

التمثلات الاجتماعية للعمل - قراءة تحليلية في الماهية والأبعاد-

Social representations of work, an analytical reading of the concept and dimensions.

إيمان بن مرابط^{1*}، عبد الحليم جلال²

¹ مخبر المجتمع الجزائري المعاصر، جامعة سطيف 2 (الجزائر)، im.benmerabet@univ-setif2.dz

² مخبر المجتمع الجزائري المعاصر، جامعة سطيف 2 (الجزائر)، a.djelel@univ-setif2.dz

تاريخ النشر 2023/07/31

تاريخ القبول 2023/04/18

تاريخ الاستلام 2023/03/21

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم وأبعاد التمثلات الاجتماعية للعمل، انطلاقاً من القيمة المركزية للعمل في المجتمعات المعاصرة، ناهيك على أهمية دور جماعة العمل داخل التنظيمات. وانطلاقاً من كون التمثلات الاجتماعية للعمل تعد عاملاً مشتركاً يوجه المستخدمين خلال ممارسة نشاطاتهم الإنتاجية، تبرز أهمية التعرف على ماهيتها وأبعادها وما ارتبط منها بكل من السلطة التنظيمية، الهوية المهنية وظروف العمل.

وقد تم التوصل إلى أن تحديد ماهية وأبعاد التمثلات الاجتماعية للعمل قد يسهم في فهم توجهات المستخدمين وتصوراتهم نحو عملهم، وبالتالي قد يسهم إيجاباً في تحقيق الأهداف التنظيمية المسطرة. **كلمات مفتاحية:** التمثلات الاجتماعية؛ العمل؛ تمثلات العمل.

Abstract:

This study aims to shed light on the concept and dimensions of social representations of work, based on the central value of work in contemporary societies, and with it the importance of the role of the work group within organizations.

Based on the fact that the social representations of work are a common factor that directs employees during the exercise of their productive activities, the importance of knowing the nature and dimensions of these representations and what is related to each of the organizational authority, professional identity and working conditions emerge.

It was concluded that defining the nature and dimensions of the social representations of work may contribute to understanding the attitudes of users and their perceptions of their work, and thus may contribute positively to the achievement of the established organizational goals.

Keywords: Social representations; Work; Representations of work.

1. مقدمة :

يشهد علمنا اليوم مجموعة من التطورات العديدة، منها التحسين المستمر على المستوى التنظيمي في المؤسسات - باختلاف مجال نشاطها- من خلال الرفع من مستويات أداء الموارد البشرية وتحقيقها لمستوى جودة يطابق الأهداف المرسومة.

وانطلاقاً من المكانة المركزية للعمل في المجتمعات الإنسانية، وأهمية دور الموارد البشرية في مجال النشاط الإنتاجي داخل المنظمات، ما يتطلب العمل على الرفع من مستوى أداء تلك الموارد والبحث عن الطريقة المثلى لضبط وتوجيه سلوكها، ما يبرز أهمية معرفة كيفية تفكير المستخدمين واتجاهاتهم ومعتقداتهم وعلى رأسها تمثلاتهم نحو العمل.

فالتمثلات الاجتماعية في نطاقها العام، ترتبط بدراسة سلوك الشخص واتجاهاته وما يحمله من أفكار ومعتقدات حول ظاهرة معينة، أما إذا كان إطارها مرتبطاً بالبيئة الداخلية للتنظيم، فتشمل مجموعة من التصورات والخلفيات السوسيو-ثقافية التي يحملها العامل تجاه مختلف أبعاد عمله ومن أبرز ما يوجه سلوكه ويحدد موقفه من ذلك العمل.

وبناء على هذا الطرح، قد يرتبط تكوين التمثلات الاجتماعية للعمل بالتفاعل الذي يتم بين المستخدم ومختلف أبعاد العمل داخل المنظمة، كالسلطة التنظيمية باعتبارها الجزء الهام في تسيير وتحديد المهام المنوطة من خلال أسلوب القيادة والإشراف وتأثير هذا في تكوين التمثلات نحو العمل.

بالإضافة إلى الهوية المهنية كونها العنصر الأبرز في معرفة مصدر التمثلات الاجتماعية للعمل التي يحملها العمال ضمن المجموعة التي ينشطون فيها، وتتشكل ضمنها تمثلات الانتماء والولاء والعمل على تحقيق الذات من خلال البقاء في المهنة وتطوير الخبرة فيها.

