

علاقة التمثلات الاجتماعية للعمل بالشعور بالانتماء إلى المؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة -نافطال- لولاية معسكر

أ. بلال ريم،

جامعة معسكر.

مقدمة:

تميل الدراسات الحالية في مجال علم النفس الاجتماعي للعمل إلى الاهتمام بالمنظمات لأنها تعد النواة الرئيسية لمعظم فئات أفراد المجتمع وهي نظام اجتماعي يوفر الاستقرار لعمالها منفتحة على المحيط الخارجي متفاعلة معه ذلك لأن ممثليها هم مجموعة من الأفراد والجماعات التي تسخر جهودها للعمل داخلها بطريقة عقلانية، بغية تحقيق جملة من الأهداف المتوخاة، يتم بلوغ الأهداف المسطرة بفضل العمال داخلها الذين يعتبرون ركيزة المؤسسة الاجتماعية وحركيتها الفاعلة وذلك من خلال إحداث التجانس بينهم وبين المؤسسة، وتوحيد جهود العمال فبالتوحيد تصل المنظمة إلى ما تصبو إليه والتي تترجم من خلال النتائج النهائية- أي الأهداف المسطرة مسبقا- التي تصبح واقعية وفعالة بفضل تجنيدها عمالها، وبمحاولة تنمية وترسيخ شعور الانتماء بالمؤسسة التي ينتمون إليها. تعد المؤسسة الجزائرية إحدى هذه المنظمات وقد طرأت عليها مؤخرا جملة من المتغيرات التي فرضتها المعطيات الحياتية فالأوضاع الحالية لسوق العمل التي تفتقر إلى مناصب الشغل، تبعدنا نوعا ما عن فكرة عدم ولاء ووفاء العمال للمؤسسة التي توظفهم بما أن سوق العمل أصبحت ضيقة فالعمال لا يبحثون عن مناصب غير التي يشغلونها، لأن فكرة البحث عن عمل آخر غير الذي يشغله تظهر صعبة جدا أو يمكن تسميتها انتحار مهني مقارنة مع الأوضاع الحالية حيث يكثر فيها الطلب على العمل ومنافسة قوية بين حاملي الشهادات ويقبل العرض وإن وجد

فيلزم مجموعة من الشروط كالكفاءة والخبرة وغير ذلك ومع هذه الأوضاع هل يمكن الحكم على أن العمال أوفياء لمؤسساتهم؟ بالنظر إلى الواقع فالظاهرة ليست بسيطة كما تبدو عليه فالمؤسسات تبحث عن عمال لهم كفاءة مهنية ووفاء للمؤسسة، بمعنى تبحث المؤسسة عن فرص للتقليل من معدل التغيب ومعدل دوران العمل (Turn over) وتبحث عن عمال يعملون لصالح المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها، لتحافظ المؤسسة على ولاء وانتماء العمال إليها فهي تعمل على أن يكون هناك توافق بين القيم الاجتماعية للعامل وقيم المؤسسة حيث بينت الدراسات التي أجريت حول فهم العلاقة بين العامل الجزائري والمؤسسة - أن الحاجات الأكثر أهمية لدى العامل الجزائري هي الحاجة إلى الأمن والحاجة إلى الانتماء وكلا الحاجتين لهما نفس الشدة- (Mercure, D, Harricane, B et all.1997:75)، وهذه النتيجة التي تم التوصل إليها تظهر مدى أهمية قيمة الانتماء لدى العامل الجزائري وتعتبر إحدى أولوياته وهو ما يغير تماما سلم الحاجات لماسلو المتعارف عليه لكن هل هناك شعور بالانتماء إلى المؤسسة؟ من خلال نتائج الدراسة السابقة نجد أن- المؤسسة الجزائرية تتميز بانقطاع ثقافي -hiatus culturel- كبير بين العناصر المكونة لها وطرق التسيير ونظام القيادة وبينت أن القيم الأكثر أهمية لدى العامل الجزائري (الانتماء والأمن)- (Mercure, D, Harricane, B et all.1997:140)، هذه الفجوة الثقافية بين قيم العامل الجزائري وبين المؤسسة ناتج عن عدم قدرة المؤسسة الجزائرية على التوفيق بين قيمها وقيم الأفراد ويمكن القول على أنها عاجزة عن توفير شروط الانتماء التي تعتبر إحدى الحاجات الأساسية للعامل الجزائري، إذا كان هذا هو

حال المؤسسة الجزائرية في فترة التسعينات فما هو الحال بالنسبة للمؤسسة الجزائرية في الوقت الراهن؟

إن مجرد التطلع إلى دراسة الشعور بالانتماء إلى المؤسسة لا يعني أن المؤسسات تجد صعوبة في الحفاظ على عمالها ولكن المنطلقات النظرية وواقع المؤسسة في الجزائر يوحي إلى أن هناك مشاكل تعاني منها المؤسسة وهو ما ينعكس سلبا على العامل وطريقة تفكيره وتمثلاته للعمل، وعلاقته بالمؤسسة التي ينتمي إليها.

مفاهيم البحث:

مفهوم التمثلات الاجتماعية:

احتل مفهوم التمثل مكانة بارزة في علم النفس الاجتماعي ويعد أحد مفاتيح الأنشطة العقلية التي يستعين بها الفرد من أجل الاستجابة لمختلف الأوضاع التي يعيشها، ظهرت فكرة التمثلات الاجتماعية في البداية كمفهوم سوسيولوجي سواء كانت مجموع المعلومات أو علم خاص، بدأت أكثر من قرن والتي اقترحها عالم الاجتماع Emile Durkheim (1895-1898) حيث كانت الجماعات الاجتماعية أو المجتمع هما أساس الدراسات الاجتماعية والتي كانت حسب دوركايم - منظمة وتحدد بفضل نظام أو روح وهي الوعي الجماعي هذه الأخيرة تستعلي الطبقات الاجتماعية لتشكل دعامة للجماعة وتضمن لها ديمومتها. يمكن القول أن هذا الوعي الجماعي ذو طبيعة روحية لكنها أيضا أساسية تعطي للفرد طريقة للتفكير والتصرف وتصبح مادية داخل المؤسسات الاجتماعية بفضل وسائل القوانين الاجتماعية والأخلاقية أو السياسية كما في الرؤية الدينية عبر المعتقدات أو الطقوس الجماعية مثل المناسبات الدينية- (GUIMELLI, C.1999:63)، ميز دوركايم بين ما هو فردي وما هو

جماعي على مستوى التمثلات مؤكداً أن التمثلات الجماعية أكثر حضوراً وأصدق دلالة من التمثلات الفردية، ويبدو هذا منطقياً في هذه الفترة لأن الاتجاهات السوسولوجية تميل إلى الجماعة وتقصي الفرد باعتباره جزءاً منها ويتأثر بها، يقول دوركايم أن -الوعي الجماعي يحرص التمثلات الجماعية التي تختلف حسب موضوعاتها (اقتصادي سياسي أخلاقي ديني...) وحسب طبيعتها مادية أو مثالية، وهي أشكال عقلية اجتماعية التي تجمع عناصر كثيرة أسطورية، أو نظرة حول المكان والوقت (تقاليد علم موحد، آراء...) ولها علاقة مع الممارسات اليومية والسلوكيات (فردية أو جماعية) ونتيجة لهذه الأسباب تشكل التمثلات الجماعية القاعدة الأساسية للأحكام الإنسانية- (SECA, J- M. 2001: 20) هذا التأكيد على أن التمثلات التي تنبني على أسس الجماعة وترتبط بالوعي العام الذي يسود المجتمع فهي في منأى عن التغيير ومستمرة ودائمة عبر الأجيال لكن لا يمكن القول عنها أنها حقيقة وواقع اجتماعي بل حقيقة ذاتية سواء كانت صحيحة أو خاطئة.

