

التصورات الاجتماعية عند إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) للعقد النفسي في العمل

وفق نظرية "Abric" المركزية.

(دراسة ميدانية بشركة مناجم الفوسفات - بئر العاتر - ولاية تبسة).

The socials representations of the phosphate mining company administrators (SOMIPHOS) about the psychological contract to work according to the theory Abric central -A fielded study-

زينة طاهري ، جامعة أم البواقي، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، الجزائر.

zinatahri34@gmail.com

مراد خلاصي*، جامعة أم البواقي، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، الجزائر.

khelassimourad@yahoo.fr

تاريخ التسليم: (2020/03/23)، تاريخ المراجعة: (2020/04/19)، تاريخ القبول: (2020/05/20)

Abstract :

ملخص :

This study aimed to identify the nature of social representations of phosphate mining company administrators (SOMIPHOS) for psychological contract to work according to the theory.Abric. central and to achieve the goals of the study, the researcher relied on the interview tool in addition to the associative cards technique using the descriptive analytical method to determine the content of the studied social representations, The study sample included all the administrative company Phosphate Mines (SOMIPHOS) estimated the number at: 65, and the results showed that the study sample does not have a clear representation of the concept of the contract of Psychological work as a concept only, but it is perceived by the concrete reality refers to a commitment to allow increased production in certain working conditions of the most important sense of security, and social representations of the study sample of just and concrete, and built on the basis of the psychological - social, and have a positive gloss tag and other neutral.

Keywords : social representations
psychological contrat,associative cards.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة التصورات الاجتماعية عند إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) للعقد النفسي في العمل وفق نظرية "Abric" المركزية، ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدمت الباحثة على أداة المقابلة إضافة إلى تقنية البطاقات التداوية، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي لتحديد محتوى التصورات الاجتماعية المدروسة. وقد شملت عينة الدراسة جميع الإداريين بشركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) وقدر عددهم ب:65، وأظهرت النتائج أن عينة الدراسة لا تمتلك تصورا واضحا لمفهوم العقد النفسي في العمل كمفهوم مجرد، إلا أنها تتصوره في الواقع الملموس يشير إلى الالتزام يسمح بزيادة الإنتاج في ظروف عمل معينة أهمها الشعور بالأمن، كما أن طبيعة التصورات الاجتماعية لدى عينة الدراسة منها ما هو مجرد ومنها ما هو ملموس، ومبنية على أساس نفسي - اجتماعي، ولها معان دلالية إيجابية وأخرى حيادية.

الكلمات المفتاحية: التصورات الاجتماعية، العقد النفسي

، البطاقات التداوية

. مقدمة:

إن العقد النفسي كمفهوم معرفي قابل للقياس و مبلور على أسس واضحة كان على يد الأستاذة "روسو" في التسعينات، حيث قدمت مفهوما إجرائيا للعقد النفسي واقترحت الحالات التي يمكن أن يكون عليها العامل في طرح إنتظاراته، وكذا الحالة التي يمكن أن يكون عليها صاحب العمل في طرح وعوده(صوفي، 2013، ص. 166)

ويرى "مطاطلة" أن العقد النفسي ليس بمصطلح جديد فهو موضوع تناول منذ 60 عاما، و يستخدم في كثير من الأحيان في محاولة شرح الديناميكية التي تبنى بين العمال وأرباب عملهم، حول تفسير الشروط الرسمية وغير الرسمية لعلاقة العمل التي تخضع للتغيرات السريعة في البيئة المهنية، كما أن جذور العقد النفسي تعود إلى التراث الفلسفي للعقد الإجتماعي و التي توجت مع المنظرين مثل: توماس هوبز، لوك، جون جاك روسو في القرن 17 و 18، كما يرجع آخرون مضمون العقد النفسي إلى أفكار "فريدريك تايلور" من خلال مبادئ الإدارة العلمية (1911) كهدف اساسي لإحداث ثورة تشمل تغيير ذهنيات العمال و المسيرين ، بمعنى كيفية قيام العمال بواجباتهم أمام أعضاء الإدارة من جهة، ومن جهة أخرى كيفية قيام المسيرين بواجباتهم أمام العمال، وهذا التغيير يشمل الآراء و الإتجاهات لكلا الطرفين، الذي يشكل الإدارة العلمية كما يراها تايلور، كما يمكن التعبير عن هذه الفلسفة بعقد نفسي متجدد، و يتبين هنا أن الأمر يتعلق بتغيير العلاقات بين الطرفين، العمال وأصحاب العمل، بمعنى أن هذا التغيير يتضمن اتجاه العامل نحو صاحب العمل، واتجاه صاحب العمل نحو العامل، إذن حتى لو لم يذكر تايلور ذلك لفظيا فإن فكرته تدور أساسا حول إيجاد عقد فكري جديد يحفظ مصالح العمال وأرباب العمل على السواء.(مطاطلة، 2015 ص. 311)

حيث أن أساس نجاح منظمات الأعمال يعتمد اعتمادا رئيسيا على صحية وجودة العلاقة بين العاملين ورب العمل و هذه العلاقة تغيرت بشكل ملحوظ نتيجة للتغيرات والتطورات السريعة التي عمت و صبغت بيئة العمل الحالية، فالتوظيف في الوقت الراهن يتسم بالإتجاه نحو العقود المؤقتة وقصيرة الأمد فضلاً عن عدم ضمان استقرار العمل الناتجة عن إعادة تشخيص توقعات المسار الوظيفي و تعريفها و لطبيعة علاقات العمل التي تنشأ داخل منظمات الأعمال، إلا أن هذا لا يعني أن المنظمات لا تحاول الحفاظ على الكفاءات الموجودة لديها، بل تسعى جاهدة إلى توفير كل ما يضمن استمرارهم بالعمل لديها ما دامو يحققون أهدافها.(حيدر، ناصر، 2014، ص. 258)

ولأن آراء واتجاهات كلا الطرفين بالمنظمة (العمال/المسيرين) مرتبطة ومتداخلة ببعض المتغيرات الأخرى كالتصورات والتوقعات وغيرها فإن دراسة التصورات الإجتماعية من شأنها أن تلقي الضوء على ما يمكن أن ينتظره أو يتوقعه العمال من مسيرهم و بالمقابل ما يتوقعه وما ينتظره المسيرين من عمالهم.

2. إشكالية الدراسة:

احتل مفهوم التصورات الإجتماعية مكانة كبيرة في البحوث والدراسات في شتى المجالات، فهو أحد مفاتيح الأنشطة الذهنية والفكرية، فلكل فرد تصورات خاصة و هي "التصورات الفردية"، ولكنها غير معزولة عن بقية تصورات أفراد المجتمع و التي تسمى " التصورات الإجتماعية" التي تساعد الفرد على مواجهة العالم المحيط به من خلال معالجته و تعديل المواقف و حل المشكلات التي يواجهها الفرد.(بن شوقي، 2019، ص. 19)

