

القيادة الإدارية المفهوم والمكونات

الأستاذ : جمال دلدول .

كلية : العلوم الاجتماعية .

جامعة الجزائر - 2 -

ملخص باللغة العربية :

تشكل القيادة الإدارية محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء ، وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها ، وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثيرها بالبيئة الخارجية من مؤثرات سياسية واقتصادية واجتماعية ، ومنه فالإدارة تعتبر علم و مهارة وفن ، كما أنها نوع من التفكير العلمي والمعرفي فهي نشاط إنساني هادف ، ولالإدارة متغيرات وانعكاسات يفرض المحيط والبيئة التي تتواجد فيها المؤسسة ومن هذه المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ... وجب على المؤسسة ان تتكيف معها ، وعلى المدير أن يلتزم بالعمل الإداري كالأهداف والسياسات والخطط والبرامج ، ومن أبرز النظريات التي أشارت إلى القيادة الإدارية نجد نظرية السمات ونظرية الموقف والنظرية التفاعلية ، وتؤثر أمزجة القادة وطباعهم على المؤسسة كما أن لطباع الموظفين الأثر على الإنتاج .

ملخص باللغة الانجليزية :

Administrative leadership is an important focus of various activities in both public and private organizations , in light of the growing organizations, their size, the complexity and complexity of their work, the diversity and complexity of internal relations and their impact on the external environment from political, economic and social influences , Administration is a science, skill and art , , As it is a kind of scientific and cognitive thinking is a meaningful human activity , and the administration of variables and reflections imposed by the environment and the environment in which the institution is located and these political, economic and social variables , One of the most prominent theories that referred to the administrative leadership, we find the theory of personality and theory of position and theory interactive, and affect the moods of leaders and their printing on the institution and the printing of employees impact on production.

تمهيد :

إن القيادة الإدارية من المهام الصعبة والشريفة ، وستكون أصعب وأشرف إذا اندمج فيها الإنسان وتحولت إلى إدارة الإنسان الذي بواسطته تدار الأعمال والأدوار على أفضل شكل وأغنى مضمون..

فإننا بهذا الأسلوب نكون قد حولنا المدير إلى مربي ، والعامل إلى مؤمن مجاهد ، والعمل إلى ساحة طاعة تنتشر فيها القيم الإنسانية النبيلة التي تجعل من محيط العمل مكان فيه الراحة و السعادة وزاخرة بالإنجازات الكبرى على سبيل التقدم والرفاه الإنساني .

و تشكل القيادة الإدارية محوراً مهماً تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء ، وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها ، وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية من مؤثرات سياسية واقتصادية واجتماعية ، لهي أمور تستدعي مواصلة البحث والاستمرار في إحداث التغيير والتطوير، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية ، قادرة على التأثير في سلوك أفراد الجماعة وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة .

فالقائد الإداري الناجح هو الذي يستطيع أن يحدث التفاعل ويخلق التكامل مع أفراد الجماعة ، وهذا لن يتم إلا بتعرف المدير على مشكلات عماله ومتطلباتهم ، ثم العمل على حل تلك المشكلات وتحقيق هذه المتطلبات وتعتبر القيادة عملية تفاعل اجتماعي ، تتحدد خصائصها على أساس أبعاد ثلاثة هي : السمات الشخصية للقائد ، وعناصر الموقف ، ومتطلبات وخصائص الجماعة .

المبحث الأول : مفاهيم إدارية

المطلب الأول : الإدارة مفهومها وعناصرها :

أولا / مفهوم الإدارة :

تتعدد مفاهيم الإدارة تبعاً لطرق فهمها وممارستها من قبل الأشخاص ، أو تبعاً لاختلاف الأهداف والوظائف ففي الوقت الذي قد يراها البعض أنها علم ، يراها آخر أنها فن وممارسة والفرق جوهري بين العلم والفن ، فإن العلم يقوم على توافر القوانين والقواعد والأسس والمناهج التي تطبق في مجال القيادة والعمل ، بينما الفن يقوم على التجربة والذوق وردود الأفعال الإنسانية الشخصية والجماعية ، ولعلّ التعريف الذي جمع بين العلم والفن هو ما جاء في موسوعة العالم المعاصر - لاروس- وهو كما يلي: فن وعلم إدارة المؤسسة ، ويتألف ذلك من قيادة الأفكار و

البشر لتحقيق نتائج مؤكدة¹ ، وهو تعريف يجمع بين ضوابط العلم ، وتعتبر هذه الدراسة عملية تحليلية لنسق الإدارة والتي سيتم من خلالها شرح العديد من المفاهيم الخاصة بالفكر الإداري ، والذي يعتبر المحرك الرئيسي داخل المنظمات بكافة أشكالها، فبدون هذا الفكر لا يمكن لأي منظمة أن تقوم على تحقيق الأهداف المرجوة منها ، سواء كانت هذه الأهداف مادية تتمثل في الأرباح أو معنوية تتمثل في القرارات التي تهيئ المناخ للمنظمة ، أو غيرها من المنظمات الرسمية والأهلية منها للعمل في إطار المجتمع بشكل فعال ، ولكن كيف لمثل هذه القرارات المراد اتخاذها ولهذه الأهداف أن تتحقق إلا في وجود الفكر الإداري المنسق، والذي يتمثل في شخصية المدير ومن يتبعه من منفذي القرارات .

إن الإدارة تحمل في مفهومها ثلاثة عناصر هي² :

أ- **علم** : حيث إن الفكر الإداري والمدير الناجح لابد وأن ترتكز خبرته على العلم ومدى استفادته من الدراسات التي مرت عليه في مجالات العمل المختلفة ولا يمكن للإدارة أن تنشط بدون إتباع الأساليب العلمية.

ب- **مهارة** : لأن العملية الإدارية ودور المدير يمثلان حجر الزاوية في تقدم المنشآت بكافة أشكالها ، ولابد أن يتوافر العديد من المهارات داخل شخصية المدير حتى يتمكن من استغلال كل الموارد المتاحة بالعملية الإدارية ، وأهم هذه المهارات هي المرونة في المواقف المختلفة أثناء العملية الإدارية .

ج- **فن** : وتتمثل هذه الصفة في قدرة المدير على استغلال ما لديه من علم وخبرات عملية ومهارات شخصية في مجالات العمل المختلفة ، لتحقيق أهداف المؤسسة وقدرته على نقل ما لديه من خبرات إلى الآخرين مما يساعد على تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة .

وبعبارة أخرى يمكن القول أن الإدارة تضم في مفهومها الحقيقي الجانبين ، جانب العلم وجانب الفن ، وكذلك المهارة³ .

إن الإدارة هي نشاط إنساني بالدرجة الأولى ولها طبيعة خاصة ترتبط بوجود المجتمعات ، فإذا وجد البشر ظهرت الإدارة التي تنظم العلاقة فيما بينهم ، وتمثل الإدارة والفكر الإداري المتمثل في شخصية المدير حجر الزاوية في معادلة التقدم الشامل، ومن خلالهما يتم التمييز بين التقدم والتخلف ؛ فتقدم المجتمعات إنما يرجع إلى وجود فلسفة وفكر إداري متطور يساهم في استغلال المتاح من الموارد أفضل استغلال ممكن.

¹ محمد مرعي ، دليل المديرين في قيادة الأفراد و فرق العمل . دمشق : دار الرضا ، ط 1 ، 2000 ، ص 142 .

² مصطفى كراجي ، علم الإدارة العامة . وهران : دار الغرب للنشر والتوزيع ، د ط ، 2002 ، ص 14 .

³ إبراهيم الغمري ، الإدارة دراسة نظرية وتطبيقية . القاهرة : دار الجامعات المصرية ، ط 3 ، د ت ، ص ص 14-15 .

ثانيا/ الطبيعة الشاملة لوظيفة الإدارة :

الإدارة هي نوع من التفكير الذي يشخص الواقع ، ويحدد المشاكل ويتعرف على المعوقات ، ويتخذ ما لزم من قرارات تتضمن الأساليب المناسبة للتغلب عليها، وذلك في ضوء ما هو متاح من موارد.

وتعرّف الإدارة بأنها نشاط ذهني يرتبط بتحقيق الأهداف بأعلى كفاءة اعتماداً على جهد الآخرين .

من خلال ذلك يتضح أن الإدارة عملية مستمرة ، تستند إلى مفاهيم وأساليب علمية ، تهدف إلى تحقيق نتائج محددة باستخدام الموارد المتاحة للمنشأة بأعلى درجة من الكفاءة في ظل الظروف المحيطة بالمنظمة .

وهناك خصائص للإدارة المعاصرة لابد من إدراكها، ولعلنا نجملها في الآتي:

أ - الإدارة نشاط إنساني يهدف إلى تحقيق نتائج محددة باستغلال الموارد المتاحة ، والعمل على تنمية موارد جديدة ، ويتطلب هذا العمل القيام بعدد من الوظائف الأساسية من قبل المدير مثل تحديد الأهداف والتخطيط والتنظيم وتنمية الموارد والتنسيق والتوجيه إلى الرقابة والمتابعة وتقييم الأداء.

ب- الوظائف الإدارية ليست منفصلة بل هي مترابطة ، بمعنى أن النجاح في تأدية أي وظيفة منها يتوقف على كفاءة أداء باقي الوظائف ، فهي نظام متكامل يسعى إلى تحقيق الأهداف ، وبالتالي فإن القصور في أداء وظيفة يؤثر سلباً على النظام ككل وعلى عملية تحقيق الأهداف.

ج - النشاط الإداري لا يهتم فقط بالمشاكل الحاضرة ، بل يمتد إلى فترات مستقبلية تحتاج إلى التنبؤ كأساس لاتخاذ القرارات واختيار أساليب العمل ، آخذين في الاعتبار الخبرة الماضية.

د - العمل الإداري لا ينفصل عن ظروف البيئة المحيطة ، فهي تؤثر تأثيراً مباشراً على إمكانيات الإدارة ، وأساس اختيارها لأساليب وطرق العمل ؛ فالإدارة إذاً ظاهرة مجتمعية تكون جزءاً من نسيج المجتمع ، « فهي نظام فرعي مجتمعي فما يطرأ على المجتمع من تغيرات عالمية ، أو محلية يؤثر على الإدارة في المنظمات باعتبارها نسيج من هذا المجتمع »⁽¹⁾.

المطلب الثاني : عناصر العمل الإداري :

أولاً / المتغيرات البيئية وانعكاساتها على الإدارة :

يعيش المجتمع الآن فترة غير مسبوقة في تاريخ التطور الإنساني حيث تتلاحق المتغيرات وتتصاعد قوى التغيير في مواطن كثيرة ، تشمل كافة جوانب المجتمع ، ولمواجهة هذا التغيير تظهر الحاجة إلى إدارة جديدة، قادرة على إدارة

التغيير بأسلوب علمي مخطط ، ينقل المنظمة من حالة السكون إلى حالة من الديناميكية والنمو وتكون المهمة الأساسية للإدارة هي إعادة تحديد الأهداف وبناء الاستراتيجيات والسياسات المستمدة من تكنولوجيا المعلومات ، وتعتمد إلى الكشف عن إمكانات تطوير الأداء باستخدام العنصر البشري بشكل أمثل وتوظيف العلم والتكنولوجيا المتطورة .

والإدارة في منظمات هذا العصر عليها إدراك هذا التغيير وتتبعه والتعرف على آثاره المتوقعة.

ولكن ما هي هذه المتغيرات ؟

يمكن رصد أهم هذه المتغيرات فيما يلي :

- متغيرات اقتصادية.

- متغيرات سياسية.

- متغيرات عسكرية.

- متغيرات اجتماعية.

- متغيرات ثقافية.

- متغيرات تكنولوجية.

كيف يمكن التعامل مع هذه المتغيرات؟

إن التعامل مع هذه المتغيرات يتطلب الآتي :

- التعرف على هذه المتغيرات وإدراك أهميتها، وتوقع تأثيرها والاعتراف بالآثار المحتملة تجاه حدوثها .

- الإعداد لاستقبالها والتكيف معها لحظة حدوثها لمواجهة آثارها السلبية أو استثمارها إيجابياً .

- التعايش مع المتغيرات واستيعابها.

- التحول للاتفاق مع متطلبات التغيير أو العمل على السيطرة عليها وإخضاعها للواقع .

والإدارة كظاهرة مجتمعية هي القدرة على التعامل مع هذه المتغيرات المهمة.

ثانيا / عناصر العمل الإداري :

العمل الإداري هو محاولات جادة ومخططة ، تهدف إلى تحقيق إنجازات أو أهداف باستخدام أفضل الموارد، بإتباع سياسات وبرامج في ظل ظروف وبيئة معينة ، « تفرض على الإدارة بعض القيود والتي في ضوئها يتم اتخاذ القرارات المناسبة »¹.

