

تشكيل المضامين الفكرية للهوية المهنية في إطار ثقافة المؤسسة
Shaping the intellectual content of professional identity within the organization's culture

نجيمة قرزط*، جامعة 8 ماي 1945 قالمة
Korzet.najima@univ-guelma.dz

تاريخ القبول: 2025/03/25

تاريخ الاستلام: 2024/11/02

ملخص

لقد أصبح موضوع الهوية المهنية محل اهتمام الباحثين في الحقل السوسيولوجي، ذلك أن إدراك العامل لهويته ينعكس على أدائه وعلى قدرته في التعامل مع مختلف المشكلات المرتبطة ببيئة العمل. وحيث أن التنشئة التنظيمية للعامل تجعله يلتزم بالمبادئ والقوانين والقيم، فهو بذلك يكتسب هوية مهنية مجسدة بفعل تعاملاته وأدواره داخل محيط العمل.

ومن هذا المنطلق، فإن تنشئة العامل في إطار مهني أخلاقي منظم وفقا لمبادئ تنظيمية تفرضها الثقافة السائدة في مؤسسته، تعمل على تشكيل مبدأ الهوية المهنية من خلال الاندماج المهني الذي يشعر به العامل، الأمر الذي يساهم في تعزيزها أكثر، وفقا لما تحدده المؤسسة من شروط وما تفرضه من قوانين تحكم العامل منذ دخوله للمؤسسة حتى نهاية الخدمة.

الكلمات المفتاحية: الهوية، الهوية المهنية، ثقافة المؤسسة، الاندماج الوظيفي، التنشئة التنظيمية.

* المؤلف المراسل

Abstract

The issue of professional identity has become the focus of attention of researchers in the sociological field, because the worker's perception of his identity reflects on his performance and his ability to deal with the various issues associated with the work environment. The worker's organisational upbringing makes him adhere to principles, laws and values, thus acquiring a professional identity that he embodies through his dealings and roles within the work environment.

From this perspective, the worker's upbringing in a professional and ethical framework organised in accordance with the organisational principles imposed by the prevailing culture in his organisation, shapes the principle of professional identity through the professional integration that the worker feels, which contributes to further strengthening it, in accordance with the conditions and laws imposed by the organisation that govern the worker from the time he enters the organisation until the end of the service.

Keywords: Identity, professional identity, organisational culture, job integration, organisational development.

مقدمة

يحتل المورد البشري مكانة هامة في مختلف المؤسسات، باعتباره العنصر الفعال والحقيقي لزيادة رأس المال، فهو محور العملية التنظيمية والإنتاجية بما يملكه من طاقة فكرية ومعرفية، تتجسد من خلال ما توفره المؤسسة للعامل من ظروف ملائمة لأداء مهامه، وتجعله يشعر بالرضا والانتماء داخل المؤسسة.

وفي هذا السياق، فإن علاقة العامل بالمؤسسة مثل علاقته بوطنه، فهي البيت الثاني له بعد أسرته، ومن هنا يمكنه اكتساب هويته المهنية، التي تتمثل في شعوره بذاته أمام الآخرين. أي أن مشاركته في اتخاذ القرارات والاعتماد عليه في كل ما يخص المؤسسة، من شأنه أن يدفع به إلى الإبداع

وتحقيق الجودة والعمل على تحقيق أهداف المؤسسة، لأنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بأهدافه .

وعلى هذا الأساس، فإن مفهوم الهوية سواء في المجتمع أو في مؤسساته، نابع عن مدى ارتباط الآخر بالمكان الذي يعيش فيه. فالثقافة السائدة في المؤسسة هي التي تحدد سلوك العامل الإداري كفرد له مكانته داخلها، وهذا ما يشعره بالتكيف والاندماج، الأمر الذي يسهم في تطور هويته تجاه المؤسسة التي ينتمي إليها.

أولاً- تحليل ماهية الهوية المهنية

احتل مفهوم الهوية خلال العقود الأخيرة مكانة خاصة في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، فهي تتشكل عبر سيرورة تاريخية متواصلة ودائمة التجديد بمواكبة حركة التاريخ، كما أنها تحدد شخصية الإنسان وكيونته. فلكل مرحلة جديدة هويتها التي هي تطور متجدد للهوية في المرحلة السابقة، أو انحدار وتدهور لها. (هارون، 2023، ص15)

ويتحدد مفهوم الهوية بناء على الدلالة اللغوية والفلسفية والاجتماعية والتاريخية لهذا المصطلح، ويقابل مصطلح *Identité* بالفرنسية و *Identity* بالإنجليزية، وهو من أصل لاتيني ويعني الشيء الذي له الطبيعة للشيء الآخر، كما يعني هذا المصطلح في اللغة الفرنسية مجموع المواصفات التي تجعل من الشخص ما هو عينه.

