

العمل في تمثلات العمال

محمد. بلال ريم

جامعة مصطفى اسطمبولي - معسكر

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد التمثلات الاجتماعية لموضوع العمل لدى عمال مؤسسة نفطال فرع GPL لولاية سعيدة لعينة تتكون من (126) عاملا، إدارات وعمال التحكم ورؤساء الفرق، وفق طريقة التحليل العنقودي من أجل تحديد العناصر المركزية والمحيطية، بالاعتماد على نظرية J-C ABRIC وشرح بنيتها وتفسير تصنيف عناصر التمثل؛ ثم شرح العلاقة بين المتغيرات الوصفية والتمثلات الاجتماعية للعمل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، اعتمدت الباحثة على استبانته تتعلق بالتمثلات الاجتماعية للعمل حيث تم تطبيق الأداة بعد التأكد من الخصائص السيكومترية من مؤشرات الصدق والثبات على عينة استطلاعية.



الكلمات المفتاحية: التمثلات الاجتماعية، الهوية المهنية، القيمة الأخلاقية، ربح المال، تحقيق الذات.

Abstract:

The study aimed to identify the social representations of work through a sample of NAFTAL employers of Wilaya of Saida. The sample contains 126 employers of different types; (cadre, supervisor, and foreman) according to cluster analysis in order to determine the central and peripheral elements, based on the theory of J-C Abric and explain the structure and interpretation of classification of the elements of representation; explain the relationship between the descriptive variables and variable of social representations. The study followed the descriptive approach; researcher relied on a questionnaire concerning social representations of work, where the psychometric characteristics have been

confirmed from validity and reliability of the sample reconnaissance.

Key words: social representation of work, professional identity, the moral value, gain profit, self realization

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج ويعتبر طاقة ذهنية وفكرية ومصدر للمعلومات والاقتراحات وعنصر فاعل قادر على المشاركة الايجابية داخل المؤسسة. إن العنصر البشري تُرفع كفاءته إذا عمل مع مجموعة من الزملاء يشتركون معا في تحمل مسؤوليات العمل وتحقيق نتائج مهنية أو شخصية. تؤثر جماعات العمل في حياة المؤسسة، ليس بتكلفتها ونوعيتها فقط، بل أيضا الجوانب النفسية والاجتماعية نظرا للخصائص التي تميز العنصر البشري، فلقد أضحت نجاح المؤسسة وتطورها واستمرارها أو فشلها وانتكاسها مرهونا بنوعية العنصر البشري، لذلك تتوجه هذه الدراسة وتنحصر ضمن إطار التفكير الاجتماعي للعمال، باعتباره تفكيراً للتسيير اليومي، بمعنى آخر "نظام اجتماعي معرفي خلف كل سلوك ملاحظ، ناتج عن تفاعل الأفراد فيما بينهم"¹. نحاول من خلال هذه المقاربة رصد التفكير الذي يشغل ذهن العامل فيما يتعلق بموضوع العمل، ومدى تأثير قيم هذا الموضوع (العمل) في سلوك العامل داخل المؤسسة.

التمثلات الاجتماعية شكل من أشكال المعرفة الاجتماعية، تمدنا برموز حالية هذه الرموز محددة تاريخيا وثقافيا واجتماعيا تمكننا من التفاعل مع المحيط الاجتماعي، يعد التمثل أحد أهم الوسائل الفردية التي تسهل عملية التواصل والتفاهم بين الأفراد؛ إذ له دور في صيانة العلاقات الاجتماعية، وقد أورد S.Moscovici على أن التمثلات الاجتماعية "مرجع ومعيّار اجتماعي يحتاج إليه الفرد لفهم العالم الخارجي وتحديد

¹ Garnier,Catrine, les formes de la pensée sociale, Presse Universitaire de France,2002, p.2.

مكانته في هذا العالم وتطوير علاقته مع أفراد المجتمع"¹، ويضيف في نفس السياق م.مسلم " أن التمثلات الاجتماعية هي بمثابة أنساق للتأويل تحدد علاقاتنا مع العالم الخارجي، فهي بذلك تنظم وتوجه سلوكياتنا واتصالاتنا الاجتماعية"² يتشكل التمثل بفضل التجارب والمعلومات المستقبلية والمنقولة عن العادات والتربية والتواصل الاجتماعي، لذا نجده يحوي جملة المعلومات المكونة اجتماعيا، والمشاركة بين أفراد المجتمع، لذا يعمل التمثل على ضبط وتوجيه سلوك الفرد نحو مختلف العلاقات الاجتماعية مع الجماعات التي ينتمي إليها الفرد.

يستند التنظيم الذاتي أو ما يعرف بإعادة البناء العقلي للحقيقة الاجتماعية على جملة من الأطر المرجعية، التي تنتج من خلال حضور عنصر الفاعل ضمن مجالات متعددة في المجتمع، بمعنى أن الرموز التي يستند إليها الفرد لتشكيله الصورة العقلية لموضوع التمثل يستمدّها من انتماؤه الاجتماعي. إن موضوع التمثل الذي نحن بصدد دراسته يتمثل في العمل الذي يعتبر أساس النشاط الاجتماعي، ومصدر ضروري للعائدات، وتحقيق الذات وعنصر أساسي للمكانة الاجتماعية، يساهم العمل بشكل خاص في تشكيل تمثلات العامل، والتي تركز على قيم العمل الخاصة بكل فرد، كريح المال، أو اعتبار العمل كوسيلة لتحقيق الذات، أو تجسيد للهوية المهنية، أو ترسيخ صورة العمل كقيمة أخلاقية، وتختلف هذه التمثلات من عامل لآخر حسب الصورة التي يكونها العامل حول عمله وحسب المحيط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي لهذا العامل. تؤثر هذه التمثلات في سلوك الفرد العامل داخل المؤسسة وفترة عمله، أو بصيغة أخرى تمثلات العمل هي التي تحدد سلوك العامل داخل المؤسسة، حسب الصورة والفكرة التي يكونها العامل حول عمله. يعمل النظام الديناميكي للتمثلات الاجتماعية للعمل على

¹ Roussiau, Nicolas et Bonard, Christine, Les représentations sociales, édition MARDAGA, 2001, p.106.

² مسلم، محمد، علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2007، ص. 87.

إنتاج سلوك وعلاقات تتمحور حول محيط العمل، من أجل تلبية رغبات العامل وطموحاته المهنية والاجتماعية، وتحقيق القيمة المعطاة للعمل، وكل هذه العوامل تحقق غايات المؤسسة، باعتبار أن أهداف العامل تتوافق وأهداف المؤسسة، محققة انسجاما يدفع العامل إلى القيام بمهامه على أحسن صورة، ويجعله يحس بأهمية الأعمال الموكلة إليه.

من خلال ما سبق طرحه؛ فإن التمثلات الاجتماعية للعمل تتكون من عناصر مركزية أو ما يسمى النواة المركزية تحوي عناصر تعطي معنى لموضوع التمثل مستقرة ومنظمة، كما تتكون من عناصر محيطية تتجمع حول النواة المركزية بحسب القيمة أو الوظيفة التي تعطيها لها النواة المركزية، يعمل العنصر المحيطي عكس النواة التي تحتوي على القليل من العناصر فهو يضم أغلبية عناصر التمثل وهذه العناصر تكون إما قريبة أو بعيدة من النواة المركزية ما يفسر التدرج الوظيفي، كلما كان هذا العنصر قريب من النواة المركزية كلما التمسنا معنى للتمثل أما العنصر البعيد عن النواة المركزية يأخذ ميزة توضيحية أو تفسيرية كالأحكام والتنميط والمعتقدات مثلا. في هذا المعنى العناصر المحيطية تلعب دور الوسيط بين النواة المركزية والحالة الواقعية التي يتشكل فيها التمثل كلا العنصرين المركزي والمحيطي يشكلان ذاكرة الفرد، وتساعد على الاحتفاظ بما له أهمية بالنسبة له وبالتالي التصرف وإبداء سلوك معين في مختلف الحالات التي تواجهه دون التفكير.

نحاول من خلال هذه الدراسة تحديد تشكيلة التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال مؤسسة "نפטال" فرع GPL لولاية سعيدة، كما نحاول معرفة تصنيف التمثلات الاجتماعية للعمل لدى نفس العمال ولتحقيق ذلك علينا تسليط الضوء على مجموعة من التساؤلات:

- ما هي التمثلات الاجتماعية التي يكونها عمال نفطال حول موضوع العمل؟

- ما هي النواة المركزية للتمثيلات الاجتماعية للعمل لدى عمال نفطال فرع GPL لولاية سعيدة؟
- ما هي العناصر المحيطية للتمثيلات الاجتماعية للعمل لدى عمال نفطال فرع GPL لولاية سعيدة؟
- هل هناك فروق في التمثيلات الاجتماعية حسب المتغيرات الوصفية لدى عمال نفطال فرع GPL لولاية سعيدة؟

الإجراءات المنهجية للدراسة:

مفاهيم الدراسة:

التمثيلات الاجتماعية: يرى الباحث J-C, Abric (1994) "أن التمثيلات الاجتماعية هي منتج ونظام لنشاط عقلي بفضله الشخص أو الجماعة تعيد بناء الواقع الذي تواجهه وتسند له رموزا خاصة. كما يعتبره نسق لترجمة الواقع الذي يحكم العلاقات مع الأفراد ومحيطهم، موجهة للفعل أو للبنية الاجتماعية- المعرفية"¹.

يقصد بالتمثيلات الاجتماعية للعمل التشكيلة العقلية للعالم الحقيقي لموضوع العمل، وهي تشكيلة منظمة ومرتبطة للعناصر المكونة للعمل حول عنصر أو مجموعة من العناصر حكم عليها من طرف الفرد العامل بأنها مركزية حسب القيمة التي تعكسها وهذا يدل على أن تصور العمل مرتبط بقيم العمل التي يكونها الفرد حسب حاجته، وحسب تكوينه وخبراته وتنشئته الاجتماعية والمعلومات التي يملكها حول عالم العمل.

القيمة الأخلاقية: إن العمل في الإسلام يعتبر عبادة، بغض النظر عن القيم الاقتصادية التي يوفرها، فكل عامل يتقن عمله ينال جزاء هذا الإتيان، لقد ورد عن رسول الله (ص) أنه قال ﴿إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ﴾، ولا تقتصر القيمة الأخلاقية للعمل على الإتيان بل تشمل هذه القيمة العلاقات بين العمال من

¹ Abric, Jean-Claude, Pratique sociale et représentation, édition, PUF, 1994, p.13.



خلال الاحترام المتبادل بينهم وتضامنهم داخل المنظمة واحترام القوانين، واحترام الوقت، واللوائح رغم أن الواقع قد يظهر غير ذلك.