ويعبر عقد العمل عن إلتزام يتم بإبرام إتفاق قانوني بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها وقد يتعدى ذلك ليكون نفسيا أو إجتماعيا، فيتشكل التنظيم الذي يتفاعل أفرادها فيما بينهم في إطار علاقات العمل المتبادلة، وفي إطار هذه العقود يتم تحديد الحقوق والواجبات بين الرؤساء و المرؤسين وتتجسد المسؤوليات الخاصة بمحيط العمل بجوانبها القانونية و النفسية و الإجتماعية، و بهذا فإن بلوغ أهداف المنظمة المرجوة و تحقيق مساعيها المسطرة مسبقا؛ يبنى أساسا على حسن إختيارها للأفراد خلال العملية الأولى من مراحل التوظيف، وذلك بمراعاتها لمؤهلات و كفاءات الفرد، و مدى إستعداده ليشكل عنصرا فعالا في التنظيم، وهذا بالنظر في مستواه التعليمي، خبرته المهنية في المجال، إتجاهاته نحو الإلتزام بالعمل، إستعداده للولاء التنظيمي، روح المواطنة و غيرها من جوانب السلوك التنظيمي، وعليه فإن مرحلة الإختيار المهني تعد الخطوة الأولى في تشكيل عقود العمل، و على الرغم من إعتبرها عملية بسيطة في الظاهر إلا أنها في حقيقة الأمر أصعب مرحلة تمر بها المنظمة على الإطلاق خلال عملية التوظيف، فهي تبنى أساسا على ما تتوقعه المنظمة من الفرد من أداء و مهارات و كفاءات و مواصفات مهنية؛ و سلوكيات تصدر عنه أثناء العمل علما أن هذه التوقعات متغيرة بتغير ظروف المناخ التنظيمي، و بالمقابل فإن الفرد يجتاز عملية الإختيار المهني في إطار بنائه لمجموعة من التوقعات المهنية، المادية و النفسية و الإجتماعية المختلفة التي ينتظرها من المنظمة، وبهذا يتجلى مجال نفسي بين الفرد و المنظمة يعرف بالعقد النفسي في العمل، والذي عرف إجرائيا في هذه الدراسة على أنه " مجموعة التوقعات غير الرسمية و المتبادلة بين طرفي التنظيم (الفرد/المنظمة)"، ولأن طبيعة هذه التوقعات تختلف من فرد لآخر و من منظمة لأخرى، حول المواضيع المختلفة، إرتأت الباحثة التعرف على التصورات الإجتماعية عند إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) للعقد النفسي في العمل وفق نظرية "Abric" المركزية، والتي ينظر من خلالها إلى التصور الإجتماعي على أنه يعتبر جهازا منظما يحتوي على عناصر أكثر أهمية و ثباتا(النواة المركزية)، و آخر أقل أهمية و أكثر تغيرا (النظام المحيطي)، كما يرى في التصورات محددات لسلوكيات الأفراد، ويعرف "أبريك" التصورات الإجتماعية بأنها: حصيلة لنشاط عقلي يقوم بواسطته فرد أو جماعة بإعادة بناء الواقع الذي يواجههم و إعطائه معنى خاص بهم، كما أنها نتاج وسيرورة لعملية ذهنية، والتي من خلالها الفرد أو الجماعة يعيد بناء الواقع و هي مستقطبة لدلالات خاصة، كما يعرفها على أنها: نسق (نظام) لتفسير الواقع، حيث يدير علاقات الأفراد في محيطهم الفيزيائي و الإجتماعي كما يحدد سلوكياتهم و ممارساتهم، ويوجه الأفعال و العلاقات الإجتماعية، فهي

نسق للفك الأولي للتفسير الواقع.(سعادو، 2016، ص.50)، و يرى "Moscovici" أن: التصورات الإجتماعية لا يمكن إختصارها واعتبارها مجرد مجموع تصورات الأفراد الذين يشكلون نفس المجتمع" (Moscovici, 1972, p.303)

3. تساؤلات وفرضيات الدراسة:

1.3. تساؤلات الدراسة:

* ما هي طبيعة التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) - بئر العاتر - بولاية تبسة حسب نظرية "أبريك" المركزية؟

* هل يمتلك إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) - بئر العاتر - بولاية تبسة تصورا واضحا لمفهوم العقد النفسي في العمل حسب نظرية "أبريك" المركزية؟

2.3. فرضيات الدراسة:

* لا يمتلك إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) - بئر العاتر - بولاية تبسة تصورا واضحا لمفهوم العقد النفسي في العمل في صورته المجردة حسب نظرية "أبريك" المركزية.

3.3. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

* التصورات الإجتماعية: وتعرف إجرائيا في هذه الدراسة بأنها: " مجموعة المعارف والإتجاهات والآراء و التمثلات المتعلقة بالعقد النفسي في العمل و المشكلة لدى إداريي شركة مناجم الفوسفات- بئر العاتر- بولاية تبسة، وهي ممثلة وفق نظرية "أبريك" بجملة مدلولات العناصر الأكثر أهمية المعبرة عن العقد النفسي في العمل و الموزعة في مستوى النواة المركزية والنظام المحيطي الأول خلال استجابات أفراد عينة الدراسة للبطاقات التداغوية المستخدمة.

* العقد النفسي في العمل: ويعرف إجرائيا في هذه الدراسة على أنه" مجموعة التوقعات و الإنتظارات غير الرسمية و المتبادلة بين طرفي التنظيم (الفرد/المنظمة)"، أي ما يتوقعه و ما ينتظره إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) - بئر العاتر - بولاية تبسة- من منظماتهم، و بالمقابل ما يتوقعون أن المنظمة تنتظره منهم دون وجود إتفاق رسمي أو قانوني.

* إداريي شركة مناجم الفوسفات(SOMIPHOS) - بئر العاتر - تبسة: إقتصرت عينة الدراسة على أفراد الإدارة العامة و هم مكلفون بكل ما يتعلق بالموارد البشرية بالشركة.

4. أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في:

- * أهمية التصورات الإجتماعية و أثرها البالغ على سلوكيات الأفراد مما يعطي معنى لأفعالهم.
- * كونها من بين الدراسات القليلة التي إهتمت بالتصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل.
- * أهمية العقد النفسي بالنسبة لطرفي التنظيم (الفرد/المنظمة) وما يترتب عليه من فوائد مشتركة.
- * أهمية تشجيع المنظمات على محاولة تشكيل وتعزيز العقد النفسي في مستوياتها الإدارية المختلفة.
- * لفت إنتباه المنظمات إلى ضرورة الإهتمام بالعقد النفسي.

* إبراز أهمية نظرية "أبريك" المركزية في قياس التصورات الإجتماعية.

5. أهداف الدراسة: تكمن أهداف الدراسة في الآتي:

* التعرف على طبيعة التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة وفق نظرية "أبريك" المركزية.

* التعرف على مفهوم العقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة من خلال التصورات.

* قياس التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة اعتمادا على طريقة "أبريك" المركزية.

6. مفاهيم الدراسة:

1.6. التصورات الإجتماعية: يعرف "جون كلود أبريك" التصورات "بأنها نتاج و مسار لنشاط ذهني يقوم الفرد من خلاله بإعادة بناء الواقع كما واجهه ويعطيه معنى خاص به"، وقد ركز "أبريك" على خاصيتين في تعريفه لمصطلح التصورات هما: النتائج و المسار. فالتصورات هي نتاج كونها تهدف إلى إعادة بناء الحقائق و إنتاجها (خاصية البناء والتي تعتبر عملية أساسية) و هي مسار على اعتبار أنها تعمل على الملائمة أو التوافق بين الأشياء الجديدة و الموضوع.

أما "موسكوفيتشي" فيعرف التصور "بأنه عملية بناء و تركيب يقوم بها الفرد من خلال الإدراك و الفكر، و ذلك عن طريق إستدخال موضوع خارجي على المستوى الذاتي و ربطه بمواضيع موجودة مسبقا" و يرى "إميل دوركايم" بأن التصور الإجتماعي يتكون من مجموعة من الظواهر النفسية و الإجتماعية التي تؤثر في الفرد، بمعنى أنه أعطى أولوية لما هو اجتماعي على ما هو فردي، حيث أسند لها صفة الجماعية فانتقلت من الفرد إلى الجماعة.

كما ترى "جودلي" بأن التصورات الإجتماعية هي شكل من أشكال المعرفة الاجتماعية المبنية و المتقاسمة من طرف المجتمع و تهدف إلى أشياء عملية، كما تعمل على إعادة بناء واقع مشترك بين جماعة إجتماعية، و هي تعتبر معرفة ساذجة. (خروف، 2018، ص. ص. 149 - 150)

و يؤكد كلا من "فلامونت و روكيت/Flamant et rouquette" أن التصور الإجتماعي يتجسد في ثلاث نقاط:

1.1.6. الأولى وظيفية: التصور الإجتماعي هو أسلوب لرؤية مظهر في العالم و يترجم إلى أحكام و أفعال، ولا ترجع إلى فرد واحد فقط و لكنها ترجع إلى أفعال اجتماعي.

2.1.6. الثانية مفاهيمية: فالتصور هو مجموعة من المعارف و الإتجاهات و المعتقدات المتعلقة بموضوع معين، إذن فهو يحتوي على مجموعة من المعارف و المواقف لوضعيات معينة و تطبيقات لقيم و أحكام معيارية.

3.1.6. الثالثة إجرائية: التصور الإجتماعي له خاصية مميزة وكأنه مجموعة من العناصر المعرفية المرتبطة بواسطة علاقات هذه العناصر ومدى تواجدها و ثباتها داخل مجموعة محددة ومعينة.

كما أن بناء التصورات الإجتماعية يكون وفق عمليتين، أولهما التوضيح؛ وتعني سيرورة تنظيم المعارف المحتوية على موضوع التصور، وثانيهما تتمثل في الإرساء؛ وتعني إدراج معرفي للموضوع الممثل داخل الجهاز الفكري الموجود مسبقاً. (بليدروخ، 2015، ص. 144 - 145).

