العوامل السوسيوثقافية المؤثرة في التكيف المهني للعمال

أ/شرع الله إبراهيم
باحث في علم الاجتماع

ملخص:

تشهد المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ظواهر تنظيمية سلبية في عدة جوانب كالعوامل الداخلية المتعلقة بالتسيير والسلوكات داخل المؤسسة المتضمنة للولاء، الانضباط، الاتصال بمختلف أشكاله، الطاعة والامتثال لأوامر المؤسسة، إتقان العمل، الشعور بالارتياح، علاقات العمل وغيرها من المظاهر المتعلقة بالتكيف المهني. هذا ما تبين من خلال الدراسات الميدانية، وأيضا من خلال ما كتبه الباحثون في هذا المجال. لذلك يعالج المقال الذي بين أيدينا جملة المتغيرات، الأسباب والميكانيزمات المتحكمة في ظاهرة التكيف مع الوسط المهني وذلك من جانب سوسيولوجي وببعد سوسيوثقافي. فكانت المحاولة لتفسير وتحليل المتغيرات السوسيولوجية وبالأخص السوسيوثقافية التي تؤثر في عملية التكيف المهني.

Abstract:

The present article investigates the sociological and cultural variables affecting labour integration in the Algerian public economic societies. It came due to several problems faced by the economic societies such as discipline, communication, work performance, work relations, applying the laws and other phenomena related to work adjustment. The previous issues were proved by empirical studies and by the writings of specialized researchers. For these very reasons, the article attempts to analyse the variables and the indicators behind work adjustment with a sociological approach and more specifically the socio-cultural dimensions.

This article work is based on three hypotheses. The first hypothesis measures the impact of family upbringing and socialization, it tests also the Algerian school role in guiding values among community members and what perception gained by individuals towards work. The second hypothesis intends to investigate the effect of in-service training in facilitating the adaptation process with sudden developments and changes introduced in the working environment. The last hypothesis highlights the major aspects of organisation culture in enhancing the positive attitudes of the workers.

مقدمة:

يحظى عالم الشغل والمؤسسات الاقتصادية بالأهمية البالغة من قبل الدارسين خاصة المشتغلين في حقل سوسيولوجيا التنظيم والعمل. ويتأتى هذا الاهتمام نتيجة عوامل لها تأثير على المؤسسة والعامل معا. وبشكل أخص فإن فهم واقع المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية يتطلب تشخيص وتحليل البيئة الداخلية، انطلاقا من الخلفية الاجتماعية والثقافية للعمال. هذه هي حالة الدراسة التي بين أيدينا، حيث تهدف إلى افتراض متغيرات سوسيوثقافية لها علاقة تأثير على سيرورة العمل وتوجيه العلاقات السائدة بين العمال. فمن خلال استكشاف ميدان الدراسة والمتمثل في مؤسسة سونلغاز – شركة توزيع الوسط- وحدة البليدة يظهر أن هناك خلفية اجتماعية تستدعي التحليل والتشخيص. وتتطلب هذه الوضعية التطرق إلى متغيرات تشكل الجانب الثقافي للعامل والمتمثلة في التكوين بمختلف اشكاله لتطوير الكفاءات البشرية ومرافقة العامل في مساره المهني بدءا بتعريف خصائص الوظيفة ومواكبة التغيرات التقنية والتكنولوجية الطارئة في مجال العمل. وتبعا لهذا المنظور تهدف الدراسة في أحد جوانبها إلى معرفة مدى تأثير ثقافة المؤسسة على التكيف المهني للعمال، وذلك بالتعرض إلى متغيرات مثل الرموز، لغة العمل المتداولة، تاريخ المؤسسة بالنسبة إلى المؤسسة العمومية الجزائرية بدراسة حالة مؤسسة سونلغاز وحدة البليدة. والمراد من الدراسة معرفة إذا ما كانت أفعال وسلوكات العمال داخل المؤسسة أو خارجها هي انعكاس لأسلوب عيش ونمط استهلاك يعكسان النمط الثقافي السائد. ففي هذه الدراسة نود أن نبحث عن الأطر المرجعية للنسق الاجتماعي حتى نفهم ونحدد طبيعة ومضمون النسق الثقافي والقيمي الذي يلعب الدور المحدد أو الموجه للسلوكات والأفعال والتفاعلات الاجتماعية التي تتم في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.

