

قسم علم الاجتماع

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع العمل والتنظيم

الموسومة بـ:

الهوية الاجتماعية للمنظمة داخل الفضاء المهني

المركز الإستشفائي الجامعي الدكتور حساني عبد القادر نموذجاً

تحت إشراف الأستاذ الدكتور :

يعلاوي أحمد

من تقديم الطالبة:

بشير فتيحة

2013/07/01

اللجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة وهران	أستاذ محاضر	د. منصر محند أمقران
مشرفاً و مقرراً	جامعة وهران	أستاذ محاضر	د. يعلاوي أحمد
مناقشاً	جامعة وهران	أستاذ محاضر	د. زمور زين الدين
مناقشاً	جامعة وهران	أستاذ محاضر	د. نجاح مبارك

السنة الجامعية 2013/2012

قائمة المصطلحات الأجنبية المستعملة

- الآخر: l'autrui
- اضطرابات وأزمات وإستراتيجيات الهوية: Crises, dysfonctionnement et stratégies identitaires
- les mécanismes d'identification :
- الأنا : le moi
- بدلة الجراح: tenue de bloc
- تثبيت الذات: l'actualisation de soi
- تقدير الذات: l'estime de soi
- حراس طبيون: surveillants médicaux
- الذات : le soi
- الشعور السلبي للذات: sentiment négatif de soi
- الطاقة الوظيفية: Le potentiel fonctionnel
- عدم إحساس المجموعة: Apathie groupale
- عديمت الأخلاق والشرف: des mœurs légères
- علاقة ارتباطية: relation corrélative
- عملية اكتساب الهوية أو التقمص: identification
- غرف المناوبة: chambre de garde
- الفاسدات : Les démunies
- القالب الاجتماعي: matrice sociale
- قوة تأثير الفعل من جهة أخرى: Valence d'action
- الكاشف متعدد المراحل للهوية الاجتماعية : L'investigateur multi stade
- de l'identité sociale

- الكائن الجمعي : être collective
- ما ينتظره الآخرون من الفرد: Les attentes
- les déterminants de l'identité:
- معرفة الفرد لنفسه من خلال الآخر: l'altérité
- المنظفة: femme de ménage
- هوية الواجهة : L'identité de façade
- identité pour soi:
- identité pour autrui :
- وحدة الهوية: unité identitaire

مقدمة عامة

إن العمل المنزلي كظاهرة شاملة لكل النساء بما فيهن الأجيال يعكس السمك الاجتماعي للثقافة البطريركية، و خضوع مهنتهن إلى منطق العمل المنزلي هذا يعمل على تدجينهن داخل الهوية الأنثوية و في نفس الوقت يؤثر على تأدية وظيفتهن¹. فهذه الشمولية التي تميز ارتباط النساء كجنس بالعمل المنزلي جعله عمل محتجبا اجتماعيا حتى القائمة به لا تراه لكونه جزء من كيانها المشكل لهويتها.

يشكل العمل المنزلي عائقا في الحياة الاجتماعية و المهنية للمرأة، مما يحمل في طياته من خاصية الأعمال الروتينية التي تمارسها المرأة منذ أن كانت طفلة كبداية للمهام لمساعدة الأم يرافقها ذلك حتى بعد تكوينها لأسرة هذا ما يؤدي إلى قفزة في وتيرة الأعمال المنزلية التي تكبر معها كلما زاد أفراد الأسرة (التنظيف، الإنجاب ، تربية الأطفال، الحرص على سلامة صحتهم، السهر على تدريسهم، ...).

إن الحديث عن روتينية الأعمال، لا يقتصر على العمل المنزلي فقط بل يشمل ذلك حتى العمل المأجور، لكن الحديث عن مهنة يتم خلالها إعادة إنتاج نفس الأدوار المنزلية لأمر مثل تساؤلنا الأولي عن واقع العامل و حصيلة العمل معا!.

تمثل مهنة التنظيف نموذجا يقع في واجهة الأعمال المنزلية التي يعاد إنتاجها من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي و بصفة مأجورة.

ترتبط مهنة التنظيف داخل المؤسسة بجنس المرأة، دون أن نتغاضى النظر عن مهام التنظيف التي تتم خارج المصالح المستخدمة كتلك التي تقوم بها البلدية من أجل تنظيف الطرقات و المرافق العمومية المرتبطة أساسا بجنس الذكور، إضافة إلى البواب أو الحاجب² هذه المهنة التي عرفت حراكا في مجال مسؤولياتها و اضمحلالا في سمك هذه الفئة، ففي فترات تزامنت مع زيادة عدد المؤسسات تبعها توسع نظام الشبكة الاجتماعية و زيادة الطلب

¹ عبد القادر لقعج و آخرون، أعمال الملتقى الوطني حول علم الاجتماع و المجتمع في الجزائر: أية علاقات؟، دار القصة للنشر، وهران أيام 4، 5، 6 ماي 2002، ص 115-132
² يقصد بهذا المعنى concierge

عن المنظفات حل واقع المنظمة داخل المؤسسة، الحارس يقتصر عمله على الأمن و عمال البلدية يتكفلوا بتنظيف الأوساط الخارجية .

لا يوجد أي قرار يربط المنظمة femme de ménage بجنس النساء أي أن القانون لا يستبعد وجود منظم رجل و أن توزيع المهام يتم وفقا للجنس فقط على عاتق المؤسسة المستخدمة، فالمشرع الجزائري لم يخص بالذكر العمال المهنيين سواء كانوا رجالا أو نساء، و بالتالي لا يوجد قانون خاص بالمنظمة، فهي كأى عامل مهني آخر، ذلك حتى نوضح أنه هناك قانون واحد و هو المرسوم التنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب لا سيما المادة 14. و عليه فالمنظمة ما هي إلا عامل مهني صنف 03 إذا كانت مرسمة أو متعاقدة (عقد عمل غير محدد المدة خاص بالأعوان المتعاقدين) فقد وظفت لشغل منصب عمل عامل مهني في إطار أحكام المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم. و عليه يتبلور تساءل آخر: لماذا اعتدنا كون المنظم امرأة؟ أهو معطى طبيعي، أم بناء تاريخي؟ بصيغة أخرى لماذا ليس هناك منظم رجل في الجزائر؟.

لو تحدثنا عن مهنة المنظمة كاتنماء مهني قاعدي في تدرج الهرم السلطوي لطال الحديث عن المتراجحة القائمة بين روتينية الأعمال المتشابهة و المتجددة من البيت إلى العمل وتدني الأجر في نفس الوقت، كما لا ننسى أننا نتكلم عن مهنة ليست قائمة على الاختيار و الرغبة بنسبة 100% من المجموع الكلي للعينة و لا على أي نوع من تحقيق الذات .

لو تحدثنا عن المنظمة كشخص و كواقع اجتماعي لوجدنا خاصيتها العامة تتمثل في تدني مستواها الدراسي فقبل سنوات التسعينيات 98% مثلت نسبة الأميات، لكن تدريجيا حتى السنوات الأخيرة انخفضت نسبة الأميات في أواسطهن إلى غاية 40% مع احتساب منظفات سنوات التسعينيات اللواتي لم يحلن بعد إلى التقاعد كون شروط التوظيف الخاصة بهذه المهنة

قد تغيرت نسبيا ففي المراحل الأولى كانت تراعي الجانب الاجتماعي فأولوية التوظيف تحظى بها الأراامل و المطلقات و كلما كان عدد الأطفال أكثر زاد ذلك من احتمال حصولها على الوظيفة أما حاليا فيقتضي توظيفها مستوى دراسي محدود (السنة السادسة ابتدائي) و ألا تكون مصابة بمرض يعيق تأدية مهامها التنظيفية، نجد هذا خاصة في المؤسسات الخاصة مثل مؤسسة توب كلين Top Clean³ تضم 22 منظمة اللواتي لا يقل مستواهن عن السنة السادسة متوسط و اللواتي لا يفوق سنهن تاسعة و العشرين سنة.

إن تغيير شروط توظيف المنظمة، من شروط تراعي الجانب الاجتماعي و مدى تأزم حالتها العائلية و حاجة هذه المرأة لهذا العمل، إلى شروط تقتضي مراعاة أسس تهتم بفعالية العمل و ما تحتاجه المؤسسة بالدرجة الأولى كتحديد السن، المستوى الدراسي، الصحة البدنية، ما هو إلا تغيير يعكس النظام الاقتصادي المنتهج.

من خلال الدراسة الاستطلاعية تبين لنا ثلاث ملاحظات استقطابية، الأولى هي الظاهرة التي تفر بارترفاع نسبة الشابات المسجلات خلال السنوات الأخيرة . أما الملاحظة الثانية تعبر عن الانتقال الواضح من سنوات الثمانينات – التسعينات التي عرفت اضمحلال فئة المنظمات المتزوجات و العازبات بالمقابل زيادة نسبة الحالات الخاصة التي تمثل نسبة الأراامل و المطلقات ، إلى السنوات الأخيرة التي شهدت قفزة نوعية في ارتفاع نسبة العازبات و المتزوجات حيث: نجد خلال العشريتين الممتدتين من 1980 حتى سنة 2000 تمثل إحصائيات حالتهم العائلية 22% مطلقات، 58% أراامل، 8% متزوجات و 2% عازبات، عكس السنوات الأخيرة قد عرفت تطورا كبيرا يدعو إلى البحث و الدراسة لمعرفة خصوصية هذه الهويات الحديثة الظهور حيث بلغت نسبة المنظمات العازبات 66.50%، المتزوجات 24.75%، و أقل النسب مثلتها المطلقات بنسبة 7.75%، و الأراامل

³ توب كلين Top Clean: هي مؤسسة خاصة privé تستخدمها مختلف المؤسسات و الإدارات من مختلف القطاعات من أجل التنظيف بمختلف تخصصاته و بآلات متطورة تضمن بها الفعالية و السرعة في نفس الوقت، و هي واحدة من المؤسسات التي استخدمها مكان القيام بدراستنا المركز الإستشفائي "حساني عبد القادر" كمرحلة تجريبية للانتقال إلى خوصصة أعمال التنظيف، تضم فريق مهني يتكون من حوالي 25 منظم (3 رجال و البقية نساء)، تستخدمها المستشفى في بعض المصالح التي تتطلب النظافة الفائقة.

بنسبة 1%⁴ و فيما يخص الملاحظة الثالثة فتعبر عن نسبة 100% من المجموع الكلي لمنظفات المركز الإستشفائي نشأن و ترعرعن في عائلة تقيم بالمدينة و لم تسجل أي حالة من الريف.

إن تدني المستوى الدراسي، تدهور الحالة العائلية و الاجتماعية، التنشئة بعائلة ترعرعت بالمدينة و تأزم الوضع المادي لا يعني خروج المرأة لمزاولة مهنة التنظيف بل دافع للبحث عن الانتماء العائلي و المجتمعي لهذه المنظمة.

من خلال ما سبق تبين لنا أن عمل المنظمة يفرض شكلا خاصا من الروتين يعبر عنه بإعادة إنتاج نفس الأدوار المنزلية في إطار رسمي مأجور، فهي مهنة ليست قائمة على الاختيار و لا على الرغبة و لا على أي نوع من تحقيق الذات، هذه الذات المتميزة بجملة من الخصوصيات المترجمة لتدني مستواها السوسيوثقافي، كلها معطيات ركبنا من خلالها التساؤل الرئيسي التالي: كيف ينعكس ذلك عليها (حالتها النفسية و الفيزيولوجية) و على مهنتها (آدائها و أدوارها المهنية، مكانتها المهنية، العلاقات و الروابط المهنية، الضوابط المهنية)؟.

من خلال الاستدلالات السابقة الذكر نقر بأن هناك تغير اجتماعي مس المنظفات كفة مهنية تحمل خصوصية أنثروبولوجية فرضت نفسها علينا من أجل الاقتراب منها و محاولة إظهار مميزات السوسيوثقافية المتضمنة لهويتها الاجتماعية و حتى المهنية عوامل و مسببات هذا التحول، هناك من ينظر إليهن كحالة اجتماعية تحتاج إلى المساعدة، و آخرون يجدنهن مصدر ضعف و استغلال والحاجة المادية، كما ينظر إليهن من طرف جهات أخرى أنهن غير أمينات و يمارسن الشعوذة و الأفعال المخلة بالحياء و لا يتقن مهنة التنظيف. كلها معطيات مكننتي من الانطلاق في البحث داخل التراث السوسيوولوجي.

4 الإحصائيات المدونة أعلاه، تحصلنا عليها من طرف مصلحة تسيير الموارد البشرية: الحالة العائلية من طرف مكتب المستخدمين من خلال بيانات التحويل لدفع الأجر أما المستويات التعليمية تم الحصول عليها من خلال ملفات المنظفات، و فيما يخص المستوى المعيشي استخلص من طرف موظفي المصلحة و المكتب النقابي للموظفين إضافة إلى المقابلات المجرات سواء مع المنظفات أو الاستبيانات الموجهة إلى باقي المستخدمين داخل المستشفى هذا فيما يخص المنظفات المنتميات إلى القطاع الرسمي .

هنا نحن بصدد دراسة موضوع مرتبط أشد الارتباط بسوسيولوجية المهن، دون أن يخفى علينا بأن المبحوثات يشكلن عينة من نساء بحكم التقسيم الجنسي للعمل (ارتباط مهنة التنظيف بالإناث) بالتالي هناك بعد جنوسي، إضافة إلى انتماء هذه الفئة إلى الفئات الدنيا لتقسيم العمل أو ما يسمى بالأيدي الزرقاء.

و في حدود كل ما سبق تتكون الإشكالية:

ما هي خصوصيات الهوية الاجتماعية التي دفعت المرأة إلى مهنة التنظيف و من تم ما هو الشكل الذي تأخذه الهوية المهنية للمنظمة في ظل التغيير الاجتماعي و بالنظر إلى بنية التكوين و التمايز الطبقي للأدوار المهنية و الاجتماعية داخل العمل المجتمع؟.

يمكن أن نستخلص بعض الفروض القبلية من الإطار التصوري لنسق النظرية السوسيولوجية في علم الاجتماع المهني. في إطار هذا النسق التصوري كنموذج يقبل الاختبار الميداني في الواقع الاجتماعي العام.

تحتم الفرضية الأولى وجود عاملين متكاملين لا يحتملا التفريق وغير متناقضين دفعا المرأة التي تتوفر فيها جملة من الخصوصيات (الهوية الجوهرية)، أولهما الدافع الاقتصادي و الحاجة المادية و ثانيهما حركات تحرر المرأة، و اعتبرنا هذين الدافعين ازدواجية كون تواجد العديد من العائلات الفقيرة التي يحتاج فيها الرجل إلى المساعدة من طرف الزوجة أو البنت أو الأخت لكنه يرفض خروج حريمه إلى ممارسة هذه المهنة: إن دخل المرأة في كثير من الأسر في المجتمعات الصناعية، و بدرجات متفاوتة في المجتمعات النامية، قد أصبح مصدرا جوهريا للحفاظ على المستوى الاقتصادي و المعيشي للأسرة، بل إن عمل المرأة قد يسهم في بعض الحالات في تعزيز الوضع المالي و المادي للرجل في الأسرة الواحدة. و يتمثل ذلك في الحالات التي يكون فيها الزوج من العمال اليدويين أو غير المهرة في حين تتولى زوجته مهنة أخرى. كما أن ثمة حالات كثيرة تكون فيها المرأة و ما تحققة من دخل، هي العماد الرئيسي أو مصدر الرزق الأساسي للأسرة. و يتضح ذلك بأجلى صورته في حالات كثيرة قد يتعرض فيها الزوج للعجز أو البطالة المطولة أو يعمل بدخل متدن عن احتياجات الأسرة، أو تكون فيها المرأة المطلقة أو الأرملة هي وحدها ربة البيت و المسؤولة عن نفقات الأسرة، غير أن الفقر ليس وحده العامل المحفز لعمل المرأة حتى ولو كانت أعمال دونية، كالتنظيف فهناك عدة حالات ينحدر أصلها من عائلة حسنة الوضع المعيشي

دخلها مقبول لا يحتم خروجها إلى هذا النوع من الأعمال، و كي ندعم أكثر هذا الافتراض قبل هذا التحرر لوضع المرأة، و لاعتبارات اجتماعية كانت تتوجه للتنظيف في القطاع غير الرسمي، داخل البيوت و المنازل ما يسمى (الخدمات)، عكس ما نجده في السنوات الأخيرة، المرأة تبحث عن أجر شهري مضبوط، الخروج و الاختلاط بالناس مرتب التقاعد... هذا الافتراض يفرض حقيقة كون التحرر مس حتى الطبقات الدنيا. مفهوم التحرر لا يترجم بنفس المعنى عند النساء بمختلف الشرائح إضافة إلى ممارسة هذه الظروف الاجتماعية و الاقتصادية ضغوطا نفسية على هذه الفئة تجعل سلوكهن غير متوازن مما ينعكس سلبا على أدوارهن المهنية. هذا ما نجده عند المنظفة التي تعطيه معنى من خلال جملة من الخصائص المعبرة عن نقطة اشتراك غالبية المنظفات التي تميز هويتها سواء كانت اجتماعية أو مهنية الظاهرة في معظم الأحيان تحت جميع أعين الفاعلين داخل المجتمع: المبالغة في الاهتمام بالمظهر الخارجي، التوتر و العدوانية، التلطف بكلام الشوارع داخل مناطق العمل، التأزم النفسي، عدم اكتساب ثقافة المعاملة داخل الإدارة حتى و لو طالت أقدميتها....

الفرضية الثانية تنطوي على الفكرة القائمة حول وجود تحول اقتصادي يتبعه تحول اجتماعي، أي أن التصدعات في التوازن الاقتصادي أدى إلى تحولات أو انكسارات في أنماط الروابط الاجتماعية أدت إلى تغير المعايير و النماذج الاجتماعية تولد عنه اضطرابات نسبية في النظام الرمزي السابق، مس هذا البعد مسألة أساسية: مسألة الذاتية و السلوك النفسي و أشكال الفردانية و ما هو منتظر من كل فاعل اجتماعي. إن مجتمعنا العربي مجتمع مميز عن باقي المجتمعات فعاداته و تقاليده المنطقية المستمدة غالبا من الدين، يحترمها العقل تعطي شيئا من الخصوصية تفتقدها المجتمعات الأخرى ولكن طال الحديث عن تحرر المرأة وأصبح موضوعا جريئا و اختلفت الآراء حوله كثيرا ، فمفهوم تحرر المرأة و خروجها إلى سوق العمل مفهوم نسبي يختلف من مجتمع إلى آخر و يتأثر بالدين و يتطور مع المجتمع، هذا المفهوم (التحرر) يحتاج إلى تحديد إطاره المصطلحي في موضوع عمل المرأة لأنه ما يعنيه في الدول الغربية لا ينطبق على الدول العربية ، فحرية أي فرد و تحرره هي بالدرجة الأولى حرية الفكر و تحرره من أي مفاهيم تعيق السلوك المنطقي الذي يعود بفائدة على المجتمع. فشهادة الرجل و غيرته على زوجته أو بنته أو أخته في وقت مضى و حتى بعد توسع

حركات تحرر المرأة في الوطن العربي إلى يومنا هذا و نحن بهذا لا ننفي بقاء هذه الأشكال الهوياتية المتمسكة بالقوانين الاجتماعية أو ما يسميه فرنسواز ايريتيه Françoise HERITIER تسمية "المعدل التمييزي بين الجنسين" الذي يفرض نظام رمزي مبني على احترام التقاليد، كما لا ننفي أن خروج المرأة للتنظيف قد يمثل رغبتها إذا ما سعت وراء الراتب و التقاعد الذين استرجعا مكانتها داخل المجتمع، فقبل أن نقول هي لمهنة شريفة علينا أن نتساءل عن الخصوصيات الذكورية لهوية الرجل الموجود وراء هذه المرأة المنظفة!

في ضوء الإطار التصوري و انطلاقا من تطبيق النموذج النمطي الذي روج له ماكس فيبر، في البحث عن العلاقة المتبادلة بين طرائق تعريف الآخر لنا و طرائق تعريفنا لأنفسنا، و كذلك التعريفات المكانية و الزمانية من خلال إلقاء الضوء على تفسير التمثلات الخاصة بهوية المنظفة، أمكن تصميم النموذج الإجرائي للبحث الميداني على النحو التالي:

إن الظواهر الاجتماعية موجودة في كل زمان و مكان إلا أنه ليس باستطاعتنا تفهمها إلا في حالة ملاحظتنا في زمن حدوثها و انتشارها و أزمتها، ففي هذه الحالة ينكشف ما كان غامضا في أوقات طبيعية. فانطلاقا من هذه الملاحظة المتواضعة حاولنا التعمق في البحث و ذلك بالاعتماد على الاقتراب الكيفي معتمدين على الإطار النظري المسطر من طرف حصيلة الجمع و الطرح بين مختلف النظريات الكبرى .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث انصب الاهتمام على الملاحظة و الوصف الدقيق لكل من سلوكيات المنظفة في إطار تعاملها مع جماعة الموظفين و في نفس الوقت التعامل العكسي للموظفين اتجاهها دون أن نستبعد نوعية المحيط المهني الذي يتم فيه هذا التبادل ثم استجلاء معنى الأقوال التي تم جمعها و من تم تأتي عملية التحليل، كما و ضفنا المنهج الإحصائي في بعض الفقرات من أجل تدعيم بعض الحقائق، من خلال النسب المستعملة حتى يتم تحديد الخصوصيات المتشابهة فيما بينهم.

حتى يتسنى لنا الاقتراب أكثر من فهم الحقائق، استخدمنا في نفس الوقت جملة من التقنيات هي: تقنية سيرة الحياة *trajectoire de vie*، و هي نوع من المقابلة تستعمل

بصفة خاصة من طرف المؤرخين و الأنثروبولوجيين و علما الاجتماع بهدف جعل شخص ما يروي كل حياته أو جزء هام منها مع أخذ بعين الاعتبار الإطار الاجتماعي الذي عاش فيه⁵.

و لقد تم إجرائها مع عشرين حالة مثلت مفردات العينة، بغية استجلاء جميع الجوانب التفصيلية في مجالها الاجتماعي والايكولوجي والثقافي بغرض استيفاء جميع جوانبها والخروج بتعميمات تنطبق على الحالات المماثلة لها.

وتهدف هذه التقنية إلى الاهتمام بالموقف الكلي بما فيه من جزئيات غرض استبار غور الحياة الداخلية للمنظمة بدراسة حاجاتها الاجتماعية واهتماماتها ودوافعها. وعليه قمنا بالمقابلة المتعمقة مع المبحوثات .

حتى نأخذ بالموضوعية في البحث استعنا بالتحقيق و الاستبيان عن طريق مقابلة عشرين (20) موظف تختلف أعمارهم و جنسهم و مستوياتهم المهنية (مدير، 6 أطباء، 03 أطباء نفسانيون، 03 حراس طبيون، 04 ممرضين، 03 إداريون)، حتى تتضح لنا الصورة و نتأكد في نفس الوقت من بعض المعلومات المصرح بها من طرف المنظمات.

كما استعانت الدراسة أيضا بأسلوب الملاحظة المباشرة لدراسات العلاقات المهنية التي تجمع المنظمات مع مستويات مهنية أخرى سواء كان ذلك مع نفس الدرجة أو مستويات أعلى وكيف تعامل و تعامل هذه الفئة، أي الاقتراب من تحديد الشبكة الاجتماعية للروابط الاجتماعية في إطار تفاوت درجات مستويات المهن، كذلك تفيدنا الملاحظة المباشرة في معرفة ظروف العمل من أجل التعرف عن قرب على المحيط المهني من ظروف و وسائل تسهل أو تعيق تأدية المهام و نظرا لصعوبة الحصول على الوثائق الشخصية والسجلات المدرسية والسجلات الطبية وحتى نبتعد عن تحيزنا في بعض الأحيان عند تحليل و تفسير النتائج .

⁵ مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر بوزيد صحراوي-كمال بوشرف-سعيد سبعون و مصطفى ماضي، دار القصب، الجزائر، سنة 2004، ص 197.

امتدت هذه الدراسة من 15 جوان 2011 إلى غاية 15 جوان 2012، و استغرقت دراسة كل حالة حتى أسبوع في أقصى الحالات.

في ضوء الإطار العام لمؤشرات الدراسة،المركز الإستشفائي الدكتور"حساني عبد القادر" بولاية سيدي بلعباس،و تم اختيار هذا الوسط المهني كونه :

- غني بالدرجات و المستويات المهنية (الإدارة:اطارت عليا وأخرى متوسطة،موظفين،أطباء مختصون،أطباء عامون،ممرضين،حراس طبيون surveillants médicaux....)الذين يمثلون في نفس الوقت طبقات اجتماعية مهنية ممثلة للبيئة الاجتماعية الجزائرية.

- و من جهة أخرى تعدد المصالح يسمح بإثراء مجتمع البحث من جهة و من جهة أخرى تزويدنا بجملة الأدوار المهنية الممكن انتظارها من المنظمة كتلك الأخلاقيات خاصة مصلحة حفظ الجثث التي تفوق مهام التنظيف،أو التحلي بالحيطة و اتخاذ التدابير الوقائية لتفادي الإصابة بالعدوى خاصة في مصلحة الاستعجالات أو مصلحة الأوبئة

- تعد المستشفيات وسط يحتاج بصفة يومية إلى المنظفات كحاجتها إلى الأطباء و الممرضون و بالتالي تحظى المنظمة بمكانتها و التي تكون معرضة في بعض الأحيان إلى بعض المخاطر كتعاملها مع بعض المواد الكيميائية،كما أن الدراسة الاستطلاعية مكنتنا من معرفة حالات تعرضن إلى العدوى خاصة في مصلحة الأمراض الصدرية و حالات أخرى سنتطرق إليها بطريقة وصفية أدق في الفصول التالية هذا من جهة و من جهة أخرى قد تشكل المنظمة خطرا بحد ذاتها على المرضى لاتصالها المباشر بالمرضى عن طريق توزيعها للوجبات الغذائية .

تم اختيار العينة العشوائية الممثلة لفئة المنظفات اللواتي يعملن

بالمستشفى الجامعي "حساني عبد القادر" و ذلك لمحاولة تحديد هوية المنظمة من خلال:

✓ الهوية وفقا للذات Identité pour soi: اعتمد هذا العنصر على المؤشرات التالية:

1- الاختيار المهني: محاولة معرفة أصلها الاجتماعي، و ما مدى تناسب المهنة مع الرغبة الذاتية و معيار تناسبها مع المؤهل الدراسي إلى جانب التعرف على مدى تمسكهم بمهنتهم

2- المكانة المهنية: و نهدف من خلال هذا العنصر إلى الكشف عن المنظور الذاتي لمكانة المهنة و أهميتها في المجتمع من وجهة نظرة الفرد إلى مهنته و اتجاهه نحو نظرة الغير لها.

3- العلاقات و الروابط المهنية: و يهتم هذا العنصر بإبراز العلاقة التبادلية من وجهة نظر المنظمة بين المهنة و المجتمع و دور الروابط المهنية في تأكيد المهنة و فاعليتها في المجتمع و أثر ذلك على نمط اتجاهات الأفراد نحو مهنتهم

4- الضوابط المهنية: و يساعد هذا العنصر في التعرف على نمط الإيديولوجية التي تتمثلها الجماعة نحو المهنة و المجتمع، و مدى تمسكها بأخلاقيات المهنة و اللوائح و القوانين المهنية المنظمة لها.

اخترنا عشوائيا عشرين 20 منظمة من القائمة الاسمية العامة للمركز الإستشفائي التي تضمنت 206 منظمة: 6 متزوجات، 6 مطلقات، 3 أرامل، 5 عازبات. أما وضعيتهن المهنية 10 مرسومات، 5 متعاقدات 5 ساعات و اثنين 8 ساعات و 3 منظمات عاملات ضمن المؤسسة الخاصة، العاملات في كل من المصالح التالية: مصلحة الاستعجال، مصلحة أمراض الدم، مصلحة الكسور، مصلحة تسيير الموارد البشرية و

هذا التنوع في المصالح يسمح لنا بتوسيع إطار رؤيانا لأن كل مصلحة تحمل

جملة من الضوابط و الأخطار المهنية ساهم في بلوغ نقطة التشعب للبحث .

✓ الهوية حسب الآخر **identité pour autrui**

اعتمدنا في ذلك على ثلاثة مؤشرات:

1- **الجنس** : التمثلات تختلف من شخص لآخر و لذلك اخترنا موظفون من أصل جنسي مختلف رجال و نساء.

2- **التدرج المهني**: شملت مختلف الدرجات المهنية من الأعلى إلى الأسفل :أطباء مختصون، إدارات إدارية، أطباء عامون، أطباء نفسانيون، إداريين، حراس طبيون ، ممرضون...

3- **الأقدمية**: محددة نسبيا بأكثر من سنتين مما يسمح باكتساب معرفة هذه الشريحة عن قرب من خلال الإعراب عن تمثلاتهم للمنظمة بحكم أنهم يتعاملون معهن يوميا و لساعات عمل أطول.