الهوية المهنية: إن الهوية المهنية لها بعد نفسي واجتماعي أو علائقي في محيط العمل، تتعلق بالفرد نفسه، لكن أيضا باعتراف الآخر، كما أنها تبنى بتفاعل بين أنساق التنظيمات والعمل، والتكوين والمسار المهني لكل فرد داخل العمل¹ هي دليل على وجود العامل داخل كيان اجتماعي معين، فالبعد الاجتماعي للهوية المهنية يضمه الانتماء إلى جماعة مهنية معينة، تقدم للفرد مختلف القيم والمعايير التي يعرف بها عن نفسه.

تحقيق الذات: "تأخذ بعد نفسي حيث نكشف عن ذات العامل " في الواقع الذي يعيشه ومدى تحقيقها أو إكمال قوته وأنه موجود لتحقيق أكبر الأشياء حيث يحس بفعاليته"² ، ويظهر تحقيق الذات داخل التنظيمات من خلال قبول العمال على التكوينات محاولة منهم اكتساب خبرات مهنية تأهلهم للحصول على مناصب أعلى في السلم التنظيمي، كما نجد أنهم أكثر العمال تحملا للمسؤولية نظرا لما لديهم من خبرات مهنية، وينعكس كل هذا على حياة العامل خارج المؤسسة بحصوله على مكانة مميزة بين أفراد مجتمعه.

ربح المال: يكون عن طريق الأجرة أو المكافآت التي يحصل عليها الفرد، فالشعور بضرورة المال يختلف من عامل لآخر حسب تمثله للعمل وحسب حاجاته ورغباته.

¹Alxandre – Bailly, Frederique. Bourgois, Denis, Comportements humains et managements, édition Pearson Education France, 2004, p.19

²Gaétane, Chapel et André Christophe, Le moi du normale au pathologique, édition science humaines, 2004, p.97

الفرضيات:

-تتفق التمثيلات الاجتماعية حول موضوع العمل لدى عمال نفضال فرع GPL لولاية سعيدة على أن بعد ربح المال يمثل العنصر المركزي وتمثل الأبعاد الأخرى (القيمة الأخلاقية وتحقيق الذات والهوية المهنية) العناصر المحيطة.

-تتفق التمثيلات الاجتماعية للعمل لعمال نفضال فرع GPL لولاية سعيدة على أن بعد القيمة الأخلاقية هو البعد الذي يمثل العنصر المركزي والأبعاد الأخرى (وتحقيق الذات والهوية المهنية وربح المال) تمثل العناصر المحيطة.

-تتفق التمثيلات الاجتماعية للعمل لعمال نفضال فرع GPL لولاية سعيدة على أن بعد الهوية المهنية هو البعد الذي يمثل العنصر المركزي والأبعاد الأخرى (وتحقيق الذات القيمة الأخلاقية وربح المال) تمثل العناصر المحيطة.

-تتفق التمثيلات الاجتماعية للعمل لعمال نفضال فرع GPL لولاية سعيدة على أن بعد تحقيق الذات هو البعد الذي يمثل العنصر المركزي والأبعاد الأخرى (القيمة الأخلاقية والهوية المهنية وربح المال) تمثل العناصر المحيطة.

المنهج المعتمد في الدراسة: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي للكشف عن بنية التمثيلات الاجتماعية لموضوع العمل وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات لها دور في فهم والتنبؤ بسلوك العامل داخل المؤسسة.

عينة الدراسة: تم تطبيق الأداة على مجتمع الدراسة ككل تكون من (126) عاملا، إطارات وعمال التحكم ورؤساء فرق لمؤسسة نفضال فرع GPL لولاية سعيدة.

أداة القياس: أعدت الباحثة أداة الدراسة من خلال نتائج الدراسة الاستكشافية التي قامت بها بالاستعانة بأداة الملاحظة والمقابلة والدراسات السابقة حيث تم خلال هذه المرحلة تحديد أبعاد التمثيلات الاجتماعية للعمل، وقد اعتمدت الباحثة في ذلك على خطوات بناء الاستمارة حسب نموذج شيرشيل (Paradigme de Churchill, 1979) " الطريقة تعتمد على التعريف أولا بالجانب النظري للدراسة ثم المرحلة الاستكشافية للحد



من الخطأ العشوائي واضطراب الإجابات الناتج عن تأثير الاستقطاب وهناك مرحلة التثبيت من أجل الحد من الخطأ المنهجي المتعلق بالمتغيرات"¹، ويعتمد في الأساس على حساب معامل الثبات ألفاكونباغ للتأكد من ثبات المقياس والتحليل العاملي للتقليل من الفقرات واستكشاف الأبعاد الخفية الموجودة داخل المتغيرات و إجراء طريقة التحليل العنقودي للتأكد من مدى التناسق الداخلي لفقرات المقياس وتحديد الأبعاد.

الإطار النظري:

التمثالات الاجتماعية: تعرف التمثالات الاجتماعية وفق خاصيتين المعرفية والاجتماعية؛ فالخاصية المعرفية هي خاصية فردية نتحدث عنها من جانب عقلي فالنشاط المعرفي للفرد وخاصة ما يتعلق "بالإدراك والذاكرة والفكر واللغة... المعرفة هي مفهوم يتعلق بالإدراك، يصف العمليات التي لها مقر في العلبة السوداء، في الفكر بالتعارض مع التصرفات، عندها يصبح التعبير مرادفا لعقلي"² وبالإضافة إلى تجارب الفرد الشخصية كلها تشكل تمثالات اجتماعية فالتمثل قبل كل شيء هو عملية تحويل الواقع الاجتماعي إلى موضوع ذهني، يرى فيشر G.N.Fisher (1991) "أن التمثالات هي عملية لبناء حسي وذهني للواقع الذي يحول أشياء اجتماعية (أشخاص، حالات، أحداث...) إلى أصناف رمزية (قيم، إيديولوجيات، معتقدات...) ويعطيهم مكانة عقلية "Statut cognitif" التي تسمح بتناول مظاهر الحياة اليومية عن طريق إعادة تأطير لتصرفاتنا أثناء العلاقات الاجتماعية"³.

إن كم المعلومات التي يتلقاها الإنسان كبيرة جدا حيث يتم تخزينها في الذاكرة التي تعتبر نظام نشط خاضع لإعادة تكوين حيث "الهدف والعاطفة والرغبة تفرض نوع من

¹ Pohl, Sabine. Desrumaux, Pascal. et Vonthron, Anne- Marie, Jugement socioprofessionnel, innovation et efficacité au travail, éditions l'Harmattan, 2012, p.168

² رولان، درون. فرنسوا. بارو، موسوعة علم النفس، تعريب فؤاد شاهين، عويدات للنشر والطباعة، لبنان، 1997، ص. 208.

³ Fisher, Gustave-Nicolas, Les concepts fondamentaux de la psychologie, université Montréal, 1991, p.116.

التحكم غالبا لا يتم التحكم بها في الذاكرة"¹، إن الذاكرة الاجتماعية جزء ضروري في دراسة التمثلات الاجتماعية حيث تشكل خلفية للمعارف المشتركة وتفسر أيضا ظاهرة التثبيت في الماضي وتطور العقليات.

فالنشاط التمثلي يظهر من خلال النشاط العقلي للفرد باستحضار المعلومات السابقة حيث يرى "J. Piaget" (1932-1978) في دراسته لكيفية بناء العالم الخارجي بالنسبة للطفل أن التمثل هو "الميكانيزم الذهني الذي يسمح ببناء الصورة الذهنية باستحضار ما كان في الماضي سواء فكرة أو حادثة معينة أو موضوع، فالتمثل يعد الممثل الرئيسي للموضوع الذي يعاد بناءه رمزيا"².

إن التمثل سيروية ديناميكية حيث يتم بواسطتها استدخال النماذج الثقافية والإيديولوجية السائدة داخل المجتمع وتخزينها ثم يعمل على تغيير طبيعة الواقع الاجتماعي حيث ييسر هذا الواقع ويخصصه لفهمه ويتمكن من التحكم فيه. فالتمثل كطريقة لاستحضار على مستوى الذاكرة تعمل على استحضار موضوعا غائبا لا واقعا أو غير ممكن للإدراك غير أن الوعي بهذا الموضوع يتم بكيفية عقلانية، بين "J-C. Abrie" في تعريفه أن التمثل ليس انحراف عن الواقع لكن يقصد بذلك عالم من المعلومات مخزن في ذاكرة الفرد سواء الذاكرة الفردية أو الجماعية ونظام معرفي له عمله ووظيفته الخاصة تعمل على انتقاء وتنظيم المعلومات المستقبلية والجديدة الواردة من البيئة الخارجية وتكييفها مع الأبنية المعرفية التي يملكها الفرد، فالتمثل ليس مجرد صورة أو إدراك للموضوع الممثل، وإنما هو واقع جديد يكونه الفرد حول الموضوع من خلال نشاطات العقل البنائية.

إن تفكير الفرد ليس منعزلا، لكن يكون داخل محيط اجتماعي لذلك سوف نحاول

شرح مفهوم التمثلات من خلال وجهة نظر اجتماعية وقد بينت "

¹ Stephane, Laurens. et Roussiau, Nicolas, La mémoire sociale, identités et représentations sociales, édition PUR, 2002, p.152.

² La Chapelle, P, L'enfant, 2 éditions Montréal 1958, p.8

D.Jodelet (1989) "أن التمثالات الاجتماعية هي "شكل من أشكال المعرفة لها معني موحد وتظهر ميزتها في طبيعة أنظمتها الاجتماعية التي تشكلها وتتميز بالخصائص التالية:

- مكونة اجتماعيا ومتقاسمة بين أفراد المجتمع .
- لها نظرة واقعية لتنظيم والتحكم في المحيط (مادي، اجتماعي، مثالي) وتوجه السلوك والاتصالات.

تساهم في تأسيس نظرة موحد لواقع الجماعات الاجتماعية أو ثقافة معينة"¹.
نظرية التمثالات الاجتماعية: يمكننا دراسة التمثالات حسب نظريتين أساسيتين النظرية الكلاسيكية والنظرية البنائية.

- **النظرية الكلاسيكية S. Moscovici:** تُصور التمثالات الاجتماعية في النظرية الكلاسيكية كعملية ديناميكية تعمل على تفسير وإعادة تشكيل الواقع الذي يعكس جملة من المحاور والمبادئ ونشاطات معينة ويذكر الباحث "موسكوفيسي" أن التمثالات "تحدد مجالات الاتصال الممكنة والقيم والأفكار الموجودة والمشاركة بين أفراد الجماعات وتنظم بذلك السلوكات المرغوبة والمقبولة"².