1- الأهداف :

وهي النتائج أو الأغراض التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها، وتمثل الأهداف عنصراً مهماً في عمل الإدارة حيث إنها تفيد في اتجاهين:

الأول: أنها أساس لرسم السياسات والخطط.

الثاني: أنها معيار للمتابعة وتقييم الأداء.

وتعتبر الإدارة العليا هي المسؤولة عن تحديد الأهداف وتعديلها.

2 - الموارد:

وتشكل عنصراً آخر من عناصر العمل الإداري، فهي تمثل الأدوات المهمة التي تعتمد عليها للوصول إلى أهدافها.

والموارد التي تتعامل معها الإدارة هي:

- العنصر البشري من مختلف النوعيات ومستويات المهارة.

- رأس المال في أشكاله ومظاهره المختلفة.

- التنظيم وهو حصيلة كل من الخبرة المهنية والخبرة العلمية.

(1) عبد العزيز قارة ، المانجمنت . الجزائر : المركز الوطني للوثائق التربوية ، د ط ، 2001 ، ص 16.

3- السياسات:

وهي مجموعة القواعد التي تحددها الإدارة العليا، لتكون مرشداً للأعمال التنفيذية والموجهة للمنفذين عندما تواجههم مشكلات تحتاج إلى اتخاذ قرار.

¹ مرجع سابق ، ص ص 12 - 13 .

4 - الخطط والبرامج

وتعتبر عن العمل الإداري الذي ينسق بين الأجزاء ويحقق التناسق فيما بينها، ليجمعها في خط واحد متكامل ويسير في اتجاه واحد.

5 - القيود:

وهي مجموعة القيود التي تضطر الإدارة للتعامل معها، ولا تستطيع السيطرة عليها أو التأثير فيها بشكل مباشر، ولمواجهة هذه القيود على الإدارة القيام بالتالي :

- التعرف على القيود بأشكالها المختلفة وتحديد آثارها.

- البحث عن أساليب العمل الإداري التي تتكيف مع هذه القيود ولا تؤثر سلباً على النتائج المستهدفة، أما القيود التي تواجه المنظمة قد تكون :

- قيود سياسية.

- قيود قانونية.

- قيود اجتماعية وحضارية.

- قيود فنية وتكنولوجية.

- قيود اقتصادية.

المبحث الثاني / القيادة نظرياتها واتجاهاتها .

تشكل القيادة محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها ، وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثيرها بالبيئة الخارجية من مؤثرات سياسية واقتصادية واجتماعية ، لهي أمور تستدعي مواصلة البحث والاستمرار في إحداث التغيير والتطوير، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة واعية.

المطلب الأول / القيادة مفهومها ونظرياتها .

أولاً / مفهوم القيادة : « هي القدرة على التأثير في سلوك أفراد الجماعة وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة ، فالقائد جزء هام من الإدارة »¹ ، ومن مفهوم القيادة يمكننا أن نتبين أن القيادة تتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي :

أ- وجود مجموعة من الأفراد يعملون في تنظيم معين .

ب- قائد من أفراد الجماعة قادر على التأثير في سلوكهم وتوجيههم .

ج- هدف مشترك تسعى الجماعة إلى تحقيقه .

مما تقدّم عرفنا أن القيادة الإدارية هي القدرة على توجيه الآخرين من أجل تحقيق الأهداف عن طريق التأثير، وهو إما بالتبني وقبول المرؤوسين للقائد ، أو باستخدام السلطة الرسمية عند الضرورة ، وعليه نعرف القيادة على أنها عملية هامة جداً لدى كل مؤسسة لأنها تقوم بدور كبير في بناء وتكوين الجماعات داخل العمل وتأمين البيئة المناسبة ، كما تتولى رسم السياسات والاستراتيجيات ، وتسعى لتحقيق الأهداف من خلال نشاطاتها المتعددة.

ومن هنا فإن الحاجة إلى القائد تعد من الضرورات القصوى لكل عمل ناجح ، لأن القائد يقوم بالتفاعل مع الآخرين ، ويعمل معهم لبلوغ أهداف العمل ، والحفاظ على تماسك أفرادهم واندفاعهم وحماهم ، وهي وظيفة نفسية واجتماعية وفكرية لا بد منها ، للحفاظ على المؤسسة داخل المجتمع والبيئة المحيطة بها .

ثانياً / القيادة والرئاسة :

تختلف القيادة عن الرئاسة اختلافاً جوهرياً، ويعود ذلك إلى عدم توافر بعض العناصر القيادية في حالة الرئاسة، فالرئاسة تعتمد في ممارستها لوظائفها على ما تملكه من سلطة منحها إياها القانون، بينما تعتمد القيادة على

ثالثاً / نظريات القيادة .

لقد اهتم علماء الإدارة بالصفات الأساسية التي يجب توافرها في القائد حتى يكون ناجحاً ، والمفاهيم والمناهج التي جاءت بها مدارس الإدارة بحثاً عن فاعلية العمل وعن طريق نظريات يمكن إجمالها في¹ :

¹ (مصطفى عشوي ، الخلفية الثقافية في المؤسسة الاقتصادية . 28-30 نوفمبر 1992 ، الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير ، معهد علم النفس وعلوم التربية ، جامعة الجزائر ، ص 274 .
اقتناع أفراد التنظيم بالقائد وثقتهم الكبيرة به ، فالقيادة تركز على قدرات واستعدادات طبيعية كامنة في الفرد تؤهله لإحداث التأثير في أفراد الجماعة.

أ / نظرية السمات : ويرى أصحاب هذه النظرية أن الله قد منح قلة من الأشخاص بعض الخصائص والسمات والمميزات التي لا يتمتع بها غيرهم ، وهذه السمات هي التي تؤهلهم لقيادة المجموعة والتأثير في سلوك أفرادها، ويمكن إجمال هذه السمات فيما يلي: الذكاء وسرعة البديهة ، طلاقة اللسان ، الثقة بالنفس ، الإيمان بالقيم ، المهارة وحسن الأداء ، القدرة على التكيف ، الحزم ، السرعة في اختيار البدائل المناسبة ، المقدرة على الإقناع والتأثير، الاستعداد الطبيعي لتحمل المسؤولية ، المقدرة على التنسيق وخلق الوحدة وتحقيق الترابط داخل التنظيم ، المهارة في إقامة اتصالات وعلاقات جيدة داخل التنظيم وخارجه ، الحكم الصائب على الأمور - القدرة على تمييز الجوانب المجمععة وغير المجمععة للمشكلة ...

ومما سبق فإنه من الصعب توافر كل هذه السمات بشكل متكامل في شخص معين ، وإن كان من المحتمل أن يتوافر بعضها في شخص واحد ، وإلى جانب هذه الصفات والسمات يفترض إلمام القادة بعدد من المهارات المكتسبة التي ترتبط وتؤثر على القائد وأدائه وهي²:

1- المهارة الفنية : وتتطلب معرفة القائد المتخصصة في فرع من فروع العلم والقدرة على الأداء الجيد في حدود التخصص ، وبالإضافة إلى المعرفة المتخصصة وعلمه بطبيعة المنظمة ، وأيضاً قدرته على استخدام الأدوات والأجهزة المتاحة في هذا التخصص .

2- المهارة الإنسانية : وهذه المهارة تعني قدرة القائد على التعامل مع الأفراد والجماعات بعكس المهارة الفنية التي تعني المقدرة في التعامل مع الأشياء، إن إدراك القائد لميول واتجاهات مرؤوسيه وفهمه لمشاعرهم وثقته فيهم ، وتقبله لاقتراحاتهم وإفساح المجال لهم لإظهار روح الابتكار فيما يقومون به من أعمال ، وخلق الإحساس لديهم بالاطمئنان والاستقرار في العمل ، وتلبية طلباتهم وإشباع حاجاتهم ، كل هذه الأمور يجب أن تشكل جزءاً من سلوكه اليومي من خلال تصرفاته وتعامله مع مرؤوسيه .

3- المهارة الذهنية : وينبثق منها نوعان :

- المهارة الإدارية : وتتمثل في قدرة القائد على فهم عمله ، وقدرته على توزيع العمل داخل التنظيم توزيعاً عادلاً، ووضع معدلات ومقاييس للأداء، وتحقيق التنسيق بين النشاطات والوحدات المختلفة كافة، وإعداد وتطوير الكفاءات البشرية ، وتبسيط الأسباب والإجراءات ، والقيام بعملية الرقابة للتحقق من إنجاز الأعمال على أفضل وجه .

¹ مصطفى كراجي ، مرجع سابق ، ص 74 .

² www.islam to day .net

- **المهارة السياسية :** وتتمثل في قدرة القائد على تبصره للصالح العام والأهداف العامة للدولة ، والارتباط بالنظام العام والربط بين أهداف المنظمة وسياساتها وبين أهداف وسياسات الدولة والمجتمع ، والتوفيق بين الاتجاهات والضغوط المختلفة الموجودة بالمجتمع وبين عمل المنظمة .

ب / نظرية الموقف : إن السمات والمهارات المطلوب توافرها في القائد تعتمد بدرجة كبيرة على الموقف الذي يعمل فيه ، وعلى الموقع القيادي الذي يشغله ، فريئس مصلحة حكومية يحتاج إلى مهارات وقدرات تختلف عن تلك التي يحتاجها القائد العسكري في الميدان ، وهذا يحتاج إلى مهارات وقدرات تختلف عن تلك التي يحتاجها قائد آخر في مكان آخر، بل في التنظيم الواحد فإن الاختلاف في المستويات الإدارية يؤدي إلى اختلاف سمات القيادة المطلوبة في كل مستوى ، فالقائد الإداري في قمة الهيكل التنظيمي يحتاج إلى مهارات وقدرات تختلف عن تلك التي يحتاجها مدير إدارة أو رئيس قسم ، فنظرية الموقف إذن تربط بين سمات وصفات القائد والموقف الإداري الذي يعمل من خلاله ، فهي لا تنكر ما تحتاج القيادة من سمات وخصائص ولكن تربطها بالطرف الذي يعيشه القائد وبالموقف الإداري الذي يتعرض له على أساس أن عوامل الموقف والمتغيرات المرتبطة به ، هي التي تحدد السمات التي تبرز القائد وتعمل على تحقيق فاعلية القيادة .

ج / النظرية التفاعلية: وهي نظرية تركز على الجمع بين النظرتين السابقتين، نظرية السمات ونظرية الموقف. فالقيادة الناجحة في هذه النظرية لا تعتمد على السمات التي يتمتع بها القائد في موقف معين ولكن تعتمد على قدرة القائد في التعامل مع أفراد الجماعة، فالسمات التي يملكها قائد معين كالذكاء وسرعة البديهة والحرز والمهارة الإدارية والفنية التي اكتسبها لا تكفي لظهور القائد بل لا بد من اقتناع الجماعة بهذه السمات والقدرات .

فالقائد الناجح هو الذي يستطيع أن يحدث التفاعل ويخلق التكامل مع أفراد الجماعة ، وهذا لن يتم إلا بتعرف القائد على مشكلات الجماعة ومتطلباتها ، ثم العمل على حل تلك المشكلات وتحقيق هذه المتطلبات ، وتعتبر هذه النظرية أكثر واقعية وإيجابية في تحليلها لخصائص القيادة الإدارية ، ووفقاً لهذه النظرية تعتبر القيادة عملية تفاعل اجتماعي ، تتحدد خصائصها على أساس أبعاد ثلاثة هي :

- السمات الشخصية للقائد .

- عناصر الموقف .

- متطلبات وخصائص الجماعة .

المطلب الثاني / اتجاهات القيادة .

أولا / القيادة القائمة على أساس السلطات الرسمية .

ويربط هذا الاتجاه بين القيادة والسلطة ويجعلهما في قبضة واحدة ، و« تعد السلطة الرسمية القوة الأكبر في تركيز دور القائد وفرض إرادته واحترامه ومكانته بين المرؤوسين »¹ ، وفي الغالب يخضع الأفراد لهذا اللون من القيادة بسبب الخوف من المساءلة والعقاب .

والعيب الظاهر في مثل هذا الاتجاه أنه قابل للانتقال من شخص لآخر، لأن شخصية المدير لا تؤدي دوراً بارزاً بين الأعضاء إلا بمقدار ما تفرضه السلطات المستجمعة في يده ، فإذا تبدل صعوداً أو نزولاً انتقلت سلطاته إلى من يحل محله من المديرين ، هذا فضلاً عن الأسلوب السلطوي الذي يشكل الطابع العام لهذا المنهج الذي بدوره يقتل حس الإبداع والحماس والهدفية عند الأفراد ، لأن الجميع عليهم أن يخضعوا إلى القرار الصادر من الأعلى ، ولذا فإن الحوار والمناقشة والحياة المفتوحة منعدمة في مثل هذا الأسلوب .

