

تأثير الثقافة المجتمعية على التكيف المهني للعمال في المؤسسة الاقتصادية.

أ. شرع الله إبراهيم
جامعة الجزائر -2-

ملخص:

تفيد الكثير من الدراسات والبحوث أن ممارسات العمال المتعارضة مع مبادئ التنظيم في المؤسسة الاقتصادية لا تعود إلى محيط العمل ونوع التكنولوجيا المستعملة فقط، بل يمكن تفسيرها أيضا من خلال الأيديولوجيات السائدة والقيم والمعتقدات. حيث يتشكل من خلال هذه المتغيرات نمطا معيننا من الحياة لا يسمح بتشكيل جماعة عمل منسجمة قادرة على التحكم في العملية الإنتاجية. في هذا السياق تعمل الثقافة المجتمعية على تعبئة أفراد المجتمع بمبادئ وممارسات تؤدي بهم إما إلى التقيد ومسيرة النمط الثقافي السائد في المؤسسة الاقتصادية، أو على عكس ذلك تؤدي بالأفراد إلى مقاومة التنظيم المعمول به في مكان العمل.

وفي هذا الإطار تشهد المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ظواهر تنظيمية سلبية في عدة جوانب كالعوامل الداخلية المتعلقة بالتسيير والسلوكات داخل المؤسسة المتضمنة للولاء، الانضباط، الاتصال بمختلف اشكاله، الطاعة والامتثال لأوامر المؤسسة، اتقان العمل، الشعور بالارتياح، علاقات العمل وغيرها من المظاهر المتعلقة بالتكيف المهني. هذا ما تبين من خلال الدراسات الميدانية، وايضا من خلال ما كتبه الباحثون في هذا المجال. لذلك يعالج المقال الذي بين ايدينا جملة المتغيرات، الاسباب والميكانيزمات المتحكمة في ظاهرة التكيف مع الوسط المهني وذلك من جانب سوسيولوجي وبعده 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 work is based on two hypotheses. The first hypothesis measures the impact of family upbringing and socialization in comparison to the economic organization culture and principles. The second hypothesis intends to investigate the effect of Algerian school on workers' practices.

مقدمة:

يحظى عالم الشغل والمؤسسات الاقتصادية بالأهمية البالغة من قبل الدارسين خاصة المشتغلين في حقل سوسيولوجيا التنظيم والعمل. ويتأني هذا الاهتمام نتيجة عوامل لها تأثير على المؤسسة والعامل معا. وبشكل أخص فإن فهم واقع المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية يتطلب تشخيص وتحليل للبيئة الداخلية انطلاقا من الخلفية الاجتماعية والثقافية للعمال. هذه هي حالة الدراسة التي بين أيدينا، حيث تهدف الى افتراض متغيرات سوسيوثقافية لها علاقة تأثير على سيرورة العمل وتوجيه العلاقات السائدة بين العمال. وبالتالي ليظهر بان هناك خلفية اجتماعية تستدعي التحليل والتشخيص. وتتطلب هذه الوضعية التطرق الى 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 الى معرفة مدى تأثير ثقافة المؤسسة على التكيف المهني للعمال، وذلك بالتعرض الى متغيرات مثل الرموز، لغة العمل المتداولة، تاريخ المؤسسة بالنسبة للمؤسسة العمومية الجزائرية بدراسة حالة مؤسسة سونلغاز وحدة البلدية. والمراد من الدراسة معرفة إذا ما كانت أفعال وسلوكات العمال داخل المؤسسة او خارجها هي انعكاس لاسلوب 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 نصوص التساؤل الجوهرى للمداخلة على النحو التالي:

فيم تتمثل أسباب ازدواجية سلوكات العمال في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي تشكل القطاع العمومي؟

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

- هل تعود ازدواجية سلوكات العمال إلى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأ أسرة وخصوصيات المجتمع؟

- هل تعمل المدرسة على اكساب الفرد المهارات اللازمة للتكيف المهني مع الثقافة التنظيمية؟

- وبغية الاجابة على هذه التساؤلات ودراسة العوامل المؤثرة على سلوكات العمال في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية سيتم التطرق في المداخلة التي بين أيدينا إلى المتغيرات السوسيوثقافية المفسرة لهذه

الظاهرة. وذلك بدءا بالتطرق إلى الثقافة المجتمعية، خصائص ومميزات المجتمع الجزائري، ثم التطرق إلى مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الأسرة والمدرسة).

