

يهدف علم النفس الاجتماعي للمنظمات إلى دراسة الظواهر ظواهر التفاعل الاجتماعي في السياق المحدد واليومي للمنظمات. وفي مواجهة تعقيد الحقائق والمواقف التي لوحظت، فإنه لا يمكن أن يكون مقيداً بواحد أو آخر من الأساليب النظرية علم النفس الاجتماعي أو علم الاجتماع. يحاول الجزء الأول من المقال إظهار أن الانفتاح النظري الضروري لعلم النفس الاجتماعي التنظيمي يقود هذا النظام إلى العمل بطريقة نظامية. يتيح عرض الأبحاث والتأملات حول التدريب والتدخل مراعاة الطبيعة التطبيقية لعلم النفس الاجتماعي التنظيمي، وإعادة اكتشاف تعدد النظم في الموقف والعمل. تشكل واقعاً لا مفر منه ويتضمن واقع الحياة الاجتماعية. وفي نفس الوقت يحاولون إشباع الحاجات. على مدى الوجود الإنساني، شبكة من العلاقات الهرمية والتفاعلات الاجتماعية. يمكن لعلم النفس الاجتماعي دراسة هذه الظواهر التفاعلية بكفاءة مساوية لتلك التي أظهرها في مجالات العلاقات الشخصية المزدوجة والمجموعات الصغيرة والظواهر الجماعية. ولكن عندما يتعلق الأمر بالمنظمات، فإن التفاعلات الاجتماعية تقع وتنظم في سياق اقتصادي وسياسي واجتماعي وثقافي وتكنولوجي متعدد الأبعاد، فهل يمتلك علم النفس الاجتماعي الأدوات النظرية الكافية لتجنب عزل التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد، وبين الأفراد والجماعات، عن هذا السياق؟ سيكون من الخطر الإجابة بالإيجاب على مثل هذا السؤال. وفي الوقت نفسه فإن علم الاجتماع، المهتم بثقل المنظمات في الحضارة المعاصرة، يفضل رؤية عالمية لمجتمع حيث تكمل البيروقراطية والتكنوقراطية، على الأقل سيتم إنزالهم إلى خلفية التحليل، الأفراد والمجموعات المقيدة في حد ذاتها؛ لكنهم يعانون من الثقل اليومي للمجتمع التكنو-بيروقراطي بينما يعزونه بمواقفهم وأوهامهم. لا شك أنه سيكون من المرضي للعقل أن يقدم الآن علم النفس الاجتماعي للمنظمات باعتباره التوليف الضروري والمعقول لعلم النفس الاجتماعي الذي "يقوم بإضفاء الطابع النفسي" على نحو متزايد، ولعلم اجتماع (فرنسي) بالتقاليد "يضيف علماً اجتماعياً" بشكل ضيق. من المؤكد أنه لا يمكن إنكار أن علم النفس الاجتماعي للمنظمات يقع في نقطة التقاء علم النفس وعلم الاجتماع. إنه لا ينجم عن ضرورة نظرية بقدر ما ينجم عن براغماتية علماء النفس الاجتماعي التي أدت إلى إنتاج تحليلات في هذا المجال. يهتم علماء النفس الاجتماعي بفهم التفاعلات الاجتماعية الموجودة في السياق متعدد الأبعاد للمنظمة وبيئتها، من خلال البحث العملي الدائم، من خلال زهاباً وإياباً دون انقطاع من المختبر إلى الميدان ومن خلال جهد مستمر للحصول على معلومات علمية، سنحاول إظهار نشأته وأصالته، قبل أن نلقي نظرة على امتداداته وآثاره في الأساليب الإرشادية والعملية لعلماء النفس الاجتماعي التنظيمي. الافتتاح النظري لعلم النفس الاجتماعي التنظيمي تعود جذور علم النفس الاجتماعي للمنظمات إلى علم النفس الاجتماعي، الذي يضمن تنوع مصادره وتوجهاته النظرية ديناميكية معينة، ولكن على حساب الافتقار إلى التماسك الذي غالباً ما يتم انتقاده. وبالتالي فإن علم النفس الاجتماعي الأساسي، يزود علم النفس الاجتماعي للمنظمات بترساة نظرية أساسية. يمكننا أن نستشهد بمفاهيم