

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

### دور الاعتراف في بناء الهوية المهنية

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين-بن محمد محمد- حاسي  
الغلة، عين تموشنت

تحت إشراف الأستاذ:

أ. سرير أحمد بن موسى

من إعداد وتقديم الطالبين:

- تتاح بومدين

- سويح محمد

تاريخ المناقشة: 2025/06/21

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
طبيي غماري	أستاذ	رئيسا
سرير أحمد بن موسى	أستاذ	مشرفا ومقررا
القيزي عبد الحفيظ	أستاذ محاضر - ب -	مناقشا

السنة الجامعية 2024 - 2025

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿ وَمَا وَفَّیْهِ اِلَّا بِاللّٰهِ عَظِیْمِ

تَوَكَّلْتُ وَ اِلَيْهِ اُنِیْبُ ﴾

صَدَقَ اللّٰهُ الْعَظِیْمِ

# الشكر والتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف : سرير احمد بن موسى على

مجهوداته ونصائحه القيمة والجادة وعلى حضوره الدائم معنا .

ونشكر أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم تقييم عملنا .

# الإهداء

أهدي هذا العمل إلى قرة عيني وزينة حياتي ابني " سيد أحمد " وزوجتي

الكريمة وإلى عائلتي الكبيرة على رأسهم والدي حفظه الله وأدامه تاجا فوق

رؤوسنا

وإلى أخواتي وإلى أخي بديار الغربية " سيد أحمد " .

وإلى روح الفقيدة الغالية أمي رحمها الله واسكنها فسيح جنانه .

مع إهداء خاص إلى أهالينا في غزة في حرب الإبادة فاللهم فرج كربتهم وفك

حصارهم واللهم لا تحقق لليهود غاية ولا ترفع لهم راية واجعلهم للعالم آية -

- أمين -

تناح بومدين

# الإهداء

إلى من غرسا في قلبي القيم وأضءاء لي دروب الحياة، إلى والدي العزيزين،  
أهدي ثمرة هذا الجهد عرفانا وتقديرا لما بذلتماه من حب وتضحيات.  
إلى شريكة دربي ورفيقة أيامي، زوجتي الغالية، التي كانت لي سندا ودعما في كل المراحل، لك  
كل الحب والامتنان.  
إلى قررة عيني وابني الحبيب يوسف أنسزهرة عمري وبوصلة أملي، أسأل الله أن يجعل هذا  
الإنجاز بذرة طيبة تنمو في قلبك، وتكون لك مصدر فخر واعتزاز.  
وإلى زملائي الأعزاء في مركز التكوين المهني والتمهين، لكم مني أصدق عبارات الشكر  
والتقدير، فلولا دعمكم وتشجيعكم وبيئتكم المهنية الملهمة، لما كان لهذا العمل أن يكتمل  
بهذه الصورة.

سويح محمد

# المقدمة العامة

يحتل العمل مكانة مركزية في الأنظمة الاقتصادية للبلدان وفي حياة الأفراد داخل المجتمعات المعاصرة ليس فقط كمصدر للعيش بل أيضا كفضاء أساسي لتشكيل الهوية ، وبناء الذات وتحقيق الاعتراف الاجتماعي . بحيث تغيرت النظرة لمفهوم المؤسسة المهنية باعتبارها جهازا تقنيا لتنظيم العمل والإنتاج بل تغير هذا المفهوم ليصبح فضاء اجتماعيا وثقافيا معقدا يتفاعل فيه الأفراد وفق منطق : المكانة، والتقدير ، والثناء والتفاوض على القيمة .

وفي هذا السياق تبرز مسألة " الاعتراف " كأحد المفاتيح الأساسية لفهم علاقة الفرد بمهنته وارتباطه بالمؤسسة التي ينتمي إليها ( بيئة العمل ) .

فالاعتراف كما تؤكد الأدبيات السوسيولوجية والفلسفية المعاصرة لا يعد ترفا أخلاقيا . بل يمثل حاجة إنسانية ضرورية تُشعر الفرد بالوجود والانتماء والكرامة وهو ما يجعل من غيابه أو اختلاله عاملا قد يؤثر في التوازن النفسي والاجتماعي والمهني للفرد مما يهدد استقراره الوظيفي .

من جهة أخرى تعتبر " الهوية المهنية " عنصرا ديناميكيا يتشكل تدريجيا من خلال تفاعل الفرد مع محيطه المهني عبر مسار طويل من التعلم ، والممارسة ، والتقدير والاعتراف فلا وجود لهوية مهنية بأرضية صلبة ومستقرة من دون اعتراف متبادل يُمنح من طرف المؤسسة والزملاء في العمل كما يُكتسب من خلال الأداء والكفاءة والمشاركة الفعلية .

وانطلاقا من هذه الأرضية النظرية تفتتح هذه الدراسة على فهم كيفية بناء الهوية المهنية داخل مؤسسات التكوين المهني والتمهين عامة وبشكل خاص داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين - **بن محمد محمداسي الغلة** - حيث نجد فاعلين في أوضاع مهنية مختلفة مكونين يتمتعون بخبرة ميدانية طويلة ومتكونين في طور التشكل المهني والاجتماعي ( بناء هوياتهم المهنية ) وكلاهما في تفاعل دائم مع إدارة المؤسسة وثقافتها .

تسعى هذه الدراسة إلى " استكشاف العلاقة بين الاعتراف والهوية المهنية " من خلال الوقوف على تمثيلات الفاعلين وتجاربهم المعيشية داخل مؤسسة التكوين المهني وفهم كيف يمنح الاعتراف ، وكيف ينتزع أحيانا وأثره على تشكيل الهوية المهنية أو هشاشتها أو حتى انكسارها .

وقد تناولنا هذا الموضوع من خلال الخطوات التالية :

### - الفصل الأول :

**البناء النظري للبحث حيث تناولنا فيه الطرح النظري المؤسس لهذه الدراسة وقد تضمن :**

تمهيد ، وعرض أسباب اختيار الموضوع والسياق الزمني للدراسة ثم عرض الدراسات السابقة المعتمدة في الدراسة بعدها تم تقديم نقد عام حول الدراسات ، وطرح الإشكالية الفرضيات ، وأجراًة المفاهيم التي اعتمدها لقياس الفرضيات بعدها تم عرض الأهمية العلمية والاجتماعية للدراسة ومنهجية البحث ، وسائل القياس المرتبطة بمجتمع البحث والعينة .

### - الفصل الثاني :

#### الصراع أساس الاعتراف بالهوية :

خصصناه للنظر في الصراع كقاعدة للاعتراف بالهوية من خلال التعرف على جملة من المؤشرات الدالة عليه :

- عدم الرضا الوظيفي .

- التنظيم المقاوم .

- التهميش .

#### - الفصل الثالث :

تناولنا فيه التنشئة الاجتماعية وتشكيل الهوية المهنية من خلال التعرف على جملة من المؤشرات الدالة عليه :

- اكتساب القيم والمعايير .

- التكيف مع ثقافة المؤسسة .

- الاندماج الاجتماعي

#### - الفصل الرابع :

عرض و مناقشة النتائج .

- خاتمة

# الفصل الأول :

## البناء النظري للبحث

تكتسي مسألة الهوية المهنية أهمية متزايدة في تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم كونها تعكس الكيفية التي يبني بها الأفراد تصورهم لذواتهم داخل المحيط المهني، وفي هذا السياق يبرز مفهوم الاعتراف كعامل جوهري في تشكيل هذه الهوية ، حيث لا تقتصر الهوية المهنية على الأدوار الوظيفية فحسب بل تتأثر أيضا بنظرة الآخرين ( زملاء – رؤساء – متعاملين ) وبالاعتراف الاجتماعي بجدارة الفرد ومكانته داخل المؤسسة .

تتدرج هذه الدراسة ضمن علم اجتماع العمل والتنظيم الذي يهتم بفهم التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسات وآليات تكوين الانتماء والاندماج المهني وكذا تحليل العلاقات الاجتماعية وتأثيرها على بناء الهويات المهنية ، في هذا الإطار تم التركيز على مؤسسة – بن محمد محمد بحاسي الغلة – كنموذج لدراسة تأثير الاعتراف في بناء الهوية المهنية لدى الفاعلين داخلها من ( مكونيين – موظفين – متربصين ) . ويرتبط مجال علم اجتماع التنظيم والعمل بعدد من المفاهيم الأساسية التي تعالجها هذه الدراسة من أهمها:

- الاعتراف : باعتباره مطلباً إنسانياً واجتماعياً يساهم في تحقيق الشعور بالجدارة والاندماج المهني .

- الهوية المهنية : كمحصلة للتفاعلات الاجتماعية والاعترافات المتبادلة داخل فضاء العمل .

- العلاقات المهنية : التي تشكل الإطار الذي يتم فيه تبادل الاعتراف وإعادة إنتاج التمثلات حول الذات والمهنة .

- الاندماج والانتماء المهني : كآثار مباشرة لعمليات الاعتراف أو إنكارها .

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور الاعتراف بأبعاده المختلفة ( مؤسساتي – اجتماعي – فردي ) في بناء الهوية المهنية وتفسير ديناميكيات الاعتراف كآلية سوسيو – مهنية تؤثر في مسارات الأفراد المهنية وفي جودة أدائهم وانتمائهم للمؤسسة .

أما عن أسباب إختيار هذا الموضوع " دور الاعتراف في بناء الهوية المهنية " نتيجة تقاطع مجموعة من العوامل الشخصية النظرية والواقعية التي جعلت من هذا الإشكال مجالا غنيا للتحليل في إطار علم اجتماع التنظيم والعمل .

شهدت السنوات الأخيرة تحولات عميقة في عالم العمل من بينها بروز أنماط جديدة للتوظيف وتراجع الاستقرار المهني ، وتزايد الضغط على الأفراد لإثبات كفاءتهم بشكل دائم وفي ظل هذه التغيرات لم تعد الهوية المهنية تبنى فقط على أساس التكوين والمؤهلات بل أصبحت مرتبطة بشكل كبير بالاعتراف الاجتماعي والمهني سواء من الزملاء ، والمسؤولين أو حتى من المؤسسات .

يعتبر الاعتراف عنصرا أساسيا في فهم العلاقة بين الفرد ومحيطه المهني لأنه يؤثر في الإحساس بالانتماء أيضا والمكانة داخل التنظيم ومن هنا يعد دراسة هذا المفهوم من الزاوية السوسيولوجية لفهم كيف تتشكل وتعاد تشكل الهويات المهنية والعلاقات الداخلية . من خلال طرحه لتساؤلات جوهرية حول تفاعل الفرد مع البناء التنظيمي وتركيزه على البعد الرمزي والمعنوي للعمل وبالتالي تماشي الموضوع بشكل دقيق مع تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل كما يعتبر هذا المجال حديثا نسبيا ضمن الدراسات السوسيولوجية في العالم العربي مما يعطي للمذكرة بعدا رياديا .

- لعبت التجربة الشخصية التي أعيشها أنا وزميلي في الحياة المهنية دورا مهما في تحديد عنوان مذكرة التخرج وذلك من خلال لفت انتباهنا كيف أن بعض الموظفين يتمتعون بمكانة معنوية ومهنية عالية رغم تشابهنا في المؤهلات فقط لأنهم يحظون بالاعتراف من المحيط المهني وهذا التفاوت أثار تساؤلات عديدة حول إنتاج القيمة داخل التنظيمات العمالية وكيفية بناء تصور ذاتي للفرد كعامل أو مهني.

إن موضوع الاعتراف والهوية المهنية يتماشى مع التوجهات النظرية الحديثة التي تعالج هكذا مفاهيم ( الاعتراف، والهوية ، ورأس المال الرمزي والعمل العاطفي ) مثل - اكسيل هونيت - الذي أولى أهمية قصوى للاعتراف كشرط أساسي لبناء الهوية الفردية والمهنية .

إن دراستنا تجمع بين التطبيقات الواقعية داخل بيئة العمل وبين المفاهيم النظرية المجردة ( كالهوية والاعتراف ) مما يجعلها مجالا خصبا للبحث السوسيولوجي والذي من خلاله تمكننا من الربط بين النظرية والممارسة الأمر الذي يسمح بتوسيع الفهم حول آليات الإنتاج الاجتماعي للهوية المهنية .

- إن دراستنا تحمل قيمة أكاديمية حيث يمتد أثرها إلى تقديم اقتراحات ملموسة لتحسين الأداء داخل المؤسسات كما أنها تكتسي أهمية علمية حيث يمكن أن تساهم نتائجها في إثراء معارف المهنيين وصناع القرار داخل المؤسسات بشأن أهمية الاعتراف في تحسين المناخ المهني والرفع من معنويات الموظفين وتعزيز الإنتاجية .

- إن رغبتنا في المساهمة في النقاش السوسيولوجي حول التنظيم والعمل من خلال تسليط الضوء على أبعاد غالبا ما تكون مغفلة ولكنها أساسية لفهم التجربة المهنية وعمقها الإنساني والاجتماعي من خلال موضوع دراستنا لأنها ببساطة هي نتيجة مسار من التفكير والتأمل في الديناميكيات المعقدة التي تحكم العلاقات داخل بيئة العمل وبالتالي فإن اختيار الموضوع لم يكن اعتباطيا .
- تتمحور هذه الدراسة حول مؤسسة التكوين المهني والتمهين :- بن محمد محمد - بلدية حاسي الغلة دائرة العامرية ولاية عين تموشنت باعتبارها فضاء اجتماعيا وتنظيميا يشكل بيئة نموذجية لفهم ديناميكيات الهوية المهنية والعلاقات داخل العمل وقد جاء اختيار هذه المؤسسة لعدة اعتبارات أهمها :
- بيئة العمل الذي يشتغل بها احد أفراد البحث .
- أهميتها في إعداد وتأهيل اليد العاملة محليا ووطنيا .
- تنوع الفاعلين فيها ( مكونين - إداريين - متربصين ) .
- المؤسسة تمثل واجهة للتفاعل اليومي بين مختلف المستويات المهنية والاجتماعية مما يتيح رصد تجليات الاعتراف وتأثيره على الهوية المهنية .
- جاءت هذه الدراسة في السنة الجامعية : 2024-2025 وهي فترة من شهر مارس إلى غاية نهاية شهر ماي ، وهي فترة تتميز بعدة تحولات على أصعدة عديدة :
- أ- إصلاحات قطاع التكوين المهني بهدف تحسين الأداء وجودة التكوين .
- ب- تنامي أهمية المقاربات التي تركز على الكفاءات ، والنوعية ، والاعتراف الاجتماعي كرافعات لتحفيز الموارد البشرية .
- ج- بروز رهانات مهنية جديدة مرتبطة بظروف العمل وإشكاليات الانتماء والاندماج داخل المؤسسة .
- تدرج المؤسسة المذكورة على الصعيد الإحصائي ضمن شبكة مراكز التكوين المهني والتمهين التي تضم :
- 11 مركز تكوين مهني على مستوى الولاية إضافة إلى 3 معاهد في التكوين المهني المتخصص .
- استقطاب سنوي يقارب 150 متربص في مختلف التخصصات .
- طاقم بشري يتكون من 27 موظف منهم : 11 أستاذ و 16 عامل .
- هذه الأرقام جزء من المنظومة المهنية للوزارة والتي تعكس الأهمية الاجتماعية والاقتصادية لهذه المؤسسات في إدماج الشباب مهنيا كما تبرز حجم التحديات المتعلقة ببناء الهويات المهنية داخلها لا سيما في ظل تزايد متطلبات الجودة والاعتراف بالكفاءات .

انطلاقاً من السياقات السالفة الذكر تتأسس هذه الدراسة لمحاولة الإجابة على إشكالية رئيسية :

كيف يساهم الاعتراف بمختلف أشكاله في بناء الهوية المهنية داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين - بن محمد محمد بحاسي الغلة - وما مدى تأثير غياب أو ضعف الاعتراف على الشعور بالانتماء والاندماج المهني للفاعلين داخل المؤسسة .

### - الدراسة الأولى :

والمسماة " التحولات المهنية في العصر الرقمي " بكلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية بجامعة عين تموشنت هذه الدراسة عبارة عن مذكرة تخرج لنيل شهادة " الماستر " من إعداد الطالبتين : جباري رشيدة وعويسي كريمة وذلك خلال السنة الجامعية : 2024/2023 .

عالجت الباحثتان في هذه الدراسة إشكالية الهوية المهنية في ظل الرقمنة وتحولاتها على الإدارة العمومية بصفة عامة وعلى عمال وموظفي كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت - بصفة خاصة حيث كان الإشكال الرئيسي كالتالي : - ما هي التحولات التي مست الهوية المهنية في ظل الرقمنة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر ؟

بعدها تم تفريغ هذا الإشكال إلى 2 أسئلة فرعية تمحورت حول تأثير الرقمنة على إعادة تشكيل وبناء الهوية المهنية الجماعية في جامعة عين تموشنت وحول التحولات المهنية في ظل التغيير الذي خلقتة عمليات الرقمنة في قطاع التعليم العالي .

حاولت الباحثتان مناقشة هذه الإشكالية من خلال تبني 2 فرضيتين أساسيتين : تتعلق الأولى بتأثير الرقمنة في إعادة بلورة الهوية المهنية في ظل التحولات الرقمية الحاصلة بها والأخرى حول تأثير الرقمنة في إعادة تشكيل وبناء الهوية المهنية الجماعية .

تندرج هذه الدراسة حسب ما قالته الباحثتان على المنهج التجريبي لاختبار الفرضيات باعتباره يعد وسيلة جمع المعطيات من خلال المشاهدة الدقيقة للظواهر الاجتماعية وتحليلها تحليلاً دقيقاً وعلى المقاربة الحديثة على المستوى النظري للعالم الفرنسي - سان سوليو SAINSOULIEURENAUD حول الهوية في العمل باعتبارها تنتمي إلى حقل علم الاجتماع المنظمات والتي تركز فيه على العمل كأداة أساسية وعلى الجانب الثقافي المتمثل في العلاقات الاجتماعية وتمثالات الجماعة داخل بيئة العمل.

توصلت الباحثتان إلى عدد من النتائج أهمها :

هناك تغير في مختلف العلاقات الاجتماعية كالتنقل من مكتب إلى آخر وقلة المعاملات الورقية والاحتكاكات التي كانت في بعض الأحيان سببا في نشوب صراعات بين الإداريين والطلبة .

عند تقييمنا لهذه الدراسة لاحظنا انه تم التطرق لموضوع بحثنا في جزئية الهوية المهنية حيث قامت الباحثتان بعرض تأثير الهوية المهنية في عصر الرقمنة .

أما من حيث الإشكالية المطروحة فكانت ناقصة نوعا ما باعتبار الرقمنة تحتاج إلى متابعة وتكوين بحيث كان يكمن طرفها بشكل آخر مثلا :

- هل وفقت إدارة الجامعة في التحكم في الرقمنة ومعالجة الملفات معالجة دقيقة وسريعة ؟

- ما هي الفئة المستهدفة من التحول الرقمي في الجامعة ؟

- ما هي مؤشرات نجاح الرقمنة في الجامعة ؟

أما الفرضيات المقترحة فافتقرت إلى مؤشرات إجرائية كان يمكن اختبارها ميدانيا كأن نتحدث مثلا عن نوعية التغيير ، ومدى التقدم في تطبيق الرقمنة لكنها بالمقابل فقد أجابت عن أسئلة الإشكالية حيث أفضت إلى وجود علاقة بين التساؤلات المطروحة والإجابات المؤقتة المتوقعة .

أما عن النظرية المستعملة فكانت واضحة إذ اعتمدت الباحثتان على المقاربة الحديثة باعتبارها مقارنة تنتمي إلى اختصاص علم اجتماع المنظمات كما كان بالإمكان تعزيزها بدمج نظريات حديثة أخرى في علم النفس مثلا .

تتدرج هذه الدراسة ضمن المنهج التجريبي الذي يعد وسيلة لجمع المعطيات من خلال المشاهدة الدقيقة للظواهر الاجتماعية ومن تم تحليلها وهو في الواقع منهج مناسب لهذا النوع من الدراسات التي تتطلب فيه الإشكالية البحث وفق منهج استدلالى تجريبي .

أما عن تقنيات جمع المعطيات فقد استعملت الباحثتان وسيلة المقابلة وهي الوسيلة المناسبة للقياس باعتبارها معالجة كيفية وهذا ما لاحظناه في هذه الدراسة .

لم يتم بوضوح ذكر كيف تم اختيار العينة من خلال أسلوب اختيارها وأدوات التحليل لم تقدم إحصائيات دقيقة كنسب مئوية أو جداول تحليلية تدعم بها الاستنتاجات مثلا كنسبة التحكم في الرقمنة بالجامعة أو الجانب الايجابي لرقمنة الإدارة بالجامعة (علاقات إدارية ) باعتبار النتائج المقدمة جاءت عامة .

المفاهيم النظرية التي تم طرحها ضمن الإطار النظري ( كالهوية المهنية ، والاعتراف ) لم تربط نتائجها بشكل واضح بها .

لم يتم إدراج توصيات أو اقتراحات لمعالجة الإشكالات التي كشفت في الدراسة .

- الدراسة الثانية :

والمسماة " الاعتراف المهني وأثره على الكفاءة المهنية " مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير للباحثة "بختي يمينة " من جامعة – زيان عاشور الجلفة – سنة 2020 .