أولا: تأثير الثقافة المجتمعية على سلوكيات العمال في المؤسسة الاقتصادية:

الثقافة المجتمعية¹: هي مجموعة مرتبطة من القيم والعادات والتقاليد التي يتقاسمها عدد من الأفراد، وتوجه سلوكهم واتجاهاتهم ومشاعرهم.

الثقافة المجتمعية أو الثقافة الجماعية يتوارثها الأفراد والأشخاص والجماعات، ويختزلها الذهن الجمعي والنسيج الثقافي والفكري للأمة. الثقافة المجتمعية تترسخ في أزمان متباعدة وتساهم أجيال متعددة في تشكيل الثقافة الجماعية للشعوب.

فالثقافة المجتمعية على الرغم من تشكلها من عناصر متعددة وأزمان متباعدة، إلا أنها متغيرة قد ترسمها عوامل حديثة وتفاعلات بسيطة مثل الوضع الاقتصادي والتعليمي التي تساهم بإخراج المجتمعات من عزلتها وتؤهلها لتكون قادرة على التواصل مع الآخرين وتقبلهم.

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 انساق 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 مراحل التاريخ 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 أدى إلى حدوث 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 تطغى عليه شكل الأسرة الممتدة.

وبعد الاستقلال ظهرت الكثير من التغيرات مست العديد من القطاعات كالمجال الاقتصادي، الاجتماعي، والديمقراطي. كل ذلك إثر على تركيبة الأسرة الجزائرية، حيث أخذت تتحول من أسرة ممتدة إلى أسرة نوية. 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 سلوكيات تمتاز بالطوعية والولاء للأسرة خاصة الأب.

ومن نتائج التسلط "ضعف الثقة بالنفس كما أنها تقتل روح الإبداع والمبادرة. وتولد سلوكيات سلبية لدى الأفراد كعدم القدرة على أداء بعض المهام التي تتطلب إعمالا لمهارات الفرد وقدراته الإبداعية."1
ذهب محمد قنمر إلى "أن القمع يسود ثقافتنا ويؤدي إلى مظاهر الإحساس بالدونية، وفقدان مشاعر احترام الذات فالصفح والضرب أسلوب اجتماعي شائع ومألوف في حياتنا"1

تتميز الأسرة الجزائرية بمنطق التسلط ومركزية مبنية على وحدة المصالح الاقتصادية وعلى التضامن والتكامل.1

كما أن النشاط الاقتصادي كان موحدا، وكان الرجال يقومون بخدمة الأرض، التجارة والنشاطات الحرفية.1

طرأت عدة تغيرات على الأسرة الجزائرية يلخصها الباحثون في الانفجار السكاني، ونوع المسكن. "وبذلك ظهرت الأسرة الحديثة أو الزوجية التي تتكون من الزوج والزوجة والأبناء، والتي تكون مستقلة عن العائلة الكبيرة."1

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 مورييس بورمانس إلى أن الأسرة في المغرب العربي قد تعرضت لتغيرات وتمثلت في ثلاثة أشكال:

- 1- الأسرة المحافظة: وهي تتواجد بكثرة في القرى.
- 2- الأسرة المنحولة - 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 وماذا تحتويه هذه العملية. بمعنى آخر هل التنشئة الاجتماعية الخاصة بالعمل تؤدي بالفرد إلى المواكبة والتكيف مع متطلبات العمل التي تتمثل في ثقافة المؤسسة؟ أي أن السلوك المهني بين التنشئة الاجتماعية وثقافة المؤسسة لا يكون متعارضاً أو متناقضاً. وذلك حتى لا تكون ثقافة المؤسسة عبارة عن رفض لخصائص التنشئة الاجتماعية.