2.6. نظرية النواة المركزية لـ "Abric": يرى "أبريك" بأن التصور الإجتماعي يتكون من جهازين مكملين لبعضهما و هما:

1.2.6. النواة المركزية: إن لكل تصور نظام و محتوى حيث يكون التصور منظماً حول نواة مركزية تتكون من مجموعة من العناصر تبرز معناها و تنظمه و تحدد العلاقة بين مختلف عناصره؛ ولهذه النواة ثلاث وظائف هي:

* **الوظيفة المولدة:** وهي الوظيفة التي تمنح لباقي عناصر التصور معنى و دلالة.

* **الوظيفة المنظمة:** تحدد العلاقة بين العناصر المكونة للتصور .

* **الوظيفة المثبتة:** النواة المركزية هي العنصر الأكثر مقاومة للتغيير و يصعب تعديلها، وبالتالي تعطي هذه الوظيفة للتصور استقراراً وثباتاً زمنياً متفاوت المدة.

وبحسب نظرية النواة المركزية لـ "كلود أبريك" فإن النواة المركزية تحتوي على بعدين : بعد وظيفي ، وذلك عندما تتكون النواة المركزية من عناصر تعمل على تحقيق مهمة معينة، و بعد معياري، وذلك عندما يغلب على محتوى عناصر النواة المركزية الأبعاد الاجتماعية والأخلاقية.

2.2.6. العناصر المحيطة: العناصر المحيطة هي التي تعطي المعلومات حول موضوع التصور، كما

لها دور في توضيح معنى التصور و إبرازه، وتتميز بكونها ذات نمط تسلسلي وأكثر مرونة وقابلية لإدماج عناصر جديدة وتغييرها لا يعني بالضرورة تغيير في النواة المركزية. (خروف، 2018، ص. ص. 152 - 153)، حيث أن النواة المركزية للتصور هي العنصر الأكثر مقاومة للتحويل وأي تعديل على

مستوى هذه النواة يؤدي إلى تحول كامل وجذري للتصور، و لكي نعتبر تصورين مختلفين يجب أن يكونا منظمين (Abric, 1994, p. 37) و تسمى أيضا بالنواة الصلبة أو النواة المشكلة وهي تتكون من العناصر التي إذا تغيرت تغير التصور ، وعناصر النواة المركزية هي التي تعطي معنى ودلالة للتصور ، والتي تكون مشبعة بالنظام القيمي للجماعة ، وتكون مرتبطة بطبيعة الموضوع المتصور ، وعلاقة الفرد أو الجماعة بموضوع التصور ونظام القيم والمعايير إنها العناصر الأكثر استقراراً في التصور، والأكثر مقاومة للتغيير. فكل تصور هو منظم حول نواة مركزية. (سعادو، 2016، ص. 59).

و ينظر للتصورات الإجتماعية على أساس أنها أنظمة معرفية هرمية مبنية في قاعدتها على بعدين

أساسيين: الأول مركزي والثاني محيطي (Abric, 2003, P. 59)

ويمكن توضيح تنظيمها في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): تنظيم التصورات الإجتماعية حسب نظرية Abric المركزية.

أكثر تكرار	أقل تكرار
------------	-----------

أكثر أهمية	النواة المركزية:التصور الأساسي للموضوع	عناصر متناقضة: مهمة، غير متكررة
أقل أهمية	عناصر محيطية أولى: متكررة وغير مهمة	عناصر محيطية ثانية: غير مهمة، وغير متكررة

المصدر: (Abric, 2003, p. 64)

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن التصورات الاجتماعية حسب نظرية "أبريك" تتوزع في أربعة فئات وتظهر المفردات الأكثر تكرار والأكثر أهمية في مستوى النظام المركزي، كما تظهر المفردات الأكثر تكرار والأقل أهمية في مستوى النظام المحيطي الأول، والمفردات الأقل أهمية والأقل تكرار في مستوى النظام المحيطي الثاني، أما المفردات الأكثر أهمية والأقل تكرار فهي متناقضة ولا تدخل في بنية التصور.

3.6.العقد النفسي: يعرفه شين/Schein على أنه "مجموعة من المعتقدات غير المكتوبة والتي يعقدها الموظف مع أفراد معينين، ما يسمح بتوضيح ما يتلقاه و ما يلتزم به و ما هي التزامات منهما في مجال علاقة العمل"، ويعرفه هاندي/handy بأنه "مجموعة من التوقعات التي يضعها الأفراد بالنسبة للمنظمة والمنظمة بالنسبة للأفراد" (مطاطلة، 2015، ص. 311)

كما أن بناء العقد النفسي يتم من خلال عدة عوامل، أولها التنشئة الاجتماعية التي توصف كمنظومة من العمليات التي يتم خلالها دمج الفرد في ثقافة المجتمع و دمج ثقافة المجتمع في أعماق الفرد، تليها الثقافة الوطنية والتي تعكس الخصائص الثقافية لمجتمع معين و دورها في تشكيل سلوكيات وممارسات الأفراد داخل المنظمة، إضافة إلى الثقافة التنظيمية التي تمثل مجموعة العوامل الثقافية المشتركة بين الأفراد وجماعات العمل داخل المنظمة. (مطاطلة، 2015، ص. 313-314)

4.6. الفرق بين التصورات الاجتماعية و بعض المتغيرات الأخرى المتداخلة معها:

1.4.6. التصورات الاجتماعية و التمثلات الاجتماعية: إن التمثل الاجتماعي هو تمثّل لموضوع معين وبالتالي فإنه لا يوجد تمثّل بدون موضوع، كما أن التمثلات هي مجموعة من المعلومات، المعتقدات، الآراء نحو موضوع معين في شكل بنية معرفية ذهنية تشمل مجموعة من المعلومات المخزنة و المرتبطة بخصائص موضوع التمثل، حيث تعتبر التمثلات عبارة عن شكل من أشكال المعرفة المتطورة اجتماعيا والمشاركة بين أفراد الجماعة لها غاية عملية في تنسيق واقعا مشتركا لذا غالبا ما تكون ما يوجد جماعة من الأفراد لهم نفس التمثلات الاجتماعية حول موضوع معين (بن ملوكة، شهيناز)

وبهذا تتداخل التمثلات الاجتماعية مع التصورات الاجتماعية وتتشرك معها من حيث انتقالها من

الفرد إلى الجماعة واكتسائها للطابع الاجتماعي من خلال نظرية النواة المركزية التي اهتمت بالتنظيم الداخلي للتمثلات الاجتماعية حيث تعرفها على أنها جملة من العناصر تخضع إلى تنظيم مشكلة بذلك بنية، ويتضمن محتواها مجموعة من المعلومات والآراء والمعتقدات والإتجاهات، الصور مشكلة

عناصر التمثل و هي منظمة بطريقة خاصة في شكل نظام مركزي و آخر محيطي كما هو الحال بالنسبة للتصورات الإجتماعية.

2.4.6. التصورات الإجتماعية و التنشئة التنظيمية: تعرف التنشئة التنظيمية باعتبارها الفترة التي يتوصل خلالها الموظف الجديد إلى فهم بيئته الجديدة للعمل والتفاعل معها، في الوقت الذي تحاول فيه المنظمة تكوينه و تلقينه، لكي يصبح مفيداً، متوافقاً و عضواً بكل ما تحمله العبارة من معاني، و هكذا فإن فلسفة التنشئة التنظيمية تختلف بحسب المنظور، تقابل بين التكامل و الإدماج لكن الغاية تظل نفسها: توافق الموظف مع المنظمة المستخدمة- وليس العكس، وبهذا تبرز جوانب عديدة في سلوك الموظف الجديد، كسلوكياته، قيمه، كفاءاته و مهاراته، و يجب عليه أن يكتشف هذا الأخير كيف يوظفها من أجل التكفل بشكل لائق بدوره في منظمة بدأت تشتغل قبل مجيئه بثقافة خاصة بثقافة خاصة بها (ساسي، 2017، ص. 80).

وبهذا تتداخل التصورات الاجتماعية مع التنشئة التنظيمية في اندماج الفرد في جماعة العمل الجديدة وتبنيه لا شعورياً لقيمهم ومعارفهم وآرائهم واتجاهاتهم اتجاه مختلف المواضيع مع مرور الوقت مما ينعكس على سلوكياته فيما بعد و التي تترجم في تشكيل واقع مشترك في ظل التنظيم الواحد.

7. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.7. منهج الدراسة: تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لأنه يعد " أحد الأشكال المهمة للتحليل والتفسير المنظم" (ملحم، 2007، ص369)، كما أنه يعد الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة في محاولة تحليل محتوى التصورات الاجتماعية لدى عينة الدراسة وفق نظرية "أبرك" المركزية.

2.7. عينة الدراسة: إن عينة الدراسة " مجموعة جزئية من المجتمع لها خصائص مشتركة" (أبو علام، 2006، ص. 156) و قد شملت عينة الدراسة الحالية كل الإداريين بشركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) بئر العاتر - ولاية تبسة، وهي عينة احتمالية عشوائية تم إختيارها بطريقة مقصودة بناء على طبيعة العمل الإداري، وقدر عددها ب: (65) إدارياً، من بينهم (12) إداري في عطله عمل، والجدول الآتي يوضح توزيع عينة الدراسة:

جدول رقم(02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس والتخصص.

الجنس / التخصص	ذكور	إناث	المجموع
الإدارة العامة	51	14	65
النسبة المئوية	78.46%	21.54%	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على القائمة الأصلية لأفراد العينة.

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الإداريين الذكور (78.46) تفوق نسبة الإداريين الإناث (21.54) بكثير.

3.7. أدوات الدراسة: وقد استخدمت الباحثة أداتين:

1.3.7. **المقابلة:** وهي تقنية استعملت من طرف الباحثين من نوع نصف موجه تدعو الفرد المسؤول للشرح و بعمق ما بداخله في إطار محتوى البحث و هي عبارة عن أسئلة شفوية أو حديث بحيث أن التصورات تحدث و تظهر من خلاله و هذا ما يسمح بالوصول إلى محتوى التصورات (عامر، 2005، ص. 57)، وقد استخدمت الباحثة المقابلة للحصول على إجابة لنص السؤال الخاص بتقنية البطاقات التداغوية.

2.3.7. **البطاقات التداغوية:** وهي مستوحاة من البطاقات العقلية حيث تمر بمرحلتين:

* المرحلة الأولى: يطلب من الفرد القيام بتداغيات حرة.

* المرحلة الثانية: يطلب من الفرد تقديم سلسلة من التداغيات، وذلك من خلال مجموعة من الأزواج تتكون من كلمة الانطلاق الأولى لتداغي الأفكار (كل الكلمات التي قدمها الفرد خلال المرحلة الأولى)، و بإمكان هذه الطريقة أن تتطور إلى غاية الحصول على سلاسل بخمسة إلى ستة عناصر و لكن بعض التجارب قد بينت تجاوز هذا الحد في عدد السلاسل التي يمكن الوصول إليها. (مقلاتي، 2009، ص. 52)

وهذا بهدف استخراج العناصر المركزية والعناصر المحيطية للتصور؛ و قد قامت الباحثة بصياغة

نص السؤال باعداد النموذج التالي لبطاقة التداغي المستخدمة في الدراسة:

*السؤال: ما هو تصورك للعقد النفسي في العمل؟

*الإجابة تكون باتباع التعليمات التالية:

* عبر عن تصورك بسلسلة من الكلمات.

*رتب كلمات هذه السلسلة من الأكثر أهمية بالنسبة لك إلى الأقل أهمية.

*إن استطعت إشرح ماذا تعني بكل كلمة من هذه السلسلة و لو باختصار.

*الإجابة.....

*سلسلة الكلمات.....

*ترتيب كلمات السلسلة.....

*شرح الكلمات.....

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الجانب النظري

3.3.7. **كيفية تحليل المعطيات وفق نظرية "أبريك":** المؤشرات تعمل لاستخراج العناصر المكونة

للتصور الاجتماعي من خلال تكرار الكلمة المنتجة داخل مجتمع الدراسة و أهمية البنود بالنسبة للفرد، حيث يتلخص تقاطع رتب التداغيات من حيث التكرار و الظهور في أربعة خانات تشرح عناصر التصور الاجتماعي وفق طريقة "أبريك" كالآتي:

* الخانة الأولى: تمثل منطقة النواة المركزية و هي العناصر الأكثر تكرار و الأكثر أهمية.

* الخانة الثانية: تمثل منطقة العناصر المحيطة الأولى و تضم العناصر ذات التكرار الكبير و أقل ظهور في المرتبة الأولى.

* الخانة الثالثة: تمثل منطقة العناصر الفارقة أو المتباينة و هي العناصر قليلة الوجود ولكن ظهورها في المرتبة الأولى.

* الخانة الرابعة: منطقة العناصر المحيطة الثانية وهي الأقل وجود و ضعيفة الظهور (خروف، 2018، ص. 154).

حيث يتم ترتيب العبارات المنتجة خلال إستجابات عينة الدراسة بناء على عدد مرات ظهورها في المرتبة الأولى وعدد تكرارها للحصول على عناصر التصور الإجتماعي وفقا للجدول التالي:

أقل تكرار	أكثر تكرار	
الخانة الثالثة	الخانة الأولى	أكثر أهمية
* و تضم العناصر المنتجة قليلة الوجود ولكنها ظهورها في المرتبة الأولى (عناصر متناقضة: مهمة، غير متكررة)	* و تضم العناصر المنتجة الأكثر تكرار و الأكثر أهمية(النواة المركزية:التصور الأساسي للموضوع)	
الخانة الرابعة	الخانة الثانية	أقل أهمية
* وتضم العناصر المنتجة قليلة الوجود وضعيفة الظهور (عناصر محيطة ثانية: غير مهمة، وغير متكررة)	* و تضم العناصر المنتجة ذات التكرار الكبير و أقل ظهور في المرتبة الأولى(عناصر محيطة أولى: متكررة وغير مهمة)	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الجدول رقم (01)

*وقد تم الإعتماد على طريقة "أبريك" نتيجة الإهتمام الشخصي للباحثة بالنظرية، كما أنها تعتبر أنسب طريقة للوصول إلى محتوى التصورات الإجتماعية من خلال التداعي.

4.7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

* النسبة المئوية

* التكرار (الشبوع والأهمية).

5.7. حدود الدراسة: تمثلت في حدود بشرية شملت (65) إداريا بشركة مناجم الفوسفات

(SOMIPHOS)، وحدود مكانية تمثلت في شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) بئر العاتر - ولاية تبسة، أما الحدود الزمنية فقد أجريت الدراسة خلال سنة 2020/2019 (من 2019/01/12 إلى غاية 2020/01/23).

8. عرض نتائج الدراسة:

1.8. عرض شيوخ المفردات المعبرة عن التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة

الدراسة كيميا:

جدول رقم (03): شيوخ المفردات الإيجابية والحيادية المعبرة عن التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في

العمل لدى عينة الدراسة بالنسبة المئوية حسب التكرار والأهمية.

النسبة المئوية	المترتبة								التكرار	المفردة	الرقم
	8	7	6	5	4	3	2	1			
09.80						1		19	20	غير مفهوم	01
02.94					2	2	1	01	06	زيادة الانتاج	02
02.45						2		03	05	التزام	03
02.45				1	1		1	02	05	ظروف العمل	04
02.45				2	1	1	1		05	الواجبات	05
02.45				1	1	2	1		05	تحقيق المنفعة	06
02.45	1		1			3			05	الإهتمام	07
01.96		1			1	1	1		04	العطاء	08
01.96		1			1			02	04	الأمن	09
01.96		1				1	2		04	العمل الجماعي	10
01.47							2	01	03	العمل	11
01.47				1	1	1			03	نفسية العامل	12
01.47					2			01	03	الإنضباط	13
01.47					1		1	01	03	الإبتكار	14
01.47						2		01	03	علاقة عمل متبادلة	15
01.47					2			01	03	الحقوق	16
01.47							2	01	03	بذل الجهد	17
01.47								1	02	الأخلاق	18
01.47				1	1			01	03	التشجيع	19
01.47								1	02	الإنتماء	20
00.98		1						1	02	علاقة العامل بالمسؤول	21
00.98						1		01	02	علاقة العامل بزملائه	22
00.98					1	1			02	الرضى الوظيفي	23
00.98					1			01	02	عقد مفروض بين طرفين	24
00.98						1	1		02	الثقة المتبادلة	25
00.98					2				02	الطموح	26
00.98					1			01	02	الإبداع	27
00.98					2				02	شروط العمل	28

