

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى تاسوست - جيجل -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع



عنوان المذكرة :

التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي للمؤسسة الجزائرية
- دراسة ميدانية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالقطب الجامعي
تاسوست جيجل -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

حديان صبرينة

إعداد الطالبتان:

- لسمر مفيدة

- بوقريط صفية

لجنة المناقشة:

1- الأستاذ: غراز الطاهر رئيسا

2- الأستاذة: حديان صبرينة مشرفا ومقررا

3- الأستاذ: شتيوي ربيع عضوا ومناقشا

السنة الجامعية 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بعد رحلة بحث وجهد واجتهاد، تكلفت بإنجاز هذه الرسالة، نحمد
الله الواحد المعبود، الذي عم بحكمته الوجود، وشمل برحمته كل
موجود، نحمد سبحانه ونشكره وهو بكل لسان محمود.

يطيب لنا أن نتوجه بشكرنا وخالص امتناننا إلى الأستاذة الفاضلة
" حديدان صبرينة " التي شرفتنا بمتابعة رسالتنا هذه مؤطرة
وموجهة، فأنارت لنا الدرب بنصائحها القيمة وتوجيهاتها السديدة
من أجل إتمام عملنا على أكمل وجه ممكن.

كما نتوجه بخالص الشكر إلى الأساتذة الكرام على تفضلهم بقراءة
هذا العمل من أجل تقويمه وتصحيح ما وقع فيه من أخطاء.

كما نتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى كل أساتذة قسم علم

الاجتماع الذين رافقون طيلة مشوارنا الدراسي

والشكر الجزيل إلى كل الذين كانوا عوناً لنا لهذا العمل ونورا أضاء
ظلمة الطريق.

وإلى من زرعوا التفاؤل في نفوسنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات
فلهم منا جزيل الشكر والامتنان.

الصفحة	المحتوى
	الشكر
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ/ب	مقدمة
الباب الأول: الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
11	تمهيد
12	أولاً: إشكالية الدراسة
14	ثانياً: مبررات اختيار الموضوع
14	1-المبررات الذاتية
14	2-المبررات الموضوعية
14	ثالثاً: أهمية الدراسة
15	رابعاً: أهداف الدراسة
15	خامساً: تحديد المفاهيم
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: أدبيات الدراسة	
24	تمهيد
25	I- نظريات الدراسة
25	أولاً: نظريات التنشئة الإجتماعية
25	1-نظرية التفاعل الرمزي
26	2-نظرية الدور الاجتماعي
27	3-نظرية الضبط الاجتماعي
28	4- نظرية التعلم الاجتماعي
29	5-الهوية في العمل لرونوسانسوليو
30	ثانياً: نظريات السلوك التنظيمي
30	1-النظريات الكلاسيكية
32	2-النظريات النيوكلاسيكية

35	3- النظريات الحديثة
37	II- الدراسات السابقة
37	أولاً: الدراسات السابقة للتنشئة الاجتماعية
39	ثانياً: الدراسات السابقة للسلوك التنظيمي
43	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: ماهية التنشئة الاجتماعية	
45	تمهيد
46	أولاً: خصائص التنشئة الاجتماعية
46	ثانياً: أهمية التنشئة الاجتماعية
47	ثالثاً: أهداف التنشئة الاجتماعية
48	رابعاً: شروط التنشئة الاجتماعية
49	خامساً: عناصر التنشئة الاجتماعية
51	سادساً: مراحل التنشئة الاجتماعية
52	سابعاً: أساليب التنشئة الاجتماعية
54	ثامناً: العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية
56	تاسعاً: مؤسسات التنشئة الاجتماعية
59	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: ماهية السلوك التنظيمي	
61	تمهيد
62	أولاً: خصائص السلوك التنظيمي
63	ثانياً: أهمية السلوك التنظيمي
64	ثالثاً: أهداف السلوك التنظيمي
65	رابعاً: مبررات دراسة السلوك التنظيمي
66	خامساً: مستويات وعناصر السلوك التنظيمي
69	سادساً: مصادر السلوك التنظيمي
70	سابعاً: محددات السلوك التنظيمي
72	ثامناً: العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي
73	تاسعاً: نواتج السلوك التنظيمي
74	عاشراً: علاقة التنشئة الاجتماعية بالسلوك التنظيمي

76	خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الخامس: الإطار المنهجي للدراسة	
79	تمهيد
80	أولاً: مجالات الدراسة
82	ثانياً: فرضيات الدراسة
82	ثالثاً: منهج الدراسة
84	رابعاً: أدوات جمع البيانات
87	خامساً: أساليب المعالجة
89	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة	
91	تمهيد
92	أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة
108	ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
110	ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
112	رابعاً: النتائج العامة للدراسة
112	خامساً: الاقتراحات والتوصيات
115	خاتمة
117	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق
	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
92	جنس المبحوثين	01
92	سن المبحوثين	02
93	الحالة الاجتماعية للمبحوثين	03
93	محل إقامة المبحوثين	04
94	أقسام تدريس المبحوثين	05
94	سنوات خدمة المبحوثين	06
95	التعاون مع الغير وأداء المهام على أكمل وجه	07
96	الإستعانة بالزملاء في إنجاز المهام	08
96	العلاقات الجيدة مع الزملاء وحسن التصرف	09
97	الإستعداد للخروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل	10
97	استخدام بعض أغراض المؤسسة لقضاء حاجات خاصة	11
98	إحترام الرئيس في العمل	12
98	الالتزام في العمل	13
99	إقامة علاقات صداقة مع الزملاء	14
99	كثافة المقرر الوزاري للمقياس وضيق الوقت	15
100	المعارف والأفكار المكتسبة وتحسين الأداء	16
100	إتقان العمل والتميز فيه	17
101	الخبرة في العمل	18
101	الاحتكاك مع الغير والوقوع في صراعات داخل العمل	19
102	استشارة الإدارة في حالة القيام بتغيرات بالمؤسسة	20
103	تدريس مقاييس تتناسب والتخصص العلمي	21
103	تدريس مقاييس خارج التخصص	22
104	التحكم في العمل بشكل جيد	23
105	سمات الشخصية والاندماج في العمل	24
105	تقبل آراء الآخرين والتوافق النفسي	25
106	أولوية الأهداف الخاصة على أهداف المؤسسة	26
106	العادات والتعاون مع الزملاء في تنفيذ المهام	27

106	إدراك المهام والراحة النفسية في العمل	28
107	التواصل مع الزملاء في محيط العمل	29
107	العلاقات الودية مع الزملاء والاستقرار في مكان العمل	30

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
65	أهداف السلوك التنظيمي	01
67	مستويات التحليل الثلاثة في السلوك التنظيمي	02
69	عناصر السلوك التنظيمي	03

مقدمة

مقدمة:

ترتبط عملية التنشئة الاجتماعية ارتباطا وثيقا بالمؤسسات الاجتماعية الرئيسية الموجودة في المجتمع وأهمها: الأسرة والمدرسة حيث تقوم هذه المؤسسات بنقل القيم وتوجيه سلوك الأفراد وتعديله وذلك من خلال عدة أساليب تتبعها في تنشئتهم، فتختلف هذه الأساليب من شخص لآخر ومن ثقافة لأخرى ومن مجتمع إلى آخر، ولا شك أن كل أسلوب من أساليب التنشئة الاجتماعية ينعكس إيجابيا أو سلبيا على الجوانب الشخصية والاجتماعية للفرد، فاهم غاياتها تحقيق إنسانية الإنسان وتوجيه طاقاته وتفعله داخل المجتمع فهي المسؤولة عن بناء الفرد الصالح الذي يتضمن مكانته ودوره في مجتمعه ومن ثم المساهمة في تطوره والحفاظ على تماسكه وتوازنه، كما أن للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد دور في جعل هذا الأخير أكثر تماسكا وانسجاما أو جعله العكس، وهذا على أساس المحيط الذي سيعيش فيه الفرد والذي سيؤثر على حياته المستقبلية وسلوكه على المدى البعيد وخاصة عند التحاقه بالحياة المهنية والتي تعد مرحلة حاسمة يتطلع من خلالها إلى مستقبل زاهر للفرد العامل وللمؤسسة التي يعمل بها وللمجتمع ككل.

فبدخول الأفراد لمكان عملهم وقيامهم بالمهام الموكلة إليهم تنتج عنهم سلوكات مختلفة كل حسب انتماءاته فكان منذ الأجدد للمؤسسات الاهتمام بالسلوك التنظيمي الذي يخدم أهدافها والذي هو عبارة عن دراسة سلوك العاملين داخل المؤسسة، حيث يتم فيه دراسة أفعال واتجاهات الأفراد في المؤسسات وسعيه لتنظيم السلوك الإنساني كون هذا الأخير هو العنصر الأهم داخل المؤسسة، حيث بات واضحا بأنه لا يمكن للمؤسسات تحقيق أهدافها بإفادة وفعالية بدون فهم وواضح وعميق لسلوك العاملين فيها.

لذا دفعنا كل هذا إلى إنجاز دراستنا هذه لتسليط الضوء أكثر على التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي للأساتذة الدائمين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير نموذجا، وللتعمق أكثر في الموضوع ولمعرفة أهمية التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بتوجيه السلوك التنظيمي للعاملين، ارتأينا أن نتناول هذا الموضوع وفقا للخطة التالية:

الباب الأول: الجانب النظري وفيه أربعة فصول وهي كالآتي:

الفصل الأول: تم فيه عرض الإطار العام للدراسة بتحديد: إشكالية الدراسة، مبررات اختيار الموضوع أهميته، أهدافه ثم صياغة الفرضيات وأخيرا تحديد المفاهيم.

الفصل الثاني: ويتمحور حول، أدبيات الدراسة ويتضمن نظريات التنشئة الاجتماعية ونظريات السلوك التنظيمي والدراسات السابقة لكلا المتغيرين.

الفصل الثالث: بعنوان ماهية التنشئة الاجتماعية وفيه تطرقنا إلى خصائص التنشئة الاجتماعية، أهميتها أهدافها، شروطها، عناصرها، مراحلها، أساليبها، العوامل المؤثرة فيها وأخيرا مؤسساتها.

الفصل الرابع: بعنوان ماهية السلوك التنظيمي ويحتوي على خصائص السلوك التنظيمي، أهميته، أهدافه مبرراته، مستويات وعناصر السلوك التنظيمي ومصادره، ومحدداته، العوامل المؤثرة فيه وأخيرا نواتجه.

الباب الثاني: وتم فيه عرض الجانب الميداني والذي جاء بفصلين وهما:

الفصل الخامس: وي طرح في هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة وهو كالآتي:

مجالات الدراسة، فرضياتها، منهجها، أدوات جمع البيانات وأخيرا أساليب المعالجة.

الفصل السادس: ويتضمن عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة، وهو كالآتي: عرض وتحليل بيانات الدراسة، مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة، النتائج العامة وأخيرا الاقتراحات والتوصيات، وقد انتهت هذه المذكرة بإيراد خاتمة تليها قائمة المراجع ثم قائمة الملاحق التي تم الاستناد إليها أثناء الدراسة.

الباب الأول: الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد:

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: مبررات اختيار الموضوع

1- المبررات الذاتية

2- المبررات الموضوعية

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: تحديد المفاهيم

خلاصة الفصل

يعتبر الإطار العام الركيزة الأساسية والإطار المرجعي العام في الدراسات السوسولوجية ولتحقيق ذلك سنحاول في هذا الفصل توضيح إشكالية الدراسة ومبررات اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية والثانوية لهذه الدراسة، وذلك بقصد إزالة الغموض من جهة وإعطاء البحث قيمة علمية من جهة أخرى، ومن خلال ما تم ذكره نستطيع أن نقوم ببناء مسار الدراسة.

الإشكالية:

لقد أصبح الاهتمام بالعنصر البشري من أهم الأمور التي تشغل المؤسسات بكل أنواعها في وقتنا الحاضر، ويرجع هذا الاهتمام إلى كون الموارد البشرية في المؤسسات تمثل العنصر الأهم والحاسم في كل العمليات سواء كانت إدارية أو إنتاجية أو غيرها، ولا يمكن أن تتم الأنشطة الرئيسية في المؤسسات دون توفر المهارات البشرية ذات القدرات العالية في العمل.

ولقد تزايد اهتمام الدارسين بالعلاقة التي تربط المورد البشري بمؤسسته، فالمورد هو الذي يقوم بتسيير وتوجيه وتنفيذ كل الأنشطة التي تحدث في المؤسسة، وعليه فقد بات واضحا بأنه لا يمكن للمؤسسات تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية دون فهم واضح ومتعمق لسلوك العاملين فيها والذي يختلف باختلاف المورد البشري وذلك راجع للفروقات الفردية والاتجاهات الشخصية المختلفة.

لذلك كان الاهتمام بدراسة تلك الفوارق من أهم ما قامت به المؤسسات على اختلافها محاولة منها جعلها تخدم مصلحتها، فكان سلوك الفرد هنا نقطة وصل بين ما يقدمه المورد البشري للمؤسسة وما تسعى للوصول إليه، فتوصل الباحثون أمثال "إلتون مايو"، "فريدريك تايلور"، و"ماكريغور"، إلى أن التوجه الإنساني هو الأساس في مجال دراسة السلوك التنظيمي والذي يتأثر باتجاهات الأفراد وميولاتهم وأهدافهم وقدراتهم حتى على آرائهم داخل المؤسسات حيث يحاول المورد فيها إثبات ذاته من جهة وإتباع الأوامر والتوجيهات التي يتلقاها من جهة أخرى وذلك من خلال السلوك الذي يقوم به، فعمدت المؤسسات إلى معرفة العوامل التي تدفع بالموارد البشرية فيها للقيام بسلوك ما محاولة منها التنبؤ به مسبقا وذلك من أجل التحكم به وتوجيهه بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة.

ومما لا شك فيه فإن أي سلوك قد ينتج عن أي شخص ما هو إلا ترجمة لأفكار وقيم وثقافات تم اكتسابها سابقا من تنشئة سابقة، ولذلك فإن السلوك التنظيمي هنا يمثل المرآة العاكسة للتنشئة الاجتماعية للأفراد فبواسطتها يكتسب الفرد ويتعلم طرق وأساليب المعاملة مع الآخرين بالإضافة إلى العادات والتقاليد والقيم التي يتبعها والتي تكون محصلة لأي تصرف وسلوك سيتبعه للتواصل مع الآخرين والذي سينقله لاحقا إلى مكان عمله.

ولهذا فالتنشئة الاجتماعية وسيلة لبقاء المجتمع والمحافظة على ثوابته الحضارية وذلك عن طريق نقل التراث الثقافي، فهي تعمل على بناء وتلقين كل أنواع الاتجاهات والقيم والعادات وأساليب السلوك من جيل إلى جيل وبذلك تحقيق الإتصال والتوافق بين الأجيال.

كما أن التنشئة الاجتماعية هي العملية التي تشكل الفرد من مولده وتعدده للحياة الاجتماعية المقبلة والتي سيتفاعل فيها مع الآخرين وهي من أهم العمليات تأثيرا على الأفراد في مختلف مراحلهم لما لها من دور أساسي في تشكيل شخصياتهم وتكاملها، فعن طريقها يكتسب الأفراد العادات والتقاليد والقيم السائدة في بيئتهم الاجتماعية التي يعيشون فيها، وهذه العادات تعتمد على مجموعة من الأساليب قد تكون سوية أو غير سوية وكل منها ينعكس على شخصية الأفراد في بيئة عملهم وسلوكهم بالإيجاب أو بالسلب، وهذا ما يؤثر على المؤسسة حيث أصبحت المؤسسات التي يعمل بها المورد البشري مجالا للتنشئة الاجتماعية أيضا فيكتسب ويتعلم بها ثقافات وعادات يعمل بها فيها وقد ينقلها إلى حياته خارج نطاق العمل. ومن خلال موضوع دراستنا هذه نسعى للكشف إلى معرفة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي في جامعة محمد الصديق بن يحي مع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. وانطلاقا من كل ما تقدم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

➤ هل هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية؟

وينبثق من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ هل تساهم قيم العمل في زيادة الانضباط داخل المؤسسة الجزائرية؟
- ✓ هل تساهم الخبرات والمهارات في نمو المنافسة بين العاملين في المؤسسة الجزائرية؟
- ✓ هل تساهم شخصية العاملين في التكيف الاجتماعي داخل المؤسسة الجزائرية؟

وانطلاقا من هذه التساؤلات نضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

➤ هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية.

- الفرضيات الفرعية:

- ✓ تساهم قيام العمل في زيادة الانضباط داخل المؤسسة الجزائرية.
- ✓ تساهم الخبرات والمهارات في نمو المنافسة بين العاملين في المؤسسة الجزائرية.
- ✓ تساهم شخصية العاملين في التكيف الاجتماعي داخل المؤسسة الجزائرية.

ثانياً: مبررات اختيار الموضوعية

أ- المبررات الذاتية:

- علاقة الموضوع بطبيعة التخصص
- الميل الشخصي لهذا الموضوع
- إثراء الرصيد الفكري من خلال اكتساب معارف جديدة
- الرغبة في اكتساب نظرة أعمق عن الموضوع

ب- المبررات الموضوعية:

- تمكننا من دراسة الموضوع دراسة ميدانية.
- تقديم تعريف وجهة نظر جديدة عن الموضوع.
- التعرف على مدى تأثير التنشئة الاجتماعية بالسلوك التنظيمي.
- إبراز أهمية التنشئة الاجتماعية بالنسبة للمورد البشري حتى في مجال عمله.
- القيمة العلمية للموضوع وما يمكن أن يقدمه للمهتمين به.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

أ- الأهمية العلمية:

- تبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة كون موضوع التنشئة الاجتماعية أحد الموضوعات التي تحظى باهتمام بالغ من قبل المهتمين والدارسين، حيث أن تقدم المجتمعات وتطور منظماتها واستمرارها يعتمد بشكل رئيسي على الموارد البشرية التي تحركه وترسم خطه وتحدد شخصيته.
- وإثراء المكتبة الجامعية من حيث المعلومات التي تتوصل إليها من خلال هذا البحث، حيث أن هذا البحث يساعد على سد الثغرات والفجوات العلمية في مجال تخصصنا.
- محاولة تناول الدراسة من زاوية مختلفة لندرة التطرق إليها من قبل الباحثين والمهتمين.
- مكانة العنصر البشري داخل المنظمات والقناعة بأنه مورد إستراتيجي يمنح التفوق والريادة في أي مجال بقدر الاهتمام والاعتناء به.

ب- الأهمية العملية:

- تحديد الأسباب والعوامل المؤدية إلى اتخاذ الأفراد سلوك معين في المؤسسة.
- الكشف عن أهمية التنشئة الاجتماعية في محيط العمل.

- إرتباط السلوك التنظيمي بعملية التنشئة الإجتماعية والتي من خلالها تظهر سلوكيات مختلفة في محيط العمل.

- تحقيق التنشئة الإجتماعية السليمة للفرد ينتج عنه سلوك سوي وفعال يساهم في تطوير المؤسسة.

رابعاً: أهداف الدراسة:

- معرفة ما إذا كانت القيم التي يحملها الفرد تؤثر على سلوك الأفراد داخل العمل.

- التعرف على علاقة التنشئة الإجتماعية وسلوك الأفراد في المؤسسة.

- التعرف على بعض مظاهر وأساليب التنشئة الإجتماعية التي لها تأثير سلبي أو إيجابي على سلوك الأفراد في المؤسسة.

- محاولة معرفة كيف تعمل التنشئة الإجتماعية من خلال دورها الإجتماعي على زيادة الإنضباط في العمل.

- معرفة كيف تؤدي الخبرات والمهارات المكتسبة إلى نمو المنافسة بين العاملين.

- معرفة مدى تعزيز الثقافة لعملية الإتصال داخل المؤسسة.

- التعرف على إذا ما كانت لشخصية العاملين دور في تكيفهم الإجتماعي في العمل.

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة:

تشكل مفاهيم الدراسة الإطار والخلفية التي ينطلق منها الباحث والتصور الذي يوجهه في إنجاز بحثه عبر مراحل مختلفة، وتعتبر المفاهيم من الأدوات البحثية التي ننقل من خلالها أفكارنا النظرية إلى واقع ملموس، فلا يمكن الإستغناء عن المفاهيم، ومن هذا المنطلق حاولنا صياغة مفاهيم الدراسة في ضوء التراث السوسيولوجي العام، وضمن سياق نظري يسمح بتحديدتها في ضوء معطيات الواقع، والتي هي ذات إرتباط وثيق بموضوع البحث، وتتلخص في المفاهيم التالية:

أولاً: المفاهيم الأساسية:

1/ تعريف التنشئة:

- **لغة:** "التنشئة لغة مشتقة من مادة "نشأ ينشأ ونشأاً ونشأت في بني فلان نشأ ونشوءاً بينهم" فويق المحتم وقيل هو الحدث الذي جاوز حد الصغر، وكذلك الأنتى ناشئ، والنشأ: أحداث الناس، ويقال غلام ناشئ وجارية ناشئة وقيل للشاب والشابة إذا كانوا كذلك هم النشأ وأنشأ قرن حديثاً ونشأ الليل: إرتفع والمستنشية أي الكاهنة، سميت بذلك لأنها كانت تستنشي الأخبار أي تبحث وتطلبها.

-**إصطلاحاً:** هي مرحلة أولى لإعداد الأفراد في بدايتهم العمرية، في إطار أهداف محددة، تقتضي مبحث عملية إدراجها، بترتيب متسلسل لبلورتها في سلوك مرتبطة بأهداف الإعداد ومضامينه المعرفية⁽¹⁾.

فالتنشئة في هذا التعريف هي عملية لإعداد الأفراد من المراحل العمرية الأولى لهم إلى نهايتها، وهي مرتبطة بتحقيق سلوك معين، تتبعه أهداف لا بد من تحقيقها.

- التعريف الإجرائي:

التنشئة هي عملية يتم من خلالها إكساب الفرد وإعداده في كل مراحل حياته ليستطيع التعايش والتأقلم مع المجتمع الذي يعيش فيه.

2/تعريف التنشئة الإجتماعية:

-**عرفها كلا وسن clausen:** "التنشئة الإجتماعية تحتوي على العمليات التي بها يتم دمج الطفل في الإطار العام لأسرته ومجتمعه، مما يساعده فيما بعد على أداء واجبه تجاه الأسرة والمجتمع بكفاءة".⁽²⁾ تتم التنشئة الإجتماعية حسب كلاوسن (تنشئة الطفل) من خلال الأسرة والمجتمع.

-**عرفها موري murray:** "العملية التي يتم من خلالها التوفيق بين دوافع الفرد ورغباته الخاصة وبين مطالب وإهتمامات الآخرين والتي تكون متمثلة في البناء الثقافي الذي يعيش فيه الفرد".⁽³⁾ من خلال هذا التعريف نجد أن موري حصر عملية التنشئة الإجتماعية في البناء الثقافي الذي يعيش فيه الأفراد، وكذلك قام بالفصل بين دوافع الفرد ومطالب وإهتمامات الآخرين في حين أن هذه الأخيرة تعتبر من بين دوافع الفرد.

-**تعريف سعيد فرح:** "بأنها عملية تهدف إلى إدماج عناصر الثقافة في نسق الشخصية وهي مستمرة تبدأ من الميلاد داخل الأسرة، وتستمر في المدرسة وتتأثر بجماعات الرفاق ونسق المهنة، ومن ثم تستمر عملية التنشئة بإتساع دائرة أنساق التفاعل وهي تسعى لتحقيق التكامل والتوحد مع العناصر الثقافية والإجتماعية"⁽⁴⁾.

(1): سعاد جبر سعيد: سيكولوجية التنشئة الأسرية للفتيات، جدار للكتاب العالمي، عمان، ط1، 2008، ص ص6،7

(2): مایسة أحمد الذبال: التنشئة الإجتماعية، مبحث في علم النفس الإجتماعي، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، دط، ص27.

(3): عبد الله زاهي الرشدان: التربية والتنشئة الإجتماعية، دار وائل عمان، ط1، 2005، ص17.

(4): محمد نعيمة: التنشئة الإجتماعية وسمات الشخصية، دارالثقافة العلمية، ط1، 2002، ص21.

قام سعيد فرح بشرح مفصل حول كيفية حدوث التنشئة الإجتماعية، حيث أن المؤسسة الأولى هي الأسرة ثم المدرسة ثم جماعات الرفاق ثم تستمر من خلال تفاعل تلك الأنساق.

-**التعريف الإجرائي:** هي العملية التي يتم من خلالها تلقين وإكساب الفرد لثقافة مجتمعه، والتي تكون شخصيته عبر مراحل حياته.

3/تعريف السلوك.

-**لغة:** "السلوك في العربية مشتق من مادة (سلك) بمعنى اتبع طريقا، والمسلك: الطريق، ويقال طريق سالكة: بمعنى متبعة، ولهذا تتطوي المفردة العربية على التوافق الإجتماعي والإلتباع أكثر مما تتطوي على المسؤولية الفردية والإبداع"⁽¹⁾.

-**إصطلاحًا:** "أي فعل يستجيب به الكائن الحي برمته لموقف ما إستجابة واضحة للعيان، وتكون عضلية أو عقلية أو هما معا وتترتب هذه الإستجابة على تجربة سابقة"⁽²⁾.

عرف الكاتب السلوك على أنه إستجابة الكائن الحي لموقف ما إما عقليا أو عضليا أو هما معا.
-**التعريف الإجرائي:** هوكل تصرف ينتج عن الإنسان والذي يكون إستجابة لموقف ما قد تعرض له.

4/ السلوك التنظيمي:

-**عرفه سيزلافي وولاس: szilayyi and wallsce.**

"السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة وإتجاهاتهم وميولهم وآرائهم فالمنظمات والجماعات الرسمية، تؤثر في إدراكات العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم كما تؤثر البيئة في المنظمات البشرية وأهدافها"⁽³⁾.

اعتبرا أن السلوك التنظيمي يهتم بدراسة البيئة الداخلية والخارجية وتأثيرهما على الأفراد العاملين - **تعريف فريد لوثناس: fredluthans.**

"السلوك التنظيمي هو الموضوع الذي يهتم مباشرة بفهم السلوك الإنساني في التنظيم والتنبؤ به وتوجيهه"⁽⁴⁾.

(1) طوني بنيت وآخرون: مفاتيح إصطلاحية جديدة معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، ترجمة سعيد الغانمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2010، ص396.

(2) زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، دط، دس، ص37.

(3) محمود سلمان العمليات: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، ط3، 2005، ص19.

(4) محمد الصيرفي: السلوك، دار الوفاء الإسكندرية، ط1، 2008، ص129.

نجد أن الكاتب عرف السلوك التنظيمي على أنه دراسة سلوك الفرد داخل المنظمة فقط.

- **تعريف آخر:** "هو افتراض أساسي مؤداه أن هناك نمطا خاصا من السلوك الإنساني يميز تصرفات الناس عندما يكونون أعضاء في أي تنظيم، وهو سلوك مختلف عن تصرفاتهم خارج أطر تلك التنظيمات" (1).

الكاتب في هذا التعريف أكد على أنه يوجد إختلاف بين سلوك الفرد داخل المنظمة وخارجها.

- **التعريف الإجرائي:** هو دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغية التنبؤ والتحكم به مستقبلا لتحقيق الأهداف المرجوة.

5/تعريف المؤسسة.

-**لغة:** "مشتقة من الفعل أسس، يؤسس، مؤسس، مؤسسة، وقد ورد في معجم لسان العرب لابن منظور في جعل أسس، الأسس والأساس أصل كل شيء والأسس والأساس أصل البناء.. وأس الإنسان قلبه لأنه أول متكون في الرحم وأسس البناء مبدؤه، وقد أس البناء يؤسسه أسسا وأسسه تأسيسا، وأسست دار إذا بينت حدودها وضعت قواعدها" (2).

-**إصطلاحا:** "هي مجموعة من الأفراد يعملون معا لإنجاز هدف أو أهداف مشتركة" (3).

الكاتب هنا يرى أن المؤسسة تتكون من الأفراد العاملين فقط، ولم يتطرق إلى الأجزاء الأخرى التي تكون المؤسسة.

-**تعريف آخر:** "هي تنظيم إنتاجي معين، الهدف منه هو إيجاد قيمة سوقية معينة من خلال الجمع بين عوامل إنتاجية معينة، ثم تتولى بيعها في السوق لتحقيق الربح المتحصل من الفرق بين الإيراد الكلي وتكاليف الإنتاج" (4).

قام الكاتب بشرح العملية الإنتاجية داخل المؤسسة في حين لم يتطرق إلى من يقوم بهذه العملية.

-**تعريف آخر:** "هي جمع أشكال المنظمات الإقتصادية المستقلة ماليا هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق وهي منظمة ومجهزة بكيفية توزع فيها المهام والمسؤوليات" (5).

(1): زيد منير عبودي: الإتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، دار الشروق، عمان، ط1، 2006، ص167.

(2): السيد عبد فرج: علم الإجتماع الصناعي، دار العلوم والإيمان، مصر، ط1، 2015، ص ص14، 15.

(3): حسن إبراهيم بلوط: المبادئ والإتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، لبنان، ط1، 2005، ص18.

(4): يوسف سعداوي: أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة، الجزائر، دط، 2003، ص17.

(5): إسماعيل عرباجي: إقتصاد وتسيير المؤسسة، موفم للنشر، الجزائر، ط3، 2013، ص15.

قام الكاتب هنا بإعطاء مرادف للمؤسسة وهي المنظمة في حين أنه يوجد إختلاف بين المؤسسة والمنظمة.

-**التعريف الإجرائي:** هي وحدة إقتصادية أو خدماتية أو غيرها، تتوفر على موارد بشرية ومادية، يتم بواسطتها مزاولة أنشطة ما من أجل تحقيق أهداف معينة.

ثانيا / المفاهيم ذات الصلة.

1/ تعريف المجتمع: "هو مجموعة من الأفراد تقطن على بقعة جغرافية محددة ومعترف بها، وتتمسك بمجموعة من المبادئ والمفاهيم والقيم والروابط الإجتماعية والأهداف المشتركة التي أساسها اللغة والتاريخ والمصير المشترك الواحد"⁽¹⁾.

أساس تشكل المجتمع حسب ما ورد في هذا التعريف هو اللغة و التاريخ والمصير المشترك الواحد.

تعريف آخر: "هو عبارة عن أفراد يتفاعلون ويقومون في الإقليم نفسه ويتشاركون في ثقافة عامة"⁽²⁾.

حسب ما ورد في هذا التعريف نجد أن أفراد المجتمع الواحد يتميزون بالتفاعل والإشتراك في ثقافة واحدة.

-**التعريف الإجرائي:** هو مجموعة من الأفراد يعيشون في رقعة جغرافية واحدة، تتم بينهم علاقات مختلفة وقيم وثقافة واحدة، فيتفاعلون بذلك بينهم لإرتباطهم بمصير واحد.

2/ تعريف التنظيم: "كما يعرف على أنه عملية إدارية تهتم بجميع المهام والأنشطة المراد القيام بها في وظائف أو أقسام وتحديد السلطات والصلاحيات والتنسيق بين الأنشطة والأقسام من أجل تحقيق الأهداف مع حل المشاكل والخلافات التي تواجه كافة الأنشطة والأقسام"⁽³⁾.

في هذا التعريف نجد أن الكاتب أعطى تعريفا مفسرا عن التنظيم عندما ذكر المهام والأنشطة التي يسعى التنظيم إلى التنسيق بينها، كما أنه لم يغفل أهمية التنظيم في حل المشاكل والخلافات وتحقيق الأهداف.

(1): محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، بيروت، ط1، 1999، ص550.

(2): عبد العزيز عبد الله الدخيل: معجم مصطلحات الخدمة الإجتماعية والعلوم الإجتماعية، دار المناهج، الأردن، ط1، 2006، ص207.

(3): زيد منير عبودي، ساسي محمد هشام حريز: مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق، دار الشروق، عمان، ط1، 2006، ص244.

- **تعريف آخر:** "التنظيم أن ترتب وتشكل البنية الكلية المتناسقة والمتداخلة أو الأجزاء المتناظرة".⁽¹⁾ فالتنظيم في هذا التعريف يتمثل في كيفية ترتيب البنية الكلية المتناسقة ترتيباً منظماً من حيث التداخلات الموجودة فيه والأجزاء كذلك.

- **التعريف الإجرائي:** التنظيم هو العملية التي تسعى إلى الإلمام بكل الجوانب التي تخص الأنشطة والمهام والتنسيق بينها وترتيبها ترتيباً يسمح لها لحل المشكلات التي قد تعيقها.

ثالثاً/المفاهيم الثانوية:

1/ تعريف القيم: "القيم هي المعتقدات التي يعتقد أصحابها، بقيمتها ويلتزمون بماضمينها، كذلك هي إعتقاد ضمني أو صريح وهي تعبر عما يعتقد فرد أو جماعة معينة بأنه المسلك المفضل، ويؤثر في إختيارهم لطرق وأساليب وغايات التصرف".⁽²⁾

يرى الكاتب بأن القيم هي ما يعتقد فرد أو جماعة ويلتزمون بها.

-**التعريف الإجرائي:** القيم هي كل المعتقدات التي يؤمن بها أصحابها ويعملون بها ويتخذونها مرجعاً لهم في حياتهم، حيث يصبح كل تصرف يتخذونه ما هو إلا نتاج لمعتقد سابق، ويؤثر تأثيراً كبيراً على ذلك التصرف.

2/ تعريف الإنضباط: "هو ضمان الإلتزام بالقواعد والسياسيات واللوائح التنظيمية من قبل كافة العاملين بالمنظمة"⁽³⁾.