وعلى ضوء العرض السابق نصوغ التساؤل الجوهري على النحو التالي:

فيم تتمثل آليات التكيف المهني في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي تشكل القطاع العمومي؟

وينبثق عن التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية تهدف إلى التعمق في التحليل وهي على التوالي:

- هل يعود التكيف المهني إلى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأسرة وخصوصيات المجتمع؟

- هل تعمل المدرسة على إكساب الفرد المهارات اللازمة للتكيف المهني؟

وبغية دراسة العوامل المؤثرة على التكيف المهني في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضيات:

الفرضيةالأولى: تعتبر قيم احترام الوقت والانضباط التي يكتسبها الفرد من تنشئته الأسرية عن طريق المدرسة من العوامل التي تساعد الفرد على تحقيق التكيف المهني.

الفرضية الثانية: تعمل المدرسة من خلال طرق التدريس الناجعة وصفات المعلم على إكساب الفرد مهارات تسمح له بالتكيف السريع مع خصائص التنظيم للمؤسسة الاقتصادية.

أولا: التنشئة الاجتماعية:

"تشمل التنشئة الاجتماعية من الناحية اللغوية جميع الجهود والوسائل الجماعية والفردية التي تعمل على تحويل الكائن العضوي عند الولادة إلى كائن اجتماعي. فهي عملية تعلم وتعليم يشارك فيها كل من الفرد والجماعة."[1]

-خصائص الأسرة الجزائرية:

تعتبر الأسرة نسقا جزئيا من أنساق المجتمع الكلي أي النسق الأكبر. لذلك فهي تتأثر بما يحدث في المجتمع من تغيرات وتحولات. بالتالي فإن الحديث عن الأسرة الجزائرية يقودنا إلى الحديث عن أبرز التغيرات التي طرأت في المجتمع الجزائري.

إن أهم ما يميز المجتمع الجزائري عبر مراحله التاريخية وجود محطات أثرت على بنيته الاجتماعية كالمرحلة العثمانية والمرحلة الاستعمارية.

فالمجتمع الجزائري قبل الاستعمار كان يتكون من مجموعة من القبائل والعشائر وعلى رأس كل قبيلة أو عشيرة شيخ يوقره ويحترمه بقية الأفراد. حيث يقوم الشيخ بتنظيم شؤون القبيلة ويسهر على وجود الاستقرار.

ومع دخول الاستعمار حدثت تغيرات كثيرة على المجتمع. حيث حاول الاستعمار محو الهوية الوطنية وتفكيك نظام القبائل لإضعاف علاقات القرابة وقتل الروح الجماعية. أدى ذلك إلى تلاشي الملكية الجماعية وانتشار الملكية الفردية. وانتقل المجتمع الجزائري من نظام عشائري إلى نظام عائلي يطغى عليه شكل الأسرة الممتدة.

---

[1] إبراهيم عثمان، مقدمة في علم الاجتماع. دار الشروق، عمان، الأردن، 1999، ص 182.

وبعد الاستقلال ظهرت الكثير من التغيرات التي مست العديد من القطاعات كالمجال الاقتصادي، الاجتماعي، والديمغرافي. كل ذلك أثر على تركيبة الأسرة الجزائرية، حيث أخذت تتحول من أسرة ممتدة إلى أسرة نووية. كما شهدت الأسرة الجزائرية تحولا من نموذج اجتماعي استهلاكي قائم على علاقات القرابة يعتمد أساسا على الزراعة والفلاحة إلى نموذج فردي قائم على الاقتصاد الصناعي. وبذلك أخذت التنشئة الاجتماعية أبعادا جديدة في ظل الأسرة الحديثة. حيث لم تعد تقتصر التنشئة على أفراد الأسرة فقط بل أصبحت مؤسسات عديدة تساهم في تنشئة الأفراد.

