

التنشئة التنظيمية وتحول الهويات

د. ساسي سفيان

قسم علم الاجتماع، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف

تاريخ الإرسال: 19-04-2017 - تاريخ القبول: 02-03-2018

ملخص

سنتعرض في هذه الدراسة إلى بعض المقاربات النظرية الحديثة لسوسيولوجيا لتنشئة التنظيمية ونماذج الهوية المهنية التي اقترحها عالما الاجتماع رينو سانسوليو (1935-2002) و كلود دوبار (1945-2015) Claude Dubar، كما سنناقش علاقاتها و نضيف إلى دراستها تناول المقاربات النظرية الحديثة التي طورها الباحثون والدارسون الأنجلو- سكسونيون حول سيرورات اندماج العمال الوافدين في تنظيمات العمل، ونقترح في الأخير، عرض الخطوط الرئيسية من مقارنة نسقية ومنهجية لدراسة إمبريقية لعمليات التنشئة التنظيمية للعمال، باعتبارهم أفرادا مشاركين في إعداد المعاني و تحديد الاختيارات المتعلقة بانخراطهم ومشاركتهم إنتاج قيم تنشئتهم المهنية واللامهنية، وبالأخص عندما يتعلق الأمر باتخاذ قرار يدخل تغييرات هامة في نمط عملهم وحياتهم.

الكلمات الدالة: التنشئة التنظيمية، الهوية المهنية، الجماعات المهنية، التنظيمات العمالية.

Abstract

In this study, we present the models of professional identity proposed by sociologists Renaud Sainsaulieu (1935-2002) and Claude Dubar (1945-2015) and explain their relations and their limits. We will complete our analysis of these models by examining some recent theoretical approaches to organization developed by Anglo-Saxon academics on the integration of new workers into organizations. We will conclude our contribution with an outline of a systemic approach for an empirical study of the process of organizational and empirical socialization. The analysis of these questions has enabled us to identify the active role of workers as individuals in the construction of meaning and choices related to their insertion, their participation and their values in terms of professional and non-professional socialization and more. Especially when it comes to making decisions that can bring about changes in the way they work and live.

Keywords: organizational socialization; occupational identity; occupational groups; workers' organizations.

Résumé

Nous présenterons dans cette étude les modèles d'identité professionnelle proposés par les sociologues, Renaud Sainsaulieu (1935-2002) et Claude Dubar (1945-2015) et expliquer leurs relations et leurs limites. Nous compléterons notre analyse de ces modèles par l'examen de quelques approches théoriques récentes de l'organisation développées par des universitaires anglo-saxons sur l'insertion des nouveaux travailleurs dans les organisations. Nous terminerons notre contribution par un survol des grandes lignes d'une approche systémique pour une étude empirique du processus de la socialisation organisationnelle et empirique.

L'analyse de ces questions, nous a permis de relever le rôle actif des travailleurs en tant qu'individus dans la construction du sens et des choix relatifs à leur insertion, leur participation

et leurs valeurs en matière de socialisation professionnelle et non professionnelle et plus particulièrement lorsque il est question de prise de décisions de nature à introduire des changements dans leur mode de travail et de vie.

Mots-clés: socialisation organisationnelle; identité professionnelle; groupes professionnels; organisations de travailleurs.

مقدمة

تسمح لنا دراسة التنشئة التنظيمية، بتحسيس وتوعية التنظيمات التي تكون مسؤولة عن المعضلة الأولية التي يعانها الموظف الجديد والتي يمكن صياغتها في تساؤلين: لماذا البقاء في المؤسسة؟ أو لماذا يتم مغادرتها؟ والعمل على الحد قدر الإمكان من حالات عدم الرضا التي قد تفرز حالات الاستقالة ومغادرتها. يتمثل الهدف من هذه الدراسة في وضع ودعم تصور مختلف بشكل محسوس عن التنشئة التنظيمية، وبالطبع، يتم دفع الأفراد خلال عملية التنشئة، عفويا، نحو تبني معايير، نظم ولغات يوفرها لهم المجتمع، بواسطة بيئاتهم وجماعاتهم المرجعية (الأسرة، المدرسة، عالم الشغل...)، لكن يجب أن نلاحظ أيضا، أن سلوكيات الأفراد تتشكل وتنتج في لحظات مختلفة، بسبب تعددية البيئات والجماعات، فلا يمكن تفسيرها في صيغ وفي عبارات تكيف مستمر ذاتي الانضباط، وكتبعية طيعة تخضع نسبيا لتأثير وإكراه اجتماعيين.

1. مفهوم وعملية التنشئة التنظيمية

تعتبر التنشئة التنظيمية من وجهة نظر الموظف الجديد مرادفة لعمليات تكيف كبير. ومع أنها عملية متشابكة، فإنها تقترب من عمليات الاندماج المهني والهوية المهنية (Lacaze et Fabre, 2005) وبالنظر إلى التحديات التي تمثلها عملية التنشئة الاجتماعية للمنظمة، فإن فهمها من قبل علم التدبير والتسيير تصبح ضرورية. وفي لحظة وزمن التنشئة التنظيمية، يقع الوافدون الجدد في قلب عملية معرفية حرجة من بناء المعنى. وأحيان كرده فعل حيال صدمة الواقع، فعالية ممارسات التنشئة يمكنها أن تتضاعف. في هذا المعنى، ستسمح المقاربة الإستراتيجية للتسيير والتدبير ليس بالاستجابة لحاجات التأطير، المعلومة وتحفيز الموظفين الجدد فحسب، ولكن تشجع أيضا على انحياز قيمهم الفردية إلى المبادئ التنظيمية التي يتم البحث عنها لكي يتم إدماجها (Weick, 1995).

وبعبارة أخرى، من الأساسي أن يستفيد التسيير من الظروف الملائمة للأسابيع والأشهر الأولى من وصول العامل الجديد لكي يتم تبني مقاربة بناءة لعملية التنشئة التنظيمية هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فقد تبين أنه في ظل غياب دعامة تنظيمية فإن الموظف الجديد يمكن أن يتأثر بثقافات فرعية، إن لم نقل مضادة لتوجهات المنظمة وقد يطور آلياته الخاصة للتكيف. عندها، فإن الشروط المتأخرة للتدبير لا يمكنها بالضرورة أن تؤدي إلى إعادة موقعة التصور الذي قام العامل الجديد بتطويره عن وسطه المهني. لأن الفرد الذي يكون قد بلغ منطقة ارتياح، يبحث عن المعلومات التي تليق بخطاطته المرجعية بدلا من التغيير.

1.1 مفهوم التنشئة

بالنسبة للموظف الجديد، يمكن أن تشكل الاتصالات الأولى مع منظمته مصدر قلق، إذ يتساءل عما أحسن اختيار المنظمة؟ وعن قدرته على الاضطلاع بمسؤولياته الجديدة؟ عن استطاعته التأقلم معها بسرعة؟ إن العديد من التساؤلات من هذا القبيل جائزة ومتوقعة. وبإمكان الفرد تقديم إجابة كافية، لأن الإجابة عنها تختلف من فرد إلى آخر. ومن جهة أخرى، من المعلوم أن العامل أثناء

الأشهر الأولى من توظيفه، سيحاول أن يفكر في حالات اللايقين التي يواجهها لكي يقلل من الشعور بعدم الارتياح الذي يترتب عنها. يجب عليه، أن يشتغل في ثنانيا ثقافة تنظيمية جديدة، يجب عليه أن يستوعبها وأن يتقبلها.

كما يجب عليه أن يعمل أيضا ضمن مجموعة أفراد جديدة (رفاق أو رؤساء)، مما يتطلب منه أن يندمج وأن يمتلك القدرة والرغبة في ذلك. لأن الوسط التنظيمي (وسوق الشغل بشكل عام) مملوء بالالتباسات ومناطق العتمة، وأن الواجبات والمسؤوليات التي يجب أن يتكفل بها يمكن أن تخلق له حالات من الإجهاد، خيبات الأمل والإحباط. وتكون المرحلة التحضيرية حيوية جدا بالنسبة للوافد الجديد، لأنها تؤثر في استعداداته وسلوكياته الراهنة في العمل كما في مستقبله. يجب أن تكون فترة التنشئة هذه مهمة أيضا بالنسبة للمنظمة التي توظفه، بسبب تأثيرها في مواردها البشرية. إلا أن ما يلاحظه هو أن المؤسسات تتحمل هذه الوضعيات أكثر من أن تستغلها، إذ أن حالات المغادرة المستعجلة خلال الأشهر الأولى هي حالة شائعة. وحالات المغادرة المبكرة تبعد الاستثمار في التوظيف، و عملية جد مكلفة.

وانطلاقا مما سبق يمكننا أن نعرف التنشئة التنظيمية باعتبارها الفترة التي يتوصل خلالها الموظف الجديد إلى فهم بيئته الجديدة للعمل والتفاعل معها (De Vos et al., 2003) في الوقت الذي تحاول فيه المنظمة تكوينه وتلقينه، لكي يصبح مفيدا، متوافقا وعضوا بكل ما تحمله العبارة من معاني. وهكذا، نلاحظ أن فلسفة التنشئة التنظيمية تختلف بحسب المنظور، تقابل بين التكامل والاندماج لكن الغاية تظل في الأساس هي نفسها: توافق الموظف مع المنظمة المستخدمة - وليس العكس، وهو ما كان يعكس بدلا من ذلك النزعة الفردانية. هنا تبرز جوانب عديدة في سلوك الموظف الجديد، مثل سلوكياته، قيمه، كفاءاته ومهارات، ويجب عليه أن يكتشف هذا الأخير كيف يوظفها من أجل التكفل بشكل لائق بدوره في منظمة بدأت تشتغل قبل مجيئه بثقافة خاصة بها. من جانب آخر، وعلى عكس التكيف في المهنة أو ممارسة حرفة (التنشئة المهنية)، فإن المؤسسات التعليمية لا تسهل مطلقا عملية التنشئة التنظيمية المستقبلية لطلبتها، من جهة لأنها ليست محضرة جيدا في مواجهة التنوع الثقافي والمعياري للتنظيمات، ومن جهة أخرى، لأنها ليست مطالبة عموما ولا تشجع على القيام بذلك، بواسطة المستخدمين (سواء كانوا منتسبين إلى جمعيات أم لا).

