

مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية الأسرية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالجلفة		
The principle of participation in decision-making within the institution as one of the most important pillars of effective communication and its to family socialization. relationship A field study at Algeria Telecom in Djelfa		
أ.مراكشي كريمة طالبة دكتوراه جامعة أبو القاسم سعد الله (الجزائر 2) الاميل : merrakchikarima587@gmail.com	أ.فرحاتي فاطيمة دكتوراه ،جامعة أبو القاسم سعد الله (الجزائر 2) الاميل المهني : <u>fatima.ferhati@univ-alger2.dz</u>	
تاريخ النشر: 2021-12-20	تاريخ القبول: 2021-12-04	تاريخ الاستلام : 2021-10-11

الملخص

يعتبر مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات احد أهم الركائز التي يبني عليها اتصال فعال داخل المؤسسة وبالتالي الوصول إلي كفاءته والتي تؤدي بالضرورة إلي تحسين أداء المؤسسة ككل، لكن من خلال استطلاع ميداني أجريناه و دراسات سابقة اطلعنا عليها توصلنا إلي انه هناك عراقيل تحول دون الوصول بالعملية التواصلية في المؤسسة ككل إلي الأهداف المسطرة لها وبالضبط مسألة انعدام المشاركة في اتخاذ القرارات ، فافتراضنا أن هناك أسباب لذلك ذات علاقة بالتنشئة الاجتماعية، و اعتمدنا في دراستنا علي المنهج الكمي باعتبار البحث ميداني كما استعملنا في دراستنا تقنية الاستمارة لما لها من مصداقية ودعمناه بالمقابلة واستعنا بحسابات spss من اجل الوصول إلي نتائج أكثر دقة، وقد وتوصلنا إلي أن أسلوب الحوار والمشاركة في اتخاذ القرارات كأسلوب من أساليب التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة يؤدي حتما إلي انتهاج نفس الأسلوب من طرف الأفراد المكونين للمؤسسة باعتبارها كيان اجتماعي يحوي عناصر بشرية قادمة من الأسر والعكس صحيح، وتأخذ هذه النتائج أهمية كبيرة في فهم أكثر عمق للمؤسسة وخلفيات المشاكل التي يتعرض لها بنائها الداخلي في أهم أعمدته (الاتصال) وفي احد أهم مؤشرات فعاليته مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات .

وتتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع في حد ذاته لان مسألة المشاركة في اتخاذ القرارات مسألة جوهرية في أي مؤسسة باعتبارها أداة لتحسين الأداء و باعتبار أن طرح مختلف الآراء في موضوع ما يؤدي إلي طرح البدائل واختيار أحسن الحلول سواء لحل المشكلات وفض النزاعات أو لاقتراح أفكار جديدة تعمل علي زيادة الإنتاجية، وتحقيق الكفاءة هذا من جهة ، ومن جهة آخر مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات يعتبر محفزا للعمال لبذل المزيد من العطاء لأنه يجعلهم يشعرون بمكانتهم وقيمتها في المؤسسة كشركاء وبالتالي خلق الولاء لديهم للعمل أكثر ، وتأخذ هذه الدراسة أهميتها أيضا من ناحية قلة البحوث التي تتطرق لعلاقة سلوك المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة بأساليب التنشئة الاجتماعية التي يحملها الأفراد المنضمين للمؤسسة .

الكلمات المفتاحية : المشاركة في اتخاذ القرارات ؛ المؤسسة؛ التنشئة الاجتماعية؛ الأسرة ؛ الاتصال.

Abstract

The principle of participation in decision-making is one of the most important pillars on which to build effective communication within the institution and thus to reach its efficiency, which necessarily lead to improve the performance of the institution as a whole, but through a field survey We assumed that there are reasons for this related to socialization, and in our study we relied on the quantitative approach as a field research as we used in our study form technique did not We have found that the method of dialogue and participation in decision-making as a method of socialization within the family inevitably lead to the same method by the members of the institution as a social entity containing Humans come from families and vice versa, and these results take great importance in a deeper understanding of the institution and the backgrounds of the problems faced by its internal structure in its most important pillars (communication) and in one of the most important indicators of its effectiveness the principle of participation in decision-making.

The importance of this study stems from the importance of the topic per se, because the issue of participation in decision-making is an essential issue in any

institution as a tool for improving performance and considering that offering different opinions on a subject leads to offering alternatives and choosing the best solutions, whether to solve problems and settle disputes or to suggest new ideas Working on increasing productivity, and achieving this efficiency on the one hand, and on the other hand the principle of participation in decision-making is a catalyst for workers to do more work

Keywords: participation in decision-making; institution; socialization; family; communication.

مقدمة

إن التنشئة الاجتماعية الأسرية تعتبر المدرسة الأولى التي تصقل عبرها مختلف شخصيات الأفراد حسب الثقافات المختلفة واتجاهات الأسر وخصائصها الاجتماعية ، هؤلاء الأفراد الذين يأتون إلي مختلف المؤسسات والتنظيمات محملين بكل ما تعلموه و انشئوا عليه من مبادئ وقيم وأفكار يمكن أن تكون ايجابية أن كانت تقدر العمل وتعطي قيمة للوقت، والعمل الجماعي والتحاور والتشاور ويمكن أن تكون سلبية إن كانت مشبعة بالتمسك والانفراد في القرارات وصعوبة التواصل مع الآخرين وهذا كله يعود إلي اختلاف نظرة العائلات واتجاهاتهم في طرائق التنشئة والتربية التي يمارسونها علي أولادهم في صغرهم ،ويري الكثير من المختصين أن التنشئة الاجتماعية في الجزائر تعتمد علي السلطة الأبوية و احتكار القرارات المصيرية الخاصة بالأسرة ،ويتمتع هنا الأب بسلطة مطلقة حسب بياربورديو في حديثه عن البناء الداخلي للأسرة الجزائرية إذ يقول "يتمتع رب الأسرة الجزائرية بسلطات واسعة في تسيير شؤونها" (Berre,1985)

وهذا إن دل عن شيء فهو يدل علي أن مسألة اتخاذ القرارات في الأسرة الجزائرية تتميز بالمركزية من أجل إحداث التماسك والولاء وذلك عن طريق فرض الطاعة والاحترام للكبير ورب الأسرة حسب موروث التنشئة الاجتماعية ، وبالرغم من أن كثير من التغيرات حدثت علي نمطها حيث بدأت بتحول تدريجي من نمط الأسرة الممتدة إلي نمط الأسرة النووية إلا أن اغلب الأسر مازالت تحمل نفس الثقافة الموروثة إذ يقول بوزيبة أن الأسرة الجزائرية هي " أسرة متسلطة مركزية ومبنية علي وحدة المصالح الاقتصادية وعلي التضامن والتكامل"(Abdelwahab,1973,p173.) وبطبيعة الحال فإن التواصل والحوار في هذا النمط من الأسر سوف يكون شبه منعدم والأوامر تكون بشكل عمودي وفوقي من الأب إلي الأبناء.