تعد الأسرة النواة الأولى والمرحلة الحاسمة في التنشئة الاجتماعية. ذلك أنها المؤسسة الاجتماعية الأولى التي تقوم باحتواء الفرد بعد ميلاده ورغبته في التعلم، حيث يجد الأسرة كفضاء يتعلم فيه المبادئ الأولى للحياة.

والأسرة في غالب الأحيان تعكس الواقع الاجتماعي الذي يؤثر فيها. فما هي إلا نسق جزئي يتأثر بالنسق الكلي وهو المجتمع.

تشير الكثير من الدراسات أن التنشئة الاجتماعية في الوطن العربي تتميز بشيوع أنماط التربية المتسلطة المحافظة، التي تولد سلوكات تمتاز بالطواعية والولاء للأسرة خاصة الأب.

ومن نتائج التسلط "ضعف الثقة بالنفس كما أنها تقتل روح الإبداع والمبادرة. وتولد سلوكات سلبية لدى الأفراد كعدم القدرة على أداء بعض المهام التي تتطلب إعمالا لمهارات الفرد وقدراته الإبداعية."[2]

ذهب **محمد قنمر** إلى "أن القمع يسود ثقافتنا ويؤدي إلى مظاهر الإحساس بالدونية، وفقدان مشاعر احترام الذات فالصفع والضرب أسلوب اجتماعي شائع ومألوف في حياتنا "[3]

تتميز الأسرة الجزائرية بمنطق التسلط ومركزية مبنية على وحدة المصالح الاقتصادية وعلى التضامن والتكامل.[4]

كما أن النشاط الاقتصادي كان موحدا، وكان الرجال يقومون بخدمة الأرض والتجارة والنشاطات الحرفية.[5]

---

[2] كافية رمضان، أنماط التنشئة الأسرية في المحتمع العربي، حوليات كلية التربية في جامعة قطر، العدد السابع، 1990، ص 68.

[3] محمد قنمر، التربية وترقية المحتمع، مركز ابن خلدون، دار سعاد صباح، الكويت، 1992، ص 136.

[4] الفضيل رتيمي، مرجع سابق، ص75.

[5] نفس المرجع، 75.

طرأت عدة تغيرات على الأسرة الجزائرية يلخصها الباحثون في الانفجار السكاني،و نوع المسكن. "و بذلك ظهرت الأسرة الحديثة أو الزواجية التي تتكون من الزوج والزوجة والأبناء، والتي تكون مستقلة عن العائلة الكبيرة. "[6]

بالتالي شهدت الأسرة الجزائرية تحولات على عدة أصعدة، تجلت خصوصا في الانتقال من العائلة الممتدة إلى الأسرة النووية وكذا التحرك الاجتماعي الذي تمثل في النزوح إلى المدن والتحرك داخل المدن. هذه الوضعية كانت نتيجة سياسة اقتصادية، اجتماعية، وثقافية.

يشير **موريس بورمانس** إلى أن الأسرة في المغرب العربي قد تعرضت لتطورات وتغيرات تمثلت في ثلاثة أشكال:

1- الأسرة المحافظة: وهي تتواجد بكثرة في القرى.

2- الأسرة المتحولة – الانتقالية- : وهي التي تدعو إلى الجمع بين الأفكار المعاصرة والأفكار المحافظة.

3- الأسرة المتطورة: هذا الشكل يميل إلى الثقافة الغربية من العادات والتقاليد.

-علاقة التنشئة الاجتماعية بمجال العمل:

•التنشئة على العمل كشكل من أشكال التنشئة الاجتماعية:

يعتبر إنشاء الطفل على العمل وجعله يتعود عليه مهمة من مهام الأسرة ومن المسؤوليات المهمة لها. فالطفل منذ القدم ومن أجل تكيفه مع المجتمع كان يشارك في نشاطات الأسرة ومساعدتها داخل المنزل وخارجه. لكن المهم في عملية تلقين مفاهيم العمل هو الكيفية التي يتم بها التلقين وما تحتويه هذه العملية. بمعنى آخر هل التنشئة الاجتماعية الخاصة بالعمل تؤدي بالفرد إلى المواكبة والتكيف مع متطلبات العمل التي تتمثل في ثقافة المؤسسة؟ أي إن السلوك المهني بين التنشئة الاجتماعية وثقافة المؤسسة لا يكون متعارضا أو متناقضا. وذلك حتى لا تكون ثقافة المؤسسة عبارة عن رفض لخصائص التنشئة الاجتماعية.

