

دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في خلق انضباط وظيفي للمورد البشري داخل المنظمة.

أ. زروال نصيرة أ. د رتيمة الفضيل

جامعة البليدة 2

الملخص :

تهدف هذه الورقة الى محاولة معرفة دور التنشئة الاجتماعية ، ومختلف مؤسساتها على سلوك المورد البشري داخل التنظيم وخصوصا سلوك الانضباط الوظيفي، باعتبار هذا الأخير يعتبر من أرقى أنواع السلوك التي تميز المجتمعات المتحضرة ، وأيضا باعتبار أن التنشئة الاجتماعية هي الصيرورة التي يتعلم بها الفرد ، تعرف غالبا التنشئة الاجتماعية بأنها عملية تعلم وتعليم ، ولأنها تلعب دورا هاما في عملية الانضباط الاجتماعي والاقتصادي والديني والوظيفي. من خلال الإجابة على مجموعة من الأسئلة :

- ماهي التنشئة الاجتماعية؟ وماهي مؤسساتها؟ وكيف تعمل وتساعد على خلق انضباط وظيفي داخل المنظمة؟
مقدمة :

المؤسسة الجزائرية هي واحدة من المؤسسات التي تسعى للمنافسة بين المؤسسات العالمية الكبرى ، حتى تكون لها صورتها واستمراريتها، خاصة بعد التحول الذي عرفه الاقتصاد الجزائري، ولكن لا يمكن إدراك هذا الطموح بالاستغناء عن المورد البشري ، او ما يسمى برأس المال البشري ، فبتكيز على هذا الأخير يمكن تحقيق التميز والاستمرارية للمنظمة، والمورد داخل التنظيم يحمل مجموعة من القناعات والاتجاهات والقيم التي تربي عليها ، واستمدتها من مؤسسات التنشئة الاجتماعية ، فهذه الأخيرة هي عملية تحتوي القيم والمعايير، التي تسمح للفرد بتكوين شخصيته أولا ، ثم التكيف مع الوسط الاجتماعي ، بما في ذلك البيئة المهنية فيما بعد ، لذلك سنحاول من خلال هذا المقال التعرف على دور التنشئة الاجتماعية في سلوك المورد البشري داخل التنظيم ، وخاصة سلوك الانضباط الوظيفي ، باعتباره سلوك حضاري يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة، وذلك من خلال الإجابة على التساؤل التالي :

ما هو دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في خلق مورد بشري منضبط في العمل ؟

مفاهيم الدراسة :

التنشئة الاجتماعية: تعرف في معجم علم الاجتماع على أنها: عملية تلقين الفرد قيم ومفاهيم مجتمعه الذي يعيش في بحيث يصبح متدربا على أشغال مجموعة أدوار تحدد نمط سلوكه اليومي¹ .

تعريف غي روشي: تعرف التنشئة الاجتماعية بكونها الصيرورة التي تعلم الفرد من خلالها و يستنبط العناصر الاجتماعية و الثقافية لوسطه الاجتماعي ، كما يقوم - من خلال هذه الصيرورة - بإدماج هذه العناصر في بنية شخصيته تحت تأثير التجارب و الفاعلين الاجتماعيين ، و من ثم تكيفه مع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه² .

الانضباط الوظيفي: هو نقيض الفوضى وهو من ضروريات العمل الجماعي والحفاظة عليه في المنظمات أمر لا بد منه لتحقيق كفاءة الأداء والفعالية، وهما الهدفان الأساسيان للإدارة الناجحة³ .

من الصعب تحديد تعريف موحد للانضباط ، فمن ناحية الاشتقاق اللغوي فهو مصدر من الضبط أو الجزم في تنظيم الأمور ، بمعنى الاهتمام التقني تجمع أنظمة المنظمة لمهمته ، والحفاظة عليها سواء الانضباط في الوقت أو التصرفات أو الشكل أو التعامل مع جميع المستويات ، يكاد يكون الانضباط في الإسلام مطلباً لشدة عنايته به وله صور عديدة عن ذلك

مثلا: الانضباط في العقيدة، فكلمة الإسلام تؤكد على ضبط هذا الجانب بعدم صرف أي نوع من العبادة لغير الله، وكذا الصلاة تشهد صورا للانضباط عبر توقيعيها، حيث لا يجوز أدائها إلا في وقتها، ويؤثم من يؤخرها.....الخ.

