

جامعة جـجل

القطب الجامعي - تاسوسـت-

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: "علم الاجتماع تنظيم وعمل"

"التنشئة الإجتماعية والمسارات الوظيفية"

تحت إشراف:

الأستاذ: عبد الله بليط

من إعداد:

سيف الدين بوطاجين

السنة الجامعية: 2015-2016

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى:

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة

وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً"

إلى من لو جاز السجود لغير الله لسجدت لهما

إلى بلسم الجراح إلى قرّة عيننا ونور قلبنا، إلى الصدر الشافي و

الرضا الوافي، "أمي و أبي"

إلى كل أفراد العائلة، إلى كل الأصدقاء

كما نهدي هذا العمل إلى زملاء الدراسة كل باسمه

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث المتواضع من

قريب أو من بعيد.

شكر وتقدير

في البداية أتقدم بالشكر لله سبحانه وتعالى

الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع

كما نشكر أيضا الأستاذ المشرف: "عبد الله بليط"

الذي كان لني عوناً في إنجاز هذا البحث المتواضع بنصائحه

وإرشاداته

وكل من الأساتذة الذين أجريت معهم الدراسة.

محتويات المذكرة

مقدمة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

08.....	تمهيد
09.....	أولاً: الإشكالية.....
10.....	ثانياً: أسباب إختيار الموضوع.....
11.....	ثالثاً: أهمية الدراسة.....
11.....	رابعاً: أهداف الدراسة.....
11.....	خامساً: مفاهيم الدراسة.....
15.....	سادساً: فرضيات الدراسة.....
19.....	سابعاً: الدراسات السابقة.....

الفصل الثاني: التنشئة الاجتماعية

23.....	تمهيد
24.....	أولاً: مفهوم التنشئة الاجتماعية.....
26.....	ثانياً: الفرد من كائن بيولوجي الى كائن اجتماعي.....
27.....	ثالثاً: شروط التنشئة الاجتماعية.....
29.....	رابعاً: أنماط التنشئة الاجتماعية.....
36.....	خامساً: مؤسسات التنشئة الاجتماعية.....
44.....	سادساً: نظريات التنشئة الاجتماعية.....

الفصل الثالث: التنشئة الأسرية

- تمهيد.....د.....
- أولاً: الخصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية.....54
- ثانياً: أساليب التنشئة الأسرية.....57
- ثالثاً: الأسرة والنجاح المدرسي.....62
- رابعاً: المستوى الإقتصادي والإجتماعي والثقافي للأسرة والنجاح المدرسي.....64

الفصل الرابع: المسارات الوظيفية

- تمهيد.....د.....70
- أولاً: تعريف المسار الوظيفي.....71
- ثانياً: خصائص المسارات الوظيفية.....73
- ثالثاً: أهمية تطوير المسارات الوظيفية.....75
- رابعاً: مراحل المسار الوظيفي.....77
- خامساً: مجالات رسم المسارات الوظيفية.....78

الفصل الخامس: التنشئة الإجتماعية والمسار الوظيفي

- تمهيد.....د.....89
- أولاً: التنشئة الإجتماعية والمستوى الإقتصادي للأسرة.....90
- ثانياً: الحركية في المسار الوظيفي.....92
- ثالثاً: العائلة والمدرسة والحركية في المسار الوظيفي.....94

99..... رابعا: التربية المهنية عند دوركايم وبارسونز.....

الفصل السادس: منهج وأدوات الدراسة

.....تمهيد

108..... أولا: عينة الدراسة.....

109..... ثانيا: منهج الدراسة.....

110..... ثالثا: أداة الدراسة الأساسية.....

111..... رابعا: حدود الدراسة.....

112..... خامسا: الدراسة الإحصائية.....

138..... سادسا: مناقشة نتائج الدراسة.....

138..... 1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.....

142..... 2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.....

.....**خاتمة**

143..... قائمة المراجع.....

إن المتأمل في حياة الإنسان يجدها تتكون أساساً من عدة تنظيمات تتماشى ومراحلها العمرية المختلفة، فمنذ ولادته ينشأ في أحضان أول تنظيم آلا وهو الأسرة، وفي مراحلها العمرية اللاحقة تحتضنه عدة تنظيمات على غرار المدرسة الجامعة المصنع وغيرها من التنظيمات المختلفة، وهي كلها تعتبر مؤسسات للتنشئة الاجتماعية تحتضن الفرد في كافة مراحلها العمرية.

ويستمر تأثير هذه المؤسسات الاجتماعية على الأفراد إلى درجة التأثير على مهنته المستقبلية، ومساره المهني ككل، ومن هذا المنطلق سلطنا الضوء في هذه الدراسة على التنشئة الاجتماعية والمسارات الوظيفية، بدراسة ميدانية على أساتذة التعليم بولاية جيجل، لتقسم الدراسة إلى ستة فصول، أربعة منها نظرية وفصلين تطبيقيين.

ففي الفصل الأول تناولنا: طرح الإشكالية وأسباب الدراسة وأهميتها ثم اهدافها، ثم عرضنا مختلف الدراسات السابقة حول الموضوع محل الدراسة.

وفي الفصل الثاني تم التطرق إلى مفهوم التنشئة الاجتماعية ثم عملية انتقال الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي ومختلف الشروط الواجب توفرها، وبعدها أنماط التنشئة الاجتماعية، مؤسساتها وأخيراً مختلف النظريات التي تطرقت لهذه الظاهرة.

في الفصل الثالث تم التطرق إلى التنشئة الأسرية بدءا بخصائصها السوسيوولوجية، ثم مختلف أشكالها وأنماطها، وبعدها علاقة الاسرة بالنجاح المدرسي، وكذا علاقة المستوى الإقتصادي والإجتماعي للأسرة بالنجاح المدرسي.

أما الفصل الرابع فقد خصص للمسارات الوظيفية انطلاقا من تعريفها ثم خصائصها ثم أهمية تخطيط المسارات الوظيفية، ومراحلها ثم مجالات تخطيطها.

وأما الفصل الخامس فكان شاملا لكل من التنشئة الإجتماعية والمسارات الوظيفية بدءا بالتنشئة الإجتماعية والمستوى الإقتصادي للأسرة ثم الحركية في المسار الوظيفي وبعدها علاقة العائلة والمدرسة مع الحركية في المسارات الوظيفية، لنخلص للتربية المهنية عند دوركايم.

وأما الفصل السادس والأخير فقد عنون ب: منهج وأدوات الدراسة ليشمل الجانب التطبيقي للدراسة كالعينة والمنهج وأدوات الدراسة، ثم الدراسة الإحصائية وأخيرا مناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول: موضوع الدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة.

ثانياً : فرضية الدراسة.

ثالثاً: مفاهيم الدراسة.

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

خامساً: أهمية الدراسة.

سادساً: أهداف الدراسة.

سابعاً: الدراسات السابقة.

خلاصة

لقد جاء الفصل الأول تحت عنوان: "موضوع الدراسة"، ومن خلاله يتحدد الإنطلاق الفعلي في هذه الدراسة بم يتضمنه من عناصر، ففي البداية ينطلق من بناء إشكالية الدراسة حتى يتسنى للقارئ أخذ نظرة عم يحمله هذا البحث من منطلقات فكرية، وبعدها مباشرة تأتي الفرضية العامة والفرضيات الجزئية كتأسيس موضوعي لهذا البحث، ثم بيننا أسباب إختيارنا لهكذا موضوع والتي تراوحت بين الأسباب الذاتية والأسباب الموضوعية، لتليها أهمية الدراسة مع الأهداف، ثم نختم بالدراسات السابقة لتبيان مختلف مقاربتها العلمية.

أولاً: إشكالية الدراسة:

يقوم الأفراد خلال مراحلهم التكوينية بوضع تصورات حول الوظيفة المستقبلية التي سوف يشغلونها فمنذ المراحل الدراسية الأولى يوجه الأفراد بحسب رغباتهم والتخصصات الأكاديمية التي يميلون إليها وحين يوظف الفرد تقوم المنظمة بتسيير مراحل الوظيفة عبر مختلف الوظائف التي يمكن للأفراد شغلها في مختلف المهن المتواجدة على مستوى المنظمة أو بين المجالات المهنية المختلفة ليتشكل في الأخير ما يعرف بالمسارات الوظيفية للأفراد.

يعتبر موضوع المسارات الوظيفية من أبرز المواضيع وأحدثها التي استقطبت المفكرين والمشتغلين بالعلم خاصة في مجال المناجمنت أو الموارد البشرية على وجه التحديد حيث لم يعرف الموضوع إلا حديثاً من خلال محاولات جادة من قبل هؤلاء أين أصبح الإهتمام منصب على المورد البشري بعدما كان منصب على موارد أخرى لا لشيء إلا لأن المورد البشري له من الدور العظيم في الحفاظ على المنظمة وأدائها ومن ثم المساهمة في تحقيق أهدافها المسطرة.

ويمكن تعريف المسار الوظيفي بأنه: "سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الفرد العملية عن طريق الترقية أو النقل الوظيفي الأفقي أو مجموعة المراكز الوظيفية التي يشغلها الفرد وتجارب العمل المترابطة خلال حياته العملية".¹

¹ فوزية بنت علي خضر الغامدي: "تصور مستقبلي لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، تحقيق الميزة التنافسية"، إشراف: محمد بن معيض الوديناني، رسالة دكتوراه، 2014، ص 15.

وباستقراء الواقع المحلي نجد فيه قلة الدراسات في هذا الموضوع وحتى تلك الموجودة بعيدة كل البعد عن المقاربة السوسيولوجية فظاهرة المسارات الوظيفية في الجزائر لازالت غير واضحة المعالم لدى أغلبية الإداريين من جهة وحتى لدى المهتمين بهذا الجانب من العلم من جهة أخرى.

فيعتبر "لويس كوزر" الصراع أنه: "مواجهة حول القيم أو الرغبة في امتلاك الجاه أو القوة أو الموارد الأخرى النادرة".

ومنه فهو حقيقة إجتماعية وكلما قلت الفرص يحدث الصراع وقد اعتبر لويس أن الصراع وظيفة إيجابية فالجماعات حيث تتحد ويكون لها طموح وصراع لتحقيق هذا الطموح فالطموحات الفردية والصراعات هي تطور للمجتمعات.

ومن جهته يرى "داهندروف" أنه: "ليس من لا يملك الإنتاج يعني أنه لا يملك القوة وكذا بجذ حراك إجتماعي عال جدا أي أنك ممكن أن تكون عامل وتصبح مدير شركة وتنتقل من طبقة لأخرى".¹

وقد اعتبر "بيتر بلاو" أن الأفراد يشاركون في علاقات متبادلة في ضوء مجموعة من القيم أي أن الأفراد يمارسون مجموعة قيم لعملية تقسيم الكافآت والتكاليف التي تنطوي عليها أنماط التبادل المشاركة في قيم الجماعة وقد يترتب عنها نتيجتان:²

الإشتراك في القيم قد يكون دليلا على التضامن .

¹ عبد العزيز الغريب: "نظريات علم الاجتماع"، جامعة محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ب ط، ب س ن، ص 64.

² المرجع نفسه، ص 65.

الإشترك في القيم الذي يؤدي إلى التكامل قد يكون علامة على عدم التكامل حيث تتبنى الجماعات الأخرى قيم مختلفة.

ومن جهته يعتبر "بيار بورديو" أن المجتمع مقسم إلى طبقات وهو نفس الوضع من البداية إلى النهاية ويقر بأن الطيقة الواحدة تعيد إنتاج نفسها في كل مرة عبر مختلف الأساليب والوسائل الإجتماعية المستعملة والإمكانات المتاحة فمن ولد ولد فقيرا سوف يبقى فقيرا وهكذا.

ومن جهة أخرى يقصد بالبناء الإجتماعي مجموعة العلاقات الإجتماعية المتأبينة التي تتكامل وتنسق فيم بينها من خلال الأدوار الإجتماعية فئمة مجموعة أجزاء مرتبة متسقة تدخل في تشكيل الكل الإجتماعي وتتحدد بالأشخاص والرموز والجماعات وما ينتج عنها من علاقات وفقا لأدوارها.¹

ويقصد بالوظيفة الإجتماعية : ذلك الدور الذي يسهم به الجزء في الكل هذا هو القدر المتفق عليه تقريبا بين أنصار هذا الإتجاه فنجد "باريتو" يستخدم مفهوم الوظيفة بمعنى المنفعة هنا مرتين مرة على أنها إضافة أو إسهام تقوم به الظاهرة بعينها لتأكيد هدف بعينه ومرة أخرى بوصفها إشباعا حقيقيا أو مفترضا بقصد توكيد الحالة الراهنة للنسق الإجتماعي والمحافظة عليه.

و تعتبر عملية تخطيط المسار الوظيفي عملية مزدوجة تقع على عاتق الفرد والمنظمة معا، وبالنسبة للفرد هو يقوم بتخطيط مساره وفق طموحاته ورغباته،

¹ عبد المجيد لبصير: "موسوعة علم الاجتماع"، دار الهدى، الجزائر، ب ط، 2010، ص 477.

وبالنسبة للمنظمة تقوم هي الأخرى بتخطيط مسارات العاملين فيها من خلال مختلف العمليات التنظيمية كالنقل والترقية، وهذا وفق احتياجاتها ومتطلباتها الوظيفية.

ويقصد بتخطيط المسار الوظيفي: "عملية رسمية ونظامية يشترك فيها كل من الفرد والمنظمة، فالمنظمة تعمل على التحديد المسبق للوظائف والمستويات الإدارية أو المحطات الوظيفية التي يشغلها الفرد من خلال حياته الوظيفية والوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف من معرفة، مهارات، وقدرات وتقدم المنظمة النصح والإرشاد للأفراد فيم يتعلق بالوظائف الملائمة لهم بم يحقق أهداف الفرد والمنظمة".

وباعتبار أن الفرد وما يصل إليه هو محصلة لعمليات متتالية حدثت سابقا بعنى أن شخصية الفرد تتحدد سلفا وكذلك الأمر بالنسبة لشخصيته المهنية وفي مراحل عمرية معينة نتيجة تأثيرات إجتماعية معينة، فكثيرا ما يرد نجاح أو فشل فرد ما إلى الظروف والعوامل التي نشأ فيها والتي أثرت عليه إلى درجة أن يستطيع التوافق والتكيف مع مجتمعه دون محاولة منه لإحداث أي تغيير بل وتتعدى ذلك ليقنع الفرد بأن تلك هي شخصيته، ويصبح يدافع عنها ويواجه أية محاولة لتعديلها بالرفض المطلق، وعلى هذا الأساس استقطبنا الجانب الفردي من عملية تخطيط المسار الوظيفي لنربط الظاهرة بمتغير آخر ألا وهو "التنشئة الإجتماعية".

ثم رأينا أنه من الأفضل تضيق دائرة البحث على اعتبار أن التنشئة الإجتماعية أشمل بكثير وهي تضم عديد المؤسسات على غرار الأسرة، المدرسة، المسجد، جماعة الرفاق، ووسائل الإعلام... الخ، - هذا من جهة -

لتقتصر الدراسة على الأسرة والتنشئة الأسرية باعتبارها أول مؤسسة إجتماعية تحتضن الفرد الجديد وتستمر معه طوال حياته، فبالرغم من دخول باقي المؤسسات في حياته إلا أنه لاينعزل عن أسرته.

ومن خلال ذلك يمكننا تحديد إشكالية الدراسة في علاقة التنشئة الإجتماعية مع المسارات الوظيفية، من خلال متغير مهم وهو التنشئة الأسرية، ليكون السؤال الرئيسي كالتالي:

ما علاقة التنشئة الإجتماعية بالمسارات الوظيفية لدى أساتذة التعليم بولاية جيجل؟.

وتكون الاسئلة الفرعي كالاتي:

- ❖ هل تؤثر الخلفية الأسرية للأفراد في مسارهم التكويني والمهني؟.
- ❖ ما دور تحفيز الأولياء ومتابعتهم لابنائهم على توجيههم الأكاديمي؟
- ❖ هل تتحدد الشخصية المهنية داخل الاسرة؟.

ثانيا:الفرضية العامة:

للأسرة علاقة ارتباطية مع المسارات الوظيفية لأساتذة التعليم .

وتكون الفرضيات الجزئية كالتالي:

-**الفرضية: (01):** للخلفية الأسرية للفرد دور إيجابي في تكوين الطموح المهني لديه.

الفرضية (02): يؤثر تحفيز الأولياء ومتابعتهم لأبنائهم على توجيههم الأكاديمي.

-الفرضية:03): تتحدد الشخصية المهنية داخل الأسرة كمؤسسة للتنشئة الإجتماعية .

ثالثا: مفاهيم الدراسة:

01-التنشئة الإجتماعية:

-لغة: جاء في قاموس "منجد الطلاب":نشأه تنشئة رباه¹.

-هي:"العملية الإجتماعية الأساسية التي يصبح الفرد عن طريقها مندمجا في جماعى إجتماعية من خلال تعلم ثقافتها ومعرفة دوره فيها"².

وهي " تعني تكوين وإعادة تكوين الأفراد ليصبحوا قادرين على أداء أدوارهم الإجتماعية التي يتوقعها منهم المجتمع، وهي تحدث تلقائيا خلال التفاعل مع الأشخاص وتتمثل الوظيفة والهدف الرئيسي لها في مساعدة الأفراد على النمو بشكل يجعلهم يسلكون سلوكا مقبولا في المجتمع"³.

-إجرائيا: نقصد بالتنشئة الإجتماعية تلك العملية الإجتماعية المعقدة والضرورية في آن واحد، إذ ينتقل الفرد من خلالها ليمتلك القدرة على التكيف ويصبح مندمجا مع مجتمعه ويكون حاملا لقيم هذه الجماعة وقواعدها ويؤدي دور معين فيها.

¹ فؤاد إفرام البستاني:"منجد الطلاب"،دار المشرق،بيروت،1975،ط25،ص793.

² فاروق مداس:"قاموس مصطلحات علم الاجتماع"،دار مدني للنشر والتوزيع،الجزائر،2003،ب ط.ص83.

³ إقبال محمد بشير:"ديناميكية العلاقات الاسرية"،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،ب س ن،ب ط،ص63.

02- الأسرة:

يمكن تعريفها بأنها: "جماعة إجتماعية بيولوجية نظامية تتكون من رجل وامرأة (تقوم بينهما رابطة زوجية مقررة) وأبناؤها، ومن أهم الوظائف التي تقوم بها هذه الجماعة إشباع الحاجات العاطفية وممارسة العلاقات الجنسية، وتهيأة المناخ الإجتماعي والثقافي الملائم لرعاية وتنشئة وتوجيه الابناء"¹.

-إجرائيا: يمكن القول بأنها: إحدى أهم المؤسسات الإجتماعية التي تستقبل الفرد في بداية حياته والتي تبقى معه إلى غاية انقضاء حياته، وهي تقوم بتمرير ثقافتها وقيمها للفرد و تلعب دورا كبيرا في تحديد شخصيته إلى درجة أنها قد تؤثر على مستقبله.

03- التنشئة الأسرية:

هي: "عملية تعلم وتعليم وتربية تقوم على التفاعل الإجتماعي، وتهدف لإكساب الفرد سلوكا ومعايير، واتجاهات مناسبة لأدوار إجتماعية تمكنه من مسايرة جماعته والتوافق الإجتماعي معها وتكسيبها الطابع الإجتماعي وتيسر الاندماج في الحياة الإجتماعية"².

-إجرائيا هي: عملية تتكفل بالفرد إجتماعيا منذ ميلاده لتلقنه أساليب التكيف وفق قيم أسرته يلعب فيها الوالدان الدور المحوري إلى درجة تجعل الفرد يتقمص الشخصية الوالدية في كثير من الأحيان.

¹ السيد علي ثنا: "الشخصية في منظور علم الاجتماع"، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1997، ب ط، ص 157.
² زهران حامد عبد السلام: "علم النفس الإجتماعي"، دار عالم الكتب، القاهرة، 1985، ص 43.

04-المسار الوظيفي:

هو: "مجموعة من الخبرات العملية والعلمية، حيث يستند هذا المنظور إلى الخبرات غير الوظيفية مثل الاهتمامات التقنية للفرد ونموه العلمي المتخصص، ويركز هذا التعريف على الجوانب الحادثة في الفرد من خلال نموه الذاتي أو اجتهاداته الفردية، وهي غالباً ما تتم بناءً على تطلعات وآمال ورغبات الفرد ورؤيته

للمسار الوظيفي الذي ينشده وبالاستفادة من تلك المنظورات المعروضة يمكن تعريف المسار الوظيفي بأنه مجموعة من السلوكيات الفردية والتنظيمية المتواصلة ذات الصلة بالمهنة خلال حياة الشخص تهدف إلى المواءمة بين الشخص والوظيفة"¹.

وإجرائياً هو: هو تلك المحطات الوظيفية التي يمر عبرها الفرد خلال حياته الوظيفية بدءاً من دخوله الوظيفة إلى غاية خروجه عنها كل بحسب شخصيته المهنية والتي تتحدد سلفاً.

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

- الأسباب ذاتية:

- الإهتمام بمعرفة ما الذي يحكم ظاهرة المسارات الوظيفية وعملية اختيار المهنة بصفة عامة.

¹ أحمد السيد كردي: "تنمية المسار الوظيفي"، دار المعرفة الجامعية، 2010، ب ط، ص 4.

- الرغبة في الإحاطة بموضوع المسارات الوظيفية كأحد أهم المواضيع التنظيمية.

- الرغبة بمعرفة تأثير التنشئة الإجتماعية من خلال التنشئة الأسرية على المسارات الوظيفية.

- الأسباب الموضوعية:

- اندراج الموضوع ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

- قابلية الموضوع للدراسة والبحث العلمي.

- لأهمية التنشئة الإجتماعية كأبرز عامل من العوامل المؤثرة في المسارات الوظيفية.

خامسا: أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال محاولتنا الإحاطة بموضوع من أهم المواضيع السوسيوتنظيمية إلا أنه لم يحظى بالقسط الوافر من الدراسة والتحليل والمتمثل في موضوع: "المسارات الوظيفية" وحتى تلك الدراسات الموجودة بعيدة عن المقاربة السوسيوولوجية، إذ تجدها تنصب في مجال المناجمنت عموما، ثم إن محاولة إيجاد العلاقة الموجودة بين التنشئة الإجتماعية والمسارات الوظيفية تجعلنا نسلط الضوء على ماضي الإنسان والذي يؤثر على حاضره ومستقبله، فنجاح أو فشل الإنسان مرهون بالتراكمات التي اجتازها منذ الصغر وهي التي تكون شخصيته عموما على غرار شخصيته المهنية، وذلك عبر مختلف

المؤسسات التي احتضنته منذ خروجه للحياة هذا من جهة، ومن جهة أخرى اندراج البحث ضمن مجال التخصص.

سادسا: أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

-تسليط الضوء على إحدى الظواهر السوسيوتنظيمية وهي المسارات الوظيفية.

-محاولة إزالة الغموض الذي يكتنف ظاهرة المسارات الوظيفية وما الذي يحكمها.

-معرفة دور التنشئة الأسرية في عملية تشكيل المسار الوظيفي بالنسبة للأساتذة والمعلمين بولاية جيجل.

-فهم الشخصية المهنية وكيف تتشكل بالنسبة للمعلمين وأساتذة التعليم .

-معرفة مدى تأثير الفرد بأهله في المجال المهني من جهة، ومن جهة أخرى مدى -تأثير التنشئة الأسرية على مسار الفرد المهني.