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى محاولة الإطلاع على الظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي دفعت المرأة إلى قبول مزاولة هذه المهنة بالقطاع الرسمي هذا ما يعتبر مؤشرا في حد ذاته كون أنه تحظى المنظمة بنظرة مجتمعية دونية للبناء الاجتماعي الجزائري تؤثر على فرصها في الزواج أما بالنسبة إلى المتزوجات ستؤثر سلبا على أبنائها مهما ارتقت درجاتهم التعليمية و المهنية على المدى البعيد، بالتالي أغليبتهن تتجه إلى القطاع غير الرسمي مع محاولة قدر الإمكان إخفاء مهنتهن، هنا هل المنظمة تعطي اعتبارات أكثر لمكانتها الاجتماعية أم أن اهتماماتها الاقتصادية :أجر شهري مضبوط، التقاعد، علاقات مع المسؤولين تسمح بخلق أعمال ثانوية مأجورة خارج المؤسسة المستخدمة، تطغى على ذلك؟، كما أننا سنحاول الاقتراب من تحديد المكانة الاجتماعية و المهنية للمنظمة سواء من طرف محيطها المهني أو الاجتماعي بصفة عامة، حتى يتسنى لنا محاولة تطوير أهم الرؤى و الأحكام المجتمعية تجاه هذه الفئة و ما مدى تطابقها مع واقعها.و من تم قد نتمكن من تحديد الظروف و الواقع المهني لهذه الفئة الدنيا في إطار التسلسل الهرمي للسلطة.

إن المجتمع الذي نعيش فيه و نتقاسم فضاءه مع فئات اجتماعية أصبحت تشكل المادة الأولية لكل البحوث الاجتماعية لما تقدمه من أشكال جديدة للممارسات و التي جعلت منها فئة اجتماعية دخلت في صراع مع الجيل السابق في مسائل ثقافية، و دينية. كما أن الظروف السياسية و التوجهات الاقتصادية خلفت آثار واضحة على الأسرة الجزائرية و الفئات الشابة.

فالميدان هو الوحيد الذي يستطيع أن يمدنا بمعطيات قد لا نجد لها تفسيراً بالرجوع دائماً إلى النظرية السوسولوجية، كما أننا لم نجد دراسة أكاديمية تناولت هذا الموضوع سابقاً. وهكذا يصرح موندراس و أوبرتي OBERTI و MENDRAS أن الميدان هو مصدر لكل خيال سوسولوجي فعن طريق الاحتكاك بالواقع، يكتشف الباحث السوسولوجي نماذج جديدة تثري فيما بعد النظرية السوسولوجية⁶.

استندنا في هذا البحث على عديد من المراجع التي تضمنت مقاربة سوسولوجية للهويات التي التقطتها كبرى النظريات السوسولوجية من أهمها: كتاب أزمة الهويات و التنشئة الاجتماعية: بناء الهويات الاجتماعية و المهنية لـ كلود دوبار Claude DUBAR و كتاب الهوية داخل العمل: التأثيرات الثقافية على المنظمة لـ رونو سانسوليو Renault SAINSAULIEU⁷.

لا يمكننا وضع الإطار النظري لمفهوم الهوية الاجتماعية و لا الهوية المهنية، لأن مصطلح "هوية" في حد ذاته يدعوا إلى الالتباس، فهي أكثر من ظاهرة اجتماعية، أكثر من حقيقة جينية (هوية الجنين في بطن أمه)، تنقيفية (البنية العقلية أو الذهنية للطفل)، هي كذلك من صنع الأفراد (نتاج اجتماعي متوارث)، و بالتالي هي مرتبطة أشد الارتباط بمفاهيم أخرى مثل التنشئة الاجتماعية و الرابط الاجتماعي. بالنسبة إلى عدد كبير من الباحثين الاجتماعيين، الهوية الاجتماعية هي قبل كل شيء رديف لفئة انتماء، في معظم الأحيان، تكون هذه الفئة هي الفئة الاجتماعية المهنية. يتضمن موقف هؤلاء الباحثين، أن هذا الانتماء "الموضوعي" لفئة ما، و بسبب قياسه لمظاهر هامة في حياة أفراد المجتمعات الحديثة، يحدد بقوة متفاوتة ما دعاه دوركايم Durkheim "أساليب السلوك و الإحساس و التفكير" التي كانوا يعتبرونها "أحداثاً اجتماعية"⁸. تتمثل مهمة عالم الاجتماع وفق هذا

⁶ Henri MENDRAS et Marco OBERTI, *le sociologue et son terrain*: trente recherches exemplaires, paris :Armand colin, 2000, p.15.

⁷ -Claude DUBAR :La crise des identités et la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles.

- Renault SAINSAULIEU :l'identité au travail.les effets culturels de l'organisation .

⁸ Emil DURKHEIM, *de la division du travail social*, Paris, édition PUF, 1994. p.175

المنظور "تقليديا"، مثلما عرفها دوركايم، في تفسير "الظواهر الاجتماعية"، أي ربط هذه الأساليب في الفعل (و الحس و الحكم) بتلك الانتماءات التي تعتبر حاسمة.

بالنسبة إلى باحثين آخرين، الهوية الاجتماعية مفهوم أكثر تعقيدا طالما أن الانتماءات متعددة و لم يعد بمقدور أحدها أن يفرض نفسه مسبقا "بصورة موضوعية" بوصفه رئيسيا. وعلى الثقافي على سبيل المثال، أو مكانة الإقامة أو الجيل أو المعتقدات الدينية. عبر زيادة روايات الانتماء، نتوصل إلى صورة للمجتمع أكثر تعقيدا و ضبابية بكثير مما في المنظور السابق. هكذا يمثل الانتماء المتعدد و المتبدل للأفراد في المجتمعات الحديثة مشكلة اجتماعية مريضة. هذا ما سمح بتزايد مركزية مسألة الهوية في الأعمال البحثية و أخذت تقتضي تحليل العلاقات "الذاتية" بمقولات المماثلة. خلافا للسابقين، فضل هؤلاء العلماء أدوات أخرى غير الإحصائيات (المقابلات بصورة خاصة). ليست مصادفة إذا كانت هذه الأبحاث قد تضاعفت في أواخر السبعينات و مطلع الثمانينات، فقد أدت الأزمة الاقتصادية حينذاك إلى تحولات هامة في إدارة الوظائف و سوق العمل. على سبيل المثال أدرك هؤلاء الباحثون تنوع خطاب و معتقدات و ممارسات أجراء تم تصنيفهم مع ذلك في "الفئة الاجتماعية المهنية" نفسها. هكذا و بالتدرج، لم يعد ربط المأجورين ربطا سببيا بمنزلة الأفراد على درجة معينة من سلم اجتماعي، تحده فئات محددة مسبقة (كالفئة الاجتماعية المهنية أو غيرها)، كافيا لفهم ممارساتهم و خطابهم. لكن ذلك لم يدفع مفهوم الهوية ليصير قابلا للتطبيق بمعنى مغاير لمعنى فئة الانتماء. فالهوية ليست اجتماعية فحسب، بل هي أيضا شخصية. و الحال أن "الفرد" لا يصبح بسهولة موضوعا لعلم الاجتماع. ، تشكل "علم الاجتماع التقليدي" بالتضاد مع علم النفس و تركيزه على الفرد. لذا ، دوركايم يعتبر أن "الوجود الاجتماعي" للأفراد (هويتهم الاجتماعية المرادفة للانتماء إلى فئة ملائمة اجتماعيا) هو ما يرثونه دون رغبتهم و يشكل سلوكياتهم دون أن يدركوا. و بذلك، فمفهوم الهوية للذات لا ينتمي إلى مصطلحات علم الاجتماع التقليدي و تصبح الهوية الاجتماعية رديفا للهوية للغير. هذا الموقف هو الذي يعاود النظر فيه أكثر فأكثر علماء الاجتماع الذين يعتقدون أنه لا يكن أبعاد الذاتية عن تحليل الظواهر الاجتماعية المعاصرة. و عليه نجد ما سماه كلود دوبار ثلاثة صروح نظرية مختلفة

تعلي شأن نمط سيرورة معين،⁹ سياسيا نوربرت إلياس NORBERT Elyas أو رمزيا ماكس فيبر Max Weber أو اقتصاديا كارل ماركس Karl MARX : يرى نوربرت إلياس أنه « ليس هنالك هوية للأنا دون هوية للنحن » مقترحا عبارة «هوية نحن-أنا» لمحاولة تفسير السيرورة التاريخية التي يطلق عليها اسم «سيرورة الحضارة»، و أحد أكثر تفسيراتها شيوعا في عمله هو التالي «تحول توازن نحن-أنا» على مدى التاريخ، بمعنى «أولوية هوية الأنا على هوية النحن».¹⁰ رأياه تركز على تجاوز التعارض بين "الفرد" و "المجتمع"، معتبرا إياهما متلازمين داخل السيرورة التاريخية، رافضا عزل تاريخ محتمل للفردانية عن التاريخ الاجتماعي للبشرية. خلافا لنوربرت إلياس، لا يستخدم ماكس فيبر مصطلح «هوية»، بل ينطلق من تحليل إدراكي للفعل البشري، ناظرا إليه من وجهة نظر دلالاته الذاتية. و لفهم هذه الدلالة، يجهد فيبر في إعادة تشكيل تصورات تاريخية نمطية، مرتبطة بأشكال فعل قابلة للفهم عقليا بين ثنائيات المفاهيم التي تساعده على توصيف هذه الأشكال، يستخدم تمييزا قدمه تونيز Fernand TÖNNIE عبر إعادة تعريفه بأسلوب لافت للغاية. تشير الأشكال الجماعية vergemeinschaftung لدى فيبر إلى العلاقات الاجتماعية المبنية على الشعور الذاتي التقليدي أو الانفعالي بالانتماء إلى نفس الجماعة. و هي تخص نمطين واسعين للفعل يتضمنين شكلين للرابط الاجتماعي: شكلا يستند إلى قوة التقليد، الصلات المنقولة بالنسب و الموروثات الثقافية، و شكلا ينتج عن التماهي الجماعي والانفعالي مع الزعيم « الكاريزمي نفسه». هذا الشكل الجماعي مسيطر على سبيل المثال في تكوين الأسر التي تجمع بين النسب و بين العلاقات العاطفية الكثيفة. لكنه موجود بدرجات متباينة في كل التجمعات البشرية ما إن تتطور فيها مشاعر انتماء. تشير الأشكال التطوعية vergesellschaftung إلى العلاقات الاجتماعية المبنية على التراضي أو على تنسيق مصالح معلة عقليا (بوصفها قيمة أو غاية). تخص هذه الأشكال نوعين من العقلانية: الصلة

⁹ نفس المرجع، ص38.

¹⁰ نتجت هذه الصيغة عن نص كتبه في عام 1987 و جرت ترجمته إلى الفرنسية بعنوان: « les transformations de nous-je de l'équilibre nous » (تحولات التوازن بين النحن و الأنا)، استعارت إيرين تيري Irène THERY هذا العنوان في العمل الجماعي الذي نشرته مؤسسة سان سيمون Saint-Simon: collective, les révolutions, "il n'y a pas de je sans nous" invisibles, Paris , Calmann-Lévy, 1998 pp.17-32.

بالقيم، العقلانية القيمة التي تعني ضمنا التفاهات العقلانية بالتزام متبادل، و الصلة الأدائية للوسائل بغاية تفرض نفسها بنفسها، العقلانية الاقتصادية، التبادل السلعي، التنافس بهدف ضمان أفضل فرص الحياة، و كذلك التشارك الإرادي للأفراد دفاعا عن مصالحهم. يدافع فيبر عن أطروحة وجود تاريخي لسيرورة عقلنة تضمن تغلب الشكل الثاني على الأول. لكنه لا يلغي الأول أبدا و يجهد على سبيل المثال لا يمكن تحليل العالم السياسي، أكثر من أي عالم آخر، دون اللجوء إلى شكلي الروابط الاجتماعية السابقين كارل ماركس هو الآخر تحدث عن اغتناء البرجوازية الذي ميز أكثر فأكثر «الهوية البرجوازية» بما في ذلك نسختها التقشفية و الطهرانية، يميظ اللثام عن جانب المقابل، الاستغلال الاقتصادي و السيطرة الطبقة الذي ولد صراع الطبقات الذي تولد عنه شكلا جديدا غير مسبوق «الهوية البروليتارية». أما بالنسبة إلى كلود دوبار هناك أشكالا أربعة توضحت تاريخيا بحالات نمطية للغاية غدت التنظير السوسيولوجي، حيث أنه تم تحول مما أنا من الشكل الجماعاتي للنحن، الذي يقول تماما أنا معرفة بنسبها و سماتها الثقافية (الشكل الثقافي)، إلى الشكل التطويعي الذي يجمع العديد من النحن الجائزة و التابعة لمماثلات إستراتيجية مع عدة أنا، تتابع مصالحها المتمثلة في النجاح الاقتصادي و الإنجاز الشخصي (الشكل السردى)، على مدى هذا التجوال التقى شكلين وسيطين ملفتين للانتباه: تحالفا بين نحن جماعاتي و شكل للأنا هو في الآن ذاته حميمي و موجه نحو "الداخل" (الشكل التأملى)، و تركيبية تتألف من نحن تطويعية، من النمط الدولاني و البيروقراطي و المؤسساتي، و بنية للأنا من النمط الإستراتيجي الموجه نحو الخارج (الشكل المجتمعي). هذه التسميات الأربع (الثقافي و السردى و التأملى و المجتمعي) هي محاولات لتسمية تركيبية تسويات في العلاقات (الجماعاتي أو التطويعية) و تسويات سردية (للغير و للذات)، تأخذ التحليلات التاريخية بالاعتبار. تبرز السيرورات الثلاث الكبرى التي تطرقنا إليها تلك الأشكال في لحظات متباينة من التاريخ الإنساني. أدت سيرورة التحضر إلى ولادة نحن جماعاتي، تسيطر على الأنا الخاضعة لموقعها ضمن سلالتها، نحن تطويعية تربط أنا إستراتيجية و تتحكم بنفسها ("مجتمعية").

هناك عدة أسباب موضوعية كانت بمثابة المحرك الدافع لهذا البحث. كون أغلبية الدراسات السوسيومهنية ركزت على المهن التي تحظى بمكانة اجتماعية مرموقة كمهنة

المعلم، الطبيب ، المحامي، المهندس المعماري ...، في حين أن الدراسات الخاصة بالمهن التي يمكن أن نطلق عليها مهن الفئات المكافحة أو مهن الأيدي الزرقاء تكاد تنعدم حولها بالرغم من حاجتنا الماسة إليها سواء اجتماعيا أو اقتصاديا.و من منظور آخر نجد، أغلبية البلدان تنتهج عدة سياسات من أجل القضاء على الأمية و تعميم التعليم عبر مختلف البلدان و هذا ما يؤدي غالى تغير مسار هذه المهنة إضافة إلى التعرف على الشروط الاجتماعية التي تعمل المرأة ضمنها في مجال وظيفتها بغرض رصد مدى قدرتها على الموازنة بين عملها و أدوارها المتعددة.و الأكثر من ذلك هناك دافع رمزي أخلاقي، فالمنظمة تطرح عدة تساؤلات فيما يخص تحول الأدوار و المعايير و المسارات الزوجية و العائلية، التي توحى بتحول كبير في الصلات بين الجنسين و كذلك بأساليب تقييم الذات و تعريفها، كرجل أو امرأة، خاصة إذا رأيناها ترتدي لثام خارج إطار عملها ، هذا اللثام الذي يترجم سمك تمسك الرجل بالعرف و التقاليد و الرواسب الثقافية، في حين يدعوا هذه المرأة إلى الانحناء أمام الرجال الغرباء و غيرها من الأساليب المرتبطة بمهنة التنظيف نتطرق لها في العناصر المقبلة.

إن تحديد المصطلحات يعد بمثابة الزاد الذي يتقوى به الباحث يدعم الحقائق العلمية العملية، و عليه فهناك بعض المصطلحات التي وجدناها تحتاج إلى توضيح هي:

الهوية:اصطلاحا

إن مفهوم الهوية فتى يقع في مفترق الطرق بين علم النفس و علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا، و لم يتم الاهتمام بها حقيقة إلا مع بداية السبعينات ، و ما زاد من حدة تعقيد هذا المفهوم هو تناول هذه التخصصات جوانبها كالدور ، الأنا، الذات فثمة تكافؤ بين الهوية و الذات و الأنا¹¹ فأبعد ذلك إمكانية تحديدها و عدم القدرة على إعطائها مدلولاً صالحاً لكل هذه الميادين .الهوية في حد ذاتها هو مصطلح صعب التفسير لذلك سنحاول توضيحه آخدين بعين الاعتبار الإطار النظري لمفهوم الهوية الاجتماعية، و محاولة تعريفها سوسولوجيا مع الأخذ في الحسبان تعدد المقاربات التصورية، و من تم تطبيق هذه التعاريف المختلفة على

¹¹ D.A .DUVANT, *identité et modèle de fonction de l'aide médico-psychologique*, thèse de doctorat, université de Lille, 1980, p.97.

الهوية المهنية ثم تجنب التضاد بين الهوية الجماعية و الهوية الفردية باعتبارها كل مؤسس للبنية الشخصية .

الهوية (بضم الهاء) identité يترجم حرفيا (بالموجود هنا I'être-cela) مما يسمح بأن يقارن مقارنة غامضة مع المصطلح الهيدجري dasein و ينطق به المناقحون العرب على نحو خاطئ (بفتح الهاء)، في حين أن الهوية (بضم الهاء) مصطلح ينتمي إلى المعجم الفلسفي العربي منذ العصر الوسيط و يحيل في المنطق إلى مبدأ الذاتية أو الهوية (أ=أ) كمقولة ميتافيزيقية دالة على الماهية و الهوية (بفتح الهاء) تستعمل قصدا في الشرق العربي لتدل على بطاقة التعريف، إفريقيا الشمالية فيفضلون الكلمة الفرنسية و ينطقون بها: une carte d'identité مما يفصح عن غموض معجمي، و إهمال التخاطب و الإقناع و بالأولى قد نقول بدون شك إن هذا أمر مرتبط بالأمية. و تكشف هذه الصيغة الديمقراطية أيضا على الاستعداد للحسم و عدم التأمل، كما تدل على الميل إلى التدخل بدون موجب، و على نحو ملائم، لما بعد الحادثة في كل ما يدور يوميا من حدث متصور. و قد يحدث أن يكون مفهوم الهوية قد استعمل بدقة كما عمل به فرناند برودل Fernand BRAUDEL في الهوية الفرنسية، ولكن هذا الاستعمال نادر إذ هو قد يدل أحيانا على الاندراج ضمن جماعة كما يدل أحيانا على الإقصاء... و كلا الاستعمالين قد يتيحان الحديث عن حكايات الماضي، و مبادلة المعلومات التي لا رابط بمعجمها و الحوارات الطويلة و الملتهبة في حانة ما. و ينبغي أن نلاحظ أخيرا بأن الهوية بهذا المعنى استعمال حديث و أن انتشاره و التوسع في استعماله أكثر جدة.¹²

الهوية في علم الاجتماع متعددة الجوانب، ويمكن مقاربتها من عدة زوايا، و يتحدث علماء الاجتماع، في العادة، عن نوعين من الهوية الاجتماعية و الهوية الذاتية (أو الهوية لشخصية) و يمكن التمييز بين هذين النوعين عن طريق التحليل غير أنهما مترابطان بشكل وثيق:

الهوية الذاتية:

¹²عزيب العظمة وآخرون: مفاهيم عالمية: الهوية، من أجل حوار بين الثقافات، الطبعة الأولى، ترجمة عبد القادر قنيني، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء المغرب، سنة 2005. ص 17-19.

بيار تاب Pierre TAP يكتب معرفا الهوية الشخصية على أنها : " مجموعة الجسمية والنفسية والمعنوية والقضائية والاجتماعية والثقافية التي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه وأن يقدم نفسه وأن يتعرف الناس عليه ، أو التي من خلالها يشعر الفرد أنه موجود كإنسان له جملة من الأدوار والوظائف والتي من خلالها يشعر بأنه مقبول ومعترف به كما هو من طرف الآخرين أو من طرف جماعته أو الثقافة التي تنتمي إليها"¹³ . فالهوية تكتسي تكافئ يقترب من الشعور بالذات أي أن الهوية تكتسي المعنى المدرسي القديم للوحدة الكلية و لنفس الوحدة، و للشعور بالأنا و للتقييم الذاتي، و فيما يخص هذا الشعور بالهوية فان المتخصصين يتفقون حول الافتراض بأن الهوية تتطلب الشعور بالاستمرارية في الزمان والمكان، و في هذا الاتجاه يقول ايريكسون¹⁴ : إن الشعور الواعي لامتلاك هوية شخصية يقوم على ملاحظتين متلازميتين: إدراك الإنسان لتشابهه مع ذاته و باستمرارية وجوده في الزمان و المكان، و إدراك أن الآخرين يعترفون له بهذا التشابه و بهذه الاستمرارية.¹⁵ فالهوية تتطلب من الفرد ضرورة إحساسه داخليا بأنه نفسه طيلة حياته في الزمان و المكان، و الشعور بهذه الوحدة لا يتحقق إلا من خلال الآخر، لأن الآخر أو الغير يعكس للفرد الصورة الحقيقية التي يكونها عن نفسه هذا ما يوضح مدى أهمية دور الآخر في تكوين الهوية. فتكوين الهوية هو عملية عقلية بواسطتها يستطيع الفرد أن يحكم على نفسه في ضوء الكيفية التي يكتشف أن الآخرين يحكمون عليه، و من خلال نمطية ذات دلالة في تصورهم. كم في نفس الوقت يحكم على الطريقة التي حكموا بها عليه على ضوء كيفية إدراكه لنفسه مقارنة معهم و مع الأشخاص الذين يكتسبون في نظره جاها و أهمية.¹⁶

¹³-P, TAP, *Introduction et affirmation de l'identité*. Paris ,Calmann-Lévy 1979, p.12.

¹⁴ ERIKSON E .H, *adolescence et crise, la quête de l'identité*, FLAMMARIAN, 1977, p.49.

¹⁵ Erik ERIKSON déclare: " le sentiment conscient d'avoir une identité personnelle repose sur deux observations simultanée :la perception de de la similitude avec soi même et sa propre continuité existentielle dans le temps et dans l'espace, et la perception du fait que les autres similitude et cette continuité " .

الهوية الاجتماعية:

من الأمثلة على الهوية الاجتماعية: الأم، المحامي، الجزائري، المسلم، المتزوج وغيرها. فقد يكون المرء في الوقت نفسه: أم، طبيبة، مسلمة و عضوا في جمعية و تعدد الهويات الاجتماعية يعكس أبعادا عديدة من حياة الناس، و قد تكون التعددية في الهويات مصدرا محتملا للصراع بين الناس، غير أن الأفراد في العادة ينظمون معاني حياتهم و تجاربهم حول هوية محورية أساسية تتميز بالاستمرارية النسبية عبر الزمان و المكان. و على هذا الأساس فإن الهويات الاجتماعية تتضمن أبعادا جماعية. فهي تعطي مؤشرات على أن الأفراد "متشابهون" مثلهم مثل غيرهم من الناس. و الهويات المشتركة – التي تركز على منظومة من الأهداف و القيم و التجارب المشتركة تستطيع أن تشكل قاعدة مهمة للحركات الاجتماعية. و من الأمثلة على ذلك الحركات النسوية، و البيئية، و نقابات العمال، و أنصار الحركات الوطنية. ففي مثل هذه الحالات تتخذ الحركات من الهوية الاجتماعية المشتركة مرتكزا و مصدرا قويا لتوجهاتها و أنشطتها¹⁷.

الهوية المهنية:

لا يقصد بها المقولات المستخدمة في تصنيف الأفراد وفق نشاط عملهم. كما لا يستهدف تلك التسميات التي تستخدم في لحظة معينة في تعريف المرء لنفسه انطلاقا من وظيفته. يتقارب هذا المفهوم من ذلك الذي أطلق عليه سنسوليو: الهويات في العمل، و تحليل لديه إلى "نماذج ثقافية" أو "ضروب منطوق فاعلين في تنظيم"¹⁸. لكنه يتميز عن مفهوم سنسوليو بمظهر هام: الأشكال المستهدفة ليست علائقية فقط (هويات فاعلين في نظام

¹⁸ Renault SAINSAULIEU, *l'identité au travail. les effets culturels de l'organisation*, paris, presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1985 .p.41.

نشاط)، بل هي أيضا سيرية (أنماط مسار أثناء حياة العمل). الهويات المهنية أدوات معترف بها اجتماعيا، بالنسبة إلى الفرد، في مماثلة بعضهم لبعض، في حقل العمل و الوظيفة¹⁹.

التنشئة الاجتماعية:

اصطلاح مستخدم لوصف عملية التفاعل الاجتماعي الذي يتم من خلالها تلوين الوليد البشري و تشكيله و تزويده بالمعايير الاجتماعية، بحيث يتخذ مكانا معيناً في (نظام الأدوار الاجتماعية) و يكتسب شخصية، أو هي العملية التي يتم من خلالها تكيف الفرد مع بيئته الاجتماعية، بحيث يصبح عضواً معترفاً به و متعاوناً مع الآخرين فالتطبيع يتيح للأفراد أن يكتسبوا عادات اجتماعية مقبولة بحيث يصبحوا قادرين على العيش كأعضاء في المجتمع.

كما تعرف على أنه اصطلاح يستخدم لوصف عملية التفاعل الاجتماعي الذي يتم من خلالها تلوين الوليد البشري و تشكيله و تزويده بالمعايير الاجتماعية، بحيث يتخذ مكاناً معيناً في (نظام الأدوار الاجتماعية) و يكتسب شخصية، أو هي العملية التي يتم من خلالها تكيف الفرد مع بيئته الاجتماعية بحيث يصبح عضواً معترفاً به و متعاوناً مع الآخرين، فالتطبيع يتيح للأفراد أن يكتسبوا عادات اجتماعية مقبولة بحيث يصبحوا قادرين على العيش كأعضاء في المجتمع²⁰

التغير الاجتماعي:

من الصعب تعريف التغير الاجتماعي، فكل يوم يتجدد، و كل لحظة تمثل حدثاً مستجداً في العمر. و على حد تعبير الفيلسوف اليوناني القديم هيرقليطس، فإن المرء لا يستحم في النهر الواحد مرتين، لأن النهر يتغير بجريان الماء فيه مثلما يتغير الشخص فور إحساسه أو ملامسته لماء النهر. "و رغم دقة هذه الملاحظة و صدقها الواقعي، فإننا نميل في العادة إلى إسباغ طابع الثبات و الديمومة، و لو لفترات محددة، على أنفسنا و على ما حولنا. و رغم

¹⁹ Claude DUBAR, *Identité collectives et individuelles dans le champ professionnel, traité de sociologie du travail*, Bruxelles, de Boeck, 1994, pp.363-380.

²⁰ ابو مصلح عدنان، معجم علم الاجتماع، الطبعة الأولى، دار المشرق الثقافي، الأردن-عمان، سنة 2006، ص53.

ما يحدث من وجوه التغيير، سواء أكانت طفيفة أم كبيرة، فإننا نظل نعتقد أن للنهر شكلا ثابتا، و أن للإنسان و لشخصيته ملامح تبقى على حالها من دون تغيير"²¹.

لقد تعززت فلسفة التغيير و طغت على فلسفة الثبات بظهور الفكر الجدلي، الذي كان على رأسه هيجل، حيث اعتبر أن الأشياء متناقضة في حد ذاتها، "و أن الشيء لا يكون حيا إلا من حيث اشتماله على التناقض"²².

شرعا، الدين الإسلامي جعل تغيير المجتمع مرهون بتغيير الأنفس، هذه العلاقة السببية التي لن تتحقق إلا إذا توفر شرطا التربية و التعليم، مستدلا بقوله عز و جل في آيات عديدة نذكر منها قوله تعالى : {إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم} ²³ و قوله تعالى : { ذلك بأن الله لم يك مغيرا نعمة أنعمها على قوم حتى يغيروا ما بأنفسهم و أن الله سميع عليم} ²⁴ و قوله أيضا : {و لو لا دفع الله الناس بعضهم ببعض لفسدت الأرض و لكن الله ذو فضل على العالمين} ²⁵ صدق الله العظيم.

أما ابن خلدون فلقد كانت له رؤيته الخاصة حول موضوع التغيير الاجتماعي و ذلك من خلال تطور الدولة، منذ قيامها إلى زوالها، و أن لهذه الدولة أعمار طبيعية تماما كتلك الموجودة لدى الأشخاص، فلقد جعل من الدولة مؤشرا للتغيير الاجتماعي بدلا من القيم و المعايير و غيرها من العوامل.

و لقد كان لدوركايم رأيه في قضية التغيير، إذ اعتبر أن هذا العامل يتم قياسه من خلال مقارنة سلوك الإنسان و تصرفه بين الماضي و الحاضر، كون هذا السلوك ما هو إلا مجموعة من التحولات العمرية و الاجتماعية و الثقافية ، لها جذور تخضع إلى تعديلات من طرف المجتمع حتى تحظى بالقبول.

إن الأصول الرئيسية للتغيير الاجتماعي في نظر ماركس لا تكمن في ما يحمله الناس من أفكار و قيم، بل إن حوافز التغيير الاجتماعي تتمثل في المقام الأول في المؤثرات

²¹ أنتوني غدنز: علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، الطبعة الرابعة، ترجمة و تقديم فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، سنة 2005، ص 105.

²² محمد أحمد الزغبى، التغيير الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت، 1978، ص 37.

²³ سورة الرعد الآية 11

²⁴ سورة الأنفال الآية 53

²⁵ سورة البقرة الآية 251

الاقتصادية. و الصراعات بين الطبقات هي التي تدفع إلى التطور التاريخي لأنها محرك التاريخ.