عالجت هذه الدراسة إشكالية " تأثير الاعتراف المهني داخل المؤسسات على مستوى الكفاءة المهنية لدى العمال " حيث طرح الإشكال الرئيسي على النحو الآتي :

- كيف يؤثر الاعتراف المهني داخل المؤسسات على مستوى الكفاءة المهنية لدى العمال ؟  
ثم تفريغ هذا الإشكال إلى سؤال فرعي :

- هل شعور العامل بالاعتراف يحسن من أدائه وكفاءته ؟ .

- ركزت الباحثة في هذه الدراسة على العلاقة الموجودة بين الاعتراف والكفاءة المهنية في بيئة العمل الصناعية كما اقتصرنا أيضا إشكالية الدراسة على تحسين الأداء المهني نتيجة الاعتراف .

حاولت الباحثة مناقشة هذه الإشكاليات من خلال تبني فرضية رئيسية افترضت وجود علاقة ايجابية بين الاعتراف المهني من جهة وبين تحسين الكفاءة المهنية من جهة أخرى كما تبنت الباحثة عدد الفرضيات تتعلق الأولى بعلاقة الاعتراف المهني بارتفاع الكفاءة المهنية أما الفرضية الثانية فكانت حول تأثير الاعتراف الايجابي على الكفاءة من خلال الاعتراف بالزملاء أما الفرضية الأخيرة فكانت حول دور الاعتراف من قبل الرؤساء الأكثر تأثيرا .

استخدمت دراسة الباحثة بختي المنهج الكمي وذلك بالاعتماد على التحليل الإحصائي الوصفي من خلال استبيانات تحليلية إحصائية أين استغلنا عينة واقعية من عمال مؤسسة صناعية .

أما من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة فقد تمحورت بالأساس حول الكفاءة المهنية وتحديد الأداء العاملين في بيئات العمل .

- لا تعكس إشكالية الدراسة التعقيد الاجتماعي والنفسي لمفهوم الهوية المهنية كما أنها أقل عمقا في فهم الدور السيكولوجي والاجتماعي لمفهوم الاعتراف .

- أما فرضيات الدراسة فقد همشت دور الاعتراف في بناء الهوية المهنية وركزت عليه كمحفز للأداء الوظيفي .

و بالتالي لم تذكر بعد التفاعل للعمال مع بيئة العمل لبناء تصور ذاتي عن كل عامل . كما اهتمت دراسة الباحثة بالنتائج العلمية والوظيفية فقط مما جعلها تفتقر إلى البعد العميق للاعتراف .

اعتمدت الدراسة على عينة من العمال الصناعيين الذين هم في مراحل متقدمة من مسارهم المهني أي أن هويتهم المهنية مشكلة مسبقا .

كما أن هذه الدراسة لم تذكر الأدوار المختلفة التي يتمتع بها العمال في المؤسسة من خلال تأثير تجربة الاعتراف في بيئة العمل كالعلاقات بين المكونيين والمتربصين ضمن سياقات يمكن معالجتها .

- الدراسة الثالثة :

عبارة عن مقال بعنوان " الاعتراف ودوره في تمثين الهوية التنظيمية في المؤسسة " للباحثان : الطيب حميدي وعبد الرزاق عريف نشرت بتاريخ : 17 / 05 / 2023 عن جامعة قاصدي مرباح ورقلة عن مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ISSN 2352-9555 - المجلة 11 ( العدد 01 ) السنة 2023 ص 91-103 .

عالج الباحثان في هذه الدراسة إشكالية فهم كيف يساهم الاعتراف في تأمين الهوية التنظيمية داخل المؤسسة وهو موضوع حديث ومهم في تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل حاول الباحثان مناقشة هذه الإشكالية من خلال تبني فرضية أساسية مفادها أن الاعتراف داخل المؤسسة يساهم في تمثين الهوية التنظيمية للعاملين .

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج النظري التحليلي معتمدة في ذلك على النظرية النقدية الجديدة خاصة أفكار اكسيل هونيث AXEL HONNETH - حول الاعتراف المتبادل داخل المؤسسة وهو الأمر الذي مكن الباحثين من عرض قراءتين مهمتين ومختلفتين واحدة فلسفية والأخرى سوسولوجية عميقة لتحديد العلاقة بين الاعتراف والهوية التنظيمية داخل المؤسسة .

كما تم توظيف إطار نظري معاصر من شأنه تعزيز وتثمين فهم العلاقات التنظيمية في المؤسسات الجزائرية .

كما أثارت الدراسة النقاش حول مفهوم الهوية التنظيمية داخل المؤسسات من خلال تسليط الضوء على البعد الثقافي والاجتماعي داخلها .

- توصلت الدراسة إلى نتيجة مهمة وحاسمة وهي أن الاعتراف المتبادل بين الفاعلين داخل المؤسسة يساهم في تقوية الهوية التنظيمية ويحد من الصراعات والنزاعات الناتجة عن التهميش والسيطرة .

- الربط بين مفاهيم فلسفية ك ( الاعتراف ) ومفاهيم تنظيمية ك ( الهوية التنظيمية ) وذلك من خلال تقديم رؤية و تصورات جديدة حول هذه المفاهيم .

- دور العلاقات الاجتماعية والثقافية وأهميتها في بناء هوية تنظيمية قوية .  
لم تصنع إشكالية الدراسة بشكل واضح حيث جاءت عامة إلى حد بعيد أين لم يحدد فيها نوع الاعتراف ( مهني اجتماعي - حقوقي - شخصي ) بشكل دقيق ، وكما أن المؤشرات والأبعاد السوسولوجية الذي يقاس بها مفهوم تأمين الهوية المهنية لم يتم توضيحها . إضافة إلى أن القارئ يمكنه الوقوع في نوع من الخلط بين الهوية التنظيمية والهوية المهنية داخل المؤسسة وذلك من خلال عدم إبراز الحدود المفاهيمية للمفهومين .

لم تصنع بطريقة تسمح باختبارها في الميدان كذكر مؤشرات الاعتراف وكيفية قياس الهوية التنظيمية كما أنها جاءت مباشرة دون أن تبنى على علاقة سببية وعلاقة تأثير وتأثر

- إضافة إلى غياب الفرضيات الفرعية التي كان من الممكن إثرائها للدراسة وقابلية اختبارها ميدانيا من خلال تحديد المتغيرات الرئيسية بدقة ووضوح مثلا :
- العلاقة بين نوع الاعتراف ونوع الهوية .
  - تحديد دور العوامل الاجتماعية أو التنظيمية في تعزيز أو إضعاف أثر الاعتراف .
  - لم تتضمن الدراسة بيانات تجريبية أو ميدانية تدعم الفرضية المطروحة الأمر الذي يؤثر عليها في تعميم النتائج إضافة إلى غياب الجانب الميداني في الدراسة .
  - لم يتم توضيح كيفية اختيار الباحثان للنظرية النقدية الجديدة كإطار مرجعي ولا كيفية تطبيقها ميدانيا على المؤسسة الجزائرية الأمر الذي أضفى على الدراسة نقصا في التوضيح المنهجي .
  - لم تعتمد الدراسة على بيانات إحصائية أو ميدانية بل اعتمدت على تحليل نظري مستند إلى مفاهيم فلسفية واجتماعية كما إنعدمت العينة .
  - كان من الممكن دمج نظريات لتعزيز شمولية الدراسة كنظريات من علم النفس التنظيمي أو الإداري .
  - كان من الأجدر تقديم توصيات أكثر دقة من خلال تحديد نوع المؤسسة أو قطاعها ( حكومية- خاصة- اقتصادية ... ) وتفادي تعميم النتائج على مؤسسات جزائرية .
  - إجراء مقابلات أو استبيانات داخل مؤسسات جزائرية مختلفة يمكنه من تحقيق فهم أعمق .
  - ضعف الاستنتاجات من خلال تقديم بيانات أو دراسات حالة تدعم بها الفرضية إضافة إلى افتقار النتائج المتحصل عليها للدعم التجريبي .

- الجدول رقم ( 1 ) :

جدول يوضح علاقة الدراسات السابقة وارتباطها بدراستنا

الجانب	دراسة الباحثان : جباري رشيدة و عويسي حكيمة " تحولات الهوية المهنية في العصر الرقمي "	دراسة الباحثة : بختي يمينة " الاعتراف المهني و أثره على الكفاءة المهنية	مقال الباحثين : حميدي الطيب و عبد الرزاق عريف " الاعتراف و دوره في تمكين الهوية التنظيمية في المؤسسة	دور الاعتراف في بناء الهوية المهنية
الموضوع	تأثير الرقمنة على الهوية المهنية	الاعتراف المهني و أثره على الكفاءة المهنية	الاعتراف و الهوية التنظيمية في المؤسسات	الاعتراف و الهوية المهنية في مؤسسة التكوين المهني و التمكين
الإشكالية	ما هي التحولات التي مست الهوية المهنية في ظل الرقمنة ؟	ما هو تأثير الاعتراف المهني على تطوير الكفاءة المهنية ؟	ما هو دور الاعتراف في تعزيز الهوية التنظيمية ؟	كيف يساهم الاعتراف في بناء الهوية المهنية للعاملين ؟
المفاهيم	الهوية المهنية - التحول الرقمي - الرقمنة - التكيف المهني	الاعتراف المهني - الكفاءة المهنية - الأداء - التحفيز	الاعتراف - الهوية التنظيمية - الولاء - الانتماء	الاعتراف - الهوية المهنية - الانتماء
المنهجية	وصفية تحليلية ( استبيانات - مقابلات )	منهج وصفي باستخدام استبيانات	تحليل نظري يعتمد على المفاهيم و مراجعة الأدبيات	منهج وصفي تحليلي باستخدام المقابلات و ملاحظات ميدانية
العينة	أساتذة و إداريين من كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية - عين تموشنت	مهنيون في مؤسسات مختلفة	لا توجد عينة محددة : الدراسة نظرية	أساتذة و إداريين و عمال مهنيين في مؤسسة التكوين المهني و التمكين - بلدية حاسي الغلة -
النتائج	تأثير الرقمنة على القيم و الأدوار المهنية	الاعتراف المهني يساهم في تحسين الكفاءة المهنية و زيادة الإنتاجية	الاعتراف يساهم في تمكين الهوية التنظيمية و تعزيز الولاء	الاعتراف يعزز من الهوية المهنية و يزيد من الانتماء إلى المؤسسة
تتأثر الهوية المهنية بالاعتراف و العلاقات الاجتماعية الداخلية و بالتأثيرات التكنولوجية الخارجية و التأثيرات التنظيمية للمؤسسة				

**ملاحظة :** قدمت دراستنا فهما أعمق حول العوامل الاجتماعية الداخلية التي تؤثر على الهوية المهنية

**نقد عام حول الدراسات :**

**من حيث الإشكاليات :**

إشكالية الدراسة الأولى: تناولت تأثير التحول الرقمي على الهوية المهنية مع التركيز على التغيرات التي تطرأ على القيم والأدوار المهنية نتيجة الرقمنة .  
أما إشكالية الدراسة الثانية : فركزت على العلاقة الموجودة بين الاعتراف والكفاءة المهنية في بيئة العمل الصناعية .

أما إشكالية الدراسة الثالثة : فتناولت دور الاعتراف في تمثين الهوية المهنية داخل المؤسسات مع التركيز على الأبعاد والمتطلبات التي تسهم في بناء وتقوية هذه الهوية .  
أما إشكالية دراستنا فتركز على الاعتراف كعامل أساسي في بناء الهوية المهنية مستندة إلى نظريات مثل نظرية الاعتراف لأكسل هونت وتستهدف كيف يؤثر الاعتراف المؤسسي على تمثل العاملين لهويتهم المهنية .

**من حيث الفرضيات :**

فرضية الدراسة الأولى : تركز على البعد التكنولوجي مع اهتمام خاص بتأثير الرقمنة على المسارات المهنية .

أما فرضية الدراسة الثانية : فتهم اهتمام خاص بتأثير الاعتراف المهني على الأداء الوظيفي للعاملين من منظور تنظيمي شمولي .

أما فرضية الدراسة الثالثة : فتركز على البعد التنظيمي والمؤسسي للهوية مع اهتمام خاص بتأثير الاعتراف في تعزيز الانتماء المؤسسي .

**من حيث الإطار النظري و المفاهيمي :**

تركز الدراسة الأولى : على مفاهيم مثل : التحول الرقمي – الهوية المهنية – الرقمنة – التكيف المهني والقيم المهنية والتمثلات مع استخدام إطار نظري يسلط الضوء على تغيرات ثقافية وتكنولوجية .

أما الدراسة الثانية : فتركز على مفاهيم مثل : الاعتراف المهني – الكفاءة المهنية – الأداء والتحفيز وعلى المؤسسة كوحدة تنظيمية .

أما الدراسة الثالثة : تركز على مفاهيم مثل : الاعتراف – الهوية التنظيمية – الولاء والانتماء مع استخدام إطار نظري يسلط الضوء على التفاعلات بين الأفراد والمؤسسة ( نظرة شمولية للتفاعلات التنظيمية التي تطرأ على هوية المؤسسة ) .

أما دراستنا فتعتمد على مفاهيم مثل : الاعتراف – الهوية المهنية – الانتماء مع توظيف نظريات اجتماعية حديثة وتحليلاً أعمق للعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة .

**من حيث المنهج :**

اعتمدت **الدراسة الأولى :** منهجا وصفيا تحليليا مثل الاستبيانات – الاستقصاء معتمدة في ذلك على آراء مجموعة واسعة من المشاركين إضافة إلى بيانات كمية ونوعية .  
أما **الدراسة الثانية :** فاستخدمت أدوات كمية تسعى إلى تعميم أكثر حول تأثير الاعتراف المهني .

أما **الدراسة الثالثة :** فاعتمدت منهجا وصفيا تحليليا مع التركيز على تحليل الأبعاد و متطلبات التي تسهم في بناء الهوية التنظيمية .  
أما دراستنا فاعتمدت منهجا نوعيا مع أدوات تحليل مثل المقابلة وتحليل المحتوى للتركيز على تجارب فردية للعاملين مما يتيح لنا فهما عميقا للتجارب الفردية  
**من حيث العينة :**

**الدراسة الأولى :** استخدمت الدراسة عينة من كلية واحدة إذ شملت أساتذة وإداريين من كلية الآداب والعلوم الاجتماعية  
**الدراسة الثانية :** فشملت مهنيين في مؤسسات مختلفة .  
**الدراسة الثالثة :** فلا توجد بها عينة إذ اقتصر على الدراسة النظرية فقط .  
أما دراستنا فاستخدمت عينة من متكونين في مركز التكوين المهني و التمهين-  
بن محمد بحاسي الغلة - .

**من حيث النتائج :**

نتائج **الدراسة الأولى :** أشارت إلى التحول الرقمي يؤدي إلى تغيرات في القيم والأدوار المهنية مما يؤثر على تمثل الأفراد لهويتهم المهنية وبالتالي أهمية التكيف مع التغيرات التكنولوجية وفهم لتأثيرات الخارجية مثل الرقمنة .  
أما نتائج **الدراسة الثانية :** فأشارت إلى الاعتراف يعزز الانتماء والهوية التنظيمية الأمر الذي يزيد من الرضا الوظيفي ويحسن أداء العامل وبالتالي ركزت على التنظيم .  
أما **الدراسة الثالثة :** فتوصلت إلى أهمية التفاعلات التنظيمية في بناء الهوية المهنية مما يؤدي إلى تعزيز الانتماء والولاء للمؤسسة .  
أما دراستنا فتوصلت إلى أهمية العلاقات الاجتماعية الخارجية داخل المؤسسة .

في خضم التحولات العميقة التي تعرفها المجتمعات المعاصرة والسائرة في طريق التطور على جميع المستويات والبنى الاقتصادية والتنظيمية منها ، أضحى مفهوم العمل يتجاوز طبيعته الاقتصادية المحضة ليصبح عنصرا مركزيا في بناء الهوية الاجتماعية والمهنية للأفراد ، فمن خلال الانخراط في مؤسسات العمل يعيد الأفراد تعريف ذواتهم ضمن شبكات من التفاعلات والعلاقات التي لا تقتصر على الأدوار الوظيفية بل تمتد لتشمل التمثيلات ، والقيم والتصورات التي تشكل الأساس الرمزي للانتماء المهني .

فمصطلح الاعتراف أصبح اليوم متداولاً بصورة عميقة وواسعة جدا في الحياة اليومية للأفراد وي طرح العديد من التساؤلات والاستفسارات من خلال ( العمل الذي أقوم به غير معترف به كما يجب ، أشعر أخيرا أنه معترف به ... الخ ) كما في نصوص العلوم الإنسانية الاجتماعية أو الفلسفة مما أكسبه طابعا حاسما ، إذ يعد شرطا أساسيا في تشكل الهوية وصيانتها ، فالاعتراف من قبل الزملاء ، والمسؤولين، والمؤسسة أو حتى المجتمع لا يمثل فقط نوعا من التغذية الراجعة حول الأداء بل يشكل مصدرا للشرعية والاعتبار ما يسمح للفرد بترسيخ وجوده المهني وتثبيت مكانته في الحقل التنظيمي .

إذن فليس صدفة أن مصطلح الاعتراف يتمتع بنفس الأهمية التي يكتسبها مفهوم الهوية كل واحد له هويته – الفردية أو الثقافية والتوترات العلائقية أو الاجتماعية تدور حول كون هذه الهوية معترف بها من طرف الآخرين أو لا .

و ذلك ما عبر عنه الفيلسوف الألماني – اكسل هونيث – AXEL HONNETH - أحد أبرز منظري فلسفة الاعتراف أن هذا الأخير هو شرط أساسي لتحقيق الذات و أن غيابها أو تشويهه يؤدي إلى أنواع متعددة من التهميش والاعتزاز<sup>1</sup> .  
و إذا كنا نتحدث كثيرا عن الهوية والاعتراف فهل لأن البحث رفع هذين التصورين إلى مصاف المفاهيم العلمية ؟ نشك في ذلك .

لسنا متأكدين ما هو مؤكد هو أنهما يقدمان على الأقل في الوقت الراهن حلا وسطا جد مرضي بين مصطلحين متعارضين من جهة فكرة الذات التي تهيمن أكثر من أي وقت مضى على الثقافة الغربية

والتي تترجم بالوصية الدائمة " أن تكون – ذاتك " شعار يفترض أن الذات موجودة بالفعل بداخلنا ويكفي إيجادها والتعبير عنها .

نوع من النواة الفوق اجتماعية يقتصر دور المجتمع والآخرين على تشجيع أو تعطيل تطورها على تجاهلها أو الاعتراف بها بل يمكن حتى القول أن هذا الاعتقاد يشكل إحدى العقبات أمام التقدم في علوم الإنسان والمجتمع .

من جهة ثانية انتشر خطاب أخلاقي مهدي إلى حد ما (حقوق الإنسان – الانفتاح على الآخرين – عالم أكثر إنسانية – التسامح – الاحترام ... الخ ) .

<sup>1</sup> - اكسل هونيث ، الصراع من أجل الاعتراف ، ترجمة جورج كنتورة ، مكتبة الشرق ، بيروت 2015 ص 114

و على المستوى الفلسفي يتم الإعلان عن الشفاء من الدوار الأنانوي<sup>1</sup> - VERTIGE SOLIPSISTE-تجاوز الأنا وحدية والتذكير بأن العلاقة ( الارتباط ) بالآخرين أساسية هذه العلاقة التي وإن وصفت بالاجتماعية فإنه ينظر إليها عموماً من قيم تمثلها بمصطلحات أخلاقية كما لو كان الأمر يتعلق بارتباط متوقف على إرادتنا الحسنة .

باختصار الاعتراف بالآخر ، والاعتراف بهويته سيكون بمثابة فعل :

1 - ضروري ( التزام أخلاقي أساسي ) .

2 - كاف ( الاعتراف بالهويات سيكون مفتاح التعايش المتناغم )

3 - وممكن طالما كان الدافع هو حسن النية .

إذن ما دامت الهوية مركبة فالاعتراف ضروري لبنائها بصفة عامة والمهنية بصفة خاصة و على ضوء ذلك نطرح تساؤلنا .

- إشكالية البحث :

- كيف يمكن أن يشكل الاعتراف شرطاً ضرورياً لبناء هوية مهنية للأفراد داخل الفضاء المهني تتحكم فيه علاقات السلطة و تتشابك فيه المعايير ؟ .

- الأسئلة الفرعية :

1 - ما هو الأساس الذي يقوم عليه الاعتراف بهوية العامل و تقدير مؤهلاته وقدراته ؟

2 - كيف تؤثر الثقافة في ترسيخ قيم الاختلاف ورسم صورة الهوية المهنية لدى الموظف ؟

- فرضية البحث :

- للتأكد من العلاقة بين المتغيرات يمكن طرح الفرضيات التالية :

- الفرضية الرئيسية :

- للاعتراف دور فعال في بناء الهوية المهنية داخل الفضاء المهني من خلال تقدير المؤهلات و اكتساب القيم و المعايير .

- الفرضيات الفرعية :

1 - يقوم الاعتراف بهوية العامل و تقدير مؤهلاته وقدراته على قاعدة الصراع والتفاوض .

2 - تعمل التنشئة الاجتماعية في المؤسسة على تشكيل الهوية الفردية والاجتماعية للعامل .

<sup>1</sup> - ( من انا ) هو توصيف سوسولوجي أو نفسي يشير إلى ميل بعض الأفراد داخل المؤسسات المهنية إلى التمركز حول ذاتهم .

### أجراً المفاهيم :

تحليل الفرضية الأساسية حسب المفاهيم المشكلة لها حيث تتشكل الفرضية الأساسية من المفاهيم التالية :

- الاعتراف .

