



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر (2) أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

الموضوع:

أثر التنشئة الاجتماعية في تحديد نمط الاتصال داخل
المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من موظفي وعمال مؤسسة اتصالات الجزائر بالجللفة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع

تخصص التنظيم والديناميكيات الاجتماعية

تحت إشراف الأستاذ:

عبد اللاوي حسين

إعداد الطالبة :

فرحاتي فاطيمة

السنة الدراسية: 2020/2019

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

إهداء

'أهدي ثمرة جهدي إلي روح أمي الطاهرة رحمها الله'

إلى الحلم الذي لا يغيب أبدا إلى أحلى صورة رسمت في ذاكرتي ، إلى أرق نسمة وأعذب نعمة ، إلى من غادرتنا بدون وداع إلي أمي ثم أمي الحنون أسكنها الله فسيح جنانه وأدخلها جنة الفردوس .

إلي من كان رمز للعطاء ، إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة ، إلى من رافقني في دربي ليمهد لي طريق العلم ، إلى القلب الكبير والدي العزيز بولنوار حفظه الله .

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي إخوتي الأعزاء الذين وقفوا معي في السراء والضراء. أهدي عملي هذا .

إلي من ساندني ودعمني في عملي ، إلي من علمني أن أجد وأكد وأدعو رب السماء إلي زوجي العزيز حفظه الله .

إلي شعاع الأمل في قلبي إلى فلذات كبدي ، إلي أبنائي الأعزاء (هيثم ، رحيل ، أسيل) أنار الله

طريقهم وسدد خطاهم

إلي الدكتور والأستاذ عبد اللاوي حسين الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث فجزاها الله عنا كل خير ، فله منا كل التقدير والاحترام.

إلي كل من مد يد العون لإخراج هذا العمل المتواضع إلي النور ، إلى كل من يعرف فاطيمة من قريب أو بعيد ولم يسعني ذكره أهدي عملي هذا .

شكر وعرفان

قال الله تعالى في محكم تنزيله "...لئن شكرتم لأزيدنكم" .سورة إبراهيم الآية 8

وقال رسوله الكريم صلي الله عليه وسلم " لا يشكر الله من لم يشكر الناس " .

أولا شكرنا لله عز وجل على منه وعطائه وتوفيقه لنا أن أكملنا هذه الرسالة العلمية
ثم نشكر كل أساتذتنا الكرام في مدرسة الدكتوراه بجامعة الجزائر(2) علي توليهم لنا وتدريسنا
سنوات الماجستير ومرافقتنا في الدكتوراه كمشرفين وإيصالنا إلى هذا المستوي ،وأخص بالذكر
أستاذي الفاضل المشرف على هذه المذكرة عبد اللاوي حسين الذي تلقيت منه كل الدعم
والمرافقة ، وكذا الشكر موصول للأساتذة المناقشين لإثرائهم لهذا الموضوع .

كما أشكر مؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة والمسؤولين القائمين عليها لمد يد العون وتسهيل
العمل الميداني لنا .

و أشكر كل الأساتذة المختصين في التحليل الإحصائي الذين تعاونوا معي و كل من ساعدني

من قريب أو بعيد، وأخص بالذكر زوجي الذي رافقني في كل العمل بالدعم والمساندة

المستمرة.

الفهرس

إهداء

شكر وعرهان

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة.....أ.ب.ت

فهرس المحتويات

الباب الأول : الجانب المنهجي والنظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة.....1

1 أسباب اختيار الموضوع.....1

2 - أهمية وأهداف الدراسة.....2

3 الإشكالية.....4

4 - الفرضيات.....8

5 تحديد المفاهيم.....8

- 5-1. مفهوم التنشئة الاجتماعية.....8
- 5-2. التعريف الإجرائي لمفهوم التنشئة الاجتماعية.....9
- 5-3. مفهوم الاتصال.....10
- 5-4. التعريف الإجرائي لمفهوم الاتصال.....13
- 5-5. مفهوم المؤسسة.....13
- 6- المنهج والتقنيات المستعملة.....14
- 6-1- المنهج المتبع.....14
- 6-2. التقنيات المستعملة.....16
- 7- مجتمع البحث وطريقة اختياره :17
- المبحث الثاني : الإطار المعرفي للدراسة.....18
- 1- المقاربة النظرية.....18
- 2- صعوبات الدراسة:.....23
- 3- الدراسات السابقة:.....24
- 3-1- الدراسة الأولى: بعنوان " التنشئة وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية.....24
- 3-2- الدراسة الثانية: " طرائق التنشئة الأسرية وعلاقتها بمدى مشاركة الشباب في اتخاذ القرار داخل الأسرة.....26
- 3-3- الدراسة الثالثة: " الذكاء الوجداني وعلاقته بالاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية.".....29

- 3-4- الدراسة الرابعة : "أثر البعد أقيمي والثقافي في تغيير وتحسين أداء السلوك الإداري للمؤسسة..... 31
- 3-5- الدراسة الخامسة : " دور التنشئة الاجتماعية في التأثير علي سلوك العامل بالمؤسسة"..... 33
- 3-6- الدراسة السادسة : " بعنوان أساليب الاتصال - مكوناته وأنماطه في الإدارة المحلية..... 37
- 3-7- الدراسة السابعة بعنوان : " فعالية الاتصال التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية 40
- 3-8- علاقة الدراسات السابقة بموضوع دراستنا..... 42

الفصل الثاني : التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

- المبحث الأول: ماهية التنشئة الاجتماعية..... 45
- 1- التنشئة الاجتماعية وأهميتها 46
- 1-1- التنشئة الاجتماعية عند بعض المفكرين..... 46
- 1-2- أهمية التنشئة الاجتماعية..... 51
- 1-3- سمات عملية التنشئة الاجتماعية..... 53
- 2- أشكال التنشئة الاجتماعية: 54
- 2-1. التنشئة الاجتماعية المقصودة 54
- 2-2- التنشئة الاجتماعية غير المقصودة: 54
- 3- أساليب التنشئة الاجتماعية لدي الوالدين: 55
- 4- عناصر التنشئة الاجتماعية..... 59
- 4-1. الفرد..... 59

- 60 2-4 مضمون التنشئة الاجتماعية
- 61 3-4 المؤسسة الاجتماعية
- 62 5- العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية
- 62 5-1. العلاقات الأسرية وأثرها في عملية التنشئة الاجتماعية
- 63 5-2 المستوى التربوي والتعليمي للأسرة
- 64 5-3 حجم الأسرة
- 65 5-4. طبيعة الرعاية للأطفال من قبل الأم
- 66 6- مؤسسات التنشئة الاجتماعية
- 66 6-1- الأسرة
- 70 6-2- المدرسة
- 74 7- واقع التنشئة الاجتماعية في الجزائر والوطن العربي :
- 74 7-1- الأسرة الجزائرية:
- 78 7-2- المدرسة الجزائرية
- 79 7-3 التنشئة الاجتماعية والأساليب الوالدية في الوطن العربي
- 80 7-4 - التنشئة الاجتماعية في الواقع المدرسي العربي
- 82 7-5- واقع الأسلوب التربوي الجزائري
- 83 8- نظريات التنشئة الاجتماعية

83	1-8 - نظرية التحليل النفسي:
85	2-8 نظرية التعلم الاجتماعي:
88	3-8 - نظرية الدور الاجتماعي:
90	4-8 - نظرية التفاعل الرمزي
91	5-8 - نظرية التعاقد الاجتماعي المتبادل
92	6-8 - النظرية السوسولوجية للتنشئة الاجتماعية
93	المبحث الثاني: الاتجاهات الوالدية
94	1- مفهوم الاتجاهات
95	2- خصائص الاتجاه
97	3- مكونات الاتجاه:
97	1-3 المكون الفكري المعرفي
97	2-3 المكون العاطفي
98	3-3 المكون السلوكي
98	4-عوامل تكوين الاتجاه:
98	1-4 العوامل الحضارية
98	2-4 - الأسرة
99	3-4 - الفرد نفسه:

99	4-4. الخبرة الانفعالية الناتجة عن موقف معين
99	4-5. السلطات العليا:
99	5. تعديل الاتجاهات وتغييرها :
100	6- تعريف الاتجاهات الوالدية:
102	7- أثر المستوى الاجتماعي والاقتصادي على الاتجاهات الوالدية
104	8- تأثير الاتجاهات الوالدية في تكوين ذات الطفل
105	9- علاقة الاتجاهات الوالدية بالذكاء:
107	10- الأساليب الوالدية:
108	10-1- الأسلوب الديمقراطي:
109	10-2- أسلوب التسلط والتشدد:

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة واشكالته مع السلطة

114	المبحث الأول : ماهية الاتصال داخل المؤسسة
114	1. تعريف الاتصال وأنواعه:
115	1-1- تعريف الاتصال داخل المؤسسة:
117	1-2- أنواع الاتصال في المؤسسة :
120	3 عناصر الاتصال واتجاهاته:
120	3-1-3- عناصر الاتصال

125	2-3 اتجاهات الاتصال التنظيمي :
126	4. شبكات الاتصال :
126	1-4 شبكات الاتصال الرسمية
128	2-4 شبكات الاتصال الغير الرسمية
128	5-أهمية الاتصال في المؤسسة وخصائصه الجيدة :
128	5-1-أهمية الاتصال داخل المؤسسة
131	5-2- خصائص الاتصال الجيد.....
131	7. معوقات الاتصال داخل المؤسسة :
132	7-1. معوقات المرسل
133	7-2- معوقات في المستقبل :
133	7-3- معوقات في الرسالة :
134	7-4. المعوقات التنظيمية.....
134	7-5 - معوقات في بيئة الاتصال:
136	8-المهارات الشخصية في الاتصال داخل المؤسسة :
136	8-1- مهارات الأفراد الاتصالية :
138	8-2- طبيعة تفاعلات الاتصال
144	8-3- المهارات الأساسية للقائد والمسئول الإداري الفعال

المبحث الثاني : نظريات الاتصال واشكاليته مع السلطة.....	146
1- نظرية القرارات الإدارية بالمشاركة:	146
2- مدرسة الإدارة العلمية :	148
3-الاتصال ذو الاتجاهين والإدارة الحديثة :	150
4-النظرية الحديثة للنظم :	151
5- إشكالية السلطة والاتصال.....	152

الفصل الرابع : السلوك الإنساني (التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

المبحث الأول : ماهية السلوك التنظيمي	156
1- مفهوم السلوك التنظيمي :	156
1-1- السلوك الإنساني.....	156
1-2- السلوك التنظيمي:	157
2-أهداف دراسة السلوك التنظيمي :	158
3-محددات أو عناصر السلوك التنظيمي	161
3-1-عناصر السلوك الفردي	161
3-2- الاتجاهات النفسية.....	164

المبحث الثاني : دراسات نظرية للسلوك القيادي	169
1- السلوك القيادي وبعض الدراسات التي تناولته :	169
2- القيادة بالمشاركة	172
3- تأثير القيم الثقافية والاتجاهات المكتسبة في تحديد أنماط السلوك داخل المؤسسات :	175

الباب الثاني : الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس : تقديم مجتمع البحث

المبحث الأول :التعريف بميدان البحث	177
1- التعريف بمؤسسة اتصالات الجزائر :	177
1-1- تعريف المؤسسة	177
1-2- الإطار القانوني للشركة	178
1-3- أهداف ونشاطات مؤسسة اتصالات الجزائر :	179
1-4- فروع وهيكل مجمع اتصالات الجزائر	179
2- مؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة:	182
2-1- التعريف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة:	182
2-2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة	182
3- الاستثمار واختبارها:	186

186	3-1- محاور الاستمارة.....
187	3-2- اختبار صدق الاستمارة:
188	المبحث الثاني : خصائص مجتمع البحث.....
188	1- خصائص مجتمع البحث حسب الجنس والسن
191	2- خصائص مجتمع البحث الاجتماعية.....
193	3- خصائص مجتمع البحث التعليمية.....
198	4- خصائص مجتمع البحث الوظيفية.....

الفصل السادس : أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

	المبحث الأول : تؤثر أساليب التنشئة الاجتماعية التي تتضمن نوع من الحرية والمتشددة منها في نوعية العلاقة
201	(التواصل) بين العمال والمسؤولين
202	1- طبيعة التنشئة الاجتماعية الأسرية والمدرسية في التواصل مع الأبناء.....
215	2- طبيعة العلاقة بين العمال والمسؤولين في المؤسسة.....
242	3 - مناقشة واستنتاج الفرضية الأولى:
	المبحث الثاني : تؤثر الرقابة الصارمة الممارسة خلال التنشئة الاجتماعية في نوع الرقابة الإدارية الممارسة ومدى
246	الاقتناع بها من طرف المسؤولين داخل المؤسسة الجزائرية
247	1- طبيعة التنشئة الاجتماعية الأسرية في النمط الرقابي.....
254	2- طبيعة الرقابة في المؤسسة:.....

270	3- مناقشة واستنتاج الفرضية الثانية :
	المبحث الثالث : نمط الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية والمتضمن الحوار والتشاور يؤثر في كيفية
273	اتخاذ القرارات داخل المؤسسة الجزائرية حسب مبدأ المشاركة تأثيرا طرديا
274	1- طبيعة المشاركة في اتخاذ القرار في الأسرة الجزائرية
284	2- طبيعة المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة
296	3- مناقشة واستنتاج الفرضية الثالثة:
299	الاستنتاج العام
302	الخاتمة
304	قائمة المراجع
305	الملاحق

فهرس الجداول

- الجدول رقم 1: مكونات نسق الفعل 21
- الجدول رقم 2: أنواع الاتصال 118
- الجدول رقم 3: يبين أهداف ووظائف الاتصال 130
- الجدول رقم 4: يبين نمطين مختلفين للقادة (دراسة أوهايو) 170
- الجدول رقم 5: يبين توزيع الباحثين حسب الجنس 188
- الجدول رقم 6: يُبين توزيع الباحثين حسب السن 190
- الجدول رقم 7: يُبين توزيع الباحثين حسب الحالة المدنية 191
- الجدول رقم 8: يُبين توزيع الباحثين حسب الأصل الجغرافي 192
- الجدول رقم 9: يُبين توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي 193
- الجدول رقم 10: يُبين توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي للأب 195
- الجدول رقم 11 : يُبين توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي للأم 197
- الجدول رقم 12 يُبين توزيع الباحثين حسب الرتبة المهنية 198
- الجدول رقم 13: توزيع الباحثين حسب الخبرة المهنية 200
- الجدول رقم 14: يُبين توزيع الباحثين حسب الأساليب التربوية المستعملة والجنس 202
- الجدول رقم 15: يُبين توزيع الباحثين حول طبيعة الطاعة للوالدين والمنشأ الجغرافي 205
- الجدول رقم 16: يُبين توزيع الباحثين حسب طريقة تواصل الوالدين والمستوى التعليمي للأب 207
- الجدول رقم 17: يبين توزيع الباحثين حسب تفرقة الوالدين بين الإخوة والجنس 209
- الجدول رقم 18: يُبين توزيع الباحثين حسب التفرقة في التواصل من معلمهم سابقا والأصل الجغرافي 212

- الجدول رقم 19 يُبيّن توزيع المبحوثين حسب طبيعة العلاقة مع المسؤولين والرتبة المهنية 215
- الجدول رقم 20: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب سهولة الاتصال بالمسؤولين 219
- الجدول رقم 21: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب الاهتمام بالاطلاع علي ما يجري في المؤسسة والأقدمية 221
- الجدول رقم 22: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب سهولة الوصول إلي الاطلاع علي ما يجري في المؤسسة 223
- الجدول رقم 23: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب كيفية الحث عن المزيد من العمل في المؤسسة 225
- الجدول رقم 24: يُبيّن إجابات المبحوثين حول تهرب المسؤولين من تحمل مسؤولياتهم 227
- الجدول رقم 25: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب الأساليب التربوية وطبيعة العلاقة مع المسؤولين 230
- الجدول رقم 26: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب طبيعة الطاعة للوالدين وكيفية حل المشاكل في المؤسسة 233
- الجدول رقم 27: يبين توزيع المبحوثين حسب العلاقة مع المسؤولين ونوع تواصل الوالدين والرتبة المهنية 235
- الجدول رقم 28: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب كيفية التواصل مع المسؤولين وطبيعة التواصل مع المعلمين 238
- الجدول رقم 29: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب مراقبة الآباء والفئة العمرية. 247
- الجدول رقم 30: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب موصفات الوالدين والأصل الجغرافي 248
- الجدول رقم 31: يُبيّن إجابات المبحوثين حول مدي ثقة والديهم بهم 250
- الجدول رقم 32: بين توزيع المبحوثين حسب موصفات المعلمين والسن 252
- الجدول رقم 33: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب معني احترام مواعيد العمل والفئات العمرية 254
- الجدول رقم 34: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب معني الرقابة لديهم في المؤسسة وشكل الرقابة الوالدية 256
- الجدول رقم 35: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب معني احترام مواعيد العمل لديهم والأساليب التربوية 260
- الجدول رقم 36: يُبيّن إجابات المبحوثين حول المسئول الناجح في اعتقادهم 262
- الجدول رقم 37: يُبيّن توزيع المبحوثين حسب القناعة بفرض الرقابة الصارمة ونوع الرقابة العائلية سابقا 264

- الجدول رقم 38: يبين توزيع المبحوثين حسب أسباب فرض الرقابة الصارمة في نظرهم 267
- الجدول رقم 39: يمثل توزيع المبحوثين حسب المشاركة في اتخاذ القرار في الأسرة ومتغير الجنس 274
- الجدول رقم 40: يبين إجابات المبحوثين حول أسلوب والديهم في التنشئة 278
- الجدول رقم 41: يُبين إجابات المبحوثين حول مدى فتح المعلمين مجال النقاش لهم في القسم 281
- الجدول رقم 42: يُبين توزيع المبحوثين حول رأيهم في المسئول المباشر والرتبة المهنية 284
- الجدول رقم 43: توزيع المبحوثين حسب كيفية التعامل مع المشاكل في العمل والسماح بعرض الأفكار في الأسرة ... 286
- الجدول رقم 44: يُبين إجابات المبحوثين حول تصرف المسئولين في المؤسسة اتجاه آرائهم 290
- الجدول رقم 45: يُبين توزيع المبحوثين حول أسباب الصراع في المؤسسة والرتبة المهنة 291
- الجدول رقم 46: توزيع المبحوثين حسب آرائهم في مناقشة القرارات في المؤسسة المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة. 294

فهرس الأشكال

- الشكل رقم 1: أبعاد المعاملة الوالدية 111
- الشكل رقم 2: عناصر الاتصال حسب شالون 120
- الشكل رقم 3: يبين عناصر عملية الاتصال داخل المنظمة حديثا 121
- الشكل رقم 4 : يبين نموذج ديفد بيرلو للاتصال 123
- الشكل رقم 5: يمثل نموذج ديفد بيرلو للاتصال 124
- الشكل رقم 6: يبين أنماط شبكات الاتصال الرسمية 127
- الشكل رقم 7: يمثل التفاعلات المكتملة 139

- الشكل رقم 8: التفاعلات المعاكسة 141
- الشكل رقم 9: التفاعلات الخفية 143
- الشكل رقم 10: نموذج السلوك التنظيمي 160
- الشكل رقم 11: يمثل مقومات الشخصية 163
- الشكل رقم 12: يوضح مكونات الاتجاهات النفسية 165
- الشكل رقم 13: يشرح تغيير الاتجاهات 168
- الشكل رقم 14: يمثل درجات القيادة بالمشاركة 173
- الشكل رقم 15: الهيكل العام للاتصالات الجزائر 181
- الشكل رقم 16: يُبيّن إجابات المبحوثين حول انعكاس التفرقة بينهم وبين إخوتهم عليهم 210
- الشكل رقم 17: يُبيّن توزيع المبحوثين المجيبين بنعم حسب ردة فعلهم اتجاه تفرقة المعلمين 213
- الشكل رقم 18: يُبيّن توزيع المبحوثين المجيبين بسوء العلاقة حسب أسباب سوء هذه العلاقة 217
- الشكل رقم 19: يُبيّن توزيع المبحوثين المجيبين بنعم حسب أسباب تهرب المسئولين من وجهة نظرهم 228
- الشكل رقم 20: الدائرة النسبة لتوزيع المبحوثين المجيبين بنعم حسب مدي اخذ آرائهم بعين الاعتبار 277

مقدمة

المؤسسة كيان متفاعل يقوم بنشاطات من أجل تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية في ظل محيط دائم التطور والتغير يتعين عليها مسايرته والتأقلم معه مما يجعلها نظاما مفتوحا عليه، وللقيام بعملها ودورها يجب عليها توفير الوسيلة التي تعمل على نقل كل الأوامر والمعلومات بين كل الأطراف والهيكل والتنسيق بينها، وكل هذا يحتاج مسيرين ومسؤولين وعمال كمجموعة من الأفراد منظمين بشكل قانوني من أجل القيام بمهام محددة تهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة ، وحتى يتمكن كل هؤلاء الأفراد من أداء أدوارهم فمن الضروري وجود اتصالات كل من موقعه ، سواء كأعوان يتعاملون مع بعضهم أو كمسؤولين يقومون بمهام معينة، مما يجعل للاتصالات دور بالغ الأهمية في المؤسسة ومن أبرز وظائفها الأساسية .

وكانت عملية الاتصال سابقا تتميز بالسهولة والاستمرارية داخل المؤسسة بين المالك والعمال ، هذه الأساليب البسيطة تغيرت وتطورت بتطور المؤسسة وكبر حجمها وتعقدتها في مختلف مستوياتها الإدارية وازدياد عدد الأفراد العاملين بها وتعدد الموارد والاحتياجات مما أدى إلى الحاجة للتحكم أكثر في تقسيم المسؤوليات والمهام .

دفع هذا التطور الكبير الذي عرفته المؤسسات المختصين إلى الاهتمام أكثر بدراسة الاتصال داخلها بدءا بالمدرسة التقليدية في الفكر الإداري إلى مختلف المدارس التي جاءت بعدها مثل مدرسة العلاقات الإنسانية والمدارس الحديثة وحتى وقتنا الحاضر فان الاتصال أصبح له دورا استراتيجيا ومهما في المؤسسة ، ومع التطور في أساليب التسيير ومختلف ما جاءت به النظريات من إبراز لدور المورد البشري في المؤسسات ليس فقط كمنتج بل كذلك لأنه يتميز بصفات وخصائص نفسية وثقافية ومعنوية تعمل على تحديد تصرفاته ومختلف نشاطاته وبالتالي النتائج المنتظرة منه في أدائه ، كما يتصف بجأته إلى الاتصال كظاهرة حيوية بسبب التعقيدات التي ظهرت في

المؤسسة الحديثة لذا وجب الاهتمام بدراسة السياق الاجتماعي والثقافي الذي يتحكم في سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة وكيفية تواصلهم مع بعضهم البعض وخاصة المسؤولين والمسيرين لأن كفاءة وفعالية المؤسسة تتركز بشكل كبير على كفاءة الاتصال فيها .

ولأن التنشئة الاجتماعية بمختلف مؤسساتها تعمل على صقل الأفراد بل تعتبر اللبنة الأساسية في تكوين هؤلاء الأفراد العاملين في المؤسسة ولها دور كبير في نتاج شخصياتهم ، وهي الخلفية والمرجعية الأساسية لمختلف تصرفاتهم وطرق اتصالهم بالآخرين ، أضحى من الضروري النظر في مختلف أساليبها ودراساتها لمعرفة تأثيرها في مختلف أنماط اتصال الأفراد في المؤسسات الجزائرية وعليه سنقوم بمعالجة هذه الدراسة وفق الخطة المقسمة كما يلي :

انطلقنا بمقدمة عامة للموضوع ، ثم قسمنا الدراسة إلى بابين ، باب منهجي ونظري يتكون من أربعة فصول ، حيث شمل الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة والذي احتوى على أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهداف الدراسة ثم الإشكالية وفرضيات البحث وبعد ذلك تحديد المفاهيم ثم المنهج المتبع والتقنيات المستعملة فمجتمع البحث وطريقة اختياره وأخيرا صعوبات الدراسة هذا بالإضافة إلى عرض بعض من الدراسات السابقة ونتائجها جزائرية كانت أم عربية.

أما الفصل الثاني فحاولنا أن نعالج فيه موضوع التنشئة الاجتماعية من حيث مفهومها وأهميتها فعناصرها والعوامل المؤثرة فيها ثم مؤسسات التنشئة الاجتماعية ، كما تطرقنا إلى واقع التنشئة الاجتماعية في الجزائر والوطن العربي والاتجاهات المفسرة لها، ثم الاتجاهات الوالدية وأساليبها.

و الفصل الثالث عملنا على دراسة الاتصال داخل المؤسسة بدءا من مفهومه إلى أهميته وأهدافه وأمناطه فالمهارات الشخصية في الاتصال داخل المؤسسة ومختلف الاتجاهات التي عملت على دراسته ثم إشكالية السلطة والاتصال .

وفي الفصل الرابع تناولنا السلوك الإنساني داخل المنظمات وتطرقنا لمفهومه وأهدافه وأتماطه ثم محدداته وعناصره إلى السلوك القيادي وبعض الدراسات التي تناولته وأخيرا أثر القيم الثقافية والاتجاهات المكتسبة في الاتصال داخل المؤسسة.

أما الجانب أو الباب الميداني والذي شمل فصلين ، فقد تطرقنا فيه في الفصل الخامس للتعريف بالمؤسسة محل الدراسة وتحديد خصائص العينة وعرض محاور الاستمارة .

و الفصل السادس عملنا على عرض وتحليل بيانات الفرضيات وتفسيرها فالاستنتاج العام والخاتمة وأخيرا قائمة المراجع والملاحق.

الباب الأول

الجانب المنهجي

والنظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

1- أسباب اختيار الموضوع

2- أهمية وأهداف الموضوع

3- الإشكالية والأسئلة

4-الفرضيات

5- تحديد المفاهيم

6- المنهج والتقنيات المستعملة

7- مجتمع البحث المختار

المبحث الثاني : الإطار المعرفي للدراسة

1- المقاربة النظرية

2- صعوبات الدراسة

3- الدراسات السابقة

المبحث الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع

- إن اختيارنا لدراسة أثر التنشئة الاجتماعية في تحديد نمط الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية لم يكن وليد الصدفة بل كان بعد إجراء دراسة ميدانية في مرحلة الماجستير حول الأداء الوظيفي للعمال في إطار بحثنا في دور إدارة الموارد البشرية في تحسين هذا الأداء .

حيث توصلنا إلى حقيقة من ضمن النتائج المتوصل إليها مفادها أن المؤسسات الجزائرية تعاني كثيرا من مشاكل تعترض العملية الاتصالية فيها، هذا الاتصال الذي يعتبر عصب الحياة فيها لا يؤدي دوره في تحقيق الرضي الوظيفي لدى العمال وتشوبه عدة نقائص و اختلالات من بيروقراطية وتباطأ في العملية الاتصالية وسوء فهم بين العمال .. الخ .

فراودتنا فكرة دراسة هذا الموضوع بغية البحث في المؤثرات التي تحدد أنماطه وافترضنا أن للتنشئة الاجتماعية دور في ذلك ثم وبعد اطلاعنا على كثير من الدراسات التي حاولت البحث في موضوع الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية وجدنا فعلا أن هناك مشاكل كثيرة تعرقل في الوصول إلى كفاءة وفعاليته.

وبالرغم من وجود الكثير من الدراسات التي عالجت موضوع الاتصال في المؤسسة الجزائرية إلا أن أغلبها درست هذا الاتصال وعلاقته بالأطر التنظيمية داخلها ، ورأينا دراسته من بعد أو زاوية أخرى اجتماعية وسوسولوجية وسنحاول البحث في الأبعاد الثقافية المحددة للسلوك الاتصالي .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- ثم التعرف أكثر على ميكانيزمات الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية ومختلف المشاكل التي تواجهه عسي أن يفيد ذلك في معرفة أسباب هذه العراقيل .

و كذلك من أسباب اختيارنا لدراسة هذا الموضوع

- المنافسة الموجودة بين المنظمات فلم تعد المؤسسات تتنافس محليا فقط بل أصبحت المنافسة دولية وأضحت كل المؤسسات تبحث عن الكفاءة وأحسن السبل للبقاء في السوق.

- محاولة إبراز أهمية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ودور الاتصال في تأسيس هذه العلاقات وبنائها وإيجاد مناخ في المنظمة يعمل على توفير ظروف عمل ملائمة للارتقاء بالأداء

- معرفة الخلفيات الثقافية للأفراد التي يمكن أن تؤثر في تشكيل سلوكياتهم الاتصالية داخل المؤسسة.

- الرغبة في الغوص في مجال تخصصي أكثر من ناحية معرفة المشاكل التي تعاني منها الموارد البشرية داخل المؤسسة والتي تعيق وصولها إلى أداء أفضل.

2 . أهمية وأهداف الدراسة

تأخذ هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع نفسه لأن موضوع الاتصال يعد من أهم الدراسات التي اهتم بها المفكرون في شتى التخصصات ، فالاتصال سواء كان في مؤسسة ذات طابع صناعي أو خدماتي يعتبر أحد أهم العناصر التي يركز عليها عملها ومختلف نشاطاتها وعلى كل المستويات ، وباعتبار المؤسسة نظام اجتماعي فالاتصال يعمل على إحداث التنسيق وفق الطريقة التي يتم بها بين مختلف المستويات داخل المؤسسات في نقل المعلومات والأوامر وهو ينمي العلاقات الاجتماعية والإنسانية ويشعر العمال بدورهم وأهميتهم في تحقيق ونجاح

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

أهداف مؤسستهم، وهو يعتبر من أبرز دعائم المؤسسة وخاصة في اتخاذ القرارات ، كما يعتبر الاتصال ضروري في مرحلة متابعة الخطط والبرامج المسطرة ومراحل التنفيذ في ما بعد.

و تتجلى أهمية هذه الدراسة فيما يمكن أن تقدمه من توضيح لأسباب مشاكل الاتصال بين الإداريين والعمال أو العكس ، وبين العمال في نفس المستوى .

ونهدف من دراستنا إلى:

- تحديد المشكلات التي تعترض الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر كل من المسؤولين والعمال.

- البحث عن الاختلاف في عملية تجاوب كل من المسؤولين والعمال واتجاهاتهم نحو العملية الاتصالية داخل المؤسسة.

- محاولة معرفة سبل مواجهة مشاكل الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية.

- محاولة معرفة مدى تأثير الفروق الفردية في أشكال الاتصال بين المسؤولين والعمال داخل المؤسسة الجزائرية.

- قد تفيد هذه الدراسة في لفت انتباه المسؤولين في المؤسسات إلى حقيقة واقع الاتصال داخلها والخلفيات التي

تحدد أنماطه وهذا يؤدي إلى التعرف على المشاكل التي تحول دون تفعيل عملية الاتصال والوصول بها الي الكفاءة

المرجوة والبحث في سبل مواجهة هذه المشكلات من وجهة نظرنا.

- نتوحي من هذه الدراسة بناء اتجاهات ايجابية نحو العملية الحوارية بين كل الأفراد داخل المؤسسة الجزائرية.

- يمكن أن تكون هذه الدراسة حافزا للمهتمين في هذا المجال لإجراء دراسات أخرى تعمل على محاولة تطوير أنماط

الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية وتحليل كل المشاكل المعيقة للوصول إلى فاعليته.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- إثراء المكتبة الوطنية في مجال علم الاجتماع بموضوع مهم، فالاتصال هو عصب الحياة داخل المؤسسات لخلق التفاهم والتشارك بين كل الأطراف.

3- الإشكالية

يلعب الاتصال دورا مهما في النسيج المؤسساتي ، حيث يعتبر هو القناة التي تعمل علي ربط مختلف الأطراف وكل الأفراد داخل المؤسسة وبعث التماسك والتفاهم المشترك وتقريب وجهات النظر المختلفة لكل منهم بحيث يتأتى لكل فرد من أفرادها معرفة واجباته وحقوقه، وبشكل عام تقول Gilles Amado في تعريفها للاتصال أن " هناك اتصال كلما استطاع إي نظام وعلي الخصوص نظام حي أن يؤثر علي نظام آخر بتغييره أو بتغيير حركته أو سلوكه انطلاقا من تمرير معلومة " ¹.

ولأن العمل الإداري داخل المؤسسة يتطلب فهم العمل والعلاقات التي تسود فيه وحجم المسؤوليات ومعرفة التخصصات ، كل هذا يعمل على خلق الحاجة للتفاهم وتبادل المعلومات حتى تنشأ أرضية مشتركة بين مختلف الأفراد والهياكل التنظيمية في المؤسسة، فان للاتصال هنا الدور الأهم في ذلك حيث يعتبر هو القناة التي تعمل علي إيجاد الحد الأدنى من التفاهم المشترك لتتضح الأهداف والرؤى الإستراتيجية للمؤسسة واطلاع كل هياكلها والقائمين عليها بأدوارهم المنوطة بهم للوصول إلى الأهداف المسطرة .

وقد أظهرت الدراسات الحديثة أهمية الاتصال في تفعيل الموارد البشرية داخل المؤسسة لما يتميز به العنصر البشري من مميزات خاصة ثقافية وغيرها والتي تتحكم في سلوكياته داخلها مما يحتم عليها الاهتمام بالاتصال وتطويره حتى تصل به إلي النجاح المطلوبة.

¹-Gilles Amado, André Guittet : La dynamique des communications dans les groupes, Armand colin ,Paris, 1975, p5

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

ويمكن للمتابع لتاريخ تطور المؤسسة الجزائرية معرفة أنها مرت بعدة مراحل تتسم بالاختلال في العملية الاتصالية داخلها في خضم التناقضات التي ميزت الواقع التنظيمي الجزائري بسبب الانتقال من مرحلة لأخرى ، هذه المراحل التي كان الاهتمام فيها ينحصر في تغيير القوانين والسياسات فقط دون الاهتمام بالعنصر البشري مما أدى إلى ظهور أشكال كثيرة من الاضطرابات والمظاهر السلبية في العمل .

هذه الطاقات والمعارف والمؤهلات التي تتوفر في الفرد داخل المؤسسة ظهرت قيمتها وتم الاعتراف بها وبرزت عدة دراسات ونظريات تهتم بهذا، حيث ظهر مصطلح الرأسمال البشري الذي يعرفه كل من ريبود ميشال (Riboud Michelle) و (Hernandez Iglesias) كالتالي: " يعطى اسم رأس المال البشري للاستعدادات ، المعارف ، القدرات والمؤهلات التي يتوفر عليها الأفراد"¹ وتطورت هذه النظرية فيما بعد على يد علماء الاقتصاد مثل (Gary Becker) وأعطت لرأس المال البشري ثلاثة مميزات أو خصائص نذكر منها أن الرأس المال البشري يتكون من أجزاء موروثه وأخرى مكتسبة ، إذ يتكون رأس المال البشري من خلال مختلف مراحل حياة الإنسان منذ وجوده في الأسرة عبر التنشئة الاجتماعية ثم ما يتلقاه في المدرسة وما يتحصل عليه من مجتمعه وتعتبر التنشئة الاجتماعية العملية التي يتم وفقها صقل وتشكيل الفرد منذ ولادته لإعداده حتى يصبح له شخصية يستطيع أن يتوافق وينسجم بها مع مجتمعه ويتفاعل مع محيطه الثقافي والاجتماعي ، كما تكسبه اتجاهات وميولات تكون مع كل العناصر التي ورثها من قدرات عقلية وجسمية شخصيته التي تتأثر أيضا بثقافة المجتمع ، وهكذا فان عملية تأقلم الفرد مع المجتمع وتفاعله الاجتماعي مع الآخرين وتفهمه لدوره داخل النسق الذي هو جزء أو عنصر منه مثل المؤسسة أو المنظمة يتركز كثيرا على خلفياته الثقافية التي ينشأ عليها، وإن سلوك العامل داخل المؤسسة يعكس الثقافة الاجتماعية التي اكتسبها وهذا ما يبرز أهمية القيم الثقافية في التنمية الاقتصادية .

¹ - ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003 ، ص 128 .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

كما تعتبر التنشئة الاجتماعية الوعاء الذي يوجه سلوكيات الأفراد بدأ من الأسرة إلى المجتمع ومختلف التنظيمات الاجتماعية وتميز الأسرة الجزائرية بطابع يتقاطع في ثقافته مع الأسرة العربية ويتشابه معها في كثير من العناصر إذ تعود السلطة فيها إلى العائلة الأصلية ' الوالدين ' لدرجة أن مسار الابن المتزوج يتحدد من طرف والديه ويتمتع هنا الأب بسلطة مطلقة حسب بيار بورديو في حديثه عن البناء الداخلي للأسرة الجزائرية إذ يقول " يتمتع رب الأسرة الجزائرية بسلطات واسعة في تسيير شؤونها.¹

وأن أهم سمة تميز علاقة الوالدين بالأبناء هي علاقة ممزوجة بالحنان والعطف من طرف الوالدين غرضها فرض الطاعة والاحترام، وإن هذا النظام من التنشئة الذي يركز على الطاعة والخضوع لسلطة الوالدين والكبار يتعمم ليشمل كل رموز السلطة كأن يكون ذلك معلما أو مديرا أو غير ذلك .²

وهذا إن دل عن شيء فهو يدل على أن مسألة اتخاذ القرارات في الأسرة الجزائرية تتميز بالمركزية من أجل إحداث التماسك والولاء وذلك عن طريق فرض الطاعة والاحترام للكبير ورب الأسرة حسب موروث التنشئة الاجتماعية .

وبالرغم من أن كثير من التغيرات حدثت على نمطها حيث بدأت بتحول تدريجي من نمط الأسرة الممتدة إلى نمط الأسرة النووية إلا أن اغلب الأسر مازالت تحمل نفس الثقافة الموروثة إذ يقول عبد الوهاب بوهذبية أن الأسرة الجزائرية هي " أسرة متسلطة مركزية ومبنية على وحدة المصالح الاقتصادية وعلى التضامن والتكامل"³، مما يجعل

¹-Pierre Bourdieu : **Sociologie de l'Algérie, Collection « Que sais-je? »**, 7em Ed, PUF , Paris, 1985.

²- عبد الحفيظ مقدم : **المؤشرات الثقافية على التسيير والتنمية** " أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر 30/28 نوفمبر 1992 " ، ديوان المطبوعات الجامعية 1992 ، ص 19.

³-Abdelwahab Bouhdiba: **À la recherche des normes perdues**, éd. Maison tunisienne de l'édition, Tunis, 1973, p173.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

التواصل والحوار في هذا النمط من الأسر تشوبه عدة اختلالات والأوامر تكون بشكل عمودي وفوق من الأب إلى الأبناء .

وسوف نحاول في دراستنا هذه معرفة مدى علاقة الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية للأسرة الجزائرية وبكل ما يحمله من هذه الصفات السابقة الذكر في نمط الاتصال وأشكاله داخل المؤسسة بما أن المؤسسة كيان اجتماعي يحتوي علي أفراد هم امتداد للإفراد من داخل هذه الأسر ، بمعنى محاولة دراسة تأثير التنشئة الاجتماعية في تحديد نمط الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية ، وحاولنا طرح التساؤل العام التالي:

- هل يؤثر نمط الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية في تحديد أشكال الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية بين مختلف العاملين من إداريين ومسؤولين وعمال تنفيذيين ؟

ويتفرع هذا التساؤل العام إلى الأسئلة الجزئية التالية :

- هل تتأثر طبيعة العلاقة بين المسؤولين والعمال داخل المؤسسة بنوعية التنشئة الاجتماعية الممارسة عليهم خلال مراحل حياتهم ؟

- هل للنمط الرقابي المتسلط خلال التنشئة الاجتماعية علاقة بنمط الرقابة الممارسة داخل المؤسسة الجزائرية؟

- هل للاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية المتضمن الحوار والتشاور تأثير على مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة .

4 . الفرضيات

4-1- الفرضية العامة :

يؤثر الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية في نمط الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية.

4-2. الفرضيات الجزئية:

- تؤثر أساليب التنشئة الاجتماعية التي تتضمن نوع من الحرية والمتشددة منها في نوعية العلاقة

(التواصل) بين العمال والمسؤولين

- تؤثر الرقابة الصارمة الممارسة خلال التنشئة الاجتماعية في نوع الرقابة الإدارية الممارسة ومدى الاقتناع

بها من طرف المسؤولين داخل المؤسسة الجزائرية.

- نمط الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية والمتضمن الحوار والتشاور يؤثر في كيفية اتخاذ

القرارات داخل المؤسسة الجزائرية حسب مبدأ المشاركة تأثيرا طرديا .

5. تحديد المفاهيم

5-1. مفهوم التنشئة الاجتماعية

تعرف التنشئة الاجتماعية بأنها " عملية تعليم وتربية تقوم على التفاعل الاجتماعي وتهدف إلى إكساب الفرد

(طفلا ، فمراهقا ، فراشدا ، فشيخا) سلوك ومعايير واتجاهات مناسبة لأدوار اجتماعية معينة ، وتيسر له

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

الاندماج في الحياة الاجتماعية.¹

كما تعرف بأنها "العملية الثقافية والطريقة التي يتحول بها كل فرد حديث الولادة إلى عضو كامل في مجتمع بشري معين".²

وتعرف أيضا بأنها "الصيرورة التي يتم من خلالها إدماج الفرد في المجتمع من خلال تعلمه للثقافة في مجملها بفضل الأسرة والمدرسة وكذلك اللغة والمحيط".³

كما تعرف بأنها " العملية المعقدة والمستمرة التي تبدأ لحظة الميلاد ولا تنتهي إلا بوفاة الشخص ليتحول الطفل من خلالها إلى كائن اجتماعي قادر على العيش والتأقلم مع الظروف الاجتماعية، وليست الأسرة الوحيدة القائمة على العملية بل تشاركها مؤسسات أخرى".⁴

5-2- التعريف الإجرائي لمفهوم التنشئة الاجتماعية

تعد التنشئة الاجتماعية الوعاء الذي يتلقى منه الإنسان منذ طفولته إلى شبابه كل القيم والعادات والتقاليد والمفاهيم والمبادئ التي تبنى على أساسها شخصيته بحيث تبدأ من الأسرة كنواة أولى يكتسب منها الطفل المبادئ والملامح الأولى لتكوين شخصيته ثم مختلف طرائق التعليم والتكوين التي يحظى بها الإنسان بشكل مبرمج عن طريق المدرسة ومختلف معاهد التكوين والتربية وأيضا ما يتلقاه من المجتمع تلقائيا من عناصر أخرى تكسبه اتجاهات

¹ - محمد محمد نعيمة : التنشئة الاجتماعية والسمات الشخصية ، ط1 ، دار الثقافة العربية ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 20 .

² - سامية الساعاتي : الثقافة والشخصية ، ط2 ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، مصر ، 1983 ، ص 127 .

³ Madeleine Grawitz: Lexique des sciences sociales , 6 edition, Ed Daloz , , Paris, 1997,p 355.

⁴ -A. Meghrbi : Culture et la personnalité dans la société algérienne de Massinissa à nos jours ,ENAL -OPU , Alger, 1986, p60.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

وميولات تشكل مع خصائصه العقلية والجسمية والنفسية شخصيته وتوصلها إلى شكلها النهائي حسب القيم التي من المفروض أن تبني عليها شخصية الطفل بمختلف الثقافات والمجتمعات .

هذا المزيج من التلقي والتعلم يعمل على جعله فردا له دور في المجتمع يتأقلم مع مختلف أفراده من حيث الثقافة الواحدة والعادات والقيم التي نشأ عليها إلا أنه قد يتخلل هذا التطبيع والتكوين عناصر قد تكون أفكار واتجاهات سلبية لدى الفرد تؤثر في سلوكه اتجاه الآخرين وتنعكس في العمل داخل المؤسسة في مختلف الأنماط السلوكية والاتصالية لديه .

3-5 مفهوم الاتصال

لغة :هو " كلمة مشتقة من المصدر وصل بمعنى ربط أو أوجد علاقة بين طرفين "1 و" كلمة اتصال باللغة الإنجليزية communication مشتقة من الكلمة اللاتينية commun التي تعني جعل الشيء عاما مشتركا to meke commun أو تقاسم to share أو نقل To transmit ومعنى ذلك أن لفظ الاتصال في اللغة الإنجليزية يعني مقاسمة المعنى وجعله عاما بين شخصين أو مجموعة جماعات "2

ويعرفه البيير هنري (Albert Henry) بأنه " نقل المعنى من شخص لآخر ، من خلال العلامات أو الإشارات أو الرموز من نظام لغوي مفهوم ضمنا للطرفين."3

¹ - مصطفى حجازي : الاتصال الفعال في العلاقات الإنسانية والإدارة، المركز العربي للتطور الإداري ، بيروت ، 1982 ، ص 19 .

² - صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك التنظيمي (مدخل تطبيقي معاصر)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، 2003 ، ص 276 .

³ - ناصر دادي عدون : الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 2004 ، ص 13 .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

وان مساهمات علماء النفس في التعريف بالاتصال جاءت مركزة علي فكرة المثير والاستجابة ، والاتصال يعني لديهم عملية يقوم بها الفرد بإرسال مثير لفظي يعدل به سلوك الآخرين والسلوك الاتصالي لديهم يهدف إلى الوصول إلى استجابة معينة من شخص ما نحو مثير معين .

حيث يعرف Warren وهو مختص في علم نفس الاتصال بأنه " نقل انطباع أو تأثير من منطقة إلى أخرى دون النقل الفعلي لمادة."¹

ويرى هوفلاند الاتصال بأنه " العملية التي يقدم خلالها القائم بالاتصال منبهات (عادة رموز لغوية) لكي يعدل سلوك الأفراد الآخرين مستقبلي الرسالة ."²

أما علماء الاجتماع فينظرون إلى الاتصال على أنه ظاهرة اجتماعية لها دور في بناء مختلف العلاقات الاجتماعية وتعمل على تقوية الروابط بين الأفراد حيث يعرفه تشارلز كيري بأنه " ذلك الميكانيزم الذي من خلاله توجد العلاقات الإنسانية وتنمو وتتطور الرموز العقلية بواسطة وسائل نشر هذه الرموز عبر المكان واستمرارها عبر الزمان وهي تتضمن تعبيرات الوجه والائتماءات والإرشادات ونغمات الصوت والكلمات والطباعة والخطوط الحديدية والبرق والتلفون وكذلك تلك التدابير التي تعمل بسرعة وكفاءة علي قهر بعدي الزمان والمكان ."³

أما جورج لينديرج فيعرف الاتصال بأنه "نوع من التفاعل الذي يتم عن طريق الرموز ، قد تكون الرموز حركية أو تشكيلية أو مصورة أو أي شيء آخر يعمل كمنبه للسلوك ."⁴

1- عبد الفتاح عبد النبي : تكنولوجيا الاتصال والثقافة بين النظرية والتطبيق ، دار العربي للنشر ، القاهرة، 1999 ، ص 11 .

2- حسن عماد مكاوي ولبلى حسين السيد : الاتصال ونظرياته المعاصرة ، ط 1 ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 1998 ، ص 24 .

3- عاطف عدلي العبد : الاتصال والرأي العام ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1993 ، ص 10 .

4- محمد عمر الطنوبي : نظريات الاتصال ، ط 1 ، مكتبة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ، 2001 ، ص 15 .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

ويعرف كذلك بأنه " العملية الاجتماعية التي يتم بمقتضاها تبادل المعلومات والآراء والأفكار في رموز دالة بين الأفراد والجماعات داخل المجتمع بين الثقافات المختلفة لتحقيق أهداف معينة. "¹

إن تعريفات علماء الاجتماع ومساهماتهم ركزت على فكرة التفاعل الاجتماعي وتأثير السياق الاجتماعي على العملية الاتصالية فهم يعطوا لتعريف الاتصال أبعادا متباينة.

كما أن هناك عدة تعاريف للاتصال الإداري ندرج منها التالي :

يعرفه محمود سلمان العميان " بأنه وظيفة إدارية تتصل بطبيعة العمل الإداري من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه ورقابة ، ويعني الاتصال تبادل الأفكار والآراء والمعاني بقصد إحداث تصرفات معينة ، ومعنى ذلك أن العمل الإداري يتطلب فهما لطبيعة العمل وعلاقاته الوظيفية ومجال السلطة المستخدمة وطبيعة المسؤوليات والاختصاصات وكل هذا يقتضي تبادل المعلومات بغرض إيجاد فهم مشترك لطبيعة الأعمال والمهام."²

ويعرف أيضا انه " تلك العملية الهادفة إلي نقل وتبادل المعلومات التي علي أساسها يتوحد الفكر وتتفق المفاهيم وتتخذ القرارات "³ وتختصر تعريف الاتصال جمعية إدارة الأعمال الأمريكية كالتالي: "أي سلوك ينتج عنه تبادل المعنى. "⁴

إذا الاتصال في الإدارة يتضمن نقل المعلومات والبيانات بشكل موضوعي دون تحريف كي لا يكون هناك سوء تأويل أو تترتب عنه أخطاء في التنفيذ وفي اتخاذ القرارات ولكي تنجح عملية الاتصال وتحقق أهدافها يجب أن توفر لها الإدارة التسهيلات التنظيمية وإزالة العراقيل التي يمكن أن تشوه المعلومات المنقولة وتحد من إيجابياته.

¹ - محمد عبد الحميد : نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، علم الكتاب ، القاهرة ، 1998 ، ص 21 .

² - محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1، 2002. ، ص 237 .

³ - ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور محلي مقارنة) ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1995 ، ص 445 .

⁴ - ناصر دادي عدون : الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية ، مرجع سابق، ص 14 .

5-4- التعريف الإجرائي لمفهوم الاتصال

إن كل هذه التعريفات تلم بجوانب معينة كل على حدا ونستطيع القول أن الاتصال في المؤسسة هو عملية يتم فيها توجيه رسالة لفضية أو كتابية تحمل توجيهات أو أوامر ومعلومات من طرف لأخر أو من مجموعة لأخرى وهو في نفس الوقت عملية اجتماعية ونفسية تؤدي إلى إحداث علاقة تفاعل وتداخل بين كل الأطراف وهو سلوك إنساني تؤثر فيه ظروف أنية داخلية وخارجية محيطة بالمؤسسة وسياق سياسي وثقافي وأبعاد ذات علاقة بالتنشئة الاجتماعية.

5-5. مفهوم المؤسسة

من بين تعريفات المؤسسة أو المنظمة نجد H. Simon يعتبرها نظاما متوازيا يتلقى مساهمات في صورة رأس مال وجهد ، ويقدم بالمقابل عوائد لهذه المساهمات ، ومن بين العائدات والفوائد صنف عددا من الحوافز المادية وغير المادية بدأ بالأجر إلى المراكز أو المناصب ومنها الترقية وغيرها.¹

وتعرف المؤسسة بأنها عبارة عن وحدات إدارية تمتلكها الدولة أو تشترك في ملكيتها أو يمتلكها الأفراد عن طريق المساهمة في رؤوس أموالها.²

تعرف أيضا بأنها " نسق ثابت من الأفراد الذين يشتغلون مع بعضهم البعض في إطار هيكل السلطة ونظام لتنسيق العمل وذلك من أجل تحقيق أهداف مشتركة."³

¹ - ناصر دادي عدون : إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، مرجع سابق، ص 31 .

² - أمين سعيد عبد الغني : إدارة المؤسسات الإعلامية في عصر اقتصاد المعرفة ، ط1 ، ايتراك للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر، 2006 ، ص 43.

³ - منجد الطلاب ، ط3 ، دار المشرق ، لبنان ، بيروت ، 1966 ، ص 28 .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

أما المؤسسة العمومية " تعبر عن مؤسسات رأس مالها تابع للقطاع العام أي ملكيتها للمجموعة الوطنية أو المجتمع الذي يفوض هيئات أو أجهزة الدولة لتمثيل مصالحه وفقا لمبادئ الحكومة العمومية ويكون التسيير فيها بواسطة شخص أو أشخاص تختارهم الجهة الوصية ويجب التمييز بين نموذجين من هذه المؤسسات .

.. مؤسسات تابعة للوزارات: وتدعى بالمؤسسات الوطنية وتأخذ أحجاما معتبرة وهي تخضع للمركز مباشرة أو لأحدى الوزارات وهي صاحبة إنشائها والتي تقوم بمراقبة تسييرها بواسطة عناصر تعينها، تقدم إليها تقارير دورية عن نشاطها ونتائجها.

- مؤسسات تابعة للجماعات المحلية وتتكون هذه المؤسسات من البلدية أو الولاية أو تجمع بين البلديات أو الولايات أو منهما معا ، وتكون عادة ذات أحجام متوسطة أو صغيرة يشرف عليها منشئها عن طريق إدارتها وتجذب عادة مجال النقل والبناء والخدمات العامة.¹

5-6. التحديد الإجرائي لمفهوم المؤسسة: نستطيع أن نقول أن المؤسسة هي هيكل تنظيمي يحوي

أنساق مختلفة تتكامل فيما بينها وظيفيا من أجل تحقيق أهداف وضعت مسبقا وهي وحدة اجتماعية تضم مجموعة من الأفراد يؤدون أعمالهم من أجل تحقيق أهداف مشتركة تحت سلطة ورقابة واحدة .

6- المنهج والتقنيات المستعملة

6-1- المنهج المتبع: يتطلب البحث استخدام مناهج متعددة وأدوات مختلفة تساعد علي دراسة الموضوع

وتحليله للوصول إلي أهدافه، وحسب طبيعة الموضوع والإشكالية المطروحة يتم اختيار المنهج والتقنيات المستعملة.

¹. ناصر دادي عدون : المؤسسة الاقتصادية ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، دون سنة نشر ، ص 90 .

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة

وبما أن طبيعة موضوعنا الذي نحن بصدد دراسته والمتمثل في معرفة علاقة التنشئة الاجتماعية بتحديد نمط الاتصال داخل المؤسسة ، بمعنى دراسة أثرها على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات وكيفية التواصل بين العمال والمسؤولين وأنماط الرقابة والعملية الحوارية وهذا يدل على إقامة علاقة تربط السبب بالنتيجة بين المتغيرات، وبما أننا نستطيع تكميم هذه المتغيرات وقياسها وباعتبار القياس هدف العلوم الوضعية اخترنا المنهج الكمي لدراسة واقع الظاهرة وتشخيص مؤشراتنا للوصول إلى تحليل البيانات المجمعة حول الموضوع ومن ثم تفسيرها.

ويهدف هذا المنهج إلى تفسير الظاهرة والوقوف على دلالاتها من خلال تكميمها وإبرازها في طابع رقمي يزيد من قيمتها العلمية ، وهنا يقول موريس أنجلس " إن المناهج الكمية تهدف في الأساس إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة " ¹ ويتم ذلك بجمع المعلومات الكيفية عن طريق الاستمارة وتحويلها إلى أرقام ونسب إحصائية ، ثم بعد ذلك قراءتها وتفسيرها ومحاولة معرفة مدى تأثير المتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة لكل فرضية من فرضيات البحث ، ويكتسب هذا المنهج قوته وفاعليته بسبب : ²

- إخضاع الظواهر محل البحث للتحليل الكمي القياسي يزيد من قدرتنا على الإحساس بمدى التغير في هذه الظواهر وبالتالي يزيد من قدرتنا على الاستنتاج والتنبؤ السليم

- يهيئ للباحث أسلوبا موضوعيا محايدا للبحث له قواعده وأصوله التي يجب أن يلتزم بها الباحث حتى يتجنب مواطن التحيز الشخصي .

¹ - موريس أنجلس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية " تدريبات عملية " ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، ط2 ، دار النهضة للنشر ، الجزائر ، 2004 ، ص 105 .

² - جازيه كيران : محاضرات في المنهجية للطلاب علم الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2008 ، ص 31 .

6-2. التقنيات المستعملة

وبما أن الموضوع يحمل التحليل الكمي المعتمد علي الأداة الإحصائية فان تقنية جمع المعلومات الرئيسية المختارة هي الاستبيان و ذلك لأن هذه التقنية لها ايجابيات في البحوث الإمبريقية لأنها تعمل علي جمع كم كبير من المعلومات ، ونظرا لسهولةها لأنها تتسم بالسرية وعدم المواجهة والتصريح المباشر ولما لذلك من أهمية في الوصول إلي المعلومات المطلوبة والصحيحة .

والاستبيان" هو وسيلة رئيسية للاتصال بين الباحث والمبحوث يحتوي علي مجموعة من الأسئلة تخص المشاكل التي يراد من الباحث معالجتها"¹، ويرى ريمون كيفي أن التحقيق بواسطة الاستمارة من منظوره السوسيوولوجي يستهدف التثبت من فرضيات نظرية وفحص الترابطات التي توحى بها هذه الفرضيات وبناءا عليه فان هذه التحقيقات تكون بشكل عام معدة ومتناسكة أكثر.²

كما استعملنا أيضا تقنية المقابلة المباشرة لما لها من أهمية في دعم نتائج البحث للوصول إلي جمع أكبر قدر من المعلومات ، وهي تعرف بأنها "حوار الباحث مع شخص معين ، يطرح خلاله الباحث أسئلة محددة للحصول على إجابات دقيقة بشأنها وتتميز المقابلة بكونها أحسن وسيلة لاختبار وتقييم الصفات الشخصية بطريقة مباشرة كما أنها تزودنا بمعلومات مفيدة عن الموضوع محل الدراسة والتحليل."³ ، وتتميز هذه التقنية بالمصادقية بسبب الاحتكاك المباشر بين الباحث والمستجوبين حيث يرى ريمون كيفي إن المقابلة تتيح للباحث أن يستخرج "معلومات وعناصر فكرية غنية جدا ودقيقة وعلى عكس التحقيق بالاستمارة فان منهج المقابلة يتميز باحتكاك مباشر بين الباحث ومحادثيه وهكذا يقوم مبدئيا تبادل حقيقي يعبر فيه المستجوب عن إدراكاته لحدث أو

¹-Madeline Gawitz : Méthodes des sciences sociales, ed Dalloz ,5^{ème} édition, Paris ,1981,p 732

²- ريمون كيفي : دليل الباحث في العلوم الاجتماعية ، ترجمة يوسف الجباعي ، ط1 ، المكتبة العصرية ، صيدا - بيروت - 1997 ، ص 226.

³- عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2007 ، ص 40 .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

وضع وعن تفسيراته أو تجاربه، في حين يسهل الباحث هذا التعبير بما يصدر عنه من أسئلة مقترحة وردود فعل، متجنباً البعد عن أهداف البحث، ومفسحاً في المجال كي يصل محادثيه إلى أقصى درجة من الصدق والعمق¹.

7- مجتمع البحث وطريقة اختياره :

نظراً لصغر حجم مجتمع البحث الذي اخترناه رأينا أن نعتمد أسلوب الحصر الشامل أو البحث الشامل وهو يعني دراسة مجتمع البحث كاملاً ، والذي يتم فيه جمع المعلومات من كل أفراد المجتمع الأصلي الذي اختاره الباحث كמידان بحث من أجل الموضوع الذي يهتم به ويريد دراسته ، ويحتاج ذلك إلى وقت وجهد ليتسنى للباحث الإحاطة بكل أفراد مجتمع البحث.

وبحسب طبيعة بحثنا الذي نحاول من خلاله معرفة تأثير الاتصال المكتسب من مختلف أساليب التنشئة الاجتماعية في طبيعة الاتصال داخل المؤسسة ، اعتمدنا هذا الأسلوب لأننا نراه ملائماً لما نريد أن نصل له من دقة في النتائج ، بحيث نأخذ كل الإطارات والمسؤولين في مجتمع البحث و نأخذ أيضاً كل عمال التحكم والتنفيذ حتى نستطيع أن نلم بكل الأطراف المتواجدة في المؤسسة لأنه وبطبيعة الحال هناك اختلاف في السلوك الاتصالي بين الإطارات والعمال فيها، ومن ايجابيات أسلوب البحث الشامل أنه دقيق في تمثيل مجتمع البحث .

وحيث أنه ينتمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة 230 عامل يتوزعون علي كل الفئات السوسيو مهنية من تأطير وتحكم وتنفيذ بالأعداد التالية : 140 اطارا ، 28 عامل تحكم ، 62 عامل تنفيذ فان عدد أفراد مجتمع البحث المختار لإجراء الدراسة عليه يقدر ب: 230 عاملا يتوزعون علي كل الفئات السوسيو مهنية باعتبار أننا اخترنا المسح الشامل، ولكن وبعد استرجاع الاستثمارات وبالنظر إلى الصعوبات التي تلقيناها لم تعد لنا 10 استثمارات وبالتالي أصبح عدد أفراد مجتمع بحثنا الفعلي و الذي سوف نجري عليها الدراسة 220 فردا .

¹ - ريمون كيني : دليل الباحث في العلوم الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 229.

المبحث الثاني : الإطار المعرفي للدراسة

1- المقاربة النظرية

بعد اطلاعنا علي مجموعة من النظريات والدراسات نري أن المدخل الذي يناسب دراستنا هو المدخل النظري البنائي الوظيفي وهو اتجاه نظري معروف في علم الاجتماع وله منهجه في تفسير الظواهر ، ومن ابرز رواده تالكوت بارسونز وروبرت ميرتون وهو يقوم علي أساس أن أي بناء هو ذلك الكل المؤلف أو المركب من أجزاء أو ظواهر متضامنة تكون فيها كل ظاهرة تابعة لأخرى أو متعلقة بها وهو تنظيم دائم نسبيا ويتحدد شكله بنوع النشاط الذي يقوم به .

إن النزعة الوظيفية كما يشير إليها معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية هي النظرية التي تقوم بوجوب دراسة الظواهر الثقافية من حيث الوظيفة التي تؤديها.¹

كما يعبر "المدخل البنائي الوظيفي علي رؤية سوسيولوجية تهدف إلي تحليل بني المجتمع من ناحية الوظائف التي تقوم بها هذه البني من ناحية أخرى والمقصود بالوظيفة الدور الذي يساهم به الجزء في الكل ، بينما المراد بالبناء هو مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية."²

ويري هذا الاتجاه أن أي خلل في جزء من هذه الأجزاء أو في دورها داخل النسق يؤدي حتما إلي مشكلة في بقية الأجزاء الأخرى ، لان وظيفة كل جزء تعبر عن دور يؤديه هذا الجزء أو سلوكا يخلق التوازن في النسق ككل.

¹ - سيف الإسلام شوية ، سلوك المستهلك والمؤسسة الخدمائية (اقتراح نموذج للتطوير)، ديوان المطبوعات الجامعية ، جامعة عنابة ، 2006 ، الجزائر ص ص 47 ، 48 .

² - عامر مصباح : علم الاجتماع "علم الاجتماع الرواد والنظريات" ، ط1، دار الأمة ، الجزائر ، 2010 ، ص212 .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

إذا إن هذا النسق لا يكتمل ويحقق الانسجام إلا بأداء جيد للأنساق الجزئية أو الفرعية التي تشكله ، وبالتالي فان أي مؤسسة تعتبر نسقا كليا يتكون من انساق فرعية وهي مختلفة وكثيرة ومنها نسق الاتصال الذي يعتبر جزءا أساسيا وفرعا مهما في البناء الاجتماعي والتنظيمي والاقتصادي للمؤسسة فهو العصب الذي تنفس به وأي خلل في هذا الفرع أو النسق يؤدي باضطراب بقية انساق وفروع المؤسسة لأنه يؤثر في كل الأجزاء الأخرى المكونة للمؤسسة كتنظيم ومنه إلي ظهور مشاكل وتوترات في كل الاتجاهات وفي المؤسسة ككل .

ويري رواد نظرية الأنساق المفتوحة أن " الاتصال ليس مجرد عملية تحدث بين مرسل ومستقبل فقط بل ينبغي النظر إلي علاقته بالنسق الاجتماعي الذي يحدث فيه وبوظيفته الخاصة التي يؤديها داخله ، ويؤكد العلماء في دراساتهم الميدانية أن الاتصال التنظيمي كنسق في المؤسسة له دور فعال ويؤثر بشكل مباشر في الأنساق الأخرى من إدارة وتنظيم وتخطيط و يمكن أن يسهم في تطوير العنصر البشري فيها ،

وينادي المختصون في علم اجتماع التنظيم من بينهم ميشال كروزيه و الان توران علي ضرورة الاهتمام بالأبعاد الاجتماعية للعمل مع الأبعاد التقنية ودراسة عوائق العمل الاجتماعية المتواجدة في المؤسسة ، ويرون أن تسير العمل يجب أن يأخذ المعطيات البيئية للمؤسسة في الحسبان، هذه المعطيات البيئية التي من بينها الاتصال كأهم واقع في المؤسسة بكل أبعاده التنظيمية والاجتماعية وكسلوك إنساني يجب الاهتمام به ودراسة كل المعوقات التي تعمل علي عرقلته والبحث في خلفياتها وأسبابها.

كما أن الثقافة الاجتماعية كمكون من مكونات المجتمع ككل ومن ضمنها التنشئة الاجتماعية كأحد أهم العناصر التي تنقل من خلالها هذه الثقافة الاجتماعية تعتبر جزء أيضا أو فرع من الفروع المهمة في النسق الاجتماعي ككل ، وبهذا فان أي خلل بها وبصيرورتها تجعل من المجتمع بأسره يعاني من مشاكل تهدد بناءه ، فهنا

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

أيضا نستطيع إسقاط المدخل البنائي الوظيفي ، حيث أن تعطل وظيفة أي جزء من أجزاء النسق تخلق الخلل في البناء الاجتماعي ككل ومنه المؤسسات ككيان اجتماعي تربطه علاقات داخلية وخارجية مع محيطه الذي يأخذ منه كل موارده ونخص بالذكر الموارد البشرية التي تأتي بهذا الخلل في التنشئة الاجتماعية والمتجلى في مختلف شخصياتهم إلى داخل المؤسسة وبالتالي توريد هذا المشكل إلى الداخل .

ومن خلال محاولة تحليل السلوك الاتصالي كفعل اجتماعي (Social Action) ومعرفة دور الأبعاد الشخصية والاجتماعية انطلاقاً من أن الفعل الاجتماعي يمكن التعامل معه تعاملاً نسقياً كما قال عالم الاجتماع تالكوت بارسونز، حيث نستطيع إسقاط نظريته في الفعل الاجتماعي على السلوك الاتصالي للأفراد باعتباره فعلاً اجتماعياً في الفكر الوظيفي وذلك بالتعامل مع الاتصال باعتباره موقفاً تفاعلياً و نسق اجتماعي تفاعل وتأثر فيه عدة أنساق أخرى المستمدة أصلاً من الأفكار والتقاليد وأساليب التنشئة الاجتماعية والمعايير و أنماط التفكير والتي اكتسب أساليبها من أنساق أكبر وهي النسق الأسري والنسق المجتمعي .

ونستطيع فهم وتفسير هذه الأفكار من خلال النظريات التي تقول أن سلوك الفرد هو الوحدة الأساسية في التحليل الاجتماعي، ومن خلال التحليل النسقي لتالكوت بارسونز نستنتج أن الفعل الإنساني هو مختلف أنواع السلوك الإنساني بما فيها السلوك الاتصالي ليس سلوكاً عشوائياً بل يتكون من مجموعة من الأنساق تؤثر فيه وتحدد توجهاته حيث "أن تحليل الفعل الاجتماعي لا بد أن يتم في ضوء ثنائية (الفعل-الموقف) التي تضم بيئة الفاعل كجزء من ذلك الموقف إضافة إلى الموضوعات الاجتماعية ، فالفاعل هو كائن يعيش موقفاً ، بمعنى أن هناك عدداً من المؤثرات المنظمة الداخلية والخارجية التي تؤثر في الفاعل في لحظة معينة، لذلك فإن السلوك يختلف باختلاف المواقف الاجتماعية"¹.

¹ - جيه روشي : علم الاجتماع الأمريكي ، دراسة لأعمال تالكوتبارسونز، دار المعارف، مصر ، 1981 ، ص 64.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

إذا الفعل الاتصالي باعتباره فعلاً إنسانياً ليس فعلاً عشوائياً بل يتكون من عدة أنساق تحدد اتجاهاته وتتحكم

فيه

وقد أكد بارسونز هذا بقوله " أن الأساليب الثقافية تعمل على بناء أنساق الفعل وان الأنماط الثقافية تجبر الفرد على أن يتخذ شكلاً معيناً من السلوك". ولكي نعي جيداً سلوك الفرد علينا دراسة وفهم دوافعه والخلفيات التي تتحكم في سلوكه .

وقد حدد بارسونز أربعة أنساق فرعية لنسق الفعل وهي النسق الاجتماعي والنسق الثقافي ونسق الشخصية ونسق الكائن العضوي. والمثلة في الجدول التالي :

الجدول رقم 1: مكونات نسق الفعل

الأبعاد الوظيفية لأنساق الفعل	الأبعاد المجتمعية لنسق الفعل	الأنساق الفرعية لنسق الفعل
المحافظة على النسق	تنشئة اجتماعية	النسق الثقافي
التكامل	روابط مجتمعية	النسق الاجتماعي
تحقيق الهدف	سياسة	نسق الشخصية
التكيف	اقتصاد	النسق العضوي

المصدر: جي روشي عن مؤسسة مدارك لدراسة آليات الرقي الفكري

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

النسق الثقافي يشمل المعتقدات والقيم والوسائل الرمزية للاتصالات بين الأفراد والقوانين والتكنولوجيا والمعارف العلمية، أما النسق الاجتماعي فيشير إلى أشكال وأنواع التفاعلات والتنظيمات الاجتماعية والمستندة على فهم مشترك للرموز الثقافية المتضمنة في هذا النسق، ويعنى بنسق الشخصية نواحي الشخصية الإنسانية التي تؤثر في الوظائف الاجتماعية للفرد، وهو عبارة عن نسق للصفات أو السمات الخاصة بالفرد مثل ميوله واتجاهاته واهتماماته وحاجاته، في حين يكشف نسق الكائن العضوي عن المتغيرات البيولوجية والفيزيائية للكائن العضوي مثل غرائزه ودوافعه.¹

وان لكل نسق في الأنساق الفرعية الأربعة وظيفة محددة ضمن النموذج العام لنسق الفعل حسب بارسونز ويقول بارسونز أن لكل نسق بيئة، وبيئة أي نسق من الأنساق الفرعية تتكون من الأنساق الثلاثة الأخرى. ومن ثم فان كل نسق فرعي يتفاعل ويتبادل العلاقات مع كل من الأنساق الأخرى، فهناك شبكة من الاعتماد المتبادل بين الأنساق الأربعة، رغم أن كلاً منهم يبقى محتفظاً بدرجة من الاستقلال بحيث يمكن تمييزه على المستوى التحليلي عن الأنساق الأخرى.²

وقد أشار بارسونز إلى انه من بين الأنظمة التي تؤثر في النسق المجتمعي ككل وفي نسق الفعل أيضا باعتباره نظام مستقل يتكون من مجموعة آليات وانساق من وجهة نظره التنشئة الاجتماعية التي يتعلم منها الفرد منذ صغره المعايير الثقافية التي تضبط السلوك وتوجه الفعل.

¹ - محمد عوض عبد السلام : الفعل الاجتماعي عند تالكوتبارسونز ، دار المطبوعات الجديدة ، الكويت ، 1986، ص ص 57-62
² - مؤسسة مدارك لدراسة آليات الرقي الفكري : <http://www.madarik.net/mag9-10/9.htm>

2- صعوبات الدراسة:

أهم الصعوبات التي واجهناها في دراستنا هذه كانت مرتبطة بميدان البحث وتوزيع الاستثمارات فأولا واجهنا رفض عدة مؤسسات لطلبنا العمل بها واتخاذها كميدان بحث وتلقينا عدة مشاكل بيروقراطية للوصول إلي المسئولين للحصول علي القبول ، كما لمسنا وجود نظرة لديهم حول البحوث علي أنها أمر يشغل العاملين ويأخذ من وقتهم بسبب تداول الباحثين علي مؤسساتهم ، وكذا نوع من التخوف من الأسئلة ومبتغاها عند العمال نظرا لحساسية الموضوع في الجزئية التي تسال عن معاملة وتواصل المسئولين معهم .

أما المشكل الثاني بعد استجابة مؤسسة اتصالات الجزائر لطلبنا هو انه لمديرية اتصالات الجزائر فروع متشعبة عبر بلدياتها وكان لزامنا علينا الوصول إليها نظرا للأسلوب الذي اخترناها وهو أسلوب الحصر الشامل ، فقد أخذنا كل أفراد مجتمع البحث ولذلك تلقينا عراقيل في الوصول إلي الفروع ثم صعوبات أكثر في جمع الاستثمارات في ما بعد بحيث أخذ منا ذلك وقتا طويلا ، والعراقيل العلمية كانت في عدم وفرت الكتب المترجمة حتى نستطيع اختيار المدخل النظري لعملائنا هذا بأكثر سهولة وتحكم في الموضوع .

وقد حاولنا التغلب علي هذه المشاكل التي اعترضتنا وذلك بإقناع المسئولين بجدوى الموضوع العلمي الذي نحن بصدد انجازه ، كما تكلمنا مع العمال بعد ذلك في ما يخيفهم من الإجابة علي الاستبيان وأكدنا لهم أن الدراسة لها أهداف علمية بحتة ولا علاقة للمسئولين بها وخير ضمان علي ذلك هو أن الاستثمارات لا تحمل أسمائهم ولا تشير لهم علي الإطلاق حتى نرسخ لديهم الثقة الكافية من أجل الإدلاء بإجابات وافية وحقيقية .

3- الدراسات السابقة:

3-1- الدراسة الأولى: بعنوان " التنشئة وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية"¹

حاول الباحث في هذه الدراسة أن يجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية بمختلف مؤسساتها (الأسرية والمدرسية)

وكيفية تشكيل عقل الأفراد وفق منظومة قيمية اجتماعية تتعارض مع المنظومة القيمية الخاصة بالمؤسسات

الاقتصادية التي تضع في أولوياتها الكفاءة والجدية والمسئولية من أجل تحقيق الأهداف العليا للمؤسسة ، ولأجل

دراسة هذا الموضوع انطلق الباحث من التساؤلات التالية:

- هل يمكن اعتبار أن الأسرة هي المؤسسة الوحيدة التي تعمل باستمرار على إعادة إنتاج الذهنية التي لا تتماشى

مع المؤسسة الحديثة؟

- هل يمكن اعتبار أن القيم العمالية داخل التنظيم الصناعي لا تتماشى ومتطلبات التنظيم العلمي وبالتالي المشروع

الصناعي الحديث؟

- هل يمكن اعتبار أن عدم التمسك بالتسيير العلمي داخل التنظيم الصناعي يعود في الأساس إلى اتكالية العامل

وهروبه من المسئولية؟

- هل يمكن اعتبار الثقافة الاجتماعية الخاصة بالعمل داخل التنظيم تعد من العوامل التي تساعد على انتهاج

سلوكيات غير عقلانية من طرف بعض عمال التنظيم الصناعي؟

- هل التنشئة في الأسرة الجزائرية تعمل على تأكيد فكرة الولاء اتجاه المؤسسات الحديثة؟ أم أنها تنمي فكرة الشعور

بالمسئولية اتجاه العائلة وأفرادها؟

¹ - ريمي الفضيل : التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية، أطروحة دكتوراه دولة ، غير منشورة، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، 2006/2005

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

وللإجابة على هذه التساؤلات أقترح الباحث الفرضيات التالية:

- تعمل المدرسة كمؤسسة تنشئة على إنتاج ذهنية لا تتماشى والمؤسسات الحديثة.
 - القيم العمالية داخل التنظيم الصناعي لا تتماشى ومتطلبات التنظيم العلمي وهي ما تعيق المشروع الصناعي الحديث.
 - عدم التمسك بالتسيير العلمي داخل التنظيم يعود في الأساس إلى اتكالية العامل وهروبه من المسؤولية.
 - الثقافة الاجتماعية الخاصة بالعمل داخل التنظيم تعد من العوامل المساعدة على انتهاج سلوكيات غير عقلانية من طرف بعض العمال داخل التنظيم.
 - تعمل التنشئة الأسرية على تنمية الشعور تجاه العائلة وأفرادها أكثر من غرسها فكرة الولاء نحو المؤسسة.
- وقد اعتمد الباحث على العينة الطبقية لتمثيل مجتمع البحث والتي قدر عددها ب 250 عامل واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمثل هذه الدراسة ، أما بالنسبة للتقنيات المستخدمة في الدراسة فقد استخدم الباحث الملاحظة والاستمارة والمقابلة في جمع المعطيات من الميدان.
- ويمكن تلخيص نتائج الدراسة في ما يلي :
- من خلال الدراسة الميدانية تبين أن أسلوب التنشئة المتبع من طرف الأسرة هو تربية أبنائها على ازدواجية القول والسلوك ومنه فان التنشئة الأسرية لها دخل في غرس مفهوم التفاني والتضحية والتي تكون في الغالب للأسرة على حساب العمل ، وهذا ما ينعكس على مردودهم العملي وأن محتوى التنشئة الأسرية يعمل على خدمة فكرة الولاء والتضحية من أجل الأسرة فقط.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- كما أن علاقات العمل تحكمها علاقات غير رسمية وأن البيئة الثقافية هندست عقلانية الأفراد بشكل متعارض مع عقلانية المؤسسة.

- إن الخصائص الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية للمجتمع تلعب دورا بارزا ومهما في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية للمؤسسة

3-2- الدراسة الثانية: " طرائق التنشئة الأسرية وعلاقتها بمدى مشاركة الشباب في اتخاذ

القرار داخل الأسرة.¹"

دراسة ميدانية علي عينة من شباب جامعة دمشق - كلية الآداب - ، للدكتور ملحم أبو حمدان .

حاولت هذه الدراسة الكشف علي علاقة التنشئة الاجتماعية الأسرية بمدى مشاركة الشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة من خلال البحث في أساليب التنشئة الاجتماعية المنتهجة من طرف الوالدين في تربية أبنائهم. وكانت أهداف الدراسة كمايلي :

- التعرف علي مدى مشاركة الشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.
- معرفة الأساليب المتبعة في التنشئة الاجتماعية لدي الأسر.
- الكشف عن طرائق التنشئة الاجتماعية السليمة التي تؤهل الشباب للمساهمة الفعالة في نشاطات المجتمع المختلفة (الاجتماعية، الاقتصادية ، السياسية ، الثقافية ...) والعمل علي تعزيزها .
- التعرف علي عوائق مشاركة الشباب في اتخاذ القرار داخل الأسرة
- التعرف علي مدى قبول الأسرة السورية لمشاركة الأبناء (الذكور) في اتخاذ القرارات.

¹- ماجد ملحم ابو حمدان : طرائق التنشئة الأسرية وعلاقتها بمدى مشاركة الشباب في اتخاذ القرار داخل الأسرة، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27، العدد الثالث والرابع ، 2011.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- التعرف علي مدي قبول الأسرة السورية لمشاركة الأبناء (الإناث) في اتخاذ القرارات .

وقد طرحت الدراسة الفرضية الأساسية التالية

- هناك علاقة بين طرائق التنشئة الاجتماعية المتبعة في الأسرة، ومدي مشاركة الشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

ويندرج ضمن هذه الفرضية فرضيات فرعية كالتالي :

- إن طريقة التنشئة الاجتماعية الأسرية التي تعتمد علي الحوار البناء بين الأهل وأبنائهم الشباب قد تؤدي إلي المساهمة الفعالة للشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة .

- إن طريقة التنشئة الاجتماعية القائمة علي تسلط الآباء قد تؤدي إلي عزوف الشباب عن المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة .

- إن تفهم الأسرة لاحتياجات أبنائها الشباب ورغباتهم قد يؤدي إلي إقبالهم علي المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

وتكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الشريحة الشبابية التي يحاول الباحث معالجة احد مشكلاتها ومحاوله التعرف علي أسبابها وطرح اقتراحات لحلها لان هذه الشريحة هي مستقبل الأمة وهم طاقات بشرية وقوة اجتماعية تعد نفسها لتتسلم الحياة بأكملها في المستقبل حسب الباحث.

وقد اعتمد الباحث علي المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتبره مناسب لبحثه وطبيعة الظاهرة المدروسة ، كما استعمل المسح الاجتماعي ، والاستمارة كأداة لجمع البيانات .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

وقد اختار الباحث عينة من شباب الجامعة لكونه يمثل شرائح مختلفة من المجتمع وهو يحمل الوعي بالقدر الذي يساعد الباحث في عمله وكانت العينة قصديه لأنها عملت علي اختيار الشباب اللذين لازال إبتائهم إحياء.

وقد توصلت الدراسة إلي النتائج التالية :

- وجود علاقة بين طرائق التنشئة الاجتماعية المتبعة في الأسرة السورية ومدى مشاركة الشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

- طريقة التنشئة الاجتماعية الديمقراطية تسهم في التحفيز للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات داخل الأسرة .

- إن تسلط الآباء قد يؤدي إلي عزوف الأبناء عن المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة .

-93% من المبحوثين يرون إن عدم التفاهم والحوار في الأسرة يشكل عقبة أمام مشاركتهم في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

-80% من المبحوثين يرون أن تسلط الآباء في تعاملهم مع أبنائهم يشكل عقبة أمام مشاركتهم في اتخاذ القرارات.

3-3- الدراسة الثالثة: " الذكاء الوجداني وعلاقته بالاتجاهات الوالدية في التنشئة

الاجتماعية." ، دراسة ميدانية بجامعة الوادي.¹

حاولت الدراسة الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والاتجاهات الوالدية للتنشئة المدركة (السلبية والابجابية).

إشكالية الدراسة

أشارت كثير من الدراسات إلى أن النمو الانفعالي والاجتماعي خلال السنوات الأولى يتأثر إلى حد كبير بالجو الأسري العام وكذلك بالعلاقات الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها كما يتأثر أيضا باتجاهات الوالدين نحو الطفل ، كذلك يؤثر علي جوانب شخصية الطفل العقلية والاجتماعية والوجدانيةوهو ما يتوافق مع ما أكدته سعاد عبد الله البشير وحمود العسقان بان المعاملة الوالدية التي يتلقاها الأبناء ذات علاقة وثيقة بما تكون عليه شخصيتهم وسلوكهم وقيمهم وتوافقهم النفسي والاجتماعي في المستقبل .. ونتيجة لأهمية كل من الذكاء الوجداني والاتجاهات الوالدية يعمل الباحث من خلال الدراسة علي توضيح طبيعة تلك العلاقة بين الذكاء الوجداني واتجاهات التنشئة الوالدية المدركة من طرف الأبناء، من خلال طرح التساؤل العام التالي :

- هل توجد علاقة بين الذكاء الوجداني واتجاهات التنشئة الوالدية المدركة لدي طلبة العلوم الاجتماعية ؟

وسوف نكتفي بإدراج سؤالين فرعيين لهما علاقة بدراستنا

-هل هناك علاقة بين الذكاء الوجداني والاتجاهات السلبية في التنشئة الوالدية المدركة ؟

-هل هناك علاقة بين الذكاء الوجداني والاتجاهات الايجابية في التنشئة الوالدية المدركة؟

¹ - بن ناصر كوثر: الذكاء الوجداني وعلاقته بالاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية. ، مذكرة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة الوادي ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم علم الاجتماع ، 2012/2011 .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

وتمت الإجابة عن هذه الأسئلة بطرح الفرضيات التالية :

الفرضية العامة : توجد علاقة بين الذكاء الوجداني واتجاهات التنشئة الوالدية المدركة لدي طلبة العلوم الاجتماعية

الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والاتجاهات الايجابية في التنشئة الوالدية المدركة .

- توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والاتجاهات السلبية في التنشئة الوالدية المدركة .

- توجد فروق بين الطلبة في الذكاء الوجداني حسب الجنس (ذكور ، إناث)

أهداف الدراسة

- التعرف علي طبيعة العلاقة بين الذكاء الوجداني لدي طلبة العلوم الاجتماعية بالوادي واتجاهات التنشئة

الوالدية المدركة من طرفهم

- التعرف علي مستوى الذكاء الوجداني لدي الطلبة عينة الدراسة

- التعرف علي اثر الجنس ومستوي التحصيل الدراسي علي مستوى الذكاء الوجداني.

وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي

نتائج الدراسة :

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني واتجاهات التنشئة الوالدية.

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والاتجاهات الموجبة للتنشئة الوالدية المدركة لدي

طلبة العلوم الاجتماعية .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- توجد علاقة ارتباطيه عكسية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والاتجاهات السلبية للتنشئة الوالدية المدركة لدي طلبة العلوم الاجتماعية .

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستراتيجيات الوجدانية حسب الجنس .

