دراسات اجتماعية

دورية محكمة تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعلمية- الجزائر

العدد الواحد والعشرون (21) - فيفري 2017

- الجامعة: من التكوين والشهادة إلى التفكير والكفاءة	دحماني علي
- الزواج القرابي في الأسرة الجازئرية بين الاستقرار واللا إستقرار	الأستاذ غرابي
- المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في ادارة الصراع	أ.خياطي عبد العزيز
- البيئة الاجتماعية وأثرها على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	مسواكة حنان
- أزمة الهويّة العربية وإعادة إنتاج الهويّة الأوربية في ظل العولمة	بليح عائشة
- العولمة الثقافية وأثرها على الهوية الثقافية للشباب	بلالي عبد المالك
- المستشفى كمنتج لمجتمع المصابات بسرطان الثدي دراسة سوسيولوجية لعينة من المصابات بمركز CPMC بالجزائر	د. محسن عبد النور
- Femmes cadres algériennes : trajectoire professionnelle et famille	Assia GUEDJALI

الرقم الدولي ISSN 1112 - 2008

بسم الله الرحمن الرحيم

دراسات اجتماعية

دورية فصلية مُحكَّمة تصدر عن:

مركز البصيرة

للبحوث والاستشارات والخدمات التعلّمية

العدد الواحد والعشرون

21

أفريل 2017

رئيس التحرير

أ. العمرية عز الدين

azdlamria@gmail.com

المراسلات باسم مدير مركز البصيرة

حي ماكودي 02 رقم 13 واد السمار – الجزائر

ها: 023.75.75.81

النقال: 0550.54.83.05

البريد الإلكتروني:

info@albasseera.net

contact@albasseera.net

studies@albasseera.net

الموقع الإلكتروني:

www.albasseera.net

حقوق الطبع محفوظة

ردمد: 2170-0478

التوزيع

دار الخلدونية للنشر والتوزيع

05. **شارع محمد مسعودي القبة الجزائر.**

ها/فا: 021.68.86.48

ها: 021.68.86.49

قواعد النشر

1. تقبل البحوث والدراسات التي تعالج القضايا المتخصصة المتميزة. ويشترط في تلك الأعمال مراعاة قواعد النشر التالية:
2. أن يتوافق البحث مع أهداف الدورية ومحاورها.
3. أن يكون البحث غير منشور سابقا.
4. يرفق البحث بإقرار خطي بعدم تقديم البحث إلى أي جهة أخرى لغرض النشر.
5. ألا يكون البحث جزءا أو مقتطفا أو مقتبسا من رسالة تخرج نال بها صاحبها شهادة علمية.
6. يرفق البحث بملخصين: (العربية والفرنسية) أو (العربية والإنجليزية).
7. يقدم الباحث نبذة مختصرة عن سيرته الذاتية.
8. ترسل البحوث والدراسات إلكترونيا أو تسلم في قرص مضغوط إلى إدارة المجلة.
9. تقبل البحوث باللغات: العربية والفرنسية والإنجليزية، على ألا يقل عدد صفحات البحث عن 15 صفحة ولا يزيد عن 25 صفحة، وألا يزيد عدد الأشكال والملاحق عن 15 بالمائة من حجم البحث.
10. أن يكتب البحث ببرنامج (Word). بـ: بخط: (Arabic Transparent) حجم 14 بالنسبة إلى المتن وحجم 10 بالنسبة إلى الهوامش (اللغة العربية) وبخط: (Roman Times New) حجم 12 بالنسبة إلى المتن وحجم 10 بالنسبة إلى الهوامش (اللغة الأجنبية).
11. أن يراعى في البحث المنهجية العلمية، ومناهج البحث العلمي. وعلى صاحبه الالتزام بالموضوعية.
12. توثق هوامش البحث وقائمة مصادره ومراجعه في نهاية البحث.
13. تخضع البحوث للتحكيم العلمي المتعارف عليه عالميا، ويبلغ الباحث بقرار هيئة التحرير في آجالها.
14. يعدّ البحث في حكم المسحوب إذا تأخر الباحث عن إجراء التعديلات المطلوبة على البحث لمدة تزيد عن شهر من تاريخ تسلمه الرد بوجوب التعديل.
15. لا يمكن للباحث أن يسحب بحثه بعد موافقة الهيئة العلمية عليها وإدراجها ضمن مواضيع المجلة.
16. الإدارة ليست ملزمة بنشر كل البحوث التي تصلها وليست ملزمة كذلك بإعادتها نشرت أم لم تنشر.
17. تعبر البحوث عن رأي صاحبها ولا تمثل بالضرورة رأي الدورية أو المؤسسة التي تصدرها.
18. يحق للدورية إعادة نشر البحث كاملا أو جزءا منه بأي شكل وبأي لغة دون الحاجة إلى استئذان الباحث، إذ تتمتع الدورية بكامل الحقوق الفكرية للبحوث المنشورة فيها.
19. من حق الدورية إصدار عدد يخصص بأكمله لغرض واحد عند الحاجة.

مركز البصيرة يرحب بأبحاثكم واقتراحاتكم ونصائحكم.

آراء الباحثين لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المركز

هيئــة التحرير

أ.العمرية عز الدين جامعة الجزائر

أ.جابي عبد الناصر جامعة الجزائر

أ.زبيري حســـين جامعة الجلفة

المراسلات باسم مدير مركز البصيرة
حي ماكودي 02 رقم 13 واد السمار - الجزائر

ها: 023.75.75.81
النقال: 0550.54.83.05

البريد الإلكتروني:

info@albasseera.net
contact@albasseera.net
studies@albasseera.net

الموقع الإلكتروني
www.albasseera.net

الهيئــة العلميــة

أ. بومخلوف محمد
جامعة الجزائر

أ. جابي عبد الناصر
جامعة الجزائر

أ. بوكربوط عز الدين
جامعة الجلفة

أ. زرواتي عبد الرشيد
جامعة المسيلة

أ. بوشرف كمال
جامعة الجزائر

أ. بوعجناق كمال
المركز الجامعي خميــس مليانة

أ. الزهرة شريف
جامعة الجزائر

أ. عبورة محمد
جامعة الجزائر

يوسف حنطابلي
جامعة البليدة

بوقرة كمال
جامعة باتنة

د. زبيري حسين
جامعة الجلفة

د. ضامر وليد عبد الرحمن
جامعة الشلف

دراسات اجتماعية

أمة تتعلم، أمة تتقدم

دورية محكمة متخصصة في الدراسات الادبية

العدد 21 الواحد والعشرون - أفريل 2017م

محتويات

الافتتاحية		07
الجامعة: من التكوين والشهادة إلى التفكير والكفاءة.	دحماني علي	09
الزواج القرابي في الأسرة الجزائرية بين الاستقرار واللاإستقرار	الأستاذ غرابي	18
المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في ادارة الصراع	أ.خياطي عبد العزيز	39
البيئة الاجتماعية وأثرها على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	مسواكة حنان	47
أزمة الهويّة العربية وإعادة إنتاج الهويّة الأوربية في ظل العولمة	بلـيح عائشة	69
العولمة الثقافية وأثرها على الهوية الثقافية للشباب	بلالي عبد المالك	81
المستشفى كمنتج لمجتمع المصابات بسرطان الثدي –دراسة سوسيولوجية لعينة من المصابات بمركز CPMC بالجزائر–	د. محسن عبد النور	97
Femmes cadres algériennes : trajectoire professionnelle et famille	Assia GUEDJALI	105

الافتتاحية

بسم الله والصلاة والسلام على أشرف خلق الله سيدنا محمد بن عبد الله، أما بعد:

يسر مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية أن يضع بين أيديكم العدد 21 من دورية دراسات اجتماعية، والذي يتناول بالدراسة ظواهر اجتماعية منتشرة بشكل كبير في المجتمع الجزائري وتشغل حيزا لا يستهان به في النقاشات العلمية والإعلامية على وجه سواء.

الموضوع الأول بعنوان **الجامعة: من التكوين والشهادة إلى التفكير والكفاءة** يتناول موضوع اجتماعي مهم يناقش فيه الدور الذي تلعبه الجامعة كقطب مهم من أقطاب تنمية المجتمع من خلال البحث في العراقيل التي تحول دون قيام الجامعة بدورها التنموي والعمل على إزالتها لتطوير البحث والتعليم.

الموضوع الثاني هو دراسة لظاهرة زواج الأقارب في الأسر الجزائرية باعتباره نمط تقليدي للزواج لا يزال منتشرا في المجتمع باعتباره مجتمع محافظ رغم مقاومته من طرف الأجيال الجديدة التي تميل أكثر نحو حرية اختيار الشريك والذي يكون غالبا خارج مجال القرابة، لذلك يناقش هذا المقال مدى تأثير التحولات المعاصرة على استقرار هذه الأسر.

إهتم الباحث في الموضوع الثالث بإدارة الصراع داخل المؤسسات والذي أصبح ضروري لمعالجة وحل النزاعات العمالية، بما يفرضه هذا التسيير من ضمان الحقوق الاجتماعية والمهنية للموظفين والعاملين بها والالتزام باللوائح والاتفاقيات وهو ما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

الموضوع الرابع الذي عنوانه البيئة الاجتماعية وأثرها على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تنطلق الباحثة في دراستها من فكرة أن المؤسسة تعمل في نسق اجتماعي واسع تأثر وتتأثر به لذلك يمكن لمكونات هذا النسق أن تأثر إيجابيا على أداء هذه المؤسسات ولذا تدرس في هذا المقال ما للبيئة الاجتماعية التي تعمل ضمنها المؤسسات الصغيرة والمتوسط من أثر على أدائها.

يعتبر موضوع الهوية من المواضيع الحساسة في الدراسات الاجتماعية لما يحمله من صراعات سياسية، اجتماعية وحتى دينية، الموضوعان المواليان يحاولان تناول موضوع الهوية وتأثرها بالعولمة من منظورين مختلفين يدخلان في جدلية الأصالة والمعاصرة فالأول تبحث كاتبته أزمة الهويّة العربية وإعادة إنتاج الهويّة الأوربية في ظل العولمة، في حين يهتم الكاتب في المقال الثاني بالعولمة الثقافية وأثرها على الهوية الثقافية للشباب.

الموضوع ما قبل الأخير من هذا العدد بعنوان المستشفى كمنتج لمجتمع المصابات بسرطان الثدي –دراسة سوسيولوجية–لعينة من المصابات بمركز CPMC بالجزائر وهو محاولة جادة ضمن علم الاجتماع الصحة يبحث من خلاله الكاتب داخل العلاقة مريض/مريض عن آليات نشوء وتطور ما

يسميه الباحث ببناء نموذج تسيير المرض، الاستشفاء والعلاج من طرف مصابات بسرطان الثدي.

الموضوع الأخير من هذا العدد هو مقال باللغة الفرنسية تحاول الباحثة من خلاله من دراسة مسارات الإطارات النسوية الجزائرية ومدى تأثير العائلة في تحديد اتجاه هذه المسارات، على اعتبار أنه رغم الارتفاع التدريجي لعمالة المرأة إلى أن تواجدها في مناصب المسؤولية يبقى في تناقص، لذلك فهم المسارات قد يساعد على توضيح جانب من هذه الظاهرة.

رئيس التحرير

أ. العمرية عز الدين

الجامعة: من التكوين والشهادة إلى التفكير والكفاءة

الأستاذ دحماني علي
محاضر في علم الاجتماع
جامعة مولود فرعون–تيزي وزو–

مدخل:

تعد ظاهرة التنمية حاليا من الظواهر الملازمة للحياة العصرية، فهي ترتبط بالمصلحة الاجتماعية وتؤدي إلى تغيير الحياة ذاتها، أصبحت التنمية المعيار الموضوعي لقياس التقدم والتخلف أو لقياس الفقر والغنى، غير أن التنمية كمفهوم يصيبها بعض الغموض في الترجمة العلمية وتصورها الفكري، مما يتيح الفرصة لظهور اتجاهات اتخذت من مظهر التنمية هدفا، وانحازت إلى التركيز على بعض الجوانب المادية للتنمية، وأهملت بعض الجوانب الأساسية المتعلقة بتنمية الإنسان.

فالتعاريف المختلفة الحالية خلصت إلى تحديد مفهوم التنمية في بعده الشمولي، بحيث لا تدمج العوامل الاقتصادية المادية فقط، لكن التنمية الحقيقية تجند كل مقومات المجتمع المادية والروحية، تعطى الأهمية للجانب الاجتماعي والثقافي، وكذلك وللجانب الانساني والبيئي، والاداري والأمني.

ولتفعيل مختلف هذه المكونات لا سبيل إلا خلق التواصل بين كل الأطراف الفاعلة من أفراد المجتمع والمؤسسات المشكلة له، والجامعة كمؤسسة في المجتمع وطرف فاعل فيه، معنية بمنطق المساهمة في الجهود التي تبذل للتخفيف من حدة مشاكل الحياة وحصرها في أضيق نقاط، توظف الجامعة الطرق والوسائل العلمية المختلفة من خلال البحث العلمي الناجع الذي يبنى على أسس منهجية واستراتيجية واقعية لتفهم المشاكل، فوجود الحلول قائم بالتزام الجامعات، رغم ما يقف أمام التنمية من عقبات لا تعد ولا تحصى.

لذلك أصبحت للجامعات حاليا دورا بالغ الأهمية في حياة الشعوب والأمم على اختلاف مستويات ومراحل تطورها الاجتماعي الاقتصادي، الثقافي والاداري، السياسي والأمني، فدورها المتمدد في مجالات المرتبطة بحياة المجتمعات يفرض التعاون بين قطاع التعليم وتكوين الجامعيين من خلال الجامعات والمعاهد العليا والقطاعات التي تتولى المشاريع التنموية في مسيرتها الشاملة، وعليه يمكن طرح التساؤلات التالية:

ما هي التزامات الجامعة للمساهمة الايجابية في مسار التنمية؟

ما هي مكانة الجامعة ضمن المؤسسات المعنية بتنمية المجتمع؟

ما هي العراقيل التي تقف دون قيام الجامعات بدور ريادي في تنمية وتغيير المجتمع؟

ما هي سبل التخلص من العقبات التي تقف أمام الجامعات في تطوير وتحديث المجتمع؟

1 – ماهية الجامعة:

تعتبر الجامعة إحدى المؤسسات التعليمية الأكاديمية وآخر مرحلة من مراحل التعليم التي يجتازها الفرد طوال دراسته المنظمة، لا ينخرط في سلك الدراسة الجامعية إلا من أنهى مرحلة الثانوية ونال فيها شهادة الباكالوريا، بعدها تقوم هذه المؤسسة العلمية بضمان التعليم الجامعي عبر مرحلة تكوين وتعليم وتدريس تختلف مدتها من جامعة لأخرى ومن تخصص لآخر ومن مجتمع لآخر فهي عادة تتراوح ما بين 03 سنوات وما فوق.

تعتبر الجامعات والمؤسسات الأكاديمية العليا أنساقا فرعية ترتبط سواء بالأنساق الفرعية الأخرى من المؤسسات الاجتماعية أو بالأنساق الكبرى التي توجد في المجتمع باعتبارها البيئة الخارجية التي تؤثر على العمليات الداخلية والخارجية للجامعات. وترتبط هذه المؤسسات الاجتماعية التعليمية بطبيعة السياسات العامة، وتتحدد نوعيتها بالنظم الاجتماعية التاريخية والثقافية والسياسية والاقتصادية الموجودة في المجتمع، جميعها تشكل أهدافها واستراتيجيتها[1].

هذه المؤسسات التعليمية والأكاديمية تساهم في إحداث المزيد من عمليات التغير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع، وباعتبارها نسقا مفتوحا على المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى في المجتمع التي تشكل أهدافها واستراتيجيتها العلمية على ضوء العمليات والسياسات التعليمية تقوم بدور إيجابي نحو بناء مستقبل أفضل للفرد وللمجتمع.

ويعتبر تعريف ابراهام فلكسنر A. Flexener للجامعة من التعريفات الهامة الذي حاول به أن يوضح العلاقة بين مفهوم الجامعة ومفهوم التعليم العالي ومكرسة للحفاض على المعرفة، وزيادة المعرفة الشاملة وتدريب الطلاب الذين فوق المستوى المرحلة الثانوية[2].

هي أحد المؤسسات أو التنظيمات الاجتماعية، لها وظائف متعددة تتمثل في العملية التعليمية والتكوينية عن طريق التدريس وتلقين المعرفة وزيادتها بإجراء البحوث المتنوعة، فالنماذج المتفوقة هي التي ظهرت في المجتمعات الغربية خاصة عندما ساهمت في تحول هذه المجتمعات إلى مجتمعات صناعية، مثل الجامعات الألمانية الأمريكية واليابانية. وباعتبارها تنظيما مهما ورئيسيا في المجتمع فهي أكثر التنظيمات تأثيرا على المؤسسات الأخرى في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، الثقافية والفكرية، الصحية والتعليمية.

لقد تغيرت أشكال تنظيم الجامعات وتغيرت طرق تسييرها، لكن مهامها بقيت نفسها رغم تداخل مفهومها مع بعض المفاهيم مثل التعليم الجامعي،

1–عبد الله محمد عبد الرحمن، **دراسات في علم الاجتماع**، 2000، ص. 18 – 19.

2–نفس المرجع ، ص. 25.

التعليم العالي، التكوين الجامعي، البحث الجامعي أو البحث العلمي، ودون الخوض بعيدا عن هدفنا يكمن دورها في مهمتين عامتين ورئيسيتين هما: التكوين الجامعي، البحث العلمي.

2 –مهام الجامعات:

أ – التكوين الجامعي:

إن المهمة الرئيسية للجامعات هو التكفل بشريحة من حاملي الباكالوريا والمسجلين اداريا وبصورة بيداغوجية منظمة في تخصصات مختلفة، من خلال التكوين لفترة محددة أو مفتوحة وعبر التدريس وتلقين العلوم والمعارف والتكليف بالأشغال والبحوث، في إطار نظام وقوانين مضبوطة.

الهدف من الدراسات الجامعية هو غرس ملكة العلم والمعرفة في الطالب الجامعي وتنمية إمكانية التحليل وحاسة النقد وملكة الطرح عنده من خلال البث في نفسه حب البحث العلمي والنزاهة العلمية، ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب توفر مجموعة من الشروط وهي:

– وضع إدارة متطورة منظمة وتسيير عقلاني لها.

– اعتماد مواد دراسية عصرية تخدم العلم والثقافة والأخلاق وملائمة لحياة المجتمع.

– وجود أساتذة أكفاء يبذلون مجهودات في تحضير الدروس وتنظيم المحاضرات تنظيما مهنيا مبنيا على البحث والتنقيب والاجتهاد.

– إقامة هياكل ملائمة، قاعات ومكتبات ثرية بمراجع ومعاجم، وبمجلات ودوريات جديدة.

– توفر خدمات اجتماعية وصحية واقامات نظيفة.

– تنظيم نشاطات علمية وثقافية متواصلة ومتنوعة.

– وجود هياكل رياضية متنوعة واسعة الاستقبال وسهلة.

إن توفر هذه الشروط يكفل الجامعات ومؤسسات أخرى أكاديمية تعليمية علمية في شكلها المعاصر وبتسميات مثل المعاهد، المراكز، الكليات، أداء رسالتها المتمثلة في نقل المعارف والعلوم بين الأشخاص والأجيال بالتواصل العلمي والتكنولوجي ويكلل هؤلاء بالشهادات واعترافات بعد مسار تعليمي تكويني وتنمية للقدرات العلمية، الثقافية والذهنية، وبعد تطوير المهارات والفنيات.

"ويعد ذلك اعترافا بالدور الحيوي والفعال لهذه المؤسسات في تكوين وتشكيل أنماط السلوك الفردي للشخصية المتعلمة والمثقفة في المجتمع، ومن ناحية أخرى يعكس هذا الاهتمام مدى الرؤية الحقيقة والواقعية للمؤسسات التعليمية باعتبارها تنظيمات اجتماعية تسهم في خلق الكوادر العلمية والمثقفة والقادرة على تحمل لواء التقدم والتنمية"[1].

1–عبد الله محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص13.

فالجامعات من خلال التكوين والتعليم العالي لطلابها وخريجيها تقوم بتزويدهم المعلومات المعرفية والتكنولوجية وتزيد من قدراتهم وكفاءتهم العلمية والأكاديمية. و"يرتبط التعليم العالي باعتباره أعلى مراحل التعليم وقمته بمجموعة من القدرات التي تسهم في حدوث تغييرات هامة يكتسب منها الفرد مجموعة من الكفاءات التي تؤهله لمجال وسوق العمل والحياة ككل ومن ثم فالأفراد الذين يلتحقون بالتعليم العالي لديهم أهداف يسعون لتحقيقها وهي الرغبة في الحصول على الخبرات العلمية والمهارات الفنية والعرفية الحديثة"[1].

إن هذه الرغبة مشروعة خاصة في الوقت المعاصر أين أصبح سوق العمل يفرض أكثر فأكثر المزيد من الكفاءة لمسايرة التطور العلمي والتكنولوجي ومواكبة التحولات والتغيرات التي تحدث حاليا التي تزيد تشابك وتعقد حياة المجتمعات الحديثة، والتي تتميز بالتخصص العلمي والتقسيم العملي مما زاد من ضرورة البحث في التدقيق العلمي والتطلع المعرفي والتخصص التكنولوجي.

إن هدف التعليم الجامعي لا يكتفي بتكوين الإطارات للمجتمع والكوادر للمؤسسات بل يرمي إلى إنتاج الكفاءات والمهارات، لأن المفهوم الحالي للكفاءة يضم تحت لواءه المعرفة وكيفية الاستعمال طريقة التصرف بمعنى: *La compétence se traduit par: le savoir، le savoir-faire، le savoir être* .

ب -البحث العلمي:

لا تكتفي الجامعات والمؤسسات التعليمية العلمية الأكاديمية بالاستهلاك العلمي والمعرفين فهي تساهم في إثراء كل ذلك بالبحث والتقصي من خلال تكديس البحوث والأعمال العلمية أثناء قيامها بالتكوين والتدريس والتعليم، أو من خلال إنجاز بحوث ودراسات علمية نظرية أو تطبيقية مخبرية أو ميدانية قد تكون موجهة بصورة مباشرة داخل الجامعات والمعاهد والمراكز، أو بتعاون مع هيئات معينة في إطار مشاريع عامة أو خاصة، محلية أو قومية، وطنية أو دولية.

إن هذه المهمة المقدسة نابعة من أهمية البحث العلمي، فعندما يتمعن الإنسان في أسباب نهضة بعض الشعوب ونموها بسرعة فائقة، يدرك لأول وهلة أن هناك علاقة وطيدة بين هذا التقدم الهائل وبين استعمال الأساليب العلمية لدراسة الواقع قصد فهمه، وبالتالي تطويره والمساهمة في التقدم والازدهار التي تقود إلى تحقيق الرخاء الاقتصادي والاجتماعي، وتعطي للإنسان المقدرة الفائقة على مواجهة الأحداث والتحكم في مجراها[2].

فسر الاكتشافات والاختراعات الإنسانية أساسها المعرفة العلمية وتكدس هذه المعرفة، والتي تقوم على الحدس والتخمين، وتقوم على أساس التحليل المستفيض للحقائق، ودراسة شاملة للمواضيع

1-عبد الله محمد عبد الرحمن، مرجع سابق،ص22.

2-عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985، ص19.

للاكتشاف الحقيقة. البحث العلمي هو الوسيلة التي عن طريقها نكشف الحقائق ونصل بها إلى المعرفة والتنقيب عنها وفحصها بتقص دقيق، وبأسلوب وطريقة علمية من الواقع.

ترتبط قيمة البحث العلمي بالطريقة التي يستعملها كل باحث وبمدى إنجاز الأهداف المسطرة لهذا البحث، لأنها هي التي تعطي لهذا الأخير معنى واضح ويعطيه الصبغة العلمية وتفسيرا حقيقيا. فمن نفس المعطيات قد يستخلص باحثون مختلفون معاني مغايرة، لذا يجب تحديد قاعدة توجيه نحو تفسير صحيح.

بالرغم من الجهود التي تبذل للتخفيف من حدة مشاكل الحياة الملازمة للحياة العصرية وحصرها في أضيق نقاط، تقف أمام هذه الجهود عقبات لا تحصى ولا تعد. لكن الحلول موجودة وقائمة، تتوقف أساسا على تفهم المشاكل بالطرق والوسائل العلمية المختلفة، عن طريق خاصة البحث العلمي الناجع الذي يبنى على أسس منهجية واستراتيجية واقعية. فالعلم قوة هامة وهائلة يتوقف عليها إلى حد كبير جدا المساهمة في القضاء على مشاكل العصر من التخلف، الفقر، الجهل والأمراض، ثمة أمل كبير من خلال العلم في إيجاد الحلول والسبل، بشكل يمكن للبشرية التغلب على مصاعب وآفات تغزو مناطق عدة من العالم.

ولكي يصل العلم إلى معرفة علمية لابد له من ضوابط وقوانين يتبعها بدقة للحصول إلى اليقين، والعلم الحديث في جوهره طريق أو ما يسمى بالمنهج، والمنهج في العلم مسألة جوهرية لأنه بمثابة طريقة تصور وتنظيم البحث، تتجلى في مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تسعى لبلوغ هدف أثناء دراسة موضوع ما[1].

يجب التأكيد على أن لكل بحث منهجه. وللمنهج مميزات يطبع البحث بطابعه ويؤثر فيه، والمنهج العلمي هي طريقة مكثفة لاكتساب المعارف القائمة على استدلال، أو هي إجراءات معترف بها للتحقق في الواقع. ولأنه ينبغي على الباحث في العلم أن يتصور بحثه بالتفكير والتخطيط في الوسائل التي يستعملها في كل مرحلة من مراحل العمل حول موضوع دراسته، والمغزى هنا هو منهاجيته التي تتمثل في مجموع طرق وتقنيات تحضير البحث وتوجه العمل وترشد المنهج العلمي. بمعنى آخر، المنهج العلمي هو مجموعة قواعد دقيقة، يضعها وينظمها الباحث للوصول إلى حقيقة ما، واكتشافها بهدف توسيع دائرة المعرفة، وطرح النظرية، نظرية علمية قصد تعميمها. ويعتبر البحث بمثابة تطبيق المنهج العلمي أكثر من مجرد نشاط فكري يقوم به الباحث.

إن المجال الذي تجري فيه كل هذه الأحداث هو الجامعات، إنها مهمتها الراقية ليس فقط من حيث إنتاج العلم والمعرفة، لكن من حيث استقبال الباحثين

1-علي عبد الرازق جلبي، تصميم البحث الاجتماعي: الأسس والاستراتيجيات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص95.

والمحللين وصنع العلماء والمفكرين كذلك، إنها بعد ذلك مجالا لتكديس البحوث والدراسات، انتاج الكفاءة والفكر.

3 –دور الجامعة في التنمية:

كل الاتجاهات خلصت إلى مفهوم يحدد التنمية في بعده الشمولي، لأن التنمية في الحقيقة تجند كل مقومات المجتمع المادية الإنسانية والروحية، تعطي الأهمية للجانب الاجتماعي والثقافي، الانساني البيئي، الاداري والامني، ولتفعيل مختلف هذه المكونات لا سبيل إلا خلق التواصل بين كل الفاعلين من كل أطراف المجتمع والمؤسسات المشكلة له.

والجامعة بصفتها مؤسسة في المجتمع، فهي طرف فاعل ومعني بقضايا المجتمع التي تتميز حاليا بالتعقد والتشابك جراء ما تعرفه المجتمعات من تغيرات اجتماعية، اقتصادية، ثقافية، سياسية تتطلب كلها عمليات تنموية تحديثية، "وتعتبر الجامعات من أهم التنظيمات والمؤسسات التعليمية التي تشارك في عمليات التنمية في المجتمعات الحديثة سواء أكانت متقدمة أو نامية (...)، وأعطيت أهمية خاصة للجامعات للدور الايجابي الذي تقوم به في التنمية وتحديث الفرد والمجتمع معا باعتبارهما من أهم المؤسسات التغير الاجتماعي والاقتصادي (...)"[1].

فالعلاقة بين الجامعة والمجتمع ودورها في التنمية علاقة متداخلة لأسباب وعوامل وأبعاد مختلفة ولزوايا متعددة لهذه العلاقة، فالجامعة كمؤسسة اجتماعية تعليمية أكاديمية، تؤثر عموما في عمليات التنمية عن طريق إمدادها بكوادر الطاقات البشرية المؤهلة، لأن العنصر البشري هو الفاعل الرئيسي القادر على تحقيق وإنجاز التنمية ودفع مجالات الواقع الاجتماعي نحو التطور والتحديث بعد أن تتولى الجامعة بتنمية قدراته العلمية ومهارته الفنية عبر التعليم والتكوين، لذلك يقال أن كل من التعليم والتنمية ليس إلا وجهين لعملة واحدة، وأن التعليم عنصر أساسي وفعال في انجاز عملية التنمية والتحديث.

إن التأثير الحاصل بين الجامعة والتنمية يتمثل في العلاقة الايجابية بينهما والتي يحددها الدور الحقيقي للجامعة في المجتمع والنتائج الايجابية المتعددة للوظائف الجامعة في مساهمتها في تحقيق الاهداف التي يتطلع لها المجتمع ككل نحو تحقيق مخططات التنمية الشاملة. "إن الجامعات من أهم المؤسسات وأدوات التنمية الشاملة في المجتمع، وبمثابة التنظيم الرئيسي الذي يؤثر في العديد من المؤسسات التنموية الأخرى في كافة المجالات الاقتصادية والتعليمية والتكنولوجية الصناعية والصحية وغيرها (...)"[2]، حتى أن الجامعة لا يمكن لها أن تعيش بمعزل عن المؤسسات التنموية أو الأنساق الاجتماعية الأخرى، ولتعزيز مكانتها

1–عبد الله محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 13.

2–نفس المرجع، ص 26–27.

ضمنها تبقى نسقا مفتوحا ومتفتحا خاصة وأنها تملك الكفاءات العلمية والفنية والأكاديمية.

إنها علاقة تأثير وتأثر بين الجامعة والتنمية، فلا تعليم عالي جامعي يحدث دون تنمية ولا تنمية دون تعليم وبحث علمي، فكل منهما يؤثر في الآخر، ولا يمكن تجاهل ذلك في المجتمعات الحديثة نظرا لما يقدمه التعليم والبحث والتكوين لعمليات التنمية، ونجاح التنمية كذلك من شأنه تطوير التعليم وتحديثه وتوفير الإمكانيات وتشجيع البحث وتمويله، كما أن مؤسسات التعليم الجامعية في حاجة لرفع عمليات الأداء والإنجاز للعمليات التعليمية العلمية والأكاديمية لتفي بمتطلبات التنمية واحتياجات المجتمع، ووفاء لواجباتها المتمثلة في تشكيل أنماط سلوك طلابها وخريجيها وتزويدهم بالمعلومات والمعرفة والخبرة التكنولوجية والمهنية لرفع من قدراتهم الأكاديمية وكفاءتهم العلمية.

ومع ذلك لا يمكن أن تقتصر إسهامات الجامعة ووظائفها الأساسية على العملية التعليمية للطلاب بقدر ما تتعدد وظائفها في العصر الحديث، فالتغير باستمرار للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية يعتبر من العوامل المشجعة على زيادة الأدوار الوظيفية للجامعة. "وأخيرا، إن دور الجامعة في المجتمع له جوانب متعددة، منها تحديث العملية التعليمية والتربوية، ليس داخل الجامعة فقط بل أيضا على جميع المستويات والمراحل التعليمية الأخرى، وخاصة أن الجامعة لها الإمكانيات العلمية المتخصصة التي تستطيع الإسهام بفعالية وكفاءة في عملية التخطيط العلمي السليم (...)

ويعتبر ذلك جزءا هاما وأساسيا من رسالة الجامعة في المجتمع تلك الرسالة التي تخدم طلاب الجامعة في المستقبل، وتؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل لنوعية إنتاجية الجامعة وما يسمى بمخرجات التعليم الجامعي، من الكوادر البشرية والفنية المدرسية ومن ثم تتعدد وظائف العامة للجامعة باعتبارها نسقا اجتماعيا مفتوحا حسب ما يتصور علماء نظرية الأنساق الاجتماعية ومداخلها المختلفة، التي تؤكد على أهمية العلاقة المتبادلة بين الجامعة كنسق مفتوح، وبين البيئة الخارجية باعتبارها المصدر الأول والمشكل لكل عناصر مدخلات الجامعة ومخرجاتها في نفس الوقت"[1].

4-العوامل المساعدة والمعرقلة لدور الجامعة:

أ – العوامل المعرقلة:

- عدم وضوح أوجه التعاون بين الجامعات والمؤسسات الاجتماعية الأخرى فيما يتعلق بالمساهمة في عمليات التنمية.
- غموض دور الجامعة في مجال التنمية.
- ابتعاد البحث العلمي الجامعي عن حقيقة المشاكل التنموية.
- التركيز على التكوين الأكاديمي في كثير من الجامعات.

1-نفس المرجع، ص 133-134.

oضعف الدراسات الامبريقية الميدانية المتصلة مباسرة بالمشاكل الفعلية والواقعية.

oعدم استغلال نتائج وتوصيات الملتقيات والندوات العلمية.

oصعوبة تطبيق النتائج العلمية بصورة تلقائية لحل مشاكل المجتمع.

oالتكاليف الباهظة لإجراء بعض البحوث العلمية في بعض القضايا التنموية.

oغياب استراتيجية واضحة، مستدامة ومحددة للعلاقة ودور الجامعة في التنمية.

oتغليب الحلول السريعة الحينية والمستعجلة على السبل العلمية المدروسة.

oتغييب دور المثقفين والعلماء في عملية التخطيط والتطبيق والتقييم التنموي.

oهيمنة السياسة على العلم والمعرفة لأغراض وأهداف ضيقة لا تعود بالنفع على المجتمع على المدى الطويل.

oالمشاكل العصيبة التي تواجه المفكرين والعلماء والباحثين، المادية والمعنوية المقللة لتدخلاتهم في التنمية وسير المجتمع.

oهجرة الأدمغة وهروب المفكرين لأسباب اجتماعية واقتصادية، إدارية وبيروقراطية.

oعدم الفصل النهائي في اللغة الرسمية للبحث والتكوين العالي.

oالتكفل الإعلامي الضعيف بقضايا العلم والثقافة والعلماء والباحثين.

oغياب التشجيع ومكافأة المبتكرات العلمية والبحوث العلمية المتميزة.

ب –الظروف المساعدة:

oتوفر التجارب التنموية العالمية.

oتوفر الامكانيات المادية والمالية التي يمكن تسخيرها في البحث من أجل التنمية والتحديث.

oتوفر الهياكل القاعدية من الجامعات والمعاهد.

oالتطور التكنولوجي لإمكانيات الاتصال والتواصل المساعدة على البحث والدراسة والنشر.

oإمكانية التخصص العلمي والتقني.

oإمكانية الاستفادة من الكفاءات الأجنبية.

oالإقبال المتزايد للمؤسسات والهيئات على البحوث والنتائج العلمية.

oإمكانية الشراكة والتمويل بين الجامعات والمؤسسات في البحث والتكوين.

oإمكانية التعاقد والشراكة بين الجامعات لتبادل التجارب والمعارف.

oإمكانية التكفل بالبحث في قضية أو مشكل معين.

oإمكانية توفير الجامعات لتكوين متخصص حسب الطلب والحاجة.

oاستعداد الباحثين والمخابر العلمية على تقديم الخدمات البحثية مقابل رسوم مادية مالية.

الخلاصة:

إن هدف التنمية هو تغيير وتحديث المجتمع وتطويره من خلال تنمية اقتصادية واجتماعية، ثقافية وترفيهية، بشرية وإدارية، سياحية وبيئية سياسية وعسكرية، بناء اقتصاد تنافسي قوي، بناء منظومة

تعليمية وتربوية متطورة، ذات جودة تكوينية مرتفعة ومنظومة صحية لائقة، ودور الجامعات في مخططات التنموية يتمثل في الانخراط في الكلي من خلال المشاركة الفعلية والحقيقة أثناء وضع الخطط ثم أثناء التطبيق والتحقيق، بعد ذلك في عملية التقييم والتقويم، إن منطلق التنمية يبدأ من الجامعة من حيث التكوين والتعليم، البحث والدراسة، التأطير والمتابعة، المشاركة والخبرة.

فالعلاقة بين الجامعة والتنمية الوطنية علاقة حتمية وضرورية، أما الاستراتيجية يجب أن تعكس تطلعات الهيئات والمؤسسات الرسمية وتكون أساسا محصورة في الاهتمام الحقيقي بالبحث العلمي الرامي للنهوض بالمستويات الاجتماعية والاقتصادية، وحل مشكلات المجتمع المحلي، وفي نفس الوقت السعي وراء الحفاظ على القيم والتراث والهوية.

إن دور الجامعة في المجتمع بصفة عامة ودورها في التنمية الوطنية بصورة خاصة، دور تاريخي حضاري مصيري، هذا الدور لا يفرض عليها فقط الحرص المتواصل على مواصلة التفتح على المؤسسات الاجتماعية الأخرى، بل السعي للتفتح على العالم الخارجي لاكتساب المزيد من التحكم في العلم والمعرفة لمواجهة تحديات العولمة الثقافية والتيارات الإيديولوجية المعادية للوطن، وقيم المجتمع وتاريخه، والعمل باستمرار وبكل جدية على بناء الشخصية القومية المتشبعة بالروح الوطنية، وهذا يعتبر في حد ذاته أسمى معاني دور الجامعة في التنمية الوطنية وتحديث وتطوير المجتمع، والعلم الحديث أصبح الموجه الرئيسي لعملية تحديث، تطوير وتنمية المجتمعات.

المراجع:

1. علي عبد الرازق جلبي، **تصميم البحث الاجتماعي:** الأسس والاستراتيجيات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.
2. عبد الله محمد عبد الرحمن، **دراسات في علم الاجتماع،** دار النهضة العربية، بيروت، 2000.
3. عمار بوحوش، **دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية،** الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985
المراجع الأساسية:
4. إسماعيل محمد هاشم، **مبادئ الاقتصاد التحليلي،** دار النهضة العربية، بيروت، 1978.
5. محي الدين صابر، **من قضايا التنمية في المجتمع العربي،** الطبعة الثانية، المكتبة العصرية، بيروت، 1987.
6. ناجي سفير، **محاولات في التحليل الاجتماعي،** الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون تاريخ.
7. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، **الاتجاهات الحديثة في التنمية،** الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000
8. جيم ماكنيل، "استراتيجيات لتنمية اقتصادية مستديمة "، **مجلة العلوم،** 1990.
9. فؤاد مرسي، هذا **الانفتاح التحليلي،** الطبعة الثانية، دار الوحدة للطباعة، بيروت، 1980.
10. BOUKHOBZA M., *October 88 Evolution ET Rupture*, Alger, 1991.

الزواج القرابي في الأسرة الجزائرية
بين الاستقرار واللاإستقرار

الأستاذ:غرابي
جامعة البشير الإبراهيمي–برج بوعريريج–

مقدمة :

إن الزواج من أهم الأنظمة الاجتماعية وأساس تكوين الأسرة –النواة الأولى والأساسية في بناء المجتمع–وهي التي تمد المجتمع بالأفراد وتعمل على تنشئتهم تحت سقف الرابطة الشرعية بين الجنسين المتصفة بالاستمرار والامتثال للمعايير الاجتماعية والدينية وبذلك يكون الزواج القاعدة الأولى لتشكل البناء الأسري.

لقد قسم المختصون في علم الاجتماع والانثروبولوجيا الزواج إلى قسمين: الزواج الداخلي المرتبط بنظام الاختيار الزواجي المرتب (التقليدي) أين يكون الزواج فيه تحت وصاية الأسرة والجماعات القرابية التي ينتمي الذي يتم الجماعة التي ينتمي إليها الفرد. والقسم الثاني هو الزواج الخارجي الذي يكون عادة خاضعا للاختيار الزواجي الحر ويتم خارج الجماعة القرابية.

إن القسم الأول يعرف انتشارا واسعا في المجتمعات العربية أين تقوم الأسرة أو الجماعة القرابية برسم ملامح الزيجات لأفرادها وتحدد طبيعة العلاقة بين زوجين من أفرادها وهذا ما يطلق عليه **الزواج القرابي** أي الزواج من ابنة العم أو الخال أو غيرهما من شبكة العلاقات القرابية ويعود ذلك إلى عادات الزواج المفضل الذي يتركز في المناطق الزراعية والبدوية، ويعود إلى عوامل عديدة منها: تعزيز الوحدة الأسرية وتوثيق الروابط بينها، أيضا حماية شرف المرأة والتقليل من حالات الطلاق، كذلك إبقاء المرأة قريبة من أهلها وضمان استمرار العائلة واسمرار أسلوب عيشها والحفاظ على الاستقرار الأسري والتقليل من حدة الخلافات الداخلية والحفاظ على الأملاك والثروة داخل العائلة أو الجماعة القرابية الواحدة.