كما قد تؤثر طبيعة ومواصفات ظروف العمل -التنظيمية، الفيزيائية، النفسية الاجتماعية- السائدة في تكوين تمثلات للمستخدمين نحو عملهم وقد تظهر في سلوكياتهم، أفكارهم، ومعتقداتهم اتجاه العمل. ضمن هذا السياق، نحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما المقصود بالتمثلات الاجتماعية للعمل وما هي تظاهراتها داخل التنظيم؟
- كيف تؤثر الأبعاد التنظيمية المرتبطة بكل من السلطة التنظيمية، الهوية المهنية، ظروف العمل في تشكيل التمثلات الاجتماعية للعمل؟

1.1. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في إلقاء الضوء على موضوع التمثلات الاجتماعية للعمل الذي يرتبط بجماعة العمل وأعضائها، هذه الجماعة لها أكبر المساهمات في تحقيق الأهداف التنظيمية، وبالتالي التعرف على ماهية تلك التمثلات وأبعادها، قد يساعد على الضبط والتوجيه الإيجابي لأشكال التفاعل بما قد سيسمح في رفع مستويات أداء الفاعلين الاجتماعيين (المستخدمين) في محيط العمل.

2.1. أهداف الدراسة:

- يمكن تلخيص الأهداف التي نريد الوصول إليها من خلال هذه الدراسة النظرية في:
- تسليط الضوء على ماهية التمثلات الاجتماعية وأهم تظاهراتها في مجال العمل، من خلال استعراض وتحليل نظري يغطي تلك الجوانب.

- التعرف على أنواعها وجوانب من تأثير بعضها من الأبعاد التنظيمية في تشكيل تلك التمثلات.

3.1. منهج الدراسة:

- استعملنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال استخلاص واستقراء مختلف النتائج معتمدين على جملة من المراجع والمصادر العلمية المتعلقة بموضوع التمثلات الاجتماعية للعمل، تحليلها وتفسيرها للوصول إلى تحديد ماهية تلك التمثلات وجوانب من الأبعاد المرتبطة بها في البيئة التنظيمية.

4.1. الدراسات السابقة :

- دراسة (Eduardo & Leon, 2012) بعنوان:

ديناميكية الهوية والمشاركة والتمثلات الاجتماعية للعمل

هدفت الدراسة إلى:

- معرفة تأثير أساليب الترسخ في التمثلات الاجتماعية للعمل وفقا للوضع المهني لدى عينة من العمال (الإطارات، التنفيذيين)، ومعرفة مدى تأثير الممارسات المهنية والمكانة المهنية على التمثلات الاجتماعية للعمل لدى فئة الإطارات.

- معرفة مدى تأثير البعد الاقتصادي (الأجر) والاجتماعي (علاقات العمل) على التمثلات

الاجتماعية للعمل لدى فئة العمال التنفيذيين.

- تحديد العناصر المركزية والمحيطية في تمثلات العمل بالإضافة إلى تحديد عناصر المنطقة الصامتة في تمثلات العمال.

وقد توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

- تختلف التمثلات الاجتماعية للعمل من فئة مهنية لأخرى (إطارات، تنفيذيين) بالإضافة إلى أن العمال التنفيذيين يعطون تعريفا اقتصاديا واجتماعيا للعمل من خلال الأهمية المعطاة للأجور وعلاقات العمل.
- تمثلات العمل لديهم تم التعبير عنها واستحضرها بصفة مركزية من خلال عبارات سلبية اتجاهه تمثلت في "القيود" و "الالتزام"، أما العناصر المحيطية فتمركزت حول عبارات سلبية أيضا والمتعلقة بمحتوى العمل والتطوير الوظيفي وهذه العبارات تعكس مدى عدم الرضا عن العمل ونقص الرغبة في التطور الوظيفي وهو ما ينعكس على نقص الديناميكية الوظيفية لديهم.
- جاءت تمثلات العمل لدى فئة الإطارات بشكل يبرز رضاهم عن عملهم من خلال الكلمات المتمثلة في "الأداء" "الجودة" "الأولية" "التطوير والاستقلالية والإنجاز" بشكل مركزي لديهم وجاءت عبارات أخرى محيطية أبرزها "التحكم" وهو ما يعطي التمثلات الاجتماعية للعمل لديهم بعدا وظيفيا، في حين عبر كل من الفئتين عن المنطقة الصامتة من خلال عبارات "الضغط" و "الصرامة".
- تؤثر التمثلات الاجتماعية للعمل لدى العينة على مدى المشاركة والديناميكية المهنية، وهذا من خلال الرضا أو عدم الرضا عن العمل وهذا ما ظهر في إجابات المبحوثين وتم تأكيده من خلال التقنيات المستخدمة في جمع البيانات.
- دراسة (حياة، 2018) :

التصورات الاجتماعية للعمل لدى الإطارات الوسطى وأعوان التحكم بمؤسسة سونلغاز.