- هناك فروق دالة بين الطلبة المتفوقين والطلبة المتأخرين علي درجات مقياس الذكاء الوجداني .

وتوصل الباحث اعتمادا علي النتائج إلي أن للاتجاهات المدركة في التنشئة الاجتماعية أهمية كبيرة في نموا لذكاء الوجداني للطلاب .

3-4- الدراسة الرابعة : " أثر البعد القيمي والثقافي في تغيير وتحسين أداء السلوك الإداري

للمؤسسة"¹

تعتبر هذه الدراسة الميدانية التي أجريت بمؤسستي سونلغاز واتصالات الجزائر بالجلفة و الأغواط على التوالي محاولة من طرف الباحث لفهم السلوكيات الفردية والجماعية ومدى مساهمتها في تطوير القيم الشخصية والإدارية وبالتالي في تشكيل منظومة ثقافية قوية، والى أي مدى يمكن اعتبارها أداة للتكيف والتأقلم والتغيير للوصول إلى تحسين أداء السلوك الإداري للمؤسسة ولأجل دراسة هذا الموضوع انطلق الباحث من التساؤلات التالية:

- ما المقصود بالخصائص والدوافع والشخصية الفردية وما مدى مساهمتها في تطوير السلوك الفردي والجماعي وتماسكه؟ وما دورها في ترسيخ واكتساب المهارات والقيم الشخصية والإدارية في المؤسسة؟

¹ - قيرش عبد القادر: أثر البعد القيمي والثقافي في تغيير وتحسين أداء السلوك الإداري للمؤسسة ، أطروحة دكتوراه دولة ، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2008/2007.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- ما المقصود بثقافة المؤسسة والى أي مدى يمكن اعتبارها محدد لطبيعة السلوك الفردي والجماعي والى أي حد تساهم في إدارة التغيير والتنوع الثقافي ودعم نظم تقييم الأداء؟ وهل يمكن اعتبار نتائجه قاعدة لإرساء تغيير ثقافي وتنظيمي فعال قادر على تطوير الأداء وخلق قيم واتجاهات ايجابية اتجاه العمل والمؤسسة؟

- ما هو واقع نظم القيم والثقافة وما دورها في أداء وسلوك المؤسسة الجزائرية؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات صاغ الباحث الفرضيات التالية:

- إن هناك مجموعة من المركبات الشخصية يؤدي عدم الاهتمام بها إلى التأثير السلبي على السلوك الفردي والجماعي .

- تشكل القيم والمهارات الشخصية والإدارية دعائم لثقافة القيادة الإدارية والخلفية لتقوية نظام ثقافة المؤسسة ومساهمته في تغيير وتحسين السلوك الإداري.

- إن خلق وترسيخ نظام ثقافي قوي وإحداث تغيير تنظيمي ايجابي يتوقف على إرساء قواعد وطرق وأساليب لتقييم الأداء ومدى حسن استغلال نتائجه.

- إن ضعف الأداء والسلوكيات والتصرفات والقيم والعادات والتقاليد السلبية الظاهرة في المؤسسة الجزائرية هي نتيجة تراكم عناصر ثقافية واجتماعية وسياسية واقتصادية.

ولدراسة مدى تحقق هذه الفرضيات اعتمد الباحث على المنهجين التحليلي والوصفي أما أدوات الدراسة فاستخدم الباحث كل من الاستبيان والملاحظة في جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بالعينة محل الدراسة.

ومن بين النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي:

- هناك ارتباط واضح بين دور المهارات الشخصية في تكوين ثقافة قيادية

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- تكون القيم الفردية والجماعية انطلاقا من الشخصية والدوافع وعناصر البيئة ولاسيما المجتمع مما تؤثر في قيم الفرد والمجتمع انطلاقا من كونها طريقة ووسيلة فكر للمؤسسة في تعاملها مع المحيطين

- أن كفاءة المؤسسة ترتبط بشكل أساسي بكفاءة أنظمة التسيير وهو ما يفسر وجود مؤسسات تملك الموارد المادية والتكنولوجية في حين يوجد مثبط فيها يجعلها بعيدة عن تحقيق أهدافها و استمراريتها.

- لا تكتمل عملية التغيير في المؤسسة ولا تؤتي ثمارها إلا بإدخال التغيير الثقافي للموارد البشرية باعتبارهم من يحدث عليهم التغيير وهم يحدثون التغيير .

إن بناء أي نظام ثقافي وقيمي قوي في المؤسسة ينطلق من تصورات القادة لمستقبل المؤسسة ، وفهم طبيعة حاجات وسلوكيات وتصرفات ونفسية ونظرة المجتمع للعديد من القيم (العمل ، الوقت ، الانجاز.... الخ) والتي ينبغي إتقانها وترسيخها بالأفعال ورغم نسبة التأطير العالية والإمكانيات البشرية في المؤسسة محل الدراسة إلا أنها ما زالت بعيدة عن الأداء المطلوب وهذا يعود إلى طبيعة القيم السلبية السائدة في المجتمع والتي أثرت في قيم القيادات والأفراد.

3-5- الدراسة الخامسة : " دور التنشئة الاجتماعية في التأثير علي سلوك العامل

بالمؤسسة"¹.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة للكشف عن العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للفرد وأثرها في عقلته وتحديد سلوكه داخل المؤسسة ومحاولة الإجابة علي كثير من الأسئلة المطروحة علي مستوي المؤسسة الجزائرية ، والتي رغم توفرها علي

¹- ميادة خاوي : دور التنشئة الاجتماعية في التأثير علي سلوك العامل بالمؤسسة ، مذكرة ماجستير ، غير منشورة ، كلية العلوم الانسانية الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2، 2010/2011.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

الإمكانيات المادية والبشرية إلا أنها تعاني كثيرا من العجز والقصور الاقتصادي وتسير بنصف طاقتها الإنتاجية و الخدماتية .

- التأكيد علي أهمية ربط العلاقة بين الثقافة والتسيير كعامل أساسي في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع .

- التأكيد علي أهمية دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولية الأسرة و المدرسة باعتبارها تشكل نسق تربوي في أي مجتمع في دفع مختلف الأنساق الاجتماعية الأخرى ايجابيا أو سلبيا .

- محاولة إبراز دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولية (الأسرة والمدرسة) في التأثير علي سلوك العامل في المؤسسة أو مكان العمل .

عملت الدراسة علي طرح التساؤل العام التالي: كيف يتأثر سلوك العامل بالتنشئة الاجتماعية التي يتلقاها من خلال تعلمه للثقافة في مجملها بفضل الأسرة والمدرسة ؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية :

- ما هو دور التنشئة الأسرية والمدرسية في التأثير علي الانضباط لدي العامل داخل المؤسسة ؟

- هل للثقافات الفرعية علاقة بالسلوكيات لدي العامل داخل المؤسسة ؟

واقترحت الفرضيات التالية للإجابة عن الأسئلة المطروحة

- الفرضية العامة: إن للتنشئة الاجتماعية دور في التأثير علي سلوك العامل داخل المؤسسة

الفرضية الفرعية الأولى: التنشئة الأسرية والمدرسية تؤثر علي سلوك الانضباط لدي العامل بالمؤسسة محل الدراسة .

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

الفرضية الفرعية الثانية : إن للثقافات الفرعية اثر علي السلوكيات المهنية لدي العامل داخل المؤسسة محل الدراسة.

تم اختيار العينة العرضية لإجراء الدراسة عليها ، حيث يري الباحث أنها تتناسب مع الدراسة ، والمنهج الوصفي كمنهج يساعده في الوصول إلي نتائج دقيقة .

نتائج الدراسة

- تؤكد الدراسة صحة الفرضية التي انطلقت منها وهي أن للتنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من مختلف المؤسسات الاجتماعية دور في التأثير علي سلوكه في مكان العمل ، علي اعتبار أن الفرد يلتحق بالمؤسسة وهو حامل معه نتاج التنشئة الاجتماعية .
- إن دور الأسرة في تكوين شخصية الفرد والتأثير عليه حقيقة علمية ولا خلاف ولا اختلاف بشأنها بالنسبة لجميع المجتمعات البشرية.
- الأسرة الجزائرية مثل الأسرة العربية هي أسرة ممتدة من حيث العلاقات والتفاعلات الاجتماعية (العمل ، الأدوار داخل الأسرة) ، وهي أسرة متماسكة ، تقليدية محافظة .
- الأسرة الجزائرية تفتح مجال الحرية للذكر أكثر منه الأنثى خاصة في مجال النقاش في الأمور الهامة وداخل الأسرة .
- المدرسة أو الصف بما فيه من علاقات اجتماعية متشابهة تعتبر نموذجا مصغرا أو خلية أولية للمجتمع الذي انشأ هذه المدرسة.
- تظهر نتائج الدراسة أن هناك نوع من السلوكيات السلبية خاصة من طرف المعلمين لازالت تمارس إلي اليوم.
- الآباء يعتبرون المدرسة هي المسئول الوحيد عن تعليم الأبناء حسب استجابات الباحثين وهذا نابع من الجهل بجمعية التفاعل والتعاون بين الأسرة والمدرسة في عملية التنشئة الاجتماعية.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- غياب روح المسؤولية وعدم الاهتمام واللامبالاة التي ينشأ عليها الطفل والتي يرها في سلوكيات أفراد مجتمعه المحلي وعدم إدراكه لأهمية الوقت ، كل هذه مظاهر تؤدي إلى غياب ثقافة الانضباط لدى الفرد .
- أهم مجال يتأثر بثقافة الفرد نظرته للعمل تبعاً للمتغيرات (الجنس، السن، المستوى التعليمي والدرجة الوظيفية).
- هناك خلط وتناقض بين مفهوم وقيمة الوقت عند المبحوثين .
- العمل لم يعد مجرد وسيلة لكسب المال فقط وإنما أصبح مركز اهتمام الفرد الذي يحقق عن طريقه أهداف نفسية واجتماعية خاصة الإناث.
- أسباب عدم احترام مواعيد العمل تعود بالدرجة الأولى إلى التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد.
- يري العمال أن أحسن طريقة لحل الصراعات الحوار كأسلوب حضاري لفك النزعات وهذا يدل على وعي العمال بأولوية الحوار.
- و استخلصت الدراسة أن البعد الثقافي بما فيه التنشئة هو السبب في كثير من المشاكل التي تعاني منها المؤسسات من تغيب وإهمال وانخفاض الرضي المهني وسوء العلاقات بين العمال وانعدام الثقة بين العمال والمسؤولين.

3-6- الدراسة السادسة : " بعنوان أساليب الاتصال - مكوناته وأنماطه في الإدارة المحلية"¹

حاولت هذه الدراسة طرح الإشكالية التالية:

أن الاتصال يعتبر ميدانا متشعبا ، لأن جميع التفاعلات البشرية تتم من خلاله فهذه التفاعلات تأخذ من عملية الاتصال أنواع متعددة منها الأفعال والأقوال والرسائل وغيرها من الوسائل إضافة إلى ذلك هناك الاتصالات الإدارية التي تختص بتبادل المعلومات والبيانات والأوامر بين المستويات التنظيمية المختلفة في المؤسسة ، فالإتصال هو الأداة التي يتم من خلالها الربط بين كافة أرجاء الهيكل التنظيمي الداخلي وفي جميع الاتجاهات،فالتعاملات تتم في الهيكل التنظيمي إما بطريقة رسمية أو بطريقة غير رسمية .

وجاءت أسئلة الإشكالية كالتالي :

- كيف تتم العملية الاتصالية ببعديها الرسمي وغير رسمي في البناء التنظيمي البلدي ؟
- ما هي القنوات التي يتم من خلالها أو عبرها تبليغ المرؤوسين بالأوامر والقرارات ؟
- ما مدى وضوح متغيرات أو مكونات العملية الاتصالية لدى كل الرؤساء والمرؤوسين ؟
- كيفية عمل ومكونات العملية الاتصالية في البناء التنظيمي ؟
- ومدى تأثيرها في العمل الإداري؟

¹ - نجية هبوب : أساليب الاتصال - مكوناته وأنماطه في الإدارة المحلية ، مذكرة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم اجتماع ، 2002/2001

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

الدراسة جاءت لتوضيح القواعد البيروقراطية ، الاختصاصات ، الإدارة ، في سياق العملية الاتصالية داخل البناء التنظيمي ، أي أنه كلما كانت الإجراءات والقواعد المعمول بها في البلدية واضحة ، محددة ، دقيقة كانت العملية الاتصالية سهلة ، وكلما تجددت الإدارة كلما اتضح سريان الاتصال داخل المؤسسة.

وهدفت الدراسة لتشخيص الظاهرة الاتصالية وأساليبها في التنظيم الإداري والكشف عن الأنماط الاتصالية وطبيعة تشكيلها السائدة في البناء التنظيمي.

الكشف عن العلاقة القائمة بين أنماط الاتصالات التنظيمية، وطبيعة التفاعلات القائمة بين مختلف جوانب البناء التنظيمي، الكشف عن كيفية استعمال متغيرات العملية التنظيمية ودورها في ظهور أساليب غير رسمية.

وقد اعتمدت الباحثة على الفرضيات التالية:

- ترتبط أساليب الاتصال السائدة بطبيعة البناء التنظيمي
- يرتبط التحديد الدقيق للأدوار التنظيمية بالفعالية الإدارية
- يرتبط وضوح المعايير والجزاءات بالالتزام بالقواعد الرسمية .
- يرتبط عدم وضوح العملية الاتصالية بتعدد الجهاز الإداري في البلدية.
- إن سوء استعمال السلطة والمسئولية يؤدي إلى ظهور الأساليب الغير رسمية
- يؤدي التقسيم الغير مدروس للعمل إلى ظهور الأساليب الغير رسمية
- ترتبط أنماط الاتصالات بطبيعة التفاعلات القائمة بين مختلف جوانب البناء التنظيمي
- تؤدي ديمقراطية الاتصال إلى وجود مناخ اجتماعي يساعد على العمل.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- يرتبط التنسيق الوظيفي بالتكامل الاجتماعي

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي واستعملت الملاحظة والاستمارة كأدوات منهجية لجمع البيانات

والمقابلة كأداة مكملة واختارت العينة الطبقية المنتظمة

نتائج الدراسة

- طبيعة البناء التنظيمي يلعب دورا كبيرا في تحديد أساليب الاتصال المطبقة في بلدية سكيكدة.

- تبين أن ظهور الأساليب الغير رسمية موازية للأساليب الرسمية، تبين أن سوء استعمال السلطة والمسؤولية والتقسيم

الغير دقيق للعمل وتداخل الأدوار يؤدي إلى ظهور الأساليب الغير رسمية

- إن قنوات الاتصال ترتبط بطبيعة التفاعلات القائمة بين مختلف جوانب البناء التنظيمي، هذه التفاعلات تلعب

دورا في إيجاد بيئة اجتماعية تساعد على العمل

- أنماط الاتصال ببلدية سكيكدة ترتبط بصورة مباشرة بطبيعة التفاعلات الاجتماعية القائمة بين مختلف مفردات

الدراسة التي تتجسد من خلال ظهور مناخ اجتماعي لديمقراطية الاتصالات وارتباط التنسيق بالتكامل

الاجتماعي.

3-7- الدراسة السابعة بعنوان: " فعالية الاتصال التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية"¹

دراسة ميدانية بمركب الرافعات والمخاريف C.P .G عين السمارة قسنطينة

حاول الباحث هنا دراسة ما مدى اهتمام المؤسسة في تحقيق شروط الفعالية الاتصالية بين الإدارة والعمال ، وطبق المنهج الوصفي التحليلي واختار العينة العشوائية التطبيقية ، وكانت تهدف إلى تشخيص الأهمية التي يؤديها الاتصال في (جميع الاتجاهات) بين الإدارة والعمال وبين العمال والإدارة ، حتى بين العمال في نفس المستوى ، وجاء التساؤل الرئيسي كما يلي :

- ما مدى اهتمام المؤسسة الصناعية محل الدراسة بمسألة الاتصال التنظيمي وما مدى فاعليته في إنمائها وتطويرها، وحتى يتمكن الباحث من إعطاء صبغة علمية للمشكلة المدروسة صاغ الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية

- تهتم المؤسسة محل الدراسة بتحقيق الفعالية الاتصالية

وتندرج ضمن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: فاعلية الاتصال النازل تعمل على نقل القرارات والتعليمات والأوامر للعمال وجاءت

مؤشراتنا في ما يلي :- سرعة وصول القرارات ووضوحها للعمال التنفيذيين - ووضوح قنوات الاتصال التي تنقل

الأوامر والتعليمات - عقد الاجتماعات الدورية

¹- العربي بن داود : فعالية الاتصال التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم علم الاجتماع 2007/2008.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- الفرضية الفرعية الثانية: كلما كان أسلوب الاتصال الصاعد فعالا كلما كانت الإدارة على علم بآراء واقتراحات

وتوجيهات العمال وجاءت مؤشراتها كالتالي :

- سهولة نقل الآراء والشكاوي بين المستوى الأدنى والمستوى الذي يعلوه - العلاقة بين العمال والإدارة - توفر

أساليب وقنوات الاتصال

- الفرضية الفرعية الثالثة: الاتصال الأفقي الفعال يؤدي إلى تدعيم المناخ الاجتماعي التنظيمي وجاءت مؤشراتها

كما يلي:

- طبيعة العلاقات الاجتماعية - التنسيق في المهام بين كل الفئات وأقسام المؤسسة

نتائج الدراسة

- الاتصال من الإدارة إلى العمال - النازل - يشكوا من ضعف نسي ولا تسمح قنواته بتدفق المعلومات والأوامر

- القرارات والمنشورات تأتي متأخرة إلى العمال وليست سريعة الأمر الذي يجعلها تفرز آثار سلبية وتسبب التذمر

والقلق لدى العمال الذين تهمهم هذه القرارات وتخلق الإهمال واللامبالاة

- لوضوح قنوات الاتصال دور كبير في العملية الاتصالية

- العلاقة بين العمال والإدارة تتميز بطابع تسلطي لا دخل للعمال في اتخاذ القرارات

- الإدارة لا تبدي أي اهتمام للاتصال الصاعد وذلك بعدم إتاحة الفرصة للعمال للتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم.

- المدير تكاد تنحصر وظيفته في إصدار الأوامر

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

- الاتصال النازل أكثر حظا في إمكانية النجاح لأنه صادر عن السلطة على عكس الاتصال الصاعد الذي يصادف مشاكل وعراقيل من بينها ضرورة أن تتبع الرسالة التسلسل الهرمي للسلطة والذي قد يتعسف فيه بعضهم.

- دور الاتصال الأفقي ايجابي في قيام العلاقات الإنسانية وتقوية روح التعاون.

3-8- علاقة الدراسات السابقة بموضوع دراستنا:

تناولت هذه الدراسات التنشئة الاجتماعية وتأثيرها على متغيرات مثل تشكيل عقل الأفراد داخل المؤسسة والتسيير داخل المنظمات وسلوك العامل ، وتوصلت إلى نتائج مفادها يؤكد الفرضيات التي انطلقت منها بحيث أكدت على قوة تأثير هذه التنشئة الاجتماعية في تشكيل عقلية الأفراد داخل المؤسسة وفق قيم اجتماعية معينة ، مثلا عند فضيل الرئيمي تتعارض وقيم المنظمات الحديثة ، كما تظهر ملامح تأثير التنشئة الاجتماعية في أنماط وطرائق التسيير في المؤسسات الجزائرية واضحة حسب هذه الدراسات التي تؤكد أن الفرد الجزائري يتصف بعدم الانضباط في العمل وينقصه الولاء للمؤسسة بسبب تمسكه بأفكار وقيم كان قد تلقاها في صغره من وسطه العائلي .

ومنها دراسة ميادة حاوي التي عملت على البحث في تأثير التنشئة الاجتماعية في سلوك العامل وتوصلت أيضا إلى نتائج تعتبر مهمة جدا لبحثنا من حيث أن الاتصال داخل المؤسسة هو نوع من السلوك يعتمد الفرد العامل في مكان العمل وبالتالي فإن النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة تدعم دراستنا بشكل منطقي إلى حد كبير .

كما نجد دراسة ماجد ملحم أبو حمدان المعنونة ب (طرائق التنشئة الأسرية وعلاقتها بمدى مشاركة الشباب في اتخاذ القرار داخل الأسرة) تثبت تأثير الأساليب المختلفة في التنشئة الوالدية بمدى مشاركة الشباب في اتخاذ

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

القرارات داخل الأسرة وذلك من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة إحصائيا ، وتعتبر هذه النتائج عامل دعم وتحفيز للبحث والتقصي في موضوعنا الذي يتناول هذا المتغير بالذات ومحاولة ربطه بعملية المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة الجزائرية .

أولاً بما أن هؤلاء الشباب القادمين من الأسر والمكتسبين لشخصياتهم من خلال هذه الطرق في التنشئة الاجتماعية هم من يتوافدون علي مختلف المؤسسات والمنظمات .

ثانياً باعتبار تشابه الأسر الجزائرية بالأسر العربية في التنشئة الاجتماعية وذلك مثبت من خلال دراسات علمية ، وقد أكدت الدراسة في نتائجها الفرضية التي مفادها أن التنشئة الديمقراطية تحفز الأبناء علي المشاركة في اتخاذ القرارات وتبني هذا المبدأ في حياتهم كما أنه حسب نفس النتائج تؤكد أن تبني الآباء للتسلط كطريقة في تنشئة الأولاد يؤدي إلي عزوف الشباب عن المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسر وبالتالي في حياتهم الاجتماعية والعملية وكل هذه النتائج تصب في فائدة دراستنا وتدعيمها.

وتأتي الدراسة التي ربطت التنشئة الاجتماعية بمستوي الذكاء الوجداني عند الأفراد لتقول أن للتنشئة الاجتماعية وأساليبها المختلفة تأثير بالغ الأهمية في مستويات الذكاء من خلال بحثها المدعم بعمل ميداني وهذا يعتبر أمر جد مهم لأنه يجعلنا ندرك أهمية التنشئة الاجتماعية وتأثيراتها الايجابية والسلبية ودور كل ذلك في التنمية البشرية داخل المجتمعات .

أما دراسات الاتصال التي أدرجناها في البحث كان الغرض منها تبيان مدى تأثير الاتصال في تنمية وتطوير المؤسسات من خلال تأثيراته الايجابية والسلبية و ذلك يكون حسب القوائم عليه ومدى استعداد شخصياتهم في التعامل مع العملية لاتصالية برمتها ، وكشفت النتائج المتوصل إليها مثل الدراسة الأولى المدرجة في الاتصال عن

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

علاقة الأنماط الاتصالية بمختلف التفاعلات الاجتماعية بالمؤسسة وحاولت توضيح ووصف العملية الاتصالية داخل المؤسسة الجزائرية وأبرزت مختلف الأنماط المتبعة فيه .

ومن بين النتائج المتوصل إليها الدور الفعال للنمط الديمقراطي في الاتصال في خلق مناخ اجتماعي ملائم للعمل وبالتالي يؤدي هذا إلى تطوير وتنمية المؤسسات وهذا ما نتوخاه ، ولذلك عملنا علي البحث في أسباب عدم انتشار هذا النمط الديمقراطي في الاتصال في المؤسسات الجزائرية وافترضنا أن ذلك يرتبط بالتنشئة الاجتماعية ، وتأتي الدراسة الثانية في الاتصال لتؤكد ما سبق وتلح علي أهمية ودور الاتصال بالنهوض بالمؤسسة وتقديمها وضرورة فاعليته .

وقد أكدت الدراسات السابقة المدرجة في بحثنا قوة دور وتأثير الأساليب المختلفة المتبعة في التنشئة الاجتماعية في تشكيل أنماط سلوكية مختلفة في بيئة العمل ايجابية وسلبية تبعا لهذه الأساليب التربوية ، لكن هذه الدراسات لم تتعرض لمتغير الاتصال وأنماطه داخل المؤسسة وإمكانية تأثره بأساليب التنشئة الاجتماعية المكتسبة لدي الأفراد العاملين بالمؤسسة من مختلف مشاربهم التربوية.

ونظرا لان الاتصال هو عصب الحياة في المؤسسات وعنصر مهم في تطويرها ونجاحها ولأننا في دراسة سابقة قمنا بها ، لاحظنا مشاكل كثيرة تعوق وصوله للفاعلية ، رأينا أنه علينا التطرق له ودراسته دراسة معمقة ومحاولة معرفة الأسباب الكامنة وراء ذلك وافترضنا أن للتنشئة الاجتماعية دور كبير في التأثير فيه وخاصة بعد اطلاعنا علي هذه الدراسات السابقة التي أوضحت لنا الطريق الذي يجب أن نسلكه في عملية بحثنا للوصول إلي نتائج يمكن أن تفيد في المستقبل لبناء أرضية للغوص أكثر في هذه الإشكالية من خلال بحوث أخرى مستقبلية

الفصل الثاني : التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

تمهيد

المبحث الأول: التنشئة الاجتماعية

1. مفهوم التنشئة الاجتماعية وأهميتها
2. أشكال التنشئة الاجتماعية
3. أساليب التنشئة الاجتماعية
- 4 - عناصر التنشئة الاجتماعية
5. العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية
6. مؤسسات التنشئة الاجتماعية
- 7- واقع التنشئة الاجتماعية في الجزائر
- 8- نظريات التنشئة الاجتماعية

المبحث الثاني : الاتجاهات الوالدية

- 1- مفهوم الاتجاه و خصائصه
- 3- مكونات الاتجاه
- 4- تغيير الاتجاهات
- 5- تعريف الاتجاهات الوالدية
- 6- أثر المستوى الاجتماعي والاقتصادي على الاتجاهات الوالدية
- 7- تأثير الاتجاهات الوالدية في تكوين ذات الطفل
- 8- الأساليب الوالدية

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

تمهيد

ولد الإنسان لا يدرك ولا يعرف إلا إشباع حاجاته الفسيولوجية ولا يهدف إلا للوصول لذلك الإشباع، ومع تفاعله مع المكان والزمان واتساع إدراكاته علم أنه لا يعيش ذاته ولحظته فقط ، بل هو كائن يجب عليه التفاعل مع محيطه وإدراك الجزء الاجتماعي بطبيعته ، وبذلك كونت الإنسانية تراثا حضاريا يتضمن العادات والتقاليد وأساليب العيش ومختلف السلوكيات وحاولت المحافظة على هذا التراث ، ونقلته للأجيال بغية الاستثمار فيه والاستفادة منه .

ومن أجل نجاح العملية يجب أن يتكيف الإنسان ليرتقي من كائن بيولوجي إلى إنسان اجتماعي له اتجاهاته وميولاته ودوره في المجتمع بحيث يستطيع تحمل مسؤولياته اتجاه المجتمع ومعرفة أو تعلم كيفية الموازنة بين إشباع حاجياته البيولوجية والمعايير والقيم داخل هذا المجتمع الذي هو عنصر منه ، ولا يتم هذا إلا من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي سوف نحاول التطرق إليها في هذا الفصل بكثير من الشرح والتحليل من أجل فهم مختلف أبعادها والنظريات المفسرة لها.

المبحث الأول: ماهية التنشئة الاجتماعية

إن عملية التنشئة الاجتماعية تحمل عدة مفاهيم منها التعلم الاجتماعي والتوافق الاجتماعي وانتقال الثقافة من جيل الآباء إلى جيل الأبناء ، وهو مصطلح يستخدم كثيرا عند علماء النفس الاجتماعي ويعبر عن مجموع العمليات التي تحول الإنسان من كائن عضوي إلى شخص اجتماعي ، وهي تبدأ من مراحل الطفولة وتستمر معه في حياته حتى تصل به إلى الاندماج الاجتماعي ومحاولة جعله يحمل قيم وأفكار ومعايير المجتمع الذي يعتبر عضوا

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

فيه ، وذلك عبر عدة مؤسسات اجتماعية منها الأسرة والمدرسة والمجتمع إلى غير ذلك من تنظيمات اجتماعية محيطة بالإنسان وتستطيع أن تؤثر في شخصيته.

1- التنشئة الاجتماعية وأهميتها

تطرقنا إلى تعاريف التنشئة الاجتماعية في الفصل الأول وسنحاول في هذا الفصل إدراج مفهومها عند بعض المفكرين .

1-1- التنشئة الاجتماعية عند بعض المفكرين

- عند أفلاطون : ينادي أفلاطون بأن يعمل الرجال على تربية الأولاد والنساء على تربية البنات ويعتبر أن التربية

تؤدي إلى الكمال الإنساني والاجتماعي وحاول توضيح بأن استعمال القسوة في التربية لا يؤدي إلى نتيجة

وطالب بالموازنة بين اللين والقسوة في التنشئة ، وأعطى مثالا جيدا في طرائق التربية حيث يرى أن تعليم الأطفال

أثناء اللعب أمر مجدي ويجعلهم يتقبلون ويستوعبون ما يقوله الآباء ويؤدي ذلك إلى تثقيفهم.

كما ينكر أيضا من جهة أخرى بعض التصرفات التي تصدر من الآباء الذين يحاولون تجنيب أبنائهم كل تعنيف

والم وينادي باتخاذ طريقا وسطيا و يقترح على الدولة أن تتبنى هي تربية النشء وتعليمهم ، ومن يطلع على كتاب

المدينة الفاضلة لأفلاطون يجد أنه وضع معايير معينة تخص التربية والتنشئة .

حيث يقول " يجب على الذين يتولون بناء المجتمع المنشود أن يختاروا من بين الأحداث الصغار ذوي الاستعداد

فيجعلون منهم مجموعة مستقلة يتعهدونها بالتربية البدنية فتنشأ منهم جماعة قوية كما يغذون نفوسهم بالآداب

والفنون وتكون تربية هؤلاء الصغار جميعا واحدة حتى سن الثامنة عشر ثم يتركوهم ليزاولوا التربية البدنية والتدريبات

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

العسكرية وعند سن العشرين يتم تكوين جماعة من أكفائهم وأخذهم ليدرسوا الحساب والهندسة والفلك والموسيقى¹

— عند جان جاك روسو : كانت مجمل الآراء التي عرضها جان جاك روسو حول التنشئة الاجتماعية في كتابه "أميل" الذي قسمه إلى خمسة أجزاء ، إذ أهتم في الجزء الأول بالتربية البدنية للطفل من السنة الأولى حتى السنة الخامسة وأعتبر هذه المرحلة مهمة بالنسبة لتقوية الطفل جسدياً ، والأب والأم هما المعولان عليهما في هذه المرحلة أما الجزء الثاني من الكتاب يتكلم عن المرحلة من السنة الخامسة إلى الثانية عشر ، ويرى روسو هنا أنه يجب ترك الطبيعة تقوم بهذا الدور دون تدخل من المربي ، والتربية الخلقية تأتي من خلال النتائج الطبيعية ويجب تجنب تعلم اللغات في هذه المرحلة حسبه لعدم قدرة الطفل التمييز بين لغة الأم وسائر اللغات .

وفي الجزء الثالث يهتم روسو بتنمية عقل الطفل من السن الثانية عشر حتى الخامسة عشر وذلك عن طريق اكتساب العلوم وتلقين شتى المعارف في كل المجالات وأيضاً إكسابه مهنة معينة ، ويأتي الجزء الرابع يلخص ويهتم بتربية الطفل من سن الخامسة عشر إلى العشرين من العمر تربية قلبية وخلقية وفي الجزء الخامس من الكتاب يركز على تربية المرأة حسب أفكاره وأرائه.

ويؤكد روسو في كتابه على براءة الأطفال وبالإيمان بقدراتهم وميولهم والثقة في الطبيعة والتجارب الحياتية كعناصر تعمل على تنشئة الطفل ، ويعمل أيضاً على التأكيد في اختلاف التنشئة بين الرجل والمرأة تبعاً لاختلاف طبيعتهما وكذا وظيفتهما في الحياة.

¹ - محمود أبو النيل : علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، 1975 ، ص 87 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وطرح جون جاك روسو عددا من المفاهيم تتعلق بالتنشئة الاجتماعية كما يلي:¹

- ✓ الاهتمام بدراسة سلوك الأطفال سواء أكان في المنزل أم في المدرسة
- ✓ ضرورة الاعتقاد بأن الأطفال هم أطفال وليسو رجال
- ✓ لا أم..... لا طفل
- ✓ الاهتمام بنشاط الأطفال وإخراجهم إلى الطبيعة
- ✓ من الخطأ أن ندرس الأشياء المعنوية للأطفال قبل الأشياء الحسية
- ✓ إن تربية الحواس في الطفولة أمر ضروري لأن العقل مؤسس على الحواس
- ✓ ضرورة الاهتمام بتربية الطفل نفسيا وحسيا وخلقيا وحركيا.

- مفهوم التنشئة الاجتماعية عند ابن سينا

يهتم ابن سينا بتنشئة وتربية الطفل وله عدة آراء في كثير من الكتب وأهم كتاب شمل هذه الآراء هو "كتاب السياسة" حيث يعتبر ابن سينا أن تنشئة الطفل تبدأ منذ نهاية مرحلة الرضاع حتى يتعلم صناعة معينة تؤهله للحياة العملية وكل ذلك يتم عبر مربّي يكون مؤهل ويحمل عدة خصال أخلاقية واجتماعية وقبل كل ذلك يركز ابن سينا على أهمية اختيار الاسم اللائق للطفل من طرف الوالدين لكي لا يتعرض للسخرية التي تؤثر عليه سلبا. وشدد ابن سينا على المرحلة الأولى من حياة الطفل لما لها من أثر كبير عليه في المستقبل، حيث يطلق عليها مرحلة التنشئة أو بمعنى مرحلة الحضانة أو مرحلة التأديب، وهي مرحلة تربية أخلاقية علينا أن نحيطها بالاهتمام واليقظة والوقاية خوفا من أن تدهمها العادات السيئة والأخلاق الذميمة.²

¹ - عبد الله زاهي الرشدان: التربية والتنشئة الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2005، ص1، ص34.

² - عبد الله العبادي: الفكر الاجتماعي وتطوره عند العرب والمسلمين، مكتبة الملك فهد، الرياض، 1992، ص 76.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

كما أكد علي أن مرحلة التعليم المدرسي تبدأ من السادسة حيث يركز المرابي علي تعليمه القرآن وكتابة الحروف والتعاليم الدينية لصيانتة من إي انحراف.

وتأتي بعد ذلك مرحلة التعلم المهني حيث يؤكد ابن سينا على ضرورة اختيار الصبي تعلم المهنة التي يميل إليها وكذلك يجب أن تتوافق مع البيئة ، كما يتبني ابن سينا أسلوبا تربويا في التنشئة يعتمد على الثواب والعقاب ، يعني الترغيب والترهيب ويرى استخدام بعض العقوبات المادية والجسدية بدون قسوة ، ويحدد هذه العقوبات في المعني التالي (أن يكون الألم الصادر من العقاب أكثر من الفرح الصادر عن الذنب).

ويقول ابن سينا " يجب على والد الصبي أن يبعده عن قبائح الأفعال ومعائب العادات بالترهيب والترغيب والتوبيخ ، فان احتاج إلي الضرب فليكن، فإذا وعي وسمع الصبي فانه يلقن معالم الدين وحفظ القرآن الكريم فإذا فرغ الصبي من صناعته يزوج لكي لا تتلاعب به الشهوات."¹

– مفهوم التنشئة عند ابن خلدون

يعرض ابن خلدون في مقدمته الكثير من الموضوعات التي لها علاقة بالعلوم الحديثة، حيث عمل علي تخصيص فصلا كاملا في مقدمته للتنشئة الاجتماعية وكيفية التعلم واختلاف طرقه عبر الأوطان.

يري ابن خلدون أن التنشئة الاجتماعية هي عملية يستطيع بواسطتها الأفراد اكتساب معارفهم وأخلاقهم من المذاهب والفضائل تارة علما وتعلما وإلقاء وتارة محاكاة وتلقينا بالمباشر.²

¹ - محمود السيد أبو النيل: علم النفس الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص. 109

² - عبد الله زاهي الرشدان: التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 40.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

كما يحدد العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية في الأسرة التي يكتسب منها الطفل أنماط سلوكياته وكذا أهم الطرائق التي يستطيع بواسطتها التفريق بين الفضيلة والرذيلة ، وفي الشيوخ الذين يعتبرهم ابن خلدون معلمون يكتسب منهم الأطفال أساليب التواصل الاجتماعي وكذا اللغة وأهم الأفكار الدينية والمعايير والقيم ، ثم عامل اللغة التي يعتبرها من أهم عوامل التنشئة الاجتماعية لأنها تصقل الفرد بحيث يتحكم في طريقة تعبيره عن مشاعره وكل هذا يتم إذا أظهر الفرد رغبة في التعلم ، بمعنى يبقى الإنسان هو المحرك الأساسي لأي تنشئة.

- مفهوم التنشئة الاجتماعية عند رفاة الطهطاوي.

يركز الطهطاوي في رأيه حول التنشئة الاجتماعية على أن الهدف من تنشئة الطفل هو تنمية قدرته على

الابتكار وليس خلق الذكاء ، لأن الذكاء من الصفات الطبيعية حيث يعرف التربية كالتالي :

" فن تنمية الأعضاء الحسية والعقلية وطريقة تهذيب الحس الإنساني ذكرا أو أنثى حسب أصول معروفة يستفيد

منها الصبي ويتبعها ويتخذها عادة.... الخ وتتلخص عملية التربية عنده في تهذيب الخلق وتنمية العقول وليس

من مهمتها خلق الذكاء لان الذكاء من الصفات الطبيعية، وان كان الذكاء الكامل يحقق مع التربية الحسنة

والنجاح الكامل. " ¹

ومما سبق نجد انه أكد على أن التنشئة تركز على ثلاث عناصر حسية وخلقية وكذا عقلية وينبه على أهمية

ميولات الأفراد وضرورة مساعدة الأهل للأطفال في تنمية اهتماماتهم وانتهاج سبل التخصصات التي يجوبونها.

¹ - نفس المرجع ، ص 41 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

1-2- أهمية التنشئة الاجتماعية: تتجلى أهمية التنشئة الاجتماعية في كونها:

- المحدد الأساسي لمستقبل المجتمع ، فهي تبني إطارات الأمة وتكون لديهم المهارات الحضارية التي تعطي فيما بعد

البعد الحضاري للمجتمع وتجعل منه أمة متحضرة ، كما أن هناك تغيرات سريعة في المجتمع تحتاج من الإنسان

السرعة في التكيف معها والاستجابة لها ، ولا يتم هذا إلا عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية الهادفة والفعالة

خاصة أننا نعيش عصر سرعة تدفق المعلومات .¹

- وتبدوا أيضا أهمية التنشئة الاجتماعية في " اكتساب المعايير الاجتماعية التي تحكم السلوك وتوجهه... فلكي

يحقق المجتمع أهدافه وغاياته فإنه يقوم بغرس قيمه واتجاهاته في الأفراد كما يضع المعايير الاجتماعية التي تساعد

الفرد في اختيار استجاباته للمثيرات في المواقف الاجتماعية." ²

وإذا أراد أي مجتمع المحافظة على بقائه فعليه أن يضع نظاما لمختلف الأدوار والمراكز الاجتماعية لمختلف الأفراد

والجماعات يعني أن التنشئة الاجتماعية تعمل علي تعلم الأدوار الاجتماعية التي يشغلها ويمارسها الأفراد

والجماعات وتختلف المراكز باختلاف السن والجنس والمهنة وكذلك باختلاف ثقافة المجتمع ، فقد تشغل المرأة

مركزا يشغله الرجل في نظام ثقافي آخر.³

- تعتبر وظيفة التنشئة الاجتماعية في "نقل التراث الثقافي للمجتمع بقيمه واتجاهاته ومعايير وأنماط سلوكه وتقاليد

وأعرافه ونظمه ومعتقداته من جيل الكبار إلي الجيل الذي يليه." ⁴ من أهم وظائفها لأنها تضمن للمجتمع الحفاظ

علي كل ما هو من تقاليده في شتى المجالات وبالتالي خلق التجانس في المجتمع والحفاظ على خصوصيته الثقافية .

¹ - عامر مصباح: التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، 2010، ص 43.

² - صالح محمد علي أبوجادوا : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط 1 ، 1998 ، ص 20 .

³ . نفس المرجع ، ص 20.

⁴ - حسين عبد الحميد رشوان : التربية والمجتمع ، المكتب العربي الحديث ، الإسكندرية ، مصر، 2002 ، ص 15 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

- كما أن عملية التربية والتنشئة الاجتماعية تعمل على إحداث " التكيف الاجتماعي للأفراد فهي تجعل الإنسان قادرا على تحمل ملائمة حاجاته مع الظروف الاجتماعية المحيطة به، وتعتبر وظيفة المفكر الأساسية في مساعدة المتعلم على أن يتكيف مع بيئته."¹

والتنشئة الاجتماعية هي أيضا العملية التي بواسطتها " نكشف قدرات التلميذ وطاقاته ونؤهله لتفجيرها ونرشده إلى كيفية تسخيرها في خدمة المجتمع وأهدافه."²

ونلاحظ أن المجتمعات في عصرنا الحالي تعاني من التمزق والتفتت وظهور القوميات والجماعات الانفصالية مما يؤدي إلى مخاطر على وحدة الأوطان والأمر الذي يلم الشمل هو " قيم الترابط والأخوة والمساواة والتي يتم ترسخها عبر عملية التنشئة الاجتماعية ، فهي التي تقلل من درجة العدوانية في الفرد وتعديل سلوكه الجانح."³

ومن بين أهم وظائف التنشئة الاجتماعية والتي تؤدي إلى التنمية الشاملة في المجتمعات هي عملية

" تطوير المهارات والأساليب التي يحتاجها الفرد لتحقيق أهدافه وطموحاته في الحياة ، وهي عملية توجد الفرد

القوي الذي يستثمر خيرات الأرض ويجولها إلى إنتاج ويستثمر قدراته الذاتية وقدرات مجتمعه فيحولها إلى طاقة

فعالة في المجتمع ، ولا يمكن الوصول إلى اكتفاء ذاتي من حاجات المجتمع إلا بوجود العقل المفكر واليد العاملة

المجتهدة، وهذه الأشياء تنبثق من قيم التنشئة الاجتماعية الفعالة ، فيمكن تعبئة القوى العاملة في المصنع ،

والإطارات الخلاقة في الورشات عن طريق تربية دافعية الإنتاج في نفوسهم ولا يتم هذا إلا عن طريق التنشئة

الاجتماعية."⁴

¹ - نفس المرجع، ص 106.

² - آرثر جورج هيبوز واي : التعليم والتعلم ، ترجمة حسن الدجلي ، عمادة شؤون المكتبات ، الرياض ، 1982، ص 185.

³ - عامر مصباح : التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي، مرجع سابق ، ص 45 .

⁴ - نفس المرجع ، ص 45

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

كما نجد أن من أهم ما توفره التنشئة الاجتماعية التدريبات الأساسية لضبط السلوك وأساليب إشباع الحاجات وفقا للتحديد الاجتماعي ، فمن خلال عملية التنشئة الاجتماعية يكتسب الطفل من أسرته اللغة والعادات والتقاليد السائدة في مجتمعه والمعاني المرتبطة بأساليب إشباع رغباته وحاجاته الفطرية والاجتماعية والنفسية كما يكسب القدرة على توقع استجابات الغير نحو سلوكه واتجاهاته.¹

ونستطيع أن نقول أن عملية التنشئة الاجتماعية تعمل على إكساب الفرد العناصر الثقافية للجماعة التي تصبح جزءا لا يتجزأ من شخصيته بالإضافة إلى الفروق الفردية والاجتماعية ، إذا التنشئة الاجتماعية تؤدي إلى بناء شخصية الفرد بكل ما تحمله من اتجاهات وقيم مجتمعيه والفرد يتشرب ثقافة مجتمعه بواسطة هذه التنشئة وباعتبار أن ثقافات المجتمعات مختلفة في تقيمها للأنماط السلوكية المفضلة لديها حيث نجد أن بعض الثقافات تشجع وتفضل سلوك معين يتم رفضه مجملا في ثقافة أخرى وتبعا لهذا يختلف الأفراد في سلوكياتهم واتجاهاتهم وتعاملاتهم.

1-3- سمات عملية التنشئة الاجتماعية:² عمل نجيب اسكندر علي تحديد السمات التالية للتنشئة

الاجتماعية :

- أ - يرتبط سلوك الفرد تدريجيا بالمعاني التي تكون عنده عند المواقف التي يتفاعل فيها.
- ب - تتحدد هذه المعاني بالخبرات السابقة التي مر بها الفرد وعلاقة تلك الخبرات بالمواقف الراهنة.
- ج - يولد الطفل في جماعة تكون قد حددت معاني معظم المواقف العامة التي تواجهه ، وكونت لنفسها كذلك معايير السلوك فيها
- د - يتأثر الطفل بهذه المعاني منذ ولادته وتنمو شخصيته في مراحلها الأولى طبقا لهذه المعاني.

¹ - صالح محمد علي أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 20

² . المرجع نفسه ، ص 25 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

2- أشكال التنشئة الاجتماعية: تأخذ التنشئة الاجتماعية شكلين أساسيين وهما:

2-1. التنشئة الاجتماعية المقصودة

بمعنى نمط اجتماعي مقصود يتم هذا النمط من التنشئة الاجتماعية في كل من الأسرة والمدرسة ، فالأسرة تعلم أبنائها اللغة وآداب الحديث والسلوك وفق نظامها الثقافي ومعاييرها واتجاهاتها وتحدد لهم الطرق والأساليب والأدوات التي تتصل بتشرب هذه الثقافة وقيمها ومعاييرها ، كما أن التعلم المدرسي في مختلف مراحلها يكون تعليماً مقصوداً له أهدافه وطرقه وأساليبه ونظمه ومناهجه التي تتصل بتربية الأفراد وتنشئهم بطريقة معينة.¹

2-2- التنشئة الاجتماعية غير المقصودة:

بمعنى تطبع اجتماعي غير مقصود وتتم هذه التنشئة الاجتماعية الغير مقصودة أو تكون واضحة في مؤسسات الإعلام المختلفة حكومية وشعبية أو حزبية أو طائفية ، ففي هذه المؤسسات تتم عملية التنشئة الاجتماعية بصورة غير مباشرة حيث يكتسب الأفراد عادات المجتمع وتقاليده وقيمه ومعايير ومختلف أنماط السلوك التي ترغب الدولة في توصيلها وغرسها في المواطنين.²

3-أساليب التنشئة الاجتماعية لدي الوالدين:

3-1. المساندة العاطفية: يعتبر تشبع العلاقات داخل الأسرة بالعاطفة من العوامل المساعدة علي تكوين شخصية الطفل بشكل سليم على عكس انتهاج طريقة التهديد والوعيد والحرمان الذي يعمل على تنشئة الطفل بشكل غير سليم.

¹ - نفس المرجع ، ص 22 .

² - عبد الله زاهي الرشدان : التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ن ص 23 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وقد درس سبتنر (SpitzR). الآثار التي يعاني منها الطفل نتيجة لحرمانه من الدعم العاطفي من قبل والديه ، فقد قارن بين مجموعتين من الأطفال حجم كل منهما 40 طفل كانت المجموعة الأولى مؤلفة من أطفال نشئوا في ظروف يسودها الحب والقبول والدفء العاطفي ، أما المجموعة الثانية تتألف من أطفال نشئوا في الملاجئ وهم يفتقدون لتلك العلاقات العاطفية وقد أظهرت المجموعة الأولى نموا طبيعيا في استجاباتها الانفعالية في الذكاء من خلال الاختبارات التي أجريت عليها أما المجموعة الثانية فقد ظهرت عليها ملامح الانطواء واللامبالاة وانخفاض مستوى الذكاء ، كما أظهرت دراسات أخرى أن تقدير الطفل لذاته وتنمية قدراته وتقبله للمعايير والقيم تعتمد في الأساس على تمتعه بالحب والقبول والدفء العاطفي ¹.

لكن بالرغم من أهمية الجانب العاطفي في التنشئة الاجتماعية مما توفره من دعم كبير لنمو الأطفال نمو سليما وصحيا ومتوازنا نفسيا واجتماعيا إلا انه يجب أن يتوازي أو يقترب من أسلوب آخر جد مهم وهو ضبط الوالدين.

3-2 . أسلوب الضبط: يعني هذا الكلام قدرة الوالدين في استعمال العقاب البسيط ومحاولة الإقناع ويكون

ذلك في الوقت المناسب لهذا حتى يجنبوا أطفالهم الانحراف والانفلات ، كما ينادي الباحثون حسب رأيهم بأن الآباء باستطاعتهم الموازنة وإعطاء هامش من الحرية لأولادهم إلى جانب الضبط وذلك عبر المناقشة ومحاولة الإقناع وإظهار الحرص علي تحقيق رغباتهم ، كل هذا يؤدي إلى شعور الأطفال بالثقة في أنفسهم وإنشاء علاقات ناجحة اجتماعيا .

وهناك نوعان من أساليب الضبط .

أسلوب الاستقراء والذي يعتمد على مناقشة الطفل وإقناعه وحثه على السلوك المقبول اجتماعيا، أما النوع

الثاني فيعتمد علي إكراه الطفل وإجباره دون الاهتمام برغباته أو إقناعه بالقيام بالسلوك المرغوب فيه وقد تبين

¹ - عباس محمود عوض وزميله : علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، 1994 ، ص 82 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

للباحثين أن الأسلوب الأول يساعد الطفل علي تفهمه لذاته وقدرته علي التكيف مع بيئته ونموه نمو سليما ؛ أما الأسلوب الثاني فعلي العكس من ذلك يوجد طفلا لا يفهم ذاته ولا يستطيع التكيف مع بيئته وقيمه ويميل إلى السلوك العدواني والانحراف.¹

3-3 نمط العداة لدى الوالدين: أثبتت الكثير من الدراسات النفسية إلى أن الأطفال يحتاجون لسعة

الصدر بغية حصولهم على نمو سليم لأن انتهاج سلوك التخويف والترغيب في سنوات عمرهم الأولى يؤدي بهم إلى اضطرابات نفسية تجعلهم يتأخرون في نموهم.

فإذا كان الوالدين عصبيين مضطربي الشخصية فأتهما يتهاونان حين يجب الحزم ويتساهلان حيث يجب التشدد ويقسوان لأنفهم الأمور ويكثران من الشكوى والهياج والتأنيب والسخرية ويكون استخدامهما للعقاب أقرب ما يكون للانتقام لا للإصلاح والتهذيب ، وإتباع الوالدين لاستخدام أسلوب العقاب البدني يساعد على شعور الطفل بالإحباط واقتران سلوكه بالعدوان وابتعاده عن والديه هربا من العقاب والتحاقيه مضطرا لجماعة الزملاء والأصدقاء مما يقلل من فرصة نشأته داخل الأسرة.²

3-4- تناقض أسلوب الوالدين: أكدت الدراسات العلمية أنه من بين الأسباب التي تؤدي إلى انحراف

الأطفال وعدم توافقهم هو تناقض أسلوب الوالدين في التربية بحيث تجدهم يقبلان سلوك الطفل في موقف معين وينكران عليه ذلك في مواقف أخرى مشابهة ، هذا التناقض يجعل الطفل يميل إلى العدوانية والضياع.

¹ - عبد الله زاهي الرشيدان: التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 26.

² - نفس المرجع ، ص 27.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

3-5 . الحماية الزائدة لدى الوالدين: يقال إذا زاد الشيء عن حده انقلب إلى ضده وأن الحماية مهمة

وأساسية لكن على أن لاتصل إلى درجة الإفراط، وهي تتجلى في ثلاثة أبعاد كالتالي: ¹

ا - التعلق الزائد بالطفل : ويتمثل ذلك برغبة الوالدين في إبقاء أطفالهم معهم والحرص الزائد عليهم.

ب - التدليل ويتمثل ذلك بمبالغة الأسرة في رعاية أطفالها وحرصها على التجاوز عن عقابهم أو التقليل من العقاب

في حالة انحراف الطفل أو قيامه بسلوك خاطئ

ج - عدم إعطاء الطفل الحرية في استقلالية السلوك ويتمثل ذلك في حرمان الطفل من الاحتكاك بالآخرين

وتمكينه من تكوين صداقات وعلاقات معهم أو الاشتراك في الأنشطة المدرسية.

ويجمع العلماء على أن هذا الأسلوب يؤدي إلى عدم تكيف الأطفال وفشلهم في إقامة علاقات سوية مع

الآخرين وانحراف سلوكهم بحيث لا يستطيعون تحمل المسؤولية من فرط اللامبالاة والإهمال

والأسباب التي تؤدي بالوالدين للحماية الزائدة كثيرة تعود إلى الجو الذي تربوا وترعرعوا هم فيه مثل الحرمان من

الحب والعاطف وكذا إلى أسباب تعود إلى العلاقات العائلية الغير منسجمة.

3-6. تسلط الوالدين: وهو فرض الوالدان للآداب والقواعد التي تتمشي مع مراحل عمر الطفل عن طريق

النهي والتوبيخ ، ويلجأ الإباء إلى التسلط عن طريق تشريهم لمجموعه من القيم والمعايير الصارمة في طفولتهم

واضطراهم إلى تطبيقها على أطفالهم ، كما أن الأب الفاشل في تحقيق أهدافه يجعل من أبنائه مجالاً لطموحه

الذي عجز هو عن تحقيقه. ²

¹ - عباس محمود عوض وزميله : علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق ، ص 86.

² - عبد الله زاهي الرشدان: التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 28 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

3-7. الإعجاب الزائد: قد يعبر الآباء والأمهات أحيانا بصورة مبالغ فيها عن إعجابهم الزائد بالطفل ووجه

ومدحه والمباهاة به مما يؤدي إلي كثير من الأضرار على الطفل كما يلي:¹

أ - شعور الطفل بالغرور الزائد والثقة الزائدة في النفس

ب - كثرة مطالب الطفل .

ج - تضخيم في صورة الفرد عن ذاته مما يؤدي فيما بعد الي الإحباط والفشل عندما يصطدم مع غيره من الأفراد

الآخرين الذين لا يمنحونه القدر نفسه من الإعجاب.

3-8. اختلاف طريقة التربية للوالدين: تختلف أحيانا وجهات الوالدين في تربيتهم لأطفالهم فقد يكون

الأب صارما ومتشددا في تربيته لأبنائه بينما تكون الأم لينة وغير متشددة أو قد يؤمن أحدهما بالطريقة الحديثة في

التربية بينما يؤمن الآخر بالطريقة التقليدية في التربية ، مما يؤدي إلى انعكاس ذلك على شخصية الأبناء قلما

واضطرابا وعدم ثبات .²

3-9. دفيء العلاقة بين الأم والطفل : قد تعني الأم بطفلها كثيرا دون أن تقدم له الدفء والحرارة ويظهر

لنا هذا الوضع وما يترتب عليه من نتائج في الوقت الذي تصرفه الأم في اللعب مع الطفل أو في الصلات

العاطفية به ، إذ يتمكن الطفل من تحديد كيفية إدراكه للأفعال التي تقوم بها الأم ، فالعقاب البدني الذي توقعه

¹ - عبد الرحمان العيسوي : دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، مصر ، 1975 ، ص 232 .

² - نفس المرجع ، ص 232 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

الأم العظوفة الحانية على طفلها يكون له عادة نتائج وأثار اجتماعية مرغوبة أما إذا وقع العقاب من أم تتسم علاقتها بالطفل بشيء من البرودة فقد يؤدي هذا إلى عدوان موجه ضد المجتمع.¹

3-10. محاولة كسب الأطفال في جانب أحد الوالدين: قد يحصل خلاف بين الآباء والأمهات

داخل الأسرة ويتطور إلى نزاع وصراع فيتخذ بعضهم الأطفال سلاحا يشهره في وجه الآخر وذلك باستمالتهم وضمهم إلى جانبه في صراعه مع الطرف الآخر وهو في سبيل تحقيق هذا التكتل يغدق العطاء والتدليل على الأطفال ويتهاون معهم ويتساهل في تربيتهم ووقايتهم حتى يكسب ودهم ورضاهم وهذا ما يعود بالضرر الكبير على الأبناء.²

3-11. الاعتمادية : يقوم بعض الإباء والأمهات في تربيتهم لأبنائهم بمزيد من الرعاية والحماية لهم فيؤدون

عنهم واجباتهم الخاصة ويقضون عنهم حاجاتهم ومتطلباتهم مما ينعكس على شخصيتهم في المستقبل .³

4-عناصر التنشئة الاجتماعية

4-1. الفرد : لا بد للتنشئة الاجتماعية كموضوع أن يكون لها عناصر تكونها وهي بطبيعة الحال تنطلق من

الفرد كعنصر أول من حيث أنه لأجله كانت هذه التنشئة ويعتبر عنصرا أساسيا تدخل في مكوناته :

- البنية البيولوجية التي يتمتع بها والتي تتفاعل مع المنبهات الاجتماعية الخارجية التي بموجبها تحدث عملية التنشئة ،

يضاف إلى ذلك العناصر الوراثية في الإنسان والتي تدخل في استجابات الفرد نحو محيطه وتصنف سلوكه

الاجتماعي، كما يدخل في هذا المكون البنية المعرفية الفكرية التي يتمتع بها الفرد ، باعتبار أنها تدخل في تحديد

¹ - منصور حسين وزميله : الطفل المراهق ، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة ، 1972 ، صص 107 ، 108.

² - عبد الرحمان عيسوي : دراسات في علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق ، ص 30 .

³ - نفس المرجع ، ص30.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

ادراكات الفرد الاجتماعية ومن خلالها يتحدد سلوكه الاجتماعي ، كما يدخل عنصر اللغة في هذا المكون باعتبار أن النمو اللغوي يؤدي إلى زيادة التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والتفاهم بينهم أكثر ويوسع دائرة علاقات الاتصال ، وينبثق عن هذا التفاعل علاقات اجتماعية وأنماط سلوكية ومعايير وقيم وموازن اجتماعية.¹

وبعد هذه المكونات في عنصر الفرد نجد أيضا اتجاهات الفرد الاجتماعية تدخل كمكون هام في هذا العنصر ، لأنها تدخل في توجيه سلوكه الاجتماعي إذ أن التنشئة الاجتماعية هي أصلا عملية بناء الاتجاهات الاجتماعية الايجابية ، وإضمار للاتجاهات السلبية ، وتدخل عناصر أخرى في بناء هذه الاتجاهات كالمزاج والحب والكره والميول.²

4-2. مضمون التنشئة الاجتماعية (الرسالة): يأتي بعد عنصر الفرد الرسالة التي يراد تمريرها والمتضمنة في

التنشئة الاجتماعية وهي رسالة تربوية تتشكل من موضوعات مختلفة يحملها الآباء ويريدون ترسيخها في الأفراد وهي تحمل " أنماطا سلوكية معينة كالشجاعة والصبر وغير ذلك.." وتعمل الأسرة أو أي مؤسسة اجتماعية أخرى على تعليمها للطفل عن طريق السلوك النموذجي للأبوين ، والطفل يقلد هذا السلوك عن طريق الملاحظة أو عن طريق التلقين المستمر أو عن طريق عرض الأحداث.³

كما تحمل التنشئة الاجتماعية في طياتها اللغة وهي أداة اتصال رمزي فعال بين الأفراد كما يؤكد على ذلك أنصار النظرية التفاعلية الرمزية.⁴

حيث أنها أول شيء يبدأ الطفل في تعلمه من أبويه ، والتي تسمح له بالاتصال والتفاهم مع أفراد محيطه وتلبية حاجاته النفسية الاجتماعية.¹

¹ - عامر مصباح : التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص ص ، 46،45

² - نفس المرجع ص 46 .

³ - نفس المرجع ، ص 46 .

⁴ - السيد علي شتا : نظرية علم الاجتماع ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1993 ، ص 330 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وتلعب اللغة دورا مهما في تحقيق النمو الاجتماعي للفرد من حيث أنها هي الأساس في توصيل المهارات الاجتماعية وتوسيع المحيط الاجتماعي له ، بحيث تجعله يتكيف مع كل المرافق الاجتماعية الجديدة وفهم ما يحيط به من أحداث .

وتحمل التنشئة الاجتماعية أيضا في طياتها قيم علاقات التعامل الاجتماعي بين الأفراد كالتعاون والتكافل الاجتماعي والعدالة الاجتماعية.²

وتعتبر الحضنة والناقلة للمبادئ الدينية و التراث الحضاري والتقاليد لأي بلد فهي دعامة أساسية للمحافظة على الحضارات .

وتتضمن التنشئة الاجتماعية عملية ضبط اجتماعي للفرد فعن طريقها تتعلم الأجيال الحديثة المعايير الاجتماعية والحقوق والواجبات داخل المجتمع بما فيه من تنوع وترتيب طبقي أو مهني ، ومن صراع أو تعاون وبما يتعرض له هذا البناء من تغير.³

وتعمل التنشئة الاجتماعية علي تحقيق الضبط الاجتماعي عن طريق " تحليل التراث ، والظروف البيئية ، واختيار العناصر الصالحة فيها ، والتي تؤدي إلى نمو صالح للفرد والمجتمع ، ويعضد هذا الأمر تنمية الاتجاهات الايجابية لدي الفرد نحو العناصر المشتركة والجيدة في البناء الاجتماعي."⁴

3-4 المؤسسة الاجتماعية: تتعدد وتكثر المؤسسات الاجتماعية التي تقوم بالتنشئة الاجتماعية فمنها

مؤسسات تقليدية مثل الأسرة والمسجد والمدرسة وكذا جماعة الرفاق من حيث أن الفرد اجتماعي بطبعه وهي نتاج

¹ - مصطفى عشوي : مدخل الى علم النفس المعاصر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1994 ، ص 73 .

² - عبد الله النعيمي : التنشئة الاجتماعية ، مجلة كلية الدعوة الإسلامية ، 1988 ، ص 328 .

³ - عامر مصباح : التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 47 .

⁴ - محمد عبد الهادي غنفي وعبد الفتاح جلال : التربية ومشكلات المجتمع ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 1972 ، ص ص 27، 29

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

لذلك ، وتعتبر الأسرة النواة الأولى لأنها هي أول مؤسسة تتعامل مع الطفل منذ ولادته ويتكفل الوالدين بمهام التنشئة الاجتماعية ، بل كانت المؤسسة المهيمنة والمسيطرة إلى أن ظهرت المدرسة والمسجد كمؤسسات اجتماعية أخذت الكثير من ادوار الأسرة على عاتقها مما أدى إلى تقليص حجم ودور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية. وتأتي جماعة الرفاق كمؤسسة لها دور مهم في التنشئة الاجتماعية من حيث التأثير الكبير في سلوك الفرد ، ثم بعد ذلك تأتي المؤسسات الجديدة التي أظهرت دور كبير في التأثير في عملية التنشئة الاجتماعية مثل وسائل الإعلام التي أكدت على أن لها دور مهم في بناء الاتجاهات وتوجيه رأي الأفراد وأيضا النوادي الرياضية والثقافية. والمؤسسة الاجتماعية هي المؤسسة التي تقوم بمهمة التنشئة الاجتماعية للطفل وذلك بتنمية الجوانب والمهارات الاجتماعية على النحو الذي يمكنه من التكيف الاجتماعي السليم ويجعل سلوكه أكثر توافقا مع محيطه الاجتماعي.¹

5- العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية

5-1. العلاقات الأسرية وأثرها في عملية التنشئة الاجتماعية

حتى نستطيع أن نحدد أثر الأسرة في نمو الطفل الاجتماعي وتشكيل شخصيته علينا أن نفهم ونحلل العلاقات

التالية:

أ. العلاقة بين الوالدين: بطبيعة الحال فان العلاقات السوية بين الزوجين والجو السعيد داخل الأسرة يؤدي إلى النمو الطبيعي للطفل وتكوين شخصيته بشكل سوي ومساعدته على إشباع حاجاته إلى الأمن النفسي والتوافق الاجتماعي على عكس الجو التعيس والمتوتر في الأسرة وبين الأبوين الذي يؤدي إلى نمو غير سليم نفسيا للطفل

¹ - عامر مصباح : التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 47 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

واكتساب سلوكيات مضطربة مثل الخوف وعدم الاتزان الانفعالي والأناية إلى غير ذلك من سلوكيات غير مرغوب فيها .

ب . العلاقات بين الوالدين والطفل " الاتجاهات الوالدية نحو الطفل":

تعتبر العلاقات التي تنشأ بين الوالدين والطفل وما تحمله من معاملات مختلفة عنصر مهم في تشكيل شخصيته ، أي أن هذه الاتجاهات الوالدية المختلفة تؤثر بشكل كبير في تشكيل شخصيته فمثلا العلاقات والاتجاهات المشبعة بالحب والقبول والثقة تساعد الطفل على أن ينمو ويصبح شخصا محبا لغيره ويتقبل الآخرين ويثق فيهم . " العلاقات أو الاتجاهات الوالدية السيئة والظروف غير المناسبة مثل الحماية الزائدة أو الإهمال والتسلط وتفضيل الذكر على الأنثى أو العكس أو الطفل الأكبر أو الأصغر الخ تؤثر تأثيرا سينا على النمو وعلى الصحة النفسية للطفل."¹

ج . العلاقات بين الإخوة: تؤثر العلاقات بين الإخوة في نمو الشخصية ، فالعلاقات المنسجمة بين الإخوة الخالية من تفضيل طفل على طفل والخالية من التنافس تؤدي للنمو النفسي السليم للطفل بينما يؤدي تفضيل طفل على الآخر لأنه الأكبر أو الأصغر إلى المنافسة بين الإخوة والكراهية والغيرة وهذه العلاقة بين الإخوة تتأثر بمركز الطفل بين أخوته وأخواته وقد اهتم علماء النفس بترتيب الطفل بين إخوته وأثر ذلك في شخصيته.²

5-2- المستوى التربوي والتعليمي للأسرة

إن من أهم العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية واتجاهات الوالدين نحو أولادهم المستوى التعليمي لديهم ، حيث انه يجعلهم يشعرون بقدرتهم على القيام بالمهام المنوطة بهم أو أدوارهم على أحسن وجه .

¹ - عبد الله زاهي الرشدان : التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 104 .

² - نفس المرجع ، ص 114 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

" أظهرت دراسة (روي ROY 1950) أن الآباء من المستوى التعليمي المرتفع يمنحون أطفالهم حرية أكبر من التي يمنحها الآباء من المستوى التعليمي الأقل ، كما توصلت دراسة (باور 1962) إلى أن الأمهات من المستوى التعليمي المرتفع أكثر ميلا للتسامح في عملية الضبط من الأمهات الأقل تعليما ، بينما تؤكد دراسة (القرشي 1986) أن متوسط التسلط يتناقص بوجه عام كلما ارتفع المستوى التعليمي للوالدين ."¹

3-5 حجم الأسرة

يؤثر حجم الأسرة بشكل كبير على أنماط التنشئة الاجتماعية حيث أنه كل ما كان عدد الأطفال كبير نجد الآباء يتجهون إلى أساليب السيطرة في عمليات التربية والتنشئة الاجتماعية وكل ما قل عدد الأطفال يتوجه الوالدين إلى أساليب الإقناع في محاولة تنشئة أبنائهم ، لذلك نلاحظ ظهور السلوكيات العدوانية في شخصية الأطفال المنحدرين من أسر ذات الأحجام الكبيرة.

حيث تشير "دراسة شتولتز(1967) إلى وجود ارتباط بين الأبناء في الأسرة ومعتقدات الأمهات في استخدام أساليب العقاب والسيطرة المتشددة كما دلت دراسة هيولي وهون 1971 أن كثرة الإنجاب للأبناء وخاصة في فترات متقاربة تمثل عبئا على الأم ، مما يجعل اتجاهاتها سلبية نحو الأبناء وبينت نتائج الدراسة المنشورة أن أثر حجم الأسرة في التنشئة الاجتماعية للطفولة له دلالة جوهرية فعندما يزداد عدد أفراد الأسرة ، بسبب عدد الأخوة تقل فرص التواصل بين الآباء والطفل وتزداد مواقف التفاعل بين الأخوة ويلجأ الإباء لتبني اتجاهات تربية أكثر ميلا للتسلط والقوة والإهمال وذلك للسيطرة على نظام الأسرة وسط الصراع بين الإخوة."²

¹ - علي أحمد الزغي : أسس علم النفس الاجتماعي ، دار زهران ، عمان ، 2001 ، ص 108 .

² - المرجع نفسه ، ص 110 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

4-5 . طبيعة الرعاية للأطفال من قبل الأم

إن علاقة الأم بطفلها تبدأ من قبل الولادة ، حيث أن الجنين في بطن أمه تكتمل حواسه في الشهور الأخيرة من الحمل ويمكنه أن يسمع ويحس بضربات قلب أمه ويشعر بحركاتها وحتى أنه يشعر بعواطفها من عصبية وعنف وهذوء وسكينة وتتواصل هذه العلاقة الحميمة في فترة الرضاعة وتستمر حتى تزداد حواسه ويصبح يستمد من أمه أكثر فأكثر مزيداً من التفاعلات والخطوط المهمة على مدى سنوات عمره القادمة.

وتأثر الأم في الطفل منذ الرضاعة " فعدم القسوة في الفطام وإتاحة الفرصة الكافية للرضاعة تؤثر في حركة نشاط الطفل."¹

وان غياب الأم عن الطفل عدة ساعات يومياً يحدث أثارا ضارة في شخصيته حتى بعد زوال الظروف التي أحدثته وأهم أثر هو اكتساب الطفل واتجاهه إلى عامله الخاص والابتعاد عن الناس وعدم قدرته على تكوين علاقات اجتماعية لعدم ثقته في الناس أو في نفسه واتصافه بمظاهر تعبر عن القلق وعدم الاطمئنان والتي تتجلى في الحركة الزائدة كما انه لا يستطيع التحكم في دوافعه وضبطها مما يدفعه إلى أسلوب يتصف بالعدوان وكثرة الثورات الانفعالية.²

أما في " العائلات المتباعدة والتي لا تربطها علاقات اجتماعية واقتصادية فقد كان اتجاه الأمهات نحو تشجيع ومكافأة العدوان لدى أطفالهن اتجاه رفاقهم ، أما من حيث درجة عناية الأم بأطفالها فوجد أنها تتأثر بعدد هؤلاء الأطفال ومرحلتهم النمائية كما بينت نتائج دراسات أخرى أنه هناك فروق بين اتجاهات الأمهات نحو

تنشئة أبنائهن في الريف وبين اتجاهات الأمهات في الحضر.³

¹ - حسن أمين : حواء وادم ويستان الذهب، الفجر للطباعة ، 1993 ، ص 78 .

² - علي أحمد محمد الزغبى : مرجع سابق ، ص 101 .

³ - عبد الله زاهي الرشدان : التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 124 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وقد أجرى بولي (1946) دراسة على 44 جانحا وعلى مثلهم من الأطفال الغير متكيفين ، ولقد هدف من دراسته تلك إلى الكشف عن أثر العلاقة بين الوالدين وأبنائهم وقد بينت الدراسة أن السلوك الجانح له علاقة كبيرة بابتعاد الطفل على أمه مدة كبيرة في السنوات الخمس الأولى من حياته ولقد بلغت نسبة هؤلاء الجانحين الذين عانوا من الحرمان لمدة طويلة من الأم 30 بالمائة وفي مقابل ذلك وجدت نسبة 63 بالمائة من المجموعة الغير المتوافقة لم تعان من الفراق عن الأم لكن أمهاتهم كن دكتاتوريات في معاملتهن لأبنائهن ، وكانت حياتهم تتميز بعدم الاستقرار والقلق والتوتر.¹

6- مؤسسات التنشئة الاجتماعية

6-1- الأسرة: تعتبر الأسرة من أقدم المؤسسات الاجتماعية عبر تاريخ المجتمعات الإنسانية بل أصل كل المجتمعات القديمة والحديثة ، وتقوم باستمرار بأداء أهم وظيفة لها وهي التنشئة الاجتماعية ، وبالرغم من كل التطورات والتغيرات التي مستها من حيث الحجم والوظائف إلا أن دورها مازال هو الدور الأساسي في التنشئة الاجتماعية .

وهذه التغيرات كثيرة منها ظهور مؤسسات أخرى شاركتها في وظيفتها وكذا ميل الأسرة الحديثة إلى تقليص حجمها إلى الضيق في علاقات القرابة ، كل هذه التغيرات بطبيعة الحال سوف تؤثر على وظائف الأسرة وبالأخص وظيفة التنشئة الاجتماعية .

¹ - محمود السيد ابو النيل : علم النفس الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 163 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

١- تعريف الأسرة

قد اهتم العلماء بموضوع الأسرة ووضعوا لها عدة تعاريف منها :

تعرف الأسرة بأنها "البيئة الاجتماعية الأولى التي يبدأ فيها الطفل تكوين ذاته والتعرف على نفسه عن طريق عملية الأخذ والعطاء والتعامل بينه وبين أعضائها ، وفي هذه البيئة يتلقى أول إحساس بما يجب القيام به ، والأعمال التي إذا قام بها تلقى المديح ، والأعمال الأخرى التي إذا قام بها تلقى الذم والاستهزاء ، وبذلك تعده للاشتراك في حياة الجماعة بصفة عامة." ¹

ويقول اميل دوركايم " أن الأسرة هي نوع من المجتمعات التامة والتي يمتد تأثيرها على كل نشاطاتنا ، الاقتصادي أو الديني أو السياسي أو العلمي.....، فكل ما نقوم به مهما كان ولو كان هينا، حتى لو كان خارج البيت يكون له صدى داخلها." ²

وتعرف أيضا كما يلي : " الوحدة الاجتماعية الأولى التي تستهدف المحافظة على النوع الإنساني واستمراره عن طريق الإنجاب والرعاية ، وهي التي تقوم على الشكل الذي يقبله المجتمع والقواعد التي يضعها ، وهي نواة المجتمع وأساس كافة النظم الأخرى ، وفيها يتعلم الطفل الوطنية التي تنشأ على شكل ولاء للأسرة أولا ثم سرعان ما ينتقل الولاء إلى أن يصبح ولاء للوطن كله....." ³

¹ - عامر مصباح : التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 79 .

² - Emile Durkhiem : **De la division du travail social** ,ED,Algan,Paris ,1972,p237

³ - عبد الرحمان العيسوي : الوعي السيكلولوجي، دار الراتبالجامعية ، بيروت ، ص 161 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

كما تعرف من طرف اوغست كونت " بأنها الخلية الأولى في جسم المجتمع وهي النقطة الأولى التي يبدأ منها التطور، وهي أول وسط طبيعي واجتماعي ينشأ فيه الفرد ويتلقى عنه المكونات الأولى لثقافته ولغته وتراثه الاجتماعي".¹

أما حامد عبد السلام فيعرفها كما يلي: " الوحدة الاجتماعية الأولى التي ينشأ فيها الطفل وهي المسئولة عن تنشئته اجتماعيا ، وهي النموذج الأمثل للجماعة الأولية التي يتفاعل الطفل مع أعضائها ، ويعتبر سلوكهم سلوكا نموذجيا".²

أجمعت كل التعاريف السابقة على أن الأسرة تعتبر نظام اجتماعي بالغ الأهمية في تنشئة الأفراد ، حيث أنها الحاضنة الأولى التي يتلقى فيها الطفل منذ نعومة أظفاره كل ما يحتاجه من توجيهات سلوكية وثقافات معينة تجعله يتكيف مع مجتمعه ، وتساعد على الاندماج وبالتالي فان الأسرة تعتبر الأساس الرئيسي في تشكيل شخصية الفرد وكل ثقافته من أساليب الحوار والاتصال وكيفية المشاركة في قرارات الأسرة ومدى تعلمه المسؤولية ، وكل هذه العناصر تنقلها الأسرة باعتبارها رأس مال ثقافي لها عبر عمليات التنشئة الاجتماعية للطفل وهذه العناصر تعمل على تحديد سلوك الأفراد فيما بعد في الحياة الاجتماعية والمهنية لهم.

وتستمد الأسرة أهميتها من كونها مؤسسة اجتماعية ناقلة لتراث المجتمع وأيضا تعبر عن خصائصه حيث يقول ميشال هنا " أن الأسرة ليست فقط مؤسسة اجتماعية لها خصائصها الخاصة بما بل هي أيضا تعبر عن خصائص مجتمع معين وعن قوانينه العامة ومنه يكون من الضروري فهم هذه القوانين لدراسة الأسرة".³

¹ .Mustapha Boutefnouhet : **La Famille Algérienn , évolution et caractéristiques Récentes** , SNCD,Alger,1980, p 19 .

² - حامد عبد السلام زهران: **علم النفس الاجتماعي** ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1984 ، ص 253 .

³MichelAndrée: **La Sociologie de la Famille** , Mouton, Paris, 1970 ,P 29

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

ب- وظائف الأسرة : رغم اختلاف المجتمعات من حيث الناحية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلا أن

وظائف الأسرة تبقى واحدة في كل التجمعات الإنسانية قديما وحديثا وعبر كل مراحل التاريخ.

حيث تقوم الأسرة بعدة وظائف منها البيولوجية كإنجاب الأطفال وضمان استمرار النسل ، ومنها الاقتصادية

حيث يقوم الأب والأم بتقاسم الأدوار وعدد من الأبناء داخلها ، وكذا الوظيفة التربوية ، إذ أن الأسرة تعتبر

المدرسة الأولى التي يتعلم فيها الطفل كل العناصر التي تكون شخصيته وهي المسؤولة عن تنشئته وتوجيهه

وإكسابه الآداب والسلوك المطلوب ، وهذه الوظيفة هي التي نتمنا في بحثنا هذا.

وكانت الأسرة قديما تقوم بكل هذه الوظائف إضافة إلى حماية الأطفال وتوفير الأمان العاطفي وكذا الوقوف

على الوظيفة الدينية وغرس العقيدة ، ومع التطورات والتغيرات عبر مراحل التاريخ تضاءلت بعض الوظائف

وظهرت مؤسسات أخرى أخذت على كاهلها تلك الوظائف

وترتبط الأسرة بالتربية ارتباطا وثيقا فقد كانت الأسرة قديما هي المصدر الوحيد للتربية ، وكان كل فرد يكتسب

تدريجيا نشأته وأساليب السلوك الفردية للحياة عن طريق الاحتكاك المباشر بالبيئة ، ولم تكن التربية حينذاك نشاطا

رسميا مقصودا وإنما كانت تتم في سياق الحياة اليومية.... ثم انضمت إلى الوظائف التربوية للأسرة وظيفة جديدة

وهي وظيفة التعليم بمعناه المدرسي ، وكان يقوم بهذه الوظيفة كبار أفراد الأسرة أو العشيرة نحو صغارها خشية أن

تضيع بعض خبرات الجماعة، وكان يبدو أن معظمها قد تركز فيما يتصل بالعقيدة.¹

لكن مع تغير أساليب الحياة وانتشار المعارف ظهرت مؤسسات أخرى أخذت وظيفة التعليم من الأسرة

بالتدريج مثل المدرسة والحضانة والجامعة..... الخ. وبالرغم من كل هذه التطورات إلا أن الأسرة تبقى ركيزة

أساسية من ركائز التربية بل هي الركيزة الأساسية التي تنطلق منها عملية التنشئة الاجتماعية.

¹ - حسن عبد الحميد رشوان: التربية والمجتمع ، المكتب العربي الحديث ، 2002 ، ص ص 182 ، 183 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

ج - التربية والمعايير الاجتماعية:

يحتاج المرء في تعامله مع الآخرين إلى نسق أو نظام من المعايير الاجتماعية توجه سلوكه ، والمعايير الاجتماعية هي مجموعة من القواعد تعتبر بمثابة موجّهات لسلوك الإنسان وطاقت ودوافع لنشاطه ، ولا شك انه إذا غابت هذه المعايير أو تضاربت فان الإنسان يعترّب عن ذاته وعن مجتمعه ويفقد دوافعه للعمل ويقل إنتاجه ويضطرب ، وتشمل المعايير العادات والعرف والقيم والتقاليد والقانون والرأي العام.¹

ونحاول أن نركز على القيم لتوضيحها أكثر ، حيث صنفها العلماء إلى قيم نظرية وأخرى اقتصادية وقيم جمالية ، وكذا القيم الاجتماعية والدينية وحتى القيم السياسية ، بالإضافة إلى قيم مثالية وأخرى تركز على الواقع ، أما العرف فهو مجموعة من الأفكار والمعتقدات تكون الجماعة هي مصدر نشأتها وفي نفس الوقت تعمل على تقديسها ، وتعبر التقاليد عن قواعد للسلوك تنتشر بين أعضاء الجماعة بالاتفاق و الرضى ويعطيها المجتمع الدفع والقوة ، وهي تختلف من مجتمع إلى آخر ، كل هذه العناصر التي ذكرناها تؤثر في وظيفة التربية والتنشئة التي تقوم بها الأسرة ، وتكون منطلقات لها في ذلك.

6-2- المدرسة : عند بلوغ الأطفال سن معينة تنظم مؤسسة اجتماعية أخرى إلى جانب الأسرة في محاولة

توعية هؤلاء الأطفال وتعليمهم وتلقينهم وأيضا تربيتهم وفق مناهج تتماشى وثقافة المجتمع الذي هم أعضاء فيه وعناصر مهمة في بنائه ولهذا فان دور المدرسة يعتبر جد مهم بالنسبة للتنشئة الاجتماعية حيث أنها بإمكانها.

"أن تغير نظام المجتمع إلى حد معين وهو عمل تعجز عنه سائر المؤسسات الاجتماعية."²

¹ - نفس المرجع ، ص 173 .

² - صالح محمد علي أبو جادو : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 252.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

- مفهوم المدرسة

وتعرف المدرسة على أنها " مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتشارك الأسرة مسؤوليتها في التنشئة الاجتماعية ، تبعا لفلسفته وأهدافه وهي متأثرة بكل ما يجري في مجتمعا ومؤثرة فيه أيضا كما أنها الوسيلة والمكان الذي بواسطته ينتقل الفرد من حال التمركز حول الذات إلى حال التمركز حول الجماعة وهي الوسيلة التي يصبح بها الفرد إنسانا اجتماعيا وعضوا فاعلا في المجتمع."¹

وقد ساعد على ظهور المدرسة عوامل منها:²

أ- غزارة التراث الثقافي : نتيجة لتغير الإنسان وازدياد المعرفة ، أصبح من الصعب عليه أن ينقل ثقافته الغزيرة من جيل إلى جيل دون أن يكون له مؤسسة تؤدي هذه المهمة الجليلة ، فوجدت المدرسة والمعلمون ليكونوا حلقة اتصال بين التراث الثقافي والأجيال الناشئة

ب - تعقد التراث الثقافي: إن غزارة التراث الثقافي وكثرة المعارف المتحصلة لدى الإنسان أدى إلي تعقد هذا التراث وتنوع معارفه ، فكلما تقدم الإنسان عن طريق الحضارة اتسعت بيئته وكثرت مشكلاتها وكثر إنتاج الفكر وتشعب التراث ... برزت ضرورة المدرسة لنقل التراث

ج - استنباط اللغة المكتوبة : ومعني ذلك أنه صار لزاما على الناشئين أن يتعلموا هذه اللغة بغية الاطلاع علي محتوياتها الثقافية ، وهذا يقع على عاتق المدرسة.

¹ - صلاح الدين شروح : علم الاجتماع التربوي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2004 ، ص 65.