- الهوية المهنية .

ومن بين المفاهيم التي سنتطرق إليها في دراستنا ، والاعتراف والهوية المهنية باعتبارهما المفهومين الأساسيين أما في الفرضيات الفرعية سوف نتطرق إلى مفهوم الصراع والتنشئة الاجتماعية .

تعريف المفاهيم وتحليل الفرضيات الأساسية :

### 1- الاعتراف :

يعتبر مفهوم الاعتراف مفهوم قديم التداول نسبياً فلقد تواجد هذا المفهوم في أعمال كل من : هيجل وجورج هبرت ميد وألتون مايو وفي هرم ماسلو للحاجات وغيرهم من العلماء والباحثين فكل فرد في هذا المجتمع بحاجة إلى الاعتراف والتقدير والاحترام من طرف الآخر مقابل ما قدمه أو يقدمه من عمل مما يولد لديه الشعور بالانتماء إلى الجماعة أو المجتمع الذي ينتمي إليه وينمي عنده روح الجماعة . لذا فإن مسألة الاعتراف تتعلق بشكل كبير بمفهوم التواصل<sup>1</sup> .

يعرف الزواوي بغورة : الاعتراف على أنه " بمعنى الموافقة والقبول ... بما هو قبول بمعنى الخضوع لحقيقة ما ويعني كذلك الخضوع والطاعة ... ويأتي الاعتراف بمعنى الامتنان والشكر ... ويشير إلى التعرف والإقرار والإعلان والتصريح "<sup>2</sup> .

أما أكسل هونيت فيعتبر علاقة الطفل بأمه أولى مستويات الاعتراف المتبادل ، وذلك لأن الصورة الأولى لذلك تتم عن طريق التفاعل الأولي القائم بين الأم وابنها ، بحيث أن الأم حسب وينكوت هي التي تقوم بتلبية حاجاته البيولوجية والعاطفية ثم تتسع دائرة علاقات الطفل الاجتماعية لتشمل الأفراد الآخرين<sup>3</sup> .

و عرفه أيضاً على أنه : حاجة أساسية للفرد ويتجلى في ثلاثة أبعاد :

- الاعتراف العاطفي : ( من خلال العلاقات الإنسانية ) .

- الاعتراف الحقوقي ( المواطن داخل المؤسسة ) .

- الاعتراف الاجتماعي والمهني ( تقدير الأداء والمساهمة المهنية )<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> - الطيب حميدي ، عبد الرزاق عريف ، الاعتراف و دوره في تمثين الهوية التنظيمية في المؤسسة ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ISSN 2352-9555 المجلد 11 ( العدد 01) السنة 2023 ص 93

<sup>2</sup> - الزواوي بغورة ( 2012 ) الاعتراف من اجل مفهوم جديد للعدل . دراسة في الفلسفة الاجتماعية . ط 1 . دار الطليعة للطباعة و النشر . بيروت لبنان .

<sup>3</sup> - كمال بومنيير ( 2010 ) النظرية النقدية لمدرسة فراكفورت من ماكس هوركهايمر إلى أكسل هونيت ط 1 . الرباط . دار الامان للنشر ص 65 .

<sup>4</sup> - نفس المصدر .

فمدلول الاعتراف هنا له عدة معاني مختلفة شيئاً ما : بمعنى الإفصاح ، والإقرار ، العرفان الذي يدل على الامتنان وكذلك التشاور والشكر والاعتراف بالجميل والموافقة على الشيء وعدم التردد ، والخضوع والقبول .

أما محمد بوعبد الله فيرى في الاعتراف أنه قبل كل شيء اعتراف متبادل بين ذاتيين ووعيين أو هو بالأحرى تعارف يتجاوز المعرفة البسيطة حول الشرط الإنساني لآخر<sup>1</sup> . ومن خلال مكتسباتنا القلبية والملاحظات الميدانية يمكن تقديم تعريف إجرائي للاعتراف فيقصد به مجموعة من التفاعلات والمواقف التي تعبر من خلالها المحيط التكويني ( رؤساء ، وزملاء ، وإداريون وحتى المتربصون عن تقديرهم للجهد رمزيا أو تفاعليا وذلك من خلال عدة مؤشرات كالتشجيع واحترام الرأي حيث يساهم في شعور الفاعل بالكفاءة والانتماء والجدارة المهنية وبأنه مرئي ومعترف به داخل بيئة العمل . ومن خلال دراستنا في مركز التكوين المهني و التمهين – بن محمد محمد بحاسي الغلة – سنقيس مفهوم الاعتراف من خلال المؤشرات التالية :

### 1 – التقدير ( الاعتراف الرمزي ) :

يقيس كيف يتم التعبير عن الاعتراف من خلال كلمات الشكر ، والثناء ، والجوائز الرمزية أو الإشادة بجهود الأفراد .

### 2 – الاعتراف بالجدارة و الكفاءة ( الاعتراف الوظيفي ) :

يهتم هذا المؤشر باعتراف المؤسسة بقدرات ومهارات الأفراد من خلال الترقية ، تفويض المسؤوليات أو إشراكهم في اتخاذ القرار ويعكس مدى اعتبار المؤسسة لمؤهلات العاملين كعناصر لها قيمة مهنية .

### 3 – الاعتراف الجماعي : ( الانتماء و الاندماج ) :

يقيس مدى شعور الأفراد بالانتماء إلى الجماعة المهنية و بان أدوارهم معترف بها داخل الفريق يشمل المشاركة في الحياة الجماعية والاعتراف بالهوية المهنية للأفراد .

### 2 – الهوية المهنية :

يعد موضوع الهوية من المواضيع المعاصرة والمهمة في المجال المؤسسي لما له من أبعاد متعددة سواء على المستوى التنظيمي أو الإداري أو الثقافي أو الريادي وغيرها من الأبعاد خصوصا الثقافية والاجتماعية الذي تتطابق وتتنوع كون الهوية من جانب آخر وليدة التأملات الذاتية على اعتبار أن لكل فرد توجهات وأهداف خاصة به .

فيعرفها عالم الاجتماع الفرنسي : رينو سانسوليو Renaud Sainsaulie «على أنها الطريقة التي تنمهي بها المجموعات المختلفة في العمل مع أقرانه ورؤسائها أو مجموعات

<sup>1</sup> -محمد بوعبد الله ( 2017 ) سوسولوجيا الاعتراف لمواجهة مشاكل العنف و الجور الاجتماعي ، اضافات ، العدد40 .

أخرى وتستند الهوية في العمل على تمثلات جماعية متميزة وبناء جهات فاعلة في أعمال النظام الاجتماعي.»<sup>1</sup>

أي أنها تكتسب من بيئة العمل من خلال تلقين العامل لتلك القوانين والمهام كما أنها تكتسب عن طريق الممارسات المهنية الطويلة في العمل إضافة إلى أن شخصية العامل يمكن أن تساهم في تكوين علاقات اجتماعية وذلك عن طريق القدرات الموجودة عند كل عامل وحتى الأهداف المخطط لها باعتبار أن جماعات العمل تقوم بتجسيد مجموعة من الممارسات والسلوكيات الاجتماعية داخل بيئة العمل ، نترجم في الخير على شكل هوية مهنية اجتماعية وبصيغة أخرى يعتبرها : سان سوليو على أنها تجسد كل السيرورات الاجتماعية « التي تعتبر مرجعيات يتم تعريف أعضاء جماعة العمل عبرها فهي تحلل كيف يؤدي الفاعل من الناحية الفردية و الجماعية .»<sup>2</sup>

أما كلود ديبار Claude Dubar فيرى في الهوية : « هي نتيجة التنشئة المهنية التي تتبناها المؤسسة وترتكز على الشعور بالانتماء وليس الانتساب أو عضوية الفرد بالجماعة »<sup>3</sup> وانطلاقاً من هذا التصور ، يدعي ديبار أن المؤسسة من خلال ما تقدمه من ظروف عمل ، خاصة التحفيزات الفردية فهي تساهم في تقوية أواصر العمل والزيادة في الإنتاج الأمر الذي يستدعي الانتباه أن العمل بهذا الشكل يأخذ طابعاً فردياً أكثر منه جماعياً.<sup>4</sup> ومن خلال مكتسباتنا وملاحظاتنا للميدان يمكن تقديم مفهوم إجرائي للهوية المهنية فهي التمثل الذاتي الذي يطوره المتكون حول كونه فاعلاً مهنيًا يمتلك مقومات تجعله قادراً على الاندماج في محيط العمل انطلاقاً من تجربته داخل مؤسسة التكوين المهني و التمهيين ويتجلى ذلك بالشعور بالانتماء إلى بيئة العمل .

<sup>1</sup> - شيماء بوسالم ، التنشئة التنظيمية و تشكل الهوية المهنية لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بميلة - جيجل - تخصص تنظيم و عمل ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية سنة : 2022/2021 ص 23-24

<sup>2</sup> - بريك رجاء ، بلمصطفى فاطمة الزهراء ، المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي و دورها في تشكيل الهوية المهنية دراسة ميدانية لعينة من أساتذة قسم علم اجتماع العمل و التنظيم ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية سنة : 2023/2022 ص 82-83

<sup>3</sup> - المرجع نفسه ص 82-83

<sup>4</sup> - عويسي حكيم ، جباري رشيدة ، تحولات الهوية المهنية في العصر الرقمي ، دراسة ميدانية في كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الانسانية جامعة عين تموشنت ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم سنة : 2024 /2023 ص 19-20

ومن خلال دراستنا في مركز التكوين المهني و التمهين – بن محمد محمد حاسي الغلة – سنقيس مفهوم الهوية المهنية من خلال المؤشرات التالية :

### 1 – الالتزام المهني :

هذا المؤشر يقاس من خلال احترام القوانين والضوابط الأخلاقية الخاصة بالمهنة إضافة إلى الالتزام بأداء الواجبات المهنية بكفاءة وانتظام .

### 2 – الكفاءة و المهارات :

من خلال امتلاك المعرفة التخصصية والمهارات العملية اللازمة والقدرة على تطوير الذات والاستجابة للتحديات المهنية .

### 3 – الانتماء للمجال المهني :

وذلك من خلال الشعور بالانتماء للمهنة والدفاع عنها والتفاعل الإيجابي مع الزملاء ومجتمع المهنة .

### 4 – التصور الذاتي المهني :

وذلك من خلال إدراك الفرد لدوره وتأثيره ضمن منظومة العمل إضافة إلى رؤية الفرد نفسه كمحترف في مجاله

### 5 – التكوين المستمر و التطوير الذاتي :

ويتجلى ذلك من خلال الحرص على متابعة المستجدات العلمية والتربوية والمشاركة في التكوينات والدورات لتحسين الأداء .

### 6 – التفاعل مع البيئة المهنية :

حيث يتجلى ذلك من خلال القدرة على التواصل الفعال مع الزملاء والإداريين والمتربصين إضافة إلى المرونة في التعامل مع المتغيرات والضغوط المهنية .

### 7 – القيم المهنية و الأخلاقية :

يتمحور هذا المؤشر بالخصوص النزاهة والمسؤولية احترام الآخر والعمل وفق أخلاقيات المهنة والمبادئ الإنسانية .

### 8 – الرؤية المستقبلية للمهنة :

ويتجلى ذلك من خلال وجود تصور واضح المسار التطور المهني والطموح لتحقيق أهداف مهنية محددة .

- تحليل الفرضيات الفرعية :

تتشكل الفرضيات الفرعية من المفهومين الآتيين :

- الصراع .

- التنشئة الاجتماعية .

### 1- الصراع :

يعد الاعتراف عنصرا جوهريا في بناء الهوية المهنية للفرد داخل المؤسسة إذ يمثل بمختلف أبعاده ( التنظيمي - الأفقي - العمودي - الخارجي ) ضرورة اجتماعية نفسية تمنح الفاعل المهني شعورا بالجدارة والانتماء غير أن هذا الاعتراف لا يمنح تلقائيا بل غالبا ما يكون محل - صراع اجتماعي ورمزي - من أجل انتزاعه خاصة في السياقات المهنية التي تقصي أو تهتمش الكفاءات .

يرى اكسيل هونيث AXEL HONNETH : إن الصراع من أجل الاعتراف هو عملية اجتماعية ضرورية لحصول الأفراد أو الجماعات على الاعتراف بقيمتهم وهو ليس صراعا ماديا بقدر ما هو صراع رمزي من أجل الاعتراف بالكرامة والقدرات والهوية حيث يقول في ذلك :

" الاعتراف ليس حالة طبيعية بل هو نتيجة لصراعات اجتماعية يخوضها الأفراد من أجل فرض قيمهم الخاصة أمام أنماط التهميش أو النفي الاجتماعي . " <sup>1</sup>

أما سانسوليو : فيرى في " الصراع المهني من أجل الاعتراف هو آلية دفاعية يلجأ إليها الأفراد أو الجماعات داخل المؤسسة من أجل إعادة التوازن بين تصورهم لهويتهم المهنية ومكانتهم الحقيقية داخل التنظيم " <sup>2</sup>.

أما من منظور علم الاجتماع العمل والتنظيم : فيعتبر الصراع من أجل الاعتراف يفهم من خلال تفاعل اجتماعي بين الفاعلين المهنيين ( أفراد - جماعات - إدارة ) إلى نزع الاعتراف بالهوية المهنية.

إن هذا الصراع يعكس حاجة الفاعل المهني إلى الاعتراف بهويته وكفاءته باعتبارهما شرطين أساسيين لتحقيق الاندماج داخل المؤسسة وبالتالي ليس غاية بل هو وسيلة لانتزاع اعتراف مفقود يساهم في تشكيل الهوية المهنية للفرد .

ومن خلال مكتسباتنا القبلية والملاحظة الميدانية يمكن تقديم تعريف إجرائي للصراع : فهو مجمل التوترات الظاهرة أو المخفية التي يعيشها العامل داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين نتيجة غياب الاعتراف أو الإقصاء أو التهميش أو التميز داخل بيئة العمل .

<sup>1</sup> - اكسل هونيث ، صراع من أجل اعتراف ، ترجمة جورج كتورة ، مكتبة الشرق ، بيروت ، 2015 .

<sup>2</sup> - Renaud Sain Saulieu ، " l'identite au travail ، presses de la foundation nationale des sciences " ، Paris, 1977, p 68

ومن خلال دراستنا في مركز التكوين المهني و التمهين – بن محمد محمد حاسي الغلة – سنقيس مفهوم الصراع من خلال المؤشرات التالية :

### 1 – التعبير عن عدم الرضا الوظيفي :

ويتجلى هذا المؤشر من خلال الشكاوي المقدمة ومطالبات علنية أو ضمنية .

### 2 – بروز تنظيمات و حركات مقاومة :

ويتجلى ذلك من خلال احتجاجات واعتراضات على بعض القوانين أو القرارات إضافة إلى سلوكيات إنسحابية .

### 3- التوترات بين الرؤساء و العمال :

بروز نزاعات بين الإدارة والطبقة الشغيلة .

### 4 – اللجوء إلى التعبير الفردي أو الجماعي :

ويتجلى هذا المؤشر في مفهوم الإقصاء والتهميش من خلال تنظيمات نقابية ومبادرات فدية لإبراز الكفاءة .

### 5 – تفاقم ظاهرة التهميش :

ويتجلى ذلك من خلال المطالبة بالعدالة المهنية والإنصاف في الترقية والتقدير في توزيع المهام .

### 2 – التنشئة الاجتماعية : يعد مفهوم التنشئة الاجتماعية عملية محورية في بناء

الهوية المهنية للفرد وهو بذلك مؤشر الذي يكسب الفرد القيم والمعايير والمهارات اللازمة للاندماج داخل المجموعة .

فيعتبرها بيار بورديو عملية اكتساب العقلية ( *habitus* ) وهي مجموعة من الأنماط الإدراكية و السلوكية التي تُكتسب من خلال الخبرات والممارسات الاجتماعية المتكررة ، وقد تؤثر بشكل غير واع على تصرفات الفرد وفهمه للعالم <sup>1</sup>.

### أما كلود ديبار CLAUDE DUBAR : يعتبر ديبار أن التنشئة هي المصدر

الرئيسي لبناء الهوية و لهذا فقد أدرج في مؤلفه " التنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية في العمل " حيث تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية عملية غير منتهية والتي ليس بالإمكان ان تتعرف بطريقة خطية وميكانيكية على نموذج الإنسان المستخرج من قالب واحد بعد الطفولة و لعل تبرير " كلود ديبار " لمرحلتى التنشئة الاجتماعية والتنظيمية هاتين اهم مصدرين لبناء الهوية المهنية والمصدرين الرئيسيين الذي يحتويان على كل ما هو فردي و اجتماعي و هيكل و مؤسستي حيث يرى " أن الهوية ليست حسا أحادي

1- بورديو بيار، التمييز : نقد اجتماعي للحكم .ترجمة : محمد سميح الطيار، دار الفرابي ، بيروت الطبعة العربية ص

البعد فالإنسان متعدد الأبعاد حيث يلتقي بمضامين متنوعة و مختلفة و بذلك يؤدي أدوارا متعددة التي تلبي حاجاته الأساسية في هويته<sup>1</sup> .  
أما موسى نعيمة فيقول عن التنشئة الاجتماعية المهنية أنها تمثل آلية إدماج اجتماعي في عالم الشغل ، يتم فيها التكوين على المهارات المهنية بالتوازي مع التكيف مع ثقافة المؤسسة وسلوكياتها غير الرسمية<sup>2</sup> .  
- أما الباحث عبد الباسط محمد حسن فيرى في التنشئة الاجتماعية هي العملية التي يصبح بها الفرد كائنا اجتماعيا ، قادرا على التفاعل والتكيف مع مجتمعه من خلال اكتساب المهارات والميزات والعادات التي تمكنه من العيش ضمن الجماعة<sup>3</sup> .  
إن ومن خلال المكتسبات القبلية والملاحظة الميدانية يمكن تقديم تعريف إجرائي للتنشئة الاجتماعية : فهي مجمل العمليات التكوينية والتربوية التي تساهم في إدماج العاملين داخل مؤسسة التكوين المهني وتزودهم بالقيم والمعايير والسلوكيات المرتبطة بالمهنة والتي تمكنهم من العيش ضمن الجماعة .  
ومن خلال دراستنا في مركز التكوين المهني والتمهين – بن محمد محمد حاسي الغلة – سنقيس مفهوم التنشئة الاجتماعية من خلال المؤشرات التالية :

#### 1 – اكتساب القيم و المعايير :

يتجلى ذلك من خلال تبني الفرد لقيم الجماعة ( الاحترام ، والانضباط ، والمسؤولية ، والثقة ... ) .

#### 2 – التعلم المهني :

ويتجلى هذا المؤشر من خلال التكوين والتجربة اللذين يكسبين الفرد المعارف والمهارات التقنية الخاصة بالمهنة

#### 3 – الاندماج الاجتماعي :

ويتجلى هذا المؤشر في العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة بين الزملاء والمسؤولين والمتربصين وقدرة الفرد على الانخراط في هذه العلاقات .

#### 4 – التكيف مع ثقافة المؤسسة :

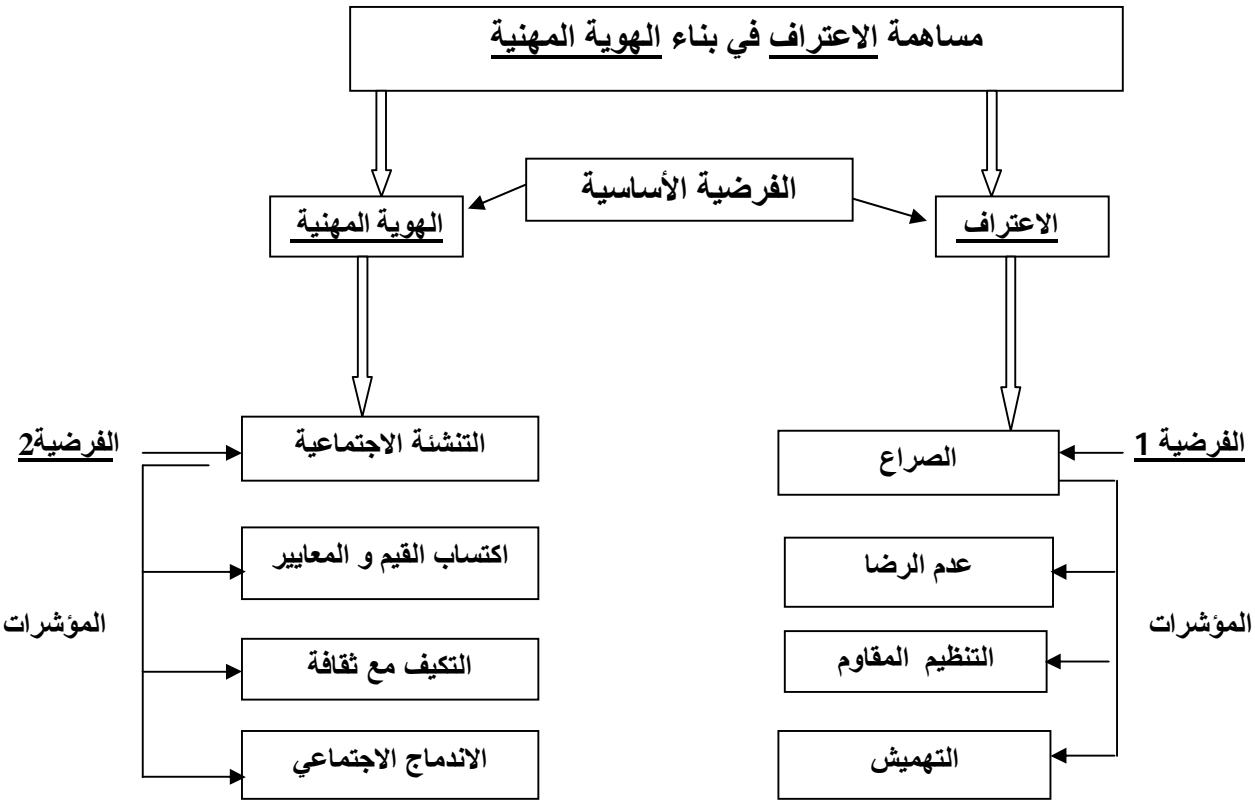
يتجلى ذلك من خلال استيعاب الفرد لقواعد العمل والقوانين الداخلية للمؤسسة وقدرته على تطبيقها و احترامها .