ويرى إركسون أن الهوية هي إحساساً ذاتياً ومقوياً للوحدة الشخصية وللاستمرارية الرمزية، كما أنها إحساس يكشف عن الحاجة إلى الاعتبار والتقويم والمشاركة. وفي هذا السياق يؤكد ريجارد جنكيز أن الهوية الاجتماعية هي تصورنا حول من نحن ومن الآخرون وكذلك تصور الآخرين حول أنفسهم وحول الآخرين.

والهوية تأتي من أثر عمليات التفاعل الإنساني، فهي تستلزم عمل مقارنات بين الناس كي تؤسس أوجه التشابه والاختلاف بينهم، فالذين يعتقدون بوجود تشابه بينهم وبين الآخرين، يشتركون في هوية تتميز عن هوية الأفراد الذين يعتقدون أنهم مختلفون ولا يشتركون بذات الهوية.

وعليه، فإن الهوية هي جزء مكمل للحياة اليومية وهي تشكل فقط عبر التمييز بين هويات مختلف الجماعات، والتي يمكن ربطها بأفراد آخرين. والاطلاع على مختلف الهويات يعطي إشارة إلى نوع الفرد الذي تتعامل معه ومن ثم كيفية الارتباط به.

وتظهر إشكالية الهوية في عمق التغيرات النفسو-اجتماعية والثقافية التي يعرفها العالم الآن، مثلما يقدمها إريكسون فدراسة الهوية أصبحت أمرا مركزيا في وقتنا الحالي مثل الجنسية في عهد فرويد. (بوشرمة، 2018، 348)

واستنادا إلى ما سبق، فإن البدايات الأولى لمفهوم الهوية المهنية كانت بداية الثمانينات مع ظهور علم اجتماع المؤسسات. وعليه، فإن هذا الحقل السوسيولوجي حاول إيجاد بعض الحلول للمشاكل التي عجز عنها علم اجتماع التنظيمات كإغتراب العمال، ومشاكل أزمة هويات العمال التي أشار إليها كلود دوبار في كتابه "أزمة الهويات"، ومن خلال التحليلات التي قدمها جورج فريدمان حيث قام فيها بتحليل النزاعات التي تحدث داخل المؤسسة، مما دفع سانسوليو إلى تقديم طرح نظري يسمى علم اجتماع المؤسسة "Sociologie de l'entreprise". وقد عمّ هذا التصور نظريته للمنظمة على أنها مؤسسة اجتماعية قبل أن تكون اقتصادية منتجة لكيانات اجتماعية تحكمها روابط اجتماعية، كما اعتبر أن الكيان المشكّل للمؤسسة منتج للثقافة التي تعبر عن قدرته على الفعل والعمل الجماعي من أجل تحقيق هدف مشترك.

وعليه، فإن تحليلات سانسوليو منصّبة على الدور الذي تلعبه المتغيرات الثقافية في المجتمع، من خلال تأثيرها على سلوك المنظمات من حيث قدرتها على تحقيق أهدافها والوسائل المختلفة للاتصالات واتخاذ القرارات فيها. فالمنظمة هي جزء من الثقافة السائدة القائمة على نظام من القيم والمعتقدات المشتركة التي تنتقل مع كل من العاملين وهيكل المنظمة والنظم المختلفة، بهدف إنتاج أعراف أو أنماط للفعل الإنساني والاجتماعي داخل المنظمة، وهي التي تحدد السلوك الإداري في مجالات اتخاذ القرارات الإدارية وأنماط الاتصالات والقيادة وأساليب حل المشاكل وكيفية التعامل مع أعضاء التنظيم (هارون، ص 29، 30).

وترتبط الهوية المهنية بثلاث أبعاد اجتماعية وهي: العالم المعاش في العمل، السيرة الاجتماعية المهنية والحركات الاجتماعية المهنية، فمن خلال التقاء هذه الحقول الثلاثة يتم تحديد الهوية المهنية. (Dubar, 1991, p32)

وإذا حاولنا تحليل مفهوم الهوية المهنية، فنجد أنها حسب منظور النظرية السوسيولوجية يعرفها سانسوليو بأنها التجربة الاجتماعية والعلائقية للسلطة، بحيث تمثل كل المعايير والقيم والعادات والقواعد والانتماءات المتعددة، التي تعتبر المرجعيات التي يتم من خلالها التعريف بأعضاء جماعة

العمل. وقد بين في كتابه " الهوية في العمل " بأنها نسق علاقات السلطة والقيادة التي تؤثر على سلوك العامل وثقافته في العمل. والوضعية المهنية التنظيمية لها دور في تحديد الهوية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل. وفي هذا السياق، فإن الهوية المهنية تعد ناتجا لسيرورة تاريخية وتفاعلات اجتماعية في مجال العمل والتنظيم، وهذه التفاعلات تتولد عنها معاني وقيم وخبرات مشتركة بين الأفراد لتعطي لنا في نهاية الأمر خصوصيات مما يضمن استمراريته، وهذا المجال تحكمه ديناميكية خاصة به تعمل على تغييره وتطويره، وكما تشكل أيضا وعاء لعمليات الاندماج الاجتماعي والمهني. (بدران، 2017، ص 120، 121)