الحالة، على الأقل في أصولها، تطورت النظرية في علم النفس الاجتماعي بشكل رئيسي من الميدان، في إطار البحث المطبق على المجموعات الصغيرة، شكلت على الفور المحور الأصلي لنظرية التنظيم. نظرية التنظيم وعلم النفس الاجتماعي الناشئ: حركة العلاقات الإنسانية إن تطبيق النظريات الكلاسيكية أو العقلانية، التي ولدت في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، والتي يعد التنظيم العلمي للعمل تعبيرها الأكثر إنجازاً، وقد ظهرت اختلالات وظيفية، كان من خلال محاولة الحد من هذه الاختلالات جزئياً ظهور علم النفس الاجتماعي للمجموعات الصغيرة حول إلتون مايو وجاكوب ليفي مورينو وكورت لوين. لقد أكد عملهم على أهمية المجموعة المقيدة التي، من خلال معاييرها وديناميكياتها الخاصة ومناخها، توفر للفرد إطاراً اجتماعياً عاطفياً واجتماعياً معرفياً يسمح له بمواجهة عالم تنظيمي يصعب العيش فيه. ودون التخلي عن النظريات الكلاسيكية، ستبني نظرية التنظيم المسار الذي فتحه مايو ومورينو ولوين، وتطور وجهات نظر نظرية وعملية جديدة يمكن تجميعها تحت تعبير "العلاقات الإنسانية الحالية". انطلاقاً من مبدأ أن الإنسان له عاطفية يجعل الناس حساسين للعلاقات مع من حولهم، وستسعى المنظمات جاهدة لإنشاء مصادر اجتماعية للرضا بمساعدة علماء النفس الاجتماعي، مع إيلاء اهتمام خاص للتواصل وفريق العمل والقيادة، ولا سيما من خلال التدريب الإداري المناسب. المعالم النظرية الأساسية التي وضعها K. داخل حركة العلاقات الإنسانية، اشتهر لوين وفريقه بأبحاثهم حول أساليب القيادة – والتي غالباً ما أسىء استخدام نتائجها في مجال التدريب الإداري والتربية – ولاختراع مجموعة T². لا ينبغي لهذه المساهمات أن تجعلنا ننسى المساهمات النظرية المهمة المتعلقة بمستقبل علم النفس الاجتماعي للمنظمات قيد الإنشاء. يجب علينا أولاً أن ندرك ميزة ليفين في تقديمه، من خلال نموده لديناميات المجموعة، رؤية نظامية للمجموعة المقيدة بشكل أساسي والتي ستلهم لاحقاً نهجاً نظامياً للتنظيم لعلماء النفس الاجتماعي في التغيير المخطط وتطوير المنظمات. وفي عصرنا الذي يشهد امتداد التحليل المنهجي إلى مختلف العلوم والتقنيات، فإن حداثة هذا النموذج

الليويني تستحق التحية بشكل عابر. مختلفة عن مجموع أعضائها. وعلاقتها الخاصة مع المجموعات الأخرى. إن جوهر المجموعة ليس في التشابه أو الاختلاف بين أعضائها، يمكن وصف المجموعة بأنها "كلية ديناميكية"؛ وهذا يعني أن التغيير في حالة أي جزء فرعي يغير حالة أي جزء فرعي آخر <3>. وسنرى فيما بعد ما تعنيه هذه الفكرة الاعتماد المتبادل في سياق محدد للمنظمات. يدين علم النفس الاجتماعي للمنظمات أيضاً بالمنظورات الأساسية لمدرسة لويسيان حول التغيير الاجتماعي والتي أثبتت الدراسات البحثية المتعددة الإجراءات صحتها والتي سيتم تناولها من قبل متخصصين في التطوير التنظيمي: 2. بالنسبة لمجموعة التدريب أو مجموعة تدريب العلاقات الإنسانية أو، طريقة التدريب هذه هي كثيراً ما يشار إليها بعبارة "بناء ديناميكيات المجموعة". لأنه قد يوحي بإنشاء مجموعة تدريبية مطلوب لظهور ديناميكية. من خلال نموذج ديناميكيات المجموعات، أظهر لوين أن أي مجموعة في الحياة الاجتماعية اليومية