وفي مجتمعاتنا العربية عموما والجزائر بالخصوص، تقوم الأسرة بتشجيع الطفل على دخول عالم العمل في كثير من الحالات. وذلك من خلال اصطحاب الأب لابنه لمساعدته في

---

[6] عائشة بورغدة، العائلة الجزائرية وتنظيم النسل. رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، بدون سنة، ص 76.

العمل سواء في الورشة أم في الحقل، حيث يقوم بتلقينه أبجديات العمل، وحتى في حالة أن الأب لم يكن صاحب حرفة فإنه يرسل ابنه إلى مكان ما لتعلم حرفة لمستقبله.

وهذا النمط من التنشئة الاجتماعية يقوم على اشتراك الآباء والجيران وأصحاب الورشات في تربية الأطفال. ومن هنا فإن "اتفاق الآباء مع أصحاب الورشات لتدريب الأبناء يكون نتيجة طبيعية لنمط حياة سائد، والحقيقة أن الشخص المسؤول عن تدريب الطفل يصبح الأب الروحي الذي يقدم الطفل إلى عالم الكبار."[7]

- **التنشئة ومفهوم العمل:**

يأخذ مفهوم العمل أبعادا مختلفة حسب تنوع المجتمعات والتنشئة الاجتماعية السائدة في المجتمع. فقد يعني العمل فضاء للتعبير عن القدرات والمهارات الفردية والجماعية أي هو مجال للإبداع والرقي. بمعنى آخر يسمح العمل بتوفير الحاجات البيولوجية، النفسية، والاجتماعية. وهذا المفهوم غالبا ما يكون لدى البلدان المتقدمة. أما في البلدان الإفريقية والعربية عموما والجزائر خصوصا وبفعل التنشئة الاجتماعية يعتبر العمل في أغلب الحالات مصدر رزق يسمح بتلبية الحاجات المادية. فهي إذا نظرة مادية إلى العمل.

وهذه النظرة تؤثر بالسلب على الأداء والإبداع في العمل. فالعامل لا يفكر في الابتكار. بل قد تغيب عنه أدنى القيم المتعلقة بالتنظيم داخل المؤسسة كالانضباط، إتقان العمل والحرص على أداء العمل في الوقت المحدد. هذه الوضعية تؤدي إلى تعطل المؤسسة وعدم التكيف مع متطلبات السوق التي تتميز بالمنافسة والقائمة على مبدإ البقاء للأقوى والأحسن. هذا المبدأ يتطلب من المؤسسات الاقتصادية المنافسة والبقاء دائما في اطلاع على مجريات السوق واستحداث تكنولوجيات راقية تسمح لها بالمواكبة والتكيف مع مستجدات المحيط الذي تتواجد فيه.

وما يؤكد ذلك هو الدراسات الميدانية التي قام بها العديد من الباحثين في هذا المجال على غرار الباحث **محمد السويدي،** حيث قام بدراسة ميدانية على البدو التوارق في مدينة تمنراست وكان عنوان الدراسة "البدو التوارق بين الثبات والتغير". فتوصل إلى نتيجة مفادها "أن الناس في هذه المنطقة يعملون فقط لتوفير حاجاتهم المادية والحفاظ على البقاء، حيث

(7) Stéphane(T), Langage et cultures des enfants de la rue. Ed. Kharthala, Paris, 1995, p 76.

كلما كانت الحاجة إلى المال بادروا إلى العمل في محطات التنقيب عن المعادن لمدة شهرين أو ثلاثة أشهر ثم عادوا إلى منازلهم."[8]

وهذا المفهوم السلبي للعمل تترتب عليه عدة خسائر. كما تنبثق عن ذلك ظواهر تنظيمية تعيق المؤسسة عن الاستقرار والتطور. وهذا ما يهدد بقاءها في السوق بسبب نقص المنافسة. وفيما يلي أهم المظاهر السلبية للمفهوم المادي للعمل:

- غياب الانضباط الناتج عن عدم إعطاء أهمية للوقت.