بمعنى إتباع أفراد المنظمة لسلوكيات معينة تتماشى مع قواعد المنظمة، مثل احترام القوانين المعمول بها، واحترامهم للنظام الداخلي، واللوائح والقوانين التي تعمل بها المنظمة، احترام مواقيت الدخول والخروج من العمل، عدم التغيب، عدم التمارض، الالتزام بمتطلبات المنصب، والجدية في العمل، واحترام المسؤولين وتدرج السلطة.

المورد البشري: يعتبر بيتر داركر زعيم مدرسة الادارة بالأهداف: أن الموارد البشرية هي المورد الوحيد والحقيق، وأن كل منظمة لها مورد واحد حقيقي وهو الفرد أو الانسان، وهي الموارد الكامنة في أي منظمة، وهي مصدر كل نجاح إذا تم إدارتها بشكل جيد وهي للأسف مصدر كل فشل إذا ساءت إدارتها.

ويقصد بالموارد البشرية مجموع الأفراد والجماعات التي تكون في المنظمة وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم وخبرتهم وسلوكهم واتجاهاتهم وطموحاتهم⁴.

أولا: التنشئة الاجتماعية: للتنشئة الاجتماعية عدة خصائص منها:

1- إنها عملية تعلم اجتماعي، يتعلم الفرد فيها عن طريق التفاعل الاجتماعي أدواره الاجتماعية والمعايير الاجتماعية التي تحدد هذه الأدوار، ويكتسب الاتجاهات النفسية والأنماط السلوكية التي توافق عليها الجماعة ويرتضيها المجتمع.

2- إنها عملية نمو يتحول خلالها الفرد من طفل يعتمد على غيره، متمركز حول ذاته لا يهدف في حياته إلى إشباع حاجاته الفسيولوجية إلى فرد ناضج يدرك معنى المسؤولية الاجتماعية وتحملها... إنها عملية فردية و سيكولوجية، بالإضافة إلى كونها عملية اجتماعية في الوقت نفسه.

3- إنها عملية مستمرة لا تقتصر فقط على الطفولة ولكنها تستمر خلال مراحل العمر المختلفة من الطفولة إلى المراهقة و الرشد وحتى الشيخوخة و الممات.

4- إنها عملية ديناميكية تتضمن التفاعل و التغير، فالفرد في تفاعله مع أفراد الجماعة يأخذ و يعطي فيما يختص بالمعايير و الأدوار الاجتماعية و الاتجاهات النفسية⁵.

5- إنها عملية معقدة متشعبة تستهدف مهامها كبيرة و تتوسل بأساليب ووسائل متعددة لتحقيق ما تهدف إليه.

وللتنشئة الاجتماعية عدة مؤسسات تقوم بعملية تلقين الافراد.

للتنشئة الاجتماعية عدة مؤسسات، ولها أهمية بالغة في المجتمع، من خلال دورها التكاملي في بناء شخصية الفرد وكيانه الاجتماعي، ومن أهم وابرز مؤسسات التنشئة الاجتماعية ما يلي⁶:

الأسرة: تعتبر الأسرة المؤسسة الاجتماعية الأولى المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي، فهي اتحاد تلقائي يتم نتيجة الاستعدادات والقدرات الكامنة في الطبيعة البشرية التي تترع الى الاجتماع، وهي ضرورة حتمية لبقاء الجنس البشري واستمرار الوجود الاجتماعي⁷.

فالأسرة هي الوحدة الأساسية في التنظيم الاجتماعي لأننا نبدأ حياتنا الأولى ونتعود عليها، بمعنى أننا نتطبع بعادات المجتمع كما يجد الآباء والكبار أيضا داخل الأسرة العديد من وسائل الرضا، ويساهمون في استمرارية الحياة نفسها، لكن على الرغم من ذلك تتسبب الأسرة في خلق العديد من المشاكل الشخصية والاجتماعية بسبب أهميتها.