ومن هذا المنطلق، يتضح بأن الهوية المهنية للعامل تتشكل من خلال حياته المهنية في المؤسسة ومدى اندماجه فيها، فهي تعبر عن مدى معرفته لذاته وما تطمح إليه في مجال العمل. فالوضعية المهنية والتنظيمية التي يمتلكها العامل لها دور في تحديد الهوية الشخصية والاجتماعية داخل المؤسسة، إلى جانب مختلف امكانياته المهنية والمعرفية التي تحدد هويته كعضو فعال أو غير فعال في المؤسسة التي ينتمي إليها، في إطار ثقافة المؤسسة وما تحدده من قيم ومبادئ وقوانين وروابط اجتماعية مرتبطة بطبيعة علاقاته مع الآخرين، ومدى توافقه مع قناعاته وأهدافه.

ثانيا. المقاربات السوسيولوجية المفسرة للهوية المهنية

لقد نال مفهوم الهوية المهنية اهتماما واسعا لدى المنظرين الغربيين، من خلال تركيزهم على انتماء الأفراد العاملين في جماعات العمل، والعلاقات القائمة بينهم، ودرجة الانتماء التي يشعرونها بها العامل ومدى الاعتراف به من طرف تلك الجماعات داخل المؤسسة، التي تعد بدورها البيئة التنظيمية التي تساعد في تشكيل الهوية المهنية لأعضائها، باكتساب الثقافة التنظيمية السائدة فيها. وفي هذا السياق سنحاول تقديم بعض المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الهوية المهنية كمايلي:

مقاربة سانسوليو

لقد تمحورت دراسات رونو سانسوليو حول الهوية في جماعات العمل، حيث انصب مشروعه حول علاقات العمل في المؤسسة. وقد انطلق من فرضية وجود علاقة تبادل بين عالم الهويات الجماعية الملاحظة على مستوى العلاقات الاجتماعية وعالم الهويات الفردية التي تزدهر في مجال العلاقات البينية. فإذا كانت هناك هويات جماعية، فذلك لأن الأفراد يشتركون في نفس منطق الفعل في المواقع الاجتماعية التي يشغلونها.

وفي هذا السياق، فإن هوية العامل حسب سانسوليو هي محصلة لثلاث عوامل رئيسية تتمثل في: الثقافة السابقة للعامل، الوضعية المهنية للعامل داخل المؤسسة وعلاقات السلطة (نصر، مايدي، 2017، ص 420).

وعلى اعتبار أن التنظيمات المهنية هي بمثابة مواقع إنتاج للثقافة فـ في مستوى النسق الاجتماعي ذاته، يكشف رونو سانسوليو Sainsaulieu Renaud من جانبه، أن المؤسسة على سبيل المثال ليست وحسب فضاء إنتاج المنافع والخدمات التي تؤسس التبادلات الاقتصادية، بل تعتبر أيضا فضاء تتطور فيه آليات المؤسسات والتغير الفردي والاجتماعي عبر عمليات امتلاك وبناء وتفكيك القيم والمعايير التي تحكمها.

وتقودنا مقاربة سانسوليو إلى أن تأخذ 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. (بوخرisse وآخرون، 2016، ص 259).

مقاربة كلود دوبار لأزمة الهويات

لقد فسر كلود دوبار مفهوم الأزمة بأنها مرحلة صعبة تمر بها مجموعة اجتماعية أو يمر بها فرد، وبصورة أدق يحيل هذا المفهوم إلى فكرة تصدع التوازن بين مكونات متباينة. ويمكن النظر إلى أزمات الهوية بوصفها اضطرابات في علاقات مستقرة نسبيا بين عناصر هيكل النشاط (الإنتاج

والاستهلاك، الاستثمارات والنتائج... الخ). والنشاط المقصود هنا هو المماثلة أي تصنيف الآخرين والذات. (دوبار، 2008، ص 28، 29). ويرى كلود دوبار أن عناصر بناء الهوية المهنية يستند إلى وضع اجتماعي ومراكز محددة سواء تعلق الأمر بالحياة العامة أو مجال العمل، حيث يركز على السمات الأساسية لعملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية. وحسب كلود دوبار تنشأ الهويات المهنية من ممارسات وعلاقات اجتماعية بين مختلف العناصر الفاعلة، إذ يرى أن الهويات المهنية ماهي إلا نماذج سلوكية معترف بها اجتماعيا يستخدمها الأفراد للتمييز عن بعضهم البعض في مجال العمل. وهذا ما أكدته في كتابه "التنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية"، فهي عملية تشريب وبناء لهوية معينة تعني تنمية روح الانتماء وبناء علاقة مع الآخر في العمل.

