



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

جامعة عباس لغرور خنشلة

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

الرقم التسلسلي: ..... / ك.ع.ج.ان / ق.ع.أج 2024

## التمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة عباس لغرور خنشلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

الاستاذة المشرفة

من اعداد الطالبة

أ.د. ليندة شنافي

هاجر بوزيان

اعضاء اللجنة العلمية:

الاسم واللقب	الصفة	الرتبة العلمية
بن رمضان سامية	رئيسة اللجنة ا	أستاذ تعليم عالي
ليندة شنافي	مشرفا/مقررا	أستاذ تعليم عالي
عقون عليمة	ممتحن	أستاذ محاضر أ

السنة الجامعية 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شُكْرٌ وَعِرْفَانٌ

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أحمدده حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه فهو الذي وفقني وأعانني على إتمام مذكرة التخرج. أشكره سبحانه وتعالى على مدده وعونه الذي لا ينقطع، فلولا فضله وتوفيقه لما استطعت تحقيق هذا الإنجاز.

أتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى مشرفتي الفاضلة الاستاذة ليندة شنافي التي كانت عوناً وسنداً لي طيلة فترة البحث. ولم تبخل عليّ بالنصح والإرشاد، وكانت دائمة الحضور والدعم، مما كان له الأثر الكبير في إخراج هذا العمل بالصورة التي هو عليها. أسأل الله أن يجزيها عني كل خير. ويبارك في جهودها وعلمها.

كما أود أن أتقدم بإسم آيات الشكر إلى والدتي الحبيبة، التي كانت دائماً مصدر دعمي وإلهامي. بفضل دعواتها وتشجيعها المستمر، استطعت التغلب على كل الصعوبات. وجودها بجاني ودعمها اللامحدود كان له الأثر الكبير في استمراريته ونجاحي. حفظها الله وأطال في عمرها. كما اخص بالشكر والامتنان الى روح والدي رحمك الله يا ابي وأسكنك فسيح جناته وجعل هذا العمل في ميزان حسناتك

ولا يفوتني أن أشكر جميع الأساتذة الكرام الذين رافقوني طيلة مساري الجامعي. لقد كانوا مصدر علم وتوجيه، ولم يبخلوا عليّ بمعرفتهم وخبراتهم. أقدر جهودهم وتفانيهم في تعليمنا، وأسأل الله أن يبارك في عطائهم ويجزيهم عني وعن جميع الطلاب خير الجزاء.





فهرس

المحتويات

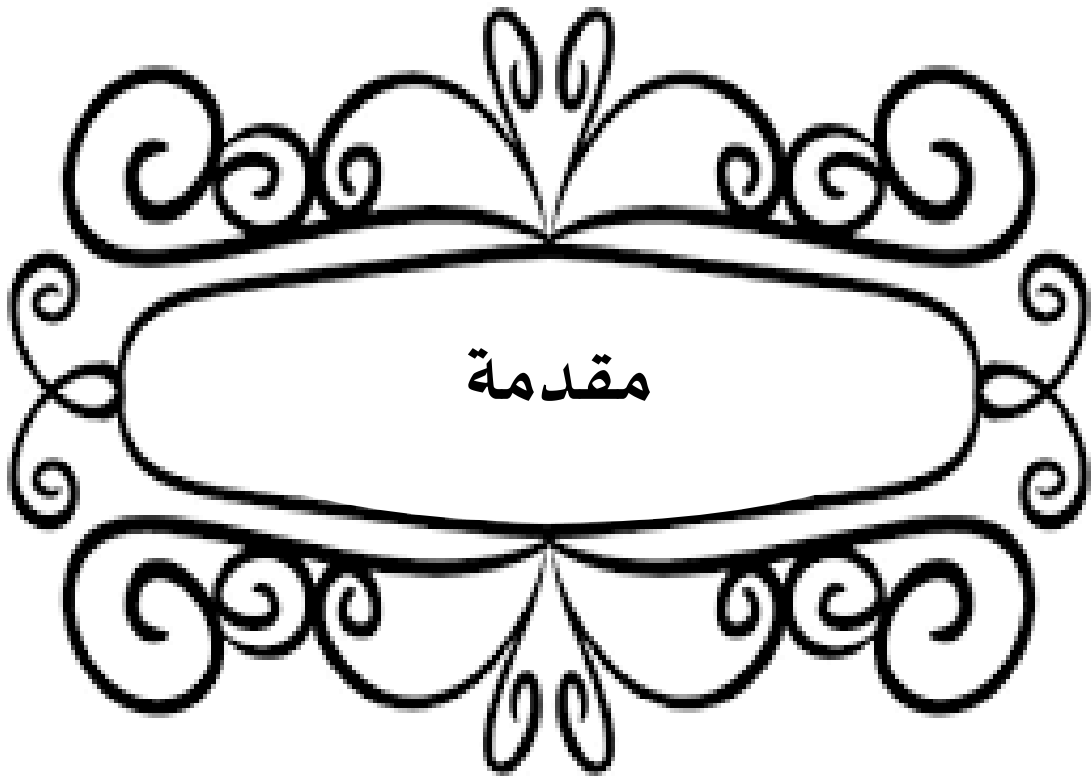


الصفحة	فهرسة
//	شكر وعرفان
//	فهرس المحتويات
//	فهرس الجداول
//	فهرس الاشكال
أ - ب	مقدمة
<b>اولا : الاطار المنهجي والنظري</b>	
<b>الفصل الاول : الاطار التصوري والمنهجي لموضوع الدراسة</b>	
<b>03</b>	<b>1_ الدراسات السابقة</b>
<b>05</b>	<b>2_ تحديد وبناء الاشكالية</b>
<b>07</b>	<b>3_ مبررات اختيار الموضوع</b>
<b>07</b>	<b>4_ اهمية وأهداف الدراسة</b>
<b>08</b>	<b>5_ تحديد مفاهيم الدراسة</b>
12	<b>6_ الفرضيات</b>
<b>14</b>	<b>7. المقاربة النظرية</b>
<b>الفصل الثاني : التمثلات الاجتماعية في التراث السوسيولوجي</b>	
<b>17</b>	<b>1_ خصائص ومميزات التمثلات الاجتماعية</b>
<b>18</b>	<b>2_ وظائف التمثلات الاجتماعية</b>
<b>19</b>	<b>3 _ بنية التمثلات الاجتماعية</b>
<b>20</b>	<b>4_ العناصر المشكلة لمحتوى التمثلات الاجتماعية</b>
<b>21</b>	<b>5_ ابعاد التمثلات الاجتماعية</b>
<b>22</b>	<b>6_ النظريات المفسرة للتمثلات الاجتماعية</b>

الفصل الثالث : سوسيولوجيا الفاعل والنسق	
25	1_ نظرية التحليل الاستراتيجي لميشيل كروزيه
26	2_ الفاعل ضمن مقارنة التحليل الاستراتيجي
27	3_ نسق الفعل الملموس
28	4_ نسق الفعلي للأفعال
31.30.29	5_ الفاعل والنسق من منظور الدراسات سوسيولوجيا العمل في الجزائر ( علي ألكنز جمال غريد ، سعيد شيخي)
ثانيا : المعالجة الميدانية لموضوع الدراسة	
الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
34	1_ مجالات الدراسة
34	2_ منهج الدراسة
36	3_ مجتمع البحث وعينة الدراسة
38_36	4_ اساليب وأدوات جمع البيانات
عرض وتحليل المعطيات الميدانية وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة: الفصل الخامس	
53.40	1_ عرض وتحليل بيانات الدراسة
60_54	2_ تفسير نتائج الدراسة (في ضوء الفرضيات والمقاربة النظرية والدراسات السابقة )
62	4_ النتائج العامة للدراسة
64	خاتمة
66	قائمة المراجع
//	الملاحق
//	ملخص الدراسة (عربية -انجليزية)

الصفحة	فهرسة	رقم الجدول
37	يوضح اتجاه الرأي لمقياس ليكرت	1
40	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	2
41	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	3
42	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	4
43	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية	5
46_44	يوضح نتائج اجابات المبحوثين تجاه عبارات البعد الاول والثاني للتمثلات الاجتماعية	6
51_49	يوضح اجابات المبحوثين تجاه عبارات الفاعل والنسق	7
54	يوضح نتائج التحليل لاختبار تأثير التمثلات الاجتماعية للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق	8
56	يوضح نتائج التحليل لاختبار تأثير التفاعل الاجتماعي للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق	9
58	يوضح نتائج التحليل لاختبار تأثير الوعي الاجتماعي للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق	10

الصفحة	فهرسة	رقم الشكل
40	دائرة نسبية توضح توزيع الموظفين حسب متغير الجنس	1
41	اعمدة بيانية توضح توزيع الموظفين حسب متغير السن	2
42	دائرة نسبية توضح توزيع الموظفين حسب متغير المستوى التعليمي	3
43	مدرج تكراري يوضح توزيع الموظفين حسب متغير الخبرة المهنية	4



## مقدمة

تلعب المؤسسات الجامعية دورًا بارزًا في تطوير المعرفة والأبحاث العلمية، فهي المنصة التي يتلاقى فيها العلم والتعليم ليشكلان قاعدة راسخة في تطور المجتمعات ونهضتها. وفي هذا السياق، تعد الكليات مركزًا مهمًا الذي يُؤسّس النظام الجامعي حيث يقوم الموظفون في هذه المؤسسات بدور فاعل حيوي داخل النسق التنظيمي. حيث تتعدد أدوار الموظفين في الكلية، فهم ليسوا مجرد إداريين بل شركاء أساسيين في تحقيق أهدافها التعليمية والبحثية. ويتجلى هذا الدور في جهدهم المستمر والمثابرة في خلق بيئة تعليمية تفاعلية وملمهة تعكس روح الابتكار والتطوير. ومن جانب آخر يساهم الموظفون في بناء علاقات مثمرة داخل الكلية، سواء مع الطلاب أو الأساتذة، مما يساهم في تعزيز تجربة التعلم ودعم نجاح الطلاب وتحقيق طموحاتهم الأكاديمية والمهنية. كما ان دور الموظفين في الكلية ليس مقتصرًا على الإدارة بل يتعداها إلى تكوين جو من العمل الجماعي والإبداعي مما يجعلهم عنصراً حيوياً وأساسياً في سيرة النجاح الأكاديمي والبحثي للمؤسسة".

و تعد التمثلات الاجتماعية للموظفين من أبرز الجوانب التي تؤثر على تفاعلهم داخل بيئة العمل. إنها ليست مجرد مجموعة من الاعتقادات والتصورات، بل هي نتاج للخبرات والتفاعلات السابقة التي يعيشها كل فرد في حياته المهنية والشخصية. فتمثلات الموظفين تشكل القاعدة الأساسية لتفاعلاتهم مع زملائهم ومدراءهم، وتؤثر بشكل كبير على كيفية تصرفهم، وتحديد أهدافهم، وبناء علاقاتهم العملية

حيث تتنوع التمثلات الاجتماعية بين الموظفين بناءً على عوامل متعددة مثل الثقافة والتربية والتجارب الشخصية، مما يخلق تحديات وفرصًا في بناء بيئة عمل متنوعة وشاملة. فعلى سبيل المثال، يمكن لتمثلات الموظفين تأثير تلقائيًا على التواصل والتفاعل في الفريق، حيث يمكن أن تعزز الثقة والتعاون عندما يفهم الأفراد تمثلات بعضهم البعض بشكل صحيح ويتفاعلون بناءً على هذا الفهم.

لذلك، فإن فهم التمثلات الاجتماعية للموظفين ليس مجرد تحليل للتفاعلات الفردية، بل هو جزء أساسي من بناء بيئة عمل ناجحة، تعتمد على التنوع والاحترام المتبادل، وتشجيع التواصل الصريح والمفتوح لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية بنجاح.

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة للكشف عن التمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق وتحليل كيفية تأثير هذه التمثلات في بناء فهمهم للفاعل والنسق، وللإلمام بمختلف جوانب الدراسة تم تقسيمها الى اطارين :



اطار منهجي ونظري ويشمل ثلاث فصول مقسمة كالتالي :

الفصل الاول متعلق بالإطار التصوري والمنهجي للدراسة والذي سنقوم فيه بعرض مايلي: الدراسات السابقة لموضوع دراستنا و تحديد و بناء اشكالية الدراسة مع السؤال الرئيسي والاسئلة الفرعية وذكر مبررات اختيار الموضوع والفرضيات المتعلقة به ومعرفة اهمية الدراسة وتحديد اهدافها والمقاربة النظرية التي سنسقطها على موضوع دراستنا

وفي الفصل الثاني سنتطرق فيه الى كل ما يخص التمثلات الاجتماعية في التراث السوسيولوجي حيث سنستعرض فيه خصائص ومميزات التمثلات الاجتماعية ووظائفها وأبعادها وبنية التمثلات والعناصر المشكلة لمحتوى التمثلات الاجتماعية والنظريات المفسرة لها

اما الفصل الثالث فهو متعلق بسوسيولوجيا الفاعل والنسق والذي سنتكلم فيه عن مقارنة التحليل الاستراتيجي لميشيل كروزيه والفاعل ضمن مقارنة التحليل الاستراتيجي ونسق الفعل الملموس ونسق الفعلي للأفعال وفي الاخير تناولنا موضوع الفاعل والنسق من منظور الدراسات السوسيولوجيا العمل في الجزائر عند كل من علي الكنز وجمال غريد وسعيد شيخي

اما الإطار الثاني المعالجة الميدانية لموضوع الدراسة والذي سنتناول فيه فصلين الفصل الرابع خاص بالإجراءات المنهجية للدراسة المتمثلة في مجالات الدراسة ومنهج الدراسة ومجتمع البحث وعينة الدراسة وأساليب وأدوات جمع البيانات والفصل الخامس خاص بعرض وتحليل المعطيات الميدانية وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والمقاربة النظرية والدراسات السابقة ثم تحديد النتائج العامة للدراسة

لننهي دراستنا بخاتمة عاملة شاملة لنتائج الدراسة المتوصل اليها مع ذكر الصعوبات التي واجهتنا اثناء اجراء هذا البحث مع اقتراح مجموعة من التوصيات .

الاطار

المنهجي والنظري

## الفصل الاول : الاطار التصوري والمنهجي للموضوع

1. الدراسات السابقة

2. تحديد وبناء اشكالية الدراسة

3. مبررات اختيار الموضوع

4. اهمية وأهداف الدراسة

5. تحديد مفاهيم الدراسة

6. الفرضيات

7. المقاربة النظرية

## 1\_ الدراسات السابقة

## \_ الدراسة الاولى

دراسة بن مرابط ايمان وجمال عبد الحليم جامعة سطيف الجزائر 2023

بعنوان : التمثلات الاجتماعية للعمل قراءة تحليلية في الماهية والإبعاد\*<sup>1</sup>اذ تدور الدراسة حول معرفة ماهية التمثلات الاجتماعية واهم مظاهرها في مجال العمل والتعرف على انواعها وجوانب من تأثير بعد من الابعاد التنظيمية في تشكيل تلك التمثلات ومنها تم طرح التساؤل التالي :

ما المقصود بالتمثلات الاجتماعية للعمل وماهي مظهراتها داخل التنظيم؟

ولتحقيق اهداف هذه الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي،

وقد خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

.تحديد ماهية وإبعاد التمثلات الاجتماعية يساهم في فهم تصورات المستخدمين وانطباعهم نحو عملهم .

.ان دراسة التمثلات الاجتماعية للعمل هو معرفة وتفسير العلاقة بين الفرد، وأفكاره، وقيمه وتصوراته وسلوكه ضمن اطار العمل الذي يمارسه .

. تسمح دراسة تمثلات العمل للمسؤولين من التنبؤ بسلوكات المستخدمين من خلال معرفة تصوراتهم اتجاه العمل وفق مجموعة من الابعاد ،مايعطيهم القدرة على فهم وتوجيه السلوك الوظيفي نحو تحقيق الاهداف المسطرة .

- بينت الدراسة ان عملية دراسة وفهم التمثلات الخاصة بالمستخدمين نحو عملهم تساهم ايجابيا في تحقيق الاهداف المسطرة التنظيمية .

\*مجلة الافاق للبحوث ، العدد 2 ، المجلد 06 ، سنة 2023 ، ص 379.392

## نقاط التقاطع:

تتقاطع هذه الدراسة مع دراستنا كونها تناولت متغير من الدراسة وهو التمثلات الاجتماعية واستعمالها للمنهج الوصفي في تحليلها للدراسة .

## جوانب الاستفادة :

من خلال هذه الدراسة يمكننا ان نستخلص مجموعة من جوانب الاستفادة حيث نجد ان هذه الدراسة قد افادتنا في فهم وبناء الاشكالية الخاصة بنا من خلال الاطار النظري وتزويدنا بالمعلومات الخاصة في تحديد المفاهيم لدراستنا وفهم عنصر التمثلات الاجتماعية وكيف تتكون هذه التمثلات في بيئة العمل .

## . الدراسة الثانية

## دراسة صحراوي حماسة بن رمضان سامية جامعة خنشلة الجزائر 2022

بعنوان الفعل الاستراتيجي لدى الفاعل داخل النسق ،مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشيل كروزيه<sup>2</sup> اذ تدور اشكالية الدراسة حول الافعال الاستراتيجية للفاعلين وتحديد ادوار الفاعلين الاستراتيجية لتحقيق اهدافهم والوصول الى المصادر المعرفية التي تعتبر وسيلة لتوسيع منطقة الارتياح مع الفاعلين الاخرين داخل النسق.ومنه تم الطرح التساؤل الرئيسي التالي :

ماهي الافعال الاستراتيجية للفاعل داخل النسق ؟وماهي المصادر المعرفية التي يعتمد عليها كفاعل في تحقيق اهدافه؟

ومن اهم النتائج التي توصلت اليها هاته الدراسة:

.تحديد الافعال الاستراتيجية للفاعلين

.تحديد إمكانات وادوار الفاعلين الاستراتيجية لتحقيق اهدافهم

\*مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، العدد 01 ، المجلد 10 سنة 2022 ، ص 222.234

. الوصول الى المصادر المعرفية التي تعتبر وسيلة لتوسيع منطقة الارتباب مع الفاعلين الاخرين في النسق ومن ثم الوصول الى تحقيق الاهداف

. جعل الفرد صانع لقواعد غير رسمية لكنها موازية للسلطة الرسمية من الناحية الجهات الفعلية في النسق

. تحالف الافراد الذين لديهم نفس الغايات يشكلون في الاخير نسق فعل ملموس ، يعتبر ركيزة الجماعات

غير الرسمية داخل النسق

**نقاط التقاطع :**

تتقاطع هذه الدراسة مع دراستنا كونها تناولت متغير من الدراسة وهو الفاعل والنسق وبالإضافة نجدها تتقاطع مع دراستنا من حيث المقاربة النظرية حيث تم التطرق الى مقارنة التحليل الاستراتيجي لميشيل كروزيه

**جوانب الاستفادة :**

من خلال هذه الدراسة يمكن ان نقول بأنها وجهتنا لمعرفة الفعل الاستراتيجي لدى الفاعل داخل النسق دون ان ننسى بأنه من خلالها تم اثراء الاطار النظري وتزويده بالمعلومات اللازمة وكذلك تحديد مفاهيم دراستنا وفهم مقارنة التحليل الاستراتيجي وإسقاطها على موضوع التمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق

**2\_ اشكالية الدراسة :**

ان اي تنظيم يعتبر بمثابة الاطار الذي تتحرك ضمنه المجموعات البشرية كإطار تحاول من خلاله تحقيق الاستخدام الامثل للطاقت البشرية ، وذلك عن طريق تحديد الواجبات والمهام الموكلة لهم. وينتج عن ذلك تفاعل اجتماعي يساعد على تحقيق تلك الاهداف ، سواء كانت ذاتية او اجتماعية ، حيث يقوم النسق بتوجيه العمليات اليومية وتحديد كيفية تفاعل المنتمين لذلك النسق مع بعضهم البعض .

