

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

الفئات العمالية و مسارات التنشئة المهنية  
بمدبغة تافنة العامرية

إشراف الأستاذ:  
أ. القيزي عبد الحفيظ

من إعداد الطالب:  
- مرقاش محمد

تاريخ المناقشة: 2025/06/23

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بوريش محمد	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
القيزي عبد الحفيظ	أستاذ محاضر - ب -	مشرفا ومقررا
قباطي حفيظة	أستاذ محاضر - أ -	ممتحنا

السنة الجامعية 2024 - 2025



# شكر و تقدير

أقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي المشرف  
(القيزي عبد الحفيظ)

على ما بذله من جهد وتوجيهات قيّمة، وصبره على  
متابعتي طيلة فترة إنجاز هذه المذكرة.  
كما أتقدم بالشكر زملائي وأصدقائي الذين شاركوني لحظات  
التعب والفرح،  
وإلى كل من ساهم بكلمة طيبة أو نصيحة صادقة في  
إنجاز هذا العمل.  
جزاكم الله عني كل خير، وجعل هذا العمل خالصاً لوجهه  
الكريم.

مرقاش محمد

# إهداء

إلى من غرست في نفسي حب العلم والمعرفة،  
إلى من كانت سندي وملهمتي في كل خطوة،  
إلى أُمي الحبيبة وأبي العزيز،  
إلى إخوتي وأخواتي الذين كانوا لي خير رفيق في درب  
الحياة،

إلى كل من دعمني ووقف إلى جانبي في مسيرتي العلمية،  
أهدي ثمرة جهدي هذا، راجياً من الله أن أكون عند حسن  
ظنكم دائماً

مرقاش محمد

# مقدمة

يلعب التصنيع في الجزائر دورا محوريا في الرفع من مستوى الإنتاج وتحقيق التنمية المستدامة ، ومن أهم العوامل التي تشكل هذا النسق و تحافظ على تكامله نجد الفئات العمالية بمختلف مستوياتها ومهاراتها ، إذ أصبحت هي الواجهة الأساسية للمؤسسة لما تحمله من مهارات و كفاءات ساهمت في قلب مستوى التصنيع المحلي.

و من هذا الجانب لم تعد الفئات العمالية تنحاز فقط إلى الجانب الاقتصادي بل يوجد تداخل لعلم الاجتماع لما يحمله من مفاهيم ساعدت إعادة إنتاج هذه الفئات و ساهمت في تنشئتها سواء خارج المؤسسة او داخل البيئة الداخلية للتنظيم ، زيادة على ذلك شهد قطاع التصنيع جملة من التغيرات على مستوى المورد البشري او من ناحية المكننة التي ساعدت في مرونة العمل و زيادة الإنتاج.

انطلاقا من هذا الموقف ، برز اهتمامنا بمعالجة هذه الظاهرة من خلال دراستنا الموسومة ب"الفئات العمالية و التنشئة المهنية " الذي يعد من المواضيع التي البارزة في سوسيولوجيا التصنيع و اهتمامه بالجوانب المهنية للعمال من خلال التنشئة و كيفية اكتساب الهوية المهنية داخل المصنع ، و هذا الأمر الذي ساعدنا في دراستنا لأننا بصدد التعرف على ماهية هذه لصناعة التحويلية .

فاهتمامنا بمعالجة هذا الموضوع، كان نابعا من رغبتنا البحثية فب معالجة ظواهر مستجدة في حقل علم الاجتماع، إضافة إلى الكم المعرفي للمفاهيم السوسيولوجية المساعدة على فهم هذه الظاهرة المدروسة و التغيرات التي طرأت عليها . أما عن محتوى هذه الدراسة فقد عملنا على الفصول التالية:

## مقدمة

---

الفصل الأول : البناء النظري للبحث، الذي سنتناول فيه الطرح النظري المؤسس لهذه المقاربة ، حيث سنفصل في بناء الإشكالية وطرح الفرضيات ، أجرأة المفاهيم التي سنقيس من خلالها فرضيتنا ، كما سنوضح وسائل القياس و مختلف المسائل المتعلقة بمجتمع البحث و العينة ، المجال الزمني للدراسة.

الفصل الثاني: تحليل المقابلات على ضوء الفرضيات .

الفصل الثالث: خصصناه لعرض و مناقشة النتائج ، في محاولة لاستثمار ما توصلنا إليه في هذه الدراسة.

الفصل الأول

البناء المنهجي

#### تمهيد:

في ظل التغيرات التي يشهدها العالم أصبحت الدول في تسابق لامتناهية قوة اقتصادية تمكنها من فرض سلطتها في شتى المجالات ، ومن ضمنها سياسة التصنيع و النهوض بالقطاع المؤسساتي ، بل و سعت كذلك إلى تأهيل العامل بصفته عنصرا أساسيا داخل التنظيم.

و يمكن القول أن الثورة الصناعية التي ظهرت في أواخر القرن 18 كان لها دور بارز في التحولات التي طرأت على التصنيع منذ تلك المرحلة إلى زمننا هذا ، حيث ساهمت في الانتقال من الثقافة التقليدية إلى ثقافة العصرية، أما من حيث الجانب البشري حاولت الاهتمام بالعامل بصفته عنصرا قيما داخل المؤسسة الصناعية ، وكذا بالمساهمة في عملية التنشئة المهنية التي تعتبر خطوة أساسية في بناء الهوية.

أما في الجزائر ارتبط قطاع التصنيع بالنهج الاشتراكي بعد الاستقلال ، سعت من خلالها الدولة الجزائرية على خلق سياسة تشغيل دون النظر إلى ماهية العامل وارتباطه بهذا القطاع ، وشمل هذا العمال التقليديين الذين انتقلوا إلى التصنيع مباشرة .

ويعد ارتباط موضوع دراستنا بهذا امتداد لهذه السياسة الاقتصادية ، حيث أن المؤسسة التي هي محل الدراسة تأسست في فترة زمنية تعود إلى 1957م ، ويعد موضوع العمال والتنشئة المهنية من أبرز المحاور التي تم إغفالها في العديد من الدراسات خاصة في الحق السوسيولوجي ، لتقاطع عدة مفاهيم مع الجانب الاقتصادي كالهوية والتنشئة المهنية ، وباعتبارها ذات وزن في التنظيم المؤسساتي والتصنيع بصفته نسق اجتماعي .

## 1- الأسباب الشخصية أو الذاتية لاختيار الموضوع:

- ❖ الكشف عن الصبغة التي أضافتها السوسيولوجيا للقطاع الإقتصادي .
- ❖ الكشف عن الممارسات التنظيمية للفئات العمالية داخل المصنع.
- ❖ بما أننا من هذه المنطقة أردنا معرفة التغيرات التي طرأت على هذه المؤسسة التحويلية.

## 2- الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع:

- ❖ التعرف على مسارات التنشئة المهنية للفئات العمالية.
- ❖ التعرف على الهوية المهنية التي يكتسبها العامل الجزائري.

3- الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى :

ثقافة المؤسسة و طبيعة العلاقات الاجتماعية دراسة ميدانية بمؤسسة سوناپراك ، فرع مركب GPIS . مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، بودراع فوزي ، 2014/2013 ، تتمحور إشكالية الباحث حول بعدين ، الأول الذي يقوم على عمل المؤسسة في بناء ثقافة قوية و مشتركة مما ينتج عنه نوع من الانسجام و الاندماج بين العلاقات الاجتماعية ، أما البعد الثاني نوع القيم و الممارسات الموجودة داخل المؤسسة. حيث قام الباحث بتبني الفرضية التالية ، أن العلاقات الاجتماعية، و علاقات العمل داخل التنظيم تفسر طبيعة و نوع ثقافة المؤسسة التي تتبناها. و من هذه الفرضية الرئيسية تتفرع ثلاث فرضيات فرعية جاءت كالتالي:

• نمط التسيير و طبيعة العلاقات الهرمية يفسر القيم الثقافية الموجودة داخل المؤسسة.

• درجة مساهمة العمال و تشجيعهم داخل المؤسسة، يسمح بفهم ثقافة المؤسسة.

ناقش الباحث مجموعة من المفاهيم الأساسية في هذه الدراسة و هي:

• طبيعة نظام الاتصال الداخلي للمؤسسة ، يعكس صورة ثقافة المؤسسة.

• المؤسسة كنظام اجتماعي ثقافي.

• العلاقات الاجتماعية و علاقات العمل داخل المؤسسة.

ناقش الباحث إشكاليته بناء على مفاهيم نظرية تمثلت في المؤسسة كنظام اجتماعي ثقافي و كذا ثقافة

المؤسسة و العلاقات الاجتماعية و علاقات العمل داخل المؤسسة.

استعمل الباحث في دراسته المنهج التحليلي و على منهج دراسة حالة ، حيث استعمل الأول في جمع

الحقائق و المادة العلمية من المصادر و المراجع المتعلقة بموضوع البحث ، أما الثاني للدراسة الميدانية بمجمع

سوناطراك لتجميع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة أما عن وسائل جمع المعطيات فتتمثلت في الاستمارة ، تمت الدراسة بمؤسسة سوناطراك فرع GPIS حيث اختار الباحث عينة عشوائية طبقية بنسبة 20% من مجموع العمال التي تضمهم المؤسسة و الذي يقدر ب 715 عامل من مختلف الهياكل.

من حيث النتائج أن الثقافة التي يتمتع بها المركب هي ثقافة مركزية بيروقراطية، التي تقوم على الهرمية الصلبة، وكذلك تركز للعمل الروتيني وترفض أي مبادرة أو تجديد، فالتخطيط المركزي هو الركيزة الأساسية في إنجاز العمل، بالإضافة إلى الاعتماد على الاتصال الرسمي و المركزي.

هذه الثقافة تحدها أكثر ملائمة مع محيط مستقر وطويل، فاحتكار مؤسسة سوناطراك للسوق الجزائري، و لا يوجد لها أي منافس في السوق المحلية، جعلها تعتمد على هذا النوع من الثقافة التي تقوم على الاستاتيكا (الثبات)، و ترفض أي تغيير في نظامها أو ثقافتها.

يمكن القول كذلك بأن مؤسسة سوناطراك هي المؤسسة الوحيدة التي تدعم الاقتصاد الوطني حالياً، فلا تزال هيمنة الدولة على هذه المؤسسة قائمة إلى الآن، فالقطيعة بين المؤسسة و الدولة من خلال مبدأ الاستقلالية يبقى محل نظر، فمازالت الدولة إلى الآن تعتمد على مداخل البترول لتحقيق الضبط و السلم الاجتماعي.

### تقييم الدراسة :

- من حيث الإشكالية أنه تم صياغتها في بعدين، دور القيم و الممارسات بين العمال في تقوية ثقافة المؤسسة.

- أما من حيث الفرضية كانت وجيهة و تعكس قوة البناء، كما تحتاج لمزيد من الاختبار لمن يريد المواصلة في ذات الموضوع.

- أما من حيث النظريات لم يعتمد الباحث على مقارنة نظرية بعينها عند معالجته لموضوعه و إنما على مجموعة من المقاربات و هذا ما ساهم في الاستفادة من هذه الشبكة المفاهيمية .

- من حيث المنهج اعتمد الباحث على منهجين وهذا جعلنا نحصل فائدة أكبر في فهم ذلك التطابق بين

الجانبين النظري و الميداني.

أما من حيث النتائج ركز الباحث على الدور الذي تلعبه شركة سوناطراك في الاقتصاد الوطني ، وهذا ما جعلنا

نفهم جانب مهم في المنافسة التي تشترك فيها الصناعات التحويلية مع الصناعات الاستخراجية التي تعتمد عليها

البلاد في إنعاش الاقتصاد عن طريق التصدير.