من هذا المنطلق يواجه الفرد مسارين هامين، حيث يخص المسار الأول منح الهوية من طرف المؤسسات والأشخاص المتفاعلين مع الفرد، في حين يتمثل المسار الثاني في تقمص الهوية من طرف الأفراد أنفسهم. فالشكل الذي قد يظهر هو أن هذين المسارين لا يلتقيان، وعلى هذا الأساس يقول كلود دوبار بأن مسار الهوية مركب ولا يمكن تحليله خارج نظام الفعل الذي يكون فيه الفرد جزء لا يتجزأ منه، وفي هذا المنظور يكون بناء الهوية متغيرا ديناميكيا ونتيجة ثابتة ومؤقتة في الوقت نفسه فردية وجماعية، ذاتية وموضوعية متعلقة بالسيرة الذاتية وممنهجة، وهذه مسارات التنشئة المختلفة تشترك كلها في بناء الأفراد والتعريف بالمؤسسات. (بدران، ص 122)

ثالثا. المحددات السلوكية للهوية المهنية في إطار ثقافة المؤسسة الثقافة كمنتج لهوية العامل في المؤسسة

لقد تزامن الاهتمام الفعلي بمفهوم ثقافة المؤسسة أو الثقافة التنظيمية مع الدراسات المقارنة الأولى التي حاولت التعريف بالخصائص المميزة للمؤسسة اليابانية بالمقارنة بنظيرتها الأمريكية، وكانت هذه الدراسات على غرار ما قام به ويليام أوشي 1981 William ouchi، وباسكال وآوثوس Pascal and Athos، وبيترز وورتمان Peter and Waterman سنة 1982. وإذا

كان التفوق الياباني أثمر على هذا البراديغم الجديد في سوسولوجيا التنظيمات، فإن أسلوب التسيير والهيكلية في المؤسسة ما هو إلا خاصية من التنظيم الكلي للمجتمع. (هارون، ص 67).

وعليه، فإن مفهوم ثقافة المؤسسة ليس حديث النشأة، وإنما هو سيرورة لأصحاب المؤسسات الذين كانوا يسعون إلى خلق مناخ تنظيمي ملائم داخل المؤسسة حتى تتميز عن المؤسسات الأخرى، لأن المؤسسة في الواقع هي منطقة نزاعات وتوترات بين عدة ثقافات مهنية، جهوية، وحتى وطنية، وهذا التجمع بحاجة إلى تسييق حتى يعمل بطريقة مثلى، وثقافة المؤسسة هي التي تساهم في وضع رؤية موحدة لكافة أفراد المؤسسة.

ويمكن تعريف ثقافة المؤسسة على أنها "مجموعة من العناصر التي تفسر قواعد العمل والاختيارات الاستراتيجية لوحدة معينة، وتتكون من القيم، العادات والتقاليد، تاريخ المؤسسة، والدلائل الثقافية التي يتقاسمها الأفراد المنتمون إلى نفس المؤسسة. (الغرباوي، 2020، ص 65)

إن ثقافة المؤسسة هي منظومة القيم السياسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياستها تجاه الموظفين والعملاء، والطريقة التي يتم بها انجاز المهام والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الالتفاف حولها أعضاء التنظيم. (Edgar, 1985, p133)

وفي هذا الإطار، نجد أن ثقافة المؤسسة هي نتاج ما اكتسبه العمال والمديرون من أنماط سلوكية وطرق تفكير وقيم وعادات ومهارات واتجاهات تقنية قبل انضمامهم للمنظمة، ثم تضيفي المنظمة على ذلك نسق ثقافي لمتسببها من خصائصها وسياساتها وأهدافها وقيمها ما يحدد شخصية المنظمة ويميزها عن المنظمات الأخرى. فالثقافة السائدة في المؤسسة هي التي تحكم وتوجه طريقة الأفراد والجماعات أو مجموعات العمل في التعامل والتفاعل مع بعضهم البعض، وهي بذلك تمثل أطارا يوجه سلوك الأفراد أثناء العمل، وفي علاقاتهم ببعضهم البعض والآخرين من خارج المنظمة، وهكذا تتضمن ثقافة المنظمة أبعادا وخصائص رئيسية ترتبط ببعضها البعض وتعتمد على بعضها البعض. (زواتيني، 2020، ص 203)

ويمكن تشبيه ثقافة المؤسسة بالتنشئة الاجتماعية للطفل، فهي قيم يتم تعليمها وتلقينها للأفراد منذ البدايات، ويتعلمها الأطفال في البيت من خلال الممارسات اليومية للوالدين، وكلما كانت القيم مغروسة مبكراً كانت أقوى وكذلك الأمر بالنسبة للمنظمات فإن المؤسسين الأوائل يلعبون دوراً مهماً في تنمية العادات والتقاليد وطرق العمل خاصة في فترات التشكيل الأول للمنظمة، حيث تلعب الرؤية والفلسفة التي يؤمنون بها دوراً كبيراً في تنمية القيم الثقافية باعتبارهم الرواد الأوائل والقادة لهم، كما أن حجم التنظيمات في المراحل الأولى لنشأتها يسهل عملية التأثير وغرس القيم لدى الجماعة. فالثقافة تنشأ بفعل الممارسات والخبرات التي يمر بها العاملين، والتي يرون أنها سلوكيات يتم مكافأتها، فتعزز باعتبارها وسيلة لاكتساب مزيد من المزايا، أو سلوكيات يتم استنكارها ومعاقبتها. (زواتيني، ص 206، 207)