فالفاعل داخل النسق الذي ينتهي اليه ، يقوم بتوسيع شبكة علاقاته مع الفاعلين الاخرين من خلال جماعات فاعلية متحالفة تسعى لتحقيق نفس الاهداف والرغبات . ومع ذلك فالفاعل يحمل سمات وطبائع خاصة تجعله يسعى لتحقيق غاياته ورغباته التي قد تتعارض مع اهداف وغايات النسق الذي ينتهي اليه .

. ومع ذلك فالفاعل يحمل سمات وطبائع خاصة تجعله يسعى لتحقيق غاياته ورغباته التي قد تتعارض مع اهداف وغايات النسق الذي ينتهي اليه.

وبما ان الموظف يعتبر فاعل فردي وعنصر اساسي في النسق العملي الكلي للمؤسسة فتفاعله مع بيئة العمل يساهم بشكل كبير في استمراريتها ونجاحها ، فهذه التمثلات تعمل على تعزيز ثقافة العمل المشترك والتفاهم الجماعي لتحقيق الاهداف المرجوة .وبناء على ذلك يصبح مفهوم التمثلات الاجتماعية عنصرا حيويا في تشكيل خيوط العلاقة بين الموظفين وبين مفهومهم للفاعل والنسق الذي هم جزء منه، وبالتالي فالتمثل الاجتماعي للموظفين لمفهوم للفاعل والنسق يمثل موضوعا هاما يمكن من خلاله فهم العمليات التي تتم داخل بيئة العمل بكل مكوناته وعلى كل مستوياته.

وبناء على هذا الطرح جاءت هذه الدراسة للكشف عن حقيقة التمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهومهم للفاعل والنسق بجامعة عباس لغرور خنشلة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تؤثر التمثلات الاجتماعية للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي الاسئلة الفرعية التالية:

- كيف يؤثر التفاعل الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق؟

- كيف يؤثر الوعي الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق؟

**3- مبررات اختيار الموضوع**

- . ابراز كيفية تأثير التمثلات الاجتماعية للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق .
- . معرفة مختلف الدراسات ووجهات النظر التي تناولت موضوع الفاعل والنسق .
- . محاولة التعرف على التمثلات الاجتماعية الخاصة بالموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق.
- . فهم تصورات الموظفين وكيفية تقييمهم للفاعل والنسق .
- . محاولة تفسير التمثلات الاجتماعية للموظفين لمعرفة كيفية تحسين الاداء داخل النسق التنظيمي .

**4- اهمية وأهداف الدراسة****1.4. اهمية الدراسة**

تكمن اهمية هذه الدراسة في انها تناولت موضوع جد مهم وهو التمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق ، حيث تساعدنا هذه الدراسة في تسليط الضوء على التمثلات الخاصة بالموظفين ، و محاولة فهمها و كما تبرز اهميتها في ان تحليل التمثلات الاجتماعية يساعد في تطوير الاجراءات التنظيمية داخل النسق وبالتالي تحقيق اهداف المؤسسة المرجوة، والكشف عن نظريات ونماذج لتحليل تأثير تمثلات الموظفين داخل النسق.

**2.4. اهداف الدراسة**

- ان الهدف العام من هذه الدراسة يكمن في الكشف عن كيفية تأثير التمثلات الاجتماعية للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق .

ويندرج تحت هذا الهدف مجموعة من الاهداف الخاصة وهي كالتالي :

- محاولة الكشف عن كيفية تأثير التفاعل الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق.

- التعرف على الوعي الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكيفية تأثيره في بناء مفهومهم للفاعل والنسق.

**5 . تحديد مفاهيم الدراسة****1.5- التمثلات الاجتماعية**

## ○ التعريف اللغوي لمفهوم التمثل

في المعجم الصافي في اللغة العربية "مثل الشيء، شابهه، صورته، حتى كأنه ينظر إليه اي هو ظل كل شيء مثل الشيء بالشيء" (شاهيناز, بن ملوكة، 2015/2014، صفحة 18)

## ○ التعريف الاصطلاحي للتمثلات الاجتماعية

"هي مجموعة منظمة من الآراء والمعتقدات والمعلومات التي تشير الى شيء او موقف يتحدد من خلال الموضوع نفسه والنظام الاجتماعي الذي تم ادراجه فيه، وبحسب طبيعة الروابط التي يحتفظ بها الموضوع مع هذا النظام الاجتماعي" (بن مرابط ايمان، 2023، صفحة 383)

من خلال هذا التعريف نجد بان التمثلات الاجتماعية عبارة عن افكار ومعتقدات يحملها الفرد حول موضوع معين وتعتمد على الجانب الاجتماعي والثقافي الذي ينتمي اليه الشخص، وان التمثلات الاجتماعية قد تتأثر بعوامل مختلفة مثل الثقافة، القيم، المعتقدات الدينية، مما يؤدي الى تنوع وتعدد التفسيرات لنفس الموضوع في مجتمعات مختلفة

"هيكل معرفي يجمع مكونات مختلفة مخزنة في الذاكرة ومرتبطة بموضوع معين فهو عبارة عن معرفة مشكلة ومقسمة اجتماعيا تمهدا لى تكوين حقيقة مشتركة بالنسبة لجماعة اجتماعية معينة" (بن مرابط ايمان، 2023، صفحة 383)

يشير هذا التعريف الى ان التمثلات الاجتماعية تتكون من هيكل يتضمن عدة مكونات مختلفة يتم تخزينها في الذاكرة وهذه المكونات تتمثل في المفاهيم والمعتقدات التي يحملها الفرد حول مجال معين وان التمثلات الاجتماعية تعمل على فهم وتفسير الوضع الاجتماعي وان هذا الفهم يكون مشتركا بين افراد المجتمع

"التمثلات الاجتماعية واقع فريد من نوعه، يدل على رسوخ بنية الوعي الجماعي وطابعه الاستعلائي، او الة تصنيف الاشخاص والتصرفات، او هيئة وسيطة بين الايديولوجيات والممارسات، او شكلا خاصا لفكر رمزي له قواعد تشكيل وانتشار خاصة به" (الرحمان، 2023)

هذا التعريف يسلط الضوء على ان التمثلات الاجتماعية تعمل كآلة تصنف من خلالها الاشخاص وان هناك مجموعة متنوعة من الافكار والمعتقدات التي تشكل وعيا جماعيا داخل المجتمع والذي يؤثر على كيفية فهم الاحداث والتفاعلات، وتعمل على ربط الافكار والقيم بالسلوكيات والممارسات الاجتماعية، وهي تعتمد على الرموز لفهم الواقع، والذي يعني ان هناك قواعد خاصة تحكم تشكيل هذه التمثلات وانتشارها داخل المجتمع

### ○ اجرائياً

. هي مجموعة التصورات الذاتية لموظفي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية نتيجة تفاعلهم مع العالم الخارجي وبيئة العمل الذي يساهم بشكل كبير في استمرار عمل الكلية وتعزيز العمل الجماعي.

## 5-2 - الموظف

- تعريف الموظف لغة" مشتق من وظيف وتوظيفا ووظيفة وموظفا والتوظيف :وهي مايقدر الانسان من عمل او رزق وتأتي بمعنى المنصب والخدمة المعينة"
- تعريف الموظف اصطلاحا

تعريف الموظف العام في قوانين الوظيفة العمومية

الامر **66 . 133** تم الاشارة الى الموظف العام في المادة الاولى من هذا الامر التي نصت على "يعتبر الموظفين، الاشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة في التسلسل في الادارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الادارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفايات تحدد المرسوم" (الدين، سوداني نور، 2022، صفحة 988)

تعريف الموظف العام في الامر **06 - 03** المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية نصت المادة **4** على "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم ف السلم الاداري" (الدين، سوداني نور، 2022، صفحة 989)

## 5. 3- الفاعل

## ○ تعريف الفاعل لغة

الفاعل في معجم الوسيط هو "العامل. والقادر ومن يستأجر لأعمال البناء والحفر ونحوهما" والفاعل عند اللغويين هو من قام بالفعل، ويعرف الفاعل ايضا على انه :جمع .ون من يفعل الفعل "ولا تقولن لشيء اني فاعل ذلك غدا إلا ان يشاء الله" (زهرة، 2020/2019، صفحة 6،7)

## ○ تعريف الفاعل اصطلاحا

"يساهم الفاعل سواء كان فردا او جماعة في انجاز فعل ما وذلك نظرا لما يمتلكه هذا الفعل في جزء منه بالطبع من مصلحة للفاعل كما يمكن لجماعة ما ان تسلك كما لو كانت فاعلا واحد، وذلك بقدر ما ينجح افرادها في خلق قطب واحد لمواجهة المشاكل الخارجية ويمكنها كذلك ان تنحل الى عدد من الفاعلين، كما ان احتلال فرد لمكانة رفيعة داخل التراتبية التنظيمية لا يعني بالضرورة انه فاعل" (حمامة، سامية بن رمضان .صحراوي، 2022، صفحة 224)

من خلال هذا التعريف نجد بان الفاعل هو شخص يساهم في انجاز فعل ما الذي يعود عليه هذا الاخير بالنفع، وان هناك حوافز تدفع الفاعل للقيام بهذا الفعل سواء كانت فردية او جماعية وان الفاعل جزء اساسي في العملية التي تؤدي الى حل المشاكل، ويعتمد نجاح الفاعل على قدرته على العمل الجماعي وتوجيه الجهود نحو هدف مشترك، وانه اذا شغل الفرد منصب معين داخل الهرم التنظيمي للمؤسسة لا يعني انه يساهم بشكل فعال في تحقيق الاهداف وانجاز الاعمال

"الفاعل قد يكون فردا او جماعة وهذا الفاعل يتبنى استراتيجية معينة بهدف توفير اكبر الحظوظ الممكنة للربح والمنافع الذاتية، والاستراتيجية لا تكون بالضرورة واضحة وواعية ضمن الفرد ويتم شرحها من بعد ما يمر الفاعل للممارسة" (المدير، 2017)

من خلال هذا التعريف نجد بان الفاعل يكون فردا او جماعة ويتبنى هذا الفاعل استراتيجية معينة بهدف تحقيق اقصى قدر من الربح والمنافع الشخصية، وقد لا تكون هذه الاستراتيجية واضحة وواعية للأفراد الآخرين، ولكنها تفسر بعد تحليل تصرفات الفاعل

## ○ اجرائياً

هو قيام الموظف المنتمي لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، بانجاز فعل ما او عمل ، فعندما يفهم الموظفون بأنهم فاعلين في العمل ، يدركون اهمية المسؤولية الشخصية والمبادرة في تحقيق الاهداف وأنهم ليسو متلقين فقط للتعليمات بل يحملون مهمة نجاح الجامعة والسير الحسن لها

## 5. 4- النسق

## ○ التعريف اللغوي للنسق

- في معجم الوسيط " ذكر نسق الشيء اي نظمه، ويقال كلام النسق مثلا تم على نظام واحد فهو لا يخرج عن مفهوم النظام والتلائم والتتابع"

## ○ تعريف النسق اصطلاحا

"هو الكل المركب من مجموعة من العناصر لها وظائف وبينها علاقات منظمة يقوم هذا الكل بنشاط هادف وله سمات تميزه عن غيره" (بن مكي فطومة، 2020/2019، صفحة 09)

من خلال هذا التعريف نجد ان النسق يشمل مجموعة من العناصر المنظمة التي تؤدي وظائف معينة وتتفاعل بشكل متكامل لتحقيق اهداف محددة.

- "هو الشكل العام للمؤسسة الذي يقوم بتحديد اختصاصاتها ومجالات عملها ، وتخصصات عاملها ، وتقسيماتها الادارية المختلفة، وعلاقات عاملها، والرؤساء والمرؤوسين وارتباطها الاداري بالمنظمات الاعلى والمنظمات الموازية" (سميرة رحاحلة ، هدى مزهودي، 2022/2021، صفحة 43)

نرى من خلال هذا التعريف ان النسق يمثل هيكلية المؤسسة وتنظيمها ويساعد في فهم كيفية توزيع الصلاحيات والمسؤوليات داخل المؤسسة وفي علاقتها بالبيئة الخارجية.

## ○ اجرائياً

- مجموعة من العناصر المرتبطة مع بعضها البعض التي تتفاعل ديناميكيا لتحقيق اهداف المؤسسة الجامعية

## 6- الفرضيات

## ○ الفرضية الرئيسية

- تؤثر التمثيلات الاجتماعية للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بشكل ايجابي في بناء مفهومهم للفاعل والنسق .

## ○ الفرضيات الفرعية

## الفرضية الفرعية 01

- يؤثر التفاعل الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بشكل ايجابي في بناء مفهومهم للفاعل والنسق

ونكشف عن هذه الفرضية من خلال المؤشرات التالية :

.المشاركة

.الاندماج

.التواصل

## الفرضية الفرعية 02

- يؤثر الوعي الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بشكل ايجابي في بناء مفهومهم للفاعل والنسق.

ونكشف عن هذه الفرضية من خلال المؤشرات التالية :

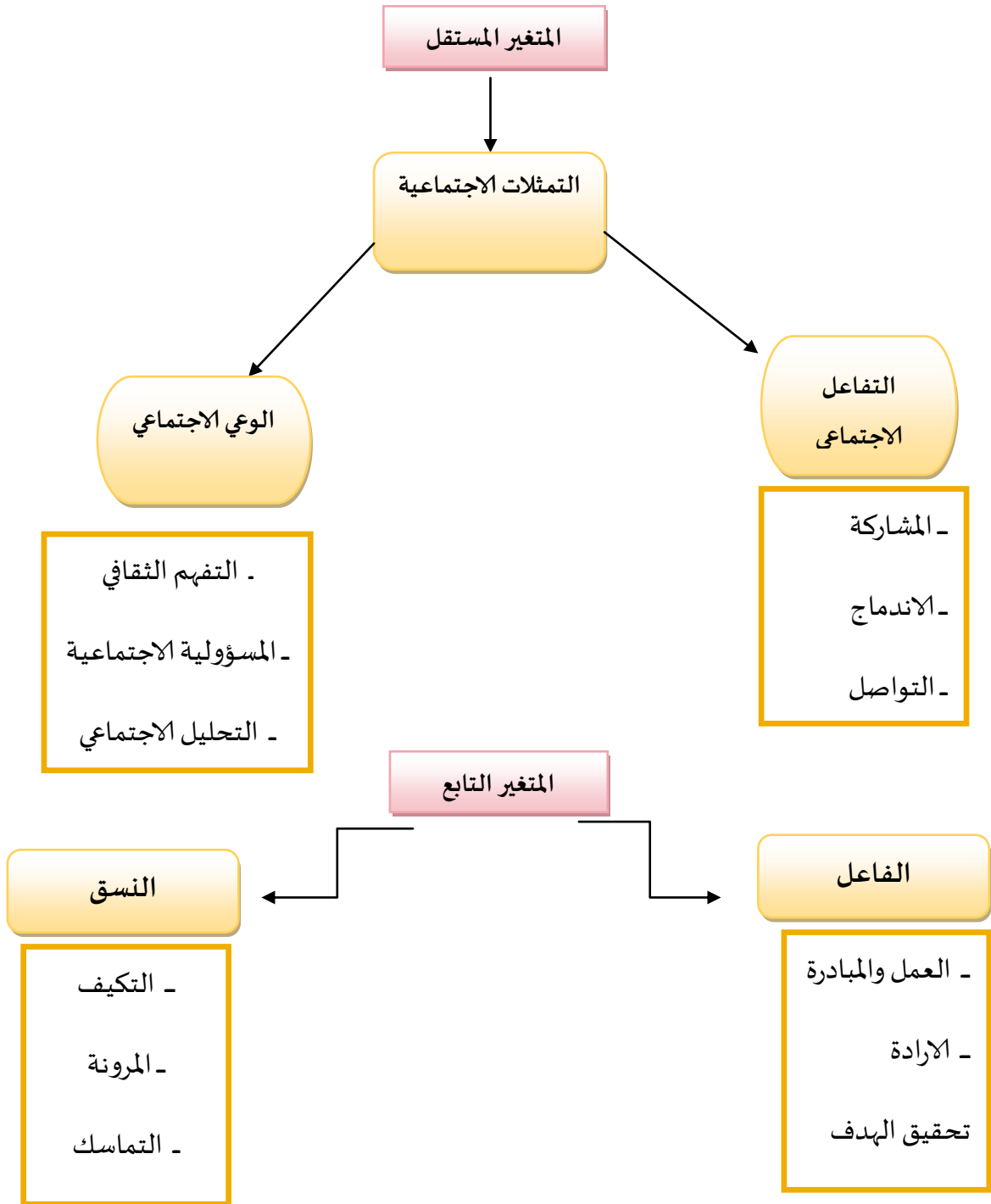
.التفهم الثقافي

.المسؤولية الاجتماعية

.التحليل الاجتماعي

❖ نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة

الشكل رقم 01 : يبين نموذج متغيرات الدراسة



المصدر: اعداد الطالبة

## 6- المقاربة النظرية

ان المقاربة النظرية هي النهج الذي يتم من خلاله دراسة وتحليل الظواهر والمشكلات والتي تعتمد على اساس ومبادئ معينة والتي تساعد الباحث في توجيه اهتمامه نحو جوانب معينة من المشكلة المدروسة مما يساعد على تحقيق اهداف البحث بشكل افضل وأكثر فعالية.

