

دراسات اجتها على



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

العدد التاسع عشر (19) - أفريل 2016

أثر تطور قوانين الوظيفة العمومية على الموظف في المؤسسة الوطنية الإدارية

أمال سرباح

خصوصية عملية التوظيف في المؤسسة الخاصة الجزائرية

مراح حياة

ضمان الجودة الشاملة في خدمة التعليم العالي

مساك أمينة وتابتروكية فاطمة

تكوين مربيّات رياض الأطفال والتغيرات الاجتماعية

شرغال فيروز

أشكال العنف في الوسط المدرسي وعلاقته بالتسرب المدرسي

حياة بن عروس ومونية زوقاي

مقاربة سوسيو-تاريخي لظاهرة الرقية

بولعشب زهير

التيار الإسلامي في الجزائر والمسار المتحول

شريف يحيى



رئيس التحرير

أ. العمريّة 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

ردم د: 2170-0478 التوزيع



دار الخلدونية للنشر والتوزيع

05. شارع محمد مسعودي القبة الجزائر.

ها/فا: 021.68.86.48

ها: 021.68.86.49

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دراسات اجتهاعية

دورية فصلية مُحكّمة تصدر عن:

مركز البصيرة



للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية

العدد التاسع عشر

19

أفريل 2016

قواعد النشر

12. توثق هوامش البحث وقائمة مصادره ومراجعته في نهاية البحث.
13. تخضع البحوث للتحكيم العلمي المتعارف عليه عالمياً، 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 كاملاً أو جزءاً 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
واقترحاتكم ونصائحكم.**

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 سابقاً.
4. يرفق البحث بإقرار خطي بعدم تقديم البحث إلى أي جهة أخرى لغرض النشر.
5. ألا يكون البحث جزءاً أو مقتطفاً أو مقتبساً 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 إلكترونياً 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). ب: 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.

أراء الباحثين لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المركز

الهيئة العلمية

أ. بومخلوف محمد

جامعة الجزائر

أ. جابي عبد الناصر

جامعة الجزائر

أ. بوكريوط عز الدين

جامعة الجلفة

أ. زرواتي عبد الرشيد

جامعة المسيلة

أ. بوشرف كمال

جامعة الجزائر

أ. بوعجناق كمال

المركز الجامعي خميس مليانة

أ. الزهرة شريف

جامعة الجزائر

أ. عبورة محمد

جامعة الجزائر

يوسف حنطابلي

جامعة البليدة

بوقرة كمال

جامعة باتنة

د. زبييري حسين

جامعة الجلفة

د. ضامر وليد عبد الرحمن.

جامعة الشلف

محتويات

07	رئيس التحرير أ/العمرية عز الدين	الافتتاحية
11	أمال سرباح باحثة في علم الاجتماع	أثر تطور قوانين الوظيفة العمومية على الموظف في المؤسسة الوطنية الإدارية
34	أ.مراح حياة: قسم علم الاجتماع جامعة الجزائر2 "أبو القاسم سعد الله"	خصوصية عملية التوظيف في المؤسسة الخاصة الجزائرية
49	أ.مساك أمينة، أ.تابتروكية فاطمة جامعة البليدة2 "على لونيبي"	ضمان الجودة الشاملة في خدمة التعليم العالي
61	أ.شرغال فيروز جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج	تكوين مربيات رياض الأطفال والتغيرات الاجتماعية
78	أ.حياة بن عروس، أ.مونية زوقاي باحثة في علم الاجتماع	أشكال العنف في الوسط المدرسي وعلاقته بالتسرب المدرسي
93	أ.بولعشب زهير جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج	مقاربة سوسيو-تاريخي لظاهرة الرقية
113	أ.شريف يحيى باحث في علم الاجتماع	التيار الإسلامي في الجزائر والمسار المتحول - حركة الإصلاح الوطني نموذجاً -



الافتتاحية

تقترح علينا الدراسة الثالث موضوع مغايرا مرتبطا بتطبيق الجودة الشاملة والتي أثبتت نجاعتها في المجالات الاقتصادية والصناعية لكنها بالمقابل لم تحقق نفس النجاح في قطاع التربية والتعليم خاصة في الجانب العملية التعليمية، لذلك تحاول الباحثان في هذه الدراسة البحث عن آليات ضمان الجودة الشاملة في خدمة التعليم العالي من أجل تحقيق أهدافها في العمليات التعليمية على غرار الإدارية.

المقال الرابع يتناول بالدراسة والبحث تكوين مربيات رياض الأطفال والتغيرات الاجتماعية التي تعيشها المجتمعات العربية ومنها الجزائر، والتي أحدثت تحولات عميقة على مستوى النسق الاجتماعي العام (المجتمع)، ومن نتائج هذه التغيرات التحولات التي عرفها النسق العائلي، خاصة انتشار الأسرة النووية وخروج المرأة للعمل. وهو ما دفع بالزوجين إلى البحث عن مربيات لأبنائهم، وهذا ما يفرض من القائمين على العملية التربوية في البلاد تكوين مربيات يكنّ مؤهلات لتأدية هذه الوظيفة الأساسية والحساسة جدًا من جهة ويضع على عاتق المربية من جهة أخرى مهامًا جديدة وكبيرة في تنشئة الجيل الجديد وتربيته بما يسير الواقع الجديد.

وغير بعيد عن المجال التربوي يهتم الموضوع الموالي اشكالية العنف في الوسط المدرسي الذي يعتبر من أكبر المشاكل التي

بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله سيدنا محمد بن عبد الله، أما بعد، يحمل العدد 19 من دورية دراسات اجتماعية والذي يقدمه لكم مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية مجموعة متنوعة من الدراسات الجادة لظواهر اجتماعية تمس مختلف مناحي الحياة وبمقاربات سوسيولوجية.

الموضوع الأول بعنوان أثر تطور قوانين الوظيفة العمومية على الموظف في المؤسسة الوطنية الإدارية، يهدف إلى تسليط الضوء على الوظيفة العمومية وأهم التطورات التي عرفتها في السنوات الأخيرة والوقوف على مختلف التغيرات الاستراتيجية التي حققتها الوظيفة العمومية بناء على تطور القوانين لسنة 2006 أو ما يعرف بالإدماج الوظيفي، بحكم هذه القوانين، صار يركز في عملية التوظيف على معيار الكفاءة بهدف تحقيق أداء متميز.

في نفس السياق جاء الموضوع الثاني المعنون خصوصية عملية التوظيف في المؤسسة الخاصة الجزائرية، هذه الدراسة التي حاولت الباحثة من خلالها دراسة أسس تسيير الموارد البشرية وبالخصوص التوظيف عند القطاع الخاص وكيف أن المؤسسة الخاصة التي أجرت فيها الدراسة (مؤسسة فلاش الجزائر) زاوجت في سياستها بين بعدين هنا التقليدي المحلي والعقلاني العصري بشكل خلق نوع من التعايش بين الأصالة والمعاصرة.

تعاني منها المدارس في كل مراحل التعليم والذي قد يؤدي لا محالة إلى ظاهرة أخرى خطيرة هي التسرب المدرسي، تقترح الدراسة التي بين أيديكم تشخيص أشكال هذا العنف خاصة المؤدية منها للتسرب المدرسي.

الموضوع ما قبل الأخير من العدد، يتناول ظاهرة منتشرة بشكل كبير في المجتمع الجزائري بكل مكوناته، وراسخة في مخياله الاجتماعي رسوخ الجبال ألا وهي ظاهرة الرقية، حيث يحاول الباحث هنا تقديم مقارنة سوسيو تاريخية للظاهرة وتحليل عوامل تزايد الطلب الاجتماعي عليها من مختلف أبعادها الدينية، الاجتماعية والاقتصادية.

خاتمة العدد دراسة في علم الاجتماع السياسي تتناول مسارات التحول للتيار الإسلامي في الجزائر الذي عرف (تغلغل) على حسب تعبير الباحث، في النسيج الاجتماعي والسياسي للمجتمعات العربية والإسلامية. تتناول هذه الدراسة أحد فصائل الحركة الإسلامية بالجزائر وهو التيار الإخواني الوطني الذي يرى بعالمية المنهج ومحلية التنظيم يتعرض فيه الباحث إلى مساره السياسي الذي بدأ بجماعة دعوية يهيمن عليها خطاب الوعظ والأخلاق وانتهى إلى أحزاب متعددة ومتنافرة، خرجت كلها جراء عمليات انشطارية بسبب الصراعات الداخلية

رئيس التحرير
أ.العمرية عز الدين

أثر تطور قوانين الوظيفة العمومية على الموظف في المؤسسة الوطنية الإدارية

أمال سرباح: باحثة علم الاجتماع

الملخص

بارسونز (1965) أن التغيير ينشأ من ضغط البيئة أو من داخل المنظمة نفسها، ويعتبر الأول تغييرا خارجيا، ويحدث لأن البيئة تتغير وأن المنظمة ينبغي أن تتكيف مع هذا التغيير، أما التغيير الآخر فهو تغيير داخلي، ينشأ عن التوترات التي تحدث داخل المنظمة¹.

انتهجت الدولة الجزائرية عدت إصلاحات خلال السنوات الأخيرة في مختلف الأنشطة الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، بداية بالتسيير الذاتي للمؤسسات الجزائرية والذي أعقب استرجاع السيادة الوطنية وما تخلله من قوانين ونصوص تشريعية. وفي هذا السياق شددت الدولة الجزائرية على شغل جل المناصب المتاحة في القطاع الوظيفي من خلال حرصها على تغيير قوانين الوظيفة العمومية وتطويرها لها، لكي تستطيع حماية المصالح العامة للدولة والحرص على السير الحسن للإدارات والمؤسسات الوطنية العمومية. فيؤكد ميتشال (1965) أن تنظيم الدولة يحتاج إلى بيروقراطية معقدة وهائلة، تعد عاملا هاما في تحديد القوة التي تغتتمها الطبقات المسيطرة سياسيا لتحمي بها سيطرتها

يهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على الوظيفة العمومية وأهم التطورات التي عرفت هذه السنوات الأخيرة لمواكبة بيئة حركية سريعة التغيير وتتلاءم مع التحولات التكنولوجية والمستجدات الاقتصادية، بغرض مواجهة التحديات المنتظرة.

فاهتمت هذه الدراسة بالوقوف على مختلف التغييرات الاستراتيجية التي حققتها الوظيفة العمومية بناء على تطور القوانين لسنة 2006 أو بما يعرف بالإدماج الوظيفي والتي مست المنظمة والفرد بصورة خاصة عند تركيز المؤسسات نحو التوظيف على أساس الكفاءات للإمكانية تحقيق الأداء المتميز.

**الكلمات المفتاح : الوظيفة العمومية، التطوير
التنظيمي، إدارة التغيير، الثقافة التنظيمية.**

مقدمة

إن ظاهرة التغيير والتطوير، ظاهرة طبيعية تعيشها كل المنظمات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وذلك في محاولة وضع إدارة فعالة تسعى إلى تحقيق أهدافها من خلال التفاعل مع الفرص والتهديدات التي تفرضها عليها البيئة التي تعمل فيها، والتي تتميز بالتشابك والتعقيد من جهة وعدم الاستقرار من جهة أخرى. فيرى

¹ عبد الهادي الجوهري: إدارة المؤسسات الاجتماعية "مدخل سوسيولوجي"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001ص131.

سريعا مع التغيير، فيعملون على تطوير أدائهم ومهاراتهم الابتكارية والإبداعية والإنتاجية، فيتحكمون في الموقف. وموظفون آخرون مرتاحون للوضع الراهن ويشعرهم التغيير بالقلق والتوتر لعدم الأمان، حيال كفاءاتهم المهنية المحدودة مقارنة بأعضاء المنظمة الآخرين، فينتج عنه سوء في التكيف وتأثير على الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

الإشكالية:

وبناء على ما سبق ذكره، ارتأينا معرفة مدى التأثير الذي يخلقه التغيير التنظيمي على الموظف في المؤسسة العمومية الجزائرية؟

فرضيات الدراسة:

تواجه المؤسسات الإدارية الحديثة تحديات مع بنيتها الداخلية والخارجية تجعلها ملزمة بتطور نظامها الوظيفي، تغيرات وتحولات تمس مختلف مجالات العمل مما يؤثر على سلوك الموظف وعلى ثقافته التنظيمية.

الفرضية الأولى: لا يدرك موظفو كلية علوم هندسة أساس تطور قوانين الوظيفة العمومية وما ينجر عنها من تغيرات في مناصب عملهم.

الفرضية الثانية: يعتبر ارتفاع أجر العامل الموظف وزيادة مكافئاته المادية والحوافز، عاملا يساعد على تقبل تقسيمات العمل الجديدة وتشعره بالرضا الوظيفي داخل المؤسسة الإدارية؟

وتمكن نفسها من القبض على دفة الأمور¹، وهذا بتعزيز المؤسسات الإدارية ببعض النصوص والأوامر التشريعية التي تساعدها على تجنب مثل هذه الظروف، بالإضافة إلى اقتناء اليد العاملة المؤهلة بالكفاءات الفنية والإدارية، التي تعاني المؤسسات العمومية من قلتها وحتى من ندرتها أحيانا.

لهذا تسعى الإدارة الجزائرية إلى تنظيم الجهاز الوظيفي على نحو يوفر للعنصر البشري فيه القواعد والأحكام التي تكفل استقرارهم وتحسن أدائهم وتحفزهم على العمل، وبالتالي شعورهم بالرضا الوظيفي، وذلك من خلال تحسين ظروف العمل المادية من زيادة في رواتب العمال والأجور والعلاوات الرتبوية، بالإضافة إلى أنماط التكوين وإجراءات الترقية الإدارية.

فقد اتخذ كريس أرجيريس (1957) من موضوع الصراع بين نسق حاجات الأفراد ونسق حاجات التنظيم، وما يترتب عليه من إحباط في إشباع حاجات الفرد والتقليل من قيمة العمل على تحقيق أهداف التنظيم، محورا أساسيا في إسهاماته². حيث أن التغيير يتطلب دوما نوع من السلاسة، لتجنب أكبر قدر ممكن من الصعوبات خلال الفترة الانتقالية من أساليب العمل القديمة إلى أساليب العمل الجديدة، حيث أنه يوجد موظفين يتأقلمون

¹ علي عبد الرازق جليبي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2007، ص 126

² ARGYRIS, Chris: **Personality and organization, the conflict between System and individual**. Harper & Brother. New York. 1957. PP229, 232.

الشريعة العامة، التي تطبق على جميع الأفراد في متخلف الإدارات، كما وضعت الجزائر، الموظف العام في مركز تنظيمي لائحي، حيث يستمد هذا الأخير حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، وبهذا تستبعد فكرة التعاقد في التعامل بين الموظف والهيئة المستخدمة. وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة (7) من المرسوم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. التي نصت على أن الموظف "يكون اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".

■ تعريف الوظيفة العمومية:

الوظيفة العمومية هي الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، فهي النظام العام الذي يطبق على العمال في مؤسسات الدولة بمختلف أنواعها، من أبسط موظف إلى أعلى موظف سام، ويخضع الجميع إلى مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إليهم وفقا لشروط التأهيل المحددة من تعليم، وخبرة، وتدريب، ومعارف، ... الخ وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هؤلاء الأفراد على مجموعة من الحقوق تتناسب وحجم الواجبات التي قاموا بتأديتها.

يحمل اصطلاح الوظيفة العمومية معاني كثيرة ذات مفاهيم متباينة، يلخصها علماء الإدارة العامة في معنيين، معنى وصفي ذو اتجاه شكلي، الذي يعرف أيضا بالأساس الشخصي، ومعنى ثان ألا وهو الأساس التحليلي ذو اتجاه موضوعي،

الفرضية الثالثة: يمثل التغيير في أنظمة العمل أثرا على الموظف كون المؤسسة الجزائرية تعتمد في ثقافتها التنظيمية على هرمية الهيكل الوظيفي وطبقاته والتمسك بالأقدمية والاعتماد على أساليب العمل التقليدية.

المحور الأول: مفاهيم أساسية حول النظام الوظيفي

سيطرق المحور الأول إلى عملية التوظيف والمفاهيم الأساسية المرتبطة بالوظيفة العمومية من خلال إبراز مفهومها، المبادئ التي تبنى عليها، ومراحل تطورها في الجزائر من جهة، كما سيوضح مفهوم الموظف العام، طبيعة علاقته بالإدارة العمومية، حقوقه والتزاماته من جهة أخرى.

مفاهيم أساسية حول النظام الوظيفي:

طبيعة علاقة الموظف الإدارة:

يتفق الرأي في الفقه والقضاء أن الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يمارس عملا دائما ضمن منصب يدخل في تسلسل وظيفي محدد للتنظيم الإداري، كما ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة، لتحقيق هدف معين أو جزء من هدف معين، يتصل بالمصالح العامة أو له علاقة بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

اتجه بعض المفكرين في كون طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة، علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص، حيث يعتبرون القانون المدني هو

المطلوبين لشغل كل وظيفة وذلك عند عملية استقطاب الموارد البشرية، ثم اختيار الأفضل منهم ثم تعيين الأفراد الذين تتوفر فيها الشروط الملائمة والمطلوبة للالتحاق بالمنصب الشاغر بالإضافة إلى إخضاعهم لفترة تجريبية تتوج عند نجاحهم بالثبوت.

▪ طرق التوظيف في الوظيفة العمومية:

▪ **التوظيف الخارجي:** تعتمد مختلف المؤسسات الوطنية إلى التوظيف الخارجي وذلك من خلال اللجوء إلى المصادر الخارجية للحصول على بعض الأفراد ذوي الكفاءات والمهارات الخاصة، مقارنة بالموارد البشرية الحالية وذلك رغبة في إثراء الإمكانيات الداخلية للمؤسسة. أو نظرا لكون المناصب شاغرة نتيجة لتوسع المؤسسة ومهامها ما يدعوها إلى البحث عن الإطارات التي بإمكانها تنفيذ المهام الجديدة.

فالتوظيف الخارجي هو العملية التي يتم من خلالها استقدام الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية، لشغل المناصب الشاغرة لدى المؤسسات والإدارات الوطنية.

ويعتبر التوظيف الخارجي وسيلة للتجديد الجزئي للموارد البشرية، فيما يخص المهارات الثقافية والتطورات التكنولوجية، حيث يمكن للمؤسسة سرعة اقتناء اليد العاملة نو كفاءات مهنية ومؤهلات متخصصة، تتلاءم ومتطلبات الوظيفة، فتستغني عن تكوين المصادر الداخلية التي تتطلب تكاليف مالية وزمنية، بالإضافة إلى تجنب النزاعات بين العمال على المناصب من جهة أخرى.

بالإضافة إلى الجانب القانوني له، من حيث الأسس والمبادئ التي يقوم عليها.

- **فالمعنى الوصفي (الشكلي):** يربط الوظيفة

بكل الأشخاص القائمين بأداء الوظيفة الإدارية في خدمة المرافق العامة، وهؤلاء الموظفين يعملون لصالح الإدارة وباسمها؛ دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم.

- **والمعنى التحليلي (الموضوعي):** هو

مجموعة من المهام والاختصاصات القانونية التي يقوم بها شخص مختص ومحدد بطريقة دائمة، إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة بهدف المصلحة العامة¹ وفي ظل هذا النظام، لا تعتبر الوظيفة العامة مهنة، بل عملا، له خصائصه المحددة، لا يمارسه إلا شخص فني، له خبرة بالعمل الذي سيتولى أعبأؤه ويمارس مسؤولياته.

▪ **الإطار النظري للتوظيف:**

▪ **مفهوم التوظيف:**

تعتبر عملية التوظيف من الوظائف الهامة والرئيسية في المؤسسة، فهي تمثل نشاطا أساسيا في مجال إدارة الموارد البشرية. ويعرف التوظيف على أنه إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة باعتباره الإجراء الذي تقوم من خلاله الإدارة بتحليل الوظائف والإعداد لها، من خلال تحليل العمل المنسوب لكل وظيفة، وهي خطوة مهمة في التوظيف، للتمكن من معرفة الأفراد

¹ أحمد عبد العال صبري جليبي: نظام الجدارة في تولىة

الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص23.

ويقصد بالمصدر الداخلي للتوظيف، تأمين المناصب الشاغرة لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية بالاستناد إلى موظفيها، وذلك عن طريق عملية الترقية أو النقل الوظيفي، كون الموظفين الحاليين بالمؤسسة من أهم المصادر التي تعتمد عليها هذه الأخيرة في شغل المناصب الشاغرة نظرا لخبرتهم ومهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة لرفع الروح المعنوية للموظفين لتحسين أدائهم، بذلك بناء على المادة 38 من الأمر 03-06 التي تؤكد على "أن للموظف الحق في تكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"³.

(أ) **الترقية:** تستند المؤسسة العمومية إلى موظفيها لتأمين المناصب الشاغرة لدى الإدارة، ويعتمد هذا النوع من التوظيف على طريقة الترقية، سواء بتغيير إما في مجال الدرجات أو بتغيير الرتبة في نفس السلك أو بتغيير السلك. يعتمد هذا النوع من التوظيف على الإشهار الداخلي الذي يكون أساسه الإعلام على الوظائف الشاغرة بواسطة الملصقات والتعليمات الداخلية ونشرات المؤسسة. كما تتنوع الترقية من حيث نمطها وشكلها إلى ما يلي:

1. (أ) الترقية في الدرجات:

أو ما يسمى بالترقية الأفقية، وهي الترقية التي يرقى فيها الموظف في نفس السلك الوظيفي الذي يتواجد فيه، فينتقل العامل من وظيفة إلى أخرى في نفس المستوى من حيث درجة المهام والمسؤولية

³ المادة 38 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره. ص 12

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 والمادة 80 من الأمر رقم 06-103¹ وحددت المادة 34 من المرسوم رقم 59/85² كيفيات التوظيف الخارجي بأربعة أنماط تتمثل في:

- أسلوب التوظيف وفقا لنظام المسابقات على أساس الاختبارات، (le concours sur épreuves)
- أسلوب التوظيف على أساس الشهادات، (le concours sur titres)
- أسلوب التوظيف على أساس الفحص المهني، (le test professionnel)
- أسلوب التوظيف المباشر، وهذا بالنسبة للمتشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية. (le recrutement direct)

- **التوظيف الداخلي (الترقية في الدرجة، الرقية في الرتبة، النقل الوظيفي):** تعتمد المؤسسات العمومية الجزائرية على المصادر الخارجية للتوظيف من خلال اللجوء إلى مختلف مسابقات التوظيف من جهة، كما يمكن أن تلجأ إلى الموارد البشرية للمؤسسة، كمصدر داخلي، لتلبية احتياجات المؤسسة والإدارة العمومية من جهة أخرى.