وتتطور ثقافة المؤسسة من خلال مجموعة من القوى التي تحدد في ثلاث مستويات أساسية هي: المجتمع، طبيعة النشاط، والمنظمة. حيث تعتبر ثقافة المنظمة ناتج للثقافة بمفهومها الواسع على مستوى المجتمع وعلى مستوى النشاط أو الصناعة. ويتطلب التحليل الدقيق للثقافة في فهم التداخل والتفاعل بين قوى المنظمة ومكوناتها والثقافة التنظيمية السائدة فيها. (المغربي، 1994، ص 246)

2. الاندماج المهني وتعزيز الهوية المهنية

من المفترض أن أي فرد ينشأ في مجتمع معين يشعر بالانتماء والولاء لهذا المكان، وأن يتفاعل مع الأفراد الآخرين الذين يعيشون معه في نفس المجتمع تفاعلاً مستمراً والسعي معاً لتحقيق المصالح المشتركة.

ومن خلال ما يقومون به من أدوار ووظائف لخدمة مجتمعهم، تتجلى عاطفة "نحن" التي تقود إلى الوعي بالذات والتمييز بين المجتمع الذي يعيشون فيه والمجتمعات الأخرى، وترجم هذه الاتجاهات درجة اعتزاز الأفراد ومباهاتهم بمجتمعهم ووطنهم، فتظهر حالة الانتماء وتبلور الهوية. (القاسمي، 2013، ص 17)

وفي هذا السياق، نجد أن أهمية الانتماء في المنظمة تزداد في عملية الربط بين المنظمة والعاملين فيها في حالات التغيير الذي قد تشهده المنظمة الإداري، وفي حالة الصعوبة التي قد تواجهها المنظمة في تقديم الحوافز الملائمة لدفع العاملين فيها لتحقيق مستويات أعلى من الإنجاز والتقدم. فالثقافة التنظيمية الفاعلة هي التي تسعى إلى التأثير في سلوك الأفراد العاملين، وتعمل على توجيهه بكل العوامل المؤثرة، من خلال الاهتمام باحتياجات الزبون وتحقيق رغباته والاستجابة إلى تطلعاته. وفي هذا السياق نجد أن الثقافة التنظيمية تعمل على تحقيق الانتماء إلى فرص العمل بما تتيحه من قواعد مشجعة للعاملين نحو المعتقدات والاتجاهات السلوكية، ومن خلال إكساب الأفراد الخبرة في العمل، مما يحقق للفرد هويته تجاه عمله وتجاه منظمته. (المغربي، ص 271، 272)

ويعد الاندماج الوظيفي من العوامل المساعدة على تكوين هوية الفرد داخل المؤسسة، ذلك أن الاندماج الوظيفي يتعلق بمدى رضا العاملين أكثر من تعلقه بأي من مواقف العمل الأخرى. فالمنظمة التي تحقق دمجا وظيفيا عاليا لدى عاملها من المفروض أن يكون مستوى رضا العاملين لديهم عاليا، وهذا الرضا ينعكس بشكل مباشر وإيجابي على مستوى فاعلية أدائهم ومن ثم تحقيقهم لمنتج عالي الجودة من شأنه أن يحقق رضا الزبون.

وفي هذا الإطار، حدد كل من Macey and Terpening ثلاث أبعاد للاندماج والارتباط الوظيفي وهي: الارتباط العاطفي، الارتباط السلوكي، والارتباط الإدراكي. فالبعد الإدراكي يشير إلى أن الموظف داخل المنظمة يكون على دراية بأهداف منظمته، ودوره من أجل تحقيق هذه الأهداف. أما البعد العاطفي فيشير إلى الكيفية التي يتصل بها الموظف عاطفيا وفكريا بمديره وزملائه، وما هو شعوره تجاه منظمته وقادته وظروف عمله، أما البعد السلوكي فيشير إلى المجهود غير العادي الذي يبذله الموظف من أجل منظمته ونجاحها. أما Jesuthalen فيوضح أن الارتباط الوظيفي هو التصاق الموظف بمنظمته ورغبته الشديدة في بذل أقصى مجهود بهدف تحقيق أهدافها. (حسانين، 2019، ص 5، 6)

