

التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية

دراسة حالة: مؤسسة التطهير وتوزيع المياه - ولايتي الطارف وعنابة (سياتا)

ساسى سفيان *

ملخص

جاءت هذه الورقة البحثية في إطار دراسة التنشئة التنظيمية وعلاقتها بتشكيل الهوية المهنية للعمال وهي دراسة ميدانية بمؤسسة التطهير والتوزيع للمياه للطارف وعنابة (سياتا)، تهدف إلى تحديد أهم أبعاد التنشئة التنظيمية وارتباطها المعنوي بالهوية المهنية، لتجيب عن سؤال رئيسي: ما علاقة أبعاد التنشئة التنظيمية بتشكيل الهوية المهنية في المؤسسة محل الدراسة؟ وقد تم توزيع استبيان مؤلف من 30 سؤال وعبارة، مقسمة إلى (04) محاور رئيسية على عينة مكونة من (20) عامل وموظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية في المؤسسة محل الدراسة، وقد تم استخدام الباحث المنهج الوصفي وتوظيف برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) في إصداره 19، للتعامل مع المعطيات الميدانية. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التنشئة التنظيمية مجتمعة وتشكيل الهوية المهنية، في المؤسسة محل الدراسة بالرغم من استبعاد البعد القانوني والبعد الاجتماعي من هذه العلاقة، كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكيل الهوية المهنية تعزى لمتغيرات (المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة).

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، الاندماج، المنظمة، التمثلات، اتخاذ القرارات.

Organizational socialization and the emergence of a professional identity Case Study: Corporation Water Purification and Distribution for el-tarf and Anaba (SEATA)

Abstract:

This research paper is part of the study of organizational (creation and construction/ group of objects) and its relation to the (creation and construction/ group of objects) of the professional identity of workers. It is a field study of the organization of water purification and distribution for (the health of the Earth/the surrounding conditions) and the gift (of money) (SEATA), which aims to identify the most important dimensions of organizational (creation and construction/ group of objects) and its moral association with professional identity. What is the professional identity of the institution in question?

The list of questions was divided into (40) main axes on a sample consisting of (20) workers and workers randomly selected in the institution under study. The (person who works to find information) used the descriptive method and the use of the (related to studying numbers) analysis program (spss) In its version 19, to deal with field data.

The results of the study showed that there is a relationship between the dimensions of the organizational (creation and construction/ group of objects) and the (creation and construction/ group of objects) of the professional identity in the institution under study,

* أستاذ محاضر قسم أ، جامعة الشاذلي بن جديد. الطارف/ الجزائر، البريد الإلكتروني: saci_soufiane@yahoo.fr

(even though there is the existence of) the (when something is kept out or not included) of the legal dimension and the social dimension of this relationship. However, there were no (a big change in numbers that means something important) differences at a significant level 0.05 on the effect Dimensions of organizational upbringing and (related to working on the job) identity are (named after/discovered by/caused by) (numbers that change/things that change) (level of education, level of career, experience).

Keywords: professional identity, integration, organization, Assimilations, Decision-making.

1. مقدمة

تتطلب وضعية الحراك المهني في المؤسسة، اعتبار التحولات التي تسبق [وستولد عقب ذلك] حقبة الدخول في تنظيم العمل الجديد، كمثال انتقال أو عبور سيكو-اجتماعي. بالفعل، يستدعي اكتشاف سياق التنظيم الجديد من الأفراد، تدريبات ومقاربات تكيف مع شروط وطموحات تنظيمية واضحة نسبياً. لكن، الاندماج في جماعة عمل جديدة، يفترض بالنسبة للعمال، 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، عبر إعادة هيكلة أنشطتهم ومشاريعهم، بحيث يستهدف العمال في الوقت ذاته، تحقيق التكيف مع بيئتهم المهنية الجديدة وترقية التغيرات "المحلية" والتنظيمية. بسبب العناية الخاصة التي توليها لهذه المرحلة الحاسمة من المنعطف المهني للأفراد، فإن البحوث الحالية حول التنشئة التنظيمية المؤسسة الجزائرية تحتاج إلى التفحص والتدعيم.

2. الجانب النظري

1.2 مشكلة الدراسة

من وجهة نظر الموظف الجديد تعتبر التنشئة التنظيمية مرادفاً لعمليات تكيف كبير. هكذا، ومع أنها عملية متشابكة، فإن التنشئة تقترب من عمليات الاندماج المهني والهوية المهنية (Lacaze et Fabre, 2005 : 289-292) وبالتالي 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، وأحياناً كردة فعل حيال صدمة الواقع، فإن فعالية ممارسات التنشئة يمكنها أن تتضاعف إذن، ومن ثم يمكن طرح السؤال التالي: ما علاقة أبعاد التنشئة التنظيمية بتشكيل الهوية المهنية في المؤسسة محل الدراسة؟

2.2 التنشئة التنظيمية

في هذا المعنى، فإن المقاربة الاستراتيجية للتسيير والتدبير ستسمح هنا ليس وحسب بالاستجابة لحاجات التأطير، المعلومة وتحفيز الموظفين الجدد، لكنها تشجع أيضاً على انخياز قيمهم الفردية إلى المبادئ التنظيمية التي يتم البحث عنها لكي يتم إدماجها (Weick, 1995 : 9-10). في عبارة أخرى، من الأساسي أن يستفيد التسيير من الظروف الملائمة للأسابيع والأشهر الأولى من وصول العامل الجديد لكي يتم تبني مقاربة بناءاً لعملية التنشئة التنظيمية. من جهة أخرى، تم تبين أنه في ظل غياب دعامة تنظيمية فإن الموظف الجديد يمكن أن يتأثر بثقافات فرعية، إن لم نقل مضادة لتوجهات المنظمة وربما قد 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 بمخطاطته المرجعية بدلا من التغيير.

