الرسمية، و الخلفيات الثقافية و الاجتماعية للافراد، و من بين هذه المؤثرات تحتل العلاقات القرابية موقعا حساسا خاصة في المجتمعات التي تلعب فيها الروابط العائلية دورا مركزيا في التنظيم الاجتمعي و المؤسسي.

فالانتماء المهني قد يتقاطع مع الانتماء العائلي بل و قد يتعارض معه أحيانا مما يخلق لدى العامل حالة من التردد او الصراع بين ما يفرض عليه مهنيا و ما ينتظرمنه قرابيا ، من هنا فان تحليل تمثلات العمال لهويتهم المهنية يعد مدخلا أساسيا لفهم كيف يعيد الافراد بناء ذواتهم داخل محيط اجتماعي و مهني متعدد الابعاد.

و في ضوء هذا التعقيد تسعى هذه الدراسة الى رصد التمثلات في الهوية المهنية العمالية لدى العاملين ، و فهم كيف يؤثر التحرر من العلاقات القرابية او التمسك بها على تصورهم لهويتهم داخل المؤسسة.

1-التمثلات المهنية لدى العمال المرتبطين بعلاقات قرابية:

غالبا ما يميل هؤلاء العاملين الى الخلط بين الانتماء المهني و الانتماء العائلي ، فقد عبر بعض منهم عن شعورهم بالارتياح و الطمانينة داخل بيئة العمل نتيجة وجود قرابة فهم يعلرفون انفسهم داخل المؤسسة ليس بصفتهم المهنية فقط بل و بشبكة علاقاتهم القرابية.

كما قال مبحوث (س.ع 28 سنة اطار) " انا ولد الشركة ونبغيها والحاجة اللي تضر الشركة تضرني" و هناك تصريح لمبحوث اخر(ح.ف 29سنة ع.مساعد) "انا مادابيا نخدم مع واحد نعرفه خير من اللي مانعرفهش" و في هذا دلالة على ان العامل يبحث عن الطمئنينة و الاسقرار المهني و عدم الخوف من تبعات العمل مع اشخاص غرباء لا يعرف عنهم شيئا و لا يعرف ردة فعلهم و تصرفاتهم في الأمور الحرجة التي تتطلب التوافق الفكري و الركون الى الطرق الديبلوماسة لحل المشاكل او أداء المهام بطريقة سلسة خالية من الخوف و التعقيدات.

2-التمثلات لدى العمال المنفصلين عن شبكات القرابة:

في المقابل اظهر 05 مبحوثين من اصل 08 و على الرغم من وجود صلة قرابة بينهم في المؤسسة ان لديهم تمثلات مختلفة لهويتهم المهنية ، حيث عرفوا انفسهم من خلال وظائفهم ، مهاراتهم و تدرجهم داخل السلم الإداري.

يقول احد المبحوثين(س.ع 28سنة اطار) " انا بديت من الصفر و راني لباس عليا مانعرف حتى واحد هنا ، كاين حاجة سموها الانضباط"

مبحوث اخر(ب.م 34سنة تقني) يقول"على الرغم نعرف المسؤول بصح تجيب الهدرة لروحك اكثر ماكان حتى فايدة بالعكس"

و يصرح اخر(م.ر 50سنة ر.مصلحة) "حنا هنا مؤسسة اقتصادية تخدم تبان و تنجح اما ماتخدمش بالاك هاذيك في بلاصة أخرى " و ارفقها بابتسامة و ضحكة مبهمة .

نلاحظ هنا ان الهوية العمالية تبنى انطلاقا من العلاقة مع المؤسسة و معاييرها الرسمية ، لا من خلال الشبكات الاجتماعية الموازية.

من هذا يتضح ان الفرد يعيش في تفاعلات لتحقيق الذات المهنية فيستطيع الفرد استيعاب الأدوار و الاعتراف من عدمه .[1]

3-تطبيق اللوائح و الالتزام بالنظم ضد العلاقات الغير رسمية:

اظهر 75% من المبحوثين ضمن المعطيات البيانية عن ضرورة تمسكهم بضروة تطبيق اللوائح الداخلية و الالتزام بالنظم الرسمية كمبدا أساسي لتنظيم العمل و ضمان العدالة داخل المؤسسة و قد اغتبر هؤلاء ان العلاقات الغير رسمية و على راسها العلاقات القرابية تضعف من مهنية المؤسسة و تشوه مبدا المساواة في التعامل. صرح احد المبحوثين (ب.ح 40سنة اطار) " القانون واضح و يطبق على الجميع" حتى طريقة القاء هذه الكلمة كان فيها نبرة من الحزم و عدم التسامح في أمور المحاباة و المحسوبية

و صرح مبحوث (م.ر، 50سنة ر.مصلحة) اخر اكثرهم خبرة و تدرجا في المسؤولية" حنا قاع كيف كيف يا ولدي و ربي يحاسبنا على اعمالنا"

[1] كلود دوبار،**ازمة الهويات**.ط1، تر: رندة بعث. المكتبة الشرقية –بيروت 2008، ص173-174

و هنا نرجع الى مدى وعي العمال و انطوائهم تحت استيعاب الفرد لثقافة المجتمع و التنظيم الذي ينتمي اليه، كما تساعد على التماهي بين الهويات المهنية بحيث تتراوح القيم بين الاقتصادية و القانونية و قيم الابداع الجماعية. [1]

[1] د.طيبي غماري . **الهوية في العمل في المرحلة الراهنة في المجتمع الجزائري –دراسة حالة مؤسسة نفطال معسكر** –رسالة تخرج دكتوراه. جامعة تلمسان، 2006 ص133

4-مسار تشكل الهوية المهنية الرسمية:

يعد التنظيم الرسمي؛ احد اهم الأطر التي تحدد موقع الفرد داخل المؤسسة من خلال تقسيم العمل ،تحديد الوظائف و ترسيم العلاقات العمودية و الافقية، ان هذا الاطار ينتج شكلا من التموقع المهني و الاجتماعي للعامل ، و يسهم في اندماجه و يعزز شعوره بالتهميش ، خاصة في حالات تسود فيها علاقات قرابة و محسوبية.

بعد اجراء المقابلات نصف موجهة مع نفس العينة المكونة من 08 افراد مبحوثين في مستويات تنظيمية مختلفة بهدف استكشاف مستويات التنظيم الرسمي على تموقعهم المهني داخل المؤسسة ، أظهر 7 سبع مبحوثين من اصل 8 ثمان تاييدا صريحا للتنظيم الرسمي بينما عينة واحدة عبرت عن التحفظ الجزئي ،و فيما يلي عرض أهم النتائج المدعومة باقاباسات مختارة (دون ذكر الأسماء او المناصب المشغولة حفاظا على سرية التصريحات).

4-1-الهيكل التنظيمي:

الهيكل التنظيمي يحدد المهام بوضوح و يمنع التداخل مع الزملاء.