باعتبار ان موضوع دراستنا من المواضيع الهامة وجب علينا ان نحاول اختيار النظرية الاقرب لدراستنا والتي يتوافق تفسيرها مع متغيرات دراستنا المعنونة ب التمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق وقد وقع اختيارنا على مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشيل كروزيه

وعلى اعتبار ان التحليل الاستراتيجي لميشيل كروزيه انطلق عند دراسته للتنظيم من البيروقراطية كظاهرة تنظيمية ومن النظرية التايلورية الى التحليل الاستراتيجي كامتداد طولي لسوسيولوجيا التنظيمات ركز التحليل الاستراتيجي على فهم كيفية تشكيل الافعال الجماعية بناء على السلوكات الفردية وتحقيق التنسيق الفعال في بيئة العمل ، ويكون التحليل استراتيجيا عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلق بالأهداف الواضحة والواعية التي يضعونها ، ويرى كروزيه ان الموظفين لايشعرون بأهميتهم كافراد فاعلين في المنظمة وأنهم يتمركزون في جماعات صغيرة في اطار التسلسل الهرمي ويعتمد التحليل الاستراتيجي كمقاربة على عدة مسلمات :

.اختيار الاهداف

.الحرية النسبية للفاعلين

.العقلانية المحدودة

.البناء

وقد سعى كروزيه في مقارنته للتحليل الاستراتيجي الى اكتشاف خبايا كل فرد والتنظيم فأعطى للفرد دور الفاعل والتنظيم دور النسق .وفي مضمون الفاعل والنسق تطرق الى اكرهات النسق انطلاقا من البيروقراطية كنظام يفرض قواعده على الفرد الفاعل، والفاعل قد تجاوز رسمية القرارات لكي يحقق اهدافه ويصل الى غاياته

(حمامة, سامية بن رمضان .صحراوي، 2022، صفحة بتصرف)

ونظرا لتركيز الموضوع على التمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق فمقاربة التحليل الاستراتيجي لميشيل كروزيه هي الاقرب التي يمكن ان تمثل اطارا نظريا قويا لفهم التمثلات الاجتماعية للموظفين وتأثيرها على مفهوم الفاعل والنسق داخل السياق المؤسساتي حيث تعتمد على فهم مختلف الظروف التي يعمل فيها الموظفون والذي يعطي تفسيراً اعمق لممارساتهم داخل النسق ويدرس توزيع السلطة ويقوم بدمج النظريات المعرفية والثقافية في فهم سلوك الموظفين وتفاعلهم مع البيئة المؤسساتية

## الفصل الثاني : التمثلات الاجتماعية في التراث السوسيولوجي

1. خصائص ومميزات التمثلات الاجتماعية

2. وظائف التمثلات الاجتماعية

3. بنية التمثلات الاجتماعية

4. العناصر المشكلة لمحتوى التمثلات الاجتماعية

5. ابعاد التمثلات الاجتماعية

6. النظريات المفسرة للتمثلات الاجتماعية

## 1. خصائص ومميزات التمثلات الاجتماعية

## 1.1 الخصائص :

. التمثلات الاجتماعية هي دائما تصور لموضوع : فالتمثلات الاجتماعية تعبر دائما عن محتوى موضوعي ، حيث يكون كل تمثيل اجتماعي مرتبطاً بموضوع معين. هذه التمثلات تشمل الإنجازات والأعمال والشخصيات من جهة ، ومن جهة أخرى ، تشمل الفاعلين مثل الأفراد الأسريين والجماعات في علاقتهم مع الآخرين. لذلك ، يمكن اعتبار كل تمثيل اجتماعي علاقة ، حيث يتم تصوير شيء ما بما يمثله وهذا يعني غياب الشيء الفعلي لأن التمثيل هو الوجود بدلاً منه (سميرة هامل ، 2012/2011 ، صفحة 56 بتصرف).

. التمثلات الاجتماعية لها طابع فكري وإدراكي : التمثلات الاجتماعية تمتلك جوانب فكرية وإدراكية ؛ إذ تعتبر عملية مزدوجة تجمع بين الإدراك العقلي والتفكير ، وتسمح بتجسيد الأشياء والمفاهيم وإدخالها إلى الوعي البشري رغم غيابها في العالم المادي. (سميرة هامل ، 2012/2011 ، صفحة 56 بتصرف)

. التمثلات الاجتماعية لها ميزة رمزية وذات دلالة : حيث تكون العلاقة بين التصور الاجتماعي وموضوعه رمزية ، وتُضفي عليه معنى معيناً. تعتبر هذه الخاصية ذات أهمية بالغة في سياق مشكلة مركزة حول النشاط المهني والمعنى الذي يمنحه الفاعلون له. (سميرة هامل ، 2012/2011 ، صفحة 56 بتصرف).

. التمثلات الاجتماعية لها طابع تركيبي وبنائي : فالتمثلات الاجتماعية عبارة عن عملية بناء للواقع بدلا من كونها مجرد نسخة منه ، مما يسלט الضوء على دور الفاعل وإسهامه في هذا البناء. (سميرة هامل ، 2012/2011 ، صفحة 56 بتصرف)

. التمثلات الاجتماعية لها طابع الاستقلالية والإبداع : فالتصورات تتمتع بطابع استقلالي وإبداعي ، حيث يتطلب التفكير فيها ترتيبا وتنظيما يعكس درجة من الاستقلالية الذهنية والإبداعية سواء على المستوى الفردي او الجماعي ، وتترتب عنها تأثيرات كبيرة على الاتجاهات والسلوكيات (سميرة هامل ، 2012/2011 ، صفحة 56 بتصرف).

. للتمثلات الاجتماعية طابع اجتماعي : فالتصورات تتحدد حسب بيئة المجتمع فهي تظهر كيفية تأثير بيئة المجتمع على اعتقادات وسلوكيات الافراد حيث يتفاعل الفرد بشكل مستمر مع محيطه الاجتماعي مما يؤثر على تشكيل آراءه وتصوراتهِ وتزداد هذه التصورات عندما يتم تبادلها وتداولها خلال عمليات التواصل والتفاعل

الاجتماعي مما يجعلها عناصر مهمة في الثقافة والتفاعلات اليومية للأفراد داخل المجتمعات. (سميرة هامل، 2012/2011، صفحة 56 بتصرف)

## 2.1 مميزات التمثلات الاجتماعية

- قد تكون التمثلات الاجتماعية عامة تمثلات ثقافية والدينية وقد تكون خاصة تتعلق بفرد او ظاهرة او مفهوم معين

- قد تكون التمثلات سلبية او ايجابية

- تتميز بالحركة والدينامكية فهي قابلة للتطور بالتعليم او التعلم

- تتشكل من الوسط الذي يعيش فيه الفرد كونها تتأثر بالوسط المعرفي والثقافي والاجتماعي الذي ينشأ فيه الفرد (زهرة ناصر ،فضيلة عبدة ، 2017/2016، صفحة 35 بتصرف)

## 2- وظائف التمثلات الاجتماعية

2.1- الوظيفة المعرفية : تساهم في فهم الواقع وتفسيره وتمكن من اكتساب المعرفة وتنظيمها ودمجها في البيئة الاجتماعية كما تعزز التواصل الاجتماعي من خلال نقلها وانتشارها بشكل طبيعي لا يحتاج الى جهد مبذول (جليلة بطواف ،محمد خلوفي، 2022، صفحة 385 بتصرف)

2.2 - وظيفة الهوية : تتحدد الهويات عموما بالتمثلات فهي تسمح بالحفاظ على هذه التمثلات داخل بيئة الخصوصية وقد لعبت التمثلات الاجتماعية دورا بارزا في عمليات المراقبة الاجتماعية حيث تتيح للأفراد فهم وتقييم سلوكيات الآخرين وتوفر سياقات لمقارنة الهويات الاجتماعية وتفاعلاتها داخل المجتمع (جليلة بطواف ،محمد خلوفي، 2022، صفحة 385 بتصرف).

2.3 - وظيفة تبرير التمايز الاجتماعي : تعمل التمثلات الاجتماعية على تبرير السلوكيات التي يقوم بها الافراد فهي تؤثر على سلوكياتنا بشكل كبير من خلال تحديد توقعاتنا وتصوراتنا لتفاعلاتنا مع الآخرين وبالتالي تساعد على تبرير سلوكنا بعد حدوثه من خلال تحليل المواقف التي قد تواجهنا وأيضا تبرز اتجاهاتنا نحو الجماعات الأخرى. (عبد الحميد بوديار ،ليلي عرابوي، 2023، صفحة 65 بتصرف)

4.2- وظيفة توجيهية : تملك التمثلات الاجتماعية القدرة تحديد العلاقة التي الفرد بالمجتمع والذي يمكنها من توجيه السلوكيات والممارسات داخل الحقل الجماعي ، وهذه العملية التوجيهية تعمل على :

. تحديد الاهداف والغايات التي نسعى لتحقيقها وتساهم في تشكيل نمط العلاقات المناسبة لنا .

(عبد الحميد بوديار ، ليلي عرباوي، 2023، صفحة 65 بتصرف)

. تؤثر على السلوك الذي نقوم به اذ تقرر لنا ماهو مسموح وماهر غير مسموح في موقف ما

. (عبد الحميد بوديار ، ليلي عرباوي، 2023، صفحة 65 بتصرف)

### 3. بنية التمثلات الاجتماعية

#### 1.3 النواة المركزية :

كل التصورات الاجتماعية تدور حول النواة المركزية ، التي تُعدّ الجزء الأساسي للفكرة، وهي التي تحدّد وتوضح المفهوم، وتتألف من عناصر منتقاة بعناية من إطارها الأصلي، وتُعبّر عنها بشكل مختلف لتصبح موضوعاً ملموساً وسهلاً للفهم والتطبيق ، وذلك وفقاً لقيم ومعايير المجتمع . تُشكّل هذه النواة القوام الذي تنظم حوله باقي العناصر المتعلقة بالمفهوم وللنواة المركزية وظيفتان وظيفة مولدة ووظيفة تنظيمية..

. الوظيفة المولدة : حيث تعمل النواة المركزية على تغيير وإنشاء دلالة ومعنى العناصر المكونة للتصور ، مما يضيف على هذه العناصر قيمة ومعنى حيث يعرفها ابريك "العنصر الذي بواسطته تنشأ او تتحول به معاني العناصر الاخرى المكونة للتصور"

. الوظيفة التنظيمية : تعمل النواة المركزية على تحديد العلاقة بين عناصر التصور ، مما يجعلها ثابتة ومتماسكة وتمنحها القدرة على التكيف ومقاومة التغييرات. (بن شوفي بشرى، 2017، صفحة 61 بتصرف)

#### 2.3 النظام المحيطي :

يعتبر الداعم الضروري والمكمل للنواة المركزية وهو لا يقل اهمية عنها حيث يتميز بترتيبه السلس والتسلسلي ويلعب دورا حيويًا في توضيح وإعطاء الجانب المادي لمعنى التصور مما يعزز على فهمه وتبسيطه، ولنظام المحيطي ثلاث وظائف :

. التجسيد : النظام المحيطي يُجسّد النواة المركزية من خلال سلوكيات ومواقف ، حيث يكون أكثر حساسية للظروف والمواقف الفردية. يعمل هذا النظام كوسيط بين الواقع الملموس والنواة المركزية وغالبًا ما يكون الوجه الظاهر الذي يمكن الوصول إليه من خلال تفاعلنا مع الأفراد وملاحظة سلوكياتهم..

. التكيف مع التغيير : تتيح للعناصر المحيطة تكيف التصورات الاجتماعية مع المعوقات والتغيرات في المواقف الملموسة التي تواجهها الجماعة. عندما تظهر عناصر جديدة أو معلومات تستدعي إعادة النظر في النواة المركزية للتصور ، يتولى النظام المحيطي دورًا رئيسيًا في إدماج هذه العناصر الجديدة ، مما يساعد على التكيف مع التحديات والحفاظ في الوقت نفسه على معنى التصور الأساسي.

. التفرد : هذا النظام يسمح للأفراد بتشكيل تصوراتهم الشخصية وتجاربهم الفردية ، ويسمح لهم أيضًا بإجراء التغييرات التي يرونها مناسبة بناءً على هذه التجارب. هذا ينعكس في تنوع النظام المحيطي الذي يتم قبوله اجتماعيًا ، مما يعزز التفرد والتنوع في الرؤى والأفكار. (بن شوفي بشرى، 2017، صفحة 62 بتصرف).

#### 4. العناصر المشكلة لمحتوى التمثلات الاجتماعية

بإمكان تحديد ماهية العناصر المشكلة للتمثلات الاجتماعية من خلال العناصر المتعددة التي صنفها موسكوفيسي على شكل ابعاد :

1.4 - المعلومات : يرى موسكوفيتشي ان المعلومات تلعب دورا كبيرا في تهيئة التمثلات الاجتماعية ، كون ان المعلومات جملة من الافكار المكتسبة حول موضوع اجتماعي معين حيث ان الفرد يستمد معارفه من خلال تفاعله مع محيطه الاجتماعي ، ويؤكد موسكوفيتشي ان المعلومات والاتصال بأبعاده الاجتماعية المختلفة تؤثر على ديناميكية الاجتماعية كما تؤثر على دينامية التمثلات الاجتماعية ، وهذه المعلومات تنتقل عن طريق الاتصال بأبعاده الثلاث وهي كالتالي :

.الاتصال اليومي ما بين الافراد

.الاتصال الاعلامي

.الاتصال ما بين الجماعات

4- 2 - حقل التمثل : يشير موسكوفيتشي الى وجود حقل للتمثل يعبر عن فكرة تنظيم المحتوى اي يجب توفر حد ادنى من المعلومات القابلة للتنظيم فحقل التمثل شبيه بمستوى المعلومات فهو يختلف من جماعة لأخرى وفق معايير خاصة ، وينشا هذا الحقل من خلال قيام الفرد بإدخال المعلومات التي يمتلكها ثم يقوم بترجمتها وتنظيمها الى عناصر مرتبة ومتسلسلة في مجال يسمى حقل التمثلي الذي يعبر عن الواقع النفسي ، ويوجد موسكوفيتشي ان العوامل الايديولوجية لها تأثير واضح في بناء حقل التمثلات لدي الجماعات والأفراد .

4- 3 - الموقف او الاتجاه : ويقصد به المسار الموجه لموضوع التمثل سواء كان سلبي او ايجابي ويعبر الموقف عن الاستجابة الفعلية حيال الموضوع ، سواء كان في الاتجاه السلبي او الايجابي. وقد اعطى موسكوفيتشي الاولوية للموقف عن المعلومة فلا يمكن التقاط معلومة او تمثيل موضوع إلا بعد اتخاذ موقف ويقول في ذلك هوزليش : "ان الموقف يسبق كلا من المعلومة وحقل التمثل ويعتبر اكثر مقاومة في التمثل "فتفاعل الفرد واندماجه مع واقعه يكون من خلال القيم والأفكار التي اكتسبها من محيطه ومنه يجمع الفرد المعلومات بالموضوع الذي يتمثله بعدما يتخذ موقفا ليصدر سلوكات اتجاهه

ومن خلال ما سبق ذكره نستنتج بان المعلومات لا بد من وجود حقل لها مهما كانت صفتها وان حقل التمثل والموقف والاتجاه والمعلومات هم الركيزة الاساسية للتمثل .

(عبد الحميد بوديار ، ليلى عرباوي، 2023، صفحة 68 بتصرف)

## 5. ابعاد التمثلات الاجتماعية

5. 1 . البعد الاول : التمثل هو عملية تشكيل الحقيقة وبناء الواقع من طرف وجهة نظر الفرد ، الذي يشكل تمثلاته انطلاقا من المعرفة والمعلومات المتاحة في الواقع الذي يعيش فيه .

5- 2 . البعد الثاني : التمثل هو نتاج ثقافي حيث يتأثر دائما بالسياق التاريخي التابع لوضعيات الاجتماعية التي ينشا عنها وتطور العلاقات والإيديولوجيات بين الطبقات المختلفة للمجتمع ضمن اطار زمني محدد .

والسبب في كون التمثلات الاجتماعية نتاج ثقافي كونها تشمل المعتقدات ، الطقوس ، الافكار ، القيم التي تعبر عن نسبة انتماء الافراد الى جماعاتهم .

3. البعد الثالث : يتحقق التمثل داخل النسيج الاجتماعي فهو بمثابة الشبكة المركبة من العلاقات والتفاعلات الفظية والغير الفظية التي من خلالها تسهل عملية الاتصال بين الافراد فلا وجود لتمثلات خارج هذا النسيج . (شاهيناز, بن ملوكة، 2015/2014، صفحة 30 بتصرف)

## 6. المقاربات النظرية المفسرة للتمثلات الاجتماعية

6.1 . المقاربة السوسولوجية دوركايم كان أول من استخدم مفهوم التمثلات الاجتماعية ، حيث نبذ التقليد السابق له من الفلاسفة الذين اعتبروا أن وراء كل معرفة يكمن التمثل. في مقال نشر في مجلة الميتافيزيقيا والأخلاق ، قام دوركايم بتحديد الطبيعة العلمية والمشروعة للتمثلات الاجتماعية وقام بمقارنتها بالتمثلات الشخصية في مقدمة الطبعة الثانية من كتاب "قواعد المنهج في علم الاجتماع" شرح دوركايم طبيعة الظواهر الاجتماعية بشكل مختلف تماماً عن الظواهر النفسية للأفراد ، ليس فقط من حيث الكيفية ولكن أيضاً من حيث المواد التي تشكلها. هذه الظواهر لا تتطور في نفس البيئة ولا تخضع لنفس الشروط النفسية ، ولكنها تتمحور أيضاً حول التفكير والسلوك ، مع العلم أن الظواهر الاجتماعية لا تعني عدم وجود جوانب نفسية ، فهي تنحصر في ضروب من التفكير والسلوك ، ولكن تختلف عن الأفراد فيما يتعلق بالمشاعر الجماعية ، وتمثل جنساً آخر من التمثلات مع قوانينها الخاصة .