¹ المادة 80 من الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، ص 09.

² المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13، ص 334.

المتكاملة، بحيث يكون المنصب الجديد أكثر صعوبة من سابقه من حيث المهام والواجبات والمسؤوليات وعادة تصاحب الترقية الزيادة في الأجر وفي المركز.

فبناء على قانون الوظيفة العمومية، فإن الموظف العام يستفيد من ترقية في الرتبة خلال مساره المهني ويعرف المشرع الجزائري هذه الأخيرة في المادة 107 من الأمر 03-06 السالف الذكر على أنه " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة."

الجدول (02): الترقية في الرتب نفس السلك

(مثال شعبة الإدارة العامة)¹

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	المنصف		
537	12	مصرف	المصرفون
621	14	مصرف رئيسي	
713	16	مصرف مستشار	
418	9	ملحق الإدارة	ملحقو الإدارة
453	10	ملحق رئيسي للإدارة	
288	5	عون مكتب	أعوان الإدارة
348	7	عون إدارة	
379	8	عون إدارة رئيسي	
288	5	عون حفظ البيانات	الكتاب
315	6	كاتب	
379	8	كاتب مديرية	
453	10	كاتب مديرية رئيسي	
288	5	مساعد محاسب إداري	المحاسبون الإداريون
379	8	محاسب إداري	
453	10	محاسب إداري رئيسي	

¹ المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية. العدد 03، ص 28.

وصعوبة في الواجبات داخل نفس المؤسسة الإدارية أو تغيير المؤسسة الحالية إلى مؤسسة أخرى ويصاحب هذه العملية زيادة في الأجر.

وينص المشرع الجزائري في المادة 106 من الأمر 03-06 لقانون الوظيفة العمومية على أنه "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوسائل والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

تتم الترقية في الدرجات بناء على تقييم الرئيس السلمي لأداء الموظف في قطاع الوظيفة العمومية من خلال عمليات التتقيط والتقدير.

الجدول رقم (01): الترقية في الدرجات

الترقية في الدرجة	الدرجة الدنيا	الدرجة للترقية	الدرجة العليا
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	(3 سنوات و6 أشهر)	(3 سنوات)	(3 سنوات و6 أشهر)
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر: المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008.

أ) 2. الترقية في الرتب:

والذي يسمى أيضا بالترقية العمودية، حيث يتقدم الموظف في مساره الوظيفي من منصب عمل أدنى إلى منصب أعلى في إطار البنية الهيكلية التي يتميز بها السلك وما يتضمنه من الوظائف

التكنولوجي وأساليب العمل والتقنيات المتطورة مما أجبر معظم المؤسسات والمنظمات الإدارية إلى مواجهة التحديات ومواكبة المستحدثات التي تفرضها البيئة الخارجية من توسع ونمو بالتخطيط المستمر لإمكانية مواجهة التكيف مع هذه التغيرات وتحسين قدرات المؤسسة على حل المشاكل المحتملة لتحقيق الفعالية في الأداء والكفاءة الإنتاجية فيقول كريس أرجيريس (Chris Argyris) " أن المديرين المبدعين، الذين يتوقعون التغيير هم الأمل الوحيد لمواجهة المستقبل بنجاح"¹.

تهدف المنظمة من خلال عميلة التطوير التنظيمي إلى إدخال تغيرات استراتيجية على وحدات المؤسسة الإدارية وإلغاء ضوابط سلوكية معينة بين أعضاء المؤسسة.

يعرف وارن بينز (Warren Bennis) التطوير التنظيمي على أنه: "الاستجابة للتغير واستراتيجية تعليمية ممتدة تهدف إلى تغيير المعتقدات والاتجاهات والقيم والهيكل التنظيمي حتى يستطيع التنظيم التأقلم لاستيعاب التحديات التقنية وتعديل التغييرات المتسارعة"².

- أسباب التغيير التنظيمي:

يوجد الكثير من الأسباب التي تدفع المنظمات إلى إحداث التطوير والتغيير التنظيمي:

المصدر: المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008.

ب). النقل الوظيفي من فوج إلى فوج أعلى:

يعتبر النقل الوظيفي مصدر آخر للتوظيف الداخلي، كونه وكما أشارت إليه المادة 08 من الأمر 03-06 هو " الانتقال من فوج إلى فوج أعلى مباشرة" كأحد أنواع الترقية كذلك، حيث أن المشرع الجزائري اشترط توقفها على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه بموجب القانون الخاص أو الحصول على الشهادة المطلوبة. مع تحديد القوانين الأساسية الخاصة، شروط التوظيف الداخلي في مختلف الأسلاك والرتب، وأن توضح مختلف أنماط الترقية والنسب المخصصة لها بالنسبة لكل سلك.

فباختلاف النمطين السابقين من الترقية الداخلية للذات يندرجان في نفس السلك، فإن النقل الوظيفي يفترض الانتقال من سلك إلى السلك الأعلى منه مباشرة. مع كونه ليس حقا للموظف بناء على المسار المهني للوظائف، بل هو إمكانية محفزة لتقدم أحسن موظفوا المؤسسة الإدارية، عاملة من خلال ذلك على رفع قدراتهم وتجنيدهم على أعلى مستوى من مستويات السلم الإداري.

المحور الثاني: إدارة تطور وتغيير النظام

الوظيفي

تعريف التطوير التنظيمي

يعتبر التطوير سمة من سمات العصر الحديث، حيث يعرف العالم سرعة كبيرة في التطور

¹ حسين حريم: إدارة المنظمات "منظور كلي"، دار الحمد للنشر والتوزيع، الأردن، بدون سنة، ص 277.

² محمد الصيرفي: التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2006، ص 8

- أنواع التغيير التنظيمي:

تقوم المنظمات بتطوير نظامها الوظيفي من خلال نوعين أساسيين للتغيير:

التغيير المخطط: وهو محاولة المؤسسات الإنتاجية، الرفع من فاعلية أدائها وتحويل صورتها الحالية الى صورة متطورة وذلك من خلال رصد جميع التغيرات الداخلية أو الخارجية، المحيطة بالمنظمة من أجل تخطيط وبرمجة عمليات التغيير.

التغيير الغير المخطط: وهو التغيير غير تلقائي

الذي يحدث بصورة مفاجئة نتيجة لعدة عوامل خارجية وبصورة عشوائية لم تعرف اهتمام القادة والمسؤولين.

- إدارة التغيير التنظيمي:

تعتبر إدارة التغيير من أكبر التحديات التي تواجه المنظمة والمؤسسة الإدارية الحالية، ويتوجب على كل قائد ومسؤول يسعى إلى عملية تطوير أنظمتها، العمل على الأخذ بجميع الإجراءات التنظيمية والثقافية التي تدفع بجميع الأعضاء للقيام بتغيير سلوكهم داخل العمل وعلى تقبله. فالقيادة وحدها هي "التي يتسنى لها تثبيت التغيير بغرسه وترسيخه في الثقافة الأساسية للمنظمة"².

- نماذج التغيير التنظيمي:

القوى الخارجية: من أهم القوى التي تدعو المنظمات إلى تطوير تنظيمها الوظيفي وبالتالي إجراء تغييرات جذرية أو رئيسية في منظماتها، نجد التنافس الحاد بين مختلف المنظمات الذي يؤثر على رفع الجودة الإنتاجية والتنافس السريع في أسعار المواد مما قد يشكل أزمات خارجية طارئة على المؤسسات،

ويصنف افاشفيش (Ivancevich) القوى

الخارجية إلى ثلاث فئات رئيسية¹:

- التغييرات في الأسواق (المنافسة الشديدة)
- التغييرات التقنية (الثورة المعرفية)
- التغييرات البيئية (الحركات الاجتماعية والاتصالات الجماهيرية المتطورة والأسواق العالمية)

القوى الداخلية: يمكن أن تنشأ التغيرات

التنظيمية من داخل المؤسسة، وذلك عند قيام هذه الأخيرة بتغيير في رسالة المنظمة وأهدافها وبالتالي إدخال أجهزة ومعدات جديدة واستعمال تقنيات حديثة في الوحدات الإدارية، مما يدعوا بالمنظمة إلى البحث عن اليد العاملة ذو الكفاءات والمهارات المناسبة للتحكم في هذه الأجهزة.

كما يمكن للمنظمة تغيير نظامها الوظيفي عند تدني معنويات الموظفين أو حدوث أزمات داخلية تؤدي إلى تباطؤ العمل ونقص في الفاعلية الإنتاجية.

² تيشات سلوى: "أفاق الوظيفة العمومية في ظل تطبيق

المانجمنت العمومي الجديد بالنظر الى بعض التجارب الأجنبية"، رسالة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة امحمد بوقرة، سنة 2014/2015، ص 78.

¹ حسين حريم: إدارة المنظمات "منظور كلي"، مرجع سبق ذكره،

التغيير: يتعلم الأفراد أساليب وبرامج عمل بديلة محل تلك التي تمت إزالتها وإلغائها والأفكار التي تم استبعادها، فيسلك الشخص سلوكا جديدا أو يؤدي عمله بطريقة جديدة، أي أنه يتم في هذه المرحلة تغيير وتعديل فعلي في الواجبات أو المهام أو الأداء أو التقنيات أو الهيكل التنظيمي.

مرحلة إعادة التجميد: تعود المنظمة لحالة الاستقرار والتزام الأفراد بما تعلموه من أفكار والمهارات واتجاهات جديدة، فيتم التثبيت الفعلي لمرحلة التغيير والعمل على استقراره وترسيخه عند دمج الاتجاهات والأفكار وأنماط السلوك التي تعلموها في أساليب وطرق عملهم المعتادة، وتصبح الأساليب والطرق الجديدة سهلة ومرضية.

- مقاومة التغيير التنظيمي:

تواجه أغلب المؤسسات في عمليات التطوير التنظيمي مقاومة من طرف بعض الأفراد والمجموعات على مستوى قسم من المنظمة أو في جميع مستوياتها، فيرفض العمال التغيير ويدعون إلى عدم الامتثال له ومحاولة المحافظة على الوضع القائم، ومقاومة التغيير الثقافي هي عبارة عن رد فعل الأفراد اتجاه التغيير التنظيمي في المؤسسة، ويعرفها حسين حريم في كونها "استجابة عاطفية وطبيعية اتجاه ما يعتبر خطر حقيقي أو متوقع يهدد أسلوب العمل الحالي، فمقاومة التغيير أمر حتمي، مثلما أن التغيير أمر حتمي لا مناص منه، فالإنسان بطبعه وفطرته يميل إلى مقاومة تغيير الوضع الراهن (الميول إلى الاستقرار) لما قد

يعرف العصر الحالي بعصر التطور السريع والتحول المستمر، في جميع الميادين والتخصصات، وتشهد المؤسسات مثلها مثل باقي التنظيمات تغيرات حساسة يمكن أن تؤثر على استمرارها أو خلق نوع من التوتر أو القلق لأعضاء المؤسسة، ولهذا حاول بعض المتخصصون في وضع بعض النماذج للتغيير والتطوير، مستمدة من أفكار وتجارب القادة والمنظمات لسد النقص لدى رواد التغيير التنظيمي الذي قد يؤثر سلبا على عمليات التغيير، وأن هذا النقص غالبا ما يكون سببا في إخفاق تلك المحاولات وفشلها على مستوى المنظمة.

وبما أن معظم نماذج التغيير متشابهة وتصب في نفس السياق، من محاولة لمعرفة مصادر التغيير ومختلف العوامل التي تقف وراءه للتمكن من إجراء وتنفيذ عملية التغيير بصورة هادفة وناجحة، لخصنا أهم تلك النماذج فيما يلي:

نموذج كيرت ليوين: وضع المفكر ليوين (liouine) نموذجا لإحداث التغيير في المنظمات بطريقة سهلة وسريعة، نموذجا إن طبق بصورة صحيحة يساعد على ضمان قيام عملية التغيير بنجاح. يقترح الكاتب أن أي تغيير مخطط وواع هو عملية تتضمن 3 مراحل وهي:

إذابة الجليد: تتضمن هذه المرحلة زعزعة واستبعاد وإلغاء الاتجاهات والقيم والمعتقدات القديمة والعادات والممارسات والسلوكيات الحالية للفرد، الشيء الذي ينشأ نوع من الفراغ لديه فيصبح الشعور بالحاجة للبحث على أفكار جديدة لمأله.

2. المقاومة الضمنية:

وهي المقاومة الخفية التي لا تظهر مباشرة للقادة، بل تتمثل في جميع الغيابات عن العمل والتباطؤ فاستغراق فترات طويلة في تنفيذ نفس الأعمال السابقة، وزيادة الإجازات الاعتيادية وتمارض الأفراد وعدد الأخطاء المرتكبة في العمل والطلب نقل أو الاستقالة.

معظم المنظمات تعرف تغير في أساليب عملها محاولة بذلك تطوير الإجراءات وأنظمة المعلومات في التنظيم، ويتطلب عليها لنجاح عملية التغيير واتباع منهجية عقلانية في إدخال هذه التغيرات حتى لا تقابلها مقاومة من طرف أعضاء المنظمة من جماعة الموظفين والإطارات.

ويعلل المفكرين مقاومة أعضاء المنظمة للتغيرات التي يمكن أن تحدث في المؤسسة أو في مختلف مناصب عملهم إلى عدم أو قلة فهم هؤلاء الأفراد لأهداف عملية التطوير، فإن الغموض الناجم عن فقدان ما هو مألوف ومعتاد ينجم عنه اختلال في التوازن الأصلي للفرد وبالتالي ينشأ تخوف كبير لدى الموظفين من جل التغيرات التي يمكن أن تصيب مناصب عملهم، فنقل ثقتهم في المنظمة، خاصة إذا لم تحدث زيادة في العلاوات والحوافز.

ومن أهم الأشكال التي تؤدي إلى مقاومة

التغيير:²

الخوف من المجهول: إن معظم الأفراد يعتقدون

أن التغيير في وحدات المؤسسة سينجم عنه تخلي

يسببه ذلك من إرباك وقلق وتوتر داخلي في نفس الفرد، نظرا لعدم تأكده من النتائج المرتبة.¹

تكون المقاومة سلبية في معظم الأحوال فالأفراد يقاومون التغيير بقدر ما يقاومون نتائج السلبية وتأثيراته، غير أنها يمكن أن تكون ايجابية من حيث، اعتبارها دافعا للقادة والمسؤولين للتفكير في جميع عناصر التغيير دون إغفال عامل من عوامل تأسيس المنظمة، فالإشارة إلى مختلف قصور عملية التغيير وما سينتج عنه من خسارة في المال والجهد للمنظمة.

تأخذ مقاومة التغيير أشكالا مختلفة:

1. المقاومة الظاهرة العلنية:

تتمثل في تكوين الموظفين تجمعات تنادي برفض التغيير التنظيمي، وتدعوا إلى ترك مناصب العمل، كون عمليات التغيير التنظيمي تضر مصالح المؤسسة أو العمال. فتقوم بالتشكيك في الجهات المنادية بالتغيير والتشكيك في نواياها ومقاصدها والبحث عن إبراز سلبيات التغيير وأضراره وعدم واقعيته وتحت عن عدم حضور المنتقيات والاجتماعات واللقاءات التي تعقدها الإدارة للتعريف بالتطور التنظيمي محاولة بذلك إضعاف إرادة الإدارة وتعجزها.

¹ بلال خلف السكارنة: التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة

للطباعة والتوزيع، عمان، 2009، ص 319.

² نفس المرجع، ص 321.

تعتبر أن التغيير سيكون مفيدا لبعض الأفراد وليس مفيدا لها.

6- الوقت غير مناسب للتغيير: ويحدث هذا إذا لم تقم المنظمة بالإعدادات الكافية للأفراد لفهم عمليات التغيير وقبولها.

ولكي تتمكن المؤسسة التنظيمية من احتواء مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي، لابد عليها من اتخاذ بعض الإجراءات والاستعانة ببعض التقنيات التي يمكن أن تساعد على التقليل أو الحد من هذه المقاومة:

■ الإعلام: يجب على المؤسسة مناقشة مواضيع التطور التنظيمي بصورة دقيقة وواضحة مع أعضاء المنظمة من خلال اللقاءات الإعلامية والمذكرات التنظيمية لتفسير التغييرات المراد إحداثها ومبرراتها وأهم أهدافها والمكاسب التي يمكن أن تحققها المؤسسة والجماعات التنظيمية.

■ المشاركة: يوجد بعض المؤسسات التنظيمية التي تسمح لبعض أعضاء المنظمة بالمساعدة في تخطيط وتصميم التطور التنظيمي والتدخل في تنفيذه، من خلال الأخذ بمقترحاتهم وبأفكارهم المختلفة.

■ التفاوض والقبول: تقوم الإدارة العليا ببعض المفاوضات مع جماعات المقاومة من خلال إجراء بعض المساومات المطلوبة وتقديم الحوافز للأفراد المحتمل قيامهم بالمقاومة.

■ الدعم والمؤازرة: تقوم المؤسسة بالإصغاء لما يقدمه الأفراد من مشاكل وشكاوى نتيجة لعمليات التغيير التنظيمي، فتحاول المساعدة بتوفير ظروف العمل المناسبة للتغيير من خلال إيجاد بعض

هذه الأخيرة عن عدد من العمال، بسبب استخدام التكنولوجيا الحديثة أو نظام عمل جديد، قد لا تتناسب قدراتهم المعرفية مع متطلبات العمل الجديدة، فيزداد خوفهم من تعرضهم للانتقال إلى مكان عمل آخر.

1- المستوى التأهيلي: يواجه بعض الموظفين ضعفا في الثقة بالنفس عند مواجهة التغيير نظرا لمستواهم التعليمي الضعيف الذي ليس بمستوى التحديات التطورية الحديثة.

2- تهديد التغيير لأموال ومصالح شخصية: يقاوم الأفراد التغيير لأنه قد يشكل تهديدا على مصالحهم الشخصية، والتالي فقدان مكتسباتهم الذاتية التي استطاعوا تحقيقها خلال السنوات الأخيرة.

3- عدم الاقتناع بجدي التغيير: يتعارض التغيير التنظيمي مع أهداف ومصالح المنظمة نتيجة للتجارب والمحاولات السابقة التي باتت بالفشل، نظرا لعدم ملائمة طريقة إحداث التغيير مع أساليب عمل المؤسسة.

4- تفاوت فهم وإدراك الأفراد للتغيير: لا تتفق الجماعة الإدارية المسؤولة عن قرار التغيير مع الجماعة المكلفة بتنفيذه إذا لم تفهم هذه الأخيرة لمضمون التغيير أو لكونها لم تقتنع بأهدافه ولم ترضى عن اتجاهاته.

5- أسباب اجتماعية: والتي تتمثل خاصة في تفكك الجماعات الحالية وتهديد جو الصداقة والعلاقات الاجتماعية القائمة أو تهديد المركز الاجتماعي لبعض الموظفين، كما يوجد مجموعات

ويؤكد السلمي، بأن الثقافة " مركب يحتوي على المعرفة، والعقيدة والفن والأخلاقيات والقانون والعادات والقيم والتقاليد المختلفة التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في مجتمع، أي أن الثقافة هي أي شيء يتعلمه الإنسان ويشاركه فيه أعضاء المجتمع بصفة عامة"².

وبهذا فإن الثقافة هي مجموعة أنماط سلوك الإنسان التي يتحتم عليه الالتزام بها داخل المجتمع الواحد، فالثقافة عبارة عن نظام متكامل من مختلف التصورات والتوقعات لما يجب أن يفعله الأشخاص في مختلف مظاهر الحياة اليومية.

تختص الثقافة التنظيمية بالمؤسسة تبعا لبعض العوامل، على أنها ثقافة قوية، أو ضعيفة.

● **الثقافة الضعيفة:** عندما لا يتفق معظم أفراد المنظمة على نفس القيم والمعتقدات والمعارف المكتسبة ويحتاج الموظفون إلى التوجيهات المستمرة لكيلا يشعر أفرادها بالعزلة والإحباط، فتبدو القيم والمعايير الاجتماعية والثقافية السائدة في المؤسسة عديمة المعنى بالنسبة لهم، ما يتسبب في انتشار الفوضى وتكوين جماعات غير متجانسة ومتصارعة، مما يؤدي إلى عرقلة السير الجيد للعمل والذي يعمل حتماً إلى التأثير السلبي على مستوى الإنتاج وعلى مستوى علاقات العمال في المؤسسات. وهذا النوع من الثقافة التنظيمية قد يشكل عائقاً لاستقرار المنظمة وتطورها.

الحلول وتوفير فرص التدريب على الآلات الحديثة والتعود على أساليب العمل الجديدة.

■ التحكم والاستمالة: تشمل استخدام المحاولات والجهود للتأثير على الآخرين وتزويدهم بالمعلومات بصورة انتقائية، وإسناد أدوار رئيسية في تخطيط وتنفيذ التغيير لأفراد أو مجموعات معينة¹.

