

*The change in social representations of the labor of the workers of the Algerian industrial company - field research in the Algerian company of casting steel Oran*

<sup>1</sup>ط/د. ميلودي عادل

<sup>1</sup> جامعة وهران 2 ، الجزائر ، miloudi.adel@univ-oran2.dz

تاريخ النشر: 04/06/2022

تاريخ الاستلام: 15/05/2022

**ملخص:**

تهدف الدراسة الحالية الوقوف أمام التمثلات الإجتماعية للعمل المأجور و مدى التغير الذي يعرفه هذه المفهوم الديناميكي في سيرورة تحضيره و تشكله تجاه مختلف المواقف المواجهة بالنسبة للعمال أثناء ممارستهم عملهم اليومي في المؤسسة الصناعية ، وعليه يقوم العمال فيها بتحضير نظام من التمثلات يختلف فيما بينهم حول موضوع العمل المأجور في المؤسسة الحالية ، بحيث تتميز التمثلات الفردية بالقدرة على ربط العديد من المتغيرات و التجارب المعاشة في المجتمع ، و بالموضوع و بالوضعيات المواجهة في العمل ، لينتج الفرد من خلال هذا عملية تنسيقية لتمثله. الكلمات المفتاحية: التمثلات الإجتماعية ؛ العمل ؛ الرضا عن العمل ؛ المؤسسة ؛ التغير.

**Abstract:**

The present study aims to take a stand before the social representations of salaried work and the extent of the change that this dynamic concept defines in the process of preparing and shaping it in the face of the different situations of confrontation of workers during their work. daily life in the industrial establishment, and as a consequence the workers prepare there a system of representations which differ among themselves on the subject of Salaried Work in the current institution, so that the individual representations are characterized by the ability to relate many variables and experiences lived in the company, in the subject and in the situations of confrontation at work, so that the individual produces through this a process of coordination to represent him..

**Keywords:** social representations , work , job satisfaction, company, the change.

المؤلف المرسل : ميلودي عادل

## مقدمة

تعتبر التمثلات الاجتماعية بمثابة الأطر المعرفية المهيكلية للتفكير الوجداني لدى الفرد في حياته اليومية ، فهي نقطة إنطلاق أي تفكير و معرفة خاصة بالأشياء و الصعوبات المواجهة في الواقع ، و عليه تساعد هذه الأخيرة في عملية التواصل و التفاهم بين الأفراد فهي مرجع و معيار إجتماعي يحتاج إليه الفرد لفهم العالم الخارجي و تحديد مكانته في هذا العالم و تطوير علاقته مع أفراد ، إذن فهي تنظيم ذاتي لوضع الأطر الذي تحدد الموضوع المواجه في الواقع الإجتماعي ، أي التمثلات الاجتماعية ترتبط إرتباط و طيد مع الرموز و الأشياء و الوقائع المواجهة في الحياة اليومية ، كعنصر العمل الذي هو بمثابة المحرك الأساسي لدافعية الفرد في المجتمع ، و هو موضوع الساعة في الوقت الراهن نظرا لإختلاف قيمته الرمزية من مجتمع لآخر ، فنجد مصدر لكسب المادي من جهة و في نفس الوقت كعنصر يبني لهويات المهنية للعمال ، دون نسيان دوره في تحديد و إثبات الذات و تحقيقه لدى مختلف الأفراد ، و عليه إرتأينا في هذا المقال توضيح و ربط العلاقة ما بين التمثلات و عنصر العمل في المؤسسة لدى مختلف الفئات السوسيو مهنية ، و هذا لضرورة الوقوف امام ديناميكية التغير في نظام التمثلات التي تؤثر في سلوك الفرد في المؤسسة و ما يقدمه لنا كفاعل متفاعل في بيئته التنظيمية و أثناء ممارسته لعنصر العمل المأجور .

### أولاً: إشكالية الدراسة :

إن من أهداف هذه الدراسة الميدانية هي الوقوف و محاولة إظهار التمثلات الخاصة بالمبحوثين حول عنصر العمل المأجور ، بحيث لا يمكن فصل هذا الأخير عن النطاق الذي يندرج فيه ، من خلال إرتباطه الوثيق ما بين الأفراد بتنشئاتهم و " إستعداداتهم الاجتماعية التي تنظم حول العلاقة المرتبطة بالمستقبل حيث نجد لها تأثير أيضاً . هذه الأنظمة من الإستعدادات يمكنها أن تكون محددة مثلما يتم توزيعها حسب التسلسل الموضوعي للظروف الإقتصادية و الاجتماعية التي تتعلق بها (BOURDIEU Pierre, 1977, P83) " ، و محتوى و مضمون العمل ، حيث يشدد جورج فريدمان في مقاله ، بضرورة الحذر من العمل الذي يقدم فقط الوجه الإختلاف الخاص بظروفه فقط ، لأن العمل يختص بظرف معين به فقط ، و هذا الذي لا يمكن تعميمه حول موضوع العمل المأجور في المجتمع الجزائري . فالخصوصيات التي نريد توضيحها في هذه الدراسة حول التمثلات و الإخراجات الباطنية للفرد تجاه العمل ، هي أساس خاصة بظرف و بيئة معينة التي تمثلت في هذه الدراسة ، بمؤسسة صناعية تمارس نشاط السباكة : هي الجزائرية للسباكة وهران ؛ إذن ماهي التمثلات المقدمة تجاه العمل المأجور في هذه المؤسسة من طرف المبحوثين ؟ وهل لوسط الإجتماعي للعامل و الظروف المحيطة به تأثير على هذا المعنى؟.

في هذا الصدد نفترض للبحث في هذه الدراسة ، وفق المتغيرات الموضحة من طرف الباحثان أرتير برياف و التار نورد ، فبالنسبة إليهما : " المتغيرات التي تؤثر في معنى العمل ، هي متغيرات عديدة و تفاعلاتها هي عملية معقدة و ديناميكية . حيث يوضحون فيما بعد ، أن المعنى الذي يقدمه الفرد للعمل هو نتاج للإستعدادات الشخصية تجاه العمل و الظروف الملموسة ، المادية و الاجتماعية حيث هم موجودين . إذن ، معنى العمل هو حالة فردية خاصة بالفرد في حد ذاته ، و خاصة بتجربة كل فرد معين في عمله " (MORIN Estelle M , CHERRE Benoit , 1999, P85) ، و يوضحان في مقام آخر بأن " العمل (...) و بطريقة عامة ، معنى العمل يظهر كأثر معين ، نتاج معين للنشاط الإنساني . هو في الواقع ، هيكل مؤثر حسي : المعنى ، التوجه و الإنسجام . فالعنصر الأول يشير إلى تمثلات الفرد تجاه العمل . التي تتضمن الوضعية الشخصية للفرد و جهماً لوجه مع العمل و المكانة الذي يحتلها في حياة الأفراد . (...) العنصر الثاني يشير إلى الحوافز التي تدفع الفرد للعمل . ما الذي يبحث عنه الفرد من خلال هذا العمل ، الشيء المهم في الواقع ، هو التوضيح بطريقة واضحة الأسباب و الدوافع التي من أجلها الفرد يعمل . (...) العنصر الثالث هو المتعلق بالإنسجام الذي يجده

التغير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسباكة وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

الفرد في العمل ، الذي يعني درجة الاندماج ، الإرتباط و التوازن الذي يصل إليه أثناء العمل ، بحيث يقدم له الشعور بالأمن البسيكولوجي و الهدوء النفسي ، اللذان يمكنهما مساعدته في مواجهة الصعاب الذي يحتوي عليها حتماً ، حتى أثناء ممارسته لوظائفه " (MORIN Estelle M , CHERRE Benoit , 1999 ,P85) .