لقد أجريت بحوث في العالم العربي أثبتت المقاومة الشديدة لظاهرة الزواج القرابي للتغيرات التي حدثت فيه، كما أجريت في المقابل بحوث أخرى بينت إن النظرة إلى الزواج بالأباعد بدأت تستساغ أكثر من ذي قبل وخاصة عند الأفراد الذين يعملون

لمصلحتهم الخاصة التي يغلبونها على مصالح العلاقات القرابية، وهؤلاء عادة الأفراد الذين استقلوا سكنيا واقتصاديا عن أسرهم وتحرروا في تفكيرهم وتصرفاتهم وتعددت علاقاتهم بالغرباء

إن الأسرة القرابية الجزائرية لم تكن تنظر إلى الزواج كعلاقة بين شخصين فحسب وإنما كوسيلة لضمان استمراريتها عن طريق الإنجاب ودعم المكانة الاجتماعية المرتبطة بالنسب والمستوى الاقتصادي والثقافي، مما أدى إلى نوع من الاستقرار عموما في العائلة الجزائرية القرابية، ويرتبط ذلك بطائفة من العوامل الديمغرافية والاقتصادية والدينية والثقافية والاجتماعية والنفسية، وكذلك عوامل الاختيار الزواجي والإطار الذي يتم فيه **(داخلي أو خارجي)**. وبهذا يعتبر زواج الأقارب من الظواهر الاجتماعية ذات الارتباط الجذري بالعادات والتقاليد التي ينظر إليها على أنها مصدر أمان اجتماعي واستقرار عائلي[1]، لكن التغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري الذي لم يكن بمنأى عنها حيث لم يعد الشاب يطلب من أهله اختيار زوجة له لان الزواج مسالة تتعلق به أكثر من أسرته آو جماعته القرابية فصار مؤهلا لاختيار شريك حياته بنفسه والدائرة التي يختار منها ويرسم خطة زواجه وأسلوب حياته الزواجية فيما بعد.

فهل تبقى الأسرة الجزائرية محافظة على استقرارها في ظل هذه التحولات المعاصرة؟

هذا ما تحاول أن تتناوله هذه الورقة البحثية إن شاء الله.

1-الاختيار الزواجي في الأسرة الجزائرية:

إن عملية الاختيار الزواجي هي ظاهرة يتميز بها الإنسان مما يجعل منه ذلك الفعل الاجتماعي المتولد عن التفكير ثم الشعور ثم السلوك، يقول **مارشال جونز** أن الاختيار للزواج **(نمط سلوكي)**، فنحن نسلك طريقة معينة عندما نكون بصدد الاختيار للزواج، و يعد الاختيار في الزواج رد فعل لا يستطيعه الإنسان إلا على أساس من عدة شخصيته التي كونها من تجاربه وخبراته السابقة[2].

أما من وجهة التحليل النفسي فان الاختيار الزواجي أو اختيار الشريك يمثل جزءا من

1-المحرزي خليفة محمد. كيف ترسم خريطة زواجك. دار ابن حزم دبي الإمارات العربية المتحدة. 2006، ص 09.

2-الساعاتي حسن. الاختيار للزواج والتغير الاجتماعي. دار النهضة العربية، بيروت.1981 ص 22.

التنظيم الدفاعي، فالشريك الأقل تهديدا هو الذي يكون من الأقارب وهذا الاختيار يساهم في وضع الشريك في منأى عن التهديدات المختلفة التي يكون فيها القرين(ة) في وضع غير مؤهل للوقوف أمامها أو في وجهها والدفاع عن نفسه[1] كانت هذه خلاصة الفكرة التي يراها(**جان لومار**) في قصة اختيار موضوع الحب .

كذلك فالاختيار للزواج سلوك اجتماعي يتحدد برغبات الشخص ووفق معايير المجتمع وثقافته. وعليه فالاختيار للزواج لا يخرج عن إطار الفعل الاجتماعي الذي يعرفه (**غي روشيه**) على انه كل طريقة في التفكير والشعور والسلوك وجهتها مبنية حسب النماذج التي هي جمعية بمعنى أنها مشتركة من قبل أعضاء جماعة معينة من الأشخاص[2]،

وتتولد في كل مجتمع مجموعة من الترتيبات المعينة يتم من خلالها تنظيم عملية اختيار الزوجة، فهناك قواعد دينية وقيم ومعايير أخلاقية وعادات وتقاليد متوارثة تتداخل لترسم أسلوب ومجال اختيار الزوجة وكيفية القيام بذلك .

إن الحديث عن الاختيار الزواجي في الأسرة الجزائرية التي تستمد أصولها و تكوينها وثقافتها من التراث العربي الإسلامي وتتشابه في ذلك مع الأسرة العربية من حيث النسب الأبوي فيها والعلاقة العصبية والقبلية التي تتميز بها ...إلى غير ذلك من الميزات الأسرية العامة للأسرة العربية ، إن التغيير الاجتماعي التي مس العائلة الجزائرية بعد فترة الاستدمار الفرنسي (بعد 1962) ليس على مستوى واتجاه واحد، فهو يختلف من قطر إلى قطر ومن منطقة إلى منطقة من الشمال إلى الاوراس إلى هضاب إلى الجنوب مع أن هناك سمات مشتركة بين كل هذه الجهات . ففي المجتمع الجزائري أصبح الشكل السائد للأسرة هو الأسرة النووية ويتضاءل تواجد هذا النمط كلما اتجهنا من الشمال إلى الجنوب ومن المدينة إلى الريف [3] وبدأت تضعف

3-www.couple.asso.fr/ph.bernot .inventer le couple paris – odite dynamique du couple [1] jacob – 2001 (philippe bernot- Psycho) -universite paris.

1-غي روشيه – مدخل الى علم الاجتماع العام ج 1 الفعل الاجتماعي ط1 -ترجمة مصطفى دندشلي – المؤسسة العربية للدراسات -بيروت 1973-ص 53.

2-السعيد عواشرية. الاسرة الجزائرية إلى أين ' مجلة العلوم الإنسانية. جوان 2005. بتصرف.

حدة العلاقات القبلية شيئا فشيئا، كما تغيرت أساليب التنشئة الاجتماعية وتغيرت اتجاهات الشباب تجاه قضايا كثيرة داخل الأسرة وخاصة ما تعلق بعادات الزواج وتكاليفه إضافة إلى تغير السلطة الأبوية وانحصارها إذ أصبحت المرأة شريكة في القرارات الأسرية. لقد قام **مركز البحث في الانثروبولوجيا CRASC** بدراسة انثروبولوجية عام 2002 على قرية (مدريسة) [1] في الغرب الجزائري وعمل على تحليل الخصائص الأساسية التي تميز مجتمع **مدريسة** بالاعتماد على ثلاثة عناصر أساسية: الأسرة، المرأة، الشباب. واستخدم تقنية الملاحظة بالمشاركة مع توزيع استمارات ومن بين النتائج المحصل عليها:

* إن الأسرة الزواجية الجزائرية تميزت بالشكل النووي الذي يتكون من: الأب والأم والأولاد غير المتزوجين، ويزداد هذا النمط وضوحا كلما اتجهنا شمالا.

* بروز الأسلوب الفردي في الاختيار للزواج الذي أصبح مشروعا متعلقا بالشخص المعني بالزواج أكثر مما هو متعلق بالعائلة وأصبح الهدف من الزواج هو خدمة مصالح الطرفين المعنيين (الزوج والزوجة).

لقد أثرت الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الجديدة على الأسرة الجزائرية وعلى نظام الزواج فيها فتأثرت عملية الترتيب للزواج وقل دور العائلة والأب بصفة ملحوظة وأصبح الزواج المرتب الحر هو السائد في غالب الأحيان في المجتمع الجزائري والمجتمعات العربية على السواء، وتوسع نطاق الزواج إذ أصبح **بإمكان الفرد المقبل على الزواج أن يختار شريكا من مختلف الفئات الاجتماعية** [2].

أكد مركز الدراسات الانثروبولوجية – عام 2006 في دراسة تحت إشراف الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة والمرأة حول ولوج المرأة إلى عالم الشغل – أن النموذج الاجتماعي للطبقة العاملة من العنصر النسائي قد تخلى عن التفكير التقليدي المتعلق بالاختيار بين العمل والبيت والاتجاه العام للعاملات هو الدمج بين العمل والبيت.

في دراسة بمدينة باتنة بالشرق الجزائري بعنوان **التغير القيمي في الأسرة الجزائرية**

3-CRASC ->Etude anthropologique dun cas local (Medrissa ouest Algerie) 2002.

2-السعيد عواشرية. مرجع سابق ص 120.

قامت بها أطروحة الدكتوراه عام 2007 أجابت المبحوثات (200 مفردة) من عينة الدراسة على سؤال **(كيف تم زواجك؟ عن طريق التعارف أو عن طريق الأهل)** نسبة **94.5 %** عن طريق التعارف الشخصي.

وأشارت الباحثة إلى استنتاج مفاده: أن الاختيار الزواجي المرتب بدا يضمحل في المجتمع الجزائري حاليا وساد الاختيار الزواجي الحر أو الذاتي الذي يتم عن طريق التعارف بين الزوجين قبل الزواج، حيث يتجرأ كل واحد منهما على اتخاذ قراراته الشخصية بنفسه من الخطوة الأولى كالخطوبة ثم الزواج الذي يتم بالحب والتفاهم إلى اتخاذ القرار بينهما في كل الأمور الأسرية والاجتماعية والاقتصادية وحتى قرارهما في عدد الأطفال الذي يناسبهما ما يخفف على الزوجين الضغوط الأسرية للأسرة التقليدية ... [1]

وفيما يخص دائرة الاختيار الزواجي في المجتمع الجزائري فقد بينت مسوح ميدانية قامت بها **وزارة الصحة والسكان والديوان الوطني للإحصائيات** في المسح **الجزائري حول صحة الأم والطفل في الريف والحضر في 1992 و2002** بين هذين التحقيقين أن نسب الزواج القرابي من ابن (ة) العم(ة) أو ابن(ة) الخال(ة) في الريف في 1992 كانت 36% بينما بلغت 33.8% في الحضر مقابل 36.7% في الريف و30.8% في تحقيق 2002.

والزواج القرابي حسب المناطق الجغرافية الجزائرية أبرز تباينات كبيرة بين التحقيقين، ففي تحقيق 1992 كانت أكبر نسبة وبلغت 52% مقابل 31 % في الشمال، أما في تحقيق 2002 جاء نتائج مختلفة أكثر حيث عرفت نسبة الزواج الداخلي نسبة جد مرتفعة في الجنوب تجاوزت 71% بينما سجلت أصغر نسبة في الشرق الجزائري والمناطق الساحلية والداخلية قدرت ب 32%.

وعليه فإن الزواج القرابي ينتشر في المدن والأرياف الجزائرية وبنسب متقاربة في حين أن نسب الجنوب هي الأكبر وترتفع نسبة الزواج القرابي كلما كان الزواج مبكرا ...ويبقى الزواج القرابي محافظا على نسبه وثقله في المجتمع لكونه انغرس في العادات والقيم الاجتماعية

2-الاستقرار الأسري في الأسرة الجزائرية:

1-دريد فطيمة. التغير القيمي في الأسرة الجزائرية. أطروحة الدكتوراه عام 2007.

إن الأسرة في المجتمع الجزائري المعاصر تعرف مرحلة انتقالية من النموذج التقليدي الذي يتسم بخصائص متوارثة منها أنها عائلة ممتدة **(موسعة) بطريقية** أبوية الأب فيها الجد هو القائد الروحي للجماعة العائلية وعائلة **(لا منقسمة)**، وهذه المصطلحات السابقة **(موسعة، بطريقية، لا منقسمة)** تشير كلها إلى حقيقة واحدة معقدة تجعل من هذه الأسرة خاضعة لمبدأ التماسك الداخلي والخارجي والاستقرار وقلة الخلافات وانعدام شبه كلي لظاهرة الطلاق، و(العائلة) مصطلح ذو قيمة أخلاقية وروحية وفكرة كاملة عن العائلة الجزائرية و هي كلمة جدية لا يمكن أن تكون موضوعا للهزل فهي ذات طابع قدسي .

أما عن النموذج المعاصر ففي دراسة للباحث **صالح بوشمال** على مجتمع "**النمامشة**" في الشرق الجزائري عام 2004 [1] يقول الباحث: أن القبيلة هي الخلية الأساسية المشكلة للمجتمع الجزائري والمرتكز على العلاقات المتوارثة المتناقلة عن طريق الدم آو المرسخة عن طريق التصوف الديني ويرتبطون ببعضهم من خلال التضامن والدفاع المشترك، وكان العرش مجتمعا مصغرا وبناءا مستقلا نسبيا ... أما في الحاضر وبعد التحولات الكبرى السياسية والاجتماعية فان نظام العرش تقلص ولكنه لم يزول نهائيا لأنه يشكل عنصر مقاومة خاصة في المجتمع الريفي، والعلاقة في الأسرة الجزائرية حتى وقت قريب لازالت في كثير من المناطق تتميز بالعصبية القبلية والتي تضعف شيئا فشيئا [2].

إن واقع الأسرة الجزائرية الحديثة يعرف مرحلة انتقالية بين مرحلة البنية العائلية ومرحلة الأسرة الزواجية، هذا الانتقال تحت تأثير وضغط عدة عوامل أجبرت الأسرة الكبيرة على الانقسام في ظل الواقع الجديد .... حيث صغر حجم الأسرة وانتشر الاستقلال السكني للأسرة الزواجية ولم تعد الأرض المرجعية للحياة العائلية ولكنها أصبحت موضوع منفعة وارث لتحسين الوضعية المالية وظروف الحياة المادية في المحيط الحضري[3]

1- BOUCHEMEL SALEH Pratique communautaires et rapports à l'espace en Algérie – Centre universitaire -LARBI BEN MHIDI – laboratoire de recherche 2004.

2-السعيد عواشرية. مرجع سابق. ص 110.

3-Bien-etre-le magazine de toute la famille N°18 janvier 2006-p 11.

أوضحت دراسة **لبديري مليكة** حول الزواج والشباب الجزائري انه كان للتغير الذي طرأ على المجتمع الجزائري تأثيرا بالغا على الاختيار للزواج ...وما يساعد على ذلك انتشار التعليم واختلاط الجنسين في ميدان الدراسة والعمل ...مما جعل مؤسسة الزواج، تعيش أزمة ذات أبعاد متفرعة بانتقاله من النموذج التقليدي الطبيعي إلى النموذج الحديث في مجال الزواج، وفي ظل عملية الانتقال هذه عرفت العائلة الجزائرية التقليدية اهتزازات مست استقرارها الزواجي.

3-الزواج القرابي والأسرة الجزائرية:

إن من أهم القضايا التي حضيت باهتمام الكثير من الباحثين وبصفة خاصة في المجال الطبي ظاهرة الزواج من الأقارب والأمراض التي تتسبب فيها، فكثيرة هي المؤتمرات الطبية العالمية والمحلية التي بحثت في هذا الاتجاه (تأثير زواج الأقارب على الأبناء)، حتى لم تعد هذه المسألة تخص الأسرة أو الأفراد فحسب بل أضحت من الموضوعات التي تهم المجتمع ككل، فانطلقت دعوات كثيرة في العالم العربي – باعتباره أكثر المجتمعات انتشارا للظاهرة – تدعو للحد من هذا النمط من الزواج.

أما بالنسبة للتبرير الصحي الذي يفسر به هذا الهجوم على الظاهرة والذي يقول أن الإنجاب الناتج عن زواج الأقارب يتيح فرصة أوسع لسيادة الصفات الضعيفة على الصفات القوية لذلك يتعرض الجنين لفرص أوسع للإصابة بإعاقة أو تخلف قد تأخذ شكل ضعف سمع أو بصر أو قدرات جسمانية هزيلة أو درجة ذكاء ضعيفة أو[1] عاهة طبيعية أو درجة من التخلف العقلي، فذلك لا يعني إن الأبناء المولودون من أبوين تربطهما علاقة هم فقط الذين يولدون بحالات الإعاقة أو التخلف بل توجد هذه الحالات في الأبناء الذين يولدون من أبوين متباعدين من ناحية القرابة، لكن زواج الأقارب يتيح فرصا أكبر لظهور هذه الحالات ومع تكرار زواج الأقارب في الأسرة الواحدة ترتفع نسبة الإعاقة بأنواعها المتعددة. من جهة أخرى زواج الأقارب له جوانب ايجابية من الناحية الصحية، فإذا كان بالأسرة عوامل وراثية مرغوبة ليست في غيرها من الأسر مثل صفات الجمال والذكاء والقوة أو طول العمر ...الخ حينئذ يكون زواج الأقارب أفضل شريطة ألا يستمر حتى لا

1-أمينة شفيق – زواج الأقارب في الأسرة العربية. مجلة العربي. أغسطس (أوت) 1992. ع 405، ص 163.

تتحول الأسر إلى مجتمعات صغيرة مغلقة وهو ما ثبت وراثيا أنه مضر.

يعود انتشار ظاهرة زواج الأقارب في المجتمعات العربية والإسلامية إلى شبكة العلاقات القرابية القوية والمتماسكة في العائلة العربية التي كانت عبارة عن أسرة ممتدة تعيش في بيت واحد والأقارب كانوا يعيشون معها في المنزل نفسه أو في منازل متجاورة وكل فرد من أفراد الأسرة كان يعرف أقربائه من جانب أبيه وأمه، وكان يساعدهم ويدافع عنهم، وكانت الجماعات القرابية تفضل السكن في منطقة جغرافية واحدة ...وكانت الأسرة الممتدة تمارس مهنة واحدة يعتمد عليها جميع الأفراد في معيشتهم، مما جعل إفرادها يعتقدون بإيديولوجية واحدة كان لها الأثر الكبير في تحقيق الوحدة وفي تقوية علاقاتهم الاجتماعية القرابية[1].

لقد تأثر نظام الاختيار الزواجي في الأسرة العربية التقليدية بقوة شبكة العلاقات القرابية حيث كان يغلب عليه نمط الاختيار المرتب عن طريق الوالدين أو الأقارب وكان مجاله لا يكاد يخرج عن دائرة الأقارب مستندا على المنظومة الاجتماعية القيمية لهذه المجتمعات التي عرفت تغيرات معاصرة شملت النواحي الاجتماعية والثقافية والمفاهيمية والقيمية التي مست الأسرة – اللبنة الأساسية لبناء واستقرار للمجتمع– في بنائها ووظائفها وخصائصها، ورغم ذلك لا زالت الأسرة العربية والجزائرية تشجع الزواج من الأقارب وترحب به خصوصا إذا كان الوالدين أصلا من الأقارب، ويعود ذلك للشعور بالاطمئنان خصوصا إذا كانت القرابة من الدرجة الثانية (ابن ة العم ة) أو (ابن ة الخال ة) إضافة إلى المعرفة الجيدة والقرب المكاني والاعتقاد بان ابن العم أو ابن الخال سيحافظ على ابنة عمه أو ابنة خاله أكثر من الغريب وان الزوجة سترعى قريبها أفضل من الغريبة إضافة إلى إبقاء الثروة داخل دائرة القرابة.

استنادا إلى التحليل السابق اجري هذا البحث لمحاولة كشف العلاقة بين الزواج القرابي والاستقرار الأسري في الأسرة الجزائرية من خلال مؤشرات خاصة بالاستقرار الأسري وهي **–مزا بـ الطلاق – القبول الاجتماعي – العلاقات القرابية دائرة حل الخلافات.**

1–القصير عبد القادر. الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية. بيروت. ط1 .1999 ص 128.

وقد اعتمدت الدراسة على التساؤلات الآتية:

1-هل تسير ظاهرة الزواج القرابي في مجتمع البحث نحو التوسع أو التقلص؟

2-ما هي أهم العوامل التي تؤثر على صيرورة ظاهرة الزواج القرابي؟

3-هل تساهم ظاهرة الزواج القرابي في الاستقرار الأسري؟ من خلال مؤشرات الاستقرار الأسري الآتية:

- ❖ نسبة الطلاق.
- ❖ القبول الاجتماعي.
- ❖ العلاقات القرابية.
- ❖ دائرة حل الخلافات الأسرية.

أ-أسباب اختيار الموضوع:

- قلة الدراسات النظرية والميدانية التي تناولت ظاهرة زواج الأقارب في الجزائر.

- المكانة المهمة للقرابة في المجتمع الجزائري وأثرها الواضح والكبير في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

- عدم وضوح الرؤية العلمية السوسيولوجية ومن ناحية الوعي الاجتماعي حول (زواج الأقارب).

ب: أهداف الدراسة:

- العلمية:

* بناء تصور علمي حول ظاهرة الزواج القرابي.
* المساهمة في إثراء المجال البحثي بمعطيات امبريقية.

-العملية:

* استطلاع ظاهرة الزواج القرابي وأثره في الحياة الأسرية.
* تحديد أثر ظاهرة الزواج القرابي على الاستقرار الأسري وفق مؤشرات البحث.
* معرفة أثر التغيرات التي يعرفها المجتمع الجزائري على انتشار أو انكماش ظاهرة الزواج القرابي.

جـ: مفاهيم الدراسة:

أولا: الزواج

التعريف اللغوي:

ورد في **المعجم المحيط:** زوج الأشياء تزويجا وزواجا، قرن بعضها ببعض، والزواج أي اقتران الزوج بالزوجة أو الذكر بالأنثى. [1]

أما في **لسان العرب (مادة الزواج)** أن الزواج يعني الاقتران والازدواج فيقال: زوج بالشيء وزوجة إليه: أي قرنه به، وتزاوج القوم وازدوجوا: تزوج بعضهم بعض. فالمزاوجة والاقتران بمعنى واحد، وفي القران الكريم **(وزوجناهم بحور عين)** أي قرناهم، فكل شيئين اقترن أحدهما بالآخر فهما زوجان.

التعريف الفقهي:

يعني الزواج في الفقه الإسلامي: عقد يفيد ملك المتعة أي يراد حل استمتاع كل من الزوجين بالآخر على الوجه المشروع، ويجعل لكل منهما حقوقا وواجبات على الآخر [2].

التعريف الاصطلاحي:

لقد تم تقسيم مفهوم الزواج في هذا الجزء إلى قسمين عام وخاص.

أ-**المعنى العام:** يمثل الزواج المدخل الطبيعي والشرعي إلى عالم الأسرة، ويعتبر مدخل الحضارات الإنسانية على الدوام كما يرى ذلك الطيب برغوث في كتابه **(الأسرة المسلمة على طريق النهضة الحضارية)** وقد قام بتلخيص موقع الزواج من فلسفة الحياة في المعادلة المطردة في التاريخ الإنساني وهي:

(الحضارة = رجل + امرأة + فكرة)

وفق هذا التحليل الشمولي يقع ما سماه البشر بـ **(الزواج)** الذي اختلفت عاداته وتقاليده وأعرافه وأنظمته... من ثقافة إلى أخرى ومجتمع إلى آخر ومن جيل إلى جيل، حسب فكرة كل فرد أو مجتمع أو أمة عن الله والإنسان والحياة والمصير البشري[3].

ومن التعاريف العامة للزواج أنه مؤسسة اجتماعية مهمة لها نصوصها وأحكامها و قوانينها وقيمها التي تختلف من حضارة إلى أخرى والزواج هو علاقة جنسية وتستمر لفترة طويلة من الزمن يستطيع خلالها الشخصان المتزوجان البالغان إنجاب الأطفال وتربيتهم تربية اجتماعية وأخلاقية ودينية يقرها

1- إبراهيم مذكور. المعجم المحيط عالم الكتب. بيروت ط1 ص 460.

2- تنوير الأبصار. على هامش حاشية ابن العابدين .265/3. ط الحلبي. مصر، ص 55.

3- برغوث الطيب. الأسرة المسلمة على طريق النهضة الحضارية. دار قرطبة. ط1. الجزائر .2004.ص 13

المجتمع و يعترف بوجودها وأهميتها ، وقوانين الزواج تنص على ضرورة ترسيخ واستمرار العلاقات الاجتماعية والجنسية بين شخصين متزوجين في حين لا تكون العلاقات الجنسية التي تقع خارج نظام الزواج شرعية ومدعومة من قبل الدين والقانون والأخلاق لذا فهي علاقات محرمة ومحظورة وعلاقات غير ثابتة وغير مستمرة [1].

وعليه فالزواج ظاهرة بشرية تتسم بالشرعية والاستمرار وترمي إلى مقاصد وغايات كبرى.

ب: المفهوم الخاص للزواج:

يقول ميردوك: الزواج علاقة بين رجل أو أكثر مع امرأة أو أكثر يقرها القانون أو العادات، وينطوي على حقوق وواجبات معينة تترتب على اتحاد الطرفين وعلى إنجاب الأطفال الذين يولدون نتيجة هذا الزواج[2] .

في هذا التعريف إغفال لشرط امتداد العلاقة الزواجية عبر الزمن وأيضا غياب لمسألة الشرعية والتمييز بين مختلف العلاقات الجنسية بين الجنسين التي يرفضها المجتمع والعرف والدين ولا تنال الموافقة الاجتماعية.

أما **ادوارد وسيتمارك** فيعتبر الزواج متأصل بالعائلة أي أنه أساس تكوين ونشوء العائلة، أما الموافقة الاجتماعية فتكون على شكل عقد شرعي توقعه الأطراف المعنية التي تدخل في إطار الزواج، والزواج هو الذي يحدد العلاقة الاجتماعية والجنسية التي تقع بين الزوجين وهو الذي يحدد العلاقة الاجتماعية التي تقع بين الأبوين والأولاد[3]

أما من الناحية الانثروبولوجية فالزواج ظاهرة اجتماعية معقدة وذلك راجع إلى اختلاف صوره وعناصره ونظمه بدرجة واضحة تصل إلى درجة التناقض، بالرغم من بساطة التكنولوجيا في المجتمعات البدائية نلاحظ تعقد ظاهرة الزواج بها وينطبق هذا التعريف على كل المجتمعات [4]

في حين أن الجانب القانوني للزواج عبارة عن ميثاق ترابط وتماسك شرعي بين رجل وامرأة على وجه البقاء غايته الإحصان

1-إحسان محمد الحسن. علم الاجتماع العائلي. دار وائل. الأردن، عمان.2005.ص 48

2-إحسان محمد الحسن. علم الاجتماع العائلي. نفس المرجع. ص 48

3-غريب محمد وآخرون – علم الاجتماع الأسرة –الازاريطة –دار المعرفة الجامعية،2001ص 25.

4-وصفي عاطف. الانثروبولوجيا الثقافية. دار النهضة العربية.1994ص210.

والعفاف مع تكثير سواد الأمة بإنشاء أسرة تحت رعاية الزوج على أسس مستقرة[1] والقانون الجزائري ينظر إلى الزواج على أنه عقد رضائي بين رجل وامرأة على الوجه الشرعي من أهدافه تكوين أسرة أساسها المودة والرحمة والتعاون وإحصان الزوجين والمحافظة على الأنساب[2].

من خلال ما سبق ومن خلال الدراسات الانثروبولوجية والسوسيولوجية فظاهرة الزواج لا تنطوي فقط على تعاقد فردين ولكن في نفس الوقت تعاقد بين أسرتين مما يؤدي إلى نشوء علاقات قرابية جديدة في المجتمع أو تعزيز العلاقات القرابية القديمة واستقرارها.

ثانيا: الزواج القرابي:

يعتبر الزواج القرابي ظاهرة اجتماعية ذات ارتباط جذري بالعادات والتقاليد وننظر إليها على أنها مصدر أمان اجتماعي واستقرار عائلي، وهو جزء لا يتجزأ من الثقافة السائدة حتى يومنا هذا في البلاد العربية فابن العم وابن الخال أولى من الشخص الغريب من الضروري في هذا المقام تبيان كل من المصطلحين (الزواج الداخلي، والزواج القرابي) وأن العلاقة العامة بينهما هي أن الزواج القرابي شكل من أشكال الزواج الداخلي.

الزواج الداخلي: هو نظام الاختيار الزواجي للشريك من داخل جماعة معينة مثل: فئة القرابة، قبيلة، طبقة اجتماعية، طائفة دينية .... الخ.

الزواج القرابي: هو نظام اختيار شريك الزواج على أساس القرابة الدموية سواء من جهة الأب أو من جهة الأم، والأقارب يشتركون في جد واحد من ناحية الأب ولأم، وقد تكون القرابة قريبة إذا كان الجد المشترك قريبا (الأول) وتكون بعيدة إذا كان الجد أبعد من جيلين أو ثلاثة[3]، أيضا هو الزواج بين أقارب الأب أو أبناء الحمولة الواحدة أو بين أبناء وبنات العم أو بين العوائل الممتدة[4] أو الجماعات القرابية الأخرى (العشيرة، القبيلة).

1-مج من الباحثين. كتاب الأمة (التفكك الأسري) العدد 58- 2001-وزارة الشؤون الإسلامية. الدوحة، ص 72.

2-يوسف دلاندة. قانون الأسرة الجزائري دار هومة للنشر والتوزيع. الجزائر .2005، ص6.

3-القصير عبد القادر. الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية، دار النهضة العربية. ط1. 1999 ص128.

4-إحسان محمد الحسن. علم الاجتماع العائلي. نفس المرجع ص49.

تبعا لما سبق فقد تم اعتماد تعريف **الزواج القرابي**–في هذه الدراسة – الذي يرتكز على القرابة الدموية أي الأقارب الدمويين من جهة الأب أو الأم أو الذين يشتركون في جد واحد من ناحية الأب أو الأم أي الذين ينتمون إلى عشيرة أو قبيلة واحدة.

ثالثا: الاستقرار الأسري:

إن الاستقرار الأسري يمر بلا شك عبر الاستقرار الزواجي أي استقرار العلاقة الزوجية ونجاحها وسلامتها من الاضطراب والتوتر، فالاستقرار الأسري أو الزواجي يتضمن التمسك بالعلاقة الزوجية لان كلا الطرفين يشعر بالتوافق والرضي والسعادة، أما عدم الاستقرار الأسري فهو ميل الزوجين لإنهاء الزواج الحالي، على الرغم من أن إنهاء الزواج قد لا يحدث في النهاية، بمعنى أنه توجد رغبة في إحلال الزواج ولكن يمكن ألا يحدث كفعل أو إجراء من قبل الزوجين.

يعتبر "إحسان محمد الحسن" عالم الاجتماع العراقي: أن الاستقرار الأسري يتجسد في العائلة العشائرية التقليدية التي تربط أعضائها علاقات اجتماعية متماسكة، فالعائلة التي سبقت مرحلة التحديث قبل عام 1950م سميت بالعائلة المستقرة وتتمثل تجليات هذا الاستقرار في أن أفرادها يعتقدون باديولوجية اجتماعية ودينية وأخلاقية واحدة ويشاركون في أداء مهنة واحدة، وهذا يساعد على تشابه قيمهم وتقاليدهم وعاداتهم ومواقفهم وتشابه ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يسبب استقرار العائلة وتماسك علاقات أفرادها. أما العائلة غير المستقرة التي تمر بالمرحلة الانتقالية أو الفرعية لتلج المرحلة الحضارية الثالثة، وسبب عدم استقرارها يرجع إلى حقيقة اعتقادها بإيديولوجيات وقيم وممارسات مختلفة، فالابن يعتقد بأفكار وآراء وقيم ومقاييس تختلف عن تلك التي عند أبيه، كما أنه يمارس مهنة تختلف عن مهنة الأب وتكون ظروفه الاقتصادية والاجتماعية غير متشابهة مع ظروف الأب.

إن عدم الاستقرار يحمل معنى عدم وجود العلاقات الاجتماعية القوية والمتماسكة التي تربط بين أفرادها مما يؤدي إلى فشل الأسرة في تحقيق أهدافها الأساسية ، ويحمل كذلك معنى العلاقات القرابية التي تربط هذه الأسرة التي تتميز بالضعف والبعثرة نظرا لكون هذه العلاقات تستند على الجانب ارسمي المصلحي فالزيارات بين الأسرة النووية

وأقاربها تكون محصورة على المناسبات(الأعياد، الأفراح، المآتم)، وتكون هذه الأسرة غير المستقرة صغيرة الحجم لأنها تستخدم التخطيط العائلي ولا تعطي المجال للأقارب للسكن معها في بيت واحد، كما تقتصر وظائف الأسرة غير المستقرة على الوظائف الرئيسية (الإنجاب، التربية، تنظيم العلاقات الجنسية في المجتمع، تحضير دار للسكن) أما الوظائف الثانوية الاقتصادية والثقافية والصحية والترفيهية فتتكفل بها مؤسسات أخرى.

د مجالات الدراسة:

*** المجال المكاني**

أجريت الدراسة بالشرق الجزائري بولاية خنشلة بإحدى بلدياتها السبعة **(بلدية قايس)** يحدها شمالا ولاية بلدية الرميلة وجنوبا بلدية **طامزة،** أما شرقا بلدية **الحامة** وغربا بلدية **شليا،** وتعتبر بلدية قايس من أصغر البلديات بعد بلدية **خنشلة** مقر الولاية.

*** المجال البشري**

يقطن بلدية قايس 37026 نسمة موزعين على تقدر ب 47 كلم.

*** المجال الزمني**

لقد مر البحث بخمسة مراحل:

1-مرحلة التفكير في الموضوع ومناقشته مع بعض الأساتذة وكان ذلك في السنة التطبيقية للدراسة إلى غاية ماي 2007.

2-مرحلة قبول الأستاذ المشرف وتثبيت الموضوع والانطلاق في البحث واستطلاع ميدان الدراسة وذلك من جوان إلى أكتوبر 2007.

3-مرحلة الاتصالات بالمصالح الإدارية التي لها علاقة بالموضوع (البلدية، المحكمة، مديرية التخطيط للولاية، المؤسسة الاستشفائية) وذلك من 20أكتوبر إلى 30ديسمبر.

4-النزول الميداني بالاستمارة النهائية بين جانفي فيفري 2008.

5-مرحلة استرجاع الاستمارات المجاب عنها ثم تفريغ وتبويب وتحليل البيانات واستخلاص نتائج البحث (مارس، أفريل 2008).

هـ منهج الدراسة:

الدراسة الحالية تهدف إلى محاولة الكشف عن ظاهرة الزواج القرابي وعلاقته باستقرار

الأسرة الجزائرية والمنهج الذي يتناسب مع هذا الهدف في تقديرنا هو المنهج الوصفي التحليلي.

و-أدوات الدراسة:

*** الملاحظة:**

تم استخدام تقنية الملاحظة في هذا البحث بشكل بسيط غير منتظم حيث تم تركيز الملاحظات اليومية على السلوكيات والمواقف التي تحدث داخل الأسر القرابية بالدرجة الأولى بداية بأسرة البحث وأسر أقربائه والعائلة الكبيرة وبعض أسر بعض الأصدقاء وقد كان ذلك في وقت مبكر قبل التفكير في جعل الأمر يتعلق بموضوع بحث علمي.

*** المقابلة:**

تمت في البحث بطريقة حرة ومن دون تخطيط مسبق عن طريق فتح حوارات ونقاشات حول الموضوع مع المتزوجين من الأقارب ومن الأباعد في المجتمع، وكذلك استخدمنا المقابلة المقننة أو الموجهة باستمارة البحث مع فئة من المتزوجين والذين يتعذر عليهم ملا الاستمارة من الأميين آو كبار السن وكانت **10 مقابلات.**

*** السجلات والوثائق:**

بالنسبة للوثائق التي تمكنا من الحصول عليها: -إحصائيات حول عقود الزواج بالبلدية للفترة (1985-2006) من البلدية.

- إحصائيات حول الولادات والوفيات وحجم السكان وبعض الخرائط من المؤسسة العمومية لبلدية قايس.

- إحصائيات حول حالات الطلاق بالبلدية، من مصلحة شؤون الأسرة بمحكمة قايس.

-الحركة الطبيعية للسكان لسنة 2006، من مديرية التخطيط لولاية **خنشلة.**

***الاستمارة:**

لقد تم بناء استمارة هذه الدراسة حسب المحاور التالية:

ا-محور البيانات الشخصية.

ب-أسئلة افتتاحية حول الرأي العام للمبحوثين حول الظاهرة.

ج-محور انتشار الظاهرة وعواملها.

د-محور الاختيار الزواجي.

هـ-محور القبول الاجتماعي والعائلي.

و-محور العلاقات القرابية.

ي-محور دائرة حل الخلافات.

ولقد تم إعداد استمارة للزوج وأخرى للزوجة لأن هناك بعض الخصوصيات لكل منهما في نوع الأسئلة.

ي – العـــينة:

لقد تم اعتما د الطريقة غير الاحتمالية في اخذ العينة ويعود ذلك إلى اعتبارات عديدة:

* أن فكرة انجاز بحث اجتماعي واستجواب أفراد من المجتمع من قبل طالب جامعي فكرة جديدة وعليه فستواجه مقاومة ورفضا من المبحوثين.

* أن موضوع الزواج من الأقارب هو من **(الطابوهات)** الممنوعة الحديث فيها رغم الانتشار الكبير للظاهرة، فالخوض في (كيف؟ ولماذا؟) وباقي التساؤلات مع أفراد المجتمع ليس هينا، حيث ورغم احتكاك الباحث بالمجتمع ومعرفته جيدا به ومحاولة نشر الاستعداد في المجتمع لتقبل البحث حول الموضوع إلا أنه حين توزيع الاستمارات في المرحلة التجريبية وفي المرحلة الميدانية النهائية اختلفت ردود الأفعال بين الرفض والاستغراب والازدراء ...وكل ما يشير عدم الرغبة في التعاون رغم الوعود المسبقة لذلك، ولكن الإصرار في النهاية آت أكله.

* عدم وجود خريطة اجتماعية واضحة ودقيقة حول مجتمع البحث إلا بعض الإحصائيات والأرقام العامة التي حصلنا عليها من الهيئات الإدارية.

وفقا لذلك كله تم الاتصال المباشر بمجموعة كبير من أفراد المجتمع وسلمنا الاستمارة لمن أبدى الاستعداد للتعاون. وعليه فقد كان نوع العينة المأخوذة هو العينة القصدية وكان عدد الاستمارات المسلمة 150 استمارة مزدوجة أي استمارتين لكل أسرة واحدة خاصة بالزوج والأخرى خاصة بالزوجة. ولقد تم استرجاع 120 استمارة، إذا 30 استمارة غير صالحة للتفريغ، مع العلم أن سكان البلدية بلغ علم 2007–37026 نسمة وعدد الزيجات التي تمت في2007 بلغ 343 زيجة[1] أي بنسبة 41,6%.

أما عن وحدة العينة فهي الأسرة أي الزوج والزوجة ويدخل في العينة الزواج من الأقارب ومن الأباعد.

النتائج العامة للبحث:

إن دراستنا توصلت إلى النتائج الآتية:

* من خلال الوثائق والسجلات التي حصلنا عليها والتمثيلات البيانية التي صغناها ومن خلال الجداول وتحليل إجابات المبحوثين نستنتج أن ظاهرة الزواج من الأقارب سائرة في التناقص والتقلص فقد انخفضت من نسبة 32.2% في 1985 الى 10.7% عام 2006. ورغم النسب المتباعدة جدا إلا أنه في الإجابات التي قدمها المبحوثين تؤكد بلا منازع بأن ظاهرة زواج الأقارب ذات قيمة اجتماعية كبيرة في المخيال الاجتماعي للمجتمع، مما يؤكد أن الظاهرة تحافظ على وجودها إلا أن التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية السريعة ساهمت بشكل كبير في تقلص حجم الظاهرة عبر السنوات.

1-فيما يخص العوامل المساهمة في انتشار ظاهرة الزواج القرابي:

لقد خلصنا من خلال الدراسة العوامل الآتية:

- المعرفة الجيدة والكاملة بين أسرتي الزوجين وبين الزوجين.

- الحفاظ على العادات والتقاليد القرابية.

- حرص العائلات على تمتين وتوطيد العلاقات العائلية ومحاولة غرس القيم العائلية التقليدية من خلال الحفاظ على زواج الأقارب.

- يسر وسهولة التخفيف من المشكلات الأسرية والتحكم فيها داخليا والحرص على عدم خروج (عيب) العائلة وعدم فضحها في المجتمع.

- الحرص على بقاء الثروات داخل العائلة.

2-عوامل تقلص ظاهرة زواج الأقارب:

هي غياب العوامل السابقة، إضافة إلى العوامل الآتية:

- التخوف من الأمراض الوراثية.