يرى الباحث أبريك - أن التمثلات الاجتماعية هي منتج ونظام لنشاط عقلي يفضله الشخص أو الجماعة تعيد بناء الواقع الذي تواجهه وتسند له رموزاً خاصة، كما يعتبره نسق لترجمة الواقع الذي يحكم العلاقات مع الأفراد ومحيطهم- (Abric, J-C. 1994 :13). إن دراسة التمثلات الاجتماعية تعطينا معلومات حول العلاقة بين الأفراد وجماعة انتماءهم حسب الاتجاهات التي يكونونها حول موضوع التمثل إذ تعطي معناً مشتركاً بين أعضاء الجماعة والتي تؤدي بردود فعل متشابهة.

وقد بينت ذلك الباحثة -د.جودلات(1989)- حيث تأكد أن التمثلات الاجتماعية هي -شكل من أشكال المعرفة لها معنى 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-(JODELET, D. 1989 :64.)

ويقصد بالتمثلات الاجتماعية للعمل التشكيلة العقلية للعالم الحقيقي للعمل، وهي تشكيلة منظمة ومرتبة للعناصر المكونة للعمل والمتمثلة في قيم العمل حول عنصر أو مجموعة من العناصر حكم عليها من طرف 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، ومن خلال مختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التمثلات الاجتماعية للعمل تمكنا من رصد أربعة قيم للعمل التي تعتبر الصورة التي يكونها الفرد حول عمله والمتمثلة في:

- القيمة الأخلاقية: إن العمل في الإسلام يعتبر عبادة، بغض النظر عن القيم الاقتصادية التي يوفرها، فكل عامل يتقن عمله ينال جزاء هذا الإتيان، فيحدثنا رسول الله صلى الله عليه وسلم في العمل يقول (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه)، ولا تقتصر القيمة الأخلاقية للعمل على الإتيان بل تشمل هذه القيمة العلاقات بين العمال ومن 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 العمل- (ALEXANDRE - BAILLY, F, - BOURGOIS, D. 2004: 19). يسعى الانتماء إلى توطيد الهوية وهي في المقابل دليل على وجوده، فالبعد الاجتماعي للهوية المهنية يضمه الانتماء إلى جماعة مهنية معينة، تقدم للفرد مختلف القيم والمعايير التي يعبر بها عن انتمائه ومن ثم يبرز سلوك معين كمؤشر لانتمائه.

▪ **تحقيق الذات:** - تأخذ بعد نفسي حيث تكشف عن ذات العامل - في الواقع الذي يعيشه ومدى تحقيقها أو إكمال قوته وأنه موجود لتحقيق أكبر الأشياء حيث يحس بفعاليتها- (GAETANE, C, - ANDRE, C.2004:97)، 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 نجدهم 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، فالعامل الذي يعتبر أن العمل كوسيلة لربح المال قيمة ضرورية وذات أهمية، زاد شعوره بالانتماء إلى المؤسسة التي تمنح فرص الحصول على هذه المكافآت.

مفهوم الانتماء إلى المؤسسة:

الإنسان كائن اجتماعي بالفطرة يجب العيش في جماعات مع أقرانه من البشر لا يستطيع أن يلبي جميع رغباته واحتياجاته بنفسه، فهو في حاجة مثلا إلى الشعور بالأمن والطمأنينة وإثبات ذاته وهذا لا يكون إلا في وسط جماعة يتفاعل أعضاؤها لكي يحقق كل منهم رغباته واحتياجاته، وتمثل الجماعة البوتقة التي يتفاعل بداخلها الإنسان وطريقة العمل مع الجماعات بجانب كونها تساعده على تنمية قدرات اجتماعية فهي أيضا أسلوب يساعد الجماعة وأعضاؤها على تحقيق رغباتهم واحتياجاتهم وأهدافهم، تضاربت وجهات النظر لمفهوم الانتماء واختلفت في مجال العلوم الإنسانية ما بين المفهوم النفسي والاجتماعي والفلسفي، عرف - روجي مكايلي- الانتماء على أنه الشعور بالجماعة حيث تتواجد والشعور بنفسه أنه من هذه الجماعة ويضم مجموعة من الاتجاهات الفردية والمشاعر، الانتماء لا يعني فقط التواجد مع أو داخل جماعة إذ يمكن التواجد فيها دون إرادتنا فهي تتضمن التقمص لهذه الجماعة، ووجود روابط عاطفية وتبني أعضائها القيم والمعايير والعادات والشعور بالتضامن مع الذين هم جزء منها - (MUCCHIELLI, R. 1989:99)، وذكر Guertin (1987) أن الشعور بالانتماء هو نظام تفاعلي يفضلته يرتبط الأفراد فيما بينهم ويعرفون أنفسهم بالعلاقات مع بعضهم البعض حسب المصالح والقرابة(67 : ASSAAD, E-A, KLEIN,O, 1998) ويقصد بالشعور بالانتماء إلى المؤسسة أو الانتماء التنظيمي في هذه الدراسة، الانتساب إلى مؤسسة -نافطال-، وتبني العامل قيمها التنظيمية وأهدافها، وبذل أكبر جهد من أجل تحقيق ما تتطلع إليه المؤسسة، والالتزام بمعاييرها والمساهمة الفعالة في مختلف النشاطات التنظيمية مع

الرغبة القوية في الاستمرار في العمل فيها، وتحقيق الذات داخل هذه المؤسسة دون غيرها. الانتماء هو توحيد بين الفرد والجماعة مع توفر الإحساس بالأمان والرضا والفخر والاعتزاز بهذه الجماعة وقد تم تحديد أربعة مؤشرات للشعور بالانتماء إلى المؤسسة وهي على النحو التالي:

▪ **الالتزام التنظيمي:** حسب Kiesler (1971) الالتزام هو العلاقة الموجودة بين الفرد وأفعاله، بمفهوم آخر يلتزم الأفراد بسلوك حيث يجدون صعوبة في التخلي عنه حتى في حالة الفشل أو الخطأ وهنا نتحدث عن التحكم الذاتي، بما أن الفرد قد التزم وانغلق على نفسه داخل هذا السلوك- (BAGGIO,S. 2006: 26) وعرف الالتزام التنظيمي بصفة عامة على أنه العلاقة العاطفية التي تربط الفرد بمؤسسته ويرتكز على تقاسم القيم المهنية والأخلاقية بين العمال والرغبة المتزايدة للبقاء عضوا داخل المنظمة والإرادة المتنامية للعمل الجماعي الجيد- (LEMIR,L, MARTEL, G. 2007:171) ونقصد بالالتزام في هذه الدراسة تلك العلاقة النفسية التي تربط العامل بمؤسسته بحيث تتجسد في سلوك معين يترجم الرغبة الحقيقية للعامل بالبقاء في المؤسسة، وبذل أكبر جهد لنجاح المؤسسة والولاء لها، وتبني قيم المؤسسة والتوحد بجماعة العمل، وتوافق قيم وأهداف العامل مع قيم وأهداف المؤسسة، ويظهر أيضا من خلال روح المبادرة، والحرص على القيام بما هو مطلوب منه لإنجاز العمل، كاحترام القوانين واللوائح والانضباط، وإدراك العامل على أن العمل نشاط يستدعي الحرص في إنجازه.