لقد حصر الكاتب هنا الإنضباط بالعاملين فقط، في حين أن الرؤساء أيضاً ملزمين به في أداء أعمالهم.

-**التعريف الإجرائي:** هو عبارة عن إحترام القوانين والقواعد الملزمة على العاملين والعمل بها.

3/ تعريف الخبرة: "هي كيفية معرفية في ميدان ما تمكن صاحبها من القدرة على التصرف التطبيقي والمناسب في المواقف التي يتضمنها هذا الميدان أو التي تتصل به في أي زاوية من الزوايا".⁽⁴⁾ يعرف الكاتب الخبرة على أنها قدرة الفرد على التصرف في ميدان أو في موقف ما.

(1) مجدي عزيز إبراهيم: موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب القاهرة، ط1، 2006، ص1344.

(2) محمود سلمان العميان : مرجع سابق، ص108.

(3) زكي محمود هاشم: إدارة الموارد البشرية، دار المنشورات، الكويت، ط1، د س، ص62.

(4) مجدي عزيز إبراهيم: معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، عالم الكتب، القاهرة، ط1، 2005، ص556.

-**التعريف الإجرائي:** هي عبارة عن عملية لتأثير وتأثر لما اكتسبه الإنسان من قبل وما يستطيع توظيفه في البيئة المحيطة به.

4/ تعريف المهارة: "هي قدرة عالية على أداء فعل حركي معقد في مجال معين بسهولة ودقة" (1).

في هذا التعريف تطرق الكاتب إلى المهارة الحركية وأهمل المهارة العقلية.

التعريف الإجرائي: هي القدرة على أداء فعل ما بطريقة آنية و تلقائية وبدون أي تعقيدات.

5/ تعريف المنافسة: "هي نوع من أنواع الكفاح السلمي الذي يخوضه الأفراد من أجل تحقيق أهداف معينة" (2).

يعرف الكاتب المنافسة على أنها كفاح سلمي يمارسه الأفراد من أجل تحقيق أهداف مسطرة.

التعريف الإجرائي: هي حالة تعبر عن سياق بين مجموعة من الأفراد حول إتقان عمل ما أو تحقيق أهداف معينة.

6/ تعريف الشخصية: "هي صيغة منظمة نسبياً لنماذج السلوك والاتجاهات والمعتقدات والقيم النمطية لشخص معين والتي يعترف بها هو والآخرين" (3).

أوضح الكاتب في هذا التعريف على أن شخصية الفرد يجب أن تكون معترف بها من قبل الشخص نفسه والآخرين المحيطين به.

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن صفات يكتسبها الإنسان من البيئة المحيطة به والتي ينتج عنه تفاعل بين ما يكتسبه وما يتمتع به.

7/ تعريف التكيف الإجتماعي: "هو قدرة الفرد على التواء مع البيئة العمل التي تتكون من الهيكل التنظيمي والوظيفة والزملاء والرؤساء والمرؤوسين والمكان وغيرها من المكونات، بحيث يمكنه هذا التكيف من المحافظة على وظيفته" (4).

لقد ذكر الكاتب هنا أن التكيف الإجتماعي يخدم مصلحة الفرد من حيث الإحتفاظ بالوظيفة، و فقط في حين أهمل الهدف الحقيقي من التكيف الإجتماعي وهو تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين بها.

-**التعريف الإجرائي:** هو عبارة عن عملية إجتماعية تتضمن محاولة الأفراد أو الجماعات الإنسجام في

بيئة العمل

(1): محمد حمدان: معجم مصطلحات التربية، دار كنوز المعرفة، عمان، ط1، 2006، ص83.

(2): إحسان محمد الحسن: موسوعة علم الإجتماع، الدار العربية، بيروت، ط1، 1999، ص596.

(3): إبراهيم جابر السيد: قاموس علم الإجتماع، دار البداية للنشر والتوزيع، ط1، 2013، ص230.

(4): حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، د ط، 1997، ص95.

ومنه وما سبق ذكره نستنتج أن للإطار العام للدراسة أهمية كبيرة في بناء موضوع الدراسة حيث يساعد الباحث على اتخاذ المسار السليم في دراسته، وذلك من خلال تقديم إشكالية للموضوع ومبررات اختياره وأهميته وأهدافه وتحديد للمفاهيم والتي تقدم للباحثين عامة ولنا خاصة توضيح لما سنتطرق إليه في الفصول القادمة.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة

تمهيد:

I- نظريات الدراسة

أولاً: نظريات التنشئة الإجتماعية

- 1- نظرية التفاعل الرمزي
- 2- نظرية الدور الاجتماعي
- 1- نظرية الضبط الاجتماعي
- 2- نظرية التعلم الاجتماعي
- 3- الهوية في العمل لرونوسانسوليو

ثانياً: نظريات السلوك التنظيمي

- 1- النظريات الكلاسيكية
- 2- النظريات النيوكلاسيكية
- 3- النظريات الحديثة

II الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة للتنشئة الاجتماعية

ثانياً: الدراسات السابقة للسلوك التنظيمي

خلاصة الفصل

تعد النظريات والدراسات السابقة أراثًا نظريًا لما تحتويه من نتائج ومعلومات تعمل على ضبط البحث وتوجيهه، فقد حظي موضوع التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي باهتمام كثير من الباحثين لأن نجاح المنظمة وفعاليتها يرتبط بمواردها البشرية وإمكانية ضبط سلوكهم، وذلك من خلال تفسير هذا السلوك ومعرفة مسبباته ثم التنبؤ به وتوجيهه، وتؤثر التنشئة الاجتماعية في هذا السلوك، وذلك لبروز عدة فروقات فردية في سلوكيات واتجاهات هؤلاء الأفراد وهذا راجع إلى ما يحمله هؤلاء الأفراد من موروث حضاري وثقافي مختلف.

وهو ما أدى إلى تناول هذين المتغيرين من عدة نظريات وحسب وجهات نظر مختلفة، فلكل نظرية وجهة نظر تفسر الموضوع، وهذا ما سنعرضه في هذا الفصل من خلال التطرق إلى بعض النظريات المفسرة لكل متغير، وأيضًا عرض بعض الدراسات السابقة.

I - نظريات الدراسة:

أولاً: نظريات التنشئة الإجتماعية:

لقد تناولت العديد من النظريات موضوع التنشئة الإجتماعية، فنجد أن كل نظرية نظرت لها بمنظورها الخاص ولقد اخترنا في هذا الفصل أهم النظريات التي تتحدث عن التنشئة الإجتماعية وهي كالآتي:

1-نظرية التفاعل الرمزي:

"يعتبر جورج هربرت ميد (1863-1931) المؤسس الأول للتفاعلية الرمزية وأحد رواد الفكر الأمريكي الذين ساعدوا في تحديد خصائص العلم الاجتماعي الحديث، ولقد حصل ميد على تعليمه الأساسي وتخرج من جامعة هارفارد، وتأثر كثيرا بأراء الفلاسفة البراغماتيين الذين ينتمون إلى مدرسة جون ديوي (1)."

وحسب ميد إن الموجودات الإنسانية لها القدرة على التفاعل مع الآخرين، وذلك من خلال استخدامهم للرموز المشتركة بينهم بواسطة المعاني التي تحملها هذه الرموز فالموجودات الإنسانية التي تعطي معنى لنشاطها وهم الذين يقومون بتحديد المواقف وتفسير السلوك" (2).

ومن أهم الأسس التي تقوم عليها هذه النظرية نجد:

- "الحقيقة الإجتماعية حقيقة عقلية تقوم على التصور والتخيل.

- التركيز على قدرة الإنسان على الإتصال من خلال الرموز وقدرته على تحميلها معان وأفكار ومعلومات يمكن نقلها لغيره" (3).

"وترى هذه النظرية أن التعرف على صورة الذات يحدث من خلال تصور الآخرين له تصوره لتصور الآخرين شعور خاص بالفرد مثل الكبرياء، ومن خلال تفاعل الفرد مع الآخرين وما تحمله من تصرفاتهم واستجاباتهم لسلوكه كالإحترام والتقدير، وتفسيره لهذه التصرفات والإستجابات، فإنه يكون صورة لنفسه أي أن الآخرين مرآة يرى فيها نفسه.

وأهتم جورج ميد بدراسة علاقة اللغة بالتنشئة، حيث توجد عند الإنسان قدرة على الاتصال والتفاعل تحمل معاني متفق عليها إجتماعيا" (4).

(1): عبد الله محمد عبد الرحمن: النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، بيروت، د ط، 2005، ص172.

(2): السيد عبد العاطي وآخرون: نظرية علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2004، ص344.

(3): صالح محمد أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الإجتماعية، دار المسيرة، عمان، ط5، 2006، ص47.48.

(4): فهمي سليم الغزوي وآخرون: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، ط2، 2004، ص195.

يرى ميد صاحب نظرية التفاعلية الرمزية أن الإنسان له القدرة على التفاعل مع الآخرين من خلال استخدام رموز مشتركة، تحدد المواقف وتفسر السلوك الإنساني، فالإنسان قادر على الإتصال والتواصل من خلال اللغة، وقادر على نقل معلومات وأفكار لغيره، وحمل معاني متفق عليها إجتماعيا.

2- نظرية الدور الإجتماعي:

"ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن 20 إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقته الإجتماعية، إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الإجتماعية التي يشغله في المجتمع فضلا عن أن منزلة الفرد الإجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الإجتماعية.

من بين علماء الاجتماع الذين يعتقدون بنظرية الدور نجد ماكس فيبر الذي تناوله بالدراسة والتحليل في كتابه الموسوم "نظرية التنظيم الاجتماعي والإقتصادي، وكذلك نجد تالكوت بارسونز في كتابه الموسوم "النسق الاجتماعي" وأخيرا روبرت مكايفر في كتابه الموسوم المجتمع" (1).

"قالدور ما هو إلا السلوك المتوقع أو النمطي للفرد الذي يشغل مركزا (مكانة) اجتماعية في حدود الجماعة، حيث يعد المحور الأساسي لنظرية الدور الاجتماعي فيحسبها الدور والمركز الاجتماعي وجهان لعملية واحدة، وقد استعيرت كلمة الدور من المسرح، حيث يمثل الفرد أنواعا من السلوك على خشبة المسرح.

فكان التنظيم الاجتماعي مسرح حياة الجماعة وأفرادها يمثلون تلك الأدوار المختلفة بحسب اختلاف مراكزهم والمركز هو المكانة التي يشغلها الفرد في بناء الجماعة على اعتبار أنه لبنة فيها، وبهذا فهو يعكس وضع الفرد ومكانته في التنظيم الاجتماعي" (2).

"وتحاول نظرية الدور تفهم السلوك الإنساني بالصورة المعقدة التي كون عليها بإعتبارها أن السلوك الاجتماعي يشمل عناصر حضارية وإجتماعية وشخصية، ولهذا فإن العناصر الإدراكية الرئيسية للنظرية هي: الدور ويمثل وحدة الثقافة، الوضع ويمثل وحدة الاجتماع، والذات وتمثل وحدة الشخصية والأفعال السلوكية المصاحبة لمراكز اجتماعية تتخذ نمط الأدوار الإجتماعية ليتعلمها الفرد ويكتسبها بواسطة عملية التنشئة الإجتماعية" (3).

يوم 25 أبريل 2018 سا [https:// docs.google.com/ viewer ? a: v&pid: forums &srcid=10.00](https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=forums&srcid=10.00) (1):

(2): عمر احمد همشري: التنشئة الإجتماعية للطفل، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2003، ص72.

(3): صالح محمد أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الإجتماعية، مرجع سابق، ص53.

إن الدور الاجتماعي حسب هذه النظرية هو توقع السلوك والمكانة والمركز الاجتماعي بين الجماعة من خلال تفهم السلوك الإنساني بالصورة المعقدة، لأن السلوك الاجتماعي يشمل عناصر حضارية واجتماعية وشخصية.

3- نظرية الضبط الاجتماعي:

" تعد نظرية الضبط الاجتماعي واحدة من كبريات النظريات ذات العلاقة بعملية التنشئة الاجتماعية وبالذات عندما يتعلق الأمر بالخروج عند المعايير والقيم والضوابط الاجتماعية، وعندما يسود العنف ولا حضارية داخل أوساط المجتمع، فإن على المجتمع ممثلاً بوسائل الضبط فيه سواء كانت رسمية أو غير رسمية للتدخل من أجل حماية المجتمع من العنف والخروج عن المعايير"⁽¹⁾، "فعملية الضبط الاجتماعي إذا من العوامل المؤثرة في ضبط سير عملية التنشئة الاجتماعية في الطريق السليم، وقد تناول الضبط الاجتماعي من قبل العديد من الفلاسفة والمفكرين وعلماء الاجتماع"⁽²⁾، "ومن أمثالهم دوركايم وهو زعيم المدرسة الفرنسية (1917-1958) فقد أكد هو وتلاميذه على دور التمثلات الجمعية والضمير الجمعي، والعقل الجمعي والقيم والمثل في علاقاتها بالنماذج الاجتماعية المختلفة التي يمكن أن ترتبط بطريقة أو بأخرى بموضوع الضبط الاجتماعي بمفهومه الحديث"⁽³⁾.

"وفي العصر الحاضر ظهرت نظريات تعمل على تحقيق الضبط الاجتماعي وخاصة تلك النظريات التي تتعلق بالعقد الاجتماعي والذي يعتبر القوى الاجتماعية مصدراً للسلطة في المجتمع، وكذلك القوانين التي اشترك الإنسان في وضعها، كما تعد التربية بشقيها المقصود واللامقصود سلطة اجتماعية ضابطة فهي وسيلة رئيسية مهمة من وسائل الضبط الاجتماعي في المجتمعات الحديثة، لأنها تشمل حياة الطفل النامية من المهد إلى اللحد ومن جميع جوانبها ليكون فاعلاً في مجتمعه من خلال مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية، والتي تسهم في تربية الجيل الصاعد وتزويده بالمعايير الاجتماعية والقيم والاتجاهات وأنماط السلوك المختلفة وأساليب المكافأة والجزاء والعقوبات لمن يخرج عن هذه القواعد"⁽⁴⁾.

إن هذه النظرية مرتبطة ارتباطاً كبيراً بالتنشئة الاجتماعية فالقيم والمعتقدات والقواعد التي تنقلها مؤسسات التنشئة الاجتماعية ملزمة على الأفراد ليعملوا بها، وذلك من أجل القضاء على السلوكات

(1): صالح خليل الصقور: الإعلام والتنشئة الاجتماعية، دار أسامة، عمان، ط1، 2012، ص114.

(2): نعيم حبيب جعيني: علم اجتماع التربية المعاصر، دار وائل، عمان، ط1، 2009، ص287.

(3): غني ناصر حسين القرشي: الضبط الاجتماعي، دار صفاء، ليبيا، ط1، 2011، ص27.

(4): نعيم حبيب جعيني: مرجع سابق، ص ص 288، 289.

السلبية التي قد تنتج عن الفرد في بعض الأحيان، وهنا يأتي دور الضبط الاجتماعي للحد من أي خروج عن تلك القواعد والقوانين وإعتماد أسلوب العقاب لمن ينتهكها.

4- نظرية التعلم الاجتماعي:

"إن النضج الاجتماعي هو ذلك الجانب من التعلم الذي يعني بالسلوك الاجتماعي لدى الفرد، ويمكن أن ينظر إلى التطبيع باعتباره تعلمًا يساهم في قدرة الفرد على أن يقوم بأدوار اجتماعية معينة" (1).

"وترى هذه النظرية أن التطور الاجتماعي يحدث عند الأطفال بالطريقة نفسها التي يحدث فيها تعلم المهمات الأخرى، وذلك من خلال مشاهدة أفعال الآخرين وتقليدهم، ولا شك أن مبادئ التعلم العامة من التعزيز والعقاب والتصميم والتمييز كلها تلعب دورًا رئيسيًا في عملية التنشئة الاجتماعية" (2).

"حيث إهتم باندورا صاحب نظرية التعلم الاجتماعي بالأبحاث التقليدية محاولًا تطبيق مبادئها على التعلم الإنساني، ومن وجهة نظره فإن التعلم المعرفي الاجتماعي يعني أن المعلومات التي تحصل عليها من خلال ملاحظة الأشياء وسلوك من هم حولنا تؤثر في طريقة تصرفنا" (3).

"وكما يعطي أصحاب نظرية التعلم عن طريق التقليد على وجه الخصوص دولار وميار أهمية كبيرة للتعزيز في عملية التعلم ويعتقدان بأن السلوك يتدعم أو يتغير تبعًا لنمط التعزيز المستخدم أو العقاب فالسلوك الذي ينتهي بالثواب يميل إلى أن يتكرر مرة أخرى في مواقف مماثلة للموقف الذي أثبت فيه السلوك، كما أن السلوك الذي ينتهي بعقاب يميل إلى أن يتوقف" (4).

"ويرى باندورا على أن إكتساب القيم وتعلمها يتم من خلال ملاحظة نماذج اجتماعية، ومن خلال المحاكاة والتقليد واستخدام التشكل فهو يقرر أن إحدى الوسائل الأساسية لإكتساب وتعديل السلوك البشري هي ما تتم من خلال تشكيل بالنموذج، حيث أن السلوك لا يقلد تقليدًا دقيقًا ولا تامًا، وينبغي أن يشكل بواسطة القائمين بالتطبيع الاجتماعي" (5).

ترى هذه النظرية كما أشار روادها على أن الفرد يصبح اجتماعيًا من خلال التعلم من الصغر وذلك بإتباع التقليد والمحاكاة والتلقين، وكل هذا يساهم في إتخاذ الفرد سلوكًا اجتماعيًا معينًا، وذلك من خلال

(1): عبد الله زاهي الرشدان: مرجع سابق، ص 259.

(2): صالح محمد علي أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، ط5، 2006، ص ص 47، 48.

(3): عدنان يوسف العنوم وآخرون: علم النفس التربوي، دار المسيرة، عمان، ط1، 2005، ص 117.

(4): صالح محمد علي أبو جادو: مرجع سابق، ص 48.

(5): ضيف الله سليمان العطوي: أثر نمط التنشئة الأسرية في تقدير الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية، درجة ماجستير في علم النفس التربوي، قسم الإرشاد والتربية الخاصة جامعة مؤتة، 2006، ص 14 (منشورة على الموقع الإلكتروني).

مطابقة الفرد لسلوك شخص آخر أو عن طريق إكتساب أو تعلمه سلوك جديد عن طريق المحاولة والخطأ.

5- الهوية في العمل لرونوسانسوليو:

" يعتبر "رونوسانسوليو" أول من حلل نسقيا أثر العمل في السلوك العلائقي في نفسية الأفراد، وذلك لمعرفة كيف تتصرف الجماعة، ومعرفة ثقافات المؤسسة وثقافات الفئات السوسيو مهنية بناءً على الوضعية السلمية داخل المنظمة"⁽¹⁾.

"ولقد اهتم سانسوليو بتبيان الدور الأساسي للهوية المهنية الفردية والجماعية في الحياة المهنية والتنظيمية حيث أعطى تعريفاً للمؤسسة على أنها فضاء أو مكان إجتماع وتحويل التيارات الثقافية المختلفة"⁽²⁾ فالمؤسسة لها تاريخها الخاص بها الذي يضعه الفاعلون الإجتماعيون كرد فعل منهم على الإشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليها"⁽³⁾، "فالمؤسسة تميز بين ثلاث أشكال من الإنتاج الإجتماعي للثقافة الإنتقال من السلف والتأثير المعياري، والتعلم التنظيمي ينتج تأثير العولمة والثقافة الوطنية على الشركات من خلال التعلم بواسطة التجربة المعاشية نماذج جديدة عن تعريف الهياكل التنظيمية، يستند التنظيم المعياري على وسط توافق قواعد الاقتصاد الدولي مع القيم التقليدية الناشئة من الثقافة الوطنية"⁽⁴⁾.

حيث يرى سانسوليو أن هناك أربع فئات (جماعات) مهنية تميزها أربع ثقافات مختلفة هي: "ثقافة الانصهار: وهي تميز عوالم الشغل التي تتميز بكفاءات ضعيفة، حيث تحول هنا الجماعة ذاتها إلى قيمة مركزية خصوصاً الجماعة الملتحمة والمغلقة والمتجانسة.

ثم ثقافة التفاوض: وهي تميز الجماعات المهنية التي تملك كفاءة عالية وقدرة كبير من الإستقلالية.

وثقافة الإنسحاب: التي تتحدد إنطلاقاً من الحياة داخل التنظيم وخارجه وتهم الأفراد الذين لا يحضون بإعتراف كاف ولا يتوفرون على مشروع في نشاطهم المهني.

(1): ناصر قاسيمي: سوسيولوجيا المنظمات (دراسة نظرية وتطبيقية)، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، 2014، ص114.

(2): هيشور محمد لمين: ثقافة المؤسسة والتغيير التنظيمي، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد لمين دباغيين سطيف، 2016/2017، ص 124(منشورة على الموقع الإلكتروني).

(3): ميلودي عادل: المؤسسة والعمال الصناعيين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2015/2016، ص61 (منشورة على الموقع الإلكتروني).

(4): هيشور محمد لمين: مرجع سابق، ص124.

وأخيراً ثقافة الإنتساب: وفيها يتم تصور التنظيم كنتيجة من العلاقات تتيح للأعضاء تكوين رأس مال إجتماعي قابل للتوظيف من أجل تحسين الوضعية المهنية وتحقيق الحراك الإجتماعي" (1).

"وقد حاول سانسوليو، دراسة الهوية في العمل من خلال تفكيك البيئة الداخلية والتنظيمية والثقافية واستخلص أن ثقافة المؤسسة تتبلور من خلال: الإحتكاك اليومي المتكرر بين الفئات السوسيو مهنية والإندماج كما التحالف بين الأفراد والمجموعات مما يساهم في تشكيل هوية التنظيم وجدارته" (2).

حسب سان سوليو للهوية المهنية أثر في الحياة المهنية والتنظيمية ولها تأثير كبير، حيث أن الأفراد والجماعات يحملون معهم للمنظمة عادات وتقاليد مختلفة تم اكتسابها سابقاً، فللخبرة والتنشئة دور مركزي في تحديد الهويات داخل بيئة العمل، وعليه ميز أربع فئات تنتج عنها 4 ثقافات مختلفة في المؤسسة.

ثانياً- نظريات السلوك التنظيمي:

في هذا الفصل سنتعرض لبعض النظريات التي تتحدث عن السلوك التنظيمي والتي ساهمت مساهمة كبيرة في ظهوره ومن هذه النظريات نجد:

1- النظريات الكلاسيكية:

" تشير النظريات الكلاسيكية إلى النظريات القديمة في تفسير السلوك الإنساني ولقد افترضت النظريات الكلاسيكية مع اختلاف نماذجها بأن الأفراد كسالى وأنهم غير قادرين على تنظيم وتخطيط العمل، وأنهم غير عقلانيين، وأنه لهذه الأسباب غير قادرين على أداء أعمالهم بصورة سليمة وفعالة، عليه وجب السيطرة على هذا السلوك غير الرشيد، فباتت افتراضات هذه النماذج الكلاسيكية تؤمن بضرورة فرض نموذج عقلاني ورشيد، وذلك في محاولة السيطرة والتحكم في السلوك داخل المنظمات" (3).

"ومن ضمن النظريات الكلاسيكية نجد نظرية الإدارة العلمية لفرديريك تايلور وهو مهندس أمريكي عمل في إحدى الشركات الحديد والصلب بأمريكا، فكان عاملاً ومراقب قبل أن يحصل على شهادة في الهندسة، وكان شديد التأثر بالفترة التي سبقت حصوله على الشهادة وتسلمه وظائف إدارية في تلك الشركة" (4).

(1): عبد القادر محمدي: دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الإنتماء التنظيمي، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم إجتماع تنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2015، ص ص96،97(منشورة على الموقع الإلكتروني).

(2): هيشور محمد لمين: مرجع سابق، ص ص124، 125.

(3): أحمد ماهر: السلوك التنظيمي: الدار الجامعية الإسكندرية، دط، 2003، ص 29.

(4): صبحي العتيبي: تطور الفكر والأنشطة الإدارية، دار الحامد، عمان، دط، ص 19.

"إذ افترض تايلور أن الأفراد كسالى وأنهم مدفوعون فقط من الناحية المالية وأنهم غير قادرين على تخطيط وتنظيم الأعمال المنوطة بهم، وحاول تايلور تفسير السلوك الإنساني والتنبؤ به والسيطرة عليه وهنا ظهرت محاولته المتمثلة في مبادئ الإدارة العلمية عام 1911"⁽¹⁾.

ومن أهم هذه المبادئ نجد: "تقسيم العمل، اختيار الأفراد العاملين بطريقة علمية، التدريب السليم للعاملين ومساعدة العاملين على الأداء عن طريق التخطيط المناسب لأعمالهم"⁽²⁾.

"إلا أن هذا لم يمنع من توجيه بعض الانتقادات لنظرية تايلور ومنها نجد: أن فصل التخطيط عن التنفيذ وميل الإدارة العلمية إلى التخصص العميق أدى إلى تقليل الإعتماد على المهارة العمالية من ناحية وزيادة الملل من ناحية أخرى"⁽³⁾.

"-إهمال النواحي الإنسانية ومعاملة العامل على أساس أنه آلة.

-إهمال التنظيم غير الرسمي وأعتبر أنه شيء سيء يجب إزالته"⁽⁴⁾.

ثم برزت نظرية العملية الإدارية لهنري فايول "وهو عالم إدارة فرنسي معاصر لفردريك تايلور ولكنه عاش في فرنسا ويرفعه الكثيرون من كُتّاب الإدارة إلى مرتبة الأب الحقيقي للإدارة الحديثة فقد ابتدع مفهوم العملية الإدارية كمنطق لدراسة طبيعة الإدارة"⁽⁵⁾.

ولقد إتبع فايول أربعة عشر مبدئاً لتنظيم العملية الإدارية.

" بالرغم من أن هذه المبادئ مازالت تلقى حتى اليوم القبول العام إلا أنه لمن المعترف به أيضاً أنها لا يجب أن تطبق حرفياً بنفس الطريقة وببنفس الأسلوب"⁽⁶⁾.

" كما أنه يؤخذ عليها أنها تتسم بالطابع النظري وأن معظم مبادئها تقتصر للتعميم على كل المنظمات على إختلاف طبيعتها وأنواعها"⁽⁷⁾.

(1): زيد منير عبودي: الإتجاهات الحديثة في المنظمات الحديثة، دار الشروق، عمان، ط1، 2009، ص201.

(2): بشير العلق: الإدارة الحديثة، دار اليازوري، عمان، ط1، 2008، ص63.

(3): محمد عبد السلام: التطورات الحديثة، في الفكر الإداري والتنظيمي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، دط، 2008، ص82.

(4): عمر السعيد وآخرون، مبادئ الإدارة الحديثة، دار الثقافة، عمان، ط1، 2003، ص ص31، 32.

(5): رضا صاحب أبو حمد آل علي وسنان كاضم الموسوي: الإدارة لمحات معاصرة، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، د ط، 2006، ص46.

(6): محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة، الإسكندرية، دط، 2003، ص34.

(7): ثابت عبد الرحمن إدريس: المدخل الحديث في الإدارة العامة، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003، دط، ص ص263. 264.

" أما عن النظرية البيروقراطية لماكس فيبر نجد أنه قد "استخدم مصطلح البيروقراطية في إطار إجتماعي تنظيمي، ومصطلح البيروقراطية يعني مجموعة الأنساق القانونية للسلطة التي تمارسها المنظمات الكبيرة الحجم، والتي تعتمد على الرسمية والموضوعية والرشد في بناء أنظمتها الإدارية" (1).

" ولقد طور فيبر مفهوم البيروقراطية في وضعها المثالي من أجل توفير حد أعلى من الكفاية الإنتاجية، ويرى عن قناعة راسخة بأن الانضباط في العمل فالالتزام بحرفية القواعد والقوانين واللوائح يجنب المرء احتمالات الإنزلاق في الخطأ والتشريعات والقواعد هي أسس رقابية ذاتية لإنتاج إلى تأويلات واجتهادات، وإنما ينبغي الإلتزام بها، وتنفيذها بحذافيرها وإلا حصلت ارتباكات في العمل تؤثر في الإنتاجية عاجلاً أم آجلاً" (2).

إلا أن العمل والتقيد بها أدى إلى ظهور عدة سلبيات في أماكن العمل منها:

"تضخم الأعباء الروتينية، تشابه في شكل السلوك وتوحده، القضاء على روح المبادرة والإبتكار والنمو الشخصي، شعور العاملون بأنهم يعاملون كآلات" (3).

قامت النظريات الكلاسيكية بمحاولة تفسير السلوك الإنساني في العمل، ولقد كانت نظرتها للفرد العامل على أنه كسول وغير عقلائي، بالإضافة إلى إعتبره أنه كائن إقتصادي وإمكانية التأثير عليه من خلال تقديم الحوافز المادية مثل الأجر والمزايا، كما أنها أهملت الظروف البيئية المحيطة وتأثيراتها على سلوك العاملين.

2- النظريات النيوكلاسيكية:

1-2 - مدرسة العلاقات الإنسانية: التون مايو:

" تعتبر الدراسة التي تمت بإشراف التون مايو Eleton Mayo أستاذ علم النفس في جامعة هارفارد بين عام 1927 وعام 1932، المعروفة بدراسة هوثورن التي تمت في شيكاغو في شركة وسترن إلكترونيك بداية الحركة الإنسانية في الإدارة خلال القرن العشرين.

(1): أحمد صقر عاشور: الإدارة العامة مدخل بيئي مقارن، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1979، ص87.

(2): بشير العلق: مرجع سابق، ص71.

(3): أحمد ماهر: مرجع سابق، ص34.

وقد بينت هذه الدراسة أن هناك ترابطاً بين السلوك والعواطف وأن للجماعة أثراً على سلوكيات الفرد وأن لمعايير الجماعة أثراً كبيراً في وضع أسس مخرجات المستخدم الفرد، وأن أثر متغير (النقود) يعتبر ثانوياً بالنسبة لمخرجات الفرد إذا ما تمت مقارنته بأثر معايير الجماعة وعواطفها، وإحساسها بالأمن⁽¹⁾.
 "وقد أسهمت حركة العلاقات الإنسانية في إثراء الفكر الإداري من خلال طرح أفكار ومبادئ هامة تتعلق بالجوانب الآتية:

- أن السلوك الإنساني هو أحد العناصر الرئيسية المحددة للكفاءة الإنتاجية.
- أن القيادة الإدارية هي من الأمور الأساسية المؤثرة في سلوك الأفراد، وبالتالي المحددة لكفاءتهم.
- أن الاتصالات وتبادل المعلومات والتفاعل الاجتماعي المفتوح بين العمال بعضهم البعض وبينهم رؤساءهم تسهم جميعاً في تطوير علاقات العمل بشكل إيجابي يؤثر في الإنتاجية.
- أن الإدارة الديمقراطية هي الأسلوب الأفضل لتحقيق أهداف الإنتاجية، ومن ثم انتشرت مفاهيم المشاركة في الإدارة وتفويض السلطة واللامركزية الإدارية⁽²⁾.

تقييم النظرية:

" وبالرغم من أهمية ما توصلت إليه هذه الأبحاث من نتائج تشير إلى أهمية الإشراف التدعيمي وتأثيره الإيجابي على أداء ومعنوية الأفراد إلا أنه ظهر بعض الباحثين الذين شككوا في صحة هذه النتائج حيث أرجع هؤلاء الباحثين الأداء المرتفع إلى بعض الظروف، التي سادت في وقت إجراء الأبحاث ومنها جودة المواد المستخدمة في الإنتاج والمكافآت المادية ولكن بالرغم من هذا دافع كثير من الأكاديميين والمديرين عن التأثير الإيجابي لكل من حاجات الأفراد الإشراف التدعيمي وديناميكية الجماعة على الأداء في العمل"⁽³⁾.

اهتمت مدرسة العلاقات الإنسانية بدراسة الحركة الإنسانية في الإدارة ولقد بينت هذه النظرية التأثير الذي تحدثه الجماعة على الفرد داخل العمل، فلقد ركزت على العلاقات الإنسانية أي علاقة الفرد بالجماعة وأعطته أولوية، باعتبار أن الإنسان يهتم بالحوافز المعنوية أكثر من الدعم المادي وأعطت أهمية لتنظيم الغير الرسمي لتطوير علاقات العمل ومنه التأثير في الإنتاجية بشكل إيجابي.

(1): هاني عبد الرحمن صالح الطويل: الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، دار وائل، عمان، ط4، 2006، ص41.

(2): علي السلمي: السلوك التنظيمي، مكتبة غريب، الإسكندرية، ط4، دس، ص31.

(3): رواية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية الإسكندرية، ط4، 2004، ص18.

2-2 - النظرية ماكريغور:

"يعتبر الكثيرون أن نظريتي (x) و (y) للكاتب دوجلاس ماكريغور هما البداية الحقيقية للمدرسة السلوكية في الإدارة.

لقد تضمن كتابه القيم والمشهور الجانب الإنساني في المنظمة الذي صدر عام 1960م فلسفتين نظريتين حول طبيعة الإنسان، وذلك اعتماداً على خبرته وممارسته الطويلة في الإستشارات الإدارية"⁽¹⁾.
النظرية (x):

"تركز هذه النظرية على أن العاملين كسالى ولا يحبون العمل ولكنهم مرغمون عليه لأنهم بحاجة إلى تأمين معيشتهم ولا تدفعهم إليه إلا الحاجة الاقتصادية، لذا يتوجب ممارسة الرقابة والإكراه عليهم إذ أنهم يحاولون أن يتهربوا من المسؤولية ويبحثون فقط عن الإستقرار المادي"⁽²⁾.

