

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف



كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

عنوان المذكرة

التمثلات الاجتماعية للعمل و علاقتها بالأداء الوظيفي
لدى الاطارات المسيرة بكلية الأدب بجامعة محمد
بوضياف بالمسيلة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ:

■ أوصيف محمد

إعداد الطالب:

■ سبتي عبد الرحمان

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
		جامعة المسيلة	رئيسا
		جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
		جامعة المسيلة	مناقشا

تاريخ المناقشة: 2024/06/24 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

الحمد لله الذي بفضلہ تتم الصالحات, و بتوفيقه تنجز الأعمال, والصلاة و السلام على

معلم البشرية وهاذي الإنسانية وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان الى يوم الدين

أحمد الله سبحانه وتعالى أن وفقني في إنجاز هذا العمل.

• أهدي هذا العمل المتواضع

• إلى روح أبي رحمه الله

• إلى أمي الغالية أطال الله في عمرها

• إلى عائلتي كبيرا و صغيرا .

• والى كل من ساعدني من قريب أو بعيد.

• وإلى كل دارس وطالب علم أهدي هذا الجهد الذي أتمنى أن يكون مرجعا مفيدا لهم.

سبتي عبد الرحمان

شكر وتقدير

بعد شكر الله سبحانه و تعالى على إلهامه وتوفيقه لنا في إنجاز هذا البحث, نتوجه بالشكر

للأستاذ المشرف: أوصيف محمد , وكل أعضاء لجنة المناقشة رئيسا و أعضاء.

كما نتوجه بالشكر لجميع الأساتذة الذين رافقونا في مسيرتنا الدراسية

سبتي عبد الرحمان

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ_ب_ج	مقدمة
	الفصل الاول: الإطار العام للدراسة
2	تمهيد
4_2	اولا: تحديد اشكالية الدراسة و صياغتها
5	ثانيا: تساؤلات الدراسة
6_5	ثالثا: اسباب اختيار الموضوع
7_6	رابعا: أهمية الدراسة
8_7	خامسا: اهداف الدراسة
12_8	سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة
16_13	سابعا : المقاربات السيسولوجية
26_17	ثامنا: الدراسات السابقة
27	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: التمثلات الاجتماعية
23	تمهيد
26_23	أولا : ماهية التمثلات الاجتماعية.
26	ثانيا: خصائص التمثلات الاجتماعية.
28_26	ثالثا: سيرورة التمثلات الاجتماعية
29	رابعا: أبعاد التمثلات الاجتماعية
30	خامسا: وظائف التمثلات الاجتماعية

32_30	سادسا:بنية التمثلات الاجتماعية
33	خلاصة الفصل
	<u>الفصل الثالث: الأداء الوظيفي</u>
36	تمهيد
37_36	أولا: تعريف الأداء الوظيفي
39_37	ثانيا :محددات الاداء الوظيفي
40	ثالثا : ابعاد الاداء الوظيفي
41	رابعا :مؤشرات الأداء الوظيفي
43_42	خامسا : العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي
45_43	سادسا :اجراءات تحسين الأداء الوظيفي
48	سابعا : تقييم الأداء الوظيفي
49_	خلاصة الفصل
	<u>الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة</u>
51	تمهيد
59_51	اولا : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
65_60	ثانيا :عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية
67_66	ثالثا: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
67	خلاصة الفصل
68	نتائج الدراسة
69	التوصيات و اقتراحات
70_	الخاتمة
74_71	قائمة المصادر والمراجع
76_75	ملخص البحث

فهرس الجدول:

الصفحة	الجدول
55	الجدول رقم (01) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس
56	الجدول رقم (02) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير السن
57	الجدول رقم (03) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية
58	الجدول رقم (04) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي
60	الجدول رقم (05) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

مقدمة

مقدمة

يعد العنصر البشري من اهم موارد الانتاج داخل المؤسسة ،على اختلاف انواعها باعتباره يمثل طاقة فكرية هائلة تؤهله ليكون مصدر للمعلومة ،والاقتراح وهذا ما يجعله عنصرا فعالا قادرا على المشاركة الايجابية داخل المؤسسة.

هذا العنصر البشري بطبيعته الاجتماعية التي تدفعه نحو العمل الجماعي الذي يرفع من مستوى كفاءته نتيجة العمل التشاركي الذي يتولد عنه تحمل مسؤوليات العمل وبه تتحقق نتائج مهنية وشخصية تعود بالفائدة على المؤسسة.

فنجاح المؤسسة وتطورها بات وعلى الخصوص في الوقت الحالي مرهون بنوعية المورد البشري ،على اعتبارات تركيبة هذا المورد والخصائص التي يتميز بها سواء على الجانب النفسي او الجانب الاجتماعي.

وعليه نسعى في هذه الدراسة المتواضعة لضبطها وتوجيهها في اطار التفكير الاجتماعي للموظف، ومحاولة رصد هذا التفكير الذي يشغل ذهن العامل بالنسبة لموضوع العمل بالتطرق لقيم هذا العمل وتأثيره في سلوك الموظف وتأثيره على الاداء الوظيفي لهذا الموظف داخل المؤسسة.

يعد التمثل اهم الطرق الفردية التي تسهل عمليه التواصل بين الموظفين لفهم ما يدور حولهم ،وفي هذا يقول موسكو فيسي عن التمثل الاجتماعي انه " معيار اجتماعي يحتاج اليه الفرد لفهم العالم الخارجي وتحديد مكانته في هذا العالم وتطوير علاقته مع أفراد المجتمع".

(roussiaù,et ponad, 2001,p106)

يعتبر التمثل في العمل أساس النشاط الاجتماعي ومصدر ضروري للعائدات، وتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية. فالموظف يكون صورته حول عمله وهذه الصورة تختلف من موظف إلى آخر وهذا حسب محيطه الاجتماعي والاقتصادي والثقافي الذي يحيط به.

فهذه الصورة تركز أساسا على قيم العمل الخاصة بكل موظف كربح المال او صورة العمل كقيمة اخلاقية او هوية مهنية ، هذه التمثلات هي التي تحدد سلوك الموظف داخل المؤسسة حسب الصورة ، والفكرة التي يكونها كل موظف حول عمله والتي تنتج بدورها علاقات تتمحور حول محيط العمل، وهذا لأجل تلبية الرغبات، والطموحات المهنية، والاجتماعية للموظف، وتحقق قيمة العمل في حد ذاته ،وبهذا تحقق اهداف وغايات الموظف ضمن ادائه الوظيفي والتي هي نفسها او بالأحرى تتوافق واهداف المؤسسة.

فبناء على ما سبق ذكره فان التمثلات الاجتماعية للعمل تتكون من عناصر مركزية او ما يسمى النواه المركزية هذه الاخيرة تتشكل من عناصر تعطي معنى لموضوع التمثل حيث تتميز بالاستقرار والتنظيم كما هي بدورها تتكون من عناصر محيطة تتجمع حول النواة المركزية بحسب القيمة او الوظيفة التي تعطيها لها النواه المركزية هذا العنصر المحيط يعمل بعكس النواة المركزية فالعنصر المحيط يحوي اغلبية عناصر التمثل وهذا عكس ما تحتويه النواة المركزية من عناصر، فالعناصر المحيطة تلعب دور الوسيط بين النواة المركزية والحالة الواقعية التي يتشكل فيها التمثل، فكل من العنصرين المركزي والمحيطي يشكلان ذاكرة الموظف التي بدورها تساعده على الاحتفاظ بالأشياء المهمة او التصرف و اظهار سلوك معين دون التفكير.

وعلى كل نحاول في هذه الدراسة معرفة تصنيف التمثلات الاجتماعية للعمل كقيمة أخلاقية وكوسيلة لربح المال وكهوية مهنية لدى اطارات موظفي كلية الآداب بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وعلاقتها بالأداء الوظيفي بأبعاده المسقطه ترتيبا زيادة الدافعية -الرضا الوظيفي -الهوية المهنية ،وكذا محاولة تحديد تشكيلة التمثلات الاجتماعية عبر خطة بحث تتضمن تقسيم الدراسة الى جانبين ، الجانب النظري و الجانب الميداني،

— اما الجانب النظري فيضم اربعة فصول:

الفصل الاول: وهو فصل تمهيدي تناولنا فيه اسباب اختيارنا لهذا الموضوع واهميته واهدافه كما تناولنا فيه اشكاليه الدراسة وفرضياتها بالإضافة الى تحديد المفاهيم واخيرا عرض الدراسات السابقة

الفصل الثاني:

تناولنا فيه المتغير المستقل والمتمثل في التمثلات الاجتماعية للعمل والذي تطرقن فيه الى ماهية التمثلات الاجتماعية واهميتها ومراحل تطورها وابعادها

الفصل الثالث: والذي تناولنا فيه المتغير التابع وهو الاداء الوظيفي من خلال عرض ماهيته وخصائصه ومحدداته وعناصره وابعاده و مستوياته ومعاييرہ والعوامل المؤثرة فيه اضافة الى تقييم الاداء

_ اما الجانب الميداني فيضم

الفصل الرابع الأخير : وقد خصصناه للجانب الميداني للدراسة و تناولنا فيه الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وعرض وتحليل وتفسير المعطيات ومناقشه نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة اضافة الى مناقشه النتائج على ضوء الفرضيات و خلاصة لذلك.

الفصل

الأول

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولاً: تحديد اشكالية الدراسة و صياغتها

ثانياً: تساؤلات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً: المقاربات السيسولوجية

ثامناً: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد: _____ د:

يعد الاطار النظري من الركائز الأساسية لأي بحث علمي من الناحية السوسولوجية، ومن اجل ذلك فإننا نسعى من خلال هذا الفصل الى عرض اسباب اختيارنا لهذا الموضوع، كما نتطرق الى اهميته واهدافه، من ثم عرض اشكاليه الدراسة والفرضيات التي تقوم عليها، ولأجل ذلك قمنا بتحديد جملة من المفاهيم قصد ازاله الغموض، كما عرضنا مجموعه من الدراسات السابقة باعتبار اهمية هذا الفصل الذي نراه يمثل جوهره البحث العلمي وذلك لإعطائه تصورا واضحا لما يريد الباحث الوصول اليه.

اولا: تحديد اشكالية الدراسة و صياغتها

— اشكالية

يعد المولد البشري في عالمنا اليوم العنصر الاساسي في تقدم وتطور المؤسسات ،ومن بين التطورات العديدة التي يشهدها العالم المعاصر اليوم، و التحسين المستمر على المستوى التنظيمي في المؤسسات باختلاف مجال نشاطها، وذلك من خلال الرفع من مستويات اداء الموارد البشرية وتحقيقها لمستوى جوده يطابق الاهداف المرسومة من طرف المؤسسة.

و بناء على المكانة المركزية للعمل في المجتمعات الإنسانية، واهمية دور الموارد البشرية في مجال النشاط الانتاجي داخل المؤسسات، ما ادى الى الرفع من مستوى اداء تلك الموارد والبحث عن الطريقة المثلى لضبط وتوجيه سلوكها، من خلال معرفه كيفيه تفكير الموظفين واتجاهاتهم ومعتقداتهم وعلى راسها تمثلاتهم نحو العمل.

فالتمثلات الاجتماعية في نطاقها العام، مرتبطة بدراسة سلوك الاشخاص واتجاهاتهم وما يحملونه من افكار ومعتقدات حول ظاهره معينه، غير انه اذا كان اطارها مرتبطا بالبيئة الداخلية للمؤسسة، فأنها تشمل مجموعه التصورات والخلفيات السوسيو ثقافيه التي يحملها

الموظف تجاه مختلف ابعاد عمله ومن ابرز ما يوجهه سلوكه ويحدد موقفه من ذلك العمل، فالتكوين التمثلات الاجتماعية للعمل قد يرتبط بالتفاعل الذي يتم بين الموظف ومختلف ابعاد العمل داخل المؤسسة، كالهوية المهنية مثلا والتي تعد العنصر الابرز في معرفه مصدر التمثلات الاجتماعية للعمل التي يحملها العامل ضمن المجموعة التي ينشطون فيها، وتتشكل ضمنها تمثلات الانتماء والولاء والعمل على تحقيق الذات من خلال البقاء في المهنة وتطوير الخبرة فيها. كذلك بالنسبة للقيمة الأخلاقية للعمل والتي تشمل العلاقات بين العمال من خلال الاحترام المتبادل بينهم وتضامنهم داخل المؤسسة واحترام القوانين، واللوائح رغم ان الواقع قد يظهر غير ذلك، وكذا كسب المال الذي يكون عن طريق تقاضي الأجرة او المكافآت التي يحصل عليها الموظف، فالشعور بضرورة المال يختلف من موظف لأخر حسب تمثله للعمل وحسب حاجاته ورغبته .

فالتمثلات الاجتماعية للعمل هي التشكيلة العقلية للعالم الحقيقي بالنسبة لموضوع العمل، فهي تشكيلة منظمه ومرتبته للعناصر المكونة للعمل حول عنصر او مجموعه من العناصر حكم عليها من طرف الموظف بمركزيتها حسب القيمة التي تعكسها وهذا يدل على ان تصور العمل مرتبط بقيم العمل التي يكونها الفرد حسب حاجته، وحسب تكوينه وخبراته ونشاته الاجتماعية، والمعلومات التي يملكها حول عالم العمل.

وقد تناولت النظريات الكلاسيكية قيم العمل من خلال الاهتمام بالجوانب المادية للعمال وجاءت بعدها مدرسه العلاقات الانسانية بقيم جديده تدعو للاهتمام بالجوانب الاجتماعية والنفسية، ثم النظرية الحديثة التي نادى بقيم للعمل اكثر واقعيه كالحرية المسؤولية المشتركة، لاستقرار في العمل، والتي من شأنها ضبط سلوك الافراد داخل المؤسسة وبالتالي تحسين وتطوير ادائهم الوظيفي،

لقد حظي موضوع الاداء الوظيفي باهتمام كبير من قبل الباحثين والمفكرين، وذلك لتداخل وتنوع العوامل التي تؤثر فيه، ولان المورد البشري يعد المحور الاساسي في العمل فان نجاح المؤسسة مرتبط بوجود افراد قادرين على بذل الجهود وانجاز الاعمال بالمعايير المطلوبة وبكفاءة واخلاص، وهذا من خلال زياده دافعيتهم نحو العمل لتحقيق رضاهم الوظيفي، ولكي تضمن المؤسسة ولاء هؤلاء الموظفين فلا بد من وجود اتفاق بين اهدافها المتمثلة في زياده فعاليتها وضمان بقائها واستمراريتها، وبين قيم العمل التي يحملها الموظفون بهدف تحقيق مصالحهم وحاجاتهم الشخصي.

وهذا ما دفعنا الى الوقوف عند هذه الظاهرة التي تكتسي اهمية بالغه داخل المؤسسة الجزائرية عامة، فحاله التخبط التي توجد فيها جل المؤسسات الجزائرية باختلاف نشاطاتها، وعدم مواكبتها التطورات الحاصلة في العالم والابتعاد عن الريادة وكأنها باتت حكر على العالم المتقدم والحالة الكارثية من الاحباط التي وصل اليها الموظف داخل البيئة المؤسساتية كل ذلك دفعنا لتناول موضوع دراستنا المتمثل في التمثلات الاجتماعية للعمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الاطارات المسيرة بكلية الآداب بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة الى اي مدى صحت هذه التصورات ومن اجل معرفه ذلك قمنا بطرح التساؤل الرئيس التالي:

-هل توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل والاداء الوظيفي لدى الاطارات المسيرة بكلية الأدب جامعه محمد بوضياف بالمسيلة؟

وتندرج تحته تساؤلات فرعية

- هل توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل كهويه مهنية ودوران العمل لدى الموظفين بالكلية؟

- هل توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل كوسيله لكسب المال والرضا الوظيفي لدى الموظفين بالكلية؟

- هل توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية كقيمة اخلاقية وزياده الدافعية لدى الموظفين بالكلية؟

ثانيا: تساؤلات الدراسة

تعرف الفرضية بانها" تخمين او اقتراح مقدمة لتفسير واقعة او مجموعة من الوقائع التي سبق ان تمت ملاحظتها او تجربتها(خالد احمد، 2015،ص 80)

فبناء على ما تضمنته اشكالية الدراسة وما تم عرضه من التراث النظري حول الموضوع تمكنا من صياغه فرضيات هذه الدراسة والمتمثلة في:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل والاداء الوظيفي لدى الاطارات المسيرة بكلية الأدب بجامعة المسيلة. ، تتدرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة بين تمثلات الاجتماعية للعمل كقيمة مهنية ودوران العمل لدى الموظفين.

-توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية كوسيله لكسب المال والرضا الوظيفي لدى الموظفين.

- توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل كقيمة اخلاقية وزياده الدافعية لدى الموظفين.

ثالثا: اسباب اختيار الموضوع

اسباب اختيار الموضوع:

اختيارنا لهذا الموضوع كان لسببين جوهريين أولهما أسباب ذاتية وأخرى موضوعية وهي كالتالي:

أ- الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية والميل نحو دراسة موضوع التمثلات الاجتماعية وعلاقتها بالاداء الوظيفي.
- اكتساب الخبرة بتجسيد المعارف النظرية التي تلقيناها خلال المسيرة الدراسية في هذا التخصص.
- محاولة اثراء الرصيد العلمي والمعرفي وتقديم الجديد.

ب- الأسباب الموضوعية:

- ارتباط موضوع الدراسة بمجال تخصصنا علم اجتماع التنظيم والعمل.
- قابلية الموضوع للدراسة الميدانية .
- محاولة التعرف على مدى مطابقة الجانب النظري لموضوع الدراسة مع الواقع الاجتماعي.
- توضيح اهمية التمثلات الاجتماعية والاداء الوظيفي بالنسبة للمورد البشري في مجال عمله داخل المؤسسة.

رابعا : أهمية الدراسة

تبرز قيمة اي بحث او دراسة علمية من خلال الاهمية التي يكتسبها موضوع هذا البحث او هذه الدراسة، ولذلك تتجلى اهمية هذا الموضوع في الاتي ذكره:

- الأهمية العلمية:

والتي تتمثل في زيادة المعارف والمعلومات حول موضوع التمثلات الاجتماعية للعمل والأداء الوظيفي كونهما من المواضيع الهامة في الحياة العملية التي تعد أساس بناء المؤسسات وبالتالي بناء المجتمعات ووصول أفرادها الى مستوى الرفاه الاجتماعي.

- الأهمية العملية:

تتمثل في إثراء البحث العلمي بالدراسة الميدانية والوصول الى تقديم التوصيات و الاقتراحات التي بدورها تساعد المؤسسة على تبني أساليب تنظيمية جديدة للحفاظ على استمرارها وتطورها واستمرار أداء مواردها.

خامساً - أهداف الدراسة

ان البحوث الاجتماعية تأخذ قيمتها العلمية من خلال الاهداف والنتائج التي تسعى الى تحقيقها وعليه نسعى نحن في دراستنا الى التحقق من صحة الفرضيات التي تبينها من خلال جملة من الاهداف والتي تتمثل في الهدف الرئيسي التالي:

- معرفه ما اذا كانت هناك علاقه بين التمثلات الاجتماعية للعمل والاداء الوظيفي للإطارات المسيرة بكلية الآداب بجامعة المسيلة .وقد ادرجنا تحته الاهداف الفرعية التالية:

- معرفه ما اذا كانت هناك علاقه بين التمثلات الاجتماعية للعمل كهوية مهنيه وعلاقتها بدوران العمل .

- معرفه ما اذا كانت هناك علاقه بين التمثلات الاجتماعية للعمل كوسيله لكسب المال والرضا الوظيفي.

- معرفه ما اذا كانت هناك علاقه بين تمثلات الاجتماعية للعمل كقيمه أخلاقية وزياده الدافعية.

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة

1- تحديد مفاهيم الدراسة:

ان تحديد المفاهيم ضرورة منهجية في البحث الاجتماعي، ذلك لما تهدف اليه من تبسيط المفاهيم للقارئ نظرا لتشعبها في معانيها ودلالاتها، حتى وذلك حتى يتمكن هذا الاخير من فهمها اكثر، فهي بمثابة الركيزة الأساسية لدى الباحث التي يعتمد عليها في دراسته فلذلك سنقوم بتحديد مجموعة من المفاهيم التي تناولناها في موضوع دراستنا والتي كانت كالتالي:

1-1 التمثلات الاجتماعية:

- تعريف التمثل

لغة :

جاء في لسان العرب لابن منظور ان التمثل يعني مثل له الشيء او صوره ومثلث له تمثيلا وتمثيل الشيء بالشيء سواه وشبهه به وحصل مثله وعلى مثله ومنه قول الله عز وجل في كتابه الكريم فاتخذت من دونهم حجابا فأرسلنا اليها روحنا فتمثل لها بشرا سويا ويقول الله عز وجل ايضا للذين لا يؤمنون بالآخرة مثل السوء والله المثل الاعلى وهو العزيز الحكيم اما جميل صليبا يرى ان التمثل والتمثيل متقاربان وهم يشتركان في امرين احدهما حضور

سوره الشيء في الذهن والآخر قيام الشيء مقام الشيء يقابل مصطلح التمثل في اللغة الفرنسية لفظت representation

اصطلاحاً:

تعتبر التمثلات من المصطلحات التقليدية في الفلسفة وعلم النفس وتستعمل للدلالة على ما نتصوره ونتمثله وتكون المحتوى المحسوس لفعل التفكير وخصوصاً استرجاع ادراك سابق (لابلاننش، 1997، ص 180)

لقد اشار العلامة ابن خلدون 1332 14 في مؤلفه القيم الموسوم بالمقدمة الى مفهوم التمثلات واصفاً من خلاله تطور الامم من البداوة الى الحضر في قوله ان اسباب التصورات تصورات اخرى وكل ما يقع في النفس من تصورات فمجهول سببه اذ لا يطلع احد على مبادئ الامور النفسانية ولا على ترتيبها ان ما هي اشياء يلقيها الله في الفكر تتبع بعضها بعضاً والانسان عاجز عن معرفه مبادئها وغاياتها، واما التصورات فنطاقها اوسع من النفس (ابن خلدون 1987 ص 577).