### ثانياً: مفهوم التمثلات الاجتماعية :

قبل التطرق إلى التعريف الخاص الذي يربط التمثلات بنظامه و نظريته الخاصة المحضرة من العديد من المتخصصين في مجال النفسي الاجتماعي ، يقدم لنا القاموس الخاص بالعلوم الإنسانية تعريف يظهر فيه النظرة الفلسفية و أخرى بيسيكلوجية . فالفلسفية تعبر عن التمثلات بأنها تحتوي على المعنى المزدوج الذي يحل محل الشيء ، الذي يمتلك لها مكانة معينة في الإدراك ، و الذي يحقق لها داخل مضمونها و معناها . نسخة ، علامة أو رمز التمثلات تختلف عن التعبير ، من حيث أنها نتيجة لعمل معين حيث الفكر يتجمع و ينظم الذي يقدمه لرؤيته . فيما يخص الجانب البسيكولوجي ، تتحضر التمثلات "كسيرورة بناء اجتماعي للواقع الذي يعمل في نفس الوقت على تحفيزها و الإجابة على هذه التحفيزات الخاصة بها . إذن يتعلق الأمر بسيرورة معرفية معينة لكن تقدم كمُعطى مُدرك " .

قبل كل شيء لا يمكن الحديث عن تعريفات الحديثة بدون الإشارة إلى تعريفات الكلاسيكية الشهيرة الذي ارتبطت مثلاً بالسوسولوجي الفرنسي إميل دوركايم ، الذي يرجع إليه الفضل بالتنظير الأول حول هذا المفهوم ، حيث كتب هذا الأخير مقال بعنوان " التمثلات الفردية و التمثلات الجماعية " سنة 1898 ، حيث نجده يقول " بأن الحياة الجماعية ، مثلها مثل الحياة المعرفية للفرد ، هي تتكون من : تمثلات ؛ إذن كتمهيد يبدو أن التمثلات الفردية و التمثلات الجماعية هي بطريقة أو بأخرى قابلة للمقارنة ..... " (DURKHEIM, Emile , 1898 , P274) . نستنتج من هذا بأنه بمجرد وجود التمثلات الفردية ، فهذا يعني وجود تمثلات جماعية ؛ فالتمثلات الفردية هي خاصة بالفرد الذي يقوم تصورات تمثلات متنوعة حسب السياق الخاص به ، أما الثانية الجماعية فهي تمثل الاشتراك بين أعضاء المجتمع ، و تتميز بالثبات و الديمومة خلال فترة معتبرة .

يبين دوركايم أن التمثلات الجماعية هي منقلة عبر الأجيال ، فهي تتميز بخاصية الإستمرارية مقارنة بالتمثلات الفردية التي تتميز بالتحديد في الزمن و هذا لطبيعتها الاختلافية حيث نجدتها تختلف من فرد إلى آخر . كان هذا المقال نقطة الانطلاق لأهم الكتابات التي اهتمت بهذا المفهوم ، فبعد قرابة 63 سنة من الغياب إرتبط هذا "المفهوم المنسي الخاص بدوركايم" (JODELET Denis, 1984,P358) ، بالعالم النفس الفرنسي سارج موسكوفيسي ففي إحدى كتاباته يعرف هذا ، بأنه " التنظيم البسيكولوجي ، طريقة معينة للمعارف الخاصة ، سيرورة وساطة معينة بين المفهوم والإدراك " (MOSCOVICI Serge, 1976, P302) .

في هذا الصدد ، يعرف التمثلات على أنها " جزء من نفس عائلة مفاهيم : الايدولوجيا ، نظرة الواقع ، فكرة أساسية ، أسطورة ، يوتوبيا و التي تحيل الكل إلى تحضير نظري متوقع ، يعكس العلاقات الاجتماعية من خلال المساهمة في بناءها " (MOSCOVICI Serge, 1976,P310)؛ يحيل هذا التعريف إلى ربط معنى التمثلات بنظام معين من السلوكات المحضرة سلفاً ، التي يتم تطويرها خلال شبكة العلاقات بين الفرد و تجاربه الخاصة و السياق الاجتماعي المندرج فيه .

تنتج التمثلات من جملة العلاقات الواقعية ، حيث يصبح الفرد الفاعل الأول في سيرورتها تجاه مواضيع مختلفة السياق " فهي نتاج و سيرورة لنشاط معرفي معين الذي بواسطتها الفرد أو جماعة معينة تعيد بناء الواقع الذي يواجهها و الذي بنفسه يساهم في معنى و مدلول معين . التمثلات تأخذ بالحسبان كل من واقع الموضوع و الذاتية الخاصة بالذي يحرك هذا الموضوع . فهي الرابط الأساسي للفعل بين الموضوع و الرأي الذي يرتبط به . كل تمثل معين

التغير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسباكة وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

ينتج نظرة شاملة ووحيدة للموضوع و (.....) ، التمثلات تعيد هيكله الواقع من أجل تكيف معين على سواء لمميزات الشيء ، التجارب السابقة للموضوع و نظام سلوكاته و المعايير " (ABRIC Jean-Claude, 1994, P64)

فهي تقوم بتحضير معرفة معينة للفرد ، الذي من خلالها يقوم بتوجيه أفعاله ، و التطلع إلى مجموعة من التوقعات التي تحدد مسبقا ، فحسب الباحث أبريك " التمثلات الاجتماعية هي مجموعة منظمة و متسلسلة من الأحكام ، السلوكات و المعلومات ، التي تُحضر من طرف جماعة معينة ، حول موضوع معين (.....) فهي تصورات الواقع التي يطورها الجماعات الاجتماعية ، هذه التصورات تخضع لتاريخ هذه الجماعات ، و السياق الاجتماعي التي تنتمي إليه ، و على القيم المستندة إليها . فهي بالمعنى العام التفكير الخاص بالأفراد و الاقتناع للمعرفة حول موضوع معين ، وضعية أو جماعات معينة " (ABRIC Jean-Claude, 1996, P168) .

نستنتج من هذا و بتدعيم التعاريف السابقة ، أن نظام تحضير التمثلات يرتبط بالأساس بالوضعية المملوكة من طرف الفرد ، الذي يقوم بتقييم هذا الواقع و يعيد صياغته معرفيا ، عن طريق امتلاك معنى واقعي للوضعية المعاشة . إذن " تمثل معين هو دائما تمثل اجتماعي " (JODELET Denis, 1994, P1) حيث جاء تعريف أبريك ليخلص لنا الصيغة المفهوماتية لها و الذي يعرفها " بأنها شكل معين من المعرفة المحضرة اجتماعيا و المشتركة التي تمتلك نظرة تطبيقية و المساهمة في بناء واقع مشترك معين في كل اجتماعي معين " (ABRIC Jean-Claude, 1994, P36) .