ثانيا / القيادة القائمة على أساس المحبة والولاء :

وهو يناقض بدرجة كبيرة الاتجاه الأول ؛ لأنه يبنى على قوة شخصية المدير وما يمتلكه من خصائص وملكات رائعة تسكنه في قلوب الأفراد وأرواحهم ، وتجعله متزعماً لهم بالإرادة والقناعة والرضا.. لذلك فإن هذا الاتجاه

لا يقبل الانتقال من شخص لآخر، كما لا يتوقف على السلطات الرسمية ، بل تنبع قوته من المقدرة على التأثير على الآخرين وتجاوبهم واحترامهم واندفاعهم للتعاون فيما بينهم وبينه لتحقيق الأهداف ورسم السياسات ، وسيكون هذا الاتجاه أروع وأكثر إبداعاً وتحقيقاً للنجاحات ، إذا اجتمعت قوة السلطة مع قوة المدير ذاته وتكرست في قبضة واحدة ، لأن العمل في هذه الصورة سيتبدل من وظائف ومسؤوليات رتيبة إلى فريق متماسك ومتعاون ومتناسق موحد الفكرة والهدف ، وهذا هو الطموح الأسمى الذي تسعى إليه كل قيادة ناجحة . كما أن الأعمال التي تنجز من قبل الجميع تحفها القناعة والرضا لا الخوف والقلق ، ولا يخشى المدير في هذه المؤسسات من الانتقال أو التغيير ، لأن سلطاته باقية وإن اعتزل العمل كما أن دوره الكبير سيبقى هو المؤثر والقوة للجميع سواء كان في داخل المنظومة أو خارجها وهذا شأن القيادات الروحية القائمة على القناعات ، وهو الذي ينبغي أن تسعى إليه كل مؤسسة وكل مدير يريد أن يحقق له نجاحات كبيرة في الحياة .

¹ كمال نور الله ، مهارات القائد الإداري . دمشق : دار طلاس للدراسات والنشر والتوزيع ، دط ، 1992 ، ص 52 .

ثالثاً / القيادة القائمة على الوظيفية :

ويربط هذا الاتجاه في الغالب بين ممارسة القيادة ، وإنجاز الوظائف وفق نظام الهيكلية الإدارية الرتبـية ، لتحقيق أهداف الوظيفة وتقديم ما ينبغي لذلك بالطرق التقنية أو التسلسل الهرمي العام للوظائف ، ويجعل هذا الاتجاه من المؤسسة مكنة متحركة بأسلوب دقيق ورتيب ، و« يتولى القائد فيها أعمال التوجيه والتنسيق والرقابة وإعطاء القرارات »¹ ، وهذا الاتجاه وإن كان أقل ضرراً من الأول ، إلا أنه لا ينهض لمستوى الاتجاه الثاني في مستوى التفكير وأسلوب الممارسة ولا في تحقيق الطموحات ، لذلك سرعان ما يتعرض إلى الفشل إذا انعدمت الوظائف أو انقطعت عوامل بقائها، كما أن الأفراد لا يتحسسون فيها بقيمتهم وأهميتها ما ينجزون كأفراد لهم طموحات وأهداف سامية ، لأن الجميع يعمل بمقدار ما تمليه عليه الوظيفة ، وإن وجد فيه بعض الأفراد ممن يعملون بتفان وإخلاص وإبداع ، فهذه حالة نادرة لا يمكن أن تجعل قاعدة لتقويم هذا الاتجاه .

المبحث الثالث / القيادة الإدارية .

وهي « عبارة عن جملة من العناصر من شأنها أن تجعل من المدير قائداً له من التأثير الفكري والروحي والإداري أكثر من غيره »² ، بحيث يستجيب له الأفراد طوعاً وعن قناعة قبل المسؤولية ، والمنصب والحق والواجب .

المطلب الأول / مكونات القيادة الإدارية .

وأبرز المكونات القيادية ما يلي :

أولاً / السلطة : ونعني بها المكانة وحق القيادة والقدرة على التأثير، وبعبارة موجزة هي قدرة إعطاء الأوامر والتوجيهات إلى المرؤوسين للتأثير عليهم -حسب اختلاف المفاهيم الإدارية- فإن الإدارة الوظيفية تعتمد في تأثيرها على الآخرين على القرارات والأوامر الفوقية ، وحب الثواب وتجنب العقاب المتحفزة في كل فرد ، بينما الإدارة الرائدة تعتمد على التوجيه والترشيد والقناعات الناشئة عن تحاور الرؤساء ومشاورة العاملين في القرارات من فوق ، والشعور بالمحبة والمسؤولية والهدفية التي تعتمل في نفوس الأفراد ، وعليه فإن القيادة الإدارية تقوم على جملة من الأسس لا تتحقق من دونها وهي كالتالي :

أ- الدور الوظيفي أو الاجتماعي الذي يحتله المدير.

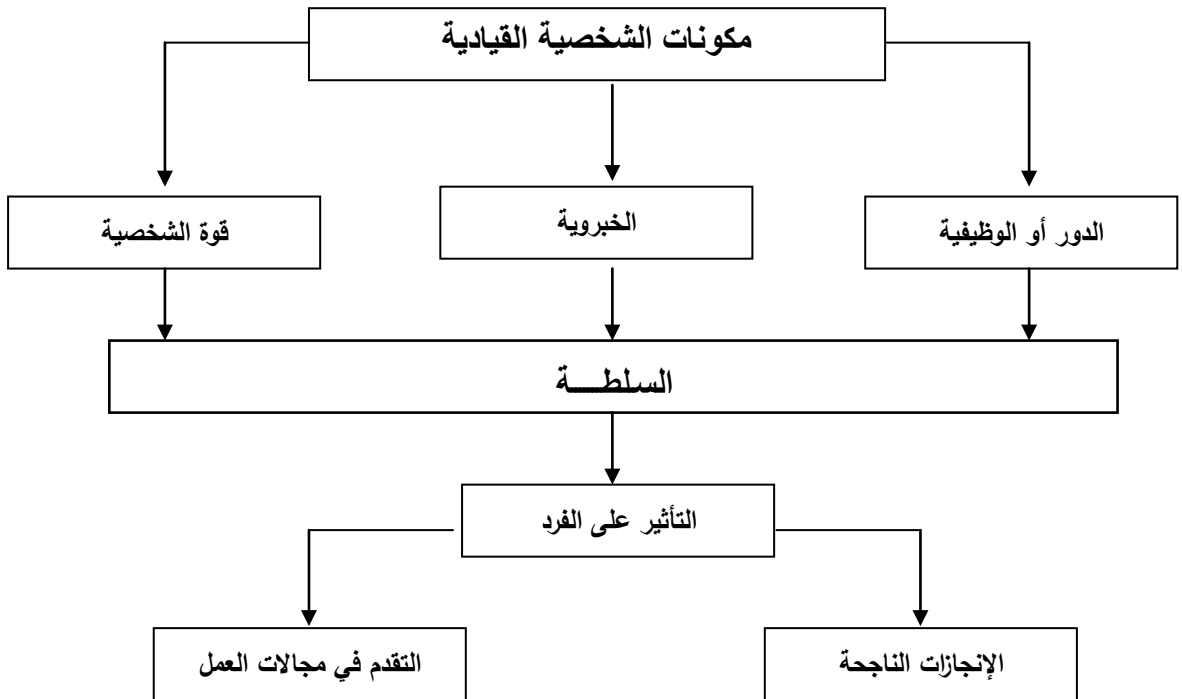
ب- المعرفة والخبرة والحكمة التي يحملها المدير بين طيات نفسه ولمسات يده .

¹ إبراهيم الغمري ، مرجع سابق ، ص 327 .

² www.Islamtoday.net

ج- قوة الشخصية وخصال العظمة والنفوذ الذي يتمتع به ، وقد يرى البعض أن المال والقدرة على الدفع هي نقطة جوهرية أخرى في القدرة على التأثير، وهذا قد يصح في بعض الأحيان ، إلا أنه لا يشكل لنا قيادة إدارية يستجيب لها الأفراد طواعية وعن رغبة وقناعة - في الغالب- كما لا يحقق لنا أعمالاً متماسكة ودائمة وآثاراً باقية .

ولذا تم حصر الخصوصيات القيادية بالثلاث المذكورة لأنها الأقوى تأثيراً بالفعل والتي تصنع الشخصية القيادية بمعناها الفاعل والمؤثر ولعل الرسم البياني التالي¹ يوضح الأمر أكثر:



الشكل -1- : مكونات الشخصية القيادية

وتقوم السلطة على :

أ / الدور الوظيفي أو الاجتماعي :

وهي سلطة نابعة من قوة الدور الذي يؤديه المدير، وفي الدوائر الرسمية تنشأ غالباً من مركز العمل الوظيفي القائم على الترتيب الهرمي في السلطات ، و« يعتبر المركز الوظيفي هو الذي يمنح السلطة ويعطي الدور الفاعل للقائد

¹ كمال نور الله ، مرجع سابق ، ص 67 .

المدير»¹ ، بخلاف المؤسسات الاجتماعية والثقافية في الغالب ، فإنها تنشأ من مدى وأهمية الدور الذي يؤديه المدير، فقد نجد من هو أقل مركزاً يملك تأثيراً أكبر ممن هو أقوى منه ، وممارسة هذه السلطة تنشأ من حق الرئيس في مخاطبة مرؤوسيه بما يلي :

- ما يجب عمله : أي تحديد الوظيفة .

- في أي وقت ينقذ والى أي وقت ينتهي: أي تعيين المبتدأ والمنتهى.

- بأية طريقة ينجز: أي كيفية التنفيذ.

فكل شيء في هذه الإدارة يعود إلى المدير، وهنا تكمن النقطة الجوهرية بين المدير الناجح أو الفاشل من الآخر الذي هو على درجات أكبر من النجاح ؛ ففي الوقت الذي يحصر الأول السلطات والقرارات بيده ولا يشرك فيها أحداً من مرؤوسيه وأصحابه ، يوزع الثاني الأدوار ويشرك الآخرين بقراره ويعددهم مشاورين له ومساعدين حقيقيين ، لا آلات صماء عليها الطاعة وحسب؛ لذلك فإن النجاح في الأول ينحصر بقوة شخصية المدير ومدى أهمية وشدة مراقبته للأعمال ، وبالتالي فإن الفخر يعود إليه أولاً وأخيراً في الانتصارات كما أن الفشل رهين آرائه وقراراته ، هذا ويمارس المدير الوظيفي سلطاته - في الغالب- حسب المراحل التالية:

- مرحلة التفكير والتخطيط .

- مرحلة إعطاء الأوامر .

- مرحلة تعيين الوظائف وكيفية الإنجاز .

- مرحلة مراقبة التنفيذ بشكل متواصل. وربما فرض عقوبات إذا لم تنفذ الأدوار بشكل جيد وكذا التحفيزات في الإنجاز الجيد، بينما الثاني يجعل من العاملين فريقاً ومن العمل مآكنة يشترك في تحريكها الجميع ، والكل له دور في تفعيلها وتنشيطها كما يحظى ببعض السلطة ، وله قسط من الفخر والنجاح .

¹ عمر سعيد وآخرون ، مرجع سابق ، ص 23 .

ب / السلطة القائمة على الخبرة والمعرفة :

وهي سلطة الخبير أو العارف المحنك ، ويسمى البعض سلطة المعرفة والحكمة ؛ لأنها تقوم على حق أن يكون صاحب السلطة مستشاراً أو خاضعاً لفضيلة المعرفة التي يمتلكها، وهي في الحقيقة سلطة العلم؛ فإن من الواضح أن العلم وتجاربه يفرض نفسه على ميادين الحياة ، كما يهيمن بسلطته على عقول البشر وأرواحهم ، وكل إنسان بطبعه الأولي يستسلم أمام العالم العارف في مجاله ، ومن هنا نشأت النظرية الإدارية : سلطة حمل الراية .

ثانيا / المسؤولية : وهي ما يعبر عنها بحمل الراية أو الشخص الذي يضع النقاط على الحروف ، وهي تعني أن يتحمل المدير أو الأفراد الآخرون قراراً في وظيفة ما تعهدوا بها والتزموا بإنجازها ، وطوعوا أنفسهم للقبول بكل ما يترتب عليها من فوائد وأضرار، فإن كثيراً من الأعمال تبقى دون إنجاز بسبب فقدان المدير، كما أن الكثير من المديرين يفشلون لأنهم لم يحملوا الراية -كما ينبغي- أو لم يلتزموا بشروطها ، وفي مقابل ذلك نجد بروز العديد من الكفاءات الجديدة بلا تعيين أو تنصيب لأنهم تحملوا المسؤوليات ، وفي المؤسسات قد تتوافق المسؤوليات مع انسجام العامل مع جو العمل ، وينجم عن هذا الانسجام نتيجتان ⁽¹⁾ :

- إحداها إيجابية : التقدير والتكريم والتحفيز هو الذي يقابل به النجاح .