- تراجع الأداء الناتج عن عدم الخضوع لمبادئ التنظيم المتمثلة في الانضباط والالتزام بالوقت والخضوع لجميع التعليمات التي يحتويها التنظيم. وفي هذا الإطار تبدو الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة متعارضة مع التنشئة الاجتماعية للعمل. ذلك أن العامل ينظر إلى قوانين العمل احتقارا له لأنها تملي عليه الولاء للتنظيم والخضوع له.

- احتقار بعض المهن التي تنقص في نظر العمال من كرامتهم. فتنشئتهم الاجتماعية تملي عليهم اختيار المهن والأعمال التي تحفظ عزة النفس وتصون كرامتهم. في حين نجد حرفة غسل الأواني أو غسل السيارات من الحرف المتداولة في البلدان الغربية ولا تشكل أي حرج للعامل.[9]

❖ التنشئة ومفهوم الوقت:

يعتبر مؤشر الوقت في كثير من الأحيان مقياسا للتقدم أو التخلف. فنظرة الوقت تؤدي إلى تحديد كيفية استغلاله، الانضباط، ومدى الالتزام بالتخطيط والتنظيم. ففي البلدان المتقدمة يحظى الوقت بأهمية بالغة. فهم يحاولون قدر المستطاع الإسراع في الخدمات وتفعيل العمليات الإنتاجية. أما في البلدان العربية والجزائر بالخصوص فالأداء يكون منخفضا وبطيئا يوحي بغياب قيمة العمل كمصدر أساسي للفعالية والإبداع.

أثبتت المعطيات الميدانية المتحصلة عن طريق توزيع استبيان على المبحوثين وهم فئة من عمال مؤسسة سونلغاز وحدة البليدة، أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين التنشئة الأسرية والمدرسة من جهة، وبين التكيف المهني للعمال من جهة أخرى. كما تم التوصل إلى أن هناك متغيرات في الأسرة والمدرسة تعمل على مساعدة العمال في التأقلم مع بيئة العمل، وفي نفس الوقت هناك عوامل أسرية تعمل عكس ذلك أي تعيق عملية التكيف المهني للعمال. وفي هذا الإطار نستنتج أن الأسرة

---

[8] الفضيل رتيمي، التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية. رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص 73.

[9] الفضيل رتيمي، مرجع سابق، ص 74.

الجزائرية تعمل على ترسيخ قيم الانضباط واحترام الوقت وكل القيم التي تجعل من الفرد إيجابيا بشكل عام وفعالا في أداء عمله في الوسط المهني الذي يعمل فيه. فقد أجاب المبحوثون بالأغلبية عن مدى حث الأسرة على ترتيب الأدوات وذلك بنسبة 82.3%. وهذا ما يسمح بتنامي روح الانضباط والشعور بالمسؤولية لدى الأفراد وهذا ما يقودهم إلى سهولة الانصهار مع خصوصية العمل الذي يتقلدونه. بالإضافة إلى ذلك فإن الأسرة الجزائرية تعمل على فتح الحوار مع الأبناء، وهذا ما تؤكده أجوبة المبحوثين بوجود حوار بنسبة 81.4%. وللحوار في العائلة دور هام في تفجير قدرات وطاقات الأفراد، كما يساهم في اعتدال شخصية الأفراد. ومن جهة أخرى فإن المدرسة تعمل على ترسيخ قيم الانضباط واحترام الوقت، حيث هناك 85.8% من المبحوثين صرحوا بأن المدرسة تساهم في ترسيخ قيم الانضباط واحترام الوقت.

أما فيما يخص المعوقات الخاصة بالتنشئة الأسرية فهناك نظرة مادية بسيطة تجاه العمل، ذلك أن أغلب المبحوثين وذلك بنسبة 71.7% يعتبرون العمل مصدرا للرزق أكثر من أي اعتبار آخر.