وقد سلط دوركايم الضوء على أهمية التمثلات الاجتماعية في تشكيل الثقافة والعمل الاجتماعي ، من خلال كتابه "الاشكال الاولى للحياة الدينية" حيث يعتبر ان هذه التمثلات تظهر نتيجة للتفاعلات كثيفة في الشعائر الدينية وتمتاز بالغنى والثراء مقارنة بالأنشطة الفردية بالاضافة الى انه يعتبر هذه التمثلات انها لا تقتصر على دورها في تنظيم العمل وتفسيره ، بل تعبر ايضا عن العلاقات الاجتماعية وتفسرها ، وان ثقافة المجتمع تعتمد على ان هذه التمثلات التي يستخدمها الافراد لفهم العالم من حولهم. (عبد الحميد بوديار ، ليلي عرابوي، 2023، صفحة 61.60 بتصرف)

## 6.2 . المقاربة الاستيمولوجية

في سياق الإستيمولوجيا ، يتم ربط مفهوم التمثلات بنظرية باشلار المعرفية ومفاهيمها ، والتي تشمل مفاهيم مثل العائق الإستيمولوجي والقطيعة الإستيمولوجية. عندما يتم دمج مفهوم التمثلات مع العائق البيداغوجي ، يتم ذلك من خلال إنشاء روابط بين المعرفة العلمية ومعرفة المتعلم ، وكذلك بين المعرفة العلمية والمعرفة التي لا تزال في مرحلة البناء. هذا الارتباط يؤكد العلاقة بين مفهومي التمثل والعائق الإستيمولوجي الذي يعتمد على

وجود معطيات زمنية ثابتة ومشاركة. بالتالي ، تصبح العوائق الإستيمولوجية جزءاً أساسياً في السياق التعليمي ، حيث يجب التركيز على فهم التمثلات التي يمكن أن تحتوي على أخطاء وتشكل عقبات يجب التغلب عليها لاكتساب المعرفة العلمية وهذا ما يؤكد به باشلار بقوله "اننا نتعلم على انقاض المعرفة السابقة ، أي يهدم المعارف التي لم نحسن بنائها" (عبد الحميد بوديار ، ليلي عرباوي، 2023، صفحة 59 بتصرف).

## 2-6. المقاربة السيكولوجية

تعد التمثلات الاجتماعية محورا اساسيا في دراسات علم النفس ، وتأتي هذه الاهمية بشكل خاض مع الاتجاه المعرفي التكويني في علم النفس الحديث ، بعد غياب فكرة الوعي والعقل في المدارس السلوكية التقليدية، التي اعتمدت على نموذج المثير. الاستجابة وأهملت الدراسات الداخلية ، وقد جاءت اسهامات الاتجاهات الحديثة في علم النفس مع الجشطالتيّة والاتجاه المعرفي التكويني لبياجيه لتسليط الضوء على كيفية تطور المعارف وتخزينها داخل العقل ، ويرى بياجيه التمثل العقلي كآلية اساسية يستخدمها الاطفال في تطوير مفهومهم المعرفي وتفسير الاحداث في العالم الخارجي استنادا الى تجاربهم السابقة .

لذا يعتبر التمثل اداة حيوية للتواصل والتفاعل الاجتماعي ويرى انه يستخدم لتذكر المواضيع الغائبة او ادارة المواضيع الحاضرة بشكل مضاعف ومن خلال هذه العمليات يتم تمثيل المعارف الادراكية من خلال استرجاع مواضيع غير مدركة في الوقت الحالي ، مما يضيف بعدا جديدا يتمثل في تنظيم وتفسير الدلالات ويشمل التمييز بين الدال والمدلول. (عبد الحميد بوديار ، ليلي عرباوي، 2023، صفحة 60 بتصرف)

## الفصل الثالث :سوسيولوجيا الفاعل والنسق

1. نظرية التحليل الاستراتيجي لميشيل كروزيه

2. الفاعل ضمن مقارنة التحليل الاستراتيجي

3. نسق الفعل الملموس

4. نسق الفعلي للأفعال

5. الفاعل والنسق من منظور الدراسات السوسيولوجيا

العمل في الجزائر ( علي الكنز ، جمال غريد ، سعيد شيخي

(

## 1. نظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه

يركز التحليل الاستراتيجي على دراسة كيفية تطور الأفعال الجماعية من خلال السلوكيات الفردية والتنسيق في العمل، مع التركيز على سلوك الفاعلين في تحقيق الأهداف والتصرف بوعي وفعالية وسط تحديات البيئة والموارد المتاحة. يركز هذا التحليل على توضيح الخيارات الاستراتيجية للإدارة وتفادي الأخطاء المحتملة التي يمكن أن تؤثر على النجاح المستقبلي للمؤسسة. ويعتبر التحليل الاستراتيجي بمثابة جزء أساسي من التقييم الداخلي للمؤسسة فهو يكمل التقييم الخارجي الذي يركز على محيط العمل وتحدياته .

وتركز قاعدة التحليل الاستراتيجي على التحليل وتقييم العوامل الداخلية والخارجية للمؤسسة وقد بين عدة باحثون على الصلات المباشرة بين هذا التحليل وهيكل المؤسسة حيث بينوا كيفية تحديد الهيكل البنائي للمؤسسة من خلال دراسة طبيعة منتجاتها وأسواقها ،وبناء على ذلك لابد من ان يكون التحليل الاستراتيجي مرنا ومتفتحا من اجل متابعة متغيرات البيئة بفعالية .وينطلق التحليل الاستراتيجي من عدة مسلمات اساسية هي :

. اختيار الاهداف : الأفراد لا يرغبون في أن يُستخدموا فقط كوسيلة لتحقيق أهداف المنظمة ،بل لديهم أهداف وأغراض شخصية تتعارض في بعض الأحيان مع أهداف المنظمة. حتى مع تفضيل المصلحة العامة على الخاصة، فإن سير العمل في المؤسسة يعتمد بشكل أساسي على الأشخاص المتميزين بينهم ، حيث لكل منهم سماته وطبائعه وأهدافه الخاصة. وبهذا ،يصمم كل فاعل استراتيجية خاصة به لتحقيق أهدافه الشخصية وتلبية احتياجاته.

. الحرية النسبية للفاعلين : تعتبر حرية الفاعلين نسبية، حيث يحتفظ كل فاعل في التنظيم بقدرته على التدخل المستقل ويستخدم هذه القدرة بشكل متنوع وهذا يعني أن فهم سيرورة التنظيم يتطلب التركيز على هذه الحقيقة النسبية لحرية الفاعل. من ناحية أخرى يرتكز الاهتمام بالاستقلالية على كيفية ضبط هذه الحريات من خلال السلطة،ولذلك يسعى الفاعل إلى جعل سلوكه غير متوقع أو التنبؤ بسلوك الآخرين.

. العقلانية المحدودة : العقلانية المحدودة تعبر عن صعوبة الفاعل في الوصول إلى جميع المعلومات الضرورية مسبقًا،ونادرًا ما يكون قراره عقلائيًا بشكل مبسط وواقعي. هذا يجعل الاستراتيجيات في مناورات السلطة غالبًا محدودة العقلانية،كما وصفها كروزيه في كتابه "الظاهرة البيروقراطية . يستخدم الفاعلون هذه العقلانية المحدودة لتحقيق أهدافهم وحماية قراراتهم ،وليس بالضرورة لتحقيق أقصى منفعة لأنفسهم

. البناء : ان التنظيم نسق حيث يتأثر كل عنصر بتغيرات العناصر الأخرى بشكل مترابط ، وهو نتيجة لسلسلة من القرارات التي تتخذها الجماعة والتي تستند إلى النظرية العقلانية. يتشكل التنظيم بشكل أساسي بناءً على تأثير القيود الخارجية، حيث يشكل كياناً إنسانياً أو جماعياً مهيكلًا يضم أفراداً يعملون على تطوير استراتيجيات فردية وينسقونها في إطار من العلاقات المتبادلة التي تتأثر بالتغيرات المستمرة في البيئة المحيطة به.

(عبد القادر خريش، 2007، صفحة 239، 240، 241، 242 بتصرف).

## 2. الفاعل ضمن مقارنة التحليل الاستراتيجي

ان تحليلات كروزيه في السوسيولوجيا تركز بشكل كبير على دور الفاعل في المجتمع وكيف يؤثر ذلك على التنظيمات والمؤسسات. يقوم التحليل الاستراتيجي بفحص سير العمل داخل المنظمات والطرق التي يؤثر بها الفاعلون في توجيه هذه المؤسسات وتحديد سلطاتها. تلك السياقات تساعد في فهم التحتيات والعوامل التي تؤثر في تشكيل المنظمات والأنظمة الاجتماعية..

يختلف التحليل الاستراتيجي عد كروزيه عن التحليل النسقي في السوسيولوجيا الكلاسيكية ، حيث يركز على الفاعل داخل التنظيم ككيان اجتماعي واستراتيجي. يعني هذا أنه يركز على كيفية استخدام الفاعل لسلطته واستراتيجياته لتحقيق أهدافه ومصالحه داخل البيئة التنظيمية ، وذلك من خلال اعتباره جزءاً من الديناميات والتفاعلات داخل التنظيم. بينما يتميز التحليل الاستراتيجي عند كروزيه بأنه يسلط الضوء على العوامل الاجتماعية والإستراتيجية التي تؤثر في تحركات الفاعل داخل الهيكل التنظيمي ، وكيفية توجيه السلطة لتحقيق أهدافه وغاياته..

وحسب كروزيه فإن الفاعل يستمد وجوده من الأفعال التي يقوم بها ، وليس من مكانه داخل الهيكل أو النظام حيث إن سلوك الفاعل لا يُحدد مسبقاً بواسطة قواعد صارمة ، بل يعتمد على تفاعلات ومفاوضات بين الأطراف. بالتالي ، يُعتبر النظام نتيجة لأفعال الأفراد ، وليس عبارة عن هيكل ثابت يتبع قواعد محددة. هذا يعني أنه بموجب وجهة نظر كروزيه ، لم يعد مناسباً الحديث عن عقلانية المطلقة ، بل هناك أشكال متعددة من العقلانية تعتمد على طموحات الأفراد كفاعلين داخل مجال الحركة والتفاعل .

ومنه فان الفاعل حسب ميشال كروزيه سواء كان فرداً أو جزءاً من جماعة ، يمتلك قدرًا من السلطة والاستقلالية. هذه القدرة تمكّنه من اعتماد استراتيجية تمكّنه من الدفاع عن نفسه أو الهجوم عند الضرورة

للحفاظ على مصالحه الشخصية. هذه الاستراتيجية ترتبط بنوع السلطة التي اكتسبها داخل التنظيم البيروقراطي ، سواء كان ذلك عبر الاستفادة من الرأسمال المادي أو الرأسمال الثقافي كما يصفه بورديو. يستند هذا الاستغلال بشكل أساسي على الكفاءة المهنية واحتكار المعلومات، مع توظيف القوانين الأغراض شخصية والاستفادة من "منطقة الارتياح" كما يصفها كروزيه، حيث يتحوّل التنظيم البيروقراطي إلى ساحة للتصادمات الاستراتيجية نتيجة التنافس والاهتمامات المتعارضة. (عبد الاله فرح، 2019، صفحة 128. 129 بتصرف)

### 3. نسق الفعل الملموس

قام كروزيه بتعريف نسق الفعل الملموس في كتابه الفاعل والنسق بأنه: "مجموع انساني محدد وفق لبناء معين ،والذي ينسق افعال المشاركين بواسطة ميكانيزمات لعب مستقرة نسبيا والتي تثبت وترسي اسس هذا البناء معنى ذلك استقرار هذه الالعاب والعلاقات فيما بينها بفضل ميكانيزمات تنظيم والتي تكون العاب اخرى" (طهيرة عواج، 2018/2019، صفحة 108. 109 بتصرف)

يعتمد نسق الفعل الملموس على تفاعل الشبكات وتطبيق نموذج متخصص يسمح للمسئولين بمعالجة التحديات اليومية التي يواجهها التنظيم بناءً على الروابط المعهودة وتحقيق مصالح الفرد والتعامل مع الضغوط المحيطة وبالتالي توجيه الحلول المقترحة. يُعتبر هذا النمط ظاهرة قابلة للتحقق وليس مجرد هيكل طبيعي بل هو هيكل مرتبط بالظروف المعينة. يتضمن هذا النمط مجموعة من العلاقات التي تعزز تطوير أعضاء المؤسسة وتساعد في حل التحديات اليومية ،ويرى البعض أن هذه العلاقات لا يمكن توقعها مما يجعلها أساسية في تسيير العمل. النجاح في التغيير يأتي من خلال نتائج صغيرة تجمع

مجهودات الجميع لتحفيز الموارد والمهارات الضرورية للأعضاء من أجل بناء استراتيجيات جديدة دون قيود تعتمد على الحرية وتسهل توجيه المسارات أو إعادة توجيهها بشكل إنساني وليس آلي. هذا التغيير يعني تحويل الوظائف أو الأدوار أو العمليات وفي الوقت نفسه تعديل طرق التنظيم والتفاعل.

ويقوم نسق الفعل الملموس على مسلمتين هما :

- المناورة والاحتمالية : لا يقبل التحليل الاستراتيجي أي فكرة اجتماعية ثابتة ،حيث لا توجد قواعد اجتماعية محددة يمكن التحكم فيها بشكل كامل. وبما أنه لا يمكن للأفراد أو الجماعات الالتزام بوظائف محددة تمامًا داخل الحدود الصارمة التي تفرضها النسق الاجتماعي ،يجب على الفاعلين استخدام حريتهم بشكل استراتيجي في تفاعلاتهم مع الآخرين .

- الانتقال من الفاعل الى نسق الفعل الملموس : ارتباط السلوكيات الفردية يُساهم في تفعيل ردود فعل من النسق ، حيث يُركز الأول على تحليل النسق الواحد القادر على التفسير بفضل الضغوطات ، بينما يُهتم الثاني بالجوانب غير العقلانية لسلوك الفاعل. يُعمل على إنشاء النسق واتخاذ القرارات ضمن نموذج تفاعلي مرن من قبل المدبرين الأحرار والمستقلين نسبيًا ، وذلك لضمان سير التنظيم بفعالية ، (عبد القادر خريش، 2007، صفحة 250.249.248 بتصرف)

#### 4. النسق الفعلي للأفعال

تتألف كل منظمة من جماعة من الافراد حيث يعمل هؤلاء على ترتيب وتنظيم علاقاتهم سواء من خلال التفاعل المتبادل أو الترابط الاجتماعي. يتم ذلك في سياق الاستقرار المنظمين ، حيث يكون النسق العملي واضحاً ويعكس طريقة تنظيم الفرد الاجتماعي داخل المنظمة ، بغية التعامل مع التحديات الإدارية والإنتاجية بشكل فعّال. وتبرز هنا الأهداف والمبادئ التي توجّه تلك العلاقات ، والتي تنسجم مع أهداف المنظمة وتوجهاتها المعلنة أو الضمنية ، ويتكون النسق الفعلي للأفعال بدوره من نسقين هما :

4. 1 - النسق الفرعي لضبط العلاقات : مجموعة من القواعد والضوابط التي يقوم الأفراد داخل التنظيم بإنتاجها ، بهدف حل ومعالجة تحديات اليومية التي يواجهها التنظيم في المقام الأول ، وتوجيه وتنظيم سلوكياتهم وأفعالهم فيما يتعلق بعلاقاتهم الداخلية في المقام الثاني ، وفي سياق عملهم وموضوعاتهم اليومية في المقام الثالث ..

4. 2 - نسق التحالفات : هو النسق الذي يدير العلاقات بين الأعضاء داخل التنظيم ، حيث يُمكن الفاعل المُعني بقضية معينة من تحديد الحلفاء الذين سيقفون معه بشكل واضح ومحدد. يتميز تشكيل التحالفات داخل المؤسسة بطابعه المؤقت والربط الوثيق بالقضية المحددة ، مما يُحدد كيفية معالجة القضايا وفقاً لأهداف الفاعل والمجموعة التي يُمثلها ، ولهذا السبب ، فإن تنظيم التحالفات الفرعية يُعد أمراً ضرورياً في الهيكل التنظيمي نظراً لحالات الارتباب المستمرة التي قد تطرأ . (دناقة احمد، 2022، صفحة 51.50 بتصرف)

## 5. الفاعل والنسق من منظور الدراسات السوسيولوجيا العمل في الجزائر

قام مجموعة من العلماء الاجتماع الجزائريين امثال (علي الكنز ، سعيد شيخي، جمال غريد) بتشكيل حقل السوسيولوجيا العمل في الجزائر من خلال دراستهم لمركب الحجار بعنابة وهي دراسة وصفية مست العاملين {الفاعل} في محاولة الكشف عن الدور الذي يلعبه مركب الحجار {النسق}

## 5. 1. علي الكنز

أجريت هذه الدراسة الوصفية في مركب الحجار بعنابة ، وشملت 1500 عامل من مختلف الفئات المهنية. تُعد هذه الدراسة من بين الدراسات التأسيسية لعلم الاجتماع الصناعي في الجزائر ، أو علم الاجتماع التنظيمي والعمل ، بفضل جهود جمال غريد وسعيد شيخي. ركزت الدراسة على التساؤل المحوري حول تأثير الصناعة على المجتمع العنابي. حاول الباحث من خلال هذه الدراسة تحديد الدور الذي يلعبه مركب الحجار للحديد والصلب، كونه مركزاً صناعياً مهماً، في إحداث تغييرات في القيم المجتمعية. كما هدفت الدراسة إلى تعزيز المجتمع المهني عن طريق تحسين الظروف الاجتماعية والمادية للعمال، وتشكيل عقلية صناعية جديدة تختلف عن العقلية الريفية الزراعية، بالإضافة إلى نشر الثقافة الحضرية الصناعية. أكدت الدراسة أن مركب الحجار ساهم في تقليل الفقر والبطالة وفتح فرصاً كبيرة للاستثمار أثناء مراحل بنائه. ومع ذلك، توصلت الدراسة إلى أن المركب الصناعي لم ينجح في خلق ثقافة صناعية؛ إذ لم يرافق توفير فرص العمل تحسن في الظروف الاجتماعية للعمال.

أكدت الدراسة أن مركب الحجار ساهم في تقليل الفقر والبطالة، وفتح فرصاً كبيرة للاستثمار أثناء مراحل بنائه. ومع ذلك، توصلت الدراسة إلى أن المركب الصناعي لم ينجح في خلق ثقافة صناعية؛ إذ لم يرافق توفير فرص العمل تحسن في الظروف الاجتماعية للعمال. وأظهرت الدراسة أن توسيع عملية التصنيع كان له تأثيرات سلبية على الثقافات المحلية. فقد تجمع عمال من مختلف المدن بثقافات محلية متباينة في المصنع مما أدى إلى تصادم تلك الثقافات وظهور مشاكل متعددة، منها تشكل العصبية داخل المؤسسة ورفض الخضوع للتعليمات الإدارية، والغياب المتكرر والنزاعات. نتيجة لذلك، لم تظهر ثقافة مؤسسية موحدة أو ثقافة تنظيمية فعالة. كما لاحظ الباحث وجود فجوة بين الثقافة التنظيمية للعامل الجزائري والثقافة التنظيمية الإدارية التي تتطلبها التكنولوجيا الصناعية. فالعامل، الذي كان معتاداً على استخدام وسائل تقليدية بسيطة في ماضيه المهني، لم يكن يعرف كيفية التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة. بالإضافة إلى ذلك، لم تساعده الذهنية الريفية على التكيف مع استخدام هذه الآلات الحديثة بفاعلية

وقد خلص الباحث إلى أن أحد أسباب فشل المؤسسة الصناعية الجزائرية هو أن مفهوم المؤسسة يعتبر غريباً وغير مألوف للعامل الجزائري. فالمؤسسة تعني وجود نظام وقوانين وانضباط وهذه العناصر تتناقض مع السلوكيات والممارسات التي اعتاد عليها العامل الريفي . (بودشيشة احمد، 2022/2021، صفحة 26.26.27).