ترتكز هذه العملية العقلية على سيورتين متكاملتين يتعلق الأمر هنا بالموضوعية والتثبيت، حتى يكون التمثال اجتماعي وإجرائي يجب أن تكون هناك "تركيبتين أساسيتين تتحكم في انسجام وتنظيم التصور هي الموضوعية والتثبيت"³.

الموضوعية (objectivation): هي سيورة تعمل على الأخذ بعين الاعتبار الطريقة التي ينتقي بها الفرد المعلومات من محيطه الاجتماعي ومعنى آخر يقوم الفرد

¹ Jodelet, Denise, Les représentations sociales, édition PUF, 1989, p.64.

² Moscovici, Serge, Psychologie sociale, édition PUF, 1984, p.380.

³ Moscovici, Serge, La psychanalyse son image et son public, édition PUF, 1976, p.107.

بتفضيل بعض المعلومات عن الأخرى، ثم يفصلها عن محتواها الاجتماعي العام، ثم يقوم بإعادة ترتيبها فبعض العناصر لها دور مهم عن عناصر أخرى التي سبق وجودها"¹.

الموضوعية تجعل كل ما هو مجرد ملموس وتحول مفهومه إلى صورة أو نواة، هذه السيرة تجعل بعض المواضيع التي يصعب فهمها سهلة الولوج إلى الوعي.

سيرورة التثبيت: هذا النظام العقلي يسمح بإضافة شيء معين غير مألوف والذي يسبب للفرد مشاكل داخل حقل الفئات الخاص بنظامه العقلي ويسمح التثبيت للفرد بمواجهة هذا الشيء الجديد مع ما يعتبره مكون أو عضو نوعي لفئة مألوفة لديه. تعمل على إدخال عنصر معرفي جديد في حقل فيئي أكثر ألفة لدى الفرد. "التثبيت هو إدراج موضوع جديد داخل إطار مرجعي معروف حتى نتمكن من ترجمته"²، ويضيف موسكوفيسي " التثبيت يرمي إلى دمج أو تثبيت موضوع التمثيل في إطار مرجعي سبق وجوده (تصورات، إيديولوجيات واتجاهات ومعتقدات وقيم وسلوكيات) وتظهر بأشكال مختلفة"³.

يساهم نظام التثبيت بإشراك شيء غريب يشكل مشكلا داخل نظام فئات تم اختياره وبفضل هذا تسمح لنا التمثيلات بمواجهة حالة أو موقف جديد أو شخص غريب بفضل عنصر من فئة مألوفة. " تثبيت حدث هم أن نجد له مكانا مستقرا نوعا ما وبفضل ذلك يمكن أن نترجمه"⁴.

النظرية البنائية (نظرية النظام المركزي للتمثيلات الاجتماعية): إن التسمية القديمة والأكثر تداولاً هي النواة المركزية (Flament, Moliner, Abric) ولكن شيئاً فشيئاً أصبحت التسمية " المنطقة المركزية" وحديثاً تسمى النظام المركزي.

¹ Roussiau, Nicolas. Bonardi, Christine, op.cit, p.23.

² Costalat-Founeau, Anne- Marie, Identité sociale et dynamique représentationnelle, presse universitaire de RENNES, 1997, p.104.

³ Moscovici, Serge, Psychologie sociale, édition PUF, 1984, p.171.

⁴ Leclerc, Chantal, Comprendre et construire les groupes, édition, PUL, 1999, p.74.

قام كل من "أبريك" و"فلام" بأخذ فكرة النواة التمثيلية لموسكوفيسي والعمل على هذه الفكرة حيث اعتبر أن التمثالات تتشكل حول نواة مركزية وحسب أبريك التمثالات الاجتماعية تعمل وفق نظامين، نظام مركزي ونظام محيطي.

النظام المركزي: يعتبر أساس تكوين التمثالات ويتميز النظام باستقرار كبير وبذلك يضمن استمرارية وديمومة التمثالات. "النواة المركزية أو النظام البيوي يحدد معنى وتنظيم التمثالات وهو نظام مرتبط بالمعايير والقيم والتوقعات التي تؤدي إلى المساهمة الشخصية في الأهداف الفعلية للواقع ليصبح بعد ذلك النظام المركزي في الذاكرة ثم تاريخ الأفراد وهو يساعد على التوافق الثقافي والنفسي للجماعة أو الأفراد"¹.

النظام المركزي للتمثالات الاجتماعية يضمن الانسجام والتوازن وهو مكون من عدد قليل من العناصر "إذا اعتبرنا أن التمثالات الاجتماعية لها نواة مركزية هذا لأنها تعبير عن التفكير الاجتماعي وكل تفكير اجتماعي له عدد معين من المعتقدات المكونة لجماعيا ومحددة تاريخيا ولا يمكن تغييرها فهي أساس وطريقة عيش الأفراد تضمن هوية وبقاء الجماعات الاجتماعية"²، ويقوم النظام المركزي بثلاث وظائف وهي:

أ- الوظيفة المولدة (Génératrice): هي التي تحدد معنى التمثالات "بفضل هذا العنصر ينتج أو يتغير معنى باقي العناصر المكونة للتمثل، وبفضله تأخذ باقي عناصر التمثل معنى وقيمة"³ الوظيفة المولدة تنسب معنى خاص لباقي عناصر التمثل وتسير المعنى العام للتمثالات.

ب- الوظيفة المنظمة (Organisatrice): بفضلهما يحدد النظام المركزي طبيعة العلاقات بين عناصر التمثل"⁴ "تحدد طبيعة الروابط التي توحد عناصر التمثالات فيما بينها"⁵.

¹ Abric, Jean-Claude, op, cit, p.94

² Flament, Claude. Rouquette, Michel-louis, Anatomie des idées ordinaires, comment étudier les représentations sociales, édition ARMOND COLIN, 2003, p.23

³ Roussiau, Nicolas. Bonardi, Christine, op.cit, p.87

⁴ Roussiau, Nicolas. Bonardi, Christine, Ibid, p.122.

⁵ Abric, Jean-Claude, Ibid, p.22.

ج- الوظيفة الموازنة (Stabilisatrice): "تضمن استقرار العناصر وتوحد النظام"¹ من خلال الوظائف المذكورة سابقا يمكن القول أنها لا تنطبق إلا على العناصر الأكثر استقرارا للتمثيلات والتي تقاوم التغيرات الناتجة عن تطور المجتمع أو جماعة الانتماء وهذا ما يعزز توحد الجماعات لفترات طويلة ويحافظ على استقرارها واستقرار قيمها ومعاييرها ويضيف م.مسلم (2007) قائلا: "إن النسق المركزي يشكل القاعدة المشتركة لتمثيلات الاجتماعية، فهو يعمل على الإجماع، وبواسطته يتم تجانس الجماعة"².

يتميز النظام المركزي بالاستقرار يضمن بذلك استمرار وديمومة التمثيلات بمعنى آخر يقاوم كل محاولات إعادة النظر في ثبات التمثيلات، "هذه الخصوصية أساسية في المحيط الاجتماعي (المخطط الاجتماعي) وفي الواقع تبعد كل تشويش أو اضطراب عميق داخل المحيط المعرفي للفاعل في كل مرة يحاول فيها محيطه المادي أو الاجتماعي التساؤل حول طريقة تفكيره.

النظام المحيطي: نقول نظام محيطي مقارنة مع النواة المركزية وهو ليس أقل أهمية منها ومكمل للنظام المركزي، وفي الواقع يعتبر دور النظام المحيطي وظيفي ويسمح للتمثيلات بالعمل على توضيح وتفسير الحالات الاجتماعية "ويعرف على أنه المكون الملموس والعملي يضمن الرابط بين التمثيلات والممارسات اليومية المتعلقة بالموضوع أو بين التمثيلات والواقع الحقيقي لذلك فهو أكثر مرونة من النواة المركزية ويسمح بذلك تكيف التمثيلات مع الحالات الخاصة والمختلفة للمواضيع الاجتماعية"³ ويضيف الباحث J-M.Seca "تصنف العناصر المحيطية في رسم خيالي ملموس ونظرا لتنوع هذه العناصر وليونتها نجدها أكثر حضورا في حديث الأفراد يمثل هذا النظام الجانب العملي للتمثيلات الاجتماعية وهو أكثر حساسية للظروف الحالية التي تواجه الفرد. للنظام

¹ Flament, Claude. Rouquette, Michel-louis, Ibid, p. 24.

² مسلم، محمد، مرجع سابق، 2007، ص 98.

³ Guimelli, Christian, La pensée sociale, édition PUF.1999, p.84.

المحيطي ثلاث وظائف التكيف مع الواقع الملموس وتنوع محتوى التمثيل الاجتماعي وحساسية النواة المركزية"¹.

يساعد النظام المحيطي على دعم التبادلات بين الأفراد والتفاعل معهم ولإظهار سلوك يطابق ما تنتظره الجماعة دون اللجوء إلى معتقداته الأولية وبذلك يسهل اندماج الفرد، وهذا النظام أكثر مسامية من النواة المركزية وبالتالي العناصر التي تكونه أكثر سهولة في الظهور وهو بمثابة حاجز للتمثيلات الاجتماعية حيث يعمل على تقبل ما لا يوصف وغير المبرر والجديد فالنظام المحيطي يشكل الحد المشترك بين النظام المركزي والواقع، يتضمن ثلاث وظائف أساسية وهي:

أ- وظيفة الضبط: "أثناء الاتصال المباشر للفرد مع المحيط الخارجي يتم ضبط الاختلاف بين الثوابت الداخلية للتمثيلات والمعلومات والأحداث الجديدة للمحيط الاجتماعي"² وهذا يخلق نوع من التوازن لدى الفرد ويساعده على الاندماج داخل الجماعة.

ب- وظيفة دفاعية: "نظام دفاعي ينتج منطقيا من النظام السابق (الضابط) وتعني أن النظام المحيطي يحمي النظام المركزي ويستقبل أولى الصدمات الناتجة عن كل ما هو جديد من المحيط الخارجي للفرد"³.

هناك معلومات متناقضة صادرة من المحيط الخارجي تقوم بالتأثير على النواة المركزية لذلك يعمل النظام المحيطي بامتصاص هذه الصدمات، "النظام المحيطي هو بمثابة حاجز حول النظام المركزي (Pare- chocs) يمتص كل ما لا يوصف وغير مبرر وجديد ونظام الإقصاء هذا يمنع تغير النواة المركزية مادام بإمكان العناصر الجديدة الاندماج مع العناصر المحيطة بعد إحداث تغيير طفيف عليها، وبفضل هذا يمكن صيانة العلاقة بين العناصر والمعاني وبالتالي استمرارية الانسجام الداخلي للتمثيلات"⁴.

¹ Seca, Jean-Marie, Les représentations sociales, édition Armand colin, 2001, p.75.

² Bonardi, Christine, Roussiau, Nicolas, Les représentations sociales, édition DUNOD, 1999 p.88.