2.1 عمليات التنشئة التنظيمية

هناك نموذجان اثنان ممكنان من التنشئة التنظيمية: نموذج مؤسستي ونموذج فردي (Ashforth et Saks, 1996)، ويمكن التمييز بينهما في الحقيقة من حيث مستوى الاهتمام الذي توليه المنظمة لهما. في هذا المعنى، فإن التنشئة الفردية يمكن أن تعتبر كطريقة جزافية (غياب أو اهتمام ضعيف من المنظمة)، حيث لا تكون المنظمة مهيأة حقيقة لإدماج الوافد الجديد في وسطها وحيث يتم سريان هذا الاندماج بدلا من ذلك حالة بحالة. وتتميز التنشئة الفردية المسماة "تكيفية" عموما بتجربة أولى مرتجلة، بتكوين مبدئي غير رسمي وبأنشطة عشوائية متنوعة ومؤطرة نسبيا. سيميل الموظف الجديد إذن إلى تنشئة نفسه أو يسد عيوبها وثغراتها، وهو ما يسئ إلى عملية انخراطه التنظيمي. وبالمقابل، نلاحظ أن تجديده واستقلالته ستكون محفزة. وبالعكس، تكون التنشئة المؤسساتية المسماة "معيارية" مبنية وتشجع على تكيف الموظف الجديد في المنظمة وعلى تقبل دوره واستيعاب الثقافة التنظيمية. وبدلا من ذلك، تكون الطريقة جماعية، تفضل العلاقات الرسمية والصريحة والأنشطة الدورية المعدة مسبقا. يميل

هذا النموذج من التنشئة إلى التقليل من الالتباسات ويشجع على الانخراط التنظيمي، إلا أن التطبيع المطلوب يفرز أثرا منحرفا يتمثل في رغبة التجديد والأداء عند الموظف الجديد.

ويلاحظ أن العمليات غير المخططة جد منتشرة. ومن المعروف أنه لا يكفي أن ينهي الموظف الجديد تنشئته بشكل لائق، إذ لا يهم نموذج التنشئة المستخدم، بل يجب أن تنخرط المنظمة برمتها في المقاربة (Fogarty et Dirsmith, 2001) ونموذجيا يجب أن يقع تقاسم مختلف المسؤوليات بشكل نموذجي إذ يجب أن تنسق إدارة الموارد البشرية العملية، بينما يوفر المشرفون والمدرّبون المعارف والبيانات الضرورية، ويجب أن يمنح الرفاق دعمهم وأن يستثمر الموظفون الجدد في نجاح اندماجهم الخاص. بيد أنه من النادر أن تسود هذه الحالة. إذ أن المكلف بعملية التنشئة عادة ما يكون هو الموظف الذي سيتم استخلافه. ناهيك أن التنظيمات لا تستخدم بما يكفي أو على الأقل بشكل واعي، دعم رفاق العمل. وتكون الاتصالات بين الرفاق ميسورة في الغالب، وهذا يجعل الحد من التبادلات يمكن أن يسيء إلى الانخراط التنظيمي للوافدين الجدد.

3.1 مراحل وعمليات التنشئة التنظيمية الثلاث

بصورة عامة، تمر عملية التنشئة الكاملة للموظف بمراحل ثلاث متميزة: المرحلة الاستباقية (التوقعية)، مرحلة اللقاء، ومرحلة التبادل والتحصيل. وتنوع مدة هذه المراحل على مدى كلي يقارب حولا كاملا، يمكن بعدها للمنظمة أن تتوقع أداء كاملا وتنجي ثمار استثمارها. مع الإشارة أن خبرة الفرد قبل أن يكون في اتصال مع المنظمة، تؤثر بشكل وثيق في علاقة تشغيله المستقبلية. وعموما تكون هذه المرحلة طويلة، لأنها متدرجة على عدد من السنوات. وتكون العوامل التي يجب أخذها في الحسبان عديدة. وجراء ذلك، فهي ليست محدودة في العوامل المدونة في السيرة الذاتية (Glugston et al., 2000). إذ تؤثر الشخصية، القيم والثقافة، والتكوين المدرسي وخبرة العمل في علاقة التوظيف، ولكن دون أن تكون مترتبة عنها. كما أن المعتقدات والأحكام المسبقة تؤثر حيال وسط العمل المستقبلي و في تأويله للظواهر أثناء تنشئته. إذا كان يصعب على المنظمة أن تؤثر في العوامل الجوهرية للفرد، فهي تستطيع مع ذلك، اكتشافها أثناء عملية توظيف وانتقاء المرشحين لشغل منصب، مثلما تقوم بالنسبة لخبرة العمل⁽¹⁾.

وبناء على ذلك يكون الموظف أثناء فترة التنشئة المتوقعة، يعني قبل الدخول في منظمة جديدة قد طور عقدا سيكولوجيا استباقيا، أو ربما مخططا مسبقا، ساذجا وغير مكتمل عن علاقة عمله بالقادة، فتصقله تجارب التنشئة العائلية، المهنية والمجتمعية ويتضمن التزامات متبادلة. وتشتمل المرحلة الاستباقية على كافة التدريبات والتفاعلات التي يمكن أن يكون المرشح قد مر بها أثناء عملية التوظيف، قبل أن تستقطب المنظمة. وأثناء هذه المرحلة الأولى للتنشئة، يشكل المرشح توقعاته المبدئية كانت واقعية أم لا، حيال المنصب المعروض. وعند اختياره، سيتخذ قراره قبول أو رفض بحسب توقعاته. كان الاعتقاد السائد في الماضي، أن عملية التوظيف ليس لها أي تأثير في الأفراد، لكن المؤلفات الحديثة كشفت عكس ذلك. (Scholarios et al., 2003)

(1) - على سبيل المثال، تقبل السلطة أو رفضها، احترام التسلسل الهرمي (hiérarchie) أو رفضه، البحث عن التوقع أو الحرية كما الطابع الفردي أو الجماعي للشخص ليست متضمنة في سيرته المهنية.

إذ نلاحظ في الواقع، أن هناك علاقة بين طموحات المرشح وتوصيف الشغل والمنظمة الذي قدم له أثناء عملية التوظيف. إذ يكون المرشحون بحاجة إلى معلومة كاملة، واضحة وصادقة لكي يؤسسوا قرارهم. لكن يبدو أن ممثلي المنظمة الذين يتمثل هدفهم في خلق رغبة الالتحاق بالمنظمة عند المرشح، لا يوفرن سوى المعلومات مشوهة وقد لا يوفرنها على الأخلاق.

إن تبادل المعلومات مع الأعوان التنظيميين المكلفين بالتوظيف والانتقاء، يمكن أن يولد طموحات بصدد الوعود والالتزامات في العقد السيكلوجي. فإذا تأثرت الصورة الواقعية المقدمة عن المنظمة، فإن إدراك العقد السيكلوجي يتأثر بذلك، وبعبارة أخرى، فإن تقديم نظرة واقعية ومقنعة عن المنصب الذي يجب شغله، هي ممارسة تؤثر مباشرة حسب الكثيرين في إشكاليات المغادرة المتسارعة (Irving et Meyer, 1994). أثناء عمليات التوظيف والانتقاء، تتضاعف فرص المنظمة لكي تولد عند هؤلاء الوافدين الجدد الرغبة في البقاء، إذا تيقن الممثلون بأنهم قدموا صورة واضحة وواقعية عن محتوى وسياق التشغيل، كما عن فرص السيرة المهنية. تنطلق ومرحلة اللقاء منذ الدخول في المنظمة. تكون هذه المرحلة جد حساسة، في معنى أن الوافد الجديد يكتشف المنظمة ويبدأ في مقارنة طموحاته المبدئية مع الواقع. يجري الحديث هنا، عن عملية تأقلم، لأن المقابلة تتطلب على العموم المرونة من قبل الموظف الجديد.

خلال هذه المرحلة التي تمتد على مدى الأشهر الأولى من علاقة التشغيل، يطور الوافد الجديد مخططا أكثر ديمومة عن علاقة العمل بغية الاندماج فيها، فقد تمت تهيئته للمهمات التي سيضطلع بها وجماعة العمل التي سينضم إليها. ومن جانبه، سيحاول أن يفهم دوره ويتدرج فيه، بشكل عادي مع مرور الوقت. مع مرحلة التغير والاكتمال، يصبح الموظف الجديد هو المؤهل.

ونلاحظ في معظم نماذج التنشئة التنظيمية، أن حالة التأهيل هذه تكتسب، عندما تمنح المؤسسة مسؤولية واستقلالية أكبر للموظف في إنجاز عمله أو تمنح له ثقة أكبر خاصة بالحصول على المعلومة التفضيلية. ويتحكم العامل المؤهل، منذ ذلك فصاعدا، في المهارات التي تتطلبها وظيفته، فهو يضطلع بشكل أفضل بدوره في المنظمة التي يكون قد توافق فيها. وهكذا، يكون عقده السيكلوجي قد تطور، خاصة بعد حصوله على المعلومات البيئية وبلوغ علاقات العمل مستوى مستقر نسبيا، ويكون قدرا من التماسك بين معتقداته الفردية والخبرات التنظيمية (Dulac, 2005). وعلى الرغم من أن العقد السيكلوجي يستمر في التطور مع مرور الوقت، فهو يصبح في نهاية هذه المرحلة جد مقاوما للتغيير.

2. التنشئة والهوية المهنية

نريد أن نؤكد الفكرة التي تقول بصدد نشاطات التنشئة التنظيمية (المهنية) أن أنشطة هذه التنشئة، ليست مستقلة تماما عن الأنشطة التي يقوم الأفراد بتنفيذها في أزمنة ومواقع أخرى، من تنشئتهم الاجتماعية. سنحاول أن نبين أن تفاعلاتهم (أنماط تمفصلهم أو تبادلهم) والمعاني التي يعطيها الأفراد لها، تسمح لنا بالتعرف على عملية إعادة بناء الهويات في مسارات تنشئة الأشخاص. سنتناول هذا أيضا، تبيان ما يدخل ضمن اختصاص سيكلوجيا التنظيمات في ظل بعض الشروط بشأن وضع تصور عن شخص العامل من أجل تنشئته. وذلك، لأن الفرد لا يبحث -على امتداد وجوده- عن التكيف مع بيئته، لكنه يبحث أيضا عن بناء ذاته فيها وعن تحويلها، ليس من خلال اتخاذها لاختيارات وقرارات ودخوله في تفاعلات تطبع قدراته الإبداعية.

سنعرض في البداية، دون نية الاستفاضة إلى نماذج الهوية التي يقترحها عالم الاجتماع رونيه سانسوليو وكلود دوبار (René Sainsaulieu et Claude Dubar). كما سنناقش علاقاتها وحدودها. وستصفح بعد ذلك، بعض المقاربات النظرية الحديثة للتنشئة التنظيمية التي طورها الكتاب الأنجلو- سكسونيون الذين يهتمون بدراسة سيورورات اندماج العمال الوافدين الجدد في تنظيمات العمل. ونقترح في الأخير، عرض الخطوط الرئيسية من مقارنة نسقية ومنهجية لدراسة إمبريقية لعمليات التنشئة التنظيمية، عبر مراحل الانتقال التي تشكل لحظات قوية من تكوين وبناء شخصية وهوية الأفراد. ومن منظور متوافق، نريد بهذا أن نعكس الدور النشط للأفراد -باعتبارهم أشخاصا- في إعداد المعاني والاختيارات التي تدور حول انخراطهم ومشاركتهم وحول القيم التي يؤمنون بها في تنشئتهم المهنية واللامهنية، وبالأخص عندما يكون هؤلاء الأفراد في موقف اتخاذ قرار وبقدر معين مهديدين، يخص تغييرات هامة في نمط عملهم وحياتهم.