وقد تناولت بعض الدراسات المشاكل التي يمكن أن تعرقل المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة لكنها عملت علي البحث في مدي ارتباط هذه المشاكل بالجهاز الإداري والتنظيمي ومدي فعالية شبكة الاتصالات داخل هذه المؤسسة وأردنا نحن في دراستنا هذه تسليط الضوء علي بعد آخر ثقافي له علاقة بالتنشئة الاجتماعية يمكن أن يؤثر كثيرا في انتهاج المنضمين إلي المؤسسات أسلوب الحوار أو الاقتناع بمبدأ النقاش والمشاركة في اتخاذ القرارات .

و سوف نحاول في دراستنا هذه معرفة مدي علاقة النمط التربوي المكتسب من التنشئة الاجتماعية للأسرة الجزائرية في مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة بما أنها كيان اجتماعي يحتوي علي أفراد هم امتداد للأفراد من داخل هذه الأسر ،بمعني محاولة دراسة تأثير أساليب التنشئة الاجتماعية في تشجيع الأفراد علي تقبل آراء الآخرين ومشاركتهم القرارات داخل المؤسسة الجزائرية ،وحاولنا طرح التساؤل العام التالي :

هل لأساليب التنشئة الاجتماعية المعتمدة في الأسرة تأثير في مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة الجزائرية ؟ وينتفع إلي سألين كالتالي :

هل مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات داخل الأسرة يؤثر في مدي تقبلهم لمناقشة العمال لقراراتهم إن كانوا مسئولين فيها.

هل يساعد النمط التربوي المتضمن لسماح للأطفال والشباب في الأسرة لعرض أفكارهم بكل حرية علي كيفية حل المشاكل التي تعترضهم في العمل حين يكونون عمالا وموظفين في المؤسسة .

الفرضية العامة

النمط التربوي المكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية يؤثر في مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة الجزائرية

الفرضيات الجزئية

-المشاركة في اتخاذ القرارات في الأسرة من طرف أفرادها كأحد أهم عناصر الاتصال المكتسب من التنشئة الاجتماعية يؤثر في مدي تقبلهم لمناقشة العمال لقراراتهم إن كانوا مسئولين في المؤسسة .

-يساعد النمط التربوي المتضمن لسماح بعرض الأفكار بكل حرية في الأسرة علي كيفية حل ومواجهة المشاكل التي تعترض العمال في المؤسسة.

المنهج المتبع: عملنا في دراستنا هذه علي اختيار المنهج الكمي نظرا لنوع الدراسة التي تستوجب عمل ميداني، كما يتصف هذا المنهج بالدقة المتوخاة من اجل الوصول إلي نتائج تلامس الواقع وتقترب منه

واستعملنا تقنية الاستمارة لما لهذه التقنية من مصداقية لأنها تعطي المبحوث الحرية اللازمة والسرية التامة في تدوين المعلومات فلن يكون وجها لوجه مع الباحث ، وبعد جمع المعلومات اللازمة استعنا بمختص في حسابات spss من اجل عقد الترابطات بين المتغيرات وتصحيحها وحساب المعاملات اللازمة للتأكد من هذه الترابطات وصدقها من اجل الوصول إلي نتائج أكثر دقة تدعم دراستنا وثبتت فرضيات بحثنا هذا.

العينة : بما أننا اخترنا عمال مؤسسة اتصالات الجزائر كمجتمع بحث وبالنظر لعدد إفراده والذي يساوي 230 عامل بمختلف الفئات المهنية ارتأينا أن نأخذ كل أفراد مجتمع البحث كأسلوب بحث شامل لان مجتمع البحث هذا يعتبر صغير وبإمكاننا أخذه كله ونظرا لأن عينة البحث الشامل تعتبر أحسن وصدق العينات بشهادة المختصين إلا أننا لم نسترجع كل الاستثمارات نظرا لتباعد فروع المؤسسة عبر بلديات الولاية وجمعنا 220 استمارة حاضرة والتي تم العمل عليها وتفرغها والقيام بالحسابات والتحليل اللازمة للدراسة، وتوزع العينة كالتالي 138 إطار و 24 مشرف و 58 عامل تنفيذ .

تحديد المفاهيم:

مفهوم المشاركة في اتخاذ القرار : هو " توسيع الدور الذي يقوم به المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار ، حيث يتم الأخذ بالاقتراعات والتوصيات والآراء الفردية والجماعية التي يبديها المرؤوسين ، مما يمكن الوصول للقرارات الأكثر فعالية وضمان سهولة تنفيذها (محمد، 2019)

الاتصال : يعرف ماك لوغال الاتصال في المؤسسة علي انه " هو الذي يهتم بإنشاء لغة مشتركة ، إقامة علاقات بين الأفراد ، نقل المعلومات لتسهيل التبادل و تشجيعه " (Jean, 2004,p117)

إن الاتصال يعتبر موجه لسلوك الأفراد داخل المؤسسات من اجل خلق أرضية مشتركة تسهم في تحقيق الحد الأدنى من التفاهم والتشاور ونقل المعلومات وتبادلها عن طريق المشاركة في المناقشات وتوطيد علاقات فيما بين العمال مبنية علي احترام الرأي الآخر والاستماع إليه وهو وسيلة لمد جسور التحاور أيضا بين المسؤولين والموظفين بمختلف مهامهم .