فالأسرة تحتل مكانة اجتماعية وتربوية هامة، كونها جماعة أولية تشكل منطلقا أوليا للحياة الاجتماعية من جهة وكونها مسرحا يتلقى فيه أفرادها أصول العلاقات الانسانية والتنشئة الاجتماعية، كالجنس والاسم والدين وغيرها.

وثاني مؤسسة والتي لها أهمية بالغة في التنشئة الاجتماعية هي المدرسة ، حيث تعتبر مؤسسة التعليم جزء من المجتمع ،اتفق المجتمع على إنشائها بقصد المحافظة على ثقافته ونقلها من جيل الى آخر ،أي أنها تقوم بتوفير فرص النمو المناسبة ،وهي بهذه الصورة تعتبر من أنشطة عوامل التأثير الاجتماعي ،التي غالبا ما تبدأ التنشئة فيها للمنشأ بعد سن السادسة من عمره بتحديد أدق تبدأ بعد تنشئة الأسرة وجماعة الرفاق ،ومن المعروف عن شخصية المعلم (المنشأ) في المدرسة هي أقوى الشخصيات تأثيرا في عملية التنشئة المدرسية على التلاميذ ،حيث بتعهدهم منذ الصباح الباكر ويمضي معهم أغلب النهار وهو الذي يعلمهم ويلقنهم المبادئ المختلفة ويقوم بإرشادهم .

بحيث لا يوجد أي مؤسسة اجتماعية تمتلك من الفرص مثل ما تمتلك المدرسة في تشكيل نمو الطفل والمراهق ،فبعد دخول الطفل الى المدرسة تصبح نسبة كبيرة من وقته بل من حياته تخضع للمدرسة ،حتى والطفل بعيد عن المدرسة تؤثر فيه عن طريق ما تعطيه إياه من الواجبات المدرسية التي يتعين عليه إنجازها في المنزل ⁸.

والأفراد في هذه السن يكونون كالعجينة التي يسهل تشكيلها ،لذا يقوم الأفراد بمحاكاة المعلم في كل شيء ومنا تتطبع شخصيتهم بطابع المعلم ،ومن أهم العوامل المدرسية التي تؤثر في عملية التنشئة الاجتماعية ، شخصية المدرس فهو بمثابة السلطة والمثل الأعلى ومصدر المعرفة ،ومن ثم فإن الفضائل والذائل الاجتماعية التي ينطوي عليها المثل الأعلى الذي سيندمج فيه الطفل سوف يجد طريقه الى بنائه الاجتماعي والتكوين المعرفي للمدرس ،له بالغ الأثر في توجيه الميول العقلية للطفل نحو العلوم والفنون والآداب المختلفة .

والامتحانات حيث أن أسلوب الامتحانات الممارس في المدارس كأسلوب لاختبار قدرات الطفل من ذكاء ،خيال ،قدرة لغوية ،مدى اكتسابه لمختلف المهارات والمعارف قد تعرض التلميذ للفشل أو النجاح ،وتعرض الطفل للفشل من شأنه أن يولد لديه الشعور بالإحباط والنقص والانطواء على نفسه ،وإذا قاده للنجاح يولد لدى الطفل حب الذات والكبرياء والشعور بعزة النفس والرغبة في التحدي... الخ.

لذلك تعتبر المدرسة المجال الاجتماعي الثاني الذي يجتلك به الطفل بعد العائلة ،وفي ظل هذا المجال يتصل الطفل بأطفال آخرين من سنه ، وهذا الاتصال يعتبر كعنصر للتكوين ⁹.

فجماعة الأصدقاء التي تتكون في المدرسة تلعب دورا هاما في التنشئة الاجتماعية ،حيث يقضي الطفل معظم وقته فيها ،ويكتسب من خلالها أنماط جديدة للتفكير والسلوك ، هذا باعتبار أن أعضاء الجماعة ينتمون الى فئات اجتماعية مختلفة .