هدفت الدراسة إلى:

- الكشف عن طبيعة التصورات الاجتماعية للعمل كونها تنتظم حول نواة مركزية والعناصر المحيطة بها لدى فئتين من اليد العاملة "الإطارات الوسطى وأعوان التحكم".
- معرفة طبيعة هذه التصورات في ظل اختلاف طبيعة منصب العمل.
- وكان من أبرز نتائجها: أن فئتي الإطارات وأعوان التحكم بمؤسسة سونلغاز -عناية- يحملون تصورات اجتماعية إيجابية عن العمل، حيث يعتبرونه نشاط و"معارف" و"كفاءة" في الأداء.

كما توصلت الدراسة إلى وجود اختلاف في تنظيم ومحتوى التصورات الاجتماعية للعمل لدى الإطارات الوسطى وأعاون التحكم بمؤسسة سونلغاز -عناية -وحدة السييوس.

2. في مفهوم التمثلات الاجتماعية:

1.2 التمثلات الاجتماعية:

- لغة:

ورد في لسان العرب التمثل بمعنى مائل الشيء أي شابهه والمثال هو الصورة ومثل له الشيء أي صورته حتى كأنه ينظر إليه، وامثله أي تصوره، ومثلت له تمثيلا، وتمثيل الشيء بالشيء سواه وشبهه به وحصل مثله وعلى مثاله. (المنظور، 1988، صفحة 437)

- اصطلاحا:

- التمثلات الاجتماعية هي مجموعة منظمة من الآراء، المواقف والمعتقدات والمعلومات التي تشير إلى شيء أو موقف يتحدد من خلال الموضوع نفسه (تاريخه وتجربته) والنظام الاجتماعي الذي تم إدراجه فيه، وبحسب طبيعة الروابط التي يحتفظ بها الموضوع مع هذا النظام الاجتماعي. (Abric, 1989, p. 188)

- تعتبر دنيس جودلي D. Jodelet أن التمثلات الاجتماعية هي شكل من المعرفة المتطورة اجتماعيا والمشاركة بين أفراد الجماعة، لها غاية عملية في تنسيق واقع مشترك، لذا غالبا ما نجد جماعة من الأفراد لهم نفس التمثلات الاجتماعية حول موضوع معين وهذا ما يجعل لها بعدا رمزيا في تفسير أحداث العالم الخارجي. (jodelet, 1989, p. 36)

- كما يعرف التمثل الاجتماعي بأنه هيكل معرفي يجمع مكونات مختلفة مخزنة في الذاكرة ومرتبطة بموضوع معين فهو عبارة عن معرفة مشكلة ومقسمة اجتماعيا، تهدف إلى تكوين حقيقة مشتركة بالنسبة لجماعة اجتماعية معينة. (Grégory M, 2007, p. 56)

- إجرائيا: هي كل التصورات والآراء والمواقف التي تشكل مصدر تفسيرات ومعاني سلوك الأشخاص وطرق تفكيرهم.

3. التمثلات الاجتماعية للعمل:

تتيح دراسة التمثلات الاجتماعية للعمل، الفهم العام لكيفية تفكير الأفراد العاملين وتوفر مفاتيح تحليل الظواهر والممارسات في العمل أو لشرح بعض السلوكيات الفردية، لذلك إن الكثير من البحوث العلمية

أجريت في العقود الأخيرة، بهدف إبراز العلاقة بين التمثلات الاجتماعية وبعض الممارسات المهنية المعتادة كالدراسات المتعلقة بالسلوك الفردي أو الجماعي في القطاع المهني، ويتم تناول التمثلات الاجتماعية في هذه البحوث من زاوية "التمثلات المهنية" (Christophe Loué, 2020, p. 70).

1.3. الماهية:

يقصد بالتمثلات الاجتماعية للعمل التشكيلة العقلية للعالم الحقيقي لموضوع العمل، وهي تشكيلة منظمة ومرتبة للعناصر المكونة للعمل حول عنصر أو مجموعة عناصر 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. (ريم، 2017، صفحة 261)

- كما هناك من يرى أن التمثلات الاجتماعية للعمل تحكمها الآراء والمعتقدات الاجتماعية المحيطة بالفرد العامل وتقوم بتوجيه تفكيره وسلوكه وحتى عملية بنائه لمشروعه المستقبلي. (Jean-Yves Hamiot, 2017, p. 94)
- وبذلك يمكن القول أنها هي مجموعة التصورات والتوقعات والأفكار النابعة من القيم والمعتقدات التي تتشكل عند العمال تجاه عملهم.

