

التماسك الاجتماعي؛ ودلالاته البنائية الوظيفية

د. خالد بوشارب بولوداني

جامعة تيارت

الملخص:

بالنظر إلى أهمية التماسك الاجتماعي كمفهوم رئيسي ضمن أولويات مؤسسات التنشئة الاجتماعية، من خلال غرس القيم الاجتماعية الإيجابية، وتنمية الشعور بالولاء، فضلا عن إكساب النشء الأنماط السلوكية المقبولة. فقد حظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الباحثين على اختلاف ايدولوجياتهم واتجاهاتهم، حيث نجد الاتجاه البنائي الوظيفي يعتمد في تفسيره لظاهرة التماسك الاجتماعي على الوظيفة الاجتماعية للشعائر، الطقوس، والتقاليد التي تعكس قيما مشتركة بين أفراد الجماعة، وتحقق الترابط بينهم. وعليه، نحاول من خلال هذه الورقة البحثية إبراز دور التماسك الاجتماعي من منظور الاتجاه البنائي الوظيفي في تحقيق التنشئة الاجتماعية الصحية.

الكلمات المفتاحية:

التماسك الاجتماعي؛ التنشئة الاجتماعية؛ القيم؛ التقاليد؛ البنائية الوظيفية

Abstract :

Given the importance of social cohesion as a key concept within the priorities of socialization institutions, through the instilling of positive social values and the development of a sense of loyalty, as well as the provision of acceptable behavioral patterns. This concept has attracted the attention of many researchers of different ideologies and trends, where we find the structural structure of the function depends on the interpretation of the phenomenon of social cohesion on the social function of rituals, rituals, and traditions that reflect the values common among the members of the group, and the interdependence between them. In this paper, we attempt to highlight the role of social cohesion from the perspective of the structural and functional direction in achieving social socialization.

Keywords: Social cohesion; socialization; values; traditions

تمهيد:

حظي ولا يزال يحظى مفهوم التماسك الاجتماعي باهتمام العديد من العلماء في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، ضمن المقاربات النظرية والدراسات الحقلية المتعلقة بدinاميات الجماعة، ما أدى إلى تعدد مسمياته بين؛ التماسكية، التضامن الاجتماعي، الترابط.... وغيرها من المفاهيم التي تعبر في عاداتها عن تفسير أسلوب تماسك أفراد الجماعات الصغيرة. ورغم تباين تعريفات التماسك الاجتماعي، إلا أنها اشتركت في جملة من الخصائص شكلت دلالة سوسيولوجية لهذا المفهوم، تمثلت أساسا في؛ قوة الروابط أو قوة الجذب بين أفراد الجماعة، فضلا عن علاقات التعاون، الصداقة، الالتزام بالمعايير، والأهداف المشتركة، وكذلك زيادة الشعور بالانتماء والولاء والرضا والرغبة في البقاء ضمن الجماعة. وقد تناولت مختلف الرؤى النظرية موضوع التماسك الاجتماعي وحاولت تحديد مختلف عوامله ونتائجه وأساليب قياسه، إلا أن الاتجاه البنائي الوظيفي يعتبر من أهمها على الإطلاق، خاصة وأن التماسك الاجتماعي يشكل مفهوما رئيسيا في طروحاته، معبرا عنه بالاعتماد المتبادل والتساند الوظيفي بين نظم المجتمع. وعلى اعتبار التماسك الاجتماعي يعبر عن قوة الروابط بين أفراد الجماعة، فإنه يعتبر من أولويات مؤسسات التنشئة الاجتماعية، والتي تأتي في مقدمتها الأسرة من خلال تلقين الأبناء المثل والقيم الاجتماعية والأخلاقية التي يحث عليها

المجتمع، وكذلك المدرسة من خلال دورها في إرساء قيم المواطنة التي تعتبر من أهم الغايات التربوية التي تسمح بتكوين جيل قادر على حمل القيم الاجتماعية السليمة.