النظرية (y):

"إن نظرية Y إلى جانب إيمانها بدوافع العمل وحاجات العاملين تحاول تقديم فروض أخرى تفسر بعض مظاهر السلوك الإنساني وعلى النحو التالي:

-تنظر للعاملين على طبيعتهم الحقيقية كبشر لم يخلقوا ضد آمال الإدارة وأهدافها.
- ليست الإدارة هي التي تضع العاملين في مواضع الإحساس وتحمل والزامهم بالعمل لتحقيق أهدافها بل إن كل ذلك مغروس في نفوس العاملين، وما على الإدارة سوى إعانتهم على تطوير وإكتشاف الصفات الإنسانية تحقيقاً لأمانهم وتحقيق أهدافهم"⁽³⁾.

- "إن الفرد يحب العمل، يتحمل المسؤولية، لديه رقابة ذاتية ولا يحتاج للعقاب بل يأمل في الثواب. ومما سبق لا بد من ملاحظة ما يلي:

- أهمية النظرة الإيجابية التفاضلية نحو العمل".
- "أهمية التوازن في حفظ حق العامل وحق المنظمة.
- الإهتمام بإعطاء خليط من الحوافز المعنوية"⁽⁴⁾.

(1): حسين حريم: مبادئ الإدارة الحديثة، دار الحامد، عمان، ط1، 2006، ص64.

(2): صبحي العتيبي: مرجع سابق، ص35.

(3): محمد قاسم القريوتي: مبادئ الإدارة، دار وائل، عمان، ط3، 2006، ص86.

(4): عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة، ط1، 2008، ص62.

الانتقادات:

"لقد انطلقت هذه السياسة التقليدية في إدارة العاملين من افتراضات ظالمة حول سلوك الأفراد أثبتت العلوم الاجتماعية بطلانها، فلم تثبت تلك الافتراضات التي ألصقت بالإنسان صحتها، بل أنها كانت أصداء لما تنتهجه الإدارة من خطط تتطرق من افتراضات خاطئة في السلوك الإنساني. لقد أشاعت فروض النظرية الحديثة أسلوب القيادة والإشراف الديمقراطية الذي يسمح للأفراد بحرية العمل وشجعت الأساليب الإستبدادية"⁽¹⁾.

قامت نظرية ماكريغور على فلسفتين متناقضتين الأولى (X) ترى أن الإنسان كسول وتحركه الدوافع المادية، والثانية (Y) ترى أن الإنسان يحب العمل وقادراً على تحمل المسؤولية وتؤثر عليه الحوافز المعنوية أكثر من المادية.

3- النظريات الحديثة:

3-1- نظرية اتخاذ القرار:

"يعتبر العلماء والباحثين المهتمين بعلم الإدارة أن أي تطوير أو إصلاح للإدارة يرتبط بمدى النجاح في اتخاذ أفضل القرارات الممكنة، وبالتالي يصبح الإهتمام بترشيد عملية اتخاذ القرارات وتحديثها هو اهتمامها بتنمية العملية الإدارية، كما أكد رواد الفكر السلوكي في كتاباتهم على أهمية البيئة المحيطة والمعوقات مع القرارات وطريقة اتخاذها ومن رواد هذا الفكر هيربرت سايمون، حيث يرى أن السلوك الإداري هو نتيجة لعمليات اتخاذ القرارات التي تجري في التنظيم، وبالتالي فإن فهم ذلك السلوك والتنبؤ به يقتضيان دراسة كيف تتخذ القرارات ومعرفة المؤثرات التي تحددها"⁽²⁾.

ويرى سايمون أن خطوات اتخاذ القرار تمر بالمراحل التالية:

- "مرحلة البحث والإستطلاع: وهي مرحلة البحث والإستخبار عن مواقف مناسبة لاتخاذ القرارات التي تفرض ضرورة اتخاذ القرار بخصوصها.

- مرحلة التصميم: مرحلة البحث عن بدائل مختلفة لمواجهة تلك المواقف.

- مرحلة الإختيار: يتم من خلالها إختيار أحد البدائل من بين البدائل المتاحة"⁽³⁾.

(1): محمد قاسم القريوتي: مرجع سابق ص ص 86. 87.

(2): خليل: محمد الغزاوي: إدارة اتخاذ القرار الإداري، دار كنوز المعرفة، عمان، ط1، 2002، ص 103.

(3): علي خلف حجاجبة: اتخاذ القرارات الإدارية، دار قنديل، عمان، ط1، 2010، ص 43.

"وهكذا فقد ساهمت مدرسة اتخاذ القرارات بدرجة كبيرة في إثراء الفكر التنظيمي بصفة عامة وفي تطوير الإدارة العامة بصفة خاصة، حيث قدمت الكثير من المعلومات التي تتعلق بعملية اتخاذ القرارات التي هي جوهر الإدارة العامة أو الخاصة وأساس عمل المديرين على مختلف المستويات الإدارية، إن المسؤولين الرسميين في مجال الإدارة العامة يواجهون يوميا العديد من المشكلات التي تتعلق بالأداء الإداري في الأجهزة الحكومية وتمس بشكل مباشر مصالح واهتمامات الشعب، وبالتالي فإنهم يقومون باتخاذ القرارات الملائمة لحل هذه المشكلات والتي تمزج بين الرشد والواقعية"⁽¹⁾.

حسب هته النظرية فإن الإصلاح والتطوير الإداري قائم على مدى إمكانية التوفيق في اتخاذ أفضل القرارات وأنجحها، وذلك لمساعدة المسؤولين الرسميين في مجال الإدارة العامة على مواجهة المشاكل التي يواجهونها يوميا.

3-2- نظرية Z: (وليام أوتشي):

"نظرا للنجاح الذي حققته المنظمات اليابانية في مختلف الميادين في الثمانينات وأوائل التسعينات من القرن الماضي، فقد اهتم عدد من الكتاب والباحثين بدراسة التجربة اليابانية في الإدارة والتنظيم، وفي أوائل الثمانينات من القرن الماضي صدر كتاب نظرية (Z) William Ouchi وهذه النظرية هي نظرية توفيقية للنموذج الياباني"⁽²⁾.

"حيث لاحظ وليام في دراسته تفوق إنتاجية المؤسسات اليابانية في أمريكا على المؤسسات الأمريكية بالرغم من تفوق الأخيرة في عناصر الإنتاج من رأس المال وعدد العاملين، فيرى أن سر التفوق الياباني راجع إلى كيفية إدارة العنصر البشري، فالإدارة اليابانية تدور حول فلسفة مؤداها خلق العامل السعيد في عمله فنظرية Z حسب أوتشي تقوم على ثلاثة أسس وهي:

الثقة: فكلما زادت الثقة بالعامل زادت إنتاجيته.

الألفة والمودة: فالعامل ينظر إلى صاحب المنظمة على أنه رب أسرة يعمل في كنفه في جو من الألفة والمودة المبنية على الإحترام المتبادل.

المهارة: وتعني مهارة الإشراف فالمشرف هنا يتوجب عليه معرفة أحوال العاملين والتي تمكنه من بث روح التعاون والثقة بين مرؤوسيه"⁽³⁾.

(1): ثابت عبد الرحمن إدريس: مرجع سابق، ص 282.

(2): حسن حريم: مرجع سابق، ص 75.

(3): محمود سلمان العميان: مرجع سابق، ص 57، 58.

" وهذا ساعد على رفع معنويات الأفراد وشعورهم بالإستقرار الوظيفي، وكان ذلك سببا في تقدم المنظمة وزيادة إنتاجها وإعطاء صورة جيدة عنها في العمل الإداري" (1).

تقييم النظرية:

" تميزت الإدارة اليابانية بتجربة ذات طابع فريد، فعندما توظف العامل بإعتباره موظفا دائما فإن الإدارة تعتمد إلى تطوير نوع من الرقابة الذاتية التي تعتمد مبدأ الولاء الإجتماعي وتبني فلسفة المنظمة التي يعمل فيها.

وبالرغم من أن عملية تطوير الولاء الإجتماعي وتبني فلسفة المنظمة عملية بطيئة، فإن نتائجها تتبدى في هياكل تنظيمية تتميز بالمرونة واللامركزية وتدني درجة الرسمية، على اختلاف النظم البيروقراطية التي تفرضها النظريات الإدارية الغربية" (2).

تقوم هذه النظرية على محاولة خلق مورد بشري ذات معنوية عالية مستقر وظيفيا من خلال توفير له جو من الثقة والألفة والمودة وذلك بغية التقدم والزيادة في الإنتاج.

II - الدراسات السابقة:

أولا- الدراسات المتعلقة بالتنشئة الإجتماعية:

1- الدراسة الجزائرية: دراسة "لعقاب نصيرة" لقد قامت الباحثة بدراسة ميدانية بعنوان " التنشئة الإجتماعية وأثرها في السلوك والممارسات الإجتماعية للفتيات" وهي رسالة ماجستير في علم النفس بجامعة الجزائر سنة 1995.

-وقد تمحورت إشكالية الباحثة حول التساؤل عن نموذج الفتاة التي تسعى العائلات الجزائرية إلى تشكيله من خلال التنشئة الإجتماعية؟ وعن تمسك الفتيات بقيم تنشئتهن الإجتماعية أم أنهن يطالبن بقيم جديدة من خلال تصوراتهن الإجتماعية ؟ ومن هذا المنطلق تساءلت الباحثة عن أثر التنشئة الإجتماعية والتصورات الإجتماعية للفتيات في إطار التغيرات الثقافية والإجتماعية التي يعرفها المجتمع الدراسي.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة دور التنشئة الإجتماعية في تحديد السلوك والممارسات الإجتماعية للفتيات، في إطار التغير الاجتماعي إنطلاقا من القيم والمبادئ التي اكتسبتها الفتيات في العائلة ولأجل الإجابة عن هذه التساؤلات اقترحت الباحثة فرضيتين ألا وهي:

-يخضع السلوك الإجتماعي للفتيات إلى تنشئتهن الإجتماعية.

(1): بشير العلاق: مرجع سابق، ص97.

(2): محمود سلمان العميان: المرجع السابق، ص59.

- التنشئة الإجتماعية تؤثر في الممارسات الإجتماعية والثقافية للفتيات.
وللإجابة عن فروض وتساؤلات الدراسة اعتمدت الباحثة على الملاحظة والمقابلة وتوصلت إلى النتائج التالية:

- وجود ثلاث نماذج من الفتيات: منها النموذج التقليدي والعصري والوسطي.
- أن التنشئة الإجتماعية مازالت تمارس دورها الأساسي في توجيه سلوك الفتيات وتحديد ممارساتهن وتصوراتهن الإجتماعية ومثال ذلك التحكم في طريقة اللباس واختيار الزوج.

2- الدراسة العربية:

دراسة "هناك العابد"، لقد قامت الباحثة بدراسة ميدانية بعنوان: "التنشئة الإجتماعية ودورها في نمو التفكير الإبداعي لدى الشباب السوري" وهي رسالة دكتوراه في علم الإجتماع بسوريا سنة 2010 وقد تمحورت إشكالية الباحثة حول التساؤل الرئيسي وهو دور التنشئة الإجتماعية المتمثلة أساسا بالتربية الأسرية والتعليمية والدينية في نمو التفكير الإبداعي عند الشباب السوري؟ وهل تشكل التنشئة عائقا مانعا من تنمية إبداعهم.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى البحث بشكل أساسي إلى الكشف عن أهمية التفكير الإبداعي ودوره الضروري لاستمرار حياة ناجحة للفرد والمجتمع.

-التوعية بالتأثيرات السلبية للتنشئة الإجتماعية الخاطئة على الشباب وإمكانية الحد من هذه التأثيرات من خلال مهارات يمكن اكتسابها والتدريب عليها، ولأجل الإجابة عن هذه التساؤلات إقترحت الباحثة عدة فرضيات ومنها:

-يمكن الحد من الطرق التربوية المعوقة لتنمية التفكير الإبداعي.
- تتأثر القدرة على التفكير الإبداعي بمتغير الجنس.
- تؤثر المستويات التعليمية في تنمية قدرة الشباب على التفكير الإبداعي.
وللإجابة عن فروض وتساؤلات الدراسة اعتمدت الباحثة على استخدام أداة الإستبانة لجمع البيانات المطلوبة من عينة احتمالية من المجتمع المدروس لصعوبة تطبيق أسلوب المسح الشامل.
كما استعملت المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الواقع الاجتماعي وتحليله وتفسيره من خلال بيانات حول التفكير الإبداعي عند الشباب وتوصلت بذلك إلى النتائج التالية:
-توفر معظم صفات الإبداع عند كل من الجنسين وتزايدها كلما تقدم أفراد العينة بالعمر والمستوى الدراسي لهم ولوالديهم ولكن بنسب متفاوتة.

- هناك إمكانية ضخمة في تفعيل إمكانيات الإبداع المتوفرة عند الشباب السوري ولتنشئة الإجتماعية بمؤسساتها المختلفة دور أساسي في تحقيق إنجازات هامة.

3- الدراسة الأجنبية:

دراسة " ألبرت جاك أورانسون"، حيث قام الباحث بدراسة ميدانية بعنوان " العلاقة بين اتجاهات الأم نحو تنشئة الطفل ونجاح التلاميذ المبتدئين في القراءة" في نيويورك سنة 1967.

بلغ قوام عينة الدراسة (80) تلميذا، بواقع (40) من المتفوقين في القراءة، (40) من غير المتفوقين من بعض فصول المدارس الابتدائية.

وتلخصت أدوات البحث في مقياس بحث الاتجاهات الوالدية، وقد قام الباحث بتطبيقه على أمهات هؤلاء التلاميذ بالإضافة إلى محاولة الحصول على معلومات من الوضع الأسري لعينة التلاميذ، ولجأ الباحث إلى حساب معاملات الارتباط بين اتجاهات الأمهات وقدرة أبنائهن على القراءة. ولقد أسفرت النتائج عن:

أن أمهات الأطفال غير المتفوقين في القراءة يتميزن بالقسوة والعنف والشدة مناظرة بأمهات الأطفال من ذوي القدرة العالية في القراءة، هذا بالإضافة إلى أن هناك علاقة عكسية سلبية بين قسوة الأمهات وعنفهن مع أطفالهن والتفوق التحصيلي في القراءة.

ثانيا-الدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي:

1-الدراسة الجزائرية: دراسة "بوبر منصور" لقد قام الباحث بدراسة ميدانية تحت عنوان: " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية" وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم سنة 2006-2007.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الارتباط بين الثقافة التنظيمية باعتبارها إحدى القوى الموجهة للسلوك، وسوء السلوك التنظيمي كمسار يختاره الفرد بكيفية واعية، أو غير واعية من جهة أخرى، كذلك هدفت إلى دراسة وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في الإدارة العمومية الجزائرية ومعرفة النتائج السلبية لأشكال سوء السلوك التنظيمي على المستوى العلائقي بين موظفي الإدارة العمومية الجزائرية من جهة ومستوى الإختلال الذي قد يحدث لوظائف العملية الإدارية برمتها من جهة أخرى وللإجابة على التساؤلات اقترح الباحث عدة فرضيات من بينها:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية بين أفراد عينة الدراسة.

- توجد فروق ذات دلالية إحصائية في مستوى سوء السلوك التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة.

وللإجابة عن فروض وتساؤلات الدراسة اعتمد الباحث على استخدام أداتين هما:

- مقياس القيم التنظيمية ل: ديف فرانسيس ومايك وودكوك.

- استبيان سوء السلوك التنظيمي المعد من طرف الباحث.

كما استخدم المنهج الوصفي الإرتباطي الذي يلائم هذه الدراسة وبذلك توصل إلى عدة نتائج أهمها:

- وجود مستوى منخفض في مستوى الثقافة التنظيمية بأجهزة المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي.

- وجود مستوى متوسط من سوء السلوك التنظيمي.

- وجود علاقة إرتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي.

2- الدراسة العربية:

دراسة "عبد الحق علي إبراهيم" لقد قام الباحث بدراسة ميدانية بعنوان: " دور السلوك التنظيمي في أداء

منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل"، وهي أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة

في إدارة الأعمال بالخرطوم سنة 2015.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال

المتتمثلة في المصارف التجارية، كذلك هدفت إلى تحديد دور السلوك التنظيمي وأثره في المصارف

المبحوثة.

ولأجل الإجابة على التساؤلات اقترح الباحث عدة فرضيات من بينها:

- للسلوك التنظيمي دور في أداء منظمات الأعمال.

- بيئة المنظمة الداخلية أثر على السلوك التنظيمي.

- يمكن لبيئة المنظمة الداخلية أن تعدل العلاقة بين السلوك التنظيمي وأداء المنظمات.

وللإجابة عن فروض وتساؤلات الدراسة اعتمد الباحث على استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات

الأولية من عينة عشوائية طبقية، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي لملائمته طبيعة الدراسة.

وبذلك توصل إلى عدة نتائج من بينها:

- أظهرت الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً للثقافة التنظيمية على مستوى كفاءة أداء المصارف.

- أن هناك أثراً سلبياً لضغوط العمل والصراع التنظيمي على مستوى كفاءة أداء المصارف.

- كذلك بينت نتائج الدراسة أن بعض بيئة المنظمة الداخلية تعدل العلاقة بين السلوك التنظيمي والأداء

بالمصارف التجارية وبعضها لا يعدل العلاقة.

3- الدراسة الأجنبية:

دراسة "رولي نيكويس"، لقد قام الباحث بدراسة ميدانية على الشركات المخصصة في الكاميرون تحت عنوان: "سلوك الموظف في مواجهة التغيير التنظيمي" وهي دراسة لنيل دبلوم الدراسات المتقدمة في العلوم الإدارية في الكاميرون سنة 2009.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى وصف ممارسات التغيير المحددة في الشركات وإظهار مساهماتها في سلوك الموظف، كذلك هدفت إلى تحليل سبب تأثير التغيير على سلوك الموظف داخل المنظمة، كذلك تحديد ممارسات سياسات التغيير التي أدخلت على الشركات الكاميرونية وخاصة في الشركات المخصصة ومساهمة هذه السياسات على السلوك من قبل الموظف وهكذا وضعت بعض المقترحات ومنها:

- سياسة المكافآت التحفيزية، وتحسين ظروف العمل، وبيئة سهلة الإستخدام تحفز على تحفيز إضافي وتعبئة الأفراد داخل المنظمة.

- إن سياسة الأجور وتحسين ظروف العمل والبيئة الودية هي الشرط الضروري ولكنها غير كافية لزيادة الدافع والتعبئة للأفراد داخل المنظمة.

حيث اعتمد الباحث في هذه الدراسة التي شملت الشركات المخصصة دراسة حالة في ثلاثة منها هي: إرسونيل، كاميلولاكامرونيس ديس أوكس، كما استخدمت المقابلة لجمع المعلومات.

وفي الأخير خلص الباحث إلى عدة نتائج منها:

- هناك ثلاث سياسات رئيسية تدعم التغيير في المنظمات: الصرامة والنظر في الفرد وإحترام الإجراءات والبيئة.

- وجود سياسات داخلية وخارجية، فالداخلية تقوم على تخفيض الرسوم وتمويل الاستثمارات من الموارد الداخلية وتطبيق اللامركزية في السلطة وسياسة الأجور وتحسين ظروف العمل، أما على الصعيد الخارجي تقوم على حماية النظام الإيكولوجي مع مراعاة مصالح السكان وقربهم من العملاء من أجل تلبية احتياجاتهم بشكل أفضل والحد من البطالة والفقر.

وفيما يتعلق بمساهمة التغيير في سلوك الموظف، كشفت الدراسة أن الإجراءات التي اتخذتها المنظمات قد أثمرت، والواقع أن المساهمات المختلفة التي لوحظت أظهرت أن وجود سياسة جيدة للتغيير يزيد من تعبئة الموارد البشرية وتطويرها وأدائها ويقلل من المقاومة.

أوجه الإستفادة من الدراسات السابقة:

- معرفة أهمية التنشئة الإجتماعية في تحديد سلوك الأفراد.

- للتنشئة الإجتماعية أثر في التغيرات الثقافية الإجتماعية التي يعرفها المجتمع.
- للتنشئة الإجتماعية دور في تحديد السلوك والممارسات الإجتماعية للفتيات في إطار التغير الإجتماعي.
- للسلوك التنظيمي دور كبير في أداء منظمات الأعمال.
- للبيئة الداخلية أثر على السلوك التنظيمي، ويمكن للمنظمة الداخلية أن تعدل العلاقة بين السلوك التنظيمي وأداء المنظمات.
- كلما كانت التنشئة الإجتماعية سليمة كلما تمكن الفرد من القدرة على ضبط إنفعاله والتحكم فيه.
- اختلاف سمات الشخصية باختلاف التنشئة الإجتماعية.
- دورالمستويات التعليمية في تنمية قدرة الشباب على التفكير الإبداعي، لذلك فالتنشئة الإجتماعية بمؤسساتها المختلفة الدور الأساسي في تحقيق الإنجازات الهامة.
- يتأثر السلوك التنظيمي بالثقافة التنظيمية.
- إن العنف والقسوة يؤثران تأثير سلبي على التنشئة الإجتماعية للفرد.
- التغيير التنظيمي وتأثيره على سلوك الأفراد داخل المنظمة.

ومنه نستخلص أن للنظريات والدراسات السابقة الدور الكبير في تمويل البحث العلمي بالمعلومات والنتائج السابقة، التي يعود إليها الباحث ليثري موضوع بحثه الجديد عن طريق الإضافات التي قدمتها تلك النظريات والدراسات فهي تعد رصيد من الموروث النظري الذي يحتوي على كم هائل من المعلومات والتي تفيد في إثراء البحوث الجديدة.

الفصل الثالث: ماهية التنشئة الاجتماعية

تمهيد:

أولاً: خصائص التنشئة الاجتماعية

ثانياً: أهمية التنشئة الاجتماعية

ثالثاً: أهداف التنشئة الاجتماعية

رابعاً: شروط التنشئة الاجتماعية

خامساً: عناصر التنشئة الاجتماعية

سادساً: مراحل التنشئة الاجتماعية

سابعاً: أساليب التنشئة الاجتماعية

ثامناً: العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية

تاسعاً: مؤسسات التنشئة الاجتماعية

خلاصة الفصل

إن ما تقدمه التنشئة الاجتماعية للفرد من تعليم وتعلم وتوجيه وتوازن نفسي واجتماعي يلعب دورا كبيرا في تكيف هذا الفرد واندماجه بالمحيط الذي يعيش به، وذلك من خلال التفاعل وتبادل الآراء والأفكار والتعايش مع بني جنسه من خلال اكتسابه لسلوكات ومعايير واتجاهات وعادات تساعده على ذلك وتمكنه من معرفة دوره في المجتمع، ولهذا فإن عملية التنشئة الاجتماعية ليست فقط عملية لنقل الثقافات واكتساب العادات وإنما هي عملية أرقى من ذلك بكثير بمحاولتها إعداد الشخصية السوية التي يعيش بها الفرد داخل مجتمعه، ولذلك حاولنا في بحثنا هذا إبراز مدى أهمية التنشئة الاجتماعية للفرد وهذا ما سنقدمه في هذا الفصل.

أولاً: خصائص التنشئة الاجتماعية

للتنشئة الاجتماعية عدة خصائص نجد منها :

- "أنها عملية تعلم إجتماعي يتعلم فيها الفرد عن طريق التفاعل الإجتماعي أدواره ومعاييرته الإجتماعية التي تحدد هذه الأدوار .

- هي عملية نمو يتحول خلالها الفرد من طفل يعتمد على غيره متمركز حول ذاته، لا يهدف من حياته إلا إشباع الحاجات الفسيولوجية إلى فرد ناجح يدرك معنى المسؤولية الإجتماعية وتحولها مع ما يتفق مع القيم والمعايير الإجتماعية" (1).

- هي "عملية دينامية لأنها تبدأ بالحياة ولا تنتهي إلا بإنتهائها" (2).

- هي عملية معقدة ومتشعبة تستهدف مهام كبيرة، تعتمد على أساليب ووسائل لتحقيق ما تهدف إليه.

- أنها عملية عفوية يقوم بها الفرد بالتقليد والمحاكاة الموجهة في تكيفه الإجتماعي" (3).

أي أن التنشئة الإجتماعية تتميز بكونها عملية تعلم يتفاعل الفرد فيها مع غيره، كما أنها تحدد القيم والمعايير الإجتماعية للفرد، فهي عملية دينامية تستمر باستمرار الحياة، كما تتميز بكونها عملية معقدة تعتمد على أساليب لتحقيقها كدور الأسرة والمدرسة والمؤسسات الدينية وغيرها في تنمية الفرد وتنشئته كما أنها عملية عفوية يقوم الفرد بتقليد الآخرين لتحقيق تكيفه الإجتماعي بينهم.

ثانياً: أهمية التنشئة الاجتماعية

للتنشئة الإجتماعية أهمية كبيرة في حياة الفرد حيث أنها تلعب دور كبير في تشكيل شخصيته وبنائها ومن ثم توجيه سلوكه التوجيه الصحيح، ومن خلال هذا الطرح يمكن إبراز أهمية التنشئة الإجتماعية في العناصر التالية:

- "هي المحدد الأساسي لمستقبل المجتمع، ففيها تبنى إطارات الأمة وتكون لديهم المهارات الحضارية.

(1): بهاء الدين خليل تركية: علم الإجتماع العائلي، دار المسيرة، الأردن، ط1، 2015، ص97.

(2): بلال بليشوش: أثر استعمال الأنترنت (مواقع الويب الإباحية وشبكات التواصل الإجتماعي) على التنشئة الإجتماعية للشباب في ضوء متغيرات السلوك الجنسي (الطبيعي والشاذ)، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في علم إجتماع التربية، الجزائر، كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية، 2012/2013، ص31(منشورة على الموقع الإلكتروني).

(3): بولحواط جازية: التنشئة الإجتماعية والعنف المدرسي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع التربية، كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية، 2008/2009، ص88(غير منشورة).

- هي العملية التي بواسطتها نكتشف قدرات الفرد وطاقاته وتؤهله لتفجيرها وترشده إلى كيفية تسخيرها في خدمة المجتمع وأهدافه.

- هي عملية لتطوير المهارات والأساليب التي يحتاجها الفرد لتحقيق أهدافه وطموحاته في الحياة.

- وسيلة للمحافظة على المجتمع وتماسكه وتعاون أفراده بواسطة نشر قيم الحب والتآخي والتعاطف بين أفراد المجتمع" (1).

- "تساعد على تشكيل شخصية الفرد في المستقبل وفي تكوين الإتجاهات لديه وفي إرساء دعائم شخصيته.

- هي عملية تعليم وتعلم تقوم على التفاعل الإجتماعي.

- تعلم الفرد ضوابط السلوك والكف عن الأعمال التي لا يقبلها المجتمع" (2).

يتضح لنا أن التنشئة الإجتماعية عملية يتحدد من خلالها مستقبل المجتمع بأكمله، فبواسطتها تتم المحافظة على المجتمع، كما أنها تعمل على تطوير مهارات الأفراد وكذلك قدراتهم وتحديد شخصياتهم واتجاهاتهم، كما أنها تعتبر عملية ضبط لسلوكيات الأفراد من خلال العادات والتقاليد والقيم التي يكتسبها الفرد من مجتمعه لذلك فالتنشئة الإجتماعية لها أهمية بالغة في حياة الفرد.

ثالثاً: أهداف التنشئة الاجتماعية

- "تهدف التنشئة الاجتماعية إلى إكساب الأفراد في مختلف مراحل نموهم أساليب سلوكية معينة تتفق مع معايير الجماعة وقيم المجتمع حتى يتحقق هؤلاء الأفراد التفاعل والتوافق في الحياة الاجتماعية في المجتمع الذي يعيشون فيه" (3).

- "تعمل التنشئة الاجتماعية على ضبط سلوك الفرد وإشباع حاجاته بطريقة تسير القيم والأعراف الاجتماعية، وتعلمه العقيدة وتساعد على تكوين الإتجاهات المعترف بها داخل المجتمع وذلك حتى يستطيع الفرد اختيار استجاباته للمتغيرات في المواقف الاجتماعية المختلفة التي تتعرض لها حياته اليومية كما تعمل التنشئة الاجتماعية على تعليم الفرد أدوار إجتماعي" (4).

(1): عامر مصباح: تنشئة إجتماعية والانحراف الإجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1، 2014، ص ص44، 45.

(2): السيد عبد القادر شريف: التنشئة الاجتماعية للطفل العربي في عصر العولمة، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 2002، ص ص10، 11.

(3): خليل ميخائيل عوض: علم النفس الإجتماعي، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، ط1، 2003، ص ص136.

(4): فرحات أحمد: التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية مستوى الطموح عند الإنسان، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 17 ديسمبر 2014، جامعة الوادي، الجزائر، ص ص328.

- تحقيق ركائز الفطرة وتنميتها فالإنسان منذ أن يكون في بطن أمه يكون مزود بفطرة تميزه عن سائر مخلوقات: الإيمان أو الاعتقاد، حب الإستطلاع، الحرية والإستعدادات.
- تنمية القدرة على الإعتماد على الذات في تلبية الحاجات بالطرق المقبولة اجتماعيا.
- تهيئة الفرد للتكيف مع المجتمع.
- تهيئة الفرد ليكون صالحا لنقل الموروث الثقافي.
- بناء الشخصية المتكاملة⁽¹⁾.
- ترسيخ معايير المجتمع في وجدان الفرد ومن ثم تصبح الإطار المرجعي له واختلاف الأفراد في إستجاباتهم للمثير الخارجي إنما يرجع لإختلاف الإطار المرجعي⁽²⁾.
- يمكن القول بإختصار أن التنشئة الاجتماعية تهدف إلى إكساب الطفل معايير وقيم المجتمع والعمل على ضبط سلوكياته وفق هذه القيم، حتى تتكون له شخصية كاملة متزنة يستطيع التكيف في المجتمع ويكون له دور إجتماعي فيه.

رابعا: شروط التنشئة الاجتماعية

- 1- **وجود مجتمع:** "الإنسان كائن إجتماعي لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن الجماعة فهو منذ أن يولد يمر بجماعات مختلفة ينتقل من جماعة إلى أخرى محققا بذلك إشباع حاجاته المختلفة، والمجتمع يمثل المحيط الذي ينشأ فيه الطفل إجتماعيا وثقافيا وبذلك تتحقق التنشئة الاجتماعية من خلال نقل الثقافة والمشاركة في تكوين العلاقات مع باقي أفراد الأسرة بهدف تحقيق تماسك المجتمع وللمجتمع عدة معايير وملامح مميزة له وتمثل بالمعايير والمكانة والمؤسسات والثقافة"⁽³⁾.
- 2- **الميراث البيولوجي:** "توفر الشروط الجسمانية التي تؤثر في عمليات التنشئة الاجتماعية والتفاعل كالعقل والقلب والجهاز الهضمي بالإضافة إلى المزاج والذكاء، اللذان يتأثران إلى حد كبير بالمجتمع الذي يولد فيه الطفل"⁽⁴⁾.
- 3- **الطبيعة الإنسانية:** "تتصف الطبيعة الإنسانية في كل المجتمعات البشرية بعدد من الصفات تميز الإنسان عن غيره من الحيوانات، كالقدرة على التعامل مع اللغة والرموز والقدرة على التصميم والتجديد وهي قدرات ضرورية للتفاعل الإجتماعي ومنها كذلك القدرة على القيام بدور الآخرين والقدرة على الشعور

(1): مراد زعيمي: مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، دط، ص 19، 36.

(2): عباس محمود عوض: في علم النفس الإجتماعي، دار المعرفة، الإسكندرية، د ط، 2002، ص 61.

(3): علي عبد الفتاح علي: الإعلام والتنشئة الاجتماعية، دار الأيام، عمان، ط 1، 2015، ص 10.

(4): نبيل عبد الهادي: علم الإجتماع التربوي، اليازوري، عمان، ط 1، 2007، ص 189.

مثلهم والقدرة عموماً على التعامل بالرموز وهذا يعني إعطاء المعنى للأفكار المجردة ومعرفة الكلمات والأصوات والإيماءات وبصفة عامة نستطيع القول أن هذه الأشياء طبيعية ينفرد بها البشر دون غيرهم من المخلوقات" (1).

حتى تتم التنشئة الاجتماعية للفرد لابد من توفر شروط أساسية وهي:

وجود مجتمع ينشأ فيه الطفل ويحيط به ولهذا المجتمع معايير وقيم يتم نقلها لهذا الطفل، وأيضاً الميراث البيولوجي وهي الشروط والخصائص الجسمانية الواجب توفرها في الفرد كالعقل والقلب والشروط الثالث والأخير هو الطبيعة الإنسانية وهي مجموعة صفات تميز الفرد عن غيره. فلا يمكن أن تتم التنشئة الاجتماعية إذا لم يتوفر أحد الشروط السابقة.

خامساً: عناصر التنشئة الاجتماعية

أ- الفرد: "الفرد هو موضوع التشكيل الاجتماعي، ومن أجله كانت التنشئة الاجتماعية، ويدخل في مكون الفرد البنية البيولوجية التي يتمتع بها، والتي يتفاعل مع المنبهات الاجتماعية الخارجية التي بموجبها تحدث عملية التنشئة يضاف إلى ذلك العناصر الوراثية في الإنسان، والتي تدخل في استجابات الفرد نحو المحيط وتصنيف سلوكه الاجتماعي، كما يدخل في هذا المكون البنية المعرفية الفكرية التي يتمتع بها الفرد لإعتبار أنها تدخل في تحديد الفرد الاجتماعي ومن خلالها يتحدد سلوكه الاجتماعي" (2).

