

دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في الممارسات القيادية.

The role of socializing institutions in leadership practices

رميساء إسحاق.

المؤلف المرسل: رميساء إسحاق. Ro meissa ishak

الإيميل: romeissa09@gmail.com

جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله .

تاريخ القبول: 2021/06/ 30

تاريخ الاستلام: 2021/06/ 09

ملخص:

يعد التغيير المتسارع في جميع مجالات الحياة هو السمة المميزة لعصرنا الحالي والتي أدت الى ظهور عالم بلا حدود حيث تأكلت حدود كل الأوطان وتآكلت معها بالتبعية حدود واسوار منظمات كثيرة كان يظن ان لها حصانة ثقافية من قبل ، عالم انهارت به الحواجز والقيود ، عالم التنافس المعرفي حيث انفجار المعرفة وانتشارها بفضل ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جعلتنا امام احتياجات متغيرة ، وامام معارف متغيرة امام تكنولوجيا متقدمة لنشر المعرفة والمعلومات الى كل العالم متجاوزة الزمان والمكان .

وإذا كان لا بد من مواكبة هذه التغيرات والتحديات بما تتطلبه طبيعة العصر من نوعيات جديدة من المديرين عالية الكفاءة ورفيعة المستوى الاكاديمي والمهني والثقافي والأخلاقي، نوعيات فعالة في عملية التغيير الاجتماعي ، فان كل من التنشئة الاجتماعية، الاطلاع المستمر والتدريب بمثابة عوامل ومشغرات التجربة الحقيقية خاصة وانها تسهم بقوة في المشاركة لإعداد القيادات الناجحة والقادرة على إدارة التغيير والابتكار والتي لديها القدرة الفائقة على حل المشكلات واتخاذ القرارات في المواقف المناسبة والانتصار في معركة التنافسية والعولمة.

كلمات مفتاحية: التنشئة الاجتماعية، القائد، القيادة، القيادة الإدارية .

Abstract:

The accelerated change in all spheres of life is the hallmark of our present age, which led to the emergence of a world without borders where the borders of all countries were eroded and eroded with them in consequence the boundaries and walls of many organizations that were thought to have cultural immunity before, a world in which barriers and restrictions collapsed, The world of knowledge competition, where the explosion of knowledge and its spread thanks to the revolution of information and communication technology has made us in front of changing needs, and in front of changing knowledge in front of advanced technology to spread knowledge and information to the whole world, transcending time and space.

And if it is necessary to keep pace with these changes and challenges with what the nature of the age requires from new qualities of highly qualified and high-level academic, professional, cultural and moral level, effective qualities in the process of social change, then all of the socialization, continuous learning and training are factors and variables of the real experience, especially as they contribute Strongly involved in preparing successful leaders who are able to manage change and innovation and who have the superior ability to solve problems, make decisions in appropriate situations, and win the battle of competitiveness and globalization.

Keywords: Socialization; leader, leadership, administrative leadership.

1. مقدمة:

يعتمد المنظور الحديث في القيادة على أن القيادة ليست هبة أو سمة يولد بها الفرد بل هي عملية تطور تتم عبر الوقت في المجتمع من خلال المشاركة الجماعية في الأنشطة المجتمعية بشكل يسمح بتطوير المهارات القيادية للفرد من خلال التفاعلات النفسية والثقافية للفرد وتتمثل أهم العوامل التي تساعد على تنمية سمات القيادة في عملية التنشئة الاجتماعية ، والتي يعرفها عالم الاجتماع بلاكويل أنها : " عملية تقوم من خلالها بخلق ذات اجتماعية وإحساس بالارتباط بأنظمة ما من خلال مشاركتنا في تلك الأنظمة وتواصلنا مع الآخرين " وهذه التنشئة بالطبع عملية مستمرة مدى الحياة إلا أن طرق حدوثها ونتائجها تعتمد على تنوع الخبرات المكتسبة من خلال الأسرة والمدرسة وأماكن العمل والمجتمعات المحلية المحيطة لذا يكتسب الأفراد الإيجابيين في المجتمع سمة القيادة بشكل أسرع خلال عمليات التنشئة الاجتماعية.

وتعد الأسرة هي المحضن الأول للفرد في طفولته المبكرة حيث تلعب هذه المرحلة الدور الرئيسي في تشكيل رؤية الفرد للعالم وهناك مجموعة من العوامل التي تدفع الفرد للقيادة والأخذ بزمام الأمور كالظروف الصعبة التي يتعرض لها الطفل كالإعاقة أو غياب أحد الوالدين حيث تدفعه لتحمل المسؤولية كما أن دعم الأهل للطفل وإشعاره بالثقة في نفسه تساهم في ظهور سمات القيادة كما يلاحظ أن الطفل الذي ينشأ في بيئة فكرية متنوعة تجعله أقدر على تقبل الآخر والتفاعل مع الرأي المخالف ، أيضا تساهم مشاركة الأسر في القضايا العامة في تطوير شعور الأبناء بالانتماء للمجتمع وضرورة المشاركة فيه بفاعلية.