وفي مجتمعاتنا العربية عموماً والجزائر بالخصوص، تقوم الأسرة بتشجيع الطفل على دخول عالم العمل في كثير من الحالات. وذلك من خلال اصطحاب الأب لابنه لمساعدته في العمل سواء في الورشة أو 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."¹

● التنشئة ومفهوم العمل:

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

وهذه النظرة تؤثر بالسلب على الأداء والإبداع في العمل. فالعامل لا يفكر في الابتكار. بل قد تخيب عليه 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 مبدأ البقاء للأقوى والأحسن. هذا المبدأ يتطلب من المؤسسات الاقتصادية المنافسة والبقاء دائماً في اطلاع على مجريات السوق واستحداثات 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 الطوارق في مدينة تمناست وكان عنوان الدراسة "البدو الطوارق بين الثبات والتغير". فتوصل إلى نتيجة مفادها "أن الناس في هذه المنطقة يعملون فقط لتوفير حاجاتهم المادية والحفاظ على البقاء. حيث كلما كانت الحاجة إلى المال بادروا إلى العمل في محطات التنقيب عن المعادن لمدة شهرين أو ثلاثة أشهر ثم عادوا إلى منازلهم".¹

وهذا المفهوم السلبي للعمل تترتب عنه عدة خسائر. كما تنبثق عن ذلك ظواهر تنظيمية تعيق المؤسسة عن الاستقرار والتطور. وهذا ما يهدد بقائها 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.¹

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 وبطيء يوحى 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 الاسرية 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.

أما فيما يخص المعوقات الخاصة بالتنشئة الاسرية فهناك نظرة مادية بسيطة اتجاه العمل، ذلك ان اغلب المبحوثين يعتبرون العمل مصدرا للرزق وذلك بنسبة 71.7% يعتبرون العمل مصدرا للرزق أكثر من اي اعتبار اخر.

ثانيا: دور المدرسة في عملية التكيف المهني:

تبين من خلال الدراسات الميدانية أن أغلبية المبحوثين صرحوا بان المدرسة تساهم في ترسيخ قيم الانضباط واحترام الوقت. حيث أن 8% , 85من المبحوثين صرحوا بان 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 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 أساسيا في تنشئة الأفراد على القيم والمعايير الاجتماعية. بالتالي فان المدرسة تساهم في تدعيم الضبط الاجتماعي لدى الأفراد. وتكون بذلك قد أدت المدرسة وظيفتها كنسق لخدمة الأنساق الأخرى المكونة للمجتمع.

ومنه نلاحظ أن هناك تغير 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 ذووا 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. وابعد من ذلك فوزارة التربية الوطنية تسعى إلى تجديد معلومات الأساتذة الذين يمتلكون اقدمية معتبرة في التعليم. ومن جانب آخر فان المؤسسات التربوية تحتوي على تجهيزات ووسائل تسمح بتوفير الجو الملائم للتلميذ 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 معايير وقيمه. كما ينبغي أن تتضمن المناهج الدراسية مفاهيم معينة، كمفهوم المسؤولية الاجتماعية، والملكية العامة والمواطنة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتعاون ومفهوم الحقو الواجب، 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 يعدا لكتاب المدرسي أداة مهمة في تحقيق هذه الغاية في العملية التربوية، فالكتاب المدرسي ليس مجرد مجموعة من الورق المطبوع عليها، والمتضمنة للرموز والحروف والأشكال المتناسقة، بلهو أداة وظيفة تعمل على تنمية شخصية التلميذ وغرس ثقافة مجتمعه.

فالمدرسة بذلك هي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتشار كالأسرة مسؤوليتها في التنشئة الاجتماعية وتبع الفلسفته 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 فيتمثل القيم والاتجاهات الخاصة بالمجتمع وتدريبه مع لأساليب السلوك التي يرضيها هذا المجتمع.

ويعرف المدرسة إميلدوركايم بأنها: "تعبير امتيازي للمجتمع الذي وُهلها بأن تنقل إلى أبنائه قيما ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه".¹ 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 ومساعدته مع لي التأقلم معها والمشاركة فيها.