وتعتبر جماعة الرفاق ثالث مؤسسة ، بحيث أن بعد انفصال الطفل عن الأسرة ،وبذلك عن الكبار ،يتجه الى اللعب خارج البيت ،تدفعه روح الفضول والاكتشاف ،فتحضنه شوارع حية ،أين يتعرف على أبناء وبنات الجيران ،هم تقريبا نفس السن ،يمارسون اللعب ،الطريقة المثلى للتعلم في سن مبكرة ،ويتحدثون عن مواضيع تمثل اهتماماتهم .

تبدأ جماعة الرفاق غالبا من منتصف السنة الثالثة من عمر الطفل ، وتكون في الغالب تحت إشراف أولياء الأمور ، ثم تتسع هذه الجماعات وتتطور الى أن تظهر بوضوح ، وتقوى مرحلة المراهقة ، وهي من أخطر المراحل التي يمر بها الفرد في حياته ، فيصعب عليه في تلك الفترة التحلي عن جماعة الرفاق .

ولجماعة الرفاق تأثير كبير في تنشئة الفرد اجتماعيا ، حيث أنه يعرف من خلالها الكثير من الأمور الجديدة عليه ، والتي لم يعرفها من مؤسسات التنشئة الأخرى ، ومن أمثلة على ما يتعلمه المراهق من رفاقه طريقة التحدث ببعض العبارات الغريبة ، وتظهر أهمية جماعة الرفاق للمراهق عندما لا ينجح في تحقيق جانب التفاهم مع الأكبر منه ، مما يدفعه الى الميل الى العزلة

والانطواء والحجل والابتعاد عن الآخرين مع شعوره بالنقص وهنا كان لابد من وجود جماعة الرفاق لتخرج المراهق من الحالة التي يشعر بها ¹⁰.

وأيضاً المؤسسات الدينية تعمل على تلقين الفرد طول حياته ، حيث تعتبر دور العبادة على اختلاف أنواعها من مؤسسات التنشئة الاجتماعية ، التي لها وزن ثقيل في مجال تنشئة الأفراد تنشئة سوية وسليمة ، وهذا بتلقينهم كل التعاليم والقيم الدينية والأخلاقية ، التي تحث على ضرورة تمسك الطفل بدينه ، وكل ما له صلة بالدين الذي ينتمي إليه ، ولهذا تعد التنشئة الدينية هي من أكثر مؤسسات التنشئة قوة وتأثيراً على سلوك المنشأ ، وهي أكثر ديمومة واستمرارية عبر المراحل العمرية لأنها لا تتوقف عند واحدة من المراحل العمرية ولا تقتصر على مكان محدد ، بل تشمل جميع المراحل العمرية ومعظم الأماكن التي ينشأ فيها الفرد ، وبذات الوقت هي من أكثر الضوابط الاجتماعية للسلوك الإنساني ¹¹ .

فالمؤسسات الدينية لها دور فعال ووظيفة أساسية في عملية التنشئة الاجتماعية لما تتميز به من خصائص فريدة ، أهمها إحاطتها بمالة من التقديس وثبات وإيجابية المعايير السلوكية ، التي تعلمها للأفراد والإجماع على تدعيمها ، وتلعب المؤسسات الدينية دوراً هاماً في التنشئة الاجتماعية للفرد من خلال تعليم الفرد والجماعة التعاليم الدينية ، التي تحكم السلوك بما يضمن سعادة أفراد المجتمع والبشرية جمعاء ، وتعمل على إمداد الفرد بإطار سلوكي نابع من تعاليم دينية ، كما تعمل أيضاً على الدعوة إلى ترجمة التعاليم السماوية إلى ممارسة علمية ، وتنمية الضمير عند الفرد والجماعة ، وتحاول أيضاً توحيد السلوك الاجتماعي والتقريب بين مختلف الطبقات الاجتماعية.

وللمسجد دور كبير في تنشئة الفرد ، ويساعد الأسرة والمدرسة في العملية التربوية بمفهومها الشامل والواسع ، فالمسجد هو الذي يفسر للفرد سبب وجوده في الحياة وعلاقته بالعالم الطبيعي والاجتماعي ، ويحدد له دور في الحياة ويفسر له كل ما يحيط به ¹² .