2. الإشكالية

إن نجاح المنظمات ومستقبلها يتوقفان إلى حد كبير على نوعية قيادتها مما يجعل اختيارهم يحتل أولوية قصوى بين أولويات التكوين المنظمي، ومتى تحقق النجاح في اختيار القيادة فإنها بذلك أرست قواعد مهمة جدا لنجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

وعلى هذا الأساس فإن الاختيار بحذ ذاته يمر بسلسلة عقلانية من الخطوات المدروسة والمعدة لانتقاء أسباب الريادة المنظمة و تصميم هذه الخطوات على محتوى المهام القيادية وتفضيلاتها¹.

ففي ظل الصراعات والتحديات التي تواجهها المؤسسات الجزائرية على غرار المؤسسات العالمية نتاج العولمة والثورة التكنولوجية والمعلوماتية معا، فضلا عن تعقد متغيرات البيئة بل وتداخل تأثيراتها في اغلب الأحيان

تعمل المؤسسة بشتى الوسائل على تحقيق الكفاءة والفعالية أي البقاء والاستمرار وهذا من خلال الاستخدام الاحسن لمواردها المادية المالية والبشرية، فاذا كان الربح والمحافظة على الديمومة والبقاء أهدافا لها فان مواجهة التغير ومسايرة التقدم والتكيف مع المحيط شروط ضرورية لتحقيق هذه الأهداف.

واذا كانت القيادة تمارس على المستوى الذاتي، وعلى المستوى الاسري وعلى مستوى العمل والاقاليم والمجتمع والدول، بل وعلى مستوى العالم فان للقيادة أسس، دعائم ، مجموعة من المقومات والصفات منها ما هو فطري وراثي ومنها ما هو مكتسب سواء كان ذلك عن طريق تنشئته الاجتماعية او من خلال خبراته العملية او دورات تدريبية وغيرها ، وهذه السمات لابد من توفرها لدى الشخص ليكون قائدا ناجحا فعلا لان فاقد الشيء لا يعطيه.

ومن خلال ما سبق ذكره يمكننا طرح التساؤل الرئيسي كالتالي:

كيف تساهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية في البناء الاستراتيجي للشخصية القيادية في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الراهنة؟

3.الفرضية

- تكمن مساهمة مؤسسات التنشئة الاجتماعية في بناء الشخصية القيادية من خلال الترسخ الفعلي للمقومات المعنوية اللامادية للفرد ، ما يجعله مميذا متفوقا عن غيره في ممارساته العلمية والعملية .

4.اهداف الدراسة

- توضيح العلاقة الطردية بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية والممارسات القيادية .

- الاشارة لاهم مهارات القائد التي تعمل على تحقيق التوافق الاستراتيجي للمؤسسة في ظل التغيرات الحديثة.

5.منهجية الدراسة : (ميدان الدراسة، العينة ، تقنية الدراسة)

اعتمدنا في دراستنا هذه على المقابلة الموجهة لرئيس دائرة الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية sonacom فرع la fonderie . (السيد : ح . يعقوب).

6.خصائص العينة

فيما يلي جدول يبين خصائص العينة

الجنس	السن	الحالة المدنية	المستوى العلمي	الاقدمية في المنصب	موطن النشأة	نوع الاسرة	المرتبة في العائلة	الوضع الاقتصادي
ذكر	43 سنة	اعزب	تقني سامي ماستر موارد بشرية.	10 سنوات.	ريفي	ممتدة	الثالث اوسطهم	جيد (عائلة) ميسورة الحال).

7. مفاهيم الدراسة

1- التنشئة الاجتماعية

تعريف معجم العلوم الاجتماعية : التنشئة الاجتماعية هي اعداد الفرد منذ ولادته لان يكون كائنا اجتماعيا وعضوا في مجتمع معين ².

تعريف المعجم مختصر ودقيق لم يفصل المراحل ومميزاتها ، و المؤسسات المساهمة في اعداد هذا الفرد او بالأحرى الكائن الاجتماعي ، لذا سنتطرق الى تعريف ثان.

التنشئة الاجتماعية هي سيرورة مستمرة ومتغيرة على امتداد الحياة الانسانية كلها ، حيث انها تهدف الى الاندماج الاجتماعي النسبي والمتوالي من لدن الفرد ومن جهة اخرى ، بمثابة وسيلة لاكتساب الشخصية من خلال استيعاب طرائق الحركة والفعل اللازمة (معايير وقيم و تمثلات اجتماعية من اجل تحقيق درجة من التوافق النسبي عبر سياق الحياة الشخصية والاجتماعية للفرد داخل تلك الحياة المتغيرة باستمرار ³.

بالفعل التنشئة الاجتماعية هي سيرورة مستمرة متغيرة على امتداد الحياة الانسانية كلها لكنها لا تقتصر فقط على اكتساب او استيعاب القيم الشخصية بقدر ادراكه لطبيعة الادوار الملزم بها كفاعل اجتماعي في مجتمعه.

2- القيادة

ظاهرة اجتماعية لأنها مرتبطة بالوجود المشترك بين شخصين أو أكثر ،وهي ظاهرة اجتماعية تعمل من خلال فهم الجماعة واشباع حاجاتها تعبيراً عن إرادتها عن طريق هذه الحاجات ،ومن هنا تصبح القيادة وسيلة من وسائل تحقيق اهداف الجماعة وحل مشكلاتها وتوجيه نشاطها الى اتجاهات اجتماعية ايجابية.⁴ استنتجا من هذا التعريف ان القيادة عبارة عن وسيلة تحقيق اهداف الجماعة نقول ان القيادة ابعد من ذلك بل تتعداها الى العلاقة التفاعلية بين القائد والاتباع من ديناميكية التأثير والتأثر ، الفعل والرد فعل مع التحلي بالمبادئ الخاصة لكلا الطرفين (القائد و الاتباع) ،وعليه وجب علينا التطرق الى التعريف الثاني لهذا المفهوم.