هي مجال من مجالات الحياة الاجتماعية – وجهة نظر مفادها أن التغييرات الاجتماعية يمكن أن تكون متممة ومخطط لها؛ – وعلم النفس الاجتماعي على وجه الخصوص، استخدام المناقشة الجماعية الحرة لتسهيل التغييرات في المواقف والالتزام بالمعايير الجديدة. وهي نظرية أقل شهرة في عمل يستحق لوين (1943)، وهذا النموذج الذي طبقه لوين على الظاهرة الغذائية يسمح، بتحليل أي ظاهرة اجتماعية أو اقتصادية تتميز بها القنوات. ويضرب على سبيل المثال "حركة الأخبار عبر قنوات اتصال معينة في المجموعة، حركة البضائع والتحرك الاجتماعي للأفراد في العديد من المنظمات". بين المجال النفسي للأفراد أو المجموعات التي تتحكم في تشغيل الأبواب التي تحدد أقسام القنوات، والقنوات التي تشكل جزءاً من المجال الاجتماعي، تشكل القنوات القيود التي سيتعين على البواب التكيف معها. لإجراء التشخيص بهدف إدخال تغيير – على الوضع الاجتماعي المكون من القنوات، فمن الضروري أولاً إجراء تحليل اجتماعي لتحديد القنوات والأقسام والأبواب. ويجب أن يتيح هذا التحليل تحديد الأماكن والأبواب التي يتم فيها اتخاذ القرارات. ويبقى بعد ذلك محاولة فهم حالتهم، من خلال دراسة سيكولوجية حراس البوابة الأفراد أو المجموعات، العوامل التي ستوجه قراراتهم. يقترح ليفين إجراء هذه الدراسة على محورين مترابطين: البنية المعرفية (إدراك الموقف وفهمه) والدوافع (القيم والدوافع والأيدولوجيات والعقبات التي يجب التغلب عليها) التي توجه قرارات حراس البوابة. وهكذا وجد لوين نفسه يتجاوز الإطار النظري الصارم لعلم النفس الاجتماعي. من خلال نموذج البيئة النفسية، دعا إلى مزيج ضروري من التحليل الاجتماعي والتحليل النفسي. يطور علم النفس الاجتماعي للمنظمات قطبية تحليلية من نفس الطبيعة. ولذلك تجد في هذا الجانب من عمل لوين تعزيزاً قيماً لفهم بعض العمليات التنظيمية التي لا يمكن فصل مكوناتها النفسية عن البيانات الاجتماعية، عمليات صنع القرار أو الاتصال. المنظمة: نظام مفتوح أصبح النهج النظامي، المتضمن في عمل لوين حول المجموعات الصغيرة، مصدراً نظرياً أساسياً لعلم النفس الاجتماعي للمنظمات. إن تحليل منظمة ما كنظام يعني قبل كل شيء أننا نعترف بها ككيان يتكون من عناصر مترابطة ويساهم في تحقيق هدف مشترك: إنتاج سلعة أو خدمة. هذا المنظور يجعل من الممكن تفسير مدى تعقيد الظواهر التي تمت ملاحظتها، من خلال التخلي عن مخططات السببية الخطية (السبب والنتيجة)، لصالح تسليط الضوء على الترابطات المختلفة وأنماط التنظيم التي تحكم الحياة اليومية في المنظمة. يهتم علم النفس الاجتماعي للمنظمات أولاً بالترابط بين الأفراد والجماعات داخل المنظمة: الاعتماد المتبادل التشغيلي والوظيفي، ولكن أيضاً الاعتماد المتبادل الاجتماعي، الضروري للإنتاج الجماعي لسلعة أو خدمة. التواصل هو الأداة التي يتم من خلالها إنشاء هذه الترابطات والحفاظ عليها. لا يزال من الضروري التأكيد على الطبيعة الصراعية الواضحة أو الكامنة لهذه الأمور. لقد تجاهلت حركة العلاقات الإنسانية، التي تقتصر عموماً على منظور علم النفس الاجتماعي الاختزالي، وقبل كل شيء، علاوة على ذلك، (1968)، في أصوله، كان علم النفس الاجتماعي (نفكر في مايو ومورينو) قد مهد الطريق