تساهم التنشئة الاجتماعية في ترسيخ الهوية المهنية عبر عدة آليات منها : اكتساب القيم التنظيمية ( الانضباط والمسؤولية ) كما أنها تمثل الإطار البنوي لبناء الهوية المهنية.

1. - Claude Dubar , Charles Gardea , Evolution de la promotion social et dynamique des forms indentitaires , education Permanente n° 163/1998-3 , p 22

2- موسى نعيمة ، سوسيولوجيا المؤسسة و التنظيم ، منشورات المعرفة ، الجزائر ، 2018 ص 92

3- عبد الباسط محمد حسن ، علم الاجتماع التربوي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 1985 ص 87 .



الشكل رقم : يوضح نموذج قياس الفرضيات

تعد الهوية المهنية من أبرز مكونات الكيان الإنساني المعاصر إذ لم تعد المهنة مجرد وسيلة للعيش بل أصبحت فضاء يتداخل فيه الذاتي الاجتماعي والوجداني بالمؤسساتي لتشكل بذلك عنصر جوهريا في بناء الذات وتحقيق الاندماج الاجتماعي .

ففي عالم يتسم بتسارع التحولات الاقتصادية والتقنية وبتغير بنية العلاقات داخل سوق العمل أصبح سؤال الهوية المهنية سؤالا مركزيا في علم الاجتماع المعاصر والفلسفة الأخلاقية وحتى في علم النفس نظرا لما تحمله الهوية من معان تتجاوز الوظيفة لتلامس جوهر الاعتراف بالذات داخل المجتمع .

إن بناء الهوية المهنية لا يتم بمعزل عن الآخر بل يرتكز على شبكة معقدة من العلاقات الاجتماعية التي تمنح الفرد الشعور بالقيمة والانتماء وهنا يبرز مفهوم الاعتراف كمفهوم محوري لكونه لا يعد مجرد فعل خارجي من قبل الآخرين ، بل سيرورة تفاعلية ترسخ الإحساس بالذات وتمنح الشرعية للتموقع الاجتماعي والمهني للفرد .

و عليه فإن الهوية المهنية لا تشكل فقط من خلال التكوين الأكاديمي أو الخبرة العملية بل تتأسس بالأساس عبر نظرة الآخر وعبر الاعتراف المتبادل بين الفاعلين في المجال المهني .

فالمديح والتقدير والتقييم الايجابي كلها آليات تساهم في تثبيت شعور الفرد بالكفاءة والانتماء ما ينعكس إيجابا على أدائه المهني و تفاعله الاجتماعي .

إن اختيار موضوع " دور الاعتراف في بناء الهوية المهنية " يندرج ضمن الإشكالات السوسيولوجية الراهنة التي تستدعي اهتماما خاصا من قبل علماء الاجتماع ورواد الفلسفة والعلوم الإنسانية وذلك لأبعادها النظرية والعملية في هذه المجالات حيث تبرز أهمية هذا البحث في مستويين متكاملين :

- الأول : علمي يرتبط بإثراء الحقل المعرفي .

- الثاني : اجتماعي يتعلق بانعكاسات النتائج المحتملة على الواقع المهني والمؤسساتي و مما يلي عرض لمختلف أبعاد هذه الأهمية :

### 1 - الأهمية العلمية :

تكمن الأهمية العلمية لهذا البحث من كونه يسلط الضوء على إحدى القضايا السوسيولوجية المعاصرة وهي العلاقة بين الاعتراف وبناء الهوية المهنية داخل مؤسسات العمل تزداد الحاجة إلى فهم كيفية تشكل الهويات المهنية والعوامل المؤثرة فيها وفي مقدمتها الاعتراف بمختلف أشكاله .

يهدف البحث إلى إثراء الأدبيات السوسيولوجية من خلال الربط بين نظريات الاعتراف كما طورها فلاسفة معاصرون وبين نظريات الهوية المهنية في علم اجتماع التنظيم والعمل مما يساهم في توسيع الإطار النظري و المعرفي لهذا المجال .

كما يقدم البحث مقاربة تحليلية جديدة تبرز أهمية الأبعاد الرمزية والعاطفية والاجتماعية في الفعل المهني بعيدا عن التصورات التقليدية التي تركز على الأبعاد الاقتصادية أو التقنية فقط .

وتتمثل أهمية البحث أيضا في تقديم قاعدة معرفية صلبة يمكن أن تبنى عليها دراسات لاحقة تهدف إلى تحليل تأثير الاعتراف على الأداء المهني - الرضا الوظيفي والاندماج المؤسساتي مما يساهم في تطوير أدوات تحليل سوسيولوجية معاصرة أكثر حساسية لتعقيدات الحياة المهنية الحديثة .

### 2 - الأهمية الاجتماعية :

تكمن الأهمية الاجتماعية لهذه الدراسة في كونها تساهم في فهم ديناميكيات بناء الهوية المهنية في سياق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الراهنة والتي تؤثر بعمق على طرق الانتماء والاعتراف داخل مؤسسات العمل .

يساعد البحث في إبراز الأهمية المحورية للاعتراف في دعم التوازن النفسي والمهني للأفراد ، مما يتيح للمؤسسات التكوينية والهيئات المشغلة تبني استراتيجيات أكثر إنصافاً وفعالية تعزز من مشاعر الانتماء والالتزام لدى المتربصين والعاملين .

كما يسلط البحث الضوء على دور الاعتراف في الحد من مظاهر التهميش والإقصاء داخل بيئات العمل مما يساهم في تدعيم قيم العدالة والمساواة المهنية وهو ما يعد مطلباً أساسياً في المجتمعات الحديثة.

كما تبرز أهمية البحث أيضاً في كونه يقدم معطيات من سوسيولوجية من شأنها أن توجه السياسات العمومية في مجالي التكوين والعمل نحو تبني مقاربات تراعي الأبعاد الإنسانية و الرمزية في المسار المهني بما يضمن بناء هويات مهنية مستقرة ومتوازنة قادرة على مواجهة تحديات العصر .

بناء على ما سبق ذكره يتضح لنا أن بحث " دور الاعتراف في بناء الهوية المهنية " يحمل بعدين مزدوجين نو أهميتين مختلفتين ( علمية واجتماعية ) مما يجعله يندرج ضمن الاهتمامات المركزية لعلم اجتماع التنظيم والعمل المعاصر .

فهو من جهة يساهم في إثراء المعالجة النظرية لقضايا الهوية والاعتراف داخل الفضاءات المهنية ومن جهة أخرى يقدم قراءة نقدية للواقع المؤسسي بما يساعد على تطوير ممارسات مهنية أكثر عدلاً وفعالية .

و تؤكد هذه الأهمية أن الموضوع المختار لا يقتصر على كونه مجالاً للبحث الأكاديمي بل يتعداه ليشكل إسهاماً في الفهم العميق لأحد التحديات الكبرى التي تواجه المجتمعات الحديثة في ظل ديناميكيات التغير والتحول الدائمين .

### منهجية الدراسة :

#### - المستوى النظري :

إن طبيعة البحث المتناول والذي يتمحور حول التمثلات ، والتجارب الذاتية ورهانات الاعتراف داخل الفضاء المهني جعلنا نعتمد على - المقاربة التفاعلية التأويلية - في تحليل الظاهرة .

فالمقاربة التفاعلية تعطي الأولوية لفهم المعاني التي يمنحها الفاعلون لأفعالهم والعلاقات التي ينسجونها داخل محيطهم المهني دون اختزالهم إلى مجرد عناصر في بنية تنظيمية مغلقة ، كما تستند هذه المقاربة إلى فكرة مركزية مفادها أن ( الواقع الاجتماعي لا يفهم إلا من خلال الفاعلين أنفسهم ) أي عبر تأويلهم لتجاربهم وخطاباتهم حول الذات والآخر ومواقفهم من آليات الاعتراف أو التهميش .

ومن هذا المنظور يصبح الاعتراف ليس مجرد " معطى " يقاس بل - سيرورة تفاعلية ورمزية - تنتج من خلال علاقات اجتماعية يومية يتم التفاوض فيها حول الشرعية القيمة والانتماء المهني كما أن الهوية المهنية تقارب بصفاتها بناء اجتماعيا يتشكل عبر الزمن ومن خلال العلاقة بين المؤسسة والزملاء .

لذلك فإن هذه المقاربة تتيح فهما معمقا للديناميكيات الرمزية التي تحكم العلاقة بين الاعتراف وبناء الهوية المهنية داخل مؤسسة التكوين المهني من خلال الإنصات إلى صوت الفاعلين وتحليل تمثلاتهم وخطاباتهم .

#### - مستوى المنهج :

تم اعتماد - المنهج الكيفي - ( méthode qualitative ) : وذلك تماشيا مع طبيعة الإشكالية وأسئلة البحث كما يوفر هذا المنهج أدوات تحليلية لفهم المعاني العميقة والرمزية التي يعطيها الفاعلون لتجاربهم المهنية ولعلاقات الاعتراف داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين - بن محمد حاسي الغلة- فالموضوع لا يتعلق بوصف كمي للظاهرة بل بمحاولة تفكيك ( السيرورات الاجتماعية والمعنوية ) التي تؤثر في بناء الهوية المهنية .

و قد تم اعتماد هذا المنهج كذلك بالنظر إلى أن الاعتراف ليس ظاهرة قابلة للقياس المباشر بل هو سيرورة متغيرة ومتشابكة تختلف باختلاف السياقات والمواقع المهنية ما يتطلب إنصاتا تفصيليا وتحليلا نوعيا للمضامين الخطابية التي ينتجها الفاعلون .

**- مستوى التقنيات المنهجية :**

تطلب جمع المعطيات الميدانية المتعلقة بدراسة " الاعتراف وبناء الهوية المهنية " داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين- بن محمد محمد- حاسي الغلة - اعتماد ( المقابلة نصف الموجهة

( l'entretien semi-directif ) كأداة رئيسية إلى جانب **الملاحظة البسيطة observations simple** كأداة داعمة .

**1 - المقابلة نصف الموجهة :**

تم اختبار هذه التقنية لأنها تتيح للباحث تحقق توازن بين التوجيه والحوار المفتوح مما يسمح باستكشاف تمثلات الفاعلين حول الاعتراف وفهم كيف يربطونه بمسارهم المهني وعلاقاتهم داخل المؤسسة .

و قد صيغ دليل المقابلة وفق محاور مرتبطة ب :

- تجربة الفرد داخل المؤسسة ( المسار المهني - التكوين - الترقية ... ) .

- تمثلاته حول الاعتراف ( من يعترف ؟ كيف ؟ ولماذا ؟ ) .

- علاقته بالزملاء والمسؤولين .

- تصور لهويته المهنية ولمكانته داخل التنظيم .

تمت المقابلات في جو من الثقة والسرية بهدف تشجيع الفاعلين على الحديث بحرية عن تجاربهم خصوصا تلك المتعلقة بالإحساس والتقدير أو التهميش .

**2 - الملاحظة البسيطة :**

رافقت المقابلات ملاحظات ميدانية داخل الفضاء المهني ( الأقسام - الفضاءات المشتركة - أوقات الراحة ... ) سمحت برصد بعض - التفاعلات غير المصرح بها خطابيا - مثل أشكال الاعتراف اليومي ، والتقدير ، والتجاهل أو التوتر بين الفاعلين و قد ساهمت هذه الملاحظات في إغناء المعطيات و تحقيق نوع من التثليث المنهجي ( triangulation )

لقد تم توضيح الإطار المنهجي التي تأطرت ضمن الدراسة انطلاقاً من خصوصية الإشكالية التي تتطلب مقارنة تفكيكية للمعاني والتجارب المرتبطة بالاعتراف والهوية المهنية داخل مؤسسة التكوين المهني و التمهين – بن محمد محمد – حاسي الغلة – .

و قد تم اختيار المقاربة التفاعلية التأويلية والمنهج الكيفي كمدخلين ملائمين لتحليل الظاهرة في أبعادها الرمزية والتفاعلية اعتماداً على أدوات نوعية مثل المقابلة نصف الموجه والملاحظة البسيطة . كما تم التركيز على تنوع العينة من حيث المواقع والأدوار المهنية بما يسمح بتعدد زوايا النظر ورغم ما واجهه البحث من صعوبات ميدانية فقد مكنت المعطيات المجمعة من بناء قاعدة تحليلية ثرية سيتم الاعتماد عليها في الرابع الذي سنخصصه لتحليل نتائج البحث الميداني ومناقشتها في ضوء الإطار النظري .

### - مجتمع البحث :

يقع مركز التكوين المهني و التمهين – بن محمد محمد ببلدية حاسي الغلة – ولاية عين تموشنت تم افتتاحه سنة : 2019 يحتوي على أربعة ( 4 ) مصالح مختلفة ثلاثة ( 3 ) منها بيداغوجية وواحدة ( 1 ) تختص بالإدارة والمالية والتسيير . يشتغل بالمؤسسة 49 فردا موزعين على ثلاثة ( 3 ) أسلاك : خاصة ومشاركة وعمال متعاقدين منهم أساتذة ، موظفين وإداريون ومهنيون .

تضم المؤسسة ستة ( 6 ) أقسام للتكوين المهني وستة ( 6 ) ورشات تقنية ومطعم داخلي .

و قد تم اختيار مؤسسة التكوين المهني والتمهين كفضاء للدراسة باعتبارها تمثل نموذجا تنظيميا يجسد التفاعل اليومي بين الفاعلين ويكشف بوضوح رهانات الاعتراف والتقدير المهني في سياق تربوي تكويني .

### - العينة :

تعتبر العينة جزءا من المجتمع المراد دراسته وهي من أهم وأعقد الخطوات المنهجية و ذلك لارتباطها بمسألة الدقة والموضوعية إضافة إلى كون الجانب الميداني هو المحك الواقعي للبحث ككل بيد أن مصداقية الدراسة ونجاعتها تزداد كلما كانت الشمولية في الدراسة الميدانية .

حيث تعطينا هذه العينة براهين وافية وشاملة لمتغيرات مجتمع البحث وبالتالي تتمثل عينتنا (قصدية) من فئة ( الأسلاك الخاصة المشتركة وعمال مهنيين متعاقدين ) في مركز التكوين المهني والتمهين – بن محمد محمد بحاسي الغلة- والمتكونة من 10 أفراد ينتمون إلى الأسلاك 3 المذكورة سلفا .

**الجدول ( 2 ) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس :**

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الجنس
50 %	5	ذكور
50 %	5	إناث
100 %	10	المجموع

- من خلال ما أظهرته النتائج المتحصل عليها والمبينة في الجدول أعلاه الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس إن أفراد العينة موزعون بالتساوي بين الذكور والإناث حيث بلغ عدد الذكور ( 5 ) بنسبة مئوية ( 50 % ) وهو نفس عدد الإناث الذي بلغ عددهم ( 5 ) أفراد بنسبة مئوية قدرها ( 50 % ) حيث تبين النسب التكرارية إلى أن توزيع العينة قد اكتمل بنسبة 100 % إذ يعد هذا التوزيع المتوازن بين الجنسين مؤشرا ايجابيا على حيادية العينة مما يسهم في تعزيز صدق النتائج وقابليتها للتعميم و هذا ما يقلل من احتمالية تحيز البيانات لصالح جنس معين دون الآخر .

**الجدول ( 3 ) : يوضح توزيع العينة حسب العمر :**

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الفئة العمرية
20 %	2	35-30
40 %	4	40-35
40 %	4	52-40
100 %	10	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الثاني الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير العمر أن توزيع العينة حسب الفئة العمرية يبين تركيزا ملحوظا في الفئتين العمريتين ( 35-40 ) والفئة ( 40-52 ) حيث تمثل كل منهما نسبة 40 % من مجموع العينة أي ما يعادل أربعة أفراد لكل فئة في المقابل تشكل الفئة العمرية : ( 30-35 ) أقل نسبة ضمن العينة إذ لا

تتجاوز 20% أي فردين فقط ( سياسة الإدماج المهني ) ويشير هذا التوزيع إلى هيمنة الأفراد ذو الأعمار المتوسطة فما فوق داخل العينة وهو ما قد ينعكس على طبيعة البيانات أو النتائج الخاصة إذا كانت الخبرة العمرية أو النضج المهني عوامل مؤثرة في الدراسة هذا التفاوت في التوزيع العمري يعكس تنوعا نسبيا لكنه يبرز ميلا نحو الأعمار الأكبر سنا .

**الجدول ( 4 ) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتب المهنية :**

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الرتبة المهنية
20 %	2	رئيس مصلحة
20 %	2	أستاذ
10 %	1	محاسب إداري رئيسي
10 %	1	مساعد تكوين
20 %	2	عون مكتب
20 %	2	عامل مهني
100 %	10	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الثالث الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة المهنية أن أفراد العينة ينتمون إلى ستة ( 6 ) رتب مهنية مختلفة ، مما يعكس تنوعا وظيفيا داخل المؤسسة وقد تمثلت أعلى نسبة في الرتب التالية : رئيس مصلحة ، وأستاذ ، وعون مكتب ، وعامل مهني حيث بلغ عدد الأفراد في كل رتبة فردين ، أي بنسبة 20 % من إجمالي العينة لكل رتبة أما رتبنا محاسب إداري رئيسي ومساعد تكوين فقد تمثلنا بفرد واحد لكل منهما أي بنسبة 10 % لكل رتبة . يعكس هذا التنوع في التمثيل شمولية العينة من حيث اختلاف المهام والمواقع الإدارية والبيداغوجية والمهنية وهو ما يساهم في إثراء الدراسة وتقديم رؤى متعددة حول الموضوع المدروس .

**الجدول ( 5 ) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب تاريخ التوظيف :**

النسبة المئوية	التكرار المطلق	تاريخ التوظيف
20 %	2	2020-2019
70 %	7	2021-2020
10 %	1	2022-2021
100 %	10	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الرابع الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير تاريخ التوظيف أن أغلبية أفراد العينة تم توظيفهم خلال الفترة الممتدة من : 2020- 2021 حيث بلغ عددهم 7 أفراد أي ما يمثل نسبة 70 % من إجمالي العينة ، ويليهم الموظفون الذين التحقوا بالمؤسسة في الفترة ما بين : 2019-2020 و عددهم فردان بنسبة : 20 % و هذا باعتبار أن مركز التكوين المهني والتمهين افتتح سنة 2019 وبالتالي هذه الفترة فترة إعلانات التوظيف بالمركز في حين تمثل الفئة الأقل توظيفاً في الفترة : 2021- 2022 بفرد واحد فقط بنسبة 10 %

يعكس هذا التوزيع هيمنة الفئة حديثة التوظيف ( 2020- 2021 ) على تركيبة العينة مما قد ينعكس على آراء ومواقف المشاركين خاصة من حيث الخبرة المهنية ومدى التأقلم مع بيئة العمل . كما يبرز هذا التنوع الزمني في التوظيف أهمية الالتحاق بعين الاعتبار عند تحليل النتائج وربطها بالمتغيرات الأخرى .

**الجدول ( 6 ) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي :**

النسبة المئوية	التكرار المطلق	المؤهل العلمي
20 %	2	متوسط
30 %	3	نهائي
20 %	2	تقني سامي
10 %	1	ليسانس
20 %	2	ماستر
100 %	10	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الخامس الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي أن هناك تنوعاً في المستويات التعليمية حيث كانت فئة النهائي 3 أفراد الأكثر تمثيلاً بنسبة 30 % في حين سجلت أدنى نسبة لفئة الليسانس ب 10 % كما تساوت نسب فئات الماستر بفردين ، والمتوسط والتقني سامي وذلك بنسبة 20 % لكل منها وهذا التنوع في الفئات يعزز مصداقية الدراسة من حيث تمثيل خلفيات تعليمية متعددة غير أنه قد يؤثر على نوعية البيانات لأن هناك تفاوت في المستوى .

من خلال هذا الفصل سعيانا إلى تقديم أرضية نظرية ومفاهيمية لفهم العلاقة المعقدة بين الاعتراف والهوية المهنية داخل الفضاء التنظيمي انطلاقا من مقارنة سوسولوجية وفلسفية متقاطعة .

فقد بينا كيف يعد الاعتراف في تصور – اكسل هونيث – AXSEL HONNETH شرطا أساسيا لتثبيت الذات وتحقيق الاندماج داخل الجماعة المهنية في حين أن غيابه قد يفضي إلى هشاشة معنوية واغتراب رمزي .

كما أبرزنا من خلال أعمال – كلود ديبار – CLAUDE DUBAR – وآخرين أن الهوية المهنية ليست معطى ثابتا بل سيرورة بناء اجتماعي يتشكل عبر التفاعل بين المسار الفردي والمؤسستي.