ويعتبر الكس موكيلي الاتصال (فن) حيث يقول إن "الاتصال ليس نقل المعلومات فقط ، ولكن أيضا فن قيادة التبادلات ، من اجل الوصول إلى تقريب وجهات نظر الفاعلين الاجتماعيين ، وبالتالي تسهيل فهمهم للقرارات التسييرية (Alex,2001,p08)

المؤسسة : منطقة اقتصادية اجتماعية مستقلة نوعا ما، توجد فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية و المادية و الإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني و مكاني " (عبد الرزاق،1998،ص24)

وحسب اتجاه L. Von BERTALANFFY، فإن المؤسسة كمنظمة تعتبر في نفس الوقت هيكلا اجتماعيا واقعيا و كمتعامل اقتصادي، و تتمتع بخصائص تنظيمية، و يمكن وضعها كنظام مفتوح و هذا معناه أن المؤسسة نظام -لأنها مكونة من أقسام مستقلة، مجمعة حسب هيكل خاص بها-

-لأنها تملك حدودا تمكنها من تحديدها و تفصلها على المحيط الخارجي.

-هي نظام مفتوح لأنها تتكيف بوعي مع تغيرات المحيط بفعل القدرات المتخذة من طرف مسيريتها.(ناصر 1998،ص ص 47-48)

مفهوم التنشئة الاجتماعية: تعرف بأنها "الصيرورة التي يتم من خلالها إدماج الفرد في المجتمع من خلال تعلمه للثقافة في مجملها بفضل الأسرة والمدرسة وكذلك اللغة والمحيط." (Gravity,p355)

و"هي عملية تسمح باكتساب و استدخال المعارف ،النماذج ، القيم والرموز و باختصار طرق العمل والتفكير والإحساس التي تتميز بها الجماعات ،المجتمع والحضارة أين سيعيش الفرد وهي عملية تستمر مدي الحياة " (Guy,1968,p133)

وتعتبر هذه التنشئة عملية تعلم بحيث يكتسب فيها الأطفال أو الأفراد كل القيم والمعايير التي تجعلهم يندمجون في مجتمعاتهم حسب ثقافة كل مجتمع ويحملون بواسطتها كل الاتجاهات الايجابية منها والسلبية حول مختلف المواضيع المحيطة بهم ومن ثم نظرتهم لمسألة المشاركة في اتخاذ القرارات سواء داخل الأسرة أو في جماعات العمل ، كما "تكسب الفرد الاتجاهات والعادات المتصلة بالحب والكراهة، والنجاح والفشل واللعب والتعاون وتحمل

المسؤولية و العادات المتصلة بالعمل والإنتاج والاستهلاك وغير ذلك من أنواع السلوك والاتجاهات والمعايير والمراكز والأدوار الاجتماعية." (صلاح الدين ، 2004، ص60)

ومن أهداف التنشئة الاجتماعية يقول صلاح الدين شروخ تعليم الطفل الاستقلال الذاتي والاعتماد عن النفس أي "تعويد الطفل التعبير عن نفسه ، وجعله قادرا على حل مشكلاته، وعلى اتخاذ القرار بنفسه ، والقدرة على الاستقلال عن والديه، أو غيرهما، سواء استقلال مادي أو نفسي، بصورة يقوم فيها الاستقلال على الشعور بالمسؤولية والواجب، والتوعية بالحقوق والواجبات." (صلاح الدين ، 2004 ، ص58)

الدراسات السابقة : تعتبر دراسة ملحم أبو حمدان "طرائق التنشئة الأسرية وعلاقتها بمدي مشاركة الشباب في اتخاذ القرار داخل الأسرة. " (ملحم ، 2011) أهم دراسة تقترب من بحثنا لما توصلت له من نتائج مهمة كمنطلق لدراستنا هذه وهي دراسة ميدانية علي عينة من شباب جامعة دمشق – كلية الآداب –

عملت هذه الدراسة علي البحث في علاقة التنشئة الاجتماعية الأسرية بمدي مشاركة الشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة من خلال دراسة أساليب التنشئة الاجتماعية المنتهجة من طرف الوالدين في تربية أبنائهم.

وقد هدفت إلي :

- التعرف علي مدي مشاركة الشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.
 - معرفة الأساليب المتبعة في التنشئة الاجتماعية لدي الأسر.
 - الكشف عن طرائق التنشئة الاجتماعية السليمة التي تؤهل الشباب للمساهمة الفعالة في نشاطات المجتمع المختلفة (الاجتماعية، الاقتصادية ، السياسية ، الثقافية ...) والعمل علي تعزيزها .
 - التعرف علي عوائق مشاركة الشباب في اتخاذ القرار داخل الأسرة
- وانطلقت من فرضية أساسية مفادها

-هناك علاقة بين طرائق التنشئة الاجتماعية المتبعة في الأسرة، ومدي مشاركة الشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

ويندرج ضمن هذه الفرضية فرضيات فرعية كالتالي :

-إن طريقة التنشئة الاجتماعية الأسرية التي تعتمد علي الحوار البناء بين الأهل وأبنائهم الشباب قد تؤدي إلي المساهمة الفعالة للشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة .

- إن طريقة التنشئة الاجتماعية القائمة علي تسلط الآباء قد تؤدي إلي عزوف الشباب عن المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة .

-إن تفهم الأسرة لاحتياجات أبنائها الشباب ورغباتهم قد يؤدي إلي إقبالهم علي المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

وقد اعتمد الباحث علي المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتبره مناسب لبحثه وطبيعة الظاهرة المدروسة ، كما استعمل المسح الاجتماعي ، والاستمارة كأداة لجمع البيانات ،وقد توصلت الدراسة إلي النتائج التالية :

- وجود علاقة بين طرائق التنشئة الاجتماعية المتبعة في الأسرة السورية ومدي مشاركة الشباب في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

- طريقة التنشئة الاجتماعية الديمقراطية تسهم في التحفيز للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات داخل الأسرة .

- إن تسلط الآباء قد يؤدي إلي عزوف الأبناء عن المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة .

-93 % من المبحوثين يرون إن عدم التفاهم والحوار في الأسرة يشكل عقبة أمام مشاركتهم في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

-80% من المبحوثين يرون أن تسلط الآباء في تعاملهم مع أبنائهم يشكل عقبة أمام مشاركتهم في اتخاذ القرارات.

علاقة أساليب التنشئة الاجتماعية بمبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة

1.طبيعة الأسلوب التربوي للوالدين في الأسرة .

1.1.الأسلوب الحواري الديمقراطي: هو من أحسن أساليب التنشئة الاجتماعية وذلك واضح من خلال نتائجه في بناء شخصية متوازنة للأطفال لأنه يزرع فيهم الثقة بالنفس بحيث يستطيعون أن يتحملوا مسؤولياتهم في توجيه سلوكهم التوجيه الصحيح ، وتوصلت الكثير من الدراسات إلي أن لتشجيع الأبناء على اتخاذ القرارات الخاصة بهم بكل استقلالية مع تعليمهم كيفية المراقبة الذاتية من أنجع الطرق لتطوير شخصياتهم حيث تقول Diana

Baumrind انه "من الأفضل أن يكون الآباء غير متطرفين وإن يسمحوا لأبنائهم بقدر من الحرية إلى جانب بعض القيود والضوابط ولكن في حدود معقولة" (مايسة، 2005، ص51) .