يجعل التقليد الدوركايمي من التنشئة الشرط الأساسي لترقية وتنمية الكائن الاجتماعي وديمومة المؤسسات. وبشكل أدق، فهو يجعل من التربية أداة "تكوين وضعية داخلية وعميقة توجه الفرد في اتجاه محدد طوال حياته" (Durkheim, 1969). رغم أن أسلوبه يختلف أكثر، يؤكد بيار بورديو من جانبه وبشكل واضح، على تأثير المؤسسات الاجتماعية المهيمنة في تنشئة الأفراد التي تتحدد في عمليات التلقين والتكيف (شعائر الانتقال، شعائر المؤسسات). في من هذا المنظور، نكون مدعويين إلى إعتبار بأن الأفراد قد اكتسبوا أثناء تجاربهم السابقة، مجموعة من التطبعات على مدى حياتهما التي تضمن لهم: "هذا النوع من الخضوع المباشر للنظام الذي يجعل من الضرورة فضيلة" (Bourdieu, 1980). كيف يمكن إذن، أن نترجم في الوقت ذاته، دور التجارب المهنية والاجتماعية-الوجدانية والاستقلالية النسبية في توجيه الاختيارات الحياتية المتعاقبة. وحول هذه النقطة أثار الباحثان رونوسان سان سوليو Sainsaulieu (1977, 1987, 1995) وكلود دوبار Dubar (1991, 1998, 2000) خلال العشرين سنة الماضية نقاشات حول سوسيولوجية التنظيمات والمهن وتمكنا من تحديد موقع إشكالية اكتساب الهوية المهنية في سياق رهانات التنشئة التنظيمية.

1.2 مقارنة سانسوليو للهوية المهنية

على اعتبار أن التنظيمات المهنية هي بمثابة مواقع إنتاج للثقافة، في مستوى النسق الاجتماعي ذاته، يكشف سانسوليو (Sainsaulieu, 1987)، أن المؤسسة على سبيل المثال، ليست وحسب فضاء إنتاج المنافع والخدمات التي تؤسس التبادلات الاقتصادية، بل أنها أيضا، فضاء تتطور فيه آليات المؤسسات والتغير الفردي والاجتماعي عبر عمليات امتلاك وبناء وتفكيك القيم والمعايير التي تحكمها. وعلى خلاف التقليد الدوركايمي، فهو يبين كيف أن التنشئة تنعكس بكيفية متميزة جدا بالنسبة للفاعلين في المنظمة نفسها وكيف أنها تشكل على الدوام، موضوع استراتيجيات يستهدفون الفاعلون من خلالها تطوير قيم وقواعد الفعل والتمركز بشكل أفضل إزاءها، حسب أهداف وموارد الفعل المتنوعة. وفي مواجهة وهم الكونية العبثية الذي تعكسه النماذج العقلانية الكلاسيكية الأولى، تقودنا مقارنة سانسوليو إلى أن نأخذ في الحسبان، وزن الثقافات الوطنية والمحلية في تنفيذ مبادئ تنظيم العمل. وهي تشير إلى أهمية الترابط بين المؤسسات والوزارات، مؤسسات التكوين المهني الأولية والمستديمة، النقابات، الآليات

القانونية من أجل ضبط شروط العمل، التشغيل والحماية الاجتماعية... وهي تؤكد على وظيفة الجماعات المهنية الحرفية التي أعدت مطولا خلال تواريخ العمل، كأساس للعلاقات الاجتماعية ودعمها للهويات المهنية الفردية.

تأثر الثقافات الوضعية والمحلية في آليات التدريب والتعلم التي عن طريقها يحوّل كل وافد جديد، معارفه إلى ممارسات مهنية تتكيف محليا ويتم الاعتراف بها. وتشير إلى ديناميكا المواجهات الدائمة التي تحدث بين كافة المجموعات المهنية، لكي تتوج بتعريف وتحديد القيم الجديدة ويتوافق القيم التي تسهم تدريجيا في إنتاج طرائق تفاعل وهويات جديدة. كما أنها تواجه تواجه عواقب هذه الديناميكية التنظيمية-الداخلية على المجتمع برمته، في صيغة ظاهرة التغيير الاجتماعي. يؤدي بنا سياق تناول تغيير العمل إلى إثراء هذا التحليل. فقد تم توسيع ليس وحسب نموذجية السياقات التنظيمية، لكن أيضا نماذج هوياتية تعتبر أكثر تنوعا، مؤقتة واحتمالية. وحسب فرانكفورت وجماعته (Francfort et al., 1995) يجب الكشف عن التغيير الكبير. إذ أن المشروع الفردي وتناسق إنجازاته والمعنى المشترك للفعل هناك حيث تمثل السلطة رهان وقاعدة الهوية قد أصبحت كلها رهانات مركزية في أشكال عقود بين المنظمة والفاعلين الفرادى وموجهة ديناميكياتهم الهوياتية. ومن خلال فحص تساؤلهم حول الأشكال الجديدة للاندماج في المؤسسة، فقد تعرّف هذا الباحث على "أنماط جديدة من شرعية الفعل": "وبين أن "المشروع الفردي" يحدد نمطا من المشروعية. ويفترض أن يفرز كلا في المشروع الشخصي للأفراد ومشروع المنظمة، إبرام عقد أو معاهدة، تضمن تحقيق أهداف الأطراف المعنية. هناك إستراتيجيتان اثنتان تنتظمان حول هذه المبادئ. وهما تختلفان بحسب أنماط هوياتية ومراكز إستراتيجية، يفضلها الفاعلون: وهي إستراتيجية توازن تتميز بالتوفيق بين الاستثمار والانخراط في العمل وفي ميادين الحياة الأخرى، وإستراتيجية مسارات، توضحها بشكل دقيق، حالة العامل في شركة الطيران التي درسها الباحث، وهي إستراتيجية: "تستهدف تحقيق اندماج اجتماعي، بواسطة الترقية أو تراكم التجارب المتنوعة. وهي ليست سجيئة أية مؤسسة يعينها".

إن "الإنجاز أو التحدي المهني" هو نمط الشرعية الخاص بـ"الأفراد المحترفين" الذين كانوا يبحثون تقليديا عن فرض الاعتراف بعملهم وبعمليات مهنتهم. ويمثلهم اليوم، الفاعلون "الجدد" خبراء ينسجون علاقات وشبكات أو عمال "موسميون" تربطهم علاقة فردية متباعدة عن الشركة. إن "غائية المؤسسة"، تتمثل في نمط من المشروعية الذي يثمن "الفائدة أو المنفعة الإنتاجية" الاقتصادية أو الاجتماعية للعمل". إن العامل الذي ينمي هذا المنطق، يخلق حالة تضافر بين موارد النسق الذي يكون في اتصال معه. وهو يستخرج ثمينا من جودة منتجات الشركة، ويكون على اتصال مباشر مع الزبائن وحريص على استمرار إرضائهم. يحدد هذا "التكامل المجتمعي"، نموذجين من الإستراتيجيات. يتم تبني نموذج "المجتمع الدفاعي"، من قبل "الفاعلين المهددين" بتقادم خبراتهم والذين يرتبطون بنموذج هوياتي مجتمعي، هو في طريقه إلى الزوال أو من قبل مهنيين يشعرون بمرارة، بخسارة سلطتهم وخبرتهم التي تعود بالأساس إلى مجيء تكنولوجيات جديدة. إنه منطق الإقصاء الذي يتعلق بالعمال الأجراء الأقل كفاءة والذين يفتقرون إلى قابلية التكيف مع المهمات الجديدة. وتختصر الهوية المهنية، بالنسبة لهؤلاء في بعدها الأدوات حصرها.

هكذا، يؤدي المنظور الثقافي الذي يعتمده سانسوليو إلى تحليل علاقات العمل وسلوكيات التعاون بين الفاعلين الفرادى والجماعيين، بوصفها إستراتيجيات التوصل إلى تحقيق سلطة دنيا وهوامش حرية كافية، من أجل التأثير والعمل. يحكم هذا الانتصار حسب الكاتب، عملية التوصل إلى إنجاز شعور بالهوية المهنية. إنها أحد المحركات الأساسية للديناميكا التنظيمية. إن

القدرة على التأثير في مجرى الأشياء وتأمين مركز هويتي، ليست مع ذلك متعادلة بين الفاعلين الاجتماعيين. إنها غير ثابتة في الزمن، بحكم أن تفاعلات كامل المنظمة مع بيئاتها الملائمة للمنتجات الجديدة (صلاحية سريعة)، معايير اقتصادية للإنتاجية، هي رهانات سياسية-اجتماعية محلية وتنافس متزايد... لكن أيضا، بفعل تطوراتها الداخلية الخاصة (خصائص ديموجرافية، تطابق المعرفة المهنية والكفاءات المكتسبة مع أنماط التنظيم الجديدة والطموحات الجديدة للأدوار...). تجعل من كل فرد في المنظمة، فاعلا كبيرا في عملية التغيير، متسلحا بهوية مؤقتة يخاطر بها مع الغير في سياق بناء مستمر.

يسمح هذا المنظور في جزء كبير منه، بوصف نماذج السلوكيات التي سيعتمدها الزوج والزوجة، بكيفية دائمة نسبيا، أثناء اندماجهما في بيئتهما المهنية الجديدة. من هنا، يمكننا استخلاص الاستراتيجيات الهوياتية المهنية المتميزة. لكن هذه الأخيرة، تبدو لنا غير كافية بالنظر إلى بيئات وأنماط الحياة، خارج المهنة التي تسهم هي أيضا في إعطائها معنى. إن سلوكيات الزوجين، لا يمكن فهمها بشكل كامل على ضوء انتمائهما أو انخراطهما في "منطق المسارات" الذي يتماشى مع خصائصهما الاجتماعية-الثقافية، كما مع الأشكال والإكراهات الموضوعية التي تفرضها البيئة المهنية. إن تطور استراتيجياتهما الهوياتية وتبني أنماط جديدة للانخراط في العمل، يمكن أن يجد منبعه في نتيجة المداولات المطبقة في ميادين أخرى من أنشطة التنشئة التنظيمية.

2.2 مقارنة دوبار لأزمة الهويات

من خلال تركيزه على تحديد مفهوم الهوية، كان دوبار واضحا، بحيث أنه يؤكد على: "استدخال البعد الذاتي، المعاش والنفسي في قلب التحليل السوسيولوجي ذاته" (Dubar, 1991). وتكون المقاربة التفاعلية للتنشئة المهنية التي يراهن عليها، أكثر احتمالية مع التحليل السيكو-اجتماعي، بشأن الرهانات الهوياتية والعمليات المصاحبة لها بالفعل، يقوم بناء الهوية، بالنسبة لهذا الكاتب، على مبادلة أو "عقد مزدوج". في هذه المعاملة المزدوجة التي يضمن توازنها الشعور بالهوية الاجتماعية، فإن هذه الأخيرة لا تعطى دفعة واحدة. تشكل النزاعات التي قد تنشأ من الفوارق بين الهوية من أجل الغير والهوية للذات، وهي موضوع استراتيجيات هوياتية، يتحول بموجبها الأفراد وهم يحاولون تقليص الفوارق المعاشة ويسهمون في تحويل بيئاتهم. وتدور القضية هنا حول حرية الفرد في اختيارات التعرف والتماهي. كما يتعلق الأمر بحتمية حضور الغير في بناء الهوية. وفي هذا السياق المعاصر من تحول العمل، يشير دوبار إلى الرهان الحيوي للديناميكيات الهوياتية، على سبيل المثال، حيث تزول قطاعات الأنشطة اليدوية الكبيرة تحديدا، مما يعيب التقاليد القديمة للانتساب والانتماء والتضامن المهني، هنا حيث تحفز التكنولوجيات الجديدة للمعلومة بروز مهن ثالثة (خدمياتية) تستقطب الأفراد ذوي الشهادات العليا الذين قليلا ما يخضعون للاستراتيجيات الطائفية.