ثانيا: دور المدرسة في عملية التكيف المهني:

تبين من خلال الدراسات الميدانية أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن المدرسة تساهم في ترسيخ قيم الانضباط واحترام الوقت، حيث إن 85,8% من المبحوثين صرحوا بأن المدرسة تساهم في ترسيخ قيم الانضباط واحترام الوقت. مع العلم أن هذه القيم تميز بشكل كبير عالم الشغل بل تعتبر ركيزة في أداء العمل.

وهذا ما أمكن من القول بوجود ارتباط قوي وتأثير ظاهر بين المدرسة كتنشئة من جهة ومن جهة أخرى اكتساب قيم تساعد على تحقيق التكيف المهني كالانضباط واحترام الوقت.

نستنتج من ذلك أن للمدرسة الجزائرية دورا حيويا في تنشئة الأفراد على القيم والمعايير الاجتماعية. بالتالي فإن المدرسة تساهم في تدعيم الضبط الاجتماعي لدى الأفراد. وتكون بذلك قد أدت المدرسة وظيفتها كنسق لخدمة الأنساق الأخرى المكونة للمجتمع.

ومنه نلاحظ أن هناك تغيرا في دور المدرسة من المفاهيم التقليدية إلى المفاهيم الحديثة. فالمدرسة تتوفر على منهاج يضم مبادئ في شتى المجالات. أما فيما يخص تكوين الأساتذة فيتم الآن توظيف حاملي الشهادات العليا في التخصص المطلوب ومحاولة القضاء تدريجيا عن الأساتذة خارج التخصص. وهذه الوضعية تسمح باحتواء المدرسة على أساتذة أكفاء ذوي اختصاص قادرين على التقديم والعطاء وخدمة المدرسة الجزائرية. ولقد تم التركيز أيضا على تكوين الأساتذة من الناحية البيداغوجية من خلال التربصات والتكوينات التي تقام في كل سنة لعينة من الأساتذة. وأبعد من ذلك فوزارة التربية الوطنية تسعى إلى تجديد معلومات

الأساتذة الذين يمتلكون أقدمية معتبرة في التعليم. ومن جانب آخر فإن المؤسسات التربوية تحتوي على تجهيزات ووسائل تسمح بتوفير الجو الملائم للتمدرس الجيد والفعال.

للمدرسة دور بارز في تحقيق التوافق الاجتماعي، حيث تهتم بمشكلات التوافق كمظهر من مظاهر نمو الشخصية، فهي المصدر الاجتماعي الذي يستمد منه المراهق معاييره وقيمه.

كما ينبغي أن تتضمن المناهج الدراسية مفاهيم معينة، كمفهوم المسؤولية الاجتماعية، والملكية العامة والمواطنة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتعاون ومفهوم الحق والواجب، المساواة، الإخاء، الحوار، العدل، النقد البناء، حرية الرأي والتعبير، واحترام الرأي الآخر... الخ. كما ينبغي تضمين الكتب المدرسية بعض المعلومات الأساسية التي يحتاجها المواطن ليكون عنصرا فعالا في وطنه الذي يعيش في إطاره. لذلك يعد الكتاب المدرسي أداة مهمة في تحقيق هذه الغاية في العملية التربوية، فالكتاب المدرسي ليس مجرد مجموعة من الورق المطبوع عليها، والمتضمنة للرموز والحروف والأشكال المتناسقة، بل هو أداة وظيفة تعمل على تنمية شخصية التلميذ وغرس ثقافة مجتمعه.

فالمدرسة بذلك هي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتشارك الأسرة مسؤوليتها في التنشئة الاجتماعية وتبعا لفلسفته ونظمه وأهدافه، وهي متأثرة بكل ما يجري في مجتمعها ومؤثرة فيه أيضا. وهي الوسيلة التي يصبح فيها الفرد إنسانا اجتماعيا وعضوا فعالا في المجتمع.

وتعتبر المدرسة المؤسسة الاجتماعية الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة المتطورة وتوفير الظروف المناسبة للنمو جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا، والوظيفة الاجتماعية الهامة للمؤسسة هي استمرار ثقافة المجتمع والتيسير على الأطفال في تمثل القيم والاتجاهات الخاصة بالمجتمع وتدريبهم على أساليب السلوك التي يرتضيها هذا المجتمع.