"إن البحث عن نظرية عامة للتغير في مجال الدراسات الاجتماعية جعلت المهتمين والمسؤولين يركزون أبحاثهم حول أسئلة محدودة و ملموسة و أصبح البحث يتركز حول الكيفية التي يتم بها تحول بعض المظاهر الاجتماعية تحت تأثير و ضغط التكنولوجيات الجديدة: كالبحث عن تحول تمثلات المجتمع اتجاه المرأة العاملة"²⁶. فتحديد أي تغير مهم يستلزم التعرف على التبدل الذي يطرأ على البنية الكامنة وراء ظاهرة أو حدث أو وضع ما على مدى فترة زمنية. و في حالة المجتمعات البشرية، فإن علينا، إذا ما أردنا أن نعرف المدى و النواحي و العناصر التي تحدثها عملية التغير في نسق ما، أن نستقصي درجة التعديل التي تحدث في " المؤسسات الأساسية" عبر فترة زمنية محددة. كما أن تفسيرات التغير جميعها تتطلب من الباحث أن يحدد العناصر التي تظل ثابتة و مستقرة باعتبارها المعيار الأساسي الذي تقاس على أساسه درجة التغير اللاحق و حتى في عالمنا الراهن الحافل بالتغيرات السريعة، فإن ثمة استمرارية و دواما بين ما نحن فيه اليوم من جهة و الماضي البعيد من جهة أخرى²⁷.

تلخصت الدراسة في ثلاثة فصول، الفصل الأول نحاول من خلاله توضيح أهم محددات الهوية من جوانب مختلفة و الميكانيزمات التي يتم من خلالها اكتساب هذه الهوية سواء شمل ذلك الأسس الثقافية أو النفسية-الاجتماعية أو النفسية-الإيكولوجية كما حاولنا كذلك وصف و تحليل الإطار المكاني (طبيعة العمل داخل المستشفى) و الزماني بالتطرق إلى التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية .

أما الفصل الثاني نحاول من خلاله أن نفهم بصورة أفضل الفرادة الجوهرية لكل منظمة (إمكانية قول -من هي- بذاتها) و هو لا يتعلق بالزمن و يمثل بالتالي انتماء مسبقا، موروثا بالولادة نتطرق من خلاله إلى تمثلات المنظمة اتجاه نفسها، أخذ عنوان الهوية وفقا للذات.

²⁶ Philippe CABIN et jean FRANÇOIS, *la sociologie histoire et idée*, éditions sciences humaines, 2000, p.125.

²⁷ أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص 105-106.

يليه الفصل الثالث الذي تضمن تمثلات الهوية وفقا للغير انقسمت هذه التمثلات إلى نمطين: التمثلات التي يمنحها الآخرون (الهويات حسب الآخر) و التمثلات التي تتبناها المنظمة نفسها (الهوية للذات) حيث يمكن للفاعل الاجتماعي قبول الهوية التي تنسب إليه، أو رفضها كما يمكن له أن يماثل نفسه بصورة تختلف عن مماثلة الآخرين له، والعلاقة بين سيرورتي المماثلة هاتين هي أساس مفهوم أشكال الهوية، و حتى تتوضح الصورة أكثر (النموذج النمطي حسب فيبر الذي يجسد العلاقة المتبادلة بين طرائق تعريف الآخر لنا و طرائق تعريفنا لأنفسنا و كذلك التعريفات «المكانية» و «الزمانية») علينا الأخذ بعين الاعتبار العامل المكاني و الزماني، و هنا لم ننسى وصف و تحليل الإطار المجتمعاتي و إطار العمل و حتى التغيرات الاقتصادية والاجتماعية لهذه الفترة الزمنية.

محددات الهوية و طبيعة العمل داخل المستشفى

تقديم الفصل:

يتضمن هذا الفصل جملة المعارف المسبقة التي على الباحث أو القارئ الإطلاع عليها قبل الشروع في تحليل و تفسير الحقائق سواء تعلق الأمر بالإطار النظري للهوية أو الإطار الوصفي التحليلي لمكان الدراسة "المركز الإستشفائي الجامعي الدكتور حساني عبد القادر.

تخضع الهوية بالضرورة إلى تغييرات تجعلها تكتمل وتتحسن باستمرار وتتجه نحو التوازن ولكن عند تعرضها لصراعات أو لاضطرابات وظيفية فإنها قد تأخذ أشكالاً إما للدفاع وإما للهروب من الواقع. إن الهوية تعتبر بذلك الوظيفة الديناميكية للفرد فهي جوهر وجوده في الحياة هي التي تمكنه من التوازن والبقاء و الاستمرارية داخل المحيط الذي يوجد فيه، كما أن قدراتها على تغيير تساعد كلما تغير المحيط على إيجاد توازن جديد. فما هي محددات هذه الهوية ؟

les déterminants de l'identité :

لقد اهتم الكثير من الباحثين بمختلف مشاربهم الفكرية بدراسة أصل شعور الهوية، سوف لن نتعرض إلى هذه الدراسات وإنما سنتوقف قليلاً من أصل هذا الشعور. إن الهوية تبدأ مع ظهور هذا الشعور عند الطفل لذلك سنوضح ابتداءاً من آليات اكتساب الهوية .

les mécanismes

1-1-2

d'identification

إن هذه الكلمة تحتوي على معنيين اثنين . الأول هو العمل الذي يقوم به الفرد من أجل التعرف على شيء ما من خلال جملة من الصفات، ثم تصنيفه في جملة من المعارف. أما المعنى الثاني فهو العمل الذي يقوم به الفرد ليشبهه أو يتطابق مع فرد آخر ،

فيتبنى بذلك بعض صفاته أو قيمه، وهي في الأصل عملية نفسية بواسطة الفرد أن يستوعب صفة أخرى أو مظهرا من مظاهرها فيتحول بالتدريج إما جزئيا أو كليا ليصير على نمط آخر، إنها بذلك تمثل عملية واعية ووسيلة يستطيع من خلالها الفرد أن يكتسب هويته ، يقول مارك شبال mark chappel : " إن الهوية هي حالة الشخص في وقت ما من وجوده، واكتساب الهوية هي الوسيلة التي سمحت له بالوصول إلى هذه الحالة "

لقد احتل هذا المفهوم مكانة واسعة في كتابات سيغموند فرويد حيث يقول عنه كل من جين لابلونش Jean LAPLANCHE و بونتليس J.B PONTALIS إن التقمص أو اكتساب الهوية قد أخذ بالتدريج مكانة واسعة عند فرويد فهي تمثل أكثر من عملية نفسية ، فهي العملية التي من خلالها يتكون الفرد الإنساني .

يمكننا هنا أن نفرق بين تداخلان في تكوين الهوية في أي وقت من نمو الطفل وتوثرنا عليه طيلة وجوده . " الأولى لها وظيفة دفاعية هدفها طمأنة الفرد وذلك بالسماح له بالهروب من القلق الناجم عن الصراع بين قوة رغباته ومتطلبات الآخر . وأما الثانية فهي بناء من شأنها نفوذ الآخر وقدرته على الحماية " ¹.

وأما بالنسبة لفرويد فإن التحليل النفسي يجد في عملية التقمص أو اكتساب الهوية ظهور التعلق بالآخر ، وعليه فإن الآباء سيشكلون بالنسبة للطفل البشري الأشياء الأولية للتقمص ، وخاصة الأم . فإذا كان الآخر يملك قوة المعاقبة والمنع ، فهو يمثل في هذه الحالة نمطا للتقليد لإمكانية تكيفه مع مختلف الوضعيات قصد التحكم في العالم ، وفي الأشياء وفي التنظيم ... إلخ وعندها تبدأ عملية التقمص تأخذ مكانها .

لقد توصل تاب إلى ثلاث شروط أساسية لتسهيل التقمص وهي كالآتي :

¹- Pierre TAP, *L'identification est-elle une aliénation de l'identité* , Colloque De Toulouse, 1986, p.250 .

- إن التقمص يفترض وجود الشعور بالود بحيث يكون متبادلا بين الطفل والنمط الذي سيتقمصه.
- شرط التشابه، لأن التقمص يقضي وجود عناصر مشتركة أو عناصر تشابه بين الطفل والنمط الذي سيتقمصه.
- شرط القوة، لأن عملية التقمص تصبح سهلة كلما كان النمط قويا ومعتبرا ومحترما. وحسب ليبينس J.P LEYNES فإن التقمص يتطلب وجود تفاعل متبادل بين هذه الشروط الثلاثة وحتى يوضح مشكلة العلاقة فإنه قد أدخل "المسافة النفسية" .
- هذه المسافة يجب أن تكون في الوضعية الأفضل أي أنه حتى يتقمص الطفل هذا النمط ، فعلى هذا الأخير أن يكون مطمئنا وقويا ويوجد على مسافة نفسية جيدة لا هي بعيدة ولا قريبة .
- وهناك بعد آخر يعتبر من محددات الهوية وهو المحيط الاجتماعي الذي يلعب دورا أساسيا في نشأة الهوية لأن الطفل يبني الهوية من خلال تصوره عن الأشخاص والعالم الذي يحيط به . وهذا يتوضح جيدا من خلال تجربة الباحثة ماريزا زفالوني, Mariza ZAVALLONI طبقت في هذه التجربة طريقتها بـ" الكاشف متعدد المراحل للهوية الاجتماعية " " L'investigateur multi stade de l'identité sociale " على طفلين ، س ، يبلغ من العمر 9 سنوات و ص يبلغ من العمر 7 سنوات نتائج هذه التجربة تكشف على أن لكل طفل منها تصور عن المحيط الاجتماعي يختلف عن تصور الآخر .
- س ، يتصور العالم على أنه حيث يتواجد القوي الطيب والضعيف القبيح ، س ، هنا يجب أن يكون في صف القوي الطيب حتى ينال رضا الآخرين بحكم أن الضعيف محتقر .

- وفي حين ص، يتصور العالم على انه أسلوب تبادل يبذل من خلاله صاحب المال تبرعات وهبات ليقلص الفرق بين القوي والضعيف .

والخلاصة التي تصل إليها زفالوني هي أن مشروع الفرد يعد ويتحقق أو بالأحرى يتأكد على ضوء تصور الفرد للعالم.²

وتؤكد نفس الباحثة أن طريقة تصور الأطفال للعالم مرتبطة بتأثير الآباء عليهم ومن هنا ترى أن نقطة الانطلاق للهوية ترتكز أساسا على التفاعل بين الذات والآخر يمكن أن يحل محل الذات ، وهذا قبل أن يعرف الطفل من هو ومن هو الآخر. وهكذا فإن الهوية لا تبدأ بالتعرف على الأنا ولا بالتعرف على الآخر كما هو، ولكن بالتعرف على تفاعلها ، وباتجاهها نحو قطبي هذا التفاعل تنظم العالم بتنظيم نفسها فتظهر حينها كأكثر وكوسيط في تشكيل أو في ترتيب واقع ما³.

بموجب أن الهوية تتميز كما أسلفنا بالاستمرارية والتغير فإن الطفل قد يضع موضوع الشك الأنماط التي تبناها حين دخوله طور المراهقة ، ويبحث عن أنماط وقيم أخرى خارج البيت وأحيانا تختلط عليه الأمور وهذا ما تتميز به مرحلة المراهقة من مظاهر عدم الاستقرار .

الخلاصة أن الهوية هي حالة يكون عليها الفرد وهي قابلة للتغيير، وعملية اكتساب الهوية أو التقمص هي الوسيلة التي تمكنه من الوصول إلى هذه الحالة، وقابليتها للاستمرار والتغيير تمكن الفرد أيضا من اختيار الأنماط المختلفة حسب مراحل نموه إلى أن يصل في النهاية إلى اكتساب هوية أكثر توازنا وأكثر تكيفا مع الوسط الاجتماعي الذي يريد الاندماج فيه.

الأفعال والأشياء :

²- Maria ZAVALLONI, et L GUERIN, *Identité sociale et conscience : introduction à l'égo-écologie*. Université de Montréal, Privat , 1984 , p.176.

³- Ibid . p. 180.

التقصص أو اكتساب الهوية يلعب دورا أساسيا في تشكيل الهوية ، فإن الفعل والأشياء تمثل محددات للهوية لكونها جزءا من المحيط العام الذي يعيش فيه الفرد ويكون تصورا معيننا عنه .

دور الأفعال :

يرى بوش أرست Ernest BOESCH أن الفعل يعتبر من محددات الهوية للعلاقة المتينة التي تربطه بالذات - الأنا - لأن الأنا يعتبر عملية تنطلق من التجارب المرتبطة مباشرة بالفعل .

إن الفعل المحدد للفرد نوعين من التصور ، الأول يتعلق بنوعية الشيء حتى ولو كان هذا الشيء ضمن الفعل ، مثل الأطوار والوزن والأشكال والألوان وغيرها والثاني يتعلق بالنشاط الداخلي الخاص بالفرد مثل : الجهد المبذول ، الشعور ، الإحساس أي مختلف الأنشطة وما يرافقها من تكون قاعدة داخلية مما يؤدي بالفرد إلى تكوين أشكال وكميات خاصة به تكون قاعدة لهويته . لتوضيح ذلك يلجأ " الباحث إلى لوين LEWIN ,K فيقول : " إن هذه الأشكال والكميات ذاتية ووظيفة في أن واحد ، فهي بذلك تقوم على بعدين اثنين هما الطاقة الوظيفية Le potentiel fonctionnel من جهة، و قوة تأثير الفعل من جهة أخرى Valence d'action⁴ .

يتوضح بأنه إذا كانت قوة تأثير الفعل ترجع إلى الإغراء والأمل أو إلى الضغوط التي على ضوئها يحاول الفرد توجيه أفعاله ، فإن الطاقة الوظيفية يمكن تعريفها على أنها القدرة التي يسندها الفرد إلى نفسه وستند عليها للقيام بالفعل ذي التأثير الإيجابي أو للابتعاد عن الفعل ذي التأثير السلبي. حتى يحافظ الفرد على

⁴ مسلم محمد، الهوية في مواجهة الاندماج عند الجيل المغربي الثاني بفرنسا، الطبعة الأولى، دار قرطبة، الجزائر، سنة

هذه الطاقة الوظيفية فإنه ينمي نزعة تجريبية لإمكانياته الخاصة على الفعل، محاولاً بذلك التهرب من الواقع اليومي بحثاً عن وضعيات غير عادية .

هذه النزعات تنتظم في نسق من الأشكال والكيفيات الوظيفية، أي إيجاد نسق من أشكال وكيفيات تفاعل الأنا مع المحيط الخارجي .

إن هذا النسق الذي ينتج عن التجارب الذاتية لقوة الفعل تمثل مجموعة الأفعال التي يرى الفرد بأنها مرغوبة فيها ، وممكنة وعلى العكس من ذلك يجب تركها، ومن هنا تتكون الذات .

إن أعمال بووش تبين كيف أن الفعل يلعب دوراً حيوياً في تكوين الهوية، لأن بواسطة الطاقة الوظيفية يتمكن الفرد من اكتساب معرفة إمكانيته للقيام بالفعل، ويكون بذلك أنا ويعرف نفسه بالنسبة للمحيط الخارجي الذي يوجد فيه .

دور الأشياء :

إذا كانت هوية " الأنا " الثانية تتطلب ميكانزمات أو آليات توازن داخلية ، فإنها تتطلب أيضاً آليات توازن خارجية للحفاظ على استقرار " الأنا " إن الأشياء التي تحيط بنا تشكل جزءاً من هذه الآليات . لماذا ؟

ذلك للعلاقة الموجودة بين الشيء والفعل لأن لكل شيء ما ، ولكل شيء يعرف من خلال قيمته الوظيفية .

ومن جانب آخر فإن الشيء يمثل لدى صاحبه جانبا سيكولوجيا نفسيا يرمز إلى ماض وإلى ذكريات وإلى تطلعات ما .

لهذا كله يقول بووش إن القيمة الذاتية تجسد الأبعاد التي من خلالها يحاول الفرد أن يعرف نفسه " لذلك فإن الإنسان ينزع إلى الإبقاء على الأشياء التي لها طاقة وظيفية إيجابية .

ولفحص الدلالة التي تكسبها الأشياء بوش يأخذ المثال الرمزي للبيت انطلاقا من المثال الغربي القائل : دلني على بيتك ، أقل لك من أنت .

لأن الأشياء الموجودة في البيت وكيفية ترتيبها، و الاعتناء بها وتنظيمها تعكس الخصوصيات الفردية لصاحب البيت، بل وحتى الأشياء المهمة داخل البيت قد توحى وتعطي دلالة معينة عن صاحب البيت وهناك مثال آخر يمكنه تقويته المثال السابق، وهو اللباس ، حيث أن لكل فرد علاقة معينة مع لباس معين، تعطي في المجموع هنادما يميز الإنسان من فرد إلى آخر. وتبطل هذا القاعدة الغربية "L'habit ne fait pas le moine" ويؤكد بوش قائلا: " إن الأشياء توفر لنا إطارا منظما لشعورنا الداخلي للهوية بكيفيات مختلفة : وذلك بإضفاء طابع الاستمرارية على الماضي وبادماج مدلول أو معاني جديدة في المحيط المادي وبتسجيل أعمالنا بواسطة استعمال الأشياء و باقتراح أشكال إيجابية للأفعال وبتسجيل وجودنا من خلال الأدوار والوضعيات الاجتماعية"⁵.

في الخلاصة تؤكد على أن الأفعال والأشياء تتدخل معا من خلال عامل التوازن في تكوين الشعور بالهوية والإبقاء عليه .

دور الأنا والذات في عملية تكوين الهوية :

إن تناول موضوع الأنا و الذات يقودنا إلى الحديث عن إيريكسون لأن نظريته حول الهوية تقوم على وجود هاتين البنيتين الأساسيتين.

تشير إلى ذلك الباحثة "م. زفالوني " حين تقول : " إن مفهوم الهوية في دراسات " إيركسون" قريبة جدا من مفهوم الذات ، كما هو الحال عند جورج هربرت ميد G.H ,MEAD وكذلك في مختلف مدارس التحليل النفسي وبالأخص عند هارتمان HARTMAN .

⁵ المرجع السابق:ص 105-106.

إن مساهمة فيليب إريكسون Philippe.ERIKSON في تطوير مفهوم الهوية جوهريّة للغاية لأنّ دراساته وجهت معظم الدراسات النفسية والاجتماعية الحديثة ، حتى أن بعض الباحثين يعتقدون أن تاريخ ميلاد " مفهوم الهوية " مرتبط بدون منازع بأعمال إريكسون. إن إريكسون يرى أن وجود شعور قويّ بالهوية هو نتيجة الوصول التدريجي الذي عبر عنه " بطور الحياة " " Le Cycle de vie " لأنّ الطفل عبر كل طفولته، سيجتاز عدة مراحل ليصل في النهاية إلى الكمال الشخصي أي التوازن الكلي .

إن هوية الأنا تعطي للفرد فرديته الخاصة به بحيث يشعر بالتشابه مع ذاته وبالاستمرارية التي تعطيه دلالة بالنسبة للآخرين ، الذين هم الآخرون لهم دلالاتهم في المجتمع. وعليه فإن إريكسون يعرف عملية الأنا كآتي : " مبدأ التنظيم الذي بواسطته يحافظ الفرد على بقائه كشخصية متماسكة ، مع ماهيته واستمراريته في تجربته الذاتية وواقعيته للآخر ". إن مهمة الأنا تكمن في رقي وتحسين ومراقبة تجربة وسلوك الفعل وذلك بإيجاد مجموعة العلاقات التي تربط مختلف مظاهر ومراحل الصراع في الحياة .

إن الأنا هو البنية الداخلية التي تصاحب الفرد طيلة الطفولة وتساعده على التقمصات المختلفة المعبرة التي تسمح له بالإدماج التدريجي لصور الذات .

إن صورة الذات تعرف من قبل مالوسكا Peyre Hanna. MALEWESKA على أنها الشعور بالذات أي مختلف تصورات الشعور بالاستمرارية والتشابه وبالوحدة التي تميز الهوية . أما بالنسبة لـ " إريكسون " فالذات تأتي كأنها مرادفة لـ أنا الذات تنبثق من التجارب التي تصبح الذوات المضطربة فيها مؤقتا مندمجة بنجاح في مجموعة أدوار تضمن لها اعترافا اجتماعيا وهكذا يمكن أن نؤكد بأن تكوين الهوية يتجاوب مع الجانبين ، الجانب الأول : الذات ، والجانب الثاني : الأنا .

هذه العملية تتم تحت مراقبة الأنا الذي يعد هيئة التنظيم المركزي التي تعتمد على الذات المتغيرة ، وبالفعل فإن الذات يتعرف تغيرات عبر مختلف مراحل الحياة ، ويظهر معها الأنا هشافي بعض المواقف لأنه قد يصبح موطن شك أما بعض الأحداث والتقلبات كما سنرى حين تعرضنا لأزمات الهوية. لذلك " فإن كل من الأنا والذات من محددات الهوية لأن كل تجدد في الذات يتضمن بالضرورة تجددا في الهوية ، كما أن كل خلل في الذات يحدث اضطرابا في الهوية وفقدانا للأنا "

إن الذات ، والأنا يتحددان بالنسبة للآخر الذي يعتبر من محددات الهوية .

دور الغير أو الآخر " Le rôle d'autre " :

إن الإنسان يولد وينشأ في مجتمع يأخذ منه صفاته ومميزاته الأخلاقية والسلوكية ، فتتحول بذلك سلوكاته الموروثة الفطرية إلى سلوكات اجتماعية ملائمة لنمطية المجتمع ، وداخل هذا المجتمع وضمن عملية التفاعل وديناميكية العلاقات يأخذ الأفراد مكاناتهم الاجتماعية ، وكذا أدوارهم ، فتصبح بذلك للفرد قيمتان ، قيمة وصورة يكونها عن نفسه ، وقيمة وصورة اجتماعية يكونها الآخرون عنه ، فأحيانا تتطابق الصورتان ، وفي غالب الأحيان تباعد هاتين الصورتين ، لذلك فإن الإنسان حين يكون صورة وشعورا لهويته بكل أبعادها ، فإنه يريد أن يعترف له المجتمع بهذه الصورة ، وعندما يصبح الآخر يمثل نقطة استدلال قد يتعرف من خلالها الإنسان عن صورته الحقيقية .

يرى جون بول كودل Jean .Paul CODOL أن هناك فرقا بين شعور الفرد بهويته كما يعيشها هو ومدى تصورها من طرف الآخر " يعني أن هناك فارقا بين صورة الفرد عن ذاته والصورة التي تكون عند الآخر عن هذه الذات ، الأمر الذي يدفع بالفرد إلى اللجوء إلى أساليب أو سلوكات جديدة قصد تحسين الصورة لدى الآخر حتى تصير مطابقة لصورته هو عن ذاته .

إن أهمية الآخر ، تتمثل في كونه يعكس للفرد صورته الحقيقية عن هويته و انعكاس يشبه المرآة الكاشفة للعيوب والمحاسن إذ لا يستطيع الفرد دونها إدراك حقيقته . وهنا يرى لانج في كتابه "le soi et les autres" إن علاقة الفرد بالآخر تعتبر وسيلة يعزز بها هويته الذاتية ويبنى بواسطتها صورته عن ذاته⁶ ويرى نفس الكاتب بأنه لا يمكن الفصل بين الهوية الخاصة بالفرد ، عن الهوية الموجهة للآخر⁷ لأن الفرد يريد دائماً أن يثبت نفسه ويحقق ذاتيته ويفرض شخصيته أمام الآخر .

إن الهوية بحاجة إلى الآخر حتى تحقق مدلولاً ، لأن هذا الآخر هو الذي يؤكدها أو ينفي بعض أبعادها ، فهو إذن شريك في وجودها ، والآخر هو الإطار اليومي ، فهو الأسرة ، والعمل والمحيط الاجتماعي والشارع ، إلخ ...

إن هذه الجدلية القائمة بين الذات والآخر تحدث عنها كثيراً

رودريغز H.T RODRIGUEZ الذي وضع نوعين من تصور الذات، الصور الخاصة والصور الاجتماعية، فالصور الخاصة للذات هي بمثابة النظر إلى المرآة تعكس نفس النظر فهي بذلك النظر إلى الذات فهي الهوية للذات .

وأما الصورة الاجتماعية للذات بالنسبة لهذا المؤلف : " فهي التي تتكون انطلاقاً من مؤشرات حول الذات ، يعترف الفرد بأنها جاءت من الآخر أو ينسبها إلى الآخر فهي الهوية للآخر⁸ .

يلخص رودريغز هذه الجدلية فيما يلي : " إن التكامل الموجود بين الذات والآخر تعد أكثر من شرط فهي تبني الشعور والإحساس بالهوية الشخصية ، لذلك فإن الشعور بالذات هو في نفس الوقت واحد ومثنى أي للذات وللغير أو للآخر

⁶ - Ronald.David LAING , *Soi et autres* , Paris ,Guallimard , 1971 . p .73 .

⁷ - Ronald.David LAING , *Ibid* .pp . 104 -116.

⁸ - H.T RODRIGUEZ, *Le Moi et autre dans la conscience de l'adolescent* ,DELACHAUX , et Nestle 1972 .p .29

9" ، نشير هنا إلى وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة قوية بين الذات والآخر أي بين الصورة الشخصية عن الذات وصورة الآخر عن هذه الذات، تسمح بإعادة تصحيح ذاتيته مع الإبقاء عليها وهذا دليل على الاستمرارية .

كما أن الآخر يظهر هنا من المحددات الهامة جدا للهوية خاصة إذا أخذنا كمثال الأسرة التي تلعب دورا أساسيا في عملية بناء الهوية للفرد .

وكذا بالنسبة لمختلف الجماعات التي تربط الفرد معها علاقات فكل صراع أو ألفة معها يساهم في تكوين هويته ، لأنه يستطيع من خلال هذه التفاعلات أن يعرف نفسه ، ويحدد هويته لأنه يستطيع من خلال هذه التفاعلات أن يعرف نفسه، ويحدد هويته ويؤكد ذاتيته وفي الإطار تشكل الجماعات مجال تقمص أو اكتساب الهوية يسمح للفرد إيجاد نفسه أي إعطاء بعد لذاتيته .

إن الجماعة متمثلة في الآخر تلعب دورا أساسيا في عملية الهوية، ومن هذا المنظور يرى بييسر Arnold.R BEISSER أن هناك ثلاثة مراحل لعملية التقمص داخل الجماعة:

- عدم التفرقة
- التفرقة
- الهوية الحقيقية

فبالنسبة للفرد الذي يريد الانتماء إلى جماعة ما ، فإن المرحلة الأولى التي عليه أن يجتازها هي عدم التفرقة التي تتميز بإرادته على تقليد سلوك واتجاهات هذه الجماعة، وهذا الهدف يقتضي منه أن يكون حريصا ومنتجا جدا على التشابهات التي يمكن أن تقربه من الآخرين وتسهل عليه الاندماج وتقلص من التباعد الاجتماعي يتبع هذه المرحلة، مرحلة التفرقة التي يحاول فيها الفرد أن يتميز، وأن يبرز خصوصياتها حتى لا يذوب أو ينصهر في الجماعة ، فيحاول أن يظهر كأن

⁹H.T RODRIGUEZ , Ibid ,P.5.

ييدي خلافات مع الجماعة على المستوى العاطفي ثم على المستوى المعرفي ليعرف بدقة ما يميزه عن الآخرين .

وبفضل التداخل بين المرحلتين السابقتين تتكون هوية الفرد التي تمكنه من إدراك تشابهه في بعض صفاته مع الجماعة وفي نفس الوقت اختلافه معها . وهذا ما يمثل الشعور بالهوية ¹⁰ .

إن أعمال بيسر تدل على أن الجماعات تسمح للفرد بواسطة التقمص أو عملية اكتساب الهوية بناء هويته ، وإبراز فرديته أو خصائصه الفردية في المجتمع .

كما أن هذه الأعمال تبين أيضا بأن آليات أو ميكانيزمات التفرقة وعدم التفرقة توجد في الجماعات الصغيرة كما توجد على مستوى المجتمع ، لأن الفرد حتى وهو " عامل فاعل " " Acteur " في المجتمع يحتاج إلى فترة يرجع فيها نفسه ليعيش مع ذاتيته .

2-1-2

إن الثقافة هي ذلك الكل المعقد الذي ينطوي على المعرفة والعقائد ، والفن والأخلاق والقانون والعرف وغير ذلك تاييلور Edward.Burnett TYLOR أي كل ما يتصل بمقومات الفرد والمجتمع من النواحي الاعتقادية والفكرية والسلوكية والاجتماعية .

يرى كروبر KROPER إن العرف هو عادة نفسية وبيولوجية معا ارتفعت إلى مستوى الاجتماعي وارتبطت بها قيم ثقافة ، كالدين والأسرة ويرى بأنها بمثابة الأطر النفسية لهذا المحتوى الثقافي . ¹¹

¹⁰- Arnold.R BEISSER, *La formation de l'identité à l'intérieur du groupe* , journal de psychologie humaniste 1971, pp. 133-146.

¹¹- Bronislaw MALINOWSKI , *Une théorie scientifique de la culture* , Maspero , 1980 , p. 35 .

كما أن أصحاب الاتجاه الواقعي تناولوا دراسة الثقافة وتعريفها على ضوء ما هو متحقق بالفعل داخل المجتمع ، فالثقافة هي نماذج السلوك الاجتماعي كما تمارس داخل المجتمع .

في حين يرى أصحاب الاتجاه المعياري أن الثقافة هي عبارة عن الأفكار والتصورات والمعايير والمثل التي توجه السلوك الاجتماعي¹² .

إن الثقافة تأتي جامعة لكل هذه الجوانب فهي تمثل الإطار المرجعي الذي ينشأ فيه الفرد كما أنها تمثل في نفس الوقت المؤشرات التي بمقتضاها يتحدد سلوك الفرد والجماعة معا ، وهي التي بواسطتها تتشكل تصورات الأفراد وكذا أنماط حياتهم لأن تركيبية المجتمع معقدة جدا تتفاعل ضمنها عناصر مختلفة منها الثقافية والعرقية وغيرها .

إن حصيلة هذه التفاعلات تضع بصماتها على المجتمع فتميزه على غيره وتطبع بذلك سلوك الفرد الذي يكتسب القيم والمعايير الاجتماعية عبر التنشئة الاجتماعية . وحتى وإن كان لكل فرد خصوصيات يتميز بها عن الآخر إلا أنه يتبنى جانبا من السلوك الاجتماعي الذي يحدد النسق الثقافي للمجتمع وعيله فإن الهوية الفردية لها أساس ثقافي .