و قد بين التحليل أن العلاقة بين الاعتراف والهوية المهنية داخل المؤسسة تتجاوز البعد النفسي لتشكل رهانات تنظيمية ترتبط بتوزيع القيمة والشرعية والانتماء وهذا ما يدفعنا في الفصول القادمة إلى استكشاف كيف تتجلى هذه الديناميكيات داخل مؤسسة التكوين والتمهين – بن محمد محمد – حاسي الغلة – وعبر مقارنة ميدانية تستهدف تمثلات الفاعلين واستراتيجياتهم في انتزاع الاعتراف و بناء ذواتهم المهنية.

# الفصل الثاني

الصراع أساس الاعتراف

بالهوية

في إطار التحليل السوسولوجي لعلاقات العمل يعد الصراع ظاهرة بنيوية تجسد إختلالات منظومة الاعتراف داخل الحقل المهني ، وتشكل شرطا لفهم تشكل الهوية المهنية ضمن السياقات التنظيمية والمؤسسية .

فالهوية المهنية ليست معطى ثابتا أو مجرد انعكاس لموقع وظيفي بل تبني اجتماعيا عبر سيرورة اعتراف متبادلة تتأثر بعلاقات السلطة التراتبية والتوزيع غير المتكافئ للموارد الرمزية والمادية داخل المؤسسة .

وتظهر مؤشرات سوسولوجية مثل عدم الرضا الوظيفي وبروز تنظيمات مقاومة كالصراع وحالات التهميش .

إن الاعتراف لا يمنح كحق بل يخاض حوله في إطار صراع رمزي وعملي فعدم الرضا الوظيفي يعبر عن فجوة بين التطلعات الذاتية للفاعل المهني ، وتمثلاته حول العمل ، وبين الشروط الفعلية التي تفرضها المؤسسة ما يؤدي إلى تشكك في المعنى والدور . هذا التوتر قد ينتج تنظيمات مقاومة تتخذ شكل جماعات غير رسمية أو استراتيجيات فردية للصمود والممانعة كآليات لإعادة التفاوض حول شروط الاعتراف والاندماج المهني .

أما التهميش فيمثل شكلا من الإقصاء البنيوي الذي يحرم الأفراد من شرعية الوجود المهني الكامل ويضعهم في موقع اللامرئي داخل البنية التنظيمية مما يضعف قدرتهم على تمثيل ذواتهم والتموقع ضمن منطق الاعتراف وبالتالي فإن الهوية المهنية تتشكل وتعاد صياغتها في خضم صراعات تتجاوز الفرد لتطال الترتيبات الاجتماعية والمؤسسية التي تضبط شروط الاعتراف وتعيد انتاج الامتيازات وعدم المساواة داخل فضاء العمل .

في هذا السياق يصبح تحليل الصراع ليس فقط مدخلا لفهم مآلات الاعتراف المهني بل أداة منهجية لقراءة التحولات التي تطال الذوات المهنية في علاقتها بالبنى الاجتماعية والأنظمة الرمزية التي توّطر الفعل داخل الحقل المهني .

من هذا المنطلق سنقوم بتحليل الدراسة الميدانية التي شملت عينة من المبحوثين يمثلون الفاعلين المهنيين بمؤسسة التكوين المهني والتمهين – بن محمد محمد حاسي الغلة – وقد تمحورت الأسئلة التي تمت صياغتها حسب المؤشرات السوسولوجية المرتبطة بالفرضية " الصراع أساس لبناء الهوية المهنية" حول :

- المؤشر الأول: عدم الرضا الوظيفي
- المؤشر الثاني: التنظيم المقاوم
- المؤشر الثالث: التهميش

## جدول يوضح ارتباط المؤشرات بمحاور الأسئلة

المؤشر السوسيولوجي	محاور الأسئلة في المقابلة	الدلالة السوسيولوجية
مؤشر عدم الرضا الوظيفي	محور الرضا الوظيفي	يتجلى في التعبير عن الإحباط منظر وفالعمل، غياب التحفيز، الشعور بعدم القيمة أو ضياع الجهد.
مؤشر التنظيم المقاوم	محور أشكال الاعتراف	يظهر من خلال مقاومة العمال لأنماط الاعتراف الرسمية أو السطحية، وتفضيلهم لاعتراف أفقي داخل العمل.
مؤشر التهميش	محور الاعتراف الاجتماعي	يعكس غياب الاعتراف المهني أو المعنوي من قبل زملاء أو المسؤولين، مما يؤدي لشعور بالإقصاء أو اللامرئية.

مؤشر عدم الرضا الوظيفي:

يؤكد جميع المبحوثين على أهمية نيل الاعتراف لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم . فعند سؤال أفراد العينة : هل ترى أن الاعتراف بمجهود الموظف يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لديه ؟ كيف ذلك ؟ يجيب الجميع ب : " نعم " ويبررون ذلك بأنه يمنحهم التحفيز . حيث تجيب المبحوثة رقم 4 وهي أنثى تبلغ من العمر 42 سنة – عاملة نظافة – " واه لو كان نسمع كلمة شابة تطلقها المورالبانية نفرح ونحط راسي فالخدمة " . هنا تعبر المبحوثة عن رغبتها في نيل الاعتراف لتتحفز على أداء مهامها والاجتهاد أكثر . في المقابل تظهر عدم رضا وظيفي لديها وهو ما يتأثر بنقص الاعتراف في بيئة العمل حيث تجيب عن السؤال : هل ترى أن هناك نقصا في الاعتراف بعملك ؟ كيف يؤثر ذلك عليك ؟

تجيب نفس المبحوثة : " واه باينة هاذي كاين نقص كبير وبزاف هما يشوفو فينا غير عاملة نظافة (femme de ménage) ماشي قاع مقيمني . يسحقوني برك نقيلمهم بيروياتهم " .

يظهر من خلال هذه الإجابة أن نقص الاعتراف يؤثر على الرضا الوظيفي لدى المبحوثة . كما يظهر أنها تنال اعتراف وجوديا ( قانونيا ) من طرف زملائها في المؤسسة فهي حسبها يعاملونها بطيبة واحترام مقابل أدائها لمهامها المهنية ويتم تجاهلها من طرفهم في غير ذلك وهذا ما يؤكد غياب الاعتراف الأخلاقي ( الاجتماعي ) ما يؤثر على الرضا الوظيفي لدى أغلبية أفراد عينة البحث .

نلاحظ هنا أن الاعتراف في جانبه القانوني فقط وتغييب الجانب الاجتماعي يولد شعور بالتهميش لدى المبحوثين .

في حين ترى مبحوثة أخرى أنه لا يوجد نقص في الاعتراف داخل المؤسسة لكنها تعترف وتؤكد أنها تكتسب الاعتراف قانونيا وهو ما صرحت به المبحوثة رقم 3 – أستاذة تكوين مهني تبلغ من العمر 50 سنة عند سؤالها : " كيف يتجلى الصراع أو التفاوض من أجل الاعتراف داخل بيئة العمل ؟ حيث تجيب " فارضة روعي بخدمتي " .

هنا تظهر المبحوثة التي تعبر عن أقلية في مجتمع البحث وجود رضا وظيفي يتأثر بالاعتراف في بعده القانوني "

كما يظهر من خلال هذا المحور في المقابلات صراع رمزي داخل بيئة العمل حيث يصرح احد المبحوثين : " كاين لي ما يخدمش بصح بيان، و انا نخدم وما بيان عليا والو الناس دير فالنش باش المسؤول يشوفهم" و يصرح آخر: " أنا نخدم نخدم بصح ديما نحس روعي ناقص مكانش لي يقولك بارك الله فيك ولا خدمت مليح، كاين غير الضغط" هنا يبرز

التوتر بين الجهد المبذول والشعور بعدم التقدير كما يكشف عن وجود صراع رمزي داخل بيئة العمل حيث ينتج الاعتراف بناءً على الظهور وليس الاداء الفعلي هنا نستحضر مفهوم بيار بورديو حول رأسمال الاعتراف كجزء من الرأسمال الرمزي الذي يوزع بشكل غير عادل مما يخلق تمييزاً داخل الحقل المهني وبالتالي ينتج عدم رضا وظيفي لدى الفاعل المهني<sup>1</sup>. وهنا يتقاطع مع أكسل هونيث الذي يعتبر الاعتراف شرطاً أخلاقياً للتكوين علاقة ايجابية مع الذات وحين يغيب هذا الاعتراف يظهر ما يسميه بالاحتقار الاجتماعي الذي يمس كرامة الفرد ويقوض استقراره المهني<sup>2</sup>.

تكشف المقابلات عن تمثيلات لعدم الرضا الوظيفي عند أغلبية المبحوثين فنلاحظ أن الرضا لا يرتبط فقط بالجانب المادي بل يرتبط أيضاً : الكرامة المهنية، والعدالة التنظيمية والمعاملة الإنسانية. حيث تشير تصريحات بعض المبحوثين إلى ذلك مثل: "تحس روحك خدام بلا قيمة"، "علاش واحد يخدم و يخرج من الباب الضيق"، "ما نطلبش حاجة كبيرة غير كلمة حلوة باه تحس روحك عندك قيمة". هذه التعبيرات تتقاطع مع تصور كلود دو بار للهوية المهنية التي تنشأ من ممارسات و علاقات اجتماعية بين مختلف العناصر الفاعلة ، إذ يرى أن الهويات المهنية هي نماذج سلوكية معترف بها اجتماعياً يستخدمها الأفراد للتمييز عن بعضهم البعض في مجال العمل<sup>3</sup>.

### مؤشر التنظيم المقاوم:

يجمع كل المبحوثين على أن نيل الاعتراف سواء كقيمة معنوية ( أخلاقية ) أو مادية ( تحفيزات مالية ، وترقية ) يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم حيث نلاحظ تكرار الإجابة : " التقدير ، والاحترام " ومكافأة مالية عند جميع المبحوثين عند سؤالهم : ما هي أشكال الاعتراف التي يحبونها لتحقيق الرضا الوظيفي ؟ وهذا ما يظهر أشكال الاعتراف المرغوب في نيلها من طرف مجتمع البحث .

و هذا نقيض ما يظهر وما هو موجود في الواقع إذ يعبر أغلبية المبحوثين أن الاعتراف يجب أن ينتزع أو يفرض على الآخر حيث يصرح المبحوث رقم ( 10 ) في ذلك وهو من جنس ذكر يبلغ من العمر 41 سنة يعمل عون مكتب عند سؤاله: كيف يتجلى الصراع أو التفاوض من أجل الاعتراف داخل بيئة العمل ؟ حيث أجاب : لا زم تدي حقك بيدك وتفرض روحك ما تتكل على تا واحد هنا " .

<sup>1</sup> - بيار بورديو ، التمييز : نقد اجتماعي للحكم ، ترجمة محمد سميح الطيار ، دار الفرابي ، بيروت ، ص 124-165 .  
<sup>2</sup> - أكسل هونيث ، صراع من اجل الاعتراف، القواعد الأخلاقية للمأزق الاجتماعية ، ترجمة جورج كتورة ، 2015 ، ص 25 - 78 .

<sup>3</sup> - Claud Dubar , formes identitaire et socialisation professionnelles , opcit ,60

أما المبحوث رقم ( 09 ) وهو من جنس ذكر أيضا و يبلغ من العمر 52 سنة ويعمل كرئيس مصلحة حيث أجاب :يجب أن يتم عن طريق فرض النفس بالعمل والاجتهاد قبل المطالبة بالاعتراف " .وتتكرر الإجابة بضرورة فرض النفس عند باقي المبحوثين .

كما تكشف المقابلات أن المبحوثين عندما يواجهون غياب الاعتراف أو التهميش من طرف المؤسسة -الاعتراف العمودي- يبدوان في تبني أشكال مقاومة جماعية تظهر تفاعلهم مع صراعهم للحصول على الاعتراف. تصرح مبحوثة: " حنا ديمنا مع بعضانا حتى ولو كان ما تسمعش بينا الإدارة نتعاونو ونرقدو بعضنا بعض " يكشف هذا التصريح كيف يظهر المبحوثون التنظيم المقاوم حيث يتخذون التضامن الجماعي أداة لمقاومة التهميش ولايجاد أشكال بديلة من الاعتراف بين الزملاء في بيئة العمل حتى في ظل غياب التقدير من إدارة المؤسسة.

يظهر من خلال تصريحات المبحوثين أن الاعتراف في بيئة العمل يرتبط بالصراع بين الفاعلين المهنيين

### مؤشر التهميش:

لغرض قياس مؤشر التهميش عند عينة البحث قمنا بصياغة أسئلة المقابلة لنتمحوّر حول الاعتراف الاجتماعي في بيئة العمل وقد توصلنا من خلال ذلك إلى ما يلي:

يجمع أغلبية المبحوثين على أهمية الاعتراف من طرف الإدارة والزملاء كما يؤكدون على أنه مصدر للتحفيز المهني حيث ينظر إلى الاعتراف كألية تعزز الشعور بالقيمة والوجود داخل المؤسسة حيث نلاحظ عند سؤال المبحوثين : كيف تشعر عندما يتم الاعتراف بجهودك في العمل ؟ تتكرر الإجابة : **بالفرح والسرور** " عند اغلب أفراد العينة . كما تكشف المقابلة عن وجود رغبة ملحة في الاعتراف الاجتماعي لدى المبحوثين حيث يتم التعبير عن ذلك بعبارات مباشرة تتم عن الإحباط مثلما تصرح المبحوثة رقم 4 وهي أنثى تبلغ من العمر 42 سنة – عاملة نظافة- " خدمتي نخدمها من قلبي بصح ما كاين حتى واحد يقولك يعطيك الصحة، كاينة ولا مكانش غير كيف كيف (تقصد نفسها)" هذا يعكس شعورا ب"اللامرئية" داخل المؤسسة ويمكن تفسيره بالتهميش. الاعتراف هنا لا يفهم كمكافأة مادية بل حاجة رمزية للاندماج والتقدير. في تصريح لمبحوث آخر يظهر مؤشر التهميش بوضوح حيث يقول "نشوف غير لي عندهم عرف هو ما لي يستاهلو، واحنا يتمسخرو بينا ويقولك اخدم خدمتك راك خالص عليها" تشير هذه العبارة الى تجربة تهميش ممنهج ناتج عن التمييز داخل بيئة العمل ما يؤدي إلى نزع القيمة المهنية عن الذات وهو ما يشكل تهديدا للهوية المهنية للعامل.

من خلال التصريحات التي أدلى بها المبحوثون في المقابلة نستنتج ان غياب الاعتراف ليس مجرد مشكلة إدارية أو تواصلية بل هو شكل من اللامساواة الرمزية التي تنعكس على تمثلات الهوية. فحسب اكسل هونيث<sup>1</sup>. فالاعتراف ضروري لتكوين علاقة ايجابية مع الذات فعندما يحرم الفاعل من الاعتراف يشعر بالإقصاء ويبدأ في التشكيك في موقعه ومساهمته ما يؤدي إلى الاغتراب المهني وفقدان الشعور بالانتماء للمؤسسة.

---

<sup>1</sup> - اكسل هونيث ، نانسي فريزر ، اعادة توزيع أم الاعتراف ؟ مقال جدل فلسفي – سياسي ، الطبعة 7 نشرت 2003

### خلاصة الفصل :

من خلال تحليل المقابلات وتصريحات المبحوثين يظهر لنا أن الاعتراف بالنسبة لمجتمع البحث هو نتيجة صراع رمزي بين الفاعلين المهنيين داخل المؤسسة .

ينحصر هذا الاعتراف في بعده القانوني حيث نلاحظ من خلال المقابلة مع المبحوثين حالة عدم الرضا الوظيفي كما يمكن أن يلمسها " حالة اغتراب وظيفي " عميقة ناتجة عن غياب أو ضعف آليات الاعتراف الاجتماعية داخل بيئة العمل . يظهر ذلك من خلال شعور عام بالتهميش وعدم تقدير الجهود وندرة فرص التطور المهني ويبدو أن عدم الرضا الوظيفي ليس فقط مرتبطا بطبيعة المهام أو ظروف العمل بل هو بالأساس انعكاس لنقص الاعتراف بمختلف أشكاله .

### - الاعتراف المؤسسي :

يشكو المبحوثين من غياب التقدير الرسمي من قبل الإدارة سواء على مستوى الترقية أو التحفيز المعنوي مما يؤدي إلى الشعور بالإقصاء من منطلق العدالة التنظيمية .

### الاعتراف الأفقي ( بين الزملاء ) :

يظهر ضعف في العلاقات المهنية التشاركية حيث تسود النزعة الفردية وتقل ثقافة الدعم المتبادل ما يحد من بناء هوية مهنية جماعية أو شعور بالانتماء .

نحن أمام ظاهرة سوسيولوجية أين يتقاطع فيها غياب الاعتراف مع هشاشة الهوية المهنية وتتحول فيها المؤسسة إلى فضاء يُمارس فيه التجاهل المنظم بدل التقدير ما يكرس شعورا عاما بالتجريد من القيمة ويجعل من العمل تجربة مغتربة تفقد فيها الذات معناها المهني والاجتماعي .

يتوافق هذا الوضع مع تصور " اكسيل هونيث " للاعتراف كشرط لتكوين الذات الأخلاقية والاجتماعية فغياب الاعتراف يُفضي إلى فقدان الفرد إمكانية بناء هوية قائمة على التقدير المتبادل والانتماء<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مقال للدكتورة : بدران دليلة من جامعة الاغواط ، مجلة التراث / 2017 / 04 N° 7 : VOL الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و اللامن الوظيفي ، مقارنة سوسيو ثقافية ل " اللود دوبار و " سان سوليو " لمنظور أزمة الهوية ص 119-121-122-123-125

# الفصل الثالث

## التنشئة الاجتماعية و تشكيل

### الهوية

التنشئة الاجتماعية و تشكيل الهوية المهنية الفردية و الاجتماعية للعامل :

يعتبر مفهوم التنشئة الاجتماعية في علم الاجتماع من المفاهيم المركزية ، إذ يشكل حجر الأساس في فهم كيفية اندماج الأفراد داخل الجماعات والمؤسسات وذلك من خلال اكتسابهم القيم والمعايير والتمثلات التي تنظم السلوك داخل تلك البنى .

و هي تصاحب الفرد طيلة حياته إذتعتبر من أهم محطاتها حيث تتجلى في اللحظة التي يلتحق فيها بعالم العمل ، خصوصا عندما يتعلق الأمر بمؤسسات مهنية لها ثقافتها وأعرافها الخاصة ، كحال مؤسسة التكوين المهني والتمهين – بن محمد محمد حاسي الغلة -

في هذا الإطار يرى Claude Dubar : " أن التنشئة المهنية ليست مجرد تعلم لمهارات تقنية بل هي بالأساس سيرورة تكون للهوية المهنية حيث يعاد تشكيل صورة الذات في علاقتها بالآخرين وبالمؤسسة"<sup>1</sup>

ووفقا للنظرية السوسولوجية للمؤسسة ترى هذه الأخيرة مكان ثان للتنشئة الاجتماعية الأولى فإن المؤسسة تصبح مكان لغرس قيم العمل الجاد وتعزيز قيم اجتماعية التي تلقاها فتصبح المؤسسة مصدر لإعطاء الهوية ومكان منتج لثقافة نوعية وخاصة بالمؤسسة .<sup>2</sup>

و من خلال تتبعنا لموضوعنا دور الاعتراف في بناء الهوية المهنية وكذا استكشاف أشكال الاعتراف لدى الفئة السوسيو مهنية من (رئيس مصلحة ، وأستاذ ومحاسب إداري ، ومساعد تكوين ، وعون مكتب وعامل مهني ) . وانطلاقا من كل هذا حاولنا الوصول إلى هدف بحثنا المتمثل في مساهمة الاعتراف في بناء الهوية المهنية ومن تم التعرف على الفئة العمالية الداعمة للاعتراف والفئة الأخرى التي تعاني التهميش والاعتراب

أما من ناحية أهدافنا على المستوى الشخصي فسنحاول ونطمح إلى تقديم إسهام معرفي وعلمي حول هذه الظاهرة وذلك بإثرائه بمصطلحات معرفية جديدة ، وبتقديم تحليلات تتعلق بانعكاسات النتائج المحتملة على الواقع المهني والمؤسساتي لمختلف الأبعاد

و بهذا الصدد سنذكر بالأسئلة المتعلقة ببحثنا والتي كانت الشكل التالي :

- كيف يساهم الاعتراف في بناء الهوية المهنية ؟

أما الفرضيات فكانت على الشكل التالي :

الفرضية الأساسية : للاعتراف دور فعال في بناء الهوية المهنية .

<sup>1</sup> - كلود ديبار ، التنشئة الاجتماعية ، بناء الهويات الاجتماعية و المهنية ، ارمان كولان ، باريس ، 1991 ص 114  
<sup>2</sup> - محمد المهدي بن عيسى ، علم الاجتماع التنظيم ، من سوسولوجية العمل الى سوسولوجية المؤسسة ص 238

### الفرضية الفرعية :

- تعمل التنشئة الاجتماعية في المؤسسة على تشكيل الهوية الفردية والاجتماعية للعامل .