### الدراسة الثانية :

التحليل السوسيولوجي لأزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر دراسة حالة وحدة عشاء الخرسانة بالعرش UNB رسالة لنيل شهادة الماجستير من إعداد بن عيسى محمد المهدي، 1995 - 1996 ، فرع علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، تمحورت إشكالية حول كالتالي : ما هي طبيعة وخصائص هذا النمط التنظيمي الذي تشكل بعد مرحلة رونو ؟ وما هي الأهداف التي انتقل المصنع لخدمتها؟ و بما تفسر هذه السلوكات العمالية التي يظهر من خلالها على أن القائمين بها ليسوا حاملين ذهنيا متطلبات هذا المشروع التنموي و أهدافه؟

من حيث الفرضية اقترح الباحث الافتراض الآتي :أن النمط التنظيمي الذي تشكل ابتداء من مرحلة الشركة الوطنية تجسيدا للمشروع التنموي العام، هذا الأخير الذي لم يكن وليد قوة اقتصادية إنما كان بدافع إرادة سياسية والذي انطلق بعملية تأميم المؤسسات الاقتصادية الصناعية التي كانت قائمة آنذاك ومنها المصنع محل الدراسة، قضى على النمط التنظيمي الذي كان يقوم على أساس العقلنة التقنية والاقتصادية.

إن هذا النمط التنظيمي الذي تشكل ابتداء من هذه المرحلة من خصائصه الأساسية الزبونية clientilisme والسلطوية ، كون لدى الفئات العمالية المختلفة استعدادات ذهنية تتميز بنفس الخصائص الشيء الذي جعلهم يعيشون من أجل وضعيتهم داخل هذا النظام وتجلي ذلك في سلوكياتهم التي كانت متناقضة مع أهداف المشروع التنموي والأهداف الاقتصادية للمصنع، ولذا كانوا في حالة استقالة وانسحاب من العملية التاريخية التي جاء بها المشروع، والتي على أساسه أوجدت المؤسسة الصناعية.

من حيث المنهج اعتمد الباحث على المنهج التاريخي المقارن في تحليل المراحل التاريخية التي مر بها المصنع و كذا على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل معطيات الدراسة الميدانية ، أما عن وسائل جمع المعطيات فتمثلت في الملاحظة المباشرة، والملاحظة بالمشاركة ، وكذا الاستمارة، اعتمد كذلك على المقابلة الحرة ، حيث

اختار الباحث عينة كما وكيفا حتى تكون مطابقة إلى أقصى ما يمكن لأهداف البحث و طبيعة المجتمع المدروس مشكلة من 80 عامل من أصل 900 عامل و توصل الباحث إلى النتائج التالية :ترجع الأزمة الحالية التي تعرفها هذه المجتمعات المتخلفة إلى منهجية التنمية التي اعتمدت عليها في تطوير قواها الإنتاجية انطلاقا من استعمال المنتج الحضاري لبنيات اجتماعية أخرى أكثر منها تقدما.

- تنطلق في تحليلها لهذه الأزمة من المنهجية الماركسية لما تتوفر عليه هذه الأخيرة من إمكانيات نظرية هائلة تارة، وتارة أخرى من البنيوية بمدارسها المختلفة.

- أنها تربط دائما الأزمة التي تعيش فيها هذه المجتمعات بطبيعة تشكل بنياتها الاجتماعية المتأخرة مقارنة بالبناء الاجتماعي للمجتمعات المتقدمة، أو بطبيعة الوعي التي تنتجها هذه البنيات المتخلفة. وعليه فإنه لا يمكن لنا كما رأينا أن ندرس التخلف إلا عن طريق سوسيولوجية التخلف هذه الأخيرة كقيلة بأن تجنبنا تلك السوسيولوجية المتخلفة التي تكون وليدة أو نتاج لبحوث قامت بدراسة الواقع المتخلف.

### تقييم الدراسة:

- من حيث الإشكالية تعكس عمل سوسيولوجي متميز فيه نزعة تنظيرية بين ثنائي العمل، فكانت الفائدة المحصلة هي مساعدتنا في فهم ذهنية العامل الجزائري، خاصة ظاهرة الزبونية التي هي احدى مظاهر اللاعقلنة. أما من حيث الفرضيات نلاحظ أن الباحث تنسجم فرضياته مع الأهداف التي وضعها الأمر الذي من شأنه سهل علينا فهم النمط التنظيمي للمؤسسة الصناعية.

- أما من حيث المنهج اعتمد الباحث على منهج واضح بنى عليه دراسته و يبرز ذلك حين قسم منهجيته حسب فصول نظرية و ميدانية، بناء معرفي و منهجي محكم أفادتنا كثيرا أثناء عملنا رغم صعوبة الطرح المكتوب بلغة سوسيولوجية عالية، الأمر الذي حاولنا جاهدين لقرأته عدة مرات .

- أما من حيث النتائج شخصت الظاهرة بدقة ، حيث شهدت المصنع عدة مراحل فالمرحلة الأولى كانت متعلقة بالفئات العمالية أما المرحلة الثانية شهد المصنع تغيرات على المستوى التنظيمي ، حيث عرف تاريخ المصنع تغيرا نوعيا، هذه النقطة التي حاولنا إثارتها في عملنا إذا كانت نقطة أخرى في عملنا في فهم الفئات العمالية لاسيما عمال التنفيذ.

### الدراسة الثالثة:

الذاكرة الجماعية للعمال المتقاعدين بمؤسسة الزنك "الهويات المهنية والتمايز الاجتماعي"، دراسة سوسيو أنثروبولوجية في مؤسسة الزنك بالغزوات ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع العمل، الباحثة قباطي حفيظة ، 2013/2012.

تمحورت إشكالية الباحثة حول كيف يتم فعل مشاركة الممارسات والتمثلات والمعتقدات والذكريات لدى العمال المتقاعدين بمؤسسة الزنك؟ حيث قامت الباحثة بتبني الفرضيات التالية : الذاكرة الجماعية لعمال الزنك انتقائية و يشبها النسيان ، الذاكرة الجماعية تفصح عن هوية عملية متماسكة ، التقاعد المسبق يخلق فجوة بين الأجيال العمالية في الزنك.

ناقشت الباحثة الإشكالية من خلال المفاهيم النظرية التي جاءت من مفاهيم الذاكرة و الذاكرة الجماعية، و كذا مفهوم الهوية . أما عن وسائل جمع المعطيات فتمثلت في المقابلة بأنواعها الثلاثة تباعا حيث اعتمدت الباحثة على تقنية المقابلة الغير موجهة لمعرفة آراء و توجهات العمال ، تمت الدراسة على مؤسسة الزنك بالغزوات أو وحدة كهرو تحليل الزنك و التي تقع في شمال غرب مدينة الغزوات، حيث اختارت الباحثة عينة عشوائية في تحديد فئات العمال المعنيين بالدراسة، مشكلة من العمال المتقاعدين و العمال الذين هم على مشارف التقاعد ، و العمال ذو الأقدمية إضافة إلى الشباب المتمهن، إطارات و إداريين (نساء و رجال).

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

أن عمال الزنك وجدوا أنفسهم على مشارف التقاعد في مرحلة استقلالية المؤسسة، فاختراروا التقاعد المسبق كحل لإنهاء مسيرته المهنية ، و جعلوا أبنائهم من الجيل الثاني ضمانا لامتداد هويتهم المهنية و قد نجح البعض في استخلاف مناصب عملهم لأبنائهم، إلا أن البعض الآخر اجتمعت الظروف لتهميشه قبل و بعد مرحلة تقاعده و بالتالي فهو يعبر عن كل ما يحدث ب " الحقرة " . بينما يعتبر العمال المندمجون واعون تمام الوعي بتضامنهم و مكانتهم و يعبرون عن الموظفين الجامعيين بالوافدين، دون إدراكهم أن هذه الكلمة ترمز سوسيولوجيا إلى ما أسماه " شوارتز " و ميلي بالطبقة العاملة الجديدة.

### تقييم الدراسة:

من حيث الإشكالية صاغت الباحثة سؤالها يبرز قوة منهجية وتحكم من لدن الباحثة ،أما من حيث الفرضيات ركزت في بنائها على متغير الذاكرة الجماعية في كلا شقي الفرضية ، اما من ناحية المنهج اعتمدت في موضوعها على المنهج سوسيو أنثربولوجية ، أما من حيث النتائج كانت بين العمال المتقاعدين و العمال المندمجين في مؤسسة الزنك تقوم على التوريث بين مختلف الأجيال. هذه المقارنة جعلتنا نربطها بنتيجة دراسة الباحث بن عيسى محمد، ومنه ننطلق في عملنا.

4- مناقشة الدراسات السابقة :

يحتلنا تقييم و مناقشة الدراسات السابقة إلى الملاحظات التالية :

من حيث ارتباط الدراسات السابقة وموضوعنا أي العمال و مسارات التنشئة المهنية، اهتمت الدراسات بالتطرق إلى موضوع العمال الصناعيين و معرفة الأنماط الإنتاجية التي تعتمد عليها المؤسسات الصناعية والرفع من الإنتاج، إضافة لفهم العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم؛ ومنطق التفاعلات و الاستراتيجيات التي يتبناها العمال. كما سعت الدراسات إلى الكشف عن دور الكفاءة والثقافة التنظيمية التي يكتسبها العمال في تحديد مراكزهم المهنية وبناء هويتهم ، وما نراه أن جل الدراسات حاولت فهم المشاكل والتحديات التي واجهتها ولازالت تواجهها المؤسسة الصناعية .

أما من حيث الإشكاليات التي تم طرحها في الدراسات السابقة نجد كل من دراسة الباحثين **بودراع فوزي** و **بن عيسى محمد المهدي** تم طرح إشكاليتهما من الجانب الداخلي للتنظيم وما فهمناه هو تأثيرات العوامل الخارجية، على الفعل العمالي، هذا الجانب قمنا بتغطيته بدراسة الباحثة **قباطي** نجد أن في إشكاليتهما العمال المتقاعدين هذه المؤسسة في فترة ماضية من تاريخ المصنع وهذا ما استفدنا منه في التعامل مع الفئات العمالية وهنا تجسدة الزبونية التي تحدث عنها الباحث **بن عيسى** عبر آلية التوريث ، وجهتنا هذه الدراسات في القيام بالعمل الاستطلاعي إذ قدمت لنا هذه الدراسة الخيط الناظم للعمل. وانطلقنا في القراءات في البداية و مقابلات حرة مع عمال متقاعدين وهذا سهل علينا ضبط سؤال الانطلاق لاحقاً.

أما من حيث الفرضيات التي تم التطرق إليها نجد أن جل ما في دراسة الباحثين **بودراع فوزي** و **بن عيسى محمد المهدي** تطرقا إلى الجانب البنية التنظيمية الداخلية للمؤسسات وقام بتشريحها، إضافة للمحيط الخارجي لها لأنه ذو علاقة في تشكل الفعل العمالي و مسارات التنشئة ، أما دراسة الباحثة **قباطي** الذاكرة الجامعية

للعمال المتعاقدين تذكر لنا الجانب العمالي الذي تولى زمام الأمور في تلك المؤسسة من الأجيال التي خلعت العمال المتعاقدين.

أما من حيث المنهج استعان الباحث بـ **بودراع فوزي** في دراسته على المنهج التحليلي وعلى منهج دراسة حالة شأنه شأن دراسة **بن عيسى المهدي** لاعتماده على المنهج التاريخي المقارن والمنهج الوصفي التحليلي، الدراسة الثانية بما أنه يحاكي وقائع تاريخية وهنا تكمن علاقة التاريخ بعلم الاجتماع إذ أنه عصب السوسيولوجيا كما يقول ميلز، أما بالنسبة للباحثة قباطي اعتمدت على المنهج السوسيوانترولوجي إذ لفت انتباهنا دقته لملائمته أكثر في فهم تشكل الفئات العمالية في الصناعة التحويلية الجزائرية ، لاسيما و أن المدبغة تقع في منطقة شبه ريفية ، فيما يتعلق بفهم مسارات التنشئة، من حيث تقنيات جمع المعطيات وعمليات المعالجة فقد تنوعت الأدوات المستعملة في إجراء الدراسات السابقة فعلى سبيل المثال الاستمارة لحجم العينة مقارنة بدراسة الباحثة قباطي التي اعتمدت على المقارنة، وهنا تكمن فائدة الاستفادة من عملها و باقي الأعمال لمتانتها المنهجية و قوة بناءها المعرفي و المنهجي و الميداني.