يصرح مبحوث (ح.ف 29سنة ع.مساعد) " الخدمة واضحة و غير اللي يبغي يزيد عليها"

يصرح مبحوث آخر(م.ن 37سنة ع.مساعد) "انا نخدم خدمتي و كل شيء واضح يا خويا البروقرام باين و لاسترانت باينة ، و أصلا مانبغيش اللي يدخلي في خدمتي يا خويا شوف الطابلو" يعني بذلك الجداول و لوائح تحديد المهام الخاصة بالمنصب و التعليمات المصلحية.

يقول مبحوث أخر(ب.ج 40 سنة .اطار) "حنا سونلغاز خويا كلش منظم مشي شركة أخرى" و يقولها بارتياح مع نبرة استهزاء خفية تظهر انتماءه القوي المتشبع بالمؤسسة.

هنا نجد ان 07 مبحوثين م اصل 08 صرحوا بان اللوائح واضحة و تحدد المهام بدقة و ان جرى التباس فالمسؤول المباشر يجد الحل و لو بعد مدة المهم ان المشاكل المتداخلة تحل بطريقة او باخرى.

4-2-معايير الترقية:

معايير الترقية مكتوبة و اضحة تعتمد علم سلم تصنيف المهن.

يصرح مبحوث(ج.ط 44سنة تقني) "الترقية الالية عندها لوجيسيال سما كي يلحق وقتك تطلع" و يقصد بها ان الترقية للموظفين تتم عبر برنامج حاسوبي يضمن الترقية الالية للموظف كلما حام وقته في تصنيف الدرجات و الرتب.

يصرح مبحوث (م.ر 50سنة ر.مصلحة) " اللوجيسيال يخدم خدمته بصح لوكان تبغي تترقى في بوسط وحداخر لازملك صوالح وحدخرين" و هنا يقصد بها الترقية الى منصب آخر اعلى نتيجة مناصب شاغرة من خلال التوظيف الداخلي او حزمة من شهادات التكوين و هنا يدخل برنامج تكوين المستخدمين الدوري لكنه يصرح ضمنيا بانه توجد هناك فرصة دائما.

مبحوث اخر(ك.ن 35سنة ع.مساعد) يصرح بتحفظ" انا فالخدمة و التهمبير يعرفوني بصح البروموسيو لا" كان راي هذا المبحوث مخالفا لكن نحن مستقبلون للمعلومة و التصريح ولا يمكننا التعمق اكثر في اللوائح و الشروط من اجل الترقية.

من خلال نتائج قراءات التصريحات نجد ان 06 مبحوثين من اصل 08 كانو راضين على سلم الترقية في المناصب و انها تتم بصفة آلية من خلال برنامج حاسوبي.

4-3-القنوات الرسمية(التواصل):

وجود قنوات رسمية واضحة تسهل رفع الانشغالات.

يصرح احد المبحوثين (ب.ج 40سنة اطار)" كي تصرا مشكلة كاين المدير و كاين النقابة" و هي عبارة عن طرق قانونية رسمية لحل النزاعات.

يصرح مبحوث اخر(ب.م 34سنة تقني) " يا خويا المشاكل فيها فيها المهم ما تديش المشكل معاك للدار و ما تجبيش مشكل الدار للخدمة و تديرلنا بروبلام" و يتحدث هنا عن الزامية الفصل بين مشاكل العمل و المشاكل الاسرية خارج العمل من اجل الصحة النفسية فالبدنية

يقول مبحوث آخر" النقابة شوية و المسؤول شوية و الصلح خير" و هو عبارة عن انسان متفائل لا يبحث سوى عن العمل و مغادرة مكان العمل دون مشاكل شخصية.

هنا نجد ان 06 مبحوثين من اصل 08 صرحوا بوجود قنوات اتصال بين العامل و رئيس العمل و حتى التنظيمات النقابية و مجلس المشاركة يلعب دورا في ذلك في حالة وجود نزاعات و سهولة التواصل العمودي

4-4-الالتزام بالقوانين و السلم الوظيفي:

ان المعرفة بالقوانين و السلم الوظيفي من شانه تسهيل العمل

يصرح مبحوث (ك.ن 35سنة ع.مساعد) "كي نعرف بلاصتي فالخدمة نحس روحي صح راني نخدم مشي غير نروس و خدمتي ماتبانش" فهو يتكلم عن تطبيق اللوائح و القوانين و الزامية الاحترام و الالتزام بها من طرف الجميع .

يصرح آخر(س.ع 28 سنة اطار)"انا نتبع الخدمة مادامني هنا فالخدمة كي نروح للدار ما نبغي حتى واحد يعيطلي" يريد هنا الفصل الاجباري بين العمل و العائلة و عدم تداخل أوساط العمل مع أوساط الراحة و الاسرة.

يقول مبحوث آخر(ج.ط 44سنة تقني) " الاحترام واجب و الزامي ومن لا يحترم لا يحترم .اللي ينقص من قيمتي يديها في جنابو" و يضيف ضحكة سخرية مع هذا التصريح و يشدد على اهمية الاحترام في أوساط العمل و عدم التدخل في مصالح و شؤون العمال الاخرين و عدم خلط الأدوار المهنية و المهام.

نلاحظ هنا 05 مبحوثين من اصل 08 اقروا ان الزامية الالتزام بالمكانة في السلم الوظيفي و احترام القوانين الداخلية هو الزامي و هو سر الاستمرارية فلا احد فوق القوانين و القانون فوق الجميع و على الجميع انتقاء الفاظه و معاملاته.

4-5-التنظيم الرسمي :

التنظيم الرسمي و دوره في تحديد المسؤوليات و النتائج و الأداء المهني.

يصرح احد المبحوثين (م.ر 50سنة ر.مصلحة) "هنا مايهمش انت شكون ولا منين جيت ولا فاميلتك شكون ، كاين خدمة تخلص عليها برك" و يشدد على اهمي الفصل بين القرابة و الاطار الرسمي للعمل

يقول آخر (ب.م 34 سنة تقني) "كل واحد مسؤول على خدمتو و يتحمل النتائج تاعوا ة يتحاسب عليها"

يصرح مبحوث اخر(ح.ف 29سنة ع.مساعد)" شوف خويا انا كي نشوف ماكامش بنعميس نوض نخدم نورمال و نمد الماكسيموم"

و يشدد على ان التحفيز يأتي نتاجا لفصل القرابة و المحاباة في العمل و يكون هناك مردودية اكثر

يقول مبحوث اخر(م.ن 37 سنة ع.مساعد) "انا نخدم حساب ما خلص بوان فينال" و يصرح العمل نتاجه الحصول على اجر ولا يمكنه العمل تكثر من أجرته الشهرية فهي لا تكفيه لمصاريفه و عائلته.

و يقول اخر(ك.ن 35سنة ع.مساعد) "كاين ناس يلعبوا و يخلصوا و حنا حابين يحرثوا علينا" و هذا العامل غير راض على كيف تسير المور و تقسيم الادوار و العمل.