أما على مستوى المنهجية فاعتمدنا أولاً من الناحية النظرية على المقاربة التفاعلية التي تستند إلى فكرة مركزية مفادها أن الواقع الاجتماعي لا يفهم إلا من خلال الفاعلين أنفسهم ، أما من ناحية المنهج فاعتمدنا على المنهج الكيفي لاختبار الفرضية وما يتطلبه من إنصات وتفصيل وتحليل نوعي للمضامين الخطابية التي ينتجها الفاعلون . أما بالنسبة للتقنية المعتمدة في هذه الدراسة فقد اعتمدنا على المقابلة كوسيلة لمساءلة الأفراد بطريقة مباشرة وكذا جمع المعطيات لأنها تتيح للباحث تحقيق توازن بين التوجيه والحوار المفتوح مما يسمح باستكشاف تمثيلات الفاعلين حول الاعتراف كما لا ننسى الملاحظة التي لها أهمية بالغة في تدعيم بحثنا واغناء المعطيات بحيث تسمح برصد بعض التفاعلات غير المصرح بها خطابياً حيث أن مجتمع بحثنا كان في مؤسسة التكوين المهني والتمهين – بن محمد محمد حاسي الغلة – ولقد تضمنت عينتنا 10 أفراد ( 5 إناث و 5 ذكور ) جمعت بين الأساتذة وإداريين وعمال مهنيين تم انتقاؤهم بصفة قصدية وسنقوم بتغطية هذا الفصل وفق عناصر التنشئة الاجتماعية :

- المؤشر الأول : اكتساب القيم والمعايير .

- المؤشر الثاني : التكيف مع ثقافة المؤسسة .

- المؤشر الثالث : الاندماج الاجتماعي .

### 1- اكتساب القيم و المعايير :

يعد اكتساب القيم والمعايير من ابرز مؤشرات التنشئة الاجتماعية لأنه يمثل اللحظة التي يكتسب فيها الفاعل المهني مبادئ العمل اين يصبح قادراً على التصور وفق الرمزية الجماعية للمؤسسة لكن في بعض السياقات كما هو الحال في مؤسسة التكوين المهني والتمهين – بن محمد محمد حاسي الغلة – تغيب مرجعية واضحة للقيم ما يضع الوافد الجديد في حالة إرباك وتيه رمزي .

إذ اجمع العديد من المبحوثين على انه هناك نقص كبير في الانتماء الاجتماعي المهني حيث أجاب أغليبيتهم ب " لا " عند سؤالنا لهم : هل تشعر بأن المؤسسة تقدر وجودك ؟ حيث تكررت هذه الإجابة عند ( 8 ) أفراد من المبحوثين ومثال ذلك ما صرح به المبحوثة ( م ه . أنثى . 29 سنة محاسب إداري )

«صراحة الاحترام والتقدير تعلمته في دارنا وتربيت عليه بين والدي وإخوتي ، بصح هنا في الخدمة تعلمت بلي الاحترام واجب فقط» .

هذا ما يبين غياب بنية واضحة للقيم المهنية داخل المؤسسة إضافة إلى أن الأفراد يعيدون إنتاج قيمهم العائلية بدلا من الاندماج في ثقافة تنظيمية مشتركة .

في حين يعبر مبحوث آخر عن موقف مناقض وساخر من هذه القيم وذلك ما صرحت به المبحوثة ( س . ح . أنثى . 42 سنة ) ( عاملة نظافة ) «ما يبغوني ما والو يبغوني كي نقيلمهم بيروياتهم و نمسح طوابلهم».

هذا ما يظهر أن عملية التنشئة تختزل في المهام الروتينية ولا تشمل بناء الهوية المهنية .

هذه الأقوال تشير إلى أن الخطاب القيمي داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين يُنظر إليه كمجرد " واجهة شكلية " وأن الفاعلين لا يجدون في المؤسسة مرجعية فعلية للسلوك المهني والنتيجة كل فاعل يعيد إنتاج مرجعيته الخاصة سواء العائلية أو التجربة الشخصية بدلا من الانخراط في مشروع قيمي مشترك الأمر الذي يؤدي إلى غياب إطار قيمي واضح يعطل وظيفة التنشئة ويجعل المؤسسة عاجزة عن إنتاج جماعة مهنية متماسكة الأمر الذي من شأنه تعميق الفجوة بين الفرد والمحيط وذلك من خلال إدخال العامل في منطلق " البقاء المهني " لا " التكوين الأخلاقي " وهذه نقطة مهمة وحساسة في تفعيل دور التنشئة لدى الفاعلين .

و هذا ما يتعارض مع قول : كلود ديبار الذي يقول في ذلك : " تعتبر الهوية المهنية نتاجا لصيرورة تاريخية وتفاعلات اجتماعية في مجال العمل والتنظيم و هذه التفاعلات تتولد عنها معاني وقيم وخبرات مشتركة بين الأفراد لتعطي لنا في نهاية الأمر خصوصيات مما يضمن استمراريتها وهذا المجال تحكمه ديناميكية خاصة به تعمل على تغييره وتطويره وكما تشكل أيضا وعاء لعمليات الاندماج الاجتماعي و لمهني " <sup>1</sup> .

وهو نفس طرح ايميل دوركيام حين : اعتبر القيم والمعايير عناصر مؤسسة للنظام الاجتماعي وغيابها يؤدي إلى حالة الفوضى الأخلاقية " الأنومي " <sup>2</sup> .

## 2 – التكيف مع ثقافة المؤسسة :

إن التكيف مع ثقافة المؤسسة يؤدي إلى قدرة الفاعل على " الاندماج السلوكي والرمزي " في المحيط المهني من خلال تبني قيم غير معلنة والقدرة على فهم " البيئة

1- اشكالية الملتقى الدولي حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيو ثقافية في المجتمع الجزائري ايام : 27-28 فيفري 2001 ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة ورقلة ، الجزائر  
2- ايميل دوركايم ، تقسيم العمل الاجتماعي – ترجمة حافظ جمالي ، المنظمة العربية للترجمة 2015 ص

الاجتماعية " داخل المؤسسة وهو ما يتيح له فرص الاعتراف ، والترقية ، والاندماج الفعلي غير أن هذا التكيف ليس دوما طوعيا بل قد يتحول إلى تكيف قسري أو مخالف خاصة حين تكون ثقافة المؤسسة قائمة على اللامساواة ، والغموض والتمييز والعلاقات الشخصية بدل المهنية .

حيث صرحت لنا الباحثة ( س . ح أنثى 42 سنة عاملة نظافة ) «ما لقيتس روعي معاهم ، صعيبة باش توالف طباعهم وعاداتهم وانا ما خصنيش باش نوالف طباعهم تسمعهم يهدروا على الاحترام والمقدارةصبح هناك غي تنوفيكلكشي خرطي» هذا التصريح يعكس هوة رمزية تفصل بين الفرد ومنظومة القيم السائدة داخل المؤسسة وغالبا ما يربط بالتهميش أو فقدان الاغتراب .

و هذا ما أشار له موسى مارسيل حين قال : " إن العلاقات داخل المجتمعات التقليدية والمؤسسات ذات الثقافة الشفوية تبنى على الهبة المتبادلة والالتزامات غير الرسمية ، ما يعني أن الفاعل الجديد مطالب بفهم هذه الديناميكيات الخفية ليتم قبوله " <sup>1</sup> .

كما صرح مباحث آخر ( ت . ب . ذكر . 38 سنة أستاذ تكوين مهني ) بحكم خبرته المهنية التي تعادل 12 سنة حين قال : «ماشي شرط تتكيف مع العقلية لي دور في المؤسسة ، خصك تعرف كيفاش تهدر ومع من تهدر ووقتاش تهدر ، القانون هنا هاك ماشي مكتوب افهم مليح الناس هنا كي تخمم و مشي امورك وكيفا قالو ناس بكري احفظ الميم تحفظك » .

إن ثقافة المؤسسة هنا شفوية ليست قائمة على قيم مهنية مشتركة بل قائمة على الرموز وعلاقات قوة لا على قواعد ونصوص مكتوبة وأحيانا على مناورات داخلية الأمر الذي يعطي للتكيف بان يصبح شكلا من التمثيل الجماعي لأداء دور مقبول وليس إتمام حقيقي له .

وهو الأمر الذي قال عنه : بيار بورديو " أن الفاعلين في الحقول الاجتماعية يطورون أنماط تصرف يتماشي مع موازين القوى داخل الحقل ، وعندما تكون القواعد غير مكتوبة يُجبر الفرد على تطوير تكتيكات يومية تمكنه من التعايش دون تصادم <sup>2</sup> .

كما ذهب مباحث آخر إلى حد القول –«أنا كرهت هاذي ماشي بلصتي ، عقلية تاع تيزبيز رانا نساغفو برك على خاطر العائلة و نديرو كيما يقولونا شا يدير الميت بين يد غساله » .

1 - مارسيل موسى ، مقال في الهبة ، أشكال التبادل في المجتمعات الأرخية و أسبابها ، ترجمة محمد الحاج سالم ، دار الكتاب الجديد المتحدة ، بيروت 2014

2- بيار بورديو، التمييز نقد اجتماعي للحكم ، ترجمة محمد سميح الطيار ، دار الفرابي ، بيروت ، 2014 ص 128

في حين يرى مبحوث آخر ( ب . ع ذكر . 35 سنة مساعد تكوين ) إن التكيف مع ثقافة المؤسسة صعب ومتعب سواء مع الرؤساء أو العمال العاديون حيث صرح في ذلك : « يليق تتعامل مع قاع العقليات وقاع الرسان الناشفة والقبيحة باش تقد تعطي لكل واحد قوسطو هو ديرله خاطره على حساب فهمته »

فالفاعل هنا يجبر على تكيف سلوكه مع ثقافة المؤسسة بطريقة لا تعبر عن قناعاته أو تكوينه أو ميوله و بالتالي لا ينتج انتماء بل ينتج ما يمكن تسميته ب " النفاق التنظيمي " أو التمثيل المهني حيث يقوم الفرد بأداء دور يبدو مقبولاً فقط للبقاء والأمر الذي عبر عنه ارفينغ غوفمان حين قال : أن الأفراد داخل المؤسسات يُجبرون أحياناً على تمثيل ادوار لا تعبر عن ذاتهم الحقيقية مما يخلق انفصاماً بين الهوية المعاشة والهوية المعروضة فالتكيف في هذه الحالة هو مجرد أداء اجتماعي لضمان القبول لبناء هوية فعلية<sup>1</sup>

هذه الأقوال تعبر عن وجود ثقافة تنظيمية غير رسمية ، شفوية لا يمكن تعلمها عبر التكوين الرسمي بل عبر الملاحظة و التجربة .

### 3 – الاندماج الاجتماعي :

الاندماج المهني في المؤسسة يحس الفاعل بالشعور بالانتماء والمشاركة في القرارات غير الرسمية والاعتراف المتبادل داخل جماعة العمل فهو إذن لا يقتصر على التواجد الفيزيولوجي في المؤسسة فحين يشعر الفرد انه غريب أو غير معني بما يحدث نكون أمام حالة تهميش مهني رمزي ناتجة عن فشل التنشئة إذ اجمع معظم المبحوثين عن صعوبة في الشعور بالانتماء المهني داخل المؤسسة وغياب الإحساس بالانتماء لأنهم يؤدون مهامهم بشكل آلي ويغادرون دون تواصل أو اندماج فعلي .

و مثال على ذلك ما صرح به المبحوث ( ب . ع ذكر . 35 سنة مساعد تكوين ) « أنا نخدم و نخرج ما نحيش نخالط روجي معاهم لهم دينهم و لي ديني » .

هنا يشعر الفاعل بغياب الإحساس بالانتماء مما يؤدي إلى انسحاب نفسي وسلوكي يؤثر على إنتاجية المؤسسة والمردود .

كما صرح مبحوث آخر ( ع . م أنثى 48 سنة عون مكتب ) حين قالت : «تروح عند المدير تشكيله يقولك راني لاهي روج عند cheffe personnelle" تروح عند هاذ الشاف تحسب راك تطلب عليه أنت تهدر معاه وهو يلعب بالتليفون مقلق غي مينت تروح من عنده » .

<sup>1</sup> -ارفين غوفمان ، تقديم الذات في الحياة اليومية ، ترجمة ثائر ديب ، دار معنى للنشر و التوزيع ط 1 2021 ص 22 .

كما عبر مبحوث آخر في ذلك ( ذكر 38 سنة أستاذ تكوين ) بقوله : «أنا كرهت تروح دوموندي حاجة تقعد سيمانة ولا عطاو هالك ما لقري تكون ما حتاجها مثلا شهادة عمل لتقديمها للتعويضات التحاليل الطبية قعدت 20 يوم بشا ديتهيا وين ماروحيقولولي يا راها واجدا يا ما كانش لي يسينيها يا المدير في اجتماع يا السيكريتار راهي مريضة يايايا.....يهبولك» .

و هذا ما يتناقض مع نظرية إكسيل هونيتالتي : " تؤكد أن الاعتراف هو شرط الاندماج الاجتماعي ، الفرد لا يندمج إلا عندما يشعر بأنه مرئي ، ومسموع ومعبر داخل الجماعة المهنية"<sup>1</sup>

كل هذه الأقوال كشفت عن غياب الإحساس بالانتماء وعدم الرغبة في الاستثمار العاطفي أو الاجتماعي داخل المحيط المهني الفرد هنا يؤدي مهامه بشكل إلي و يغادر دون تواصل أو اندماج فعلي فالاندماج المهني يتطلب اعتراف رمزيا من الجماعة .

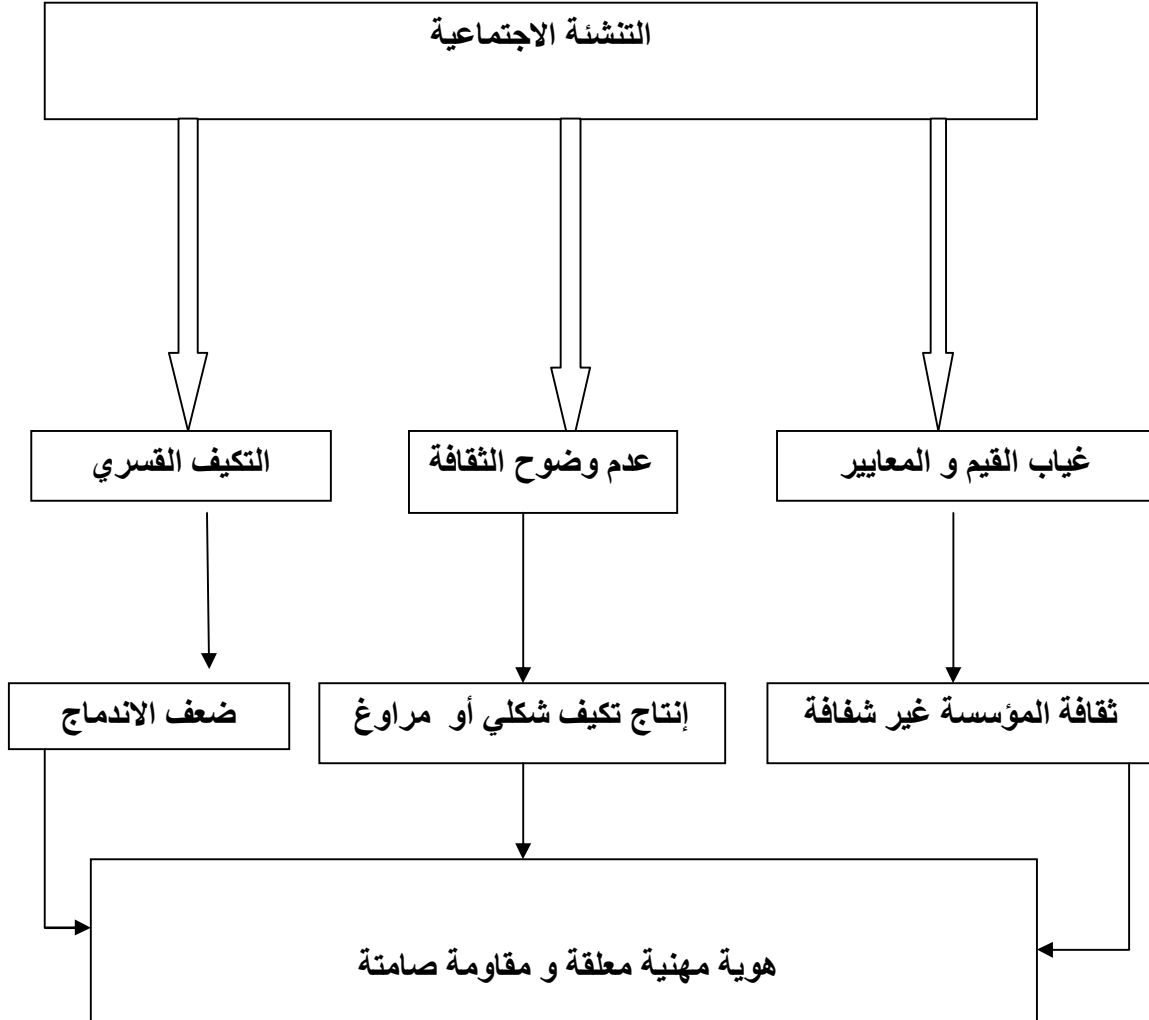
فحين لا يجد الفرد مساحات للاستماع أو الاعتراف أو المبادرة وحين يعامل كعنصر هامشي لا يمنح فرصة للتعبير ولا يطلب رأيه فهو يعيد إنتاج نفسه كغير " منتم" .

و هذا ما عززه بيار بورديو : " حين أشار إلى أن الاندماج في الحقول المهنية يتطلب امتلاك رأس مال ثقافي واجتماعي والتمكن من لغتها الخاصة والفضل في ذلك ينتج تهميشا ذاتيا حيث يسحب الفرد دون مقاومة "<sup>2</sup>

### - العلاقة بين المؤشرات :

- غياب القيم والمعايير يجعل ثقافة المؤسسة غير شفافة ما يربك الفاعل .
- عدم وضوح الثقافة يُنتج تكيفا شكليا أو مراوغا .
- التكيف القسري يؤدي إلى ضعف الاندماج وبالتالي الشعور بالتهميش المهني .
- النتيجة : هوية مهنية معلقة ومقاومة صامتة تعبر عن رفض غير مباشر للنظام

<sup>1</sup> -إكسيل هونيت ، الصراع من أجل الاعتراف ، ترجمة جورج كتورة ، مكتبة الشرق ، بيروت 2015 ص 112 .  
<sup>2</sup> -بيار بورديو ، اسئلة علم الاجتماع الانعكاسية ترجمة فؤاد البستاني دار المعارف ، مصر سنة 1994 .



الشكل : يوضح العلاقة بين مؤشرات – التنشئة الاجتماعية -

### خاتمة :

تظهر نتائج المقابلات أن التنشئة الاجتماعية داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين – بن محمد حاسي الغلة – ليست عملية تشاركية منظمة بل هي سيرورة مكتسبة تنتج فاعلين مترددين لا يكتسبون القيم والمعايير الجماعية ولا يشعرون بالانتماء و يُفرغ وجودهم من أي إحساس بالاندماج أو الاعتراف أين تتحول بذلك تجربة العمل من فضاء للارتقاء بالذات إلى مجرد أداء ميكانيكي خال من الروابط المهنية أو الرمزية هذه الوضعية تعزز آليات التهميش الرمزي وتفرغ الهوية المهنية من محتواها الفعلي مما يهدد التماسك التنظيمي ويضعف جودة التكوين وأداء الفرق .

# الفصل الرابع

## عرض و مناقشة النتائج

في هذا الفصل سنتناول نتائج الدراسة الميدانية التي أجريت بمؤسسة التكوين المهني والتمهين - بن محمد محمد حاسي الغلة - بهدف الإجابة عن الإشكالية الرئيسية للبحث كيف يساهم الاعتراف في بناء الهوية المهنية داخل المؤسسة؟

### 1 - عرض النتائج المتعلقة بالصراع كأساس للاعتراف بالهوية المهنية :

يرتبط الصراع في السياق السوسيولوجي بعدم التوازن في توزيع الموارد ، الاعتراف أو السلطة داخل الحقل المهني فيعرفه : Pierre Bourdieu " كنتاج تنافس على رأس المال الرمزي داخل الحقل الاجتماعي غير متكافئ ".<sup>1</sup>

#### أ - التنظيم المقاوم :

في ظل غياب آليات شفافة للتقدير والاعتراف يطور بعض الفاعلين ممارسات مقاومة خفية داخل المؤسسة لا تظهر للعيان مثل ( رفض المشاركة ، وعدم الانخراط ، وعرقلة القرارات ... )

- نموذج من تصريح مبحوث :

«كايين غاشي ما تبغيش تبعد ولا تزيد من عندها علا خاطرش رانا منسيين نديرو لي نديرو وما يستعرفوش بينا » .

هذا التصريح يمثل نوع من المقاومة اليومية أو ما يسميه : " Michel Crozier ب الاستراتيجيات الدفاعية في النظام البيروقراطي " حيث يسعى الأفراد من خلال هذه المقاومة الحفاظ على مكانتهم عبر الانسحاب أو العرقلة " <sup>2</sup>

- كما يمكن فهم هذه الممارسات من خلال مفهوم ( EXIT ) عند Albert o Hirschman في كتابه والذي يشير إلى أن "العامل عند الشعور بالإقصاء أو التهميش إما ينسحب أو يحتج ما يمثل آلية صراعية دفاعية عن الذات المهنية " <sup>3</sup>.

#### ب - عدم الرضا الوظيفي :

أبرزت المقابلات الميدانية بمؤسسة التكوين المهني والتمهين شعور المكونين بعدم الرضا الوظيفي وذلك ليس بسبب ضعف الأجور فقط بل نتيجة الإحساس بعدم التقدير وغموض الأدوار ، والتهميش من القرارات وعدم وجود مساحات للاستماع . هذا الشعور يمثل بؤرة انطلاق التوترات داخل المؤسسة .