تعرف القيادة كذلك انها القدرة على التأثير في الاخرين في سلوكهم، افعالهم واتجاهاتهم للعمل برغبة وجد لتحقيق اهداف المنظمة في اطار ظروف او مواقف معينة ، وهي القدرة على الرؤية المستقبلية لتوجيه الامور وخلق روح الابداع لدى الافراد ومنه نستنتج ان متطلبات القيادة اربعة عناصر اساسية هي:

• القائد بموهبته ومهارته القيادية.

• التابعين : اي افراد مطلوب منهم تحقيق الهدف من خلال تأثير القائد عليهم.

• الهدف المشترك المطلوب تحقيقه.

• المواقف التي تمارس المجموعة (الافراد) فيه أعمالهم⁵.

اما جون اترزيوني JEtzioni فيعرف القيادة بأنها مهارة تستند على السمات الشخصية للقائد ، لحث القبول الطوعي للمرؤوسين في مجال واسع من المواضيع.⁶

3- القيادة الادارية

ساهم لوثر جوليك Luther Gulick في تطوير مفهوم القيادة الادارية من خلال تقديمه للكلمة المشهورة POSDCORB التي تتكون من الحروف الانجليزية الاولى لعناوين المهام الرئيسية التي تندرج في اختصاص المدير وهي :

التخطيط Planning

التنظيم Organizing

Staffing	شؤون الموظفين
Directing	التوجيه
Coordinating	التنسيق
Reporting	النشاط المتعلق بالبيانات والوثائق
Budgeting	النشاط المالي

ومع اختلاف تسميات هذه المهام إلا أنها في الأصل مهام إدارية، ولكنها يمكن أن تكون قيادية إذا أحسن المدير استخدامها.

ركز تعريف جوليك على المهام الرئيسية للمدير القائد واختص في ذلك بالأدوار والجوانب المادية مهملاً المهام المعنوية التي قد تدعم تسييره المؤسساتي بشكل أفضل، وعليه سنتطرق إلى تعريف آخر للقيادة الإدارية.

تمثلت إسهامات ليندول أرويك Lyndall Urwick في إثراء موضوع القيادة الإدارية من خلال إبرازه لأهمية التفويض ودوره في فعالية القيادة حيث رأى أن من مقومات التفويض الناجح: شجاعة القائد وتوفر الثقة لديه، ثبات العمل بالنسبة للمرؤوس وتحديد واجباته لأن عدم تحديد واجبات المرؤوس يؤدي إلى الغموض الذي يؤثر سلباً على روحه المعنوية.⁸⁷

4- القائد

يعرف الاستاذ محمد حسنين القائد أنه الشخص الذي يعمل على الوصول إلى تحقيق أهداف الجماعة الخاصة، وفي سبيل تحقيق هذا فإن القائد يعمل دائماً على تقوية وتدعيم العلاقات وتحقيق أهداف

الجماعة ايضاً فهو يعمل على تعديل سلوك الجماعة حتى يزيد من تماسكها ومن صلابتها، وفي سبيل ضمان طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم.⁹

من خلال هذا التعريف ، نرى ان الاستاذ ركز بقوة في تعريفه على دور القائد في تحقيق اهداف الجماعة الا انه اهمل صفاته التي تساعده على تحقيق تلك الاهداف و¹⁰ منه سنتطرق الى التعريف الثاني.

يعرف القائد انه الشخص الذي يستطيع ان يتناول اي عمل يدخل عليه التحسينات ويضعه في حيز التنفيذ وهو مدرب فهو ممتاز ماهر في الاتصال ، يحب المخاطرة صانع قرار يمتاز بالإبداع ، الرؤيا ، التأكيد و التركيز على فريقه¹¹.

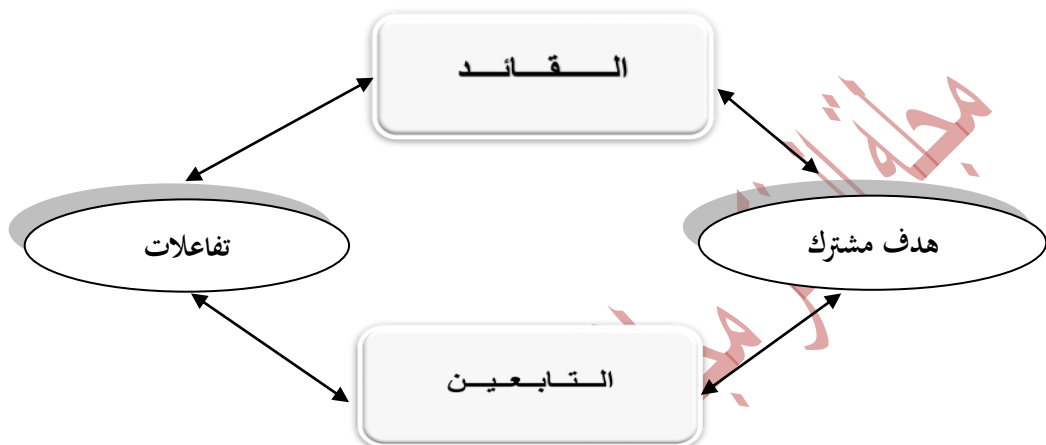
7. القيادة الإدارية عند رواد الإدارة وعلماء الاجتماع