³ Roussiau, Nicolas. Bonardi, Christine, op,cit, p.124.

⁴ Guimelli, Christian, op,cit, 1999, p.86.

ج- وظيفة جعل الأشياء ملموسة (**concrétisation**): "لأن النظام المحيطي يجعل عناصر التمثيلات التي تعطي الاعتبار لحالة معينة مفهومة بالنسبة للفرد"¹ كل العناصر التي تم تكوينها داخل حقل التمثيلات لا يمكن استعمالها لأنها مجردة إلا بعد أن يجعلها النظام المحيطي ملموسة واقعية يمكن استعمالها في الحياة اليومية للفرد وخاصة أثناء تبادل أطراف الحديث مع الآخرين" هي تكييف النظام المركزي مع متطلبات وخصائص الحالة الواقعية التي تواجه الجماعة"².

يتميز النظام المحيطي بالمرونة التي تسمح للفرد بتخصيص التمثيلات وجعلها فردية، لأن الفرد كعضو داخل الجماعة ينفرد بممارسات مختلفة عن الآخرين وتكون في بعض الأحيان حساسة لموضوع التمثيلات، وهذه الاختلافات الموجودة داخل نفس المجموعة يمكن أن تكون مزعجة وتضر الإطار العام للجماعة، ليأتي دور النظام المحيطي بدمج هذه الاختلافات الفردية داخل نظام تمثيلات الفاعل حسب الحالة التي يتواجد فيها شخصياً"³.

عرض النتائج ومناقشتها:

- تحليل المعطيات المتعلقة بالعينة: تقدم البيانات المتعلقة بالعينة صورة واقعية عن خصائص المجتمع المدروس حيث تتم معالجتها إحصائياً وفق مختلف الأساليب الإحصائية لنتمكن من وصفها وقراءة مجتمع الدراسة بصورة واضحة.

¹ Roussiau, Nicolas. Bonardi, Christine, op.cit, p. 125.

² Abric, Jean-Claude, op.cit, p. 25.

³ Guimelli, Christian, Ibid, p. 86.



-تحليل معطيات الخصائص الشخصية:

- الجنس:

جدول (01) يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسب المئوية
ذكور	105	83%
إناث	21	17%
المجموع	126	100%

استنادا إلى الجدول (01) المتعلق بمتغير الجنس يظهر جليا أن: أغلبية أفراد العينة من الذكور والبالغ عددهم 105 عاملا وتمثل أعلى نسبة في الجدول والمقدرة ب: 83% من إجمالي العينة، أما الإناث فقد بلغ عددهم 21 عاملة بنسبة 17% من إجمالي العينة. تفسر هذه القيم على أن طبيعة العمل في مؤسسة نفطال فرع GPL لولاية يتلاءم مع العنصر الذكوري لأنه يتطلب جهدا وقوة جسدية لتعبئة قارورات الغاز ونقل المواد البتروكيمياوية من منطقة لأخرى. إن نوع العمل في هذه المؤسسة كان له تأثير واضح على عينة الدراسة الحالية التي يغلب عليها تمثيل العنصر الرجالي أكثر من النسوي.

- الفئات العمرية:

جدول (02) يمثل توزيع العينة حسب متغير الفئات العمرية

الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	24	19%
31-40 سنة	58	46%
41-50 سنة	24	19%
أكبر من 50 سنة	20	16%
المجموع	126	100%

تبين نتائج الجدول أن اغلب الأفراد العينة والبالغ عددهم 126 عاملاً تمثلهم أعلى نسبة في الجدول والمقدرة بـ: 46% ثم تليها الفئتين العمريتين أقل من 30 سنة والفئة 41-50 سنة وهما متساويتين وتقدر بـ : 19% أما الفئة العمرية الأكبر من 50 سنة فنجد أنها تمثل 16% من إجمالي العينة، نفسر هذه النتائج على أن عنصر الكهول في المؤسسة يمثل العنصر الأعلى نسبة وذلك لتمتعهم بالخبرة المهنية، وكذلك قدرتهم على تحمل أتعاب العمل ومسؤولياته كما تمثل نسبة الشباب نسبة معتبرة نتيجة عملية التوظيف التي تقوم بها المؤسسة لتجديد العمال غير أننا نلاحظ أيضاً من خلال الجدول أن نسبة الفئات العمرية ما فوق 50 سنة هي الأضعف لإقبال هذه الفئة على التقاعد.

- المستوى التعليمي:

جدول (03) يمثل توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
13%	16	ابتدائي
6%	8	متوسط
37%	46	ثانوي
33%	41	جامعي
11%	15	تقني
100%	126	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن 37% من إجمالي عمال المؤسسة لديهم مستوى ثانوي تليها نسبة 33% لديهم مستوى جامعي بفارق بسيط ثم نسبة 13% لديهم مستوى ابتدائي ثم نسبة 11% بالنسبة لمستوى التقني وفي الأخير نسبة 6% لمستوى المتوسط، من بين الخصائص الاجتماعية للعمال المبحوثين التي تم التوصل إليها تتمثل في أن أغلبية المبحوثين تركت مقاعد الدراسة في وقت مبكر من حياتها وهذا ما يفسر المستوى

التعليمي المتدني لأغلبهم، هناك ظروف دفعت بالعمال إلى الالتحاق بسوق العمل من أجل تلبية حاجات أسرهم.

يعود هذا التباين لطبيعة عمل المؤسسة فهي تحتاج إلى يد عاملة قوية البنية للقيام بالأعمال اليدوية أما عن القدرات المعرفية فهي تتعلق بالإدارة التي تحتاج إلى مستوى تعليمي أعلى كما أن المؤسسة لا زالت تعترف بالكفاءات المهنية المتقدمة في السن لما تتمتع به من خبرات أكتسبت في العمل كما نجد أن معظم الإطارات لها مستوى ثانوي ويعود ذلك لنظام الترقية في المؤسسة الذي يعتمد على الأقدمية في العمل كما نجد أن المؤسسة تولي أهمية لخرجي الجامعات والذي يعتبر جزء من مخططاتها في استحداث العمالة وتنميتها للنهوض بالمؤسسة ومواكبة المستجدات التي تفرضها سوق العمل والمنافسة.

- الوضعية المهنية:

جدول (04) يمثل توزيع العينة حسب متغير الوضعية المهنية

الوضعية المهنية	العدد	النسبة المئوية
إطارات	48	38%
عامل مؤهل	59	47%
مسؤول فرقة	19	15%
المجموع	126	100%

تشير البيانات الكمية في الجدول (04) والمتعلقة بالوضعية المهنية أن 59 عاملاً ما يعادل 47% من إجمالي العمال ينتمون إلى فئة عمال مؤهلون (عمال تحكم) في حين تليها فئة الإطارات بنسبة 38% و 15% من مسؤولي الفرق (المؤطرين)، وقد اقتضت الدراسة على هذه الفئات حسب العينة التي تم اختيارها فعمال التنفيذ لم يتم إدراجهم في هذه الدراسة.

تعتبر هذه النتائج منطقية مقارنة مع طبيعة العمل في المؤسسة وتقسيم العمال على هذه الفئات محدد وواضح كما توفر المؤسسة فرصا للترقية بفضل التكوين الذي يعتبر مستمر داخل المؤسسة تمكن العمال من اكتساب خبرات وتحسين المستوى بالإضافة إلى المؤهلات والخبرات التي تساعد العمال الحصول على مراكز أعلى داخل المؤسسة في مختلف الاختصاصات.

الأقدمية في العمل:

جدول (05) يمثل توزيع العينة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية في العمل	العدد	النسبة المئوية
11-1 سنة	44	35%
22-12 سنة	58	46%
33-23 سنة	20	16%
أكثر من 33 سنة	4	3%
المجموع	126	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول (05) يمكن أن نلاحظ أن أعلى نسبة تتمثل في فئة 22-12 سنة بنسبة 46% تليها فئة 11-1 سنة بنسبة قدرها 35 سنة ثم فئة 33-23 سنة بنسبة 16% وفي الأخير فئة أكثر من 33 سنة بنسبة 3%.

بالنظر إلى هذه النتائج يتضح أن المؤسسة تعمل على تجديد عمالها وهذا ما تم الوصول إليه خلال الدراسة الاستطلاعية وارتفاع نسبة دوران العمل وتجديد العمال بعد إحالة أغلبهم إلى التقاعد بالإضافة إلى تغيير بعض العمال وظيفتهم أو تغيير المؤسسة واللجوء إلى غيرها لعدة أسباب واستقالة البعض مما دفع المؤسسة إلى الاحتفاظ ببعض العمال ممن هم في مرحلة التقاعد كما يظهر في النتائج لسد الفراغ أو اللجوء إلى عقود محددة المدة.

- تحليل معطيات الخصائص التنظيمية:

اخترنا مكان العمل كخاصية تنظيمية في اعتقاد الباحثة أن يشكل عنصر مؤثر على التمثلات الاجتماعية للعمل وعلى الشعور بالانتماء إلى المؤسسة فمن خلال الدراسة الاستطلاعية لاحظت الباحثة وجود فرق في طبيعة العمل بين القطاع ومركز التعبئة ومن خلال المقابلات التي أجريت يشكل كل من القطاع ومركز التعبئة مجموعتين تحتيتين لهما نظرتين مختلفتين للعمل في مؤسسة نفضال لذلك أضافته الباحثة للتأكد من ذلك.

- حسب مكان العمل:

جدول (06) يمثل توزيع العينة حسب متغير مكان العمل

النسبة المئوية	العدد	مكان العمل
47%	59	القطاع
53%	67	مركز التعبئة
100%	126	المجموع

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول أن نسبة العمال بمركز التعبئة أكثر تقدر بـ: 53% لأن العمل في المركز يتطلب عدد أكبر من العمال (عمال التحكم والمؤطرون) وبعض الإطارات للإشراف المباشر عن العمل بالإضافة إلى عمال التنفيذ أما القطاع فيحتاج إلى إطارات أكثر للإشراف على العمل الإداري والتخطيط والتنظيم وتسيير العمل في المؤسسة.

تعتبر هذه النتائج منطقية مقارنة مع طبيعة العمل في المؤسسة وتقسيم العمال على هذه الفئات محدد وواضح كما توفر المؤسسة فرصا للترقية بفضل التكوين الذي يعتبر مستمر داخل المؤسسة تمكن العمال من اكتساب خبرات وتحسين المستوى بالإضافة إلى المؤهلات والخبرات التي تساعد العمال الحصول على مراكز أعلى داخل المؤسسة في مختلف الاختصاصات.