▪ **الاندماج:** يعرف الاندماج في معجم الأمن والصحة في العمل (Encyclopédie de sécurité et de santé au travail) هو أن يصبح

شخصاً خارج المؤسسة عضواً أو جزءاً من الكل، وقد بينت الدراسات الكلاسيكية أن التكيف والرضا المهني هي إحدى المؤشرات الأساسية للاندماج غير أن الدراسات الحديثة أصبحت تركز أكثر على الاندماج والقلق المهني حيث وجد أنه كلما كان الاندماج قويا كلما زاد القلق المهني - (STELLMAN, J-M. 2000 :33-34)، - نقصد بالاندماج توافق سلوك العامل مع السلوك التنظيمي المتعارف عليه في المنظمات المنظمة أي تبني أو الاستجابة لمعايير وقيم المنظمة التي تحكم هذه المجموعة المهنية كتشجيع لوحدة الجهود والتنسيق بين مختلف وحداتها - (DURAND, C. 2000 : 113). يهدف الاندماج إلى تحقيق المشاركة الجماعية للعمال، لتحقيق أهداف المنظمة دون تجاهل أهدافهم الخاصة، وكنتيجة لهذا الاندماج يحدث تقمص لمجموعة انتماء العامل كأنها مجموعته وإنجازاتها هي إنجازاته الخاصة.

▪ **المساهمة التنظيمية:** تتمثل المساهمة التنظيمية في علاقة العامل بالمنظمة و-تعرف المساهمة في العمل حسب أبعاد مختلفة، ترمي إلى هوية الشخص وتتعلق بمستوى معين من التقمص في العمل وبالمشاركة في إنجازاته، وبالأهمية المعطاة إلى كفاءة العامل في تقدير ذاته، وتختلف من عامل إلى آخر لأنها مرتبطة بالحاجات الفردية وصورة الذات أكثر من الحالات والشروط المهنية التي يصادفها العامل - (VANDERBERGHE, C. 2007:16)، و-تظهر المساهمة أيضا في شخصية العامل من خلال جانبيين الأول يتمثل في الشعور بالمسؤولية، وشعوره بأنه معنيّ بالعمل الذي يقوم به ومسؤول عن أفعاله وطريقة تعامله مع الآخرين، وتحقيق حاجاته وما يرغب فيه العامل، والجانب الثاني يظهر من خلال تقمص العامل لدوره المهني - (RAULET -) 133:2003 CORSET, N, ROLAND - LEVY, C)، يشمل

مفهوم المساهمة التنظيمية على مفهوم الالتزام فلا يكتمل التزام العامل دون مساهمته في العمل، كالمشاركة في مختلف المهام من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، والعمل لساعات إضافية كما تعتبر المساهمة إحدى أسباب الرضا المهني.

▪ الامتثال: يقول ASCH أن -الأفراد يواجهون داخل المجتمع مجموعة لا متناهية من المعايير وعليه التكيف معها، والتكيف هو في الواقع عملية الامتثال تحت الضغط الخفي أو غير المعلن للجماعة، حيث يغير الأفراد آراءهم ومعتقداتهم وسلوكهم، وبالتالي يندمجون مع الجماعة، وبالتالي يتبنون معايير وقوانين ونماذج التصرف الخاصة بالجماعة- (BAGGIO, S.2006: 22) والامتثال داخل المؤسسة يتعلق بتبني قيم ومعايير المؤسسة لتصبح قيم العامل الخاصة به وأن يثق بمؤسسته ويتبع التوجيهات المطلوبة منه، لتحافظ الجماعة على تجانسها الذي يعتبر ضروريا لعملها.

تحديد إشكالية الدراسة: إن الاهتمام والتركيز على السلوك الإنساني داخل المنظمات ضرورة ملحة، لأنه يساعد الإدارة المعنية بالتوظيف الأمثل والصائب لمواردها البشرية، ومن خلال المشكل المطروح سابقا، نحاول من خلال هذه الدراسة إيضاح العلاقة الموجودة بين العامل ومؤسسته وتبيان مدى تأثير التمثلات الاجتماعية لموضوع العمل لدى العمال على شعورهم بالانتماء إلى المؤسسة. إن الحديث عن الشعور بالانتماء إلى المؤسسة يندرج ضمن مقاربتين أساسيتين: الأولى المقاربة السلوكية والثانية المقاربة المعرفية:

المقاربة السلوكية: هي محاولة تقصي السلوك الموضوعي للعامل داخل مؤسسته والتي تترجم شعوره بالانتماء إليها ويظهر ذلك جليا

من خلال التزامه واحترامه وامثاله لقوانين المؤسسة والاندماج مع قيم ومعايير المؤسسة.

المقاربة المعرفية: وهي مقاربة تنحصر ضمن إطار التفكير الاجتماعي للعمال باعتباره تفكيراً للتسيير اليومي بمعنى آخر - نظام اجتماعي معرفي خلف كل سلوك ملاحظ، ناتج عن تفاعل الأفراد فيما بينهم - (GARNIER, C. 2002: 2) 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، وهو ما ينعكس على شعوره بالانتماء إلى المنظمة، وحسب النموذج الذي اقترحه Rouquette - فإن العناصر المتعلقة بالتفكير الاجتماعي للأفراد تتمثل في الأيديولوجيا، التمثلات الاجتماعية والاتجاهات والآراء.-(BAGGIO,S, 2006:107)

إن التمثل في معناه العام هو الكيفية التي ينظم بها الفرد فهمه للواقع وللحقيقة التي يعكسها، إذ يمثل التنظيم الفردي للحقيقة الجماعية وهو الطرح الذي اتجه إليه الباحث - أبريك - من خلال تعريفه حيث يقول أن- التمثل هو مجموعة المعلومات والمعتقدات والاتجاهات والآراء التي يبنها الفرد حول موضوع معين، فهي نتاج سيرورة النشاط العقلي، الذي بفضل يعيد الفرد تشكيل واقعه فيعطيه معنى محددًا-(Abric,J-C.2004: 13). 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 يستمدتها من انتمائه الاجتماعي. إن هذه الرموز محددة تاريخياً، ثقافياً واجتماعياً. التمثلات الاجتماعية هي

شكل من أشكال المعرفة الاجتماعية التي تمكننا من التفاعل مع المحيط الاجتماعي وبما أن الفرد يعد كائنا اجتماعيا لا يستطيع الحياة في معزل فإن حاجته للانتماء والتقبل من الجماعات أمر ضروري، لذا وجب عليه أن يتطلع دائما إلى البحث عن إقامة علاقات ذات معنى مع الآخرين، يعد التمثل أحد أهم الوسائل الفردية التي تسهل عملية التواصل والتفاهم بين الأفراد، إذ له علاقة بصيانة العلاقات الاجتماعية وقد أورد S.Moscovici على أن التمثلات الاجتماعية - مرجع ومعيار اجتماعي يحتاج إليه الفرد لفهم العالم الخارجي وتحديد مكانته في هذا العالم وتطوير علاقته مع أفراد المجتمع - (ROUSSIAU, N., BONARDI, C. 2001:106). يتشكل التمثل بفضل التجارب والمعلومات المستقبلية والمنقولة عن العادات والتربية والتواصل الاجتماعي، لذا نعده 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.