■ الإكراه الصريح والضمني: الإكراه هو إجبار الأفراد على قبول التغيير بواسطة القوة والتهديد والعقوبة، بطريقة ضمنية من أشكال التلميح والصيغ الغير المكتوبة أو بطريقة مباشرة، كتغيير في منصب العمل أو كفقْدان الوظيفة.

المحور الثالث: الثقافة التنظيمية

للمنظمة:

تعتبر مسألة الثقافة التنظيمية من المواضيع المهمة في الفكر الإداري والتنظيمي، حيث ظهر خلال الثمانينات مصطلح جديد للمنظمة ألا وهو الثقافة التنظيمية، وقد تعددت التعاريف حول هذا الموضوع. نظراً لتشكيله إطاراً هاماً لأنماط السلوك المختلفة للفرد، فثقافة المنظمة تلعب دوراً بارزاً ومهماً لدى العديد من الباحثين في مجال الإدارة والسلوك ولهذا يجب التركيز عليها في مرحلة التطوير والتغيير التنظيمي.

مفهوم الثقافة التنظيمية

الثقافة هي المخزن الممتلئ بالقيم والمعتقدات والمليء بالمعارف والفنون وجل أساليب حفظ البقاء التي ابتكرها الفرد أو وجدها أو استدانها الإنسان.

² حسين حريم: السلوك التنظيمي " سلوك الأفراد في المنظمات"، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، ص 443.

¹ نفس المرجع، ص 322.

▪ السلوك التنظيمي:

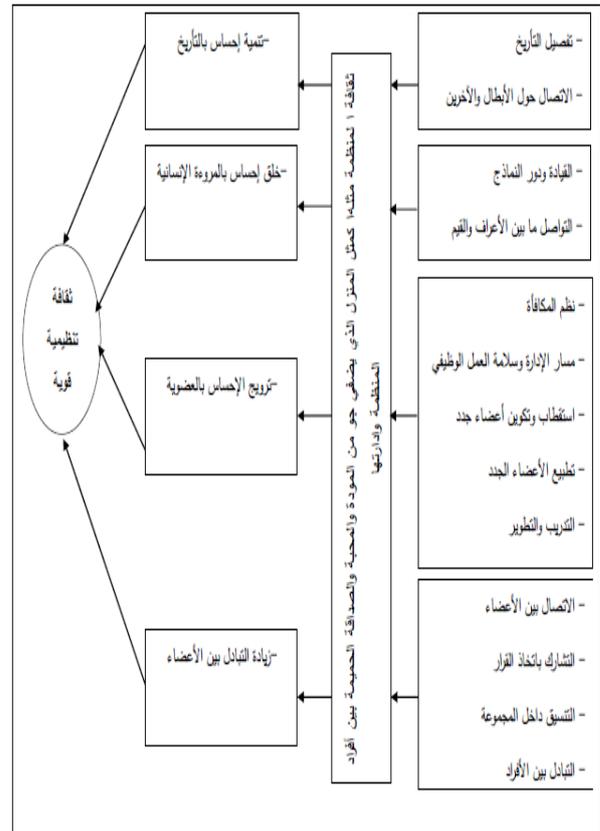
السلوك التنظيمي أو ما يعرف أيضا بالسلوك الإداري هو إمكانية فهم اتجاهات الأشخاص وتفسير سلوك الأفراد داخل المنظمات لمعرفة مختلف الأسباب التي تدفع بالأشخاص للقيام بتصرف معين، فمحاولة التنبؤ بسلوكهم في المستقبل للتمكن من التحكم بها وتوجيهها، بهدف تحقيق أكبر عدد من الكفاية الإنتاجية وفعالية القصى للمؤسسة. ويعرف كيث ونيوستروم (John Newstrom, Davis Keith)، السلوك الإنساني بأنه" دراسة وتطبيق المعرفة المتعلقة بكيفية تصرف وسلوك الأفراد في المنظمة...إنه وسيلة إنسانية لخدمة الإنسان، وينطبق بشكل واسع على سلوك جميع الناس في جميع المنظمات والعمال والمنظمات الحكومية والمدارس ومنظمات الخدمات...الخ"².

▪ الأداء الوظيفي: إن سلوك الأداء أو ما

يعرف بأداء الفرد للعمل، هو قيام الأشخاص بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها مناصب عملهم. ويميز أحمد صقر عاشور³ بين ثلاثة أبعاد جزئية تساعد الإدارة على قياس أداء عمالها، وتحدد أهمية كل بعد حسب طبيعة العمل المطبق في المنظمة، مع إمكانية المزج فيما بينها إذا تطلبت الأعمال ذلك، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

• فالثقافة القوية: تكون عند إجماع أفراد

المنظمة على نفس المعتقدات والقيم الهامة والحيوية للسير الجيد للمنظمة من جهة، ومدى شدة تمسك الأعضاء في المنظمة بهذه القيم والمعتقدات بقوة من قبل الجميع من جهة ثانية¹.



المصدر: نعمه عباس الخفاجي: ثقافة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 110.

فتكون بذلك الثقافة التنظيمية للمؤسسة قوية إذا كانت مقبولة عند جميع أعضاء المؤسسة أو عند العدد الأكبر من أفرادها الذين يشتركون في مجموعة من القيم والمعتقدات والمعارف التي تحكم سلوك الأشخاص داخلها وشدة تمسكهم بها.

² نفس المرجع، ص 9.

³ أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة " الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1983، ص50.

¹ نفس المرجع، ص 450.

انفعالية، ايجابية، أو سارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية، وينتج الرضا الوظيفي عن إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة، وله بعدين:

- جانب شعوري وعاطفي: الرضا الوظيفي هو استجابة شعورية اتجاه جانب في العمل وبهذا لا يمكن رؤيته.

- الرضا الوظيفي: يتقرر غالبا بمدى تجاوز النتائج للتوقعات، الرضا الوظيفي يمثل اتجاهات عديدة مترابطة¹.

إن رضا الفرد عن العمل يمكن أن يعبر عنه بدرجة رضاه الكلي اتجاه وظيفته بصفة عامة، أو يمكن التعبير عنه في بمختلف مشاعره في الجوانب جزئية للعمل، فنجد مثلا درجة رضا الفرد عن أجره، أو درجة رضاه عن نوع ومحتوى العمل.

أما الرضا من جانب معين من العمل فهو مجموع الحاجات التي يمكن للفرد أن يشبعها باستعمال الحوافز والمكافآت، فمشاعر الإنسان مرتبطة بالجانب المادي والمالي لعمله.

▪ سلوك الجماعة:

تعتمد المنظمات المعاصرة على جماعات العمل لإنجاز الأعمال في مختلف المجالات والميادين وتحقيق أهدافها، كون الأفراد يعملون ضمن وحدات تنظيمية ولجان وفرق عمل، وكلما تماسكت الجماعات زادت كفاءتها وفعاليتها مما يزيد من إنتاجية المنظمات.

❖ **نوعية الجهد:** وهي مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات العمل المطلوب، فنوعية الجهد هي قياس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

❖ **كمية الجهد المبذول:** هي مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الإنسان أثناء انجازه لعمله، في خلال فترة زمنية محددة.

❖ **نمط الأداء:** هو الأسلوب الذي يبذل به الجهد في العمل، أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل. فيقيس المدراء والمسؤولون الترتيب الذي يمارسه مثلا العامل في أداء حركات معينة أو أنشطة محددة خاصة إذا كانت الأعمال الموكلة له جسمانية بالدرجة الأولى.

أيا كان البعد الذي يمثل الأداء الوظيفي داخل التنظيم، يوجد صفتان لسلوك الفرد داخل المؤسسة، فيمكن أن يكون سلوكا ظاهرا لجميع أعضاء المنظمة، فيتمكن المسؤولون من ملاحظة تصرفات الموظفين مثل الحركات البدنية والجهد الجسماني المبذول، أو سلوكا تنظيميا متخفيا أو مستترا، مثل جل الأعمال العقلية والوظائف الذهنية التي يقوم بها الأفراد من أنشطة تحليل المعلومات والبحوث الفكرية ومختلف الخدمات الإدارية وعمليات اتخاذ القرار والحكم التي تتخذ طابع عقلي محض.

▪ سلوك الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بمجال العمل، من حيث أنه يساعد الإدارة العامة على قياس اتجاهات العمال وتحسينها، ويعرف لوك (Locke)، الرضا الوظيفي بأنه "حالة عاطفية،

¹ حسين حريم: السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 105.

في التنظيم أو البيئة الخارجية من سرعة وتطور في التكنولوجيا والوسائل.

"فالتغيير الثقافي داخل المنظمة هو تلك العملية الداخلية التي تهدف من خلالها المنظمات للتكيف مع عمليات التغيير الخارجي، وذلك بنقل الثقافة التنظيمية من التحيز لرأي المدراء والتصفيق لقراراتهم إلى مشاركة العمال في صنع القرارات وتركيز الجهود نحو تحقيق الأهداف العامة دون اللجوء إلى تحقيق أهداف متضاربة"¹.

فالتغيير الثقافي هو عملية داخلية تهدف إلى عملية التكيف مع التطور التنظيمي للمنظمات، وعمليات التغيير يكون لها نسبة كبيرة من النجاح عند استجابة المناخ الثقافي الداخلي للتنظيم.

■ **الظروف المساعدة في عملية التغيير الثقافي:** إن المحرك الأساسي للمنظمات هي ثقافة المنظمة، التي تقوم بمختلف أعمال المؤسسة من الخدمات والمنتجات، والتي لها تأثير واضح في النتائج التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات التنظيمية. "إن التغيير الثقافي هو القدرة على توجيه سلوك الأفراد حسب أهداف التنظيم"².

فتنشأ المعايير الجماعية للأفراد من خلال محاولات الجماعة للتوحيد بين أعضائها، وتستعمل المنظمات الإدارية والصناعية أدوات وأساليب تساعد في التأثير على مدركات الفرد وسلوكه داخل المنظمة، فتشكله وتطوعه بدرجات متفاوتة في الاتجاه الذي تريده.

فالجماعة هي عبارة عن مجموعة من شخصين أو أكثر يتفاعلون مع بعضهم البعض في أداء وظائف معينة بهدف تحقيق الأهداف المشتركة.

اهتم المفكرون والباحثون بأهمية تماسك الجماعة وترابطها في نجاح الجماعة وفعاليتها، فيؤكد مايو على أن للجماعة أثر إيجابي أو سلبي على الفرد والمنظمة، تبعاً لمعايير الجماعة بأهداف المنظمة.

ومن أهم العوامل التي تؤثر في تماسك الجماعة نجد:

- ✓ مكانة الجماعة في المنظمة فكما كان مركزها عال، كلما زاد تماسكها.
- ✓ إن تماثل الأفراد في الخصائص والاشترك في نفس الاتجاهات يساعد على تماسك الجماعة ويزيد من قوتها.
- ✓ كثافة التفاعلات بين الأفراد تزيد من درجة تماسك الجماعة.
- ✓ التنافس بين الجماعة والجماعات الأخرى يساعد على زيادة تماسك الجماعة.
- ✓ استقرار الجماعة وعدم تعرضها لتغيرات متكررة يساعد على تماسك الجماعة.

■ **تأثير ثقافة المنظمة على التغيير التنظيمي**

■ **تغيير ثقافة التنظيم:** يوجد علاقة وطيدة

بين الثقافة والتغيير في المنظمة، حيث أن الواحدة تؤثر على الأخرى مما ينشأ ما يعرف بالتغيير الثقافي داخل المنظمة، فتتصف ثقافة المؤسسة بالحركة والديناميكية، فتتطور الثقافة وتستجيب للمتغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية من تغيرات

¹ بلال خلف السكارنة: مرجع سبق ذكره، ص 375

² نفس المرجع، ص 368.

ومن أهم هذه الأساليب نجد:

أ. **المدعمات الاجتماعية:** تستطيع الجماعات تشكيل مفاهيم وسلوك الأفراد عند استعمال مدخلات قبول سلوك أعضائها أو رفضها.

ب. **التحكم في المعلومات المتاحة للفرد:** تتحكم الجماعة في الأفراد عند التقديم بعض النصائح وانتقاء المعلومات وإتاحتها لهم، إذا كانت تدعم سلوك الأشخاص، أما إذا كانت مستاءة من بعض أعضاء الجماعة، فتعمل على حبس المعارف عنهم وتجاهلهم.

ت. **توفير نماذج للاقتداء:** تعتبر محاكاة الأفراد لبعضهم البعض من أهم عوامل الثقافة التنظيمية، ولهذا تعمل الجماعات على اختيار أفضل الموظفين في أداء الأعمال وحسن التصرف اتجاه المسؤولين والإدارة كقدوة للأعضاء الجدد لتعليمهم وتدعيمهم المباشر.

■ **الفاعلين في عملية التغيير الثقافي:** تتكون عملية التغيير الثقافي من ستة عناصر يلخص محتواها زايد مراد¹ في الأفكار التالي:

أ. **موضوع التغيير:** وهو ما تسعى إليه المنظمة من تطوير تنظيمي.

ب. **المغير:** وهو الشخص الذي يطالب بعملية التطوير التنظيمي، فيبدأ في ممارستها ويقود عملياتها.

ت. **المؤيد للتغيير:** وهو الشخص أو الأشخاص التي تريد عملية التغيير فتؤيدها وتقدم جميع الدعم والمساعدة للمغير.

ث. **المحايد:** وهو الإنسان الذي لا يشكل وجه نظر ايجابية أو سلبية نحو عمليات التغيير التنظيمي، فلم يشكل رأياً ولم يتبنى موقفاً.

ج. **المقاوم:** هناك أشخاص يرفضون عمليات التغيير التنظيمي، وهناك من يريد أكثر من ذلك من خلال السعي إلى إفشال عملية التطوير وإرباك أعضاء المنظمة والعبث بأفكارهم وتقليل اتجاه كل ما هو جديد في المنظمة.

ح. **مقاومة المقاومة:** يسعى قادة التطوير التنظيمي ومؤيدو عمليات التغيير إلى ترويض المقاومة الشديدة ولما لا القضاء عليها من خلال بعض الممارسات المطمئنة من نشر المعارف الجديدة وتفسير آليات التغيير وأثره على المنظمة وإنتاجيتها.

■ تأثير ثقافة التنظيمية على المنظمة:

لثقافة التنظيمية دوراً رئيسياً ومهماً في فعالية المؤسسة التنظيمية على جميع المستويات والأنشطة داخل التنظيم، كونها تؤدي إلى نجاح المنظمة أو تؤدي إلى فشلها إذا ما نتج عنها معوقات تحول دون تحقيق كفاءة النظام وفعاليتها، وهذا ما تؤكدته دراسة المنظمات اليابانية في مجال استخدام القيم الثقافية في التنبؤ بسلوك الأفراد داخل المنظمات والاعتماد على علاقات الثقة ونقاهاهم جماعات العمل واستعمال قدراتهم الابتكارية لرفع الإنتاج وتحسين الصورة الخارجية للمؤسسة.

¹زايد مراد: الاتجاهات الحديثة في إدارة المنظمات، دار الخلدونية للطباعة والنشر، الجزائر، 2012، ص 194.

المنظمات متميزة الأداء، أن هيمنة الثقافة وتماسكها هي صفة أساسية في المنظمات متفوقة الأداء، وفي هذه المنظمات عملت الثقافة القوية على إزالة الحاجة إلى الكتيبات والخرائط التنظيمية والقواعد، فالناس يعرفون ماذا يفترض أن يعملوا والسلوك المناسب كانت تحدده باستمرار الرموز والحكايات والمراسيم والاحتفالات والطقوس، أما في الثقافات الضعيفة فالأفراد يبحثون في اتجاهات متشعبة التوجيه، ويتلقون نصائح غير متوافقة، فيخفقون في اتخاذ قرارات تتسجم مع قيم الأعضاء الآخرين.

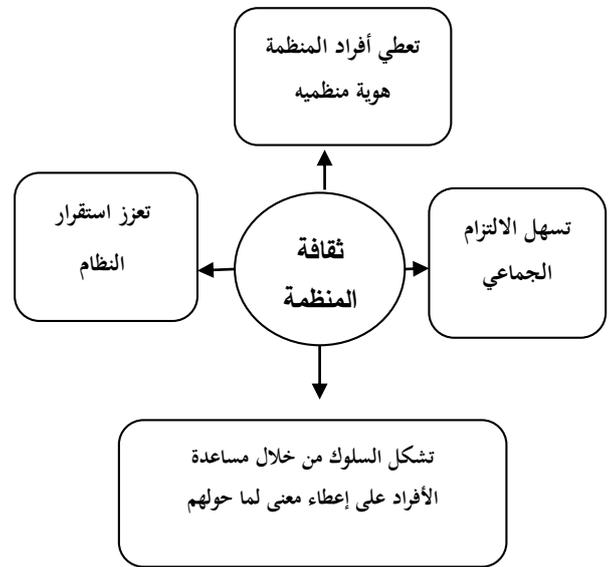
أثر الثقافة التنظيمية على الهياكل التنظيمية:

للثقافة التنظيمية تأثير كبير على الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإدارية وعلى مختلف الممارسات التنظيمية في البيئات الاجتماعية المختلفة بها، ولقد أشارت النظرية الشرطية، الموقفة إلى وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي وعمليات المنظمة وبين الثقافة، وأن الانسجام والتوافق بينها يستطيع أن يحقق المزيد من الفاعلية³.

أثر الثقافة التنظيمية على الانتماء والالتزام

التنظيمي: يشكل الإجماع الكبير للأفراد والمجموعات على القيم والأعراف ومختلف الرموز في المؤسسة، انتماء ثقافيا قويا، يتميز أعضائها بدرجة عالية من الالتزام للمنظمة والتنسيق بين أجزائها ومختلف وحداتها من حيث أن الأفراد يزيد إخلاصهم وولائهم للمنظمة ويزيد من قدراتهم على العمل والإنتاجية. فالثقافة التنظيمية تجمع الأعضاء في كيان واحد منسجم ومتربط يجعلها متماسكة

يشير كريتر¹ أن ثقافة المنظمة تخدم أربعة وظائف هي:



المصدر: حسين حريم: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص 449.

تتأثر الثقافة التنظيمية بما تشمله من قيم واعتقادات الأفراد وسلوكهم من الإبداع والالتزام أو التغيب والتأخر وغيرها، باستراتيجيات التغيير المعتمدة من قبل المنظمة، كما تؤثر الثقافة التنظيمية هي الأخرى، على عمليات التطوير التنظيمي وما يشمله من تغيير داخل المنظمة، بما أن العلاقة بينهما علاقة تأثيرية متبادلة.

أثر الثقافة التنظيمية على فعالية المنظمة:

أشارت دراسات بيترز وواترمان² حول خصائص

² نفس المرجع، ص 454

³ نفس المرجع، ص 445

¹ حسين حريم: السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 449.

- الانفعال القوي: يصبح الموظفون تحت ضغوطات التغيير، ويبدوون في فهم آليات التغيير ولكن في ظروف عدم التأكد.
- مرحلة القبول: يتقبل أخيرا أعضاء المنظمة حتمية التطور التنظيمي.
- مرحلة التجريب: وهي المرحلة التي يحاول الأفراد تعلم الطرق الجديدة للعمل وكيفية تنفيذ الأعمال واستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- مرحلة الفهم الكامل والتكامل: وهي المرحلة الأخيرة للتغيير أين يتبنى أعضاء المنظمة السلوك الجديد والتقدم إلى الأمام لتحديد الإمكانيات والأهداف.

الجانب الميداني:

إن اختيار العينة في عملية تصميم البحث الاجتماعي هي من بين الإجراءات المهمة والأساسية للقيام بإنجاز أية دراسة علمية. فالعينة هي جزء من المجتمع أو "مجموعة جزئية من المفردات الداخلة في تركيب المجتمع يجري عليها البحث، ولذلك تقوم البحوث العلمية على أساس دراسة عينات محدودة مختارة من المجموعات التي يرغب في التعرف على خواصها بدلا من دراسة المجتمعات الأصلية ذاتها"²(28).

تحتوي كلية علوم المهندس على 188 عاملا بمختلف أقسامها، منهم 129 موظفا إداريا و59 عاملا مؤقتا، بالإضافة إلى حوالي 27 عامل متعاقد في عقود ما قبل التشغيل. وبما أن مجتمع بحثنا من

ومحددة الاتجاه مما يساعد على استقرار المنظمة ونموها.

أثر الثقافة التنظيمية على عملية التطوير

التنظيمي: تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم عوامل التطور التنظيمي، فعندما تقابل الثقافة عمليات التغيير التنظيمي بصورة إيجابية ومرنة، فتقبله وتدعوا أفراد المنظمة له لما قد يجلبه من نتائج وتطورات للمنظمة، تسير عمليات التغيير بصورة سهلة وسريعة، أما إذا كانت الثقافة التنظيمية غير قابلة لعملية التطور وترفض أي تغيير في وحدات النظام كون التغيير مصدرا من مصادر التهديد بفقدان منصب العمل أو تهديدا للمصالح الشخصية للموظفين، فإن عملية التطور التنظيمي ستراجع وتتباطأ وتتوقف إذا ما كانت الثقافة التنظيمية قوية ومتماسكة.

أثر الثقافة التنظيمية على الموظفين: من أهم

انعكاسات التغيير التنظيمي على ثقافة المنظمة:

- الصدمة: تكون في بداية عمليات التغيير التنظيمي، وينجر عليها في معظم الأحوال تدهور وانخفاض في كفاءة الأفراد.
- الرفض أو الإنكار: "إن كفاءة وقدرة أداء العمل والتعامل مع الغموض يتزايد إلا أنه مزيف وذلك ليدعم فكرة أن لا شيء يحدث من قبل الأفراد"¹.

¹ عبد الرحمن توفيق: "الجودة الشاملة"، مجلة المناهج التدريبية المتكاملة، ط3، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2004، ص 177.

² احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت. 1982. ص 364.

وعند محاولة معرفة أين تم التطوير الوظيفي وفي أي مجالات تم إحداث هذه التغييرات التنظيمية، نجد أن الموظفين الذين سبق لهم الإجابة بعدم تغيير نظام العمل، يرجعون في آرائهم ويصفون أساليب العمل بالصعبة والمعقدة.

جدول رقم(02): يمثل نظام العمل وفق الإدماج الوظيفي لسنة 2008.

النسبة	التكرار	نظام العمل وفق الإدماج الوظيفي
39.28%	44	أصعب
33.92%	38	أعقد
25%	28	عادي
1.78%	02	أسهل
100%	112	المجموع

يمثل الجدول أعلاه وصف الموظفين المرسمين لأنظمة عملهم بعد عملية الإدماج الوظيفي، وعند قراءة الجدول نلاحظ أن ليس الأربعة موظفين فقط الذين وجدوا أن نظام العمل قد تغير أجابوا عن السؤال المطروح، بل معظم الموظفين اتخذوا رأي اتجاه نظام العمل بعد التطور التنظيمي.

فنقرأ من خلال الجدول، أن 44 موظفا وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 39.28%، يجدون صعوبات أثناء العمل، وآخرون 38 موظفا وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 33.92% يجدون نظام العمل أصبح معقداً، مقارنة بـ 28 موظفاً وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 25% الذين يؤكدون أن نظام العمل وفق الإدماج الوظيفي عادي ولم يتغير، وعاملان فقط وهما

الموظفين المرسمين في مناصب عملهم الإدارية، قررنا القيام بمسح شامل يضم كل الموظفين المعنيين، والذين يصل عددهم إلى 112 عامل بكلية العلوم، مع العلم أن 17 موظفاً لم يرجعوا استمارات البحث أو رفضوا الإجابة عنها.

تحليل فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا يدرك موظفو كلية علوم

المهندس أساس تطور قوانين الوظيفة العمومية وما ينجر عنها من تغييرات في مناصب عملهم.

جدول رقم(01): يمثل تغيير نظام العمل بعد الإدماج الوظيفي لسنة 2008.

النسبة	التكرار	تغير نظام العمل بعد الإدماج الوظيفي
3.57%	4	نعم
96.42%	108	لا
100%	112	المجموع

نقرأ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية الموظفين في كلية علوم المهندس أي 108 موظفاً، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 96.42%، يؤكدون على عدم تغيير نظام العمل بعد تطور نظام القوانين الوظيفة العمومية لسنة 2006 وأربعة عمال فقط وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 3.57% يرون أن نظام العمل الوظيفي قد تم تغييره في المؤسسة بعد الإدماج الوظيفي لسنة 2008.

معظم الموظفين أنه تم تغييره وأجرت تعديلات عليه، نجد أن 79 موظفا وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 70.54%، يجدون أن سياسة الأجور الجديدة غير عادلة، مقارنة بـ 22 موظفا وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 19.64% يجدونها عادلة أما 11 موظفا وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 9.82% لا يبدون رأيا محددًا اتجاه هذه التغيرات في سياسة الأجور بعد التطور الوظيفي لسنة 2006 ويعود ذلك لعملية تعيينهم بعد سنة 2008.

الفرضية الثالثة: يمثل التغيير في أنظمة العمل أثرا على الموظف كون المؤسسة الجزائرية تعتمد في ثقافتها التنظيمية على هرمية الهيكل الوظيفي وطبقاته والتمسك بالأقدمية والاعتماد على أساليب العمل التقليدية.

جدول رقم(04): يمثل علاقة المستوى التعليمي كأساس للتوظيف مع مدى رضا الموظف عن القيمة الاجتماعية التي يحققها الصنف الوظيفي

يمثلان نسبة تقدر بـ 1.78%، يرون أن نظام العمل أصبح أسهل على ما كان عليه من قبل.

الفرضية الثانية: يعتبر ارتفاع أجر عمل الموظف وزيادة مكافئاته المادية والحوافز، عاملا يساعد على تقبل تقسيمات العمل الجديدة وتشعره بالرضا الوظيفي داخل المؤسسة الإدارية.

جدول رقم(03): يمثل سياسة الأجور ضمن إدماج الوظيفة الجديدة.

النسبة	التكرار	سياسة الأجور ضمن إدماج الوظيفة الجديدة
19.64%	22	عادلة
70.54%	79	غير عادلة
9.82%	11	نوعا ما
100%	112	المجموع

أما عند محاولة دراسة الأجر الجديد ضمن الإدماج الوظيفي، العامل الأساسي الذي يتفق

المجموع	يقرأ ويكتب	متوسط	ثانوي	تقني سامي	ليسانس	ماستر	مهندس دولة	أساس التوظيف	القيمة الاجتماعية التي يحققها الصنف الوظيفي
3	0	0	0	0	0	0	3	جيد جدا	42.85%
2.67%									
14	0	1	8	0	1	0	4	جيد	57.14%
12.5%		4.76%	17.02%		5.26%				
36	0	18	8	1	7	2	0	متوسط	100
32.14%		85.71%	17.02%	10%	36.84%				
59	6	2	31	9	11	0	0	ضعيف	57.89%
52.68%	100%	9.52%	65.95%	90%	57.89%				
112	6	21	47	10	19	2	7	المجموع	
100%	5.35%	18.75%	41.96%	8.92%	16.96%	1.78%	6%		

الموظفين ضعيفة وهو ما يمثل معظم متحصلين على شهادة الليسانس ب 11 موظف وهم ما يمثلون نسبة تقدر بـ 57.89 %، و 31 موظفا بالمستوى الثانوي وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 65.95%. أما الموظفين 18، ذوي المستوى التعليمي المتوسط فهم يؤكدون على أن القيمة الاجتماعية لرتبهم وأصنافهم متوسطة مقارنة بزملائهم وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 85.71%.

وعند محاولة دراسة تأثير القيمة الاجتماعية للتصنيفات الجديدة للموظفين ولرتبهم على أداء الموظف لمهامه في الأوقات المحددة، نجد الجدول التالي:

يعد تغيير أصناف الموظفين من صنف إلى آخر ومن رتبة إلى أخرى من أهم أساسيات تطور قوانين الوظيفة العمومية لسنة 2006. أين قامت الإدارة بإعادة إدماج الموظفين من خلال تغيير رتب وأصناف عملهم انطلاقا من مستواهم الدراسي الذين عينوا من خلاله.

فيمثل الجدول السابق، علاقة المستوى التعليمي كأساس للتوظيف مع مدى رضا الموظف عن القيمة الاجتماعية التي يحققها الصنف الوظيفي الجديد له، فنقرأ بهذا أن ثلاثة موظفين فقط وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 2.67% يجدون أن تصنيفهم الجديد جيد جدا، وهم الموظفون ذوي شهادة مهندس دولة و 59 موظفا وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 52.68% يجدون أن التصنيف الجديد لرتب

المراجع:

1. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت. 1982.
2. أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة "الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1983.
3. أحمد عبد العال صبري جليبي: نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
4. بلال خلف السكارنة: التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة للطباعة والتوزيع، عمان، 2009.
5. تيشات سلوى: "أفاق الوظيفة العمومية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر الى بعض التجارب الأجنبية"، رسالة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة أمحمد بوقرة، سنة 2014/2015.
6. حسين حريم: إدارة المنظمات "منظور كلي"، دار الحمد للنشر والتوزيع، الأردن، بدون سنة.
7. حسين حريم: السلوك التنظيمي "سلوك الأفراد في المنظمات"، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 1997.
8. زايد مراد: الاتجاهات الحديثة في إدارة المنظمات، دار الخلدونية للطباعة والنشر، الجزائر، 2012.
9. عبد الرحمن توفيق: "الجودة الشاملة"، مجلة المناهج التدريبية المتكاملة، ط3، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2004.

جدول رقم(04): يمثل انجاز الموظف لوظائفه في الأوقات المحددة.

انجاز الموظف لوظائفه التكرار النسبة	في الأوقات المحددة
دائما	27 24.11%
أحيانا	85 75.89%
أبدا	0 0
المجموع	112 100%

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن 27 موظفا فقط وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 24.11% ينجزون مهامهم وأعمالهم في الأوقات المخططة من قبل الإدارة، مقارنة بـ 85 موظفا وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 75.89% لا ينجزون وظائفهم في الأوقات المحددة بل يتم ذلك من حين لآخر، وهذا التأخر في انجاز العمال لوظائفهم ومهامهم يعتبر مؤشرا من مؤشرات مقاومة التغيير الثقافي وعدم الامتثال له ومحاولة المحافظة على الوضع القائم في المنظمات الإدارية.

الاستنتاج

خلصت الدراسة إلى أن عصرنة الوظيفة العمومية من خلال عملية تطوير قوانين الوظيفة العمومية وإحداث تغييرات محددة في الهيكل التنظيمي للموظفين انطلاقا من مستواهم التعليمي وكفاءتهم المهنية أدى إلى إعادة تقسيم الجماعات الثقافية في المؤسسة مما شكل ارتباكا وقلقا على أعضاء المنظمة وعدم رضاهم الوظيفي، رغم الزيادات في الأجور المهنية وحوافز هؤلاء الموظفين.

10. عبد الهادي الجوهري: إدارة المؤسسات الاجتماعية "مدخل سوسيولوجي"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001.
11. علي عبد الرازق جليبي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2007.
12. المادة 38 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره.
13. المادة 80 من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.
14. محمد الصيرفي: التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2006.
15. المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية. العدد 03.
16. المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13.
17. ARGYRIS, Chris: **Personality and organization, the conflict between System and individual.** Harper & Brother. New York. 1957.

خصوصية عملية التوظيف في المؤسسة الخاصة الجزائرية

أ.مراح حياة: علم الاجتماع
جامعة الجزائر 2 "أبو القاسم سعد الله"

تمهيد :

المحلية والأنماط التنظيمية والتسييرية المعاصرة، مما ساهم في ضبط عملية التسيير في هذه المؤسسة خاصة فيما يتعلق بتسيير العمال، حيث تضمن الأنماط التقليدية فعالية الأنماط المعاصرة عن طريق ضبط ومراقبة غير مباشرة للعمال. فالبعد التقليدي في المؤسسة يوفر شروط نجاح البعد العصري. وفيما يلي عرض لبعض معالم خصوصية عملية تسيير الموارد البشرية في مؤسسة فلاش الجزائر .

يعتبر تسيير الموارد البشرية تخصصا وظيفيا حديث العهد نسبيا في المؤسسات، فلم تظهر أهمية هذه الوظيفة إلا مع زيادة حجم هذه الأخيرة وبذلك تضاعف حجم قوة العمل اللازمة لأداء المهام المختلفة. فتكثف حجم الاحتكاك بين الأفراد والإدارات وتزايدت معه مشاكل العمال وطلباتهم، لتظهر النقابات العمالية كإطار قانوني للمطالبة والتفاوض في فك النزاعات.

وبالمقابل تزايدت البحوث والدراسات عن أساليب تسيير الموارد البشرية بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين أهداف المؤسسة واحتياجات وطموحات عمالها. فتعرف إدارة الموارد البشرية "بأنها نشاط إداري ووظيفة من وظائف المدير تختص بتوفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغباتها في العمل

لقد أجرينا دراستنا على مؤسسة فلاش الجزائر حيث تتبعنا مسيرة عائلة راكمت رأسمال نقدي عن طريق الإيدار وجعلت من القطاع العام أين كان يعمل الإخوة العشرة الذين أسسوها قطاعا تراكميا بفضل حنكتها وسياستها في تسيير ميزانية "البيت الكبير". أحدثت قطيعة مع النشاط الفلاحي الذي مارسه كل من الأب والجد وأسست مؤسسة صناعية مختلطة بالتشارك مع رأسمال إسباني. بادرت بعرض منتج جديد ذو مواصفات أوروبية في السوق الجزائري. واستفادت من تدهور الأوضاع الأمنية في البلاد الذي نجم عنه انسحاب الشريك الإسباني لتعود لها ملكية المؤسسة كلية بعد ما كانت لها بنسبة خمسين بالمائة فقط.

لقد لعب العدد وتحديد عدد الإخوة المقدر بعشرة دورا مهما في مواصلة المشوار حيث كان له مدلول اجتماعي أكثر منه رقمي فساهم في تكاتفهم وتعاونهم في مواجهة الصعاب.

من خصوصيات هذه المؤسسة السعي المستمر لمحاولة التوفيق بين البعد العقلاني العصري والتقليدي المحلي مثل سابقاتها في اقتصاد الدولة ولكن بطريقة خاصة تتمثل في استعمال بعض المعطيات. فوجدنا أن المقاولين قد تمكنوا من خلق مجال للتعايش بين بعد الأصالة والمعاصرة في مؤسستهم، وذلك بالمزاوجة بين الأنماط التقليدية

المديرية. فإنشاء هذه الوظيفة تأتي إذن من حاجة المؤسسة المتوسعة إلى مديرية تتولى تسيير شؤون الموظفين وتنظيم حياتهم داخل المؤسسة، بما يضمن تحقيق مخططاتها التنموية.

1 - 1 . العلاقة بين الموارد البشرية ووسائل الإنتاج:

يجمع الإخوة بين الموارد البشرية ووسائل الإنتاج في شكل "العلاقة بين الإنسان والآلة" فيحددون هذه الرابطة في علاقة المردودية وهي أهم علاقة" في نظرهم. والمقصود بالمردودية هنا التحكم في الآلة، والتي تتأتى بدورها من القدرة المهنية للعامل، وفي نفس الوقت الآلة في حد ذاتها لا بد أن تكون "ذات مردودية" لأنه إذا كان العكس "الآلة هي التي تصبح تتحكم في الإنسان لما تكون قديمة أو فيها مشاكل تقنية". لضيف مدير الإدارة العامة قائلاً: "على هذا الأساس يدخل اختيار الفرد، هل لديه القدرات اللازمة للتحكم في هذه الآلة، وكذلك المؤهلات".

ومن خلال هذه النظرة نلمس حرص المدير على مبدأ الربح المتجسد في البحث عن المردودية، بالمزج بين وسائل إنتاج فعالة وعمال ذوي مؤهلات تسمح لهم بالتحكم في هذه الوسائل، فيرى L.Mathis⁽¹⁾ أنه لو تحصلت كل المؤسسات على نفس الموارد المالية، نفس التكنولوجيات، وامتلكت نفس التجهيزات، ثم تتبع استراتيجيات متطابقة فإن الاختلاف بين كل هذه المؤسسات من حيث المردودية ينتج عن عمال كل مؤسسة منها، وذلك

بما يساعد على تكوين قوة عمل رضية ومنتجة، بما يحقق أهداف المنظمة، بأحسن كفاية ممكنة"⁽¹⁾.

بذلك يعتبر المورد البشري أحد أهم مقومات نجاح المؤسسات، كونه العنصر الحي والمحرك لكل عوامل الإنتاج المادية، فكان محط اهتمام المدراء والباحثين لصياغة أسس علمية لتسييره بما يضمن تحقيق غايات وأهداف المؤسسة، وأوكلت اليوم هذه المهمة لوظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة.

1 - وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة:

بتسليط الضوء على تسيير الموارد البشرية في مؤسسة "فلاش الجزائر"، نلاحظ أن نشأة هذه الوظيفة في المؤسسة تتوافق إلى حد ما مع المراحل الضمنية الواردة في التمهيد أعلاه، حيث أنه بعد تأسيس هذه المؤسسة لم يتضمن نظامها مديرية للموارد البشرية، فعدد العمال كان قليلاً (25) ومكان الإنتاج ذو مساحة محدودة، لكن مع توسع المؤسسة وتضاعف عدد عمالها سنة بعد سنة ليصل إلى حدود 600 عامل في 2002، ظهرت الحاجة لمثل هذه المديرية، فيبادر أحد الإخوة بطرح الفكرة على مجلس الإدارة، وباقتناع هذا الأخير بأنه ما من مديرية مهمة اليوم كمديرية تسيير الموارد البشرية لأنها "تتكفل بتحقيق الراحة المادية والنفسية للعمال"، تم إنشاء مديرية الإدارة العامة والموارد البشرية التي تتكفل بكل المعاملات الإدارية وبكل ما يخص العمال، اعتماداً على سياسة تسييرية تطمح إلى خلق الشعور بالولاء لدى العمال، "ومتى تحقق ذلك تكون الشركة ناجحة" على حد تعبير مدير هذه

(1) Mathis Louis , **Gestion previsionnelle et valorisation des ressources humaines** , Les Editions d'organisation , Paris , 1982 , p 135 .

(1) محمد عثمان إسماعيل حميد، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة ، 1994 ، ص 34 .

يوجه بعد ذلك الأفراد الذين تم انتقاؤهم ملفات أكثر تفصيلاً إلى القسم أو المصلحة المعنية بالتوظيف لتجري عملية الانتقاء ثانية لأحسن المترشحين على مستوى هذه المصلحة، لترجع بعدها الملفات إلى مديرية الإدارة العامة والموارد البشرية لتقوم بالاتصال بالمرشحين محددة موعداً لإجراء مقابلة أولى معهم، تكون بمثابة دراسة تقنية للمؤهلات، ولردود الأفعال، لتختار بعدها أحسن المترشحين مثلاً لأربعة (04) مناصب يتم اختيار عشرة (10) مترشحين.

بعد هذه العملية تجرى في مرحلة موائية مقابلة مع الذين تم اختيارهم، تكون أكثر دقة وتفصيلاً (مقابلة تقنية) على مستوى القسم المعني بالتوظيف ليتم الانتقاء النهائي الذي: "يعني المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة المعلن عنها، لاختيار أفضل المهارات المتاحة التي تتطابق مع متطلبات شغل هذه الوظائف للعمل بالمنظمة، بما يساعد على تطبيق مبدأ وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة في الوقت المناسب"⁽¹⁾.

يرسل بعد ذلك القسم المعني بالتوظيف ملفات الأفراد الذين تم انتقاؤهم إلى المديرية العامة كي تستكمل الإجراءات التقنية والمعاملات الإدارية. فتطلع كل واحد منهم على شروط العقد والعمل وتعريفه بطبيعة منصبه ومقتضياته لتستوفي عملية التوظيف.

بعد التحاق العامل بمنصبه يدخل في مرحلة التجريب، تقدر مدتها في أغلب الأحيان بشهر واحد، وفي حالة ما إذا استوفى شروط شغل

من خلال قدرات هؤلاء العمال، طاقاتهم الإبداعية وإرادتهم، ومن هنا تبدأ عملية الانتقاء لضمان توظيف فعال يضمن نجاح العلاقة المنشودة.

1- عمليتي الانتقاء والتوظيف في المؤسسة:

تحتاج كل مؤسسة إلى مجموعة من الأفراد لتجسد عملياً نشاطها وتحقيق أهدافها، ومنه وجب عليها تحديد الاحتياجات من الأفراد كما وكيفا قبل بدء عملية التوظيف، وفيما يلي إجراءات عمليتي الانتقاء والتوظيف في هذه المؤسسة.

في مرحلة أولى تقدر احتياجات المؤسسة من اليد العاملة: بما فيها التخصصات المطلوبة، وشروط الالتحاق بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة، ليتم في مرحلة ثانية نشر إعلان عن توظيف في إحدى الجرائد كما جرت العادة مع مختلف المؤسسات، لكن من خصوصيات هذه المؤسسة أن الإعلان عن التوظيف - إذا صح التعبير - ينشر زيادة على الجرائد بين أوساط العائلة وجوارها بحثاً عن أفراد تتوفر فيهم المواصفات المحبذة، وهي مرحلة يتم خلالها "الإعلان عن الوظائف الشاغرة لدعوة من تتوفر فيهم شروط شغل الوظيفة للندم بطلباتهم للالتحاق بهذه الوظائف، بهدف جذب أكبر عدد من الأفراد الذين تتوفر فيهم هذه الشروط من سوق العمل الداخلي أو الخارجي"⁽¹⁾.

بعد ما تتلقى مديرية الإدارة العامة والموارد البشرية مختلف الملفات تشرف على دراسة محتوى كل ملف ليتم انتقاء أولي أو مبدئي لعدد منها بما استوفاه من شروط ومميزات.

(1) مرجع سابق، ص 161

(1) مرجع سابق، ص 161 .

أما إذا كان المنصب ذو خصوصية، كأن يكون منصبا حساسا أو منصب إدارة وذا مسؤولية عالية، فتحدد متطلباته ويتم نشر إعلان متضمن شروط الالتحاق به، ويتم الانتقاء حسب الخطوات السابقة، وتتدخل العلاقات الشخصية والوساطة و"من المستحيل ألا تكون، ولكن نحاول تعيين أفراد آخرين".

ما يجلب الانتباه هنا أن التصريح بالوساطة أمر عادي ومحذ، على عكس ما هو عليه الحال في القطاع العام، فتدخل العلاقات الشخصية للإخوة ذو وزن كبير في عملية التوظيف: "لا يمكن انتقاء أفراد مجهولين بالنسبة إلينا، لا بد أن يكون الفرد المنتقى ذو علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالعائلة، الأصدقاء، الجيران ... لضمان مسؤوليته وولائه من جهة وضمان ما يؤثر عليه في حالة ما إذا أراد الاستقالة، من جهة ثانية".

غير أنه حقا الوساطة موجودة ومعترف بها، وذات وزن كبير إلا أنها خاضعة للعقلانية، فحيث يقتضي الاختصاص تكون الأولوية لأهل هذا الأخير وللخبرة العالية والتجربة المعتبرة لأنه: "يصعب أن يتجاهل تعيين أقارب العاملين بالمنظمة، وبالتالي من الممكن أن يكون هذا المصدر (الأقارب) فعال في توفير العمالة، إذا تم وضع ضوابط تجعل المزايا التي تعود من استخدام هذا المصدر تفوق عيوبه مثل محاباة الأقارب في عملية الاختيار"⁽¹⁾.