ويعتبر مصطلح الاندماج الوظيفي من المفاهيم التي تركز على مدى شعور العامل بالانتماء والرضا داخل المنظمة. فهو يسخر أفراد المنظمة لأدوار العمل من خلال توزيع طاقاتهم، والقدرة على التعبير عن أنفسهم جسديا ومعرفيا، وعاطفيا أثناء أداء أدوارهم. ويمكن وصف الاندماج في العمل على أنه علاقة ذات طبيعة نفسية تتسم بالحيوية والعلاقة الجدلية، وذلك من خلال عمل الفرد وتعبيره عن تفضيلاته الشخصية في سلوكيات العمل التي تعزز التواصل في العمل، من خلال حضوره الشخصي المادي والمعرفي والعاطفي ونشاطه الفعال في الأداء. (بدوي، 1997، ص171)

وقد أشار إميل دور كايم إلى مفهوم الاندماج في مؤلفه الانتحار، حيث أرجع أسباب الانتحار إلى الدلالة على ضعف اندماج الفرد في المجموعة التي ينتمي إليها. (Boudoun et autres, 2012, p126).

وفي هذا الإطار، نجد أن الاندماج الوظيفي يصف مستوى الحماس والتفاني والإخلاص الذي يشعر به الموظف تجاه وظيفته والمؤسسة التي يعمل بها، ويبدل جهود متميزة لتحقيق أهداف تلك المؤسسة والمحافظة على نجاحها واستمرارها. فالموظف الذي يشعر بالاندماج والتكيف في المؤسسة يكون متحمسا ومندفعاً نحو تقديم الأفضل في أداء مهامه، حيث يعمل بنشاط ويهتم بكل صغيرة وكبيرة في محيط عمله، وعند تقبل المسؤولين كل ما يفعله هذا الموظف بالدعم والتشجيع والمكافأة، فإنه سيشعر بالاطمئنان والروح المعنوية المرتفعة التي تدفعه إلى العمل بإصرار وعزيمة نحو تحقيق الأهداف التي تصبو إليه المؤسسة. (حسنين، ص8)

وعليه، يرتبط مفهوم الاندماج ارتباطاً وثيقاً بمدى ملائمة البيئة التنظيمية للفرد ومدى تكيفه معها في إطار الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة، والتي بواسطتها تتحدد هوية العامل ودرجة رضاه في مجال العمل.

رابعاً: التنشئة التنظيمية واكتساب الهوية المهنية

عرف مجال التنشئة التنظيمية اهتماماً بالغاً من طرف علماء النفس الصناعي والتنظيمي، هذا المجال الحيوي الذي يهتم بعملية اندماج العمال

الجدد في جماعات العمل، فهم جزء لا يتجزأ منها، ويشتمل على ثلاث عمليات هي: (ريجيو، 2013، ص 363، 364)

تطوير مهارات وقدرات معينة خاصة بالعمل.

اكتساب مجموعة من أنماط السلوك الملائمة.

التكيف أو التأقلم مع معايير جماعة العمل وقيمها.

وتعرف التنشئة التنظيمية بأنها صورة من صور التنشئة الاجتماعية، التي تخص مرحلة دخول الفرد لعالم الشغل، ويقصد بها تلك العملية التي يصبح العمال الجدد بواسطتها مندمجين في جماعات العمل. (براهمية، ص199)

وفي هذا السياق، تعرف التنشئة التنظيمية بأنها الفترة التي يتوصل خلالها الموظف الجديد إلى فهم بيئته الجديدة للعمل والتفاعل معها، في الوقت الذي تحاول فيه المنظمة تكوينه وتلقينه لكي يصبح فردا فعالا، متوافقا مع البيئة الجديدة التي أصبح ينتمي إليها. (ساسى، 2017، ص80)

وتمر عملية التنشئة التنظيمية بمراحل تتسجم مع انتقال الفرد من مرحلة كونه عضوا جديدا إلى مرحلة كونه عضوا فعالا ومؤثرا في جماعة العمل، حيث يرى فيلدمان 1976 وجود ثلاث مراحل في عملية التنشئة التنظيمية تتمحور في مايلي: (ريجيو، ص 365، 366)

مرحلة الحذر والتطلع: في هذه المرحلة يتبنى العامل الجديد مجموعة من التوقعات الواقعية بشأن وظيفته والمؤسسة التي يعمل فيها، وفي هذا الإطار يحدد ما إذا كانت هذه المؤسسة هي المكان المناسب لقيمه والذي يوفر له حاجاته ويطور قدراته ومهاراته.

مرحلة التعلم والتأقلم: يتعرف الموظفون الجدد في هذه المرحلة على مختلف الأدوار التي تؤديها جماعة العمل، وعلى الأدوار التي يؤديونها هم أنفسهم، باعتبارهم أعضاء في الجماعة، ويكتشفون مختلف المعايير التي تتحكم في تقييم أداء الجماعة وأعضائها. وعليه، فإن هذه المرحلة يتم فيها تكوين الأعضاء الجدد لعلاقات اجتماعية مع أعضاء جماعة العمل التي ينتمون إليها. أي أن الفرد في هذه المرحلة يحاول فهم البيئة التنظيمية ليصبح عضوا فاعلا، من خلال الاندماج والتأقلم مع الواقع التنظيمي السائد في المؤسسة.