"كما يتدخل عنصر اللغة في هذا المكون، على إعتبار أن النمو اللغوي يؤدي إلى زيادة التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والتفاهم بينهم، ويوسع من دائرة علاقات الإتصال الاجتماعي وينبثق عن هذا التفاعل علاقات إجتماعية وأنماط سلوكية ومعايير وقيم وموازن إجتماعية. يضاف إلى ما سبق إتجاهات الفرد الاجتماعية نحو الأشياء المحيطة به التي تدخل بشكل كبير في تحديد سلوكه الاجتماعي، على افتراض أن التنشئة الاجتماعية هي عملية بناء للإتجاهات الاجتماعية" (3) "إيحائية وإضمار للإتجاهات السلبية، وتدخل عناصر أخرى في بناء هذه الإتجاهات منها كالمزاج النفسي والحب والكره" (4).

(1): سميح أبو مغلي وآخرون: التنشئة الاجتماعية للطفل، دار البازوري، عمان، د ط، 2002، ص16.

(2): عامر مصباح: التنشئة الاجتماعية والسلوك الإنحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، دار الأمة الجزائرية، د ط، 2003، ص46.

(3): عامر مصباح: علم النفس الاجتماعي في السياسة والإعلام، دار الكتاب الحديث، القاهرة، د ط، 2011، ص175.

(4): عامر مصباح: المرجع السابق، ص175.

ب- مضمون التنشئة الاجتماعية:

"التنشئة الاجتماعية هي عملية تمرير لرسالة تربية للأفراد محل التشكيل الاجتماعي، هذه الرسالة تتضمن مواضيع مختلفة يراد ترسيخها وتأسيسها في نفوس الأفراد، فعملية التنشئة الاجتماعية تحمل أنماط سلوكية معينة، كالشجاعة والصبر وغير ذلك، وتعمل الأسرة أو أي مؤسسة اجتماعية أخرى، على تعليمها للطفل عن طريق السلوك النموذجي للأبوين، والطفل يقلد هذا السلوك عن طريق الملاحظة، أو عن طريق التلقين المستمر، أو عن طريق عرض الأحداث"⁽¹⁾.

"والتنشئة الاجتماعية تحمل في طياتها اللغة التي هي أداة إتصال رمزي فعال بين الأفراد كما يؤثر على ذلك أيضا أنصار النظرية التفاعلية الرمزية في علم الاجتماع، فهي أول شيء يبدأ الطفل في تعلمه من أبويه والتي تسمح له بالإتصال والتفاهم مع أفراد محيطة وتلبية حاجاته النفسية الاجتماعية"⁽²⁾.

"تتضمن التنشئة الاجتماعية عملية ضبط اجتماعي للفرد، فعن طريقها تتعلم الأجيال الجديدة المعايير الاجتماعية والحقوق والواجبات داخل المجتمع، بما فيه من تنوع ثقافي، وترتيب طبقي أو مهني.

وتحقق التنشئة الاجتماعية هذا الضبط الاجتماعي عن طريق تحليل التراث الاجتماعي والظروف البيئية وإختيار العناصر الصالحة فيها والتي تؤدي إلى نمو صالح للفرد والمجتمع وبعض هذا الأمر تنمية الإتجاهات الإيجابية لدى الفرد نحو العناصر المشتركة والجيدة في البناء الاجتماعي"⁽³⁾.

ج- المؤسسة الاجتماعية: وتنقسم إلى:

المؤسسات التقليدية: كالأسرة وهي أول محيط يتعامل معه الطفل عند ولادته، والذي يتمحور أساسا حول الأب والأم والأسرة كانت المؤسسة التي تهيمن على عملية التنشئة الاجتماعية لأفرادها، ثم تقلص دورها بظهور مؤسسات اجتماعية جديدة أخذت دور الأسرة وهناك المدرسة والمسجد وهي أيضا تعتبر مؤسسات تقليدية بالنظر إلى المؤسسات الحديثة التي نشأت نتيجة للتطور التكنولوجي والتقدم المدني"⁽⁴⁾.

المؤسسات الحديثة: مثل وسائل الإعلام التي تعتبر مؤسسة ذات فعالية قائمة في التنشئة الاجتماعية والتأثير على الأشخاص وبناء الإتجاهات وتوجيه الرأي العام ومن المؤسسات الحديثة في التنشئة أيضا:

(1): أحمد محمد أحمد وآخرون: التربية الأسرية ومؤسسات التنشئة الاجتماعية، دار صفاء، عمان، ط1، 2013، ص80.

(2): مصباح عامر: التنشئة الاجتماعية والسلوك الإنحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، مرجع سابق، ص175، 176.

(3): عامر مصباح: علم النفس الاجتماعي في السياسة والإعلام، مرجع سابق، ص177.

(4): أحمد محمد أحمد وآخرون: مرجع سابق، ص83.

النوادي الرياضية والثقافية التي تستقطب الكثير من الأفراد بدراستها وأنشئت خصيصا لشغل وقت الفراغ وتزويده بالخبرات" (1).

تتمثل عناصر التنشئة الاجتماعية في الفرد، مضمون التنشئة الاجتماعية وأخيرا المؤسسة الاجتماعية، فأساس حدوث التنشئة الاجتماعية هو الفرد وحتى تكون التنشئة الاجتماعية واضحة وسليمة يجب أن تقوم بعملية تمرير الرسالة التربوية للأفراد عن طريق المؤسسة الاجتماعية كالأُسرة، المدرسة المسجد، ووسائل الإعلام.

سادسا: مراحل التنشئة الاجتماعية

من الممكن أن نميز مراحل معينة يمر فيها الوليد البشري في عملية التنشئة الاجتماعية، ويمكن أن نوجز هذه المراحل فيما يلي:

المرحلة 1: "يتعلم الطفل في المرحلة الأولى من مراحل التنشئة الاجتماعية أن يتكيف لمطالب جسمه وحاجاته البيولوجية والظروف البيئية المحيطة به، وهو مضطر إلى قبول المعاني التي حددها الكبار للمواقف التي يمر بها كما يظهر ذلك في معاملتهم له، كما أن موقف الطفل في هذه المرحلة ليس سلبي تماما فهو يستجيب للمواقف المختلفة بكل حواسه وتتحدد بمرور الوقت بعض أنماطه السلوكية نتيجة لما يترتب على استجابته من نتائج، فهو يتعلم بالتدريج أن يستبعد بعض الأنماط السلوكية التي لا تأتي بنتيجة" (2)، "وهو يتعلم بالتدريج أن يركز نشاطه نحو جوانب محسوسة محورية في المواقف التي يتفاعل معها ويتحدد سلوكه، ويتركز نحوها، ولذا يمر سلوكه في عمليات تمايز مستمرة ويحدث هذا نتيجة سلوك إدراكي نحو أهداف محورية في المواقف التي يمر بها وتصبح هذه الأهداف بمثابة إشارات يستجيب لها في المواقف الكلية ويتكرر إستجابته لها بتكرار ظهورها وهو بهذا الشكل يكوّن اتجاهات نحو الأشياء المحيطة وتبدأ شخصيته في التكوين والنمو، فهو بهذا يكتسب المعاني الاجتماعية التي حددتها له الجماعة" (3).

المرحلة 2: "ويميز هذه المرحلة نمو الطفل حركيا وإكتسابه القدرة على الانتقال من مكان إلى آخر مستقلا نسبيا عن الكبار وبعد أن يصل الطفل في نموه إلى درجة تمكنه من الإستقلال النسبي نجد أن كثيرا من عاداته وأفعاله تجد مقاومة من الكبار الذين يتدخلون لمنعه، مما يترتب عليه حدوث صراعات بين الطفل

(1): عامر مصباح: علم النفس الاجتماعي في السياسة والإعلام، مرجع سابق، ص 177.

(2): السيد عبد العاطي السيد: المجتمع والثقافة الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2003، 197.

(3): علي عبد الرازق جليبي وآخرون: علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2005، ص 207.

والكبار من حوله، وقد يتحول الصراع إلى صراع في شخصية الطفل، وقد يقوم الطفل بتعديل سلوكه وفق قيم الكبار وعاداتهم" (1).

المرحلة 3: تعتبر اللغة كما يقول جورج 1947 هي مفتاح هذه العملية في التنشئة الاجتماعية، فاللغة هي رموز أو علامات تشير إلى أشياء في مواقف معينة وتحمل معاني تلك الأشياء في تلك المواقف واللغة سلوك لفظي يرتبط بمواقف واقعية يواجهها الطفل في حياته اليومية ويسلك نحوها سلوكا معيناً" (2).
"وعموما في هذه المرحلة نجد ازدياد القدرة على الضبط الذاتي وبزيادة خبراته في مواقف الحياة تتكون ذات الطفل، ومعنى ذلك أن الكبار يستطيعون باستخدام اللغة أن ينقلوا إلى الطفل معاني المواقف المختلفة التي يواجهها في حياته والواقع أن كلمة (أنا) كما يؤكد "كولي" لا يمكن تصورها في حالة وجود الفرد في عزلة تامة لأنها دائما توجه إلى الغير أي أن نشأة هذه الكلمة لدى الطفل لا تأتي إلا نتيجة الإحتكاك بالغير" (3).

المرحلة 4: "وتمضي عملية التنشئة الاجتماعية في المدرسة فعالم المدرسة له أهمية عند الطفل لأنه صورة مصغرة للعالم الكبير الذي ينتسب إليه فمواقف التجربة والتفاعل في المدرسة مجال خصب للتنشئة الاجتماعية السليمة وتقييم الشخص وتدريبه على أداء الأدوار المتخصصة وتلعب المدرسة دورا هاما في مرحلة المدرسة الابتدائية لأنها إستمرار لشخصية الأم وتصبح عنده موضوعا للتوحد" (4).

تتم عملية التنشئة الاجتماعية خلال أربعة مراحل متتالية فالمرحلة الأولى يتعلم فيها الطفل كيفية التكيف لمطالب جسمه وحاجاته البيولوجية، المرحلة الثانية: وفيها يتم نمو الطفل حركيا والانتقال من مكان لأخر والإعتماد على نفسه، المرحلة الثالثة: يقوم الطفل فيها بإكتساب لغة الحوار والتواصل المرحلة الرابعة والأخيرة: تميزها إنتقال الطفل إلى عالم المدرسة وهي استمرار لشخصية الأم والأب في الأسرة.

سابعا: أساليب التنشئة الاجتماعية

يلعب أسلوب التنشئة الاجتماعية دور مهم في التأثير على حياة الفرد فبواسطته يقوم الفرد بتتبع مسار تنشئته سواء كان طفلا من خلال توجيه الأسرة له أو راشدا من خلال توجيه نفسه بنفسه ومن هذه الأساليب نجد:

(1): حسين عبد الحميد أحمد رشوان: الشخصية دراسة في علم الإجتماع النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، د ط، 2006، ص156.

(2): السيد عبد العاطي السيد: المجتمع والثقافة الشخصية، مرجع سابق، ص198.

(3): علي عبد الرازق جليبي وآخرون: مرجع سابق، ص208.

(4): حسين عبد الحميد أحمد رشوان: مرجع سابق، ص156.

- الثواب المادي أو المعنوي حيث يثاب الطفل على السلوك السوي.
 - العقاب المادي أو المعنوي حيث يعاقب الطفل على السلوك الغير سوي.
 - المشاركة في المواقف والخبرات الإجتماعية بقصد تعليم الطفل السلوك الإجتماعي.
 - التوجيه المباشر والصريح لسلوك الطفل وتعليمه المعايير الإجتماعية للسلوك والأدوار الإجتماعية⁽¹⁾.
- "التقليد والتوحد القائم على الشعور بالقيمة والحب، وبهذا ترى أن عملية التطبيع الإجتماعي تصيغ الأفراد بصيغة متقاربة إلى حد كبير، وتكسبهم الإتجاهات والسمات العامة للجماعة حتى يصلوا في النهاية إلى اكتساب طابع هذه الجماعة، ونستطيع بعد فترة أن نحكم على فرد بأنه ينتمي إلى جماعة معينة لأنه يشترك مع هذه الجماعة بصفات الطابع الذي تتميز به هذه الجماعة"⁽²⁾.

إذن فالثواب والعقاب والتوجيه المباشر والتقليد وغيرها من أهم أساليب التنشئة الإجتماعية فبفضل هذه الأساليب يستطيع الفرد تتبع الطريق الصحيح للتنشئة الصحيحة.

وتجدر الإشارة إلى أن للتنشئة الإجتماعية شكلان وهما:

1- "التنشئة الإجتماعية المقصودة: وتكون مخططة ومحددة للأهداف بصورة مسبقة وتتم في المؤسسات التربوية الرسمية كالأسرة والعشيرة، والقبيلة والمدرسة، ودور العبادة، وفيها يتم التطبيع الذي يرغب المجتمع فيه".⁽³⁾

2- "التنشئة الإجتماعية اللامقصودة: تتم أيضا في المؤسسات السابقة ما عدا المدرسة، ولكنها أكثر وضوحا في مؤسسات الإعلام المختلفة الحكومية رسمية وشعبية غير حكومية أو حزبية أو طائفية وعن طريق هذه المؤسسات ودون أن تفصح عن عملية التوجيه يكتسب الفرد العادات والقيم والمعايير وغير ذلك من أنواع السلوك التي تريد الدولة توصيلها للأفراد"⁽⁴⁾.

إذن للتنشئة الإجتماعية شكلان الأول مقصود ويتم في المؤسسات التربوية الرسمية كالأسرة والمدرسة ودور العبادة، والثاني غير مقصود حيث تتم في مؤسسات الإعلام المختلفة سواء كانت حكومية أو غير حكومية وغيرها من المؤسسات التي يكتسب من خلالها الفرد لعادات وقيم مجتمعه.

⁽¹⁾ علي صالح جوهر وميادة محمد فوزي الباسل: تنشئة الطفل العربي على حقوقه بالمؤسسات التعليمية، المكتبة العصرية، مصر، ط1، 2010، ص133.

⁽²⁾ جودة بني جابر: علم النفس الإجتماعي، دار الثقافة، عمان، ط1، 2004، ص104.

⁽³⁾ صلاح الدين شروخ: علم النفس الإجتماعي والإسلام، دار العلوم، عنابة، د ط، 2010، ص188.

⁽⁴⁾ صالح العلي: مهارات التواصل الإجتماعي أسس ومفاهيم وقيم، دار الحامد، عمان، ط1، 2015، ص21.

ثامنا:العوامل المؤثرة في التنشئة الإجتماعية

تتأثر التنشئة الإجتماعية بعدد كبير من العوامل التي يصعب حصرها لأن كل ما في البيئة المحيطة له دور فيها، ولكن يمكن حصر وتقسيم هذه العوامل كما يلي:

1- "العوامل الداخلية":

-**الدين:** إن للدين دورا كبيرا في التنشئة الإجتماعية، بمقدار ما يتمسك الناس بتعاليمه ويستهدون في سلوكهم بأوامره ونواهيه والتطورات جعلت المجتمعات على التعددية الدينية، ولكن الأديان في جوهرها⁽¹⁾ عامل وحدة وتعاون وتفاهم بين الناس في المجتمع الواحد وفي العالم وهو يشكل إطارا مرجعيا لسلوك إتباعه، ولذا فإن الحاجة إلى الدين ليست بالتي يرتقب زوالها، فالدين يغمر كل صور الحياة في كل الشعوب⁽²⁾.

-**الأسرة:** للأسرة مسؤولية كبرى ودور هام في تقرير النماذج السلوكية التي يبدو عليها الطفل في كبره فلا شك أن شخصية الإنسان وفكرته عن هذا العالم وما يتشربه من تقاليد وعادات ومعايير للسلوك، إنما هي نتاج لما يتلقاه الطفل في أسرته منذ يوم ميلاده فالأسرة هي المدرسة الإجتماعية الأولى للطفل وهي العامل الأول في صياغة سلوكه الإجتماعي، وهي التي تقوم بعملية التنشئة الإجتماعية وتشرف على النمو الإجتماعي للطفل وتكوين شخصيته وتوجيه سلوكه⁽³⁾.

-**نوع العلاقات الأسرية:** تؤثر العلاقات الأسرية في عملية التنشئة الإجتماعية، حيث أن السعادة الزوجية تؤدي إلى تماسك الأسرة مما يخلق جوا يساعد على نمو الطفل بطريقة متكاملة.

-**الطبقة الإجتماعية التي تنتمي إليها الأسرة:** تعد الطبقة التي تنتمي إليها الأسرة عاملا مهما في نمو الفرد حيث تصيغ شكل وتضبط النظم التي تساهم في تشكيل شخصية الطفل، فالأسرة تعتبر أهم محور في نقل الثقافة والقيم للطفل التي تصبح جزءا جوهريا فيما بعد⁽⁴⁾.

-**الوضع الإقتصادي والاجتماعي للأسرة:** لقد أكدت العديد من الدراسات أن هناك إرتباط إيجابي بين الوضع الإقتصادي والاجتماعي للطفل وبين الفرص التي تقدم لنمو الطفل والوضع الإقتصادي من أحد العوامل المسؤولة عن شخصية الطفل ونموه الإجتماعي.

(1): صلاح الدين شروخ: علم الإجتماع التربوي، دار العلوم، عنابة، د ط، 2004، ص62.

(2): صلاح الدين شروخ: علم الإجتماع التربوي، المرجع السابق، ص62.

(3): محمد شفيق: الإنسان والمجتمع مقدمة في علم النفس الإجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، د ط، 2009، ص ص27، 28.

(4): علي عبد الفتاح علي، الإعلام والتنشئة الإجتماعية، مرجع سابق، ص12.

- "المستوى التعليمي والثقافي للأسرة: يؤثر ذلك من حيث مدى إدراك الأسرة لحاجات الطفل وكيفية إشباعها والأساليب التربوية المناسبة للتعامل مع الطفل.

- نوع الطفل (ذكر وأنثى) وتربيته في الأسرة: حيث أن أدوار الذكر تختلف عن أدوار الأنثى فالطفل الذكر ينمي في داخله المسؤولية والإعتماد على النفس في حين أن الأنثى لا تنمي فيها هذه الأدوار، كما أن ترتيب الطفل في الأسرة كأول الأطفال أو الأخير أو الوسط له علاقة بعملية التنشئة الاجتماعية"⁽¹⁾.

2/ العوامل الخارجية:

- "المؤسسات التعليمية: وتتمثل في دور الحضانه والمدارس والجامعات ومراكز التأهيل المختلفة"⁽²⁾.

- جماعة الرفاق: تقوم جماعة الرفاق أو الأقران بدورها في عملية التنشئة الاجتماعية فهي تؤثر في المعايير الاجتماعية وتحدد الأدوار المتعددة، كما أنها تعاون في إشباع حاجات الصغار وفي تعويدهم على تحمل المسؤولية والإستقلالوالإعتماد على النفس وممارسة النشاط الرياضي، ويتوقف مدى تأثير الفرد بجماعة الرفاق على درجة ولائه لها ومدى تقبله لمعاييرها وقيمها واتجاهاتها، وجماعة الرفاق أشكال مختلفة منها:

جماعة اللعب، جماعة النادي، والعصبية والحيرة وزملاء الدراسة"⁽³⁾.

- دور العبادة: مثل المساجد والكنائس وأماكن العبادة المختلفة.

- ثقافة المجتمع: لكل مجتمع ثقافته الخاصة المميزة لدور التي تكون لها صلة وثيقة بشخصيات من يحتضنه من الأفراد لذلك فالثقافة تؤثر بشكل أساسي في التنشئة وفي صنع الشخصية القومية.

- الوضع السياسي والإقتصادي للمجتمع: حيث أنه كلما كان المجتمع أكثر هدوءاً وإستقراراً ولديه الكفاية الإقتصادية كلما ساهم ذلك بشكل إيجابي في التنشئة الاجتماعية وكلما إكتفتته الفوضى وعدم الإستقرار السياسي والإقتصادي كان العكس هو الصحيح"⁽⁴⁾.

وسائل الإعلام: لعل أخطر ما يهدد التنشئة الاجتماعية الآن هو الغزو الثقافي الذي يتعرض له الأطفال من خلال وسائل الإعلام المختلفة وخاصة التلفزيون، حيث يقوم بنشويه العديد من القيم التي إكتسبها الأطفال إضافة إلى تعليمهم العديد من القيم الداخلية"⁽¹⁾.

(1): فيروز زرافة، فضيلة زرافة: السلوك العدوانى لدى المراهق بين التنشئة الاجتماعية وأساليب المعالجة الوالدية، دار الأيام، عمان، ط1، 2015، ص137.

(2): فيروز زرافة، فضيلة زرافة: السلوك العدوانى لدى المراهقين التنشئة الاجتماعية وأساليب المعالجة الوالدية، مرجع سابق، ص138.

(3): محمد شفيق: الإنسان والمجتمع، مقدمة في علم النفس الإجتماعي، مرجع سابق، ص37.

(4): علي عبد الفتاح علي: الإعلام والتنشئة الاجتماعية، مرجع سابق، ص13.

هناك عدة عوامل تؤثر في عملية التنشئة الاجتماعية وهي الدين، الأسرة، نوع العلاقات الأسرية، الطبيعة الاجتماعية، الوضع الاجتماعي والاقتصادي للأسرة، فكل من هذه العوامل دور كبير في التأثير على التنشئة الاجتماعية، فخصيية الطفل تتأثر بكل من هذه العوامل فكلما كانت مثلاً: العلاقات الأسرية تمتاز بجو من الإحترام والهدوء والسكينة، كلما خلق للطفل جو سليم والعكس.

تاسعا: مؤسسات التنشئة الاجتماعية

لتنشئة الفرد عدة مؤسسات يكتسب ويتعلم من خلالها الفرد كل ما يحتاجه في مراحل حياته العمرية ومن هذه المؤسسات نجد:

الأسرة:

"هي أصغر وحدة إجتماعية في المجتمع، وهي أساس المجتمع لهذا يرى علماء النفس وعلى رأسهم ألدن أن مرحلة الطفولة المبكرة هي أهم مراحل حياة الإنسان لأنها تمثل الأساس الذي يعتمد عليه في بناء شخصيية الطفل، ففي السنوات الأولى من حياته داخل الأسرة يكتسب الطفل العادات واللغة وأساليب التفكير، وتتحدد ملامح شخصيته في المستقبل"⁽²⁾، وهي في هذا كله تقوم بعملية الإنتقاء والإختيار لما تكسبه لأطفالها، ذلك لأنها تهدف إلى حسن تنشئة الأبناء على أفضل ما يكون عليه السلوك الإنساني وتتطلب عملية نقل وإكساب الثقافة للأبناء أساليب سوية تمكن الآباء من تحقيق أهداف عملية التنشئة الاجتماعية، بحيث يستطيعوا أن يتعاملوا مع غيرهم من أفراد المجتمع تعاملًا سليمًا، بما يحدث التفاعل والتألف معهم فضلًا عن إحساسهم بالأمن والطمأنينة"⁽³⁾.

المدرسة:

"المدرسة هي البيئة الثانية للطفل، وفيها يقضي جزءًا كبيرًا من حياته يتلقى فيها صنوف التربية وألوان من العلم والمعرفة، فهي عامل جوهري في تكوين شخصيية الفرد وتقرير إتجاهاته وسلوكه وعلاقته بالمجتمع الأكبر وهي المؤسسة الاجتماعية الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة"⁽⁴⁾، فلا يوجد أي مؤسسة إجتماعية تمتلك من الفرص مثل ما تمتلك المدرسة في تشكيل نمو الطفل والمراهق، فبعد دخول الطفل المدرسة، تصبح نسبة كبيرة من وقته بل من حياته تخضع للمدرسة، حتى والطفل بعيد عن

(1): محمد شفيق: مرجع سابق، ص38.

(2): جودة بني جابر: علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق، ص105.

(3): نبيه إبراهيم إسماعيل: الإنسان والسلوك الاجتماعي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، د ط، دس، ص ص60، 61.

(4): محمود فتحي عكاشة ومحمد شفيق زكي: علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، د ط، دس، ص60.

المدرسة فإنها تؤثر فيه عن طريق ما تعطيه إياه من الواجبات المدرسية التي يتعين عليه إنجازها في المنزل" (1).

جماعة الرفاق:

"لايتأثر نمو الشباب الاجتماعي فقط بخبراته في البيت والمدرسة بل يتأثر أيضا بعاداته وتقاليده وقيم ومواقف وإتجاهات وميول رفاقه في السن الذين يتفاعل معهم كأفراد أو شلل وجماعات في الشارع وفي مؤسسات الوسط الثالث من نادي ومركز للشباب وملعب ومخيم صيفي ومعسكر عمل وبيت للشباب وأثناء أسفاره ورحلاته، فرفاق السن وجماعات اللعب لهم تأثيرهم البالغ في نمو الشباب وسلوكه الاجتماعي لاسيما في الفترة الأولى من مرحلة الشباب التي تكثر فيها التغيرات الجسمية وتفتقر عادة ببعض صعوبات التكيف النفسي والاجتماعي مما يضطر الشباب إلى أن يلجأ في كثير من الأحيان إلى رفاقه" (2).

دور العبادة:

"النمو الديني لدى الفرد يكون تدريجيا حسب مراحل عمره، فالطفل لا يفهم معنى المفاهيم الدينية لأن قدرته العقلية لا تقوى على إدراك المعنويات المجردة كالخير والشر والصلاح والتقوى، ولكنه يدرك فقط الأمور الحسية الملموسة التي يستطيع أن يشاهدها ثم في طفولته المتأخرة يناقش بعض الأمور الدينية وفي مرحلة المراهقة يلجأ المراهق إلى الدين لكي يجد فيه مخرجا من مشكلاته" (3).

"حيث تؤدي دور العبادة من مساجد وكنائس وأديرة وهياكل ومعابد ووظيفة حيوية في حياة الأفراد والجماعات بتأكيداتها للقيم الخلقية والروحية ودعوتها إلى الإتصال بالله والخضوع لسننه" (4).

الإعلام:

"إن معرفة الدور الكبير الذي تلعبه وسائل الإعلام في مرحلة الطفولة ما تزال في حدودها الدنيا ومع ذلك فإن أحدا ما لا يستطيع أن يتجاهل أهمية هذا الدور وخطورته" (1)، "حيث تؤثر وسائل الإعلام

(1): عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، د ط، 1985، ص 217.

(2): إحسان محمد الحسن: علم إجتماع العائلة، دار وائل، الأردن، ط1، 2005، ص ص 209، 210.

(3): رشاد صالح دمنهوري: التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2006، ص ص 41، 42.

(4): هدى محمد قناوي: الطفل وتنشئته وحاجاته، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، د ط، 2005، ص 70.

المختلفة من إذاعة وتلفاز وفيديو وسينما وصحف ومجلات وكتب وإعلانات بما تنتشر، وما تقدمه من معلومات وحقائق وأخبار ووقائع وأفكار وآراء عن التنشئة الاجتماعية باعتبارها ناقلة لأنواع مختلفة من الثقافة، فهي تنشر المعلومات المتنوعة عن كافة المجالات التي تتناسب مختلف الأعمار، كما أنها تشبع "الحاجات النفسية مثل الحاجة إلى المعلومات والتسلية والترفيه والأخبار والمعارف ويزداد تأثير وسائل الإعلام بالتكرار الذي يعاون عملية الاستيعاب، وأيضا بجاذبية المادة نفسها"⁽²⁾، كما تؤثر في خصائص الفرد الشخصية ومدى ما يتحقق من إشباع لحاجاته، ودرجة تأثر الفرد بما يتعرض له من وسائل الإعلام"⁽³⁾.

إن الأسرة والمدرسة وجماعة الرفاق ودور العبادة والإعلام من أهم المؤسسات التي لعبت دورا مهما في إكساب وتعليم الفرد لكل ما يحتاجه في حياته العمرية، حيث نجد أن لكل مؤسسة دور خاص بها فنجد أن الأسرة وهي المكان الذي يتعلم فيه الفرد لأول مرة أسس الحياة، فيعمل الوالدين فيها على إكساب أبنائهم التربية الحسنة وطرق التواصل مع الغير والأخلاق وغيرها.

أما عن المدرسة فهي البيئة الثانية للفرد حيث يصبح يقضي وقته فيها أكثر مما يقضيه في بيته فهي تعمل على تعليمه وتربيته في آن آخر، وجماعة الرفاق أثر كبير في نمو تفكير الفرد، حيث يبدأ في سن الشباب بتكوين علاقات صداقة فيستمد منهم بعض العادات والأفكار، كما أنه يشاركهم نفس الاهتمامات كما يمكن أن يتشاركوا في الأفكار أيضا.

أما عن دور العبادة فبعد التكوين العقلي الكامل للفرد فإنه يتجه إلى ديانته وفهم تعاليمها ومحاولته تطبيق معتقداتها، وهنا يكون الدين سببا أو مخرجا يجد فيه الفرد ضالته حين الوقوع في الخطأ، أما عن الإعلام فتأثيره على الفرد تأثيرا كبيرا وواسعا فالصحف والأخبار والكتب وشبكات التواصل الاجتماعي وغيرها من أهم الوسائل التي تؤثر في شخصية الفرد باعتبارها أداة ناقلة لأنواع مختلفة من الثقافات وبحر من المعلومات ومنه فمؤسسات التنشئة الاجتماعية لها وقع كبير في حياة الفرد من أول يوم له في هذه الحياة إلى آخر يوم له فيها أيضا.

(1): جوديت لازار: سوسولوجيا الإتصال الجماهيري، ترجمة: علي وطفة، دار الينابيع، دمشق، د ط، 1994، ص254.

(2): محمود فتحي عكاشة ومحمد شفيق زكي: مرجع سابق، ص64.

(3): نجاح أحمد محمد الدويك: أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالذكاء والتحصيل الدراسي لدى الأطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في علم النفس، جامعة غزة، 2008، ص39(منشورة على الموقع الالكتروني).

ومن مما سبق نخلص أن التنشئة الاجتماعية أهمية وأثر كبير في حياة الفرد، وذلك من خلال ما تقدمه له من قدرة على التكيف الاجتماعي المستمر مع محيطه وتنمية قدراته الشخصية لديه عن طريق شعوره بالقبول الاجتماعية، فالفرد حين ولادته يكون عبارة عن صفحة بيضاء يمكن الكتابة عليها أي شيء

وهنا فالتنشئة الاجتماعية تقوم بعملية التلقين والتعليم وإكساب المعارف، لملئ تلك الصفحة بكل ما من شأنه أن يساعد الفرد للرفي داخل مجتمعه، وذلك من خلال المنطلقات السوية التي يبدأ بها والتي تكون عماد حياته مستقبلا.

الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع: ماهية السلوك التنظيمي

تمهيد

أولاً: خصائص السلوك التنظيمي

ثانياً: أهمية السلوك التنظيمي

ثالثاً: أهداف السلوك التنظيمي

رابعاً: مبررات دراسة السلوك التنظيمي

خامساً: مستويات وعناصر السلوك التنظيمي

سادساً: مصادر السلوك التنظيمي

سابعاً: محددات السلوك التنظيمي

ثامناً: العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي

تاسعاً: نواتج السلوك التنظيمي

عاشراً: علاقة التنشئة الاجتماعية بالسلوك التنظيمي

خلاصة الفصل

يعتبر السلوك التنظيمي أنه دراسة السلوكيات التي تنتج عن الأفراد داخل التنظيم، بحيث تتضمن هذه السلوكيات عدة متغيرات منها الشخصية والإدراك والقيم التي يحملها الفرد، وهنا يأتي دور السلوك التنظيمي من خلال ترجمة تلك المتغيرات وتوجيهها والتنبؤ بها بما يخدم المؤسسة من خلال تحسين أداء الأفراد وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين، كما أن السلوك التنظيمي والإهتمام به يعمل على تنمية المهارات فإذا كان سلوك الأفراد سلبياً ويتنافى مع أهداف المؤسسة سينعكس ذلك سلباً أيضاً على أداء وإنتاجية الأفراد، وفي هذا الفصل سنحاول التطرق إلى أهم العناصر التي تندرج ضمن السلوك التنظيمي ومن خلالها سنعطي فهماً أوضح لموضوع بحثنا.

أولاً: خصائص السلوك التنظيمي

- "يعتبر السلوك التنظيمي بصفة عامة طريقة للتفكير وبصورة أدق يمكن النظر إليه كمجال للمعرفة يغطي عدداً محدداً من الموضوعات التنظيمية الأساسية.
- يؤثر العاملون بسلوكياتهم التنظيمية على كفاءة التنظيم ككل وعلى تحقيق الأهداف التنظيمية ولهذا من الضروري معرفة ودراسة سلوك وإتجاهات الفرد أو الجماعة"⁽¹⁾.
- "يعترف علماء السلوك التنظيمي اليوم بأهمية البيئة الخارجية وتأثيرها على سلوك العاملين بمعنى أنهم لا ينظرون إلى سلوك التنظيمي في خواء أو فراغ، ولكن يحققون ويبحثون في كيفية تأثير عوامل مثل القوانين والقواعد الحكومية، والأعمال والظروف الدولية على السلوك في المنظمات.
- امتدت دراسات السلوك التنظيمي واتسعت لكي تشمل ليس فقط المنظمات الإنتاجية بل أيضاً المنظمات الخدمية والمعلوماتية مع زيادة أعداد العاملين في هذه القطاعات الجديدة"⁽²⁾.
- "ينظر السلوك التنظيمي إلى السلوك داخل المنظمات كنتيجة لإرتباطه بمفاهيم كالأداء وكل ما يتعلق بالكفاءة والرضا والإنتاجية وكل ما يؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم.
- يوجد اتفاق على الموضوعات الرئيسية التي تشكل محور السلوك التنظيمي مثل الدوافع والحوافز والقيادة والإدراك، بينما لا يزال هناك قدر كبير من النقاش والحوار دائر حول أي الموضوعات التي يتوجب أن تحظى بقدر أكبر من الأهمية"⁽³⁾.
- "السلوك التنظيمي يضع القواعد والأسس للعمل والسلوك.
- التوجه الإنساني هو الأساس في مجال السلوك التنظيمي، حيث يشمل دراسة الإنسان إتجاهاتهم وإدراكهم"⁽⁴⁾.
- إذا يتميز السلوك التنظيمي بأنه طريقة للتفكير ومجال للمعرفة إذ يؤثر هذا السلوك على كفاءة التنظيم ويتأثر السلوك بحد ذاته بالبيئة الخارجية والسلوك التنظيمي يهتم بالدوافع والحوافز والقيادة وغيرها أي أنه يهتم بالجوانب التي تشكل الفرد وعناصر التنظيم.