المنصب وأبدى تعاونا واستعدادا لتقديم المزيد، يستفيد من عقد ثاني، وهكذا، إلى أن يصبح عاملا دائما، "وهناك بطبيعة الحال تطورا في الراتب، بحيث يدخل في نظام العمل بصفة كلية، ويخضع لشبكة الأجور المعتمدة في المؤسسة" حسب مدير الإدارة العامة.

2 - معايير الانتقاء:

تخضع هذه المعايير بداية إلى أهمية المنصب، فإذا كان هذا الأخير منصبا عاديا، تستقبل الطلبات ويتم الاختيار حسب المراحل المذكورة آنفا. أما عن القنوات أو المصادر فتكون معارف، جيران في المحيط، البلدية وذلك في إطار الشبكة الاجتماعية، وكذا طب العمل الذي يقترح لوائح على المؤسسة. فيقول أحد الإخوة: "نحاول قدر الإمكان الحصول على الموازنة، مثلا عشرة (10) مناصب عمل، يكون التوزيع كالتالي: (04) من المعارف، (02) من قائمة الشبكة الاجتماعية، (02) طلبات ...".

نلاحظ إذن وجود مبدأ "المعرفة" في عملية الانتقاء والتوظيف والذي يرجح إلى حد ما الكفة لصالح المترشح الذي يتوفر له هذا المبدأ أو العنصر، حيث أن "المعرفة السابقة بالشخص تلعب دورا هاما في اتخاذ قرار الاختيار، فبمراعاة الاشتراطات السابقة فإنه عند تقديم المتقدم للعمل إلى إدارة الموارد البشرية من خلال أحد المعارف أو الأصدقاء أو الأشخاص الموثوق بهم، فإنه لا شك تكون فرصته أفضل من شخص آخر استوفى الشروط السابقة بنفس المستوى"⁽²⁾.

(1) محمد عثمان اسماعيل حميد ، مرجع سابق، ص 161 .

(2) 17، ص 158 .

5.12	06	4 - تجربة عمل سابقة .
4.27	05	5 - الاتصال .
3.41	04	6 - الانفتاح على العالم في إطار الأصالة.
1.7	02	
64.1	75	المجموع الجزئي الأول
		- الشروط المتعلقة بالذات:
14.52	17	1 - أخلاق ذاتية .
13.11	13	2 - الكفاءة .
10.25	12	3 - الاستعدادات البدنية والنفسية
35.9	42	المجموع الجزئي الثاني
100	117	المجموع الكلي

3- شرح النموذج المثالي :

يتضح من معطيات الجدول أن النموذج المثالي لعامل هذه المؤسسة يرتسم في محددتين أساسيين المحيط أولاً بنسبة 64.1 % والذات ثانياً بـ 35.9 % وتتمثل خصوصيته في أن الإخوة يتعاملون مع الفرد من منطلق المحيط أولاً بحثاً عن أحسن توظيف.

ننتقل في شرح أو تفسير هذا النموذج من ملاحظتين: إذ يبدو للوهلة الأولى أن هذه المواصفات منفصلة عن بعضها البعض لكنها في الواقع تتضافر فيما بينها لرسم ملامح الشخص المثالي لدى الإخوة كما أن القارئ قد يعلق على هذا النموذج المثالي قائلاً أنه من غير الممكن أو المعقول أن يستطيع أحد الإخوة أو المكلف بعملية التوظيف من تحديد ما إذا كانت هذه المواصفات المحبذة تتوفر في المرشح للعمل من مقابلة واحد، وحتى لو تكررت المقابلات، كأن يتعرف على أخلاقه أو مدى تدينه.

يبدو أن مدير الإنتاج متروحي وعقلاني في عملية التوظيف خاصة إذا علمنا أنه يرى أن: "سوق العمل لا توفر أفراداً مؤهلين بالمعنى العملي، لأن بين التعليم النظري والتأهيل العملي فرق شاسع، وما نريده ونطلبه هو أفراد ذوي كفاءة بحيث تغطي متطلبات منصب العمل وتلبي حاجاتنا".

تقوم عملية الانتقاء في هذه المؤسسة على أسس موضوعية وعقلانية وأخرى ذاتية، فأما الأولى فتستجيب لخصوصيات منصب العمل بحثاً عن التخصص والكفاءة، وأما الثانية فتخضع لمميزات المؤسسة العائلية والنموذج الذي يتبناه الإخوة والقائم على الحس أو الشعور العائلي، فيضعون بذلك قائمة من الصفات التي يجذبون توفرها في الشخص الذي يوظفونه، وأخرى للصفات التي ينبذونها. وما هذه الصفات إلا عوامل وشروط انتقاء إضافية يفصل بعضها الإخوة ما بين من يسمح له بالعمل في مؤسستهم من العكس، فمن خلال مجمل المقابلات مع عينة من ملاك المؤسسة تحصلنا على 36 صفة محبذة و11 صفة منبوذة، وبعد التمعن فيها ملياً ارتأينا تصنيفها إلى فئتين رئيسيتين: شروط متعلقة بالذات وأخرى بالمحيط، محاولة منا لرسم ملامح النموذج المثالي لعامل في هذه المؤسسة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (01) النموذج المثالي لعامل مؤسسة "فلاش الجزائر":

النسبة %	التكرار	الصفة
		- الشروط المتعلقة بالمحيط:
		1 - أخلاق مرتبطة بميدان العمل.
39.31	46	2 - الدين (تدين العامل) .
10.25	12	3 - المعرفة .

وجه، وعدم إثارة المشاكل والتغيب ليظهر بالصورة المشرفة أمام كل من صاحب العمل وخاصة الوسيط الذي سعى لتوظيفه ومنه يكون للمعرفة دورا قبليا وبعديا بالنسبة لعملية التوظيف.

وإذا كانت المعرفة تحدد ما إذا كان الشخص على خلق حسن فذلك تصف ما إذا كان متدينا وملتزمًا بتعاليم دينه، فصاحب العمل، حسب النموذج المثالي، يبحث عن دين الشخص كوسيلة ثانية لضمان توفر الصفات والأخلاق التي يجذبها، والتدين الذي يقصده الإخوة يتحدد في ثلاث نقاط رئيسية، أن يكون الفرد:

- 1 - إنسانا مؤمنا يتقي ربه في عمله وتعامله مع الآخرين.
- 2 - مسلما "فكريا"، فيترجم إسلامه إلى سلوكيات وتعاملات تليق بمحيط العمل ولا تتنافى معه.
- 3 - معتقدا بالرقابة الإلهية، يؤمن بها ويوظفها في كل سلوكياته وتصرفاته ويعيها في كل تعاملاته، وهي ثمرة النقطتين الأولى والثانية والأهم بالنسبة للمقاول.

فتوظيف الرقابة الإلهية في محيط العمل يضمن الإخوة أن هذا الشخص الذي يؤمن أن الله ينظر إليه ويراقبه ثم يحاسبه على كل أفعاله لن ينحرف ولن تسول له نفسه خيانة الأمانة أو العبث في أملاك وأموال الآخرين (الإخوة)، وبذلك يصبح الدين وسيلة ضبط ثانية يعتمد الإخوة عليها.

كحوصلة أولية لما سبق، نجد أن صاحب العمل يتعامل مع الأشخاص إنطلاقا من المحيط الذي يسمح له بواسطة المعرفة والدين من تحديد الصالح من الطالح. كما أنه يتعامل معهم من خلال أو في

فنجيب إذن على هاتين الملاحظتين بالقول أن المفتاح بالنسبة للإخوة يكمن في عامل "المعرفة"، فحتى ولو كان إحصائيا أو كميا ذا نسبة قليلة 5.12% فكيفيا أو عمليا يتمكن الإخوة بواسطته من الحصول على لمحة موجزة عن كل من صفات المترشح للعمل ودرجة تدينه، ومن ثم مطابقتها ومقارنتها مع محتوى النموذج المثالي، كيف ذلك؟.

يعتمد هؤلاء الإخوة على محيطهم المباشر وغير المباشر (العائلة، الأصدقاء، الجوار...) لإمدادهم باليد العاملة التي يحتاجونها فتصبح هذه الأخيرة معرفة لديهم (غير مجهولة)، وبذلك تكون المعرفة نافذة يتعرف من خلالها الإخوة على صفات وخصائص الأشخاص ليختاروا أيهم أصلح لشغل منصب عمل في مؤسستهم، فالمقابلة الأولى و"الحاسمة" - إذا صح التعبير - لا تجري مع المترشح نفسه وإنما مع المعرف، ونقصد به الوسيط المنتمي لمحيط الإخوة والذي تربطه علاقة ما بالمترشح، فدوره هو منح صورة لأحد هؤلاء الإخوة، عن الشخص المترشح من حيث أخلاقه، تدينه وكفاءته ... الخ، وباختصار يقتصر دور هذا الوسيط على تزكية المترشح لدى مالكي المؤسسة. وبالمقابل يضمنون إخلاص المترشح وتفانيه في العمل، انضباطه وعدم إثارة المشاكل. وبعبارة أخرى تصبح المعرفة وسيلة ضبط غير مباشرة في يد الإخوة، تحول دون الإخلال بالنظام العام داخل المؤسسة. فالمعرفة بالشخص كما يتصورونها، تمكن في مرحلة أولى من ضمان إخلاص الشخص وتحديد ما إذا كان ذو أخلاق عالية، كفئا وملتزمًا الانضباط في سلوكه. وتكفل في مرحلة ثانية تفانيه في العمل وحرصه على أداء مهامه على أكمل

فكذلك الأمر بالنسبة للمقاول فعلى الشخص أن يكون على هذه الشاكلة فلا يطلب منصبا أو وظيفة إلا إذا كان أهلا لها.

وأخيرا يحرص الإخوة على توظيف عنصر الشباب ممن تتوفر فيهم الاستعدادات البدنية بما يميزهم من حيوية ونشاط، واستعدادات نفسية من طموح وقدرة على تحمل مسؤوليات أكبر. وإذا ربطنا بين خصائص الشاب هذه وأضافنا إليها بقية امتيازات الذات والمحيط، نكون أمام سنوات عمل طويلة في هذه المؤسسة، قد تصل إلى أربعين (40) سنة، وهو استثمار فعلي وعلى المدى الطويل يكتسب خلالها الموظف الخبرة والمعرفة الكافية والشروط التي تؤهله لتحقيق الأهداف والخطط التنموية للمؤسسة.

من خلال الشرح المقدم عن النموذج المثالي لعامل "فلاش الجزائر" نستنتج أن الإخوة المقاولون يتعاملون مع العمال من منطلق استراتيجي يحددون فيه هدفا مركزيا (الربح) ويصوغون خططا ويحددون وسائلها ويهيئون الظروف ويستغلونها لنجاح مؤسساتهم، فنجدهم يجسدون عمليا ذهنية الحصول على الربح وفق المخطط التالي، الذي يلخص كيف يستغل الإخوة محيط مؤسساتهم لصالحها، في شكل عوامل مساعدة، بل يمكن نعتها "بالفاعلة" في تحقيق مخططاتهم التنموية بما فيها الربح.

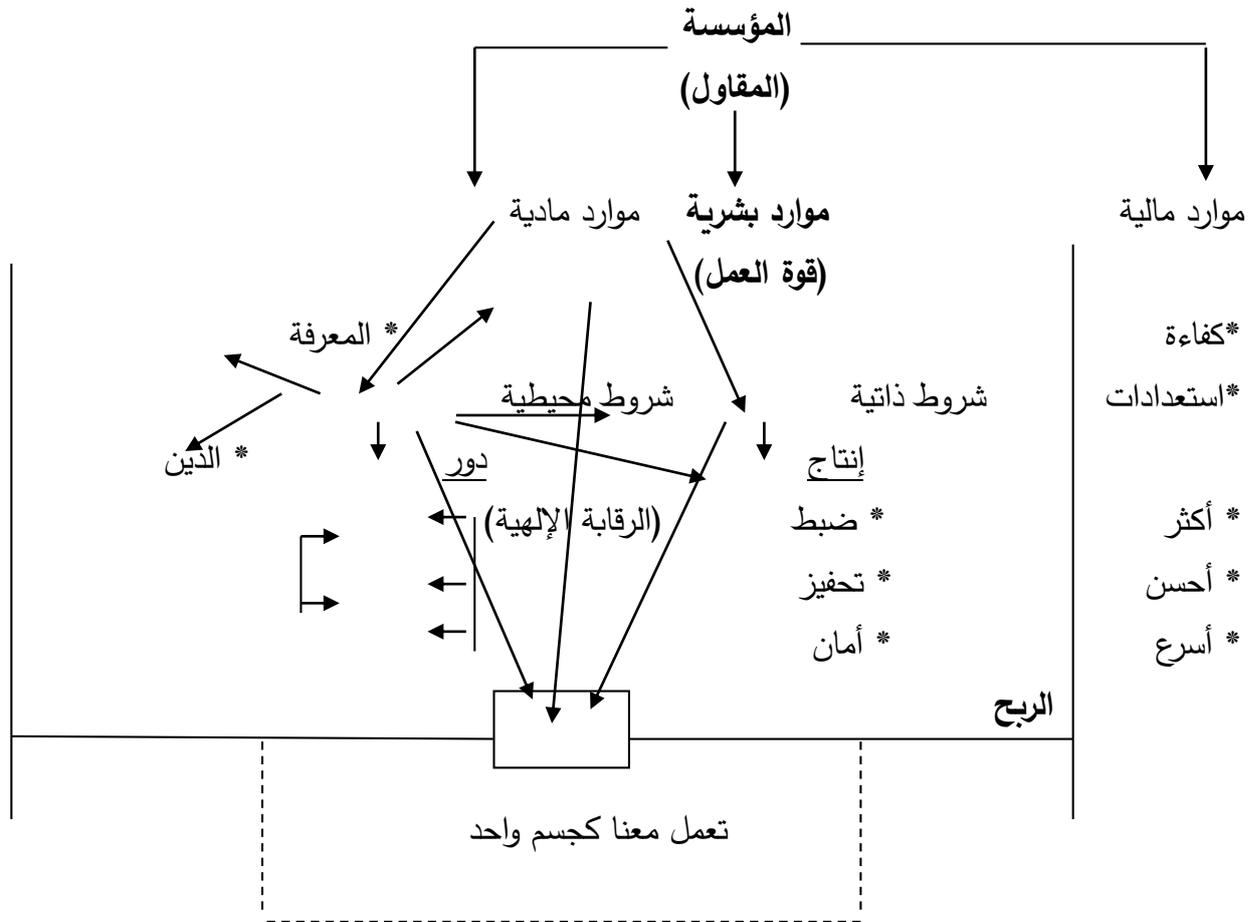
إطار الواقع فإذا كان يختار بعضهم فإنه يقضي واقعا آخر والمتمثل في قطاع الدولة، فحظوظ من سبق له العمل في إحدى مؤسسات القطاع العمومي تتضائل أمام من لم يسبق له ممارسة أي نشاط، فمتغير المحيط إذن يلعب دورا مهما في الاختيار والانتقاء تحسبا لتوظيف مشروط.

إلا أن الأمر لا ينتهي عند هذا الحد، فحقيقة للمحيط دور مهم على حساب الذات لكنه لا يلغيها، بل يمهدها الطريق فحسب، فعلى الذات أن تثبت نفسها وجدارتها لتؤكد أو تنفد أخلاقها وصفاتها، فتصبح المؤسسة المحيط الثاني الذي يختبر فيه الشخص ويتعامل معه. فلاحظنا في النموذج المثالي أن التعامل مع الذات يبدأ من حيث أخلاقها من الاحترام، الثقة ... إلى غاية الحرص على نظافة الشخص وظهوره بالمظهر اللائق غير المنفر.

ولما كنا أمام مؤسسة إنتاجية خاصة تطمح وتسعى للربح، نجدتها تبحث عن الكفاءة لشغل المناصب الحساسة والتي تتطلب اختصاصا علميا ومهنيا. والملفت للانتباه أنه في هذه النقطة أي الكفاءة، هناك توظيف للبعد الديني، فمرجعية الإخوة فيما يخص مسألة الكفاءة هي قصة سيدنا يوسف - عليه السلام - عندما طلب من العزيز "وظيفة" القيم على خزائن الأرض حينما قدر ورأى أنه كفاء لذلك: {قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم} *.

* سورة يوسف، الآية 55.

مخطط توضيحي لذهنية الإخوة إزاء الموارد البشرية وكيفية تهيئة شروط الوصول إلى الربح



شرح المخطط:

- **شروط ذاتية:** إن الخصائص التي تؤهل الفرد لأن يكون قوة عمل إيجابية ومنتجة هي نفسها* حتى ولو اختلفت في بعض تفاصيلها، إلا أنها عموماً تهدف إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الفعالية والتي تترجم على إنتاج أكثر، أحسن وأسرع.

- **شروط محيطية:** خاصية هؤلاء الإخوة أنهم لا يكتفون بالمراهنة على الخصائص التي يوفرها سوق العمل، والتي تشترك كل المؤسسات في اختيار واستقطاب أحسنها، بل "يبتكرون" خصائصاً أخرى أشمل وأعم من الذات، وذات طابع تدعيمي

بما أننا أمام مؤسسة خاصة غرضها الأول والأخير هو الربح فسوف توظف وتستغل كل الظروف والشروط لتحقيق ذلك، ولما كان الربح لا يتأتى إلا من المورد البشري (قوة العمل)* فاستراتيجية الإخوة تندرج في إطار أحسن وأنجع استغلال ممكن لقوة العمل هذه. ومنه فالنموذج المثالي لرجل مؤسسة "فلاش الجزائر" يبنّي ويعمل ضمن هذه الذهنية، إذ بتفرعه إلى فرعين: شروط ذاتية وأخرى محيطية يقود إلى تحقيق هذا الربح كما توضحه الأسهم المبنية في المخطط.

* فكل المؤسسات تبحث عن الكفاءة والانضباط في العمل والحيوية وتفضل الشاب عن الذي تعدى الأربعين (40) مثلاً.

* حسب نظرية ماركس.

مسؤولياته كاملة. فمن جهة يشعر العامل بالمسؤولية ويتخفف من عبء المراقبة المتواصلة عليه، فيتحرر من الضغط الذي قد تمارسه رقابة المشرف ليكون أكثر ارتياحا واطمئنانا، فيتحول إلى قوة منتجة. ومن جهة ثانية يحصل الإخوة على مراقبة إلهية ذاتية تعمل بالموازاة مع المراقبة الهرمية، حتى أن المقاول يراهن على الأولى ويثق في فعاليتها عوض رقابة الإنسان للإنسان (المشرف).

يتواصل إبداع الإخوة باختيار وتوظيف عامل آخر من المحيط والمتمثل في المعرفة، الذي يستغله كوسيلة ضبط ثانية، من حيث أن العامل الذي تحصل على وظيفة بتدخل الوسيط، يحرص على الظهور بالمظهر المشرف أمام كل من المقاول وهذا الوسيط الذي سعى إلى توظيفه. الشيء الذي يقودنا إلى الدور الثاني المتمثل في التحفيز من خلال العلاقة إدارة / عمال، فبفعل قرب هذا العامل* من المقاول يحضى بمعاملة متميزة ويلقى التحفيز الذي يشجعه على العطاء أكثر من جهة، ومن جهة أخرى علاقته بالوسيط وحرصه دائما على تشريفه أمام أصحاب المؤسسة، يحفزه وبدفعه إلى عدم إدخار أي جهد في بذل المزيد، فتكون هناك علاقة متبادلة بين الضبط والتحفيز.

وأخيرا تخلق هذه الشروط المحيطية الشعور بالأمان لدى هؤلاء الإخوة، فمعرفةهم بالشخص الذي يعمل أو سيعمل في مؤسستهم يشعروهم بالإطمئنان نحوه من حيث أنه ليس مجهول الماضي بالنسبة إليهم ويطمئنهم كذلك على إمكانية نجاح سعيهم في

فيلجؤون إلى المحيط ويستعينون بالمعرفة والدين كعاملين فرز وانتقاء ليضمنوا بهما مصداقية الشروط الذاتية، وفي نفس الوقت تؤدي هذه الشروط المحيطية دورا فعالا يساهم في تحقيق الربح، من حيث أنها تصبح وسيلة ضبط غير مباشر لقوة العمل، فلا نغفل عن أننا نتعامل مع إنسان مهما بلغت درجة كفاءته ومهارته إلا أن تحقيق قاعدة إنتاج أكثر، أحسن وأسرع يتطلب مراقبته والسهر على أداء مهامه والحرص على عدم تضييع الوقت وهدر المواد الأولية. فتصبح المراقبة وظيفة أساسية واستثمارا ضروريا لكنه يزيد من تكلفة الإنتاج. ولما كان الربح في أبسط أشكاله يساوي الإيراد ناقصا التكاليف⁽¹⁾، ومنه العمل على تقليص قيمة هذه الأخيرة، فهنا يكمن الإبداع لدى هؤلاء الإخوة الذين من خلال وضعهم للشروط المحيطية يكونون قد وضعوا نظاما غير مباشر للمراقبة (الضبط)، يهدف إلى ضمان السير الحسن، بل الأحسن للعمل، مع التقليل من تكلفة المراقبة الكلاسيكية التي يضمنها أو يؤديها المشرف. إلى درجة أن الإخوة يتفادون مساوئ هذا النوع من المراقبة التي تنجر عنها علاقات عمل قد تكون حادة نتيجة للاستجابة لسلطات السلم الهرمي، والتي قد تؤثر سلبا على مستويات الإنتاج (الكبح).