ثانياً : الانضباط الوظيفي

تكمن أهمية الانضباط الوظيفي في المؤسسة في التقليل من الخسائر واكتشاف التقصير قبل تفاقمه ومحاولة علاجه مما يساعد على تعديل الانحرافات في العمل ، كما يستشعر العمال بمحاسبة النفس والحرص على أداء الأعمال على أكمل وجه ، بروح من المسؤولية والالتزام والإخلاص ، حتى يتحقق أهداف الفرد والمؤسسة والمجتمع في آن واحد ، ويعمل الانضباط على اختيار أنسب العناصر للعمل ، وتوفير الظروف المناسبة للعمل من الناحية المادية والمعنوية ، أضف إلى خلق جو من العلاقات الإنسانية المناسبة بين الأفراد داخل المنظمة ، ويوفر لهم الحوافز المناسبة للأفراد ، وتحديد نوع الاتصالات المناسبة ، وأيضاً توفير القيادة الصحيحة والتوجيه السليم ، من خلال إشراك الأفراد في التخطيط وتنظيم للعاملين ، وتحديد العلاقات التنظيمية بما يزيل التضارب والازدواجية في الأداء ، و توضيح الاختصاصات ودقة توزيع المسؤوليات .

كما أن وجود نظام انضباطي يضمن احترام العاملين لقواعد العمل ويسطر العقوبات لمخالفاتها ويضمن عدالة الجزاء ويمثل حاجة جوهرية تتطلبها مسألة إشاعة العدالة لأجواء العمل .

كما يساعد الانضباط على إتقان العمل ، بحيث إذا توفرت الرقابة الذاتية لدى الأفراد في سلوكهم يؤدي إلى التفاني في العمل وبالتالي إلى إتقانه ، أما في حالة العكس فإننا نتوقع من هذا الفرد نتائج معاكسة تماماً على شكل إهمال ولا مبالاة .

ويؤثر الانضباط على المردودية ، بحيث أن العامل الذي يتميز بالضمير الحي يتوقع منه مردود أكثر في الانتاج ، أما العامل المنعدم الضمير فعكس العامل المنتج ، بمعنى أن العامل الذي يتحلى بالقيم الدينية والتشبع الديني يؤمن بفكرة إتقان العمل ،

وان ما يقوم به من أعمال تدخل في إطار العبادة أيضا، فيسعى الى انجاز ما يطلب منه بكل حب وقناعة أما العامل الذي يفتقد هذه القيم فيكتفي بانجاز واهو مطلوب منه فقط، دون اضافة وبالتالي التأثير على عنصر المردودية. ويؤثر الانضباط على الوقت، حيث أن مراقبة الذات تؤدي بالضرورة الى احترام الوقت، حيث يعتبر الوقت أمر ضروري جدا في المنظمات، وقد يكون عامل التصنيف بين المنظمات، فأكثر المنظمات فعالية وكفاءة هي التي تعطي الأهمية الكبرى لعامل الوقت او الزمن، عن طريق احترام الوقت وتقسيمه بصورة فعالة، فكل العالم يؤمن بفكرة عدم تأجيل عمل اليوم الى الغد .

هذا العامل حساس جدا وهو من أكثر الأمور التي قد تغيب في المنظمات الجزائرية، فالعامل الجزائري يؤمن بفكرة "كل عطلة فيها خير"، بمعنى تأجيل الأعمال الى وقت آخر وعدم إتمامها في وقتها المحدد، وهذا ما يدخل ضمن إطار للانضباط في الأداء الموجود بكثرة في منظماتنا الجزائرية .

ويساعد الانضباط على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة، فالعامل الذي يتحلى بالقيم الأخلاقية وصاحب الطابع الديني القوي لا بد له من المحافظة على ممتلكات المؤسسة التي ينتمي إليها، باعتبارها مصدر رزق له، فالمحافظة عليها تعني المحافظة وحماية رزقه أما إتلافها فيقيسه هو بالدرجة الأولى لأنها منبع لدخله ورزقه .