يرى بعض الكتاب ان فايول استخدم كلمة le commandement للدلالة على احدى المهام الخمسة التي تناط بالمدير، وانه يعني بها القيادة والتوجيه وليس اصدار الأوامر فقط ومن الاسهامات الرائدة لهنري فايول في مجال القيادة الإدارية تقديمه الصفات الفذة التي يجب توافرها في المدير القائد وهي : صفات جسمية ، ذهنية أخلاقية وسعة الاطلاع والثقافة العامة ، المعرفة المتخصصة بالعمل والخبرة.

وتقوم أفكار فايول Henry Fayol على تصنيف وظائف التنظيم الإداري الى ست مجموعات هي: وظائف فنية ، تجارية ، مالية، صيانة، محاسبة والوظائف الإدارية التي يمكن اجمالها في خمس عناصر أساسية هي : التخطيط التنظيم ،التنسيق ،اصدار الأوامر، الرقابة وهي المهام الرئيسية للمدير¹².

وتمثلت اسهامات ليندول ارويك Lyndoll Urwick في اثناء موضوع القيادة الإدارية من خلال ابرازه لأهمية التفويض ودوره في فعالية القيادة ، حيث رأى ان من مقومات التفويض الناجح : شجاعة القائد وتوفر الثقة لديه ، ثبات العمل بالنسبة للمرؤوس وتحديد واجباته لان عدم تحديد واجبات المرؤوس يؤدي الى الغموض الذي يؤثر سلبي على روحه المعنوية .¹³

وفيما يلي : الشكل رقم 1: يبين مكونات القيادة الإدارية



المصدر: علاء محمد سيد قنديل، القيادة الإدارية وإدارة الابتكار. دار الفكر للنشر ، الأردن ، 2010، ص 15.

8. وظيفة التنشئة الاجتماعية داخل الاسرة

يعرفها قي روشي انها: المسار الذي من خلاله يتعلم الفرد ويستنبط طوال حياته العناصر الاجتماعية والثقافية لوسطه ويدمجها في بنية شخصيته تحت تأثير التجارب والعوامل الاجتماعية المفسرة لها ومن هذا يتكيف الفرد على التوافق الاجتماعي.¹⁴

في حين نجد ابن خلدون له نظرة اجمالية للتربية تتسم بالواقعية والاستمرار ، والتربية عنده هي كل معرفة جديدة يتعلمها الفرد وكل تجربة تؤثر في سلوك ازاء المواقف الجديدة لامتلاكه رصيذا من الثقافة والخبرة ، فكل معرفة جديدة وكل خبرة جديدة انما هي درجة في سلم نضج الفكر ورفي العقل وكل تربية وكل تعليم يهدف الى غاية علمية هي مساعدة الفرد البشري على ان يحيا حياة طيبة.¹⁵

كما خصص بن خلدون فصلا للتنشئة الاجتماعية في مقدمته حث فيه على ضرورة تعلم الطفل القرآن الكريم في حديثه ويذهب بن خلدون ايضا الى ان القسوة في معاملة الاطفال تدعوهم الى المكر والخبث والخذية¹⁶

التنشئة الاجتماعية كما عرفت سابقا هي العملية التي من خلالها تشكل شخصية الطفل الاجتماعي ، وذلك من خلال تفاعله مع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه ليكون كائنا اجتماعيا ، وتقوم الاسرة بهذه العملية من اجل ادماج الطفل في الاطار الثقافي العام عن طريق ادخال التراث الثقافي العام عن طريق ادخال التراث الثقافي في تكوينه وتوريثه اياه توريثا متعمدا بتعليمه نماذج السلوك المختلفة في المجتمع الذي ينتسب اليه وتدريبه على طريق التفكير السائدة فيه وغرس المعتقدات الشائعة في نفسه فينشأ منذ طفولته في جو مليء بهذه الافكار والمعتقدات والقيم والاساليب.

ومن اهم ما يتعلمه الطفل في الاسرة خلال عملية التنشئة الاجتماعية: الالتزام بالعبادات وطرق التصرف الملائمة والآداب الاجتماعية، هذا فضلا عن اتجاهات معينة نحو الاخرين ونحو المبادئ والسلطة ونحو الدين والاسرة بالإضافة الى تعليم الذكور والاناث الادوار المهنية التي يرسسها المجتمع لكل منهما.

وبهذا تصبح الاسرة كمدرسة مهمتها اعداد افراد تتماشى سلوكياتهم وقيم المجتمع بحيث ان الواقع اليوم هو ان الطفل الواحد لكي يكون صالحا لنفسه ولعائلته ولوطنه يجب ان يعتنى به قبل الولادة وبعدها واثناء الرضاع وبعده وعند دخوله المدرسة الابتدائية الى ان ينهي تعلمه عناية لم تكن تتكلفها لعشرات امثاله منذ قرون.