فيجعل الإخوة من الدين أداة فاعلة داخل ولصالح المؤسسة. ففي تصورهم العامل الذي يوظف الرقابة الإلهية في عمله لا يملك إلا أن يؤدي الأمانة ولا يخونها، فيبتن عمله ويتحمل

(1) انظر: الموسوي ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

4 - عملية التوظيف:

بعدما تعرفنا على الإجراءات والمعايير النظرية لعملية الانتقاء والتوظيف في هذه المؤسسة، نستعرض فيما يأتي نتائج البحث الميداني، للتعرف عن قرب على كيفية التحاق أفراد العينة بالمؤسسة وشغلهم لمختلف الوظائف، لنجري بعدها مقارنة بين النموذج المثالي المقترح والنتائج الميدانية.

من خلال رصد العلاقة بين المستوى التعليمي وكيفية الالتحاق بهذه المؤسسة نجد أن 58.89 % من المبحوثين قد التحقوا بالوساطة بفضل كل من الذين لهم مستوى ثانوي بنسبة 65.62 % ومستوى متوسط ب 65.31 %، في حين نجد أن 26.31 % من الذين لديهم مستوى جامعي قد عرض عليهم رب العمل العمل في مؤسسته نظرا لمستواهم من جهة ولكونهم متحصلون من جهة ثانية على خبرة ميدانية، حيث سبق لهم العمل في القطاع العام أو الخاص، ومن خصائصهم أن بعضهم سبق له العمل مع أحد المقاولين حينما كانا إطارا في إحدى المؤسسات العمومية، أو سبق له التعامل مع المؤسسة حينما كان موظفا في القطاع الخاص. وبذلك نرى أن المقاول يستثمر ويوظف علاقاته المهنية والعملية لصالح مؤسسته باستقطاب ذوي الشهادات والخبرة التقنية والعلمية، خاصة أولئك الذين تسنى لهم معاينة عملهم وكفاءتهم سواء كزملاء عمل أو كمتعامل مع المؤسسة التي كان يعمل بها الشخص المعني أو المستقطب.

فيما يخص قناة الوساطة نجد أنها من نصيب أو في صالح المبحوثين الذين لهم مستوى ابتدائي، متوسط وثنائي، مع التقارب الشديد بين هاتين

خلق الجو العائلي داخل المؤسسة بل ويسهل لهم ذلك، فلا ننسى أن قاعدة التعامل بين المقاول والعامل هي "تعمل معنا كجسم واحد".

ثم إن اطمئنان الإخوة وشعورهم بالأمان ينعكس على كيفية تعاملهم مع العمال، من حيث مرونة علاقات العمل بين الطرفين، خاصة في ظل الجو العائلي مما يؤدي إلى شعور مماثل لدى العمال، الشيء الذي يؤثر إيجابيا على أدائهم ويحفزهم على العطاء أكثر ويحد من المقاومة ويدعم الضبط غير المباشر، ومنه ترسم علاقة أخرى بين كل من دور الأمان، التحفيز والضبط.

بعد التعرف على خصائص عملية الانتقاء ومعاييرها لدى هذه المؤسسة، وبعد الاطلاع على النموذج المثالي للشخص الذي يبحث عنه الإخوة ويسعون لتوظيفه في مؤسستهم، ننقل فيما يلي لدراسة خصائص عمال هذه المؤسسة اعتمادا على اختيار عينة منهم وسنحاول تسليط الضوء على أهم خصائص عمال هذه المؤسسة خاصة من حيث عملية التوظيف للتعرف على ما إذا قد تمكن الإخوة من تجسيد نموذجهم المثالي*، أم أنه بقي تصورا في أذهانهم فقط، ولم يتمكنوا بعد من إيجاده على مستوى الواقع.

* تشير إلى أن عملية المقارنة بين النموذج المثالي وخصائص عينة العمال تقتصر على المواصفات الموضوعية - إذا صح التعبير - و المتمثلة في السن، المستوى التعليمي، الكفاءة، وعامل الوساطة (المعرفة)، دون التعرض إلى الخصائص الشخصية والنفسية نظرا لعدم تجهيز استمارة البحث لهذا الغرض.

في الأخير هل من علاقة تربط بين كيفية الالتحاق
وكون المبحوث ذو علاقة بعائلة المقاولين.

ومن ناحية أخرى نجد أن 60 % من الذين
يوجد علاقة بينهم وبين عائلة المقاولين قد التحقوا
بالوساطة مقابل 58.54 % لا علاقة بينهما. وأن
34.14 % من الذين لا تربطهم علاقة بالعائلة تم
التحاقهم بعد الاتصال المباشر بالإدارة.

يبقى كما نرى نفس الاستنتاج واردة، حيث
يتجلى أن الوساطة عامل انتقائي معول ومعتمد
عليه ينفي أي ميزة أخرى، إذ يتضح أنه من غير
الضروري أن يكون المرشح على علاقة مباشرة
بعائلة المقاولين، فيكفي أن يتوفر وسيط ثالث يجمع
بين الطرفين طالب العمل وصاحب العمل ليأخذ
صفة ضامن الطرف الأول.

لكن ذلك لا ينفي ميلا طفيفا لاستقطاب أفراد
من العائلة للعمل بالمؤسسة حرصا على مبدأ الولاء
والتفاني في العمل مع توفر عامل الثقة في إطار
العائلة الواحدة.

ومنه نستنتج أنه:

1 - تبقى الوساطة القناة الأكثر نجاعة وضمنا
للحصول على منصب عمل في مؤسسة "فلاش
الجزائر" بتوفر المواصفات التالية:

- مستوى تعليمي بين الابتدائي والثانوي ومنه
لا تتطلب مستوى تعليميا عاليا.
- من نصيب أو في صالح من لم يسبق له
العمل سواء كان متربصا في أحد مراكز التكوين أو
عاطلا عن العمل من جهة، أو كان يعمل لدى أحد

الفئتين الأخيرتين، فحظوظ هذه الفئة التي تحمل في
معظمها شهادة من مركز للتكوين المهني تكبر مع
وجود عامل الوساطة الذي يسهل لها مهمة
الحصول على منصب عمل بهذه المؤسسة.

يعتمد المقاولون إذن على توظيف انتقائي حسب
المستوى التعليمي، يخضع في خصوصياته إلى
توظيف لعلاقاتهم المهنية السابقة لصالح مؤسستهم
باستقطاب ذوي الكفاءة، واستثمار علاقاتهم
الشخصية مع محيط المؤسسة في انتقاء العمال.

وبالبحث عن العلاقة بين عمل أحد أقارب
المبحوث أو أحد معارفه في المؤسسة وكيفية
الالتحاق، نجد أن 70.9 % من الذين يعمل أحد
أقاربهم أو معارفهم في المؤسسة تم التحاقهم
بالوساطة، مقابل 46.15 %. بينما 38.47 % من
الذين لا يعمل أحد أقاربهم أو معارفهم بالمؤسسة تم
التحاقهم من خلال اتصال مباشر بالإدارة.

تبقى إذن قناة الوساطة القناة الأكثر فعالية في
التوظيف بهذه المؤسسة، بدعم من الذين يعمل فرد
آخر من محيطه في هذه المؤسسة، علما أن
70.9 % كان ذلك قبل التحاق المبحوث بمنصبه،
و21.81 % بعده، و7.28 % (04) قبله وبعده،
وبذلك نرى أن المؤسسة تجمع أفراد يتعارفون خارج
محيط المؤسسة التي يعملون بها.

كما أن سواء كان هذا الوسيط الذي يسهل
الحصول على عمل يعمل هو نفسه بهذه المؤسسة
أو في مؤسسة أخرى، يظل المسهل الأنجع والقناة
الفعالة للحصول على منصب عمل، ما دام ذو
علاقة مباشرة أو غير مباشرة بأحد الإخوة. ولنرى

خاصة إذا علمنا أن ثلث الفئة التي وظفت عن طريق الوساطة تقريبا 33.33 % تدعم هذا الإتجاه أو هذا الرأي.

و22.42 % من المبحوثين يحددون المعيار المطلوب في جدية وانضباط المترشح، الرأي الذي يعزز ما يذهب إليه المقاولون في تحبيذ ذوي السلوك الحسن والمنضبطين في سلوكهم وردود فعلهم مدعمين بـ 40 % من الذين تم التحاقهم ردا على إعلان ورد في إحدى الجرائد.

بينما 14.01 % ترى أن تقديم طلب عمل للإدارة كافي للحصول على منصب عمل، وما يدعم هذا الرأي هو الفئة التي التحقت بعد الاتصال المباشر بالإدارة بنسبة 21.87 % .

في حين معيار الشهادة لا يلعب دورا حاسما في التوظيف حسب رأي المبحوثين ما دامت نسبته تقدر بـ 11.21 %، علما أن الفئة التي عبرت عن هذا المعيار هي التي تم التحاقها بعرض من المقاولين بنسبة 28.57 %.

من خلال هذه النتائج نجد أن العامل على احتكاك معتبر بجو المؤسسة، حيث تمكن من رصد كفايات التعامل خاصة فيما يخص عملية التوظيف، فرأى أن معيار الوساطة يلعب الدور الحاسم في عملية التوظيف إلى جانب عامل الجدية والانضباط الذي يبحث عنه المقاولون ويطلبون توفره في الفرد الذي يريد العمل في مؤسستهم.

الخواص أو يزاول عملا حرا من جهة أخرى. وبذلك يتجسد تفضيل المقاولين للفئة التي لم يسبق لها العمل خاصة لدى القطاع العام، لأنه حسب أحدهم: "لكي يكتسب تقاليد العمل عندنا".

● من غير الضروري أن يكون الوسيط بين المترشح المقاول منتشيا إلى المؤسسة كما أنه من غير الضروري أيضا أن يكون المترشح ذو علاقة بعائلة المقاولين.

2 - بالنسبة للقناتان اللتان تحددان مسبقا احتياجات الإخوة، وشروطهم فالمواصفات المطلوبة هي:

● بالنسبة للملتحقين عبر القناة الأولى "إعلان في الجريدة" فهم ذوي مستوى جامعي، لم يسبق لهم الاحتكاك بعالم الشغل، ليست لديهم وساطة ولا علاقة تربطهم بالإخوة.

● بالنسبة للملتحقين عبر القناة الرابعة "طلب من المقاول" فهم جامعيون لديهم خبرة في أحد مؤسسات القطاع العام، تربطهم علاقة بالإخوة وتحديدا هي علاقة صداقة (5/3) منهم، وعلاقة مهنية (5/2) (حيث سبق لهم العمل معا حينما كان أحد الإخوة إطارا في القطاع العام) .

بعدها رأينا العوامل التي تؤثر في عملية التوظيف نحاول الآن معرفة رأي المبحوث بهذا الخصوص حيث يرى ربع المبحوثين 25.23 % أن المعيار المطلوب للحصول على منصب عمل بهذه المؤسسة هو العلاقات الشخصية أو كما يعبرون عنه "المعرفة"، الشيء الذي يؤكد تصريح المقاولين في كونها تلعب دورا في عملية التوظيف،

مراكز التكوين المتخصصة. لكن حينما يقتضي الاختصاص والكفاءة التقنية تكون الأولوية لأهل الاختصاص، على رأسهم جامعيون ذوي تجربة وخبرة في الميدان المطلوب.

- يتضح أن أغلبية أفراد العينة من عنصر الشباب يتراوح سنهم ما بين 17 - 35 سنة، ومنه تفضيل الإخوة قد تحقق في تفضيل "الشبيبة" لأنه في تصورهم "الشباب نغرسوا فيه أفكار جديدة" على عكس الكهل الذي سبق له الاحتكاك بعالم الشغل والذي في تصورهم يكون "مربي في ميدان آخر"، في الوقت الذي مراد المقاول أنه "تقاليد العمل يكتسبها عندنا".

من وجهة نظر مغايرة، وتحديدًا من مبدأ الاستثمار في المورد البشري، فالأولى أن يراهن الإخوة على فئة الشباب لأن مدة أو سنوات العمل لديها أكبر من غيرها، فإذا اعتبرنا أن السن القانوني للعمل يحدد من 18 سنة، و حصرنا الشباب ما بين 18 - 35 سنة، فأمام هذا الأخير سنوات عمل تقدر بـ 42 سنة حتى يصل إلى السن القانونية للتقاعد 60 سنة، مقارنة مع الذي يفوق سنه 35 سنة، والذي تتاح له سنوات عمل تقدر بـ 24 سنة، أمام هذا الوضع ترجع الكفة للحالة الأولى (الشاب)، خاصة إذا علمنا أن هدف الإخوة هو "ربط العامل بالمؤسسة" بحيث لا يفكر في التخلي عنها، فأمام الإخوة إذن استثمار للمورد البشري على المدى الطويل بتفضيل فئة الشباب، والسعي لاستقطابها في مرحلة أولى، وحثها على الاستمرار مع المؤسسة في مرحلة ثانية اعتمادًا على مبدأ التحفيز في ظل سياسة الخدمات الاجتماعية.

ورجوعا إلى المقارنة بين النموذج المثالي* والنتائج المحصل عليها من البحث الميداني نجد أنه:

- فعلا الوساطة أو "المعرفة" تلعب دورا كبيرا في عملية التوظيف، وترجح كفة المترشح الحائز على هذا الامتياز - إذا صح التعبير - أمام مترشح استوفى كل الشروط المطلوبة عدا أن يكون من معارف أو أقارب العائلة، وبهذا الصدد تقول إحدى المبحوثات عن كيفية التحاقها بالمؤسسة والوزن المعطى الذي تلعب "المعرفة" بعدما اطلعت على إعلان التوظيف الذي أعلنت عنه المؤسسة في إحدى الجرائد أرسلت ملفا مفصلا عن مؤهلاتي، أجريت المقابلة واستوفيت كل الشروط، لكن في وقت الصح دخلوا معارفهم، امبعد كي زادوا اسحقوا، عاودت بعثت ملف آخر وكانت النتيجة أنني تحصلت على منصب عملي هذا".

- كما رأينا، يفضل الإخوة أفرادا ذوي كفاءة في المجال العملي أو التطبيقي أكثر منه النظري أو التعليمي. فأغلبية المبحوثين ذوي مستوى تعليمي ما بين المتوسط والثانوي، حائزون على تأهيل من أحد مراكز التكوين المهني، في اختصاصات متعددة، علما أن الاختصاص قد لا يلعب دورا مهما أمام الكفاءة وتوفر مبدأ إتقان العمل والقدرات المصحوبة بالطموح. فيقول أحد المدراء: "لدينا عمال ذوي اختصاصات متعددة، مثلا واحد اختصاص علم البحار" اختصاص لا يمد بصلة إلى نشاط المؤسسة، لكن ما دام "العامل يبدي تعاونا واستعدادا للعمل" فالتخصص لا يهم، ما دام يتلقى تكويننا في مكان العمل، وإن استدعى الأمر تكويننا في أحد

الاستنتاج :

لقد توصلنا خلال العرض السابق إلى أن المقاولين يحرصون كثيرا على عمليتي الانتقاء والتوظيف، علما أنه توظيف انتقائي لفئة معينة، يعتمد فيه المقاولون على العائلة وجوارها أو بصفة أدق على العلاقات التقليدية لإمداد المؤسسة بالعمال.

كما أن المقاولين ينتقون ويوظفون العمال على أساس قائمة من الصفات المحبذة بحيث يتعاملون مع الفرد انطلاقا من المحيط الذي يلعب دورا مهما في حياة المؤسسة مؤمنا لها اليد العاملة الكفئة ومحل الثقة، وبذلك تلعب الوساطة دورا حاسما في عملية التوظيف إلا أن ذلك لا ينفي الأسس والعناصر الموضوعية في عمليتي الانتقاء والتوظيف، فحيث يقضي الاختصاص تكون الأولوية لهذا الأخير، خاصة مع توفر الدورات التكوينية التي تتكفل باكساب العامل المهارات والتقنيات التي تحتاجها المؤسسة.

قائمة المراجع:

1. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 1995.
2. بودهان م. الأسس والأطر الجديدة للاستثمار في الجزائر. دار الملكية. الجزائر. 2000.
3. صخري عمر. اقتصاد المؤسسة. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. الطبعة الثانية. 1993.
4. طرطار أحمد. الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. 1993.

5. عدان علي. بيروقراطية الإدارة الجزائرية. الشركة الوطنية للنشر والتوزيع. الجزائر. 1981.
6. محمد عثمان إسماعيل حميد، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994.
7. الموسوي ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
8. +Ouabdessellam Cherif. **L'esprit d'entreprise, clé du développement. Réflexions d'un manager.** Editions ENAP. Alger. 1992.
9. Amblard H et Autres . **Les nouvelles approches des organisations.** Editions du Seuil. Paris. 1996
10. Citeau Jean-Pierre. **Gestion des ressources humaines, Principes et cas pratiques.** Editions Armond Collin. Paris. 2eme Ed. 1997.
11. Courttois Alain et Autres. **Gestion de production.** Les Editions D'Organisation. Paris. 1989.
12. Mathis Louis, **Gestion previsionnelle et valorisation des ressources humaines,** Les Editions d'organisation , Paris , 1982
13. Meyssonner Jean. **Gestion individuelle et collective des ressources humaines, guide pratique.** Editions Eyrolles. Paris. 1991
- Meyssonner Jean. **Gestion individuelle et collective des ressources humaines, guide pratique.** Editions Eyrolles. Paris. 1991

ضمان الجودة الشاملة في خدمة التعليم العالي

أمسك أمينة وأتابنروكية فاطمة

جامعة البليدة 2 علي لونيبي

مدخل:

يعيش عالمنا فترة تحديات نتيجة لثورة المعلومات التكنولوجية التي مست كافة مجالات الحياة، مما استدعى اتباع العديد من دول العالم نظام إدارة الجودة الشاملة لحل مشكلاتها الإنتاجية وتحسين الجودة في مؤسساتها، بما فيها المؤسسات التعليمية بغرض الارتقاء والتحسين المستمر، ومواجهة مختلف صور التحديات التي تفرزها التغيرات... ومن المتعارف عليه أن الجامعة تحقق كل من مهام التعليم، البحث العلمي وخدمة المجتمع. لكنها تعرف العديد من المعوقات التسييرية والبيداغوجية... مما جعل المجتمعات المتقدمة تعتمد بعض الإجراءات التي تساعد من خلالها مؤسساتها الجامعية من جامعات ومدارس عليا حتى تصبح مرجعية لتحسين القيام بمهامها المعهودة بهدف الوصول إلى الأهداف التي تخدم التحسين المستمر لها سواء تعلق الأمر بنوعية التعليم أو تحقيق معدل النجاح المرسوم مسبقا، ومن ثمة الوصول إلى المصادقية وبالتالي الاعتراف الاجتماعي للجامعة. حيث أصبحت جودة التعليم العالي في صدارة انشغالات الجامعات التي تمنح لطلبتها شهادات تسمح لهم بالتنافس، يتمتعون بالوجاهة في سوق العمل ويلبون حاجات المجتمع من التنمية المستدامة في نواحيها المختلفة.

وقد عرف قطاع التعليم العالي توجهات عالمية أفرزت تحديات جديدة تبعا للاختلالات الوظيفية المعلن عنها في خضم الإصلاحات سواء فيما يتعلق ب:

- المجتمع الطلابي المتزايد العدد.
- الاعتراف بالدور الاقتصادي للجامعة في سوق العمل، والإبداع والتقديم لمؤشرات المرودية في التسيير الجامعي.
- الشكاوي المتزايدة فيما يخص مردود الجامعات سواء فيما يتعلق بنوعية الشهادة المقدمة، أو اندماج المتخرجين في الحياة العملية...

حيث أن الكثير من المجتمعات تسودها حالة من عدم الرضا عن تعليمها العالي، رغبة منها في الوصول إلى الأفضل وتحقيق معايير الجودة فيه حتى تستطيع الدخول في المنافسة التي تفرضها العولمة والاستمرار فيها. مما أدى إلى ظهور اتجاهات تنادي بالجودة في التعليم العالي، منها ما ينبع من المجتمع في حد ذاته، ومنها ما ينبع من داخل مؤسسات التعليم العالي نفسها. لأنه في الظروف الحالية لا مكان للقدرات العادية لدى المجتمعات في سوق التنافس القائمة على الجودة والتميز في اكتساب المعرفة وإنتاجها، ومن ثم يصبح التعليم عموما - لاسيما التعليم العالي -

-إضافة إلى مراقبة الدولة لهذه المؤسسات باعتبارها الممولة لها، مما يجعلها حريصة على معرفة الكيفية التي تتفق بها أموالها المدفوعة من خلال اعتماد قواعد مالية وتقارير وغيرها، وكذا المطالبة بالتخصصات الكفيلة بتقديم خدمات ومساعدات للمؤسسات الاقتصادية والصناعية... لأنه من مبررات اعتماد مؤسسات التعليم العالي على الجودة الشاملة هو التوجه نحو الخدمة، فالجمهور يريد المشاركة في توجيه مؤسسات التعليم العالي حتى تقدم خدمة أفضل من خلال وضع معايير للجودة وتحديد التكاليف، وعلى مؤسسات التعليم العالي أن تستجيب لذلك.

وعليه نجد أن هذه العوامل وغيرها من المبررات كانت سبب الاهتمام بالجودة الشاملة في التعليم عموما وبالأخص التعليم العالي. وقد تبلور هذا في عدد من الاتجاهات مثل "إدارة الجودة الشاملة TQM" وإعادة الهندسة "LMD"، وغيرها من الأساليب الواردة في مجال التعليم، معتمدة على النجاح في كل من مجالي الصناعة وإدارة الأعمال.

إذن تتحدد إشكالية هذا المقال في افتراض أن التغييرات التي تفرزها القضايا المعاصرة وتحديات العولمة تستوجب الوقوف عند مفهوم الجودة وشروطها في مؤسسات التعليم العالي حتى تتلاءم مع هذه التغييرات مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة هذه المؤسسات في إطار المجتمع الذي تنتمي إليه، مما يبرز من جديد إشكالية الخصوصية والمحلية في إطار التغيير العالمي والهندسات الجديدة للتعليم العالي، فجودة التعليم كفلسفة أو كأساليب لقياس والتقييم نشأت في عصر الحداثة الذي يعتبر التعليم

تعلوما للتميز وللجميع. ولا يمكن أن يصبح كذلك إلا إذا توفرت في هذا النوع من التعليم معايير الجودة وخصائصها.