ولأسلوب الحوار في العائلة أهمية كبيرة فهو :

- يخفف من آثار النزاعات، والمشكلات الأسرية، والنفسية، والاجتماعية؛ التي قد تؤدي للطلاق ويقنع الأطفال بأية أفكار بصورة هادئة بعيداً عن الصراعات، وعن فرض الآراء من الآباء، يشجع في الحفاظ على الاحترام المتبادل، والحرية في التعبير عن الآراء في المنزل، وفقاً لخالد المهدي رئيس مكتب الإرشاد النفسي والاجتماعي.
- يمنح الحب، والراحة للأبناء من قبل الوالدين ويمنح القدرة للأطفال على التواصل مع الآخرين في المستقبل.(خالد، 2019،

هذا التواصل الذي يجعلهم يتعلمون كيف يستمعون للآخر ويتقبلون آراءه ويناقشه بكل هدوء وتقهم وأيضا يعلمهم الثقة في النفس والجرأة في الطرح والمشاركة بدون عقد النقص حيث يتعودون علي النقاش والاستماع والأخذ بالرأي الصحيح والمناسب في الوقت المناسب وهذا ما يفيدهم حين يكبرون ويصلون ويتعاملون مع محيطهم المجتمعي ومحيطهم العملي .

2.1. الأسلوب التسلطي المتشدد:

يتجلى هذا الأسلوب في التسلط والقسوة في التعامل والتشدد من طرف الآباء ويظهر حتى في ادني التعبيرات مثلا في النظرة القاسية ومعاملة الاحتقار ويصل حتى إلى التعنيف الجسدي والضرب والطرده بشكل مهين مما يؤدي بالأفراد الآخرين في الأسرة كجماعة إلى التخلي علي الكثير من حقوقهم مثل إظهار رأيهم والتعبير عن أفكارهم ويأخذ الشخص المتسلط قوته بحكم مكانته أو كبر سنه في الأسرة ،فقد يتسلط الأب بحكم مكانته أو الوالدين بصفة أعم أو حتى الأخ الأكبر في العائلة بحكم كبره في السن عن إخوته ، ونلاحظ أن تسلط الأب في العائلة التقليدية هو موروث ثقافي حملته الأجيال من جيل إلى آخر عبر التنشئة الاجتماعية ،فنجد في هذا النوع من الأسرة لا شخص آخر يبدي رأية ويناقش والده ، وقد يأخذ التسلط أشكال أخرى رمزية مثل الشتم والاستهزاء بالفرد ومحاولة إثبات فشله

ومن ابرز مؤشرات الأسلوب التسلطي انفراد الآباء باتخاذ القرارات في الأسرة بحيث لا رجعة في قراراتهم حتى وان كانت هذه القرارات تمس جميع أفراد الأسرة

ونلاحظ انه مهما اختلفت أساليب التسلط فهي تؤدي إلى نتائج سلبية علي الفرد في حياته المستقبلية بحيث تجعله يقاوم أي شكل من أشكال السلطة مهما كانت أو تجعله شخصا مضطربا نفسيا أو شخصا يتصف بالضعف والاستسلام وهي صفات تأثر علي الفرد في العمل فيما بعد حيث يقول هشام شرابي " التسلط قد يكون رمزي كستم والاستهزاء بشخصية الفرد ومقارنته مع الغير والإلحاح عل فشله مما يقتل فيه الطاقات والتفتح ويدفعه إلي السلبية وسوء التقييم للذات." (هشام، 1992، ص60) ويوجه عامر منير كلام مهم للآباء المتسلطين مفاده "إن ابنك هو إنسان وأنت تبتغي سعادته وسعادته لن تأتي بحصاره في نمط معين من الحياة تفرضه عليه " (عامر واخرون ، 1989، ص180)

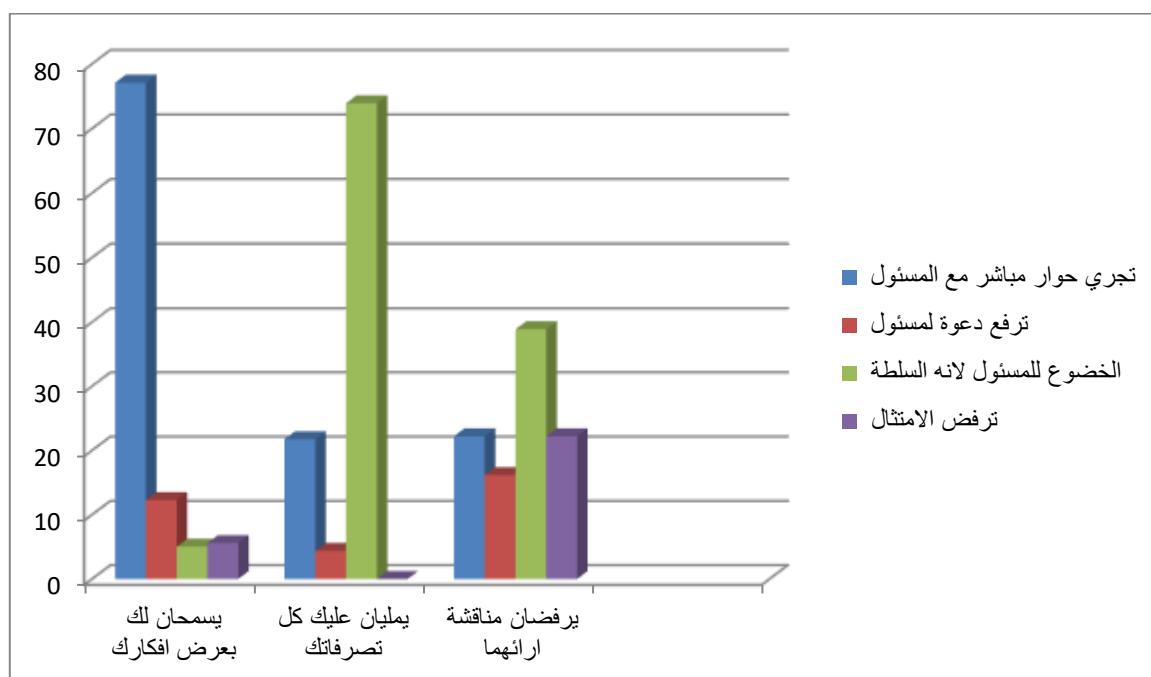
وبالرغم ما توصل إليه العلماء من أن تربية التسلط لا مبرر لها وهي تأتي بنتائج عكسية ، إلا أن بعض الآباء مازالوا مقتنعين بالممارسات التي ورثوها عن آبائهم والنظرة إلي الطفل علي انه صغير السن ولا طريقة لتصويب سلوكه إلا التسلط والضرب والقسوة ' فنجد هنا أن للتقاليد والعادات قوة جبرية كبيرة بحيث لا يقتنع الأب إلا بما تربي عليه ،