ويعرف المدرسة **إميل دوركايم** بأنها: "تعبير امتيازي للمجتمع الذي يؤهلها بأن تنقل إلى أبنائه قيما ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه"[10]. وأهم وظيفة للمدرسة هي الوظيفة الاجتماعية وتتمثل في العمل على تعريف التلميذ بالمجتمع تعريفا واضحا يشمل تكوينه ونظمه وقوانينه والمشاكل والعوامل التي تؤثر فيه، ومساعدة التلاميذ على فهم الحياة الاجتماعية ومساعدتهم على التأقلم معها والمشاركة فيها.

يتبين أن دور المعلم أصبح حيويا وفعالا لا يقتصر على المعلومات فقط. ذلك أن التعليم لا يمكن حصره في تقديم معلومات إلى التلاميذ بل يشمل التعليم التربية بصفة عامة. كما لا

---

[10] مرادزعيمي، مؤسساتالتنشئةالاجتماعية، منشوراتجامعةباجيمختار، عنابة، الجزائر، 2002 . ، ص139.

يمكن حصر علاقة التلميذ بالأستاذ في جانب المعلومات فقط بل يتعداه إلى إنارة طريقه بالنصائح التي تنير حياته الدراسية والمستقبلية.

نستنتج بذلك أن دور المعلم أصبح ثريا وفعالا إذا ما تتبع القواعد الأساسية للتعليمية القائمة على أسس علمية ومنهجية. ونلاحظ أن هناك مواكبة ومسايرة لأدوار المعلم من خلال تصريح المبحوثين بأن المعلم يقوم بعملية التوجيه والإرشاد.

وحسب المقاربات الحديثة في التعليمية فإن دور المعلم لم يعد ذلك المصدر أو السلطة في القسم. ومن ضمن هذه المقاربات نجد مقاربةالاستماع اللغوية: Audio Lingual Method، المقاربة التي تركز على الجانب الفيزيولوجي للغة: Total Physical Response، (TPR)،مقاربة الوضعيات، Situational Language Teaching، competency Based Approach (CBA) وهذه الأخيرة تعرف بالمقاربة بالكفاءات. أجمعت واتفقت هذه المقاربات على تغير دور المعلم إلى دور دينامي ينشط ويفعل كفاءات التلاميذ بطرق مختلفة. ويبرز دور المعلم في دور أساسي وهو التسهيل أي " Facilitator". وتتدرج في إطار هذا الدور الأساسي والشامل أدوار أخرى تتمثل فيما يلي: المراقب Controller: أي يراقب كل القسم، ويقوم بتوزيع الأدوار على التلاميذ ويوضح لهم ما يجب فعله. بالإضافة إلى ذلك فإنه يقرأ بصوت مرتفع، ينظم عملية السؤال والجواب.

-المنظم Organizer: أي يقوم المعلم بتنظيم محكم عن طريق التحكم في تقنيات تقديم الدرس وتنظيم الوجبات والأنشطة. شرح كيفية إنجاز التمرينات ومحاولة تقسيم التلاميذ إلى جماعات والعمل أيضا في ثنائي.

-التقييم Assessor: تقييم التلاميذ من خلال التغذية الرجعية، أو من خلال مختلف طرق التقييم.

-ملقن Prompter: أي إن المعلم يحث تلاميذه على التفكير والإبداع وذلك من خلال التقليل في الاعتماد على المعلم في كل الأمور.

-المصدر Resource: في هذه الدور يعمل المعلم على أن يساعد التلاميذ كلما احتاجوا إلى ذلك من دون الاعتماد الكلي عليه. وهنا باستطاعته إرشادهم وتوجيههم إلى مختلف المصادر التي توفر المعلومات للتلاميذ.

-المرافق Tutor : هنا يقوم المعلم بمرافقة التلميذ وتوجيهه ليس فقط في شرح الدرس أو تبسيط المعلومات، بل يكون له سندا في توجهاته العلمية كإرشاده إلى المكتبات ومصادر العلم والمعرفة.

-الملاحظ Observer : على المعلم أن يكون ملاحظا جيدا لما يحدث في القسم، وهذا ما يمكنه من تحديد ما يسمى في التعليمية بحاجات التلميذ والتي تعتبر أساسية في التعليم.