بالنسبة إلى دونيس جودولات " التمثلات الاجتماعية تعني شكل معين من المعرفة الخاصة ، معرفة لمعنى مشترك حيث المحتويات تظهر عملية لسيرورة توليدية و وظيفية مميزة اجتماعيا . بطريقة واسعة فهي تعني شكل معين من الفكر الاجتماعي . التمثلات الاجتماعية هي كيفيات التفكير التطبيقي الموجهة نحو الاتصال ، الإدراك و التحكم في المحيط الاجتماعي ، المادي و المثالي . ففي حد ذاتها ، فهي تقدم مميزات خاصة من حيث تنظيم المحتويات ، العمليات المعرفية و المنطق . العلامات الاجتماعية للمحتويات أو سيرورات التمثلات تشير إلى الظروف و إلى السياق حيث تظهر التمثلات ، و إلى الاتصالات التي بواسطتها تتحرك ، و إلى الوظائف التي تقدمها داخل التفاعل مع العالم الواقعي و الآخرين " (JODELET Denis, 1984, P357)؛ حيث قامت هذه الأخيرة بتوسيع نطاق تفكيرها حول هذا المفهوم ، و التي تقصد " بالتمثلات الاجتماعية ، بأننا نتحدث عن المعرفة ، المعتقدات ، الآراء ، الصور و التوجهات المشتركة من طرف جماعة معينة فيما تعلق بموضوع معين . دراسة التمثلات الاجتماعية تعني البحث على العلاقة التي يقيمها الفرد مع الواقع و مع الأشياء " (JODELET Denis, 1984, P575) .

من الوجهة السوسولوجية المتفق حولها للمفهوم التمثلات الاجتماعية ، فمعرفة التمثلات الاجتماعية يقوم على الأخذ بالحسبان في كل مرة ، التطبيقات الاجتماعية ، المعايير و القيم ، تاريخ جماعة معينة و ذاكرتها الجماعية . يمكننا قول أن التمثلات الاجتماعية تكون محضرة بطريقة جماعية حيث يتم اشتراكها من طرف أغلبية الأعضاء جماعة معينة ، فهي توجيه التفاعلات و الاتصالات مع الآخر و المحيط .

### ثالثاً: سيرورة تحول وديناميكية التمثلات الاجتماعية

تمتلك التمثلات الاجتماعية تاريخ معين خاص بها مثلها مثل كل بناء اجتماعي . يمكننا أن نلخص حياة تمثل اجتماعي معين حول ثلاث مراحل : مرحلة البروز ، الثبات و أخيرا التحول و الديناميكية ؛ العديد من الدراسات أثبتت تواجد لديناميكية التمثلات . من حيث التطبيقات ، التأثير الاجتماعي ، و الإيديولوجية التي تعتبر كمصادر لتحول التمثلات الاجتماعية . فمجال التحولات الناتجة عن هذه العوامل المختلفة ستخضع إلى الخاصية العاكسة أو الغير عاكسة للوضعية الملاحظة من طرف الأفراد . فيمكننا الحديث عن التحولات المقاومة ، التطورية للتمثلات (FLAMENT Claude, 1994, P204-219) .

التغير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسباكة وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

يولي عالم النفس كلود فلامو أهمية كبرى للتطبيقات الاجتماعية في تحديد و تحول التمثلات الاجتماعية ، حيث يقدم عاملين أساسيين في عملية التحول ، فمن جهة العوامل المرتبطة بالظروف ، و من جهة أخرى النتائج الجيدة ؛ يقول هذا الأخير فيما يخص العوامل الأولى " بأنها مثل أي حالة للواقع خارج التمثلات الاجتماعية (.....) حيث تستطيع أن تؤدي فئة معينة من امتلاك تطبيقات متعارضة ، أكثر أو أقل عنيفة مع التمثلات " (FLAMENT Claude, 1994,P231) حيث استنتج هذا الأخير انه كلما كانت ظاهرة العنف منخفضة ، ينتج الأفراد تمثلات تناسبها مع العناصر المحيطية ، و كلما كان العكس تتحول التمثلات على مستوى النواة المركزية .

من خلال هذه الدراسة يستخرج هذا العالم نموذجين من نظام التحول بعلاقة ثنائية بين التمثلات و التطبيقات الاجتماعية ، فيظهر النموذج الأول حيث نجد التمثلات و التطبيقات في حالة تعارض واضح ، و هذا الذي ينتج قطيعة و خلل بين التمثلات و ماضي الفرد .

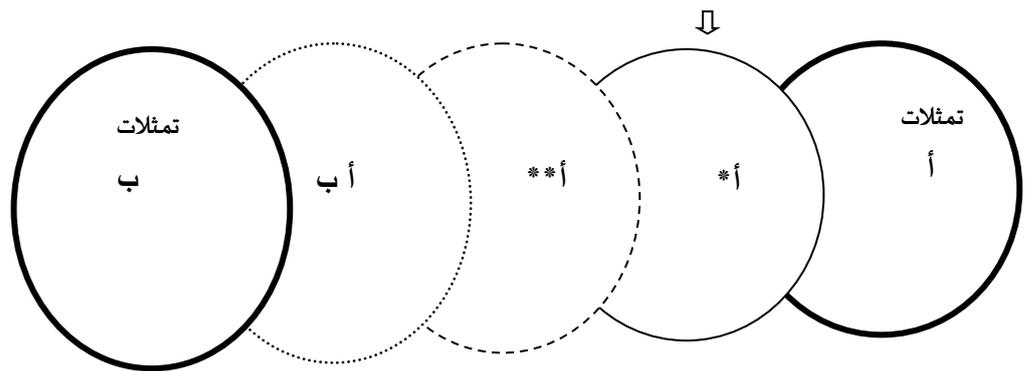
أما الحالة الثانية الذي يصفها كلود فلامو في دراسته ، هي تقبل نظام التمثلات للتطبيقات ، حيث " نرى إذن ، تحول على مستوى تفعيل العوامل المحيطية ، و تطور في التحول المحتمل للتمثلات ، بدون قطيعة مع الماضي " (FLAMENT Claude, 1994,P231) ، و بنفس التوجه جاءت دراسة فوفال لتأكد هذه الخاصية الثانية ، حيث لا يتعلق الأمر بالمرور من حالة إلى أخرى لنفس التمثل ، لكن يتعلق الأمر بتغير حقيقي للتمثلات .

فنستنتج أن التمثلات هي عبارة عن نظام تحضير مسبق من طرف الفرد حول واقع الأشياء و المواضيع ، و التي تتميز سواء بالثبات أو بالتغير الدائم نتيجة المواقف المواجهة للفرد ، و مخطط العالم النفس بيار مانوني كأحسن مثال توضيحي حول ديناميكية هذا المفهوم .

الشكل رقم 1 : مخطط التحول التدريجي للتمثل اجتماعي أ إلى أ خرب

المصدر: (MANNONI Pierre, 2008 ,P82)

العوامل السوسيوثقافية أو الظرفية



رابعاً : تمثلات العمل لدى العمال و المستخدمين في المؤسسة

من خلال هذه التحليلات الأولوية الخاصة بدراسات سابقة في سياقات مجتمعية مختلفة عن المجتمع الجزائري ، و بغية التقرب من هذا الموضوع تساءلنا عن أهمية عنصر العمل في المجتمع الحالي ، فكانت كل الإجابات و الخطابات تؤكد على ضرورة هذا الأخير في حياة أي فرد كان ، و هذا ما أدلى به المبحوثين في هذه الدراسة ، حيث كان ترتيبهم للقيم المجتمعية المبنية في الاستمارة يوضح العلاقة التراتبية ما بين الوسط الاجتماعي حيث هم يعيشون و عملية تنشئتهم الروحية من جهة ، و عنصر العمل من جهة أخرى ؛ فتبين النسب الموضحة في الشكل رقم (02) في الملاحق في آخر المقال

التغير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسباكة وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

، تمركز العمل و اعتباره عنصر ضروري في السابق ، لكن هذا بعد كل من العائلة و الدين المقدس بالنسبة للأفراد ، حيث يمكن الإشارة هنا إلى أن " العمل أعتبر من بين الأبعاد المهمة جداً في الحياة بعد العائلة و لكن في نفس المستوى مع الأصدقاء و الترفيه" ، و هذا الذي تقدمه نتائج بعض الدراسات الأوروبية السابقة ( European Values System ) ( Group )، فهذا يبدو أمراً منطقياً نظراً للواقع المعاش لبعض العمال ، دون نسيان الأوضاع العامة للمجتمع حيث نجد فيه حالات الشك و عدم اليقين لما هو آتٍ ، و أيضاً تفشي البطالة بأنواعها أدى إلى تقوية النظرة الإيجابية تجاه العمل ، مهما كانت طبيعته و الظروف المحيطة به .