مرحلة إتقان الدور والتكيف معه: يتقن الأفراد في هذه المرحلة أداء أدوارهم، حيث ينتقلون إلى أعضاء دائمين في جماعة العمل، تتكون لديهم معرفة دقيقة بمختلف جوانب معايير جماعة العمل ومهامها، وطرق الأداء فيها.

وفي هذا السياق، فإن الرغبة القوية للموظف أو العامل الجديد في أن يصبح جزءاً لا يتجزأ من الجماعة، هي التي تسهل له عملية التنشئة التنظيمية، وذلك بمساعدة المؤسسة له بالتوجيه والإرشاد، وبرامج التدريب والتكوين، إضافة إلى الترحيب بالأعضاء الجدد وتقبلهم داخل الجماعة. وعليه، فإنه تبعاً لتطور الفكر التنظيمي فإن المؤسسة تنظر إلى العامل بأنه المحور الأساسي للعملية الإنتاجية وهو الرأسمال الحقيقي لها، وهذا ما يدفعها إلى التمسك به، بتوفير ما يجعله يشعر بالرضا والانتماء لجماعة العمل.

وهناك من يصنف التنشئة التنظيمية إلى ثلاث مراحل تتمثل في مرحلة ما قبل الدخول، مرحلة المواجهة ومرحلة التحول. ففي المرحلة الأولى يتم تدريب وتعليم الطلبة المتخرجين من كليات الأعمال القيم والسلوكيات التي ترغب بها المنظمات، وبعد دخول الفرد الجديد إلى تلك المنظمة يبدأ في مرحلة المواجهة، حيث يواجه احتمال عدم التوافق بين توقعاته حول زملاءه ورئيسه والمنظمة بشكل عام والواقع التنظيمي السائد، فإذا وجد الفرد بأن توقعاته صحيحة نوعاً ما، فإن مرحلة المواجهة تؤكد المدركات الأولية في مرحلة ما قبل الدخول، وحينما تختلف التوقعات عن الواقع فإن الفرد يمر بعملية تنشئة تنظيمية للتخلص من افتراضاته السابقة، وعليه فإن الموظف الجديد لا بد له أن يتعامل مع أية مشاكل تكتشف أثناء مرحلة المواجهة، ليمر بذلك بتغييرات يطلق عليها بمرحلة التحول. ويمكن القول أن المرحلة الأخيرة قد تمت عندما يصبح العامل الجديد يشعر بالثقة بنفسه وقادراً على إنجاز عمله بنجاح. (سلاطنية وآخرون، 2013، ص 90)

فعمليات التنشئة التنظيمية هي تقنيات تساعد العاملين الجدد على التكيف مع ثقافة المؤسسة وتسهل لهم عملية التعلم، واكتساب المهارات الاجتماعية والتنظيمية في أقل وقت ممكن. (Ozdemir and Ergun, 2015, p 434)

واستنادا إلى ما سبق، فإن التشئة التنظيمية هي عملية التكيف والاندماج في جماعة العمل، لاكتساب الهوية المهنية، هذه الأخيرة التي لا يمكن الحصول عليها حسب فيليب بورنو Philipe Bernaud، إلا من خلال ثلاث عوامل أساسية وهي: (هارون، ص 38، 39)

التكوين: يرتبط نجاح المؤسسة بمدى قدرتها على وضع برامج تكوين هادفة تشعر العامل بأن نجاحه مرتبط بتطور المؤسسة التي ينتمي إليها، وبذلك تصبح لديه قناعة أن هذا التكوين هو عامل من عوامل بناء المسارات المهنية له، أي أنه من خلال هذا التكوين سيحقق ذاته في المهام المسندة إليه، خاصة إذا شعر بروح الانتماء والولاء لهذه المؤسسة.

الخبرة المهنية: إن تشكيل الهوية المهنية للعامل تنشئة التنظيمية من دخوله المؤسسة كفرد جديد، فقد بين سانسوليو في كتابه الهوية في العمل بأن لعلاقات السلطة تأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل، كما أن الوضعية التنظيمية لها دور في تحديد الهوية المهنية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة، أي أن دافعيته ودرجة كفاءته مرتبطة بطبيعة العلاقات الاجتماعية التي تربطه بأعضاء الجماعة التي ينتمي إليها.

القبول من طرف الآخرين: إن الاعتراف بالآخر كفرد مهم في مؤسسته التي ينتمي إليها، يساهم في تشكيل الهوية لديه، فتقبل الجماعة للعامل عند دخوله للمؤسسة تشعره بالرضا والاندماج، أما في حالة حصول العكس أي عدم الاعتراف به يجعله يدخل في صراعات مع الآخرين لإثبات وجوده.