في هذا السياق، يصبح الأفراد مدعويين إلى تسيير ارتياب المنظمة شخصيا، ويكونون مسؤولين عن اكتساب وتطوير الكفايات من جهة والفعالية أو الكفاءة المضادة المحتملة في تنفيذها، من جهة أخرى. وهنا يبرز براديجمان رئيسيان للتوحد بالهوية المهنية، كقطبين متعارضين (متصارعين) وبديلين عن التغيرات الاجتماعية التي تجري، إنهما: "الهوية الفنية" و"هوية الشبكة". يحيل البراديجم الأول الذي أصبح أكثر هشاشة بشكل كبير إلى ثقافات الحرف التي تتطلب في الأساس سلوكيات اندماج، دعما تبادليا وإعادة إنتاج ودية للقيم، المعايير وسلوكيات الفئة المهنية المرجعية. وهو يتضمن العديد من سلوكيات الانسحاب الحالية التي

نشاهدها عند "المهنيين" القدامى، المكرهين على إعادة تعريف "فائدتهم" و"قيمتهم" الاجتماعية، بواسطة معايير أخرى. وهو يفتح الباب أمام استراتيجيات تكون مكلفة وبناءة في الغالب، من أجل إعادة تحديد الذات المهنية (تكوين، توجيه...).

بينما يعكس البراديجم الثاني الذي يرتبط بشكل وثيق بالأشكال الجديدة من تنظيم وعلاقات العمل مختلف رهانات قابلة التوظيف، وكذلك المرونة، والحراك والكفاءة (Zarifian, 1999). يندرج هذا السجل الثاني من الاستراتيجيات الهوياتية، في الفكرة التي تقول أن كل فرد في العمل يتموقع في "علاقة خدمة" مع الفاعلين الفرادى أو الجماعيين الآخرين الذين يشكلون أنساقا أو شبكات حقيقة للتفاعل. تضع هذه العلاقة المبنية على الثقة الشخص الذي يصبح شعوره بالاعتراف وبالهوية المهنية على الدوام، في مواجهة محل رهان، نظرا لأنه يرتبط بمقاييس تقديم متغيرة تنبع من مصادر مختلفة. إن هذه المخاطرة، مقارنة بحالة اللايقين المتزايد التي تطبع مقاييس تعريف وتقييم النشاط، تشكل نمطا جديدا متوقعا من الانخراط في العمل. وفي الوقت ذاته، فهي تطرح هنا مشكلة معناها الاجتماعي-الاقتصادي والسياسي ومعنى الشروط السيكولوجية والاجتماعية لإنجازه. تؤكد نماذج التحليل هذه بوضوح، على الرهان الثقافي لسلوكيات التنشئة التنظيمية وتعيد بناء التماثل الضروري بين المنطقيات الاقتصادية والسوسيو-تقنية من جهة، والمنطقيات الرمزية، العلائقية والعاطفية-الوجدانية للفاعل الذي يواجه التحولات الراهنة للعمل، من جهة ثانية. إنها تقطع العلاقة مع المفهوم العقلاني الكلاسيكي الذي يقود العمليات السيكو-اجتماعية المعرفية والأمرية إلى المنطقيات الاقتصادية والتقنية. وتجري بشأن كل منهما، تجارب تتشكل وتتحوّل خلالها هوية الفاعل.

تتقاطع هذه المقاربات السوسولوجية مع العديد من نماذج التحليل الحديثة التي تضع في قلب الديناميكا التنظيمية، انخراط الفرد هو نفسه الذي ينبني على مساهمة يتم التفاوض بشأنها وتحكم معنى الفعل (Morin, 1996). إنها تساعدنا على إمساك مثلا، كيف أصبحت "شروط الانسحاب" مشتركة أكثر فأكثر في بعض التنظيمات، إذا ظلت هذه الشروط مرتبطة بمراكز الأفراد في المنظمة التي توفر إمكانية توصل ضعيف للسلطة. ويتم تبنيها أيضا من قبل المهنيين "المتنقلين" الذين يستطيعون أن يساوموا حيال ندرة معرفتهم المهنية مع المنظمة. لكن لا تعلمنا هذه المقاربة بما يكفي، حول المعاني الذاتية والأسباب السيكولوجية لاختيارات الفاعلين في بداية وفي نهاية منظمة العمل. في سياق الانطلاقة الاقتصادية وندرة الكفاءات، يمتلك العامل في هذه المقاربة معطيات هامة إزاء المنظمات التي يمكنها أن توظف كفاءاته أو تسمح له بتطوير كفاءات جديدة، على أساس الكفاءات التي اكتسبها سابقا. يشكل ذلك أسلوبا نموذجيا عند الفاعلين في العمل الذين يقدرون فيه على ترقية استراتيجيات هوياتية، ورغم ذلك، فإن قراراته لا يمكن أن تفهم انطلاقا من تهمين تلك المعطيات الحاسمة فقط التي تعزز المنطق والفضاء السوسيو-تقني والمهني للمؤسسة. إن درجة انخراط العامل في المنظمة المستقبلية، سيرتبط بالتوافقات المنجزة مع أقربائه، أثناء قراره الحراك الجغرافي والتنظيمي الذي يمر عبر أخذ في الحسبان، مجموعة من الجوانب غير المهنية من وضعيته المستقبلية.

فكرة أخرى مفادها أن: "أسمي" معنى للعمل" وتركيبية الهويات المهنية تتعلق بوضعية العمل في الوقت ذاته، بالنشاط وعلاقات العمل، وانخراط الذات في نشاط والاعتراف بالذات من قبل الأعوان (خاصة مع أولئك الذين يقيمون النتيجة). "إلا أننا نتساءل ألا نقتصر عندما نحدد الشعور بالهوية المهنية، كمحصلة أساسية للتفاعلات القائمة في فضاء العمل والتشغيل على قدرات تحليل الارتباط المتزايد، اللفظي والمطالب به والمتفاوض حوله بين أنشطة العمل والأنشطة التي تتم خارج العمل؛ أي بين ميادين التنشئة

التي لا يعتبر الفصل ولا الربط بينها معطى مسبقا بين الأنشطة التي تشكل محاسباتها ونزاعاتها، مجموعة من الرهانات في بناء هويات الأفراد؟

3. التنشئة التنظيمية في عالم الشغل

تتطلب وضعية الحراك المهني التي قمنا بتحليلها على سبل المثال، اعتبار التحولات التي تحدث الدخول في تنظيم العمل الجديد، كمثال انتقال أو عبور سيكو-اجتماعي. إذ يستدعي اكتشاف سياق التنظيم الجديد من الأفراد، تدريبات ومقاربات تكيف مع شروط وطموحات تنظيمية واضحة نسبيا. لكن، الاندماج في جماعة عمل جديدة، يتطلب بالنسبة للأفراد، أن يمتلكوا دورهم المهني، أن يحصلوا على الاعتراف بهم من قبل الغير، إعداد نقاط إشارية هوياتية جديدة وضبط التوترات المرتبطة بحالات الارتباب التي تنشأ جراء هذه التجربة الجديدة. هكذا، يستهدف الأفراد في الوقت ذاته عبر إعادة هيكلة أنشطتهم ومشاريعهم، تحقيق التكيف مع بيئتهم المهنية الجديدة وترقية التغيرات "المحلية" والتنظيمية. بسبب العناية الخاصة التي تولمها لهذه المرحلة الحاسمة من المنعطف المهني للأفراد. ومن خلال الإطلاع على البحوث الحالية حول التنشئة التنظيمية الخاصة بالوافدين الجدد يمكن توضيح العديد من المسائل.

تقع هذه البحوث في تيار أنجلو-سكسوني من علم النفس الاجتماعي، يجمع بين مختلف المقاربات النظرية التي اخترنا من بينها تقديم تلك التي طورها على التوالي، كل من لويس (Louis, 1980)، موريسون (Morrison, 1993) ونكولسون (Nicholson, 1984). وفي مستهل هذا التقديم الذي يستهدف تدقيق كيف تناولت تلك المقاربات، طرائق اندماج الأفراد في سياق جديد للعمل، يليق بنا أن نذكر بما تشترك فيه تلك الأبحاث. نلاحظ أنها تقطع من جهة مع النماذج المتمركزة حول وصف المراحل أو الخطوات (Wanous, 1980) التي تعلم مسيرة الاندماج خطوات "التنشئة الاستباقية" أو "قبل-الوصول"، "مواجهة" الواقع التنظيمي أو "مرحلة اللقاء"، ثم "الاندماج المهني". وتربط عملية "توافق" الشخص مع منصبه الجديد، بمراحل التكيف التي سبقت الإشارة إليها. ومن جهة ثانية النماذج المتمركزة حول "تكتيكات التنشئة" (Jones, 1986)، أي الإجراءات والآليات الرسمية شيئا ما التي تعتمد عليها التنظيمات لتيسير اندماج الأعضاء الجدد.

تركز مقاربات لويس وموريسون ونكولسون بشأن الفرد السلبي أو الفرد الذي يتأثر ببساطة ويعتبر هدفا لتأثير تنشئة المؤسسات والتنظيمات على مشاركة الفاعل النشطة في تنشئته واندماجه المهني. لكن، دون التقليل من خصوصيات تلك المقاربات التي تتعلق ليس وحسب، بوصف استراتيجيات اندماج الأفراد، لكن أيضا بالعمليات التي يستند إليها هؤلاء الكتّاب من أجل ترجمة هذا التنوع الفردي البيئي في تلك الاستراتيجيات الملاحظة. وسيسمح عرض مقاربتهم، باستخلاص، مدى إسهام كل من تلك المقاربات الحدود الرئيسية التي تلاقها في تحليل تغيرات سلوكيات الأفراد، أثناء فترة الانتقال أو العبور.

1.3 مقارنة لويس لعمليات بناء المعنى

يستهدف نموذج لويس الإمساك بعمليات بناء المعاني التي يعطيها الأفراد لتجربة اندماجهم المهني، بتوظيف مكتسبات الأبحاث التي تدور حول دوران العمل والتنشئة التنظيمية (Schein, 1978) وتمحور حول تقييم الفوارق التي يؤمن بها الأفراد بين الطموحات والتوقعات والواقع المهني، لكي يتم تفحص تأثيراتها في نجاح اندماجهم في تنظيم العمل. لكن لويس تعارض فائدة الاستراتيجيات

التنظيمية التي تتمثل أهدافها في مضاعفة واقعية الطموحات المهنية. إنها تعتبر أن عنصر المفاجأة متضمن في موقف العبور أو الانتقال ذاته. لا يتعلق الأمر إذن، بتوقع أو تحاشي حالات عدم الرضا التي ترتبط بالطموحات الواعية، المعدة مسبقا والتي تتشكل دفعة واحدة، قبل الدخول إلى المنظمة. بل يتعلق الأمر بدلا من ذلك، بتفحص السيرورات التي عن طريقها يبحث الفرد عن إعطاء معنى للمفاجأة. وذلك، لكي يتصدى لحالة اللايقين التي تشكل مصدر خلل واضطراب سيكولوجي.