4-علاقة الخصائص الشخصية والتنظيمية بمتغير التمثلات الاجتماعية للعمل:

جدول (07) يبين الفرق في التمثلات الاجتماعية للعمل حسب الأقدمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F ف	P-value (sig)
بين المجموعات	486.119	3	162.040	1.819	0.147
داخل المجموعات	10865.849	122	89.064		
المجموع	11351.968	125			

يتبين من خلال الجدول أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في التمثلات الاجتماعية للعمل حسب اختلاف الأقدمية لدى العمال فالرجوع إلى جدول النسبة الفائية نجد قيمة $p\text{-value} = 0.147$ المصاحبة لإحصائية $F = 1.819$ أكبر من 0.05 ولهذا نستطيع قبول فرضية العدم لمستوى دلالة 5% أي لا يوجد فروق معنوية في التمثلات الاجتماعية للعمل حسب اختلاف مستويات الأقدمية.

جدول (08) يبين الفرق في التمثلات الاجتماعية للعمل حسب السن

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F ف	P-value (sig)
بين المجموعات	211.247	3	70.416	0.771	0.512
داخل المجموعات	11140.721	122	91.317		
المجموع	11351.968	125			

بالرجوع إلى الجدول نجد أن قيمة $p\text{-value} = 0.512$ والمصاحبة لإحصائية $F = 0.771$ وهي أكبر من 0.05 لهذا نستطيع أن نقول أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في التمثلات الاجتماعية للعمل حسب اختلاف فئات السن لدى العمال.

لا يوجد فروق في تمثلات العينة حسب متغير السن ونعزو ذلك للتنشئة التنظيمية داخل مؤسسة نفضال وقوة الاتصال بين العمال والتواصل المستمر بينهم تجعل مختلف العمال من مختلف الأعمار يتوحدون في أفكارهم وآرائهم وإدراكهم حول موضوع العمل فالاتصال القوي بين العمال والحركة المستمرة للمعلومات داخل المؤسسة هو ما جعل التمثلات الاجتماعية للعمل لا تختلف باختلاف السن.

جدول (09) يبين الفرق في التمثلات الاجتماعية للعمل حسب المستوى التعليمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F ف	P-value (sig)
بين المجموعات	458.113	4	114.528	1.272	0.285
داخل المجموعات	10893.855	121	90.032		
المجموع	11351.968	125			

يتضح من خلال الجدول أن قيمة ف المحسوبة = 1.272 أصغر من قيمة ف الجدولية والتي تساوي 2.61 مما يعني أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى العمال باختلاف مستواهم التعليمي.

إن العينة المبحوثة تتمثل في إطارات وعمال مؤهلون ورؤساء فرق أغلبهم من نفس المستوى التعليمي وحتى العمال الأقل مستوى (ابتدائي و ثانوي) فقد وفرت لهم المؤسسة عدة تكوينات تساعدهم على رفع مستواهم التعليمي بالإضافة لاحتكاكهم بالإطارات وسنوات العمل التي مكنتهم من اكتساب بعض المعارف والخبرات حول العمل لذلك فالمستوى التعليمي لا يؤثر على التمثلات الاجتماعية للعمل لدى العينة المبحوثة، إن العينة المبحوثة تفكر بطريقة خاصة حيث كل من الفئات الثلاثة تصف العمل حسب الواقع المعاش وهذا يعود إلى تأثير التنشئة الاجتماعية ويصنف تحت مفهوم التفكير الاجتماعي.

جدول (10) يبين الفرق في التمثلات الاجتماعية للعمل حسب الجنس

الجنس	العدد	المتوسط	T	P-value	مستوى الدلالة
ذكور	105	76.85	-0.333	0.739	0.05
إناث	21	77.61			

استخدمت الباحثة اختبار T لفحص الاختلاف التمثلات الاجتماعية للعمل حسب الجنس وقد وجد من خلال نتائج هذا الاختبار الموضحة نتائج في الجدول (10) أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى العمال باختلاف الجنس حيث نجد قيمة $P\text{-value} = 0.739$ وهي أكبر من 0.05 مما يؤكد عدم وجود فروق دالة إحصائية.

نظرا للعدد القليل للعنصر الأنثوي داخل المؤسسة 17 % مقارنة مع العنصر الذكوري 83% مما يقودنا إلى تفسير النتيجة بتأثير الأغلبية من الذكور في الأفكار والقيم على الأقلية من الإناث ولهذا فإن متغير الجنس لا يؤثر على التمثلات الاجتماعية للعمل لدى العينة المبحوثة.

جدول (11) يبين الفرق في التمثلات الاجتماعية للعمل حسب مكان العمل

مكان العمل	العدد	المتوسط	T	P-value	مستوى الدلالة
القطاع	59	74.93	-2.307	0.023	0.05
مركز التعبئة	67	78.79			

من خلال نتائج اختبار T الموضحة في الجدول (11) نجد أن قيمة $P\text{-value} = 0.023$ أصغر من 0.05 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى العمال حسب اختلاف مكان العمل.

يعود هذا الاختلاف إلى طبيعة العمل فالمركز يتكون من عمال مؤهلون ورؤساء فرق أكثر من الإطارات (9 إطارات فقط من مجموع 67 عاملاً) مهمتهم لا تختلف كثيراً عن العمال المنفذون تركز على التعبئة ونقل المواد البترولية وفي احتكاك دائم بالعمال المنفذون يعتمد على القوة العضلية أكثر من الجهد الفكري أما بالنسبة إلى القطاع فعملهم يركز على الجهد الفكري وهم منعزلون تماماً عن مركز التعبئة والعمال المنفذون أغلبهم لهم شهادات جامعية ويتواصلون فيما بينهم بسهولة لذلك نجد اختلاف في التمثلات الاجتماعية لموضوع العمل حسب مكان العمل بمعنى آخر المحيط الذي يعمل فيه الفرد وطبيعة العمل تؤثر على تمثلاته لموضوع العمل.

لمعرفة أين يكمن الاختلاف في التمثلات الاجتماعية للعمل وحسب الأبعاد بين عمال القطاع وعمال مركز التعبئة قمنا باختبار T والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول (12) يبين الفرق في أبعاد التمثلات الاجتماعية للعمل حسب مكان

العمل

الأبعاد	القطاع	المتوسط	الانحراف المعياري	T	P-value
تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات	القطاع	15.49	1.9062	3.360-	0.001
	مركز التعبئة	16.79	2.3711		
تمثل العمل كوسيلة لتحسيد الهوية المهنية	القطاع	15.44	2.2612	1.42-	0.155
	مركز التعبئة	16.02	2.3547		
تمثل العمل كوسيلة لريخ المال	القطاع	21.01	3.3244	1.46-	0.139
	مركز التعبئة	22.04	4.3985		
تمثل العمل كقيمة أخلاقية	القطاع	25.84	2.8995	2.369-	0.019
	مركز التعبئة	27.37	4.2705		

يتضح من خلال الجدول لاختبار T أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في تمثيل العمل كوسيلة لتحسيد الهوية المهنية حسب اختلاف مكان العمل حيث نجد قيمة P-value =

0.155 وهي أكبر من 0.05 يعود ذلك إلى الإطار المرجعي الذي تنتمي إليه العينة والمتمثل في جماعة العمل (مؤسسة نفطال) لها قيمها ومعاييرها أو ثقافة تنظيمية موحدة بين مكاني العمل.

كما أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في تمثل العمل كوسيلة لربح المال حسب اختلاف مكان العمل حيث نجد قيمة $P\text{-value} = 0.139$ وهي أكبر من 0.05. لأن الفئات المعنية موحدة تمثلت في إطارات وعمال مؤهلون ورؤساء الفرق لهم أجره متقاربة فيما بينهم لانتمائهم إلى نفس الفئات المهنية ولا يوجد اختلاف في الأجر بين المكانين. غير أننا نجد أن هناك فروق دالة إحصائية في تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات حسب اختلاف مكان العمل حيث نجد قيمة $P\text{-value} = 0.001$ وهي أصغر من 0.05.

قد تبين من خلال النتائج أن عمال مركز التعبئة يتمثلون العمل كوسيلة لتحقيق الذات أكثر من عمال القطاع حيث بلغ متوسط درجة تمثيلات العمل كوسيلة لتحقيق الذات لعمال مركز التعبئة 16.79 بانحراف معياري يقدر بـ: 2.37 في حين بلغ متوسط درجة تمثيلات العمل كوسيلة لتحقيق الذات لعمال القطاع 15.49 بانحراف معياري قدر بـ: 1.90.

يعود هذا إلى أن القطاع يعتبر الجزء المهم والمركزي في المؤسسة ونظرة العامل لهذا المكان تختلف عن مركز التعبئة فالقطاع هو من يتخذ القرارات ويخطط وينظم العمل وينظر إلى عماله على أنهم المسؤولون لهم مكانتهم الخاصة داخل المؤسسة وفي المجتمع بغض النظر عن الفئة التي ينتمي إليها (إطار أو عامل مؤهل) وبالتالي فإن تحقيق الذات يكون بلوغه سهلاً بالانتماء إلى القطاع الذي يوفر فرص لذلك أكثر من مركز التعبئة، وهو ما يسبب اختلاف في أفكار وآراء العمال حول القطاع الذي يمثل العمل الإداري ومركز اتخاذ القرارات ومركز التعبئة الذي يشمل العمل التنفيذي فقط.

نجد أن هناك فروق دالة إحصائية في تمثل العمل قيمة أخلاقية حسب اختلاف مكان العمل حيث نجد قيمة $P\text{-value} = 0.019$ وهي أصغر من 0.05؛ حيث نجد أن عمال مركز التعبئة يمثلون العمل كقيمة أخلاقية أكثر من عمال القطاع حيث بلغ متوسط درجة تمثالات العمل كقيمة أخلاقية لعمال مركز التعبئة 27.37 بانحراف معياري قدر بـ: 4.27 في حين بلغ متوسط درجة تمثالات العمل كقيمة أخلاقية لعمال القطاع 25.84 بانحراف معياري قدر بـ: 2.89.

باعتبار أن عمال القطاع مسؤولون ولهم مراكز معتبرة وميزة خاصة فنجد أن العمال يصنفونهم في أعلى السلم التنظيمي يثقون بهم ويحترمونهم، أما عمال مركز التعبئة فنجد أنهم يصنفون أنفسهم في أسفل السلم التنظيمي باعتبارهم مازالوا يقومون بمهمة التنفيذ وخاضعون إلى سلطة القطاع رغم تساوي الفئات المهنية ومن خلال المقابلات وجدت الباحثة أن عمال مركز التعبئة يتميزون بالبساطة وينفذون أعمالهم دون تردد باعتبارهم أقل خبرة (يقصدون المستوى التعليمي) من عمال القطاع كما صرح أحد العمال (ذكر 53 سنة وعامل مؤهل، ابتدائي) " يجب العمل كما يقولون فهم أدري بالعمل مني) وفي حديث آخر " هم كل شيء " ويقصد بذلك عمال القطاع .