هذا أيضا يرجع الى عامل آخر مؤثر وهو الولاء، بمعنى انتماء العامل الى المؤسسة التي يعمل بها ومعاملة ممتلكاتها كأنها ممتلكاته الشخصية والمحافظة عليها، ففوق أي خلل في أي آلة بالمؤسسة، فهذه الأخيرة بأكملها تتأثر داخليا وخارجيا ولاسيما الالتزام مع الزبائن في تسليم السلع الى أصحابها، كما ينعكس أيضا على جميع المصالح المرتبطة بها .

ويساعد الانضباط على احترام وتحسين الروابط الاجتماعية بين العمال، العلاقة الجدية بين العمال وحسن التواصل فيما بينهم يؤدي الى تحسين الأداء والانضباط في العمل، حيث يسود التعاون والتكافل فيما بين الافراد داخل المؤسسة¹³ .

ثالثا: التنشئة الاجتماعية ودورها في خلق الانضباط الوظيفي للمورد البشري :

يعتبر تكوين الانضباط الوظيفي للعامل داخل المؤسسة عملية مستمرة، لا تتم بمجرد دخول المورد البشري الى المنظمة، فالمورد عند دخوله الى التنظيم يحمل معه التنشئة الاجتماعية التي تربى عليها منذ نشأته، لأن التنشئة الاجتماعية هي الصيرورة التي يتم من خلالها إدماج الفرد في المجتمع، من خلال استنباطه للقيم والمعايير والرموز، ومن خلال تعلمه للثقافة في مجملها، كما يتعلم الفرد فيها عن طريق التفاعل الاجتماعي أدواره الاجتماعية، والمعايير الاجتماعية التي تحدد هذه الأدوار، ويكتسب الاتجاهات النفسية والأنماط السلوكية التي توافق عليها الجماعة ويرتضيها المجتمع، حيث أن هذا ما يتم تعلمه من مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وأهمها الأسرة التي تلعب دورا أساسيا في سلوك الأفراد بطريقة سوية أو غير سوية، من خلال أنواع السلوك التي تلفقنها لأطفالها، وهذه الأنماط من السلوك تتم داخل محيط الأسرة، وتؤثر بشكل مباشر على سلوك المورد داخل التنظيم فيما بعد، أضف الى أن الأسرة ليست فقط مؤسسة تنشئية وظيفتها تعليم الأطفال أنماط السلوك والأدوار والاتجاهات، بل أيضا تعكس ثقافة المجتمع الذي توجد فيه، وتعكس قوانينه وقواعده العامة التي تسيره.

وبعدها تأتي المدرسة والتي أيضا تقوم بتلقين الفرد السلوكيات والمعارف التي توجه سلوكه وأفعاله، وتعمل على إكسابه القدرات التي يستطيع من خلالها التكيف مع المحيط الخارجي، وتعمل أيضا على صقل مواهبه وتوجيهها في الإطار الجيد لها، والمدرسة من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تعمل بطريقة مقصودة موجهة في خدمة الصالح العام، فكلما كانت المناهج التي تدرس في المدارس تسير وفق أطر موضوعية ومشروعة أخلاقيا ودينيا، كلما أثر ذلك بالإيجاب على سلوك المورد البشري فيما بعد داخل التنظيم .