وبذلك نؤكد على غرار ما يقوله إيركسون بأن عملية الهوية لا تقع فقط في صميم الفرد وإنما تقع في صميم ثقافة مجتمعه¹³.

إن النسق المعرفي الذي يعمل على تنظيم ما يتلقاه من معارف ومعلومات يقع داخل نسق ثقافي أوسع يزوده باستمرار بمقاييس أو معايير تسمح له بترتيب مجاله الداخلي .

¹² - نبيل توفيق السمالوطي ، دراسة في علم الاجتماع الإسلامي ، دار الشروق ، 1980 ، ص 192 .

¹³ " Le processus de l'identité ne se situe non seulement au cœur de l'individu, mais aussi au cœur de la culture de sa communauté " .

إن النسق الثقافي يتضمن مجموعة من الصور والتصورات التي يشترك فيها كل أعضاء الجماعة أو بشكل أوسع كل أفراد المجتمع ، كما أن كيفية النظر إلى الحياة هي التي تحدد الهوية الثقافية أي هي التي تحدد مجموعة من الخصائص والمميزات تجعل مجتمعا ما يتميز عن غيره من المجتمعات وحين نتكلم عن الهوية الثقافية للفرد فنحن نقصد هويته الإجمالية التي هي في الأصل مجموعة التقمصات الخاصة لهيئات ثقافية مختلفة ، و من هذا المنظور نجد أن الهوية تحدد من خلال مجموعة من الصفات المرجعية نوجزها على الشكل التالي :

- الثقافة : كالدين الإسلامي مثلا الذي له خصائص يتميز بها أتباعه .
- الدين :كالجزائر مثلا
- الأمة :كالأمة الإسلامية ، الأمة العربية وغيرها .
- العرق : الجرمانى ، العربي ، البربري .
- الجماعة : قد تكون مهنية اجتماعية وغيرها .

أي أن الشعور بإطار مرجعي معين يكون كمصدر للقيمة وللمعايير أو للسلوك الفردي والجماعي ، ينجم عنها ، وعبر عمليات التقمص خصائص تميز الفرد أو المجتمع عن الآخر ، وهل يمكن الحديث عن هوية ثقافية ، وهوية عرقية ، وأخرى جماعية ؟ ذلك ما سنحاول توضيحه .

الهوية الجماعية والعرقية :

Communautaire / collective et ethnique l'identité :

لا تتفصل عن الثقافة التي نتعدى منها، فحسب دور كهائم يوجد فينا كائن اجتماعي أو بالأحرى جمعي وآخر خاص. فالأول يتمثل في أنساق الأفكار والإحساسات والعادات التي لا تعبر عن شخصية الفرد وإنما عن الجماعة التي ينتمي إليها، لأن هذا الكائن الجمعي هو من مكونات النواة الثقافية أو الجماعية للهوية .

وهناك بعيدا عن دوركهايم جانب آخر يتعلق بالجدلية القائمة بين " نحن وأنا " وعليه فإن الهوية الجماعية هي المشاركة الوجدانية الجماعية في تكوين الهوية الجمعية وهي أساس كل أنواع الهوية ، فهي ترسي الشعور بالهوية من خلال الشعور بالانتماء أو الشعور بالقيمة المرجعية .

إن الهوية الجماعية أو الجمعية تعتبر عنصر تجانس وتماسك للمجتمع حيث أن " نحن " يجب أن يغطي على "أنا " .

إن الهوية الجماعية تبرز كلما حصل شعور بالخطر ، فتذوب الهوية الفردية في الهوية الجماعية لمقاومة ما من شأنه المساس بخصائص الهوية ، لذلك كلما تعرضت مجموعة أو أقلية إلى ضغط ما كلما طالبت بهويتها .

يرى ميشال أوريول Michael ORIOL أن الهوية الفردية والهوية الجماعية تربطهما علاقة التكامل وليس عنصر الإقصاء ، وأن الهوية تظهر في كل الحالات كنتيجة للفوارق والاختلافات¹⁴ .

وهناك شكل آخر من أشكال الهوية المتمثل في العرق الهوية العرقية أي المرجع أو الرجوع إلى تاريخ أو أصل مشترك في شكل تعبير ثقافي مشترك ، والذي لا يمثل إلا جزءا من الثقافة .

إن الهوية العرقية تقوم على أساس مجموعة من المعطيات الثقافية الموضوعية التي تكون لها بمثابة معايير ، هذه المعايير تسمح بالتجمع حول شيء جماعي مشترك يشكل نواة الهوية الجماعية ، قد تكون ذلك الشيء الدين أو اللغة أو العادات المرتبطة تاريخيا

بهذا العرق ، أي شيء بالدرجة الأولى ثقافي ، وتعزز انخراط الفرد في هذه الهوية كلما إزداد شعوره بشيء مشترك فيزداد بذلك تماسك الهوية الجماعية .

¹⁴- Michael ORIOL , *Les identités collectives* , en question .In bulletin IDERIC, 1989,p.8.

وتؤكد مالينوسكا هذا حين تقول: " الانخراط أو الانضمام إلى قيم أو معايير أو إلى ثقافة يعتبر إحدى المكونات الأساسية للهوي ،" لأنه يشكل بذلك المرجع الذي تحدد بموجبه جملة من الصفات أو الخصائص التي يتميز بها الفرد عن الآخر أو جماعة عن أخرى¹⁵

وهناك اتجاه يقضي بدراسة الجوانب الذاتية للعرقية، ذلك ما يسمى " الظرفية " كما بين بيرت BERTH حين قال " إن الحدود التي تفصل الجماعة عن المحيط الخارجي لها والتي حددها المحيط، هي التي يجب دراستها وليس المضمون الثقافي أي لماذا هذه الحدود، ولماذا المحافظة عليها؟ فإن الحدود هي موضوع التغيرات التاريخية و الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي تواجهها الهوية العرقية .

فالعرقية هنا تصبح من أشكال التنظيم تتكيف مع المرحلة أو الوضعية التي توجد فيها الجماعة .

وعليه يصبح الشعور بالهوية العرقية شعور ذاتي لاستمرارية الانتماء وذلك نتيجة التفاعل القائم بين هذه الجماعة والمجتمع أو الجهة المهيمنة.¹⁶

إن هذا الشعور يتغذى من المقومات الثقافية للعرقية لأن الثقافة هي كل غير قابل للتجزئة، تتفاعل داخله كل المؤسسات التي ترسي القواعد في المجتمع أو الجماعات داخل المجتمع حسب العلاقة الدموية والثقافية، أو نوعية الأنشطة الحيوية المختلفة. إن الهوية هي عبارة عن نواة من عدة دوائر ، كل دائرة تختلف حجما ونوعية من حيث مكانتها في المجتمع ، ومن حيث أهميتها وفعاليتها وكذا أنماط تفاعلها ومن ثم تأتي الهوية الفردية ، والجماعية والثقافية والعرقية والوطنية والجالية وغيرها.

¹⁵مسلم محمد، المرجع السابق،ص116-117.

¹⁶- François MORIN , *Identité ethnique et ethnicité* , identité collective et changements sociaux_Privat , 1986 , p .57.

3-1-2 :

إن الحديث عن الهوية النفسية –الاجتماعية يؤدي بنا حتما إلى الحديث عن الجماعة والمكانة والدور، إن الفرد بطبعه ميل لأن يعيش داخل جماعة وتلك حتمية اجتماعية ، داخل هذه الجماعة تبرز هوية الفرد وقوة شخصيته أو ضعفها ، مع ضرورة التمسك و الالتزام بالإطار الذي تحدد هذه الجماعة للهوية الفردية ، هذا الإطار يكمن أساسا في مجموعة القيم والمعايير التي تحدد حريات الأفراد وتماسكهم من خلال مجموعة الأدوار والمكانات الاجتماعية .

الهوية والمكانة والدور :

إن المكانة والدور اللذان يخصصان للفرد داخل الجماعة سيكون لهما تأثير وانعكاس على صورته لذاته ، وبالتالي على هويته .

إن المكانة الاجتماعية تعني مجموعة التكاليف (الواجبات، الحقوق، الصلاحيات ، الإمتيازات) المتعلقة بوضعية الفرد داخل بنية اجتماعية ويتحدد من خلالها سلوك الآخرين اتجاهه.

إن المكانة الاجتماعية تكشف الفرد عن وضعيته داخل الجماعة أو المجتمع، إذن فهي تكشف له عن قيمته كما يتصورها الآخرون . لذلك كلما كانت مكانته الاجتماعية محترمة كلما ازداد شعوره بإيجابيته الذاتية وبالتالي كلما تعززت هويته وعلى العكس من ذلك ، فالمكانة المنحطة داخل البنية الاجتماعية قد تعرض الشعور بالذات إلى الانحدار .

أما الدور فهو التعبير الوظيفي للمكانة أو بعبارة أخرى هو الجانب الديناميكي للمكانة الاجتماعية، وهناك علاقة قوية بين أداء الأدوار (مجموعة السلوكيات لأداء الوظائف التي تميلها المكانة) وبين الهوية يقول في ذلك روشوبلاف سبانل A.M, ROCHEBLAVE-SPENLE يمثل الدور على مستوى الجماعة ، نموذجا سلوكيا واحدا لكل من يشغل نفس المكانة ، وعليه فإن الدور يشكل إجماعا

ويعبر عن قيم ومعايير ثقافية ، ويظهر الدور على مستوى الاتصال بين الأشخاص سلوكيات متبادلة في إطار عمليات تفاعلية تتجاوب مع "توقعات الآخرين" وتتناسب مع وضعيات محددة".

أما على مستوى الشخصية فالدور يمثل اتجاه موقفا نحو الآخر، وعادة اجتماعية للفرد ، كما يحافظ على العلاقة القوية مع الشخصية العميقة أي مع الذات.¹⁷

يتوضح أن الدور يشكل نموذجا سلوكيا ، داخل ثقافة الجماعة أو المجتمع ، وهو جزء من الشخصية ، ومن مكونات الذات .

ويرى في موضع آخر روشوبلاف سبانل " أنه إذا كان الدور مرتبطا بالشخصية فإنه يستطيع التأثير عليها " بالفعل فإنه حين يتعلم الفرد ما ينتظره منه الآخرون فذلك يصبح جزءا من شخصيته من خلال عملية تشبه عملية التقمص".¹⁸

ويقول شبال مالك نقلا عن آلان توران A TOURAINE إن الهوية تفرض من الخارج ، لأنها لا تقول لي فقط من أنا ، ولكن من يجب أن أكون وما هي السلوكيات المنتظرة مني بحيث تعرضني مخالفتها للعقاب .

الخلاصة كلما كان الفرد منهمكا في أداء دوره بكل فعالية وإتقان كلما ساهم في بناء هويته لأن ذلك يعزز موقعه بالنسبة للآخرين في شبكة العلاقات داخل البنية الاجتماعية لذلك فإن الدور يمكن أن يساهم بفعالية في تحقيق وتثبيت الذات .

إن الهوية يمكن في تصورنا أن تكون نتائج التوازن الناجم عن الأداء السليم لمجموعة الأدوار التي تتحقق من خلالها وتتعزيز مكانة الفرد بالنسبة للآخرين وتجعله يتميز عنهم بجملة من المزايا وتعطيه شعورا داخليا يدرك من خلاله هويته .

¹⁷- A.M ROCHEBLAVE-SPLENLE .La notion de rôle en psychologie sociale_ PUF.1962 . p .145 .

¹⁸- A.M ROCHEBLAVE-SPENLE, Ibid , p .134.

الوجهة النفسية – الإيكولوجية للهوية :L'approche égo-écologique de l'identité :

إن منطلق هذه الدراسة هو الهوية الاجتماعية ك مجال التقاء الجانب النفسي والجانب الاجتماعي ، إن مفهوم الهوية لا ينفصل فيه عن مفهوم الانتماء ومن هنا تظهر الهوية على أنها الموضوع الأساسي لفهم بناء الواقع الاجتماعي من حيث أن علاقاته بالعالم تتم عبر هذه الانتماءات الاجتماعية والثقافية .

إن كل تحليل للهوية له هدف بسيط : كيف يتم فهم الواقع بواسطة الهوية ؟ إن الهوية هنا تعتبر بمثابة الدعامة الأساسية للمعرفة ، " إن زفالوني تشبه مجال الهوية بالمرسحة حيث يكون فيها الأنا – الذات ، والآخر كمثلين ، أين يكون للذات مكانة أساسية يسعى الأنا لتفوقها على الآخر (فردا أو جماعة)" ¹⁹.

إن هذا الميكانيزم – الآلية – الرمزية التي تلعب فيها الذات في علاقتها مع الآخر إما بالتمائل أو بالاختلاف في حركة شرطية – ثنائية أنا/ليس أنا، أنا طيب / قبيح ، تظهر كبنية كلية نسقية تعمل العناصر فيها على علاقات التبعية المتبادلة والمعارضة الحيوية والاختلافات ذات الدلالة .

إن الوجهة النفسية الإيكولوجية تختلف عن علم النفس التقليدي في كونها تركز على العملية التفاعلية التي تربط الفرد بمحيطه ، هذا المحيط الاجتماعي الذي يقع في علم النفس الاجتماعي خارج الإنسان الأمر الذي يؤدي بالباحث إلى دراسة التوجهات إتجاهات وتصورات الفرد عن هذا المحيط " الموضوعي" في حين أن الوجهة النفسية – الإيكولوجية تضع بين قوسين جانب المحيط الخارجي الموضوعي لتركز على البنية والتنظيم للمحيط الداخلي كمضمون للذاكرة طويلة الأمد . وفي إطار هذه المنهجية الجديدة يمكن القول بأن زفالوني تعتبر الهوية النفسية الاجتماعية نقطة الالتقاء و انضمام بين الفرد والمجموعة بحيث تجب دراستها نظريا ومنهجيا في إطار العملية المعرفية .

¹⁹Mariza ZAVALLONI et GUERIN, L.op.cit .p .08.

تقول " زفالوني" في هذا الصدد: " إن هوية الفرد في المنظور النفسي – الإيكولوجي تتكون من المضمون والبنية والتنظيم الديناميكي – الحيوي للمحيط الداخلي الذاتي كوسط مراقبة وتوقع وفي نفس الوقت كانعكاس للأفعال اليومية . إن مفهوم الهوية النفسية الاجتماعية والمحيط الداخلي العملي يمكن اعتبارهما كعناصر ذات قابلية للتبادل في هذا المنظور"²⁰.

إن زفالوني تعرف أيضا مفهوم الهوية النفسية – الاجتماعية كآليتي: " إن مفهوم الهوية النفسية الاجتماعية يدل على النواة المركزية للشخصية الفردية ، أي حصيلة مجموعة مكونات نفسية واجتماعية"²¹.

إن الفرد في علاقته مع المجتمع يمكن أن يتموقع موضوعيا في قالب اجتماعي أولي تكون عناصره مكونة من مجموعة الجماعات المرجعية التي ينتمي إليها الفرد كالجنسية والعرق والجهة والجنس والسن والفئة الاجتماعية والحالة المدنية والمهنة والديانة السابقة والحالية ، كذا الاختيار السياسي ، كل هذه العناصر تكون الهوية الاجتماعية الموضوعية للذات وفي هذا الإطار تظهر الهوية ملازمة وملتصقة تمام بمفهوم الانتماء .

وفي المقابل وبتصال مع هذه المجموعة من جماعات الانتماء للفرد يوجد في هذا القالب الاجتماعي عناصر الهوية الاجتماعية الموضوعية لأننا الآخر .

إن مفهوم الآخر يشير إلى الأفراد أو الجماعات التي لها دلالة بالنسبة للفرد والتي تربط معها علاقات رمزية أو فعلية ، إنهم أفراد ثقافة أخرى أو عرق آخر أو دين آخر أو نزعة سياسية أخرى أو جنس الآخر .

إن هذا القالب الاجتماعي الأولي يمثل جزءا من الفرد و يمثل في نفس الوقت محيطه الذي يتطور فيه .

²⁰-Mariza ZAVALLONI et GUERIN.op.cit .pp .11-12

²¹-Mariza ZAVALLONI, 1973 . OP cit.p.245.

إن كل مجموعات الانتماء هذه للذات أو الأنا الآخر تعتبر كوحدة مجردة يتم استبطانها من طرف الفرد ثم إعطائها شفرات على شكل صور نوعية ثم تنظم عبر أبعاد ذات دلالة بالنسبة للذات لتكون المحيط الداخلي .

فإن هذا التقاطع للواقع الاجتماعي يكشف عن الهوية الاجتماعية الذاتية للفرد ، التي تتكون من الهوية الاجتماعية الذاتية للذات ومن الهوية الاجتماعية الذاتية للأنا الآخر وهو الآخر الذي يمكن أن يحل محل الأنا .

إن محاولة زفالوني هي في الحقيقة محاولة تجريبية تعمل على إظهار العلاقة الوظيفية بين الشعور الذاتي للهوية أو الهوية الشخصية وبين الصفات أو المميزات الاجتماعية الموضوعية التي تمثل الهوية الاجتماعية.

وفي الختام ، نقول بأن الهوية النفسية –الاجتماعية في المنظور النفسي – الإيكولوجي تدرس من زاوية تفاعل الفرد مع محيطه ، وتصور الفرد لمحيطه الاجتماعي الثقافي من خلال المجموعات التي ينتمي إليها ومن خلال مجموعات انتماء الآخر الذي يمثل بالنسبة إليه نفس الأنا أي من خلال الآخر لأن معناها أن يعرف الفرد نفسه من خلال الآخر.

:

1-2-2 :

إن التاريخ قديماً وحديثاً يشير إلى وجود هذا النمط من الأعمال والذي لم يخلُ منه مجتمع من المجتمعات. فالله سبحانه وتعالى سخر بعضنا لخدمة بعض قال تعالى: (نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا) [الزخرف:32]، وتقسيم الله الأرزاق يتفاوت من واحد لآخر، فجعل البعض يحتاج للآخر ويقوم على خدمته لقاء أجر...

إن المجتمع الإسلامي والعربي مليء بالتجارب التي تدل على السماحة والتعايش الإيجابي مع الخدم دون مشقة، وها هو رسول الله صلى الله عليه وسلم استعمل الخدم ولم

ينكر استخدامهم وما رده على فاطمة رضي الله عنها حينما شكلت إليه ألم الرحي في يديها إلا دليلاً على ذلك إذ لم ينكره، فكل ما تقدم يدل على أن الخادم موجود في عهدنا البعيد، وقد زادت استخدامه مؤخراً ظروف التداعيات الاقتصادية والتطورات التي أعقبتها تغيرات اجتماعية.

إن المراحل التاريخية تشهد على تغير المصطلحات المرتبطة بهذا النوع من النشاط، فالوجود الأول ظهر مع الخادمتين وهناك من يدعوها شغالة و كلاهما مرتبطان بالقطاع غير الرسمي. لكن الثورة الصناعية و ما ترتب عليها من ميلاد العديد من المهن التي تتطلب تواجد العمال بالمصنع لساعات أكثر من تلك التي يقضيها بالمنزل، دعا ذلك إلى تواجد هذا العامل في محيط نظيف و من تم ظهر التنظيف بالمصانع و بالتالي ارتبط بالقطاع الرسمي. لكن هل يمكن لجميع أعمال التنظيف أن تمتهن؟ بعبارة أخرى هل التنظيف مهنة؟ إن عددا متزايدا من النشاطات التي كانت لمدة طويلة حرة، تمارس اليوم في إطار مهنة معترف بها رسميا و ممنوحة سلطات تنظيمية واسعة إلى حد ما. إن كلمة (امتهان) غامضة جدا. ففي المعنى الأول لها يمكن اعتبارها بمثابة مرادف للأهلية أبعد من أن تقترن دوما بكفاءة تقنية قائمة على حد أدنى من المعرفة المضمونة مؤسسياً.²²

يستند علم اجتماع المهن إلى ثلاث مساهمات رئيسية هي التي قام بها فيبر و دوركايم و بارسونز. لقد شدد فيبر على أهمية المهن في المجتمع الحديث، و يرى في عملية "الامتهان" professionalisation العبور من نظام اجتماعي تقليدي إلى نظام اجتماعي يرتبط فيه وضع كل واحد بالمهام التي يقوم بها و حيث تخصص لهم تعويضات و فقا لمعايير "عقلانية" الكفاءة و التخصص. المهنة هي "دعوة" فليس أبدا موروثا كالقدر و لكنها مرادفة و يتم تحملها كمهمة. أما دوركايم فهو يفتش عن سلطة شرعية قادرة على تهدئة نزاعات المصالح التي تمزق المجتمعات الصناعية، و إقامة حد أدنى من التماسك بين أعضائه. و هو يعتقد أنه يجدها في التجمعات المهنية أو التجمعات الحرفية (مهن أو نقابات)، التي لا يميز بينها دوما بوضوح كبير.

²² ر. بودون و ف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر. سليم حداد، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، الجزائر، 1986، 546-548.

أما برسونز فقد وسع و نظم تحليلات فيبر و دوركايم انطلاقا من نموذجه المثالي للعلاقة العلاجية. إنها بالفعل العلاقة بين الطبيب و المريض التي حلها بدقة و التي بذل جهده فيما بعد لتعميمها. فالمريض مرتبط بالطبيب. و بالفعل، لا يستطيع المريض أن يستعيد صحته لوحده. و لكن الطبيب يستطيع بفعل كفاءته على مساعدته لإستعادة صحته. تستند خبرة الطبيب الى كفاءة مزدوجة. فلهذه علم معين عن المرض و أسبابه، و لديه كذلك ممارسة عدد معين من تقنيات الإختراعات. يتم التعبير عن هذه الكفاءة المزدوجة بالقول إن الطب هو علم تطبيقي. فالطب يمارس إذن سلطة معينة على المريض الذي تكون تبعيته مزدوجة. فهو تابع بسبب عدم كفاءته النسبية و كذلك بسبب وضعه القلق الذي يغرقه فيه مرضه. و بما أنه يوجد بين المريض و الطبيب علاقة سلطة، فثمة خطر من الإستغلال على حساب الثاني و لمصلحة الأول. فانطلاقا من هذه العلاقة الثنائية تصبح الآداب الطبية مفهومة. إنها تفرض على الفريقين موجبات عبر مأسسة علاقاتهما المتبادلة في اطار عدم التماثل الذي ينجم عن التوزيع المتفاوت للكفاءات بينهما، و تتكون المواقف التي تحكم دور الطبيب من مزيج من المصلحة و التجرد. هذا النموذج المثالي للعلاقة العلاجية يمكن أن تعمم على المهن الأخرى: إن مركب الكفاءة التقنية نفسه مستندا الى العلم و الإهتمام حيال الزبون.²³

يوجد كثير من الغموض في معاني بعض المصطلحات التي يستخدمها الباحثون، فأحيانا يستخدم المصطلح الواحد بمعان مختلفة، و أحيانا يستخدم المصطلحات بمعنى واحد فقد يستخدم مثلا لفظا "العمل" و "المهنة" بمعنى واحد في بعض الأحيان و بمعنيين مختلفين في أحيان أخرى. لهذا يجب أن نحدد معاني المصطلحات التي نستخدمها تحديدا دقيقا قبل أن نحدد و نناقش موضوع مهنة التنظيف .

الوظيفة:

هي مجموعة من العمليات أو الواجبات أو المسؤوليات التي يكلف بأدائها فرد واحد. فإذا شغلت جميع الوظائف في أية مؤسسة فان عدد الوظائف يكون مساويا لعدد الأفراد الذين يشغلونها. فقد تكون بالمؤسسة مثلا أربعة وظائف للمحاسب، و يشغل كل وظيفة منها محاسب معين.

²³المرجع السابق، ص545.

العمل:

هو مجموعة من الوظائف المتماثلة ففي المثال السابق يتكون عمل المحاسبة في المؤسسة من الوظائف الأربعة الخاصة بالمحاسب. و قد يعين في عمل معين في أية مؤسسة فرد واحد أو عدة أفراد على حسب عدد الوظائف الموجودة في هذا العمل. المهنة: هي مجموعة من الأعمال المتماثلة التي توجد في كثير من المؤسسات المختلفة، فمثلا عمل المحاسب موجود في كثير من المؤسسات، و تكون هذه الأعمال المتماثلة في جميع المؤسسات مهنة المحاسب.

أما بالنسبة إلى دوبار في الفصل السادس للجزء الثاني من كتابه: التنشئة و بناء الهويات الاجتماعية و المهنية لـ في طبعته الثالثة وضح ذلك على النحو التالي:

مصطلح مهنة بالفرنسية له على الأقل معنيين أساسيين متعلقين و مرتبطين بمعنيين انجليزيين مختلفين: يعني في نفس الوقت:

1- مجموعة الأشغال "ensemble des emplois" و هو ترجمة occupation بالإنجليزية و هو مصطلح كثير الاستعمال في الإدارات ، خاصة فيما يخص تحديد الرتب التابعة للدولة.

2- المهن الحرة و العلمية ترجمته بالإنجليزية profession و هو مرتبط بالنموذج مثلا: الأطباء ، المحامون خاصة.

3- المصطلح يزيد تعقيدا إذا أردنا ترجمته إلى معنى آخر و هو الحرفة "métier"، في الدول الغربية من أصل جماعي: الفرق المهنية les corporation. كل هذه المعاني تدخل في المعنى العام في النشاطات المأجورة.

ابتداء من القرن 11 و بصفة أكثر مأساساتية في القرن 15 "السن الذهبي للإتحادات "

نميز :

1- من له "الحق في الأسلاك" من يستطيع أن يشكل جزء من الإتحادات المعروفة

2- من ليس له الحق: عامل ميالوم ، عامل يدوي ، عامل "الأعمال الشاقة".

في الملخص التاريخي، ابتداء من القرن الثالث عشر لوقوف J-LE GOFF يبين قبل وجود الجامعات، كيف أن العمل كان يعتبر كفن و هو مرتبط بالفرق و الاتحادات، إذ عرفه أوليفي مارتين Olivier MARTIN 1938 هو تنظيم السلك، من أجل ضمان الكفاءة القانونية، أي ترخيص العمل و الدفاع عن احتكاره و تميزه فيما يخدم مصلحة الجماعة".

الفنون الحرة، الفنون الميكانيكية، و الفنانين و الحرفيين، العمال المفكرين و اليدويين ينتمون إلى نفس المنظمة الاتحادية التي تأخذ شكل : des métiers jurés dans les

villes jurées ou l'on professait un art

أي الحرفة القانونية داخل المدن التي تعمل بالقانون أين نقر بالفن. مصطلح مهنة الذي هو من أصل "مهنة الإيمان" "profession de foi" يكتمل مع مراسيم التنصيب داخل الفرق المهنية corporation، هذا التنصيب و القرار يتضمن حسب عدة أشكال متغيرة بثلاث التزامات:

- ملاحظة القواعد

- الحفاظ على الأسرار

- الإقتداء بالتشرف و الاحترام للحكام، المراقب المنتخب و السلطات المعروفة داخل المملكة، وهذا لم يظهر إلا بعد تدعيم الجامعات للفنون الحرة و الفنون الميكانيكية التي انطلقت من التفريق بين النتائج المتعارضة و هي:

- **المهن:** المتعلقة بالفنون الحرة التي تدرس داخل الجامعات، و التي الإنتاج فيها يكون فكري أكثر مما هو يدوي.

- **الحرف:** المتعلقة بالفنون اليدوية أين الأيدي تعمل أكثر من العقل جون جاك روسو J-Z rousseau و هي ذات قيمة مطاحة في المجتمعات القديمة لدرجة أن الموسوعة تعطينا التعريف التالي للقرن 18 " هو الشغل الذي يتطلب استعمال اليدين و الذي يقتصر على بعض العمليات الميكانيكية".

كذلك يمكننا هنا أن نفرق بين هذا التعارض بين المهنة و الحرفة من خلال التمييز الاجتماعي تم إعادة إنتاجه عبر العصور: فكري/يدوي، عقل/يد، عالي/منخفض. إذ لم يبقى فقط "مهنة" و " حرفة " يتشاركان في نفس النوع الأصلي، بل أصبح هناك سلك، جمعية أخوية، الاتحادات في إطار أن الأعضاء أخذوا يجتمعون عن طريق روابط أخلاقية و احترام

الأنظمة المفصلة لأوضاعهم المهنية، المؤسسة من طرف الدولة المعروفة بالسلطة الملكية ، كما قال سويل SWELL فيما يخص حرفة الحرفي التي تمثل مهنة تعبر عن الإرادة أو قسم شعبي احتفالي " إلى جانب التعارض بين حرفة/مهنة يبقى هناك تشابه عميق: " la dignité et la qualité"الرتبة و النوعية للدولة الحاكمة اجتماعيا شرعية و شخصيا ممزوجة بفضل"التفاعلية الرمزية للطقوس الاجتماعية" ايلبيرون 1986 HEILBRON

في خلاصة كتب نيسبوت 1966 R-NISBET يبين إلى أي درجة كل مؤسسي علم الاجتماع اتفقوا على مكانة مركزية لتحليل النشاطات المهنية في توجهاتهم النظرية و أعمالهم الإمبريقية. لوبلاي LE PLAY في الأجزاء الستة من كتابه les ouvriers européens و هو أول مؤلف في علم الاجتماع العلمي للقرن 19 حلل 45 حالة للعمال أين ركب بين ثلاث أشكال شاملة لعائلات(العائلة الأبوية،العائلة غير المستقرة،عائلة بجذورها souche) كذلك ستة مستويات للأوضاع الداخلية في الطبقة العاملة (المنزلي ،المياوم،موظف،رئيس الحرفة،صاحب العمل العادي،صاحب العمل المسؤول عن العمال) المؤلفين على أساس ثلاثة نقائد أساسية:

1 الحرفة الممارسة 2- الرتبة المشغولة داخل المهنة 3- طبيعة العقد الذي يربط العامل بمسؤوله. لوبلاي ركز باستمرار خلال القرن 19 على القواعد الإقتصادية و المهنية للعائلة و الحياة الجماعية و اعتبر النشاط الممارس هو وحده الذي يسمح للإنسان باعطاء معنى لمحيطه.الجمعيات المهنية تتأسس ،في نظره أحد مفاخر انجلترا ويعبر عنها في مقياس عريض ،الفكرة التي حضيت بها في تلك الحقبة.