بإعطاء معنى للمفاجأة التي يعيشونها، يكون الأفراد أكثر قابلية للتفاعل في المنظمة (Ashforth & Saks, 1996) ويضاعفون من شعورهم بالمراقبة والضبط (Bell & Staw, 1989). تشير لويس إلى الأهمية التي تكتسبها في هذه العملية- "تكوين المعنى" («sense making»)، وليس فقط بالنسبة للتجارب الماضية للفرد، لكن أيضا المعلومات والتأويلات الخاصة بعلاقاته بالآخرين، خاصة عند الرفاق القدماء الذين اندمجوا في المنظمة. وحسب هذه الكاتبة، فإن هؤلاء الآخرين يعرفون تاريخ وثقافة المنظمة، ويتوفرون على خطاطات تأويل ملائمة، على عكس العمال الوافدين الجدد الذين يمكنهم، اعتمادا على أساس خطاطات معدة في تجاربهم السابقة أو الخارجية عن المنظمة، أن يقوموا بتأويلات غير ملائمة أو مزيفة.

وإذا تتبعنا تبرير هذه الباحثة، يمكننا أن نعتقد بأن العامل بحكم تجربته المهنية السابقة)، المعرفة المكتسبة عن عمل المنظمة، الكفاءات المكتسبة والمُعترف بها، يستفيد من ترقية علاقات يستطيع عقدها مع رفاقه المستقبليين في مناسبات عديدة قادر أيضا أن يعطي معنى لموقفه الجديد. وبناء على ذلك، يمكنه أن يتحكم في الشكوك التي ترتبط باندماجه المهني المستقبلي. لكن ألا يؤدي مثل هذا التبرير إلى إهمال حالة الارتباب، التساؤل والشكوك التي يعبر عنها العامل بصدد قدراته الخاصة لمواجهة موقف مهني جديد والأسباب الخارجية عن المهنة، في قراره وتأثيراته في أفراد الأسرة الآخرين؟ ألا يؤدي الانحياز نحو تقليص تحليل سلوكيات الاندماج ومحدداتها في العوامل المهنية فقط، إلى انغلاق الفرد في المنظمة. وأن يتم إعداد معاني تلك السلوكيات، بالرجوع إلى تجاربه في العمل، حصريا؟ و نلاحظ، أن نموذج لويس يقلل من تعددية سجلات الأنشطة والعمليات التي تكون محل رهان في العلاقات القائمة بين الأفراد. كل شيء يحدث، كما لو أن طموحات الشخص والمعنى الذي يعطيه للمفاجأة، تعكس فقط "استجابة للإيعازات التي تنبع من المنظمة". وعن ضرورة التكيف مع البيئة المهنية، يميل هذا النموذج إلى التفوق على كافة الاعتبارات الأخرى. والحقيقة إنه يفرض على الفرد "المتحرر" من الالتزامات والمشروعات التي يغذيها في ميادين تنشئته الاجتماعية.

2.3 دراسة السلوكيات الاستباقية عند موريسون

إن مفهوم أسبقية التأثير الذي اقترحه موريسون يدعم تصور التنشئة بوصفها "عملية تتأثر ليس وحسب بمبادرات المنظمة ولكن أيضا بمبادرات الأفراد". نعتقد أن فعل الأفراد في بيئتهم، يتطلب البحث عن المعلومات. بهدف تقليص حالة اللابيقين التي يواجهونها أثناء دخولهم في المنظمة الجيدة، وزيادة مستوى رضاهم المهني وتحسين كفاءتهم. وارتباطيا، يصبح الأفراد مكرهين أقل على مغادرة المنظمة. واستنادا إلى الدراسات التي أجريت حول التكيف والتعاون، حول الاتصال وبحوث التغذية الرجعية (Miller & Jablin, 1991) يبين موريسون أن التواتر الذي يبحث فيه الوافدون الجدد عن المعلومة، له تأثير إيجابي في تنشئتهم. واستنادا إلى الأبحاث التي أجريت حول التنشئة التنظيمية يحتفظ الباحث بأربعة عوامل تنشئة، تتوافق معها نماذج معلومات خاصة.

من أجل تمييز السلوكيات السابقة التأثير، يجب علينا أن نصف بدقة سلوكيات البحث عن المعلومات، خلال الأشهر الأولى من دخول الفرد في المنظمة: تواترها، مختلف نماذج المعلومة المرغوب فيها، طرائق البحث ومصادر المعلومات المطلوبة. وتؤكد النتائج التي تم التوصل إليها (Saks & Ashforth, 1997) الفرضيات المعتمدة والتي تتلخص في الغالب على البحث عن المعلومة التقنية من قبل الآخرين. ويتقلص هذا التقصي مع مرور الوقت، مما يشهد على تحكم الأفراد بشكل أكبر في أداء المهمة. كما يرتبط التواتر بالرضا، بالأداء وبنوايا الاستقالة. تكشف العديد من البحوث كذلك، أن الأفراد يستعملون الطلب المباشر أكثر، عندما يتعلق الأمر بمعلومات تقنية مفيدة من أجل إنجاز مهماتهم، في حين أنهم يلجأون بدلا من ذلك إلى الرصد، فيما يخص نماذج المعلومة الأخرى. زيادة على ذلك، يبدو أن مصادر المعلومات تتنوع بحسب طرائق البحث التي يتم توظيفها. في حالة الرصد، لا يوجد بالضرورة مصدر خاص. ويمثل الرؤساء المباشرون والرفاق الأكثر تجربة، بالنسبة للطلب المباشر على المعلومة، المصادر الأخرى المفضلة.

لكن، الأفراد لا يتوجهون بشكل عفوي لهؤلاء وأولئك إذ يعتبر الرؤساء وخاصة الوافدين الجدد مصادر موثوقة وكفؤة. وهم يستعينون من الرفاق الأكثر تمكنا بشأن التغذية العكسية التي تتعلق بالأداء بالنسبة لأنواع المعلومات الأخرى. في تحليل هذه النتائج يتم التذكير بالعمليات السوسيو-معرفية التي تسهم ليس وحسب في فعالية مختلف نماذج المعلومة، وأيضا في تكلفة استعمال طريقتي البحث المتميزين على التوالي. هكذا، فإن الكلفة الكبيرة للرصد تكمن في أخطاء تأويل المعلومة الملتقطة. وتكون كلفة المعلومة المباشرة كلفة اجتماعية، وكلما تعلق الأمر بفعل عمومي، فهي تتضمن خطر أن ينظر إلى الشخص كعامل غير كفء أو أقل ثقة في نفسه. إن تحاشي اللجوء إلى هذه الطريقة في البحث عن المعلومة، يسمح للفرد إذن، بالحفاظ على صورة موجبة عن نفسه. ويؤكد منظور هذا البحث دون منازع، على أهمية طرائق اكتساب المعلومة. وبشكل عام، من اللائق أن نتساءل عن الغايات التي تعطي معنى لأنشطة البحث عن المعلومة للأفراد وتوسع من تحليل دور المعلومة نحو "عوامل تنشئة" أخرى.

لماذا يبحث الوافدون الجدد عن المعلومة؟ هل أن ذلك، يكون من أجل تحقيق تكيف أفضل في المنظمة و/أو لكي يتحكموا أكثر في الوضعية. يتمكنوا من تحويلها؟ أم هل يكون ذلك، من أجل ربط وبناء علاقات مع الغير و/أو الحفاظ على استقلاليتهم؟ من أجل الحد من شكوكهم و/أو لكي يصبحوا مرتابين أكثر؟ لكن، لا يمكننا أن نقيّد التحري في المصادر المهنية للمعلومة وحدها وفي فئة "الوافدين الجدد"، كما لو أن الأقدمية في المنظمة تجعل سلوكيات البحث عن المعلومات، ليست ذات فائدة بالنسبة للفرد. كما أنه لا يمكننا أن نقلص تحليل السلوكيات التي يتطلبها الاندماج في وسط العمل الجديد، في مقاربات البحث عن المعلومات وفي ما

يقوم به الفرد، بكيفية واقعية في هذه الوسط. وهذا ما يستدعي ضرورة التخلص في الوقت ذاته، من المفهوم الوضعاني للنشاط المحظور والمفهوم الوظيفي للتنشئة التي تتحدد في الأنشطة المهنية.

3.3 دراسة الدور المهني عند نيكولسون

البحوث التي أجراها (Nicholson & Arnold, 1989) تهدف دراسة التفاعلات بين الفرد-البيئة، لكي تترجم طرائق تكيف الفرد مع الدور المهني الجديد. وحسب نيكولسون، يحاول الفرد أثناء دخوله إلى المنظمة، أن يعدل الوضعية أو خصائص مهمته وإذ لم يفعل قد يتغير هو ذاته. من هنا تبرز إستراتيجيتان اثنتان للتكيف "الترقية الشخصية" و"ترقية الدور". هاتان الإستراتيجيتان ليستا حصريتين، إحداهما تكون متضمنة في الأخرى، وتحدد عن طريق المزج بينهما مع "حرية فعل" الفرد و"جدة" العمل، أربعة أنماط للتكيف في المراحل الانتقالية.

بشكل عام، فإن التكرار و"الامتصاص" يحيلان إلى استراتيجيات محافظة، أما "الإصرار" أو "التصميم" و"الاستكشاف"، فيشيران إلى استراتيجيات تجديدية. إلا أن فهم الشخص لشروط دوره وإنتاج الفرص التي تتاح له من أجل تغيير نفسه والمماتلات التي يقيمها بين أدواره القديمة والجديدة) لا تشكل المحدد الوحيد للامتثال أو التجديد. هناك ثلاثة عوامل أخرى تؤثر في طريقة تكيف الشخص، أثناء المرحلة الانتقالية: توجهاته الدافعية، تنشئته المهنية السابقة وتكتيكات التنشئة المعتمدة من قبل المنظمة. وتحيل التوجهات الدافعية إلى خصائص الشخصية التي هي بمثابة سوابق موقفية، بحيث ترتبط "رغبة الضبط" بحرية الفعل وبتطوير الدور (التغيير والتجديد) و"رغبة التغذية العكسية" التي ترتبط بالجديد وبتطوير الشخصية (الاستقرار والامتثال). إن التجربة المهنية للفرد، الفوارق المهمة نسبيا التي توجد بين المكتسبات التي ترتبط بتلك التجربة والتجربة التي ترتبط بالوضعية الراهنة خاصة في ميدان "حرية الفعل" هي التي يرتبط بها احتمال بروز إستراتيجية ترقية الدور أو الترقية الشخصية. وبالاستناد إلى نموذجية "تكتيكات التنشئة"، يصبح من الممكن توقع أن تفضل التنشئة المأسسة التطوير الشخصي، في الوقت الذي تشجع فيه التنشئة الفردية على عملية تطوير الدور.