00.98					1		1		02	المردودية	29
00.98							2		02	التحكم	30
00.98					2				02	القانون	31
00.98							1	01	02	رب العمل	32
00.98							1	10	02	العامل	33
00.98			1	1					02	الإحترام	34
00.98			1			1			02	التضامن	35
00.98				2					02	الإتقان	36
00.98					1		1		02	التواصل	37
00.98			2						02	الحوافز	38
00.98					1	1			02	المسؤوليات	39
00.98				1		1			02	التضحية	40
00.98			1	1					02	التطور	41
00.49					1				01	أفراد العمل	42
00.49				1					01	نتائج العمل	43
00.49								01	01	الإلتزام	44
00.49							1		01	زملاء العمل	45
00.49							1		01	غير وارد كتابيا	46
00.49				1					01	ما يقدمه الأفراد	47
00.49							1		01	الجد	48
00.49						1			01	الإخلاص للمؤسسة	49
00.49								01	01	أخلاق العامل	50
00.49								01	01	العدالة	51
00.49							1		01	اتخاذ القرار	52
00.49							1		01	احترام الدوام	53
00.49				1					01	روح الفريق	54
00.49								01	01	تكافؤ الفرص	55
00.49				1					01	المنافسة المهنية	56
00.49				1					01	تبادل الخبرات	57
00.49	1								01	الالفة	58
00.49	1								01	الوضعية الاجتماعية	59
00.49						1			01	الزيون	60
00.49								01	01	تطبيقات عملية	61
00.49							1		01	الإضافة	62
00.49								01	01	الأقدمية	63

00.49						01	01	الاحساس بالدور	64
00.49				1			01	التكوين	65
00.49			1				01	الولاء	66
00.49				1			01	الاجيائية	67
00.49			1				01	الاحسن	68
00.49		1					01	المحافظة	69
00.49	1						01	التوافق	70
00.49	1						01	التوازن	71
00.49						01	01	الشكر	72
00.49					1		01	الاعتراف	73
00.49				1			01	الرد الجميل	74
00.49				1			01	المساعدة	75
00.49						01	01	الضمير المهني	76
00.49					1		01	المعاملات	77
00.49			1				01	راحة المؤسسة	78
00.49				1			01	الميثاق	79
00.49					1		01	المواطنة	80
00.49			1				01	التفاصيل	81
00.49					1		01	التصرف	82
00.49				1			01	التربية	83
00.49						01	01	الراتب	84
00.49					1		01	الاستقرار	85
00.49			1				01	الترقية	86
00.49				1			01	القيادة	87
00.49						01	01	الطمأنينة	88
00.49				1			01	الخدمات	89
00.49			1				01	حل المشكلات	90
90.16						54	184	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

يوضح الجدول رقم (03) أن مفردات (غير مفهوم، زيادة الانتاج، التزام، ظروف العمل، والأمن) هي الأكثر تكرارا والأكثر أهمية، والمفردات (الواجبات، تحقيق المنفعة، الإهتمام، العطاء، العمل الجماعي) هي الأكثر تكرار والأقل أهمية، كما أن جميع المفردات موزعة بين ماهو إيجابي وما هو حيادي. جدول رقم(04): شيوع المفردات السلبية المعبرة عن التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة بالنسبة المئوية حسب التكرار الأهمية.

الرقم	المفردة	التكرار	المرتبة								
			1	2	3	4	5	6	7	8	
91	التمييز	03		2			1				
92	الإستقرار	02		1					1		
93	التسلط	01								1	
94	الطمع	01			1						
95	غياب الأخلاق	01	01								
96	غياب الضمير المهني	01		1							
97	غياب العامل المناسب في المكان المناسب	01			1						
98	عدم الاهتمام بالمؤسسة	01			1						
99	كثرة الفساد	01			1						
100	سوء التسيير	01			1						
101	الاحباط النفسي للعامل	01				1					
102	حب النفس	01							1		
103	الخوف من المستقبل	01							1		
104	إسقاط معنويات	01			1						
105	عدم الإستقرار	01	01								
106	عدم تقاضي أجر مناسب	01			1						
107	قلة الحوافز	01			1						
المجموع	17	20								02	09.80

المصدر: من إعداد الباحثة

يوضح الجدول رقم (04) أن كل المفردات السلبية غير مهمة وغير متكررة حيث أن أعلى نسبة تكرار 01.47 %، كما يبين الجدولين (3) و(4) أن المجموع الكلي للمفردات المنتجة هو: 107، و مجموع التكرارات هو 204 و مجموع النسبة المئوية: 99.96 %.

2.8. تصنيف المفردات المعبرة عن التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة حسب نظرية "Abrie" المركزية: تتوزع تداعيات التصور الإجتماعي للعقد النفسي في العمل لدى إداريي شركة (سوميفوس) كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (05): تنظيم عناصر التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة حسب التكرار والأهمية.

التكرار الأهمية	أكثر تكرار	أقل تكرار
	الخانة الأولى	الخانة الثالثة
أكثر أهمية	عناصر النواة المركزية: 1. غير مفهوم 2. زيادة الانتاج 3. الإلتزام 4. ظروف العمل 5. الأمن	العناصر المتناقضة: 11. العمل 12. الانضباط 13. الابتكار 14. علاقة عمل متبادلة 15. الحقوق 16. بذل الجهد 17. الأخلاق 18. التشجيع 19. الانتماء 20. علاقة العامل بزملائه 21. عقد مفروض بين طرفين 22. الإبداع 23. رب العمل 24. العامل 25. الانسجام 26. أخلاق العامل 27. العدالة 28. تكافؤ الفرص 29. تطبيقات عملية 30. الأقدمية 31. الإحساس بالدور 32. الشكر 33. الضمير المهني 34. الراتب 35. الطمأنينة 36. غياب الأخلاق 37. عدم الإستقرار
	الخانة الثانية	الخانة الرابعة
أقل أهمية	العناصر المحيطة الأولى: 6. الواجبات 7. تحقيق المنفعة 8. الإهتمام 9. العطاء 10. العمل الجماعي	العناصر المحيطة الثانية: 38. نفسية العامل 39. علاقة العامل بالمسؤول 40. الرضا الوظيفي 41. الثقة المتبادلة 42. الطموح 43. شروط العمل 44. المردودية 45. التحكم 46. القانون 47. الإحترام 48. التضامن 49. الإلتقان 50. التواصل 51. الحوافز 52. المسؤوليات 53. التضحية 54. التطور 55. أفراد العمل 56. نتائج العمل 57. زملاء العمل 58. غير وارد كثنائيا 59. ما يقدمه الأفراد 60. الجد 61. الإخلاص للمؤسسة 62. اتخاذ القرار 63. احترام الدوام 64. روح الفريق 65. المنافسة المهنية 66. تبادل الخبرات 67. الألفة 68. الوضعية الإجتماعية 69. الزيون 70. الإضافة 71. التكوين 72. الولاء 73. الاجابية 74. الأحسن 75. المحافظة 76. التوافق 77. التوازن 78. الاعتراف 79. الرد الجميل 80. المساعدة 81. المعاملات 82. راحة المؤسسة 83. الميثاق 84. المواطنة 85. التفاصيل 86. التصرف 87. التربية 88. الإستقرار 89. الترقية 90. القيادة 91. الخدمات 92. حل المشكلات

93.التميز 94.الإستفزاز 95.التسلط 96.الطمع 97.غياب الضمير المهني 98.غياب العامل المناسب في المكان المناسب 99.عدم الإهتمام بالمؤسسة 100.كثرة الفساد 101.سوء التسيير 102.الإحباط النفسي للعامل 103.حب النفس 104.الخوف من المستقبل 105.إسقاط المعنويات 106.عدم تقاضي أجر مناسب 107.قلة الحوافز		
--	--	--

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج الجدولين رقم (03)،(04)

يوضح الجدول رقم (05) أن المفردات الأكثر تكرار والأكثر أهمية هي التي تشكل النواة المركزية، أما المفردات الأكثر تكرار والأقل أهمية فتشكل النظام المحيطي الأول، و بهذا تتحدد بنية التصورات وفقا لنظرية "أبريك" المركزية.

3.8. عرض شيوخ المفردات المعبرة عن التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة

الدراسة كفيًا:

جدول رقم(06): فئات تحليل محتوى التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة

وفق نظرية Abric المركزية.