فقط من خلال الكشف عن أهمية ما هو غير رسمي في المجموعات والمنظمات: هنا مرة أخرى، علاقات القوة). المكونات الاجتماعية. (1951). ولهذا المفهوم آثار عملية مباشرة: عندما نرغب في تحسين ظروف العمل داخل منظمة ما، يجب علينا أن نسعى جاهدين لتحسين التفاعل المتبادل بشكل مشترك. سوف تثرى الأحداث رؤيته للرجل الذي يسقى هناك الوجه الاجتماعي والواجهة التقنية للنظام. لكن المنظمة أيضاً عبارة عن نظام مفتوح منغمس في بيئة ما. إن تفاعلات المنظمة مع بيئتها لها يؤثر على التوازن الداخلي للنظام الاجتماعي التقني (إيمري وتريست، 1965) وعلى التوازن البيئي. على سبيل المثال، عندما يتم إنشاء إدارة أو مصنع في بيئة ريفية، تظهر علاقات متبادلة بيئية واجتماعية وثقافية وتكنولوجية واقتصادية وسياسية بين المنظمة الجديدة وبيئتها. من وجهة نظر نفسية اجتماعية، وعلى هذا النحو، بحسب شين الأمريكي، أخيراً، فإنه يشارك في التاريخ. لقد لاحظنا بالتالي أن فكرة النظام المفتوح تأخذ علم النفس الاجتماعي للمنظمات إلى ما هو أبعد من مجالات التقاء علم النفس وعلم الاجتماع. لفهم الظواهر التنظيمية في مختلف أوجه

الترابط بينها، وما إلى ذلك. ليس مشبعاً بختم السهولة. قد كشفت عن أنها فظة تماماً. وهو امتداد بسيط للآلة، ويخضع تماماً لإرادة مصممي العمل ولدوافعه المالية (راجع الأجر مقابل الأداء). أما حركة العلاقات الإنسانية فقد ركزت بشكل أساسي على البعد النفسي العاطفي والامتثالي للإنسان. ثم التحليل الاستراتيجي (كروزيير، 1963 – كروزيير وفري فريدبرج، 1977) سوف يؤدي إلى اعتبار الإنسان فرداً أو في مجموعات كفاعل يتمتع بذكاء إنه قادر على التقديم على المواقف التنظيمية لتطوير الاستراتيجيات التي تكون فيها السلطة على المحك. في التحليل الاستراتيجي الأساسي لعلم اجتماع المنظمات الفرنسية، خلال هذه العلاقة، وفي الوقت نفسه، مجالات عدم اليقين إن الدراسة، مصادر للقوة. يميز ميشيل كروزيير وإيرهارد فريدبرج (1977) بين أربعة: – تلك التي تؤثر فيها المهارة أو "التخصص الوظيفي الذي يصعب استبداله" على عمل المنظمة؛ – نقل المعلومات؛ – استخدام القواعد التنظيمية التي تم سنّها لإدخال القدرة على التنبؤ في السلوك والعلاقات، تصبح مشحونة بعدم اليقين عندما يقرر الفاعلون تحويلها لمصلحتهم الخاصة. يحاول كروزيير وفريدبرج دمج التحليل الاستراتيجي والتحليل المنهجي الذي يتوافق مع نمطين مختلفين من التفكير: الأول استقرائي والثاني استنتاجي. يبدأ التحليل الاستراتيجي من سلوك الجهات الفاعلة لمحاولة فهم كيفية تعديل استراتيجياتها بشكل عرضي. بطريقة حتمية، في ظل هذه الظروف، حسب كروزيير وفريدبرج، يجعل من الممكن إدراك الارتباط بينهما إنها الأداة الأساسية للعمل المنظم. يبقى اللاعب حراً، لكن عليه إذا أراد الفوز أن يتبنى استراتيجية عقلانية تعتمد على طبيعة اللعبة وتحترم قواعدها. وهذا يعني أنها يجب أن تقبل القيود المفروضة عليها لتحقيق مصالحها. لكن هذه اللعبة لها بعد ثقافي أساسي. (1977)، فإن المنظمة هي مكان التعلم الثقافي الذي يتم من خلال تجربة علاقات العمل الإجبارية. اعتماداً على المكانة التي يشغلونها، يتمتع كل عضو في المنظمة بقدرات استراتيجية ستخدمه أو تفشل في علاقات العمل