نلاحظ ان 05 مبحوثين من اصل 08 اشادوا بان التنظيم الرسمي يجعل كل واحد مسؤولا عن نتائجه و هو ما يدفعهم لبذل اقصى جهد و التحفيز من اجل اداء أكبر.

يرى اغلب المستجوبين ان الخرائط الوظيفية و الدليل الوصفي للوظائف يمنحانهم بوصلة تموقعهم في المؤسسة متسقا مع مفاهيم ماكس فيبر حول العقلنة و البيروقراطية التي تقلل الغموض الوظيفي.

على الرغم من السياقات التي كثيرا ما يشار فيها الى المحسوبية ،افاد المبحوثون ان التقنين الصارم لمعايير الترقية يحد م التدخلات غير الرسمية معززا ثقتهم في التنظيم.

اشارت اغلبية العينة الى شعورهم بالعدالة و الاعتراف الذي يأتي من السياسات الشفافة الامر الذي يعزز التزامهم العاطفي بالمؤسسة ، على الرغم من الحالات القليلة المنتقدة لسيرورة الأمور.

يصرح اغلبية العمال على وضوح خطوط السلطة و الجزاءات المكتوبة في رفع مستوى الأداء و الانضباط، اذ يعرف العامل بجلاء حقوقه و واجباته ، فتتقلص مساحة التراخي و يكون التموقع المهني نتاجا موضوعيا لموقع العامل داخل التنظيم وليس نتيجة للانتماءات الشخصية او العلاقات غير الرسمية.

الفصل الثالث

عرض النتائج ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة

1- عرض نتائج:

تم إجراء هذه الدراسة على عينة مكونة من ثمانية (8) مبحوثين من عمال وموظفين ينتمون إلى المؤسسة موضوع البحث، من خلال مقابلات نصف موجهة، أفرزت المقابلات مجموعة من النتائج على النحو:

أ-تمثلات الهوية لمهنية:

عبر 5 مبحوثين من أصل 8 عن فهمهم للهوية العمالية على أنها ناتجة عن الأداء،و الالتزام، والانضباط في العمل، وليس عن علاقات القرابة او الانتماءات الشخصية.

صرحوا بان الانتماء المهني يتشكل من خلال ممارسة المهام بانتظام، التفاعل مع الزملاء، والاعتراف بالدور ضمن الفريق.

كما صرح أحدهم: "الهوية المهنية تأتي من العمل نفسه، لا من اسم العائلة او من المعارف."

ب-حدود العلاقة بين القرابة و الانتماء المهني:

افاد نفس المبحوثين الخمسة من اصل ثمانية (8/5) أن القرابة لا تعد عاملا أساسيا في تشكيل الانتماء المهني، بل قد تخلق أحيانا نوعا من التوتر داخل فرق العمل.

في المقابل، رأى 3 مبحوثين الباقين أن وجود علاقات قرابة داخل المؤسسة يمكن أن يسرع الاندماج المهني، لكنه لا يعوض الكفاءة.

أظهرت نتائج هذا المحور اتفاقا شبه تام بين المبحوثين حول أهمية التنظيم الرسمي في تحديد الموقع المهني للعامل داخل المؤسسة.

ج–نسبة التأييد للتنظيم الرسمي:

صرح 7مبحوثين من أصل 8 بأنهم يؤيدون وجود تنظيم رسمي واضح، يرسم حدود المهام والمسؤوليات، ويقلل من التضارب في الصلاحيات.

رأوا في ذلك وسيلة لتكريس العدالة، و توضيح السلم الإداري، وتسريع اتخاذ القرار.

د–تموقع العامل داخل المؤسسة:

أكد المؤيدون أن التنظيم الرسمي؛ يساعد العامل على معرفة موقعه بدقة داخل الهيكل الإداري، مما يمنحه الشعور بالثقة والانتماء والقدرة على التطور و الاستمرار.

كما أشاروا إلى أن هذا التنظيم يجعل العلاقة بين المسؤول والمرؤوس؛ علاقة مهنية مؤطرة بقواعد لا تتغير بتغير الاشخاص يقول احدهم(ب.ح 40سنة اطار): "أنا أعرف منصبي ومسؤوليتي، والتنظيم يحمي حقي ويسهل واجبي".

هـ–جمود التنظيم المؤسساتي:

عبر مبحوث واحد فقط عن تحفظه، معتبرا أن التنظيم الرسمي في صورته الحالية جامد، ولا يراعي التطورات الفعلية في مهام العمال؛ داعيا الى المرونة وإعادة التقييم الدوري.

بالعودة إلى جداول الخصائص السوسيومهنية تعكس نتائج الدراسة ان الهوية العمالية تبنى بالدرجة الأولى على أسس مهنية لا قرابية لدى غالبية المبحوثين ، في حين ظلت القرابة هامشية في تشكيل هذا الانتماء.

كما برز تأييد قوي للتنظيم الرسمي باعتباره عاملا حاسما في تموقع العامل داخل المؤسسة سواء من حيث وضوح المسؤوليات، أو تعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية.

2-مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيتين:

2-1-مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

"**تكيف العمال مع بيئتهم و تحررهم من تأثير العلاقات القرابية من شأنه تعزيز بناء هوية عمالية مستقلة**"

.أظهرت النتائج أن 5 مبحوثين من أصل 8 يرفضون الربط المباشر بين علاقات القرابة والانتماء المهني، ويرون أن الهوية العمالية تتشكل من خلال الممارسة المهنية والانضباط والكفاءة، وليس من خلال الانتماءات العائلية او الشخصية.

في حين أشار 3 مبحوثين إلى أن القرابة قد تسهل الاندماج، لكنها لا تؤسس وحدها للهوية المهنية.

هذا التوجه ينسجم مع **مقاربة فرنسوا ديبي**، إذ أن الانتماء المهني يتكون من خلال ادوار محددة ومهام عقلانية موزعة داخل التنظيم، لا من خلال علاقات أولية مثل القرابة ، فالهوية المهنية، في ضوء هذا الطرح

يشير هذا البعد إلى كيفية ارتباط الأفراد بالنظام الاجتماعي من خلال القيم المشتركة والمعايير؛ داخل بيئة العمل وعلاقات القرابة في مكان العمل يمكن أن تعزز الاندماج الاجتماعي، حيث توفر شبكة دعم عاطفي واجتماعي تسهل التكيف مع بيئة العمل؛ على سبيل المثال، وجود أفراد من نفس العائلة أو القرابة في مكان العمل قد يخلق شعورا بالانتماء والأمان، مما يعزز الهوية المهنية كجزء من هوية جماعية، ومع ذلك، قد تؤدي علاقات القرابة إلى تعقيدات، مثل المحسوبية ، التي قد تضعف الشعور بالعدالة بين الموظفين غير المرتبطين بالقرابة، مما يؤثر سلبا على الاندماج. هذا يمكن أن يؤدي إلى صراعات داخلية في الهوية المهنية، حيث يشعر الفرد بأنه يقيم بناء على علاقاته العائلية وليس كفاءته الشخصية في سياق العمل، قد تعزز علاقات القرابة الشعور بالولاء للمؤسسة إذا كانت العائلة تشكل جزء من ثقافة العمل (مثل الشركات العائلية)، ولكنها قد