جاءت خطابات بعض المبحوثين حول عنصر العمل ، بنفس المعنى و المضمون الذي تضمنته خطابات المنتجة سابقاً في المؤسسة الحالية ، و هذا الذي وضحته إحدى الدراسات السابقة (MESLI Yazid,1989,P57) في هذه المؤسسة ، حيث أظهرت لنا المقابلة الميدانية أن العمل لا يزال العنصر الضروري في المجتمع و أساس كل الوجود الإنساني ، فهو يدخل الفرد في علاقة روحية مع الله ، حيث صرح أحد المبحوثين :

" العمل ما ذا يعني ؟ أنا نشوف باللي أي عمل لازم يكون في وجهه الله ، لاخاطرش هو عبادة في الإسلام ، ومايصحش على كل واحد صحيح يقعد قاعد بلا خدمة ، بالنسبة لي يا أنا غير المريض و الإنسان العاجز ليقعد و ما يخدمش ، Déjà رانا نشوفو برا بلي حتى المراض و المعوقين راهم يخدموا مساكين ....."

المقابلة رقم 10: (عون تحكم ، توظف سنة 1978 كعامل آتاني في ورشة الفولاذ، 55 سنة

و في الكثير من الأحيان يبرر العمال الأجراء ارتباطهم بعملهم ، هو خاضع لحتميات خارجة عن إرادة الفرد ، فهي بالأساس وراء كده في العمل ، أن و هي العائلة التي إحتلت المرتبة الثانية بعد الدين بالنسبة للمبحوثين ، فهي تمثل " قيمة ضرورية بالنسبة للعمال ، لكن التنظيمات تفترض تكيف معين للحياة العائلية في العمل " (COETSIER Pol,2004,P18) ، فإن كان العامل المأجور في المصنع يقوم بتبادل قوى عمله مقابل أجر مادي ، فإن الأجر و الربح الأساسي بالنسبة له هو أمر مرتبط بإرضاء أفراد عائلته و توفير الحاجيات الأساسية لهم ، فيصبح في الأخير عمله مرتبط أيضاً بالأجر الغيبي، حيث يصرح هذا المبحوث كالتالي:

" أنت في ميزك أنا راني marié ، همالي الدار شكون ليوكلهم في رأيك ، أنا راني نخدم عليهم و الحمد لله ، و عندي و لاد يقروا وزيد..... وزيد..... المهم راه كاين عائلة تقارع في يا " .

المقابلة رقم 03: (منفذ، توظف سنة 1980 كعامل في ورشة ebarbage ، 42 سنة).

فبنفس المعنى يؤكد الباحث العربي مهدي مدى الإرتباط و التبعية التي تفرضها العائلة كعامل محدد لسلوك العامل الأجير ، حيث يقول بأنه : " بالرغم من أنهم يعرفون (الشباب) العمل بأنه نشاط من أجل الكسب المادي ، إلا أنهم يوظفون هذا الربح من أجل ربح آخر ، هو أسمى في نظرهم و أهم مما سوف يتحصلون عليه في الحياة الدنيا. إننا في عالم إجتماعي آخر يرى فيه الفرد بأنه ليس شخصاً لنفسه و إنما تابع لجماعة العائلة " (العربي مهدي، 2008، ص177).

خامساً: تمثيلات العمال و المستخدمين للمؤسسة الصناعية حيث هم يعملون

إن الظروف و العوامل الموجودة في وسط المؤسسة تلعب دور كبير في خلق و إنتاج تمثيلات و تصورات حول الواقع المهني للعمال و المستخدمين الذين يطورون و يكونون قيم و مبادئ تعرف حالة من التحول و التغير حسب كل بيئة و المحيط الذي يعيش فيه الفرد خارجاً و في وسط المؤسسة أيضاً ، فنظام التمثلات الاجتماعية هو بمثابة الإطار المعرفي المهيكل للتفكير الوجداني لدى الفرد في حياته اليومية ، فتعتبر التمثلات فهي نقطة انطلاق أي تفكير و معرفة خاصة بالأشياء و الصعوبات المواجهة في الواقع ، و عليه تساعد هذه الأخيرة في عملية التواصل و التفاهم بين الأفراد فهي مرجع و معيار إجتماعي يحتاج إليه الفرد لفهم العالم الخارجي و تحديد مكانته في هذا العالم و تطوير علاقته مع أفراد المجتمع

التغير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسباكة وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

، كما أنها تنظيم ذاتي لوضع الأطر الذي تحدد الموضوع المواجه في الواقع الاجتماعي ، أي التمثلات الاجتماعية ترتبط إرتباط وطيد مع الرموز و الأشياء و الوقائع المواجهة في الحياة اليومية ، كالعامل مثلاً و الميدان الذي يقوم به الفرد بممارسته لعمله ، و في هذه الحالة هذا الفضاء هو المؤسسة التي يعمل بها هؤلاء الأفراد و يكونون نظرة و آراء حولها تكون وفق العديد من المتغيرات و التأثيرات الخارجية و الداخلية ، و عليه إرتأينا في هذه الدراسة معرفة و ربط العلاقة ما بين التمثلات و الفضاء المهني و هو المؤسسة التي يقضي فيها العامل معظم أوقاته اليومية ، فالتمثلات عملية ديناميكية تعرف نوع التغير في نظامها و التي تؤثر في سلوك الفرد في المؤسسة و ما يستطيع تقديمه كفاعل متفاعل في بيئته التنظيمية و أثناء ممارسته لعمله اليومي . و عليه جاء الجدول التالي الذي يوضح لنا الإختلافات التمثالية بالنسبة للمبحوثين تجاه المؤسسة الحالية الذين يعملون فيها ، و هذا ما سيوضح الجدول التالي :

الجدول رقم 01 : الإختلافات التمثالية بالنسبة للمبحوثين حول المؤسسة الحالية و متغير الفئة السوسيو مهنية

المجموع	تمثل المؤسسة الحالية بالنسبة للمبحوثين :						الفئة السوسيو مهنية	
	بدون إجابة	إجابات أخرى	مكان الذي يتم فيه التعلم المستمر	مكان لإكتساب الأجر فقط	بمثابة العائلة الثانية	كمكان للقلق و النزاعات	المتفنون	أعوان التحكم
82	0	12	11	19	35	5	التكرار	
70,1 %	0,0 %	10,3 %	9,4 %	16,2 %	29,9 %	4,3 %	النسبة	
14	0	0	4	2	6	2	التكرار	أعوان التحكم
12,0 %	0,0 %	0,0 %	3,4 %	1,7 %	5,1 %	1,7 %	النسبة	
21	1	1	5	6	6	2	التكرار	الإطارات
17,9 %	0,9 %	0,9 %	4,3 %	5,1 %	5,1 %	1,7 %	النسبة	
117	1	13	20	27	47	9	التكرار	المجموع
100,0 %	0,9 %	11,1 %	17,1 %	23,1 %	40,2 %	7,7 %	النسبة	