الإلزامية اعتماداً على ما إذا كان يسيطر على مناطق معينة من عدم اليقين أم لا. في مختلف المنظمات، الاستبعاد. ما هو على المحك خلال هذا التعلم الثقافي هو الوصول إلى الهوية. ومن منظور وصفه سينسوليو بأنه "اجتماعي-نفسى"، تعزيز الصور الذاتية الناتجة عن ذلك. من علم اجتماع المنظمات (التحليل الاستراتيجي). ولذلك انتقلنا إلى ما يسميه كروزيير وفريدبرج بعلم اجتماع العمل المنظم (التحليل المزدوج والاستراتيجي والنظامي) للوصول إلى العمل السوسولوجي ذي الصدى النفسي، دون أن ندعي الشمولية، داخل المنظمات، كما هو الحال في أي شكل آخر من أشكال العلاقة، 97 في نمط الاستراتيجيات والتعلم الثقافي ولكن أيضاً وفي نفس الوقت في نمط اللاوعي. بالنسبة لهذا المسار النظري، لإليوت جاك (1951)، ضد القلق. تعتبر المنظمة أحد مصادر القلق الوجودي لدى الفرد. (1972). يستثمر الممثل في التنظيم صورة مخصّبة يُسقط عليها دوافعه العدوانية. (1972). بوسائل أخرى من الضغط، ضمان سيطرتها على مديريها التنفيذيين. يتضمن هذا النظام ثلاث لحظات: (1) يشعر الفرد المعزول بسبب سياسة إدارة شؤون الموظفين ضعيف مقارنة بالمنظمة القوية. يشعر تجاهه في نفس الوقت بقلق من الدمار ودوافع عدوانية. (2) يُسقط الفرد نفسه في المنظمة التي تأخذ بعداً وهمياً للقدرة المطلقة؛ يتعرف مع المنظمة للدفاع عن نفسه ضد مخاوفه. (3) يقدم الفرد المنظمة الخيالية التي سوف تتوسط الآن علاقاته مع المنظمة الحقيقية. يصبح التنظيم دواءً حقيقياً للفرد. التنظيم والمؤسسة العلاقات بين علم النفس الاجتماعي التنظيمي والتحليل المؤسسي غامضة على أقل تقدير. وعلم الاجتماع التنظيمي بسبب جهله بالجدلية المؤسسية. ص. 219-250. مفردات كاملة، تظل مساهمات التحليل المؤسسي في علم النفس الاجتماعي للمنظمات، في رأينا، بالنسبة للتحليل المؤسسي، – جدلية مؤسسية). لكن أليس هذا تكراراً، بطريقة مختلفة، لما صاغه التحليل الماركسي بالفعل فيما يتعلق بالصراع الطبقي؟ إذا لم يكتف علم النفس الاجتماعي للمنظمات بالحتمية المطلقة للمؤسسة أو الصراع الطبقي، فإنه لا ينكر تأثير العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على الظواهر التي يمكن دراستها ميدانياً في المنظمات. يمكننا بعد ذلك أن نذكر مفهوم التقاطع الذي عرفناه مع رينيه لوراو بأنه "الوعي بتقاطع الممتلكات والمرجعيات بجميع أنواعها والتي تضمن انقسامات وتماسك "مجموعاتها"، في بيئتنا المعيشية « 10. يوفر تأكيداً للبعد النفسي والاجتماعي للمنظمة التي تُفهم على أنها نظام مفتوح. وأخيراً، فضيحة. والحوادث الحرجة، "يكشف، لا يمكننا إلا أن نكون متحفظين بشأن الاقتراضات التي تتعلق بكلمات أكثر من العناصر النظرية المتسقة، خاصة عندما نأخذ في الاعتبار الاختلافات في هدف ومنطق علم النفس الاجتماعي للمنظمات والتحليل المؤسسي. لا ينبغي تشويه التحليل المؤسسي لصالح التأكيد على الطابع السياسي الأكثر حزمًا لمشروعها، ص. 33-34. محاولة التقييم النظري من خلال هذه النظرة العامة غير الكاملة بالضرورة للنظريات المستخدمة والقابلة للاستخدام في علم النفس الاجتماعي التنظيمي، حاولنا تسليط الضوء على الانفتاح النظري لهذا التخصص. حيث تظل سيكولوجية المنظمات منتبهة لظهور أي نظرية من المحتمل أن تساعدنا في فهم الأداء البشري للأنظمة التنظيمية. لكن ألا يخاطر هذا الانفتاح بدفع علم النفس