_ جاء في معجم العلوم الاجتماعية ان التمثلات هي عاكسة للواقع واداه تصنيف الاشخاص و السلوكات والمواضيع وتلعب دور الوسيط بين ما هو ايدولوجي وما هو تطبيق مشكلة بذل معرفة تضبطها قواعد خاصة.

ويعرفها احد المفكرين على انها عملية فكرية صعبة بالنسبة للمتعلم والتي تتوقف خصائصها على تنظيم المعارف في الذهن وعلى العوائق الخاصة بكل حقل معرفي للتمييز الذي يكتسبه المتعلم انطلاقاً من التفاعلات الفردية (بالملوكة شاهيناز).

تعريف الاجرائي للتمثل:

اعتباره عملية يستوعب فيها الذهن المعطيات الخارجية التي يحددها الواقع الاجتماعي ويضفي عليها مستويات شخصية مختلفة تؤدي هذه العملية الى تجمع صور من تلك المعطيات لدى الافراد مكونه تمثلا لها فهي تلك الافكار والقيم والتصورات الذهنية التي تتشكل لدى الافراد حول شيء ما يؤمنون به انطلاقا من هويته الفردية ومعتقدات.

2- الاداء الوظيفي:

1_تعريف الأداء:

أ_ لغة:

من معاجم اللغة يتضح أن "الأداء" مصدر الفعل "أدى" و يقال أدى الشيء أوصله ، أدى الأمانة و أدى الشيء أي قام به.

ب_ اصطلاحا:

عرف الأداء بأنه تفاعل لسلوك العامل ، و أن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده و قدرته(عطية _2009،ص 43).

كما عرف الأداء بانه الناتج الذي يحققه العامل عند قيامه بأي عمل من الأعمال(محبوبي أسامة ،2014،ص07).

ان الاداء الوظيفي " يعبر عن الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدا بالقدرات وادراك الدور او المهام المكونة لوظيفه الفرد"(محمد سعيد، 2002،ص 219)

– التعريف الاجرائي:

-من هذا التعريف نصل الى تعريف اجرائي حول الاداء الوظيفي لنقول انه هو قيام للموظف بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بوظيفته المكلف بها في اطار عمله داخل كلية الأدب و اللغات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

من هذا التعريف يتضح ان الاداء الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يحققها الفرد في ادائه للمهام الوظيفية والتي يستخدم فيها طاقاته وقدراته من خلال ادراك الدور الذي يقوم به

3-المؤسسة:

تعرف المؤسسة بانها "مجموعة من الافراد مجتمعين مع بعضهم البعض لحل المشكلات معتمدين على بعضهم في الحل لتحقيق اهداف شخصيه وجماعية(ناصر دادي،2013،ص 31)، فالمؤسسة من هذا التعريف تضم مجموعه من الافراد يتفاعلون مع بعضهم البعض في حل المشكلات التي تواجههم اثناء تحقيق الاهداف.

- المفاهيم الفرعية:

1- الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي على انه" عباره عن مشاعر العاملين تجاه اعمالهم، وانه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي ان يحصلوا عليه من اعمالهم او وظائفهم"(مصطفى نجيب، 2005،ص 110)

2- الدافعية:

تعرف الدافعية بانها" هي قوى تنشط وتوجه السلوك وتحافظ على استمراريه الجهد"(طارق طه،2007،ص 302).

يتضح من خلال هذا المفهوم ان الدافعية هي الرغبة في عمل شيء وهي قوه داخلية تثير السلوك وتدفع الفرد للقيام بعمل لتحقيق حاجاته ورغباته

3- الالتزام الوظيفي:

عرفه (بورتير، 1974) لأنه الالتزام هو استعداد الفرد لبذل جهود كبيره لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والاهداف الرئيسية للمنظمة (عبد الباقي، 2004، ص 173)

-التعريف الاجرائي: الالتزام الوظيفي هي الدرجة التي يحصل عليها الموظفين

المستجوبون على فقرات مقياس الالتزام الوظيفي المستخدم في الدراسة اثناء ممارستهم لا عمالهم داخل كلية الادب واللغات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

4- الهوية المهنية:

ان الهوية المهنية:" لها بعد نفسي واجتماعي او علائق في محيط العمل، تتعلق بالفرد نفسه، لكن ايضا باعتراف الاخر، كما انها تبني بتفاعل بين انساق التنظيمات والعمل، والتكوين والمساري المهني لكل فرد داخل العمل" (الكسندر، 2004، ص 19)

5- كسب المال:

يكون عن طريق الاجرة او المكافآت التي يحصل عليها الفرد، فالشعور بضرورة المال يختلف من موظف لآخر حسب تمثله للعمل وحسب حاجاته ورغباته.

6- القيمة الاخلاقية:

ان القيمة الاخلاقية للعمل لا تقتصر على الاتقان فحسب بل تشمل هذه القيمة العلاقات بين الموظفين من خلال الاحترام المتبادل بينهم وتضامنهم داخل المؤسسة واحترام القوانين، واحترام الوقت، واللوائح وديننا الاسلامي قد اعطى اهميه كبيره للعمل فاعتبره عبادة، بغض النظر عن القيم الاقتصادية التي يوفرها فكل موظف او عامل يتقن عمله ينال جزاء

هذا الاتقان، وهذا ما ورد عن رسول الله صلى الله عليه وسلم انه قال (ان الله يحب اذا عمل احدكم عملا ان يتقنه) .

سابعا : المقاربات السييسولوجية

تعتبر التمثلات الاجتماعية للعمل والاداء الوظيفي من المواضيع التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في علم الاجتماع، فتعددت النظريات التي تناولت هذين المتغيرين وبتعدد الاتجاهات الايديولوجية للباحثين الذين تناولوا هذه المواضيع نتج عنها تعدد التصنيفات النظرية. وبالتالي سنحاول في هذا الفصل التطرق الى النظريات التي تناولت موضوع دراستنا باتباعنا ترتيب التسلسلي لظهور هذه النظريات من الكلاسيكية الى النيوكلاسيكية واخيرا النظرية الحديثة.

1- النظريات الكلاسيكية:

ظهرت هذه النظريات في اوروبا وامريكا في نهاية القرن 19 واول القرن 20 سميت بالنظريات الكلاسيكية نظرا لظهورها في فترة تاريخيه مضت وانتهت .

1-1 نظريه الادارة العلمية لتايلور (1858 - 1915)

صاحب هذه النظري " فريديريك تايلور" يعتبر اول من فكر في تحسين وزيادة الإنتاجية من خلال متابعه اداء العاملين، اذ لاحظ ان الكثير منهم ينجزون اعمالهم بطريقة غير سليمة وغير كفؤة ، مما يؤدي الى ضياع الكثير من الجهد والوقت اللذين بالإمكان توظيفهما لغرض زياده الانتاج، واعتقد ان هذه المشكلة يمكن تصحيحها عن طريق مساعده المشرفين للعمل بطريقة افضل (صلاح، 2008، ص 55)

حيث تقوم نظرتة على جملة من المبادئ تتمثل في اسلوب العلمي من اجل تحديد افضل الطرق لإنجاز المهام، وذلك من خلال تجزئه وظيفه الفرد الى اجزاء صغيره لدراسة الحركات الضرورية لأدائها ولقياس الزمن الذي تستغرقه هذه الحركة.

وعليه اعتمد المبادئ التالية:

- اعتماد مبدا تقسيم العمل والتخصص فيه الذي يؤدي الى زياده خبرات وكفاءات الموظفين في الاداء بسبب تخصصهم بجزء صغير ومحدود منه واتقانه بالتكرار.
- النظر الى العامل بما يشبه الاله الانتاجية.
- تحديد نطاق الاشراف اي عدد المرؤوسين الذين يشرف عليهم رئيس واحد، والذي يجب ان يكون محدود بغية تحقيق الكفاءة العالية في الرقابة والاداء.
- ضرورة التعاون بين الادارة والعمال في اداء المهام والعدالة في تقسيم المهام والمستويات.
- من خلال المبادئ التي تطرق اليها تايلور ركزت هذه المبادئ على العقلانية في الاداء، النظر الى المؤسسة على انها نظام مغلق، كما انها ركزت على التحفيز المادي الذي اعتبرته السبيل الوحيد لخلق تطوير الدافعية للعمل وبذل المزيد من الجهد.
- وعليه تضح انه بالرغم مما قدمه تايلور من دراسة علميه للعمل وسعيه الى تحقيق وتطوير الكفاءة الانتاجية، الا انه لم يولي اهميه الى الفرض العامل واعتبره اله ميكانيكيه تخضع الى مجموعه من الاوامر وعليه تطبيقها بمعنى انه قد ركز على الجانب المادي واهمل الجانب الانساني المتمثل في الجوانب النفسية والاجتماعية ومدى تأثيرها على سلوك العاملين، ايضا قد تجاهل الحوافز المعنويات ودور هذه الحوافز في زياده الجهد لدى العاملين وبالتالي الارتفاع بمعدلات الاداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى هؤلاء العمال، كما انه اغفل ضرورة وجود التعاون بين العاملين و رفضه العلاقات غير الرسمية، بل على العكس من ذلك الزم العمال اتباع وتنفيذ القوانين الصارمة وفرض الرقابة عليهم قصد الضبط والتحكم في الاداء والانتاجية من خلال الاشراف الضيق الذي في رايه يسهل هذه العملية.

2_ النظريات النيوكلاسية:

حيث ظهرت المدرسة السلوكية كرد فعل على افكار رواد المدرسة الكلاسيكية وخاصة تلك الافكار المتعلقة بالنظرة الذهنية الى العنصر البشري العام في المؤسسة فجاءت هذه المدرسة لتعالج الخلل في العلاقات الانسانية داخل المؤسسة والتركيز على اهميه وقيمه الانسان العامل باعتباره محور العملية الانتاجية، كما ساعات الى دراسة وتفسير سلوك الفرد والجماعة اثناء العمل ومن اهم هذه النظريات نظريه العلاقات الانسانية.

1-2 نظريه العلاقات الانسانية لايلتون مايو (1880 - 1949)

وضع نظريته من خلال خبراته ودراسه وممارسته الادارية في شركه " ويستون الكتريك" في الولايات المتحدة الامريكية ، حيث قام بأبحاثه بسلسلة دراسات هاوثورن الشهيرة خلال فتره (1927 - 1932)، و والتي كان من اهم نتائجها ما يلي:

- الانسان هو محور العملية الانتاجية واهم عناصر الانتاج على الاطلاق.
- هناك علاقه طرديه بين ارتفاع الروح المعنوية وزياده الانتاجية.
- الحوافز الاقتصادية وحدها لا تكفي لزياده الانتاجية وتحقيق الرضا.
- للعلاقات التبادلية وتفاعل الافراد في الاداء الوظيفي دور في تحسين الكفاءة والفعاليات، .
- العمال لا يتصرفون كأفراد في الموقف المتعلقة بالعمل. وانما كجماعات منظمه لكن بصوره غير رسميه.

فمن كل هذا نخلص الى ان نظريه العلاقات الانسانية جاءت بأفكار وقيم جديده اظهرت فيها اهميه العلاقات الانسانية والتفاعل مع الاخرين والاهتمام بالجوانب المعنوية للفرد ،فهو ليس اله يحفز ماديا بل له مشاعر واحاسيس وقوه وارادة تؤثر على الانتاجية لذلك يجب على الادارة ان تهتم اهتماما كاملا بموظفيها لرفع معنوياتهم، كذلك عمدت هذه النظريات الى التنويه على قيمه التعاون والعمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات غير رسميه حيث يعطى العامل هامش من الحريات يشكل لدى العامل الشعور بالراحة والرضا وبالتالي زيادة في الاداء.

3- النظريات الحديثة

جسدت هذه النظرية تجاوز الاهتمام في حدود المنظمة والانتقال الى الاهتمام بالبيئة التي اصبحت عاملا مؤثرا في امكانيه نجاح العمل ومن اهم هذه النظريات نظريه Z.

3-1 نظريه Z

في اواخر الثمانينات من القرن الماضي قدم " ويليام اوشي " هذه النظرية التي تعتبر مزيجا من التجربة الامريكية والتجربة اليابانية، بعد ان اثبتت التجارب العلمية عدم فعالية تطبيق النظرية اليابانية في منظمات الاعمال خارج اليابان، وذلك الاختلاف البيئة التي تعمل فيها تلك المنظمات خاصة بالنسبة للعنصر البشري الذي يعمل فيها ويتعامل مع، الامر الذي ادى به الى صياغه نظريته التي تحاول بقدر الامكان الاستفادة من ايجابيات النظرية اليابانية والاحتفاظ بايجابية النظرية الاخرى المطبقة في الغرب (صبحي العتيبي، 2004، ص 76)
وتؤكد هذه النظرية على ضرورة الاهتمام بحاجات الفرد قدر الاهتمام بأهداف المنظمة من خلال عمل الجماعي والتفاعل المشترك بين الادارة والعمال ومن اهم مبادئها ما يلي:

- التوظيف مدى الحياه لتعزيز روح الانتماء لدى الفرد
 - التقييم والترقية البطيئة.
 - عدم التخصص المسار الوظيفي من خلال مرونة العمل
 - الاهتمام الشامل بالعاملين واسرهم.
 - الرقابة الذاتية.
 - صنع القرار التعاوني والمسؤولية، من خلال المشاركة في ادخار القرار وتحمل مسؤوليه
- مما سبق ذكره نستنتج ان القيم التي ميزت الفكر الاداري الياباني، ركز على الاهتمام بالجانب الانساني للعاملين من اجل رفع مستوى ادائهم الوظيفي، فاعتبرت الانسان اساس

النجاح المؤسسة وحلها الوحيد في التغلب عن مشكلتها وان العمل الجماعي وتوحيد الجهود وخلق روح الجماعة يساعد على تحقيق اكبر قدر من الفعالية في الاداء وهذا ما يؤديه الى حاله الاستقرار في العمل نتيجة التوظيف مدى الحياه الذي ينمي الثقة والولاء للأفراد العاملين ويعمق روح المودة والتعاون والمبادرة والابداع.

ثامنا: الدراسات السابقة

1- الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة بمثابة اطار مرجعي وموجها اساسيا للباحث، اذ يستعملها للتعرف اكثر على موضوعي الدراسة، اضافة الى تدعيمي بحث والة من مناهجها العلمي. وعليه قمنا بتصنيف الدراسات السابقة على اساس المتغيرات، لانها اكثر وضوحا.

1_ الدراسات المتعلقة بمتغير التمثلات الاجتماعية

- الدراسة الاولى_ الدراسة الجزائرية:

دراسة منى عتيق تحت عنوان " الطلبة الجامعيون تصوراتهم للمستقبل وعلاقتهم بالمعرفة، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس التربوي، دراسه ميدانيه بجامعة باجي مختار بع، سنة 2012، هدفت هذه الدراسة الى الاتي ذكرى:

- تصور الطلبة الجامعيين للمستقبل وعلاقتهم بالمعرفة.

- محاوله معرفه مدى ارض الطلبة عن تخصصاتهم الدراسييه وتكوينهم بالجامعه وما هو تقييمهم للواقع الجامعي وتكيفهم مع هذا الواقع

- هدفت ايضا هذه الدراسة الى محاولة معرفه نوع مستوى دافعيتهم للتعلم وهل تختلف دافعيتهم للدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافيه للطلبة- الجنس- التخصص- المستوى التعليمي للأولياء -

-معرفه هل تختلف تصوراتهم للمستقبل باختلاف تخصصهم الدراسي .

عينه الدراسة: تتكون عينه الدراسة من 202 طالب منهم 108 انثى 94 ذكر

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

ادوات الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة المفتوحة

نتائج الدراسة:

- رضا الطلبة الجامعيين عن تخصصاتهم وعن التكوين بالجامعة ، وهم يقيمون ايجابيا تكيفهم مع عالم الجامعة، كما يتفاءلون بمستقبلهم المهني، ويحمل معظمهم تصورات ايجابية عن المستقبل، ولم يختلف تصور المستقبل بينهم باختلاف التخصص، كما لم تختلف اساليب التحصيل بينهما رغم اختلاف الجنس، وتتميز الدافعية للتعلم لديهم بمستوى عال، كما سجلت فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدافعية للتعلم اعاده اساسا الى المستوى التعليمي للأولياء، ولنوع التخصص

- توجد علاقه ايجابية بين تصور المستقبل ودافعيه الطلبة للتعلم لكنها ضعيفة وكانت الدافعية الخارجية بتقص هي الاكثر ارتباطا ايجابيا بتصور المستقبل كما انه تبين وجود علاقه ايجابية بين الرضا عن التخصص و الدافعية للتعلم.

الدراسة الثانيه: درسه عزيز ساميه وشنوف زينب :

بعنوان التمثلات الاجتماعية للمشروع المهني لدى الطالب الجامعي واثره على هويته الفردية والجماعية بجامعة ورقلة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية مداخله في الملتقى الدولي بعنوان المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة ونتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري سنة 2019

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: تمثل في كيفية مساهمه المقومات الاجتماعية في بناء تمثلات المشروع المهني لدى الطالب الجامعي بجامعة قصدي مرباح ورقلة وانعكاساتها على هويته الفردية والجماعية؟

التساؤلات الفرعية جاءت كالاتي:

- كيف تساهم تنشئة الاسرية في بناء تمثلات المشروع المهني للطالب الجامعي واثرها على هويته الفردية والجماعية؟

- كيف تساهم العلاقة الاجتماعية في بناء تمثلات المشروع المهني للطالب الجامعي واثرها على هويتها الفردية والجماعية؟

كيف يساهم التكوين الجامعي في بناء تمثلات المشروع المهني للطالب الجامعي واثرها على هويتها الفردية والجماعية؟

عينه الدراسة: تكونت الدراسة من 208 طالب وطالبة.

ادوات الدراسة: الملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق.

نتائج الدراسة:

توصلت هذه الدراسة الى ان التمثلات الاجتماعية للمشروع المهني للطالب الجامعي تبنى من خلال تظافر جهود مختلف الانساق الاجتماعية الفرعية من تنشئه اسريه وعلاقات اجتماعيات وكذلك التكوين الجامعي.

الدراسة الثالثة:

دراسة "خالدي نجوى بنت الحدي" :- بعنوان العوامل المؤثرة على بناء الفئات الاجتماعية لتمثلاتها اتجاه المعلم -دراسة ميدانية على بعض الفئات الاجتماعية بمدينة الجلفان.

حيث جاءت فرضيات الدراسة كالتالي:

- للفئات المهنية ذات الرصيد الثقافي المرتفع و رؤية سلبية لمكانه أستاذ التعليم الابتدائي الاجتماعية.

- تساهم الرفاهية المادية في إنتاج أفكار سلبية حول أستاذ التعليم الابتدائي نظرا لمحدوديته ووضعيته الاقتصادية.

عينة الدراسة:

في هذه الدراسة استخدمت الباحثة الصنف المعايينة غير الاحتمالية ونوعها العينة القصدية، والعينة التي اختارتها الباحثة عن قصد بسبب وجود دلائل أنها تمثل المجتمع الأصلي.

نتائج الدراسة:

- في المخيال الاجتماعي الجزائري يلقي المعلم نظرة إيجابية، ويحظى مكانه ساميه وهذا لأن المجتمع الجزائري هو مجتمع إسلامي فإن مكانة المعلم عبر العصور لم تفرض نفسها إلا بعلاقتها بالتقاليد الإسلامية المستوحاة من ثقافة المجتمعات الإسلامية التي تمجد العلم وتحث على طلبه. وهذا الحقيقه ما ظهر جليا من خلال تحليل النتائج التي تعكس النظرة للعلم والمعلم في عينة الدراسة إذ تكررت إجابات المبحوثين لمقولة كاد المعلم ان يكون رسولا.