من هذا المنطلق نحاول في هذا الإطار مناقشة الأسئلة التالية:

1. ما هي دلالات وأبعاد التماسك الاجتماعي؟
2. ما هي مرتكزات الاتجاه البنائي الوظيفي في تفسيره لمفهوم التماسك الاجتماعي؟
3. كيف يرتبط مفهوم التماسك الاجتماعي بمؤسسات التنشئة الاجتماعية؟

أولاً: مفهوم التماسك الاجتماعي:

لقد تعددت تعريفات مفهوم التماسك الاجتماعي بتعدد وتباين إيديولوجيات الباحثين والمختصين، إلا أنها اتفقت في مجملها على أنه يستعمل في وصف الحالات التي يرتبط فيها الأفراد بروابط اجتماعية وحضارية مشتركة، وخاصة الجماعات الصغيرة، وهذا ما أدى إلى تعدد مسمياته بين التماسكية، التضامن الاجتماعي، الترابط وغيرها، ومن بين هذه التعريفات، نجد تعريف "اتريوني" الذي ركز في تعريفه لمفهوم التماسك الاجتماعي على تلك الصورة المقنعة كعلاقة تعبيرية إيجابية بين اثنين أو أكثر من الفاعلين¹، حيث يقر بأن المعايير المشتركة وحدها تحدد أو تعين شروط العلاقة بين أفراد الجماعة.

أما "إميل دوركايم" فقد تطرق في تجربته عن الانتحار إلى مفهوم التماسك الاجتماعي من خلال تعرضه لمفهوم التضامن الاجتماعي في كتابيه "تقسيم العمل" و"العمل الانتحاري"، حيث يؤكد على أن التماسك صفة للجماعات والتنظيمات والمجتمعات، وأنه "يوجد نموذجان من الاتفاق يؤديان إلى التماسك الاجتماعي"². الأول النموذج البدائي أو ما يسمى بـ "التضامن الآلي"، والذي يعتمد على قاعدة الضمير الجمعي، أما الثاني والحديث فهو "التضامن العضوي" والقائم على الاعتماد المهني المتبادل في المجتمعات ذات التنظيم الأخلاقي³. وبهذا يكون دوركايم قد ركز على التضامن الاجتماعي والأخلاقي من خلال اندماج الأفراد في مجموعات اجتماعية لتنظيم حياتهم وفق القيم والعادات المشتركة.

وأما من وجهة النظر السلوكية البحتة فيشير تماسك وارتباط الجماعة إلى قوة الجماعة في جذب أعضائها للاستمرار النشاط⁴، حيث يرى أحمد ماهر ضمن هذا السياق أن "تماسك الجماعة يعبر عن قوة جاذبية الجماعة لأفرادها وتنشأ حالة تماسك الجماعة نتيجة رغبة أعضائها في البقاء داخل الجماعة من ناحية، ونتيجة للضغط التي تتعرض لها الجماعة من ناحية أخرى"⁵.

أما محمد عبد الفتاح الصيرفي فيفترض أنه كلما كان التماسك قويا فإن أفراد الجماعة يكون لديهم دافع البقاء في الجماعة، غير أن ذلك لا يعني وجود إنتاجية عالية لتلك الجماعة⁶، وأن الأفراد يكونون على استعداد لتقديم وقتهم وخبرتهم ونشاطهم للجماعة مقابل إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم من خلال الجماعة.

ويرى محمد صقر عاشور: أن التماسك الاجتماعي: "يعبر عن مدى قوة الروابط بين أعضاء الجماعة ومدى جاذبية الجماعة لأفرادها، ويمكن القول بأنه كلما زاد تماسك الجماعة كلما زادت قدرة الجماعة على فرض معاييرها وقواعدها السلوكية على أفرادها.

كما يضيف محمود سليمان العميان أن هذا المفهوم "يشير إلى درجة التقارب والتماسك في العلاقات بين أفراد الجماعة"، حيث يرى أنه في حالة التماسك القوي فإن أفراد الجماعة يكون لديهم دافع الاستمرار في الجماعة، بينما في حالة الترابط والتماسك الضعيفة يميل الأفراد إلى ترك الجماعة⁷، وهذا ما أشار إليه شفيق رضوان حين أكد على أنه يمكن "تقدير تماسك الجماعة عمليا بمراعاة عدة معايير؛ كدرجة امتثال سلوك أعضاء الجماعة لنظمها وأحكامها التنظيمية ومعاييرها الاجتماعية

المتفق عليها، ومدى اندماج الفرد في الجماعة، كما يؤكد أيضا أن الأفراد المتعاونين أكثر يكونون جماعة سيكولوجية أكثر تماسكا".⁸