- تجنب الخلافات والمشاجرات الداخلية التي تحل بالاستقرار الأسري.

- القناعة الشخصية في الاختيار الزواجي أي حرية الاختيار بالنسبة للزوج وحرية القبول آو الرفض بالنسبة للزوجة مع الإشارة إلى نتيجة مهمة جدا وهي أن التوجه العام لمجتمع البحث الذي يفضل الاختيار الشخصي الحر

يفضل الأسلوب العائلي في اتخاذ القرار النهائي في الزواج أي الدمج بين حرية الاختيار والتماس موافقة ورضي الأولياء وهذا ما تدعو إليه قيمنا الدينية والاجتماعية.

– إن حالات الطلاق في **الزيجات القرابية** في مجتمع البحث في الفترة بين 1989-2007 تباينت وتناقصت من 43 بالمائة عام 1989 إلى 08 بالمائة عام 2007 حيث تبين أن حالات الطلاق تناقصت مع تناقص ظاهرة الزواج من الأقارب في حد ذاتها.

-- تم الحصول عليها من مديرية التخطيط للولاية [1]

3-موقف المبحوثين من الزواج القرابي:
هو القبول والرضا ب 92 بالمائة لدى الأقارب و71بالمائة لدى الأباعد .

4-الايجابيات من الزواج القرابي من خلال المبحوثين فقد كانت:

– التضامن العائلي بالحل المشترك والودي للخلافات الداخلية.

– الاحترام والتقدير الكبيرين بين الأسر القرابية وكذا داخل العائلة أو العرش.

– تبادل الزيارات والهدايا والمساعدات فيما بينها.

5-علاقة قوة العلاقات القرابية باستقرار الأسرة الجزائرية:

– بينت النتائج أنه كلما كانت العلاقات القرابية قوية واتصفت بالتماسك والتعاون كلما زاد الاستقرار الأسري والعائلي.

– كلما تم الزواج خارج الأقارب كلما قلت الزيارات العائلية وتأثرت بذلك العلاقات القرابية.

– إن العلاقة بين الزواج القرابي والحرمان من التشاور في الشؤون العائلية المشتركة علاقة عير واضحة، وان الحرمان من التشاور سببه هو الاستبداد بالرأي وغياب الحوار العائلي وإهمال رأي المرأة وسيطرة الثقافة الذكورية.

– إن الزيارات بين الإخوة المتزوجين لا علاقة له بنمط الزواج من الأقارب.

– أن الزواج القرابي لا يمثل سببا رئيسيا في عدم التدخل من قبل أفراد العائلة إذا مر أحد أفرادها بأزمة.

مما سبق يتضح أن الزواج القرابي يؤثر في تبادل الزيارات وفي التشاور بين الأسرتين أما باقي أشكال العلاقات لا يؤثر فيها.

6-علاقة الزواج القرابي بدائرة حل الخلافات الأسرية:

- إن الإقامة مع والدي الزوج في بيت مشترك وتدخل أهل الزوج في حل المشكلات الأسرية من أهم أسباب اهتزاز الاستقرار الأسري لدى الأقارب والأباعد على السواء.

- إن الاستقرار الأسري مرتبط بالقيم المعنوية بالدرجة الأولى كالاحترام والتشاور والحب والمودة ثم تأتي القيم المادية كاستقلال السكن والاكتفاء المادي...

- إن الاختيار الزواجي المبني على التعارف الشخصي هو الأسلوب الذي تم به الاختيار لدى الأباعد، في أن الأقارب فقد تم ذلك عن طريق التعارف الشخصي إضافة إلى تدخل الوالدين في الاختيار.

- الأسلوب المفضل في الاختيار الزواجي لدى الفئتين (الأقارب **والأباعد**) هو **التعارف الشخصي.**

- إن أسلوب الاختيار الزواجي له علاقة واضحة بالاستقرار الأسري أي كلما كان الأسلوب بالتعارف الشخصي لدى الأزواج وبالاستشارة والموافقة لدى الزوجات كلما ساد الاستقرار الزواجي والعائلي في الأسرة الجزائرية.

الخـــاتـمة:

ينبغي التأكيد في ختام هذه الورقة البحثية على المقاومة الشديدة لظاهرة الزواج من الأقارب للتغيرات الاجتماعية المتواصلة والسريعة في المجتمع الجزائري، وذلك رغم تقلص الظاهرة فلقد تبين من خلال الدراسة أن سر هذه المقاومة كان عامل المعرفة الجيدة والكاملة بين أسرتي الزوجين وبين الزوجين إضافة إلى عامل الحفاظ على العادات والتقاليد القرابية ثم حرص العائلات على تمتين العلاقات العائلية والتقليص من الخلافات الأسرية وتجنب خروج عيب العائلة إلى المجتمع. بينما كانت عوامل تقلص الزواج القرابي تتلخص في ظروف الحياة الجديدة والقيم المعاصرة المصاحبة للتغير الاجتماعي والأسري أيضا انتشار فكرة ارتباط الزواج القرابي بالأمراض الوراثية. إلا أنه عموما لازالت ظاهرة الزواج القرابي تحافظ

على وجودها –رغم تقلصها –في المجتمع الجزائري (مجتمع البحث) ويعود ذلك إلى القيمة الاجتماعية التي تحتلها القرابة عموما في المجتمع.

إن العوامل التي ساهمت في طول العمر الاجتماعي للزواج القرابي تتلخص في:

1–التضامن العائلي والحل المشترك والودي للخلافات الداخلية.

2–الاحترام والتقدير الكبيرين بين الأسر القرابية وداخل العائلة الكبيرة وداخل القبيلة والعرش.

3–تبادل الزيارات والهدايا والمساعدات.

أما إذا تم الزواج خارج الأقارب فان الزيارات العائلية تنقص وتتأثر بذلك العلاقات القرابية، وإن الحرمان من التشاور سببه الاستبداد بالرأي من قبل الرجل وغياب الحوار العائلي أو إهمال رأي المرأة وسيطرة الثقافة الذكورية ولا علاقة له بالظاهرة المدروسة.

لقد كان ارتباط الاستقرار الأسري والزواجي بالقيم المعنوية بالدرجة الأولى (الاحترام، التفاهم، التشاور، الحوار، المودة،) ثم تأتي القيم المادية في المرتبة الثانية (الاكتفاء المادي، الاستقلال السكني).

إن العلاقة بين مجال الزواج (أقارب أو أباعد) والاستقرار الأسري بينت أن غالبية مفردات العينة بفئتيها صرحت أن أسرهم مستقرة وسعيدة وبالتالي يتضح أن الاستقرار الأسري يرتبط بأسلوب الاختيار الزواجي (شخصي، عائلي) أكثر من ارتباطه بمجال الاختيار الزواجي، حيث بينت نتائج البحث أن أسلوب الاختيار له علاقة واضحة وجلية بالاستقرار الأسري أي أنه كلما كان الأسلوب عن طريق التعارف الشخصي لدى الأزواج وعن طريق الموافقة والاستشارة لدى الزوجات كلما ساد الاستقرار الزواجي والعائلي.

قائمة المراجع:

1. إبراهيم مذكور. المعجم المحيط عالم الكتب. بيروت ط1.
2. إحسان محمد الحسن. علم الاجتماع العائلي. دار وائل. الأردن. عمان، 2005.
3. أمينة شفيق – زواج الأقارب في الأسرة العربية. مجلة العربي. أغسطس (أوت) 1992. ع 405.
4. برغوث الطيب. الأسرة المسلمة على طريق النهضة الحضارية. دار قرطبة. ط1. الجزائر.2004.
5. تنوير الأبصار. على هامش حاشية ابن العابدين .265/3. ط الحلبي. مصر.
6. دريد فطيمة. التغير ألقيمي في الأسرة الجزائرية. أطروحة الدكتوراه عام 2007.
7. الساعاتي حسن. الاختيار للزواج والتغير الاجتماعي. دار النهضة العربية.بيروت.1981.
8. السعيد عواشرية. الاسرة الجزائرية الى اين مجلة العلوم الإنسانية. جوان .2005. بتصرف
9. غريب محمد وآخرون – علم الاجتماع الأسرة –الازاريطة –دار المعرفة الجامعية .2001.
10. غي روشيه – مدخل الى علم الاجتماع العام ج 1 الفعل الاجتماعي ط1 –ترجمة مصطفى دندشلي – المؤسسة العربية للدراسات –بيروت– 1973.
11. القصير عبد القادر. الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العرابية. بيروت. ط1 .1999.
12. القصير عبد القادر. الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية. دار النهضة العربية.ط1. 1999.
13. مج من الباحثين. كتاب الأمة (التفكك الأسري) العدد 58–2001–وزارة الشؤون الإسلامية. –الدوحة.
14. المحرزي خليفة محمد. كيف ترسم خريطة زواجك. دار ابن حزم دبي الإمارات العربية المتحدة.2006.
15. وصغي عاطف. الأنثروبولوجيا الثقافية. دار النهضة العربية .1994.
16. يوسف دلاندة. قانون الأسرة الجزائري دار هومة للنشر والتوزيع. الجزائر .2005.
17. BOUCHEMEL SALEH Pratique communautaires et rapports à l'espace en Algérie – Centre universitaire -LARBI BEN MHIDI –laboratoire de recherche 2004, Bien-etre-le magazine de toute la famille -N°18 janvier 2006.
18. CRASC ->Etude anthropologique dun cas local (Medrissa ouest Algerie) 2002.
19. www.couple.asso.fr/ph.bernot .inventer le couple paris – odite jacob – 2001 (philippe bernot-psychodynamique du couple) universite –paris.

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في إدارة الصراع

أ.خياطي عبد العزيز
أستاذ محاضر –علم الاجتماع–
جامعة الجزائر2–أبو القاسم سعد الله–

ملخص:

إن إدارة الصراع داخل المؤسسة أضحت من المتطلبات الأساسية في معالجة وتسيير وحل النزاعات، وتتحمل المؤسسة جوانب عديدة في هذه الإدارة، ومسؤوليتها أكبر عندما تكون هي طرفا في هذا الصراع. وتتمثل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في التكفل الشامل للعاملين بها، والالتزام بالقوانين واللوائح والاتفاقيات الاجتماعية سواء المحلية أو الدولية المتمثلة في احترام حقوق العمل وحقوق الانسان، والسعي في ظل المنافسة والتطور المؤسساتي الى الاهتمام أكثر بالمورد البشري.

Abstract :

La gestion des conflits dans les entreprises est devenue l'une des exigences fondamentales pour traiter, gérer et résoudre les conflits d'entreprise. Aussi il incombe à l'entreprise une grande part dans cette gestion, et sa responsabilité devient plus importante lorsque l'entreprise devient parti dans les conflits.

La prise en charge totale des employés est nécessaire dans La responsabilité sociale de l'entreprise, ainsi que le respect des législations et codent du travail et des conventions sociales qu'elles soient locales ou internationale, ceci dans une démarche de respect des droits de l'homme, et à accorder plus d'attention aux ressources humaines avec la concurrence et le développement institutionnel.

المفاهيم المفتاحية:

استخدمت في هذا البحث المفاهيم المفتاحية التالية:

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، والصراع، وادارة الصراع.

مقدمة:

يكتسي موضوع إدارة الصراع بالمؤسسة أهمية كبرى لسيرورتها ونموها في العصر الحديث. فتطور المؤسسة في نظامها وإدارتها وأهدافها ساهم في الاهتمام بمفهوم إدارة الصراع، كما ساهم مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في الاهتمام بهذا الجانب من الإدارة وتفعيله إلى جانب الاهتمامات الأخرى الاقتصادية والمالية والقانونية.

فالاهتمام بالمورد البشري في المؤسسة أصبح من أولويات المؤسسات[1] مثله مثل الاهتمام بالجوانب الربحية والإنتاجية. وتزايد الاهتمام بالمورد البشري وكفاءته والعمل على حل الصراعات الناجمة عن سوء استعماله أو في استغلاله، وذلك باستحداث آليات تعمل على ترشيد استخدامه والتعامل معه.

كما عرفت مفاهيم إدارة الصراع والموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تغيرات جوهرية منذ نشأتهما، وهذه التغيرات مستمرة ومواكبة لتطور

1- Ben Hamou, Salima. P.20

المؤسسة والمجتمع وتقدمه[1]. وتهدف هذه الدراسة إلى بيان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في إدارة الصراع بالمؤسسة.

أولا: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة: (Corporate Social Responsabilit Responsabilité Sociale de l'Entreprise)

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من المفاهيم الجديدة في علم الاجتماع، ولا زال لم يتفق على تعريفه تعريفا دقيقا وعلميا. ويعتبر مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة (م.أ.م.) مع غموضه[2] مفهوما جديدا لازال في طور النمو والايضاح، وقد أعطاه كل باحث تعريفا مختلفا حسب اختلاف موارده وتخصصاته[3]. وما زاد في غموضه أن كلمة اجتماعية ذات مفهوم وأسع ومشتت.

ومفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة يرجع تداوله الى أكثر من 50 سنة، وتطور في علاقاتها مع موظفيها وعمالها والاستثمار في الرأسمال البشري، إلى جانب العمل على تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة مع تطور المؤسسات والبيئة، وتطور ظروف العمل والوعي الاجتماعي العمالي، وتطور التنمية المستدامة[4]، وتطور وتنظيم الإدارة.

وقد عرفته لجنة المجتمعات الأوروبية أنه:" ليس هو الامتثال للواجبات القانونية المطبقة فقط ولكن أبعد من ذلك إلى الاستثمار أكثر في الرأسمال البشري وفي البيئة وفي العلاقات مع المتعاملين المشاركين[5].

كما عرفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة على أنها:" الالتزام المستمر من قبل منظمات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل "[6].

1-حازم فروانة وسليمان الديب. " دور الجودة في تعزيز ابعاد المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة" ص10.

2- Tramantano, Romilda. ''Les approches critiques de la'' responsabilité sociale de l'entreprise'' et leurs retombées ou ''responsabilité socialedesentreprises ?''P. (www.aderse.org/docatelecharger/congresaderse2008/actes/articles/session%201.1/les%20approches%20critiques).

3- Ben Mlouka,Menel et Boussoura,Ezzedine . ''La théorie néo-institutionnelle crontribue t-elle à l'éclairage du concept de Responsabilité Sociétale ? '' . P.3 (www.aderse.org/docatelecharger/congresaderse2008/actes/articles/session%201.1/les%20approches%20critiques).

4-Tourabi, Amina .'' Le role de la responsabilité sociale des entreprises dans la gestion des risques psychosociaux : cas de l'agence nationale des ports ''.In European scientific journal, march2016, Edition Vol.12, N°8 ISSN 1857-7881(print). P.182

5- Tramantano,Romilda . Ibid, P.3

6-بن مسعود، نصر الدين وكنوش، محمد. " واقع اهمية وقيمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية ". جامعة بشار:

ويعرفها اماديو على أنها:" مفهوم يشمل مجموع النتائج البشرية والاجتماعية لإدارة المؤسسة ونشاطها "[1].

من التعاريف السابقة نستشف أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تشمل التزام المؤسسة بالقوانين المحلية والعالمية التي تسير النشاط الاقتصادي والعمل داخل المؤسسة، في علاقاتها مع موظفيها وعمالها والاستثمار في الرأسمال البشري، إلى جانب العمل على تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة.

والذي يهمنا في هذه الدراسة هو الجانب الاجتماعي والعاملي الداخلي للمؤسسة، والمتعلق بالعلاقة بين المؤسسة ومستخدميها في إطار مسؤولياتها الملزمة من الناحية القانونية والاجتماعية والانسانية، و" كل ما يمس العمل يستلزم منا الاهتمام: من شروط العمل (...) وعمالة الأطفال، وسلوكات التمييز عند التوظيف، والمساواة في الأجور بين الرجال والنساء، وصحة العمل[2]، ونظيف إلى ذلك من علاقات العمل إدارة الصراع وفض النزاعات وحلها.

ولا بد من الاشارة إلى أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة مسؤولية قانونيا واجتماعيا وانسانيا، خاصة وأنها تمثل الواجهة الأساسية للمؤسسة، وسمعتها التي تجعلها ناجحة وذات مصداقية، " فالقوانين تجبر المتعاملين الاجتماعيين على المفاوضة في مسائل متعددة مثل الأجور، تنظيم العمل، المساواة بين الرجال والنساء، الإدماج الوظيفي[3]، والظلم الناتج عن عدم احترام أو تهاون الإدارة في تطبيق القوانين المتعلقة بالعمل.

وسنحاول معرفة علاقة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بإدارة الصراع وآثارها على المؤسسة من حيث الاستقرار والسمعة الحسنة والمصداقية.

ثانيا: الصراع التنظيمي:

الصراع أو منازعات العمل هي سلوكات تتسم بمواقف خلاف أو تضاد داخل المؤسسة، وفي علاقات العمل بين العمال والإدارة أو بين العمال أنفسهم أو بين مجموعة من العمال والإدارة. ومنازعات العمل تدل على وضعية تأزم وانسداد[4] بالمؤسسة سواء كانت فردية أو جماعية، وفي جميع مستوياتها كالنزاعات الكامنة أو الضمنية، أو نزاعات معلنة ومكشوفة، وبجميع أشكالها الشفوية والمعنوية أو المادية في مكان العمل وخلاله.

وتبرز مسؤولية المؤسسة في السماح أو في ايجاد الصراع بمواقفها المتعمدة أو الغير متعمدة أو بسوء التسيير باستخدام الأشخاص أو سلطة الإدارة أو لسلطتها الممثلة في المسؤول، وعدم احترام قوانين العمل والمواثيق والعقود. وقد تبين أن أغلب

من اعمال الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، يومي 14 -15 فيفري 2012، ص 3.

1- Coulon, Robert. '' Responsabilité sociale de l'entrepriseet pratiques de gestion des ressources humaines ''.P.4 .(Leg2.u-bougogne.fr/wp/Cahier du FARGO n°1060902)

2- Ibid, P4.

3- Lenoir,c, et Le Divenah,J.P. . ''RSE et dialogue social ''. Note documentaire. France : Inspection générale des affaires sociales. Juillet 2013 .P 12.

4- GDL,du bassin de dijoin . ''La gestion des conflits ''. P5.

الصراعات الاجتماعية يمكن اعتبارها ناتجة عن أخطاء في التسيير، وأحيانا على مستوى عال، أو في نقص في تجسيد التوجيهات أو نظم التسيير وطرقه على أرض الواقع من طرف المديرية العامة[1] أو الإدارات التابعة لها.

ووضعت لهذا الغرض قائمة بأهم أنواع النزاعات، والأكثر شيوعا، ونجملها فيما يلي[2]:

1 – سلوكات المديرية، والتي تتمثل في:

– الابتعاد عن مراكز القرار
– عدم الاعتراف بالعمل المقدم أو المنجز
– عدم احترام الآخرين ومجهوداتهم
– عدم القدرة على تقديم مشروع جامع
– نقصان الانسجام والتلاحم في الفريق المدير.

2 – سلوكات التأطير، والمتمثل في:

– نقصان تحديد أدوار ومهام المسؤولين الأول والثاني.
– قلة الحضور في الميدان
– السلوك المتسلط
– عدم القدرة على تنشيط وضبط الفريق
– عدم القدرة على تطوير الأشخاص
– وجود تضارب وتضاد في التعليمات والأوامر: أمر وأمر مضاد.
– غياب إعلام واتصال واضحين وتأمين
– غياب الأجوبة للتساؤلات والاقتراحات
– الخلل عند تحليل الرموز

3–المكون السوسيولوجي للمؤسسة، والمتمثل في:

–في الصراعات بين القدماء والجدد
–في خلل التوازن الديمغرافي المفرط لصالح القدماء أو الشباب
–في غياب تمثيل دقيق لمآخذ ومطالب الموظفين
–في وجود مجموعات اجتماعية منمطة بقوة من حيث الجوانب الاثنية والسوسيولوجية والمهنية.

4–تجسيد طرق المناجمنت، والمتمثلة في:

– نقص في البيانات العامة
– عدم فهم أنماط تسيير المؤسسة
– غياب الحوار الجاد والمنظم
– تضارب اجراءات الأجور الفردية المتباينة والغير مبررة بطريقة دقيقة
– إمكانيات التطوير ناقصة أو تابعة لقواعد غير واضحة تساهم في خلق شعور بالظلم وعدم المساواة.

5–النظرة للمستقبل، وتتمثل في:

–التشكيك من ديمومة الوظيفة والمؤسسة
–التشكيك فيما يخص نوايا المديرية
–تطور في المهن والتخصصات بعكس ما يرجى.
–احتمال نقصان في الكفاءات المطلوبة وبالتالي سوء ترتيب الأشخاص.

ونضيف إلى ما سبق:

1– LANDIER, Hubert.''L'évaluation DU RISQUE SOCIAL : de la détection des sources de tension à la formation de propositions d'action''. P474.

2 – Ibid, P474.

-التحرشات الجنسية والعرقية والسياسية والعقائدية، التي يمارسها بعض عناصر الإدارة على غيرهم من المستخدمين، والذي أشارت إليه العديد من الدراسات.

ثالثا: إدارة الصراع

إدارة الصراع هي عملية مستمرة من الإدارة المسؤولة أو الهيئة المخولة داخلها والتي تستعين بها وتعمل معها على تحديد الصراع ونوعه وضبطه ومن ثم اتخاذ التدابير واستعمال الأساليب والطرق المناسبة لتوجيهه وحله. وأهم من ذلك تقوم إدارة الصراع أو الهيئات التي تعمل معها على التنبؤ بالصراع قبل حدوثه. وذلك باستشفاف واستشعار المؤشرات والبوادر الأولية سواء الظاهرة أو المخفية لعلامات الصراع أو لأحد أنواعه.

فقد عرف محمود سلمان العميان إدارة الصراع على أنها: "عملية تشخيص بهدف تحديد حجمه ليتم على ضوء ذلك تحديد عملية التدخل فيه، بتقليله إذا فاق حجمه الحد اللازم لتسيير المنظمة، وبإيجاد الصراع إذا كان منعدما"[1].

كما عرفها محمد القريوتي على أن:" إدارة الصراع هي تحليل ماهية الصراعات من حيث موضوعها أو السبب الرئيسي لحدوثها، والمستوى الذي تحصل فيه، فردي أو جماعي، أو على مستوى التنظيمات المختلفة"[2].

وإدارة الصراع عند روبرتس: " تعني التدخل الهادف لحفز وتشجيع الصراع المفيد او التدخل لمنع وحل الصراع الضار"[3].

ويعرفها باحث آخر بأنها: "الأساليب التي تتبعها الإدارة أو الأفراد أو الجماعات وذلك من أجل الصراعات بين الأطراف المختلفة"[4].

وهذه التعاريف على اختلافها ترى أن إدارة الصراع تتحكم فيها مصلحة الإدارة، وأنها مجرد تحفيز أو منع للصراع إذا كان مفيدا أو ضارا. هذا منحى آخر لا يتطابق والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

ويمثل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في إدارة الصراع أساسا، حسب السلم الإداري للتنظيم، كل من:

أ. أصحاب المسؤولية الاجتماعية:

-المدير العام وهو المسؤول الأول في المنظمة، ويرى العديد من رجال الفكر الإداري أن القيادة هي

1- محمود سلمان العميان، **السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال**. ط3. عمان: دار وائل للنشر،2005، ص381.

2- محمد قاسم القريوتي. **السلوك التنظيمي**. ط2. عمان، الأردن: دار الشروق، 1993، ص 206.

3- توفيق حامد الطوالبة. " أثر الأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين ". رسالة دكتوراه. عمان، الأردن: الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، 1428 هـ/ 2008 م، ص 11.

4- نفس المرجع، ص 11.

جوهر العملية الإدارية (...) وأنها تقوم بالدور الأساسي في كل جوانب العملية الإدارية مما يجعل الإدارة أكثر ديناميكية وأكثر فاعلية لتحقيق أهدافها[1]. كما أصبحت القيادة المعيار الذي حدد على ضوئه نجاح أي تنظيم إداري[2].

والقيادة تعمل على تحريك وتفعيل، والمراقبة والتوجيه والإدارة وبإصدار الأوامر ومتابعة السير الجيد للمؤسسة، والتي تنعكس سلبا أو إجابا على المؤسسة.

-الإدارة العامة والتي تمثلها إدارة الموارد البشرية، أو مصلحة المستخدمين، وهي بدورها يقع على عاتقها مجمل الأنشطة والأعمال المتمثلة في مراعاة التنظيم وتطبيق القوانين والقرارات والأوامر، كما تقوم بالمباشرة اليومية للتسيير والإدارة والمراقبة وتصحيح الأخطاء الناتجة عن السهو أو سوء التسيير من طرف الأعوان والمسيرين داخل المنظمة.

-المسؤولون المباشرون للعمال بالمؤسسة، ويشكلون العناصر الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة في سيرها ونظامها ومجمل نشاطاتها. ولكل هؤلاء مسؤولية مباشرة في التسيير والتنظيم والمراقبة وفي احترام القوانين واللوائح واحترام من هم تحت مسؤوليتهم، وكل على مستواه.

ب-ذوي المسؤولية الغير مباشرة:

1-التنظيمات الرسمية كالتنظيمات العمالية والنقابات وغير الرسمية داخل المنظمة كالجماعات النافذة أو المؤثرة، والتي تساهم، أو يمكنها المساهمة، بطرق غير مباشرة في المسؤولية الاجتماعية وإدارة الصراع بما تحضى به من تمثيل وسمعة وتأثير على الأفراد أو المجموعات، وبما يخول لها القانون من تمثيل ومن محاورة الإدارة.

2-مفتشية العمل كجهاز مراقبة رسمي ومحايد، لا يمكنه التدخل في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة مباشرة، ولكن يمكنه ذلك من خلال مراقبة تطبيق القوانين واللوائح والاتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسة عند تلقيه أي تظلم أو شكوى، وبذلك يساهم في إدارة الصراع التنظيمي.

ونظرا لمسؤولية المؤسسة الاجتماعية والقانونية والاقتصادية في إدارة الصراع وأنواعه، فمن مسؤولية المؤسسة الإدارية والقانونية والاجتماعية:

-احترام تطبيق القوانين والمواثيق والعقود التي تربطها وتحدد العلاقة بينها وبين مستخدميها.

-احترام حقوق العمال الادارية والمتمثلة في تسيير المسار الوظيفي، والأجور، والترقية، والتكوين.

-المحافظة على نسيج علاقات العمل داخل المؤسسة.

-الحفاظ على روح العمل والانتماء والرضا داخل المؤسسة.

-العمل على ضبط المسؤوليات الادارية وتحسين علاقات المسؤولين بمرؤوسيهم.

-تحديد وضبط والعمل على التدخل لحل الصراعات والمنازعات الفردية والجماعية داخل المؤسسة فور ظهورها أو فور استشعارها.

-احترام حقوق العمل وحقوق الانسان.

-عدم التحايل على حقوق العمل على حساب العمال والعمل.

1- توفيق حامد الطوالبة، مرجع سابق، ص 22.

2- نفس المرجع، ص 23.

-التدخل لفض النزاعات، الفردية أو الجماعية، بين العمال فيما بينهم، وفيما بينهم وبين الإدارة، دون تحيز لطرف، وبإعطاء الحق للطرف الذي يستحقه، بالطرق المناسبة او القانونية الرسمية.

-احترام إرادة العمال في المطالبة بحقوقهم، أو التظلم، أوفي تسوية أوضاعهم الادارية المتعلقة بالعمل.

-عدم التضييق على التنظيمات الرسمية وغير الرسمية، والسماح لها بتمثيل المستخدمين، والتحدث بأسمهم.

-العمل على إنشاء هيئة تعمل على إدارة الصراع داخل المؤسسة، يمثلها شخص أو مكتب أو مصلحة أو لجنة، ويكون من مهامها الأساسية، بالتعاون مع المستخدمين والمصالح الإدارية المختلفة، العمل على التنبؤ والبحث والتشخيص والاستماع للشكاوى والعمل على حل كل النزاعات وخاصة منها المتعلقة بمسؤولية المؤسسة، بالطرق والأساليب المستخدمة في حل الصراعات، داخل المؤسسة، وذلك سعيا منها لخلق الانسجام في بيئة العمل وتحقيق الرضا الوظيفي وشحذ الانتماء للمؤسسة.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن المؤسسة باحترامها للمسؤولية الاجتماعية المنوطة بها، يمكنها إدارة الصراع بتخفيضه الى أدنى مستوى، أو إبعاد أهم جزء منه، وذلك باحترامها وتطبيقها للقوانين واللوائح والاتفاقيات الجماعية.

المراجع:

[1]-حازم فروانة وسليمان الديب. " دور الجودة في تعزيز أبعاد المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة.

(http://dspace.up.edu.ps/xm/ui/handle/123456789/162)

2- بن مسعود، نصر الدين وكنوش، محمد. " واقع اهمية وقيمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية "، جامعة بشار: من أعمال الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، يومي 14 -15 فيفري 2012.

3- Tramantano, Romilda. ‘’Les approches critiques de la’’ responsabilité sociale de l’entreprise’’ et leurs retombées ou ‘’responsabilité socialedesentreprises ?’’ (www.aderse.org/docatelecharger/congresaderse2008/actes/articles/session%201.1/les%20approches%20critiques).

4- Ben Mlouka,Menel et Boussoura,Ezzedine . ‘’La théorie néo-institutionnelle crontribue t-elle à l’éclairage du concept de Responsabilité Sociétale ? ‘’ . (www.aderse.org/docatelecharger/congresaderse2008/actes/articles/session%201.1/les%20approches%20critiques).

5- Tourabi, Amina.’’ Le role de la responsabilité sociale des entreprises dans la gestion des risques psychosociaux : cas de l’agence nationale des ports ‘’.In European

scientific journal, march2016, Edition Vol.12, N°8 ISSN 1857-7881(print).

6- Coulon, Robert. '' Responsabilité sociale de l'entrepriseet pratiques de gestion des ressources humaines ''. (Leg2.u-bougogne.fr/wp/Cahier du FARGO n°1060902)

7- Lenoir,c, et Le Divenah,J.P. . ''RSE et dialogue social ''. Note documentaire. France : Inspection générale des affaires sociales. Juillet 2013

8- GDL,du bassin de dijoin . ''La gestion des conflits ''.

9- LANDIER, Hubert.''L'évaluation DU RISQUE SOCIAL : de la delection des sources de tension à la formation de propositions d'action''.

10- Ben Hamou, Salima.

البيئة الاجتماعية وأثرها على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مسواكة حنان
طالبة دكتوراه
-LMD-

مقدمة:

تركز سوسيولوجيا البيئة على دراسة العلاقة بين التنظيم الاجتماعي والنسق البيئي بمضمونه الاجتماعي والبيئي، بحيث أنه لا يمكن وصف الفرد إلا في علاقة اجتماعية مع الآخرين ولا يمكن دراسة سلوكه خارج إطار هذه العلاقة وعلى إثرها تنشأ المؤسسة ضمن سلسلة من النشاطات والمجهودات لتحقيق الأهداف هذه الأخيرة لا تتحقق إلا عن طريق تلاحم من القدرات أو الجماعات ويشكلون ما يسمي بالنسق، وباعتبار المؤسسة نسق اجتماعي مفتوح، فإن لكل تنظيم بيئة اجتماعية يمارس من خلالها وظائفها ونشاطاتها ويحقق أهدافها والتي قد تكون مساعد ايجابي، كما قد تكون العكس، بالإضافة إلى سعي المؤسسة إلي التطور والتقدم والتوسع من حيث الحجم والأهداف والاهتمامات من الناحية النظرية.

وبالنظر إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجدها تنمو أكثر فأكثر في بيئة التي توفر لها التحدي بالنظر إلى محدودية إمكانياتها مقارنة بالمؤسسات الكبيرة. حيث تعمل على اقتناص فرص البيئة وتطويرها بفضل معارفها وخبراتها، وقدرة المسير على الحفاظ على مؤسسته.

وعليه إن طرح هذا المقال هام للغاية حيث تعتبر البيئة الاجتماعية أحد الأبعاد السوسيوتنظيمية التي تأثر تأثيرا بالغا على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبما تتضمنه من قيم ومعايير على ممارسات العاملين داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

البيئة الاجتماعية، أداء المؤسسة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1) تحديد المفاهيم:

1) مفهوم البيئة الاجتماعية:

البيئة عوما هي المجال التي تحدث فيه الإشارة والتفاعل لكل وحدة حية وهي كل ما يحيط بالإنسان من الطبيعة والمجتمعات البشرية والنظم الاجتماعية والعلاقات الشخصية، وهي المؤثر الذي يدفع الكائن الي الحركة والنشاط والسعي، فالتعامل المتواصل بين البيئة والفرد والعطاء مستمر متلاحق، وتنقسم البيئة إلى قسمين بيئة طبيعية، بيئة اجتماعية[1].

والبيئة الاجتماعية هي الطريقة التي نظمت بها المجتمعات الانسانية حياتها وسخرت البيئة الطبيعية

1-سامي زعباط، عبد الحميد مرغيت، "آليات حماية البيئة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر"، مداخلة مقدمة في إطار فعالية الملتقي الدولي الاول حول "**علاقة البيئة بالتنمية" الواقع والتحديات** بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر، 28،29، افريل2015، ص 4.

لخدمتها، كاستعمال الأراضي واستخراج ثرواتها الطبيعية والصناعية والتجارة والتعليم والانتاج والاستهلاك...الخ[1].

وتتضمن أيضا النظم والعلاقات الاجتماعية والحالة الاقتصادية والائتلاف وهو الحد الوسط بين التحالف والعلاقات"[2] و"تساهم هذه البيئة مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد"[3]

وتشمل البيئة الاجتماعية على العادات والتقاليد والقيم والثقافات المحلية والاتجاهات، والتي تؤثر على فهم واستيعاب الأفراد لمجريات الأحداث داخل التنظيم وبالتالي على سلوكيات وتصرفات هؤلاء الأشخاص، لذلك من واجب القيادات التنظيمية معرفة الجانب الاجتماعي لبيئة التنظيم والتعامل مع المنسوبين بموجبه[4].

تشمل على مختلف الخصائص العرقية والحقل الاجتماعي للفرد والأسرة والمجموعات البشرية والمجتمع وحجمه وتوزيعه، والعلاقات التي تحدد أنماط حياة البشر فيما بينهم مما يساعد على تفسير الواقع الاجتماعي[5].

2) مفهوم أداء المؤسسة:

لقد تباينت وجهات نظر المفكرين والكتاب في مجال صياغة تعريف محدد لهذا المصطلح ففريق اعتمد على الجوانب الكمية (أي تفضيل الجوانب التقنية في التحليل) في صياغة تعريف الأداء، بينما ذهب فريق آخر إلى اعتبار الأداء مصطلح يتضمن أبعاد تنظيمية فضلا عن الجوانب الاقتصادية.

ويتجسد "**أداء المؤسسة**" في عناصر كثيرة أهمها: رفع رقم الأعمال، رفع الحصة السوقية، زيادة الأرباح، تحسين الظروف الاجتماعية للمستخدمين، تحسين شروط العمل أو من خلال تغيير تشكيلة المنتجات، توسيع وحدات الانتاج...وعليه أداء المؤسسة له أوجه عديدة تتضح من خلالها، ويلاحظ ذلك في بعض التعاريف التالية:

-تعريف الأداء حسب "**miler et bromily**":
ينظر هاذان الكاتبان إلي الاداء على أنه: "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد البشرية والمالية، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة علي تحقيق أهدافها"، ونلاحظ من خلال هذا التعريف أن "الأداء": هو حاصل تفاعل عنصرين أساسين هما الطريقة في استعمال موارد المؤسسة، ونقصد بذلك عامل

1-كمال التابعي، على المكاوي، **المدخل الي علم الاجتماع العام**، كلية الأدب، جامعة القاهرة، دار النشر الالكترونية، ص 122.

2- أحمد زكي بدوي ، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية : انجليزي، عربي**، 2003، ص135.

3- احمد زكي بدوي، **مصطلحات العلوم الادارية انجليزي، فرنسي، عربي**، دنر الكتاب اللبناني، بيروت لبنان، 1994، ص407.

4- عبد الله بن عبد الغني طجم، طلق بن عوض الله السواط، **السلوك التنظيمي – المفاهيم النظريات التطبيقات**-، دار الحافظ ، ط4، المملكة العربية السعودية ، جدة ، 2003، ص 254.

5- أوسرير منور، بن حاج جيلاني مغوارة فتيحة، **دراسة جدوى البيئية للمشاريع الاستثمارية**، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، ص 335.

الكفاءة ، والنتائج (الأهداف) المحققة من ذلك الاستخدام، ونعني بذلك عامل الفعالية، أيضا يمكن أن نستشف من التعريف نفسه أن أهمية هذا المفهوم بالنسبة لمنظمات ومؤسسات الأعمال تكمن في أن الأداء يستعمل للحكم على هذه المنظمات والمؤسسات من حيث قدراتها على تحقيق أهدافها ومدي التزامها بالرشادة في الوصول إلي ذلك[1].

- وحسب"**khemkhem**" وضح مفهوم الأداء كما يلي: أداء مركز مسؤولية (ورشة، وحدة، مؤسسة ...إلخ) ويعني الفعالية الإنتاجية، حيث يحقق هذا المركز الأهداف التي سبق وأن سطرها.

- بينما يري "**بارتولي**": بأنه يمكن تعريف أداء المؤسسة من خلال العلاقة بين عناصر: نتائج، موارد، أهداف، والأبعاد: الكفاءة، الفعالية، والموازنة

- **المؤسسة:**

يعرف "بارسونز" المؤسسة هي: وحدة اجتماعية كلية تتكون من وحدات فرعية تقام وفق نموذج بنائي معين لتحقيق أهداف محددة[2].

أما "ماكس فيبر" فيري أنها أنماط تنظيمية معينة من العلاقات الرسمية الداخلية مثل تحديد الوظائف والواجبات والحقوق والمسؤولية والتسلسل الإداري والتنسيق بين المسؤوليات التنظيمية[3].

كما شهد مفهوم "المؤسسة الاجتماعية" تجديد وأصبحت تعد بمثابة البناء الاجتماعي الحي والكيان النابض بما تحتويه من علاقات اجتماعية متداخلة بين عناصرها[4].

ويعني ذلك " أنها كيان اجتماعي، وتجمع انساني جامع للأفراد العاملين بهدف تنفيذ واداء أعمال ونشاطات لا يمكن لفرد واحد القيام بأعبائها"[5].

1-تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض الدول والمنظمات:

تختلف تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الدول وكذا المنظمات وذلك باختلاف معايير التصنيف المعتمدة من كل بلد بتباين الإمكانيات والموارد ومستويات وظروف التطور الاقتصادي ومراحل النمو من دولة الي أخرى، ولهذا سوف نتعرض لمجموعة من التعاريف في بعض الدول

1- **تحليل الأسس النظرية للأداء**، الشيخ الداوي، مجلة الباحث، العدد 07، 2009 2010، جامعة الجزائر، ص217، 218.

2- طلعت ابراهيم لطفي، **مدخل في علم اجتماع التنظيم**، مكتبة غريبة، مصر، 1993، ص 9.

3- محمد الجوهري، **مقدمة في علم الاجتماع الصناعي**، دار الكتب الجامعية، مصر، 1975، ص24.

4- المنظمة العربية للمرأة، **النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة**، القاهرة، مصر الجديدة، ص 75.

5- نبيل جواد، **إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة GESTION DES PME**، مجد المؤسسة الجامعية،ط1، بيروت، لبنان، 2007، ص 19.

المتقدمة والنامية وبعض المنظمات كما هي مبينة في الفقرات اللاحقة[1].

1. تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تختلف تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية حسب رؤية كل منظمة أو بنك أو هيئة مهتمة بهذا القطاع، وفيما يلي أهم التعارف.

- تعريف إدارة المشروعات الصغيرة الأمريكية:

تضع هذه الادارة جملة من المعايير التي تعتمد عليها لتحديد المشروع الصغير من أجل تقديم التسهيلات والمساعدات الحكومية، وإعفاء جزئيا من الضرائب ومن بينها نذكر ما يلي:

- استقلالية الدارة والملكية.
- محدودية نصيب المؤسسة من السوق.
- ألا يزيد عدد العمال المائتين وخمسين عامل بالنسبة للمؤسسة الصغيرة وألا يتجاوز ألف وخمسمائة عامل في بعض الأحيان.
- إجمالي الأموال المستثمرة لا يتجاوز تسعة مليون دولار كشرط.
- لا تزيد القيمة المضافة عن أربعة ونصف مليون دولار.
- لا تتعدى الأرباح الصافية المحققة خلال العامين الماضيين أربعة مائة وخمسين ألف دولار.