(1): يوسف عنصر، ناجي ليتيم: أهم المحددات السوسولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد السابع، جامعة الوادي، الجزائر، 2014، ص127.

(2): علي عبد الهادي مسلم وآخرون: سلوك الإنسان في المنظمات، دار التعليم الجامعي الإسكندرية، 2013، ص35.

(3): يوسف عنصر، ناجي ليتيم: مرجع سابق، ص127.

(4): الصديق محمد عفيفي: أحمد إبراهيم عبد الهادي، السلوك التنظيمي، مكتبة عين شمس الإسكندرية، ط10، 2003، ص28.

ثانياً: أهمية السلوك التنظيمي

يمكن تلخيص أهمية السلوك التنظيمي في بعض النقاط وهي:

- أهمية الموارد البشرية للمنظمة استلزم ضرورة الإهتمام بدراسة وفهم سلوك الأفراد، لما لها من تأثير على فعالية التنظيم.

- تغيير النظرة إلى الموارد البشرية جذب الإنتباه إلى ضرورة الإهتمام بتنمية وتطوير هذا المورد ويمكن تحقيق هذا بالإستثمار فيه لزيادة كفاءته وتحسين مهاراته، ومن ثم فإن الفهم الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعامل مع الأفراد بطريقة صحيحة، وإتخاذ الإجراءات السلوكية الصحيحة كلما تطلب الأمر"⁽¹⁾.

- فهم وتفسير السلوك والممارسات والمبادرات وردود الأفعال التي تصدر من العاملين من خلال فهم طبيعة الدوافع والإدراك والقيم التي تحكم السلوك، وأيضا معرفة طبيعة الضغوط ووسائل الإتصال المستخدمة ونمط القيادة المفضل.

- إدارة السلوك وتوجيهه نحو تحقيق أهداف المنظمة من خلال التدعيم الإيجابي للسلوك المرغوب وبناء نظم الحوافظ والتدعيم الملائم"⁽²⁾.

- نمو المنظمات وإنتشارها المضطرد وتغلغلها في جميع مناحي وأنشطة حياة الفرد والشعوب إضافة إلى أن نسبة كبيرة من أفراد المجتمع، مجتمع يعيشون في المنظمات المختلفة.

- المنافسة والمزاحمة الشديدة بين المنظمات في مختلف المجالات والميادين وسواء على المستوى القومي أو الإقليمي أو الدولي قد ضاعف من إهتمام الباحثين والكتاب وغيرهم لتحسين مستوى أداء المنظمات"⁽³⁾.

- تحديد الفروق الفردية بين الأفراد يساعد على معرفة القدرات والإمكانات الإنتاجية لكل فرد يمكن تنمية هؤلاء الأفراد وتحسين سلوكهم"⁽⁴⁾.

وعليه فالسلوك التنظيمي أهمية بالغة تتمثل في كونه يهتم بدراسة سلوك الأفراد داخل المنظمات وذلك لتطوير هذا المورد والإهتمام به، وكذلك للإنتشار المنظمات والمزاحمة الشديدة بينهم في عدة

⁽¹⁾ شطي أمينة: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدناميكية جماعة العمل، مذكرة مكملة لنيل درجة ماجستير في علم الإجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013، 2014، ص46(منشورة على الموقع الإلكتروني).

⁽²⁾ محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص20.

⁽³⁾ حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان، د ط، 2004، ص20.

⁽⁴⁾ لشهب حمزة: آلية تطبيق إستراتيجية إتصال فعالة لإعادة صياغة السلوك السياحي من جهة العرض، مذكرة مكملة لنيل درجة دكتوراه في العلوم التجارية، جامعة الجزائر، 2016/2017، ص96(منشورة على الموقع الإلكتروني).

مجالات وميادين وكذلك لوجود عدة فروقات فردية بين هؤلاء الأفراد وذلك راجع إلى اختلاف أنماط العيش والموروث الثقافي الذي يحمله هؤلاء الأفراد.

ثالثاً: الهدف من دراسة السلوك التنظيمي

- "التعرف على مسببات السلوك داخل العمل ويعني هذا محاولة تفسير وتحليل السلوك أو معرفة تلك العناصر والعوامل المؤدية إليه مثل الإدراك والتعلم والدافعية والشخصية"⁽¹⁾.

- "إن التعرف على المسببات المؤدية إلى السلوك يمكنها أن تفيد بدرجة كبيرة في محاولة التنبؤ بهذا السلوك في المستقبل، إذا ما توفرت هذه المسببات بمعنى آخر أنه يمكنك تبصر ما حولك أن تتعرف على بعض العناصر المسببة للسلوك، وأنه حال توافر هذه العناصر أو المسببات فإنه يمكن التنبؤ بالسلوك المتوقع لشخص معين"⁽²⁾.

- "يمكننا من توجيه السلوك داخل العمل فالمعرفة بالأصول العملية للتعلم والدافعية والإدراك وغيرها تمكن من رفع أو تخفيض أو توجيه هذه العوامل المؤدية إلى السلوك، بل أكثر من ذلك أن معرفة المبادئ العلمية لأحد أركان السلوك كالدافعية مثلاً: تمكن الفرد من معرفة كيفية تحميس أو تثبيط أو توجيه سلوك الفرد من خلال عناصر معينة مثل الأجر وظروف العمل أو العائلة وغيرها"⁽³⁾.

وبناء على ذلك نقول أن هناك 3 أهداف لدراسة السلوك التنظيمي:

1- التعرف على مسببات السلوك.

2- التنبؤ بالسلوك في حالة التعرف على هذه المسببات.

3- "التوجيه والسيطرة والتحكم في السلوك من خلال التأثير في المسببات"⁽⁴⁾.

هناك ثلاثة أهداف لدراسة السلوك التنظيمي وهي: معرفة مسببات ذلك السلوك، والتنبؤ به بغية التوجيه والسيطرة والتحكم فيه في المستقبل.

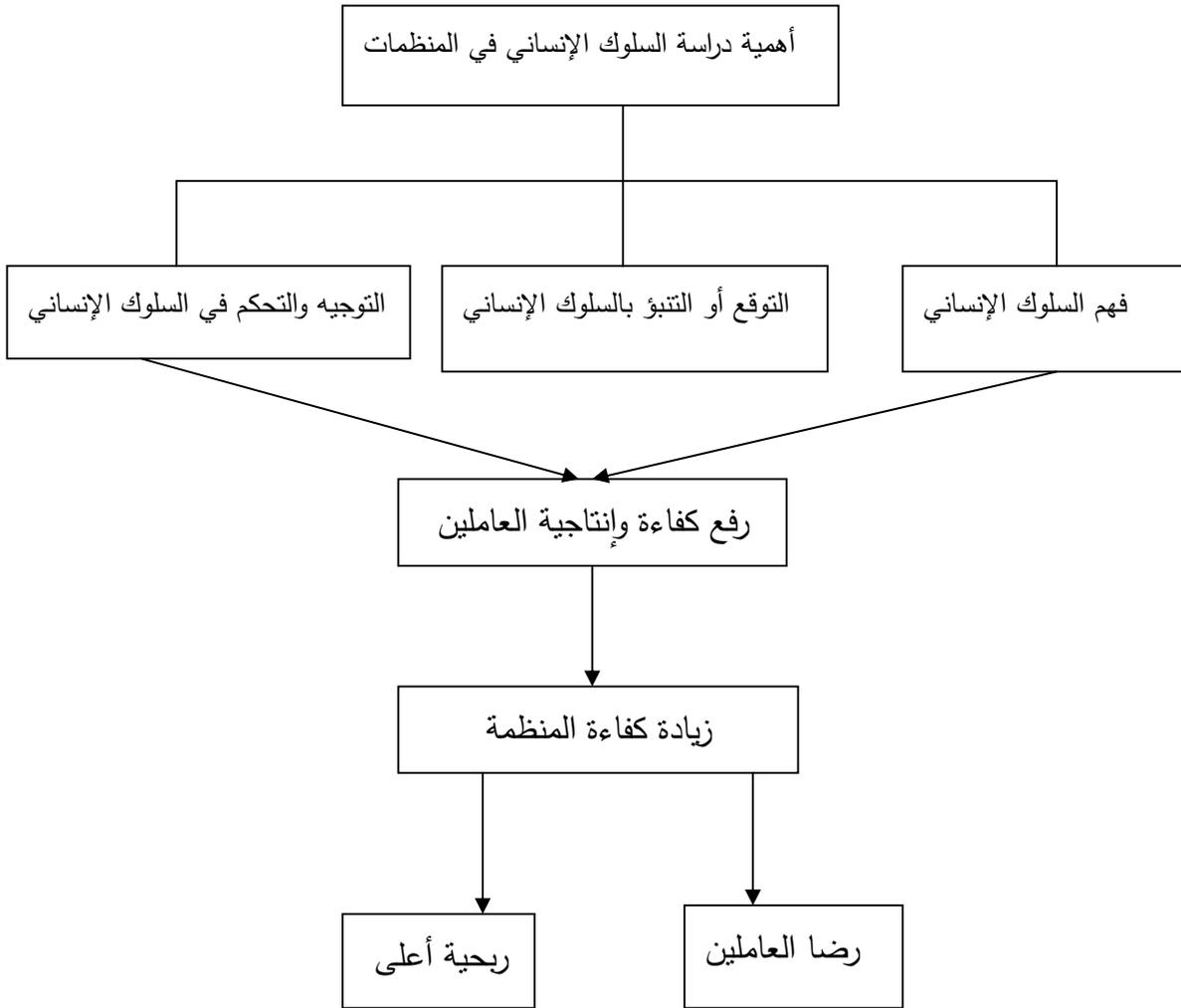
(1) عبد الرزاق الرحاحلة وزكريا أحمد العزام: السلوك التنظيمي، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ط1، 2011، ص22.

(2) أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2003، ص25.

(3) زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة، عمان، ط1، 2011، ص ص 27، 28.

(4) تائر سعدون محمد: السلوك التنظيمي في إدارة الأعمال، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، عمان، ط1، 2016، ص11.

الشكل رقم (1): شكل يوضح أهداف السلوك التنظيمي.



المصدر: صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية 2001، ص9.

يتميز السلوك التنظيمي بأنه طريقة للتفكير ومجال للمعرفة إذ يؤثر هذا السلوك على كفاءة التنظيم، ويتأثر السلوك بحد ذاته بالبيئة الخارجية، ويتشكل السلوك التنظيمي بأنه يهتم بالدوافع والحوافز والقيادة، وغيرها أي يهتم بالجوانب التي تشكل الفرد وعناصر التنظيم أيضا.

رابعاً: مبررات دراسة السلوك التنظيمي:

من أبرز أسباب دراسة السلوك التنظيمي نجد:

- "الإنسان أهم عناصر التنظيم.
- معرفة أكبر لرغبات ودوافع المتعاملين مع المنظمة من طالبي الخدمة أو السلعة.
- تغيير إتجاهات العاملين، درجة تعاونهم، إبداعهم، تهيئتهم للتغيير والتطوير.

- مزيد من التفهم للفرد ودوافعه ومكوناته شخصيته نفسيته نتيجة القلق، الصراع، الإحباط، التي قد يتعرض لها نتيجة عدم قدرته على التكيف مع البيئة"⁽¹⁾.
- "زيادة حالات الاندماج والإستحواذ بين الشركات والتي ينتج عنها في أغلب الأحيان خليط متنافر من العاملين يأتون من ثقافات تنظيمية متباينة وتنشأ عنها أنماط سلوكية متنافرة.
- ضخامة الأموال المستقرة والمتاحة لعمليات المنظمات الكبرى مما يغوي على أنواع من الفساد الإداري بدأت معدلاته في الزيادة والوضوح، بما يعني ضرورة البحث في عوامل السيطرة على السلوك التنظيمي لضبط هذه الانحرافات ومنعها بالأساس"⁽²⁾.
- "تعتبر الإدارة مسؤولة عن التغيير والتطوير، مما قد ينتج عنه مقاومة العاملين للأفكار الجديدة فدراسة السلوك توفر للقياديين فرصة بث روح الفريق وتقبل التغيير والتعاون الاختياري والإبداع وجعلهم يتخذون قراراتهم بطريقة أفضل.
- تميز التنظيمات الحديثة بكبر حجمها وضخامة عدد العاملين بها، فنتيجة للمشكلات المالية والتنظيمية والفنية وغيرها من المشكلات ينتج عن ذلك مشكلات إنسانية تحتم وجود تنسيق وتفهم للحاجات الإنسانية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة"⁽³⁾.
- نجد أن من أهم أسباب دراسة السلوك التنظيمي أن الإنسان من أهم العناصر في التنظيم ودراسة سلوكه الإنساني يشكل أهم خطوة يمكن أن تخطوها المؤسسات لفهم ذلك السلوك، وكما أن كثرة العلماء داخل المؤسسات باختلاف جنسياتهم وثقافتهم دور كبير في محاولة دراسة السلوك التنظيمي، وذلك راجع إلى محاولة الربط بين الثقافات وإنشاء ثقافة موحدة بينهم كما لكبر المؤسسات وضخامة العاملين بها سبب كبير، وذلك راجع لإمكانية حدوث مشاكل كعدم التنسيق بين العمال.

خامسا: مستويات وعناصر السلوك التنظيمي

1- المستويات:

"يركز السلوك التنظيمي على ثلاث مستويات في التحليل وهما: الأفراد، الجماعات، المنظمات و لا يستطيع علماء السلوك التنظيمي إدراك كل أبعاد السلوك في المنظمات بالتركيز على سلوك الأفراد فقط فالناس يعملون كثيرا في جماعات في أماكن العمل، وفوق ذلك إن الأفراد وحدهم وفي جماعات يؤثرون

(1): عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، مرجع سابق، ص26.

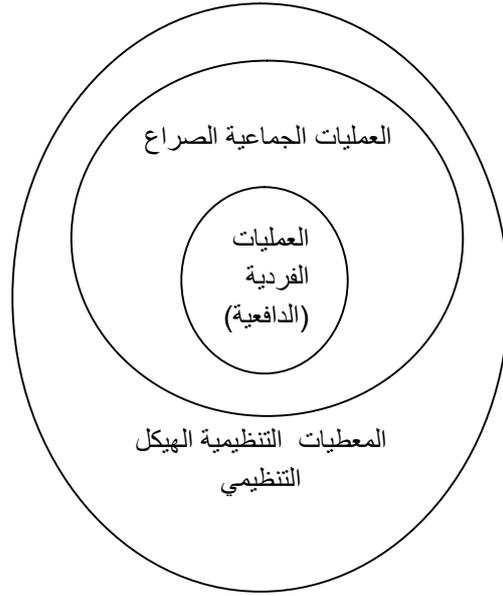
(2): علي السلمي: إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب، القاهرة، 2004، د ط، ص22.

(3): عبد الله بن عبد الغني الطجم وطلق بن عوض الله السواط: السلوك التنظيمي، دار حافظ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 4، 2003، ص ص25، 26.

ويتأثرون ببيئة ومحيط العمل، فلا يجب أن نستغرب مع أخذ هذه الحقيقة في الإعتبار، أن نعرف أن ميدان السلوك التنظيمي يركز على ثلاث مستويات منفصلة في التحليل: الأفراد، الجماعات والمنظمات" (1).

ويعترف بالتالي ميدان السلوك التنظيمي أن مستويات التحليل الثلاث يجب أن يستخدم بغرض فهم الديناميات المعقدة للسلوك في المنظمات فهما كلياً.

الشكل رقم (2): مستويات التحليل الثلاث في السلوك التنظيمي.



المصدر: محمد سعيد سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2002، د ط، ص 16.

"على مستوى التحليل الفردي مثلاً سنقوم بوصف كيف يهتم علماء السلوك التنظيمي بالمدرجات والاتجاهات والدوافع الفردية، وعلى مستوى التحليل الجماعي سنتعرف مثلاً على ديناميات الجماعات ومظاهر التعاون والصراع في المنظمات، ويعتبر المسؤولين الفردي والجماعي في التحليل الأهم في دراسة السلوك التنظيمي، في هذه المرحلة المبكرة من التعليم الجامعي في ميدان الإدارة". (2)

(1): علي عبد الهادي مسلم وآخرون: مرجع سابق، ص 13.

(2): محمد سعيد سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات، المرجع السابق، ص 17، 18.

"وتكون كل المنظمات من أفراد وجماعات ومع ذلك فالمنظمات لها خصائصها المتميزة مثلما للأفراد والجماعات خصائص فريدة، ويمكن مقارنة المنظمات على أساس خصائص معينة مشتركة فيما بينها حجم المنظمة، السياسات الرسمية للمنظمة، درجة المركزية"⁽¹⁾.

"يركز السلوك التنظيمي على ثلاث مستويات للتحليل وهي: دراسة وتحليل الأفراد ثم الجماعات، ثم المنظمات، وفي كل مستوى من التحليل يتم الاهتمام بمكونات كل مستوى ومعرفة العناصر المؤثرة على كل مستوى.

2-عناصر السلوك التنظيمي: يشتمل السلوك التنظيمي على مجموعة من العناصر التي من خلالها يتم تحقيق أهداف المؤسسة وهي كالآتي:

2-1-الأفراد: يمثل الأفراد النظام الاجتماعي الداخلي للمنظمة، وهم يعملون كأفراد ومجموعات سواء كانت رسمية أو غير رسمية، ولهؤلاء الأفراد حالات متغيرة ومتطورة فهم مختلفون في شخصياتهم ومشاعرهم وتفكيرهم ودوافعهم.

2-2-الهيكل التنظيمي: يحدد الهيكل التنظيمي العلاقات الرسمية للأفراد داخل المنظمة فهو يوضح أنواع الوظائف، وعلاقاتها ومسئولياتها وعادة ما تنشأ مشكلات متعددة تحتاج التنسيق والتعاون، وإتخاذ القرارات لتحقيق أهداف المنظمة"⁽²⁾.

2-3-التكنولوجيا: تمثل التكنولوجيا الأسلوب الذي يستخدمه العاملون في المنظمة فالأفراد غالباً لا يعملون كل شيء بأيديهم فهم يستخدمون الآلات وأسابيب تكنولوجية في العمل، فالتكنولوجية المستخدمة لها تأثير على الإنتاجية، كما لها تأثير على العاملين وسلوكهم في العمل.

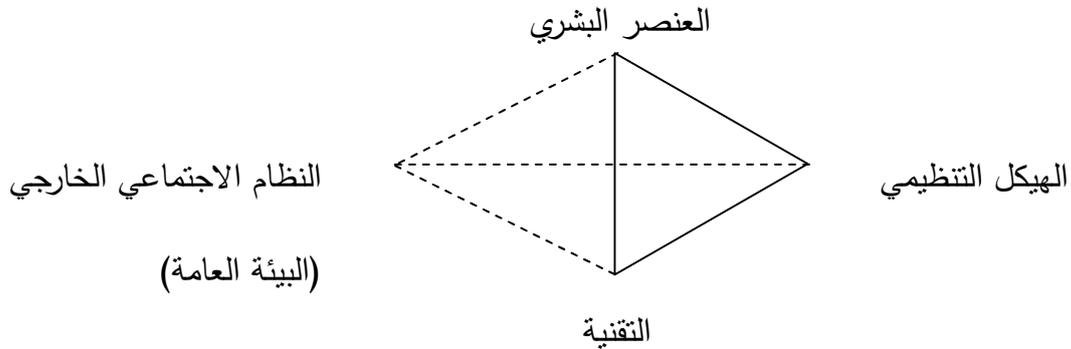
2-4-البيئة: تعمل كافة المنظمات في بيئة داخلية خاصة بها، وأيضاً في بيئة خارجية خاصة بالمجتمع وهذه الأخيرة تشمل الجوانب السياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها عن المجتمع وهذه البيئة الخارجية لها تأثير كبير على العاملون في المنظمة فهي تؤثر في سلوكهم واتجاهاتهم وتؤثر في ظروف العمل"⁽³⁾.

يوم 7 مارس 2018، 17:10 س. [https:// hrdiscussion.com/h16082](https://hrdiscussion.com/h16082), ht m.⁽¹⁾

⁽²⁾: صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعة، الإسكندرية، د ط، 2005، ص ص32، 33.

⁽³⁾: عبد الحق علي إبراهيم: دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الفلسفة إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، 2015، ص40(منشورة على الموقع الإلكتروني).

الشكل رقم (3): عناصر السلوك التنظيمي.



المصدر: محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، ط3، 2005، ص20.

تتمثل عناصر السلوك التنظيمي في الأفراد وهم الأساس داخل المؤسسة، أما الهيكل التنظيمي فبواسطته يتم توضيح أنواع الوظائف وكل ما له علاقة بها أما التكنولوجيا فالأفراد يستخدمونها لأنها مهمة في أداء العمل، كما لها تأثير على الإنتاجية وعلى العمال أيضا، والبيئة فلكل مؤسسة بيئة داخلية خاصة بها وبيئة خارجية خاصة بالمجتمع ولكلا البيئتين تأثير على السلوكيات الأفراد وعلى العمل بحد ذاته.

سادسا: مصادر السلوك التنظيمي

ومن أجل معرفة وإثراء السلوك التنظيمي ودراسته داخل المنظمة دراسة صحيحة، يستوجب لنا الرجوع إلى مصادره والتي تتلخص في ما يلي:

- من خلال مزيج من النظريات والأبحاث والممارسة العملية، ففهم ومعرفة نظريات وأبحاث وممارسات السلوك التنظيمي، يساعد على تنمية الفهم المتكامل لأسباب تفكير وتصرف الأفراد بطريقة معينة⁽¹⁾.
- "حيث تقدم النظرية إطارا فكريا يعرف ويفسر لماذا يتصرف الأفراد أو الجماعات بطريقة معينة وتساهم النظرية الجيدة في تحسين فهم وإدارة السلوك التنظيمي.
- أما الأبحاث فهي تقدم للمديرين نتائج الدراسات التي قام بها عديد من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي حتى يتم الاستفادة منها في فهم السلوك الإنساني.

(1): رواية حسن: السلوك في المنظمات، الدار الجامعة، الإسكندرية، د ط، 2001، ص23.

-أما التعلم من خلال الممارسات الفعلية فإنها تقع في مجال المدخل الشرطي ويعني هذا أن يجرب المدير تطبيق أسلوب إداري على موقف معين، فإن لم يثبت فعاليته يجرب أسلوب آخر يتفق أو يتناسب مع الموقف بدرجة أكبر" (1).

نجد أن لإثراء السلوك التنظيمي ودراسته ينبغي الرجوع إلى النظريات التي تساهم في فهمه أكثر، كما أن للبحوث ونتائجها يتم الاستفادة منها بشكل كبير لفهم السلوك، والممارسات الفعلية هي من أهم المصادر فالتجربة تظل دائما أفضل طريقة لمعرفة الحقيقة.

سابعا: محددات السلوك التنظيمي

1-المحددات النفسية:

هي عبارة عن تلك المتغيرات التي تؤثر بالدرجة الأولى على السلوك الفردي للعامل داخل المنظمة والتي يجب دراستها لفهم هذا السلوك والتنبؤ وتوجيهه وهذه المحددات النفسية هي:

1-1-التعلم: هو أحد المقاييس والمعايير السيكولوجية التي تؤخذ كمحدد القياس السلوكيات التنظيمية للعاملين بمختلف المنظمات، والتعلم هو عبارة عن عملية الحصول على المهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات الجديدة" (2).

1-2-الشخصية: تتشكل من عوامل مركبة ومعقدة كالصفات العقلية والجسمية والقيم والاتجاهات والمعتقدات والطموحات والرغبات" (3)، وتمثل الشخصية أهمية كبيرة عند دراسة السلوك التنظيمي حيث تؤثر على شخصية الفرد بما يتميز به من بعض الخصائص والسمات على سلوك الفرد داخل المنظمة فهي تؤثر على طريقة تفاعله مع الآخرين في المنظمة" (4).

1-3-الدافعية: تمثل الدافعية عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل، وهي تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل، أي قوة الحماس والرغبة للقيام بمهنة وهذه القوة تتعكس على كثافة الجهد الذي يبذله" (5).

1-4- الإدراك: يعتبر الإدراك من أهم العمليات التفكيرية المؤثرة في السلوك التنظيمي، ويشير الإدراك إلى تفهم وتفسير المعلومات التي يتم استلامها من المثيرات الخارجية، وتظهر أهمية الإدراك في أنه

(1): محمد الصرفي: السلوك، مرجع سابق، ص224.

(2): يوسف عنصر، ناجي يتيم: مرجع سابق، ص133.

(3): سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، ط3، 2007، ص125.

(4): راوية حسن: السلوك في المنظمات، مرجع سابق، ص35.

(5): محمد سعيد سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجديدة للنشر، الإسكندرية، د ط، 2002، ص119.

عملية السلوك الإنساني لا تتم بمجرد استقبال المعلومات بل لابد من تنظيمها وترتيبها والربط بينها ومن ثم تحويلها إلى معانٍ⁽¹⁾.

تلعب المحددات النفسية دورا مهما في تنمية قدرات الفرد داخل المنظمة، كونها تقوم بتحديد وتوجيه سلوكه وتدعيمه والذي يكون نتاج هذا السلوك الآراء الجيد والفعال عند قيامه بعمله.

2: المحددات الإجتماعية:

" وهي عبارة عن تلك العناصر المؤثرة والمكونة للسلوك الجماعي للأفراد العاملين أو الجماعات بالمنظمة وهذه المحددات الإجتماعية هي:

2-1- الجماعات: "هي أحد المقاييس والمعايير السوسولوجية التي تعتمد في فهم وتفسير وتشكيل السلوك التنظيمي للعاملين بمختلف المنظمات، على تباين أنشطتها وأحجامها فهي إجتماع عدد صغير نسبيا من الأفراد بشكل يمكنهم من التفاعل الدائم خلال اللقاء والمواجهة المباشرة ويشعرون فيما بينهم بالتجاوب النفسي من خلال إحساسهم بالإنتماء بعضوية جماعة واحدة"⁽²⁾.

2-2- القيادة: "تؤثر القيادة بشكل كبير في توجيه السلوك التنظيمي للعاملين داخل المنظمات فهي الموجه الأساسي للأفراد بشكل خاص، وللمنظمة بشكل عام ولقد عرفت القيادة بالنسبة لكاتز وكان على "أنها القوة التأثيرية على العاملين أثناء أداء الواجبات اليومية"⁽³⁾.

2-3- القيم: "المنظمات قادرة على العمل بشكل كفاء عندما يشترك العاملون في القيم، فرغبات أو حاجات الناس هما من يوجهان السلوك، لذلك عندما توجه قيم الشخص سلوكاته نحو العمل بالتالي يتعرف بثبات من خلالها، حيث تعتبر القيم عبارة عن أفكار صحيحة وخاطئة مثل الاعتقاد بأن الذي يؤدي شخص ما جسديا هو عديم الأخلاق وتنتقل القيم من جيل لآخر عبر أنظمة التعليم، والدين والقبائل"⁽⁴⁾.

(1): صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص 27.

(2): يوسف عنصر، ناجي يتيم: مرجع سابق، ص 138.

(3): عبد الحميد مرسي: العلاقات الإنسانية، دار التوفيق النموذجية، مصر، ط1، 1986، ص 181.

(4): عادل بن صلاح بن عمر عبد الجبار ومحمد بن مشترك القحطاني: علم النفس التنظيمي مكتبة الملك فهد الوطنية الرياض، ط1،

2007، ص 48.

2-4- الثقافة التنظيمية: تتميز الثقافة التنظيمية بالتنوع فهي تختلف من منظمة إلى أخرى فكل حسب أفكارها ومعتقداتها، ولقد عرفت الثقافة التنظيمية على أنها: "الإرتباط والتماسك بين القيم والعادات والمؤثرات والإشارات التي تحكم تصرفات الأفراد وتشكيل بحد ذاتها شكلا معيناً لمنظمة معينة (1)". نجد أن المحددات الإجتماعية لها تأثير كبير على السلوك التنظيمي للأفراد وذلك من خلال الجماعات والقيادة والقيم والثقافة التنظيمية والتي تعبر عن المجال الذي يستمد الفرد منه معتقداته وأفكاره وذلك من خلال السلوك الذي يبديه لاحقاً في مكان عمله.

ثامنا:العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي

تمثل هذه المؤثرات أو المتغيرات معالم يمكن من خلالها تعريف عدة عناصر متداخلة هي: البيئة الجمهور، الهيكل التنظيمي، التقنية وهي عناصر تؤثر ككل على سلوك العاملين في المنظمات.

1-البيئة: "تعمل المنظمة ضمن بيئة خارجية تضمنها وتؤثر فيها من جوانب متعددة إقتصادية، إجتماعية ثقافية، سياسية، علمية وفنية، كما تؤثر المنظمة في بيئتها الخارجية من خلال جهود الإدارة في إقتناص ما تنتجه البيئة من فرص والتعامل معه ما تفرضه من قيود وتهديدات من خلال مدى حسن تحقيقه لأهدافه من حيث تقديم ما تحتاجه هذه البيئة من منتجات وفرص عمل وضرائب تدفع لتمويل والخزانة العامة للدولة وما إلى ذلك" (2).

2- "الجمهور: سواء كانوا أفراد أو جماعات.

3- الهيكل التنظيمي: ويشمل الوظائف المؤداة داخل التنظيم والعلاقات التنظيمية التي تربط بين العاملين.

4- التقنية: "وتتضمن النظام الآلي المستخدم داخل التنظيم والحاسبات الآلية بمكوناتها المادية وغير مادية" (3).

نلاحظ من خلال هذا الطرح انه هناك عدة عوامل تؤثر في السلوك التنظيمي عوامل خارجية وعوامل داخلية.

الخارجية وتتمثل في البيئة المحيطة، الأفراد والجماعات.

الداخلية متمثلة في: الهيكل التنظيمي والنظام الآلي المستخدم داخل التنظيم.

(1): بوديب دنيا: الثقافة التنظيمية كمدخل لإحداث التغيير التنظيمي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2013/2014، ص63(منشورة على الموقع الالكتروني).

(2): VIRTUE /CAMPUS. UNIV-MSILA.DZ/ FACSH/ wp-eontent uploads/2016/10 pdf.25/03/2018.

(3): طارق طه: السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأثترنت، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، د ط، 2007، ص33.

ولكل عامل من هذه العوامل تأثير مختلف على السلوك التنظيمي.

تاسعا: نواتج السلوك التنظيمي

لسلوك الأفراد داخل أعمالهم نواتج معينة نود أن نجعلها في أحسن صورة لها وسنحاول أن نشرح تأثير كل العناصر (المتغيرات) على هذه النواتج وأهمها ما يلي:

1- الأداء والإنتاجية: ويمكن التمييز بين أبعاد الأداء التالية:

أ- "أن يحقق الأفراد الأهداف والأعمال المطلوبة منهم، وهو ما يشير إليه الفعالية في الأداء" (1).

ب- أن يستخدم الأفراد الموارد المتاحة بشكل إقتصادي ودون إسراف وهو ما يشير إلى الكفاءة في الأداء. وإذا توافر البعدان السابقان (الفعالية والكفاءة) في آن واحد فإننا يمكن أن نصف الأداء بأنه منتج وأن الإنتاجية عالية (2).

2- الرضا عن العمل: وهي تمثل الإتجاهات النفسية للعاملين نحو أعمالهم ومدى إرتياحهم وسعادتهم في العمل، على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل الأجر، وسياسات المنظمة والرؤساء والزملاء والمرؤوسين وفرص النمو والترقي وفرض تحقيق الذات وغيرها من العناصر (3).

"كما أن الغياب هو مؤشر آخر لعدم الرضا وهناك مؤشرات أخرى تعبر عن درجة الرضا مثل درجة ولاء الفرد لوظيفته ومشاركته فيها، واعتباره جزء من الوظيفة وهو ما يطلق عليه بالارتباط الوظيفي وهناك مؤشر آخر يدل على مدى الولاء تجاه المنظمة ككل واحترام الفرد لانتمائه للمنظمة واعتزازه بالعمل فيها وهو ما يطلق عليه بالالتزام تجاه المنظمة" (4).

"إذا أن سلوك الفرد يعبر عن العمل والوظيفة ومستوى الإشباع الذي تتيح له العناصر والجوانب المختلفة وهذا الإشباع ينتج درجة معينة".

من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله، وهذه المشاعر قد تمثل محصل كلية لشعور الفرد تجاه عمله، أو قد تمثل مشاعر الفرد تجاه جوانب وعناصر محددة لعمله (5).

ينتج عن سلوك الأفراد داخل الجماعات نواتج وهي: الأداء والإنتاجية باستخدام كل الموارد المتاحة في المنظمة، بغية تحقيق الأهداف المرجوة، وكل هذا يتحقق إذا كان العمال راضون عن العمل.

(1): أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، مرجع سابق، ص47.

(2): عبد الرزاق الرحاحلة، زكريا أحمد الغرام، مرجع سابق، ص39.

(3): المرجع نفسه، ص39.

(4): زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص45.

(5): أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني، المرجع السابق، ص28.