ويعرف حسين حريم التماسك أنه يعني "ترابط أفراد الجماعة وتوحدتهم، واستعداد كل منهم بمساعدة الآخر، ويشير المصطلح إلى درجة الترابط والتقارب في الأهداف والسلوك والاتجاهات بين الأفراد ومدى انجذاب الأعضاء لبعضهم البعض واستعداد كل منهم لمساعدة ومؤازرة الغير، مدى شعور الأفراد (نحن) بمدى الولاء والتلاحم والتكاتف بين أفراد الجماعة".⁹

ويشير سيد فهمي محمد إلى أن التماسك "يتضمن شعور الأفراد بانتمائهم إلى الجماعة والولاء لها وتمسكهم بعضويتها ومعاييرها وتحديثهم عنها بدلا من تحديثهم عن ذويهم، وعملهم معا في سبيل هدف مشترك، واستعدادهم لتحمل مسؤولية عمل الجماعة والدفاع عنها، ويتضمن تماسك الجماعة أيضا التقارب الشديد بين مكونات الجماعة والروح المعنوية، والاتحاد والقوة والإنتاج والعمل الاجتماعي بروح الفريق والاندماج في العمل والتكامل وجاذبية الجماعة لأعضائها"¹⁰، أما محي الدين مختار فيعرف التماسك بأنه: "الرباط الذي يربط أعضاء الجماعة ويبقي على العلاقات بينهم وبين البعض الآخر، وقد تعددت معاني التماسك لكن في مجملها تقترب من إحدى المعاني الآتية: الروح المعنوية، الاتحاد، التنسيق بين جهود الأعضاء، الإنتاج، القوة، الاندماج في العمل، الشعور بالانتماء، الفهم المشترك للأدوار، العمل الجماعي، التجاذب نحو الجماعة، مقاومة التخلي عن عضويتها ... الخ".¹¹

في حين يعبر عنه محمود السيد أبو النيل بأنه درجة انجذاب أعضاء الجماعة لها، حيث يرى أن الأفراد ينجذبون للجماعة إذا كانت بالنسبة لهم مصدرا لإرضاء حاجاتهم، ويستندل على تماسك الجماعة من خلال؛ اختيار أعضاء الجماعة بعضهم البعض، وقوف أعضاء الجماعة بجوار بعضهم البعض، تحمل الفرد لمسؤولية دوره اتجاه المجموعة، امتثال أعضاء الجماعة لقيمتها وأوامرها ونواهيها، عدم التصارع في الأدوار"¹²، أما ناصر العديلي فإنه يقصد بتماسك الجماعة: "وجود الروابط القوية والاتجاهات الإيجابية والتلاحم السليم في السلوك لتحقيق الأهداف المشتركة، ويضيف أن التماسك يشتمل أيضا على التفاهم السليم والتعاون والتبادل الهادف لكي تقوم هذه الجماعة بأدوارها المطلوبة على أحسن وجه"¹³.

وبناء على هذه التعريفات، يبدو جليا أنه رغم وجود تباينات بين هذه التعريفات حول مفهوم التماسك الاجتماعي، إلا أنها تقاطعت في جملة من الخصائص شكلت في مجملها أبعاد هذا المفهوم، يمكن من خلالها القول بأن التماسك الاجتماعي: "يعبر عن التقارب والارتباط بين أعضاء الجماعة، وتمسكهم بمعاييرها المشتركة، حتى تضمن لهم الرضا والرغبة في البقاء".

ثانيا: البنائية الوظيفية وتفسيرها لمفهوم التماسك الاجتماعي:

تنطلق البنائية الوظيفية من المجتمع، وهي رؤية سوسيولوجية ترمي إلى تحليل ودراسة بنى المجتمع من ناحية، والوظائف التي تقوم بها هذه البنى من ناحية أخرى؛ مما يعني أن البنى لم توجد بطريقة عشوائية لأن لها وظائف تعمل على تحقيقها، كما أن المجتمع يتكون من أنساق فرعية متكاملة تشكل سيمفونية من الوظائف تتسم بالتناسق والتوازن.