2.3 أنواع التمثلات الاجتماعية للعمل:

1.2.3 التمثلات الداخلية للعمل:

" تعبر أن البيئة الداخلية عما يوجد داخل إطار المنظمة ويؤثر فيها من الداخل، وتتمثل في النواحي الفنية والإجرائية لأداء الأعمال داخل المنظمة كطرق أداء العمل والتقنية المستخدمة والنظم والقوانين الخاصة بالمنظمة بما فيها الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي، ومجموعات العمل الرسمية وغير الرسمية، وأنماط الاتصالات وأساليب القيادة ونظام الأجور ونظام الحوافز والمهارات المتوفرة والفلسفة الإدارية، ويسهم تحسين بيئة العمل الداخلية في تنمية دوافع العاملين وزيادة إقبالهم على العمل والالتزام فيه. " (ابراهيم، 2015، صفحة 102)

ويقصد بالتمثلات الداخلية للعمل، جملة التمثلات الاجتماعية التي يكونها أعضاء التنظيم داخل بيئة العمل، التي قد تؤثر على سلوكهم فيها ومدى قابليتهم للعمل.

ويمكن لعدة عوامل وظروف داخلية أن تشكل التمثلات الاجتماعية للعمل لدى العمال - سواء كانت مادية أو معنوية - والتي تلعب دور الموجه للأداء الوظيفي، كأسلوب اتخاذ القرار وتوزيع السلطة والتي تلعب دورا كبيرا في ترسيخ تمثلات عمل إيجابية إذا كانت موزعة بطريقة تحفز على العمل والعكس إذا كانت تتسم بالاحتكار وفرض منطق المركزية، بالإضافة إلى وجود علاقات اجتماعية جيدة بين الأفراد العاملين يساهم في تكوين تمثلات محفزة على الإقبال اتجاه العمل حيث يسهل هذا اندماجهم فيه وتشكيل هوية مهنية تظهر داخل وخارج التنظيم، كما أن توفر ظروف عمل فيزيقية ومعنوية ملائمة قد يساهم أيضا في تشكيل وترسيخ تمثلات عمل تزيد من الإنتاجية والدافعية في العمل.

2.2.3. التمثلات الخارجية للعمل:

ويقصد بها التمثلات الاجتماعية للعمل والتي يستقيها أعضاء التنظيم من خلال البيئة الخارجية للعمل وتؤثر على نظرهم لعملهم ومدى إقبالهم عليه، ما قد يؤثر على أدائهم في هذا العمل. باعتبار البيئة الخارجية للعمل من بين المؤثرات على المنظمة والعاملين فيها، كما تعمل على تكوين تمثلات اجتماعية إما إيجابية أو سلبية نحو عمل معين من خلال ما يحمله المجتمع من تصورات وآراء وملاحظات وقد يشكلها من خلال تراكمات فكرية حول هذا العمل أو آخر. والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات يحمل في طياته مجموعة من التمثلات الاجتماعية نحو العديد من المهن والوظائف، إذ تصنف وفقا لمعايير فيجذب بعضها منها وينظر لأخرى بدونية. وهذا ما يمكن إرجاعه إلى طبيعة الفرد الجزائري خاصة الأنماط الفكرية والسلوكية الجديدة لدى فئة الشباب الذي أصبح يبحث عن مناصب عمل دون أخرى ويطرف في الكثير من الأحيان على العمل في بعض الوظائف على غرار العمل في البناء والتنظيف والفلاحة، وأصبح يتطلع إلى العمل في الوظائف الإدارية والخدمية نظرا لما تحمله هذه الوظائف في التمثلات الاجتماعية من رمز للعمل المريح وتحقيق الذات. كما أن المستوى الاقتصادي أو الدخل الذي يدره العمل المرجو معرفة التمثلات الاجتماعية حوله يلعب دورا هاما وأساسيا في تكوين هذه التمثلات نحو العمل وشاغله.