عاشرا: علاقة التنشئة الاجتماعية بالسلوك التنظيمي

"إن عملية التأثير المتبادل بين نشاط الفرد وثقافته، تتم عن طريق السلوكات الذي يصدرها والتي تعتبر كنتيجة لتفاعل عدد من العوامل، والعناصر ذات الجوانب الاجتماعية والنفسية والبيولوجية والمعنوية بحيث يكون السلوك نتيجة لتفاعلات العادات والتقاليد والميول والتي تحدد شخصية الفرد وتتحكم في سلوكه وتوجيهاته، وبالتالي نتائج أعماله في المؤسسة وفي محيطه الاجتماعي" (1).

"حيث نجد أن الممارسات المهنية ليست وسيلة للعيش فقط، بل وسيلة تستمر من خلالها عملية التنشئة الاجتماعية وأيضاً عملية التفاعل الاجتماعي، فمن خلال مهنة ما تتحكم في المعرفة وتحقق وضعاً اجتماعياً وبنياً ونعيش علاقات ذات أبعاد متعددة ونكون أعضاء في جماعة وبنياً نماذج التفكير، سلوك وطريقة حياة خاصة بالجماعة المهنية التي تنتمي إليها، فالجماعات السوسيو مهنية هي أول مصادر الثقافات للجماعة في المنظمة كأن تطور فئة العمال مفهومها للعلاقة بين الزملاء" (2).

ومما لا شك فيه فإن الجماعات لها دور كبير في ظهور وتعدد الثقافات داخل المنظمة الواحدة فعلى غرار التنشئة الاجتماعية قد نجد تنشئة تنظيمية داخل المنظمات، حيث يكتب الفرد فيها أيضاً لما يكمل لما اكتسبه من تنشئة الاجتماعية السابقة والتي تنعكس على سلوكه بشكل خاص داخل مكان عمله. "ومع مرور الوقت تتشكل داخل كل منظمة ثقافة خاصة بنسقتها الداخلي وهي خلاصة لتفاعل الثقافة الاجتماعية وثقافة المنظمة النابعة من حاجاتالنسق ذاته وفي هذا المجال ينتج النسق الداخلي قيماً ومعايير وأنماط سلوك خاصة به، قد تختلف عن باقي المنظمات في بعض جوانبها وتعتبر الثقافة التنظيمية أحد مستويات تحليل الظواهر الثقافية داخل المنظمة" (3).

"كما أن للاتجاهات مثلها مثل القيم دور مهم في توجيه السلوك الفردي في الجماعة، وسلوك هذه الأخيرة ككل وتحدد الاتجاهات والقيم بذلك وزنها في المنظمات والمؤسسات الاقتصادية على الخصوص" (4)، ويزداد دور الاتجاهات في توجيه الفرد وسلوكه انطلاقاً من الشخصية التي أكسبها، حيث يقيد الفرد في تأثيراته بالمحيط الذي يعيش فيه، وتتكون لديه مجموع اتجاهات كميّاس يعرض عليه تصرفاته وسلوكه قبل القيام بها.

(1) ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، د ط، 2003، ص104.

(2) ناصر قاسمي: سوسولوجيا المنظمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2014، ص102.

(3) المرجع نفسه، ص102.

(4) ناصر دادي عدون: مرجع سابق، ص111.

وعليه فإنه السلوك التنظيمي الذي يتخذه الأفراد داخل المنظمات هو نتاج تفاعل ثقافتين منها ثقافة الفرد المكتسبة من خارج المنظمة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية⁽¹⁾. إذا فالعلاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي علاقة ترابطية وطيدة، وهذا راجع لتأثر السلوك الإنساني عامة بما يتطبع عليه الإنسان في مجتمعه والذي ينتج عنه تأثير كبير على الفرد كل حسب تنشئته سواء كانت تلك التنشئة سلبية أم إيجابية، وهذا ما تسعى إليه مؤسسات التنشئة الاجتماعية بأكملها وذلك من خلال محاولتها تطبيع الفرد من الصغر على العادات والتقاليد الحسنة والتي ستكون مرشده إلى أن يصبح راشدا والتي تبقى معه إلى أن يموت، فكل سلوك ما هو إناج لتنشئة سابقة قد عاشها الفرد في حياته، حيث نجد تلك التنشئة في تعامل الفرد مع غيره ومع نفسه ومع كل ما يحيط به.

(1): ناصر قاسيمي: مرجع السابق، ص102.

ومنه نخلص إلى أن السلوك التنظيمي له أهمية كبيرة داخل المؤسسة، فبواسطته تستطيع هذه الأخيرة التعرف على سلوك العاملين بها والذين يعتبرون العنصر الأهم والحيوي فيها فبدونهم لا وجود لها، وبذلك فالسلوك التنظيمي يمثل التفاعل الحقيقي بين الأفراد والمنظمة، وما ينتج عنه تحقيق لأهدافهما معا ففعالية المؤسسة تتأثر وبشكل كبير بالسلوك التنظيمي الذي يقوم به الأفراد فيها.

الفصل الخامس: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: منهج الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: أساليب المعالجة

خلاصة الفصل

باعتبار أن الإجراءات المنهجية للدراسة هي مجموعة من الأساليب والطرق والأدوات العلمية في دراسة مشكلة علمية، ففي كل دراسة ميدانية لابد من إتباع خطوات للوصول إلى نتائج معينة وصحة وسلامة هذه الخطوات بالضرورة تؤدي إلى سلامة النتائج، فبعد عرضنا للفصول النظرية نتوصل إلى الفصول الميدانية حيث أن الفصل يحتوي على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي يتم الاعتماد عليها في دراستنا، ونذكرها: مجالات الدراسة من مجال جغرافي، مجال زمني وبشري، فرضيات الدراسة، منهج الدراسة، إضافة إلى أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية.

أولاً: مجالات الدراسة:

تعتبر مجالات الدراسة من الأساسيات العلمية، وقد اتفقت على ثلاث مجالات رئيسية وتتمثل في:

المجال الزمني، المجال المكاني و المجال البشري، وقد تمحورت هذه المجالات في دراستنا كما يلي:

I-المجال الزمني: ويشير إلى المدة الزمنية المستغرقة في إنجاز هذه الدراسة حيث استغرقت 6 أشهر تقريباً والتي قسمت إلى قسمين:

أ-القسم النظري: وتتم فيه جمع المعلومات والمراجع الممكنة بهدف الإحاطة النظرية بالموضوع حيث

قمنا بوضع إطار تصوري نظري لموضوع بحثنا وذلك في شهر جانفي وامتد إلى شهر أفريل.

ب- القسم الميداني: وتزامن من شهر أفريل إلى شهر ماي، حيث قسم إلى الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: (الاستطلاعية): قمنا بأخذ استمارة طلب التسهيل من الجامعة وقد أخذنا الموافقة على هذا الطلب من إدارة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في 2018/02/27.

الخطوة الثانية:(جمع البيانات) وفيها قمنا بزيارة الكلية من أجل جمع المعلومات الأولية في 2018/04/10، منها: الهيكل التنظيمي الخاص بالكلية وعدد الأساتذة والموظفين، نبذة تاريخية في الكلية.

الخطوة الثالثة:(توزيع الاستمارات التجريبية): قمنا في هذه المرحلة ببناء الإستمارة وتوزيعها على الأساتذة في 2018/04/22 بغرض معرفة ما إذا كانت هناك ملاحظات وتعليقات حول أسئلة الإستمارة بفرض التعديل فيها.

الخطوة الرابعة: (توزيع الإستمارات): قمنا بأخذ كل الإستمارات إلى الكلية وتوزيعها على الأساتذة وذلك من يوم 2018/04/23 إلى غاية 2018/04/26.

الخطوة الخامسة: (تفرغ البيانات): وقمنا فيها بجمع وتنظيم المعلومات التي تم جمعها في الإستمارة وقمنا بتفريغ تلك المعلومات في جداول والتعليق عليها.

وقد شملت إستمارتنا على 30 سؤال، توزعت على أربع محاور وكل محور يجمع مؤشرات تعبر عن متغيرات الفرضيات.

المحور الأول: البيانات الأولية الخاصة بالمبحوث.

المحور الثاني: قيم العمل وزيادة الانضباط داخل المؤسسة.

المحور الثالث: الخبرات والمهارات ونمو المنافسة في العمل.

المحور الرابع: شخصية العاملين و التكيف الاجتماعي في المؤسسة

2-المجال المكاني: يقصد به النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، وقد تم إنجاز هذه الدراسة بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي بتاسوست، وتقع جنوب مدينة جيجل في المنطقة العمرانية أولاد عيسى توزع على قطبين:جيجل ب 10.1 هكتار، تاسوست ب 40.7 هكتار.

وقد كانت ملحقة تابعة لجامعة قسنطينة سنة 1986 بناءً على القرار 72 المؤرخ في 21 مارس 1986، ولقد تمت هيكلة هذه الكلية بموجب المرسوم التنفيذي 09-92 المؤرخ في 21 صفر عام 1430هـ الموافق ل 17 فبراير 2009 والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-2015 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1924 الموافق ل 22 يوليو 2003 المتضمن إنشاء جامعة جيجل، ولم تكن هذه الكلية سوى دائرة تابعة لمعهد الإعلام الآلي، أحد معاهد المركز الجامعي- جيجل- سابقا حيث كانت معروفة بإسم دائرة الاقتصاد بما يقل عن 100 طالب وحوالي 12 أستاذ و 10 موظفين إلا أنها قد أصبحت أحد أهم الكليات العلمية والمعرفية التي تقوم عليها جامعة جيجل وذلك بالنظر إلى عدد الطلبة التي تحتويهم، والإمكانيات البشرية والبيداغوجية التي تتمتع بها والتي يمكن عرضها باختصار في النقاط التالية:

-يقدر عدد طلاب الكلية ب 5115 طالبا مسجلا في السنة الجامعية 2018/2017 موزعين على مختلف أقسام الكلية.

- يشرف على تأطير هؤلاء الطلبة 143 أستاذا دائما بالإضافة إلى 120 أستاذ مؤقت.

3-المجال البشري: يتضمن المجال البشري مفردات الدراسة الذي شملتهم الدراسة أي المجتمع الذي يستعين به الباحث في جمع البيانات.

وقد قمنا بإجراء الدراسة الميدانية على مجتمع يتكون من 143 أستاذ دائم و120 أستاذ مؤقت واقتصرت دراستنا الميدانية على عينة من الأساتذة الدائمين بنسبة 50 % أي أن العينة تتكون من 72 فرد، كون تطبيق طريقة المسح الشامل في مجتمع يحتوي على عدد كبير من الأفراد صعبة جدا لأنها تشترط الاتصال بكل أفراد المجتمع والحصول على إجاباتهم وهذا ما يعيقنا عند توزيع استمارة البحث كون أن الأساتذة لا يشتغلون في نفس التوقيت وكون البعض الآخر متغيب في فترة تريض أو عطلة مرضية وكذلك ضيق الوقت الذي تعرضنا له في إنجاز هذه المذكرة، لذلك اخترنا العينة القصدية وهي "العينة

التي يعتمد الباحث فيها أن تتكون من وحدات معينة اعتقادا منه أنها تمثل المجتمع الأصلي خير تمثيل وواضح أن هذه الطريقة تؤثر على الباحث كثيرا من الوقت والجهد" (1).

وقد اخترنا هذه العينة طبقا للعلاقة التالية:

$$143 \leftarrow 100\% \quad \leftarrow \quad 71.5 = \frac{143 \times 50}{100} \approx 72 \text{ فرد}$$

؟ ← 50%

وقد قمنا بتوزيع كل الاستثمارات إلا أنه لم نسترجع 12 استمارة ويعود السبب في ذلك إلى عدم التزام بعض الأساتذة ففي كل مرة نذهب لاسترجاع الاستمارة يتحججون إما بضياعها وإما بإنشغالات العمل وإنشغالات الأسرة، في حين تمت مساعدتنا على استرجاع بعض الاستثمارات من قبل تعاون بعض أمانات الأقسام، إلا أنه توجد بعض الأمانات رفضت إيداع الأساتذة لتلك الاستثمارات فيها، ويوجد بعض الأساتذة من ذهب لرحلة عمل أو عطلة مرضية.

ثانيا: فرضيات الدراسة

1/تعريف الفرضية: تعرف الفرضية بأنها "عبارة عن فكرة مبدئية تربط بين الظاهرة موضوع الدراسة والعوامل المرتبطة أو المسببة لها" (2).
وتتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفرضية العامة: هناك علاقة بين التنشئة الإجتماعية والسلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية.
الفرضيات الفرعية:

- تساهم قيم العمل في زيادة الإنضباط داخل المؤسسة الجزائرية .
- تساهم الخبرات والمهارات في نمو المنافسة بين العاملين في المؤسسة الجزائرية .
- تساهم شخصية العاملين في التكيف الاجتماعي داخل المؤسسة الجزائرية .

ثالثا: منهج الدراسة

إن طبيعة الموضوع هي التي تفرض استخدام منهج معين ولا تكتمل أهمية البحث الاجتماعي إلا بعد ربطه بواقع معين، والتأكد من نتائجه من خلال جمع البيانات التي تحيط بموضوع الدراسة من مختلف جوانبها، ولا يتم ذلك إلا بالاستعانة بأدوات منهجية ملائمة، ومن هنا تكمن أهمية منهج البحث

(1) محي الدين بن مسعد: كيفية كتابة الأبحاث والأعداد للمحاضرات، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، ط2، 2000، ص55.

(2) رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة الجزائر، ط3، 2008، ص145.

وأدواته باعتباره الطريق الفاصل بين الجزء النظري والجزء الميداني، لأنه من غير الممكن أن ننجز بحثاً دون الاستعانة بتقنيات منهجية مضبوطة، ولقد تعددت تعاريف العلماء، حيث يعرف لدى البعض بأنه: "فن التنظيم لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون لها جاهلين، وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين.

- يعرف عبد الرحمان بدوي: "هو طريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة"⁽¹⁾.

وللتحقق من صحة الفرضيات ارتأينا استخدام المنهج الأكثر استعمالاً في البحوث الاجتماعية واخترنا المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج ملائمة لدراسة الموضوع وتقديم تفسير علمي بشكل موضوعي والإطلاع على مختلف جوانبه، وعليه يعرف المنهج الوصفي على أنه: "منهج علمي يقوم أساساً على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدراسة، على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع ومحاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفاصيله والتعبير عنها تعبيراً إما كيفياً أو كمياً، تعبيراً كيفياً وذلك بوصف حال الظاهرة محل الدراسة وتعبيراً كمياً وذلك عن طريق الأعداد والتقديرات والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها من الظواهر"⁽²⁾.

وانطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة الذي يتمحور حول التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي فقد تم اختيار هذا المنهج كونه مناسباً لوصف الظاهرة وإعطائها تفسيراً موضوعياً، كما أنه يمكن الحصول على أكبر قدر من المعلومات استناداً إلى حقائق واقعية تساعد في تقديم تفسير موضوعي ومناسب لموضوع الدراسة الذي يتلائم والمنهج الوصفي لعدة أسباب منها:

- أنه يسمح باستخدام العديد من أدوات البحث تشكل في النهاية مجموعة متكاملة يمكن من خلالها الإجابة على التساؤلات الرئيسية للبحث.

- نستطيع من خلال هذا المنهج الوصول إلى بيانات موضوعية يمكن تصنيفها والاستفادة منها في البحث.

وذلك من خلال قيامنا بجمع المعلومات التي تخص الأساتذة الدائمين ومن بين هذه المعلومات البحث في مكان تدريسهم ومكان تواجدهم في الغالب، ومن ثم حاولنا التحصل على معلومات تفيدنا على

(1): ميلودي سفاري، الطاهر سعود: المدخل إلى المنهجية في علم الاجتماع، مخبر علم اجتماع الاتصال، قسنطينة، 2007، ص 51، 52.

(2): أحمد عياد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2009، ص 61.

التعرف على مكان إقامتهم والذي تحصلنا عليه في البيانات الأولية للاستمارة حيث لاحظنا أن لكل أستاذ سلوك يتصرف به مع الطلبة ومع زملائه حتى معنا في الوقت الذي تطلب من التواصل معهم خلال تقديمنا للاستمارة، ومن ثم تعرفنا على أن محل الإقامة وسن الأستاذ يؤثران كثيرا على سلوكياته وهذا ما تعرفنا عليه من خلال تطبيقنا للمنهج الوصفي.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة التي تستخدم في جمع المعطيات الكمية والكيفية حول الظاهرة أو الواقع الاجتماعي المدروس، كما تساعد في فهمه وتفسيره عندما يتم عرضه وتحليله لإصدار الحكم على مدى مصداقية الفرضيات التي تربط بين المتغيرات التي يرى الباحث أنها تقود إلى وجود الظاهرة أو الموقف موضوع الدراسة، وقد اعتمدنا على تقنية الملاحظة والاستمارة والسجلات والوثائق.

1/الملاحظة: وهي تلك العملية التي يقوم فيها العقل بدور كبير من خلال ملاحظة الظواهر وتفسيرها وإيجاد ما يبينها من علاقات ولهذا فهي وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات تسهم إسهاماً كبيراً في البحوث الوصفية والكشفية والتجريبية⁽¹⁾.

ومنه فقد تم في دراستنا استخدام الملاحظة البسيطة باعتبارها إحدى أنواع الملاحظة، أي بدون مشاركة وقد تم تسجيل ما يلي:

- عدم تجاوب بعض الموظفين في أمانة أقسام الكلية، من خلال رفض قبول الاستمارات من طرف الأساتذة لكي نستلمها من الأمانة بحجة الخوف من ضياعها.
- لاحظنا تجاوب الكثير من الأساتذة معنا وإعطائنا البعض من وقتهم لنا وتقديم الآراء والنصائح وحتى الاقتراحات وتقديم الدعم ورفع للمعنويات.
- لاحظنا رفض البعض من الأساتذة لملء الاستمارة بحجة كثرة الانشغالات وكذلك بحجة أنهم يتلقون العديد من الاستمارات في اليوم، البعض للتحكيم والبعض لملئها.
- لاحظنا عدم التزام بعض الأساتذة بالتوقيت أو المكان لإرجاع الاستمارات لنا مما أدى إلى ضياع أكثر من عشرة استمارات.

(1): فاطمة عوض صابر، ميرفت على حفاجة: أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، ط1، 2002، ص132.

2/الاستمارة: "عبارة عن مجموعة أسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها وتعد هذه الأسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح إضافي وتجمع معا في شكل استمارة"⁽¹⁾ ولقد تم إنجازها عبر مراحل وهي:

أ-البناء الأولي للاستمارة من خلال الربط بين المؤشرات.

ب-عرضها على بعض الأساتذة بغية التحكيم*، وذلك للتعديل فيها قبل صياغتها بشكل نهائي فقمنا بإعادة صياغتها وضبطها وفقا للآراء وأيضا لاقتراحات الأساتذة وخاصة منهجيا وأيضا إضافة بعض الاحتمالات وإلغاء الأسئلة المفتوحة التي تحتوي على أخرى تذكر، وذلك حسب رأي البعض من المحكمين، والاعتماد على الأسئلة المغلقة التي تحتل الإجابة بنعم، أو لا مثل:

- هل تستعين بزملاتك في انجاز مهامك؟

نعم لا

أو الأسئلة المفتوحة التي تحتوي على احتمالات، مثل:

- ما هي العوامل التي تجعلك أكثر التزاما في العمل؟

احترام القوانين سلطة المشرف الضمير المهني

وأیضا الأسئلة المفتوحة مثل:

-هل احتكاكك مع الغير يجعلك تقع في صراعات داخل العمل؟

نعم لا

-إذا كانت الإجابة بنعم ل:

-اختلاف الآراء اختلاف القيم والمبادئ علاقات شخصية

ج-ثم إعادة صياغتها وتقديمها لخمسة أساتذة بغية تجربتها ما إذا كان هناك إشكال أو غموض حول صياغة الأسئلة أو عدم إجابتهم على سؤال، فلم نجد أي ملاحظة أو حتى رأي من قبل الأساتذة، فقمنا بإعداد كل الاستمارات حسب عدد العينة وتوزيعها على المبحوثين.

د- صدق محتوى الاستمارة: يوجد نوعين من الصدق وهما الصدق الظاهري وصدق المحتوى.

- الصدق الظاهري: لقد تم استخدام الصدق الظاهري لاستمارة الاستبيان من أجل معرفة صدقها وملائمتها لموضوع الدراسة، وذلك من خلال عرض الاستمارة على الأساتذة المحكمين، ويقوم الصدق

(1): أحمد عياد: مرجع سابق، ص121.

*قائمة بأسماء المحكمين في الملاحق.

الظاهري على فكرة مدى مناسبة الاختبار لما يقيس، ولمن يطبق عليهم، وهذا الصدق يبدو في وضوح البنود مراعيًا في ذلك شروط إعداد البنود، على أن تتسم هذه البنود المقترحة احتمالية قياسها للخاصية المطلوبة، من أجل الصدق الظاهري لإستمارة الدراسة بعنوان: التنشئة الإجتماعية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، ثم توزيع الاستمارة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بتقديم مجموعة من الاقتراحات جاءت على الشكل التالي:

-إعادة صياغة السؤال رقم 4 و 5 في المحور الأول.

- إعادة صياغة السؤال رقم 11 و 12 في المحور الثاني.

-تغيير مكان السؤال رقم 18 من المحور الرابع إلى المحور الثالث والمتعلق بالخبرة في العمل، وذلك لأنه يقيس الخبرة والمهارة أكثر من الشخصية والتكيف الإجتماعي.

-إعادة صياغة السؤال رقم 25 و 29 و 30 في المحور الرابع.

-**صدق المحتوى:** يتم صدق المحتوى من خلال آراء المحكمين المتمثلة في توزيع الإستبيان على عينة من الأساتذة المختصين في المجال وتكونت عينة المحكمين من (3) أساتذة وهذا النوع من الصدق يتم حسابه وفق الخطوات التالية:

حساب صدق كل بند بصفة منفردة وفق المعادلة الإحصائية التي اقترحها لوشي "laush" والتي مفادها:

$$\text{صدق محتوى البند: } \frac{n-1}{n} \text{ بحيث:}$$

ن1: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس الظاهرة.

ن2: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند لا يقيس الظاهرة.

ن: عدد المحكمين الإجماليين.

ولحساب قيمة الصدق لكل بند من بنود المشكلة لاستمارة الإستبيان يتم الاعتماد على الجدول التالي:

قيمة الصدق	رأي المحكمين		البنود	قيمة الصدق	رأي المحكمين		البنود
	لا يقيس	يقيس			لا يقيس	يقيس	
1	0	3	16	1	0	3	1
1	0	3	17	1	0	3	2
0.33	1	2	18	1	0	3	3
1	0	3	19	0.33	1	2	4
1	0	3	20	0.33	1	2	5

1	0	3	21	1	0	3	6
1	0	3	22	1	0	3	7
1	0	3	23	1	0	3	8
1	0	3	24	1	0	3	9
0.33	1	2	25	1	0	3	10
1	0	3	26	0.33	1	2	11
1	0	3	27	0.33	1	2	12
1	0	3	28	1	0	3	13
0.33	1	2	29	1	0	3	14
0.33	1	2	30	1	0	3	15

ثم نجمع كل القيم المحصل عليها في البنود والتي قدرت ب 24.96 ثم نقسمها على عدد البنود والنتائج المتحصل عليها هي قيمة صدق المحتوى الإجمالي للاستبيان.

-مجموع صدق محتوى البنود هو 24.96.

- عدد البنود: 30 بند.

وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود استمارة الاستبيان تم الحصول

$$\text{على قيم الصدق هذه البنود بقسمة مجموع صدق البنود: } 0.83 = \frac{24.96}{30}$$

وعلى اعتبار أن هذه القيمة أكبر من 0.60 يمكننا اعتبار أن هذا الإستبيان صادق.

3/ السجلات والوثائق:

" يستخدم الباحثون الوثائق أو المصادر المختلفة مطبوعة أو غير مطبوعة والتي تضم المعلومات

للباحث حول دراستها وخاصة في المراحل الأولى التي يسعى من خلالها الباحث إلى تكوين خلفية نظرية

من المشكلة أو موضوع الدراسة وكذلك في مرحلة التعرف على الدراسات السابقة".⁽¹⁾

ومن هذه الوثائق نجد ما تم تقديمه لنا من قبل أمانة الكلية وهي لمحة تاريخية عن الكلية ويشمل

المجال المكاني والبشري، كما تم تقديم لنا الهيكل التنظيمي للكلية، وتم توظيف ما سبق ذكره في الإطار

المنهجي للدراسة.

⁽¹⁾: ربحي مصطفى عليان، عشان محمد فنييم: مناهج وأساليب البحث العلمي، دار صفاء، الأردن، ط1، 2000، ص119.

خامسا: أساليب المعالجة

عند تعاملنا مع معطيات بحثنا قمنا بإتباع أسلوبين يتم تداولهما في أغلب الدراسات الاجتماعية وهما:
 أ- **الأسلوب الكمي:** وهو ذلك النوع من التحليل الذي يسمح للباحث أن يستخرج إحصائيات نصف السلوك في موقف اجتماعي أو في نسق اجتماعي معين من مادة غير كمية مثل المقابلات غير المقننة أو الاستبيان المفتوح أو مذكرات تسجيل الملاحظات الميدانية⁽¹⁾، فهو الأسلوب الذي نستعمله لكي نكشف عن صحة الفرضيات من خلال قيامنا بإحصاء إجابات المبحوثين، وتصنيفها بوضع التكرارات وتصنيفها في فئات، ثم جدولتها في سياق ونظام منطقي من خلال مقارنة التكرارات عن طريق النسب المئوية وتعويض الخصائص الكيفية بين المتغيرات، من حيث تمثيل البيانات ووضعها في جداول مركبة على أساس إيجاد العلاقة بين متغيرين أو أكثر.

ب- **الأسلوب الكيفي:** يتم في مثل هذا النوع التحليل التعبير عن البيانات الخام، وعن نتائج التحليل بصورة كيفية⁽²⁾.

من خلال اعتمادنا على الجانب النظري في تحليل البيانات عن طريق عرض النتائج ويرتبط بتفسير هذه البيانات من خلال المعلومات المتحصل عليها من ميدان الدراسة والمكملة في جداول في ضوء الواقع الاجتماعي وكذلك الإطار النظري للدراسة، ويتم هذا التحليل بعد عملية المراجعة والتنظيم والتأكد من صحة البيانات ثم توزيعها وتقسيمها إلى فئات.

حيث يتم الاعتماد على الجانب النظري في تحليل البيانات من خلال عرض النتائج وتفسيرها انطلاقا من مناقشة فرضيات هذه الدراسة، وقد استلزم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

$$\text{النسب المئوية: كما يلي: } \% = \frac{\text{عدد الأفراد} \times 100}{\text{العدد الإجمالي للأفراد العينة}}$$

(1): محمد محمود الجوهري: أسس البحث الاجتماعي، دار المسيرة، عمان، ط1، 2009، ص168.

(2): المرجع نفسه، ص170.

لقد تم في هذا الفصل تناول الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تم توضيح مجالات الدراسة والمنهج المتبع وعينة الدراسة وكيفية توزيع أفرادها وأداة الدراسة، كما تم التطرق لإجراءات التطبيق الإحصائي وأهم الأساليب الإحصائية.

الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

رابعاً: النتائج العامة للدراسة

خامساً: الاقتراحات والتوصيات

بعد عرضنا للإطار المنهجي للدراسة في الفصل السابق سنتناول في هذا الفصل عرض وتحليل بيانات الدراسة، ومناقشة نتائجها في ضوء الفرضيات وفي ضوء الدراسات السابقة وصولاً إلى النتائج العامة التي خلصنا لها كنتيجة لقيامنا بهذا البحث الميداني والذي له الدور الكبير في إكمال هذا العمل بالمقاييس المناسبة.

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة: في هذا العنصر سنقوم بتبويب وعرض البيانات في جداول والتي تحصلنا عليها بواسطة استمارة دراستنا ثم سنقوم بتحليلها والتعليق عليها فيما يلي:

المحور الأول: البيانات الأولية: في هذا المحور سنقوم بعرض البيانات التي تحصلنا عليها من التساؤلات الخاصة بالمبحوثين وهي كالآتي:

الجدول رقم (1): جنس المبحوثين.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
ذكر	42	70
أنثى	18	30
المجموع	60	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة للأساتذة الدائمين حسب الجنس حيث يتضح بأن أكثر المبحوثين من الأساتذة هم ذكور أي ما يمثل نسبة 70%، في حين بلغت نسبة الأساتذة الإناث 30% ويرجع السبب في ذلك إلى عوامل اجتماعية وثقافية سائدة في المجتمع، كون الأساتذة الذكور والذين يشكلون الأغلبية في بحثنا هذا يتميزون بالخبرة والأقدمية في وقت لم تكن فيه النساء يواصلن دراستهن العليا بسبب بعد الجامعات عن مكان إقامتهن وخصوصية العائلة الجزائرية في ذلك الوقت وهذا عكس الأساتذة الذكور، وعليه نستنتج من عينة دراستنا أن أغلبية الأساتذة من الذكور.

الجدول رقم (2): سن المبحوثين.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أقل من 30	12	20
30-40	41	68,34
40-50	7	11,66
50 فما فوق	/	/
المجموع	60	100

تبين البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين تتركز أعمارهم في الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بنسبة 68,34% من إجمالي العينة، تليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 20% ثم تليها الفئة العمرية من 40 إلى 50 سنة بنسبة 11,66%، في حين الفئة العمرية التي تزيد أعمارهم من 50 سنة فلم نسجل أي مفردة من عينة الدراسة، ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى كون كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كلية فنية، حيث التحق الأساتذة للتدريس فيها حديثاً، وكما أن التحاق

أعداد كبيرة من الطلبة فيها مؤخرًا زاد من فتح العديد من الأقسام وبذلك توافد العديد من الأساتذة للتدريس فيها وأغلبية هؤلاء الأساتذة ممن كانت لديهم خبرة عمل سابقًا، وعليه نستنتج أن أغلبية الأساتذة تتراوح أعمارهم ما بين 30 و40 سنة.

الجدول رقم (3): الحالة الاجتماعية للمبحوثين.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أعزب	26	43,34
متزوج	34	56,66
مطلق	/	/
أرمل	/	/
المجموع	60	100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة تمثل فئة المتزوجين بنسبة 56,66% مقابل 43,34% من أفراد العينة تمثل فئة العزاب، في حين لم نسجل أي نسبة في فئة الأرملة والمطلقين، وهذه النسب متفاوتة مع متغير السن، حيث سجلنا نسبة 80 % التي تمثل الفئة التي يتراوح سنها ما بين 30 إلى 50 سنة وهو السن الطبيعي للزواج والاستقرار، كما أن الإمكانيات المادية للأستاذ تسمح له بتأسيس عائلة إضافة إلى أن سنه يخول له تحمل المسؤولية والتصرف بوعي، أما بالنسبة لفئة العزاب ومقارنة بالسن وما تم ملاحظته من خلال الدراسة الميدانية فهم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة أو تفوق بسنوات قليلة فهم في مرحلة الإقبال على الزواج والاستقرار متى سمحت لهم ظروفهم لذلك، وعليه نستنتج أن الحالة الاجتماعية لأغلبية الأساتذة يتمتعون بالاستقرار العائلي.

الجدول رقم (4): محل إقامة المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
داخل الولاية	50	83,33
خارج الولاية	10	16,67
المجموع	60	100

يبين الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة تتمثل في الأساتذة الذين يعيشون داخل ولاية جيجل حيث تقدر نسبتهم بـ 83,33% أما عن الأساتذة الذين يعيشون خارج ولاية جيجل تتمثل نسبتهم في 16,67%، حيث نلاحظ أن نسبة الأساتذة الذين يعيشون داخل ولاية جيجل أكبر من نسبة الأساتذة الذين يعيشون خارجها، ويعود السبب في ذلك لكون أن الأساتذة يأخذون بعين الاعتبار قرب

مكان عملهم لإقامتهم لكي يسهل عليهم التنقل إلى مكان العمل، ولكي لا يتعرضون إلى أي عقبات ومشاكل قد تعيقهم للوصول إليه في الوقت المحدد، كما أن الأساتذة الذين يعيشون خارج ولاية جيجل هم من الذكور، وغياب الإناث هنا راجع إلى الصعوبة التي تتلقاها الأنثى في التنقل وكذلك خصوصية التفكير في المجتمع الجزائري له سبب في ذلك أيضا، وعليه نستنتج أن أغلبية عينة الدراسة من داخل ولاية جيجل.

الجدول رقم(5): أقسام تدريس المبحوثين.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
قسم العلوم التجارية	6	10
قسم العلوم الاقتصادية	15	25
قسم علوم التسيير	27	45
قسم العلوم المالية والمحاسبة	4	6,67
قسم التعليم الأساسي	8	13,33
المجموع	60	100

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة في أقسام التدريس غالبيتها تتركز في قسم علوم التسيير بنسبة 45%، في حين سجلنا في قسم العلوم الاقتصادية 25% من أفراد العينة، أما نسبة 13,33% فهي نسبة أفراد العينة في قسم التعليم الأساسي، أما عن قسم العلوم التجارية فنسبتها 10% وأخيرا سجلنا نسبة 6,67% في قسم العلوم المالية والمحاسبة، ونلاحظ هنا أن هذه النسب متفاوتة نوعا ما، وهذا راجع إلى أن قسم علوم التسيير يتضمن غالبية الأفواج ثم يليها قسم العلوم الاقتصادية، ثم باقي الأقسام، وعليه نستنتج أن التخصص الأكثر إقبالا لدى الطلبة هو قسم علوم التسيير مما زاد الطلب على الأساتذة بكثرة في هذا القسم.