1.2.2 مفهوم التنشئة التنظيمية

بالنسبة للموظف الجديد، يمكن أن تشكل الاتصالات الأولى مع منظمته مصدر قلق: هل أحسنت اختيار المنظمة؟ هل أنا قادر على الاضطلاع بمسؤولياتي الجديدة؟ هل باستطاعتي التأقلم فيها بسرعة؟ إن العديد من التساؤلات من هذا القبيل جائزة ومتوقعة. لكن، إن أمكن توقع هذه التساؤلات، فإن الشخص يمكنه بالكاد أن يتوقع الأجوبة، لأن هذه الأخيرة تختلف من فرد إلى آخر. ومن جهة أخرى، من المعلوم أثناء الأشهر الأولى من توظيفه، أن العامل سيحاول أن يعقلن أو يفكر حالات اللاتيقين التي يواجهها لكي يقلل من الشعور بعدم الارتياح الذي يترتب عنها. يجب عليه، أن يشتغل في ثنانيا ثقافة تنظيمية جديدة، يجب عليه دائما أن يستوعبها وأن يتقبلها بالخصوص. يجب عليه أن يعمل أيضا ضمن مجموعة أفراد جديدة (رفاق أو رؤساء)، بحيث يتطلب الأمر منه أن يندمج وأن يمتلك القدرة والرغبة في ذلك. ذلك الوسط التنظيمي (وسوق الشغل بشكل عام) مملوء بالالتباسات ومناطق العتمة، مقارنة بالواجبات والمسؤوليات التي يجب أن يتكفل بها ويمكن أن يخلق له اندماجه حالات من الإجهاد، خيبات الأمل والإحباط. وتكون المرحلة التحضيرية حيوية جدا بالنسبة للوفاد 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. لكن في الحقيقة، نلاحظ أن المؤسسات تتحملها أكثر من أن تستغلها، إذ أن حالات المغادرة المستعجلة خلال الأشهر الأولى هي حالة شائعة. وحالات المغادرة المبكرة تبدد الاستثمار في التوظيف، وهي عملية جد مكلفة.

يمكننا أن نعرف التنشئة التنظيمية باعتبارها الفترة التي يتوصل خلالها الموظف الجديد في العادة إلى فهم والتفاعل مع بيئته الجديدة للعمل (De Vos et al., 2003 : 539) في الوقت الذي تحاول فيه المنظمة تكوينه وتلقينه، لكي يصبح مفيدا، متوافقا وعضوا بكل ما تحمله العبارة من معاني. هكذا، 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 تتطلب جوانب عديدة من قبل الموظف الجديد، مثل سلوكياته، قيمه، كفاءاته ومهارات، ويجب عليه أن يكتشف هذا الأخير كيف يوظفها من أجل التكفل بشكل لائق، بدوره في منظمة تشتغل واشتغلت 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 مزودة 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).

2.2.2 عمليات التنشئة التنظيمية

هناك نموذجان اثنان ممكنان من التنشئة التنظيمية: نموذج مؤسسي ونموذج فردي (Ashforth et Saks, 1996 : 150-151)، ويمكن التمييز بينهما في الحقيقة من حيث مستوى الاهتمام الذي توليه المنظمة إليهما. في هذا المعنى، فإن التنشئة الفردية يمكن أن تعتبر كطريقة جزافية (غياب أو اهتمام ضعيف من المنظمة)، حيث لا تكون المنظمة مهيةة 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 المؤسسية 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 والصریحة والأنشطة الدورية المعدة مسبقا. يميل هذا النموذج من التنشئة إلى التقليل من الالتباسات ويشجع على الانخراط التنظيمي، لكن التطبيع المطلوب يفرز أثرا منحرفا يتمثل في رغبة التجديد والأداء عند الموظف الجديد.

واليوم أيضا، نلاحظ أن العمليات غير المخططة جد منتشرة. ومن المعروف أنه لا يكفي أن ينهي الموظف الجديد تنشئته بشكل لائق، إذ لا يهم نموذج التنشئة المستخدم. يجب أن تنخرط المنظمة برمتها في المقاربة (Fogarty et al., 2001 : 258) ونموذجيا يجب أن يقع تقاسم لمختلف المسؤوليات بشكل نموذجي: يجب أن تنسق إدارة الموارد البشرية العملية، بينما يوفر المشرفون والمدربون المعارف والبيانات الضرورية، ويجب أن يمنح الرفاق دعمهم وأن يستثمر الموظفون الجدد في نجاح اندماجهم الخاص. بيد أنه من النادر أن تسود هذه الحالة. إن المكلف بعملية التنشئة عادة ما يكون هو الموظف الذي سيتم استخلافه. ناهيك أنه إذا تفحصنا انخراط الرفاق، فإن الكتابات تكشف أن التنظيمات لا تستخدم بما يكفي أو على الأقل بشكل واعي، دعم رفاق العمل. وتكون الاتصالات بين الرفاق ميسورة في الغالب، يوما بعد يوم. وحقيقة فإن الحد من التبادلات يمكن أن يسيء إلى الانخراط التنظيمي للوافدين الجدد.