وقد ظهرت فكرة النسق الاجتماعي في كتابات "مونتسكيو" على أساس أن مظاهر الحياة الاجتماعية تؤلف فيما بينها وحدة متماسكة متسقة، وذلك عندما يتحدث عن القانون وعلاقته بالتركيب السياسي والاقتصادي والدين والمناخ وحجم السكان، والعادات والتقاليد، وغيرها من المظاهر التي تشكل في جوهرها فكرة البناء الاجتماعي¹⁴. ثم ظهرت البنائية الوظيفية بصورة واضحة بشكل علمي في كتابات هربرت سبنسر في مجال تشبيه المجتمع بالكائن العضوي، فكان سبنسر يؤكد دائما على وجود التساند الوظيفي والاعتماد المتبادل بين نظم المجتمع في كل مرحلة من مراحل التطور الاجتماعي.

1. وقد بنى الكثير من علماء الانثروبولوجيا هذه النظرية وأشهرهم راد كليف براون، حيث يرى أن كلمة بناء تشير بالضرورة إلى وجود نوع من التنسيق والترتيب بين الأجزاء التي تدخل في تكوين الكل، والذي نسميه بناء، كما توجد روابط معينة تقوم بين هذه الأجزاء التي تؤلف الكل وتجعل منه بناء متماسك متميز، وعلى اعتبار البناء يتألف من كائنات إنسانية، فإنه وبمقتضى هذا الفهم تكون الوحدات الجزئية الداخلة في تكوين البناء الاجتماعي هي الأشخاص، أي أعضاء المجتمع الذي يحتل كل منهم مركزاً معيناً في الحياة الاجتماعية.

أما فيما يتعلق بكلمة الوظيفة كما ذكرها العلماء الوظيفيون؛ هي الدور الذي يلعبه الجزء في الكل، أي النظام في البناء الاجتماعي الشامل، بمعنى أن درجة الاستمرار في البناء هي التي تحقق وحدته وكيانه، ولا يمكن أن تتم إلا بأداء وظيفة هذا البناء، أي الحركة الديناميكية المتمثلة في الدور الذي يلعبه كل نظام أو نسق داخل البناء. فالوظيفة في البناء هي التي تحقق هذا التساند والتكامل بين أجزائه بحيث يفقد النسق أو البناء الاجتماعي معناه المتكامل لو انتزع من نظام ما¹⁵. أما راد كليف براون فيرى أن فكرة الوظيفة التي تطبق على النظم الاجتماعية تقوم على المماثلة بين الحياة الاجتماعية والحياة البيولوجية، فالوظيفة: هي الدور الذي يؤديه أي نشاط جزئي في النشاط الكلي الذي ينتمي إليه، وهكذا النظرة الكلية للمجتمع باعتباره نسقا يحتوي على مجموعة من الأجزاء المتكاملة.

2. رغم أن التكامل لا يكون تاما على الإطلاق إلا أن الأنساق الاجتماعية تخضع لحالة من التوازن الديناميكي.

3. إن التوازن والانحرافات والقصور الوظيفي يمكن أن يقوم داخل النسق.

4. يحدث التغير بصفة تدريجية تلاؤمية.

5. يأتي التغير من مصادر ثلاثة تتمثل في تلاؤم النسق، تكيفه، والنمو الناتج عن الاختلاف الوظيفي والتحديد والإبداع.

6. العامل الأساسي في خلق التكامل الاجتماعي يتمثل في الاتفاق على القيم.

وتجسيدا لما سبق، يمكن القول أن العامل الأساسي في تحقيق التضامن والتماسك الاجتماعي هو القيم المشتركة، وتتعلق القيم المشتركة لأعضاء الجماعة أو المجتمع الكلي بما يلي :

1. الأطر العامة للحياة اليومية مثل: النماذج الأيكولوجية، وتيرة الغذاء، الأعمال، العادات والقواعد المتعلقة بالاختلاط أو الاجتماع، أسلوب الكلام... إلخ.

2. أنساق التمثال، المعتقدات، القيم المتبادلة، بين أفراد الجماعة، (صور الخير، النجاح، الواجب، الطموحات المشتركة، نمط تفسير الظواهر الفيزيائية.... إلخ).

3. تقبل بعض الرموز الجماعية (الطقوس، رموز الاعتراف، الرايات، اللغات الخاصة).

وتشكل هذه القيم في مجموعها تكون وظيفة أي نظام اجتماعي هي الدور الذي يلعبه في البناء الاجتماعي الذي يتألف من أفراد يرتبطون ببعضهم البعض في كل واحد متماسك عن طريق علاقات اجتماعية محددة¹⁶. كما يعرف ميرتون الوظيفة بأنها " تلك النتائج أو الآثار التي يمكن ملاحظتها والتي تؤدي إلى تحقيق التكيف والتوافق في نسق معين¹⁷، سواء كانت ظاهرة أو كامنة، وهنا يفرق ميرتون بين الوظائف الظاهرة والكامنة.