" كما أن أوضاع المجتمع الحالي أصبحت توجه التمثلات وتحدد طرق وأنماط التفكير خاصة لدى الشباب المقبل على العمل، فالأعمال التي تتطلب مجهودا بدنيا أو كما تصنف بالأعمال الشاقة يتم تشكيل تصورات حولها وتحديد مدى الإقبال عليها. حيث يرى **مصطفى بوتفنوشات** أن التمثل الاجتماعي المقدم يكمن في العيش في الحضر وفي الوظيفة العمومية أو العمل المأجور، وعلى المستوى الثقافي أغلبية الشباب يحملون نظرة

مهتزة عن الحياة بفعل التحولات الاجتماعية الجارية والتي جعلتهم يتمنون حياة مهنية كياقات بيضاء وضمان أجر أكثر من دون بذل جهد أو إتعاب النفس" (حسان ت.، 2017، صفحة 211). وحسبهم هذا يزيد من دورهم داخل الجماعات التي ينتمون إليها ويرفع من مكانتهم الاجتماعية ما يعطيهم شعورا بالمركز والهيبة داخل المجتمع الذي يحمل تمثلات اجتماعية إيجابية حول العمل الذي يؤديه.

4. أبعاد التمثلات الاجتماعية للعمل:

يحمل العمال العديد من التمثلات الاجتماعية تجاه عملهم، بناء على هذا الأمر، سنبرز جملة من الأبعاد التي تتركز عليها تلك التمثلات وترتبط بكل من :

- السلطة.

- الهوية المهنية.

- ظروف العمل.

1.4. التمثلات الاجتماعية تجاه السلطة التنظيمية :

رغم تعدد الوظائف وتنوعها في كل الميادين نجد أن المستخدمين - وخاصة التنفيذيين منهم- يملكون تمثلات اجتماعية نحو السلطة التنظيمية التي تقدم لهم المهام وتوجه أداءهم، وتعرف السلطة التنظيمية بأنها " الصلاحية المخولة للإطارات الإدارية والمشرفين في اتخاذ القرارات وإعطاء الأوامر وكذا القرارات التي تسبقها من أجل تنفيذ مختلف الخطط الإستراتيجية." (عدون، 1998، صفحة 236) " وينظر للإطارات على أنهم كفاءات تقنية وقوة اجتماعية فيطابق التقييم التقني مع التفرقة الاجتماعية، هذا التطابق الذي يولد المقاومة التي يشنها العمال في وجه نظام الهيمنة التي تتعمم لتحتوي حتى الكفاءة التقنية، مما يجعل العمال يستاءون من الإطارات.

وإذا كان الإطار لا يفرض نفسه بصفته كفاءة تقنية فإن وجوده في الوحدات الإنتاجية مرتبط بصفته سلطة اجتماعية مما يؤدي إلى رفضه، لأنه لا يؤسس مشروعته على المعرفة والمعرفة التطبيقية.

وتعرف هذه الفئة على أساس الشيء الوحيد الذي تمتلكه ألا وهو السلطة، بمعنى أن الوظيفة الوحيدة التي يعرفونها ويطبقونها هي الهيمنة الاجتماعية." (بشير، 2018، صفحة 38) و" تعتبر المؤسسة من خلال خطاب العمال مكانا للتعارض بين عقلتين، عقلنة الإطارات المسيرة المرتبطة بمنطق الهيمنة وعقلنة العمال التي تترجم سلوكيات مقاومة." (بشير، 2018، صفحة 50).

وبذلك يكون للسلطة الأثر الكبير في تكوين تمثلات عمل إما إيجابية محفزة على الأداء المنتج والإبداع

في العمل، أو تمثلات تحمل مكونات مركزية تتمحور حول عدم الرضا والقابلية للعمل ويظهر هذا في أفكار العمال التي تترجم في عباراتهم اليومية وسلوكياتهم داخل بيئة العمل. هذه الأخيرة تم التوصل إليها من خلال دراسة إدواردو ماركيز Marquez Eduardo وإيزابيل ليون Isabel Leon (2012) والتي تم الإشارة لها سابقاً، حيث تم التوصل من خلالها إلى أن التمثلات الاجتماعية للعمل تختلف من فئة مهنية لأخرى (إطارات، تنفيذيين) وأن تمثلات السلطة التنظيمية لدى فئة العمال التنفيذيين ظهرت من خلال عبارات سلبية تمثلت في "القيّد" و"الإلتزام"، وعبارات سلبية أخرى والمتعلقة بمحتوى العمل. وبالتالي أثبتت هذه الدراسة تأثير بعد السلطة التنظيمية المتبعة في تكوين تمثلات العمل سواء بشكل مركزي أو في تمثلاتهم المحيطية والتي تنصب إما في نقص الحرية وعدم امتلاك السلطة في العمل أو توفير السلطة لتمثلات تؤدي للإبداع والتطوير الذاتي والمهني.