9.اهداف التنشئة الاجتماعية

بغض النظر عن نوع المجتمع ، بدويا كان ام ريفيا حضريا كان او صناعيا معلوماتيا كان او عسكريا ، فان الفرد فيه لا يستطيع ان يأخذ مكانته ما لم يتم عناصر ثقافة مجتمعة ويكتسب خبرة اجتماعية لكي يعيش بشكل سوي من خلال تعلمه كيف يتفاعل مع الافراد الذين يعيشون معه يبلور ذاته من خلالها ، ولأجل تحقيق هذه المسائل الاجتماعية وضعت التنشئة الاجتماعية اهدافا لها في كافة مراحلها العمرية والمجتمعية والمهنية والاولية والثانوية والراجعة ، لكي تحققها وتنتج في مسعاها عندئذ تثبت وجودها في النسق الاسري والبناء الاجتماعي.

وبعد هذه المقدمة الموجزة نستطيع حصرها بالنقاط التالية:

- تحويل الكائن البيولوجي الى انسان او شخص اي تطبيع المولود الجديد بطبائع مجتمعه وثقافته لكي يكتسب الصفات الانسانية والشخصية المتمثلة في عضويته الاجتماعية.
- نقل التراث الاجتماعي والثقافي من جيل الى اخر.
- الضبط الاجتماعي : لتوجيه سلوك الافراد وتصرفاتهم وفق لوسائل الضبط العرفية والقانونية لتعزيز التنظيمات الاجتماعية السائدة في المجتمع مثل الدين والاسرة والمدرسة لتحقيق الامن الاجتماعي وتيسير انخراطه في الانماط النسقية للبناء الاجتماعي
- التماسك الاجتماعي : عندما يتشرب الفرد قواعد ومعايير وقيم مجتمعه بواسطة التنشئة الاسرية عندئذ يندفع للاشتراك بقاسم مشترك اكبر مع ابناء مجتمعه المتشربين بقواعد وقيم مجتمعة ساعتها تتبلور مشاركة وجدانية تعاونية فيما بينهم وعندها يتحقق التماسك الاجتماعي.
- التوافق الاجتماعي : الذي يتم من خلال تغيير سلوك المنشأ ليكون متسقا مع العادات والتقاليد والالتزامات الاجتماعية . هذا التغيير لا يقتصر فقط على مرحلة الطفولة فحسب بل مرحلة الصبا والشباب والنضج ليوافق (المنشأ) الحاجات الاجتماعية المتطورة ومستجدات العلاقات الاجتماعية ومتطلبات الادوار والمواقع المكانية وفقا لتوقعات المجتمع¹⁷.

10. الاتجاه السوسولوجي لابن خلدون

الح ابن خلدون على مراعاة مراحل النمو العقلية للمتعلم اذ يقول " تعليم الصغار اشد رسوخا وهو الاصل لما بعده ، لان السابق الاول الى القلوب كالأساس للملكات وعلى حسب الاساس واساليبه يكون حال ما يبني عليه. " 18 ..

وهنا نجد ابن خلدون يركز على اهمية التربية والتعليم في الصغر ، كما حرص في الطريقة التربوية على التعامل مع المتعلمين خاصة الصغار منهم وقد جاء ذلك في قوله " ..ان ارهاف الحد في التأديب مضر بالتعلم ، سيما اصاغر الولد لان سوء الملكة ومن كان مرباه بالعسف والقهر من المتعلمين او المماليك او الخدم ،

سطا به القهر وضيق على النفس في انبساطها وذهب نشاطها ودعا الى الكسل وحمل على الكذب والخبث وهو التظاهر بغير ما في ضميره خوفا من انبساط الايادي بالقهر عليه.¹⁹...

11. النظرية الاجتماعية الدوركايمة

يربط دوركاييم بين التنشئة الاجتماعية والتربية حيث يرى " ان اساس التنشئة الاجتماعية ، التعليم والتربية المستمرة والمتواصلة مدى الحياة ليكسب الفرد ثقافة مجتمعه ويتمكن من الاندماج في جماعته ، فالتنشئة الاجتماعية عند دوركاييم هي العملية التي عبرها يلزم المجتمع الطفل بمجموعة القيم والمعايير²⁰.

نتائج دراسة جامعة هارفارد الامريكية

اجرت جامعة هارفارد الامريكية دراسة عن العوامل التي يستمد القادة والمدراء الرجال والنساء قوتهم منها وهذا بمسح ميداني لـ 294 امرأة ورجل من شريحة المدراء والقادة الكبار ، وبمعامل استجابة احصائي يبلغ 42 يمكننا تلخيص ما توصلت اليه الدراسة في الجداول التالية:

النساء	الرجال	من اين يستمد القادة قوتهم
38%	43%	خبرة في مجال العمل او الصناعة
30%	27%	القيادة والاستراتيجية والرؤية
25%	24%	خبرة حكومية او كعضو مجلس إدارة
25%	17%	مهارات التواصل
24%	29%	خبرات مالية واستثمارية
18%	16%	علاقات عامة وإدارة عامة
14%	22%	خبرات تشغيلية
13%	9%	خبرات تسويق ومبيعات
10%	1%	خبرة تنظيم وتنسيق

إدارة المخاطر	%1	%5
خبرة دولية عامة	%16	%5
خبرات في مجال التكنولوجيا	%3	%3
خبرات صناعية	%5	%3
خبرات في إدارة الموارد البشرية والمواهب	%5	%3

المصدر²¹ : Harvard Business Review , p 93

12. عرض تحليل وتفسير نتائج المقابلة

مدة المقابلة : ساعة واربعون دقيقة.