المصدر : إعداد الباحث اعتماداً على تحليل الإستمارة من خلال برنامج SPSS

فبنفس توجه يقدم لنا الواقع المعاش للعمال الأجراء المبحوثين و الذين كونوا نظرة تصورية معرفية حول الماهية الأساسية التي تقدمها المؤسسة حسب وجهة نظرهم ، فبسنوات العمل المعتبرة للمبحوثين و درجات تفاعلهم مع بعضهم البعض و تشاركتهم في مستويات عديدة ، أدى هذا لإعتبار البعض منهم أن المؤسسة هي المكان الثاني بعد العائلة أي العائلة الثانية ، مشكلين بذلك نسبة 40,2 % و هذا راجع للوقت المقضي فيها مقارنة بالأوقات العائلية ؛ فأشكال التعاون في العمل تختلف من مؤسسة لأخرى حسب طبيعة نشاطها ، و من ورشة لأخرى ، أي لا يمكن حصر الظروف أو تنبؤ لهذه العملية ، دون نسيان العامل البشري و إختلافاته الثقافية ، المهنية ، الذي يلعب الدور الأساسي فيها ، فما جاء به المبحوثين حول هذه النقطة ، يتطابق مع الأجواء الذي لاحظها السوسيوولوجي جمال غريد في مصنع الحديد و الصلب لوهران SNS (مؤسسة تريفلور حالياً) ، حيث " كانت سيرورة العمل تفرض التعاون ، و نظراً للمخاطر ، ينتج تضامن كبير بين العمال ، فالفاعل العمالي ، هو الجماعة و ليس الفرد المنعزل ... " (GUERID Djamel, 2007,P210) و بهذا يشكلون حسب هذا الباحث عائلة ثانية في العمل بعد الأولى البيولوجية . و من جهته و كتحليله لذهنيات العامل الصناعي الجزائري الملاحظ في جملة دراساته ، لواقع المؤسسة الصناعية الجزائرية خلال سنوات مخططات التنمية و سياسات التصنيع الشاملة ، حيث يشد الإنتباه إلى أنه هناك نموذج من " العمال يدخلون مع المصنع في علاقات أداتية

التغيير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسبائك وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

صرفة يتم بموجبها تبادل معين: فالعمال يقدمون نصيباً من وقتهم في مقابل مبلغ مالي معين. فلا يبدو أنه قد تكوّن لديهم مشروع جماعي يستهدف التحوّل الاجتماعي إنطلاقاً من المصنع " (جمال غريد ، 1997، ص 15 )، فبالرغم من مرور العديد من السنوات ، حيث شهدت المؤسسة الصناعية الجزائرية جملة من الإصلاحات ، و إعادة ترتيب للعديد من السياسات التنموية ، التي مست سواءً العامل الجزائري بذاته ، أو المؤسسة الصناعية بعينها ، فإن توجه العامل الصناعي الملاحظ في دراستنا هذه ، يبقى نفسه نفس العامل الشائع الخاص بدراسة جمال غريد ، حيث قدرت النسبة بـ 23,1% ممن يلاحظون أن المؤسسة الحالية هي بمثابة الفوائد المادية التي ترجع على الفرد في شكل راتب و أجر شهري ، الذي يعتبر العنصر الغير متجنب لتحفيز العمال على العمل ، و هذا من الأمر البديهي من خلال توفير الحاجيات الأولية للفرد و توفير الإستقلالية الفردية للحفاظ على الشرف في المجتمع .

ففي هذا الصدد و بنفس التوجه ، يمكننا الإشارة إلى الترتيب المقدم بنسب مختلفة من طرف كريستيان لافيل أثناء دراسته للمعنى المقدم للعمل ، حيث نجد التوجهات الأفراد في منطقتين مختلفتين ، الأول المتعلق بالأبعاد الأداتية و المادية تجاه العمل ، و المتمثلة في الأجر و ضمان الشغل ، حيث كانت النسب الأعلى تتابعاً ؛ و على صعيد آخر نجد منطق العلاقات الإنسانية التي تقدمه بعض توجهات الأفراد تجاه العمل ، و أسباب أخرى تجسدت بإختصار في الإستثمار الجيد في العمل من حيث تحمل المسؤولية ، المبادرة ، المزيد من التعلم ، التي تمثل الدليل واقعي على مشروع التطور الشخصي للفرد في العمل (LAVILE d'EPINAY Christian, 1994,P78) ؛ و عليه فقد قدم لنا هذا الجدول نسبة 17,1% ممن إعتبروا أن مؤسسة ألفون هي المكان حيث يتم التعلم المستمر للمعارف و التطبيقات العملية في العمل ، حيث لاحظنا على سبيل المثال وجود لبعض المناصب التي تتطلب مزيد من السنوات لتعلم و إكتساب المعارف الخاصة بها ، و هذا الذي جعل نسبة الأكبر تعود للمنفذون ( 9,4% ) لإقتصار بعض أعمالهم على التفكير و محاولة إيجاد الحلول الجديدة لمواقف لم يسبق التطرق إليها كمهنة الخراطة و الصناعة النواة و هذا ما يؤدي بهم للمزيد من التعلم المستمر ، مقارنة بالفئات الأخرى التي قدمت نسب أقل من سابقتها ، حيث نلاحظ عند الإطارات نسبة 4,3% و تليها فئة الأعوان بـ 3,4% .

أما باقي الإجابات فإقتصر بين إعتبار المؤسسة كمكان لحالات القلق النفسي و المهني (7,7%) نظراً لبعض الضغوط في العمل خاصة عند الفئة المنفذين بـ 4,3% التي ما تزال تصارع البيئة المزرية و الأعمال الشاقة من جهة ، و من جهة أخرى تتعرض لمختلف أشكال الضغوط و الصراعات داخل الورش في هذه المؤسسة . فيما فضل البعض إعتبار هذه الأخيرة حسب الحالة و الإصطلاح الذي يراه مناسب لها ، حيث يصرح أحد العمال ذو خبرة معتبرة توظف سنة 1986 ، بأن :

" هذي مؤسسة نتاعنا صاريلها كي لجامعة لي تخرج *les générations*....."

(إجابة السؤال رقم 27 ، رقم الإستمارة: 93 ، عامل منفذ . O.P/Sablerie ، توظف سنة 1980) .

بينما جاء في تصريح عامل توظف في نفس السنة :

" أنا ما يهمني قاع هذا السؤال ، أنا نخدم و سايب ، و ما نحوش قاع شاتكون هذه المؤسسة ، نعرف نخدم و في *la fin* تاع الشهر نخلص ....."

(إجابة السؤال رقم 27 ، رقم الإستمارة: 36 ، عامل منفذ . *Modeleur* ، توظف سنة 1983) .