-المشارك participant: أي على المعلم أن يشارك في مناقشات التلاميذ ولا يكون انعزاليا في القسم.

نستنتج بذلك أن دور المعلم أصبح ثريا وفعالا إذا ما تم تتبع القواعد الأساسية للتعليمية القائمة على أسس علمية ومنهجية. ومن خلال الجدول رقم 27 نلاحظ أن هناك مواكبة ومسايرة لأدوار المعلم من خلال تصريح المبحوثين بأن المعلم يقوم بعملية التوجيه والإرشاد.

وللمعلم دور حاسم في تنمية القيم السلوكية وتشكيل هوية المجتمع، فهو الذي يتحمل مسؤولية تربية وتعليم الجيل ويقف كل يوم أمام طلابه يتلقون منه العلم والخلق والسلوك السوي، ولابد أن يعتمد في ذلك على مجموعة من الطرائق والاستراتيجيات التي تلعب دورا مهمًا في تحقيق هذا الهدف.

الخاتمة:

نستنتج من خلال تشخيص وتحليل الآليات والميكانيزمات التي تتحكم في ظاهرة التكيف المهني للعمال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أن العوامل السوسيوثقافية المحددة في البحث بالتنشئة الأسرية والمدرسة، لها دور فعال وناجع في جعل عملية تكيف العمال بمنصب العمل والظروف المحيطة به تتميز بالسهولة والسرعة. كما أمكن القول أن الخلفية الاجتماعية والثقافية للعمال لها دور بارز وحاسم في فهم العلاقات السائدة في مجال العمل.

من خلال ما سبق أمكن القول إنه لا يمكن الاكتفاء بالتسيير العقلاني والتنظيمي البحت في ضبط علاقات العمل وفهم سلوكات العمال، بل يتعدى ذلك إلى إدراج متغيرات سوسيوثقافية والاهتمام بالتنظيم غير الرسمي بالموازاة مع التنظيم الرسمي. ونستنتج بذلك أن التحكم في تقنيات التسيير والإنتاج لا يقتصر على الجانب التكنولوجي فقط، بل يتطلب الاهتمام ببيئة العمل وذلك بدراسة وتشخيص خصائصها ومميزاتها.

إن تنظيم العمل الذي يكون قريبا من نمط القيم التي نشأ عليها الفاعلون فيه فهذا ما يسمح بتسهيل عملية التكيف المهني للعمال. وهذه الحالة تستدعي إلى حد ما تنميط الحياة العملية حسب الحياة الاجتماعية والثقافية التي كونت القيم والمعايير لدى العمال. ومن ثم يتم تقليص الفارق بين بيئة العمل والبيئة الخارجية للعمال. كما أن توفر ظروف العمل المتميزة بالدينامية كتخصيص التكوين خلال المسار المهني للعامل، بالإضافة إلى وجود قيم ورموز تؤدي الى التفاعل بين أفراد المؤسسة فكل ذلك يؤدي إلى الراحة النفسية والاجتماعية للعمال كدليل على التكيف المهني. وتعتبر مؤشرات الرموز والاتصال عن طريق مجلة المؤسسة، بالإضافة إلى سياسة الشركة المحكمة في التكوين والترقية، من الحوافز التي تؤدي إلى تعزيز روح الانتماء إلى التنظيم الخاص بالمؤسسة.

قائمة المراجع:

1- إبراهيم عثمان، مقدمة في علم الاجتماع. دار الشروق، عمان، الأردن، 1999.

2- كافية رمضان، أنماط التنشئة الأسرية في المجتمع العربي، حوليات كلية التربية في جامعة قطر، العدد السابع، 1990.

3- محمد قنمر، التربية وترقية المجتمع، مركز ابن خلدون، دار سعاد صباح، الكويت، 1992.

4- عائشة بورغدة، العائلة الجزائرية وتنظيم النسل. رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، بدون سنة.

5-Stéphane(T), Langage et cultures des enfants de la rue. Ed. Kharthala, Paris, 1995.

6- الفضيل رتيمي، التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية. رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 2004/2005.

7- مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002 .