يتبين أن دور المعلم أصبح حيوي وفعال لا يقتصر على المعلومات فقط. ذلك أن التعليم لا يمكن حصره في تقديم معلومات للتلاميذ بل يشمل التعليم التربية بصفة عامة. كما لا يمكن حصر علاقة التلميذ بالأستاذ في جانب المعلومات فقط بل يتعداه إلى إنارة طريقه بالنصائح التي تثير حياته الدراسية والمستقبلية.

نستنتج بذلك أن دور المعلم أصبح ثري وفعال إذا ما تتبع القواعد الأساسية للتعليمية القائمة على أسس علمية ومنهجية. ونلاحظ أن هناك مواكبة ومسيرة 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 مقارنة الاستماع للغوية: Audio Lingual Method، المقاربة التي تركز على الجانب الفيزيولوجي للغة: Total Physical Response (TPR)، مقارنة الوضعيات، Situational Language Teaching، Competency Based Approach (CBA) وهذه الأخيرة تعرف بالمقاربة بالكفاءات. أجمعت واتفقت هذه المقاربات على تغيير دور المعلم إلى دور دينامي ينشط ويفعل كفاءات التلاميذ بطرق مختلفة. ويبرز دور المعلم في دور أساسي وهو التسهيل أي "Facilitator". وتندرج في إطار هذا الدور الأساسي والشامل ادوار 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 انجاز 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 أن 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 و توجيهه ليس فقط في شرح الدرس أو تبسيط المعلومات، بل يكون له سندا في توجهاته العلمية كإرشاده للمكتبات و مصادر العلم و المعرفة.
- 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 انعزالي في القسم.

نستنتج بذلك أن دور المعلم أصبح ثري وفعال إذا ما تم تتبع القواعد الأساسية للتعليمية القائمة على أسس علمية ومنهجية. وللمعلم دور حاسم في تنمية القيم السلوكية وتشكيل هوية المجتمع، فهو الذي يتحمل مسؤولية تربية وتعليم الجيلوية فكل يوم أمام مطالبه يتلقونها العلماء والخلق والسلوك السوي، ولا بد أن يعتمد في ذلك على مجموعة من الطرائق والاستراتيجيات التي تلعب دورا مهما في تحقيق هذا الهدف من هذا المنطلق أمكن القول أن المؤسسة الاقتصادية بناء اجتماعي كباقي المؤسسات الاجتماعية التي تعمل وفق مبادئ اجتماعية. وأكثر من ذلك فهي تسيير وفق مبدأ السيطرة، أي هيمنة جماعة اجتماعية على أخرى.¹

الخاتمة:

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

من خلال ما سبق أمكن القول انه لا يمكن الاكتفاء بالتسيير العقلاني والتنظيمي البحث في ضبط علاقات العمل وفهم سلوكيات العمال، بل يتعدى ذلك الى ادراج متغيرات سوسيوثقافية والاهتمام بالتنظيم غير الرسمي بالموازاة مع التنظيم الرسمي. ونستنتج بذلك ان التحكم في تقنيات التسيير والانتاج 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 الى 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 ان توفر ظروف العمل المتميزة بالدينامية كتخصيص التكوين خلال المسار المهني للعامل، بالإضافة الى وجود قيم ورموز تؤدي الى التفاعل بين افراد المؤسسة فكل ذلك يؤدي الى الراحة النفسية والاجتماعية للعمال كدليل على التكيف المهني. وتعتبر مؤشرات الرموز والاتصال عن طريق مجلة المؤسسة، بالإضافة الى سياسة الشركة المحكمة في التكوين والترقية تعتبر من الحوافز التي تؤدي الى تعزيز روح الانتماء الى التنظيم الخاص بالمؤسسة.

قائمة المراجع:

- 1- إبراهيم عثمان، مقدمة في علم الاجتماع. دار الشروق، عمان، الأردن، 1999.
- 2- كافية رمضان، أهماط 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 رثيمي، التنشئة الاجتماعية وإشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية. رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 2005/2004.
- 7- مراد زعيمي، مؤسسانا التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجيمختار، عنابة، الجزائر، 2002.
- 8- S. Erbes -Seguin, Le Travail dans la société. Bilan de la Sociologie du travail, Grenoble, PUG, 1988, Chapitre 1 l'entreprise.