إن النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسات تعلقت بالجانب الداخلي للمؤسسات من علاقات تنظيمية بين العمال والأنماط التي تعتمد عليها هذه المؤسسات في مشاريعها التنموية ، هذه الدراسات رغم صعوبة التعامل معها كونها مبنية بشكل معرفي ومنهجي و ميداني ، غير أننا سعينا لمحاولة لتسليط الضوء على جوانب كانت مظلمة فيها هي التنشئة المهنية ومحاولة فهمها، وهذا ما استفدناه من شقها الميداني، فكانت مفاهيمها تتقاطع مع مفاهيم إشكاليتنا.

وفي الختام يتبين لنا من خلال هذه الدراسات أن موضوع الفئات العمالية والتنشئة المهنية لا يزال بحاجة ماسة إلى البحث في بعض الجوانب :

- اليات التنشئة التي تقوم عليها الفئات العمالية داخل المصنع .
- التعرف على البيئة الداخلية و الأنساق التنظيمية للمصنع .
- العوامل المساهمة في تشكل الهوية المهنية لفئات العمالية.

5- الإشكالية :

يعد التصنيع في جميع مجتمعات العالم المحطة الأساسية لتوفير حياة اقتصادية تقوم على الإنتاج والرفع من وتيرة تشغيل اليد العاملة للأفراد حسب مراكزهم المهنية والاجتماعية ، كما يساهم التصنيع في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة لذا نجد جل البلدان المتطورة تهدف إلى تشجيع الصناعات المحلية لتحقيق الاكتفاء الذاتي و تراكم رأس المال .

ويرتبط التصنيع بعنصرين أساسيين هما الهوية المهنية والتنشئة للعامل ، فالعنصر الأول وكما جاء به "سانسوليو" في كتابه الهوية المهنية في العمل على أنها تمثل كل المعايير والقيم ، القواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم التعريف أعضاء جماع العمل من خلالها<sup>1</sup> .

أما التنشئة فتعني تعليم الأفراد كل ما هو مهم داخل التنظيم ، وتلقينه أساسية التنشئة المهنية ، ومن خلالها يصبح الفرد الخارجي عضوا نشطا في المنظمة تدريجيا<sup>2</sup> .

تعتمد الجزائر على اقتصادها بنسبة كبيرة على قطاع المحروقات مقارنة بالقطاعات الصناعية الأخرى ، وفي مجال دراستنا التي تتعلق بمجال صناعي تحويلي نجد أن صناعات الجلود والأحذية لا تحقق إنتاج وفير يساعد على إنعاش السوق المحلي والخارجي ، وهذا ما جاء في سجل الديوان الوطني للإحصائيات<sup>3</sup> لسنة 2000/2020 و الذي كانت نتائجه نتائج جيدة من سنة 2000 إلى سنة 2005 ، أما من سنة 2006 إلى 2020 بدأت بالانخفاض .

<sup>1</sup> بن راس نورة ، الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر أكاديمي ، شعبة علم النفس ، تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية ، 2018/2019 ، ص3. <sup>2</sup> شيماء بوسالم ، التنشئة التنظيمية والهوية المهنية لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية بجبل ، مذكرة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع ، 2020/2021 ، ص 72.

<sup>3</sup> <https://www.ONS.dz> تم الاطلاع عليه بتاريخ : 2025/03/04. الساعة 15:45

و من خلال معالجتنا لهذا الموضوع نحاول معرفة اسباب تراجع مستوى هذا القطاع و كذا اهم النقائص التي مست جوانبه .

و في إطار دراستنا المتعلقة بالعمال و التنشئة المهنية التي تشكل روابط المشاركة بين الفاعلين داخل التنظيم ، نجد في هذا الإطار ان الهوية حسب نظرية جورج هيربرت ميد تنشأ خارج ظروف الوراثة و أنها تكتسب من مصدرين أساسيين : الأول يتعلق بالخبرات الاجتماعية التي يعيشها الأفراد، و الثاني من خلال تفاعلات الفرد، و يشير ميد في كتابه العقل و الذات و المجتمع أن الهوية تنقسم إلى التنشئة الفردية التي تشير إلى تكوين الفرد لنفسه بأعمال عشوائية متنوعة و غير منظمة ، و يتم تنظيم هذه الذات وفقا لميد من ناحيتين الأولى أن هناك الأنا الذي تحدد القطب الاجتماعي والثقافي الداخلي الذي يميل نحو الشكل و التكيف ، و من ناحية أخرى هناك الأنا التي تتفاعل مع ضغوط المجتمع و الذي يشجع على توسيع القدرة على التعبير عن الفردية و بناء الهوية المهنية في مختلف التنظيمات<sup>1</sup>.

و بناء على ما جاء به السوسيولوجي ميد كمقاربة و محتوى دراستنا ، و هو ان الفرد يكتسب خبرات أو مصادر مهنية في الحياة الاجتماعية من خلال تفاعله مع الآخرين ، مما يسهل عليه القدرة على التكيف داخل التنظيم المهني الذي يريد الانتماء إليه . الأمر الذي دفعنا إلى معرفة كيف يوظف العمال كفاءاتهم المهنية المكتسبة و كيفية تطويرها مع مرور الوقت داخل المؤسسة الصناعية.

أما من خلال العالم الفرنسي رينو سانسوليو أنه هو ذلك الوسط الاجتماعي الذي يكتسب فيه الفرد هوية اجتماعية، و هذه الهوية النابعة من ظروف الشغل L'identité au travail عند سانسوليو ، و هي عبارة

<sup>1</sup> شيماء بوسالم ، مرجع سابق ، ص 61.

عن تعلم ثقافي في الشغل apprentissage culturel au travail متجسدا في أربعة أنماط في السلوك أو الثقافة المتباينة.

1. نمط أو ثقافة الالتحام أو الجماهيري : الذي يتمثل في الانصهار داخل الجماعة عن طريق المحاكاة و الامتثال لمعايير و قواعد الفئة ، و الخضوع لسلطة الرئيس أو الزعيم.
  2. نمط او ثقافة التفاوض: نجده عند المهنيين ذوي التأهيل العالي و عند الأطر العاملة في الإنتاج و الذين يسعون باستمرار إلى تأكيد خصوصيتهم على أرض الواقع و التفاوض حول تحالفهم و الاعتراف الذين يحظون به اجتماعيا ، نظرا لكفاءاتهم و مسؤولياتهم المتعددة.
  3. نمط أو ثقافة الانسجام مع الاخر: الذي يعبر عن تلك العلاقات الانسانية القائمة ليس على أشكال التضامن و الانتماء إلى جماعات معينة، بل على المودة و الانسجام و التواصل العاطفي و الدخول في شبكة من العلاقات الخاصة بين الزملاء أو بعض من الرؤساء أحيانا.
- نمط الانكماش : الذي يجعل بعض الأعضاء يبتعدون عن كل العلاقات الجماعية ، أو الولاء لجماعات أو لعلاقات شخصية معينة كما يحدث عادة داخل التنظيم.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> لحبيب معمري ، التنظيم في النظرية السوسيولوجية ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، جامعة سيدي محمد بن عبد الله ، فاس ، 2009م ، ص 126/125.

التصنيع في الجزائر كانت بداياته بعد الاستقلال لإنعاش التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتدعيم التشغيل لمختلف الطبقات ، وفي هذا الصدد يرى جمال غريد<sup>1</sup> أن التصنيع هو الأداة السريعة لتطوير المجتمع والتي تتبناها عدة دول اشتراكية للالتحاق بالركب الحضاري ، والتي تعود جذورها للنظرية التطورية للعالم قائلًا : شكل التصنيع في الجزائر حجرة الزاوية لتحقيق مشروع مجتمعي هدفه على المديين المتوسط والبعيد ، كان هدفه تحويل الجزائريين إلى مواطنين عصريين بمعنى منتجين و مستهلكين عقلانيين ، ويرتكز هذا المشروع على نظرة تطويرية تفاؤلية للعالم . وتجسد في برامج واقعية غير أن الحصيلة التي تم ضبطها أجمعت على عدم تحقق الأهداف المتوقعة ، إذ لم يتحقق كل من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي وكذا الصناعي .

أما من جهة أخرى وفي تحليل سعيد شيخي ومن خلال قراءته الخاصة لواقع المؤسسة الجزائرية ، فإن المجتمع الجزائري هو مجتمع منتج للتباينات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية نتيجة لتقسيم العمل والتقييم الاجتماعي<sup>2</sup> .

وانطلاقا من القراءات و العمل الميداني بمدبغة تافنة توصلنا إلى مفارقة ، هي أن التغيرات التي عرفها المجال الحضاري إلا أن التنظيم في مدبغة العامرية بقيت على وضعيتها و عليه سلكت الملامح الاستهلامية أن موضوع العمال والتنشئة المهنية لازال بحاجة ماسة للبحث في بعض الجوانب ، ومنه نكون أمام طرح إشكاليتنا كالتالي :

هل من شأن الثقافة الاجتماعية المكتسبة من البيئة الخارجية أن تشكل عاملا معيقا للتنشئة المهنية ؟

<sup>1</sup> أ.قباطي ، المحاضرات في مقياس دراسات حول سوسولوجيا العمل في الجزائر ، مستوى الثاني ماستر ، علم الاجتماع عمل وتنظيم .

<sup>2</sup> إشكالية ثقافة المؤسسة في المؤسسة الجزائرية : بين الثقافة التقليدية والتصنيع ، مجلة أفكار و آفاق ، المجلد 10 العدد 3 ، السنة 2022م ، ص252.

هل يرجع تشكل الهوية المهنية لفئات العمالية في البيئة الداخلية للمصنع إلى طبيعة آليات التنشئة القائمة على ثقافة الانكماش؟

#### 6- الفرضيات :

من شأن الثقافة الاجتماعية المكتسبة من البيئة الخارجية أن تشكل عاملا معيقا لمسار التنشئة المهنية .

يرجع تشكل الهوية المهنية للفئات العمالية في البيئة الداخلية للمصنع إلى طبيعة مسارات التنشئة القائمة على ثقافة الانكماش.

#### 7- أجرأة المفاهيم:

- الثقافة الاجتماعية.
- البيئة الخارجية.
- الهوية المهنية.
- البيئة الداخلية.
- التنشئة.
- ثقافة الانكماش.

#### 8- تعريف المفاهيم:

#### 8-1- الثقافة الاجتماعية:

لغة: من (مصدر ثقّف و ثقف) ، الحذق و المهارة ، الإحاطة في فروع شتى من المعرفة و القدرة على

تطبيقها<sup>1</sup>.

**اصطلاحاً:** و نقصد بالثقافة الاجتماعية مجموع القيم الفردية و المعايير الاجتماعية و الأفكار، العادات و التقاليد، أساليب الحياة و الفنون التي تميز مجموعة ما ، أو مجتمع معين و تعطيها الإحساس بهويتها المجتمعية و شخصيتها المميزة، و هي تتغير تبعا للتفاعل مع البيئة التاريخية و الجغرافية ، الاقتصادية و كذا المادية التي تتواجد فيها تلك الثقافة<sup>2</sup>.

و من هذا التعريف أن الفرد يكتسب ممارسات داخل بيئته، يحاول من خلالها تطوير ذاته مع الحياة الاجتماعية التي هي في تفاعل مستمر و متغير.

### 8-2- الهوية المهنية :

إن مصطلح الهوية المهنية بدأ مع علم اجتماع المهن (sociologie des profession) ويحتوي على معنيين على الأقل:

هي مجموعة الأعمال و الوظائف (emplois, occupations) معترف بها في لغة الإدارة خاصة في التصنيفات المعتمدة لدى الحكومات، كالمهن الحرة، و المهن العلمية مثل: الأطباء و رجال القانون خاصة<sup>1</sup>.

### 8-3- البيئة الداخلية:

<sup>1</sup> <https://www.arabicterminology.com> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/04/15، الساعة 12:46 .

<sup>1</sup> الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة ، العدد الثامن ، جوان 2018ص348.

<sup>2</sup> <http://annabaa.org> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/04/15، الساعة 20:15 .