2.4. التمثلات الاجتماعية تجاه الهوية المهنية :

تعد الهوية من الأمور الصعب تحديدها لتداخل المجالات التي تتناولها، حيث يتناولها كل من المجال السوسيولوجي، السيكلوجي، الإعلامي، القانوني، الفلسفي، والسياسي وعدة مجالات أخرى كل حسب اتجاهاته. "ومن الذين اهتموا بقضية الهوية وحاولوا تعريفها نجد عالم الاجتماع الفرنسي آلان توران A. Touraine الذي يقول أنه على عالم الاجتماع الحذر حتى لا يعتبر الهوية مجرد عملية إستدخال لقيم ومعايير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد أو المجموعة، لأن تلك القيم ما هي إلا تعبير عن الأفكار والأيديولوجيات المهيمنة في فترة تاريخية معينة. فالهوية في مثل هذه الرؤية حسب توران هي ما يفرض على الأفراد من الخارج وبالتالي فهي شعور وتمثل ليس لما هو الفرد بالفعل ولا تفسر ما يقوم به ولكن ما يجب أن يكون وما هي طبيعة السلوكيات المتوقع منه أدائها، حتى يتجنب ما قد يلحق به من أذى إن لم يلتزم بذلك، فما نعتبره في هذه الحالة ليس حسب توران سوى تعبير عن خضوع وتبعية للسلطة الاجتماعية المهيمنة، والهوية في هذا الوضع تعتبر هوية مغشوشة" (مراني، 2007، الصفحات 25-26).

"اهتم بالهوية المهنية الكثير من الباحثين السوسيولوجيين، حيث يرى سان سوليو Sainsaulieu المهتم بقضية الهوية في العمل أن الهوية تطرح مشكلة للفرد في البناء الاجتماعي من خلال عمليات الاعتراف المختلفة التي يمكن أن يحصل عليها من أقرابه، الأوساط الخاصة والانتماء إلى القوى الاجتماعية في حياته هي تقاليد في الثقافة عميقة الجذور." (أسماء، 2019، صفحة 422) "أما دور كايم فيري في نظريته حول الفعل المجرد والموجه للهوية الفردية والجماعية أن الكائن الاجتماعية نتاج التنشئة الاجتماعية،

لذلك فهو يرى بأن الهوية الاجتماعية هي نتاج التنشئة الاجتماعية التي تنتقل من جيل إلى جيل عن طريق التعلم. (أسماء، 2019، صفحة 423). " كما أن للهوية المهنية 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." (Alexander, 2004, p. 19).

لذا فالهوية المهنية ترجع لدى العامل بصفة أساسية إلى الهوية الاجتماعية والمستمدة من الجماعات التي ينشأ فيها الفرد العامل مستمدا منها المواقف والآراء والمعتقدات السائدة حول مهنة ما وبالتالي تحدد تماثلته نحو العمل الذي يشغله سواء كان بصفة إيجابية أو سلبية. الأمر الذي توصلت له دراسة

بلال ريم (2017) والتي جاءت بعنوان العمل في تماثلات العمال حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد التماثلات الاجتماعية لموضوع العمل وتوصلت إلى نتيجة أن التماثلات الاجتماعية للعمل هي أنظمة التفكير حول موضوع العمل تهيئ الفرد للفعل نظرا لميزتها الحالية والفورية وتساعد الفرد على الاتصال، ووجدت الباحثة في دراستها أن تعدد الدوافع والحاجات حسب الظروف الاجتماعية والحالة النفسية وغيرها من العوامل يجعل القيمة الأخلاقية وتحقيق الذات والهوية المهنية إحدى رغبات الفرد التي يسعى لتحقيقها. أي أن الهوية المهنية تتحقق بوجود تلك الظروف التي يعيشها الفرد العامل داخل مجتمعه ومؤسسته والتي تساهم بدرجة كبيرة في صياغة صورة العمل لديه وسعيه لإشباع حاجاته ومتطلباته وهو ما يؤثر على سلوكه داخل المؤسسة وبالتالي إنتاجيته وكفاءته.

3.4 التماثلات الاجتماعية تجاه ظروف العمل:

1.3.4 التماثلات الاجتماعية تجاه ظروف العمل المادية:

يتحكم العامل المادي بصفة كبيرة في تكوين تماثلات العمال تجاه عملهم، باعتبارها من أكثر المؤثرات على مستوى أداء العمل وتحقيق الجودة فيه.