- تعريف لجنة التنمية الاقتصادية الأمريكية:

كما تعتمد هذه اللجنة على جملة من المعايير نذكر منها:

- استقلال الادارة وأن يكون المدير هو المالك للمشروع.
- أن يتم رأس المال عن طريق شخص أو عدد محدود من الأشخاص.
- حجم الأعمال المنفذة أو حجم النشاط السنوي يخضع لحدود عليا.

- تعريف هيئة المشروعات الصغيرة:

تعرف المشروع الصغير بأنه يتم ملكيتها وإدارتها بشكل مستقل وتكون مسيطرة في مجال عملها وغالبا ما تكون صغيرة الحجم فيما يتعلق بالمبيعات السنوية وعدد العاملين مقارنة بالشركات الأخرى[2].

2. تعريف ألمانيا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتبني ألمانيا وهي إحدى دول الاتحاد الاوروبي عدة تعاريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستند في ذلك إلى بعض المعايير الكمية والنوعية، وفيما يلي أهم تلك التعاريف:

- المؤسسات الصغيرة هي" كل منشأة تمارس نشاطا اقتصاديا ويقل عدد العمال فيها عن مائتي عامل"

1- رابح خوني، رقية حساني، **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها**، ط1، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر الجديدة، 2008، ص 23.

2- نفس المرجع، ص23-24.

– المؤسسة الصغيرة هي" ذلك المشروع الذي يعمل به أقل من تعة وأربعين عامل".

– المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:" هي التي لا تعتمد في تمويلها على السوق المالي، وتتم إدارتها من قبل مستثمرين مستقلين يعملون بصفة شخصية ويتحملون كل الأخطار[1].

3. تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

اعتمد الاتحاد الأوروبي على في تعريف المؤسسات الصغيرة المتوسطة وذلك في أفريل 1996 على المعايير التالية: عدد العمال، رقم الأعمال، استقلالية المؤسسة، وقد فرق الاتحاد الأوروبي في تعريفه بين المؤسسات المصغرة والمؤسسات الصغيرة والمؤسسات المتوسطة، حيث يضمن النوع الأول ما بين 1–9 عامل، أما النوع الثاني فيضم من 10 –49 عامل، في حين تضم المؤسسات المتوسطة ما بين 50–250 عاملا.

أما رقم أعمالها أقل من أربعين مليون وحدة نقدية أوروبية أو مجموع الميزانية لا يتجاوز سبعة وعشرين مليون وحدة نقدية أوروبية والتي لا تكون في حد ذاتها مملوكة بنسبة25 % من قبل مؤسسة أخرى.

4. تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

عرفت **منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية** "**يونيدو**" المشروعات الصغيرة بأنها: "تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها طويلة الأجل(الاستراتيجية) والقصيرة الأجل(التكتيكية) كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10–50 عاملا"[2].

5. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

لقد كان هناك إهمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من كل النواحي التنظيمية، القانونية، المالية والإدارية ...الخ، وهذا يدخل ضمن عدم الاهتمام بالقطاع الخاص ككل وعدم إتاحة الفرصة له ليلعب دوره في التنمية الاقتصادية لاعتماد الجزائر علي المؤسسات الكبرى وإعطائها الأولوية في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني وكرهان للتنمية المتوازنة والشاملة للالتحاق بركب الدول المتقدمة، وقد استمر هذا الوضع إلي غاية ديسمبر 2001، تاريخ صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويمكن إيجاز أهم المحاولات لتعريف هذه المؤسسات في الآتي:

1) المحاولة الأولي:

وكانت أولى محاولات إبراز دور هذا القطاع الهام والتعريف به قد تضمنها التقرير ببرنامج تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة والذي عرفها على أنها:" كل وحدة إنتاج مستقلة قانونا وتشغل أقل من

1– نفس المرجع، ص، 26.

2– نفس المرجع، ص31.

500 عامل وتحقق رقم أعمال أقل من 15 مليون دج، واستثماراتها لا تتجاوز 10 مليون دج، تأخذ أحد الأشكال التالية:

- المؤسسات التابعة للجماعات المحلية (مؤسسات ولائية وبلدية).
- فروع المؤسسات الوطنية.
- الشركات المختلطة.
- المؤسسات المسيرة ذاتيا.
- المؤسسات الخاصة.

2) المحاولة الثانية:

ثاني محاولة لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جاءت من قبل المؤسسة الوطنية للهندسة وتنمية الصناعات الخفيفة بمناسبة الملتقي الأول حول الصناعات الصغيرة والمتوسطة، وقد عرفتها على أنها:" كل مؤسسة تشغل أقل من 200 عامل وتحقق رقم أعمالها من 10 مليون دج"[1].

3) المحاولة الثالثة:

صدرت خلال الملتقي الوطني حول تنمية المناطق الجبلية وهو التعريف المقترح من طرف السيد" محمد بلقاسم" في مداخلته التي عنوانها ب: عناصر التفكير حول مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجبلي". وعرفها كما يلي:" كل وحدة إنتاج أو وحدة خدمات صناعية ذات حجم صغير تتمتع بالتسيير المستقل وتأخذ أما شكل مؤسسة خاصة أو مؤسسة عامة وهذه الأخيرة هي مؤسسات محلية (بلدية وولائية)، ووسع في تعريفه ليشمل وحدات الانجاز التابعة لقطاع البناء والأشغال العمومية وباقي الوحدات الخدمية كالتجارة، النقل، التأمين.

6. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الأطر القانونية والتشريعية:

شهدت الجزائر بعد التسعينيات من القرن الماضي تطورات اقتصادية هامة، وتبنت اصلاحات هيكلية عميقة أعطت القطاع الخاص دورا كبيرا ومتزايدا لأحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل الانفتاح الاقتصادي والعولمة ورغبة الجزائر في الانضمام الي المنظمة العالمية للتجارة وكذا في ظل الشراكة الأورومتوسطية وقد انعكس هذا التطور على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبلغ درجة كبيرة إلى أن أفردت الدولة وزارة خاصة تهتم بشؤونها سميت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1993 وقع على عاتقها ما يلي:

- إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تأهيل المؤسسات القائمة وتحديثها والرفع من تنافسيتها.
- تقديم المساعدات التقنية والانتاجية والتسويقية...إلخ.
- تقديم المشورة اللازمة وفتح قنوات الاتصال.
- وضع الأطر القانونية والإطار التشريعي لعمل هذه المؤسسات.

1- رابح خوني، رقية حساني، المرجع نفسه ، ص، ص. 33،34.

- القيام بالدراسات والندوات والملتقيات للتعريف بها.
- القيام بالإحصاءات الخاصة بالقطاع.

وفي هذا الإطار قدمت الوزارة تعريفا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعد الأحدث في الجزائر والمتضمن في القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق ل2001/12/12 والذي يعد مرجعا لكل برامج وتدابير المساعدة والدعم لصالح هذه المؤسسات وإعداد ومعالجة الإحصائيات المتعلقة بهذا القطاع، وفي المادة الرابعة جاء تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي: " تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات، تشغل من واحد الي مائتان وخمسين شخصا، وأن لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليارين دج ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة مليون دج ، وتستوفي معايير الاستقلالية".

وقد جاءت المادة الخامسة تعريف المؤسسة المتوسطة بشكل منفصل إذا تنص على أن " تعرف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل من خمسين إلي مائتان وخمسين شخص، ويكون رقم أعمالها السنوي مليارين ومائتي مليون دج أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة وخمسمائة مليون دج".

أما في المادة السادسة من نفس القانون فقد جاء تعريف المؤسسة الصغيرة كما يلي:" تعرف المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين عشرة وتسعة وأربعين شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي مليون دج، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة مليون دج".

نلاحظ من خلال التعاريف الواردة في المواد 4-5-6-7 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتماده على عدد العمال أي المعيار العددي وعلى رأس المال أي المعيار المالي للإيجاد حدود بين المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة وتميزها عن باقي المؤسسات الأخرى ووضع تعريف لها وهي أكثر المعايير شيوعا واستخداما[1].

2. أهمية البيئة الاجتماعية:

البيئة هي الوسط الذي تنموا فيه وتنشط فيه المؤسسة، وتسمي أيضا المحيط وللبيئة تأثير كبير على نشاط المؤسسة كما أنها تساهم بنسبة مرتفعة في تشكيل ثقافة وسلوك هذه المؤسسات، بل لها دور فعال حتى في بقائها في السوق أو خروجها منها.

ولا تتوقف البيئة، كما يعتقد الكثير عند البيئة التنافسية فحسب، فالبيئة أكبر وأوسع من أن تنحصر في البيئة التنافسية.

ومن البديهي أصبحت المؤسسات تحرص على معرفة بيئتها معرفة جيدة حتى تتمكن من تحضير نفسها للتأقلم والتجاوب معها لأن المؤسسات التي لا تستطيع التأقلم مع متغيرات وتقلبات بيئتها لا يمكنها ان تبقي طويلا في الساحة لأنها تهزم من طرف تلك

1- نفس المرجع، ص92.

المؤسسات التي عرفت كف تبقي موائمة لمحيطها وعرفت لمحيطها وعرفت كيف تساير التطورات الكبرى لهذا الأخير.

وعند استعمال عبارة "تشخيص البيئة" دون التخصيص، فإنه يفهم مباشرة تشخيص البيئة الخارجية للمؤسسة دون غيرها ويسمي أيضا بالتشخيص الخارجي أو التحليل الخارجي، ذلك أن البيئة الداخلية والذي يعرف أيضا بتشخيص قدرات المؤسسة يسمي عموما التشخيص الداخلي[1].

ويقصد بالتشخيص الخارجي ذلك الذي تقوم به المؤسسة لمحيطها والذي تسعي من خلاله إلى معرفة الوضع الحالي والأوضاع المستقبلية المحتملة لهذا المحيط الذي تنمو وتنشط فيه، أما محتوي التشخيص الخارجي فيتمثل في البحث عما قد تأتي به البيئة من فرص وما قد تحمله من مخاطر ومن تهديدات حتى تستعد المؤسسة لاغتنام الفرص وتجنب المخاطر والتصدي للتهديدات أو التعامل معها بطريقة معينة[2].

3.مكونات البيئة الاجتماعية:

- تتضمن البيئة الاجتماعية أنماط العلاقات الاجتماعية القائمة بين الافراد والجماعات التي ينقسم اليه المجتمع، هذه الأنماط التي تؤلف النظم الاجتماعية.
- كما تتضمن الجماعات في المجتمعات المحلية الصغيرة كالقري وهي جماعات أولية يتفاعل أفرادها وجها لوجه، والعلاقة القائمة بينهم علاقات شخصية مباشرة، والعلاقة الاجتماعية في مثل هذه المجتمعات لها أكثر من وجه واحد فالعلاقة القرابية مثلا ليست علاقة قرابية فحسب وإنما هي في الوقت ذاته علاقة اقتصادية وسياسية وقد يكون لها ايضا دور ديني، اما في المجتمعات الحضرية فالجماعات السائدة هي الجماعات الثانوية والعلاقة القائمة بين افرادها علاقات ثانوية وليست على درجة من القوة كما هو الحال بالنسبة للعلاقات الاولية والعلاقة في مثل هذه المجتمعات لها جانب واحد وهو الجانب الاقتصادي[3].

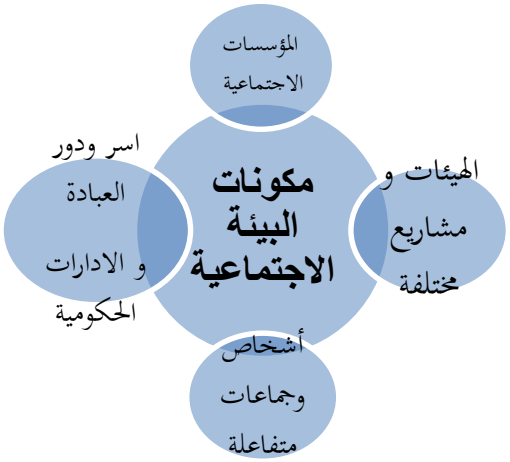
ومن خلال أقوال علماء الاجتماع والتربية أن مكونات البيئة الاجتماعية تكمن في[4]:

1- عيسى حيرش، **الإدارة الإستراتيجية الحديثة**، دار الهدي، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص، ص.91، 92.

2-نفس المرجع، ص92.

3-سوزان احمد أبو رية، **الانسان والبيئة والمجتمع**، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999، ص، 144،143.

4- مسفر بن حسن القحطاني، **أثر البيئة الاجتماعية على الدعوة**، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الدعوة والاحتساب، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، كلية الدعوة والاعلام، قسم الدعوة والاحتساب، 1425،1426 هجري، ص6،5.



3.العلاقة بين السلوك الإنساني والبيئة الاجتماعية:

علاقة البيئة والانسان هي علاقة تأثير متبادل وسنتناوله من جانبين وهما:

– تأثير البيئة على الانسان:

– نجد أن علم الجغرافيا صنف العلاقة من حيث تأثير العوامل والمتغيرات الجغرافية على السلوك الانساني مثل المناخ والتضاريس، وعلم الانثروبولوجيا وجد أن خصائص الانسان وعلاقتها بالنشاط الانساني سواء بالإبداع أو بالسلب[1].

– تأثير السلوك الانساني على البيئة:

– اكدت الدراسات أن الانسان يملك من القدرات ما يمكنه ان يغير في البيئة والقدرة على انشاء بيئة جديدة مستقلة تماما عن الظروف البيئة التي يعيش فيها.

– ان الانسان هو لمسؤول عن حماية البيئة من خلال تعيل سلوكاته.

- **ومن بين أهم الابعاد الاجتماعية التي توضح علاقة الانسان بالبيئة:**

– ان الانسان والبيئة هما محور الاهتمام.

– ان الوعي البيئة مرتبط بدوافع سلوك الانسان.

– مشاركة الانسان في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالبيئة لان الانسان يمثل طرفا فيها.

– تنمية روح المسؤولية الاجتماعية والتضامن بين الفرد والمجتمع.

– التقدير والتفوق بمسالة الوعي والاتجاهات والقيم ان يكون الانسان قادر علي توجيه جهود الاخرين[2].

4. الآثار المتبادلة بين المنظمة والبيئة:

تعد العلاقة القائمة بين المنظمة والبيئة علاقة متبادلة وتفاعلية وشاملة، فالبيئة الخارجية تمنح المنظمة الناجحة فرصا للاستمرار والازدهار، وتؤدي بالمنظمة الفاشلة إلي الاضمحلال أو التلاشي كما أنها في الوقت ذاته، تفرض محددات على حركة المنظمة من خلال المستلزمات البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية المتاحة، وتترك المتغيرات الجغرافية أثرا ملحوظا في إمكانية استخدام المنظمة لما يتوافر في البيئة من إمكانات أو فرص للعمل، كما أن طبيعة المتغيرات البيئية المختلفة تلعب دورا أساسيا في تحديد قدرة المنظمة على

1– نظيمة احمد سرحان، **مناهج الخدمة الاجتماعية لحماية البيئة من التلوث**، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، ص–ص. 14–16.

2– طلعت السروجي وآخرون، **السكان والبيئة (نظرية اجتماعية قليلة)** ، القاهرة،2002، ص175–279.

العمل وفي خلق التوازن المتحرك والتكييف المطلوب مع البيئة. خاصة في إطار إمكانية توفير متطلبات السلع والخدمات التي تنسجم مع حاجات ورغبات الزبائن الحاليين والمرتقبين، وكذلك المتعلقة بسبل اشباع حاجاتهم المتنامية والمرتبطة بقدراتهم الشرائية، فالمتغيرات السكانية سواء ما يتعلق منها بطبيعة السكان وتباين مستوياتهم وتوزيعهم حسب الهيكل العمري، وحسب الجنس، والتحصيل العلمي، وغيرها تشمل محددات مهمة في هذا الخصوص. كما أن الدخل الذي يحصل عليه الفرد يعد عاملا مؤثرا في قدرة المنظمة على التعامل البيئي.

وهكذا الحال بالنسبة لحجم السوق ومستوي النشاط الاقتصادي وطبيعة المنافسة، والسلع المماثلة أو البديلة التي تؤثر في الانشطة الانتاجية والتسويقية في نواح متنوعة.

كما أن ظروف البيئة الخارجية من حيث التأكد أو اللا تأكد، تؤثر في المنظمة بشكل متباين، فقد أشارت الدراسات التي قام بها "بينز وستاكر" إلى طبيعة الهياكل التنظيمية التي ينبغي علي المنظمات أن تعتمدها في ظل الظروف البيئية المؤكدة أو المستقرة، والتنظيم العضوي في ظل الظروف البيئية غير المستقرة، نظرا لكون درجة الاستجابة للمتغيرات السريعة تستدعي تنظيما قادرا علي تخويل الصلاحيات وتسريع اتخاذ القرارات واعتماد اللامركزية، بينما يلاحظ بأن البيئة المستقرة أو ذات الأبعاد الأكثر توكيدا تسمح بدرجة أعلى من الاستقرار وإمكانية اعتماد المركزية في التخطيط والرقابة.

ومن هنا لا بد من أن يمتلك المدراء القدرة العالية على معرفة البيئة ومتغيراتها المختلفة والتشغيلية التي تنسجم مع متطلبات البيئة مع ضرورة تحقيق الأهداف بكفاءة، كما يتطلب الأمر اعتماد أسلوب التنبؤ بما سيكون عليه واقع نشاط المنظمة وفق المشاهد المتصورة للظروف والمتغيرات البيئية، هذا إضافة إلى ضرورة السعي الجاد لاستثمار الإمكانيات المتاحة في المنظمة في إطار من التكيف مع البيئة، وبعكس ذلك تتعرض المنظمة إلى مخاطر الضمور والاضمحلال والتلاشي[1].

5. خصائص ومميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

– تعتمد الصناعات الصغيرة عنصر العمل وذلك بعكس الصناعات التي تعتمد على تكثيف عنصر رأس المال كما أنها لا تحتاج إلى خبرات ومهارات كبيرة بل إلى تدريب.

– تتواجد المؤسسات الصغيرة في رقعة جغرافية صغيرة تسمح لصاحب المشروع بالتعامل الشخصي مع الأفراد والزبائن فقوة الاتصالات الشخصية بين القائمين بالعمل في هذه المشروعات والموردين والملاك يسمح بالتعرف على أذواقهم ورغباتهم مما يسمح له بتجديد المنتوج والتماشي مع متغيرات السوق بسهولة ومرونة فهو يؤقلم نوعية المنتوج مع أذواق وحاجيات الزبائن وفي نفس الوقت يحكم حسب منطق تحسين السعر ورفع الربح.

1– خليل أحمد خليل، **المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع**، دار الحداثة، ط1، بيروت، لبنان،1984 ، ص78.

– إن " أهم ما يميز المشروعات الصغيرة العلاقات القوية بالمجتمع المحلي الذي يحيط بها"، فالتفاعل بين الأفراد والمشروع يؤدي الى التعاون والتضامن بشتى أنواعه، فالزبائن يشهرون بالمنتوج في المنطقة ويساهمون في حل مشاكل المنشأة من خلال شبكة علاقاتهم الشخصية فهم بديل إشهاري للمؤسسة ويكونون أحيانا أكثر نجاحا في إقناع الناس بالمنتوج من الوسائل الاشهارية الأخرى.

– كما تتميز المشروعات الصغيرة بمرونة الإدارة وذلك بتعاملها مع يد عاملة صغيرة الحجم مما يسمح بالتحكم فيها ويأخذ التوظيف فيها طابع غير رسمي وأما فيما يخص التنظيم الداخلي للمؤسسة فالقرارات التي تتخذ في المنشأة لا تكون باللوائح مجمدة بل يسهل إصدار القرارات وتنفيذها أو إلغائها أو توقيف النشاط ثم العودة إليه أو تغير نوعية النشاط، فالمشروع الصغير منعدم من البيروقراطية فالعمال يتمكنون من الاتصال مع المدير بسهولة وبطريقة مباشرة، هذه المرونة لا توجد في المشاريع الكبرى فهي تسمح بمعرفة المشكل وإيجاد حل له دون البقاء في حلقة مفرغة التي كثيرا ما نجدها في المشاريع الكبرى فأصحاب المشاريع الصغيرة ليس بحاجة للاختصاص في مجال النشاط وإذا ما وجد التخصص فهو تخصص في نطاق ضيق، فمالك المشروع هو الذي يقوم بإدارة مشروعه وتمس مشاركته مختلف الوظائف الموجودة في المؤسسة[1].

– تقوم المؤسسات بدور مؤثر في دعم ورفع الكفاءة الانتاجية للمؤسسات الكبيرة ومن امثلة ذلك إعداد العمالة الماهرة فغالبا ما يعمل بالمؤسسات الصغيرة عمالة غير ماهرة والتي تترك المصانع الصغيرة بعد اكتسابها للمهارة إلى المصانع الكبيرة التي تجذبها بالأجور المرتفعة والمزايا الأفضل.

– أداة التدريب الذاتي: تعتبر هذه المنشآت مراكز تدريب ذاتية لأصحابها والعاملين فيها بالنظر لممارستهم أعمال باستمرار وسط عمليات الانتاج وتحميلهم المسؤوليات التقنية والتسويقية والمالية مما يحقق اكتسابهم المزيد من المعلومات والمعرفة والخبرات، الأمر الذي يؤهلهم لقيادة عمليات استثمارية في المستقبل تفوق حجم مؤسستهم الحالية.

– تقدم هذه المنشآت سلعا لأصحاب الدخول المنخفضة والمتوسطة في صورة أحجام وعبوات صغيرة لإشباع حاجاتهم الأساسية بأسعار رخيصة[2].

– ارتفاع جودة النشاط: بالنظر للاعتماد المؤسسات الصغيرة على مجالات عمل متخصصة ومحددة فعن إنتاجها يتسم بالغالب بالدقة والجودة لأن الجودة والدقة هما قرينة التخصص وتركيز العمل ذلك لأن العمل في هذه المؤسسات يعتمد على المهارة الحرفية وتصميم الانتاج وفقا لأذواق المستهلكين وتبادلاتها في المدي القصير يساعد على

1– عدمان رقية، "المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي، دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، تحت اشراف د.بومخلوف، **جامعة الجزائر**2، 2007–2008، ص73.

2– إسماعيل اللبي، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2013، ص–ص. 08–10.

ذلك وجود حوافز على العمل والابتكار والتجديد والاستعداد للتضحية وتحمل المخاطر والرغبة في الانجاز وتحقيق الاسم التجاري مع الشهرة مما يؤدي إلي زيادة الربحية نتيجة زيادة حجم الأعمال والمبيعات.

– تميزها بإتباع المنشاة لخطط واضحة وسياسات مرنة وإجراءات عمل مبسطة وتتميز هذه المنشآت بارتفاع مستوي العلاقات الشخصية في النشاط الإداري اليومي سواء داخل المنشأة من خلال التقارب أم الاحتكاك المباشر بين أصحاب هذه المؤسسات والعاملين لديها ويكون لهذا التقارب داخل منشآت الأعمال الصغيرة أثر مباشر في زيادة إنتاجية العامل وأيضا تحقق في هذه المنشآت علاقات شخصية في المحيط الخارجي من خلال العلاقات الشخصية التي تنشأ بين صاحب أو مدير المؤسسة الصغيرة والعملاء وكذلك مع البيئة المحيطة بالمشروع ويكون لذلك أثر مباشر في المحافظة علي سوق هذه المنشأة بل تنميتها أيضا[1].

– تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بكونها معبئا فعالا للموارد البشرية والمادية نظرا لتوافر الظروف التي تحقق لها الكفاءة الفعالية بدرجات أعلي مما في المؤسسات الكبيرة وتتحقق هذه الكفاءة والفعالية عن طريق قدرتها على الأداء والانجاز في وقت قصير نسبيا وسهولة الاتصال بالعملاء والموردين بالإضافة إلى تأثير الدوافع الشخصية لأصحاب المؤسسة في الحفاظ عليها بما يكفل النجاح والتفوق.

– تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها لا تستعمل مستوي عال من التكنولوجيا ومن الموارد البشرية المؤهلة وهذا لكون بعض الصناعات التي تنتمي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تتطلب استثمارا كبيرا ولا يد عاملة ذات اختصاصا عال مثل قطاع النسيج وتفصيل الملابس لذا فهي تستخدم تكنولوجيا أقل تتناسب والظروف المحلية ولا تحتاج الى استيراد تكنولوجيا عالية[2].

6. طبيعة تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

1) تسيير المؤسسة وتعقيداته:

تعتبر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة خلية حركية تتفاعل مع المحيط تؤثر وتتأثر به، وحياتها ونموها يتوقفان على مدى فهمها وتفاعلها مع القوي الخارجية التي تؤثر فيها، ويري " جوليان ومارشيسني": أنه لكي تتمكن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من التحكم في قيود المحيط الذي تنشط فيه لا بد من أن تتوفر ثلاث أنواع من المرونات لدي هذه المؤسسات، وهي:

– **المرونة العملية:** وهي تناسب الموارد الداخلية للمؤسسة، حيث لتعدد القيم البشرية يسمح بالتكيف بشكل عام مع احتياجات المدى القصير للمؤسسة.

– **المرونة التنظيمية:** وهي تساعد المؤسسة علي قابلية التكيف مع مختلف الحالات وعليه فإن

1– نفس المرجع، ص11.

2– حمزة فيشوش، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية لمواجهة العولمة في ظل اقتصاد المشاركة"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم التجارية، **جامعة محمد بوضياف المسيلة**، 2008، ص80،81.

المرونة تكون في المستويات العليا، وتتعلق بالوظائف التنظيمية الأكثر أهمية.

- **المرونة الاستراتيجية:** والتي تقيس درجة حرية التصرف داخل المؤسسة، من أجل تثبيت وإنجاز أهدافها، ويتم تحليل هذه المرونة وفق المدى الطويل، حيث أنها تعمل على الربط المباشر لاحتياجات المحيط مع قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أي أنها تبين درجة إرادة المؤسسة وفق حرية الأعمال تجاه المحيط[1].

- من خلال ذلك يمكن القول أن وضع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يسمح بتطبيق التسيير وفق تجربة مالكيها ووفق المخاطرة العالية والمنافسة الشديدة في السوق وحضها في النجاح غير كافي لذلك، وعليه فعلى هذه المؤسسات الاعتماد على أساليب علمية في التنظيم والتخطيط والتوجيه والرقابة وغيرها من الأنشطة الاخرى التي تساعدها الاستمرار والتأقلم مع المحيط وتعقيداته.

7. خصوصيات تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إن التغيرات الحاصلة في المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يجعلها في حاجة مستمرة للمعلومات اللازمة عن السوق والعملاء والموردين والمنافسين بشكل عام، أي أنها تحتاج الى تحسين نظام معلوماتها وذلك بتوفير البيانات الدقيقة والآنية، لإتخاذ القرارات السليمة ومواجهة المنافسة في السوق لوضع خطط المستقبل، ولتحمل أقل قدر من المخاطرة.

وفي الواقع العملي، نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تحتاج إلى نظام معلومات معقد، مثل ما هو الحال عند المؤسسات الكبيرة، لأنه يؤدي الى فقدانها للمرونة التي تتميز بها، وعليه فنظام المعلومات يكون بسيط ومرنا وواضحا، بحيث يمكن من معالجة وايصال المعلومات من والى مراكز القرار بسرعة، هذه الميزة هي التي تعطينا الأفضلية عن المؤسسات الكبيرة في معالجتها لحجم كبير من المعلومات في فترة زمنية قصيرة.

وعليه فالوظيفة التسييرية من حيث المبادئ والاسس التي تحكمها هي نفسها في المؤسسات الكبيرة ومع اختلاف كبير في ظروف أدائها في كلتا الحالتين، لكن ممارسة هذه الوظيفة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون أصعب منه في المؤسسات الكبيرة، والسبب يعود لمدير أو مالك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون في معضم الاحوال وحده، ولا يفوض أعماله لغيره، ويتوجب عليه القيام بكافة الوظائف التسييرية في المؤسسة، ناهيك عن نزعته الفردية في اتخاذ القرار.

وفي الواقع نجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبحث عن فرص السماح لتبني سلوك استراتيجي بسيط من الذي تنتهجه المؤسات الكبيرة نظرا لقدرتها المحدودة لذلك، وفي هذا الاطار قدم "سابورتا"

1- سلطان محمد رشيدي، "التسيير الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، حالة الصناعة الصغيرة والمتوسطة لولاية –بسكرة–" مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، **جامعة محمد بوضياف، المسيلة**، 2006، ص 47،48.

المميزات التي تتمتع بها المؤسسات السغيرة والمتوسطة علي المستوي الاستراتيجي وهي:

- موارد محدودة.
- ضعف محفظة الأنشطة.
- أهمية الاعتبارات الذاتية للمسير الاستراتيجي.
- مشكل التطبيق العملي للخيارات الاستراتيجية والتعاون الذاتي.

وعليه نجد أن الخصائص التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تؤثر على الخصائص الاستراتيجية، والبحث عن التماسك الخارجي يقود المؤسسات ببساطة إلي النشاط الاستراتيجي، وبالتالي عليها أن تعمل على تخفيض مجالها التنافسي، والتركيز على الأنشطة التي تكون متخصصة المهنة فيها، وتتضح القيود التنظيمية والاستراتيجية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والشكل التالي يوضح ذلك[1].

8. عناصر البيئة الداخلية للمنظمة:

أ-تقسيم العمل في المنظمة:

تقسيم العمل هو واقعة اجتماعية وحسب عبارة دوركايم هو ظاهرة منتظمة ومتناسقة وفقا لاتساق المنظومة الاجتماعية عينها[2]، وعليه إن مبدأ تقسيم العمل والتخصص فيه من أهم عناصر المنظمة والذي له تأثير عميق على أنماط التفاعل بين العاملين ذلك أن المنظمات تقسم الأعمال فيها عادة بطريقة تحدد من يتعاون ومن لا يتعاون مع من وبناء على ذلك تتحدد كيفية تحقيق التكامل والتنسيق بين كافة الجهود والأنشطة هذا ويأخذ تقسيم العمل أشكالا عديدة من ذلك:

- التقسيم على أساس الوظيفة أو طبيعة النشاط
- التقسيم وفق لنوع المنتج
- التقسيم على أساس المراحل الإنتاجية أو الخدمية[3].

ب- التسلسل الرئـــاســـي:

يمثل التسلسل الرئاسي في المنظمة أحد عناصرها ذا التأثير العميق على شكل التفاعل بين أعضائها عبر المستويات التنظيمية المختلفة ذلك أن تنظيم مراكز الرئاسة بطريقة معينة قد حدد حدود العلاقات بين هؤلاء الأعضاء ومجالها ونمطها.

ويشير مفهوم الرئيس إلي " الشخص الذي يعني ويكلف بمهمة الإشراف على وحدة أو جماعة عمل".

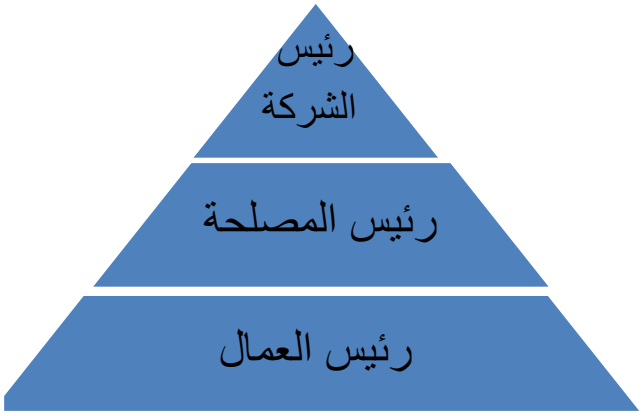
وحتى يتمكن من القيام بهذه المهام تمنحه المنظمة سلطا عديدة ويتحمل مسؤوليات مختلفة تبعا للمستوي التنظيمي الذي يوجد فيه، وتتمثل السلطة"

1- نفس المرجع، ص48،49.

2- خليل محمد الشماع، خضير كاظم حمود، المرجع السابق، ص 195،196.

3- العقبي الأزهر، "القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على سلوك التنظيمي للعاملين"، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، تحت إشراف: سفاري ميلود، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص علم الاجتماع التنمية، **جامعة الإخوة منتوري – قسنطينة**-الجزائر،2009/2008، ص137-139.

الحق القانوني في التصرف وإصدار الأوامر للآخرين بعمل أو الامتناع عن العمل"، أما المسؤولية فهي" الالتزام من قبل الفرد المسؤول بالتصرف حسب قواعد أخلاقية وسلوكية معينة"، وهو يمارس في السلطات التي يمنحها له القانون، وهي تأخذ شكل عموديا يعكسه تدرج المستويات الإدارية داخلها، مثلما يظهر ذلك الشكل رقم(01).



الشكل رقم (2): يظهر المستويات الإدارية للمنظمة

وهنا يجب ملاحظة أنه عبر المستويات التنظيمية المختلفة تنساب السلطة والمسؤولية من الأعلى إلى الأسفل وفي انسيابها تتحدد العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه، ووفق القواعد فإن علاقات الرئيس بمرؤوسيه هي علاقات محدودة ومحصورة بضروريات العمل الرسمية والتقنية، هي بكلمة واحدة علاقات رئيس–مرؤوس، أساسها المركز الرسمي لكل منهما وما يرتبط من مسؤوليات.

وفي ضوء ما تقدم فإن التسلسل الرئاسي يعد عنصرا ومحددا آخرا من داخل المنظمة للتفاعلات بين أعضاءها إذ تبعا له يتقرر شكل العلاقات التنظيمية والأسس التي يستند عليها.

ت– القواعد والإجراءات التنظيمية:

تعتبر القواعد والإجراءات التنظيمية هي الأخرى عنصرا هاما في التنظيم، من حيث أنها هي التي تقف وراء الأدوار، وهي التي توجه شاغلي الأدوار في المنظمة، وفضلا عن ذلك هي التي تحكم العلاقات بين هذه الأدوار وتضبطها.

هذا وتشير القواعد التنظيمية إلى تلك" المعايير التي تحدد ما هو مسموح من السلوك وما هو ممنوع داخل العمل"، أما الإجراءات فتشير إلى " خطوات تنفيذ العمل خطوة بخطوة وما يتضمن ذلك من نماذج مستندة وتوقيعات وأختام، بحيث يتم العمل بشكل نظامي ومرتب، وتظهر الإجراءات عادة في شكل لوائح وأنظمة العمل" وكلا منهما حيوية لأعضائها في حياتهم داخلها فمن خلالها يؤدون مهامهم ويتصلون فيما بينهم ويؤطرون مواقفهم واتجاهاتهم وأساليبهم في أداء أعمالهم فهذه القوانين تنظم مجالات تخصصهم الوظيفي بطريقة ثابتة ومحددة، تحديد يعكسه توزيع الأنشطة والأعمال العادية الضرورية لتسيير دقة التنظيم علي أعضاء التنظيم باعتبارها واجبات رسمية، يؤديها للجميع رؤساء ومرؤوسين كل حسب المركز المهني الذي يشغله داخل المنظمة، فضلا عن تنظيم الأعمال تحدد هذه القواعد والإجراءات شكل التفاعل بين أعضاء التنظيم ونمط السلوك المتوقع منهم في مختلف المواقف مبينة شكل وحدود العلاقات التي

يجب أن تكون بين كل صاحب مركز وآخر وفي الوقت ذاته تضع مجموعة مراكز في شبكة من العلاقات بعضها بالبعض الآخر حيث تؤسس لمستوي من التضامن داخل النسق يمكنه من أداء وظيفته كما ينبغي[1].

9.عناصر البيئة الاجتماعية الخارجية:

- **القيم الاجتماعية:** وتشير القيم الاجتماعية إلى مجموع: "المعتقدات التي يعتقد الأفراد بقيمتها ويلتزمون بها وبمضامينها "وهناك قيم اجتماعية أخرى ذات طابع محلي في أغلبها تعد إحدى أسس ومقومات العلاقات الاجتماعية التي يقيمها الناس فيما بينهم في هذه المجتمعات، ومن بين القيم الاجتماعية التي تتعلق بإشكالية بحثنا ما يلي:

- **قيم العمل وأخلاقياته:** يقصد بأخلاقيات العمل: "معني وأهمية وتصور الفرد لمتطلبات العمل" فالعمل بالنسبة للفرد في المجتمع التقليدي هو "مجرد نشاط وجزء من حياته الاجتماعية اليومية التي هي أهم لذلك"، أما الدوام" فهو مفهوم فضفاض بالنسبة للفرد الذي لا يعرف الالتزام الدقيق بالوقت" أما الواجب في العمل فهو" فهو مبهم له" فإذا زاره قريب في موقع عمله أو طلب منه خدمة فهذه طلبات تعلو عن مصلحة الشركة التي يعمل فيها "هذه وغيرها من الممارسات العمالية تعكس أخلاقيات عمل محلية تقليدية وهي أخلاقيات تستند الي القيم الاجتماعية السائدة في المجتمعات العربية في بعدها المحلي وهي قيم تتعارض مع تلك السائدة داخل المنظمة المعاصرة لذلك فحينما تسود فيها فإنها تؤثر على السلوك التنظيمي للعاملين خاصة فيما يتعلق بتحقيق الالتزام بالكثير من القضايا الأولية كالولاء والانتماء والمصلحة العامة والانضباط وغير ذلك من متطلبات العمل داخل التنظيم.

- **عادات وأعراف المجتمع:** يعتبر موضوع المقاييس التقليدية التي تعتقد بجدارته بعض الفئات في المجتمعات العربية مثل: العادات والتقاليد والأعراف والتي تلزمهم بأنماط من السلوك المقبول اجتماعيا، هذه المعايير تتعارض مع تلك التي تحكم العمل والعاملين داخل المنظمات المختلفة، حيث تسود المعايير الموضوعية وتطبق القواعد ويتم تنمية الاتجاه الذاتي للأفراد في تطبيق تلك القواعد ولذلك فحينما تسود فيها فإنها تؤثر تأثيرا واضحا على سير هذه المنظمات وسلوك الأفراد العاملين داخلها.

- **نفوذ العائلة والعشيرة:** تعتبر نفوذ العائلة والعشيرة احدى أهم هذه الأبعاد أو القضايا الأكثر ارتباطا بسلوك الأفراد داخل المنظمة، حيث في المجتمعات العربية تسود فكرة الانتماء للعائلة والعشيرة وحيث يرتبط الناس بناء على أسس قرابية وجهوية وشخصية فإن سلوك الأفراد يبقي محكوما بتأثير ورغبات المجتمع ولا سيما في مجال الولاء والانتماء والسلوك والعلاقات، من حيث التعاملات فإنها تتم بين ومع أقارب وهذا ما يفسر الدور الكبير الذي تلعبه علاقات النسب والقرابة ومن حيث الولاء فإنه يتم التأكيد على الانسجام داخل الجماعة أكثر منه على المنافسة الفردية.

1- المرجع نفسه، ص140-143.

وعليه نخلص أن عناصر البيئة الاجتماعية لها تأثير واضح على سلوك العاملين في المنظمة، وحتى الرئيس حيث تأثر في سلوكاتهم واتجاهاتهم ودرجة تعاونهم والأسس التي تقوم عليها هذا التعاون والإشراف[1].

وبالإضافة الى هذه العناصر هناك عناصر أكثر تأثير تتمثل في: البطالة، مستوي التعليم، التغيرات السكانية، دور المرأة في المجتمع، المسؤولية الاجتماعية...إلخ

10. أثر البيئة الاجتماعية على المؤسسة وسلوك العاملين فيها.

-من حيث نمط التعاون والتضامن بين العاملين:

يتضمن أي تنظيم صناعي علي أشكال ونماذج معينة من الجماعات وكل واحدة مرتبطة بوظيفة واسم يدل على طبيعة نشاطها مثل: إدارة المستخدمين، إدارة المشتريات، إدارة الإنتاج... وغيرها، هذه الجماعات من العمال تأخذ شكل إدارات وأقسام ومصالح وغيرها ساعد على ظهورها داخل المنظمة وجود تقسيمات للأعمال التي يتطلبها النشاط الصناعي، ذلك التقسيم الذي يشير إلى "عملية توزيع المهام والواجبات التي يتطلبها العمل الصناعي إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء التي ينفذ كل منهما بواسطة عامل معين أو بواسطة مجموعة من العمال"، ويمثل مركز العمل" ذلك الموقع المهني الذي يشغله الشخص بالنسبة لغيره من الأفراد الذين يشتركون معه في الانتماء لتنظيم واحد" هذه المراكز أو المواقع المهنية التي يشغلها الأفراد تستند إليهم على أساس قدراتهم التقنية والعلمية الملموسة والموثقة قبل باقي الاعتبارات الأخرى".