تعيق الاندماج إذا أدت إلى استبعاد الاخرين أو خلق فجوات في السلطة. هي ناتج لبنية تنظيمية رسمية ، تعمل على إدماج العامل في منطق المؤسسة، كما يشير إلى ذلك **رونو سانسوليو R.sainsaulieu** في حديثه عن الهوية المهنية فهو يرى ان العمل لا يتنج فقط سلعة او خدمة بل ينتج أيضا شخصية و هوية اجتماعية للفرد داخل المؤسسة ،

فهي اذا نتاج التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة و هي تتشكل من خلال العلاقات الصراعات و القواعد التي يعيشها الفرد في بيئة العمل.[1]

على الرغم من ان السمة الغالبة على نتيجة البحث كانت مع الطرح الذي يساند الفصل بين العلاقة القرابية و سيرورة العمل في المؤسسة ، الا انه لا يمكن الإلغاء التام لفكرة مساندة مرجعية العلاقات الاجتماعية في العمل بما فيها العلاقات القرابية في الوسط العمالي و هذا ما تظهره نتائج المقابلات، فهناك دائما توتر و صراع بين الثقافة التقليدية المتجذرة في المجتمع الجزائري والثقافة الصناعية الحديثة، و هو ما جاء به كل من الثلاثي الباحثين : **جمال غريد** و **سعيد شيخي و علي الكنز** من خلال دراستهم السوسيولوجية في مركب الحجار للحديد[2]، و الصلب و الذي ركزت على فهم التفاعلات بين مشروع التصنيع في الحديث و الثقافة التقليدية السائدة في المجتمع الجزائري.

[1] Sainsaulieu Renaud,Opcit.

[2]- Ali el kenz, djamel guerid. **Le complexe sederurgique d'elhedjar :une experience industrielle en algerie** .Cnrs,paris. 1987.

راى الباحثون من خلال نتائج دراستهم ان العمال لا يتبنون بشكل كامل القيم الجديدة للمؤسسة الصناعية بل يظهرون مقاومة ناعمة من بين تجلياتها الكبيرة اللجوء الى العلاقات الشخصية بدلا من النظام الرسمي عبر مصطلح **الثنائية الثقافية** و **العامل الشائع** فلا يمكن فصل المؤسسة عن السياق الثقافي و الاجتماعي الذي نشأت فيه ، و هذا ما تجلى كذلك من خلال دراستنا لمجتمع البحث بنسبة 37.5% فالعمال يعيشون بين ثقافتين متناقضتين ؛ ثقافة قائمة على الولاء للعائلة و القبيلة ؛ و ثقافة صناعية حديثة تقوم على الكفاءة و الانضباط.

النتائج المتوصل إليها تتفق مع الفرضية الأولى بأن الانتماء المهني و التحرر من العلاقات القرابية هو اللبنة الأساسية من أجل بناء هوية عمالية مستقلة.لأن سياقات الثقافية لمجتمعنا حيث تلعب العلاقات العائلية دورًا كبيرًا في الحياة الاجتماعية والمهنية، قد تكون علاقات القرابة أكثر تأثيرًا في تشكيل الهوية المهنية. على سبيل المثال، قد يُنظر إلى العمل في مؤسسة عائلية على أنه واجب اجتماعي، مما يعزز الاندماج ولكنه قد يحد من الحرية الفردية في اختيار مسار مهني مستقل.

2-2-مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

"يمكن أن يساهم الإلتزام بالروابط المهنية الرسمية كجزء من التفاعلات اليومية بالمؤسسة في تشكيل الهوية المهنية للعمال عبر تعزيز الاندماج و الانتماء".

أكد 7 مبحوثين من أصل 8 مبحوثين أن وجود تنظيم رسمي واضح داخل المؤسسة يساعد على تحديد المهام ، و توزيع الأدوار، وضمان العدالة في التعامل المهني. وقد اعتبروا التنظيم الرسمي سببا مباشرا في وضوح مواقعهم داخل المؤسسة، وفي شعورهم بالانتماء والمسؤولية.

تتطابق هذه النتائج بشكل كبير مع المنطلقات نفسها مع المقاربة المعتمدة، التي من أبعادها الاستراتيجية حيث يركزهذا البعد على كيفية قيام الأفراد باتخاذ قرارات استراتيجية لتحقيق أهدافهم داخل النظام الاجتماعي. في سياق علاقات القرابة، يمكن للأفراد استخدام هذه العلاقات كأداة استراتيجية لتعزيز مكانتهم المهنية، مثل الحصول على وظيفة، الترقية، أو دعم في بيئة العمل،على سبيل المثال، قد يعتمد الفرد على قريب في منصب إداري لتسهيل دخوله إلى سوق العمل أوللحصول على فرص تدريبية .

من ناحية الهوية المهنية، قد تؤدي هذه الاستراتيجيات إلى صراع داخلي؛ حيث يواجه الفرد تناقضا بين الاعتماد على شبكة القرابة وبين بناء هوية مهنية مستقلة تعتمد على الكفاءة الفردية. فلذلك فإن الأفراد يسعون لتحقيق التوازن بين هذه الاستراتيجيات والضغوط الاجتماعية؛ مما قد يؤدي إلى إعادة تعريف الهوية المهنية بناء على التفاوض بين القيم العائلية والتوقعات المهنية.

في بعض الحالات، قد تستخدم علاقات القرابة بشكل استراتيجي لتعزيز الفرص المهنية، مما يؤثر على إدراك الفرد لذاته المهنية وقيمته داخل المنظمة.

يعد التمسك بالروابط الرسمية المهنية من العوامل الأساسية في تشكيل الهوية العمالية، في هذا السياق يشير **بودرمين محمد** في دراسته "الهوية العمالية المنتجة في المؤسسة المعاصرة؛ الدلالات و الابعاد"[1] ،الى ان الهوية العمالية هي نتاج لعملية اجتماعية مستمرة تجمع بين عناصر متضادة مثل التفرد و التشابه و الذاتي و الموضوعي ، و الثابت و المتغير، و يؤكد ان الهوية تتشكل من خلال تفاعلات العمال مع بيئة العمل و تنظيمه بالإضافة الى أهمية التنشئة المؤسساتية و الثقافات السوسيومهنية المختلفة المنغرسة في الأبنية التنظيمية و المجتمعية الفاعلة.

و بالتالي فان التمسك بالروابط المهنية لا يقتصر على كونه وسيلة لتحقيق المطالب العمالية، بل يعتبر أيضا اطارا يسهم في بناء و تشكيل الهوية العمالية من خلال تعزيز التفاعل بين العمال و بيئة العمل.