فالحديث عن جودة التعليم العالي في المجتمع الجزائري في ظل تحديات العولمة يتطلب التطرق إلى كل من جودة التعليم العالي كواقع، وتحديات العولمة كشرط لتحقيق هذه الجودة، إضافة إلى تحديد المفاهيم الخاصة بهذا المصطلح، وكذا مبررات اهتمام المجتمع بهذه الجودة نظرا لارتفاع تكاليف الدراسة إثر التغييرات على مختلف الأصعدة، وتقلص توظيف المتخرجين الجامعيين في سوق العمل وما ينجم عنه من إحباط لديهم، والحث على الرفع من مردودية الأساتذة الجامعيين، والتمثل الاجتماعي للجامعة الجزائرية المبين لتدني مستواها التكويني والعلمي عند أفراد المجتمع سواء من حيث انتقادات المؤسسات المستخدمة بمختلف قطاعاتها للمستوى الضعيف للخريجين مما يستوجب إعادة النظر في ماهية التكوين وطريقته. وعدم التوازن بين التدريس والبحث العلمي، إضافة إلى انعزال الجامعة عن المجتمع مما يؤثر على طبيعة الخدمات التي تقدمها.

كل هذا جعل المؤسسات الجامعية تنتهج سيرورة الجودة وتعتمد معايير الجودة الشاملة معتمدة على المبررات التالية:

- المنافسة حول اجتذاب الطلبة ومحاولة الحفاظ على السمعة الأكاديمية.
- ارتفاع تكاليف التعليم العالي والجامعي بالنسبة للطالب والمؤسسة معا.

- تسيير عقلاني للميزانية حتى تكون فاعلة من خلال تحقيق نتائجها، وفعالة من خلال الوصول إلى هذه النتائج بأقل كلفة ممكنة.

حيث عرفت الجامعات على اختلافها نفس المصير ولم تخرج الجامعات الجزائرية عن هذا الإجراء، فقد أبرزت نتائج التقييم الذي أجري عام 2010 على الجامعات الجزائرية الاختلالات التالية:

- عدم امتلاك الوحدات التعليمية لمخطط واضح.

- عدم توفر ظروف الإصلاح من حيث أن:

• التنظيم غير مكيف، عدم تواجد مصلحة الاعلام وتوجيه الطلبة.

• اقتراح مشاريع التكوين دون احترام معايير التأطير.

• وسائل كل من العمل الشخصي والتربصات والوصاية محدودة.

• العلاقة بين الجامعة والقطاع السوسيو-اقتصادي غير مهيكلة.

• غياب تقييم النشاطات العلمية.

• عدم التحكم في الوقت البيداغوجي.

فكل هذه الأسباب تستوجب التغيير، كما أنه في إطار الهندسة الجديدة للتعليم العالي (ل م د) كل النسق الجامعي في حاجة إلى تغيير يفترض أن يكون نحو الأفضل.

أهمية التغيير والاتجاه نحو ضمان الجودة

في التعليم العالي:

يظهر التغيير بطريقة نسقية تشمل جميع وحدات وعناصر النسق الجامعي، من أجل الأخذ

صناعة لها مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها وكذا قياس العملية الانتاجية من خلال العلاقة بين هذه المدخلات والمخرجات. كما تم نقل معايير الصناعة والبيروقراطية إلى مجال التعليم للتمكن من الحكم على كفاية التعليم وفعاليته أي جودته.

الجامعات والتحديات الجديدة:

لقد تطورت الجامعات تطورا غير مسبوق يتطلب وعيا في المجتمع بأهمية هذه المؤسسات في ظل التغيرات التي أبرزت تحديات جديدة على مستواها تكمن فيما يلي¹:

- ضمان دورها في المجتمع من خلال التكفل بالعدد المتزايد للطلبة. وإرضاء توقعات الأطراف المتشاركة من دولة، مجتمع مدني، أساتذة، مؤسسات...

- تطوير مهامها من حيث ضمان:

• المهنية: من أجل إعطاء مصداقية لعملية التوظيف.

• الدولية: من خلال الانفتاح على التطورات

الخارجية لاسيما مع ظهور الهندسات الجديدة.

• تثمين منتجاتها في المحيط العام كما وكيفا.

¹ Commission pour l'Implémentation de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement Supérieur, L'assurance qualité au service des missions de l'établissement universitaire. Séminaire « Université et assurance qualité ». Université de Bejaïa-ISESCO, Mai 2012.

يشمل مفهوم الجودة الشاملة الكفاءة والفعالية معاً، من حيث الاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة (المدخلات) من أجل الحصول على نتائج ومخرجات معينة أو الحصول على مقدار محدد من المدخلات (بأقل تكلفة ممكنة) كأحد الأسس التي تركز عليها الجودة الشاملة وهو تحقيق المواصفات المطلوبة بأفضل الطرق وبأقل جهد وتكلفة².

وهي بذلك "مجموعة من المعايير والسمات التي يجب توافرها في جميع عناصر المؤسسة أو العملية في المؤسسة سواء ما يتعلق بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات التي تعمل على تحقيق حاجات ورغبات ومتطلبات العاملين في المؤسسة والمجتمع المحلي وذلك من خلال الاستخدام الأمثل والفعال لجميع الإمكانيات البشرية والمادية مع استغلال الوقت وملاءمته لهذه الإمكانيات"³.

حيث يعرفها "جابلونسكي" بأنها: "شكل تعاوني لأداء العمل يعتمد على القدرات المشتركة لكل من الإدارة والعاملين بهدف تحسين وزيادة الإنتاجية بصفة مستمرة من خلال فريق العمل"⁴.

في حين يرى "دينهارد" أنها: "خلق ثقافة متميزة في مستوى الأداء بحيث يكافح المديرون

² صالح ناصر عليما، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات

التربوية، التطبيق ومقترحات التطوير. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2013، ص 17-18.

³ نفس المرجع، ص 18.

⁴ جابونسكي جوزيف، إدارة الجودة الشاملة: تطبيق إدارة الجودة

الشاملة. ترجمة عبد الفتاح النعماني، القاهرة: مركز الخبرات

المهنية للإدارة، 1996، نقلا عن: لينا محمد وفا ابراهيم، الجودة

في التعليم. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط 1،

2012، ص 38.

بعين الاعتبار ما هو موجود وتحديد أهداف للتحسين نحو النوعية، وتنظيم كل العناصر في ديناميكية تهدف لتحقيق الأهداف المحددة قبلاً. مع تطوير مخططات الفعل وإرساء الممارسات الجيدة. كما يشمل التغيير أيضاً الجانب المؤسسي في كل من الجامعة والوزارة الوصية الذي يصاحب الهندسة الجديدة للتعليم.

وعليه تهدف الاجراءات المعتمدة لاستقلالية ومسؤولية الجامعة التي عليها تطوير سياستها سواء البيداغوجية أو فيما يتعلق بالبحث العلمي أو خدمة المجتمع للوصول إلى تكوين الطلبة بكفاءة، والتفكير المستمر حول التعليم العالي ومكانته في المجتمع، من خلال التقييم الذاتي وتشخيص الايجابيات والسلبيات الموجودة على مستوى قطاع التعليم العالي. إضافة إلى كل من:

- التسيير التشاركي من خلال تجنيد كل الأطراف المشاركة على مستوى كل مكونات الجامعة حول مخططات فعل محدد بوضوح.

- سياسة التحسين المستمر من خلال القياس المتواصل للعلاقة بين الأهداف المسطرة والواقع في كل مظاهر التسيير الجامعي.

وتدخل كل هذه الاجراءات في الجودة الشاملة في التعليم العالي التي أخذت اهتمام المجتمعات لاسيما في ظل التغيرات السريعة وما أفرزته من تحديات... فما هو مفهوم الجودة الشاملة وأهدافها في المؤسسات التعليمية، وما هي المفاهيم المرتبطة بها؟

مفهوم الجودة الشاملة:

ورغبات وتوقعات الأفراد والتوافق معها من خلال الجهود والتطوير المستمر على مستوى المؤسسة ككل.

إذ يعرفها "Sehcter" بأنها: "خلق ثقافة متميزة في الأداء حيث يعمل كافة أفراد التنظيم بشكل مستمر لتحقيق توقعات المستهلك وأداء العمل مع تحقيق الجودة بشكل أفضل بفعالية عالية وفي أقصر وقت ممكن"⁷.

كما يعرفها "Arthar" بأنها: "عمل الإدارة وطريقتها لتحسين الجودة والتركيز على الإدارة التي تتفهم عملها وتركز على العمليات بشكل يحقق النتائج وليس الإدارة التي تنظر إلى النتائج"⁸.

وعليه فهي تمثل "طريقة مختلفة لتنظيم جهود الأفراد، بهدف توحيد جهودهم بطريقة لا تجعل الناس يتداولون المهام الموكلة إليهم بحماس فحسب ولكن أيضا المشاركة في كيفية تحسين العمل الذي يتم إنجازه، فإدارة الجودة تدخل تغييرا ملموسا في العلاقات بين الذين يديرون والذين يعملون بالفعل"⁹.

⁷ فؤاد حلمي ونشأت فضل، "مفهوم الجودة الشاملة في التعليم الثانوي"، مجلة التربية. كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، العدد 276، ديسمبر 1998. نقلا عن: صالح ناصر عليبات، المرجع السابق، ص 18.

⁸ زيد زيد الدين، "الإطار الفكري والفلسفي لمدخل الجودة الشاملة"، مجلة الإدارة. اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، المجلد 3، العدد الأول، القاهرة يوليو 1997، ص 19، نقلا عن: نفس المرجع، ص 18.

⁹ مصطفى حسين باهي، ناهد خيرى فياض، اتجاهات التعليم العالي في ضوء الجودة الشاملة. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 2009، ص 223.

العاملون بشكل مستمر ودؤوب من أجل تحقيق توقعات ورغبات العميل والتأكيد على أداء العمل بالشكل الصحيح ومن المرة الأولى بأقصى درجة من الفعالية وفي أقصر وقت ممكن"⁵.

إذن يتمثل ضمان الجودة في:

- كافة الخطط والإجراءات الضرورية لإعطاء ثقة كافية بأن الخدمات والنتائج المقدمة تفي بمتطلبات المستفيد وقناعاته ضمن الإمكانيات المتاحة.

- عملية منظمة ومستمرة نغلق من خلالها الفجوة بين الأداء الحالي والنتائج المرغوب فيها"⁶.

مفهوم إدارة الجودة الشاملة:

يعتبر مفهوم إدارة الجودة الشاملة من المفاهيم الإدارية الحديثة الناتجة عن التغيرات التنظيمية التي مرت بها القطاعات الإدارية أين تحول الاهتمام من توفير الخدمات للمستفيدين إلى الاهتمام بجودة تلك الخدمات وتقديمها بصورة أفضل، مما يجعلها منظومة فكرية ونموذجاً إرشادياً وتغييراً في التفكير والممارسة الإداريين.

وعلى الرغم من تعدد تعريفات إدارة الجودة الشاملة نتيجة الاستخدام والتطبيق المستمر، إلا أن هناك قاسماً مشتركاً يجمع بينها هو تحري حاجات

⁵ عبد الفتاح نبيل عبد الحافظ، "إدارة الجودة الشاملة ودورها المتوقع في تحسين الإنتاجية في الأجهزة الحكومية"، مجلة الإداري. العدد 82، سبتمبر 2000، معهد الإدارة العامة، مسقط، نقلا عن نفس المرجع، ص 38.

⁶ المشني يوسف، جميعان ناجح، ضبط الجودة النوعية في المختبرات الطبية. الأردن: دار يافا للنشر والتوزيع والطباعة، 2001، نقلا عن نفس المرجع، ص 39.

الإشارة إليها سالفًا-، وتسعى الجودة الشاملة في مجال التربية إلى إعداد طالب بمواصفات ومهارات معينة، تمكنه من العيش في عصر يتسم بغزارة المعلومات، وتسارع التغيير، والتقدم العلمي والتكنولوجي الهائل، والذي يتطلب إنسانًا ذا مواصفات معينة لاستيعابها والتعامل معها بفاعلية¹¹.

حيث يقصد بمفهوم إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية عموماً على أنه: "مجموعة الأنشطة والأساليب والممارسات التي يقوم بها العاملين لتسهيل شؤون المؤسسات التربوية لتحقيق الأهداف المنشودة في جميع مجالات العملية التعليمية"¹².

كما أنها تمثل منهج عمل لتطوير شامل ومستمر يقوم على جهد جماعي، يعمل بروح الفريق، وهي فلسفة إدارية حديثة، ونظام إداري شامل قائم على أساس إحداث تغييرات جذرية إيجابية لكل ما هو موجود داخل المؤسسة، بحيث تشمل هذه التغييرات، الفكر، والسلوك، والقيم، والمعتقدات التنظيمية، والمفاهيم الإدارية، ونمط القيادة الإدارية، ونظم وإجراءات العمل والأداء، وغيرها...¹³

أما في التعليم الجامعي فهي:

"عملية إستراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من

¹¹ نفس المرجع، ص 25.

¹² نفس المرجع، ص 96.

¹³ نفس المرجع، ص 18.

وقد مرت إدارة الجودة بعدة مراحل:

- بدأت بالمتابعة والملاحظة المباشرة في الموقع Inspection.

- تلاها ضبط الجودة Control Quality (QC) في ميدان الإنتاج.

- الضبط الإحصائي للجودة Statistical Quality Control (SQC).

- توكيد أو ضمان الجودة Quality Assurance (QA).

- وأخيراً إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management (TQM).

ويرجع الفضل إلى كل من "راوندس" و"كاي" (Rounds et Chi) في تغيير المفهوم من ضبط الجودة إلى إدارة الجودة.

إذن تطور هدف الجودة من ضبط الجودة إلى ضبط الإدارة من أجل الجودة، أما الآن فقد أصبح الهدف ضبط الإدارة من أجل الجودة والتكلفة والوقت والأمان، أي من أجل كل شيء¹⁰.

ولهذا الغرض سنبرز ماهية إدارة الجودة الشاملة في التعليم، ومبادئها فيما يلي:

إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية:

إدارة الجودة الشاملة من الأفكار والإستراتيجيات الحديثة في مجال التربية، إذ دخلته بعد أن ثبت نجاحها في مجالات عديدة أخرى -تم

¹⁰ صالح ناصر عليجات، نفس المرجع، ص 18.

المستهلك مارة بعمليات الإنتاج نفسها، وهي شاملة لأنها تشمل كل جوانب العملية التعليمية¹⁶.

مبادئ إدارة الجودة الشاملة:

تتمثل إدارة الجودة الشاملة في مجموعة من المبادئ الإدارية التي تركز على تحسين الجودة، ونوضحها فيما يلي:

1- التفهم الكامل والالتزام الفعلي وضمن روح المشاركة من قبل الإدارة العليا يجعل الجودة في المقام الأول من أولوياتها، والتأكيد على إيجاد البنى والهياكل التنظيمية وإجراءات وسياسات العمل الملائمة، وتطوير أنظمة الحوافز التي تشجع جهود تحسين الجودة.

2- التأكيد على أن عملية تحسين الجودة عملية مستمرة في المؤسسة، والعمل دوماً من أجل تطوير العمليات التي يتم من خلالها إنجاز العمل، عن طريق تصميم عمليات الإنتاج السليمة أو الخدمات التي تتفق وتتطابق مع مواصفات الجودة، واستخدام أفضل الممارسات والأساليب الإدارية، وتوظيف التقنيات والأساليب الفنية بفعالية في جميع مراحل تقديم الخدمات أو المنتجات.

3- تفعيل التنسيق والتعاون بين الإدارات والأقسام والوحدات المختلفة في المؤسسة مع التأكيد على الإنجاز من خلال فرق العمل وتنمية العمل التعاوني.

المعلومات التي تتمكن في إطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لتحقيق التحسن المستمر للمنظمة التعليمية¹⁴.

حيث تركز هذه الاستراتيجية على مفهوم إدارة النظم الذي يربط بين المدخلات والعمليات والمخرجات للعملية التعليمية، مما يتطلب النظر في كل من الطلبة المستفيدين بصورة مباشرة من هذا الأسلوب وكيفية إعداد المؤسسة لهم لتحقيق حاجتهم ورغباتهم الحالية والمستقبلية، وكذلك المدرسين والإداريين والعاملين الذين هم بحاجة إلى تدريب وتطوير لمهاراتهم وكفاياتهم لاستيعاب فلسفة ومفاهيم الجودة الشاملة وتطبيقاتها وفقاً لمبادئ الجودة الشاملة لـ "ديمنج" وغيره من المتخصصين. وتتطلب هذه العملية فحص الهيكل التنظيمي للنظام التعليمي في أي مؤسسة حتى يتوافق مع فلسفة إدارة الجودة الشاملة مع توفر مناهج توافق متطلبات الحياة العصرية¹⁵.

وهي كذلك "طريقة حياة جديدة داخل الجامعات أو الكليات تنظر إلى التنظيم الجامعي على أنه سلسلة جودة مستمرة تبدأ من المنتج إلى

¹⁴ يوسف الطائي، هاشم العبادي، "إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي - دراسة تطبيقية"، جامعة الكوفة، مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، 2005. نقلا عن: فلسطين محمد الكسجي، الجودة في التعلم عن بعد. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2012، ص 140.

¹⁵ نفس المرجع، ص 140-141.

¹⁶ محمد صبري حافظ، يوسف مصطفى، "متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بكليات التربية"، مجلة العلوم التربوية. جامعة القاهرة، العدد 02، 2000، نقلا عن: صالح ناصر عليمان، المرجع السابق، ص 98.

عامة، مما يجعلنا نركز على أهداف الجودة الشاملة في التعليم.

أهداف الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية:

- أداء الأعمال بشكل صحيح، وفي أقل وقت وبأقل جهد وأقل تكلفة.

- تنمية العديد من القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي وعمل الفريق.

- إشباع حاجات المتعلمين وزيادة الإحساس بالرضا لدى جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية.

- تنمية روح التنافس بين المؤسسات التعليمية المختلفة.

- تحقيق جودة المتعلم سواء في الجوانب المعرفية أو المهارية أو الأخلاقية.

- تحقيق الترابط الجيد والاتصال الفعال بين الأقسام والإدارات والوحدات المختلفة في المؤسسات التعليمية.

- الإسهام في حل كثير من المشكلات التي تعيق العملية التعليمية في المؤسسة.

- تنمية العديد من المهارات لدى أفراد المؤسسة التعليمية مثل مهارة حل المشكلة وتفويض الصلاحيات وتفعيل النشاطات وغيرها.

- تحقيق الرقابة الفعالة والمستمرة لعملية التعلم والتعليم.

- تحقيق مكاسب مادية وخبرات نوعية للعاملين في المؤسسة التعليمية ولأفراد المجتمع

4- مشاركة جميع الجهات المعنية في جهود تحسين الجودة، وبالتعاون مع المؤسسة في تطبيق برامج إدارة الجودة الشاملة.

5- بناء ودعم ثقافة مؤسساتية تسعى إلى التحسين المستمر وتنمية علاقات عمل بناءة بين العاملين ودعم الجهود المميزة الفرعية والجماعية.

6- مشاركة كل فرد من العاملين في المؤسسة في الجهود المتعلقة بتحسين الجودة، عن طريق تكوين أدائه في عمله بمختلف مراحلها، مساهمة الأفراد جميعاً في التعرف على المشاكل المرتبطة بإدارة الجودة الشاملة ومعوقاتهما، والعمل على حلها تعاونياً باستخدام الأساليب الإحصائية ومنهجية البحث العلمي وحل المشكلات.

7- تركيز برامج إدارة الجودة الشاملة على تلبية حاجات المستفيد من الخدمة أو السلعة، حيث يتطلب ذلك من المؤسسة السعي لتحديد احتياجات جمهورها المستهدف من السلع والخدمات¹⁷.

إذن يعتبر التسيير جانباً مهماً في التغيير نحو الأحسن، مما يعطي للإدارة جزءاً من المسؤولية في إطار الجودة الشاملة، حيث ترتبط الجودة في التعليم بعملية التعليم والتعلم، والإدارة، وذلك من أجل ربط التعليم بحاجات المجتمع، وبناء وتنمية ملكة الإبداع عند المتعلمين¹⁸.

ولا تخرج أهداف إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية عن أهداف الجودة بصفة

¹⁷ نفس المرجع، ص ص 33-34.

¹⁸ نفس المرجع، ص 17.

التعليم يكمن في خلق إنسان متميز بخصائص المعرفة، البراعة، الحكمة والشخصية القوية.

من حيث العمليات:

يكمن هدف الجودة هاهنا في تسهيل تحديد العمليات الصناعية، والتحكم في مواصفات العملية التصنيعية، في حين تكمن عملياتها في المجال التربوي في كل من عملية التعليم والتعلم من خلال التفاعل بينهما، مما يصعب تحديد مواصفات معينة في هذا الإطار كون أن الأفراد المتفاعلين يختلفون في سلوكياتهم وردود أفعالهم باختلاف الحوافز والأهداف، والمشاعر.

من حيث المدخلات:

تساهم الجودة في الصناعة بالتحكم في المدخلات، في حين يختلف الوضع في التعليم حيث يصعب التحكم بالمدخلات لاختلاف أداء الطلبة.