وجهة نظر سبنسر SPENCER التي ترى أن تشكل و تقدم " المهن " تمثل الخط الأساسي لمجتمع حضري 1896 ،خاصة مع ماكس فيبر الذي يعتبر " المهنية" تؤلف أحد المسارات الأساسية للحدثة أي الانتقال من " التنشئة الجماعية " أي النظام المتوارث "تنشئة اجتماعية"أين يكون النظام الاجتماعي "يعتمد على قطاعات تجارية ،و انتقادات راشدة للكفاءة و التخصصات"1920 /الفصل الثاني. هذه المعارضة بين الانتقال التوارثي للأنظمة و الحرف و الاختيار الفردي الحر للتكوين و المهن هي مبرر كلاسيكي للفرق بين الحرفة و المهنة ،و يعتبر واحد من بين البراهين البارزة لتفوق"المهنة" في علم الاجتماع المسيطر على anglo-saxonne (بودون – بوريكو boudon-bourricaud)لكن هذه المعارض

تمنع مجموعة من علماء الاجتماع المتعلقون بالانتقال بالتحول فيما يخص المهن اليوم و تمثلاتهم للحرفة البارحة، المهن تكتسب أبعاد جماعية تسيير النظام الاجتماعي بالكامل.

نجد خاصة تطور هذه النظرة من طرف العديد من علماء الاجتماع الأنجلوساكسونيون كمرجع نجد : سوندر و ويلسون CARR-SAUNDERS و WILSON الصادر 1933 المرجع الذي طور المحاولة الأولى الأكثر تلخيصا لكار سوندر على أساس تعريف التحول الكلاسيكي " للمهنة " نقول " المهنة نشأت لما عدد معروف و محدد من الأفراد بدأوا بسلوك تقنية معرفة مبنية على أساس تكوين متخصص " ما يبين استمرارية مع الحرف اليدوية الكفاءة، المرجع حلل نظاميات تقدم العمل و " الأشغال المختلفة " على أساس مصطلح المهنية professionnalisme، أي :

- 1- تخصص المصالح مما يسمح برفع رضا الزبائن
- 2- خلق جمعيات مهنية يوفر أعضائها " الرعاية الخاصة للزبائن و المشغلين الطالبين خدمة حرفتهم، و دقق الكاتب (نضع بينهم و بين الأفراد الغير محترفين خط محدد) يسمح لنا بالزيادة في مقام ومكانة الحرفة "المثال عن الجراحون الإنجليز يتميزون بلحية سنة 1844 عن طريق النظام ،هنا نعرف و نراقب قواعد السيرورة المهنية تزيد في نوعيتها "قانون الأخلاق و أخلاق المهنة"، لكن خاصة
- 3- وضع التكوين المتخصص و المؤسس على " الأسلاك النظامية للنظرية " هذا ما يسمح باكتساب ثقافة مهنية .مرجع كار سوندر أعطى تبريرات حقيقية لل " المهنة "، مستخلصين " تناوب المقاول الذي يدور حول الربح الوحيد المالي و يقدم حلول لبعض المشاكل التنظيم التجاري. المهن كذلك حسب الكاتب " المثل الأعلى للمصلحة " ممأسس على أساس كفاءة متخصصة التي تؤلف "تقدم الخبرة لصالح الديمقراطية" نستوضح ذلك بالتحقيق جليا مع هيلبرون J. HEILBRON 1986 التشابه الكبير بين مضمون كتابات بارسونز في كتاباته 1968 و كار سوندر في طبعته 1933، أين نستطيع قراءة: "تطور و الأهمية الإستراتيجية التي ترتقي اليه المهنة ،تؤلف بدون شك التغيير المهم الحاصل داخل نظام التشغيل للمجتمعات الحديثة. نشأت ظاهرة " المهنة"، يتخطى معناها ،وجهة نظر التحولات السائدة في مجتمع القرن 20 اذ أن خصائص أنماط المنظمة اما تكون رأسمالية أو شيوعية 1968 ، و هذا ما نجده مع مارك موريك MARC MAURIC 1972 ، نلاحظ أن المهم في

تعريف و انتقادات كار سوندر كانت موجودة في " الدراسات النظامية الأولى حول المهنة" و هي لفلاكسنر A - FLEXNER، على أساس معاييرها، لم تعرف حقيقة المهنة إلا مع ممارسة الطب، المحاماة، تقنيات المهندسين، و الفنون: الأدب، الرسم، الموسيقى، علينا أن نتعرف على تقاليد سوسيولوجية المهن بـ و م أ في جميع الأحوال، تتحدد باستمراريتها لمواضيعها، و تقطع و تتذبذب الحقيقة الاجتماعية نستطيع مع ايلبرون تلخيص هذه الاستمرارية قائلين حول كار سندر سنة 1933 مثل ما نقوله لبرسونز سنة 1968 و سابقا فلاكسنر سنة 1915 "المهنة" تمثل "دمج الفائدة الاقتصادية مع الشرعية الثقافية".

قد سبق الاهتمام بعلم اجتماع المهن في الولايات المتحدة، ففي هذه البلاد تتعرف المهن تقليديا « بأنها نشاطات تعتمد على احتكار معرفة علمية تطبيقية تفترض مراقبة ذاتية وقواعد سلوكية تتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية تجاه الدولة »

وهذا التعريف التقليدي للمهن في الولايات المتحدة يرجع إلى واقع مؤسسي حيث يعترف القانون بمجموعة نشاطات كمهن لها مسؤوليات و امتيازات. وهذا الاعتراف المؤسسي القانوني غير موجود في فرنسا مما يفسر غياب «علم اجتماع المهن» في فرنسا. وقد ظهر الاهتمام أخيرا "ب" سوسيولوجيا المهن" حيث أوصل دوبار و بيار تريبيي Pierre Tripier عام 1998 إلى الربط بين خصوصيات الإرث التاريخي و خصوصيات تشكل المهن و ميز بين ثلاثة نماذج منها:

1. نموذج الجسم المهني (Corps) المرتبط بنموذج المجتمع الإقطاعي الأوروبي في فرنسا خاصة والذي تطور إلى النظام المركزي الشامل منذ عهد الملكية.
2. نموذج الجماعة التشاركية (Communauté) حيث يتساوى عطاؤها في التشاور والتقرير.

والجدير بالذكر أن النموذج الأمريكي يراوح بين النموذجين الآخرين.

فالتنظيف مهنة ككل المهن الأخرى، يحمل في طياته العديد من الخصوصيات خاصة إذا ما تحدثنا عن طريقة و شروط التوظيف للحصول على هذه المهنة.

قانونيا ليس هناك قانون يذكر هذه المهنة، فالمنظمة هي عامل مهني صنف 03 (ouvrier professionnel 03)، تصنيف 01، الرقم الاستدلالي 200، يمكن لها أن تترقى ككل الموظفين، من صنف 03 إلى صنف 02 (الرقم الاستدلالي 240) و ذلك حسب الأقدمية أو حصولها على تكوين ما، و إذا ترقى، تنتمي إلى مجموعة ج D التي تقع في أدنى المستويات المهنية.

2-2-2 طبيعة محيط العمل داخل المستشفى

يبعد المركز الإستشفائي – الدكتور حساني عبد القادر – عن وسط المدينة بحوالي 1.5 كلم، و هو مرفق عام يقع بجانب كلية الطب و جراحة الأسنان، يتوفر على المواصلات و حتى أنه قريب من محطة الحافلات الخاصة بالنقل الحضري و النقل الريفي لمعظم مناطق ولاية سيدي بلعباس. أما بالنسبة إلى خدمات الإطعام فهي تقع على عاتق المركز الإستشفائي سواء تعلق ذلك بالمرضى أو العمال على كافة المستويات، تقوم بتوزيعها المنظمات اللواتي ينقلنها من المطعم إلى المختلف المصالح، كما لا ننسى تواجد مطاعم خاصة و دكاكين لبيع الوجبات الخفيفة بأسعار و أشكال تناسب جميع الموظفين، كما لا ننسى تواجد موزع آلي (distributeur) على مستوى كل مصلحة (26 مصلحة): مصلحة طب العيون - مصلحة الأشعة - مصلحة الإنعاش - مصلحة الجراحة العامة - مصلحة حفظ الجثث - مصلحة جراحة الأطفال - مصلحة الاستعجالات الطبية الجراحية - مصلحة الكسور و إعادة توظيف الأعضاء - مصلحة أمراض الجلد - مصلحة المعدة مصلحة الأمراض المعدية - مصلحة الأمراض الصدرية - مصلحة أمراض الأطفال - مصلحة أمراض النساء و التوليد - مصلحة أمراض القلب و الشرايين - مصلحة أمراض الغدد و السكري - مصلحة أمراض الدم - مصلحة الأعصاب - مصلحة الأمراض الباطنية - مصلحة إعادة تأهيل الأعضاء - مصلحة الأوبئة - مصلحة الأمراض العقلية - مصلحة علم الأحياء و الأنسجة - مصلحة طب العمل

- مصلحة السرطانات- مصلحة الأنف الحنجرة والأنف)، يوفر قهوة، شاي مشروبات غازية و غير غازية مدفوعة الثمن. عند دخولنا إلى المستشفى نجد يمينا مصلحة تسيير الموارد البشرية و يسارا مصلحة الكسور ثم تأتي باقي المصالح حيث يفصلها مساحات خضراء مع الأشجار ، هذه المساحات تتوسطها ممرات للراجلين و طرق تسمح بدخول السيارات (سيارة الإسعاف-شاحنات نقل المواد الغذائية...).

عند الحديث عن مكان تواجد الموظفين فإننا نتوجه إلى المكاتب، الأطباء، الممرضين، الإداريين لهم مكاتبهم الخاصة، إضافة إلى غرف المناوبة واحدة خاصة بالأطباء و الثانية خاصة بالممرضين (في بعض المصالح تفرض المناوبة على الإداريين مثل مصلحة تسيير الموارد البشرية و مصلحة الاستجالات)، لكن أين نجد المنظمة؟

ليس للمنظمة غرفة (مكتب) و لا غرفة مناوبة، بل إذا بحثنا عنها بعد نهاية مهام تنظيفها نجدها داخل المصلحة تنظف الأرضية و في ساعة 12:00 سا و 19:00 سا يحضرن الوجبات من أجل توزيعها داخل مطبخ لا تزيد مساحته 2م/2م و هو مكان يضعن فيه أغراضهن و في بعض المصالح يسمح لهن بوضع أغراضهن بغرفة مناوبة الممرضين شرط غلق كل فرد خزائنه بالمفتاح : صيفا و ربيعا، عموما عندما يكون الطقس دافئ جالسة مع صديقاتها بالحديقة أسفل و خارج المصلحة، هذا ما يسمح بتعزيز علاقاتها مع غيرها من المنظمات من جهة و من جهة أخرى يزيد ذلك من حدة النزاعات مع الممرضين، لأنه كلما تمسكن مع بعضهن فلن يكون ذلك إلا تضامنهن و مؤامرتهن ضد الممرضين. كما أن هذه الفترة التي تشجع بطريقة ما مجالسهن فإنها لتمثل حلقة من الطاولات المستديرة تتضمن أخبار تمس جميع المستويات الموظفين. أما شتاء و عموما عندما يكون الطقس بارد فنجدهن بالقرب من باب الدخول هذا ما يسمح بتوطيد علاقاتها بالحاجب و في نفس الوقت تتفكك علاقاتها مع المنظمات الأخرى و ذلك لأن اتحادهن لم يكن قائما إلى على مصلحة و هو شن صراع مع الممرضين و في حالات أخرى مع الإدارة و نادرا مع يكون مع الطبيب، و بالتالي فهذه الصداقة لا تدوم طويلا ، قد حل فصل الشتاء و ازدادت

المهام لأن المستخدمين و المرضى و الزائرين يأتون من الخارج بأحذية محملة بالوحل هذا ما يزيد من الضغط في عملها، و كلما زادت الأعمال زاد مستوى النزاع بين المنظفات.

إشكالية البدلة الرسمية (l'habits) داخل المستشفى:

يمكن لنا تمييز المنظمة عن غيرها من الموظفين من خلال المنزر الأبيض و في حالات أخرى أزرق أو الزهري سواء كان ذلك بالجامعات أو المؤسسات خدماتية كانت أو تجارية، لكن الإشكال يبقى مطروحا إذا دخلنا إلى مؤسسة مثل المستشفى أين يرتدي جميع الموظفين – une tablier-une blouse (منزر-وزرة) بما في ذلك الأطباء، الممرضون، الإداريون، أعوان السكرتاريا، المنظفات، هذا ما يستدعي فصل الوظائف من خلال شكل و لون القميص الخارجي أو المنزر، هذا غير كافي بل يستدعي حتى بطاقة الهوية المهنية badge ليتمكن المريض أو أهل المريض من التعرف على الطبيب المختص من الجراح من الممرض من المنظف، كما يسمح بتسهيل عملية الاتصال و عملية الاستعلامات و التوجيه و نحن بهذا نتقاضي بعض النزاعات.

إن المشرع الجزائري وضع مواد تخص اللباس و صنفها ضمن واجبات العامل على النحو التالي:

1- المادة 4 من الفصل الثاني للمرسوم التنفيذي رقم 09-394 مؤرخ في 7 ذي الحجة عام 1340 الموافق 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية تتضمن اللباس: يلزم الممارسون الطبيون المتخصصون في الصحة العمومية بارتداء البدلة الطبية أثناء ممارسة مهامهم.

2- المادة 4 من الفصل الثاني للمرسوم التنفيذي رقم 09-393 مؤرخ في 7 ذي الحجة عام 1340 الموافق 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية تتضمن اللباس: يلزم الممارسون الطبيون العامون في الصحة العمومية بارتداء البدلة الطبية أثناء ممارسة مهامهم.

3- المادة 5 من الفصل الثاني للمرسوم التنفيذي رقم 09-240 مؤرخ في 29 رجب عام 1340 الموافق 22 يوليو 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك النفسانيين للصحة العمومية تتضمن اللباس: حسب شروط تحدد بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالصحة و الوزير المكلف بالمالية. و يجدر الإشارة إلى أن أغلبية الأطباء النفسانيين المستخدمين من طرف المركز الإستشفائي الجامعي لا يعززون ارتداء اللباس، فمن الناحية النفسية فان اللباس يعيق عملية التجاوب بين المريض و الطبيب و أن التجرد منه يسمح بالتلقائية في التعبير عن الأحاسيس و الآراء. لكن في المؤسسة المدروسة جرت العادة ارتداء اللباس في جميع المستويات و حتى الإدارية التابعة للمصالح، عدا مصلحة تسيير الموارد البشرية هذا ما صرح به الأطباء النفسانيين.

4- المادة 5 من الفصل الثاني للمرسوم التنفيذي رقم 11-121 مؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 20 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية تتضمن اللباس: يلزم شبه الطبيين أثناء تأدية مهامهم.

يبقى مشكل الهندام الرسمي قضية جدل داخل المستشفيات العمومية التي تتضمنها ولايات الوطن فأثناء فترة البحث الميداني بمستشفى حساني عبد القادر- ولاية سيدي بلعباس-، هذا المشكل الذي لا يقع على عاتق المشرع و إنما يعود بالدرجة الأولى إلى المسير، فهناك نظام داخلي يمكن له أن يحدد شكل و لون اللباس و حتى بطاقة التعريف المهنية، و لا يتطلب منه ذلك إلا مذكرة تعلق بالمصلحة.

من خلال الملاحظات المدونة وقع جدال بين شخص ينتظر دوره من أجل الفحص في قاعة الانتظار و امرأة ترتدي بدلة الجراح ، و في لحظة انفجرت تسبه بسلسلة من كلمات الشارع فأخذ الموجودين بقاعة الانتظار يتلطفون عليها ضائنين أنها طبيبة، و لو لم تتجاوز مدة بحثي فترة تتعدى شهرين بمصلحة أمراض الدم لضننت أنا الأخرى نفس الشيء، فهي الحالة رقم 06 المتنكرة بقناع الطبيبة إلا أن الموقف كشف عن طبيعتها، و للأسف توجه الفاعلون الاجتماعيون المتواجدون بقاعة الانتظار بحكم خاطئ في تشخيص سمعة الطبيب ليتفاعلوا و يتصلوا مع غيرهم من أفراد المجتمع.

خلاصة:

إن تشكيل الهوية يقم عملية تفكير وملاحظة متلازمتين ، إنها عملية حيوية على مختلف مستويات الوظيفة العقلية التي بواسطتها يستطيع الفرد أن يقيم أو أن يحكم على نفسه على ضوء الكيفية التي يكشف أن الآخرين يحكمون عليه من خلالها بالمقارنة معهم، ومن خلال نمطية ذات دلالة في تصورهم . كما أنه في نفس الوقت يحكم على الطريقة التي حكموا بها عليه على ضوء كيفية إدراكه لنفسه مقارنا معهم ومع الأشخاص الذين يكتسبون في نظره جاها وأهمية . إن المكانة الاجتماعية تكشف الفرد عن وضعيته داخل الجماعة أو المجتمع ، إذن فهي تكشف له عن قيمته كما يتصورها الآخرون. لذلك كلما كانت مكانته الاجتماعية محترمة كلما ازداد شعوره بإيجابيته الذاتية وبالتالي كلما تعززت هويته وعلى العكس من ذلك ، فالمكانة المنحطة داخل البنية الاجتماعية قد تعرض الشعور بالذات إلى الانحدار .

identité pour soi

:

)

.(

:

:()

1-1-3

!

2008

19

05/08

)

03

.14

(

2007

29

308-07

:

1980 1970

_____ :¹ " ")"

:" " (

" "

" "

()

² ()

" "

" "

" "

" "

3" " :

" "

()

" "

¹- Pierre BOURDIEU, *la domination masculine*, Paris, seuil,1998

sciences humaines n °, 88,novembre1998,p.41 :

"Paul VEYNE

² Françoise HERITIER, masculin/ féminin. *la pensée de la différence*, paris, Odile Jacob, 1996,p.132.

³- Claude LEVI-STRAUSS, *les structures élémentaires de la parenté*, paris- la Haye, (1^{ère} éd.,1949), Mouton, 1967, pp.41-46 .

-

-1860

1835

747

168

-

-

"

"

-

-

i1848

:"

"

1871

.1914 1880

:

1.

" "

1944

" "

(1918)

2" "

)

.(

1945

":

"

: **Simone DE BEAUVOIR**

le deuxième sexe 1949

" "

":

-1

1939

1914

1914

1880

.1965

1914

" ; Danièle LEGER.

"

"

-2

. Jean Claude KAUFMANN

"

"
".
"

)

.(

()

=)

)

(=

.(

1" "

: **Louis ROUSSEL**

"
2" " "
i1968 " " " "
" "

¹- Danièle KERGOAT, *division du travail entre les sexes*, Jacques KERGOAT et al . le monde du travail, paris, la découverte, 1998, pp.319-328.

la femme seul, op. cit.,P.29 :

Louis ROUSSEL, *la famille incertaine*, paris,1988, p.75.

"

.

() - .(

1968 " :

- 1920

" " 1967 * Neuwirth
1974

1980

"

"

.¹

)

(

() 2005 () 1965

.

:

.

(11) - *

.1920

.1972

¹- Maryse JASPARD, *la sexualité en France*, paris, la découverte, 1988 Michèle FERRAND et Maryse JASPARD, *le contrôle des naissances*, paris, puf, "que saie-je?".

" "

" "

:

" "

"

"

:Pierre BOURDIEUX

...

KIRSCH

()

»

()

»

La HOUSA

(1975)

.

.

- -

.

.

:

...

...

.

.

.

.

”

.

1"

...

"

:

2"

"

3"

.27

.46

.86

- 1

- 2

- 3

"

"

"

"

()

:

2-1-3

"

1» .

()

)

. (

» »

03

08 .

10

06

02

3-1-3

:

:

:

.

1

2

1952

75

3800

/

Heer

1958

3

-¹

.46-45 2003

² Henry. Clay SMITH, *psychology of industrial behavior*, 1998, pp.222-224.

³ D.W HEER , *social psychology and industrial values*,1958.

48 Yarrow

F Zweig

Lancashire

(55)

1

2

¹ Ferdynand ZEWING, women's life and labour,1952,p.47.

² أ براون، علم النفس الاجتماعي في الصناعة،تر السيد محمد خيرى و آخرون،القاهرة،دار المعارف،1960، ص ص 206-207.

.

...

:

.

-

:

()

(... /)

.

:

:

.

-

-

!()

: 49 6

..."

...

- -

... 4

: 33 (2) 8

"

"

.

: ...

"

()

...

... 9 ...

)

... (

9000

...

: 42 2 . !

...

"

...

."

) ()

(

:

1-2-3

:

:

-

-

:

:

-1

....

()

....

- -

...

.

...

:

....

..

....

..

..

.

- automation

-

..

...

...

..

..

:

...

(gray 40p.364)

" "

1.

:

¹ محمد خيرى، الصحة النفسية و الصناعة، مجلة الصحة النفسية، مجلد 1، العدد 1، 1978، ص 70.

-

.

:

-

.

..

-

1 .

...

:

.

:

-1

.

¹Freud MEKINNY, *psychology of personal adjustment*, 1950, p.388.

-2

(. .) 19 (271).¹

:

1947 Russel FRASER

3000

%10

%20

¹ أحمد عزت راجع، المهارة اليدوية، مجلة علم النفس، المجلد الثاني، العدد 3، 1948، ص 271.

" "

1.

Stock et Wyatt

%46

%30

¹ محمد خيرى، المرجع السابق، ص 64.

() () .

1 .

...

2-2-3

:

:

¹ نفس المرجع، ص 64-65.

-1

-2

-3

...

1

.50

-1

...

1 .

:

2 .

)

.(Siegel,97,p.523

¹ أحمد عزت راجع، المرجع السابق، ص 17.

² Wladis.Loie GOFFMAN , *effect of maternal employment of the child*,1961,pp.167-178.

1 .

:

3-2-3

:

..

...

-

...

..

Elton MAYO

-

2 .

¹ نفس المرجع، ص 27-35-48.
² أ.م.خيري، المرجع السابق، ص 65.

-

.

.

.

...

(..) 13 66 .¹

¹ نفس المرجع، ص 66.

1 .

Coch et French

()
 ()
 19:00 12:00
 2/ 2
 :(- - -)

¹ أحمد عزت راجع، المرجع السابق، ص 513.

(Lipdit) (Lawin) :

(White)

-1

-2

-3

-4

Mayo

(. . .) (62)

Aberdahm

-

:

-

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

-9

-10

1 .

:

:

:

"

"

"

¹ أم خيرى، المرجع السابق، ص 63.

”

:

”

1

:

”

2”

¹ - " Le médecin et le chef de service sont responsables du tenu de la femme de ménage au travail".

² - "Ce sont les familiarités avec les femmes de ménage qui créent des difficultés pour les maitriser, et qui aggravent leur désobéissance" .



:

:

1"

"

:

"

2"

:

"

3"

i" " :06

."

... " : 09

:

¹ - "Les infirmiers sous estiment les femmes de ménage".

² - "souvent, les femmes de ménage sont en conflit avec les infirmiers, vu qu'ils sont en contact direct au travail."

³ - "Elles ont une relation d'acharnement et de conflit avec les infirmiers, car c'est intermédiaire entre le médecin et la femme de ménage, donc c'est ce dernier qui lui transmet les ordres, c'est lui la cause de son travail et sa fatigue".

"

1"

:



:

"

2"

:

3"

"

:

"

4"

:

"

¹ - "Les démunies particulièrement les divorcées sont sans honneur /des mœurs légères".

² - "les médecins n'entrent pas en conflit avec les femmes de ménage, parce que ces derniers sont d'une catégorie et un niveau supérieur, et plus conscient, plus sage et plus cultivés".

³ - " par pitié, il nous est difficile de leur ordonner de faire le nettoyage".

⁴ - " La femme de ménage exploite la pitié des médecins, et la traduit en faiblesse, ce qui lui permet d'accroître son autorité".

1 "

: surveillant médical

"

2 "

:

"

3 "

:

"

¹ - "Ma relation non officielle avec une femme de ménage l'a poussée à me demander de l'ausculter, à cause de l'apparition de pustules au niveau du col, les analyses ont révélé qu'elle était porteuse du VIH, tout en étant enceinte de deux mois, je lui ai demandé de se débarrasser du fœtus porteur de la maladies, et qui risque d'avoir une malformation ou un handicap physique et mental, depuis, j'ai rompu ma relation avec elle, elle change de route à ma vue, elle évite de me parler et me fuit le plus possible".

² - " notre relation nous les médecins spécialistes avec les femmes de ménage est une relation officielle "

³ - "nous les médecins spécialistes au service d'hématologie nous ne nous adressons pas directement aux femmes de ménage lorsque nous avons besoin d'un service de nettoyage, nous faisons appel au chef de service qui les sommes d'accomplir ces tâches".

1 " . . .

:

"

2 " .

:

3 " .

"

:



Kerr Sigel ■

¹ - "Le concept du ménage dans le service ne consiste pas qu'à balayer le sol, puisque on porte déjà des chaussures et donc on est protégé, pourquoi ne nettoierait elle pas le matériel touché quotidiennement et qui est plus exposé à être contaminer par les microbes et les virus, comme le matériel médical, les poignets de porte, les tables, le potager ... "

² -"Si on veut faire nettoyer la chambre de garde, comme essuyer les vitres, nettoyer les armoires, laver les draps, changer la literie, on lui donne une somme d'argent qu'on appel cotisation "

³ - Le rôle de la femme de ménage à l'hôpital est indispensable et complémentaire"

flugel

1 .

9000)

(16000)

72.60

(

¹ شيلنجر سول، التحليل النفسي و السلوك الاجتماعي، تر أسامة محمود علي، القاهرة، دار المعارف، 1958، ص 46.

(18000) 11.80

15.60

)

(

100

()

1 . "

"

2 . "

"

...

¹ - "Les femmes de ménage sont amies et ennemies en même temps " .

² -"la relation qui réunit les femmes de ménage entre elles c'est une relation d'entêtement et non une relation de concurrence".

1 "

:

4-2-2

:"

"

89

:

8

(

)

. 29

49

40

219

:

5

.(- -) 135

: (ouvriers professionnels) O.P

37

59

22

. 2005

1996

!

:

"

29

¹ - "La femme de ménage a rarement pitié du malade, il représente la cause de son supplice :il urine, fait ses besoins, vomit, son sang peut couler sur le sol...mais des fois il peut lui permettre d'acquérir des parts de nourriture quand il refuse de manger, la famille du malade peut lui donner une somme d'argent pour le surveiller et satisfaire ses besoins en son absence".

”

:

...”

1.200.000

700.000

...”

:

-

:

”

”

!

: .

”

”!

: .

...”

les aiguilles

.”

-)

(

:

i d e n t i t é p o u r a u t r u i

تقديم الفصل

بحكم وجود المرأة في وسط الأطر المجتمعية و القرابية، و بين مختلف التنظيمات الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية، فكان طبيعياً أن تتأثر هذه المرأة بجملة التغيرات الطارئة على تلك التنظيمات، و أن تحدث هذه التطورات تغييرات على مستوى الأدوار التي ستشغلها المرأة داخل و خارج البيت، و حتى على مكانتها و مركزها اجتماعياً و عائلياً. و عليه تمثل تأخذ أشكال الهوية أنظمة تسمية، متنوعة تاريخياً، تربط بين تمثلات يقدمها الغير و للغير و بين تمثلات تقدمها الذات و للذات. يمكن لهذين النمطين من التصنيف أن يتطابقا تماماً، على سبيل المثال حين يدمج كائن بشري انتماءه الموروث مع انتمائه المعرف عبر الآخرين بوصفه الوحيد الممكن، كما يمكن أن يتباينا بالكامل على سبيل المثال حين يعرف شخص ما نفسه بكلمات مختلفة عن المقولات الرسمية التي يستخدمها الآخرون.

1- المبحث الأول: صورة المنظمة داخل فضاء العمل

1-1-4 المكانة السوسيو مترية للمنظمة من السلم الاجتماعي إلى الواقع المهني:

تجدر الإشارة إلى أن منظمة المستشفى تختلف عن تلك العاملة داخل الإدارات، فهي أكثر أهمية (تواجدها اليومي بالعمل إجباري، و غيابها قد يثير خلل بالعمل) و أقل تقديراً (تواجدها بوسط يضم المستويات العليا ممرضون، إطارات إدارية، أطباء نفسانيون و عامون و مختصون، أساتذة مساعدون في الطب، بروفيسورات).

إن الأوضاع الاجتماعية التي نولد فيها و ننشأ حتى سن البلوغ تترك بالتأكيد آثارها الواضحة على سلوكنا، غير أن ذلك لا يعني أن البشر هم كائنات لا تمتلك الخصائص المتفردة أو حرية الإرادة. و قد يبدو لبعضنا أننا مجرد نتاج لقوالب جاهزة و بموجب مواصفات مسبقة يعدها لنا المجتمع، بل يميل بعض علما الاجتماع إلى الحديث عن التنشئة الاجتماعية بهذا المعنى، غير أن مثل هذا الموقف يعتوره الخلل في أكثر من ناحية. صحيح أن تفاعلنا مع الآخرين، يشكل جوانب مهمة في شخصيتنا و في منظومة القيم التي نحملها و أنماط السلوك الذي يصدر عنا. غير أن مسار التنشئة الاجتماعية إنما يبدأ من تفردنا و إحساسنا بالحرية. و خلال هذه العملية ينمو لدى كل منا إحساس بالهوية و قدر من القدرة على الاستقلال في الفكر و الفعل.