ونجد غالبا بخريطة التنظيم ملحقا به وصف الأعمال، يهدف إلى عرض وكشف مفصل عن واجبات ومسؤوليات وسلطة كل مركز من المراكز، مما يحدد فيما بعد مكان ونشاط الشخص الذي يشغل هذا المركز"، وفي ظل الاحترام التام لمبدأ التخصص في الاداء عليهم تأدية مهامهم المكلفة منهم على أكمل وجه.

ويصاحب تقسيم العمل وتحديد أدق للتخصصات، التنسيق بين الأعمال التي تؤديها كل التخصصات مادام الكل ينشد هدفا واحدا مشتركا هو تحقيق المصالح العامة والمشتركة للتنظيم، حيث ينشد تقسم العمل أيضا الي تحقيق التنسيق والتعاون فيما بينها بما يحقق الهدف المشترك، تعاون بين أعضاء التنظيم أهم ما يميزه أنه:" جزئي ونفسي وغير شخصي أساسه الإنجاز"، لا يهتم فيه الواحد بالآخر كشخص ولكن بوصفه قائم بوظيفة ويملأ دورا فنوعيات الأشخاص ليس أمرا هاما، المهم الانجاز الذي يتعلق بجزء من كل الشخصية"، أي تعاون جزئي كونه يقوم على عملية تتميز بتجزئتها إلى وحدات متخصصة ومحددة تكاد تقتصر أحيانا علي دور جزئي بسيط – مثلما يقوم به العمال في

1- المرجع نفسه، ص144-145.

خطوات الإنتاج- ومع ذلك دور متكامل مع غيره مثلما تبرزه طريقتي العمل المنفصل والمتواصل[1].

- من حيث نمط الإشراف:

وفقا للتقسيم الأفقي والعمودي للعمل، والذي يسمي ب " تقسيم التسلسل الرئاسي" أو "تقسيم التدرج"، تتضمن أية منظمة مجموعة من الوظائف الرئاسية التي يمارسها أفراد معينون أو منتخبون، مكلفون بمهمة توجيه مرؤوسيهم والإشراف على أعمال وحداتهم التنظيمية" ومثل هذه الوظائف أو المراكز الرئاسية على الخريطة التنظيمية لأحد المصانع، تظهر على هيئة سلم متصل الدرجات يتجه من الأعلى إلى الأسفل أي من المدير العام للمصنع إلى رئيس العمال".

هذه الهيئة الإشرافية المشكلة من المديرين ورؤساء الأقسام والمشرفين على العمال يتمتع أعضاؤها داخل التنظيم بهوية مهنية خاصة حيث يشكلون جزء من البيروقراطية الصناعية حيث يكفي تحليل البناء الإداري السائد في معظم التنظيمات الصناعية الكبرى للوقوف على ذلك إذ يكشف هذا الأخير عن وجود المستويات الرئاسية التالية:

الشكل(02): المستويات الرئاسية للمنظمة

المصدر: من إعداد الباحثة

هذه المستويات والتي تشكل ما يسمي "**بالهيراركية الإشرافية**"، تقسم المنظمة رأسيا إلى جماعات تمثل وحدات أساسية فرعية تنقسم إليها البنية التنظيمية للمنظمة، مهمتها توجيه المرؤوسين والإشراف على أعمال وحداتهم التنظيمية[2].

- **من حيث الخبرات:** الخبرة عمل وأثر هي احتكاك الفرد مع الأشخاص الآخرين والأشياء الموجودة في البيئة المحيطة وتشمل أنواع العلاقات المختلفة بين الفرد وبيئته من أفعال وأقوال وأفكار وانفعالات وعلاقات اجتماعية حيث يستجيب الفرد استجابة شاملة لعناصر هذا التفاعل فالخبرة إذن مرادفة للتعلم بمعناها العام، ويلاحظ أن الموقف الخبري يحدد الاتجاه الذي تأخذه الخبرة المكتسبة.

كما تعتبر عملية تفاعل بين الفرد وبيئته أو بينه وبين ما يواجه من مواقف أو ظروف أو

1- المرجع نفسه، ص151،153.

2- المرجع نفسه، ص156،157.

مشكلات أو أشخاص ليحدث انسجام بينه وبين ما يواجه وتحدث مواءمة بين سلوكه ونموه، وهي تتصل بالأمور الحياتية ويمكن أن تعم معنى الخبرة إذا لاحظنا انها تتكون وتتألف من عنصرين إثنين:

– العمل الذي يقوم به الإنسان (الأداء) ماديا أو معنويا.

– الأثر (النتيجة) الذي يتركه العمل في هذا الإنسان.

وتبحث الإدارة في إكساب أفرادها نوها خاصا من الخبرة التي تكسب صاحبها أو تعلمه كيف يتكيف للوسط المحيط تكيفا سليما صحيحا يساعده على تكامل شخصيته وتجعل منه شخصا منتجا محبا لمجتمعه، والواقع أن الخبرة النافعة مهما كانت بسيطة فإنها تسهم في عملية توليد أفكار وتطبيقات جديدة في تقديم الحياة وحل المشكلات، ولكن الأفكار النظرية وحدها كما قلنا لا تسهم في جلاء الحقائق ولا كشف القوانين والنظريات وإنما تتحول إلى مجرد كلام منسق يجعل التفكير معه مستحيلا وغير ضروري.

التفكير هو السمة الأولى للخبرة لأنه إدراك للعلاقات بين العمل الذي نقوم به أي العنصر الأول للخبرة وسمة التفكير الصحيح أن يكون تفكيرا مستمرا وفي تساؤل دائما هما يجب القيام به من أعمال وما سينتج عن هذه الأعمال من آثار دور الفكر خلال ذلك هو المساعدة في الوصول إلى حل للمشكلات القائمة أو تقديم مشروع للانتفاع بالأحداث الجارية وتجنب السلبيات المرافقة على أساس الخبرات التي قدمت قبله[1].

– المكانة الاجتماعية:

وهي الدرجة التي يحصل عليها الفرد باعتباره عضوا في المجتمع المحلي، وعضوا في جماعة العمل داخل المصنع، لذلك نجد أن البعض يطلق على المكانة اسم الهيبة[2].

– ظروف العمل:

لقد أصبح الاهتمام بتوفير ظروف عمل جيدة داحل المنشأة من الأمور المسلم بها، حيث أنها لا تساعد فقط علي تحسين الكفاية وزيادة الإنتاج بل أنها ترفع الروح المعنوية بين الأفراد وتقلل حوادث العمل، وتخفض تكاليف الانتاج، وظروف العمل تشمل نواح متعددة، كمبني وتصميم المنشأة، والتنظيم الداخلي للمنشأة والاضاءة والتهوية...إلخ، كل ذلك له دور هام على فعالية الأفراد وتحمسهم أو تذمرهم وتعرضهم للإجهاد وانخفاض كفايتهم الانتاجية.

إن ظروف العمل في المنشأة ما ذكرنا متعددة وكلها من دون شك مجتمعة أو متفرقة ذات تأثير على السلوك الفردي والتنظيمي، وأهم هذه الظروف:

1– هشام محمد نور جمجوم، **سيولوجية الادارة** ، دار مكتبة الهلال، بيروت، ص، 19–21.

2– حسان الجيلاني، "نشأة وتكوين التنظيمات غير الرسمية"، **مجلة العلوم الانسانية، جامعة** محمد خيضر بسكرة العدد الخامس، فيفري2004، ص6.

– مباني وتصميم المنشأة، التنظيم الداخلي، الإضاءة، الجو والتهوية، الرطوبة، توفر المساحة داخل المباني، توفر الهياكل الخاصة بالراحة الكراسي والمقاعد وملاءمتها مع العمل.

– وفرة المياه النقية، الضوضاء والأصوات، تثبيت الضغط الجوي وتنقية الأجواء من التدخين، توفر الوسائل الترفيهية وقاعات الطعام.

وعليه فإن التطورات انعكست على ظروف العمل داخل المنشأة ووضعت أمام المدير تحديات جديدة عليه أن يواجهها بكل دقة وبكل دراسة واعية موقع المنشأة واختياره وتصميم المنشأة واعتماده وتنظيم المنشأة وقبوله، وبيئة المنشأة ومجتمعها ومناخها ومحيطها...إلخ، أصبحت من الأمور التي نجدها دائما على جدول أعمال المدير وذلك لما لها من أهمية كبيرة على فعالية الأفراد ونشاطهم وإنتاجيتهم وكفايتهم ومقدرتهم.

إن الأفراد هم ثروتنا الحقيقة، فتهيئة ظروف عمل داخلية جيدة لهم تعني استمرارنا في عملنا، وتعني نجاحنا في تحقيق أهدافنا وتعني نجاحنا في تحقيق أهدافنا وتعني أخيرا إننا نستطيع أن نواجه المستقبل بكل تحدياته بنفوس مطمئنة وروح عالية وبقدرات بشرية مزودة بالخبرة والعلم[1].

وفي الأخير يمكن القول أن البيئة الاجتماعية نسق اجتماعي سائد، ويشكل مجموعة السلوكيات والعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية السائدة بين أفراد المجتمع والتي يمكن قياسها وتقديرها عن طريق المعايير الثقافية بحيث تؤثر تأثيرا كبيرا على نوعية الإنتاج في المشروع الاستثماري ومواصفاته وثمة ضرورة لدراسة البيئة الاجتماعية بمعناها المتقدم إذ قد تحتوي بين طياتها قيودا أو موانع أو تهديدا تحول دون تنفيذ المشروع أو تحد من إمكانية نجاحه.

وتسهم وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة، نسبة الأمية هيكل الاستهلاك، مستوي المعيشة، مستويات التعليم، وتوافر مشروعات البني الأساسية كخدمات النقل وغيرها في تشكيل البيئة الاجتماعية والثقافية[2].

وتتعلق القوي الاجتماعية بالقيم والعادات والتقاليد والخصائص السكانية، المكانية، والضارية السائدة في البيئة المحلية والعالمية، والتغير في القوي الاجتماعية قد يكون ايجابيا أي بخلق فرصة لبعض المؤسسات أو سلبيا للآخر فالتغيير في ثقافة العميل يحدد الطريقة التي يفكر بها وأسلوب إنفاقه لأمواله في السوق كما تحدد أسلوب الاتصال به وأسلوب إقناعه بالسلعة أو الخدمة. وهذه بعض القوي الاجتماعية التي تؤثر على البيئة الكلية

– عدد المواليد، عدد الوفيات، عدد النساء العاملات، توزيع السكان (السن والجنس).

– أهمية الصحة والنظافة، أهمية الجودة، عادات الشراء.

1– هشام محمد نور جمجوم، مرجع سابق، 208،212

2– أوسرسر منور، بن حاج جيلاني مغوارة فتيحة، مرجع سابق، ص342.

– معدل الزواج، معدل الطلاق، الرغبة في التعليم، مستوي الثقافة والتعليم، القيم الدينية.

كل هذه التغيرات في البيئة الاجتماعية بالنسبة لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة، يعني الانفتاح وولادة ميول اجتماعي جديد، بداً من العناصر الاجتماعية والثقافية للعاملين التي تم تشبعها من مجتمعهم المحلي، وينقلونها إلى محل عملهم كجزء من هويتهم الاجتماعية باعتباره كائن اجتماعي قادر علي التكيف.

قائمة المراجع:

1. أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: انجليزي، عربي**، 2003.
2. أحمد زكي بدوي، **مصطلحات العلوم الادارية انجليزي، فرنسي، عربي**، دنر الكتاب اللبناني، بيروت لبنان، 1994.
3. اسماعيل اللبي، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2013.
4. أوسرير منور، بن حاج جيلاني مغوارة فتيحة، "دراسة جدوي البيئية للمشاريع الاستثمارية"، **مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا**، العدد السابع، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر.
5. حسان الجيلاني، "نشأة وتكوين التنظيمات غير الرسمية"، **مجلة العلوم الانسانية**، جامعة محمد خيضر بسكرة العدد الخامس، فيفري2004.
6. حمزة فيشوش، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية لمواجهة العولمة في ظل اقتصاد المشاركة"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم التجارية، **جامعة محمد بوضياف** المسيلة، 2008.
7. خليل أحمد خليل، **المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع**، دار الحداثة، ط1، بيروت، لبنان، 1984،
8. رابح خوني، رقية حساني، **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها**، ط1، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر الجديدة، 2008.
9. سامي زعباط، عبد الحميد مرغيت، "آليات حماية البيئة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر"، مداخلة مقدمة في إطار فعالية الملتقي الدولي الاول حول "**علاقة البيئة بالتنمية" الواقع والتحديات** بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر، 28–29، أفريل 2015.
10. سلطان محمد رشيدي، "التسيير الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، حالة الصناعة الصغيرة والمتوسطة لولاية –بسكرة–" مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، **جامعة محمد بوضياف**، المسيلة، 2006.
11. سوزان احمد أبو رية، **الانسان والبيئة والمجتمع**، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999.
12. الشيخ الداوي، "تحليل الأسس النظرية للأداء"، **مجلة الباحث**، العدد 07، 2009 2010، جامعة الجزائر.
13. طلعت ابراهيم لطفي، **مدخل في علم اجتماع التنظيم**، مكتبة غريبة، مصر،1993.
14. طلعت السروجي وآخرون، **السكان والبيئة (نظرية اجتماعية قليلة)**، القاهرة،2002.
15. عبد الله بن عبد الغني طجم، طلق بن عوض الله السواط، **السلوك التنظيمي – المفاهيم النظريات التطبيقات–**، دار الحافظ، ط4، المملكة العربية السعودية، جدة، 2003.
16. عدمان رقية، "المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي، دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، تحت اشراف د. بومخلوف، **جامعة الجزائر** كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع 2007–2008.

17. العقبي الأزهر، "القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على سلوك التنظيمي للعاملين"، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، تحت إشراف: سفاري ميلود، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص علم الاجتماع التنمية، **جامعة الإخوة منتوري** –قسنطينة–الجزائر،2009/2008.

18. عيسى حيرش، **الإدارة الاستراتيجية الحديثة**، دار الهدي، عين مليلة، الجزائر، 2012.

19. كمال التابعي، على المكاوي، **المدخل الي علم الاجتماع العام**، كلية الآداب، جامعة القاهرة، دار النشر الالكترونية.

20. محمد الجوهري، **مقدمة في علم الاجتماع الصناعي**، دار الكتب الجامعية، مصر، 1975.

21. مسفر بن حسن القحطاني، "أثر البيئة الاجتماعية على الدعوة"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الدعوة والاحتساب، **جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية**، كلية الدعوة والاعلام، قسم الدعوة والاحتساب، 1426،1425 هجري.

22. المنظمة العربية للمرأة، **النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة**، القاهرة، مصر الجديدة.

23. نبيل جواد، **إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة GESTION DES PME** ، مجد المؤسسة الجامعية،ط1، بيروت، لبنان، 2007.

24. نظيمة احمد سرحان، **مناهج الخدمة الاجتماعية لحماية البيئة من التلوث**، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1.

25. هشام محمد نور جمجوم، **سوسيولوجية الإدارة**، دار مكتبة الهلال، بيروت.

أزمة الهويّة العربية وإعادة إنتاج الهويّة الأوربية في ظل العـولمة

الباحثة: بلـيح عائشة
علم الاجتماع جامعةزيان عاشور – الجلفة–

ملخص:

قضية الهوية في أي مجتمع أو أمّة، هي مُبَرّر وجودها وقيمها وتاريخها وعند ما تتنازل أمة عن هويتها فهي تُفرّط في تاريخها وقيمها ومستقبلها وتفتح الطريق أمام انفراط عقدها، ولا يمكن أن نتحدث عن هوية عربية إلا إذا اكتملت مضامينها بين الثابت والمتغير. فهل الباحثين العرب ركزوا في دراستهم على الثابت من الهوية العربية بحكم أنّها تمثل أصالة التاريخ والخاصية التي تميزها عن بقية شعوب العالم، وتركوا المتغير من الهوية العربية الذي كان أحد الأسباب لمحاولة العولمة تحطيم ثوابتنا.

لقد ساعدت الصحوة الفكرية والعلمية في أوربا من تغيير من الهوية الوطنية لدول أوربا من اجل الرفع من شأنها أمام الدول ولقد خلقت لنفسها هويتين ساعدتاها للظهور كقوة واحدة وترسم لنفسها هوية موحدة ألا وهي "الهوية الأوربية"، ومما ساعدها في ذلك تبني هوية اقتصادية مشتركة إيديولوجية موحدة تحاول من خلالها إذابة الثقافات الفرعية لكل بلد أوربي في ثقافة موحدة أوربية.

Obstecte:

The matter of identity in every society or nation reflects its existance, values and history. When the nation abondons its identity, it looses its history, value and future and opens the door to all kind of complexities. We can't talk about the Arabic identity unless we reach for all its constanticies and variables.So, did Arab searchers(sociologists) focused in their studies on the constant of the Arabic identity because it represents the originality of the history and the particularity which specify it from the other nations and left out the variables of this identity which was one of the reasons to try to break its constituants through globalization.

The intellectual and scientific waking in Europe to change the national identity to Europeen countries to risen them in front of the other countries, though they have created two identies to help them appear as one force and draw for themselves one identity which is « the Europeen identity » and what helped them in that to adapt an idiological economical unified identity, they try through it

to merge the cultural differences of each country to one unified Europeen culture that holds the slogan of *Europeen Identity Citizenship*.

مقدمة:

يعتبر مفهوم الهوية مثله مثل معظم مفاهيم العلوم الاجتماعية والإنسانية هلامي وواسع، يحتمل الكثير من المعاني والتفسيرات، وهي من أكثر المفاهيم تداولا وأكثرها غموضا وتلونا وتشعبا كما تشير إلى عدّة معاني ومفاهيم تضخمت بشأنها المقاربات والدراسات، وتعود إلى عدّة مجالات من التفكير الثقافي والحضاري، مثلما ترتبط بالتعدد والتنوع والاختلاف في صيغها المختلفة، كما ترتبط بمحددات ومؤشرات ومفاهيم كالذات واللغة والثقافة والحضارة والأصالة والعُرف والخصوصية، فالهوية من بين المفاهيم كثيرة التداول في العلوم الإنسانية وخاصة منها الأنثروبولوجيا، والسوسيولوجيا، فهي تدرس على مستوى الماكرو سوسيولوجيا وتعني بإيديولوجية البلدان والتي وتتبلور في الهوية السياسية كما تدرس على مستوى الميكرو سوسيولوجي كوحدة فعل اجتماعي تشكل هوية جماعة.

والهوية شيء مبني ولا تظهر اعتباطا، تبنيه سلوكيات الأفراد وإرادتها في اختيار نمط معين من السلوك تمييزه عن البقية، وبالتالي نحن نُنمها بوعي أو بدون وعي وهي نابعة من ذواتنا وتشكّل خاص تميز جماعة عن جماعات أخرى ومما يساعد على بقائها واستمرارها هو "نحن" أو الجماعة التي تحاول التمسك بالذاكرة الجماعيّة، كما تتحكم في تشكيلها المناخ والبيئة الجغرافية التي تسهم بشكل كبير في تبني سلوكياتهم تلائم البيئة مثلما أقر ذلك **ابن خلدون** في كتابه "ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر" في الفصل الثالث والفصل الرابع والفصل الخامس أين أظهر اختلاف أحوال العمران في الخصب والجوع وما ينشأ عن ذلك من الآثار في الأبدان البشر وأخلاقهم[1]. كما تشكل الهوية مجموعة من القيم يتبناه الأفراد وهي نوعان:

1-قيم أدائية: وهي متغيرة وفتية وهي مرتبطة بالنمو والاقتصاد وإنماء الثروة.

2-قيم الغريزية: فهي قيم باقية مثل قيم النزعة الوطنية[2].

وما يثبت هويتنا هو مؤشرين هامين السلوك الشفوي والسلوك الجسدي أو الفعلي ويتمحوران حسب انشغالات الأشخاص والشبكات العلاقاتية والجماعات حول التكيف مع الأوضاع الراهنة وانتهاز الفرص.

إنّ مسألة الهوية عندما تطرح نفسها على الشعوب، فيجب أن يُنظر إليها على أنها تعبير عن الحاجة، وإعادة ترتيب عناصرها وإعادة إنشاء علاقتها بالمحيط وتتعدد هذه العلاقة بحسب

1-عبد الرحمان بن خلدون، **ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر**، دار الطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2004.

تصنيفاتها التي صنفها الباحثون بين الثابت النسبي والمتغير. فكل أمة تملك هذين الثنائيين الغير منفصلين، ومن خلال هذين الثنائيين نحاول أن نطرح في هذا المقال كيف ساهم المتغير من هوية أي أمة في العالم في الرفع من شأنها أمام بقية شعوب العالم وجعلتها تفرض سيطرتها عليه، وكيف ساعد هذا المتغير من الهوية في إعادة إنتاج الثابت من الهوية في دول المتقدمة على عكس الشعوب الضعيفة، والدول العربية على وجه الخصوص و التي أظهرت لنا أنها تنمط نفسها من خلال المحافظة على الثابت من الهوية، وعدم مراعاة على الأقل تقدير أنّ المتغير من هويّة لا محال سوف يعرضها للانكماش وسيطرة القوي على هويتها الثقافية. ولكن قبل هذا يجب أن نوضح ماهي العناصر الثابتة في الهوية والعناصر المتغيرة لكي نعرف هل هوية الدولة العربية في أزمة أم لا؟

فالثابت النسبي من هوية أي أمة هي الهويّة الثقافية. والثابت منها هو العنصر الوحيد الذي يميّز جماعة أو أمّة عن غيرها، والنسبي في تجددها إذ هي تنتقل من جيل إلى جيل بواسطة العلاقات الاجتماعية كما أنها تتميز بالطابع التراكمي. لأن كل جيل يُضيف من عنده شيئا –يقل أو يكثر–إلى التراث الثقافي الموجود، على العموم تتحرك الهوية الثقافية على ثلاثة دوائر متداخلة ذات مركز واحد كما حدده **محمد عابد الجابري**[1]:

1–الفرد: داخل الجماعة الواحدة قبيلة كانت أو طائفة أو جماعة مدنية (حزبا أو نقابة ...إلخ) هو عبارة عن هويّة متميزة مستقلة عبارة عن "أنا"، لها آخر داخل الجماعة نفسها: "أنا" تضع نفسها في مركز الدائرة عندما تكون في مواجهة مع هذا النوع من الآخر، وتتشكل هويّة الفرد داخل المجتمع لما يدرك الفرد نفسيا واجتماعيا لذاته، والدراية إلى توحد الذات مع وضع اجتماعي معين أو مع تراث ثقافي معيّن، أو مع جماعة سلالية أو جماعة قرابيّة، وتضم هذه الهوية الفردية عدد من الهويات مجتمعة قد تكون في حد ذاتها بين القار والمتجدد في شخصية الفرد وهي (الهوية الأسرية، الهوية المهنية، الهوية السياسية، الهوية الدينية ....إلخ) إذ تعتبر كمتغيرات مستقلة تساعد الفرد في بناء هويته الفردية "الشخصية ".

2–الجماعات داخل الأمة: هي كالأفراد داخل الجماعة، لكل منها ما يميزها داخل الهوية الثقافية المشتركة فتشكل بذلك هوية اجتماعية، والتي تعني كذلك مجموعة انتماءات الفرد لمنظومة اجتماعية. كانتمائه إلى طبقة جنسية، أو عمرية أو إلى مجتمع محلي بدوي أو ريفي أو حضري .... إلخ لذلك فهي تتيح للفرد التعرف على نفسه من خلال المنظومة الاجتماعية المنتمي إليها، وتمكّن المجتمع من التعرف عليه. وتكسبه روابط قوية ما بين التباهي بالجماعة واكتساب قيمها، وبين مفهوم الذات، فالأفراد يسعون إلى الحفاظ عن هوية جماعية إيجابية ترفع من التقدير لذواتهم وتحقيقها، فإنه على

1– محمد عابد الجابري، **العولمة والهوية الثقافية : عشر أطروحات**، بدون دار نشر، بدون سنة.

حسب **إميل دوركايم** فإنه يوجد في كل فرد كائن جمعي يتمثل في أنساق الأفكار والأحاسيس والعادات والرموز والقيم التي تعبّر عن شخصيّة الفرد وإنّما تعبّر عن الجماعة التي ينتمي إليها.

1- الهوية الوطنية: تحلل الهوية الوطنية من مستويين سوسيولوجيين حسب اعتقادنا فعلى مستوى الماكروا سوسيولوجي تعد الهوية الوطنية هي الأرض، هي الرقعة الجغرافية التي أصبحت معطى تاريخيا التي تجسد الدولة فيها قانونها وتسهر على وحدة الوطن وحماية مصالحه وتمثيله إزاء الدول الأخرى، وعلى مستوى الميكروا سوسيولوجي أي على مستوى وحدة فعل الأفراد، وهي إدراك الفرد لمكانته في المجتمع، وهي عملية التعزيز السياسي والقانوني لدور الفرد في المشاركة الفاعلة في للبناء الاجتماعي لمجتمع ما. فالفرد الذي يدرك أنّ مكانته في المجتمع توجد في الدرجة الثانية فمن الصعب عليه أن يكتسب شعورا قويا بالهوية الوطنية. وسوف نوضح فيما بعد عن "الهوية الوطنية للفرد العربي " كيف ساعدت في ظهور الحركات الاجتماعية بحكم التغيرات السريعة الاجتماعية والاقتصادية التي أضرت بهويتهم الوطنية.

-أما الثنائية الثانية من هويّة أي أمة والتي هي في تغيّر وتجدد دائمين وتتغير نتيجة عوامل داخلية أو خارجية وتساعد هذه الهوية إمّا في الانتشار مثلما حدث للقوى المسيطرة في العالم أو الانكماش مثلما يحدث لدى الدول العربية ألا وهي:

2-الهوية الاقتصادية: هي تشمل كل نظام اقتصادي لبلد أو أي منطقة أخرى وتتمثل في العمالة ورأسمال والموارد الطبيعية، والصناعية والتجارة والتوزيع واستهلاك السلع والخدمات في تلك المنطقة، وتعد هذه الهويّة الاقتصادية لأي بلد مؤشرا لدرجة تقدمه أو تخلفه في العالم، ولقد تجاوزت بعض بلدان العالم في أن تكون لها هوية اقتصادية وطنية إلى محاولة إشراك ودمج اقتصاديات دول في خلق اقتصاد موحّد مثل الاتحاد الأوربي المشترك، ونجح فيه كذلك السوق أوربية المشتركة والتي تعد شكل من أشكال التقدم الاقتصادي.

3-الهوية السياسية: "الأيديولوجية" وهي فكرة سياسية تتبناها النخبة الحاكمة لتسيير البلاد وهي عبارة عن سلطة تمارس على الفرد وعلى الجماعات عن طوع أو إكراه. وهي تميّزها عن بقية البلدان مما تشكل بذلك هويّة سياسية خاصة بها وتسهم هذه السياسة في الحفاظ على كل الهويات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

- فلكي تتشكل هويّة دولة ويتنبأ لها بالاستمرارية يجب أن تكون متوازنة بين الثنائيين الثابت والمتغير، هذا الاختلاف الذي نعاني منه كدول عربية وبين دول غربية وأوربية بالتحديد، والتي جعلت نظرة مفكرينا ونخبنا تدعوا إلى الحفاظ على الهوية الثقافية والحفاظ على الثابت منها دون مراعاة أنّ الهويّة الاقتصادية والرفع من اقتصاديات بلدننا العربية يعتبر كدرع أمام العولمة الثقافية وبين التغيير

في الثابت من الهويّة مثل ما حدث عند الأوربيين منذ عصر النهضة والذي أظهر اتحادا أوربيا. ويتجلى في اعتقادنا أنّ خوف المفكرين الأوربيين من العولمة إلاّ من الهيمنة الاقتصادية الأمريكية أكثر منه العولمة الثقافية والتي اعتبروها كقوة منافسة أكثر من أنها مسيطرة على مصير بلدانهم، لأنّ أوربا كانت بابا مفتوحا وتظل أمام الهجرات من كل أنحاء العالم. وهم يحاولون السيطرة على ثقافة الأقليات من الأفراد المهاجرين بإعطائهم صفة المواطنة وتُسلط عليهم السياسة اتجاههم لكي تذوب هويتهم الثقافية الأم داخل أوربا، ولكن أرجع وأقول في اعتقادنا هل الأوربي الحالي متخوف من هيمنة الثقافة العربية الإسلامية عليه أم من هيمنة الثقافة الأمريكية؟ أم ماذا؟

من خلال هذا التصور نحاول أن نعرف المجتمع الأوربي ماهي نظرته للعولمة التي في الأساس بوادرها انطلقت من عنده أثناء الثورة الصناعية والتي سمحت له بإعادة إنتاج هويته (الثابت) منها لكي يظهر المتغير. ويظهر لنا اتحادا أوربيا مشتركا برغم الاختلافات التي تسوده.

إعادة إنتاج الهوية الأوربية:

لقد أحدثت الثورة الفكرية ضد السائد والثابت التي بدأت تجتاح أوربا أواخر القرن الخامس عشر، وأسفرت عن نهضة حقيقية أحدثت انقلابات جذرية في مختلف ميادين الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والعلمية حتى عرّفها **غاستون باشلار** "بإجراء القطيعة مع الماضي"، فالعقل الأوربي الذي تحرر من قيوده وجموده، انطلق مسرعا ليفتح كل الأبواب التي كانت مغلقة ومحرمة عليه ويخضع كافة الظواهر الطبيعية والروحية والاجتماعية للتقصي والبحث والدراسة. وكان من نتائج ذلك أن تطورت العلوم ومناهج البحث العلمي وانتعش الفكر مثيرا قضايا ذات طابع إنساني عام، ونَشطت الحركة الثقافية محطمة أسس الإبداع التقليدية في الأدب والفن، وأسّس لهذه الثورة الفكرية التي قلبت مفاهيم البشر وحياتهم، ليس في أوربا فقط بل في العالم كله ثلاثة منطلقات نظرية رئيسية تمثلت : في حركة الإصلاح الديني والفكر اللبرالي والفلسفة الماركسية، وقد جاءت مع حركة الإصلاح الديني التي قادها "**مارتن لوثر**" ضد سلطة الكنيسة الكاثوليكيّة المطلقة، وقد قادت حركة الإصلاح الديني هذه حروب دينية بين الكاثوليك والبروتستانت سادت أوربا طوال القرنيين السادس عشر والسابع عشر، ومهدت الطريق إلى ضرورة الفصل بين السلطات الدينية والدنيوية، وانتشار أفكار حريّة المعتقد والتسامح الديني، مما أدت هذه الحركة إلى تعميق مفهوم الحق الطبيعي واستبعاد الدين، وترسخت تبعا لذلك الليبرالية كعقيدة وفلسفة تناهض السلطات والأنظمة التي تخضع لغاياتها التفتح الفردي، وكحركة إحياء لحريّة الفكر لدى "الإنسان الاجتماعي". ومن خلالها محاولة نشر حضارة الغرب وتعميميها على جميع بلدان العالم المختلفة، وفي المرحلة الثانية إعداد رسالة الوحدة العالمية في ظل نظام اقتصادي عالمي واحد والهيمنة على

الغير، هذه الرسالة الليبرالية التي كانت مبادئها من أوربا ونفذتها أمريكا ببروز واتساع الشكل الجديد للمنشأة الرأسمالية، وهو شكل الشركات المتعددة الجنسيات التي ساعدت في ظهور العولمة بشتى أنواعها وبمقتضاها أدت إلى تحوّل الاقتصاديات الحديثة إلى منظومات مندمجة تتلقى داخلها حركية توسيع مبادلات السلع والتكنولوجيا والخدمات ورؤوس الأموال ووسائل الاتصال عبر شبكات مرتبطة ببعضها البعض، والتي ساهمت بدورها في تنميط استهلاك أفراد العالم من خلال تجانس الطلب[1].

إلاّ أنّ دول أوربا الكبرى وبالرغم ما قلناه سابقا أنّ التغيير الاقتصادي والتجاري ظهر من عندها وهذا بهدف السيطرة على العالم إلاّ أنّها لم تتمكّن كدول منفردة، فحاولت الاتحاد في شكل الاتحاد الأوربي الذي يُعد نموذجا للتكتل والاندماج بين الدول المتجاورة ممّا يشكل قوّة جهوية كبرى على المستويات الاقتصادية والتجارية والسياسية العالميّة. وذلك ما يضمن لأوروبا الاستقرار والسلم ومواجهة تحديات العولمة وتتحكم مجموعة من العوامل في سعي الدول الأوربية إلى الاتحاد والتكتل فيما بينها بُغية تحقيق الاندماج وهي عوامل متداخلة ومتكاملة:[2]

1-العوامل الجغرافية: الانتماء إلى قارة واحدة تتشابه وتتكامل فيها الظروف الطبيعية.

2-العوامل التاريخية: معايشة أحداث مشتركة (حروب وأزمات) ومواجهة مصير مشترك.

3-العوامل السياسية: يبني النظام الديمقراطي القائم على مبادئ الحرية والحقوق الإنسانية ونهج سياسة تنظيمية محكمة لتسيير الاتحاد وفي كل المجالات الحيويّة.

4-العوامل الاقتصادية: اعتماد نظام ليبرالي الحر واحترام المنافسة بين الأطراف.

5-العوامل الاجتماعية: ارتفاع المستوى الثقافي لدى السكان، مما يشجع على الوعي بضرورة التكتل والاندماج بين الدول الأوربية والسعي إلى انتشار أوربا الاجتماعية (ضمان التشغيل والعيش الكريم الاجتماعية)، ومحاولة إذابة مفهوم الهوية الوطنية وحل محلها الهوية الأوربية في أذهان المواطنين.

وفي اعتقادنا قد ساهم المتغير من الهوية التي قامت أوربا كاتحاد إلى السعي للحفاظ على هويّة الدول الأوربية خصوصا الغربية منها بالرغم من تنوّعها الثقافي، ضف إلى ذلك السؤال الذي يطرح نفسه باعتبار أنّ هذه القارة تُدعى بالقارة العجوز فهي طالما فتحت أبوابها للهجرة ووفود المهاجرين إليها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، فكيف بقت محافظة على ثقافتها؟ وبالتالي حسب اعتقادنا سياستها اتجاه المهاجرين ساهمت في إعادة إنتاج هويتها الثقافية، بما يساعدها كدول من أجل الحفاظ

1- تهامة الجندي، الإعلام العربي "**قلق الهويات. حوار الثقافات**"، دراسة في علام المنطقة العربية، ط1، نينوى للدراسات والنشر والتوزيع، سوريا،2005.

2- Groupe des recherches,"**la question de l'identité européenne dans la construction de l'union**", Compte rendu du séminaire du 4november 2005.

على رواسبها المتبقية من طقوس وعادات سلوكية. فتسعى فرنسا مثلا لفك ارتباط المهاجرين بثقافتهم الأصلية والسعي لاستيعابهم وتذويب هويتهم الأم في بوتقة الثقافة الفرنسية الوطنية، أمّا في بريطانيا من خلال المواءمة المتبادلة بين المهاجرين وبلدهم يُنتج التنوع الثقافي والتنوع العرقي.

إلاّ أنّ تفاعل المهاجر العربي المسلم داخل المجتمعات الأوربية يرتبط نتاجه في النهاية بمدى استعداد المهاجر للاندماج وما تسمح به الأوضاع والظروف في بيئة الدولة المضيفة من عوامل ميسرة لهذا الاندماج أو المعرقلة.

❖ إنّ الدول الأوربية كدول وليست كاتحاد تتخوف من فقدان هويتها في وقتنا من جانبين اثنين:

-الهيمنة الاقتصادية لدول الكبرى في العالم: فهي تسعى جاهدة إلى الظهور للعالم كقوة مسيطرة تفرض سلطتها على شعوب العالم الثالث، وتكون منافسة لهذه القوى وبالتالي عمدت الدول الأوربية للتطوير من المتغير من الهوية من أجل الحفاظ على الثابت من هويتها التي تُنقل إلى بقية العالم من خلال الاقتصاديات والتدفق التكنولوجي السريع.

-التخوف من التغير في الهوية الدينية: لشعوبها خاصة اتجاه الدين الإسلامي ففرنسا مثلا معارضة انضمام تركيا إلى الاتحاد رغم قبول تركيا شروط الاتحاد وبرغم من أنّها تملك دستور علماني إلاّ أن فرنسا متخوفة من الهوية الإسلامية لتركيا.

ضف إلى ذلك سياسة الاضطهاد التي تظهر بين الفينة والأخرى ضد العرب والمسلمين في بلدانهم مما عمد من خلال تكنولوجيات الإعلام إلى تشويه مفهوم الإسلام والمسلمين في أذهان مواطنها، هذا ما يجعل الدول الأوربية متخوّفة من تغير ملامح هويتها.

وأخيرا وليس آخرا المطالبة في التغيير الثابت من هويتهم في عصر التنوير وصدور فكرة التغيير من ذواتهم ساهم في بقاء أوربا كقوة عالمية منافسة ومصدرة لثقافتها في إطار الهيمنة الاقتصادية على الدول المستضعفة والدول العربية بحكم التبعية الاستعمارية.

أزمة الهوية العربية:

إنّ إدراك ضرورة تحديث الحياة العربية من جراء صدمة اللقاء مع الغرب قد آذن بولادة مرحلة جديدة من مراحل الوعي التاريخي لدى العرب، وهو ما عبّر عن نفسه بتسمية الحقبة السابقة لهذا التحول بعصور الانحطاط والحقبة اللاحقة بعصر النهضة وهي المرحلة التي بدأت منذ أوائل القرن التاسع عشر بظهور أفكار الإصلاح الديني والسياسي، وبلورة النواة الفكرية التي انطلقت منها الاتجاهات الرئيسية لمشاريع التحديث في المنطقة العربية مع بدايات القرن العشرين، وقد تم تداول مفهوم الإصلاح أول الأمر على أنّه إصلاح حال الولايات العربية في ظل السلطة العثمانية مع استعادة العرب لدورهم المركزي فيها وهي الأفكار التي طورها **جمال الدين الأفغاني،** وتبلورت في فكرة النهضة الشرقية ومع تنامي الشعور القومي أخذ مفهوم الإصلاح يرتبط بالاستقلال وبناء الدولة العربية وأخذَ مصطلح النهضة العربية يحل

محل النهضة الشرقية ثم جاء **عبد الرحمان الكواكبي** وركّز جُهده على بلورة فكر قومي، يوحد الأمة العربية ويحررها ممّا هي فيه، وقد رأى أنّ عوامل تشكل الأمة: الجنس واللغة والوطن والحقوق المشتركة، أما الدين فليس عاملا من عوامل تكوين الأمم، ولذلك فقد دعا إلى الاتحاد الوطني دون الديني والوفاق الجنسي دون المذهبي ونادى بضرورة فصل السلطتين الدينية والمدنية، وبعدها ظهرت حركات تنادي بنهوض الأمة العربية بإيديولوجية دينية مثل ما عبرت عنه الحركة الوهابية، ثم ساد الشارع العربي التيار القومي الاشتراكي في فترة الخمسينيات، ثم تبني الليبراليون النظرية البرجوازية في بناء القومية العربية، وكان يعني التحديث لهم الأخذ من ثقافة الغرب وعلومه وإخضاع التراث نفسه لأساليب الدراسة الغربية وتمحيصه وتدقيقه، وفيما بعد ظهرت نظريتان للوحدة العربية: الأولى قالت بالدمج والاتحاد السياسي أولا، أي إقامة رئاسة واحدة أو سلطة تنفيذية وتشريعية وقضائية، تعالج جميع القضايا السياسية والاقتصادية والمالية والعسكرية والاجتماعية والأساسية التي تواجه الأجزاء المساهمة في الوحدة، أما النظرية الأخرى فقد نادت بالاتحاد الاقتصادي أولا، أي التنمية الاقتصادية أو الوحدة الاقتصادية كطريقة للوحدة العربية الشاملة[1].

الملاحظ لهذه الحقب الزمنية التي حاول نخب الأمة العربية في خصم سياقها الزمني من توحيد وإعلاء هذه الأمة في مصاف الدول الكبرى، إلاّ أنه قد أظهرت لنا أنّها تخبطت ولا تزال هذه النخب المثقفة والسياسية في الوطن العربي في اختيار أيديولوجية تتناسب وأوطانها بعيدة عن العلمانية كأحد أقصى من أجل الحفاظ على هوية أوطانها، مما سهام في تهميش الفرد العربي وتغريبه عن ذاته وعن مجتمعه، وساهمت في تهجير الكفاءات العلمية التي يعول عليها الكثير لو أُلتفتَ إليها فقد ساهمت في بناء الدول الغربية بدل الدول العربية، وأسفرت في توليد أزمة من داخل أوطاننا فسهلت للعولمة في التأثير على جميع هويتنا الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية. فنحن قد هيأنا الأرضية لذلك.