مناقشة النتائج:

-تحديد النواة المركزية والعناصر المحيطة للتمثالات الاجتماعية للعمل: (اتجاهات العمال نحو موضوع العمل)

تعتبر عملية التحليل العنقودي إحدى الأساليب التي يتم استخدامها في تحديد النواة المركزية والعناصر المحيطة " إن تقنية التحليل العنقودي أو التصنيف الهرمي

تساعدنا على التعرف على إجابات متشابهة حسب معايير معينة وتعتبر فعالة في التعرف على بنية التمثلات الاجتماعية¹.

أ- جدول التجميع:

جدول (13) يبين خطوات التجميع حسب Ward لأبعاد التمثلات الاجتماعية

للعمل

îne des agrégations Distance de Ward representation sociale du trav

Etape	Regroupement de classes		Coefficients	Etape d'apparition de la classe		Etape suivante
	Classe 1	Classe 2		Classe 1	Classe 2	
1	1	2	331,000	0	0	3
2	3	4	2884,000	0	0	3
3	1	3	12042,500	1	2	0

للأبعاد التمثلات الاجتماعية للعمل تظهر الأبعاد التي تم ربطها ببعضها البعض في شكل خطوات حيث تم ربط في الخطوة الأولى (2-1) والذي يمثل بعدي ("تحقيق الذات" - "الهوية المهنية") بمعامل يقدر بـ: 331.000 ليتم ربط هذا العنقود بالخطوة 3 (في خانة الخطوة التالية) تتمثل في الرقمين (3-1) (في خانة تجمع الفئات) التي تعبر عن العنقود ("تحقيق الذات" - "ربح المال"). في الخطوة الثانية تم ربط (4-3) التي تمثل ("ربح المال" - "القيمة الأخلاقية") بمعامل يقدر بـ: 2884.000 ليتم ربط هذا العنقود بالخطوة 3 الذي يمثل بعدي ("تحقيق الذات" - "ربح المال"). في الأخير تم ربط (3-1) الذي يمثل عنقود بعدي ("تحقيق الذات" - "ربح المال") بمعامل يقدر بـ: 12042.500.

من خلال النظر إلى الجدول وخانة تجميع الفئات نجد أن الرقم 3 الذي يمثل بعد ربح المال هو العنصر الأساسي الذي يتكرر ويربط العناقيد ببعضها البعض مما يبين مدى أهمية

¹ Moliner, Pascal. Rateau, Patrick. Cohen-Scali, Valerie, Les représentation sociale, pratique des études de terrain, PUR, 2002, p.160

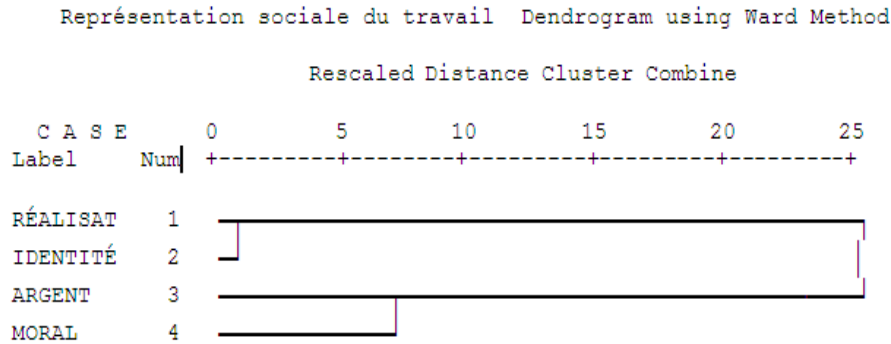


بعد ربح المال في تمثيلات الأفراد لموضوع العمل لدى عمال نافتال فرع GPL لولاية سعيدة وليتم شرح ما سبق بوضوح فإن المخطط الشجري هو أفضل طريقة لذلك.

ب- المخطط الشجري:

شكل (01) يوضح المخطط الشجري لأبعاد التمثيلات الاجتماعية للعمل

Dendrogram using Ward Method representation social du travail
Rescaled Distance Cluster Combine



يمكن أن نحدد ثلاث عناقيد من خلال المخطط الشجري عنقود ("تحقيق الذات" - الهوية المهنية) وعنقود ("ربح المال" - القيمة الأخلاقية) وعنقود ("ربح المال" - تحقيق الذات) وهي الأبعاد الأربعة لمتغير التمثيلات الاجتماعية للعمل كما يظهر أن بعد تمثل العمل كوسيلة لربح المال هو محور أساسي الذي يجمع جميع العناقيد ويربط الأبعاد ببعضها البعض كما هو موضح في المخطط الشجري نستنتج من خلال ذلك أن النواة المركزية للتمثيلات الاجتماعية للعمل لدى عمال نافتال فرع GPL لولاية سعيدة هو بعد ربح المال لما له من أهمية بالنسبة لهم من خلال تلبية حاجاتهم الأساسية من غذاء ولباس ومسكن كما قد أكد لنا بعض العمال من خلال المقابلات أن (سبب البقاء في هذه المؤسسة هو الأجرة ولا يوجد بديل آخر غير هذه المؤسسة وفي حال توفر عمل آخر

إضافي فإنهم لا يترددون للقيام به من أجل كسب مبلغ إضافي) ويعتبر هذا البعد مركزي لأنه العنصر الوحيد الذي ينظم ويحدد العلاقة بين العناصر الأخرى (الوظيفة التنظيمية للنواة المركزية) ثاني بعد يلي ربح المال هو بعد القيمة الأخلاقية ثم تحقيق الذات وفي الأخير تجسيد الهوية المهنية وكلها تعتبر من عناصر محيطية لتمثالات الاجتماعية للعمل كما يظهر من خلال النتائج أن بعد تمثل العمل كوسيلة لتجسيد الهوية المهنية لعمال هذه المؤسسة كان في الأخير بمعنى آخر رغم أهمية الهوية المهنية لدى العامل إلا أنها غير ثابتة وغير مستقرة ويفسر ذلك على أن الانتماء إلى هذه المؤسسة ضعيف نوعاً ما باعتبار أن جماعة الانتماء عنصر أساسي في تكوين الهوية المهنية وهذا ما تم التوصل إليه خلال الدراسة الاستطلاعية من خلال ارتفاع نسبة دوران العمل وارتفاع نسبة التغيب لدى عمال مؤسسة نافطال فرع GPL لولاية سعيدة. ويؤكد على ذلك دراسة Grize, J.B. et al (1987) في دراسته للتمثالات الاجتماعية للعمل لعينة من العمال " أن المصطلحات التالية " الأجرة و كسب العيش و المال " تنتمي إلى النظام المركزي وتكون النواة المركزية وان المصطلحات التالية " الرغبة والمعرفة والنشاط وجزء من الحياة والوقت والتعب " كلها مصطلحات تنتمي إلى العناصر المحيطية للتمثالات الاجتماعية للعمل¹، كما وجد الباحث Milland (2001) من خلال مقارنته بين عينتين الأولى مجموعة من الطلبة والثانية مجموعة من البطالين حول تمثالهم الاجتماعية للعمل من خلال استمارة تتكون من 15 فقرة ومن خلال تحليل النتائج وجد أن عنصر المال يمثل مركز التمثالات الاجتماعية للعمل بالنسبة لعينة الطلبة حيث تحتل المرتبة الأولى في تفكيرهم يليها الإدماج والمستقبل والارتياح والثقة والنشاط، أما بالنسبة لعينة البطالين فيحتل المال المرتبة الثانية بعد المستقبل ثم الاستثمار والقلق والوقت والنشاط² كلا الدراستين تبين مدى أهمية النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية ومدى أهمية الراتب

¹ Seca, Jean-Marie, op, cit p.113

² Flament, Claude. Rouquette, Michel-louis, op.cit, p.121.



الشهري بالنسبة للعمال باعتباره الوسيلة الوحيدة لكسب العيش وهذا ما جعل أغلبية العمال يتخلون عن دراستهم في سن مبكرة.

- تفسير بنية التمثالات الاجتماعية للعمل:

إن التمثالات الاجتماعية كنسق من الأفكار والمعارف المبنية في شكل صور ورموز ودلالات يعتمد عليها الفرد أو الجماعة في تفسير الواقع المعاش ضمن الجماعات التي ينتمي إليها، كما تعتبر التمثالات الاجتماعية آلية التفكير والتفسير الذاتي والاجتماعي لمختلف المواضيع.

تشكل التمثالات في بنية تضم النواة المركزية والعناصر المحيطية وهذا ما تحاول الباحثة الكشف عنه في هذا العنصر من الدراسة فمن خلال التحليل الإحصائي وإجراء التحليل العقودي للتمثالات الاجتماعية للعمل الشكل (01) والتي تعبر بدورها عن نظرة الفرد العامل للعمل بمؤسسة نפטال؛ حيث كون العمال ثقافة خاصة موحدة، أفكار نوعية تتعلق بموضوع العمل لتظهر بذلك بنية التمثالات الاجتماعية لموضوع العمل لعمال مؤسسة نافتال فرع GPL لولاية سعيدة وقد تم تحديد النواة المركزية والعناصر المحيطية لتمثالاتهم الاجتماعية للعمل.

يعتبر موسكوفيسي أول من جاء بمفهوم النواة الشكلية أو التمثلية ليقوم أبريك بتطوير هذا المفهوم ليصبح النواة المركزية " التمثالات الاجتماعية تنظم حول نواة تعتبر العنصر الأساسي للتمثل، تعطي له معنى ولبقية العناصر المشكلة له كما تحدد طبيعة العلاقات التي تربط عناصر التمثل ليحافظ على ثباته واستقراره"¹.

يبين الباحث "J-C. Abrie" أن التمثل هو مجموعة منتظمة حول نواة مركزية مكونة من العناصر التي تعطي معنى ودلالة لهذا التمثل وتلعب دورا أساسيا في تنظيمه والعمل على استقراره كما أنها تعطي معنى لبقية العناصر وتحدد طبيعة العلاقات بين عناصر التمثل، تظهر لنا النواة المركزية البعد المعياري للتمثالات الاجتماعية وتعطيه معنى

¹ Abrie, Jean-Claude, op.cit, p.21.

وقيمة. من خلال النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها فإن النواة المركزية لتمثلات العمل لعمال نفضال هي أن العمل وسيلة لربح المال هذه الصورة التي تعبر عن الجانب السوسيوثقافي والإيديولوجي والذاتي للفرد العامل، وقد بينت النتائج مدى أهمية هذا العنصر في حياة الفرد العامل؛ فالعامل يولي أهمية للأجرة كقيمة أساسية وثابتة مما يساعد الفرد على الاستقرار.