إن الدور هو التعبير الوظيفي للمكانة أو بعبارة أخرى هو الجانب الديناميكي للمكانة الاجتماعية، وهناك علاقة قوية بين أداء الأدوار (مجموعة السلوكيات لأداء الوظائف التي تميلها المكانة) وبين الهوية يقول في ذلك روشبلاف يمثل الدور على مستوى الجماعة، نموذجاً سلوكياً واحداً لكل من يشغل نفس المكانة، و عليه فإن الدور يشكل إجماعاً ويعبر عن قيم ومعايير ثقافية، و يظهر الدور على مستوى الاتصال بين الأشخاص سلوكيات متبادلة في إطار عمليات تفاعلية تتجاوب مع توقعات الآخرين و تتناسب مع وضعيات محددة.

من غير العادل أن نحدد مكانة المنظمة في الوسطين الاجتماعي و المهني دون النظر إلى انتماءاتها الأخرى، فقبل أن تكون منظمة، فهي بنت، أخت، زوجة، أم، طليقة

أو أرملة. وفقاً لدراسة حالة عشرون منظمة، وإجراء عشرون مقابلة لاستبيان تمثلات المستجوبين من مختلف المستويات: المديرين، أطباء مختصون، أطباء عامون، أطباء نفسانيون، ممرضون، إداريون و حتى منظمات فيما بينهم خلال إجراء المقابلة الخاصة بدراسة كل الحالة، تبين لنا أنه للمنظمة "هوية هجينة"، فهي شخصية مقنعة، واقعها و ظروفها لا تتوافق مع شكلها و أقوالها حيث نجدها بوجهين:

- 1- **الوجه الأول:** و هو الوجه الذي يوضح حقيقتها العارية: هي شخص مسؤول عن عائلتها، أخوانها، والديها إذا كانت عزباء، أما إذا كانت مطلقة أو أرملة و حتى زوجة فهي مسؤولة عن الزوج و الأبناء و بالتالي تمثل ممول الأسرة و رب العائلة، مما يكسبها ذلك سلطة إبداء القرارات داخل عائلتها فتخلفها الدراسي و الاجتماعي يعكس تخلفها في مكان عملها. تقع في أدنى التدرج المهني و تحمل صفات تعكس مستواها السوسيواقتصادي.
- 2- **الوجه الثاني:** و هو الوجه الذي تبدوا عليه أمام الوسط الذي تعيش و تعمل داخله، حيث تأخذ الهوية عدة أشكال:

هوية الواجهة : L'identité de façade

إن تظاهر المنظمة بهوية أخرى قد يكون نتيجة شعوره الداخلي بسلبية هويته في مواجهة المحيط الخارجي له ، وقد تعمل على ذلك أيضا حين شعورها بالرفض من طرف الآخر الذي يمثل مجموعة من الخصائص والمميزات التي تتعارض مع خصائصها وعندها تحاول إخفاء جملة من صفاتها وخصائصها وتنتظر بجملة من صفات الآخر حتى تنجو من النقد أو من الرفض أو من الإهانة.

يراهما الآخر على الشكل التالي:

يقول الدكتور أمين:

"يتحرشن بالرجال بالرغم من تقدمهن في السن"¹.

و تعبر الإدارية سامية قائلة:

¹ "Elle se prostitue malgré leur âge avancé "

"

...

:

" 2 .

يؤكد ذلك الحارس الطبي أمين قائلاً:

"المنظفة تهتم بالمريض الذي يهتم بها"³.

أما الممرضة فاطمة تقول:

"

" 4 .

الهوية في الموقف الدفاعي : Identité en situation défensive

إن الفرد أو المجموعة يسعى كل منهما لتثبيت هويته عن طريق إيجاد علاقات مع المحيط الخارجي تتجاوز مع متطلبات الذات أو المحيط الداخلي للفرد ، إن الهوية تسعى وباستمرار للمحافظة على وحدتها وعلى قيمتها داخل المجتمع واتجاه محيطها الخارجي ، وقد تلجأ من أجل ذلك أثناء الضغوط الاجتماعية كمحاولة تجريدها من ثقافتها أو بعض قيمها كما هو الحال عند المهاجرين المغاربة إلى بعض الأساليب أو الاستراتيجيات كالدفاع أو العدوان أو المهاجمة .

² " La femme de ménage a rarement pitié du malade, il représente la cause de son supplice : il urine, fait ses besoins, vomit, son sang peut couler sur le sol...mais des fois il peut lui permettre d'acquérir des parts de nourriture quand il refuse de manger, la famille du malade peut lui donner une somme d'argent pour le surveiller et satisfaire ses besoins en son absence"

³ " La femme de ménage prend soin du malade, qui fait de même"

⁴ " Les démunies particulièrement les divorcées sont sans honneur /de mœurs légères"

إن الوضعية الدفاعية للهوية تتبلور حين شعورها بأنها سلبية في نظر الآخرين وأحياناً يكون مجرد النظر إلى الإنسان يولد عنه شعوراً بأنه سلبي .

قد يلجأ البعض أما هذا الشعور بفقدان القيمة إلى الانتحار الفردي أو الجماعي كما تدل على ذلك بعض الدراسات الأنتروبولوجية. وأما على مستوى الجماعات فإن أبحاث علماء الاجتماع تبرز عنصر الابتعاد الاجتماعي حيث نجد أنه حتى يتمكن الفرد أو المجموعة من المحافظة عن الهوية التي قد تأثر تحت ضغوط المحيط الخارجي فإنهم يلجأون إلى الابتعاد اجتماعياً لتفادي التأثير السلبي وبالتالي إلى حماية هويتهم من الزوال والتفكك⁵

ويتم اللجوء في مواقف أخرى خاصة تحت الضغط الثقافي للمحيط الخارجي الذي يلحق أضراراً بالشعور العاطفي للفرد أو للمجموعة ويؤدي إلى الانطواء على الذات أو إلى نوع من الإنكماش في العلاقات الاجتماعية فيتوقع الفرد أو المجموعة على نفسه أو على نفسها ليشكل بذلك درعاً واقية من مخاطر التأثير على الهوية ، ونجد ذلك واضحاً عند الجيل الأول من المهاجرين المغاربة .

وفي حالة أخرى يعمل الفرد أو المجموعة على تبني أسلوب دفاعي آخر يتمثل في تجاهل الضغوط والانتقادات التي من شأنها الإنقاص من قيمة الهوية واعتبار السكوت وسيلة لعدم الإثارة والتأثير .

وهناك موقف دفاعي آخر عن الهوية يتحدث عنه إيريكسون وهو ما يعرفه بعدم إحساس المجموعة *Apathie groupale* بالانتقادات أو بالثقافة التي تهدد هويتهم بالزوال .

وفي مقابل الوضعيات الدفاعية نجد إستراتيجية أخرى تتمثل في العدوانية والهجوم على الآخر الذي يريد السيطرة والهيمنة .

⁵Alex MUCCHIELLI, *l'identité*, paris, P.U.F, «que sais-je?», 2009, P .116.

و في هذا الصدد يقول الإداري سيد أحمد:

" من طبيعة المنظفات أنهن يفشين سر العمل و سر المستخدمين"⁶.

الهوية في المواقف الهجومية العدوانية :

إن الروح العدوانية وما ينجم عنها من سلوك تأتي عموماً نتيجة إثارة تنقص من قيمة الردف اجتماعياً ، تحطم شعوره الداخلي فيكون رد الفعل دفاعياً هجومياً لصد الخطر عن هويته ، قد يظهر هذا السلوك العدواني خاصة عند عدم استقرار الهوية ، أو في حالة البحث عن الهوية أو في حالة المراهقة، يقول GUILLAUMIN قيلومان: "إن الهوية والعدوانية توجد بينهما علاقة وطيدة ، حيث أن العنف والعدوان يمثلان بشكل ملموس حالة من حالات الهوية غير المستقرة"⁷.

ويستطرد قائلاً : إن المظاهر الداخلية أو الخارجية للعدوانية تعمل على نضج الهوية، كما أن ضبط الهوية من شأنه أن يؤثر على مراقبة العدوانية في المهمة التي تستعمل في مهام معقدة غير المهام البسيطة المتمثلة في المهمة الدفاعية ، لذلك فإنه أمام الضغط القوي للمجتمع الذي يصل أحياناً إلى السلوك العدواني على أفرادها فإن هذه الأخيرة تضطر أحياناً إلى رد الفعل السريع والمباشر، لأن الهوية تجند كل طاقات الفرد أو المجموعة للدفاع عن وحدة هويته *unité identitaire*.

يظهر اختيار إستراتيجية العدوان كرد فعل حين لا تنفع الإستراتيجيات الأخرى ، مع إضافة عنصر جديد وهو الغيرة على الذات ومحاولة إبرازها كعنصر قوي يتصدى لآخر بنفس الأساليب المستعملة معه.

وقد يثير هذا السلوك نوعاً من المطالبة باعتراف الآخر بالهوية ، وهذه الإستراتيجية تبرز عموماً عندما يرفض الفرد أو المجموعة سياسة الذوبان ،

⁶ "De nature les femmes de ménage dévoilent les secrets du travail et des employés"

⁷ - Jean GUILLAUMIN, *L'identité et l'agressivité*. In identité individuelle et personnalisation Pr vat, 1986, p.222.

وأحيانا أخرى تقابل الرغبة في الذوبان بالرفض من طرف المجتمع المضيف كما هو الحال في مجال دراستنا وعندها تظهر العدوانية كانتقام .

إن الهوية كوحدة كلية حين يتعرض جزء منها إلى التهديد ، تسعى إلى الدفاع عن نفسها وعن مكوناتها باختيار الأسلوب أو الإستراتيجية حسب طبيعة وقوة العنصر المهدد .

إنها بذلك تنتعش أو تتقلص أو تهادن أو تدافع وتهاجم كأي كائن حي له ميكانتيزمات البقاء . إن تفكك عناصرها يفقدها قوتها وطاقتها ويعرضها بذلك للذوبان. و عليه تقول الدكتورة واضح:

"المنظفات لا يفهمن الأمور بل يكثرن الصراخ فقط" ⁸.

الطبيبة النفسانية فائزة توضح ذلك من خلال تصريحها:

"

" 9

تخشى جميع المستويات الدخول في علاقات غير رسمية و استدراج الحديث مع المنظفات، لأنهن ينقلن الأخبار و الإشاعات بصورة سريعة كما أنهن يترجمنها إلى ضعف كما تقول السكرتيرة فائزة :

"أتجنب الحديث معها، لا دخلتها عليك !.....".

معظم المنظفات يشتهرن بالسرقة كما صرح أغلبية الموظفين من بينهم الحارس الطبي عبد القادر:

" لا يستعملن مواد التنظيف أثناء تأدية مهامهن، و لكن يستعملن

الماء فقط و يأخذن هذه المواد إلى بيوتهن"،

⁸ " La femme de ménage ne comprenant pas les choses crie"

⁹ - " La femme de ménage exploite la pitié des médecins, et la traduit en faiblesse, ce qui lui permet d'accroître son autorité".

أما الممرضة فاطمة تقول:

"تأخذ المنظفات وجبات الخاصة بالمرضى، و عند انتهاء ساعات مهمتها تخرج دائماً محملة بقفة".

و هناك فئة أخرى تلاحظ الجزء الثاني لهذه المنظمة، الطيبة النفسانية عائشة تقول:

" للمنظمة تجارب مريرة تدفعها إلى بعض السلوكات "

أما تصريح سكرتيرة مصلحة الكسور و إعادة توظيف الأعضاء:

" أكرر طلبي لها ثلاث أربع مرات حتى تنظف مكنتي و في نفس الوقت لا أستطيع أن أخبر رئيس المصلحة بالرغم من قربي له لأنني أشفق عليها...".

معظم المستويات المهنية لها علاقات عاطفية خارجية كانت أو داخلية، لكن المنظمة العزباء مستواها الاجتماعي يدفعها إلى الإتيان بصديقها إلى عملها تقول في هذا الصدد الطيبة النفسانية جيدل:

"الجميع له علاقات عاطفية حتى المتزوجون منهم لكن في حالة المنظمة هي شفافة و مفضوحة"

أكد لا تريد من ذلك أن تريه مكتبها أو تبرز مكانتها المهنية، بل هذا لا يعكس فقط عدم تحليها بالسلوك الأخلاقي الإداري بل يعتبر هذا بمثابة تعويض عن النقص: إذا كانت لا تستقطب الممرض أو الطبيب فإنها تثبت لهم بطريقة غير مباشرة وجود رجل تثير إعجابه، و كأنه بقدمه إلى المستشفى تعطي الدليل على ذلك.

2-1-4 هويات العمل و النزاعات الاجتماعية و الصلات الطبقيّة

إن الظروف الاجتماعية و العائلية التي تعيشها المنظمة و ما يصاحبها من صراع و كبت يمتص جزءا كبيرا من طاقتها الفيزيائية و النفسية و من تم لا يتبقى لها إلا قدر قليل من الطاقة لمواجهة ظروف عملها. كما أن الاستغراق في الهموم و الأمور الخاصة يجعل الفرد عاجزا عن الاهتمام بمشاعر الغير و شؤونهم و التعاون معهم.

يبدو "امنحاء النزاعات الطبقيّة"¹⁰ خلال السنوات الثلاثين الماضية يجري كل شيء كما لو أن صعود موضعة الهويات يرافق أقول موضعة "الصراع الطبقي". هذا ما اعترف به رونو سنسوليو في أواخر الستينات لماذا "ظهرت موضعة الهوية في سياق إعادة النظر في الصراع الطبقي كمبدأ وحيد للهوية"¹¹. إذ أن أغلب النزاعات الحالي تطالب بالاعتراف وبالكرامة و أخيرا بالهوية عكس المطالبات التقليدية المرتبطة بالأجور فقط ،فهذه النزاعات لا تقدم نفسها بالتأكيد ك "نزاع طبقي"، لكنها تؤكد وجودا جماعيا لمجموعة مهنية، لجمع من العاملين بأجر، بما في ذلك البعد الجنساني، لمهنة تكافح ضد نظام إداري و بيروقراطي و سياسي لا يتجاهل مشكلاتهم الحقيقية و مطالبهم المرتبطة بالأجور فحسب، بل يتجاهل أيضا دورهم الاقتصادي و الاجتماعي الحقيقي

الهوية والتصنيف الاجتماعي للفئات :

Identité et catégorisation sociale :

إن الهوية لا تكتسي مدلولها أو معناها الحقيقي إلا من خلال مواجهتها ما الآخر ، وهذا يمكن أن يكون فردا وعلى العموم هو جماعات متعددة ، أو فئات اجتماعية مختلفة التي تتفاعلها داخل المجتمع يكون لها تأثيرا على هوية الأفراد .

إن الطفل انطلاقا من الفئة الاجتماعية التي تعيش فيها يستطيع أن يبني محيطه الاجتماعي وهويته الاجتماعية وتدل على ذلك الدراسات التي في مجملها تثبت العلاقة بين الفئة الاجتماعية والهوية الاجتماعية.

نذكر في هذا المجال على الخصوص ، هنري تاجفل و ويلم دواز

¹⁰ Bernard HERAULT Et Didier LAPEYRONNIE, *conflits et identité, dans la nouvelle société française*, colin, 1998, pp.181-212

¹¹ : *L'identité et les relations de travail, éducation permanente, numéro spéciale « formation et dynamiques identitaires »* 128-1996, p.189

Henri TAJFEL و Willem DOISE إن وظائف الفئات الاجتماعية متعددة ، إنها تسمح بتنظيم المحيط الاجتماعي وتساهم في العمل على تثبيت القيم كما أنها تحدد المكانة الخاصة بالفرد داخل المجتمع ومن هذا المنطلق فهي مرتبطة بالهوية .

يقول تاجفل في هذا الصدد :

" إن الهوية الاجتماعية للفرد مرتبطة بمعرفته لانتمائه إلى فئات اجتماعية معينة، ومرتبطة كذلك بالدلالة الوجدانية التي تتمخض عن هذا الانتماء"¹².

إن الانتماء للفرد إلى فئة أو مجموعة محددة تتولد عنها نتائج مرتبطة مباشرة بالاعتراف بالهوية الاجتماعية، لأن ارتباط الفرد وانتمائه إلى الفئة ما يظل قائما ما دامت هذه الفئة تعزز المظاهر الإيجابية لهويته وتقوي شعوره بالتقدير لذاته وفي المقابل نجد الفرد ينسحب من الفئة أو المجموعة كلما أحس بأنها تنقص من قيمته أو من هويته .

إن الانتماء إلى مجموعة أو فئة من شأنه تقوية الهوية، فكلما كانت هذه الفئة قوية بالنسبة لفئات أخرى، كلما انعكس هذا على هوية الفرد. كما أن تقييم أي فئة اجتماعية يتم عبر مقارنتها بفئات أخرى على ضوء خصائصها ومميزاتها المحملة بالقيم ، وعليه فإن كل تفوق إيجابي يؤدي إلى إيجابية هوية الأفراد وكل سلبية تؤدي بالضرورة إلى هوية السلبية للأفراد .

و عليه فإن تبني موقف الاختلاف عن الآخر من طرف المهيمن عليه، يسمح له بإعادة الاعتبار إلى هويته التي تكون مهددة بالشعور بالضعف أو بمركب النقص، الأمر الذي يمثل تعبيراً عن أصالته أمام قيم تريد الهيمنة عليه.

وهذا ما يؤكد جيرارد لومان Gerard LEMAINÉ حين يقول : " إذا كانت هذه المحاولة تعني على مستوى المجموعة البحث عن أساليب وإمكانية التأثير على الآخر فإنها تعني بالنسبة للفرد عملية رد الاعتبار للذات وتحسين صورته عن نفسه والعمل على تقبلها من طرف الآخر ، فهي إذن محاولة البحث عن الهوية وتثبيتها " .

¹²- Henri TAJFEL. *La catégorisation sociale* .In Serge Moscovici. p. 292.

أما جون كلود ديشومب Jean Claude DESCHAMPS في ملتقى تولوز سنة 1980 فقد أدلى بوضوح بأن التوترات التي تحدث بين المجموعات أو الجماعات على مستوى العلاقات بينهم تترجم عادة إلى تضامن أو صراعات ، تنعكس على الأفراد داخل هذه الجماعات على مستوى الأنا والآخر ، الأمر الذي يعزز الهوية الاجتماعية .

وأخيراً فإن كل الأعمال حول هذا الموضوع تلتقي حول محور تأثير الجماعة المرجعية على إبقاء وتقوية وتعزيز الجوانب الإيجابية للهوية الاجتماعية لدى الفرد المنتسب إليها.

كما أن الهوية الاجتماعية قد تكون إيجابية أو سلبية حسب قوة وموقع الجماعة المرجعية التي يقارنها الفرد المنتسب إليها بالجماعات الأخرى على ضوء معايير المنافسة وهذا ما يوضح دور الجماعات في تكوين الهوية الاجتماعية والفردية .

إن تاجفل ينتبه إلى المواجهة الداخلية بين المجموعة المهيمنة في إطار التصنيف الاجتماعي للفئات : " يحدث أحيانا أن يرغب الفرد في أن تصبح مجموعته مشابهة لبعض المجموعات الأخرى ، خاصة حين تكون هذه المجموعات الأخرى أحسن من مجموعته من زوايا معينة " ¹³.

يؤكد هنا تاجفل أن الفرد العضو في المجموعة المهيمن عليها من زوايا معينة (مثلا مكانة اقتصادية متدنية) الذي يرغب في أن تشبه مجموعته المجموعة المهيمنة (مكانة اقتصادية عالية) ، إنما يحاول هنا بكيفية إيجابية إعادة تقييم هويته الاجتماعية ، لأن هذه الوظيفة لم تستطع مجموعته أداءها فيما يخص هذا الجانب .

¹³- Henri TAJFEL, op. cit .p .296.

يوضح دواز من خلا تجاربه " أن المجموعات أو الفئات المهيمن عليها تشعر بالانكسار ، ولها نزعة نحو الشعور بعدم الاعتبار"¹⁴. الأمر الذي ينعكس على الأفراد داخلها ، فيمس ذلك مباشرة الهوية الاجتماعية ، للأفراد وذلك بالشعور السلبي للذات sentiment négatif de soi أما ديشومب فيبين كيف أن العلاقة تقوم بين المهيمن والمهيمن عليه تكون علاقة قوة يرفض بموجبها المهيمن نسق القيم الاجتماعية للمهيمن عليه مما يجعله في وضعية غامضة أو وضعية صراع .

يعارض نوعا ما بارسوناز PERSONNAZ توجه ديشومب حين يؤكد أنه إذا كانت المجموعة المهيمن عليها تحاول إخفاء هويتها في حضور الجماعة المهيمنة، فإن هذه الهوية ستظل حاضرة وتطبعها ثقافة معينة. وهناك أبحاث أخرى خاصة ما توصل إليه لومين(1966) حول البحث عن التباين من طرف المجموعة المهيمن عليها أو المجموعة الضعيفة في إطار المنافسة الاجتماعية فيقول: "إن المقارنة الاجتماعية تولد الشعور بالنقص الذي يكون سببا ومصدرا في بعض الحالات الإستراتيجية التعويض التي تكون البحث عن التباين جزءا منها".¹⁵

2- المبحث الثاني: المنظمة و المجتمع

4-2-1 سلوكات المنظمة بين الحكم الاجتماعي و المهني و الواقع الفعلي:

إن السلوك العدائي لا يقتصر فقط على المنظمات بل قد يمس المستويات الأخرى و بدرجات متفاوتة، لكل هذا السلوك أصبح اعتيادي و بدرجات تثير غضب كل من يتعامل مع المنظمات بنسبة 16 حالة من 20 حالة، هذا ما يدعو إلى البحث عن العوامل و الظروف التي تؤدي إلى هذا السلوك؟

لا يمكننا أن نرجع ذلك إلى الفقر و تدني الأجر فهناك موظفين رجال (البستاني-الحاجب- السائق) قد يتقاضون أقل منها و هم أكثر مسؤولية في جانب الأسري فلما لا نجدهم عدائيين؟ هذا ما يدعونا للتصويب الاحتمال إما لطبيعة العمل أو إلى الظروف العائلية أو طبيعتها كامرأة.

¹⁴-Willem DOISE, *l'articulation psychologique et les relations entre groupes* A.de BOECK.

¹⁵- Gerard LEMAINÉ, Cité par Jean. Paul CODOL , op cit , p. 201.

تفتقر المنظمة إلى النضج الانفعالي، و يقصد بذلك عدم تمكنها من ضبط نفسها حيال المواقف الحرجة أو الأزمة التي تثير الانفعال، فتثور و تنفجر لأسباب تافهة. فعلماء النفس يرجعون عدم تحكم الأفراد بالمواقف الصعبة المشكلة على "مقدار ما يفرغه على هذه المواقف من دلالة و أهمية، و على فكرته الخاصة عن نفسه و احترامه لنفسه. و كذلك على مستوى طموحه الذي يرسمه لنفسه و يجاهد في الوصول إليه".¹⁶ نجد هذا السلوك خاصة مع المنظمات الكبيرة في السن و المرسومات و المتزوجات و المطلقات عكس المبتدئات و اللواتي يحملن عقد محدد المدة (5سا و 8 سا) و العازبات و الأرامل، فالفريقين يخلف بعضهن عن بعض اختلافا كبيرا من حيث درجة تأثرهن أو استجابتهن للأوامر أو المواقف، فمنهن من تنهار نفوسهن و يعمدن إلى أساليب ملتوية شاده في السلوك و أخريات يستدرن العطف و المعونة من الغير. و من الآثار النفسية التي تم تحليلها من خلال الملاحظات، و التي تختلف من منظمة إلى أخرى من حيث درجة الحساسية و التأثير نذكر:

1- الشعور بالنقص:

من علاماته فرط الحساسية لأية ملاحظة أو نقد أو إشارة، فالمنظمات يتحاشين ذكر مهنتهن، فلاحظنا ذلك عدة مرات خاصة عندما تقدمني إحداهن إلى زميلاتهن في العمل من نفس مستواها فتقول: "هذي دير بحث على النظافة" عوض قول البحث يخص المنظمات. فأتثناء إجراء مقابلة دراسة الحالة فإجابتهن تعزز من مهنتهن مثل ما قالتها الحالة 1 :

"...مهنة شريفة أحسن من التوجه إلى الحرام..."

أما الحالة 4 تؤكد ذلك قائلة:

"...مانحشمش بخدمتي تفتاخر بها، هذا جهاد على ولادنا..."

و تبرر ذلك الحالة 6 بالتصريح التالي:

()

"... راجلي ما بغاش يخدم بـ 9000 دج، جاته طياحة، أنا خدمت بهذ
أجر و لوكان نلقا خدما وحدخرا زيادا في نهارات لي نكون قاعدا
نخدمها..."

لكن سلوكهن ينفي حتما ذلك، فهناك حالة في مصلحة أمراض الدم و هي منظمة
عازية من خلال التحقيق مع الموظفين تبين لي أنها فسخت عقد زواجها، و ذلك
بسبب ادعائها بأنها ممرضة و في أحد الأيام أراد خطيبها أن يفاجئها ضنا منه أن
ذلك يسعدها، و لكن الأمر الذي حصل وجد خطيبته الممرضة
تحمل دلو مملوء بالماء منشف frottoir ومنشفة une serpillère
فسخت علاقتهما إما بسبب الكذب أو نوعية المهنة، ما يهنا هو لماذا أخفت عنه
عملها كمنظفة؟، أما سبب فسح العلاقة أكيد لم يكن الكذب لأنها لو قالت له أي
ممرضة و أخفت عنه أنها طبيبة لطار فرحا ناسيا معها كذبتها، بالنسبة له هي
لكذبة بيضاء أو نستطيع القول هي مفاجأة سارة.

كل شاعر بالنقص يلجأ إلى التعويض عن نقصه. و التعويض نوعان، فمنه
الموقف الناجح كأن تعبر عن حاجتها لمساعدة الآخرين لها، مثلما حدث معنا خلال
البحث أين طلبت مني الحالة رقم التوسط لها مع الإدارة من أجل ترسيمها، و منه
الخائب الفاشل الذي يتخذ أشكالا عدة من السلوك الفاشل العقيم، و كل ما في
الأمر أنها تخفف عن الفرد، و بصورة مؤقتة، بعض ما يكابده من توتر و تزم
نفسى.

2- العدوان:

هناك صنفين من العدوان: العدوان الشفوي بالتندر أو تهيج أو نوبات غضب
أو غيره، و العدوان الجسمي عن طريق الغمز بالكيد و التشهير و الإيقاع و المشي
بنميم و العدوان و الحقد صريح على كل من أسعده الحظ أن يكون ذو منزلة راقية
و أجر عالي بل قد يبدو في صورة غل و حفيظة على كل سلطة قوية أيا كان
نوعها: الأب و الزوج و الأصدقاء و الممرضات و الطبيب و إدارة المستشفى
أو المجتمع بأسره أو الظروف، حين تراهم سبب عدم دراستها، سبب طلاقها، سبب

خروجها للتنظيف، كلهم قاموا بظلمها و سلبوا منها حياة زاهية. هذا العدوان بدا لنا من خلال تأفف الحالة رقم 05 و تصريحها قائلة:

"...راجلي مات ما نسمحش جبت لبنات و ولد، كيمرض خدمت عليه، و زادني قالي جيبيلي ولد آخر...صحتي متسمحش...تبنييت ولد آخر و كبرته... و دروك زوجته عندي و راني نزيد نخدم عليه هو و ولاده 2 و مرتته...في عمري 45 سنة" ،أما مليكة 40 سنة،مطلقة:"...الله يجييهاله يتم لي ولادي..الله يسلطه على مرا و اعرة تخرجها منه..." .

فلاحظنا من خلال بحثنا أن المرأة المنظفة 20 لا تحقد و ترجع اللوم على والدها أو أمها بنسبة 20 حالة كاملة أي 100٪،فالحقد عادة يكون موجا إلى الزوج أو الطليق و أحيانا أخرى إلى الأخ مثل ما أدلت به ماما 41 سنة، عزباء: "....أخي من أمي مدير مؤسسة متزوج ،ما يعاونيش في المصروف،يا لوكان غي يجي يطل علينا و يسقسي علينا..." .

هذا فيما يخص المحيط العائلي أما فيما يخص المحيط المهني الحقد الأكبر يجمع المنظفات مع الممرضات، لأنهن يتلقين الأوامر من عندهن بصفتهم الوساطة بينهن و بين الطبيب هذا من جهة و من جهة أخرى الممرضات يتعمدن رمي الضمادات و الحقن على الأرضية حسب اعتقاد المنظفات.

3- التعويض الزائد:

" سلوك مسرف أو سخي للتعويض عن النقص"¹⁷،فتحاول المنظفة أن تظهر نفسها أمام الناس بأنها تحسن الكلام و هي كذلك تتمتع بسلطة و لها معارف،و قد يبدو التعويض الزائد عن النقص في هندامها و شكلها، فيجدر بالقارئ أن يلاحظ المنظفة بعد انتهاء عملها، أين يستحيل تمييزها عن الأخريات (الطبيبات و الممرضات و عاملات الإدارة) شكلا،و أحيانا أخرى يمكن ذلك لكن إذا تكلمت جملة أو جملتين سرعان ما يمكن صرفها من قائمة الطبيبات

أو الممرضات. ترتدي أغلبية المنظفات خاصة العازبات و المطلقات أحسن البدلات و أحيانا أخرى بدلة الجراح باختلاف الأشكال و الألوان، تبالغن في وضع الماكبير هذا لا يعني أن النساء من المستويات الأخرى لا يقمن بوضع الماكبير، لكن نسبة كبيرة من المنظفات و بصفة زائدة عن حدود المعقول.