سابعا: الدراسات السابقة

01-الدراسات العربية:

-دراسة نائل عبد الحفيظ العوامة 1995 م، تخطيط المسار الوظيفي للمديرين في الوزارات والدوائر المركزية في الأردن ،تهدف الدراسة إلى تحليل المسار الوظيفي نظريا وبيان جوانبه التطبيقية في الوزارات والدوائر

المركزية في الأردن من خلال دراسة ميدانية لعينة، شملت أربع مائة مدير من مختلف المستويات التنظيمية العليا والوسطى والدنيا.¹

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها ما يلي² :

- تدني مستوى الوضوح والحرية في اختيار المسار الوظيفي للمديرين في الوزارات والدوائر المبحوثة .

- ضعف فرص التقدم الوظيفي للمديرين في الوزارات والدوائر المبحوثة.

- تشكل الحوافز المادية أهم دوافع المديرين لتغيير وظائفهم الحالية .

وأوصت الدراسة بضرورة إجراء مزيد من الدراسات النظرية والميدانية في مجال المسارات الوظيفية بغية سد الفجوة الواضحة في أدبيات الإدارة العربية في هذا المجال . كما أوصت الدراسة بضرورة اهتمام الأجهزة الحكومية في الأردن بتخطيط المسار الوظيفي وتطويره باستمرار.

- دراسة سلطان نايف أبو تايه 2001م: "العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير

في المسار الوظيفي" - دراسة تطبيقية على موظفي شركة الاتصالات الأردنية، -توظف هذه الدراسة نموذج العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي، إذ تتضمن هذه العوامل المؤثرة التي تم اعتمادها في الدراسة عوامل هيكلية، وأخرى سلوكية . وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:³

-وجود علاقة مهمة وذات دلالة إحصائية بين العوامل الهيكلية والعوامل السلوكية مجتمعة.

¹ رشدي عبد اللطيف وادي، كامل ماضي: "تخطيط المسار الوظيفي للمدراء في الجامعة الإسلامية غزة-وجهة نظر ذاتية"-ص12

² نفس المرجع، ص13.

³ رشدي عبد اللطيف وادي، كامل ماضي، مرجع سابق، ص14

-بين التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي، بحيث فسرت هذه العوامل مجتمعة ما نسبته 1.7% من التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي.

-عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الديموغرافية والتكيف مع التغيير في المسار الوظيفي .

02 الدراسات الأجنبية:

-دراسة ألان فيش، وجاك وود - 1993 ، "تحدي لممارسة إدارة المسار الوظيفي".

بدأت الدراسة بسلسلة من ثلاث مقالات تتحدث عن أدبيات وممارسة إدارة

المسار الوظيفي، وتبدأ هذه السلسلة بالسؤال حول التصور المبدئي عن المسارات الوظيفية، ومراكزها الكبيرة داخل المنظمات، والمسائل المتصاعدة في الإطار . وتقتصر الدراسة أن الصناعة والمسار الوظيفي العالمي المتنقل ليس فعالاً فحسب، بل بدأ يكسب درجة من الأهمية بشكل متزايد ، ومع مراعاة الطبيعة المتغيرة لمجتمع الأعمال العالمي، وممارسات المدير الواضحة بشكل متزايد، والتي تتحول بشكل ملحوظ كما هي الحاجة إلى مسار وظيفي خلاق للمدراء . وتبدو الحاجة ملحة لفحص قدرة المدراء على التنقل وممارسات المسار الوظيفي أصبحت ظاهرة للعيان.

-دراسة تشو وآخرون - 1993 م، "تخطيط وتطوير المسار الوظيفي للمديرين في هونغ كونغ".

تركز هذه الدراسة على الأنماط الخارجية للمسار الوظيفي، إضافة إلى المعتقدات الداخلية للمدراء، وأهداف المسار الوظيفي، والوسائل والخطط، والرضا، التحفيز المتعلق بالمسار الوظيفي، والممارسات التنظيمية التي تؤثر على المسار الوظيفي لهؤلاء المدراء . كما أن المناخ السياسي والاقتصادي له الأثر الهام على قرارات المسار الوظيفي بعد 1997 .

كما تم التوصل إلى بعض النتائج الخاصة بقلة التخطيط الرسمي للموارد البشرية في الشركات خارج القطاع الحكومي . كما أن التخطيط للمسار

الوظيفي لم يعط الأهمية اللازمة لدى هؤلاء المدراء . وتقتصر الدراسة على الشركات في هونغ كونغ إمكانية عمل المزيد لمدراءها بخصوص التسهيلات لتطوير المسار الوظيفي.¹

¹ رشدي عبد اللطيف وادي، كامل ماضي، مرجع سبق ذكره، ص 15.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل يتبين الإنطلاق الفعلي للبحث، بدءاً من إشكالية الدراسة والتي تعطي نظرة عامة عن البحث، وتليها الفرضية العامة والفرضيات الفرعية، ثم تحدثنا عن أسباب اختيار الموضوع منها الذاتية والموضوعية، وبعده عرضنا مفاهيم الدراسة بالتفصيل والتي يتضمنها عنوان البحث، ثم أهمية الدراسة مع الأهداف، وفي الأخير عرضنا الدراسات السابقة والتي اعتمدت على مختلف المقاربات الفكرية.

الفصل الثاني: التنشئة الإجتماعية

تمهيد

- ❖ أولاً: مفهوم التنشئة الإجتماعية.
- ❖ ثانياً: الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن إجتماعي.
- ❖ ثالثاً: شروط التنشئة الإجتماعية وعناصرها.
- ❖ رابعاً: أنماط التنشئة الإجتماعية وتجلياتها.
- ❖ خامساً: مؤسسات التنشئة الإجتماعية.
- ❖ سادساً: نظريات التنشئة الإجتماعية.

خلاصة

تمهيد:

إن أول متغير في دراستنا هو متغير التنشئة الإجتماعية والتي نعني بها عموماً التطبيق الإجتماعي التي ينتقل فيها الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن إجتماعي أين يصبح حامل لقيم مجتمعه في علاقة تفاعلية مع محيطه بدءاً من أسرته مروراً بمدرسته وصولاً إلى جماعة الرفاق والتي تشكل ما يعرف بمؤسسات التنشئة الإجتماعية .

وهذا ما نسعى إلى معرفته في هذا الفصل بشيء من التفصيل إضافة لعرض مختلف الإتجاهات النظرية وكيف نظرت إلى موضوع التنشئة الإجتماعية كل حسب مبادئه وأفكاره السوسيولوجية.

أولاً : مفهوم التنشئة الاجتماعية:

هي العمليات التي يصبح بها الفرد واعيا ومستجيبا للمؤثرات الاجتماعية بكل ما تشتمل عليه هذه المؤثرات من ضغوط وما تفرضه عليه من واجبات من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية وما يحدث للطفل بل والراشد أيضاً من تغيرات وما يتعرض له من مؤثرات اجتماعية كلما نخل في دور من الأدوار الاجتماعية غير المؤلفة له والتي تتطلب منه تعديلا لسلوكه أو اكتساب أنماط جديدة من السلوك.

إن هذه التنشئة هي تربية الفرد وتوجيهه، والإشراف على سلوكه وتلقينه لغة الجماعة التي ينتمي إليها، وتعويدته على الأخذ بعاداتهم وتقاليدهم، ونظام حياتهم، والإستجابة للمؤثرات الخاصة بهم والرضا بأحكامهم، والسير ضمن الإطار الذي يرضونه للوصول إلى الأهداف التي يؤمنون بها بحيث يصبح جزءا منهم وغير بعيد عنهم.¹

يذهب كل من "هيرسكوفتزر" و "وينك" أن عملية التنشئة الاجتماعية هي : " العملية التي من خلالها يتكيف الفرد مع أفراد مجتمعه طبقا للعادات السائدة والتقاليد حيث تبدأ بالأسرة التي يتعلم فيها الطفل جملة من السلوكات التي تؤهله للتأقلم مع هيئات أخرى كجماعة الرفاق والنوادي والجمعيات وغيرها وفي ظل المؤسسات يكتسب الفرد قيم متنوعة الأبعاد إذ تجعله وظيفيا وله دور معين في الوسط الاجتماعي فالقيم تقوم مقام المعايير في توجيه السلوك لتحقيق عدد من الأهداف في حياتنا اليومية.²

والتنشئة الاجتماعية تخضع لغالب القيم والثقافة السائدة في المجتمع حيث يربى الأطفال وينشئون الأطفال تبعا للتقاليد والقيم التي يرد الآباء أو من يقومون بمسؤوليتهم تلقينا لأبنائهم ويحرصون على ذلك.³

¹ رعد حافظ سالم الزبيدي: "مبادئ التنشئة الاجتماعية والسياسة"، دار المناهج للنشر والتوزيع، مصر، 2015، ص34.
² بن داود العربي، مريم بن زادري: "تأثير فعالية الإتصال الأسري على التنشئة، ملتقى وطني حول الإتصال وجودة الحياة الأسرية" 09-10 أبريل 2013، جامعة قاصدي مرياح ورقلة،
³ محمد أحمد بيومي: "القيم وموجهات السلوك الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص283.

هي أن يتعلم الفرد كيف يصبح عضوا في أسرته وفي مجتمعه المحلي وفي جماعته القومية منذ الطفولة المبكرة وتتقدم مع تقدم النمو والتعلم إلى الدرجة التي يسلك بها الفرد ويفكر ويشعر ويقيم الأمور بطرق تشبه مايفعله كل فرد في المجتمع.¹

يقول دوركايم في هذا الصدد: "إن الإنسان الذي تريد التربية أن تحققه فينا ليس هو الإنسان على غرار ما أودعته الطبيعة بل الإنسان ما يريده المجتمع فالتربية هي التأثير الذي تمارسه الأجيال الراشدة في الأجيال التي لم ترشد بعد وتكمن وظيفتها في إزاحة الجانب البيولوجي من نفسية الطفل لصالح نماذج من السلوك الإجتماعي المنظم.

فالتنشئة هي العملية التي يتم فيها ومن خلالها دمج ثقافة المجتمع في الفرد ودمج الفرد في ثقافة المجتمع وهي وفقا لهذا المعنى العملية الجدلية التي تربط بين الفرد وبين ثقافة المجتمع وهي إزاحة الجانب البيولوجي في الإنسان لصالح الجانب الإجتماعي أو الانتقال بالإنسان من حالته البيولوجية إلى حالته الإجتماعية.²

ثانيا : الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن إجتماعي:

جاء في معجم العلوم الإجتماعية أن: "التنشئة الإجتماعية هي إعداد الفرد منذ ولادته لأن يكون كائنا إجتماعيا وعضوا في المجتمع".³

ويرى دوركايم أن الكائن يتكون من ثلاثة مكونات وهي: الأخلاق-اللغة- والمعرفة.

فهو يقول إن المجتمع هو الذي يخرجنا من أنفسنا ويلزمنا التصرف من أجل مصالح غير مصالحنا الفردية المباشرة وهو الذي يجعلنا نسيطر على عواطفنا وغرائزنا وأن نضع قانونا ونطبقه وأنخضع أهدافنا الخاصة لأهداف أعلى.

¹ وليم لامبرت، ولاس، ترجمة سلوى الملا: "علم النفس الإجتماعي"، دار الشروق، القاهرة، 1993، ط2، ص27.
² ريتانا غوروفا: "مقدمة في علم الاجتماع التربوي"، ترجمة، نزار عيون السود، دار دمشق، سوريا، 1984، ص105.
³ مراد زعيبي: "مؤسسات التنشئة الإجتماعية"، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ط1، ص11.

إذا وضعنا هذه الأمور الثلاثة جانبا يهبط الإنسان إلى المستوى الحيواني وإذا لم
تقم عملية التربية كما يقول "دوركايم" فإن المولود الجديد لو تيسر له أن يتغذى
فقط أو يحيا في مكان ناء من المجتمع سوف يكون كائنا حيوانيا.¹

ولا ومعنى في هذا السياق لإقامة التوازن أو التناقض أو التكامل بين الفرد و
المجتمع إن فكرة الفرد هي فكرة إجتماعية والفرد عندما ينشد المجتمع فهو ينشد
نفسه باعتباره كائنا إجتماعيا بعد أن تمت تربيته فالتربية بحسب دوركايم هي
التنشئة الإجتماعية المنهجية للجيل الجديد والحالات الجسدية والذهنية
والأخلاقية في الطفل لا خيار له فيها إذن هي مطلوبة من قبل المجتمع ومن
الوسط الخاص الذي يولد فيه لكي ينتمي لاحقا إلى كل منهما.²

ثالثا: شروط التنشئة الإجتماعية وعناصرها:

1- شروط التنشئة الإجتماعية:

يؤكد كل من ألكين وهاندال على ضرورة وجود ثلاثة شروط أساسية للتوصل
إلى تنشئة إجتماعية ملائمة هي:³

الشرط الأول: ينطوي على أن الطفل حديث الولادة يدخل مجتمعا موجودا
بالفعل له قواعده ومعاييره وقيمه وبه بناءات إجتماعية عديدة منتظمة ومنظمة
ومع ذلك تتعرض للتغير باستمرار، ولا يكون للطفل الوليد غير المهيا إجتماعيا
أي علم أو البناءات أو التغيرات.

¹ عدنان الأمين: "التنشئة الإجتماعية وتكوين الطابع"، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2005، ط1، ص 16-18.

² نفس المرجع، ص 19.

³ سناء الخولي: "الزواج والعلاقات الأسرية"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص 268-270.

الشرط الثاني: هو الميراث البيولوجي أي يسمح لعملية التعلم بالحدوث ذلك أن العقل والجهاز الهضمي والقلب النابض كلها متطلبات أساسية للتنشئة الإجتماعية، وعلى الرغم من أهمية الميراث الإجتماعية في عمليات التعلم وضرورته، إلا إنه لا يشكل جانبا جوهريا في عمليا التنشئة الإجتماعية المتكاملة.

الشرط الثالث: ويسمى الطبيعة الإنسانية، عوامل معينة وعالمية بين البشر، أي أنها تميز البشر في حال مقارنتهم بالحيوانات الاخرى، ويرى مدخل التفاعل الرمزي أن الطبيعة الإنسانية تتضمن المقدرة على القيام بدور الآخرين، وكذلك المقدرة على التعامل بالرموز، وهذا يعني إعطاء المعنى للأفكار المجردة، وهي أشياء طبيعية ينفرد بها البشر دون غيرهم من المخلوقات.

2- عناصر عملية التنشئة الإجتماعية:

تتم عملية التنشئة الإجتماعية بتوفر ثلاث عناصر أساسية:¹
الفرد: يعد الفرد أساس البناء الإجتماعي كما هو موضوع التنشئة الإجتماعية حيث يولد وهو طفل حامل لإستعدادات فطرية بيولوجية ووراثية تتجاوب مع المؤثرات الإجتماعية، وتساعد في عملية التفاعل اللغة التي تنمي قدراته المعرفية وتوسيع علاقته الإجتماعية.

التفاعل الإجتماعي: عبارة عن علاقات إجتماعية ديناميكية تحدث بين فرد وآخر أو بين فرد وجماعة أو بين جماعة وأخرى وأساس هذا التفاعل هو الفعل الإجتماعي الذي ينقسم لثلاثة أنواع:

¹ رشيد بوتقرايت: "ظاهرة الإهتمام باللباس عند الشباب الجامعي، دراسة ميدانية لطلبة جامعة الجزائر، إشراف شولي كلودين، 2006-2007، ص 43-44.

-منطقي معتمد على العقل.

-عاطفي معتمد على الأحاسيس والمشاعر.

-تقليدي معتمد على العادات والتقاليد.

البيئة الإجتماعية: فهي تتولى عملية التنشئة الإجتماعية عبر مؤسساتها الإجتماعية كالأسرة والمدرسة وجماعة الرفاق والمسجد، حيث تهتم بتنمية أفكار الفرد وشخصيته وسلوكاته بم يتوافق ويتماشى وع عادات وتقاليد المجتمع لتسهل عليه التكيف والإندماج فيه.

رابعاً: أنماط التنشئة الإجتماعية:

تتنوع وتتعدد حسب المراحل العمرية للفرد، وأيضاً حسب المؤسسة الإجتماعية التي تشرف عليها، فلكل نمط معين من أنماط التنشئة مؤسسة إجتماعية ثلاثمه.

وبقدر ما يكون بناء المجتمع معقدا وعرضة للتغير الإجتماعي المستمر بقدر ما تكون عملية التنشئة الإجتماعية وكثفة ومتفاوتة ومستمرة، وتحدد أنماطها في:¹

التنشئة الإجتماعية الأولية:

هذا النوع من التنشئة يبدأ منذ السنوات الأولى في حياة الطفل ويرتبط هذا النمط ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بالأسرة بصفاتها إحدى الهيئات التي تقوم بالإشراف على عملية التنشئة الإجتماعية، ويعتمد هذا النمط على تفاعل الطفل مع بيئته

¹ محمد فتحي فرج الزليبي: "أساليب التنشئة الإجتماعية الأسرية ودوافع الإنجاز الدراسية"، مجلس الثقافة العام، القاهرة، 2008، ب ط، ص 84.

الأولية، وهذا النمط من التنشئة الإجتماعية لا غنى عنه أبدا إذ لابد لكل فرد من أن يكون قد مر بها وتراكت خبراتها لديه، وهي تركز على:

-تعليم الطفل اللغة.

-إكسابه المعارف الإدراكية المعرفية الأخرى.

-إستيعاب المعايير والقيم الثقافية.

-ترسيخ الروابط الشعورية.

-غرس الإتجاهات والدوافع لدى الفرد.

-تحقيق بعض الفهم للأدوار الإجتماعية.

التنشئة الإجتماعية التوقعية:

يوجه هذا النمط الأدوار المستقبلية للفرد فالطفل عندما يلعب في البيت يكون في نطاق تنشئة إجتماعية توقعية لأدواره في المستقبل وينسحب أيضا هذا علو الطفل في المدرسة والتي تتوقع دور التلميذ في نطاقها كدور مهني معين، وتشكل برامج التدريب في العمل والصناعة وأيضا في المجال العسكري بعض محاور التنشئة الإجتماعية التوقعية.

التنشئة الإجتماعية النمائية:

يقوم هذا النمط من التنشئة على ما أنجزته التنشئة الإجتماعية الأولية، حيث يبني على المهارات والمعارف المكتسبة وعلى النضوج من خلال المواقف الإجتماعية المرتبطة بجوانب الحياة المتعددة كالزواج والأعمال المختلفة التي تتطلب توقعات والتزامات ومهارات جديدة، وبذلك يبدأ هذا النمط من التنشئة بعد سنوات

الطفولة، حيث يتم تدريب الأفراد وممارسة الأدوار الجديدة المتوقعة لهم في الحياة الاجتماعية فيعلمون كيف يكونون آباء أو عمالاً.¹

التنشئة الاجتماعية الإرتجائية:

يتمثل هذا النمط من التنشئة فيم ينقله الجيل الصغير من معارف ثقافية لمن هم أكبر منهم، ومثل هذا النوع من التنشئة لا يوجد في المجتمعات التقليدية المتجانسة، وإنما نجده في المجتمعات الحديثة غير المتجانسة، وتعد الأسرة المهاجرة مثالا حيا لهذا النمط من التنشئة فالطفل في مثل هذه الأسرة ينشأ في المجتمع الجديد وفق عادات وتقاليد مجتمع يختلف عن ذلك الذي نشأ فيه والده، حيث يلتحق أطفال الأسر المهاجرة بالمدارس، ومن ثم يشرعون في تعليم آبائهم اللغة، كذلك تأويلات الثقافة المحيطة بهم وتأكيداتها القيمة في المواقف الاجتماعية المختلفة، وبذلك يقوم الجيل الصغير بنقل المعارف الثقافية لمن هم أكبر منهم.

وفي فترات التغيرات السريعة في بعض المجتمعات قد تصبح معارف المسنين غير مناسبة للأوضاع المستحدثة، ويكون على الصغار أن يحصلوا معارف مناسبة كما يحدث من حولهم من تغيرات وتطورات، ومن ثم يبدأ مجتمع الكبار يتأثر بمضمون ثقافة الشباب.

نمط إعادة التنشئة الاجتماعية:

ينطبق هذا النوع على الأفراد الذين عاشوا فترة عزلة عن مجتمعهم وثقافتهم بسبب تواجدهم في المؤسسات الإصلاحية أو السجون مثلا، وذلك بهدف

¹ محمد فتحي: مرجع نفسه، ص 85.

إكسابهم المعايير والقيم التي تمكنهم من التكيف والتعايش مع ثقافتهم، ويعد هذا النمط من أهم وسائل الضبط الممكنة للسلوك المنحرف، فغالبا ما تكون إعادة التنشئة الإجتماعية المقصودة من قبل المجتمع أكثر وسائل الضبط فاعلية على الأفراد المنحرفين، ومثال ذلك: مافعله الشيوعيون الصينيون لنزع الطابع الإجتماعي عن الأسرى الأمريكيين إبان الحرب الكورية، فلم يكتفوا بمحاولة محو آثار التنشئة الإجتماعية للجنود الأمريكيين ، بل حاولوا أن يعيدوا تشكيانهم إجتماعيا، وجعلهم يؤمنون بالمعتقدات والقيم السياسية الشيوعية الصينية.¹

تجليات التنشئة الإجتماعية:

تتجلى التنشئة الإجتماعية وتظهر من خلال ثلاثة عناصر أساسية هي:²

اكتساب الثقافة:

فالتنشئة الإجتماعية هي قبل كل شيء صيرورة اكتساب لنماذج وقيم وطرق تفكير وفعل أو بمعنى آخر هو إكساب ثقافة إجتماعية موجودة في محيط صيرورة اكتساب لنماذج وقيم وطرق تفكير وفعل أو بمعنى آخر هو إكساب ثقافة إجتماعية موجودة في محيط إجتماعي معين تتم صيرورة التنشئة مدى الحياة، وهي متقطعة وليست مستمرة تتخللها فترات حرجة كالتحول إلى عالم الشغل، وتغير المهنة والبطالة والتقاعد.

دمج الثقافة في الشخصية:

ليست التنشئة الإجتماعية مجرد نقل للقيم والمعايير والقواعد با هي في الأساس تكوين تصور عن العالم بواسطة تكوين "قانوني رمزي " منسجم يشكل نسق

¹ محمد فتحي، مرجع نفسه، ص 86-87.

² مزور بركر: "التنشئة الإجتماعية في الأسرة الجزائرية"، جامعة باتنة الجزائر، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، العدد 21، 2009، ص 47.

مرجعي ومقيم للواقع، كما أن هذا النسق المرجعي يملئ السلوك يفترض هذا إكتساب واستعمال اللغة التي هي بنية العلامات والرموز التي تترجم التصورات العقلية للفرد هذا التصور للعالم ليس مفروض من طرف المنشئين (أولياء، مدرسة، مؤسسة، جمعية..).

وإنما لكل فرد يكونه بنفسه تدريجياً مستعينا بعناصر لها تصورات موجودة سلفاً ويقدمها له المنشؤون لكنه يعيد تفسيرها ، ونفس الشيء نجده مع أنساق التصورات الآلية التي تسمح للفرد بالإستجابة بكيفية مقبولة في عدد معين من الوصفيات المعتادة، فكل فرد يطبعها بطابعها الشخصي حسب تجاربه وطموحاته بفضل صيرورة الدمج تصبح العناصر الثقافية للوسط جزءاً لا يتجزأ من بنية شخصية، فيحس الفرد أنه هو مصدر الإمتثال لتوقعات الوسط الإجتماعي وليس مجرد منفعل لنقل الضبط الإجتماعي أو الإلتزام الذي يمارسه هذا الوسط.

التكيف مع المحيط الإجتماعي:

التكيف هو النتيجة الأساسية للتنشئة الإجتماعية، فهي ليست مجرد صيرورة علاقات تفاعلية وإما هي صيرورة إنتماء للفرد، فالفرد عن طريقها يعلن إنتمائه للجماعات أي يتعلم التفكير مثل الآخرين وإكتساب نفس المعارف وقانون رمزي ولغة مشتركة وتقاسم قيم وطموحات وأهداف نشاطات.