هذا يقونا إلى الخاصية الذي يعرفها العمل في الوقت الراهن ، حيث وضحتها أندري قورز بالعبارة التي تحمل نفس مدلول الخطاب لهذا المبحوث ، فيقول بأنه: " بغض النظر عن ما يقدمه العمل المتوفر ضمن فرص الشغل المتاحة . و

التغير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسباكة وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

مهما تكن الوظيفة ، المهم هو إمتلاك عمل فقط " (GORZ André, 1998,P31)، والذي أصبح الحل الوحيد دون بديل عن غير للإندماج ضمن منظومة الحماية الاجتماعية التي يوفرها .

من هذا يمكننا الخروج بأن البعض لا يعطي مقدار الأهمية لهذه المؤسسة ، من خلال إهمال و نفي الجانب الأساسي التي تقدمه للعمال ، إذ أنهم بدونها لا يستطيعون تكوين هوية مهنية ، و لا يتحددون وفق معايير المهن و الكفاءات و التخصصات ، حيث يقول كلود ديبار حول هذه الإشكالية بأن : " واقع العمل يبدو قبل كل شيء ، ليس فقط كنظام فرعي إقتصادي الذي يتميز بتبادل قوى العمل مقابل أجر معين ، و لكن عبارة عن واقع ثقافي حيث يتم تحديد و الإعراف بالهويات الجماعية و الفردية المبنية خلال التنشئة الاجتماعية " (DUBAR Claude, 1994,P386).

### سادساً : المظاهر الذي يقدمها العمل للعمال والمستخدمين في المؤسسة

قبل كل شيء يجب الوقوف عند العمل و إعطائه التعريف الذي في الكثير من الأحيان نجده متداول في العديد من الكتابات ، حيث نعتبره كنشاط يهدف إلى إنتاج خدمة أو منتج مادي . فهو يتطلب جهد معين موجه نحو غاية معينة و يمارس في إطار العديد من الإكراهات ، حيث عرف العديد من المعاني خلال مسيرته لسياقات إجتماعية مختلفة ، فتختلف قيمة و معنى العمل من مجتمع إلى آخر ؛ في الوقت الراهن فرض النظام الرأسمالي ضرورة العمل كعنصر خاضع للمنطق الإقتصادي للرأسمالية ، فهو من الوهلة الأولى من أجل خلق الثروات المنتجة ، و كوسيلة تسمح للفرد بإكتساب المورد المادي و من جهة اخرى يقوم هذا الأخير بالتحديد ضمن المجتمع من خلال الهوية الذي يقدمها للفرد في العمل ، و تصبح عملية التنشئة الاجتماعية من أساسيات عنصر العمل في المجتمع حيث يقوم بملا و تلبية الوظائف الكامنة الأساسية ، فهذا الأخير يهيكل الوضعية المؤقتة للأفراد بإعطائه لضوابط التي تساعد على تسيير الوقت ، كما يعتبر العنصر الأساسي الذي يسمح بالعلاقات الاجتماعية التي تُنتج خارج فضاء العائلة ؛ فمن خلال إنتاج السلع و الخدمات في العمل ، يندمج الفرد في الجماعة التي تشكل الصيغة الجماعية التي تعكس أوجه التعاون في العمل ، فيصبح إذن مندمج في المجتمع أيضا. و عليه يقدم لنا الجدول الآتي أهم المظاهر التي يمكن أن يستفيد منها الأفراد من خلال ممارستهم للعمل ، إذن فيماذا تتمثل أهم المظاهر التي يقدمها العمل لممارسيه في المجتمع ، و كيف يرى المبحوثين معنى العمل الحالي في المؤسسة محل الدراسة ؟

الجدول رقم 02 : توضيح أهم المظاهر التي يقدمها العمل للمبحوثين الموزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	أخرى	الإعتراف بك في المجتمع	تلبية الحاجيات العائلية فقط	توسيع شبكة العلاقات الشخصية	حل العديد من المشاكل الخاصة بك	يساعد العمل الحالي على :	
						التكرار	النسبة
82	19	5	25	13	20	التكرار	المنفذون
% 70,1	% 16,2	% 4,3	% 21,4	% 11,1	% 17,1	النسبة	
14	1	0	5	1	7	التكرار	أعوان
% 12,0	% 0,9	% 0,0	% 4,3	% 0,9	% 6,0	النسبة	التحكم
21	0	2	0	9	10	التكرار	الإطارات
% 17,9	% 0,0	% 1,7	% 0,0	% 7,7	% 8,5	النسبة	
117	20	7	30	23	37	التكرار	المجموع

% 100,0	% 17,1	% 6,0	% 25,6	% 19,7	% 31,6	النسبة
---------	--------	-------	--------	--------	--------	--------

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على تحليل الإستمارة من خلال برنامج SPSS

يبدو جلياً من الجدول الإحصائي التالي ، أن العمل المأجور في المؤسسة الحالية قدم لبعض الباحثين الدعم للتغلب على المشاكل الخاصة بالمواجهة في المجتمع ، و من جهة إستطاعوا من خلاله تبني إستراتيجيات لتحقيق أهداف شخصية معينة ، بحيث نلاحظ أنه " في هذا العالم الجديد ، و ثقافة جديد : الدور الحقيقي للفرد ليس العمل ، لكن الرفاهية و التطور الشخصي. (...). الكائن البشري يظهر جيداً و هذا بتحملة مهمة معينة حيث يستثمر في المجتمع ؛ فنجد عند الأثروبولوجيا الجديدة صبغة بيوسيكولوجية : تطور الفرد هو مسألة شخصية (...). الحقوق الأساسية للفرد في المجتمع ليس العمل و الحياة فقط ، لكن العيش و التطور الشخصي " (LAVILE d'EPINAY Christian, 1994, P71)، و يضيف كريستيان لافيل قائلاً حول هذه النقطة بأن : " مفهوم التطور الشخصي يرجع إلى الفرد نفسه بالذات فقط ...." (LAVILE d'EPINAY Christian, 1994, P71) ، و هذا الذي جاء في معظم أجوبة الباحثين ، حيث قدم الكل منهم ما هي أهم الإستفادات و المشاريع المحققة من طرفهم بواسطة الحصول و المواصلة العمل في هذه المؤسسة .

فمن هذا المنطلق أصبح العمل المأجور عنصر مركزي في حياة الفرد في المجتمع ، حيث أصبح يلبي لثلاث حاجيات أساسية لطبيعة البشر : حاجيات الإستمرار في الحياة ( الوظيفة الإقتصادية ) ، و أخرى خاصة بإختراع ( الوظيفة البيوسيكولوجية ) ، و أخيراً التعاون و الإشتراك مع الآخرين ( الوظيفة الاجتماعية ) ، فلقد إعتبر البعض أن الإستفادة من عمل مأجور معين يؤدي بالفرد في توسيع العلاقات الاجتماعية و إنتاج علاقات تبادلية قائمة على المنفعة ، بحيث يعتبر في كتابات دومينيد ميديا كعامل الذي ينتج الرابط الاجتماعي في المجتمعات الحديثة ، و مصدر للإزدهار الشخصي . فهو " الذي يسمح بالإندماج الاجتماعي و يُكون شكل من بين الأشكال الأساسية للرابط الاجتماعي " (MEDA Dominique, 1996, P22) و هذا من خلال العلاقة التي يقيمها الفرد مع الآخرين ، فإقصاء الفرد من منظومة العمل المأجور المجسد في مختلف السياسات و أشكال التنظيمات المهنية ، سواءً الجماعية أو الفردية يعني المساهمة في إقصائه من شبكة العلاقات الاجتماعية ، و يهدم الرابط الاجتماعي في المجتمع ، فمثلاً " المؤسسة الصناعية كانت دائماً المكان الذي يعرف التحولات ولكنه ثابت في الروابط الاجتماعية . أنظمة متعددة للإنتماء ، فالمؤسسة كانت منذ البداية ( أشكال الأولى ) ، مكونة بمختلف الجماعات المختلفة . أصبح الرابط الاجتماعي بواسطة العلاقات العمل ، قوي و مدعم هنا بالمهن و بتضامن الجماعات المهنية " (THUDEROZ Christian, 1995, P344).