- غير أنه يعقب التمثل الإيجابي للمعلم تمثّل سلبي وهذا ما تفسره النتائج بأنه ينظر للمعلم اليوم في المجتمع نظرة دونية وأنه لم يقدر احق قدره، أي أنه لم يحظى بالمكان التي بالكان من المفروض أن يحظى بها من تقدير واحترام ما جعل درجة احترامه لدى أفراد المجتمعات تقل على حد قول الباحثة وتقول الباحثة ان الواقع يظهر تدخل متغيرات جديدة في الحكم على

واقع المعلم مثل وضعيته الاقتصادية والاجتماعية، فالمبجوثين ذوو الوضعية المادية العالية يحكمون على المعلم بدونية انطلاقا من ارتفاع مستواهم الاقتصادي، حيث يرونه غير مهتم بمظهره الخارج وأنه غير معتن بنفسه و بهندامه وأنه بخيل ويعتبرونه مسؤولا عن كل ذلك. وهنا يتدخل التقييم المادي فتقافتهم تتمحور حول الفرد يساوي ما يملكه من مادة. - أيضا تمثل أصحاب المستوى الثقافي المرتفع سلبي تجاه، غير مؤهل لمهنة التعليم، ولم يعتني بتطوير نفسه معرفيا مع ازدياد حامل الشهادات، وأنه لم يصل لمستويات عليا من التعليم، فهو غير متقف غير لأداء وظيفته التربوية، وهذا التمثل ايضا ناجم عن نظره فوقيه حيث انهم يفوقون المعلم في المستوى التعليمي بكثير واتقانهم للغات اخرى اضافة الى لغتهم الأم، على خلاف المعلم الذي لا يضاھيهم في ذلك ومن هنا فتمثلهم السلبي الناحية الثقافية المعلم، ما هو إلا تطبيق لقاعدھم الثقافة القائلة (الذي لا يتقدم يتراجع) -ان التمثلات الإيجابية للمعلم لدى مختلف الفئات الاجتماعية بصفة خاصة ولدى أفراد المجتمع بصفة عامة تعكس أهمية المعلم وموقعه في المجتمع وما يحظى به من احترام وتقدير في حين أن التمثلات الاجتماعية السلبية للمعلم فتعكس موقع المعلم في المجتمع، وتهميشه المعنوي والاجتماعي بنظره دونيه تعكس مكانة المعلم الاجتماعية التي تجعله مغتربا اجتماعيا عن المجتمع.

الدراسة العربية:

من دراسة جليل وديع شكور تحت عنوان تأثير الالھ في مستقبل ابنائهم على صعيد التوجيه المهني والدراسي

مكان الدراسة: لبنان منطقہ عكار سنه 1997

- هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير الالھ في تشكيل الطموح لدى الطفل.

فرضيات الدراسة:

- كلما كان المستوى الثقافي الوالدين مرتفعا، كان ذلك محفزا لتشجيع الابناء.

- كلما ارتفع مستوى المهنة من متواضعة الى مرتفعة مرورا بالمتوسطة فإننا نرى ارتفاعا متواصلا في نسبة الاثارة المشجعة والمحفزة للطموح.

- الذكور نصيبهم من اهتمام ذويهم يفوق الاناث.

- الولد البكر يحظى بأكبر نسبة تشجيع، اما غيره من الأبناء فإنهم يتأثرون بين الاعتدال والإحباط في تشجيعهم من طرف الأهل

عينة الدراسة: تكونت من 1372 طالب.

أدوات الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على الاستمارة.

نتائج الدراسة:

-تشجيع الابناء من طرف ابائهم منذ الصغر هو العامل المؤسس للطموح. غير أن هذا التشجيع يرتبط ارتباطا وثيقا بالوضع الاقتصادي وما يشتمل عليه من الدخل الفردي، وحالة المنزل و مهنة الأب .

- وعلى العموم تؤكد نتائج هذه الدراسة أن تأثير الأهل كبير في رفع مستوى الطموح لدى الأبناء.

2-الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الاداء الوظيفي:

-:الدراسة الاولى: الدراسة جزائرية

- دراسة الشامي صليحة (2010) بعنوان " المناخ التنظيمي هي و تأثيره على الاداء الوظيفي"، فانطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للأفراد العاملين؟

واندرجت تحته اسئلة فرعية وهي كالتالي:

- ما المقصود بالمناخ التنظيمي؟ وما هي عناصره؟ ما هو مفهوم الاداء الوظيفي؟ وما هي محدداته؟

- ما هي العلاقة بين المناخ التنظيمي والاداء الوظيفي للعاملين؟

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يقوم على اساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها كما هي والنوعية العلاقة بين متغيراتها،

عينه الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الاساتذ والموظفين العاملين في جامعه بومرداس، والبالغ عددهم 1038 استاذ وموظف، والموظفين الاداريين التقنيين واعوان المصالح الدائمين والبالغ عددهم 731 موظف بينما تتكون الجامعة من خمس كليات من بينها كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجاربه هذه الاخيره التي حددت مجتمع الدراسة منها ومن اجل اختيار عينه بصورة ممثله لمجتمع الدراسة قامت الباحثة باختيار عينتين:

الاولى: تتكون من الموظفين الاداريين البالغ عددهم 80 موظف.

الثانية: مكونه من الاساتذ الدائمين والبالغ عددهم 199 استاذ دائم.

- نتائج الدراسة:

هناك توجهات ايجابية لدى افراد العينه نحو محور العمل الجماعي.

- ايضا هناك توجهات ايجابية مرتفعه عند افراد العينه نحو محورين نمط القيادة والاتصال.

- كما توجد توجهات سلبيه لدى افراد العينه نحو المشاركه في اتخاذ القرارات.

الدراسة الثانية: الدراسة العربية

- دراسه نجلاء محمود بن عبد الله (2002) بعنوان "القيم التنظيميه للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالاداء الوظيفي" حيث انطلقت الدراسه من التساؤلات التالية:

- ما هي القيم التنظيميه للمديرين في الجهاز الحكومي القطري؟

- ما هي العلاقه التي تربط بين القيم التنظيميه للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وادائهم الوظيفي؟

- ما طبيعه العلاقه التي تربط بين الخصائص الديموغرافيه لمديري الجهاز الحكومي القطري والاداء الوظيفي؟

اهداف الدراسة:

- التعرف على القيم التنظيميه التي يعتنقها المديرون في الجهاز الحكومي القطري ويولونها اهتمام وبيان العلاقه الحيويه التي تربط القيم بالاداء الوظيفي للمديرين وكذلك العلاقه بين الخصائص الديموغرافيه للمديرين وادائهم الوظيف.

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسه على المنهج الوصفي التحليلي.

عينه الدراسة: اعتمدت هذه الدراسه على العينه العشوائيه البسيطه، حيث يتكون مجتمع الدراسه من جميع مديري الادارات ومساعدين نواب المدراء ورؤساء الاقسام وشغلي الوظائف القياديه في 20 جهاز حكومي في دوله قطر والبالغ عددهم 590 موظفا، وبلغت عينه الدراسه 340 مفرده بحثية.

نتائج الدراسة: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيم التنظيمية مجتمعه التي يعتنقها المدبرون وادائهم الوظيفي، بما يعني ان الاداء الوظيفي لا يتاثر بقيام الاداء الرشيد وقيم العلاقات الانسانية وقيم النظام.

كما لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيم التنظيمية منفردة ولا داء الوظيفة باستثناء قيام احصائية بينه وبين الاداء الوظيفي.

- تقييم المديرين في الجهاز الحكومي القطري جاء مرتبا ترتيبيا حسب اهميتها كالتالي:
قيم الهدف الرشيد، قيام النظام مفتوح، قيم العمليات الداخليه، قيم العلاقات الانسانية.

2- التعقيب على الدراسات السابقة:

الحقيقه ان هذه الدراسات السابقه التي تناولت احدى المتغيرات الدراسه التي نحن بصددنا قد تمكنا من خلالها بناء الجانب النظري لدراستنا، نظرا لان هذه الدراسات تملك الخفيه العلميه التي تساعد في وضع تحديد خطه للبحث كما انها تساعد في طرح اشكاليه الدراسه، ومقارنه نتائج هذه الدراسات بنتائج دراستنا .

من الملاحظه عن هذه الدراسات انها قد اجريت في فترات زمنييه متباينه كما انها اجريت في اماكن وقطاعات مختلفه نذكر منها دراسه شامي صليحه التي اجريت على قطاع التعليم ودراسه نجلاء محمود التي اجريت على الجهاز الحكومي،، كما اختلفت هذه الدراسات في كيفيه اختيار العينه فمن من اعتمد على المسح الشامل ومنه من اختار العينه العشوائيه البسيطة كمان دراسه شامي صليحه بالرغم من كبر مجتمع الدراسه الا انها اعتمدت على عينه صغيره منه وهذا ما يجعل من نتائج دراسه اقل مصداقيه.

ان هذه الدراسات الملاحظه عليها انها تتفق مع دراستنا في احد المتغيرين وفي اعتماد كلي الطرفين سواء دراستنا او هذه الدراسات مجتمعه على المنهج الوصفي.

خلاصه الفصل الاول :

من خلال ما سبق يمكن القول بان الفصل الاول بمثابة المدخل والنقطة التي ينطلق منها الباحث في معالجة عرض دراسته باعتبار ان هذه المرحلة تزيل الغموض انطلاقا من دراسات السابقة التي توضح لدينا معالم الاشكاليه والموضوع باكملة فهذه الدراسات يسهل لنا في بناء إشكالية الدراسة وبناء التساؤلات والفروض التي يمكن تفسيرها انطلاقا من هذه الدراسات ايضا الامام بالخلفية النظرية واهم العناصر التي ينبغي تناولها كما تساعد على ضبط المنهج المناسب وتسميم أداة الدراسة المناسب.

الفصل

الثاني

الفصل الثاني

الفصل الثاني: التمثلات الاجتماعية

تمهيد

أولا : تعريف التمثلات الاجتماعية.

ثانيا: خصائص التمثلات الاجتماعية.

ثالثا: سيرورة التمثلات الاجتماعية

رابعا: أبعاد التمثلات الاجتماعية

خامسا: وظائف التمثلات الاجتماعية

سادسا: بنية التمثلات الاجتماعية

خلاصة الفصل

تمهيد:

التمثلات الاجتماعية لها خاصيتين خاصيه معرفيه وهي خاصيه فرديه نتناولها من جانب عقلي باعتبار ان المعرفه مفهوم يتعلق بالادراك يصف العمليات التي لها مقر في الفكر اما الخاصيه الاجتماعيه للتمثلات فهي جمله تجارب الفرد الشخصيه ،فالتمثلات ليست مجرد صوره او ادراك وانما هي واقع جديد يكونه الفرد حول العمل من خلال نشاطات العقل باعتبار ان تفكير الفرد ليس منعزل وانما يكون داخل محيط ولهذا سوف نتناول في هذا الفصل ماهيه التمثلات الاجتماعيه ،وخصائصها، كما تطرقنا الى سيرورتها وابعادها ثم انتقلنا الى التعريف بوظائفها وبنيتها.

أولا : تعريف التمثلات الاجتماعية.

يعد اميلدو الكايم 1858 1917 اول من تحدث عن التمثلات كمفهوم سوسولوجي صريح في القرن 19 هذا الطرح السيسولوجي الجديد يقوم اساسا على مسائله اصل الواقع الاجتماعى من اين ياتي المجتمع ما هو مصدر هذا الكيان المكون من مجموعه من الافراد كيف يمكن لعدد كبير من البشر باختلاف حياتهم الفرديه ان يفكروا و يتصرفوا بالطريقه نفسها وبهذا يعتبر دركايم المجتمع هو بمثابة البؤر الحقيقيه التي يتشكل فيها وعي الافراد حول موضوعات العالم الخارجى وما على الفرد الا تتصهر اناه في اطار محددات الجماعه فيخضع لها دون اختيار فهو اساسا لم يختار المجتمع الذي هو موجود قبله اسرته عاداته تقاليده قيامه فان كانت التمثلات الفرديه للافراد على راي دوركايم هي ضمير كل واحد وهي خاصه بالفرد تنتهي بانتهائه مختلفه من شخص لآخر فان التمثلات الجماعيه هي المجتمع في كليته يتقاسمها المجتمع برمته خالده بخلوده ثابتة محميه من أي تغيير

ان هذا الطرح الاحادي الجانب من دوركايم تقول جودلي ان هذا المجهود الدركايمي عرفه تراجع من الساحة العلميه وذلك لسببين اولهما هيمنه المدرسه السلوكيه الامريكيه على علم

النفس، حيث لم تكن تؤمن الا بالسلوكيات الظاهره والقابله للملاحظه اما السبب الثاني فيعود الى هيمنه الاتجاه المركزي على المجتمع الفرنسي)

في حين وعلى النقيض من دور كايم امن كارل ماركس 1818 1883 ان العالم الاجتماعي في واقع الامر هو المسؤول عن انتاج الافكار وبذلك فالمجتمع هو الذي ينتج الثقافه وليس هذه الاخيريه هي المسؤوله عن انتاج المجتمع فالبنيه التحتيه الماديه هي التي تحدد البنيه الفوقيه الافكار والتمثلات وبما ان هذه الاخيريه محكومته بقوه خارجيه عنها فانها لا تملك استقلالا ذاتيا(عبد الغني عماد 2017 صفحه 32

وعليه يمكن من التعريفات السابقه ان نستخرج مفهوما اجرائيا للتمثل:

تعريف التمثلات الاجتماعية:

اما التمثلات الاجتماعيه فتدل على رسوخ بنيه الوعي الجماعي وطابعه الاستعلائي او اله تصنيف الاشخاص او هيئه وسيطه بين الايديولوجيا والممارسات(دهلاس جينفر 2010 صفحه 24

يعرفها جون سكوت في كتابه الموسوم ب المفاهيم الاساسيه في علم الاجتماع يقول هي مجموعه الظواهر الفكرية المشتركة التي ينظم من خلالها الناس حياتهم وتشكل مكونات جوهرية من أي ثقافه وقد طرح هذا المصطلح لأول مره من طرف دوركايم للاشاره الى واحده من الحقائق الاجتماعيه التي يعني بها علم الاجتماع وهي مجموع الافكار والقيم والرموز والتوقعات التي تشكل طرف التفكير والشعور التي تنتم بالعموميه والديمومه ضمن مجتمع ما او مجموع اجتماعيه والتي تتشاركها باعتبارها خصيصه اجتماعيه لها (سكوت, 2009, ص123

كما يعرفها موسكو فيسكي هي نظام من التفسيرات والتاويلات للمواضيع والاحداث الواقعيه الموجوده في الاوساط السوسي الثقافيه التي ينتمي اليها الفاعلون الاجتماعيون حيث تدرك

من طرفهم وتدمج داخل المنظومه الثقافيه السائده او المكتسبه بشكل مسبق لديهم وبالتالي يفضي هذا الادماج الى اعطاء تفسيرات حول هذه المواضيع المدركه في الواقع (عماد, 2001 ص 115

وغير مخالف لموسكو فيسكي يعرف جون كلود ابريك التمثلات الاجتماعيه انها تشكل رؤيه وظيفيه للعالم تسمح للفرد او للجماعه باظفاء معنى على سلوكياتهم وفهم الواقع المحيط بهم انها نتاج وعمليه لنشاط عقلي تسمح

للافراد باعاده انتاج الواقع بمعنى منظم كنظام لترجمه الواقع الذي يحكم العلاقات بمحيطهم النفسي والاجتماعي

اما ويليام دواز يعرف التمثلات الاجتماعيه باستخدام نظريه الهابيتوس ل بياربورديو حيث يؤكد على ان التمثلات مبادئ عامه لاخذ موقف مرتبط باندماجيات خاصه داخل مجموع العلاقات الاجتماعيه وتنظم السيروره الرمزيه التي تظهر من خلال هذه العلاقات الاجتماعيه(ريم بلال صفحه 15

ومن هذه التعاريف ايضا نعطي مفهوما اجرائيا للتمثلات الاجتماعيه على انها التصورات التي تنتبع لدى الافراد من خلال فهمهم الواقع المحيط بهم ونقصد بالتمثلات الاجتماعيه في هذه الدراسه هي تلك الوظيفه التي تسمح للفردالعامل في المؤسسه الخدمائيه البلديه لمدينه المسيله باستخدام نشاط عقلي يعتمد على معايشه الواقع واعاده انتاجه هذا الواقع باتجاه عملهم المستقبلي في اطار الاجابه عن السؤال الجوهرى ما هي الصوره التي يحملها العامل نحو العمل في ظل الواقع الذي يحكم العلاقات بمحيط العامل النفسي والاجتماعي

ثانيا: خصائص التمثلات الاجتماعيه.

ان للتمثلات الاجتماعية دلالات عديدة وهذا يعود لاختلاف نظره المقاربات النظرية لهذا المفهوم غير انها مع اختلافاتها فهي تتقاطع في جوهر التمثل الاجتماعي المتمثلة في خصائصه والتي لا تتعدى نطاق العلاقات الاجتماعية المرتبطة بالواقع وعليه يمكن حصر خصائص التمثل الاجتماعي في خمس خصائص اساسيه كما تراها jodelt

1/ دائما هناك تمثّل لموضوع ما فلا يوجد تمثّل بدون موضوع فالموضوع له علاقه تفاعليه مع الفاعل.

2/ للتمثّل طبيعه صورية ان مفهوم الصورة لا يعني اعاده انتاج الواقع وانما يرجع الى المخيال الاجتماعي و الفردي.

3/ التمثل شكلي: أي انه له طبيعه رمزيه ودلاله وله وجهين رمزي وشكلي فالموضوع يكون على شكل رموز وتترجم ويكون لها معنى والمعنى هو الخاصيه الاكثر وضوحا في التمثلات الاجتماعية

4/ للتمثّل طابع بنائي: أي بناء الواقع الاجتماعي

5/ للتمثّل خاصيه مستقلة وخلاقة: أي لها تاثير على المواقف والسلوكيات)

ثالثا: سيرورة التمثلات الاجتماعية :

1- سيرورة التمثلات الاجتماعية

التمثلات الاجتماعية تنشأ وتستقر وتتحول وقد تموت. لان الافكار التي يملكها الفرد تتغير من فترة الى اخرى، وذلك ناتج عن الاكتشافات العلمية الحديثة، وقد اقترح موسكوفيتشي سيرورتين تساهمان في ظهور وعمل التمثلات الاجتماعية حيث يتعلق الامر بنشاطات نفسه تسير مجموعه من الميكانيزمات العقلية واخرى اجتماعية مطبوعة بالاطار

الذي تحدث فيه، ويمكن التطرق الى هذين السيوريتين فيما يلي (جلول، مؤمن 2014،
صفحة 176-177)

ج- سيرورة التوضيح :

التوضيح عملية تصويرية وبنائية، ويرى موسكوفيتشي بانه الازالة التدريجية للمعاني الزائدة وهذا عن طريق تجسيدها، وان عملية التوضيح تشمل على حركتين الاولى من النظرية الى الصورة والثانية من الصورة الى البناء الاجتماعي (بن شوقي بشرى 2017 ، ص 63)، وسيرورة التوضيح يجب ان تمر بالمرحل الثلاثة التالية.

ا- مرحلة الانتقاء:

يتعلق الامر بفكر ارتباط المعلومات بالمكان، حيث يتم ترسيخ المعلومات المتوفرة حول موضوع التمثل، وذلك من خلال تحريف وعكس و تحفيض او اضافة بعض المعلومات او القيام بتقييمات او اقصاءات او حذف بعض الخصائص (جلول، مؤمن 2014، صفحة 179)
ب-المخطط التصويري:

وهي مرحلة تكوين النواة المركزية الاساسية للتصورات بحيث تشكل تنسيق يؤدي الى تكاثف عناصر المعلومات من جهة ومن جهة اخرى الى عزل المفاهيم الاكثر تسارعا، فالعوامل المختلفة والمستوحاة تاخذ تنظيمها ودمجها بتهيئة مستخرجة مصورة ومرتبة وهذا ما يسمح بالتماس حقيقة مجردة(بن شوقي بشرى، 2017، ص63)

ج- النواة التشكيلية:

يدخل مخطط شكلي لموضوع ما في المجتمع و وينتشر بداخله فانه يصبح من البديهيات، فهو ليس مجرد نسخه عن الموضوع بل نظرية قائمة بذاتها .ان عوامل النواة التشكيلية تصبح عوامل للواقع تعتبر بواسطة سيرورة التطبيع -والذي يكون بعد بناء المعارف

والعناصر حتى تصبح النواة التشكيلية هي الواقع الاجتماعي ذاته (بوسنة، 2008، صفحة 26) وبالتالي نحصل على اختيار للظواهر المعقدة ويستقبل الفرد ما يعتقد به بشكل لا شعوري بسبب الكبت الموجود مسبقا والمهيء لانتاج العقد.

2- سيرورة الترسخ:

وهي عملية التثبيت وهذا الامر متعلق بالاندماج المعرفي للموضوع المتمثل في نسق التفكير السابق والتغيرات الناجمة عنها. فهي سيرورة مكمله لميكانيزم التوضيح تعمل على ترسيخ التمثل في المحيط الاجتماعي قصد استعماله في الحياة اليومية .

يعتبر دواز الترسخ ادماج لعناصر جديدة من المعرفة في شبكة من الفئات الاكثر تعقيدا(بالملوكة شاهيناز، ص37) وقد حدد دواز ثلاث اشكال للترسيخ.

الشكل الاول: وفيه يهتم الباحث بتحليل العلاقات بين التمثلات الاجتماعية، والانتماءات او المكانة الاجتماعية التي يحظى بها كل فرد

الشكل الثاني: يهتم بتركيب التمثلات الاجتماعية عن طريق تمثّل الافراد الصلات بين الوضعيات و الفئات الاجتماعية.

الشكل الثالث: وفي هذا الشكل الباحث يهتم بتحليل العلاقات بين التمثلات الاجتماعية والانتماءات، او المكان الاجتماعية التي يحظى بها كل فرض.