لتأتي فيما بعد مؤسسات التنشئة الاجتماعية اللامقصودة كالإعلام والمساجد ، فالمسجد يعمل على تصحيح بعض السلوكيات والقيم وتوجيهها في الإطار الصحيح ، وللمسجد دور هام جدا في سلك الأفراد في شتى جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، فهو الكفيل بتقويم وتصحيح الأفكار الدينية وإتباع الدين الحنيف والسنة النبوية ، الكفيلان بكل المشاكل الاجتماعية والأخلاقية التي يتخبط فيها المجتمع الجزائري ، فديننا الحنيف يحثنا على إتقان العمل والانضباط في أداء المهام المطلوبة من الوظيفة ، وعدم التماطل والتكاسل والحمول الذي أصبح صفة ملازمة لسلوك المورد البشري في أغلب منظمات الجزائر ، وأصبح يطغى على المنظمات الجزائرية التسبب والفساد الإداري الذي مس كلا القطاع العام وحتى الخاص ، والمسجد يتحمل من هذا الوضع الذي آلت إليه مؤسساتنا اليوم الجانب الكبير ، لأن من مهماته الحث على تجنب هذا النوع من السلوكيات والتحلي بأخلاق الدين ، والتي أصبحت اليوم من أخلاقيات وسلوك الفرد الياباني الذي لا يمت للدين الإسلامي بصلة، ولكنه عرف أساس التفوق والنهوض باقتصاد البلد ألا وهو الأخلاق . أضف الى ذلك دور الإعلام في توجيه وتعديل السلوك للأفراد ، حيث يعتبر الإعلام وسيلة غير مقصودة لتنشئة الافراد وتعليمهم القيم والاتجاهات العامة للسلوك .

خاتمة :

في الختام يمكن القول أن لمؤسسات التنشئة الاجتماعية دور رئيسي في تحديد وتوجيه سلوك المورد البشري داخل التنظيم، فالفرد الذي تربي على إتقان العمل والتفاني فيه من طرف الأسرة والمدرسة ، سوف يتجه الى سلوك الانضباط الوظيفي في سلوكه داخل التنظيم ، فكل مؤسسات التنشئة الاجتماعية من شأنها خلق وتكوين سلوك انضباطي للمورد البشري داخل التنظيم ، وذلك بقيامها بدورها على أكمل وجه، أضف الى ذلك عمل المنظمة على خلق وتبني مجموعة من القيم داخل التنظيم تكون مستنبطة من المجتمع الذي توجد فيه المنظمة، واستخلاص القيم الايجابية التي تشبع بها الفرد من مؤسسات التنشئة الاجتماعية ودمجها في القيم التنظيمية للمؤسسة ، لأن الفرد داخل التنظيم يسير في علاقة تأثر وتأثير .

قائمة الهوامش:

- 1- دينكل ميشال ، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن ، دار الطليعة ، بيروت ، ص،255.
- 2- رتيمي الفضيل: التنشئة الاجتماعية واشكالية العقلانية داخل المنظمة الصناعية ،أطروحة دكتوراه علوم ،تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم،جامعة الجزائر،2005،ص،46.
- 3- كمال نور الله :مهارات القائد الإداري ،دار طلاس ،دمشق ،1992،ص،297.
- 4- نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر،2011،ص،15.
- 5- الفضيل رتيمي: مرجع سبق ذكره،ص،47.
- 6- يسمينة القفل : السلوكات الانحرافية لدى بعض الطالبات المقيمت بالاحياء الجامعية ،مذكرة ماجستير ،قسم علم الاجتماع والديموغرافيا ،تخصص جريمة والانحراف ،2009،ص،70.
- 7- نفس المرجع ،ص،71.
- 8- عبد الرحمن العيسوي :سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ،دار الفكر الجامعي ،الاسكندرية ،2002،ص،217.
- 9- هراو خثير : التفكك الأسري وأثره على جنوح الأحداث، رسالة ماجستير،تخصص:علم الاجتماع الجنائي،جامعة الجزائر،2009،ص،56.
- 10- عفاف بنت حسن الحسيني: دور الأسرة التربوي في استتباب أمن الفرد والمجتمع من خلال التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي ، أطروحة دكتوراه، تخصص تربوي ، جامعة أم القرى بمكة المكرمة،1425،ص،143.
- 11- توفيق فتال :الانتحار عند الشباب في الجزائر،رسالة ماجستير ،علم اجتماع الجريمة والانحراف،جامعة البليدة ،2011،ص،110.
- 12- نفس المرجع ،ص،73.
- 13- عبد القادر الشبخاني :أخلاقيات الوظيفة العامة ،دار مجدلاوي للنشر ،عمان ،بدون طبعة ،بدون سنة ،ص،21.