2. طبيعة المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة وعلاقتها بأساليب التنشئة الاجتماعية

نظرا لأهمية الاتصال داخل المؤسسة فإننا عملنا علي دراسة احد أهم أسسه وهو المشاركة في اتخاذ القرارات وعملنا علي بناء استمارة تحوي مجموعة من الأسئلة تم توزيعها علي العمال من اجل الحصول علي إجابات نستطيع من خلال إحداث الترابطات والاستعانة بحسابات معينة استقصاء الحقيقة ومعرفة مدي تأثير أساليب التنشئة الاجتماعية في الإقبال علي المشاركة في اتخاذ القرارات والجداول التالية تعمل علي إيضاح العلاقة أكثر.

1.2. علاقة أساليب التربية المتضمنة السماح بعرض الأفكار بكيفية التعامل مع المشاكل في المؤسسة.

الشكل رقم 1: توزيع المبحوثين حول كيفية التعامل مع المشاكل التي تصادفهم في العمل و السماح بعرض الأفكار في الأسرة كآسلوب من أساليب التربية، من انجاز الباحثة ، 2019.



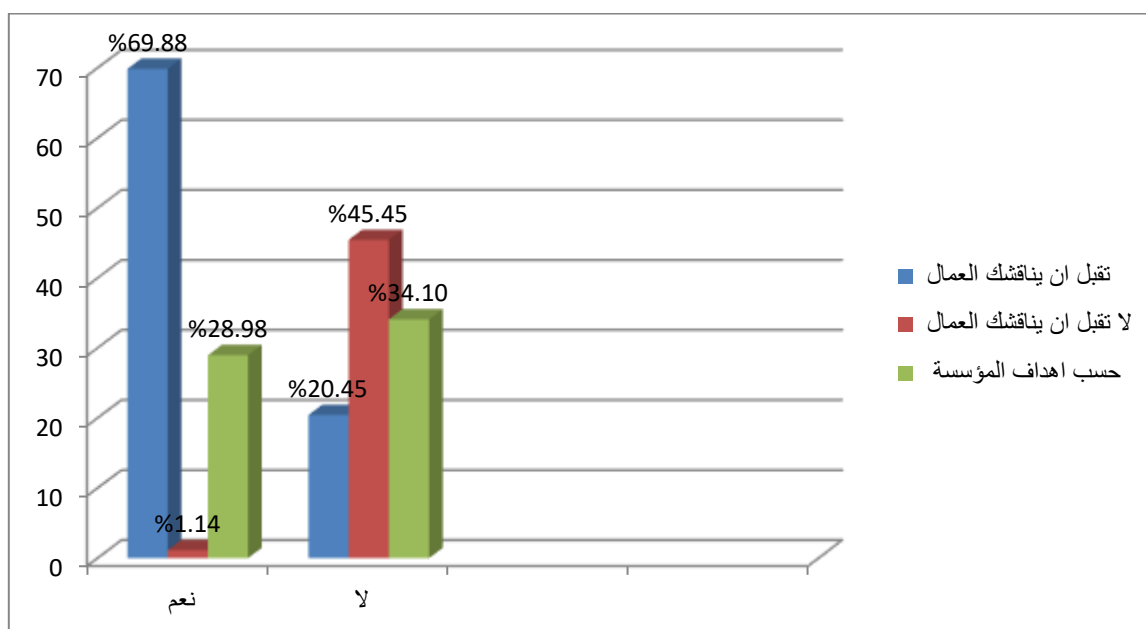
بما أن المتغيرين من المستوى الاسمي فنطبق معامل ارتباط كاندل وسبيرمان اللامعلمي كما هو موضح في

الملحق رقم 1

و من خلال هذا الجدول الملحق يظهر أن قيمة الارتباط بين المتغيرين هي 0.449 بالنسبة لكاندل ، 0.481 بالنسبة لسبيرمان، عند مستوى دلالة 0.01 ، كما نلاحظ أن قيمة الدلالة لكاندل وسبيرمان هي 0.00 و 0.00 على التوالي، وبما أن قيمتهما أصغر من 0.05 فإنه يوجد علاقة بين المتغيرين دالة وقوية، يعني كلما كان الوالدين يسمحان للطفل بعرض أفكاره وآرائه، كلما حاول أن يجري حوارا مباشرا وصادقا مع المسئول في حالة مواجهته لمشكلة في العمل، والعكس صحيح.

2.2. علاقة أساليب التنشئة الاجتماعية المتضمنة المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة بمدي تقبل الأفراد إن كانوا مسئولين لمناقشة العمال لهم .

الشكل رقم (2) يُبين توزيع المبحوثين حول آرائهم في مناقشة القرارات في المؤسسة وعلاقتها بالنمط التربوي المتضمن لاستشارة إبنائهم لهم في القرارات المتخذة في الأسرة ، من انجاز الباحثة، 2019