² - صالح محمد علي أبوجادو : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 252 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

- وظائف المدرسة: ¹

- أ - نقل تراث الأجيال السابقة إلى الأجيال الحاضرة : فالأجيال السابقة تقوم بتجميع تراثها ومخلفاتها الفكرية والحضارية المتعددة في سجلات مكتوبة وعلى كل مجتمع بشري يريد أن يحتفظ بصلته بماضيه وتاريخه أن ينقل تراث الماضي إلى الأجيال الناشئة
 - ب - الاحتفاظ بالتراث الثقافي: إذ تقوم المدرسة بالاحتفاظ بالتراث الثقافي للأجيال السابقة ، وتضيف إليه كل جديد، فالمدرسة باعتبارها عملا رئيسيا من عوامل التربية تحتفظ بالتراث الثقافي وفي الوقت نفسه ترصد وتدون كل ما تبتكره الأجيال الحاضرة من معارف وعلوم وتضيفه إلى تراث الأمة
 - ج - عرض المشكلات العامة: إذ تقوم المدرسة بعرض المشكلات وإتاحة الفرصة أمام التلاميذ من خلال المناهج الدراسية، كي يعيشوا هذه المشكلات وان يشعروا بإمكانيات حلها فتساعدهم المدرسة بتغيير المجتمع وتطوره
 - د - إتاحة الفرصة للتعرف على العالم : فالمدرسة تتيح للطلبة فرصة التعرف على العالم والاتصال ببيئة أوسع منها، اتصالا ثقافيا خلقيا ، وإيجاد نقاش بين فئات المجتمع ، وللمدرسة وظائف أخرى تقوم بها تجاه بقية المؤسسات التعليمية .
- وبما أن المدرسة تعتبر المكان الثاني الذي يقضي فيه الطفل مدة زمنية طويلة فهي تعتبر محطة من محطات تطور سلوكه الذي يأتي به من الأسرة، حيث تغير أو توجه هذا السلوك من خلال الخبرات التي يتلقاها الطفل داخل هذه المدرسة.
- ويرى كوينز أن الأطفال يجب أن يحققوا أمرين رئيسيين في المدرسة وهما التعلم والتكيف ، ويعتقد أن عددا كبيرا من الأطفال لا يتعلمون في المدرسة ، وأن عددا آخر لا يحصى من الأطفال لا يستطيعون التكيف.¹

¹المرجع نفسه : ص253.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وان التكيف يعتبر من أهم سمات الشخصية وقد أجمعت الدراسات العلمية على ذلك ، لأنه متغير مهم ومؤثر في مرحلة حساسة من المراحل العمرية للفرد وهي مرحلة المراهقة ، نظرا لمجمل التغيرات التي تحدث للفرد جسديا ونفسيا وانفعالات مختلفة تجعل الشاب في حالة صراع مع من حوله ، ولذا فان التكيف الذي يتعلمه في المدرسة يساعده كثيرا في مراهقته وشبابه وحين دخوله في مجال العمل ، والاختلاط بمن يحيط به في بيئة العمل إذ يساعده هذا التكيف الذي تلقاه في المدرسة كمؤسسة اجتماعية ثانية في التأقلم والاندماج مع محيطه داخل أماكن العمل ومع من حوله من مسئولين وعمال ، وكذا في التعود على بيئة العمل ، أما إذا لم ينل حظه من هذه التنشئة فانه يدخل في حالة صراع مع من حوله وصعوبة في التواصل والاتصال معهم.

إذ يؤكد هيلجارد (Hilgard) على أن الخبرات التربوية التي يكتسبها الطالب تعد إحدى المصادر ذات الأثر في تكيفه وتنمية قدراته على إقامة علاقات إيجابية ناجحة في المواقف الاجتماعية المختلفة ، لذا فان عمليتي التعلم والتعليم هما من المصادر الأساسية في رفع قدرات الطالب بحيث يتمكن بمساعدتهما على التكيف مع متطلبات الحياة ، كما أن التفوق المدرسي يعتبر من العوامل الرئيسية في تحقيق التكيف وبخاصة التكيف الاجتماعي.²

إذا فان المدرسة تقوم " بوظيفة أساسية وهي استمرار ثقافة المجتمع ودوامها وذلك بأن تسهل لأطفال المجتمع وناشئته عملية امتصاص وتمثيل قيم ذلك المجتمع واتجاهاته ومعايير السلوك فيه، وتدريبهم على أسلوب السلوك التي يرتضيها هذا المجتمع في المواقف والمناسبات الاجتماعية المختلفة كمؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية وتؤثر هذه الوظيفة الاجتماعية للمدرسة في خصائصها من حيث العلاقات الاجتماعية القائمة ، وبنيتها

¹ _ Stevn. J.Apter : Troubled children (troubled system), programon press , New york ,1982 ,P142.

² - صالح محمد ابو جادوا: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 255 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

الاجتماعية والعلاقات الدائرة فيها ، كما تحدد الآليات والأساليب التي تستعملها في عملية التنشئة الاجتماعية ، مما يميزها عن سائر مؤسسات التنشئة الاجتماعية.¹

7- واقع التنشئة الاجتماعية في الجزائر والوطن العربي :

7-1- الأسرة الجزائرية:

احتفظت الأسرة الجزائرية بالرغم من الاستعمار على نظامها وشكلها الذي حاول الاستعمار القضاء عليه كمدخل للقضاء على النمط الثقافي والاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الجزائري ، حيث استمرت الأسرة الجزائرية بعاداتها وتقاليدها.

والأسرة الجزائرية من حيث النمط هي أسرة كبيرة تتكون من عدد لا بأس به من الأفراد وتحتوي على أسر مصغرة يعمل على تسيير أمورهم رب العائلة الذي يكون ممثلا في شخصية الأب أو الابن الأكبر حيث يقول (Emmanuel Todd) أن شكل الأسرة الجزائرية " هو ذلك الشكل الذي يشمل الأب وأبنائه المتزوجين."²

كما تمتاز الأسرة الجزائرية بالنظام الأبوي بحيث تعرف نظاما صارما يمارس رب العائلة من خلاله سلطة مطلقة على جميع أفراد الأسرة الذي يتوجب عليهم الخضوع له.³

وأیضا أنها أسرة " متسلطة مركزية ومبنية على وحدة المصالح الاقتصادية وعلى التضامن والتكامل ".¹

¹ - عبد الله زاهي الرشدان: التربية والتنشئة الاجتماعية، مرجع سابق ن ص 210 .

²-Emmanuel Todd, L'Enfance du Monde, structures familiales et développement, edLe Seuil, Paris, 1984, p 144.

³- وسام أمل : نحو إطار عمل نظري لدراسة المرأة في العالم العربي في الدراسات الاجتماعية عن المرأة ، المؤسسة العربية للدراسة والنشر ، ط 1، بيروت ، 1984 ، ص 262 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وأن " كل فرد في الأسرة مسئولاً ليس عن تصرفاته الشخصية فحسب، بل عن تصرفات الأفراد الآخرين." ²

ونستطيع أن نشير إلى دراسات حديثة حول الأسرة الجزائرية مثل دراسة عبد الغني مغربي ومصطفى بوتفنوشت

واللتين توصلتا إلى نتائج مفادها أن الأسرة الجزائرية تحمل ثقافة تتشابه مع ثقافة الأسرة العربية والإسلامية في كل

ما تحمله هذه الثقافة من قيم ومعايير ، ووظائف وأخلاقيات ، وأيضا في أنها ذات طابع ممتد وسلطة مطلقة

للأب، إلا أن الأسرة الجزائرية مع التحولات والتغيرات تحولت من النمط الممتد إلى النمط النووي تدريجيا.

حيث يقول موريس بورماس أن الأسرة في المغرب العربي قد تعرضت للتطورات وتغيرات وعليه ظهرت ثلاثة

أشكال: ³

- شكل الأسرة المحافظة التي نجدها خاصة في القرى ووجودها يقل في المدن

- شكل الأسرة المتحولة الانتقالية الداعية إلى الجمع بين الأفكار المحافظة و العصرية

- شكل الأسرة المتطورة الذي يميل إلى الحياة الأوربية من حيث اللغة والثقافة والعادات وهذا شكل وجوده قليل في

المدن وينعدم في القرى .

كما تحدث بيار بورديو عن الأسرة الجزائرية في دراسته وأوضح البناء الداخلي لها حيث قال " يتمتع رب الأسرة

الجزائرية بسلطات واسعة في تسيير شؤونها" ⁴

¹ _BouhdibaAbdelwahab: **À la recherche des normes perdues**,op, cit, p 173.

² _Claudine Chaulet: **La terre, les frères et l'argent. Stratégie familiale et production agricole en Algérie depuis 1962**, OPU , Alger , 1987, p 204.

³ _Borrmans Maurice : **Statut personnel et Famille au Maghreb de1940 à nos jours**,ed Mouton, Paris,1977,pp823,826.

⁴ - Pierre Bourdieu : **Sociologie de l'Algérie**, op, cit, 1985

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وتميزت الأسرة الجزائرية بعدة خصائص في الحجم والقيادة والوظيفة، فمن حيث الحجم تطورت من نوع الأسرة الكبيرة إلى الأسرة الأقل اتساعا بمعنى من الأسرة الممتدة إلى الأسرة النووية المصغرة.

أما السلطة في العائلة الجزائرية فتكمن في سلطة العائلة الأصلية خاصة الوالدين فهي قوية لدرجة أن سياسة الابن المتزوج في أسرته تتحدد أحيانا من طرف والديه ، حيث أن أهم سيمة تميز علاقة الوالدين بالأبناء هي علاقة ممزوجة بالحنان والعطف من طرف الوالدين غرضها فرض الطاعة والاحترام ، إن هذا النظام من التنشئة الذي يركز على الطاعة والخضوع لسلطة الوالد والكبار يتعمم ليشمل كل رموز السلطة كأن يكون ذلك معلما أو مديرا أو غير ذلك .¹

وهذا إن دل عن شيء يدل على أن مسألة اتخاذ القرارات في الأسرة الجزائرية تتميز بالمركزية من أجل إحداث التماسك والولاء وذلك عن طريق فرض الطاعة والاحترام للكبير ورب الأسرة.

أما من ناحية وظيفة الأسرة الجزائرية فقد تطورت وتغيرت عبر كل مراحل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي طرأت على المجتمع الجزائري حيث قلت المهام والوظائف المنوطة بها وتدخلت مؤسسات أخرى وأخذت بعض المهام على عاتقها مثل دور الحضانة والمدرسة الخ.

وركزت الأسرة على الوظيفة الأخلاقية واهتمت بالقيم الروحية والدينية والسلوك وتعلم اللغة والعادات والتقاليد والمبادئ الأخلاقية الأساسية.

وان لتحول وظائف أفراد الأسرة من الزراعة إلى الصناعة أثر على العلاقات الاجتماعية حيث يقول محمد السويدي " إن التحول في شكل الأسرة الجزائرية لم يكن ليتم لولا حركة التصنيع والتحضر التي شهدتها المجتمع

¹ - عبد الحفيظ مقدم : المؤشرات الثقافية على التسيير والتنمية ، مرجع سابق ، ص 19 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

الجزائري والذي أدى إلي نزوح الأسرة من الريف إلى المدينة أو من نموذج يقوم علي الإنتاج الزراعي وعلاقات القرابة إلى نموذج يقوم على الاقتصاد الصناعي والتجاري.¹

من خلال المميزات التي ذكرناها عن الأسرة الجزائرية فإننا نلاحظ أن هناك تقارب بين الأسرة التقليدية والأسرة الحديثة وخاصة من ناحية تأثير الأسرة الكبيرة في الأسرة الصغيرة النووية التي تتكون من الزوجين فقط ، إذ أننا نجد أن دور المرأة في الأسرة ومكانتها لم تتغير كثيرا وهو الاهتمام بشؤون المنزل وتربية الأطفال كما أن مبدأ السلطة لرب الأسرة وفرض الطاعة والاحترام له تناقلته الأسرة الصغيرة الحجم من الأسرة الأصلية عبر التنشئة الاجتماعية مما يعني أن صورة الأسرة التقليدية ونمطها يظهر في الأسرة الحديثة من حيث أساليب التنشئة الاجتماعية .

وتلجأ الأسرة الجزائرية من خلال التنشئة الاجتماعية إلى محاولة ترسيخ سلوكيات في أفرادها تتماشى وأهدافها عن طريق تعليم أهم المبادئ الموضوعية سلفا وترسيخها في الأطفال وتعتمد في ذلك على:²

- أسلوب الغيرة : وهي ظاهرة نفسية ملاحظة بصفة قوية لهذا نجد الأمهات تلجأ إلى هذه الوسيلة للتحفيز ومن أجل تحريض أبنائها على التسابق في القيام بالأفعال المحبذة والخيرة.

- السخرية والاستهزاء : تعد نفسية الطفل حساسة خاصة عندما يكون صغير فالأولياء هم أدرى بنفسية ابنهما ، يلجأ لاستعمال هذه الوسيلة لتحفيزه على تصحيح نفسه بنفسه ، ولكن العيب فيها يكمن في النتائج العكسية التي تترتب عليها حيث يلجأ الطفل لتجنب السخرية والاستهزاء إلى الكذب مثلا

- التخويف : تستعمل الأسرة الجزائرية عادة هذه الوسيلة ليستجيب الأطفال إلى نداءات الأولياء والإباء وتخديرهم ليكفوا عن القيام بالأعمال غير اللائقة والغير ايجابية لتخويفهم من (الجن ، الحيوانات المفترسة)

¹ - محمد السويدي : مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1990 ، ص 89 .

² - نادية صحراوي : المحددات السوسولوجية لأساليب التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، الجزائر ، 1994 . 1995 ، ص 130 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

- المكافأة : تعتبر وسيلة تربوية ذات أهمية كبيرة بالنسبة للأطفال لما لها من آثار إيجابية على استجاباتهم وهي تعد وسيلة فعالة لتحفيز الأطفال وتشجيعهم على القيام بالأعمال المستحقة .

وهناك أساليب أخرى أيضا تنتهجها الأسرة الجزائرية سواء التقليدية أو الأسر الحديثة مثل الرقابة والجزاء والعقاب للردع عن التصرفات السيئة وهي أساليب منتشرة في أوساط الأسر الجزائرية ولا تستغني عنها لما تتصوره هذه الأسر من إيجابية في استعمال هذه الأساليب الموروثة عن أساليب التنشئة الاجتماعية للأسر التقليدية واقتناعهم بجدوى هذه الأساليب.

7-2- المدرسة الجزائرية:

بعد تناولنا لموضوع المدرسة ووظائفها كمؤسسة اجتماعية ثانية للتنشئة الاجتماعية سوف نحاول التطرق للواقع التربوي الجزائري والمدرسة الجزائرية " حيث يعيش الواقع التربوي العربي في عمومته والجزائري على الأخص ازدواجية التعامل إما القهر والشطط التربوي الناتج عن بنية المجتمع الأبوي أو التسبب والإهمال من بعض المعلمين نتيجة عدم التخصص أو نتيجة ظروف اقتصادية واجتماعية كضعف الرواتب وانعدام السكن ، مما انعكس على مكانة التعليم كما أن الإدارة التربوية لا تهدف في عملها إلى تحسين التعليم وتحقيق الأهداف التربوية وإتاحة التفاعل بين المعلم والمشرف الذي يؤدي إلى تغيير إيجابي في سلوك المعلم.

نجد الإدارة يغلب عليها طابع التسلط والمركزية وضعف القدرات لدى مديري المدارس وغياب التناغم بين الإدارة والمدارس والطالب والأسرة"¹

¹ - الفضيل ريمي : التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر 2 ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، 2005 - 2006 ، ص 93.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

بمعنى أن الحوار يكاد ينعدم بين المعلم والمتعلم وبين كل أطراف العملية التربوية داخل المدرسة الجزائرية بالرغم من أن كل الاتجاهات التربوية المعاصرة تنادي بضرورة الحوار والتواصل بين كل الأطراف في العملية التعليمية باعتباره أساسا لنهضة المؤسسات التعليمية نظرا لما يحمله هذا الأسلوب من إيجابيات في رفع مستوى التعليم.

يبدو مما سبق أن الفرد من خلال مروره في كل مراحل حياته تتداخل مجموعة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تكوين شخصيته وصقلها حسب الوعاء الثقافي المحيط به حتى يندمج في جماعته ويتناسق معها ، وحسب هذه المؤسسات الاجتماعية وما تحمله من أساليب للتنشئة الاجتماعية تتضح معالم شخصية الفرد ، وقد عملنا على شرح مؤسستي الأسرة والمدرسة أكثر في هذا المبحث لما لهما من دور كبير في هذا السياق ولتأثيرهما المباشر في سلوكيات الفرد التي سوف يحملها معه إلى المجتمع وأماكن العمل ، والتي نتمنا في بحثنا هذا ، حيث أن الأساليب التي ينشأ عنها في عملية التواصل مع أفراد أسرته ووالديه وكذا التي تلقاها في المدرسة تطبع بشكل ألي في كل سلوكياته سواء أكانت سلبية أو ايجابية ، وهذا من خلال شهادة المختصين والدارسين للموضوع.

7-3- التنشئة الاجتماعية والأساليب الوالدية في الوطن العربي

إن أساليب التنشئة الاجتماعية في الوطن العربي والمجتمع الجزائري بصفة خاصة تتميز بالطابع القمعي التسلطي وهو أسلوب متوارث أبا عن جد وجيلاً بعد جيل عبر وعاء التنشئة الاجتماعية ذاتها ، حيث يرى الأبناء في آبائهم المثل الأعلى ويحاولون أن يكونوا صورة طبق الأصل عنهم ، ويعتبرون أن الأساليب التي استعملها الآباء هي الأفضل والأصح في تربية أبنائهم هم ، وهذا يعني إعادة إنتاج نفس الطرق والاتجاهات الوالدية في عملية التنشئة الاجتماعية .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

حيث أجمعت الدراسات العربية على أن " التنشئة الاجتماعية العربية تسعى إلى أن تخلق الطاعة والأدب والولاء عند الطفل ، والأساليب التي تلجأ إليها هي العقاب البدني ، ثم خلق المخاوف عند الطفل عن طريق كائنات خرافية ويكاد يكون التسلط واحد في المجتمع العربي على اختلاف الثقافات الفرعية.¹"

وان هذا الأسلوب القمعي والاتجاهات الوالدية التسلطية تعمل على إنتاج أجيال جامدة ، فلا منافذ للإبداع ولا حتي التفكير ، ويؤدي إلى التبعية السلبية وإحباط كل محاولات النقد والتفكير والتغيير.

وكل نتائج الدراسات التي أجريت في الدول العربية تصب في نفس الاتجاه حيث توصلت نتائج

" دراسة في سوريا لصفوح الإنمرس على عينة قوامها 400 عائلة حول أساليب التنشئة الاجتماعية إلي أن 57 % من الآباء يستخدمون الضرب كوسيلة أساسية في تربية الطفل وفي دراسة استطلاعية شملت 300 أم خليجية وشملت ثماني دول خليجية تبين ما يلي 43 % يستخدمون التوبيخ عندما يتبول الطفل..... 79 % التسلط وفرض الطاعة على الطفل، 51 % منهن تؤمن بأهمية التربية التسلطية، 41 % أشرن باللجوء إلى العقاب البدني ولقد بينت احدي الدراسات التي أجراها إحسان محمد الدمرداش في مصر عام 1980 أن الأمهات المصريات يعتمدن الأسلوب لتقليدي القديم في تربية الأطفال وهو أسلوب الشدة .²"

7-4 - التنشئة الاجتماعية في الواقع المدرسي العربي

تعد البلدان العربية عموما والجزائر خصوصا في طليعة البلدان التي تتبنى لوائح تنادي بالتربية الحديثة ، وترفع شعار التربية الديمقراطية وتنظم فيها القوانين المدرسية وفق أسس صريحة تمنع فيها العنف والتسلط ، ومع ذلك كله مازالت مظاهر العنف تجدد مكانها بين جدران المدرسة وفي عمق المؤسسات .³

¹ - كافية رمضان: أنماط التنشئة في الوطن العربي ، حوليات كلية التربية ، جامعة قطر ، العدد السابع ، 1999 ، ص 68 .

² - فضيل ريمي : التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية الصناعية، مرجع سابق ، 96.

³ - بوعلي يسين : على درب الثقافة الديمقراطية ، دار حوران للدراسة والنشر ، 1994 ، ص 206 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

إذ نستطيع أن نقول أن هناك تناقض كبير بين القوانين والواقع ، فالعنف والتسلط هما ميزتان لا تفارقا المدرسة

في الدول العربية والجزائر، ويعتبر هذا التسلط والقمع من السمات التي تميز أسلوب المعلمين أو المسؤولين في

المدارس ، وفي محاولة لتحليل الأسلوب التربوي المعمول به في الوسط المدرسي أو المجتمع بصفة عامة في عملية

التنشئة الاجتماعية نجد أسلوب التلقين وهو أسلوب له أبعاد تسلطية.

حيث يقول فضيل رتيمي " إن الأسلوب التربوي الموجود هو أسلوب التلقين الذي يقوم على إلقاء

المحاضرات والشرح المباشر والاستقبال القائم على الحظ.¹

وهو يحذر من هذا الأسلوب لما له من أبعاد تسلطية ، ويطالب ببناء المناهج الدراسية في جميع النواحي وجعل العملية التعليمية تتمحور حول المتعلم وحاجاته و ميولاته.

وأن التعليم في الوطن العربي عموما قد فشل في تحقيق الهدف الرئيسي للتعليم ، وهو خلق الملكات النقدية والفكر المستقل للمواطن ، وهذا الفشل يعود إلى ظاهرة التسلط في الأنظمة التربوية والاجتماعية العربية المعاصرة.²

و ان التسلط الموجود على مستوى المدارس في كل الدول العربية هو امتداد للتسلط الموجود أصلا في المجتمع

على كل المستويات سواء السياسية والاقتصادية، وفي الأساليب التربوية القمعية.

حيث أكدت الكثير من الدراسات ذلك ، فمثلا بوعلي يس يقول أن " النظام التعليمي في سوريا المتسلط

مازال قائما حتى الآن ، ولكن هذه المشكلة تتخفى وراء مشكلات أخرى ، فطريقة القمع والكبت متوارثة في

النظام التعليمي في سوريا وهي تحضي بتأييد وترحيب الأهالي والمعلمين وبالتالي هذه الطريقة هي امتداد للتربية

التسلطية وللعلاقات الاضطهادية في المجتمع والاقتصاد.³

¹ - فضيل رتيمي : التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية الصناعية ، مرجع سابق ، ص 93

² - نافرة سارة : التربية العربية منذ 1958 وانجازاتها ومشكلاتها وتحدياتها ، منتدى الفكر العربي ، عمان ، 1990 ، ص 164 .

³ - بوعلي يس : على درب الثقافة الديمقراطية ، مرجع سابق ، ص 206 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وقد توصل عبد السلام محمد طويل إلى اختصار بعض النقاط التي استنبطها من نتائج الدراسات العربية في هذا الموضوع والتي تعتبر من خصائص التعليم العام والعالى في الوطن العربي.

وهي كما يلي:¹

- إن الطلاب لا يتمتعون بمهارات التساؤل والمناظرة
- إن اختلاف الآراء يثير غضب الأساتذة وعدم ارتياحهم
- إن الطالب لا يستطيع شرح وجهة نظره بصورة متكاملة ومن دون مقاطعة
- قلة التفاعل بين الطلاب أنفسهم
- تمثل العلاقة بين الأساتذة والطلاب صورة من صور العلاقات الاجتماعية التسلطية.

7-5- واقع الأسلوب التربوي الجزائري

ويرى فضيل رتيمي أن لأسلوب التربوي عندنا في الجزائر لا يتصف بملامح تشكيل عقل النشء تشكيلا يتمشى و العصرنه ، يرجع ذلك إلى الأسباب التالية:²

- أسلوب التنشئة الاجتماعية عندنا أسلوب تقليدي يعتمد على التسلط والإكراه.
- الضرب والعقاب الجسدي يسودان في البيت والمدرسة
- تتداخل في أسلوب التنشئة أساليب الشدة والتذبذب، والمحاكاة، والتترك، الحماية الزائدة، بنسب مختلفة.

¹ - عبد السلام محمد طويل : بنية السلطة وإشكالية التسلط التربوي في الوطن العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 1999 ، ص 333 .

² - فضيل رتيمي : التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية الصناعية ، مرجع سابق ، ص 94 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

إذا بشكل عام فإن النظام التربوي في أسرنا أو في مدارسنا هو نظام يعمل على إعادة نفس الاتجاهات

والأساليب التربوية التي تعمل على قمع كل تغيير وكل محاولة لتبني أفاق جديدة.

وان " فلسفة النظام التربوي عندنا تسعى إلى الضبط الاجتماعي بدلا من تكريس الحرية المترتبة على المعرفة ، وإلى توليد المسايمة والانصياع لمعايير الجماعة للمحافظة على الواقع القائم بدلا من زرع روح التمرد المبدع البناء ، وهذه الفلسفة يستحيل أن توجد مستقبلا أجيالا مبدعين أو عقلايين عملا وسلوكا ، فهي تقوم بإعادة إنتاج علاقات القوة والسيطرة والتي تتم أساسا في الأسرة والمدرسة ويعني هذا أن مهمة المدرسة هي إنتاج قيم الطاعة والخضوع والتي تأخذ شكل العلاقات بين المعلمين والمتعلمين في المدرسة ، وشكل العلاقة بين الآباء والأبناء في الأسرة.¹

8- نظريات التنشئة الاجتماعية

تحتل النظريات بمكانة مهمة في البحث العلمي في شتى المجالات سواء تعلق الموضوع بظواهر طبيعية أو ظواهر إنسانية، بل تعتبر النظرية العلمية هي المحدد الأساسي لهوية أي علم كان، بحيث تعمل على إبراز وتحديد موضوعه وكافة أدواره وعناصره وتنظم مساره.

والتنشئة الاجتماعية كأبي موضوع علمي أو ظاهرة إنسانية جذبت لها المفكرين والمختصين في المجال الاجتماعي الإنساني ، وتعددت الآراء حولها وقام الكثير من الباحثين بدراسات علمية توجت بنظريات خاصة بهم ، وسنحاول فيما يلي تلخيص بعض النظريات التي عملت على تفسير التنشئة الاجتماعية وأبعادها.

8-1 . نظرية التحليل النفسي:

يعتبر عالم النفس سيجموند فرويد رائدا لهذه النظرية حيث يقول أن التنشئة الاجتماعية عند الفرد تتجلى في "

الأنا الأعلى" الذي يتطور عند الأطفال بسبب تقليدهم لآبائهم وتقمصهم لأدوارهم ذكورا وإناثا ويلخص هذا

¹ - فضيل الريمي : المرجع نفسه ، ص 95.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

الكلام بعقدة (أديب) عند الذكور وعقدة (الكتر) عند الإناث ، حيث أن الأطفال في تطورهم يحاولون حل هذه العقد حسب كلامه .

وتمثل غرائز الجنس والعدوان عند الطفل ذاته الدنيا التي يسميها فرويد (أهو) في حين تمثل قوانين المجتمع وأنظمتها بعد أن يأخذ بها الطفل ويتقبلها ذاته العليا التي يسميها فرويد بالأنأ الأعلى والتي يشكل الضمير جزءاً أساسياً منها ، ويحاول الوالدان عادة وغيرهم من المتنفذين في المجتمع أن يقفوا في طريق غرائز الطفل في محاولة لتطبيعها على قبول قوانين المجتمع ومساعدته في تحقيق التقبل الاجتماعي من مجتمع الراشدين.¹

وان هذه المحاولات من طرف الوالدين لمنع أطفالهم والوقوف أمام غرائزهم تؤدي بهم إلى كرههم الذي لا يظهرونه ويحاولون إخفائه لتجنب العقاب وفقدان محبة أوليائهم وطبعاً هذا يختفي مع المراحل الزمنية لعمر الأطفال لأنه بعد " مرور الوقت يتشبع الأطفال بالمتنوعات التي يجدها لهم الوالدان ويقبلون بها كقيم اجتماعية ، فهي توفر لهم التقبل الاجتماعي من جهة ومن جهة أخرى تجنبهم القلق والعقاب والشعور بالذنب ، ومن وجهة نظر فرويد فان الشعور بالذنب هو الثمن الباهظ الذي يدفعه بنو البشر ثمناً لتقدم الحضارة الإنسانية ، ويساعد في كبح جماح العدوان والعنف ويدفن الغرائز في داخل الطفل بدلاً من ظهورها بشكل واضح في سلوكه الظاهر، أما إذا تراكم الشعور بالذنب عند الطفل أكثر مما يجب فانه يصبح سبباً لكثير من المتاعب والمشكلات العقلية والاجتماعية اللاحقة."²

وترى وجهة نظر مدرسة التحليل النفسي أن عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن اكتساب الطفل و استدخاله لمعايير والديه وتكوين الأنأ الأعلى لديه ويعتقد فرويد أن هذا يتم عن طريق أساليب عقلية وانفعالية واجتماعية أهمها التعزيز والانطفاء القائم على الثواب والعقاب ، فعملية التنشئة الاجتماعية تعمل على تعزيز وتدعيم بعض

¹ - صالح محمد علي أبو جادوا : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 49 .

² - حسان شفيق فلاح: أساسيات علم النفس التطوري ، مكتبة الانجلو المصرية ، عمان، 1979 ص 43.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

أنماط السلوك المقبولة اجتماعيا وعلى انطفاء بعضها الآخر غير المقبول اجتماعيا ، كما أن التقليد والتوحد القائم على الشعور بالقيمة والحب يعتبران من ابرز أساليب التنشئة الاجتماعية.¹

إن هذه النظرية تهتم كثيرا وتعمل على تأكيد أثر العلاقات بين الطفل والوالدين في مسار نموه النفسي والاجتماعي إلى جانب أيضا أثر أساليب وطرق الوالدين في تعاملهم معه والأنماط التي يستعملونها في تنشئته. إلا أنها لا تأخذ في الاعتبار التفاعل الاجتماعي النفسي المتنوع بين أعضاء الأسرة في تأثيره بالقيم الاجتماعية المشتقة من ثقافة المجتمع كله أو من ثقافة القطاع الاجتماعي الخاص الذي تنتمي إليه الأسرة ، وأغفلت هذه النظرية المؤثرات الاجتماعية التي يتعرض لها الطفل خارج الأسرة وما تقوم به من دور بارز في عملية التنشئة الاجتماعية للطفل كتأثير جماعة الرفاق التي يتعلم منها الطفل ما هو مباح وما هو ممنوع مما يؤثر على نمو الأنا الأعلى.²

8-2 نظرية التعلم الاجتماعي:

إن التنشئة الاجتماعية هي في الأساس عملية تعلم باعتبار أن المؤسسات الاجتماعية تستعمل أساليب وطرق تتعلق بانجاز وتحقيق التعلم أضف إلى ذلك أن هدف التنشئة الاجتماعية الأساسي هو إحداث التغيير في السلوك وتعديله وذلك لا يكون إلا بالتركيز على خبرات ومعارف معينة ، كما أن التطبيع الاجتماعي هو عملية تتضمن ممارسة التعلم من أجل اكتساب الفرد القدرة على التأقلم مع مجتمعه وأداء دوره فيه .

¹ - صالح محمد أبو جادوا : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 51 .

² - صالح محمد أبو جادوا : المرجع نفسه ، ص 51

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وترى هذه النظرية أن التطور الاجتماعي يحدث عند الأطفال بالطريقة نفسها التي يحدث بها تعلم المهمات الأخرى وذلك من خلال مشاهدة أفعال الآخرين وتقليدهم ولا شك أن مبادئ التعليم العامة مثل التعزيز والعقاب والانطفاء والمحو كلها تلعب دورا رئيسيا في عملية التنشئة الاجتماعية.¹

ويعطي أصحاب نظرية التعلم عن طريق التقليد على وجه الخصوص (ميللر و دولارد) أهمية كبيرة للتعزيز في عملية التعلم ويعتقدان أن السلوك يتدعم أو يتغير تبعا لنمط التعزيز المستخدم أو العقاب ، فالسلوك الذي ينتهي بالثواب يميل إلى أن يتكرر مرة أخرى في مواقف مماثلة للموقف الذي أثبت فيه السلوك ، كما أن السلوك الذي ينتهي بالعقاب يميل إلى أن يتوقف.²

وقد حدد ميللر و دولارد وهما من أقطاب هذه النظرية أربعة شروط للتعلم وهي: الدوافع والمثيرات ، والإشارات والموجهات، والاستجابات والمكافآت ، والطفل يرغب في الحصول على انتباه والده (مثير) فيري أباه يجب المطالعة (موجه) فيحاول مطالعة القصص (استجابة) فيرضى عنه والده ويكافئه (مكافأة).³

وحسب هذا الكلام فإن التعلم يحدث عن طريق مراقبة سلوك الآخرين وإدراك النتائج الحاصلة منه ، وبالتالي فإن الناس بإمكانهم تطوير نظرتهم وأفكارهم حول كل أنواع السلوك التي بإمكانها أن تصل بهم إلى مبتغاهم. ووفق هذه النظرية فنحن لا نتعلم أفعالا مسبقة فقط بل نتعلم نماذج كلية من السلوك ، أي ما نتعلمه ليس فقط السلوك ولكن القواعد التي هي أساس السلوك.⁴

ويضع باندورا ثلاثة أثار على الأقل للتعلم بالملاحظة هي:¹

¹ - عبد الله زاهي الرشدان : التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق، ص 259 .

² - صالح محمد ابو جادوا : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 52.

³ - عبد المجيد نشواني : علم النفس التربوي ، دار الفرقان ، عمان ، 1996 ، ص 218 .

⁴ - صالح محمد علي أبو جادو : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 52.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

أ. تعلم سلوكيات جديدة: يستطيع الملاحظ تعلم سلوكيات جديدة من النموذج فعندما يقوم بأداء استجابة جديدة ، ليست في حصيلة الملاحظ السلوكية ، يحاول الملاحظ تقليدها ولا يتأثر سلوك الملاحظ بالنماذج الحقيقية فقط فالتمثيلات التصويرية والرمزية المتوافرة عبر الصحافة والكتب والسينما والتلفزيون والأساطير والحكايا الشعبية تشكل مصادر هامة للنماذج وتقوم بوظيفة النموذج الحي .

ب - الكف والتحرير: قد تؤدي ملاحظة سلوك الآخرين إلى كف بعض الاستجابات أو تجنب أداء بعض أنماط السلوك إذا واجه النموذج عواقب سلبية أو غير مرغوب فيها من جراء انغماسه في السلوك ، وقد تؤدي عملية ملاحظة سلوك الآخرين إلى عكس ذلك ، أي إلى تحرير بعض الاستجابات المكفوفة أو المقيدة ، وخاصة عندما لا يواجه النموذج عواقب سيئة أو غير سارة نتيجة ما قام به من أفعال.

ج - التسهيل: قد تؤدي عملية ملاحظة سلوك النموذج إلى تسهيل ظهور الاستجابات التي تقع في حصيلة الملاحظ السلوكية ، التي تعلمها على نحو مسبق ، إلا أنه لا يستخدمها ، أي أن سلوك النموذج يساعد الملاحظ على تذكر الاستجابات المشابهة لاستجابات النموذج ، بحيث يغدو استخدامها في الأوضاع المشابهة أكثر تواترا ، فالطفل الذي تعلم بعض الاستجابات التعاونية ، ولم يمارسها يمكن أن يؤديها عندما يلاحظ بعض الأطفال منهمكين في سلوك تعاوني .

وترى نظرية التعلم الاجتماعي أن هناك أربع مراحل للتعلم بالنمذجة وهي:²

- الانتباه: يعتبر الانتباه الأساس في حدوث عملية التعلم فقد أظهرت نتائج الدراسات أننا ننتبه إلى النماذج ذات السوية الرفيعة والكفاية العالية

- الاحتفاظ: وهو انعكاس الصور للمعلومات التي تم ملاحظتها في الذاكرة

¹ المرجع نفسه ، صص 54، 53 .

² - عبد الله زاهي الرشدان: التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق، ص 262 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

- إعادة الإنتاج: أي تنفيذ المهارات الحركية عن طريق ما تم ملاحظته من أفعال، ويوجه الترميز اللفظي والبصري في

الذاكرة الأداء الحقيقي للسلوكيات المكتسبة حديثا

- التعزيز: يحدث من خلال طريقتين الأولى والتي تحدث من خلال عملية الاشراف الإجرائي والأخرى تحدث من

خلال عملية التعزيز البديلي .

8-3- نظرية الدور الاجتماعي:

يري (جورج ميد) رائد هذه النظرية أن هناك مفهومين رئيسيين في نظرية الدور الاجتماعي وهما الدور

الاجتماعي والمكانة الاجتماعية ، وتعني المكانة الاجتماعية وضع بناء اجتماعي يتحدد اجتماعيا وترتبط به

واجبات وحقوق ، ولكل فرد عدة مكانات مثلا مكانة السن والعمر والوظيفة ، ويرتبط بكل مكانة نمط من

السلوك المتوقع أو مجموعة من التوقعات الاجتماعية فالذكر له وضع اجتماعي يترتب عليه سلوكيات اجتماعية

متوقعة بعكس الأنثى¹.

وان يحمل الأفعال والسلوكيات المرتبطة بمراكز اجتماعية تعتبر أنماط معينة لأدوار اجتماعية تعمل التنشئة

الاجتماعية على غرسها في الفرد عن طريق عملياتها المختلفة مثل عمليات التعلم القصدي والتعلم العرضي.

وأي مجموعة من الأنماط السلوكية المتوقعة بالنسبة لدور معين في أغلب الأحيان هي مزيج من التوقعات

المكتسبة عن طريق التعلم القصدي والتعلم العرضي أي عملية التنشئة الاجتماعية ويكتسب الطفل الأدوار

الاجتماعية المختلفة من خلال علاقاته مع أفراد لهم مغزى خاص بالنسبة لحياة الطفل كالأباء مثلا ، ويظهر هذا

الدور بصورة واضحة في اتجاهين هما :

- التفاعل الاجتماعي المباشر مع الطفل

¹ - نفس المرجع ، ص 265 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

- ما يمثلونه في مراحل نمو الذات عند الطفل.¹

مفاهيم الدور الرئيسية:

يشتمل مفهوم الدور على عدة مفاهيم هي:²

- نظام الدور: يري بارسونز أن الدور هو أفعال الشخص في أثناء علاقته مع الآخرين ضمن النظام الاجتماعي،

وان تقسيم العمل في النظام الاجتماعي أدى إلى تعدد الأدوار وتباينها

- لعب الدور : ويقصد بلعب الدور مجموعة السلوكيات أو النشاطات المحددة التي ينتظر من الفرد القيام بها في

موقف معين وأن أداء الدور محصلة للتفاعل بين العوامل الاجتماعية والعوامل النفسية في المواقف الاجتماعية

لأن الاستمرار الوظيفي لأي نظام اجتماعي يعتمد على الأداء المناسب والمنظم للأدوار الاجتماعية.

- توقعات الدور: هناك عدة محددات لسلوك الفرد ولعل أهمها :

- ما يحمله أفراد الجماعة من توقعات بالنسبة لسلوك الأشخاص الذين يشغلون مراكز معينة في البناء أو النظام

الاجتماعي.

- المعايير والقيم الاجتماعية هي عبارة عن توقعات مشتركة يتقاسمها أفراد المجتمع والنظام الاجتماعي.

و إن عملية اكتساب الطفل الأدوار الاجتماعية بصفة عامة ليست مسألة معرفية فقط، بل هي ارتباط عاطفي

يوفر عوامل التعلم الاجتماعي واكتساب الأدوار الاجتماعية بثلاثة طرق هي:³

¹ - نفس المرجع ، ص 265.

² - صالح محمد أبو جادو : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، مرجع سابق ، ص ص ، 59، 58.

³ - نفس المرجع ، ص 60 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

ا - التعاطف: مع الأفراد ذوي الأهمية المحيطين بالطفل وتعني قدرة الطفل على أن يتصور أو يتمثل مشاعر أو أحاسيس شخص ما في موقف معين

ب - دوافع الطفل وبواعثه على التعلم: وهذا يعني أن الطفل يحرص على التصرف والسلوك وفق ما يتوقع أبواه، ويتجنب مالا يقبلونه عندما يكون بينهما وبينه ارتباط عاطفي

ج - إحساس الطفل بالأمن والطمأنينة: إن هذا الشعور يجعل الطفل أكثر جرأة في محاولة تجريب الأدوار الاجتماعية المختلفة وخاصة في مجال اللعب ، فيمثل دور المعلم أو دور الأب بحرية وطلاقة تيسر له أن يتعلم الكثير عنهما وعن التعامل معهما.

8-4- نظرية التفاعل الرمزي: يعود التأسيس لنظرية التفاعل الرمزي لتشارلز كولي

(1864 - 1929) وجورج هيربرت ميد (1863 - 1931) ورايت ميلز (1916 - 1962)

تذهب نظرية التفاعل الرمزي إلى " أن عملية التنشئة الاجتماعية تستمر مادام الإنسان حيا، وهي تنشط كل ما التقى بشخص آخر وعلى هذه النظرة فان الفرد يتعلم المعنى الاجتماعي للسلوك ومعاني الموضوعات ومعاني الأفكار ، وغالبية هذا التعلم يتم بواسطة اللغة ومن خلالها .¹

و من أهم الأسس التي تقوم عليها هذه النظرية هي:²

- أن الحقيقة الاجتماعية حقيقة عقلية تقوم على التخيل والتصور.

- التركيز على قدرة الإنسان على الاتصال من خلال الرموز ، وقدرته على تحميلها معان وأفكار ومعلومات يمكن

نقلها لغيره ، وترى هذه النظرية أن تعرف الفرد على صورة ذاته يحدث من خلال تصور الآخرين له، ومن خلال

¹ - عبد الله زاهي الرشدان : التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 273 .

² - صالح محمد علي ابو جادوا : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، مرجع سابق ، ص 61 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

تصوره لتصور الآخرين له ، ومن خلال تفاعل الفرد مع الآخرين ، وما تحمله تصرفاتهم واستنتاجاتهم لسلوكه كالاحترام والتقدير ، وتفسيره لهذه التصرفات والاستجابات ، فانه يكون صورة لذاته ، أي أن الآخرين مرآة يرى فيها نفسه.

واهتم جورج ميد بدراسة علاقة اللغة بالتنشئة الاجتماعية ، حيث توجد عند الإنسان قدرة على الاتصال والتفاعل من خلال رموز تحمل معان متفق عليها اجتماعيا ، ومع تعقد درجة البناء الاجتماعي وتنوع الأدوار فان الإنسان يلجأ إلى التعميم فينمو لديه مفهوم الأخر العام ، فيرى نفسه والآخرين في جماعات مميزة عن غيرها..... ولهذا الجماعات أثر مميز في عملية التنشئة الاجتماعية ، كالأسرة وجماعة الرفاق ، وجماعة العمل ، إذ أن لكل جماعة من هذه الجماعات التي يتفاعل معها الفرد باستمرار قيما ومعايير واتجاهات خاصة بها إذ تتطلب عضوية أيا من هذه المجموعات من الفرد تعلم أدوارها وقيمتها ومعاييرها.¹

8-5- نظرية التعاهد الاجتماعي المتبادل: ينتقد سيد أحمد عثمان رائد هذه النظرية نظريات التحليل

النفسي والتعلم والدور الاجتماعي لأنها تغفل دور الطفل أثناء عملية تطبيعه ويقول إن واقع الحال أن الطفل يتخذ أدوارا كثيرة كاختياره واستجاباته للمواقف المختلفة وتأثيره في الجماعات ومؤسسات التنشئة الاجتماعية ، كما يرى أنها أغفلت الجانب الأخلاقي في التنشئة الاجتماعية والذي يتمحور حول الالتزام.

المبادئ الأساسية لنظرية التعاهد الاجتماعي المتبادل:

1- إن التعاهد الاجتماعي المتبادل هو أساس التفاعل الاجتماعي يقوم على تعاهد ضمني أو صريح بين أطراف

هذا التفاعل بمعنى أن الطرف الذي يعطي يتوقع نوعا من الأخذ في المقابل

¹ - نفس المرجع ، ص 62 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

ب - انه في أي تنظيم اجتماعي متكامل لابد أن يكون توجه أعضاء التنظيم نحو توقعات الآخرين تبادليا بمعنى أن كل فرد في جماعة منظمة يحدد سلوكه وفق توقعات الآخرين منه بينما يحدد الآخرون سلوكهم في ضوء توقعاته هو نفسه ، أي أن توقعات أعضاء الجماعة بالنسبة لبعضهم البعض متبادلة .

ج - إن مطابقة سلوك أعضاء الجماعة لتوقعات بعضهم أمام البعض الآخر يؤدي إلى الرضا عنهم ومسايرتهم لتوقعات وقيم ومعايير الجماعة ، ويحدث العكس عندما لا يتطابق سلوك أعضاء الجماعة مع توقعات كل منهم للآخر، وهذا الانحراف عن التوقعات يؤدي إلى عدم الرضا والقلق ، وتقابله الجماعة بنوع من العقاب ، يختلف نوعه ودرجاته وفقا لطبيعة الجماعة .¹

8-6- النظرية السوسولوجية للتنشئة الاجتماعية

يعمل دوركايم على ربط التنشئة الاجتماعية بالعملية التربوية ويقول أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تتضمن توجيه السلوك وفق القواعد الأخلاقية ويعتبرها عامل مهم في إكساب الطفل ثقافة مجتمعه واندماجه فيه. إذ يقول في كتابه قواعد المنهج في علم الاجتماع " أن عملية التنشئة كلها تستهدف أن تفرض على الطفل أساليب الفكر والعاطفة والفعل منذ السنوات الأولى من الميلاد ، وتفرض عليه أن يأكل ويشرب وينام على نحو معين وفي مواعيد منظمة ، وتقهر نزعاته ورغباته ، ويجبر على تعلم النظافة والهدوء والطاعة ، وأخيرا يضغط عليه ليتعلم بعض قواعد السلوك الأخلاقي في التعامل مع الآخرين."²

ويقول أيضا أن التنشئة الاجتماعية " هي العملية التي عبرها يلزم المجتمع الطفل بمجموعة من القيم والمعايير."³

¹ - عبد الله زاهي الرشدان : التربية والتنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق، ص ، 275 .

² - نيقولا تيماشيف : نظرية علم الاجتماع ، ط2، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ، 1989 ، ص 130 .

³ . Emil Durkheim : Education et Sociologie , edPUf, Paris , 1968, p21.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وهو يصف العملية التربوية بأنها العملية التي يتم عبرها انتقال الكائن الإنساني من حالته البيولوجية إلى حالته الاجتماعية الثقافية ، وذلك بموجب نسق من الأفكار والعادات والقيم والتقاليد التي يستنبطها الأفراد في إطار عدد من المؤسسات الاجتماعية ، وبعبارة أخرى تتمثل التنشئة الاجتماعية عند دوركايم في عملية إزاحة الجانب البيولوجي في نفسية الطفل لصالح السلوك الاجتماعي المنظم.¹

ويقول دوركهايم أن الشعور بالقهر يقل في مرحلة من مراحل التنشئة الاجتماعية بعد أن يتعود الطفل ويصبح يعتبر كل السلوكيات التي تعلمها عادات مألوفة ، إلا أنه يبقى عامل أساسي وضروري لتعلم العادات الأخلاقية ويركز على أن التنشئة الاجتماعية الحقيقية تبدأ مع المدرسة أين يكون أو يستكمل الطفل شخصيته المستقبلية.

المبحث الثاني: الاتجاهات الوالدية

تمهيد:

يعتبر موضوع الاتجاهات الوالدية من المواضيع الأساسية في التنشئة الاجتماعية ومن أبرز نتائجها وحضي بأهمية كبيرة في علم النفس الاجتماعي والتربوي حيث تؤدي هذه الاتجاهات دوراً أساسياً في ضبط السلوك وتوجيهه ، وتعمل التنشئة الاجتماعية والتربية على إكساب الأطفال الاتجاهات التي تساعدهم على الاندماج والتكيف مع المحيط الاجتماعي ومحاوله تغيير الاتجاهات السلبية التي تضر بالأفراد والمجتمع معا بمعنى أن هذه الاتجاهات تعتبر من أهم وظائف التنشئة الاجتماعية.

¹ - ريناتاغورف : مقدمة في علم الاجتماع التربوي ، ترجمة قرار عيون السود ، دار دمشق للنشر ، 1984 ، ص 105 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

1- مفهوم الاتجاهات: قبل أن نتطرق لموضوع الاتجاهات الوالدية علينا أن نعرض على مفهوم الاتجاهات

وما المقصود منها حتى نفهم أكثر الاتجاهات الوالدية.

يعود أصل استعمال هذا المصطلح إلى هربرت سبنسر (H.Spencer) إذ أكد أن العقل الإنساني يقع في مجموعة من الأنماط أو الاتجاهات التي تؤثر في ادراكاته للمواقف ، كما اعتبر مفهوم مميز في علم النفس الاجتماعي حسب البورت (G.W.Allport) ، وتداوله العلماء وعملوا على دراسته واعتبروه وكأنه استعداد أو قوة عملية مؤثرة وأكثر من ذلك بل ذهب توماس إلى أن فهم العمليات أو أنشطة الأفراد تكون بدراسة الاتجاه ، بحيث أن هذه الدراسة تجعلنا نستطيع تحديد ما يمكن أن يحدث من سلوكيات .

وتطور مفهوم هذا المصطلح إلى أن جعل فعلا التنبؤ بسلوكيات الفرد ممكنا وذلك وفقا لاتجاهه نحو موضوع أو فكرة معينة .

وقد عرف البورت (G.W.Allport) الاتجاه بأنه " حالة من الاستعداد العقلي والعصبي تؤثر بصورة موجهة دينامية على استجابة الفرد لكل الموضوعات أو المواقف التي تستثير هذه الاستجابة."¹

وهناك من يعرف الاتجاهات على أنها نظم دائمة من التقييمات الايجابية أو السلبية والمشاعر الانفعالية ، وميول الاستجابة مع أو ضد موضوعات اجتماعية معينة .²

كم يعرفه كندلر(Kendler) على أنه " استعداد أو ميل لأن يستجيب الفرد لبعض المثيرات في بيئته الاجتماعية وقد تكون هذه المثيرات نظاما أو شخصا أو موقفا ."³

1 - مایسة أحمد النیال : التنشئة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية ، 2005 ، ص 30 .

2 - صالح محمد علي أبو جادوا: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 30 .

3 - مایسة أحمد النیال : التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 30 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

و عرفه كامبيل بأنه عبارة عن استجابة الفرد للمواقف الاجتماعية سواء بالرفض أو القبول.¹

ونجد من التعريفات الحديثة للاتجاه تعريف محمد عبد العال فقد عرفه كما يلي " أنه موقف الشخص الراهن إزاء القضايا التي تهمه بناء على خبرات مكتسبة عن طريق التعلم من مواقف الحياة المختلفة في بيئته التي يعيش فيها ، وهذه المواقف تأخذ شكل الموافقة أو الرفض ، ويظهر ذلك من خلال السلوك اللفظي أو العملي."²

نجد أنه من بالرغم من اختلاف التعريفات إلا أنها تتفق في كون الاتجاه هو استعداد أو ميل داخلي يعمل علي دفع الفرد لانتهاج سلوكيات معينة إزاء مواقف محددة في بيئته الاجتماعية وهناك من يعتبره حالة وجدانية موجبة أو سالبة اتجاه المواقف .

مما سبق نستطيع أن نقول أن الاتجاه هو محرك داخلي يعتبر الخلفية أو الدافع وراء انتهاج الفرد لمختلف السلوكيات الايجابية أو السلبية كرد فعل أو استجابة لمواقف اجتماعية مختلفة من قيم ومعتقدات وأفكار..... الخ تفرز استشارة بالقبول أو الرفض لمواضيع أو مواقف اجتماعية معينة .

2- خصائص الاتجاه:³

- إن الاتجاهات مكتسبة أو متعلمة ومن ثم فانه يفترض أنها يمكن أن تدعم أو تعزز أو تنظفئ.
- إن الاتجاهات بهذا المعنى أكثر استمرارية وديمومة من الدافع الذي ينتهي بإشباع الحاجة ويعاود الظهور بعودتها ، والاتجاه قد يؤدي إلى استشارة عدد من الدوافع المعنية التي تخدم بمجلها الاتجاه العام الواحد.
- إن الاتجاهات قابلة للقياس ويمكن التنبؤ بها.

¹ - أحمد عبد العزيز سلام ، وعبد السلام عبد الغفار : علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1980 ، ص ص 115 - 116 .
² - سيد محمد عبد العال : محاضرات في علم النفس الاجتماعي ، مكتبة فنيس ، القاهرة ، 1978 ، ص 40 .
³ - صالح محمد علي أبوا جادوا : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 216 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

- الاتجاه علاقة بين الفرد وموضوع أو شيء ما ويستدل على الاتجاه من ملاحظة السلوك نحو الموضوع و الشيء المعين.

- يتأثر الاتجاه بخبرة المرء ويؤثر فيها ، وهو نتاج الخبرة وعامل توجيه فيها ، قابل للتغير والتطور تحت ظروف معينة.

- الاتجاه دينامي ، أي يحرك سلوك المرء نحو الموضوعات التي انتظم حولها.

- قد يكون الاتجاه سلبيا أو ايجابيا أو محايدا ، وقد يكون قويا أو ضعيفا نحو شيء أو موضوع معين.

- لا تتكون الاتجاهات في فراغ ولكنها تتضمن دائما علاقة بين فرد وموضوع من موضوعات البيئة.

- تتكون الاتجاهات وترتبط بمشيرات ومواقف اجتماعية، ويشترك عدد من الأفراد أو الجماعات فيها.

- تتفاوت الاتجاهات في وضوحها وجلائها ، فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض ، ويغلب على محتوى

الاتجاهات الذاتية أكثر من الموضوعية.

-تكوين الاتجاه: يعيش الإنسان في إطار ثقافي يتألف من العادات ، والتقاليد والاتجاهات والمعتقدات وهذه

جميعا تتفاعل تفاعلا ديناميكيا يؤثر في الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية وبيئته سواء كانت أسرته أو مدرسته ،

بمعنى أن مختلف الجماعات التي ينتمي إليها الفرد تؤثر في انتسابه لاتجاهاتها ومعتقداتها المختلفة.¹

وتتكون الاتجاهات عن طريق الخبرات الانفعالية المختلفة ، فإذا كانت طيبة كان الاتجاه الناتج عنها عادة يكون

اتجاها ايجابيا ، أما إذا كانت غير طبيعية كان الاتجاه الناتج عنها عادة ما يكون اتجاها سلبيا وبالتالي فان

الاتجاهات تتكون عن طريق الثواب والعقاب.²

¹ - انتصار يونس : السلوك الإنساني، مطبعة الإسكندرية، 1978، ص 279 .

² - مایسة أحمد النیال : التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 33 - 34 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

ويمكن أن يكتسب الفرد اتجاهات نحو موضوعات معينة بدون العقاب والعنف المباشر أو نيل الجزاء عن ذلك ، بل بحسب تقديره هو وتعظيمه لسلطات اقوي منه يحترمها أو يخافها مما يجعله يتطوع باتجاهات معينة حيث يقول عادل عز الدين .

" قد تتعلم الاتجاهات عن طريق الخوف من سلطات عليا أو عن طريق احترامها ، برغم عدم وجود الشواب المباشر أو العقاب المباشر ، وخير مثال على ذلك التعاليم الدينية التي يتلقاها من الأسرة أو المدرسة منذ وقت مبكر."¹

3- مكونات الاتجاه: يضع الكثير من المختصين ثلاثة مكونات أساسية للاتجاهات:²

3-1. المكون الفكري المعرفي: لن يكون للفرد أية اتجاهات حيال أي موضوع إلا إذا كانت عنده أولا

وقبل كل شيء معرفة عنه وليست بالضرورة معرفة كاملة ، وينطوي المكون المعرفي على المعلومات والحقائق الموضوعية المتوفرة لدى الفرد عن موضوع الاتجاه ، ولذلك تتضمن اتجاهات الفرد نحو بعض المشكلات الاجتماعية جانبا عقليا يختلف مستواه باختلاف تعقد المشكلة يمكنه من اتخاذ الاتجاه المناسب.

3-2. المكون العاطفي (الوجداني): يشير البعد العاطفي الانفعالي إلى مشاعر الحب والكراهية التي يواجهها

الفرد نحو موضوع الاتجاه ويرتبط بتكوينه العاطفي فقد يحب موضوعا ما فيندفع نحوه ويستجيب له على نحو ايجابي ، وقد يكره موضوعا آخر فينفر منه ، ويستجيب له على نحو سلبي ، ويمكننا التعرف إلى قوة المشاعر من خلال تحديد موقع الفرد بين طرفي الاتجاه المتطرفين أي بين التقبل التام أو النبد المطلق لموضوع الاتجاه.

¹ - عادل عز الدين الأشول : مذكرات في علم النفس الاجتماعي ، كلية التربية ، جامعة عين الشمس ، القاهرة ، 1978 ، ص ص 53 - 54 .

² - صالح محمد أبو جادوا : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 220 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

3-3-المكون السلوكي: يجب التمييز هنا بين الميل السلوكي والسلوك الفعلي ، فالميل للسلوك يعبر عن

الرغبة في سلوك ما ، أما السلوك الفعلي فانه يرمز إلى الفعل الحقيقي ، فإذا توفر لدى فرد معرفة بموضوع ما ثم تلاها شعور محدد ايجابي أو سلبي حيال هذا الموضوع فانه يصبح أكثر ميلا إلى أن يسلك سلوكا محددًا تجاه هذا الموضوع ، أي أن الميل السلوكي هو الذي يجعل للفرد سلوكا معينًا واضحًا وصريحًا ، ويعتقد بعض علماء النفس أن اتجاهات معينة تعود بالضرورة إلى سلوك محدد يمكن التنبؤ به.

4-عوامل تكوين الاتجاه: إن الاتجاهات تتكون من الواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي وحتى

الإيديولوجي وتتغير وتتطور مع كل التطورات التي تطرأ على المجتمع ، وتعتبر التنشئة الاجتماعية اللاعب الأساسي في تكوين هذه الاتجاهات من خلال التفاعل الاجتماعي .

ومن أبرز العوامل التي تؤثر في تكوين الاتجاهات ما يلي: ¹.

4-1. العوامل الحضارية: وهي كثيرة ومتنوعة ومن الأمثلة عليها المسجد والمدرسة والمنطقة التي يعيش فيها

الفرد، ولا يخفى أن هذه العوامل والمؤثرات لا تدعو إلى نفس الاتجاهات مما يحتم على الفرد التحيز نحو واحد منها.

4-2. الأسرة: فالطفل يتأثر في بداية حياته بالاتجاهات التي تكون لدى والديه وغيرها من أفراد الأسرة نحو

موضوعات معينة أو أشخاص معينين أو أعمال معينة ، مما يؤدي إلى اكتسابه لهذه الاتجاهات أو بعضها عن طريق التقليد والتعلم.

¹ - المرجع نفسه ، ص ص 221- 222

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

4-3- الفرد نفسه: فالتنشئة الاجتماعية تلعب دورا هاما في تكوين شخصية الفرد وتميزه عن غيره من

الأشخاص من خلال ما يكتسبه من ميول واتجاهات

4-4. الخبرة الانفعالية الناتجة عن موقف معين: هذه الخبرة تلعب دورا هاما في تكوين الاتجاهات سلبا

أو إيجابا ، على سبيل المثال فان العمل الذي يتبع بتعزيز يؤدي إلى تكوين اتجاه ايجابي لدى الفرد ، في حين يؤدي العمل الذي يتبع بعقاب إلى تكوين اتجاه سلبي لديه.

4-5. السلطات العليا: فهي تفرض على الفرد الالتزام بأمر معين كاحترام القوانين وتنفيذها مما يؤدي إلى

تكوين اتجاهات لديهم نحو هذه الموضوعات نظرا لما يترتب على عدم الالتزام بها أو الخروج عليها من عقاب ، وتكون الاتجاهات في هذه الحالة نتيجة عاملين أساسيين هما الاحترام والخوف.

5. تعديل الاتجاهات وتغييرها :

إن تعديل الاتجاهات وخاصة تلك التي تتميز بالقوة والتي ترتبط بغيرها من الاتجاهات المكتسبة ، وتلك التي

نشأت في مراحل مبكرة من حياته يعتبر أمرا بالغ الصعوبة ، وقد تكون عملية تعديل الجوانب المعرفية في

الاتجاهات اقل صعوبة من تعديل الجوانب الوجدانية والنزوعية ، وبالرغم من قابلية الاتجاهات للتغيير أو التعديل

فان هذه العملية ليست يسيرة ، إذ أن الاتجاهات تختلف فيما بينها من حيث قوتها ومدى مقاومتها للتغيير.¹

وقد أكد علماء النفس الاجتماعي على أن تمسك الأفراد بمعتقداتهم وأرائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم يجعلهم

أكثر مقاومة لتغيير اتجاهاتهم التي نشئوا عليها ويصعب جدا إقناعهم ، إذ أن الفرد يشعر بالمسئولية تجاه ما يلتزم

به من اتجاهات.

¹ - مرعي توفيق و بلقيس أحمد : الميسر في علم النفس الاجتماعي ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، ط2 ، عمان ، 1984 ، ص 132 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وقد وصف شلنبرج (J.A.chellenberg) عملية تغيير الاتجاهات في علم النفس بأنها أشبه ما تكون بتغيير

الدم في الطب.¹

من خلال هذا يبدو تغيير الاتجاهات لدى الأفراد ليس أمرا سهلا وميسورا لكن ليس مستحيلا أيضا، حيث أنه من الممكن تعديل الاتجاهات أو تغييرها، وهذا أيضا حسب رأي العلماء والمختصين في المجال.

6- تعريف الاتجاهات الوالدية:

عمل الكثير من المختصين والعلماء على تعريف الاتجاهات الوالدية بطرق مختلفة وكل حسب مفهومه

للموضوع.

حيث عرف كل من دريبر، وولز الاتجاهات الوالدية بأنها " ذلك العامل المساعد على إظهار القدرات الكامنة

لدى الأبناء إذا كانت مشجعة ، وإطفائها إذا كانت محبطة." ²

وعرفت كما يلي : " ما يراه الآباء ويتمسكون به من أساليب في معاملة الأطفال في مواقف حياتهم المختلفة كما

يظهر في تقديريهم اللفظي عن ذلك." ³

ويرى السيد صبحي أن " الاتجاهات الوالدية نوع من الاتجاهات الاجتماعية فهي اتجاهات الوالدين حيال

موضوع معين وأسلوب التعامل مع الأبناء ويمكن التعرف عليها وتحديدتها في ضوء استجابات الوالدين إزاء مواقف

مرتبطة بأسلوب معاملة الأبناء." ¹

¹ - حامد عبد السلام زهران : علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، ط4 ، القاهرة ، 1977 ، ص 125 .

² - مایسة أحمد النیال : التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 45 .

³ - محمد عماد الدين إسماعيل وإبراهيم اسكندر : كيف نربي أطفالنا (التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية)، دار النهضة العربية ، ط 2 ، القاهرة ن 1974 ، ص 92 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وتعرف أيضا بأنها " استمرارية أسلوب معين أو مجموعة من الأساليب المتبعة في تنشئة الطفل ويكون لها أثرها في تشكيل شخصيته وهي تنقسم إلى نوعين أساليب سوية وتشمل الديمقراطية وتحقيق الأمن النفسي وأساليب غير سوية وتشمل الحماية الزائدة والتسلط والإهمال.²

كما يقول احمد سلامة وعبد السلام عبد الغفار بأنه " ينبغي أن نحكم على المعاملة الاجتماعية التي يلقاها الشخص أو تلك التي يجربها الشخص من وجهة نظره لا من وجهة نظر من يصدر الحكم ، فقد يبدو لنا أن شخصا يلقي معاملة اجتماعية سوية ، وعلى الرغم من ذلك نجد أنه لا يستجيب الاستجابة المناسبة ، وقد نقابل طفلا يعامل معاملة تبدو لنا قاسية وعلى الرغم من ذلك لا يبدو على سلوكه الآثار السيئة التي نتوقعها ."³

أما الدراسات الحديثة فهي تتناول الاتجاهات الوالدية كما يدركها الأبناء وترى أن هذا يكون أكثر دقة ومصداقية.

إذا نحد أن المختصين في التعريف الأول والثاني والثالث يركزون على أن الاتجاهات الوالدية والطرق التي يرى الإباء أنها صائبة حسب رأيهم وفكرهم في التنشئة هي طرق وأساليب تختلف باختلاف المواضيع والمواقف، اما التعريف الرابع فيذهب إلى ابعده من ذلك ليحدد ضمن مفهومه للاتجاهات الوالدية الأساليب المختلفة فيها حيث يوجد نوعان ،ينطوي النوع الأول على الأسلوب الديمقراطي وأما الأسلوب الثاني فيظهر اتجاه التشدد والتسلط في التنشئة ، لكن مفهوم الاتجاهات الوالدية الأخير يختلف ويتجه اتجاهها آخر في تعريفه حيث أنه يركز على أن الحكم على هذه الاتجاهات وفق نظرة الشخص الذي يتلقاها ، فهو أدري بها ويمددي إيجابيتها.

أو سلبيتها.

¹ - سيد صبحي: أثر اتجاه الوالدين على توافق الأبناء، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1980، ص 124.

² - سهير كامل احمد : مدخل في علم النفس، ط2، مركز الإسكندرية للكتاب، 2002، ص8.

³ - أحمد عبد العزيز سلامة وعبد السلام عبد الغفار ، علم النفس الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 180 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

إذا نستطيع أن نقول أن الاتجاهات الوالدية هي قوة كامنة داخل الآباء تحرك تصرفاتهم التي توجه سلوكياتهم حيال المواقف المختلفة الصادرة من أبنائهم ، وتكون هذه السلوكيات مدفوعة من خلال خلفيات فكرية وعلمية وثقافية للإباء تجعل هذه الاتجاهات موجهة بشكل معين ، ويمكن أن تكون اتجاهات ذات نتائج سلبية أو ايجابية.

7- أثر المستوى الاجتماعي والاقتصادي على الاتجاهات الوالدية

إذا كان لحجم الأسرة دور في التأثير على اتجاهات الوالدين نحو الأبناء فان للمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة دور مماثل في هذا التأثير ، فكثير من الاختلافات التي نجدها بين الأفراد في أي مجتمع سواء أكانت من حيث القدرة على حل المشكلات أو اتخاذ القرارات أو تنفيذ قوانين المجتمع ، مرجعها اختلافات في المستوى الاجتماعي والاقتصادي الذي ينتمون إليه .¹

وقد حاول العلماء دراسة أثر المستوى الاجتماعي في اتجاهات الوالدين نحو أولادهم وتوصلوا إلى وجود فروقات واختلافات في طريقة تربية الأطفال، واتجاهات الآباء نحوهم بين كل الطبقات ولاحظوا وجود تباين في اتجاهات الآباء في كل طبقة.

حيث أن هدف أباء المستوى الاجتماعي المرتفع هو أن يحصل أطفالهم على مجد كبير ، وأن يحمل الابن اسم العائلة فالمركز الاجتماعي في مثل تلك الأوساط مهم ، لذلك إذا ما وصل الطفل إلى مستوى النضج أعطته الأسرة ما يحتاج إليه من التقدير الذي يساعده على أن يحافظ على مركز الأسرة فتكون النتيجة أن يصل إلى درجة كبيرة من النضج المبكر والتحرر والاستقلالية ، إلا أنه في بعض الحالات لا تتوافر لديه الخبرة والقدرة الصحيحة فيعجز عن الوصول إلى هدف والديه ، فيخيب أملهما ويحل الصراع بينهما وبين الابن .²

¹ _ Albrecht. S. and Thomas .D.L : **Sociale psychologie**, prentice_ hall,INC ,1980, p118.

² - مصطفى فهمي : التوافق الشخصي الاجتماعي ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، 1979 ، ص 190 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

لكن في الأسر المتوسطة المستوى الاجتماعي تظهر الكثير من الطيبة في اتجاهات الوالدين نحو أولادهم والمعاملة الخالية من الرقابة الشديدة.

فيشجعون الأبناء على الاستقلال والاعتماد على النفس ويستخدمون العقاب النفسي الذي يعتمد على التأنيب وهذا من شأنه أن يولد بعض السلوكيات للطفل كالعدوان والعداء بعض الأحيان.¹

وقد أوضح ملتزر (Meltzer) أن أطفال المستوى الاجتماعي والاقتصادي المتوسط يشعرون بالأمن الانفعالي أكثر من أطفال المستوى الاقتصادي المرتفع.²

وأكد العلماء أن اتجاهات الإباء في المستوى الاجتماعي المنخفض يتميز بالتسلط والتشدد وصرامة العقاب ، حيث " يميلون إلى ممارسة أسلوب العقاب البدني أكثر من الحث أو التشجيع ، وهم يتوقعون من الطفل أن يتصرف كالراشدين مما يجعل الطفل يشعر بأنه غير مرغوب فيه ، وغير محبوب ومرفوض في أسرته ، وغالبا ما يلجأ هذا الطفل إلى تكوين صداقات مع الأقران في كل اتجاه كعملية تعويضية."³

وهناك فروق بين المستوى الاجتماعي المتوسط والمنخفض فأباء المستوى الأول يهتمون بالمظهر الخارجي للطفل وآدابه السلوكية ويحرصون على تقييد نشاطه وذلك بدرجة أكبر من أباء المستوى الاجتماعي المنخفض.⁴

ولقد أكد الكثير من العلماء هذه الفروق وأضافوا فروقا أخرى تتعلق بالأسلوب المستخدم في النصح حيث أن أباء المستوى الاجتماعي المتوسط يستعملون أسلوب النصح والإرشاد اللفظي الذي يهدف إلى جعل الطفل يشعر

¹ - مايسة أحمد النيال : التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 63 .

² _ Albrecht. S. and Thomas .D.L : Sociale psychologie, op, cit, pp 515-516.

³ _Hurlock, Elizabeth ,B:Child Growth and Development, McGraw-Hill Book Company, New York, 1956 , p 513.

⁴ - مايسة أحمد النيال : التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 24 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

بالذنب ، ويتأثر بإمكانية تدني مركزه في العائلة ، ويستعملون الحرمان والتهديد أكثر من آباء المستوى المنخفض الذين يميلون إلى استعمال أسلوب العقاب البدني أكثر من أساليب أخرى .

ويتضح مما سبق ومن كل آراء المختصين أن ما يتخذه الآباء من أساليب مختلفة في التنشئة الاجتماعية لأولادهم يتأثر بشكل كبير بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي للعائلة والوسط الذي تنتمي إليه ، لذلك توجد تباينات في الاتجاهات الوالدية بين آباء كل الطبقات وهذا بدوره يؤدي إلى اختلافات في سلوكيات الأفراد فكل حسب الوسط الذي ينحدر منه والذي يحمل منه الإسقاطات التربوية التي تؤثر في شخصية وفي كيفية تعامله مع محيطه الاجتماعي وكذا في بيئة عمله التي يتوجه إليها

8- تأثير الاتجاهات الوالدية في تكوين ذات الطفل:

إن للاتجاهات الوالدية تأثير كبير ومهم في تكوين ذات الطفل سواء بالشكل الإيجابي أو السلبي .

حيث أن الذات تتكون من خلال التفاعل المستمر بين الطفل وبيئته ، وأهم ما في البيئة في السنوات الأولى

الوالدان ، وما يتبع ذلك من تقويمه وتكوينه لمفهوم ذاته.¹

وقد ركزت نظرية الذات على أهمية ما يمارسه الآباء من أساليب واتجاهات في تنشئة الطفل .

وقد أوضح روجرز أن الذات هي محصلة لخبرات الفرد وذلك من وجهة نظره ومن وجهة نظر الأسرة ، فالتقويم

الموجب للطفل ضروري لأنه في حاجة إليه حتى وان وجدت بعض الجوانب غير المقبولة في سلوكه لأن ذلك يدفع

الطفل إلى تحقيق ذاته.²

¹ - رشدي عبده حنين : سيكولوجية النمو، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1980 ، ص 202 .

² - مايسة أحمد النبال : التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 44 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

ويعطي المختصون مثالا على ذلك كما يلي :

إذا استمرت الأم في اتهام طفلها بالغباء نتيجة لحصوله على درجات منخفضة في مادة الحساب مثلا فسوف يتكون لديه مفهوم سالب عن ذاته ، ويتمثل في كونه غيبيا ويستمر هذا التقويم ملاحقا للطفل طوال سنواته المدرسية المقبلة حتى لو حاول أن يثبت عدم صحة هذا التقويم.¹

ومن كل هذا الكلام تتضح جليا أهمية اتجاهات الآباء في معاملة أطفالهم، إذ أن لها تأثير بالغ في تكوين أفكار الطفل على ذاته ومعرفته لنفسه.

9 . علاقة الاتجاهات الوالدية بالذكاء:

عملت الكثير من الدراسات علي محاولة ربط الاتجاهات الوالدية بالذكاء وذلك بالقيام ببحوث علمية في الموضوع مثل دراسة كل من محمد خالد الطحان سنة 1977 ودراسة محمد شوكة 1978 وفي ما يلي تلخيص لبعض نتائج الدراسات:

الدراسة الأولى لخالد محمد الطحان والذي حاول ربط التفوق العقلي بالاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية ومستوي التلاميذ الدراسي وذلك بالبحث في مدي علاقة هذه الاتجاهات في رفع مستوي المقدرة على الابتكار والتفوق ، وحاول تكوين عينة مناسبة للدراسة من ثماني مدارس وقد اختارهم بشكل عشوائي وقسم العينة إلى 4 مجموعات من حيث الذكاء والقدرة على الابتكار ، فالمجموعة الأولى كان مستوي الذكاء والقدرة الابتكارية لديها مرتفع ، أما المجموعة الثانية فكان مستوي الذكاء عندها مرتفع والقدرة على الابتكار منخفضة ، والثالثة كان

¹ . نفس المرجع ، ص 44 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

مستوى الذكاء منخفض والقدرة على الابتكار مرتفعة ، أما المجموعة الأخيرة فكان مستوى الذكاء منخفض والقدرة على الابتكار منخفضة ، وقد استعمل الباحث في دراسته مقياس كاتل للذكاء ودرس المستوى الثقافي للوالدين والاتجاهات الوالدية ، وقد توصل إلى النتائج التالية :

- طلاب المجموعة الأولى المتفوقين في كل من الذكاء والقدرة على الابتكار يختلفون عن أفراد المجموعة الرابعة وذلك في كونهم يتمتعون بتنشئة والدية عودتهم علي الاستقلال والاعتماد على النفس وجنبتهم التسلط والإكراه، علاوة على اتسامها بالديمقراطية ، واحترام رغبات الطفل ومطالب نموه ، ومنح التقدير والمحبة أكثر مما يناله أفراد المجموعة الرابعة ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن أفراد المجموعة الثانية يختلفون عن أفراد المجموعة الرابعة في أنهم يتمتعون بتنشئة والدية تتجنب أساليب الضغط والتسلط في حين أن أفراد المجموعة الرابعة يعانون من تسلط الوالدين ، وبالإضافة إلى ذلك تبين أن أفراد المجموعة الثالثة يختلفون عن الرابعة في تمتعهم بتنشئة والدية تحبذ الاستقلال وتتجنب أساليب التسلط والتقييد.¹

كما توصلت دراسة محمد شوكت 1978 والتي حاول فيها ربط التفوق العقلي باتجاهات الوالدين في التنشئة ومستواهما الثقافي ، كما استخدم الباحث اختبار كاتل للذكاء أيضا، واختبار القدرة على التفكير الابتكاري واستعمل المقياس الثقافي للأسرة ، كما استعمل أيضا أسلوب تحليل التباين المزدوج في المعالجة الإحصائية . وتوصل الباحث إلى أن الطلاب ذوي الذكاء المرتفع والقدرة المرتفعة على التفكير الابتكاري يختلفون عن أفراد مجموعة الطلاب العاديين متوسطي الذكاء والتفكير الابتكاري ، حيث أنهم يحضون بعناية مباشرة من قبل الوالدين.²

¹ - مایسة احمد النیال: التنشئة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ص 95 - 96 .

² - المرجع نفسه : ص 96 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

10- الأساليب الوالدية:

إن للأساليب المختلفة التي يمارسها الآباء اتجاه أطفالهم خلال محاولة تربيتهم وتقوم سلوكياتهم أثرا قويا على تكوين شخصيتهم على الصعيد النفسي والاجتماعي ، فإذا كانت هذه الأساليب منطوية على الحب والحوار تكون ايجابية وتوجد بيئة نفسية سليمة عند الطفل أما إذا كانت تعمل على إثارة الخوف والرعب واللامن فإنها تخلق لدى الطفل اضطرابات مختلفة اجتماعية ونفسية غير محمودة تؤدي إلى فقدان الاستقرار و التوازن النفسي وصعوبة التواصل والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين.

و إن الأساليب التي يمارسها الآباء في معاملة أطفالهم ليست إلا " انعكاسا لما تعرضوا إليه في أيام صباهم، فهناك فئة من الآباء و الأمهات يمارسون مع أطفالهم نوع المعاملة التي كانوا يتلقونها أثناء مراحل طفولتهم، فان كانت هذه المعاملة التي تلقاها الآباء قائمة على الحب أو الصرامة أو القسوة تجدهم يتبعون نفس الأسلوب في معاملتهم لأطفالهم."¹

وتتخذ الاتجاهات الوالدية التي يمارسها الوالدين خلال تربية وتنشئة الأطفال أهمية كبيرة لأنها عنصرا أساسيا في تكوين شخصيتهم ، بل اللبنة الأولية في مدي صلاح هذه الشخصية أو اضطرابها عند بلوغ الرشد ، حيث يؤكد ريبيل على ذلك في كتابه ويعتبر أن " انعدام الحب الأسري وخاصة في المراحل الأولى من عمر الطفل بخطورة مرض السل أو الزهري."²

¹-Hetherington M.E. and Park R.O: child psychology A contemporary view point , McGraw _ hill Int , book company, London , 1978 , P430.

² _ Margaret .A. Ribble, The Rights of Infants(Early Psychological Needs and Their),columbiauniversity press , New York , 1943 , p p 109-110.

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

ومن الطبيعي أن يكون لكل أسرة اسلوبها الخاص في تربية أولادها حسب ثقافتها ومحيطها ومستواها الاجتماعي فكل هذه العوامل تحدد أساليب واتجاهات الوالدين في عملية التنشئة الاجتماعية بالإضافة إلى العوامل الوراثية فهي مصدر من مصادر المؤثرة في ذلك إلى جانب المصادر الثقافية المتعددة المكتسبة من المجتمع؛ ونستطيع أن نقول أن الاهتمام بدراسة هذا الموضوع كان منذ القدم ومن عهد الفلاسفة القدماء بحيث اعتبروا أن الأطفال هم أساس كل تغيير اجتماعي وأن التنشئة الاجتماعية هي أساس بناء المجتمعات.

ويتعرض الطفل إلى أساليب واتجاهات معينة في عملية تنشئته تؤثر بشكل كبير في توجيه سلوكياته وسوف نركز على أسلوبين وهما أهم اتجاهين في التربية بالإضافة إلى أهميتهما في بحثنا هذا وهما:

10-1- الأسلوب الديمقراطي:

يعتبر من أهم الأساليب وأكثرها ايجابية في عملية التنشئة الاجتماعية للأطفال ، حيث يشعر الأبناء أن أبائهم يسمحون لهم بالتصرف في شؤونهم الحياتية الخاصة ويتركونهم يتخذون قراراتهم ويحاولون حل مشاكلهم وهذا يجعلهم يشعرون بالثقة في أنفسهم ويتحملون مسؤولية نتائج سلوكهم.

وأكدت الكثير من الدراسات على أن أسلوب الاستقلال وتشجيع الأبناء على اتخاذ القرارات الخاصة بمستقبلهم بحرية ودون تدخل منهم له نتائج ايجابية إلا أنها أوصت بتعليم الأبناء الضبط الذاتي وأن التدخل لا يكون إلا عند الضرورة.

أما هوركس فقد ركز على ضرورة التدرج في تنمية الاستقلال لدى الأبناء حسب أعمارهم الزمنية

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وتزداد رغبة الأطفال في المزيد من الاستقلال الذاتي في تصريف شؤونهم ويستأون من الحماية الزائدة التي يديها الوالدان نحوهم ومن ناحية يميل الأطفال الذين يشجعهم آباؤهم على الاستقلال إلى إظهار علاقات وتفاعلات اجتماعية أفضل.¹

10-2- أسلوب التسلط والتشدد:

هذا الأسلوب ينتشر بين مختلف الأسر سواء كانت فقيرة أو غنية، ولكن يعمل المستوى العلمي والثقافي للأسرة على الحد من استعمال هذا النمط القمعي الذي يستعمله الآباء في عملية التنشئة الاجتماعية.

ويبرز هذا الأسلوب في المظاهر التالية:²

- عدم إتاحة الفرصة للطفل لإبداء رأيه بأي موضوع سواء يتعلق باحتياجاته الخاصة أو بأمور يراها تحدث في محيطه فيحاول تفسيرها ومناقشتها.

- استخدام العقوبة الجسدية ضد الطفل لإخضاعه لأوامر أمر ما.

- استخدام فعل أمر من قبل الوالدين، أنجز أمر ما من قبل الطفل (افعل كذا ولا تفعل كذا.....).

ويرى إبراهيم عبد الكريم الحسين أن أسلوب التسلط لدى الوالدان له آثار سلبية على شخصية الأبناء ، حيث

تظهر في سلوكياتهم تصرفات غير مرغوب فيها مثل :³

- العناد والعدوان والنشاط الزائد والفوضى.

- تكون درجاتهم متدنية على مقاييس الذكاء.

¹ - ناجي عبد العظيم وسعيد مرشد : تعديل السلوك العدواني للأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة ، (دليل الآباء والأمهات) ، مكتبة زهراء الشرف ، 2005 ، ص 57 .

² - إبراهيم عبد الكريم الحسين : الطفل للتفوق ، الجزء الأول ، دار الرضا للنشر ، 2002 ، ص 74 .

³ - إبراهيم عبد الكريم الحسين : مرجع سابق ص ص 75 - 76 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

- يظهرون مشكلات في التكيف مع بيئة الصف والتعامل مع زملاء.

- قد يحصلون على درجات أدنى على مقاييس تقدير الذات.

كما يوضح رفيق صفوت أن الاتجاهات الوالدية الموصوفة بالتسلط تعمل على " تكوين شخصية تشعر بالقلق

والخيرة غير واثقة من نفسها ، تنزع إلى الخروج عن القواعد والأنظمة كتعويض عن الحرمان العاطفي وفقدان

الاستقلالية."¹

أما ابن خلدون فيقول أن " من كان مرباه بالعسف والقهر من المتعلمين ... ، سطا به القهر وضيق عن النفس

في انبساطها ، وذهب بنشاطها ودعاه إلى الكسل وحمل علي الكذب والخبث ، وهو التظاهر بغير ما في ضميره ،

خوفا من انبساط الأيدي بالقهر عليه ، وعلمه المكر والخديعة لذلك وصارت له هذه عادة وخلقا ، وفسدت

معاني الإنسانية التي له من حيث الاجتماع والتمرن."²

بمعني أن أساليب التعسف والقهر التي يستخدمها المعلمون تؤدي إلى الإحساس بضيق النفس والتقليل من

نشاطها وفعالها ، وبالتالي تؤدي إلى الكسل وتعتمد الكذب واكتساب الخبث والتظاهر بغير الحقيقة خوفا من

القهر ، فينشأ الطفل على الخديعة وينحرف خلقه وتفسد معالم الإنسانية فيه .

وبعد أن يسرد العلامة ابن خلدون أمثلة عن أمم ضاعت بسبب اعتمادها علي التسلط في التربية والتأديب

والتعليم يقول في مختصر القول كالنصيحة للإباء والمعلمين باعتبارهم يحملون مسؤولية تربية وتنشئة الأجيال مايلي

" ينبغي للمعلم في متعلمه والوالد في ولده أن لا يستبد "³.

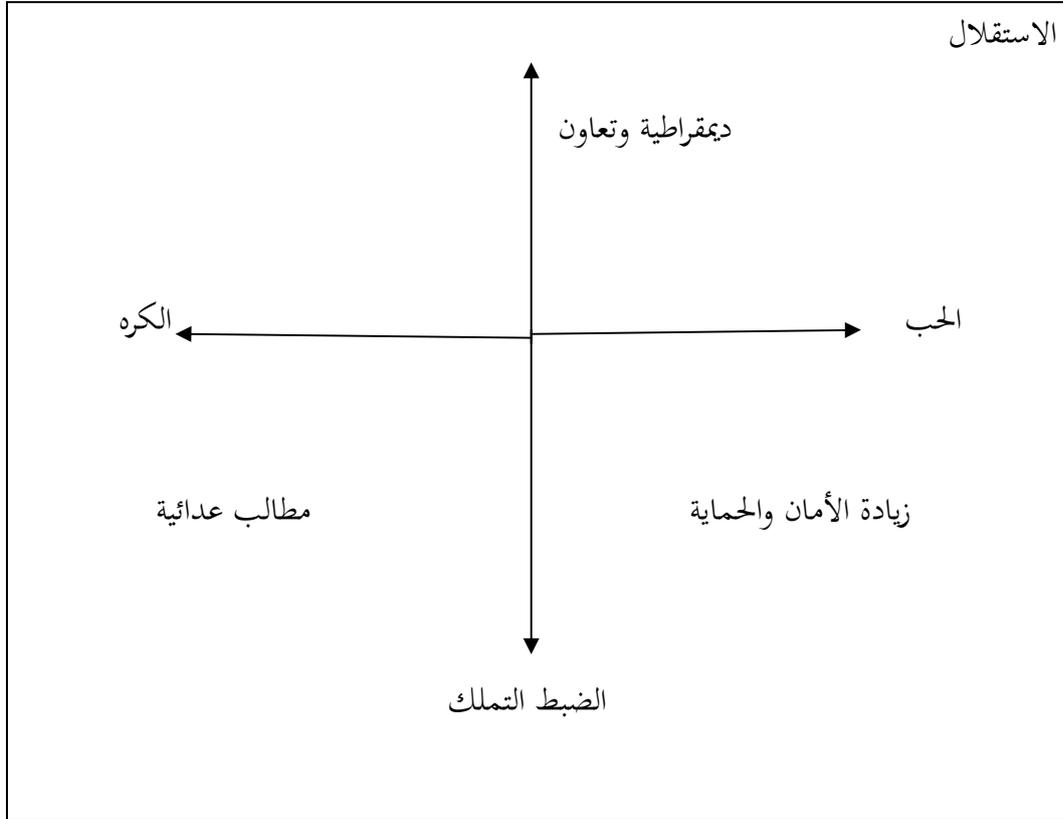
¹ - وفيق صفوت مختار : الأسرة وأساليب تربية الأطفال ، دار العلم والثقافة ، القاهرة ، 2004 .