وقد توصلت العديد من الدراسات إلى أن الجانب المادي وخاصة المالي (الأجر) يعتبر الحافز الأهم للعمل والمتحكم في مستواه، حيث ترى خالدی نجوى بنت الحدي أن " المستوى الاقتصادي للأفراد يحدد تصوراتهم تجاه الآخر، ففي دراستها توصلت إلى أن التماثلات الاجتماعية السلبية نحو العامل يحددها الوضع الاقتصادي، حيث وجدت أن الأفراد ذوو الوضعية المادية العالية يحكمون على العامل بدونية انطلاقا من ارتفاع مستواهم الاقتصادي، وهنا يتدخل التقييم المادي البحت فثقافتهم تتلخص في أن (الفرد يساوي ما يملكه من مادة) أو (قل لي ما تملك أقول لك من أنت)، وهذا ما يعكس واقع المجتمع الذي

أصبح مجتمعا ماديا بدرجة أولى والذي يضع المادة كمييار أولى لتقييم الأفراد " (الحدي، 2015، الصفحات 46-47).

وهو الأمر الذي تطرقت إليه دراسة بلال ريم (2017) والتي توصلت أيضا إلى نتيجة 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 القديمة. وبذلك يعد الأجر أو الحافز المادي يعد من أبرز المعايير المتحكمة في تكوين تمثلات العمال اتجاه عملهم وبالتالي يبلور تمثلاتهم اتجاه الآخرين، أي أن وجود مقابل مادي جيد يساهم في تحسين تمثلات العامل اتجاه عمله ومحيطه بصفة عامة.

2.3.4. التمثلات الاجتماعية تجاه ظروف العمل المعنية:

تظهر الظروف المعنية في العمل في عدة أوجه أبرزها العلاقات المهنية (التقدير والاحترام)، العدالة التنظيمية (توزيع المهام، توقيت العمل)، الحوافز المعنية (المشاركة في اتخاذ القرار، دورات تدريبية، الترقية،...)، وغيرها من الظروف المتاحة والمؤثرة على نفسية العامل وإقباله على أداء العمل بأحسن طريقة. حيث أنه مما لا شك فيه عدم توفر ما يلي حاجات العامل وخاصة النفسية منها يؤدي لعدة مظاهر أبرزها انخفاض الدافعية للعمل، الإحساس بالإحباط وعدم المبالاة، حوادث العمل، الإصابات، ترك العمل وغيرها.

كما " تتسبب ظروف العمل من تعب، إهدار القدرات، اللاعقلانية في التنظيم، أشكال القيادة مع كثرة الأوامر في إقناعهم بالقيام بواجبهم، فإذا كان العمال يسلكون بعض السلوكيات السلبية حسب المؤهلين، فمن جهة الباحث (سعيد شبيخي) هم يسلكونها لا لأنهم متأخرين بل لأنهم يدركون جيدا وضعيتهم ضمن العلاقات الاجتماعية للإنتاج، فهو لا يفسر عدم انغماسهم في العمل بافتقارهم للوعي المهني بل يفسر ذلك برفضهم للظروف التي يتم بداخلها العمل وأن رفضهم للعمل لا يمكن في حد ذات العمل، وإذا هم غير مرتبطين بالمؤسسة كما يتطلب الحال فهم لا يعتبرون أنفسهم مسؤولين أمام نظام غير نظامهم." (بشير، 2018، صفحة 52) وبالتالي فإن كل الظروف المعنية التي تحيط بالعامل تؤثر على نفسيته وتشكل لديه تمثلات اجتماعية عن العمل إما سلبية أو إيجابية.

5. خاتمة:

وفي الختام يمكننا القول أن التمثلات الاجتماعية للعمل تعد من أبرز المفاهيم التي تحمل العديد من الموجهات والمعايير التي يمكن من خلالها معرفة مدى الإقبال على عمل ما أو النفور منه، خاصة إذا تم التعمق من خلالها والاعتماد على الأبعاد التي تحملها في دراسة وتفسير سلوك المستخدمين والقدرة على توجيهه نحو

تحقيق الأهداف. حيث أن معرفة التمثلات الاجتماعية التي يحملها أفراد التنظيم اتجاه عملهم تساهم بشكل كبير في فهم جوانب عديدة لديهم نفسية، اجتماعية، اقتصادية وغيرها. وعليه ومن هذا الاستنتاج يمكننا أن نتساءل حول إمكانية الاستفادة من التجارب الرائدة والعالمية المستندة على الدراسات العلمية والتحليلات السوسولوجية المتمحورة حول كيفية فهم وتفسير التمثلات الاجتماعية للعمل لدى مختلف فئات المستخدمين ومدى تجسيد هذا في تفسير سلوكياتهم وتوجيهها نحو الأفضل.