الاجتماعي للمنظمات من الانتقائية إلى نوع من التوفيق الذي من شأنه، وفي الواقع، يهدف هذا، والسلطة، وما إلى ذلك، ذات الأبعاد الاجتماعية العاطفية والاجتماعية المعرفية، ولكنها أيضاً اجتماعية وثقافية واقتصادية وتكنولوجية. الذي يتغذى من التفسيرات الأحادية، يفسر مثل هذه الآليات ومثل هذه العمليات؛ لذلك، مع الظواهر المعقدة، الانضباط المعقد. وبعيداً عن الاختلافات النظرية الحقيقية، أليس علم النفس الاجتماعي للمنظمات، نظاماً نظامياً يعمل في شبكة من مفصل مفصلي لعلم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع؟ وعلى أية حال، أولاً، يرفض علم النفس الاجتماعي للمنظمات الدوغمائية العلمية ومنطق الإقصاء الذي من شأنه أن يؤكد النظرية النفسية الاجتماعية العالمية للمنظمات ضد جميع النظريات الأخرى. على العكس من ذلك، فإنه لا يتردد في اللجوء إلى نظريات مختلفة تتعلق بشكل واضح بعلم النفس وعلم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع، ولكن أيضاً التخصصات العلمية الأخرى التي سبق ذكرها في مكان آخر (الإثنولوجيا والاقتصاد وبيئة العمل) ، . ويحاول علم النفس الاجتماعي للمنظمات إدراج هذه النظريات في منطق الارتباط، المجهر. في الواقع، باعتباره نظاماً نظامياً، يجب على علم النفس الاجتماعي التنظيمي أن يحترم مبدأ التمايز، أي أن يأخذ في الاعتبار أصالة كل نظرية، بينما يحاول تحقيق الحد الأدنى من التكامل بينها من خلال الروابط. وقد رأينا أمثلة على ذلك سابقاً: نموذج البيئة النفسية الذي يبني جسراً بين التحليل النفسي والتحليل الاجتماعي، ومفهوم اللعبة الذي يربط بين التحليل الاستراتيجي والتحليل المنهجي، ومفهوم الهوية الذي يجعل من الممكن الربط بين التحليل الاستراتيجي والتحليل المنهجي. التحليل والتحليل النفسي والاجتماعي من حيث الثقافات والتمثيلات والعلاقات بين الأشخاص. ولكن في ظل الحالة الراهنة لتطور علم النفس الاجتماعي وغيره من العلوم الإنسانية والاجتماعية، لا بد من الاعتراف بأن إقامة روابط بين نظريات معينة لا يزال من الصعب إثباتها. إن النهج الاستكشافي العنقودي أو الشبكي مربك وغير مريح في كثير من الأحيان، لأنه يتطلب في كثير من الأحيان العمل على هامش النظريات، أو حتى التخصصات العلمية، حيث يمكن تحقيق التقدم النظري الأبرز. بالإضافة إلى ذلك، يؤدي العمل من خلال حشد العديد من النظريات إلى طرح أسئلة منظورية ونقدية. عندما نجعل النظرية تعمل بمعزل عن غيرها، تتعلق بحتمية مطلقة ظاهرياً، سواء كانت نفسية أو تحليلية نفسية أو اجتماعية أو ثقافية أو تكنولوجية أو اقتصادية. ومع ذلك، تندمج في مجموعة من الاعتمادات المتبادلة التي ستنتظم أداء الممثل. أو الباحث أو الممارس، البحث (أو التشخيص)، وعلى هذا النحو، يجب أن يكون كذلك تناولها بأبعادها المتعددة، أيتكون النهج الإرشادي في الشعاع من إلقاء الضوء على الحد الأقصى للأبعاد الموجودة فيها تطبيق أساليب مختلفة ونظريات تفسيرية لمحاولة التعرف على الظاهرة ككل. هو ما نسماه منهجاً إرشادي الشبكة سواء العملية أو الإرشادية، إلا أننا سنتميز بوضوح هدفنا البحثي