رابعاً- ابعاد التمثلات الاجتماعية:

يارا روني كايس ان التمثلات هي نتاج النشاط البناء الفكري للواقع يقوم به الجهاز النفسي من اول تجاربه الحسيه الى المعلومات المعقده التي يتلقاها في محيطه مشكله بذلك نقاط مرجعيه لفهم الواقع والتعامل معه وكان كايس يعتبر ان تفكير الفرد ما هو الا منتج تاريخه الشخصي والعائلي

يرى موسكوفسي ان التمثلات مركبه من ثلاثه ابعاد اساسيه وهي

1 / المعلومات: وهي جمله من المعارف المكتسبه حول موضوع معين يكتسبها الفرد من تجاربه الشخصيه ومحيطه الذي يتواجد به هاتي المعارف تختلف من فرد الى اخر ومن جماعته الى اخرى

2 / الموقف: هو الجانب المعياري للتمثل يشكل استجابته انفعاليه وجدانيه اتجاه موضوع معين أي ان الفرد يتعامل مع الموقف باستجابته تجاه موضوع ما دون حياديته

3/ حقل التمثل: وهو يمثل الواقع النفسي على حسب المعايير الموجوده

واما روني كايس فقد لخص الابعاد التي جاء بها موسكوفسكي على الشكل التالي

1- التمثل هو عمليه بناء للواقع من جمله ادراكات الفرد

2 - تمثل هو الثقافي ان يسجل في السياق التاريخي للافراد ومرتبطة بالمشروع السياسي الاجتماعي

3 - التمثلات يوجد من خلال التفاعل الاجتماعي وتتطور من خلال شبكه العلاقات الاجتماعيه

خامسا: وظائف التمثلات الاجتماعية :

1- وظائف التمثلات الاجتماعية

1- وظيفة المعرفة: تسمح التمثلات بفهم وتفسير الواقع لافرادها في قالب استيعابي منسجم مع الافكار والقيم التي يؤمنون بها وتحدد الاطار المرجعي المشترك للتواصل الاجتماعي يسمح بتبادل المعرفة.

2- وظيفة الهوية: تعمل على التعريف بهوية الجماعة وتسهم في عملية المقارنة والتصنيف الاجتماعيين، فهي تعطي مكان مهمة للتصورات، وتهدف للحفاظ على صورته ايجابية عند الفرد عن الجماعة التي ينتمي اليها.

3- وظيفة التوجيه: تختص بتوجيه السلوك والممارسات .

4- وظيفة التبرير: التمثلات الاجتماعية تسمح بالتبرير البعدي للسلوك و المواقف التي يتبناها الافراد، فهي تبرز دورا في تحديد سلوكنا قبل القيام به وتبرره بعد ذلك، وهذه الوظيفة في غاية الاهمية، لانها تسمح بتقوية التمايز الاجتماعي بتبريره (العزاوي، 2011 ص 17)

سادسا_ بنية التمثلات الاجتماعية:

يرى ابريك بان الافراد لا يتناولون وضعية ما بطريقه حيادية ومتطابقة وان الظروف هي التي تسير تمثل الوضعية هو الذي يحدد مستوى اشتراك الفرد وطموحه ويدفع به الى التجنيد امكانياته المعرفية بطريقة مختلفة نوعا ما، فبالنسبه له التمثل الاجتماعي هو منتج وشيروره لنشاط عقلي، يبني من خلاله الفرد الواقع الذي يواجهه ويعطيه دلالة خاصة، فيؤكد ابريك على ان التمثلات الاجتماعية مكونة من جهازين مكملين لبعضهم البعض الاول مركزي وهو

1- النواة المركزية او الجهاز المركزي: هي العصر الاساسي الذي ينتظم حوله كل التمثل يحدد التمثل وينظمه في الوقت نفسه باعتباره الاكثر استقرار وديمومة لارتباطه

بالمعايير والقيم والتاريخ الجماعي. ويرى ابريق ان تحليل النواه المركزية والعناصر المكونة لها خطوة ضرورية للكشف عن اندماج الشخص في الواقع الذي يعيش فيه.

1-1 وظائف النواه المركزيه: تقوم النواه المركزيه بثلاث وظائف هي:

أ- الوظيفة المولدة: تحدد معنى التمثلات. وتأخذ بفضلها باقي عناصر التمثل معنا وقيمة، فهي تنسب معنى خاص لباقي عناصر التمثل، وتسير المعنى العام للتمثلات.

ب- الوظيفة المنظمه: بفضلها تحدد النواه المركزية طبيعة العلاقات بين عناصر التمثل، وتحدد طبيعة الروابط التي توجد عناصر التمثلات فيما بينها.

ج- الوظيفة المثبتة: النواه المركزية مستقرة يصعب تطويرها، بالتالي تعطي للتمثل ثباتا زمنيا متفاوت المدة (ريم بلال، ص 36

1-2 العناصر المحيطة:

تعمل على دعم التبادلات بين الافراد والتفاعل معهم لخلق سلوك يطابق ما تنتظره الجماعة دون اللجوء الى معتقداته الاولية، وبالتالي يسهل اندماج الفرد هذا النظام اكثر مساهمة من النواه المركزية، فنجد العناصر المكونه له اكثر سهوله في الظهور، حيث يعمل على تقبل ما لا يوصف وغير المبرر والجديد.

تمثل العناصر المحيطة الجزء الاكبر من حيث الكم، وتقوم بدور الواجهه بين الجهاز المركزي والوضعيات الملموسة، كما تساعد على ان يكون اختلاف جماعة ما قابل للتعايش، وكذا ضمان نمو التمثل بمراعاة حساسية الوضع الملموس.

1-2-1 وظائف الجهاز المحيطي:

ا- وظيفه التجسيد:

العناصر المحيطة متعلقة بالاطار الذي يوجد به الفرد، وهي ناتجة عن ترسيخ التمثل في الواقع، حيث تسمح بالباسه مصطلحات ملموسة وسهلة الفهم او النقل، كما يشمل على العناصر التي تتضمنها الوضعية التي يوجد بها التمثل، وبالتالي فهو مرتبط (جلول، مؤمن، 2014، ص 179)

ب- وظيفة الدفاع:

تلعب العناصر المح تلعب العناصر المحيطة، حيث تقاوم النواة المركزية كل تغير، وتعمل العناصر المحيطة على عدم وقوع هذا التغير فتتغير هي دون أي مساس بالنواة المركزية. فالعناصر المحيطة تحمي النواة المركزية بحيث تعمل كمانع للصدمات، تعمل على حمايه الاجزاء المهمة عند الضرورة غير انه لا تتعرض هذه العناصر المحيطة الى تغيرات وتشوهات فدورها يحول وقوع أي تعديل في المعنى المركزي للتمثل،.

ج- وظيفه تعديل.

العناصر المحيطة هي الاكثر مرونة من العناصر المركزية، فلذلك هي تسمح وتتيح للتمثلات التكيف والتأقلم مع التطورات التي تحدث في السياق الاجتماعي واستيعاب المعلومات الجديدة المدمجة، هذه الوظيفة تجعلنا نستنتج وجود جانب متحرك نشيط ومتطور للتمثل الاجتماعي (بن ملوكة شاهيناز، ص 48)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل نستنتج ان التمثلات نجد ان التمثلات الاجتماعية لها دور كبير في المعرفة العلمية والحياه الاجتماعية ككل، كونها تعمل على تنظيم وتأطير سيرورة البحث العلمي عن طريق تفسير وتأويل الافكار المكتسبة واعطائها معنى حسب طبيعة المواضيع والاحداث، كما هي عباره عن بناء اجتماعي لمعارف عاديه ناتجه عن القيم والمعايير والمعتقدات، وعليه فالتمثل هو عباره عن عمليه انتاج اجتماعي حيث يتم بناؤه من خلال التفاعل والتبادل والتواصل والاتصال الاستماع.

الفصل

الثالث

الفصل الثالث

الفصل الثالث: المتغير الثاني الأداء الوظيفي

تمهيد

أولاً: تعريف الأداء الوظيفي

ثانياً: محددات الأداء الوظيفي

ثالثاً : أبعاد الاداء الوظيفي

رابعاً: مؤشرات الأداء الوظيفي

خامساً : العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي

سادساً: إجراءات تحسين الأداء الوظيفي

سابعاً : تقييم الاداء الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقي الاداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة، وقد اجمع المفكرون على ان الاهتمام باداء الفرد في المنظمه واعطائه العناية اللازمه يصل بالمؤسسه الى اسم اهدافها وبطبيعته الحال تسعى كل المنظمات الى انجاز اعمالها بكفاءه وفعالیه، وذلك من اجل الوصول الى تحقيق الاهداف التي يتم التخطيط لها مسبقا وباقل تكلفه ممكنه، باعتبار ان هذا المورد البشري هو الذي يعطي المنظمه مكانتها في عالم المنظمات. وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل الى اهم المكونات بالنسبه للاداء الوظيفي كما سنصلي الضوء على عمليه تقييم الاداء.

اولا: تعريف الاداء الوظيفي:

1- تعريف الاداء الوظيفي

موضوع الاداء الوظيفي يعد من المواضيع التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في عديد المجالات سواء كانت اقتصاديه سياسي، اجتماعيه او تربويه وغيرها ، سأجمع المفكرون على اختلاف توجهاتهم وانتماءاتهم على ان الاهتمام بأداء الافراد في المؤسسة واعطائهم الاهتمام اللازم يصل بهذه المؤسسة الى تحقيق اهدافها ،باعتبار الاداء الوظيفي يمثل المقياس الذي يعتمد عليه للحكم على فعاليات الافراد المؤسسات وهذا من خلال قياس الجهد المبذول من طرف الموظفين اثناء اعمالهم سواء كان جهدا فكريا او جهد عضليا وعليه في هذا المبحث تطرقنا الى مفهوم الاداء الوظيفي

مفهوم الاداء:

-عرفه احمد زكي بدوي- الاداء هو تنفيذ امر او واجب او عمل ما اسند الى شخص او مجموعة للقيام به (بو عطيظ جلال الدين، 2009، ص 72)

- وعرفه الخزامي بانه- سلوك يحدث نتيجة سلوك، وهو ما يقوم به الفرد استجابة لمهمة معينة سواء قام بها بذاته ام فرضها عليه اخرون (محمد سليمان البلوي، 2008، ص 27-28)

مفهوم الاداء الوظيفي:

- عرفه سلطان علي على انه- الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدا بالمقدرات وادراك الدور، او المهام، والذي بالتالي يشير الى تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد) اسعد احمد، 2008، ص 33)

- وعرفه المطارنة بانه- السلوك الذي يقوم به المعلم في المدرسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة والسليمة، مراعيًا بذلك الفعالية والكفاءة والسلامة العامة في العمل (محمد سليمان البلوي، 2008، ص 7)

- كما يعرفه العريان وعسكر- الاداء الوظيفي وهو تفاعل سلوك الموظف حيث ان هذا السلوك يتحدد بتفاعل جهده ووقته (قرماش وهيبه، 2014، ص 14)

والتي يمكن الحكم على اداء هذا الموظف اثناء تأديته لعمله من خلال مقاييس معيارية ومحددة نوعية الجهد المبذول ونمط الاداء وهذا ما نوضحه في المطالب الاتي ذكرها في هذه الدراسة

ثانيا- محددات الاداء الوظيفي:

1- المحددات الداخلية:

1-1- الدافعية: تتفاعل دافعية الموظف مع قدراته لأجل التأثير على سلوك الاداء الذي يبديه الموظف في عمله، والدافعية تعد القوه التي تحرك وتستثير الموظف لكي يؤدي هذا العمل على اكمل وجه، فهي الرغبة والحماس الدافعين للقيام بمهام العمل وهذه القوه تنعكس

في كثافته الجهد الذي يبذله الفرد ودرجه مثابرتة واستمراره في الاداء بتقديمه الافضل من قدراته ومهاراته

فبقدر ما تزيد او تنقص الدافعيه لدى الموظف تزيد القدرات عنده او تنقص

1-2- القدرات: وهي العامل الثاني الذي يتفاعل مع الدافعيه في تحديد الاداء وهي عامل مركب من متغيرات عديده يتفاوت اثرها على الاداء بتفاوت طبيعه هذا الاداء نفسه ومتطلبات القدرات اللازمه لادائه.

ومن هناك كانت اهميه التعرف على انواع القدرات ومجالاتها وعلاقتها بالاداء ومتطلباته، ولما كانت الخبرات والممارسات وعوامل البيئه تلعب دورا هاما في تلك القدرات الفطريه وفي تنميتها، فيهمنا ايضا استعراض العوامل التي تحكم تنميه قدرات الافراد اي تعلمهم والتي تحكم ايضا علاقة الخبرات المتعلقة بالممارسة والاداء، وعملية التعلم لها اثر بالغ في صقل وتنمية القدرات والممارسة ويمكننا ان نميز بين نوعين من القدرات لكل منها مكوناتها الخاصة وهي القدرات العقلية والقدرات غير العقلية (ابراهيم تهامي، 2013، ص 141-142)

1-3- ادراك الدور: ويثير الى الاتجاه الذي يعتقد العامل انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله اي توجه جهد هذا العامل، بمعنى ان اداء العامل يتحدد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به او يمارسه من خلال الوظيفة التي يعمل بها، حيث يتضمن هذا الفهم واللواعي ترجمة للجهود والقدرات وتسخيرها في العمل بناء على هذا الفهم، وما هو المعنى والدلالة التي تتشكل بالنسبة للعامل جراء عمله او وظيفته (ابراهيم محمد، 2018، ص 114)

2- المحددات الخارجية:

2-1- متطلبات العمل: هي كل الواجبات والمسؤوليات والادوات والتوقعات المأمولة من الموظف الى جانب الطرق والاساليب والادوات المستعملة في ممارسه الموظف لمهامه واعمله.

2-2- البيئه التنظيمية: وهي البيئه السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل على كل من مناخ العمل، الاشراف، توفر الموارد، الانظمه الاداريه، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، بالسلطة، طرق القيادة، نظام الحوافز، نظام العقوبات. وجميع هذه العوامل مهمه من حيث تحفيز او تثبيت دافعية الموظف وبالتالي جوده ادائه.

2-3- البيئه الخارجية: تؤثر البيئه الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل على ادائه كالمنافسة الخارجية، فالمعلم المتقاعد عادة ما يمتلك القدرة والكفايات ويبدل الجهود اكثر من المعلم المقيم، وهذا قد يؤثر ايجابا في التحفيزي للوصول الى مستوى ادائه، وقد يؤثر سلبا في دافعية بعض زملائه للعمل اذا ما حصلوا على التحفيز وتبادل الخبرات، كما تلعب التحديات الاقتصادية الى التأثير على الاداء فانخفاض الرواتب وكذلك الحوافز والمكافآت واختلاف الرتب الوظيفية من مؤسسه الى اخرى تؤثر سلبا على اداء العاملين في حالة تدنيها ويجابيا في حاله ارتفاعها، اضافة الى الجهود التي يبذلها والمنطقة التي يعمل بها مثلا او المنتجات التي يشرف عليها، قد تؤدي الى زيادة المنافسة والتحديات الاقتصادية التي يواجهها في المحيط الخارجين حيث تتاثر كل متطلبات العمل والكفايات او المهارات وبيئه التنظيم بالعوامل الخارجية سلبا او ايجابا ويصب هذا التاثر في النهاية على اداء الموظف (ابراهيم محمد، 2013، ص ص 114 - 115)

ثالثا: ابعاد الاداء الوظيفي

1_ ابعاد الاداء الوظيفي:

يمكننا ان نميز ثلاثة ابعاد للاداء، وهي على النحو التالي:

- كمية الجهد المبذول:

هذا البعد يعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية او العقلية التي يبذلها الموظف خلال فتره زمنية معينة، وتعتبر مقاييس تقاس بها سرعه الاداء او كمية معبره عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

- الجهد المبذول:

هذا البعد يعني مستوى لبعض انواع الاعمال، فهو لا يهتم كثيرا بسرعه الاداء او كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول، ولهذا المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجه مطابقة الانتاج لمواصفات الجودة وخلو الاداب من الاخطاء، والتي تقيس درجه الابداع والابتكار في الاداء.

• نمط الاداء:

• يقصد به الاسلوب ا او الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، اي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعل اساس نمط الاداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في اداء حركات او أنشطة معينة او مزيج من هذه الحركات، او الة اذا كان العمل جسمانيا بالدرجه الاولى كما يمكن ايضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل او قرار لمشكلة معينة، او الاسلوب الذي يتبع فيه اجراء بحث او دراسة (بعطيپ جلال الدين، 2009، ص78)

رابعاً مؤشرات الاداء الوظيفي:

- الانتاجيه.

- الروح المعنويه للافراد العاملين ومعدلات الغياب عن العمل.

- مدى انجاز المهام والواجبات بدقة واثقان والسرعة.

- القدرة هذا الابداع والابتكار.

- درجه الانضباط واحترام النظام واسلوب التعامل مع الموظفين.

- مستوى التعاون مع فريق العمل والمرونة والقدرة على انجز القرارات.

هناك من قسم مؤشرات لدى الوظيفي الى قسمين رئيسيين هما ما يلي:

- الفعاليه: وهي الوصول الى تحقيق اهداف المؤسسة في الوقت المناسب وعلى اكمل وجه وبطريقة مناسبة مع البيئه المحيطة، فالفعالية بحساب هذا المفهوم تقاس من خلال نسبه الاهداف التي تم تحقيقها فعليا مقارنة مع الاهداف المخططة مسبقا وهذا على المستوى الجماعي، اما فيما يخص المستوى الفردي فتشير الى مدى قدرة الموظف على تحقيق الاهداف المطلوبة منه.

- الكفاءة: وتشير الى المنظمه على تحقيق الاهداف باقل التكاليف او ان يؤدي الفرد عمله

باقل تكلفة من الوقت والجهد والمال (العربي عطية، 2012، ص 323)

خامسا:العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي :

1_ العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي

العوامل المؤثرة في الاداء معرفتها بغية التحكم فيه وهذا ما يدف الموظف الى تطوير الجانب الايجابي، ومحاولة التقليل من الجانب السلبي فيه، وعليه يمكن تقسيم العوامل المؤثرة في الاداء الى قسمين الرئيسيين هما:

- 1-عوامل تقنية: مرتبطة بالعناصر التالية ذكرها:

طبيعته الموارد الموجوده داخل المؤسسة وهي التي تستخدم اثناء تقديم خدمة وهذا ما يهمننا في دراستنا

- نوعيه الخدمة المقدمة من طرف المؤسسة.

- طبيعته التكنولوجيا المستخدمه هل هي تكنولوجيا بسيطة، معقدة، مواكبه للتطورات.

- نسبه اعتماد هذه المؤسسة على الالات مقارنة بالموظفين.

-2-عوامل البشرية: وهي متعلقه بالجانب البشري من اهمها:

- عامل السن والجنس بالنسبه للموظف وقدرته الجسمانيه والعقلية، والتي تؤثر في مدى استعداد الموظف للعمل و العطاء وبذل الجهد.

- المستوى التعليمي للفرد واكتسابه للمعلومات والمهارات الجديدة التي تؤهله لتطوير قدراته ومهاراته وتجديدها ولا يحدث ذلك الا اذا اعتمدت المؤسسة على دورات تدريبية.

- رغبه الفرد في العمل الذي يشتغل فيه مما يؤدي الى زيادة دافعيه نحو العمل خاصة عندما تكون لهذا الفرد حاجات يريد اشباعها سواء كانت بيولوجية- اجتماعية-

وغيرها.....(زرطال لطيفة، 2016، ص ص 118- 119)

- مدى توافق مؤهلات العامل وامكانياته وكفاءته في العمل مع المنصب الذي يشغله.
 - - نوعيه العلاقه السائده بين العمال، وهذا ما يؤدي الى بروز التنظيم غير الرسمي نتيجة العلاقات الشخصية والاجتماعيه التي تنشأ عفويا بين الافراد والموظفين داخل التنظيم الرسمي.
 - - نظام الحوافز والمكافآت وتأثيره الفعال على الموظفين في دفعهم نحو انجاز العمل الجيد، خاصة اذا توفرت العدالة في منح هذه الحوافز.
- 2- عوامل خارجية: وهي العوامل التي نجدها في المحيط الخارجي للتنظيم اي خارج المؤسسة، فالمؤسسة الناضجة هي التي تحاول ان تكيف نشاطاتها مع متطلبات البيئة الخارجية وتكون قابله لمواجهة التقلبات والتغيرات الموجودة فيه، فتكون مؤسسة متجددة موة لتطورات الحاصلة غير منغلقة على نفسها وهذا يمكنها من المنافسة والتطور والاستمرار (زرطان لطيفة، 2016، ص ص 119 - 120)

سادسا_اجراءات تحسين الاداء الوظيفي:

- تستخدم نتائج مقابلات تقييم الاداء في التعرف على جوانب الضعف في اداء العاملين ثم يتم وضع خطه لتحسين الاداء، وفي جميع الاحوال يجب على المشرفين او المديرين اتخاذ الاجراءات والافعال والممارسات اللازمه لتصحيح الاخطاء، وبالتالي تحسين الاداء، وناقش فيما يلي العناصر التاليه في هذا الموضوع:
- تحديد مصادر الاداء غير الفعال: توجد اسباب عديده تجعل الاداء الموظفين لا يتطابق مع معايير الاداء المستهدفة، ومن هذه الاسباب:
 - ان الفرد يعتبر مصدرا رئيسيا لنقاط القوة والضعف في عمليه الاداء التي يقوم بها.

- البيئة الخة التي تشمل الأسرة والمجتمع والمشكلات الشخصية المرتبطة بالفرد، وكل ذلك له تأثير على اداء الوظيفة.

- بيئة العمل التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد ونظم الحوافز والمكافآت والاجور، والة والعلاقة وغيرها.