أسئلة المقابلة :

ماذا تعني لك القيادة ؟

ما مفهوم العمل لديك ؟

الى ما يرجع احترامك لمواعيد العمل ؟ راجع الى عوامل : دينية رقابية أخلاقية التنشئة الاجتماعية

ما هي الطرق التي تستعملها في تحفيز العمال عن العمل ؟

ماذا تمثل المؤسسة بالنسبة لك؟

هل تراعي الأمور الإنسانية عند حدوث خلل داخل المؤسسة؟ اذا كان نعم كيف ذلك ؟

على أي أساس تبني مخطط تسيير استراتيجي للحفاظ على مكانة المؤسسة؟

هل تأخذ اقتراحات الموظفين بعين الاعتبار في تجنب ومواجهة الازمات ؟

لا تؤخذ

على سبيل الاستدلال

دائما

13. تحليل وتفسير النتائج

من خلال الإجابات المتحصل عليها لأسئلة المقابلة المطروحة ، يمكننا القول ان هناك العديد من الأسباب التي تدعو الى وجود قائد من أهمها أهمية العمل الجماعي وتناوجه الجيدة مقارنة بالجهد الفردي من حيث التفاعل والتعامل والتفاهم المشترك بين القائد والعاملين معه ، والتأثير الإيجابي من حيث تشجيع وتحفيز ودفع العاملين لبذل اقصى جهد ممكن والاستمرار في الأداء المتميز بجانب توجيه أداء العاملين نحو الإنجاز والنتائج وتشجيع الابداع والابتكار في العمل.

فالقائد بحاجة الى صفات ، ظرف خاص ، هدف خاص وعند توفر هذه الأمور تجتمع الأشخاص وينجذبون الى القائد انجذاب الشيء الى شبيهه ، ثم ان القائد يستلزم بطبيعته وجود التابعين والتابع لا يظهر تبعيته في شكل طاعة عمياء بل تابع الى الحد الذي يقبل فيه عن طيب خاطر التأطير التوجيهي للقائد للوصول الى الأهداف التي تجمعهم ، فان الجماعة بعضهم يكون تابعا وبعضهم يكون متبوعا ، كما هي حالة الحياة في كل بعد من ابعادها وهناك علاقة متشابكة دائما بين القائد والتابعين ، فالتابعين يتبعون القائد والقائد يتبعهم لكن في بعدين لاني بعد واحد ويمثل القائد الفلسفة الأساسية لتابعيه وهو يحدد طريقه على هذا الأساس والا فقد التابعون طريقهم ووجدوا انفسهم في ارتباك وحيرة واحيانا يفقدون ثقتهم بأنفسهم.

لذا على القادة الأقوياء ان يتحلوا بالرضا عن النفس والقناعة بشخصيتهم والثقة بأنفسهم وان يدركوا انهم ليسوا بحاجة لتملق الاخرين كما انهم لا يخفون اخطاءهم لانهم يعرفون ان الكمال لله وحده وانهم ليسوا معصومين ولا ضير في تواجد بعض الأخطاء.

كما علينا الا ننسى ان القائد أولا وقبل كل شيء معلم وان التعليم هنا يتجاوز حدود الممكن ولا يقتصر على تعليم الموظفين كيفية أداء العمل ، فالقائد بحاجة الى نقل مهارات القيادة الى معاونيه بالإضافة الى مهارات العمل فهو يساعد معاونيه على تنمية الثقة بالنفس وحب الناس والطموح والحماس واستمرارية الاتقان والتميز في الأداء.

ومنه فعلى القائد ان يتجاوز القدرة على تطوير مهاراته الى القدرة على تطوير مهارات اتباعه وربما تغييرها للأفضل ، والفعالية ليست في عدم الفشل ولكن في النهوض بعد كل فشل فعلى القائد تقبل الانتقادات بصدر رحب واعتبارها نقطة او مصدر تنميته المستمرة لمهاراته الشخصية والمهنية .

كما ان من أولويات القائد توفير البيئة والمناخ اللازم والملائم للتسيير الاستراتيجي ودعم ثقة وقدرات الموظفين اعتمادا على الأمانة ، احترام القوانين والافراد وهذه البيئة تؤدي الى مستوى رفيع من الثقة الشخصية المتبادلة .

ومن بين اهم الصفات او المهارات الشخصية التي تجعل القائد جذابا مميزا ومؤثرا إيجابيا فيمن حوله ان يكون بالدرجة الأولى عادلا في العمل والتعامل مع موظفيه ، وهنا يكمن دور او بالأحرى اثر التنشئة الاجتماعية على الممارسات القيادية من خلال ترسيخ اهم القيم والمبادئ اللامادية من صبر ، تحدي، روح المسؤولية ، المبادرة ، الإخلاص ، حب العمل واتقانه، فهي خصائص تحدث فوارق شخصية تظهر من خلال تفوق مؤسسة عن أخرى وان كانت بنفس الخصائص والوسائل المادية خاصة عند حالات الطوارئ وحدوث الأزمات ، الامر الذي يتطلب كفاءات متمكنة ، أصحاب إرادة قوية وقرارات حكيمة وراشدة للتحكم في الأوضاع مهما صعبت.