² - عبد الرحمان ابن خلدون : المقدمة (ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر) ، ط 1 ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، 2003 ، ص 558 .

³ - عبد الرحمان ابن خلدون ، المرجع نفسه ، ص 559 .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

وقد وضع شايفر(Schaefer) سنة 1559 نموذج يصنف سلوك الوالدين .



الشكل رقم 1: أبعاد المعاملة الوالدية

المصدر: بن ناصر كوثر : الذكاء الوجداني وعلاقته بالاتجاهات الوالدية في التنشئة ، مذكرة ماجستير ، جامعة

الجزائر 2 ، قسم علم النفس ، ص 89 .

يحاول هذا النموذج إعطاء صورة حول الأساليب الوالدية واختلافها حيث نجد أن الآباء الذين يكونون ديمقراطيين

يتمتعون بالحب نحو أولادهم ويعملون علي إعطائهم نوع من الاستقلالية أما الآباء الذين يميلون إلي فرض الحماية

الزائدة فهم أيضا محبين لأولادهم لكن يفرضون نوع من السيطرة والتملك من فرط حبههم لهم والمبالغة في الحماية

والتحكم .

الفصل الثاني _____ التنشئة الاجتماعية والاتجاهات الوالدية

خلاصة

بعد كل ما طرحناه في هذا الفصل " فصل التنشئة الاجتماعية " من مفاهيم وأساليب خاصة بموضوع التنشئة الاجتماعية ونظريات عملت على دراسة وشرح هذه التنشئة من خلال أفكار روادها واتجاهاتهم ومرورا بمؤسسات التنشئة الاجتماعية وماهية الاتجاهات الوالدية ، اتضح لنا أن عملية التنشئة الاجتماعية وان اختلفت أساليبها ومؤسساتها فهي تصبوا إلى هدف واحد وهو تكوين الفرد تكوينا مميز ومحدد بصفات معينة تهدف إلى جعله يضطلع بمهامه ودوره في جماعته ويندمج فيها ، ويكتسب الخبرات التي يحتاجها من أجل شغل دوره المنوط به ، لكن حسب اختلاف أساليبها تختلف شخصيات الأفراد ويصبح لدينا نماذج سلوكية مختلفة وقدرات ذاتية نفسية واجتماعية وعلمية متباينة

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة واشكاليته مع

السلطة

تمهيد

المبحث الأول : ماهية الاتصال داخل المؤسسة

1- تعريف الاتصال وأنواعه

2- خصائص الاتصال

3- عناصر الاتصال واتجاهاته

4- شبكات الاتصال

5- أهمية الاتصال وخصائصه الجيدة

6- معوقات الاتصال

7- المهارات الشخصية في الاتصال

المبحث الثاني : نظريات الاتصال و اشكاليته مع السلطة

1- نظرية القرارات الإدارية بالمشاركة

2- مدرسة الادارة العلمية

3- الاتصال ذو الاتجاهين والإدارة الحديثة

4- إشكالية الاتصال والسلطة

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

تمهيد:

لا نستطيع تخيل أي عمل بدون اتصال لتحقيق أي هدف سواء كان على مستوى الشخص أو المنظمات أو الجماعات فكل الرسائل والمعلومات والنقاشات تمر عبر الاتصال ، بل هو العصب الأساسي للحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وفي بيئة العمل ، وهو مظهر من مظاهر السلوك الجماعي لأن العملية الاتصالية تتطلب أكثر من شخص.

وتتخذ الاتصالات في المنظمات والمؤسسات دورا هاما وتعتبر شريان الحياة فيها لأنها هي التي تحافظ على تدفق المعلومات إلى كل الأفراد والأطراف فيها ، وبارتفاع كفاءة الاتصال ترتفع كفاءة المؤسسة ، حيث يمكن الاتصال كل الأفراد داخل المؤسسة من القيام بدورهم بالشكل المطلوب سواء عمال أو مسئولين.

المبحث الأول : ماهية الاتصال داخل المؤسسة

1. تعريف الاتصال وأنواعه:

إن الاتصال أولا هو عملية اجتماعية تحدث بين الأشخاص في مختلف الميادين تتميز بتبادل المعلومات بين طرفين أو أكثر وهو عملية معقدة تكتنفها العديد من المشاكل والجوانب الغامضة التي حاول الكثير من العلماء والمختصين دراستها وفهمها في شتى مجالات الحياة أو داخل المؤسسات.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

1-1- تعريف الاتصال داخل المؤسسة:

يعتبر الاتصال من الوظائف المهمة في أي مؤسسة بل القناة التي تربط كل هياكل الإدارة ويعمل على إحداث التماسك والتفاهم بين جميع العناصر داخل المنظمة، ولقد برزت عدة مفاهيم له تختلف حسب التخصصات والأهداف نظرا لأن ميادين شتى تستعمله مثل علم النفس وعلم الاجتماع وعلوم الإدارة وسوف ندرج بعضها منها كما يلي :

علماء النفس يؤكدون من خلال مفهومهم للاتصال على أنه وسيلة للتأثير، وهو من وجهة نظرهم

" السلوك اللفظي أو المكتوب الذي يستخدمه أحد الأطراف للتأثير على الطرف الآخر. " ¹

وبعضهم الآخر ركز على مختلف " العمليات العقلية أو الوجدانية والمعرفية الموجودة في عملية الاتصال ومن ضمن هذه العمليات التقدير والحكم والتفسير والربط والتذكر وإضافة المعلومات والاختصار، وعلى ذلك فان الاتصال هو (استخدام الكلمات والحركات وغيرها من الرموز لتبادل البيانات) " ²

إذا علماء النفس تجدهم يركزون في تعريفهم للاتصال بصفته عملية وجدانية تحدث بين طرفي الاتصال ويحاول احد الأطراف التأثير على الطرف المقابل ويمكن أن تكون نتيجة التأثير ايجابية أو سلبية .

ويقول الدكتور حسين حريم " العديد من الكتاب لا يعتقدون أن الاتصال هو مجرد إرسال معلومات من طرف

(مرسل) لآخر (مستقبل) بل هو عملية اجتماعية تبادلية تتضمن تبادل الفهم (الإدراك) بين طرفي الاتصال والتأثير في السلوك لتحقيق أهداف المنظمة " ³.

¹ - أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2003 ، ص352.

² - أحمد ماهر : نفس المرجع ، ص352.

³ . حسين حريم : مبادئ الإدارة الحديثة ، مرجع سابق ، ص 271 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

نجد أن هذا التعريف يدرج المعنى الاجتماعي للاتصال بحيث يعطي للعملية أبعاد أخرى تتجاوز كونها مجرد إرسال معلوما من طرف إلى آخر بل هو عملية تحمل صبغة اجتماعية تتضمن الكثير من المفاهيم مثل التأثير في سلوك الآخر لتحقيق أهداف معينة .

كما يعرفه محمود سلمان العميان " بأنه وظيفة إدارية تتصل بطبيعة العمل الإداري من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه ورقابة ، ويعني الاتصال تبادل الأفكار والآراء والمعاني بقصد إحداث تصرفات معينة ، ومعنى ذلك أن العمل الإداري يتطلب فهما لطبيعة العمل وعلاقاته الوظيفية ومجال السلطة المستخدمة وطبيعة المسؤوليات والاختصاصات وكل هذا يقتضي تبادل المعلومات بغرض إيجاد فهم مشترك لطبيعة الأعمال والمهام."¹

وتعرف الجمعية الفرنسية الاتصال داخل المؤسسة كالتالي " هو مجموع المبادئ والتطبيقات التي تهدف إلى تشجيع سلوك الاستماع وتسهيل العمل الجماعي المشترك وترقية قيم المؤسسة من أجل تحسين الفعالية الفردية والجماعية فيها."²

هذان التعريفان يتجهان إلى منحى آخر في محاولة تطرقهم لمفهوم الاتصال ويركزان علي الاتصال الداخلي للمؤسسة فيحاول التعريف الأول إعطاء مفهوم أكثر ميلا للجانب الإداري ويركز علي العمليات الاتصالية الإدارية وشكلها أما تعريف الجمعية فيتكلم عن الاتصال الإداري لكن أعطت له مفهوما آخر حاولت فيه ربطه بشكله

¹ - محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، مرجع سابق ، 2002 ، ص 237 .

² - Bruno Henriet, François Boneu: **DRH, c'est déjà demain ! (Nouvelles organisations et politiques de ressources humaines)**, éditions organisation , 1998, p15.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

الاجتماعي من حيث هو عملية تشجع علي العمل الجماعي مما يؤدي إلى ترقية قيم معينة داخل المؤسسة والتي تؤدي بدورها إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

1-2 . أنواع الاتصال في المؤسسة :

نستطيع تصنيف الاتصال في المنظمات إلى أنواع عدة تختلف باختلاف الوسائل والمضامين ، فنجد حسين حريم يصنفها إلى اتصالات عملياتية واتصالات شخصية

أ- الاتصالات العملياتية : موجهة للعمل ، وتتم من أجل انجاز العمل وأنشطة المنظمة ، وهذه الاتصالات يمكن أن تكون داخلية أو خارجية ، فالاتصالات العملياتية الداخلية تشير إلى الاتصالات التي تتم بين العاملين داخل المنظمة من أجل انجاز الأعمال الداخلية ، وأما الاتصالات العملياتية الخارجية فتشمل جميع الاتصالات المتعلقة بالعمل والتي تتم بين المنظمة والجهات الخارجية من منتفعين وموردين وبنوك ومنتافسين وغيرهم ، وكلا النوعين من الاتصالات العملياتية حيوي لنجاح المنظمة وفعاليتها

ب- أما الاتصالات الشخصية (personale) : فتشمل تبادل المعلومات والمشاعر والآراء والاتجاهات بين الأفراد التي لا تخدم أغراض العمل ، ومع ذلك فهي تؤثر على اتجاهات العاملين نحو رؤسائهم وزملائهم ونحو المنظمة وغيرها ، ويتوقف مدى هذا التأثير على مدى كثافة الاتصالات الشخصية ، ويجب أن يحرص المديرين على عدم محاولة منع تلك الاتصالات الشخصية نهائياً من ناحية ، وعدم السماح لها بالهيمنة والسيطرة على الاتصالات العملياتية من ناحية أخرى .¹

1- حسن حريم : مبادئ الإدارة الحديثة ، مرجع سابق ، ص 276 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

ونستطيع أن نميز بين نوعين من الاتصال التنظيمي في المؤسسة ونلخصها في الجدول التالي :

الجدول رقم 2: أنواع الاتصال

الاتصال (علاقة)	الاتصال (أداة)	
بناء اتجاه مشترك "هوية جماعية"	نقل المعلومات " الإعلام"	الأهداف
- وجود ارتباط قوي إلي درجة التعبئة - نقاط مشتركة كبيرة	تبادل المعلومات بطرق موحدة ومعروفة	الطريقة التي يتم بها التبادل
المحتوي والعلاقة	المحتوي فقط	محور التركيز
مشاريع المؤسسة مشاريع بالمشاركة	- سرعة نقل المعلومات - فعالية الوسائل المستخدمة	عوامل الفعالية

المصدر : حسين حريم : مبادئ الإدارة الحديثة ، مرجع سابق ، عن Y.Giordano ، ص 277.

2- خصائص الاتصال¹:

- إن الاتصال يمكن أن يتم بعدة طرق وليس فقط الطرق الكتابية أو اللغوية حيث يمكن أن يكون إبراز أحاسيس

أو معاني بواسطة سلوكيات أو إشارات معينة.

¹ - ناصر دادي عدون : الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية ، مرجع سابق ، ص 15.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- إن الاتصال له مستقبل ومرسل وهدف هذا الأخير في العملية هو التأثير علي المستقبل ولنا أن نستنتج مختلف أنواع التأثيرات الممكنة في هذا المجال.

- إذا خلا الاتصال من وجود معني ينتقل بين المرسل والمستقبل فلا يمكن القول إن هناك اتصالا كما أن هناك ضرورة إتمام عملية الاستقبال للطرف الثاني كشرط لتمام عملية الاتصال.

- يهدف الاتصال أيضا إلي تحقيق التكامل والتفاهم بين المتصلين وهي من بين المهام ذات الاعتبار في المجتمعات الحديثة وخاصة في المؤسسة الاقتصادية.

- يتضمن الاتصال خلق معني أو قصد لدي المنصت ، وتقوم الفكرة علي محاولة المرسل تكوين معني أو قصد بعقل المستقبل يشبه المعني بذهن المرسل وهي من الأهداف الرئيسية للاتصال حتى قبل الرغبة في حدوث آثار هذا المعني في تصرفات المستقبل ، ونظرا لاختلاف التكوين البشري وشخصية ومحيط الإنسان الضيق.. من شخص لآخر ، فيستحيل تطابق المعني بين المرسل والمستقبل .

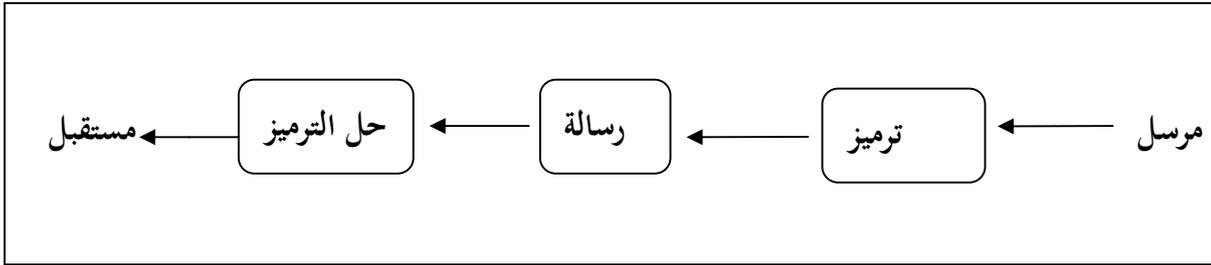
- يتضمن الاتصال نقل المعلومات وبذلك تبدأ عملية الاتصال عندما يحاول شخص ما تمرير أو إيصال معلومات إلي شخص آخر..... وعملية إيصال المعلومات تتم باستعمال رموز قد تكون شخصية أو غير شخصية أو كلاهما.

- يتضمن الاتصال الآلاف من الإشارات المحتملة وتحتوي عملية الاتصال وفقا لهذا علي عدد من المثيرات والمحفزات والمنبهات وتأخذ مثل هذه الإشارات صورة رسالة عندما يحددها الشخص في المعني أو القصد.

3- عناصر الاتصال واتجاهاته:

3-1- عناصر الاتصال

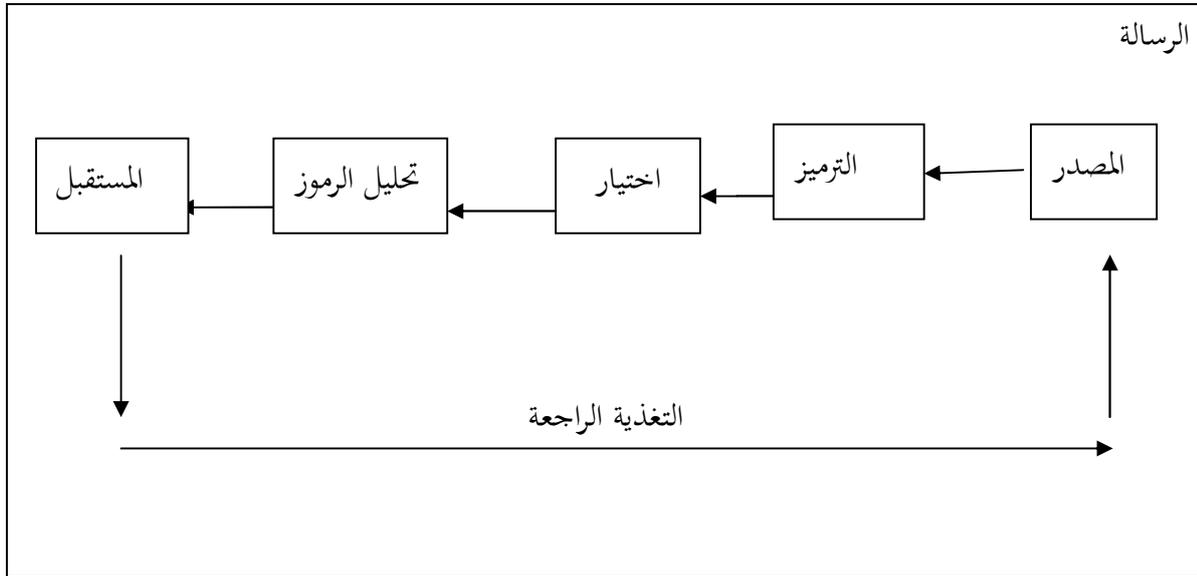
تتكون العملية الاتصالية من عناصر أساسية وهي (المرسل والرمز) و(الرسالة) و(المستقبل) (القناة) هذا بشكل بسيط كما جاء في نموذج "شانون" سنة 1949 م .



الشكل رقم 2: عناصر الاتصال حسب شالون

المصدر: ناصر دادي عدون : الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية ، مرجع سابق ، ص 17 .

وان الاتصالات داخل المؤسسة هي أكثر تعقيدا من هذا الشكل البسيط الأولي وقد تطور كثيرا عبر المراحل المتتالية لتطور التنظيمات والشكل التالي يبين عناصر عملية الاتصال داخل المنظمة حديثا، حيث أضيفت التغذية الراجعة وهي ارتداد عن الرسالة بمعنى رسالة عكسية ، وهي تعتبر ذات أهمية لأنها تؤثر على المرسل بحيث يعدل من رسالته وفق المعلومات المرتدة .



الشكل رقم 3: يبين عناصر عملية الاتصال داخل المنظمة حديثا

المصدر: محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، مرجع سابق ، ص 240

يعد نموذجا حديثا نسبيا حيث أضيفت التغذية الراجعة وهي ارتداد عن الرسالة بمعنى رسالة عكسية، وتعتبر

ذات أهمية لأنها تؤثر علي المرسل بحيث يعدل من رسالته وفق المعلومات المرتدة.

وفي ما يلي شرح لعناصر الاتصال:¹

- المرسل: ولديه مجموعة من الأفكار والمعلومات التي يريد أن ينقلها إلى الطرف الآخر ، ويتأثر ذلك بفهمه

وإدراكه للأمور وكذلك بخبرته السابقة ، كما تؤثر حاجياته واهتماماته وميوله ، وقيمه وانفعالاته على الأفكار التي

يقوم بإرسالها ، ويتم ذلك كله من خلال مجموعة من العمليات الوجدانية...

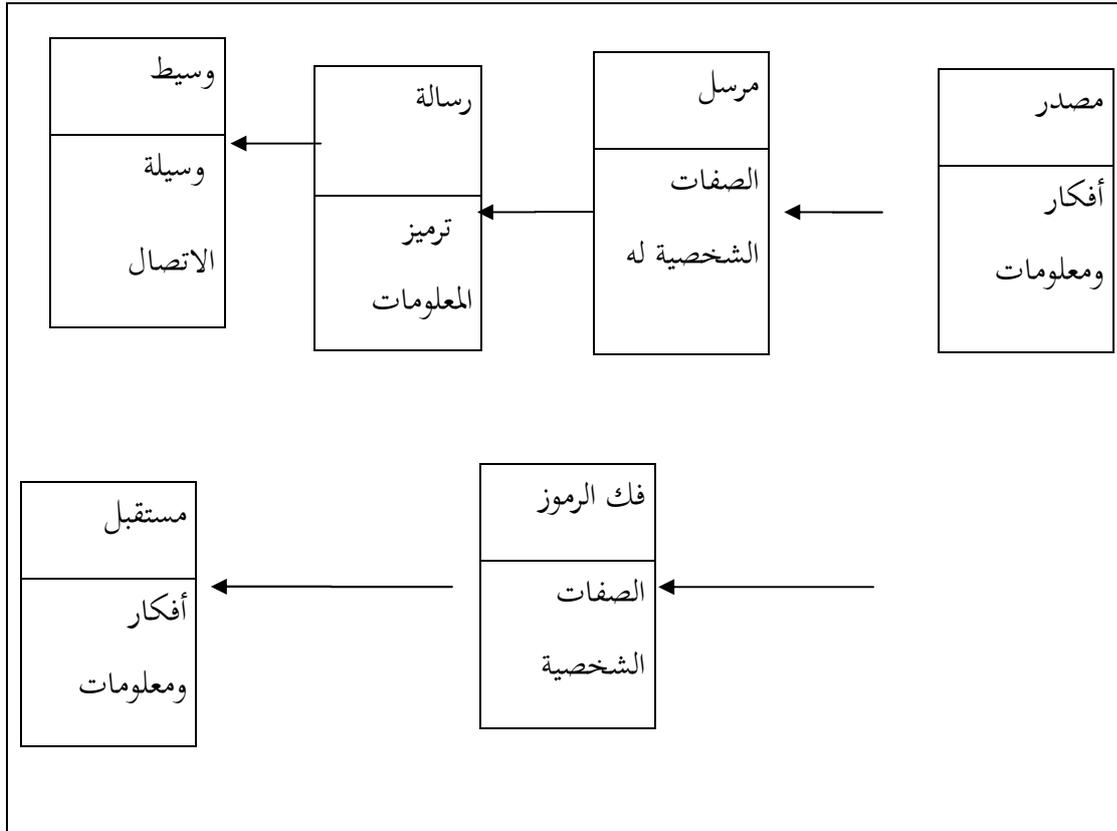
¹ - أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) ، مرجع سابق، ص ص 354 - 355 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- الرسالة: وهي عبارة عن تحليل الأفكار إلى مجموعة من الرموز ذات معانٍ مشتركة بين المرسل والمستقبل، وتحويل الأفكار قد يأخذ أشكالاً عديدة منها الرموز التالية: الكلمات ، الحركات ، الأصوات ، ، وان الاختيار لصياغة الرسالة ورموزها من الأهمية بمكان لكل من المرسل والمستقبل، أما سوء الاختيار فيؤدي إلى مشاكل كثيرة ، فعلى المرسل أن يعرف أن الصياغات والرموز قد تكون لها معانٍ مختلفة باختلاف الناس ، كما قد تحتوي على معانٍ ضمنية أو خفية أو مترادفة أو متعارضة.

- الوسيلة: على المرسل أن يختار الوسيلة الأكثر تعبيراً وتأثيراً وفاعلية على المستقبل لها ، وهناك العديد من الرسائل الخاصة بالاتصال منها المنطوق أو الشفهي .

- المستقبل: يستقبل الطرف الآخر الرسالة من خلال حواسه المختلفة ، ويختار وينظم المعلومات ويحاول أن يفسرها ويعطي لها معانٍ ودلالات ، إن هذه العمليات الإدراكية وما يؤثر فيها من عناصر الشخصية والدافعية ، والتعلم تحدد ما يفهمه ، وما يقبله الشخص المستقبل للأفكار والمعلومات المرسله إليه ، بناءً على هذه العمليات يقوم مستقبل الرسالة بالتصرف والسلوك ، وخلال الخطوات الأربعة السابقة يكون هناك عناصر من شأنها أن تصعب وتعوق هذا الاتصال.



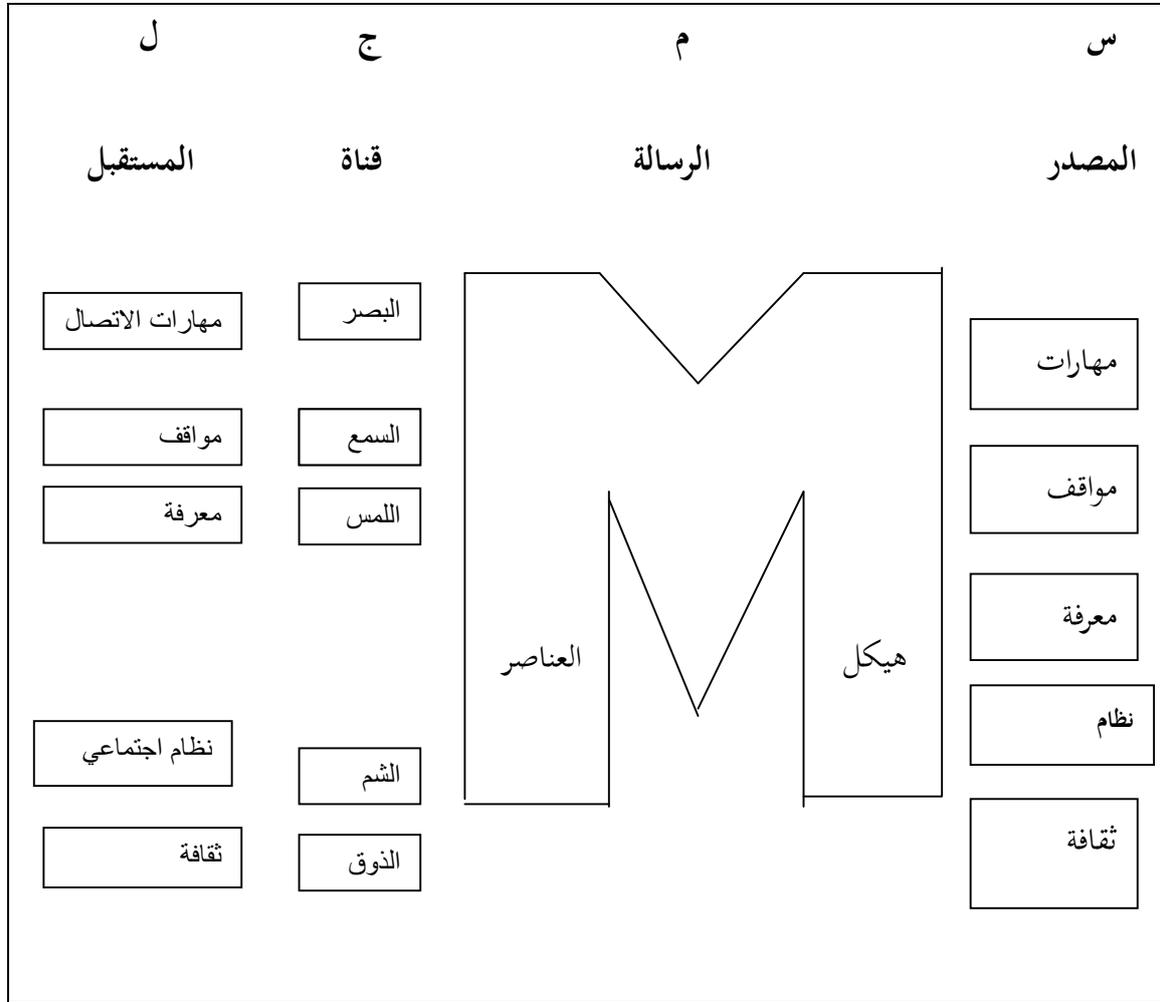
الشكل رقم 4: يبين نموذج ديفد بيرلو للاتصال

المصدر : منال هلال المزاهرة : نظريات الاتصال ، دار المسيرة ، ط1 ، عمان ، 2012 .

يوضح هذا الشكل أن العملية الاتصالية تتكون من عناصر مهمة لإتمام الاتصال وهي المرسل والرسالة والوسيط والمستقبل لكن هذا النموذج يوضح أن المرسل يتأثر بأفكاره ومميزاته التي يحملها في شخصيته والتي تنطبع في ترميز الرسالة التي تصل إلي المستقبل وبالطبيعة الحال المستقبل أيضا يتميز بخصائص منفردة تجعله يفهم الرسالة أحسن.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

وقد وضع بيرلو نموذجاً مهماً آخر لفهم عملية الاتصال بحيث جمع فيه كل العناصر التي يري أنها أساسية وجعلها عوامل ضابطة مثل الثقافة ، النظم الاجتماعية والمواقف والمهارات إضافة إلى العناصر الأساسية الأولى



الشكل رقم 5: يمثل نموذج ديفد بيرلو للاتصال

المصدر: هناء حافظ بدوي: أبعاد العملية الاتصالية، (رؤية نظرية وعملية وواقعية)، مرجع سابق، ص 58.

3-2. اتجاهات الاتصال التنظيمي:

تتدفق الاتصالات في اتجاهين خارجي وداخلي، فالاتصال الخارجي يتم بين المنظمة والجهات الخارجية أو العكس كالاتصال بين المنظمة والمنظمات الأخرى، والموردين والمستهلكين والنقابات. بينما الاتصال الداخلي يتم داخل المنظمة المعنية، ويمكن أن يتدفق بطريقة عمودية أو أفقية أو قطرية.¹

وسنذكر في ما يلي نوعين منها :

أ. الاتصالات الأفقية: يعتبر هذا الاتصال أساس لفاعلية العمليات وهو يمر عبر الإدارات أو المناطق الوظيفية ، أي يوجد بين الأشخاص الذين يعملون في نفس المستوى الإداري.²

بمعنى " انسياب المعلومات على نفس المستوى الإداري في التنظيم مثل قيام مديري الإدارة العليا بالاتصال مع بعضهم البعض أو قيام رؤساء الأقسام في الإدارة الوسطى بالاتصال مع بعضهم البعض ، وهذا النوع من الاتصال ضروري لزيادة درجة التنسيق بين العاملين والأنظمة الفرعية في المنظمة.³

ب. الاتصالات العمودية: وهي تمر عبر الأشكال التالية:

- الاتصالات النازلة : تشكل الاتصالات النازلة - من الرؤساء للمرؤوسين - الجزء الأكبر من الاتصالات في المنظمة ، وتشتمل على معلومات غزيرة ومتنوعة ومن بينها السياسات والخطط والبرامج والقرارات والتعليمات والإرشادات والأوامر والتدريب والدعم والمساندة وغيرها ، وتستخدم مختلف وسائل الكتاني والشفوي.⁴

¹ - محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، مرجع سابق ، ص 243 .

² - عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 507 .

³ - محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، مرجع سابق ، ص 244 .

⁴ - حسين حريم : مبادئ الإدارة الحديثة ، مرجع سابق ، ص 278 .

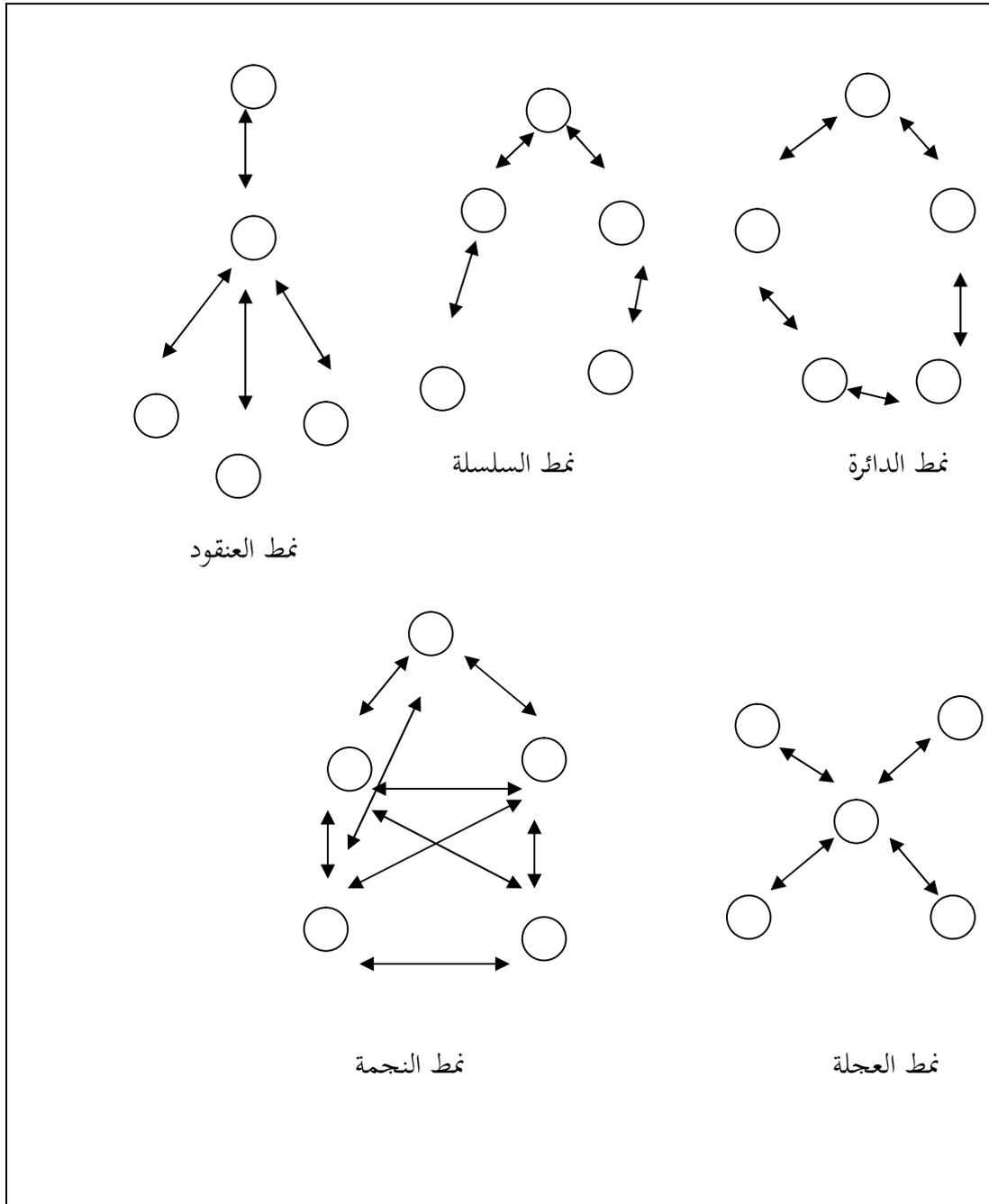
الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- الاتصال من أسفل إلى أعلى : يلاحظ في هذا النوع أن اتجاه الاتصال من المستويات الدنيا إلى المستويات العليا ، يعتمد على التدفق المستمر للمعلومات من مختلف المناطق والمراكز في التنظيم بهدف اتخاذ قرارات سديدة ، ويشترط في الاتصال الفعال بالإدارة أن تكون التقارير سريعة ودقيقة في نفس الوقت ، تدور حول ما حدث وما يحدث في المستويات الدنيا ، حيث يجب على المرؤوسين إخبار الرئيس بكافة المعلومات وإعداد التقارير عن مدى التقدم ، لذلك يجب على المديرين التشجيع على حرية تدفق المعلومات إلى أعلى ، وبذلك يمكن للمرؤوسين التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم المتعلقة بالتطوير وفي مثل هذه الظروف فإن الاتصال يأخذ شكل مقترحات وتوصيات.¹

4. شبكات الاتصال : تنقسم شبكات الاتصال إلى قسمين رسمية وغير رسمية

4-1. شبكات الاتصال الرسمية: تكون هذه الاتصالات بطريقة عمودية وتتدفق الاتصالات وفق تسلسل السلطة وتكون هذه الاتصالات محددة ومرتبطة بالمهام والواجبات ، ويوجد عدة أنواع من شبكة الاتصال الرسمي.

¹ عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص 506 .



الشكل رقم 6: يبين أنماط شبكات الاتصال الرسمية

المصدر: محمود سلمان العميان السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، مرجع سابق ، ص 249.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

4-2- شبكات الاتصال الغير الرسمية: تعتبر الاتصالات غير الرسمية أسرع من أنماط الاتصال الرسمية

وتتم خارج التنظيم الرسمي من خلال الجماعات غير الرسمية وتهدف إلى إشباع حاجات الأفراد والجماعات ، وتوجد عوامل ودوافع تجعل الأفراد في المنظمة يتصلون معا بطريقة غير رسمية مما يؤدي إلى ظهور ما يسمى بالتنظيم غير الرسمي ، وهذه الدوافع هي :¹

- وجود حاجات ورغبات واتجاهات للأفراد يرغبون في إشباعها .
- أن التنظيم الرسمي لا يتمتع بالمرونة ولا يتطور بشكل ملائم لظروف المنظمة .
- رغبة الأفراد القياديين في المنظمة أو بعضهم في السيطرة على جميع الأمور في المنظمة
- عدم توفر مبدأ العدالة في المنظمة وظهور ما يسمى بالأفراد الموالين والمقربين
- إتباع المنظمة لنمط القيادة الديكتاتورية والمركزية الزائدة ومنع حرية التعبير والمشاركة للأفراد والعاملين
- عدم التقيد والالتزام بقنوات التنظيم الرسمية ويعود السبب في ذلك إلى غموضها وعدم وضوحها للأفراد العاملين

5-أهمية الاتصال في المؤسسة وخصائصه الجيدة :

5-1-أهمية الاتصال داخل المؤسسة

المؤسسة كائن حي متحرك يقوم بنشاطات من أجل تحقيق أهداف واضحة ، وفي إطار محيط معين يتميز بالحركة والتغير ، ويفرض عليها متابعتها والتكيف معه ، وهي نظام مفتوح على هذا المحيط ، وحتى تستطيع القيام بهذا النشاط والدور المنوط بها عليها بتوفير أداة تسمح لها بالتنسيق ونقل المعلومات والأوامر والآراء في مختلف

¹ - محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، مرجع سابق ، ص 250 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

الاتجاهات ، وهي العناصر التي تتركز عليها معاملاتهما سواء داخل أو خارج المؤسسة ، وكل هذا يجعل للاتصال

أهمية ودور فوق العادة في المؤسسة من خلال عدة جوانب منها على سبيل المثال لا الحصر :¹

- اتخاذ القرارات: تلعب المعلومات دورا محددًا في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة وهذه المعلومات بالكمية

والنوعية ترتبط بشكل مباشر بشبكة الاتصال وقنواتها وأعوانها.

- ممارسة مختلف العمليات الإدارية بالمؤسسة انطلاقًا من عملية التخطيط والتنظيم والتنسيق والقيادة والمراقبة وغيرها

من الأنشطة التي تتوقف على الاتصال...

- إيصال مختلف المشاكل التي قد تنشئ نزاعات اجتماعية بين الأفراد والجماعات في المؤسسة ، وكذا عملية الحل

لهذه النزاعات .

- بالإضافة إلى ربط المؤسسة كنظام مفتوح بالمحيط الخارجي كنظام أكبر وضرورة توفير شبكة اتصال تقوم

باستقطاب المعلومات التي تعتبر متغيرة ومستمرة ، والتي تفيد في التخطيط الاستراتيجي في أداء مختلف الأنشطة

ويمكن تلخيص أهداف ووظائف الاتصال في الجدول التالي .

¹- ناصر دادي عدون : الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية ، مرجع سابق ، ص 33.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

الجدول رقم 3: يبين أهداف ووظائف الاتصال

الوظيفة	الاتجاه	الأهداف	مجال التركيز
الانفعال (العاطفة)	المشاعر	زيادة درجة القبول بالأدوار التنظيمية	الرضا ومعالجة الصراع وتخفيف حدة التوتر وتحديد الأدوار بدقة ووضوح
الدافعية	التأثير	الالتزام بالأهداف	النفوذ والسلطة والمواكبة والتعزيز ونظرية التوقع وتعديل السلوك
المعلومات	تقني	توفير البيانات اللازمة لاتجاه القرارات	اتخاذ القرارات ومعالجة المعلومات ونظريات اتخاذ القرارات
الرقابة	البنية	توضيح الواجبات والسلطة والمسؤولية	المخطط التنظيمي وتوزيع الصلاحيات حسب السلم الهرمي

المصدر: سيزلا كيرولاس : السلوك التنظيمي ، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد ، دار صادر ، 1994، ص 94.

يوضح الجدول أغراض و أهداف الاتصال داخل المؤسسة وهي متباينة ومختلفة حيث أن للاتصال اتجاهين

مهمين أحدهما عاطفي يعمل علي التأثير والدفع نحو الالتزام بمبادئ وأهداف المؤسسة الأخر تقني يعمل علي

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

توفير المعلومات والبيانات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف وهما يعملان معا من أجل تحقيق الأهداف الكبرى للمؤسسة.

5-2- خصائص الاتصال الجيد

حتى تكون عملية الاتصال ناجعة لابد من توفر الشروط التالية :¹

- أن يكون الاتصال مبني على أهداف محددة مسبقا ومخطط لها بشكل سليم .

- ضرورة توفر الثقة والمصداقية بين العاملين والإدارة.

- أن يتناسب الاتصال مع ادراك الأفراد ودرجة فهمهم للمعاني وكذلك أن يكون الاتصال مناسباً لخصائصهم ومعتقداتهم .

- أن يكون الاتصال في ضوء احتياجات المنظمة.

- إتباع التسلسل الهرمي في التنظيم بحيث لا يكون هناك تجاوز مرجع ، بمعنى أن لا يتصل إداري مع مرؤوس تابع إلى إداري آخر والعكس صحيح.

- الإصغاء الجيد يؤدي إلى تقوية الاتصال وزيادة فاعليته

7. معوقات الاتصال داخل المؤسسة :

تعرض العملية الاتصالية عدة مشاكل بكونها عملية تفاعل بين أفراد وأطراف اجتماعية ، حيث تضعف من

نجاعته ومن تحقيق أهداف الاتصال المرجوة وبذلك هي تعيق الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة والوصول إلى

¹ - محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق ، ص 251 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

الكفاءة المنتظرة ، وهذه المعوقات تؤدي إلى التشويش على عملية الاتصال ، وعلي كل عناصره ويمكن تفكيك معوقات الاتصال إلى معوقات في المرسل ومعوقات في المستقبل وأخرى في الرسالة وكذا معوقات في بيئة العمل

7-1. معوقات المرسل

تنحصر الأخطاء التي يقع فيها المرسل في عدم التبصر في العوامل الفردية أو النفسية التي بداخله والتي تؤثر في شكل وحجم الأفكار والمعلومات التي يود أن ينقلها إلى المرسل إليه ، ومن هذه العوامل الخبرة ، التعلم ، الفهم ، الإدراك ، الشخصية ، العمليات الوجدانية والعقلية.¹ ، وأهم الأخطاء التي يقع فيها المرسل. هي:

- تضارب الإطار المرجعي بين المرسل والمستقبل بسبب اختلاف الشخصية والاتجاهات والميول والخلفية العلمية والخبرة.²

- إن دوافع المرسل تؤثر في طبيعة وحجم المعلومات
- اعتقاد المرسل أن سلوكه في كامل التعقل والموضوعية
- سوء إدراك المرسل وفهمه للمعلومات التي يرسلها ، واختلاف إدراك وفهم الآخرين لها
- الحالة الانفعالية للمرسل تؤثر في شكل المعلومات
- قيم ومعتقدات المرسل وميوله واتجاهاته النفسية تؤثر في شكل المعلومات التي لديه
- عملية الحكم الشخصي والتقدير.....
- الاعتقاد بأن المرسل إليه ينظر إلى المعلومات بنفس الشكل الذي ينظر هو به إليها

¹ - أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) ، مرجع سابق ، ص 259.

² - حسين حريم : مبادئ الإدارة الحديثة ، مرجع سابق ، ص 287 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- التحيز لطبيعة الأمور والأحداث.¹

7-2- معوقات في المستقبل :

إن الأخطاء التي يقع فيها المستقبل أثناء استقباله للرسائل الموجهة إليه تتشابه مع الأخطاء التي يقع فيها المرسل بما أنها أخطاء تتعلق بالجانب الإنساني وتعود إلى طبيعة وشخصية الفرد نفسه ونستطيع تلخيص بعضها منها والتي لم نذكرها في المعوقات الخاصة بالمرسل وهي:²

- غزارة وكثافة المعلومات التي يستقبلها الفرد باستمرار ، وفي هذه الحالة يعجز المستقبل عن متابعة جميع الحقائق أو قد يتأخر في الاستجابة أو يلجأ إلى التعميم أو تنقية المعلومات .

- الإدراك الانتقائي من قبل المستقبل، فالمستقبل يميل غالباً إلى قراءة أو سماع ما يتوافق مع قيمه واعتقاداته واتجاهاته، وإهمال أي معلومات تتضارب أو تتعارض مع هذه القيم والاتجاهات....الخ

7-3- معوقات في الرسالة :

بطبيعة الحال يمكن أن تتعرض أي معلومات للتشويه والتشويش في أي عملية اتصالية وتأثر هذه الشوائب علي شكل الرسالة أو طبيعتها أو حجمها ويمكن أن تتعرض حتى لمضمونها وأفكارها ويحدث ذلك خلال صياغة المعلومات أو تحويلها إلى إشكال أخري من الرموز والكلمات .

ومن الشوائب التي تعترض الرسالة مايلي:³

- سوء الإدراك أو الفهم للمعلومات التي تتضمنها الرسالة

1 - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)، مرجع سابق، ص ص 259-260.

2 - حسين حريم: مبادئ الإدارة الحديثة، مرجع سابق، ص 287 .

3 - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)، مرجع سابق، ص 260 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- عدم القدرة علي انتقاء كلمات سهلة ومعبرة

- افتقار المرسل لتعزيز معني الرسالة ببعض تعبيرات الوجه أو حركات الجسد.

7-4 . المعوقات التنظيمية: تتعلق بشكل رئيسي بالهيكل التنظيمي للمنشأة ، وأهم هذه المعوقات هي :¹

- عدم وجود هيكل تنظيمي مما يؤدي إلى عدم ووضوح الاختصاصات والسلطات والمسؤوليات

-عدم كفاءة الهيكل التنظيمي من حيث المستويات الإدارية التي تمر بها عملية الاتصال مما يؤدي إلى ترشيح المعلومات.

-عدم ووجود إدارة للمعلومات أو القصور فيها مما يؤدي إلى عجز في جمع المعلومات وتصنيفها وتوزيعها بحيث تسهم في رفع كفاءة عملية الاتصال .

- القصور في ربط المنظمة بالبيئة الخارجية

7-5 - معوقات في بيئة الاتصال:

تنجم هذه المعوقات عن المجتمع الذي يعيش فيه الفرد سواء داخل المنظمة أو خارجها، ويقع أحد أطراف العملية الاتصالية في الأخطاء بسبب هذه المؤثرات البيئية وأن عدم أخذها في الحسبان سوف يجعل الاتصال مشوش وأهم هذه المعوقات ما يلي:²

- أحد أطراف الاتصال أو كلاهما علي غير علم أو لا يفهم أهداف المنظمة أو الأهداف المشتركة بينهما

- أحد أطراف الاتصال تتعارض أهدافه مع أهداف المنظمة أو مع أهداف الطرف الأخر في الاتصال

¹ - محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، مرجع سابق ، ص 253 .

² - احمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل بناء مهارات) ، مرجع سابق ، ص ص 211-212.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- أحد أطراف الاتصال أو كلاهما لا يفهم وظيفة الطرف الآخر علي خير وجه ، فيكون الاتصال معيبا

- أحد الأطراف أو كلاهما لا يفهم الفوائد التي ستعود عليه من جراء الاتصال

- أحد الأطراف أو كلاهما لا يفهم العواقب السيئة التي ستصيبه أو تصيب المنظمة والآخرين من جراء سوء

الاتصال

- عدم اتسام البيئة بالابتكار والتعزيز من قبل (الرؤساء)

- عدم اتسام البيئة بالعدالة والثقة من (قبل الرؤساء والمنظمة) يجبط عمليات الاتصال.

كما نجد معوقات أخرى بيئية تؤثر علي العملية الاتصالية وتعيق نجاحها مثل:¹

أ - اللغة: إن طبيعة اللغة تشكل عاقا في عملية الاتصال حيث يوجد الكثير من الكلمات تحمل معاني مختلفة

وبالتالي إمكانية الوقوع في خطأ تفسيرها من قبل المستقبل بعكس ما قصده المرسل ..

ب- التشتت الجغرافي : إن المسافة بين مراكز اتخاذ القرارات ومواقع التنفيذ تؤدي إلى صعوبة الاتصال بينهما

في الوقت المناسب.

¹ - محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، مرجع سابق ، ص 253 .

8-المهارات الشخصية في الاتصال داخل المؤسسة :

8-1- مهارات الأفراد الاتصالية :

تعتبر المهارات الشخصية في الاتصال من العناصر المهمة في رفع الأداء والكفاءة في المؤسسة وذلك لأن كل التفاعلات في المؤسسة تمر عبر هذا الاتصال من أوامر وتوجيهات وكذا المناقشات بين المسؤولين والعمال ، والاجتماعات ، فان تميز المدراء والمسؤولين والعمال بمهارات شخصية في التواصل يؤدي هذا بطبيعة الحال إلى الكفاءة.

ويقدم اريك بيرن ERIC BERNE نموذجاً للعلاقات والتفاعلات بين المرسل والمستقبل في العملية الاتصالية يحتوي على شخصية الأب والطفل وشخصية الناضج ويعبر على الحالات الذاتية والشخصية لأطراف الاتصال.

وهو بهذا النموذج يحاول " التحليل النفسي الخاص بالتعرف على فهم الجوانب السلوكية (النفسية والاجتماعية) الموجودة في عملية الاتصال." ¹

- **شخصية الأب:** تحمل شخصية الأب الكثير من السلوكيات التي تتضمن في طياتها أدوار الأب مثل الأوامر والتوجيه والصرامة ، وحالات النضج كما تتضمن كذلك حالات المساعدة وتقديم الحلول والبدائل بمعنى هذا النوع من الشخصية إما أن تكون شخصية تعمل على تقديم النصح والبدائل أو شخصية تميل إلى النقد ، وفي عمليات الاتصال فالشخصية التي تحمل صفات الأب الناضح والمساعد تكون شخصية ناضحة أما الشخصية التي تحمل صفات الأب الناقد والصارم تكون في العملية الاتصالية شخصية مسيطرة وتسلطية ومعطية للأوامر.

¹ - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل لمهارات الاتصال)، مرجع ، ص 374 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- **شخصية الطفل:** يمكن أن تحمل شخصيتنا جانبا كبيرا من طفولتنا وهذا الجزء تكون فيه ميزات حسنة وأخرى سيئة ، ويمكن وصف شخصية الطفل فينا من عدة جوانب.

الجانب الطبيعي للطفولة والجانب الخاص بتأقلم الطفل مع البيئة من حوله ، والجانب الإبداعي ، ففي الجانب الطبيعي نجد الطفل يتميز بالتركيز على حاجاته الأساسية مثل (الأكل والشرب).... وعدم وجود هيكل ثابت وقوي للقيم والأخلاق ، والتميز بالفرح السريع والانفعال..... وفي جانب التأقلم نجد الطفل يحاول التعبير عن سلوكه ، وتقليد سلوك الآباء ، ومحبة للمعرفة من أجل الحصول على التقدير ، وهو يذعن مرة ويثور مرة ، ويتدخل في ما لا يعنيه أما الجانب الإبداعي فيتميز بمحاولة الطفل السيطرة على الأمور ، فيحاول أن يحل مشاكله وان كانت بطريقة ساذجة أو ضيقة الأفق....¹

- **الشخص الناضج:** هذا الجزء من شخصيتنا هو الجزء المنطقي و العاقل ، ويتميز الشخص الناضج في اتصالاته بأنه " يحاول أن يجمع المعلومات أو يعطي حقائق واضحة ويحلل المعلومات التي يحصل عليها، ويختبر الطرف الأخر من خلال أسئلة استفهامية ، ويحسب احتمالات المواقف ويتخذ قرارات مبنية على حقائق ، ويحسب ردود الأفعال ، وتتميز هذه التصرفات بعدم الانفعال والهدوء وعدم تغيير نبرة الصوت أو تغيرات الوجه..... وعادة تستخدم لغة ومصطلحات متخصصة ووظيفية."²

¹. أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لمهارات الاتصال) ، مرجع سابق ، ص 374 .

². نفس المرجع ، ص 377 .

الفصل الثالث : _____ الاتصال داخل المؤسسة

8-2- طبيعة تفاعلات الاتصال: والمقصود هنا هو طبيعة علاقات الاتصال بين المرسل والمستقبل أي

محمل التفاعلات التي تميز العملية الاتصالية بينهما ، فيمكن مثلا سلوكيات تصدر من طرف المرسل مع الرسالة تحدد رد فعل المستقبل.

ويوجد ثلاثة أنواع من تفاعلات الاتصال ندرجها في ما يلي:

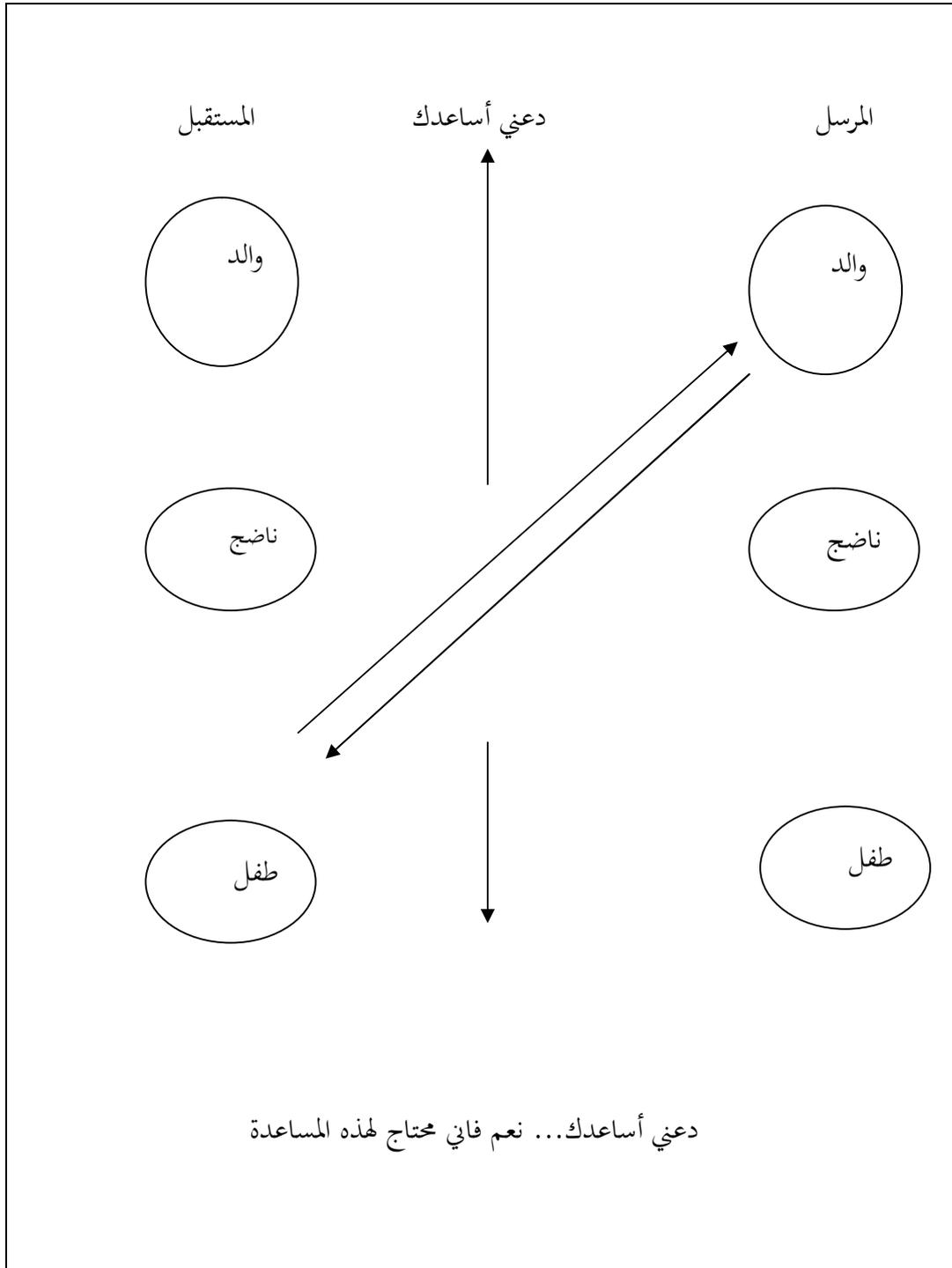
1. **التفاعلات المكملة:** تحدث هذه التفاعلات بين طرفي العملية الاتصالية حينما يكون المرسل يتوقع رد فعل

المستقبل فإذا قبل المستقبل هنا المساعدة ، فان رد فعل المستقبل كان متوقعا لدى المرسل الذي يتصرف بشخصية

الأب وكان يتوقع رد فعل يراه مناسبا له وهو تصرف الابن أو الطفل .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

والشكل التالي يوضح ذلك.



الشكل رقم7: يمثل التفاعلات المكتملة

المصدر: أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) ، مرجع سابق ، ص 379 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

يوضح الشكل ، كيف أن التفاعلات تسير على نفس الخط ، فالوالد يتحدث إلى طفله والطفل يرد على

والده ، وتستند معرفة العلاقة على ما إذا كان المرسل يحصل على الإجابة (رد الفعل) الذي يتوقعه.

ب - التفاعلات المعاكسة: هنا التفاعلات تكون عكس ما يتوقعه المرسل ، حيث يصدر المرسل رسالة ويعرض

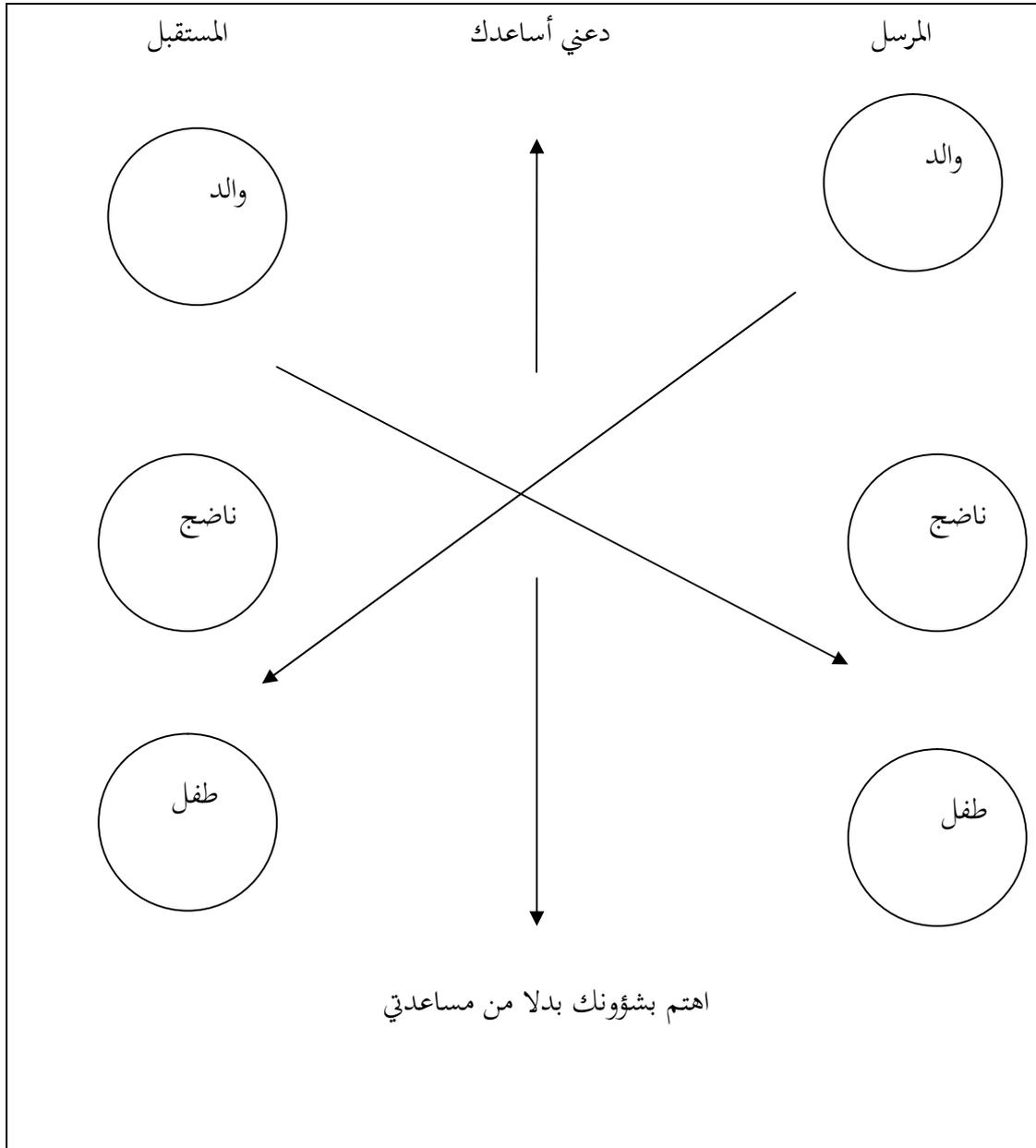
مثلا المساعدة فتأتي الإجابة معاكسة لتوقعاته مثلا الرد يكون " لا شأن لك بي " ، هنا الرد كان غير متوقع لدى

المرسل ولا يمثل رد فعل ابن نحو أبيه ، مثل التفاعلات الأولى المكتملة ، بل تعتبر رد فعل من والد إلى ولده ، يعني

عكس المتوقع.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

والشكل التالي يوضح هذه العلاقة



الشكل رقم 8: التفاعلات المعاكسة

المصدر : أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) ، مرجع سابق ، ص 379 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

يوضح الشكل انعكاس رد الفعل عما يتوقعه المرسل ، ويسبب ذلك نوعا من الحرج والارتباك ، أو ربما يسبب أيضا الغضب و الاهانة ، الأمر الذي يؤدي إلى مشاكل بين الطرفين.

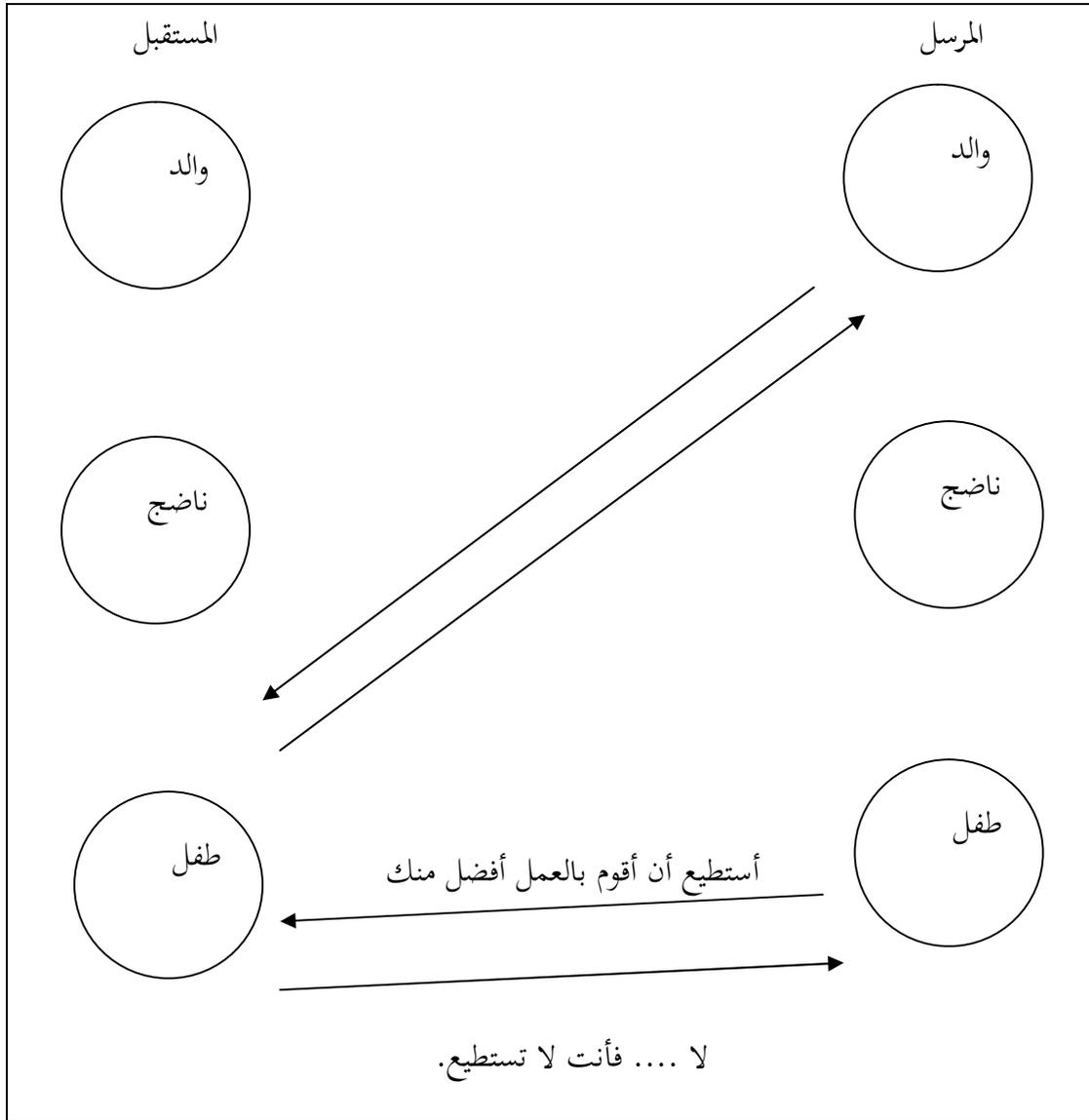
ج - التفاعلات الخفية : في هذا النوع من التفاعلات تكون هناك رسائل ضمنية وأشياء أخرى مقصودة في الرسالة بين طرفي العملية الاتصالية ويمكن حتى رد الفعل من طرف المستقبل هو أيضا يحمل في طياته رسائل خفية ومعاني أخرى بما يسمى الظاهرة الخفية

مثلا إذا قال المرسل " دعني أساعدك ولكن نطقها وتعبيرات الوجه تشير إلى التهكم ، هنا يمكن أن نقول أن هناك معنى آخر مثل (استطيع أن أقوم بالعمل أفضل منك) وإذا كان الرد أيضا بسخرية (أشكرك) فقد يعني معنى آخر خفيا مثل (لا فأنت لا تستطيع)."¹

¹ - أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) ، مرجع سابق ، ص 380 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

والشكل التالي يوضح هذا



الشكل رقم 9: التفاعلات الخفية

المصدر : أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) ، مرجع سابق ، ص 380.

يوضح الشكل نوعا من الألاعيب الخفية التي يمارسها الناس ، حيث يقولون شيئا ويعنون شيئا آخر ، يؤدي

هذا عادة إلى تعقيد علاقات الاتصال ، وإلى إساءة الفهم والتوتر والاضطراب .

8-3- المهارات الأساسية للقائد والمسئول الإداري الفعال

يحتاج كل قائد ومسئول إلى الكثير من المهارات التي تعمل على مساعدته في القيام بعمله على أحسن وجه ، والتي تتضمن العديد من أنواع المهارات التي تساعد على إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل ، وكذا تفهم التغيرات الطارئة في المؤسسة ، وتعلمه هذه المهارات أيضا استثمار لكل المعلومات والمواقف الايجابية للرفع من كفاءة مؤسسته والتحكم في كل المتغيرات المحيطة .

وقد قسم المختصون هذه المهارات إلى مهارات فكرية وأخرى إدارية ومهارات شخصية تضمن له القدرة على التعامل مع العاملين وغيرهم، وهذه الأخيرة هي التي تهتمنا في بحثنا وسوف نتطرق لها بإسهاب بعد الإشارة إلى المهارات الأولى.

ا. **مهارات القائد الفكرية:** يعتمد نجاح القائد أو المسئول الإداري على مهاراته الفكرية التي تساعد في " بناء الاستراتيجيات وتنمية السياسات وإعداد الخطط الإستراتيجية وحشد الجهود والموارد لتنفيذها بكفاءة".¹ وتساعد هذه المهارات على إدراك كل المواقف بنوع من التبصر مما يجعله يتعرف على أسباب الاختلالات ، وحديثا يجب على القائد أن يتحكم في تقنيات الاتصالات الحديثة ويمتلك الخبرة في الحاسوبات الآلية.

ب. **مهارات القائد الإدارية:** وتساعد هذه المهارات في اختيار مساعديه وتشكيل فرق العمل المتجانسة والفعالة التي يعهد إليها بمهام تتطلب التعاون ، كذلك تحتل مهارة " إدارة الأداء " مرتبة متفوقة في هيكل المهارات القيادية للقائد المعاصر.²

¹- علي السلمي : إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ، مرجع سابق ، ص 289 .

²- علي السلمي : نفس المرجع ، ص 289 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

أما المهارات التي نقصدها نحن ونريد التركيز عليها لما لها من أهمية في مساعدة القائد أو أي مسئول في النجاح والوصول إلى تحقيق كفاءة المؤسسة وجعلها تحافظ على مكانتها التنافسية هي

ج- المهارات الاتصالية وهي تتضمن قدرته على التواصل والتفاعل مع من يحيطون به .

حيث يقول علي السلمي:

أن مهارات القائد الفعال تكتمل حين تتوفر لديه القدرة على التعامل والتفاعل مع العاملين وغيرهم من البشر الذين يتصل بهم عمله سواء من داخل المنظمة أو خارجها .

بل يذهب إلي أكثر من ذلك ويؤكد على أن قمة مهارات القائد الفعال عندما تكون له

" الكفاءة في اكتساب ثقة الآخرين وكسب تعاونهم والقدرة على التأثير فيهم من خلال العلاقات الإنسانية الفعالة حيث يستخدمها في مواقع العمل وخارجه لحفز الموارد البشرية على التعاون من أجل تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة ، وبالتالي يساهمون في تحقيق أهدافهم الشخصية."¹

إن هذه القدرات والمهارات الاتصالية التي يجب أن تكون في كل قائد ومسئول يريد أن يعبر بمؤسسته إلى

النجاح والتفوق هي مهارات متعلقة بشخصية القائد والإداري وهي ذات أهمية كبيرة لأن الاتصال هو القناة التي

ترتبط كل أنساق وفروع المؤسسات وكل الأطراف من عمال ومسؤولين وإننا نقول أن هذه المهارات الاتصالية تعود

إلى أبعاد ذات علاقة بالتنشئة الاجتماعية للأفراد سواء أكانوا ومسؤولين أو عمال.

¹ - علي السلمي : إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ، مرجع سابق ، ص 289 .

المبحث الثاني : نظريات الاتصال و اشكاليته مع السلطة

تمهيد

يعتبر الاتصال ظاهرة اجتماعية لأنه يتعامل مع الموارد البشرية في المؤسسة أي العنصر البشري ، وفي نفس الوقت له أبعاد أخرى منها ما يتعلق بشخصية الأفراد بمعنى البعد النفسي وكل ما يحمله هذا البعد من سلوكيات تصدر عن الفرد ومواقف إزاء الموضوعات والظواهر في بيئة العمل هذه السلوكيات والمواقف ذات علاقة بخصائص شخصيته ، وكذا من الأبعاد ما يتعلق بدور الاتصال داخل المؤسسة وما ينتظر من العملية في تحقيق الكفاءة باعتباره وظيفة جد مهمة في المؤسسة بمعنى أن العملية الاتصالية لها عدة أبعاد بنظرة أكثر شمولية .

ولذلك حاول الباحثون دراسته من شتى الجوانب الوظيفية والإدارية وكذا الاجتماعية والنفسية المتعلقة بالسلوك داخل المنظمات ، واهتموا بالاتصال وعملوا على التنظير له أولاً بملاحظة الفرد وطريقة اتصالاته من أجل دراسة خلفيات سلوكه الاتصالي وثانياً من وجهة نظر ادراية وتنظيمية حتي تتكامل الدراسات وتأتي بشمارها.

وكان Magregor هو أول من تطرق إلى دراسة الاتصال من حيث مكوناته وخصائصه وعلاقته بالسلوك الفردي والسلطة منها الرسمية والغير رسمية إلى أن وضع النظرية السوسولوجية في الاتصال التنظيمي أطلق عليها نظرية " القرارات الإدارية بالمشاركة" .

1- نظرية القرارات الإدارية بالمشاركة:

قبل أن نتوسع في شرح هذه النظرية يجب علينا ذكر السمات الأربعة لأنماط الأنظمة الإدارية لاتخاذ القرارات ، والتي ترتبط بعملية الاتصال التنظيمي وهي (نظام دكتاتوري مستغل ، نظام دكتاتوري خير ، نظام استشاري ونظام

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

مشارك)، هذه الأنظمة للسلطة ترتبط ارتباطا وثيقا حسب ليكرت بعملية التخطيط واتخاذ القرارات والاتصالات ، حيث أن العامل يتأثر بما ينتج عن هذه الطريقة في اتخاذ القرارات وبالتالي فهي تؤثر في عمليات الاتصال.

كما نجد BARNARD قبله ربط مفهوم السلطة بالاتصالات حيث قال إن السلطة تنساب إلى الحد الأدنى من خلال قنوات الاتصال وسوف تفقد هذه السلطة قيمتها وأهميتها إذا انسدت قنوات الاتصال أو فهمت خطأ.

إذا بعد إدراج هذه النقاط لمحاولة فهم وتحليل أكثر لنظرية اتخاذ القرارات الإدارية بالمشاركة ، سوف نعمل على تحليل ما جاءت به هذه النظرية من خلال التطرق إلى افتراضات X و Y و Z حول العنصر البشري لأنه يمثل قطبي الاتصال أو جهتي الاتصال .

الإنسان في نظرية X بطبيعته كسول وغير طموح لا يجب المسؤولية يريد فقط تلبية حاجياته الاقتصادية ، إذا هنا الإدارة هي المبادرة وعليها أن تعتبره آلة لا يفكر ولا يشارك فيما حوله ، ويجب معاملته بشدة حتى يقدم على العمل ، هنا يتخذ الاتصال أشكال " التهديد والأمر والتوعد ، ويتم ذلك في نطاق الاتصال من أعلى إلى الأسفل وبشكل أكثر غموضا وسيطرة مركزية."¹

أما نظرية Y التي تنظر إلى الإنسان نظرة إيجابية حتى أنها ترى أنه يجب المشاركة بفعالية ولديه الثقة وهو قادر على المراقبة الذاتية ويتحمل المسؤولية حبا في العمل ، مما يحدث تفاعل بين أقطاب الاتصال داخل المنظمة ، ويتكون لدى الفرد العامل الثقة والشعور بالأمان من هنا يتكون نمط جديد في الاتصال في المؤسسة يجعلها تكتسب " تعاون الجميع في الإدارة ويسير بالمؤسسة إلى الأمام ويخلق جو جماعي وروح معنوية مرتفعة بين الأفراد

¹ - اعتماد محمد علام وإحلال إسماعيل حلمي : علم اجتماع التنظيم (مداخل نظرية ودراسات ميدانية) ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر ، 2002 ، ص 99 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

وهذا النظام غالبا موجود في المؤسسة اليابانية التي تعمل على تحقيق عمل جماعي وتتبنى النظام العضوي في التنظيم الذي يضمن التفاعل الدائم بين الأفراد وتحقيق الأهداف بشفافية أكبر¹

2- مدرسة الإدارة العلمية :

تعتبر هذه المدرسة أن الاتصالات وجدت لتسهيل عملية القيادة والرقابة للمنظمة من خلال القنوات الرسمية وكانت نظرتها للاتصالات من خلال اتجاه واحد وهو تحقيق كفاءة و إنتاجية أكثر.

وقد اهتم تايلور فردريك بالاتصال لأنه يحقق الأهداف التالية:²

- توزيع الأدوار وتقسيم العمل في المؤسسة بشكل علمي ودقيق

- توزيع العمل واختيار الأفراد في المؤسسة والإشراف على العمل

- الاتصال بالعمال والاهتمام بهم .

... - يضمن إيصال التوجيهات من الإدارة والجهاز الإداري عامة إلى مختلف المستويات السفلى في المؤسسة من

أجل توجيه وتنسيق مختلف الأعمال المنوطة بها.

أما هنري فايول فقد " دعا إلى توجيه ووحدة القيادة وإصدار الأوامر ، وغيرها من العناصر التي يتوافق فيها مع

تايلور وأكمل بها نظريته في الجانب الإداري.³

¹ - اعتماد محمد علام وإحلال إسماعيل حلمي : المرجع نفسه ، ص 99 .

² - ناصر دادي عدون : الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية ، مرجع سابق ، ص 25 .

³ - المرجع نفسه، ص 25 .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

تعطي هذه النظرية للاتصال اتجاهها واحدا وهدفا واحدا وهو تحسين الجانب الإداري الرسمي في المؤسسة ، بينما أهملت هذه المدرسة الجوانب الأخرى للاتصال ، ولم تشر إلى التغذية الرجعية في العملية الاتصالية ، ولا للأبعاد المرتبطة بشخصية الأفراد سواء كانوا مسئولين أو عمال .

أما بالنسبة للنموذج المثالي عند ماكس فيبر فيرى أن خط الاتصالات يجب أن يكون من الأعلى إلى الأسفل وذلك حتما سوف يؤدي إلى مركزية القرار في المستويات العليا وأهمل سير الاتصال من الأسفل إلى الأعلى يعني يركز هذا النموذج على القنوات الرسمية ، كما يركز على الاتصالات المكتوبة والتي لها أهمية بالغة في توثيق كل ما يدور في المنظمة ، وإحداث أرشيف خاص بها ، ويرى المنتقدون لهذه النظرية أن هذا النموذج يعتبر المنظمة نسقا مغلقا لا يتفاعل مع البيئة.¹

أما شيبستر بارنارد (Barnard): فقد ركز علي المدير واعتبر أن الاتصال هو من أهم وظائفه، فعليه توفير نظام سليم للاتصالات ، إذ يري أن هذه العملية هي أولى العمليات الإدارية ، ولا يمكن أداء إي عمل إداري آخر دون تحقيق نظام فعال وسليم للاتصالات ومناخ مناسب ، ذلك لأن عملية اتخاذ قرار معين في أي منظمة تتوقف سلامته علي المعلومات والبيانات والمناخ الاجتماعي والنفسي داخل المنظمة.

وقد عمد بارنارد إلي وضع مبادئ تخص الاتصال في المؤسسة حاول فيها الربط بين الهيكل التنظيمي للاتصال داخل المؤسسة ندرجها في مايلي:²

- أن تكون قنوات الاتصال معروفة.

- أن تكون هناك خطوط للسلطة الرسمية واضحة ومعروفة.

¹ - اعتماد محمد علام وإحلال إسماعيل حلمي : علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق ، ص 101 .

² - ناصر دادي عدون : الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة ، مرجع السابق ، ص 25.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- أن يكون خط الاتصال أقصر ما يمكن، حتى يمكن تحقيق السرعة وعدم الوقوع في الأخطاء.
 - أن تمر المعلومات علي جميع مراكز خط الاتصال، وإلا حدث سوء فهم واحتكار وازدواج في المعلومات.
 - أن يكون الأشخاص في مراكز الاتصال ملائمون لهذا العمل.
 - عدم مقاطعة خط الاتصال، وذلك بالعمل على وجود أشخاص باستمرار في خط الاتصال
 - أن توضح التعليمات سلطة الشخص الذي قررها ويكون ذلك معروفا.
- بعد كل هذه النقاط التي أشرنا إليها والتي تتعلق بنظرة الاتجاه الكلاسيكي للاتصال داخل المؤسسة نجد أنها تتفق على أن عملية الاتصال هدفها إنعاش الجهاز الرسمي للمؤسسة وتسهيل إيصال المعلومات وعمل الإداريين ولم تأخذ في اعتبارها الجوانب الإنسانية لعملية الاتصال وهي إبعاد ذات أهمية وركزت على الجوانب الأكثر رسمية والتي تحدث الضغط من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ، وقد أهملت أيضا فكرة المؤسسة كنظام مفتوح له علاقة بمحيطها تأثر فيه و يؤثر فيها عن طريق قنوات الاتصال .

3-الاتصال ذو الاتجاهين والإدارة الحديثة :

- إن النظرة الحديثة للاتصالات جاءت مع النظريات الناقدة للاتجاه الكلاسيكي والتي تبنت الجوانب الاجتماعية والنفسية للإفراد داخل المؤسسات مثل المدرسة السلوكية وعلي رأسها نظرية العلاقات الإنسانية .
- عملت المدرسة الجديدة علي الاهتمام أكثر بالعنصر البشري داخل التنظيمات ومن كل الجوانب الإدارية منها مثل شكل القيادة والإشراف إلي طريقة التحفيز وكذا إشكال الاتصال وإبعاد العملية الاتصالية .

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

وقد أكدت على أهمية الجماعات الغير رسمية داخل التنظيم وضرورة مراعاتها والتواصل معها من أجل مصلحة المؤسسة ، وكذا ضرورة الاهتمام بالميزات والخصائص الفردية في الجماعات الرسمية والغير رسمية وتأثيرها في الرضا لديهم وفي زيادة الإنتاجية ، ودعت إلى الاهتمام بقنوات الاتصال الغير رسمية ، وقد انتقدت كثيرا لأنها توغلت أكثر مما يجب في الجوانب الاجتماعية والإنسانية علي حساب كفاءة المؤسسة ، ومما طرحته وطالبت به بخصوص الاتصال أن يكون مباشر مع كل الأطراف من إداريين وعمال في المؤسسة لضمان وصول المعلومات على أكمل وجه .

4- النظرية الحديثة للنظم :

عمدت هذه المدرسة إلى نقد الاتجاه الكلاسيكي ونظرته للمنظمات وترى أن الفكر الكلاسيكي لم يعد صالحا لتسيير المؤسسات الحديثة ، وأن الاتجاه الكلاسيكي يعتمد في التنظيمات علي اتصالات تخضع للتسلسل الهرمي وتقارنه بالمؤسسات الحديثة حيث أصبحت تهتم بالاتصالات الأفقية وداخل نفس المستوي التنظيمي ، وأيضا أن المسؤولين في التنظيمات الكلاسيكية يحتفظون بنظام للمعلومات خاص بهم بينما في المؤسسات الحديثة توجد نظم للمعلومات الإدارية ، تساعد هذه النظم في عملية اتخاذ القرارات ، أما النظام الكلاسيكي فهو يعمد إلي مركزية القرارات .

ووفق نظرتها¹ :

- إن التنظيم عبارة عن نظام داخلي يتفاعل مع العناصر المحيط به، وهو نظام مفتوح مكون من انظمه فرعية متصلة ببعضها .

- الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية .. الحديثة لما لها علاقة مباشرة مع عملية اتخاذ القرارات

¹ - اعتماد محمد غلام و إحلال إسماعيل حلمي : علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق ، ص ص، 101-102.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- ترى أنه أمر طبيعي أن المنظمة المنفتحة على أجزائها وعلي بيئتها يسهل عليها انسياب المعلومات وتحقيق التغذية العكسية، كما يمكنها التكيف مع المتغيرات الخارجية وتطوير أدائها
- تهتم بالترباط والتبعية في العمليات والوظائف بين النظم الفرعية في المنظمة....وسعت هذه النظرية لتشمل الميكانيكية المعقدة لتبادل المعلومات مع بيئة التنظيم
- يمكن تعريف الاتصال ضمن هذه النظرية بأنه تبادل للرسائل والمعاني بين المنظمة وبين بيئتها كما هو بين الشبكة الداخلية لأنظمتها الفرعية والاتصال هو حلقة الوصل التي تحقق الانسجام والتوافق.
- وقد اهتمت نظرية النظم المفتوحة بالتكيف ، وكما أشر كان وكاتز فان الاتصال لا يمكن فهمه علي أنه عملية نقل رسائل بين المرسل والمستقبل ، لكن يمكن فهمه بارتباطه بالنظام الاجتماعي الذي يظهر فيه
- عرفت المنظمة بأنها عبارة عن المراحل أو الوظائف المهيأة التي يتصل فيها الأفراد ببعضهم البعض من أجل أهداف معينة .

5- إشكالية السلطة والاتصال :

إن علاقة الاتصال بالتنظيم وطيدة فلا وجود لأحدهما دون الآخر وتدخل ضمن هذه العلاقة السلطة كأحد أهم العناصر التي تربط الاتصال بالتنظيم والمؤسسة.