- ثانيهما سلبية: أن الشخص يعرض نفسه للعقاب أو اللوم إذا لم يكمل العمل المطلوب إنجازه ، ومن هنا نعرف أن الالتزام والتعهد هو أحد أهم مكونات القيادة الإدارية ، ولدى تفويض الأدوار أو تخويل المديرين، ينبغي أن نفكر أولاً بالفرد الملتزم بقراره ، أو ذلك الذي يحمل اللواء ويمشي إلى تحقيق الأهداف ، وفي الغالب فإن الذين يرفعون الرايات عالية ينتزعون اعتراف الآخرين بهم ، لأن العمل والجد والمثابرة بذاتها قيمة تفرض نفسها على الجميع ، فكيف إذا اجتمعت قيمة الهمة والعمل مع مشروعية التفويض في توزيع الأدوار أو تفويض السلطة ؟ من هنا أصبحت المبادرة والاهتمام مكاناً لممارسة الإدارة والتي تتخذ وفقها المسؤوليات في الغالب .

المطلب الثاني/ طباع القيادة الإدارية وأمزجتها .

مهما بلغ الإنسان من قوة الفكر ورجاحة العقل ، فإنه يبقى للطبع والمزاج الأثر في حركاته وسكناته ، لذا فالإنسان ينفك من بعض عاداته وهو يمارس أدواره الوظيفية ، لذا ينبغي أن نعوّد أنفسنا على خصال الخير ونطبعها بطابع الكمال، لتظهر على مواقفنا وأعمالنا، ومن هنا يرى بعض علماء النفس أن للمزاج الشخصي للأفراد الدور الكبير في تشكيل طريقة ممارستهم للسلطة أو تعاطيهم مع الأمور، سواء كانوا في القمة أم في القاعدة، ومن هنا تعتبر طباع القادة وأمزجتهم من أهم المكونات الأساسية للقيادة .

أولا / أصناف وصفات القادة : وقد أجريت دراسات وافية على سلوكيات الرؤساء في العمل وصنفت أماط القادة إلى أكثر من تصنيف ، أهمها اثنان:

الأول: ينظر إلى المديرين من حيث المحصلة النهائية التي ينتهجونها في أعمالهم، لذا يعتمد هذا التصنيف على تحليل شخصية المدير وصفاته النفسية والكفاءات العامة والضرورية التي يتمتع بها حين ممارسة السلطة ، ولذلك صنف المديرون إلى أصناف متعددة حسب مزاياهم وكفاءاتهم وهي كالتالي :

1- الواقعي: أي العملي أو الحدسي المتسلط الذي يهتم بالنتائج المباشرة .

2- المثالي: أي المنهجي أو النظري الذي يتعارض مع الواقعي ويتبع مثالا له.

3- الانتهازي: أي الذي يستخدم الواقعية أو المثالية تبعاً للحالة أو الموقف والفائدة.

4- التصالحي: أي الاستشاري الذي يسعى لإقامة التوازن في المؤسسة.

الثاني: حيث ينظر إلى المدير من حيث طباعه الخاصة في مركز القيادة وقد ميز هذا التصنيف بين أشكال خمسة من القيادات وهي كما يلي:

1- المحتكر: وهو المنفذ الذي يعرف كل شيء بحركية كبيرة، لكنه لا يريد تفويض شيء من مهامه أو صلاحياته للآخرين ، كما لا يأخذ في حسابه البيئة المحيطة أو استمرار المؤسسة (طبيعة الوحدة والتفرد).¹

2- القنّاص: وهو الذي يعرف ما يتوجب عليه فعله بعد تحليل البيئة بشكل مباشر، لكنه يهدف إلى فعل ذلك من خلال مدة قصيرة (العجول).

3- المجدد في التنظيم: وهو الذي يعرف التنسيق مع الآخرين انطلاقاً من مركزه، لكنه مهذب بالأحادية (المنظم).

4- الحكيم: الذي يحسب لكل شيء حسابه ويعتبر المحرك الذي يسحر في فترات الأزمة، وإذا لم يفوز أدواره ويكثر من معاونيه ومستشاريه فإنه يبتلى بالفردية أيضاً.

5- المتلاعب: وهو المحرك ، يتعامل مع الأمور حسب المصلحة التي يتوخاها، لذلك فهو في وقت السلم مسالم ويجمع الآخرين على السلم، وفي زمن الحرب يجمعهم على الحرب وفي كلتا المرحلتين يتبع المصلحة التي قد يأتي بها السلم وقد تأتي بها الحرب .

¹ وسيلة حمداوي ، إدارة الموارد البشرية . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية بقالة ، دط ، 2004 ، ص 180 .

ثانياً / خصائص المرؤوسين: وتأتي في الرتبة الرابعة من مكونات الإدارة خصائص العاملين وصفاتهم الشخصية أيضاً؛ إذ في الغالب تنقسم الفئات العاملة إلى فئتين لكل واحدة منهما خصوصيتها وطريقتها.

الأولى: هم الموظفون ، ونعني بهم الأشخاص المحرومين من الطموح ويرفضون المبادرات في الغالب ولا يحبون أعمالهم ، كما لهم أهداف شخصية مختلفة عن أهداف المؤسسة ، ويبحثون عن الأمان والسلامة في عملهم، لأن المهم عندهم إنجاز الوظيفة بقدر ما توفر لهم السلامة المعيشية وتجنب الأضرار والمساءلة.

الثانية: هم الهادفون؛ ونعني بهم الأشخاص الذين يقبلون بذل الجهود ويسعون إلى تحقيق طموحاتهم وتصوراتهم، وهم أكثر فاعلية ونشاطاً، كما هم أكثر تفانياً وتضحية ومعايشة لآلام المؤسسة وآمالها ، هذا ويمكن

أن توجد فئة ثالثة تكون وسطاً بين الفئتين الأولى والثانية إذ قد تنشأ مجموعة من الأفراد يجمعون بعض صفات الموظفين مع حماسة الهادفين، ولعل هذه الفئة هي الأكثر حضوراً في المؤسسات، إذ قلما نجد فرداً يتمخض في خصوصيات إحدى الفئتين ، وبالتالي يطبعه بسماتها ب بروز الصفات البارزة أو الغالبة فيه ، إلا أنه تبقى للمسات الفئة الأخرى تأثيرها على تصرفاته.

والجدول التالي يوضح خصوصيات كل فئة حسب طبيعة ومزاج الفرد -حسب الغالب:-

الهادفون	الوظيفيون	الطبيعيون
تحقيق الذات أو الهدف	حسب الأجر	الاندفاع للعمل
مسؤول، مستقل وتشاركي، رقابته ذاتية	دفع العقوبة، بمقدار الدور المخول إليه، في إنجاز المسؤولية.. يحتاج إلى مدير ومرشد أو مراقب	أسلوب التعامل
مندفع، وطامح متألم، يشعر بالمرارة	مقاوم، أو فاطر لا مبالي، باهت	الاستعداد للتطوير والتنمية

الجدول -1- : خصوصيات المرؤوسين .

وقريب من ذلك في رد الفعل الإيجابي ، كما أن الفئة الوسطى بين هاتين الفئتين هي التي قد تجمع بعض صفات هذه وتلك من الفئتين ، وهكذا باقي سمات الطبيعة وآثارها.

هذه هي المكونات الأساسية التي ينبغي ملاحظتها في القيادة الإدارية ، والذي يتتبع أعمال المؤسسات التي تقوم على القدرات البشرية ، يجد أنها في الغالب تضم هذه العناصر الأربعة وتتميز المؤسسات الناجحة عن الأخريات بقدرتها على التعامل الإيجابي مع هذه العناصر، خصوصاً إذا جهد المديرون على إتباع سياسة التحفيز والدفع المستمر للأفراد لإنجاز الأعمال بقناعة وطموح .

قائمة المراجع :

- 1- إبراهيم الغمري : الإدارة دراسة نظرية وتطبيقية ، دار الجامعات المصرية ، القاهرة ، د ت ، ط 3 ، ص ص 14-15 .
- 2- وسيلة حمداوي : إدارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية بقالملة ، الجزائر ، 2004 ، ط 1 ، ص 180 .
- 3- كمال نور الله : مهارات القائد الإداري ، دار طلاس للدراسات والنشر والتوزيع ، دمشق ، 1992 ، ط 1 ، ص 52 .
- 4- محمد مرعي : دليل المديرين في قيادة الأفراد و فرق العمل ، دار الرضا ، دمشق ، 2000 ، ط 1 ، ص 142 .
- 5- مصطفى كراجي : علم الإدارة العامة ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران ، 2002 ، ط 1 ، ص 14 .
- 6- عمار عوابدي: دروس في القانون الإداري ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر ، 1984 ، ط 2 ، ص 23 .
- عبد العزيز قارة : المانجمنت ، المركز الوطني للوثائق التربوية ، الجزائر ، 2001 ، ط 1 ، ص 16 .
- 7- مصطفى عشوي : الخلفية الثقافية في المؤسسة الاقتصادية ، الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير ، الجزائر ، معهد علم النفس وعلوم التربية ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 28-30 نوفمبر 1992 ، ص 274 .
- 8- عمر سعيد وآخرون : مبادئ الإدارة الحديثة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1991 ، ط 1 ، ص 78 .

المواقع :

1_ www.islam.to.day.net .

2_ www.Islamtoday.net .

المحددات السوسيواقتصادية للتوجه الديني في التربية، الأسرة نموذجا - دراسة ميدانية لعينة من المدارس القرآنية في ولاية برج بوعريريج -

أ . حمزة جغبلو
جامعة برج بوعريريج

الملخص:

يعتبر التوجه الديني خيارا تربويا، يضمن التواجد لنسق من الأفراد ذوي خصوصية ثقافية ليكونوا بدورهم فاعلين اجتماعيين، إلا أن ما يضمن هذا التواجد جملة أوضاع من بينها محددات سوسيواقتصادية التي تعمل على سيورة هذا النسق وإعادة إنتاجه، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على عناصر من المحددات السوسيواقتصادية والتي تهئ الظروف لتوجه ديني في التربية، وهذا من خلال إجراء دراسة على عينة من الأسر التي جعلت من المدارس القرآنية شريكا في العملية التربوية.

الكلمات المفتاحية : المحددات السوسيواقتصادية، التربية الدينية، التوجه الديني، الأسرة

ABSTRACT:

The religious orientation is an educational option that ensures the presence of The system of individuals with cultural specificities to act as social actors. However, the existence of this presence includes a number of conditions, including socio-economic determinants that work on the continuance of this system and re-produce it. This study aims to highlight elements of sociological determinants, which prepare the conditions for the religious orientation in education, on a sample of families that made the Quranic schools a partner in the educational process. Keywords: Socioeconomic determinants, religious education, orientation.

key words: Socioeconomic determinants, Religious Education, Religious orientation, Family

1- مقدمة:

تعد الأسرة اليوم بإجماع المفكرين، أهم مؤسسة على الإطلاق، بتماسكها تتماسك المجتمعات، وتبنى أمجاد الأمم وصروح الحضارات، ولما لها من أهمية على كافة المستويات، نالت هذه المؤسسة ولا تزال اهتمام المتقدمين والمتأخرين من رجال العلم والفكر، ناهيك عما جاءت به مختلف الأديان من نصوص منظمة لها من حيث البناء ومن حيث العلاقات والمعاملات، وزاد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة، نتيجة إدراك قطعي لموقعها الإستراتيجي في البناء الاجتماعي العام، باعتبارها لبنة في جدارية المجتمع، وفي ذات الوقت، تبلور نظرة عميقة بخطورة التحولات الحاصلة في مختلف المجتمعات بما فيها مجتمعنا، التي لا تزال تتشبث بنوع من الطبوع المحافظة والتقليدية،

إن قوة هذه التحولات التي طالت كافة مجالات الحياة، والتي فرضتها مقتضيات راهنة، يصطلح عليها بالتحضر أو الحداثة، ومعنى أدق التحول من أنماط كلاسيكية، إلى أنماط أخرى تجاري المعاصرة مكتفية بشكلها الخارجي البراق، دون الغوص في مضامينها، مما أدى إلى تحويل عمل بعض الميكانيزمات الاجتماعية وتعطيل عمل بعضها الآخر، ومن بينها نجد التربية الأسرية.