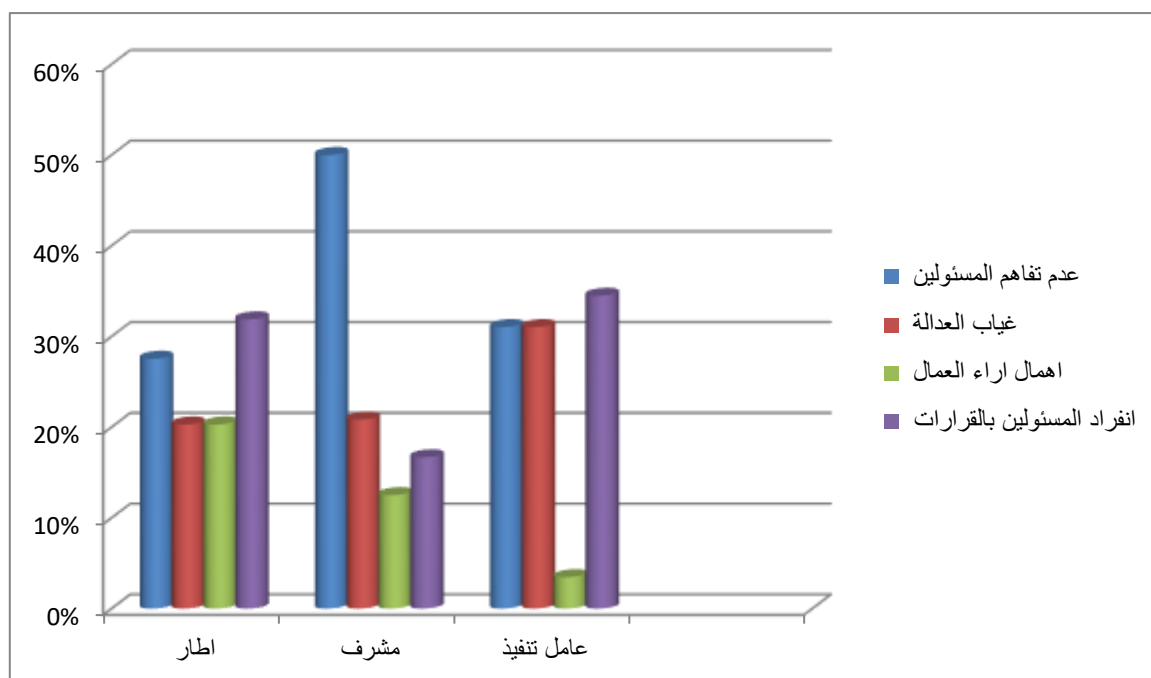
من خلال الجدول يظهر أن الذين أجابوا بنعم عن سؤال هل كان والديك يستشيرانك في القرارات الخاصة بك علي مدار مشوار تربيتهم و تنشئتهم لك ؟ ، جاءت اكبر نسبة منهم لمن يقبلون مناقشة عمالهم لهم والمقدرة بـ 69.88% تليها نسبة اقل لمن أجابوا أن ذلك حسب أهداف المؤسسة وتقدر بـ 28.98% ثم نسبة ضئيلة جدا قالوا أنهم لا يقبلون مناقشة العمال لقراراتهم وعلي العكس نجد أن الفئة التي أجابت عن نفس السؤال بلا جاءت اكبر نسبة لمن قالوا إنهم لا يقبلون مناقشة عمالهم لهم وعللوا سبب ذلك أثناء المقابلة إلي أن السماح بمناقشة العمال من شأنه أن يفقد المسؤول هيئته أمامهم وحاولنا أثناء المقابلة تفكيك وفهم خلفيات ذلك إلا أنهم مصريين ومقتنعين بهذا المبدأ بل يذهبون لأكثر من ذلك ويقولون أن العمال أن لم يكونوا يهابون ويخفون المسؤول يتقاعسون في العمل وان استشارتهم ومناقشتهم من شأنها أن تحول دون تحقيق هدف الصرامة في العمل وعند ما تسألهم عن طرق تنشئة أبنائهم لهم خلال المسار التربوي في أسرهم تجدهم يرون في أبنائهم المثل الأعلى في الصرامة والسلطة المركزية التي تحافظ علي تناسق وتماسك الأسرة من وجهة نظرهم ، أما الفئة الأولى والتي تربت في جو اسري يتضمن المناقشة في اتخاذ القرارات تجدها أكثر انترانا في أفكارها حيث لا تستطيع ولا تجد نفسها إلا في مشاركة القرارات ومناقشتها مع العمال لأنها لا تعرف ولا تفهم ولا تقتنع بسوي هذا الأسلوب مع الآخرين المنضمين في نفس الجماعة معها سواء كانت جماعة عمل أو جماعات من نوع آخر وهذا إن دل عن شيء فهو يدل علي قوة ومدى تأثير أساليب التنشئة الاجتماعية في أفكار الأفراد وبلورتها والشكل التالي يعطي صورة أكثر وضوح عن الإجابات والبيانات التي جاءت في الجدول

وقد قمنا بإجراء الحسابات اللازمة من أجل معرفة مدى ارتباط المتغيرين من خلال حساب المعاملات التي توافق نوع هذه المتغيرات من أجل الحصول على نتائج دقيقة من شأنها أن تثبت النتيجة المتوصل لها وتدعمها و بما أن المتغيرين من المستوى الاسمي فنطبق معامل ارتباط كاندل وسبيرمان اللامعلمي كما هو موضح في الملحق رقم 2

من خلال الملحق يظهر أن قيمة الارتباط بين المتغيرين هي 0.282 بالنسبة لكاندل ، 0.292 بالنسبة لسبيرمان، عند مستوى دلالة 0.01 ، كما نلاحظ أن قيمة الدلالة لكاندل وسبيرمان هي 0.00 و 0.00 على التوالي، وبما أن قيمتهما أصغر من 0.05 فإنه يوجد علاقة بين المتغيرين دالة ، يعني كلما كان الوالدين يستشيران الطفل في اتخاذ القرارات الخاصة به كلما تقبل مناقشة العمال له لأنه يثق فيهم، والعكس صحيح.

3. علاقة الانفراد باتخاذ القرارات من طرف المسؤولين بخلق الصراع داخل المؤسسة

الشكل رقم (3) يُبين توزيع المبحوثين حول أسباب الصراع في المؤسسة والرتبة المهنية



نلاحظ من خلال الشكل أن أكبر نسبة للفئتين اللتين إجابتا أن أسباب الصراع في المؤسسة تعود إلي افراد المسؤولين باتخاذ القرارات وعدم التفاهم بينهم والمقدرة ب 30.9% تليها الأسباب الأخرى بنسب متفاوتة مثلا غياب العدالة بنسبة 23.2% وإهمال آراء العمال بنسبة 15%.

وهذا يدل أن من اخطر الأسباب التي تؤدي إلي الصراعات داخل المؤسسة عدم المشاركة في اتخاذ القرارات ، هذه المشاركة التي تجعل العمال والموظفين يشعرون بتحقيق الذات من جهة ، ومن جهة أخرى تبادل الآراء والأفكار بين مختلف العمال والمسؤولين بترج مسؤولياتهم يؤدي حتما إلي اختيار أفضل الحلول للمشاكل التي تعترض العملية الإنتاجية والتواصلية علي حد سواء بين مختلف الأطراف وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة .

وان انعدام المشاركة في اتخاذ القرارات يؤجج الصراعات والتوترات التي تعطل سير المؤسسة داخليا وبالتالي تعطيل التنمية ككل مجتمعيا إذا كانت هذه هي سمة كل القطاعات والمؤسسات الاقتصادية و الخدماتية

وعملنا علي إجراء الحسابات اللازمة من اجل التحقق من صحة هذه النتائج حيث أجرينا حسابات المعاملات المتوافقة مع نوع المتغيرات بالاستعانة بنظام SPSS والموضحة في الملحق رقم 3 ومن خلاله يظهر أن قيمة الدلالة لجدول كروكسال واليس هي 0.074، وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا يوجد فروق بين مجموعات الرتبة المهنية حسب متغير أسباب الصراع ، وجدول متوسطات الرتب في الملحق رقم 4 يؤكد ذلك، حيث نلاحظ تقارب بين قيم متوسطات الرتب لمجموعات الرتبة المهنية لمتغير أسباب الصراع، هذا يعني أن أسباب الصراع في المؤسسة لا تختلف تبعا للرتبة المهنية .

ومن خلال ما سبق يظهر جليا أن من أهم أسباب الصراع قلة التواصل وانعدام التحاور والتشاور وهذا ما أكده المستجوبين بمختلف فئاتهم المهنية ، وقد عملنا علي دراسة مسألة أسباب الصراع في المؤسسة من اجل دعم بحثنا هذا و إظهار مدي أهمية موضوع المشاركة في اتخاذ القرارات وقبول الحوار ومناقشة المشاكل وإعطاء الحلول المناسبة في إخماد التوترات والصراعات في المؤسسة وما ينجر عن هذا الصراع من تعطيل العملية الإنتاجية فيها . كما ارتأينا ربط متغير الصراع بمتغير الرتبة المهنية من اجل المقارنة بين إجابات كل الفئات وتحييد أي متغير آخر يمكن أن يتدخل في النتائج وذلك علي افتراض أن مسألة التدرج في الرتبة المهنية قد تؤثر في نوع الإجابة وخاصة أن السؤال يتعلق بأسباب الصراع وهو موضوع حساس ومهم في المؤسسة ويمكن أن لا يجيب عليه مثلا الإطار كما يجيب عليه عامل التنفيذ ، ولكن حسب الإجابات وحساب المعاملات اللازمة وجدنا

انه لا اختلاف في أسباب الصراع في إجابات المبحوثين تبعاً للرتبة المهنية وهذا يؤدي إلى دقة المعلومات والنتائج المتوصل لها .

الخاتمة والنتائج المتوصل إليها

من خلال كل ما سبق يتضح لنا جلياً أن لأساليب التنشئة الاجتماعية الأثر البالغ في تعزيز مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات حيث تضم المؤسسة ككيان اجتماعي أفراداً مختلفين يحملون معهم ما تطبعوا عليه من أفكار و مبادئ وتقاليد ، أو مزيج ثقافي ورثوه من جيل الآباء إلى جيل الأبناء هذه الثقافة التي تتضمن عناصر التربية وأساليبها المختلفة حسب العائلات ومحيطها الاجتماعي والثقافي ، فهناك أساليب تسلطية تحتكم إلى الأمر والنهي والطاعة العمياء التي لا تقبل أي مناقشة في القرارات المتخذة من طرف الوالدين سواء كان الأمر يخص العائلة أو الفرد في حد ذاته والتي تؤدي حتماً إلى ظهور شخصيات هي أيضاً متسلطة ولا تقبل رأي الآخر أو شخصيات مريضة وغير متزنة نفسياً واجتماعياً وكذا شخصيات ضعيفة ولا تمتلك الثقة في النفس وهذا ما أكدته دراسات كثيرة في المجال

أم الأسلوب الحواري و التشاوري في التربية فهو يعزز في الطفل الذي سيصبح فرداً فعالاً في المجتمع وله دوره سواء في محيطه أو في أماكن العمل وكل المؤسسات التي سوف ينظم لها مستقبلاً كعامل أو مسئول الثقة في النفس والجرأة الحميدة و الإقدام وقبول نقاش وحوار الآخرين بمعنى يصبح يمتلك شخصية سليمة ومتكاملة يستطيع من خلالها ولوج التنظيمات والاستقرار فيها والسير بها إلى التقدم والكفاءة المرجوة.

ولقد خلصنا في دراستنا هذه إلى أن أساليب التنشئة الاجتماعية تغيرت إلى حد كبير مقارنة بدراسات سابقة توصلت إلى أن التنشئة الاجتماعية في المنطقة هي تنشئة تسلطية تعتمد على وحدة الأمر والسلطة الأبوية ويمكن أن يكون هذا بسبب ارتفاع نسبة التعليم إلا أننا نعتبر نسبة التنشئة الاجتماعية التسلطية في المنطقة التي وصلنا لها ليست هينة ، وأجرين حساباتنا بخصوص هذه النتائج ووضعنا الترابطات والمعاملات اللازمة والتي أكدت لنا صحة فرضيتنا التي تقول أن لأساليب التنشئة الاجتماعية دور في ترسيخ مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، حيث وجدنا أن الأفراد الذين كان يسمح لهم بعرض أفكارهم داخل أسرهم حين كانوا أطفالاً هم أقدر الأشخاص على حل المشاكل التي تعترضهم في المؤسسة وكذا أغلب الأفراد الذين كانوا يشاركون أوليائهم في مناقشة القرارات داخل الأسرة لا يعرفون أو لا يقتنعون إلا بمبدأ مشاركة القرارات في المؤسسة وهم غير متعودين

علي غير ذلك وهذا ما ذهبوا إليه في إجاباتهم حين قابلناهم و تأكد لنا ذلك بعد إجراء كل الحسابات والمعاملات المناسبة للمتغيرات التي عملنا علي أحداث الترابط بينها وهذا ما دعم النتائج التوصل لها والدراسة ككل .

أما التوصيات فسوف تكون علي ثلاث مستويات هي :

توصيات إلي المسؤولين عليهم إذا كانوا يريدون السمو بمؤسساتهم والوصول بها إلي ما يتطلعون إليه من نتائج أن يضعوا مصلحة المؤسسة فوق كل اعتبارات ويحاولون خلق ثقافة مؤسسته خاصة بها تعمل علي تامين المشاركة في اتخاذ القرارات وذلك بإقامة ورشات وندوات تثقيفية وتعليمية لمسئوليها وعمالها تدريجيا لإرساء مبادئ بديلة عن التي انشئوا عليها

أما المستوي الثاني إلي كل قطاعات الإعلام والاتصال والتي أصبح لها دور كبير في تغيير الاتجاهات لدي المواطنين وعموم الشعب أن يتحملوا المسؤولية في توعية الأسر وكل أفراد المجتمع بضرورة اعتماد تنشئة وتربية أكثر علمية لأبنائها و تحسيس كل فئات المجتمع بضرورة تغيير بعض الأنماط التقليدية واخص الغير ايجابية منها . لما لذلك من أهمية في تحسن أساليب التنشئة الاجتماعية وتطورها بما يفيد الفرد والمجتمع علي حد سواء .

وكذا توصيات للقائمين علي قطاع التربية والتعليم أن يعوا بأهمية إدراج مواضيع الحوار والمشاركة في اتخاذ القرارات في البرامج الدراسية لأن المدرسة تعتبر المؤسسة الثانية للتنشئة الاجتماعية للطفل ومن خلالها يكتسب الأفراد الكثير من المبادئ والسلوكيات يحملونها معهم أين ما يتجهون .

وان مثل هذه البرامج التوعوية علي كل المستويات من اجل تغيير بعض أنماط وسلوكيات الأفراد والجماعات تتطلب إرادة قوية من أجل النهوض بالتنمية في البلاد والاستعانة بالأساليب العلمية المتخصصة في الميدان .

المراجع

1. صلاح،الدين شروخ(2004): علم اجتماع التربوي ، دار العلوم للنشر والتوزيع .
2. ماجد،ملحم أبو حمدان(2011) ،مجلة جامعة دمشق،المجلد 27 ، العدد الثالث والرابع،دمشق.
3. مايسة، أحمد النيال(2005): التنشئة الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ،مصر،2005.

4. محمد، احمد إسماعيل: المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ،
<https://hrdiscussion.com/hr13576.html>، 2019-7-25.
5. ناصر، دادي عدون (1998): اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر .
6. ، أهمية الحوار_ الأسري <https://mawdoo3.com/> 12-8-2019، 15:24
7. عامر، منير وآخرون(1989): تربية الأبناء في الزمن الصعب، ط1، دار العلم للملايين ، لبنان.
8. - عبد الرزاق، بن حبيب(1998) : اقتصاد و تسيير المؤسسة، دار المحمدية العامة. الجزائر.
9. هشام، شرابي(1992): النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
10. Alex, Muccheilli(2001) :Etude des communications, informations, communication interne, 2éme édition , Armand Colin ,Paris , France.
11. Pierre ,Bourdieu(1985) :Sociologie de L'Algie, 7em Ed ,P.U.F, , Paris
12. Abdelwahab ,Bouhdiba(1973) : À la recherche des normes perdues , éd. Maison tunisienne de l'édition, Tunis .
13. Guy, rochez(1968): Introducion à la sociologie gèneral Laction sociole, ed,h,h ,France.
14. Jean, Marc le gal(2004) :Gestion des ressources humaines- coll que sais-je,6éme édition, P.U.F , Paris ,France ,
15. M. Gravity :,lexique des sciences sociale ,6 edition ,Ed daloz, Paris.

الملاحق

الملحق رقم (1): جدول الارتباط كاندل وسيرمان لمتغيري كيفية مواجهة المشاكل داخل المؤسسة ومدي سماح الأسرة خلال التنشئة الاجتماعية بعرض الأفكار المختلفة

Corrélations

واجهتك إذا في مشكلة كيف العمل معه تتعامل	والداك كان هل الأسرة في		
Tau-B Kendall	de الأسرة في والداك كان هل	Coefficient de corrélacion	1,000
		Sig. (bilatéral)	.0000
		N	220
واجهتك إذا في مشكلة معه تتعامل كيف العمل	de الأسرة في والداك كان هل	Coefficient de corrélacion	,449**0
		Sig. (bilatéral)	.0000
		N	220
Rho Spearman	de الأسرة في والداك كان هل	Coefficient de corrélacion	1,000
		Sig. (bilatéral)	.0000

N	220	220
Coefficient de corrélation في مشكلة واجهتك إذا معها تتعامل كيف العمل	,481**0	1,000
Sig. (bilatéral)	,0000	.
N	220	220

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (2): جدول الارتباط كاندل وسبيرمان لمتغيري مدى مشاركة القرار داخل الاسرة ومتغير مدى قبول او عدم قبول مناقشة العمال داخل المؤسسة

Corrélations

		من كنت إذا الذين العاملين في مسؤولية لهم ، مؤسستك فهل تقبل بمناقشة العمال لك
Tau-B Kendall	Coefficient de corrélation يستشيرك والديك كان هل الخاصة القرارات اتخاذ في بك	,282**0
	Sig. (bilatéral)	,0000
N	220	220

Coefficient de corrélation Sig. (bilatéral) N	الذين العاملين من كنت إذا ، مؤسستك في مسؤولية لهم فهل تقبل بمناقشة العمال لك	1,000	,282**0
		.	,0000
		220	220
Coefficient de corrélation Sig. (bilatéral) N	يستشيرناك والديك كان هل الخاصة القرارات اتخاذ في بك	1,000	,292**0
		.	,0000
		220	220
Coefficient de corrélation Sig. (bilatéral) N	الذين العاملين من كنت إذا ، مؤسستك في مسؤولية لهم فهل تقل بمناقشة العمال لك	1,000	,292**0
		.	,0000
		220	220

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (3): يمثل اختبار كروكسال واليس لمتغير أسباب الصراع داخل المؤسسة تبعا لمتغير الرتبة المهنية

Tests statistiques^{a,b}

	Khi-deux	ddl	Sig. asymptotique
ما هي أسباب الصراع	5,200	2	0,0740

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : الرتبة المهنية

الملحق رقم (4): يمثل متوسطات الرتب للمتغيرين تبعا لمتغير الرتبة المهنية

Rangs

	الرتبة المهنية	N	Rang moyen
أسباب	إطار	138	115,63
ما هي	مشرف	24	84,92
الصراع	عامل تنفيذي	58	108,88
	Total	220	