### 5-2. سعيد شيخي

في دراسة بعنوان "العمال في مواجهة العمل"، تناول سعيد شيخي ظاهرة غياب العمال عن العمل. ويشير سعيد شيخي إلى أن العمل في المصنع لا يساهم في تكوين الشخصية أو الهوية للعامل. وأوضح أن العمال في المصنع يقاومون العمل لأنه يمثل لهم جهداً متعباً، بينما لا يبذل الإداريون أي جهد ويحصلون على مزايا أفضل. من خلال دراسته لظاهرة تغيب العمال، وجد أنها تعبر عن رفض العمل أو التصنيع والمصنع، أو حتى مقاومة للظروف التي يعيشها العمال.

يرى العمال أن العمل لا يُنظر إليه كعامل مركزي في بناء المصنع والمجتمع. ويعود ذلك لثلاثة أسباب أساسية حددها الباحث

غياب ظروف إعادة إنتاج قوى الإنتاج .

غياب الهوية في العمل ، حيث لا يشعر العامل الجزائري بأنه موجود أو يحقق أهدافه من خلال العمل .

التسريح العام للعمال نتيجة شعورهم القوي بعدم وجودهم وعدم قدرتهم على التعبير عن أنفسهم. حيث

يعتبر غياب الهوية في العمل نتيجة لعدم بروز محاولات العمال وعدم الاعتراف بإمكانياتهم ، مما يعني أن التصنيع ليس مجالاً للمشاركة الحقيقية.

### 5-3. جمال غريد

أجرى جمال غريد دراسة على مركب الحجار بالتعاون مع علي الكنز وسعيد شيخي، حيث ركز على دراسة القيم الثقافية للعامل الجزائري وثنائية الحداثة والأصالة. استخدم غريد مصطلح "العامل الشائع" لوصف بعض الأفراد الذين يشغلون مناصب إدارية. العامل الشائع هو شخص ريفي ما زالت التقاليد تسيطر عليه بخلاف العامل المركزي الذي يمتلك معرفة بالتكنولوجيا. يفتقر العامل الشائع إلى ثقافة التنظيم والإدارة في المؤسسة ولا يعرف شيئاً عن التخصص تقسيم العمل، أو توزيع المسؤوليات والأهداف المؤسسية. يرى أن عمله وأجره مرتبطان ببقاء المؤسسة، وأن سلطة المشرف عليه تأتي من القانون والتنظيم الداخلي، وليس بالقوة. ويعتبر الغياب هروباً من المسؤولية وتكاسلاً عن أداء الواجب (بودشيشة احمد، 2022/2021، صفحة 27-28).

يشير جمال غريد إلى أن العامل الشائع يجهل القواعد التنظيمية ولا يعرف الأساليب الحديثة للمقاومة والمطالبة بحقوقه. فهو يفتقر إلى السلوكيات العقلانية والمنضبطة كما يعرفها الباحثون عن العمال الصناعيين حيث يرغب في العمل ولكنه لا يعمل بجد، ويريد الأجر لكنه يتغيب دون سبب وجيه، ويرفض الأوامر من المشرف. يميل إلى ثقافته التقليدية أكثر من ثقافة الإدارة، ويعتبر المؤسسة إرثًا جماعيًا، ولكنه يتصرف بأنانية. يعيش صراعًا بين ما هو تقليدي وحديث في سلوكياته، مما يجعل التعامل معه في العمل أمرًا صعبًا (بودشيشة احمد، 2022/2021، صفحة 23-30).

المعالجة الميدانية  
لموضوع الدراسة

## الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية للدراسة

### الميدانية

1 . مجالات الدراسة

2 . منهج الدراسة

3 . مجتمع البحث وعينة الدراسة

4 - أساليب و أدوات جمع البيانات

**1 - مجالات الدراسة**

**1-1 . المجال المكاني :** يشير الى الحيز الجغرافي الذي سيجري فيه الباحث دراسته الميدانية ،ويكمن الحيز المكاني لدراستنا في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرور القطب الجامعي بطريق عين البيضة خنشلة وهي احد الكليات الست للجامعة تتألف من قسمين قسم العلوم الاجتماعية وقسم العلوم الانسانية انشأت سنة 2012 بمقتضى المرسوم 264/12 المؤرخ في 4 يونيو 2012

**1-2 . المجال الزمني :** ويقصد به الزمن المستغرق لإجراء الدراسة من الناحية النظرية والميدانية الى غاية كتابة التقرير النهائي، حيث تم ذلك من يوم اختيارنا للموضوع ،و بتاريخ 2023/10/17 تم تسليم استمارة اختيار الموضوع للإدارة من اجل المصادقة عليها ،والتي تم اسنادها لنا المواضيع بصفة رسمية بتاريخ 2023/11/05 بعدها تم تحديد الموعد مع الاستاذ المشرف ،اين تم الاتفاق على العناصر المنهجية للدراسة المتمثلة في اشكالية البحث والأبعاد والمؤشرات الخاصة بمتغيرات الدراسة ،من اجل ضبط تساؤلات والفرضيات الدراسة ووضع الخطة المبدئية وإجراء التعديلات عليها من طرف الاستاذ المشرف ،من اجل البدء في انجاز الفصول النظرية. وبعدها تم الشروع في انجاز استمارة الاستبيان الالكترونية الخاصة بالدراسة وقمنا بارسالها للموظفين والأساتذة الاداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية عن طريق البريد الالكتروني في 7/ماي / 2024 وتم استرجاعها في 9 ماي ثم بدأنا الشروع في عملية التفرغ للبيانات يدويا وباستخدام برنامج SPSS

**1-3 المجال البشري :** يتضح المجال البشري من خلال موضوع دراستنا في الاساتذة الاداريين والموظفين الاداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والذين هم في حالة نشاط فعلي لسنة 2024/2023 من اجل البحث عن التمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق. والذي بلغ عددهم 42 موظف

**2. منهج الدراسة :**

ان اختيار المنهج المناسب للدراسة من المراحل المهمة في البحث العلمي والتي تساعد الباحث على تحقيق اهداف دراسته ، والوصول الى النتائج المرجوة ويتم تعريفه على انه "طريقة تصور وتنظيم مجموعة من العمليات والإجراءات البحثية ، لبلوغ هدف معين يتعلق بفهم وتفسير القضايا المدروسة" (عبد الله قلش، 2017/2016، صفحة 61)

وفي دراستنا المعنونة بالتمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرور خنشلة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والإحصائي.

. ويتم توظيف المنهج الوصفي في الاطار النظري والميداني للدراسة من خلال الوصف الدقيق لها ، وأيضاً يتم استخدامه عند جمع البيانات بواسطة ادوات البحث وهي الاستبيان والتي سيتم تفرغها وتفسيرها بناء على الفرضيات

ويعرف المنهج الوصفي على انه "طريقة علمية منظمة لوصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل المعطيات بغية الوصول الى نتائج علمية . (مجدوب لامية ، 2021/2020 ، صفحة 9)

#### ❖ اهداف المنهج الوصفي

. استقصاء الوقائع والأحداث بدقة ، سواء كانت ظواهر اجتماعية أو سلوكيات فردية.  
يقوم بتحليل وتقييم هذه الوقائع بشكل مقارن لفهم العلاقات بينها وبين الظواهر الأخرى ، مما يساعد في تحديد المشكلات الموجودة

. توجيه الخطط المستقبلية لتطوير وتحسين الواقع

. يتجاوز المنهج الوصفي البساطة في وصف الظواهر ليشمل الاستنتاجات والتحليلات التي تعزز الفهم الشامل وتعزز النهوض بالمجتمعات (مجدوب لامية ، 2021/2020 ، صفحة 09 بتصريف)

. ويعرف المنهج الإحصائي على انه " احد اساليب وصف الظاهرة ومقارنتها ، واثبات الحقائق العلمية المتصلة ، مثله مثل الاساليب الاستنتاج المنطقي ، ويختلف عنها كونه يعتمد على التعبير الرقمي عن الظواهر التي يتناولها الباحث عن طريق القياس المباشر " (مجدوب لامية ، 2021/2020)

#### ❖ اهداف المنهج الإحصائي

. تشمل تحسين دقة البحوث وزيادة موثوقيتها ،

. وتوفير الوقت والجهد في عمليات التحليل

. يهدف أيضاً إلى تنظيم وتجميع المعلومات والظواهر المختلفة ،

. وإجراء مجموعة شاملة من الدراسات والأبحاث. يتم ذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات بشكل منهجي ومنظم ، مما يساعد في الحصول على نتائج دقيقة وشاملة تتعلق بالظاهرة المدروسة (عمر احمد ، 2022).

## 1 - مجتمع البحث وعينة الدراسة

"مجتمع البحث هو المجتمع الذي تُجرى عليه الدراسة ويتم اختياره وفقاً لقواعد خاصة لكي يمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً".

ومجتمع دراستنا يتمثل في الموظفين الاداريين والأساتذة الاداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرور خنثلة الذين هم في حالة نشاط فعلي لسنة 2024/2023 باستثناء الموظفين المتعاقدين والمنتدبين والمؤقتين والعمال المهنيين وأعاون الامن. وهذا فان المجتمع الكلي لدراستنا يتمثل في 42 مفردة.

ولأن مجتمع بحثنا معلوم قمنا بتطبيق اسلوب الحصر الشامل في الدراسة

## 2- الحصر الشامل

. يعرف هذا الأسلوب بأنه طريقة لجمع البيانات من جميع وحدات المجتمع موضوع الدراسة دون استثناء أي منها. يهدف الحصر الشامل إلى جمع معلومات وبيانات مفصلة عن كل وحدة من وحدات المجتمع ، سواء كانت هذه الوحدة فرداً أو أسرة أو مؤسسة أو أي كيان آخر. يُستخدم هذا الأسلوب عندما نرغب في الحصول على بيانات دقيقة وشاملة عن كل وحدات المجتمع ، خاصة في حالة عدم وجود دراسات سابقة عن المجتمع أو عندما يكون من الصعب اختيار عينة عشوائية تمثل المجتمع بشكل صحيح.

وبما اننا في حاجة الى دراسة مجموعة محددة بخصائص معينة ، لكي تساعدنا في جمع بيانات اكثر دقة وملائمة لأهداف البحث وجب علينا الاعتماد على هذا الاسلوب لتحقيق اهداف البحث بفعالية وكفاءة .

## 4 - ادوات جمع البيانات

1 - الاستمارة تعد الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات انتشارا وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين ، بحيث تغطي كافة الجوانب مما يسمح لنا بالحصول على البيانات اللازمة لمبحث من إجابات المبحوثين. (ربيعه نبار، 2022، صفحة 49).

حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في دراستنا والاعتماد عليها في جمع المعلومات من المبحوثين المتمثلين في الموظفين الاداريين والأساتذة الاداريين

وقد تم هيكلة الاستمارة بناء على مقياس ليكرت الثلاثي موافق محايد معارض ، كونه من المقاييس المناسبة التي تساعدنا على تحقيق اهداف البحث .

الجدول رقم 01 : اتجاه الرأي لمقياس ليكرت

الاتجاه	موافق	محايد	معارض
الدرجة	1	2	3

المصدر : من اعداد الطالبة

وتتألف الاستمارة من ثلاث محاور :

المحور الاول : متعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين ( الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، الخبرة المهنية )

المحور الثاني : متعلق بالتمثلات الاجتماعية يتكون من بعدين ولكل بعد ثلاث ومؤشرات كل مؤشر يحتوي على ثلاث عبارات اي اجمالي عبارات المحور اثاني 18 عبارة

المحور الثالث : خاض بالفاعل والنسق ، لكل منهم ثلاث مؤشرات كل مؤشر يحتوي على ثلاث عبارات اي 18 عبارة

وقد بلغت نسبة الردود على الاستمارة 69.4 % حيث تم استرجاع 29 استمارة من اصل 42

4. 1- الاساليب الاحصائية المستخدمة

لمعالجة بيانات الدراسة اعتمدنا على مجموعة من الاساليب الاحصائية وهي كالآتي

– النسبة المئوية : تستخدم لتحديد مدى تكرار كل خيار من خيارات الاستمارة

– التكرار : ويشير الى عدد المرات التي يتم فيها اختيار خيار معين من خيارات الاستمارة من قبل المبحوثين

– المتوسط الحسابي : يستخدم لمعرفة القيمة المتوسطة لإجابات المبحوثين حول عبارة معينة

– الانحراف المعياري : يستخدم لمعرفة مدى انحرافات الاجابات عن المركز

– معادلة الانحدار : مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

## الفصل الخامس : عرض وتحليل المعطيات

### الميدانية وتفسير ومناقشة النتائج

1 - عرض وتحليل بيانات الدراسة

2 - مناقشة نتائج الدراسة

- في ضوء الفرضيات

- في ضوء المقاربة النظرية

- في ضوء الدراسات السابقة

3 - النتائج العامة للدراسة

- الخاتمة

## 1 - عرض وتحليل بيانات الدراسة إحصائياً

❖ عرض وتحليل بيانات الاستبيان

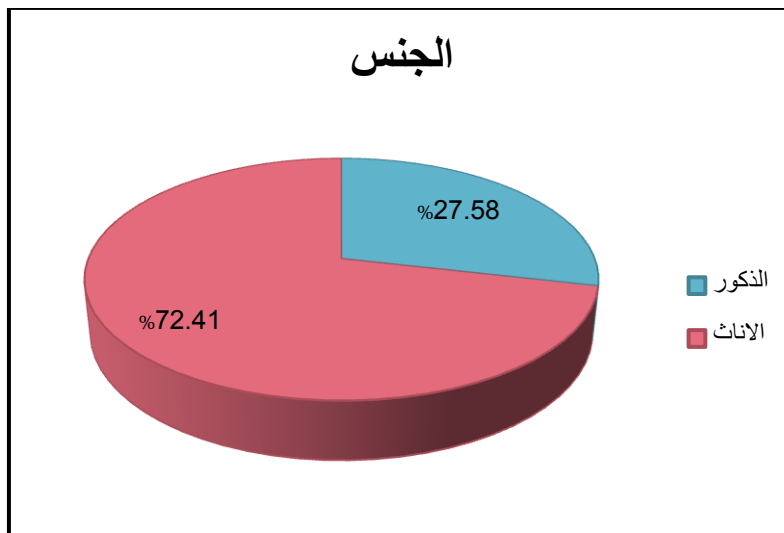
➤ تحليل الخصائص الفردية للمبحوثين حسب متغير الجنس :

الجدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	08	%27.58
انثى	20	%72.41
المجموع	29	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان

الشكل رقم 01: دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطالبة حسب نتائج الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه والشكل رقم (01) ان اغلب الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية هم اناث ، حيث قدرت نسبتهم ب 72.41 % اي ما يقارب 21 موظفة ، في حين بلغت نسبة الذكور 27.58 % من اجمالي الباحثين مما يشير الى تفوق العددي للإناث مقارنة بالذكور ويرجع ذلك الى الميولات الشخصية للنساء للعمل في المجالات الأكاديمية والخدماتية كونها اكثر ايجابية لهن على عكس الرجال الذي قد تكون لديهم تصورات اجتماعية تدفعهم نحو المجالات العمل الحرة التي قد توفر فرصا اكبر لتحقيق الربح والمكانة الاجتماعية والاقتصادية

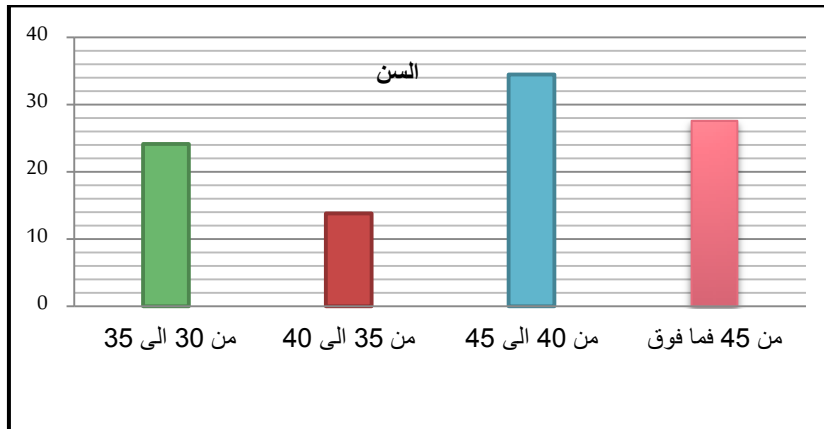
➤ تحليل الخصائص الفردية للباحثين حسب متغير السن :

الجدول رقم 03 يوضح توزيع الباحثين حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 30 الى 35	7	24.13%
من 35 الى 40	4	13.79%
من 40 الى 45	10	34.48%
من 45 فما فوق	8	27.58%
المجموع	29	100

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان

الشكل رقم 02 أعمدة بيانية توضح توزيع الباحثين حسب متغير السن



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان

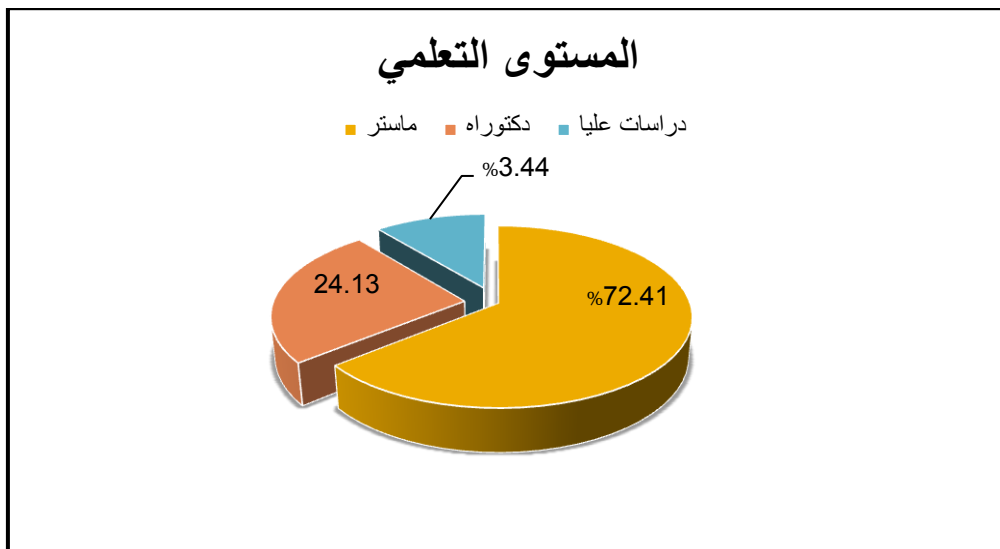
يتبين من خلال الجدول رقم 2 والشكل رقم 3 أن الفئة العمرية الأكبر بين الموظفين هي تلك التي تتراوح أعمارها بين 40 و 45 سنة ، حيث تمثل 34.48 % من إجمالي الموظفين. تليها الفئة العمرية من 45 سنة فما فوق بنسبة 27.58 % أما الفئة العمرية من 30 إلى 35 سنة فتشكل 24.13 % وأخيرًا الفئة العمرية من 35 إلى 40 سنة بنسبة 13.73 % . و السبب في كون الفئة الأكبر بين الموظفين تتراوح اعمارها بين 40 الى 45 سنة انه غالبا ما يصل الافراد في هذه الفئة الى مرحلة متقدمة في مسيرتهم المهنية حيث يكون لديهم سنوات طويلة من الخبرة التي تجعلهم اكثر تأهيلا لشغل المناصب في الكلية

❖ تحليل الخصائص الفردية للمبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم 04 يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
ماستر	21	72.41
دكتوراه	7	24.13
دراسات عليا	1	3.44
المجموع	29	100

الشكل رقم 03 دائرة نسبية توضح توزيع الموظفين حسب متغير الجنس



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يُظهر الجدول رقم 04 والشكل رقم 03 توزيع مستوى التعليم بين الموظفين الإداريين والأساتذة الإداريين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بنسب محددة. حيث يتبين أن الحاصلين على درجة الماجستير يشكلون نسبة 43.03% من الموظفين ، والذين حصلوا على درجة الدكتوراه يبلغون 24.13%. بينما تبلغ نسبة المتحصلين على درجة الدراسات العليا 3.44%. هذا التوزيع يعكس تنوع مستويات التعليم بين أعضاء هذه الكلية مما يعزز التفاعل والتبادل العلمي والاجتماعي بين الفريق الإداري والتدريسي ويُعتبر هذا التنوع أحد العوامل المساهمة في تعزيز الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل حيث يمكن أن ينتج عن هذا التفاعل المتنوع أفكار وحلول جديدة تساهم في تطوير العمل الأكاديمي والبحثي.