- اسباب مرتبطة بالوظيفة نفسها مثل انخفاض المهارات الوظيفية لدى الافراد، وعدم توافق متطلبات الوظيفة مع خصائص الفرد (سيد محمد، 2009، صص 93-94)

2- ادارة انخفاض كفاءة الاداء: عندما تحدد اسباب انخفاض الاداء، يبدأ مباشرة اتخاذ الاجراءات اللازمة لعلاج نقص الاداء ومن هذه الاجراءات الاتي:

- التدريب من اجل زياده معارف ومهارات الاداء الجيد.
- نقل الموظف الى وظيفه اخرى يكون قادرا على ان يكون اكثر كفاءة.
- تغيير نظام الحوافز من اجل زيادة دافعية العمل لدى الموظفين.
- في حالات استمرار انخفاض كفاءه الاداء يمكن اللجوء الى سياسات اخرى لتحقيق الانضباط مثل. الجزاءات، اي وسائل اخرى للتاديب، وفي جميع الاحوال يجب ان لا تكون هذه المعالجات غير موضوعية او تأثير القلق والخوف لدى العاملين. ويجب ان تشعرهم بالانتماء والولاء والاندماج في العمل وفي المنظمة ككل) سيد محمد، 2009، ص 96)

- تطوير خطة للعمل بهدف التقليل من مشكلات الاداء ووضع الحلول لها من اجل التعاون بين الادارة والعاملين من جهه، والاستشاريين الاختصاصيين في مجال تطوير تحسين الاداء من جهة اخرى.

- تطوير الاتصالات اذ ان الاتصالات بين المشرفين والعاملين ذات اهمية في تحسين الاداء (سهيلة محمد، 2006، ص ص 158- 159)

سابعا:تقييم الاداء الوظيفي :

1_ مفهوم تقييم الاداء الوظيفي:يعرف بانه -عملية تقدير اداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية ادائه (سعاد نايف، 2007، ص378)، ويعرف ايضا انه- العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل لتجري مكافاتهم بقدر ما يعملون وينتجون وذلك بالاستناد الى عناصر ومعدلات تتم على اساسها مقارنة مستويات ادائهم بها لتحديد مستويات كفاءتهم في الاعمال الموكلة اليهم (عمار بن عيشى، 2012 2012، ص 15)

2- اهمية تقييم الاداء:

- ان تقييم الاداء من شأنه ان يساعد الادارة بمعرفة الافراد العاملين لديها من حيث المهارات والقدرات، وبالتالي يمكن نقل وترقية الموظفين ذوي الكفاءات العلمية والعملية لمواقع ومراكز وظيفية تتسجم مع قدراتهم وقابليتهم (خضر كاظم، 2007، ص 153)
- يساهم تقييم الاداء بشكل فعال في تحسين الاداء وتطويره، اذ انه يساعد الادارة العليا في المة بة وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الافراد العاملين لديها، والعمل على التقاضي والتخلص من جوانب القصور والضعف (خضر كاظم، 2007، ص 152)
- كما يساهم التقييم السليم لاداء الموظفين في تحديد البرامج التكوينية والتدريبية التي يتطلبها تحسين وتطوير اداء الموظفين في المؤسسة.
- التزويد بمؤشرات الاداء وحالة الموظفين ومشاكلهم للمؤسسة.

- يفيد في خفض معدل الدوران الوظيفي وسلبيات في سلوك العاملين من غياب واهمال وعود الحماس للعمل، اضافة الى تعديل معايير الاداء وزيادة اداء العاملين والمنظمات بشكل عام (حنان نصر نصر الله، 2013، ص 180)

كما يفيد في رفع روح المعنوية للموظفين، اضافة الى تمتين العلاقات بين الرئيس والموظفين.

ونخلص من كل ما ذكرناه الى ان عملية تقييم الاداء تمكن الاداره من معرفة اماكن الخلل والضعف سواء ما يتعلق بالموظفين العاملين لديها، او فيما يخص القوانين المعمول بها وبالتالي يمكن المؤسسة من تحسين وتطوير من قدرات موظفيها وهذا يحقق انجاز اداء العمل بفعالية وكفاءة عالية.

3- اهداف تقييم الاداء: تحدثت عليه عملية تقييم الاداء على ثلاث مستويات موضحة كالآتي:

1- على المستوى الفردي:

- تهدف الى تحسين ادراك الفرد وتطوير مفاهيمه المرتبطة بعملية تقييم الاداء.

- اعطاء فرص حقيقية لتحسين وتطوير اداء الموظف،

- احساس الموظف بوجود عدالة حقيقية تاخذ بعين الاعتبار قيمة الجهود المبذولة.

2- على مستوى المديرين:

- تقوم عملية التقييم بتعريف المديرين طرق تدعيم الموظفين سلوكا واداءا.

- مساعدة المديرين على عملية التخطيط ودعم ثقتهم بانفسهم وكذا موظفيهم.

- تطوير العلاقات مع الموظفين لاجل التقرب اليهم ومعرفة انشغالاتهم وتحديد مشكلاتهم

والصعوبات التي تواجههم في العمل.

3- على مستوى المؤسسة:

- تحديد جوانب الضعف وطرق علاجها عن طريق التنبؤ بالأداء المتوقع المعدلة والمحسنه.

- وفرة المعلومة الادارية الضرورية لاتخاذ القرارات.

تحديد متطلبات التدريب والقيام بعملية التخطيط للموارد البشرية بالشكل الصحيح (عبد الغفار وعبد السلام, 2003, ص 568)

- تقييم سياسه الاختيار والتعيين والنقل.

- تقييم سياسه الاجور والحوافز وتخطيط سياسات وبرامج الترقية .

- كشف نقاط الضعف والقصور في مهارات الاتصال ومساعدة الموارد البشريه في التعرف على نقاط القوة والضعف (بشار الوليد, 2014, ص 306)

4- طرق تقييم الاداء:

- قائمة معايير التقييم: وتعتبر هذه الطريقة اوسع الطرق انتشارا واسهلها تصميما وابسطها استخداما, وتعتمد هذه الطريقة على تحديد معايير التقييم وتحديد مدى توافر هذه المعايير في اداء الفرد, وذلك من خلال مقياس به درجات تحدد المستويات المختلفة لتوافر المعايير في الاداء, ويجمع الدرجات الخاصة بالتقييم يكون حاصل الجمع هو مستوى تقييم اداء الفرد, والشكل التالي يوضح نموذجا لهذه القائمة (احمد ماهر, 2003, ص 375- 376)

-طريقه الترتيب البسيط: وفي هذه الطريقه لا يتم الاعتماد على معايير وانما على اساس الاداء العام او الاداء الكلي بحيث يتم التوصل الى قائمة ترتيب الموظفين بحسب ادائهم وهو ترتيب تنازلي.

- طريقة المقارنة بين العاملين: في هذه الطريقة يعطى كل فرد الفرصة لكي يتم مقارنته بباقي الافراد في نفس القسم, ويتكون وفقا لذلك ثنائيات من المقارنات ويتحدد في كل منها أي فرد افضل, وبتجميع هذه المقارنات يمكن التعرف على ترتيب العاملين تنازليا حسب ادائهم العام, وحسب المقارنات التي تمت (احمد ماهر, 2003.ص 376)

-طريقه التوزيع الاجباري: وفي هذه الطريقة يجد نفسه الرئيس مجبر نسبيا على توزيع مرؤوسيه على درجات قياس لكفاءة تحددها المؤسسة وهذا الشكل من التوزيع يطلق عليه التوزيع الطبيعي وهو التوزيع الذي يكون فيه الغالبية ياخذون درجه وسيطة من المقياس

-طريقه الادارة بالاهداف: وتعتمد هذه الطريقة على العبره بالنتائج, ففيها ينظر الرئيس الى ما استطاع ان يحققه الموظفون من نتائج دون النظر الى سلوكهم او صفاتهم.

- قوائم المراجعة: تقوم هذه القوائم بشرح جوانب كثيرة من سلوك المرؤوسين في العمل, والصفات الواجب توافرها فيهم ووضعهم في قائمه مع تحدي اهمه كل عنصر في تأثيره على الاداء للوظيفه وتوضع قيمة كل عنصر او ة امامه حسب اهميته, بحيث لا يعرف هذه القيم الا مدير الموارد البشريه, وما على الرئيس الا ان يحدد تلك الصفات التي تتوافر في اداء مرؤوسيه بوضع علامة اكس مثلا, ويقوم مدير الموارد البشرية بعد ذلك بوضع القيمة المناظرة لكل

عنصر يتوافر في اداء المرؤوسين وموضوع امامه علامة X

خلاصة الفصل:

بعد تطرق في هذا الفصل الى مختلف عناصر الاداء الوظيفي، تبينت اهميه هذا العنصر داخل المنظمات، ان الاهتمام باداء الموظف وطبيعته الاداء هي التي تحدد مكانه المؤسسه وفعاليتها، وهذا لا يتحقق الا اذا وفرت هذه الاخيره الظروف الملائمه والجيده للعمل، ولهذا تعتمد المؤسسات على عمليه تقييم الاداء من اجل تحديد نقاط الضعف والقوه، او النقائص الموجوده في اداء الافراد والعمل على تطويرها وتحسينها مما يحقق الاهداف المرجوه والمؤسسه، وبالتالي تضمن لنفسها البقاء والاستمرار والتطور،

الفصل

الرابع

الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة

تمهيد

أولاً: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

ثانياً: عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية

ثالثاً: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

خلاصة الفصل

تمهيد :

اي مشكله علميه محدده يعتمد في دراستها على اجراءات منهجيه تتضمن اساليب وطرق وادوات علميه تكون كامتداد للفصول النظرية السابقه، حيث نحاول من خلال هذا الفصل التجسيد الفعلي لكل ما جاء في اشكاليه الدراسه لاجل محاوله تحقيقها امبريقيا وميدانيا.

اولا: أولا: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

مجال الدراسة

طول حدود الموضوعيه المراد دراستها،والذي يجيب علينا وضع حدود لموضوع دراستنا من الناحيه العلميه والعملية.

1- المجال الجغرافي:

وهو النطاق المكان لإجراء البحث الميداني حيث أجريت هذه الدراسة في كلية الآداب بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

2-المجال البشري:

ويقصد به عدد الافراد المتواجدين في المؤسسة التي اجريت فيها الدراسه، حيث عدد عمال الكليه يقدر ب 15 موظفا

3-المجال الزماني:

ويقصد به المده الزمنيه التي استغرقتها هذه الدراسه الميدانيه والتي استغرقت حوالي شهرا كاملا استطعنا فيه توزيع استمارات المقابله على الاطارات من مسير الكليه وجمعها متفرقه على فترات زمنيه

— منهج الدراسة

تتطلب البحوث العلمية من الباحث اتباع منهجيه علميه تتناسب مع موضوع الدراسه، تاخذ بعين الاعتبار الاشكاليه واهداف البحث لتحقيق نتائج موضوعيه وموثوقه.

وبناء على الاشكاليه الرئيسيه المتعلقه بالتمثلات الاجتماعيه للعمل وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى الاطارات المسيره لموظفي كليه الاداب بجامعة المسيله تم اختيار المنهج الوصفي وهذا نظر لطبيعته الموضوع التي تتوافق وهذا المنهج.الذي يساعد على فهم الظاهره ووصفها وتحديد خصائصها والعوامل المؤثره فيها ونتائجها وتحليلها من منظور سوسيولوجي.

3- مجتمع وعينه الدراسة

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع الدراسه في الاطارات المسيره لموظفي كليه الاداب بجامعة المسيله والذي يقدر ب 12 اطارا مسيرا ونبرر منه اختيارنا لمجتمع البحث واقتصارنا على الاطارات المسيره نظرا لعدم فهم موضوع التمثلات الاجتماعيات لدى الموظفين البسطاء مما سبب لنا عائقا في توسيع مجتمع البحث ليشمل جميع موظفي هذه الكليه واكتفينا بالاطارات المسيره لفهمها موضوعنا الذي اهلهم للاجابه عن استماره المقابله التي من خلالها نستطيع ان نصل الى نتائج غير مضلله مقارنة بطرح استماره الاستبانة على الموظفين البسطاء.

4- ادوات جمع البيانات

المقابله:

المقابله من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات ،كما انها تعد من اكثر مسائل جمع المعلومات شيوعا على البيانات الضرورية لاي بحث .

والمقابله عباره عن اداه من ادوات جمع المعلومات يقوم فيها الباحث بطرح التساؤلات التي تحتاج الى اجابات من قبل المبحوث وذلك من خلال حوار اللفظي او على شكل استبيان لفظي او قد يكون بين شخصين او اكثر اما وجهها (غواضني مليكة، 2021، ص 180)

ان تحليل البيانات في المجمع من المقابلات تبدا من خلال جهد الباحث في توليد البيانات بمهاره من المقابله، اضافه الى استغلال تلك الملاحظات التي تم رصدها اثناء المقابله، والملاحظات التي تم رصدها بعد المقابله مباشرة ، ان الباحث اذا استطاع ان يصل الى الوعي المنهجي المتعلق بتحليل المقابله فانه يصل الى نتائج حقيقيه يمكن الاطمئنان لها.

ان البحوث النوعيه والتي تعتمد غالبا على المقابله كادات لجمع البيانات هي بحوث معقده من حيث انها تنتج كميات كبيره من البيانات وتحليل هذه الاخيره يستغرق وقتا طويلا. ومن ثم فان التحليل الناجح لهذه البيانات يتطلب من البحث ان يكون ماهرا وخبيرا ويتمتع بالرؤيه العميقه والمتفحصه بدقه.

وعلى ما تم ذكره قمنا في دراستنا هذه باستخدام استماره المقابله مع 15 اطار مسير في كليه الاداب واللغات في جماعه المسيلة ،وقد تم تقسيم استماره المقابله الى اربع محاور رئيسيه كانت كالتالي.

المحور الاول: ويتضمن البيانات الشخصيه المتمثله في السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحاله العائليه، واخيرا خبره المهنيه.

المحور الثاني: والذي تضمن ثلاثه اسئله كانت كالاتي:

السؤال الاول: الى اي حد ساهمت التمثلات الاجتماعيه للعمل كهويه مهنيه في الالتزام الوظيفي عند الموظفين داخل مؤسسه ؟

السؤال الثاني: كيف تقيمون ظاهره الغياب عن العمل عند الموظفين الذين يحملون التمثلات الاجتماعية للعمل كهويه مهنيه؟

السؤال الثالث: ما مدى افتخار الموظفين بعملهم وكذا شعورهم بالرغبة القويه للقيام بهذا العمل؟

المحور الثالث: والذي تضمن ثلاثه اسئله كانت كالاتي

السؤال الاول: الى اي حد ساهمت التمثلات الاجتماعية للعمل كوسيله لكسب المال في الرضا الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسة؟

السؤال الثاني: كيف تقيمون الرضا الوظيفي لدى الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعيه للعمل تاخذ العمل كوسيله لكسب المال؟

السؤال الثالث: ما مدى شعور الموظفين بالرضا لما يحققونه من مكاسب ماديه جراء اداء اعمالهم وهل تشعرهم الاجره بالارتياح في المؤسسة؟

المحور الرابع: والذي تضمن ثلاثه اسئله كانت كالاتي:

السؤال الاول: الى اي حد تساهم التمثلات الاجتماعية كقيمه اخلاقيه في زياده الدافعيه لدى الموظفين داخل المؤسسة؟

السؤال الثاني: كيف تقيمون زياده الدافعيه لدى الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعيه للعمل تاخذ العمل كقيمه اخلاقيه؟

السؤال الثالث: ما مدى التزام الموظفين باحترام الوقت كركيزه للعمل الجيد والاحترام داخل العمل على انه اهم عنصر في الحياه المهنيه؟

عرض بعض المقابلات

- المقابلة الأولى:

- أقيمت مع المبحوث صاحب البيانات الشخصية التالية :

السن 47 سنة- الجنس ذكر- المستوى التعليمي جامعي- الحالة المدنية متزوج-الخبرة المهنية في العمل 22 سنة.

- المحور الثاني من المقابلة: كان حول الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي

عند موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة. وكان تحت ثلاث أسئلة كالتالي:

السؤال الأول: إلى أي حد ساهم التمثلات الاجتماعية للعمل كهوية مهنية في الالتزام

الوظيفي عند الموظفين في كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة؟ حيث كانت الاجابه على

السؤال كالاتي:

الجواب الثاني: بشكل عام ساهمت التمثلات الاجتماعية للعمل في الالتزام الوظيفي عند

الموظفين داخل المؤسسة في خلق تصورات لدى بعض الموظفين ما أدى لخلق فرص فعلية ولكنها أحيانا تكون قليلة خاصة ما يتعلق بالمناصب العليا.

السؤال الثاني: كيف تقيمون ظاهرة الغياب عن العمل عند الموظفين الذين يحملون تمثلات

الاجتماعية للعمل تأخذه كهوية مهنية؟

الجواب الثاني: ظاهرة الغياب عن العمل عند الموظفين ظاهرة وظيفية ولكنها غير مرتبطة

بقيمة أو هوية العمل او تاثيرات العمل في حد ذاته لكن هي طائفة ترتبط أساسا بالظروف

الاجتماعية والشخصية الموظف.

السؤال الثالث: ما مدى افتخار الموظفين بعملهم وكذا شعورهم بالرغبة القوية للقيام بهذا

العمل؟

الجواب الثالث: الشعور بالفخر لدى الموظف رغم وقلته وذلك لأسباب كثيرة إلا أنه

موجود ويرتبط أكثر بالتحفيز، أي أنه كلما كان هناك تحفيز أكثر في المؤسسات، كلما زاد

الشعور بالافتخار وأداء العمل الجماعي.

اسئلة المحور الثالث والتي كانت تدور حول موضوع علاقة التمثلات كوسيلة لكسب المال

والرضا الوظيفي لدى الموظفين بكلية الادب واللغات بجامعة المسيلة. والتي كانت تحت ثلاثة

اسئلة كالاتي:

السؤال الاول: الى اي حد ساهم التمثله الاجتماعي للعمل كوسيله لكسب المال في الرضا الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسه؟

الجواب الاول: قد يكون هذا الامر شيئاً اذا تعلق الامر بالحوافز والمنح الماليه التي تقدمها المؤسسه لموظفيها، وهو ايضا مرتبط بشخصيه الموظف وطموحاته.
السؤال الثاني:

كيف تقيمون الرضا الوظيفي لدى الموظفين الذين يحملون التمثلات اجتماعيه للعمل تاخذ العمل كوسيله لكسب المال؟
الجواب الثاني:

تجدهم اكثر حماسا للوظيفه، او لشغل مهام معينه داخل المؤسسه واحيانا لا يتعلق الامر فقط بكسب المال.
السؤال الثالث:

ما مدى شعور الموظفين بالرضا لما يحققونه من مكاسب ماديه جراء اداء اعمالهم وهل تشعرهم الاجراء بالارتياح في المؤسسه؟
الجواب الثالث:

هناك فئه معينه من الموظفين لا يهتمم الاداء الوظيفي بقدر ما يهتمم المكسب المالي او المادي وهذا الامر له اسبابه.

اسئله المحور الرابع والتي تتمحور حول التمثلات الاجتماعيه كقيمه اخلاقيه وعلاقتها بزياده الدافعيه لدى الموظفين من داخل المؤسسه. والتي جاءت من تحت ثلاثه اسئله هي كالتالي:

السؤال الاول:

الى اي حد تساهم التمثلات الاجتماعيه كقيمه اخلاقيه في زياده الدافعيه لدى الموظفين داخل المؤسسه؟
الجواب الاول:

الاجابه على هذا السؤال مرتبطه بقناعه الموظف والتكوينيّه ورغبته في المساهمه في نجاح المؤسسه وبالدعم المعنوي والمالي كذلك.
السؤال الثاني:

كيف تقيمون زياده الدافعيه لدى الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعيه للعمل تاخذ العمل كقيمه اخلاقيه؟

الجواب الثاني:

العمل كقيمه اخلاقيه له جزء هام في حياه الموظف وهو دافع للبعض في اداء اعمالهم على اكمل وجه.

السؤال الثالث:

ما مدى التزام الموظفين باحترام الوقت كاركيزا للعمل الجيد والاحترام داخل العمل على انه اهم عنصر في الحياه المهنيه؟

الجواب الثالث:

احترام الوقت في العمل مرتبط في المؤسسه بمدى جاهزيه الموظف، وبقدره المؤسسه على فرض احترام اوقات العمل، وادى المهام في وقتها بدون تاخير.

-المقابلة الثانية:

والتي أقيمت مع المبحوث صاحب البيانات الشخصية التالية :

- السن 52- الجنس ذكر- المستوى التعليمي جامعي- الحالة المدنية متزوج-الخبرة المهنية في العمل 23 سنة.

المحور الثاني من المقابلة والذي كان حول الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى موظفي كلية الآداب واللغات جامعة المسيلة تحت ثلاثة اسئلة كانت كالتالي:

السؤال الأول: إلى أي حد ساهمت التمثلات الاجتماعية للعمل كهوية مهنية في الالتزام الوظيفي عند موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة؟ حيث كانت الاجابة كالتالي.

الجواب الاول: اعتقد ان التمثلات الاجتماعية تلعب دورا حيويا في التزام العامل بأداء وظيفته بأفضل طريقة ممكنة ومن هذا المنطلق. يجب القول بان هذه التمثلات هي التي منحت الوظيفة أهميتها وقيمتها في المجتمعات.

السؤال الثاني: كيف تقيمون ظاهرة الغياب عن العمل عند الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعية للعمل تأخذه كهوية مهنية؟

الجواب الثاني: توجد عدة عوامل تسهم في غياب الموظفين عن عملهم، منها. نقص الكفاءة المهنية لدى الموظف. غياب رادع قانوني يعاقب على الغياب. افتقار البلاد إلى أيديولوجيا يمكن للعامل أن يتبناها ويشعر بالانتماء إليها.