نستنتج أن الفرضية الثانية قد أجابت ميدانيا ونظريا بشكل واضح، حيث أظهرت النتائج أن التنظيم الرسمي عنصر حاسم في تحديد موقع العامل داخل المؤسسة؛ ويعزز الأداء والانضباط والعدالة داخل المؤسسة.

من خلال تحليل، ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضيتين؛ والنظريات السيسيولوجيا المعتمدة، يتضح انالأطر المهنية الرسمية تلعب دورا محوريا في تحديد تموقع العامل داخل المؤسسة، وذلك من خلال وضوح المهام، ترسيم المسؤوليات، وتوفير اليات موضوعية للترقي والاعتراف المهني؛ هذه النتيجة تتماشى بوضوح مع اطروحات المقاربة الوظيفية البنيوية، التي تنظر إلى المؤسسة كبنية نسقية يساهم كل عنصر فيها في استمرارية النظام وتحقيق توازنه، كما هو الشأن عند دوركايم. وفي المقابل، كشفت النتائج عن محدودية

[1] – محمد بودرمين، **الهويات العمالية المنتجة في المؤسسة المعاصرة:الدلالات و الأبعاد**. .مجلة البحوث و الدراسات الانسانية ، مجلد 16 العدد 1،جامعة سكيكدة،2022 ، ص297-320.

تأثير علاقات القرابة في بناء الانتماء المهني؛ حيث عبر أغلب المبحوثين عن تصور مهني عقلاني للهوية العمالية؛ يرتكز على الكفاءة والانضباط و الأداء وهو ما يتعارض مع التصورات التقليدية التي كانت تمنح علاقات النسب والمصاهرة دورا مهيمنا في ترسيخ الانتماء داخل المؤسسات، وعليه يمكن القول ان التحولات التي تعرفها المؤسسات الحديثة؛ وما يرافقها من تأكيد على التنظيم الرسمي والمقاربة العقلانية في التسيير، قد ساهمت في إعادة تشكيل ملامح الهوية المهنية للعامل، وجعلت من تموقعه داخل المؤسسة الجزائرية ،نتاجا لمحددات تنظيمية اكثر منها علاقية او شخصية

في المقابل، تظهر النتائج ضعف تأثير علاقات القرابة في تشكيل الانتماء المهني، مما يتماشى مع التصور العقلاني الحديث للمؤسسة، ويعارض بشكل جزئي بعض الاطروحات التفاعلية أو الشبكية التي تركز على العلاقات غير الرسمية. قد تؤدي علاقات القرابة إلى تحديات مثل المحسوبية، الصراعات العائلية التي تنتقل إلى بيئة العمل، أو الشعور بعدم الاستقلالية. هذا قد يؤدي إلى إضعاف الهوية المهنية إذا شعر الفرد بأن إنجازاته لا تُعزى إلى قدراته الشخصية.

ان التداخل بين البعد العائلي و البعد المهني قد يفضي الى اشكال من التضامن و التعاون البناء ، لكنه قد يؤدي أيضا الى اختلالات تنظيمية و هو ما لمسناه من خلال مبحوثينا برفضم الاعتماد الكبير على العلاقات القرابية الغير رسمية في المعاملات المهنية لانه حسب رايهم يؤدي الى اشكال من غياب العدالة المهنية و المحاباة و المحسوبية و هو ما يشكل تحديا للفرد بعيدا عن الكفاءة و الاستقلالية والجهد الشخصي بعيدا عن الامتيازات التي يمكن ان تمنحها شبكات القرابة ، مع قبول طفيف لهذه العلاقات التي يرى بعضهم الجانب الإيجابي فيها من خلال الحصول على الولاء التنظيمي و سهولة الوصول الى الاقناع و الرضا الوظيفي من

خلال هذه العلاقات الغير الرسمية و التي يمكن أحيانا اللجوء اليها في اشكال من فض النزاعات الفردية و الإدارية و حتى العمل على اهداف المؤسسة من خلالها على الرغم من وجود قنوات الاتصال الرسمية كالمراسلات التصاعدية و الشريك الاجتماعي المتمثل في النقابات و كذلك مجالس المشاركة في المؤسسة و التي تعطي حتى حق الاطلاع و المشاركة في تسيير المؤسسة طبعا بما يسمح به القانون المؤسساتي و الاتفاقيات الجماعية.

خاتمة:

كان هدف هذه الدراسة هو فهم ابعاد العلاقة بين القرابة والانتماء المهني؛ داخل المؤسسة من خلال تسليط الضوء على كيفية تأثير العلاقات الاجتماعية غير الرسمية وخاصة القرابية منها، على بناء الهوية المهنية، وتحديد تموقع العامل داخل النسق التنظيمي.

من خلال المعالجة النظرية والتحقيق الميداني ؛ اتضح أن علاقات القرابة داخل المؤسسة تلعب دورا مزدوجا و معقدا فهي من جهة قد تساهم في توفير مناخ أولي من الامان الاجتماعي والدعم النفسي، مما يسهل عملية الاندماج الأولي داخل العمل خاصة في المؤسسات ذات الطابع التقليدي أو التي تفتقر إلى سياسات إدماج رسمي غير أن هذه العلاقات، حين تتحول إلى قاعدة لتوزيع الفرص؛ ،أو معيار للترقية والتثبيت، فإنها تخلق تمييزا غير عادل داخل المؤسسة؛ وتؤدي إلى بناء هويات مهنية هشة تستند إلى الانتماء العائلي لا إلى الكفاءة. كما اظهرت النتائج أن التنظيم الرسمي، بما يحمله من وضوح في الأدوار؛ وشفافية في العلاقات المهنية، يشكل اساسا أكثر صلابة لتكوين هوية مهنية متوازنة قوامها الأداء والمسؤولية بدلا من الولاء الشخصي أو القرابي، فالعامل الذي يتموقع داخل المؤسسة بناءا على معايير واضحة ومؤسساتية، يكون أكثر انخراطا، وأكثر شعورا بالانتماء والاستقرار وعليه، فإن الدراسة تؤكد أن العلاقات القرابية ليست دائما عائقا؛ لكنها تصبح كذلك حين تغيب القواعد الرسمية والموضوعية التي تضمن االانصاف والكفاءة داخل المؤسسة، إن الهوية المهنية الحقيقية لا يمكن ان تبنى في ظل الولاءات الاجتماعية المغلقة، بل تحتاج إلى بيئة مؤسساتية تثمن الأداء وترسخ ثقافة مهنية عقلانية قائمة على الاستحقاق والالتزام. علاقات القرابة قد توفر شبكة دعم تساعد على الاستقرار المهني وتعزز الشعور بالانتماء والقيمة داخل بيئة العمل. على سبيل المثال، في الشركات العائلية، يمكن أن تكون القرابة مصدر قوة للهوية المهنية من خلال تعزيز الشعور بالهدف المشترك.