الفئة	المفردة	المدلول	التفسير	طبيعة التصور الإجتماعي
عناصر النواة المركزية	غير مفهوم	معرفي - إدراكي	.العقد النفسي في العمل قد يكون غير مدرك الأبعاد والخصائص في تصورات عينة الدراسة	مجرد - حيادي
	زيادة الإنتاج	تنظيمي - إقتصادي	.العقد النفسي في العمل قد يسهم في زيادة الإنتاج في تصورات عينة الدراسة	ملموس - إيجابي
	إلتزام	سلوكي - تنظيمي	.العقد النفسي في العمل قد يشير إلى إلتزام في تصورات عينة الدراسة	مجرد - إيجابي
	ظروف العمل	مهني - فيزيقي	.العقد النفسي في العمل قد يرتبط بظروف العمل النفسية و المادية في تصورات عينة الدراسة	ملموس/مجرد- حيادي
	الأمن	نفسي - إجتماعي	.العقد النفسي في العمل قد يتحقق بالشعور بالأمن في تصورات عينة الدراسة	مجرد- حيادي
العناصر المحيطة الأولى	الواجبات	مهني - تنظيمي	.العقد النفسي في العمل قد يعكس أداء الواجبات في تصورات عينة الدراسة	مجرد/ملموس - إيجابي
	تحقيق المنفعة	تنظيمي - إجتماعي	.العقد النفسي في العمل قد يسمح بالسعي إلى تحقيق المنفعة في تصورات عينة الدراسة	مجرد- إيجابي

الإهتمام	نفسى - إجتماعي	العقد النفسي في العمل قد يسمح بالحصول على الإهتمام في تصورات عينة الدراسة	مجرد- إجابي
العطاء	نفسى - إجتماعي	العقد النفسي في العمل قد يسمح بتوفير العطاء في تصورات عينة الدراسة	مجرد- إجابي
العمل الجماعي	مهني- تنظيمي	العقد النفسي في العمل قد يتعلق بالعمل الجماعي في تصورات عينة الدراسة	مجرد/ملموس- إجابي

المصدر: من إعداد الباحثة

يوضح الجدول رقم (06) أن طبيعة التصورات موزعة بين ما هو مجرد و ما هو ملموس و ما هو مجرد/ملموس ومنها ما هو إجابي وما هو حيادي ولها مدلول (نفسى - إجتماعي - معرفي - إدراكي - مهني - تنظيمي - سلوكي - فيزيقي - إقتصادي).

4.8. عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظرية "أبريك":

1.4.8. عرض نتائج تقنية البطاقات التداغوية لدى عينة الدراسة:

*أولاً: تحليل التداغيات الهرمية لأبريك: إن نتائج الجدول رقم (03) و رقم (5) تبين أن تداغيات

التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى إداريي شركة مناجم الفوسفات (سوميفوس) - بئر العائر - تبسة تتوزع في أربعة خانات وفق نظرية "أبريك" المركزية كالآتي:

***الخانة الأولى:** وتضم منطقة عناصر النواة المركزية، والتي إحتوت خمسة مفردات مشتركة من أصل

107 مفردة منتجة: و هي على التوالي مفردة "غير مفهوم" بتكرار 20 مرة في المرتبة الأولى، مفردة "زيادة الإنتاج" بتكرار 06 مرات في المرتبة الأولى، مفردة "إلتزام"، و "ظروف العمل" بتكرار 05 مرات في المرتبة الأولى، مفردة "الأمن" بتكرار 04 مرات في المرتبة الأولى، و الملاحظ من خلال هذه المفردات أنها تحمل تصورات حيادية و أخرى إيجابية عن العقد النفسي في العمل باعتباره غير واضح كمفهوم مجرد إلا أنه في الواقع ملموس يشير إلى إلتزام يسمح بزيادة الإنتاج إذا توفرت ظروف عمل معينة أهمها الأمن، وبالتالي فإن عينة الدراسة تتصور العقد النفسي في العمل غير مفهوم من الناحية المجردة و يتمثل في سلوك الإلتزام التنظيمي من ناحية الواقع ملموس حيث يساهم في رفع إنتاجية المنظمة إذا ما توفرت شروط عمل معينة.

***الخانة الثانية:** وتضم منطقة العناصر المحيطية الأولى؛ والتي إحتوت خمسة مفردات مشتركة من

أصل 107 مفردة منتجة: وهي على التوالي: مفردة "الواجبات" بتكرار 05 مرات موزعة بين المرتبة الثانية والخامسة، مفردة "تحقيق المنفعة" بتكرار 05 مرات موزعة بين المرتبة الثانية و الخامسة، مفردة "الإهتمام" بتكرار 05 مرات موزعة بين المرتبة الثالثة و الثامنة، مفردة "العطاء" بتكرار 04 مرات موزعة بين المرتبة الثانية والسابعة، مفردة "العمل الجماعي" بتكرار 04 مرات موزعة بين المرتبة الثانية و

السابعة، حيث تشكل هذه المفردات شبكة من المعاني التي توضح و تفسر منطقة النواة من التصور لدى عينة الدراسة فسلوك الإلتزام التنظيمي من أجل رفع الإنتاجية يفسره القيام بالواجبات المنوطة من أجل تحقيق المنفعة و في إطار العمل الجماعي، كما أن توفر ظروف عمل معينة كالشعور بالأمن النفسي وغيره يفسره ويوضحه توقع وانتظار الإهتمام والعطاء من المنظمة.

***الخانة الثالثة:** وتضم منطقة العناصر المتناقضة في مجال التصور وهي قليلة التكرار ولكن ظهورها في المرتبة الأولى، وقد احتوت هذه المنطقة على 27 مفردة من أصل 107 مفردة منتجة وقد ظهرت في المرتبة الأولى دون أي تكرار وهي على التوالي: العمل، الانضباط، الابتكار، علاقة عمل متبادلة، الحقوق، بذل الجهد، الأخلاق، التشجيع، الإلتزام، علاقة العامل بزمامته، عقد مفروض بين طرفين، الإبداع، رب العمل، العامل، الانسجام، أخلاق، العامل، العدالة، تكافؤ الفرص، تطبيقات عملية، الأقدمية، الإحساس بالدور، الشكر، الضمير المهني، الراتب، الطمأنينة، غياب الأخلاق، عدم الإستقرار؛ مما يعني أن هذه المفردات غير مشتركة بين أفراد العينة كما أن نسبة قليلة من أفراد العينة استعملوا هاته المفردات للتعبير عن تصوراتهم للعقد النفسي في العمل.

***الخانة الرابعة:** وتضم منطقة العناصر المحيطة الثانية وهي عناصر غير مهمة وغير متكررة، وقد احتوت على 70 مفردة من أصل 107 مفردة منتجة لم تظهر في المرتبة الأولى ولا مرة وكذلك لم تتكرر ولو مرة واحدة، وهي على التوالي: نفسية العامل، علاقة العامل بالمسؤول، الرضا الوظيفي، الثقة المتبادلة، الطموح، شروط العمل، المردودية، التحكم، القانون، الإحترام، التضامن، الإلتقان، التواصل، الحوافز، المسؤوليات، التضحية، التطور، أفراد العمل، نتائج العمل، زملاء العمل، غير وارد كتابيا، ما يقدمه الأفراد، الجد، الإخلاص للمؤسسة، اتخاذ القرار، احترام الدوام، روح الفريق، المنافسة المهنية، تبادل الخبرات، الألفة، الوضعية الإجتماعية، الزبون، الإضافة، التكوين، الولاء، الإجابية، الأحسن، المحافظة، التوافق، التوازن، الاعتراف، الرد الجميل، المساعدة، المعاملات، راحة المؤسسة، الميثاق، المواطنة، التفاصيل، التصرف، التربية، الإستقرار، الترقية، القيادة، الخدمات، حل المشكلات، التمييز، الإستفزاز، التسلط، الطمع، غياب الضمير المهني، غياب العامل المناسب في المكان المناسب، عدم الإهتمام بالمؤسسة، كثرة الفساد، سوء التسيير، الإحباط النفسي للعامل، حب النفس، الخوف من المستقبل، إسقاط المعنويات، عدم تقاضي أجر مناسب، قلة الحوافز؛ و تعبر هذه المفردات على الجانب الشعوري و المادي من احتياجات الأفراد التنظيمية مما يعكس على سلوكياتهم وممارساتهم المختلفة في ظل أداء مهامهم وتشكيل تنشئتهم التنظيمية.