السؤال الثالث: ما مدى افتخار الموظفين بعملهم وكذا شعورها بالرغبة القوية للقيام بهذا العمل؟

الجواب الثالث: تختلف رغبة الموظفين في وظائفهم بناء على أهمية المنصب و الأجر الذي يتقاضونه، ومدى اتقانه للعمل، كما قد يشعر العامل بعدم الاندماج في عمله بسبب اختلاف ميوله الشخصية.

المحور الثالث للمقابلة كان حول كسب المال وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة تحت ثلاث أسئلة كانت كالتالي:
السؤال الأول:

إلى أي حد ساهمت التمثلات الاجتماعية للعمل كوسيلة لكسب المال في الرضا الوظيفي لدى الموظفين بكلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة؟
الجواب الأول:

ثبات اجر العامل على مدى سنوات عمله يعطي نوعا من الرضا، باعتبار أن الوظائف الحرة دخلها غير ثابت ويمكن أن يعرض العامل إلى مخاطر.
السؤال الثاني:

كيف تقيمون الرضا الوظيفي لدى الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعية للعمل تأخذ العمل كوسيلة لكسب المال؟
الجواب الثاني:

يمكن للعامل أن يكون راضيا على وظيفته ويحقق دخلا ماديا، ولكن الأهم من ذلك هو ان يتمتع بقدرات تمكنه من إجادة عمله وتطويره، يجب أن يكون العامل قادرا على تنفيذ مهامه بكفاءة ودافعية، وان يكون لديه القدرة على التعلم وتطوير مهاراته المهنية.
السؤال الثالث:

ما مدى شعور الموظفين بالرضا لما يحققونه من مكاسب مادية جراء اداء أعمالهم وهل تشعرهم الأجرة بالارتياح في المؤسسة؟

الجواب الثالث:

كل موظف وتجربته في الحياة، إذا كان قد مارس أعمالاً حرة ونجح فإنه يكون غير راضٍ عن عمله في المؤسسة أما بالنسبة لأولئك الذين لم يمتحنوا عملاً حراً فإنهم يندمجون مع عملهم في المؤسسة.

المحور الرابع من المقابلة تحت عنوان القيم الأخلاقية وعلاقتها بزيادة الدافعية لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة والتي طرح فيها ثلاثة أسئلة كانت كالتالي:
السؤال الأول:

إلى أي حد تساهم التمثلات الاجتماعية قيمة أخلاقية في زيادة الدافعية لدى الموظفين من داخل كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة؟

الجواب الأول:

في المجتمعات الغربية المادية ما يهيمه وتجويد العمل، لأن ذلك يؤدي إلى جني العامل في المؤسسة إلى مزيد من الأرباح، وهذا ما يقتضيه النظام الرأسمالي.
أما بالنسبة للنظام الذي يقوم على جانب مادي وأخلاقي فإن تلك التعليم والقيام، بإمكانها أن تعزز نشاط العمل.

السؤال الثاني:

كيف تقيمون زيادة الدافعية لدى الموظفين الذين يحملون التمثلات الاجتماعية للعمل تأخذ العمل كقيمة أخلاقية؟

الجواب الثاني:

يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة وتحقيق نتائج أفضل في المجال المهني وذلك من خلال: الالتزام بالأخلاقيات المهنية، والاحترام والتعاون، التطوير المهني.

السؤال الثالث:

ما مدى التزام الموظفين باحترام الوقت كركيزة للعمل الجيد والاحترام داخل العمل على أنه أهم عنصر في الحياة المهنية؟

الجواب الثالث:

الوقت لا قيمة له في مجتمعاتنا وهذا ينعكس على المؤسسة التي يشتغل بها الموظفون، وهذا ما ينتج عنه تعطل مصالح الموظفين وعدم قدرة المؤسسة على مواكبة ما يجري في المحيط الاجتماعي وما يطالب به الناس.

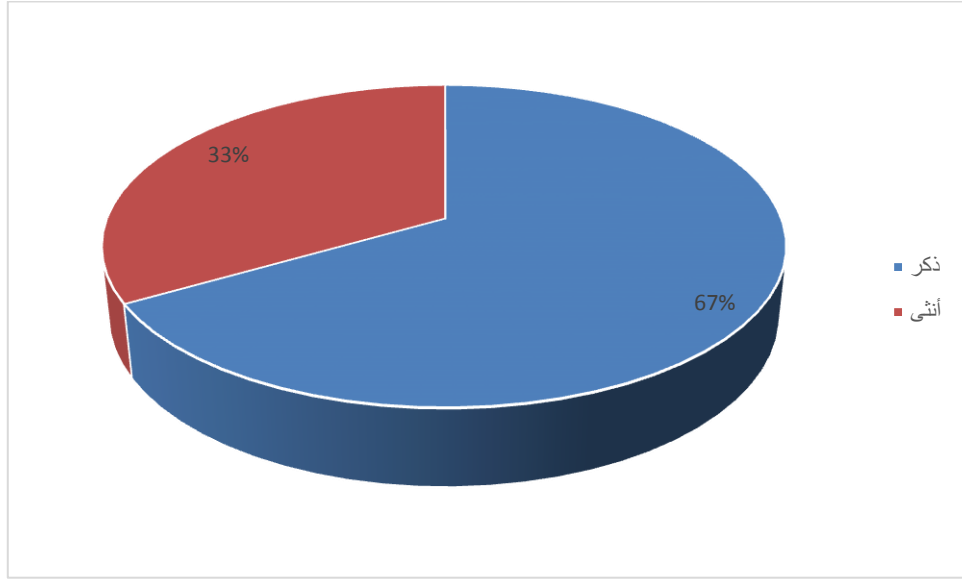
ثانياً_ عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية:

1_1 توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	10	67%
أنثى	05	33%
الإجمالي	15	%100

الجدول رقم (01) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات مجتمع الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 15 اطار مسير، نلاحظ أن 10 اطارات مسيرة يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 67%، أما حجم الاناث فقد بلغ 05 أنثى اطار مسيرة بنسبة قدرت بـ 33%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (01)، ومن نتائج التساؤلات نجد أن 67% من مجتمع البحث هم من الذكور وهذا ما يبين ان المسؤولية في هذه المؤسسة لا تزال حكر على الرجل وهذا ما يفسر سيطرة المجتمع الذكوري والذي أكده عالم الاجتماع الفرنسي "بيير بورديو" في مؤلفه "الهيمنة الذكورية"



الشكل رقم (01) يوضح توزيع نسب مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

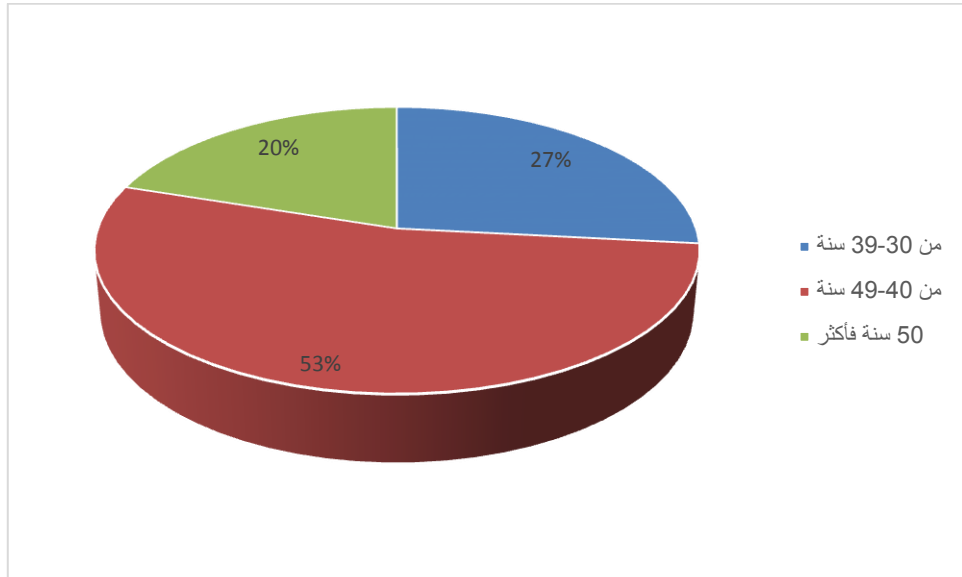
1_2 توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير السن:

النسبة المئوية	التكرارات	السن
27%	04	من 39-30 سنة
53%	08	من 49-40 سنة
20%	03	50 سنة فأكثر
%100	15	الإجمالي

الجدول رقم (02) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير السن

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات مجتمع الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 15 إطار مسير، نلاحظ أن 04 إطار مسير يمثلون الاطارات المسيرة الذين سنهم (من 39-30 سنة) بنسبة بلغت 27%، أما الذين يتراوح سنهم ما بين (40 إلى 49) فقد بلغ عددهم 08 إطار مسير بنسبة قدرت بـ 53%، في حين أن البقية الذين يبلغ سنهم من 50 سنة فأكثر قد

بلغ عددهم 03 اطار مسير بنسبة قدرت ب 20%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (02). من نتائج التساؤلات يتضح توزيع العينة حسب الفئة العمرية، حيث كانت الفئة من 40 الى 49 سنة هي الفعل غالبه بنسبه تقدر ب 53% تليها بالتساوي كل من الفئة العمرية من 30 الى 39 سنة بنسبه تقدر ب 27% واخيرا تأتي الفئة العمرية من 50 سنة فاكثر بنسبه تقدر ب 20% هو ما يوضح ان المسؤولين داخل هذه المؤسسة من فئة الكهول وهي فئة على العموم تتحلى بالرزانة التي تؤهلها الى التسيير الحسن للمؤسسة بميزان العقل في هذا يقول القران الكريم (وبلغ اشده وبلغ اربعين سنة)



الجدول رقم (02) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير السن

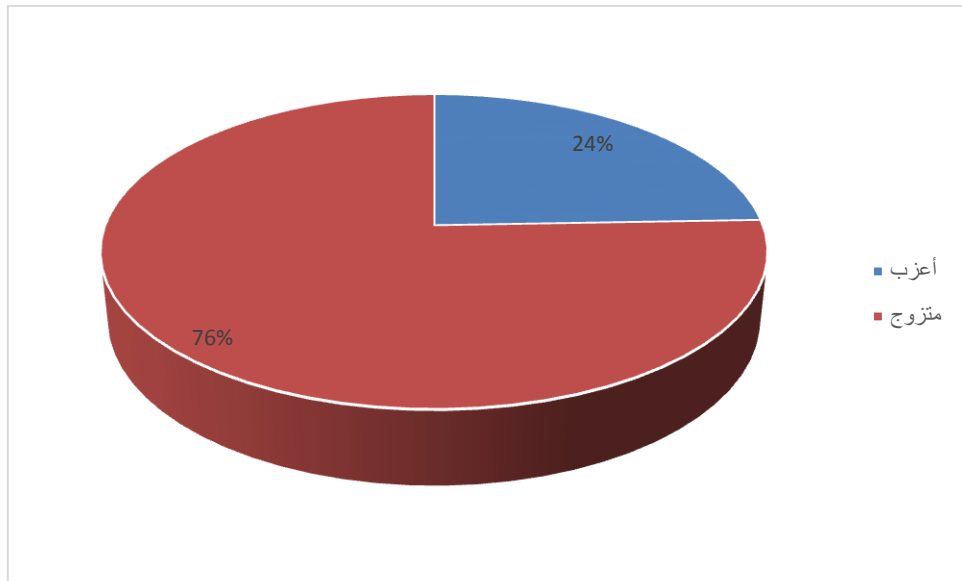
3_1 توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
24%	3	أعزب
76%	12	متزوج



الجدول رقم (03) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات مجتمع الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 15 إطاراً مسيراً، نلاحظ أن 3 أطراً مسيراً هم عزاب بنسبة بلغت 24 %، أما المتزوجون فقد بلغ عددهم 12 إطاراً مسيراً بنسبة قدرت بـ 76 %، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (03). من نتائج التساؤلات يتضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية، حيث كانت فئة المتزوجين هي الفئة الغالبة بنسبة تقدر بـ 76 % تليها فئة العزاب بنسبة تقدر بـ 24 %، ومن خلال القراءة التحليلية الجدول نجد أن أغلب فئة الإطارات المسيرة في كليه من المتزوجين وهو ما يوضح الاستقرار النفسي والاجتماعي في هذه المؤسسة.



الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

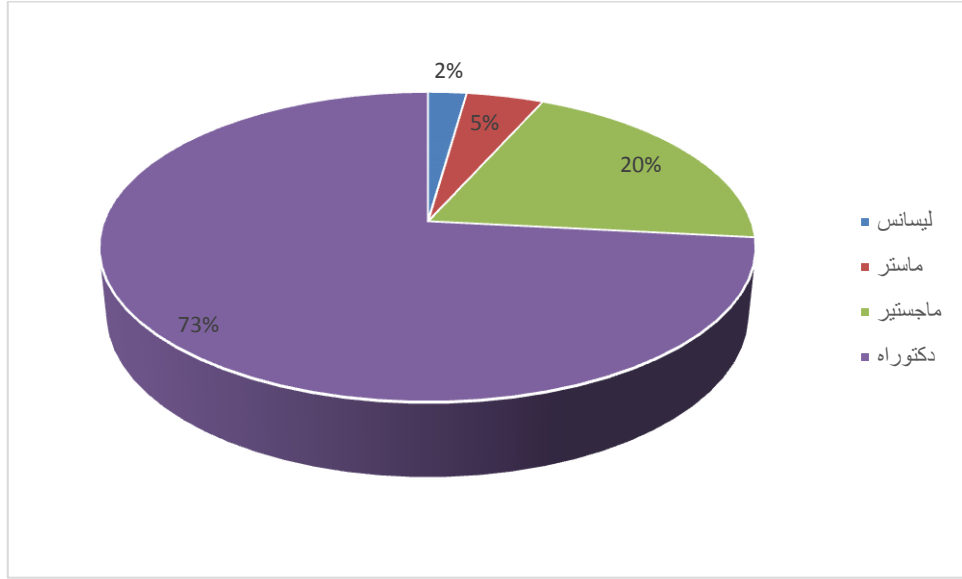
4_1 توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي:



2%	01	ليسانس
5%	02	ماستر
20%	03	ماجستير
73%	09	دكتوراه
100%	15	الإجمالي

الجدول رقم (04) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات مجتمع الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 15 إطاراً مسيراً، نلاحظ أن الذين هم بمستوى ليسانس فقد بلغ عددهم 01 بنسبة 2% إجمالاً ، أما ذوي مستوى ماستر فقد كان عددهم 02 بنسبة قدرت بـ 5%، أما ذوي مستوى ماجستير فقد كان عددهم 3 بنسبة قدرت بـ 20%، بينما أصحاب الدكتوراه فقد كان عددهم 10 بنسبة قدرت بـ 73%، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (04). من نتائج التساؤلات، يتضح لنا المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة والموزع بغالبية فئة الدكتوراه بنسبة قدرت بـ 73% تليها فئة الماستر بنسبة قدرت بـ 5% وأخيراً فئة ليسانس والتي قدرت بـ 2% وهذا ما يبين توجه الحكومة الجزائرية في سياسة التوظيف نحو قطاع التعليم العالي وتوظيف الاطارات وهذا لاجل مسايرة التطورات التكنولوجية المفروضة على المؤسسة في صورتها الحديثة والذي يعد فيها المورد البشري أساس تطورها واستمرارها وهذا ما تدعمه نظرية "شولتز" والاستثمار في الرأس المال البشري.



الشكل رقم (4) يوضح توزيع نسب مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

1_5 توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

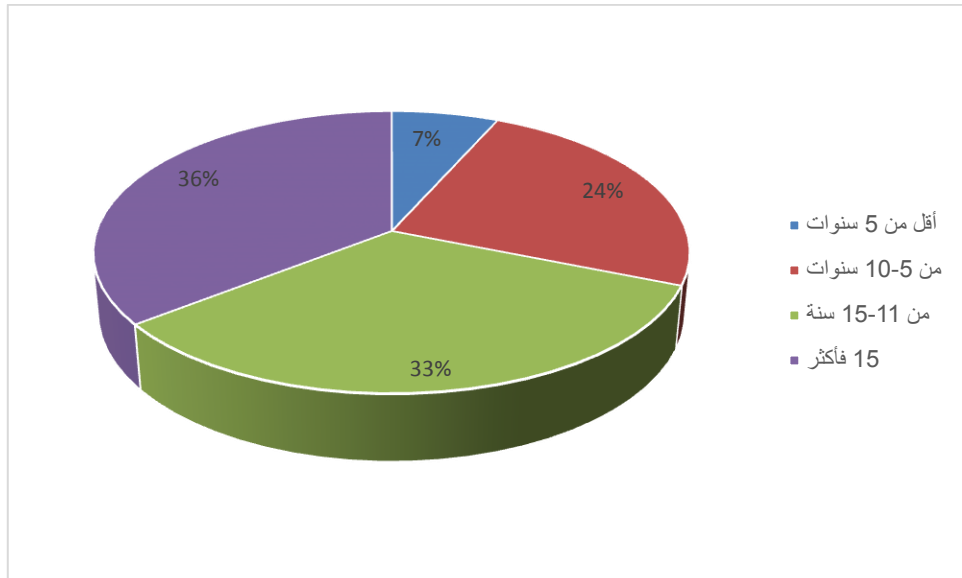
النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
7%	01	أقل من 5 سنوات
24%	03	من 5-10 سنوات
33%	05	من 11-15 سنة
36%	06	15 فأكثر
%100	15	الإجمالي

الجدول رقم (05) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات مجتمع الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 15 إطاراً، نلاحظ أن 01 إطاراً مسيراً يمثلون أطارات مسيرة الذين يعملون لمدة (أقل من 5

سنوات) بنسبة بلغت 7%، أما الذين خبرتهم المهنية ما بين (5 إلى 10 سنة) فقد بلغ عددهم 03 اطارا مسيرا بنسبة قدرت بـ 24%، أما الذين أقدميتهم ما بين (11 إلى 15 سنة) فقد بلغ عددهم 05 اطارا مسيرا بنسبة قدرت بـ 33%، في حين أن البقية والذين يعملون منذ أكثر من 15 سنة والبالغ عددهم 06 فردا فقد بلغت نسبتهم 36%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (05).

من نتائج التساؤلات يتضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية حيث اكدت النتائج ان الفئة الاكبر خبره هي الفئة الغالبه فالخبره المهنية لدى هذه الفئة من الاطارات المسيره هي التي تحدد الفارق في الظفر بالمنصب.



الجدول رقم (05) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

ثالثا: مناقشة النتائج على ضوء التساؤلات المطروحة

1 – مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الاول:

بعد عرض وتحليل نتائج المقابلة التي قمنا بها والتي وزعت على الاطارات المسيرة بـكلية الادب بجامعة المسيلة ، وبعد عمليه التحليل تم الوصول الى اغلبيه الحقائق التي كنا قد طرحناها من خلال الفرضيات التي تبينناها في بحثنا، وانطلاقا من الفرضية الجزئية الاولى في بحثنا التي تقول توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل كهوية مهنية ودوران العمل عند الموظفين داخل المؤسسة.

ومن خلال اغلب اجابات المبحوثين اقر الاغلبية على وجود علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل كهوية مهنية ودوران العمل لدى الموظف داخل المؤسسة .

ان العمال الذين يحملون تمثلات اجتماعية للعمل كهوية مهنية لهم انتماء الى هذه المؤسسات يجعلهم يبتعدون عن ظاهره التغيب وهذا نتيجة للبعد النفسي والاجتماعي او العلائقي في محيط العمل، يتعلق بالموظف نفسه مع اعتراف الآخر به كما ان الهوية المهنية تبنى بتفاعل بين انساق التنظيمات والعمل والتكوين والمسار المهني لكل موظف داخل العمل هو دليل واضح على وجود هذا الموظف داخل كيان اجتماعي معين، فالبعد الاجتماعي للهوية المهنية يضمنه انتماء هذا الموظف الى هذه الكلية وهذه الكلية بدورها تقدم لهذا الموظف مختلف القيم والمعايير التي يعرف بها عن نفسه وهذا ما تدعمه النظرية زاد اليابانية التي ذكرناها في تطرقنا الى النظريات المفسرة للموضوع و على عكس ذلك فان الموظفين الذين ليست لديهم تمثلات اجتماعية للعمل كهوية مهنية تكثر فيهم ظاهرة التغيب عن العمل. وهذا ما اكد لنا ان الموظفين الذين لديهم هوية مهنية وانتماء الى الكلية تكاد تنعدم عندهم ظاهره التغيب عن العمل وكان هذا هو رأي المسؤولين فيهم غير اغلبيه الاجابات عن السؤال الثاني كيف تقيمون ظاهره الغياب عن العمل عند الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعية للعمل كهوية مهنية؟ جاءت كلها او على الارجح اغلبها تفسر ظاهرة التغيب عند الموظفين غير مرتبطة بقيمه على حد تعبيرهم اي ليس بدافع الولاء للكلية وانما يرونها على انها ظاهره وظيفيه غير مرتبطة بقيمه او حتى بتأثيرات العمل في

حد ذاته وانما هي ظاهره ترتبط اكثر بالظروف الاجتماعية والشخصية للموظف .كما كانت اجابات الاطارات المسيرة بالكلية على السؤال الثالث ما مدى الافتخار الموظفين بعملهم وكذا شعورها بالرغبة القوية للقيام بهذا العمل؟

كانت الاجابات بأغلبية ساحقة تصب بقلة افتخار الموظف بعمله وعدم شعوره بالرغبة للقيام بهذا العمل ويعود هذا في نظرهم لأسباب كثيرة الا انه يرتبط أكثر بالتحفيز، أي أنه كلما كان هناك تحفيز أكثر في المؤسسة كلما زاد الشعور بالافتخار وزاد العمل بحماس ورغبة

من خلال هذه الاجابات يبدو انه هذا هو حال اغلب المؤسسات الجزائرية بمختلف نشاطاتها لا توجد هوية حقيقية للموظف اتجاه مؤسسته بدافع قيمي وهذا ما ذهب اليه سايخي في دراسته الموسومة " العمال في مواجهة العمل" ان عدم تثمين ما يقوم به العامل من انجاز او ابداع او تطوير او ابتكار يؤدي الى الاندماج، وهو ما يؤشر الى ان المصنع أصبح لا يشكل مجالا للمشاركة، مما يؤدي الى ترسيخ غياب الهوية في العمل. وفي مثل هذه الوضعيات يصبح المسؤول في المصنع هم الأكبر هو اداره وضعية العامل اكثر من التخمين في إيجاد ميكانيزمات استقراره في العمل. (سعيد شيخي، 1978، ص 3)

2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الثاني

بعد عرض وتحليل نتائج المقابلة التي قمنا بها، والتي وزعت على الإطارات المسيرة بكلية الادب جامعة المسيلة وبعد عملية التحليل تم الوصول الى اغلبية الحقائق التي كنا قد طرحنا من خلالها فرضيات بحثنا وانطلاقا من الفرضية الجزئية الثانية في بحثنا التي تقول توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل كوسيلة لكسب المال والرضا الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسة.