حيث يقول chandler أن التنظيم "يشمل أولا الممرات السلمية والاتصالية بين مختلف المستويات والإطارات الإدارية ، وثانيا المعلومات والمعطيات المتنقلة بواسطة قناة هذه الممرات ، وهما الوجهان الرئيسيان

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

لضمان تنسيق وتحكيم وتخطيط فعال وضروري لتنفيذ الأهداف والسياسات القاعدية ، ولتركيب مجموع موارد المؤسسة .¹

إذا من خلال هذا المفهوم نجد أن الاتصال له علاقة كبيرة بالتنظيم من حيث الممرات التي يوفرها من أجل ربط مختلف المستويات المتواجدة في المؤسسة وبالتالي تسهيل تمرير المعلومات والمعطيات اللازمة للسير الحسن للمؤسسة وذلك لا يأتي إلا من خلال توزيع جيد للمسؤولية والسلطة داخلها وهذا ما يدل علي أن للاتصال ارتباط وثيق بتوزيع السلطة في المؤسسة.

ومن خلال هذا المفهوم نلاحظ أن له نظرة جد أيجابية لعلاقة الاتصال بالمؤسسة من حيث أنه يعمل علي تسهيل العمل وتوزيع السلطة ويظهره علي أنه العصب الذي ينعش الحياة في المؤسسة .

ولنستطيع فهم هذا الموضوع أكثر يجب أن نتطرق لمفهوم السلطة ، فهي لدي البعض " حق أداء الأعمال أو تكليف آخرين بانجازها ، هذا بالإضافة إلى حقوق أخرى يقتضيها الأداء من تعيين الأفراد وإعدادهم وتدريبهم وتحديد أجورهم وساعات عملهم... الخ."²

وتعتبر عند فايول " حق الأمر وقدرة جعل الآخرين يطيعون ."³

من خلال هذين التعريفين للسلطة نستطيع أن نميز نظرة كل منهما لعلاقة الاتصال بالسلطة والمؤسسة ففي التعريف الأول نجد أن علاقة الاتصال بالمؤسسة هي علاقة تنظيمية حيث يعتبر الاتصال وسيلة لأداء المهام أو تكليف المرؤوسين بأدائها .

¹ -Chandler Alfred :stratégies structures de l'entreprise, les Ed ,d'organisation,1972,p42.

² -ناصر دادي عدون : الاتصال ودوره في رفع كفاءة المؤسسة الاقتصادية ، مرجع سابق ، ص59.

³ - المرجع نفسه، ص59.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

وفي التعريف الثاني وهو لفايول الذي يعتبر أب نظرية المبادئ الإدارية التي تعتمد علي الصرامة في تطبيق القوانين الإدارية فنجده يعتبر السلطة هي حق الأمر وكذا يتضمن هذا التعريف صفات القائد القوية في جعل المرؤوسين يطيعون أوامره وبالتالي نستطيع أن نقول أنه يري أن الاتصال هو في اتجاه واحد عمودي وهو وسيلة في يد القائد من أجل فرض أوامره وهو بذلك يلخص إشكالية علاقة الاتصال بالسلطة والتنظيم من وجهة نظره بهذا الشكل .

أما (barnard) فيرى السلطة من خلال قبول المرؤوسين وتقبلهم للأوامر ويربطها بالفرد ومدى قابليته للإنصات وتطبيق الأمر وذلك لا يكون إلا من خلال توفر مميزات معينة في فيه

يحددها كالتالي :¹

- إدراكه، أي إدراك وفهم المرؤوس للمعلومة ، أو الرسالة التي ينظمها اتصال الأمر

- أن لا يعتقد المرؤوس بأن الأمر يتعارض مع أهداف المؤسسة وغايتها

- أن يتطابق الأمر مع اهتماماته الشخصية عامة

- أن يكون قادرا علي تنفيذ الأمر ماديا وعقليا

ويتوقف قبول السلطة لدي المرؤوس على

- كبر وصغر منطقة السواء لديه، وهي المنطقة التي تتساوي فيها البدائل المتاحة له و إمكانيات الاختيار ،

وبالتالي إمكانيات القبول تزيد باتساع منطقة السواء ، وهي المنطقة التي تتأثر بشكل كبير بتقييمات المرؤوس

للحلول المتعلقة بالاختيارات ، والتي ترتبط بمختلف أنواع المحفزات المادية والمعنوية

¹- ناصر دادي عدون : الاتصال ودوره في رفع كفاءة الاتصال ، مرجع سابق ، ص 63، 64.

الفصل الثالث : الاتصال داخل المؤسسة

- وعلي الشعور السائد لدي المرؤوسين بإمكانية تحميل مسؤولية اتخاذ القرارات علي مؤسساتهم وتخلصهم من ذلك بتنفيذ الأوامر الصادرة من أعلى.

ومن خلال هذه الرؤية لبرنارد للسلطة وعلاقتها بالجانب النفسي والاجتماعي للمرؤوسين واستعدادهم لتقبل الأوامر ومدى ارتباط فعاليتها بالفرد المستقبل للأوامر والتعليمات ، تبرز أهمية الاتصال كقناة ناقلة للأوامر والتعليمات وكذا مدى نجاح وظيفته في إقناع المرؤوسين، بمعنى نجاح السلطة وفعاليتها مرتبط بناجعة الاتصال وقوته في المؤسسة وإدراك القائمين عليه لأهميته في تثبيت السلطة وتقويتها وإقناع المرؤوسين بالقرارات والأوامر المتخذة .

ويقول ناصر دادي عدون أن:

الإدارة الجيدة لا تعني الإعداد الحسن للخطط والبرامج وتقديم الأوامر لتنفيذها ، بل هي تفوق هذا إلي جوانب متعددة ومعقدة مثل الاتصال ومواقف الأفراد والعناصر المؤثرة فيها وكيفية التأثير فيها وكل ما كانت قنوات الاتصال محددة وثابتة وغير خاضعة لتأثيرات سلبية على الرسائل النازلة ، وخاصة التي تلعب دور التوجيه والمتابعة من طرف المسؤولين ، بالإضافة إلي الرسائل الصاعدة التي تقدم معلومات ونتائج الإجراءات والأوامر النازلة ، وهي توضح من جانب آخر نتائج ممارسة السلطات علي الجهات التي ترسلها ، فكلما كانت هذه القنوات غير متأثرة سلبيا كانت الاتصالات مقبولة ونتائجها مفيدة في عملية ممارسة السلطة والمسؤولية .¹

¹ - ناصر دادي عدون : المرجع السابق ، ص 66.

الفصل الرابع : السلوك الإنساني (التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

تمهيد

المبحث الأول : ماهية السلوك التنظيمي

1- مفهوم السلوك التنظيمي

2- أهداف دراسة السلوك التنظيمي

3- محددات أو عناصر السلوك التنظيمي

المبحث الثاني : دراسات نظرية في السلوك القيادي

1- السلوك القيادي وبعض الدراسات التي تناولته

2- القيادة بالمشاركة

3 - تأثير القيم الثقافية والاتجاهات المكتسبة في تحديد أنماط

السلوك داخل المؤسسات

المبحث الأول : ماهية السلوك التنظيمي

تمهيد

بما أن موضوع الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة له علاقة كبيرة بالسلوك الإنساني والتنظيمي بصفة عامة

ارتأينا إلى أن نشير لهذا الموضوع ونتطرق لماهيته ومحدداته في هذا الفصل

ومن حيث أهمية العنصر البشري في المؤسسة كأحد عناصر الإنتاج تنبع أهمية السلوك الإنساني والتنظيمي داخلها، ويتخذ حينها لدى الباحثين والمختصين من حيث دراسته ومعرفة خلفياته الاجتماعية التي تؤثر فيه من ثقافة مجتمعية وتنشئه اجتماعية وتجارب حياتية.... الخ، وتعتبر محاولة دراسته مهمة لصعبة لتعدد إبعاده النفسية والاجتماعية والتنظيمية.

1- مفهوم السلوك التنظيمي :

سوف نحاول إدراج بعض المفاهيم للسلوك التنظيمي ومن قبله السلوك الإنساني لأننا دائما نحتاج لفهم وتفسير

المفاهيم والمصطلحات لنتمكن من الفهم الجيد للمضامين وسوف نعرف السلوك الإنساني أولا:

1-1- السلوك الإنساني: يعتبر السلوك الإنساني " مصدر كل القيم في حياة البشر وهو مجموع كل

الأنشطة في مختلف مجالات الحياة وتنعكس آثار السلوك الإنساني الايجابية منها والسلبية عليه وعلي من يحيطون به ويتعاملون معه سواء بشكل مباشر أو غير مباشر."¹

¹ - علي السلمي :إدارة السلوك الإنساني ، المكتبة الجديدة ، 1997 ، ص130.

الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

ويعرفه أحمد ماهر كما يلي " الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الأفراد أو نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حوله " ¹

يتضمن السلوك الإنساني بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي أو تفكير أو سلوك

ومن خلال هذين التعريفين للسلوك الإنساني نجد أنه يمثل ردود الفعل التي تصدر عن الفرد لكونه ينتمي للجامعات معينة وعلى أساس أنه كائن اجتماعي وهو في تواصل دائم مع الآخرين وهذا التواصل هو حتمية اجتماعية، ونجد أن التعريف الأول يركز على القيم والوعاء الاجتماعي الذي يعتبر بعدا أساسيا يؤثر في السلوك الإنساني وهذا الأخير له تأثيرات ممكن أن تكون ايجابية أو سلبية علي الأفراد المحيطين

1-2- السلوك التنظيمي:

يعرف السلوك التنظيمي علي انه " سلوك الأفراد داخل المنظمات " ²

ويمكن التمييز بين نوعين من سلوك الأفراد:

السلوك الفردي والسلوك الاجتماعي، والسلوك الفردي هو السلوك الخاص بفرد معين أما السلوك الاجتماعي فهو السلوك الذي يتمثل في علاقة الفرد بغيره من الجماعة ، ويهتم علم النفس بالسلوك الفردي ، أما السلوك الاجتماعي فهو لب اهتمام علم الاجتماع .³

¹ - أحمد ماهر : السلوك التنظيمي ، مرجع سابق ، ص21.

² - Jerry. L. Gray and Frederick .A. Starke: Organizational Behavior, Concepts And Applications , Bell and Howell Co,1988,p49.

³ - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)، مرجع سابق، ص22.

الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

ويعرف السلوك التنظيمي علي انه " سلوك العاملين في أماكن العمل والذي يضم سلوك كل من الفرد والجماعة والتفاعل مع العمليات التنظيمية."¹

ويختلف السلوك الإنساني عن السلوك التنظيمي بأن السلوك الإنساني أعم وأشمل ويتكون من كافة أنواع السلوك الإنساني في حياته العامة والخاصة أما السلوك التنظيمي عنوان شامل لسلوكيات كافة العاملين في التنظيمات الإدارية ، وهنا لا بد من التمييز بين مصطلح السلوك التنظيمي بالمعني المحدد هنا وبين السلوك الإداري، فالسلوك التنظيمي يشمل سلوك العاملين من كافة المستويات الإدارية ، في حين السلوك الإداري يتناول سلوك فئة المديرين التي تتناول مسؤولية الإشراف علي غيرهم.²

2-أهداف دراسة السلوك التنظيمي :

إن التعرف علي المسببات المؤدية إلي السلوك يمكنها إن تفيد بدرجة كبيرة في محاولة التنبؤ بهذا السلوك في المستقبل إذ ما توافرت هذه المسببات.³

وهذا يعني أن معرفة مسببات السلوك يؤدي إلي توقع نفس السلوك إذ ما تواجدت نفس العناصر التي أدت إليه وكذا توقع اتجاهاته ونواتجه ، وذلك يساعد في التحضير مسبقا لردة فعل مناسبة اتجاه هذا السلوك سواء كان أيجابيا أو سلبيا ومحاولة التحكم فيه أو تجنبه أو التخفيف من نتائجه إذا كان سلبيا.

ويحدد احمد ماهر ثلاثة أهداف لدراسة السلوك التنظيمي

- التعرف علي مسببات السلوك

¹ - أنور سلطان محمد سعيد: السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، 2003، ص13.

² - محمد القاسم القريبوتي: السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات)، ط1، عمان، الأردن ، دار وائل للنشر ، 2009، ص31.

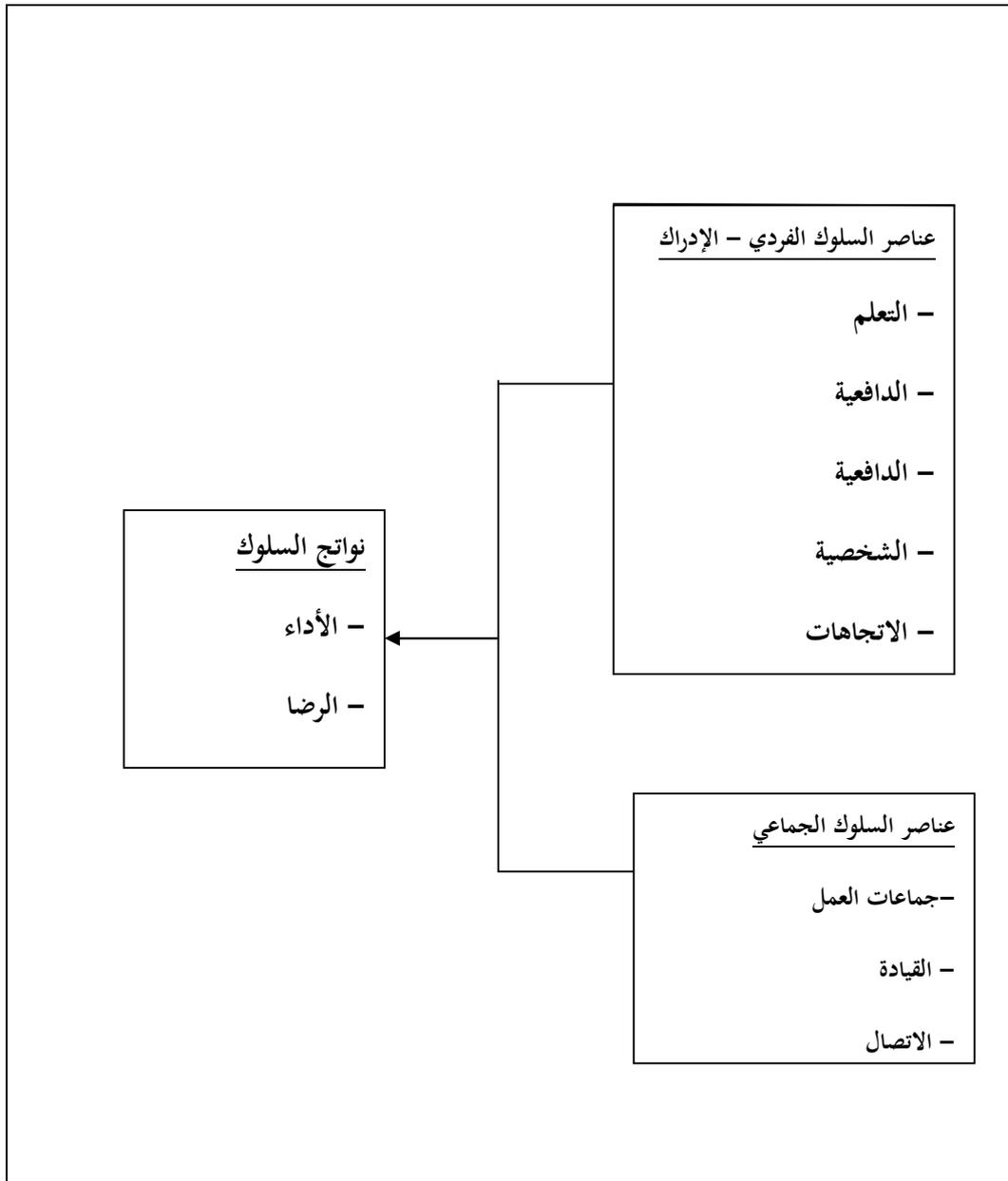
³ - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)، مرجع سابق ، ص24.

الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

- التنبؤ بالسلوك في حالة التعرف علي هذه المسببات
- التوجيه والسيطرة والتحكم في السلوك من خلال التأثير في المسببات
- كما تمكن دراسة السلوك التنظيمي إدارة المنظمة من¹ :
- معرفة علاقة التأثير المتبادل بين الفرد والمنظمة
- تحسين الفعالية التنظيمية من خلال تحسين نوعية حياة الأفراد داخل المنظمات وذلك بتوفير أماكن وطرق عمل مناسبة
- اقتراح حلول فعالة لحل المشكلات التنظيمية
- تنمية أساس معرفي باستخدام مدخل الأبحاث الميدانية
- وتهدف دراسة السلوك التنظيمي أيضا إلي ما يلي² :
- رسم سياسات تحفيزية وتدريبية مناسبة ، وفهم السلوك التنظيمي يسمح بتحقيق فعالية عمل الاتصال
- تنمية المهارات السلوكية الخاصة بالتعامل مع الآخرين
- تسمح دراسة السلوك التنظيمي بتحسين أساليب تطوير أداء المورد البشري
- تعقد الطبيعة البشرية ووجود اختلافات الفردية يتطلب من المنظمة دراسة السلوك التنظيمي قصد التحكم فيه والتأثير عليه .

¹-أنور سلطان محمد سعيد : السلوك التنظيمي ، مرجع سابق ، ص14.

²- راوية حسن : السلوك في المنظمات ، دار الجامعية ، الإسكندرية ، 1994، ص15.



الشكل رقم 10: نموذج السلوك التنظيمي

المصدر: احمد ماهر : السلوك التنظيمي ، مرجع سابق، ص40

3- محددات أو عناصر السلوك التنظيمي:

تعمل علي تكوين أو تحديد السلوك التنظيمي مجموعة من العناصر والإبعاد نستطيع تقسيمها إلى

3-1- عناصر السلوك الفردي: تعبر عناصر السلوك الفردي علي مجمل المتغيرات التي تأثر في توجيه

السلوك الشخصي للإفراد وهي:¹

- الإدراك: وهو يتناول كيف يري الفرد الناس من حوله وكيف يفسر ويفهم المواقف والأحداث من حوله ،

وكيف يؤثر هذا الإدراك على حكمه علي الآخرين وعلي تصرفاته واتخاذة للقرارات .

- التعليم: وهو الموضوع الذي يفيد المدراء في فهم كيف يكتسب العاملون سلوكهم ، وكيف يمكن تقوية أو

إضعاف أنماط معينة من السلوك .

- الدافعية : تعرف الدافعية على أنها " مؤثر داخلي يحرك شعور الفرد ويجدد سلوكه نحو عمل معين وتعتبر

الدوافع والحاجات هي المحرك الرئيسي في السلوك الإنساني "²

كما يقول علي السلمي أن " حاجات ورغبات الفرد غير المشبعة التي تؤثر علي التفكير تمثل نوعا من القوي

الدافعية الغير مشبعة التي تؤثر علي تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشخاص من ناحية كما أنها توجه السلوك

الإنساني في اتجاه الهدف الذي يشبع تلك الحاجات والرغبات."³

¹ -أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) ، مرجع سابق ، ص41.

² - علي محمد رابعة : إدارة الموارد البشرية ، ط3، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2003 ، ص79.

³ - علي السلمي : إدارة السلوك الإنساني ، مرجع سابق ، ص118.

الفصل الرابع : _____ السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

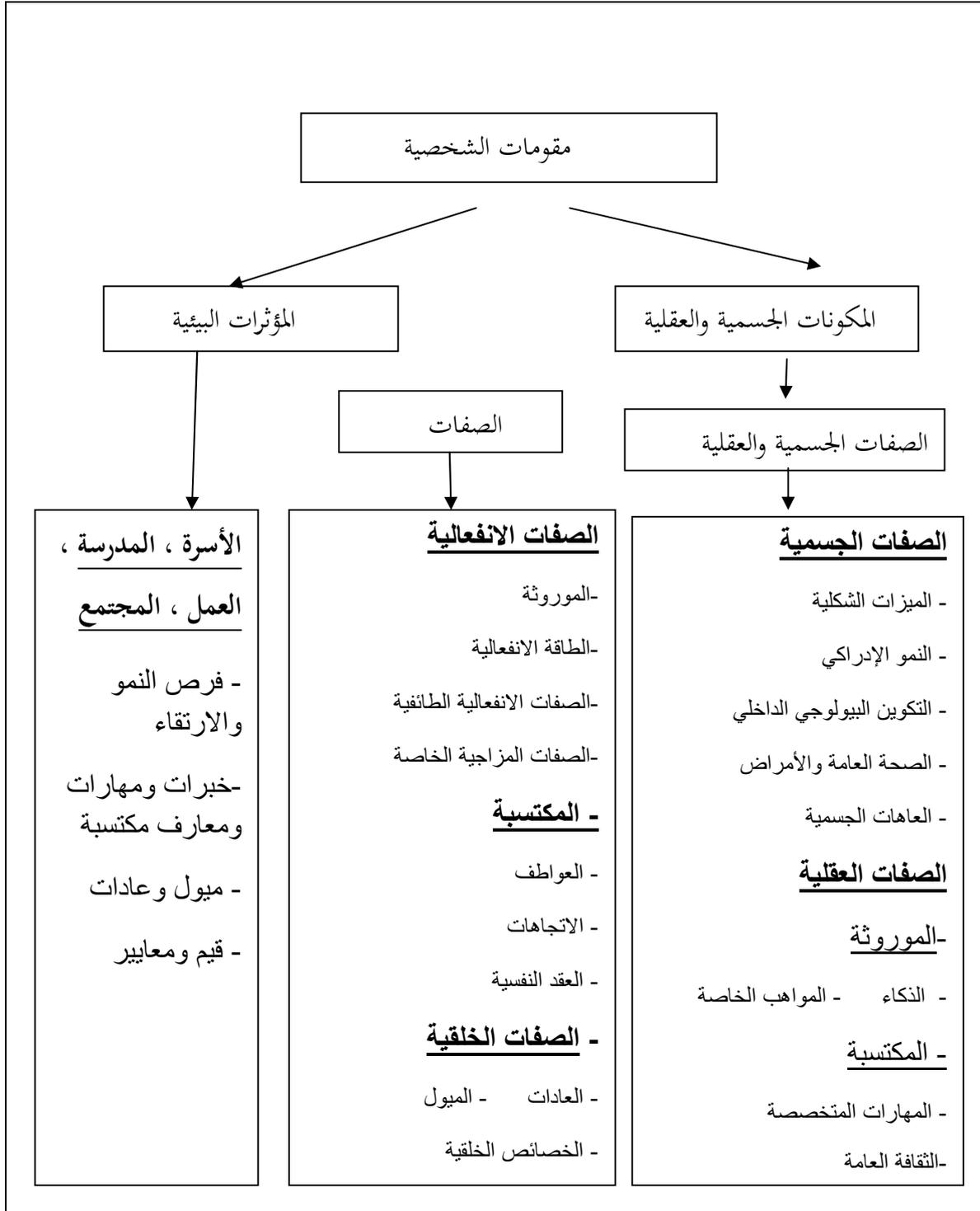
- الشخصية : وهو موضوع يساعد المدير علي فهم مكونات وخصائص الشخصية وتأثيرها علي سلوك الأفراد

داخل أعمالهم وهو فهم ضروري لتمكين المدير من توجيه المرؤوسين للأداء السليم.¹

وتعرف الشخصية بأنها " مجموعة الصفات الفردية التي تتطور بفعل العوامل الوراثية والعوامل المكتسبة " ²

¹ - أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) ، مرجع سابق ، ص41.

² - محمد قاسم القريوتي : المفاهيم الإدارية الحديثة ، ط3، بدون دار نشر ، 1993، ص57.



الشكل رقم 11: يمثل مقومات الشخصية

المصدر: حسن حمود خير الدين : العلوم السلوكية (الميدان والتطبيق) ، دار الحريري للطباعة ، القاهرة ، 1985 ،

الفصل الرابع: السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

ويقول قاسم القريوتي " إن الشخصيات الواثقة والحريصة والقادرة على التخطيط والمنظمة والمثابرة وذات الحرص علي الانجاز أكثر قدرة علي الأداء الفعال ، وان الشخصيات الاجتماعية أكثر قدرة علي النجاح في الأعمال التي تتصل بالبيع وذلك لأنها تعتمد علي القدرة علي التفاعل مع الناس."¹

ومن كل ما سبق يظهر أن لشخصية الفرد داخل المؤسسة أهمية كبيرة في تأثيرها علي سلوكه الذي ينتهجه حيال كل المواقف والأحداث المحيطة به ، وتأثر في هذه الشخصية وتكوينها أبعاد كثيرة منها ما هو وراثي ومنها ما هو مكتسب عن طريق التنشئة الاجتماعية التي تعتبر من أهم العناصر المكونة للشخصية .

3-2- الاتجاهات النفسية: وهو موضوع يفيد المدير في معرفة أداء ومشاعر وميول الناس للتصرف في

مواقف معينة وكيف يمكنه التأثير عليها لصالح العمل .²

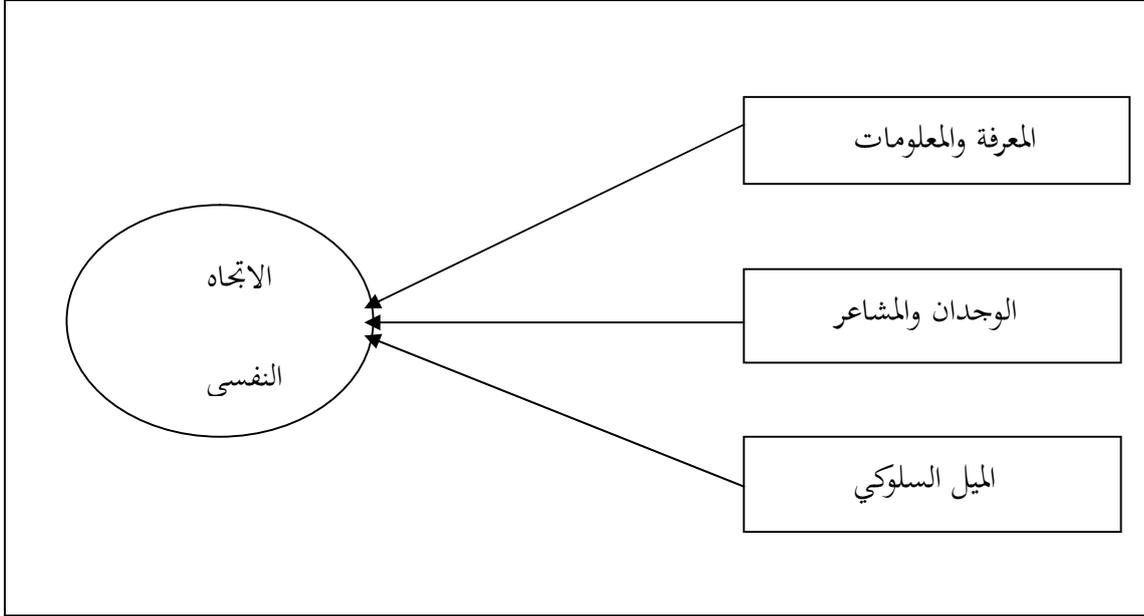
وتأثر الاتجاهات النفسية للفرد بشكل كبير في سلوكه حيث تحدد له هذه الاتجاهات النفسية مدي قبوله للمواقف وتصرفات الأشخاص من حوله والتي من خلالها يتحدد سلوكه ، وقد يؤثر مستوي التوتر في عملية إدراكه للمواقف وبالتالي يؤثر سلبا علي سلوكياته .

¹ - محمد القاسم القريوتي : السلوك التنظيمي ، مرجع سابق ، ص ص 98،99.

² - احمد ماهر : السلوك التنظيمي ، (مدخل لبناء المهارات) ، مرجع سابق ، ص 41.

الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

والشكل التالي يوضح مكونات الاتجاهات النفسية :



الشكل رقم 12: يوضح مكونات الاتجاهات النفسية

المصدر: أحمد : ماهر: السلوك التنظيمي ، مرجع سابق ، ص 226.

وسنحاول شرح هذه العناصر بالتفصيل في مايلي ¹:

1-العنصر المعرفي : (المعلومات): إن ما يتوافر لدى الفرد من معلومات وتعليم ، وخبرة وثقافة يساعد على تكوين معارف ومعتقدات الفرد تجاه موضوع معين ، وهي تساعد بتبعية في تكوين ردود فعله في مشاعره وتصرفاته اتجاه هذا الموضوع .

¹-أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) ، المرجع السابق ، ص 227.

الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

ب- **العنصر العاطفي(المشاعر):** بناء علي معرفة ومعتقدات الفرد تتكون مشاعر الفرد (أي عواطفه)، والتي تظهر في شكل تفضيل أو عدم تفضيل ، وحب وكرهية ، وإعجاب أو عدم إعجاب ، ارتياح وعدم ارتياح (قلق) ، ورضا واستياء .

ج- **العنصر السلوكي (الميل للسلوك):** ويظهر ذلك في شكل النية للتصرف بطريقة معينة حول أشياء موجودة في البيئة المحيطة ، وقد يكون السلوك في شكل تعزيز ودفع وضع وعرقلة وأشكال أخرى كثيرة. و تبدو أهمية الاتجاهات النفسية في السلوك التنظيمي لتأثيرها في سلوك الفرد داخل المنظمات ويظهر ذلك جليا حسب ملاحظات المختصين في مظاهر الغياب والتأخر عن العمل ومدى إحساس الأفراد في العمل بالانتماء والولاء.

ويعتبر موضوع تغيير الاتجاهات هدف مهم للمنظمات ويبدو حسب الباحثين والمختصين أن أمر تغيير الاتجاهات النفسية وجعلها في الاتجاه الايجابي هو أمر صعب ولكن ليس مستحيلا ..
ويأخذ هنا كذلك حسب الباحثين الاتصال الدور الأكبر في عملية تغيير الاتجاهات النفسية ، إذ يعتمد نجاح هذا الموضوع بشكل كبير علي نجاعة الاتصال والإقناع داخل المؤسسة ،

وأظهرت دراسات أن تغيير الاتجاهات النفسية يعتمد علي مهارات الشخص الاتصالية وقدرته علي إقناع الأفراد بأفكار معينة وجديدة ومحاولة الدخول معهم في عملية اتصالية ناجحة يحاول فيها المسئول تغيير ميولات العاملين اتجاه مواضيع معينة وبناء مشاعر مخالفة ومحاولة تقويتها اتجاه أهداف المؤسسة .

وهذه المهارات التي يجب أن تتوفر في المسئول والتي تمنحه القدرة على الإقناع بأفكار معينة تعتمد علي عناصر هامة وهي :

الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

– قدرة الشخص المسئول بالإقناع : وهذه القدرة التي يجب أن تتوفر فيه تعتمد بالأساس علي مقومات وهي:¹

✓ الجاذبية: إن جاذبية الشخص القائم علي الاتصال علي الإقناع لدى الأشخاص محل الإقناع لها تأثير علي نجاح عملية الإقناع.

✓ الثقة : إن مصداقية القائم بالإقناع أو درجة الثقة فيه تعتمد إلي حد كبير علي الخبرة ، فالشخص ذو المهارات والخبرات المتخصصة في مجال معين هو أهل لثقة الآخرين فيه ، ومن هو أهل للثقة تزيد قدرته في إقناع الآخرين بصدد تغيير اتجاهاتهم كما أن دافعية القائم بالإقناع وحماسه حول الموضوع محل الاهتمام من الممكن أن تنتقل منه إلي الأشخاص محل الإقناع.

✓ الأسلوب : إن تميز القائم بالإقناع بأن لديه أسلوب جيد في الإقناع يمكنه أن يحدث أبلغ الأثر في تغيير الاتجاهات النفسية

– محتوي لاتصال والإقناع: يتوقف إقناع الأشخاص برسالة أو (محتوي الاتصال) بناء علي احتواء هذه الرسالة أو الفكرة علي عناصر معينة أهمها:²

✓ يجب أن تكون الرسالة أو الفكرة المطلوب تغيير الاتجاهات إليها سهلة في معناها ومحددة الملامح ومنطقية وذات بناء فكري متكامل

✓ يجب أن يكون تغيير الاتجاه بحجم قليل ما أمكن فان كانت الفكرة أو الرسالة مختلفة تماما عن وجهات نظر الموجودة لدى الشخص المستهدف، فسيكون تغيير الاتجاهات صعب...

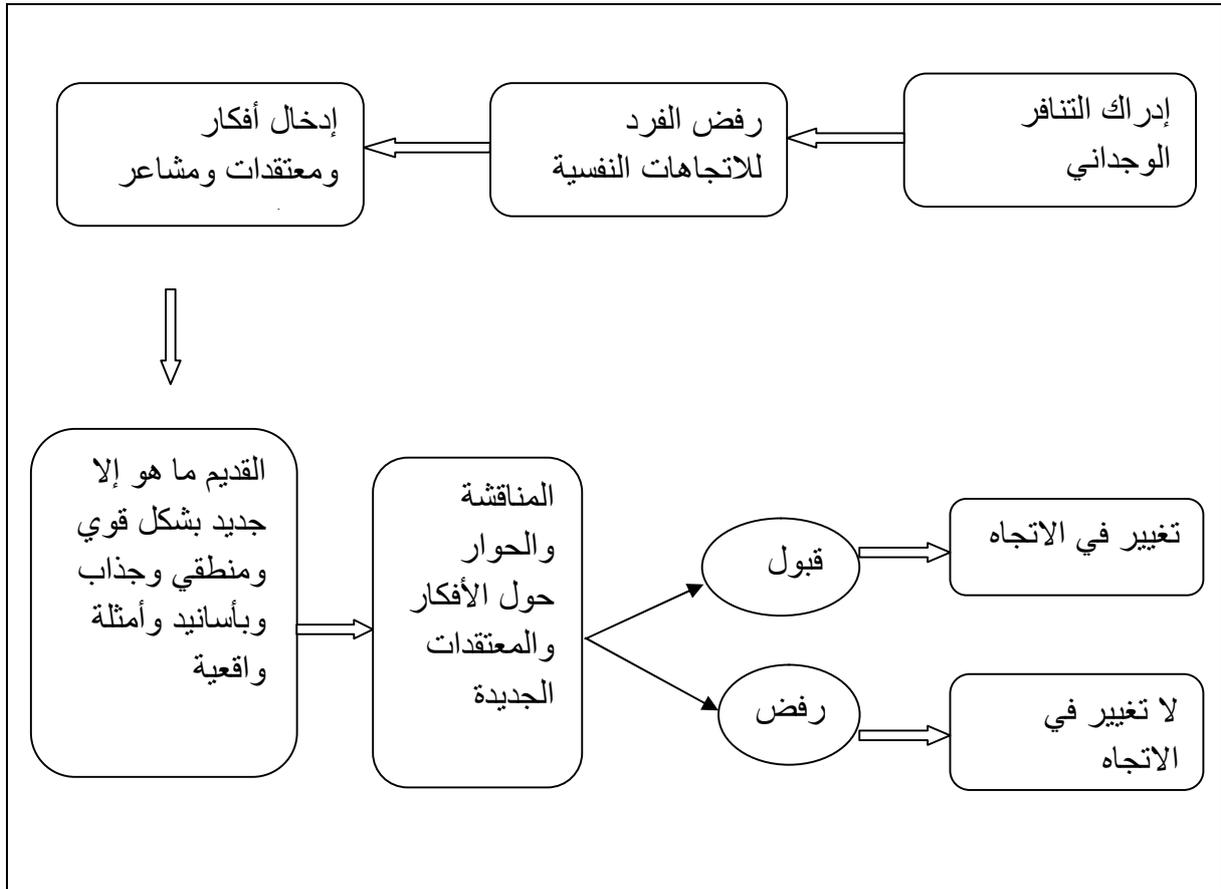
¹- أحمد ماهر : المرجع السابق ، ص 235 .

²- نفس المرجع : ص 231.

الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني (والتنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

– المقدرة علي إحداث تشتت في أفكار المستقبل : بمعنى أن الشخص الذي يريد إقناع الفرد المستقبل يجب أن تكون له المقدرة على تشكيكه في أفكاره ومعتقداته ومحاولة إثارة وزعزعت الأفكار التي يؤمن بها بنقدها وإبراز سلبياتها .

والمخطط التالي يلخص هذا العنصر:



الشكل رقم 13: يشرح تغيير الاتجاهات

المصدر: أحمد ماهر: السلوك التنظيمي ، مرجع سابق ن ص 223.

المبحث الثاني : دراسات نظرية للسلوك القيادي

1- السلوك القيادي وبعض الدراسات التي تناولته :

عملت الكثير من الدراسات علي تناول موضوع القيادة وصفات القائد وكذا السلوك القيادي خلال سنوات الثلاثينات إلى أوائل الخمسينات وحاولت هذه الدراسات إيجاد نظريات تلخص سمات القيادة الفعالة وركزت على نمطين أساسيين وهما النمط الديمقراطي والنمط الأوتوقراطي، ومن أهم هذه الدراسات :

- دراسة ايوا : تمت هذه الدراسة علي ثلاثة مجموعات لتلاميذ ينتمون إلى نوادي الهواة حيث يشرف على كل مجموعة قائد يتميز بنمط مختلف عن قائد المجموعات الأخرى ، وقد لوحظ وجود ثلاثة أنواع من القيادة وهي النمط الاستبدادي وكان القائد في هذه المجموعة هو من يحدد كل شيء ولا يشرك الأعضاء في اتخاذ القرارات والنمط الديمقراطي الذي كان القائد فيه يشرك الأعضاء في توزيع الأعمال ، والنمط التسيبي الذي لم يبذل فيه القائد أي مجهود في التوجيه ومراقبة وتقييم عمل الأعضاء بمعنى منسحب من متابعة أي عملية، وقد خلصت دراسة أيوا إلى النتائج التالية:¹

- تميزت الجماعات ذات القيادة التسلطية بأنها أعلى إنتاجية من بين الجماعات، ولكن كانت هذه الإنتاجية العالية مشروطة بوجود القائد بين الأفراد وبممارسته لضغطه علي الأفراد.
- تميزت الجماعات ذات القيادة الديمقراطية بأنها أعلى في نواحي الابتكار في الأنشطة ، والدافعية ، والثبات في مستوي الأداء والرضا ، وروح الفريق والتفاعل الاجتماعي .
- تميزت الجماعات ذات القيادة المتسيبية بأنها منخفضة في كل النواحي السابقة تقريبا.

¹ - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)، مرجع سابق، ص318.

الفصل الرابع: السلوك الإنساني والتنظيمي والقيادي (داخل المؤسسة

- دراسة أوهايو: اهتمت هذه الدراسة بالوظائف التي يقوم بها القائد ومختلف تصرفاته وأفعاله أثناء عمله ومن نتائج التحليل والدراسة للمعلومات التي جمعت تم التمييز بين مجموعتين من وظائف القادة سوف نوضحها في الجدول التالي :¹

الجدول رقم4: يبين نمطين مختلفين للقادة (دراسة أوهايو)

نمط الحساسية للآخرين	نمط تنظيم العمل
<ul style="list-style-type: none"> - يظهر امتنانه لمن يؤدي عمله بصورة جيدة - يركز على أهمية الروح المعنوية العالية بين أفرادهِ . - يتعامل مع مرؤوسيه كأنداد . - سهل التعامل معه، محب للناس ومحبوب منهم. 	<ul style="list-style-type: none"> - يدير العمل بيد من حديد - يصر علي ضرورة إتباع الأفراد لقواعد وطرق عمل محددة وغطية - يصر علي ضرورة إبلاغه بأي قرارات تتم بواسطة أفرادهِ. - يربط العاملين والعمل بشكل يؤدي لأداء عالي . - يتدخل في تحديد تفصيلات العمل ، ومن يؤديه ، وكيف يؤدي

المصدر: أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)، مرجع سابق ، ص319.

¹ - المرجع نفسه ، ص319.

الفصل الرابع: السلوك الإنساني والتنظيمي والقيادي (داخل المؤسسة

في هذا الجدول نلاحظ اختلاف بين النمطين حيث يتميز النمط القيادي الأول بتحديد كل من النشاطات والإجراءات من طرف القائد أما الثاني فهو يراعي الجانب الإنساني ويهتم برفع الروح المعنوية للإفراد المرؤوسين .

- دراسة ميتشجان :

أجريت هذه الدراسة من طرف كانز وزملائه في شركة تحتوي على أقسام ذات إنتاجية عالية وأقسام ذات إنتاجية منخفضة وكانت هذه الدراسة تهدف لمعرفة الفرق بين النمط القيادي في هذه الأقسام المختلفة وقد توصلت لعدة نتائج ندرجها كمايلي¹:

- تتميز الأقسام ذات الإنتاجية العالية بأن مشرفيها يهتمون بالجوانب الإنسانية والإشراف الذي يهتم بالعاملين ، ولقد سمي بنمط القيادة المهتم بمشاعر العاملين وراحتهم والإشراف يأخذ الشكل العام الذي لا يهتم بالتفاصيل ودقائق الأمور الخاصة بالعمل ، ويقوم القائد بتخصيص وقت كبير من يومه للإشراف والقيادة.

- تتميز الأقسام ذات الإنتاجية المنخفضة بأن مشرفيها يهتمون بالإنتاج وشؤون العمل ، ولقد سمي بنمط القيادة المهتم بالإنتاج ، وهذا النمط القيادي وجد أنه يهتم بالعمل والإنتاج والإجراءات وطرق الأداء كما يهتم المشرفون في هذه الأقسام بتفاصيل الأمور ودقائقها ولا يترك فرصة للمرؤوسين للاشتراك في حل مشاكل العمل .

- نظرية **x و y** : تعتبر هذه النظرية من الدراسات التي حاولت تلخيص مقارنة بين رؤيتي مختلفتين لنظريتين مختلفتين للفرد أو للمورد البشري في المؤسسات وهما نظريتان متناقضتان وتتلاقى النظرية الأولى مع النمط القيادي التسلسلي الذي يهتم بالإنتاج والعمل أم الثانية فتتلاقى مع النمط القيادي الديمقراطي والتي تهتم بالجانب الإنساني والتحفيز عن طريق المشاركة في القرارات .

¹ - أحمد ماهر : السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) ، مرجع سابق ، ص ص ، 321.

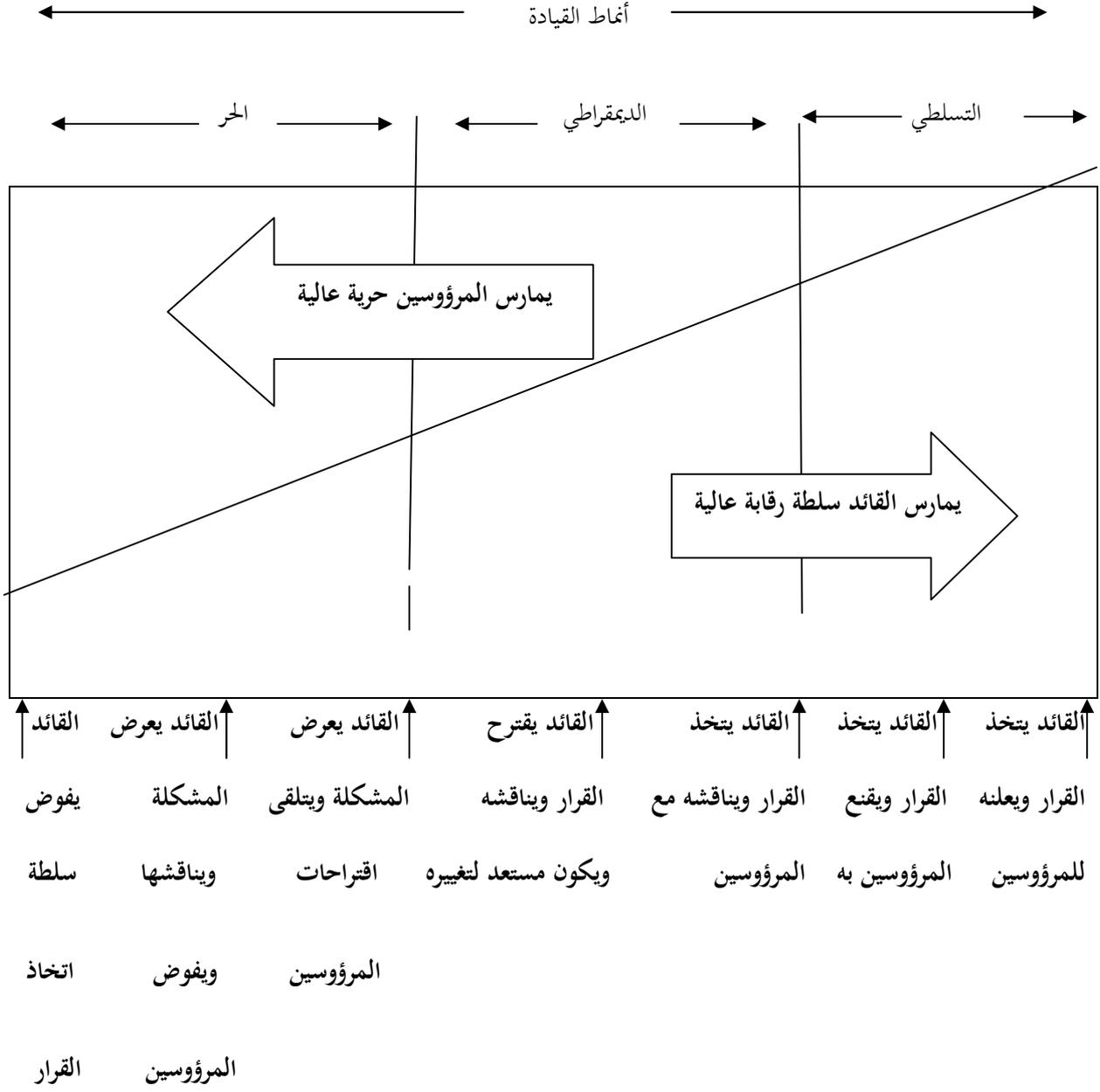
الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

حيث تعتبر هذه النظرية أن نجاح القائد مرتبط بالرؤية الثانية وهي نظرية Y بعد إجراء المقارنة بين الصفات التي وضعتها كلا من النظريتين للإنسان أو الفرد المتواجد في المؤسسة ونحاز دوجلاس ماكريور الى النظرية الثانية بعد دراسة معمقة ووجد أن القائد الذي يعمل علي إشراك العمال في وضع حلول واقتراحات للمشاكل التي تعترضهم هو القائد الناجح لأن ذلك يحفزهم لمزيد من العمل .

2- القيادة بالمشاركة

تتداخل في هذا الموضوع عدة مفاهيم أخرى مثل العلاقات الإنسانية والنمط القيادي الديمقراطي ومفهوم تفويض السلطة وكذا حرية العمل والاختيار ومدى اقتناع القائد بإعطاء مساحات للمشاركة في اتخاذ القرارات للعمال.

الفصل الرابع: السلوك الإنساني والتنظيمي والقيادي (داخل المؤسسة



في اتخاذ القرار

الشكل رقم 14: يمثل درجات القيادة بالمشاركة

المصدر: أحمد ماهر: السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات)، مرجع سابق، ص 329

الفصل الرابع: السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

يبين الشكل أن هناك أنماط تتفاوت في الاختلاف في السلوك القيادي فيوجد:

النمط الأول والذي يكون فيه القائد جد متسلط لا يترك هامش من الحرية للمرؤوسين ويفرض رقابة كبيرة ومستمرة ويحتفظ باتخاذ القرارات لنفسه وما على المرؤوسين إلا التنفيذ .

أما النوع الثاني من القيادة فنجد القائد متسلط ويتخذ القرارات بنفسه لكن يعمل دائما على محاولة إقناع المرؤوسين بقراراته ، ودائما نفس نوع الرقابة مع النوع الأول من القيادة وممكن نسبة ضئيلة جدا من الحرية .

والنوع الثالث يكون القائد فيه أيضا متسلط يتخذ قراراته بنفسه لكن يحاول أن يناقشها مع المرؤوس ، أما نوع الرقابة فيها عالية ومحكمة ومستمرة .

نأتي الآن إلى النوع الرابع فنلاحظ أن القائد في هذا النمط يكون وسطي بين المتسلط والديمقراطي ، يقترح القرار علي المرؤوسين للنقاش ويبيدي استعداده لتغييره إن لم يتفقوا عليه ويعمل على توجيه العمل ويعطي هامش مقبول من الحرية أثناء العمل .

أما النوع الخامس من القيادة فنجد قادرا أعلى من الديمقراطية بحيث يستمع القائد للاقتراحات حول المشاكل المطروحة ويتخذ القرار هو، ولكن توجد حرية أكبر للمرؤوسين أثناء العمل ويكون تدخله على مستوى أداء المهام إذا لزم الأمر لبعض التوجيه فقط .

النمط السادس نجد القائد لا يتدخل في أداء مهام العمل إلا في الضرورة وحرية كبيرة في العمل كما يعمل على طرح المشاكل على المرؤوسين ومناقشتها معهم وكذا تفويضهم في اتخاذ القرارات المناسبة لحلها وهنا يكون القائد قد وصل إلى درجة عالية من الديمقراطية .

الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني و(التنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

أما آخر نمط فهو نموذج للقائد المتسبب الذي يترك المرؤوسين هم من يناقشون المشاكل ويبحثون على الحلول ولا يتدخل ولو بالاقتراحات ويفوض اتخاذ القرارات لهم وتكون تدخلاته من أجل أن يعلم بالمستجدات فقط .

نستطيع أن نقول أن كل الدراسات التي جاءت من أجل تحديد أنماط القيادة والسلوك القيادي أدت إلى نتائج مختلفة ومتضاربة نوعا ما فهناك تداخل بين أساليب القيادة ولا نستطيع أن نحدد بالضبط الأسلوب الأنجع فعلا ، لكن يبقى دائما الأسلوب الديمقراطي أحسن الأساليب مع الحزم نوعا ما والرقابة المستمرة أحيانا والتدخل في الوقت المناسب والتقييم الذي يظهر نقاط الضعف لمحاولة علاجها وتقويمها واقتراح البدائل لتحسين الأداء والتسيير .

3- تأثير القيم الثقافية والاتجاهات المكتسبة في تحديد أنماط السلوك داخل

المؤسسات :

تعتبر القيم مجمل المبادئ والأفكار التي تتوافق عليها الجماعات والمجتمعات في ما بين أفرادها وتصبح جزءا هاما من الموروث الثقافي ينتقل من جيل إلى جيل آخر أسبق منه في الزمن عن طريق التنشئة الاجتماعية ، وتتكون على أثر هذا الموروث اتجاهات معينة ينقلها الإباء إلى أبنائهم من خلال التربية والتنشئة .

ونجد عدة عناصر تؤثر في سلوك الفرد داخل المؤسسة منها الجامعات المختلفة المتواجدة فيها والإدراك بمعنى كيفية إدراكه وتفهمه للأمور، هذا الأخير الذي تأثر فيه عدة عوامل من بينها ما تكون متعلقة بالفرد نفسه وأخري متعلقة بالبيئة ، حيث أن إدراك الفرد للموضوعات المحيطة به تأثر فيها عناصر كثيرة مثل الحاجات الشخصية الغير مشبعة بالإضافة إلى الاتجاهات والمعتقدات والرصيد الذي كونه من الخبرة الحياتية والعملية ومدى ذكائه أضف إلي ذلك العناصر البيئية والتي سوف نتوسع في شرحها قليلا نظرا لعلاقتها بموضوعنا .

الفصل الرابع: _____ السلوك الإنساني (والتنظيمي والقيادي) داخل المؤسسة

" تتحدد كيفية إدراك الفرد للمثيرات المحيطة به من بيئته الاجتماعية والسياسية ، وتلعب كل من الأسرة

والمؤسسات التربوية والتعليمية الرسمية دورا رئيسيا في تربية الفرد وتنشئة قيمه وعاداته وتقاليده واتجاهاته التي تقوم

بتحديد ادراكاته ، وكذا مجموعة العمل التي ينتمي إليها، وتحدد الإشارة إلى عامل الطبقة الاجتماعية والاقتصادية

كمؤثر في تنمية إدراك الفرد.¹

خلاصة

إن موضوع السلوك التنظيمي والقيادي من أهم المواضيع التي حاول المختصون البحث فيه نظرا لأهميته ودقة

علاقته المباشرة بتحسين مستويات الأداء داخل أي مؤسسة هذا من جهة ، ومن جهة آخر لتدخل عدة

اختصاصات علمية في دراسته فلعلم النفس رأيه ولعلم الاجتماع نظرة أخرى كما لعلوم الإدارة والتسيير بدائل

ونظريات مختلفة تطرحها في الميدان، وباعتبار أيضا أن السلوك التنظيمي يتداخل فيه السلوك الإنساني من جهة

وكل ما يحمله مفهوم الإنساني من أبعاد متشعبة نفسية واجتماعية والسلوك الإداري المرتبط بقوانين المؤسسة

ومعطياتها التنظيمية كما أيضا يحمل هذا السلوك التنظيمي والقيادي جانبا كبيرا متعلقا بالاتصال وكيفية باعتماد

الاتصال سلوك أنساني بالدرجة أولى .

لذلك كله عملنا في هذا الفصل على إلقاء نظرة عليه وحاولنا التطرق لمفهومه ولبعض نظرياته ومدى تأثير القيم

الثقافية والاتجاهات المكتسبة في توجيهه داخل المؤسسة .

¹ - ناصر دادي عدون : إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، مرجع سابق ، ص101.

الباب الثاني

الجانب الميداني

للدراسة

الفصل الخامس : تقديم مجتمع البحث

المبحث الأول : التعريف بميدان البحث

1-التعريف بمؤسسة اتصالات الجزائر.

2-التعريف بمؤسسة اتصالات بالجلفة

3 -الاستمارة وكيفية تحكيمها

المبحث الثاني : خصائص مجتمع البحث

1- خصائص مجتمع البحث حسب الجنس والسن

2- خصائص مجتمع البحث الاجتماعية

3-خصائص مجتمع البحث التعليمية

4- خصائص مجتمع البحث الوظيفية

المبحث الأول : التعريف بميدان البحث :

1- التعريف بمؤسسة اتصالات الجزائر :

1-1- تعريف المؤسسة

اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية ذات أسهم برأس مال تنشط في سوق الشبكة وخدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية بالجزائر وهي مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد بعد قرار 03/2000 المؤرخ في 5 أوت 2000 الذي نص عن استقلالية قطاع البريد والمواصلات حيث تم بموجب هذا القرار إنشاء مؤسسة بريد الجزائر والتي تكفلت بتسيير قطاع البريد وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر التي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر وأكلت لوزارة البريد مهمة المراقبة ، وبعد أكثر من عامين وبعد دراسات قامت بها وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال أضحى اتصالات الجزائر حقيقة جسدت العام 2003 .

في واحد جانفي 2003 كانت الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر ، حيث كان على اتصالات الجزائر وإطاراتها الانتظار حتى هذا التاريخ لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال ، لكن برؤى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ حيث أصبحت الشركة مستقلة في تسييرها على وزارة البريد ومجبرة على إثبات وجودها في عالم لا يرحم ، فيه المنافسة شرسة والبقاء فيه للأقوى والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة .¹

¹ - جريدة اتصالات الجزائر "الاتصال" جريدة إعلامية ، العدد 0، المحمدية ، 2003.

1-2- الإطّار القانوني للشركة

اتصالات الجزائر تأسست وفق قانون 03/2000 المؤرخ في 5 أوت 2000 المحدد للقواعد العامة المتعلقة

بالبريد والمواصلات ، حيث جاء في المادة الأولى " يحدد هذا القانون القواعد العامة المتعلقة بالبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية " ويهدف هذا القانون إلى:

- تطوير وتقديم خدمات البريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية ذات نوعية في ظروف موضوعية وشفافة ودون

تمييز في مناخ تنافسي مع ضمان المصلحة العامة

- تحديد الشروط العامة للاستقلال في الميدان المتعلقة بالبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية من طرف

المتعاملين.

- تحديد إطار وكيفيات ضبط النشاطات ذات الصلة بالبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية .

- خلق ظروف تطوير النشاطات المنفصلة للبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية .

- تحديد الإطار المؤسسي لسلطة ضبط مستقلة وحرّة .

يطبق هذا القانون علي نشاطات البريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية بما فيها البث التلفزيوني والإذاعي في

مجال الإرسال والبث والاستقبال باستثناء المضمون الذي يخضع لإطار تشريعي وتنظيم ملائم .

فضلا عن قرار المجلس الوطني لمساهمات الدولة بتاريخ 01 مارس 2001 الذي نص علي إنشاء مؤسسة

عمومية اقتصادية أطلق عليها اسم "اتصالات الجزائر"، ووفق هذا المرسوم حدد نظامها كمؤسسة عمومية اقتصادية تحت صبغة قانونية لمؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي والمقدر ب 50.000.000 دينار جزائري¹.

1-3 أهداف ونشاطات مؤسسة اتصالات الجزائر :

سطرت إدارة مجمع اتصالات الجزائر في برنامجها منذ البداية ثلاث أهداف أساسية تقوم عليها الشركة وهي المردودية ، الجودة ، والفعالية ونوعية الخدمات ، وقد سمحت هذه الأهداف الثلاثة التي سطرته اتصالات الجزائر ببقائها في الريادة وجعلها المتعامل رقم واحد في سوق الاتصالات بالجزائر. وتتمحور نشاطات المجمع حول:

- تمويل مصالح الاتصالات بما يسمح بنقل الصورة والصوت والرسائل المكتوبة والمعطيات الرقمية،
- تطوير واستمرار وتسيير شبكات الاتصالات العامة والخاصة
- إنشاء واستثمار وتسيير الاتصالات الداخلية مع كل متعاملي شبكة الاتصالات.

1-4 فروع وهيكل مجمع اتصالات الجزائر

تعتبر اتصالات الجزائر مجمع حقيقي من خلال فروعها وهيكلها التي أنشئت لتساير التطورات الحاصلة في مجال الاتصالات ، فقد تم إنشاء الفروع والهيكل على النحو التالي:

¹- النظام الداخلي " حقوق وواجبات العمال " ، المؤسسة العمومية الاقتصادية " اتصالات الجزائر "، 2004.

1-4-1. فروعها :

- فرع اتصالات الجزائر "موبليس" مختص في الهاتف الخليوي ، حيث تعتبر موبليس أهم متعاملي النقال في الجزائر من خلال تغطيتها التي تعدت 98 بالمائة وكذا عدد زبائنها الذي تعدى 10 ملايين مشترك

- الجزائر للانترنت "جواب" وهو فرع أساسي وهام مختص في تكنولوجيا الانترنت ، حيث أوكلت له مهمة تطوير وتوفير الانترنت ذو السرعة الفائقة .¹

ولإشارة فكل قطاعات النشاط الكبرى في البلاد (التعليم العالي ، البحث ، التربية الوطنية ، التكوين المهني ، الصحة ، الإدارة ، المحروقات ، لمالية... الخ) مربوطة حاليا بشبكات الانترنت

- اتصالات الجزائر الفضائية المختص في تكنولوجيات الساتل والأقمار الصناعية

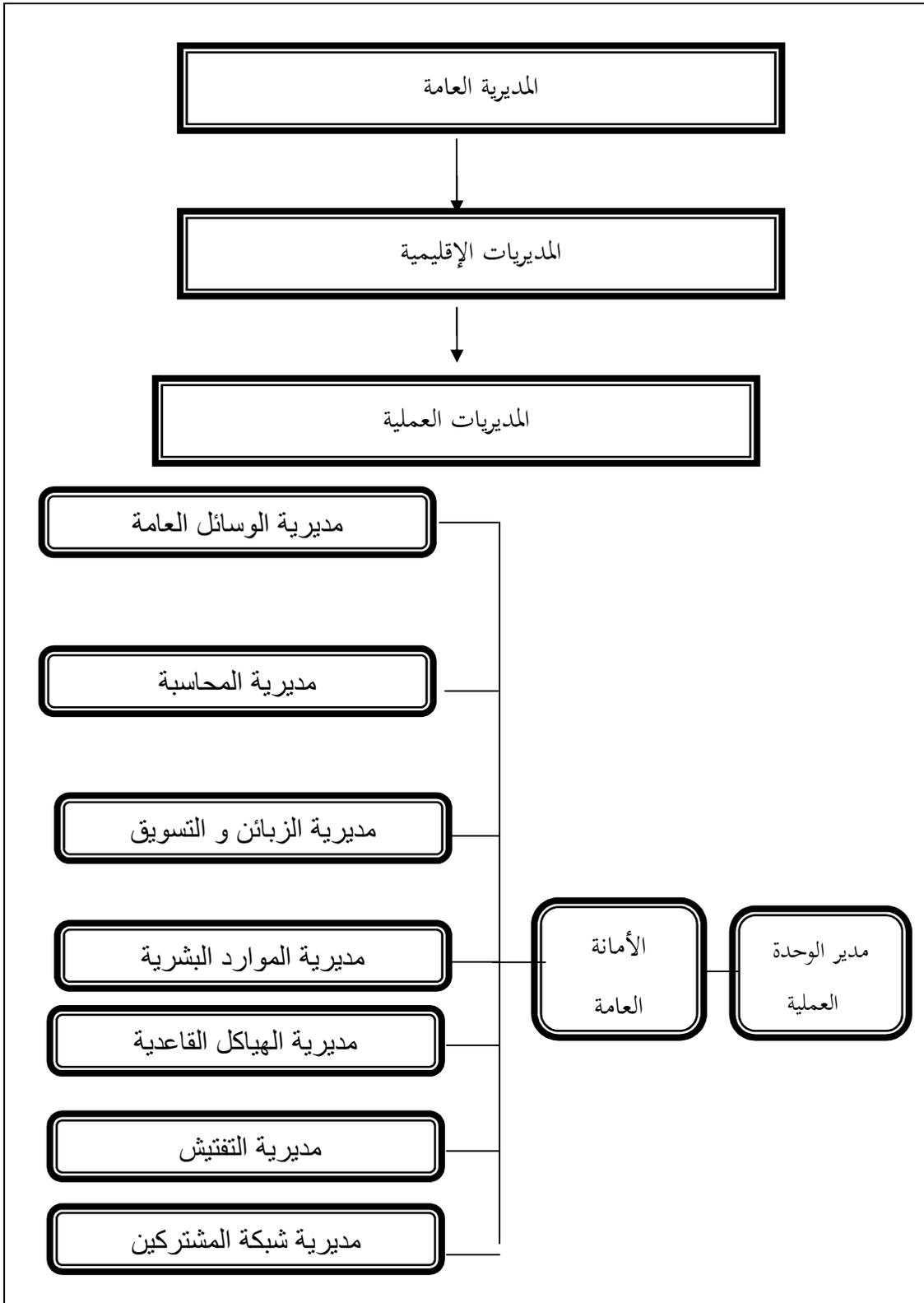
1-4-2. هيكل اتصالات الجزائر:

بالإضافة إلى كونها المتعامل الرائد في مجال الاتصالات في الجزائر ، تعد اتصالات الجزائر من أكبر المؤسسات الوطنية تواجدا عبر كافة مناطق الوطن فهي تشمل كل شبر من الجزائر ، وذلك من خلال هيكلتها . فاتصالات الجزائر تعتمد في هيكلتها علي منطق الشمولية أي إيصال منتجوها إلى ابعد نقطة في هذه البلاد .

كما تسيرها مديرية عامة مقرها العاصمة و 13 مديرية إقليمية:

لكل من الجزائر ، وهران ، قسنطينة ، سطيف ، عنابة ، ورقلة ، بشار، الشلف، باتنة، تيزيوزو، البليدة، تلمسان، الاغواط،) أين تم التقسيم حسب الأقاليم وتحتوي هذه المديرية الإقليمية على مديريات عملية أين تتواجد اتصالات الجزائر في 48 ولاية بمديريات ولائية، إضافة إلى مديريتين إضافيتين للعاصمة بمجموع 50 مديرية عبر التراب الوطني ، من جهتها هذه المديرية الولائية تحتوي على وكالات تجارية ومراكز هاتفية.

¹ - جريدة اتصالات الجزائر "الاتصال" ، مرجع سابق .



الشكل رقم 15 : الهيكل العام للاتصالات الجزائرية

المصدر: جريدة اتصالات الجزائر "الاتصال" ، مرجع سابق

2- مؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة:

2-1- التعريف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة: هي مؤسسة خدماتية مالية تابعة للمديرية

الإقليمية لولاية شلف و لها ثلاثة وكالات وهي : وكالة الجلفة - وكالة عين وسارة - وكالة حاسي ببح

ويتكون عدد عمالها من 230 عامل يعملون على تلبية حاجات و خدمات الزبائن يتوزعون على مختلف بلديات

ودوائر ولاية الجلفة .

2-2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

تحتوي المؤسسة على المصالح التالية :

الأمانة- مصلحة المحاسبة - مصلحة الوسائل العامة - مصلحة الزبائن و التسويق - مصلحة الهياكل

القاعدية - مصلحة شبكة المشتركين - مصلحة التفتيش - مصلحة المستخدمين

و كل مصلحة من هذه المصالح لها رؤساء مصالح و رؤساء مكاتب و لها أعوان مكاتب و يترأس كل هذه

المصالح المدير الذي يعمل على الإشراف و السير الحسن للمؤسسة.

-الأمانة العامة

ومهامها تحافظ على السير المهني و تقوم بمتابعة كل ما يتعلق بالرسائل المبعوثة من طرف المواطنين و الشركات

وتدوينها في سجل خاص.

-مصلحة الوسائل العامة

و يتمثل درها في :

- توفير وسائل العمل اللازمة لعمل المؤسسة مثلا : - (توفير معدات مكتبية - آلات - وسائل النقل)

أي كل ما تحتاجه المؤسسة من معدات .

- تسيير الميزانية السنوية و ميزانية التجهيز

-مصلحة المحاسبة

إن مؤسسة اتصالات الجزائر تصنف ضمن المؤسسات الخدمائية المالية فهي تتطلب قسما خاص بالمحاسبة

لكي تتمكن المؤسسة من معرفة الحقوق و الديون و لهذا أرغم القانون جميع المؤسسات بإمسك دفاتر خاصة

بالمحاسبة و كذلك قيامها كل مرة على الأقل في السنة لعملية جرد الممتلكات التي تمتلكها

و يقوم المحاسب بتدوين كل المبالغ الموجودة في الفواتير التي أنفقتها المؤسسة من إنجازات (إنجاز المباني و

ترميمات) و تصليحات (أجهزة الإعلام - تصليح و سائل النقل) و تدون فيه أيضا فواتير الماء و

الكهرباء .

و من مهام المحاسب الإشراف على الصندوق و ذلك من خلال العمل على إخراج مبالغ من الصندوق

تحتاجها المؤسسة في الحالات الإستعجالية (تصليح السيارات، شراء قطع غيار)

-مصلحة التسويق و الزبائن :

تتكفل هذه المصلحة بكل ما يخص التسويق و الزبائن عبر وكالاتها التجارية المتواجدة عبر أنحاء الولاية .
و تهتم أساسا هذه المصلحة بمراقبة وسير كل عمليات التسويق التي تقوم بها جميع المصالح التجارية الخاصة بالوكالات التجارية كما تهتم برصد جميع الإحصائيات وتحليلها من اجل مراقبة نوعية الخدمات التي تقدم للزبائن وإيجاد الحلول لجميع المشاكل التي تعترض لسير الحس للمصالح المذكورة أعلاه

-مصلحة شبكة المشتركين :

تقوم هذه المصلحة بمراقبة تركيب الخطوط الجديدة وتعمل على :

* تحسين كل من خدمات الوكالة التجارية ومراكز الإنتاج فيما يخص تركيب الخطوط بطريقة معينة و السرعة في استجابة للطلبات .

* مراقبة و تصليح التعطلات الهاتفية .

* وضع الكوابل الهاتفية الباطنية

* شق القنوات الباطنية

* دراسة ملفات الجديدة للزبائن .

* تركيب شبكة الأنترنات

-مصلحة المستخدمين

يتلخص دورها في :

- متابعة العاملين في هذه المؤسسة

- إعداد رواتب العمال .

- إعداد الوثائق اللازمة (طب العمل . العطل . التعيين... الخ)

- توجيه العمال و توضيح ماهية حقوقهم وواجباتهم

- تخصيص ميزانية كافية للقيام بالمشاريع التنموية و تدعيمها بمصلحة خاصة بالعلاقات العامة .

-الاهتمام بعمليات التسويق الموجهة .

كما أن مديرية اتصالات الجزائر بالجلفة تسعى إلى تبني هيكل تنظيمي جديد من اجل بلوغ الأهداف التي سطرت من أجل الوصول إليها .

وقد اخترنا لدراستنا هذه "مؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة" لسببين أولا منطقة الجلفة تعتبر من مناطق

الهضاب العليا والتي تعرف بأنها من المناطق المحافظة و إلي وقت قريب كانت العائلات فيها تعمل علي تنشئة

أطفالها بالأساليب التربوية التقليدية ، ولسلطة الأب أو الكبار في السن الدور الكبير في تسيير شؤون العائلة بمعنى

التنشئة في هذه المناطق الوسطي بالجزائر كانت تتميز بالسلطة الأبوية المركزية والتي لا تعتمد علي المشاركة في اتخاذ

القرارات داخل الأسرة وكذا الطاعة المطلقة للأب ويسمي هذا النوع من الأساليب التربوية بالتنشئة الاجتماعية

الاندماجية حسب العلماء والمختصين في المجال وهي منتشرة عبر كامل التراب الوطني إلا أنها تتفاوت في النسب

بين مختلف جهات الوطن وتزايد نسبة هذا الأسلوب في المناطق الوسطي المحافظة.

أما السبب الثاني لأن مؤسسة اتصالات الجزائر تعتبر من أهم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر والتي توفر

لعمالها رواتب مريحة وظروف عمل مناسبة وشبكة اتصالات نوعا ما فعالة لذلك اخترناها كميدان بحث لعزل

متغيرات الدراسة بحيث تكون النتائج دقيقة ولا تتدخل ظروف أخرى في تعطيل وتشويه الاتصال داخل المؤسسة

بمعني تحييد المتغيرات الدخيلة وبذلك نصل لتحقيق الفرضيات أو رفضها بشكل صحيح ولا تشوبه شوائب

ومتغيرات رائدة .

3- الاستمارة واختبارها:

3-1- محاور الاستمارة

الاستمارة هي الأداة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة المتنوعة المرتبطة بموضوع بحث ما، والمضبوطة والموجهة باعتبار أن الباحث يقوم بتحديد صيغ الإجابات مسبقا، ويقوم المبحوث بالإجابة عنها بشكل مباشر دون تدخل الباحث، وذلك للكشف عن مواقف أو اتجاهات مجموعة من الأفراد واستخلاص آرائهم حول الظاهرة.

وقد قسمنا استمارة بحثنا إلي ثلاثة محاور للأسئلة وهي :

المحور الأول : يتضمن أسئلة خاصة بخصائص العينة

المحور الثاني : يتضمن أسئلة خاصة بالأساليب الوالدية في التنشئة الاجتماعية لأفراد العينة

وتنقسم هذه الأسئلة إلي:

- نوع العلاقة مع الوالدين في الصغر

- نوع الرقابة العائلية

- مدى وجود الحوار والمشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة

المحور الثالث : يتضمن أسئلة خاصة بالاتصال داخل المؤسسة

وتتنوع هذه الأسئلة إلي :

- أسئلة تبحث في نوع العلاقة مع المسؤولين

- أسئلة خاصة بنوع الرقابة في المؤسسة

- أسئلة تبحث في مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة

3-2-اختبار صدق الاستمارة:

يقصد بصدق الاستمارة مدى صلاحيتها لقياس السلوك أو الاتجاه الذي صممت لأجله، فالباحث في العلوم الاجتماعية يقوم بتصميم الاستمارة بهدف التعرف على مدى قدرتها على بلوغ وتحقيق الهدف من بنائها. بعد الانتهاء من تصميم أداة الاختبار (الاستمارة) قمنا بعرض محاورها على مجموعة من المحكمين؛ لزيادة الاطمئنان على ترتيب الأسئلة وفقا لأهميتها في المساهمة في محاور الدراسة ومدى قدرتها على تغطية جميع جوانب الظاهرة المدروسة .

وقمنا بطرح مجموعة من الأسئلة لإبداء آرائهم صراحة حول أسئلة الاستمارة، إذا كانت صادقة شكلا (الصدق الظاهري) ومضمونا (صدق المحتوى)، وهذه الأسئلة هي:

- بغرض التأكد من حسن صياغة العبارات المشكلة للاستمارة قمنا بطرح الأسئلة التالية على المحكمين:

* هل الصياغة واضحة ومفهومة؟ نعم لا

* هل هناك أي غموض في الأسئلة؟ نعم لا

* وهل تعليمات الإجابة واضحة ومفهومة؟ نعم لا

- وحتى يتم التأكد من صدق المحتوى والصدق الظاهري للاستمارة، قمنا بطرح السؤالين التاليين:

* هل الأسئلة لها علاقة بالظاهرة المدروسة؟ نعم لا

* هل الأسئلة تغطي الظاهرة محل القياس بالكامل؟ نعم لا

وبعد تلقي إجابات الأساتذة المحكمين قمنا بإعادة صياغة بعض الأسئلة طبقا للملاحظات المعطاة لتخرج الاستمارة في شكلها النهائي.

المبحث الثاني : خصائص مجتمع البحث

1- خصائص مجتمع البحث حسب الجنس والسن

الجدول رقم 5: يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية %
ذكر	160	72.7%
أنثى	60	27.3%
المجموع	220	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول والخاص بتوزيع المبحوثين حسب الجنس أنّ أعلى نسبة تخصّ الذكور وهي 72.7% من مجموع أفراد مجتمع البحث مقابل نسبة إناث تقدر بـ 27.3% من المبحوثين بمعنى أن أغلب أفراد مجتمع البحث هم ذكور وهذا راجع إلى طبيعة المجتمع في المناطق الداخلية ، ومن المتعارف عليه والشبه المألوف في المناطق الوسطي وخاصة في المؤسسات والإدارات أن الإناث يتجهون إلى ميادين أخرى مثل التعليم والصحة (طب وتمريض) من جهة لخبرتهن في تلك الميادين أكثر من مجالات الإدارة التي كانت لزمن طويل حكرا علي الرجال في هذه المناطق ، ومن جهة أخرى حتى لا تصطدم بالثقافة والتقاليد الخاصة والمميزة لهذه الجهة من الوطن حيث هناك ميل واتجاهات ثقافية تجعل من المرأة تتجه أكثر إلى التعليم والصحة لتحفظ نظرة المجتمع المحلي لها فتفضل كل عمل يلقي القبول لدي المجتمع من أعمال تابعة لدورها التقليدي .

الفصل الخامس — تقديم مجتمع البحث

وهذا ما يبرز عزوف المرأة للتوجه نحو المؤسسات الصناعية والإدارات وذلك توافقا مع النظرة الاجتماعية لدورها في المجتمع في هذه المنطقة والذي يري أن المرأة مكانها في البيت ودورها الأساسي هو تربية الأطفال بالرغم من كل التطورات الحادثة .

إلا أننا نلاحظ تغيرات متسارعة في الآونة الأخيرة من حيث أن المرأة اضطرت للخروج للعمل بشكل كبير مهما كان نوع هذا العمل بسبب الظروف الاقتصادية وحاجتها للعمل وتضائل دور الكفيل من أخ أو أب نظرا لما حدث من تغيرات اقتصادية إذ أصبح الأخ لا يستطيع حتى التكفل بمتطلبات عائلته المصغرة وكذا الأب لا يستطيع توفير كل احتياجات العائلة صغيرا وكبيرا مما اضطر بالمرأة للبحث عن مصدر مادي آخر تعيل به والدها أو علي الأقل تجنبه مصارفيها ، وكذا صعوبة الزواج لنفس الظروف الاقتصادية أو حتى قلة حيلة الزوج إن تزوجت بتوفير كل مستلزماتهم الضرورية .

ومن جهة أخرى اضطرت المجتمع المحلي للتنازل عن بعض الأفكار التي كانت شبه مسلمة بالنسبة له كهيئة ثقافية لنفس الظروف الأنفة الذكر ، فوجدت المرأة بين هذا وذاك نفسها أمام تحدي كل تلك الظروف الاجتماعية والاقتصادية وولوج كل أنواع العمل مما سوف يؤدي إلى تغير كل هذه النسبة أعلاه مع الوقت بتغير المعطيات المرافقة .

الجدول رقم 6 يُبين توزيع المبحوثين حسب السن

السّن	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	35	15,9%
من 31 إلى 40 سنة	136	61,8%
من 41 إلى 50 سنة	36	16,4%
من 51 إلى 60 سنة	13	5,9%
المجموع	220	100%

يوضح الجدول أعلاه الفئات العمرية لمجتمع البحث ويظهر من خلال النسب الموضحة أن أكبر نسبة من

الموظفين تنحصر أعمارهم ما بين 31-40 التي تمثل نسبة 61.8% وتليها مباشرة فئة 41-50 بنسبة

16.4% التي تتقارب كثيرا مع نسبة الفئة 20-30 والمقدرة بـ 15.9% وفي الأخير تأتي نسبة الفئة العمرية

51-60 وهي أضعف نسبة مقارنة بالنسب الأخرى.

ويعود ضعف نسب كبار السن في المؤسسة مقارنة بنسب الشباب إلى خصوصية وطبيعة العمل في مؤسسة

اتصالات الجزائر الذي يتطلب شبابا يحمل كفاءة في مجالات الاتصال والتكنولوجيات الاتصال ويتصف بالقابلية

لكل أشكال التطور والرسكلة حسب كل مستجدات القطاع والتطورات التكنولوجية فيه وهذا لن يتوفر إلا في

الجيل الجديد الذي يعتبر متمكن من التكنولوجيا الحديثة مقارنة بالأجيال السابقة ومن ناحية أخرى يكون مستعد

علميا وتقنيا للتطور حسب تكويناته الخاصة إلى استقبال أي معلومات جديدة من حيث أن التكنولوجيا في تطور

متسارع ومستمر بشكل مهول وأيضا من حيث أن مؤسسة اتصالات الجزائر حديثة النشأة وتستقطب الكفاءات الشبابية .

2- خصائص مجتمع البحث الاجتماعية

الجدول رقم 7: يُبين توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	77	35%
متزوج	141	64,1%
مطلق	2	0,9%
المجموع	220	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد مجتمع البحث من المتزوجين بنسبة 64.1% مقابل نسبة أقل بالنصف تقريبا 35% للعزاب بينما تكاد تنعدم نسبة المطلقين وتمثل 0.9%.

تظهر هذه النسب والمتباعدة بشكل واضح الحالة الاجتماعية لموظفي مؤسسة اتصالات الجزائر التي تتميز بالاستقرار نوعا ما مقارنة بالعمال في قطاعات أخرى نظرا للرواتب المناسبة التي ينقضاها المنتمين لهذا القطاع بشكل عام وهذا ما انعكس على المستوى المعيشي والاقتصادي لهم وبالتالي الحالة الاجتماعية , حيث ساهم هذا الوضع وهذه الراحة المادية نسبيا في بناء أسر متوازنة نوعا ما وكذا تضائل أسباب أو منابع التي تؤدي إلى خلق الخلافات الأسرية مما أدى إلى شبه انعدام نسبة المطلقين في أفراد العينة أما ارتفاع نسبة العزاب نسبيا فهذا مرده إلى أن نسبة كبيرة من عمال المؤسسة هم شباب صغار لم يقرروا تأسيس أسر بعد.

الجدول رقم 8: يُبين توزيع المبحوثين حسب الأصل الجغرافي

النسبة المئوية %	التكرارات	الأصل الجغرافي (المنشأ)
79,5%	175	حضري
16,8%	37	شبه حضري
3,6%	8	ريفي
100%	220	المجموع

نلاحظ أن أكبر نسبة من المبحوثين يسكنون في مناطق حضرية وهذا بنسبة 79.5% وتليها المنطقة السكنية

الشبه حضرية بنسبة 16.8% ثم تأتي نسبة الذين ينتمون إلى المناطق السكنية الريفية بـ 3.6%.

ويمكن تفسير ارتفاع نسبة المبحوثين الذين يقطنون المناطق الحضرية إلى الموقع الجغرافي للمؤسسة حيث تتواجد

في المنطقة الحضرية بالإضافة إلى أن أغلب عمالها هم إطارات يحملون شهادات جامعية وبالتالي فهم من ذوي

الأصل الجغرافي الحضري لما لهم من حظوظ في الوصول إلى الجامعة والدراسة فيها على عكس قاطني المناطق الريفية

والشبه حضرية الذين يتعرضون لعراقيل تعيق مسيرتهم العلمية من بعد أماكن تواجد الجامعات وضعف الإمكانيات

المادية التي تجعلهم ينقطعون عن الدراسة مبكراً لهذه الظروف وغيرها والتي تتعلق بخصوصية المناطق الريفية اجتماعياً

وثقافياً واقتصادياً وخاصة الإناث منهم ، فنجد الأبناء سواء كانوا ذكور أو إناث في هذه المناطق تحكمهم ظروف

أخرى ومشاغلة قد تعمل على إعاقه مشوارهم الدراسي .

فمثلاً الإناث يكون أمامهم تحدي الزواج المبكر وبناء عائلات والمسؤوليات الأسرية أما الذكور في المناطق

الريفية فهم أمام تحديات من نوع آخر وهي أن آبائهم وأوليائهم ينتظرون منهم ولوج العمل بشكل مبكر لمساعدة

العائلة وكذا مساعدة الآباء في نشاطاتهم وأعمالهم المتمثلة في الفلاحة والرعي وهي أعمال تحتاج دائما لدعم الأبناء وبالتالي فقد تلهيهم هذه المشاغل على إتمام الدراسة إضافة إلى كل ما سبق من ظروف .

3- خصائص مجتمع البحث التعليمية

الجدول رقم 9 يبين توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي

المستوي التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية %
متوسط	5	2,3%
ثانوي	60	27,3%
جامعي	155	70,5%
المجموع	220	100%

يظهر الجدول أعلاه والخاص بالمستوي التعليمي لأفراد مجتمع البحث أن أكبر نسبة وبشكل واضح هي نسبة المستوي الجامعي والمقدرة بـ 70% وتليها نسبة المستوي الثانوي بـ 27.5% ثم نسبة المستوي الدراسي المتوسط والمقدرة بـ 2.3%

وهذا يعود إلى نوع عمل مؤسسة اتصالات الجزائر الذي يتطلب مستويات دراسية عالية ومتخصصة بالإضافة إلى أن أكبر نسبة من أفراد مجتمع البحث هم من الإطارات الذين يملكون شهادات جامعية حيث يشترط في التوظيف داخل هذه المؤسسة شهادات جامعية ليسانس و ماستر .. الخ وأما فئة المستوي الثانوي فتجدهم من كبار السن الذين تم توظيفهم قبل سنوات عندما كان لشهادة السنة الثالثة ثانوية نصيب في التوظيف وخاصة أنهم

الفصل الخامس — تقديم مجتمع البحث

من الجيل الذي كان يعمل في مؤسسة البريد والمواصلات قبل انقسامها إلى مؤسستين بريد الجزائر ومؤسسة اتصالات الجزائر هذه الأخيرة محل الدراسة وتم أبقائهم لخبرتهم التسييرية .

وكذلك نجد أن الموظفين من المستوي الثانوي والمتوسط يشغلون وظائف تناسب مع الشهادة وهي وظائف لا تحتاج كثيرا لمستوي علمي وتخصص معين مثل وظائف عون مكتب أو الحارس أو عون إدارة أو عون استقبال .. الخ من هذا النوع من الوظائف التي لا يشترط الشهادات الجامعية فيها في كل القطاعات والمؤسسات، وهذا إن دل عن شيء فهو يدل علي أن مؤسسة اتصالات الجزائر تثمن الكفاءات والجودة نظرا لأن هذه المؤسسة أنشأت حديثا ولطبيعة مشروعها في حد ذاته الذي يتطلب هذه الكفاءات ونظرا لان مجال الاتصالات مجال متجدد ومتطور ويتعرض إلى تطور تكنولوجي متسارع مما يحتم علي المؤسسة مسايرة هذه التطورات من خلال اختيار أفضل المهارات والكفاءات ، كما تشير هذه المعطيات إلى التطور الملحوظ في طرق التوظيف في المؤسسات الجزائرية والتي اتجهت إلى اختيار أصحاب الشهادات والكفاءات لضمان تسيير وعمل أحسن لمواكبة تلك التطورات.