أما بارسونز فيعتبر مفهوم الوظيفة أساسيا لفهم أي نسق من الأنساق الاجتماعية، فالوظيفة حسبته تمثل النتيجة المنطقية لمفهوم النسق، فهي توضح طبيعته وتعمل على تكيفه مع بيئته.

وفي ظل هذا التباين بين الباحثين حول مفهوم وماهية الوظيفية حصر "فان دن برج" بعض القضايا التي تشكل في جملتها الصياغة النظرية للوظيفية في علم الاجتماع، وهي:

مبدئياً؛ نسقاً مرجعياً مشتركاً، يتمثل دوره في التوحيد والتنسيق بين السلوكيات، والاتجاهات وإعطاء نقاط مرجعية والتقليل من الشكوك، فضلاً عن الاختلافات والصراعات، كما تمثل تلك القيم المشتركة أطراً وغايات للفعل والفكر لتلك الجماعات. وبهذه الصيغة فإن القيم تترجم وتدعم التماسك الاجتماعي، وبارتقائها إلى مرتبة قواعد للسلوك فهي بهذا عبارة عن سلطة فوق فردية (تفرض نفسها على القائد ذاته)، وتعتبر سلطة تحل مكان تحولات التأثيرات الشخصية، والتي يمكن الاتكال عليها في حالة النزاع.

بهذا المعنى تتمثل وظيفة القيم أساساً في تقليص ثمن أو تكلفة التفاعلات بين أفراد الجماعة التي أشار لها كل من (KELLEY & THIBAUT) "كيللي وتيبوت" في مؤلفهما (THE SOCIAL PSYCHOLOGY) OF GROUPS¹⁸، والتي تسهل إجرائياً تحقيق الأهداف، كما أنها تشجع من الناحية الشعورية على إعطاء تعريف متبادل وتساعد على الاندماج في "النحن" المدعم والذي يتميز بقيمة كبيرة نظراً لديموته وقوته، كما تسمح معرفة أنساق القيم والمعايير السائدة في جماعة ما بالتنبؤ بكيفية تصرف أعضائها في مواقف اجتماعية محددة بصورة إيجابية وسليمة، وأفضل تنبؤ يمكن تحقيقه يكون عن طريق المزج بين الملاحظات الأثنولوجية والبحوث السيكيو - اجتماعية حول: الحوافز والدوافع، التمثيلات، واتجاهات الأفراد المبحوثين.

إضافة إلى ما سبق، ومن خلال عديد الرؤى النظرية والدراسات الامبريقية تأكد أن تماسك الجماعة يتأثر بعدد من العوامل، يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. حجم الجماعة¹⁹:

كلما قل عدد أفراد الجماعة كلما زاد تماسك الجماعة، والعكس صحيح، وتفسير هذه العلاقة يكمن في أن الجماعة ذات الحجم الصغير تتيح فرصاً أكبر للتعارف وللتفاعل بين أفراد الجماعة عن الجماعة ذات الحجم الكبير.

2. كثافة وتكرار التفاعل بين أفراد الجماعة:

كلما زاد تفاعل واتصال أفراد الجماعة بعضهم البعض، وكلما زاد تكرار هذا التفاعل، كلما أدى هذا إلى تقوية الروابط بين الأفراد وإلى زيادة تماسك الجماعة. والافتراض الضمني أن التفاعل والاتصال الذي يقوم بين الأفراد لا يحتوي على تنافس، وإنما يحتوي على تعاون أو تبادل معلومات، أما إذا تضمن التفاعل صراعات فإن تكرار التفاعل يضعف من تماسك الجماعة.

3. جاذبية الجماعة للفرد:

كلما كان الانتماء للجماعة والعضوية فيها مصدراً لتحقيق أفراد الجماعة لأهدافهم وإشباعهم لحاجاتهم، كلما ازداد ارتباطهم بالجماعة، وازداد تماسك هذه الجماعة، كما تزداد أيضاً جاذبية الجماعة للفرد نتيجة للمزايا التي توفرها له أو للمكانة التي يتمتع بها نتيجة انتمائه للجماعة، أو للحماية التي توفرها له ضد الظروف الخارجية التي يواجهها.