3.2.2 مراحل وعمليات التنشئة التنظيمية الثلاث

بصورة عامة، تمر عملية التنشئة الكاملة للموظف بمراحل ثلاث متميزة: (1) - المرحلة الاستباقية (التوقعية). (2) - مرحلة اللقاء. (3) - مرحلة التبادل والتحصيل. إن مدة هذه المراحل تتنوع، لكن يبدو أن العملية تمتد على مدى كلي يقارب حولا كاملا، بعدها يمكن للمنظمة أن تتوقع أداء كاملا وتجنبي ثمار استثمارها. نذكر بأن خبرة الفرد، قبل أن يكون في اتصال مع المنظمة، تؤثر بشكل وثيق في علاقة تشغيله المستقبلية. 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 (Clugston et al., 2000 : 9-22). إذ تؤثر الشخصية، القيم والثقافة، كما التكوين المدرسي وخبرة العمل [لكي نكتفي بهذه إذن] في علاقة التوظيف، دون أن تكون مترتبة عنها. تلزم المعتقدات والأحكام المسبقة (وقد لا تلزمه، حسب الحالة) حيال وسط العمل المستقبلي وتؤثر 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 [أثناء فترة التنشئة المتوقعة، يعني قبل الدخول في منظمة جديدة] يكون الموظف قد طور عقدا سيكولوجيا استباقيا، أو ربما مخططا مسبقا، ساذجا وغير مكتمل عن علاقة عمله بالقادة، تصقله تجارب التنشئة العائلية، المهنية والاجتماعية ويتضمن التزامات متبادلة. وتشتمل المرحلة الاستباقية على كافة التدريبات والتفاعلات التي يمكن أن يكون المرشح قد مر بها أثناء عملية التوظيف، قبل أن تستقطبه المنظمة. وأثناء هذه المرحلة الأولى للتنشئة، يشكل المرشح توقعاته المبدئية (أكانت واقعية أم لا)، حيال المنصب المعروض. إن تم اختياره، فهو سيتخذ قراره (قبول أو رفض) بحسب توقعاته. في الماضي، كان الاعتقاد السائد أن عملية التوظيف ليس لها أي تأثير في الأفراد، لكن المؤلفات الحديثة كشفت عكس ذلك (Scholarios et al., 2003 : 182-197). 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 يوفرون تلك المعلومات سوى مشوهة أو الاحتفاظ بها.

(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.

إن تبادل المعلومات مع الأعوان التنظيميين المكلفين بالتوظيف والانتقاء، يمكنه أن يولد طموحات بصدد الوعود والالتزامات في العقد السيكلوجي. إذا تأثرت الصورة الواقعية المقدمة عن المنظمة، فإن إدراك العقد السيكلوجي يتأثر بذلك، هو أيضا. في عبارة أخرى، إن تقديم نظرة واقعية ومقنعة عن المنصب الذي يجب شغله، هي ممارسة تؤثر مباشرة [حسب الكثيرين] في إشكاليات المغادرة المتسارعة (Irving et Meyer, 1994 : 937-949). أثناء عمليات التوظيف والانتقاء، فإن فرص المنظمة لكي تولد عند هؤلاء الوافدين الجدد الرغبة في البقاء، تتضاعف 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. إذن، خلال هذه المرحلة التي تمتد على مدى الأشهر الأولى من علاقة التشغيل، يطور الوافد الجديد مخططا عن علاقة العمل أكثر ديمومة. وبغية الاندماج فيها، فقد تمت تهيئته للمهام التي سيضطلع بها وجماعة العمل التي سينضم إليها. ومن جانبه، سيحاول أن يفهم دوره ويتدرج فيه، بشكل عادي مع مرور الوقت. وأخيرا، مع مرحلة التغيير والاكتساب، يصبح الموظف الجديد هو المؤهل. في معظم نماذج التنشئة التنظيمية، نلاحظ 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 الآن فصاعدا، في المهارات التي تتطلبها وظيفته، فهو يضطلع بشكل أفضل بدوره في المنظمة التي يكون العامل قد توافق فيها. هكذا، يكون عقده السيكلوجي قد تطور، خاصة منذ المعلومات البيئية وعلاقات العمل التي بلغت الآن مستوى مستقرا نسبيا، لكي يكون هناك شيء من التماسك بين المعتقدات الفردية والخبرات التنظيمية (7 : Dulac, 2005). رغم أن العقد السيكلوجي يستمر في التطور مع مرور الوقت، فهو يصبح في نهاية هذه المرحلة جد مقاوما للتغيير.

4.2.2 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 بالتعريف بعملية إعادة بناء الهويات في مسارات تنشئة الأشخاص. سنتناول بهذا أيضا، تبيان ما هو 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 دون صعوبات، بواسطة اختيارات، قرارات وتفاعلات تطبع قدراته الإبداعية وفرادته.

سنعرض في البداية، دون نية الاستفاضة إلى نماذج الهوية التي يقترحها عالما الاجتماع روني 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. وفي 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 مهنيين]، يخصص تغييرات هامة في نمط عملهم وحياتهم. يجعل التقليد الدوركامي 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 ب. بورديو من جانبه أيضا وبشكل واضح، على تأثير المؤسسات الاجتماعية المهيمنة في تنشئة الأفراد التي تحدد في عمليات التلقين والتكيف (شعائر الانتقال، شعائر المؤسسات). في هذا المنظور، نكون مدعويين إلى التفكير بأن الأفراد قد اكتسبوا أثناء تجاربهم السابقة، مجموعة من التطبعات [على مدى حياتهم] 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؟ خلال العشرين سنة الماضية، أثار كاتبان اثنان بشكل خاص، نقاشات حول سوسيولوجيا التنظيمات والمهن، وهما ر. سانسوليو مع مجموعة من الباحثين (Sainsaulieu, 1977, 1987, 1995) وك. دوبار (Dubar, 1991, 1998, 2000)، حيث موقعا إشكالية التوصل إلى الهوية المهنية، في قلب رهانات التنشئة التنظيمية.