إن العمل هو أساس النشاط الاجتماعي ومصدر ضروري للعائدات وتحقيق الذات وعنصر أساسي للمكانة الاجتماعية، يساهم العمل بشكل خاص في تشكيل تمثلات العامل والتي تتركز على قيم العمل الخاصة بكل فرد، كربح 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، حيث لا يمكن فهم الأسس السيكولوجية للعلاقة بين العامل والمنظمة فهما جيدا دون القيام بتحليل مظاهرها المعرفية،

والتي تتمثل في تحليل التمثلات الاجتماعية للعمل لدى العمال وتحليل تأثيرها على سلوك العامل داخل المؤسسة، 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 عن عمله، قد تتدخل في هذه السيرورة جملة من الأبعاد السيكولوجية والاجتماعية، وهو الطرح الذي يجعل التمثل ينحو منحى عمليا إذ يأخذ دور الوسيط بين الفرد والمؤسسة التي توظفه.

يعمل النظام الديناميكي للتمثلات الاجتماعية للعمل على 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.

إن العامل يترجم الحالة التي يعيشها داخل محيط عمله باختيار سلوك معين يحدد العلاقة بين العامل ومؤسسته، واختيار هذا السلوك يعتمد على مجموعة من المعارف والتمثلات الاجتماعية حول العمل الناتجة من ثقافة العامل وكذلك محيطه وحالته الاجتماعية.

من الطرح نخلص إلى القول أن المؤسسة الكفأة التي تعمل على ضمان تقدمها واستمرارها لا بد لها من الاهتمام بالموارد البشري لأنه يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف المنشودة، فبتحقق التوافق بينهما، يولد لدى الفرد العامل الإرادة، والطموح للنهوض بالمؤسسة إلى أعلى طاقاتها الخدمائية، وتحسين صورتها وسمعتها الخارجية، هذا ما يدفع بنا إلى القول بوجود شعور لدى العامل بانتمائه للمؤسسة ،

وهو الأمر الذي يعطيه دفعا لبذل أكبر جهد ممكن، حفاظا على منصبه الوظيفي والإحساس بالرغبة في البقاء داخل المؤسسة، والاستمرار ضمن عضويتها.

إن هذا السلوك المسجل هو في الواقع سلوك تنظيمي، وهو يترجم حالة الشعور بالانتماء، حيث يعتبر هذا الأخير -الانتماء- حسب ما ورد لدى - Maslow - حاجة اجتماعية، على العامل تلبيتها ليكون ضمن سلم اجتماعي، وأن يكون مندجاً، فيحصل على الاعتراف من طرف الآخرين سواء المؤسسة التي يعمل بها، أو زملاءه في العمل- (BANQUEFORT D'ANGLARDS, M.2002:59).

يمكننا أن نحدد -إذن- الشعور بالانتماء إلى المنظمة من خلال عنصر المشاركة والعلاقات مع العمال، ما ينتج عنه تضامن بين العمال وامتثالهم للمؤسسة ورغبتهم في المساهمة الفعلية لنجاحها، وهو ما يتم بالالتزام والإخلاص في خدمتها، مبرزين -بذلك- الرغبة القوية في الاستمرار ضمن عضويتها، لتحقيق أهداف المؤسسة، والتي تمنحهم هي الأخيرة حوافز مادية ومعنوية لبلوغ حاجاتهم المختلفة.

نحاول من خلال هذه الدراسة معرفة مدى تأثير تمثلات العمل على الشعور بالانتماء لدى العمال، وما هي صورة العمل التي لها علاقة مع الشعور بالانتماء لدى عمال -نافضال- فرع GPL لولاية معسكر؟

فرضية الدراسة:

يمكن صياغة فرضيات الدراسة بصورة ملخصة كالآتي إن التمثلات الاجتماعية للعمل لدى العمال قد يكون لها تأثير كبير على الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، الشعور بالانتماء يختلف من عامل لآخر باختلاف التمثلات الاجتماعية للعمل، ونحاول من خلال هذا البحث دراسة العلاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل بأبعاده الأربعة والتي

تمثل قيم العمل (العمل كوسيلة لتحقيق الذات، العمل تجسيد للهوية المهنية، العمل كوسيلة لربح المال والعمل كقيمة أخلاقية) والشعور بالانتماء إلى المؤسسة وأبعاده الأربعة (الإمتثال، الالتزام، الاندماج والمساهمة).

الهدف من الدراسة: يكمن الهدف من الدراسة في تحديد العلاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل والشعور بالانتماء إلى المؤسسة والتعرف على التعرف على تمثلات العمل السائدة لدى عمال مؤسسة-نافطال- فرع (GPL) لولاية معسكر.

أهمية الدراسة: هذا البحث يعتبر دراسة مهمة في مجال دراسة العلاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل كمتغير معرفي والانتماء كمتغير نفسي، وتظهر أهمية هذه الدراسة في الطرح النظري لموضوع البحث وهو من الموضوعات الحديثة التي تحتاج لمزيد من التأطير النظري، كما قد يساهم البحث في تزويد المنظمات طرق تحفيز عمالها، واستفادة المجالات التربوية والمنظمات بنتائج البحث.

الأدوات المستخدمة في الدراسة: استخدمت الباحثة ثلاث تقنيات خلال هذه الدراسة حتى تتمكن من جمع أكبر قدر من المعلومات، تمثلت في المقابلة والملاحظة والاستبيان.

1-المقابلة : تم الاستعانة بالمقابلة من اجل الوصول إلى أحسن النتائج، حيث أجرت الباحثة 03 مقابلات نصف موجهة أتاحت لها الفرصة لملاحظة سلوك وتصرفات العمال وردة فعلهم اتجاه سلوك ما، وهو ما يساعد على تقدير نسبة الصدق في الإجابات ومدى ملاءمة صيغة الأسئلة مع لغة العامل والتأكد من أن عبارات الاستبيان المقترحة مفهومة وأنها موجودة فعلا في تفكير العامل أو أنها جزء من سلوكاته اليومية.

2- الملاحظة: تمكن الملاحظة من تمييز بعض السلوكيات التي تعتبر كمؤشرات عن اتجاهات العامل وهي وسيلة هامة لجمع بيانات مختلفة في الميدان ومعرفة جو العمل والطرق المستعملة في التعامل بين الإدارة والعمال والعلاقات بين العمال ويوميات العامل.