يعزو الفرد العامل مختلف السلوكات المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة إلى معنى موحد (ربح المال) للتقليل من الضغط الذي ينتج عن الاختلافات والمؤثرات الفورية التي يتعرض لها داخل المؤسسة فميزة الاستقرار تضمن ديمومة التمثلات والتوافق النفسي للفرد العامل وتضمن هويته، أكدت دراسة Griz, J.B (1987) "أن صورة العمل عند العمال الفرنسيون تتمثل في الأجرة والمال وهي أكثر المصطلحات تكرارا ثم الاستثمار في عمله أن العمل مصدر للارتياح"¹.

بينت البحوث أن نوعية العنصر هي التي تجعل منه مركزيا وليس تكراره فالعناصر التي تتردد في خطاب الأفراد لا تنتمي إلى النواة المركزية وإنما إلى العناصر المحيطية "ليس تكرار العنصر هو ما يجعله مركزي وإنما نوعيته"²؛ فنوعية بعد ربح المال كون هذا البعد يعبر عن حاجة نفسية واجتماعية للعامل لما يليه من حاجات أقلها كسب العيش والأكل والملبس وحتى المكانة الاجتماعية.

فلماذا يعتبر المال قيمة جوهرية وأساسية لدى عمال نفضال؟ تحاول الباحثة من خلال مقارنة التحليل النفسي تفسيره للتعمق في الجانب النفسي للفرد العامل ثم التوجه إلى الجانب المعرفي/الاجتماعي لتفسير النواة المركزية وكما نعلم أن لكل تمثل وجهين يرى

¹ Sutter, Pierre- Eric. Merck, Bernard, Gestion des compétences, édition De Boeck supérieur, 2005, p.262

² Rouquette, Michel-louis et Rateau, Patrick , Introduction à l'étude des représentations sociales. Grenoble, Presse Universitaire de Grenoble 1998, p.31-32



موسكوفيسي "تشكيلة كل تمثل هي في الواقع مزدوجة لها وجهين مترابطين الوجه الصوري والوجه الرمزي ونكتب:

التمثالات الاجتماعية = ونفهم من خلال ذلك أن لكل صورة معنى ولكل معنى صورة¹ وإذا توصلنا من خلال النتائج كما بينا أن للتمثالات الاجتماعية للعمل صورة تمثلت في ربح المال فالمعنى الذي يتعلق بهذه الصورة سوف نحاول تفسيره من خلال التحليل النفسي والنفسي الاجتماعي باعتبار أن " التمثالات الاجتماعية لها نسيج نفسي مستقل كما أنها خاصة بمجتمعنا وثقافتنا"².

هذا البعد الإزدواجي للتمثالات الاجتماعية هو ما يميزها عن باقي النظريات ويجعلها قادرة على تفسير العلاقة بين الفرد ومحيطه الخارجي وفي ما يلي تفسير لكلا البعدين:

يرى فرويد (1908) أن الاهتمام بالمال يبدأ من المراحل الأولى من حياة الطفل وبالتحديد في المرحلة الشرجية "رمزية المال هي في الواقع التثبيت الذي حدث للفرد في المرحلة الشرجية والشعور باللذة أثناء حجز التبرز"³ حيث يصبح المال مكافئا لعملية حجز الإخراج (حجز التبرز) والشعور باللذة، "السلوكيات المالية للأفراد واتجاهاتهم النفسية نحو المال ما هي إلى نتاج للمرحلة الشرجية، والفرد الذي يحدث له تثبيت في المرحلة الشرجية يكون بخيالا"⁴ إن ما يحدث للفرد في هذه المرحلة هو نتيجة تعطشه لتحقيق الاستقلالية والإحساس بقيمة الذات وقياسا على ذلك فإن المال هو وسيلة لتحقيق الذات والاستقلالية وتدعيم الذات وتؤكد رايس شمال (1993) " المال بالنسبة لفرويد هو وسيلة موجهة لتدعيم الذات"⁵. "غير أن هذه الفكرة سوف تتطور ويصبح

¹ Moscovici, Serge, La psychanalyse son image et son public, édition PUF, 1976, p.63.

² Moscovici, Serge, Ibid, p.43.

³ Reiss-Schimmel, Ilana, La psychanalyse et l'argent édition Odile Jacob, 1993 p.55-54

⁴ Reiss-Schimmel, Ilana, Ibid, p.55.

⁵ Reiss-Schimmel, Ilana, Ibid, p.91.

رمز المال في هذه المرحلة هو " الهدية"، الهدية التي يعتقد الطفل انه قدمها لأمه بحجز التبرز للفوز بجبها¹. فسر فرويد ما سبق على أن "الطفل لا يعرف مالا آخر إلى الذي تقدمه له فلا يعرف المال المكتسب ولا المال الشخصي أو الموروث، البراز هو هديته الأولى فيحول اهتمامه وبسهولة من هذه المادة (البراز) إلى المادة الجديدة والتي تعتبر الهدية الأكثر أهمية في حياته (المال)"² وعليه يرى فرويد علاقة الفرد بالمال من خلال إعطائه رمز " الهدية" التي يحصل عليها الفرد نتيجة قيامه بعمل يرضي الآخرين وتلبية حاجة نفسية ولم يتوقف فرويد عند هذا الحد فيقول " إن تكوين الرمز (المال) يتجذر عبر تاريخ الفرد ونشأته تفرض عمليات نفسية التي تتكون من جهة إلى تقمص المال بالهدية ومن جهة أخرى إلى تقمص الأب والأم"³ نلاحظ من خلال ما سبق أن هناك دور خفي للتنشئة وتأثير الوالدين في تكوين الطفل وتوريث معتقداتهم حول المال إلى الطفل. المال هو الإحساس بالأمن لأنه يعد الفرد عن الفقر ويساعده في الشدة كالمريض والجوع وهي الحاجات الأساسية للفرد والقوة، كونه وسيلة لتحقيق آماله المستقبلية والحصول على المكانة الاجتماعية المرموقة والحب، إذا كان بإمكان الفرد تلبية حاجات أفراد أسرته مساعدة أصدقائه؛ فالحاجة إلى المال هي الرغبة في تحقيق مجموعة من الأهداف التي يطمح إليها الفرد والتي يمكن تصنيفها حسب سلم الحاجات لماسلو من الحاجات الأولية إلى حاجة تحقيق الذات.

رغبة الأفراد للمال ليست فقط ناتجة عن رغبته في تلبية حاجاته بل هي أيضا ناتجة عن تأثير معتقدات وقيم وأعراف المجتمع أو جماعة الانتماء. إن طبيعة موضوع التمثل الذي نحن بصدد دراسته له قيمة اجتماعية قوية فمنذ القدم يعتبر الذهب والفضة وهي بديل المال في هذه الفترات رمز للقوة والنفوذ ولم تتغير هذه القيمة إلى يومنا هذا ويؤكد أبريك قائلا: " لا يمكن للتصور أن يتغير أو بصعوبة بسبب النواة المركزية لأنه مركب من الثقافة والقيم والسلوكيات المعتادة في المجتمع حيث تؤثر فيه؛ فالنواة المركزية ثابتة ومصدر

¹ Reiss-Schimmel, Ilana, Ibid, p.59.

² Reiss-Schimmel, Ilana, Ibid, p.60.

³ Reiss-Schimmel, Ilana, Ibid, p.60.

ترابط ومقاومة للتغيير ولا تتأثر بتطور موضوع ما أو حالته أو الاندماج الوقي لفرد في جماعة حيث التمثلات مختلفة¹ نسند هذه الفكرة إلى عملية التثبيت التي ترمي إلى تاريخ الجماعة وهو ما توصل إليه الباحث موسكوفيسي (1961). إن دلالة التمثل ورمزيته عند عمال نفضال ترتبط بعنصر ملموس (مادي) وهو في نظر العمال وسيلة ضرورية تربطه بالعالم الخارجي.

يمثل النظام المركزي القاعدة الموحدة والمتقاسمة جماعيا أو بطريقة أخرى هو مكان توافق التمثلات وهو كما قال "موسكوفيسي" لا تفاوض فيه ولا نقاش فيه داخل الجماعة، وكل عضو من الجماعة "يرى الأشياء" تقريبا بنفس الطريقة وهو يضمن بذلك دور رئيسي في عملية انسجام الجماعة، بفضلته يمكن لأعضاء الجماعة أن يتشابهوا أو يختلفوا عن أعضاء الجماعات المجاورة لذلك فالنظام المركزي للتمثلات يساهم في تدعيم الهوية الاجتماعية².

بالإضافة إلى النواة المركزية وحسب ما جاء به أبريك في نظرية النواة المركزية هناك أيضا العناصر المحيطية المكملية الضرورية للنواة المركزية وهو الوجه الظاهر للتمثلات الاجتماعية يترجم في شكل سلوكات ومواقف ويلعب دور الوسيط بين الواقع الملموس والنواة المركزية. تتكون العناصر المحيطية بالنسبة لتمثلات الاجتماعية للموضوع العمل لدى عمال نفضال في الأبعاد التالية: صورة العمل كقيمة أخلاقية وهي أكثر قربا لربح المال ونفسر ذلك بادراك العامل مدى العدل في سياسات وإجراءات الترقية والجزاء ومدى توقعهم لها يليه تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات ثم تجسيد الهوية المهنية، تعتبر هذه الأبعاد محيطية لأنها تتغير وتتحرك وتدمج المعطيات المعاشة لتحافظ على مرونة التمثلات الاجتماعية للعمل.

تساهم العناصر المحيطية في تغذية خبرة الفرد حول موضوع التمثل (العمل) ومن الإشارات الدالة على ذلك يعرف الباحث "C. Guimelli" العناصر المحيطية على

¹ Abric, Jean-Claude, op.cit, p.130.

² Guimelli, Christian, op.cit, p.81

أنها المكون الملموس والعملي يضمن الرابط بين التمثلات والممارسات اليومية المتعلقة بالموضوع أو بين التمثلات والواقع الحقيقي لذلك فهو أكثر مرونة من النواة المركزية ويسمح بذلك تكيف التمثلات مع الحالات الخاصة والمختلفة للمواضيع الاجتماعية¹. بالنظر إلى الأبعاد التي وجد من خلال تحليل النتائج أنها عناصر محيطية نجد أنها عناصر قابلة للتطور حسب الظروف المعاشة فمثلا تحقيق الذات، فالعامل يحتاج إلى خبرات جديدة (التكوين) للتمكن من الترقية أما في ما يتعلق بالهوية المهنية فجميع التغييرات التي تمر بها المؤسسة والتي تدفعها إلى تغيير ثقافتها لمواكبة التغيرات الاجتماعية فعلى العامل أن يدمج هذه الأفكار الجديدة والحفاظ على هويته، إن معاشة العامل للأحداث داخل محيطه العام (الاجتماعي) أو الخاص (مكان العمل) يعرضه إلى العديد من المعطيات التي قد يتم قبولها بسبب مرونة العنصر المحيطي للحفاظ على نفس الوضعية (نفسية، اجتماعية) السابقة أو ارتداد (الآلية الدفاعية للعنصر المحيطي) هذه المعلومة والبحث عن وضعية جديدة.