من ناحية التدريب والتدخل. جهة أخرى باستخدام مثال تخطيطي، سنوضح أولاً كيف يمكن لعلم النفس الاجتماعي للمنظمات أن يقترب من موضوع البحث. الترحيب بالموظف الجديد في المنظمة: مثال على بحث 14 إن عبارة "الترحيب في المنظمة"، ذات الدلالة الإيجابية للغاية بلا شك، تشير إلى ظاهرة ذات أبعاد نفسية ونفسية اجتماعية واجتماعية وما إلى ذلك، مما يعكس وجود مشكلة دائمة تطرحها المجتمعات الحديثة: مشكلة اللقاء. ، كي لا نقول صراع الفرد والمنظمة. فيما يتعلق باستقبال الموظف الجديد، في حالة التوظيف أو التعيين من قبل منظمة، تتراوح مدة هذا التسلسل من بضع ساعات إلى عدة أيام. يمكننا الرجوع إلى المعايير القانونية ونعتبر أن الاستقبال يبدأ عند التوظيف وينتهي بنهاية فترة التجربة. فإن الاستقبال يذهب، من الاتصالات الأولى للفرد والمنظمة، إلى اللحظة التي سيتم فيها ذلك. من قبل الآخرين ومن قبل نفسه باعتباره "الجديد" أو المبتدئ. مهما كانت مدته، من خلال تسلسل الهرمي، تقوم المنظمة بتسليم أو من المتوقع أن تقوم بتسليم المعلومات إلى الموظف الجديد في محطة العمل، حول حقوقه والتزاماته، حول الأنشطة والمخطط التنظيمي للمنظمة، ومن خلال هذه المعلومات، 14. لأنه لا يخضع للإجراءات الرسمية. شفهاً، معلومات عن العمل، وعن طرق "التلاعب" باللوائح، وما إلى ذلك. وتسليم الزي الرسمي، والمقالات، يبدأ في إدراك توقعات الدور من الجهات المختلفة تجاهه. يتلقى الموظف الجديد، من الجهات الفاعلة الأخرى، تعليمات من المرجح أن توجه، ولكن ليس تحديداً مطلقاً، محطة. وبالتالي فإن تسلسل الترحيب مليء بالتحديات الجديدة الموظف، كما هو الحال في المنظمة. تعتبر أيام العمل الأولى وما يسبقها لحظات من القلق بالنسبة للموظف الجديد. أو تعزيزه من خلال إعطائه مضموناً، أو حتى تحويله لصالح المنظمة. إذا انتقلنا التحليل من علم النفس وعلم النفس الاجتماعي إلى علم الاجتماع، يبدو أنه من الاستقبال، فاعلاً وأن يصوغ هوية. داخل المنظمة. بالنسبة للمنظمة، باعتبارها نظاماً مفتوحاً، 15. راجع ميشيل دينيس، الصور الذهنية. Vous avez envoyé توازنات غير مستقرة ويهدف الاستقبال إلى التأكد من أن الموظف الجديد لا يقوم، عن طريق الجهل بالموقف أو عمداً، بتعطيل المباريات بين اللاعبين. من وجهة نظر التسلسل الهرمي، يجب أن يكون الموظفون جاهزين للعمل وذو كفاءة في أسرع

وقت ممكن، ليس من قبيل الصدفة أن تتعامل الأعمال المخصصة لإدارة الموارد البشرية مع استقبال الموظف الجديد 16. فإن قلق شركائه لا يستهان به. لا شك أن هناك ظاهرة مقاومة التغيير تؤثر على الموظف الجديد وشركائه كأفراد وكمؤسسة المجموعة والنظام التنظيمي. - وفي وقت التلقي، المرتبطة بخياله و"معداته الثقافية" 1، لتعديلات. والتي غالباً ما تكون متضاربة، - يؤثر الترحيب، إلى حد ما سيتم تحديده، نقوم لكل مجال بتحليل محتوى الوثائق التي تعرض سياسة استقبال الموظف الجديد وأولئك الذين المقدمة له في هذا الوقت (كتيبات المعلومات، 16. Amado-Fischgrund، P. Morin، ممارسة وظيفة الموظفين، ص. 70-75. والمديرين المباشرين، والمسؤولين النقابيين، وزملاء العمل، وما إلى ذلك. أما بالنسبة للموظف الجديد، فتتم إجراء مقابلات متعمقة موزعة على الوقت (بعد