3- الاستبيان: أعدت الباحثة أداة الدراسة التي تكونت من استمارتين: استمارة تتعلق بمتغير التمثلات الاجتماعية للعمل واستمارة مخصصة لمتغير الشعور بالانتماء إلى المؤسسة دون الفصل بينهما، لذلك نجد أداة الدراسة مقسمة إلى جزأين، تضمن الجزء الأول بيانات شخصية ومهنية خاصة بالعامل. وتكون الجزء الثاني من فقرات كلا المتغيرين؛ متغير التمثلات الاجتماعية للعمل والهدف من هذه الأداة هو التقرب أكثر ما يمكن من التفكير الحقيقي والواقعي للعمال حول العمل؛ تتكون هذه الأداة من 22 فقرة موزعة على أربعة أبعاد، بعد تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات وبعد تمثل العمل كوسيلة لتجسيد للهوية المهنية وبعد تمثل العمل كوسيلة لربح المال وبعد تمثل العمل كقيمة أخلاقية أما المتغير الثاني تمثل في الشعور بالانتماء إلى المؤسسة تكون من 40 فقرة تصف السلوكيات التنظيمية التي تترجم الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، تهدف هذه الأداة لتشخيص العامل والكشف عن العلاقة التي تربطه بمؤسسته من خلال المتغيرات التحتية (الالتزام والمساهمة والامثال والاندماج). بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تم توزيعه على عينة الدراسة.

الحدود الجغرافية للدراسة: تعتبر مؤسسة -نافطال- من المؤسسات الرائدة في الجزائر لما تقدمه من خدمات في مجال تخزين ونقل المواد البترولية عبر كافة التراب الوطني، بعد استقلال الجزائر كان نشاط التخزين وتوزيع المحروقات من مهام مؤسسة سونطراك إلى أن أصدر

مرسوم رقم 101/80 في 6 أبريل 1981 والذي اقتضى إنشاء المؤسسة الوطنية لتكرير وتوزيع المنتجات البترولية (ERDP)*، بدأت المؤسسة نشاطها في الفاتح من جانفي 1982 واهتمت بصناعة وتكرير وتوزيع المنتجات البترولية، عدلت وقسمت فيما بعد وفق المرسوم 189/87 في 25 أوت 1987 إلى مؤسستين وطنيتين:

- مؤسسة مختصة في تصفية وتكرير البترول نפטاك (Naftec)
- مؤسسة مختصة في توزيع وتسويق المنتجات البترولية ومشتقاتها على مستوى التراب الوطني تحت علامة نפטال (Naftal) وعرفت على الصعيد الوطني والدولي باسم المؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية، يتكون المصطلح الأجنبي لمؤسسة نפטال (Naftal) من: (Naft) مصطلح عربي ويعني النفط و (al) اختصار لكلمة الجزائر (Algérie). اقتصرت دراستنا على فرع غاز البترول المميع (Branche GPL) وبالتحديد فرع غاز البترول المميع (GPL) لولاية معسكر.

الحدود البشرية للدراسة: إن المجتمع الأصلي يتكون من 133 عاملا حيث أختارت الباحثة منه لدراستها 100 عامل تمثل مجتمع الدراسة يعملون في شركة - نפטال - لولاية معسكر دائرة -الكرط- وهذا العدد اشتمل على أغلب عمال الشركة ومن جميع مصالحتها وهي موزعة كالتالي في الجدول:

الجدول رقم (01) يوضح طريقة توزيع المجتمع الأصلي ومجتمع الدراسة.

المجتمع الأصلي	مجتمع الدراسة
----------------	---------------

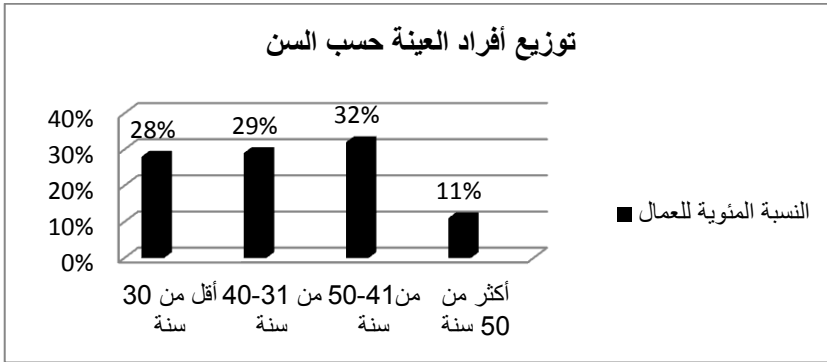
* Entreprise National de Raffinage et de Distribution des produits Pétroliers.

المصالح / الفئات	إطارات	عامل مؤهل	عامل منفذ	مج	إطارات	عامل مؤهل	عامل منفذ	مج
الاستغلال	1	8	22	31	1	6	16	23
الصيانة	1	5	13	19	1	4	9	14
الأمن	1	14	34	49	1	10	26	37
المحاسبة والمالية	3	3	10	16	1	3	8	12
النقل	1	6	11	18	1	4	9	14
المجموع	7	36	90	133	5	27	68	100

مواصفات العينة:

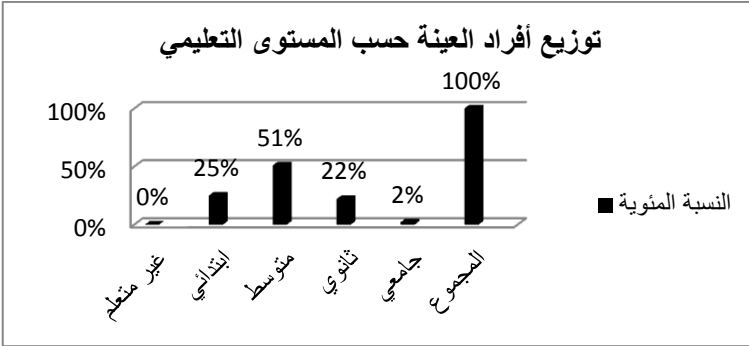
- توزيع العينة حسب السن:

مخطط رقم 01 يبين توزيع أفراد العينة حسب السن



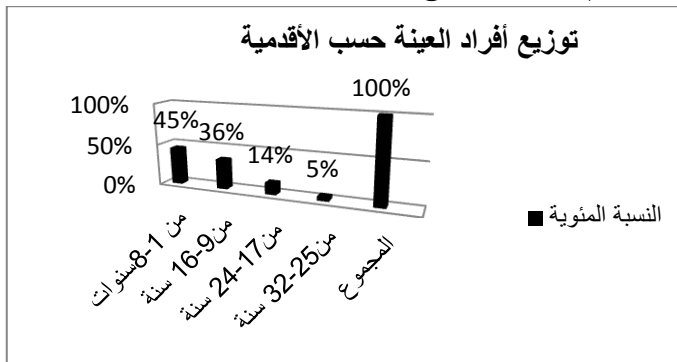
يتضح من خلال المخطط أن نسبة العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 41 سنة و 50 سنة هي 32% وهي أكبر نسبة مئوية مقارنة مع باقي الأعمار وتقل النسبة المئوية العمال الأكثر من 50 سنة حيث تصل إلى 11% أما فئة ما بين 31 و 40 فتصل نسبتها المئوية إلى 29% كما نلاحظ أن فئة العمال الأقل من 30 سنة تصل نسبتهم المئوية إلى 28% وهذا يعود إلى سياسة التوظيف التي تقوم بها المؤسسة من أجل الحفاظ على توازن مواردها البشرية.

- توزيع العينة حسب المستوى التعليمي:
مخطط رقم (02) يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.



يتضح من خلال المخطط أن هناك اختلافات واضحة في المستوى التعليمي حيث 51% من العمال متحصلين على شهادة التعليم المتوسط وهي أكبر نسبة مقارنة مع باقي المستويات، و 25% من العمال متحصلين على شهادة ابتدائية و 22% من العمال متحصلين على شهادة ثانوية، و 2% من العمال متحصلين على شهادة جامعية وهي نسبة ضعيفة جدا مقارنة مع حجم وأهمية المؤسسة ويعود ذلك أيضا إلى نوع نشاط المركز.

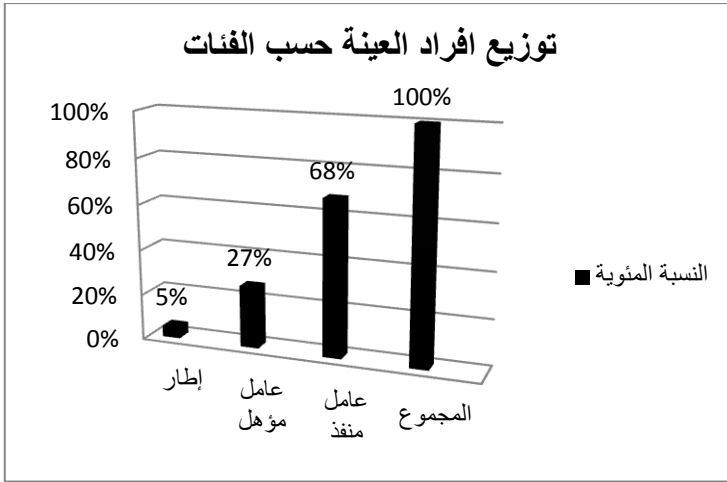
- توزيع العينة حسب الأقدمية:
مخطط رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية



يتضح من خلال المخطط أن نسبة العمال الذين تتراوح أقدميتهم في المؤسسة ما بين 1 سنة و 8 سنة هي 45% وهي أكبر نسبة مئوية مقارنة مع باقي الفئات وتقل النسبة المئوية للعمال من فئة 25-32 سنة حيث تبلغ إلى 5% أما فئة ما بين 9-16 سنة فتصل نسبتها المئوية إلى 36% كما نلاحظ أن فئة العمال 17-24 سنة تصل نسبتهم المئوية إلى 14% ويمكن أن نلاحظ أن هناك توزيع طبيعي للعمال من حيث الأقدمية وهذا التدرج يعتبر عنصراً إيجابياً بالنسبة للمؤسسة.

- توزيع العينة حسب الفئات :

مخطط رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات



من خلال الجدول نلاحظ 68% من العمال المنفذين وهي أكبر نسبة ويرجع هذا إلى طبيعة عمل المؤسسة التي تعتمد على اليد العاملة المنفذة أكثر من باقي الفئات، حيث تليها النسبة المئوية للعمال المؤهلين التي تصل إلى 27% 5 ونجد في الأخير الإطارات وهي أقل نسبة تصل إلى 5% .

المنهج المعتمد في الدراسة: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعبر عن الظاهرة المراد دراستها كمياً وكيفياً بعد جمع

المعلومات وتحليلها والكشف عن العلاقة بين مختلف الأبعاد وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات لها دور في تحسين واقع المؤسسات، ولمعالجة نتائج الدراسة الأساسية استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية كحساب النسب المئوية، ومعامل الارتباط سيرمان براون لدراسة العلاقة بين أبعاد التمثلات الاجتماعية للعمل وأبعاد الشعور بالانتماء إلى المؤسسة.

عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

1- عرض الفرضيات التي تمحقت:

- علاقة تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات والالتزام في العمل:
الجدول رقم (2) العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كتحقيق للذات والالتزام في العمل.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
دالة عند مستوى 0.05	0.242	العمل كتحقيق للذات - الالتزام في العمل

يتضح من خلال التحليل الكمي وكما يظهر في الجدول أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات والالتزام في العمل حيث وجدنا قيمة سيرمان تساوي 0.242 وهي أكبر من الجدولية عند درجة الحرية (ن-2) و تحت مستوى الدلالة 0.05 ، إن صورة العمل كوسيلة لتحقيق الذات لها علاقة مع السلوكيات التي تترجم الالتزام في العمل من حيث علاقة العامل بالمؤسسة وعلاقة العامل مع النظام العام للمؤسسة.

- علاقة تمثل العمل كتحقيق للذات والاندماج في العمل:

جدول رقم (03) العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كتحقيق للذات والاندماج في العمل.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.329	العمل كوسيلة لتحقيق الذات- الاندماج

يتضح من خلال الجدول أن العلاقة بين تمثل العمل كتحقيق للذات مع متغير الاندماج داخل العمل دالة إحصائياً حيث وجدنا قيمتها تساوي 0.329 تحت مستوى الدلالة 0.05. يندمج العمال داخل المؤسسة لأنهم يجدون فيها مصالحهم الشخصية، و كما بين -كروزيبي- أن الاندماج يكون عن طريق الانقياد المفروض بالواجبات والالتزامات أو بالإرادة والرضا عن طريق المشاعر والأفكار- (CRROZIER, M., ERHARD, F.1977:21). هنا يبين -كروزيبي- أن الأفكار التي يملكها العامل لها دور في اندماج العامل داخل مؤسسته وبما أن التمثلات هي جملة لأفكار والآراء التي يملكها العامل حول عمله فالتمثلات لها دور في اندماج العامل داخل مؤسسته.

- علاقة تمثل العمل كتحقيق للذات والامثال للقوانين والمعايير:
الجدول رقم(04) العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كتحقيق للذات والامثال للقوانين.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.315	العمل كتحقيق للذات- الامثال

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين تمثل العمل كتحقيق للذات وامتثال العامل للوائح وقوانين المؤسسة حيث وجدنا قيمتها تساوي 0.315 وهي أكبر من الجدولية عند درجة الحرية (ن-2) وتحت مستوى الدلالة 0.05 .

تمثل العمل كتجسيد للهوية المهنية والامتثال في العمل:

جدول رقم (05) العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كتجسيد للهوية المهنية والامتثال للقوانين.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.299	العمل كتجسيد الهوية المهنية- الامتثال للقوانين

يكشف لنا التحليل الكمي أن هناك علاقة ارتباطية بين متغير تصور العمل كتجسيد للهوية المهنية والامتثال في العمل حيث تساوي قيمتها 0.299 وهي أكبر من الجدولية عند درجة الحرية (ن-2) وعند مستوى الدلالة 0.05.

- تمثل العمل كوسيلة لربح المال والاندماج في العمل:
جدول رقم (05) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كوسيلة لربح المال والاندماج في العمل.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.214	العمل كوسيلة لربح المال- الاندماج

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين تمثل العمل كوسيلة لربح المال والاندماج تساوي 0.214 وهي قيمة دالة تحت مستوى الدلالة 0.05 غير أنها ضعيفة.