<sup>1</sup> - بيار بورديو، التمييز نقد اجتماعي للحكم ، ترجمة محمد سميح الطيار ، دار الفرابي ، بيروت ، 2014 ص 128  
<sup>2</sup> - ألبرت أوتوهيرشمان ، الخروج ، الصوت ، الولاء ، harvard university press ، الولايات المتحدة الأمريكية ، سنة 1970 دار المنظمة العربية للترجمة بالتعاون مع الهيئة المصرية العامة للكتاب ص 4-7

- نموذج من تصريح مبحوث :«خدمت 12 سنة عمري ما أعطوني مسؤولية ولو بالتكليف نحس بيها روعي بلي أنا كيان هنا » .

هذا التصريح يجسد الشعور بانعدام الأهمية ويكشف عن فجوة بين ما يتصوره الفرد حول دوره وما يعكسه الواقع داخل المؤسسة .

### ج- التهميش :

أظهرت المقابلات الميدانية أن مفهوم التهميش لا يتجلى في التفاعلات اليومية بل يعاد إنتاجه عبر البنية التنظيمية نفسها من خلال عدة نقاط نذكر منها :

- التفاوت في توزيع المهام والفرص .

- غياب آليات تشاركيه في اتخاذ القرارات .

- ضعف الاعتراف بالمجهودات غير المرئية .

و في هذا الصدد صرحت لنا مبحوثة بالقول :«كاين ناس زفافة يخدمو غي معاهم و الباقي وووووويومهمشينهه . »

هذا التصريح تعبير واضح عن الإقصاء الرمزي الناتج عن استغلال السلطة ونفوذ القوة غير الرسمية داخل المؤسسة .

حيث يعرف إسماعيل حاج علي ذلك ب : " وضعية اجتماعية يتم فيها الإقصاء الأفراد من التفاعل الرمزي والمادي داخل الفضاء سواء بطريقة مباشرة أو ضمنية ما يفقدهم الإحساس بالانتماء والقيمة " <sup>1</sup>

## 2 – عرض النتائج المتعلقة بالتنشئة الاجتماعية :

التنشئة الاجتماعية هي العملية التي يتم من خلالها تعلم الفرد كيفية التصرف داخل محيطه المهني ويتبنى القيم والمعايير والسلوكيات التي تضمن له القبول والاندماج في الجماعة المهنية .

أو كما يعرفها كلود ديبار : " العملية التي تتيح للفرد بناء هويته المهنية من خلال التفاعل بين التجارب الذاتية وتموقعات المؤسسة " <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - اسماعيل حاج علي ، سوسولوجيا العمل و الإقصاء المهني ، منشورات القصة ، الجزائر ، سنة 2013 ص 87 .  
<sup>2</sup> - كلود ديبار – تفسير تحول أزمة الهويات ، ترجمة رنده بعث ، المكتبة الشرقية ، ط 1 لبنان ، 2008 ص 174

## أ- اكتساب القيم و المعايير :

يعتبر هذا المؤشر أول شرط ضروري لفهم البيئة المهنية تتمثل قيم فيه في احترام الوقت ، والانضباط ، والمسؤولية ، والكفاءة أما المعايير فهي القواعد غير المكتوبة للسلوك المقبول داخل المؤسسة .

و في هذا الصدد صرحت لنا إحدى المبحوثات «صراحة الاحترام والتقدير تعلمته في دارنا وتربيت عليه بين والدي وإخوتي ، بصح هنا في الخدمة تعلمت بلي الاحترام واجب فقط» .

يعكس هذا التصريح غياب بنية واضحة للقيم داخل المؤسسة .

## ب- التكيف مع ثقافة المؤسسة :

يطرح هذا المؤشر مدى فهم الفرد للسياقات غير الرسمية كاللغة ، والعلاقات ، والرموز... والانخراط في طريقة العمل المتداول داخل المؤسسة .

حيث صرح احد المبحوثين في ذلك «ماشي شرط تتكيف مع العقلية لي دور في المؤسسة ، خصك تعرف كيفاش تهدر ومع من تهدر ووقتاش تهدر ، القانون هنا هاك ماشي مكتوب افهم مليح الناس هنا كي تخم ومشي امورك و كيما قالو ناس بكري أحفظ الميم تحفظك» .

يظهر هذا التصريح نتيجة مفادها أن التكيف لا ينتج انتماء بل ينتج ما يمكن تسميته ب" النفاق التنظيمي " حيث يقوم الفرد بأداء دور يبدو مقبولا لا فقط للبقاء .

كما يبرز أن التكيف يتم عبر التجربة الذاتية لا من خلال منظومة تنشئة .

كما يتطلب الأمر نوعا من الذكاء العاطفي لفهم منطلق الناس لا منطلق المؤسسة .

## ج- الاندماج المهني :

هو شعور الفرد بأنه جزء من المؤسسة من خلال المشاركة والتفاعل مع الزملاء وتحقيق الإحساس بالانتماء و الدور الفعال .

حيث صرحت إحدى المبحوثات «أنا كي نكمل الخدمة نشور ممابا السلام وما نقولهاشنتقل مينتا روح لداري ما نعرضهم ما نسقسي عليهم كل واحد راه لاهي في همه» .نتيجة هذا التصريح واضحة وجلية تعبر عن وجود ثقافة معيقة للفاعلين ولا يمكن تعلمها .

## مناقشة النتائج :

- نستخلص من خلال المقابلات الميدانية فيما يخص البعد الأول : الصراع ومؤثراته الثلاث : عدم الرضا الوظيفي والتنظيم المقاوم والتهميش أن هناك شعور بعدم الرضا المهني وذلك بسبب الإحساس بعدم التقدير والتهميش من القرارات لا بسبب الأجور وهذا الشعور قد مثل نقطة انطلاق التوترات داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين .

## تصريح مبحوث :

- « خدمت 12 سنة ما عمرهم عطاوني مسؤولية ولو حتى بالتكليف نحس فيها بلي راني كاين»

هذا تعبير واضح يجسد الشعور بانعدام الأهمية والتهميش وهو ما يكشف عن فجوة بين ما يتصوره الفرد حول دوره وما يعكسه الواقع بالمؤسسة . لان غياب عوامل التقدير والتحفيز يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي و بالتالي تؤثر على الأداء و الإنتاجية والانتماء .

- كما أن غياب آليات شفافة للتقدير والاعتراف يؤدي بالفاعلين إلى تنفيذ ممارسات مقاومة خفية داخل المؤسسة تتعدد من خلال تصرفات مهنية كرفض المشاركة وعدم الانخراط في النقابات و عرقلة تنفيذ القرارات الإدارية .

## مثلا تصريح مبحوث :

«كاين خدامة ما يبغوش يزيدو في السوايع يقولك انا لاش نزيد وانا ناسيني نربح صحي خير» .

و هذا النوع من الفاعلين يبذون مقاومة يومية من خلال تلك التصرفات التي يقون بها داخل المؤسسة وذلك من خلال الانسحاب أو الاحتجاج وهنا ما يظهر نوع دفاعي عن الذات المهنية .

- كما أظهرت النتائج أن مؤشر التهميش يعاد إنتاجه عبر البنية التنظيمية ولا يتجلى فقط في التفاعلات اليومية .

## مثلا تصريح مبحوث :

«كاين ناس قاع ما تخدمش وما قديرنهم و كاين ناس ظل تترك وما حاحسينش بيهم مهمشينهم و خالينهم الرول » .

هنا تعبير واضح وصريح عن الإقصاء والتهميش داخل المؤسسة من خلال القوة غير الرسمية ، هذا التهميش من شأنه أن يصغر الهوية المهنية للفاعل لأن الاعتراف الممنوح للفرد مرهون بالجماعة .

- إذن من خلال تحليل بعد الصراع داخل المؤسسة أظهر أن التوترات ترتبط ببنيّة تنظيمية تعيد إنتاج التفاوتات والإقصاء عبر غياب الاعتراف لا تعود فقط إلى عوامل خارجية أو فردية مما يفضي إلى خلق مقومات صامتة وبروز هويات مهنية هشّة ومتوترة و مهددة بفقدان المعنى .

### و عليه فان الفرضية الأولى مدعومة ومثبتة ميدانيا ويمكن تبنيها .

- أما النتائج المستخلصة من خلال تحليل ومناقشة بعد التنشئة الاجتماعية ومؤثراته الثلاث ( اكتساب القيم والمعايير ، والتكيف مع ثقافة المؤسسة والاندماج الاجتماعي فقط أظهرت تفاوت في مدى تمثل الأفراد لقيم المؤسسة مثل ( الانضباط ، والالتزام والكفاءة )

### مثلا تصريح ميوث :

« ما درنا تكوين ما والو قالونا رواحو تخدموا جينا ما نعرفو والو جاهلين للقوانين وكى يبغو يكلمة معاك تقول راك عند الجيج عمرك ما سمعت بلي كاين قوانين هاك الامم المتحدة و بالاك خفيفة على قوانينهم »

نلاحظ هنا أن التنشئة المهنية هي سيرورة يكتسب من خلالها الفاعل القيم والمعايير وهي التي تكسبه هويته المهنية .

كما أننا وجدنا صعوبة لدى الفئات الجديدة أو المتعاقدة في الاندماج داخل العلاقات المهنية السائدة المؤسسة الأمر الذي أسس لمنطق ثقافة موازية داخل المؤسسة مما يعرقل التكيف .

### مثال تصريح مبحوث :

«كلشي هنا بالعرف تعرف المدير دير رايك وحتى لا كان نيفو 0 و لا كان عندك الدكتورا و ما تعرف المدير كلي ماكان والو »

كما عبر العديد من المبحوثين عن شعورهم بعدم الانتماء وذلك لعدم توفير المؤسسة الدعم والاعتراف المهني المفقود وذلك ما صرح به مبحوث قائلا : « خدمت 12 عاما ودائما نحس روجي غريب وقت الكونجي نفوت على المؤسسة كلي ما نعرفها ما نخدم فيها إحساس منعدم ».

أظهر تحليل بعد التنشئة داخل المؤسسة أن هذه الأخيرة ليست آلية أوتوماتيكية بل سيرورة معقدة تتأثر بالسياق والعلاقات وأن فشل التنشئة يؤدي إلى هشاشة الهوية المهنية مما يفتح الباب أمام الاحتجاجات والصراعات والانسحاب وعدم المشاركة في القرارات وهذا ما يكشف عن ضعف في إدماج الفاعلين العاملين ثقافيا ومهنيا .

### وعليه فإن الفرضية الثانية مؤكدة و متبناة

## الخلاصة :

أكدت نتائج الدراسة الميدانية أن الاعتراف المهني لا يشكل فقط عامل تحفيز بل يعد مكونا أساسيا في بناء الهوية المهنية للعامل داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين . كما أظهرت الدراسة أن هذا الاعتراف ليس حياذيا بل يخضع هو الآخر لأشكال من التفاوض والصراع الرمزي في حين تلعب التنشئة الاجتماعية دورا تكوينيا في تحويل العامل من مجرد موظف إلى فاعل مهني له هوية مهنية واضحة .

لقد سمحت الدراسة الميدانية داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين بفهم ديناميكيات الاعتراف المهني وتجلياته في بناء الهوية المهنية لدى الفاعلين حيث أظهرت نتائج المقابلات والملاحظات أن الاعتراف يعد عنصرا جوهريا في الإحساس بالانتماء وفي تشكيل تصور الفرد لذاته داخل محيطه المهني .

كما تبين أن الاعتراف لا يتم بشكل تلقائي أو متساو ، بل يرتبط بمنطق الصراع والتفاوض داخل بيئة العمل وينتج أحيانا حالات من التنافس أو التهميش . من جهة أخرى بينت المعطيات أن التنشئة الاجتماعية داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين تلعب دورا تكوينيا في بناء الهوية المهنية من خلال نقل القيم وتشكيل التصورات وتعلم الأدوار الاجتماعية .

و بناء على ذلك يمكن القول : أن الهوية المهنية لا تبنى فقط على المؤهلات والمهام بل على أساس اعتراف متبادل يرسخ مكانة الفرد ضمن الجماعة المهنية .

و عليه فقد أكدت نتائج الدراسة من خلال التحليل لبعده الصراع وبعده التنشئة الاجتماعية قد حقق الفرضيات المطروحة بدرجة عالية ويتجلى ذلك من خلال أن مؤسسة التكوين المهني والتمهين – بن محمد محمد حاسي الغلة – تعاني من اختلال مزدوج :

- من جهة غياب ديناميكية تنشئة مهنية فعالة .

و من جهة أخرى ، ضعف كبير في آليات الاعتراف والتقدير .

و عليه فإن التداخل بين البعدين أنتج لنا في نهاية المطاف هشاشة مهنية وصراعات صامتة وشعورا بالتهميش .

## - التوصيات العملية و الاقتراحات :

مؤسسة التكوين المهني والتمهين "بن محمد محمد" الكائن مقرها بحاسي الغلة هي مؤسسة عمومية ينتمي عمالها وموظفوها إلى قطاع الوظيف العمومي ويخضعون بموجب ذلك إلى قوانينه التنظيمية التي نذكر منها:

- الامر 03-06 المؤرخ في 15 جوان 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الخاص بالعمال المهنيين المتعاقدين والأسلاك المشتركة.
- المرسوم الرئاسي رقم 56-23 المؤرخ في 16 جانفي 2023 الذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.
- المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية للولايات والمؤسسات ذات الطابع الإداري.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-09 المؤرخ في 22 فبراير 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين.
- المرسوم التنفيذي رقم 140-14 المؤرخ في 20 افريل 2014 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين ولا سيما المواد: 09-10-11-12-13-14 منه.
- القرار الوزاري رقم 23-123 المؤرخ في 22 ماي 2023 الذي يحدد النظام الداخلي الإطار للمؤسسات العمومية للتكوين والتعليم المهنيين.

تجعل هذه القوانين التي تم ذكرها كافة العمال والموظفين بالمؤسسة كل حسب الأسلاك المنتميين إليها في علاقة عمل تنظيمية تربطهم بالوظيف العمومي كمؤسسة منظمة تحكمها قوانين صارمة تفيد رئيس العمل في مركز التكوين المهني الممثل في شخص المدير والذي بدوره تربطه بمروؤسيه علاقة ولاء. هذه العلاقة تشير إلى درجة التزام

العمال والموظفين تجاه مديرهم وثقتهم به مقابل دعمه لهم واحترامه لاحتياجاتهم وتقديره لجهودهم تقوم هذه العلاقة على الثقة المتبادلة والاحترام والتواصل الفعال وهي تسهم في تعزيز الانتماء لما يحقق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فاعلية. وهذا ما توصلت إليه نتائج البحث الموضع بين أيديكم فالاعتراف له دور كبير في بناء الهوية المهنية من خلال تعزيز الانتماء الاجتماعي داخل بيئة العمل – المؤسسة- من خلال ما اشرنا إليه في علاقة الولاء بين الرئيس والمرؤوس يجب أن نوضح أن أشكال الاعتراف داخل بيئة العمل لها اثر معنوي فقط في ظل غياب للأثر المادي –قانوني- بحكم ان رئيس العمل مقيد في منح مكافآت وتحفيزات مادية تمثل ما يمنحه من اعتراف ذو اثر مادي لمرؤوسه. لهذا نقترح كباحثين في مجال علم الاجتماع عمل وتنظيم وللفادة العامة في مجال تسيير الموارد البشرية التوصيات التالية حسبما أفضت إليه نتائج الدراسة:

- **1 – إرساء ثقافة مؤسساتية للاعتراف :** و يتم ذلك من خلال إدماج آليات دورية لتقدير الجهود المهنية ( جوائز داخلية ، وشهادات تقدير ، ولقاءات تقييم ايجابي ، ورحلات استجمامية ).
- **تشجيع التقدير الأفقي :** ولا يكون ذلك من خلال الإدارة نحو العاملين أو المسؤول بل أيضا بين الزملاء أنفسهم عبر ترسيخ ثقافة التعاون والتضامن المهني بين مختلف الفئات المهنية .
- **ضمان عدالة رمزية في الاعتراف :** يكون ذلك من خلال تفادي التمييز بين الاختصاصات المختلفة او الفئات المهنية المتنوعة ( الجدد ، والقدامى ، وإداريين ، ومكونين ) عبر معايير واضحة وشفافة ونزيهة .
- **مرافقة التنشئة المهنية :** وذلك من خلال وضع برامج إدماج فعالة للمكونين الجدد تهدف إلى تأطيرهم وتسهيل انخراطهم في ثقافة المؤسسة .
- **تحسين التواصل الداخلي :** باعتباره أداة جوهرية لنقل الاعتراف ، سواء من خلال الاجتماعات أو نشرات داخلية أو تعليمات أو قنوات التعبير المهني، كما ننصح المؤسسة بإنشاء خلية إصغاء تهدف إلى ترسيخ مبدأ التواصل بين الإدارة والعمال والموظفين.

- **تثمين الاعتراف القانوني:** يكون ذلك عن طريق تحرير رسائل شكر وتشجيع للعمال والموظفين المجتهدين لتكريمهم على الجهد المبذول كما ننصح أن يكون لها اثر قانوني (مادي) حيث توضع هذه الرسائل في ملفاتهم ويتم الرجوع إليها كشفاعة في حال ارتكاب العامل أو الموظف لخطاء مهني غير مقصود.
- **تعزيز الهوية المهنية:** عن طريق تنظيم ندوات دورية يتم فيها شرح حقوق وواجبات العمال والموظفين بالمؤسسة وإرساء ثقافة المؤسساتية والتنظيمية عن طريق شرح القوانين المنظمة لكل فئة مهنية كل حسب الأسلاك المنتمين إليها.

# الخاتمة العامة

جاءت هذه المذكرة لمعالجة إشكالية أساسية مفادها : كيف يساهم الاعتراف في بناء الهوية المهنية داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين – بن محمد حاسي الغلة – وذلك من خلال مقاربة سوسولوجية تنطلق من فرضية أساسية مفادها أن الاعتراف يعد شرطا ضروريا لبناء هوية مهنية متماسكة بالإضافة إلى فرضيتين فرعيتين تناولتا العلاقة بين الاعتراف والصراع الرمزي ودور التنشئة الاجتماعية في تشكيل هوية الفاعلين .

على المستوى النظري مكنتنا الأدبيات السوسولوجية من تأطير المفاهيم المحورية والكلمات المفتاحية كالاعتراف ( عند هونيت و تايلور ) و الهوية المهنية ( عند دوبار ، كاستل و غيرهم ) والتنشئة المهنية فضلا عن مقاربات ( برديو ) للصراع الرمزي ورأس المال المعنوي داخل الحقل المهني .

أما على المستوى الميداني فقد كشفت نتائج الدراسة داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين أن الاعتراف لا يكتسي بعدا إداريا أو وظيفيا فقط بل هو عملية اجتماعية مركبة تتداخل فيها أبعاد التقدير الشخصي والاعتراف الجماعي والتقييم المؤسسي . كما تبين أن العاملين الذين يحظون بالاعتراف يتمتعون بهوية مهنية مستقرة ، في حين أن غياب الاعتراف يؤدي إلى تآكل المعنى المهني و تراجع الشعور بالانتماء .

لقد أبرزت هذه الدراسة من خلال مقاربتها السوسولوجية كيف لا يعد الاعتراف مجرد تعبير رمزي أو مجاملة اجتماعية بل هو فعل بناء يتغلغل في صلب تكوين الهوية الفردية للفرد ، خاصة في مرحلة التكوين التي تعد لحظة حساسة في بناء الذات .

فالهوية المهنية لا تتشكل فقط من خلال الكفاءات التقنية أو البرامج التكوينية بل أيضا من خلال نظرة الآخر وتقدير الجهد والاعتراف بالمجهودات وهي عناصر تؤثر بعمق في شعور المتكون بالانتماء والجدارة والمكانة داخل المؤسسة والمجتمع المهني .

وقد بينت المقارنة مع الدراسات السابقة أن الاعتراف غالبا ما يتم تناوله من زوايا وظيفية أو تنظيمية في حين أن هذه الدراسة تسعى إلى تعميق فهمه كبعد إنساني واجتماعي ضروري في تكوين الفاعل المهني كما أن فضاء التكوين المهني بما يحمله من خصوصيات

يعد مجالاً خصباً لتحليل أثر الاعتراف على بناء الهوية المهنية وعلى دعم التحفيز والاندماج المهني .