4. الضغوط والتهديدات الخارجية:

كلما زادت الضغوط الخارجية التي تتعرض لها الجماعة، كلما أدى هذا إلى زيادة تماسكها، وكلما قلت هذه الضغوط كلما قل التماسك. فالضغوط الخارجية التي قد تتمثل في وجود نزاع أو منافسة بينها وبين جماعات أخرى، أو أن خضوع أفراد الجماعة لتهديدات خارجية مشتركة فإنه ينمي ويعبئ مشاعر الأفراد بضرورة ترابطهم واتحادهم، وبالتالي تصرفهم كفريق لا كأفراد مستقلين.

5. استقرار الجماعة:

كلما كانت الجماعة مستقرة وأقل عرضة للتغير في أهدافها أو في إجراءاتها وفي أعضائها كلما أدى هذا إلى زيادة تماسك أعضائها²⁰.

6. اعتمادية أفراد الجماعة:

كلما زادت اعتمادية الأفراد على الجماعة في إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم، كلما أدى هذا إلى مزيد من التماسك. ثالثاً: التنشئة الاجتماعية والتماسك الاجتماعي:

تعتمد عملية التنشئة الاجتماعية للفرد منذ ولادته على القيم والنماذج، وقد أكد على أهمية تلك العملية إميل دوركايم، كما تناولت معظم المذاهب الثقافية، الأنجلوسكسونية، وبكل تدقيق، عمليات استبطان النماذج الاجتماعية من خلال الطفولة الأولى باعتبارها أثراً لا إكراهياً مثل: التدريب الواسع الذي يشبع نسق طموحات الفرد وقدراته²¹. وباستثناء مرحلة الطفولة الأولى فإن الفرد لا يتواجد بمفرده في مواجهة القاعدة الثقافية أو الجماعية، وتكون سيورة الاندماج الفردي بالقيمة الاجتماعية عن طريق الرجوع الدائر باتجاه الآخر. فكل قاعدة معترف بها هي كذلك وبالأساس قاعدة مشتركة.

وتسعى مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية إلى إعداد وبناء جيل سليم قادراً على المساهمة الفعلية في بناء المجتمع وتطويره، من خلال اكتسابه للمعارف والقيم التي يتلقاها بواسطة مؤسسات التنشئة الاجتماعية وتجنب الآثار السلبية فيها، وتقف الأسرة في مقدمة هذه المؤسسات حيث تحتضن الأبناء وترعاهم وتلقنهم أسس التربية ومبادئها والمثل والقيم الاجتماعية والأخلاقية التي يحث عليها المجتمع، وذلك من خلال وظيفتها التربوية والاجتماعية لتنشئة الأبناء. وتتعدد الأساليب التربوية التي تعتمدها الأسرة لتحقيق الضبط في نظامها الاجتماعي والحفاظ على وحدتها واستقرارها وتماسك العلاقات الاجتماعية بين أعضائها، والتي تحددها الأبعاد والظروف الثقافية والاقتصادية والاجتماعية للأسرة التي تؤثر في بناء شخصية الأبناء وتشكيلهم، وتوجيه سلوكهم وفق القواعد والأنظمة الاجتماعية التي يقرها المجتمع، فأسلوب الوالدين في التنشئة غالباً ما يترك بصماته الواضحة على الفرد في مراحل حياته اللاحقة، نظراً لما يتلقاه من معارف وخبرات من أسرته لمواجهة حياته.

إن تأدية كل من الأب والأم لدورها في عملية التنشئة الاجتماعية يزود الأبناء بالقيم والاتجاهات المرتبطة بثقافة الأسرة وعاداتها والقيم المرتبطة بمثل المجتمع وعاداته الذي تعيش فيه الأسرة، فالمستوى الثقافي والتعليمي للوالدين يؤثر في عملية التنشئة، حيث يوظفان الأبوين معلوماتهما ومعارفهما وثقافتهما في شكل أساليب معاملة الأبناء بحسب مراحل نموهم. وبعد دور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية يأتي دور المدرسة، والتي تمثل أولى المؤسسات التعليمية التربوية التي تحتضن الأبناء، فهي الخط الدفاعي الثاني لحماية الفرد، حيث تساهم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية في تكوين شخصية الطفل وتطويرها وتعبه ليصبح فرداً مندمجاً في المجتمع.