تعرف البيئة الداخلية بالعملية التي من خلالها يختبر الاستراتيجيون عوامل التسويق والتوزيع ، البحث والتطوير ، الإنتاج ، العمليات ، الموارد الكلية والأفراد من أجل تحديد نواحي القوة الجوهرية أو الضعف في المنظمة كما تعرف أيضا أنها مجموعة العوامل والمتغيرات التي يمكن للمؤسسة التحكم فيها والسيطرة عليها ، ومن أمثلتها ما يتعلق بإمكانيات التنظيم والموارد المادية والمالية ، إضافة إلى الموارد البشرية وأنماط القيادة<sup>1</sup> .

وانطلاقا من هذا تسعى الفئات العمالية للتأقلم مع البيئة الداخلية من خلال القواعد و النظم التي يحددها الهيكل التنظيمي و كذلك من خلال تأقلمهم مع الورشات و الآليات المتاحة داخلها.

#### 8-4- ثقافة الانكماش:

هو النمط الذي يجعل بعض الأعضاء يبتعدون عن كل التزام في العلاقات الجماعية، أو الولاء لجماعات أو لعلاقات بشخصية معينة كما يحدث عادة داخل التنظيمية. هذا النوع من التصرف لا يعني أن التراجع و الانكماش يتولدان عن عجز سيكولوجي أو من هذا القبيل.<sup>2</sup>

أما من حيث هذا النمط توجد علاقة بينه و بين الثقافة التي يتبناها معظم العمال داخل المصنع إذ يوجد نمط قائم على الصرامة في العمل .

#### 8-5- البيئة الخارجية:

وصفها **Trist Emery** أنها مجموعة من القيود التي تحدد سلوك المؤسسة، كما أن البيئة تحدد نماذج وطرق التصرف اللازمة لنجاح بقاء المؤسسة أو تحديد أهدافها، كما وصفها (Binard) أنها تتكون من جزئيات أو

<sup>1</sup> بن عائشة فضيلة ، دور عناصر البيئة الداخلية في تحقيق الميزة التنافسية ، دراسة ميدانية في مؤسسة رغبة الجنوب تقرث ، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص إدارة أعمال . 2018/2019، ص 4.

<sup>2</sup> حبيب معمري ، التنظيم في النظرية السوسولوجية ،مرجع سابق ،ص 126.

أجزاء وعناصر وكتل مختلفة و كل هذه الجزيئات و الكتل في حالة حركية بما في ذلك الأفكار والآراء والاتجاهات السائدة والمعايير و القوى ومقوماتها.<sup>1</sup>

وتتجلى علاقة المؤسسة مع البيئة الخارجية في التنافس مع غيرها من المؤسسات التحويلية، و منه الترويج لمنتجها قصد التشهير به.

## 8-6- التنشئة :

لغة: من نشأ، ينشأ ، نشؤا، نشأ الطفل شب وقرب من الإدراك، يقال نشأت في بني فلان ، أي ربيت فيهم شبيت بينهم.<sup>2</sup>

اصطلاحا: يعرفها فان مانين وشين أنها العملية التي يكتسب المستخدم المعارف الاجتماعية و المعارف الضرورية للقيام بدوره في التنظيم.<sup>3</sup>

فالتنشئة للفئات العمالية هي القاعدة الأساسية لتشكل الهوية المهنية ، و كذا تسمح لهم بإبراز مكانتهم داخل المؤسسة .

<sup>1</sup> عبيرة عمر، مغلاوي نهاد ، أثر البيئة الخارجية على جودة القرار في المؤسسة الاقتصادية ، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ميلة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير (ل م د) ، 2021/2020 ص 7،

<sup>2</sup> بوتناف خالدية ، دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى العاملين دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية -تيارت- ن مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل ، جامعة ابن خلدون -تيارت- 2024/2023 ص 9 .

<sup>3</sup> مرجع سابق ، ص 10.

9- منهجية الدراسة :

على المستوى النظري:

تعد المقاربة النظرية من المحطات الأساسية في إجراء البحوث العلمية السوسولوجية ، و من خلالها يستطيع الباحث تدعيم بحثه العلمي، و نعالج في دراستنا هذه مقاربة السوسولوجية المتمثلة في التنظيم كعملية تنشئة ، و هذا ما يؤكد رينو سانسوليو أن الاهتمام بالهوية في الشغل و بالتعلم الثقافي ساهم من دون شك في ترسيخ توجه هام في سوسولوجيات التنظيمات بفرنسا ، و ينظر سانسوليو إلى التنظيم الاجتماعي كفضاء للتنشئة و بناء الهوية بالنسبة لأعضائه ، فعملية التنشئة **socialisation** تأخذ في التنظيمات الحديثة ذات طابع الهويات المتعددة و المتباينة ، و هو عنصر يمكن اعتباره كأحد المظاهر المجسدة للتطور الذي يتميز بالاعتماد المتزايد على الكفاءات العالية و على العنصر البشري في النشاط الاقتصادي<sup>1</sup>، كما تعد المقاربة النظرية التي نحن بصددنا الداعم الرئيسي لدراستنا الميدانية ، من خلال المؤشرات التي جاءت بها هذه النظرية من خلال بعض المفاهيم : كالتنشئة و بناء الهوية .

على مستوى المنهج:

عند معالجة أي بحث من البحوث الاجتماعية يجب الاهتمام من الناحية المنهجية بالمنهج الذي يتطابق مع الدراسة وهذا من شأنه توضيح الموضوع والمسار الذي يسلكه الباحث في بحثه العلمي وفي دراستنا هذه اعتمدنا على المنهج الكيفي ، لأننا في بادئ الأمر بدأنا موضوعنا بجمع معلومات عن طريق الملاحظة المباشرة لتدعيم البحث ، ولأننا بصدد التعرف على وجهات نظر مختلفة حول هذا الموضوع بواسطة تقنية المقابلة .

<sup>1</sup> لحبيب معمري ، التنظيم في النظرية السوسولوجية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، ظهر المهرز، فاس 2009ص133.

### على مستوى تقنية المنهجية :

بعدما حددنا المنهج المراد استخدامه في دراستنا ،سنتوجه بعد ذلك إلى تقنيات جمع المعطيات التي اعتمدنا عليها في إجراء دراستنا والمتمثلة في المقابلة كونها أكثر تناسبا مع المعطيات التي نحاول الحصول عليها بحيث تسهل هذه التقنية جمع المعلومات بشكل مباشر دون الوقوع في الأخطاء وأهميتها في البحوث الكيفية .

### إعداد وسيلة القياس:

المقابلة هي وسيلة لجمع المعطيات و تتضمن مجموعة من الأسئلة الموجهة للمبحوثين ، و التي تستهدف الحصول على المعطيات التي يحتاجها بحثنا ، و بهذا سنحاول صياغة أسئلتنا وفقا للمؤشرات المستخلصة من الفرضيات المعتمدة في دراستنا و التي جاءت كالتالي:

### مجتمع البحث :

إن التعرف على مجتمع البحث و علاقته بالبحث السوسيولوجي جد مهم لأي دراسة ، فلا يخفى على أحد أن السوسيولوجيا تهتم بالظواهر الاجتماعية و هذه الأخيرة موجودة في الواقع الاجتماعي أي المجتمع ، و لهذا يعد مجتمع البحث مهما في كل محطات البحث السوسيولوجي .

و باعتبار أن مؤسسة مدبغة تافنة محل دراستنا سنحاول التطرق إلى تعريفها و كذلك إلى الواقع التنظيمي.

### 10-تعريف لمدبغة تافنة و التطور التاريخي للمؤسسة:

هي مؤسسة ذات طابع صناعي تأسست في إطار برنامج قسنطينة 1958 ملك خاص من جنسية أجنبية (ألمانيا)، في اليوم الأول من الاستقلال فتحت أبواب المؤسسة و بدأت في الإنتاج بإدارة سانتال التي صادفتها

مشاكل عديدة، نظرا لفقدان المؤهلات من جهة و غياب التنسيق من جهة أخرى و في نهاية 1972 باختلاط TAL و S.L.A.C تأسست S.O.N.I.P.E.C و بقيت تتلقى الأوامر و اتخاذ القرارات من المديرية العامة لجيجل فقد تخصصت المؤسسة بصناعة الجلود و كذلك تملك نشاط إضافي و الذي يتمثل في مقابلة مع المؤسسات التجارية عن طريق تحويل الجلود الخام إلى الجلد المصنع صالح للتصنيع ، لكل من الملابس أو الأفرشة ، و يبلغ رأسمالها 96000,000,0 مليار دينار جزائري ، وعدد العمال 78 عامل. أما عن بطاقة تعريفية بالمؤسسة المتمثلة في :

• موقعها الإلكتروني : [WWW.tannerietafna.dz](http://WWW.tannerietafna.dz) <sup>1</sup>.

• أنواع الجلود المصنعة : جلد خشن ، ناعم ، متوسط الخشونة .

• الألوان المتوفرة بالمؤسسة: كل الألوان متوفرة ، الأكثر طلبا الأحمر الفاتح ، الأحمر الغامق ، الأسود ، الأزرق.

• بريدتها الإلكتروني : [tafna-elamria@hotmail.fr](mailto:tafna-elamria@hotmail.fr)

• العنوان : المنطقة الصناعية العامرية ولاية عين تموشنت

• رقم الهاتف: 0021343763452

• الموقع الجغرافي :

42Km ..... وهران.

---

<sup>1</sup> عشير زهر دين عبد القادر ، أهمية التدقيق المالي في تشخيص الحالة المالية للمؤسسة "مدبغة تافنة " مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم العلوم المالية والمحاسبة ، تخصص مالية المؤسسة جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ، 2023/2024، ص 48.

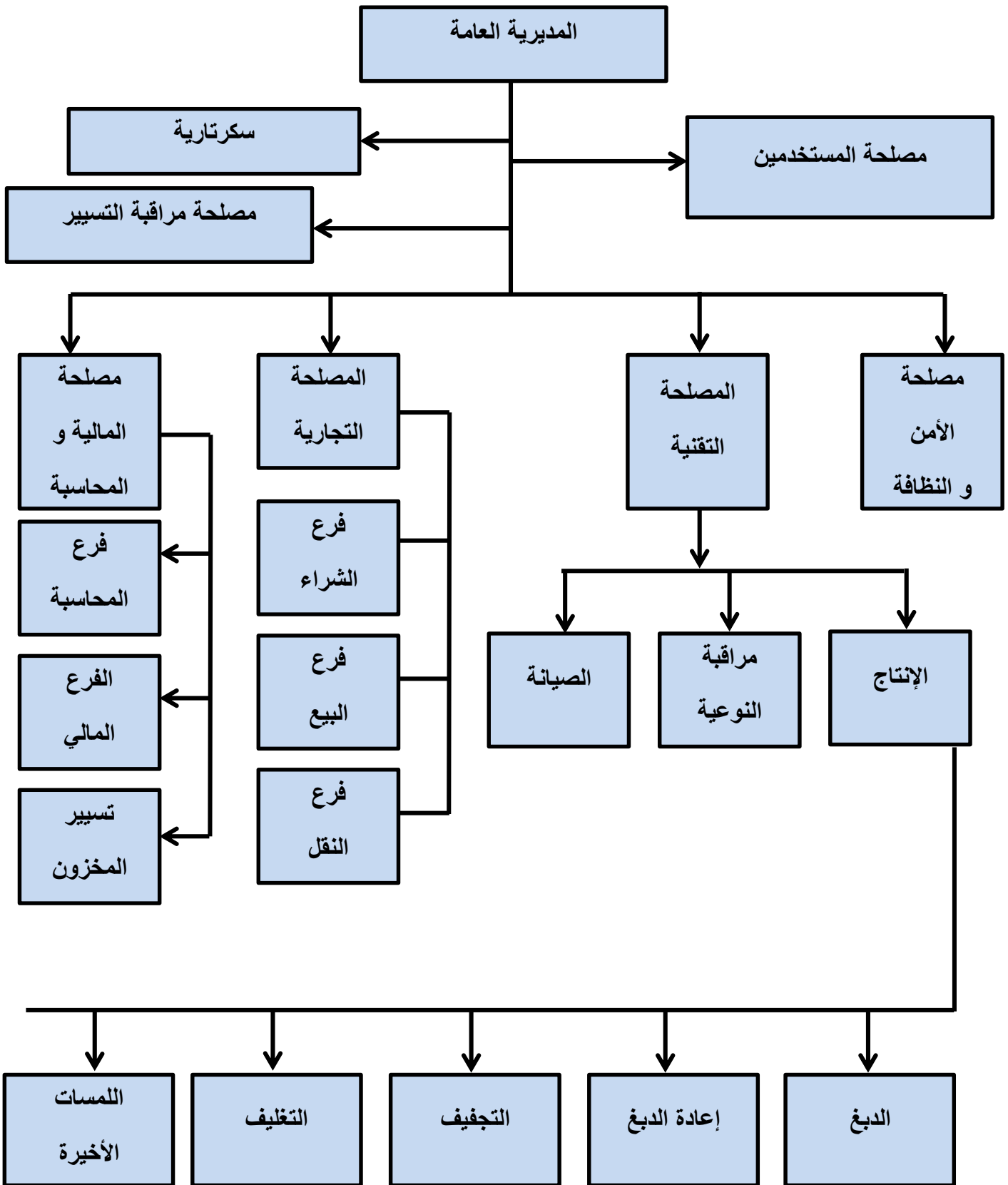
عين تموشنت. .... 32km

حمام بوحجر<sup>2</sup>. .... 22Km

---

<sup>2</sup> مرجع سابق ، ص 49.