صعوبات الدراسة:

واجهت خلال هذه الدراسة مجموعة من الصعوبات يجدر بالذكر منها:

أ. *صعوبة الحصول على الموافقة لإجراء التربص الميداني لدى العديد من المؤسسات و الشركات و يرجع السبب الأول بسبب عنوان البحث.

ب. *صعوبة التنسيق بين إدارة الجامعة و إدارة المؤسسة المستقبلة للتربص فيما يخص الاتفاقية بين المؤسستين و كذا حول أولوية الامضاءات و الختم على أوراق القبول و الاتفاقيات.

ج. *كما واجهت صعوبة في طريقة طرح الأسئلة بطريقة غير مباشرة من اجل الحصول على المعلومة من خلال القراءات بين السطور للتصريحات.نظرا لضيق الوقت سداسي واحد فقط كوننا طلبة ماستر 20 بالمئة لم نتحصل على تكوين كاف مقارنة بزملائنا الطلبة الذين درسوا سنة أولى ماستر.

د. *صعوبة اجراء المقابلات في الوسط العمالي و نظرات العمال و خلفياتهم الثقافية و الاجتماعية .

قائمة المراجع و المصادر:

أ- الكتب :

1. برابح محمد ، **التكيف المهني** ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2011 .
2. بوتفنوشنت مصطفى، **العائلة الجزائرية : التطورات و الخصائص الحديثة.ط1**، تر: أحمد دمري، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر1984.
3. الحسيني السيد، **مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة**.ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر ،1996،
4. دوبار كلود ،**ازمة الهويات** ت.ر رندة بعث. المكتبة الشرقية –بيروت 2008.
5. زناتي محمد ربيع، **السلوك التنظيمي: سلوك الافراد والجماعات في المنظمات**.ط1،مكتبة المتنبي، السعودية ، دون تاريخ .
6. طلعت إبراهيم لطفي، **علم اجتماع التنظيم**. ط1،دار غريب ، مصر،2007.
7. عبد الباسط محمد حسن؛ **علم الاجتماع الصناعي**. مكتبة الانجلومصرية–القاهرة .
8. علام اعتماد محمد، **دراسات في علم الاجتماع التنظيمي**.ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر،1994 .
9. عياد أحمد. **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي** . ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،2005.
10. معمري لحبيب، **التنظيم في النظرية السوسيولوجية**.ط1،منشورات ما بعد الحداثة، فاس، 2009.
11. الملكاوي إبراهيم خلوف ، **إدارة المسار الوظيفي**.ط1،دار الوراق، عمان، 2015 .

ب-المجلات العلمية :

1. بجاج أحمد، **التواصل الاجتماعي بين العاملين و بناء هوية مهنية : دراسة استكشافية حول عمل الممرضات بالمؤسسة الاستشفائية بورقلة**.مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية و الإنسانية.المجلد 09،العدد 01، جامعة غليزان،الجزائر،2020.
2. بودرمين محمد ، **الهويات العمالية المنتجة في المؤسسة المعاصرة:الدلالات و الأبعاد**. .مجلة البحوث و الدراسات الانسانية ، مجلد 16 العدد 1،جامعة سكيكدة،2022 ، ص297-320.
3. رحايبي حبيبة، **حوكمة اخلاقيات المهنة و دورها في ضبط حرية التعبير و الرأي**. مجلة البحوث في الحقوق و العلوم السياسية، المجلد 09 العدد 01،جامعة تيارت، الجزائر.
4. مايدي زينب و نصر يوسف ، **الهوية المهنية: الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الجماعية**. مجلة الباحث الاجتماعي،المجلد 13،العدد01،جامعة قسنطينة، الجزائر، 2017.

ج- الرسائل الجامعية :

1. بن بريكة إبراهيم ،**الاندماج التنظيمي لشباب الاندماج المهني و علاقته بآليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية :دراسة ميدانية لموظفي جهاز المساعدة على الادماج المهني بمقر ولاية الجلفة** ،رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية،2018.
2. بن سبع محمد عبد الرؤوف،**البنية التنظيمية و دورها في تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية:دراسة نقدية للسلطة في البنية المهنية بجامعة حمة لخضر باتنة 1**.رسالة دكتوراه ، قسم علم الاجتماع ، جامعة بسكرة،الجزائر،2021.
3. ربيعي منال و جرادة صافية، **دور جماعة العمل في تشكيل الهوية المهنية للعامل داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية**. مذكرة ماستر،قسم علم الاجتماع، جامعة تيارت، الجزائر،2022.
4. طيبي غماري . **الهوية في العمل في المرحلة الراهنة في المجتمع الجزائري –دراسة حالة مؤسسة نفطال معسكر** –رسالة تخرج دكتوراه. جامعة تلمسان 2006.

د- القواميس :

1. إبراهيم انيس و اخرون ،**المعجم الوسيط.ج2**، ط4 ،مجمع اللغة العربية، القاهرة، 2004 .
2. ابن منظور ، **لسان العرب** .ط3،ج 11، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ،1999.
3. بدوي أحمد زكي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**.ط2 ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1982.
4. صليبا جميل ،**المعجم الفلسفي** ، ج1، دار الكتاب اللبناني ،بيروت 1982.

هـ - المراجع باللغة الأجنبية:

1. Ali el kenz, djamel guerid. **Le complexe sederurgique d'elhedjar :une experience industrielle en algerie** .Cnrs,paris. 1987.
2. François Dubet, **Sociologie de l'expérience**.1er Ed, Editions Seuil,France,1994.
3. Max weber. **The theory of social and economic organization.Translate by Talcott Parsons,8ed,Oxford Press,New York,1947.**
4. Sainsaulieu Renaud , **L'identité au travail**. Presse de la fandation Nationale des sciences politiqes, Paris, 1977.

و- المواقع الالكترونية:

https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%86%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC/ الساعة 22:22 . 2025/06/07

https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AA%D9%83%D9%8A%D9%81/ على الساعة 21:58 2025/06/27.

https://shs.cairn.info/sociologie-de-l-experience--9782020228695 على الساعة العاشرة تماما 2025/06/27.

https://asjp.cerist.dz

https://www.univ-temouchent.edu.dz

https://dspace.univ-temouchent.edu.dz

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Université Ain T'émouchent Belhadj Bouchaib
جامعة بلحاج بوشعيب – عين تموشنت
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في ...../...../.....

رقم: ...23 / ك.ا.ل.ع/ ج.ب.ب.ع.ع / 2025

2025 أفريل 30

رخصة تربص

المؤسسة/الهيئة : المركب الجزائري للكهرباء والغاز سونلغاز عين تموشنت

الطالب (ة) : [illegible]

تاريخ ومكان الميلاد: 26 أكتوبر 1996 بالأمير عبد القادر - عين تموشنت

المسجل في: السنة الثانية ماستر تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

وذلك لإجراء تربص ميداني داخل مصالحكم الخاصة، والتي تهدف إلى افتراض تطبيق المعارف التي يتم تدريسها لهم داخل المؤسسة الجامعية ، وهذا في اطار تحضير مذكرة تخرج، خلال السنة الجامعية 2025/2024.