الجدول رقم 10: يُبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي للأب

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى التعليمي للأب
35,9%	79	أمي
25,5%	56	ابتدائي
16,8%	37	متوسط
15%	33	ثانوي
6,8%	15	جامعي
100%	220	المجموع

تظهر بيانات الجدول أعلاه توزيع مفردات مجتمع البحث حسب المستوى التعليمي لأباء المبحوثين حيث تقدر نسبة الأميين ب 35.9% مقابل نسبة للمستوي الابتدائي مقدرة ب 25.5% من مجموع أفراد مجتمع البحث وتقل نسبة مستوي المتوسط بشكل ملحوظ حيث تقدر ب 16.8% وتتقارب معها نسبة المستوي الثانوي ب 15% وبشكل أقل بكثير تأتي نسبة المستوي الجامعي والمقدرة ب 6.8%.

يعود ارتفاع نسبة الأميين ونسبة ذوي المستوي الابتدائي إلى مراحل سابقة زمنية كانت تختلف الظروف فيها عما هي عليه الآن حيث كانت الجزائر مستقلة حديثا وحملت تلك الفترة ارث استعماري كبير من جهل كانت القوي الاستعمارية تكرسه ونهب لخيرات البلاد الذي دوام عليه المحتل مما أخرج التنمية في البلاد فورثت الجزائر الجديدة في تلك الحقبة الزمنية بلداً يئن تحت وطأة التجهيل والتفقير المتعمدان ..

الفصل الخامس ————— تقديم مجتمع البحث

فكانت تحديات كبرى آنذاك أمام القائمين علي البلاد في محاولة إنشاء المدارس وتوفير الإمكانيات المادية وتمكين كل شرائح المجتمع من إيصال أولادهم إلى المدارس بالإضافة إلى محاولة مكافحة الذهنيات وتغيير نمط التفكير نحو الدراسة من خلال التوعية والتعليم الإجباري للأطفال .

كل هذا يفسر هذه النسب التي باتت تتغير مع مرور الزمن بمكافحة الأمية المتفشية آنذاك ولا ننسى أن هناك آباء لمبحوثين كبير السن أصلا كانوا يعيشون خلال الفترة الاستعمارية في حد ذاتها وعانوا كثيرا من تدعياتها المتمثلة في القهر والتذليل والتجهيل بالإضافة تداعيات الحرب حين وضعت أوزارها ، فهذا ما يفسر تلك النسب الضئيلة للمتمدرسين بخصوص آباء المبحوثين.

الجدول رقم 11 : يُبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي للأم

المستوي التعليمي للأم	التكرارات	النسبة المئوية %
أمية	121	55%
ابتدائي	54	24,5%
متوسط	25	11,4%
ثانوي	13	5,9%
جامعي	7	3,2%
المجموع	220	100%

من خلال الجدول تبين أن المستوى التعليمي لأمهات أفراد مجتمع البحث بشكل عام عند فئة الأميات وذلك بنسبة 55% ثم تليها مباشرة نسبة 24.5% الممثلة لفئة المستوى الابتدائي في المقابل نجد أن النسبة المصاحبة للمستوى المتوسط ضئيلة ولا تتجاوز 11.4% أما نسبة المستوى الثانوي والجامعي فهي ضئيلة جدا وتمثل على التوالي 5.9% و 3.2%.

وهذا يعود إلى ثقافة كانت سائدة في مراحل زمنية سابقة تقصي الإناث من التمدرس بشكل كبير وفئات قليلة في تلك المرحلة واصلت دراستها على أقصى تقدير الي المرحلة الثانوية ، بالإضافة إلى الثقافة السائدة آنذاك حول مواصلة الفتيات لدراستهن هناك عامل آخر مؤثر أيضا في تضائل نسب المتدرسين من الفتيات وهو عامل بعد المدارس وخاصة الثانويات عن المناطق السكنية بحيث يجعل الأولياء يخفون عن بناتهم من السفر وخاصة الصغيرات.

الفصل الخامس — تقديم مجتمع البحث

أما الجامعات فنستطيع أن نقول انه في تلك المراحل الزمنية لا تكاد تذكر بالنسبة لتدريس البنات وتعد من الممنوعات ولا نقاش فيها نظرا لظروف تلك الفترة الزمنية من البعد الجغرافي الكبير للجامعات عن هذه المناطق من جهة ومن جهة أخرى البعد الثقافي الذي كان متمكن جدا في هذا المجال، بالإضافة إلى كل ما ذكرناه سابقا في الجدول الخاص بتساؤل نسب تدرس أبناء المبحوثين الذي يشرح سبب عدم تدرس الذكور فما بالك بالإناث.

4- خصائص مجتمع البحث الوظيفية

الجدول رقم 12 يُبين توزيع المبحوثين حسب الرتبة المهنية

الرتبة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية %
إطار	138	62,7%
مشرف	24	10,9%
عامل تنفيذ	58	26,4%
المجموع	220	100%

من خلال هذا الجدول يظهر الاتجاه العام لفئة الإطارات بنسبة تقدر بـ 62.7% من أفراد مجتمع البحث ،

مقابل نسبة تقدر بـ 26.4% لعمال التنفيذ ثم نسبة 10.9% تمثل فئة المشرفين .

نلاحظ من خلال هذه البيانات أن أكبر فئة في المؤسسة هي فئة الإطارات وهذا راجع لنوع العمل بالمؤسسة

الذي يتطلب أصحاب الشهادات والكفاءات، ولاحظنا أيضا بعد إجراء حسابات جانبية تقارب بين نسبة

الفصل الخامس — تقديم مجتمع البحث

الإطارات من مجموع الذكور مع نسبة الإطارات من مجموع الإناث في المؤسسة وهذا إن دل عن شيء فإنه يدل علي أن موقع المرأة تغير وتطور بشكل واضح حيث أصبحت تلج المناصب الحساسة في المؤسسات و تنافس الرجل في ذلك وهذا يعتبر امتداد لتغير الذهنيات والأفكار، وحسب دراسات ليست ببعيدة زمنيا كانت دائما نسبة الإناث في فئة الإطارات تقل بكثير عن نسبة الذكور .

كما يدل علي أن المرأة أصبحت متمكنة نسبيا مما أدى إلى أن تصل إلي هذه الرتب وتنافس الرجل عليها في المؤسسات بالرغم من كل الظروف الاجتماعية والثقافية المحيطة بها في هذه المناطق بالإضافة إلى أن نسبة ولوج المرأة للجامعة ارتفعت مقارنة مع الماضي بحيث أصبحت الكثير من النساء الباحثات عن الوظيفة حاملات لشهادات جامعية مما يجعلهن يتبوأن مناصب إدارية في المؤسسات والإدارات وبالمقابل نشهد عزوف الشباب الرجال عن الإدارة ومجال التعليم واتجاههم أكثر للأعمال الخاصة والى القطاع الخاص بصفة عامة

الجدول رقم 13: توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية %
04 سنوات فأقل	48	21,8%
من 5 إلى 9 سنوات	72	32,7%
من 10 إلى 14 سنة	53	24,1%
من 15 إلى 20 سنة	22	10%
20 سنة فأكثر	25	11,4%
المجموع	220	100%

تظهر البيانات في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة لذوي الخبرة من 5 إلى 9 سنة والمقدرة بـ 32.7% تليها نسبة

24.1% من مجموع أفراد مجتمع البحث لأصحاب الخبرة الممتدة من 10 إلى 14 سنة والتي تتقارب معها نسبة

ذوي الخبرة التي تقل عن 4 سنوات والمقدرة بـ 21.8% ثم تأتي الفئة ذات الخبرة الأكثر من 20 سنة بشكل

أقل بكثير بنسبة تقدر بـ 11.4% وكذلك الفئة ذات الخبرة الممتدة من 15 سنة إلى 20 بنسبة تقدر بـ 10%

من خلال هذه النتائج يتضح أن أكبر فئة من مجموع أفراد مجتمع البحث هي الفئات ذات الخبرة الأقل وهذا

راجع بطبيعة الحال إلى عنصرين مهمين ازدياد عدد الطاقات الشبابية في المؤسسة نظرا للبحث دائما عن

الكفاءات والتخصص من حاملي الشهادات الجدد ثم إلى حداثة نشأت مؤسسة اتصالات الجزائر حيث تم

إنشاءها سنة 2000 بعد أن استقلت عن قطاع البريد والمواصلات بالقرار المؤرخ في 5 أوت 2000 ثم انطلقت

فعليا وبشكل رسمي سنة 2003.

الفصل السادس : أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل

المؤسسة الجزائرية (عرض ومناقشة نتائج الفرضيات)

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى .

1- طبيعة التنشئة الاجتماعية الأسرية والمدرسية في التواصل مع الأبناء

2- طبيعة العلاقة بين العمال والمسؤولين في المؤسسة

3- مناقشة واستنتاج الفرضية الأولى:

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

1- طبيعة التنشئة الاجتماعية الأسرية في النمط الرقابي

2- طبيعة الرقابة في المؤسسة

3- مناقشة و استنتاج الفرضية الثانية

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

1- طبيعة المشاركة في اتخاذ القرار في الأسرة الجزائرية

2- طبيعة المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة

3- مناقشة واستنتاج الفرضية الثالثة

المبحث الأول : تؤثر أساليب التنشئة الاجتماعية التي تتضمن نوع من الحرية

والمتشددة منها في نوعية العلاقة (التواصل) بين العمال والمسؤولين .

سوف نحاول في دراسة وتحليل هذه الفرضية التعرف علي الأساليب الوالدية للتنشئة الاجتماعية الأسرية

والمدرسية في طريقة التواصل بين الآباء والأبناء وكذا بين المعلمين والتلاميذ ونوعها وعلاقتها بكل من الجنس

والأصل الجغرافي وكذا السن والمستوي التعليمي للآباء لمحاولة الإحاطة بمدى علاقة هذه الأساليب بمتغيرات مختلفة

من أجل الخروج بنظرة نوعا ما واضحة حول اختلاف هذه الأساليب من حيث التشدد والحرية والجمع بينهم

ومدى الطاعة للوالدين وعلاقة كل ذلك باختلاف المنطقة الجغرافية ونوع الجنس والمستوي التعليمي للوالدين، ثم

دراسة طريقة التواصل في المؤسسة وعلاقتها بالرتبة المهنية و الأقدمية للتعرف أكثر علي نوع العلاقات السارية في

المؤسسة ودرجة استقرارها وسوءها.

وذلك من أجل أن تكون لدينا معطيات واضحة لمحاولة ربط متغيرات أساليب التنشئة الاجتماعية بنوع العلاقة

مع المسؤولين في المؤسسة والخروج بنتائج توضح لنا مدى علاقة أساليب التنشئة الاجتماعية في التسلط والتشدد

والحرية بنوع تواصل المسؤولين بالعمال من حيث حسن أو سوء العلاقة بينهم ، وقياس مدى ارتباط العلاقة بين

المتغيرات بمعاملات خاصة نحاول من خلالها إثباتها.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

1- طبيعة التنشئة الاجتماعية الأسرية والمدرسية في التواصل مع الأبناء

الجدول رقم 14: يُبين توزيع المبحوثين حسب الأساليب التربوية المستعملة والجنس

المجموع	الجمع بين التشدد والحرية	اللامبالاة	الحرية	التشدد	الأساليب التربوية الجنس	
					ت	ذكر
160	95	1	40	24	ت	ذكر
%100	%59.37	% 0.62	%25	%15	%	%
60	36	2	18	4	ت	أنثى
%100	% 60	%3.33	%30	%6.66	%	%
220	131	3	58	28	ت	المجموع
%100	%59,5	%1,4	%26,4	%12,7	%	%

المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا ² المحسوبة
0,16	3	^a 5,145

نلاحظ أن بيانات الجدول في اتجاه الأسلوب التربوي المتضمن الجمع بين الحرية والتشدد بأكثر نسبة والمقدرة بنسبة 59.5% تليها نسبة الذين أجابوا بأن الأسلوب الذي أنشئوا عليه هو المتضمن الحرية بنسبة تقدر ب 26.4% ثم نسبة الأسلوب المتضمن التشدد والمقدرة ب 12.7% وأخيرا نسبة الأسلوب المتضمن اللامبالاة والمقدرة ب 1.4% ومن خلال الجدول نجد أن نسبة الذكور الذين أجابوا بأن أسلوب والديهم في التنشئة كان الجمع بين الحرية والتشدد تقدر ب 59.37% مقابل نسبة تقدر بنسبة 25% للأسلوب المتضمن للحرية من مجموع الذكور وتأتي بالنسبة أقل الذين قالوا أن الأسلوب المتبع من والديهم في التربية هو المتضمن التشدد بنسبة تقدر ب 15% ثم نسبة أسلوب اللامبالاة والمقدرة ب 0.6%.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

أما الإناث فنلاحظ أن أكبر نسبة كانت للذين أكدوا أن أسلوب والديهم هو المتضمن الجمع بين الحرية والتشدد بنسبة تقدر ب 60% مقابل نسبة تقدر ب 30% لأسلوب الحرية أما أسلوب التشدد فآخذ نسبة 6.66% فقط ثم نسبة أسلوب اللامبالاة والمقدرة ب 3.33%.

نلاحظ أن نسبة أسلوب الجمع بين الحرية والتشدد كانت أكبر نسبة للجنسين ويأتي أسلوب الحرية بدرجة أقل وتنخفض نسبة أسلوب التشدد في الأساليب التربوية عن الأسلوبين السابقين وهذا يدل على أن الوعي الثقافي تغير كثيرا في هذه المناطق المعروفة بالأسلوب التربوي المتشدد من خلال الكثير من الدراسات السابقة وهذه مؤشرات إيجابية عن تغير طرائق التربية والتنشئة بسبب الوعي المتزايد والتعليم .

كما نلاحظ أيضا أن الفروق بين الجنسين في أساليب التربية تقلصت فمن خلال هذه الدراسة وبيانات الجدول يظهر أن النسب متقاربة ولا فرق بين تدرج هذه النسب من الجمع بين الحرية والتشدد كأول أسلوب إلى أسلوب الحرية كثنائي أسلوب ثم يأتي أسلوب التشدد في الدرجة الثالثة لكلا الجنسين .

وهذا دليل على أن الذكور والإناث أصبحوا يتلقون نفس التربية والتنشئة ولا فروق تبعا للجنس في الأساليب التربوية ، ويتأكد هذا من خلال حساب كاي تربيع لعلاقة المتغيرين التي أظهرت لنا دلالة معنوية تساوي 0.16 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد علاقة بين الجنس والأساليب التربوية (التشدد، الحرية، اللامبالاة، الجمع بين التشدد والحرية) التي يستعملها الوالدين لضبط السلوك ،يعني أنه لا يوجد اختلاف في أساليب التربية تبعا للجنس ،حيث نرى تقارب بين الجنسين في الأساليب التربوية علي أساس انه تكون هناك علاقة بين المتغيرين إذا كانت درجة المعنوية اصغر من 0.05 وبالتالي لا فروق بين الأساليب التربوية المتبعة من طرف الوالدين تبعا للجنس.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

ترتكب الأسر بعض الأخطاء في التربية تؤدي إلى الضرر بالأبناء مستقبلا وحصول الكثير من المشكلات المختلفة سواء نفسية أو سلوكية منها الإهمال، وسوء المعاملة وعدم إعطاء الأطفال حقهم في عيش طفولتهم بكل متطلباتها والأخذ بعين الاعتبار صغر سنهم وتلقيهم كامل الرعاية وخاصة النفسية ومحاولة معرفة احتياجاتهم. وكذلك يرتكبون أخطاء في عدم تقديرهم وتربيتهم على الثقة في النفس وإشباع حاجاتهم للإحساس بتقدير الذات وتعليمهم كيفية التعبير عن أفكارهم وما يجول في خواطرهم اتجاه العالم المحيط بهم .

ويقع الأخطاء في العديد من الأخطاء المؤثرة خلال تنشئتهم لأطفالهم مثل التسلط وهو فرض الآباء أو أفراد آخرين في الأسرة رأيهم عليه، ويختلف أسلوب التسلط فبالإضافة إلى فرض الأوامر يشمل مثلا عدم تلبية حاجات الطفل المشروعة أو معارضة بعض السلوك المرغوب فيه وكذا إحداث الألم النفسي بالسخرية منه والتقليل من شأنه وقيمه على أبسط التصرفات .

وقد يلجأ الأهل إلى الضرب والتهديد والقسوة في فرض الآداب والقواعد التي يرونها مهمة لتعليمه ، هذه الأساليب التي تعتبر تشددا في طرائق التربية تولد لديه كرها للأسرة والمجتمع وكل الضوابط التي يصبح يراها قاسية وينعدم لديه الاعتماد على الذات وحتما يؤدي إلى فقدان الثقة بالنفس حسب المختصين في المجال التربوي .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 15: يُبين توزيع المبحوثين حول طبيعة الطاعة للوالدين والمنشأ الجغرافي

المجموع	طاعة مطلقة بدون إقناع	طاعة نسبية	تحرر كامل من سلطة والديك	طبيعة الطاعة للوالدين الأصل الجغرافي	
				ت	حضري
175 %100	68 %38.86	92 %52.57	15 %8,57	ت %	حضري
37 %100	9 %24.32	22 %59.45	6 %16.61	ت %	شبه حضري
8 % 100	2 % 25	3 %37.5	3 %37.5	ت %	ريفي
220 %100	79 %35,9	117 %53,2	24 %10,9	ت %	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة للذين أجابوا أن طبيعة طاعتهم لوالديهم نسبية وتقدر بنسبة 53.2% تليها نسبة 35.9% للذين تعتبر طاعتهم لأولياءهم مطلقة بدون نقاش وأقل نسبة كانت للذين قالوا أنهم كانوا متحررين من سلطة والديهم والمقدرة ب 10.9% .

ونجد أن الطاعة النسبية تصدرت كل الفئات علي التوالي 52.57% من مجموع الأصل الحضري قالوا طاعة نسبية و 59.45% من مجموع الشبه حضري طاعة نسبية ثم أيضا نسبة 37.5% من مجموع الأصل الجغرافي الريفي أجابوا أن طاعتهم لوالديهم كانت نسبية، أما الذين أجابوا أن طاعتهم كانت مطلقة فنجد نسبة 38.86% من مجموع الأصل الحضري أجابوا بذلك مقابل نسبة ضئيلة نوعا ما تقدر ب 8.57% لمن قالوا أنهم متحررين من سلطة الوالدين أما بالنسبة للشبه حضري فنلاحظ نسبة 24.32% لمن قالوا طاعتهم مطلقة بدون نقاش مقابل أيضا 16.6% لمن أجابوا بالتححرر، ثم الأصل الجغرافي الريفي نجد نسبة 25% أجابوا بان طاعتهم طاعة مطلقة مقابل نسبة تقدر ب 37.5% قالوا أنهم متحررين من سلطة والديهم.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

نلاحظ أن كل الفئات بمختلف الأصول الجغرافية يقولون أن طاعتهم نسبية وهذا ان دل عن شيء فهو يدل على أن أساليب التربية تغيرت في مختلف المناطق الجغرافية ولا فرق بين المدينة والريف ، وفي طبيعة الطاعة بحد ذاتها نري أن هناك مؤشرات على تغير الطابع الذي كانت توصف به الطاعة في هذه المناطق بحيث كانت طاعة الأبناء للأولياء طاعة مطلقة لا نقاش فيها ويمكن أن يعود هذا إلى ارتفاع المستوي التعليمي والوعي .

ونلاحظ أيضا أن الذين قالوا أن طاعتهم طاعة مطلقة كانت نسبتهم في المبحوثين ذوي الأصل الجغرافي الحضري أكثر من نسبتهم في مجموع الأصل الجغرافي الريفي وأيضاً أكبر من نسبة الذين قالوا ذلك من سكان المناطق الشبه حضرية وللتأكد من ذلك قمنا بحساب كاي تربيع لعلاقة طبيعة الطاعة بالأصل الجغرافي وقد ظهرت قيمة الدلالة 0.05، وهي مساوية لقيمة الدلالة 0.05 وبالتالي توجد علاقة بين المتغيرين متوسطة لكن دالة بمعنى يوجد فروق بين مجموعات الأصل الجغرافي في طبيعة الطاعة الوالدية.

وبرز هذا الفرق بين مجموعة الحضري من جهة ومجموعة الشبه حضري والريفي من جهة أخرى في طبيعة الطاعة الوالدية حيث نجد أن نسبة طاعة المطلقة ترتفع نوعاً ما عند ذوي الأصل الحضري مقارنة بالمنشأ الشبه الحضري والريفي، وهذا يدل على شيء مهم أن سكان المدينة والمناطق الحضرية يمكن يفرضون على أبنائهم الطاعة المطلقة أكثر من الريف و الشبه حضري بسبب تعقد الحياة في المدينة وانتشار المشاكل الاجتماعية والخوف على الأبناء من كل ما هو موجود في الشارع ولا يكون سبيل حمايتهم إلا فرض الطاعة المطلقة بحيث تكون أوقات الدراسة محددة وأوقات الخروج محددة لحمايتهم من عالم أصبح يمثل خطراً على الأطفال الذين لا يعون المخاطر المحيط بهم على عكس المناطق الشبه حضرية والريفية التي تكون مأمونة نوعاً ما نظراً لقلّة السكان وتعارف كل القاطنين ببعضهم البعض وانعدام المشاكل المعروفة في المدينة.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 16: يُبين توزيع المبحوثين حسب طريقة تواصل الوالدين والمستوي التعليمي للأب

المجموع	بالتعنيف	بالأوامر	بالحوار المتبادل	طريقة تواصل الوالدين	
				المستوي التعليمي للأب	
79 %100	/	28 %35.44	51 %64.56	ت %	أمي
56 %100	2 %3.57	16 %28.57	38 %67.86	ت %	ابتدائي
37 %100	/	8 %21.62	29 %78.38	ت %	متوسط
33 %100	/	10 %30.30	23 %69.70	ت %	ثانوي
15 %100	/	3 %20	12 %80	ت %	جامعي
220 %100	2 %0,9	65 %29,5	153 %69,5	ت %	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة كانت للذين أجابوا بأن طريقة تواصل والديهم معهم هي الحوار

المتبادل وتقدر ب 69.5% مقابل نسبة أقل للذين أجابوا أن طريقة التواصل كانت بالأوامر والتي تقدر بنسبة

29.5% أما الذين أجابوا بالتعنيف فنسبتهم شبه معدومة 0.9%.

ومن جهة أخرى نجد أن نسبة الحوار المتبادل تقدر ب 64.56% من مجموع الأميين مقابل نسبة

35.57% للذين قالوا أن أسلوب والديهم كان بالأوامر بينما نجد نسبة أسلوب التعنيف معدومة

أما المستوي الابتدائي فجاءت نسبة أسلوب الحوار كالتالي 67.86% من مجموع المستوي الابتدائي مقابل

28.57% لأسلوب الأوامر تليها نسبة ضعيفة للتعنيف ونفس الشيء للمستوي المتوسط تصدرت الفئة نسبة

78.38% لأسلوب الحوار مقابل نسبة تقدر ب 21.62% للأوامر مع انعدام نسبة التعنيف ،

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

أما نسبة أسلوب الحوار في المستوي الثانوي فكانت أيضا متصدرة الفئة حيث تقدر ب 69.70% من مجموع المستوي الثانوي مقابل 30.30% للأوامر وأيضا انعدام نسبة التعنيف ، ثم المستوي الجامعي جاءت نسبة الحوار المتبادل ب 80% مقابل نسبة 20% لأسلوب الأوامر ثم أخيرا نسبة منعدمة أيضا لأسلوب التعنيف.

يظهر من خلال نتائج الجدول أن الأسلوب الطاغي في التربية هو أسلوب الحوار ثم أسلوب الأوامر بدرجة أقل ويكاد ينعدم أسلوب التعنيف وهذا بالرغم من كل المستويات الدراسية لآباء المبحوثين ، إلا أننا نجد نسبة أسلوب الحوار المتبادل في المستوي الجامعي للإباء تفوق نسبة أسلوب الأوامر علي عكس المستوي الابتدائي والأميين فلفرق يظهر بشكل أقل بين نسبة أسلوب الحوار المتبادل وأسلوب الأوامر لدى الآباء.

نلاحظ من خلال كل هذه المعطيات أن أساليب التربية تغيرت حتى أن المبحوثين الذين صرحوا بأن آباءهم ضعيفي المستوي الدراسي بل حتى الذين يعتبر آباءهم أميين نجدهم قالوا بأن أسلوب آباءهم التربوي اتجاههم كان يتضمن الحوار لتبادل حتى وان كان بشكل أقل من أبناء أصحاب المستوي الجامعي إلا أن له دلالات على تغير أساليب التربية نسبيا .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 17: يبين توزيع المبحوثين حسب تفرقة الوالدين بين الإخوة والجنس

المجموع	لا	نعم	الوالدان لا يفرقان في المعاملة	
			الجنس	
160	49	111	ت	ذكر
%100	%30,62	%69,37	%	
60	27	33		أنثي
100%	45%	%55		
220	76	144	ت	المجموع
%100	%34,5	%65.5	%	

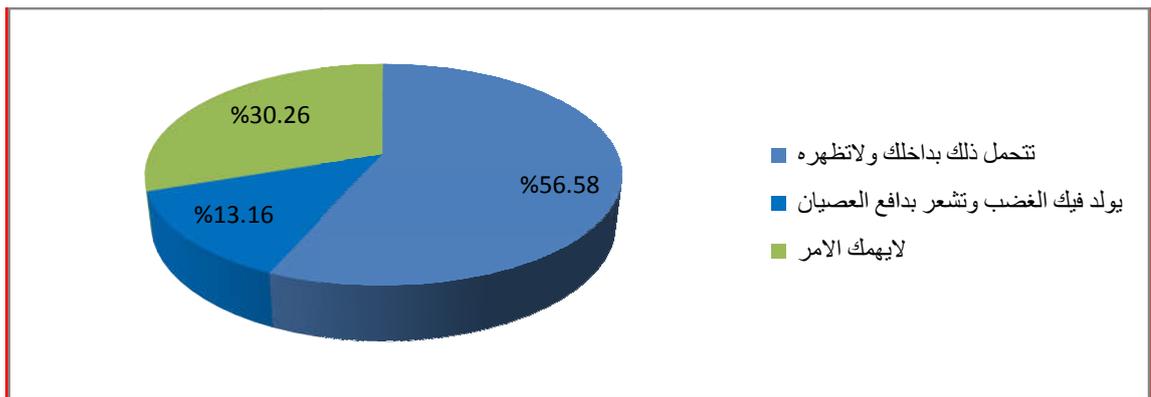
يظهر اتجاه الجدول أن أعلى نسبة هي 65.5% من المبحوثين يقولون أن لا تفرقة بينهم وبين إخوانهم مقابل نسبة تقدر ب 34.5% للذين قالوا توجد تفرقة بينهم وبين إخوانهم، وتأتي نسبة من أجابوا بعدم وجود التفرقة في فئة الذكور ب 69.37% مقابل 30.62% قالوا توجد التفرقة بين الأبناء في التربية أما نسبة القائلات بعدم وجود التفرقة في فئة الإناث فجاءت ممثلة ب 55% مقابل 45% لمن قلن توجد التفرقة في المعاملة .

تقريباً تعد نسبة الذين قالوا توجد تفرقة نصف نسبة الذين قالوا لا توجد تفرقة بين الأبناء في التربية وهذا يعتبر أمر قاسي وسيئ في التنشئة الاجتماعية لأن التفرقة في التربية تؤدي إلى عواقب نفسية لدى الأبناء تجعل سلوكهم الاجتماعي غير سوي يؤثر مستقبلاً في حياتهم الاجتماعية والعملية ، وان كل الأبحاث النفسية التي طبقت على الأبناء والآباء في علم النفس الاجتماعي منذ زمن بعيد وحتى الآن أيضاً تبرز مشكلات التفرقة بين الأبناء في المعاملة وتؤكد أن ذلك له أثر سلبي كبير على الأبناء، بحيث يؤدي إلى كره الأطفال لبعضهم البعض، وهذا يرجع

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

إلى تفضيل أحدهم على الآخر، وإلى اضطرابات نفسية وسلوكية تظهر تبعاتها في شخصياتهم مستقبلاً ، ولاحظنا من خلال الجدول أعلاه أن النسب بين الذين أجابوا بوجود التفرقة والذين قالوا أن الأولياء لم يكونوا يفرقون بين الأطفال في فئة الإناث متقاربة جدا وهذا يدل على أن ظاهرة التفرقة بين الذكور والإناث لازالت منتشرة نوعاً ما في المنطقة بالرغم من أن النسبة المجدية بعدم وجود التفرقة هي الأكبر حتى في فئة الإناث إلا أن النسبة العكسية قريبة جدا منها في هذه الفئة .

ومن جهته قال الدكتور محمد عبد الستار أستاذ التربية بجامعة عين شمس " إن المرحلة التي يجب أن يُطلق عليها مرحلة التربية، هي مرحلة الطفل منذ ولادته حتى السابعة من عمره، غير ذلك تكون قد فاتت مرحلة التربية الحقيقية للطفل، لافتاً إلى أن شخصية الطفل الحقيقية تتشكل وتبنى في هذه السنوات الأولى، ولأن الأسرة هي المعلم الأول للطفل، يقع عليها العائق الأكبر في تنشئة هذا الطفل، وهذا يرجع إلى الأسرة؛ إما أن تجعله طفلاً ذا شخصية إيجابية ومبادرة، ويمكن الاعتماد عليه في المستقبل بحيث يستفيد منه المجتمع، وإما أن تجعله يتمتع بصفات سلبية عديدة، وغير محبوب من الآخرين.¹



الشكل رقم 16: يُبين إجابات المبحوثين حول انعكاس التفرقة بينهم وبين إخوتهم عليهم

¹<https://www.alukah.net/social/0/74104/>

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

نلاحظ من خلال الدائرة النسبية أن المجهيين بأنهم يكتمون اثر التفرقة بينهم وبين إحوثهم في داخلهم ولا يظهرونه بنسبة تقدر ب56.58% من مجموع القائلين بأن أوليائهم كانوا يتعاملون معهم بالتفرقة مقابل نسبة تقدر ب30.26% للذين قالوا بان ذلك يولد فيهم الغضب والشعور بالعصيان ثم تأتي بنسبة أقل الذين أجابوا بان الأمر لا يهمهم والمقدرة ب13.16% .

من خلال هذه النتائج يتضح أن أكبر نسبة كانت للذين يكتمون ذلك بداخلهم والذين يشعروهم بالغضب والعصيان وهذه مؤشرات على مدي التأثير الجذ سلبي للتفرقة بين الأبناء في تربيتهم حيث يؤثر ذلك في شخصيتهم وحالاتهم النفسية وهذا بإجماع المختصين في الميدان ونجد أن الذين يكتمون ذلك في أنفسهم تكون خطورته أكبر من الذي يعبرون عنه بالعصيان والغضب حيث تتراكم تداعيات الكتم والكبت إلى سن متأخرة من المراهقة ومرحلة الشباب إلى الكبر وتظهر في شكل اضطرابات نفسية وسلوكية يتصف بها الفرد الذي تعرض إلى هذا النوع من الإقصاء داخل أسرته وخاصة أن الذين عملوا على تجسيد هذا الإقصاء وهذه التفرقة هم والديه بحيث يجعل التأثير أكبر على المستوي العاطفي .

وتتجلى هذه السلوكيات في الإحساس دائما بالعصيان والغضب وعدم الثقة في النفس وبالتالي تكوين علاقات غير سوية مع الآخرين في محيطه الاجتماعي وفي جماعات العمل التي يكون عضوا فيها وداخل المؤسسات حيث تكون العلاقات سيئة مع من حوله من زملائه أو مسؤولين ومشرفين سواء كان هو عاملا بسيطا أو يتقلد مناصب عليا في المؤسسة وهذه العلاقات الغير سوية والسيئة تأثر بشكل كبير على العمل وعلى نوع التواصل في بيئة العمل .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 18: يُبين توزيع المبحوثين حسب التفرقة في التواصل من معلمهم سابقا والأصل الجغرافي

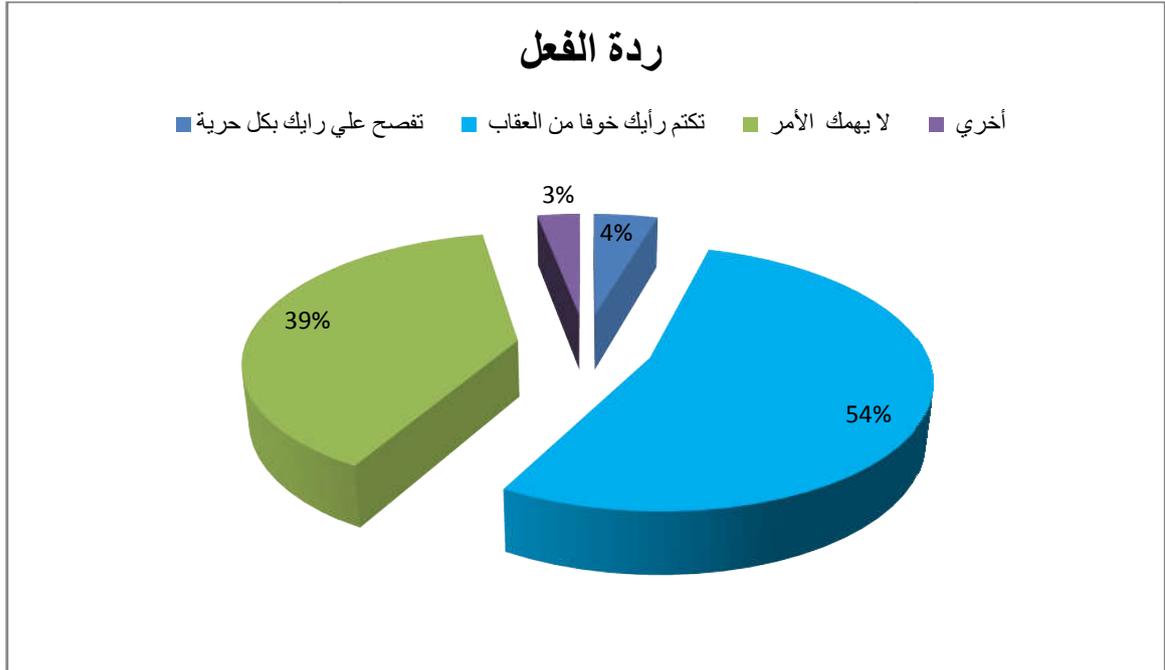
المجموع	لا	نعم	تفرقة المعلمين	
			الأصل الجغرافي	
175	68	107	ت	حضري
%100	%38.85	%61.14	%	
37	14	23	ت	شبه حضري
%100	%37.83	62.16%	%	
8	5	3	ت	ريفي
%100	62.5%	37.5%	%	
220	87	133	ت	المجموع
%100	%39.45	%60.5	%	

يظهر الجدول أن أعلي نسبة هي 60.5% من مجموع أفراد مجتمع البحث أجابت بنعم حول التفرقة بينهم وبين زملائهم في المدرسة من طرف المعلمين مقابل نسبة مقدرة ب 39.5% للذين أجابوا بعدم وجود التفرقة .

تعتبر نسبة الذين كانوا يشعرون بوجود التفرقة بينهم وبين زملائهم أكبر من الذين أجابوا بعدم وجود التفرقة بل يكاد عدد المجيبين بنعم يكون نصف عدد المجيبين بلا وهي نتائج لا يستهان بها وتستدعي الدراسة والتعمق ومن خلال ما استنتجناه من المقابلات إن الكثير ممن كان يشعر بهذه التفرقة يردون سببها إلى اختلاف مستويات التلاميذ الدراسية وهم يقولون أن المعلمين كانوا يفرقون بشكل واضح بينهم وبين زملائهم في الأقسام الدراسية بمجرد أنهم أحسن منهم في التحصيل الدراسي ومستوي الذكاء ،حتى أننا نجد منهم من كانوا من النجباء وهم حاليا إطارات في المؤسسة وقالوا لنا أثناء المقابلة (نعم كانا نشعر بوجود فرق في التعامل من طرف المعلمين بيننا وبين الآخرين بسبب نتائجنا الدراسية العالية)، وهذه التفرقة في التعامل والتواصل مع التلاميذ تجعل ضعفي المستوي يشعرون بالدونية والغيرة ومن ثم يفقدون الثقة في أنفسهم، وهذا الحقد الذي يتكون ضد الآخر ويسري

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

في شخصيتهم ويترجم إلي سلوكيات في التواصل مع الآخرين في أماكن العمل مستقبلا بحيث يؤثر علي العملية التواصلية بأكملها هذا من جهة وأيضا عدم الثقة في أنفسهم التي تطبع شخصياتهم تجعلهم لا يقدمون ولا يبادرون إلى إنشاء علاقات تواصلية مع الأطراف أو الإبداع في عملهم.



الشكل رقم 17: يُبين توزيع المبحوثين المجيبين بنعم حسب ردة فعلهم اتجاه تفرقة المعلمين

تتجه أعلي نسبة في الدائرة النسبية الخاصة بردة فعل المبحوثين حيال تفرقة المعلمين بينهم وبين زملائهم سابقا إلي الذين أجابوا بأنهم يكتمون ذلك في أنفسهم خوفا من العقاب بنسبة تقدر ب 54% تليها نسبة تقدر ب 39% للذين قالوا أن الأمر لا يهمهم ثم نسبة تقدر ب 4% قالوا أنهم يفصحون عن رفضهم ولا يخشون العقاب وأخذت ردات فعل أخرى نسبة 3% من مجموع الذين أجابوا بأنهم تعرضوا للتفرقة من طرف معلمهم سابقا في مشوارهم الدراسي .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

تقريبا نفس ردة فعلهم اتجاه تفرقة الوالدين بينهم وبين إخوانهم ويكمن الاختلاف فقط في نسبة الذين أجابوا بأن الأمر لا يهمهم ففي هذه الدائرة النسبية كانت النسبة أكبر وهذا بطبيعة الحال للفرق بين الوالدين والمعلمين حيث أن تأثير ذلك من قبل الوالدين يكون أقوى تبعا للروابط العاطفية التي تكون أقوى بين الأبناء والوالدين منها بين التلاميذ والمعلمين وهذا يؤدي إلى أن تكون نسبة الذين لا يهمهم الأمر كردة فعل علي التفرقة أكبر بين الأبناء والآباء منها بين التلاميذ والمعلمين .

وتعتبر نسبة الذين يكتمون في أنفسهم نسبة كبيرة جدا مقارنة بالذين يعبرون عن غضبهم من تلك التفرقة ويبدون رأيهم وهذا نتيجة الخوف من العقاب وهذا حسب إجابات المبحوثين ونجد أن نسبة الذين يعبرون عن رأيهم قليلة جدا مقارنة مع الذين يبدون غضبهم ويعبرون عن رأيهم اتجاه تفرقة آبائهم وهذا يدل عن قوة الخوف من المعلمين تبدو أكبر من الخوف من الأولياء ويمكن أنهم يشعرون بالأمان حين يعبرون أمام والديهم حيال التفرقة علي عكس التعبير عن آرائهم وعن غضبهم من ذلك أمام المعلمين حيث يتفادون العقاب.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

2- طبيعة العلاقة بين العمال والمسؤولين في المؤسسة

الجدول رقم 19 يُبين توزيع المبحوثين حسب طبيعة العلاقة مع المسؤولين والرتبة المهنية

المجموع	سيئة	جيدة	جيدة جدا	طبيعة العلاقة مع المسؤولين		الرتبة المهنية
				ت	%	
138 % 100	10 %7.25	100 %72.46	28 %20.29	ت	%	إطار
24 %100	2 %8.33	19 %79.16	3 %12.5	ت	%	مشرف
58 %100	12 %20.69	20 %34.48	26 %44.83	ت	%	عامل تنفيذ
220 %100	24 %10,9	139 %63,2	57 %25,9	ت	%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد مجتمع البحث علاقاتهم جيدة مع المسؤولين في المؤسسة بنسبة تقدر

ب 63.2% تليها نسبة تقدر ب 25.9% للذين أجابوا بأن علاقاتهم جيدة جدا مع المسؤولين ثم تأتي نسبة

مقدرة 10.9% من مجموع أفراد مجتمع البحث علاقاتهم سيئة مع المسؤولين بالمؤسسة وهذا حسب كل الفئات

المهنية ونجد أعلى نسبة في فئة الإطارات كانت للذين أجابوا أن علاقاتهم جيدة بالمسؤولين والتي تقدر ب

72.46%مقابل نسبة

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

تقدر ب 20.29% لمن قالوا أن علاقتهم جيدة جدا تليها نسبة تقدر ب 7.25% أما الفئة المهنية الخاصة بالمشرفين فكانت النسب كالتالي 79.16% للمجيبين بأن العلاقة مع المسؤولين جيدة مقابل نسبة تقدر ب 12.5% من مجموع المشرفين لمن قالوا أن علاقتهم جيدة جدا ثم نسبة تقدر ب 8.33% منهم قالوا بأن العلاقة سيئة مع المسؤولين ، وفئة عمال التنفيذ تأتي النسب علي التوالي 44.83% لمن أجابوا أن علاقتهم جيدة جدا تليها نسبة تقدر ب 34.48% من مجموع عمال التنفيذ يقولون أن علاقتهم جيدة مع المسؤولين مقابل 20.69% أجابوا بأن علاقتهم مع مسؤوليهم في المؤسسة سيئة .

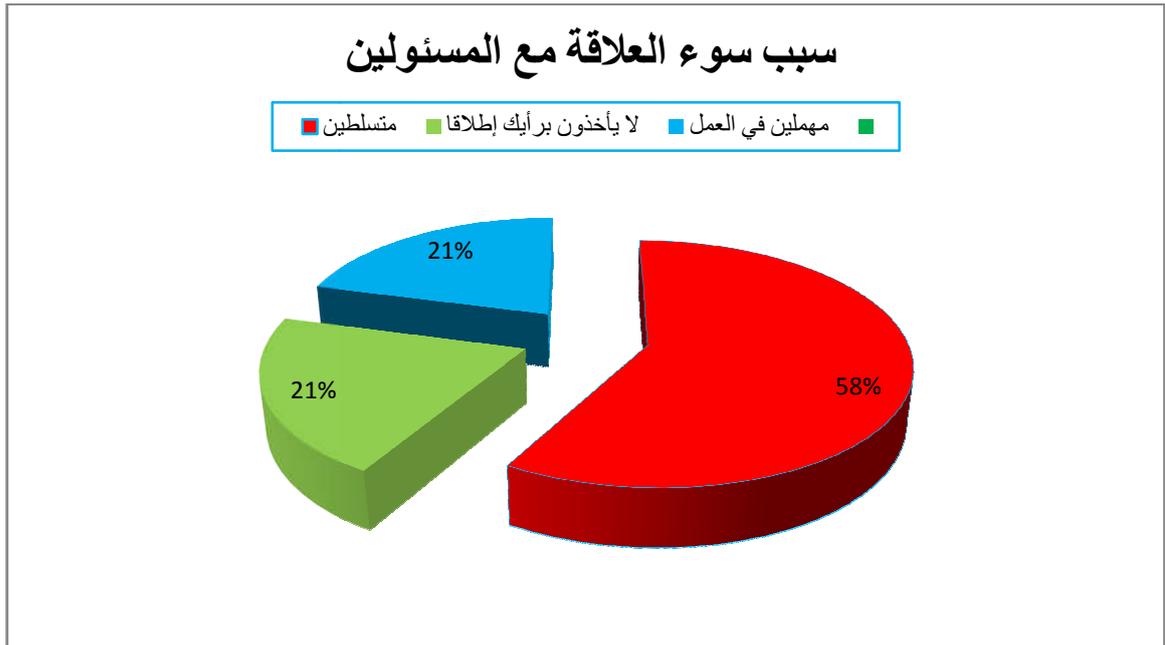
نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن أغلب المبحوثين أجابوا بأن علاقتهم جيدة مع المسؤولين وأيضا جيدة جدا لكن بنسبة أقل ثم تأتي نسبة من قالوا أن علاقتهم مع المسؤولين سيئة وهي قليلة بشكل واضح بالنسبة للنسب الأخرى وهذا يدل على أن العلاقات في مؤسسة اتصالات الجزائر محل الدراسة بين العمال والمسؤولين هي علاقات جيدة وهذا حسب الجدول أعلاه.

وقد قمنا بالحسابات والتحليل للتأكد من هذه النتيجة حسب اختبارات معينة لقياس الدلالة وقد أظهرت النتائج في جدول كاي تربيع أنه لا فرق في طبيعة العلاقة مع المسؤولين حسب الرتبة المهنية بمعنى لا توجد فروقات في إجابات المبحوثين تبعاً لفئتهم المهنية حيث أظهر الجدول دلالة معنوية تساوي 0.17 وهي أكبر من 0.05 ويعود استقرار هذه العلاقات للأجواء المتاحة في المؤسسة بحكم أنها مؤسسة اقتصادية نجد أن العمال فيها يتمتعون ببعض المزايا مثل الرواتب العالية نوعاً ما مقارنة بقطاعات أخرى وأيضا ينالون الاهتمام نظراً للديناميكية المستمرة في هذا القطاع حيث أن العمال يحصلون على التكوينات الدورية.

ونظراً للمجال الذي تعمل فيه المؤسسة فهو قطاع يحظ بالمنافسة المستمرة بسبب التطورات الهائلة والسريعة في قطاع الاتصالات وهذا يجعل المسؤولين في هذه المؤسسة يهتمون ببيئة العمل داخلها ومحاولة توفير كل متطلبات المنافسة ومن ذلك خلق الاستقرار فيها وأجواء مريحة للعمل ومحاولة تحقيق الرضا الوظيفي لدي العمال وذلك

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

بالتحفيز الايجابي على العمل والإبداع ولا يتحقق هذا إلا بتوطيد العلاقات وتحسينها بين العمال والمسؤولين لأن هذه العلاقات التواصلية هي شريان الحياة في كل مؤسسة وخاصة ان كانت مؤسسة تنافسية واقتصادية فعليها تكون شبكة علاقات متينة وجيدة بين كل الأطراف فيها وبين كل الأفراد وكذا علاقات خارجية صحية مع بيئة ومحيط خارجي يؤثر فيها ويتأثر بها ، وقد ربطنا متغير العلاقة بالفئة المهنية لمعرفة مدي تأثير هذه الأخيرة في إجابات الباحثين حول العلاقة بين العمال والمسؤولين واستنتجنا أنه لا توجد علاقة بين الفئة المهنية وطبيعة العلاقة مع المسؤولين حيث نجد أن كل الفئات كانت أكبر نسبة فيها أجابت أن العلاقة جيدة ثم جيدة جدا حتى فئة عمال التنفيذ فلم نلاحظ اختلاف في الإجابات حسب الرتبة المهنية.



الشكل رقم 18: يُبين توزيع الباحثين حسب أسباب سوء العلاقة مع المسؤولين

نلاحظ من خلال الدائرة النسبية أعلاه والتي تمثل سبب سوء العلاقة مع المسؤولين بالنسبة للمجيبين بذلك

أن أعلى نسبة كانت للذين قالوا أن أسباب سوء علاقتهم مع المسؤولين يعود إلى أنهم متسلطين والمقدرة ب

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

58% مقابل نسبة تقدر ب 21%. لمن أجابوا بأن سبب سوء العلاقة يعود إلى أن المسؤولين لا يأخذون برأيهم إطلاقا ونسبة 21% يقولون أن ذلك يعود إلى أن المسؤولين مهملين في عملهم.

تتصدر الإجابات نسب من قالوا بأن أسباب سوء العلاقة مع المسؤولين هي أنهم ومن وجهة نظرهم متسلطين وإنهم لا يأخذون برأيهم مقابل نسبة أقل بكثير لمن قالوا أن سبب سوء هذه العلاقة هو إهمالهم لعملهم وهذا من مجموع من قالوا أن العلاقة بينهم وبين مسئوليتهم سيئة وهذا يؤدي بنا إلى استخلاص أن أكبر دافع لسوء العلاقات في المؤسسة هو التسلط من قبل من لهم الأمر وقوة النفوذ وكذا عدم مبالاةهم برأي العمال وأخذها بعين الاعتبار .

وهذا الأمر يزعج العمال ويجعلهم يدخلون في علاقات غير صحية ومبنية على الشك والريبة مع مسئوليتهم وبطبيعة الحال يجر هذا التوتر في العلاقات إلى مساوئ وعراقيل في العمل تؤدي إلى عدم تحقيق أهداف المؤسسة المرجوة ، ونلاحظ من خلال النتائج في الجدول أعلاه أن فكرة التسلط التي يتصف بها المسؤولين واللامبالاة بالعمال وتراكماتها هي متغيرات قوية التأثير في إحداث التوتر في التواصل بين العمال والمسؤولين وبالتالي الوصول إلى علاقة سيئة بين الطرفين وهذا استنادا إلى إجابات الباحثين .

هذا التسلط الذي يميز بعض شخصيات المسؤولين أو أي طرف في المؤسسة هو عامل هدم للعملية التواصلية بين الأشخاص يكتسبه الفرد من خلال التنشئة الاجتماعية التي صقل عليها منذ صغره سواء من طرف الأسرة والتي تعتبر اللبنة الأولى في بناء شخصيات الأفراد بكل ما تحمله أو المدرسة والتي تعتبر المركز الثاني للفرد والذي يكمل عمل الأسرة في بناء هذه الشخصيات المختلفة للأفراد.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 20: يُبين توزيع المبحوثين حسب سهولة الاتصال بالمسؤولين

المجموع	غير ممكن إطلاقا	صعب	سهل	الاتصال في المؤسسة	
				الرتبة المهنية	
138	4	16	118	ت	إطار
% 100	% 2.89	%11.59	%85.50	%	
24	1	8	15	ت	مشرف
%100	%4.16	%33.33	%62.5	%	
58	2	19	37	ت	عامل تنفيذ
%100	%3.44	%32.75	%63.79	%	
220	7	43	170	ت	المجموع
%100	%3.2	%19.54	%77.22	%	

تبين نتائج الجدول الخاص بمدى سهولة الاتصال بالمسؤولين أن أعلى نسبة لمن قالوا أن الاتصال سهل وتقدر ب 77.22% تليها نسبة من قالوا أنه صعب وتقدر ب 19.54%، أما من قالوا أنه غير ممكن إطلاقا فأنت نسبتهم تساوي 3.2%، وكانت نسب من قالوا أنه سهل حسب كل الفئات المهنية علي التوالي في فئة الإطارات 85.50% مقابل 11.59% قالوا صعب وفي فئة المشرفين 62.5% مقابل 33.33% يرون بأنه صعب أما فئة عمال التنفيذ فجاءت مقدرة ب 63.79% مقابل 32.75% لمن قالوا أن الاتصال صعب .

يظهر من خلال النتائج المدونة أعلاها أن اغلب المبحوثين يرون أن الاتصال مع المسؤولين في مؤسساتهم سهل وهذا حسب كل الفئات المهنية حيث جاءت نسب من يرون ذلك متصدرة كل الرتب مقارنة بمن يرون أنه صعب وهذا يؤكد ما جاء في الجدول السابق ويؤكد أيضا أن مؤسسة اتصالات الجزائر نوعا ما تختلف عن مؤسسات أخرى جزائرية يشهد فيها الاتصال مع المسؤولين عراقيل بيروقراطية كبيرة .

ومن الممكن أن تكون نسبة لا بأس بها من من أجابوا أن الاتصال مع المسؤولين سهل من فئة العمال البسطاء والذين يظنون ربما أن هذه المعلومات في الاستثمارات سوف يقرأها المسؤولون عنهم وبالتالي اتخذوا هذا

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الاتجاه في الإجابة، لكن يبقى دائما علينا أن نؤكد أن أغلب الموظفين هم من فئة خرجي الجامعات وهم واعون بنوع هذه الدراسات مما يعطي مصداقية تقريبية لهذه النتائج وكذا أن إطارات المؤسسة يدركون جيدا أن مؤسسة كهذه تعمل في مجال الاتصال لا بد أن تكون بها عملية اتصالية سليمة ولا بد من فتح قنواتها وتسهيل الوصول إلى القائمين عليها .

كما تثبت هذه النتائج بالفعل أن التنشئة الاجتماعية تغيرات في المنطقة بحيث نتوصل إلى هكذا نتائج فكل من يفتح مجال الاتصال ويسهله مع العمال أو مع الأطراف الأخر فهو يتبع أسلوب ديمقراطي حوارى مع المحيطين به وهذا لا يكون إلا من خلال أفراد يتسمون في شخصياتهم بقبول الأخر كطرف محاور وكأى مخالف والاستماع إليه والى انشغالاته .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 21: يُبين توزيع المبحوثين حسب الاهتمام بالاطلاع علي ما يجري في المؤسسة والأقدمية

الأقدمية	الاهتمام بالاطلاع		المجموع
	نعم	لا	
04 سنوات فأقل	36 %75	12 %25	48 %100
من 5 إلى 9 سنوات	55 %76.39	17 %23.61	72 %100
من 10 إلى 14 سنة	36 %67.92	17 %32.08	53 %100
من 15 إلى 20 سنة	18 %81.81	4 %18.19	22 %100
20 سنة فأكثر	19 %76	6 %24	25 %100
المجموع	164 %74.54	56 %25.45	220 %100

يتبين من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت للذين أجابوا أنهم يهتمون بالاطلاع علي ما يجري في المؤسسة

بنسبة تقدر ب 74.54% مقابل نسبة لا تهتم بما يجري في المؤسسة والمقدرة ب 25.45%

وهذا علي اختلاف مدة الأقدمية حيث جاءت نسبة من قالوا أنهم يهتمون بما يجري في المؤسسة في الأقدمية

(4سنوات فأقل) مقدرة ب 75% مقابل نسبة من لا يهتمون بالاطلاع والمقدرة ب 25% أما في الأقدمية من

(5 إلى 9 سنوات) جاءت نسبة من يهتمون ب76.39% مقابل من لا يهتمون 23.61% أما في الأقدمية

من (10 إلى 14 سنة) فكانت النسب كالتالي 67.92%مقابل نسبة لمن لا يهتمون مقدرة 32.08% أما

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الاقدمية من (15 الى 20 سنة) فتصدرت الفئة المجيبة بالاهتمام المجموعة بنسبة 81.81% مقابل 18.19% لا يهتمون و الاقدمية الأخيرة كذلك تصدرت النسبة القائلة بأنها تهتم بما يجري في المؤسسة ب 76% مقابل من لا يهتمون بنسبة تقدر 24%.

إن فتح المجال للعمال وكافة الموظفين للاطلاع علي ما يجري في المؤسسة ومحاولة إبداء آرائهم باعتبارهم شركاء في العملية الإنتاجية والتنموية والتطويرية داخلها يعتبر من العناصر التي تؤدي بالمؤسسة إلى المضي قدما إلى النجاح والتطور المنشود لأنه يعمل على تحفيزهم وإشعارهم بقيمتهم في المؤسسة وبالتالي خلق الولاء عندهم لمؤسستهم وشعورهم بالمسؤولية اتجاهها ومحاولة بذل الأفضل من العمل واقتراح الأفكار المختلفة لحل المشاكل واختيار البدائل والآراء البناءة منها وهذا ما اقترحتة التيارات والاتجاهات الإنسانية والاجتماعية في التنظيمات وكذا الحديثة حيث ركزت علي الإنسان وقيمته في التنظيم وطالبت بضرورة تحفيزه عن طريق التكفل به وتحقيق ذاته من خلال إشراكه في ما يجري .

وقد جاءت نسبة من يهتمون بالاطلاع علي ما يجري في المؤسسة أكبر من من لا يهتمون بذلك وفي كل فئات الاقدمية أو الخبرة المهنية علي حد سواء وبحساب كاف تربيع والمعنوية والتي جاءت تساوي 0.736 وهي أكبر من 0.05 بمعنى انه لا اختلاف في الاهتمام بما يجري في المؤسسة تبعا للاقدمية وقد عملنا علي حساب هذا من أجل عزل المتغيرات بحيث أفترضنا انه من الممكن أن تتدخل الاقدمية في ذلك لان ذوي الخبرة الكبيرة ليسوا طبعاً مثل الأقل خبرة في إدراك الأمور والضروريات كما أن صغار السن يختلفون عن الكبار في الأولويات، لكن وبعد عزل المتغيرات المتدخلة توصلنا إلي انه لا اختلاف في هذا الأمر حسب الاقدمية وأغلب المبحوثين يتصفون بالاهتمام بالاطلاع علي ما يجري في المؤسسة وهذا يدل علي أنهم ليسوا من الشخصيات المنسحبة .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

وهذه نسبة تعتبر طبيعة في مؤسسة ذات طابع اقتصادي يسودها نوع من المنافسة والحيوية ويدل هذا علي أن المجال مفتوح نوعا ما لمحاولة الاطلاع علي كل كبيرة وصغيرة داخل المؤسسة باعتبارهم عمال شركاء لها ويعتبر نوع من التحفيز لهم علي البذل المزيد من العمل

ودليلنا علي أن المجال مفتوح لذلك هو النسبة المعتبرة التي تهتم بالاطلاع علي ما يجري في المؤسسة بمعنى لولا أن المجال مغلق وممنوع لأصاب العمال نوع من الانعزال وعدم الاهتمام كما تعتبر هذه النتائج دليل على أن العمال والموظفين هم ليسوا ذوي شخصيات منطوية ومنسحبة الذين يؤدون مهامهم وينسحبون هذه الصفات التي يحملها الأفراد من خلال التنشئة الاجتماعية الغير سوية والتي تفرز طبائع مضطربة تؤدي بالأشخاص إلي تبني خيار الانعزال والتفوق حول النفس وهذا لا يساعد في مد جسور التواصل وإنشاء علاقات سليمة وجيدة مع الأطراف المحيطة بالفرد .

الجدول رقم 22: يُبين توزيع المبحوثين المجيبين بنعم حسب سهولة الوصول إلي الاطلاع علي ما يجري في المؤسسة

النسبة المئوية		التكرارات	مدي السماح بالاطلاع
%68.3		112	يسمح لك بذلك بكل سهولة
%	ت	نوع العراقيين	تجد عراقيل تصعب عليك التواصل مع المسؤولين
%40.38	21	عراقيين تنظيمية	
%21.15	11	عراقيين بروقراطية	
%38.46	20	عراقيين تتعلق برفض المسؤولين التواصل	
%100		164	المجموع "نعم"

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

تظهر المعلومات المدونة في الجدول أعلاه والخاص بمدى السماح لهم بالاطلاع علي ما يجري في المؤسسة إن كانوا مجيبين بأنهم يهتمون بذلك وهو جدول يتكون من جدولين مدمجين مدى السماح لهم بذلك وفي نفس الوقت أنواع العراقيل التي يجدونها إن كانوا ممن أجابوا بأن ذلك لا يسمح لهم وقد جاءت النسب كالتالي :

أعلي نسبة لمن قالوا أنه يسمح لهم بذلك بكل سهولة والمقدرة ب 68.3% مقابل نسبة تقدر ب 31.71% تقول أنها تجد عراقيل تحول دون ذلك ، في حين جاءت نسب العراقيل التي يجدونها والتي تحول أمام اطلاعهم علي ما يجري في المؤسسة للذين أجابوا بوجود العراقيل كما يلي 40.38% قالوا عراقيل تنظيمية ونسبة تتقارب جدا معها قالت أن العراقيل تتعلق برفض المسؤولين التواصل ثم تأتي نسبة أخرى تقول أن العراقيل بيروقراطية .

وقد عملنا علي وضع هذا الجدول من أجل حصر المتغيرات ومعرفة بالضبط هل تتسبب الشخصيات المتصفة بقلة التواصل في إحداث عراقيل ومشاكل تحول دون وصول العمال إلي الاطلاع علي ما يجري بمعنى حتى وان كان الموظف أو العامل يمتلك التفكير الايجابي من ناحية العمل الجماعي وحق المعلومة ويسعي لأن يكون طرفا فعالا في المؤسسة ليس من من يملكون شخصيات انعزالية فهو يجد عراقيل تجعله يتراجع ولا يستطيع التواصل مع المسؤولين وهي عراقيل ذات علاقة بكيفية تواصل المسئول في حد ذاته وجاءت نسبة من قالوا ذلك لابس بها بمعنى نسبة مؤثرة وهي تتنافي مع ضرورة أن يحمل المسئول كفاءات تواصلية تمكنه من تكوين شبكة اتصال سليمة مع العمال و إنجاحها بمهارات يمتلكها من خلال أساليب التنشئة الاجتماعية المنبع الذي استقي منه مهارته وعناصر شخصيته في صغره و التي تترجم في سلوكيات اتصالية إنسانية داخل أماكن العمل

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 23: يُبين توزيع المبحوثين حسب كيفية الحث عن المزيد من العمل في المؤسسة

والأقدمية

المجموع	طرق أخرى	التهديد بالعقوبات والاقتطاعات	تحفيز معنوي وطرق ودية	كيفية التشجيع للمزيد من العمل	
				ت	%
48	2	11	25	ت	04 سنوات فأقل
%100	%4.16	22.92%	%72.92	%	
72	4	26	42	ت	من 5 إلى 9 سنوات
%100	%5.56	%36.11	%58.33	%	
53	1	10	42	ت	من 10 إلى 14 سنة
%24,1	%1.89	%18.87	%79.24	%	
22	/	3	19	ت	من 15 إلى 20 سنة
%100	/	%13.64	%86.36	%	
25	1	4	20	ت	20 سنة فأكثر
%100	%4	%16	%80	%	
220	8	54	158	ت	المجموع
%100	%3.6	%24.5	%71.8	%	

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين أجابوا بأن الطرق المعتمد في تحفيز العمال لبذل المزيد من

العمل هي طرق ودية وتحفيز معنوي بنسبة مقدرة ب 71.8% مقابل نسبة مقدرة ب 24.5% قالت أن الطرق

المعتمدة في حث العمال علي المزيد من العمل هي العقوبات والاقتطاعات ونسبة أخيرة وبسيطة مقدرة ب

3.6% أجابت أن المؤسسة تعتمد طرق أخرى للتحفيز ، وجاءت نسبة التحفيز المعنوي والودي متفوقة علي

النسب الأخر في فئات الأقدمية علي نفس المنوال وكان هذا بنفس ترتيب الأولوية .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

يبدو من خلال المعلومات المدونة في الجدول أعلاه أن الطرق المعتمدة في التحفيز هي طرق ودية ومعنوية وهذا حسب كل فئات الاقدمية ولا يتأتى ذلك إلا من خلال عملية تواصلية تتضمن التفاوض والتشاور ، وهذا إن دل عن شيء فهو يدل أن المسؤولين يحملون فكر تواصلية سليم نوعا ما وتأكد هذه النتائج نتائج الجداول السابقة أما الإجابات التي تكلمت عن الاقتطاعات والعقوبات من أجل تغيير واقع العمل فهي جاءت ربما من فئة تعرضت لذلك من طرف مسئولين لا يؤمنون بالطرق المعنوية والودية ولا يرون للعامل إلا الصرامة والعقوبات من أجل إتقان العمل وهي طرق تبنتها الاتجاهات الكلاسيكية في التنظيم مثل مدرسة الإدارة العلمية لفريدريك تايلور ونظرية المبادئ الإدارية لهنري فايول وأتباعهم الذين يرون أن العامل كسول بطبعه ويجب اتخاذ مواقف صارمة وتهديد بعقوبات من أجل تطوير العمل .

وتأثر أساليب التنشئة الاجتماعية المتخذة من طرف الوالدين في تبني الأفراد لمختلف طرق التعامل مع الآخرين بحيث يكون الآباء قدوة لأبنائهم في اتخاذ أشكال معينة حيال من يكونون تحت سلطتهم فان كان آبائهم تبنا معهم التحفيز الودي فإنهم يعتبرونه الأسلوب الأنجع لذلك والعكس صحيح لو اتخذ آبائهم معهم أسلوب الوعيد والتهديد فإنهم لاشعوريا يجدون أنفسهم يمارسون نفس الوعيد والتهديد مع أبنائهم أو عمالهم .

ويقول بيرن - ERIC BERNE - والذي يضع نموذج للعلاقات والتفاعلات بين المرسل والمستقبل في العملية الاتصالية من خلال أحمد ماهر في كتابه " السلوك التنظيمي (مدخل لبناء المهارات) " أن الأفراد الذين يحملون شخصيات الأب ويتمصونها في التعامل مع الطرف الآخر في العملية التواصلية ينتظرون أن تكون ردات الفعل في ذات العملية التواصلية اتجاههم حيال كل تصرف بمثابة ردات فعل الأبناء لإبائهم من خلال الخضوع للأمر الواقع وهذا ما ينطبق عن المسؤولين القاسيين في المؤسسة حيث يتوقعون رد فعل العمال كرد فعل الأبناء اتجاه آبائهم المتسلطين وهو الخضوع والخنوع .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 24: يُبين إجابات المبحوثين حول تهرب المسؤولين من تحمل مسؤولياتهم

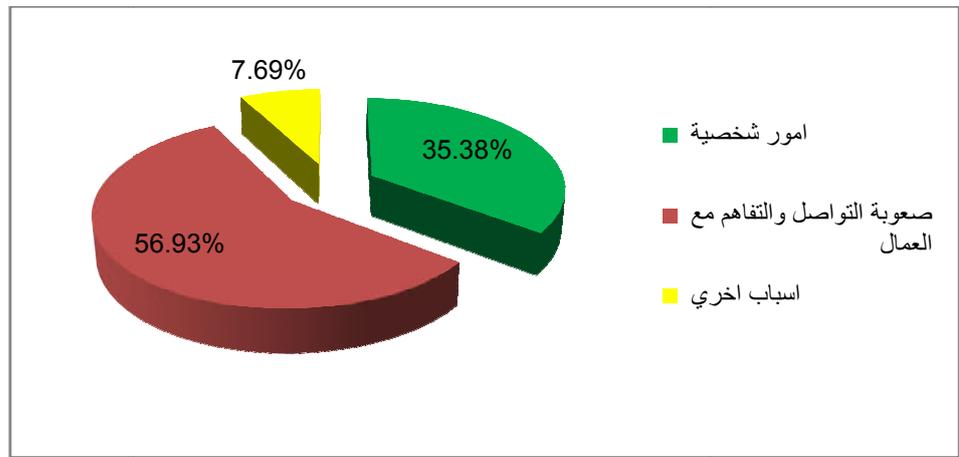
المجموع	لا	نعم	تهرب المسؤولين	
			الرتبة المهنية	
138	63	75	ت	إطار
% 100	%.45.65	%54.34	%	
24	11	13	ت	مشرف
%100	%.45.83	%54.16	%	
58	16	42	ت	عامل تنفيذ
%100	%27.58	%72.41	%	
220	90	130	ت	المجموع
%100	%40,9	%59,1	%	

تظهر نتائج الجدول والذي خصص لإجابات المبحوثين حول سؤال هل المسؤولين في المؤسسة يتحملون مسؤولياتهم اتجاه أخطائهم إن اخطئوا أم لا وذلك حسب كل الفئات المهنية ، وجاءت النسب كالتالي : نسبة من قالوا أن المسؤولين يتهربون من مسؤولياتهم إن اخطئوا جاءت مقدرة ب 59,1% مقابل نسب قريبة منها لمن أجابوا بلا وهي تقدر ب 40,9%، وقد تصدرت نسبة من قالوا نعم المسؤولون يتهربون من تحمل مسؤولياتهم كل الفئات المهنية إلا أنها تختلف من حيث تقاربها وتباعدها حسب كل فئة مهنية .

تعتبر النسب متقاربة بين من يرون أن المسؤولين يتهربون من تحمل مسؤولياتهم اتجاه أخطائهم وبين من يرون غير ذلك وهذا بطبيعة الحال يعود لاختلاف شخصيات الأفراد المكونين للمؤسسة فهناك شخصيات من المسؤولين تتسم بالاعتزاز بالذات المبالغ فيه وعدم الاعتراف بارتكاب الأخطاء ولا يستطيعون حتى الاقتناع بضرورة تحمل مسؤولياتهم اتجاهها والاعتراف بأنهم اخطئوا وهذا راجع لطبيعة التنشئة الاجتماعية التي تهمل هذا الجانب

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

في تربية أبنائها فتجد الآباء لا يعترفون بأخطائهم أمام أبنائهم ولا يعتذرون عنها ويعتبرون ذلك دليل ضعف و اهانة لهم في حين أن العلماء المختصين في الأسرة يرون عكس ذلك وهم يشجعون بل يطالبون بضرورة اعتراف الوالدين بأخطائهم إن اخطئوا اتجاه أطفالهم وأيضاً ضرورة الاعتذار عن ذلك حتى تترسخ عند الأبناء فكرة الاعتذار والتراجع عن الخطأ إن هم اخطئوا في حق الآخرين مما يجعل الأبناء يكبرون وهم يرون في آبائهم النموذج الصحيح .



الشكل رقم 19: يُبين توزيع المبحوثين المجيبين بنعم حسب أسباب تهرب المسؤولين من وجهة نظرهم

تظهر نتائج الدائرة النسبية والخاصة بأسباب تهرب المسؤولين عن تحمل مسؤولياتهم حسب رأي من أجابوا في الجدول السابق بنعم عن سؤال تهرب المسؤولين أن أعلى نسبة من المبحوثين تقول أن هذه الأسباب تتمثل في صعوبة تواصل المسؤولين والتفاهم مع العمال بنسبة تقدر ب 56.93% ثم تليها أسباب شخصية بنسبة تقدر ب 35.38% من المبحوثين ثم نسبة أخيرة أجابت أسباب أخرى وهي مقدرة ب 7.69%.

ومن هذه النتائج يظهر لنا جليا أن المسؤولين الذين يتهربون من مسؤولياتهم في تحمل أخطائهم لديهم مشكلة في كيفية التواصل مع العمال وإقناعهم بوجهة نظرهم أو محاولة التخفيف من وطأت الخطأ الصادر عنهم

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

كما أنا أيضا النسبة التي أجابت أن الأسباب شخصية فيمكن أن تكون ذات علاقة بنمط وشخصية المسؤل المتسلطة والتي لا تعترف بأخطائها وتعتبر الاعتراف بها والاعتذار عنها هو دليل ضعف وهوان وهذه الفكرة التي يحملونها هي فكرة صقلوا عليها خلال نشأتهم الاجتماعية ، فكل من يتربون وفق تنشئة اجتماعية متسلطة هم يتعصبون لأرائهم ولا يعترفون بأي نقص أو خطأ قد يقعون فيه .

وتثبت نتائج هذا الجدول أن الكثير من المشاكل في المؤسسة تقع نتيجة عدم تحمل لمسؤوليات المنجر عن خلل في التواصل وكيفية التعامل حيال ذلك وحيال الطرف الآخر الذي يعتبر مكون أساسي في أي مجموعة أو أي بيئة عمل ومن الضروري امتلاك مهارات وكفاءات تواصلية خاصة من أجل إحداث التوازن معه ومع كل محيط العمل في المؤسسة هذه الكفاءات والقدرات التي تكتسب من خلال الأساليب التربوية عبر كل المراحل العمرية السابقة للأفراد .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 25: يُبين توزيع المبحوثين حسب الأساليب التربوية وطبيعة العلاقة مع المسؤولين

المجموع	سيئة	جيدة	جيدة جدا	العلاقة مع المسؤولين داخل المؤسسة	
				الأساليب التربوية التي استعملها الوالدين لضبط السلوك	
28	12	10	6	ت	التشدد
%100	%42.86	%35.71	%21.43	%	
58	1	41	16	ت	الحرية
%100	%1.72	%70.69	%27.59	%	
3	2	1	/	ت	اللامبالاة
%100	%66.67	%33.33	/	%	
131	9	87	35	ت	الجمع بين التشدد والحرية
%100	%6.87	%66.41	%26.72	%	
220	24	139	57	ت	المجموع
%100	%10,9	%63,2	%25,9	%	
مستوى المعنوية		درجة الحرية		قيمة كا2 المحسوبة	
0.043		6		a46,782	

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد مجتمع البحث والذين أجابوا بأن الأساليب التي أنشئوا عليها هي التي تتضمن الجمع بين الحرية والتشدد بتكرار يقدر بـ 131 من المبحوثين كان الاتجاه الأكبر فيها للذين أجابوا بأن العلاقة بينهم وبين المسؤولين هي علاقة جيدة بنسبة تقدر بـ 66.41% تليها النسبة التي أجابت أن العلاقة بينها وبين المسؤولين هي علاقة جيدة جدا والمقدرة بـ 26.72% ثم تأتي الفئة التي أجابت بأن العلاقة سيئة بنسبة تقدر بـ 6.87% من مجموع الذين أكدوا أن أساليب التنشئة التي تعرضوا لها هي التي تجمع بين الحرية والتشدد، أما الفئة التي تليها والتي أجابت بأن أسلوب الوالدين كان يتضمن الحرية بتكرار يقدر بـ 58 فرد من

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

المبحوثين فكانت النسب فيها كالتالي 70.69% قالوا أن العلاقة مع المسؤولين جيدة تليها الفئة التي أجابت بأن العلاقة جيدة جدا بنسبة تقدر ب 27.59% ثم نسبة ضئيلة لمن أجابوا أن العلاقة سيئة مع المسؤولين بنسبة تقدر ب 1.72% .

أما الذين كانت أساليب إبتائهم في التنشئة الاجتماعية متشددة فتحصلت الفئة التي أجابت علي أن العلاقة مع المسؤولين سيئة علي أكبر نسبة فيها والمقدرة ب 42.86% تليها الفئة التي أجابت بأن العلاقة جيدة بنسبة تقدر ب 35.71% ثم نسبة أخرى مقدر ب 21.43% للذين قالوا أن العلاقة جيدة ،أما الفئة التي أنشئت علي أساليب تتضمن اللامبالاة فقد أخذت المجموعة التي أجابت أن العلاقة سيئة نسبة 66.67% ثم نسبة اقل بكثير لمن قالوا أن العلاقة جيدة والمقدرة ب 33.33% من مجموع الذين أجابوا بأسلوب اللامبالاة وتنعدم نسبة من قالوا أن العلاقة جيدة جدا .

نلاحظ من خلال البيانات في الجدول أعلاه أن الفئات التي كان أسلوب تنشئتها يتضمن الجمع بين الحرية والتشدد وأسلوب الحرية كلها كانت فيها نسب من أجابوا بأن العلاقة جيدة هي الأكبر بشكل واضح وتليها نسب من أجابوا أن العلاقة جيدة جدا بنفس التدرج بمعنى أن أساليب التربية المتزنة تؤدي في ما بعد إلي حدوث علاقات متوازنة وصحية في أماكن العمل وعلي العكس كل ما كانت أساليب التربية تتضمن التشدد كل ما مالت العلاقات إلى أن تكون علاقات سيئة بين العمال والمسؤولين ولكنها ليست بالمطلق بمعنى ليس كل من أنشأ علي التشدد بالضرورة ساءت علاقته مع المسؤول في المؤسسة ،والاختبارات التي قمنا بها في مايلي تؤكد ذلك.

من خلال جدول الاختبار كاي تربيع يظهر أن قيمة مستوى الدلالة هي 0.043 وبما أن قيمتهما أصغر من 0.05 فانه يوجد علاقة بين المتغيرين ولكن هذه العلاقة عكسية وضعيفة ، يعني كلما كانت الأساليب التربوية تتميز بالتشدد كلما كانت العلاقة بالمسؤول سيئة، أي كلما زاد أسلوب التشدد انخفض مستوى العلاقة بين المسؤول والعمال وعلي العكس من ذلك كل ما انخفضت درجة التشدد في التربية واتسمت بنوع من الوسطية

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

وقدر من الحرية تحسنت العلاقة بين العمال و المسؤولين ، ولكن تبقى هذه العلاقة ضعيفة يعني ليس بالضرورة كل من كان أسلوب والديه متشددا بالضرورة ستسوء علاقته بعماله.

ثم نجد أن الذين كانت أساليب تربيتهم تتضمن اللامبالاة من طرف الوالدين هؤلاء الأشخاص يدخلون في علاقات سيئة مع المحيطين بهم من المسؤولين لأن من يحمل هذه التربية دائما يكون شخص لا مبالي ولا يحترم الضوابط والمواعيد ولا يجب أن يتقيد بأوقات معينة أو طريقة عمل معينة حتى وان كانت من مهام عمله فهو يحمل شخصية غير سوية ولا يجب الانضباط.

وهذا إن دل عن شيء فهو يدل على أن لأساليب التنشئة الاجتماعية المتشددة أو المتضمن للحرية النسبية أو اللامبالاة تأثير كبير في شخصية الأطفال الذين سيصبحون في ما بعد أفرادا بالغين ويحملون مسؤوليات معينة ويتجهون إلى المجتمع وأماكن العمل وسوف تنسحب تلك الشخصيات بما تحمل على من حولها وتأثر في مجريات العلاقات السائدة في المؤسسات سواء ايجابيا أو سلبيا مما يؤدي إلى التأثير في كل العملية التواصلية في المؤسسة وبالتالي مجريات العمل وتفصيله وخلق ما يسمى بالرضي الوظيفي الذي يرتبط بشكل كبير بالاتصال الجيد في حين يؤدي الاضطراب في الاتصال وردائه إلى عدم الرضي الوظيفي داخل المؤسسة وكل ذلك يؤثر بشكل كبير في الكفاءة والعمل داخلها .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 26: يُبين توزيع المبحوثين حسب طبيعة الطاعة للوالدين وكيفية حل المشاكل في المؤسسة

المجموع	ترفض الامتثال	الخضوع لقرار المسئول لأنه السلطة بدون نقاش	ترفع دعوتك إلى مسئول أعلى	تحاول أن تجري حوارا مباشرا مع المسئول	كيفية التعامل مع المشاكل في المؤسسة	
					طبيعة الطاعة للوالدين	
24	7	/	/	17	ت	تحرر كامل من سلطة والديك
%100	%29.17	/	/	%70.83	%	
117	7	1	16	93	ت	طاعة نسبية
%100	%5.98	%0.85	%13.68	%79.49	%	
79	/	32	10	37	ت	طاعة مطلقة بدون إقناع
%100	/	%40.50	%12.66	%46.84	%	
220	14	33	26	147	ت	المجموع
%100	%6,4	%15	%11,8	%66,8	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0,000	6	^a 88,949

يظهر من خلال الجدول أن أعلى نسبة كانت للذين قالوا أنهم يحاولون إجراء حوار مباشر مع المسئول في حل مشاكلهم وتقدر ب 66,8% من أفراد مجتمع البحث مقابل نسبة تقدر ب 15% أجابوا بأنهم يخضعون إلى قرار المسئول لأنه السلطة بدون نقاش تليها نسبة من قالوا أنهم يرفعون دعوة للمسئول المباشر والمقدرة ب 11,8% وأقل نسبة كانت للذين أجابوا بأنهم يرفضون الامتثال وتقدر ب 6,4% من أفراد مجتمع البحث.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

ومن جهة أخرى نلاحظ أن أغلب المبحوثين أجابوا بأن طبيعة طاعتهم لوالديهم كانت طاعة نسبية بتكرار يقدر ب 117 جاءت نسب من أجابوا منهم عن كيفية التعامل اتجاه المشاكل في المؤسسة كالتالي 79.49% قالوا أنهم يحاولون إجراء حوار مع المسئول مقابل نسبة أقل قالوا أنهم يرفعون دعوة للمسئول المباشر وتقدر ب 13.68% ثم نسبة ضئيلة لمن قالوا أنهم يرفضون الامتثال وتقدر ب 5.98% وتكاد تنعدم نسبة من قالوا أنهم يخضعون للمسئول لأنه السلطة بدون نقاش وهي مقدرة ب 0.85% من هذه الفئة ، أما الذين أجابوا بأن طبيعة طاعتهم لوالديهم هي طاعة مطلقة فقد احتلت المرتبة الثانية بتكرار يقدر ب 79 فرد من مجتمع البحث وقد جاءت النسب فيها كالتالي نسبة 46.84% لمن أجابوا أنهم يحاولون إجراء حوار مع المسئول مقابل نسبة قريبة جدا لها أجابت أنها تخضع للمسئول لأنه السلطة بدون نقاش وتقدر ب 40.50% ثم تأتي نسبة من قالوا أنهم يرفعون دعوة للمسئول المباشر والمقدرة ب 12.66% وتنعدم نسبة من قالوا أنهم يرفضون الامتثال .

أما الفئة التي أجابت بأن طاعتها تتضمن التحرر الكامل والمقدر تكرارها ب 24 من المبحوثين فقد كانت أعلى نسبة فيها لمن أجابوا أنهم يحاولون إجراء الحوار في حل المشاكل التي تواجههم والمقدرة ب 70.83% تليها نسبة مقدرة ب 29.17% لمن أجابوا أنهم يرفضون الامتثال وتنعدم فيها نسب من قالوا أنهم يرفعون دعوة للمسئول المباشر وكذا من أجابوا أنهم يخضعون لقرار المسئول لأنه السلطة بدون نقاش ،وقد أجرينا الاختبارات اللازمة لقياس مدي العلاقة بين المتغيرين .

ومن خلال جدول قياس كاي تربيع نلاحظ أن قيمة الدلالة هي 0.00 وبما أن قيمتهما أصغر من 0.05

فانه يوجد علاقة بين المتغيرين دالة وقوية، يعني كلما كانت طبيعة الطاعة للوالدين فيها نوع من التحرر كانت

أساليب مواجهة المشاكل في العمل وطرق التعامل معها تتضمن الحوار والنقاش .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 27: يبين توزيع المبحوثين حسب العلاقة مع المسؤولين ونوع التواصل مع الوالدين سابقا

والرتبة المهنية .

المجموع	سيئة جدا	سيئة	جيدة	جيدة جدا	علاقتك بالمستولين داخل المؤسسة	
					الرتبة المهنية	أسلوب والديك
ت %	ت %	ت %	ت %	ت %	ت %	ت %
113 %100	/ /	/ /	86 %76.10	27 %23.90	الإقناع	اطار
20 %100	/ /	10 %50	9 %45	1 %5	التسلط	
5 %100	/ /	/ /	5 %100	/ /	أخرى	
138 %100		10 7.25	100 %72.45	28 %20.30	المجموع الجزئي	
18 %100	/ /	/ /	16 %88.89	2 %11.11	الإقناع	مشرف
4 %100	/ /	2 %50	1 %25	1 %25	التسلط	
2 %100	/ /	/ /	2 %100	/ /	أخرى ؟	
24 %100	/	2 %8.33	19 %79.17	3 %12.5	المجموع الجزئي	
44 %100	/ /	3 %6.82	19 %43.18	22 %50	الإقناع	عامل تنفيذ
14 %100	/ /	9 64.29	1 %7.14	4 %28.57	التسلط	
/ /	/ /	/ /	/ /	/ /	أخرى	
58 %100	/ /	12 %20.70	20 %34.48	26 %44.82	المجموع الجزئي	
220 %100	/ /	24 %10.91	139 %63.18	57 %25.91	المجموع الكلي	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0,000	4	^a 89,874

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 113 من فئة الإطارات أجابوا أن أسلوب والديهم كان الإقناع نسبة 76.10% منهم قالوا أن العلاقات مع المسؤولين جيدة تليها نسبة تقدر ب 23.90% أجابوا بأن العلاقات مع المسؤولين جيدة جدا وتنعدم نسبة القائلين بأن العلاقات سيئة فيهم أما الذين قالوا أن أساليب الأولياء كانت تتضمن التسلط في فئة الإطارات فتقدر ب 20 تكرار من 138 إطار وجاءت نسب (طبيعة العلاقة) كالتالي 50% قالوا أن العلاقة سيئة تليها 45% أجابوا أن العلاقة جيدة ونسبة 5% أجابوا بأن العلاقة جيدة جدا ثم فئة المشرفين جاءت فيها المجموعة التي أجابت أن أساليب التربية كانت تتضمن الإقناع بتكرار 18 والتي جاءت فيها نسب (طبيعة العلاقة) كالتالي 88.89% قالوا أن العلاقات مع المسؤولين تعتبر جيدة مقابل نسبة تقدر ب 11.11% قالوا أن العلاقات مع المسؤولين جيدة جدا وتنعدم نسبة المجيبين بأن العلاقات سيئة، أما المجموعة التي يتضمن أسلوب تنشئتها التسلط في فئة المشرفين فتقدر نسب (طبيعة العلاقة) فيها كالتالي 50% قالوا أن العلاقة مع المسؤولين سيئة مقابل 25% قالوا أن العلاقة مع المسؤولين جيدة وبنسبة مساوية تماما أجابت أن العلاقة مع المسؤولين جيدة جدا .