إن النموذج المتعدد العوامل الذي طوره نيكولسون، يستأهل أن يعتد بالطابع التطوري والمتنوع لطرائق تكيف الفرد على امتداد تنشئته. يفترض هذا النموذج، استقلالية نسبية للأنشطة والتجارب الشخصية السابقة إزاء أنشطته الراهنة، أثناء تنشئته في المنظمة. من هنا وعلى هذا الأساس، يمكن فهم أهمية المسارات المهنية التي تخص العامل، باعتبارها مشاهد متشكلة من استمراريات وانقطاعات، حيث يمكن للتغيرات في "نسق الحياة"، أن تنشط الأسباب والفرص التي تؤثر في تغير المسار الوظيفي. مع ذلك، تبقى الفكرة المبطنة عند نيكولسون، تفيد أن الاستراتيجيات المهنية للفرد، يمكن أن تكون لها محددات في ميادين أخرى للتنشئة التنظيمية. وبما أن الكاتب يصادر على أن هذه الاستراتيجيات لها هدف وحيد، هو ضمان تحقيق توافق أفضل للشخص في وسطه المهني الجديد، فإن تحليله يقيد تفاعل الفرد-المنظمة من خلال تكامل هذا الأخير، مع الإكراهات والفرص التي يصادفها داخل هذه المنظمة.

في المحصلة، يزخر هذا النموذج بالعديد من الحدود، مثلما هو شأن النماذج الأخرى للتنشئة التنظيمية التي أشرنا إليها في هذا المقال. هكذا، فإن تمركزها الاستثنائي في دائرة الأنشطة المهنية، سواء من حيث وصف سلوكيات الاندماج أو بصدد التعرف على

المحددات أو الآثار، يقودها إلى إغفال التناقضات والصراعات التي تتضمنها علاقات الأفراد بمختلف جماعاتهم وبيئاتهم. إن ما يصح في هذه المقاربات التي تتطلبها هذه النماذج، يتمثل ذلك في التنشئة التي يوفر الاندماج المهني معيارها المركزي. إنها تهمل أن الفرد ينخرط في الوقت ذاته، في شبكات من العلاقات الاجتماعية وفي جماعات ومنظمات أخرى، وأن مختلف الانخراطات لا تخضع للمنطق الوحيد الذي هو تكيفه المهني.

4. انتقال الهويات عبر مسارات التنشئة

تشكل الانتقالات التي تؤكد على مسارات تنشئة الأفراد سواء كانت مفروضة أو متوقعة، محتملة أو لا متوقعة، مأمولة أم لا لحظات حاسمة في تطورهم الشخصي والاجتماعي. هذا هو الحال مثلا، بالنسبة لانتقالات البطالة، التقاعد، المرور من المدرسة إلى الجامعة في أوساط العمل والتوظيف، الحركات الاجتماعية-المهنية أو الهجرات أيضا. تمثل هذه اللحظات من تطورات الأفراد، الخصائص الرئيسية لما يسميه باركس (Parkes, 1971) ومن بعده كتاب آخرون بالانتقالات السيكو-اجتماعية، وهي تولد في أشكالها المتنوعة، مثلما أشار إلى إليه الباحث، خسائر أو أرباحا تكون هي سبب (أو ما قد ينجم عنه) إعادة بنينات سيكولوجية ومادية. تصيب هذه الخبرة، مجموع العلاقات التي يقيمها الأفراد مع الغير ومع بيئتهم الملائمة، كما التمثلات التي يكونها الأفراد حول أنفسهم. وتعتبر الانتقالات السيكو-اجتماعية، عمليات بدلا من كونها حالات تدخل الأفراد إذن، في مواقف مثيرة للقلق نسبيا ومربية بشأن التغيرات التي يحاولون توجيه مسارها وتأثيراتها، دون أن يتوصلوا إلى ذلك بالضرورة.

يعتقد دوبار (Dubar, 2000) الذي يدرس شروط بروز الانفعالات السيكولوجية وتأثيراتها في بناء وتفكيك الهويات، أنها "محن قطيعة". و"تجارب حيوية ووجودية تصطدم بقوة بـ"نموذج الإقامة" القديم الذي يهدف إلى: "تحقيق الاستقرار" وديمومة دورة الحياة في سن "الرشد". إنها تتخلل في العمق أحيانا، اعتقادا قديما إن لم نقل عتيقا، هو اعتقاد التدريب النهائي، التراكمي، الخطي والخاص بالأعمار الأولى الذي يتبع بالاستقرار في سن الرشد (على أمل حصول تقدم، دون تغيير). وهي قد تأخذ طابع أزمات صغيرة أو أزمات ردة أفعال أو ربما انهيارا، خاصة عندما يغرق الأشخاص في مواقف يشعرون فيها على الأقل مؤقتا، بأنهم لم يعودوا يسيطرون على الوضعية أو أنهم "ليسوا في مستوى" المسؤولية. لكن، كل هذه الانتقالات في التطور الفردي والاجتماعي لا تؤثر دائما في الأفراد، لكي يعيشوا أزمات مستديمة، مضطربة تمس هوياتهم وشخصيتهم. يمكنها أن تكشف لهم أن مواردهم الداخلية، الفرص والمهارات التي لم يكونوا يتوقعونها أو يتصورونها ويرغبون في تنفيذها لضمان "سلطة التأثير في أفعالهم الخاصة" و"تعديل في واقع العمل" (Clot, 1995) وفي علاقاتهم بالآخرين والمؤسسات، شيئا ما.

في حالة انتقال، مثلما هي حالة اندماج الوافدين الجدد في تنظيم العمل، تكون هذه الأخيرة في الغالب مخططة أو مبرمجة من قبل المنظمة. يمكن أن تصبح طقوسية حسب رموز خاصة (ألسنية، علائقية... أخلاقية...) ووفق استخدامات تخص أعمال وثقافة بيئة الاستقبال. يحدث الانتقال بوظيفة تمهيدية تلقينية، يتم عن طريقها تفضيل، دعم -وبقدر معين- ضبط مقاربات توصل الوافدين في بيئتهم الجديدة في العمل إلى هوية مهنية أو حرفة معترف بها اجتماعيا. إن الاندماج والتبني التدريجي للهوية المهنية التي يفترض بالطبع أن تتفق عند الأفراد بفعل كفاءاتهم ومهاراتهم مع شروط المكانة والنشاط الذي تتوقع المنظمة أن يتبنوه. فهي تتطلب منهم

في السياقات الفعلية للعمل، أيضا أن يخبروا ويتواصلوا مع أقرانهم أو مع رؤسائهم الهرميين أثناء متابعتهم واستكشافهم لوسطهم الجديد. وهم يتعلمون، وفق تكتيكات ووسائل متباينة، أنهم ينخرطون في الديناميكا التنظيمية.

ومثلما اقترحنا، هل يمكننا أن نعتبر أن مرحلة تنشئة الأفراد هذه عبارة عن تكيف بواسطة توافق مع مكانات وأدوار جاهزة، مع قواعد والتزامات مأسسة، يحكمها مبدأ تبعية حصريا؟ ألا تخلف إعادة الهيكلة المعرفية، الاجتماعية-الوجدانية والعلائقية التي تحدث عليها حالة الانتقال ونداء إنجاز سلوكيات الاندماج، التوترات إن لم نقل النزاعات التي تتجاوز محدداتها وعواقبها، أطر (الزمنية والبنوية) التنشئة المهنية؟ بفعل اختلافها مع الأبحاث التي تناولت التنشئة التنظيمية، ألا يجب علينا اعتبار أن لحظات العبور وإعادة البناء السيكولوجية التي تحدثها عند الأفراد ليست موجهة حصريا، عن طريق الضغوطات المعيارية للبيئة ولا ضرورات التكيف المحدود والمباشرة، المحددة هنا والآن؟ تنتج إعادة البناء هذه، في سياق التبادلات بين الأشخاص والعلاقات الاجتماعية أو مثلما يقول دوبار، أثناء "العمليات العلائقية". لكن، إذا كان أحد رهانات التنشئة المهنية بالنسبة للأفراد، هو تأكيد ومشروعية ما يستطيعون القيام به داخل المنظمة والعمل من أجل تطورها، فإن هذا الرهان لا ينفصل عن رهانات الشخصية. ذلك أن تحولات الحياة المهنية للأفراد، تتحقق في توارخ فريدة لا تختزل في مسارات وأنشطة العمل والتشغيل. نشير في هذا المعنى إلى أن إعادة البناء، أثناء لحظات الانتقال تأخذ معناها وترجم من قبل الأفراد، انطلاقا من إضافات ونقائص يسعون إلى وضعيتها في تجاربهم السابقة من الحياة والتمثلات التطورية للذات التي يبنونها في العمل وخارج العمل. هكذا، تتعلق تحديات الشخصية، ليس وحسب بالبحث الحالي عن الشروط التي يعتقد الأفراد أنها أكثر فائدة من أجل تسهيل اندماجهم الاجتماعي-المهني، لكنها تتعلق أيضا بالمعنى الذي يمنحونه بحسب التناقضات، الموارد والإكراهات التي تنبع من ميادين وأزمته تنشئتهم المختلفة التي تعود إلى انخراطهم المبعثرة في هذه الأخيرة.

إن الدخول والاندماج في منظمة جديدة، والتغيرات التي تصاحبها وتمدها، تختبر بواسطة ذاتية الأفراد وهوياتهم، وأدوارهم، وشخصياتهم التي تسقط تصوراتهم الممكنة بشأن مستقبلهم. وهكذا عبر النقاشات الداخلية والحوار مع الغير، يكون بمقدور الأفراد أن يستخلصوا الأسباب، الوسائل والغايات التي تبرر انخراطهم المهني ويسترجعونها في علاقاتهم مع تجاربهم و انخراطات فردية أخرى، يكون موقعها في مختلف أوساط وجماعات تنشئتهم. وعموما، يعود الأمر للأفراد أنفسهم، بتحديد كيفية التعامل مع الإكراهات والممكنات التي تكشف عنها محاولاتهم الخاصة لأجل الحفاظ، الاستمرارية أو النخلي عن صور الذات، المنافع والقيم التي ترجع إليها أنشطتهم الشخصية والاجتماعية. على ما يبدو، في هذا المنظور، يمكن أن نتناول مختلف الضغوطات التي يواجهها الأفراد، عن طريق خيارات مساراتهم الوظيفية وحراكمهم.