الشكل رقم 01: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

### المجال الزمني :

أما بالنسبة للمجال الزمني التي تمت فيه هذه الدراسة ، و المقصود به الفترة التي استغرقتها في جمع المعلومات و المعطيات بداية من اختيارنا للموضوع إلى اخر مرحلة في إجراء هذا البحث.

كانت بداية اهتمامنا بهذا الموضوع مع بداية السنة الدراسية الحالية 2025/2024 ، حيث كان من بين المواضيع البحثية التي أثارت اهتمامي بما أني ابن هذه المنطقة و قربي بهذه المؤسسة التحويلية ، حيث تم طرح هذا الموضوع للأستاذ المشرف و أبدى رأيه حوله في العمل عليه لنمر بعد ذلك إلى مرحلة الدراسة الاستطلاعية التي شملت الدراسات السابقة و الاطلاع على عدد من المراجع المناسبة لهذا الموضوع ، و كذا تقربنا من الميدان للتعرف أكثر على هذه المؤسسة وبهذا كانت انطلاقتنا في العمل على ثلاث دراسات سابقة رأينا من خلالها أنها الأقرب إلى موضوعنا ، بعدها اتجهنا إلى جمع اكبر قدر من الأسئلة للانفتاح أكثر على الموضوع و التعرف على مجتمع البحث للانتقال بعدها إلى الإطار المنهجي ووضع إشكالية لدراستنا و صياغة الفرضيات ، لنلج بعدها إلى البحث الميداني بإجراء مقابلة متقطعة مع المبحوثين و كانت تلك المرحلة متأخرة في إجرائي للبحث.

### العينة:

قمنا باختيار عينة قصدية و هذا ما يتلاءم مع تقنية جمع المعطيات بالمقابلة ، و من خلال تحديد عينة متكونة من 9 مبحوثين من مختلف العمال في مديعة العامرية عين تموشنت .

الجدول (1): يبين الفئات العمالية حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار المطلق	السن
60%	6	أقل من 40 سنة
30%	3	أكبر من 40 سنة
100%	9	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب.

انطلاقاً من النتائج الموضحة في الجدول الأول ، و الذي يمثل توزيع أفراد عينة من العمال المبحوثين حسب متغير السن ، يتبين لنا أن أكبر نسبة من العمال و هي 60% تخص أفراد العينة الذين هم أقل من 40 سنة ، ما يعني أن المدبغة تعتمد في غالبيتها على العنصر الشباني .

الجدول (2): يبين الفئات العمالية حسب الخبرة المهنية .

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الخبرة المهنية
60%	6	من سنتين إلى 5 سنوات
30%	3	أكثر من 5 سنوات
100%	9	المجموع

انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها في الجدول الثاني ، و الذي يخص متغير الخبرة المهنية ، فإننا نلاحظ ان 30% فقط لها خبرة مهنية و هذا ما يساعد في تكوين العمال داخل المدبغة.

الجدول (3): يبين الفئات العمالية حسب الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الحالة العائلية
70%	7	أعزب
20%	2	متزوج
100%	9	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول الثالث ، و الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية ، حيث

نجد أغلبية العمال و التي تدل نسبتهم على 70% من العزاب، مقارنة بالعمال المتزوجين و التي بلغت 20%.

الجدول (4) : يبين الفئات العمالية حسب المستوى المهني.

النسبة المئوية	التكرار المطلق	المستوى التعليمي
30%	3	متوسط
40%	4	ثانوي
20%	2	جامعي
100%	9	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول الرابع أن 20% من أفراد العينة ذو مستوى جامعي ويقتصر هذا على الإداريين في المدبغة، في حين أن بقية العمال ينقسمون على الورشات.

**الجدول (5):** يبين الفئات العمالية حسب الفئة المهنية.

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الفئات المهنية
10%	1	إداري
20%	2	متحكم
60%	6	تنفيذي
100%	9	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول الأخير أن أغلبية الفئات العمالية المبحوثة كانت من التنفيذيين ، في حين توزعت باقي العينات على إداري، و متحكم.

## الفصل الثاني

### الموروث الثقافي و مسارات التنشئة المهنية

## تمهيد:

سنهتم في هذا الفصل بمناقشة الموروث الثقافي و مسارات التنشئة ،بداية في هذا الفصل نعرض على دور الثقافة الاجتماعية المكتسبة من البيئة الخارجية و التحديات التي تواجهها الفئات العمالية داخل التنظيم ، و كيف يواجه العامل هذه الصعوبات مند التحاقه بهذه المؤسسة التحويلية.

كما سنتطرق كذلك إلى تأثير هذه الثقافة و تداعياتها على تشكل الهوية المهنية للعامل ، إضافة إلى التحولات التي تطرأ على الفرد العامل وتغير الأنساق من المحيط الخارجي إلى المحيط الداخلي للتنظيم.

و من هنا قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة تصب في المسائل التالية:

- الثقافة الاجتماعية المكتسبة للفئات العمالية من البيئة الخارجية .

- التحديات التي يواجهها العمال في تشكل الهوية المهنية .

- التغيرات التي تطرأ على الفئات العمالية عند التحاقهم بالتنظيم.

و في هذا الصدد الذي نحاول من خلاله معالجة مجموعة من المسائل المتعلقة بالتحديات و التغيرات التي تمر بها الفئات العمالية ، اعتمدنا في معالجتنا لهذا الموضوع و الاهداف البحثية المرجوة من ورائه على أداة المقابلة للتعامل مع مجتمع البحث و جمع أكبر قدر من المعطيات الميدانية التي من شأنها إثراء تحليلاتنا في محاور دراستنا .

و انطلاقا من هذا السياق نعالج أول المسائل التي طرحناها في هذا المحور و المتعلقة بكيف تشكل الثقافة الاجتماعية المكتسبة من البيئة الخارجة عاملا معيقا في تشكل الهوية المهنية ؟

### أ- التعلم المهني:

و هو ما سيكشف لنا عن كيفية تعاطي الفئات العمالية مع هذا السياق ، فجاءت تصريحات أحد المبحوثين (م 1، 45 سنة ، خبرة مهنية 8 ، متزوج ، مستوى متوسط) كالتالي : "كنت نخدم وين جات الأغلبية عند البريفي " وأضاف عن إلتحاقه بالمديعة " تكلمت معا الإدارة و سقسيتهم يلا خصهم خدامة قعدت فترة و عيتولي " ، و ما يدل في تصريحه انه كانت تجربة مهنية قبل التحاقه لطلب العمل في المديعة، و حسب تصريح (م 2،38 سنة ، خبرة مهنية 4 ، أعزب ، مستوى ثانوي ) " كنت رحنت فوت لارمي و كي جيت دفعت دوسي في لانام و قعدت نسنا حتى لي عيتولي نخدم ) و أضاف أيضا " أول ما دخلت مكنتش عارف الخدمة كي تمشي " و حسب تصريحات المبحوث أنه لم تكن له ثقافة مهنية و كذا لم يخض أي تكوين قبل إلتحاقه بالمديعة ، اما المبحوث (م 1 ، 45 سنة ، خبرة مهنية 4 ، متزوج ، مستوى متوسط) يضيف كذلك " نهار ما جيت للمصنع قعدت نخدم خدما باينا و راني نشوف و نتعلم من العمال لي معايا " ، حسب تصريحات المبحوثين في انتقالهم من البيئة الخارجية إلى جو البيئة الداخلية للتنظيم إلا أنهم وجدوا ضغوطات في بداية العمل بالمديعة ، و هذا ما دفعهم إلى التعلم .

حيث نجد التعلم هو الوسيلة و الغاية الوحيدة لاكتساب الهوية المهنية داخل التنظيم ، و نجد هذا عند "رونو سانسوليو" فقد اعتبر محيط العمل كفضاء للتعلم ، بحيث يجد العمال انفسهم مجبرين على تعلم الطرق المثلى لتأدية العمل على أكمل وجه ، بهدف زيادة الإنتاج كما يتعلمون كذلك كيفية التواصل مع الزملاء و مع المسؤولين بأسلوب يضمن السير الجيد للمؤسسة ، فهو مكان المكان الذي تلبى فيه حاجيات العمال الانتمائية و

هذا ما أسماه "سانسوليو" بالبعد الثقافي للمنظمة أو منظومة العمل و يقصد من خلاله أن محيط العمل ليس حكرًا للعوامل الاجتماعية فحسب ، و إنما هو كذلك مكان لتشكل هويات فردية أو جماعية<sup>1</sup> .

### ب- التكوين المهني:

أما البعض من المبحوثين صرح (م3، 39، سنة ، خبرة مهنية 5 ، أعزب ، مستوى جامعي ) " عندي ليسانس في العلوم الاقتصادية و كي دفعت دوسي نتاع الخدمة في لانام كنت داخل على أساس كونتابل بصح كي دخلت مرت عليا شحال من خدمة " و يضيف كذلك " بعثني المصنع للروبية درت تكوين باش نزيد نتعلم أشياء لي دخلت باش نخدمها" ، ويصرح مبحوث آخر في هذا الصدد (م4، 32، سنة ، خبرة مهنية 3 ، أعزب ، مستوى جامعي ) " بعد ما الديت الديبلوم نتاعي كنت عاطل علة العمل بصح كنت دافع دوسي بصح نهار وين دخلت للمصنع حكمت ماقازيني لي كانت ماشي أصلا خدمتي بعدها رسلوني درت ستاج وين بديت نتكون" ، و وفق تصريحات المبحوثين لا يوجد تكوين معين تمر من خلاله هذه الفئة من العمال ، أي أن الثقافة المكتسبة من البيئة الخارجة لا تعد وسيلة أساسية في التنظيم بل و إنما تحتاج كذلك إلى سياسة تكوين معينة للمساهمة في المردودية المنتظرة منه ، لكن هذا لا يأتي إلا بمساهمة كل الفاعلين في التكوين و الذين يكونون من جميع مستويات المؤسسة انطلاقًا من الإدارة العامة إلى العامل المعني بالتكوين<sup>2</sup>.

فالثقافة الاجتماعية التي تكتسبها الفئات العمالية خارج بيئة التنظيم ، وما تحمله من ممارسات و سلوكيات لا تكفي للسعي وراء تحقيق الاهداف ، بل وتحتاج إلى نسق التعلم سواء من التكوين المباشر أو الخبرات المسبقة

<sup>1</sup> بوتناف خالدية ، دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى العاملين ، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تيارت ، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم ، جامعة ابن خلدون تيارت ، 2024/2023، ص38.

<sup>2</sup> د. روشن بن زيان ، سياسة التكوين : مقارنة معاصرة من وجهة نظر المؤسسة الاقتصادية ، مجلة المؤشر للدراسات الاقتصادية ، المجلد 1 ، العدد3 ، أوت ، 2017 ، ص152 .