ثم تأتي فئة عمال التنفيذ والمقدرة ب 58 من أفراد مجتمع البحث جاءت فيها تكرارات من كان أسلوب والديهم الإقناع 44 منهم وكانت نسب طبيعة العلاقة فيها كالتالي 50% قالوا أن العلاقة جيدة جدا مقابل 43.18% قالوا أن العلاقة مع المسؤولين جيدة ثم نسبة ضئيلة تقدر ب 6.82% أجابت أن العلاقة سيئة مع المسؤولين أما المجموعة التي كان أسلوب آبائهم يتضمن التسلط فجاءت مقدرة ب 14 فرد من مجموع هذه الفئة جاءت النسب فيها كالتالي من أجابوا أن العلاقة مع المسؤولين سيئة 64.29% مقابل نسبة تقدر ب 28.57% قالت أن العلاقة مع المسؤولين جيدة جدا تليها نسبة تقدر ب 7.14% أجابوا أن العلاقة مع المسؤولين جيدة

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

في هذا الجدول بالضبط عملنا على اختبار العلاقة بين متغير أسلوب الوالدين في التنشئة الاجتماعية ومتغير طبيعة العلاقة مع المسؤولين من خلال ربطهم ببعض ومحاولة إدراج المتغير الرائد وهو الفئة المهنية لتتأكد من صدق العلاقة وارتباطها بإدخال هذا الرائد من أجل اختبار ما إن كانت الرتبة المهنية تؤثر في الإجابات من طرف المبحوثين، وكان الاختبار ناجحا بحيث اثبت أن الفئة المهنية لا تؤثر بشكل كبير في الإجابة .

ويظهر من خلال النتائج المبينة في الجدول أن أغلب الذين كانت أساليب التربية التي انشئوا عنها تتضمن الإقناع أجابت أكبر نسبة فيهم بأن العلاقات مع المسؤولين جيدة وجيدة جدا بكل الفئات حتى الإطارات والذين كانت أساليب التربية التي انشئوا عنها تتضمن التسلط أجابت أكبر نسبة فيهم أيضا بكل الفئات أن العلاقات مع المسؤولين هي علاقات سيئة .

من خلال جدول كاي تربيع يظهر أن قيمة الدلالة هي 0.00 ، وبما أن قيمتهما أصغر من 0.05 فإنه يوجد علاقة متوسطة بين المتغيرين ولكنها دالة وقوية، يعني كلما كان أسلوب الوالدين يتميز بالإقناع كلما كانت العلاقة بالمسؤولين داخل المؤسسة جيدة والعكس صحيح بمعنى أنه كل ما كان أسلوب الوالدين في فرض الأوامر يتصف بالتسلط ساءت العلاقة بين العمال والمسؤولين.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 28: يُبين توزيع المبحوثين حسب كيفية التواصل مع المسؤولين وطبيعة التواصل مع المعلمين

المجموع	الاصطدام من حين لآخر	عدم الثقة المتبادلة	الحذر المتبادل	التفاهم والتشاور	العلاقة بينك وبين المسئول تتميز ب	
					طبيعة التواصل مع المعلمين	
104 %100	9 %8.65	2 %1.92	4 %3.85	89 %85.58	ت %	بالحوار المتبادل
96 %100	4 %4.17	21 %21.87	39 %40.63	32 %33.33	ت %	بالأوامر
20 %100	10 %50	1 %5	5 %25	4 %20	ت %	بالتعنيف
220 % 100	23 %10,5	24 %10.9	48 %21.8	125 %56,8	ت %	المجموع

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا ² المحسوبة
0.000	6	^a 113,071

يبين الجدول أعلاه أن أعلى نسبة للذين أجابوا بأن العلاقة بينهم وبين المسؤولين تتميز بالتفاهم والتشاور بـ 56.8% من مجموع أفراد مجتمع البحث ثم نسبة تقدر بـ 21.8% أجابوا بالحذر المتبادل تليها نسبة تقدر بـ 10.9% لمن قالوا أن العلاقة بينهم وبين مسئوليتهم تتميز بعدم الثقة المتبادلة وتتقارب معها نسبة تقدر بـ 10.5% لمن أجابوا أن هذه العلاقة تتميز بالاصطدام من حين إلى آخر .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

ونجد من جهة أخرى أن من قالوا أن التواصل مع معلمهم سابقا كان يتميز بالحوار المتبادل وجاءت تكراراتهم مقدرة ب 104 كانت أكبر نسبة فيها لمن أجابوا أن العلاقة مع مسئولهم تتميز بالتفاهم والتشاور والمقدرة ب 85.58% مقابل نسبة قليلة لمن قالوا أن العلاقة تتميز بالحذر المتبادل وتقدر ب 3.85% تليها نسبة ضئيلة قدرت ب 1.92% أجابت بأن العلاقة مع المسئولين يشوبها عدم الثقة المتبادل ، أما الفئة التي أجابت أن التواصل مع المعلمين كان يتميز بالأوامر فجاءت أكبر نسبة لمن قالوا أن العلاقة مع المسئولين تميز بالحذر المتبادل وتقدر ب 40.63% ثم نسبة لمن أجابوا أن العلاقة تتميز بالتفاهم والتشاور تقدر ب 33.33% تليها نسبة 21.87% أجابت أن العلاقة فيها عدم الثقة المتبادلة ونسبة أقل لمن أجابوا أن هناك اصطدام مع المسئولين وهي مقدرة ب 4.17%، وفي الأخير تأتي الفئة التي أجابت أن التواصل مع المعلمين كان يتميز بالتعنيف وكانت أكبر نسبة فيها لمن أجابوا أن العلاقة مع المسئولين تتميز بالاصطدام من حين إلى آخر وتقدر ب 50% تليها النسبة التي أجابت بالحذر المتبادل وهي مقدرة ب 25% ونسبة قريبة منها وتقدر ب 20% لمن أجابوا أن العلاقة تتميز بالتفاهم والتشاور ثم نسبة 5% لمن أفادوا أن العلاقة بينهم وبين المسئولين تتميز بعدم الثقة المتبادلة .

ويظهر من خلال الجدول أن نسب من قالوا أن التفاهم هو الجو السائد في المؤسسة بين العمال والمسئولين ومن قالوا أن الجو يسوده نوع من الحذر المتبادل والاصطدام من حين إلى آخر وكذا عدم الثقة المتبادلة بعد جمع النسب الثلاثة الأخيرة لأنها تفضي تقريبا لنفس الفكرة نجدها تتقارب بمعنى أن المؤسسة فيها الكثير ممن يسود بينهم التفاهم والتشاور كما أن هناك من الموظفين من يري أن العلاقات بين المسئولين والعمال ينتابها الحذر وعدم الثقة وهذا راجع طبعا لاختلاف شخصيات الأفراد المنضمين إلى المؤسسة ففيهم من هو ذو شخصية لا تقبل التشاور والحوار وتميل إلى افتعال التوترات والمشاكل لضيق أفقهم والتعصب لأرائهم وهذه الطرق في التفكير يحملها الأفراد من خلال التنشئة الاجتماعية وتتراكم لديهم لتتحسد في سلوكيات اتصالية مضطربة داخل المؤسسة .

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

وعلي العكس من ذلك من لهم صفات اتساع الأفق وقبول آراء الآخرين والتحاور أيضا تصقل من خلال التنشئة الاجتماعية وتبلور في سلوكيات اتصالية ايجابية تجعل حاملي هذه الصفات يدخلون في علاقات إنسانية صحية تحاوريه وهذا هو المطلوب بالضبط في أي مؤسسة من أجل مد جسور الاتصال ونجاحه فيها وبالتالي نجاح المؤسسة

و نلاحظ أيضا أن نتائج الجدول أظهرت نسبة غير مريحة للذين قالوا أن المعلمين كانوا يتعاملون معهم بفرض الأوامر وهي تتقارب بشكل كبير مع الذين قالوا عكس ذلك وتظهر نسبة التعنيف بشكل واضح حتى وان كانت قليلة بالنسبة للنسب الأخرى لكنها ليست مرضية حيث انه بذلك نجد أن نسبة الأوامر مع نسبة التعنيف تصبح تتصدر المشهد في التعليم داخل مدارس المنطقة .

وهذا يؤثر علي التلاميذ بشكل كبير من حيث أن المدرسة هي المؤسسة الثانية للتنشئة ويعتبر كل الأفراد الذين يذهبون لمؤسسات العمل من مخرجات هذه المدارس التي تعمل علي تطبيع شخصيات الأطفال وفق معايير معينة يحملونها معهم في شخصياتهم وتأثر سواء بشكل ايجابي إن كانت معايير تدعم تعلم الحوار وتبادل الأفكار وتغرسه في الأطفال منذ صغرهم أو سوف تأثر بشكل سلبي إن كانت هذه المعايير تعمل علي إرساء التعنيف واللجوء إلى الأوامر فقط دون نقاش وإقناع ، وهذه المعايير يستطيع أن يتعلمها الطفل في المدرسة بشكل مباشر أو عن طريق النمذجة حيث أنه يري في معلمه القدوة والنموذج الذي يجب أن يقتدي به في حياته سواء كانت اجتماعية أو مهنية .

وقد أجرينا الاختبارات اللازمة لاختبار مدى علاقة المتغيرين و قوتها ، وبما أن المتغيرين من المستوى الاسمي فطبقتنا اختبار كاي تربيع ، و من خلال هذا الجدول تبدو قيمة الدلالة 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وهذا يدل علي أنه توجد علاقة بين المتغيرين بمعنى أنه هناك اختلاف في طبيعة العلاقة بين المسؤولين والعمال تبعا للطريقة التي كان يتواصل بها المعلمون مع التلميذ بمعنى يوجد فروق بين المحيين في نوع العلاقة

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

(التفاهم والتشاور، الحذر المتبادل، عدم الثقة المتبادلة، الاصطدام من حين إلى آخر) مع المسئول تبعاً لطريقة تواصل المعلمين (الأوامر، الحوار المتبادل، التعنيف)، أي كل من تلقى طريقة الأمر في التربية يختلف عن المجموعات الأخرى في العلاقة مع المسئول، هذا يعني أن الأفراد الذين تلقوا طريقة الأمر لديهم اصطدام أكثر من حين لآخر مع المسئولين وعدم ثقة متبادلة بينهم.

كما نجد أن كل من تلقى طريقة التعنيف يختلف في أجابته مع الآخرين في طبيعة العلاقة مع المسئولين، وهذا يعني أن الأفراد الذين تلقوا طريقة التعنيف لديهم اصطدام أكثر من حين لآخر مع المسئولين وعدم ثقة متبادلة بينهم.

من خلال الاختبارات نتوصل إلى أن لطريقة تواصل المعلمين أثر في طبيعة العلاقة مع المسئولين، فهذه العلاقة تتغير حسب شكل التواصل بين التلاميذ والمعلمين سابقاً فكلما كان التواصل فيه نوع من التحوار المتبادل كانت العلاقة مع المسئولين تتميز بالتشاور والتفاهم وعلى العكس كلما كان تواصل المعلمين مع التلاميذ يميل إلى الأوامر وخاصة التعنيف مالت العلاقة مع المسئولين إلى عدم الثقة المتبادلة والاصطدام معهم من حين إلى آخر وكل هذه النتائج تسهم في تحقق الفرضية الأولى خصوصية الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية تحدد طريقة ونوعية العلاقة بين العمال والإدارة.

3 - مناقشة واستنتاج الفرضية الأولى:

قد اعتمدنا علي مجموعة من المتغيرات في تحليل فرضيتنا هذه وأخذنا متغيرات مثل الأساليب التربوية ، طبيعة العلاقة مع الوالدين، طبيعة العلاقة مع المسؤولين في المؤسسة وحاولنا ربط المتغيرات في جداول من أجل دراسة مدي ارتباطها وذلك بإجراء الحسابات اللازمة.

يعد الاتصال داخل المؤسسة من أهم العناصر التي تبني عليها هذه المؤسسة وبصلاح العلاقات الاتصالية بين كل الأطراف داخلها يصلح العمل ويتطور، وتركز علوم الإدارة الحديثة علي ضرورة بناء شبكة علاقات متينة وعلمية بين الأفراد مبنية علي أسس سليمة تتخللها الثقة المتبادلة بين العمال والمسؤولين من جهة وبين العمال فيما بينهم من جهة أخرى .

يعني علاقات جيدة عمودية و أفوقية في كل الاتجاهات داخل المؤسسة وبما أن مؤسساتنا الجزائرية تشوبها الكثير من الاختلالات العلائقية عملت بحوث علي تناولها من زوايا كثيرة، ونحن في بحثنا هذا وبالخصوص هذه الفرضية أردنا قياس مدي علاقة هذه العلاقات بين المسؤولين والعمال بأساليب التنشئة الاجتماعية في أسرنا الجزائرية بمعنى أننا قد افترضنا أن لأساليب التربوية المتشددة التي أنشأ عليها المبحوثين سابقا في محيطهم العائلي الأثر الكبير في توتر أو انسجام العلاقات داخل المؤسسة سواء كانوا مسؤولين أو عمال من درجات مختلفة واستعنا بحساب المعاملات المناسبة من أجل ضبط العلاقة بين المتغيرات بدقة والوصول إلي اصدق نتائج ، وإدراج أسئلة في الاستمارة تعتبر اختباريه من اجل إثبات صدق الإجابات ومن خلال جمع المعلومات وبعد الجهد المبذول في إجراء الحسابات.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

توصلنا أولاً إلى أن الأساليب التربوية المتبعة من طرف الوالدين تغيرت إلى حد ما في هذه المناطق حيث

أجابت الأغلبية أن الأساليب التي انشئوا عليها هي أساليب تجمع بين التشدد والحرية ونتائج الجدول رقم 14 تظهر ذلك ويعود هذا إلى انتشار الوعي والمستوي التعليمي الذي ارتفع في هذه الجهة من الوطن.

والأهم من ذلك توصلنا إلى أن لا فرق بين الإناث والذكور في الأساليب المستعملة معهم حيث جاءت

النسب متقاربة جداً وكما أجاب الذكور بأن الأسلوب هو الجمع بين التشدد والحرية أيضاً الإناث كانت أكبر

نسبة لمن قلن أنهن أنشئن خلال تربيتهن بأساليب الوسطي لا تشدد ولا حرية مطلقة بل أسلوب يجمع بين هذا

وذاك وبعد حساب كا تريبع ثبتت لدينا هذه النتائج حيث أننا توصلنا إلى مستوى دلالة أكبر من 0.05 وهذا

يعني لا علاقة بين متغير الجنس وأساليب التربية وذلك حسب إجابات الباحثين ، ومن خلا البيانات المدونة في

الجدول رقم 15 تبين أن طبيعة الطاعة التي سرح بها الباحثين كانت طاعة نسبية لوالديهم وهذا مؤشر آخر

علي التغير الذي حدث في المجتمع وأيضاً بعد محاولة ربط طبيعة الطاعة بمتغير الأصل الجغرافي وإجراء الحسابات

والمعاملات اللازمة وجدنا لا علاقة بين المتغيرين بمعنى طبيعة الطاعة لا تختلف حسب المنشأ الجغرافي للباحث

وهذا يدل على انه أصبح لا فرق بين المدينة والريف وربما بانتشار المشاكل في المدينة التي لا توجد مثلها في الريف

والتي تستوجب نوع من الحزم وفرض الطاعة على الأبناء من جهة ووصول الإعلام إلى الريف وسهولة التواصل

تغيرت الكثير من المبادئ في الريف من جهة أخرى وتقاربت النسب بين طبيعة الطاعة هنا وهناك .

كما قمنا بدراسة علاقة المعلمين سابقا بالباحثين حين كانوا تلاميذ وأيضاً جاءت بنفس النسب وكانت

الأغلبية تري بان المعلمين كانوا يتعاملون معهم بأساليب وسطية تتضمنها علاقات سليمة بين الطرفين وتأتي نتائج

الجدول رقم 17، 18 لتخبرنا عن مدي تأثير التفرقة في التعامل مع الأطفال من طرف الوالدين في الجدول الأول

ومن طرف المعلمين اتجاه التلاميذ في الجدول الثاني حيث أنها تترك آثار غير سوية في نفوس الأفراد وهم يكتبونها

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

في أنفسهم حسب إجاباتهم والتي تشابهت بين الباحثين سواء في الجدول الخاص بالوالدين أو الجدول الخاص بالمعلمين وهم يجمعون على أنهم يكتمون الإحباط والضرر الذي يلحق بهم من جراء ذلك وهذا له أثر بالغ الأهمية على استقام شخصياتهم وتوازنها

حيث تكون لهذه المعاملة من طرف الوالدين أو المعلمين اللامعالة بين الأبناء تداعيات في سلوكياتهم التواصلية في المجتمع وأماكن العمل مما يؤدي بهم إلى أن يفرزوا هذه التراكمات وهذا الكبت في علاقاتهم مع من حولهم في محيطهم من مسئولين أو عمال معهم في نفس المؤسسة

وبعد تحليل طبيعة العلاقات في الأسرة وبين المعلمين والتلاميذ حاولنا أن نستند على هذه المؤشرات من أجل دراسة وتحليل العلاقات في المؤسسة إذ بعد ربط المتغيرات التي تدل عن طبيعة العلاقات في المؤسسة مع المسئولين بمؤشراتنا (جيدة أو جيدة جدا أو سيئة) بمتغيرات أساليب التنشئة الاجتماعية من خلال مؤشراتنا التشدد ، والجمع بين التشدد والحرية ، والحرية في الجدول رقم 25 توصلنا إلى أن اغلب الذين تربوا وفق أساليب وسطية تجمع بين التشدد والحرية هم في علاقات جيدة وجيدة جدا مع الطرف الأخر في المؤسسة أما من تربوا وفق أساليب تربوية متشددة فوجدنا فيهم نسبة لا بأس بها في علاقات سيئة مع المسئولين مع نسبة أيضا لباأس بها توصف علاقاتهم بالجيدة أما من كانوا في حرية مطلقة خلال مراحل تنشئتهم فعلاقاتهم سيئة مع الطرف الأخر وهذا يعني أن كل من أنشأ وفق أساليب تربوية متوازنة هم بغالبيتهم يكونون علاقات صحية وسليمة مع الطرف الأخر وأيضا ليس بالضرورة كل من أنشأ من خلال أساليب تربوية متشددة هم في علاقات سيئة مع المحيطين بهم ربما أن مجموعة لا يستهان بها منهم علي العكس تماما هم لا يعجبهم ما تربوا عنه من أساليب متشددة وقاسية وكانوا يرفضونها وهم يعون ضرر هذه المعاملة ويحاولون التغيير من تأثير ذلك في سلوكياتهم ومعالجة أنفسهم

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

بأنفسهم أما من أنشئوا علي التسبب والإهمال والحرية المفرطة فهم يصبحون ذوي شخصيات غير سوية وتكون علاقاتهم دائما متوترة مهما كان .

وبعد إجراء الحسابات والمعاملات اللازمة والمناسبة لنوع متغيرات الدراسة والتي دعمت بحثنا ، حيث ثبت أنه كل ما كانت أساليب التربية نوعا ما ديمقراطية ووسطية كل ما كانت العلاقات مع الطرف الآخر حسنة وجيدة و جيدة جدا ولكن ليس بالضرورة إن كانت الأساليب التربوية متشددة أن تكون أغلب العلاقات سيئة مع الطرف الآخر كما انه في نتائج الجدول رقم 26 والذي ربطنا فيه بين طبيعة الطاعة للوالدين وكيفية حل المشاكل اتضح لنا جليا أنه كلما كانت طبيعة الطاعة نسبية كلما كان الإقبال على حل المشاكل في المؤسسة بشكل حوارى أكثر وتم إثبات ذلك من خلال جدول الاختبار كاي ترييع للمتغيرين الذي تم حساب المعاملات فيه والتي تؤكد قوة العلاقة بين المتغيرين وجاء الجدول 27، لتدعيم النتائج المتوصل إليها أكثر فأكثر حيث تأكدنا فيه بعلاقة أسلوب الوالدين في التنشئة الاجتماعية بنوع العلاقة مع المسؤولين وذلك بعد اختبار هذه العلاقة بإدخال المتغير الرائر لعزل إمكانية دخول أسباب أخرى في نوع العلاقة ثم إجراء أيضا اختبار كاي ترييع الذي أثبتت نتائجه هذه العلاقة ، ونجد أيضا في الجدول 28 تم إثبات وجود علاقة بين كيفية تواصل المعلمين سابقا ونوع العلاقة مع المسؤولين في المؤسسة .

وبهذا تكون فرضيتنا الأولى قد تحققت ولكن بشكل نسبي والتي مفادها أن " أساليب التنشئة الاجتماعية التي تتضمن نوع من الحرية والمتشددة منها تؤثر في نوعية العلاقة (التواصل) بين العمال والمسؤولين ."

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

المبحث الثاني : تؤثر الرقابة الصارمة الممارسة خلال التنشئة الاجتماعية في نوع

الرقابة الإدارية الممارسة ومدى الاقتناع بها من طرف المسؤولين داخل المؤسسة

الجزائرية.

-الفرضية الثانية -

تعد الرقابة ونوعها وكيفية تجسيدها والإحاطة بأحسن الأساليب في إدارتها من أهم الإشكالات في المؤسسة التي عملت الدراسات على طرحها والبحث فيها في محاولة للوصول إلى أنجع أنواع الرقابة في تحسين مستوى أداء العمال ، وقد حاولنا في فرضيتنا هذه دراسة نوع الرقابة العائلية عند أفراد مجتمع البحث ومدى تسلطها وصرامتها أو تناقص حدتها وتخفيفها عليهم من طرف آبائهم في طفولتهم وعلاقة نوع هذه الرقابة التي تربوا عليها خلال تنشئتهم الاجتماعية في اقتناعهم بفرض الرقابة التسلطية القاسية علي العمال إذا كانوا مسؤولين أو حتى قناعتهم بذلك أن لم يكونوا مسؤولين .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

1- طبيعة التنشئة الاجتماعية الأسرية في النمط الرقابي

الجدول رقم 29: يُبين توزيع المبحوثين حسب مراقبة الآباء والفئة العمرية.

المجموع	أبدا	أحيانا	دائما	رقابة الوالدين	
				السن	ت
35 %100	2 %5.72	20 %57.14	13 %37.14	ت %	اقل من 20 سنة فأقل
136 %100	4 %2.94	69 %50.74	63 %46.32	ت %	من 21 إلى 30 سنة
36 %100	1 %2.78	19 %52.78	16 %44.44	ت %	من 31 إلى 40 سنة
13 %100	/	8 %61.54	5 %38.46	ت %	من 41 إلى 50 سنة
220 %100	7 %3,2	116 %52,7	97 %44,1	ت %	المجموع

يظهر الجدول أعلاه الخاص بمدى مراقبة الآباء للمستجوبين وعلاقته بالفئات العمرية أن أغلب أفراد مجتمع

البحث كانت إجاباتهم أحيانا بنسبة 52.7% ثم نسبة 44.1% الذين كانت إجاباتهم دائما وأخيرا نسبة 3.2%

الذين كانت إجاباتهم أبدا وهذا الترتيب بالنسبة للإجابات (أعلى نسبة أحيانا ثم نسبة دائما وأقل نسبة أبدا) هو

نفسه مهما اختلفت الفئة العمرية مع ملاحظة اختلاف في النسبة المئوية فقط.

نستنتج مما سبق أن أغلب المستجوبين كانت إجاباتهم أحيانا وذلك راجع إلى أنه في السنوات الأخيرة عرفت

الأسرة الجزائرية تغيرا في أساليب التنشئة الاجتماعية حيث أصبحت الأسر تبتعد أكثر فأكثر عن النمط التسلطي

في التربية الذي يمتاز بالقسوة والرقابة الدائمة وتميل إلى النمط الديمقراطي الذي يتميز بالتساهل والانفتاح مع

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الأبناء وكذا ترك هامش لا بأس به من الحرية يمكن ملاحظته على أرض الواقع من خلال وجود رقابة مخففة وليست دائمة على الأبناء.

وبخصوص النسبة الثانية نلاحظ وجود الرقابة الدائمة على المستجوبين فهذا النمط من التنشئة (النمط التسلطي) لا يزال متواجدا بنسبة معتبرة وذلك راجع إلى طبيعة الأسرة المحافظة لولاية الجلفة والتي تتأرجح بين النمطين المتسلط والديمقراطي .

أما النسبة الأخيرة الخاصة بالإجابة "أبدا" لا يوجد رقابة فهي أقل نسبة ويفسر ذلك على أن المستجوبين بدون عائلات أو بانتمائهم إلى عائلة تتميز بنمط تربوي يسمى المهمل وهو نمط يتميز بعدم متابعة الأبناء في حياتهم وتركهم بدون قيود مهما كان نوعها.

الجدول رقم 30: يُبين توزيع المبحوثين حسب موصفات الوالدين والأصل الجغرافي

المجموع	متسلطين أحيانا ومتساهلين أحيانا	متساهلين دائما	متسلطين دائما	موصفات الوالدين		الأصل الجغرافي
				ت	%	
175 %100	130 %74.28	21 %12	14 %8	ت	%	حضري
37 %100	28 %75.67	6 %16.21	3 %8.10	ت	%	شبه حضري
8 %100	3 %37.5	5 62.5%	/	ت	%	ريفني
220 %100	161 %73.2	42 %19.1	17 %7.7	ت	%	المجموع

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات المبحوثين حول مواصفات والديهم سابقا أن أغلب أفراد مجتمع البحث

كانت مواصفات والديهم متسلطين أحيانا ومتساهلين أحيانا وذلك بنسبة تقدر ب 73.2%، وتليها نسبة

المتساهلين دائما ب 19.1%، ثم نسبة المتسلطين دائما والمقدرة ب 7.7%

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

ونلاحظ أن نسبة من قالوا أن أوليائهم متسلطين أحيانا ومتساهلين أحيانا تنصدر كل فئات الأصل الجغرافي . نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثين كانت مواصفات والديهم متسلطين أحيانا ومتساهلين أحيانا ويرجع ذلك إلى أن المستجوبين ينتمون إلى نمط الأسرة الانتقالية وهو نمط أسري لا هو بالأسرة الممتدة التقليدية التي تتميز بالتشدد ولا هو نمط الأسرة العصرية التي تتميز بالتححرر ، فالأسرة الانتقالية إذا هي نمط يجمع بين خصائص الأُسرتين معا، وهذا يظهر جليا من خلال حرصها على العادات والتقاليد والقيم والأعراف من خلال النظرة الجماعية للسلوك الفردي الذي يتمثل في رقابة وضبط سلوك كل فرد في الأسرة وتوجيهه الوجهة التي ترفع مركز الأسرة في المجتمع وتحافظ على شرفها، والانتقال في التعامل من التشدد في بعض الأمور التي تعد من الخطوط الحمراء من وجهة نظر المجتمع إلى التساهل في غيرها من الأمور المقبولة مجتمعا ويرجع ذلك إلى قوة التقاليد والتراث المشترك والدين الإسلامي الذي يعد وسيلة مهمة لضبط سلوك الأفراد ولما له من آثار قوية على التقاليد الأسرية.

أما من ناحية السلطة فهي أقرب للنمط السلطوي التربوي الذي يتسم بالتوازن بين الإفراط والتفريط، أما فيما يخص النسبة الخاصة بالمتساهلين فيمكن تفسيرها بنشأة أفراد هذه الفئة في أسر ذات نمط تربوي متساهل وهو نمط يتميز بعدم التضيق على الأبناء في آرائهم أو طلباتهم وهو من الأنماط التي فرضها واقع الحياة العصرية الذي يتميز أصلا بانشغال الوالدين إذ يتجنبون الدخول معهم في عراك ونقاش مرهق ومتعب للوالدين نفسيا وبدنيا فيلجئون إلى منح هامش كبير للحرية لأولادهم.

و النسبة الأخيرة والتي أجابت أن مواصفات الوالدين متسلطين دائما فيمكن تفسيرها بنشأة أفراد هذه الأسرة داخل أسر تقليدية تحمل نمط السلطة التسلطي الذي يتميز بعدم النقاش والتعامل من منطلق إعطاء الأوامر والاحتواء الكامل للأبناء كما يمكن تفسير هذه النسبة بضعف المستوى التعليمي للوالدين الذين يفتقران للأدوات

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

والميكانيزمات المختلفة في التعامل مع الأبناء فيلجأون إلى الأسلوب التسلطي الذي يتميز بأن الوالدين غير مطالبين بتقديم تفسيرات للأبناء وعدم الدخول في نقاش جاد لافتقارهم للمكتسبات العلمية وطرق الإقناع.

الجدول رقم 31: يُبين إجابات المبحوثين حول مدى ثقة والديهم بهم

ثقة الوالدين	دائما	أحيانا	أبدا	النسبة المئوية
ذكر	106 %66.25	54 % 31.25	1 % 0.62	160 %100
أنثي	40 % 66.66	20 % 33.33	1 % 0.62	60 %100
المجموع	146 % 66.36	74 %33.63	2 %0,9	220 %100

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات المبحوثين حول مدى ثقة والديهم بهم أن أغلب أفراد مجتمع البحث

كانت ثقة والديهم بهم دائما وذلك بنسبة تقدر ب %66.36 وتليها نسبة الواثقين أحيانا ب %33.63 ثم نسبة أبدا والمقدرة ب: %0.9.

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثين كانت ثقة والديهم بهم دائمة وهو ما يفسر بأن الآباء يرون أن أولادهم

واعون وقادرون على اتخاذ القرارات الصائبة في حياتهم بأنفسهم (قرارات الدراسة, العمل, الزواج, العلاقات

الاجتماعية) على اعتبار أن الأبناء أدرى بظروف ومتطلبات هذا العصر الذي يمتاز بتغيرات اجتماعية كبيرة سواء

من ناحية العلاقات أو من ناحية المفاهيم الجديدة التي يرى الآباء أنها جديدة عليهم ومختلفة عن ما تربوا

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

عليه، وهو ما تؤكد المقابلات التي أجريناها حيث نجد أنه كلما قل المستوى التعليمي للوالدين وكلما زاد المستوى التعليمي للأبناء كلما زادت نسبة الثقة في الأبناء ومن ناحية أخرى نلاحظ أن ثقة الآباء في الذكور تقارب إلى حد بعيد الثقة في الإناث وهذا يفسر بالتغير الاجتماعي الذي تعرفه المدينة التي تعطي الحرية للذكر والأنثى بدرجة تقريبا متساوية فالفتاة أصبحت بمقدورها السفر للدراسة خارج الولاية وكذلك العمل.

أما فيما يخص النسبة الثانية أي أحيانا فيمكن تفسيرها بأن الآباء يثقون فيهم في مجالات معينة فقط قد تكون مجالات عامة كالعلاقات الاجتماعية الصداقة أو العمل أما في مجالات أخرى مثل الزواج فالآباء يرون أن أبناءهم يجب أن يخضعوا للرأي العام في الأسرة وعدم الانفراد بأرائهم التي يرون أنها تؤثر على كيان الأسرة ككل. أما آخر نسبة وهي نسبة تكاد تكون شبه منعدمة فتفسر بانتماء أفراد مجتمع البحث إلى أسر متسلطة ومتشددة ليست لها أدنى ثقة في أبنائها.

وتحديدا قد وضعنا هذا السؤال في الاستبيان من أجل اختبار والتأكد من صحة الإجابات للسؤال الذي سبق والمتعلق بالرقابة حيث من خلال المقارنة بين الجدولين نجد نفس الاتجاه في الإجابات بحيث أن أغلب المبحوثين أجابوا في الجدول السابق بأن رقابة الوالدين أحيانا فقط بأكبر نسبة وهذا يعد تناغم مع جدول ثقة الوالدين حيث تتحه أعلي نسبة للذين قالوا أن والديهم كانوا يثقون فيهم وهذا يؤكد نتائج الجدول الأول.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 32: بين توزيع المبحوثين حسب موصفات المعلمين والسن

المجموع	متسلطين أحيانا ومتساهلين أحيانا	متساهلين دائما	متسلطين دائما	موصفات المعلمين	
				السن	
35 %100	23 %65.71	6 %17.14	6 %17.14	ت %	20 فأقل
136 %100	110 %80.88	15 %11.02	11 %8.08	ت %	من 21 الي 30
36 %100	32 %88.88	2 %5.55	2 %5.55	ت %	من 31 الي 40
13 %100	4 %30.76	6 %46.15	3 %23.07		من 41 الي 50
220 %100	169 %76.81	29 %13.18	22 %10	ت %	المجموع

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0,001	9	^a 27,823

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات المبحوثين حول موصفات المعلمين سابقا أن أغلب أفراد مجتمع البحث كانت موصفات معلمهم سابقا متسلطين أحيانا ومتساهلين أحيانا وذلك بنسبة تقدر ب 76.81%، وتليها نسبة المتساهلين دائما ب 13.18%، ثم نسبة متسلطين دائما والمقدرة ب 10%، ونجد نسبة من قالوا أن المعلمين متساهلين أحيانا ومتسلطين أحيانا تنصدر كل الفئات العمرية .

نستنتج مما سبق أن أغلب أفراد مجتمع البحث كانت مواصفات معلمهم سابقا متسلطين أحيانا ومتساهلين أحيانا أخرى وهذا راجع إلى أن المستجوبين هم خريجو المدرسة التقليدية التي تتميز بأن محور العملية التعليمية فيها

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

هو المعلم كما أنها تمتاز بمجموعة من الخصائص على رأسها عدم تدخل التلميذ أو مواجهة المعلم أثناء الدرس، ولكي يفرض المعلم النظام داخل القسم الذي يكون غالبا مكتظا يلجأ إلى إتباع أسلوب المكافأة والعقاب لتحفيز التلاميذ، كما يستخدم في هذه الطرق التهديدات بالعقاب الجسدي أو الخصم من النقاط أو استدعاء الأولياء، أو منح النقاط كمكافأة وذلك كله كوسيلة للمحافظة على النظام الذي يقصد به الطاعة العامة والسكون وإن كان هذا الشكل بدأ يقل شيئا ما في السنوات الأخيرة وبدأ يأخذ أشكالا أخرى كالمنافسة ولذلك نرى المعلم متقلبا بين حالتين فيكون تارة متساهلا ومتشددا تارة أخرى.

أما النسبة التي أجابت بمتساهلين تماما فيمكن تفسيرها بأن المعلمين هم من فئة الأساتذة الجدد الذين تنقصهم الخبرة في المجال التعليمي وليست لديهم القدرة على ضبط تلاميذهم فيكون همهم الأول إنهاء البرنامج المقرر دون اعتبار لتقديم تدريس ذو جودة ونوعية أو من فئة الأساتذة الذين شارفوا على التقاعد. ونجد أن الفئة العمرية الصغيرة (أقل من 20 سنة) تتساوي فيها نسبة من قالوا أن المعلمين متسلطين ونسبة من قالوا أن المعلمين متساهلين علي عكس الفئات الأخرى التي كانت نسبة من قالوا المعلمين متساهلين فيها أكبر من نسبة من قالوا متسلطين ويمكن أن يعود هذا إلي أن الجيل الجديد بحكم الميل إلى التحرر والانطلاق وبسبب الاطلاع علي ثقافات الآخرين أكثر نظرا لتطور وسائل الاتصال فهم يرون أي نوع من الحزم يعتبر تسلط علي عكس الأجيال السابقة التي تؤمن بضرورة حزم الآباء والمعلمين .

وبحسب اختبار كاي تربيع توجد علاقة بين المتغيرين حيث نلاحظ مستوي الدلالة 0.001 وهو أصغر من

0.05 بمعنى أن الإجابات تختلف حسب السن وذلك ملاحظ في الفئة الصغيرة من العمر .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

2- طبيعة الرقابة في المؤسسة:

الجدول رقم 33: يُبين توزيع المبحوثين حسب معني احترام مواعيد العمل والفئات العمرية

المجموع	غير ذلك	نظام تسلطي من قبل الإدارة	ضمان التنظيم والانضباط	معني احترام مواعيد العمل السن	
				ت	%
35	2	17	16	ت	من 20 إلى 30 سنة
%100	%5.71	%48.57	%45.71	%	
136	2	14	120	ت	من 31 إلى 40 سنة
%100	%1.47	%10.29	%88.24	%	
36	4	4	28	ت	من 41 إلى 50 سنة
%100	%11.11	%11.11	%77.78	%	
13	/	2	11	ت	من 51 إلى 60 سنة
%100	/	%15.38	%84.61	%	
220	8	37	175	ت	المجموع
%100	%3.64	%16.81	%79.55	%	

يظهر الجدول أعلاه والخاص بتوزيع المبحوثين حسب معني احترام مواعيد العمل والفئات العمرية أن أغلب

أفراد مجتمع البحث يعني احترام مواعيد العمل لديهم ضمان التنظيم والانضباط وذلك بنسبة تقدر بـ 79.55% ،

وتليها نسبة من يعني احترام مواعيد العمل لديهم نظام تسلطي من قبل الإدارة بـ 16.81% ، ثم نسبة يعني

احترام مواعيد العمل لديهم " غير ذلك " والمقدرة بـ 3.64% .

وجاءت نسبة من يرون أنه ضمان للانضباط والتنظيم هي الأعلى في الفئات العمرية الثلاثة الأكبر مقارنة

بنسبة من قالوا منهم انه نظام تسلطي علي التوالي

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الفئة العمرية التي تتراوح بين 31 إلى 40 سنة وذلك بنسبة تقدر ب 88.24% لضمان الانضباط مقابل نسبة لمن قالوا نظام تسلطي مقدر ب 10.29% ونسبة تقدر ب 84.62% من فئة 51 إلى 60 سنة قالت بأنه ضمان للانضباط والتنظيم مقابل 15.38% لمن يرون بأنه نظام تسلطي ، و نسبة تقدر ب 77.78% من فئة 41 إلى 50 سنة تري بأنه ضمان للانضباط مقابل 11.11% قالت يعني نظام تسلطي .

أما الذين جاءت نسبة من يعني لديهم احترام مواعيد العمل نظام تسلطي من قبل الإدارة أكبر من نسبة من قالوا أنه ضمان للانضباط والتنظيم فهم من الفئة العمرية التي تتراوح بين 20 إلى 30 سنة بنسبة تقدر ب 48.57% مقابل نسبة ليست بعيدة مقدر ب 45.71% لمن يعني لديهم احترام مواعيد العمل ضمان للانضباط والتنظيم .

نستنتج مما سبق أن أغلب أفراد مجتمع البحث يرون أن احترام مواعيد العمل لديهم هو بغرض ضمان التنظيم والانضباط فالغالبية من العمال ترى أن احترام مواعيد العمل شيء ضروري وهام داخل المؤسسة وغرضه فرض الانضباط وتنظيم العمل فطبيعة عملهم تقتضي الحضور في الوقت والانضباط بمواعيد العمل على اعتبار أن نشاطهم ذو صلة مباشرة بالزبائن الذين يريدون تلقي الخدمات بأسرع وقت وبأقل جهد ممكن.

وقد تصدرت نسبة من يرون أن احترام مواعيد العمل هو ضمان للانضباط والتنظيم أغلب الفئات العمرية إلا الفئة (20-30) التي تقترب جدا فيها نسبة من قالوا أن احترام مواعيد العمل يعتبر ضمان الانضباط والتنظيم ومن قالوا أنه يعني نظام تسلطي من الإدارة بل فاقت هذه النسبة الأخيرة قليلا نسبة من قالوا أنه يعني نظام وانضباط وهذا راجع لصغر سن هذه الفئة وقلة خبرتها بحيث تخلط بين بين المفهومين ولشدة اندفاعها وحماسها.

ولكن في الحقيقة المفهومين يختلفان جدا فاحترام الوقت والمواعيد هو ضمان فعلا للانضباط والتنظيم كما فهمته وتعيها أغلب فئات المبحوثين والنابع من إحساس الأفراد بحد ذاتهم بالمسؤولية والذين ويتمتعون بالرقابة الذاتية أما النظام التسلطي من طرف الإدارة هو أمر آخر يتعلق بالرقابة الصارمة والقاسية

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

وبتطبيق اختبار كاي تربيع علي مدي علاقة المتغيرين « معني احترام مواعيد العمل » و « السن » للتأكد من

الفروق بين مجموعات الفئات العمرية في معني احترام مواعيد العمل.

أظهر الاختبار أن قيمة الدلالة 0.000 وهي أصغر من 0.05، وبالتالي توجد علاقة بين المتغيرين بمعني توجد

فروق بين مجموعات الفئات العمرية في معني احترام مواعيد العمل ، ونلاحظ أن الفئة العمرية (20 الى 30 سنة)

تختلف عن باقي المجموعات في احترامها للوقت وهو يعني لها ضمان التنظيم والانضباط و نظام تسلطي من قبل

الإدارة في نفس الوقت وقيم التوزيع التكراري تؤكد ذلك بقيم (16 و 17) على التوالي، أما باقي المجموعات فلا

يوجد اختلاف بينها في هذا المتغير واتفقت على أن احترام الوقت هو ضمان التنظيم والانضباط.

الجدول رقم 34: يُبين توزيع المبحوثين حسب معني الرقابة لديهم في المؤسسة وشكل الرقابة الوالدية

المجموع	لا بد من ذلك لفرض الانضباط	ممارسة مرتبطة بشخصية المسؤولين فقط	نظام تسلطي أكثر منه تنظيم	أمر مبالغ فيه لأنك تعمل بضمير	ضرورة لتحقيق أهداف المؤسسة	معني الرقابة لدي المبحوثين	
						نوع الرقابة العائلية	ت
97	10	8	6	23	50	ت	دائما
%100	%10.30	%8.25	%6.19	%23.71	%51.55	%	%
116	24	11	10	37	34	ت	أحيانا
%100	%20.69	%9.48	%8.62	%31.90	%29.31	%	%
7	/	3	/	3	1	ت	أبدا
%100	/	%42.86	/	%42.86	%14.28	%	%
220	34	22	16	63	85	ت	المجموع
%100	%15,5	%10	%7,3	%28,6	%38,6	%	%

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0,003	8	^a 23,260

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

يظهر الجدول أعلاه والخاص بتوزيع المبحوثين حسب معنى الرقابة الصارمة لديهم في المؤسسة وعلاقته بشكل

الرقابة المفروضة من طرف والديهم سابقا أن أعلى نسبة للذين أجابوا بأن معنى الرقابة الصارمة لديهم ضرورة

لتحقيق أهداف المؤسسة والمقدرة ب 38.6% مقابل نسبة لمن قالوا أن الرقابة الصارمة أمر مبالغ فيه مقدرة ب

28,6% ثم 15,5% لمن قالوا أنه لبد من ذلك لفرض الانضباط والتنظيم، إضافة إلي نسبة 10% من أفراد

مجتمع البحث ممن قالوا أن فعل الرقابة الصارمة يعود إلي شخصية المسئول فقط وتأتي نسبة من قالوا أنها نظام

تسلطي أكثر منه تنظيم والمقدرة ب 7.3% .

ومن جهة أخرى نلاحظ في الجدول أن من كانت الرقابة العائلية لديهم دائمة جاءت فيها نسب معنى الرقابة

الصارمة لديهم في المؤسسة كالتالي نسبة 51.55% قالوا أن الرقابة الصارمة ضرورة لتحقيق أهداف المؤسسة

مقابل 23.71% لمن قالوا أنها أمر مبالغ فيه ونسبة 10.30% لمن قالوا لا بد من ذلك لفرض الانضباط ثم

نسبة 8.25% قالوا ممارسة مرتبطة بشخصية المسئولين فقط و 6.19% نظام تسلطي أكثر منه تنظيم ،

أما من كانت الرقابة العائلية لديهم أحيانا فجاءت النسب فيها كالتالي 31.90% لمن قالوا أن الرقابة

الصارمة أمر مبالغ فيه مقابل 29.31% لمن قالوا أنها ضرورة لتحقيق أهداف المؤسسة وجاءت نسبة من قالوا

لا بد من ذلك لفرض الانضباط مقدرة ب 20.69% أما نسبة من قالوا أنها ممارسة مرتبطة بشخصية المسئول

فكانت 9.48% ونسبة مقدرة ب 8.62% لمن قالوا أنها نظام تسلطي أكثر منه تنظيم، أما الفئة التي أجابت

بعدم وجود الرقابة العائلية فجاءت فيها نسب معنى الرقابة لديهم كالتالي 42.86% لمن قالوا أنها أمر مبالغ فيه

وهو يعمل بضمير ونفس النسبة لمن قالوا أنها ممارسة مرتبطة بشخصية المسئول وأخير نسبة 14.28% قالوا أنها

لا بد منها لتحقيق أهداف المؤسسة

نستنتج مما سبق أن فئة لا بأس بها من أفراد مجتمع البحث تعنى لديهم الرقابة الصارمة أمر مبالغ فيه لأنه يعمل

بضمير ونظام تسلطي من قبل الإدارة بنسبة 35.9% بعد جمع الفئتين إضافة إلى نسبة 10% من المبحوثين ممن

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

قالوا أن فعل الرقابة الصارمة يعود إلى شخصية المسئول فقط بمعنى ما يجري عليهم من الرقابة الصارمة سببه شخصية المسئول إن كان متسلطا فقط ولايري للرقابة الصارمة أي داع فهم يعملون بضمير وهذه الفئات الثالثة السالفة الذكر ترى أن لديهم ضميرا مهنيا عاليا يمكنهم من أداء مهامهم المنوطة بهم في جميع الأوقات بدون رقابة مفروضة عليهم من طرف رؤسائهم حسب المقابلات التي أجريناها .

أما من قالوا أن الرقابة الصارمة تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة تقدر نسبتهم ب38.6% وهذه الفئة ترى بأهمية الرقابة داخل مؤسستهم التي يفرض فيها نظام العمل السريع والمتواصل و الرقابة الدائمة على العمال بحيث لا مجال للتراخي أو التهاون أثناء العمل لأن أي تقصير في الرقابة يؤدي إلى اختلال توازن العمل الذي يعني الخسارة للمؤسسة وهم بذلك حسب نظرهم يؤيدون الاتجاه الذي يقول أن الفرد أو الإنسان بطبعة الكسل ومن دون الرقابة سوف يتراخي ويضيع المهام الموكل له .

هذا التوجه معروف في التيار الكلاسيكي مثل الادارة العلمية (فردريك تايلور) والتنظيم الإداري (هنري فايول) في دراسة التنظيمات الذي لا يعترف بوجود الرقابة الذاتية عند الأفراد حين يتلقون كل الاحترام والتقدير وأنهم يتحملون المسؤولية إذ ما أحسوا أو شعروا بأن العمل ملكهم جميعا ويجب تطويره ، ونجد تقارب بين النسب في الرأيين لموضوع الرقابة الصارمة .

ومنه وحسب المعلومات في الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة التي أجابت بأن الرقابة الوالدية كانت دائمة ترى أن الرقابة الصارمة في المؤسسة هي ضرورية لتحقيق أهداف المؤسسة والعكس نجد أن الذين تمتعوا بنوع من الرقابة العائلية المخففة والمتوسطة يرون أن الرقابة الصارمة في المؤسسة هي أمر مبالغ فيه لأنه يعمل بضمير وكذلك الذين أجابوا بأنهم لم يتعرضوا لرقابة عائلية في صغرهم كانت أعلي نسبة فيهم لمن قالوا أن الرقابة الصارمة هي أمر مبالغ فيه .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

وبهذا نستنتج انه كلما كان الوالدان يفرضان رقابة قاسية ودائمة علي أفراد مجتمع البحث حين كانوا أطفالا

كلما اعتبرت الرقابة الصارمة من طرفهم سواء مسئولين أو عمال ضرورة لتحقيق أهداف المؤسسة والعكس صحيح بمعنى كلما كانت الرقابة العائلية متوازنة كلما أعتبرت الرقابة الصارمة من طرف المسئولين هي أمر مبالغ فيه لأنهم يعملون بضمير ، وهذا ما يؤكد جدول الارتباط كاي تربيع لمتغير معني الرقابة لدي المبحوثين ومتغير مدي مراقبة الوالدين لهم سابقا .

والذي يظهر من خلاله أن قيمة الدلالة تساوي 0.003 ، وبما أن قيمتهما أصغر من 0.05 فانه يوجد

علاقة متوسطة بين المتغيرين ولكنها دالة وقوية، يعني كلما كان الوالدين يراقبان تصرفات الطفل كلما اعتبرت الرقابة الصارمة من طرف المسئول ضرورة لتحقيق أهداف المؤسسة والعكس صحيح.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 35: يُبين توزيع المبحوثين حسب معني احترام مواعيد العمل لديهم والأساليب التربوية

المجموع	غير ذلك حدد	نظام تسلطي من قبل الإدارة	ضمان التنظيم والانضباط	معني احترام مواعيد العمل لدي المبحوثين		الأساليب التربوية المستعملة من طرف والوالدين لضبط السلوك
				ت	%	
28	1	13	14	ت	%	التشدد
%100	%3.57	%46.43	%50			
58	1	6	51	ت	%	الحرية
%100	%1.72	%10.34	%87.93			
3	/	2	1	ت	%	اللامبالاة
%100	/	%66.67	%33.33			
131	6	16	109	ت	%	الجمع بين التشدد والحرية
%100	%4.58	%12.21	%83.21			
220	8	37	175	ت	%	المجموع
%100	%3,6	%16,8	%79,5			

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0,000	6	^a 27,751

يظهر من خلال البيانات المدونة في الجدول الذي يُبين إجابات المبحوثين حول معني احترام مواعيد العمل لديهم وعلاقة ذلك بالأساليب التربوية التي نشئوا عنها أن أعلى نسبة للذين أجابوا بأن احترام مواعيد العمل يعني لديهم ضمان التنظيم والانضباط مقدرة ب 79,5% مقابل نسبة لمن قالوا انه يعني نظام تسلطي من قبل الإدارة مقدرة ب 16,8%.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

و جاءت نسب معنى احترام مواعيد العمل حسب الأساليب التربوية كالتالي: في الفئة التي أجابت أن أساليب تنشئتها كانت متشددة تصدرتها نسبة مقدرة ب 50% لمن قالوا أن احترام مواعيد العمل يعتبر بالنسبة لهم ضمان التنظيم والانضباط مقابل نسبة مقدرة ب 46.43% قالوا أنه نظام تعسفي، أما الفئة التي كانت أساليب تربيتهم تتسم بالحرية فكانت أعلى نسبة فيها لمن قالوا أن احترام مواعيد العمل بالنسبة لهم يعتبر ضمان للتنظيم والانضباط بنسبة تقدر ب 87.93% مقابل نسبة 10.34% لمن قالوا أنه نظام تسلطي من قبل الإدارة فحين جاءت النسب في فئة الذين أجابوا بأن الأسلوب المتبع في تربيتهم يجمع بين التشدد والحرية بنفس التدرج حيث تصدرتها نسبة تقدر ب 83.21% لمن قالوا أن معنى احترام مواعيد العمل هو ضمان للتنظيم والانضباط مقابل نسبة تقدر ب 12.21% أفادوا أن معنى احترام مواعيد العمل يعني لديهم نظام تسلطي من قبل الإدارة، أما آخر فئة والتي كان أسلوب تنشئتهم يتصف بلا مبالاة فقط تصدرتها نسبة من أجابوا بأن احترام مواعيد العمل يعني لهم نظام تسلطي ب 66.67% مقابل نسبة أقل مقدرة ب 33.33% لمن أفادوا أنه يعني لديهم ضمان لانضباط والتنظيم .

تعتبر نسبة الذين يرون أن احترام مواعيد العمل من هو ضمان التنظيم والانضباط من الذين كان والديهم يستعملون الأسلوب الوسطي لضبط سلوكهم والذي يجمع بين الحرية والتشدد في بعض الأحيان هم النسبة الغالبة كما نجد أن من يعتبرون احترام الوقت أمر ضروري للانضباط والتنظيم هم النسبة الأكبر أيضا في فئة من تربوا وفق أسلوب ديمقراطي يتضمن الحرية والتشاور وعلي العكس فالفئة التي تربت وفق أسلوب لا مبالي من طرف الوالدين بمعنى الإهمال الكلي في التنشئة كانت أغليبيتهم تقول أن احترام مواعيد العمل هو نظام تسلطي من طرف الإدارة وهذا يدل على عدم وعي هذه الفئة بالذات ونتيجة للإهمال الذي كان يرافق حياتها أما الفئة التي أنشأت على التشدد فكانت الإجابات متقاربة جدا بمعنى أنه ليس كل من تربى على التشدد فهو لا يؤمن أو يفهم معنى احترام مواعيد العمل، وقد أكدت حسابات كاي تريبع والمعنوية التي تحصلنا عليها وهي تساوي 0.00 أن هناك

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

علاقة بين المتغيرين باعتبار 0.00 أصغر من 0.005 ، بمعنى كل ما كان أسلوب التنشئة يميل إلى الوسطية وإلى الأسلوب الديمقراطي التحواري كل ما كان الفرد يفهم ويؤمن بالضرورة احترام الوقت ، نستنتج أن ثقافة احترام الوقت والتي تنبع من الفرد نفسه تترسخ من خلال التنشئة الاجتماعية السوية ، وحرصنا على ضرورة دراسة معنى احترام مواعيد العمل لدى العمال وما ان كانت لأساليب التنشئة الاجتماعية علاقة بذلك حتى نتأكد بأنهم يفرقون بين احترام مواعيد العمل و ضرورة ضبط ذلك من طرف الادارة وبين الرقابة التسلطية الممارسة في المؤسسة

الجدول رقم 36: يُبين إجابات المبحوثين حول المسئول الناجح في اعتقادهم

المجموع	يركز على زيادة الإنتاج عن طريق التحفيز المادي	الذي يعمل على إرساء التماسك والانسجام والثقة في المؤسسة	المسئول الناجح في نظر المبحوثين		الفئة المهنية
			ت	%	
138 %100	34 %24.63	104 %75.36	ت	%	إطار
24 %100	5 %20.83	19 %79.16	ت	%	مشرف
58 %100	10 %17.24	48 %82.75	ت	%	عامل تنفيذ
220 %100	49 %22,3	171 %77.7	ت	%	المجموع

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات المبحوثين حول المسئول الناجح في اعتقادهم حسب كل الفئات المهنية أن أغلب أفراد مجتمع البحث يعتقدون أن المسئول الناجح هو الذي يعمل على إرساء التماسك والانسجام والثقة في المؤسسة وذلك بنسبة تقدر 77.7% ، وتليها نسبة المسئول الناجح هو الذي يركز على زيادة الإنتاج عن

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

طريق التحفيز المادي ب 22.3% ، ونجد أن الفئة التي تعتقد بان المسئول الناجح هو الذي يعمل على إرساء التماسك والثقة تنصدر كل الفئات المهنية.

نستنتج مما سبق أن أغلب أفراد مجتمع البحث يعتقدون أن المسئول الناجح هو الذي يعمل على إرساء التماسك والانسجام والثقة في المؤسسة وهذا يدل على أن جميع العمال باختلاف فئاتهم المهنية واعون بأهمية إرساء التماسك وتحقيق الانسجام في المؤسسة لذا اعتبروا أن وجود هذه الميزة في المسئول تجعل منه مسؤولا ناجحا، أي أنّ العمال يولون كل الاهتمام لطريقة تواصل المسئول وتحقيق الانسجام بين مختلف الأطراف ونشر الثقة التي تجعل العامل يشعر بالمسؤولية وتكون له رقابة ذاتية يسيرها الضمير المهني الذي يتكون لديه ويتبلور من تأثير هذه الثقة الممنوحة دون رقابة متسلطة وصارمة .

هذه الثقة التي ترفع من معنوياته لتصل به إلى الرضي الوظيفي الذي يساعد في توفير مناخ مشجع وكل ذلك لا يتسنى إلا بتوفر المسئول على مهارات اتصالية وحوارية جيدة ومناسبة بعيدة عن التسلط وفرض الأوامر وهذا له أهمية كبيرة حتى أهم من التحفيز المادي وهو أمر طبيعي على اعتبار أن النسبة الغالبة من الموظفين هم من الجامعيين الذين لديهم مستوى ثقافي عالي يمكنهم من معرفة الصفات الأهم الواجب توفرها في شخصية المسئول الناجح وهذه النسبة تتوافق في رأيها مع علم الإدارة الحديث الذي يرى أن "المسئول بصفة عامة يجب أن تغلب على أعماله المهارات المرتبطة بالتفكير والتعامل الإنساني والرؤية الشمولية للمؤسسة ككل، ويضع نفسه مكان مرؤوسيه ويتحسس الأمور كما يرونها ويشعرون بها."¹ وكل هذا يدل على مدى أهمية الاتصال وطرائقه وأساليبه في تطوير العمل بالمؤسسات وأيضا إسهامه في توفير بيئة عمل مناسبة لكل المتتمين لهذه المنظمة أو المؤسسة.

¹ - فتحي الويشي: الأساليب القيادية للموارد البشرية "الأخلاق الإدارية، إستراتيجيات التغيير"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2013، ص 115.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 37: يُبين توزيع المبحوثين حسب القناعة بفرض الرقابة الصارمة ونوع الرقابة العائلية سابقا

المجموع	تتفق في العمال	تفرض رقابة صارمة كلما كانت الحاجة إلى ذلك	تفرض رقابة صارمة علي العمال دائما	مدي القناعة بنوع الرقابة	
				مراقبة الوالدين	
97	17	58	22	ت	دائما
%100	%17.53	%59.79	%22.68	%	
116	59	47	10	ت	أحيانا
%100	%50.86	%40.52	%8.62	%	
7	4	3	/	ت	أبدا
%100	%57.14	%42.86	/	%	
220	80	108	32	ت	المجموع
%100	%36,4	%49,1	%14,5	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0,000	4	^a 29,289

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات المبحوثين حول مدى فرض الرقابة الصارمة في مؤسستهم في حال كانوا مسئولين وعلاقتها بنوع الرقابة العائلية ، أن تقريبا نصف أفراد مجتمع البحث (49,1%) أجابوا أنهم سيفرضون رقابة صارمة كلما كانت الحاجة وتليها نسبة 36.4% أجابوا أنهم يثقون في العمال ثم آخر نسبة وهي 14.5% أجابوا أنهم سيفرضون رقابة دائمة على العمال.

كما يظهر أيضا أن أغلب المبحوثين الذين كانت إجاباتهم أن الرقابة العائلية كانت أحيانا جاءت نسبة تقدر ب 50.86% منهم للذين قالوا أنهم يثقون في العمال ، مقابل نسبة 40.52% من من قالوا أنهم يفرضون رقابة صارمة كل ما كانت الحاجة إلى ذلك وبنسبة ضئيلة مقدرة ب 8.62% لمن قالوا أنهم يفرضون رقابة صارمة علي العمال دائما

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

أما في الفئة التي أجابت بأن الرقابة العائلية كانت دائمة فتصدرتها نسبة مقدرة ب 59.79% لمن قالوا يفرضون رقابة صارمة كل ما كانت الحاجة إلي ذلك مقابل نسبة مقدرة ب 22.68% لمن قالوا أنهم يفرضون رقابة صارمة على العمال دائما ثم نسبة مقدرة ب 17.53% لمن قالوا أنهم يثقون في العمال ، أما الفئة المحيية بأنه لم تكن هناك رقابة عائلية فقد تصدرتها نسبة مقدرة ب 57.14% أجابوا بأنهم يثقون في العمال مقابل نسبة مقدرة ب 42.86% لمن قالوا أنهم يفرضون رقابة صارمة كل ما كانت الحاجة إلي ذلك .

نستنتج مما سبق أنه تقريبا نصف عدد الباحثين من العمال يرون أنهم في حال تقلدهم مناصب مسؤولية داخل المؤسسة سيفرضون رقابة صارمة كلما دعت الضرورة إلى ذلك فهم يرون أن الرقابة الصارمة شيء ضروري داخل المؤسسة ولا بد منه لكن ليس بصفة مستمرة بل في وقت الحاجة فقط وهذا ما يسمى بالرقابة أثناء العمل والتي يقصد بها المتابعة المستمرة لعملية التنفيذ ومعالجة الانحرافات الفجائية التي قد تظهر في كل مرة ، وهذا النمط من الرقابة لا هو بالنمط المتشدد الذي يجعل العامل يحس بأن الإدارة لا تثق فيه و تراقبه بصفة مستمرة مما يؤدي إلى تدمره ولا هو بالنمط الرقابي المهمل الذي لا يراقب العمال أثناء تأدية مهامهم الوظيفية.

ونجد نسبة من قالوا أنهم يثقون في العمال نسبة مهمة جدا وقريبة من النسبة الأولى وهذا يعني أن غالبية الباحثين هم يرون أن الرقابة لا تكون إلا للحاجة والضرورة وجزء كبير منهم يلون لمبدأ الثقة في العمال الأولوية لأنهم واعون أن هذا سوف يؤدي إلي نتائج حسنة وجيدة على العمل ومستقبل المؤسسة ، لأنهم يرون أن هذه الثقة سوف تمد جسور التواصل بين المسؤولين والعمال لتفاهم أكثر ويكون العمل جماعي وهذا فهمناه من خلال المقابلات معهم ، أما العمال الذين هم ليسوا مسئولين فهم أجابوا أنهم إذا ما تقلدوا مناصب مسئولية فهم وبحكم تجربتهم يرون أن الثقة في العمال والرقابة عند الحاجة والضرورة هي الأنسب من الرقابة القاسية والمتسلطة وذلك مما خبروه من واقع أنهم مرؤوسين ، ونحن نري أن هناك خلفيات لكل الجيبين سواء بالذين هم مقتنعون بضرورة الرقابة الصارمة والذين يلون لمفهوم الثقة في العمال الأولوية ويرون أنه الأنسب مع بعض الرقابة المدروسة

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

وذلك بربط هذا المتغير بمتغير النمط الرقابي في أساليب التنشئة الاجتماعية للوالدين سابقا وإجراء الحسابات عليها والمعاملات المناسبة .

ونلاحظ مما سبق أن أغلب الذين وصفوا الرقابة في عائلاتهم سابقا بأنها كانت دائمة يقولون أنهم يفرضون رقابة صارمة على العمال ويرون أنها هي الأنجع و الأنجع لأنها تعطي للمسئول هيبية حسب نظرهم وعلى العكس فنجد الذين تربوا في جو أسري فيه نوع من الرقابة الخفيفة ويتمتع فيه الأطفال بنوع من الاستقلالية وحتى الذين قالوا أنه لم تكن توجد رقابة عائلية والأکید أن الأولياء كانوا يراقبونهم من بعيد بحيث لا يشعروهم بضغط صرامة الرقابة وتنمو لديهم الرقابة الذاتية هاتين الفئتين كانت الغالبية منهم تؤمن بأن الثقة في العمال هي الطريقة الأنسب للعمل لأن هذه الثقة تخلق لديهم الاعتزاز والثقة في النفس والشعور بالمسئولية والرقابة الذاتية وهذا في صالح تطور العمل، ونحن نرجع ذلك إلى التنشئة الاجتماعية التي تربي فيها الطفل منذ الصغر فكلما كان الوالدان يراقبان تصرفات الأبناء منذ الصغر كلما تكونت لديهم شخصية تؤمن بالرقابة الصارمة ويعتبرونها تعبر عن الإحساس بالمسئولية .

نستخلص أن لنمط الرقابة في أسلوب التنشئة الاجتماعية علاقة متوسطة ذات دلالة قوية مع فرض الرقابة على العمال ، وهذا ما يؤكد جدول الارتباط كاي تريبع لمتغير القناعة بفرض الرقابة الصارمة في المؤسسة تبعا لمتغير مدى فرض الوالدين للرقابة الصارمة

حيث نلاحظ أن قيمة الدلالة تساوي 0.00، وبما أن قيمتهما أصغر من 0.05 فإنه يوجد علاقة دالة بين المتغيرين ، يعني كلما كانت هناك رقابة دائمة من طرف الوالدين كلما فرض العامل الذي له مسؤولية في المؤسسة رقابة على العمال صارمة دائما والعكس صحيح.

إذا يوجد علاقة متوسطة ودالة إحصائيا، بين نوع الرقابة في الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية والرقابة داخل المؤسسة الجزائرية، ومنه الفرضية الثانية تحققت.

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 38: يبين توزيع المبحوثين حسب أسباب فرض الرقابة الصارمة في نظرهم

المجموع	لأن تحقيق أهداف المؤسسة يفرض ذلك	لأن القوانين تفرض ذلك	لأن المسئول يجب أن يكون صارما ومراقبا حتى يحترم	العمال يتهربون من مسؤولياتهم	أسباب فرض الرقابة الصارمة		الفئة المهنية
					ت	%	
89	17	18	32	22	ت	%	إطار
%100	%19.10	%20.22	%36.20	%24.71	%	%	
15	2	5	6	2	ت	%	مشرف
%100	13.33	%33.3	%40	%13.33	%	%	
36	11	17	4	4	ت	%	عامل تنفيذ
%100	%30.55	%47.22	% 11.11	%11.11	%	%	
140	30	40	42	28	ت	%	المجموع
%100	%21.42	%28.57	%30	%20	%	%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0,000	4	^a 29,289

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات المبحوثين حول أسباب فرض الرقابة الدائمة في نظرهم أن النسبة

الأعلى وهي 30% كانت إجاباتهم "لأن المسئول يجب أن يكون صارما ومراقبا" حتى يحترم تليها نسبة

28.57% أجابوا لأن القوانين تفرض ذلك ثم نسبة 21.42% ممن أجابوا لأن تحقيق أهداف المؤسسة يفرض

ذلك ونسبة أخيرة تقدر بـ 20% ممن أجابوا لأن العمال يتهربون من مسؤولياتهم.

ويظهر الجدول أعلاه أن نسب الإجابة نوعا ما متقاربة وأكبر نسبة أجابت أن المسئول يجب أن يكون صارما

حتى يحترم وهذا إن دل عن شيء فهو يدل على أن من هم مقتنعون بأن الرقابة الصارمة والقاسية هي الأفضل

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

هم يرون أن المسئول يجب أن يكون صارم ليحترم وهذا بطبيعة الحال يظهر أن تفكيرهم مصقول عبر التنشئة الاجتماعية التي تلقوها حيث أن هذه الفئة تربط وجود الرقابة الصارمة والقاسية بالشخص القوي والمحترم ، وهذا يدل على أنهم تربوا في عائلات تتخذ الأسلوب المتسلط كأسلوب تربوي مع أطفالها فيكبون وهم يرون في آبائهم النموذج الأفضل للتعامل مع من هم تحت السلطة حيث الرقابة الدائمة والقاسية ولا وجود للثقة تماما ، وهم جاءوا إلى المؤسسات يحملون هذه الشخصيات والتي تعتبر نوعا ما مرضية لأنها تري محور العمل هو الشخص أو المسئول الذي يعرف ويفهم كل شيء وعلي الجميع الطاعة والانصياع من وجهة نظرهم .

وبإسقاط هذه النتائج على ما يصفه (احمد ماهر) في كتابه السلوك التنظيمي من تنوع شخصيات المسئولين فمنهم من يحمل شخصية الأب إذ يري المسئول نفسه في هذا النوع من الشخصيات أنه هو الأب والعمال يمثلون دور الأبناء الذين من وجهة نظر هذا المسئول هم غير مسئولين ويجب فرض الرقابة عليهم ، أما الذين أجابوا أنهم يفرضون الرقابة الصارمة لأن القوانين تفرض ذلك فإجاباتهم تؤكد أنهم غير مقتنعون بالرقابة القاسية وهم إن فرضوها فهم مجبرون بحكم القانون وهذا يؤكد لنا أن هذه الفئة تنحدر من عائلات تتخذ النمط التربوي الغير متسلط وهم يحملون شخصيات غير متسلطة لكنهم يقولون أنهم إن فرضوا الرقابة الصارمة والقاسية فهذا بحكم أن قوانين المؤسسة تحتم عليهم ذلك لأنه يعتبر من مهامهم .

ومع أن الحزم والانضباط مهم وضروري للعمل إلا أنه من الضروري أيضا التفرقة بين الحزم والقسوة فكل مفهوم مختلف على الآخر وعلى المسئول تحقيق التوازن فخير الأمور أوسطها ، قد ينفع أسلوب الحزم والشدة مع البعض ولا ينفع مع البعض الآخر ، إذ لا ينفع مع الموظفين أصحاب الإبداع والمفكرين والمخترعين والمخططين لأنهم بحاجة إلى الهدوء والثقة والروح المعنوية العالية كي يستطيعوا أن يقدموا إبداعاتهم ، وقد لا ينفع مع الموظف الكسول أو الغير كفؤ إلا الشدة إذا بقي المدير هو المسئول عن تصرفاته مع الموظفين وهو أعلم بما يجب عليه أن يتصرف وكيفيه تعامله مع الموظفين كلا حسب شخصيته .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

أما الفئة التي أجابت بأن القوانين تفرض ذلك وهذا الطرح قد يكون صحيحا إلى حد كبير في القطاع العمومي المبني على تعليمات وتوصيات من السلطات المركزية ويتميز بوجود تراتبية في اتخاذ القرار غير أنّ المسألة تكون مختلفة قليلا في القطاع الاقتصادي فالمسير فيها يتمتع بجانب من الحرية في اتخاذ القرار المحلي وإن كانت حرية مقيدة بإطار قانوني إلا أنّ التسيير في القطاع الاقتصادي له هامش من الاستقلالية وكل هذا يخضع لشخصية المدير وطريقة تفسيره للقوانين المعمول بها في قطاعه فبعض المدراء قد يأخذون المبادرة على عكس مدراء آخرين من الذين يركنون إلى التسيير العادي خوفا من تحمل المسؤولية.

وبخصوص الفئة التي يرى أصحابها أنّ فرض الرقابة الدائمة والصارمة ضروري لتحقيق أهداف المؤسسة يعتبر هذا منطوق ناقص ترفضه نظريات الإدارة الحديثة فلتحقيق أهداف المؤسسة فعلا يستلزم تواجد العديد من العناصر الهامة الخاصة بالتسيير في مجال الموارد البشرية قد تكون الرقابة إحداها لكن هناك عناصر هامة أخرى مثل التحفيز سواء المادي أو المعنوي وخصوصا في حالة مؤسسة عمومية اقتصادية التي يكون فيها المجال مفتوحا نوعا ما للإبداع والمسير له صلاحيات المكافأة بمختلف أنواعها عكس قطاع الوظيفة العمومية ومن ضمن العناصر أيضا التي يجب توفرها وجود عملية تواصلية في المؤسسة سليمة مبنية على قواعد صحيحة ومتضمنة للتحفيز عن طريق زرع الثقة المتبادلة وتجنب الرقابة الصارمة والمتعسفة .

وقد عملنا على إدراج هذا الجدول من أجل تأكيد نتائج الجدول السابق من خلال إجابات المبحوثين المقتنعين بضرورة فرض الرقابة لتتعرف على أسباب ذلك في نظريهم لمحاولة فهم وتحليل النتائج بأكثر دقة وتعمق أكبر .

3- مناقشة واستنتاج الفرضية الثانية :

من خلال ما سبق من معلومات وبيانات وحسابات وباستعمال متغيرات عدة مثل متغير النمط الرقابي للوالدين ومدى ثقة الوالدين بأفراد مجتمع البحث وكذا النمط الرقابي داخل المؤسسة ، ومتغير مدى الثقة بالعمال ، ومتغير القناعة بفرض الرقابة الصارمة وغيرها من متغيرات استنتجنا عن طريق الاحتكاك بالميدان وإجراءات الدراسة الاستطلاعية ، وقد عملنا على ربطها في جداول وأجرينا عليها الدراسة ومختلف الحسابات واستعنا في ذلك بنظام (spss) من أجل أن تكون الحسابات دقيقة والمعاملات صحيحة ومناسبة .

ومن خلال كل ذلك توصلنا أولاً إلى أن أغلب المبحوثين كان النمط الرقابي الممارس عليهم من خلال التنشئة الاجتماعية هو وسطي حيث قالوا أنها أحيانا فقط لم تكن بتلك الرقابة القاسية والصارمة ولاهي المنعدمة لكن وبنسبة قريبة جدا من هذه الفئة أجابوا أن النمط الرقابي الممارس عليهم هو الرقابة الدائمة وذلك واضح في نتائج الجدول رقم 29 ويؤكد هذه النتائج الجدول رقم 30 الذي وضع من أجل اختبار نتائج الجدول السابق حيث أجاب اغلب أفراد مجتمع البحث علي أن موصفات والديهم كانت متساهلين أحيانا ومتسلطين أحيانا.

وتؤكد هذه النتائج أن تحولا طرأ علي الأساليب الرقابية الوالدية في هذه المناطق الوسطي من الجزائر وربما يعود هذا إلى ارتفاع المستوى التعليمي في قطاعات كبيرة من المواطنين ضف إلي ذلك ضرورات المجتمع العصري وانعدام الوقت لدي الآباء من أجل ممارسة تلك الرقابة الدائمة والصارمة إلا أننا نجد نسبة قريبة تقول أن النمط الرقابي كان دائما وهذا يدل على أن هناك عائلات وبنسبة لا يستهان بها مازالت تمارس الرقابة الدائمة وهذا أيضا راجع ممكن للمخاوف التي انتشرت بسبب المشاكل التي تتزايد من وقت إلى آخر في المدن ، و الجدول رقم 31 والذي يظهر بيانات حول إجابات المبحوثين عن سؤال مدى ثقة والديهم بهم والذي وضع كاختبار يثبت إجابات

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول السابق إن كان في نفس الاتجاه أو يقلل من مصداقيتها ، نجد أنه جاء في نفس الاتجاه وأظهرت النتائج أن أغلب أفراد مجتمع البحث قالوا أن والديهم كانوا يثقون فيهم وهذا يدعم نتائج الجدول السابق ، ثم أيضا ومن خلال الإجابات في الجدول رقم 32 أن المبحوثين يعتبرون أن معلمهم سابقا كانوا أحيانا متسلطين وأحيانا متساهلين بنسبة تمثل أغلبية المبحوثين .

وتوصلنا إلي أن المبحوثين هم يفرقون جيدا بين معنى احترام الوقت وبين الرقابة التعسفية والصارمة من الإدارة حيث أجاب أغلب أفراد مجتمع البحث وبنسبة كبيرة وقريبة جدا من 80% علي أن احترام الوقت هو أمر أساسي ويعتبر انضباط ضروري لنجاح العمل وتطوره وهذا يظهر من خلال نتائج الجدول رقم 33 وكانت النسبة التي تعتبر أن احترام الوقت هو تعسف من طرف الإدارة هي فئة صغار السن الذين لا يفرقون بين هذا وذاك نظرا لقللة خبرتهم في الحياة ومدى ميل هذه الفئة الشبابية للتحرر من كل الضوابط ، أما الأغلبية فهي واعية ومدركة لأهمية احترام الوقت ، ومقارنة مع الجدول الخاص بمعنى الرقابة لدى أفراد مجتمع البحث نجد أن المبحوثين فعلا يفرقون بين احترام الوقت والرقابة القاسية وذلك من خلال نتائج الجدول 34 حيث نجد أن المبحوثين يعتبرون الرقابة الصارمة والدائمة هي تسلط من الإدارة وأمر مبالغ فيه وأيضا أنها ممارسة تعود لشخصية المسئول ودائما هذه النتائج هي بشكل نسبي لأن هناك تقارب في الإجابات والنسب المتوصل إليها.

وقد عملنا علي إدراج سؤال معني احترام الوقت لدي المبحوثين من أجل عزل المتغيرات وذلك حتى نصل إلى نتائج دقيقة حين نربط متغير مفهوم الرقابة الصارمة بالنمط الرقابي الذي انشئوا عليه في التنشئة الاجتماعية وتأكدنا من أن المبحوثين يعون ويفهمون الفرق بين الانضباط واحترام الوقت وبين الرقابة التعسفية ونأتي الآن إلي تحليل الجداول مركبة التي عملنا فيها علي ربط النمط الرقابي كمؤشر من مؤشرات أساليب التنشئة الاجتماعية (فالرقابة المتسلطة التعسفية هي مؤشر للنمط التربوي المتسلط أما الرقابة المتزنة فهي مؤشر للنمط التربوي الغير متسلط)

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

وقد عملنا علي ربط هذان المؤشران مع مؤشر مدي قناعة المبحوث بفرض الرقابة الصارمة علي العمال لمعرفة تأثير الأسلوب الرقابي الذي أعتمد في تربية الأطفال في أسرهم وعلاقته بقناعاتهم واتجاهاتهم بعد كبرهم وولوجهم لعالم الشغل وتقلدهم مناصب مسؤولة في شكل الرقابة في المؤسسة وكان الجدول رقم 37 أهم جدول في ذلك .

حيث أثبتت النتائج والبيانات المدونة فيه أن أغلب الذين أنشئوا على النمط الرقابي المتزن هم مقتنعين أن الثقة في العمال وعدم الضغط عليهم بالرقابة القاسية هو السبيل الأمثل في التعامل أما الذين كانت الرقابة الممارسة عليهم قاسية ودائمة فجزء كبير منهم يرون بضرورة الرقابة الصارمة لأن أبائهم كانوا نموذجاً لهم في ذلك وهنا يظهر مدي تأثير الوالدين وطرائق تنشئتهم في الأفراد، وقد أثبتت المعاملات التي عملنا علي حسابها وهي معاملات مناسبة لنوع الدراسة ولنوع المتغيرات وذلك باستعمال النظام الدقيق المذكور أعلاه النتائج المتوصل إليها .

وأضفنا جدولاً نتساءل فيه عن أسباب فرض الرقابة الصارمة من وجهة نظر المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يفرضون الرقابة الصارمة في المؤسسة وهو سؤال مباشر من أجل التأكد من لنتائج المتوصل إليها وقد كانت الإجابات بأغليبيتها أنهم يرون أن المسئول يجب أن يفرض الرقابة الصارمة ليحترم وتكون له مهابة وهذه الإجابة تدلل علي أنهم يحملون ذلك التفكير في شخصياتهم وتربيتهم التي يرون فيها إياهم نماذج لفرض الاحترام من خلال صرامة الرقابة ومنه نقول الفرضية الثانية والتي مفادها أن

" الرقابة الصارمة الممارسة خلال التنشئة الاجتماعية تؤثر في نوع الرقابة الإدارية الممارسة ومدي الاقتناع بها من طرف المسئولين داخل المؤسسة الجزائرية." تحققت من خلال كل ما سبق من معلومات وبيانات مدونة في الجداول وذلك لوجود علاقة متوسطة ودالة إحصائية، بين نوع الرقابة العائلية الممارسة من خلال التنشئة الاجتماعية ونوع الرقابة داخل المؤسسة الجزائرية.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

المبحث الثالث : نمط الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية والامتضمن

الحوار والتشاور يؤثر في كيفية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة الجزائرية حسب مبدأ

المشاركة تأثيرا طرديا .

يعتبر مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة من ركائزها ودعائمها الرئيسية ويرتبط بشكل أساسي

بمدي جدية و نجاعة العملية الاتصالية في المؤسسة وقد دعت دراسات التنظيمات الحديثة إلى ضرورة تبنيه لما له

من نتائج ايجابية في العملية الإنتاجية للمؤسسة .

و عملنا في دراستنا هذه وخاصة في تفسيرات الفرضية الثالثة المتعلقة بهذا الموضوع تسليط الضوء علي مدي

علاقته بأساليب التنشئة الاجتماعية المتضمنة المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة والتحاو والتشاور بين الآباء

والأبناء في الأمور التي تهم الأسرة بشكل عام والتي أيضا تهم أفرادها بشكل خاص ، وحاولنا معرفة علاقة ذلك

أولا بنوع الجنس والأصل الجغرافي والسن لمحاولة معرفة إن كان هناك فروقات في مشاركة المبحوثين في اتخاذ القرارات

داخل أسرهم من حيث الجنس والأصل الجغرافي والسن ثم ربط هذه المتغيرات من أساليب التنشئة الاجتماعية

بمبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة لدراسة العلاقة بين الأساليب الوالدية المتضمنة للحوار والتشاور

واتخاذ القرارات الجماعية ومع مدي القناعة بهذا المبدأ وممارسته في المؤسسة من طرف المنتمين إليها .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

1- طبيعة المشاركة في اتخاذ القرار في الأسرة الجزائرية

الجدول رقم 39: يمثل توزيع المبحوثين حسب المشاركة في اتخاذ القرار في الأسرة ومتغير الجنس

الجنس	اتخاذ القرار في الأمور الخاصة		المجموع
	نعم	لا	
ذكر	127 %79.37	33 %20.63	160 %100
أنثي	49 %81.66	11 %18.34	60 %100
المجموع	176 %80	44 %20	220 %100

يظهر من خلال البيانات المدونة في الجدول أن أعلى نسبة للذين أجابوا بأن أوليائهم كانوا يتعاملون معهم

بمبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات في الأسرة وذلك بنسبة تقدر ب 80 % من مجموع أفراد مجتمع البحث مقابل

نسبة تقدر ب 20 % للذين أجابوا بلا، ونجد أن نسبة 79.37% من مجموع الذكور يقولون أن آبائهم كانوا

يشاركونهم في اتخاذ القرارات داخل الأسرة مقابل 20.63 % أجابوا بلا ، أما الإناث فنلاحظ أن نسبة الذين

أجابوا بنعم تقدر ب 81.66% من مجموع الإناث في مجتمع البحث مقابل 18.34 % لمن قالوا أن أوليائهم

لا يشاركونهم في اتخاذ القرارات الخاصة بهم في الأسرة.

تعتبر نسبة الذين تلقوا تربية تتركز على المشاركة في اتخاذ القرارات كبيرة مقارنة بنسبة الذين لم يسعفهم الحظ بأن

ينالوا نفس التربية وهذا حسب الجنسين فنجد نسبتهم تتقارب بشكل كبير وهذا إن دل عن شيء فهو يدل على

أن أساليب التنشئة في المنطقة تغيرت وهو مؤشر جد ايجابي وخاصة أنها تغيرت من ناحية الجنسين سواء ذكر أو

أنثي فلا فرق أصبح بينهم في المعاملة من طرف الوالدين بشكل نسبي وقد قمنا بإجراء الاختبارات اللازمة لتأكيد

من ذلك .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

من خلال جدول الارتباط نلاحظ قيمة دلالة 0.762 والتي تدل على عدم وجود علاقة بين المتغيرين بمعنى لا فرق بين الجنسين في استشارة الوالدين في اتخاذ القرارات الخاصة بهم، وهذا ما أكدته التكرارات في الجدول السابق وثبتته الاختبارات إلا أننا نقول أن نسبة 20% من مجموع المبحوثين لم تنل نفس أساليب التربية من التحاور والمشاركة في اتخاذ القرارات هذه النسبة ليست هينة وتستوجب الدراسة والتحليل من حيث أنها سوف تؤثر في المجتمع في كل المجالات وأيضا البحث عن تداعيات هذا النوع من الأسلوب في مجالات اجتماعية خارج الأسرة ومجالات العمل مستقبلا والنظر في أسباب بقاء وتداول هذا النمط الذي يعتبر مؤشر من مؤشرات الأسلوب التسلطي

أن التغييرات الاجتماعية التي حدثت والتي غيرت الأسرة من حيث البنية ومن حيث نمط المعيشة أدت بالاتجاه إلى أسلوب الحوار والمناقشة والمشاركة في اتخاذ القرارات في الأسر الجزائرية حتى في المناطق التي كانت سابقا تعتبر أكثر محافظة وإتباعا للتقاليد، وانتشار للأسر التقليدية التي تعتبر عائلات صارمة وتمحور حول الأب الذي يكون مركزها فلا الزوجة تستطيع الإدلاء برأيها ولا الأبناء فكل خيوط السلطة والقرارات بيده ، ويصعب جو هذا النوع من الأسر الخوف والتوتر.

حيث عملت هذه التغييرات التي وقعت إلى الاتجاه إلى الأسلوب الذي لا يأخذ بعين الاعتبار الفروقات بين أفراد الأسرة سواء ذكور أو إناث أو أطفال وأصبح هناك جو آخر يملئه الحوار بين الزوج والزوجة في اتخاذ القرارات الهامة في العائلة وكذا فتح النقاش مع الأطفال وتوعيتهم بضرورة المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بهم، ونوعز أسباب هذه التغييرات إلى ارتفاع مستويات التعليم بحيث أصبح اغلب الشباب هم خريجي الجامعات وانتشار الوعي عبر الإعلام والوسائل التكنولوجية التي تطورت كثيرا من ناحية الإعلام والتي أصبحت في كل بيت وارتفاع نسبة تدرس المرأة ووصولها بشكل مكثف إلى الجامعات ونيل قسط كافي من التعليم والوعي مما جعلها تملك القدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات المصيرية في الأسرة وثبات كفاءتها في ذلك ومن ناحية أخرى ولوجها

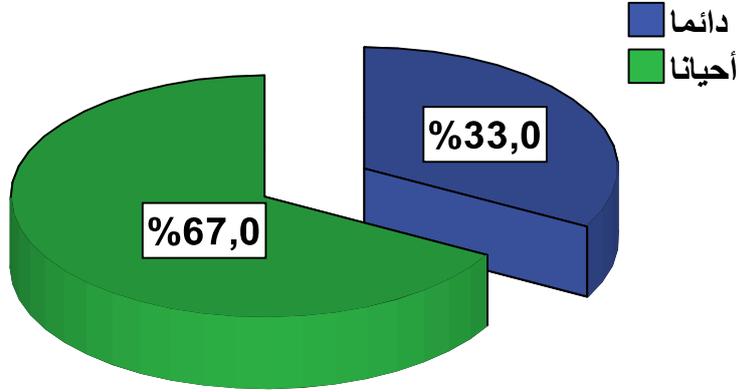
الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

بشكل كبير للعمل بحيث أصبحت شريك أساسي وفعلي للرجل في الأسرة مما انسحب عليه ضرورة المشاركة في اتخاذ القرارات وحتى أن الأطفال أصبحوا يعون جيدا حقوقهم في استشارتهم وضرورة تواصلهم وتحاورهم مع إبنائهم ويعتبر الأسلوب التحواري من أنجع أساليب التربية فهو يميز الأسر الحديثة حيث يزرع في الأطفال الثقة في النفس والإقدام والإصرار ويحثه علي التفكير ويعلمه الإنصات والسماع للآخرين ويكسبه ثقافة أسرية ومجتمعية تجعله يتفاعل مع الآخرين بسهولة ويتحاور معهم لإيجاد أفضل الحلول وأنجع الطرق لحل المشاكل وهذا بشهادة المختصين.