كما يمكن ترجمة امتناعها و عدم انصياعها لبعض الأوامر الموجهة إليها خاصة إذا كانت من نفس الجنس و تكبرها على المرضى و الزائرين، كتعويض عن نقصها.

4- المبالغة في ردود الأفعال:

تختلف ردود الأفعال من شخص إلى آخر، و يعود ذلك إلى عوامل شتى وراثية و مكتسبة. في حالة المنظفة نجدها سريعة الانفعال، سريعة البكاء، شديدة التكبر مع أفراد و شديدة التذلل مع أفراد آخرون، تضحك لأتفه الأمور، تتعلق بالغرباء، تتدمرن من الأقرباء (جميع الحالات يقضين عطلتهم الأسبوعية و السنوية في البيت أو أماكن أخرى و لا يتصلن و لا حتى بأقرب الناس إليهن)، تضخم الرثاء لنفسها و تتعالى في مجالسها. فمن خلال الملاحظات الميدانية و بعد إجراء المقابلات، تبين لي أن بعض المستجوبات عندما أصادفهن في الطريق فيصرفن نظرهن عني بالرغم من أن المقابلة مع نفس المنظفة تدوم أحيانا حتى 3 أيام، و بعضهن الآخر يقبلن علي و يطالبنني بمناقشة بعض أمورهن العائلية بصفة يومية مبالغة حتى أضن أنني أصبحت صديقة رغا عني- صداقتي لهن مفيدة لي و لكن في حدود تسمح لي بسير بحثي الميداني و في نفس الوقت القيام بمهامها هي الأخرى، عكس العلاقات التي كونتها مع المستويات الأخرى و التي تعدت في بعض الأحيان الزمالة و تحولت إلى صداقة.

5- فقدان الشعور بالأمن:

إن علماء النفس يفسرون فقدان الشعور بالأمن بالخوف، فهناك الأمن المادي، الأمن الاقتصادي و الأمن الاجتماعي والأمن النفسي، هو التحرر من كل ما يهدد حياتنا و كل ما نملكه أو نهتم له من ماديات و معنويات: صحتنا و أولادنا

و عملنا و مركزنا الاجتماعي و مستقبلنا و حقوقنا، و من السلوكات المعبرة عن عدم الأمن، "فقدان الجرأة و الشجاعة و تباعد بينه و بين الأصالة و الابتكار و المخاطر و تجعله فاقد الثقة بنفسه و شعوره بأنه منبوذ أو مكروه من المجتمع و خاصة أنه يقوم بعمل لا يقره المجتمع و لا يرضاه ضميره"¹⁸.

إن الموقع الذي تقع فيه المنظمة يدعوها نظرياً و سيكولوجياً إلى فقدان الشعور بالأمن، وفقاً للسلوكات التي ذكرناها أعلاه، إلا أنه التحقيقات الميدانية تنفي أعراض هذه السلوكات لكن لا تنفي الخوف لأنها تعبر عنه بطريقة مختلفة تدعو إلى التمعن و الدقة في الملاحظة و الذكاء خلال المقابلات إضافة إلى التحليل المعمق.

إن سلوك المنظمة لا يعكس خوفها، فهي متعالية الصوت، لا تحترم لا الممرض، و لا الطبيب و لا الإدارة و أحياناً حتى رئيس المصلحة تأخذ و ترد معه في الكلام، و لا حتى المريض مثل ما وجدناه في مصلحة الكسور و إعادة توظيف الأعضاء، أثناء توزيع الوجبات عوض تقديمها للمريض فان رفض ترجعها على عكس ذلك تقف عند باب الغرفة التي توجد بها أربعة مرضى تصرخ قائلة: "ما تاكلش"، و لعلني تساءلت عدة مرات إن كان سؤال أم جواب مع الأخذ بعين الاعتبار أنها رأيتني واقفة في الرواق ألحظها، فلو لم أكن موجودة كيف تكون صياغة السؤال! المنظمة تتمرد في تطبيق الأوامر و لا تعير بالاً لفقدانها لمنصبها. أثبتت الزيارات الميدانية أن المنظمة تجهل أو تتجاهل وجود سلم هرمي للسلطة- أمر طبيعى لتدني مستواها من جهة و من جهة أخرى عدم تكوينها- و في نظرها أن هناك مسؤول واحد هو الذي يأمرها و ينهاها و هو رئيس المصلحة و من بين الأدلة على ذلك تصريح الدكتور أمراض الدم... و تصريح سكرتيرة مصلحة الكسور و إعادة توظيف الأعضاء:

"...أكرر طلبي لها ثلاث أربع مرات حتى تنظف مكتبي و في نفس الوقت لا أستطيع أن أخبر رئيس المصلحة بالرغم من قربي له لأني أشفق عليها..."

نحن لا نلقي اللوم على المنظمة لجهلها لمفهوم تدرج الهرم السلطوي، و لكننا نلقيه على المسؤولين الذين يهتمون هذه الفئة المهنية المكتملة لأعماله أثناء اجتماعاتهم و نذكرهم بأنه إذا فهم كل عامل واجباته و إطار تأدية مهامه، سهل ذلك عملية سير العمل على المسؤولين و الموظفين في حد ذاتهم خاصة و إذا كنا في مرفق عام مثل المستشفى فإننا بالتأكيد سنقدم أفضل الخدمات و تقادينا الكثير من النزاعات.

فإذا دخلنا إلى أي مصلحة و سمعنا صراخا أو الحديث بصوت عالي إما يكون شخص خارج عن المصلحة يتناوش في أحيان كثيرة مع المنظمة، أو المنظمات فيما بينهن و أحيانا ممرض و نادرا جدا طبيب أو إداري.

4-2-2 تحول الهويات و أزمة الرابط الاجتماعي:

تميز القواميس بصفة عامة عن خمسة معاني لكلمة أزمة: أزمة crise

1- تغير مفاجئ في سياق مرض أو تظاهر مفاجئ لحالة مميتة مثل أزمة قلبية

2- حدوث سريع و عنيف لحالة عصبية أو انفعالية على سبيل المثال نوبة عصبية.

3- اندلاع مفاجئ للعنفوان أو الحماسة على سبيل المثال: العمل بنوبات

4- فترة حاسمة أو شائكة في الوجود مثال: أزمة المراهقة

6- مرحلة صعبة تمر بها مجموعة اجتماعية أو انقطاع في التوازن بين القوى

الاقتصادية العظمى على سبيل المثال أزمة اقتصادية

الرابط الاجتماعي: هي العلاقة التي تربط أفراد المجتمع و تشكل منطقة و فلسفته، و تختلف في طبيعتها من مجتمع إلى آخر، و قد كانت هذه العلاقة محل اختلاف الفلاسفة و المدارس الفكرية و الأنساق الإيديولوجية من تكييفها في الواقع و تصورها في المثال المنشود، كما

اختلفت تلك الرابطة في الشرائع المختلفة بحسب رسالة كل أمة و منهج كل كتاب بحسب العصر و طبيعة القوم و محيطهم الحضاري.¹⁹

عندما نقول أزمة نقصد بها كما ورد في كتاب كلود دوبار (أزمة الهويات): «مرحلة صعبة تمر بها مجموعة اجتماعية أو يمر بها فرد»، و بشكل أدق تصدع التوازن بين مكونات متوازنة يمكن التعبير عن أزمات الهويات بوصفها اضطرابات في علاقات مستقرة نسبياً بين عناصر تهيكل النشاط (الإنتاج و الاستهلاك، الاستثمارات و النتائج...) و النشاط المقصود هنا هو المماثلة، أي تصنيف الآخرين و الذات²⁰. هذا المصطلح الذي تزايدت استخداماته في أواسط الباحثين، فالمقصود هنا الأمر لا يتعلق فقط بتدهور الحالة الموارد الاقتصادية، بل كذلك تحولات العلاقات الاجتماعية السابقة و تصدعها. لكن ما هي طبيعة هذا الرابط الاجتماعي مع المنظمة؟

إن الأحداث التاريخية الأخيرة توضح أنه هناك أزمة اقتصادية تبعثها على مر السنين أزمة اجتماعية أدت إلى تصدعات في أنماط الروابط الاجتماعية سيطرت طويلاً في الماضي و لا تزال نسبياً .

إن حصول المرأة على الاستقلالية المالية عبر العمل المأجور (الذي يسيطر عليه التقسيم الجنسي للعمل) و الاستقلالية الجنسية عبر التحكم في الإنجاب، و تحررها حتى و إن كان بطيئاً و نسبياً من إرغامات الدور المنزلي، و ابتكارها حتى الجزئي و الحديث لأشكال جديدة من الحياة الخاصة تمثل جميعاً انعقاد تاريخي، تبعته أزمة الأدوار الأنثوية و إلى تحولات هوياتية لم تمس فقط المرأة، بل حتى الهوية الذكورية، هذا ما يدعو إلى تغيير مفهوم الأسرة من النظام الاجتماعي الرمزي التقليدي إلى النظام الحديث.

يتم تفعيل الأسرة الجزائرية وفق بعض الخصوصيات الرمزية و الاجتماعية التي يتمتع بها المجتمع. المنظمة لم تخلق جاهزة بهذا الشكل، فهي بدورها كانت طفلة، فمراهقة، ثم امرأة، هذه الصيرورة التي تدعو إلى الاستفهام في كل مرحلة من مراحل تنشئتها الاجتماعية. منذ الاستقلال إلى سنوات التسعينات لم نكن نتصور المنظمة إلا أرملة أو مطلق

¹⁹ ابو مصلح عدنان، معجم علم الاجتماع، الطبعة الأولى، دار المشرق الثقافي، الأردن-عمان، سنة 2006، ص36.

يتيمة، و حتى و إن دفعته الحاجة المادية فإنها تعمل كخادمة في القطاع غير الرسمي عند العائلات الغنية، لتساعد بها عائلتها الفقيرة سواء كان زوجها أو والدها أو أخوها الذي يتعذر عليه العمل لسبب المرض أو إعاقة أو غيرها من الظروف المتأزمة، هذا ويحس هذا الرجل أنه عالية على امرأته و يخشى من كلام الناس. أما حالياً فان الواقع يعكس تماماً هذه الحقائق للأسباب التالية:

تشير الإحصائيات أن نسبة المنظفات

	-	-	
24.75 %	35	20	66.50
		1 %	7.75 %

: 49 .

"

28

... ..

."

: 33

"

9000

."

: 46

2 ...

"

..

..."

: 42

..."

..."

: 41

..."

...

...

...

...

..."

: 20

...

...

"

..."

()

:

.()

(...)

)

2

:

thrombose

libido

:

infection vaginale

(

.

.

:

.

اضطرابات وأزمات وإستراتيجيات الهوية

Crises, dysfonctionnement et stratégies identitaires

غموض الهوية أو الهوية في حالة الصراع:

من أنا ، من نحن ، من هم ؟

إن المشكل الأساسي الذي يطرح من خلال هذا الفصل هو عدم التحديد الدقيق للهوية الثقافية لأن الصراع القائم بين واقع النموذج الثقافي المتحول و قيم و العادات التقليدية المتجذرة في المجتمع . تولد صراعا على مستوى الانسجام المهني للمنظمة ، وكيف يمكن لها أن تحدد هويتها المهنية إذا كان تعيش صراعا على مستوى تحديد هويتها الشخصية وبذلك فإنه لن تستطيع أيضا تحديد هويتها النفسية / الاجتماعية التي هي التفاعل بين الصورة الذاتية والشعور بالانتماء الاجتماعي وتصورات الفرد للآخرين .

خلاصة الفصل :

إن المنظمة تعيش أزمة هوية، حيث أن انتماءاتها و مستوياتها السوسيواقتصادي مرتبط بكيفية مجزأة غير متماسكة بسلسلة من المظاهر و ردود أفعال خارجية قد اكتسبتها من بيئة مزدوجة الأسرية و المهنية وهنا يظهر عدم الانسجام بين وضعيات مختلفة أي بين متطلبات الأنا ، نحن وبين متطلبات هم لأن الفرد حتى يستطيع أن يحدد هويته لا بد له من نوع من التكامل في الشعور الداخلي بالهوية الذي هو حسب رأي إيريكسون أساس الهوية الشخصية، وما دام هذا الشعور بالهوية الداخلية للفرد فيه غموض و التباس فسوف يتعرض حتما إلى اضطرابات في الهوية و إلى صراع على مستوى النفسي للفرد ثم إلى صراع بينه وبين الآخر .

من خلال الدراسة يمكننا الشعور بغموض الأدوار. أي أنها لا تستطيع أن تتموقع أو تأخذ مكانا بالنسبة للآخرين (كأنا) واضح المعالم ، وإنما كمجموعة من الأدوار المتناقضة . فقد يلجأ إلى استعمالات أخرى تتدرج في إطار إستراتيجي تملئها درجة قوة وضعف الشعور بالهوية ودرجة التناقض الموجود داخل المحيط الداخلي للفرد ومحيطه الخارجي حسب زفالوني وكذلك حسب قوة الضغط التي يمارسها المحيط الخارجي الذي يمثل الآخر.

خاتمة عامة

كشف البحث في بعض خصوصيات الهوية الاجتماعية و المهنية التي تشترك فيها عشرون منظمة على حقائق تتناقض مع تمثلات الغير نحوها.

تشير الدراسة إلى تصور مجتمع البحث المنظمة إما مطلقة أو أرملة، غير أن الحقيقة تنفي ذلك فالإحصائيات المسجلة بالمركز الإستشفائي الجامعي -الدكتور حساني عبد القادر- بولاية سيدي بلعباس تشير إلى أن نسبة المنظمات الشابات ، خلال السنوات الأخيرة بلغت 66.50% تتراوح أعمارهن من 20 إلى 35 سنة،نسبة المتزوجات 24.75 %، و أقل النسب مثلتها المطلقات بنسبة 7.75%، و الأرامل بنسبة 1%، هذا ما ينفي كذلك حقيقة الحاجة المادية فقط هي التي تدفع للخروج إلى مزاوله مهنة التنظيف.

مهنة التنظيف لم ينص عليها المشرع الجزائري بالرغم من انتشار استخدامها في القطاع الرسمي، فالمنظمة قانونيا هي عامل مهني صنف 03، و لا يوجد أي قرار يتضمن ربط هذه المهنة بالجنس الأنثوي أي أن القانون لا ينفي وجود منظم رجل،لكن التقسيم الجنسي للعمل هو ما يدعو المرأة إلى إعادة إنتاج الأدوار المنزلية التنظيفية في قطاع رسمي و بأدنى أجر ،مستوى،و ترقية و أكثر المهام اليدوية شقاء داخل مؤسستها،فمنذ سنة 2005،تم توقيف الترسيم في هذه المهنة و حل مكانه التعاقد إما بخمس ساعات أو ثمانية ساعات.

أنه هناك رجال يمارسون التنظيف خارج المؤسسات فعمال

البلدية ينظفون المرافق العمومية، الطرقات و الشوارع، دون استبعاد وجود رجال يمارسون مهنة التنظيف داخل المؤسسات لكن ينحصر ذلك في بعض المناطق الصحراوية كمستشفى أدرار و مستشفى غرداية، و هنا ننبه إلى تواجد نقص في المنظفات و حتى وان وجدوا فان أغليبتهم ينحدر أصلهن من التل، هذا من جهة و من جهة أخرى ليس هناك المساحات الخضراء و بالتالي لا توجد أعمال البستنة، فما هو العمل الذي يقوم به العامل المهني غير التنظيف.

تعيش المنظمة وسط ثلوث خطير "الفقر، تدني المستوى الثقافي، الاستغلال العائلي"، تمثل مهنتها قاعدة تدرج الهرم السلطوي و بالتالي فهي تحت خدمة وسط مهني يضم مستخدمين محاطين بثالوث متميز عنها "تحسن المستوى السوسيواقتصادي، ارتفاع المستوى الثقافي و السلطة باختلاف درجاتها"، هذا ما يبرر الواقع المهني داخل المؤسسة المدروسة.

إن الأمية و تدهور المستوى الدراسي و تدني الحالة الاجتماعية للمرأة لا يبرر خروجها لمزاولة هذا النوع من المهن غير القائمة على الاختيار بل هي ضرورة لجأت إليها بعد انسداد جميع السبل.

لم تخلق المنظمة بحد ذاتها، فهي بنت، أخت، زوجة، أم تعيش وسط محيط تسود به القيم الأبوية و العرف و التقليد الاجتماعيين الذين يعززون مكانة المرأة من حيث انتقاء نوعية العمل خارج البيت و مدى توليها المسؤولية المادية للعائلة مقارنة بالرجل، و أن عملها يتوقف على المساعدة في مواجهة مصاعب الحياة. و أن هذه المسؤولية تحول إليها إلا في غياب الرجل.

بعد تحليل دراسة الحالات، و إجراء التحقيقات مع مختلف مستويات الموظفين، تبين لنا أن السبب الرئيسي لخروج هذه المرأة إلى ممارسة هذا النوع من الأعمال يتضمن ما ورد في فحوى الفرضية الثانية، و هو وجود تحول اقتصادي تبعه تغير النموذج الثقافي، التصدعات في التوازن الاقتصادي أدت إلى تحولات أو انكسارات في أنماط الروابط الاجتماعية سمحت بتغير المعايير و النماذج الاجتماعية تولد عنها اضطرابات نسبية في النظام الرمزي السابق، مس هذا البعد مسألة أساسية: مسألة الذاتية و السلوك النفسي و أشكال الفردانية و ما هو منتظر من كل فاعل اجتماعي. هذا السبب يرافقه سبب آخر وهو تحرر المرأة و خروجها إلى سوق العمل، ففي فترة مضت سبقت هذا الحدث، كان الرجل يخشى كلام الناس إذا ما خرجت زوجته تعمل لتساعده، فماذا نقول عنه إذا دفعها إلى العمل مقابل راحته، إذن هذا المفهوم (التحرر) يحتاج إلى تحديد إطاره المصطلحي في موضوع عمل المرأة لأنه ما يعنيه في الدول الغربية لا ينطبق على الدول العربية، فحرية أي فرد وتحرره

هي بالدرجة الأولى حرية الفكر وتحرره من أي مفاهيم تعيق السلوك المنطقي الذي يعود بفائدة على المجتمع.

بعد توسع حركات تحرر المرأة في الوطن العربي إلى يومنا هذا، عرفت شهامة الرجل بالمعنى الذكوري و غيرته على زوجته أو بنته أو أخته تحولا في النسبة و النوعية، نحن بهذا لا ننفي بقاء الأشكال الهوياتية المتمسكة بالقوانين الاجتماعية أو ما يسميه فرانسواز ايريتيه تسمية "المعادل التمييزي بين الجنسين" الذي يفرض نظام رمزي مبني على احترام التقاليد، كما لا ننفي أن خروج المرأة للتنظيف قد يمثل رغبتها إذا ما سعت وراء الراتب و التقاعد الذين استرجعا مكانتها داخل المجتمع، فقبل أن نقول هي لمهنة شريفة علينا أن نتساءل عن الخصوصيات الذكورية لهوية الرجل الموجود وراء هذه المرأة المنظفة!

إذا كان وراء كل رجل عظيم امرأة، فوراء كل منظفة ذكر تجرد من مسؤولياته أو والد عاجز، حالته الصحية أو العقلية لا تسمح له تماما بالعمل أو متوفي :

1- جميع المنظفات العازبات هن:

يتيمات أو آبائهن عاجزون (قطعت يديه ،شلل...)، و من لهن إخوانهن هم يتمتعوا بمستوى صحي و دراسي يسمح لهم بالعمل و بالتالي إقصاء هذا الذكر المعايير الثقافية ليس من طرفه فقط بل من طرف المجتمع عامة و في المقابل تبني معطيات جديدة من صنع (فرد-مجتمع)، يعانين العنوسة حتى فترات اليأس، يتقن الأعمال التنظيفية أكثر من المتزوجات أو المطلقات و الأرامل، خاصة المتعاقدات غير المرسمات اللواتي يتطلعن إلى الترقية.

2- جميع المنظفات المتزوجات:

خرجن إلى مهنة التنظيف بعد الزواج و خاصة بعد الإنجاب، حالتهم متأزمة سواء تعلق ذلك بسلوكهن داخل محيط العمل أو بالعلاقات المهنية أو الأداء المهني، هذا مرتبط بهن سواء كن مرسمات أو متعاقدات (5 سا أو 8سا). وضعهن الأسري متأزم، أزواجهن ليسوا عاطلين و إنما ممتنعون عن العمل و آخرون ينقطعون عن العمل في كل مرة و لأتفه الأسباب، يحرسن على تعليم أولادهن بدرجات جيدة.

60% من الموظفين الذين

يشتغلون معها، يقرون بسلوكهن المنحرف، و استدراجهن للموظفين الذكور، نحن بهذا لا نستبعد هذه الصفة عن نساء المستويات الأخرى، لكن الشكل الذي تأخذه هذه السلوكات مع المنظفات يكون شفاف و لا يرتقي مع محيط مثل المستشفى .
معظمهن ضاحكات ،أكثر تبرجا من زميلاتهن، يسعين دائما إلى توطيد علاقتهن برئيس المصلحة. نحن بهذا لا

4- المنظفات الأرامل:

أكثر اتزاناً و أكبر سناً مقارنة بالأخريات، جميع الحالات لهن ما يزيد عن 03 أطفال، يسعين إلى جلب لقمة العيش و أغلب حديثهن شكوى مادية و في حالات أخرى صحية.

ما سبق يبين أنها امرأة مسؤولة، ففئة المتزوجات علاقتهن متأزمة و لم يطلقن لأجل أولادهن لكن كيف يراها المجتمع !

هناك خصائص تشترك فيها جميع المنظفات باختلاف أعمارهن و حالتهم العائلية أبرزها:

1- تنحدر جميع المنظفات من عائلة تقيم بالمدينة، و حتى بالنسبة إلى المتزوجات فجميع العينة أزواجهن من مناطق حضرية، هذا ما يبرر فرضية تصدع الروابط الاجتماعية و التي تظهر بصفة جلية في المدينة أكثر من الريف، و التل أكثر من الصحراء هذا ما يبرره نقص المنظفات بالصحراء و تواجد المنظف.

2- تجمع هذه الحالة الاجتماعية جملة من الصفات السيكو- اجتماعية :

فقدان الشعور بالأمن، المبالغة في ردود الأفعال، التعويض الزائد، العدوان، الشعور بالنقص، عدم النضج الانفعالي.نعلم أن المكانة الاجتماعية تكشف الفرد عن وضعيته داخل الجماعة أو المجتمع، إذن فهي تكشف له عن قيمته كما

يتصورها الآخرون . لذلك كلما كانت مكانته الاجتماعية محترمة كلما ازداد شعوره بإيجابيته الذاتية وبالتالي كلما تعززت هويته وعلى العكس من ذلك، فالمكانة المنحطة داخل البنية الاجتماعية قد تعرض الشعور بالذات إلى النكوص.

3- إن خصائص مهنة التنظيف تتطلب استعمال المواد المنظفة التي لها أعراض تسبب: تقرحات، طفح، حساسية على مستوى الجلد من أشهرها إكزيما اللمس، غير أن الواقع ينفي ذلك، فنسبة 90% من المنظفات لا يعانين و لا واحد من هذه الأعراض، فجميعهن يعانين من l'arthrose هذا المرض الذي تتسبب فيه الضغوطات النفسية و المشاكل الاجتماعية. هذا ما يفسر لنا أن ركود علاقاتها المهنية مع المستويات الأخرى خاصة مع الممرضون، لا يعود إلى كثرة المهام بقدر ما يعود إلى العناد الاجتماعي الذي تأتي محملة به إلى العمل.

4- من ناحية فعالية العمل، لاحظنا أن المستشفى تنقصها النظافة فأحيانا أشك حتى في تسميتها، إذ مهمتها الفعلية لا تنسب إليها اسم منظفة بل مساحة الأرضيات، خاصة و أن مهمة المنظفة لا تقتضي إلا تنظيف الأرضية (إضافة إلى نقل النفايات من المصلحة، توزيع الوجبات على الموظفين و المرضى) مع العلم أنه وسط تكثر به الميكروبات و الفيروسات و الأمراض المعدية. و بالتالي عملية التنظيف داخل هذه المؤسسة تحتاج إلى التخصص: تنظيف الأرضية، مسح الزجاج، تعقيم الأدوات الطبية، المكاتب و الغبار... هذا التسبب في الحرص على النظافة الدائمة يعود أساسا إلى الصراع القائم بين المنظفات في حد ذاتهن حيث كل واحدة تقارن نفسها بالأخرى من حيث نوع العقد و الأجر و الأقدمية علما أن نسبة المتعاقدات خمس ساعات (أجر 9000 دج) داخل المستشفى تبلغ 72.60% ، نسبة المتعاقدات ثمانية ساعات (16000 دج) 15.60 % أما أدنى نسبة ترجع إلى المرسمات 11.80 % (18000 دج)، هؤلاء باختلاف أصنافهن يعملن بنفس الحجم الساعي. أما إذا قارنت هذه المنظفة نفسها مع المستويات الأخرى زاد تهجمها و رداءة في عملها.

إن المستوى السوسيواقتصادي للمنظفة، جعل من مهنتها امتداد للمحيط العائلي، خاصة و أنه المؤسسة المستخدمة جعلت من المطبخ مكتبها (المنظفة ليس لها غرفة تضع

فيها الأشياء الخاصة بها)، و عليه نجدعلاقتهن قائمة على العناد و ليس المنافسة على العمل مثل زوجات الإخوان القاطنات بنفس البيت. صيفا و ربيعا، عموما عندما يكون الطقس دافئ و بعد انتهاء تأدية المهام التنظيفية يجلسن بالحديقة، هذا ما يسمح بتعزيز علاقاتها مع بعضهن من جهة و من جهة أخرى يزيد ذلك من حدة النزاعات مع المرضيين، لأنه كلما تمسكن مع بعضهن فلن يكون ذلك إلا تضامنهن و مؤامرتهن ضد المرضيين. كما أن هذه الفترة التي تشجع بطريقة ما مجالسهن فإنها لتمثل حلقة من الطاومات المستديرة تتضمن أخبار تمس جميع المستويات الموظفين. أما شتاء و عموما عندما يكون الطقس بارد فنجدهن بالقرب من باب الدخول هذا ما يسمح بتوطيد علاقتها بالحاجب و في نفس الوقت تتفكك علاقتها مع المنظفات الأخريات و ذلك لأن اتحادهن لم يكن قائما إلى على مصلحة و هو شن صراع مع المرضيين و في حالات أخرى مع الإدارة و نادرا مع يكون مع الطبيب، و بالتالي فهذه الصداقة لا تدوم طويلا، قد حل فصل الشتاء و ازدادت المهام لأن المستخدمين و المرضى و الزائرين يأتون من الخارج بأحذية محملة بالوحل هذا ما يزيد من الضغط في عملها، و كلما زادت الأعمال زاد مستوى النزاع بين المنظفات. كما أنهم يرفضن العمل في إطار جماعي بنسبة 100%. و الأمر الذي يشد الانتباه هو أنها لا تعير أي اهتمام للمستويات التي تعلوها و في نظرها هناك مسؤول واحد و هو رئيس المصلحة، لدرجة أنه تحول هذا الأخير إلى الوسيط في نقل الأوامر بينها و بين الأطباء و المرضيون و الإداريون.

بينت لنا الدراسة أن جميع المنظفات مسؤولات ماديا عن عائلتهن، و بشكل ما هي الممول و رب البيت. حصولها على مرتب عزز مشاركتها اجتماعيا و أسريا لا سيما حينما تعلق الأمر بالإنفاق، و المساهمة في إبداء أو اتخاذ القرارات المناسبة للأسرة التي تنتمي إليها سواء كانت عازبة أو متزوجة، أكسبها ذلك سلطة مع أسرتها تقوم بإسقاطها و نقلها داخل عملها.

إن البحث عن هوية المنظمة من خلال الآخر، جعلنا نطلق عليها "الهوية المقنعة"، فمقابلتها تعطي صبغة على هويتها، و صورتها عند الآخر إضافة إلى حكمنا عليها من خلاله و من خلال الملاحظة المباشرة، يغير من تلك الصبغة.

إن المنظمة تعيش أزمة هوية، حيث أن انتماءاتها و مستوياتها السوسيواقتصادي مرتبط بكيفية مجزأة غير متماسكة بسلسلة من المظاهر و ردود أفعال خارجية قد اكتسبتها من بيئة مزدوجة الأسرية و المهنية وهنا يظهر عدم الانسجام بين وضعيات مختلفة أي بين متطلبات (الأنا ، نحن) وبين متطلبات (هم) لأن الفرد حتى يستطيع أن يحدد هويته لا بد له من نوع من التكامل في الشعور الداخلي بالهوية الذي هو حسب رأي ايريكسون أساس الهوية الشخصية، وما دام هذا الشعور بالهوية الداخلية للفرد فيه غموض و التباس فسوف يتعرض حتما إلى اضطرابات في الهوية و إلى صراع على مستوى النفسي للفرد ثم إلى صراع بينه وبين الآخر .