ويمكن القول أن هوية العامل مرتبطة بعلاقاته الاجتماعية داخل التنظيم، ذلك أن البنية الداخلية للمؤسسة من تفاعلات بين الأعضاء والثقافة التنظيمية السائدة، هي العامل الأساسي في تشكيل الهوية المهنية للفرد، وبذلك فإن تعزيز الروابط الاجتماعية بين الأعضاء في مجال العمل سمة مهمة وأساسية للمحافظة على استقرار العامل وعلى درجة ولاء وانتمائه للمؤسسة التي يعمل فيها.



خاتمة

إن تشكّل الهوية المهنية يتطلب أبعاد اجتماعية وثقافية، لها مضامين معرفية تحددها المؤسسة التي ينتمي إليها العامل. فثقافة المؤسسة هي المنطلق الأساسي في بناء هوية العامل في إطار معالمها الاجتماعية، فتعدد الثقافات ووجهات النظر وطرق التفكير في المؤسسات من شأنه أن يسهم في قيام ثقافة جديدة مبنية على تقبل الآخر بما يكتسبه من سلوكيات وقيم مغايرة على ما هو متفق عليه في التنظيم، وهو ما يخلق المنافسة ويسهم في بروز فرص الابداع داخل المؤسسة، فالاختلافات الثقافية التي تتضمنها البيئة التنظيمية تعتبر عاملاً مهماً في توسيع المعارف والتصورات، من خلال تعرف الأفراد على القيم والعادات المختلفة ومشاركتها مع الآخرين. فالاحتكاك والتفاعل اليومي، والاندماج بين أعضاء التنظيم وجماعات العمل، كل هذه العوامل لها علاقة بتشكّل الهوية المهنية للفاعلين بالمؤسسة.

وعليه، فإن تبلور الهوية المهنية للفرد في التنظيم هي سمة من سمات المجتمعات التنظيمية الحديثة كون العامل هو المورد الثمين الذي بواسطته تتحقق الانتاجية والأرباح للمؤسسة، فشعوره بالانتماء والرضا والاندماج المهني هو السبيل الوحيد لتحقيق النجاح للمؤسسة.

- بدران دليلة. (2017م). الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللا أمن الوظيفي-مقاربة سيوناقية" لكلود دوبار ورونو سانسوليو " لمنظور أزمة الهويات، مجلة التراث، المجلد 7، العدد 4.
- بدوي، أحمد زكي. (1997م). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان.
- براهمية، صونية. (2018م). الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 27، جامعة سطيف-الجزائر.
- بوخريسة بويكر وآخرون. (2016م). تسيير وتدبير الموارد البشرية، عمان-الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- بوشرة سامية. (جوان 2018م). الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، العدد 8، جامعة الأغواط-الجزائر.
- حسانين، محمود محمد فرج. (2019م). الاندماج المهني، الإسكندرية-مصر: دار المعرفة الجامعية طبع- نشر- توزيع.
- دوبار، كلود. (2008م). أزمة الهويات تفسير تحول-، ترجمة رندة بعث، ط1، بيروت-لبنان: المكتبة الشرقية.
- زواتيني عبد العزيز. (2020م). تنمية المورد البشري في التنظيم، عمان-الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- ساسى سفيان. (2017م). التنشئة التنظيمية وتحول الهويات، مجلة أفكار وآفاق، العدد 10، جامعة الجزائر 2.
- سلاطنية، بلقاسم وآخرون. (2013م). الفعالية التنظيمية في المؤسسة-مدخل سوسيولوجي-، القاهرة-مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- الغرابوي، شهدان عادل عبد اللطيف. (2020م). إدارة الجودة الشاملة وفقا للمعايير الدولية، الإسكندرية-مصر، دار الفكر الجامعي.
- القاسمي، مهرة سالم. (2013م). دور التنشئة الاجتماعية في تشكيل السلوك السوي للأبناء، عمان-الأردن: مكتبة جزيرة الورد.
- مشري، سلاف. (سبتمبر 2018م). الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 9، جامعة المسيلة-الجزائر.
- المغربي، محمد الفاتح محمود بشير. (1994م). السلوك التنظيمي، عمان-الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- نصر، يوسف، مايدي، زينب. (2017م). الهوية المهنية- الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الجماعية، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 13، جامعة قسنطينة 2-الجزائر.
- هارون، نورة. (2023م). سيرورة بناء الهوية المهنية للعامل المحلي في ظل التعددية الثقافية- دراسة سوسيولوجية تحليلية-، عمان-الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- Boudon, Raymond et autres.(2012). *Dictionnaire de sociologie*, larousse, 2eme ed, Paris-France.
- Dubar, Claude. (1991). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, paris.
- Ozdemir, Yasin and Ergun, Sinem. (2015). *The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit*, 11 th International Strategic Management conference, Elsevier: Procedia Social and behavioral Sciences.
- Schein, Edgar. (1985). *Organizational culture and leadership*, San Francisco: Jossey Bass.