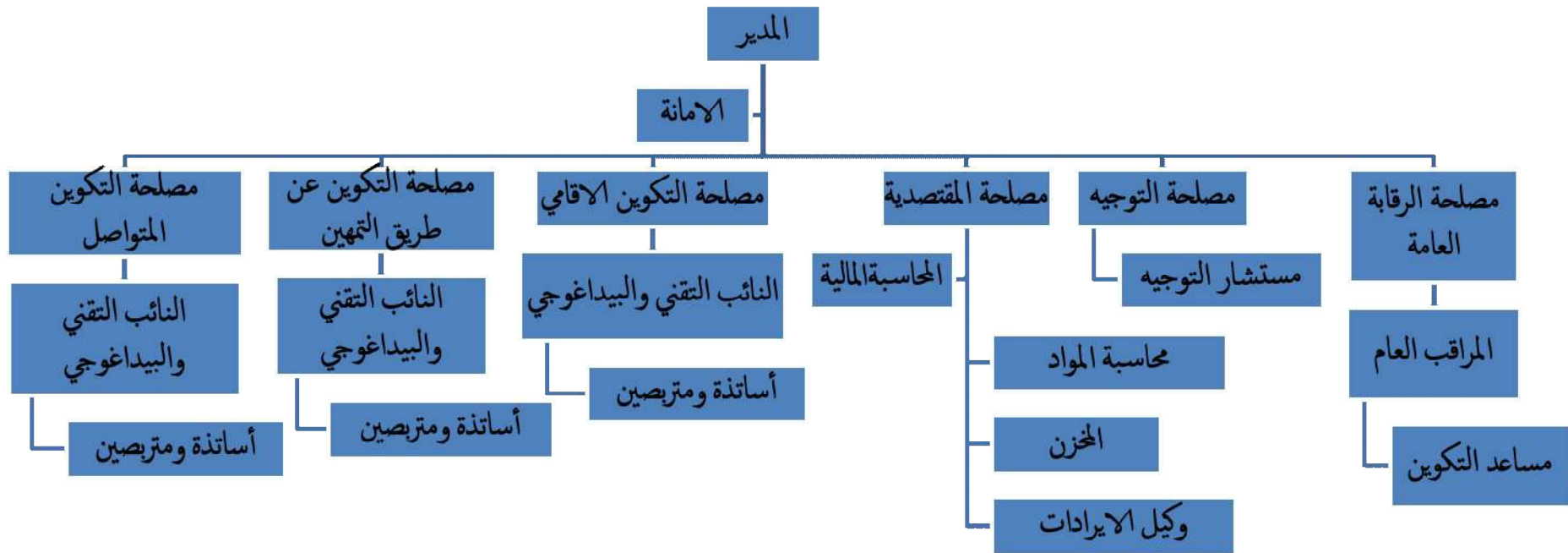
في ضوء هذه المعطيات توصلت الدراسة إلأن الاعتراف ليس فقط مطلباً أخلاقياً أو رمزياً بل يشكل احد الأطر المؤسسة لهوية الفرد كفاعل اجتماعي ومهني وأن فهم آليات الاعتراف داخل المؤسسات يسمح بتطوير الممارسات التنظيمية وتحسين مناخ العمل وتعزيز الالتزام المهني .

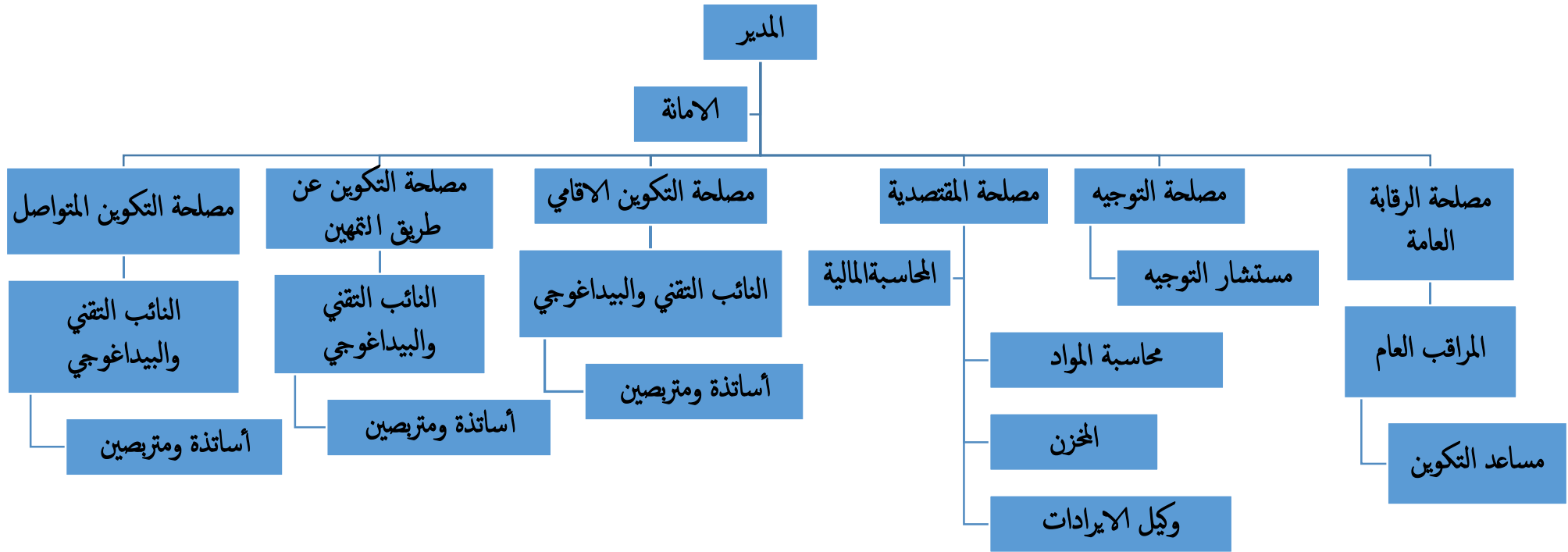
يمكن القول :« إن الاعتراف ليس فقط شرطاً لنجاح عملية التكوين بل هو ركيزة أساسية في إنتاج هوية مهنية حقيقة قائمة على الاحترام والاعتراف المتبادل ما يجعل منه أداة حيوية في هندسة السياسات التكوينية والتنظيمية داخل المؤسسات .

و بالرغم من محدودية البحث من حيث العينة والمجال الجغرافي إلأن نتائجه تفتح أفاقاً جديدة لدراسة العلاقة بين الاعتراف والعمل خصوصاً في المؤسسات التكوينية التي تلعب دوراً مزدوجاً في التكوين والإدماج المهني والاجتماعي .

# قائمة الملاحق

للإكل التنظيمي لمركز التكوين المهني و التمهين " بن محمد محمد " حاسي الغلة-ولاية عين تموشنت





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  
دليل المقابلة

دور الاعتراف في بناء الهوية المهنية

دراسة ميدانية بمؤسسة التكوين المنهي و التمهين – بن محمد محمد حاسي الغلة –

من إعداد الطالبين : - تناح بومدين

- سويح محمد

إشراف : أ- سرير احمد بن موسى

التعليمات :

تدخل هذه المقابلة في إطار انجاز بحث لإعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم ، فعليه جاء هدفنا علمي بالدرجة الأولى ، إذ نحاول من خلال هذه الدراسة قياس المتغيرات التي يمكن أن تحدث على الهوية المهنية من خلال الاعتراف أو التهميش في مركز التكوين المهني والتمهين .

بناء على ما سبق نود التأكيد على أن المعطيات التي سنحصل عليها من خلال هذه المقابلة ستستغل لأغراض بحثية وعلمية فقط ، كما نؤكد على ضمان سرية المصادر ، حيث إننا لا نحتاج إلى معرفة أسماء المبحوثين أو خلفياتهم فنحن نكتفي فقط الجانب الوظيفي والعمرى والجنسي .

لذا نرجو منكم التعاون معنا و أن نستفيد من خبرتهم المهنية أو عيش التجربة المهنية في يومياتكم بالمؤسسة نود قبل الانطلاق في المقابلة إعلامكم بأننا سنقوم بكتابة المحاور

الذي ستذكرونها لنا حتى نتمكن من حفظها وتحليلها ومناقشتها وإذا كانت لديكم رغبة في حذف سؤال من الأسئلة المطروحة فلكم الطلب وسنحذفها .

**الأسئلة المتعلقة بالبيانات السوسيو مهنية :**

**الرمز :**

**الوظيفة :** - الرتبة :

**العمر :** - الجنس :

**تاريخ التوظيف :**

**المؤهل العلمي :**

**- محاور المقابلة :**

**- المحور الأول : الأسئلة المتعلقة :**

**- الصراع : والذي يحتوي على المؤشرات التالية :**

**1 – عدم الرضا الوظيفي :**

نود معرفة الشعور العام للفاعلين ( هل تشعر أن المؤسسة تقدر وجودك ؟ كيف تشعر عندما يتم الاعتراف بجهودك في العمل ؟ )

- إذا أمكن إعطائنا الأشكال المختلفة للاعتراف التي تتلقاها في بيئة العمل ( هل تفضل التحفيز المالي أو المعنوي أو ترقية أو هل ترى أن هناك نقص في الاعتراف بعملك ) .

**2 – التنظيم المقاوم :**

نود معرفة كيف يتجلى الصراع أو التفاوض من أجل الاعتراف داخل بيئة العمل ( ما نوع التوترات القائمة داخل المؤسسة وكيف يتم نيل الاعتراف .

و إن أمكن إعطاءنا أشكال التوتر أو التفاوض التي تنشأ بين الفاعلين .

**3 – التهميش :**

نود معرفة نوع الإقصاء الذي يشعر به الفاعل ( هل ترى أن هناك نقص في الاعتراف بعملك وكيف يؤثر ذلك عليك )

- **المحور الثاني:** الأسئلة المتعلقة بالتنشئة الاجتماعية والتي تحتوي على المؤشرات التالية :

### **1 – اكتساب القيم و المعايير :**

نود معرفة مدى تفاوت في القيم والمعايير التي اكتسبتها من وراء العمل في مؤسسة التكوين المهني إضافة إلى الصعوبات التي تواجهك في التكيف مع ثقافة المؤسسة ( هل واجهت صعوبة في التكيف مع القيم و السلوكيات السائدة في المؤسسة ) .

### **2 – التكيف مع ثقافة المؤسسة :**

نود معرفة الصعوبات التي تواجهونها لتحقيق الاندماج داخل المؤسسة ( هل تم الاندماج والتكيف مع ثقافة المؤسسة حسب رغبتك وهل كنت تتوقع عقليات وقوانين تختلف عن تربيتك ) .

### **3 – الاندماج المهني :**

نود من خلال تحديد الشعور بالانتماء إلى المؤسسة وهل هناك دعم و اعتراف مهني من طرف الرؤساء كما نود أن نعرفنا هل وفرت المؤسسة الدعم لكم في المرحلة الأولى من الاندماج وما مدى هذا التوفير .

# قائمة المصادر و

## المراجع

## قائمة المصادر باللغة العربية:

- اكسيل هونيت ، الصراع من اجل الاعتراف ،القواعد الأخلاقية للمآزق الاجتماعية ، ترجمة جورج كتورة ، مكتبة الشرق ، بيروت 2015 .
- اكسل هونيث ، نانسي فريزر ، إعادة التوزيع أو الاعتراف ؟ مقال جدلي فلسفي – سياسي ، ترجمة عز الدين خطابي ، افريقيا الشرق ، المغرب ، 2003 .
- أكسل هونيث ، صراع الاعتراف : البنية الأخلاقية للصراعات الاجتماعية ، ترجمة فانتن تميمي ، المركز القومي للترجمة ، القاهرة ، 2012.
- كلود ديبار، تفسير تحول أزمة الهويات ، ترجمة رندة بعث ، ط 1 ، المكتبة الشرقية ، لبنان 2008 .
- كلود دو بار ، الهوية المهنية : بناء اجتماعي وهوية مهنية ، ترجمة محمد الطاهر ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، 2007 .

## - قائمة المصادر باللغة الفرنسية :

- Renaud Sain Saulieu « **l'identité au travail** , presses de la fondation nationale des sciences politiques , Paris, 1977 .
- Claude Dubar , Charles gardéa , **evolution de la promotion social et dynamique des formes indentitaires** , education permanente n° 163/1998-3
- Claude Dubar , **la socialisation: construction des identites sociaux et professionnnelles**, Armand Colin 2022.
- Claude Dubar , **formes identitaires et socialisation professionnelle**, Revue francaise de sociologie 33/4, 1992

[https://www.persee.fr/doc/rfsoc\\_0035-2969\\_1992\\_num\\_33\\_4\\_5622](https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1992_num_33_4_5622)

## قائمة المراجع باللغة العربية:

- الزواوي بغورة الاعتراف من أجل مفهوم جديد للعدل . دراسة في الفلسفة الاجتماعية . ط 1 . دار الطليعة للطباعة و النشر .بيروت لبنان 2012 .
- ايميل دوركايم ، تقسيم العمل الاجتماعي – ترجمة حافظ جمالي ، المنظمة العربية للترجمة ، 2015 .
- ألبرت اوتوهيرشمان ، الخروج ، الصوت ، الولااء ، arvard university press ، الولايات المتحدة الامريكية ، دار المنظمة العربية للترجمة بالتعاون مع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1970
- إسماعيل حاج علي ، سوسيولوجيا العمل و الإقصاء المهني ، منشورات القصة ، الجزائر ، سنة 2013 .
- ارفينغ غوفمان ، تقديم الذات في الحياة اليومية ، ترجمة ثائر ديب ، دار معنى للنشر والتوزيع ط 1 ، 2021 .
- بيار بورديو ، التمييز : نقد اجتماعي للحكم ، ترجمة سعيد بن كراد ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، الطبعة العربية الأولى ، 2012
- بيار بورديو ، أسئلة علم الاجتماع ، ترجمة فؤاد البستاني دار المعارف ، مصر سنة 1994 .
- كمال بومنيير ، النظرية النقدية لمدرسة فراكفورت من ماكس هوركهايمر إلى اكسل هونيت ط 1 . الرباط . الدار العربية للعلوم ، 2010 .
- مارسيل موس ، مقالة في الهبة ، اشكال التبادل في المجتمعات الأرخية و أسبابها ، ترجمة محمد الحاج سالم ، دار الكتاب الجديد المتحدة ، بيروت 2014 .
- موسى نعيمي ، سوسيوجيا المؤسسة و التنظيم ، منشورات المعرفة ، الجزائر ، 2018
- عبد الباسط محمد حسن ، علم الاجتماع التربوي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 1985 .

## قائمة المجلات:

- الطيب حميدي ، عبد الرزاق عريف ، الاعتراف و دوره في تمثين الهوية التنظيمية في المؤسسة ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية المجلد 11 ( العدد 01 ) السنة 2023 .
- بدران دليلة " الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و اللأمن الوظيفي " مقارنة سوسيولوجية ل " كلود دوبار " و " سان سوليو " ، لمنظور أزمة الهوية ، مجلة التراث ، العدد 4، المجلد 7، 2017.

- محمد بوعبد الله ، سوسيولوجيا الاعتراف لمواجهة مشاكل العنف والجور الاجتماعي ،  
إضافات: المجلة العربية لعلم الاجتماع ، العدد 40 ، 2017 ،

### قائمة الأطروحات والمذكرات:

- بن عيسى محمد المهدي ، ثقافة المؤسسة : دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، 2004-2005 .
- بريك رجاء ، بلمصطفى فاطمة الزهراء ، المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية دراسة ميدانية لعينة من أساتذة قسم علم اجتماع العمل والتنظيم ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية سنة : 2022/2023 .
- عويسي حكيم ، جباري رشيدة ، تحولات الهوية المهنية في العصر الرقمي ، دراسة ميدانية في كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة عين تموشنت ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم سنة : 2023 /2024 .
- شيماء بوسالم ، التنشئة التنظيمية و تشكل الهوية المهنية لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بميلة – جيجل – تخصص تنظيم و عمل ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع جامعة محمد الصديق بن يحي – جيجل كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية سنة : 2021/2022 .

### الملتقيات:

- الملتقى الدولي حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيو ثقافية في المجتمع الجزائري ، أيام 27-28-29 فيفري 2011 ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة ورقلة ، الجزائر . مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية. ع. 5 خاص 2011:

<https://search.shamaa.org/FullRecord?ID=108234>

# الفهرس

	شكر و تقدير
	اهداء
أ	المقدمة العامة
<b>الفصل الأول : البناء النظري للبحث</b>	
01	البناء النظري للبحث
02	أسباب اختيار الموضوع
03	السياق الزمني للدراسة
04	الدراسات السابقة
10	نقد عام للدراسات
12	الإشكالية
13	الفرضيات
14	أجراء المفاهيم
14	تعريف المفاهيم
14	الاعتراف
15	الهوية المهنية
23	الأهمية العلمية و الاجتماعية للدراسة
25	منهجية الدراسة
25	المستوى النظري
25	مستوى المنهج
26	مستوى التقنيات المنهجية
28	مجتمع البحث
28	العينة

<b>الفصل الثاني : الصراع أساس الاعتراف بالهوية</b>	
34	عدم الرضا الوظيفي
35	التنظيم المقاوم
36	التهميش
38	خلاصة
<b>الفصل الثالث : التنشئة الاجتماعية و تشكيل الهوية</b>	
41	اكتساب القيم و المعايير
42	التكيف مع ثقافة المؤسسة
44	الاندماج الاجتماعي
47	الخلاصة
<b>الفصل الرابع : عرض و مناقشة النتائج</b>	
49	عرض النتائج المتعلقة بالصراع
50	عرض النتائج المتعلقة بالتنشئة الاجتماعية
52	مناقشة النتائج
55	الخلاصة
56	التوصيات العملية و الاقتراحات
60	الخاتمة
63	الملاحق
69	قائمة المراجع و المصادر
72	الفهرس
77	الملخص



# قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح علاقة الدراسات السابقة و ارتباطها بدراستنا	09
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب جنس	29
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر	29
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية	30
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تاريخ التوظيف	30
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	31
07	جدول يوضح ارتباط المؤشرات بمحاور الأسئلة	33

## ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على - دور الاعتراف في بناء الهوية المهنية - داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين - بن محمد محمد حاسي الغلة - من خلال مقارنة سوسيولوجية تركز على التفاعلات اليومية التي يعيشها العمال داخل فضاء المؤسسة .

تنطلق الدراسة من فرضية أن الاعتراف بما يحمله من أبعاد رمزية وعلائقية يعد عاملا أساسيا في دعم شعور الفرد بالانتماء والجدارة وفي تثبيت هويته المهنية .

وقد تم اعتماد منهج وصفي تحليلي مدعوم بجمع بيانات ميدانية عبر مقابلات وملاحظات داخل مؤسسة التكوين المهني والتمهين لفهم تمثل الاعتراف وتجلياته في العلاقة بين العمال والموظفين وبين الأقران داخل الجماعة التكوينية .

أسفرت الدراسة عن نتائج بينت أن الاعتراف المهني ليس مجرد تحفيز خارجي بل هو ركيزة في تشكل الهوية المهنية ، يؤثر على الحافزية والثقة بالنفس والاندماج المهني كما أظهرت الدراسة أهمية خلق ثقافة مؤسسية قائمة على التقدير و لتواصل والتفاعل الايجابي خاصة في ظل التحديات التي تواجه التكوين المهني اليوم .

توصي الدراسة بأهمية إدماج الاعتراف كعنصر أساسي في البرامج البيداغوجية والتربوية والعمل على تأهيل الفاعلين في المؤسسة من مختلف الشرائح ليمارسوا أدوارهم بما يعزز البعد الإنساني والاجتماعي الحاسم في بناء مستقبل مهني ناجح وفاعل .

الكلمات المفتاحية : الاعتراف - الهوية المهنية - الانتماء - الصراع - التنشئة الاجتماعية .

## **Résumé :**

Cette étude vise à mettre en lumière **le rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité professionnelle** au sein d'un établissement de formation professionnelle et d'apprentissage .

En adoptant une approche sociologique ,elle s'intéresse aux interactions quotidiennes vécues par les stagiaires et analyse comment la reconnaissance –dans ses dimension symboliques et relationnelles – contribue à renforcer le sentiment d'appartenance , de légitimité et à forger une identité professionnelle stable .

La méthodologie adoptée repose sur une approche descriptive et analytique appuyée par des entretiens et des observations de terrain , afin de comprendre les formes de reconnaissance perçues et vécues dans les relations entre formateurs et stagiaires , ainsi qu'entre pairs au sein du groupe de formation .

les résultats ont révélé que la reconnaissance professionnelle ne se limite pas à un simple encouragement externe , mais constitue **un levier essentiel de la construction de soi en tant qu'acteur professionnel** , influençant la motivation , la confiance en soi et l'intégration au milieu professionnel. L'étude souligne ainsi l'importance d'instaurer une culture institutionnelle fondée sur l'estime , la communication et l'interaction positive , en particulier face aux défis contemporains de la formation professionnelle .

l'étude recommande d'intégrer la reconnaissance comme un élément central des dispositifs pédagogiques et éducatifs , et de former les acteurs de l'institution ( formateurs et encadrants ) à jouer un rôle actif dans la valorisation des parcours et des efforts des stagiaires.

**Mots – Clés :** : La reconnaissance – L'identité Professionnelle – L'appartenance – Le conflit – La socialisation .

## **Abstract :**

This study aims to highlight **the role of recognition in the construction of professional identity** within a vocational training and apprenticeship institution. Adopting a sociological approach, it focuses on the daily interactions experienced by trainees and analyzes how recognition – through its symbolic and relational dimensions – contributes to reinforcing the sense of belonging, legitimacy, and the development of a stable professional identity.

The methodology is based on a descriptive and analytical approach, supported by fieldwork involving interviews and direct observation. It explores how recognition is perceived and manifested in relationships between trainees and trainers, as well as among peers within the training environment.

Findings reveal that professional recognition is not merely an external motivator, but rather **a fundamental component in shaping the self as a professional actor**. It significantly influences motivation, self-confidence and integration into the professional sphere. The study underscores the need to foster an institutional culture rooted in appreciation, dialogue, and positive interaction, especially in light of the challenges facing vocational training today.

It recommends the integration of recognition as a core element in pedagogical and educational programs, and the training of institutional actors (trainers and supervisors) to actively contribute to the valorization of trainees' efforts and development.

**Key Words** : Recognition – Professional Identity – Belonging – Conflict – Socialization .