يتبين مما سبق أن إشكالية التحولات الهوياتية في لحظات الانتقال قد تم تحديدها واثراءها حديثا بالعديد من المنشورات. وإن أهمية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية في مثل هذه الإشكالية، لهي بالطبع علامة على طبيعة المباحث (الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية والسيكولوجية) التي ينشغل بها عصرنا والتي تتناضد وتتقاطع مع تحولات العمل: ممارساته، تمثلاته الجماعية ومكانته من بين مجموع الأنشطة التي تجند أثناء التنشئة وإعادة بناء هويات الأفراد. ليست المشكلات التي تعكسها وتستقطبها هذه الاهتمامات إذن، خارجية عن الحركات والتناقضات التي تغذي مجتمعات ما بعد الحداثة. كما أنها ليست خارجية



أيضا، عن الفاعلين الذين يتأثرون بفعل هذه الأخيرة، ليس وحسب مع الشروط الموضوعية والوظيفية في عملهم، لكنهم يتساءلون في الوقت ذاته، حول معنى وقيم أفعالهم في مختلف بيئات الحياة، كما يتساءلون بالدرجة نفسها، حول أسباب الفعل وأسباب الوجود.

1.4 المقاربة النسقية لأنشطة التنشئة

عبر البحوث المتنوعة التي أجريت بشأن الأحوال الإمبريقية المدروسة التي تتمركز كلها حول العمليات السيكو-اجتماعية لظاهرة الانتقالات، فقد تم إعداد نموذج تحليل نسقي للأنشطة. من أجل عرض مفصل لهذا النموذج، يمكننا أن نعود إلى بعض منشورات أعضاء من فريق السيكلوجيا الاجتماعية، العمل وتنظيمات مخبر "شخصنة وتغيرات اجتماعية" (Baubion-Broye & le Blanc) (2001). ونقدم هنا بشكل مقتضب، بعض التوجهات الرئيسية. يهدف هذا النموذج إلى تمييز وتفسير طرائق التبادلات، التبريرات والزاعات التي تتشكل وتتعدل وفقا لها، أنشطة الأفراد في ميادين متنوعة من تنشئتهم. يعتبر هذا النموذج الأنشطة التي يمكن تناولها "سلسلة مغلقة"، كما لو أنها منفصلة إحداها عن الأخرى، ويقدر أنها تنتظم وفق "علاقات النسق". بهذه الكيفية، فهي تعود إلى ميادين متميزة (اجتماعي، مهني، شخصي...) تكون بمثابة أنساق فرعية. يتحدد كل نسق فرعي منها بأهداف ووسائل (إكراهات وموارد) بأنماط ضبط ورقابة للأنشطة. ويتمتع كل منها باستقلالية عمل، مقارنة بالأنساق الأخرى.

وفي الوقت يرتبطوا كل منها بالأخرى. على سبيل المثال، يمكن لأنشطة النسق الفرعي المهني، أن تشكل عقبات وتكلفة أمام إنجاز الأنشطة العائلية، الشخصية، الجموعية، الترفيهية...ومن جانبها، يمكن أن توفر الانخراطات العائلية، العلاقات الاجتماعية الصداقات أو العلاقات الودية بين الأفراد، موارد لإنجاز أهداف مهنية، كما يمكنها بالعكس، أن تشكل معوقات لها. تفترض هذه الاستقلالية النسبية للأنساق الفرعية للأنشطة المختلفة وترباطها، تبادلات وتحويلات معلومات، مادية، أو دوافع... لكن، رغم أنها موجهة اجتماعيا وثقافيا، فهي لا تمارس خارج منظورات الشخصنة، الاعتراف وتأكيد الهوياتية، حيث يسجلها الأفراد خلال تنشئتهم. نشير هنا إلى أنه في إقامة (أو استغراق) وبناء تلك التبادلات والتحويلات، لا يكون الأفراد فقط هم المتفاعلين، بل أنهم يمثلون أعوان تنظيمهم وضبطهم. نعتقد أن العلاقات أو الانقسامات التي يقيمونها بين أنشطة مختلف الأنساق الفرعية، ترتبط بهيئة مركزية للضبط، تشكل ما نسميه بـ"نمط الحياة".

شكلت المقترحات أو القضايا النظرية التي قمنا بعرضها باختصار، عملية إجرائية تستهدف منها أداة "جرد نسق الأنشطة" (ISA) «Inventaire du Système des Activités» وصف بنية وعمل كل نسق فرعي وديناميكية العلاقات التي توحد بينها أو تفصلها عن بعضها. يسمح هذا الجهاز، خاصة بتقييم طبيعة وتواتر الأنشطة المنجزة من قبل الفرد، في مختلف الأنساق الفرعية، طبيعة وأهمية الأهداف التي يتابعها، الإيمان والوثوق بمسؤوليته في مراقبة أنشطته. إنه يسمح أيضا، بوضع التقييمات التي يسديها الفرد لمختلف الأنساق الفرعية للأنشطة، بتخصيص تبادلات المساعدات والمعوقات التي توجد بينها. تحدد عدة كتب ومؤلفات محتوى وتركيبه بروتوكول التقاط وتجميع المعطيات في مختلف صيغته، بحيث يتكيف مع مجموعات سكانية خاصة.

2.4 الضبط والزاعات أثناء الانتقالات المهنية

نلاحظ كيف أن لحظة انتقال العامل، لا تتعلق فحسب بأنشطة تنشئته المهنية، واتخاذ قرار في السياق الذي قمنا بعرض ملامحه الكبرى، أصبح بقدر كبير مسألة إشكالية، لأن الأسباب (اللاشعورية جزئياً) وعواقب الاختيار الذي سيقدم عليه العامل، ليست مستقلة عن اندماجه، وأنشطته ومشروعه "خارج العمل". وببساطة يضع هذا الخيار المهم للتنشئة المهنية، موضع رهان، تعددية من الأنشطة المرتبطة بأنساق فرعية أخرى، عدا الأنشطة المهنية التي يمكن أن تدخل معها في حالات صراع. يجري هذا الاختيار في زمن المسيرة الوظيفية للعامل، الملائمة لتحقيق إعادة توجيه داخلي في المؤسسة التي يمكنها أن تلي طموحاته من حيث الترقية والتطور، الاعتراف به في الوظيفة الجديدة. لكن في الوقت ذاته، يجب أن يأخذ العامل في الحسبان مشكلات الاندماج المهني لأفراد أسرته وتمدرس أطفاله... عندئذ، فإن مثل هذا الاختيار لا يمكن أن يعقد خارج التبادلات التفضيلية و"التعاقدية" التي تربط هذا العامل بأقربائه. بالطبع، فهو يتدعم بتفحص حوار مع هؤلاء الآخرين وتوقع نتائجه، كما بواسطة تمثل التكاليف والمزايا المترتبة عن التغيرات التي سيحدثها، بالنسبة لكل واحد من هذا الموقف.

في سياق هذا الانتقال، يطرح تساؤل حول القيم التي يعطيها العامل للأدوار والهويات التي يتحول إنجازها في منظور زمني: استناداً إلى تجاربه السابقة والمقبلة التي يمكن أن تسمح له بتوظيف القدرات التي يعتقد أنها ضرورية لتحقيق ذاته في الميادين (أو الأنساق الفرعية) المهنية، الشخصية والعائلية... ويشترط هذا الاختيار، تتضافر بقوة تساؤل أفراد الأسرة، حول الاتجاهات التربوية ونماذج التطور التي تمت مناقشتها، إعدادها والتوصل إليها بهدف مساعدة الأبناء في تنشئة مفتوحة على الثقافات واللغات. ومن هذا الاختيار، يمكن أن نفترض بأن الأبناء هم أيضاً، يصبحون أطرافاً كاملة الحقوق في هذا الرهان.

بواسطة تساؤلاتهم الخاصة، طموحاتهم إزاء الأفراد الراشدين، بواسطة الصور التي يكونونها عن مصيرهم... فهم يمارسون مباشرة أو بصفة مبطنة، سلطة وتأثيراً في عمليات اتخاذ القرار الذي يتعلق بكل أفراد الأسرة وبعلاقاتهم. إن خيار "تغيير الموقف" يعبر عن قدرة الفرد "على التحرر من أجل الفعل" (Clot, 1999). إنه خيار مرتبط بأنساق الذوق والتفضيلات، الطموحات والقيم التي لها علاقة بأنشطة وسبل التنشئة الممكنة، من بين سبل أخرى. إنه ليس خاضعاً حصرياً لحساب عقلائي نفعاني محدد في دائرة العمل. إن الفعل المترتب عن ذلك الموقف، لا يمكن أن يختزل في "أثر-هدف" بسيط يرتبط بالاهتمامات المهنية وحدها. هذا الخيار تحركه النوايا المشتتة، الثنائية الاتجاه والمتنافسة أحياناً. إنه قرار ينسج بين العمليات الوجدانية والانفعالية، المعرفية والاجتماعية ويضع الفرد أمام لا تجانس الأهداف.

ترتبط هذه العمليات مثلما سوف نراه بالنسبة للعامل إلى ميادين وجود مختلفة. وفي الغالب، يتطلب إنجاز أنشطة في أحد هذه الميادين، تضحية أو إعادة صياغة أخرى، تنسج بينها تنسيقات جديدة، وترتبها هرمياً بحسب نسق خاص من القيم. هذا ما لا يتم دون تمزيق وبلبل، ولا دون أمل في النجاح. هكذا، بسبب التقسيمات التي تواجهها تنشئته الفرد، تشكل لحظات الاختيار تجارب شخصية، في سياق بحث الفرد عن معنى يعطيه لأفعاله. من هنا، يتناول الخيار في الوقت ذاته الوسائل والأهداف تلك الأفعال كما البناء الذاتي لهذا المعنى. عبر هذه الاختيارات، يتعلق الأمر بالنسبة للفرد الفاعل (عموماً يكون فاعلاً مشاركاً) بأن يحدد ويقرر بذاته، وإلا فسيتعرض لخطر الوقوع في نزاعات وقطيعة وفشل أيضاً. على سبيل التوضيح: في بحث حديث قام به ميجمونت

(Mègèmont, 2000) الذي اهتم بالتحويلات الهوياتية عند التقنيين، أثناء فترة التكوين الطويل المدى الذي يؤهلهم لمهنة مهندس توضح عدة نتائج دور عمليات المعنى والشخصنة في الانتقال المهني.

ويجعل موقف انتقال أولئك التقنيين بواسطة التكوين في مرحلة حراك ترقية متصاعدة. وبذلك، فهو يؤدي بهم إلى إعادة بناء أنشطتهم وهوياتهم في العمل. يلاحظ الكاتب، كيف تتنوع عملية إعادة البناء وما تفرزه من مراكز جديدة هوياتية جديدة، حسب العديد من العوامل مثل: الخصائص البيوجرافية، المسارات المدرسية والاجتماعية السابقة... لكن، حسب اعتقاده، تصبح استراتيجيات الهوية المهنية عند هؤلاء التقنيين أكثر فهما، عندما نأخذ في الحسبان العمليات الوسيطة، التقييمات ومعنى الأنشطة وانخراط الأفراد في حقول أخرى، خلافا لتلك التي تتعلق بتدشنتهم المهنية. في هذا المنظور، يشير ميجمونت إلى أن تلك الاستراتيجيات الهوياتية لا تعادل بحسب البحث عن توافق الكفاءات (التقنية والاجتماعية) التي بينها الأفراد في التكوين مع الكفاءات التي تصف وظائف المهندس اجتماعيا. إنها لا تعادل أيضا البحث عن التوافق بين الطموحات والتوقعات التي هي سبب دخولهم في التكوين، من جهة. ومن جهة أخرى، بسبب وظائف المهندس التي يأملون القيام بها في ختام تكوينهم. وبالفعل، يطرح تمفصل الاستراتيجيات التي يعدونها بشكل مضاعف، مع تجارب تدشنتهم السابقة ورؤى التحويلات القادمة، بشأن أنشطتهم المهنية والشخصية تساؤلات ضخمة، شكوك وحيرة. إنه يقم الغير الذي يؤخذ تأثيره في الحسبان، مقترحاته وتوجساته أو دعمه في اختياراتهم وقراراتهم.