فبقدر ما أدى هذا التحضر إلى تحسين في معيشة الأسر وفي تدعيم لوظيفتها التربوية بمؤسسات وأدوات عصرية، بقدر ما ألقت بثقلها وضغوطها على هذه الأسرة، خاصة إذا تعلق الأمر بالظروف المحيطة. مما يقلل من فاعليتها في أداء وظائفها بشكل أو بآخر. فإذا كانت بعض الأسر قادرة على الوفاء بمقتضيات العملية التربوية، فإن بعضها الآخر غير قادرة، فتلجأ إلى إسناد هذه العملية إلى جهة أخرى، كنوع من الهروب إلى الأمام،

2- الإشكالية:

فبالأسرة ووفقا لما سبق تعد واحدة من المؤسسات الاجتماعية الراسخة، الواقعة في بؤرة تحولات عميقة، تحولات من الأطر الأولية للعلاقات الاجتماعية إلى أطر حديثة . ولأنها المسؤولة الأولى عن العملية التربوية في مختلف المجتمعات، فهي تعمل على تلقن القيم والمعايير الثقافية الخاصة بها، حيث بإنتاج وإعادة إنتاج تنتج وتعيد إنتاج مختلف القواعد الضابطة لسلوك أفرادها، موضحة بذلك كيفية الاندماج في الجماعات المحيطة بها، محولة بذلك الفرد من حالته البيولوجية إلى كائن اجتماعي وثقافي، من خلال مراحل التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها إلى جانب مختلف مؤسسات التنشئة .

في خضم هذه التحولات، تعيش هذه المؤسسة مجموعة من الضغوط على أكثر من صعيد ومستوى، داخليا وخارجيا، ضغوطات مادية اقتصادية وأخرى اجتماعية، في إطار هذا الأخذ والرد أصبحت الأسرة محل اهتمام كبير من

طرف المهتمين بالعملية التربوية، يتعلق الأمر : بقواعد الضبط الاجتماعي العام، وإمكانية التحكم فيها من طرف هذه المؤسسة، في ظل فاعلية أطراف جديدة ممثلة في مؤسسات تقوم بالعملية التربوية، لكن على طريقتها ووفق أهدافها الخاصة : كالتلفاز، مقاهي الانترنت ... والتي تحمل في طياتها مضامين تربوية خارجة عن الإطار الذي دأبت عليه الأسرة والبيئة الاجتماعية التي تنتمي إليها، مم أدى إلى تحول في الأنماط الاجتماعية بما في ذلك الأنماط التربوية مع ما يتماشى والمتغيرات الجديدة .

تقوم عملية التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية على نموذجين نموذج تقليدي والآخر حديث ففيما يتعلق بالتربية التقليدية تقوم على "التلقين" مع إمكانية التحكم في المحيط التربوي، الذي يكون في غالبية الأحيان محاط بمناخ ضابط للمعايير الثقافية والآداب العامة التي تحافظ بدورها على النسق الثقافي العام، أما التربية الحديثة فتقوم على "التأهيل والإعداد" المستمرين مما يتطلب من الأسرة وبالأحرى الوالدين قدرة فكرية ومستوى تعليمي يتماشى والمتغيرات الراهنة .

ونظرا لاختلاف الإمكانات المادية والفكرية لكل أسرة، فإن لكل منها وضع يميزها وأسلوب تربوي خاص بها دون غيرها، تراه مناسبا لأبنائها في حدود إمكانياتها، وعلى هذا الأساس جاء تساؤلنا العام كالتالي : في هذا الإطار تحاول الدراسة البحث في بعض المحددات السوسيواقتصادية للتوجه الديني في التربية لدى الأسرة باعتبارها مؤسسات لإعادة إنتاج النمط الثقافي؟

حيث أجريت على عينة تتكون من 173 أسرة من دوائر ولاية برج بوعرييج تم جمعها بطريقة كرة الثلج (أو ما يعرف بالعينة التراكمية)

وبغية الإلمام بالدراسة تم تقسيمها إلى خمس محاور تناول الأول منها : مفاهيم الدراسة ، أما الثاني فتناولنا من خلاله التربية الدينية في الإسلام ، في المحور الثالث تطرقنا إلى التربية الدينية في الأسرة ، أما الرابع من المحاور فكان حول محددات المستوى الاقتصادي للأسرة وبالنسبة للمحور الخامس والأخير فكان حول علاقة المستوى الاقتصادي بالعملية التربوية .

1- تحديد المفاهيم:

1-1- المحددات الاجتماعية والتي تشكل وضعاً:

تدل عبارة الوضع على الموقع الذي يحتله جزء من كل، أو فرد ضمن جماعة معينة، ولا يعتبر الوضع بحد ذاته جملة من الحقوق والواجبات التي لا تتغير، والتي يصطلح عليها بالوضع المفروض، فالوضع لا يمكن التهرب منه وهذا لاقتراحه بالزامية التي مصدرها إما الطبيعة أو المجتمع.

ويمكن الحديث عن وضعيات تكتسب، سواء بالنسبة للوضعية التي يتواجد فيها الفرد أو وضعيات أخرى، باعتبار أن هذا الأخير يخضع للقوانين الخاصة بالتغير الاجتماعي وإمكانية التدرج في سلم الحراك.

الوضع عند "غي روش" عرفه أنه: "بنية البيئة كما هي مركبة، تتعلق بال رغبات وحاجيات الشخص في نوع من الحالة النفسية، إن هذه الديناميكية في التفاعل تُحدث وضع (SITUATION). ومنه فالأفراد ليسوا خارج الوضع بل هم جزء منه، فالأشياء والحوادث والمؤسسات الاجتماعية جميعها عناصر من الوضع، وهذه العناصر تتداخل فيما بينها في إطار عملية ديناميكية، بحيث أن مجموعها يحدد بنية المجال الاجتماعي للوضع.⁽¹⁾

وفي هذه الدراسة للوضعية الاجتماعية إشارة إلى الملامح التي تموقع الفرد أو مجموع الأفراد أو طبقة اجتماعية ضمن نطاق مجال اجتماعي. ولتحديد مفهوم الوضعية الاجتماعية للأسرة، قمنا بضبط متغيرين هما:

- الوضعية الاقتصادية والمادية للأسرة : ونقصد بها مختلف الإمكانات المادية التي تتمتع بها الأسرة، والتي تكون أجرا لقاء عمل أو كإرباح في تجارة أو مداخل لقاء ريع أو ميراث. أو عوائد بيع عقار أو تكون بعض هذه المداخل أو كلها مجتمعة بالإضافة إلى عدد أفراد الأسرة.

1-2- الأسرة :

من المفاهيم التي حضت باهتمام كبير من طرف الباحثين والمهتمين، في مختلف الميادين خاصة العلوم الاجتماعية، بالرغم من أنهم اختلفوا في تعريفهم لها حسب بنائها ووظائفها وأتماطها معيشتها، غير أن معظمهم اتفق على أربع معايير أساسية هي :

- معيار الرابطة القانونية أو الشرعية بين الرجل والمرأة اللذين هما الزوجين. - الرابطة البيولوجية والتي هي بين الآباء والأبناء .

- الرابطة المجالية وهي الاشتراك في مجال معيشي واحد وهو البيت.

- الرابطة الوظيفية والعضوية وهو وجود نوع معين من التعاون والإحساس والشعور المشترك بالهموم. مع العلم أن هذه المعايير نسبية لتحديد مفهوم الأسرة. حيث توجد أسر دون علاقة دموية كما الحال مع التبني كما أن العلاقة القانونية والشرعية بين الزوجين تختلف من مجتمع لآخر. وأيضاً من حيث الاتساع والتركيب والمعيشة لذا فالمعايير المذكورة تبقى نسبية وهي اقرب لمجتمعنا.⁽²⁾

1-3- التربية الدينية:

لمفهوم التربية تعاريف كثيرة ومتنوعة، تختلف باختلاف الأسس التي استندت إليها والغاية منها، إذ يستخدم مصطلح التربية في قاموس التربية، ليشير إلى جميع العمليات التي يتم بواسطتها تنمية قدرات الشخص، واتجاهاته، وأشكال سلوكه الأخرى، وتنمية القيم الإيجابية التي يؤكد عليها المجتمع الذي ينتمي إليه.

فبالنسبة لدوركايم وأثناء تناوله لهذا المفهوم في دراسته الشهيرة "التربية وعلم الاجتماع" يعرفه على أنه: "عملية تهذيب وترويض لطبيعة الإنسان الحيوانية، وإثارة الطبيعة الاجتماعية الكامنة في الإنسان لتحل محلها وهي بذلك تكيف الأفراد مع ظروف المجتمع الذي يعيشون فيه أي مع البيئة التي يعيشون فيها".⁽³⁾

لذلك يؤكد على أن التربية لا تسعى إلى تحقيق الإنسان على نحو ما حددته الطبيعة بل الإنسان على نحو ما يراه المجتمع.

فالتربية عملية هادفة على حد تعبير دوركايم، تسعى لتكوين الجانب الاجتماعي والثقافي للإنسان. وهذا بتغليب الفطرة على الغريزة والتهذيب وفق ما يقتضيه المجتمع وثقافته باكتساب المهارات المطلوبة اجتماعياً عن طريق إيماء وتنمية الشخصية.

والتربية في بعدها الثقافي، عملية اجتماعية تعني بتطبع الفرد على مستوى معين من الخلق والسلوك، وتكسيبهم المهارات في مختلف الفنون والخبرات العلمية، لذا هي تختلف من مجتمع لآخر تبعاً للظروف الخاصة بكل مجتمع، أما من الناحية العملية فهي موقف تفاعلي بين المربي والمتلقي، حيث يكون العطاء من المربي ويكون التأثير والانفعال من المتلقي الذي يؤثر على العملية التفاعلية تعديلاً وتطويراً وفق الاستعدادات الوراثية والمتغيرات الاجتماعية. كذلك الأمر بالنسبة في المجال الديني إضافة إلى اقترانها بالمرجعية الدينية أو الفرقية .

1-4- الاتجاه:

لغة: من الفعل "تواجه" وُجهة أو وجهه، أي خط سير صوب مكان مقصود وهو موضع الاتجاه لقد تطرق بعض المفكرين إلى هذا المفهوم إذ نجد:

بوجاردس: الذي يرى بأن العلاقة وثيقة بين الاتجاه والقيم، حيث يقول في هذا الصدد أن

كل اتجاه مصحوب بقيمة وأن الاتجاه والقيمة وجهان لعملة واحدة، ولا معنى لأحدهما دون الآخر. فحياة الإنسان الحقّة خاضعة لتوجهات وقيم⁽⁴⁾.

وأول المحاولات لمعرفة الاتجاهات الوالدين في عملية التنشئة الاجتماعية هو ما قام به بادوين وزملاؤه سنة 1945 عندما درسوا العلاقة بين (30) متغير من متغيرات المعاملة الوالدية على عينة تتكون من 124 أسرة. وتبين أن هناك ثلاث اتجاهات والدية في التنشئة الاجتماعية وهي: الديمقراطية. التقبل. التدليل.⁽⁵⁾

وعندما نتحدث عن مفهوم الاتجاه في التربية، فإننا لا نتحدث عن مفهوم الاتجاه النفسي. وإنما نتحدث عن نمط في عملية التربية، وقد أشار مصباح عامر على أنه: "أسلوب أبوي كما يدركه الأبناء في نقل القيم والعادات والنماذج السلوكية والمفاهيم الاجتماعية إزاء قضية معينة والخبرات والمهارات الاجتماعية للأبناء من أجل تشكيل اجتماعي مقصود أو غير مقصود.

وانطلاقاً ممّ تمّ الإشارة إليه يمكننا تحديد مفهوم الاتجاه في هذه الدراسة على أنه "الطريقة المبنية على أسس الوضع القائم، ونحوها نحو الغاية المنشودة والرابط بينهما عملية تفاعل ذات طابع تراكمي تخضع لمتغيرات".

2- التربية الدينية و الإسلام:

يعتقد البعض أن القصد من كلمة التربية هنا هو ما يعنيه علماء التربية المحدثين حينما يتحدثون في كتبهم وأبحاثهم عن التربية الدينية. يرون فيها، " ترقية المرّبي لوجدان الطفل وعواطفه الدينية، وغرسها في نفسه. إذ نجد من بينهم: "هنري لانك" يقول في كتابه العودة للإيمان: " أنه ينبغي على التربية أن تقود الطفل وترشده إلى معرفة نفسه الداخلية، وتقدير لطبيعته الإنسانية، والثقة بوحداية الله " ثم يضيف قائلاً: "أن أسمى أنواع التربية وأكثرها عطاء للطفل هي التربية الدينية والتي تهدف إلى النمو الروحي والتهذيب النفسي- وتنمية السلوك، وفقدانها يؤدي إلى اللاطمأنينة."⁽⁶⁾

من هنا نرى أن التربية تمتاز أولاً: بالاقتران على العواطف والوجدان فحسب دون أن يكون لها تأثير على المنطق والفكر. وثانياً: تمتاز بابتعادها عن الحياة العلمية.