فيما ذهب البعض الآخر في خطاباتهم حول العمل من خلال المقابلة رقم 6 ، بأنه مهما تكن طبيعة العمل و مضمونه العملي ، فهو ضروري للهروب و الخروج من وضعية اللاعمل أو البطالة ، و هذا الذي تعرض لها الباحث قبل توظيفه في المؤسسة الحالية ، فالبطالة أصبحت ظاهرة التي لا يمكن حتى الخروج بإحصائيات و أرقام حولها في مختلف المجتمعات ، خاصة المجتمع الجزائري منها ، حيث أصبحت اليوم في واجهة العامل الأجير مباشرة ، فهي من وراء أبواب المصنع . أصبح اليوم على عاتق الفاعل الاجتماعي في المجتمع ، إيجاد عمل مأجور الذي يسمح له بعملية الإندماج ، بالرغم من أنه في بعض الحالات و الظروف حيث تكون المؤسسة في حالة تجديد لها ، يلعب الدور الهادم للهويات المهنية و يؤدي بالفرد إلى العزلة و الفردانية ، لكن هذا لا ينفى الوظيفة الأساسية له ، ففي هذه الحالة " يُعتبر العمل مركز المسألة الاجتماعية . و من أجل توضيح بطريقة واضحة جداً ، فالعلاقة الثابتة في العمل تحت شكل شغل Emploi تقدم للفرد التمهيد للإندماج في المجتمع ، بينما العلاقات الغير ثابتة في العمل كالبطالة و ترسيم المؤقت ، كل هذه تعيد النظر أو

التغير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسباكة وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

تمنع الفرد للدخول للظروف المكتسبة ، و هذا لإكتساب مكانة و الإعتراف به كفرد في المجتمع " (CASTEL Robert, 2009,P23).

### سابعا: مستوى رضا العمال والمستخدمين بالعمل الحالي في المؤسسة

يعتبر الرضا المهني في العمل بمثابة السلوك و للتوجه النفسي تجاه العمل في حد ذاته ، و كذلك يمثل الرضا في العمل بالنسبة للعمال و المستخدمين إشكالية كلاسيكية في علم الاجتماع العمل ، و هذا من خلال العديد من الأبحاث و الدراسات السابقة التي إهتمت بحالات الرضا و عدم الرضا في المؤسسات الكبرى خلال السنوات التي مضت ، كما أن هذه المسألة مازالت تمثل الهدف الأساسي لأي مؤسسة كانت من خلال محاولتها توفير الظروف الملائمة لتحسين مستوى الرضا و التحفيز بالنسبة لعمالها و مستخدميها للوصول إلى فعالية في السلوك التنظيمي و تحقيق النجاعة التنظيمية للمؤسسة التي تحاول باستمرار الرفع من قدراتها الإنتاجية من خلال تحسين أوضاع العمل و إدراج نظام من الحوافز الموجهة للعمال و بالأخص العمل على تحسين الظروف التي تؤدي إلى حالات عدم الرضا الموجودة في المؤسسة ، حيث يظهر لنا من خلال هذا أنه يوجد عوامل تؤدي إلى الرضا في العمل و عوامل أخرى تؤدي بالعامل إلى حالة عدم الرضا و نقص في الدافعية تجاه العمل في الوقت الراهن ،

من جهة أخرى تعتبر حالات الرضا و عدم الرضا في العمل مشكل أساسي بالنسبة للمؤسسة التي يعمل مسيرها على خلق نظام من الحوافز موجهة للعمال للأجراء للرفع من مستوى التحفيز لديهم و الوصول إلى درجة معتبرة من الرضا تجاه العمل و تجاه وضعيتهم المهنية ، و عليه يقدم لنا الجدول التالي حالات الباحثين الذين يشعرون بحالات مختلفة من الرضا و عدم الرضا تجاه العمل في المؤسسة محل الدراسة .

الجدول رقم 03 : الرضا في العمل بالنسبة للمبحوثين موزعين حسب الفئة السوسيو مهنية

المجموع	الرضا عن العمل			الفئة	
	بدون إجابة	لا	نعم	السوسيو مهنية	
82	5	8	69	التكرار	المنفذون
% 70,1	% 4,3	% 6,8	% 59,0	النسبة	
14	0	5	9	التكرار	أعووان التحكم
% 12,0	% 0,0	4,3 %	% 7,7	النسبة	
21	1	10	10	التكرار	الإطارات
% 17,9	% 0,9	8,5 %	% 8,5	النسبة	
117	6	23	88	التكرار	المجموع
% 100,0	% 5,1	% 19,7	% 75,2	النسبة	

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على تحليل الإستمارة من خلال برنامج SPSS

يُظهر لنا الجدول الإحصائي أن جُل العمال يشعرون بالرضا حيال العمل في المؤسسة الحالية و هذا الذي تقدمه نسبة 75,2 % ، لكن هذا لا يظهر على ملامح بعض العمال المبحوثين في ورشتي سباكة الصهر و الفولاذ ، و الذي يؤدي بهم بعدم الإندفاع الإيجابي تجاه العمل ؛ فباستعمالنا الملاحظة المباشرة في ميدان البحث ، و نظراً لإعتبار العديد من العمال المبحوثين أو إن لم نقل كل العينة المستجوبة من خلال المقابلة النصف موجهة ، أن العمل في هاتين الورشتين و حتى الخاصة بتحضير النواة ، هو مرادف للشقاء و التعب ، و التحمل الأوضاع المزرية للعمل من جهة ، و من جهة أخرى

التغير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسباكة وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

يتمثل في التعامل مع درجات الخطورة الملازمة للعامل طوال فترة عمله بهذه المؤسسة؛ حيث يبدو أن المعادلة التحليلية التي قدمها ميشال فيري حول العمل خير دليل على المظاهر السلبية لبعض المهن والنشاطات، حيث يقول بأنه: " بالمعنى المقصود، العمل يعني الحاجة، شغل. العمل هو العقوبة والمعاناة (Tripalium) التي تعود في الأصل إلى اللغة اللاتينية، وهي الآلة لتعذيب بثلاث أوتاد). العمل، هو الكدّ و عناء، فهو الألام. رجل العقوبة، إذن هو العامل الـ"ouvrier" (VERRET Michel, 1982, P10)؛ إن كل هذه الظروف المجتمعة أدت ببعض إلى حالات اليأس والارضا الذي تعكسه نسبة 19,7 %، وهذا كان سبباً وراء تساؤلنا عن مدى إمكانيات تغيير العمل و الانتقال إلى مؤسسات أخرى، فإتضح أنه بالرغم من ذلك يرفض بعض المبحوثين المستجوبين، من خلال بعض المقابلات هذه الحالات، و عدم تقبلهم الوضعية الحالية كما هي، فهذا هو واقع العمل الحقيقي الذي يحمل معنى التحمل و المعاناة. حيث هذه النتائج و التصريحات التي تعكس عدم الرضا في هذا العمل بالمؤسسة الحالية، و لكن بالرغم من تواجد البعض منهم في حالة إعادة صياغة أو تكوين هذه الحالة الملموسة الواقعية الخاصة بهم في العمل، و مواصلة العمل للأسباب التي يرونها تقدم تحفيز و الرضا، جاءت لتتوافق مع تحليلات الباحث ستانيسلاف كاسل، " فالذي يوضح بأن العامل يمكنه أن يتكيف مع عمل معين الذي يظهر له بدون أهمية تذكر، لكن و على العموم، يقوم هذا الأخير بهذا العمل و ذلك من خلال خفضه لمستوى إنتظراته، بتغييره السلم الهرمي لحاجياته، فيحاول الفرد الإستفادة قدر المستطاع من العلاقات التي إكتسبها من العمل، و يرفع من القيمة التي يقدمها له الأجر الخاص به " (MORIN Estelle M , CHERRE Benoit,1999 ,P85)