وبناء على ما سبق توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يساهم تحديد ماهية وأبعاد التمثلات الاجتماعية للعمل في فهم تصورات المستخدمين وانطباعاتهم نحو عملهم.
- أن دراسة التمثلات الاجتماعية للعمل هو معرفة وتفسير العلاقة بين الفرد - أفكاره، قيمه، تصوراته أو بالأحرى تمثلاته الاجتماعية وتظاهراتها الذهنية والنفسية والعلائقية - وسلوكه ضمن إطار العمل الذي يمارسه.
- تُمكن دراسة تمثلات العمل من فهم تأثير العلاقة القائمة بين الفرد وسلوكه في العمل وما تنتجه من توجهات هذا الأخير وأهدافه داخل العمل وخارجه.
- تسمح دراسة تمثلات العمل للمسؤولين من التنبؤ بسلوكات المستخدمين - من خلال معرفة تصوراتهم اتجاه العمل وفق مجموعة من الأبعاد- ما يعطيهم القدرة على فهم وتوجيه السلوك الوظيفي نحو تحقيق الأهداف المسطرة.
- بينت الدراسة أن عملية دراسة وفهم تمثلات المستخدمين نحو عملهم تساهم إيجاباً في تحقيق الأهداف التنظيمية المسطرة.

وانطلاقاً من استنتاجات الدراسة ونتائجها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- القيام بدراسات معمقة حول التمثلات الاجتماعية للعمل بغية المساهمة العلمية في توفير مرجعية تسلط الضوء على أهم ما يجب إتباعه في عملية تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات خاصة التركيز على المتغيرات المؤثرة في ذلك كالسلطة التنظيمية، الهوية المهنية، ظروف العمل.
- توفير بيئة مهنية مناسبة لتصورات أفراد التنظيم وتوقعاتهم ما يزيد من دافعيتهم للعمل وإنتاجيتهم فيه.

- ضرورة الاهتمام بتمثلات العمل كخطوة سابقة يمكن من خلالها تحديد سلوك العمال وتوجيهه نحو تحقيق الجودة في الأداء والإنتاجية.

6. قائمة المراجع:

- المراجع العربية:

- ابن المنظور. (1988). لسان العرب. بيروت: دار المعرفة.
- بغامي كتيبة وبن تركي أسماء. (2019). سوسيولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهوية المهنية. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 20 (العدد 02).
- بلال ريم. (2017). العمل في تمثلات العمال. مجلة الحوار الفكري مجلد 12 (العدد 13).
- تريكي حسان. (2017). ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري دراسة تحليلية. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10 (العدد 2).
- خالد بنحوى بنت الحدي. (2015). العوامل المؤثرة في بناء الفئات الاجتماعية لتمثلاتها تجاه المعلم دراسة ميدانية على بعض الفئات الاجتماعية بمدينة الجلفة. مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 3 (العدد 6).
- خروف حياة. (2018). التصورات الاجتماعية للعمل لدى الإطارات الوسطى وأعوان التحكم بمؤسسة سونلغاز عنابة. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 9 (العدد 3).
- دادي ناصر عدون. (1998). اقتصاد المؤسسة. دار المحمدية العامة. الجزائر.
- عبد الحق علي ابراهيم. (2015). دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل دراسة على عينة من البنوك التجارية في ولاية الخرطوم. كلية الدراسات العليا. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- محمد بشير. (2018). علم اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر (المجلد الرعييل الأول). الجزائر: المكتبة الوطنية الجزائرية.
- مراني حسان. (2007). الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع. جامعة باجي مختار. الجزائر.

- المراجع الأجنبية:

- Abric, J.-C. (1989). *l'étude expérimentale des représentations sociales*. Paris: PUF.
- Alexander Bailly, F. b. (2004). *comportements humains et managements*. France: dition Pearson.
- Christophe Loué, N. S.-W. (2020). L'impact Représentations Sociales d'un secteur d'activit sur le comportement entrepreneurial. *de boeck supérieur* (25).

- Jean-Yves Hamiot, K. M. (2017). La Representation sociale de carriere de cadres face la mondialisation des médias , Question(s) de management. *EMS editions*. N 19.
- Jodelet Denis, (1989) *Représentation Sociales : Un Domaine En Expansion*, In Jodelet (Ed) *Les Représentations Sociales*, Paris: Puf.
- Grégory Lo Monaco, Florent Lheureux (2007). Représentations Sociales : théorie du noyau central et méthode d'étude, *revue électronique de psychologie sociales*.
- Marquez Eduardo, Isabel Leon (2012). Dynamique identitaire implication et représentation sociales du travail. *Psicologia & Sociedade*.24 (2).