التي تتناقل بين الفئات ، فعندما نتحدث عن التعلم التنظيمي فإن هذا الأمر يفسح المجال للتحليل السيكلوجي للسوك في الوسط التنظيمي<sup>1</sup>.

و عليه في هذا السياق الذي مرت به العديد من الفئات العمالية تكون أمام مرحلة التعلم بعد اكتسابها خبرات مسبقة تمكنها من تطوير ذاتها المهنية و هذا ما صرح به المبحوث (م5 ،س 41 ،خبرة 7، أعزب ، مستوى ثانوي) " الخدمة ماشي صعبة بصح تحتاج وقت باش تتعلم كايين الات لي محتاجش مجهود بصح تكون عارف كي تمشي " ، كما أضاف المبحوث (م6،س37 ،خبرة 4 ،أعزب ، مستوى ثانوي) " باينة كون ما غاديش تتعلم متقدرش تحكم الخدمة لي غادي تقوم بيها" فمسألة التعلم مرحلة أساسية ما بعد الانتقال من البيئة الخارجية إلى التنظيم ،فتنسيق العمل من أهم وظائف التي تكفلها البنية التنظيمية الجيدة بعد عملية تقسيم العمل لعدة وظائف وأنشطة حسب طبيعة المهام والمتطلبات التكوينية اللازمة وما يعكس أهمية هذه الآلية التنظيمية هو الاهتمام الذي أولاه رواد ومنظري المجال التنظيمي من أجل الوصول إلى أنجع الطرق وأكثرها دقة للربط بين مختلف الأجزاء الوظيفية، حيث لا يجب أن يكتفي التنظيم بتوزيع المهام بين أعضائه حتى يحقق أهدافه، بل يتوجب عليه أيضاً أن يحقق وحدة الكل الذي يتم تجزئته من خلال ما يسمى بعملية التنسيق التي تعمل على جمع الجهود المنفصلة المبذولة من طرف كل عضو من أعضائه تبعاً للدور المسند إليه لتحقيق الهدف العام<sup>1</sup>.

فالثقافة الاجتماعية المكتسبة من البيئة الخارجية تشكل في بعض الظروف عائقاً لتشكيل الهوية المهنية حسب تصريح (م7، س 29 ،خبرة 2 ، أعزب ، مستوى ثانوي) " جيت على باش نخدم مقازيني فالبداية تعلمت بعدها كان لي تغيير من ورشة لأخرى هذا الأمر لي مخليش نتأقلم " ، وحسب تصريحه هذا أنه يوجد ضغوط عمل

<sup>1</sup> لحبيب معمرى ،التنظيم في النظرية السوسولوجية ، مرجع سابق ،ص78 .

<sup>1</sup> محمد عبد الرؤوف بن سبع ،البنية التنظيمية و دورها في تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسة -دراسة نقدية للسلطة في البنية المهنية ،جامعة الحاج لخضر باتنة 1 نموذج- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث L.M.D في علم الاجتماع ،تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021/2020ص91.

على مستوى الورشات مما جعله غير متأقلم في منصبه ، وهذا ما جاء به هانس سلي<sup>3</sup> حيث قدم تصورا لردود الفعل النفسية و الجسدية اتجاه الضغط ، و اعتبر أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط هدفا للمحافظة على الكيان و الحياة.

---

<sup>3</sup> خديجة كربوب ، مصادر ضغوط بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للمياه بولاية غرداية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر ، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل ،جامعة غرداية ، 2017/2016 ،ص"35 .

## ج- البيئة الداخلية :

وتحظى البيئة الداخلية للمؤسسة باهتمام كبير من مختلف النظريات الفكرية نظرا لاشتماله على متغيرات كثيرة متداخلة و متشعبة تحتاج إلى البحث و التقصي من زوايا عديدة ، و لعل البداية كانت تأتي من النظريات الكلاسيكية و تحديدا مدرسة الادارة العلمية التي اعتبرت التنظيم عموما و بيئته الداخلية خصوصا نسقا مغلقا ، أين نظر مؤسسها فريديريك تاييلور بكونها بيئة فيزيقية تقوم على مجموعة من الانشطة الفيزيقيه المنظمة<sup>1</sup>.

سندهب الان لعرض بعض التصريحات التي صادفناها عن البيئة الداخلية للمدبغة ليجيب المبحوث (م8 ، سن 44 ، خبرة 8 ، متزوج ، مستوى متوسط) "بيت نعمل في البداية على فرز الجلود لي دجي للمدبغة ، بعدها انتقلت لورشة الدبغ لأنها كانت تحتاج عمال " و يضيف أيضا "كاين بعض الآلات لي محتاجش عمال بزاف " و في تصريح اخر ل(م9 ، سن 32 ، خبرة 3 ، أعزب ، مستوى ثانوي) "نعمل في ورشة إعادة الدبغ كل الة تحتاج 3 عمال ، بصح نقدو نبدلو الخدمة مع بعضانا كي يكون عدنا نقص فالخدمة" ، وحسب هذه التصريحات نجد ان الفئات العمالية متوافقة في العمل سواء داخل الورشة أو خارج الورشة و هذا راجع إلى طبيعة العلاقات الاجتماعية.

## د- الأداء الوظيفي للفئات العمالية:

أما في تصريح بعض الفئات العمالية حول ظروف العمل و الأداء الوظيفي صرح المبحوث (م3 ، سن 39 ، خبرة 5 ، أعزب ، مستوى جامعي) "ظروف العمل ماشيا مليح بين العمال و حتى مع الإدارة ، مع الآلات الجديدة سهلت الخدمة مرات نديرو group 2 كي تكون عدنا لاشارج " و يصرح المبحوث اخر (م8 ، سن 44 ،

<sup>1</sup> البيئة الداخلية للمؤسسة و الاداء الوظيفي - الابعاد و التجليات- ، مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الأغواط ، المجلد 07 ، العدد 33 ، ص 45 .

خبرة 6 ، متزوج، مستوى متوسط) " علاقة نتاج العمل دور مليحة بيناتنا حنا كعمال واحد يعاون واحد مع رانا قاع ابناء منطقة وحدة" و من هنا يكمن دور علاقات العمل الاجتماعية في إبراز الأداء العمالي داخل التنظيم . وهذا ما يصرحه المبحوث (م1، سن 45 ،خبرة 8 ، متزوج ، مستوى متوسط)" الأداء نتاعنا حنا كعمال بيان كي تدخلنا نسبة كبيرة نتاع الجلد و يكون الطلب كاين عليها نوصلو وين نخدمو ليل مع النهار " من خلال تصريحه فإن السوسيولوجي هرزبرغ<sup>1</sup> قدم نظرية العاملين كمحاولة لتفسير العلاقة بين دوافع الإنسان و رضاه وبين الأداء في العمل و الإنتاجية ، حيث تركز هذه النظرية على تأثير الحوافز المختلفة على العاملين ، كما تهتم بتفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين و الأداء . و من هنا نستنتج أن المورد البشري هو أهم مورد في المؤسسة، و هذا يعني ان بقاء المؤسسة مرهون بأداء العامل البشري و هذا الاداء يبني على أساس الكفاءات و ذوي المهارات العالية ، حيث أن فعالية المورد البشري لا تكون إلا إذا كان الشخص المناسب في المكان المناسب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> الحوافز و علاقتها بالرضى الوظيفي ، مجلة المجتمع و الرياضة ، المجلد 5، العدد1،جانفي 2022 ،ص 355 .  
<sup>2</sup> رواجي روبية ، رواجي زهرة ،الصراع الجيلي و الأداء الوظيفي دراسة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ابن سينا -فرندة- ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل . م . د في علم الاجتماع العمل و التنظيم ، قسم علم الاجتماع ، جامعة ابن خلدون ، تيارت 2023/2022 ، ص 39 .

## هـ - التنشئة المهنية :

كما سنتطرق إلى اليات التنشئة التي تمر من خلالها الفئات العمالية و منا يصرح المبحوث (م 5، سن 41، خبرة 7 ، أعزب ، مستوى ثانوي ) " ماكانش حاجة نتكونوا عليها و لا سيما كي دخلنا قعدنا نخدموا مع ناس ديجا كانت سابقينا فالمصنع " و يصرح أحد المبحوثين (م7، سن 29، خبرة 2، أعزب ، مستوى ثانوي ) "قبل ما نترسم فلبوست تاع ماقازيني قعدت مدة و أنا نتعلم من عند واحد لأنو لازم تكون منتبه في هاد الخدمة " و من هنا تحيلنا هذه التصريحات أن التكوين يقتصر عند بعض الفئات العمالية على الخبرات المسبقة للعمال السابقين في المصنع أي تعليمهم عن طريق (الملاحظة المباشرة).

ولقد بين سانسوليو رونو من هذا المنطلق في كتابه الهوية في العمل أن الحياة المهنية في المؤسسة جديرة بنحت هويات الأفراد العاملين فيها، وينتظم ذلك حول تأثير علاقات السلطة في سلوكهم وثقافتهم ووضعتهم التنظيمية المهنية، كما أن التحكم في تقنية معينة مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه مع الآخرين<sup>1</sup>.

و تصرح فئة عمالية أخرى في هذا الإطار المرتبط بالتنشئة إذ يصرح المبحوث(م3، سن 39، خبرة 5، أعزب، مستوى جامعي) "كي لتحقنا بالمصنع رسلونا درنا فورماسيو مرتين للروبية و بجاية و زدنا تكونا على الأمور الأساسية لي يتبعها المصنع " و يصرح مبحوث آخر في هذا الصدد (م 2 ، سن 39، خبرة 4 ، أعزب ، مستوى ثانوي) "كيما أنا حاكم ميكانيك الآلات عدنا خرجات مرة على مرة نديرو تكوين لأنو مرة المصنع شرا آلة جديدة و طاحت أونبان معرفناش كي نديرو نزيقلوها ) ، ومن هذه التصريحات يتبلور لنا أن التكوين في المصنع لا يقتصر على كافة الفئات العمالية و إنما على فئة حساسة الإداريين أو القائمين على الصيانة، و هذا ما أشار

<sup>1</sup> بوتناف خالدية ، دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى العاملين ، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، تيارت مذكرة التخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ن تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل 2023/2024، ص 47.

إليه سانسوليو في اكتساب الفرد العامل للهوية المهنية في مؤسسته التي يعمل بها ، و يكون التكوين مهنيا إذا تم تحديد جمهوره المستهدف ومحتواه بالرجوع إلى نشاطات العمل، فعندما تسه المؤسسة على صياغة محتوى تكوين يتناسب مع متطلبات واحتياجات الفرد العامل، فينعكس ذلك على توجيه قناعته بأن نجاح المؤسسة وتطورها مرهون بنجاحه وتميزه، وبالتالي يعد التكوين بالنسبة له بناء المسارات المهنية للعمال، ولكن يجب أن لا يكون تصميم محتوى التكوين في اتجاه أحادي، أي من طرف هيئة الإدارة وحدهما بل يجب أن يكون في شكل حوار تفاعلي مع الأفراد المعنيين لملاسة الحاجات الحقيقية في بناء مهاراتهم المهنية.<sup>1</sup>

و عندما نتكلم عن اليات التنشئة التي تكون الهوية المهنية للفئات العمالية نوه إلى الثقافة السائدة بين العمال و عند جمعنا للمعطيات الميدانية وجدنا ان هنالك ثقافة انكماشية كما صرح البعض من المبحوثين (م3 ، سن 39، خبرة 5 ، أعزب ،مستوى جامعي ) "صراحة أنا مرانيش راضي بالخدمة لي راني قاضبها مقارنة بواش قريت" ويضيف أيضا "بصح مام الراتب قليل الحاجة المليحة مين قريب لدار" حسب تصريح المبحوث غير راضي عل وظيفته المهنية من عدة جوانب منها المادية .