هذه المميزات التي يحملها معه في شخصيته إلى خارج الأسرة وإلى أماكن العمل تكون له بمثابة تلقيح ضد التعصب والقسوة في التعامل مع الآخر يعني عكس أسلوب القسوة وفرض الأوامر والقرارات بدون إقناع الذي يجعله يخلخل الشخصية تشوبها عيوب كثيرة من عدم الثقة في النفس إلى التعصب والافتراء بالرأي لأن فاقد الشيء لا يعطيه، بل إن سلبيات هذا الأسلوب تتعدى إلى الجانب اللغوي والمعرفي للأفراد لا الجانب النفسي فقط حيث يقول برنشتاين (Bernstein) التطور اللغوي عند الطفل مرهون إلى حد كبير بالوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه، وأنه يتأثر بطبيعة العلاقات القائمة في إطار الوسط العائلي، والتي لا تساعد على النمو المعرفي في الأوساط الاجتماعية الدنيا لأنها تتميز بكونها بسيطة وسلطوية.¹

¹ -علي اسعد وطفة: علم اجتماع التربوي، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1993 ص 138.

إذا كان الجواب بنعم هل كنت تشعر بان رأيك اخذ بعين الاعتبار في القرارات المتخذة ؟



الشكل رقم 20: يُبين الدائرة النسبة لتوزيع المبحوثين المجيبين

بنعم حسب مدى اخذ آرائهم بعين الاعتبار

يظهر الشكل أعلاه والخاص بإجابات المبحوثين القائلين بأنهم يشاركون في اتخاذ القرارات داخل الأسرة حول

مدى أخذ آرائهم بعين الاعتبار فكانت نسبة الأغلبية والمقدرة ب 67 % للذين قالوا أنهم يشعرون بأن آرائهم

تأخذ بعين الاعتبار أحيانا مقابل نسبة مقدرة ب 33% أجابت دائما آرائهم تأخذ بعين الاعتبار .

نستنتج مما سبق أن أغلب المجيبين بأنهم يستشارون في اتخاذ القرارات كانت أحيانا تأخذ آرائهم بعين الاعتبار

في القرارات المتخذة وهذا يفسر بأن أفراد مجتمع البحث ورغم أن أوليائهم كانوا يتعاملون معهم بمبدأ المشاركة في

اتخاذ القرارات في الأسرة إلا أن الكلمة النهائية في القرارات الأسرية بقيت بيد الوالدين فمشاورة الأبناء لا تعني

بالضرورة الأخذ برأيهم فنسبة الذين أجابوا (أحيانا يؤخذ برأينا) كانت هي الغالبة وهذا يفسر بأن الآباء فعلا

يأخذون برأي الأبناء لكن القرار النهائي وخصوصا في المواضيع الهامة والمصيرية يبقى الرأي النهائي فيه للوالدين مع

ملاحظة أنه كلما زاد سن الأبناء زادت نسبة الأخذ برأيهم فعليا داخل الأسرة وهذا طبيعي فالوالدان يريان أن

أولادهم كلما زاد سنهم كلما كان رأيهم أكثر صوابا في العديد من القضايا وهذا ما يسمى بالنضج الفكري

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

وحسب المقابلات فان فئة السن الأكثر من 51 سنة هي التي ترى بعدم الأخذ برأيها بعين الاعتبار وذلك قد

يرجع ربما إلي كون هذه الفئة عاشت طفولتها في مراحل تاريخية سابقة لم يكن يأخذ برأي الأبناء فيها إطلاقا والكلمة والقرار في الأخير للآباء .

الجدول رقم 40: يبين إجابات المبحوثين حول أسلوب والديهم في التنشئة

المجموع	اللامبالاة	التسلط	الإقناع	أسلوب الوالدين في فرض الأوامر	
				الأصل الجغرافي	
175	5	20	150	ت	حضري
% 100	%2.85	%11.42	% 85.71	%	
37	1	17	19	ت	شبه حضري
% 100	%2.70	%45.94	51.31	%	
8	/	3	5	ت	ريفي
% 100	/	%37.5	62.5	%	
220	6	40	174	ت	المجموع
%100	%2,7	%18,2	%79,1	%	

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة كانت للذين أجابوا بأن أسلوب والديهم هو الإقناع والمقدرة ب

79.1% أما نسبة المجهين بأن أسلوب آبائهم هو التسلط فقدرت ب 18.2% من مجموع أفراد مجتمع البحث

ثم نسبة 2.7% لأسلوب اللامبالاة في التربية التي تلقوه من والديهم ونجد نسبة أسلوب الإقناع كانت تتصدر

كل الفئات ذات الأصل الجغرافي المختلف (حضري ، شبه حضري ، ريفي).

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

"إن ابنك هو إنسان وأنت تبتغي سعادته وسعادته لن تأتي بحصاره في نمط معين من الحياة تفرضه عليه"¹

يعتبر هذا التقييد تشددا ومنع الطفل من ممارسة حريته ولو بشكل جزئي، وهو مؤشر من مؤشرات الأسلوب

التسلطي في التنشئة الاجتماعية ويتجلى هذا الأسلوب في التسلط والقسوة في التعامل والتشدد من طرف الفرد في

جماعته سواء كانت أسرة أو أي نوع من الجماعات الأخرى ويظهر حتى في أبسط التعبيرات مثلا في النظرة

القاسية ومعاملة الاحتقار ويصل حتى إلى التعنيف الجسدي والضرب والطرده بشكل مهين مما يؤدي بالطرف

الأخر إلى التحلي علي الكثير من حقوقه مثل إظهار رأيه والتعبير عن أفكاره .

ويمارس هذا الأسلوب في الجامعات المختلفة ويأخذ الشخص المتسلط قوته بحكم كبر سنه أو مكانته في

الجماعة وتجاريه.. الخ فقد يتسلط الأخ الأكبر في العائلة بحكم كبره في السن عن إخوته وقد يتسلط صاحب

العمل بحكم امتلاكه لموارد العمل ، ونجد أن تسلط الأب في العائلة التقليدية هو موروث ثقافي حملته الأجيال من

جيل إلى آخر عبر التنشئة الاجتماعية فنجد في هذا النوع من الأسرة لا شخص آخر يبيدي رأية ويناقش والده

خاصة الفتيات ، أما الذكور فكانوا بشكل نسبي عندما يصلون إلى سن معينة ربما يبدون آرائهم ويناقشون آبائهم

ولكن دائما بتحفظ ، وقد يأخذ التسلط أشكال أخرى رمزية مثل الشتم والاستهزاء بالفرد ومحاولة إثبات فشله

دائما وتذكيره به.

ومن أقوى مؤشرات الأسلوب التسلطي انفراد الأفراد باتخاذ القرارات في الجماعات التي يكونون أعضاء فيها

بحيث لا رجعة في قراراتهم حتى وان كانت هذه القرارات تمس جميع أفراد الجماعة

ونلاحظ أنه مهما اختلفت أساليب التشدد والتسلط والقسوة فهي تؤدي إلى نتائج وخيمة علي الفرد في

حياته المستقبلية بحيث تجعله يقاوم أي شكل من أشكال السلطة مهما كانت أو تجعله شخصا مضطربا نفسيا

¹ -عامر منير واخرون : تربية الأبناء في الزمن الصعب ط1، دار العلم للملايين ،لبنان ، 1989، ص180.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

أو شخصا يتصف بالمذلة والخنوع وهي صفات تأثر علي الفرد كثيرا حين ولوجه عالم الشغل حيث يقول هشام شرابي " التسلط قد يكون رمزي كشتم والاستهزاء بشخصية الفرد ومقارنته مع الغير والإلحاح عل فشله مما يقتل فيه الطاقات والتفتح ويدفعه إلى السلبية وسوء التقييم للذات.¹

ونجد أيضا ابن خلدون يحذر كثيرا من أسلوب التسلط في التنشئة الاجتماعية حيث يقول:

" من كان مرباه بالعسف والقهر من المتعلمين ...، سطا به القهر وضيق عن النفس في انبساطها ، وذهب بنشاطها ودعاه إلى الكسل وحمل علي الكذب والخبث ، وهو التظاهر بغير ما في ضميره ، خوفا من انبساط الأيدي بالقهر عليه ، وعلمه المكر والخديعة لذلك وصارت له هذه عادة وخلقا ، وفسدت معاني الإنسانية التي له من حيث الاجتماع والتمرن.²

ولكن بالرغم من تحذيرات المختصين في هذا المجال من تربية التسلط وعواقبها الوخيمة إلا أننا نجد بعض الأولياء مازالوا يمارسون هذه الأساليب القمعية في التنشئة ونتساءل ما سبب وراء ذلك ، هم مازالوا مقتنعين بالممارسات التي ورثوها عن آبائهم والنظرة إلى الطفل علي أنه صغير السن ولا طريقة لتصويب سلوكه إلا التسلط والضرب والقسوة ، فنجد هنا أن للتقاليد والعادات قوة جبرية كبيرة بحيث لا يقتنع إلا بما تربى عليه حيث أنه هو في نفسه مر في تربيته علي نوع من التشدد والقسوة مما جعله لا يعرف غير ذلك ، وكذلك ربما كانت ردة فعل عكسية اذ يصبح الفرد الذي أنشأ وفق أسلوب تربوي متسلط وقاسي إنسان ذو شخصية مرضية متمردة لا يخضع إلى أي رأي سواء كان في الأسرة أو في أماكن العمل من منطلق حالة نفسية ترفض كل انصياع حتى وان كان طبيعيا وقانونيا .

¹ - هشام شرابي: النظام الابوي واشكالية تخلف المجتمع العربي ط1 مركز دراسات الوحدة العربية بيروت ، 1992 ص60

² - عبد الرحمان ابن خلدون : المقدمة (ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر)، مرجع سابق ، ص

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 41: يُبين إجابات الباحثين حول مدى فتح المعلمين مجال النقاش لهم في القسم

المجموع	لا	نعم	فتح النقاش من طرف المعلمين	
			السن	ت
35 %100	10 %28.57	25 %71.42	ت %	من 20 إلى 30 سنة
136 %100	19 %13.97	117 %86.02	ت %	من 31 إلى 40 سنة
36 %100	16 %44.44	20 %55.56	ت %	من 41 إلى 50 سنة
13 %100	6 %46.15	7 %53.84	ت %	من 51 إلى 60 سنة
220 %100	56 %25,5	164 %74,5	ت %	المجموع

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات الباحثين حول مدى فتح المعلمين مجال النقاش لهم في القسم وسن

المبجوثين أن أغلب أفراد مجتمع البحث كانت إجابتهم بنعم وذلك بنسبة تقدر 74.5% ، وتليها لا ب 25.5% .

وقد تصدرت نسبة من قالوا نعم كل فئات السن إلا أنها تختلف من حيث التقارب والتباعد حيث نجد أن في الفئة (من 20 إلى 30 سنة) جاءت نسبة من قالوا نعم مقدرة ب 71.42% مقابل نسبة لمن قالوا لا مقدرة ب 28.57% أما الفئة (من 31 إلى 40 سنة) فجاءت نسبة من قالوا نعم مقدرة ب 86.02% مقابل نسبة لمن قالوا لا مقدرة ب 13.97%، أما فئة (من 41 إلى 50 سنة) جاءت نسبة من قالوا نعم 55.56% مقابل نسبة مقدرة ب 44.44% قالوا لا ثم فئة (من 51 إلى 60 سنة) جاءت فيها نسبة من قالوا نعم مقدرة ب 53.84% مقابل 46.15% لمن قالوا لا .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

نستنتج مما سبق أن أغلب أفراد مجتمع البحث كان معلومهم يفتحون مجال النقاش لهم داخل القسم لكن

تختلف هذه النسب في تقاربها وتباعدها حسب الفئات العمرية إذ نجد تقارب كبير بين من قالوا نعم كان

المعلمون يفتحون لنا مجال النقاش والحوار وبين من قالوا لا في الفئات الصغيرة في السن بالضبط الفئتان الأوليتان

أما الفئتان الثانية فقد كانت النسبة متباعدة بشكل واضح بين من قالوا نعم المعلمون يفتحون لنا مجال النقاش

وبين من قالوا عكس ذلك .

يمكن أن يعود ذلك إلى أن في الماضي كان المعلمون يتصفون بنوع من الصرامة والحزم ولا يناقشون التلاميذ

ويعتبرون هذه الطريقة هي الأمثل للتحكم في القسم وزرع الانضباط حتى يستفيد كل التلاميذ ونجد أيضا حتى

المبجوثين من كبار السن مقتنعين بهذه الطريقة ويفضلونها، لكن مع المراحل الجديدة والتطورات التي يشهدها العالم

في مجال التربية و أساليبها ومع التفتح علي العالم الذي أثر بشكل واضح علي المعلمين مما أدي إلي محاولة تغيير

وتجريب أساليب أخرى غير الكلاسيكية في التعليم من طرفهم .

إن أسلوب الحوار والمناقشة في التدريس وهو ما يسمى بالتعلم النشط هو أسلوب يتضمن استراتيجيات عدة

للتعلم تسمح للطالب بأن يتحدث ويسمع ويقرأ ويكتب ويتأمل محتوى المنهج المقدم إليه، ويتضمن التعلم النشط

كذلك تدريبات حل المشكلات ومجموعات العمل الصغيرة، ودراسة الحالة والممارسة العملية والتطبيقية وغير ذلك

من الأنشطة المتعددة التي تتطلب أن يتأمل الطالب في كل ما يتعلمه وأن يطبقه.

وهناك نظرة أوسع للتعليم النشط تنظر إليه على أنه فلسفة تربوية تعتمد على إيجابية المتعلم في الموقف التعليمي،

وتشمل جميع الممارسات التربوية والإجراءات التدريسية التي تهدف إلى تفعيل دور المتعلم وتعظيمه: حيث

يتم التعلم من خلال العمل والبحث واعتماد المتعلم على ذاته في الحصول على المعلومات¹ .

¹ - شادية عبدا حلليم تمام، صلاح احمد فؤاد صلاح : الشامل في المناهج وطرائق التعليم والتعلم الحديثة، ط1، مركز ديونو لتعليم التفكير، 2016، دبي، ص 203.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

إذا هو أسلوب في التعليم يهدف لتوجيه فكر التلاميذ وتشجيعهم, وهو تطوير لأسلوب الإلقاء, بإدخال المناقشة في صورة تساؤلات, وتعتمد العملية التعليمية بهذه الطريقة على ما يجري من اتصال بين جميع الأطراف التي تضمها المواقف التعليمية وهي بذلك لا تختلف عن أية عملية اجتماعية أخرى ويعتبر الحديث أو الكلام وسيلة هذا الاتصال فالفرد الذي لا يكون قادراً على المشاركة فيما يجري من اتصال في المواقف التعليمية لا يمكن أن يتعلم على النحو المرغوب فيه وهذا الأسلوب من التعليم يتميز بوجود عملية الحوار بين التلميذ ومعلمه تليها عملية نقد بناء من طرف الأستاذ الذي يعمل على تصحيح المعلومات للتلميذ و هذا الأسلوب في التعليم له مزايا عديدة نذكر منها:

- تنمية روح التعاون والمشاركة لدى التلاميذ وهي الأمور التي يترتب على افتقاد المتعلم لها عدم تقبله بين رفاقه وأقرانه.
- إثارة اهتمام التلاميذ و دافعيتهم لموضوع الدرس, ذلك أن التفاعل بجماعة متسامحة ومشجعة يساعد على إطلاق الطاقات الخلاقة بصورة ملحوظة فالتلاميذ في مرحلة التعليم يتصفون بالحركية في التفكير .
- اكتساب التلاميذ عدداً من المهارات الضرورية للتعايش في عصر المعلومات الشفوية والمطبوعة والمرئية, إذ يعتبر النقد المدعم بالحجج والأدلة من أهم الأسس التي تقوم عليها هذه الطريقة وصولاً إلى الحقائق والتعرف على العلاقات بينها, والتمييز بينها وبين الآراء, والتأكد من صدق المصادر والقدرة على التفسير والتحليل والتركيب .
- ومما يجدر الإشارة إليه أنّ هذا الأسلوب في التعليم يؤدي في النهاية إلى تكوين أفراد إلى جانب تمكنهم من المعارف, يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة في العديد من المهارات التي ينميها الحوار, فلا يكون الهدف الأساسي هو تزويد التلميذ بالمعلومات والحقائق فقط بل مساعدته على اكتساب عدد من المهارات اللازمة لفهم الحاضر والتنبؤ بالمستقبل والتي تمكنه من المشاركة الذكية في الحياة اليومية, فالجتمع يحتاج إلى شخصيات مفكرة قادرة تؤمن

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

بالحوار والنقاش وليست لديها حساسية مفرطة من النقد وكل هذه الصفات سيحملها المتعلم معه بالطبع إلى خارج المدرسة (البيت, بيئة العمل... الخ).

2- طبيعة المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة

الجدول رقم 42: يُبين توزيع الباحثين حول رأيهم في المسئول المباشر والرتبة المهنية

المجموع	لا مبالي	متسلط ويصعب مناقشته	مشجع ومتعاون	المسئول المباشر الرتبة المهنية	
				ت	%
138	19	18	101	ت	إطار
%100	%13.77	%13.04	%73.19	%	
24	3	7	14	ت	مشرف
%100	%12.5	%29.17	%58.33	%	
58	6	16	36	ت	عامل تنفيذ
%100	%10.34	%27.59	%62.07	%	
220	28	41	151	ت	المجموع
%100	%12.72	%18,6	%68,6	%	

قيمة كا2 المحسوبة	درجة الحرية	مستوى المعنوية
^a 7,767	4	0,101

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات الباحثين حول رأيهم في مميزات المسئول المباشر لهم والفئة المهنية أن

أغلب أفراد مجتمع البحث كانت إجاباتهم مشجع ومتعاون وذلك بنسبة تقدر بـ 68.6%، وتليها نسبة متسلط

ويصعب مناقشته بـ 18.6%، وتليها نسبة لا مبالي التي تقدر بـ 12.72% .

كما جاءت النسب حسب الرتبة المهنية كالتالي: تصدرت فئة الإطارات النسبة القائلة بأن المسئول المباشر

مشجع و متعاون والمقدرة بـ 73.19% مقابل نسبة 13.04% لمن قالوا أن المسئول المباشر متسلط ويصعب

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

مناقشته أما فئة المشرفين فجاءت نسبة المسئول المباشر متعاون ومشجع مقدرة ب 58.33% مقابل 29.17% يرون أن المسئول المباشر متسلط ويصعب مناقشته ثم فئة عمال التنفيذ التي تصدرتها نسبة مقدرة ب 62.07% أجابوا بأن المسئول المباشر متعاون ومشجع مقابل 27.59% أفادوا أن المسئول المباشر متسلط ، وبنسب أقل للذين أجابوا أن مسئولهم المباشر لامبالي في فئة الإطارات والمشرفين والعمال المهنيين بنسب تقدر ب 13.77% و 12.5% و 10.34% على التوالي.

نستنتج مما سبق أن النسبة الأكبر أجابت بأن مسئولهم المباشرين هم مشجعون ومتعاونون وذلك حسب كل الفئات المهنية وهذا يدل على أن نسبة معتبرة من مسئولي المؤسسة لديهم صفة من أهم صفات المسئول الناجح في المؤسسة وهي صفة التعاون وتشجيع العمال فوفقا لعلم الإدارة الحديث لا يمكن تحقيق تسيير حسن يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة بدون هاتين الصفتين فهذه الصفات من صفات المسئول الناجح ، وتوجد نسبة من الباحثين قالت أن المسئول المباشر متسلط ويصعب مناقشته وهذا يدل على فروقات كبيرة في شخصيات الأفراد داخل المؤسسة ، وكل بما في إنائه ينضح وكل حسب المشارب التربوية التي أنشأ فيها .

والأكيد أنه كلما كان المسئول المباشر مشجع ومتعاون كلما كانت علاقته بالموظفين جيدة وبالتالي تحقيق النجاح وأهداف المؤسسة ، وكلما كان المسئول المباشر متسلط ويصعب مناقشته أو لا مبالي كانت المؤسسة في الرتب الأخيرة و قد قمنا بوضع هذا الجدول من أجل التأكد من أن الإجابات لا تتعلق باختلاف الرتبة المهنية بغيت عزل المتغيرات وبعد إجراء الحسابات اللازمة توصلنا إلى أنه لا علاقة لإجابات الباحثين بنوع الرتبة التي يحضون بها حيث وبعد إجراء حساب معامل كاي تربيع خلصنا إلى معنوية تساوي 0.101 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا علاقة بين المتغيرين والإجابات دقيقة وواضحة .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 43: توزيع المبحوثين حسب كيفية التعامل مع المشاكل التي تصادفهم في العمل

والسماح بعرض الأفكار في الأسرة كأسلوب من أساليب التربية.

المجموع	ترفض الامتثال	الخضوع لقرار المسئول لأنه السلطة بدون نقاش	ترفع دعوتك إلى مسئول أعلى	تحاول أن تجري حوارا مباشرا وصادقا مع المسئول	كيفية التعامل مع المشاكل	
					ت	المعروضة
179	10	9	22	138	ت	يسمحان لك بعرض أفكارك و آرائك
%100	%5.59	%5.01	%12.30	%77.1	%	
23	/	17	1	5	ت	يميلان عليك كل تصرفاتك
%100	/	%73.91	%4.35	%21.74	%	
18	4	7	3	4	ت	يرفضان مناقشة آرائهما
%100	%22.22	%38.89	%16.67	%22.22	%	
220	14	33	26	147	ت	المجموع
%100,0	%6,4	%15	%11,8	%66,8	%	

قيمة كا2 المحسوبة	درجة الحرية	مستوى المعنوية
97,340 ^a	6	0,000

يظهر من خلال البيانات المدونة في الجدول الذي يبين كيفية التعامل مع المشاكل التي تصادفهم في العمل و

والسماح بعرض الأفكار في الأسرة كأسلوب من أساليب التربية أن أغلب أفراد مجتمع البحث كانت إجاباتهم

(يحاول أن يجري حوارا مباشرا وصادقا مع المسئول) وذلك بنسبة تقدر بـ 66.8%، وتليها نسبة (الخضوع لقرار

المسئول لأنه السلطة بدون نقاش) بـ 15%، ثم نسبة (رفع دعوة لمسئول أعلى) وتقدر بـ 11.8%، وبنسبة

ضئيلة لمن أجابوا (برفض الامتثال) وتقدر بـ 6.4%.

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

ونجد من جهة أخرى أن الفئة التي قالت أن الوالدين كانا يسمحان لهم بعرض أفكارهم وأرائهم جاءت نسب

كيفية التعامل مع المشاكل في المؤسسة فيها علي التوالي :نسبة تقدر ب 77.1% لمن قالوا أنهم يجرون حوار

مباشر وصادق مع المسؤولين مقابل نسبة مقدرة ب 12.30% قالت يكون التعامل برفع دعوة إلى مسئول أعلى

في حين تساوت نسبي من يرفض الامتثال ومن قال أنه يخضع للمسئول بدون نقاش لأنه يمثل السلطة الأعلى.

أما الفئة الفائلة بأن أوليائهم كانوا يمليان عليهم كل تصرفاتهم فقد تصدرتها نسبة مقدرة ب 73.91% لمن قالوا

أنهم يخضعون للمسئول بدون نقاش مقابل نسبة مقدرة ب 21.74% لمن قالوا أنهم يجرون حوار مباشر وصادق مع المسئول

وتنعدم نسبة من يرفض الامتثال .

أما بالنسبة للذين والديهم يرفضان مناقشة آرائهما كانت نسب إجاباتهم علي التوالي حول ما إذا واجهتهم

مشكلة في العمل يتعاملون معها ب (الخضوع لقرار المسئول لأنه السلطة بدون نقاش، محاولة إجراء حوارا مباشرا

وصادقا مع المسئول ، يرفض الامتثال، رفع دعوة إلى مسئول أعلى) بنسب تقدر على التوالي :

(38.89% ، 22.22% ، 22.22% ، 16.67%).

فيما يخص النسبة الأولى فقد كان خيارها الأول هو في حالة وجود مشكلة الحل هو إجراء حوار أولا مع

المسئول وهذا تصرف منطقي وعقلاني يتوافق مع التنظيمات واللوائح التي تسير عمل المؤسسات فالتراتبية في العمل

شيء مهم فعند حدوث أي إشكال في العمل فإنه من المفروض مناقشته مع المسئول المباشر وقد يكون السبب

هو رغبة الموظفين في إثبات وجودهم وإظهار اهتمامهم بالعمل وقبل كل ذلك والأکید أن السبب يعود إلي طبيعة

شخصياتهم التي يحملون في طياتها الإقبال علي الحوار والتشاور لحل المشاكل التي تعترضهم في المؤسسة هذا التبرني

للحوار مصدره التنشئة الاجتماعية التي صقلتهم وفق ذلك ولا يعترفون بغير هذا الطريق لحل المشاكل لأنهم جبلوا

علي ذلك وهذا من مزايا التنشئة الاجتماعية الصحيحة.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

أما بخصوص الفئة الثانية والتي أجاب أفرادها بأنهم يخضعون لقرار المسئول لأنه السلطة بدون نقاش يفسر ذلك لطبيعة شخصياتهم التي تربت في أسر تسلطية تعتبر الآباء هم مصدر السلطة المطلقة التي لا نقاش فيها والأمر والنهي يعود لهم وربما بنسبة أقل يمكن أن يعود ذلك إلى تمسك المبحوث بالقوانين حرفيا فهم يرون أن القانون يلزمهم بطاعة المسئول وبأنهم في هذه الحالة يلتزمون بمحتوى القوانين المسيرة للمؤسسة.

وبخصوص النسبة الثالثة والتي أجابت أنها ترفع دعوة إلى مسئول أعلى ، يفسر ذلك ربما باقتناع أفراد هذه الفئة بأن التوجه إلى المسئول الأعلى هو الحل فهم يرون أنه ذو سلطة أقوى وبأنه الأقدر على حل مشاكل العمل بصفة سريعة ونهائية عكس المسئول المباشر الذي قد يأخذ وقتا أطول لعدم تمتعه بصلاحيات أكبر، ونرى أيضا هذا نتاج طبيعة المبحوثين الذين لا يؤمنون بفكرة الخضوع للتسلط وفرض الأمر الواقع من طرف المسئول المباشر وأن لم ينجح الحوار معه يرفعون شكواهم لمسئول أعلى لمناقشة المشاكل وتعريفها لا تغطيتها

ومن جهة أخرى نستنتج أن معظم الإجابات كان أبائهم في الأسرة يسمحان لهم بعرض أفكارهم و آرائهم وهذه النسبة تتفق في مجملها مع التغيرات الحاصلة داخل بنية المجتمع الجزائري فنمط المعيشة الحالي أدى بالأسر للاتجاه إلى أسلوب الحوار فيما بين أفرادها وهذا راجع إلى زيادة ثقافة الوالدين (مع ارتفاع نسبة الشباب الجامعي سواء ذكور أم إناث) وكذا الوعي والثقافة التي فرضتها وسائل الاتصال وكل ما حدث فيها من تطورات وانتشار الفضائيات وكذا التواصل الاجتماعي فكل شيء أصبح متاحا ومفتوحا على ثقافة الآخر فأصبح الأسلوب الغالب هو التحوار.

فالأسلوب التحواري داخل الأسرة يعمل على دعم النمو النفسي والتخفيف من مشاعر الكبت والتحرر من كم الصراعات والمشاعر العدائية والخاوف والقلق، فهو يتيح لأفراد الأسرة تفريغ طاقاتهم ومشاعرهم من خلال الأساليب اللفظية اللغوية التي يجدون من خلالها حلولاً لمشكلاتهم أو تعديلاً لوجهات نظر سابقة، فالحوار وسيلة

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

بنائية علاجية تساعد في حل الكثير من المشكلات كما أنه الوسيلة المثلى لبناء جو أسري سليم يدعم نمو

الأطفال، عموماً للحوار داخل الأسرة أهمية كبيرة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- يساعد على مواجهة السلوكيات الغير السليمة داخل الأسرة مثلاً القهر
- يساعد الأبناء في التخلص من الكذب خوفاً من العقاب.
- يساعد الأسرة في تحسين العلاقات الاجتماعية بين أفرادها.
- يساعد الأسرة في غرس القيم والسلوكيات الصحيحة في نفوس الأبناء.
- يساعد في تبادل الآراء و الأفكار داخل الأسرة وذلك من خلال حوار الكبار مع الصغار واحترام آرائهم

بصرف النظر عن صحة و خطأ هذه الآراء

كل هذه المزايا ستؤثر حتماً على شخصية الطفل فتجعل منه خارج الأسرة (في بيئة العمل مثلاً) فرداً متوازناً نفسياً

متفتحاً على آراء الآخرين وغير متعصب كما أن سيكون ذو شخصية غير انقيادية فهو متعود على مناقشة آراء

الآخرين والاقتراع بها أولاً سواء كانوا زملاءه في الوظيفة أو مسئولين عنه¹.

ونستنتج مما سبق أن انه كلما كان الوالدين يسمحان للطفل بعرض أفكاره وآرائه من خلال التنشئة

الاجتماعية كلما أصبح الطفل مستقبلاً شخصاً يحاول أن يجري حواراً مباشراً وصادقاً للمسئول في حالة مواجهته

لمشكلة في العمل ، وهذا ما يؤكد جدول الارتباط كاي تربيع لمتغيري كيفية مواجهة المشاكل داخل المؤسسة

ومدي سماح الأسرة خلال التنشئة الاجتماعية بعرض الأفكار المختلفة .

حيث عملنا على إجراء الاختبار المناسب لطبيعة المتغيرين من أجل معرفة مدي ارتباطهما وعلاقتهم ببعض

ومن خلال هذا الجدول يظهر أن قيمة الدلالة هي 0.00 وبما أن قيمتهما أصغر من 0.05 فانه يوجد علاقة

¹ - الطاهر إبراهيمي , أسماء إبراهيمي : الحوار كأسلوب تربوي داخل الأسرة وعلاقته بالسلوك العدواني لدى تلاميذ التعليم الثانوي, مجلة علوم الإنسان والمجتمع, مجلد3, عدد 11, 2014, ص ص 19-20.

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

بين المتغيرين دالة وقوية، يعني كلما كان الوالدين يسمحان للطفل بعرض أفكاره وآرائه، كلما حاول أن يجري حوارا مباشرا وصادقا للمسئول في حالة مواجهته لمشكلة في العمل، والعكس صحيح.

الجدول رقم 44: يُبين إجابات المبحوثين حول تصرف المسؤولين في المؤسسة اتجاه آرائهم

المجموع	لا يبالون بهم	الاستماع لانشغالاتهم	باحترام آرائهم	تعامل المسؤولين مع العمال الرتبة المهنية	
				ت	إطار
138 %100	37 %26.81	47 %34.05	54 %39.13	ت %	إطار
24 %100	6 %25	13 %54.16	5 %20.83	ت %	مشرف
58 %100	25 %43.10	20 %34.48	13 %22.41	ت %	عامل تنفيذ
220 %100	68 %30.90	80 %36.36	72 %32.72	ت %	المجموع

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات المبحوثين حول تصرف المسؤولين في المؤسسة اتجاه آرائهم أن أغلب

أفراد مجتمع البحث كانت إجاباتهم المسئولون هم عموما يتعاملون مع العمال بالاستماع لانشغالاتهم وباحترام

آرائهم وذلك بنسب تقدر 36.36% ، 32.72% علي التوالي ، وتليها نسبة لا يبالون بهم وتقدر ب

30.90%.

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثين كانت إجاباتهم المسئولون في مؤسستهم هم عموما يتعاملون مع العمال

بالاستماع لانشغالاتهم وكذا باحترام آرائهم وذلك حسب كل الفئات المهنية ، حيث يري العمال أن أحسن

طريقة لحل الصراعات الحوار كأسلوب حضاري لفك النزعات .

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

و احترام آراء العمال هو أسلوب مبني على قاعدة الحوار ، الإقناع و المناقشة ، أي على أساس ديمقراطي ،

ونعني بالديمقراطية هنا : " منح مكانة متساوية لجميع العمال في المؤسسة ، وحق إبداء الرأي و المناقشة .

و هذا الأسلوب الحواري تتميز به المؤسسات الحديثة ، نظرا لما أتيح من إمكانيات لدى المسؤولين المعاصرين

لتثقيف و زيادة الوعي للعمال من خلال الوسائل التكنولوجية المتطورة لتطوير عملهم، و فتح مجالات التعليم ، و

نشر بعض المؤلفات و المواضيع الخاصة بكيفية التعامل مع العمال ... إلخ. و بذلك يدركون بأن الأسلوب

الحواري هو الأنجع في لتحقيق أهداف المؤسسة ، ولكن نسبة معتبرة قالت إن المسؤولين لا يعيرون اهتماما لأرائهم

ولا يحترمونها وهذا بطبيعة الحال يعود لاختلاف شخصيات المسؤولين كل حسب خلفياته .

وحسب جدول كاي تربيع قيمة الدلالة 0.251 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا علاقة بين الرتبة المهنية

والإجابة حول ما يتميز به المسئول ، إذا لا يوجد فروق بين العمال في إجاباتهم حول السؤال حسب الرتبة المهنية

الجدول رقم 45: يُبين توزيع المبحوثين حول أسباب الصراع في المؤسسة والرتبة المهني

المجموع	انفراد المسؤولين باتخاذ القرارات	إهمال آراء العمال	غياب العدالة	عدم التفاهم بين المسؤولين	أسباب الصراع	
					الرتبة المهنية	
138 %100	44 %31.88	28 %20.29	28 %20.29	38 %27.54	ت %	إطار
24 %100	4 %16.67	3 %12.5	5 %20.83	12 %50	ت %	مشرف
58 %100	20 %34.48	2 %3.46	18 %31.03	18 %31.03	ت %	عامل تنفيذ
220 %100	68 %30,9	33 %15	51 %23.2	68 %30,9	ت %	المجموع

يظهر من خلال البيانات المدونة في الجدول الذي يُبين توزيع المبحوثين حول أسباب الصراع في المؤسسة والرتبة

المهنية أن أغلب أفراد مجتمع البحث كانت إجاباتهم عدم التفاهم بين المسؤولين وذلك بنسبة تقدر 30.9% ،

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

وتساوي معها نسبة انفراد المسؤولين باتخاذ القرارات ب 30.9% ، وتليها نسبة غياب العدالة التي تقدر ب 23.2% ، وبنسبة تقدر ب 15% . قالت ذلك راجع لإهمال آراء العمال.

ونجد أن نسبي أسباب الصراع تعود إلي (انفراد المسؤولين باتخاذ القرارات) و(عدم تفاهم المسؤولين) تصدرت كل الفئات المهنية فقد جاءت في فئة الإطارات علي التوالي 31.88% ، 27.54%، أما فئة المشرفين فكانت علي التوالي 16.67% ، 50% ، فحين جاءت عند عمال التنفيذ أيضا علي التوالي 34.48% ، 31.03% مع تساوي هذه النسبة الأخيرة مع نسبة من قالوا في فئة عمال التنفيذ أن أسباب الصراع يعود إلي غياب العدالة .

نستنتج مما سبق أن الإجابات لم تختلف بشكل ظاهر في أسباب الصراع حسب الرتبة المهنية ، وهذا ما يوضحه اختبار كاي تربيع لمتغير أسباب الصراع داخل المؤسسة تبعا لمتغير الرتبة المهنية، حيث نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة الدلالة هي 0.074، وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا يوجد فروق في الإجابات بين مجموعات الرتبة المهنية حسب متغير أسباب الصراع ، هذا يعني أن أسباب الصراع في المؤسسة لا تختلف تبعا للرتبة المهنية.

وقد عملنا علي وضع هذا الجدول لعزل المتغيرات والتحقق منها ، وعملنا علي ربط متغير الصراع بمتغير الرتبة المهنية من أجل المقارنة بين إجابات كل الفئات وتحييد أي متغير آخر يمكن أن يتدخل في النتائج وذلك علي افتراض أن مسألة الرتبة المهنية قد تأثر في نوع الإجابة وخاصة أن السؤال يتعلق بأسباب الصراع وهو موضوع حساس ومهم في المؤسسة ، ولكن حسب الإجابات وجدنا أنه لا اختلاف في أسباب الصراع في إجابات الباحثين تبعا للرتبة المهنية وهذا يوضح دقة النتائج والتي اخترناها عن طريق حساب العلامات.

نستنتج مما سبق أن أغلب الباحثين كانت إجاباتهم عدم التفاهم بين المسؤولين وانفراد المسؤولين باتخاذ القرارات وكذا إهمال آراء العمال تعتبر أسباب لخلق الصراعات في المؤسسة حسب رأيهم بمعنى أن الصراعات إن وجدت تعود إلي اهتمام كل مسئول علي حدا باتخاذ قراراته الفردية لفرض رؤيته الشخصية داخل المؤسسة دون

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الأخذ بجميع المتغيرات الأخرى المتواجدة داخل المؤسسة (رؤساء آخرين ، العمال ، أهداف المؤسسة ، التشريع المعمول به...).

وفي حالة تضارب المصالح وظهور النزعة الفردية الأنانية، وطغيان المصلحة الفردية على المصلحة العامة لجماعة العمل، تؤدي بلا شك إلى بروز بؤر التوتر وإلى تصدع الجماعة وبالتالي إلى مشاكل وصراعات بين العمال وهذا يدل بشكل واضح على أن أغلب المشاكل التي تؤدي إلى الصراع هي عدم المشاركة في اتخاذ القرارات وانفراد بعض المسؤولين به نتيجة شخصياتهم التسلطية وهذا الأمر يضر بالعمل وبانسجام وتناسق المؤسسة ويجعلها عرضة للتفكك، وتؤكد نتائج هذا الجدول أهمية مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات

وقد عملنا علي دراسة مسألة أسباب الصراع في المؤسسة من أجل دعم بحثنا هذا و إظهار مدى أهمية موضوع المشاركة في اتخاذ القرارات وقبول الحوار ومناقشة المشاكل وإعطاء الحلول المناسبة في إخماد التوترات والصراعات في المؤسسة وما ينجر عن هذا الصراع من تعطيل العملية الإنتاجية فيها .

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم 46: يُبين توزيع المبحوثين حسب آرائهم في مناقشة القرارات في المؤسسة و نمط

استشاراتهم في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

المجموع	حسب أهداف المؤسسة	لا تقبل أن يناقشك عمالك	تقبل أن يناقشك عمالك	المشاركة في مناقشة القرارات داخل المؤسسة استشارة الوالدين للمبحوثين في القرارات داخل الأسرة	
				ت	لا
176	51	2	123	ت	نعم
%100	%28.98	1.14	%69.88	%	
44	15	20	9	ت	لا
%100	%34.1	%45.45	%20.45	%	
220	66	22	132	ت	المجموع
%100	%30	%10	%60	%	

قيمة كا2 المحسوبة	درجة الحرية	مستوى المعنوية
^a 83,778	2	0 ,000

يظهر الجدول أعلاه والخاص بإجابات المبحوثين حول آرائهم في مناقشة القرارات في المؤسسة وعلاقتها بالنمط التربوي المتضمن لاستشارة آبائهم لهم في القرارات المتخذة في الأسرة أن أغلب أفراد مجتمع البحث كانت إجاباتهم يقبلون أن يناقشهم عمالهم لأنهم يتقنون فيهم وذلك بنسبة تقدر ب 60% ، وتليها نسبة يقبلون أو يرفضون حسب ما يتطلبه تحقيق أهداف المؤسسة ب 30% ، وتليها نسبة لا يقبلون أن يناقشهم عمالهم لأنهم يعتقدون أن المسئول الناجح هو الذي يفرض رأيه والتي تقدر ب 10% .

و يظهر من خلال البيانات المدونة في الجدول أن أعلي نسبة للذين أجابوا (نقبل بأن يناقشنا عمالنا) وذلك

بنسبة تقدر ب 69.88% من مجموع الفئة التي أجابت أن آبائهم يستشيرهم في اتخاذ القرارات الخاصة بهم،

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

مقابل نسبة تقدر ب 28.98% قالوا حسب أهداف المؤسسة، ونسبة 1.14% للذين أجابوا لا تقبل أن يناقشنا عمالنا.

ونجد أن نسبة 45.45% قالت أنها لا تقبل مناقشة القرارات من طرف العمال هم من الفئة التي أجابت أن أوليائهم لا يستشيروهم في القرارات مقابل نسبة 34.1% من مجموع الأفراد الذين أجابوا بأن المشاركة في مناقشة القرارات حسب أهداف المؤسسة، وهم من نفس الفئة ثم نسبة تقدر ب 20.45% أجابت بأنها تقبل مناقشة القرار مع العمال .

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثين كانت إجاباتهم نعم إذا كنا من العاملين الذين لهم مسؤولية في مؤسستينا (نقبل أن يناقشنا عمالنا) لأننا نثق فيهم كانت بنسبة كبيرة ، وتليها نسبة (نقبل أو نرفض) حسب ما يتطلبه تحقيق أهداف المؤسسة ، وهذا راجع إلي وعيهم بأن عامل الثقة يعتبر من أهم الأساليب وأكثرها ايجابية في عملية تحقيق أهداف المؤسسة ، حيث يشعر العمال أن المسؤولين يسمحون لهم بالتصرف في شؤونهم والعمل الذي يبذلونه ويتركوهم يتخذون قراراتهم ويحاولون حل مشاكلهم في العمل وهذا يجعلهم يشعرون بالثقة في أنفسهم ويتحملون مسؤولية نتائج سلوكهم .

ولتحقيق هدف المؤسسة لابد من ضرورة توفر الثقة والمصادقية بين العاملين و الإدارة ، مما يحدث تفاعل بين أقطاب الاتصال داخل المنظمة ، ويتكون لدى الفرد العامل الثقة والشعور بالأمان من هنا يتكون نمط جديد في الاتصال في المؤسسة يجعلها تكتسب " تعاون الجميع في الإدارة ويسير بالمؤسسة إلى الأمام ويخلق جو جماعي وروح معنوية مرتفعة بين الأفراد.

ونلاحظ مما سبق أن المبحوثين الذين قالوا أنهم كانوا يناقشون أوليائهم في القرارات وكان ذلك مسموح لهم ويمارسونه أجابوا أنهم يقبلون المشاركة في مناقشة القرارات مع العمال في المؤسسة وهذا راجع إلى أنه كلما كان الوالدين يستشيران الطفل في اتخاذ القرارات الخاصة به كلما تقبل مناقشة العمال له لأنه يثق فيهم حين يكبر

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

ويتولي المسؤولية ، والعكس صحيح ، وهذا ما يؤكد جدول الارتباط كاي تريبع لمتغيري مدي مشاركة القرار داخل الأسرة ومتغير مدي قبول أو عدم قبول مناقشة العمال داخل المؤسسة ومن خلال جدول الاختبار هذا نجد أن قيمة الدلالة 0.00 وبما أن قيمتهما أصغر من 0.05 فإنه يوجد علاقة متوسطة بين المتغيرين ولكنها دالة وقوية، يعني كلما كان الوالدين يستشيران الطفل في اتخاذ القرارات الخاصة به كلما تقبل مناقشة العمال له لأنه يثق فيهم، والعكس صحيح.

3- مناقشة واستنتاج الفرضية الثالثة:

من خلال كل ما سبق من معلومات وبيانات ومن خلال المؤشرات التي استنتجتها من المتغيرات مثل مدي استشارة الوالدين لأبنائهم ، الحوار داخل الأسرة ، مدي الأخذ برأي الأبناء ، مدي اقتناع المبحوثين بمبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة ، كيفية التعامل مع المشاكل التي تعترضهم وغيرها ثم ربط المتغيرات في جداول وإجراء الحسابات لمعرفة وقياس قوة العلاقة بين المتغيرات التي رأينا أنها تخدم الدراسة والاستعانة بنظام (spss) لتوخي الدقة في الحسابات وبعد استعمال المعاملات المناسبة لنوع المتغيرات التي أردنا قياس مدي ارتباطها توصلنا إلي نتائج مهمة في الفرضية الثالثة منها .

أن مسألة اتخاذ القرارات داخل المؤسسة تعد من أولويات المختصين والعلماء في المجال حيث عملوا علي تناولها ودراستها بشكل كبير ومعقد نظرا لاعتباره لبنة أساسية ودعامة مهمة للارتقاء والنجاح بأي منظمة وتعد المؤسسات اليابانية من أهم المؤسسات التي تعطي لهذا الأمر الأهمية البالغة حيث تعتبر المؤسسة عندهم تنظيم عائلي والعمل فيها يكون جماعي والمسؤولين هم موظفين لهم مهام محددة كغيرهم من العمال لا طبقية ولا تسلط في اتخاذ القرارات والعمل بالتشاور والتحاور علي أوسع نطاق واختيار الرأي لأصوب والأنجع والسماع لبعضهم

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

بعض مع تقديس العمل واحترام الوقت والانضباط الكبير، وكل ذلك هو متوارث من تربيتهم وثقافتهم الاجتماعية وهذا يدل على أن للتنشئة الاجتماعية دور بالغ الأهمية في توجيه سلوكيات الأفراد وبلورتها وفي تفكيرهم وقناعاتهم التي يأخذونها معهم لأماكن العمل ولهذا الأهمية تساءلنا ما مدي تأثير الاتصال المكتسب من التنشئة الاجتماعية في مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة باعتبار أن هذا الأخير أحد أهم عناصر العملية الاتصالية و مرتكزها الأساسي بحيث يعتبر مؤشرا هماما في نجاعة الاتصال وكفاءته .

وقد توصلنا أولا ومن خلال البيانات المدونة في الجدول رقم 39 أن أغلب أفراد مجتمع البحث أجابوا بأن آبائهم كانوا يتعاملون معهم بمبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة و هذه الإجابات جاءت بنفس النسب بين الذكور والإناث فلا فرق في هذا الأمر حسب الجنس وهذا يدل على تغير أنماط التنشئة الاجتماعية في المنطقة وقد قمنا بالحسابات اللازمة والمعاملات المناسبة وتوصلنا إلى أنه فعلا لا فرق في مدي مشاركة الباحثين في اتخاذ القرارات داخل أسرهم حسب الجنس لكن الدائرة النسبية (الشكل رقم 20) أظهرت أن أغلبهم أجابوا بأن آرائهم تأخذ في الحسبان أحيانا بنسبة أكبر من الذين أجابوا أن آبائهم يأخذون بآرائهم أما نتائج الجدول رقم 40 فجاءت مدعمة للجدول السابق وأغلب الباحثين قالوا أن أسلوب والديهم هو الإقناع.

وقد ربطنا متغيرات التنشئة الاجتماعية في مدي المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة ومؤشراتها بمؤشرات ومتغيرات مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة من أجل دراسة الترابطات وقياس العلاقة بين المتغيرات فتوصلنا في الجدول رقم 43 أن أغلب من أجابوا أن آبائهم كانوا يسمحون لهم بعرض أفكارهم قالوا أنهم يحاولون إجراء حوار مباشر مع المسؤولين من أجل الوصول إلى حلول وبعد إجراء الحسابات واستعمال المعاملات المناسبة ظهرت نتائج قوية بقوة العلاقة الموجودة بين المتغيرين ، وتوصلنا أيضا إلى أن أغلب الذين أجابوا بأنهم انشؤوا على مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل أسرهم كانت إجاباتهم حول سؤال هل تقبل مناقشة عمالك لك

الفصل السادس ——— أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

إيجابية جدا وذلك في الجدول رقم 46 بل وفي مقابلاتنا قالوا أنهم يرون ذلك ضروري وهم لا يقتنعون بأسلوب غيره ولا يفهمونه أصلا وهم يقصدون أسلوب التسلط ، وبعد حساب المعاملات المناسبة لنوع المتغيرات جاءت النتائج قوية والتي تؤكد علاقة المتغيرين ، وعملنا علي دعم نتائجنا بسؤال آخر للمبحوثين حول أسباب الصراع من وجهة نظرهم وكانت الإجابات بأغلبيتها تقول أن أسباب الصراع تعود إلي انفراد المسؤولين باتخاذ القرارات وإهمال آراء العمال وهذه الإجابات كانت تخص الذين قالوا بوجود الصراعات وهذا يدل علي أن أغلب أسباب الصراع هي عوامل تعود إلي شخصية العمال والمسؤولين التي تميل إلي الانفراد بالرأي وعدم سماع الآخر.

من خلال كل ذلك فقد تبين لنا أن الفرضية الثالثة تحققت بشكل كبير وقوي نظرا لقوة العلاقة بين مؤشرات كل متغير من متغيرات هذه الفرضية والتي مفادها أن " نمط الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية والمتضمن الحوار والتشاور يؤثر في كيفية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة الجزائرية حسب مبدأ المشاركة تأثيرا طرديا.

الاستنتاج العام

تعتبر النتائج المتوصل إليها هي الهدف النهائي للبحث وقد خلصنا في داستنا هذه أن للتنشئة الاجتماعية أثر في الاتصال داخل المؤسسة إلى حد ما وخاصة مسألة المشاركة في اتخاذ القرارات داخلها، فبعد مناقشة نتائج كل فرضية توصلنا إلى أن هناك عناصر تؤثر على العملية التواصلية داخل أي منظمة أو مؤسسة بالإضافة إلى العوامل التنظيمية و التسييرية وهي عناصر ذات علاقة بالفرد كونه إنسان وكائن بشري له شخصيته وتفكيره الخاص ، فسلوكه الاتصالي كسلوك بشري إنساني هو مرتبط بعوامل توجهه وتحدد أنماطه الاتصالية .

وقد أثبتت نتائج البحث بعد إجراء كل الحسابات اللازمة أن تغيرات حدثت على مستوى التنشئة الاجتماعية في المنطقة التي عملنا علي دراسة موضوعينا فيها وبأحد مؤسساتها "مؤسسة اتصالات الجزائر (الجلفة) والتي أخذنا عمالها كمجتمع بحث أجرينا عليه دراستنا واستعملنا أسلوب المسح الشامل لكل موظفيها للوصول إلى نتائج دقيقة أكثر نظرا لصغر حجم مجتمع البحث هذا ، بحيث نستطيع أخذه كله ، وكما أسلفنا توصلنا إلى أن طرائق التنشئة الاجتماعية تغيرات وأصبحت الأسر تحمل مفاهيم جديدة اتجاه هذه التنشئة وأساليبها .

ومن خلال النتائج يظهر لنا أن للاتصال المكتسب من التنشئة الاجتماعية أثر نسبي نوعا ما في العلاقة التواصلية بين العمال والمسؤولين حيث أن الكثير أو أغلب من قالوا أنهم تربوا وفق أساليب وسطية بين التشدد والحرية من طرف أبائهم هم في علاقات جيدة وجيدة جدا مع الطرف الآخر وهي علاقات يتفاعل فيها الطرفين بشكل ايجابي أما من قالوا أن أساليب آبائهم كانت متشددة وقاسية فمجموعة منهم في علاقات سيئة مع المسؤولين وهذا يدل على أن ليس كل من تربى على التشدد بالضرورة يدخل في علاقات سيئة مع الآخر أما من أنشئوا في جو يميزه الأسلوب الحوارى الديمقراطى فهم دائما وبشكل كبير يربطون علاقات تواصلية صحية وجيدة مع المحيطين بهم ، ومن أنشئوا في أسر مفرطة ولا مبالية تماما فمن خلال النتائج يتبين أنهم يكونون في

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

علاقات سيئة بشكل كبير مع الطرف الآخر فهم يمتلكون شخصيات مضطربة ومتوترة ، إذا فالفرضية الأولى والتي مفادها أن أساليب التنشئة الاجتماعية التي تتضمن نوع من الحرية والمتشددة منها تؤثر في نوعية العلاقة (التواصل) بين العمال والمسؤولين تحققت ولكن بشكل نسبي.

كما توصلنا في دراستنا إلى تأثير التنشئة الاجتماعية من خلال النمط الرقابي الذي تتخذه في أساليبها علي قناعة الأفراد بمدى ضرورة الرقابة الصارمة من عدمها حيث أن الكثير من أنشئوا ضمن جو عائلي لا توجد فيه رقابة دائمة بل هي أحيانا فقط يقولون أنهم غير مقتنعون بالرقابة الصارمة مع العمال بل أن إظهار الثقة فيهم هو الأفضل لتطور العمل والتفاعل أكثر.

أما من عاشوا في عائلات تتخذ النمط الرقابي الصارم أساس التربية فهم يجعلون من أبائهم نماذج لهم يقتفون أثرها في محيطهم العملي ويرون أنه الأسلوب والنمط الأفضل للانضباط وتفادي التراخي والتهاون من طرف العمال بمعنى أننا توصلنا إلى إثبات الفرضية الثانية والقائلة أن الرقابة الصارمة الممارسة خلال التنشئة الاجتماعية تؤثر في نوع الرقابة الإدارية الممارسة ومدى الاقتناع بها من طرف المسؤولين داخل المؤسسة الجزائرية.

أما الفرضية التي تحققت بشكل ملاحظ وبنسبة عالية هي الفرضية الثالثة حيث توصلنا إلى أن الأسلوب الحواري ومشاركة الأبناء في اتخاذ القرارات داخل الأسرة له الأثر البالغ في ممارسة الأفراد لمبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة بل من تربوا علي هذا الأسلوب هم لا يعرفون طريقا آخر للتفاهم مع المحيطين بهم إلا من خلال الحوار والتشاور والتفاهم واختيار أنجع الحلول وأصوبها حسب ما قالوا في المقابلات.

وأما من أنشئوا علي عدم استشارتهم والسماع لأرائهم وتجاهل أفكارهم تجدهم يرون أن أبائهم نماذج لهم وهم يقولون أن استشارة العمال ومناقشتهم تنقص من هيبة المسئول وتضعف من تحكمه وبعد حساب المعاملات اللازمة والمناسبة لنوع المتغيرات أثبتت هذه المعاملات نتائج المتوصل إليها بشكل قوي جدا ونستطيع أن نقول

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

"للتنشئة الاجتماعية الأثر الكبير في ممارسة مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة " وقد تحققت الفرضية

الثالثة بقوة تستمدتها من الحسابات التي قمنا بها وأثبتت ذلك.

وفي الأخير وبعد كل المعلومات والبيانات التي جمعناه من خلال الاستمارة والمقابلات التي دعمنا بها عملنا وبعد

إجراء كل الحسابات اللازمة والمناسبة للدراسة توصلنا إلى أن " الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية

يؤثر في نمط الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية و يعتبر من المحددات الرئيسية له .

الخاتمة

وأخيرا فقد استندنا في بحثنا هذا على مصادر علمية متخصصة وعززنا البحث برسومات ومخططات وجداول إيضاحية كلما دعت الحاجة لذلك وحاولنا البحث في جوانب أخرى تأثر في الاتصال داخل المؤسسة إلى جانب الأطر التنظيمية والأساليب التسييرية وأثبتنا صحة فرضيتنا إلى حد ما باعتمادنا علي حسابات دقيقة لإثبات الترابطات بين المتغيرات، متمنين أن يكون إسهامنا المتواضع مدخلاً لبحوث سوسيولوجية لاحقة .

وأن تفتح نتائج دراستنا أفقا لبحوث مستقبلية تنطلق منها لثمن وتطور هذه النتائج وتعمل علي تفسيرها أكثر والبحث في كيفية معالجة هذه المشاكل التي تعترض العملية الاتصالية استنادا للنتائج المتوصل إليها بحيث تلقي الضوء أكثر علي إشكالية الأساليب التربوية في التنشئة الاجتماعية الجزائرية ومدى أثرها في أساليب الاتصال في المؤسسة الجزائري وكل النظام العلائقي فيها وتعبر حاجز الموضوعات التقليدية في علم الاجتماع والنتائج المتكررة .

كما توصلنا في دراستنا إلى أن أساليب التنشئة الاجتماعية تغيرت مقارنة بدراسات سابقة أظهرت أن التنشئة الاجتماعية في المنطقة هي تنشئة تسلطية تعتمد علي وحدة الأمر والسلطة الأبوية، ويمكن أن يكون هذا بسبب ارتفاع نسبة التعليم ، إلا أننا نعتبر نسبة التنشئة الاجتماعية التسلطية في المنطقة التي وصلنا لها ليست هينة، وهذا التغير في التنشئة الاجتماعية في المنطقة يستدعي بحثا أخرى ودراسات مستقبلية تبحث في أسبابه وخلفياته وكذا تداعياته على المنطقة وثقافتها ، ونستطيع إدراج التوصيات التالية

توصيات إلى المسؤولين إذا كانوا يريدون السمو بمؤسستهم والوصول بها إلى ما يتطلعون إليه من نتائج أن يضعوا مصلحة المؤسسة فوق كل اعتبارات ويحاولون خلق ثقافة مؤسسته خاصة بها تعمل علي تميمين المشاركة في اتخاذ القرارات وذلك بإقامة ورشات وندوات تثقيفية وتعليمية لمسئوليها وعمالها تدريجيا لإرساء مبادئ بديلة عن التي انشئوا عليها

الفصل السادس — أساليب التنشئة الاجتماعية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية

أما المستوي الثاني إلى كل قطاعات الإعلام والاتصال والتي أصبح لها دور كبير في تغيير الاتجاهات لدى المواطنين وعموم الشعب أن يتحملوا المسؤولية في توعية الأسر وكل أفراد المجتمع بضرورة اعتماد تنشئة وتربية أكثر علمية لأبنائها و تحسيس كل فئات المجتمع بضرورة تغيير بعض الأنماط التقليدية وأخص الغير ايجابية منها ،لما لذلك من أهمية في تحسين أساليب التنشئة الاجتماعية وتطورها بما يفيد الفرد والمجتمع علي حد سواء.

وكذا توصيات للقائمين علي قطاع التربية والتعليم أن يعوا بأهمية إدراج مواضيع الحوار والمشاركة في اتخاذ القرارات في البرامج الدراسية لأن المدرسة تعتبر المؤسسة الثانية للتنشئة الاجتماعية للطفل ومن خلالها يكتسب الأفراد الكثير من المبادئ والسلوكيات يحملونها معهم أين ما يتجهون.

وأن مثل هذه البرامج التوعوية التي يجب أن تمارس في كل المستويات من أجل تغيير بعض أنماط وسلوكيات الأفراد والجماعات تتطلب إرادة قوية من أجل النهوض بالتنمية في البلاد والاستعانة بالأساليب العلمية المتخصصة وكذا أشخاص ذوي خبرة في الميدان.

قائمة المراجع

الكتب باللغة العربية

1. ابن خلدون عبد الرحمان: المقدمة (ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر)، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 2003.
2. أبو النيل محمود : علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، 1975.
3. أحمد الزغبى علي : أسس علم النفس الاجتماعي ، دار زهران ، عمان ، 2001 .
4. أحمد النبال مایسة : التنشئة الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، ب ط ، 2005.
5. اسعد وطفة علي : علم اجتماع التربوي ' منشورات جامعة دمشق ' سوريا ' 1993 .
6. ألبادي عبد الله: الفكر الاجتماعي وتطوره عند العرب والمسلمين ، مكتبة الملك فهد، الرياض، 1992 .
7. أمين حسن : حواء وادم وبستان الذهب، الفجر للطباعة ، 1993 .
8. المجلس موريس وآخرون : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية - تدريبات علمية-، ترجمة صحراوي بوزيد وآخرون ، بدون طبعة ، الجزائر ، دار القصبه للنشر ، 2004.
9. المجلس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية " تدريبات عملية " ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2 ، دار النهضة للنشر ، الجزائر ، 2004 .
10. بوحوش عمار: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2007 .

11. توفيق مرعي و أحمد بلقيس: الميسر في علم النفس الاجتماعي ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، ط2 ، عمان ، 1984 .
12. تيماشيف نيقولا: نظرية علم الاجتماع ، ط2، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1989 .
13. جندي عبد الناصر: تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 2007 .
14. جورج هيوز واي آرثر: التعليم والتعلم ، ترجمة الدجلي حسن ، عمادة شؤون المكتبات ، الرياض ، 1982 .
15. حجازي مصطفى: الاتصال الفعال في العلاقات الإنسانية والإدارة ، دون ط ، بيروت ، المركز العربي للتطور الإداري ، 1982 .
16. حريم حسين: مبادئ الإدارة الحديثة ، دار حامد للنشر والتوزيع ، 2017 .
17. حسن راوية : السلوك في المنظمات ، دار الجامعية ، الإسكندرية ، 1994 .
18. حسين منصور وزميله : الطفل المراهق ، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة ، 1972 .
19. حنفي عبد الغفار : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2002 .
20. داداي عدون ناصر : الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية .
21. داداي عدون ناصر : المؤسسة الاقتصادية ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، دون سنة نشر .
22. داداي عدون ناصر: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003 .
23. داداي عدون ناصر: الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية ، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004 .

24. زاهي الرشدان عبد الله: التربية والتنشئة الاجتماعية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط1، 2005.
25. سارة نافرة : التربية العربية منذ 1958 وانجازاتها ومشكلاتها وتحدياتها ، منتدى الفكر العربي ، عمان ، 1990 .
26. الساعاتي سامية : الثقافة والشخصية ، ط2 ، دار النهضة العربية ، 1983.
27. سعيد عبد الغني أمين: إدارة المؤسسات الإعلامية في عصر اقتصاد المعرفة ، ط1 ، ايتراك للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2006.
28. سلطان محمد سعيد أنور: السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، 2003.
29. سلمان العميان محمود : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1، 2002.
30. السلمي علي : إدارة السلوك الإنساني ، المكتبة الجديدة ، 1997.
31. السلمي علي : إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2001 ، .
32. السويدي محمد : مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1990.
33. شرابي هشام : النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي ط1 'مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت، 1992.
34. شروح صلاح الدين : علم الاجتماع التربوي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2004 .
35. شفيق فلاح حسان: أساسيات علم النفس التطوري ، مكتبة الانجلو المصرية ، عمان، 1979 .
36. صبحي سيد: أثر اتجاه الوالدين على توافق الأبناء، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1980.

37. صفوت مختار رفيق: الأسرة وأساليب تربية الأطفال ، دار العلم والثقافة ، القاهرة ، 2004 .
38. عبد الحميد رشوان حسين : التربية والمجتمع ، المكتب العربي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 .
39. عبد الحميد محمد : نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، علم الكتاب ، القاهرة ، 1998 .
40. عبد السلام زهران حامد: علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1984 .
41. عبد السلام زهران حامد: علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، ط4 ، القاهرة ، 1977 .
42. عبد العزيز سلامة أحمد ، و عبد الغفار عبد السلام: علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1980 .
43. عبد العظيم ناجي و مرشد سعيد: تعديل السلوك العدواني للأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة ، (دليل الآباء والأمهات) ، مكتبة زهراء الشرف ، 2005 .
44. عبد الكريم الحسين إبراهيم: الطفل للتفوق ، الجزء الأول ، دار الرضا للنشر ، 2002 .
45. عبد النبي عبد الفتاح: تكنولوجيا الاتصال والثقافة بين النظرية والتطبيق ، دار العربي للنشر ، القاهرة ، 1999 .
46. عبد الهادي عفيفي محمد و جلال عبد الفتاح: التربية ومشكلات المجتمع ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 1972 .
47. عبده حنين رشدي : سيكولوجية النمو، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1980 .
48. عدلي العبد عاطف: الاتصال والرأي العام ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 199 .
49. عز الدين الأشول عادل : مذكرات في علم النفس الاجتماعي ، كلية التربية ، القاهرة ، جامعة عين الشمس ، 1978 .

50. عشوي مصطفى: مدخل إلى علم النفس المعاصر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1994 .
51. علي شتا السيد: نظرية علم الاجتماع ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1993.
52. عماد الدين إسماعيل محمد و اسكندر إبراهيم: كيف نربي أطفالنا (التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية)، دار النهضة العربية ، ط 2 ، القاهرة ن 1974 .
53. عماد مكاوي حسن و حسين السيد ليلي : الاتصال ونظرياته المعاصرة ، ط 1 ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 1998 .
54. العيسوي عبد الرحمان: الوعي السيكلوجي ، دار الراتب الجامعية ، بيروت .
55. العيسوي عبد الرحمان: دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، مصر ، 1975 .
56. غورف ريناتا : مقدمة في علم الاجتماع التربوي ، ترجمة قرار عيون السود ، دار دمشق للنشر، 1984
57. فهمي مصطفى: التوافق الشخصي الاجتماعي ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، 1979 .
58. قاسم القريوتي محمد: السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات) ، ط 1، عمان، الأردن ، دار وائل للنشر ، 2009.
59. قاسم القريوتي محمد : المفاهيم الإدارية الحديثة ، ط 3، بدون دار نشر ، 1993 .
60. كامل احمد سهير : مدخل في علم النفس ، ط 2، مركز الإسكندرية للكتاب ، 2002 .
61. كيران جازيه: محاضرات في المنهجية للطلاب علم الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2008 .
62. كفي رمون : دليل الباحث في العلوم الاجتماعية ، ترجمة يوسف الجباعي ، ط 1 ، المكتبة العصرية ، صيدا - بيروت - 1997 .

63. ماهر أحمد : السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ،
2003.
64. محمد العديلي ناصر: السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور محلي مقارنة) ، معهد الإدارة العامة ،
الرياض ، 1995.
65. محمد رابعة علي : إدارة الموارد البشرية ، ط3، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2003.
66. محمد طويل عبد السلام : بنية السلطة وإشكالية التسلط التربوي في الوطن العربي ، مركز دراسات
الوحدة العربية ، 1999 .
67. محمد عبد الباقي صلاح الدين: السلوك التنظيمي (مدخل تطبيقي معاصر)، دار الجامعة الجديدة،
الإسكندرية ، 2003 .
68. محمد عبد العال سيد : محاضرات في علم النفس الاجتماعي ، مكتبة فنيس ، القاهرة ، 1978 .
69. محمد علام اعتماد و إسماعيل حلمي إحلال: علم اجتماع التنظيم (مداخل نظرية ودراسات ميدانية)
، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر ، 2002.
70. محمد علي أبوجادوا صالح: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط1
، 1998.
71. محمد عمر الطنوبي محمد: نظريات الاتصال ، ط1 ، مكتبة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ، 2001 .
72. محمد نعيمة محمد: التنشئة الاجتماعية والسمات الشخصية ، ط1 ، الإسكندرية ، دار الثقافة العربية
، 2002 .
73. محمود عوض عباس وزميله : علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، 1994

74. مصباح عامر: التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة،

2010.

75. منجد الطلاب ، ط3 ، لبنان ، بيروت، دار المشرق ، 1966 .

76. منير عامر وآخرون: تربية الأبناء في الزمن الصعب ط1 دار العلم للملايين لبنان ، 1989..

77. نشواتي عبد المجيد: علم النفس التربوي ، دار الفرقان ، عمان ، 1996.

78. هبهوب نجبية : أساليب الاتصال - مكوناته وأنماطه في الإدارة المحلية ، مذكرة ماجستير ، غير منشورة ،

جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم اجتماع ، 2002/2001

79. هشام حسن : منهجية البحث العلمي ، ط1، بدون ذكر دار نشر ، بدون ذكر سنة نشر .

80. وسام أمل: نحو إطار عمل نظري لدراسة المرأة في العالم العربي في الدراسات الاجتماعية عن

المرأة ، المؤسسة العربية للدراسة والنشر ، ط 1، بيروت ، 1984 .

81. يسين بوعلي: على درب الثقافة الديمقراطية ، دار حوران للدراسة والنشر ، 1994.

82. يونس انتصار: السلوك الإنساني، مطبعة الإسكندرية، 1978.

الرسائل الجامعية

1. بن داود العربي: فعالية الاتصال التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، غير

منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم علم الاجتماع

2008/2007

2. بن ناصر كوثر. الذكاء الوجداني وعلاقته بالاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية. " ، مذكرة

ماجستير ، غير منشورة ، جامعة الوادي ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم علم الاجتماع

3. رتيحي الفضيل : التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر2 ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، 2005 - 2006 .
4. صحراوي نادية : المحددات السوسولوجية لأساليب التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، الجزائر ، 1994 . 1995
5. عبد القادر قيرش: أثر البعد القيمي والثقافي في تغيير وتحسين أداء السلوك الإداري للمؤسسة ، أطروحة دكتوراه دولة ، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2007/2008.

المقالات العلمية

6. مقدم عبد الحفيظ: المؤشرات الثقافية على التسيير والتنمية " أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر 30/28 نوفمبر 1992 " ، ديوان المطبوعات الجامعية 1992.
7. ملحم أبو حمدان ماجد : " طرائق التنشئة الأسرية وعلاقتها بمدى مشاركة الشباب في اتخاذ القرار داخل الأسرة . " ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27، العدد الثالث والرابع ، 2011.
8. النعيمي عبد الله : التنشئة الاجتماعية ، مجلة كلية الدعوة الإسلامية ، 1988.
9. <https://www.alukah.net/social/0/74104/>

الكتب باللغة الأجنبية

1. Albrecht. S. and Thomas .D.L : Sociale psychologie, prentice_ hall ,INC , 1980.

2. Amado Gilles, Guittet André : **La dynamique des communications dans les groupes**, Paris, 1975.
3. Andrée Michel: **La Sociologie de la Famille** , Mouton, Paris, 1970 .
4. Apter . J .S :**Troubled children (troubled system)**, program on press , New york ,1982.
5. Borrmans Maurice : **Statut personnel et Famille au Maghreb de 1940 à nos jours**, éd Mouton, Paris-La Haye, 1977
6. Bouhdiba Abdelwahab: **À la recherche des normes perdues**, éd. Maison tunisienne de l'édition, Tunis, 1973.
7. Boutefnouhet Mustapha : **La Famille Algérienne évolution et caractéristiques Récentes**, Alger, SNCD, 1980.
8. Chandler Alfred: **Stratégies et structures de l'entreprise**, Éd.d'Organisation ,1972
9. Chaulet Claudine : **La terre , les frères et l'argent stratégie familiale et production agricole en Algérie depuis 1962**, OPU , Alger , 1987.
10. Emil Durkheim : **Education et Sociologie** , ed PUF, Paris ,1968.
11. Emile Durkheim :**De la division du travail social** , ED Algan,Paris ,1972.
12. Grawitz Madeleine : **Méthode des sciences sociales**, ed Dalloz ,5^{ème} édition, Paris ,1981.
13. Grawitz Madeleine: **lexique des sciences sociales** ,6 edition,Ed Daloz, Paris, 1997.

14. Henriet Bruno, Boneu François: DRH, c'est déjà demain ! (Nouvelles organisations et politiques de ressources humaines), éditions organisation , 1998.
15. Hetherington.M.E and Park .R.O : child psychology A contemporary view point , Mc Graw _ hill Int , book company, London , 1978.
16. Hurlock, Elizabeth.B: Child Growth and Development, McGraw-Hill Book Company, New York , 1956.
17. Jerry.L.Gray and Frederick.A.Starke: Organizational Behavior, Concepts And Applications, Bell and Howell Co, 1988.
18. Meghrbi Abdelghani::Culture et la personnalité dans la société algérienne de Massinissa à nos jours , ENAL -OPU , 1986 .
19. Pierre Bourdieu : Sociologie de l'Algérie, Collection « Quesais-je? » , 7em Ed, PUF , Paris, 1985.
20. Ribble.A. Margaret :The Rights of Infants(Early Psychological Needs and Their) ,columbia university press , New York , 1943.
21. Todd Emmanuel : L'Enfance du Monde , structures familiales et développement, ed Le Seuil, Paris, 1984.

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم اجتماع

مدرسة الدكتوراه: علم اجتماع التنظيمات والديناميكيات الاجتماعية

(تخصص تنظيم)

استمارة بحث حول

تأثير الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية في تحديد نمط الاتصال داخل

المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بمؤسسة , اتصالات الجزائر باللفة

تم إعداد هذه الاستمارة في إطار البحث لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم اجتماع التنظيم، ونرجو

منكم الإجابة عن أسئلتها بكل موضوعية ودقة، ونتعهد بأن البيانات الواردة فيها سرية ولن

تستخدم إلا لأغراض علمية في البحث وشكرا.

ضع العلامة (X) في الخانة المناسبة .

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1- الجنس : ذكر أنثي

2- السن.....

3- الحالة المدنية : أعزب متزوج مطلق

4- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

5- الأصل الجغرافي (المنشأ) : حضري شبه حضري ريفي

6- الرتبة المهنية: إطار مشرف عامل تنفيذ

7- المستوى التعليمي للأب: أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

8- المستوى التعليمي للام : أمية ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

9- في أي سنة التحقت بالمؤسسة التي تعمل بها الآن :

المحور الثاني: طبيعة التنشئة الاجتماعية:

10- هاهي الأساليب التربوية التي استعملها والديك لضبط سلوكك. ؟

التشدد - الحرية - اللامبالاة - 1- الجمع بين التشدد والحرية

أخرى اذكرها.....

11- ما طبيعة طاعتك لوالديك ؟

تحرر كامل من سلطة والديك - طاعة نسبية - طاعة مطلقة بدون إقناع

12- هل كان والديك يتواصلان معك ؟ بالحوار المتبادل بالأوامر - بالتعنيف

13- ماهر أسلوب والديك في فرض الأوامر ؟ - الإقناع - التسلط

أخرى؟،.....

14- كيف كانت موصفات والديك بالتقريب ؟

متسلطين دائما - متساهلين دائما - متساهلين أحيانا

15- هل كان والداك يراقبان تصرفاتك ؟ - دائما - أحيانا - أبدا

16- هل كان والدك يثقل عليك؟ دائما أحيانا أبدا

17- هل كان والديك يستشيرانك في اتخاذ القرارات الخاصة بك؟ نعم لا

18- إذا كان الجواب بنعم هل كنت تشعر بأن رأيك اخذ بعين الاعتبار في القرارات المتخذة ؟

دائما أحيانا أبدا

- إذا كانت الإجابة بلا صف شعورك

19 - هل كان والداك في الأسرة :

1- يسمحان لك بعرض أفكارك و آرائك 2- يميلان عليك كل تصرفاتك

3- يرفضان مناقشة آرائهما

غير ذلك حدد.....

20- هل كان والداك يتعاملان ويتواصلان معك بنفس طريقة معاملة بقية إخوتك؟ نعم لا

21- إذا كانت الإجابة بلا ، كيف يكون انعكاس ذلك عليك

1- تتحمل ذلك بداخلك ولا تظهره 2- يولد فيك الغضب وتشعر بدافع العصيان

3- لا يهتمك الأمر إطلاقاً

22- كيف كان معلموك في مدرستك يتواصلون مع التلاميذ؟

1- بالحوار المتبادل 2- بالأوامر 3- بالتعنيف

4 - طرق أخرى.....

23- هل كان معلموك يفتحون مجال النقاش لكم داخل القسم؟ نعم لا

24- إذا كانت إجابتك بنعم هل؟ - يشجعون آرائكم ويأخذون بها - يصوبون آرائكم باحترام

- يستهزئون بها ولا يعيرونها اهتماماً

أخرى.....

25- كيف تصف معلميك سابقاً بالتقريب؟

- متسلطين دائماً - متساهلين دائماً

- متسلطين أحياناً ومتساهلين أحياناً أخرى - لا مبالين تماماً

أخرى.....

26- هل كان معلموك يفضلون بعض التلاميذ عن زملائهم ؟ نعم لا

27- إذا كانت أجابتك بنعم كيف يكون رد فعلك اتجاه ذلك

- تفصح عن رفضك لذلك بكل حرية ولا تخشى العقاب

- تكتنم رابك خوفا من العقاب - لا يهتمك الأمر

أخري.....

المحور الثالث: بيانات حول طبيعة العلاقة بين العمال والإدارة

28- هل علاقتك بالمسؤولين داخل مؤسستك ؟

جيدة جدا جيدة سيئة سيئة جدا

29- إذا كانت علاقتك بمسؤوليك سيئة فهل لأنهم - متسلطين - لا يأخذون برأيك إطلاقا

- مهملين في العمل

أخري حدد.....

30- العلاقة بين المسؤولين وبينك تتميز ب: - التفاهم والتشاور - الحذر المتبادل

- عدم الثقة المتبادلة - الاصطدام من حين لآخر

غير ذلك؟.....

.....

31- هل الاتصال بالمدير في المؤسسة أو رئيس مصلحتك؟

سهل صعب غير ممكن إطلاقاً

32- هل أنت مهتم بالاطلاع بما يجري في المؤسسة؟ نعم لا

33- إذا كانت الإجابة بنعم هل: ؟ . - يسمح لك بذلك بكل سهولة

- تجد عراقيل تصعب عليك التواصل مع المسؤولين

34- ما نوع هذه العراقيل؟

- عراقيل تنظيمية - عراقيل بيروقراطية - عراقيل تتعلق برفض المسؤولين التواصل

أخري حدد

35- المعلومات تصل للعمال في مؤسستك عن طريق

-الاتصال المباشر بالعمال - الإعلانات -المراسلات الالكترونية

- عن طريق بعض العمال

طرق أخري

36- مفهومك للوقت

- شيء ثمين يجب احترامه واستغلاله أحسن استغلال - يمثل أقل الأمور أهمية في مؤسستك

- لا تعير له أدنى اهتمام

37- إذا أراد شخص التحدث معك أثناء العمل - تترك العمل وتحدث معه

- لا مانع من ذلك إذا كان لا يأخذ وقتنا طويلا - لا تتحدث معه لان هناك رقابة إدارية

- ترفض التحدث معه لان هناك رقابة ذاتية ومسئولية

38- ماذا يعني احترام مواعيد العمل لديك؟ - ضمان التنظيم والانضباط

- نظام تسلطي من قبل الإدارة

- غير ذلك حدد.....

39- ماذا تعني لديك الرقابة الصارمة من قبل مسئوليك؟

- ضرورة لتحقيق أهداف المؤسسة - أمر مبالغ فيه لأنك تعمل بضمير

- نظام تسلطي أكثر منه تنظيم - ممارسة مرتبطة بشخصية المسئولين

- لا بد من ذلك لفرض الانضباط

40- هل سمح تطبيق هذه الطريقة بتحقيق أهداف المؤسسة نعم لا

41- هل تعتقد أن المسول الناجح هو:

- الذي يعمل علي إرساء التماسك والانسجام والثقة في المؤسسة

- يركز علي زيادة الإنتاج عن طريق التحفيز المادي

42- إذا كنت من العاملين الذين لهم مسؤولية في مؤسستك ، فهل ؟

- تفرض رقابة صارمة علي العمال دائما - تفرض رقابة صارمة كلما كانت الحاجة إلى ذلك
- تثق في العمال

في كل الحالات لماذا؟.....

43- إذا كنت تفرض الرقابة الصارمة والدائمة فهل ؟

- لان العمال يتهربون من مسؤوليتهم - لان المسئول يجب أن يكون صارما ومراقبا حتى يحترم
- لان القوانين تفرض ذلك - لأن تحقيق أهداف المؤسسة يفرض ذلك

أسباب أخرى

44- إذا كنت من العاملين الذين لهم مسؤولية في مؤسستك ، فهل:

- تقبل أن يناقشك عمالك لأنك تثق فيهم
- لا تقبل أن يناقشك عمالك لأنك تعتقد أن المسئول الناجح هو الذي يفرض رأيه
- تقبل أو ترفض حسب ما يتطلبه تحقيق أهداف المؤسسة

أخرى حدد.....

45- هل مسئولك المباشر :

- مشجع ومتعاون - متسلط ويصعب مناقشته - لا مبالي

46- المسئولون في مؤسستك يشجعون : -على العمل الفردي - العمل الجماعي

- إيصال المعلومات لكل العمال

47- إذا واجهتك مشكلة في العمل كيف تتعامل معها ؟

- تحاول أن تجري حوارا مباشرا وصادقا مع المسئول - ترفع دعوتك إلى مسئول أعلى

- الخضوع لقرار المسئول لأنه السلطة بدون نقاش - ترفض الامتثال

طرق أخرى

48- بصرف النظر عن صفات مسئولك المباشر هل المسئولون في مؤسستك هم عموما يتعاملون مع العمال

ب: - باحترام آرائهم - الاستماع لانشغالاتهم - لا يبالون بهم

طرق تعامل أخرى

49- المسئولون في مؤسستك :

- يتهربون من مسئولياتهم؟ نعم لا

50- إذا كانت الإجابة بنعم في رأيك لماذا ؟

- أمور شخصية - صعوبة التواصل والتفاهم مع العمال

أسباب أخرى

51- كيف يتم تشجيع العمال لمزيد من العمل؟

- تحفيز معنوي وطرق ودية - التهديد بالعقوبات والاقطاعات

طرق أخرى

52- هل توجد صراعات في مؤسستك؟ - دائما - أحيانا - نادرا

- ضعيفة

53- ما هي أسباب الصراع؟ - عدم التفاهم بين المسؤولين - غياب العدالة

- إهمال آراء العمال - انفراد المسؤولين باتخاذ القرارات

54- هل ترى قيمك تتوافق وقيم المؤسسة نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

.....

.....

55- هل تلقي التقدير من مسئوليك مقابل الجهود التي تبذلها في العمل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....

هل لديك ما تضيفه حول واقع مؤسستك بشكل عام ووضعية الاتصال بشكل خاص

.....

نشكرك على تعاونك معنا ونقدر إجابتك التي ستوظف لانجاز هذا العمل الجامعي .



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية



قسم : علم اجتماع ، فرع : علم اجتماع التنظيم، الديناميكيات الاجتماعية

استمارة التحكيم

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة	الإمضاء
01	بشير بن زين العابدين	أستاذ محاضر أ.	علم الاجتماع	زيان عاشور بالخليفة	
02	طهية تسعاد	استاذ محاضر أ.	علم الاجتماع	زيان عاشور بالخليفة	
03	جليل سيدي	استاذ محاضر أ.	علم الاجتماع	زيان عاشور بالخليفة	
04	محمد شعيب	أستاذ محاضر أ.	علم الاجتماع	زيان عاشور بالخليفة	
05	بزركري الحفناوي	أستاذ محاضر ب.	لغة عربية لسانيات	زيان عاشور الحلي	

أستاذي / أستاذتي السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

الاستبانة التي بين أيديكم هي أداة الدراسة لأطروحة بعنوان :

"أثر التنشئة الاجتماعية في تحديد نمط الاتصال داخل المؤسسة الجزائرية"

لنيل شهادة: الدكتوراه.

التعريف الإجرائي: معرفة مدى علاقة الاتصال المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية للأسرة الجزائرية في أشكال الاتصال داخل المؤسسة بما أن المؤسسة ككيان اجتماعي يحتوي على عمال هم امتداد للإفراد من داخل هذه الأسر.
أرجو من سيادتكم التكرم بالمساعدة في الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة بوضع علامة (x) في المربع الذي يوافق خيارك.

1- بغرض التأكد من حسن صياغة العبارات المشكلة للاستمارة نرجو من سيادتكم الإجابة على الأسئلة التالية:

- ** هل الصياغة واضحة ومفهومة؟ لا نعم
- ** وهل هناك أي غموض في الصياغة؟ لا نعم
- ** وهل تعليمات الإجابة واضحة ومفهومة؟ لا نعم

2- بغرض التأكد من صدق المحتوى والصدق الظاهري للاستمارة، نتمنى من سيادتكم الإجابة على السؤالين التاليين:

- ** هل الأسئلة لها علاقة بالظاهرة المدروسة؟ لا نعم
- ** هل الأسئلة تغطي الظاهرة محل القياس بالكامل؟ لا نعم

منظمة اتصالات

ORGANIGRAMME DIRECTION OPERATIONNELLE DES TELECOMMUNICATIONS