أزمة من الداخل:

1/الأزمة الاقتصادية والسياسية: إنّ من الفوارق الرئيسية بين مشروع الوحدة العربية ومشروع الوحدة الأوربية أنّ الأولى تؤسسها وحدة اللغة والثقافة، بينما تركز الثانية على الاقتصاد والمصالح أساسا ومعلوم أنّ الهوية الثقافية هي حجر الزاوية في تكوين الأمم لأنّها نتيجة تراكم تاريخي طويل فلا يمكن تحقيق الوحدة الثقافية بمجرد قرار حتى ولو توفرت الإرادة السياسية، أما الوحدة الاقتصادية فهي بالعكس من ذلك لا تتطلب تراكما تاريخيا بل يكفي فيها قرارا نابع من إرادة سياسية يُطبق عبر مراحل معينة من هنا نتساءل ماهي المشكلة الجوهرية المرتبطة بمسألة الهوية العربية–الإسلامية– والهوية الغربية؟ في هذه المقارنة أرجع المفكر **محمد عابد الجابر** أصل

1– تهامة الجندي، **الإعلام العربي "قلق الهويات. حوار الثقافات"**، دراسة في علام المنطقة العربية، ط1، نينوى للدراسات والنشر والتوزيع، سوريا،2005.

مشكلة الهوية العربية إلى الإرادة السياسية وإلى الأزمة الديمقراطية ...وإلى الاستعمار وسياسية التبعية، فإنّ أخطر ما يواجه القائمين على استنهاض الثقافة العربية الشعور بالدنيوية "الدونية " والاستسلام التبعي لمنتج الثقافة الغيرية والرضى بأن نكون مستهلكين غير منتجين ولا فاعلين في صناعة ثقافتنا[1].

– إنّ ثنائية المتغير من الهوية العربية لا نجد لها أثر في أوطاننا حتى وإن بدأت بوادر التنمية الاقتصادية والانتعاش الاقتصادي في بلداننا كأوطان وليس كاتحاد إلاّ أنّ السبب في ذلك هو المؤسسات الكبرى صندوق النقد الدولي والمنظمة التجارة العالمية التي أملت شروطها على هذه البلدان العربية من أجل الانضمام إليها وإدخال إلى بلداننا سياسة فرق تسد التي من خلالها جعلت النخب السياسية بوعي أو بدون وعي قبول دخول شركات متعددة الجنسيات إلى أوطانها وتحول سيطرة سلطة الدول داخل البلد الواحد إلى يد المؤسسات الاقتصادية والمالية والدولية، والتي تحمل في طيات منتجاتها قيم ثقافة بلدانها التي نحن كمواطنين نقف منبهرين ومستهلكين لها وبالتالي محاولة تغيير من نمط عيشنا الذي يُعد فيما بعد مورثا لأجيالنا القادمة .

إنّ أثر العولمة الاقتصادية على السياسة الاقتصادية للبلدان العربية يَظهر بشكل واضح من خلال الأسواق والتطورات التقنية، ونشير هنا إلى ظاهرة التدفق الحر لرؤوس الأموال مما جعل الدول العربية تفقد سيطرتها على مستوى صرف عملتها وعلى التدفقات النقدية من البلد وإليها.

–إنّ التغيير الذي لا ينبع من ذواتنا يجعلنا أمة مستهلكة أكثر منه منتجة ممّا يُسبب فيما بعد إلى هيمنة العولمة السياسية على أوطاننا وقد بدأت تؤثر في عمق السياسات الوطنية في جميع الميادين. ممّا أدى هذا التأثير والتدخل إلى تآكل واندثار مفهوم السيادة الوطنية، مما جعل الحكومات تفقد من قدرتها على صُنع سياستها الوطنية والخارجية مستقلة.

2/أزمة الهوية الوطنية " مفهوم المواطنة " وظهور حركات اجتماعية: «الجزائر نموذجا بين البلدان العربية »

إنّ القيم والأهداف التي سادت الجزائر منذ اندلاع الثورة إلى غاية اليوم، كانت تتغنى بشعار الوطن قبل المواطن وتمجيدها للجماعة وقيمها، حيث وجد المواطن نفسه مجبرا على التضحية بنفسه وممتلكاته في سبيل الاستقلال أوّلا ثم تسخير نفسه ومجهوده لإخراج الوطن من التخلف والتبعية، وكان الدافع في تحفيز المواطن هو اعتقاد ديني أو أيديولوجي سياسي ينطلق من قصور الحزب الواحد في الجزائر، ولكن الدوافع بدأت تتلاشى بمر السنين وبظهور تناقضات في المجتمع الجزائري وكشف المواطن بأنّ شعار "الوطن فوق الجميع" وغيرها من الشعارات الأخرى هي عبارة عن تزييف الوعي الجماهيري، حيث تكشَّف للمواطن أنّ بعض القيادات الحاكمة المتغنية بِمثل هذه الشعارات نفسها التي تستعمل الوطن لتحقيق مكاسب شخصية الأمر الذي

1– محمد عابد الجابري، الهوية **العروبة والإسلام...الغرب**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت،2006.

ولد تخوفا لدى المواطن من مصيره خصوصا في ظل المؤشرات الاستقلالية[1].

إن سبب ظهور الحركات الاجتماعية في بلداننا العربية عندما يرتفع إنعال الغضب والعداوة لدى مواطنين كأفراد ينخفض الشعور بتحقيق الهوية الوطنية وترتبط مشاعر الغضب والعداوة بشعور الفرد بالإحباط والحرمان من إشباع حاجاته وتتأثر الهوية الوطنية في تحقيقها بإدراك الفرد لمكانته في المجتمع، فالمواطن أو "الفرد" الذي يدرك أن مكانته في المجتمع توجد في الدرجة الثانية من الصعب عليه أن يكتسب شعورا قويا بهويته الوطنية، والفرد المواطن قابل للتعرض للأذى نتيجة لضغوط التغيرات السريعة الاجتماعية والاقتصادية التي تضر بهويتهم الوطنية وحين يتغير اتجاه الفرد في الحياة، وحين تضطره الظروف إلى ذلك فقط يستجيب في أغلب الأحيان بالتمرد أو الانحراف بخاصة إن لم يحقق إرضاء وإشباع دوافعه الأولية وحاجاته الثانوية، لا سيما إذا واجه في تفاعلاته بين ما اكتسبه مثلا خلال تكوينه المعرفي والعلمي والأكاديمي... وبين ما يفرضه الواقع المعيش مما يفاقم حدة الصراع الذي يعيشه المواطن ويضعه أمام حالة من الشعور بفقدان المعايير.

3/أزمة القيم لدى الشباب العربي:

إن التغيرات الاجتماعية والثقافية المتسارعة اليوم تجعل الشباب العربي يعيش صدمة ثقافية بالغة الخطورة والأهمية وهي التغيرات التي تضع الشباب في مواجهة قيم جديدة غير مألوفة يتوجب عليه أن يمثلها مما يؤدي إلى إحداث خلل في تكيف الشباب وانهيارهم. وتولد لديهم أزمة قيم، ونحن حصرناها في نوعين من القيم "القيم الأخلاقية والدينية"، هذه الأزمة التي جعلت من الشباب العربي تؤثر عليهم القيم الغربية من خلال عولمت محيطهم الثقافي والاقتصادي وجعلتهم يتبنون قيم برغماتية وقيم ثقافية جديدة تحاول من خلالها زعزعت الموروث الثقافي في أذهانهم.

وبالتالي يظهر تأثير العولمة من تعلُّق فئة الشباب العربي بمظاهرها لوجود فراغ ثقافي لديهم ناتج عن انعدام التخطيط العلمي لغرس الثقافة العربية في نفوسهم في مقابل وجود أدوات ضخمة للثقافة الغازية متمثلة بالإعلام الأمريكي بكل رموزه، كذلك يظهر تأثير العولمة الثقافية من الانتشار الواسع والسيطرة على أذواق الناس في العالم ككل. لقد أدت العولمة إلى صبغ الثقافة العربية بالثقافة الاستهلاكية فأصبح مجتمعنا العربي تستهويه الثقافة الاستهلاكية، وفتحت المجال إلى انتشار الطابوهات الاجتماعية اللاأخلاقية بعد أن كانت تحوم عليها حرمة الحياء في أسرنا أو حتى في دراساتنا العلمية لأنها بكل بساطة طابوهات اجتماعية.

لقد ساهمت هذه الأزمة الداخلية في بلداننا من فتح المجال للعولمة بشتى أنواعها من التأثير في الثابت من هويتنا بسبب عدم وجود قرار اقتصادي

1- سعد الحفيظ مقدم، "**المديرون دراسات فنية اجتماعية في المؤسسات الاقتصادية** "، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني، بن عكنون، الجزائر، بدون سنة.

وسياسي نابع من بلداننا يكون كدرع أو يساهم في تصدير ثقافاتنا إلى الغير، بل ساهمت هذه العولمة في بروز مظاهر سلبية لدى المواطن العربي قد تساعد في المستقبل إلى طمس هويته الثقافية.

-شيوع الاتكالية والاعتماد على الآخر من غير العربي في المجتمعات العربية وخصوصا في الميادين الدقيقة.

-تراجع الانتماء للأمّة والقومية العربية لدى المواطن العربي من خلال إذابة هذا الانتماء واستبداله نظريا بالانتماء للمجتمع الإنساني.

-شيوع الثقافة السطحية المتمثلة بالرقص والطرب وسيطرة الفنانين والمطربين والراقصين على حياة الوطن العربي.

-التبعية الثقافية للعديد من المفكرين والمثقفين والأكاديميين والمؤسسات العربية للثقافة الغربية ولمؤسساتها.

-شيوع الاستهتار لدى فئة الشباب العربي وسعيهم وراء إشباع رغباتهم وحاجيتهم المادية والبيولوجية والبعد عن الإبداع والتجديد والتمييز في الفكر والإنتاج.

-انتشار الكثير من الأمراض الاجتماعية كالخيانة والزواج العرفي وعقوق الوالدين العلاقات غير الشرعية بين الجنسين.9

وفي الأخير "**هل لدينا هوية عربية لكي ندافع عنها؟**"

أقول رغم شاسعة الرقعة الجغرافية بما تحمله من مقومات وموارد ضخمة، رغم ما نحمله من مصير مشترك تاريخيا (من حروب منذ فجر التاريخ إلى يومنا الحالي)، رغم ما تجمعنا لغة واحدة ومقوم الديانات بتعدد أطيافها. إلاّ أنّ العرب أثبتوا لنا كدول لا يستطيعون التوحد من أجل حماية هذه المقومات– بل أظهر الكثير من الدول العربية أنها تخشى من التكتل في اتحاد خوفا من إلغاء الهوية والخصوصية الوطنية –وإن كان الموروث من لبس وعادات وسلوكيات هي الثنائية الثابتة في الهوية العربية فأنا لا أعتقد ذلك، لأنّ هذا الموروث في تجدد دائم حتى وإن طال الزمان، فمورثنا الذي نتغنى به اليوم هو في الأصل كان سلوكيات جديدة قد دخلت إلى أوطاننا في فترة الاحتلالات بدءا من فترة الرومان إلى فترة حكم الدولة العثمانية، وأخيرا الحركات الاستعمارية الجديدة .

لكي أقول أنّ لدينا هوية عربية يجب أن تكون شاملة للثنائيين الثابت والمتغير من المحيط إلى الخليج ولا تتجسد الهوية العربية في الهوية الوطنية لأنّه إذا ظهرت الهويات الوطنية لكل بلد فسوف يحدث نفي للهوية العربية وتطغى بذلك ثقافة بلد عربي ما على بقية البلدان العربية، ولكيلا نبقى في حُبسَة زمنية تمجد الموروث بشعارات رنانة. نحاول أن ندافع عليها من خلال تطوير ثنائية المتغير من الهوية العربية وتكتل أوطاننا العربية ضمن أيديولوجية سياسية واقتصادية موحدة، لأنه هذا التكامل العربي أصبح حلما يراود المواطن قبل النخب.... !

الخـــــاتمة:

إن استيعاب الفرد المواطن في أي بلد في العالم إلى التنوع الداخلي وخصوصياته المحلية تجعل من تراثه وقيمه الدينية وإمكانياته اللغوية ونزعته الوطنية قادرة على تمثل قيم العولمة وتحويلها إلى قيم تتعايش مع قيم هويته الثقافية وتتفاعل معها دون أن تُلغيها، وبالتالي لم تعد الإشكالية المطروحة تتعلق بمحتمية دخول عصر العولمة أو الانعزال عنها، وإنّما أصبحت الإشكالية المطروحة تتعلق بضرورة توفير الأدوات والآليات التي تمكننا من مواجهة هذه النوعية الجديدة من التحديات.

قائمة المراجع:

1. عبد الرحمان بن خلدون، **ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر**، دار الطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2004.

2. محمد عابد الجابري، **العولمة والهوية الثقافية: عشر أطروحات**، بدون دار نشر، بدون سنة.

3. تهامة الجندي، الإعلام العربي "**قلق الهويات. حوار الثقافات**"، دراسة في علام المنطقة العربية، ط1، نينوى للدراسات والنشر والتوزيع، سوريا،2005.

4. تهامة الجندي، **الإعلام العربي "قلق الهويات. حوار الثقافات**"، دراسة في علام المنطقة العربية، ط1، نينوى للدراسات والنشر والتوزيع، سوريا،2005.

5. محمد عابد الجابري، **الهوية العروبة والإسلام...الغرب**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت،2006.

6. سعد الحفيظ مقدم، "**المديرون دراسات فنية اجتماعية في المؤسسات الاقتصادية** "، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني، بن عكنون، الجزائر، بدون سنة.

7. Groupe des recherches,"**la question de l'identité européenne dans la construction de l'union**", Compte rendu du séminaire du 4november 2005.

العولمة الثقافية وأثرها على الهوية الثقافية للشباب

بلالي عبد المالك
قسم علم الاجتماع
جامعة محمد لمين دباغين-سطيف2-

الملخص:

تشتمل هذه الورقة على تحديد مفهوم الهوية الثقافية ومدى تأثرها بالعولمة وخاصة الثقافية منها، مبرزةً وسائلها من تكنولوجية سمعية، وسمعية بصرية، وشبكة عنكبوتية (أنترنت)، والسلع الاستهلاكية المروجة لثقافة العولمة، وتسخير القوى العلمانية الداخلية من الكتاب ورجال الإعلام ورجال التربية لصالح الأجانب بالإضافة إلى اللغة المستعملة. وصولا إلى الجوانب المتأثرة بهذه العولمة الثقافية سواء على المستوى العقائدي واللغوي، أو على المستوى التاريخي والقيمي، والاقتصادي والاجتماعي، والإيديولوجي أو الثقافية للشباب (الذي يعتبر من أهم العناصر التي يستند عليها الغرب في محاربته لنا، منطلقا من كون اللغة وعاء الثقافة وهذه الأخيرة هي الوسيلة التي تمكن منها الآخرون في غزونا واختراقنا فكريا وبهذا يمكن إبراز الوسائل والتقنيات التي استندوا لها لغرض ذلك، أثرها على مجتمعاتنا وخاصة الشباب.

الكلمات الدال:

العولمة الثقافية cultural mundialization
الهوية الثقافية cultural identity ، الشباب youth.

مقدمة:

انطلاقا من مقولة بيتر أل. بيرغر صاحب كتاب (عولمات كثيرة مع صموئيل هنتنغتون): "أن المستقبل يشهد حربا ثقافية بامتياز"، وفي نفس الصدد يرى صموئيل هنتنغتون في كتابه (صدام الحضارات) أن "الصراعات المقبلة في العالم الجديد لن تقوم على أسس إيديولوجية أو اقتصادية، بل إن مصادر الصراع ستكون بالأساس ثقافية. وفي هذا الصدد يقول السياسي الفرنسي بينو: "أن فرنسا خسرت إمبراطوريتها الاستعمارية وحان الوقت لتعويضها بإمبراطورية ثقافية".

ومن خلال هذه الأطروحات لمفكرين كبار تعرفهم الساحة الدولية ، وهم يعترفون بأن المستقبل القريب والبعيد يشهد نوعا آخر من الحروب وهي الحروب الثقافية، التي تسعي لغزو العقول وليس غزو الأراضي والشعوب، حيث تفطن العالم الغربي أخيرا بعد خسائر مادية وبشرية جمة تكبدها من خلال رعونته باستخدامه القوة العسكرية للسيطرة والاستحواذ، أن المجتمعات تتحرر من جديد طال الزمن أو قصر، ولهذا السبب لجأ إلى الحرب الناعمة التي تكلفه جزءا يسيرا من الموارد المادية التي سرعان ما يسترجعها من دون خسائر بشرية تذكر وتكسبه في الوقت نفسه أوطانا ومجتمعات بجهد يسير؛ إنها الحرب الأخطر على الإطلاق، وجاءت تحت مسمى (العولمة الثقافية) التي تسعى

إلى احتكار المعلومات ووسائل الاتصال العابرة للحدود الوطنية للشعوب وللحدود الشخصية للأفراد، وهي غزو ثقافي يمس ذاتية الأفراد والأمم ويحمل خطابا ثقافيا خاصا لشعوب العالم مفاده أن لا مجال للتعدد الثقافي وإنما البقاء للثقافة المعولمة المهيمنة على كل الثقافات، وتتجلى كذلك في وسائل هذه العولمة في جانبها الثقافي وما تريده من ثقافات الشعوب الأخرى، وتكمن خطورة العولمة الثقافية في مدى تأثيرها على الهويات الثقافية للمجتمعات.

فالهوية الثقافية بما تحمله من قيم اللغة والدين والعادات والتاريخ والموطن والتقاليد، تتعرض للتشويه والازدراء خاصة في الدول والشعوب المستضعفة، ومنها الوطن العربي والإسلامي، وسيظل العالم الإسلامي في خطر جراء هذا التكالب عليه من قبل الغرب والدول العظمى، فقد تتخلخل قيم الانتماء والوطنية، ويبرز التشكيك في الأصل وفي الوجود ذاته، وقد يفرّط الإنسان في دينه ولغته ظنّا منه أنهما سبب تخلفه وانحطاطه، كما تظهر النزاعات العرقية والمذهبية خاصة في غياب أفق مستقبلي واضح، وهنا تظهر نصيحة صموئيل هنتنغتون للساسة الغربيين بقوله: "إن الخطر المستقبلي سيكون من غير العالم اليهودي والمسيحي" وهو يقصد العالم الإسلامي والكونفشيوسي، ومن خلال ما تقدم تبادر لنا السؤال التالي: ما العولمة الثقافية؟ وما آثارها على الهوية الثقافية للأمم وخاصة شباب الأمة العربية والإسلامية؟ وستكون الإجابة عن ذلك في ثلاثة محاور هي: تحديد المفاهيم –التحليل السوسيولوجي للعولمة الثقافية –آثار العولمة على الأمة العربية والإسلامية.

المحور الأول: تحديد المفاهيم.

1- الهوية الثقافية:

تشكل الهوية الثقافية على المستويين الوطني والدولي واحدة من أهم الحاجات النفسية غير المادية، ويمكن أن تكون مصدرا من مصادر الصراع المتزايد داخل المجتمعات وبين مجتمع وآخر، فنحن نواجه صراعا جديا في مجال القيم، ويوجد نوع من التحمّل ولكن لا يوجد تقبل صاف أو ترحيب خالص بقيم الجنوب، ذلك لأنه لا يوجد جهد جاد لمحاولة فهمها[1].

فهي تلك المبادئ الأصلية السامية والذاتية النابعة من الأفراد أو الشعوب، وتلك ركائز الإنسان التي تمثل كيانه الشخصي الروحي والمادي بتفاعل صورتي هذا الكيان، لإثبات هوية أو شخصية الفرد أو المجتمع أو الشعوب، بحيث يحس كل فرد بانتمائه الأصلي لمجتمع ما يخصصه ويميزه عن باقي المجتمعات الأخرى. والهوية الثقافية تمثل كل الجوانب الحياتية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحضارية والمستقبلية لأعضاء الجماعة الواحدة التي ينتمي إليها الأفراد بالحس والشعور الانتمائي إليها، وهي ذاتية الإنسان ونقاؤه وجمالياته وقيمه، بحيث تعتبر الثقافة هي المحرك لأي حضارة أو أمة

في توجيهها وضبطها أي هي من تحكم حركة الإبداع والإنتاج المعرفي[2].

وأنها أهم السمات المميزة للمجتمع، فهي التي تجسد الطموحات المستقبلية في المجتمع، وتبرز معالم التطور في سلوك الأفراد وإنجازاتهم في المجالات المختلفة، بل تنطوي على المبادئ والقيم التي تدفع الإنسان إلى تحقيق غايات معينة، وعلى ضوء ذلك فالهوية الثقافية لمجتمع ما لابد أن تستند إلى أصول تستمد منها قوتها، وإلى معايير قيمية ومبادئ أخلاقية وضوابط اجتماعية وغايات سامية تجعلها مركزا للاستقطاب العالمي والإنسان[3].

لذلك يدق الباحثون ناقوس الخطر إذ أن الهوية الثقافية للمجتمعات قد تزول، ولا نجد في المستقبل تراثا غنيا وثريا بل نجد ثقافة واحدة تشمل على معايير واحدة، وقيم موحدة، وفكرا وطموحا وإبداعا واحدا، ولذا جاءت نداءات من مصادر مختلفة ومنها اليونسكو محذرة من هذا المستقبل الذي يبدو في الأفق غامضا وصعبا إذا تلاشت الهويات الإنسانية.

ومن هذه التحذيرات صموئيل هنتنغتون بقوله: "العالم معرض لأزمة هوية شاملة، حيث كل الشعوب والأمم تسعى للإجابة عن السؤال: من نحن؟ ويجيبون بالرجوع إلى كل ما هو عزيز عليهم، أجدادهم، دينهم، لغتهم، تاريخهم، قيمهم، عاداتهم، مؤسساتهم، وبالتحامهم في جماعات ثقافية على شكل عشيرة، مجموعة أثنية، مجموعة دينية، أمة، وأخيرا على شكل حضارة"[4].

وفي هذا السياق يقول برهان غليون:" لا تستطيع الجماعة أو الفرد إنجاز مشروع مهما كان نوعه أو حجمه، دون أن تعرف نفسها وتحدد مكانها ودورها وشرعية وجودها كجماعة متميزة، فقبل أن تنهض لابد لها أن تكون ذاتا"[5].

فالهوية الثقافية هي المميزة التي يمكن أن تميز المجتمعات بعضها عن بعض، سواء أكان في الجانب الاقتصادي أو العقائدي أو السياسي أو الاجتماعي أو الإيديولوجي، وهي الاعتراف والاعتزاز بالانتماء والأصل بغض النظر عن الواقع (سواء أكان مزدهرا أو مأساويا)، كما تعبر عن الطموح المستقبلي الذي يراود المجتمعات البشرية التي تطمح أن تقود العالم مؤمنة بدورة الحضارة التي تنشأ هنا وهناك.

2- العولمة الثقافية:

العولمة الثقافية هي أصل العولمات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأخلاقية، لأن الثقافة هي التي تهيئ الأذهان والنفوس لقبول تلك الأنواع الأخرى، وتجعل الناس مستعدين للانضمام إلى الأنظمة والمؤسسات والاتفاقيات الدولية، وتعتبر الثقافة عنصراً أساسيا في حياة كل فرد وكل مجتمع وكل أمة، وهي تشمل التقاليد والمعتقدات والقيم وأنماط الحياة المختلفة، والفنون والآداب وحقوق الإنسان[6].

وتعني انتقال تركيز اهتمام الإنسان ووعيه من المجال المحلي إلى المجال العالمي، ومن المحيط الداخلي إلى المحيط الخارجي، ففي ظلّ العولمة الثقافية يزداد الوعي بعالمية العالم وبوحدة البشرية، وتبرز بوضوح الهويّة والمواطنة العالمية التي ربّما ستحلّ تدريجيا، وربّما على المدى البعيد محلّ الولاءات الوطنية، أي أنّ الإنسانية ستتعوّد النظر إلى ذاتها ككتلة واحدة ذات مصير واحد وبقاء وفناء واحد، ويشترك بعضها مع البعض الآخر في قيم عميقة تتخطى كل الخصوصيّات الحضارية والثقافية، ففي ظل العولمة الثقافية يكتشف الإنسان بعده العالمي، ويتعرّف على هويّته الإنسانية أكثر من أي وقت آخر. لكن بروز الهويّة العالمية في ظل العولمة لا يعني تلقائيا تراجع أو تهميش أو نفي الهويّة الوطنية للفرد، إذ يجزم البعض بأن العولمة لا تهدّد الهويّة[7].

بل هي بروز الثقافة كسلعة عالمية تسوق كأي سلعة تجارية أخرى، ومن ثم بروز وعي وإدراك ومفاهيم وقناعات ورموز ووسائط ثقافية عالمية الطابع، وهي محاولة لوضع شعوب العالم في قوالب فكرية موحدة وذلك لسلخها عن ثقافتها وموروثها الحضاري، فالعولمة نظام يقفز على الدولة والأمة والوطن، نظام يريد رفع الحواجز والحدود، إنه نظام يعمل على إفراغ الهوية الجماعية للأمة من أي محتوى، ويدفع إلى التفتيت والتشتيت ليربط الناس بعالم اللا أمة واللا وطن واللا دولة[8].

لكن من أخطر أهداف العولمة ما يعرف بالعولمة الثقافية، التي تتجاوز الحدود التي أقامتها الشعوب لتحمي كيان وجودها، وماله من خصائص تاريخية وقومية وسياسية ودينية، ولتحمي ثرواتها الطبيعية والبشرية، وتراثها الفكري الثقافي، حتى تضمن لنفسها البقاء والاستمرار والقدرة على التنمية، ومن ثمّ الحصول على دور مؤثر في المجتمع الدولي، فالعولمة الثقافية تقوم على تسييد الثقافة الرأسمالية لتصبح الثقافة العليا، كما أنَّها ترسم حدوداً أخرى مختلفة عن الحدود الوطنية مستخدمة في ذلك شبكات الهيمنة العالمية على الاقتصاد والأذواق والثقافة. هذه الحدود هي: "حدود الفضاء، والذي هو بحق وطن جديد لا ينتمي لا إلى الجغرافيا ولا إلى التاريخ، هو وطن بدون حدود، بدون ذاكرة، إنّه وطن تبنيه شبكات الاتصال المعلوماتية الإلكترونية"[9].

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريفها: العولمة الثقافية تعني إضفاء ثقافة عالمية واحدة على المعمورة، بغية القدرة على التحكم فيها، فيمكن لكل الشعوب أن تتنفس ثقافة واحدة وموحدة ويسود الاندماج الاجتماعي العالمي من فكر وسياسة واقتصاد ونمط معيشي واستهلاكي، فلا مجال للثقافات الفرعية بلغاتها وأديانها وسلوكياتها، فبإمكان الثقافة العالمية الواحدة أن تحل مشاكل الآخرين إذا تم استيعابها وعدم مواجهتها، هكذا يزعم أهل هذه الترويجات للعولمة الثقافية، وهكذا يبدو للمستضعفين على الأرض.

3-الشباب:

المرحلة التي يكون فيها الإنسان قادرا ومستعدا على تقبل القيم والمعتقدات والأفكار والممارسات الجديدة التي من خلالها يستطيع العيش في المجتمع والتفاعل مع الأفراد والجماعات[10]. وتبدأ هذه المرحلة من بدء البلوغ وظهور علاماته الأولية والثانوية إلى طور النضج والتكامل والقدرة على تحمل المسؤوليات والأعباء الاجتماعية كاملة ويحدد هؤلاء المفكرون فترة الشباب من س-12-25-سنة للغالبية من الشباب من أبناء المدن الذين ساروا سيرا طبيعيا في نموهم وتعليمهم[11].

فالفترة الشبابية تمتاز عن غيرها بالمستوى الصحي القوي وبما يماثله من القدرة على تحمل المسؤوليات الاجتماعية والثقافية، بالإضافة إلى السن الذي يتراوح بين فترة البلوغ إلى فترة الكهولة.

المحور الثاني: التحليل السوسيولوجي للعولمة الثقافية

كما أن للعولمة مظاهر ووسائل خاصة بها، فإن للعولمة الثقافية كذلك مظاهر ووسائل وتتجلى في:

1- التقدم التكنولوجي والتقني:

إن أثر التقدم التكنولوجي في طمس الهوية الثقافية للأمم لا يختلف في طبيعته عن أثر الاعتداء على هوية الفرد داخل الأمة الواحدة، فالأثر بشع في الحالتين والخسارة فادحة، وإن كانت تستخدم في صفة أسماء براقة، فما يرتكب ضد هوية الفرد داخل الأمة الواحدة، يحدث تحت شعار زيادة الرفاهية الاقتصادية، وكأن الرفاهية الانسانية يمكن تجزئتها إلى جزء اقتصادي وغير اقتصادي، وما يرتكب ضد الهوية الثقافية للأمم يحدث تحت شعار التنمية الاقتصادية، وكأن نهضة الأمم لا تقاس بمتوسط دخل الفرد من السلع والخدمات[12].

إن التقدم التكنولوجي بقدر ما هو إيجابي للبشرية حيث يجعلها تعيش حياة رغيدة دون صعوبة على عكس ما كانت عليه في السابق، بقدر ما تحمله من سلبيات وتتمثل في وسائل الإنتاج المختلفة التي أبعدت الناس عن بعضهم بعدما كانوا يعملون في جو واحد أكسبهم رابطة إنسانية مكنتهم من التآخي، لكن التكنولوجيا المتقدمة جعلت الإنسان كالآلة يعمل وحده، وهذا مما يوحي أن العولمة الثقافية التكنولوجية أدت إلى حدوث شرخ اجتماعي في البنيان وبالتالي أثر على الهوية.

2- وسائل الإعلام:

إن الدول والمنظمات الداعية والعاملة لفرض ظاهرة العولمة؛ تعمل على استثمار منجزات ثورة الاتصالات والتقدم التقني والتكنولوجي في نشر ثقافة جماهيرية واحدة، وبقوالب محددة مسبقة الصنع، عمودها الفكري الاستهلاك ،وهذا ما نجده في المحطات الفضائية التي من خلالها يستنتج المراقب أنها مخصصة للإعلان وترويج البضائع الاستهلاكية، فالإعلان أصبح سيد الموقف في كل الفضائيات، وشكلت المواد الإعلانية هذا الهاجس،

فهي المسيطر والبوصلة التي توجه الأجيال الجديدة في التفكير والتعامل والبيع والعرض والترويج وأسلوب الحياة بكاملها، وبذلك فإن العولمة ستؤدى إلى تغيير في القيم الحالية والخصوصية الموجودة في مجتمعاتنا وتؤدي إلى حدوث تغيرات اجتماعية عميقة[13].

وقد حصل الكثير من هذه التغيرات في وقت واحد، مما دفع إلى الأمام عملية العولمة التي سبق أن وسمت السنوات الأخيرة من القرن العشرين بعمق وفي حين إنها خلقت فرصاً لم يكن يحلم بها بعض الأفراد والأقطار، فإن قوى العولمة هذه قد أسهمت في الوقت ذاته، وفي كثير من بلدان العالم، في زيادة الفقر، وعدم المساواة، وعدم الأمان في العمل، كما أسهمت وأضعفت الانتماء والقيم الراسخة الموروثة[14].

إن البرامج التلفزية الغربية بما تحمله من دقة في التمثيل والتصوير والترويج ،لها أثر على البنيان الفكري للإنسان العادي والمثقف على السواء، حيث تعمل هذه البرامج على إغراء متتبعيها بالصورة والصوت والأداء ،وهوليود خير دليل على ذلك، هذه البرامج ليست آنية سرعان ما تمحي، بل على العكس فهي تسيطر على العقول خاصة الضعيفة منا وتجرها إلى حلقاتها، فيصبح الشاب عبر العالم والمسلم على وجه الخصوص يمارس نفس السلوكات التي رآها في هذه الأفلام والمسلسلات، ويعيش هذا الشاب في حالة اغتراب فعلي كحال شبابنا اليوم بلباس السراويل المتدلية، وتسريحة الشعر الديكية، أما بالنسبة للبنات فالأزياء المعروضة في العالم تريد الحصول عليها وبأي طريقة كانت، ولا يهمها الدين والقيم والعادات المجتمعية، فتمردت على كل شيء حتى نفسها، لذا نقول إن العولمة الثقافية أثرت بشكل كبير وجلي على شبابنا، فالقلة مازالت محافظة على قيمها وعاداتها وتقاليدها، وصدق النبي محمد صلى الله عليه وسلم حين قال: "القابض على دينه كالقابض على الجمر".

3-شبكة الأنترنت:

أصبحت هذه الشبكة وسيلة هامة للعولمة الثقافية بما تحمله من معلومات وأفلام وصور وأفكار ثقافية تطيح بمعالم الهوية الثقافية الخاصة بالشعوب والأفراد، خاصة على تلك الثقافة المادية التي تسيطر على الشبكة والإطاحة بالأخلاق الفاضلة من خلال المواقع الإباحية، إضافة إلى الدعاية السلبية التي من شأنها قلب الوضع الثقافي، وزرع اليأس في البلدان وذلك بتغيير الرأي العام وإقامة النزاعات بين الشعوب[15].

إن الشبكة العنكبوتية التي ظهرت نتيجة تطور العولمة لها العديد من الإيجابيات، لكن لها سلبيات كبيرة خاصة في غياب الوعي الجمعوي الذي تشكو منه الأمة، كالجهل، وقلة الفطنة والحيلة، أو بدواعي الحرية وترك الشاب يبني مستقبله، فأصبح الطالب والمتسرب على حد سواء يجلسون في مقاهي الانترنت للتواصل والتعارف العالمي، ومشاهدة ما لا يليق بقيمنا وأخلاقنا وأدبنا، وتضييع وقته وماله في هذه المحادثات والمشاهدات ،وبالمقابل نلاحظ أن المستوى التعليمي قد تراجع

وانحطت أخلاقه، وأصبح أسير هذه الشبكة التي لا تبتعد عن خياله حتى في نومه، إنه الإدمان ويا ليته إدمان إيجابي.

4- تسخير القوى العلمانية الداخلية من الكتاب ورجال الإعلام، ورجال التربية لصالح العولمة، وتجنيد المفكرين وهؤلاء الكتاب يروجون للأفكار العولمية والكونية، ويؤكدون أن الشعور بالولاء لأمة أو وطن قد أصبح من مخلفات الماضي التي يحسن إهمالها ونسيانها. ويؤيدون التدخل الأجنبي في التفكير وطرائق الحياة على شعوب العالم، والتدخل في المناهج التعليمية في الدول المختلفة ومنها الإسلامية، لتغيير عقول الناشئة، وتذويب هويتهم الثقافية والاعتقادية، ومن ثم تهيئتهم لتقبل ما تبث وسائل الإعلام الأمريكية من قيم مادية هابطة[16].

وسائل الإعلام المكتوبة والمسموعة: وهي تلك الجرائد والصحف اليومية والإذاعات السمعية وما لها من تبليغ فكري ثقافي معين بالتأثير على الهوية الثقافية للشعوب خاصة بسيطرة الغرب عليه، بالإحاطة بعالمية الثقافة.

ومن المعروف أن المثقف بقدر إيجابيته المتمثلة في توعيته للمجتمع وتعليمه وتيسيره لصعوبة الحياة، بقدر خطورته، وهذا يتمثل في شقه السلبي حيث يستطيع كذلك إقناع الناس بما هو مقتنع به، وخاصة الذين تأثروا بالفكر الغربي وعادوا إلى بلدانهم. فبإمكانهم تغيير نمط تفكير المجتمع تغييرا جذريا، ففي المجتمع الجزائري قام الشيعيون بنقل أفكارهم وشهواتهم ونمط معيشتهم إلى المجتمع الجزائري واستطاعوا تغيير جزء منه، بالإضافة إلى العلمانيين الذين روجوا لأفكارهم التي تلقوها في بلاد الغرب خاصة فرنسا، ومازالوا يروجون لأطروحاتهم الفكرية حتى اليوم .

5- إن اللغة أداة مهمة اعتمدتها قوى العولمة في بسط هيمنتها الثقافية، ففي هذا الجانب يشير الكاتب صموئيل هنتينغتون إلى أن العالم يتوجه نحو حرب حضارية تكون فيها القيم اللغوية والرمزية هي الحدود القتالية. ويذهب السياسي الفرنسي "بينو" في نفس الاتجاه عندما يقول لقد خسرت فرنسا إمبراطورية استعمارية، وعليها أن تعوضها بإمبراطورية ثقافية.

ويشير هنتنغتون وبيتر أل بيرغر في كتابهما عولمات كثيرة: أن الناس لا يستخدمون اللغة ببراءة، فكل لغة تحمل معها شحنة ثقافية من المعاني المعرفية والمعيارية وحتى العاطفية، ناهيك عن جملة المعتقدات والقيم التي يتم الترويج لها عبر وسائل الإعلام والاتصالات الجماهيرية الأمريكية.

6- إن كل منشور يستدعى من كاتبه الحيطة والحذر فكل ما يكتبه له أثر حتى ولو في شريحة صغيرة من الناس، فالكتابات لها الأثر العميق في عقول الناس وعواطفهم، خاصة إذا كان الكاتب ذا سمعة مرموقة في أوساط المثقفين والمبدعين- وخاصة لدى شعوب العالم العربي والإسلامي الذين يؤمنون بالأشخاص قبل الأفكار، فيعتبرون الحكام عبارة عن "سوبرمان" يعرف كل شيء، والكاتب لا

يخطئ فهو على حق إلى يوم الدين–فبإمكانه الترويج لسموم قاتلة تؤدى إلى تخريب عقول الناس ومعتقداتهم، مثل الملحدين والشيوعيين والعلمانيين والمتسلقين للأحزاب والجمعيات بدعوى حماية الدين الإسلامي من الهجمات، فهؤلاء يشكلون خطرا على القيم المجتمعية خاصة إذا كان تشبعهم بالقيم الغربية الأمريكية والفرنسية كبيرا.

7- التوسع في قبول الطلاب الأجانب في الجامعات والمعاهد الغربية، ففي أمريكا وحدها أكثر من عشرين ألف جامعة ومعهد، مهمتها القيام بالبرامج الثقافية التي ترسخ لديهم الثقافة الغربية، وتستخدمهم وسائل إضافية للعولمة، فقد نجحت أمريكا في تطوير صناعة ثقافية موجهة لشريحة الشباب داخل وخارج أمريكا، وهم الشريحة الأوسع على مستوى العالم، وهم رجال المستقبل الذين سيشغلون في مجتمعاتهم مواقع التأثير والنفوذ، ولقد فتحت أمريكا معاهدها وجامعاتها أمام الطلبة من أنحاء العالم، وهؤلاء يشكلون النخب في بلدانهم بعد عودتهم إليها بما يحملون من الأنماط الثقافية وطرق التفكير المقتبسة من أمريكا[17].

إن الغربيين يسعون لتكوين بني جلدتنا تكوينا ثقافيا حتى يتسنى لهم بعد رجوعهم لأوطانهم تنفيذ هذه الأفكار، فهم بذلك يقدمون خدمات جليلة للغرب بدون عناء وتعب الاحتلال، بل وجد الغرب أن الاستعمار الثقافي أفضل وأيسر لهم، ونتائجه مربحة أكثر من الاستعمار العسكري القديم، ففي هذه الحالة يكسبون شريحة كبيرة من المجتمعات وذلك بتغيير المنظومات التربوية والاقتصادية والثقافية والإيديولوجية، وبالتالي تغيير نمط تفكير المجتمعات تفكيرا جذريا. ويقول ديغول "زرعت جيلا في الجزائر يينع بعد 30 سنة، ويقول أيضا زرعت جيلا في الجزائر سيؤمن بفرنسا أكثر من إيماننا نحن بها، وها هو حالنا اليوم نركض إلى فرنسا للاستجمام والراحة والسياحة ونعقد الصفقات تلو الأخرى من أصغر فردفي المجتمع إلى أكبر مسؤول في البلد، ويضيف ديغول:" إننا لا نترك الجزائريين لوحدهم لأن قلوبنا وعقولنا معهم، فهم مثلنا يتكلمون لغتنا ويتنفسون ثقافتنا"، ومن خلال هذا القول نتأكد واقعيا صحة قوله، فخطاباتنا وتعاملاتنا الإدارية تتم بالفرنسية، وكل صغير أو كبير من شؤوننا يتم اللجوء فيه إلى فرنسا وهذا بعد 54 سنة من الاستقلال!