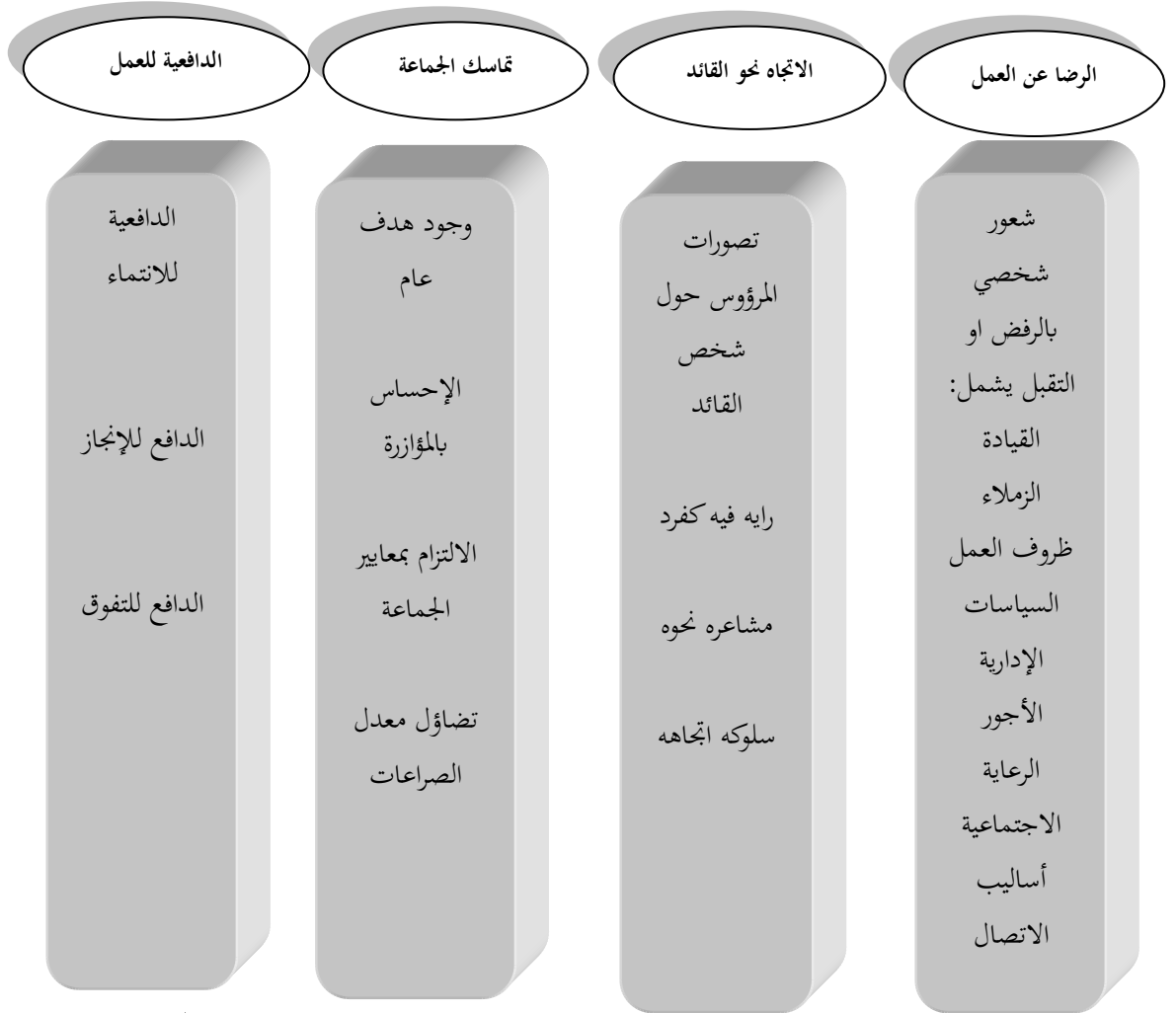
فالتنشئة الاجتماعية أحد أهم العوامل المشاركة في صياغة أساليب التفكير لدى الأفراد. والتفكير هو الأداة الأساسية في التعرف إلى الذات والمحيط ومن ثم التوصل إلى طرق تحسين نوعية حياة الفرد والجماعة على الصعيد الفكري والجسدي والروحي والاجتماعي. كما يعد التفكير الوسيلة المستخدمة في إيجاد عوامل التجديد المطلوب لتحسين نوعية الحياة والتي تتغير ظروفها بشكل دائم، وعلى كل من الفرد والمجتمع إيجاد وسائل التكيف بما يتلاءم مع هذا التغير. غير أن إيجاد هذه الوسائل الجديدة لا يتم إلا بتمرين العقل والنفس على التفكير المبدع ليسمح للحلول الإبداعية بالظهور، وهنا يأتي دور عوامل صياغة أساليب التفكير، وأهمها التنشئة الاجتماعية الواعية لدورها المؤثر على كل حياة الفرد بدء من طفولته ومروراً بنشأته وشبابه وحتى هرمه.