من خلال شبكة العلاقات المهنية يترجم الآخر للمنظمة تعاطفه معها، فبالرغم من إدراكه أن مهمتها داخل المؤسسة هو التنظيف إلا أنه لا يأمرها مباشرة بتنظيف المكتب أو التقاط الإبر أو مسح القيء و الدم على الأرضية، بل في غالب الأحيان يصيغ لها عبارات و كأنه يطلبها من أمه أو أخته أو ابنته و يبدي لها شفقتة لها و يتفادها قدر الإمكان لأنه وقوفه معها يسبب له الشبهات و لو دخل معها في حديث تلك كارثته لأنها ستنتقل ذلك بأشكال مختلفة و ستستغله في كل مرة. أما حديثه عنها على عكس ذلك تماما، داخليا لا يرى فيها و لا جزء من تلك الأم أو البنت أو الأخت، فهي تفتقر إلى النضج الانفعالي، كثيرة الثرثرة و قليلة الأدب في كلامها، غير متخلقة في خلقها، تسعى وراء مصالحها، تأخذ وجبات المرضى ، و تسرق مواد التنظيف من المؤسسة.

إن المشكل الأساسي الذي يطرح نفسه هو عدم التحديد الدقيق للهوية الثقافية لأن الصراع القائم بين واقع النموذج الثقافي المتحول و وقيم و العادات التقليدية المتجذرة في المجتمع. تولد صراعا على مستوى الانسجام المهني للمنظمة ، وكيف يمكن لها أن تحدد هويتها المهنية إذا كان تعيش صراعا على مستوى تحديد هويتها الشخصية وبذلك فإنه لن تستطيع أيضا تحديد هويتها النفسية / الاجتماعية التي هي التفاعل بين الصورة الذاتية والشعور بالانتماء الاجتماعي وتصورات الفرد للآخرين .

كأفاق للبحث، يمكن دراسة هوية الرجل الذي ينتمي إلى أسرة أحد أفرادها منظمة، من أجل فهم أسباب تحول النموذج الثقافي و خصوصيات هويته الذاتية، و واقعه المجتمعي خاصة إذا كان هذا الرجل متزوج و يتمتع بشروط تسمح له بالعمل و التحلي بروح المسؤولية. كما نتطلع إلى اقتراح آخر و هو دراسة المنظمة في الإطار غير الرسمي (خادمة) التي تعيش أزمة سواء على المستوى المادي(أدنى الأجور) فهي مستغلة أو المستوى القانوني فلا يوجد قانون يحميها أو يحدد سنها القانوني مما يسمح باستغلال الأطفال، تقاعدها مرتبط بتدهور صحتها بدون أجر...

بیبلیو غرافیا عامّة

6- بيبليوغرافيا عامة

باللغة العربية:

- 1- أنجرس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر بوزيد صحراوي- كمال بوشرف- سعيد سبعون و مصطفى ماضي، دار القصة، الجزائر، سنة 2004.
- 2- بادوسي جوزيف، القاموس الموسوعي الإداري عربي-عربي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، سنة 2006.
- 3- بن حماد إسماعيل الجوهري، معجم الصحاح قاموس عربي-عربي، الطبعة الثانية، دار المعرفة، بيروت -لبنان، سنة 2007.
- 4- بودون ر. و بوريكو ف.، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر سليم حداد، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، الجزائر، 1986.
- 5- بورديو بيار: الهيمنة الذكورية، ترجمة سلمان قعفراني، المنظمة العربية للترجمة
- 6- التازي نادية: مفاهيم عالمية: الهوية ،من أجل حوار بين الثقافات، تر عبد القادر قنيني، الطبعة الأولى ، المركز الثقافي العربي ،الدار البيضاء المغرب، سنة 2005.
- 7- جباره عطيه جباره، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، سنة 2001.
- 8- حسن الساعاتي سامية، المرأة و المجتمع المعاصر، دار قباء الحديثة، القاهرة، سنة 2007.
- 9- الدسوقي عبده إبراهيم، التغيير الاجتماعي و الوعي الطبقي «تحليل نظري»، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، جمهورية مصر العربية، سنة 2004.
- 10- دوبار كلود: أزمة الهويات، تر رندة بعث ، الطبعة الأولى، المكتبة الشرقية، سنة 2008.
- 11- الزغبي محمد أحمد، التغيير الاجتماعي ، الطبعة الأولى، دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت، 1978.
- 12- السمالوطي نبيل توفيق، دراسة في علم الاجتماع الإسلامي ، دار الشروق ، 1980.

- 13- صبره محمد علي، شريت أشرف محمد عبد الغني، سيكولوجية الصناعة (أسسه و تنظيماته)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، سنة 2004.
- 14- الضامن منذر، أساليب البحث العلمي، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان-الأردن، سنة 2009.
- 15- طريف شوقي فرج و آخرون :علم النفس و مشكلات الصناعة، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، سنة 1996.
- 16- عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، الطبعة الأولى، دار المشرق الثقافي، الأردن- عمان، سنة 2006.
- 17- عناية غازي، إعداد البحث العلمي ليسانس – ماجستير – دكتوراه، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، سنة 2008.
- 18- عوض عباس محمود: دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، الطبعة الرابعة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، سنة 2003.
- 19- عوض عدنان، مناهج البحث، الشركة العربية المتحدة، مصر، سنة 2008.
- 20- العيسوي عبد الرحمان محمد: سيكولوجية النساء، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، سنة 2004 .
- 21- غدنز أنتوني: علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، الطبعة الرابعة، ترجمة و تقديم فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ،سنة 2005.
- 22- محمد الحسن إحسان، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، سنة 2008.
- 23- محمد المغربي كامل، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، سنة 2009.
- 24- مسلم محمد، الهوية في مواجهة الاندماج عند الجيل المغاربي الثاني بفرنسا، الطبعة الأولى، دار قرطبة، الجزائر، سنة 2009.

- 1- BEAUD, M, *l'art de la thèse*, Editions la découverte, paris, 1985.
- 2- BERNARD, H & DIDIER,L, conflits et identité, dans la nouvelle société française, colin.
- 3- BERNARD, P, *enquête sur une disparition*, la notion d'identité nationale comme négation de la nation.la pensée, 1996.
- 4- BOURDIEU, P, *la domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.
- 5- CABIN, Ph & FRANÇOIS, j, *la sociologie histoire et idée*, éditions sciences humaines, 2000.
- 6- CROZIER, M & FREIBERG, E, *l'acteur et le système*, Les contraintes de l'action collective, Éditions du Seuil.
- 7- DEMAZIERE D & DUBAR, C, *parcours professionnels, marchés du travail et formes identitaires, retour sur une théorisation, communication aux VIIIES*, journées de sociologie du travail, Aix-en-Provence ,juin 2001.
- 8- DUBAR ,C, *La crise des identités, L'interprétation d'une mutation*, Paris. PUF, 2000.
- 9- DUBAR ,C, *la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Edition Armand Colin, 2^{eme} Edition, 3^{eme} tirage ,1998.
- 10- DUBAR, C, *Identité collectives et individuelles dans le champ professionnel, traité de sociologie du travail*, Bruxelles, de Boeck, 1994 .
- 11- DURKHEIM, E, *de la division du travail social*, Paris, PUF, rééd.1994 (1^{ère}éd, 1893)

- 12- ERBES-SEGUIN, S : *la sociologie du travail*, Editions la découverte, Paris, 1999.
- 13- ERIKSON E.H, *adolescence et crise*, la quête de l'identité, Flammarion, 1977.
- 14- EUGENE, E, *De la horde à l'Etat : Essai de psychanalyse du lien social*, La psychanalyse des Organisations, Editions Gallimard, 1983.
- 15- FRANÇOISE, H, *masculin/ féminin. la pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob, 1996.
- 16- GEORGE HERBERT, M, *l'esprit, le soi, la société*, paris, PUF, rééd, 2006, (1^{ère} éd., 1933)
- 17- GIDDENS, A, *la constitution société*, Paris, PUF, 1987, (1^{ère} éd., 1977)
- 18- HAMEL, j, *étude de cas et sciences sociales*, édition harmattan, Paris, 1997.
- 19- Henri ,M et Marco ,O, *le sociologue et son terrain : trente recherches exemplaires*, paris : Armand colin, 2000.
- 20- IRENE, T Et SAINT-SIMON : collectif, *les révolutions invisibles*, Paris, Calmann-Lévy, 1998.
- 21- KERGOAT, D, *division du travail entre les sexes*, in jacques Kergoat et al. (éd.) *le monde du travail*, Paris, la découverte, 1998.
- 22- LAING, R.D. *Soi et autres*. Paris .Guallimard , 1971 ,
- 23- LEVI-STRAUSS, C, *l'identité séminaire du collège de France*, Paris, PUF, »quadriges« 1977.
- 24- LEVI-STRAUSS, C, *Les structures élémentaires de la parenté*, Paris- La Haye, Mouton, 1967, (1^{ère} éd., 1949).

- 25- MALINOWSKI, B. *Une théorie scientifique de la culture*, Maspero, 1980.
- 26- MARUANI, M et REYNAUD ,E, *sociologie de l'emploi*, paris, la découverte, coll. "repères" 2^e éd, 1999.
- 27- MARYSE, J, *La sexualité en France*, Paris, la découverte, coll. "repères" 1988.
- 28- ORIOL, M. *Les identités collectives* , en question .In bulletin IDERIC, 1989.
- 29- RODRIGUEZ, H. T. *Le moi et autre dans la conscience de l'adolescent* .delachaux et nestle, 1972 .
- 30- ROUSSEL, L, *la famille incertaine*, Paris, Odile Jacob, 1988.
- 31- SAINSAULIEU, R, *l'identité au travail.les effets culturels de l'organisation*, paris, presses de la fondation nationale des sciences politiques, (1^{ère} éd 1977) ,1985 .

المجلات:

- 1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/العدد 17 / 15 ربيع الثاني عام 1430 الموافق لـ 20 مارس 2011م، ص 10.
- 2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/العدد 70 / 12 ذو الحجة عام 1430 الموافق لـ 29 نوفمبر 2009م، ص 16.
- 3- يوسف محسن، الحوار المتمدن - العدد: 2929 - 2010 / 2 / 27، المحور: حقوق المرأة ومساواتها الكاملة في كافة المجالات.
- 4- محمد خيرى، الصحة النفسية و الصناعة، مجلة الصحة النفسية، مجلد 1، العدد 1، 1978.
- 5- محسن عقون، تغير بناء العائلة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 17 جوان 2002، الجزائر .

6- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/العدد 43 / 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 يوليو 2009م،ص20.

7- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/العدد 70 / 12 ذو الحجة عام 1430 الموافق لـ 29 نوفمبر 2009م،ص 9.

8 .Revue Interrogations | N°3 | Fiches Techniques :HAISSAT, S, *La notion d'identité personnelle en sociologie. Analyse de la construction identitaire à partir du processus d'engagement*, Conception et Design par Dimitri De Vallière,Été 2006.

9- Sciences humaines, n°88, novembre1998.

أطروحات و مذكرات:

1- DUVANT.D.A, *identité et modèle de fonction de l'aide médico-psychologique*, thèse de doctorat, université de Lille, 1980.

2- LAKJAA, I, *l'identité professionnelle des infirmières*, mémoire de magistère, université d'Oran, 2010.

الملاحق

بيان السيرة الذاتية

التاريخ:

الساعة:

مجموعة البيانات الأساسية:

السن:

مكان الميلاد: البلدية/الولاية

مكان التنشئة: (العيش)

العنوان الحالي:

الحالة العائلية: عزباء/متزوجة/مطلقة/أرملة

المهنة الحالية:

نوع العقد: مرسمة/متعاقد (5 ساعات/8 ساعات)

مدة ممارسة المهنة (الأقدمية):

✓ الهوية وفقا للذات " Identité pou soi "

الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية (الأصل الاجتماعي):

المستوى التعليمي:

المؤسسات التعليمية التي زول فيها الدراسة:

الثانوية:

الإكمالية:

الابتدائي:

المعدلات المتحصل عليها خلال السنوات الدراسية؟

أسباب التخلي عن مقاعد الدراسة؟ (الفشل و الامتناع أو التسلط العائلي)

بعد التخلي عن مقاعد الدراسة ما هو المصير؟

إذا كان المكوث بالبيت ما هي الفترة الممتدة التي سبقت الزواج؟

إذا تم إجراء تكوين ما؟ ما هي شهادات المتحصل عليها؟

هل سبق و أن أبرمت أي عقد عمل من قبل؟ إذا كان نعم ما هو نوعه و ما هي مدته؟

بيانات عن عائلة المنظمة التي نشأت فيها

الحالة المهنية		الحالة التعليمية				الحالة العائلية				السن	أفراد العائلة	العدد
		مؤهل عالي	مؤهل متوسط	يقرأ و يكتب	أمي	أرمل	مطلق	متزوج	لم يتزوج			
المهنة	الراتب											
												1
												2
												3
												4
												5
												6

المسكن: ملك مستقل / إيجار مشترك / إيجار مستقل / ملك مشترك

المظهر الخارجي للمسكن؟

عدد الغرف:

الممتلكات:

العقار: مسكن/دكان/أراضي الزراعية

محتويات المسكن من أجهزة حديثة: تليفزيون، ثلاجة، مكيف هوائي...؟

المنقولات: دراجة، سيارة... مع تحديد النوع

هوايات؟

الأوضاع الاجتماعية:

طبيعة العلاقة مع العائلة:

العلاقة مع الوالدين

العلاقة مع الإخوة

العلاقة مع الأخوات

العلاقة مع الجيران

العلاقة مع الأصدقاء

الأوضاع الصحية:

الحالة البدنية: نحيفة، ممتلئة، سمينية، نشطة، ثقيلة الحركة

سوابق صحية؟

مرض معين؟

مرض وراثي؟

إعاقة؟ نوعيتها و نسبتها؟

الأوضاع الشرعية:

هل هناك سوابق عدلية الخاصة بالمنظمة؟ مع تحديد نوعها؟

هل هناك سوابق عدلية الخاصة بعائلة المنظمة؟ مع تحديد نوعها؟

					1
					2
					3
					4
					5
					6

المستوى التعليمي للزوج:

المؤسسات التعليمية التي زولت فيها الدراسة:

الابتدائي: الإكمالية: الثانوية:

المعدلات المتحصل عليها خلال السنوات الدراسية؟

أسباب التخلي عن مقاعد الدراسة؟(الفشل و الامتناع أو الإعالة العائلية)

بعد التخلي عن مقاعد الدراسة ما هو المصير؟

إذا كان البطالة ما هي الفترة الممتدة التي سبقت الزواج؟

إذا تم إجراء تكوين ما؟ ما هي شهادات المتحصل عليها؟

هل سبق و أن أبرمت أي عقد عمل من قبل؟ إذا كان نعم ما هو نوعه و ما هي مدته؟

الميول السياسي للزوج:

مكان السكن الحالي؟

عدد الغرف؟

الممتلكات:

العقار:مسكن/دكان/أراضي الزراعية

محتويات المسكن من أجهزة حديثة:تلفزيون، ثلاجة، مكيف هوائي...؟

المنقولات: دراجة،سيارة ...مع تحديد النوع

ما هي طبيعة العلاقة:

بين الزوجين؟

بين الأب و أبنائه؟ بين الأم و أطفالها؟

بين الزوج و عائلته؟ بين الزوج و عائلة الزوجة؟

بين الزوجة و عائلة الزوج؟

الأوضاع الصحية للزوج:

الحالة البدنية: نحيف،ممتلئ،سمين،نشط،ثقل الحركة

سوابق صحية؟

مرض معين؟

مرض وراثي؟

إعاقة؟ نوعيتها و نسبتها؟

الأوضاع الشرعية للزوج :

هل هناك سوابق عدلية الخاصة بالزوج؟مع تحديد نوعها؟

هل هناك سوابق عدلية الخاصة بعائلة الزوج؟مع تحديد نوعها؟

الأوضاع النفسية:

نوعية السلوكات اليومية؟متعصب/هادئ

اضطرابات نفسية إن كانت هناك؟ نوعها؟أسبابها؟

في حالة الطلاق قبل الخروج إلى العمل:

ما هي أسبابه؟

في حالة الطلاق بعد الخروج إلى العمل:

ما هي أسبابه؟ أسباب ذلك؟

بعد الطلاق أو وفاة الزوج:

ما هو عدد الأطفال؟

ما هي حالتهم الصحية؟

ما هي حالتهم النفسية؟

عند الذهاب إلى العمل أين يترك الأطفال؟

الجواب المهنية:

مصادر الدخل الشهري: أجر العمل، مصادر أخرى؟ حدد

الاختيار المهني:

أسباب الرغبة في هذا النوع من العمل؟ الحاجة/مساعدة الزوج/إعالة الأطفال/ ضمان المستقبل (التقاعد) / تتناسب مع المؤهلات و القدرات/لأنها تتيح الفرص/كثير من أفراد الأسرة يعملون في نفس المهنة/كثير من الأصدقاء يعملون في نفس المهنة

إذا قدر لك الاختيار من جديد فهل تفضلي مهنتك؟

لماذا اخترت القطاع الرسمي؟

هل تمارسين مهام منزلية أخرى في القطاع غير الرسمي؟ إن كان نعم حدد؟مناسبات /بيت معين...

لو كانت ظروفك المادية العائلية أفضل هل كنت لتخرجي للعمل؟

هل تفتخرين بعملك؟

ما حكم من حولك تجاه أعمالك؟متقنة/حسنة/ مرتابة حول أحوالك النفسية

المكانة المهنية:

هل تعتقدين أن مهنتك ضرورية جدا للمجتمع؟

- أعتقد أن بعض المهن الأخرى أفضل من مهنتي
- كثير من الناس يرون أن بعض المهن الأخرى أفضل من مهنتي
- أهمية مهنتي يعرفها كل الناس
- يفخر كل زملائي بانتمائهم إلى هذه المهنة
- تقدير الناس لمهنتي يدفعني للمزيد من العمل
- يوجد بعض الزملاء في مهنتي لا يعتقدون في قيمة عملهم
- الكثير من زملائي في المهنة لا يحاولون ترك العمل لو انخفضت أجورهم
- يوجد حماس كامل بين زملاء المهنة في أداء العمل

هل تصرحين بنوعية عملك في المجالس؟

هل تتلقين استقبال رحب من طرف أقاربك أو عائلة زوجك مقارنة مع الآخرين؟

هل تجدين عملك سهل التنفيذ؟لماذا؟

العلاقة و الروابط المهنية:

هل كثير من زملاء المهنة يحملون شعورا طيبا نحو بعضهم البعض الآخر؟

هل من المشجع لك في العمل تواجد روابط مهنية تنتمين إليها؟

هل تحرصين على الاتصال بزملائك من حين لآخر؟

ما هي طبيعة علاقتك مع عمال المهن الأخرى؟الأطباء/الإدارة/الممرضون

هل تربطك علاقات صداقة معهم؟ و ما هي حدود علاقتك مع هؤلاء الأصدقاء؟

هل تمارسين أنشطة مختلفة مع زملائك خارج مجال العمل؟ من نفس المهن/مع مختلف المستويات.حدد؟

هل يشارك زملاءك في العمل بعضهم لبعض في مناسباتهم؟

ما هي مظاهر هذه المشاركة بين زملاء العمل؟

ما هي المسائل التي تحب أن تتكلم فيها مع أصدقاء العمل؟

مسائل خاصة بمشاكل العمل/مسائل خاصة بمشاكل أسرية غير ذلك حدد

هل تتبادل الزيارات مع أصدقاءك في العمل بالمنزل؟

ما أسباب عدم زيارتك لهم؟

هل تؤدين خدمات تنظيف مع زملائك في العمل داخل منازلهم؟من هم ؟ هل هناك مقابل مادي؟ أم هي خدمات مجانية؟

هل توجد مشاكل تواجه زملاءك في العمل؟

ما هي طبيعة هذه المشاكل:بينكن و الأطباء خلافات بينكن و الممرضون بعضهم ببعض مشاكل إدارية ،مشاكل مع المرضى؟

ما الصفات التي تفضلها في زملائك في العمل؟

ما هي الصفات التي لا تفضلها فيهم؟

هل يكلفك مسؤولك أحيانا بمهام تفوق طاقتك؟

الضوابط المهنية:

هل من المشجع لك في العمل وجود مستوى مثالي من العاملين في المهنة؟

- على الرغم من أن الكثيرين في مهنتي يتحدثون على المثل العليا، فإن القليل منهم تحركهم مثلهم العليا
- يجب أن يعاقب بشدة كل من يعتدي على كرامة المهنة
- أرى أن يقطع الزملاء تعاملهم مع كل من يعتدي على كرامة المهنة
- الفضيلة في العمل هي التمسك بأخلاقيات المهنة
- تمسك الفرد بالتقاليد المهنية دليل على اعترافه بمهنته

هل التنظيم النقابي للمهنة له قوة رادعة؟ أعط أمثلة

هل زميلاتك يتقن عملهن؟

تفضلين العمل وحدك أو في إطار جماعي؟

الواقع المهني:

ما هي حالة مزاجك عند الدخول صباحا إلى العمل؟

ما هي حالة مزاجك عند الخروج من العمل؟

ما هو رأيك اتجاه العمل الليلي (les gardes)؟

هل تفضلين المناوبة الليلية 12 سا أو 16 سا؟ لماذا؟

عند الانتهاء من تأدية مهامك التنظيفية و ساعات عملك لم تنتهي بعد ماذا تفعلين؟

عند حاجتك أو حاجة أحد معارفك لخدمة طبية هل يعتني به زملاءك؟ من هم؟

ما هي رغباتك و ميولاتك داخل أو خارج العمل؟ سكن/سيارة/ترقية/تقاعد/حج أو عمرة...

ما هو برنامج عطلتك السنوية؟

خلاصة: رأي المحقق بما في ذلك إبداء الرأي حول الذات المدروسة من حيث الجوانب

التالية:

- لغة الحوار(درجة- مصطلحات شاعرية-فصحى-استعمال عبارات فرنسية- مصطلحات دينية..)
- طبيعة التجاوب مع الأسئلة
- المظهر الخارجي:اللباس-الحلاقة(متحجبة أو متبرجة و درجة ذلك)-الماكيبير- العطور-الحركات....
- المرونة و التأقلم
- المزاج

دليل المقابلة

- الجنس:
- الوضعية المهنية:
- الأقدمية:

هوية المنظمة حسب الآخر identité pour autrui

ما هي تمثالتك اتجاه المنظمات من حيث:

- مكانتهن و دورهن داخل المؤسسة الإستشفائية
- سلوكهن (مبني على الاحترام/عادي/عدائي):
- مع العاملات من نفس المستوى
- مع العمال من مستويات أخرى
- مع المرضى

- درجة إتقانهن لمهامهن التنظيمية
- مدى احترام السلم المستوياتي للدرجات المهنية

ما مدى تجاوبهن مع أوامرك؟

ما هو الأسلوب الذي تستعمله معهن في حالة عدم الامتثال لأوامرك؟

ما هي الأخلاقيات التي تفضلها فيهن؟

ما هي السلوكات التي ترفضها فيهن؟

ما هي طبيعة علاقتك بهن؟ (رسمية فقط/الشفقة و المساعدة)

قائمة المعلومات الخاصة بالمنظمات

الرقم	الحالة	السن	الحالة المدنية	عدد الأبناء	نوع العقد	الأقدمية سنوات	المستوى التعليمي
01	خيرة	44	أرملة	04	مرسمة	20	السنة الثالثة
02	درقاوية	42	متزوجة	06	مرسمة	11	السن الثانية
03	فاطمة1	44	مطلقة	02	مرسمة	28	أمية
04	زهرة	41	مطلقة	02	مرسمة	06	أمية
05	مليكة	45	أرملة		مرسمة	30	أمية
06	جميلة	49	متزوجة	07	مرسمة	26	السنة الأولى
07	ضاوية	46	عزباء	/	5h	7	السنة السابعة
08	فاطمة2	33	متزوجة	03	5h	6	السنة التاسعة
09	حورية	52	مطلقة	02	5h	12	أمية
10	ماما	41	عزباء	/	مرسمة	15	السنة السادسة
11	مليكة 2	40	مطلقة	02	5h	5	الرابعة متوسط
12	فايزة	25	عزباء	/	خاص	شهرين	السنة السادسة
13	كريمة	30	مطلقة	01	خاص	4 أشهر	السنة الخامسة

السنة السادسة	شهرين	خاص	/	عزباء	20	سناء	14
الثامنة متوسط	4 سنوات	مرسمة	/	عزباء	24	نورية	15
أمية	29 سنة	مرسمة	04	أرملة مرتين	45	فاطمة3	16
بدون مستوى	10 سنوات	8h	02	مطلقة	39	يمينة	17
السنة الثالثة	4 سنوات	8h	03	متزوجة	37	كريمة 2	18
أمية	3 سنوات	5h	5	متزوجة	53	ستي	19
أمية	15 سنة	مرسمة	08	متزوجة	54	عباسية	20

قائمة المستوجبين للإجابة على أسئلة المقابلة

الرقم	الاسم	الصفة	الأقدمية
01	ياسين	مدير مؤسسة Top Clean	4 سنوات
02	واضح	طبيبة أستاذة مساعدة	12 سنة
03	مي	طبيب مختص	6 سنوات
04	إلياس	طبيب مختص	6 سنوات
05	بحوص	طبيبة مختصة	6 سنوات و نصف
06	أمين	طبيب مختص R3	3 سنوات
07	آسيا	طبيبة	4 سنوات
08	فايزة	طبيبة نفسانية	سنتين و نصف
09	جيدل	طبيبة نفسانية	6 سنوات
10	عائشة	طبيبة نفسانية	5 سنوات
11	سليم	حارس طبي surveillant médical	12 سنة
12	عبد القادر	surveillant حارس طبي médical	15 سنة

12 سنة	حارس طبي surveillant médical	أمين	13
18 سنة	ممرضة	صورية	14
22 سنة	ممرض	مختار	15
سنتين	ممرضة	شهره	16
4 سنوات	ممرضة	فاطمة	17
9 سنوات	متصرف إداري	سيد أحمد	18
3 سنوات	متصرف إداري	سامية	19
3 سنوات	سكرتيرة	فايزة	20

2-1	
25-3	-1
26 :	-2
27	
28 :	-1
38-28	1-1-2
42-38	2-1-2
47-43	3-1-2
47 :	-2
55-47	1-2-2
57-55	2-2-2
58-57 (la blouse)	3-2-2
59	
60	identité pour soi : <hr/>	-3
61	
62 :	-1
72-62 ()	1-1-3
74-63 :	2-1-3
80-74	3-1-3
80 :	-2
86-80	1-2-3
88-86	2-2-3
101-89	3-2-3

104-101		4-2-3
105		
106	identité pour autrui	:	-4
107		
108		:	-1
114-108		1-1-4
118-114		2-1-4
118		:	-2
124-118		1-2-4
131-124		2-2-4
132		
141-134		-5
148-143		-6
			-7

تناولنا بالبحث السوسيولوجي، معتمدين أساساً على التوجه الفكري لكلود دوبار CLAUDE DUBAR في دراسته لأشكال الهوية التي توضحت تاريخياً مسألتين: خصوصيات مهنة التنظيف في حد ذاتها ثم انتقلنا إلى المنظمة كهوية اجتماعية و مهنية وذلك من ناحية ثلاث زوايا تضمنت ثلاث فصول هي: 1- توضيح أهم محددات الهوية من جوانب مختلفة و الميكانيزمات التي يتم من خلالها اكتساب هذه الهوية سواء شمل ذلك الأسس الثقافية أو النفسية الاجتماعية أو الإيكولوجية كما حاولنا كذلك وصف و تحليل الإطار المكاني و هنا لم ننسى وصف و تحليل الإطار المجتمعاتي و إطار العمل و حتى التغييرات الاقتصادية والاجتماعية لهذه الفترة الزمنية. 2- محاولة فهم بصورة أفضل الفرادة الجوهرية لكل منظمة (إمكانية قول -من هي- بذاتها) و هو انتماء مسبقاً، موروثاً بالولادة، أخذ عنوان الهوية وفقاً للذات. 3- تمثيلات الهوية وفقاً للغير انقسمت هذه التمثيلات إلى نمطين:- التمثيلات التي يمنحها الآخرون (الهويات حسب الآخر) - التمثيلات التي تنتبها المنظمة نفسها (الهوية للذات). كشف البحث السوسيولوجي في بعض خصوصيات الهوية الاجتماعية و المهنية التي تشترك فيها عشرون منظمة على حقائق تتناقض مع تمثيلات الغير نحوها. تعيش المنظمة وسط ثلوث خطير "الفقر، تدني المستوى الثقافي، الاستغلال العائلي"، تمثل مهنتها قاعدة تدرج الهرم السلطوي و بالتالي فهي تحت خدمة وسط مهني يضم مستخدمين محاطين بثلوث متميز عنها "تحسن المستوى السوسيواقتصادي، ارتفاع المستوى الثقافي و السلطة باختلاف درجاتها"، هذا ما يبرر الواقع المهني داخل المؤسسة المدروسة بعد التحليل و إجراء التحقيقات مع مختلف مستويات الموظفين، تبين لنا أن السبب الرئيسي لخروج هذه المرأة إلى ممارسة هذا النوع من الأعمال يتضمن ما ورد في فحوى الفرضية الثانية، و هو وجود تحول اقتصادي تبعه تغير النموذج الثقافي. التصدعات في التوازن الاقتصادي أدت إلى تحولات أو انكسارات في أنماط الروابط الاجتماعية سمحت بتغيير المعايير و النماذج الاجتماعية تولد عنها اضطرابات نسبية في النظام الرمزي السابق، مس هذا البعد مسألة أساسية: مسألة الذاتية و السلوك النفسي و أشكال الفردانية و ما هو منتظر من كل فاعل اجتماعي.

الكلمات المفتاحية:

الهوية؛ الهوية الاجتماعية؛ الهوية المهنية؛ التنشئة الاجتماعية؛ أزمة الهوية؛ الرابط الاجتماعي؛ التغيير الاجتماعي؛ الفردانية؛ النموذج الثقافي؛ الواقع المهني.

نوقشت يوم 01 جويلية 2013