8- **لغة القوة:** إن عامل القوة مهم لفرض السيطرة على الآخرين سواء كانت هذه القوة عسكرية اقتصادية، تجارية، فنية، سلوكية، دينية، فالدول المهيمنة تستطيع إيصال ثقافتها إلى الشعوب المستضعفة أو الدول الضعيفة والمتخلفة، والمصرة على التخلف، لأن هذه الدول المصرة على التخلف لديها عقدة التطور والتفوق، فهي تشعر في كيانها أنها مستصغرة ولا يمكنها بأي حال من الأحوال أن تخطو ولو خطوة واحدة، فهمها الوحيد إسكات شعوبها بأي طريقة كانت، ولا تهتم لما يحصل في العالم، بل تجتر كل ما يبعث إليها من صناعة وعلم ومعرفة دون مناقشة مخاطرها، فعامل القوة كان له أثر كبير على كينونتنا وهويتنا التي تكاد أن تفقد ضمن هذه

المتغيرات العالمية السريعة، بل سارعنا إلى تقليد ذلك خوفا وطمعا وتمنيا أن يرضوا عنا، أو كدنا لا نصدق هذا التغير السريع في كل شيء ونحن أسرى ديارنا لا نستطيع أن نعمل شيئا، وقد صدق ابن خلدون لما قال: "المغلوب مولع بتقليد الغالب".

المحور الثالث: آثار العولمة الثقافية على الهويات الثقافية للشباب خاصة العربي والمسلم

تأثرت الشعوب الضعيفة والمستضعفة مع دولها النامية والمتخلفة ومنها المصرة على التخلف بالعولمة بمختلف فروعها، ولعل العولمة الثقافية هي الأخطر على الإطلاق، لأنها تمس الفكر والعقل وتعمل على تغيير ذهنيات الأفراد والمجتمعات، خاصة وأن وسائلها المستخدمة والقوية تستطيع الولوج إلى قلوب الناس ثم عقولهم، وقد استطاعت العولمة الثقافية فعلا الاستحواذ على عقول شريحة كبيرة من المجتمعات خاصة المستضعفة منها وجرتهم إلى أهدافها، فأثرت على قيمهم وتاريخهم، وثقافتهم وإيديولوجياتهم، وقيمهم الروحية والاجتماعية والاقتصادية ....ويمكن ذكر ذلك في التالي:

- قيميا وتاريخيا:

تعد العولمة استعمارا ثقافيا جديدا، لأنها تهدف إلى إحداث خلل في الهويات الثقافية للشعوب، بنشر وهيمنة العولمة الثقافية الأحادية القطب بهدف الاستيلاء ونهب إمكانات الشعوب وحضاراتها، خاصة الفقيرة، وبالتالي فهي امتداد للاستعمار التقليدي الثقافي القديم الذي ما انفك يسيطر على البلدان عسكريا حتى غير وجهته الأكثر ضمانا بلجوئه إلى الاستعمار الثقافي الذي يهدف إلى تغيير أفكار الناس وانتماءاتهم الدينية والمعرفية والسياسية، فبعد تغلغل هذه الأفكار واستحواذها على عقول الناس امتدت لتطال ثقافات الشعوب والهوية القومية الوطنية، وترمي إلى تعميم أنموذج من السلوك وأنماط أو منظومات من القيم وطرائق العيش والتدبير، وهي بالتالي تحمل ثقافة غربية تغزو بها ثقافات مجتمعات أخرى، ولا يخلو ذلك من توجه استعماري جديد يتركز على احتلال العقل والتفكير، ويتوجه الأمر خاصة إلى الذين يسيطرون على مقاليد السلطة في بلدانهم الأصلية حيث يعمدون لتغيير البرامج التربوية والاقتصادية والثقافية لبلدانهم بغية إرضاء الدول القوية التي رسخت فيهم هذه الأفكار.

إنّ أخطر ما في العولمة أنَّها تنشر أفكاراً وسلوكيات من شأنها تحطيم الولاء للقيم التراثية والدينية الأصلية، والولاء للوطن والأمة، وإحلال أفكار ولاءات جديدة محلها[18]. كما أن الثقافة الغربية تريد من العالم أجمع أن يعتمد المعايير المادية النفعية الغربية، كأساس لتطوره وكقيمة اجتماعية وأخلاقية، وبهذا فإنّ ما تبقى يجب أن يسقط، وما تبقى هنا هو ليست خصوصية قومية بل مفهوم الخصوصية نفسه، وليس تاريخا بعينه بل فكرة التاريخ، وليس هوية بعينها وإنما كل

الهويات، وليس منظومة قيمية بل فكرة القيمة، وليس نوعا بشريا، وإنّما فكرة الإنسان المطلق نفسه[19]. وهي اختراق البنية الثقافية المحلية، وتفاقم مخاطر الاستلاب والغزو والاستعمار الثقافي، بما يؤدي إلى محو الهوية الحضارية الثقافية للأمة المسلمة، ونزع الخصوصية الشخصية للشعوب المسلمة (التي تتمثل في الدين واللغة والتاريخ والعادات والتقاليد والأخلاق)، بما تنطوي عليه من الترويج لقيم معينة لحضارة معينة هي الحضارة الغربية[20].

وما تواجهه المجتمعات الإسلامية في الوقت الحاضر في غزوها الثقافي بأسلحته المتنوعة من كتب وإذاعات، وصحف ومجلات، ومسرح ومسلسلات، وانترنت، وحصص، وقنوات أقمار اصطناعية واتصالات وأجهزة متطورة مغرية من الناحية الصناعية وجذابة خارجيا، وغيرها من الوسائل الحديثة التي استعمله الغرب في الوصول إلى غاياته وأهدافه التي ركز من خلالها على نشر ثقافته وترسيخ الإعجاب بما حققه في مجال الصناعات المختلفة والمكاسب المادية في نفوس أغلب الناس، حيث لجأ للغزو والاستلاب والاختراق الثقافي جاعلا عالمنا هو هدفه الرئيسي ،فعمد على قطع روابط الإنسان المسلم بثقافته الإسلامية وتراثه الذي هو حصيلة جهد بشري متواصل، حافظت فيه الشعوب على خصوصيتها وهويتها المتفردة طوال قرون مديدة، فقد تعرضت شعوب المنطقة في كل مكان لغزو في فترات عديدة وفي جوانب الحياة الاجتماعية والخصوصيات الثقافية، وقد ركزت هذه الوسائل على مخاطبة الغرائز وضرب الأخلاق وتغريب الشباب المسلم، لكي يبقى دون هوية ودون تاريخ ودون دين، عن طريق أفلام الرعب والمغامرات ومشاهد ولقطات مشبوهة وصور جنسية فاضحة تثير الأنانية والغرائز والابتعاد عن كل ما هو وطني، وإلهاء الشباب عن القراءة وترغيبهم في تقليد الغرب والتخلي عن الثقافية للمجتمعات الإسلامية .

-إيديولوجيا وثقافيا:

إن الفكر الإيديولوجي اليوم أصبح يهدد كل مناقض له، ولا يسمح بالتعايش أو التنافس أو الحوار، فالمتشبعون بفكر إيديولوجي ما يرون الآخرين مشكلة في طريقهم فيجب إزاحتهم وبأي طريقة، ولقد تنبه الغرب اليوم لطريق أكثر تأثيرا وهي حشو عقول الآخرين بأفكار نيرة وجذابة تستوطن العقل بسهولة وذلك باستخدام أساليب مدروسة كاللغة الانجليزية المشحونة بأفكار سامة لغزو عقول الآخرين بغية السيطرة عليهم وتوجيههم حسب المرغوب فيه، وحالنا اليوم لا يخفي على أحد فألسنتنا غربت وعقيدتنا شوهت وتقاليدنا اندثرت، وقيمنا همشت وهشمت، فلا نكاد نستطيع المقارنة بين جيل الماضي القريب وجيلنا الحالي، فهناك تغيير وفارق شاسع في المبادئ والقيم بين الجيلين.

وقد تجلت آثار العولمة الثقافية في طمس معالم الثقافة الوطنية والإسلامية خاصة، وإظهارها بمظهر العاجز عن مسايرة الركب الحضاري، فيعتبر البعض أن اللغة العربية تعتبر لغة شعر

ولغة لتحفيظ القران الكريم لا غير، فهي لا تستطيع أن تنجز علما، وهذه القناعات منتشرة فعلا في أذهان البعض وهي حقيقة في نظرهم، وكأن اللغة هي سبب التطور لوحدها، غافلين بذلك عن أن الإنسان هو سبب تطور وازدهار اللغة وليس العكس، أما على المستوى العقائدي فحدث ولا حرج، فالانتساب إلى ديانات أخرى أصبح مفخرة للبعض مجاهرين به صباح مساء، وما حدث لانتهاك حرمات رمضان في وضح النهار لخير دليل على ذلك، فأصبح البعض جاهلا ومعتقدا أن الدين الإسلامي نزل على العرب فهم من لهم الحق في التقيد به ولا علاقة للآخرين به، إذن نقول إن العولمة الثقافية أثرت على المستوى الثقافي لغويا ودينيا،حيث يعتبر الغزو الثقافي التغريبي ذو الوجه القديم والجديد لا يزال قائما وأشد شراسة ضد الهوية الثقافية، وهذا بالحد من العناصر الأساسية للهوية الثقافية المتمثلة أساسا في لغة اللسان والعقيدة التي تعتبر كيان الإنسان ووجوده الروحي المكاني والزماني، وهذه الأمور تعبر عن الهوية، وفي هذا المقام يقول الشاعر الصقلي "إجنازيا بوتينا" في قصيدة تحت عنوان" لغة وحوار".

ضع شعبا في السلاسل
جردهم من ملابسهم
سد أفواههم لكنهم ما زالوا أحرارا
خذ منهم أعمالهم
وجوازات سفرهم
والموائد التي يأكلون عليها
لكنهم مازالوا أغنياء
إن الشعب يفتقر ويستعبد
عندما يسلب اللسان
الذي تركه له الأجداد
وعندها يضيع للأبد

- روحيا:

تفرض العولمة استراتيجية جزئية للإنسان فهي تريد مسخ ونزع الإنسان من الجسد بإبقاء الجانب المادي والجسدي للفرد، وذلك بإخلال التوازن والتكامل في الشخصية، فالعولمة الأمريكية تنتج الإنسان المادي الحيواني، وذلك بالقضاء على الجانب الروحي والنفسي والفكري، وهذا بإعادة صياغة الإنسان من جديد وتغيير خلقته وتغيير مفاهيمه الفكرية، بحيث تتأسس الثقافة المعولمة على حب الذات والفردانية بتحفيز المعالم الشخصية للفرد، والولاء للفكر المادي والتبعية للثقافة المادية الغربية التي لا تقيم وزنا للإنسانية[21].

والعولمة الثقافية التي تسعي إلى طمس القيم الروحية التي يتمتع بها الإنسان تجاه أخيه، وجعله ماديا بحتا يبحث عن المادة وذلك بالقضاء على الجانب العاطفي والفكري والنفسي، وبذلك يبتعد عن المجتمع وينزوي نحو الذات الفردية التي لا تقيم وزنا للإنسانية، حيث تتجسد هذه الأشياء في إلغاء القيم الاجتماعية التي سعت إلى المحافظة على الكيان

الاجتماعي طوال الفترات الزمنية السابقة حيث كان التكافل الاجتماعي سمة بشرية عالية.

-اقتصاديا:

إن التأثير الثقافي للغربيين على الدول المستضعفة والمتخلفة أو المصرة على التخلف يتجسد في المواد المصنعة ذات الصبغة الاستهلاكية الواسعة الانتشار، فالعولمة الثقافية أدت إلى تغيير هوية هذه الشعوب المغلوبة على أمرها، بالنشر على منتوجاتها صور وكتابات ونماذج تغري العقول والنفوس، فتدريجيا تنخر هذه القيم والسلوكيات المجسدة في المواد المصنعة ذاتية الإنسان وعقله ويصبح بعد مدة زمنية معينة متعايشا معها، ومتلهفا ومشتاقا لرؤيتها من جديد، خاصة أن هذه السلع لديها صفحات إشهارية على وسائل الإعلام المختلفة وبصيغة راقية تلفت النظر وتغري النفوس، وقد صدق" انجلز وماركس" قبل 150 سنة بقولهما:" إن السلع الغربية ستنتشر في أرجاء العالم ولا يستطيع أحد أن يقف في وجهها، ولو كان بمناعة سور الصين العظيم.

ومما ساعد على ذلك هو غياب بديل اقتصادي في بلداننا المستضعفة من ملابس وأغذية ومصنوعات تكنولوجية، وحتى إن وجدت هذه المصنوعات فإن أغلفتها وإشهاراتها تتم باللغات الأجنبية الفرنسية أو الانجليزية، وهذا ما يزيد الطين بلة لما يشعر الإنسان أن بلده والغرب لهم نفس اللغة، فيتأثر بسرعة ويقلد الغرب وتكون هويته قد تدهورت أو انحلت تماما.

-اجتماعيا:

إن العولمة الثقافية من خلال نشرها لأهدافها المعلنة تسعى لجعل العالم أكثر فردانية حيث تزول القيم الاجتماعية مثل التكافل والتراحم والتآزر، وتتقلص صلة الرحم، فالمهم بالنسبة للفرد هو العيش بحرية في محدودية قدرته الاقتصادية، وأنه غير مسؤول عن من هم أقرب إليه دمويا أو عرقيا أو دينيا، وقطع صلة الأجيال الجديدة بماضيها وتراثها، وتهميش كل ما يوحي بالتلاحم الاجتماعي، وهذه من صفات الماسونية العالمية، وبالتالي تتحقق فعلا مقولة" أُكِلتُ يوم أُكِل الثور الأبيض".

وواقعنا اليوم خير دليل على ذلك، فبرزت الماديات بشكل جلي، وتقلصت صلة الرحم وازدادت البغضاء بين الناس، وأصبح الجار لا يعرف جاره في اسمه وحاله، حيث كانت هذه الظاهرة إلى وقت غير بعيد من الأمور الغائبة، لذلك نقول إن العولمة الثقافية أثرت بشكل كبير في الجانب الاجتماعي وأدت إلى زعزعة التلاحم والتماسك الاجتماعي، وظهر التفكك الأسري وتفسخت الأخلاق وزاد نكران الجميل لمن لهم فضل في تربية النشء وتعليمه وتوجيهه، لكن بالمقابل زادت المحبة والارتباط بالممثلين والرياضيين والمغنيين.

-إعلاميا:

سخرت الدول الكبرى وسائل إعلامية ضخمة مكتوبة مسموعة ومرئية، وشبكات التواصل لتنفيذ خططها الهادفة لزعزعة الهوية في العالم، حتى أصبحنا

نلمس هذا في شوارعنا ومدارسنا ومؤسساتنا بالقول من نحن؟ ومن هؤلاء؟ وهل نحن حقيقيون وأصليون؟ أم وافدون؟ بل دخل هذا التشكيك حتى في أذهان مثقفينا، وأصبح الفرد يقول من نكون أعربا أو عجما؟ هل الدين الإسلامي ديننا أم هو دخيل علينا؟ فمنهم من يعتز بكونه علمانيا، وآخر بكونه شيوعيا، وآخر بكونه ملحدا، أما من الناحية اللغوية فهناك هروب من اللغة العربية من المواطن البسيط إلى أعلى مستوى في البلد، وكأن اللغة العربية هي سبب بلائنا وانحطاطنا، كما أصبح المتدين ينعت بالمتشدد أو الرجعي، وبالمقابل فالمقلدون للغرب في كل الأشياء هم المثقفون والواعون والحداثيون، وبهذا نقول قد نجح الغرب في خلخلة هويتنا العربية الإسلامية.

وقد لخص محمد مصلح الزعبي الآثار السلبية للعولمة الثقافية فيما يلي:

1- انتشار بعض الثقافات الغريبة على مجتمعنا العربي والإسلامي التي تتنافى مع القيم العربية والإسلامية؛ كالتفكك الأسري، الذي أضعف سلطة الآباء على الأبناء، واحترام الزوجة لزوجها، والحرية اللا مسؤولة للبنين والبنات.

2- التقليد الأعمى للغرب واللهث وراء ما يسمى بالموضة لمواكبة التطور واللحاق بركب الحضارة الغربية الموهومة.

3- التقليل من شأن التراث العربي والإسلامي وقطع صلة الأجيال بماضيها.

4- تعظيم شأن ثقافة السوق وسلب الخصوصيات الثقافية والوطنية.

5- التركيز على قضايا هامشية تخص الطفل والمرأة وحقوق الإنسان في دول العالم الثالث وتعظيم قدرها من أجل الانشغال بها عن القضايا الوطنية.

6- التركيز على الحرية الإعلامية والانفتاح وإنهاء الرقابة على وسائل الإعلام من أجل نشر الإباحية التي تؤدي إلى فساد الأخلاق والبعد عن الدين.

خلاصة:

إن الهوية بما تعنيه وخاصة الهوية الثقافية قد تعرضت، وتتعرض لخطر العولمة الثقافية، التي تعمل على محو آثارها من هذه المعمورة وخاصة في الشعوب المستضعفة التي لا تستطيع مسايرة هذه العولمة أو مواجهتها، ولعلى هذا الخطر يتضح يوما بعد آخر على المستوى الشعبي وعلى المستوى الاقتصادي والاجتماعي، فاليوم لا تكاد سلعة من السلع الاستهلاكية تنقطع من أسواقنا، فلا مجال لسلعنا على المنافسة حتى في عقر ديارنا، ناهيك عن المواد الثقافية التي تخترق ساحات منازلنا من أفلام ومسلسلات وإشهارات وجلسات رقص وغناء، فلا يمكننا أن نوقفها عن هذا الاختراق وهذا الولوج الكبير الذي أصابنا وأثر على كينونتا الاجتماعية والعرقية والعقائدية.

إن العولمة الثقافية اليوم أخطر سلاح منذ القدم لأنها تغزو العقول وتهدم المبادئ والقيم الموروثة عن

أجدادنا، إنها الفيروس القاتل إن لم نحاول إيجاد مضاد لها، وذلك بمحاولة الاستفادة من إيجابياتها ومواجهة سلبياتها، بالرجوع إلى عقيدتنا المحصنة لنا ،والاعتزاز بلغتنا التي ينبغي تطويرها والاستثمار فيها، وهذا يتجلى في منظومة تربوية صحية تكون فيها القيم المجتمعية الأصيلة من (دين، لغة، تاريخ، انتماء واعتزاز) هي اللب في منظومتنا التربوية ،مع تكريس العدالة الاجتماعية التي تشعر المجتمع بكينونته ومكانته ودوره المجتمعي، فإذا أغفلت أبعاد التنمية الاجتماعية والسياسية والثقافية التي تتضمن الهوية الثقافية والاستقلال السياسي سيؤدي إلى الانزلاق نحو التبعية؛ لأن شروط التنمية الناجحة وتسابقها مع التنمية الثقافية والاجتماعية من جهة واستقلاليتها من جهة أخر سيضمن النجاح والتخلص من مخلفات العولمة بكل أجنحتها، فالتبعية الثقافية أخطر من الاقتصادية، لأن التبعية الثقافية تتجه إلى رهن الإرادة والوطنية.

فلا مجال اليوم للهروب إلى الأمام وإنزال الرأس مثل النعامة، إما أن نكون وإما ألا نكون. أما إذا اعتقدنا أن الأمم القوية اليوم هي التي تساعدنا كما يلجأ بعض السياسيين في أوطاننا، فهي الأولى التي تخذلهم وتذلهم وتحتقرهم، فالتاريخ القديم والحديث يعلمنا أنه دون الاعتماد على الذات فمالك إلا السقوط والانحطاط والذل والمهانة فكريا وعقائديا ووجوديا.

فالتغني بالماضي وحده لا يكفي فيجب مسايرة الحاضر والطموح للمستقبل الزاهر، هذا الطموح يجب أن يكون مبنيا على أسس واضحة ومدروسة مستقاة من علمائنا ومفكرينا الذين تاهوا في بقاع العالم بحثا عن موطن أفضل يستطيعون فيه تفجير قدراتهم المذهلة، فالشعارات اليوم لم تعد تجدى نفعا والخطابات الرنانة لم يعد لها وجود في أذهان الشعوب، فاليوم الميدان العملي الفعلي أجدى من القول والخطاب.

المراجع:

1. جلال أمين: **العولمة والدولة، (العرب والعولمة)**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 1998.
2. جلال أمين: "العولمة والهوية الثقافية والمجتمع التكنولوجي الحديث"، **مجلة المستقبل العربي**، العدد 60.
3. جلال أمين: **العولمة**، دار الشروق، القاهرة، ط2، 2010.
4. العلي أحمد عبد الله: **العولمة والتربية**، دار الكتاب الحديث، الكويت 2002.
5. تركي صقر: "الإعلام العربي وتحديات العولمة"، **الفكر السياسي**، العدد 16، وزارة الثقافة، دمشق،1998.
6. صمويل هانتنغتون: "الغرب وصدام الحضارات"، **جريدة أنوال المغربية**، تر (محمد سعدي)، عدد 10.
7. صموئيل هنتنغتون: **من نحن**، ت (حسام الدين خضور)، دار الرأي، دمشق.

8. أسعد السحمراني: **ويلات العولمة على الدين واللغة والثقافة**، دار النفائس، ط1 2002.

9. خليل، عماد الدين: تحديات النظام العالمي الجديد، موقع الإسلام على الطريق (www.islamonline.net/Arab).

10. محمد عابد الجابري: **قضايا في الفكر المعاصر**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1997.

11. محمد عابد الجابري "العولمة والهوية الثقافية: العرب والعولمة"، **مركز دراسات الوحدة العربية**، بيروت، 1998، ط2.

12. المهدي المنجرة: **حوار التواصل**، سلسلة شراع، ط 4، 1997.

13. برهان، غليون، **الإسلام في عصر العولمة**، مجلة جسور، السنة الأولى،2005 .

14. برهان غليون: **اغتيال العقل**، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1990.

15. نعيمة شومان: **العولمة بين النظم التكنولوجية الحديثة**، مؤسسة الرسالة، ط1، بيروت، 1998.

16. عبد الودود مكروم: "قيم هوية وثقافة الإنماء، مدخل لتحديد دور التعليم العالي في بناء مستقبل الأمة العربية مناهج التعليم والهوية الثقافية"، **المؤتمر العلمي العشرون عين شمس**، مجلد 4،2008.

17. خليل، عماد الدين: **تحديات النظام العالمي الجديد**، موقع الإسلام على الطريق www.islamonline.net

18. سالم يفوت: "هويتنا الثقافية والعولمة"، **مجلة فكر ونقد**، السنة الثانية، العدد 11، بيروت، 1998.

19. محمد مصلح الزعبي: **العولمة الثقافية وأثرها على الوطن العربي**، كلية الدراسات الفقهية والقانونية، جامعة آل البيت

20. حجازي عزت: **الشباب العربي والمشكلات التي يواجهها**، المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت، 1978.

21. عمر محمد الشيباني: **الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب**، دار الثقافة، بيروت، 1973.

22. معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، **حالات فوضى: الآثار الاجتماعية للعولمة**، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1997.

---

[1]–المهدي المنجرة: **حوار التواصل**، سلسلة شراع، ط 4، 1997، ص38.

[2] أسعد السحمراني: **ويلات العولمة على الدين واللغة والثقافة**، دار النفائس، ط1 2002، ص89.

[3] عبد الودود مكروم: "قيم هوية وثقافة الإنماء، مدخل لتحديد دور التعليم العالي في بناء مستقبل الأمة العربية مناهج التعليم والهوية الثقافية"، **المؤتمر العلمي العشرون** عين شمس، مجلد4، 2008، ص 1375.

[4] صمويل هانتنغتون: "الغرب وصدام الحضارات"، **جريدة أنوال المغربية**، تر (محمد سعدي)، عدد 10، ص10.

[5] برهان غليون: **اغتيال العقل**، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1990، ص32.

[6] محمد عابد الجابري، "العولمة والهوية الثقافية: العرب والعولمة"، **مركز دراسات الوحدة العربية**، بيروت، 1998 ط2، ص297.

[7] سالم يفوت: "هويتنا الثقافية والعولمة"، **مجلة فكر ونقد**، السنة الثانية، العدد 11، بيروت، 1998، ص39.

[8] نعيمة شومان: **العولمة بين النظم التكنولوجية الحديثة**، مؤسسة الرسالة، ط1، بيروت، 1998، ص40.

[9] محمد عابد الجابري: **قضايا في الفكر المعاصر**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1997، ص147.

[10] حجازي عزت: **الشباب العربي والمشكلات التي يواجهها**، المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت، 1978، ص33.

[11] عمر محمد الشيباني: **الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب**، دار الثقافة، بيروت، 1973، ص19.

[12] جلال أمين: **العولمة**، دار الشروق، القاهرة، ط2، 2010، ص ص55-56.

[13] تركي صقر: "الإعلام العربي وتحديات العولمة"، **الفكر السياسي**، العدد 16، وزارة الثقافة، دمشق،1998، ص204.

[14] معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، **حالات فوضى: الآثار الاجتماعية للعولمة**، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر،1997، ص06.

[15] أسعد السحمراني: **مرجع سابق** ص 82-83.

[16] العلي أحمد عبد الله: **العولمة والتربية**، دار الكتاب الحديث، الكويت 2002، ص21.

[17] خليل، عماد الدين: **تحديات النظام العالمي الجديد**، (www.islamonline.net/Arab).

[18] جلال أمين: **العولمة والدولة، (العرب والعولمة)**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 1998، ص156.

[19] نفس المرجع ص100.

[20] برهان، غليون، "الإسلام في عصر العولمة"، **مجلة جسور**، السنة الأولى،2005، ص16.

[21] أسعد السحمراني: مرجع سابق، ص09.

المستشفى كمنتج لمجتمع المصابات بسرطان الثدي

-دراسة سوسيولوجية لعينة من المصابات بمركز CPMC بالجزائر-

د. محسن عبد النور
أستاذ محاضر –جامعة الجزائر2–
قسم علم الاجتماع الديمغرافي

ملخص:

تتمحور هذه الدراسة حول تسيير المرض، الاستشفاء والعلاج من طرف المصابة بسرطان الثدي وذلك في ضوء العلاقة مريض–مريض وما ينتج عنها من تفاوض ما بين المصابات داخل المستشفى والذي يؤدي إلى بناء نموذج عمل تسيير المرض في إطار خصوصيات المجتمع الجزائري الاجتماعية والثقافية.

Résumé :

Cette étude porte sur la prise en charge de la maladie, l'hospitalisation et le traitement du cancer du sein, et cela à la lumière de la relation patient–patient et les négociations qui ont abouti entre les malades à l'intérieur de l'hôpital, ce qui conduit à la construction d'un modèle de travail de gestion de la maladie dans le contexte des spécificités de la communauté sociale et culturelle algérienne.

مقدمة:

لقد تعددت مفاهيم وتعاريف المستشفى منذ ظهورها وتطورها عبر العصور والحضارات وكان يدور محتواها عموما حول علاج المرضى وإيوائهم والتكفل بهم، إجراء البحوث الطبية بغرض التقدم في وسائل العلاج، تدريب الأطباء والممرضين وجل العاملين في المجال الطبي، الدور الإيجابي في المجتمع من خلال نشر الثقافة الطبية والوقاية من الأمراض.

وإلى جانب هذه التعاريف المختلفة نجد أيضا أن الكثير من العلماء والباحثين تطرقوا أيضا إلى الجانب الاجتماعي لهذه المؤسسة والذي يتجسد عموما في تلك الأدوار الاجتماعية التي ينتجها ذلك الاتصال والتفاعل الحاصل بين الأطباء والمرضى أثناء تسيير العملية العلاجية. وخصوصا في صنف الأمراض المزمنة والتي تتطلب استشفاء طويل المدى وهذا ما ينتج عنه لا محالة علاقات اتصالية بين كل الفاعلين في السيرورة العلاجية بداية بالعلاقة: أسرة–مريض ومرورا بالعلاقة: طبيب –مريض ووصولا عند العلاقة: مريض–مريض وهذه الأخيرة التي سنركز عليها في دراستنا هذه.

1.الإشكالية:

لقد أسهب الاهتمام بدراسة الأبعاد الاجتماعية

للصحة والمرض في ظهور العديد من التصورات النظرية وهذا نتيجة التقارب الذي حصل بين الطب وعلم الاجتماع.

وفي مقدمة تلك التصورات نجد الطرح الذي قدمه عالم الاجتماع الأمريكي تالوكت بارسونز Talcoltt Parssonsإذ يعتبر من رواد التحليل السوسيولوجي للمرض والطب وهو أول من قام بدراسة وضعية المريض والطبيب والأدوار الناتجة عن هذا التفاعل[1] وإلى جانبه نجد أيضاً النظرية التي قدمها أليوت فردسون Iliot Fredson والتي ركز فيها على العمل الطبي وذلك من خلال علاقة السلطة الطبية في تحديد الاعتراف الاجتماعي للمرض[2].

ولا يجب إغفال الذكر حول ارتباط هذين النظريتين بدراسة الأمراض الحادة والتي كانت سائدة آنذاك. وبعد ذلك تم القضاء عليها وهذا بفضل اكتشاف المضادات الحيوية أما بعد الحرب العالمية الثانية فلقد ظهر نوع آخر من الأمراض والتي اتخذت صفة الإزمان لها والتي كانت بدورها موضوع اهتمام الكثير من العلماء والباحثين وفي مقدمتهم نجد عالم الاجتماع الأمريكي أنسليم ستراوس Anslem Strauss والذي انطلق في دراسة من خصوصية تلك الأمراض المزمنة، حيث أن صفة الإزمان تجعل المرض يمتد إلى مجموع طبقات الحياة الاجتماعية، المهنية والأسرية وهذا في إطار تفاوض وتفاعل مستمرين[3].

وانطلاقا من هذا الطرح الأخير نستطيع القول بأن تسيير المرض، الاستشفاء والعلاج الخاص بمرض سرطان الثدي والذي سيتم في إطار سوسيولوجي محض وذلك من خلال محاولة فهم مختلف الأفعال والتفاعلات والاتصالات التي تنتج من خلال هذا التسيير وفي إطار تفاوضي أين سنركز بالضبط على العلاقة التفاعلية: مريض- مريض من خلال التساؤل التالي:

- ما طبيعة العمل التسيير الاتصالي الذي تعتمد عليه المصابة بسرطان الثدي في بناء النموذج التفاوضي مع باقي المصابات خلال المرحلة الاستشفائية والعلاجية؟

2. الفرضيات:

1-قد يكون مجتمع المصابات بسرطان الثدي من المجالات البديلة أو المضافة إلى الطب الرسمي والذي يدخل في عمل التسيير الخاص بمرض سرطان الثدي.

1- Parsons (Talcott): Elément pour une sociologie de l'action, traduction de Bourricaud (François), Paris, 1955, P 252.

2- Paszanger (Isabelle): Les maladies chroniques et leur ordre négocié, revue française de sociologie, XXVII, 1986, P8.

3- Strauss (A): La Trame de la Négociation, Sociologie qualitative et interactionnisme, Anselm L Strauss, textes réunis et présentés par Isabelle Paszanger, Paris, ed: l'Harmattan, 1992, P 38.

2-يساهم مجتمع المصابات بسرطان الثدي في تبني تصورات وتمثلات من شأنها تحديد نماذج التسيير والتفاوض أثناء المرض، الاستشفاء والعلاج.

3. منهج البحث والتقنيات المستخدمة:

لقد تبنت الدراسة المنهج الكيفي والذي يعتبر أسلوبا مناسبا لفهم الوقائع واكتشافها أين يهدف إلى اكتشاف ومحاولة فهم ميدان وعمل تسيير مرض سرطان الثدي وهذا في ضوء التفاوض القائم في العلاقة مريض-مريض وهذا داخل مجتمع المصابات بسرطان الثدي والذي تكون داخل المستشفى.

أما فيما يخص تقنيات جمع المعلومات والتي تتناسب ودراستنا الكيفية هذه فلقد اعتمدنا على الملاحظة والتي تعتبر "تقنية مباشرة للتقصي والتي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما) قرية، جمعية ...إلخ) بصفة مباشرة وذلك بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوك[1].

ولقد تدعمت هذه التقنية باستخدام شبكة الملاحظات اليومية والتي تملأ بفضل الاستعانة بأعضاء الأسرة وأعضاء السلك الطبي وهذا لما تفيدنا في فهم الاتجاهات الخاصة بالحالات المدروسة.

وإلى جانب الملاحظة نجد السير الحياتية والتي هي مجموعة من المقابلات التتابعية والمعمقة يجريها الباحث مع المبحوث قصد معرفة المسار المراد دراسته. ولقد سماها ستراوس البيوغرافيا الحياتية[2].

ولقد قمنا بإجراء هذه التقنية مع مجموعة من المصابات بسرطان الثدي وهذا بهدف تحليل أوضاعهن من خلال دراسة مراحل المرض، الاستشفاء والعلاج وإن الهدف من هذا كله هو الكشف عن كل المتغيرات والتطورات المتعلقة بكل حالة ولقد اشتملت هذه البيوغرافيا الحياتية على عدة مواضيع كانت محل اهتمام دراستنا بينما هناك مواضيع أخرى تحدثت عنها أغلبية المبحوثات من تلقاء أنفسهن وهذا ما أثرى الدراسة من الناحية التحليلية.

4. الاستشفاء طويل المدى – خلق عالم اجتماعي:

إن ظروف المرض، الاستشفاء والعلاج المتبع وما ينتج من آثار على المستوى الجسمي[3]، العلائقي والاجتماعي وخاصة تلك الآثار المتعلقة بالحرمان من الوسط العائلي والاجتماعي[4] بصفة عامة قد يجعل المصابة بسرطان الثدي اللجوء إلى البحث عن البديل لهذا الحرمان. ونظرا لتغير العلاقة القائمة

1- موريس أنجرس: **منهجية البحث في العلوم الإنسانية**، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006، ص 38.

2- Paszanger (I),opcit, P 22.
3- Schilder (P): l'image du corps, Gallimard, Paris, 1968, p 231.
4- Joseph-Jearmeney (B) et autres: autour du malade, Ed: Odile jacsb, 2002, P108.

بين المصابة وأسرتها، وكذا الأهل، الجيران والأصدقاء إلى الظرفية وهذا جراء الاتصال المحدود والذي غالبا ما يحدث فقط أثناء الزيارات الاستشفائية، أو أثناء خروج المصابة لعطلة النقاهة المنزلية والرجوع من جديد إلى المستشفى من اجل مواصلة العلاج ونظرا لانحصار العلاقة القائمة بين هذه المصابة وبين أفراد الطاقم الطبي في موضوع المرض، الاستشفاء والعلاج والنقاهة وقد لا تتعدى أحيانا سقف الاستشارة الطبية. وعليه فقد لا يبقى للمصابة بسرطان الثدي سوى باقي المصابات بسرطان الثدي واللواتي لازلن يواصلن الاستشفاء والعلاج معها في نفس المصلحة وهذا خلال مرحلة استئصال الثدي وكذلك خلال مرحلة تلقي العلاج الكيميائي والإشعاعي ولكن تبقى المرحلة الأولى من الاستشفاء

–مرحلة الاستئصال–من أهم المراحل التي يتكون فيها مجتمع المصابات بسرطان الثدي والذي ستظل علاقات تفاعلاته مستمرة حتى بعد انتهاء مدة العلاج بل سيمتد عمل تسييره إلى غاية رجوع معظم المصابات إلى حياتهن الاجتماعية الأصلية.

وإن من أهم أسباب سهولة ذلك الاحتكاك والاتصال حسب تصريحات الحالات المدروسة وكذلك تصريحات أفراد الطاقم العلاجي فإنه يرجع إلى عدة عوامل أساسية نذكر منها على سبيل الحصر ما يلي: وجود المصابات في المستشفى لنفس الغرض وهو الاستشفاء والعلاج، المشاركة أيضا في نفس نوع المرض وهذا ما سيخلق حتماً الحياة الاجتماعية أثناء مدة الاستشفاء، كما سيعزز الشعور بالمشاركة الجماعية لنفس المرض ونفس الوضعية–الاستشفاء–وبالتالي تعويض النقص الحاصل جراء الحرمات من الأسرة ومن الحياة الاجتماعية بصفة عامة.

5. تفاعلات مجتمع المصابات من حيث موضوع المرض والعلاج:

إن أولى تلك التفاعلات قد تظهر عند المصابة بسرطان الثدي حديثة الاستشفاء والتي تكاد تكون وضعيتها صعبة نوعا ما وذلك بحكم عدم درايتها التامة بأجواء الاستشفاء[1] وطرق العلاج وحتى كيفية التفاعل مع أعضاء الطاقم العلاجي وأول المصادر التي قد تكون هامة بالنسبة للمصابة حديثة الاستشفاء نجد مجتمع باقي المصابات واللواتي لازلن يتابعهن العلاج والاستشفاء حيث لديهن الخبرة والتجربة في الميدان نتيجة مرور فترة معينة من استشفائهن ونتيجة الاحتكاك أيضا بأعضاء الفرقة المعالجة من قبل وقد يكون الحصول على هذه المعلومات والخاصة بالمرض والاستشفاء وبالعلاج من الفرقة المعالجة أمراً صعب المنال نظراً للرأسمال الثقافي الذي تحمله أغلب المصابات والذي يحول دون الوصول إلى تلك المعلومات الطبية، ضف إلى ذلك عدم وجود الوقت الكافي لتقديم التوضيحات الكافية من طرف الطاقم العلاجي للمصابات واقتصاره فقط على الإيضاح الظرفي أي التفسير

1- Pequignot (H), Gatard (M): l'hôpital et l'humanisation, ed : P.D.F, Paris, 1976, p 76.

عند وصول كل مصابة إلى أي مرحلة من مراحل المرض، العلاج أو الاستشفاء وبالمقابل لهذا كله يظهر هنا عامل التسيير الذي تقوم به باقي المصابات وهذا من خلال تقديم المساعدة وهذا ما سيعزز لا محالة درجة الاحتكاك والتفاعل فيما بينهن.

ومن خلال السير الحياتية التي أجريت مع الحالات المدروسة تبين لنا قوة درجة ذلك التواصل والتفاعل بين أغلب المصابات وهذا إما في فترة إجراء عملية الاستئصال أو في فترة جلسات تلقي العلاج الكيميائي والإشعاعي. وقد يزيد ارتباط ودرجة هذا التواصل والاحتكاك وفق الفترة الزمنية التي ترافقت فيها تلك الحالات أثناء الاستشفاء، أضف إلى هذا الاشتراك أيضا في نفس الغرف الاستشفائية والاشتراك في نفس المواعيد المحددة لجلسات العلاج الكيميائي والإشعاعي بل وحتى أثناء مواعيد المعاينة الطبية الدورية وهذا بعد الانتهاء من الاستشفاء والخروج من المستشفى.

6. أثر التفاعل بين المصابات في تبني تصور حول المرض والعلاج:

إن مجمل التفاعلات التي تدخل في إطارها المصابة بسرطان الثدي مع باقي المصابات أثناء الاستشفاء وتلقي العلاج من شأنها أن تساهم في تسيير هذين المرحلتين إذ وعن طريق الملاحظة والسماع المتبادل بين المصابات يستطيع أن يكون هناك نوع من التمرن على استراتيجيات جديدة لمواجهة المرض ولا يتم هذا طبعا إلا في إطار اجتماعي محض وهذا ما أكد عليه ستراوس Straurs في أطروحته أين ركز على دراسة المرض وعمل تسييره وفق المنظور الاجتماعي وليس البيولوجي[1].

إن تبادل التجارب المعاشة بين المشاركات في جماعات المصابات بسرطان الثدي أثناء الاستشفاء غالبا ما يسمح لهن بالتعرف وبعمق على حاجيات ومتطلبات المرض، الاستشفاء والعلاج، كما أن هذه الجماعة من شأنها أيضا المساعدة على خفض حدة الشعور بالنقص اتجاه الآخرين أين يعوضها الشعور بالمشاركة الجماعية لنفس وضعية المرض، العلاج والاستشفاء، وبعبارة أخرى فإن وجود المصابات بسرطان الثدي في المستشفى وتطلعهن إلى هدف الشفاء يعتبر من الأهداف الأساسية المشتركة بينهن بالإضافة إلى مشاركتهن أيضا في الشعور بنفس المعاناة جراء الحرمان الأسري والاجتماعي وجراء الآلام المترتبة عن الاستشفاء ومن خلال أساليب العلاج المتبع[2].

وقد ينتقل ويتطور الحديث من موضوع المرض والعلاج إلى عدة مواضيع أخرى قد تخص الجانب الشخصي، الأسري والعلائقي والاجتماعي لكل مصابة وهذا نتيجة التأقلم التام بين المصابات وهذا طبعا لا يتحقق إلا بوجود المصابات في نفس الفترة

1- Staurs (A): opcit, p 30.