ستمثل استراتيجيات إعادة بناء الهوياتية إذن، في جهود وضعنة، ضبط وتجاوز النزاعات الواعية جزئيا التي تدخلهم فيها حالة الانتقال هذه. تبرز هذه النزاعات التي يعانها التقنيون بالأخص وعلاقات الولاء القديمة ونماذج "الغير ذي الدلالة"، في بيوجرافياتهم (أو جماعتهم المرجعية) والتثمينات الحالية التي يعطونها "للنماذج-الأهداف" (تتمثل هنا، في الجماعة المرجعية للمهندسين). هكذا، بالأخص يبين ميجمونت، أن التقنيين الذين يتعد أصلهم الاجتماعي-الثقافي عن نموذج المهندس، يبدون استعدادات ومراكز هوياتية متباعدة عن هذا النموذج، كما عن جماعة الانتماء. على سبيل المثال، فهم يحرصون على التمايز عن مهنة الأب. مع ذلك، فهم لا يخضعون بكيفية سلبية لوظائف ومعايير ووظائفهم المستقبلية التي يمثل التكوين الذي يتبعونه أحد موجهاتها. في رأي التقنيين، أن يصبح أحدهم مهندسا لا يعني أنه يتماهى مع "الجماعة-الهدف" ويتبنى "هوية الإطار".

لذلك، فهل يميل المهندسون زيادة على ذلك إلى التملص من روابطهم العائلية القديمة التي يشعرون بها ويعبرون عن عيوبها ونقائصها، بالنظر إلى عروض وتدرجات هوياتية التكوين لمهنة مهندس ويبدو أن المعايير والتمثلات السائدة ليست أكثر من تأثيرات وسطهم الأصلي التي تلتصق بمراكز ووظائف المهندس، لا تفرض نفسها عليهم، دون أن يعطوها معنى ويتساءلون عنها في "سياق عملية تحيين للذات" (Guichard, 2000) والفوارق المقارنة مع الطموحات والمشروعات التي كانوا يغذونها سابقا وفي مكان آخر: في تجاربهم الأسرية، الشخصية، المهنية... على سبيل المثال، فهم يدركون أن العقبات التي لا ترى حتى الآن، يمكن أن تكون متضمنة في ممارسة الحرفة والأدوار المهنية للمهندس. إنهم يتوقعون ويخشون تأثيراتها، إن لم نقل تبعيتهم للانخراط في الأنساق الفرعية من أنشطة الحياة "خارج-العمل" (تربية أبنائهم، الأسرة، الترفيه، المشاركات في التنظيمات الجموعية...).

في هذا الصدد يتم في نظر ميجمونت، تبرير الفرضية التي تجرّبها العمليات الذاتية والاجتماعية التي تعمل على إعادة البناء الهوياتي، حسب جدلية القطيعة والاستمرارية التي تعارض وتوحد بين هويات وصور الذات المكتسبة وهويات وصور الذات المسقط في البنيات الاجتماعية المتطورة. هذا العمل "النفسي" الذي يتعلمه الفرد في / وحول نفسه، يتمثل في محاولات إعداد وممارسة حول الاتجاهات التي يعطيها العامل لهوياتيه في أوساطه تنشئته وعلاقاته الشخصية البينية وسلطته الخاصة: سلطة أن يكون في أصل الأنشطة الجديدة للشخصية التي تحيط بها شكوك، لكن أيضا الخوف من الخطأ أو الاستنكار الذي قد يلاقيه من قبل الغير. كما أشرنا إلى ذلك آنفا، لا تنفصل التنشئة عن عمل الذات الذي يشكل "نابضها الداخلي". إن التنشئة التنظيمية هي إعداد للمعاني التي يمكنها أن تتسم بالعديد من الدرجات والتنوعات. تنطبق هذه المعاني على ميادين أنشطة مختلفة، لا تعطي بشأها لا وحدة ولا انقسامات، بل أنها تبني من قبل الأفراد أنفسهم.

خاتمة

باختصار، في منظورنا النظري والإمبيرقي، نعتبر أن التنشئة التنظيمية تتميز بطابع تعددي، لأنها تتم في الحقول المؤسساتية والديمومات المتنافرة التي يبحث الأفراد، بواسطة فرص وإمكانات متنوعة من خلالها على تمكّنهم من التحكم أو التمتع بهوامش استقلالية، عبر اتخاذ وتبني مواقف شخصية واجتماعية في الوقت ذاته. بهذه الكيفية، لا يمكن عزل الهوية المهنية عن مواقف التنشئة الأخرى التي يشترك فيها الأفراد. إن العلاقات بين مختلف المواقف هذه، ذات تأثيرات متبادلة، لكنها مبنية، مضبوطة ولها مدلولات عند الأفراد أنفسهم. لا الأهداف التي يضطلعون بها في ميدان من ميادين تنشئتهم ولا الوسائل التي يتوفرون عليها، تفرض عليهم من منطلق واحد. على سبيل المثال: الأفراد في موقف الحراك أو الترقية المهنية أو الدخول في منظمة جديدة، يمكنهم أن يعتبروا في حالة تطابق مع بنيات العمل، إذا كانت متكيفة مع منطلق التكامل والاندماج. ويمكنها أن تكون بالمقابل، عقبة أمام الأنشطة التي يرغب الأفراد أن يستمروا في إنجازها في الدوائر الخاصة؛ أي في ميادين تنشئة أخرى عديدة. كما يمكنهم بالعكس، أن يعتقدوا أن الأنشطة في هذه الميادين، يجب أن يعاد تنظيمها أو ترفض لفائدة أنشطة تكامل مهني أخرى.

هكذا، فإن الأنشطة العديدة للتنشئة التنظيمية هي حالات من النزاع. يكون الأفراد نشطين في بحثهم وابتداعهم لأجوبة جديدة، بهدف ضبط وتجاوز الصعوبات التي تبرزها. إن الأفراد، بحسب إكراه وموارد ميادينهم الوجودية - نقص من وراء ذلك، أنساق أنشطتهم الفرعية (المهني، العائلي، الثقافي، الودي) - وحالات التنافر أو الاتفاق التي يكتشفونها بين هذه الميادين، يتداولون حول مجموعة من الممكنات أو البدائل، بحيث يتبنون بعضها ويستبعدون أخرى. بصدد هذه النقطة، يمكن التذكير على غرار ملريو (Malrieu, 1994)، بأفعال الشخص التي تتحدد، ليس وحسب بواسطة تقييم ما هو أكثر فائدة في تلك المواقف، لكن بـ"تساؤل حول معنى السلوكيات" وحول ما يشرعن نواياهم. وتكون التنشئة التنظيمية هي أيضا، تدريجية وارتكاسية. إنها تتمثل في "تعبئة ذاتية"؛ فهي تستدعي عمليات توجيه-ذاتي للأنشطة في لحظات زمنية تتخللها تصورات عن المستقبل واستعداد لتمثل الذات، تشكل مشروعات موجهة بالنسبة إليه. لكن التفتح على المستقبل ولا يقينياته، لا يتم دون الوعي بأن المستقبل الوحيد للأفراد يرتبط بالحاضر وبذاكرة ماضيهم البيوجرافي. وهو مرتبط جزئيا، بالتغيرات الاجتماعية والثقافية التي يعطيها هؤلاء الأفراد معنى، في تطورهم الهوياتي الخاص الذي يرغبون المساهمة فيه.

المراجع

1. أحمد ماهر ، 2005. السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
2. الجيلالي حسان، 1988. التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
3. بلوط حسن إبراهيم، 2002. إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت.
4. بن جيتور عبد العزيز صالح، 2000. الإدارة العامة المقارنة، الدار العلمية، عمان.
5. بوخريسة بوبكر، 2005. المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي، منشورات جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر.
6. بوخريسة بوبكر، 2008. دراسات في تسيير الموارد البشرية. إدارة الأفراد، دار قرطبة، الجزائر.
7. عبد الجواد صلاح العرب، 1962. اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، ج1.
8. حسن الساعاتي، 1980. علم الاجتماع الصناعي، النهضة العربية، بيروت، ط 3.
9. محمد القريوتي، 2003. السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق، عمان، ط 3.
10. محمد سعيد سلطان، 2002. السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
11. Bourdieu P., 1980. Le sens pratique, éd. de Minuit, Paris.
12. Clot Y., 1995. Le travail sans l'homme. Pour une psychologie des milieux de travail et de vie, éd. La Découverte, Paris.
13. Clot Y., 1999. La fonction psychologique du travail, le travail humain, éd. PUF, Paris.
14. Dubar C., 1991. La socialization: construction des identités sociales et professionnelles, éd. Armand Colin, Paris.
15. Dubar C., 2000. La crise des identités, éd. PUF, Paris.
16. Dulac T., 2005. «De la formation à l'évaluation du contrat psychologique: revue de la littérature et perspectives de recherche», in N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze et K. Mignonac (dir.), Comportement organisationnel, volume 1, éd. De Boeck, Bruxelles
17. Durkheim E., 1969. L'évolution pédagogique en France, 2è éd. PUF, Paris.
18. Francfort I., Osty F., Sainsaulieu R. et Uhalde M., 1995. Les mondes sociaux de l'entreprise, éd. Desclée de Brouwer, Paris.
19. Guichard, 2000. «Cadres et formes identitaires vicariantes et pratiques en orientation», in L'orientation scolaire et professionnelle, 29, n°1.
20. Lacaze D., Fabre C., 2005. «Présentation du concept de socialisation organisationnelle», dans N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze et K. Mignonac (Dir). Comportement organisationnel: contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle, éd. De Boeck & Larcier, Bruxelles
21. Malrieu P., 1994. «Pour une étude psychologique des actes de personne», in International Journal of sociology of language, n° 109.
22. Mègèmont J.L., 2000. Processus de socialisation et de construction de l'identité dans une situation de mobilité professionnelle: le cas des élèves socialisation organisationnelle ingénieurs du centre d'Etudes Supérieures Industrielles, thèse de doctorat nouveau régime, université de Toulouse Le Mirail.
23. Morin E.M., 1996. Les psychologies au travail, Montréal éd. Gaëtan Morin.

24. Sainsaulieu R., 1987. Sociologie de l'organisation et de l'entreprise, éd. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz, Paris.
25. Zarifian P., 1999. Objectif compétence: pour une nouvelle logique, Rueil-Malmaison, éd. Liaisons.