في هذا المحور من استمارة المقابلة كانت اجابات المبحوثين تقر وجود علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل كوسيلة لكسب المال ورضا الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسة، حيث

كانت اجابات المبحوثين على السؤال الاول الى اي حد ساهمت التمثلات الاجتماعية للعمل كوسيله لكسب المال في الرضا الوظيفي لدى الموظف داخل المؤسسة؟ قد يكون هذا الامر نسبيا صحيحا اذا تعلق الامر بالحوافز والمنح المالية التي تقدمها المؤسسة لموظفيها و امر مرتبط كذلك بشخصيه الموظف وطموحات. كما ان اجاباتهم على السؤال الثاني كيف تقيمون الرضا لدى الموظفين الذين يحملون التمثلات الاجتماعية للعمل تأخذ العمل كوسيله لكسب المال؟ كانت اجاباتهم تصب في ان الموظفين تجدهم اكثر حماسا للوظيفة او لشغل مهام معينه داخل المؤسسة و بان كسب المال يعد امرا رئيسيا يسعى الموظف الى تحقيقه كأولوية تدفعه الى اداء عمله وتجعل منه موظفا راض وظيفيا على عمله

واما اجاباتهم على السؤال الثالث ما مدى شعور الموظفين بالرضا لما يحققونه من مكاسب المادية جراء اداء اعمالهم وهل تشعرهم الأجرة بالارتياح في هذه المؤسسة؟ فكانت اجابات المبحوثين متطابقة متفقه على ان اغلب الموظفين لا يشعرون برضا وظيفي جراء ما يحققونه من مكاسب مادية مقابل اداء اعمالهم و بان الأجرة التي يتقاضونها لا تشعرهم بالارتياح داخل مؤسسة.

من هذه الاجابات، والتي من خلالها نصل الى نتائج ان التمثلات الاجتماعية للعمل تمثلت في ربح المال فالمعنى الذي يتعلق بهذا التمثل لدى الموظفين سوف نحاول تفسيره من خلال التحليل النفسي والنفس الاجتماعي باعتبار ان التمثلات الاجتماعية لها نسيج نفسي مستقل كما انها خاصه بمجتمعنا وثقافتنا. هذا البعد الازدواجي للتمثلات الاجتماعية هو ما يميزها عن باقي النظريات ويجعلها قادره على تفسير العلاقة بين الفرد ومحيطه الخارجي وفي ما يلي تفسير لكيلا البعدين:

يرى فرويد (1908) ان الاهتمام بالمال يبدأ من المراحل الاولى من حياه الطفل وبالتالي في المرحلة الشرجية رمزيه المال هي في الواقع التثبيت الذي حدث للفرد في المرحلة الشرجية والشعور باللذة اثناء حيز التبرز اكرمك الله حيث يصبح المال مكافئات لعملية

حزب الاخراج والشعور باللذة ،وعليه يرى فريد علاقة الفرد بالمال من خلال اعطائه رمز الهدية التي يحصل عليها الفرد نتيجة قيامه بعمل يرضي الاخرين وتلبية حاجه نفسه ولم يتوقف فريد عند هذا الحد فيقول ان تكوين الرمز (المال) يتجذر عبر تاريخ الفرض ونشاته تفرض عمليات نفسه التي تتكون من جهة الى تقمص المال بالهدية ومن جهة اخرى الى تقمص الاب والام تلاحظون من خلال ما سبق ان هناك دور خفي للتنشئة وتأثير الوالدين في تكوين الطفل وتوريث معتقداتهم حول المال الى الطفل.

المال هو الاحساس بالأمن لأنه يبعد الفرد عن الفقر ويساعده في الشده كالمرض والجوع وهي الحاجات الاساسية للفرد والقوه، كونه وسيله لتحقيق اماله المستقبلية والحصول على المكان الاجتماعية المرموقة، في الحاجه الى المال هي الرغبة في تحقيق مجموعه من الاهداف التي يطمح اليها الفرض والتي يمكن تصنيف حسب سلم الحاجات "لماسلو" .

ثم ان هناك امر غير في الاهمية بالنسبة لرغبة الموظف في كسب المال فهو ليس ناتج عن رغبته في تلبية حاجته بل هي ايضا تأثيرات اخرى متمثلة في المعتقدات والقيم والاعراف او جماعه الانتماء. ان طبيعة موضوع التمثل الذي نحن بصدد دراسته له قيمه اجتماعيه قويه فمنذ القدم يعتبر الذهب والفضة وهي بديل عن المال في هذه الفترات تعد رمز للقوه والنفوذ ولم تتغير هذه القيمة حتى يومنا هذا وفي هذا يؤكد ابريك قائلاً لا يمكن للتصور ان يتغير او بصعوبة بسبب النواه المركزية والتي تعرضنا اليها في الدراسة النظرية (ص 39) تحت عنوان بنيه التمثلات الاجتماعية ،ذلك لأنه مركب من الثقافة والقيم و السلوكات المعتادة في المجتمع حيث تؤثر فيه، فالنواة المركزية ثابتة ومصدر ترابط ومقاومه للتغيير ولا تتأثر بتطور موضوع ما او الاندماج للوقت للفرد في جماعه حيث التمثلات مختلفة ، حيث تستند هذه الفكرة الى عملية التثبيت التي ترمي الى تاريخ الجماعة وهو ما توصل اليه الباحث "موسكو فيسي" بان دلالة التمثل و رمزية عند موظفي كليه الادب ،ترتبط بعنصر ملموس مادي وهو في نظر الموظفين وسيله ضرورية تربطه بالعالم الخارجي.

كما يمثل النظام المركزي القاعدة الموحدة والمتقاسمة جميعا اي هو مكان توافق التمثلات وهذا ما ذهب اليه موسكو فيسي لا تفوض ولا نقاش داخل الجماعة، فكل عضو من الجماعة يرى الاشياء تقريبا بنفس الطريقة وهو يضمن بذلك دور رئيسي في عمليه انسجام الجماعة بفضلته يمكن للأعضاء ان يتشابهوا او يختلفوا عن اعضاء الجماعات المجاورة لذلك في النظام المركزي للتمثلات يساهم في تدعيم الهوية الاجتماعية.

وعليه فان الموظفين في كلية الادب وحسب هذه الدراسة نتوصل الى ان النواة المركزية للتمثلات العمل لعمال هذه الكلية هي ان العمل وسيله لربح المال هذه الصورة التي تعبر عن الجانب السوسيو الثقافي والايديولوجي للموظف وقد بينت النتائج مدى اهمية هذا العنصر في حياه الموظف فالموظف يولي اهمية للأجرة كقيمه اساسيه وثابته مما يساعد الموظف على الاستقرار.

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الثالث:

بعد عرض وتحليل نتائج المقابلة التي قمنا بها والتي وزعت على الاطارات المسيرة لكلية الاداب بجماعه المسيله تم الوصول الى اغلبيه الحقائق التي كنا قد طرحنا من خلالها فرضيات بحثنا وانطلاق من الفرضيه الجزئيه الثالثه في بحثنا التي تقول توجد علاقه بين تمثلات الاجتماعيه كقيمه اخلاقيه وزياده الدافعيه لدى الموظفين داخل مؤسسة.

من خلال اجابه المبحوثين المدونه في محتوى المقابله والتي كانت الاجابات تدعم فرضيتنا وتقر بوجود علاقه بين التمثلات الاجتماعيه كقيمه اخلاقيه وزياده الدافعيه لدى الموظفين غير انا هذه الاجابات كانت متباينه الى حد ما فمنهم من يرى ان هذا السؤال مرتبط بقناعات الموظف وتكوينه ورغبته في المساهمة في نجاح المؤسسة ومنهم من يراه مرتبط بالدعم المعنوي والمالي للموظف ،

غير انه ومن الملفت للانتباه ان اجابته عن السؤال الثاني وهو كيف تقيمون زياده الدافعية لدى الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعيه للعمل تأخذ العمل كقيمته اخلاقية؟ كانت تدعم وبقوه بان العمل كقيمته اخلاقية له جزء هام من حياه الموظف سواء داخل المؤسسة او خارجها ويعد بالنسبة اليه في داخل المؤسسة دافعا قويا للكثير من العمال في اداء اعمالهم على اكمل وجه هذا على حد راي الاطارات المسيرة لهؤلاء الموظفين. كمان الاجابات على ما مدى الالتزام باحترام الوقت كركيزة للعمل الجيد والاحترام داخل العمل على انه اهم عنصر في الحياه المهنية كانت على النقيض مع الاجابات على السؤال الثاني واعتبروا بان احترام الوقت في العمل يكاد ان يكون اقل من المتوسط كمان الموظفين لا توجد لديهم جاهزية فعلية لاحترام الوقت اثناء العمل واداء المهام في وقتها بدون تأخير وهذا ما نفسره على ان الموظف يعيش حاله تخبط وعدم وضوح لقناعاته بين تحقيق حاجته الشخصية من العمل وبين القيم التي يحملها والتي تعود الى تنشئته الاجتماعية ومعتقداته الدينية التي تحثه على الاخلاق واتقان العمل وبما ينتج عنها ازدواجيه في الفكر يكون لها تأثير سلبي سواء على الموظف او على المؤسسة في حد ذاتها .

وهذا ما يفسر العمل كوسيله لربح المال هو مركز التمثلات والنوات المركزية بالنسبه لموظفي كلية الاداب وحسب ما جاء به ابريك في نظريه النواه المركزيه هناك ايضا العناصر المحيطه والتي ذكرناها في الفصل الثالث الصفحه 40 هذه العناصر المحيطه الضروريه للنواه المركزيه وهو الوجه الظاهر للتمثلات الاجتماعيه يترجم في شكل سلوكيات ومواقف ويلعب دور الوسيط بين الواقع الملموس والنوات المركزيه تتكون العناصر المحيطه بالنسبه للتمثلات الاجتماعيه لموضوع العمل لدى موظفي كلية الادب في الابعاد التاليه سورره العمل كقيمته اخلاقيه وهي اكثر قربا لربح المال ونفسر ذلك بادراك الموظف مدى العدل في سياسات واجراءات الترقيه والجزاءات ومدى توقعهم لها يليه تمثل العمل كتجزيل

للهويه المهني اذ تعتبر هذه الابعاد محيطه لانها تتغير وتتحرك وتتدرج وتدمج المعطيات المعاشه لتحافظ على مرونة التمثلات الاجتماعيه للعمل.

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة و المقاربات النظرية:

الظروف والعوامل الموجودة في وسط المؤسسة تلعب دور كبير في خلق وإنتاج تمثلات وتصورات حول الواقع حول واقع المهني للعامل او المستخدمين الذين يطورون ويكونون قيم ومبادئ هذه الأخيرة تعرف حالة من التغير والتحول حسب كل بيئة ومحيط الفرد الذي يعيش فيه خارج المؤسسة وفي وسط المؤسسة، فالتمثلات الاجتماعية لدى الموظفين تعد بمثابة الاطار المعرفي المهيكل للتفكير الوجداني لدى الموظف في حياته اليومية، كما تعتبر هي نقطة انطلاق اي تفكير ومعرفة خاصه بالاشياء والصعوبات المواجهة في الواقع، ومن هذا المنطلق فان التمثلات الاجتماعية تساعد في عملية التواصل والتفاهم بين الموظفين مرجع معيار اجتماعي يحتاج إليه الموظف لفهم العالم الخارجي وتحديد مكانته في هذا العالم وتطوير علاقاته مع أفراد المجتمع، كما انها تعد بمثابة التنظيم الذاتي لوضع الأطر الذي تحدد الموضوع المواجه في الواقع الاجتماعي، فهي ترتبط ارتباطا وطيدا مع الرموز والأشياء والوقائع الموجهه في الحياة اليومية، للموظف كالعامل مثلا والميدان الذي يقوم به الموظف بممارسته لعمله، فهم يكونون داخل هذه المؤسسة نظره وارى حولها تكون وفق العديد من المتغيرات و التأثيرات الخارجيه والداخليه، وعليه في هذه الدراسة معرفه وربط العلاقة ما بين التمثلات والفضاء المهني .

من خلال الاجابات على الاسئلة التي كانت في الدليل المقابله من طرف الاطارات المسيره بكلية الادب واللغات بجامعة المسيله وبنفس توجه يقدم لنا الواقع المعاش للعمال الاجراء المبحوثين والذين كونوا نظره تصوريه معرفيه حول الماهيه الاساسيه التي تقدمها المؤسسة المتمثلة في الكلية حسب وجهه نظرهم، فبسنوات العمل المعتبره للمبحوثين ودرجات تفاعلهم مع بعضهم البعض وتشاركيهم في مستويات عديده تقول اغلب اجابات الاطارات المسيره، ان العديد من الموظفين يعتبرون ان الكلية هي المكان الثاني لهم بعد العائله وهذا راجع للوقت المقضي فيها مقارنة بالاوقات العائليه، فاشكل التعاون في العمل تختلف من مؤسسه لآخرى حسب طبيعه نشاطها، ومن ورشه لآخرى، اي لا يمكن الحصر الظروف او تنبؤ

لهذه العملية، دون نسيان العامل البشري واختلافاته الثقافية، المهنيه الذي يلعب الدور الاساسي فيها، فما جاء به المبحوثين حول هذه النقطة، يتطابق مع الاجواء الذي لاحظها السوسيولوجي جمال غريب في مصنع الحديد والصلب لوهران حيث " كانت سيروره العمل تفرض التعاون ونظر للمخاطر ينتج تضامن كبير بين العمال فالفاعل العمالي هو الجماعه وليس الفرد المنعزل وبهذا يشكلون حسب هذا الباحث عائله ثانيه في العمل بعد الاولى البيولوجيه، ومن جهته وتحليله لذهنيه العامل الصناعي الجزائري الملاحظه في جملة دراساته، لواقع المؤسسه الصناعيه الجزائريه خلال سنوات مخططات التنميه وسياسات التصنيع الشامله، حيث يشدد الانتباه الى انه هناك نموذج من العمال" يدخلون مع المصنع في علاقات ادائيه صرفه يتم بموديبها تبادل معين، فالعمال يقدمون نصيبا من وقتهم في مقابل مبلغ مالي معين فلا يبدو انه قد تكون لديه مشروع جماعي يستهدف التحول الاجتماعي انطلاقا من المصنع" (من الجمال غريب، 1997، ص 15)، فبالرغم من مرور العديد من السنوات، حيث شهدت المؤسسه الصناعيه الجزائريه جملة من الاصلاحات، واعاده ترتيب للعديد من السياسات التنمويه، التي مست سوائل العام الجزائري بذاته، او المؤسسه الصناعيه بعينها، فان توجه الموظف في كليه الاداب واللغات بجامعة المسيله في دراستنا هذه، يبقى نفسه العامل الشائع الخاص بدراسه جمال غريد، حيث يعتبر الموظفات بان الكليه الحاليه كمؤسسه عمل هي بمثابة الفوائد الماديه التي ترجع على الموظف في شكل راتب واجر شهري، فهو يعتبر العنصر الغير متجنب لتحفيز العمال على العمل وهذا من الامر البديهي من خلال توفير الحاجيات الأولية للموظف وتوفير الاستقلالية الفرديه للحفاظ على حقوق الموظف

دراسة منى عتيق تحت عنوان الطلبة الجامعيون تصوراتهم للمستقبل وعلاقتهم بالمعرفة، مذكرة شهادة الدكتوراه تخصصا النفس التربوي .

فكانت نتائج هذه الدراسة وتحديدًا فيما يخص تصورات الطلبة الإيجابية مع مستقبلهم المهني كما لم يختلف تصورهم للمستقبل بينهم باختلاف تخصصاتهم ، ايضا يشير مستوى الدافعية للتعلم لديهم بمستوى عال وكذا الرضا عن التخصص والدافعية للتعلم، وهذا ما وجدناه يخالف تصورات الموظفين بكليه الادب واللغات وعدم رضاهم عن مستقبلهم المهني ومستوى

دافعيتهم الذي لا يمت بصلة لموضوع الطموح عدا التمثلات المادية للكسب ضرورة فرضتها مطالب الحياة الاجتماعية. وهذا ما يدعم من دراسة "جمال غريد" أيضا.

- أما دراسة "عزيز ساميه" و"شونوف زينب" بعنوان -التمثلات الاجتماعية للمشروع المهني لدى الطالب الجامعي وأثره على هويته الفردية والجماعية- والتي كانت نتائجها تتمحور حول أن التمثلات الاجتماعية للمشروع المهني للطالب الجامعي تبنى من خلال تظافر جهود مختلف الأنساق الاجتماعية، من تنشئة أسرية علاقات اجتماعية، وكذا التكوين الجامعي. وهذا ما نراه يتطابق تماما مع نتائج دراستنا فالنشئة الأسرية للأسرة الجزائرية واضحة على سلوكيات الموظف داخل الكلية فالتمثلات التي ينشأ عليها داخل الأسرة للتمثلات فاقده للطموح ومكتفيه بالحصول على لقمة العيش والحصول على الحد الأدنى من الرفاه الاجتماعي كأقصى حد تطلبه الأسرة الجزائرية من ابنائها. التوجه نفسه بالنسبة للعلاقات الاجتماعية فهي تكاد أن لا تخرج على هذا السياق مما تراه الأسرة الجزائرية وتسعى الى تحقيقه. وكذا التكوين الجامعي فهو تكوين عاجزة مخرجاته على إنتاج التميز، إنتاج الكفاءة، التي تستطيع أن تحقق ذاتها بقوة نظرا للعجز شبه الكامل الذي يتعرض له الطلبة أثناء تخرجهم من الجامعات، لا زاد معرفي عال، ولا ثقافة مجتمعية تؤهله إلى خوض غمار التحديات داخل المجتمع وبذلك الذهاب الى إنتاج تميزه الرداء ان صح التعبير.

-أما بالنسبة لدراسة "تجلاء محمود بن عبد الله" بعنوان القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي. فإن نتائج هذه الدراسة كانت تتمحور حول عدم وجود علاقة ذات الدلالة الإحصائية بين القيم التنظيمية مجتمعتان التي يتبعها المديرون وأدائهم الوظيفي، بما يعني ان الاداء الوظيفي لا يتأثر بقيام الأداء الرشيد وقيم العلاقات الإنسانية وقيم النظام. وهذا ما وجدناه يتعارض الى حد ما مع دراستنا خاصة فيما يتعلق بالجانب القيمي في المتمثل في التمثلات العمال للعمل كقيمة أخلاقية فقد وجدناها تمثل وعنصرا محيطيا قويا يدعم تمركز تمثّل الموظف حول كسب المال كعنصر مركزي. موضوع الهوية يعد من بين أصعب المواضيع التي يتم تحديدها نظرا لتداخل المجالات التي تتناولها، حيث يتناولها كل من المجال السوسولوجي، السيكلوجي، المجال الإعلامي، القانوني، الفلسفي، والسياسي وغيره من المجالات الأخرى طبعا هذا كله حسب اتجاهه.

يعد العالم الاجتماع الفرنسي " آلان تورين " من الذين يهتموا بقضية الهوية وحاولوا تعريفها، فهو يقول انه على عالم الاجتماع الحذر حتى لا يعتبر الهوية مجرد عملية استدخال لقيم ومعايير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد أو المجموعة، لان تلك القيم ما هي إلا تعبير عن الأفكار والأيدولوجيات المهيمنة في فتره تاريخيه معينه. فالهوية في مثل هذه الرؤية حسب " الين توران " هي ما يفرض على الأفراد من الخارجي وبالتالي فهي شعور وتمثل ليس لما هو الفرد بالفعل ولا تفسر ما يقوم به ولكن ما يجب أن يكون وما هي طبيعة السلوكيات المتوقعة منه ادائها، حتى يتجنب ما قد يلحق به من أذن إذ لم يلتزم بذلك، فمن اعتبره في هذه الحالة ليس حسب " توران " سوى تعبير عن الخضوع والتبعية للسلطة الاجتماعية المهيمنة، والهوية في هذا الوضع تعتبر هوية مغشوشة.