3. الجانب الميداني

1.3 فرضيات الدراسة

للإجابة على سؤال البحث، سنعمل على اختبار مدى صحة فرضيات الدراسة التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية.

والتي تندرج عنها أربع فرضيات فرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية.

H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية.

الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية.

H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الأخلاقي وتشكل الهوية المهنية.

H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية.

H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى

إلى المتغيرات الديمغرافية (المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة).

والتي تندرج ضمنها الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى العلمي.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغيرا المستوى العلمي.

الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

2.3 منهج وحدود الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي، بالعودة الى التراث المعرفي وآدبيات البحث في الموضوع، وكذلك أسلوب البحث الميداني القائم على المزاوجة بين البيانات والمعطيات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية والتراث النظري، وقد تمت الدراسة في مؤسسة التطهير والتوزيع للمياه الطارف وعنابة (سياتا) وشملت عينة من الموظفين والعاملين بها، في حين تمت في السداسي الثاني من سنة 2017.

3.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة: لأغراض التحليل السوسولوجي الدقيق واختبار فرضيات الدراسة، تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 19)، واستخدام الأساليب والمؤشرات الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لبيان طبيعة توزيع عينة الدراسة فيما يتعلق بالخصائص الشخصية للمبحوثين من حيث المستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والخدمة والعمر... الخ.

- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس قوة اتجاه العلاقة بين قيم متغيرين ويكون على حالات:

* ارتباط موجب: يشير إلى تزايد المتغيرين المستقل والتابع معا.

* ارتباط سالب: يشير إلى تزايد في متغير يقابله تناقص في المتغير الآخر. وقيمه تتراوح بين 1- و 1 فإذا كان:

● ($r=1$) وجود علاقة خطية تامة بين المتغيرين X, Y، أي أن أي تغير في X يؤدي إلى تغير في Y بنفس النسبة وفي نفس الاتجاه.

● ($r=0$) يعني عدم وجود علاقة خطية تامة بين المتغيرين X, Y أي أن المتغيرات الحاصلة في المتغير Y لا ترتبط بالمتغيرات الحاصلة في المتغير X.

● r محصورة بين 1- و 1 تدل على وجود علاقة ما بقوة معينة حسب قيمة r فإذا اقترب r من 1 دل على قوة العلاقة، أما إذا اقترب من 0 فإن ذلك يدل على ضعف العلاقة. أما الإشارة فتدل على اتجاه العلاقة بين المتغيرين.

- اختبار تحليل التباين الأحادي (فيشر): وهو يهدف إلى اختبار الفوارق بين متوسطات عدة فئات أو مستويات للمتغير المستقل وتأثيرها في المتغير التابع.

- اختبار (one sample T-test) واختبار الانحدار البسيط المتعدد ومعامل الارتباط (R) لاختبار العلاقة بين التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية.

- اختبار التباين الأحادي (ANOVA).

4.3 الاستبيان: تم اتباع بناء الاستبيان بطريقة ليكرت (Likert Scale) في بناء الاختبارات والمقاييس (Tests and Measurement)، لكونها من أشهر وأكثر الطرائق شيوعاً واستخداماً، وذلك لأنها تتميز بالوضوح والسهولة، إلى جانب إتاحة الحرية للعمال في اختيار إجابة واحدة من بين عدد مختلف من الإجابات البديلة التي تمثل حالتهم، ويتدرج المقياس ثلاثي متدرج أمام كل عبارة (أوافق، لا أدري، أعارض)، وأعطيت الدرجات متدرجة، تبدأ من (3) للموافقة وتنتهي بـ (1) للمعارضة.

- المحور الأول: البيانات العامة: احتوت بيانات خاصة بالمبحوثين (04 أسئلة) مثل: الجنس، الخبرة، المستوى العلمي، المستوى الوظيفي.

- المحور الثاني: أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية: تضمن ما يلي:

* أبعاد التنشئة التنظيمية: ضم (21 عبارة) موزعة كالتالي: (04) للبعد الاقتصادي، (05) للبعد القانوني، (04) للبعد الأخلاقي، (07) للبعد الاجتماعي.

* الهوية المهنية: والمتمثلة في نوع وشكل جهود المؤسسة في تشكيل الهوية المهنية لموظفيها وعمالها، وتقييم عينة الدراسة لهذه الجهود. وتم وضع (10 عبارات) موزعة كما يلي: (08) تخص الجهود، (02) تتعلق بتقييم هذه الجهود.

5.3 صدق وثبات أداة القياس: لقد عرض الاستبيان على عدد من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الطارف وعناية المختصين في علم الاجتماع التنظيم والعمل، لمعرفة آرائهم حول دقة ووضوح عبارات الاستبانة واتساقها وصلتها بمتغيرات الدراسة، وتم الأخذ بالملاحظات الواردة منهم. هذا وقد تم استخدام اختبار (كرونباخ ألفا a) (alpha cronbach) لقياس مدى ثبات أداة القياس.

الجدول(1): معامل الثبات الكلي للاستبيان

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,830	8

نجد قيمة ألفا كرونباخ، والتي تساوي 0.830 أي 83%، أن قيمته أكبر من 60% (حد القبول)، وبالتالي فإن عبارات أداة البحث والمتمثلة في الاستبيان تتميز بالثبات والصدق العالي.

الجدول (2): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة الخاصة بمؤسسة سياتا

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète en cas de suppression des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
البعد الإقتصادي	25,05	10,682	,669	,795
البعد القانوني	24,97	13,552	,073	,854
البعد الأخلاقي	25,20	11,011	,650	,799
البعد الاجتماعي	26,27	11,105	,447	,826
نوع وشكل جهود المؤسسة في تشكيل الهوية المهنية لموظفيها وعمالها	25,80	11,116	,398	,836
تقييم عينة الدراسة لهذه الجهود	25,92	9,573	,640	,800
أبعاد التنشئة التنظيمية	25,66	10,706	,794	,784
تشكل الهوية المهنية	25,86	10,010	,871	,769

يتضح لنا من خلال الجدول أن ألفا كرونباخ لكل من أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية مجتمعة مساوية لـ 78.4% و 76.9% على التوالي وهي أكبر من 60%. مما يعني أنها تتميز بالصدق والثبات. وينطبق الأمر على عناصر المتغيرين منفردة وكلها أكبر من 60% (العمود الأخير).

6.3 عينة الدراسة وخصائصها:

لقد تم أخذ عينة من أفراد المجتمع الذي يمكن التعرف عليه، وهي مؤسسة مؤسسة التطهير والتوزيع للمياه الطارف وعناية (سياتا)، إذ تحتوي على 356 عامل مقسمين إلى 79 إطار و169 عمال تحكم و108 عمال تنفيذ موزعين بين الدوائر، المصالح، المكاتب ومراكز التوزيع والتخزين.

فكان حجم العينة المعتمد عليه في البحث هو 20 مفردة، أين تم الاعتماد على إشارات المؤسسة كما تم الاعتماد على أسلوب العينة القصدية بناء على تقدير ذاتي بهدف التخلص من المتغيرات الدخيلة لإلغاء مصادر التحريف المتوقعة.

لقد تم استخدام المحور الأول من الاستبيان لتوضيح الخصائص الديمغرافية والمتمثلة في:

الجدول (3): نتائج الجنس لعينة الدراسة لمؤسسة سياتا

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	13	65,0	65,0	65,0
أنثى	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

من خلال بيانات الجدول (3) يتبين أن نسبة الذكور في العينة والمساوية لـ 65% أكبر من نسبة الإناث والتي تساوي 35%.

الجدول(4): نتائج المستوى التعليمي لعينة الدراسة لمؤسسة سياتا

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide شهادة عليا	16	80,0	80,0	80,0
ثانوية	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

يوضح الجدول أعلاه أن أصحاب الشهادات العليا يمثلون الأغلبية في عينة الدراسة من خلال النسبة الكبيرة والتي تساوي 80% أما ذوو المستوى الثانوي فيمثلون 20% فقط.

الجدول(5): نتائج المستوى الوظيفي لعينة الدراسة لمؤسسة سياتا

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide إطار	14	70,0	70,0	70,0
رئيس مشروع	1	5,0	5,0	75,0
مهندس	1	5,0	5,0	80,0
عامل	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

يتبين أن الإطارات يمثلون الأغلبية بنسبة 70%، ثم تأتي بعدها فئة العمال العاديين بنسبة 20% أما رؤساء المشاريع والمهندسين فيمثلون 5% لكل منهم.

الجدول(6): نتائج سنوات الخبرة لعينة الدراسة لمؤسسة سياتا

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	8	40,0	40,0	40,0
5_15 سنوات	10	50,0	50,0	90,0
16_30 سنة	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

من خلال الجدول يتبين أن أكبر نسبة لسنوات الخبرة هي ما بين 5 و 15 سنة وهي تمثل نسبة 50%، تأتي بعدها الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 40%، وأقل خبرة للفئة ما بين 16 و 30 سنة بنسبة 10%.

7.3 اختبار الفرضيات:

* الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية، والتي تندرج ضمنها مجموعة من الفرضيات الفرعية وتوضح الجداول الموالية معامل الارتباط بين كل عنصر من أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية، ومن أجل ذلك نستخدم معامل بيرسون (pearson) في اختبار الفرضيات.

الجدول(7): معامل الارتباط بين أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

	أبعاد التنشئة التنظيمية	تشكل الهوية المهنية
أبعاد التنشئة التنظيمية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 20
تشكل الهوية المهنية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 20

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل بيرسون مساوي لـ 0.600 وهو أكبر من الصفر، وبالتالي علاقة ارتباط قوية بين التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية، وذلك عند درجة معنوية مساوية لـ 0.005 وهي أقل بكثير من 0.01 وهذا دليل على علاقة الارتباط القوية بين المتغيرين، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي نصها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية".

الجدول(8): معامل الارتباط بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

	البعد الاقتصادي	تشكل الهوية المهنية
تشكل الهوية المهنية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 20
البعد الاقتصادي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 20

من الجدول نجد أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية، وذلك لأن معامل بيرسون مساوي لقيمة 0.645 وهي أكبر من الصفر، كما أن مستوى المعنوية 0.002 وهي أقل من 0.01 وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية البشري.

الجدول(9): معامل الارتباط بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

	تشكل الهوية المهنية	البعد القانوني
تشكل الهوية المهنية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,045 20
البعد القانوني	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,045 20

يوضح الجدول أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية البشري. ومعامل بيرسون يساوي 0.045 عند مستوى معنوية 0.85 وهو أكبر من 0.05، وبالتالي لا توجد علاقة بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية البشري، أي تقبل الفرضية العدمية وترفض الفرضية البديلة.

الجدول(10): معامل الارتباط بين البعد الأخلاقي وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

	تشكل الهوية المهنية	البعد الأخلاقي
تشكل الهوية المهنية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,688** 20
البعد الأخلاقي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,688** 20

من خلال الجدول أعلاه يتبين أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين البعد الأخلاقي وتشكل الهوية المهنية البشري. من خلال أن معامل بيرسون مساوي لـ 0.688 وهي أكبر من الصفر، كما أن مستوى المعنوية يساوي لـ 0.001 وهذا يعني أنه يتم قبول الفرضية البديلة التي نصها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية".

الجدول(11): معامل الارتباط بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية لمؤسسة سياتا

	تشكل الهوية المهنية	البعد الاجتماعي
تشكل الهوية المهنية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,338 20
البعد الاجتماعي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,338 20

يتبين لنا أن معامل بيرسون مساوي لـ 0.338 وهي أكبر من الصفر وبالتالي توجد علاقة بين المتغيرين إلا أن مستوى المعنوية مساوي لـ 0.145 وهو أكبر من 0.05، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباط بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية، أي ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية العدمية.

* الفرضية الرئيسية الثانية: والتي نصها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة)". ولغرض الإجابة على هذه الفرضية نستخدم جدول تحليل Anova لاختبار هذه الفرضية والجدول (17) يوضح نتائج الاختبار.

الجدول(12): النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير المستوى العلمي لمؤسسة سياتا لاختبار Anova

	N	Moyen ne	Ecart- type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Mini	Max
					Borne inférieure	Borne supérieure		
					شهادة عليا ثانوية	16		
Total	4	3,44	,591	,295	2,50	4,38	3	4
Total	20	3,59	,569	,127	3,32	3,85	3	5

الجدول(13): تحليل التباين الأحادي حسب المستوى التعليمي لمؤسسة سياتا

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,113	1	,113	,335	,570
Intra-groupes	6,047	18	,336		
Total	6,159	19			

من خلال معطيات الجدولين يتبين أن قيمة F المحسوبة مساوية لـ 0.335 وهي أقل من F الجدولية التي تساوي 4.41 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 1/18، كما أن مستوى δ ig الاحتمالية يساوي 0.57 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 وهذا يقود إلى رفض فرضية الإثبات وقبول فرضية العدم أي لا يوجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

الجدول(14): النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير المستوى الوظيفي لمؤسسة سياتا لاختبار Anova

	N	Moyenne	Ecart- type	Erreur standar d	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Mini	Max
					Borne inférieure	Borne supérieure		
					إطار	14		
رئيس مشروع	1	4,00	4	4
مهندس	1	4,25	4	4
عامل	4	3,44	,591	,295	2,50	4,38	3	4
Total	20	3,59	,569	,127	3,32	3,85	3	5

الجدول(15): تحليل التباين الأحادي حسب المستوى الوظيفي لمؤسسة سياتا

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,715	3	,238	,701	,565
Intra-groupes	5,444	16	,340		
Total	6,159	19			

يتضح لنا أن قيمة F المحسوبة مساوية لـ 0.701 وهي أقل من F الجدولية التي تساوي 3,24 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 3/16. كما أن مستوى δ ig الاحتمالية يساوي 0.565 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، وبالتالي تقبل الفرضية البديلة وترفض الفرضية العدمية أي لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

الجدول(16): النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير سنوات الخبرة في مؤسسة سياتا لاختبار Anova

	N	Moyenne	Ecart- type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Mini	Max
					Borne inférieure	Borne supérieure		
					أقل من 5 سنوات	8		
5_15 سنوات	10	3,48	,595	,188	3,05	3,90	3	5
16_30 سنة	2	3,88	,177	,125	2,29	5,46	4	4
Total	20	3,59	,569	,127	3,32	3,85	3	5

الجدول(17): تحليل التباين الأحادي حسب سنوات الخبرة لمؤسسة سياتا

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,330	2	,165	,481	,627
Intra-groupes	5,830	17	,343		
Total	6,159	19			

نجد أن قيمة F المحسوبة مساوية لـ 0.481 وهي أقل من F الجدولية التي تساوي 3.59 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 2/17، وبالتالي تقبل الفرضية البديلة وترفض الفرضية العدمية أي لا يوجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير الخبرة.

8.3 تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

أفضت المعالجة الإحصائية للبيانات إلى ما يلي:

1) نجد أنه توجد علاقة ارتباط بين أبعاد التنشئة التنظيمية مجتمعة وتشكل الهوية المهنية في المؤسسة محل الدراسة، وتدعم هذه النتيجة بحوث ودراسات التيار أوجلو-سكسوني من علم النفس الاجتماعي، الذي يجمع بين مختلف المقاربات النظرية التي اخترنا من بينها تقدم تلك التي طورها على التوالي، كل من لويس (Louis, 1980)، موريسون (Morrison, 1993) ونكولسون (Nicholson, 1984)، حيث تناولت تلك المقاربات، طرائق اندماج العمال في سياق جديد للعمل، يليق بنا أن نذكر بما تشترك فيه تلك الأبحاث، نلاحظ أنها تقطع: 1- 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")، وهي تربط عملية "توافق" الشخص مع منصبه الجديد، بمراحل التكيف التي سبقت الإشارة إليها، 2- ومن جهة ثانية، بواسطة النماذج المبرزة حول "تكتيكات التنشئة" (Jones, 1986)، أي الإجراءات والآليات الرسمية شيئاً ما التي تعتمد على التنظيمات لتيسير اندماج الأعضاء الجدد.

وبشأن الفرد السليبي أو الفرد الذي يتأثر ببساطة ويعتبر هدفاً لتأثير تنشئة المؤسسات والتنظيمات، تركز مقاربات لويس وموريسون ونكولسون على مشاركة الفاعل النشطة في تنشئته واندماجه المهني. لكن، مع ذلك، يمكن عدم التقليل من خصوصيات تلك المقاربات التي تتعلق ليس وحسب، بوصف استراتيجيات اندماج العمال، لكن أيضاً بالعمليات التي يستند إليها هؤلاء الكتاب من أجل ترجمة هذا التنوع الفردي البيني في تلك الاستراتيجيات الملاحظة، وسيتم عرض مقاربتهم، باستخلاص، مدى إسهام كل من تلك المقاربات كما الحدود الرئيسية التي تلاقيها في تحليل تغيرات سلوكيات العمال، أثناء فترة الانتقال أو العبور.

2) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتشكل الهوية المهنية في المؤسسة، وينعكس ذلك في البراديجم الثاني لمقاربة دوبار (Dubar, 1991) لأزمة الهويات [الذي يرتبط بشكل وثيق بالأشكال الجديدة من تنظيم وعلاقات العمل] مختلف رهانات قابلية التوظيف، المرونة، الحراك 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 أنساقاً أو شبكات حقيقة للتفاعل، هذه العلاقة المبنية على الثقة، تضع الشخص الذي يصبح شعوره بالاعتراف وبالهوية المهنية على الدوام، مباشرة محل رهان، نظراً لأنهما يرتبطان بمقاييس تقدم

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 السيكلوجية والاجتماعية لإنجازها، 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 (الحيوي دائما) الذي يقود العمليات السيكو-اجتماعية (المعرفية والأمرية) مباشرة إلى المنطقيات الاقتصادية والتقنية، وتجري بشأن إحداها كما الأخرى، تجارب تتشكل وتتحول خلالها هوية الفاعل.

3) لا توجد علاقة بين البعد القانوني وتشكل الهوية المهنية، ويمكن أن نستند الى النموذج المتعدد العوامل الذي طوره نيكولسون في فهم هذه النتيجة، الذي يعتد بالطابع التطوري والمتنوع لطرائق تكيف الفرد على امتداد تنشئته، يفترض هذا النموذج، استقلالية نسبية للأنشطة الشخصية للفرد (من تجاربه السابقة وقدراته من حيث الإصرار) إزاء الأنشطة الراهنة (Nicholson & Arnold, 1989)، حيث ستم تنشئته في المؤسسة، 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 أو تشعب 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 أنه يؤكد 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.

4) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الأخلاقي وتشكل الهوية المهنية، فباعتبار أن المؤسسة هي بمثابة مواقع إنتاج للثقافة، في مستوى النسق الاجتماعي ذاته، يكشف سانسوليو (Sainsaulieu, 1987) من جانبه، 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 الدوركامي، فهو يبين كيف أن التنشئة تنعكس بكيفية متميزة جدا [بالنسبة للفاعلين في المنظمة نفسها] وكيف أنها تشكل على الدوام، موضوع استراتيجيات يستهدفون من خلالها تطوير قيم وقواعد الفعل والتمركز بشكل أفضل إزاءها، حسب أهداف وموارد الفعل المتنوعة، وفي مواجهة وهم الكونية العيشية 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.

5) لا توجد علاقة ارتباط بين البعد الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية، فذلك يؤكد أن العمال يكونون أكثر قابلية للتفاعل في المنظمة بين زملاء العمل لكن دون أن تكون لهذه التعاملات والتفاعلات أي تأثير يذكر على هوية العامل (Ashforth & Saks, 1996) وتشير. هنا، لويس إلى الأهمية التي تكتسبها -في هذه العملية- "تكوين المعنى" (sense making)، ليس وحسب التجارب الماضية للفرد، لكن أيضا المعلومات والتأويلات التي يأخذها من علاقاته الاجتماعية بالآخرين، خاصة عند الرفاق القدامى الذين اندمجوا في المنظمة، فإن هؤلاء الآخرين يعرفون تاريخ وثقافة

المنظمة، ويتفرون على خطط تأويل ملائمة، على عكس العمال الوافدين الجدد الذين يمكنهم، اعتمادا على أساس مخططات معدة في تجاربهم السابقة أو الخارجية عن المنظمة، أن يقوموا بتأويلات غير ملائمة أو مزيفة.

(6) لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، فمن خلال تركيز دوبار على تحديد مفهوم الهوية، بحيث أنه يؤكد على: "استدخال البعد الذاتي، المعاش والنفسي في قلب التحليل السوسولوجي ذاته" (Dubar, 1991)، وتكون المقاربة التفاعلية للتنشئة المهنية التي يراهن عليها بعيدا عن المستوى التعليمي الذي يعتبره بعدا خارج معادلة تشكل الهوية لدى العامل، وهذا ما يراه البعض أنه يتناسب أكثر فأكثر احتمالية مع التحليل السيكو-اجتماعي، بشأن الرهانات الهوية والعملية المشار إليها، لكي نمسك بديناميكيته. 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، منبع استراتيجيات هوياتية، يتحول بموجبها العمال وهم يحاولون تقليص الفوارق المعاشة ويسهمون في تحويل بيئاتهم، وتدور القضية هنا حول حرية الفرد في اختيارات التعرف والتماهي، كما يتعلق الأمر بجمالية حضور الغير في بناء الهوية، في هذا السياق المعاصر من تحول العمل، يشير دوبار إلى الرهان الحيوي للديناميكيات الهوية، 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 مهنة ثالثة (خدمياتية) تستقطب العمال ذوي الشهادات العليا.

(7) لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي، وهنا يمكن العودة الى مقارنة المستمدة من البحوث التي أجراها (Nicholson & Arnold, 1989) والتي تستهدف دراسة التفاعلات بين الفرد-البيئة، لكي تترحم طرائق تكيف الفرد مع الدور المهني الجديد. حسب نيكولسون، قد يحاول الفرد أثناء دخوله إلى المنظمة، أن يعدل الوضعية (أو خصائص مهمته) وإما أن يتغير هو ذاته، من هنا تبرز استراتيجيتان اثنتان للتكيف: (1) - "الترقية الشخصية"، (2) - و"ترقية الدور"، هاتان الاستراتيجيتان ليستا حصريتين، إحداهما تكون متضمنة في الأخرى، تحدد هاتان الاستراتيجيتان، عن طريق المزج بينهما مع "حرية فعل" الفرد و"جدة" العمل، أربعة أنماط للتكيف في المراحل الانتقالية.

بشكل عام، فإن التكرار و"الامتصاص" يميلان إلى استراتيجيات محافظة، أما "الإصرار" أو "التصميم" و"الاستكشاف"، فيشيران إلى استراتيجيات تجديدية، لكن فهم الشخص لشروط دوره (مثلا ينتج من الفرص التي تتاح له من أجل تغييره والمماثلات 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 استراتيجية 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.

8) لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أثر أبعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية تعزى إلى متغير الخبرة، حيث أن العامل في المؤسسة محل الدراسة [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 على أن يعطي معنى لموقفه الجديد. وبناء على ذلك، يمكنه أن يتحكم في انفعالاته، شخصيته، تعاملاته، التي ترتبط باندماجه المهني.

4. الخلاصة

تتضمن أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة، أن التنشئة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة تتميز بطابع تعددي، لأنها تتم في المجال شبه المغلق للمؤسسة والديمومات المتنافرة التي يبحث العمال، [بواسطة فرص وإمكانيات متنوعة] من خلالها على تمكنهم 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 العمال. إن العلاقات بين مختلف المواقف هذه، ذات تأثيرات متبادلة، لكنها مبنية، مضبوطة ولها مدلولات عند العمال أنفسهم. لا الأهداف التي يضطلعون بها في ميدان من ميادين تنشئتهم ولا الوسائل التي يتوفرون عليها، تفرض عليهم من منطق واحد. على سبيل المثال: العمال في موقف الحراك أو الترقية المهنية أو الدخول في منظمة جديدة، يمكنهم أن يعتبروا في حالة تطابق مع بنيات العمل، إذا كانت متكيفة مع منطق التكامل والاندماج. ويمكنها أن تكون بالمقابل، عقبة أمام الأنشطة التي يرغب العمال 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.

قائمة المراجع

- المراجع العربية

بوخريسة، بوبكر (2007). *المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي*، منشورات جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر.

- المراجع الأجنبية

Ashforth B. E. & Sacks A. M. (1996), "Socialization tactics : longitudinal effects on newcomer adjustment", in *Academy of Management Journal*, Vol. 39, N° 1, pp. 149-178.

Bell N.E. & Staw B.M. (1989), "People as sculptors vs. sculpture : the role of personality and personal control in organizations", In Arthur M.B., Hall D. T. & Lawrence B. S. (Eds), *The handbook of carrer theory*, 232-251.

Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*, Ed. de Minuit, Paris .

Dubar C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Ed. Armand Colin, Paris.

Dubar, C. (2000), *La crise des identités*, Ed. PUF, Paris.

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. Bruxelles : Ed. De Boeck.

Durkheim E. (1969), *L'évolution pédagogique en France*, 2è Ed. PUF, Paris.

Fogarty, T. et Dirsmith M.W. (2001), « Organizational socialization as instrument and symbol : An extended institutional theory perspective », in *Human Resource Development Quarterly*, vol. 12, no 3, automne, pp. 247-266.

Irving G.P. et Meyer J.P. (1994), « Reexamination of the met-expectations hypothesis : A longitudinal analysis », in *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, n° 6, pp. 937-949.

Jones G.R. (1986), “Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers adjustments to organizations”, in *Academy of Management Journal*, 29 (2), pp. 262- 279.

Lacaze D. et 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*. Bruxelles : *Ed. De Boeck & Larcier*.

Louis M.R. (1980), “Surprise and sense making : what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings”, in *Administrative Science Quarterly*, 25, pp. 226-251.

Malrieu P. (1994), « Pour une étude psychologique des actes de personne », in *International Journal of Sociology of Language*, n° 109, pp. 47-55.

Miller V.D. & Jablin, F.D. (1991), “Information seeking during organizational entry : influences, tactics, and a model of the process”, in *Academy of Management Review*, 16 (1), pp. 92-120.

Morin E.M. (1996), *Les psychologies au travail*. Montréal : *Ed. Gaëtan Morin*.

Nicholson N. (1984), “A theory of work role transitions”, in *Administrative Science Quarterly*, 29 (2), pp. 172-191.

Nicholson N. & Arnold J.M. (1989), *From expectation to experience : graduates entering a large corporation*, SAPU Memo n. 1078, MRC / ESRC *Social and Applied Psychology Unit, University of Sheffield*.

Sainsaulieu R. (1987), *Sociologie de l’organisation et de l’entreprise*. *Ed. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz*, Paris.

Saks A.M. & Ashforth B.E. (1997), “Socialization tactics and newcomer information acquisition”, in *International Journal of Selection and Assessment*, 5 (1), pp. 48-61.

Schein E.H. (1978), *Career dynamics : Matching individual and organizational needs*, Reading, *Ed. Addison-Wesley*, MA.

Scholarios D., Lockyer C. et Johnson H. (2003), « Anticipatory socialization : The effect of recruitment and selection experiences on career expectations », in *Career Development International*, vol. 8, no 4, pp. 182-197.

Wanous J. P. (1980), *Organizational entry : Recruitment, selection, and socialization of newcomers*, Reading, *Ed. Addison-Wesley*, MA.

Weick K.E. (1995), *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, *Ed. Sage Publications*, CA.

Zarifian P. (1999), Objectif Compétence : pour une nouvelle logique. Rueil-Malmaison , *Ed. Liaisons*.