أما التربية الدينية في الإسلام فتختلف عنها اختلافاً كلياً لا يدع مجالاً للمقارنة، إذ تتجه حسب رمضان البوطي (رحمة الله عليه) إلى الفكر والمنطق الخالصين من الشوائب العاطفة والوجدان، ثم تتجه بعد ذلك- أي بعد تأثيرها في

مجال الفكر - إلى وضع سلوك الأفراد ضمن خطط وقوالب وضعتها شريعة هذا الدين ابتغاء إيجاد أكبر قدر من الانسجام والتناسق بين الإنسان ونوازعه الفطرية في هذه الحياة.⁽⁷⁾

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف التربية الدينية في الإسلام على أنها: الأسلوب المتميز الذي اتخذه الإسلام لتنشئة الطفل إيماناً، وهذه التربية وعلى مر التاريخ لم تكن يوماً منعزلة عن التطور الحضاري الإنساني والتقدم العلمي، لذا يمكن أن نقول أنها تربية مفتوحة الحدود وممتدة الأرجاء شاملة لكل ما في الحياة.⁽⁸⁾

ومنهج التربية الإسلامية يختلف اختلافاً جوهرياً على كل المناهج البشرية وهنا يكمن نجاح المنهج الإسلامي في تربية الأطفال إذا التزم به وطبق تطبيقاً صحيحاً وللتربية الإسلامية جملة من المميزات والخصائص منها، التوازن الاعتدال الواقعية والتطبيق.

إلى جانب حفظ القرآن الكريم وبعض الأحاديث النبوية، تعد هذه التربية، تنمية للفكر الإنساني، وتنظيم سلوكه وعواطفه. على أساس يهدف إلى تحقيق أهداف الدين في حياة الفرد، والجماعة في أي مجال من المجالات.

والدين الإسلامي من هذا المنطلق، يعنى بعقل الفرد وفكره وتصوراتهِ في الوجود بالإضافة إلى علاقاته المختلفة، والغاية من هذا كله. وقد قدم لنا الدين العقيدة التي يجب على الإنسان أن يؤمن بها لكي تحرك في نفسه الأحاسيس وتغرس العواطف الجيدة. بأن تدفعه إلى السلوك الذي وضعته الشريعة في شكل أوامر ونواهي سواء كان هذا السلوك فردياً أو جماعياً.⁽⁹⁾

إذ أن الجانب الإيماني يقدم أساساً راسخاً لعقيدة ثابتة، وتصورات واضحة ومترابطة، وأهداف منيرة. والجانب التشريعي يقدم لنا قواعد وضوابط نقيم عليها سلوك وننظم بها علاقات، فهي بذلك تحدد خطة حياة. أما بالنسبة للجانب التعبدية، فهو سلوك المسلم، الذي يحقق به كل التصورات والأهداف والضوابط والأوامر التشريعية. والعملية التربوية هي تنمية شخصية للإنسان على أن تتمثل كل هذه الجوانب في الانسجام وتكامل وتوحد معه طاقات الإنسان، وتتضافر جهوده لتحقيق هدف واحد تتفرع من جميع الجهود والتصورات وضروب السلوك والتي تكون أساساً راسخاً لتنشئة الأطفال.⁽¹⁰⁾

أما بالنسبة بالنسبة لأهداف التربية الدينية من وجهة نظر كلية. هي أن يتعمق الطفل في فهم الكون ويتلمس قدرة الخالق، ويشعر بعظمته وحكمته، ويترتب بناء على هذا العديد من الآثار التربوية منها:

- ارتباط الطفل بخالق الكون بأن يعرف الهدف الأسمى من هذا الخلق وهو عبادة الله.



- تربية الطفل على الجدية، فالكون كله أُقيم على أساس الحق. ويتم ترسيخ هذا في عقل الطفل تدريجياً. عن طريق الأمثلة والنماذج ونحو ذلك، أثناء تناول القصص القرآني وغيرها بتجسيد ظواهر الكون وتقريبها لعقل الطفل ليعرف أن لهذا الكون خالق مسير بحكمته ومدير بعظمته وقدرته.

- ضرورة أن يعرف الطفل بأن كل ما في الكون مسخر لخدمة الإنسان وذلك من شأنه أن يربي عواطف الطفل انفعالاته على الخضوع لله .

وإن كانت التربي الدينية الإسلامية تهدف إلى تنمية فكر الإنسان وتنظيم سلوكه على أساس ديني بقصد تحقيق أهداف الإسلام في حياة الفرد والجماعة في جميع جوانب الحياة. وتنبع فإن خصائص التربية الدينية من خصائص الإسلام الحنيف و الممثلة فيما يلي :

- الربانية: أي أنها جاءت من عند الله سبحانه وتعالى.

- الإلزامية: أي أنها تلتزم بصفة الجبر والإلزام، وعلى كل مسلم أن يلتزم بقيمها.

- الأخلاقية: فالدين أخلاقي كونه يدعو للتمسك بالأخلاق الحسنة ويأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

- الواقعية: حيث راعت التربية الإسلامية واقع الإنسان وظروفه وهدفت إلى إسعاد الفرد والمجتمع بالإيمان بالله وعبادته وإعمار الكون.

- التوازن: فالتربية الإسلامية متوازنة كونها تهتم بالروح والجسد كما تهتم بالدنيا والآخرة، وتستند إلى العلم والعمل.

- الشمولية والتكامل : فهي لا تقتصر على جانب واحد من جوانب الحياة، بل يشمل اهتمامها كل الجوانب، الدنيا والآخرة. وللإنسان بكل جوانبه وأبعاده. بأن لا يكون تعارض أو تناقض.

- الإنسانية: فهي رسالة عالمية جاءت للناس كافة ودعتهم إلى عبادة الله لا شريك له واختصت الإنسان دون غيره من المخلوقات.

- الوضوح: حيث أنها واضحة المعالم والأركان، مميزة بين الخير والشر، والحسن والقبح والجنة والنار. ⁽¹¹⁾... (بتصرف).

3- التربية الدينية في الأسرة:

الأسرة هي المحيط الاجتماعي الأول الذي يحتضن الطفل في بداية حياته، إذ أنه يكون في هذه الفترة مادة خام قابلة للتشكيل وفق أي شكل أو نموذج، ومن ثم فإن ما تقدمه الأسرة للطفل هو الذي يصنع شخصيته الأولى، وبذلك



فالأُسرة هي الجماعة الأساسية التي تكسب الطفل خصال اجتماعية ونفسية ومعرفية للمجتمع، كما أنها تكون الوسيلة التي يُبنى بها الطفل بناءً سليماً، وفي المقابل الوسط الذي تتحطم عليه شخصية الطفل. فالأسرة هي التي تُكسب الطفل المعايير العامة السائدة في المجتمع، كما أنها تكسب المعايير الخاصة بها والتي تفرضها هي عليه، وبذلك تكون مؤسسة المجتمع الأساسية في الحفاظ عليها، وعلى التراث الثقافي والحضري.

ويحتاج الطفل في بداية حياته إلى سند للوصول إلى مرحلة الاعتماد على الذات ففي الأسرة يتعلم المعاني، كما أنها تكسبه القدرة على الاستقرار في القرار، والحرية في التفكير. ويتعلم خصائص وسمات الشخصية الفاضلة، كالشجاعة والصبر والمعاملة الحسنة للآخرين، وهذا الأمر يتم في حالة أخذ الأسرة لمسؤولياتها في التنشئة الاجتماعية، وأماطها الفعالة في سلوك الطفل، وفي مقابل هذا كله جنوح الأسرة عن مسؤولياتها الاجتماعية أو تبنيها للأساليب الخاطئة في التطبيع الاجتماعي يؤدي بالكثير إلى المزالق والانحرافات، كما أن تقاعس الأسرة على أدائها لمهامها في التربية الاجتماعية والتنشئة الصحيحة وإلقائها وتركها لأطراف أخرى كالشارع ووسائل الإعلام الغير مراقبة تؤدي هي الأخرى إلى أشكال من الجنوح والانحراف.⁽¹²⁾

وتظهر أهمية الأسرة كذلك في كونها المدد الحقيقي لتوجهات الفرد الفكرية والسلوكية، وبناء مواقف نحو مختلف الموضوعات الخارجية، وفي هذا الصدد تؤكد الكثير من البحوث النفسية والاجتماعية بما لا يدع مجالاً للشك، على أن السمات والخصائص الشخصية التي يتميز بها الفرد في مرحلة الرشد هي نتيجة لما اكتسبه بعد ولادته من الأسرة، ونتيجة تفاعله مع الأساليب التربوية المعينة في محيط الأسرة.

كما يؤكد كبار العلماء الواضعين لنظريات تربوية، أن خيال النشأ في عامه الثالث يبدأ بتقمص سلوك الآباء والأمهات. ويحفظ الأبناء بالنماذج السلوكية التي يلاحظونها على آبائهم في خيالهم ونفسياً تهم، ثم تغدو سلوكاً تلقائياً في حياتهم الاجتماعية، فإذا كانت هذه النماذج السلوكية ومعتدلة، فهذا يدل على أن شخصية الطفل شخصية سليمة، تتوفر على خصائص إيجابية في نظر المجتمع، وإذا كانت النماذج فاسدة كان العكس.⁽¹³⁾

ترتكز التربية الدينية الأسرية على جملة من الأسس نوجزها فيما يلي :

3-1 - التفاعل الأسري وأثره التربوي: يقصد بالتفاعل الأسري تلك العلاقات التي تتكون بين أعضاء الأسرة وتكون محل جذب وارتقاء وأخذ وعطاء، وخلال هذه العملية يتعلم الفرد الكثير من الخبرات الاجتماعية والمبادئ السلوكية، وهو لا يتعلق بناحية من نواحي الحياة وإنما يمتد ليشمل جميع مجالات الحياة الاجتماعية التي يتفاعل الطفل معها⁽¹⁴⁾، وحتى يتعلم الطفل من هذا الجو الأسري، والتفاعل الاجتماعي لابد من توفر مجموعة من الشروط .

2-3 - **القبول الاجتماعي:** وهو شعور يحس من خلاله الطفل أنه مقبول ومحبوب من قبل والديه ومرغوب فيه، حتى يتهيأ نفسياً لقبول ما يلاحظه داخل الأسرة، ويملك جميع القدرات العقلية، ليعي ما يطرح عليه من نماذج سلوكية وآداب وتوجيهات اجتماعية، وفي هذه الحالة يتم التأكيد على عامل الثقة الذي يجعل الطفل يأخذ عن والديه، ولا يتأذى هذا العامل إلا من خلال الجو الاجتماعي الدافئ للأسرة.

3-3 - **تلقين المبادئ الأولية:** حيث يتم التأكيد في هذا العنصر على ضرورة أن يكون المحيط الأسري هو المحيط الذي يلقي الطفل المبادئ الأولية في التعامل مع المجتمع، وتعلمه بعض النماذج التي يعطونها أهمية وأسبقية، وهذا يكون عن طريق ما تتيحه الأسرة من فرص للحديث عن الحياة وحقوق الآخرين.

4-3 - **المرجعية الثقافية والفكرية:** تعد الأسرة المرتع الآمن الذي يتعلم فيه الطفل مجموع العادات الحسنة، والأطر الفكرية والثقافية المتبناة من طرف الأسرة والمجتمع ككل بما في ذلك الدين، بمحتواه الإيديولوجي والعقائدي وهذا ما يدفعنا لتناول العنصر التالي.

5-3 - **بناء الاتجاهات الاجتماعية:** وهذا نحو مختلف المواضيع الخارجية، فعن طريق السلطة السائدة في الأسرة ومن ثم سلطة العرف وسلطة القانون، في إطار منظومة كاملة من الحقوق والواجبات التي أقرها المجتمع.⁽¹⁵⁾

4- محددات المستوى الاقتصادي للأسرة:

يرتبط مفهوم الوضع بالمستوى ضمن سلم تصنيف معين، باعتبار أن العامل الاقتصادي أحد أهم أبعاده، فالوضع المادي للأسرة يحدد ضمن مستويات متباينة في البناء الاجتماعي، ومنه تأثر في نتائج نشاط الأفراد المتواجدين فيها بصفة عامة. كما قد يعمل على تشكيلهم خاصة إذا كان في طور التنشئة والتكوين، والمُترجمة في كثير من الأحيان إلى المستوى المعيشي. فتدني هذه الأخيرة والذي هو بدوره نتاج اجتماعي معين، يخلق بدوره جواً خاصاً به، من حيث الشكل والبنية، بفرضه لتوجهات وتطورات تمس كل ما يحيط بالأفراد حتى صغائر الأمور، كما يفرض محدودية التصور في التوجه والرعاية والحماية وتلبية مستلزمات الحياة بصفة عامة والحياة الدراسية بصفة خاصة للأبناء.