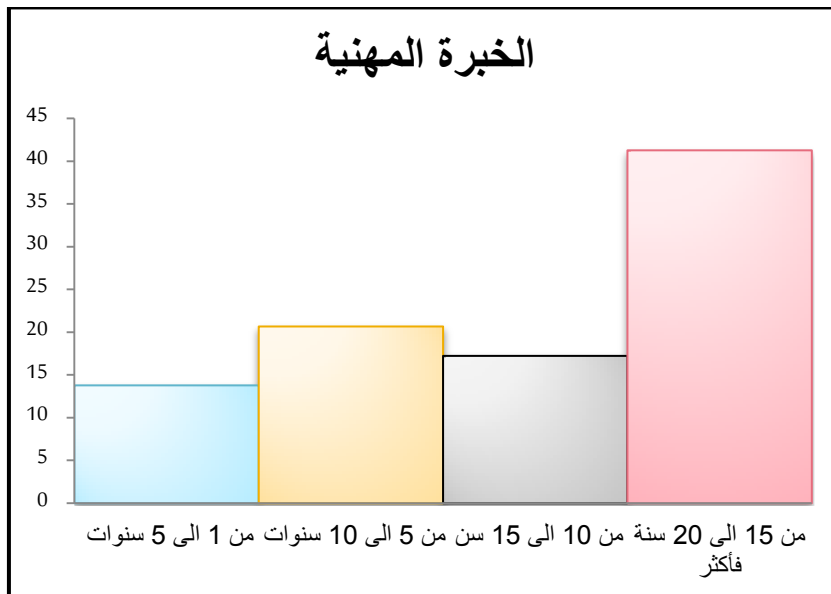
❖ تحليل الخصائص الفردية للمبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية

الجدول رقم 05 يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
من 1 الى 5 سنوات	4	13.79
من 5 الى 10 سنوات	6	20.68
من 10 الى 15 سنة	5	17.24
من 15 الى 20 سنة فأكثر	12	41.29
المجموع	29	100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان

الشكل رقم 04 مدرج تكراري يوضح توزيع الموظفين حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يتبين من خلال الجدول اعلاه والشكل رقم 4 خصائص الموظفين حسب متغير الخبرة المهنية. حيث تُظهر البيانات أن أغلبية الموظفين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية يمتلكون خبرة تتراوح بين 15 إلى 20 سنة أو أكثر ، حيث تشكل هذه الفئة نسبة 41.29% من إجمالي الموظفين. تليها الفئة التي تتراوح خبرتها بين 5 إلى 10 سنوات بنسبة 20.68%. ثم الفئة الثالثة تضم الموظفين الذين تتراوح خبرتهم بين 10 إلى 15 سنة وتشكل نسبتهم 17.24%. أما الفئة الأخيرة، التي تتراوح خبرتها بين 1 إلى 5 سنوات، فتشكل نسبة 13.79%. هذا التوزيع يعكس تنوع الخبرات في الكلية، مع تركيز كبير على الخبرات الطويلة، مما يشير إلى استقرار وظيفي في بيئة العمل، الأمر الذي يمكن أن يساهم في تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي.

#### ❖ تحليل عبارات المحور الثاني ( التمثلات الاجتماعية)

الجدول رقم 06 يوضح نتائج اجابات المبحوثين تجاه عبارات البعد الاول والثاني بالاعتماد على SPSS

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	معارض	محايد	موافق	رمز العبارة
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
3	0.31	1.10	29	0	3	26	A1
			%100	% 0	%10.3	% 88.7	
6	0.00	1.00	29	0	0	29	A2
			%100	%0	%0	%100	
5	0.18	1.03	29	0	1	28	A3
			%100	%0	%3.4	%96.6	
2	0.38	1.17	29	0	5	24	A4
			%100	%0	%17.2	%82.8	

2	0.38	1.17	29	0	5	24	A5
			100	0	17.2	82.2	
1	0.50	1.41	29	0	12	17	A6
			100	0	41.4	58.6	
3	0.31	1.10	29	0	3	26	A7
			100	0	10.3	89.7	
4	0.25	1.07	29	0	2	27	A8
			100	0	6.9	93.1	
4	0.25	1.07	29	0	2	27	A9
			100	0	6.9	93.1	
المجموع	0.28	1.12					

نتائج اجابات المبحوثين تجاه عبارات البعد 02 بالاعتماد على spss

2	0.41	1.21	29	0	6	23	B1
			100	0	20.7	79.3	
2	0.41	1.21	29	0	6	23	B2
			100	0	20.7	79.3	

4	0.35	1.14	29	0	4	25	B3
			100	0	13.8	86.2	
1	0.47	1.31	29	0	9	20	B4
			100	0	31.0	69.0	
5	0.31	1.10	29	0	3	26	B5
			100	0	10.3	89.7	
5	0.31	1.10	29	0	3	26	B6
			100	0	10.3	89.7	
3	0.38	1.17	29	0	5	24	B7
			100	0	17.2	82.8	
2	0.41	1.21	29	0	6	23	B8
			100	0	20.7	79.3	
4	0.44	1.14	29	0	2	26	B9
			100	0	6.9	89.7	
المجموع	0.38	1.17					

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على spss

يظهر الجدول أعلاه نتائج اجابات المبحوثين فيما يتعلق بعبارات المحور الثاني ( التمثلات الاجتماعية) حيث يتضمن هذا المحور بُعدين رئيسين التفاعل الاجتماعي والوعي الاجتماعي. كما يشير الجدول إلى ترتيب العبارات وفقاً لمتوسط الحسابي والانحراف المعياري حيث جاءت العبارات الأكثر تأثيراً حسب ترتيبها كالآتي :

### 1 - التفاعل الاجتماعي

تشير نتائج الاستبيان إلى أن معظم الموظفين يتفقون بشدة على أهمية التفاعل الاجتماعي ،وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجاباتهم 1.12 وحسب الجدول والتكرارات فإن أغلب الموظفين يميلون إلى الموافقة على العبارات المتعلقة بالتفاعل الاجتماعي. ومع ذلك ،يشير الانحراف المعياري البالغ 0.28 عن وجود تباين طفيف في الآراء. حيث ان هناك بعض الموظفين الذين لديهم آراء محايدة وعليه من خلال هذه النتائج نجد أن التفاعل الاجتماعي يعتبر مهماً لدى الموظفين ، مع وجود تقارب في وجهات النظر .

"احتلت العبارة رقم 6 المرتبة الاولى الذي كان محتواها أن التمثلات الاجتماعية تعد العامل الرئيسي في عملية الاندماج داخل المؤسسة الجامعية ، وذلك بناءً على متوسط حسابي يبلغ 1.41 وانحراف معياري قدره 0.50 ، مما يوضح موافقة الموظفين على ان المحرك الاساسي لعملية الاندماج هي التمثلات الاجتماعية.

اما المرتبة الثانية كانت من نصيب العبارة رقم 04 : والذي كان مضمونها مايلي الاندماج الفعال في المؤسسة الجامعية يعتمد على فهم وتقبل التمثلات الاجتماعية المتنوعة بين الموظفين ، والعبارة رقم 05 : يساهم الاندماج في تعزيز الثقة بين الموظفين وبين ادارة الجامعة ، بمتوسط حسابي قدره 1.17 والانحراف معياري 0.38 وهذا يعني ان المبحوثين يوافقون بنسبة كبيرة اهمية الاندماج ودوره في تعزيز العلاقة بين الموظفين وإدارة الجامعة وفي تفسير وفهم التمثلات الاجتماعية المختلفة .

وجاءت في المرتبة الثالثة كل من العبارة رقم 1 والعبارة رقم 7 والذي كان مضمونهم مايلي : المشاركة الفعالة تعكس فهما عميقا للتمثلات الاجتماعية وتحقيق النجاح المشترك للمؤسسة الجامعية - التواصل الفعال داخل المؤسسة الجامعية يعزز فهم التمثلات وتأثيرها على العلاقات الداخلية. بمتوسط حسابي بلغ 1.10 وانحراف معياري قدره 0.31 وهذا يدل على ان موافقة المبحوثين على هذه العبارات واضح ومؤكد لأنها تبرز اهمية المشاركة والتواصل الفعال كأداة أساسية لتحقيق النجاح ولتواصل.

اما العبارة رقم 9 و 8 فكانتا في المرتبة الرابعة حيث كان محتواهما كالآتي : الحوار البناء والاستماع الفعال يساعدان في تجاوز التوترات وبناء علاقات متينة - تشجيع التواصل المفتوح يعزز فهم الاحتياجات

والتوقعات المختلفة للموظفين بناء على تمثلائهم الاجتماعية .

بمتوسط حسابي بلغ 1.07 وانحراف معياري 0.25 اي ان المبحوثين يوافقون على ان الحوار البناء يساعد على بناء علاقات متين بين الموظفين ويعزز على فهم احتياجاتهم وتوقعاتهم

اما العبارة رقم 3 المشاركة الايجابية تساهم في بناء بيئة محفزة ومشجعة : فكانت في الرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 1.03 وانحراف معياري 0.18 والعبارة رقم 2 المشاركة الفعالة تحتاج الى دعم وتشجيع من الادارة لتحقيق التوازن والعدالة في العمل بين موظفي الجامعة جاءت في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي 1.00 وانحراف معياري يساوي 0 مايدل على موافق.

## 2 - الوعي الاجتماعي

بلغت قيمة المتوسط الحسابي لتقييم الوعي الاجتماعي 1.17 بالرغم من وجود تباين طفيف في الآراء حيث بلغت نسبة الانحراف المعياري 0.38 .

احتلت العبارة رقم 04 المرتبة الاولى في الترتيب والذي كان محتواها يعتبر العمل بالجامعة منصة لتعزيز الارادة وتحقيق الاهداف الشخصية بروح الابتكار والإبداع بمتوسط حسابي 1.31 وانحراف معياري 0.47

جاءت كل من العبارة رقم 1 و 2 و 8 في المرتبة الثانية الذي كان مضمونهم مايلي : يساهم التفهم الثقافي في فهم تأثير التمثلات الاجتماعية على اتخاذ القرارات داخل الجامعة - التوعية بأهمية التفاهم الثقافي يساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين - التحليل الاجتماعي يساعد على توجيه تفكير الموظفين واتخاذ القرارات بشكل دقيق وفعال بمتوسط حسابي 1.21 وانحراف معياري قدره 0.41

اما في المرتبة الثالثة احتلتها العبارة رقم 7 ومضمونها مايلي : التحليل الاجتماعي يساعد على توجيه تفكير الموظفين واتخاذ القرارات بشكل دقيق وفعال بمتوسط حسابي 1.17 وانحراف معياري 0.38

واحتلت العبارة رقم 3 تعزيز ثقافة التفهم الثقافي يساهم في تجنب التحيزات والتمييز الاجتماعي داخل بيئة العمل الجامعية والعبارة رقم 9 التحليل الجيد للمواقف الاجتماعية في بيئة العمل يضمن السير الحسن للمؤسسة الجامعية وتحقيق اهدافها احتلتا المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1.14 وانحراف معياري 0.35

اما المرتبة الاخيرة كانت من نصيب العبارة رقم 5 والعبارة رقم 6 وكان محتواهما كالآتي : تعتبر المسؤولية الاجتماعية جزءا مهما من هوية الموظفين في بيئة العمل - التمثلات الاجتماعية تلعب دورا في تشكيل

عمليات التحليل الاجتماعي بين الموظفين وتأثيره على بيئة العمل بمتوسط حسابي 1.10 وانحراف معياري

0.31

➤ تحليل عبارات المحور الثالث الفاعل والنسق

جدول 07 : يوضح نتائج اجابات المبحوثين تجاه عبارات الفاعل . والنسق بالاعتماد على spss

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	معارض	محايد	موافق	رمز العبارة
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
1	0.69	1.86	29	5	15	9	C1
			100	17.2	51.7	31.0	
4	0.75	1.72	29	5	11	13	C2
			100	17.2	37.9	44.8	
3	0.69	1.76	29	4	14	11	C3
			100	13.8	48.3	37.9	
6	0.50	1.45	29	0	13	16	C4
			100	0	44.8	55.2	
2	0.75	1.83	29	6	12	11	C5
			100	20.7	41.4	37.9	

5	0.67	1.62	29	3	12	14	C6
			100	10.3	41.4	48.3	
7	0.67	1.38	29	3	5	21	C7
			100	10.3	17.2	72.7	
3	0.68	1.76	29	4	14	11	C8
			100	13.8	48.3	37.9	
4	0.75	1.72	29	5	11	13	C9
			100	17.2	37.9	44.8	
المجموع	0.68	1.48					

## نتائج اجابات المبحوثين تجاه عبارات النسق

2	0.67	1.66	29	3	13	13	D1
			100	10.3	44.8	44.8	
4	0.38	1.17	29	0	5	24	D2
			100	0	17.2	82.8	
4	0.38	1.17	29	2	12	15	D3
			100	6.9	41.4	51.7	

3	0.63	1.55	23	2	19	8	D4
			100	6.9	65.5	27.6	
1	0.55	1.79	29	2	19	8	D5
			100	6.9	65.5	27.6	
5	0.31	1.10	29	0	3	26	D6
			100	0	10.3	89.7	
6	0.18	1.03	29		1	28	D7
			100		3.4	96.6	
7	0.00	1.00	29	0	0	29	D8
			100	0	0	100	
7	0.00	1.00	29	0	0	29	D9
			100	0	0	100	
المجموع	0.34	1.27					

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على spss

## - الفاعل

يشير الجدول إلى اجابات المبحوثين حول عبارات الفاعل ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم 1.88 مع انحراف معياري قدره 0.86. حيث يعبر الانحراف المعياري عن تباين الإجابات إذ بلغ 0.86. تعكس هذه الأرقام مدى قرب أو بعد الإجابات عن المتوسط الحسابي. كما يشير الجدول إلى ترتيب العبارات وفقاً لمتوسط الحسابي والانحراف المعياري حيث جاءت العبارات الأكثر تأثيراً حسب ترتيبها كآتي:

احتلت العبارة رقم واحد ، المرتبة الأولى ، والذي كان محتواها مايلي :تمنح الجامعة فرصة للمبادرين لتطوير مهاراتهم والمساهمة في تقديم حلول مبتكرة لتحديات في العمل. حيث بلغ متوسطها الحسابي 1.86 وانحراف معياري 0.69. تليها العبارة رقم خمسة بمتوسط حسابي 1.80 وانحراف معياري 0.75. والذي كان محتواها كآتي. تدعم الجامعة المبادرات التي تعزز الإرادة لدى الموظفين من أجل تحقيق الأهداف المحددة وتحسين الأداء. وفي المرتبة الثالثة جاءت كل من العبارة رقم ثلاثة والعبارة رقم 8 بمتوسط حسابي بلغ 1.76 وانحراف معياري 0.75 والذي كان محتواها مايلي. تقدر الجامعة العمل الجاد والمسؤول الذي يتمتع به الموظفين لتحقيق التميز في جميع الجوانب.. تشجع الجامعة الموظفين على تحقيق الأهداف واتخاذ الخطوات اللازمة لتحقيقها بفعالية.

اما المرتبة الرابعة فاحتلتها العبارة رقم 02 والعبارة رقم 9 وكان مضمونهم مايلي : تشجع الجامعة المبادرات الابتكارية والأفكار الرائدة من قبل موظفيها لدعم التطور والنجاح المستمر - تقدر الجامعة الجهود الفعالة التي يبذلها الموظفين لتحقيق الاهداف والتميز في مجالات عملهم ، بمتوسط حسابي 1.72 وانحراف معياري 0.75

ثم في المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم 5 و6 وكان محتواها مايلي : تدعم الجامعة المبادرات التي تعزز الارادة لدى الموظفين من اجل تحقيق الاهداف المحددة وتحسين الاداء - يعتبر العمل بالجامعة منصة لتعزيز الارادة وتحقيق الاهداف الشخصية بروح الابتكار والإبداع

اما المرتبة الاخيرة كانت من نصيب العبارة رقم 07 بمتوسط حسابي 1.37 وانحراف معياري 0.67 وكان مضمونها مايلي : تقدر الجامعة الجهود الفعالة التي يبذلها الموظفين لتحقيق الاهداف والتميز في مجالات عملهم

من خلال هذه النتائج ، يتضح أن العبارة الأولى التي تتعلق بتطوير المهارات وتقديم حلول مبتكرة كانت الأكثر تفضيلاً بين المبحوثين ، تليها العبارات التي تدعم الإرادة وتعزز الأداء والعمل الجاد .