الجدول رقم(6): سنوات خدمة المبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	18	30
من 5 إلى 10	31	51,67
من 10 إلى 15	8	13,33
من 15 إلى 20	2	3,33
20 فما فوق	1	1,67
المجموع	60	100

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة حيث سجلنا أعلى نسبة 51,67% من أفراد العينة لديهم أقدمية من 5 سنوات إلى 10 سنوات تليها نسبة 30% من عينة الدراسة لديهم أقدمية أقل من 05سنوات، ثم تليها نسبة 13,33% للذين لديهم أقدمية من 10 إلى 15 سنة، وبعدها نسبة 3,33% تخص الأساتذة ذوي الأقدمية من 15 إلى 20 سنة وأخيرا نسبة 1,67% بالنسبة للأساتذة الذين تفوق أقدمتهم 20 سنة فما فوق، ويعود السبب إلى كون كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كلية ليست بالقديمة في التأسيس وبالتالي فالأساتذة الذين التحقوا للعمل بها في السنوات الأولى من تأسيسها قد وصلوا إلى سنوات لا بأس بها من الخبرة والأقدمية في العمل وهم الأساتذة الدائمين بها وعليه نستنتج أن أغلبية عينة الدراسة سنوات الخدمة لديهم من 5 إلى 10 سنوات.

المحور الثاني: قيم العمل وزيادة الانضباط داخل المؤسسة.

في هذا المحور نقوم بتبيان البيانات التي تحصلنا عليها من التساؤلات التي تم طرحها في هذا المحور وهي كالاتي:

الجدول رقم (7): التعاون مع الغير وأداء المهام على أكمل وجه.

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
35	21	دائما
65	39	أحيانا
/	/	أبدا
100	60	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن 65% من أفراد العينة يؤكدون بأنهم أحيانا ما يكون تعاون الأستاذ مع زملائه يجعله يقوم بمهامه على أكمل وجه، تليها نسبة 35% حيث كانت إجابتهم بأن تعاون الأساتذة مع بعضهم البعض يجعلهم دائما يقومون بمهامهم على أكمل وجه، في حين سجلنا نسبة 0% من الذين يرون بأن تعاون الأستاذ مع غيره لا يساعده في أن يقوم بعمله على أكمل وجه وهذا راجع إلى أنه ليس من الضروري أن يكون التعاون الذي يبديه الأستاذ للغير يجعله يقوم بمهامه على أكمل وجه وهذا راجع فهناك من يرى بأنه أحيانا ما يتم ذلك والسبب أنه يوجد من يقوم بمهامه على أكمل وجه وليست كل المهام تحتاج إلى مساعدة من الغير لكن الذين يرون بأن التعاون دائما يساعد في إنجاز المهام لأنه هناك حالات قد يعجز فيها الأستاذ خلال القيام بمهامه، إما في أمور تتعلق بالتدريس أو حتى المهام الموكلة إليه بحكم منصب في العمل أو غيرها، وعليه نستنتج أن التعاون يساعد الأستاذ في القيام بمهامه على أكمل وجه.

الجدول رقم(8): الاستعانة بالزملاء في إنجاز المهام.

النسبة%	التكرارات	الاحتمالات		
		النسبة%	التكرارات	الاحتمالات
53,33	32	37,5	12	عند المرض
		18,75	06	في حالة التعب
		43,75	14	نقص الخبرة
		100	32	المجموع
46,67	28	لا		
100	60	المجموع		

يبين الجدول أعلاه والذي سجلنا فيه نسبة 53,33 % من عينة الدراسة أجابوا بنعم في حين سجلنا 46,67% من عينة الدراسة أجابوا ب لا، أي أن من يستعينوا بزملائهم أكثر ممن لا يستعينون بزملائهم، ويمكن إرجاع ذلك إلى كون نسبة الأساتذة الذين أجابوا بنعم يعود ذلك لنقص خبرتهم والتي قدرت بنسبة 43,75 % كما أكدوا 56,25% من الأساتذة بأنهم يستعينوا بغيرهم في حالة المرض والتعب، أما الأساتذة الذين لا يستعينون بزملائهم أغلبيتهم لديهم أقدمية في العمل وهذا ما شكل لهم خبرة كبيرة وجعلهم متمكنين من عملهم بشكل جيد، وعليه نستنتج أن أغلبية عينة الدراسة هم الذين يستعينون بزملائهم في حالة المرض أو التعب أو نقص الخبرة.

الجدول رقم (9): العلاقات الجيدة مع الزملاء وحسن التصرف.

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
98,33	59	نعم
1,67	1	لا
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد العينة ومنهم 98,33% كانت إجابتهم بنعم أي أن علاقتهم الجيدة مع زملائهم تجعلهم يحسنون التصرف مع بعضهم البعض في حين سجلنا 1,97% كانت إجابتهم ب لا وهذا راجع إلى كون كلما كانت العلاقة مع الغير جيدة وسهولة التواصل فيما بينهم كلما أحسنوا التصرف مع بعضهم البعض وعليه نستنتج أن العلاقة الجيدة مع الزملاء تجعل الأستاذ يحسن التصرف معهم ويتجنب أي شيء قد يسيء لتلك العلاقة الجيدة.

الجدول رقم (10): الاستعداد للخروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل.

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات		
		النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
33,33	20	05	01	الشعور بالملل
		60	12	أمر طارئ
		35	07	انتهاء المهام
		100	20	المجموع
66,67	40	لا		
100	60	المجموع		

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد العينة والتي سجلنا فيها 66,67% يرون بأنه يوجد لديهم مانع في الاستعداد للخروج من العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي له، في حين أن 33,33% يؤكدون بأنه لا يوجد لديهم مانع في ذلك، ويعود السبب إلى اختلاف وجهات النظر وإلى درجة التزام كل فرد من أفراد العينة بالتوقيت الرسمي لانتهاء مهامه وعليه نستنتج أن 66,67% نسبة لا بأس بها من الأساتذة الذين يتقيدون بالتوقيت الرسمي لإنجاز مهامهم حتى وإن انتهت تلك المهام قبل انقضاء الوقت الرسمي.

الجدول رقم (11): استخدام بعض أغراض المؤسسة لقضاء حاجات خاصة.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
10	6	نعم
90	54	لا
100	60	المجموع

الجدول أعلاه يبين نسبة أفراد العينة الذين يستخدمون أغراض المؤسسة لقضاء حاجات خاصة حيث سجلنا 90% يؤكدون بأنهم لا يستخدمون أي أغراض لقضاء حاجاتهم الخاصة في حين أقر 10% بأنهم يستخدمونها، وهذا راجع إلى أن قيم الأساتذة لا تسمح لهم للقيام بهذا الفعل خصوصا إذا كانت تلك الأغراض لا تخدم المصلحة العامة للمؤسسة، وعليه نستنتج أن نسبة 90% نسبة كبيرة جدا فهي تضم غالبية الأساتذة وبالتالي فهم يتمتعون بالقيم والمبادئ الحسنة.

الجدول رقم (12): احترام الرئيس في العمل

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات		
		النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
98,33	59	8,47	5	حكم سلطته
		28,81	17	طريقة تعامله
		62,72	37	مبادئك أخلاقك
		100	59	المجموع
1,67	1	لا		
100	60	المجموع		

الجدول أعلاه يبين نسبة أفراد عينة الدراسة الذين يحترمون رئيسهم في العمل حيث سجلنا نسبة 98,33% يحترمون رئيسهم في العمل في حين 1,67% لا يحترمونه، وهذا راجع إلى أن 62,72% يؤكدون أن مبادئهم وأخلاقهم تحثهم على احترامه في حين 37,28% يرون بأن طريقة تعامل رئيسهم معهم وسلطته دفعتهم لاحترامه، وعليه نستنتج أن أغلب الأساتذة يحترمون رئيسهم في العمل وذلك لأنهم راضين عن أسلوب تعامله معهم والذي يبين أنه توجد علاقة جيدة بينهم.

الجدول رقم (13): الالتزام في العمل.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
20	12	احترام القوانين
/	/	سلطة المشرف
80	48	الضمير المهني
/	/	الخوف من العقوبات
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أنه من أكثر العوامل التي تجعل الأساتذة أكثر التزاما فنجد الضمير المهني الذي قدرت نسبته بـ 80% واحترام القوانين بنسبة 20% بينما نجد أن عامل سلطة المشرف والخوف من العقوبات منعدمين، وهذا راجع إلى أن أغلبية الأساتذة قيمهم الأخلاقية تجعلهم أكثر التزاما وأنهم يلتزمون

بعملهم جراء القيم والمبادئ التي يتمتعون بها فسلطة المشرف والخوف من العقوبات لا يؤثران في تصرفاتهم إطلاقاً، وعليه نستنتج أن أغلبية الأساتذة العامل الذي يجعلهم أكثر التزاماً في العمل هو ضميرهم المهني.

الجدول رقم (14): إقامة علاقات صداقة مع الزملاء.

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات		
		النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
11,67	7	28,58	2	عدم الثقة في الآخرين
		57,14	4	أفضل العزلة
		14,28	1	تجنب الوقوع في خلافات وصراعات مع الآخرين
		100	7	المجموع
88,33	53	لا		
100	60	المجموع		

من الجدول أعلاه نجد أن من يؤكدون أنهم يقيمون علاقات صداقة مع زملائهم وصلت نسبتهم إلى 88,33% في حين سجلنا 11,67% ينفون ذلك، وهذا راجع إلى أن أغلبية الأساتذة لديهم القدرة على التأقلم مع الآخرين بشكل سريع، أما عن الذين نفوا ذلك فحسب اعتقادهم هم يفضلون العزلة حيث كانت نسبة من أجابوا بذلك 57,14%، أما عن برر ذلك بعدم الثقة وتجنب الوقوع في خلافات وصراعات مع الآخرين فكانت نسبتهم 42,86%، ومنه نستنتج أن غالبية الأساتذة لديهم ميل لإقامة علاقات صداقة داخل العمل.

الجدول رقم (15): كثافة المقرر الوزاري للمقياس وضيق الوقت.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
35	21	إيصال المعلومات للطلبة بطرق أخرى
10	6	التقدم بالبرنامج
55	33	تعويض حصص لتدارك التأخر
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن توزيع أفراد العينة الذين يرون البديل هو تعويض حصص لتدارك التأخر كانت نسبتهم 55%، أما من يفضلون إيصال المعلومات للطلبة بطرق أخرى سجلنا نسبتهم ب35، أما عن الذين أكدوا بأنهم يفضلون التقدم بالبرنامج كانت نسبتهم 10% وهذا راجع إلى أن عدد لا بأس به من الأساتذة يفضلون تعويض حصص لتدارك التأخر فبالنسبة لهم أنها أفضل طريقة للطلبة لاستيعاب تلك الدروس عند تقديم المعلومات لهم جاهزة أو التقدم بالبرنامج دون إعطاء أي أهمية إن تم وصول المعلومات للطلبة أم لا، ومنه نستنتج أن أغلبية الأساتذة تهمهم مصلحة الطالب بالدرجة الأولى ويحاولون بشتى الطرق أن يجعله يستوعب الدروس بأفضل طريقة.

المحور الثالث: الخبرات والمهارات ونمو المنافسة داخل المؤسسة.

في هذا المحور سنقوم بعرض البيانات المتعلقة به والتي تحصلنا عليها من التساؤلات التي تم طرحها في استمارة دراستنا وهي كالتالي:

الجدول رقم (16): المعارف والأفكار المكتسبة وتحسين الأداء.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	60	100
لا	/	/
المجموع	60	100

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بنعم كانت 100% في حين من كانت إجابتهم ب لا منعدمة تماما وهذا راجع إلى دور وأهمية ما تم تعلمه سابقا من تنشئة سابقة في تحسين أداء الأساتذة في العمل، وعليه نستنتج أن كل الأساتذة تساعدكم المعارف والأفكار المكتسبة في تحسين أدائهم.

الجدول رقم (17): إتقان العمل والتميز فيه.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	49	81,67
لا	11	18,33
المجموع	60	100

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بنعم 81,67%، في حين سجلنا 18,33% أجابوا بلا، وهذا راجع إلى أن لإتقان العمل دور كبير في تميز الأساتذة فكلما كان العمل يؤدي بشكل

جيد كلما رأى الأساتذة زملائهم من يعمل بإتقان منهم أنه شخص مميز والذي ينعكس بالإيجاب على الشخص نفسه وعليه نستنتج أن الأساتذة يأخذون بعين الاعتبار كل من يتقن عمله ويعاملونه بكل موضوعية.

الجدول رقم (18): الخبرة في العمل.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
13,33	8	تسهيلات من قبل الإدارة
18,33	11	فرص للترقية
67,11	7	حوافز مختلفة
56,67	34	التميز في التدريس
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد العينة الذين أجابوا بالتميز في التدريس 56,67% في حين تم الإجابة بفرص للترقية بنسبة 18,33% في حين تم تسجيل 13,33% لتسهيلات من قبل الإدارة، وأخيرا كانت نسبة الحوافز المختلفة ب 11,67% وهذا راجع إلى طبيعة المؤسسة إذ أن الأساتذة كلما زادت خبرتهم كلما جعلتهم متميزين عند الآخرين، أما بالنسبة للحوافز فإن الأجر الثابت ليس على أساس الجهد المبذول، أي كلما بذل جهد أكثر كلما زاد راتبه بل على أساس المرتب الشهري المحدد له، وعليه نستنتج أن الخبرة في هذا المجال تؤدي للتميز بالدرجة الأولى وربما الحصول على بعض التسهيلات.

الجدول رقم (19): الاحتكاك مع الغير والوقوع في صراعات داخل العمل.

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات			
		النسبة %	التكرارات	الاحتمالات	
18,33	11	36,36	4	اختلاف الآراء	نعم
		54,55	6	اختلاف القيم والمبادئ	
		9,09	1	علاقات شخصية	
		100	11	المجموع	
81,67	49				لا
100	60				المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد العينة الذين أجابوا بلا 81,67% في حين سجلنا نسبة 18,33% للذين كانت إجاباتهم بنعم، والسبب يرجع إلى أن الذين كانت إجاباتهم بنعم أرجعوا إلى اختلاف الآراء والقيم والمبادئ والتي كانت نسبتها 90,91% في حين من أرجعها لعلاقات شخصية نسبتها 9,09% أما عن الذين كانت إجاباتهم ب لا فيدل ذلك على أن احتكاكهم مع الغير لا يوقعهم في اختلافات ولا صراعات أي أن العلاقة بينهم علاقة جيدة، وعليه نستنتج أن هناك تفاهم واندماج بين أغلبية الأساتذة.

الجدول رقم (20): استشارة الإدارة في حالة القيام بتغيرات بالمؤسسة.

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات		
		النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
61,67	37	56,76	21	عدم التمتع بمنصب إداري
		30,43	12	سلطة الإدارة العليا
		10,61	4	النزاع مع المسؤولين
		/	/	نقص خبرتك
		100	37	المجموع
38,33	23	نعم		
100	60	المجموع		

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب: لا 61,67% في حين الذين أجابوا بنعم 38,33%، وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يقوم به كل فرد من أفراد عينة الدراسة والذين أغلبهم لا يتمتعون بمنصب إداري وكانت نسبتهم 56,76% في حين الذين أرجعوا لسلطة الإدارة العليا والنزاع مع المسؤولين 43,24%، أما الذين كانت إجاباتهم بنعم فأغليبتهم يتمتعون بمنصب إداري، وعليه نستنتج أن اتخاذ القرارات داخل هذه الكلية يكون بحكم السلطة.

الجدول رقم (21): تدريس مقاييس تتناسب والتخصص العلمي.

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات		
		النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
90	54	27,78	15	تجنب الوقوع في الخطأ
		11,11	06	فرصة لتحقيق الذات
		7,40	4	تقليل الوقت اللازم لتعلم العمل
		12,97	7	زيادة الرغبة في العمل
		40,74	22	التميز في التدريس
		100	54	المجموع
		10	6	لا
100	60	المجموع		

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة التي كانت إجابتهم بنعم 90% في حين سجلنا الذين كانت إجابتهم ب: لا 10%، وهذا راجع إلى سعي الأساتذة للتميز في تدريس المادة وكانت نسبتهم ب 40,74%، في حين أكد بعض الأساتذة في مقياس يتناسب مع تخصصهم العلمي يجنبهم الوقوع في الخطأ وتقليل الوقت اللازم لتعلم العمل بنسبة 35,18% أما الذين كان رأيهم أن التدريس في مقياس يتناسب مع تخصصهم العلمي يكون فرصة لتحقيق الذات وزيادة الرغبة في العمل بنسبة 24,08% وعليه نستنتج أن أغلبية الأساتذة يقومون بتدريس مقاييس تتناسب وتخصصهم العلمي.

الجدول رقم (22): تدريس مقاييس خارج التخصص.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
68,33	41	نعم
31,67	19	لا
100	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة الذين كانت إجابتهم بنعم 68,33% في حين كانت نسبة 31,67% للذين كانت إجابتهم ب: لا، وهذا راجع إلى صعوبة تدريس الأستاذ مقياس خارج

تخصصه مما يعيق استيعاب الطالب للأستاذ الذي يدرس خرج تخصصه ومما يؤثر على تحصيله الدراسي في الأخير، أما الذين كانت إجاباتهم بلا فيرجع ذلك إلى قدرة استيعاب الأستاذ الكبير لأي مقياس، كما أن للخبرة دور كبير في ذلك أيضا، وعليه نستنتج أن التدريس خارج التخصص يعيق أغلبية الأساتذة في أداء مهامه على أكمل وجه.

الجدول رقم (23): التحكم في العمل بشكل جيد.

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات		
		النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
91,67	55	45,46	25	الرغبة في العمل
		38,18	21	التخصص
		16,36	9	الخبرة
		100	55	المجموع
8,33	5	لا		
100	60	المجموع		

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم بنعم 91,67% في حين سجلنا نسبة الذين كانت إجاباتهم بلا 8,33% ، وهذا راجع إلى تدريس الأساتذة لمقاييس تتناسب مع تخصصهم العلمي وهذا يسمح لهم بسهولة قيامهم بمهامهم، حيث من كانت إجاباتهم بنعم أرجعوا إلى الرغبة في العمل حيث كانت نسبتهم 45,46%، في حين أن نسبة الذين أرجعوا إلى أنهم يتحكمون في عملهم بسبب خبرتهم في العمل فهي 16,36%، من أرجعوا وفقا للتخصص كانت نسبتهم 38,18%، وعليه نستنتج أن الرغبة في العمل والتخصص والخبرة من العوامل التي تساعد الأستاذ على التحكم في عمله بشكل جيد.

المحور الرابع: شخصية العاملين والتكيف الاجتماعي داخل المؤسسة.

في هذا المحور سنقوم عرض البيانات التي تم التحصل عليها بواسطة استمارة دراستنا وهي إجابة على التساؤلات التي تم طرحها فيها وهي كالآتي:

الجدول رقم (24): سمات الشخصية والاندماج في العمل.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
96,67	28	نعم
3,33	2	لا
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة الذين أكدوا أن سماتهم الشخصية تساعدهم على الاندماج في مكان العمل هم بنسبة 96,67%، في حين أن 3,33% هي نسبة أفراد العينة التي كانت إجاباتهم بأن سماتهم الشخصية لا تساعدهم على الاندماج في مكان العمل وهذا راجع إلى أن أغلبية الأساتذة ينتمون إلى نفس المنطقة مما يسهل عليهم عملية التواصل فيما بينهم، وعليه فنستنتج أن للسمات الشخصية للأساتذة تساعدهم على تنمية قدرتهم على الاندماج في العمل.

الجدول رقم(25): تقبل آراء الآخرين والتوافق النفسي.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
43,33	26	دائماً
53,33	32	أحياناً
3,33	2	أبداً
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة 53,33% يؤكدون بأنهم أحياناً ما يكون تقبل آراء الآخرين يزيد من توافقهم النفسي معهم، في حين أن 43,33% كانت إجاباتهم بأن تقبل آراء الآخرين يزيدهم دائماً من توافقهم النفسي في حين سجلنا نسبة 3,33% من الذين أجابوا بـ أبداً، وهذا راجع إلى أنه ليس من الضروري أن نتقبل كل آراء شخص ما حتى تتوافق معه نفسياً، فكل شخص ورأيه، فمن الممكن أن تخالفه الرأي حول أمر ما وتتفق معه نسبياً وعليه نستنتج أن اختلاف الآراء لا يؤدي إلى عدم التوافق النفسي دائماً، بل أحياناً ما يكون ذلك.

الجدول رقم (26): أولية الأهداف الخاصة على أهداف المؤسسة.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
33,33	20	نعم
67,66	40	لا
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بـ: لا هي 66,67% في حين سجلنا 33,33% الذين كانت إجاباتهم بنعم، وهذا راجع إلى أن عدد كبير من الأساتذة يضعون مصلحة المؤسسة كأولوية على مصلحتهم الشخصية، وذلك راجع إلى ولائهم للمؤسسة، في حين أن 33,33% كانت إجاباتهم بأنهم يضعون أهداف المؤسسة كأولوية على أهدافهم فهم يهتمون بما سيتم اكتسابه من المؤسسة وعليه نستنتج أن غالبية الأساتذة يضعون أهداف المؤسسة كأولوية على مصلحتهم الشخصية.

الجدول رقم (27): العادات والتعاون مع الزملاء في تنفيذ المهام.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
86,67	52	نعم
13,33	8	لا
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بنعم كانت 86,67% في حين كانت نسبة من أجابوا بلا 13,33%، وهذا راجع إلى أن للعادات التي اكتسبها الأستاذ سابقا دور كبير في قدرته على التعاون مع زملائه فإذا كانت عاداته هي حب الغير والتسامح والمساندة سينعكس ذلك على قدرته على تقبل الآخرين، ومساعدتهم بشتى الطرق وهذا ما أكده معظم الأساتذة في حين أن نسبة قليلة نفت أن تكون لعاداتهم السابقة دور في تعاونهم مع الآخرين، وعليه نستنتج أن العادات التي يمتلكها الأستاذ لها دور في تعاونه مع زملائه في تنفيذ المهام.

الجدول رقم (28): إدراك المهام والراحة النفسية في العمل.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
96,67	58	نعم
3,33	2	لا
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بنعم كانت 96,67% في حين سجلنا نسبة 3,33% من الذين أجابوا ب: لا، وهذا راجع إلى أنه كلما كان الأستاذ على وعي تام لما يفعله ويؤديه وملم به إمام كبير كلما شعر بالراحة النفسية، كذلك حيث أجاب الأغلبية بنعم في حين فئة قليلة نفت ذلك وعليه نستنتج أنه كما كان إدراك الأستاذ للمهام التي يقوم بها كلما شعر بالراحة النفسية.

الجدول رقم (29): التواصل مع الزملاء في محيط العمل.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
6,67	4	الذين ينتمون إلى منطقتك
5	3	الذين لا ينتمون إلى منطقتك
88,33	53	كل الزملاء بغض النظر عن الانتماء
100	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن نسبة أفراد العينة يفضلون التواصل مع كل الزملاء بغض النظر عن مكان الانتماء وذلك بنسبة 88,33%، أما نسبة 6,67% فهي لأفراد العينة الذين يفضلون التواصل مع الزملاء الذين ينتمون إلى نفس المنطقة، أما 5% فهي نسبة الذين يفضلون التواصل مع الزملاء الذين لا ينتمون إلى نفس المنطقة وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسبة الأولى، وذلك راجع إلى سهولة الاندماج والتوافق مع بعضهم البعض وهذا يدل على عدم وجود التحيز والعنصرية بين الزملاء، وعدم الاهتمام بمكان الانتماء، وعليه نستنتج أن معظم أفراد العينة يفضلون التواصل مع كل الزملاء بغض النظر عن مكان الانتماء.

الجدول رقم (30): العلاقات الودية مع الزملاء والاستقرار في مكان العمل.

النسبة %	التكرارات			الاحتمالات	
86,67	52			نعم	
13,33	النسبة %	التكرار	تغيير مكان العمل	08	لا
			نعم		
			لا		
100	13,33	8	/	60	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أنّ عينة الدراسة التي أجابت بنعم هي 86,67% في حين سجلنا نسبة 13,33% التي ترى بأن العلاقات الودية مع الزملاء تساعد على الاستقرار في مكان العمل، ويمكن إرجاع ذلك إلى أنه هناك عوامل خارجية أخرى تؤثر على الاستقرار داخل العمل كالظروف العائلية وبعد مكان السكن مما جعل الذين أجابوا بلا يبدون رغبتهم في تغيير مكان العمل، وعليه نستنتج أن العلاقات الودية داخل العمل تساعد على الاستقرار داخل العمل.

ثانياً: عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

انطلاقاً من المعطيات السابقة سوف يتم التطرق إلى عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات وهي كالآتي:

- نتائج الدراسة الخاصة بالمحور الأول:

بعد تحليل أسئلة المحور الأول الخاص بالبيانات الأولية في الاستمارة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 70% من أفراد عينة الدراسة هم ذكور، وهذا ما يدل على أن أغلبية الأساتذة هم ذكور.
- 68,34% من عينة الدراسة، سنهم ما بين 30-40 سنة، وهذا ما يدل على أن أغلبهم شباب.
- 56,66% من أفراد العينة متزوجون، وهذا ما يدل على أنهم مستقرون عائلياً.
- 83,33% من الأساتذة ينتمون إلى ولاية جيجل، وهذا ما يدل على أن معظمهم من نفس الولاية والأقلية فقط من مختلف الولايات الأخرى.
- 45% من أفراد العينة يدرسون في قسم علوم التسيير، وهذا ما يدل على أن أغلبية الطلبة يفضلون هذا الاختصاص.

- 51,67% من أفراد العينة خبرتهم في العمل ما بين 5 إلى 10 سنوات، وهي فترة لا بأس بها.

- نتائج الدراسة في ظل الفرضية الفرعية الأولى:

- بعد تحليل أسئلة المحور الثاني من الاستمارة الخاص بالفرضية الفرعية الأولى: تساهم قيم العمل في زيادة الانضباط للعاملين داخل المؤسسة، فقد انعكست عن جملة من النتائج التي يمكن إجمالها فيما يلي:
- 65% من أفراد العينة يصرحون أنه أحياناً ما يؤدي التعاون بين الزملاء إلى إنجاز المهام على أكمل وجه، وهذا يدل على أنه هناك تعاون واتصال فيما بينهم.
 - 53,33% من أفراد العينة يصرحون بأنهم يستعينون بزملائهم في إنجاز مهامهم في حالات المرض التعب، وهو ما يدل على حسن العلاقات والتعاون فيما بينهم.

- 98,33% من أفراد العينة يؤكدون بأن علاقتهم الجيدة مع زملائهم تجعلهم يحسنون التصرف معهم وهذا ما يدل على أنه هناك احتكاك وتواصل بين الزملاء في مكان العمل.
 - 66,67% من أفراد العينة يؤكدون بأنه لا يجب الاستعداد للخروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل وهو ما يدل على أن أغلبية الأساتذة على درجة عالية من الانضباط واحترام الوقت الرسمي للعمل.
 - 98,33% من عينة الدراسة يحترمون رئيسهم، وهذا ما يؤكد رضا معظم الأساتذة على معاملة رئيسهم لهم حسن التواصل فيما بينهم، والعلاقة الجيدة فيما بينهم.
 - 90% من عينة الدراسة يصرحون بأنه لا يجب استخدام بعض أغراض المؤسسة وهذا دليل على تمتع معظم الأساتذة بالقيم والمبادئ الحسنة.
- ومن خلال الشواهد الكمية التي تناولناها يتضح لنا صدق الفرضية الأولى إذ أن القيم التي يتمتع بها العامل والتي يحملها من المجتمع تجعله أكثر انضباط في العمل.
- نتائج الدراسة في ظل الفرضية الثانية:**
- من خلال تحليلنا وتفسيرنا لنتائج الفرضية الثانية: تساهم الخبرات والمهارات في نمو المنافسة داخل المؤسسة، وانطلاقاً من الجداول 16 إلى 23 توصلنا إلى:
- 100% من أفراد العينة يؤكدون بأن للمعارف والأفكار المكتسبة دور في تحسين الأداء، وهذا ما يدل على أن أفكارهم ومعارفهم السابقة تساعدهم في القيام بعملهم.
 - 81,67% من أفراد العينة يؤكدون بأن إتقان العمل يؤدي إلى التميز في العمل.
 - 90% من عينة الدراسة يصرحون بأنهم يدرسون مقاييس تتناسب وتخصصهم العلمي، وهو ما يدل على أن أغلبية الأساتذة راضين عن العمل وأيضاً قدرتهم على التحكم فيه بشكل جيد.
 - 68,33% من أفراد العينة يؤكدون بأن تدريس مقياس خارج تخصصهم يعيقهم من تقديم أفضل ما لديهم، وهذا ما يدل على أنهم يفضلون تدريس مقاييس تتناسب مع تخصصهم العلمي.
- من خلال ما تم التطرق إليه يتضح لنا صدق الفرضية الثانية والتي تؤكد أن الخبرات والمهارات المكتسبة تزيد من نمو المنافسة بين العمال أثناء عملهم.
- نتائج الدراسة في ظل الفرضية الثالثة:**
- من خلال تحليلنا وتفسيرنا لنتائج الفرضية الثالثة وانطلاقاً من الجداول 24 إلى 30 توصلنا إلى:
- 96,67% من عينة الدراسة يصرحون بأن سماتهم الشخصية تجعلهم قادرين على الاندماج في مكان العمل وهذا دليل على قدرة اندماجهم في المؤسسة.

- 53,33% من أفراد العينة يؤكدون بأنه أحيانا ما يؤدي تقبل الآراء إلى زيادة التوافق النفسي معهم وهو ما يدل على التوافق النفسي والارتياح بين الزملاء.
 - 86,67% من أفراد الدراسة يصرحون بأن العادات التي يمتلكونها تساعدهم على التعاون مع الزملاء في تنفيذ المهام، وهو ما يدل على التعاون بين الزملاء.
 - 88,33% من أفراد العينة يؤكدون بأنهم يتواصلون مع كل الزملاء بغض النظر عن مكان الانتماء ما إذا كان داخل الولاية أو خارجها، وهو ما يدل على عدم التحيز أو العنصرية بين الزملاء وأنه هناك تواصل بين كل الزملاء.
- من خلال ما تم التطرق إليه يتضح لنا صدق الفرضية الثالثة: أن شخصية العاملين تساهم في التكيف الاجتماعي داخل المؤسسة، وهذا ما يدل على أن للشخصيات المختلفة التي يتمتع بها الأفراد علاقة بتكيفهم الاجتماعي.

- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرئيسية:

- من خلال نتائج الفرضيات الفرعية توصلنا إلى أنه: تساهم قيم العمل في زيادة الانضباط، تساهم الخبرات والمهارات في نمو المنافسة داخل المؤسسة، تساهم شخصية العاملين في التكيف الاجتماعي. ومن خلال ثبات صدق نتائج الفرضيات الفرعية يثبت تحقق الفرضية الرئيسية بنسبة كبيرة والتي تبين أنه هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية.

ثالثا: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

- بعد التطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراستنا في الجانب النظري سنقوم الآن بمحاولة لإقامة مقارنة نتائج تلك الدراسات مع دراستنا حيث نجد:

1- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل:

- من حيث المنهج: مثلما تم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة تم التقاطع في بعض الدراسات السابقة فيه أيضا كما في دراسة هناء العابد.
- من حيث أدوات الدراسة: في هذه الدراسة تم اعتماد أدوات لجمع البيانات كالملاحظة والاستبيان وهذا ما اعتمدت عليه الدراسات الأخرى كما في دراسة هناء العابد و"لغاب نصيرة".
- من حيث النتائج: مما توصلنا له نجد أن المعارف والأفكار المكتسبة عند تنشئة سابقة دور في تحسين أداء الفرد، كما أن العادات التي يمتلكها الأفراد تساعدهم على التعاون مع زملائهم وأن نسبة كبيرة من الأفراد يؤكدون بأنهم يتواصلون مع كل الزملاء بغض النظر عن مكان الانتماء حيث نجد أن للتنشئة

السابقة دور كبير في نمو التعاون والتواصل بين الزملاء وهذا ما تم التوصل إليه في دراسة "العقاب نصيرة" والتي تبين أن للتنشئة الاجتماعية دور كبير في توجيه سلوك الفتيات، كما أنه يوجد ثلاث نماذج للفتيات منها النموذج التقليدي والعصري والوسطي، أي أن كل من هذه النماذج له علاقة بما اكتسبه من الأسرة فتوجد أسرة تقليدية وأسرة محافظة وأسرة عصرية، كما في دراسة هناء العابد نجد أن للتنشئة الاجتماعية بمؤسساتها لها دور أساسي في تحقيق إنجازات هامة، كما أنه هناك إمكانية ضخمة في تفعيل إمكانيات الإبداع المتوفرة عند الشباب السوري أي أنه توجد إبداعات متوفرة للشباب السوري وهي غير مفعلة، وهذه الإبداعات قد تأتي من المؤسسات المختلفة للتنشئة الاجتماعية والتي تعمل على خلق الإبداع والابتكار في الفرد منذ أن كان صغيراً.

أما عند دراسة ألبرت جاك أورانسون فنجد أن من نتائج هذه الدراسة أن أمهات الأطفال غير المتفوقين في القراءة يتميزن بالقسوة والعنف والشدة مناظرة بأمهات الأطفال ذوي القدرة العالية في القراءة، وهذا بالإضافة إلى أن هناك علاقة عكسية سلبية بين قسوة الأمهات وعنفهن مع أطفالهن والتفوق التحصيلي في القراءة، أي أن ما يتطبع وينشئ عليه الطفل وما يتم اكتسابه وتعلمه داخل الأسرة أثر كبير على تحصيله الدراسي أو على حياته بأكملها فإن كان ما يتعلمه ويتطبع عليه سلبي أو إيجابي سيتم نقله إلى دراسته أو حياته فيما بعد.