ثمانية وأربعين ساعة) ، أسبوع، شهرًا، يتبين من عرض هذا البحث أنه لفهم ما يختبره الأفراد خلال مرحلة الاستقبال ومستقبلهم داخل المنظمة، يجب أن يجمع التحليل النفسي والاجتماعي بالضرورة بين عدة مناهج نظرية. يعد استخدام علم النفس أمرًا ضروريًا لمعالجة الصور الذهنية للموظف الجديد، ويتدخل علم النفس الاجتماعي لدراسة العلاقات الشخصية المزدوجة أثناء الاستقبال، والانتماء، وصول الموظف الجديد إلى مصادر القوة، التي لا يمكن فصلها عن الوصول إلى الهوية 20. في نهاية المطاف، تكمن مصلحة هذا النهج البحثي في هذه المحاولة لربط هذه الأساليب المختلفة في شبكة أو حزمة في منظور نظامي سوف يأخذ في الاعتبار تعقيد تسلسل الاستقبال، والاعتماد المتبادل، ولكن أيضًا عارضية العوامل التي تؤثر، في هذه اللحظة الحاسمة، على الفرد، وبالتالي، على المنظمة. عندما يقوم مدير إحدى المنظمات بزيارة عالم نفسي اجتماعي، على أمل أن يكون قادرًا على تعزيز التغيير في موقف يعتبر غير مرض: "المعلومات لا يتم تداولها بشكل جيد" أو "الإدارة لا تعرف" أو "خذها مع الموظفين" أو "هناك تعارض بين خدمتين". ولا سيما مجموعة T ولعب الأدوار ومناقشة الاجتماع. إذا كانت هذه الممارسات قادرة على تطوير مهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات الاتصال ومعرفة معينة لدى الأفراد بشكل عام - وأيضًا بمثابة تدريب داعم في إطار التدخل النفسي الاجتماعي، لذلك يبدو أنه، يركز علم النفس الاجتماعي للمنظمات بشكل أكبر على المعرفة اللازمة لفهم "الموقع" للعلاقات الإنسانية. يحاول هذا النوع من التدريب مساعدة الممثلين على اكتشاف أن الظواهر التي تحدث في فريق العمل ليست مجرد مسألة التقاء الشخصيات والديناميكيات الداخلية للمجموعة: بل هي أيضًا تعبيرات. عادات التواصل، الداخلية والخارجية، التي تتصادم في المنظمة، وفق نمط من الاعتماد المتبادل الإجباري. هناك 21. ويبدو أن تجربتنا الشخصية تظهر أن مثل هذه الطلبات لا تفعل ذلك ومن ثم، يتم أخذ أبعاد الصراعات في الاعتبار ليس لتقليلها بأي ثمن أو حتى طمسها بواسطة علم نفس معين كما هو الحال غالباً في التدريب على نوع "العلاقات الإنسانية"، ولكن لتعلم كيفية التعايش معها وحتى إدارتها. بشكل ملموس، يمكن أن يشمل التدريب على التحليل النفسي والاجتماعي للمنظمات أولاً عرض تقديمياً من قبل الميسر لبعض الأدوات النظرية، خلال سلسلة من العروض التقديمية الموجزة الموضحة بالأمثلة. يتبع كل عرض تقديمي عمل تطبيقي ربما في مجموعات صغيرة مكونة من خمسة أو ستة مشاركين - إما على الحالات التي يقدمها الميسر، مما يساعد على تجنب "الانزلاقات". << في الواقع. يمكننا أيضاً أن نبدأ من المواقف الإشكالية التي يطرحها المشاركون ونضيف الأدوات النظرية تدريجياً. تعتبر ممارسات التدريب هذه مثيرة للاهتمام لأنها تعزز الوعي بين أصحاب المصلحة وتساعد على فهم بعض خصوصيات وعموميات حياتهم اليومية بشكل أفضل. وهل هي كافية لإحداث التغييرات المطلوبة في المنظمة؟ يمكن الشك في هذا عند قراءة الأدبيات حول هذا الموضوع. ولهذا السبب يتم طلب مساهمة أخرى من عالم النفس الاجتماعي: التدخل. سنستشهد بتطور المنظمات، وطريقة التحليل الاجتماعي، والتدخل الاجتماعي التربوي 22.