## - النسق

يبين الجدول أعلاه إجابات المبحوثين حول عبارات النسق حيث قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارات 1.27 وقدر الانحراف المعياري ب 0.34 ويشير الجدول أيضا إلى ترتيب العبارات الأكثر تأثيرا حسب متوسطها الحسابي.

في المرتبة الأولى كانت من نصيب العبارة رقم 05 : تعمل الجامعة على تطوير قدرات المرونة للموظفين من اجل التكيف السريع مع تغييرات النسق العملي ، بمتوسط حسابي قدر ب 1.79 وانحراف معياري بلغ 0.55

تليها العبارة رقم 1 في المرتبة الثانية : تعزز الجامعة القدرة على التكيف لدى الموظفين ، مما يمكنهم من التأقلم مع متطلبات العمل المتغيرة بمتوسط حسابي 1.66 وانحراف معياري 0.67

والعبارة رقم 04 : تحث الجامعة الموظفين على تبني المرونة في التفكير والعمل بشكل ملائم مع متطلباتها جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 1.55 وانحراف معياري 0.63

اما المرتبة الرابعة فحزت عليها كل من العبارة رقم 2 القدرة على التكيف تعتبر جزء اساسي من مهارات الموظف لضمان الفاعلية والتميز : و 3 : التكيف الناجح للموظفين في الجامعة يعكس القدرة على التكامل في النسق العملي والمساهمة في تحقيق اهداف الجامعة بمتوسط حسابي 1.17 وانحراف معياري 0.38

اما العبارة رقم 6 تعتبر المرونة جزء اساسي من ثقافة العمل في الجامعة لضمان التطور والنجاح المستمر جاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 0.18 وانحراف معياري 0.31

تليها العبارة رقم 07 : تحقيق التماسك الوظيفي يعزز الانتاجية والأداء الجماعي في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 1.03 وانحراف معياري 0.18

اما المرتبة الاخيرة فحازت عليها كل من العبارة رقم 08 والعبارة رقم 09 بمتوسط حسابي 1.00 وانحراف معياري قدر ب 0.00 وكان محتواهما مايلي : التماسك الجيد يعزز التعاون والتنسيق بين مختلف الاقسام والفرق الادارية في الجامعة و يعتبر التماسك بين الموظفين عنصر اساسي لتحقيق الاهداف وبناء بيئة عمل مثمرة

من خلال هذه النتائج يتضح ان العبارة رقم 05 كانت اكثر اختيارا من طرف المبحوثين حيث اتفقوا بشدة على اهمية تطوير المرونة للموظفين للتكيف مع التغييرات النسق .

## 2 - مناقشة نتائج الدراسة

➤ مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

## - الفرضية الرئيسية

تؤثر التمثلات الاجتماعية للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية بشكل ايجابي في بناء مفهومهم للفاعل والنسق

- من اجل اختبار هذه الفرضية احصائي الابد من تحويلها الى فرضية صفرية  $H_0$  وفرضية بديلة  $H_1$

## الفرضية الصفرية

$H_0 =$  لا يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية لمستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  للتمثلات الاجتماعية للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة خنشلة

## الفرضية البديلة

$H_1 =$  يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية لمستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  للتمثلات الاجتماعية للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية وقد تم اختبار الفرضية الرئيسية باستعمال معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل الانحدار ومستوى الدلالة

جدول رقم 08 يوضح نتائج التحليل لاختبار تأثير التمثلات الاجتماعية للموظفين على بناء مفهومهم للفاعل والنسق

المتغير المستقل التمثلات الاجتماعية للموظفين				المتغير التابع
مستوى المعنوي sig	معامل التحديد R	معامل الانحدار	معامل الارتباط	الفاعل والنسق
0.08	0.107	0.567	0.327	

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على spss

تبين من خلال الجدول اعلاه مجموعة من النتائج سنقوم باستخلاصها فيما يلي :

1 - معامل الارتباط : وردت قيمته في الجدول ب 0.327 هذه القيمة تظهر وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين التمثلات الاجتماعية للموظفين و الفاعل والنسق

2 - معامل الانحدار : قيمة معامل الانحدار الواردة في الجدول اعلاه قدرت ب 0.567 وهذا يشير الى انه كلما زادت التمثلات الاجتماعية بوحدة واحدة يزيد بناء مفهوم الفاعل والنسق عند الموظفين بمقدار 0.567

3 معامل التحديد : قيمته هي 0.107 في هذه الحالة قيمة معامل التحديد تشير الى 10.7 % فقط من التباين في بناء مفهوم الموظفين للفاعل والنسق مع وجود عوامل اخرى الى جانب التمثلات الاجتماعية قد تؤثر على بناء مفهوم الفاعل والنسق عند الموظفين

5 - مستوى المعنوية : قيمة sig المذكورة في الجدول هي 0.083 وهذه القيمة اكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبهذا نرفض الفرضية البديلة H1 القائلة بوجود تأثير ايجابي للتمثلات الاجتماعية للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق ونقبل الفرضية الصفرية H0 القائلة لا يوجد تأثير ايجابي للتمثلات الاجتماعية للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق.

### خلاصة

من خلال مستوى الدلالة نستنتج انه لا يوجد دليل احصائي قوي يدعم وجود تأثير ايجابي للتمثلات الاجتماعية للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق

## الفرضية الفرعية 01

يؤثر التفاعل الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بشكل ايجابي في بناء مفهومهم للفاعل والنسق

.من اجل اختبار هذه الفرضية احصائيا لا بد من تحويلها الى فرضية صفرية H0 وفرضية بديلة H1

## الفرضية الصفرية

H0 = لا يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية لمستوى الدلالة  $a \geq 0.05$  للتفاعل الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة خنشلة

## الفرضية البديلة

H1 = يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية لمستوى الدلالة  $a \geq 0.05$  للتفاعل الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة خنشلة

وقد تم اختبار الفرضية الفرعية 02 باستعمال معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل الانحدار ومستوى الدلالة

جدول رقم 09 يوضح نتائج التحليل لاختبار تأثير التفاعل الاجتماعي للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل

المتغير المستقل التفاعل الاجتماعي للموظفين				المتغير التابع
مستوى المعنوي sig	معامل التحديد	معامل الانحدار	معامل الارتباط	الفاعل والنسق
0.095	0.100	1.247	0.316	

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على spss

تبين من خلال الجدول اعلاه مجموعة من النتائج سنقوم باستخلاصها فيما يلي

معامل الارتباط : تشير قيمة معامل الارتباط 0.316 الى العلاقة الضعيفة بين المتغيرين وموجبة في نفس الوقت اي ان زيادة التفاعل الاجتماعي ترتبط بزيادة صغيرة للفاعل والنسق

معامل الانحدار : يظهر في الجدول اعلاه 1.247 هذه القيمة تعبر عن التأثير المتوسط للتفاعل الاجتماعي على مفهوم الفاعل والنسق اي عندما يزداد التفاعل الاجتماعي بمقدار واحد يزداد بناء الفاعل والنسق بمقدار 1.247

معامل التحديد : قيمة معامل التحديد 0.100 وهذا يعني ان 10 % من التباين في الفاعل والنسق يمكن تفسيره بالتفاعل الاجتماعي للموظفين اي ان التفاعل الاجتماعي لديه تأثير ضعيف في بناء مفهوم الفاعل والنسق اي ان هناك عوامل اخرى تؤثر بشكل اكبر على مفهوم الفاعل والنسق .

مستوى المعنوية : هي 0.095 وهذه القيمة اكبر من مستوى الدلالة 0.05 يعني عدم وجود تأثير ايجابي للتفاعل الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق وعلى هذا الحال نرفض الفرضية البديلة القائلة يوجد تأثير ايجابي للتفاعل الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية في بناء مفهومهم للفاعل والنسق ونقبل الفرضية الصفرية لايوجد تأثير ايجابي للتفاعل الاجتماعي للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق

خلاصة

بناء على ماسبق من خلال مستوى المعنوية فانه لايوجد تأثير ايجابي للتفاعل الاجتماعي للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق

## الفرضية الفرعية 02

يؤثر الوعي الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية بشكل ايجابي في بناء مفهومهم للفاعل والنسق

.من اجل اختبار هذه الفرضية احصائيا لابد من تحويلها الى فرضية صفرية H0 وفرضية بديلة H1

الفرضية الصقرية

H0 = لا يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية لمستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  للوعي الاجتماعي للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة خنشلة

## الفرضية البديلة

$H_1 =$  يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية لمستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  للوعي الاجتماعي للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة خنشلة .

وقد تم اختبار الفرضية الفرعية 02 باستعمال معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل الانحدار ومستوى الدلالة

جدول رقم 10 يوضح نتائج التحليل لاختبار تأثير الوعي الاجتماعي للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل

المتغير المستقل الوعي الاجتماعي للموظفين				المتغير التابع
مستوى المعنوية sig	معامل التحديد	معامل الانحدار	معامل الارتباط	الفاعل والنسق
0.129	0.083	0.762	0.288	

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على spss

تبين من خلال الجدول اعلاه مجموعة من النتائج سنقوم باستخلاصها فيما يلي

معامل الارتباط : قدر ب 0.288 ويعكس الارتباط الضعيف والايجابي بين الوعي الاجتماعي وفهم الموظفين للفاعل والنسق فزيادة الوعي الاجتماعي للموظفين هناك ارتفاع طفيف في بناء مفهومهم للفاعل والنسق حيث تشير الى وجود علاقة غير قوية بينهما بينهما

معامل الانحدار : قيمة معامل الانحدار هي 0.762 يعني عند زيادة الوعي الاجتماعي بمقدار وحدة يزيد بناء مفهوم الفاعل والنسق بمقدار 0.762 ويدل على تأثير الضعيف للوعي الاجتماعي على مفهوم الفاعل والنسق

معامل التحديد : هو 0.083 وهذا يعني ان حوالي 8.3 % من التباين في بناء مفهوم الفاعل والنسق يمكن تفسيره بالوعي الاجتماعي للموظفين

مستوى المعنوية : هي 0.129 وهذه القيمة اكبر من مستوى الدلالة 0.05 يعني عدم وجود تأثير ايجابي للوعي الاجتماعي في بناء مفهومهم للفاعل والنسق وعلى هذا الحال نرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود تأثير ايجابي

للعول الاجتماعى للموظففى فى بناء مفهومهم للفاعل والنسق ونقبل الفرضفة الصفرفة اللفوجد تأفر افرابى  
للعول الاجتماعى للموظففى بكلفة العلوم الاجتماعفة والفإنسافة فى بناء مفهومهم للفاعل والنسق

### خلاصة

من خلال مستوى الدلالة نستنتج انه لافوجد تأفر افرابى للعول الاجتماعى للموظففى فى بناء مفهومهم للفاعل والنسق

### مناقشة النتائج فى ضوء المقاربة النظرفة

اعتمدنا فى دراستنا على نظرفة التحلل الاسفراطفى لمفشل كروزفه ، نظراً لتوافق أفكارها مع أهدافنا ولقدرتها على تفسير الظواهر المدروسة بشكل فعال. تفترض هذه النظرفة مجموعة من الأفعال الفردفة ، وتكون الاسفراطففة واضحة عندما فحدد الفاعلون أهدافهم بوعى. وتسعى النظرفة إلى اكتشاف الأبعاد الخفية لكل من الفرد والتنظفم ، ففث تُعطى للفرد دور الفاعل الذى فعبرف عن قدرة الأفراد على اتخاذ القرارات والمبادرات ، ففبما فُعطى للتنظفم دور النسق الذى ففشر إلى الهفاكل والإجراءات المؤثرة على سلوك الأفراد. هذه النظرفة ففبف فعمقاً للتفاعلات الاجتماعفة والاسفراطفففمى التنظيمفة ، مما فعزز من دقة تحلل النتائج . وقد أظهرت نتائج دراستنا توافقاً كبيراً مع هذه النظرفة خاصة ففما ففبعلق بالتمثالات الاجتماعفة للموظففى حول مفهوم الفاعل أو النسق. فعلى سببل المفال فساعد النظرفة فى فهم كفففة تأفر العمليات التنظيمفة مثل هفاكل السلطة واسالفف الادارة على فكون وفشكفل تمثالات الموظففى كما فساعد فى فحدد العوامل الفف فؤثر سلبا على التمثالات الاجتماعفة كما فساعد التحلل الاسفراطففى فى تفسير الأدوار والتفاعلات بفن الأفراد ضمن الإطار التنظيمفى ، مما فعقق فهمنا للسلوكففم والاسفراطفففمى الففبعة لفففقق الأهداف المحددة. هذه الرؤفة الشاملة فبرز كفف أن الفناغم بفن اسفراطفففمى الأفراد وهفاكل التنظيم فؤدى إلى بئفة عمل متكاملة وفعالة. كما أن تحلل الففاعلات بفن الفاعلفن والنسق فساعد فى فحدد العوامل الفف فساهم فى فجاح أو فشل المؤسسة بالفالى فعزز من الفصورات والسلوكففمى الإفرابفة لدف الموظففى فجاه الفاعل أو النسق. هذا الفكامل بفن النظرفة ونتائج الدراسة فعزز من مصداقفة النتائج فساهم فى فقديم رؤى عملفة قابلة للفطبقق فى السفاقات التنظيمفة المختلفة. إن اعتماد هذه النظرفة لم فساهم فقط فى تفسير النتائج بشكل دقق ، بل أفاح لنا فضا فقديم فوصففمى مدروسة فمكن الاعتماد عليها.

## مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

الدراسة الاولى : دراسة بن مرابط ايمان وجلال عبد الحليم بعنوان " التمثلات الاجتماعية للعمل " وقد خلصت هذه الدراسة النتائج التالية :

.تحديد ماهية وإبعاد التمثلات الاجتماعية يساهم في فهم تصورات المستخدمين وانطباعهم نحو عملهم .

.ان دراسة التمثلات الاجتماعية للعمل هو معرفة وتفسير العلاقة بين الفرد ،وأفكاره ،وقيمه وتصوراته وسلوكه ضمن اطار العمل الذي يمارسه .

.تسمح دراسة تمثلات العمل للمسئولين من التنبؤ بسلوكات المستخدمين من خلال معرفة تصوراتهم اتجاه العمل وفق مجموعة من الابعاد ،مايعطيهم القدرة على فهم وتوجيه السلوك الوظيفي نحو تحقيق الاهداف المسطرة .

.بينت الدراسة ان عملية دراسة وفهم التمثلات الخاصة بالمستخدمين نحو عملهم تساهم ايجابيا في تحقيق الاهداف المسطرة التنظيمية .

تتقارب هذه الدراسة مع دراستنا في فهم تصورات المستخدمين تجاه عملهم . وفهم كيفية تأثير هذه التمثلات على سلوكات الموظفين ولكن تختلف الدراسات في المتغير الذي يركز عليه كل منهما:فموضوع دراستنا يركز على التمثلات الاجتماعية للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق ، بينما تركز الدراسة المذكورة على التمثلات الاجتماعية للعمل بحد ذاته .لذا،يمكن استنتاج أن كلا الدراستين تسعيان لفهم أعمق لتصورات المستخدمين، إلا أن كل منهما يركز على جانب مختلف من هذه التمثلات الاجتماعية،مما يثري الفهم الشامل لتصورات الموظفين واتجاهاتهم.

الدراسة الثانية : دراسة صحراوي حماسة وبن رمضان سامية بعنوان الفاعل الاستراتيجي لدى الفاعل داخل النسق وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

.تحديد الافعال الاستراتيجية للفاعلين

.تحديد إمكانات وادوار الفاعلين الاستراتيجية لتحقيق اهدافهم

. الوصول الى المصادر المعرفية التي تعتبر وسيلة لتوسيع منطقة الارتياح مع الفاعلين الاخرين في النسق ومن ثم الوصول الى تحقيق الاهداف

. جعل الفرد صانع لقواعد غير رسمية لكنها موازية للسلطة الرسمية من الناحية الجهات الفعلية في النسق

. تحالف الافراد الذين لديهم نفس الغايات يشكلون في الاخير نسق فعل ملموس ، يعتبر ركيزة الجماعات

غير الرسمية داخل النسق

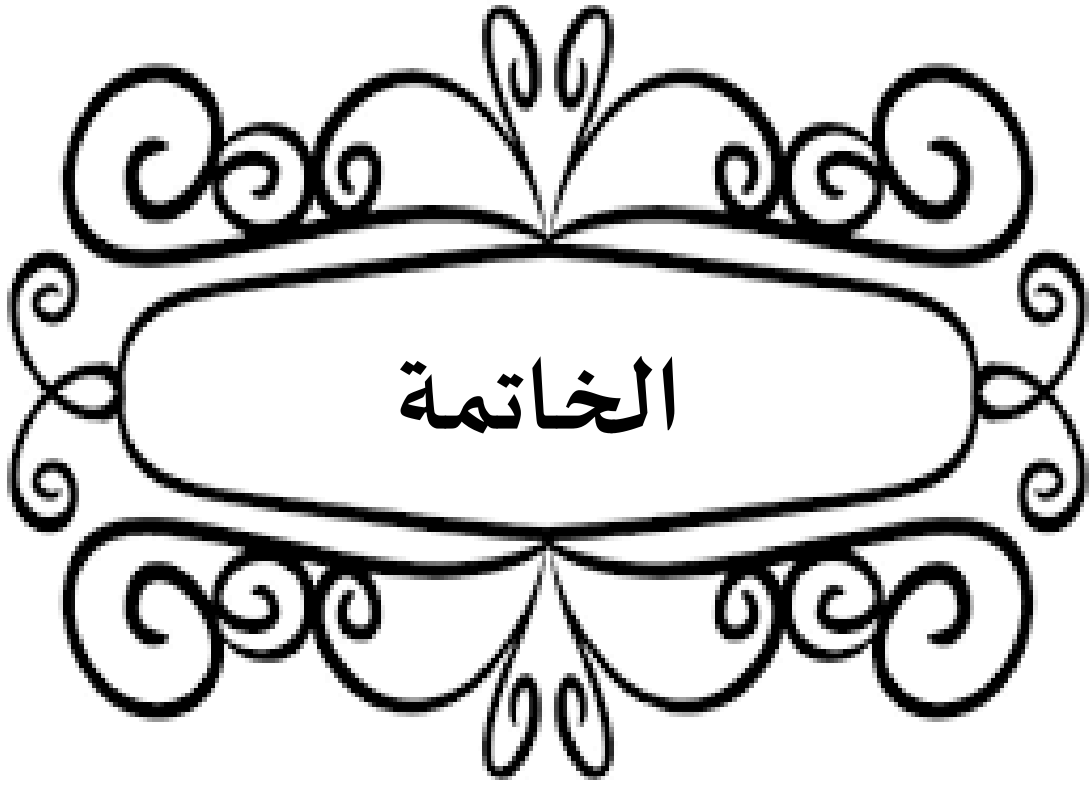
من خلال هذا، نلاحظ أن كلا الدراستين تسلطان الضوء على دور الفاعلين وأهميتهم في تشكيل النسق وتحقيق الأهداف، إلا أنهما تختلفان في المتغير الرئيسي الذي تركزان عليه. ففي دراستنا كان التركيز على التمثلات الاجتماعية للموظفين وتأثيرها في بناء مفهوم الفاعل والنسق ، بينما ركزت الدراسة الثانية على الأفعال الاستراتيجية والتحالفات وكيفية استخدامها لتحقيق الأهداف. يمكن القول إن نتائج كلا الدراستين تساهم في فهم أعمق للنسق وكيفية تأثير الفاعلين فيه، لكن من زوايا ومتغيرات مختلفة. فبينما تبرز دراستنا التأثير السلبي للتمثلات في بناء مفهوم الفاعل والنسق، تبرز الدراسة الثانية البعد الاستراتيجي والتحليلي للأفعال والتفاعلات داخل النسق. هذه الفروق تعزز من فهم شامل ومعقد لديناميكيات النسق وكيفية تأثير مختلف العوامل والفاعلين فيه.