2- سارة روزنتال: المرجع الأول حول سرطان الثدي، تر: فرج الشامي، 2001، ص 181، 184.

الزمنية من الاستشفاء والعلاج المتبع وهذا ما يعزز تحقيق هدف التأقلم الاستشفائي بالدرجة الأولى مع ضرورة التفاعل مع هذا المحيط الاستشفائي وذلك في ظل الحرمان من المحيط المعتاد.

وقد تبين لنا أيضا وإلى جانب الانشغال بموضوع المرض والعلاج والاستشفاء فإنه ثمة هناك مواضيع أخرى تكاد تكون مشتركة بين جميع المصابات وهي بمثابة صورة التفاعل الذي نتج بينهن–مجتمع المصابات– وقد تتحدد تلك الصور في الجلوس إلى مائدة الغذاء او القهوة او أثناء الفترة المسائية وخصوصا عند الالتفاف والسهر مع مصابة ما حينما تتعرض إلى مضاعفات صحية تمنعها من مغادرة السرير وهذه صورة من صور التضامن والتكافل، كما قد ينتقل الحديث أيضا إلى مواضيع الغياب عن المنزل واختلال النظام الوظيفي والعلائقي للأسرة، والانشغال بالأزواج والأبناء ومصيرهم العملي والمدرسي، ومن المواضيع الجديرة بالملاحظة والذكر نجد أيضا الحديث عن موضوع الانشغال بالمواسم والأعياد والمناسبات الاجتماعية وغياب المصابات عن تلك المواعيد، إضافة إلى مواضيع أخرى متفرقة والتي سيطرت على اتجاهات المصابات نحو وضعيتهن وكان الانشغال بها يعد عبئا إضافيا عليهن والذي من شأنه أن يضاعف حدة التوتر والضغط الذي تعرضن له.

ومن خلال هذا التحليل يتبين لنا أنه هناك نتائج أخرى لهذا الاحتكاك والتفاعل على إثر مجمل المواضيع التي أثارتها أغلب المصابات والذي على إثره أيضا ستبنى عدة تصورات حول المرض، الاستشفاء والعلاج وكيفية مواجهة هذه الوضعيات حيث أنه ووفق تلك التصورات تستطيع المصابة بسرطان الثدي أن تستخدم مجموعة من الاستراتيجيات التي تساعدها في عمل التسيير الخاص بالمرض، الاستشفاء والعلاج ومن أهم العوامل المساعدة على تحقيق ذلك نجد ما يلي: حصول المصابة بسرطان الثدي على معلومات أو ثقافة طبية وعلى خبرة لا بأس بها في مجال التمريض وذلك بفضل التواصل الدائم بينها وبين بقية المصابات حيث أن هذا الاستمرار في الاتصال من شأنه أن يجعل الاستفادة من هذه الخبرات أمر سهل التلقين مقارنة مع الاستفادة من هذه الخبرات مع أفراد الفرقة المعالجة. وإلى جانب هذا أيضا نجد أن الدخول في علاقة تفاعلية ما بين المصابات يمكن أن يخلق نوعا من التضامن المعنوي والمادي وهذا بفضل المجتمع الذي تكون داخل المستشفى وهذا ما سيساعد لا محالة في تسيير الاستشفاء والعلاج أين يتجسد النوع الأول من التضامن في الإعارة والمساعدة النقدية بين المصابات، تبادل الأدوية التي قد تكون نادرة وغير موجودة بالمستشفى. أما النوع الثاني فقد يتجسد في الزيارات المتبادلة والاتصالات الهاتفية ويصل حتى إلى وفاة إحدى المصابات أن يظهر هذا النوع من التضامن بدرجة أقوى. كما قد تزداد قوته أيضا عند الجماعات التي تكونت داخل مجتمع المصابات وهذا وفق الدخول في نفس الفترة إلى المستشفى.

إذن مجتمع المصابات بسرطان الثدي نستطيع القول بأنه يعتبر بمثابة العلاج النفسي الجماعي للمصابات وبطريقة غير مباشرة وغير رسمية.

7. الاستنتاج:

من خلال شبكة الملاحظات والسير الحياتية التي استخدمناها لفهم عمل تسيير مرحلة المرض، العلاج والاستشفاء وفي ضوء العلاقة مريض–مريض والتي أطلقنا عليها مفهوم مجتمع المصابات بسرطان الثدي توصلنا إلى أن:

– المرض والعلاج يمكن أن يترتب عنه عجزا ليس جسميا فحسب وإنما عجزا حقيقيا في قدرة المصابة على أداء دورها الاجتماعي ولكن بالمقابل لهذه المعاناة النفسية الجسمية والاجتماعية فإن هذه الوضعية الاستشفائية ستنتج عالما اجتماعيا وهذا بفضل التفاوض والتفاعل القائم بين جميع المصابات والذي من شأنه أن يساعد على التأقلم الاستشفائي والرضوخ للوضعية المرضية والاستشفائية والمساعدة أيضا على مواصلة العلاج أين يعتبر هذا المجتمع بمثابة البديل الأمثل لتعويض الحرمان الأسري والاجتماعي.

– من أهم العوامل المساعدة على التأقلم داجل مجتمع المصابات بسرطان الثدي نجد وجود المصابات داخل المستشفى لنفس الغرض وهو الاستشفاء والعلاج والمشاركة في نفس المرض وبالتالي تحقيق الشعور بالمشاركة الجماعية لنفس المرض ونفس الوضعية.

– ونتيجة التفاعل الحاصل بين المصابات داخل مجتمعهن فإن درجة الاتصال بينهن ستزيد إلى الأعلى وستصبح شبكة علاقاتهن جد قوية وبالتالي سيصبح الضبط الاجتماعي وتبادل المساعدة أكثر ارتباطا بعد أن كان أقل تفككا وأقل دوما في بداية الاستشفاء.

– وقد يتعزز هذا الارتباط أيضا من خلال تطور التأقلم ما بين المصابات من مواضيع المرض والعلاج إلى مواضيع الأسرة، الحياة الشخصية والمستقبلية لكل مصابة والذي يعتبر بمثابة العلاج النفسي غير الرسمي فيما بينهن.

– كما من شأنه أيضا أن يساعد مجتمع المصابات بسرطان الثدي في تبني تصورات وتمثلات نتيجة التفاوض والتفاعل القاسم بينهن والذي بدوره سيعزز استثمار العديد من الاستراتيجيات الدفاعية التي تساعد في بناء النموذج التسييري لمرض سرطان الثدي. ودون أن ننسى التضامن المعنوي والمادي الذي أفرزه هذا المجتمع والذي لا يقل أهمية عن بقية النتائج المذكورة أعلاه.

خاتمة:

إن كل الوضعيات الضاغطة التي أنتجها المرض، الاستشفاء، الجراحة والعلاج المتبع والتي خلفت بدورها أثارا على الناحية الجسمية، النفسية، الاجتماعية والعلائقية سيحدث لا محالة صراعا لدى تلك المصابات من جهة ولكن بالمقابل سيخلق من جهة أخرى عالماً اجتماعيا قد يكون بمثابة البديل

الأمثل والقوي للوسط الاجتماعي الخاص بهن وهذا ما سيعزز ويساهم في بناء وتسيير النموذج التفاوضي الخاص بمرض سرطان الثدي في الجزائر.

قائمة المراجع:

1- سارة رونتال: المرجع الأول حول سرطان الثدي، تر: فرج الشامي، الدار العربية للعلوم، بيروت، لبنان، 2001.

2- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006.

3- Joseph (J.B) et autres : Autour du malade, Paris, ODIL JACOB, 2002.

4- Pequegnat (H). Gatard (M) : Hôpital et humanisation, Ed : ESP. Paris, 1976.

5- Strauss (A) *:* La Trame de la Négociation, Sociologie qualitative et interactionnisme*,* Anselm L Strauss, textes réunis et présentés par Isabelle Paszanger, Paris, ed : l'Harmattan, 1992.

6- Schilder (V.P) : L'image du corps, Paris : Gallimard : 1968.

7- Parsons (T) : Elément pour une sociologie de l'action, traduction de Bourricaud (François), Paris, 1955.

8- Paszanger (I) : les maladies chroniques et leur ordre négocié, Revue française de sociologie, XXII, 1986.

Femmes cadres algériennes: trajectoire professionnelle et famille.

Assai GUEDJALI[1]

Introduction

Le Principe d'égalité des chances, en tant que droit humain fondamental, est enraciné non seulement dans plusieurs conventions et traités internationaux, mais fonde la légitimité d'une série de législations nationales qui en garantissent l'accès à tout individu. C'est dans ce contexte, que les femmes algériennes ont intégré depuis plus d'une trentaine d'années le marché du travail essentiellement dans l'administration, l'enseignement et la santé.

Cependant, le constat qui est fait est que les femmes se raréfient au fur et à mesure que l'on fait l'ascension dans la hiérarchie et qu'elles demeurent minoritaires dans les postes de décision et de responsabilité de haut niveau. Le manque de femmes dans les positions supérieures dans les organisations et dans les lieux de décision est désormais souligné. Ainsi, les femmes ne sont que 1 % parmi les cadres dirigeants des entreprises alors qu'elles constituent 13 % sur le marché du travail (rapport emploi ONS, 2014)

Cependant, cet accès progressif et constant des femmes dans des bastions dits« masculins » a conduit à l'émergence d'une catégorie

professionnelle qui est les cadres féminins.

Notre recherche visait à faire ressortir une typologie de cadres avec des progressions de carrière différentes et comprendre la construction de ces identités différenciées influençant la progression de carrière. L'identité dans ce cas est questionnée à travers les représentations qu'elles se font de leur activité et de leur implication au sein de la famille sous le prisme des rapports sexués. A l'issu de notre recherche, un constat s'est imposé, celui de l'émergence d'un profil professionnel féminin fort différent et que nous considérons comme « novateur », allant à l'encontre des stéréotypes du genre. Ces derniers stipulent que les femmes de par leur nature et aux qualités qui leur sont attribuées (Morgan.G, 1997) ne peuvent que développer une aversion envers les responsabilités professionnelles et le pouvoir opérationnel.

C'est dans ce cadre, que l'on se pose la question suivante: comment se construisent les identités professionnelles de ces femmes

1- Attachée de recherche, CREAD – Doctorante en sociologie des organisations au département de sociologie de l'université d'Alger 2.

cadres atypiques au prisme du genre?

Pour y répondre, nous allons proposer une brève revue de littérature concernant le concept de la construction de l'identité professionnelle en deuxième partie nous exposerons la méthodologie adoptée dans le cadre de cette recherche et à la fin nous présenterons les résultats.

I- Le concept Identité professionnelle et rapports de genre: Etat de l'art

Le travail en tant qu'espace dédié à une partie de la vie de l'individu, reste essentiel à sa construction identitaire (Sainsaulieu, 1988; Ashforth et Mael, 1989; Barley, 1989; Dubar, 1992; Dutton et al., 1994; Hughes, 1996; Dubar et Tripier, 2010, etc.).les milieux qui sont considérés comme fondateurs de la société en termes de référents culturels et sociaux sont surpassés par l'espace professionnel (Sainsaulieu, 1988 ; Dubar, 2010). En ce sens, Berger et Luckmann (1986) considérent le travail comme source de socialisation secondaire et devient producteur d'une identité: l'identité professionnelle, qui est l'une des facettes de l'identité sociale de l'individu (Dubar, 1992; Kreiner et al., 2006; Walsh et Gordon, 2008, etc.).

D'ailleurs, Claude Dubar présente le processus de socialisation comme résultant d'une double « transaction »[1]. Une transaction objective, externe, entre l'individu et autrui dont la finalité est d'ajuster l'identité pour soi à l'identité pour autrui. Une transaction subjective, interne, qui vise l'articulation entre les identités héritées, et celles qui sont visées ou rêvées. Les deux types de transaction entre les identités héritées, et celles qui sont visées, sont néanmoins liés dans la mesure ou la « transaction subjective dépend des relations à autrui constitutives à la transaction objective ». En effet, qu'elles soient héritées ou visées, les identités n'existent que si elles sont effectivement reconnues par les institutions et les acteurs du système d'interaction. Les identités ne sont donc ni indépendantes des catégorisations et des rôles sociaux institués et légitimes, ni étrangères aux rapports de force qui sous-tendent la production des catégories sociales

Mais audelà de l'identité professionnelle au sens large, nous nous focaliserons à la construction de cette dernière dans une dimension de genre. Ainsi, la socialisation sexuée du travail ne peut être étudiée sans prendre en compte l'interaction entre les individus et les

1- C, Dubar, « la socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles », Paris, Armand Colin, 1991.

En ce sens, la conviction du caractère naturel du féminin et du masculin, acquise par la socialisation, se manifeste dans les situations quotidiennes et les interactions sociales dans lesquelles elle s'incarne, et elle subit un renforcement constant par les institutions à travers l'effet de « réflexivité institutionnelle » au sens de Goffman. Ce que le sociologue doit expliquer selon Goffman, ce n'est pas le lien entre l'organisation sociale et les différences naturelles entre les sexes, mais plutôt la façon dont l'organisation construit et réaffirme ce lien pour justifier les différences sociales construites entre les sexes. Etant admis que la fonction socialement prioritaire des femmes est d'assumer les charges domestiques, on s'interroge sur les conséquences que cela entraine quant à leur mode d'insertion sur le marché du travail et sur les effets de cette insertion sur la définition de la place des femmes. De ce fait, une vision plus large gagnerait à être saisie dans les sociétés modernes quant au marché du travail, marché sexuellement « ségrégué » qui contribue sans doute au processus du genre. C'est dans ce contexte que se développe la théorisation des rapports sociaux de sexe et l'usage du genre.

Dans la même logique, R. Sainsaulieu analyse dans son étude sur la dimension du genre en termes institutions. Pour étudier la mise en rapport hiérarchique entre femmes, C. Dubar présente l'identité comme un élément qui n'est pas innée, elle résulte d'un processus de socialisation de l'individu. Ainsi, va dépendre du jugement des autres, et de ce fait la représentation de soi s'opère par l'interaction du regard d'autrui qui valide ou empêche son existence. En fait, les identités n'existent que si elles sont effectivement reconnues par les institutions et les acteurs du système d'interaction. Elles ne sont donc ni indépendantes des catégorisations et des rôles sociaux institués et légitimes, ni étrangères aux rapports de force qui sous-tendent la production sociale.

C. Dubar avance la possibilité de construire deux formes identitaires à travers l'interaction entre les individus et les institutions: premièrement, la « nouvelle identité de métier », caractérisée par « l'échange entre les sexes mutuellement reconnus comme partenaires d'une activité qualifiée et évolutive »[1] et deuxièment, « l'identité de réseau » pour les femmes en particulier, liée à un partage avec un réseau d'autrui du désir de « l'autonomie » par rapport à l'entreprise[2].

[1] C, Dubar, op.Cit.p.226
[2] C, Dubar, op.Cit.pp.243-244

situations quotidiennes et les interactions sociales dans lesquelles elle s'incarne, et elle subit un renforcement constant par les institutions à travers l'effet de « réflexivité institutionnelle » au sens de Goffman. Ce que le sociologue doit expliquer selon Goffman, ce n'est pas le lien entre l'organisation sociale et les différences naturelles entre les sexes, mais plutôt la façon dont l'organisation construit et réaffirme ce lien pour justifier les différences sociales construites entre les sexes. Etant admis que la fonction socialement prioritaire des femmes est d'assumer les charges domestiques, on s'interroge sur les conséquences que cela entraine quant à leur mode d'insertion sur le marché du travail et sur les effets de cette insertion sur la définition de la place des femmes. De ce fait, une vision plus large gagnerait à être saisie dans les sociétés modernes quant au marché du travail, marché sexuellement « ségrégué » qui contribue sans doute au processus du genre.

Nous nous inscrivons dans une approche constructiviste, soulignée par le refus de considérer les rapports de genre comme déterminés ; ainsi, à l'instar des travaux de C. Dubar sur les identités professionnelles, nous considérons que, même sous la contrainte, l'individu dispose d'une marge de manœuvre dans ses choix.

II- Méthodologie de recherche

Pour réaliser notre étude, nous avons opté pour une recherche qualitative. Les

de relation de travail, non seulement la question de l'exclusion des femmes ouvrières, mais aussi l'émergence de nouvelles relations de travail, notamment dans le cas des femmes employées de bureau. Il observe tout d'abord l'existence d'un décalage important entre l'origine socioprofessionnelle et la réalité conduite de travail. Tout en prenant en compte les trajectoires dans la stratification socioprofessionnelles, « les clivages par catégories socioprofessionnelles, les grades et les diplômes », l'auteur met en évidence les relations de travail, « luttes pour des reconnaissances d'autrui »: « les membres d'une entreprise pour faire reconnaitre leur point de vue et imposer la satisfaction de leurs objectifs »[1].

R. Sainsaulieu dessine les contours d'une identité de « retrait » pour laquelle le sujet se désengage de la culture de l'entreprise et se replie sur une identité « pour soi ».

Aussi, il faudrait évoquer ici le modèle de « retrait » présenté par C. Dubar. Les désengagements féminins ne sont que le résultat d'une double transaction, transaction biographique et transaction relationnelle. En ce sens, la conviction du caractère naturel du féminin et du masculin, acquise par la socialisation, se manifeste dans les

1- R, Sainsaulieu, « L'identité au travail », presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1977, pp.239- 240.

de questions relatives à ces thèmes ont été rédigées, choisies et réparties autour de sept thématiques à savoir :la trajectoires scolaire, la trajectoire professionnelle, le Rapport au travail, l'accès aux postes de responsabilité, la qualité et compétences nécessaires pour la fonction de cadre, conciliation vie professionnelle/vie familiale et les perspectives professionnelles

A l'issu de notre analyse, nous avons décidé d'appréhender avec plus de détails les rubriques 3, 4 et 6 , ou se situe un discours d'une catégorie de femmes cadres qui est ressorti nettement et qui va à l'encontre du schéma culturel et du discours organisationnel galvaudé envers les femmes qui travaillent, à savoir leur manque de motivation à progresser dans leurs carrières, la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale, que leur travail n'est qu'un moyen de percevoir un revenu et ne développe aucun attachement à leur organisation ni ressources identitaires.

Nous déroulerons notre analyse sur cette catégorie de femmes cadres que nous avons appelé l'identité professionnelles des battantes selon trois points qui nous paraissent les plus pertinents pour appréhender le concept d'identité professionnelle au prisme des rapports de genre dans cette organisation :

- Représentation et rapport du cadre femme au travail
- Famille et place du conjoint

approches qualitatives sont souvent inductives. Le recours à l'induction se justifie par la rareté des écrits sur les identités professionnelles des femmes cadres. Notre recherche est basée sur les entretiens semi-directifs, qui nous ont permis de « prendre en compte les intentions, les motivations, les attentes, les raisons, les croyances des acteurs » (Perret et Seville, 2003, P.23) et d'appréhender les représentations des acteurs (Dubar et Gadéa, 1998).

Aborder l'identité fait appel à l'examen des rapports subjectifs aux catégories d'identification, selon Dubar (1998) il existe une variété de discours et de pratiques de la part des répondantes qui sont classés dans une même catégorie socioprofessionnelle. Il devient alors primordial d'établir des catégories issues des entretiens sur la base de « catégories d'expressions verbales » usitées dans les entretiens.

Une enquête qualitative effectuée auprès de 20 cadres femmes évoluant dans une grande administration publique algérienne à forte ramification géographique, reconnues dans cette catégorie de cadre sur le plan statutaire et issues de la même institution, dans différents domaines d'activité.7 entretiens ont été retenus dans le cadre du corpus cité dans l'introduction.

À partir de nos objectifs et questions de recherche, une grille d'entretien a été constituée en fonction des thèmes spécifiques que nous désirions aborder. Ensuite, une série

la même manière que les hommes. Travailler selon elle, c'est maintenir un rapport à l'activité comme faisant partie de leur vie.

Dans ce cadre, une femme cadre déclare son rapport fusionnel avec le travail:

« le travail c'est obligé pour moi, je sens que si je ne travaille pas, il me manque quelque chose, et c'est pas par besoin financier puisque hamdoullah avec a famille ou mon mari…. C'est comme une drogue »

Une autre manifeste l'assimilation quasi religieuse qu'elle voue à son travail:

« travailler c'est une 3ibada, c'est le fait d'aimer son travail, c'est le fait de dire que…de se distinguer par rapport aux autres, nous les femmes on fait notre travail par amour, quand on est là, on travaille d'abord puis on aime ce qu'on fait et puis on veut se distinguer par rapport aux autres »

Le travail apparait aussi comme un élément nécessaire, une manière de prouver que l'on peut exister autrement en tant que femme et de pouvoir vivre d'autres rôles. C'est aussi la référence à une identité de catégorie. En ce sens, le travail apparait comme une fin en soi et constitue plus que tout comme un élément prioritaire et structurant la quotidienneté. A cet effet, une autre déclare que son travail est la continuité d'une identité qu'elle s'est construite pendant ses études universitaires dans la carrière.

III- Analyse et discussion des résultats :

La présentation des résultats se fera suivant les thématiques identifiées précédemment. Il s'agit de la représentation et rapport des femmes cadres à leur travail, conciliation vie privée et professionnelle et la place du conjoint dans la trajectoire professionnelle et familiale.

Nous avons opéré un focus particulier sur ces trois thématiques, qui nous ont permis de dégager un profil où la construction identitaire se fait d'une manière atypique.

1.Perception et rapport au travail des femmes cadres

Notre enquête démontre, que l'engagement professionnel, représente, pour elles une sorte d'épanouissement personnel. Ce choix se présente comme un enrichissement personnel, le résultat d'un accomplissement de soi.

D'ailleurs, elles évoquent la représentation du travail dans la majorité du temps avec beaucoup d'audace déterminant une place et une valeur dans la société. Ainsi, cette dynamique qui puisse autant ces femmes à se « donner » et à vouloir « réussir » est révélatrice d'une résistance, pour montrer à l'environnement immédiat et à leur institution qu'elles peuvent réussir de

Pour F . de Singly, l'importance du regard de l'autre signifie que le soi ne se construit que par le détour de la communication extérieure. « L'individu ne se plie plus aux exigences de conformisme, il est à la recherche d'une identité personnelle. L'individu a besoin, pour devenir lui-même, du regard des personnes qui lui accorde de l'importance et du sens »[2] Contrairement à la société dite classique ou l'intériorisation des normes faisait référence à des règles déjà préétablies, aujourd'hui selon F.de singly « ce qui compte c'est l'originalité de l'individu, l'authenticité »[3] comme fidélité à soi-même qui s'exprime dans une relation dialogique avec les autres »[4]

L'une des interviewées déclare:

« J'ai besoin de ce travail pour me sentir bien, c'est une source d'épanouissement »

Ce comportement est significatif d'une grande évolution des mentalités, le travail n'est plus considéré comme un complément financier de celui du conjoint ou pour la famille, mais est devenu un facteur de soi pour ces femmes et associé à une conquête d'autonomie financière. Aussi, il est mis en relation avec l'ouverture sur une vie sociale hors de la famille

« C'est l'aboutissement de mes études, pour moi c'est la finalité et ce n'est pas encore fini…je veux plus »

L'activité professionnelle est également présentée dans ce profil, avant tout comme un refus de stagner à la maison en jouant le rôle de femme au foyer. Selon J. Laufer[1], « ce refus de la dépendance est d'autant plus grand que le rôle de femme au foyer n'apparait plus comme un vrai rôle, mais plutôt comme une succession des tâches domestiques qui laissent l'esprit inemployé. Par opposition, le travail apparait comme ce qui ouvre la vie, comme ce qui nourrit l'esprit ».

Certaines déclarations sont éloquentes quant à leurs rapports à l'espace domestique, l'une avance:

« Je suis très organisée, j'y arrive, maintenant quand je suis à la maison et je ne travaille pas, je m'ennuie, je suis comme un robot »

Une autre souligne:

« Je ne m'imagine pas rester à la maison, à ne rien faire, je dois travailler ça me fais vivre et me stimule »

Le travail est également pour certaines, une forme d'épanouissement. En se définissant à travers le travail, on met en valeur son soi. Il permet la construction d'une identité personnelle.

1- J., Laufer, la féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise. Flammarion.

2- F., de singly , le soi, le couple et la famille, Paris, Nathan, Essais et Recherches, 1996
3- F., de singly, op.cit
4-F., de singly, op.cit

même en partageant le travail, il faudra leur donner le même volume de travail »

Epanouissement, source d'autonomie financière, éléments intégrés dans l'identité de ces femmes cadres. Néanmoins, elles font ressortir dans leurs discours respectifs que l'institution à laquelle elles appartiennent est espace professionnel discriminatoire, même en déployant leur capital « savoir-faire » et compétences, elles avancent qu'elles évoluent dans une institution qui leurs laissent peu d'opportunités d'évolution. Dans ce sens, J. Laufer avait démontré, en interviewant des femmes cadres en France « à potentiel », que « ce sont les femmes elles mêmes qui se mettent des barrières, plusieurs d'entre elles ont renoncé à prendre des responsabilités »[1]

Ces femmes cadres sont conscientes que pour s'inscrire dans une dynamique de carrière, elles devront travailler plus qu'un homme et tout connaitre parfaitement pour lutter contre les préjugés défavorables. Comme le note J. Laufer, « un schéma de performance implique une grande maitrise et une grande lucidité dans les relations avec soi-même et avec son environnement, savoir s'évaluer, être à l'écoute, savoir rectifier le tir (…) car malgré tout, avec

Les femmes de cette catégorie présentent leur carrière professionnelle comme un élément central et incorporé par un « habitus libérateur ». Ces femmes rejettent toutes formes de tradition et aspirent à un niveau élevé de responsabilité dans leur profession. Elles pensent et présentent leur carrière comme un élément « qui va de soi ». De ce point de vue, elles légitiment toute disponibilité à la douane. Déterminées dans leur choix elles condamnent toutes les femmes qui ont fait le choix « le choix de la famille » ou celles qui ne se donnent pas complètement à leur travail.

D'ailleurs, l'une des sous directrices l'affirme dans ces propos:

« Je suis une femme et moi j'ai constaté,il y a beaucoup de femmes passé un certain temps, c'est bon, elles ne donnent plus : c'est le mariage, c'est les enfants…je vois dans mon entourage, il y a pas beaucoup de femmes…la majorité ;c'est mes enfants, elles veulent se marier…il y a pas beaucoup de femmes litetekli 3lihoum, elles sont là et elles sont ailleurs »

Et une autre souligne la difficulté de gérer une équipe de femme par ces propos:

« C'est pas facile de gérer les femmes, parcequ'il y a une sensibilité si tu donnes à l'une quelque chose, il faudra leur donner à toute la même chose,

1- J., Laufer, « L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises: la construction du plafond de verre », rapport de synthèse, la DARES. Octobre 2003, P.139.

une femme commet des erreurs : ah c'est une femme, donc, j'estime qu'une femme fournit plus d'efforts qu'un homme pour mériter sa place…il y a des femmes qui travaillent beaucoup plus que les hommes et ça passe inaperçu »

Par conséquent, ces femmes très engagées dans leurs activités professionnelles, estiment aussi qu'il faut une certaine stratégie pour s'imposer : le travail en lui-même ne suffit pas. Donc, toutes élaborent des attitudes et des comportements qui apparaissent favorables à leur avancement en mettant en place des stratégies pour franchir les obstacles à leur déroulement de carrière.

L'un des aspects de cette stratégie de d'évitement serait de ne pas dégager un modèle de féminité « que certains hommes dans de nombreuses organisations invoquent volontiers pour singulariser les femmes », s'imposer en s'affirmant et arrachant peu à peu la substance de leur rôle dans l'administration.

« Dès qu'ils voient une femme enceinte, ils disent: encore !!!! elle est enceinte….moi quand je l'ai été pour mes deux enfants j'ai travaillé jusqu'à la fin …sans me plaindre, juste pour éviter ces remarques »

Ainsi, pour tenter de se faire accepter, et comme cité par P.Molinier celles qui « désirent faire carrière à la la même performance, c'est l'homme qui passera »[1]

A cet effet, toutes les interviewées sélectionnées dans cette catégorie le soulignent:

« Les hommes et les femmes sont capables de donner le meilleur d'eux-mêmes mais les postes c'est les hommes qui sont choisis, je ne sais pas pourquoi, chaque fois qu'il s'agit d'un poste de sous-directeur et plus, ils préfèrent le donner à un homme pourtant il y a des femmes qui ont la capacité de travailler de donner plus que les hommes…l'accès des femmes aux postes haja klila »

Une autre parle de discrimination dans l'institution ou elle exerce par ces propos:

« Eux te laissent, une femme tu es écartée systématiquement, mais pourquoi ?pourquoi le recrutement ?on est rentré pour travailler, on a fais la même formation, les mêmes études….mais les mentalités font que …lhokm machi lensa »

Une interviewée souligne qu'être femme rend l'avancement plus difficile:

« C'est plus simple pour un homme, parce qu'une femme doit travailler doublement, un homme quand il fait des erreurs, c'est normal, il s'est trompé mais si

1- J., Laufer, op.cit.p.42

reconnaissance et identité sans avoir à envisager de conquête ou de lutte ».

Une des cadres utilise le capital proximité professionnelle pour gérer son équipe:

« En général, on se connait bien, on s'entend, on s'arrange, il n y a aucun souci, hamdoullah »

Une autre évoque la difficulté de la gestion mais utilise des qualités personnelles pour gérer au mieux son équipe:

« La gestion du personnel est difficile parce qu'on gère des caractères, j'essaie d'être souple et je démarre du principe que c'est des cadres et ils ont leur mot à dire… »

Ce cadre utilise le même capital collégial pour sa gestion:

« J'ai une gestion collégiale, j'essaie d'intégrer mes cadres à la prise de décision pour avoir l'adhésion de tous »

2.Famille et place du conjoint dans la carrière

Selon cette catégorie de cadres, le travail reste une source d'équilibre malgré les difficultés rencontrées au sein de l'institution. Face à ces barrières, elles résistent et adoptent des stratégies pour dépasser et améliorer la situation. Ces conditions les poussent à participer activement à la vie hauteur de leurs ambitions doivent réussir à obtenir la confiance des hommes sans remettre en cause l'idéologie de la bipolarisation sexuelle »[1]. Ne pas afficher une attitude « féminine » ou être dans « l'affect », ce qui sera à l'origine d'une plus grande difficulté à gérer les rapports de pouvoir. « S'aligner sur le « mode viril » pour devenir une non-femme »[2]

« J'encourage énormément les femmes, si elles sont mariées, des enfants, ect..Mais le travail n'a rien avoir, je les encourage à ne jamais se plaindre surtout devant un homme parce que ça sera taxé, je voudrais dire à ces femmes : la vie familiale c'est une chose et le travail c'est autre chose et on peut concilier les deux avec un peu d'organisation »

L'autre aspect de cette stratégie d'évitement, est de créer un climat de travail serein en gérant leur relationnel avec un capital sympathie, ou elles disposent d'une relation de travail aussi bien avec leur chefs hiérarchiques qu'avec leurs subordonnés de relations dites exceptionnelles, basées sur le dialogue, l'écoute, la participation et la prise de décision collégiale. A cet effet, Sainsaulieu[3] précise que ces relations dont « on pourrait parler d'amitié, d'attention sympathique, de confiance, qui lui permettrait d'obtenir

1 -P.,Molinier,
2- P., Molinier, op.cit.p.232.
3 -R., Sainsaulieu, l'identité au travail, presses de fondations nationale des sciences politiques, 1985, p.265

compréhension de la trajectoire professionnelle le rôle du conjoint dans les aspirations professionnelles de son épouse. C.Nicole-Drancourt démontre qu'il semble « impossible que carrière masculine et carrière féminine se conjuguent, l'une semble nécessairement se développer au détriment de l'autre »[2], il semble que cela ne soit pas le cas de ces femmes cadres qui ont des conjoints ayant une carrière aussi importantes que celles de leurs épouses. Dans la majorité des cas, elles dressent des portraits de conjoints qui sont dans le déni des rapports de domination traditionnelle, ou l'épouse doit assumer sa carrière professionnelle et est encouragée dans ce sens.

Une interviewée souligne le rôle de son conjoint qui a le même le statut professionnel qu'elle:

« Mon mari m'a encouragé à prendre ce poste de responsabilité, même si il n'est très disponible de part ces responsabilités professionnelles, et m'encourage à en prendre d'autres »

Une autre souligne l'appui sans condition de son conjoint:

« Mon mari comprend que ma carrière est très importante pour moi et que je veux avancer

2 -C., Nicole-Drancourt, "stratégies professionnelles et organisation des familles", revue française de sociologie, 1989/1

professionnelle, et ces mêmes exigences remettent en cause la conception traditionnelle des rôles attribués aux hommes et aux femmes dans l'espace professionnel et familial. Ces femmes cadres se débattent contre le système traditionnel qui les confine dans un rôle de « bonne » dans la sphère familiale et dont elles estiment qu'elles ne sont pas les seules et uniques responsables. Il s'agit dans la majorité des profils d'un équilibre problématique qui implique dans certains cas « une remise en cause des rôles respectifs de l'homme et de la femme »[1]. Engagées dans un processus de modernisation organisationnelle, les femmes cadres « battantes » réussissent davantage à un scénario conjugal de type quasi égalitaire ayant un rapport à la famille plus assumé.

Ainsi, la majorité des femmes cadres « battantes »donnent la priorité à leur travail et avouent être investies dans leur carrière professionnelle au même titre que dans leur vie familiale.

D'ailleurs, l'une d'entre elles évoque n'avoir pas changé de rythme de travail même si elle a changé son statut matrimonial :

« Etant célibataire et aujourd'hui, je travaille de la même manière, ni le mariage, ni les enfants ne m'ont dissuadé »

Cependant, on ne peut concevoir les stratégies déployées par ces femmes sans impliquer dans la

1- J., Laufer, op.cit.p.171

possèdent dans le cadre des interactions quotidiennes en famille et au travail. Ainsi, « loin de pouvoir se dégager des processus de domination symbolique »[2].Ces femmes cadres vont mettre en œuvre une variété de stratégies possibles pour concilier travail et vie familiale. L'une de ses stratégies s'avère être dans la garde des enfants qui est déléguée aux parents du cadre ou à la belle famille, ainsi, dans un esprit de garantir une continuité de la vie familiale même si la maman-cadre est absente pendant la journée.

L'une des interviewées confie ses enfants à sa belle-mère :

> *« Au fait, je les vois à la sortie de l'école, pour le déjeuner ils sont chez leurs grands-parents (beaux-parents), ils sont toujours en famille »*

Les entretiens avec cette figure de cadre relève un fait exceptionnel, à contrario de ce qu'avance C. Lacoste Dujardin (1985), la belle-mère joue un rôle prépondérant dans la progression de carrière de la belle fille sur un double plan : de la garde des enfants et de par les encouragements qu'elle prodigue à sa belle-fille pour persévérer dans son travail :

> *« Ma belle-mère me dit souvent, si j'étais à ta place je n'abandonnerai jamais, elle m'encourage souvent »*
>
> *continuellement et c'est dans ce sens qu'il m'encourage à avancer »*

Nous assistons dans cette catégorie, à l'influence de valeurs modernistes qui sont prônées dans le discours de l'émancipation par le travail professionnel et l'autonomie sur la perception du travail, en concomitance avec les valeurs familiales. Ces valeurs sont transcrites dans un comportement organisé tourné vers la rigueur et l'efficacité.

Selon J. Commaille[1], la capacité de l'acteur à émettre des stratégies reste limitée par la position occupée dans le système. Cette première définition de la stratégie fait référence à la théorie développée par P. Bourdieu ou le système conditionne l'action. La seconde définition s'inscrit dans la lignée de la théorisation proposée par la sociologie des organisations: celle-ci envisage l'acteur comme ayant une marge de manœuvre dans un système d'action donné avec « capacité d'action stratégique autonome ». Toutefois, cette autonomie d'action reste soumise à d'autres acteurs et à des logiques du système.

Ce détour par l'analyse des stratégies a le mérite d'articuler deux niveaux d'interprétations. D'un côté, elle situe les stratégies des femmes dans le cadre des rapports de domination. De l'autre, elle porte le regard sur les ajustements et les marges de négociation qu'elles

2- C., Guillaumin, "pratique du pouvoir et idée de nature", questions féministes, 2-3, 1978.pp.5-30

1 -J., Commaille, « Les stratégies des femmes: travail, famille et politique », la découverte, Paris, 1993.

rôles sociaux attribués aux conjoints dans la vie quotidienne, les cadres battantes n'ont pas conscience du rôle précurseur qu'elles incarnent au sein de leur administration. Par leurs investissements professionnels, elles participent à la visibilité et à l'émergence d'un nouvel acteur et à une mutation de la société par « L'ouverture de ces stratégies défensives sur un remaniement global »[1]

Conclusion

A travers notre travail de recherche, nous avons pour objectif de déterminer les perceptions que certaines femmes cadres entretiennent avec le travail et la famille et la manière dont s'imbrique cet équilibre pour les femmes qui ont le sentiment d'être arrivées à progresser dans leurs carrières sans atteindre à l'équilibre familial.

Les femmes cadres sont motivées à atteindre les plus hauts sommets de la hiérarchie, et qu'elles ont le sentiment de construire une trajectoire professionnelle à la hauteur de leurs aspirations. Ce sentiment trouve son ancrage dans une représentation au travail où des symboliques masculines sont interpellées, tout en maintenant un rôle féminin que la société lui attribue de fait.

Elsa Galerand et al (2008) avancent que le travail est le seul champ social ou s'entremêlent l'ordre public et privé. A cet effet, nous écartons la disjonction

Néanmoins, la construction de leur trajectoire familiale est soumise à des arbitrages et compromis éventuellement différents de ceux des hommes.

Nous avons noté à ce sujet que certains maris sont décrits par ces cadres comme un élément clé de réussite, un mari « encourageant » et « compréhensif », ces femmes cadres qui présentent leur situation d'épouse comme un atout. Si ces maris acceptent autant l'investissement de leurs épouses dans leur carrière, c'est selon la position sociale qu'occupe le conjoint en l'occurrence des postes aussi importants que leurs épouses ou sinon occupant des positions professionnelles au sein de la même institution.

> *« Mon mari m'encourage énormément, si je suis retenue dans une réunion tard, je l'appelle et il récupère les enfants et je rentre tard et je n'ai aucun problème »*

Ces femmes cadres évoquent l'atout que représente le conjoint dans leurs trajectoires professionnelles mais n'évoquent à aucun moment leur manque de participation dans leur implication dans les charges domestiques. Ces derniers incombent exclusivement aux femmes, le soutien des conjoints est concis autour d'encouragements, ce qui inscrit ces femmes dans un rapport de service vis-à-vis du groupe familial.

Remettant en cause la représentation traditionnelle des femmes cadres et aux

1- P.-N., Denieuil, op.cit.p.155

des deux sphères, nous pensons que l'un influe sur l'autre et sont indissociables si nous souhaitons la compréhension du processus de la construction identitaire des femmes au sein des organisations.

Bibliographie

Commaille, J. (1993), « Les stratégies des femmes: travail, famille et politique », la découverte, Paris, 1993.

De singly, François. (1996) « le soi, le couple et la famille », Paris, Nathan, Essais et Recherches

Denieuil, Pierre-Noël (2005), « Femmes et entreprises en Tunisie: essai sur les cultures du travail féminin », harmattan

Dubar, Claude. (1991) «la socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles », Paris, Armand Colin.

Dubar, Claude. *Gadéa*, Charles. « Evolution de la promotion sociale et dynamique des formes identitaires ». Education permanente, n° 136/*1998*-3

Golden-Biddle, Karen. ET Rao, Hayagreeva. (1997). "Breaches in the boardroom: organizational identity and conflict of commitment in a non-profit organization". Organization Science, 8:593–611.

Guillaumin, Collette. « Pratique du pouvoir et idée de nature », questions féministes, 2-3, 1978.pp.5-30

Laufer, Jacqueline. (1982),« la féminité neutralisée? Les femmes cadres dans l'entreprise ». Flammarion

Laufer, Jacqueline. (1993), « L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises: la construction du plafond de verre », rapport de synthèse, la DARES.

Morgan, .G.(1997),« la promotion de la femme aux postes de décision », BIT.

Nicole-Drancourt, C. « stratégies professionnelles et organisation des familles », revue française de sociologie, 1989/1

Perret, V. ET Séville, M. (2003). « Fondements épistémologiques de la Recherche », in Méthodes de recherche en management, ed. Thiétard, R.A., Dunod

Sainsaulieu, Renaud. (1977), « l'identité au travail », presses de fondations nationale des sciences politiques.