تاريخ فترة التربص: من 11.05.2025 إلى 25.05.2025

خلال هذا التدريب ، الطالب مُلزم بتقديم كل المساعدة اللازمة للتنفيذ السليم للبرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعتمد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا ، سيدتي ، سيدي ، خالص شكرنا وتحياتنا.

المؤسسة المستقبلة

سونلغاز - التوزيع
ناحية التوزيع وهران
DD | مديرية التوزيع عين تموشنت
قسم الموارد البشرية

المسؤول البيداغوجي

رئيس قسم العلوم الاجتماعية

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب / طريق سيدي بلعباس، ص.ب 284 عين تموشنت — الجزائر
UNIVERSITY AIN TEMOUCHENT BELHADJ BOUCHAIB
BP 284 Route de SIDI BELABBES – AIN TEMOUCHENT-46000 — ALGERIE

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنتبلحاج بوشعيب

كلية الآداب، اللغات و العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique

Université Ain TémouchentBelhadjBouchaib

Faculté des lettres ,langues et des sciences sociales

Département des sciences sociales

السنة الجامعية: 2024- 2025

بطاقة الاشراف على مذكرة التخرج

الاسم و اللقب الطالب(ة): [illegible] تاريخ و مكان الازدياد: [illegible]

الاسم و اللقب الطالب(ة): ..... تاريخ و مكان الازدياد: .....

الشهادة المحضرة: ماستر التخصص: علم اجتماع التنظيم و العمل

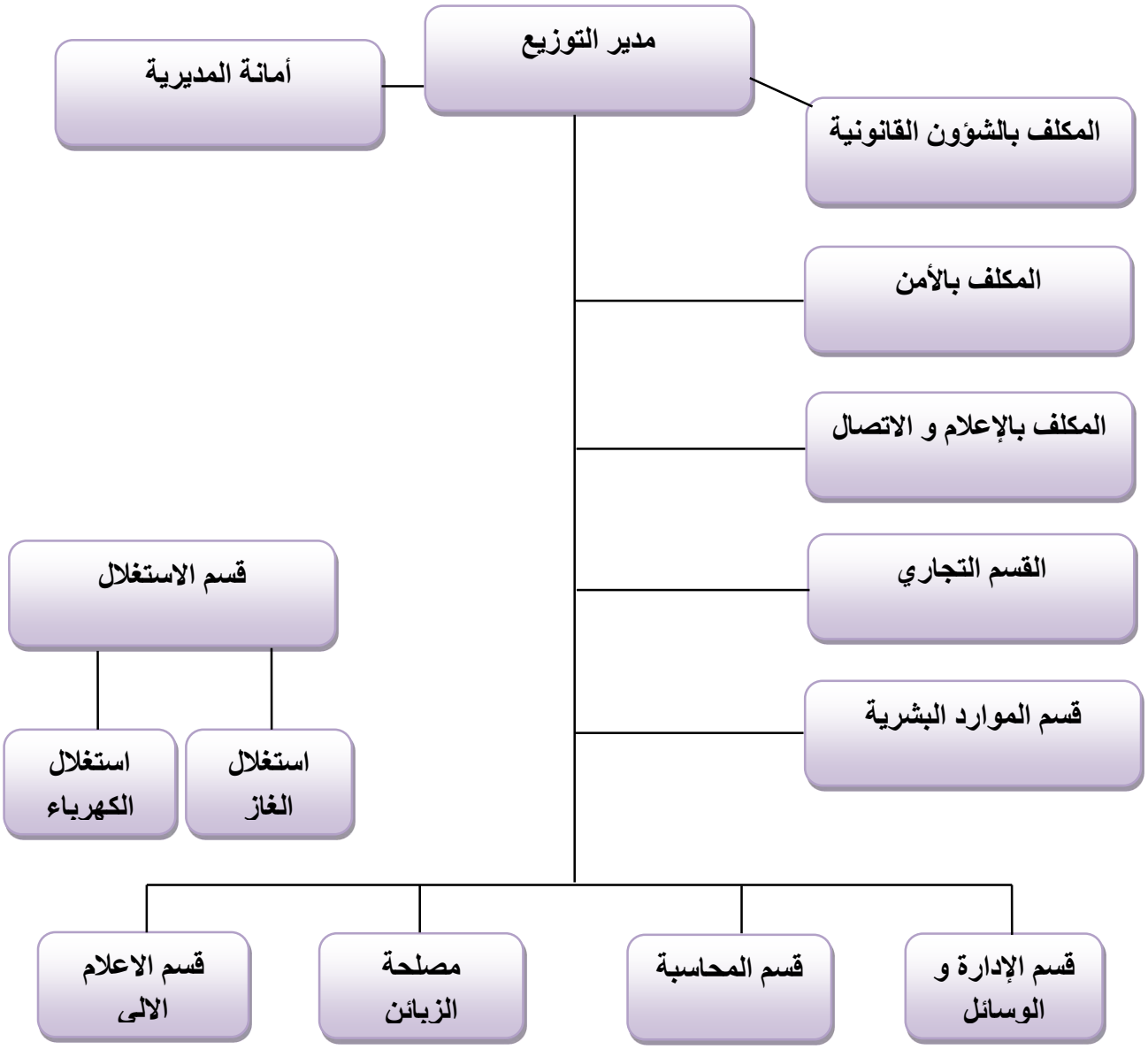
عنوان المذكـــرة: [illegible]

اسم ولقب الأستاذ المشرف: [illegible] الدرجة العلمية: محاضر ب

مكان التربص: [illegible]

التاريخ	التاريخ	التاريخ
2025/06/26	2025/06/26	2025/06/26
تأشيرة رئيس القسم	إمضاء الأستاذ المشرف	إمضاء الطالب
سني احمد رئيس قسم العلوم الاجتماعية		

هيكل المؤسسة الاقتصادية التجارية سونلغاز التوزيع –عين تموشنت



دليل المقابلة:

جامعة بلحاج بوشعيب-عين تموشنت
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

دليل المقابلة
مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع –تنظيم وعمل

بعنوان :العلاقات القرابية في العمل و إشكالية تأسيس هوية مهنية

في اطار اعداد مذكرة التخرج الموضحة أعلاه،كان لزاما علينا الحصول على معلومات كافية لاثراء الجانب الميداني من بحثنا و نضمن السرية التامة للمعلومات المدلى بها كما نشكركم جزيل الشكر على وقتكم الذي منحتمونا إياه.

من اعداد الطالب: بلحريزي حبيب **اشراف الأستاذ: القيزي عبد الحفيظ**

الجنس:

السن:

الأصل الاجتماعي:
الخبرة المهنية:
طبيعة المنصب:
المستوى التعليمي:
هل لك أقارب يشتغلون معك بنفس المؤسسة:

أسئلة المقابلة

المحور الأول: حول التكيف مع بيئة العمل و التحرر من العلاقات القرابية.