والنظام التربوي يتمثل في نوعية المؤسسات وتنظيمها ومشاريعها والنشاط البيداغوجي ونظام التوجيه المدرسي وكل الهياكل التعليمية وتنظيمها ومناهجها الدراسية، هذه الأخيرة بمحتوياتها المختارة والمدمجة بمستندات تعليمية تمثل الإطار النظري الذي يعتمد عليه المربون لقلوبة مواطن الغد.

وعلى اعتبار مواضيع المواطنة أكثر ارتباطاً بمناهج المواد الاجتماعية في مختلف مراحل التعليم المتمثلة أساساً في التاريخ، الجغرافيا، التربية المدنية، الاقتصاد، التربية الإسلامية، فإنها ترمي إلى إعداد مواطن صالح، واع، ومسؤول يعرف حقوقه ويؤدي

واجباته ويكتسب السلوكيات المدنية والاجتماعية التي تؤهله للاندماج في الحياة الاجتماعية، وتعدده لتحمل المسؤوليات اتجاه الوطن والمجتمع بممارسته للمواطنة المتجسدة في الانتماء، التمتع بالحقوق والالتزام بالواجبات .
خاتمة

بعد عرضنا للتماسك الاجتماعي كمفهوم لاقى الاهتمام الكبير من الباحثين والمختصين، وجدنا أنه موضوع مثير للجدل ويجرنا إلى العديد من النقاشات والقضايا ترتبط بجملة من المداخل والعمليات التي تساهم في تحقيقه، خاصة وأنه يعتبر العامل الأساسي في خلق التكامل الاجتماعي، لذلك تسعى مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية إلى إكساب الأفراد المعارف والقيم السليمة لبناء جيل قادر على المساهمة الفعلية في بناء المجتمع وتطويره.

وبناء على هذا، يمكن القول أن التماسك الاجتماعي شرط أساسي لتحقيق التنمية، والذي يتجسد في الالتفاف حول قيم الجماعة وأهدافها.

التهميش وقائمة المراجع:

1. عبد الهادي الجوهري: قاموس علم الاجتماع ، ط2 ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1998 ، ص:99.
2. أميل دوركايم: التماسك الاجتماعي والقواعد الأخلاقية: آفاق إستراتيجية [www. Google.com](http://www.Google.com)
3. مارشال جوردون: موسوعة علم الاجتماع (ترجمة محمد الجوهري وآخرون)، مجلد1 ، ط1 ، 2000 ، ص: 416.
4. محمد علي شهاب: السلوك الإنساني في التنظيم ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1990 ، ص 192.
5. أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، شركة الجلال للطباعة، الدار الجامعية، الإبراهيمية، 2000 ، ص 248 .
6. محمد عبد الفتاح الصيرفي: مفاهيم إدارية حديثة، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، 2003 ص171
7. محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص:191
8. شفيق رضوان: علم النفس الاجتماعي، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 1996، ص:103.
9. حسين حريم: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان 2004 ، ص:166-167
10. محمد سيد فهمي: التحليل في طريقة العمل مع الجماعات ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1998 ، ص : 132 .
11. محي الدين مختار: محاضرات في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 112 .
12. محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناع، بحوث عربية وعالمية ، ط3 ، دار النهضة العربية ، للطباعة والنشر ، بيروت 1985 ، ص 302.
13. ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيم، منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1995، ص284 .
14. زكي محمد إسماعيل: الانثروبولوجيا والفكر الإنساني، شركة مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع، جدة، ص:240.
15. عاطف وصفي: الانثروبولوجيا الاجتماعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1977، ص: 47.
16. تيماشيف نيقولا: نظرية علم الاجتماع: طبيعتها وتطورها (ترجمة محمود عودة وآخرون)، دار المعارف، ص:31.
17. السيد علي شتا: نظريات علم الاجتماع ، مؤسسة شباب الجامعة ، 1993، ص:304.
18. بوبكر بوخرسة: المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، 2006، ص:13.
19. محمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات ،دار المعرفة الجامعية ، الأزارطية الإسكندرية 1997، ص265.
20. أحمد ماهر، مرجع سابق ، ص249.
21. بوبكر بوخرسة ، مرجع سابق، ص:14.