إذ توجد مؤشرات عديدة ومختلفة تكشف وضع الأسرة الاقتصادي، لعل أهمها مستوى الدخل الذي يكشف بصفة مباشرة على حال الأسرة الاقتصادية كما توجد مؤشرات غير مباشرة مثل عمل الأب الإضافي ودخول الأبناء عالم الشغل في وقت مبكر... (الخ).⁽¹⁶⁾

وبناء على هذا نتناول هذا العنصر من خلال المحددات التالية:

1-4 - **الدخل الأسري:** يأتي الدخل الأسري والذي يمثل الجانب الاقتصادي، في مقدمة الشروط أو العوامل المكونة والمحيطية بالأسرة، والتي تلقي بظلالها على أفكارهم وتوجهاتهم، إذ أنه عبارة عن كل ما تملكه الأسرة وتتمتع بحق التصرف فيه، لتلبية مختلف الاحتياجات، هذه الاحتياجات لا تتوقف أو تقتصر- على فترة معينة بل هي عملية مستمرة وفق مؤشرات متغيرة، والتي تبدأ بتكون هذه الأسرة وتستمر معها طوال بقائها، غير أن الحياة الأسرية الحديثة تفرض على كل فرد من أفراد الأسرة عملا اقتصاديا أو وظيفة اقتصادية يؤديها، إما العائل وحده أو معه من يعينه، لأن في كثير من الأحيان لا يكفي دخل الأب لوحده دون مساعدات أخرى، كعمل الأم أو الأبناء وكثير ما يكون الدخل المحدود مصدر مشاكل وقلق اجتماعي داخل وخارج الأسرة. وكثيرا ما يكون مصدر إحباط خاصة إذا عجز الفرد عن تحقيق مطالبه وإشباع رغباته وحاجاته، لاسيما في علاقته مع أقرانه وزملائه، فإذا شعر بالدونية أي النقص، كان من الصعب عليه الدخول في علاقة ودية معهم، لضعف ثقته بنفسه وأهله، وقد يذهب إلى أبعد حد من ذلك كأن يلجأ إلى تصرفات لا تتناسب مع القيم الاجتماعية والمعايير الأخلاقية، دفاعا، وهروبا، وانتقاما، وتعويضا بطريقة لاشعورية. إلا أن هذا الأخير الذي تظن أنه مصدر استثنائي في الدراسة التي أثبتت أن اختيارات أدت إلى التأكيد على العلاقة بين النتائج المدرسية للتلاميذ ودخل الآباء لكن هذا ليس دائما صحيحا.

إذ غالبا ما نجد النتائج الجيدة عند التلاميذ الفقراء. ففي هذه الحالة يتم تعويض طموح الآباء، بطموح الأبناء وتشبههم بفكرة المتابعة والاستمرارية وطلب ما هو أفضل، هذه الدراسة أجراها 'كريستوفر جينك' سنة 1979 في الولايات المتحدة الأمريكية.

جدول رقم (01): يمثل العلاقة بين مستوى الدخل ونوع القيم .

نوع القيم مستوى الدخل		قيم إسلامية		قيم معتدلة مرنة		قيم تقليدية		قيم عصرية		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
أقل من 18000 دج		05	41,6 7	02	16,66	5 0	41,6 7	-	-	12	10 0
18000-23000 دج		16	47,0 6	14	41,18	4 0	11,7 6	-	-	34	10 0
28000-23000 دج		18	37,5	13	27,08	1 1	22,9 2	0 6	12,5 0	48	10 0
33000-28000 دج		21	48,8 4	14	32,56	0 5	11,6 3	0 3	6,97	43	10 0
38000- 33000 دج		22	42,3 1	23	44,23	0 3	5,77 3	0 4	7,69	52	10 0
43000-38000 دج		23	50,0 0	13	28,26	0 7	15,2 2	0 3	6,52	46	10 0
أكثر من 43000 دج		26	41,2 7	24	38,09	0 6	9,52 6	7 0	11,1 1	63	10 0
المجموع		13	43,9 6	103	34,56	4 1	13,7 6	2 3	7,72	* 298	10 0

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 43,96 % من مجموع الإجابات المقدر بـ : 298 إجابة تتبنى قيم إسلامية،

تليها القيم المعتدلة المرنة والتي بلغت نسبتها 34,56 %

أما القيم التقليدية فقد حلت في المرتبة الثالثة بنسبة 13,76 % وأخيرا القيم العصرية التي حلت في المرتبة الأخيرة

بنسبة 7,72 % . وبإدخالنا للمتغير المستقل والمتمثل في مستوى الدخل اتضح ماييلي :

- تلاحظ من خلال الجدول أن هناك إقبال على تبني القيم الإسلامية، إذ تجد أن أعلى نسبة والتي تشير إلى 50,00 %

تخص فئة الدخل [38000 – 43000 دج] أما عن أصغر نسبة فهي تخص فئة الدخل 23000 - 28000 دج والمقدرة بـ

37,50%.

(* - 298 : هو عدد الإجابات كون السؤال يقتضي أكثر من إجابة

- أما عن القيم المعتدلة المرنة، سجلنا أعلى نسبة والمقدرة بـ : 44.23% ممثلة لفئة الدخل (33000 - 38000 دج)
أما عن اصغر نسبة والمقدرة بـ 16.66 % فكانت ممثلة لفئة الدخل أقل من 18000 دج
- وبالنسبة للقيم التقليدية فكانت أعلى نسبة والمقدرة بـ 41.67 % ممثلة للفئة أقل من 18000 دج . أما عن أصغر
نسبة فقد كانت تخص فئة الدخل (33000 - 38000 دج) والمقدرة بـ 5.77% .
- وأخيرا القيم العصرية التحررية، فنجد أن أعلى نسبة والمقدرة بـ : 10.94 % تركزت عند أعلى فئة دخل وهي فئة (أكثر من 43000 دج) شهريا، وهي معدومة تماما في الفئتين (أقل 18000 دج والفئة من 18000 - 23000 دج) شهريا
الأكيد أن هذه النتائج تعبر عن التوجهات العامة التي تتبناها الأسر، رغم اختلاف المفاهيم والحدود القائمة بين كل توجه من التوجهات المذكورة سلفا فيأتي الاختلاف في مدى تطبيق كل منها على الرغم من التوجه العام للمجتمع وكذا مدى توفر الوسائل المساعدة بدأ بالمحيط والضغط التي يمارسها الشارع والرفاق، الفضائيات وحتى الانترنت وما يستخلص من هذه النتائج أن التوجه العام لازال محافظا على حاله رغم ما يشاع من تغير القيم، فكل الشرائح الاجتماعية تحرص على غرس قيم ومعايير تؤمن بها وتعتقد فيها وهي القيم الإسلامية .

2-4 - حجم الأسرة والمنطقة السكنية: يؤثر ويتأثر حجم الأسرة إشارة هنا إلى العدد والنوع (نووية، ممتدة) بطبيعة الوسط الذي ننتمي إليه، بحيث يؤثر الوسط من خلال استغلال المجال السكني لتلبية حاجيات أفراد الأسرة، فحاجيات الإنفاق تقدر للأسرة حسب مراحل تكوينها، ففي المرحلة الأولى تكون الأسرة في طور التكوين والتأسيس ذات نفقات محدودة مقارنة بالأسر الأخرى التي تكون متعددة الأفراد، خصوصا إذا كان لديها أطفال في مرحلة الدراسة، تلي ذلك المرحلة الثانية التي تبدأ بالتكاثر، حيث تزيد النفقات بتزايد عدد الأفراد وتزايد متطلباتهم من أكل ولباس وعلاج....أما بالنسبة للمرحلة الثالثة والتي يلتحق فيها الأطفال بالمدارس، تزيد متطلباتهم أكثر شيئا فشيئا حتى الطور الجامعي، لذا نجد البعض من الحالات ممن لا يستطيع التكفل بمصاريف التعليم قد تضطر إلى سلوك مسالك أخرى، كفصل الأبناء عن الدراسة. أو توجيههم إلى نوع من الدراسات التي لا تتطلب نفقات. وسنحاول فيما يلي معرفة تأثير المنطقة السكنية أو الحي في درجة الحرص على الأبناء، إذ يعتبر الحي من عوامل بناء الجماعات الأولية في إطار علاقاتها العامة كما أنه مؤشر من مؤشرات التوجه الاجتماعي العام، وبطول الإقامة في أي حي من الأحياء تزداد فرص تكوين علاقات اجتماعية مع الجيران، في إطار عملية الاندماج التي تتم على أكثر من مستوى تبدأ بلعب الأطفال مع بعضهم البعض وتتطور بتطور الفترات العمرية لتكسبهم صفات ومميزات الجو الاجتماعي العام، ففي كثير من الأحياء يفقد الوالدين سيطرتهما تدريجيا على التحكم في الأولاد وهذا طبعا راجع للتأثير الكبير الذي يلعبه الشارع وجماعة الرفاق غير أن هذا كله يختلف من حي لآخر ومن منطقة لأخرى، (وهذا في إطار جو اجتماعي عام)

وسنحاول في الجداول الآتية توضيح العلاقة بين نوع الحي وبعض المتغيرات والمتمثلة في (الحرص، تنظيم لأوقات، نوع القيم) .

جدول رقم (02) : يمثل العلاقة بين نوع الحي ودرجة الحرص على الأبناء .

درجة الحرص نوع الحي	حريص جدا		إلى حد ما		لا أحرص		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
حي راقى	18	100.00	-	-	-	-	18	100.00
حي شعبي	80	57.14	48	34.28	12	8.57	140	100.00
حي قصديري	3	20.00	9	60.00	3	20.00	15	100.00
المجموع	101	58.38	57	32.95	15	8.67	173	100.00

يجسد هذا الجدول العلاقة بين نوع الحي الذي يقطنه أفراد العينة، ودرجة الحرص (التي يتبناها كل على طريقته) إذ تبين أن 58,38 % من مجموع أفراد العينة والمقدر بـ 173 حالة حريصين جدا على غرس قيم معينة لدى أبنائهم، أما نسبة 32,95 % كانت لدرجة الحرص الثانية (إلى حد ما) أما عن درجة الحرص الثالثة والتي هي (لا أحرص) فقد اقتصرت نسبتها على 8,67 % .

وبإقحامنا للمتغير المستقل والمتمثل في نوع الحي تبين ما يلي:

- أن القاطنين في الأحياء الراقية جد حريصين على غرس قيم لدى أبنائهم، وهذا الحرص القوي تعبر عنه النسبة الكاملة 100.00 % مقابل القاطنين في لأحياء الشعبية والتي كان تمثيلهم لدرجة حرص الأولى متوسط في العموم إذ قدرت بـ : 57,86 % وأخيرا أصحاب الأحياء القصديرية الذين لم تتعدى نسبة الحريصين جدا حسب التصريحات 20.00 % .

- أما درجة الحرص الثانية (إلى حد ما) فنجد أكبر تركيز للنسبة عند القاطنين في الأحياء القصديرية أو الفوضوية هذه النسبة التي بلغت 60.00 % مقابل الأحياء الشعبية كأصغر نسبة وهي 28,32 % وتنعدم عند أصحاب الأحياء الراقية .

- لتبقى درجة الحرص الأخيرة في هذا التصنيف (لا أحرص) إذ تبين أن 20.00% من القاطنين في الأحياء القصديرية لا يحرصون على أي نوع من القيم لدى أبنائهم وهم بذلك ممثلين لأكثر نسبة.أما أصغر نسبة فيمثلها أصحاب الأحياء الشعبية بنسبة 8,57%، وتنعدم تماما عند أصحاب الأحياء الراقية .

مع اختلاف درجة الحرص بين هذه الأحياء . نشير كذلك إلى اختلاف مفهوم الحرص بين مختلف هذه الأحياء وكذا المناطق ومن ثم تختلف أنواعه وكذا كيفية تطبيقه لعدة اعتبارات.

يأتي في مقدمتها المستوى العلمي والثقافي والذي سنأتي إلى تناوله فيما بعد . فبالنسبة إلى الأحياء الراقية كثيرا ما ينتمي القاطنون فيها إلى مستوى لا بأس به من حيث المستوى المادي وكذا المستوى العلمي والثقافي، فتجدهم يهتمون بكل ما يخص الطفل، فيحيطون به إحاطة تامة، تكون له بمثابة المناعة الاجتماعية، فينشئونه على نحو ما يرون فيه النموذج الأمثل .

أما عن القاطنين في الأحياء الشعبية فيختلف مفهومهم للحرص على سابقهم كما تختلف درجته . إذا أنهم يحققونه في حدود قدراتهم سواء المالية أو الفكرية والعلمية .

3-4 - المسكن: كان وما زال المسكن الفضاء الذي يلم شمل الأسرة باختلاف طبقاتها وتوجهاتها، فلا يمكن اعتباره حاجة مادية بقدر ما هو ضرورة ملحة، فهو " نواة الاجتماع الإنساني" على حد تعبير ابن خلدون⁽¹⁷⁾، بالإضافة إلى المنطقة السكنية تأتي طبيعة المسكن. كمتغير هام في العملية التربوية إذ يوضح الجدول التالي نوع المساكن التي تقطنها عينة الدراسة.

جدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع المسكن .

نوع السكن	تكرار	%
فيلا	17	9، 83
سكن أرضي	81	46، 82
شقة	60	34، 68
بناء قصديري	15	8، 67
المجموع	173	100، 00

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة يتمركزون في مساكن أرضية ذات طابع إما تقليدي أو عصري وذلك بنسبة 46،82 %، و 34،68 % هم الذين يقيمون في شقق أما المقيمين في مساكن راقية (فيلا) فتصل نسبتهم إلى 9،83 %، أما نسبة 08،67 % فهي تخص أصحاب المساكن القصديرية .

تقتضي الحاجات الإنسانية الأولية وجود مأوى وراحة ونوم، بل يتعدى إلى كونه مجال اجتماعي واقتصادي وثقافي وحتى نفسي، فالمسكن بالغ الأهمية في حياة الأفراد خاصة إذا كان ذا تهوية جيدة، وإضاءة، مع اتساع مجاله، يكون له تأثيرات جيدة إذ يحقق قسطا كبيرا من الراحة النفسية والبحث على النشاط، كما أنه يعبر عن الإمكانيات المادية التي تتمتع بها الأسرة، فالتجهيزات والأثاث والوسائل الضرورية والألعاب، والمقتنيات بصفة عامة دور كبير في

تنمية الفرد وإعداده العقلي والانفعالي، فشتان بين الأسرة التي توفر لأبنائها، وسائل المعرفة ووسائل الاتصال. والأسرة التي لا تتمكن لسبب أو لآخر من توفير ذلك. إذ تعمل هذه الوسائل على التثقيف والدفع نحو الدراسة والتفتح الذهني والمعرفي. والعكس صحيح. وخلاصة القول أنه إذا تطابق الوسط مع حاجيات الأسرة ساد الانسجام بين الأفراد واستقر التوازن النفسي لهم.

5- علاقة المستوى الاقتصادي بعملية التربية:

بفعل التأثيرات الاقتصادية المصاحبة للوجود الاجتماعي، جُعِلت الحدود غير مرسومة بينهما مما يؤدي بنا إلى الجمع بينهما في شكل أو آخر. حيث يحصل هذا الارتباط بما نسميه وتتحد وفقه الطبقة الاجتماعية والمهنية، والتي نجد لها تأثيرات مختلفة ومتعددة. كما أشار بورديو في علمية الإنتاج التي تمارسها الأسرة، ومن ثم الطبقة الاجتماعية. إذ تواجه الأسر ضغوط كثيرة في أداء وظيفتها التربوية، وأبرز هذه الضغوط على الإطلاق "الحاجة والعوز" اللذين يؤثران في الانسجام الخارجي بين الأسرة ومحيطها، كنوع من الاغتراب، كما يؤثر في الانسجام الداخلي بين الأفراد كشكل من أشكال عدم التكيف، ذلك أن الأمر يتعلق بمطالب الأبناء المتزايدة مع قدرات الآباء المحدودة، ممّ يولد توتر في العلاقة، ربما تؤدي إلى العنف والضرب والتسلط... وهذا الأسلوب في التربية القائم على العنف اللفظي والفعلية يؤثر بدوره على بناء شخصية الطفل، وعلى سلوكه وانسجامه الاجتماعي الخارجي، الذي قد يؤدي إلى عقد نفسية يصعب التخلص منها في المستقبل، وأهم شيء في الأمر هو أنه لا يؤدي إلى إنتاج شخصيات قوية جريئة ومبدعة معبرة عن طاقاتها وأفكارها. والمؤثر الكبير في هذا كله المستوى الاقتصادي والتعليمي للأسرة،

إذ يلاحظ أنه كلما ارتفع المستوى الاقتصادي والتعليمي للأسرة أدى ذلك إلى تحسين في وظيفتها التربوية وفي أساليب تعاملها مع الأبناء. وأكثر حرصا على تربيتهم والعناية بتنمية قدراتهم واستثمارها وعدم إهمالهم...، ومع كل التطورات التي عرفها المجتمع الحديث وظهور المؤسسات التربوية التي تشارك الأسرة وظيفتها التربوية، تبقى هي المؤسسة الأكثر قدرة وتأهيل لذلك، لعدة عوامل موضوعية. كما استخلصت إحدى الدراسات: "أن الأسرة هي المؤسسة الوحيدة التي تقوم على أساس عضوي وليس على أساس وظيفي، وهذا يعطينا فرصة نادرة لتحقيق الضغوط النفسية والمادية على أفرادها، تعني ذلك أن أي مؤسسة اجتماعية اعتبارا من المدرسة تقوم على أساس وظيفي، هذا يعني أن لكل همومه وواجباته وحقوقه. أما في الأسرة فإن بين أعضائها رابطة عضوية بحيث يمكن تفريغ الهموم وحل المواقف الصعبة.

ويُنظر للتربية باعتبارها من أهم وسائل الضبط الاجتماعي، وهي من وظائف الأسرة التي تلقن أبنائها وتعلمهم أساليب السلوك القويم المقبول اجتماعيا. وتعلمهم الممنوع والمسموح به والحلال والحرام، قبل خروجهم للمجتمع الأكبر.

ومن أكبر المشاكل التي تصادف التربية الأسرية وتفقد معناها وقدراتها المختلفة هو تحول الأسرة إلى شبه فوقة فارغة وخالية من التفاعل والاتصال، لأسباب عديدة مثل: تعدد وصراع الأدوار، وهذا من شأنه القضاء أو التقليل من أهمية التربية واختفاء هذا الأخير يكون نتاج لاختفاء التفاعل للبناء...⁽¹⁸⁾ (بتصرف).

وانطلاقا مما تم التطرق إليه فإن جل الدراسات تؤكد على أهمية المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة، الذي يحدد فيما بعد ضمن إطار اجتماعي مهني في البناء الاجتماعي. إذ أن أغلب الناجحين ينحدرون من طبقة اجتماعية ومهنية ميسورة ومتوسطة والتي حمل تصورا واضحا حول تدمير الأبناء وقدرتهم على توجيههم وفق الإمكانيات المادية المتاحة، وكذا وفق تصوراتها للمهن التي تحملها أو المتوقعة. وسنتطرق في الجدول التالي إلى سبب إقبال الأولياء على المدارس القرآنية كشكل من أشكال التوجه الديني في التربية .

جدول رقم (04) : يمثل سبب إقبال الأولياء على المدارس القرآنية .

سبب الإلحاق	تكرار	%
لسبب مادي	94	34,54
لقرب المسافة	65	57,37
دون إجابة	14	09,8
المجموع	173	100.00

رغم أن التوجه كان دينيا حسب تصريحات أفراد العينة إلا أن هذا الأخير أعطى نظرة أكثر موضوعيا لهذا الطرح، حيث تبين أن 34,54 % من أفراد العينة يلحقون أبناءهم بالمدارس الدينية لسبب مادي، هذا كون أن هذه المدارس في معظمها قائمة على أعمال الخيرين من الناس في شكل تطوعي تضامني وإن وجد أجر فهو رمزي، في حين أن 57,37 % يلحقون أبناءهم بهذه المدارس لقرب المسافة. مع وجود 09,8% دون إجابة معينة .

خاتمة

- من خلال هذه الدراسة يتضح أنه لازال هناك تبني للقيم الإسلامية، والقيم المعتدلة، إذ أنهما يمثلان ما يقارب 80% من مجمل التوجهات المصرح بها، وهذا ما جاء في الجدول رقم: 23 ومن خلال نفس الجدول نجد أنه كلما ارتفع الدخل زاد الإقبال على القيم العصرية وكلما انخفض الدخل زاد الإقبال على القيم التقليدية، غير أنه كما أشرنا يوجد إقبال على القيم الإسلامية من مختلف فئات الدخل .

- للحي السكني الأثر الكبير في اختيار نوع القيم، فالأحياء الشعبية هي الأكثر إقبالا على تبني القيم الإسلامية، في حين نجد القاطنين في الأحياء الراقية أكثر إقبالا على تبني القيم المعتدلة، بينما يتبنى القاطنون في الأحياء القصديرية القيم التقليدية (جدول رقم: 29) كما لابد وأن ننوه إلى الدور الذي يلعبه الحي السكني في تحديد درجة الحرص، إذ نجد أن أصحاب الأحياء الراقية أشد حرصا على أبنائهم من القاطنين في الأحياء الشعبية التي جاءت في الترتيب الثاني، وكذا الأحياء القصديرية التي حلت في الترتيب الثالث والأخير (جدول رقم: 27)

- يبقى أن نلفت النظر إلى سبب إقبال الأولياء على إلحاق أبنائهم بالمدارس القرآنية، فمن خلال الجدول رقم: (30) يتبين أن أكثر من نصف العينة، تلحق أبناءها بالمدارس القرآنية لأسباب مادية وذلك بنسبة 34,54%، وتأتي في المرتبة الثانية قرب المسافة بين المدرسة القرآنية والمنزل وذلك بنسبة 57,37%. وبناءا على ما سبق :

أنه من خلال ما تم التطرق إليه نستخلص أن المستويات المتباينة التي تعيشها الأسر عينة البحث، إذ هي نتاج للوضع العام الذي شهدته البلاد من خلال التحولات العميقة في نمط التوجه الاقتصادي، والذي كان له الأثر الحاسم من خلال الانعكاسات التي عرفتتها الفئات الاجتماعية وعلى صعيد توجهاتها الفكرية والتربوية المبنية على أساس رفض الوضع الراهن والرغبة في التغيير ولكن كل على طريقته وحسب إدراكه وتعامله مع المواقف.

الهوامش:

غي (روش) : مدخل لعلم الاجتماع العام . ترجمة : مصطفى دندشلي . المؤسسة العربية للدراسات والنشر. 1983 ص: 42.

¹ - محمد (بومخلوف) وآخرون. واقع الأسرة الجزائرية والتحديات التربوية في الوسط الحضري القطيعة المستحيلة . الطبعة الأولى، دار الملكية للطباعة والنشر. الجزائر 2008. ص، ص: 19,20 .

¹ - Durkheim (Imile). Education et sociology, Quadrig. PUF. Paris. 1989. P: 18.

¹ - محمد الطاهر (بوشلوش) : التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على القيم في المجتمع الجزائري. (1999-1967). دراسة ميدانية تحليلية لعينة من شباب الجامعة. الطبعة 1 . دار بن مرابط للطباعة والنشر. الجزائر 2008. ص: 37.

- ¹ - مصباح (عامر) . التنشئة الاجتماعية والسلوك الانحرافي لتلاميذ المدارس الثانوية . الطبعة 1. دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع. الجزائر. 2003. ص: 93.
- ¹ - هنري (لانك) : العودة إلى الإيمان. ترجمة: ثروت عائشة. الطبعة 3 . دار المعارف. مصر 1964. ص: 119.
- ¹ - محمد(سعيد رمضان البوطي): تجربة التربية الإسلامية في ميزان البحث. المكتبة الأموية. دمشق. 1981. ص: 23.
- ¹ - عبد الرحمن (العك): تربية الأولاد في ضوء القرآن والسنة. طبعة 1 . دار المعارف . لبنان. 1999. ص 177:
- ¹ - صابر(طعيمة): منهج الإسلام في تربية الطفل وحياته . الطبعة 1. دار الجيل . لبنان 1994. ص: 287.
- ¹ - صابر(طعيمة): المرجع نفسه. ص 289.
- ¹ - عبد الله(ناصر علوان): تربية الأولاد في الإسلام, شركة شهاب للطباعة والنشر. الجزائر. 1989، ص- ص: 93-57.
- ¹ - محمد (مصطفى زيدان) نبيل (السملوطي) : علم النفس التربوي . طبعة 1. دار الشروق، السعودية 1985، ص : 238.
- ¹ - عبد الله (ناصر علوان). المرجع السابق . ص 79.
- ¹ - فهمي(مصطفى): سيكولوجيا الطفل والمراهقة. دار المعارف . مصر 1974. ص : 159 .
- ¹ - مصباح (عامر) . التنشئة الاجتماعية والسلوك الانحرافي لتلاميذ المدارس الثانوية . الطبعة 1. دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع. الجزائر. 2003، ص : 107.
- ¹ - محمد (بومخلوف) وآخرون: المرجع السابق. ص : 206.
- ¹ - مصطفى (الخشاب): دراسات في علم الاجتماع العائلي. دار النهضة للطباعة والنشر. بيروت. لبنان. 1989. ص : 113.
- ¹ - محمد (بومخلوف) وآخرون: المرجع السابق. ص- ص: 66-68.