و في تصريح اخر للمبحوث ( م7 ،سن 29 ،خبرة 2 ، أعزب ، مستوى ثانوي)"انا كون دجيني خدمة أخرى نبدل لا من ناحية الراتب و لا من ناحية البوست لي راني فيه" و يصرح مبحوث اخر(م4 ن ، سن 32 ، خبرة 3 ، أعزب ، مستوى جامعي ) " أنا عندي ماستر 2 اقتصاد بنكي راني صابر على هاد البوست لأنو دفعت بزاف لسيفي و لحد الان معيطلي حتى مؤسسة أخرى سواء البريفي ولا عند الدولة" نستنتج من تصريحات هذه الفئات العمالية ، و ما جاء به سانسوليو أنه يتم تصور التنظيم كشبكة من العلاقات تتيح للأعضاء تكوين رأس

<sup>1</sup>مرجع سابق ، ص 46.

مال اجتماعي قابل للتوظيف من اجل تحسين الوضعية المهنية و تحقيق الاجتماعي<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> عبد القادر محمدي ، دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي دراسة ميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي وكالة الجلفة ( نموذجاً )، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص على اجتماع التنظيم والعمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2016، ص 97.

### خلاصة:

و ختاماً ما تم عرضه في هذا الفصل يمكننا القول أن اليات التنشئة القائمة داخل البيئة الداخلية من تكوين و خبرات مسبقة في اكتساب الهوية ساهمت في تشكيل الأنساق المهنية للفئات العمالية داخل التنظيم.

# الفصل الثالث

## عرض و مناقشة النتائج

تمهيد:

يتطلب إنجاز بحث علمي مراعاة الخطوات المنهجية التي تتباين فيما بينها ، فيقع على الباحث اختيار المسار المنهجي الذي يسير وفقا له مما يسمح له إضافة الصبغة العلمية لبحثه الاكاديمي.

يراعي اهتمامنا بموضوع الفئات العمالية و التنشئة المهنية (دراسة ميدانية بمدبغة العامرية) الخطوات المنهجية بداية من مطالعتنا للأدبيات النظرية حوله ، وصولا إلى مرحلة الاستطلاع الميداني لمجتمع البحث ، وكذا الملاحظة المباشرة التي عززت في بناء الاطار النظري للدراسة كخطوة أولية لموضوعنا،

من خلال بناء للإشكالية و كذا اعتمادنا على الفرضيات التي استخرجناها لمحاوور الدراسة ، و من تم استخراج المؤشرات التي اعتمدها لتدعيم الدراسة . كل هذه المحطات التي مررنا بها ساهمت في بناء تصورنا النظري لهذه الدراسة.

لكن هذا البناء النظري للدراسة لم يكن كافيا خاصة و ان البحث السوسولوجي الذي قمنا بمعالجته يهتم بالميدان، و هذا من خلال محاولة فهم الظاهرة من شتى الجوانب ، و من أجل التقصي في موضوعنا وتحصيل المعطيات كانت لنا جولة استطلاعية للتعرف أكثر على مجتمع البحث، لنصل الان إلى عرض النتائج المتعلقة بدراستنا وصولا لمناقشتها في الاخير على ضوء الفرضيات.

## 1- عرض النتائج المتعلقة بالفصل الثاني:

-وجود ضغوطات على الفئات العمالية في بداية العمل في المدبغة.

-صعوبة التأقلم للفئات العمالية نتيجة نقص التكوين .

-نقص الثقافة المهنية المكتسبة من البيئة الخارجية أثر سلبا على تشكل الهوية المهنية.

-ضرورة وجود سياسة التكوين تشمل كل الفئات العمالية للمساهمة في التنشئة المهنية.

-وجود ثقافة اتصالية جيدة بين الفئات العمالية داخل البيئة الداخلية للمصنع.

-وجود تكوين داخل البيئة الداخلية للمصنع يشمل فئة الإطارات و المتحكمين ،أما العمال التنفيذيين يقتصر التكوين عندهم على الخبرات المسبقة.

-عدم وجود رضى وظيفي لبعض الفئات المهنية من الجانب المادي.

-هناك نظرة مستقبلية لتغيير المهنة لدى بعض الفئات العمالية.

### 3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

إن موضوع دراستنا يركز على الفئات العمالية و تنشئتهم المهنية ، وفي هذا الصدد سنناقش ما جاءت به الفرضية الأولى من حيث الثقافة الاجتماعية المكتسبة من البيئة الخارجية و تشكل العوامل المعيقة للتنشئة المهنية.

و تظهر مؤشرات هذه الفرضية جليا في تصريحات المبحوثين من بينهم تصريح ل(م1 ، سن 45 ، خبرة 8 ، متزوج ، مستوى متوسط ) " قبل ما نجي لهاد الخدمة كنت نخدم وين جات ، الأغلبية عند البريفي " حسب تصريحه كانت له تجربة مهنية قبل التحاقه بالمصنع ، اي كانت له خبرة مهنية لعالم الشغل و هذا ما يساعده على التأقلم و تنشئة ذاته المهنية . وفي تصريح اخر ل(م3، سن 38 ، خبرة 4 ، أعزب ، مستوى ثانوي)" أول ما دخلت ما كنتش عارف الخدمة كي تمشي " ما يتبين من تصريح المبحوث أنه واجه عراقيل اتجاه العمل و هذا راجع إلى نقص التكوين ، و من هذا المنطلق أولت النظريات لمتغير التكوين اهتماما بالغا نظرا للدور الذي يلعبه في تنمية قدرات و مهارات الموظفين ، كما نجد ذلك واضحا في أعمال "هنري فايل"<sup>1</sup> الذي يعتبر رائد نظرية الإدارة التي قامت على أساس و هو الاهتمام بالهيكل التنظيمي و العمليات الإدارية عكس الإدارة العلمية التي تركز على الأجر و الحوافز المادية و تقسم العمل و الطرق المثلى للأداء من قبل الأفراد.

إن تشكل الهوية المهنية للفئات العمالية راجع إلى مسارات التنشئة داخل البيئة الداخلية للمصنع ، حيث يقوم هذا على العلاقات الجماعية و الثقافة الاتصالية ، حيث تساعد هذه الثقافة على نقل قيم المؤسسة بين العمال و

<sup>1</sup> بريار مروة ، بودلال فضيلة ، دور التكوين المهني في زيادة تعزيز مستوى الكفاءة المهنية لدى العامل -دراسة ميدانية بمعهد الوطني للتكوين المهني زيان بلقاسم -تيارت-، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل . م .د في علم الاجتماع العمل و التنظيم ، جامعة ابن خلدون تيارت ، 2023/2022، ص 23 .

الاتفاق حول طريقة العمل ، أيضا القيام بالتواصل الفعال بينهم دون وجود قيود عليهم من طرف الإدارة العليا داخل المؤسسة أو المسؤولين المباشرين ، إذ يمكن اعتبارها على أنها مجموعة من المبادئ الأساسية التي تتبناها المنظمة لحل مشكلاتها<sup>1</sup>، وهذا ما صرح به المبحوث (م3، سن 39 ، خبرة 5 ، أعزب ، مستوى جامعي) "ظروف العمل ماشيا مليح بين العمال و حتى مع الإدارة ، مع الآلات الجديدة سهلت الخدمة مرات نديرو group 2 كي تكون عدنا لاشارج " حسب تصريحه يوجد علاقات اجتماعية بين الفئات العمالية قائمة على ثقافة الاتصال فيما بينها مما ساهم في رفع وتيرة العمل ، إضافة إلى المكننة و هي مصدر التجزئة و التفرقة من جهة بين الغير المؤهلين المحدودين في دور المنفذين بدون سلطة أو أمل ترقية ومن جهة أخرى المؤهلين المتداولين بين مهمات عديدة<sup>2</sup>.

و عند التحدث على مسارات التنشئة المهنية لعمال نخص بالذكر التكوين بجانبه، الأول يقوم على تكوين خارجي يشمل فئة الإداريين كما جاء تصريح ل(م3، سن 39، خبرة 5، أعزب ، مستوى جامعي) " كي لتحقنا بالمصنع رسلونا درنا فورماسيو مرتين للروبية و بجاية و زدنا تكونا على الأمور الأساسية لي يتبعها المصنع " و حسب تصريحه أن التكوين يمس الفئات العمالية القائمة على إدارة المصنع ، أما الجانب الثاني يعتمد على الخبرات المسبقة للفئات السابقة في الشغل و هّا ما صرح به المبحوث (م 5، سن 41، خبرة 7 ، أعزب ، مستوى ثانوي) " ماكانش حاجة نتكونوا عليها و لا سيما كي دخلنا قعدنا نخدموا مع ناس ديجا كانت سابقينا فالمصنع " ، ومنه يتبلور أن مكان أو الورشات تصبح مألوفة بعد أن كانت غريبة و ينسج العامل علاقة خاصة مع

<sup>1</sup> عبد المومن عز الدين ، حرتام حمزة ، شيخاوي أسامة ، الثقافة لاتصالية داخل المؤسسة وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في مديرية مصالح الفلاحية ولاية قالمة ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، تخصص اتصال و علاقات عامة ،جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2023/2022 ،ص 19 .

<sup>2</sup> حفيفة قباطي ، الذاكرة الجماعية للعمال المتعاقدين بمؤسسة الزنك " الهويات المهنية و التمايز الاجتماعي "،دراسة سو سيو أنثروبولوجية في مؤسسة الزنك بالجزوات ،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع العمل ، قسم علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2012 / 2013 ،ص 92 .

الأمكنة و الآلات و الأصوات ، ويصبح للمكان معنى و طقس كما يعبر عن ذلك محمد غالم في أحد الملتقيات  
:" مكان التنشئة له معنى و طقوس"<sup>3</sup>.

### 3-3- صعوبات الدراسة:

بعد الانتهاء من الدراسة و لتحليل الميداني نتطرق إلى بعض الصعوبات التي صادفناها أثناء البحث:

1. صعوبة إجراء المقابلات داخل المدبغة مع العمال لضيق الوقت والتزامهم المهني.
2. غياب ثقافة الحوار مع بعض الفئات العمالية و تحفظاتهم في بعض أسئلة المقابلة .
3. صعوبة تحليل المعطيات الميدانية ، و اعطائها تفسيرات سوسولوجية .

---

<sup>3</sup> حفيظة قباطي ، مرجع سابق ، ص93 .

خاتمة

### خاتمة:

من خلال التعامل مع موضوع الفئات العمالية و التنشئة المهنية حاولنا تسليط الضوء على هذه الفئات و كيفية اكتساب هويتهم المهنية التي تشكل العمود الفقري لأي عملية إنتاجية ، فهذه الفئات لا تعتبر أداة تنفيذ وحسب بل إنهم شركاء فعالون في التنمية و كل هذا قائم على اليات التنشئة المهنية التي تلقنهم المهارات و قيم العمل و أخلاقياته داخل البيئة التنظيمية .

ومن خلال معالجتنا لهذا الموضوع نتضح لنا أن التنشئة المهنية ليست مجرد عملية تعلم أو تكوين بل هي شكل من أشكال التنشئة الاجتماعية التي تساهم في إدماج الأفراد في عالم الشغل و اكسابهم الهوية المهنية التي تحدد مكانتهم داخل البنية الاجتماعية ، فهي ترتبط بمفاهيم مركزية في علم الاجتماع مثل البيئة الداخلية ، الثقافة الاجتماعية .

و في موضوعنا هذا حاولنا معرفة التغيرات التي مست هذه الفئات و العراقيل التي تواجهها في تكريس الهوية المهنية داخل المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة، و من هنا يمكن القول أن مستقبل الفئات العمالية مرهون بقدرة المجتمعات على إعادة الهيكلة لمنظومات التكوين و التنشئة بشكل يحقق الرقي الاجتماعي و الاقتصادي معا.

# قائمة المراجع

أ- الكتب

1. بشير محمد، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، ط1، دار كنوز، تلمسان، 2018.
2. بن عيسى محمد المهدي، علم اجتماع التنظيم: من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة. ط1، مطبعة إمبابلاست، الجزائر، 2010.
3. بوحوش عمار، نظرية الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرون. ط1، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 2006.
4. بوخريسة بوبكر وآخرون ، دراسات في تسيير الموارد البشرية. ط1، دار قرطبة، الجزائر، 2008.
5. بومخلوف محمد ، التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر. ط1، دار الأمة ، الجزائر ، 2001.
6. بومخلوف محمد ، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية. ط1، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991.
7. رثيمي الفضيل، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية: الدراسة النظرية. ج1، ط1، بن مرابط ، الجزائر ، 2009.
8. لحبيب معمري ، التنظيم في النظرية السوسيولوجية ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، جامعة سيدي محمد بن عبد الله ، فاس ، 2009م.