ومن هنا تأتي ضرورة إبراز دور التنشئة الاجتماعية وتأثيرها على قدرات الفرد الإبداعية من جهة وممارساته القيادية على المستوى الداخلي والخارجي للمؤسسة من جهة اخرى، ومن ثم التعرف على وسائل دعم هذا التفكير وهذه الممارسات التجديدية المبدعة للتركيز عليها، وكذلك مثبطات كل منها لتجنبها، لنساعد الناشئ في السماح لعقله بإبداع الحلول الضرورية وليمتلك الشجاعة الذهنية والنفسية ليفكر خارج

رميساء إسحاق ، دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في الممارسات القيادية:

الصندوق ويستفيد من تجاربه وملاحظاته السابقة وصولاً لتفادي تكرار الخطأ والنجاح في تحقيق أهداف حياته الشخصية بما في ذلك مؤسسته ومجتمعه.

وكاستنتاج في الأخير من خلال تحليل وتفسير النتائج ، يمكننا تلخيص اهم المعايير الذاتية لتقييم فعالية القيادة الإدارية في المخطط التالي :



الشكل رقم 2 : المعايير الذاتية لتقييم فعالية القيادة الإدارية . المصدر : من اعداد الطالبة .

14. قائمة المراجع:

- 1- ابراهيم الفقي ، اسرار قادة التميز. ترجمة امل عرفة، دار الراهية للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2010، ص 38.
- 2- بلال خلف السكارنة، القيادة الادارية الفعالة. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2010، 1، ص19.
- 3- رشاد صالح منصور، التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي دراسة في علم النفس الاجتماعي التربوي. دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1995، ص26.
- 4- الصغير بن عمارة، الفكر العلمي عند بن خلدون . مركز الدراسات العربية ، لبنان ، ط1 ، 1984، ص213.
- 5- طارق شريف يونس، الفكر الاستراتيجي للقادة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر، مصر، 2006، ص151.
- 6- عبد الرحمن بن خلدون، المقدمة. مكتبة لبنان ، بيروت، دط، 1992، ص260.
- 7- محمد حسنين العجمي ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية. دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، الاردن، ط2، 2010، ص30.
- 8- معن خليل عمر، التنشئة الاجتماعية. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، ط1، 2004، ص60.
- 9- Collerte(P),pouvr : **Leadership autorité dans les organisations**. Ed, Presse de l'université, Québec, ST, p154
- 10- Emile (D), **éducation et sociologie**. Paris : P.U ,1986 ,P21.
- 11- Guy(R),**Introduction a la sociologie général-l 'action social**. Ed :H ,1986,p119.

- 12- Hamon C) et all ,**Management de l'équipe commercial**. Dunod , Paris ,N ,ed, 2004 ,p14
- 13- **Harvard business review**,(hbr magazine).pdf magazine, org 5000,june 2013,pages149,pn93.
- 14- Luc (B), Noel (E),**Organisation : THEORIES ET Applications** .Editions d'organisation ,Paris ,2eme ed,2003,pp54-55

¹ طارق شريف يونس، الفكر الاستراتيجي للقادة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر، مصر، 2006، ص151.

² جماعة مؤلفين ، معجم العلوم الاجتماعية . الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ص 184.

³ عبد القادر طه، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي . 2003 ، ص 272

⁴ حسين عبد الحميد احمد رشوان، القيادة دراسة من منظور نفسي .تنظيمي واداري . مؤسسة شباب الجامعة للنشر، اسكندرية، 2010، ص4.

⁵ بلال خلف السكارنة، القيادة الادارية الفعالة. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2010، 1، ص19.

⁶ Collerte(P),pouvr : **Leadership autorité dans les organisations**. Ed, Presse de l'université, Québec, ST, p154.

⁷

⁸ Luc (B), Noel (E),**Organisation : THEORIES ET Applications** .Editions d'organisation ,Paris ,2eme ed,2003,pp54-55.

⁹ محمد حسنين العجمي ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية. دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، الأردن، 2010، 2، ص30.

10

¹¹ ابراهيم الفقي ، اسرار قيادة التميز. ترجمة امل عرفة، دار الياقوت للنشر والتوزيع . الجزائر، 2010، ص38.

¹² Hamon C) et all ,**Management de l'équipe commercial**. Dunod , Paris ,N ,ed, 2004 ,p14.

¹³ Boyer(L) , **Organisation : Théories et Applications** ,Editions d'organisations ,Paris,2emeED,2003 ,pp 23-24 .

¹⁴ Guy(R),**Introduction a la sociologie général-l' action social**. Ed :H ,1986,p119.

¹⁵ رشاد صالح منصور، التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي دراسة في علم النفس الاجتماعي التربوي. دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1995، ص26.

¹⁶ رشاد صالح منصور، التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي دراسة في علم النفس الاجتماعي التربوي. دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1995، ص26.

¹⁷ معن خليل عمر، التنشئة الاجتماعية. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، ط1، 2004، ص60.

¹⁸ عبد الرحمن بن خلدون، المقدمة. مكتبة لبنان ، بيروت، دط، 1992، ص260.

¹⁹ نفس المرجع.. ص 251.

²⁰ Emile (D), **éducation et sociologie**. Paris : P.U ,1986 ,P21.

²¹ Harvard business review,(hbr magazine).pdf magazine, org 5000,june 2013,pages149,pn93