### 3 - النتائج العامة للدراسة

- التمثلات الاجتماعية للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تؤثر سلبا في بناء فهمهم للفاعل والنسق ووجود عوامل اخرى تؤثر بشكل ملحوظ في هذا البناء
- التفاعل الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية يساهم بشكل ضعيف في بناء مفهومهم للفاعل والنسق
- الوعي الاجتماعي للموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية يؤثر بشكل سلبي في بناء مفهومهم للفاعل والنسق

#### النتيجة العامة للدراسة

التمثلات الاجتماعية لها تأثير سلبي في بناء مفهوم الفاعل والنسق لدى الموظفين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية .



أن موضوع التمثلات الاجتماعية من المواضيع المهمة في علم النفس وعلم الاجتماع. حيث يدرس هذا الموضوع كيفية تكوين وتطوير تصوّرات الافراد حول محيطهم الاجتماعي وتفاعلاتهم معه. يُعتبر فهم هذه التمثلات أمراً أساسياً لفهمهم للعلاقات الإنسانية، وفهم الديناميات الاجتماعية بشكل شامل.

وفي ختام بحثنا هذا الذي تطرقنا فيه إلى موضوع التمثلات الاجتماعية للموظفين حول بناء مفهوم الفاعل والنسق والذي حاولنا من خلاله الكشف عن كيفية تأثير هذه التمثلات التي تتكون عند الموظف نتيجة عوامل عدة ثقافية واجتماعية وبيئية في بناء هذين المفهومين وقد توصلنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى نتيجة مفادها أن التمثلات الاجتماعية تؤثر بشكل سلبي في بناء مفهوم الفاعل والنسق عند الموظفين من خلال وعيهم الاجتماعي وتفاعلهم في بيئة العمل ومع ذلك قد واجهتنا صعوبات عدة عند اجراءنا لهذه الدراسة كون ان موضوع التمثلات الاجتماعية موضوع واسع ويصعب تحديده وقياسه ضف الى ان مجتمع البحث صغير ولم نستطع جمع المعلومات الكافية لقلة المجيبين على استمارة البحث وعليه فان النتائج المتوصله في بحثنا هذا تعد نسبية مما يجعلها تفتح مجالات اخرى للبحث والتعمق في موضوع التمثلات الاجتماعية والفاعل والنسق ومن خلال ما سبق قمنا بوضع مجموعة من التوصيات تتعلق بمجتمع الدراسة تقدم حلول يمكن الاعتماد عليها من طرف الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لتعزيز مفهومهم للفاعل والنسق من خلال :

- فتح مجال للحوار وتبادل النقاش في موضوع الفاعل والنسق لإبراز تصورات الموظفين حول هذا المفهوم .
- تشجيع الموظفين على مشاركة خبراتهم وتجاربهم المهنية مما يساعد على ابراز تمثلاتهم بشكل افضل.

## قائمة المراجع

الاطروحات والرسائل العلمية

- 1 طهيرة عواج . (2019/2018). تحليل علاقات العمل للأطباء من منظور المدخل الاستراتيجي (اطروحة دكتوراه). كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، باتنة : جامعة الحاج لخضر
  - 2 . شاهيناز , بن ملوكة. (2015/2014). التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم اعراض الانقطاع عن الدراسة (اطروحة دكتوراه). جامعة محمد بن احمد.
  - 3 سميرة هامل. (2012/2011). التصورات الاجتماعية للسجين لدى مسؤولي المؤسسات المتعقادة مع وزارة العدل وأثرها في اعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين ( رسالة ماجستير). كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، باتنة : جامعة الحاج لخضر.
  - 4 خويلدي عائشة ، بوغفالة زهرة. (2020/2019). اسم الفاعل في الربع الثالث من القرآن الكريم دراسة صرفية دلالية (مذكرة ماستر). كلية الاداب واللغات ، ورقلة : جامعة قاصدي مرباح.
  - 5 زهرة ناصر ، فضيلة عبدة . (2016/2017). التمثلات الاجتماعية للعمل بالتربية والتعليم مذكرة ماستر .كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ,الجلفة :جامعة زيان عاشور.34.
  - 6 سميرة رحاحلة ،هدى مزهودي. (2022/2021). علاقة استراتيجية المنظمة بهيكلها التنظيمي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية ، قالمة : 8 ماي 1945
- المجلات العلمية :
- 7 نور الدين , سوداني. (2022 , 03 03). الموظف العام وعلاقته مع الادارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري . المجلد 15 العدد 01
  - 8 .بن شوفي بشرى. (2017 , 06 07).التصورات الاجتماعية مقارنة نظرية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، العدد 05 المجلد (24) ..
  - 9 - بن مرابط ايمان. (2023 07 31).التمثلات الاجتماعية للعمل \_ قراءة تحليلية للماهية والأبعاد. مجلة الافاق للبحوث ، المجلد 6 العدد (2) ..

- 10 - بوضياف عبد الرحمان. (2023 08 28). التمثلات الاجتماعية للاختيار المهني تفكيك البنية وفهم الالية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 1 العدد(2).
- 11 - جلييلة بطواف ،محمد خلوفي . ( 01 03 2022 ) . التصورات الاجتماعية مقارنة نظرية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 13 العدد (01) ،
- 12 - دناقة احمد. (2022) . محاضرات في نظريات التنظيم. مخبر البحث والدراسات في قضايا الانسان، الاغواط: المركز الجامعي افلو.
- 13 - ربيحة نبار. ( 03 06 2022 ) . الاستمارة في البحث العلمي. مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد ( 05 ) العدد(01)، 48.
- 14 - زهرة الاسود. (2019). العينات في البحث العلمي. مجلة التنوير للبحوث الانسانية والاجتماعية، د مجلد(12)،.
- 15 - سامية بن رمضان .صحراوي حمامة. (2022). الفعل الاستراتيجي لدى الفاعل داخل النسق .مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشيل كروزيه. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، المجلد 10 العدد(1)،
- 16 - عبد الاله فرح. (2019). ميشال كروزيه الفاعل والنظام والمجتمع المعطل. مجلة الدوحة , د م العدد(146)، .
- 17 - عبد الحميد بوديار ،ليلي عرباوي . (2023 , 08 28) . التمثلات الاجتماعية وقيمتها في الحقل المعرفي. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية المجلد 11 العدد(2)
- 18 - عبد القادر خريباش . (2007). التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه النظرية والمفاهيم. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية , العدد 08 المجلد(16)، .
- 19 - عبد الله قلش . (2017/2016). منهجية البحث العلمي مطبوعة بداعوجية .كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الشلف : حسيبة بن بوعلي.
- 20 - لمدير , م. (2017). سوسيولوجيا التنظيمات من ماكس فيبر الى ميشيل كروزيه. مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية , د.م العدد (34)، .

21 - محمد بلعالية. (2021). التمثيلات الاجتماعية والمواطنة. مجلة العلوم الانسانية لجامعة ام بواقي ، المجلد 08 العدد(02).

22 - محمد در. (2017). اهم مناهج وعينات البحث العلمي. مجلة الحكمة للدراسة التربوية والنفسية العدد (09)،

#### المطبوعات البيداغوجية

23 عبد الله قلش. (2016/2017). منهجية البحث العلمي مطبوعة بيداغوجية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الشلف: حسيبة بن بوعلي.

24 عمر احمد . (2022, 06 09). مكتبة شبكة المعلومات العربية Retrieved from <https://www.maktabtk.com/b%A7%D8%A6%D9%8A.html>

25مجدوب لامية . (2021/2020). مناهج البحث العلمي (مطبوعة بيداغوجية). كلية الحقوق والعلوم السياسية، قالمة: جامعة 08 ماي 1945

26بن مكي فطومة. (2020/2019). محاضرات التحليل النسقي ،مطبوعة دروس مرقمنة لطلبة الماستر ،تخصص اتصال تنظيمي. كلية علوم الاعلام والاتصال، الجزائر: ابراهيم سلطان شيبوط

27 بودشيشة احمد. (2022/2021). مطبوعة بيداغوجية حول دراسات سوسيلوجيا العمل بالجزائر. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، سكيكدة: جامعة 20 اوت 1955

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
جامعة عباس لغرور خنشلة



استمارة استبيان لإعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

التمثلات الاجتماعية للموظفين حول مفهوم الفاعل والنسق

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة عباس لغرور خنشلة

الاستاذ المشرف

ليندة شنافي

من اعداد الطالبة :

هاجر بوزيان

#### ملاحظة :

ليكن في علم المبحوثين ان جميع المعلومات المتحصل عليها، لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي لذلك ارجو منكم ان تقوموا بقراءة الاسئلة بتأني والإجابة عليها بصراحة وموضوعية ، في الخانة التي تعبر عن رأيكم ولكم مني جزيل الشكر والتقدير ، نقصد بالتمثلات الاجتماعية هي مجموعة من التصورات تعكس وجهة نظر معينة حول موضوع معين ونقصد بالفاعل: هو الشخص الذي يقوم بانجاز فعل ما في سياق معين ونقصد بالنسق \* :هو الطريقة التي ينظم بها العمل داخل المؤسسة كتحديد المسؤوليات وتوزيع المهام

السنة الجامعية 2024/2023

قائمة الملاحق

المحور الاول : البيانات الشخصية

- الجنس :- ذكر  - انثى

- السن :

- المستوى التعليمي :

ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

- الخبرة المهنية :

المحور الثاني : التمثلات الاجتماعية

➤ التفاعل الاجتماعي. 1 - [ المشاركة ]

الرقم	العبرة	موافق	محايد	معارض
1	المشاركة الفعالة تعكس فهما عميقا للتمثلات الاجتماعية وتحقيق النجاح المشترك للمؤسسة الجامعية			
2	المشاركة الفعالة تحتاج الى دعم وتشجيع من الادارة لتحقيق التوازن والعدالة في العمل بين موظفي الجامعة			
3	المشاركة الايجابية تساهم في بناء بيئة محفزة ومشجعة			

[ الاندماج ]

4	الاندماج الفعال في المؤسسة الجامعية يعتمد على فهم وتقبل التمثلات الاجتماعية المتنوعة بين الموظفين			
5	يساهم الاندماج في تعزيز الثقة بين الموظفين وبين ادارة الجامعة			
6	التمثلات الاجتماعية هي المحرك الرئيسي لعملية الاندماج داخل المؤسسة الجامعية			

[ التواصل ]

قائمة الملاحق

7	التواصل الفعال داخل المؤسسة الجامعية يعزز فهم التمثلات وتأثيرها على العلاقات الداخلية		
8	الحوار البناء والاستماع الفعال يساعدان في تجاوز التوترات وبناء علاقات متينة		
9	تشجيع التواصل المفتوح يعزز فهم الاحتياجات والتوقعات المختلفة للموظفين بناء على تمثلائهم الاجتماعية .		

➤ الوعي الاجتماعي | التفهم الثقافي |

10	يساهم التفهم الثقافي في فهم تأثير التمثلات الاجتماعية على اتخاذ القرارات داخل الجامعة		
11	التوعية بأهمية التفاهم الثقافي يساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين		
12	تعزيز ثقافة التفهم الثقافي يساهم في تجنب التحيزات والتمييز الاجتماعي داخل بيئة العمل الجامعية		

[المسؤولية الاجتماعية]

13	المسؤولية الاجتماعية تشكل جزءا أساسيا من ثقافة العمل في الجامعة، وتتأثر بتمثلات الموظفين وتفاعلاتهم		
14	الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية يعزز الاحترام المتبادل بين مختلف الموظفين في الجامعة		
15	تعتبر المسؤولية الاجتماعية جزءا مهما من هوية الموظفين في بيئة العمل		

[التحليل الاجتماعي]

16	التمثلات الاجتماعية تلعب دورا في تشكيل عمليات التحليل الاجتماعي بين الموظفين وتأثيره على بيئة العمل		
17	التحليل الاجتماعي يساعد على توجيه تفكير الموظفين واتخاذ القرارات بشكل دقيق وفعال		
18	التحليل الجيد للمواقف الاجتماعية في بيئة العمل يضمن السير الحسن للمؤسسة الجامعية وتحقيق اهدافها		

المحور الثالث : الفاعل والنسق

➤ الفاعل : [العمل والمبادرة]

19	تمنح الجامعة فرصة للمبادرين لتطوير مهاراتهم والمساهمة في تقديم حلول مبتكرة للتحديات في العمل
20	تشجع الجامعة المبادرات الابتكارية والأفكار الرائدة من قبل موظفيها لدعم التطور والنجاح المستمر
21	تقدر الجامعة العمل الجاد والمسئول الذي يتمتع به الموظفين ،لتحقيق التميز في جميع الجوانب

[الارادة]

22	يبدي الموظفون في الجامعة ارادة قوية لتحقيق النجاح وتطوير مهاراتهم لخدمة الطلاب والمؤسسة ككل
23	تدعم الجامعة المبادرات التي تعزز الارادة لدى الموظفين من اجل تحقيق الاهداف المحددة وتحسين الاداء
24	يعتبر العمل بالجامعة منصة لتعزيز الارادة وتحقيق الاهداف الشخصية بروح الابتكار والإبداع

[ تحقيق الهدف ]

25	يسعى الموظفون في الجامعة بكل جدية وإصرار لتحقيق الاهداف المحددة وتحسين الاداء العام
26	تشجع الجامعة الموظفين على تحديد الاهداف واتخاذ الخطوات اللازمة لتحقيقها بفعالية
27	تقدر الجامعة الجهود الفعالة التي يبذلها الموظفين لتحقيق الاهداف والتميز في مجالات عملهم

➤ النسق

[ التكيف ]

قائمة الملاحق

			28	تعزز الجامعة القدرة على التكيف لدى الموظفين ،مما يمكنهم من التأقلم مع متطلبات العمل المتغيرة
			29	القدرة على التكيف تعتبر جزء اساسي من مهارات الموظف لضمان الفاعلية والتميز
			30	التكيف الناجح للموظفين في الجامعة يعكس القدرة على التكامل في النسق العملي والمساهمة في تحقيق اهداف الجامعة

**[ المرونة ]**

			31	تحت الجامعة الموظفين على تبني المرونة في التفكير والعمل بشكل ملائم مع متطلباتها
--	--	--	----	---

			32	تعمل الجامعة على تطوير قدرات المرونة للموظفين من اجل التكيف السريع مع تغييرات النسق العملي
			33	تعتبر المرونة جزء اساسي من ثقافة العمل في الجامعة لضمان التطور والنجاح المستمر

**[ التماسك ]**

			34	تحقيق التماسك الوظيفي يعزز الانتاجية والاداء الجماعي
			35	التماسك الجيد يعزز التعاون والتنسيق بين مختلف الاقسام والفرق الادارية في الجامعة
			36	يعتبر التماسك بين الموظفين عنصر اساسي لتحقيق الاهداف وبناء بيئة عمل مثمرة

### ملخص بالعربية

موضوع دراستنا يعتبر من المواضيع الهامة التي تستدعي دراستها نظريًا وميدانيًا. تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير التمثلات الاجتماعية للموظفين في بناء مفهومهم للفاعل والنسق في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة عباس لغرور خنشلة. تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال رئيسي وعدة أسئلة فرعية، بالإضافة إلى فرضيات تم اختبارها للتحقق من صحتها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والإحصائي لتفسير الظاهرة محل الدراسة. تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. بعد اختبار الفرضيات والتأكد من صحتها، توصلت الدراسة إلى أن التمثلات الاجتماعية للموظفين تؤثر بشكل إيجابي في بناء مفهوم الفاعل والنسق. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت النتائج أن التمثلات الاجتماعية تساهم في تحسين بيئة العمل والتفاعل بين الموظفين، مما يعزز من كفاءة الأداء الوظيفي ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسة. تشير الدراسة إلى أهمية مراعاة هذه التمثلات في تطوير السياسات الإدارية والتدريبية للموظفين لتعزيز التفاعل الإيجابي بينهم وبين محيطهم الوظيفي

### الكلمات المفتاحية

التمثلات الاجتماعية للموظفين الفاعل، النسق

### ملخص باللغة الانجليزية

Our study is considered one of the important topics that warrant both theoretical and field investigation. This study aims to uncover the impact of employees' social representations on their understanding of the concept of actor and system at the Faculty of Social and Human Sciences at Abbas Laghrour University in Khenchela. The study problem revolved around a main question and several subsidiary questions, in addition to hypotheses that were tested for their validity. The study relied on descriptive and statistical methods to interpret the phenomenon under study. A questionnaire was used as the primary tool for data collection. After testing the hypotheses and confirming their validity, the study found that employees' social representations positively influence their understanding of the concept of actor and system. Additionally, the results indicated that social representations contribute to improving the work environment and interaction among employees, which enhances job performance efficiency and helps achieve the institution's goals. The study points to the importance of considering these representations in

developing administrative and training policies for employees to foster positive interaction  
.between them and their work environmen

**.keywords**

Social représentations .employées .Actor .System