فنجاح التنشئة الإجتماعية يؤدي إلى الإمتثالية في كفايات الفكر والتفكير والإحساس بالقدر الذي يجعل الفرد قادراً على الإندماج والبقاء في وسط معين وهذا يعني أن يكون قادراً على التكيف السوي مع التغيرات التي تحدث لهذا الوسط.

ويصعب أحيانا الفصل بين التوافق (Adjstment) والتكيف (Adaptation) ، فالتوافق كما تعرفه المعاجم النفسية الإنجليزية والفرنسية أعم من التكيف ، فيختص بالنواحي الفسيولوجية، وعملية التوافق العجتماعي لا تقتصر فقط على الطفل بلتمتد لحياة الراشد ولاسيما عندما يواجه بيئة إجتماعية جديدة،وعندئذ تبدأ عملية التوافق مع تلك البيئة.¹

عملية تكوين الآنا والآنا الأعلى:

يلخص علماء النفس هذه العملية بأنها عملية إمتصاص وإسقاط أي إمتصاص الطفل لخصائص السلطة وغسقاطها على الخارج، وهاتان العمليتان مهمتان لتكوين هاته الذات العليا، ثم يقوم الطفل بعد ذلك دون أن يشعر بتحكيم هذه السلطة في سلوكه الخاص به، والتسليم بوجود الذات العليا يوقفنا على أسباب التمسك الجامد بم يسمى التقاليد والذوق والقيم الخلقية، مع عدم وجود الأسباب المنطقية لذلك.²

فالنتشئة الإجتماعية ترتبط فينشأتها وتطورها بعليتين رئيسيتين هما: عملية تكوين الآنا وعملية تكوين الآنا الاعلى ، وبهما يكتسب الفرد عاداته وتقاليده، بل ومعاييره وقيمه أيضا.

والجزء الثالث من النفس لا يمكن الوصول إليه في العادة وإنما يتم التوصل إلى معرفة به من دراسة الأحلام ومن التحليل النفسي للحالات المرضية والعادية، وهذا الجزء يسمى "الهو" ، فهي مجموعة القوى أو النزاعات بصورة غير

¹ عبد الله زاهي الرشدان: "التربية والتنشئة الإجتماعية، دار ولئل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ط1، ص 247.

² عبد الله زاهي الرشدان، مرجع نفسه، ص 145.

خلاقية، وغير منطقيتين وغير منتظمة وغير شعورية، وهي تندفع بقوة لتحقيق اللذة.¹

خامسا: مؤسسات التنشئة الإجتماعية:

01) دور الأسرة في التنشئة الإجتماعية:

يقول "ماكيفر" و"بيدج": "لا يوجد بين التنظيمات التي يحتويها المجتمع الكبير منها أو الصغيرما يفوق الأسرة في قوة لأهميتها الإجتماعية، فهي تؤثر في حياة المجتمع بأكملها بأساليب متعددة، كما لأن صدى التغيرات التي تطرأ عليها تتردد في الهيكل التنظيمي برمته".²

والأسرة من بين أهم المؤسسات التربوية الإجتماعية والتعليمية باعتبارها الخلية الأولى التي يتكون منها نسيج المجتمع، والمحضن الأول الذي يعيش الطفل فيه أطول فترة من حياته، وأنها الوسط الطبيعي الذي يتعهد الطفل بالرعاية والعناية منذ السنرات الأولى من عمره، وتعد أيضا من أهم المؤسسات التربوية الإجتماعية التي لها الكثير من الوظائف وعليها العديد من الواجبات الأساسية، وأن الطفل يأخذ عن الأسرة العقيدة، الأخلاق، والأفكار والعادات وغير ذلك.³

وتلعب الأسرة دورا كبيرا في عملية التنشئة الإجتماعية حيث أنها تتلقى الطفل وهو أشبه ما يكون بعجينة قابلة للتشكيل لتشكله بم تريد من قيم ومبادئ ليتربى عليها، حيث يتعلم الطفل لغته وقواعد السلوك والمعاملات، فيعرف السلوك المقبول وغير المقبول الجيد والرديء، ومن هنا ينشأ الطفل في جومليء بهذه

¹ نفس المرجع، ص 146.

² إلهام بلعيد: "التنشئة الإجتماعية وتأثيرها في سلوك منحرفي الأحداث"، إشراف مصطفى غومي، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، ص 41.

³ عزوز عبد الناصر وآخرون: "الأسرة والمدرسة"، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، العدد 02، جويلية 2012، ص 98.

الأفكار والمعتقدات والقيم ، والأساليب فلا يستطيع التخلص منها لأنه لا يعرف سواها، ولأنه قد يكون شب عليها، وإن هذه الأفكار قد تغلغت في نفسه وأصبحت تكون طبيعته وشخصيته.

كما يتجلى دور الأسرة في التنشئة الإجتماعية من خلال أنها:¹

-تعد أول موصل لثقافة المجتمع إلى الطفل وهي المكان الذي يزود الطفل ببذور العواطف والإتجاهات اللازمة للحياة في المجتمع.

-إن التفاعل بين الاسرة والطفل يكون مكثف وأطول زمنيا من الجهات الأخرى المتفاعلة مع الطفل لذا فإن تأثير الأسرة على الطفل في مرحلة الطفولة المبكرة في مجال التنشئة الإجتماعية هو الأقوى والأكثر قوة مقارنة مع الوكالات الأخرى.

-الأسرة هي الجماعة المرجعية التي يعتمد عليها الطفل عند تقييمه لسلوكه في مرحلة الإعتياد على النفس والتجربة الذاتية.

-إن القيم والإتجاهات والتقاليد والعادات تمر بعملية تنقية من خلال الآباء وهكذا ينبغي أن يحدث لتأخذ طريقا إلى الأبناء ، فالتنشئة الإجتماعية تتأثر بعوامل كثيرة داخل المجتمع الواحد كالمستوى الإجتماعي والثقافي والإقتصادي للأسرة وجنس الطفل وغيرها من العوامل التي تؤثر في مسار عملية التنشئة الإجتماعية من أسرة لأخرى بل داخل الأسرة الواحدة.²

هذا وتؤدي الأسرة وظيفتين أساسيتين في إطار المجتمع البشري ككل وهما:³

¹ العمر معن الخليل:"علم إجتماع الأسرة"،دار الشروق للنشر والتوزيع،الاردن، 1994، ط1،ص 125.

² المرجع نفسه:ص99.

³ جمال مجدي حسنين:"سوسيولوجيا المجتمع"،دار المعرفة الجامعية ،مصر، 2008، ص 161.

الوظيفة الأولى: بصفتها الجماعة الوحيدة التي تنمو وتنتشر عن طريق أعضاء جدد من خارجها، وإنما بفضل نموها الداخلي عن طريق إنجاب الأطفال (يمكن أن توجد أسر عن طريق تبني أطفال إلا أن هذا بمثابة استثناء)، وبالتالي فإن الأسرة كجماعة تدعم الإستمرار البيولوجي.

الوظيفة الثانية: تتلخص في نقل الإرث الثقافي للمجتمع البشري الكبير من خلال التنشئة الإجتماعية لأعضاء الأسرة من الأطفال، ولا شط أن دور الأسرة هام للغاية في تشكيل العناصر الأساسية للشخصية خاصة في فترة الطفولة المبكرة.

ونتكلم هنا عن وظائف الأسرة وليس مهام الأسرة، لأنه يفهم من كلمة "مهام" أفعال معينة لا بد أن تستثير نتائج مرغوب فيها، أما حين نتكلم عن الوظائف فنحن نعني بنها نتائج الأفعال أو سلوك أعضاء الجماعات بصرف النظر عن كون هذه الأفعال مرغوب فيها، وعلى ذلك فنحن نتكلم عن وظائف الأسرة لإشباع حاجات وميول خاصة، وليس لإحساس الفرد باداء مهام عامة مفروضة من المجتمع البشري عليه.¹

02) دور المدرسة في عملية التنشئة الإجتماعية:

المدرسة هي المؤسسة الإجتماعية الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة المتطورة وتوفير الظروف المناسبة للنمو جسميا وعقليا وإجتماعيا وإنفعاليا وأنها المؤسسة التي بناها المجتمع من أجل تحقيق أهدافه.

¹ هدى محمود الناشف: "الأسرة وتربية الطفل"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان 2007، ط1، ص57

وعندما يدخل الطفل المدرسة يكون مزودا بكثير من القيم والإتجاهات والمعايير التي نشأ فيها عن طريق الأسرة، وما تقوم به المدرسة هو توسيع الدائرة الإجتماعية للطفل حيث يلتقي مجموعة من الرفاق وكذلك يتعلم الطفل الكثير من المعايير الإجتماعية بشكل منظم كما يتعلم أدوار إجتماعية جديدة، كأن يتعلم الحقوق والواجبات ، وكذلك التعاون والإنضباط السلوكي، وفي المدرسة يتأثر التلميذ بالمنهج الدراسي بمعناه الواسع علما وثقافة تنمو شخصيته من كافة جوانبها.¹

والمدرسة مؤسسة إجتماعية أوجدها المجتمع لتحقيق أهدافه وغاياته، وهي مؤسسة تربوية تهدف إلى تنمية شخصية الطفل المتعلم من جميع جوانبها الجسمية والعقلية والعقلية والنفسية والأنفعالية والاجتماعية والروحية والأخلاقية على نحو متكامل، ومساعدته على الإندماج في مجتمع الكبير والتكيف معه، بالإضافة إلى مسؤولياتها عن توفير فرص الإبداع والإبتكار له، مم يؤكد دورها المركزي في التنشئة الإجتماعية، وتعد المدرسة أيضا الحلقة الأولى في التعليم النظامي المقصود وحلقة مكملة للتربية الأسرية، وحلقة وصل مهمة بين البيت والجمع.²

ويتضح دور المدرسة في عملية التنشئة الإجتماعية من خلال ما يلي:³

-تهيئة الطف تهيئة إجتماعية من خلال نقل ثقافة المجتمع وتبسيطها وتفسيرها إليه، بعد أن تعمل على تنقية عناصرها التي يمكن تقديمها للطفل، فالمدرسة لا تعمل على نقل قدر كبير من المعارف والمهارات إلى الطفل فحسب، وإنما تنقل

¹ سميح أبو مغلي وآخرون: "التنشئة الإجتماعية للطفل"، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 185.

² عمر أحمد همشري: "التنشئة الإجتماعية للطفل"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ط2، ص 345.

³ المرجع نفسه: ص 346.

إليه أيضا منظومة واسعة من القيم والمعايير والعادات والتقاليد وغيرها التي تساعد على التكيف مع مجتمعه وإقامة علاقات إيجابية مع الآخرين.

- إعداد الطفل للمستقبل من خلال قيام المدرسة بتعريف التلاميذ بالمستجدات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وغيرها التي تواجه مجتمعهم وتفسيرها لهم ونقدها لهم، وبيان إيجابياتها وسلبياتها، ومساعدتهم على فهمها، وإكسابهم المرونة للتكيف معها ومساعدتهم على تنمية القدرات الإبداعية الخلاقة لديهم وأساليب التفكير العلمي ومهارات اتخاذ القرارات، والنقد، والنقد، والتمحيص والتمييز، وأيضا تنمية المسؤولية الخلقية والاجتماعية لديهم، وتشجيعهم على تحمل المسؤولية في مواجهة التحديات التي تواجه مجتمعهم.

ويرى العلماء والباحثون في هذا المجال أن الأطفال يجب أن يحققوا شيئين أساسيين في المدرسة هما: التعلم والتكيف، لأن التكيف الاجتماعي في المدرسة يعد متغيرا مهما في متغيرات الشخصية، ويؤكدون أيضا على الخبرات التربوية التي يكتسبها التلاميذ تعد إحدى المصادر المهمة في تكييفه.

- الإهتمام بميول الأطفال ورغباتهم وحاجاتهم وقدراتهم واستعداداتهم وبالفروق الفردية بينهم والعمل على اكتشاف الموهوبين والمبدعين، فتقوم برعايتهم و تحويلهم إلى مراكز خاصة برعاية الموهبة أو الإبداع، وعلى اكتشاف المتخلفين وتحويلهم إلى مراكز خاصة بهم.

03) دور جماعة الرفاق في عملية التنشئة الاجتماعية:

تقوم جماعة الرفاق أو الأقران بدورها في عملية التنشئة الاجتماعية وفي النمو الاجتماعي للفرد فهي تؤثر في معايير الاجتماعية، وتمكنه من القيام بأدوار

اجتماعية متعددة لا تتيسر له خارجها، وهناك رفاق وأقران يشتركون في مرحلة نمو واحدة بمطالبها وحاجاتها ومظاهرها وقد يؤدي ذلك إلى المساواة بينهم.

وقد ازدادت أهمية جماعة الرفاق في عملية التنشئة الاجتماعية في الآونة الأخيرة نظرا لزيادة معدلات خروج الأم من البيت للعمل أو التعليم ولزيادة احتمال التعلم مرحلة ما قبل الدراسة، ثم إن تأثير جماعة الرفاق لا يقتصر على مرحلة الطفولة فحسب، وإنما يستمر مع الفرد في مراحل حياته المختلفة وعلى نحو متفاوت، وإن هذا التأثير يبدأ في سن مبكرة جدا في حياة الطفل، حيث يلاحظ غيره من الاطفال ويزداد التأثير ما قبل المدرسة حينما يبدأ الطفل بالتححر جزئيا من التمرکز حول ذاته، ويطراً على سلوك اللعب لديه تغيير ظاهر يتمثل في الانتقال من اللعب الإنعزالي إلى اللعب الاجتماعي.

ولجماعة الرفاق أهمية تتمثل في :

-تساعد الطفل عن الإستقلال عن الوالدين وعن سائر ممثلي السلطة وتوفر له فرص إكتساب مكانة خاصة وتحقيقهوية متميزة.

-تشكل مصدر للمعلومات غير الرسمية عن الموضوعات التي لا تتناولها المؤسسات الاجتماعية الاخرى كموضوع الجنس مثلا.

-إنها تساعد الطفل على إكتساب الإتجاهات والأدوار المناسبة التي لا تتوفر بالمؤسسات الاجتماعية الأخرى، أو لا تأتي الفرصة لإكتسابها.

-إنها تقدم نماذج شخصية للطفل، إذ يصبح أحد اعضاء جماعه ارفاق لأسباب مختلفة ذا قيمة واهمية خاصة تجعل منه مثلا أو نموذجا يحتدى به.

ويمكن تلخيص أثر جماعة الرفاق في التنشئة الإجتماعية للطفل:

-المساعدة في النمو الجسمي عن طريق إتحة الفرصة لممارسة النشاط الرياضي والنمو العقلي عن طريق ممارسة الهوايات، والنمو الإجتماعي عن طريق أوجه النشاط الإجتماعي، ونمو العلاقات العاطفية في مواقف لا تتاح في غيرها من الجماعات.

-تشجيع القدرة على القيادة عن طريق القيام بأدوار إجتماعية مختلفة.

-العمل على تحقيق أهم مطالب النمو الإجتماعي وهو الإستقلال والإعتماد على النفس.

-إتاحة الفرصة لآداء السلوك بعيدا عن رقابة الكبار.

-إتاحة الفرصة لتحمل المسؤولية الإجتماعية.

-إشباع حاجات الفرد من خلال وصوله إلى المكانة الإجتماعية والإنتماء.

-ملء الفجوات التي تتركها الأسرة والمدرسة في معلومات الطفل.

-تقديم المثل الأعلى أو المنودج المثالي بالمعايير الإجتماعية والفرص الجيدة للتقليد.

سادسا:نظريات التنشئة الإجتماعية:

نظرية الدور الإجتماعي:

تركز هذه النظرية على مكانة الفرد الإجتماعية التي تتناسب مع الدور المفترض للقيام به،ووفقا لهذه النظرية يتم تعلم الدور عن طريق التلقين الذي يتلقاه الفرد

في حياته المختلفة، وخصوصا منها مرحلة ،ويحدد "جورج ميد" نمو الفرد ودوره
الإجتماعي بمراحل ثلاث هي:¹

-مرحلة الإعداد :يقلد فيها الطفل كل ما يراه.

-مرحلة اللعب: يلعب الطفل خلالها أدوارا معينة.

-مرحلة اللعب المنظم:يتضمن بعض المعايير من خلال التفاعل الإجتماعي
مع جماعة الرفاق في الحي أو المدرسة أو العائلة.

وكما تبين هذه النظرية فإن سلوك الفرد ينتظم في سلسلة من الأدوار الإجتماعية
التي يمارسها في إطار حياته الإجتماعية.

ففي هذه النظرية نجد التركيز منصب على الدور الإجتماعي للفرد،والذي هو
ناتج عن عملية التنشئة الإجتماعية، بمعنى أحد إفرازاتها،وهو الذي يتشكل ويحدد
سلوك الفرد.

02)نظرية التعلم الإجتماعي:

لا يقصد بالتعلم في العلوم الإجتماعية مجرد التحصيل والإستدكار
الدراسي،ولكن التعلم هو كل تغير يحدث في سلوك الكائن الحي إنسانا أم
حيوانا،فالطفل منذ ولادته يتعلم تدريجيا الإتيان بكثير من العادات الحركية
والذهنية والنفسية والإجتماعية فيتعلم كيف يتجنب الأخطار التي قد تنتج عن
لمسه لبعض الأشياء.

فالتعلم إذن هو اكتساب العادات والخبرات والمعلومات والأفكار التي يحصلها
الفرد بعد ولادته من خلال تفاعله مع بيئته المادية والإجتماعية التي يعيش

¹ زكي حسين جمعة: "مساهمات في التنشئة الإجتماعية"، دار الفرابي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ب ط، ص 06.

فيها، كما يوصف التعلم كذلك بأنه عبارة عن تغيير أو تعديل في السلوك أو الخبرة أو في الأداء، ويحدث هذا التغيير نتيجة لقيام الكائن الحي بنشاط معين كالمران أو التكرار.¹

وظهرت هذه النظرية على يد جماعة من السلوكيين وعلى رأسهم: "بالندورا" وتركز على كون التنشئة الاجتماعية تقوم على مبدأ الإكتساب والتعلم، مؤكدة في ذلك الدور الذي تلعبه الملاحظة والنماذج والقوة، وكذا الخبرات المتنوعة التي يخضع فيها الطفل عند اتجاياته للمثيرات على البيئة من حوله وبهذا المفهوم تكون التنشئة الاجتماعية عبارة عن تعلم يسهم في قدرة الفرد على القيام بأدوار إجتماعية معينة.²

فالفرد حسب هذه النظرية غير قادر على الإستمرار في جماعة ما لم يتمكن من تعلم واستدماج مختلف معايير السلوك والتفكير المثيرة لها، وعلى هذا الأساس فإن درجة اسنباطه وتمثله لكل ذلك يرتبط مباشرة بمدى تأثره بالتنشئة الاجتماعية التي تتطوي عليها علاقته وتفاعلاته وردود أفعاله الاجتماعية المختلفة.³

(03) نظرية التبادل الإجتماعي:

تقوم هذه النظرية على أن المجتمع في صيrote يخضع لمبدأ التبادل الإجتماعي، حيث تتم من خلال مختلف عمليات الأثر والتأثير والتلقين والتي عن طريقها تعطي الصورة المتشابكة لهذا المجتمع، وهو نفس الأمر بالنسبة

¹ محمد فتحي، مرجع سبق ذكره، ص 92.
² وردة غروت: "التنشئة الاجتماعية للأطفال غير المتدرسين"، دراسة ميدانية للأطفال النشطين بالشارع، إشراف: عبد الغني مغربي، معهد علم الاجتماع، 2002-2003، ص 55.
³ المرجع نفسه، ص 56.

لعملية التنشئة الإجتماعية التي تقوم على أساس التبادل فيم بين الأجيال المتعاقبة، إذ تعد الاجيال السابقة كل موروثاتها الثقافية والحضارية والإجتماعية لجيل جديد مقابل ما تأخذه عن خضوع وطاعة وامثال.

وبهذا تضمن الأولى الإستمرار ووفقا لأهدافها، أما الثانية فتكسب رضاء الأولى عنها وبالتالي تحقق رغباتها عن طريقها، وهو ما يؤكد: "ستيفن ريتشارد" حيث يرى أن هناك تبادلا بين الآباء والأبناء فمقابل طاعة الأبناء يحصلون رغباتهم من الآباء.¹

وعليه فإن هذه النظرية تقر بوجود علاقة أخذ وعطاء بين الأجيال في إطار عملية التنشئة الإجتماعية حيث تجعل منها مبلغا أساسيا يمكن من المحافظة على إستقرار واستمرار المجتمع، بمعنى أن عملية التنشئة الإجتماعية أو التطبيع الإجتماعية إنما تقوم على مبدأ البادل المنطقي، وذلك أن كل جيل أو كل طرف فيها يعطي قدرا مم يملكه ليتمكن من الحصول على منافع يريدها من الطرف الثاني، وبهذه الطريقة التبادلية للأخذ والرد تتجسد عملية التنشئة الإجتماعية بمفهومها الواسع.²

(03) النظرية البنائية الوظيفية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن لكل شيء في النظام فائدة فهي إن لم تكن ذات فائدة إقتصادية فهي ذات فائدة إجتماعية، وبذلك يشير البناء الإجتماعي للأسرة إلى الطريقة التي تنظم بها الوحدات الإجتماعية والعلاقات المتبادلة بين الأجزاء

¹ وطفة أسعد علي: "علم الإجتماع التربوي"، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1993، ص 41.
² خليل فارس: "الطفولة صناعة المستقبل"، دار الحمامي للطباعة والنشر، الإسكندرية، ب ط، ب س ن، ص 36.

والعناصر المختلفة، وتتنظر هذه النظرية للأسرة بزصفها مجتمعا صغيرا أو وحدة في مجتمع كبير.

ويرى "بارسونز" أن الأسرة بوصفها وحدة بنائية فهي الوحيدة التي تستطيع القيام بمهمة إعداد الصغار وتنشئتهم بغرس القيم والمعتقدات وجميع القيم والمعتقدات وجميع الرموز والمبادئ الإجتماعية".¹

ومفهوم النظام الإجتماعي يتمركز حول مفهوم التكامل والتكافل فهو يرى لن النظام يتألف من أقسام الواحدة منه معتمدة على الآخرين في ترابطها ووظائفها، وتكامل النظام يعني تنسيق وارتباط هذه الأنظمة الفرعية بعضها ببعض، لكي تكون وظيفة النظام العام الرئيسية المتكاملة.

ويرى بارسونز أنه على النسق الإجتماعي مواجهة أربع مشكلات أساسية هي:²

-التكيف.

-التكامل.

-تحقيق الهدف.

-خفض التوتر.

يشير **التكيف** إلى ضرورة تكيف الأسرة او تلاؤمها مع البيئة الإجتماعية والطبيعية التي يعيش فيها الفرد فالتبادل بين الأسرة والناحية الإقتصادية يكون عن طريق إلحاق فرد أو أكثر من أفراد الأسرة للعمل مقابل الحصول على أجر وبالتالي فإن الأسرة تواجه مشكلة التكيف لمقابلة الظروف الإقتصادية.

¹ أحمد محمد مبارك الطندري: "علم النفس الأسري"، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1996، ط2، نص 47.

² المرجع نفسه، ص 48.

أما تحقيق الهدف، فيشير إلى الفهم الأساسي والموافقة على أهداف الأسرة ككل، فجميع الأنساق الإجتماعية بم فيها الأسرة في حاجة إلى سبب للوجود، وهذا يعني أن هناك أهدافا يريد الافراد تحقيقها تشترك فيها الأسرة مع أنساق المجتمع المختلفة.

ويشير التكامل إلى العلاقة بين الوحدات أو الأجزاء داخل النسق، ومن هذه الزاوية ينظر إلى المجتمع المحلي بوصفه نسقا فرعيا من المجتمع الكبير، كذلك يبدو التأثير المتبادل بين الأسرة النواة والمجتمع المحلي في مشاركة الأسرة في الأنشطة الصناعية أو الإجتماعية أو الدينية.

وتتركز مشكلة خفض التوتر على أن الفرد يعاني من صراع الدور في الأسرة من خلال مواجهة المتطلبات المختلفة، إلى أن الأسرة تمتص التوتر وتعطي الوقت وتمنح الإهتمام من خلال عملية التنشئة الإجتماعية.

فهنا ينظر للأسرة على أنها من بين أصغر الوحدات الإجتماعية التي تحافظ على النسق وقيمه، عبر تمرير هذه القيم للأفراد الذين يجسدونها في سلوكياتهم.

فيعتبر هذا الإتجاه أن التنشئة الإجتماعية عبارة عن تفاعل الأنساق الثلاثية الأساسية الموجودة في المجتمع، النسق الإجتماعي الذي يحتوي على مجموعة العوامل الإجتماعية المترابطة وظيفيا، والنسق الثقافي الذي يضم الأفكار والتصورات ونسق الشخصية الذي يضم الدوافع والميول والإستعدادات، حيث تساعد في استمرار وتوازن البناء الإجتماعي.

فبارسونز ركز على عملية التنشئة الإجتماعية في مرحلة الطفولة حيث يقوم كل من الوالدين والمدرسون على تعليم الطفل ثقافة مجتمعية تحتوي على

عادات وأفكار وأنماط يتوارثها جيل عن جيل، مم يساعد على التكيف النفسي والإجتماعي وبالتالي المحافظة على البناء الإجتماعي وتوازنه.¹

وبالنسبة لدور كايـم التنشئة الإجتماعية عملية ينتقل فيها الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن إجتماعي وفقا للمعايير والأدوار والعلاقات السائدة في مؤسسات مجتمعه فبالنسبة إليه هذه العملية منهجية تعمل على تكوين الضمير الجمعي وهو العمل الذي تمارسه كل المؤسسات الإجتماعية من أسرة ومدرسة وغيرها على الأطفال من أجل الاندماج وإعادة إنتاج شروط الحياة الإجتماعية على أساس تعلم مجموعة من القواعد والقيم.

¹ رشيد بوتقراليت، مرجع سبق ذكره: ص 46.

خلاصة:

يتضح من خلال ما سبق أن التنشئة الإجتماعية والتي اخترناها كمتغير مستقل، تتمثل في تلك العملية المعقدة التي يتلقاها الفرد منذ بداية حياته والتي تتواصل معه لغاية اخر مراحل حياته، بمختلف عناصرها وأنواعها لتصل أقصى درجات تأثيرها على الفرد أين تتدخل في تشكيل شخصيته.

الفصل الثالث: التنشئة الأسرية

تمهيد

- ❖ أولاً: الخصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية.
- ❖ ثانياً: أساليب التنشئة الأسرية.
- ❖ ثالثاً: الأسرة والنجاح المدرسي.
- ❖ رابعاً: المستوى الإقتصادي والإجتماعي والثقافي للأسرة والنجاح المدرسي.

خلاصة

تمهيد: _____ د:

من بين أهم المؤسسات الإجتماعية التي تؤثر على الفرد نجد الأسرة، حيث يبدأ تأثيرها منذ بداية حياة الفرد، ويستمر إلى مراحل متقدمة من عمره، ومن هنا وقع اختيارنا على هذا المتغير وهو: التنشئة الأسرية.

فقد خصصنا هذا الفصل بأكمله للتنشئة الأسرية، وتطرقنا إلى الخصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية، ثم أساليب التنشئة الأسرية، وبعدها علاقة التنشئة الأسرية مع النجاح المدرسي، وأخيرا علاقة المستوى الإقتصادي والإجتماعي والثقافي مع النجاح المدرسي.

أولاً: الخصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية:

حينما نتحدث عن الخصائص السوسولوجية للعائلة، فإننا نسعى إلى إبراز سمات النموذج الإجتماعي الثقافي للأسرة الجزائرية التقليدية، التي انبثقت منها الاسرة الجزائرية المعاصرة المتحولة، وهذه أهم الخصائص:¹

(01) العائلة أسرة ممتدة:

أي أنها من الناحية البنائية تتركب من خليتين أسريتين أو أكثر، وتضم أكثر من جيلين اثنين، فتشمل الأجداد والآباء والأحفاد، ويقوم هؤلاء جميعا في وحدة سكنية مشتركة، ويمكن أن يكون هذا الإمتداد عموديا فيضم مثلا أسرة الأب التي تمثل النواة، وأسر المتزوجين التي تحيط بها، أو أفقيا فيشمل اتحاد أسر الأخوة بعد وفات أبيهم.

(02) العائلة وحدة إجتماعية إنتاجية غير منقسمة:

شكلت العائلة في المجتمع التقليدي، وحدة إنتاجية غير منقسمة، إن تماسك الأفراد داخل هذه البنية الإجتماعية نابع أساسا من رابطة الدم، لكن يضمن وحدة العائلة وتلاحمها أيضا وحدة الملكية، سواء كانت أرضا ، أو وسائل عمل جماعي، فالملكية العائلية هي ملكية خاصة، ولكن لا يجوز بيعها أو تقسيمها، فإذا حصل التقسيم وتم البيع غالبا ما يكون بين الأقارب أنفسهم.

¹ Claudine Chaulet la terre les frère et l'argent :Stratégie familiale et production agriable en Algerie depuis1962.Alger1987.p203.

يقول محمد الطيبي: "أولوية القرار العائلي على القرار الفردي في مسألة التصرف بأراضي الملك، جعل من هذه الأراضي إسمنت العائلة وأحد أسس ترابطها".¹

ونظرا لأهمية الوظيفة الاقتصادية التي تؤديها العائلة لأفرادها في المجتمع التقليدي فإنه لا يحدد مركز الشخص كفرد منعزل ، ولكن ينظر إليه كفرد في أسرة محددة ، إذ كان اسم الأسرة هو المهم والمؤثر وليس اسم الفرد، فإسم الأسرة يمثل بطاقة التعريف يجب المحافظة عليها.²

03) العائلة أسرة أبوية:

الجد ألاب وأحيانا الأخ الأكبر يعتبر رئيسا ومركز قوة، وسلطته ذات طبيعة مطلقة، وانطلاقا من هذه الميزة التي يخولها له العرف ، يسهر على وحدة الملكية وعلى تماسك الجماعة العائلية، وينوب عن أفرادها جميع المعاملات والعلاقات خارج الأسرة.

وهي كذلك من حيث النسب ، وأبوية من حيث السكنى، أي إقامة الزوجين تخضع لقاعدة السكن مع والد الزوج.

04) العائلة أسرة تبيح تعدد الزوجات وتحبذ الزواج الداخلي:

تعتبر الأسرة متعددة الزوجات شكلا من أشكال الأسر، وتتكون من زوج واحد وأكثر من زوجة واحدة بالإضافة إلى الأطفال، ولا بد أو تكون تلك الزوجات شرعية تتم بموافقة المجتمع.³

¹ محمد الطيبي: "الجزائر عشية احتلالها أو سوسيولوجيا قابلية للاحتلال"، وحدة البحث في الأنثروبولوجيا الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهران، 1992، ص 17.

² الوحيشي أحمد بيري، الأسرة والزواج: "مقدمة في علم الاجتماع العائلي"، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1998، ص 71.

³ عاطف وصفي: "الأنثروبولوجيا الثقافية"، دار النهضة العربية، بيروت، 1971، ص 178.

وينتشر نظام تعدد الزوجات في كثير من المجتمعات الإنسانية، منها تلك الواقعة ضمن المحيط الثقافي العربي الإسلامي، أين تبدوا واضحة في تنظيم المجتمع، وتنظيم مؤسسة الأسرة ومؤسسة الزواج.¹

وكذا تتميز العائلة بالزواج الداخلي، يقول عبد الغني مغربي: "والواقع أن الضعالة أعني به الزواج بين أفراد الجماعة الأصلية، يبدو ضروري في المجتمع المغربي، فالضعالة تعتبر ضرورة في الواقع لا مسألة موسى بها فقط فالأمر في هذه الحالة متعلق بقرابة العصب الثنائية: قرابة الأب من جانب الأم وقرابة من جانب الأب الذي ليس هو إلا ابن العم الشقيق لزوجته".²

ثانياً: أساليب التنشئة الأسرية:

يلجأ الوالدين إلى اتباع أساليب في تنشئة أبنائهم، وتتضمن هذه الأساليب أنواع الإثابة والعقوبة، والإهمال التي تتم خلال عملية التفاعل الاجتماعي اليومي مع الأبناء بهدف تأديدهم على تصرفاتهم أو سلوكياتهم المقبولة في المجتمع ومعالجة الأخطاء الواقعين فيها حسب رؤيتهم والمبدأ الذي يتخذونه في كل ما يفعله أبنائهم، ومن المؤكد أن هذه الأساليب لا تبدأ من فراغ بل تتم في مواقف حياتية للتنشئة الاجتماعية الدينية والأسرية التعليمية.³

وأساليب التنشئة الاجتماعية لاتخضع لنمط واحد بل تختلف حسب الأسرة ومن مجتمع لآخر، وهي تتأثر بالتغيرات التي تطرأ على حياة المجتمع من تغيرات

1

² عبد الغني مغربي: "الفكر الاجتماعي عند ابن خلدون"، ترجمة محمد الشريف ابن حسين، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 146.

³ المقاطعي طعيس مثلث: "أساليب الآباء في تشجيع الأبناء"، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، 1995، ص 20.

اقتصادية واجتماعية، وعليه تتحدد أوضاع النشئ في مستقبل حياتهم كراشدين من خلال مراحلهم العمرية بهذه الأساليب حيث يتم تشكيل شخصياتهم وصلها. وقد تتباين الأسر في درجة اهتمامها بآبنائها وطرق اختيار الاساليب المناسبة لتأديتهم في مواقف الحياة المختلفة، ويبرز دور الأسرة كلما تقدم الابناء في العمر واتسع محيطهم الإجماعي واتصالهم بالأقران في الشارع والمدرسة، ومن هذه الأساليب هي:

-التشجيع:

ويقصد به الإثابة المعنوية والمادية لتنمية اعتماد الأبناء على أنفسهم والمشاركة في حل اتخاذ القرار و تعزيز اتباعهم لأسس ثقافة مجتمعهم ومبادئها. وقد يتدرج الآباء والأمهات في توجيه أبنائهم وتلقينهم المعايير بلطف ولين حتى يتمكنوا من اتقان ثقافة مجتمعهم ويستطيعون اداء أدوارهم بشكل إيجابي من خلال حثهم ودفعهم للسلوك المرغوب إجتماعيا ونبذ السلوك غير السوي. ومن إيجابيات هذا الاسلوب تشجيع الأبناء على المبادرة والتعرف على البيئة واكتساب الخبرات والمهارات والمعايير والأخلاقيات التي يقرها المجتمع، وترسيخ أسس قواعد صالحة لتحمل المسؤولية ومعاونتهم على اكتساب الضمير الإجماعي.¹

ويرتبط بهذا الأسلوب النصح والإرشاد لتوجيه الابناء بتوضيح أسباب السلوك الخاطئ والإرشاد إلى الصواب ،حيث أن ذلك يرسخ لهم أساسا وقائيا في

¹ قناوي هدى محمد: "الطفل تنشئته وحاجاته"، المكتبة الأنجلوسكسونية، القاهرة، 1991، ص 59.

شخصياتهم، وفي هذا الصدد يؤكد "شوبين شافير": على أهمية إيجابية اتجاهات الآباء في التنشئة والتي توفر لهم متطلبات اكتساب الخبرة والمهارة".¹

-التدليل:

ويقصد به الإفراط في تحقيق معظم الرغبات والإذعان لمطالبهم مهما كان نوعها والتجاوز عن توجههم إلى تحمل المسؤولية أو أداء أدوارهم، ونتيجة لهذا لا يستطيع الابناء تحمل مشاكل الحياة والظروف الإجتماعية المتغيرة بسبب الحرص الشديد الذي يتلقونه من والديهم أو إختهم دون مراعاة لظروف الحياة أو عدم توفر الإمكانيات، وينعكس ذلك على عدم قدرة الأبناء في تحمل مواقف الفشل والإحباط التي تعترضهم، وكذلك تنمو عندهم نزاعات الأنانية وحب التملك.²

ويؤدي الإفراط في التدليل إلى عدم قدرة الابناء الإعتماد على أنفسهم أو الشعور بالمسؤولية، أو أداء أدوارهم المتوقعة مع الآخرين لأنهم لم يتعودوا على مواجهة مشكلات الحياة، وبالتالي يصبح هؤلاء الأبناء قلقون متخبطون في سلوكهم ولا يتحملون اية مسؤولية تعهد إليهم، ويعتمدون دوما على الآخرين.³

-التذبذب:

يقصد به عدم الإستقرار في التعامل مع الأبناء دون تحديد الأسلوب الأمثل للتعامل مع المواقف من أجل توجيههم لإكتساب ثقافة مجتمعهم، ويؤدي الأراجح بين الثواب والعقاب والمدح والدم وإجابة الطالب مرة ورفضها مرة أخرى على

¹ المحيسري خالد رشيد: "الصحة النفسية المرض النفسي"، مطابع نجد، الرياض، 1984، ص 125.
² العيسوي عبد الرحمان: "سيكولوجية النمو، دراسة في نمو الطفل المراهق"، دار النهضة، بيروت، 1985، ص 289.
³ قناوي، مرجع سابق، ص 62.

مواقف مماثلة إلى وقوع الأبناء في حيرة وتناقض ولا يستطيعون معرفة الصواب من الخطأ بسبب تقلب والديهم في هذا المجال.

وينتج عن عدم الإتساق في انتهاج الوالدين لأسلوب مستقر له طابع مميز ينتج عنه شعور الأبناء بالعجز عن تحديد ما هو مقبول وما هو غير مقبول.¹ ومن الآثار السلبية لهذه الأسلوب :حيرة القائم بالتنشئة إزاء ما يصدر عن الأبناء من سلوكات وتصرفات لأنه لا يدرك متى يثابون ومتى يعاقبون كما يحصل التناقض بين وجهات نظر الآباء والأمهات أو تتضارب الأساليب بين الأبناء بحيث يدركون ما هو الصواب وما هو الخطأ في مواقف التنشئة المماثلة.

ويرتبط بهذا الأسلوب أسلوب آخر يتصل بالتفرقة بين الأبناء وعدم تحقيق عدالة المماثلة بينهم وتمييز بعضهم على بعض أثناء استجاباتهم لسلوك أبنائهم وتصرفاتهم سواء كان السبب هو الجنس أو السن.²

-التشدد(أسلوب العقاب البدني والنفسي):

يمثل العقاب حلقة ضرورية في تعديل سلوك النشئ مع التدرج في مستويات الجزء بم يتلائم مع المواقف من ناحية والمرحلة العمرية من ناحية أخرى، وذلك حتى يمكن تلقينهم المبادئ والأسس الثقافية بلطف ومعالجة الأخطاء السلوكية مع عدم الإفراط في إيقاع العقوبة.

ويؤدي الإفراط في استخدام العقوبة البدني أو النفسي إلى تعديل سلوك دون التدرج في مستويات العقوبة يفقد الأبناء الفهم المناسب لثقافة المجتمع، كما

¹ رشوان حسين عبد الحميد:الطفل في علم الإجتماع النفسي"،المكتب الجامعي الحديث،مصر،1997،ص 220.

² قناوي،مرجع سابق،ص 98.

يخلق أبناء متدمرين يميلون إلى تخريب والتدمير ، وقد يضطرب سلوكهم ويخرجون عن القواعد أو المعايير أو ينحرفون.

ويعتبر العقاب النفسي من اشد العقوبات أثرا في حياة الطفل لأن التأديب يفقد الطفل الثقة في نفسه وينمي لديه الميل للإنطواء والخوف وعدم الإقدام على المبادأة والإنجاز ويخلق شخصية متمردة على القواعد والآداب.¹

-الأسلوب المتوازن:

هو الأسلوب الذي يجمع بين مزايا الاساليب السابقة في عملية التنشئة الإجتماعية بحيث يختار الآباء والأمهات الاسلوب الذي يتناسب مع للموقف والمرحلة العمرية التي يمر بها الناشئة التي تحتاج إلى تلقينهم الاسس والمبادئ السلوكية بلطف، ومعالجة الأخطاء السلوكية بالإعتماد على الأساليب الإيجابية المتمثلة في تشجيع ومناقشة الأخطاء، بهدف تعليمهم المعايير والقواعد السلوكية عن طريق الإقناع قبل استخدام العقاب الملائم لتقويم السلوك وردعهم عن السلوك غير السوي وتشجيعهم على انتهاج السلوك السوي حسب مجتمعهم.²

ثالثا: الأسرة والنجاح المدرسي:

تعتبر الاسرة تنظيم إجتماعي له الدور الأساسي في فرض التنشئة الإجتماعية وفي نمو الطفل لاسيما في المجال المدرسي، وتعد سلامة البناء الأسري شرطا أساسيا لنجاح عملية التنشئة الإجتماعية وتحقيق أغراضها، فالأسرة المتصدعة التي يسودها الخلاف الشديد بين الوالدين والكراهية غالبا ما تؤثر سلبا في سلوك أبنائها وتدفعهم إلى الإنحراف والجنوح.

¹ رشوان،مرجع سابق،ص 294.

² الساعاتي سامية:"الثقافة والشخصية"،دار النهضة بيروت 1983 ، ص 224.

فالعلاقة الإيجابية بين بين الوالدين والطفل من العوامل المهمة والمؤثرة في عملية التنشئة الاجتماعية السوية للطفل، فالجو العاطفي الذي الذي يسوده التقبل والتسامح والمودة والتعاون من أهم العوامل التي تؤثر إيجابيا في تكوين شخصية الأبناء ونموهم النفسي والاجتماعي وأساليب تفكيرهم، فيصبحون أكثر إيجابية في تعاملهم مع الآخرين وأكثر مواضبة واعتماد على النفس وميلا للإستقلالية والتحلي بروح المبادرة.¹

وعليه يفترض بأن الوضع القائم داخل الأسرة يؤثر إلى حد كبير على سلوك الطفل ونظرته إلى الآخرين خاصة وأنه في هذه المرحلة المبكرة يقضي معظم وقته في الصف الدراسي ومن ثم لا يستبعد أن يتأثر ميله الدراسي بظروف الوسط الأسري وطبيعة العلاقات فيه.

كما أن الأساليب الوالدية للتنشئة تؤثر تأثيرا بالغا على نمو شخصية الفرد وصحته النفسية، فالأساليب المشبعة بالثقة والقبول تساعد الطفل على أن ينمو كشخص يحب غيره، ويتقبل الآخرين ويثق فيهم، أما الأساليب الوالدية السالبة مثل الحماية الزائدة تؤثر سلبا على نمو صحة الفرد النفسية.

وأكدت "ريبل" على أهمية الأساليب الوالدية في معاملة أبنائهم والتي إما تكون مضطربة أو سوية، والمهم هو كيفية تأثير هذه الأساليب على الأداء الدراسي وما طبيعة العلاقة الموجودة.²

أما "سيد صبحي" فيرى أن الإتجاهات الوالدية حيال موضوع معين وأسلوب التعامل مع الأبناء يمكن التعرف عليها وتحديدها في ضوء استجابات الوالدين

¹ عمر أحمد همشري: "التنشئة الاجتماعية للطفل"، دار صفاء للطباعة والنشر، الأردن، 2003، ط1، ص 336.
² مایسة أحمد النیال: "التنشئة الاجتماعية، مبحث علم النفس الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ب ط، ص 47.

إزاء مواقف معينة مرتبطة بأسلوب معاملة الأبناء، وبهذا الصدد ينصب اهتمامنا على معرفة استجابات الوالدين اتجاه التحصيل الدراسي عند أبنائهم.

ويعد طموح الوالدين فيم يخض مستقبل أطفالهما من أهم مظاهر عملية التنشئة الإجتماعية ، ذلك أن هذا الطموح يؤلف بعدا جوهريا من أبعاد الجو الإجتماعي-النفسي الذي يحيط بالطفل في مرحلة معينة من مراحل تطور شخصيته، فالوالدان قد يثيران القلق والصراع أحيانا في نفس الطفل نتيجة ضغطهما عليه ليحرز مستوى دراسي معين أو يعمل في مهنة لا يؤهله لها استعدادة النفسي.¹

فإذا كانت مواقف الآباء نحو المدرسة تتميز بطوحات لأبنائهم وبالإعتقاد أن نتائجها موضوعية، وأن النجاح لذاته يكون أبنائهم أكثر دافعية حيث يبذلون أكبر مجهوداتهم في المدرسة.²

رابعا: المستوى الإقتصادي والإجتماعي والثقافي للأسرة

والنجاح المدرسي:

يصف "شابين" المستوى الإجتماعي والإقتصادي بالمكانة الإجتماعية والإقتصادية التي يعرفها بأنها الوضع الذي يشغله الفرد أو الأسرة على أساس مستويات الإمتياز والممتلكات المادية والمشاركة في أنشطة المجتمع المحلي.³

فالوضع الإقتصادي للأسرة يرتبط مباشرة بحاجات التعلم والتربية، فالأسرة التي تستطيع أن تضمن لأبنائها حاجاتهم المادية بشكل جيد من غداء وسكن

¹ رشاد صالح دمنهوري: "التنشئة الإجتماعية والتأخر الدراسي"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ب ط، ص 110.

² C. lery Bhoier et C. Pineau :Inégalité sociale et motivation scolaire.edition.PUF.1980.p137.

³ أكرم مصباح عثمان: "مستوى الأسرة وعلاقته بالسمات الشخصية والتحصيل للأبناء"، دار ابن حزم، لبنان، ط1، 2002، ص 25.

،وألعاب ورحلات علمية وامتلاك أجهزة تعليمية تستطيع أن تضمن من حيث المبدأ الشروط الموضوعية لتنشئة إجتماعية سليمة، وعلى العكس من ذلك فإن الأسر التي لا تستطيع أن تضمن لأفرادها هذه الحاجات الرئيسية لن تستطيع أن تقدم للطفل إمكانات وافرة لتحصيل علمي.

ويلعب المستوى الإقتصادي دوره بوضوح عندما تدفع بعض العوائق أطفالها للعمل المبكر، أو الإعتماد على مساعداتهم وهذا من شأنه أن يكرس لدى الأطفال مزيدا من الإحساس بالحرمان والضعف ويحرمهم من فرص متاحة لغيرهم، والدافعية العالية للإنجاز توجه لدى الأطفال الذين يتمتعون بالتدريب المبكر على الإستقلالية والتشجيع على الإعتماد على الذات والتحرر من الضغوط والقيود، كل هذه الأشياء من شأنها أن تولد عند الأطفال درجة عالية من الطموح.¹

وتوجد علاقة بين الظروف الإجتماعية بم تضمنه من متغيرات عديدة والتحصيل الدراسي وكذلك المستوى الثقافي والتعليمي للوالدين . وتدفع الأسر الفقيرة أبناءها إلى سوق العمل في مراحل مبكرة من حياتهم وقبل اتمام دراستهم، وفي هذه الصدد يذهب المفكر "إليتش" إلى الإعتقاد بأن اللامساواة المدرسية تتبع من اللامساواة الإقتصادية بشكل مباشر. ويلاحظ وجود ترابط وثيق بين مهنة الأب ومستوى النمو العقلي عندالأطفال، ويتمثل الناظم لهذه للعلاقة بين المهنة وحاصل الذكاء يرفع تدريجيا كلما تم الصعود في السلم المهني للأب، ومن أهم الدراسات التي أجريت في هذا

¹ علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب: "علم الإجتماع المدرسي، بنيوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الإجتماعية"، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 2001، ص145.

المجال البحث الذي أشرف عليه المجلس الإسكوتلاندي للبحوث التربوية الذي تناول عينة واسعة قدرت بحوالي سبعين ألف طفل، وقد بلغ عدد الأطفال الذين أظهروا حاصل ذكاء عالي 20% من افراد العينة، وتم توزيع هؤلاء الأطفال وفقا للفئات المهنية لأبائهم وتبين أن 66% من أبناء أساتذة الجامعة والمهن الحرة ينتمون

إلى فئة الأطفال الأذكىاء مقابل 10% من أبناء العمال المهنيين غير المؤهلين.

ودرست علم اجتماع التربية تؤكد بأن الظروف الإجتماعية والسيكولوجية للجماعة أو الفئة أو الشريحة الإجتماعية تلعب، تلعب الدور الكبير في تحديد درجة الإنجاز الثقافي والعلمي لأبنائها، فإذا كانت الظروف الإجتماعية والسيكولوجية للجماعة أو الفئة مشجعة أو محفزة على الإنجاز الثقافي والعلمي، فإن أبنائها يندفعون نحو الدراسة والسعي والإجتهاد الذي يمكنهم من الحصول على أفضل النتائج الدراسية والعكس بالعكس.¹

كما نجد مستوى تعليم الآباء له علاقة باتجاهتهم نحو المدرسة وقيمة النجاح المدرسي، فهدف الآباء في المستويات العليا هو حصول أبنائهم على مركز مرموق يرتفع به اسم العائلة، وكذلك إسناد أعمال الأسرة ومسؤوليتها إليه فتحاول بمجرد وصول ابنها إلى مستوى النضج تقديم ما يحتاج إليه من تقدير ومكانة، مم يساعد على العمل بطموح والمثابرة على النجاح.

وهكذا تتضح أهمية الثقافة الأسرية في تكوين شخصية الأبناء على أسس سوية، فالأسرة التي تضع الاساس الذي يقوم عليه بناء الذات والشخصية للطفل

¹ إحصان محمد حسن: "البناء الإجتماعي والطبقية"، دار الطليعة، بيروت، ط1، 1985، ص 27.

والمستوى التعليمي والثقافي لها يمثل ركيزة اساسية في توجيه الطفل وتنشئته
تنشئة اجتماعية سوية.¹

¹ حلیم السعيد شباي، فتحي السيد الرحيم: "سيكولوجية الأطفال الغير العاديين"، ج1، دار القلم، الكويت، ط2، 1984، ص156.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل يتضح بأن التنشئة الأسرية لها دور كبير على دراسة الأبناء، بمختلف الأساليب التربوية المعتمدة في ذلك، من تشجيع وتحفيز وغيرهما، وكذا من جهة أخرى يتأثر الفرد تلقائياً بالمستوى الثقافي لأسرته فالفرد وكذا من جهة أخرى يتأثر الفرد تلقائياً بالمستوى الثقافي لأسرته فالفرد إن نشأ في جو من الإنجاز الثقافي والعلمي فقد يؤدي هذا حتماً لوصوله مرتبة علمية مرموقة والعكس صحيح.

الفصل الرابع: المسارات الوظيفية:

تمهيد

- ❖ أولاً: تعريف المسار الوظيفي.
 - ❖ ثانياً: خصائص المسارات الوظيفية.
 - ❖ ثالثاً: أهمية تطوير المسارات الوظيفية.
 - ❖ رابعاً: مراحل المسار الوظيفي.
 - ❖ خامساً: مجالات رسم المسارات الوظيفية.
- خلاصة

تمهيد:

يعتبر متغير المسارات الوظيفية، محور اهتمامنا في دراستنا هذه والمقصود به عموماً تلك التغيرات التي تحدث على مستوى المهنة أو الوظيفية، فالمتعارف عليه على المستوى التنظيمي هو أنه من النادر جداً أن يثبت أو يستقر الفرد في وظيفة معينة طوال حياته المهنية ولا ينتقل أو يترقى في منصبه، ومن البديهي أيضاً أن هذا المسار يختلف من فرد لآخر ومن طبيعة الوظيفة لأخرى وتحكمه عدة اعتبارات غلى غرار التنشئة الاجتماعية للفرد.

وباعتبار موضوع المسارات الوظيفية كذلك فقد خصصنا له فصل كامل بدءاً بمفهومه وخصائصه مع تبيان أهميته ثم عرجنا على مراحل أو مراحل تخطيطه لنبين في الأخير مجالات رسم المساوات الوظيفية.

أولاً: تعريف المسار الوظيفي:

يعرف المسار الوظيفي بأنه: مجموعة المراكز الوظيفية التي يتدرج خلالها الفرد خلال حياته الوظيفية.

ويرى "أرمسترونق" أن مفهوم المسار الوظيفي يعبر عن التصور المستقبلي المتعلق بكيفية تقدم ورقي العاملين في المنظمة في إطار حاجة ومتطلبات المنظمة من ناحية وتطلعات هؤلاء الأفراد من ناحية أخرى.¹

أو هو مجموعة متوالية من الترقيات والتقلات الأفقية والرأسية التي تحدد مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي.

ويعرف بأنه: تحقيق التوافق الفعال بين إمكانيات وقدرات الفرد واحتياجات المنظمة وذلك من خلال مجموعة من القرارات، الإجراءات التنظيمية التي تهيء فرص العمل المناسبة والمفيدة للفرد والمنظمة على مدار حياة الفرد الوظيفية.²

وهو سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الفرد العملية عن طريق الترقية أو النقل الوظيفي الأفقي، أو هو مجموعة المراكز الوظيفية التي يشغلها الفرد، وتجارب العمل المترابطة من خلال حياته العملية.³

وهو تحقيق التوافق الفعال بين إمكانيات وقدرات الفرد واحتياجات المنظمة وذلك من خلال مجموعة من القرارات والإجراءات التنظيمية التي تهيء فرص العمل المناسبة والمفيدة للفرد والمنظمة على حياته الوظيفية.⁴

¹ فوزية بنت علي حضر الغامدي: "تصور مستقبلي لتخطيط زمنية المسار الوظيفي"، جامعة أم القرى، السعودية، 2013، ص 13.
² عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: "الاتجاهات الحديثة في دراسة وممارسة إدارة الموارد البشرية"، المكتبة العصرية، مصر، ب ط، 2007، ص 238.
³ الهيتي خالد عبد الرحيم: "إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ب ط، ب س ن، ص 34.
⁴ علي عباس: "إدارة الموارد البشرية"، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، 2008، ص 345.

ثانياً: خصائص المسارات الوظيفية

ويمكن إجمال الخصائص التالية:¹

-يقع على عاتق الفرد أن يرسم لنفسه المسار الوظيفي الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي على أن يكون ذلك مقرونا بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهله لذلك.

-المسار يقوم على أساس مسؤولية المنظمة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهارته وصفاته، وتهيئة مناخ العمل لإستثمار ما لدى الفرد من قدرات.
-تكامل جهود كل من الفرد والمنظمة لتحقيق التوافق بين اتجاهات وصفات وقدرات الفرد وتوقعاته واحتياجات المنظمة وأهدافها.

-وضوح مبدأ الإستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية للفرد بحيث يوجد ترابط موضوعي للمستقبل الوظيفي للفرد مرتبطا بخطط المنظمة في تشغيل العمالة.

-وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة حيث لا يمثل أحد الطرفين (الفرد أو المنظمة) عبئاً على الآخر وذلك لوجود منفعة ومصالحة ذاتية لكلا الطرفين من خلال تخطيط فعال للمسار الوظيفي.

¹ صبحي العتيني: "تطور الفكر والأنشطة الإدارية"، دارالحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص 312.

-يساهم التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية في تفعيل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين الفرد والوظيفة.

-خرائط المسارات الوظيفية:

هي خرائط تحدد التسلسل في الحركة الوظيفية وذلك من خلال التنقلات والترقيات، ويلاحظ أنه يمكن أن يكون هناك عدة أشكال للمسارات التي تؤدي لوظيفة معينة.

وقد تركز على عائلة وظيفية بالكامل، حيث يتم النظر في العلاقات المختلفة المختلفة بين الوظائف، ويتم ذلك بغرض معرفة اي الوظائف يمكن أن ينقل شاغلها إلى أي الوظائف الأخرى؟.. ومتى؟ وبأي شروط..؟ وبأي تسلسل ممكن؟.

ومحاولة رسم المسار الوظيفي على هذا قد تعدد، وتأخذ أشكالا مختلفة، وقد تتم باستخدام خرائط التنظيم، وقد تبدأ من وظيفة معينة، وتنتهي عدة نهايات ومن المتوقع إذن أن يكون هناك العديد من الخرائط لكل وظيفة، وتصبح هناك العشرات بل المئات من الخرائط لعائلة واحدة.¹

¹ أحمد ماهر: "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، ب ط، 2007، ص 535.

ثالثاً: أهمية تحديد المسار الوظيفي:

أخذت المنظمات في الأونة الأخيرة تعطي اهتماماً استثنائياً للتطوير الوظيفي وتخطيط مساره على الرغم من صعوبته وتعقده، ومرد هذا الإهتمام أن نجاح المنظمة واستمرارها في بيئة تنافسية لا يضمنه فقط جودة السلعة أو الخدمة التي تقدمها أو تنوع الأسواق التي تتعامل معها أو كثرة أرباحها ورأسمالها، وإنما يضمنه بقاء العاملين الكفاء فيها وتواصل مساهمته الناجحة مم يدفع بالمنظمة نحو الأمام وتقوي من مركزها وتساعد على مواكبة التغيير والتجديد.¹

وهناك عديد الأسباب التي تدعو المنظمات للإهتمام بمسيرة التقدم الوظيفي ونهوه للموظفين، ومن بين الأسباب ما يلي:²

-تزايد المستويات العلمية للعاملين في السنوات الأخيرة، مم يعني في المقابل ازدياد طموحاتهم الوظيفية، والحصول على مستويات وظيفية أفضل.

-إن الإدارة الجيدة والإهتمام المتنامي من قبل الإدارة بالتطوير الوظيفي وإتاحة الفرصة للتقدم ستقود إلى قوة بشرية منتجة، وكلما أدرك الموظفين قوة العلاقة بين مهارتهم وقدراتهم وبين الفرص المتاحة أمامهم للتقدم والتدرج الوظيفي كلما زاد إخلاصهم للمنظمة.

-كما اهتمت المنظمة بالتطوير والتقدم الوظيفي بأساليب علمية وموضوعية كلما انخفضت معدلات دوران العاملين معدلات التغيب، وكذلك تجنب في المستقبل حالات التكس والإختناقات في الهيكل التنظيمي والوظائف، وهذا

¹ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 528.

² أحمد حسونة: "إدارة الموارد البشرية"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008، ص146.

سينعكس في النهاية على دافعية الأفراد وعطائهم في العمل وتقليل تكلفة العمالة.

-إن المزايا السابقة في حالة تحققها ستعمل على تحقيق أهداف الأفراد من خلال ما توفره المنظمة لهم من فرص للنمو والرضا عن العمل، وتحقيق أهداف المنظمة عبر تحقيق الإنتاجية والربح، وذلك لأن تخطيط المسار الوظيفي يعمل على وضع الرغد المناسب في المكان المناسب الأمر الذي يساعد على تحقيق الهدفين معا.

ويمكن إجمال أهمية المسارات الوظيفية للأفراد في المنظمات:¹

-ترسيخ أهمية وقيمة التدريب في حياة المنظمة لدى مراكز اتخاذ القرار من خلال وثيقة المسار التدريبي للأفراد للإستفادة من جميع الطاقات الكامنة لدى الأفراد.

-ترسيخ أهمية وقيمة التدريب لدى العاملين في المنظمة بغض النظر عن تفاوت مستوى تأييد التدريب فيها.

-يلتزم المسار التدريبي للموظفين الأفراد العاملين إلى المشاركة وعدم التهرب في التدريب، ويساعدهم التدريب على تغيير نمط تفكيرهم نحو الإيجابية بدلا من السلبية.

-يساعد المسار التدريبي للموظفين الذين ينسون أنفسهم في غمرة العمل على تجديد معلوماتهم وتنشيط وتطوير أنفسهم.

¹ فيصل حسونة، مرجع سابق، ص 147.

-ومن منافع المسار التدريبي أنه لكونه موجه نحو كافة الأفراد مرتبط
بالمسميات الوظيفية لا بالأشخاص فإنه يمنع المحاباة ويعزز فيهم العدالة في
التدريب ويحقق درجة من الرضا الوظيفي.

رابعاً: تنمية المسار الوظيفي

يمر الأفراد بمراحل متوقعة نسبياً في مجال حياتهم أو مساراتهم الوظيفية وتكون
كل مرحلة من هذه المراحل مميزة عن المراحل الأخرى بمعنى أن هناك بعض
المهام والحاجات التي يواجهها الفرد في كل مرحلة والتي تختلف عن المهام
والحاجات في المراحل الأخرى، فمثلاً عندما يكون الفرد في كل مرحلة 23 سنة
قد تلقى تدريباً جيداً ومن ثم يكون قد اكتسب المهارات والخبرات اللازمة قبل
التحاقه بالعمل ولاقى قبولاً من منظمته وهذه المراحل المهيمنة الأولى.

أما نفس الفرد في منتصف عمره المهني 45 سنة يكون دوره مختلفاً حيث يبدأ
عدم التأكد يسيطر عليه في التضحيات المطلوبة منه لكي ينمي مساره
الوظيفي، أما عن عمر 55 سنة فهو يمارس تجربة وخبرة أخرى حيث يواجه
بمهمة مختلفة وهي محاولته للبقاء كفرد منتج في المراحل الوظيفية الأخيرة
له، أو يغير المجال المهني كلية بالقيام ببعض الوظائف التي يمكن أن يقوم بها
في هذا العمر.¹

¹ راوية حسن: "مذخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، ب ط، 2002، ص 307.

خامسا: مراحل المسار الوظيفي

الطريقة التقليدية في المسار الوظيفي: ونجد هنا أربع مراحل للحياة الوظيفية يمكن تعميمها على جميع الموظفين من خلال سنوات حياتهم في المنظمة بغض النظر عن العمل الذي يزاولونه، وتتمثل في:¹

-مرحلة البداية (الدخول للوظيفة):

وهذه المرحلة هي مرحلة الدخول للمنظمة والعمل فيهل بوظيفة معينة وبتراوح عمر الفرد عند دخوله هذه المرحلة بين 18-25 سنة ويحتاج الموظف في هذه المرحلة لمن يقف إلى جانبه ويوجهه، كما يحتاج لتدعيم قدراته ومهاراته للعمل، ويحتاج أيضا للإحساس بالأمان الوظيفي.

-مرحلة التقدم:

(25-45 سنة) وفي هذه المرحلة يفترض أن يؤدي الفرد عمله على أكمل وجه ويركز اهتمامه على حب الإنجاز والإستقلالية في العمل وتحقيق الذات، ولذلك فإنه يتوقع الترقيات والحرية الأكبر في اتخاذ القرارات والمزيد من السلطات، أما الذين لا يحققون نجاحا في هذه المرحلة فلا بد من إعادة تقييم آدائهم أو تغيير أعمالهم أخرى تتناسب مع قابليتهم.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، "الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية"، دار الجامعة الحديثة للنشر، مصر، ب ط، 2002، ص 134-135.

مرحلة المحافظة على المكاسب:

ويتراوح عمر الفرد هنا من (45-65 سنة) تقريبا، وهي مرحلة المحافظة على المكاسب الوظيفية التي حققها الموظف، وقد يزيد الفرد من تقدمه في هذه المرحلة، أو قد تقل مقدرته على العطاء مع محاولة الثبات في الوظيفة، ولكن غالبا ما يفقد الفرد المرونة الوظيفية، وفي هذه المرحلة يكون الموظف قد وصل إلى أقصى طموحاته وأشبع أغلبية حاجياته المادية والاجتماعية، ويحاول الموظف في هذه المرحلة تكوين جيل ثان من المساعدين.

مرحلة الانسحاب:

وهي مرحلة الإستعداد للتقاعد، واعتماد واعتماد الفرد على نفسه، قد تكون هذه المرحلة إيجابية جدا أو مربكة جدا في حياته، وقد أخذت إدارة الموارد البشرية مؤخرا تهتم بهذه المرحلة، حيث تقدم الدعم للأشخاص لممارسة بعض الأنشطة كالجمعيات الخيرية، أو بعض النوادي الإجتماعية.¹

مراحل تخطيط المسارات الوظيفية التنظيمية: يمكننا تحديد المراحل التي يمر بها تخطيط مسارات الخدمة الوظيفية التنظيمية في المنظمات كما يلي:²

- تحديد مجال المسارات فيم إذا كانت فنية أم إدارية، أم فنية إدارية بآن واحد.
- تحديد نوع المسارات فيم إذا المسارات تقليدية أم شبكية، أم قائمة على أساس الإنجاز.

¹ عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد العالم: "إدارة الموارد البشرية، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، ب ط، 2006، ص 214.

² المرجع نفسه، ص 215.

-تحديد عدد المسارات التي يشمل عليها الهيكل التنظيمي.

-تحديد الوظائف التي تقع على كل مسار تنظيمي.

-تحديد متطلبات شغل كل وظيفة من الوظائف الواقعة على المسارات التنظيمية والتي يجب توفرها فيمن سوف يشغلها، ويكون ذلك من خلال نتائج تحليل وتوصيف العمل.

-إعلان المسارات الوظيفية ووظائفها ومتطلبات شغلها على جميع العاملين في المنظمة، ومنذ بداية تعيينهم فيها، ليعرفوا ويلموا بها، وليكون لديهم رؤية عن المستقبل الوظيفي في المنظمة التي يعملون فيها، وهنا لا يطلي الإعلان فحسب، بل شرح متطلبات الوصول إلى نهاية المسارات الوظيفية.

وفي كل مرحلة م سبق يناسبها تدريب معين كما يلي:¹

-توجيه الموظف الجديد: (orientation)

يحتاج الموظف الجديد لمجموعة معلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد، وتهدف البرامج تقديم الموظفين الجدد إلى العديد من الأهداف، منها على سبيل المثال الترحيب بالقادمين الجدد وخلق اتجاهات نفسية طيبة عن المشروع وعن كيفية أداء العمل.

-التدريب أثناء العمل بغرض تجديد المعرفة والمهارة: skill remeval

(training)

حين تتقادم المعارف أو مهارات الأفراد وبالخصوص حينما تكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك، وعلى

¹ أ المرجع نفسه، ص 216.

سبيل المثال حين تدخل نظم المعلومات حديثة في أعمال المشتريات والحاسبا والأجور وحفظ المستندات يحتاج شاغلو هذه الأعمال إلى معارف ومهارات جديدة تمكنهم من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.

-التدريب بغرض الترقية أو النقل:

يكون احتمال كبير لإختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد، عن المعارف والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرتقي أو ينتقل إليها، وهذا الإختلاف مطلوب التدريب عليه لسد هذه الثغرة في المهارات، ونفس الأمر حين يرقى عامل من وظيفية فنية لوظيفة إدارية.

-التدريب للتهيئة للمعاش:

يتم تهيئة العاملين فيالمنظمات الراقية للخروج إلى المعاش وبدلا من أن يشعر الفرد أنه تم التخلي عنه، ويتم التخلي عنه، يتم تدريبه للبحث عن طرق جديدة للإستمتاع بالحياة والبحث عن اهتمامات غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات.

المراحل الأربعة المشكلة للمسار الوظيفي¹

مراحل المسار الوظيفي				الخصائص
مرحلة الإنسحاب (4)	مرحلة المكاسب (3)	مرحلة التقدم (2)	مرحلة البداية	
يشترك الآخريين بتجاربه.	يقوم بتكوين جيل ثان من المساعدين عن طريق التدريب.	الإعتماد على النفس في تطوير العمل وتحسين القدرات.	الحرص على اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في العمل، الإستعداد لقبول التوجيهات.	النشاطات الوظيفية
ممارسة بعض الهوايات خارج أوقات العمل.	الإعتماد على الآخريين في إشباع الحاجات الذاتية.	الإعتماد على النفس في الحصول على المنافع.	الإعتماد على الآخريين في الحصول على المنافع.	المتطلبات النفسية.
تأكيد الذات.	إحترام النفس.	الإنجاز والإستقلالية.	الأمن الوظيفي.	أهم الإحتياجات.

¹ المرجع نفسه، ص 217..

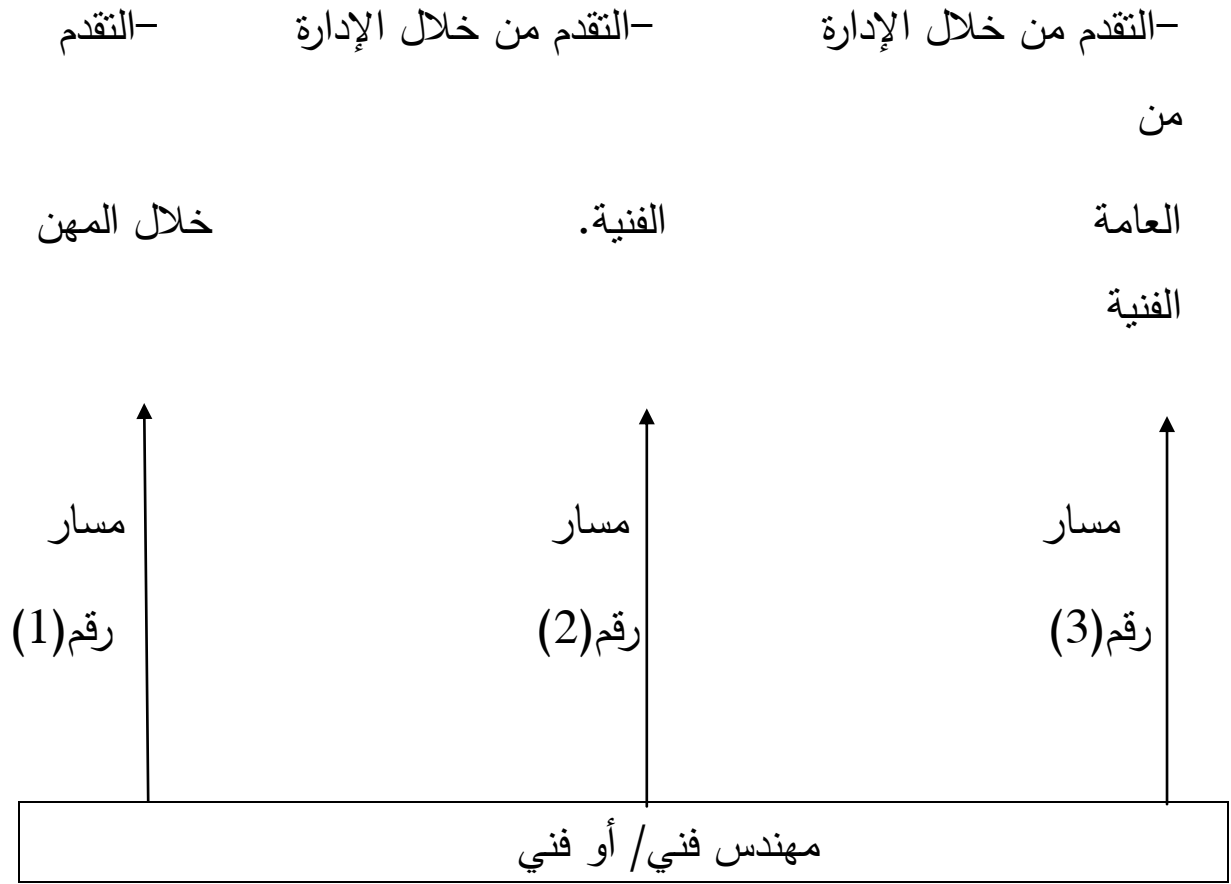
الطريقة الحديثة: تحديد أكثر من مسار وظيفي

تتوافق هذه الطريقة مع المتغيرات الحديثة في عالم الأعمال إذا فرضت استراتيجية تقليص الأعمال وإعادة الهندسة انخفاضا من فرص التقدم الوظيفي، كلما اتجهنا نحو المناصب الإدارية العليا، ومن جهة أخرى عندما يمتلك الفرد طموحا ومواصفات وظيفية ممتازة قد يحاول أن يصل إلى مراتب وظيفية أعلى بفترة زمنية تقل كثيرا مما لو سار في طريق المهن الإعتيادي، هذه الحقائق جعلت المنظمة تفكر في وضع أكثر من مسار وظيفي محتمل للمهنة الواحدة وإعداد ما يسمى بالمسار الوظيفي المزدوج، A dual career path، كتنفس لهذه المشاكل، ذلك أن المسارات المتعددة تساعد على تحفيز ورفع معنويات العاملين وزيادة رضائهم الأمر الذي يزيد في النهاية من قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.

إن المسارات الوظيفية المتعددة للمهنة الواحدة تتيح للأشخاص ذوي المهارات الجيدة البقاء في وظائفهم الفنية ويحصلو في الوقت نفسه على مكانة ومكافأة الأشخاص الذين أصبحوا مديرين، ويرى sholar أن بإمكان المنظمة أن تضع مسارات وظيفية أو مهنية متعددة، فقد تضع مسارا سريعا fast-track أو بطيئا slow-track، كما أنه يمكن أن يكون ضيقا أو واسعا.¹

¹ عمر وصفي عقيلي: "إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2005، ص 353.

ثلاث مسارات وظيفية للمهن الفنية¹



خامسا: مجالات رسم المسارات الوظيفية:

تصنف مجالات رسم المسارات الوظيفية في المنظمة بوجه عام والصناعة بوجه خاص، ضمن ثلاث مجالات رئيسية:²

¹ المرجع السابق، ص 121.

² عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص 549.

المجال الوظيفي التخصصي:

يشتمل هذا المجال على وظائف فنية هندسية كيميائية وغيرها ذات صفة غير إرادية وغير رئاسية، فهناك بعض الأشخاص لا يحبون العمل الإرادي ويعتبرونه عائقا يحول دون تطوير مهارتهم الفنية في مجال تخصصهم، فهؤلاء يريدون الابتعاد عن العمل الإرادي، ويرغبون في زيادة مقدرتهم على الإبداع والابتكار في مجال عملهم الفني، مثل هذه الفئة من الموارد البشرية ترسم مسارات حياتها الوظيفية في المجال التخصصي الفني وليس الإرادي والرئاسي.

المجال الإداري والرئاسي:

يشتمل هذا المجال على مسارات يحتوي كما منها على مجموعة من الوظائف الإدارية الرئاسية، حيث تتدرج هذه الوظائف من المستوى الإداري الأول باتجاه المستويات الأعلى، وهذه المسارات تتناسب مع الأشخاص الذين لديهم حب العمل القيادي الإداري والإشرافي، وليس لديهم ميل للعمل الفني.

المجال الثنائي:

بسبب طبيعة عمل الفئة الأولى أين تكون المسارات قصيرة وسيلغون نهايتها خلال فترة قصيرة من الزمن، حيث يكونوا قد حققوا التقدم الذي يريدونه في مجال تخصصهم في هذه الفترة، وهنا سيقضون في خدمتهم الوظيفية في الوظيفة الأخيرة التي وصلوا إليها، ولمواجهة هذه المشكلة لجأت بعض المنظمات إلى تحديد مسارين وظيفيين لهؤلاء، فني وإلى جانبه إداري، فمن يبلغ نهاية المسار الفني وأراد الانتقال إلى الإداري الإشرافي يمكنه ذلك.

خلاصة:

من خلال عرض ثاني متغير في الدراسة وهو المسار الوظيفي يتبين أنه هو سلسلة من التغيرات الوظيفية التي تحدث على مستوى مهنة الفرد، وهو من أهم المواضيع التنظيمية، والذي مازال غامضا ولم يفهم بعد، رغم مختلف الجهود الفكرية المبذولة، فمازال المسار المهني غير واضح المعالم، وهو ما جعلنا نسلط الضوء عليه من خلال ربطه مع المتغير الأول.

الفصل الخامس: التنشئة الإجتماعية والمسار

الوظيفي:

- ❖ تمهيد
- ❖ أولاً: التنشئة الإجتماعية والمستوى الإقتصادي للأسرة.
- ❖ ثانياً: الحركية في المسار الوظيفي.
- ❖ ثالثاً: العائلة والمدرسة والحركية في المسار الوظيفي.
- ❖ رابعاً: التربية المهنية عند دوركايم وبارسونز.

خلاصة

تمهيد:

في هذا الفصل حاولنا الربط بين المتغيرين الذين تتمحور حولهما الدراسة آلا وهما متغير التنشئة الإجتماعية وكذا متغير المسارات الوظيفية، تحت عنوان "التنشئة الإجتماعية والمسارات الوظيفية".

فقد استعرضنا أولا العلاقة الموجودة بين التنشئة الإجتماعية والمستوى الإقتصادي للأسرة، ثم تطرقنا إلى عنصر آخر وهو الحركية في المسارات الوظيفية وعلاقتها مع الأسر و من جهة ومع المدرسة من جهة أخرى، لنصل في الأخير ونستعرض مفهوم "التربية المهنية" عند كل من المفكرين: "دوركايم" و "بارسونز".

أولاً : التنشئة الإجتماعية والمستوى الإقتصادي والإجتماعي للأسرة:

يصطبغ سلوك الطفل في باكورة حياته بسلوك أبيه، والأهداف التي يسعى الأب لتحقيقها، وما حقق منها وما فشل في تحقيقهن وغالبا ما يفرض الأب على ابنه التنشئة التي تعده لتحقيق الأهداف التي فش فيها هو كأب في سعيه المتواصل طوال حياته، فالأب الذي كان يطمح أن يكون طبيبا ولم ينجح في الوصول لهدفه يدفع ابنه بكل الوسائل لأن يكون طبيبا، وكذلك الحال بالنسبة للآمال الأخرى، ولذلك تتأثر التنشئة الإجتماعية للطفل بالمستوى الإقتصادي والإجتماعي للأسرة، وما يتصل بتلك المستويات من أهداف تحققت وأهداف لم تتحقق بعد.¹

وبينما تصطبغ التنشئة الإجتماعية في المستويات الإقتصادية والإجتماعية الدنيا بالطاعة التي يبالي الأب في فرضها لى أبنائه، نجد أن تلك التنشئة تصطبغ في المستويات الإجتماعية المتوسطة بالمحافظة على العادات والتقاليد والقيم وتعويد الأطفال على ضبط النفس كما تدل على ذلك أبحاث "كوهن" التي نشرها سنة:1950.²

ويضعف أثر الأسرة في التنشئة الإجتماعية عندما تصبح فرص التعليم غير متاحة للجميع وتصبح المؤسسات التعليمية المختلفة بما فيها المدرسة والجامعة هي المذخل الطبيعي لكسب الرزق، وهذا ما يحدث الآن في أغلب المجتمعات المعاصرة في البلدان المختلفة ، وخاصة تلك التي تخطط لنفسها ولتتطور من مجتمعات نامية لمجتمعات متقدمة.³

¹ فؤاد البهي السيد: "علم النفس الإجتماعي"، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط2، ب س ن، ص 190.

² المرجع نفسه، ص 191.

³ فؤاد البهي السيد، مرجع سابق، ص 195.

وقد زاد أثر المدرسة في التنشئة الإجتماعية أيضا بعد أن اضمحل أثر الوراثة في تحديد المكانة الإجتماعية، وأصبحت المكانة الإجتماعية تكتسب عن طريق التعليم.

وبذلك أصبح الفرق الأول بين الأسرة والمدرسة في التنشئة الإجتماعية هو أن الفرد يكتسب مكانته في الأسرة عن طريق السن والجنس وصفاته الخاصة، لكنه يكتسب مكانته الإجتماعية في المدرسة عن طريق المنافسة والإمتحانات التي تؤهله بعد ذلك للمهنة التي يعد نفسه لها في المستقبل ما تتصف به هاته المهنة من مكانة إجتماعية مرموقة أو غير مرموقة فالمدرسة بهذا المعنى عامل من عوامل الحراك الإجتماعي، ونعني بالحراك هنا الحركة العليا التصاعدية التي ترقى بالفرد إلى المستويات إجتماعية والمهنية في المجتمع المعاصر.

فهي لذلك تثير في الأفراد حافز الإنجاز وتنميته، وتمهد الطريق لتعديل نماذج طموح الفرد من تلك التي يتخذها قدوة يهتدي بها في مسيرة نموه إلى نماذج من التخصصات والأعمال والمهن التي يطمح لممارستها في مستقبل حياته.¹

ثانيا: الحركية في المسار الوظيفي:

إن ميزة الحركية تحسب من بين أكثر العوامل أهمية في تحديد الحرف الوظيفي، ويمكننا ترتيب أشكال الحركية التي تهتمنا هنا بالأسلوب التالي:²

- تلك التي تتجم عن تغير في المهنة أو الحرفة.

- تلك التي تعبر عن الإنشغال المتعاقب بعدة مهن.

- تلك التي تطبع الصعود أو التراجع في التسلسل المهني.

¹ نفس المرجع، ص 196.

² جورج فريدمان وآخرون: "رسالة في سوسيولوجيا العمل"، ترجمة: يولاند عمانويل، منشورات عويدات، باريس، بيروت، ج 1، ط 1، 1985، ص 291.

فتغير الوظيفة أمر شائع كثيرا، وأوضح إحصاء قام به "حرار" 1974 أن نحو ربع سكان المدن الفرنسية بدلوا مهنتهم مرة واحدة على الأقل، كذلك قدر كل من "ليزيت" و"نينديكس" 1952م أن المهنة الراهنة تشكل مؤشرا مشكوك به بالنسبة لثبات الوضع الاجتماعي.

وتشكل الحركة الاتسلسلية مادة الإحصاءات متعددة فيعلم السوسيولوجيا الشاملة إذ تتركز إلى درجات المستوى الاجتماعي، فكل الأفراد وخصوصا العمال يحلمون بالإرتقاء في السلم الاجتماعي بشكل أن هذه الحركة ترتبط أغلب الأحيان بزيادة الربح، وهذا النوع من الحركية أحد الأسباب الأكثر عمقا ي التمييز بين أنواع العمل، إذ يبين لنا إلى حدما الفرق القائم بين مركز أو حرفة أو وظيفة أوضع وبين العمل البسيط أو المهنة.¹

ويفترض الإرتقاء ضمن هذا التسلسل استمرارية في الإنتقال من الأعمال التقنية الأولية إلى النشاطات التنظيمية والرقابة الإدارية، ويسهم كل مركز في محتوى المهنة التقني أكثر من مساهمته في محتواها الاجتماعي حتى يمكننا القول أننا ننتقل من العمل أو المهنة إلى الوظيفة، بمقدار ما نرتقي من درجة التأثير على الأشياء إلى درجة التأثير على الأفراد.²

¹ نفس المرجع، ص 293.

² المرجع نفسه، ص 293.

ثالثا: العائلة والمدرسة والحركة في المسار الوظيفي:

إن التغيرات في التوزيع المهني يضاف إليها تزايد السكان وخصوصا سكان المدن، جعلت الأفراد يسيرون داخل حدودهم وأمنت الانتقال من طبقة إجتماعية لأخرى، ومن مهنة لأخرى وقد تكون الحركية العمودية إما تصاعدية أو انحدارية مع ذلك فهي ليست لا محدودة بل هي تصطم بالماضي الموروث والأوضاع المكتسبة والطاقات الشخصية.

إذ تسعى الفئات الأكثر ارتقاء في السلم الإجتماعي طبيعيا إلى حصر عدد أعضائها فتصبح المجتمعات المنفتحة منغلقة على ذاتها بحيث لا تستطيع الدخول إليها إلا بعد مراقبة أكثر تشديدا، خصوصا إن كانت العائلة تشكل مركز مهما إذ يصبح هما ألا تتراجع وأن تؤمن لأولادها الوسائل الكفيلة بالحفاظ على المرتبة الإجتماعية نفسها إن لم يكن الإرتقاء للأعلى.¹

مهما يكن من أمر وحتى لو لم تكن المجتمعات جامدة كليا فالمجتمعات لا تعرف اليوم حركية تامة، إذ لا يتوزع الأفراد على مختلف المهن ولا يواجهون بعزل عن أصولهم الإجتماعية أو العائلية، أو عن المهن التي يمارسها الأهل. هذه الحركية ليست في الواقع غير متحيزة من ناحية معناها إذ أن الانتقال من مجموعة إلى أخرى ليس حين يحصل إلا فارقا منخفضا على الأرجح، تأثير الوسط العائلي على هذا التوجيه وعلى المستقبل المهني، فرجال الجيل السابق يتم تقديرهم على أساس آباء اليوم، وقد نلاحظ كم أنهم محددون مثلا فرص المزارعين والأجراء الزراعيين والعمال لجعل أبنائهم في قطاعات أخرى.²

¹ أحمد مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 235.

² جورج فريدمان، مرجع سبق ذكره، ص 295.

وإذ وجب البحث عن برهان يتعلق بتأثير الوراثة على المهنة الإجتماعية، وإذ توصلنا إلى برهان لذلك، فيم يخص الضغط الذي يمارسه التوجيه المأخوذ منذ الطفولة، أثناء ممارسة المهنة فإن هذه التبديلات قليلة، ولا تصبح إلا بين الفئات المهنية الأكثر ملائمة، مهما يكون من أمر فإن بالنسبة للعمال والأجراء الزراعيين والمزارعين حدد من خلال التوجه الأولي.

ويبدو تأثير البيئة العائلية على توجيه الحياة المهنية من خلال الدوافع التي تسود الإختيار المهني، فالتقاليد العائلية، ووجود مشكلة عائلية ومهنة الأب تستوحى قبل الكفاءات أو الأذواق الشخصية أو الميل لى المهنة.

ينتج عن فحص الحركية الإجتماعية السريع هذا أن فرص الفرد لإكمال عمله، ضمن جماعة إجتماعية معينة، ليست مستقلة عن مجموعة والده الإجتماعية، فالمسقبل يعود إلى التوجيه المأخوذ منذ مرحلة الشباب، يبدو بوضوح أو توجيهه يخضع لتأثير عوامل خارجة عن الأفراد أنفسهم، إذ ينشأ التوزيع المهني لجيل عن توزيع الجيل السابق.¹

المدرسة:

يلاحظ عدم توصل أطفال بعض الأوساط الاجتماعية إلى نجاح مدرسي كفو، ولا حتى إلى تحقيق النتائج نفسها، وقد تنتج مثل هذه لتأويلات متشعبة، من ناحية نصيب الوراثة والبيئة، في حالة المعارف الراهنة، بالنسبة لقيمة الأفراد، التي يصعب تقديمها ومن المؤكد، في معظم الحالات، أن الأولاد الذين يملكون نسبة ذكاء متساوية في الصفوف العليا، يتمتعون بمحيط مادي ونفسي ملائم لنموهم الكامل أكثر من أطفال البيئة الأقل ملائمة.

¹ جورج فريدمان، مرجع سابق، ص 297.

وتقوم المدرسة بالإختيار والإحتفاظ أطول مدة ممكنة بالمتفوقين في وسطها، لتوجيههم نحو النشاط الأكثر ملائمة لكفاءاتهم، ومساعدتهم للحصول على المركز المناسب لقدرتهم، إذ يبدو في الواقع أن النجاح المدرسي هو العنصر الحاسم، في كل الأوساط للتوجيه المعطى.¹

ثم إن نجاح الأولاد المدرسي يشكل انعكاسا لميزة العائلات الخلقية والأخلاقية على أن نشاط الأهل اليدوي وظروف حياتهم ومستواهم الثقافي، لا تسنح لهم مطلقا، أغلب الأوقات لتكملة دور المعلم في المنزل، خصوصا أن البدء بالحياة المهنية، عند نهاية الفترة الدراسية الإلجبارية يعتبر من الحدث المرتقب، الذي يتلائم بمعنى واسع، مع التقاليد والمعايير الإجتماعية أيضا.²

والحاجة للتححر بواسطة العمل، تبدو مرغوبة من قبل بعض الفتيان بصورة مبكرة، إذ لا يعود جو المدرسة يشبع ارتباطهم بالحياة الإجتماعية، بعد سن معينة.

ويمثل نمو التعليم تقدما متزايدا، يوم بعد يوم، نحو توجيه الأفراد بعقلانية، والتعليم يتنوع أثناء تطوره: إذ تظهر في نماذجه التقليدية فروع متنوعة أكثر فأكثر، ونشأت أنظمة تعليمية جديدة في اتجاهات ، وظهرت مدارس تقنية مهنية.

ويبدو أن الخيار داخل أي سياق تنظيمي، لفرع من الفروع المختلفة، لا يخضع لقواعد صارمة كثيرا، إذ أن التقاليد تلعب دورها: فغالبا ما يتم توجيه الأولاد،

¹ كامل بربر: "الإدارة عملية نظام"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1996، ص 11.

² نفس المرجع، ص 12.

نحو العلوم أو الآداب، حتما حسب الدراسات التي قام بها الأهل، أو التي كانوا يتمنون القيام بها أيضا، وهذا شيء محتمل على كل المستويات.¹

والدولة ليست انعكاسا لبنية إقتصادية حيث سيكون على المرء أن يبحث عن الصورة المشوهة للواقع وأنه يمكنه إغفالها في التقصي التاريخي، فستغصبها على العكس الطبقة المسيطرة وتتحول إلى أداة نشطة من القمع ضد الطبقات منزوعة الملكية، ولاشك في أنها لا توجد إلا بسبب العداء بين الطبقات، ولكنها وفقا لعلاقة الديالكتيك المحسوس، تصبح الأداة النوعية للقمع، فتتغير دولة مجتمع قمعي إلى جهاز قمع.²

رابعاً: التربية المهنية عند دور كايم وبارسوتز.

أكد "دور كايم" على دور التربية في استدماج الفرد للقيم والأفكار والمعتقدات والمعايير الإجتماعية الأساسية بمجتمعه من خلال عملية التنشئة الإجتماعية. إذ يرى أن هذه العملية تعمل على تحقيق قدر من التجانس بين أفراد المجتمع الواحد الذي اعتبره أساسا لتحقيق النظام الإجتماعي بالمجتمع.³

وأوضح دور التربية في الإعداد المهني لأفراد المجتمع الذي يزيد من التخصص.

هذا التخصص Specialization الذي اعتبره دور كايم أساس لتقييم العمل بالمجتمع الحديث، ولما كان التخصص يزيد من درجة الإعتماد المتبادل بين

¹ المرجع نفسه، ص 14

² بيير إنسار: "ماركس والفوضوية"، ترجمة: دوقان قرقوط، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1979، ص 52.

³ سميرة أحمد السيد، "علم إجتماع التربية"، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة، 1998، ص 26.

أفراد المجتمع لتحقيق حاجاتهم، فإنه لابد أن يصاحبه نوع من التكامل

Integration

يهدف إلى التوفيق بين الأنشطة المختلفة التي يزاولها أفرادها، وبذلك يعمل التكامل على تحقيق التنظيم الإجتماعي والإستقرار بالمجتمع. ويرى دور كايم أن وجود قيم وأفكار ومعتقدات ومعايير إجتماعية مشتركة بين أفراد المجتمع إلى جانب عملية التكامل الناتجة عن التخصص يعمل على تحقيق النظام الإجتماعي.¹

هذا ويرى دور كايم أن وجود قيم وأفكار ومعتقدات ومعايير إجتماعية مشتركة بين أفراد المجتمع الواحد، لا تساعد الفرد في هذا المجتمع على فهم متطلبات مجتمعه فحسب، بل تزيد أيضا شعوره بالإنتماء لهذا المجتمع، كما أنه لا يوجد نمط تربوي واحد أو مثالي لكل أفراد المجتمع، ولكن هناك أنماط تربوية مختلفة بقدر ما هناك من بيئات مختلفة في المجتمع، وأن التنوع المهني نتيجة للتخصص يحتاج إلى تنوع في أنماط التربية، فكل مهنة تحتاج إلى معارف وأساليب للتفكير والعمل وقيم يتناسب معها، وأن التربية المهنية في حدوداتها مهما كانت هامة وأساسية إلا أنها لا تشكل التربية بكاملها. فهي لا تكفي بذاتها لإعداد أفراد المجتمع للقيام بأدوارهم الإجتماعية المتوقعة منهم بنجاح، فالتربية قبل مرحلة التخصص لابد أن تركز على قاعدة مشتركة، تعمل على وجود أفكار ومعارف وقيم إجتماعية مشتركة بين أفراد المجتمع الواحد.²

¹ نفس المرجع، ص 27.

² المرجع نفسه، ص 28.

وتمثل هذه الأفكار والمعارف والقيم والمعايير الأساسية العموميات الثقافية التي تعمل التربية على أن يكتسبها كل أفراد المجتمع بصرف النظر عن تخصصاتهم المهنية وطبقاتهم الإجتماعية والإقتصادية للمحافظة على الشخصية القومية.

وهذا بدوره يعمل على وجود مثل أعلى من الإنسان لكل مجتمع، لما يجب أن يكون عليه من الناحية الجسدية والفكرية والخلقية، وأن يكون هذا المثل واحدا تقريبا لكل المواطنين، فالتربية تعمل على تحقيق درجة عالية من التجانس بين أفراد المجتمع الواحد وفي الوقت نفسه تحرص على وجود درجة التنوع بين أفرادها عن طريق التخصص المهني.¹

وتمثل الأفكار والمعتقدات والمعايير الإجتماعية وأساليب العمل والتفكير المتنوعة الخصوصيات الثقافية التي تميز أفراد المهنة الواحدة أو الطبقة الإجتماعية الإقتصادية الواحدة، وتسهل تفاعلهم وعملهم كطبقة مهنية متخصصة أو طبقة إجتماعية إقتصادية.

يرى دور كايم أن المجتمع في قيامه بعملية التنشئة الإجتماعية يحدد القيم والمعتقدات والمعايير الإجتماعية التي يريد أن يغرسها في أفرادها، ولما كانت التربية تقوم بعملية التنشئة الإجتماعية وإعداد أفراد المجتمع للحياة الإجتماعية بمجتمعهم فقد أكد دور كايم على ضرورة تخطيط التعليم، ويرى أن التخطيط التربوي ليس عملية مستقلة وإنما لابد أن يتم التخطيط التربوي في ضوء

¹ نفس المرجع، ص 29.

التخطيط الشامل للمجتمع لكي يتناسب مع احتياجاته وحاجات أفراد وطبيعة العصر.¹

واعتبر دور كايم الدولة مسؤولة عن تحديد الأساسيات التي ترى أن المدرسة يجب أن تؤكد عليها والأهداف التي ترى المدرسة يجب أن تحققها، ويرى دور كايم أن الدولة تعتبر مسؤولة عن نتائج التربية من خلال المتابعة والإشراف. وأعتبر دور كايم دور المدرسة في التنشئة الإجتماعية مكملًا لدور الأسرة، فالمدرسة كما يراها قادرة على تشكيل الفرد وإعداده للحياة الإجتماعية بمجتمعه، فالطفل يتعلم عن المدرسة عن طريق التربية الخلقية النظام وال ضبط النفسي، فالمدرسة تساعد الطفل

على استئماج قيم ومعتقدات مجتمعه بحيث تصبح جزءًا من نسقه القيمي Value System ونسقه العقائدي Belief System .

واعتبر دور كايم المدرس مثلًا للدولة والقيم الأخلاقية بالمجتمع ولذلك فإن دوره يتطلب التأكيد على القيم والمبادئ الأساسية في المجتمع ومساعدة على اكتسابها. وأن يكون هو نفسه باعتباره ممثلًا للمجتمع بقيمه ومبادئه قدوة يحتذى بها تلاميذه.

وبذلك اعتبر دور كايم الوظيفة الأولى للتربية هي إعداد أفراد المجتمع للحياة الإجتماعية لكي يصبحوا قوة منتجة في مجتمعهم، فالتربية تعمل على استقرار المجتمع والمحافظة على الشخصية القومية من خلال التأكيد على أساسيات من الأفكار والمعارف والقيم والمعتقدات والمعايير في المعايير التعليمية الأولى، ثم تعمل بعد ذلك على تقديم أفكار وقيم وخبرات مختلفة تتناسب مع التخصص

¹ المرجع نفسه، ص 29-30.

حتى تتمكن من إعداد الأفراد مهنيًا للتخصصات المختلفة التي يحتاجها المجتمع، ومن خلال ذلك تعمل التربية على المحافظة على النظام الاجتماعي وتوازن المجتمع.

يؤكد "تالكوث بارسونز" في دراسته للنظام التربوي على التساند الوظيفي بين هذا النظام والنظم الاجتماعية الأخرى بالمجتمع، واعتبر عملية التنشئة الاجتماعية وعملية الاختيار وظيفتين أساسيتين للتربية.¹

- ويرى بارسونز أن الأفراد باعتبارهم أعضاء في النسق الاجتماعي تتم تنشئتهم اجتماعيًا عن طريق النظام التربوي الذي يعدهم لممارسة أدوارهم المتوقعة منهم في مجتمعهم مستخدمًا مجموعة من الإجراءات الإيجابية والسلبية لتحقيق ذلك، وبذلك أوضح بارسونز العلاقة بين الشخصية والبناء الاجتماعي ودور التنشئة الاجتماعية في تحقيق التوازن في المجتمع. فمن خلال هذه العملية يتعلم الفرد ما هو متوقع منه في المواقف الاجتماعية، والإلتزام بالنسق القيمي لمجتمعه. وهذا بدوره يساعد على الضبط الاجتماعي الذي يعمل على تماسك الأفراد داخل البيئة الاجتماعية مما يؤدي للإستقرار الاجتماعي.²

- هذا وقد أوضح بارسونز أهمية دور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية، إذ يرى أن على الوالدين تقع مسؤولية تشكيل شخصية الطفل، وما يتعلمه الطفل من بيئته المنزلية من القواعد والتوقعات والقيم والاتجاهات وأنماط السلوك الأساسية السائدة في مجتمعه، مما يساعد على الضبط الاجتماعي، ويقلل من

¹ المرجع نفسه، ص 30.

² كامل بربر، مرجع سبق ذكره، ص 15.

فرص الإنحراف الإجتماعي، الذي اعتبره بارسونز نتيجة طبيعية لفشل عملية التنشئة الإجتماعية.¹

- وبالرغم من أن بارسونز لم يقلل من دور الأسرة ومؤسسات المجتمع الأخرى في عمليات التنشئة الإجتماعية، إلا أنه يرى أن النظام التربوي وحده هو الذي يقوم بهذه العملية إلى جانب عملية الإعداد الأكاديمي والمهني للفرد. فمن خلال التخصص الذي يتم عادة في المرحلة الثانوية يقوم النظام التربوي بعملية الإختيار

للمرحلة الجامعية. وهذا بدوره يساعد الطالب على دراسة التخصص الذي يتناسب مع قدراته وخبراته لضمان نجاحه المهني في المستقبل، وبذلك يكون معدا مهنيا للقيام بدوره في المجتمع.

هذا ويوضح اهتمام بارسونز بالتخصص المرتبط بقدرات الطالب ودافعيته حرصه في التأكيد على التخصص المهني الذي يتطلبه الإنتاج بالمجتمع الحديث لتحقيق المؤسسة الإقتصادية، فأهتمامه بقدرات الطالب وتحصيله ودافعيته ورغبته في العمل واختيار المهنة المناسبة لقدراته يوضح تأكيد على التكامل بين النظام الأسري والنظام التربوي والنظام الإقتصادي للمجتمع.

وقد اعتبر بارسونز النظام التربوي مسؤولا عن إعداد الموارد البشرية المؤهلة إجتماعيا ومهنيا للقيام بدورها المتوقع في المجتمع. فيرى أن دور المدرسة يتضمن اكتشاف قدرات التلاميذ مبكرا والعمل على توجيهها، وتنمية واقعهم للعمل والإجادة في الأداء، كما أوضح دور المعلم في مساعدة التلاميذ على إدراك ومعرفة طبيعة قدراته وتوجيهه لحسن إستغلالها من خلال معرفة نتيجة

¹ سميرة أحمد، مرجع سبق ذكره، ص31.

أدائه من المعلم، وبذلك أكد بارسونز على الموضوعية في تقويم المعلم لأداء التلاميذ، واعتبر المعلم ممثلاً للمجتمع بقيمه ومثله العليا.¹

¹ سميرة أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 31.

خلاصة:

يتمحور هذا الفصل على الجمع بين التنشئة الإجتماعية والمسار الوظيفي في محاولة لإظهار العلاقة بينهما، والتي لايمكننا نفيها ،ذلك من خلال عناصر بحثية مهة بدءا بالتنشئة الإجتماعية والمستوى الإقتصادي للأسرة، والحركية في المسار الوظيفي، وصولا لأخر عنصر وهو التربية المهنية عند دوركايم.

الجانب التطبيقي

الفصل السادس: منهج وأدوات الدراسة.

❖ أولاً: عينة الدراسة.

❖ ثانياً: منهج الدراسة.

❖ ثالثاً: أداة الدراسة الأساسية.

❖ رابعاً: حدود الدراسة.

❖ خامساً: الدراسة الإحصائية.

❖ سادساً: مناقشة نتائج الدراسة

أولاً : عينة الدراسة:

إن محور اهتمام هذه الدراسة هو إيجاد العلاقة الموجودة بين التنشئة الإجتماعية والمسارات الوظيفية لدى الأساتذة ،ويكون مجتمع الدراسة هو أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل ، حيث شملت الدراسة أساتذة ثلاثة مؤسسات تربوية تتمثل في كل من ثانوية ترخوش أحمد ومتقن عبيدي بوعزيزوثانوية بورزاق أحمد وكلها داخل إقليم ولاية جيجل، لتحدد العينة في 50 مبحوث يدرسون من السنة الأولى إلى الثالثة ثانوي وكذلك يدرسون على مختلف المواد التعليمية الأدبية منها والعلمية، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية .

ثانياً: منهج الدراسة

المنهج هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون جاهلين بها ، أو من أجل البرهنة على صحتها للآخرين حين نكون بها عارفين."

فثمة نوعان من المنهج: أحدهما للكشف عن الحقيقة ويسمى التحليل الآخر هو الخاص بتعليمها للآخرين ويسمى بالتركيب أو منهج التأليف.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ففيم يتعلق بالجانب النظري من خلال عرض متغيرات الدراسة ومختلف جوانبها وبالنسبة الجانب المبدائي إضافة لإستعماله المنهج الوصفي فقد إستعان بشيء من التحليل لقرء المعطيات التي تم جمعها وإعطائها دلالة.

ثالثا : أداة البحث الأساسية:

استمارة الإستبيان:

يعتبر الإستبيان أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع

المعطيات والمعلومات من مصادرها ويعتمد الإستبيان على استنطاق الناس المستهدفين بالبحث من أجل الحصول على إجاباتهم عن الموضوع والتي يتوقع الباحث أنها شافية بالتمام ،مم يجعله يعمم أحكانه من خلال النتائج المتوصل إليها على آخرين لم يشتركوا في الإستبيان.

والإستمارة عبارة عن مجموعة أسئلة يصيغها الباحث موزعة على

محاور وذلك بحسب الأهداف التي يسعى الباحث ورائها،كما كانت محاور إستمارتنا وهي كالآتي:

-المحور الأول:أسئلة خاصة بالبيانات الشخصية للمبحوثين.

-المحور الثاني:أسئلة مرتبطة بالخلفية الأسرية للمفحوصين ،وعدد

أسئلتها 11سؤال.

-المحور الثالث: تتعلق أسئلته باهتمام الوالدين بالابناء

وتحفيزهم،واحتوت على 17سؤال.

-المحور الرابع: والمعنون بالمسار الوظيفي كمحصلة لعملية

التنشئة الإجتماعية وقد ضم 09 أسئلة.

رابعاً: حدود الدراسة:

لـهذه الدراسة حدود زمنية ومكانية، بالنسبة لحدودها الزمنية فقد امتدت من الفترة الزمنية بين سبتمبر و جانفي ، 2016 وأما بالنسبة لحدودها المكانية فقد أجريت بثلاث مؤسسات تربية وهي: ثانوية "ترخوش أحمد" ومنتقن "عبدي بوعزيز" بمدينة جيجل، وكذا ثانوية "بورزاق أحمد" بتاكسنة بإقليم ولاية جيجل.

ولهذا فنتائجها غير قابلة للإسقاط على فترات زمنية أخرى ولا على تعميم نتائجها على كامل الأساتذة بمختلف المناطق.

خامسا : الدراسة

الإحصائية:

(01) الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	العينة الجنس
52%	26	ذكور
48%	24	أنثى
100%	50	المجموع

من خلال الجدول السابق يتضح جليا أن عدد أفراد العينة تقريبا متوازن بحيث يفوق عدد الذكور عدد الإناث بقليل، فالذكور يشكلون نسبة 52% بينما الإناث يشكلون 48%.

العمر: (02)

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
22%	11	أقل من 30 سنة
24%	12	من 30-40 سنة
28%	14	من 40-50 سنة
26%	13	أكثر من 50 سنة
100%	50	المجموع

من خلال الجدول السابق يتضح أن نسبة معتبرة من أفراد العينة أقل من 30 سنة ويمثلون 22%، أما الذين بين 30-40 سنة يشكلون نسبة 24%، بينما أعلى نسبة هي 28% للذين أعمارهم بين 40-50 سنة، وتبقى نسبة 26% للذين فوق 50 سنة.

03) سنوات الخدمة:

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	11	22%
من 05-15 سنة	12	24%
أكثر من 15 سنة	27	54%
المجموع	50	100%

من خلال قراءة الجدول الإحصائي تبين المعطيات الإحصائية أن معظم أفراد العينة لديهم خبر أكثر من 15 سنة، ويمثلون 54% من مجموع المبحوثين، بينما تشكل الفئة المتوسطة من 05-15 سنة نسبة 24%، وسجلت أخفض نسبة بالنسبة لمن لديهم أقل من 05 سنوات بنسبة 22%.

04) المستوى التعليمي للأب:

المستوى	التكرار	النسبة
بدون مستوى	16	32%
متوسط	16	32%
ثانوي-جامعي	18	18%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول السابق يتضح أن من لديهم اباء بدون مستوى تعليمي ومن لديهم بائهم مستوى متوسط يشكلون نفس النسبة، والتي بلغت 32% عند كل من الفئتين، بينما من ابائهم بمستوى تعليمي عال يشكلون نسبة 36%.

05)المستوى التعليمي للأم:

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
بدون مستوى	54	48%
متوسط	20	40%
ثانوي-جامعي	06	12%
المجموع	50	100%

تبين العطيات الإحصائية بالجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة أمهاتهم بدون مستوى تعليمي بنسبة 48%، وأما اللاتي مستوياتهم متوسطة فهم 40%، فيم كانت أخفض نسبة هي 12% للاتي مستوياتهم عالية.

06)الصنف:

النسبة	التكرار	الصنف
90%	45	أستاذ مرسم
10%	05	أستاذ مستخلف
100%	50	المجموع

بناء على الجدول السابق يتضح أن أغلب أفراد العينة أساتذة مرسمين، ويبلغون نسبة 90%، في حين أن نسبة المستخلفين هي 10%

07)المنحدرالجغرافي:

النسبة	التكرار	الإنتماء الجغرافي
04%	02	ريفي
16%	08	شبه حضري
80%	40	حضري
100%	50	المجموع

تدل المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أن نسبة قليلة من أفراد العينة ينحدرون من منطقة ريفية بحيث لا يتجاوزن 04%، وبالنسبة لمن ينحدرون من منطقة شبه حضرية فيشكلون نسبة 16%، وأعلى نسبة في المناطق الحضرية وتعادل 80%.

المحور الثاني: الخلفية الأسرية

(08) النشوء في العائلة:

النسبة	التكرار	النشوء في العائلة
96%	48	نعم
04%	02	لا
100%	50	المجموع

تشير المعطيات بالجدول أعلاه أن الغالبية الساحقة من أفراد العينة قد نشأوا مع عائلاتهم بنسبة 98%، بينما 04% فقط، منهم نشأوا خارج العائلة.

(09) عدد الإخوة:

النسبة المئوية	التكرار	عدد الإخوة
04%	02	واحد
04%	02	اثنين
32%	16	بين 03-04
60%	30	05 فأكثر
100%	50	المجموع

تبين المعطيات الإحصائية بالجدول أن نسبة 04% قد تكرر في كل من يمتلكون أخ واحد ومن لهم أخوين اثنين، بينما من لهم عدد أخوة يتراوح بين 04-03 فنسبتهم 32%، أما من إخوتهم أكثر من 05 أفراد فنسبتهم 60%.

(10) المرتبة في العائلة:

المرتبة	التكرار	النسبة المئوية
الأول	11	22%
في الوسط	33	66%
الأخير	06	12%
المجموع	50	100%

تدل المعطيات الإحصائية الكمية بالجدول أن نسبة 22% من أفراد العينة يحتلون المركز الأول في ترتيب أبناء الأسرة، بينما نسبة 66% منهم يتمركزون في الوسط مشككين أعلى نسبة من مجموع أفراد العينة وتبقى 12% في ذيل الترتيب بين الإخوة والأخوات.

(11) نمط العائلة:

نمط العائلة	التكرار	النسبة المئوية
كبيرة	35	70%
صغيرة	15	30%
المجموع	50	100%

تشير المعطيات الإحصائية بالجدول أن أغلب أفراد العينة قد نشأوا بعائلات كبيرة بنسبة 70%، في حين 30% منهم نشأوا في عائلات صغيرة.

12) الإخوة في قطاع التعليم:

النسبة المئوية	التكرار	الإخوة في قطاع التعليم
52%	26	نعم
48%	24	لا
100%	50	المجموع

تبين المعطيات الإحصائية أن أكثر من نصف أفراد العينة لديهم إخوة في قطاع التعليم عموماً و يمثلون نسبة تبين المعطيات الإحصائية أن أكثر من نصف أفراد العينة لديهم إخوة في قطاع التعليم عموماً و يمثلون نسبة 52% ، في حين 48% منهم لا يملكون إخوة في قطاع التعليم

13) الأهل في التعليم (معلم، أستاذ):

النسبة	التكرار	أحد الأهل كمعلم أو أستاذ
68%	34	نعم
32%	16	لا
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول من خلال معطياته الإحصائية أن 68% من أفراد العينة لديهم أهلهم معلمين أو أساتذة و منهم 20% يتمثل متمثلين في أهلهم الأصليين، و لدينا نسبة 23% من أفراد العينة دخلوا للتعليم بتأثير أوتأثر بذويهم ذوي مهنة التعليم .

في حين 32% من أفراد العينة لا يكون أهلهم من ممتهني التعليم كمعلمين أو أساتذة .

14) طموح الأهل للتعليم وفشلوا:

النسب المؤوية	التكرار	طموح الأهل للتعليم وفشلوا
28%	14	نعم
72%	36	لا
100%	50	المجموع

تبين المعطيات الإحصائية من خلال الجدول أن نسبة قليلة نسبيا من أفراد العينة لديهم أفراد أهلهم طمحو للعمل في التعليم و فشلوا في ذلك ، 28%

في حين 72% من أفراد العينة ليس لديهم من طمح في التعليم و فشل بذلك.

15) النظرة للتعليم:

النسبة	التكرار	النظرة
46%	23	مجرد مهنة
54%	27	مجلب فخر واعتزاز
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال المعطيات الكمية أن 54% من أفراد العينة يمثل التعليم بالنسبة لهم مجلب للفخر و الإعتراز و تقابلهم نسبة 46% من يمثل التعليم لهم مجرد مهنة .

المحور الثالث: اهتمام الوالدين بالدراسة وتحفيز الأبناء:

16) معاملة الوالدين للأبناء قبل المدرسة:

المعاملة	التكرار	النسبة
صارمة	14	28%
متنوعة	30	60%
متساهلة	06	12%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول يتضح أن حوالي 28% من أفراد العينة تلقوا معاملة صارمة من طرف الوالدين ، و حوالي 60% منهم تتوعدت معاملة والديهم بين الصرامة والتساهل

و يبقى 12% كانت معاملة والديهم متساهلة.

17) توفير جو الدراسة من قبل الوالدين:

توفير جو الدراسة	التكرار	النسبة
نعم	45	90%
لا	05	10%
المجموع	50	100%

من خلال المعطيات الإحصائية من الجدول يتبين أن الغالبية العظمى لأفراد العينة تلقوا جو مناسب للدراسة بالمنزل و نسبتهم 90% ، و يبقى 10% منهم لم يتلقوا هذا الجو .

18) توفير مستلزمات الدراسة:

النسبة	التكرار	توفير المستلزمات
96%	46	نعم
04%	04	لا
100%	50	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية بالجدول يتضح أن معظم أفراد العينة قد وفر لهم والديهم مستلزمات الدراسة من كتب و أدوات مدرسية ونسبتهم 96% ، في حين 04% منهم لم تتوفر لهم مستلزمات الدراسة .

19) زيارة الوالدين للمدرسة:

النسبة	التكرار	زيارة الوالدين للمدرسة
62%	31	نعم
38%	19	لا
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن أكثر من نصف أفراد العينة قد سبق و أن زار والديه المدرسة و نسبتهم 62% ، في حين 38% منهم لم يزر أحد والديه المدرسة .

20) حضور اجتماع أولياء التلاميذ:

النسبة المئوية	التكرار	حضور الاجتماع
32%	16	نعم
68%	34	لا
100%	50	المجموع

تشير المعطيات الإحصائية بالجدول أن أقل من نصف أفراد العينة قد كان أبؤهم يحضرون اجتماع أولياء التلاميذ ، و يمثلون 32% ، في حين 68% من أفراد العينة لم يكن والديهم يحضرون اجتماع أولياء التلاميذ .

21) معاملة الأبناء عند دخول المدرسة:

النسبة	التكرار	المعاملة
18%	09	متسلطة
66%	33	متنوعة
16%	08	متساهلة
100%	50	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن عند الدخول للدراسة تكون معاملة الوالدين للأبناء بصفة متسلطة بنسبة 18%، بينما 66% منهم يتعرضون لمعاملة متنوعة ، و يبقى 16% منهم تعرضوا لمعاملة متساهلة .

22) المتابعة في الدراسة :

المتابعة	التكرار	النسبة
نعم	37	74%
لا	13	26%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول نستنتج أن أغلب أفراد العينة بنسبة 74% قد كان والديهم يتابعونهم بالدراسة منهم 22% يتابعهم آباؤهم فقط و نفس النسبة للأم ،ثم 65% منهم يتابعهم كل من الوالدين معا .

26% لا يتابعهم والديهم ،منهم نسبة 31% متابعون من طرف أحد الإخوة أو الأخوال أو الأعمام ،في حين 69% منهم يتابعون من طرف آخرين .

23) كيفية متابعة الدراسة من قبل الوالدين :

كيفية المتابعة	التكرار	النسبة المؤوية
يومية	15	30%
دورية	27	54%
منعدمة	07	14%
المجموع	50	100%

نستنتج من الجدول عبر المعطيات أن قرابة ثلث أفراد العينة يتابعون بشكل يومي فيما يخص الدراسة من قبل الوالدين بنسبة 30% ،و أكثر من نصفهم يتابعون بشكل دوري ،في حين 14% منهم ينعدم تقريبا متابعة ذويهم لهم .

24) رد فعل الوالدين في حال نتائج ضعيفة:

ردالفعل	التكرار	النسبة المئوية
عتاب وعقاب	22	44%
تغاضي عن الأمر	11	22%
تشجيع وتوجيه	17	34%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول يتضح أن قرابة نصف أفراد العينة و نسبتهم 44% يعاتبون و يعاقبون في حال تحصلوا على نتائج ضعيفة ، في حين حوالي 22% منهم يتغاضي عنهم والديهم ، و ما يقارب 34% يتلقون تشجيعا و توجيها .

25) ماذا يعتبر الوالد-الوالدة بالنسبة لك:

الوالد-الوالدة	التكرار	النسبة المئوية
مجرد أب-أم	20	40%
مثال ناجح في الحياة	30	60%
المجموع	50	100%

يتبين من الجدول أن 40% من أفراد العينة يعتبر الوالدة أو الوالد بالنسبة لهم مجرد أم أو أب فقط ، و نسبة 60% منهم يشكلون لهم مثال نافع في الحياة.

وهو ما يعني وجود نموذج مهني في حياة أفراد العينة أو بمعنى اخر تأثرهم بوالديهم، ثم محاولة تقمص شخصياتهم بم فيها شخصياتهم المهنية.

26) التحدث عن المستقبل:

التحدث عن المستقبل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	58%
لا	21	42%
المجموع	50	100%

نستنتج من خلال الجدول السابق أن أكثر من نصف أفراد العينة قد تحدثوا مع أوليائهم عن مستقبلهم المهني بنسبة 58%، في حين 42% منهم لم يتحدثوا إطلاقاً عن مستقبلهم .

27) استشارة الوالدين في التوجيه الثانوي:

الإستشارة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	56%
لا	22	44%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أن أكثر من نصف أفراد العينة قد استشاروا أوليائهم في التوجيه الثانوي للتخصصات الأدبية و العلمية بنسبة 56% و تبقى نسبة 44% منهم لم يستشيروا والديهم فيما يخص ذلك .

28) استشارة الوالدين في الجامعة:

الإستشارة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	58%
لا	21	42%
المجموع	50	100%

من خلال المعطيات الإحصائية بالجدول السابق نقول أن نسبة 58% من أفراد العينة قد استشارو أوليائهم فيما يخص التخصص في الجامعة ، و نسبة 42% منهم لم يستشيروهم .

وهذا ما يعكس وجود اتصال مباشر وتواصل لفظي بين افراد العينة وأوليائهم بالنسبة لمستقبلهم المهني ،ومن ثم تأثير الوالدين في عملية الإختيار الدراسي وبدوره يؤثر في الإختيار المهني.

29) رد فعل الوالدين عند النجاح:

رد الفعل	التكرار	النسبة المئوية
راض	46	92%
لا يبدي أي اهتمام	04	08%
المجموع	50	100%

يتبين من خلال المعطيات الإحصائية أن النسبة العظمى لأفراد العينة يرضى عنهم أبائهم بنسبة 92% وهو ما يدفع للمزيد من العمل أكثر في سبيل إرضاء والديهم ،في حين نسبة 08% لا يبديون أي اهتمام لهم.

30) مساهمة الوالدين في خلق الروح التنافسية :

المساهمة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	72%
لا	14	28%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول السابق يتبين أن أكثر من ثلثي أفراد العينة قد ساهم آباؤهم في خلق روح المنافسة لديهم و نسبتهم 72% و يتبقى منهم 28% لم يخلقوا لديهم روح المنافسة العلمية و التي قد يكونون قد اكتسبوها لاحقا.

وهذا بدوره يؤدي لخلق نوع من الطموح المهني لدى هؤلاء وكتحصيل حاصل يؤدي بدوره للتأثير في عملية الإختيار المهني.

31) التحفيز:

التحفيز	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	72%
لا	14	28%
المجموع	50	100%

يشير الجدول أن ثلثي أفراد العينة كانوا يتحصلون على تحفيز من والديهم فيما يخص الدراسة بنسبة 72% ، و نسبة 28% منهم لم يحصلوا عليه .

ما يعني وجود نوع من الإهتمام من قبل الأولياء بنتائج التحصيل الدراسية لأبنائهم ، ما ينعكس بصفة إيجابية على مردودهم .

المحور الرابع: المسار الوظيفي.

(32) التوجيه المهني كان ب :

التوجيه	التكرار	النسبة المئوية
الأسرة	28	56%
المدرسة	10	20%
خارجهما	12	24%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول السابق أن أكثر من نصف أفراد العينة بنسبة 56% قد اختاروا مهنتهم بتوجيه من الأسرة، و من جهة أخرى نسبة 20% منهم قد وجهتهم المدرسة، و نسبة 24% وجههم الأصدقاء إلى المهنة .

(33) تأثير الأسرة على المستقبل الوظيفي:

التأثير	التكرار	النسبة المئوية
نعم	43	86%
لا	07	14%
المجموع	50	100%

تبين المعطيات الإحصائية بالجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة يعتقدون أن الأسرة تؤثر على المستقبل الوظيفي و نسبتهم 86%، و نسبة قليلة منهم يعتقدون عكس ذلك بحيث يمثلون 14% .

(34) هل تتحدد الشخصية المهنية سلفا:

النسبة المئوية	التكرار	الشخصية المهنية
58%	29	نعم
42%	11	لا
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أكثر من نصف أفراد العينة بنسبة 58% يعتقدون أن شخصيته المهنية تتحدد مسبقا ، بينما 42% منهم لا يعتقدون ذلك .

وهذا يثبت فرضية تأثير التنشئة الإجتماعية على المستقبل المهني ، على الأقل بالنسبة لرأي الأساتذة أفراد العينة.

(35) أين تتحدد مهنة الفرد:

النسبة المئوية	التكرار	المهنة
42%	21	الأسرة
20%	10	المدرسة
38%	19	خارجها
100%	50	المجموع

يبين الجدول السابق أن : 42% من أفراد العينة يعتقدون أن شخصية الفرد المهنية تتحدد في الأسرة ، و يقابلهم نسبة 20% يقولون أنها في المدرسة ،في حين 38% منهم يقولون خارجها .

وهو ما يدل على وعي أفراد العينة بالتأثير الواضح للأسرة على الأفراد في اختيار مستقبلهم الوظيفي.

36) هل يخطط الفرد لمساره الوظيفي:

التخطيط	التكرار	النسبة المئوية
نعم	41	82%
لا	09	18%
المجموع	50	100%

تشير المعطيات الإحصائية للجدول أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 82% يعتقدون أن الفرد يخطط لمساره الوظيفي ، بينما 18% منهم لا يعتقدون ذلك .

37) هل كان لك طموح غير مهنة أستاذ:

الطموح	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	72%
لا	12	24%
المجموع	50	100%

يشير الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة كانوا يطمحون الى امتهان مهنة غير مهنة أستاذ بنسبة 72%، بينما 24% منهم لم يكن لديهم طموح .

وهنا نستنتج وجود قوة قاهرة لأحدى مؤسسات التنشئة الإجتماعية في مرحلة من المراحل والتي وجهت الأفراد نحو مهنة التعليم، والمتمثلة في الأسرة.

38) التوجه للتعليم:

التوجه	التكرار	النسبة المئوية
توجه شخصي	33	66%
بتأثير أحدهم	17	34%
المجموع	50	100%

يبين الجدول أن أكثر من ثلث أفراد العينة توجهوا للتعليم بتوجيه أحدهم هم بنسبة قليلة وهي 34%، بينما من توجههم للتعليم شخصي بنسبة 66%.

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على اقتناعهم بمهنة التعليم بصفة إرادية نتيجة الخبرات السابقة المتراكمة عبر مدار عملية التنشئة الإجتماعية، ومن ثم لعبهم دور أساسي في تشكيل مساره الوظيفي.

39) طموحك كاستاذ اكتسبته:

الطموح	التكرار	النسبة المئوية
الأسرة	23	46%
خارجها	27	54%
المجموع	50	100%

تشير المعطيات بالجدول إلى أن قرابة نصف العينة اكتسبوا طموح التعليم لدى الأسرة بنسبة 46% في حين 54% منهم خارجها .

(40) هل تعتزم تغيير المهنة:

النسبة المئوية	التكرار	تغيير المهنة
28%	14	نعم
72%	36	لا
100%	50	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن قرابة ثلث أفراد العينة يعتزمون تغيير المهنة بنسبة 28% من مجموع أفراد العينة، في حين 72% لا يعتزمون ذلك .

وهو ما ينم عن وجود نوع من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة أفراد العينة أو على الأقل تكون في نفوسهم نوع من محبة مهنة التعليم ما يدل على تأثير التعليم في شخصيتهم والذي يؤدي في النهاية لبروز مسار وظيفي شديد الوضوح بالنسبة لهم، وبالأخص لأولئك الجدد الذين لا تزيد خبرتهم عن 05 سنوات.

سادسا: مناقشة نتائج الدراسة:

(01) مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

- الفرضية الأولى: تؤثر الخلفية الأسرية للأفراد على مسارهم المهني. وجد أن:- 52% من مجموع أفراد العينة لديهم إخوة في قطاع التعليم عامة. -68% من مجموع أفراد العينة لديهم أفراد من أهلهم معلمين أو أساتذة.

-54% من مجموع أفراد العينة يعتبر التعليم بالنسبة لهم مجلب للفخر والإعتزاز. نتيجة:

الخلفية الأسرية تلعب دورا هاما في تحديد المسار المهني للأفراد فنسبة معتبرة من أفراد العينة لديهم من أهلهم من هم في التعليم وبالضبط كمعلمين أو أساتذة، ما يجعل أولئك الأفراد يتأثرون بذويهم ويتوجهون وجهة التعليم، ثم يصبح التعليم بالنسبة لهم فخر واعتزاز، وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى القائلة: بأن الخلفية الأسرية تؤثر على المسار المهني.

-الفرضية الثانية: يؤثر تحفيز الأولياء ومتابعتهم لأبنائهم على مسارهم الأكاديمي.

وجد: 90% من مجموع أفراد العينة قد وفر لهم جو من الدراسة من قبل أوليائهم.

-98% من مجموع أفراد العينة وفرت لهم مستلزمات الدراسة.

-74% من أفراد العينة كان أوليائهم يتابعونهم في دراستهم.

-58% من بين أفراد الهيئة قد استشاروا أوليائهم حين التوجه الأكاديمي بالجامعة.

نتيجة:

تكون الفرضية الثانية القائلة بأن: تحفيز ومتابعة الأولياء يؤثران على مسار الأبناء الأكاديمي صادقة إلى حد ما ،فصحيح أن التحفيز موجود وكذلك المتابعة ويؤثران على المستقبل الأكاديمي للأبناء من خلال استشارتهم لأوليائهم، ولكن لا يمكن تعميمها فنسبة معتبرة منهم لم يستشيروا أوليائهم بخصوص توجيههم الأكاديمي.

-الفرضية الثالثة: يتحدد التعليم كمهنة داخل الأسرة.

وجد:56% من أفراد العينة توجيههم المهني كان داخل الأسرة مقارنة بالأصدقاء والمدرسة.

-86% من أفراد العينة يعتقدون أن الأسرة تؤثر على المستقبل الوظيفي.

-58% من مجموع أفراد العينة يعتقدون أن شخصية الفرد المهنية تتحدد سلفا.

-46% من أفراد العينة اكتسبوا طموح التعليم داخل الأسرة.

نتيجة: صحيح قد يتحدد التعليم كمهنة داخل الأسرة كمؤسسة من مؤسسات التنشئة الإجتماعية مقارنة بمثيلاتها على غرار المدرسة وجماعة الأصدقاء، ولكن هذا لا يعني أن طموح التعليم لا يكتسب خارج هذه المؤسسة .

نتيجة عامة:

من خلال ما تم التوصل إليه يمكن القول بصدق الفرضية العامة التي تقول: بأن للأسرة علاقة ارتباطية بالمسارات الوظيفية عند الأساتذة، ويتجلى ذلك من خلال تحقق صدق الفرضيات الفرعية، التي تدل عليها مختلف الشواهد الكمية التي جاءت في الدراسة، فبالإضافة إلى أن المسار الأكاديمي للأفراد قد يتأثر بتحفيز ومتابعة الأباء لأبنائهم في دراستهم، كذلك تؤثر الخلفية الأسرية على المسار المهني ككل فنسبة كبيرة من أفراد العينة لديهم أفراد من أهلهم معلمين أو أساتذة، ومن ثم فقد يتحدد التعليم في النهاية كمهنة داخل الأسرة كمؤسسة للتنشئة الإجتماعية.

02 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها سواء العربية منها أو الأجنبية يتضح جليا أنها تصب في عملية تخطيط المسارات الوظيفية ، بحيث اقتصر على المستوى الفردي في هذه العملية، كما امتدت لتشمل بعض العوامل التي يمكنها التأثير في عملية تخطيط المسارات الوظيفية، كما في دراسة "سلطان نايف أبو تايه".

أما بالنسبة لهذه الدراسة فقد أخذت تموقع خاص بها بحيث ذهبت أبعد من تلك الدراسات لتسلط الضوء على تأثير الأسرة كمؤسسة للتنشئة الإجتماعية على المسارات الوظيفية ، باستخدامها مقارنتها الخاصة ألا وهي المقاربة السوسيو لوجية لتصل في الأخير إلى أن التعليم كمهنة يمكن أن يتحدد داخل الأسرة كمؤسسة للتنشئة الإجتماعية لها دور أكثر من غيرها من مؤسسات التنشئة الإجتماعية الأخرى .

خاتمة:

سلطت هذه الدراسة الضوء على ظاهرة المسارات الوظيفية مبرزة أهم عامل يحكمها متمثلا في التنشئة الإجتماعية فكان هدفها كشف العلاقة الموجودة بينهما لتقتصر على جزئية وهي التنشئة الأسرية وقد تعززت بدراسة ميدانية شملت أساتذة التعليم الثانوي بولاية جيجل بتوزيع استمارة استبائية عليهم.

وقد توصلت الدراسة إلى أن للأسرة تأثير كبير على المسار الوظيفي لأبنائها وقياسا على ذلك يمكن القول بان للتنشئة الإجتماعية علاقة ارتباطية مع المسارات الوظيفية.

- 13) السيد علي شتا: "الشخصية في منظور علم الاجتماع"، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1997، ب ط.
- 14) إقبال محمد بشير: "دينامكية العلاقات الأسرية"، الكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ب س ن، ب ط.
- 15) بيير إنسار: "ماركس والفوضوية"، ترجمة: دوقان قرقوط، دار الطباعة للنشر، بيروت، 1979، ب س.
- 16) جورج فريدمان وآخرون: "رسالة في سوسيولوجيا العمل"، ترجمة: يولاند عمانويل، منشورات عويدات، باريس، بيروت، ج 1، ط 1، 1985.
- 17) جمال مجدي حسنين: "سوسيولوجيا المجتمع"، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2008، ب ط.
- 18) هدى محمود الناشف: "الأسرة وتربية الطفل"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ط 1.
- 19) ولييم لامبرت ولاس: "علم النفس الاجتماعي"، ترجمة: سلوى الملا، دار الشروق، القاهرة، 1930، ط 2.
- 20) وطفة أسعد: "علم الاجتماع التربوي"، منشورات دمشق، سوريا، 1993، ب ط.
- 22) زهران حامد عبد السلام: "علم النفس الاجتماعي"، دار عالم الكتب، القاهرة، 1985.
- 23) زكي حسن جمعة: "مساهمات في التنشئة الاجتماعية"، دار الفرابي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ب ط.
- 24) حلیم السعيد شباي، فتحي السيد الرحيم: "سيكولوجية الأطفال غير العاديين"، ج 1، دار العلم، الكويت، ط 2، 1984.
- 25) كامل بربر: "الإدارة عملية نظام"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط 1، 1996.
- 26) مايسة أحمد النيال: "التنشئة الاجتماعية، مبحث علم النفس الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ب ط.

- (27) محمد أحمد بيومي: "القيم وموجهات السلوك الإجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب س ن، ب ط.
- (28) محمد الطيبي: "الجزائر عشية احتلالها، أو سوسولوجيا قابلة للاحتلال"، وحدة البحث الأنثروبولوجي الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، وهران، 1992، ب ط.
- (29) مراد زعيمي: "مؤسسات التنشئة الإجتماعية"، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ط1.
- (30) سميح أبو مغلي وآخرون: "التنشئة الإجتماعية للطفل"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ب س ن، ب ط.
- (31) سميرة أحمد السيد: "علم الإجتماع التربوية"، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة، 1998.
- (32) سناء الخولي: "الزواج والعلاقات الأسرية"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985، ب ط.
- (33) عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد العالم: "إدارة الموارد البشرية"، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، عمان، ب ط، 2006.
- (34) عاطف وصفي: "الأنثروبولوجية الثقافية"، دار النهضة العربية، بيروت، 1971، ب ط.
- (35) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: "الإتجاهات الحديثة في دراسة وممارسة إدارة الموارد البشرية"، المكتبة العصرية، مصر، ب ط، 2007.
- (36) عبد الله زاهي الرشدان: "التربية والتنشئة الإجتماعية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، ب س ن.
- (37) عبد الغني مغربي: "الفكر الإجتماعي عند ابن خلدون"، ترجمة: محمد الشريف ابن حسين، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- (38) عبد العزيز الغريب: "نظريات علم الإجتماع"، جامعة محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ب ط، ب س ن.
- (39) عدنان إبراهيم أحمد محمد المهدي الشافعي: "علم الإجتماع التربوي والأنساق الإجتماعية"، منشورات جامعة سبها، ليبيا، ط1، 2001.

- 40) عدنان الأمين: " التنشئة الإجتماعية وتكوين الطباع"، المركز الثقافي العربي،المغرب، 2005، ط1.
- 41) علي أسعد وطفة علي جاسم الشهاب: " علم الإجتماع المدرسي بنبوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الإجتماعية"، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع،بيروت، ط1، 2001.
- 42) علي عباس: " إدارة الموارد البشرية"، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008.
- 43) عمر أحمد همشري: " التنشئة الإجتماعية للطفل"، دار صفاء للطباعة والنشر، الأردن، 2003، ط1.
- 44) عمر أحمد همشري: " التنشئة الإجتماعية للطفل"، دار صفاء للطباعة والنشر، عمان، 2013، ط2 .
- 45) عمر وصفي عقيلي: " إدارة الموارد البشرية المعاصرة"، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2005.
- 46) فؤاد البهي السيد: " علم النفس الإجتماعي"، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط2، ب س ن.
- 47) صبحي العتيني: " تطور الفكر والأنشطة الإدارية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ب ط.
- 48) صلاح الدين عبد الباقي: " الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية"، دار الجامعة الحديثة للنشر والتوزيع، مصر، ب ط، 2002.
- 49) فناوي هدى محمد: " الطفل تنشأته وحاجته"، المكتبة الأنجلوسكسونية، القاهرة، 1991، ب ط.
- 50) خليل فارس: " الطفولة صانعة المستقبل"، دار الحماس للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية، ب ط، ب س ن.
- 51) راوية حسن: " مذخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية،الدار الجامعية، الاسكندرية، ب ط، 2002.

(52) ريشانا غوروفا: "مقدمة في علم الإجتماع التربوي"، ترجمة: نزار عيون أسود، دار دمشق، سوريا، 1984، ب ط.

(53) رعد حافظ سالم الزبيدي: "مبادئ التنشئة الإجتماعية والسياسية"، دار المناهج للنشر والتوزيع، مصر 2015، ب ط.

(54) رشاد صالح دمنوري: "التنشئة الإجتماعية مبحث علم النفس الإجتماعي"، دار المعرفة، الإسكندرية، 1994، ب ط.

(55) رشوان حسين عبد الحميد: "الطفل في علم الإجتماع النفسي"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997، ب ط.

-المجــــــــــــــــلات والمقالات:

(01) بن داود العربي زادري: "تأثير فعالية الإتصال على التنشئة"، ملتقى وطني حول الإتصال وجودة الحياة الأسرية، 09-10 أبريل 2013، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

(02) مزوز بركر: "التنشئة الإجتماعية في الأسرة الجزائرية"، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، جامعة باتنة، العدد: 21/2009 .

(03) عزوز عبد الناصر واخرون: "الأسرة والمدرسة"، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة المسيلة، العدد: 02 جويلية 2012.

-الرسائــــــــــــــــل الجامعية:

(01) إلهام بلعيد: "التنشئة الإجتماعية وتأثيرها في سلوك منحرفي الأحداث"، إشراف: مصطفى غومي، مذكرة ماجستير جامعة الحاج لخضر، باتنة.

(02) المقاطعي طعيش مثلش: "أساليب الاباء في تشجيع الأبناء"، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود نالرياض 1995.

03) فوزية بنت علي خضر الغامدي: "تصور مستقبلي لتخطيط وتنمية المسار

الوظيفي لتحقيق الميزة التنافسية"، إشرافك محمد بن وعيظ الوديناني

04) رشدي عبد اللطيف، وادي كامل ماضي: "تخطيط المسار الوظيفي للمدراء

في الجامعة الإسلامية غزة، وجهة نظر ذاتية"،

05) رشيد بوتيقرايت: "ظاهرة الإهتمام بالباس عند الشباب الجامعي"، دراسة

ميدانية لطلبة جامعة الجزائر، إشراف: كولي كلودين.

-القواميس والموسوعات:

01) عبد المجيد لبصير: "موسوعة علم الاجتماع"، دار الهدى،

الجزائر، 2010، ب ط.

02) فاروق مداس: "قاموس مصطلحات علم الاجتماع"، دار مدني للنشر

والتوزيع، الجزائر، 2003، ب ط.

03) فؤاد إفرام البستاني: "منجد الطلاب"، دار الشروق بيروت، 1975، ط2.

❖ المراجع باللغة الفرنسية:

01) Claudine Claude : la terre les frere et l'argent strategie

familiale en Algerie depuis 1962 Alger 1987

02) Lery bhoier et C Pineau : igitalite sociale et motivation

scolaire edition PUF 1980

الملاحق

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

القسم الجامعي - تاسوس -

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الإجتماع

استمارة استبيان

أساتدتي الكرام تحية طيبة وبعد:

لا يخفى عن علمكم أن هذه الإستمارة تندرج ضمن بحث لمذكرة ماستر بعنوان: "التنشئة الإجتماعية والمسارات الوظيفية", وعليه فالمعلومات المقدمة لا تستخدم إلا لأغراض علمية, فالرجاء القراءة المتأنية والإجابة عن الأسئلة ولكم جزيل الشكر مسبقا على تفهمكم.

اشراف الأستاذ: عبد الله بلياط

صاحب البحث/ سيف الدين ب-

ملحوظة: ضع علامة (x) أمام الإجابة التي تراها مناسبة.

السنة الجامعية: 2015/2016

المحور الأول: بيانات شخصية

- 01- الجنس: ذكر أنثى
- 02- العمر: أقل من 30 من 30 إلى 40 سنة أكثر من 45 سن
 من 40-50 سنة أكثر من 50 سنة
- 03- سنوات الخدمة: أقل من 05 سنوات من 05 إلى 15 سنة
 أكثر من 15 سنة
- 04- المستوى التعليمي للأب: بدون مستوى
 مستوى متوسط مستوى عالي
- 05- المستوى التعليمي للأم: بدون مستوى
 مستوى متوسط مستوى عالي
- 06) الصنف: أستاذ محاضر - أ. ب - أستاذ مساعد - أ. ب
 أستاذ متقاعد - أستاذ التعليم العالي
- 07) المنحدر الجغرافي: ريف شبه حضري حضري

المحور الثاني: الخلفية الأسرية

- 08- هل نشأت مع العائلة؟: نعم لا

- 09) عدد الإخوة في العائلة - ابن واحد - اثنين
 بين 03- 04 - 05 فأكثر

10) المرتبة بين الإخوة: -الأول -في الوسط -الأخير

11) هل نشأت في عائلة : -كبيرة : -صغيرة

12) هل لك إخوة في قطاع التعليم عامة: - نعم -لا

13) هل هناك واحد من الأهل معلم أو أستاذ: -نعم -لا

- في حال الإجابة بنعم من هو:

- ثم هل دخولك التعليم بتأثير منه أو تأثرا به: -نعم -لا

14) هل كان يطمح أحد من أهلك للعمل في التعليم وفشل في ذلك: -نعم -لا

15) ماذا يمثل التعليم بالنسبة لأسرتك:

-مجرد مهنة كباقي المهن -مجلب للفخر والإعتزاز للأسرة

* المحور الثالث: اهتمام الوالدين بالمدرسة وتحفيز الأبناء:

16) كيف كانت معاملة والداك لك قبل المدرسة:

- صارمة -متنوعة -متساهلة

17) هل وفرلك والداك الجو المناسب للدراسة في المنزل:

-نعم -لا

18) هل وفرلك والداك مستلزمات الدراسة من كتب وأدوات مدرسية:

-نعم -لا

19) هل سبق أن زار أحد والديك المدرسة التي كنت تدرس فيها:

-نعم -لا

20) هل كان يحضر والداك اجتماع أولياء التلاميذ:

-نعم -لا

21)- عند دخولك المدرسة كيف هي العاملة؟

-متساهلة

-متنوعة

-متسلطة

لا

22)- هل كان والداك يتابعانك في الدراسة؟ نعم

- إذا كانت الإجابة نعم فأبي منهما يتابعك؟ - الأب -الأم
- إذا كانت الإجابة بلا، فمن هو المتكفل بالمتابعة؟
- جد/جدة -عم/عمة -خال/خاله -آخرون..
- 23-كيف كانت المتابعة من قبل أسرتك في الدراسة؟
- يومية -دورية -منعدمة
- 24-في حال حصولك على نتائج منخفضة، كيف هو رد فعل أسرتك؟
- عقاب وعتاب -تغاضي عن الأمر -تشجيع وتوجيه
- 25- ماذا تعتبر الوالد/الوالدة بالنسبة لك؟
- أب/أم مثال ناجح في الحياة
- 26- طوال حياتك الدراسية، هل سبق وتحدثت مع والديك عن مستقبلك المهني؟
- نعم -لا
- 27- عند التوجه للتخصصات الأدبية والثانوية في المتوسط والثانوي، هل استشرت والديك؟
- نعم -لا
- 28- عند اختيارك للتخصص في الجامعة، هل أخذت رأي والديك؟
- نعم -لا
- 29 عند النجاح المدرسي، يكون والدك:
- راض عنك -لا يبد أي اهتمام
- 30 هل ساهم والدك في خلق روح المنافسة العلمية بنفسيتك:
- نعم -لا
- 31 هل سبق وأن تحصلت من أهلك على تحفيز فيم يخص الدراسة:
- نعم -لا

*المحور الرابع: المسار الوظيفي كمحصلة لعملية التنشئة الأسرية:

- 32- هل اختيارك للمهنة؟ كان بتوجيه من:
- الأسرة -المدرسة -الأصدقاء
- 33-برأيك، هل يمكن للأسرة أن تؤثر على المستقبل الوظيفي للفرد؟
- نعم -لا
- 34- هل تعتقد أن شخصية الفرد المهنية تتحدد سلفاً؟
- نعم -لا
- 35-من وجهة نظرك تتحدد مهنة الفرد في:
- الأسرة -المدرسة -خارج الأسرة والدراسة

(36)- هل يخطط الفرد لمساره الوظيفي؟

نعم لا

-في حال الإجابة بنعم, في أية جهة يتم ذلك؟

الأسرة -المدرسة -المحيط

(37)- هل كان لديك طموح لتمتحن مهنة غير مهنة أستاذ جامعي؟

نعم لا

(38)- توجّهك للتعليم الجامعي, كان ب:

توجيه أحدهم -توجه شخصي -اقتراح صديق

(39)- طموحك كأستاذ, هل اكتسبته؟ في:

الأسرة -خارج الأسرة

(40)- هل تعترض تغيير المهنة؟ نعم لا