2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع:

- من حيث المنهج: مثلما قمنا باعتماد المنهج الوصفي في دراستنا الحالية فقد اعتمد أيضاً في الدراسات السابقة كل من بوبكر منصور ورولي نيكويس المنهج الوصفي أيضاً.

- من حيث أدوات الدراسة: في هذه الدراسة قمنا باعتماد الاستبيان لجمع المعلومات والتي تقاطع مع كل من دراسة بوبكر منصور وعبد الحق علي إبراهيم.

- من حيث النتائج: مما توصلنا له نجد أن لاحترام الرئيس في العمل والذين يلتزمون بعملهم نسبتهم كبيرة للغاية وهذا دليل على أن سلوكهم داخل المؤسسة التي يعملون بها سلوكيات إيجابية تدل على احترامهم لعملهم، وهذا ما تم التقاطع معه في الدراسات السابقة حيث نجد أن دراسة عبد الحق علي إبراهيم والتي من نتائجها: أن هناك أثر سلبي لضغوط العمل والصراع التنظيمي على مستوى كفاءة الأداء في المعارف أي أن السلوك الغير سوي أو أي ما يؤثر على سلوك الأفراد له تأثير سلبي على مستوى كفاءة الأداء لديهم، كما نجد في دراسة رولي نيكويس والتي كشفت دراسته على أنه لوجود سياسة جيدة

للتغيير يزيد من تطوير الموارد البشرية ويقلل من المقاومة أي أنه كلما كانت سياسة التغيير والتطوير التي تعتمد على الموارد البشرية كلما تحسن أداؤهم وقلل من سلوك المقاومة لديهم.

في حين نجد في دراسة بويكر منصور أنه خلص إلى النتائج التالية: وجود مستوى متوسط من سوء السلوك التنظيمي ووجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي، أي أن أفراد عينة التي تمت دراستها يوجد لديهم سلوك غير سوي، لكنه متوسط كما أنه لا يوجد تأثير للثقافة التنظيمية بسوء السلوك التنظيمي، وهذا يدل على أنه هناك عوامل أخرى تؤثر على سلوك الأفراد غير الثقافة التنظيمية الموجودة داخل محيط العمل.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة:

إن القيمة العلمية لأي دراسة تقاس بالنتائج التي يتوصل إليها الباحث وبناء على تطبيق الأساليب المناسبة لكل فرضية وباستقراء الجداول وتحليلها جاءت نتائج الدراسة الميدانية حول التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية كالاتي:

- للتنشئة الاجتماعية علاقة بالسلوك التنظيمي.
 - تساهم قيم العمل في زيادة الانضباط داخل المؤسسة.
 - تساهم الخبرات والمهارات في نمو المنافسة بين العاملين داخل المؤسسة.
 - تساهم شخصية العاملين في التكيف الاجتماعي داخل المؤسسة.
- كما أوضحت نتائج الدراسة أن لتنشئة العاملين علاقة بسلوكهم التنظيمي من خلال تأثير اتجاهاتهم وقيمهم على سلوكياتهم داخل العمل، وأن الأفراد يحملون معهم ما تعلموه واكتسبوه في مجتمعهم إلى المؤسسة ما هي إلا ترجمة لشخصيتهم.

خامساً: التوصيات والاقتراحات

كان من أهم أهداف بحثنا هذا معرفة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي داخل المؤسسة، واستناداً إلى جوانب الدراسة في بعديها النظري والميداني توصلنا إلى عدة نقاط مهمة ساعدتنا على التعرف على سلوك الأساتذة رجوعاً إلى تنشئتهم السابقة وإن كانت هذه الأخيرة لها دور في توجيه السلوك التنظيمي وفقاً لمؤسسات التنشئة الاجتماعية وانطلاقاً من نتائج بحثنا هذا ارتأينا إلى عرض بعض التوصيات لمؤسسة ميدان الدراسة والتي نوجزها في ما يلي:

1-التنسيق بين الأسرة ومؤسسات التنشئة الاجتماعية الأخرى والتعاون فيما بينها مع تشكيل سلوكيات اجتماعية سوية لكل الجنسين.

- 2- الحرص على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للأفراد حتى تتشكل أجيال قادرة على تقديم الأفضل للمؤسسات وتطويرها.
- 3- ضرورة خلق جو عائلي داخل المؤسسات من خلال تفعيل قيم التعاون والتسامح التي تعكسها التنشئة الاجتماعية والتي تؤثر على سلوك الأفراد.
- 4- تدعيم القيم التي تساعد على التقليل من السلوكات السلبية واستبدالها بالسلوكات الإيجابية وذلك من خلال الضوابط وعادات وتقاليده كل مجتمع.
- 5- الحرص على أن يتتبع الفرد بالقيم الأخلاقية في مجتمعه لما لها من تأثير فيما بعد على التزامه وانضباطه بأداء واجباته سواء داخل العمل أو خارجه.
- 6- إجراء المزيد من الدراسات في مجال التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي.



خاتمة:

هدفت هذه الدراسة من خلال جانبيها النظري والميداني للكشف عن ما إذا كانت هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي، وإلى أي مدى يرتبط ويتأثر سلوك الأفراد في المؤسسة التي يعملون بها بأفكارهم واتجاهاتهم السابقة التي تم اكتسابها وتم نقلها من المجتمع الذي ينتمون إليه وذلك بإسقاط هذا الموضوع على السلوك التنظيمي لدى الأساتذة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالقطب الجامعي تاسوست ومعرفة ما إذا كان للتنشئة الاجتماعية علاقة في تحديد شكل معين من هذا السلوك أم لا وهذا انطلاقاً من تحديد بعض مؤشراتها، وبعد الدراسة الميدانية التي أجريت وأيضاً من خلال التحليلات الكمية والكيفية لتحليل وتفسير مؤشرات الفرضيات التي صيغت في شكل استمارة تبين لنا من خلالها أن نسبة تحقيق الفروض كانت كبيرة عموماً، والتي أثبتت لنا وجود علاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي لدى الأساتذة، وهو ما أكد صدق الفرضية العامة التي انطلقت منها الدراسة إلى حد كبير، وهذا من خلال القيم والاتجاهات والمعتقدات والأفكار التي يحملونها إلى منظماتهم فيتخذ العامل الواحد سلوكاً قد يختلف عن سلوك الآخرين، وهنا يبرز الاختلاف في شخصيات العمال وأيضاً مختلف القيم التي يخضع لها الأستاذ والتي تجعله أكثر التزاماً وانضباطاً في العمل، فكلما كانت القيم التي يحملها إيجابية كلما كان سلوكه أكثر إيجابية في العمل والعكس.

وعليه فإن السلوكات المختلفة التي تظهر على الأفراد في المؤسسة ناتجة عن الانتماءات المختلفة وأيضاً القيم والمعتقدات التي يتمتع بها الفرد وهي ما عملت مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة على تلقينها وإكسابها للفرد، ومنه نستنتج أنه توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي لدى الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.



قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

1. إحسان محمد حسن: علم اجتماع العائلة، دار وائل، الأردن، ط1، 2005.
2. أحمد صقر عاشور: الإدارة العامة، مدخل بيني مقارن، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1979.
3. أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، مصر، د ط، 2005.
4. أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2009.
5. أحمد محمد وآخرون، التربية الأسرية ومؤسسات التنشئة الاجتماعية، دار صفاء عمان، ط1، 2013.
6. إسماعيل عرباجي: اقتصاد و تسيير المؤسسة، موفم للنشر، الجزائر، ط3، 2013.
7. بشير العلاق: الإدارة الحديثة، دار اليازوري، عمان، ط1، 2008.
8. بنيه إبراهيم إسماعيل: الإنسان والسلوك الاجتماعي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، د ط، د س.
9. بهاء الدين خليل تركية: علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة، الأردن، ط1، 2015.
10. ثابت عبد الرحمان إدريس: المدخل الحديث في الإدارة العامة، الدار الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2003.
11. نائر سعدون محمد، السلوك التنظيمي في إدارة الأعمال، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، عمان، ط1، 2016.
12. جودة بني جابر: علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، ط1، 2004.
13. جوديت لازار: سوسيولوجيا الاتصال الجماهيري، تر: علي وطفة، دار الينايبع دمشق، د ط، 1994.
14. حسن إبراهيم بلوط: المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، لبنان، ط1، 2005.

15. حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان، د ط، 2004.
16. حسين حريم: مبادئ الإدارة الحديثة، دار الحامد، عمان، ط1، 2006.
17. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: الشخصية دراسة في علم الاجتماع النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، د ط، 2006.
18. خليل محمد الغزاوي: إدارة اتخاذ القرار الإداري، دار كنوز المعرفة، عمان، ط1 2002.
19. خليل ميخائيل عوض: علم النفس الاجتماعي، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، د ط، 2003.
20. راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2004.
21. راوية حسن: السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2001.
22. رحي مصطفى عليان وعشان محمد غنيم: مناهج وأساليب البحث العلمي، دار صفاء، الأردن، ط1، 2000.
23. رشاد صالح دمنهوري: التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، د ط، 2006.
24. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، ط3، 2008.
25. زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة، عمان، ط1، 2011.
26. زيد منير عبودي: الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، دار الشروق، عمان، ط1، 2006.
27. زيد منير عبودي: الاتجاهات الحديثة في المنظمات الحديثة، دار الشروق، عمان، ط1، 2009.
28. زيد منير عبودي، ساسي محمد هاشم حريز: مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق، دار الشروق، عمان، ط1، 2006.
29. سعاد جبر سعيد: سيكولوجية التنشئة الأسرية للفتيات، جدار للكتاب العالمي، عمان، ط1، 2002.
30. سميح أبو مغلي وآخرون: التنشئة الاجتماعية للطفل، دار اليازوري، عمان، د ط، 2002.

31. سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، ط3، 2007.
32. السيد عبد العاطي السيد: المجتمع والثقافة الشخصية، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، د ط، 2003.
33. السيد عبد العاطي وآخرون: نظرية علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، د ط، 2004.
34. السيد عبد القادر شريف: التنشئة الاجتماعية للطفل العربي في عصر العولمة، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 2002.
35. صالح خليل الصقور: الإعلام والتنشئة الاجتماعية، دار أسامة، عمان، ط1، 2012.
36. صالح محمد أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، ط5، 2006.
37. الصديق محمد عفيفي وأحمد إبراهيم عبد الهادي: السلوك التنظيمي، مكتبة عين الشمس، الإسكندرية، ط10، 2003.
38. صلاح الدين شروخ: علم الاجتماع التربوي، دار العلوم، عنابة، د ط، 2004.
39. صلاح الدين شروخ: علم النفس الاجتماعي والإسلام، دار العلوم، عنابة، د ط، 2010.
40. صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2005.
41. صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية الإسكندرية، د ط، 2001.
42. طارق طه: السلوك التنظيمي في بنية العولمة والأنترنث، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
43. عادل بن صالح بن عبد الجبار ومحمد بن مشترك القحطاني: علم النفس التنظيمي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط1، 2007.
44. عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة، عمان، ط1، 2008.
45. عامر مصباح: علم النفس الاجتماعي في السياسية والإعلام، دار الكتاب الحديث القاهرة، د ط، 2011.
46. عامر مصباح: التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي، دار الكتاب الحديث القاهرة، ط1، 2011.

47. عباس محمود عوض: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة، الإسكندرية، د ط، 2002.
48. عبد الحميد مرسي: العلاقات الإنسانية، دار التوفيق النموذجية، مصر ط1، 1986.
49. عبد الرحمان العيسوي: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، د ط، 1985.
50. عبد الرزاق الرحاحلة وزكرياء أحمد العزام، السلوك التنظيمي، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ط1، 2011.
51. عبد الله بن عبد الغني الطجم وطلق بن عوض الله السواط: السلوك التنظيمي، دار حافظ، المملكة العربية السعودية، ط4، 2003.
52. عبد الله زاهي الرشدان: التربية و التنشئة الاجتماعية، دار وائل، عمان، ط1، 2005.
53. عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية بيروت، د ط، 2005.
54. عدنان يوسف الصقور وآخرون: علم النفس التربوي، دار المسيرة، عمان، ط1، 2005.
55. علي السلمي: إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب، القاهرة، دط، 2004.
56. علي عبد الرزاق جلبي وآخرون: علم اجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية د ط، 2000.
57. علي السلمي: السلوك التنظيمي، مكتبة غريب، الإسكندرية، د ط، 2004.
58. علي خلف حجاجية: اتخاذ القرار الإداري، دار قنديل، عمان، ط1، 2010.
59. علي صالح جوهر وميادة محمد فوزي الباسل: تنشئة الطفل العربي على حقوقه بالمؤسسات التعليمية، المكتبة العصرية، مصر، ط1، 2010.
60. علي عبد الفتاح علي: الإعلام والتنشئة الاجتماعية، دار الأيام، عمان، ط1، 2015.
61. علي عبد الهادي مسلم وآخرون: السلوك الإنساني في المنظمات، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، د ط، 2013.
62. عمر أحمد همشري: التنشئة الاجتماعية للطفل، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2003.
63. عمر السعيد وآخرون: مبادئ الإدارة الحديثة، دار الثقافة، عمان، ط1، 2003.
64. غني ناصر حسين، القرشي: الضبط الاجتماعي، دار صفاء، ليبيا، ط1، 2011.

65. فاطمة عوض صابر، ميرفت علي حفاجة: أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، ط1، 2001.
66. فهمي سليم الغزوي وآخرون: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، ط2 2004.
67. فيروز زرافة، فضيلة زرافة: السلوك العدوانى لدى المراهقين بين التنشئة الاجتماعية وأساليب المعالجة الوالدية، دار الأيام، عمان، د ط، 2015.
68. مایسة أحمد النبال: التنشئة الاجتماعية، مبحث في علم النفس الاجتماعى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، د س.
69. محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمى، النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، د ط، 2005.
70. محمد الصيرفي: السلوك، دار الوفاء، الإسكندرية، ط1، 2008.
71. محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمى، دار الجامعة، الإسكندرية، د ط، 2003.
72. محمد سعيد سلطان، السلوك الإنسانى فى المنظمات، الدار الجديدة للنشر، الإسكندرية، د ط، 2002.
73. محمد سلمان العيان: السلوك التنظيمى فى منظمات الأعمال، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، ط3، 2005.
74. محمد شفيق: الإنسان والمجتمع، مقدمة فى علم النفس الاجتماعى، المكتب الجامعى الحديث، د ط، 2009.
75. محمد عبد السلام: التطورات الحديثة فى الفكر الإدارى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، د ط، 2008.
76. محمد محمود الجوهري: أسس البحث الاجتماعى، دار المسيرة، عمان، ط1، 2009.
77. محمد نعيمة: التنشئة الاجتماعية، سمات الشخصية، دار الثقافة العلمية، ط1، 2002.
78. محمد قاسم القريوتى: مبادئ الإدارة، دار وائل، عمان، ط3، 2006.
79. محمود فتحي عكاشة ومحمود شفيق زكى: علم النفس الاجتماعى، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، د ط، د س.
80. محى الدين بن مسعد: كيفية كتابة الأبحاث والأعداد للمحاضرات، المكتب العربى الحديث، الإسكندرية، ط2، 2000.

81. مراد زعيمي: مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، د ط، د س.
82. مصباح عامر: التنشئة الاجتماعية والسلوك لانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، دار الأمة، الجزائر، د ط، 2003.
83. ميلودي سفاري، الطاهر سعود: المدخل إلى المنهجية في علم الاجتماع، مخبر علم اجتماع الاتصال، قسنطينة، د ط، 2007.
84. ناصر داوي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر، د ط، 2003.
85. ناصر قاسيمي: سوسيولوجيا المنظمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2014.
86. نبيل عبد الهادي: علم الاجتماع التربوي، اليازوري، عمان، ط1، 2007.
87. نعيم حبيب جعيني: علم اجتماع التربية المعاصرة، دار وائل، عمان، ط1، 2009.
88. هاني عبد الرحمان صالح الطويل: الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، دار وائل، عمان، ط4، 2006.
89. هدى محمد تناوي: الطفل تنشئته وحاجاته، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، د ط 2005.
90. يوسف سعداوي: أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة، الجزائر، د ط، 2003.

ثانيا: القواميس

1. إبراهيم جابر السيد: قاموس علم الاجتماع، دار البداية للنشر والتوزيع، ط1، 2013.
2. إحسان محمد حسن: موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية، بيروت، ط1، 1999.
3. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان، ناشرون لبنان، د ط، 1997.
4. زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، د ط، دس.
5. عبد العزيز عبد الله الخليل: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار العلوم الاجتماعية، دار المناهج، الأردن، ط1، 2006.
6. مجدي عزيز إبراهيم: معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، عالم الكتب القاهرة، ط1، 2009.

7. مجدي عزيز إبراهيم: موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب، القاهرة، ط1، 2006.
8. محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، بيروت، ط1 1999.
9. محمد حمدان: معجم مصطلحات التربية، دار كنوز المعرفة، عمان، ط1، 2006.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1. بلال بلبوش: أثر استعمال الأنترنت (مواقع الويب الإباحية وشبكات التواصل الاجتماعي) على التنشئة الاجتماعية للشباب في ضوء متغيرات السلوك الجنسي (الطبيعي والشاذ) مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التربية، الجزائر كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية 2013/2012.
2. بوديب دنيا: الثقافة التنظيمية كمدخل لإحداث التغيير التنظيمي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2014/2013.
3. بولحواط جازية: التنشئة الاجتماعية والعنف المدرسي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التربية، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، 2009/2008.
4. شطي أمينة: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بديناميكية جماعة العمل، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013.
5. ضيف الله سليمان العطوي: أثر نمط التنشئة الأسرية في تقدير الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية، شهادة الماجستير في علم النفس التربوي، قسم الإرشاد والتربية الخاصة، جامعة مؤتة، 2006.
6. عبد الحق علي إبراهيم: دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الفلسفة إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، 2015.
7. عبد القادر محمدي: دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي، أطروحة مكتملة لنيل درجة الدكتوراه، علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2016/2015.
8. لشهب حمزة: آلية تطبيق إستراتيجية اتصال فعالة لإعادة صياغة السلوك السياحي من جهة العرض، مذكرة مكتملة لنيل درجة دكتوراه في العلوم التجارية، جامعة الجزائر 2017/2016.
9. ميلودي عادل: المؤسسة والعمال الصناعيين، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع العمل التنظيم، جامعة وهران، 2016/2015.

10. نجاح أحمد محمد الدويك: أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالذكاء والتحصيل الدراسي لدى الأطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة غزة، كلية التربية، قسم علم النفس، 2008.

11. هيشور محمد لمين، ثقافة المؤسسة والتقرير التنظيمي، أطروحة مكملة، لنيل درجة الدكتوراه في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2016.

رابعاً: المجالات

1. فرحات أحمد: التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية مستوى الطموح عند الإنسان، مجلة العلوم الإنسانية، والاجتماعية، العدد 17، جامعة الوادي، الجزائر، ديسمبر 2014.
2. يوسف عنصر وناجي ليتيم: أهم المحددات السوسولوجيا المستخدمة في قياس و تشكيل سلوك العمال التنظيمي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد السابع جامعة الوادي، الجزائر، 2014.

خامساً: المواقع الإلكترونية:

1. <https://htdiscussion.com/h16082.Html>. H17:10 2018 يوم 07 مارس
 2. <virtue/campus.univ-msila.dz/facsh/up.eontent/uploads/2016/10pdf>.
- H 14:06 25 مارس 2018.
3. <https://docs.gogel.com/viewer? a:&pia: fourums>. 10:00 2018 يوم 25 أبريل

الملاحق

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	استمارة الدراسة
02	الهيكمل التنظيمي
03	الأسانذة المحكمين

قائمة لجنة المحكمين:

الجامعة	الدرجة العلمية	اسم ولقب الأستاذ
جامعة جيجل	أستاذ مساعد-أ-	شربال مصطفى
جامعة جيجل	أستاذ محاضر-ب-	غراز الطاهر
جامعة جيجل	أستاذ مؤقت	بوعموشة نعيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان:

التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي داخل المؤسسة
الجزائرية
"دراسة ميدانية مع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية
وعلوم التسيير"
في القطب الجامعي تاسوست - جيجل-

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة

- حديدان صبرينة

إعداد الطالبتين:

- لسمر مفيدة

- بوقريط صفية

ملاحظة:

نحن طالبة السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل بصدد إجراء بحث حول التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لذلك نرجو منكم التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة علما أن البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولكم منا خالص التحية والتقدير.

يرجى وضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

السنة الجامعية - 2018/2017

المحور الأول: البيانات الأولية:

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 30 سنة من 30 سنة إلى أقل من 40
- من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة من 50 سنة فما فوق
- 3- الحالة الاجتماعية: أعزب(ة) متزوج(ة) مطلقة(ة) أرمل(ة)
- 4- محل الإقامة: داخل ولاية جيجل خارج ولاية جيجل
- 5- أقسام التدريس: قسم العلوم التجارية قسم العلوم الاقتصادية
- قسم علوم التسيير
- 6-سنوات الخدمة: أقل من 5سنوات من 5سنوات إلى أقل من 10سنوات
- من 10سنوات إلى أقل من 15سنة من 15سنة إلى أقل من 20سنة
- من 20سنة فما فوق

المحور الثاني: قيم العمل وزيادة الانضباط للعاملين داخل المؤسسة.

- 7- هل تعاونك مع الغير يجعلك تقوم بمهامك على أكمل وجه؟
- دائماً أحياناً أبداً
- 8- هل تستعين بزملائك في إنجاز مهامك؟
- نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب نعم يكون ذلك:
- عند المرض في حالة التعب نقص الخبرة
- 9- هل علاقتك الجيدة مع زملائك تجعلك تحسن التصرف معهم؟
- نعم لا
- 1- هل ترى بأنه لا يوجد مانع في أن تستعد للخروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل؟
- نعم لا
- في حلة الإجابة بنعم لـ:
- الشعور بالملل أمر طارئ انتهاء المهام
- 11- هل ترى بأنه لا مانع في استخدام بعض أغراض المؤسسة لقضاء حاجات خاصة؟
- نعم لا
- 12- هل تحترم رئيسك في العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم لـ:

حكم سلطته طريقة تعامله معك مبادئك وأخلاقك

13- ما هي العوامل التي تجعلك أكثر التزاما في العمل؟

احترام القوانين سلطة المشرف الضمير المهني

الخوف من العقوبات

14- هل تميل لإقامة علاقات صداقة مع زملائك في العمل؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك بـ لا فتعود لـ:

عدم الثقة في الآخرين أفضل العزلة

تجنب الوقوع في خلافات وصراعات مع الآخرين

15- في ظل كثافة المقرر الوزاري للمقياس وضيق الوقت هل يكون البديل؟

إيصال المعلومات للطلبة بطرق أخرى

التقدم البرنامج

تعويض حصص لتدارك التأخر

المحور الثالث: الخبرات والمهارات ونمو المنافسة داخل المؤسسة.

16- هل تساعدك معارفك وأفكارك المكتسبة في تحسين أدائك؟

نعم لا

17- هل إتقانك لعملك يجعلك متميزا بين زملائك في العمل؟

نعم لا

18- ماذا وفرت لك خبرتك في العمل؟

تسهيلات من قبل الإدارة فرص للترقية

حوافز مختلفة التميز في التدريس

19- هل احتكاكك مع الغير يجعلك تقع في صراعات داخل العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم لـ:

- اختلاف الآراء اختلاف القيم والمبادئ علاقات شخصية

20- هل تقوم الإدارة باستشارتك في حالة القيام بتغييرات بالمؤسسة؟

نعم لا

- إذا كنت الإجابة بلا: لـ

- عدم التمتع بمنصب إداري - سلطة الإدارة العليا

- النزاع مع المسؤولين - نقص خبرتك

21- هل تقوم بتدريس مقاييس تتناسب وتخصصك العلمي؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم: يسمح لك ذلك بـ:

- تجنب الوقوع في الخطأ - فرصة لتحقيق الذات

- تقليل الوقت اللازم لتعلم العمل - زيادة الرغبة في العمل

- التميز في تدريس المادة

22- هل تعتقد بأن تدريس مقياس خارج تخصصك يعيقك من تقديم أفضل ما لديك؟

نعم لا

23- هل ترى بأنك تتحكم في عملك بشكل جيد؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم: يعود ذلك لـ:

- الرغبة في العمل - التخصص - الخبرة

المحور الرابع: شخصية العاملين والتكيف الاجتماعي داخل المؤسسة.

24- هل تعتقد بأن سماتك الشخصية تجعلك قادرا على الاندماج في العمل؟

نعم لا

25- هل ترى بأن تقبلك لآراء الآخرين يزيد من توافقك النفسي معهم؟

دائما أحيانا أبدا

26- هل تضع أهدافك كأولوية على أهداف المؤسسة التي تعمل بها؟

نعم لا

27- هل تساعدك العادات التي تمتلكها على التعاون مع الزملاء في تنفيذ المهام؟

نعم لا

28- هل إدراكك للمهام التي تقوم بها يشعرك بالراحة النفسية في العمل؟

نعم لا

29- أي من زملائك تفضل التواصل معهم في محيط العمل؟

- الذين ينتمون إلى منطقتك الذين لا ينتمون إلى منطقتك

- كل الزملاء بغض النظر عن الانتماء

30- هل تساعدك علاقتك الودية مع الزملاء على الاستقرار في مكان العمل؟

نعم لا

- إذا كانت إجابتك بلا: هل تفكر في تغيير مكان العمل؟

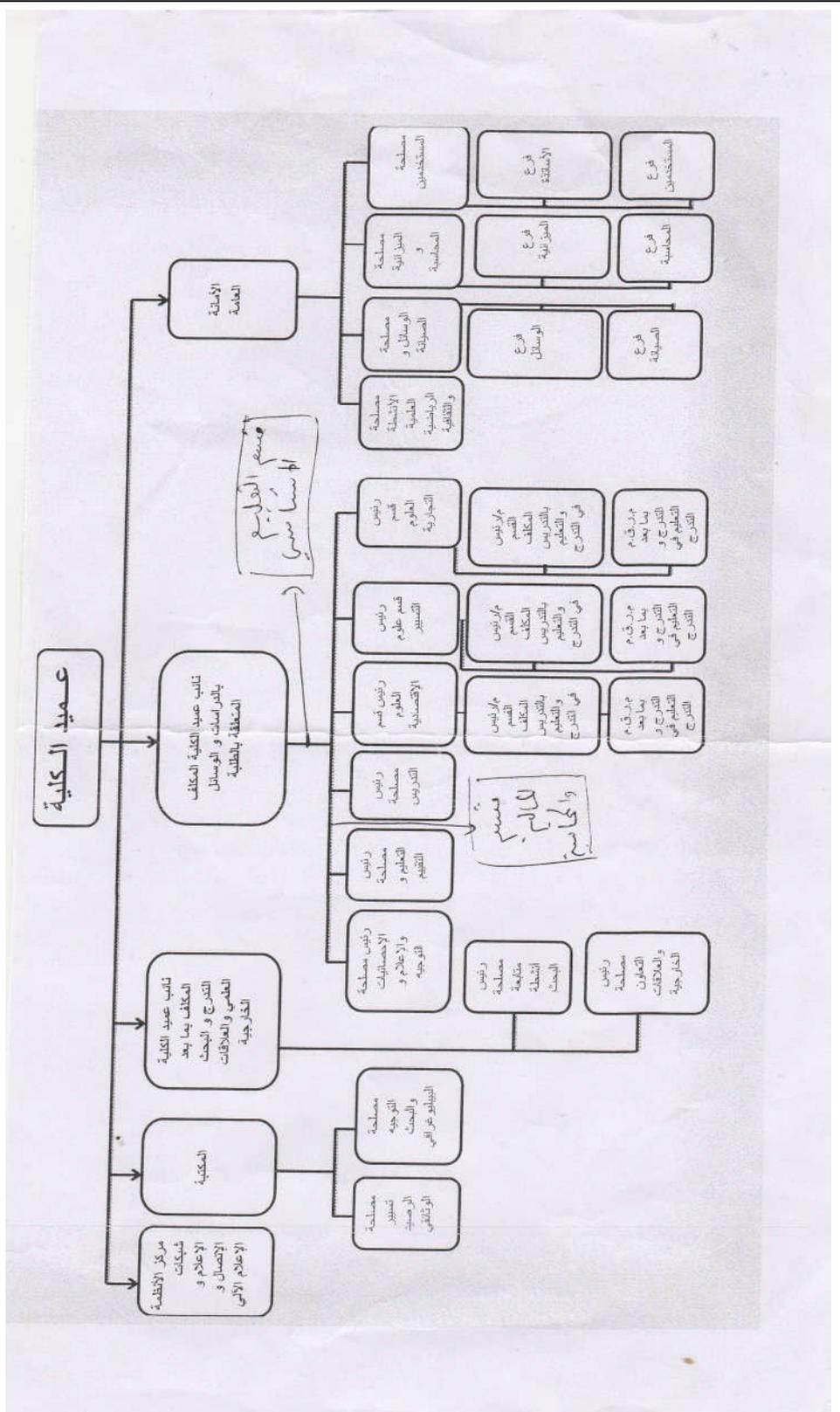
نعم لا

- إذا كانت لديك معلومات أخرى تفيد الموضوع، فتفضل بها:.....

.....

شكرا على تعاونكم لإنجاز هذا العمل العلمي

الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قائمة لجنة المحكمين:

الجامعة	الدرجة العلمية	اسم ولقب الأستاذ
جامعة جيجل	أستاذ مساعد-أ-	شربال مصطفى
جامعة جيجل	أستاذ محاضر-ب-	غراز الطاهر
جامعة جيجل	أستاذ مؤقت	بوعموشة نعيم

ملخص الدراسة باللغة العربية

تناولت هذه الدراسة موضوعا بعنوان " التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية مع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، من خلال التعرف على أبعاد التنشئة الاجتماعية وتأثيرها على سلوك العمال داخل المؤسسة.

وبالتالي فقد جاءت إشكالية الدراسة الحالية حول "هل هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي للأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومن أجل تحقيق الهدف العام للدراسة فإن المشكلة المطروحة أملت علينا الفرضيات الفرعية التالية:

- تساهم قيم العمل في زيادة الانضباط داخل المؤسسة الجزائرية .
 - تساهم الخبرات والمهارات في نمو المنافسة بين العاملين في المؤسسة الجزائرية .
 - تساهم شخصية العاملين في التكيف الاجتماعي داخل المؤسسة الجزائرية .
- وقد جاءت الدراسة في (06) فصول، جانب نظري تضمن (04) فصول، وجانب ميداني تضمن فصلين، حيث جاء الفصل الأول كإطار عام للدراسة، والفصل الثاني حول أدبيات الدراسة، أما الفصل الثالث والرابع فقد تضمننا متغيري الدراسة "التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي".
- ولأجل تحقيق أهداف الدراسة تضمن الجانب الميداني الإطار المنهجي للدراسة حيث استخدام المنهج الوصفي لتناسبه وموضوع البحث، أما تقنيات البحث فقد تم استخدام الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات إلى جانب الملاحظة وبعض الوثائق والسجلات تم توزيع الاستمارة على عينة قصدية شملت الأساتذة الدائمين وقدرت ب72 أستاذ بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ولتحليل البيانات التي تم جمعها من الميدان استخدمنا الأسلوب الكمي والكيفي في تحليل والتفسير.
- وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تساهم قيم العمل في زيادة الانضباط في المؤسسة الجزائرية .
 - تساهم الخبرات والمهارات في نمو المنافسة بين العاملين داخل المؤسسة الجزائرية.
 - تساهم شخصية العاملين في التكيف الاجتماعي داخل المؤسسة الجزائرية.
- وبناء على هذه النتائج أثبتت تحقق الفرضية الرئيسية: "وجود علاقة بين التنشئة الاجتماعية والسلوك التنظيمي لدى الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

Summary of the study

In this study, we have dealt with a theme entitled 'Socialization and its relation with the organizational behaviour of teacher in the faculty of economic, commercial and management sciences'. Through identifying the socializations' dimensions and its effects on staff behaviour inside the faculty. The main hypothesis of the study is: Is there a relation between the socialization and the organizational behaviour of teachers in the faculty of economics, commercial and management sciences? In order to reach the general aim of the study, the general hypothesis is separated into (03) sub-hypotheses which are:

- 1- Work values contribute in raising the staff discipline in the faculty.
- 2- Skills and experiences have a role in raising the sense of competition among staff.
- 3- Staff personalities contribute in the social adjustment of workers inside the faculty.

This study consists of (06) chapters that construct two major sections. Concerning the theoretical section, the first chapter was devoted to the theoretical framework of the study; also, the second chapter was devoted for the literature review of the research. The last two chapters (03) and (04) were devoted for the two variables of the study 'the socialization and the organizational behavior'.

In order to reach the aims of the study, the practical section contains the methodology used in this research, where the descriptive method was used because it was the most suitable for the topic of the research; moreover, the questionnaire was the main instrument used to collect data together with field observations and analysis of a group of documents and registrations. The questionnaire was distributed to a chosen sample of (72) full-time teachers. In order to analyze the collected data, we used both the quantitative and qualitative types of analyses.

-This study came up with a group of results which are:

- 1- Work values contribute in raising the sense of discipline of staff inside the university.
- 2- Skills and experiences have a role in developing the sense of competition among the staff.
- 3- The staff personalities contribute in social adjustment of staff inside the university.

According to the results, the main hypothesis was confirmed; 'there is a relation between the socialization and the organizational behavior of teachers in the faculty of economic, commercial and management sciences'.