وبهذا يمكن القول أن تصور "العقد النفسي في العمل" لدى إداريي شركة مناجم الفوسفات (سوميفوس) تنتظم حول مجموعة من المفردات المتداعية والتي تشكل محتوى وتنظيم التصورات الإجتماعية وهي تعبر عن مجموعة الآراء و المعتقدات الإتجاهات و المعارف و التمثلات المشكلة لديهم عن مفهوم العقد النفسي في العمل، واحتوت نواة التصورات الإجتماعية على خمسة مفردات: غير مفهوم-

زيادة الإنتاج - إلتزام- ظروف العمل- الأمن، أما النظام المحيطي فقد احتوى على خمسة مفردات مفسرة و موضحة للنواة المركزية و هي على التوالي: الواجبات- تحقيق المنفعة- الإهتمام- العطاء - العمل الجماعي-

*ثانيا: تحليل تنظيم التصورات الإجتماعية عند عينة الدراسة للعقد النفسي في العمل وفق نظرية **Abrie المركزية:**

بالعودة إلى نتائج الجدول رقم (05) يتضح لنا أن التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة و وفقا لنظرية Abrie المركزية، تتكون في مستويين من الأنظمة، أولهما مركزي يشمل عناصر النواة المركزية و المتمثلة في المفردات الأكثر تكرارا والاكثر أهمية، وهي على التوالي: (غير مفهوم، زيادة الإنتاج، إلتزام، ظروف العمل، الأمن) والتي بدورها تشكل التصور الأساسي لموضوع العقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة، وثانيهما محيطي، ويشمل العناصر المحيطة الأولى، و المتمثلة في المفردات الأكثر تكرارا والأقل أهمية، وهي على التوالي(الواجبات، تحقيق المنفعة، الإهتمام، العطاء، العمل الجماعي) والتي بدورها تشكل فضاء بين الواقع الملموس والنواة المكزية، ويسمح بتجسد وتحقق النظام المركزي من خلال المواقف والسلوكات، وكذا تكييفه وتعديله عند الحاجة، أما بقية العناصر الممثلة بالمفردات غير المهمة وغير المتكررة(المحيطة الثانية)، والمفردات المهمة وغير المتكررة(المتناقضة) فهي لا تدخل في بنية التصور.

*ثالثا: تحليل محتوى التصورات الإجتماعية عند عينة الدراسة للعقد النفسي في العمل وفق نظرية **Abrie المركزية:**

بالعودة إلى نتائج الجدول رقم (06) يتضح أن محتوى التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة وفق نظرية "Abrie" وفي مستوى المركزية: (الفئة الأولى)

*يحمل مدلولاً معرفياً - إدراكياً بالنسبة لمفردة "غير مفهوم"، التي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل مجهول الأبعاد والخصائص والمكونات في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها المجردة ودلالاتها الحيادية بالنسبة للموضوع المتصور.

*يحمل مدلولاً تنظيمياً- إقتصادياً بالنسبة لمفردة "زيادة الإنتاج"، والتي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل قد يسهم في زيادة الإنتاج في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها الملموسة ودلالاتها الإيجابية بالنسبة للموضوع المتصور.

*يحمل مدلولاً سلوكياً- تنظيمياً بالنسبة لمفردة "الإلتزام"، والتي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل قد يدل على إلتزام مهني في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها المجردة ودلالاتها الإيجابية بالنسبة للموضوع المتصور.

*يحمل أيضا مدلولاً مهنيًا- فيزيقيا بالنسبة لمفردة "ظروف العمل"، والتي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل قد يرتبط بظروف العمل النفسية و المادية في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها المجرة/الملموسة و دلالتها الحيادية بالنسبة للموضوع المتصور .

*يحمل مدلولاً نفسياً- إجتماعيا بالنسبة لمفردة "الأمن"، والتي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل قد يتحقق بالشعور بالأمن في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها المجردة ودلالتها الحيادية بالنسبة للموضوع المتصور .

وبناء على هذا المحتوى في مستوى النظام المركزي و الذي يعكس البعد الوظيفي للتصورات الإجتماعية فإن: عينة الدراسة تتصور أن العقد النفسي في العمل؛ غير واضح الأبعاد والخصائص والمكونات كمفهوم مجرد، إلا أنه قد يشير في الواقع إلى إلترام مهني يسمح بزيادة الإنتاج في ظروف عمل نفسية ومادية معينة أهمها الشعور بالأمن النفسي والإجتماعي، كما أن هذه التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة بنيت على أساس تنظيمي (معرفي- إقتصادي- سلوكي- فيزيقي- نفسي- إجتماعي)، ومنها ما هو مجرد، ومنها ما هو ملموس، ومنها ما هو مجرد/ملموس في نفس الوقت، ولها معانٍ دلالية إيجابية، وأخرى حيادية.

أما في مستوى النظام المحيطي:(الفئة الثانية) فمحتوى التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في

العمل لدى عينة الدراسة:

*يحمل مدلولاً مهنيًا- تنظيميا وإيجابيا بالنسبة لمفردة "الواجبات"، والتي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل قد يتمثل في أداء الواجبات المنوطة في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها المجردة/الملموسة.

*يحمل مدلولاً تنظيميا- إجتماعيا وإيجابيا بالنسبة لمفردة "تحقيق المنفعة"، والتي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل قد يتمثل في تحقيق المنفعة في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها المجردة.

*يحمل مدلولاً نفسياً- إجتماعيا و إيجابيا بالنسبة لمفردة "الإهتمام"، والتي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل قد يوفر الإهتمام في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها المجردة.

*يحمل مدلولاً نفسياً- إجتماعيا وإيجابيا بالنسبة لمفردة "العطاء"، والتي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل قد يوفر العطاء في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها المجردة.

*يحمل مدلولاً مهنيًا- تنظيميا و إيجابيا بالنسبة لمفردة "العمل الجماعي"، والتي تشير إلى أن العقد النفسي في العمل قد يتحقق بالعمل الجماعي في التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة، مما يعكس طبيعتها المجردة/الملموسة.

وبناء على هذا المحتوى في مستوى النظام المحيطي والذي يعد مكملاً للنواة المركزية ولا يقل أهمية عنها في بناء التصورات الإجتماعية لدى عينة الدراسة والذي يمتاز بالنمط التسلسلي في عناصره فإن:

عينة الدراسة تتصور أن العقد النفسي في العمل؛ يعكس في الواقع أداء الواجبات المنوطة بهم، من أجل تحقيق المنفعة في إطار العمل الجماعي، كما ينتظرون الإهتمام والعتاء من المنظمة، كما أن هذه التصورات الإجتماعية لعينة الدراسة بنيت على أساس مهني (تنظيمي - نفسي - إجتماعي)، و منها ما هو مجرد، ومنها ما هو مجرد/لموس في نفس الوقت، و لها معان دلالية إيجابية.

وبهذا يتوضح الجانب المادي لمعنى التصورات وبروز علاقة العناصر المحيطة واتصالها المباشر بعناصر النواة المركزية، وبروز هذه العلاقة يسمح أليا بالتحديد النهائي لمحتوى التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة.

2.4.8. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها بناء على تساؤلاتها:

*مناقشة نتائج فرضية الدراسة: لا يمتلك إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) - بئر العاتر - بولاية تبسة تصورا واضحا لمفهوم العقد النفسي في العمل في صورته المجردة حسب نظرية "أبريك" المركزية.

الشكل رقم(01): عناصر التصورات الإجتماعية لدى عينة الدراسة حسب نظرية "أبريك" المركزية
(النواة المركزية- العناصر المحيطة الأولى)





من خلال الشكل (01) يتبين أن التصورات الإجتماعية للقد النفسي في العمل لدى إداريي شركة مناجم الفوسفات (سوميفوس) قد تمحورت حول عشرة (10) مفردات متداعية من أصل 107 مفردة منتجة ، تشكل تنظيم التصورات الإجتماعية لدى عينة الدراسة حسب طريقة "أبريك" في مستوى النظامين المركزي(النواة المركزية) و المحيطي(العناصر المحيطة الاولى)،حيث تعبر عناصر النظام المركزي عن تصورات ومعتقدات وآراء واتجاهات و مدركات عينة الدراسة المشكلة حول "العقد النفسي في العمل" والتي أظهرت أن عينة الدراسة لا تمتلك تصورا واضحا لمفهوم العقد النفسي في العمل في صورته المجردة، من خلال مفردة " غير مفهوم" ، إلا أن عينة الدراسة تتصور أن العقد النفسي في العمل في الواقع الملموس يعبر عن إلتزام تنظيمي يؤدي إلى زيادة إنتاجية المنظمة خلال توفر ظروف عمل معينة على رأسها الأمن النفسي والإجتماعي من خلال مفردة: إلتزام، زيادة الإنتاج، ظروف العمل، الأمن، ومن هنا تبرز وتتضح العلاقة بين كلا من العقد النفسي في العمل و التنشئة التنظيمية لأفراد التنظيم الواحد حيث أن: أهم عوامل بناء العقد النفسي تتمثل في التنشئة التنظيمية التي تعد منظومة خاصة تعمل على إدماج الفرد في ثقافة التنظيم لا سيما إذا كان هذا الأخير حديث الإلتحاق بالمنظمة ومن ثم تشكيل سلوكيات و ممارسات مشتركة مع الأفراد وجماعات العمل تتجسد من خلال التصور النفسي الإجتماعي الذي تعكسه مفردة "الأمن" بشقيه النفسي والإجتماعي والذي يعد شرطا أساسيا ضمن ظروف العمل الواجب توافرها للقيام بالمهام المطلوبة، و مشتركا بين أفراد عينة الدراسة .