#### خاتمة:

إن لنظام التمثلات يقدم لنا إمكانية التغير و التحول في سيرورته في هذه الدراسة على أن العمال و المستخدمين الحاليين في المؤسسة يقدمون تمثلات خاصة بهم حول عملهم المأجور توازياً مع الوضعية المهنية الذي يحتلونها في المؤسسة، حيث إتضح لنا من هذا البحث الميداني، أن العمال و المستخدمين يمتلكون تمثلات تجاه المؤسسة في مجملها و تماشياً في نفس الوقت مع أهدافهم الذاتية، فهي إذن بمثابة نظام معين من التبادل المعمم المحمل حول الفوائد الاقتصادية من وراء هذا العمل المأجور في هذه المؤسسة، بحيث تتدخل جملة من العناصر التي تدفع بالفرد بإشباع غاياته الذاتية التي لا يمكن أن نقصيها من العامل هذا الأخير، كالأجر مثلاً و المصالح الرمزية المتجسدة في تكوين المسار المهني و روح الجماعة في العمل و الإعتراف في المؤسسة. إن لهذه العناصر دور في عملية التبادل الذي يقيّمها الفرد مع المؤسسة، بحيث ظهرت المؤسسة الصناعية في هذه الدراسة كفضاء عائلي ثاني، بعد الأسرة البيولوجية للعامل الأجير، فلقد أصبحت عملية تملك فضاءاتها من أولوياته الأساسية التي تسمح له بتكوين هوية في العمل متعارف حولها بالمهن و قواعدها، أو بعبارة أخرى محاولته المستمرة و الدائمة للوصول إلى الإستقلالية في العمل، بحيث تقدم له هذه الأخيرة مجالات واسعة من التصرف و التحكم في الوضعيات المواجهة في العمل اليومي الخاص به.

إن العمل ضمن هذه المؤسسة أدى بالأفراد العاملين فيها بتحضير نظام من التمثلات يختلف فيما بينهم حول موضوع العمل المأجور في المؤسسة الحالية، بحيث تتميز التمثلات الفردية بالقدرة على ربط العديد من المتغيرات و التجارب المعاشة في المجتمع، و بالموضوع و بالوضعيات المواجهة في العمل، لينتج الفرد من خلال هذا عملية تنسيقية لتمثله، كما يقوم بها بتكوين كفاءاته المهنية الفردية أو الجماعية، و هذا وفقاً للإستعدادات التي تميز كل فرد على حدا.

#### المراجع:

- باللغة العربية:

1. المقالات:

التغير في التمثلات الاجتماعية للعمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية – دراسة حالة الجزائرية للسبائك وهران

EISSN : 2661-7080 \_ ISSN2773-2630

- غريد جمال، " العامل الشائع: عناصر للإقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري "، مجلة إنسانيات، العدد 1، خريف 1997، ص 15.

## 2. الأطروحات والمذكرات :

- العربي مهدي، التضامن و المجتمع. إقتراب تحليلي لأشكال التضامن بحي الضاية الشعبي لمدينة وهران، أطروحة الدكتوراة الدولة في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2008، ص 177.

## - باللغة الفرنسية :

### 1. Les ouvrages :

1. ABRIC Jean-Claude, Pratiques Sociales et Représentations, (Paris, PUF, 1994) ,p 36, p 64.
2. ABRIC Jean-Claude, Exclusion sociale ,Insertion et prévention ,(Saint-Agne, Editions Erès ,1996), p168.
3. BOURDIEU Pierre ,Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles ,(Paris , ED de Minit , 1977),p 83.
4. CASTEL Robert, La montée de l'incertitude , travail, protection et statut de l'individu,( Paris , Editions Le Seuil , 2009),p 23.
5. COETSIER Pol, « Mutations des compétences et des valeurs au travail » ,In LANCERY Alain , LEMOINE Claude (dir), La personne et ses rapports au travail ,(Paris , L'Harmattan , 2004), p 18.
6. DUBAR Claude , « Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel » , in De COSTER Michel , PICHAULT François (Préface d'Alain Touraine ) , Traité de sociologie du travail , (Bruxelles , De Boeck Université , 1994), p 386.
7. FLAMENT Claude ,« Structure et dynamique des représentations sociales » ,in JODELET Denis (dir), Les représentations sociales ,( Paris ,PUF,1994), p 204-219, p 231.
8. GUERID Djamel ,L'exception Algérienne .la modernisation à l'épreuve de la société, (Alger ,CASBAH Editions , 2007),p 210.
9. GORZ André , « Le travail fantôme » ,in KERGOAT Jacques et (al) (dir) , Le monde du travail ,(Paris, Editions la Découverte ,1998), p 386.
10. JODELET Denis (dir),Les représentations sociales,( Paris ,PUF,1994), p 1.
11. JODELET Denis ,« Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie », in MOSCOVICI Serge ,(dir) ,Psychologie sociales ,(Paris, PUF, 1984), p 357, p 358,p 575.
12. LAVILE d'EPINAY Christian , « Signification et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours » , in De COSTER Michel , PICHAULT François (Préface d'Alain Touraine ) , Traité de sociologie du travail , Bruxelles , De Boeck Université , 1994 , p 78, p 71,
13. MANNONI Pierre , Les représentations sociales , (Paris , PUF, 4<sup>ème</sup> Edition , 2008), p 82.
14. MEDA Dominique, Le travail. une valeur en voie de disparition,( Paris , ALTO, Aubier, 1996),p 22.
15. MOSCOVICI Serge , La psychanalyse . Son image et son public ,(Paris , PUF,1976), p 310.
16. VERRET Michel, Le travail ouvrier,( Paris, Armand Colin , 1982), p 10.

العمل

% 71

### 2. Les revues :

1. DURKHEIM, Emile,« Représentations individuelles et représentations collectives » .Revue de métaphysique et de morale, tome VI, numéro de mai 1898, pp 273-302, p274.
2. .MORIN Estelle M , CHERRE Benoit , « Les cadres face au sens du travail », in Revue française de Gestion , Novembre-Décembre, N° 126, 1999, PP 83-93,p85.
3. THUDEROZ Christian , « Du lien social dans l'entreprise. Travail et individualisme coopératif » ,in Revue française de sociologie ,Vol 36, N° 2, 1995, PP 325-354 , p344.

### 3. Les mémoires universitaires :

1. MESLI Yazid, Savoir-faire ouvrier. Cas :Unité de fonderie Oranaise ex :Ducro UFO, Mémoire de Fin de licence ,1989, Institut des sciences sociales , Université d'oran, p 57.

الملاحق:

