

مخرجات النسق الثقافي في الاسرة والمدرسة وانعكاساته على الابداع التنظيمي دراسة ميدانية
بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

outputs of the cultural system in the institution of the family and school and its
implications for the organizational creativity.

A field study at the Electricity and Gas Distribution institution sonel gaz Djelfa

ط.د شكري عبدالله *، جامعة البليدة-2، الجزائر.

ea.chokri@univ-blida2.dz

أ.د كريم شويحات، جامعة البليدة-2، الجزائر.

kchouimet@yahoo.fr

تاريخ التسليم: (2020/02/22)، تاريخ المراجعة: (2020/05/02)، تاريخ القبول: (2020/06/03)

Abstract :

ملخص :

This study was conducted to examine the subject of education in the family and school as two institutions with a great weight in social and cultural construction through the culturing dimension and its outputs non-creative in the organizations.

The study concluded in the end that the family and school institutions did not rise to the level of the creativity within the organization or a human resource with a creative mind.

Keywords : the creativity, family, school

جاءت هذه الدراسة لتبحث موضوع التنقيف في الأسرة والمدرسة كمؤسستين ذات وزن كبير في البناء الاجتماعي والثقافي من خلال البعد الثقافي ومخرجاته على الإبداع في التنظيمات. وتوصلت الدراسة في الأخير أن مؤسستي الأسرة والمدرسة لم يرقيا إلى مستوى صناعة الإبداع داخل المؤسسة او مورد بشري يتمتع ذهنية إبداعية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع، الأسرة المدرسة

مقدمة:

اليوم في اتجاه مجتمع ما بعد الصناعة وما بعد الحداثة وفي ظل العولمة والتطور المتسارع وما يتداول من أدبيات حول الحكومة واقتصاد المعرفة، أصبحت التنظيمات وهي التأسيسات التي عرفها الاجتماع البشري منذ القدم مختلفة أكثر تعقيداً وتتداخل وتتجاذبها عديد التيارات، سوسيولوجيا التنظيم وما ارتبط بهذا التحليل عالج هذا المخاض التاريخي في عناصر الأشياء التقنية، والأشخاص برؤى عديدة مختلفة المداخل، وإن كانت كما رأينا مع الأفكار المتقدمة للنظريات الماكرو والإيديولوجيات الفلسفية وأطروحاتها، من نماذج السلطة لكروزي والهيكل التنظيمي إلى أفكار الرشد والعقلنة إلى المدخل السلوكي والنظرة الإنسانية، وابتداع ثقافة المؤسسة مع أفكار دوبار وسان سوليو وبيرونو إلى فكر جديد في نظرية لا بعد واحد والنسق المفتوح، إلى أن أدرك المتخصصون أن الإنسان هو الرأسمال الحقيقي للمؤسسة، فتطور أي منظمة مرهون بمدى استثمارها الأمثل لمواردها المختلفة وخصوصاً المورد البشري كأحد أهم الموارد.

مما لا يفتقر عليه اثنان أن الاستاتيكا تعني الموت للمنظمة، لذلك فكان لزاماً على التنظيمات والفاعلين فيها التحول ومواءمة التغير الحاصل فالمنظمة في ظل العولمة والعالمية مقاومتها للتغيير يعتبر مبشراً لفنائها، ليس هناك عودة للوراء بعد هذا العصر. لذلك فمختلف الدراسات النفسية والاجتماعية بما فيها سوسيولوجيا التنظيمات اعتنت بهذا الشأن، وبأنه بات موضوع الإبداع التنظيمي لا مفر منه ومن الآليات والاستراتيجيات الضامنة لديناميكية المنظمة وتتأقدها وتطورها، بما ما يحمله من وظائف وأبعاد كالمبادرة، الإتيقان وإدارة الوقت، الحساسية للمشكلات في مختلف المستويات التنظيمية هذا ما جعله يتصدر أولويات البحث في الدول المتقدمة، كوسيلة لنمو وتطور المؤسسة وأداة ضامنة لتحقيق الأهداف التي تتوخاها أما في الدول النامية، فالإبداع ما يزال محل نقاش على الصعيدين النظري التطبيقي. والجزائر كونه من الدول النامية وسعيها منها إلى مسايرة التطور والمضي قدماً قامت بانتهاج سياسة التصنيع، واستيراد التكنولوجيا العالية لم تراعي اليد العاملة باعتبارها الحلقة الأساسية لذلك فقد كان استثمارها لها ضئيل نظراً لعدة اعتبارات على الصعيد بيئة المنظمة الداخلية وطرقها التسييرية هذا من جهة، بالإضافة إلى واقع تواجد المؤسسة الجزائرية والحاضنة السوسيوثقافية لها، فلقد دلت الدراسات السوسيو تنظيمية الحديثة على أن المؤسسة تعمل في نسق ثقافي وهي في احتكاك مستمر مع بيئتها هذه الأخيرة التي تتواجد فيها مؤسسات تشيئية قوية كالأُسرة والمدرسة لها تأثير على النسق القيمي للإفراد فالوضع الثقافي الراهن والنسق الثقافي العام بما يحمله من أنساق كالأُسرة والمدرسة وهي مؤسسات تشيئية ذات وزن كبير في البناء الاجتماعي تعمل على عمليات التحضير والتلقين ووظيفة إكساب القيم الاجتماعية، وبالتالي العامل يحظى بتثنية قبلية انطلاقاً من تلك القيم التي تستشربها، ويمثل النسق الأسري والنسق المدرسي أحد القوى الثقافية أو المعطيات الثقافية الضاغطة كون الفرد يقضي فيها معظم حياته بين الأسرة والمدرسة وهاتين الأخيرتين تعمل على هندسة النسق القيمي للعامل والتي تشكل مخرجات النسق

الثقافي طبعاً إضافة إلى بيئة المنظمة والتنشئة في مكان العمل ومدى التأثير بهذه المعطيات أي بتكريس ثقافة تتماشى وأهداف المشروع التنظيمي. وبناءاً على هذا ارتأينا في شكل تراكمية البحث العلمي وما يغزو العقل البشري لدينا، البحث في مخرجات النسق الثقافي التنشئي خصوصاً الأسري والمدرسي وعلاقته في تكوين هوية العامل بين تعزيز وكبح للإبداع التنظيمي، وبهذا سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية إلقاء الضوء على مخرجات مؤسستي الأسرة والمدرسة في علاقاتها بالإبداع وضمن هذا الإطار جاءت الإشكالية كالتالي:

كيف تؤثر الثقافة من خلال أهم مكوناتها في واقع الإبداع التنظيمي لدى العاملين؟ بعبارة أخرى هل الكيان الثقافي الذي تتواجد فيه المؤسسة يعمل على أخلة وتشجيع الإبداع داخل المؤسسة؟

- تساؤلات الدراسة:

- هل ثقافة الأسرة من خلال بعدها التنشئي وما تمرره من قيم تساهم في صناعة عمال مبدعين أم أنها عملت على عرقلة الإبداع التنظيمي من خلال أساليبها التنشئية الخاطئة والتقييد الذي يمثل عوق ولينتج عمال بعقلية إبداعية؟

- هل الثقافة المدرسية من خلال (طرائق التدريس، المعلم، المنهاج الدراسي.. ساهمت في أخلة الإبداع التنظيمي باعتبار العامل تلقى مبادئ التنشئة الاجتماعية هناك مما ساهم في عملية تنقيف العاملين؟

- فرضيات الدراسة:

- يعمل الموروث الثقافي للأسرة من خلال ما يمرره من قيم (المبادرة، الإتقان، التميز، احترام الوقت) في تنمية الإبداع التنظيمي لدى العامل.

- تساهم الثقافة المدرسية من خلال (طرائق التدريس، المعلم، المنهاج الدراسي) في صناعة واخلة الإبداع التنظيمي لدى العاملين باعتبارها من مؤسسات التنشئية الرئيسية .

2- تحديد المفاهيم:

1.2 الأسرة:

التعريف السوسولوجي: "تعرف بأنها وحدة بنائية بين رجل وامرأة تربطهم علاقات زوجية مع الأطفال والآخرين وتقوم على الغرائز والمصالح المتبادلة (الحسن، د.ت، ص23).

اشتقت من كلمة لاتينية "familia" والتي تعني « famille » بمعنى الرقيق، العبد أو العبيد، أو الملكية أو المستأجرين للخدمة وتعني أهل الرجل وعشيرته وهي الجماعة التي يربطها أمر مشترك وجمعها أسر". (الباشا، 1992، ص93).

التعريف الإجرائي: يمكن تعريف الأسرة على أنها "جماعة من الأشخاص أو وحدة اجتماعية تربط بينهم روابط زوجية أو روابط الدم أو التبني ويقومون في مكان واحد".

التعريف الإجرائي للأسرة الجزائرية: بالنظر إلى إسهامات الأستاذ الدكتور عبد الغني مغربي ومصطفى بوتقنوشات يمكن القول بأن الأسرة الجزائرية يمكن فهمها من خلال الأسرة العربية الإسلامية فهي تحمل نفس الجوهر وبصفة انتقالية من النواة إلى الممتدة.

2 المدرسة: ورد تعريف المدرسة في معجم المصطلحات التربوية: "...وهي المؤسسة التي يتم بناؤها والإشراف عليها من قبل السلطات وتشمل المدارس العامة والخاصة، أنشئها المجتمع لتتولى تربية النشء الصاعد وتطبيعهم تطبيعا يجعل منهم أعضاء صالحين في المجتمع..." (غيث، 1997، ص95). كما يعرفها إميل دوركايم على أنها عبارة عن تعبير امتيازي للمجتمع الذي يولها لتنتقل للأطفال قيما ثقافية و اجتماعية ويعتبرها ضرورية لتشكيل الرشد، و إدماجه في بيئته ووسطه (ألزيمي، 2007، ص124). **المدرسة إجرائيا:** إن المدرسة مؤسسة اجتماعية لها وظائف هامة، أي أنها أحد الأجهزة الاجتماعية الأساسية في المجتمع، فهي عبارة عن مجتمع صغير يعيش فيه التلاميذ أو الطلاب حيث يوفقون فيه بين ما في أنفسهم كأفراد أو كأشخاص وبين المجتمع الذي يعيشون فيه.

3.2 الثقافة: لغة: ثقف ، يتقف ، تتقيفا ، فالثقافة تعني التعلم والتهذيب والفطنة والتمكن من العلوم والفنون والآداب ، كما أنها البيئة التي يعيش فيها الإنسان بما فيها منتجات مادية وغير مادية ، والتي تنتقل من جيل إلى آخر متضمنة بذلك الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك المكتسب، عن طريق الرموز في مجتمع معين شاملة ، لبنان، المدرسة العربية للدراسات كل العلوم والمعتقدات والفنون والقيم والقوانين والعادات وغير ذلك(بدوي، ص92).

اصطلاحا: من المفاهيم صعبة التحديد مفهوم الثقافة ، وقد عرفها تايلور " بأنها ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون " (رشوان، 2006، ص08). **التعريف الإجرائي:** الثقافة هي محصلة الفكر في المجالين العملي والنظري على السواء وهي خاصية إنسانية يتمتع بها الإنسان دون غيره من الكائنات.

4.2 مفهوم الإبداع: لغة: هو مصدر للفعل أبدع أي ابتكر ، ذكر الإبداع في القرآن الكريم ، حيث يقول رب العزة جل وعلا (**بديع السموات والأرض وإذا قضى أمرا فإنما يقول له كن فيكون**) "سورة البقرة الآية 117 " كذلك أبدع أي أتى بالبديع، وأبدع الشيء أي أنشأه على غير مثال. **اصطلاحا:** يعرف عوامله، الإبداع الإداري على أنه مجموعة التغيرات التي من الممكن أن تطرأ على الهيكل العملية و السلوك التنظيمي أو هو عملية استثمار الأفكار الجديدة و تطويرها و تطبيقها في المنظمة (الفاعوري، 2005، ص25).

التعريف الإجرائي للإبداع التنظيمي: قدرة تظهر على مستوى الأفراد من خلال تطبيق طرق وأساليب جديدة غير مألوفة الإتقان والمبادرة، التميز في انجاز الأعمال، الحساسية للمشكلات، وإدارة الوقت.

3 - إجراءات الدراسة الميدانية:

1.3- العينة وطريقة اختيارها: تم اعتماد العينة الطبقية وذلك على أساس أن مجتمع الدراسة يمكن أن يتميز خصائص مشتركة بينهم، تتميز بنوع من التجانس فيما بينها، أن الإجراء يسمح بعقد المقارنات. وقد سمح هذا الإجراء بتمييز ثلاث طبقات رئيسية وهي: الإطار، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ.

2.3- حدود الدراسة:

3.3 المجال المكاني: تمت الدراسة بالفرع الرئيسي لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز والكائن مقره بحي الظل الجميل وسط مدينة الجلفة.

4.3 المجال الزمني: ونقصد به النطاق الزمني التي تطلبت الدراسة من بدايتها إلى حيث نهايتها، ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين، الأولى وخصصت للقراءات والبيبلوغرافيا حول الموضوع، في الفترة ما بين 2017/2018. أما بالنسبة للمرحلة الثانية، أي عمليات الموضوع فقد استمرت من التاريخ السابق ذكره إلى بدايات 2019 .

4. منهج وأدوات الدراسة: ولأن طبيعة الظاهرة قيد الدراسة وأهدافها، هما الذي يحددان المنهج الملائم، فقد تم استخدام المنهج الوصفي .

5. المعالجة الإحصائية: بعد استرجاع آخر استمارة بحث، والقيام بفرزها وترقيمها ومن ثم ترميزها، قمنا بإدخالها الحاسب الآلي، وتمت معالجتها ببرنامج الحزمة الإحصائية spss. بالاعتماد على الجداول التكرارية البسيطة وكذا المتقاطعة وذلك بغية إبراز العلاقة بين المتغيرات.

6. النتائج ومناقشتها:

1.6 تحليل معطيات الفرضية الأولى:

جدول رقم 01: قيمة الوقت عند الوالدين وقيمة الوقت بالنسبة للعاملين

احترام دوام العمل قيمة الوقت عند الوالدين		احترام دوام العمل			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
مهم		20	61%	13	23%
غير مهم		13	39%	44	77%
المجموع		33	100%	57	100%
				90	100%

تم وضع هذا الجدول ليوضح العلاقة بين قيمة الوقت لدى العامل وقداسته بالنسبة للوالدين ، وتبين من خلاله إن اكبر نسبة من المبحوثين والتي تقدر ب: 63% اجابوا إن قيمة الوقت لدى والديهم غير مهم، مقابل اقل نسبة والتي تقدر ب 37% كانوا قد صرحوا بان للوقت قيمة عند والديهم. وإذا ما حاولنا إن نفصل أكثر نجد إن اكبر نسبة من المبحوثين والمقدرة ب 77% أجابوا إنهم غير منضبطين في دوام العمل وهم من الذين والديهم لا يقدسون الوقت، مقابل اقل نسبة والتي تقدر ب: % أجابوا بأنهم منضبطين

ومقدسين لدوام العمل وهم من الذين والديهم يقدسون الوقت. أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا إنهم

المجموع		حاولت تغيير العمل				محاولة تغيير طريقة العمل دفع الوالدين الأبناء للتحدي
		لا		نعم		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%46	41	%24	13	%78	28	
%54	49	%76	41	%22	8	
%100	90	%100	54	%100	36	
						نعم
						لا
						المجموع

منضبطين في دوام العمل، فنجد أكبر نسبة والتي تقدر ب: %61 وهم من الذين يعتبر والديهم أشخاص يقدسون الوقت، مقابل أقل نسبة من المبحوثين والتي تقدر ب: %39 أجابوا ب نعم أي إنهم منضبطين في دوام العمل وهم من الذين والديهم لا يقدسون الوقت.

للمسجد. أن التنشئة تغطي عليها النزعة المثالية يتعلم لفظيا بالإضافة لهذا يمكن تفسير الجدول على التناقض الحاصل بين النموذج الثقافي للمجتمع وقيم المؤسسة خصوصا الانحدار من أسر بذهنية مازالت ريفية لا تخدم المشروع الصناعي ولا أهداف المؤسسة، مايفسر صعوبة التطبيق وإتباع نموذج واضح فالسياق الثقافي للعامل بين المد والجزر تارة القيم الثقافية وإشكالية الثقافة عموما والمؤسسة بمناخها ونظامها ومدى دفعها عجلة الإبداع أو مساعدتها بشكل متتالي في عرقلة وهدر مفهوم الإبداع للعامل كمورد بشري. حتى الصيرورة التاريخية للتسيير في المؤسسة الجزائرية تدعم الطرح في شأن الثقافة والتسيير والابداع كأحد أهداف المؤسسة في استثمار المورد البشري.

جدول رقم 02: العلاقة بين محاولة تشجيع والدي العامل للارتجال والتحدي وإعادة إنتاج ذلك

في تغيير طريقة عملهم

تم وضع هذا الجدول ليوضح العلاقة بين تشجيع والدي العامل على خوضه تحديات سابقا وعلاقة ذلك بمحاولته تغيير طريقة العمل ، وتبين من خلاله أن أكبر نسبة والتي تقدر ب: %54 أجابوا ب لا، أي أن والديهم لم يحاولوا دفعهم لخوض تحديات سابقا، مقابل أقل نسبة والتي تقدر ب: %46 أجابوا ب نعم أي قد دفع بهم الآباء لخوض تحديات سابقا. وإذا ماحاولنا أن ندخل في التفاصيل فنجد أن أكبر نسبة من المبحوثين والتي تقدر ب: %76 أجابوا بأنهم ب لا أي لم يحاولوا تغيير طريقة عملهم وهم ممن لم يدفعهم والديهم لخوض تحديات، مقابل أقل نسبة منهم والتي تقدر ب: %24 أجابوا بأنهم لم يحاولوا تغيير طريقة عملهم رغم أن والديهم دفعوهم لخوض تحديات. أما بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بنعم أي أنهم حاولوا تغيير طريقة عملهم فنجد أن أكبر نسبة منهم والتي تقدر ب: %78 هم ممن أجابوا ب نعم أي أن

والديهم قد دفعوا بهم لخوض تحديات، مقابل أقل نسبة منهم والتي تقدر ب: 22% أجابوا ب نعم أي أنهم يحاولون التغيير في طريقة عملهم، والديهم سابقا لم يدفعوا بهم لخوض تحديات.

وإذا ما حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أن أكبر نسبة للمبحوثين والتي تقدر ب: 78% حاولوا تغيير طريقة العمل وساعدهم في ذلك دفع والديهم لهم لخوض واجتياز بعض التحديات، مقابل أقل نسبة من المبحوثين والتي تقدر ب 76% أجابوا ب لا أي لم يحاولوا تغيير طريقة عملهم وهم ممن لم يدفع بهم الولدين لاجتياز بعض التحديات.

من خلال المعطيات السابقة نستنتج أن أغلبية العمال لم يحاولوا تغيير طريقة العمل كما أن الثقافة الأسرية لم تكن داعمة للتحدي فالمحيط السوسيوثقافي المحلي فالعمل يلتحق بالمؤسسة حامل معه نتاج الثقافة المحلية والتنقيف في مؤسسات التنشئة الاجتماعية وهنا نتكلم على درجة قبول المخاطرة تشجيع المستخدمين على أن يكونوا مبدعين من خلال دراسة التي تم ذكرها سابقا للقيم الثقافية والمتغيرات القطبية وهذا ما يميز المجتمع الجزائري، إن الرتبة الروتين في انجاز العمل، مرده لعدة أسباب من بينها النسق أقليمي من بين أهم العوامل المكونة للنسق أقليمي هي العوامل الاجتماعية كالأسرة فالنظام الأسري على وجه الخصوص يحمل في طياته أزمة حقيقية تعمل على تكريس ثقافة ريفية تتصادم مع الثقافة الصناعية وأهداف المؤسسة، فالمجتمعات النامية كالجزائر مجتمعات تقليدية تسيطر فيها العادات والتقاليد ووسائل العمل والإنتاج والتنظيم القديمة ويغلب عليها الطابع الرعوي والفلاحي والتقليدي، والذهنية التقليدية، مقابل ثقافة حديثه متأثره بهذا العصر، تحمل قيم البروز والاستقلالية، عن الأسرة والقبيلة والاعتماد على النفس وانتشار المهن الإدارية والصناعية وتكوين نماذج سلوك معينة وهو ما يسمى الثقافة الصناعية. هنا تطرح مسألة مزوجة أو تلقيح المجتمعات والواقع السوسيوثقافي المحلي، وهي المسألة غير المعدة بحيث كما قال حسان زهوال أعاققت ميكانيزمات المقاومة المحلية، مشروع التحديث إذ لم تترك أساطير العصرية، إلا تأثيرات مادية محضة مرفوقة، بتحطيم دون بروز نموذج مخيالي جديد وهو ما أكده سعيد شيخي حينما قال إن العصرية جرت في الجانب المادي دونما تأثير على جانب الأفكار، لذلك مطمح الإبداع اصطدم بالمقاومة الثقافية المحلية وطرق التسيير الالفعاله، فالمنظومة القيمية السالبة المضادة للعقلانية والإبداع التنظيمي، والسلوكيات التنظيمية السليمة المتوائمة مع المشروع الصناعي يجب أن تشجع على خصائص الإبداع كالمبادرة الفردية والمخاطرة والارتجال، تتحمل المسؤولية انطلاقا من المؤسسات المكونة للبناء الاجتماعي كالأسرة والمدرسة وكل المتغيرات والمكونات الثقافية إلى ثقافة التنظيم وفعالية التسيير.

جدول رقم 03: ردة فعل الوالدين وردة فعل زملاء العمل عند إتقان العامل

المجموع		ردة فعل زملاء العمل عند إتقان العمل						ردة فعل زملاء العمل ردة فعل الوالدين عند الإتقان
		لامبالاة		ازدراء		تشجيع		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
31%	28	18%	08	43%	12	44%	08	
21%	19	23%	10	21%	06	17%	03	
48%	43	59%	26	36%	10	39%	07	
100%	90	100%	44	100%	28	100%	18	

تم وضع هذا الجدول ليوضح العلاقة بين ردة فعل كل من الوالدين وزملاء العمل عند إتقان العمل، وقد تبين من خلاله إن أكبر نسبة من المبحوثين والتي تقدر ب: 48% أجابوا إن ردة فعل والديهم عند إتقان كانت اللامبالاة، وتنخفض النسبة لتصل 31% من المبحوثين أجابوا إن ردة فعل والديهم اتجاه الإتقان كانت التشجيع، مقابل أقل نسبة منهم والتي تقدر ب: 21% أجابوا بأن ردة فعل والديهم عند إتقان العمل كانت الازدراء. وإذا ما حاولنا إن نفصل أكثر نجد إن أكبر نسبة من المبحوثين والتي تقدر ب: 59% أجابوا إن ردة فعل زملاء عملهم عند إتقانهم كانت اللامبالاة، أيضا ردة فعل والديهم كانت اللامبالاة، وتنخفض النسبة لتصل إلى 23% من المبحوثين الذين صرحوا إن ردة فعل زملاء عملهم عند إتقانهم كانت اللامبالاة ونفس ردة الفعل أي الازدراء كانت من عند الوالدين، مقابل أقل نسبة والتي تقدر ب: 18% أجابوا إن ردة فعل زملاء عملهم عند الإتقان كانت اللامبالاة وهم الذين لاقوا التشجيع من طرف الآباء. أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا إن ردة فعل زملاءهم كانت التشجيع نجد إن أكبر نسبة منهم والتي تقدر ب: 44% أجابوا إن ردة فعل زملاء عملهم عند إتقان العمل كانت التشجيع أما عند آبائهم فكانت ردة فعلهم اتجاه الإتقان التشجيع، وتنخفض النسبة من المبحوثين لتصل إلى 39% أجابوا إن ردة فعل زملاء العمل اتجاه إتقانهم كانت التشجيع مقابل ردة فعل اللامبالاة عند الوالدين، مقابل أقل نسبة من المبحوثين والتي تقدر ب: 17% أجابوا بأن ردة فعل زملاء عملهم كانت التشجيع عند اتقنهم، في حين كان الازدراء هو ردة فعل والديهم. أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا إن ردة فعل زملاء عملهم كانت الازدراء فنجد إن أكبر نسبة منهم والتي تقدر ب: 43% أجابوا بأن ردة فعل زملاء عملهم كانت الازدراء مقابل ردة فعل التشجيع من طرف الوالدين عند الإتقان، وتنخفض النسبة لتصل إلى 36% أجابوا إن ردة فعل زملاء عملهم عند إتقان العمل كانت الازدراء، مقابل ردة فعل

اللامبالاة من طرف الوالدين ،مقابل اقل نسبة منهم والتي تقدر ب: %21 أجابوا بان ردة فعل زملاء عملهم عند الإلتقان كانت الازدراء ونفس ردة الفعل لاقوها من طرف والديهم وإذا ما حاولنا إن نقارن بين اكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أن اكبر نسبة من المبحوثين والتي تقدر ب: %59 أجابوا أن ردة فعل زملاء عملهم اتجاه الإلتقان كانت اللامبالاة عاشوا نفس ردة الفعل مع والديهم، مقابل اكبر نسبة والتي تقدر ب: %44 أجابوا إن ردة فعل زملاء عملهم اتجاه الإلتقان كانت التشجيع من زملاء العمل ونفس الشطي بالنسبة لوالديهم بحيث لأقو التشجيع أيضا.

من خلال المعطيات السابقة نستنتج ردة الفعل التي تلقاها العامل سواء من خلال التنشئة الاجتماعية أو من خلال التنشئة المهنية في مكان العمل، أي التنشئة التنظيمية، ونقصد التنشئة القبلية أو البعدية التي عايشها العامل والتي تتيح له اكتساب هوية معينة فالفرد خضع لعملية تنشئة وتثقيف قام بها الجهاز الأسري والمدرسي... عبر عدة مراحل مما ساعد في بناء شفرة اجتماعية معينة وهوية، وكما يرى عبد الغاني مغربي أن التنشئة عملية مستمرة عبر كامل مراحل الحياة فالفرد يحمل خصائص الجماعة قيمها ومعاييرها من خلال الضبط الاجتماعي الممارس من الأنساق الاجتماعية ألكونه للبناء، وهو ما تأكد عليه المقاربة الوظيفية للتنشئة ونظرية الأنساق، من خلال الجدول حاولنا إبراز التغذية الراجعة لأحد مؤشرات الإبداع وهو الإلتقان بحيث يتأثر العامل بما عايشه داخل الأسرة خلال مراحل عمرية حاسمة في حياته وحتى اليوم، وبين ما عايشه داخل المؤسسة، كونها مؤسسة للتنشئة ومكن للتماهي أيضا، الحديث هنا يحيلنا إلي التحليل في إطار مقارنة بارسونز للفعل الاجتماعي، الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز ماهو النسق معقد من السلوك، يمكن تقسيمه إلى أجزاء يمكن تحليلها ودراستها في علاقة تبادلية، ويحتوي كل نسق علي الفاعل والرموز والقيم الموجهة، والفاعل في الدراسة الراهنة هو العامل، بحيث العامل الذي هو العامل ينجز السلوك، انتظر موجهة الفاعل للسلوك وهو الدافع أو القيمة سواء أخلاقيه تقديرية.. طبعا حسب بارسونز، فالعامل يقوم بالانجاز وأداء المهمات والوظيفة علي الوجه المثالي، وينتظر التقدير أو قيمة سواء أخلاقيه أو تقديرية أو أخرى الملاحظ من خلال المعطيات الرقمية أن العامل ومن خلال ثقافة الأسرة لم يحز علي الاعتراف والذي يعتبر قيمة اجتماعية، في قمة الحاجات وهنا بالإشارة لطرح أبراهام ماسلو وهزنبيرغ فريدريك، فدائما الفرد مهما بلغت مكانته الاجتماعية إلا انه في أمس الحاجة للتقدير وفي انتظار التغذية العكسية الموجبة نظير الانجاز العالي، الملاحظ انه ويتتالي ودخول العامل لعالم الشغل كعامل لم ينتزع التقدير من جماعة العمل أيضا، بحيث الفئات السوسيو مهنية تلعب دور كبير في مسالة التماهي والتثقيف داخل المؤسسة اذ جماعات العمل، لم تتفاعل ايجابيا مع مؤشر الإبداع بالطبع نظرا لعدة اعتبارات ربما كلعبة الأدوار واستراتيجيات الجماعة ضمن الفئات السوسيو مهنية، وبغض النظر عن هذا، فإستراتيجية الفاعل هي الرتبة في العمل أو الدخول في التحدي الذي ينتج أمراض مهنية كالإغتراب مثلا، لذلك فثنائية الثقافة المهنية والمجتمعية للعامل لا تتلاءم مع المشروع الصناعي، ذلك حسب مدلول جماعة العمل.

جدول رقم 04: معيار التقييم في الاختبارات التي خضع لها العامل في دراسته و مدى تنقيف العامل على الانجاز بالطرق المبتكرة في العمل

العمل بطرق مبتكرة التقييم في الاختبار	الانجاز بطرق مبتكرة					
	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الحفظ	05	17%	32	52%	37	41%
الفهم	11	38%	15	25%	26	29%
كلاهما	13	45%	14	23%	27	30%
المجموع	29	100%	61	100%	90	100%

تم وضع هذا الجدول ليوضح العلاقة بين معيار التقييم في الاختبارات الذي عايشه العامل ومدى تنقيفه على الانجاز بطرق مبتكرة، وقد تبين لنا من خلاله أن اكبر نسبة والتي تقدر بـ 41% ب: أجابوا ان معيار التقييم في الاختبار كان الحفظ، لتتخفص النسبة لتصل إلى 30% من المبحوثين أجابوا ان معيار التقييم في الاختبار كان كلاهما أي الحفظ والفهم ، مقابل اقل نسبة منهم والتي تقدر بـ 29% أجابوا أن أساس التقييم في الاختبارات التي خضعوا لها كان الفهم. وإذا ما حاولنا أن نفصل أكثر نجد أن اكبر نسبة من المبحوثين والتي تقدر بـ: 52% أجابوا أنهم لا يحاولون الانجاز بطرق مبتكرة وهم المبحوثين الذين خضعوا للحفظ كمعيار للتقييم في الاختبار ، لتتخفص النسبة لتصل إلى 25% أجابوا أنهم لا يحاولون الانجاز بطرق مبتكرة وهم المبحوثين الذين خضعوا للفهم كمعيار للتقييم في الاختبار ، مقابل اقل نسبة والتي تقدر بـ: 23% أجابوا أنهم لا يحاولون الانجاز بطرق مبتكرة وهم المبحوثين الذين خضعوا للفهم والحفظ كمعيار للتقييم في الاختبار. وإذا ما حاولنا أن نقارن بين اكبر النسب في الخانات الصديرة نجد أن اكبر نسبة من المبحوثين والتي تقدر بـ 52% أجابوا أنهم لم يحاولوا انجاز عملهم بطرق مبتكرة وهم المبحوثين الذين خضعوا للحفظ كمعيار للتقييم في الاختبار ، مقابل اكبر نسبة والتي تقدر بـ: 45% أجابوا أنهم حاولوا انجاز عملهم بطرق مبتكرة وهم من المبحوثين الذين خضعوا للفهم والحفظ كمعيار للتقييم في الاختبار لذلك هناك دلالة إحصائية بين معيار التقييم في الاختبارات الذي عايشه العامل ومدى تنقيفه على الانجاز بطرق مبتكرة في مؤسسة عمله. من خلال المعطيات نستنتج أن النسق المدرسي عمد على نمذجة السلوك فالتجربة القبلية للعامل أكدت تأكيد النسق المدرسي على تكريس قيم الجمود للعامل فالابتكار خط احمر لا تدعمه القوى الثقافية وهنا بصدد معالجة مؤسسة المدرسة بمؤشر التقييم في الاختبار، فاعتبار المدرسة أطول الأنساق الاجتماعية التي يقضي فيها العامل حياته، هذا ما يجعل التجارب والخبرات التي عاشها بالغ التأثير في سلوكه، وما يهمنها السلوك التنظيمي، هل ما عايشه العامل سابقا باعتباره تلميذا صنع منه ذاك المبدع أم اعد منه مستهلكا تابعا؟ قضى العامل وقتنا

طويلا ف بالمدرسة تدرج خلالها من مرحلة لأخرى، ليعيش تجربة من نوع آخر وتكويناً، ليصل لنمط مهني، لقد عملت المدرسة على هندسة العقول وتنميط العقول، هل هو النظام الغبي الذي حذر منه نيتشه وإيفان البش وعابه بورديو، تدخل للمدرسة كل صباح بين أربع جدران تستمع للمعلم وهو المنير ومصدر المعرفة، في دروس مكتظة وأقسام مكتظة لتدخل في تقييم بحيث تتعود على الحفظ في المثل المتداول ردلي سلعتي، أنا وش قريبتكم أنا مقلتش هاك نظام تربوي قاتل للإبداع تماماً وذلك منذ ميلاده الأول فأثبتت دراسة إن كل الأطفال موهوبين وفي الصدد يقول

بيكاسو كل الأطفال فنانين، يقول الشيخ الطنطاوي تدمر الأطفال حين نطلب منهم حفظ كتب لم يحفظها أصحابها، إنما هنا المدرسة لقتل الإبداع والاهتمام بالقراءة والكتابة والحساب والتاريخ وطبعاً ما يتوافق مع بعض الشعارات هنا وهناك، هل العامل الذي درس قرابة 20 سنة والتلميذ الذي سيدرس 20 سنة قادمة يستطيع التنبؤ بما هو قادم وإلا فلماذا التكوين والرسكلة وإضاعة الوقت والمال بظروف غير قابلة للتنبؤ، إن سياسات المدرسة في التقييم واستراتيجيات وطرائق التدريس أسهمت في تنميط العقل البشري أسهمت في إنتاج عمال بعقلية وذهنية تميل للتبعية والجمود والرتابة والروتين فلا مجال ولا مكان للإبداع

جدول رقم 05: طريقة تلقي العامل الدروس في الماضي وعلاقته الرغبة تغيير طريقة عمله.

والتغيير، إن المدرسة محيط اجتماعي يعمل على التحضير النفسي والاجتماعي بالدرجة الأولى ونسق يتفاعل فيها الكثير من الفاعلين، بحيث اعتمدت على التلقين فقط والمجاميع الكبرى والكم على حساب الكيف والاكتفاء بتقديم الشهادات، على مستوى على آخر من التحليل المؤسسة وابعتماد طرق التقييم هذه تكون بذلك قد كرست اللامساواة على شكل صراع للأقوى طبعاً يفوز فيه من نتيح له أوساطه الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، البروز وفكرة إعادة الإنتاج التي تحدث عنها بورديو خير مثال، فمن خلال الجدول ومن مؤشر التقييم المتبع والذي اتبع فالمدرسة أثرت في بناء عمال منسحبين وبذلك تكون قد أخفقت في واجبها التنشئة فلم تعمل على تحضير أشخاص مبدعين بل ربما قد تكون احد أسباب وما وصل إليه العامل باعتباره يحمل ثقافة قلبية المدرسة تمثل احد أقوى أنساقها.

حالة تغير العمل طريقة تقديم الدروس	محاولة تغيير طريقة العمل				
	نعم		لا		المجموع
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
نفس الطرق	12	%39	39	%66	51
طرق متجددة	19	%61	20	%34	39
المجموع	31	%100	59	%100	90

وضح هذا الجدول ليوضح العلاقة بين نمط طرائق التدريس التي عايشها العامل وبين الرغبة ف تغييره طريقة عمله، وقد تبين لنا من خلاله إن أكبر نسبة من المبحوثين والتي تقدر بـ %57 اجابوا إنهم تلقوا الدروس بنفس الطريقة، مقابل أقل نسبة والمقدرة بـ %43 منهم اجابوا أنهم تلقوا الدروس بطرق متجددة. من خلال المعطيات السابقة نستخلص لا غرابة إن سؤال ماهي ثاني أقوى مؤسسات التنشئة والتثقيف في المجتمع سيجيب عنه أي كان نعم المدرسة. إذ تعد المحيط الثاني والوسط الذي يقضي فيه الإنسان جل وقته ومنذ سن السادسة، لكن السؤال الجوهرى أو السؤال الذهبي كما يطلق عليه الإغريق ماذا تفعل المدرسة بعبارة أخرى ماهي وظيفتها؟ هل أدت المدرسة بنظمها الدور الموكل لها على أكمل وجه؟ عملية تعليمية طويلة بمخرجات للمجتمع، تم التركيز في الجدول أعلاه على طرائق التدريس، واستراتيجيات التدريس المتبعة. رغم العديد من المقاربات التي عرفتتها المدرسة الجزائرية انطلاقا من المقاربة بالتلقين ثم المقاربة بالأهداف انتهاء بالمقاربة بالكفاءات، ورغم كل المشاريع الضخمة والإصلاحات التي عرفتتها والفواتير المالية التي رصدتها، تبقى فاتورة مخرجات المدرسة في الدول النامية والجزائر وخيمة على المجتمع، احدي حلقات الفشل المعلم والذي مازال يعتبر مصدر المعرفة الأوحد في المدرسة، تتكلم معطيات الجدول على معظم من تعلم بطرق تدريس روتينية نفسها هم من يعانون أشكال في الإبداع وصعوبة في تغيير طريقة العمل لما دخلوا عالم الشغل، رغم ما عايشته المدرسة من إصلاحات كما قلنا تبقى عقبة ولا يمكن بحال من الأحوال تفسير الفشل بسبب واحد، التغيير مس الهياكل الأجهزة لكن لازالت العقول مكانها مقاومة التغيير من طرف الأساتذة هو المهيمن وهو أصل النموذج العام، فالمدرسة الحديثة ماهي إلا شعارات مازالت المدرسون يتبعون نفس الطرق والمدرس هو الحلقة الأهم في الفصل الدراسي، وهذا راجع كما قلنا سلفا للثقافة الوطنية الفرعية المشجعة إضافة إلى أسباب أخرى كمشاريع التكوين للأساتذة، فمرآل التكوين الذي يخضع له الأستاذ المترص تشجع على الاستهلاك والرتابة كما تقتصر على الجانب المعرفي للتلميذ، وهو ما فندته دراسة ضيف علي في ما

يخص المعوقات الوظيفية للمدرسة، إضافة الى ذلك هو البطالة وشح المناصب العمل ما يدفع الكثير لمزاولة مهنة التعليم قسرا لا اختيارا هذا ما يحيل لمسالة اللاختيار المهني، بحيث سوق العمل في الجزائر مازال مزدهر نوعا ما في التعليم والصحة قياسا بالقطاعات الأخرى مما ينتج تقديم أداء محتشم في التعليم من طرف الأساتذة بحيث المهنة اختارت الشخص ولم يخترها. التحليل السوسيولوجي يطرح عديد من الإشكاليات الموضوعية فهل المدرسة تعمل على ضمان احتياجات المجتمع وإنتاج أشخاص وعمال صالحين؟ وبهذا المعنى هل الصالح هو المبدع الواعي الذي قد يعمد لتغيير ويشكل خطر حسب النموذج القائم أم هو المستهلك وفق منظور مدرسة التصنيع وفق الرؤية النقدية لفكرة خدمة المدرسة للمشروع الامبريالي الرأسمالي.

7. تحليل النتائج

1.7 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: تساهم الأسرة من خلال غرس قيم (الإتقان، المبادرة، احترام الوقت، التميز...) في تنمية الإبداع التنظيمي لدى العامل. بينت المعطيات على أن العامل لا يحاول تغيير طريقة عمله بالربط على مستوى النسق الأسري وامتدادا لما كان يطبقه عليه من قيم واليات وميكانيزمات، الأسرة لم تكن داعمة للتحدي بل بالعكس تحت على روح التراجع والخجل أحيانا، وهو الشكل المحمود قيميا من طرف المجتمع، ان الرتبة الروتين في انجاز العمل، مرده لعدة أسباب من بينها النسق القيمي من بين أهم العوامل المكونة للنسق القيمي هو النظام الأسري على وجه الخصوص يحمل في طياته أزمة حقيقية تعمل على تكريس ثقافة ريفية تتصادم مع الثقافة الصناعية وأهداف المؤسسة، فالمجتمعات النامية كالجزائر مجتمعات تقليدية تسيطر فيها العادات والتقاليد ووسائل العمل والإنتاج والتنظيم القديمة ويغلب عليها الطابع الرعوي التقليدي، والذهنية التقليدية، يرى رايبخ إن هذا النوع من الأسر تخلق الفرد الخائف من الحياة والسلطة وهذا يتناقض مع روح الإبداع للفرد اكان عاملا في مؤسسة ام لا، الكثير من نماذج الإبداع الفكري أو المادي انشقوا عن نمط تفكير القطيع، وهذا غير مقبول على تقدير كبير في كافة الأنساق الاجتماعية في اطار مفاهيم التعاون وتأكيد الجماعة، الأسرة الجزائرية وفق النسق الكلي تقاطع كل شكل تحدي وأي خطأ ووقعة للعامل تعتبر فشل وليس تحدي للإعادة والمحاولة من جديد وإلا كيف تطورت حتى علوم المادة؟ العامل الذي يتربى على الرتبة ليس بمقدوره أي تحدي أو أي تغيير فقد تطبع على إن التغيير خطيئة تجر النقم عليه انطلاقا من الأسرة المدرسة والمؤسسة التي يعتبر عاملا بها وهو ما لا يتلاءم مع أهداف مخططة في احد إدراج المؤسسة وهذا ما بينه الجدول رقم 02 حيث اغلب المبحوثين بنسبة تقدر ب: 54% لم يدفعوا من طرف الأسر لتغيير طريقة العمل وما نسبته 78% لم يحاولوا تغيير طريقة العمل، حسان زهوال أعاققت ميكانيزمات المقاومة المحلية، مشروع التحديث إذ لم تترك أساطير العصرية، الاثار مادية محضة مرفوقة، بتحطيم دون بروز نموذج مخيالي جديد وهو ما أكده سعيد شيخي حينما قال أن العصرية جرت في الجانب ا لمادي دونما تأثير على جانب الأفكار، لذلك مطمح الابداع اصطدم بالمقاومة الثقافية المحلية وطرق التسيير

للافعال، فالمنظومة القيمية السالبة المضادة للعقلانية والإبداع التنظيمي. كما بينت الدراسة الميدانية أن التأثير بالنموذج يظهر بشكل جلي، فهؤلاء الآباء يعتبرون القدوة التي يجب الاقتداء بها وباعتبار الوالدين فاعلين ولهم مسؤولية في نمذجة سلوك الأبناء فالملاحظ من خلال الدراسة الميدانية هناك إعادة إنتاج للقيم بين الوالدين والعامل من خلال الجدول رقم 01 وقد تم شكل مضمّن فكرة الولاء للأسرة على حساب المؤسسة، وطبقا للموروث الثقافي الولاء للأسرة لا يحمل معه توفيقا في انجاز طموحات وأهداف المنظمة، حيث ما نسبته تقدر بـ: 56% صرح العمال فيهم إن سبب التغيب عن العمل هو لأسباب عائلية وأجابوا كذلك إن والديهم تغيبوا لنفس السبب وهو من أجل العائلة، في منطق عائلي أولا ثم الطوفان، وهو ليس بالغريب عن قيم المجتمع، المجتمع من نظام الولاء للأسرة لفكرة بن عمي أي القبيلة والعشيرة والفخذ.... الأطر الموضوعية لا مجال لها ولا محل لها للتوقع وإنما ينتهي بها الأمر للتجريد وعالم المثل ليس إلا أمام المصطلحية والنفعية والغائية التي ارتبطت بذهنية الأفراد، وهو نظام معقد يصعب التخلص منه وتغييره، مؤشر الغياب عن العمل وإعادة الإنتاج من طرف العامل يبرز جليا إن الكثير المواضيع التي ترعرع عليها العامل مثل العمل شرف وبعض الأفكار لم ترق إلى الامبريقية بل ظلت مجرد مثل، حتى الأب أو النموذج هو أول من داس عليه، وحتى الواقع الاجتماعي والخطاب العام يؤكد الطرح من خلال ما يتداول من أمثال وموروث شعبي كمثل قد الخبرة قد الفم، علاش تقتل في روحك، وش عطانتك الخدمة، مال الباليك، هنا نتبنى طرح ماركيز في معنى الهيمنة الثقافية ومقولة دوركايم في الفرد حيوان اجتماعي، لذلك قيم الفاعل ماهي إلا انعكاس للنسق ألقمي المكتسب من مختلف البناءات والأجهزة الاجتماعية ولا يخفى أن الأسرة العربية إلى حد الساعة وبالرغم من التحولات البنوية في الشكل مازالت تطغى عليها صفة الأسرة الأبوية، لذلك يطرح موضوع التناول الثقافي بالمعنى السوسيولوجي لا بالمعنى الانثروبولوجي البحث، وتأثيراته على الفعل الاجتماعي لذلك فالمعطى الثقافي وبالتكلم خصوصا على ثقافة الأسرة وخصوصا الحلقة الأكثر تأثيرا في الأسرة الجزائرية وهو رب الأسرة والنموذج وهو الأب له بالغ التأثير فلم تعد الثقافة مجرد قيم ومعايير للفرد بل هي مجموعة من المتغيرات والمكونات يفهم بها الفاعل العامل، المحيط وهنا مقارنة الفعل الاجتماعي في العمل تتسم بالتعقيد داخل المؤسسة الجزائرية، ذلك أنه لابد من الحديث حول الهوية فحسب ديبار هي نتيجة لتنشآت متتالية يعرفها الفرد و محصلة علاقات سوسيومهيئية ينشئها داخل المؤسسة كما عرفها سانسوليو، فمن خلال الجدول رقم 03 العامل لا يجد الدعم في كل من مؤسسة العمل والمحيط الأسري الذي ترعرع فيه وهنا غياب فكرة الإبداع فهي إذا ناتجة أساسا عن ثقافتين هما الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية، وهو ما تم نقاشه على مستوى الدراسة حيث تمت ملاحظة التداخل الملموس بين هذين الثقافتين داخل المؤسسة الجزائرية و الذي يعرف بثنائية مصادر ثقافة المؤسسة و بالتالي ثقافة العامل والنماذج الماثرة في الفعل فاللامبالاة والالتكالية والاعتمادية، هي رواسب ثقافية مدعمة وتم تشريبها من أجهزة البناء الاجتماعي من خلال انعدام مفاهيم كالإبداع والانتماء والولاء التنظيمي، لذلك فالعامل بين الولاء التنظيمي والولاء للأسرة

على حساب المؤسسة والمشروع الصناعي، وبالتالي هذا الصدام الثقافي بين أجهزة المجتمع كالأسرة لا يؤدي لتنمية الإبداع. ومنه تم نفي صحة الفرضية

2.7 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: أجابت الدراسة الميدانية على الفرضية الثانية تساهم

المدرسة من خلال (المعلم، طرق التدريس، المناهج) في تنمية الإبداع التنظيمي لدى العامل. باعتبار المدرسة ثاني أقوى المؤسسات التنشيطية، فإن تأثيرها على أفراد المجتمع تأثير كبير، وذلك من خلال مكوناتها الأساسية، كالمعلم، وطرائق التعليم، والمناهج الدراسية أو المقررات، لذلك فالمدرسة كنسق فرعي لها دور لتحقيق التوائم مع النسق الأكبر. لقد بينت الدراسة أن المدرسة تتحمل الكثير من المسؤولية في وجود بعض السلوكيات الغير عقلانية (المهددة للمؤسسة) التي ينتهجها العمال والمهددة للمؤسسة وأهدافها، وذلك لأنها لم تقم بدورها التنشيطي على أكمل وجه، فمن خلال الجدول رقم 04 نجد إن أكبر نسبة من المبحوثين والمقدرة بـ 61% لم يحاولوا تغيير طريقة العمل وهذا بالربط وهم من تم تثقيفهم على طرق التلقين ولتدجين ونفس الطرق في العملية التعليمية، رغم العديد من المقاربات التي عرفتها المدرسة الجزائرية انطلاقاً من المقاربة بالتلقين ثم المقاربة بالأهداف انتهاءاً بالمقاربة بالكفاءات، ورغم كل المشاريع الضخمة والإصلاحات التي عرفتها والفواتير المالية التي رصدتها، تبقى فاتورة مخرجات المدرسة في الدول النامية والجزائر وخيمة على المجتمع، إحدى حلقات الفشل المعلم والذي مازال يعتبر مصدر المعرفة -الأوحد- في المدرسة، تتكلم معطيات الجدول على معظم من تعلم بطرق تدريس روتينية نفسها هم من يعانون أشكالاً في الإبداع وصعوبة في تغيير طريقة العمل لما دخلوا عالم الشغل العجز الذي يؤسس له بفعل فاعل، ورغم ما عايشته المدرسة من إصلاحات كما قلنا تبقى عقيمة ولا يمكن بحال من الأحوال تفسير الفشل بسبب واحد، التغيير في الكيانات المادية والخطط لم يفي بوعوده ولم يأتى بأكله إذ لازالت العقول مكانها لمقاومة التغيير من طرف الأساتذة هو المهيمن وهو أصل النموذج العام، فالمدرسة الحديثة ماهي إلا شعارات مازالت المدرسون يتبعون نفس الطرق والمدرس هو الحلقة الأهم في الفصل الدراسي، وهذا راجع كما قلنا سلفاً للثقافة الوطنية الفرعية المشجعة إضافة إلى أسباب أخرى كمشاريع التكوين للأساتذة، فمراحل التكوين الذي يخضع له الأستاذ المتربص تشجع على الاستهلاك والرتابة كما تقتصر على الجانب المعرفي للتلميذ، لتشكل عوق وظيفي، إضافة إلى ذلك هو البطالة وشح المناصب العمل ما يدفع الكثير لمزاولة مهنة التعليم قسراً لا اختياراً هذا ما يحيل لمسألة اللاختيار المهني، بحيث سوق العمل في الجزائر مازال مزدهر نوعاً ما في التعليم والصحة قياساً بالقطاعات الأخرى مما ينتج تقديم أداء محتشم في التعليم من طرف الأساتذة بحيث المهنة اختارت الشخص ولم يختارها. التحليل السوسيولوجي يطرح عديد من الإشكاليات الموضوعية فهل المدرسة تعمل على ضمان احتياجات المجتمع وإنتاج أشخاص وعمال صالحين؟ وبهذا المعنى هل الصالح هو المبدع الواعي الذي قد يغمد لتغيير ويشكل خطر حسب النموذج القائم أم هو المستهلك وفق منظور مدرسة التصنيع وفق الرؤية النقدية لفكرة خدمة المدرسة للمشروع الامبريالي الرأسمالي. خلصت الدراسة الميدانية إلى إن نسق المدرسة من خلال عم

على نمذجة السلوك فالتجربة القبلية للعامل أكدت تأكيد النسق المدرسي على تكريس قيم الجمود للعامل فالابتكار خط احمر لا تدعمه القوى الثقافية وهنا بصدد معالجة مؤسسة المدرسة بمؤشر التقييم في الاختبار فمن خلال الجدول رقم 06 دلت النتائج على اعتماد استراتيجيات لتدجين من خلال تعطيل العقل والاعتماد على الحفظ فقط دونما تعويد الإنسان على بذل ممارسة التفكير التي تشجع على تقوية مصادر الإبداع لديه، فاعتبار المدرسة أطول الأنساق الاجتماعية التي يقضي فيها العامل حياته، هذا ما يجعل التجارب والخبرات التي عاشها بالغ التأثير في سلوكه، وما يهنا السلوك التنظيمي، هل ما عايشه العامل سابقا باعتباره تلميذا صنع منه ذلك المبدع أم اعد منه مستهلكا تابعا؟، لقد عملت المدرسة على هندسة العقول وتتميط العقول، هل هو النظام الغبي الذي حذر منه نيتشه وايفان اليش وعابه بورديو، تدخل للمدرسة كل صباح بين أربع جدران تستمع للمعلم وهو المنير ومصدر المعرفة، في دروس مكتظة وأقسام مكتظة لتدخل في تقييم بحيث تتعود على الحفظ في المثل المتداول ردلي سلعتي، أنا وش قريبكم أنا مقلتش كما هاك نظام تربوي قاتل للإبداع تماما وذلك منذ ميلاده الأول فأثبتت دراسة أن كل الأطفال موهوبين وفي الصدد يقول بيكاسو كل الأطفال فنانين، يقول الشيخ الطنطاوي ندمر الأطفال حين نطلب منهم حفظ كتب لم يحفظها أصحابها، إنما هنا المدرسة لقتل الإبداع والاهتمام بالقراءة والكتابة والحساب والتاريخ وطبعا ما يتوافق مع بعض الشعارات هنا وهناك، هل العامل الذي درس قرابة 20 سنة والتلميذ الذي سيدرس 20 سنة قادمة يستطيع التنبؤ بما هو قادم وإلا فلماذا التكوين والرسكلة وإضاعة الوقت والمال بطرؤف غير قابلة للتنبؤ، إن سياسات المدرسة في التقييم واستراتيجيات وطرائق التدريس كما دلت الجدول رقم 04 و 05 التي يتم إتباعها أسهمت في تتميط العقل البشري أسهمت في إنتاج إنسان مفاوض متكل خاضع في مؤسسة العمل بعقلية وذهنية تميل للتبعية والجمود والرتابة والروتين فلا مجال ولا مكان للإبداع والتغيير، المدرسة الجزائرية اعتمدت ومازالت تعتمد على التلقين فقط والمجاميع الكبرى والكم على حساب الكيف والاكتفاء بتقديم الشهادات الورقية الخالية من قيمتها، وباعتماد طرق التقييم العقيمة هذه تكون بذلك قد كرسست اللامساواة على شكل صراع للأقوى طبعا لفكرة إعادة الإنتاج التي تحدث عنها بورديو خير مثال. ومنه تم نفي صحة الفرضية .

خاتمة:

في الأخير يمكن القول بان موضوع التنشئة الاجتماعية أو الثقافة عموما، بعناصرها اللامادية وإفرازاتها على جانب التنظيم تظل قابلة للبحث، وبمعالجتا لمتغيرين رئيسيين في الموضوع، ولصعوبة حصر كل عوامل الظاهرة نكون ربما قد أهملنا العديد من العوامل التي يبدو أنها جديرة بالنقصي والبحث على أن تفتح على طاولة النقاش في مستويات أعلى من خلالنا أو عن طريق الباحثين الآخرين المهتمين طبعا بهذا المجال، وهذا هو جوهر عملية البحث.

قائمة المراجع:

- الباشا محمد الكافي. (1992). معجم العربي الحديث، لبنان : دار النشر الهدى للتوزيع.

- الحسن محمد إحسان. (د.د.ت). البناء الاجتماعي والطبقة، لبنان: دار الطليعة للنشر والتوزيع.
- الفاعوري عبدا لحليم. (2005). إدارة الإبداع التنظيمي، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ألزعيبي مراد. (2005). مؤسسات التنشئة الاجتماعية، الجزائر: دار قرطبة للنشر والتوزيع.
- بدوي احمد زكي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة بيروت للنشر والتوزيع.
- رشوان حسين عبد الحميد أحمد. (2006). الثقافة، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- غيث محمد عاطف. (1997). قاموس علم الاجتماع، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- فضيل دليو. (1997). أسس البحث وتقنياته في العلوم الاجتماعية، 130 سؤال وجواب. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.