اهتم بالهوية المهنية الكثير من الباحثين السوسيولوجيين، حيث يرى " سان سوليو " المهتم بقضية الهوية في العمل أن الهويات تطرح مشكلة للفرد في البناء الاجتماعي من خلال عملية الاعتراف المختلفة التي يمكن أن يحصل عليها من أقاربه، الأوساط الخاصة والانتماء الى القوى الاجتماعية في حياته هي تقاليد في الثقافة عميقة الجذور (اسماء، 2019، ص 422).

أما " دور كايم " فيرى في نظريته هي حول الفعل المجرد والموجه للهوية الفرديه و الجماعيه، ان الكائن الاجتماعي نتاج التنشئة الاجتماعية، لذلك فهو يرى بأن الهوية الاجتماعية هي نتائج التنشئة الاجتماعية التي تنتقل من جيل إلى جيل عن طريق التعلم. لذا فإن الهوية المهنية ترجع أساسا لدى العامل بصفة خاصة الى الهوية الاجتماعية والمستمدة من الجامعات التي ينشأ فيها الفرد العامل مستمدا منها المواقف والآراء والمعتقدات السائدة حول مهنة ما، وبالتالي تحدد تمثلاته نحو العمل الذي يشغله سواء كان بصفة ايجابية او سلبية.

التمثلات كوسيلة لجمع المال وعلاقتها بالرضا الوظيفي
العامل المادي يتحكم بشكل كبير في تكوين تمثلات العمال اتجاه عمله وهذا ما لاحظناه من خلال إجابات المبحوثين على أسئلة المقابلة التي عرضت عليهم، باعتبار الجانب المادي يعتبر للعمل والمتحكم في مستواه، حيث ترى خالد نجوى بنت الحدي أن المستوى

الاقتصادي للأفراد يحدد التصور اتم اتجاه الآخر، ففي دراستها توصلت إلى أن التمثلات الاجتماعية السلبية نحو العامل يحددها الوضع الاقتصادي، حيث وجدت أن الأفراد ذوو الوضعية المادية العالية يحكمون على العامل بدون انطلاقا من ارتفاع مستواهم الاقتصادي، وهنا يتدخل التقييم المادي البحث في ثقافته هم تتلخص في ان الفرد يساوي ما يملكه من مادة أو قل لما تملك اقول لك من انت، وهذا ما يعكس واقع المجتمع الذي أصبح مجتمعا ماديا بدرجة أولى والذي يضع المادة كمعيار أولى لتقييم الأفراد (الحددي، 2015، ص 46-47)

بالنسبة للجانب المعنوي في العمل هناك العديد من الوجوه أبرزها على العلاقات المهنية من تقدير واحترام، ايضا العدالة التنظيمية المتمثلة في توزيع المهام وتوقيت العمل، ايضا الحوافز المعنوية المتمثلة في المشاركة في اتفاق بالقرار والدورات تدريبية، الشرقية وغيرها من الظروف المتاحة والمؤثرة على نفسية العامل وإقباله على أدائي العمل بأحسن طريقة. حيث ان عدم توفر حاجات العمل خاصة النفسية منها يؤدي لعدة مظاهر أبرزها انخفاض الدافعية للعمل، ايضا الاحساس بالاحباط و اللامبالاة، ايضا حوادث العمل والإصابات وغيرهم.

كما تتسبب ظروف العمل في تعب، إهدار القدرات، اللاعقلانية في التنظيم، أشكال القيادة مع كثرة الأوامر في إقناعهم بالقيام بواجبهم، فإذا كان العمال يسلكون بعض السلوكيات السلبية حسب المؤلفين فمن جهة الباحث سعيد شيخي وهم يسلكونها لا لانهم متاخرين بل لأنهم يدركون جيدا وضعيتهم ضمن العلاقات الاجتماعية للانتاج، فهو لا يفسر عدم انغماسهم في العمل وافتقارهم للوعي المهني بل يفسر ذلك برفضهم للظروف التي يتم بداخلها العمل وأن رفضهم للعمل لا يمكن في حد ذاته العمل، وإذا هم غير مرتبطين بالمؤسسه كما يتطلب الحال فهم لا يعتبرون أنفسهم مسؤولين امام نظام غير نظامهم (بشير، 2008، ص 52) و عليه فالظروف المعنوية التي تحيط بالعامل تؤثر على نفسيته وتشكل لديه تمثلات اجتماعية عن العمل باتجاهها السلبى أو الاجابه.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل و بعد عرض و تحليل النتائج و تفسيرها تبين لنا ان فروض الدراسة محققة بناءا على النتائج المتحصل عليها، و بالتالي تحقق الفرضية العامة و عليه يمكن القول انه توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى إطارات المسيرة بكلية الأدب بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الخاتمة

نتائج الدراسة:

عاملنا في هذا البحث على ابراز دور التمثلات الاجتماعية للعمل على الاداء الوظيفي بالنسبة موظفي كلية الاداب بجامعة المسيله، ومن خلال بحثنا النظري المدعم بالجانب الميداني، خرجنا بنتائج يمكن ان نقول على اساسها التالي:

- رغبة الأفراد في كسب المال ليست فقط ناتجة عن رغبة في تلبية لحاجات الموظف المادية بل هي أيضا ناتجة عن تأثير معتقدات وقيم واعراف المجتمع او جماعة الانتماء.
- التمثلات الاجتماعية للعمل لدى الموظف داخل الكلية لا تتغير وان تغيرت بصعوبة وذلك بسبب النواة المركزية لانه مركب من الثقافة والقيم والسلوكات المعتاده في المجتمع.
- صورة العمل كقيمه أخلاقية لدى موظفي الكلية هي الأكثر قرب لكسب المال وذلك الاعتقاد الموظف العدل عنصر ضروري في سياسات اجراء الترقيه.
- كسب المال يعتبر بعدا مركزيا في تمثلات موظفي كلية الادب باعتباره قيمه جوهريه واساسيه.

الاقتراحات والتوصيات:

بناء على النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية بكلية الآداب بجامعة المسيلة، حاولنا أن نضع مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي يمكن لفت الانتباه إليها لتؤخذ بعين الاعتبار من طرف مسيري وإطارات هذه الكلية و تجسيدها على أرض الواقع والمتمثلة في الآتي:

- توفير الحرية الكافية للموظفين في أداء أعمالهم وتوجيههم للقيام بمهامهم.
- منح الثقة وإعطاء فرص للعاملين لإظهار طاقاتهم من خلال السماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات، لأن ذلك يشعرهم بالثقة وتحمل المسؤولية، وهو ما ينعكس ايجابا على اد.
- ضرورة العمل على ترسيخ مبدأ العدالة والمساواة، خاصة فيما يتعلق بالإجراءات والقوانين والعقوبات والمكافآت من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال ، وبالتالي تحقيق الاستقرار والاستمرارية بالنسبة للكلية.
- ضرورة اهتمام الكلية باطاراتها بموضوع تمثلات الاجتماعية للعمل كونها المحرك الرئيسي سلوكيات الموظفين داخل الكلية وذلك من أجل ضمان السير الحسن للعمل وتحقيق افضل المستويات للأداء.

خاتمة

الموظفين عندما يلتحقون بالعمل في مؤسسات معينه فانهم يكونون مدفوعين برغبات مختلفه منهم من تكون رغبته ماليه ومنهم من تكون رغبته معنويه فالرغبات الماديه تتمثل في الاجره والمكافات وفرص التقدم الوظيفي في حين ان المعنويه تتمثل في فرص تحقيق الذات من خلال العمل.

من المفروض ومن الطبيعي ان يلتحق الموظفين او العمال بمؤسسات معينه لاجل العمل فيها بناء على تحليل موضوعي وعقلاني، وهذا كما هو في الدول المتقدمه، يكون نتيجته للمقارنه بين ما يطمحون اليه وما تقدمه هذه المؤسسات من فرص، غير ان الواقع الجزائري يدفع الفرد الى الالتحاق بهذه المؤسسات دون اي تحليل موضوع وانما بناء على الظروف المعيشيه، فهدفهم الاول للالتحاق باي عمل يحصلون منه على ما يساعدون في مواجهه مطالب الحياه، حتى وان لم يكونوا على ثقه من مصداقيه او مناسبتة لاهدافهم وقدراتهم على المدى الطويل، مما يضع انتمائهم موضع الشك.

التمثلات الاجتماعيه التي كونها الموظف عن العمل والمتمثله في التحقيق سوره العمل كوسيله لربح المال وتجسيد الهويه المهنيه وكذا القيمه الاخلاقيه هي التي تحدد سلوك العامل وتوجهه فهي شكل من اشكال المعرفه الاجتماعيه الخاصه، وبمتابه الخاصيه الديناميكيه المحركه للتمثلات الاجتماعيه بين الفرد والاجتماعي وهذا ما يميز هذه الخاصيه، حيث تزود الفرد بدلالات ورموز حول موضوع التمثل وتعطيه معنى.

وعليه قد ركزنا في هذه الدراسه على الكشف عن السيرورات المعرفيه التي تجري داخل ذهن الموظف سواء من الجانب النفسي او الجانب النفسي الاجتماعى للموظف، كل ما يتعلق بالفرد نفسه رغباته وقدراته خبراته وما يوفره محيطه الاجتماعى الذي يعمل به من ثقافه وعادات وتقاليده، والتي بدورها توجهه لاتخاذ قرار السلوك اما ان يكون سلوك تقارب او سلوك تباعد نحو جماعه انتمائه. لتصبح القيمه الاخلاقيه والهويه المهنيه احدى رغبات الفرد التي يسعى لتحقيقها.

قائمة المصادر و المراجع:

1/ الكتب:

- 1_ ابراهيم التهامي واخرون(2013)مضاييا سوسيولوجيه تنظيميه ، ط 1 ،الجزائر:دار
البدرساطع للطباعه والنشر .
- 2_ ابراهيم محمد المحاسنه، اداره وتقديم الاداء الوظيفي(بين نظريه والتطبيق)، ط1،الأردن
:الدار جري للنصر والتوزيع .
بشار الوليد(2014)، المفاهيم الاداريه الحديثه، ط2، الأردن: دار الراهة للنشر والتوزيع.
- 3_ حنان نصر الله(2013)، اداره الموارد البشريه ، ط1،الأردن: دار زهران للنشر
والتوزيع.
- 4_ خالد احمد فرحان المشهداني ورائد عبد الخالق عبد الله العبيدي(2015)، مناهج البحث
العلمي،الأردن دار الايام للنشر والتوزيع .
- 5_ خضر كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة(2007) اداره الموارد البشريه، ط1،الأردن:
دار المية للنشر والتوزيع .
- 6_ سعاد نايف برنوطي(2007)، اداره الموارد البشريه(اداره الافراد) ، ط3 ، الاردن:
الدار وائل للنشر والتوزيع.
- 7_ سهيله محمد عباس(2006)، اداره الموارد البشريه، ط2،الاردن:دار وائل للنشر .
سيد محمد جاد الرب(2009)، استراتيجيات تطوير وتحسين الاداء(الاطر المنهجية
والتطبيقات العملية)،مصر: مطبعه العشري.
- 8_ صبح العتيبي(2004)، تطورت الفكر والاساليب في الاداره،الاردن: دار الحامد
- 9_ صلاح عبد القادر النعيمي(2008)، الاداره،الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع،
- 10_ طارق طه (2007)، السلوك التنظيمي في بنيه العولمة والانترنت، ط1،مصر:دار
الجامعة الجديدة.

- 11_ عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، الابراهيميه: الدار الجامعيه.
- 12_ عبد الغفار حنفي وعبد السلام ابو قحف (2003)، اساسيات تنظيم وادارة الاعمال، مصر: الدار الجامعيه.
- 13_ عمار بن عيشي (2012)، اتجاهات التدريب وتقييم اداء الافراد، ط1، الاردن: دار اسامه للنشر والتوزيع .
- 14_ غواظي ملكه (2021)، في المقابله كادات من ادوات جميع المعطيات، مجله العلوم الانسانيه، المجلد 05، العدد 02 الجزائر: ، جامعه عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
- 15_ محمد بشير، (2018)، علم اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر (المجلد الراعي الاول)، الجزائر: المكتبة الوطنييه الجزائريه.
- 16_ محمد سعيد سلطان، السلوك الانساني في المنظمه، مصر: دار الجامعه الجديده للنشر والتوزيع.
- 17_ مصطفى نجيب شاويش (2005)، اداره الموارد البشريه اداره الافراد، ط3، الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع .
- 18- ناصر دادي عدوان ،اداره الموارد البشريه والسلوك التنظيمي دراسه نظريه وتطبيقيه، الجزائر: دار المحمديه .

2/ مذكرات و رسائل تخرج:

- 1_ اسعد احمد محمد عكاشه اثر الثقافه التنظيميه على مستوى الاداء الوظيفي دراسه تطبيقيه على شركه الاتصالات بالنل فلسطين، غزة: رساله ماجستير في اداره الاعمال.
- 2_ بعطيط جلال الدين (2009) ،الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي دراسه ميدانيه على العمال المنفذين بمؤسسه سونلغاز، قسنطينة: مذكره لنيل شهاده الماجستير جامعه منتوري محمود .
- 3_ بن ملوكه شاهيناز، تمثلت الاجتماعيه للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم اعراض الانقطاع عن الدراسة، جامعه وهران: اطروحة لنيل شهاده الدكتوراه، كليه العلوم الاجتماعيه، قسم علم النفس وعلوم التربية والارتقونيا.

4_ بوعتي ديال الدين(2009) الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسه ميدانيه على العمال المنفذين بمؤسسا الغاز ،قسنطينة:مذكره لنيل شهاده الماجستير جامعه منتوري محمود ، صفحه .

5_ توفيق عطية(2009)، ابداع الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، إدارة الموارد البشرية، فلسطين :جامعة الاسلامية غزة.

6_ زرطان لطيفة(2016)، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء للعاملين، الجزائر: رساله ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعه محمد صديق بن يحيى جيجل.

7_ محجوبي أسامة، (2014) ، أثر الابداع التنظيمي على اداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماستر غير منشورة ،تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ورقلة :جامعة قاصدي مرباح.

8_ محمد سليمان البلوي ،التمكين الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكوميه في محافظه الوجه المملكه العربيه السعوديه من وجهه نظرهم،السعودية:رساله ماجستير جامعه مؤته .

3/ مجلات:

1_ بن تركي اسماء (2019) ، ايدولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهوية المهنية ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ،المجلد 20 (العدد 02).

2_ خالدى نجوى بنت الحدي(2015)،العوامل المؤثرة في بناء الفئات الاجتماعية

لتمثلاتها تجاه المعلم دراسة ميدانية على بعض الفئات الاجتماعية بمدينة الجلفان، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 03 (العدد 06).

3_ العربي عطية(2012)، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الاداء الوظيفي للعاملين في الاجهزه الحكومية المحليه،الجزائر: دراسه ميدانيه في جامعه ورقله، مجله الباحث ، العدد 10، جامعه قصدي مرباح ورقله.

4_ غريد جمال(1997) ،العامل الشائع عناصر الاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة انسانيات خليف، العدد 01 .

5_ قرمش وهيبه (جوان 2014) مقومات الابداع الاداري ودورها في رفع مستوى الاداء
الوظيفي في المنظمات الرياضيه، العدد الثامن ،جامعات الجزائر: مجله مخبر علوم تقنيه
النشاط البدني والرياضي .

ملخص الدراسة:

يهدف هذا الموضوع إلى دراسة العلاقة بين التمثلات الاجتماعية والأداء الوظيفي لدى الإطارات المسيرة بكلية الآداب بجامعة المسيلة، حيث قمنا بطرح التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية للعمل والأداء الوظيفي؟ وتدرج تحته ثلاث أسئلة فرعية والمتمثلة في:

1_ هل توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية كهوية مهنية والالتزام الوظيفي لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة؟

2_ هل توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية كوسيلة لكسب المال والرضا الوظيفي لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة؟

3_ هل توجد علاقة بين التمثلات الاجتماعية كقيمة أخلاقية وزيادة الدافعية لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة؟

حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي وتم جمع البيانات من خلال أداة استمارة المقابلة على 15 اطارا مسيرا بتطبيق المسح الشامل على مجتمع البحث .ومن خلال دراستنا لعلاقة التمثلات الاجتماعية والأداء الوظيفي توصلنا إلى نتائج تؤكد هذه العلاقة وهي:

_التمثلات كوسيلة لكسب المال هي الغالبة على تمثلات الموظفين وذلك من خلال أن النواة المركزية لتمثلات موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة المسيلة هو بعد كسب المال لما له من أهمية كبيرة في تلبية حاجياتهم الأساسية من مسكن وما تتطلبه الحياة فيه كما أكد الغالبية من الموظفين على أن سبب البقاء في هذه المؤسسة هو الأجرة ولا بديل لها.

الكلمات المفتاحية: التمثلات الاجتماعية ، الأداء الوظيفي، القيمة الأخلاقية ، كسب المال، الهوية المهنية.

Study summary:

This topic aims to study the relationship between social representations and job performance among senior executives at the Faculty of Arts at the University of M'sila, where we posed the following main question: Is there a relationship between social representations of work and job performance? It includes three sub-questions:

1_ Is there a relationship between social representations as a professional identity and job commitment among employees of the Faculty of Arts and Languages at the University of M'sila?

2_ Is there a relationship between social representations as a means of earning money and job satisfaction among employees of the Faculty of Arts and Languages at the University of M'sila?

3_ Is there a relationship between social representations as a moral value and increased motivation among employees of the Faculty of Arts and Languages at the University of M'sila?

We relied on the descriptive approach and data was collected through the interview form tool in 15 frames conducted by applying a comprehensive survey on the research community. Through our study of the relationship of social representations and job performance, we reached results that confirm this relationship, which are:

_Representations as a means of earning money are dominant among the representations of employees, through the fact that the central core of the representations of employees of the Faculty of Arts and Languages at the University of M'sila is after earning money because of its great importance in meeting their basic needs of housing and what life requires in it. The majority of employees also stressed that the reason for survival is In this institution it is the fare and there is no alternative to it.

Keywords: social representations, job performance, moral value, making money, professional identity.

جامعة محمد بوضياف

كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية

قسم :علم الاجتماع

استمارة مقابلة

لتحضير مذكرة ماستر

بعنوان :

التمثلات الاجتماعية للعمل وعلاقتها

بالأداء الوظيفي لدى الاطارات المسيرة

بكلية الادب بجامعة المسيلة

من إعداد الطالب : سبتي عبد الرحمان

البيانات الشخصية :

- السن
- الجنس
- المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي
- الحالة المدنية : أعزب(عزباء) متزوج(ة) مطلق(ة)
- الخبرة المهنية في العملسنة

توضيح حول الموضوع:

تعريف التمثلات الاجتماعية: نعرفها وفق خاصيتين الاولى الخاصة المعرفية وهي خاصية فردية نتناولها من جانب عقلي باعتبار ان المعرفة مفهوم يتعلق بالادراك يصف العمليات التي لها مقر في الفكر.

اما الخاصية الاجتماعية للتمثلات فهي جملة تجارب الفرد الشخصية.

وعليه فتمثل ليس مجرد صورة او ادراك الموضوع المتمثل وانما هو واقع جديد يكونه الفرد حول الموضوع من خلال نشاطات العقل البنائية باعتبار ان تفكير الفرد ليس منعزلا وانما يكون داخل محيط اجتماعي.

ان المقصود بالتمثلات الاجتماعية للعمل هي التشكيلة العقلية للعالم الحقيقي لموضوع العمل حول عنصر او مجموعه من العناصر حكم عليها العامل بمركزيتها حسب قيمتها اي ان نتصور العمل مرتبط بقيم العمل نفسه التي يكونها الفرد وهذا حسب حاجته وتكوينه وخبرته وتنشاته الاجتماعية والمعلومات التي يمتلكها حول موضوع العمل.

اسئلة المحور الأول

1- الى اي حد ساهمت التمثلات الاجتماعية للعمل كهوية مهنية في دوران العمل عند

الموظفين داخل المؤسسة ؟

.....
.....

.....

2- كيف تقيمون ظاهرة الغياب عن العمل عند الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعية للعمل تأخذه كهوية مهنية ؟

.....

.....

.....

3- ما مدى افتخار الموظفين بعملهم وكذا شعورهم بالرغبة القوية للقيام بهذا العمل ؟

.....

.....

.....

اسئلة المحور الثاني

1_ إلى اي حد ساهمت التماثلات الاجتماعية لعمل كوسيلة لكسب المال في الرضا الوظيفي لدى الموظفين داخل مؤسسة؟

.....

.....

.....

2- كيف تقيمون الرضا الوظيفي لدى الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعية للعمل تأخذ العمل كوسيلة لكسب المال؟

.....
.....
.....
3- ما مدى شعور الموظفين بالرضا لما يحققونه من مكاسب مادية جراء اداء اعمالهم وهل تشعرهم الاجرة بالارتياح في المؤسسة؟

اسئلة المحور الثالث

1- الى اي حد تساهم التمثلات الاجتماعية كقيمة اخلاقية في زيادة الدافعية لدى الموظفين داخل المؤسسة؟

.....
.....
.....
2- كيف تقيمون زيادة الدافعية لدى الموظفين الذين يحملون تمثلات اجتماعية للعمل تاخذ العمل كقيمة اخلاقية؟

3- ما مدى التزام الموظفين باحترام الوقت كركيزة للعمل الجيد والاحترام داخل العمل على
انه اهم عنصر في الحياة المهنية ؟

.....

.....

.....