- تمثل العمل كقيمة أخلاقية والامتثال للقوانين واللوائح:

الجدول رقم (06) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كقيمة أخلاقية والامتثال للقوانين.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.315	العمل كقيمة أخلاقية - الامتثال للقوانين

يوجد علاقة بين تمثل العمل كقيمة أخلاقية الامتثال للقوانين واللوائح حيث وجدنا قيمة سبيرمان براون تساوي 0.315 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

- تمثل العمل كقيمة أخلاقية والمساهمة في العمل:

الجدول رقم (07) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كقيمة أخلاقية والمساهمة في العمل .

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.264	العمل كقيمة أخلاقية - المساهمة في العمل

يوجد علاقة بين تمثل العمل كقيمة أخلاقية والمساهمة في العمل حيث وجدنا قيمة سبيرمان براون تساوي 0.264 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

2- عرض الفرضيات التي لم تتحقق:

- علاقة تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات والمساهمة في المؤسسة:

الجدول رقم (08) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كتحقيق للذات والمساهمة في العمل.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
غير دالة عند مستوى	0.198	العمل كتحقيق

للاذات- المساهمة في العمل	دلالة 0.05
---------------------------	------------

لا يوجد علاقة دالة إحصائية بين متغير تمثل العمل كتحقيق للذات والمساهمة في العمل حيث وجدنا قيمتها تساوي 0.198 وهي أصغر من الجدولية تحت مستوى الدلالة 0.05.

- علاقة تمثل العمل كتجسيد الهوية المهنية والالتزام في العمل:
الجدول رقم (08) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كتجسيد للهوية المهنية والالتزام في العمل.

العلاقة الارتباطية	معامل الارتباط	العلاقة
العمل كتجسيد الهوية المهنية- الالتزام في العمل	0.141	غير دالة عند مستوى دلالة 0.05

لا يوجد علاقة دالة بين متغير تمثل العمل كتجسيد الهوية المهنية والالتزام في العمل حيث وجدنا قيمتها تساوي 0.141 وهي أصغر من الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05 .

- علاقة تمثل العمل كتجسيد للهوية المهنية والاندماج في العمل:

الجدول رقم (09) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كتجسيد للهوية المهنية والاندماج في العمل.

العلاقة الارتباطية	معامل الارتباط	العلاقة
العمل كتجسيد الهوية المهنية- الاندماج	0.141	غير دالة عند مستوى دلالة 0.05

لا يوجد علاقة دالة إحصائية بين متغير تمثل العمل كتجسيد الهوية المهنية والاندماج في العمل حيث وجدنا قيمتها تساوي 0.141 وهي أصغر من الجدولية تحت مستوى الدلالة 0.05 .

تمثل العمل كتجسيد للهوية المهنية والمساهمة في العمل:

الجدول رقم (10) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثيل العمل كتجسيد للهوية المهنية والمساهمة في العمل بعد حساب سبيرمان براون.

العلاقة	معامل الارتباط	معامل الارتباط
غير دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.188	العمل كتجسيد الهوية المهنية- المساهمة في العمل

لا يوجد علاقة بين تمثيل العمل كتجسيد للهوية المهنية والمساهمة في العمل حيث وجدنا قيمة سبيرمان براون تساوي 0.188 وهي قيمة غير دالة تحت مستوى الدلالة 0.05.

- تمثل العمل كوسيلة لربح المال والالتزام في العمل:

الجدول رقم (11) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثيل العمل كوسيلة لربح المال والالتزام في العمل.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
غير دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.112	العمل كوسيلة لربح المال- الالتزام في العمل

لا يوجد علاقة إرتباطية بين تمثيل العمل كوسيلة لربح المال والالتزام في العمل حسب ما يظهر في الجدول حيث نجد أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان براون تساوي 0.112 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05.

- علاقة تمثل العمل كوسيلة لربح المال والامثال في العمل:

الجدول رقم (12) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كوسيلة لربح المال والامتثال للقوانين.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
غير دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.098	العمل كوسيلة لربح المال - الامتثال للقوانين

لا توجد علاقة دالة احصائيا بين تمثل العمل كوسيلة لربح المال والامتثال للقوانين واللوائح حسب ما يظهر في الجدول حيث نجد أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.098 وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 .

تمثل العمل كوسيلة لربح المال والمساهمة في العمل:

الجدول رقم (13) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كوسيلة لربح المال والمساهمة في العمل بعد حساب سبيرمان براون.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
غير دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.182	العمل كوسيلة لربح المال - المساهمة في العمل

لا يوجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين تمثل العمل كوسيلة لربح المال والمساهمة حيث وجدنا قيمة سبيرمان براون تساوي 0.098 وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 .

- تمثل العمل كقيمة أخلاقية والالتزام في العمل:

الجدول رقم (14) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كقيمة أخلاقية والالتزام في العمل.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
غير دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.004	العمل كقيمة أخلاقية - الالتزام في العمل

لا يوجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين تمثل العمل كقيمة أخلاقية والالتزام حيث وجدنا قيمة سبيرمان براون تساوي 0.004 عند مستوى الدلالة 0.05.

- تمثل العمل كقيمة أخلاقية والاندماج في العمل:
الجدول رقم (15) يبين العلاقة الارتباطية بين تمثل العمل كقيمة أخلاقية والاندماج في العمل.

العلاقة	معامل الارتباط	العلاقة الارتباطية
غير دالة عند مستوى دلالة 0.05	0.125	العمل كقيمة أخلاقية - الاندماج في العمل

لا يوجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين تمثل العمل كقيمة أخلاقية والاندماج في العمل حيث وجدنا قيمة سبيرمان براون تساوي 0.125 وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

- مناقشة نتائج الدراسة:

إن الهدف من دراسة التمثلات الاجتماعية هو محاولة فهم تفكير الفرد اتجاه جماعة معينة ومدى تأثير هذه التمثلات على سلوك الأفراد، يقول أريك - التمثلات الاجتماعية هي مجموعة منظمة من المعلومات والمعتقدات والاتجاهات والآراء التي يكونها الفرد حول موضوع معين - (ABRIC.J-C. 2004 :13) كل المعلومات التي سبق وجودها داخل نظام التمثلات هي التي تساعد الفرد على التنبؤ بالموقف بمعنى أنه يكون محضرا معرفيا حول الموضوع أو الموقف حسب

ما اكتسبه من تعلمه حول الموضوع أو سبق لهذا الموقف الحدوث فبالتالي يهيئ الفرد نفسه حسبها ويكون سلوكه وفقا لها.

إن علاقة الفرد بمؤسسته باعتبارها إحدى جماعات الانتماء لها دور كبير في تلبية مختلف حاجاته وتحقيق أهدافه المرجوة، هذه الأهداف تحددها التمثلات الاجتماعية لموضوع العمل التي يتم استحضارها أثناء أداء العامل لعمله وبالتالي تؤثر على سلوكه التنظيمي وتوجهه من أجل تحقيق أهدافه وترتبط هذه العلاقة (تمثل / سلوك) أيضا بمدى علم الفاعل بمحيط العمل وبقدراته الذاتية. التمثلات الاجتماعية باعتبارها عملية معرفية توجه تفكير العامل نحو جماعة العمل التي ينتمي إليها لها دور كبير في التأثير على سلوك الفرد اتجاه جماعة انتماءه ودرجة التزامه وولائه لها واندماجه مع باقي أعضائها، حيث يؤكد على ذلك الباحث أبريك ويذكر إن- التمثلات الاجتماعية إعلامية وتفسيرية لطبيعة العلاقات الاجتماعية، داخل وبين الجماعات، وأيضا للعلاقات بين الأفراد ومحيطهم الاجتماعي، وبهذا فهي عنصر أساسي في فهم وتحديد السلوك والممارسات الاجتماعية- (ABRIC, J-C. 1994 : 18).