1-كيف التحقت بالمؤسسة؟
2-اذكر لنا الصعوبات التي واجهتها في البداية؟ و كيف تعاملت معها؟
3-كيف يمكن اعتبارانك اندمجت مع بيئة العمل؟
4-هل لك أقارب يعملون في نفس المؤسسة او القطاع؟
5-كيف تؤثر هته العلاقات القرابية على عملك؟ إيجابا او سلبا؟
6- كيف ترى مكانة العامل الذي ليست له علاقات قرابية داخل المؤسسة؟

المحور الثاني: الروابط المهنية الرسمية و تشكيل الهوية العمالية.

1- ما العوامل التي ساعدتك على تطوير هوية مهنية؟ كفاءة، تجارب مهنية، تحرر من النفوذ العائلي؟
2-كيف تؤثر الاستقلالية في علاقاتك مع الزملاء و الرؤساء؟
3- كيف الفرق بين العمال المتحررين من العلاقات القرابية و المرتبطين بها في طريقة تفكيرهم او تصرفهم المهني؟
4- تعتبر نفسك ملتزما بالقواعد و التنظيمات المهنية داخل المؤسسة؟ ولماذا؟
5- تفضل التعامل مع زملاء العمل ضمن الاطار الرسمي المهني ام عبر العلاقات الشخصية؟
6-في اعتقادك ان التزام النظام الداخلي و المؤسساتي يساعد على بناء صورة مهنية واضحة عن نفسك؟
7-ما العلاقة التي تراها بين التزام العامل بالضوابط الرسمية و بين احساسه بالانتماء المهني؟

الفهرس

مقدمة.....ص6

الفصل الأول: البناء المنهجي و النظري للبحث.....ص5

1-بناء الإشكالية:.....ص6

الدراسة الأولى:.....ص6

الدراسة الثانية:.....ص9

الدراسة الثالثة:.....ص11

2-الفرضيات:.....ص16

3-اجرأة المفاهيم:.....ص16

تحليل الفرضيات:.....ص16

أ-العلاقات القرابية:.....ص17

ب-الهوية المهنية:.....ص19

ج-الأطر المهنية الرسمية:.....ص20

د-الاندماج:.....ص21

ه-التكيف:.....ص22

تكيف العمال داخل المؤسسة:.....ص23

4-منهجية الدراسة:.....ص25

5-على مستوى المنهج و التقنية:.....ص26

6-مجتمع البحث:.....ص28

7-الاطار الزمني للدراسة:.....ص30

8-العينة:.....ص31

خلاصة:.....ص35

الفصل الثاني: مكان العمل و رهان تشكل الهوية المهنية.....ص36

تمهيد:.....ص37

تمثلات الهوية العمالية:.....ص37

1-التمثلات المهنية لدى العمال المرتبطين بعلاقات قرابية:.....ص38

2-التمثلات المهنية لدى العمال المنفصلين عن شبكات القرابة:.....ص38

3-تطبيق اللوائح و الالتزام بالنظم ضد العلاقات غير الرسمية:.....ص39

4-الروابط المهنية الرسمية و مسار تشكل هوية مهنية:.....ص41

4-1-الهيكل التنظيمي:.....ص41

4-2-معايير الترقية:.....ص42

4-3-القنوات الرسمية:.....ص43

4-4-الالتزام بالقوانين و السلم الوظيفي:.....ص43

4-5-التنظيم الرسمي:.....ص44

الفصل الثالث:عرض النتائج و مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة:.....ص47

1-عرض النتائج:.....ص47

2-مناقشة النتائج على ضوء الفرضيتين:.....ص49

2-1-مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى:.....ص49

2-2-مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية:.....ص52

خاتمة:.....ص56

صعوبات الدراسة:.....ص58

قائمة المراجع و المصادر:.....ص59

الملاحق:.....ص63

دليل المقابلة:.....ص68

الفهرس:.....ص68

ملخص المذكرة:.....ص71

ملخص المذكرة بالانجليزية:.....ص72

ملخص للمذكرة:

تعالج المذكرة من خلال المقابلات التي اجريناها مع 8 مبحوثين إشكالية مركزية تتعلق بكيفية تشكل هوية مهنية داخل بيئات العمل التي تتداخل فيها الاعتبارات الاجتماعية ، خاصة العلاقات القرابية ؛مع المعايير المهنية الرسمية ، فهذه الدراسة تكشف على ان حضور العلاقات القرابية في المؤسسات المهنية سواء في شكل تحالفات غير رسمية او في توزيع المهام و الامتيازات ؛يمثل عائقا امام تأسيس هوية مهنية مستقلة، و ينتج نوعا من الخلط بين ما هو اجتماعي و ما هو وظيفي . في هذا السياق يصبح من الصعب على الفرد ان يعرف نفسه انطلاقا من مهاراته و كفاءته فقط، حيث تتعارض أحيانا مع متطلبات العمل الحديث.

و قد أظهرت هذه الدراسة ، اعتمادا على المقابلات التي اجريناها ان هذا التداخل يؤدي الى ضعف مبدأ تكافؤ الفرص ، و يفتح المجال امام الولاءات الشخصية بدل العدالة المهنية ؛و يعرقل تشكل هوية مهنية موضوعية.

تؤكد هذه المذكرة ضرورة الفصل بين الشقين الاجتماعي و المهني ، و الدعوة الى التحرر من تاثير العلاقات القرابية داخل مؤسسات العمل عبر ترسيخ ثقافة مهنية حديثة .

ان بناء هوية منية مستقلة لا يمكن ان يتحقق الا من خلال تجاوز منطق القرابة و اعتماد منطق المؤسسة ، بما يضمن توازنا بين الانتماء الاجتماعي للفرد من جهة؛ و التزامه بالمعايير المهنية الرسمية من جهة أخرى .

Abstract :

Through a series of qualitative interviews with 8 participant, the research explored how kinship relations and formal organization structural influence the construction of professional is identity of workers

The result reveal a clear division at how workers perceive kinship ties in the workplace .04 four out of 08 eight respondents 50% expressed that having relatives within the work environment facilitated better communication, increased trust and created more comfortable atmosphere. These respondents tend to define their work identity partially through personal relationships suggesting a hybrid from of professional identity shaped by both familial and institutional factors. On the other side, three 03 participants 37.5% considered kinship ties as potentially harmful to fairness and professional development .they sized the importance of merit transparency and formal structures in shaping of coherent and independent work identity ,one participant remained ambivalent.

Additionally the majority of respondents 62.5% emphasized the importance of applying internal regulations and laws to formal norms. For these workers professionalism is closely linked to clear rules equal treatment and detachment from informal networks. This supports the

hypothesis that formal professional relationships play a key role in fostering a stable and recognized worker identity.

Overall ,the finding suggest that the construction of professional identity in the workplace is dynamic process influenced by the tension between the informal social bonds and the official organizational framework ,while kinship can offer emotional and practical benefits ,it may also hinder institutional self-worth for workers.