ومن خلال مناقشة التحليلات السابقة لتنظيم ومحتوى التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة، تكون الباحثة قد تمكنت من الإجابة على تساؤلات الدراسة و التحقق من فرضياتها على النحو التالي:

* فيما يتعلق بطبيعة التصورات الإجتماعية لدى عينة الدراسة:

- * التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة مبنية على أساس تنظيمي (معرفي- إقتصادي- سلوكي- فيزيقي- نفسي- إجتماعي) في مستوى النظام المركزي.
- * التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة مبنية على أساس مهني (تنظيمي- نفسي- إجتماعي) في مستوى النظام المحيطي.
- * التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة منها ما هو ذا طابع مجرد، ومنها ما هو ملموس، ومنها ما هو مجرد/ملموس في نفس الوقت في مستوى النظام المركزي.
- * التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة منها ما هو ذا طابع مجرد، ومنها ما هو مجرد/ملموس في نفس الوقت في مستوى النظام المحيطي.
- * التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة لها معان دلالية إيجابية، و أخرى حيادية في مستوى النظام المركزي.
- * التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة لها معان دلالية إيجابية في مستوى النظام المحيطي.
- * فيما يتعلق بفرضية الدراسة: بالإجابة على تساؤلات الدراسة تكون الباحثة قد تحققت من فرضية الدراسة والتي مفادها أن: عينة الدراسة لا تمتلك تصورا واضحا لمفهوم العقد النفسي في العمل في صورته المجردة حسب نظرية "أبريك" المركزية.
- 9. نتائج الدراسة:**

في ضوء ما تيسر عرضه في هذا المقال خلصت الباحثة إلى تحديد طبيعة التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى عينة الدراسة وفقا لنظرية Abric المركزية، حيث توصلت إلى أنه: لا تمتلك عينة الدراسة المتمثلة في جميع إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS)- بئر العاتر- بولاية تبسة تصورا واضحا لمفهوم العقد النفسي في العمل؛ كمفهوم مجرد من حيث مكوناته و خصائصه وأبعاده و كيفية تشكيله، إلا أنها تتصور أنه في الواقع الملموس إلترام تنظيمي يسمح بزيادة الإنتاج في حالة توفر ظروف عمل نفسية ومادية معينة أهمها الشعور بالأمن النفسي و الإجتماعي؛ و هذا في مستوى النظام المركزي على أساس تنظيمي (معرفي- إقتصادي- سلوكي- فيزيقي- نفسي- إجتماعي)، إضافة إلى أنه يتجسد في التفاني في أداء الواجبات المنوطة بهدف تحقيق المنفعة في إطار العمل الجماعي و في إنتظار الإهتمام والعطاء من الطرف الآخر (المنظمة) في مستوى النظام المحيطي وعلى أساس مهني (تنظيمي- نفسي- إجتماعي). ويكتسي النظام المركزي الطابع المجرد، الملموس، والمجرد/الملموس، وذا معنى دلالي إيجابي، وحيادي؛ أما النظام المحيطي فيكتسيه الطابع المجرد، المجرد/الملموس؛ ذا معنى دلالي إيجابي،

وبهذا تكون الباحثة قد توصلت إلى نتائجها اعتمادا على مبدأ المركزية الذي تتميز به نظرية "أبريك" والذي

يصور فيه التصور الإجتماعي على شكل مستويين من الأنظمة، الأول يحتوي على عناصر أكثر أهمية وأكثر ثباتا (النواة المركزية) ممثلة بالمفردات (غير مفهوم، زيادة الإنتاج، التزام، ظروف العمل، الأمن) ومستوى آخر أقل أهمية وأكثر تغيرا (النظام المحيطي) ممثلة بالمفردات (الواجبات، تحقيق المنفعة، الإهتمام، العطاء، العمل الجماعي)، كما يرى في التصورات محددًا لسلوك الجماعة.

10. خاتمة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الباحثة حول طبيعة ومحتوى التصورات الإجتماعية للعقد النفسي في العمل لدى إداريي شركة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) - بئر العاتر - بولاية تبسة حسب نظرية "أبريك" المركزية، يتضح أن هذه التصورات تحمل دلالات إيجابية حول طبيعة العقد النفسي في العمل على الرغم من عدم وضوحه كمفهوم مجرد، مما يستدعي الإهتمام به والقيام بتعزيزه في منظمات الأعمال، إضافة إلى ضرورة السعي من أجل أن يكون مدركا بجميع أبعاده ومكوناته لدى الأفراد في التنظيمات المختلفة.

11. اقتراحات وتوصيات: اعتمادا على نتائج الدراسة يمكن اقتراح الآتي:

* ضرورة تزويد المنظمات بالمعلومات الكافية حول مفهوم العقد النفسي وتعريف أطرافها المختلفة بمكوناته وخصائصه وأبعاده.

* تشجيع تشكيل العقد النفسي بين أطراف التنظيم والتفاني في تعزيزه .

* ضرورة تنويع طرق قياس التصورات الإجتماعية في مختلف الدراسات.

* ضرورة الإهتمام بالذهنيات على مستوى جميع منظمات الأعمال.

* الإهتمام بتصورات الأطراف المختلفة في التنظيم.

* التشجيع على استخدام نظرية أبريك في الوصول إلى محتوى التصورات الإجتماعية.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- أبو علام، رجاء محمود. (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. (ط. 1). القاهرة: دار النشر للجامعات.

- بليرودح، كوكب الزمان. (2015). التصورات الإجتماعية عند الطالبات الجامعيات (المخطوبات) لسلمات شريك الحياة المثالي. مجلة البحوث والدراسات الانسانية جامعة سكيكدة، (العدد 11)، ص ص. 139-160.

- بن شوقي، بشرى. (2019، سبتمبر). التصورات الإجتماعية: مقارنة نظرية. مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية-جامعة الوادي، المجلد 7(العدد، 3). ص ص. 19-32.

ساسى، سفيان. (2017). التنشئة التنظيمية وتحول الهويات. مجلة أفكار وآفاق -جامعة الطارف، (العدد 10). ص ص. 78-96.

- سعادو، أسماء. (2016). التصورات الإجتماعية للطلبة لتفسير ظاهرة العنف في الجامعة الجزائرية. رسالة دكتوراه. جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
- صوفي، عبد الوهاب. (2013، 13 ديسمبر). طبيعة العقد النفسي في المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة. تم استرجاعها في 01 جانفي 2020 من الموقع الإلكتروني (https://www.asjp.cerist.d)
- عامر، نورة. (2005). التصورات الإجتماعية للعنف الرمزي من خلال الكتابات الجدارية، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.
- حيدر، عصام. ناصر، فداء. (2014). أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية. المجلد 30 (العدد الأول).
- خروف، حياة. (2018، جوان). التصورات الإجتماعية للعمل لدى إطارات الوسطى و اعوان التحكم بمؤسسة سونلغاز - عنابة - الصفصاف. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. المجلد 9 (العدد 3)، ص ص. 164-147.
- مطاطلة، موسى. (2015، جوان). إدراك العقد النفسي المنظمة. مجلة العلوم الإنسانية جامعة قسنطينة 1. مجلد أ (العدد 43)، ص ص. 309-320
- مقالاتي، سامي. (2009). التصورات الإجتماعية للطلبة حول عوامل التكوين وفقا لنظام (ل م د). رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
- ملحم، سامي محمد. (2007). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. (ط. 5). عمان: دار المسيرة.
- ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:**
- Abric, J.C. (1994). Les représentations sociales, aspects theorique in pratiques sociales et representations. Paris :PUF.
- Abric, J.C. (2003). Méthode D'études des représentations sociales : édition ERES
- Moscovici, Serge. (1972). Introduction à la psychologie sociale, larousse université. Paris.