انطلقنا من الفكرة الأساسية أنه قد تكون هناك علاقة ارتباطية بين تمثل العمل والشعور بالانتماء إلى المؤسسة، حيث يعتبر الشعور بالانتماء عامل من عوامل الانسجام داخل المؤسسة واعتبرنا أن التمثلات هي العنصر الأساسي لشرح وفهم طريقة تفكير العمال وسلوكهم اتجاه المهمة وبالأخص علاقة العمال بالمؤسسة التي توظفهم وبعد البحث النظري والدراسة الميدانية في مؤسسة- نفضال- GPL لولاية معسكر أكدت الدراسة الحالية على وجود علاقة ارتباطية بين بعض أبعاد التمثلات الاجتماعية للعمل وأبعاد الشعور بالانتماء إلى المؤسسة.

إن حالة (تحيين) وتوفرية التمثلات الاجتماعية وسرعة ظهور المعلومات تضمن اتصال بين الأفراد وتوجه سلوكهم فالعقل يقوم بتصنيف المعلومات داخل المحيط وتحليلها من أجل تكوين تمثلات لهذا المحيط مما يسمح للفرد بضبط سلوكه حسب تمثلاته -يعتبر التمثل مصفاة مترجمة (filter interpretative) ووسيلة لفك الرموز، تساعد الفرد على إنتاج وإعادة تكوين للواقع وتعتبر أيضا إعادة تنظيم معرفي حيث تأخذ كل من المفاهيم الأيديولوجية الشخصية (الاتجاهات والآراء) والجماعية (القيم والمعايير) مكان أساسي في المتوج كما في آلية التكوين- (SECA, J-M.2001:40). ومن خلال تحليلنا لنتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى أن تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات له تأثير كبير على السلوكات التي تترجم الشعور بالانتماء إلى المؤسسة والمتمثلة في الالتزام والاندماج والامثال وهذا يعكس مدى رغبة العامل في الحصول على ترقية والنمو داخل المؤسسة وتطوير ذاته ويظهر ذلك من خلال مختلف السلوكات التي تتيح له الفرص داخل المؤسسة كما تبين من خلال الدراسة أن صورة العمل كوسيلة لتحقيق الذات لا تؤثر على مساهمة العامل داخل المؤسسة. إن صورة العمل كتجسيد للهوية المهنية تزيد من امثال العامل لقيم وقوانين المؤسسة باعتبار هذه القوانين والقيم جزء من ثقافة المؤسسة التي تمد العامل هوية مهنية خاصة لذلك عليه الامثال حتى لا يتعرض للإقصاء و بالتالي يفقد هذه الهوية غير أن هذه الصورة لم يكن لها تأثير على باقي مؤشرات الانتماء المتمثلة في الاندماج و المساهمة التنظيمية الذي يشمل بدوره على الالتزام فلا يكتمل التزام العامل دون مساهمته في العمل. وتوصلت الباحثة على أن تمثل العمل كوسيلة لربح المال يزيد من اندماج العمال داخل المؤسسة، إما مع الزملاء لتخفيف ضغط

العمل بمساعدتهم لبعضهم البعض وتضامنهم أو مع المهمة لمضاعفة أرباحه، فالاندماج هو في الواقع تحقيق المشاركة الجماعية للعمال وتوحد جهود العامل يؤدي مهامه كاملة وبالتالي يحصل على المكافآت. لا يؤثر هذا التمثل على باقي مؤشرات الانتماء إلى المؤسسة من التزام وامتثال ومساهمة ففي اعتقاد العامل أن المهمة هي الوحيدة التي تؤدي إلى الحصول على أجره كاملة أو مكافآت أما باقي المؤشرات فلا علاقة لها في ذلك. إن العمل كقيمة أخلاقية يزيد من امتثال العمال باعتبار القيم الأخلاقية من ضمن أخلاقيات المهنة والامتثال للقوانين ومعايير المؤسسة وبين ذلك إدراك العامل لأهمية هذه القيم والمعايير التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة كما أن هذا التمثل يزيد من مساهمة العامل في المؤسسة تظهر المساهمة أيضا في شخصية العامل من خلال جانين الأول يتمثل في الشعور بالمسؤولية، وشعوره بأنه معني بالعمل الذي يقوم به، ومسؤول عن أفعاله وطريقة تعامله مع الآخرين والعمل على إرضاء الزبائن وتقديم خدمة لهم والجانب الثاني يظهر من خلال تقمص العامل لدوره المهني مما يؤدي به إلى الرضا المهني.

المراجع:

1. ABRIC, JEAN- CLAUD. (2004). Psychologie de la communication, édition Armand Colin, collection cursus.
2. ABRIC. JEAN-CLAUDE (1994). Pratique sociale et représentation, édition, PUF.
3. ALEXANDRE – BAILLY, FREDERIQUE, BOURGOIS, DENIS. (2004). Comportements humains et managements, édition Pearson Education France.
4. BAGGIO STEPHNIE. (2006). Psychologie sociale, édition De Boeck Supérieur
5. BANQUEFORT D'ANGLARS, MEDLEINE. (2002). Motivations et compensation, ED Elsevier Masson.
6. CRROZIER ,MICHEL, ERHARD FRIEDBERG. (1977). L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective, éditions du seuil.

7. Daniel Mercure, Baya Harricane, Smail Seghir, André Steenhaut.(1997). Culture et gestion en Algérie, édition LHARMATTAN.
8. DURAND, CLAUDE. (2000). Sociologie du travail, édition Octars.
9. ELIA AZZI , ASSAAD, OLIVIER KLEIN.(1998). Psychologie sociale et relations intergroupes, Dunod.
10. GAETANE, CHAPELLE, ANDRE CHRISTOPHE. (2004). Le moi du normale au pathologique, édition science humaines.
11. GARNIER CATHRINE. (2002). Les formes de la pensée sociale, édition Presses Universitaires de France.
12. GUIMELLI, CHRISTIAN. (1999). La pensée sociale, édition PUF.
13. JODELET.DENISE. (1989).Les représentations sociales, édition PUF
14. LEMIR LOUISE, MARTEL GAETAN. (2007). L'approche systématique de la gestion des ressources humaines, édition PUQ.
15. MUCCHEILLI, ROGER(1989). La dynamique des groupes, édition ESF.
16. RAULER – CROSET, NATHALIE, CHRISTINE ROLAND – LEVY. (2003). Comportements humains et management, édition Pearson.
17. ROUSSIAU. NICOLAS, BONARDI.CHRISTINE. (2001). Les représentations sociales, édition MARDAGA.
18. SECA, JEAN-MARIE(2001). Les représentations sociales, édition Armand colin.
19. STELLMAN, JEAN MAGER. (2000). Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, volume 2, édition international labour organization.
20. VANDERBERGHE CHRISTIAN. (2003). L'engagement, édition l'ARMATTAN.