تستمد التمثلات الاجتماعية وظيفتها التوجيهية من الاتجاهات باعتبارها المكون الأساسي للتمثل لذلك فاستجابة وسلوك الفرد داخل المؤسسة يتأثر باتجاهات الفرد بالقبول أو الرفض اتجاه جماعة الانتماء (المؤسسة) أو بمعنى آخر انتماء أو عدم انتماء إلى المؤسسة.

التمثلات الاجتماعية للعمل هي جملة من القيم والمعارف التي تم تحضيرها اجتماعيا وتقاسمها بين أفراد جماعة الانتماء دون أن ننسى دور النشاط العقلي للفرد في تكوين التمثلات وتوجيه سلوك الأفراد، تتحول القيم والمعارف والآراء حول موضوع العمل من مجرد أفكار ومعارف إلى فعل يتبناه الفرد ويرى الباحث Sainsaulieu في دراسته حول الهوية داخل العمل أن هناك " مجموعة من الأفراد يتقاسمون نظام قيم وتمثلات موحدة خاصة بالمؤسسة يستحضرها العامل من أجل تبرير أفعاله وطرق تعاونهم في

¹ Guimelli, Christian, Ibid, p.84



العمل¹. إن البعد المعياري للتمثالات الاجتماعية هو الذي يحدد السلوكات والممارسات في البيئة تعكس التمثالات القواعد والروابط الاجتماعية التي تم تكوينها وتخزينها في ذاكرة الفرد ليتم تحيينها في الموقف الذي يواجهه الفرد فتوجه سلوكه وتبرره للحفاظ على هويته وانتماءه للجماعة وتحقيق أهدافه وفي السياق نفسه يؤكد J-C. Abric قائلا: " تسمح التمثالات الاجتماعية بالتبرير البعدي للسلوك والمواقف التي يتبناها الأفراد، فهي تلعب دورا في تحديد سلوكنا قبل القيام به وتبرره بعد ذلك، وهذه الوظيفة في غاية الأهمية لأنها تسمح بتقوية التمايز الاجتماعي بتبريره"².

الخاتمة:

حين يلتحق الأفراد بالعمل في تنظيم معين، فإنهم يكونون مدفوعين برغبات مختلفة مالية ومعنوية كالأجرة والمكافآت وفرص التقدم الوظيفي وممارسة السلطة والحصول على فرص تحقيق الذات يسعون إلى تحقيقها وإشباعها من خلال العمل. قرر هؤلاء الأفراد الالتحاق بمؤسسات معينة بناء على تحليل موضوعي وعقلاني مقارنة بين ما يطمحون إليه وما تقدمه هذه المؤسسات من فرص، غير أن الواقع يدفع الفرد إلى الالتحاق بهذه المؤسسات دون أي تحليل موضوعي وإنما بناء على الظروف المعيشية والمعلومات والرغبات هي التي توجههم وتدفعهم للالتحاق بأي عمل يحصلون منه على ما يساعدهم في مواجهة مطالب الحياة، حتى وإن لم يكونوا على ثقة من مصداقية أو مناسبة لأهدافهم وقدراتهم على المدى الطويل نسبيا، مما يضع انتماءهم موضع الشك.

التمثالات الاجتماعية التي كونها الفرد عن العمل والمتمثلة في تحقيق الذات وصورة العمل كوسيلة لربح المال وكتجسيد للهوية المهنية وقيمة أخلاقية هي التي تحدد سلوك العامل وتوجهه فهي شكل من أشكال المعرفة الاجتماعية الخاصة، والخاصية الديناميكية

¹ Francfort, Isabelle. Osty, Florence. Sansaulieu, Renaud, et Uhalde, Marc, Les mondes sociaux de l'entreprise, édition Desclée de Brouwer, 1995, p.290.

² Abric, Jean-Claude, op.cit, p.15.

للمثلاث الاجتماعية بين الفردي والاجتماعي هو ما يميز هذه الخصوصية؛ حيث تزود الفرد بدلالات ورموز حول موضوع التمثل وتعطيه معنى وصورة بعد إعادة بنائه انطلاقاً من النسق المعرفي والقيمي والتاريخي الخاص بالإطار الاجتماعي والإيديولوجي المحيط بالفرد.

التمثلات الاجتماعية هي نمط من التفكير الموجه نحو الفهم والتواصل والتحكم في المحيط الاجتماعي من خلال توجيه سلوك الفرد وهي الفكرة الأساسية التي ارتأينا أن نعتمد عليها في دراستنا؛ حيث قامت الباحثة بالبحث عن العناصر المكونة للتمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال مؤسسة نفطال التي تم بناءها أو إعادة بناءها بفضل التنشئة التنظيمية التي تمد العامل بمختلف المعارف والخبرات؛ فتدمج في شخصيته وتصبح إطاره المرجعي بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة والتي لها نفس دور التنشئة التنظيمية وهو ما توصلت إليه D.Jodelet "التمثلات ظواهر معرفية تلزم الأفراد بالانتماء الاجتماعي عن طريق إبطان التطبيقات والتجارب ومختلف أنماط السلوك والتفكير"¹، وقد ركزنا في هذه الدراسة على الكشف عن السيرورات المعرفية التي تجري داخل ذهن الفرد العامل حيث افترضنا انه يوجد نماذج لمعارف مستمدة من المجال النفسي الاجتماعي للفرد؛ فالنفسى كل ما يتعلق بالفرد نفسه رغباته وقدراته وخبراته وما يوفره محيطه الاجتماعي الذي يعمل به من ثقافة وعادات وتقاليده، توجه الفرد لاتخاذ قرار الفعل (سلوك) يكون سلوك التقارب أو التبعاد نحو جماعة انتمائه.

توصلت الباحثة إلى أن التمثلات الاجتماعية للعمل هي أنظمة التفكير حول موضوع العمل تهيئ الفرد للفعل نظراً لميزتها الحالية والفورية وتساعد الفرد على الاتصال، هذه العملية العقلية التي تعتمد على استحضار معنى أو صورة أو رمز إلى الواقع بالرغم من غيابه لتوجه الفرد نحو سلوك دون غيره ووجدت الباحثة في دراستها الحالية أن العامل يعمل من أجل المال وأن الأجرة والمكافآت المالية هي الحافز ليس بالوحيد لكن يجب على التنظيم التعامل به كما كانت تروج نظريات التنظيم التقليدية، بالإضافة إلى تعدد الدوافع والحاجات حسب الظروف الاجتماعية والحالة النفسية وغيرها من العوامل

¹ مسلم، محمد، مرجع سابق، ص. 88.

لتصبح القيمة الأخلاقية وتحقيق الذات والهوية المهنية إحدى رغبات الفرد التي يسعى لتحقيقها. إن تلك الظروف التي يعيشها الفرد داخل مجتمعه ومؤسسته ساهمت بدرجة كبيرة في صياغة صورة العمل لدى العامل وسعيه لإشباع حاجاته ومتطلباته ومدى توفرها هو ما يؤثر على سلوكه داخل المؤسسة وبالتالي إنتاجيته وكفاءته.

المراجع باللغة العربية:

- مسلم، محمد. (2007). علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة للنشر والتوزيع.
- رولان، درون. فرنسوا. بارو. (1997). موسوعة علم النفس، تعريب فؤاد شاهين، عويدات للنشر والطباعة، لبنان.

المراجع باللغة الأجنبية:

- ABRIC, JEAN-CLAUDE. (1994). Pratique sociale et représentation, édition, PUF.
- ALEXANDRE – BAILLY, FREDERIQUE. BOURGOIS, DENIS. (2004). Comportements humains et managements, édition Pearson Education France.
- BONARDI, CHRISTINE. ROUSSIAU, NICOLAS. (1999). Les représentations sociales, édition DUNOD.
- COSTALAT-FOURNEAU, ANNE- MARIE. (1997). Identité sociale et dynamique représentationnelle, presse universitaire de RENNES.
- FISHER, GUSTAVE-NICOLAS. (1991). Les concepts fondamentaux de la psychologie, université Montréal.
- FLAMENT, CLAUDE. et ROUQUETTE, MICHEL-LOUIS. (2003). Anatomie des idées ordinaires, comment étudier les représentations sociales, édition ARMOND COLIN.
- FRANCFORT, ISABELLE. OSTY, FLORENCE. SANSAULIEU, RENAUD. et UHALDE, MARC. (1995).

Les mondes sociaux de l'entreprise, édition Desclée de Brouwer.

– GAETANE, CHAPELLE. et ANDRE, CHRISTOPHE. (2004). Le moi du normale au pathologique, édition science humaines.

– GARNIER, CATHRINE. (2002). les formes de la pensée sociale, Presse Universitaire de France.

– GUIMELLI, CHRISTIAN. (1999). La pensée sociale, édition PUF.

– JODELET, DENISE. (1989). Les représentations sociales, édition PUF.

– LA CHAPELLE, P. (1958). L'enfant, 2 éditions Montréal.

– LECLERC, CHANTAL. (1999). Comprendre et construire les groupes, édition, PUL.

– MOLINER, PASCAL. RATEAU, PATRICK.COHEN-SCALI, VALERIE. (2002). Les représentation sociale, pratique des études de terrain, PUR.

– MOSCOVICI, SERGE. (1976). La psychanalyse son image et son public, édition PUF.

– MOSCOVICI, SERGE. (1984). Psychologie sociale, édition PUF.

– POHL, SABINE. DESRUMAUX, PASCAL. ET VONTHRON, ANNE- MARIE. (2012). Jugement socioprofessionnel, innovation et efficacité au travail, éditions l'Harmattan.

– REISS-SCHIMMEL, ILANA. (1993). La psychanalyse et l'argent édition Odile Jacob.

– ROUQUETTE, Michel-louis. et RATEAU, Patrick. (1998). Introduction à l'étude des représentations sociales. Grenoble, Presse Universitaire de Grenoble.

– ROUSSIAU, NICOLAS. et BONARDI, CHRISTINE. (2001). Les représentations sociales, édition MARDAGA.



- SECA, JEAN-MARIE. (2001). Les représentations sociales, édition Armand colin.
- STEPHANE, LAURENS. ROUSSIAU, NICOLAS. (2002). La mémoire sociale, identités et représentations sociales, édition PUR.
- SUTTER, PIERRE- ERIC. Et MERCK, BERNARD. (2009). Gestion des compétences, édition De Boeck supérieur.