ب-المجلات:

9. بوشرمة سامية، الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية ،مجلة العلوم الإسلامية والحضارة ، العدد الثامن ، جوان 2018.

## المراجع

10. جابري دلال ، إشكالية ثقافة المؤسسة في المؤسسة الجزائرية : بين الثقافة التقليدية والتصنيع ، مجلة أفكار و آفاق ، المجلد 10 العدد 3 ، السنة 2022م.
11. جغل العيد، صالحى الحسين، الحوافز و علاقتها بالرضى الوظيفي ، مجلة المجتمع و الرياضة ، المجلد 5، العدد1،جانفي 2022
- 12.د. روشان بن زيان ، سياسة التكوين : مقارنة معاصرة من وجهة نظر المؤسسة الاقتصادية ، مجلة المؤشر للدراسات الاقتصادية ، المجلد 1 ، العدد3 ،أوت ، 2017.
13. قماص إيمان، قيرة إسماعيل، البيئة الداخلية للمؤسسة و الاداء الوظيفي - الابعاد و التجليات - ، مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الأغواط، المجلد 07 ، العدد 33 .
- ج- الرسائل الجامعية:
- 14.بن راس نورة ، الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر أكاديمي ، شعبة علم النفس ، تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية ، 2018/2019.
15. بن عائشة فضيلة ، دور عناصر البيئة الداخلية في تحقيق الميزة التنافسية ، دراسة ميدانية في مؤسسة رغوة الجنوب تقرث ، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص إدارة أعمال . 2018/2019
16. بوتناف خالدية ، دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى العاملين دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية -تيارت- مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل ، جامعة ابن خلدون -تيارت- 2023/2024.

## المراجع

17. حفيظة قباطي ، الذاكرة الجماعية للعمال المتعاقدين بمؤسسة الزنك " الهويات المهنية و التمايز الاجتماعي"،دراسة سوسيو أنثروبولوجية في مؤسسة الزنك بالجزوات ،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع العمل ، قسم علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2012 / 2013 .
18. خديجة كربوب ، مصادر ضغوط بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للمياه بولاية غرداية ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر ، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل ،جامعة غرداية ، 2016/2017.
19. روابحي روبة ، روابحي زهرة ،الصراع الجيلي و الأداء الوظيفي دراسة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ابن سينا -فرندة- ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل . م . د في علم الاجتماع العمل و التنظيم ، قسم علم الاجتماع ، جامعة ابن خلدون ، تيارت 2022/2023 .
20. شيماء بوسالم ، التنشئة التنظيمية والهوية المهنية لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية جيجل ، مذكرة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع ، 2020/2021
21. عبد القادر محمدي ، دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي دراسة ميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي وكالة الجلفة ( نموذجاً ) ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص على اجتماع التنظيم والعمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015/2016.
22. عبد المومن عز الدين ، حرتام حمزة ، شيخاوي أسامة ، الثقافة لاتصالية داخل المؤسسة وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في مديرية مصالح الفلاحية ولاية قالمة ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، تخصص اتصال و علاقات عامة ،جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2022/2023 .
23. عبيرة عمر ، مغلاوي نهاد ، أثر البيئة الخارجية على جودة القرار في المؤسسة الاقتصادية ، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ميله ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير (ل م د) ، 2020/2021.

## المراجع

24. عشير زهر دين عبد القادر ، أهمية التدقيق المالي في تشخيص الحالة المالية للمؤسسة "مدبغة تافنة " مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم العلوم المالية والمحاسبة ، تخصص مالية المؤسسة جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ، 2024/2023

### د- كتب باللغة الأجنبية:

1. Bernoux Philippe, **la sociologie des organisations**, éditions du seuil, 2013.
2. CHIKHI Said, **Question ouvrière et rapports sociaux: l'ouvrier, l'atelier, le bureaucrate**, université de Paris, 1986.
3. EL kenz Ali. **Le complexe sidérurgique d'El Hadjar une expérience industrielle en Algérie** .Editions CNRS, paris , 1987 .

### المواقع الإلكترونية :

1. <https://www.ONS.dz> تم الاطلاع عليه بتاريخ : 2025/03/04.
2. <https://www.arabicterminology.com> تم الاطلاع عليه بتاريخ.
3. <https://www.arabicterminology.com> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/04/15.
4. <http://annabaa.org> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/04/15

الملاحق

## الملحق الأول دليل المقابلة

جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الإجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع العمل والتنظيم

### دليل المقابلة

الفئات العمالية و التنشئة المهنية

(دراسة ميدانية بمدبغة تافنة العامرية )

في اطار إعداد مذكرة التخرج ماستر حول الفئات العمالية والتنشئة المهنية (دراسة ميدانية بمدبغة تافنة العامرية نتقدم إليكم بمجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع مذكرتنا و ذلك بهدف الحصول على معطيات تخدم أغراضنا البحثية ، مع التذكير أن إجاباتكم عن الأسئلة ستستخدم بموضوعية بدون التصريح بهويتكم ولهذا فإن لكم الحرية في الإدلاء بموجهات نظركم بخصوص الأسئلة المطروحة ولكم منا جزيل الشكر لوقتكم المخصص للإجابة عن أسئلة المقابلة الآتية :

تحت إشراف :

أ.القيزي عبد الحفيظ

من إعداد الطالب :

مرقاش محمد

## الأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية :

السن :

الحالة الاجتماعية :

الخبرة المهنية :

المستوى التعليمي :

المنصب :

المحور الاول : الاسئلة المتعلقة ب الثقافة الاجتماعية المكتسبة من البيئة الخارجية ومعيقاتها في تشكل الهوية المهنية .

هل كانت لك خبرة مهنية قبل الالتحاق بالمصنع؟

كيف التحقت بالمصنع ؟

ما هو التكوين الذي تلقيته قبل التحاقك بالمصنع؟

حسب رأيك كيف كنت ترى وظيفة العمل على الجلود؟

كيف تأقلمت مع جو العمل أول ما التحقت بالمصنع؟

أسئلة المحور الثاني: البيئة الداخلية للمصنع وتشكل الهوية المهنية من خلال آليات التنشئة القائمة على ثقافة الانكماش.

كيف هي ظروف العمل داخل المصنع؟

كيف هي علاقة العمال مع رؤساء الورشات؟

هل هناك دورات تكوينية للعمال الجدد ؟

إذا جاءتك فرصة عمل اخر هل تتنازل عن المنصب الذي أنت فيه الان؟



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Université Aïn Témouchent Belhadj Bouchaib  
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت  
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines  
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في ..... / ..... / .....

رقم: ..... / ك.أ.ل.ع / ج.ب.ب.ع.ع / 2024

## رخصة تربص

نرجو منكم التفضل بقبول داخل مؤسستكم/هيئتكم:

المؤسسة/الهيئة: ... دراسة ميدانية لمدايعة العلوم العاصرية.....

الطالب (ة): ..... مريم آيت محمد .....

تاريخ الميلاد: ..... 1999 / 10 / 30 .....

المسجل في: السنة : الثانية ماستر بعلوم الاجتماع تخصص: علم الاجتماع عمل وتعليم

ونلتك تم إجراء ترقية تدريجية داخل المؤسسة الخاصة والتي تهدف إلى اقتراض تطبيق المهنة التي يتم

تدريسها لهم داخل مؤسستكم وهذا تحضيراً لمذكرة التخرج السنة الجامعية 2024/2023.

تاريخ فترة التدريب: ..... 05 جانفي 2024 ..... ل ..... 05 جانفي 2024 .....

خلال هذا التدريب ، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة للتنفيذ السليم للبرنامج الموكل إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم،

والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

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

المسؤول البيداغوجي



المؤسسة المستقبلة



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

## الفهرس

### قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و تقدير
	الإهداء
6	مقدمة عامة
الفصل الأول تقديم البحث	
9	تمهيد
10	1- الأسباب الشخصية أو الذاتية لاختيار الموضوع
10	2- الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع:
11	3- الدراسات السابقة
18	4- مناقشة الدراسات السابقة
21	5- الإشكالية
25	6- الفرضيات
25	7- أجرأة المفاهيم
25	8- تعريف المفاهيم
26	8-1- الثقافة الاجتماعية
26	8-2- الهوية المهنية
27	8-3- البيئة الداخلية
27	8-4- ثقافة الانكماش
28-27	8-5- البيئة الخارجية
29	8-6- التنشئة
29	9- منهجية الدراسة
30	10- تعريف لمديبة تافنة و التطور التاريخي للمؤسسة

### الفصل الثاني الموروث الثقافي و مسارات التنشئة

39	تمهيد
48-39	تحليل الفصل الثاني
49	خلاصة
<b>الفصل الثالث : عرض و مناقشة النتائج</b>	
50	تمهيد
52-51	1- عرض النتائج المتعلقة بالفصل الثاني
53-52	3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
54	3-3- صعوبات الدراسة
56	خاتمة
60-58	قائمة المراجع
الملاحق	
الفهرس (قائمة المحتويات)	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
الملخص	

### قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
35	توزيع أفراد العينة حسب السن	01
35	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	02
36	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	03

36	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	04
37	توزيع العينة حسب الفئات العمالية	05

### قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
33	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	01

## الملخص:

اهتمت دراستنا بالفئات العمالية و التنشئة المهنية ، و استهدفت كيفية تشكل الهوية المهنية للفئات العمالية من خلال آليات التنشئة.

و لهذا جاءت إشكاليتنا كالتالي:

هل من شأن الثقافة الاجتماعية المكتسبة من البيئة الخارجية أن تشكل عاملا معيقا للتنشئة المهنية ؟

هل يرجع تشكل الهوية المهنية لفئات العمالية في البيئة الداخلية للمصنع إلى طبيعة آليات التنشئة القائمة على ثقافة الانكماش؟

وفي سبيل لمعالجتنا هذه الاخيرة اعتمدنا الفرضيات التالية:

من شأن الثقافة الاجتماعية المكتسبة من البيئة الخارجية أن تشكل عاملا معيقا للتنشئة المهنية .

ترجع تشكل الهوية المهنية لفئات العمالية في البيئة الداخلية للمصنع إلى طبيعة آليات التنشئة القائمة على ثقافة الانكماش.

و من أجل معالجة هذه الدراسة اعتمدنا على المقاربة السوسيولوجية لرونو سونسوليو التي ارتكزت على

المفاهيم التالية: التنشئة المهنية ، الهوية المهنية ، كما استعنا في دراستنا بالمنهج الكيفي ، و من أجل الولوج إلى الميدان اعتمدنا على المقابلة في تحصيلنا للمعطيات الميدانية.

أجرينا دراستنا بمذبغة تافنة العامرية ، فوق اختيارنا على العينة القصدية التي شملت 9 عمال من مختلف الفئات العمالية.

## **Abstract:**

Our study focused on working-class groups and professional socialization, aiming to understand how professional identity is formed among these groups through mechanisms of socialization.

Accordingly, our research problem was formulated as follows:

Can the social culture acquired from the external environment act as an impediment to professional socialization?

Is the formation of professional identity among working-class groups within the internal environment of the factory attributed to the nature of socialization mechanisms based on a culture of withdrawal?

To address this issue, we adopted the following hypotheses:

The social culture acquired from the external environment can act as a hindrance to professional socialization.

The formation of professional identity among working-class groups in the internal environment of the factory is due to the nature of socialization mechanisms based on a culture of withdrawal.

To conduct this study, we relied on the sociological approach of Renaud Sainsaulieu, which is based on the following key concepts: professional socialization and professional identity. We also adopted a qualitative methodology for our research. In order to access the field, we used interviews as our primary tool for collecting field data.

Our study was carried out at the Tafna tannery in El Amria, where we selected a purposive sample consisting of 9 workers from various occupational categories.