وأخيراً من حيث المخرجات:

تسهل الجودة في مجال الصناعة التحكم بالمخرجات التي تؤدي إلى إرضاء العميل، في حين أنه في التعليم هناك صعوبة للتحكم بالمدخلات كما ذكرنا سابقاً مما يؤدي إلى صعوبة في التحكم في المخرجات. هذا من جهة كما أن المستفيدين في التعليم عديدين مما يصعب تحديد مستوى الجودة بهذا المجال.²¹

المحلي والاستفادة من هذه المكاسب والخبرات وتوظيفها في الطريق الصحيح لتحقيق التنمية المجتمعية الشاملة¹⁹.

هذا إضافة إلى:

- المتابعة الفعالة لأداء جميع العاملين في المؤسسات التربوية والتعرف على مستوياتهم وتقديم التدريب المناسب في الوقت المناسب.

- إجراء تقييم دوري في المؤسسات التي تطبق الجودة الشاملة، مع تعزيز الايجابيات والعمل على تدارك السلبيات.

- حسن الاتصال والتواصل التربوي مع الجهات الحكومية والخاصة، والدوائر والشركات والمؤسسات التي تطبق نظام الجودة من أجل تحديث وتطوير برامج الجودة وما يتفق مع النظام التربوي والتعليمي العام.²⁰

ومن خلال عرض مفهوم الجودة الشاملة ومراحل تطورها ومبادئها ومجالات تطبيقها ارتأينا اعتماد مقارنتها بين مجالي الصناعة والتعليم حسب ما ورد عن "لينا محمد وفا ابراهيم" حسب كل من أهداف الجودة الشاملة في المجالين، إضافة إلى كل من عملياتها، مدخلاتها ومخرجاتها فيما يلي:

من حيث الأهداف:

أهداف الجودة في المجال الصناعي مادية تعتمد على الربح كقياس، في حين أن هدفها في

¹⁹ فلسطين محمد الكسجي، المرجع السابق، ص 142-143.

²⁰ لينا محمد وفا ابراهيم، المرجع السابق، ص 65.

²¹ نفس المرجع، ص 144-145.

خاتمة :

تشير نتائج الدراسات إلى أن ضمان الجودة الشاملة أحدث ثورة على مختلف المستويات والمجالات الاقتصادية والصناعية التي اعتمدت فيها، حيث عملت على تطوير الفكر وخلق ثقافة تنظيمية جديدة للدخول في سوق التنافس، هذا ما لم يعرفه مجال التربية والتعليم حيث أن تحقيق تطبيق الجودة فيه لم يؤد إلى النتائج المطلوبة إلا في إطار العمليات الإدارية واختصار زمن إنجازها، بينما لم تحقق ذلك في العملية التعليمية سواء تعلق الأمر بالتعليم أو ترسيخ مهارات التفكير الناقد... نظرا لصعوبة الاتفاق على معايير الجودة وكذا صعوبة تحديد المتغيرات المسؤولة عن نتائجها.

وقد تم عرض تحديات الجامعات في خضم التغيرات المحلية والعالمية وما تستدعيه من إجراءات تحاول من خلالها تحسين منتجاتها وعملياتها حتى تفي بطلبات مستخدميها وشركائها الاقتصاديين والاجتماعيين مما يحتم الوقوف على الجودة الشاملة في التعليم كإجراء للتحسين المستمر، من خلال ضمان الجودة داخليا وخارجيا سواء للبرامج أو المؤسسة الجامعية، حيث يعتمد ضمان الجودة الداخلي على التقييم الذاتي، في حين يهدف الضمان الخارجي للجودة على الاعتماد والمصادقة على كل من البرامج أو المؤسسة على حد سواء، من خلال سيورة التحسين المستمر انطلاقا من التقييم، المتابعة، التحسين، بهدف الرفع من مستوى الجامعات.

قائمة المراجع:

1. جابونسكي جوزيف، إدارة الجودة الشاملة: تطبيق إدارة الجودة الشاملة. ترجمة عبد الفتاح النعماني، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، 1996.
2. زيد زيد الدين، "الإطار الفكري والفلسفي لمدخل الجودة الشاملة"، مجلة الإدارة. اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، المجلد 3، العدد الأول، القاهرة يوليو 1997.
3. صالح ناصر عليما، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، التطبيق ومقترحات التطوير. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2013.
4. عبد الفتاح نبيل عبد الحافظ، "إدارة الجودة الشاملة ودورها المتوقع في تحسين الإنتاجية في الأجهزة الحكومية"، مجلة الإداري. العدد 82، سبتمبر 2000، معهد الإدارة العامة، مسقط.
5. فلسطين محمد الكسجي، الجودة في التعلم عن بعد. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2012.
6. فؤاد حلمي ونشأت فضل، "مفهوم الجودة الشاملة في التعليم الثانوي"، مجلة التربية. كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، العدد 276، ديسمبر 1998.
7. لينا محمد وفا ابراهيم، الجودة في التعليم. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط 1، 2012.
8. محمد صبري حافظ، يوسف مصطفى، "متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بكليات التربية"، مجلة العلوم التربوية. جامعة القاهرة، العدد 02، 2000.
9. المشني يوسف، جميعان ناجح، ضبط الجودة النوعية في المختبرات الطبية. الأردن: دار يافا للنشر والتوزيع والطباعة، 2001.
10. مصطفى حسين باهي، ناهد خيرى فياض، اتجاهات التعليم العالي في ضوء الجودة الشاملة. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 2009.

11. يوسف الطائي، هاشم العبادي، "إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي -دراسة تطبيقية"، جامعة الكوفة، مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، 2005.

12. Commission pour l'Implémentation de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement Supérieur, L'assurance qualité au service des missions de l'établissement universitaire. Séminaire « Université et assurance qualité ». Université de Bejaïa-ISESCO, Mai 2012.

تكوين مربيات رياض الأطفال والتغيرات الاجتماعية

أ. شرغال فيروز: علم الاجتماع جامعة برج بوعريرج

مقدمة :

سابقا. وأهم العمليات التربوية التي تبنتها مؤسسة الروضة عن الأسرة هي التنشئة الاجتماعية، التي لم يعد للوالدين متسع من الوقت لتكريس جهودهم لهذه العملية بكل ما يحمله المفهوم من معنى سوسيولوجي، بل أصبحت العاملة في الروضة أي مربية الروضة هي من تتقاسم هذا الدور مع الوالدين.

إنّ أول من استخدم مفهوم الدور بالمعنى السوسيولوجي هو الفيلسوف الألماني (فريدريك نيتشه)، فهو مفهوم يكتسي أهمية جوهرية في التحليل وللدلالة على ما يتوقع من الفرد. وعليه فإنّ دور الأم والأب في عملية التنشئة الاجتماعية يختلف في مضمونه وأساليبه بين الطرفين، كما يقول "تالكوت بارسونز" في شرحه لتعدد الأدوار الاجتماعية لوجود اختلاف وتباين، وتكون مجموعة هذه الأدوار المتخصصة والمترابطة تضامنا معين في البناء الاجتماعي. ولكن مجموعة أدوار الوالدين تتكامل مع كل ما تقدمه المربية في رياض الأطفال ويتكون دورها الاجتماعي من مجموعة الواجبات والتي تتمثل في مجموع التصرفات التي تقوم بها هذه الأخيرة تجاه الأطفال¹.

إن التغيرات التي تعيشها المجتمعات العربية ومنها الجزائر، قد أحدثت تحولات عميقة على مستوى النسق الاجتماعي العام (المجتمع)، ومن نتائج هذه التغيرات التحولات التي عرفها النسق العائلي، خاصة انتشار الأسرة النووية وخروج المرأة للعمل. وهو ما جعل الزوجين يقومان بالبحث عن مربيات لأبنائهم، وهذا ما يفرض من القائمين على العملية التربوية في البلاد تكوين مربيات يكنّ مؤهلات لتأدية هذه الوظيفة الأساسية والحساسة جدًا من جهة ويضع على عاتق المربية من جهة أخرى مهامًا جديدة وكبيرة في تنشئة الجيل الجديد وتربيته بما يساير الواقع الجديد.

1- تغير الأدوار والوظائف الاجتماعية

للمربية في المجتمع:

أولا لابد من إعطاء التعريف الإجرائي لمفهوم المربي، ونقصد به هنا أي "المربي" الوالدين في البيت أو الإمام في الكتّاب والمسجد أو المعلم داخل القسم سواء في روضة أو مدرسة.

لقد أفرزت التحولات الاجتماعية تغيرات على مستوى النسق الأسري والتربوي، حيث أخذت المؤسسات التربوية الجديدة مهام ووظائف جديدة، لم تتمكن الأسرة في خضم تعقيدات العصر الحياتية من القيام بها على أكمل وجه، مثلما كانت عليه

¹ ألان سينجود، تاريخ النظرية في علم الاجتماع، تر: السيد عبد العالي السيد، دار المعرفة، مصر، 1996.

التغييرات التي أحدثت على مستوى الأطوار التعليمية المختلفة والتي مست أيضا مؤسسات رياض الأطفال وبرامجها التربوية على أساس أن الطفولة هي رأس مال المجتمع وطاقته المستقبلية، وأن أي مشروع تنموي لا يمكن له أن ينجح بتوفير الهياكل ونقل مضمون برامج التنمية والتخطيط دون احترام المعايير الأساسية للتخطيط كتوفير الكفاءات والالتزام بثقافة المجتمع واحترام خصوصيات أنساقه الاجتماعية .

والمربية مطالبة في دورها الاجتماعي والذي أسنده إليها المجتمع والمتمثل في مساعدة الوالدين والاهتمام بالنمو المتكامل لشخصية الطفل وذلك خلال عملية التنشئة الاجتماعية لنقل التراث الثقافي واحترام معايير المجتمع وخصوصيات سلمه الأقيمي وكذلك مراعاة استعداداته واحترام قدراته والوعي بضرورة إدراك الفروق الفردية بين الأطفال .

فمن الضروري إيمان المربية بهذا الدور الاجتماعي واستثمار هذا التغيير الحاصل على مستوى الأدوار الاجتماعية وبين الأنساق الفرعية للمجتمع لصالح التنمية الفعالة للأطفال وإيمانها بضرورة تجديد الأساليب التربوية التي تحقق المضمون الايجابي والفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، في ظل التطور التكنولوجي بما يتفق وخصوصيات الطفولة المبكرة.

2- تعدد وتغير الأدوار والمهام لمربية رياض

الأطفال:

فهذا الدور الاجتماعي للمربية داخل الروضة يحمل مضمونين كما يقول بارسونز: الأول نفسي وهو جانب من جوانب الشخصية ويعنى بتحقيق الذات الفردية والأخر اجتماعي ويعبر عن قيم المجتمع ويعنى بتحقيق الذات الاجتماعية للمربية لذلك يعتبر بارسونز أن التوازن بين المظهرين أساس النجاح والتوافق بين مطالب الدور ولذلك هو يعرف الدور بأنه عنصر مشترك بين البناء الاجتماعي والشخصية¹.

تعتبر مرحلة الطفولة مرحلة هامة بما لها من طابع خاص و متميز، فالعاملين فيها مسؤولين على تكوين وإعداد شخصية المواطن الصالح السليم جسميا وعقليا ونفسيا و متكيف اجتماعيا، فهذه الفترة مهمة لنمو البذور الشخصية. إن التغيير الاجتماعي أملى على رياض الأطفال أن تكون مكملة لوظائف الأسرة، فالمربية فيها تكمل وظائف الأم الغائبة، ولهذا وجب عليها التمتع بمواصفات تميزها عن مواصفات المعلمة لأي مرحلة تعليمية أخرى، فمن المهم أن تلم بجملة من الخصائص العقلية والجسمية والمعرفية والمهنية وكذلك خصائص اتصالية وانفعالية واجتماعية وأخلاقية تحترم فيها ثقافة المجتمع ولكي يكون هناك توافق بين الظهرين النفسي والاجتماعي لجملة الأدوار التي تقوم بها تجاه الطفل.

فنحن بحاجة إلى مربيات يواكبن هذا العصر ويواجهن مسؤوليات تربية الأعداد الكبيرة من الأطفال الذين يلتحقون بالروضة خاصة بعد

¹ ألان سينجود، مرجع سابق، 1996.

أقصى درجة ممكنة، عن طريق خبرات وأنشطة المنهج، لذلك فدورها هام جدا ينعكس على حسن تهيئتها للبيئة التعليمية، واستغلال الوسائل التعليمية المتوفرة داخل الروضة التي تساعدها على تحسين أدائها، كما أنّ لشخصيتها، واتجاهاتها، وقيمها الاجتماعية، تأثير كبير على الأطفال لأنها عرضة للتقليد من قبلهم باعتبارها نموذجهم وقوتهم.

كما عليها أن تتوقع الاختلاف في القدرات والاستعدادات، واختلاف الوسط الأسري من ناحية المستوى الثقافي، والاقتصادي، والتعليمي، أي ما يعرف بخصوصيات الطبقات الاجتماعية، فالطبقات الاجتماعية تحتوي على مجموعة من الأدوار والمكانة الاجتماعية التي يشغلها الأفراد تعطي خصوصيات معينة في البناء الاجتماعي، ويختلف فيها مضمون السلم القيمي وخصوصيات أساليب التنشئة الاجتماعية، كل هذا يتطلب من المربية أن تتميز بمجموعة من الصفات الجسمانية الانفعالية، والثقافية التي تساعدها على أداء دورها بنجاح لتحقيق المظهر النفسي والاجتماعي؛ إضافة إلى الإعداد المهني النظري، فيما يتعلق بالعلوم التي تدرس كل ما يخص الطفل لتحسين مهاراتها والرفع من مستواها للعمل على خلق بيئة تعليمية؛ فرياض الأطفال وسط تربوي يحتوي على وسائل تعليمية ومثيرات غير موجودة في الأسرة عموما كالألعاب، المتنوعة والعلاقات الاجتماعية المختلفة للطفل، وفي ظل هذه الظروف تستثمر المربية مهاراتها ومعلوماتها النظرية لإكساب الطفل المعايير الاجتماعية.

من أهم الأدوار الاجتماعية التي تُكلف بها المربية تجاه الطفل هي ضروري توفير الظروف المناسبة لتحقيق جوانب النمو المختلفة له، على نحو متكامل جسميا ونفسيا وحركيا ومعرفيا وعقليا وأخلاقيا، وإثارة واقعيته وتشجيعه على اكتساب الخبرات ذاتيا، كما تعمل على مساعدته على اكتساب المفاهيم وتمييزها لكونها اللبنة الأولى للتفكير العلمي وتدريبه على المهارات الأساسية التي تساعده على التعلّم، وتوجيه سلوكه لتكوين العادات السليمة وغرس الاتجاهات التربوية المرغوب فيها، وإتاحة الفرص المناسبة أمامه للتعبير عن نفسه¹.

تعمل مربية الروضة على توفير البيئة المناسبة ودعمها المستمر للأطفال لبناء علاقات اجتماعية، فقد أثبتت الدراسات أن فهم شبكة العلاقات الاجتماعية مهم لشرح أنماط العلاقات القائمة داخل الجماعة، كما أنّه من أهم المؤشرات التي تعكس مستوى التماسك داخل المجتمع.

من واجبات المربية داخل الروضة أن تستغل الأنشطة التربوية لتشجيع الطفل للتعبير عن نفسه، وإنماء قدراته اللغوية واحترام لعبه، والإجابة الموضوعية على أسئلته وإعطائها علاقات وأسباب منطقية مبتعدة بذلك على الفهم الشائع والخاطئ بأنّ الطفل صغير لا يفهم ولا يستوعب..

فهدف المربية كفاعل اجتماعي هو تحقيق النمو المتكامل في مرحلة الطفولة المبكرة إلى

¹ سعيد مرسي أحمد وكوثر حسين كوجك، تربية الطفل قبل

المدرسة، ط2، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1987، ص(424).

ومن خلال هذا يمكن القول بأنّ التطورات الحاصلة في المناهج والطرق التربوية وتغير أساليب التنشئة الاجتماعية لتربية الطفولة، مسّت أيضا الروضة لأنها كمؤسسة اجتماعية تتأثر بالتغير الاجتماعي وتغير الأدوار والمكانة الاجتماعية.

3- أهمية تقييم دور وأداء المربية الاجتماعية:

تعتبر الروضة كأهم بناء في النسق التربوي، فهي كفاعل اجتماعي، تستقبل الطفولة المبكرة وتهتم بخدمة الأطفال ورعايتهم بطرق مدروسة ونظريات علمية، تتجسد في استغلالها للوسائل والبيئة التعليمية حتى تستطيع مساعدة الأطفال على نمو شخصيتهم الاجتماعية، وترى ماريا مونتيسوري (M.MONTISSOURI) أن المربية عليها مسؤولية الإرشاد والتوجيه للأطفال، ولكنها لا تدرس لهم، كما تبين لهم أنهم أخطئوا ويعرف كل طفل أنه إذا نجح سيشعر بالثقة في النفس وسيسعد لذلك.³

أما المربية عند بياجيه 'JEAN .PIAGET': فهي مجرد رفيق يُقِيم مدى تقدّم الطفل وماذا يحتاج، وهي المُنظّم للقسم والبيئة التعليمية. وهي المتعاون مع الأطفال والمحفز لهم على أداء الفعاليات بطريقة غير مباشرة، بمزيج من الحرية والإدارة، وتجعل أمام الأطفال مشكلات يقومون بحلها خلال نشاطهم في

إن الدور الاجتماعي لمربية رياض الأطفال مهم للغاية، فهي حلقة وصل بين الطفل والمجتمع وقناة من قنوات الاتصال المجتمعية وتعمل على إثراء وتنقيف الطفل وتعريفه على مجتمعه من خلال سياسة الباب المفتوح للروضة، فتعمل جاهدة على ربط العلاقة بين الروضة كمؤسسة جديدة والأسرة في المجتمع وكوسيط ثقافي واجتماعي لنقل التنشئة الاجتماعية للطفل؛ وحسب تعريف فريدريك فروبل للروضة " أنها روضة بالأطفال في حقيقة الأمر وأن هذه المؤسسة لن تكون إلا بالأطفال¹". إن فروبل في هذا السياق يؤكد على أن مفهوم الروضة مشتق من المرحلة العمرية التي تستقبل فيها هذه المؤسسة الأطفال، وخصوصياتها من نشاط ومرح وجمال.

تنظر مونتيسوري MARY MONTISSOURI للروضة على أنها بيئة أعدت خصيصا للأطفال لتحسين تنشئتهم وتربيتهم، وهي محاولة الاقتراب من البيت الذي تعيش فيه الأسرة متوسطة المستوى اقتصاديا، وتتكون من حجرات ويفضل أن تكون لها حديقة للصغار يلعبون فيها ويحركون أجسامهم بحرية، فهي تضمن النمو الحسي والعقلي للطفل من خلال ما تقدمه من برنامج مسطر تجسده بالأنشطة والألعاب، وهي بيئة لتنشئة وتربية الطفل. فهي لم تعد عبارة على مؤسسة للاستقبال ومراقبة الأطفال، بل تعمل على تطويرهم من خلال المبادئ التربوية الحديثة.²

³ أحمد سعد مرسي وآخرون، خطة تربية الطفل العربي في سنواته الأولى، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مصر، 1986، ص(16)

¹ JEAN VIAL, l'école maternelle, 2eme édition ,presses, universitaires, de France, paris,1989, p (19)

² JEAN VIAL, op.cit. , p (15)

للتقويم تبعاً للتوسع في المعاني والاستعمالات المتعلقة بكلمة قيمة³.

كما يعرف التقويم على أنه: "العملية التي يحكم بها على مدى نجاح العملية التربوية في تحقيق الأهداف المنشودة،... وتتبع أساليب المدرس وما يستخدمه من أدوات وتتبع أوجه النشاط في البيئة التعليمية ومدى استغلالها لإمكاناتها" فالتقويم لم يعد يقتصر على قياس مدى التحصيل الذهني، بل هو عملية مستمرة لا يمكن فصله عن المنهج ومرتبطة بكل ناحية من المنهج والأنشطة والأساليب ومدى تحقيقها للأهداف التربوية⁴.

كما يعرف على أنه: "تعزيز أداء الأفراد فهو يُنمي الدافعية للعمل والإنتاج، ويدعم السلوك الإيجابي ويؤدي إلى تصحيح السلوك الخاطئ، وقد يهدف التقويم إلى التعرف على مدى التقدم في أداء الأهداف"⁵.

ويمكن تحديد التقويم من بناء على التعريفات السابقة بأنه العملية التي يحكم بها على مدى كفاءة مربية رياض الأطفال في أداء مهامها وأدوارها مع الأطفال، من خلال استغلالها للوسائل التعليمية والبيئة التعليمية للروضة وإدراكها للأسس النفسية والتربوية لهذه الإمكانيات، ومواكبتها للتطورات

الروضة؛ ومن خلال هذه النشاطات التي تقوم بها المربية مع الطفل يحدد J. PIAGET أدوار ومهام المربية ووظيفتها اتجاه الأطفال¹. ويشرح لنا 'فريدريك أوبرلين' أدوار المربيات ويعرفهن على أنهن: قائدات الطفولة الغضة، ويرى أحمد شبشوب: أنّ لمربية الروضة والتي عرفها بمنظمة التربية الجديدة. دور نفسي مرتبط بمعرفة قدرات وإمكانيات وحاجات الطفل لتتمكن من تحديد ما يلائمه من معرفة²، أي احترام خصوصية مرحلة الطفولة داخل الروضة. إلا أنّ دور المربية لا يقتصر ولا يمكن أن نلخصه في الدور النفسي فقط. لأنها تقع عليها مسؤولية ودور هام جداً وهو الدور الاجتماعي، والمتمثل في عملية التنشئة الاجتماعية للأطفال، وعلى تربية وتعليم الطفل بالطرق المباشرة وغير المباشرة من خلال ما توفره الروضة من إمكانيات مستغلة في ذلك إعدادها الخاص الذي يمكنها من أداء أدوارها نحو الطفل والمجتمع؛ والذي يعرفها بخصوصية مرحلة الطفولة وكيفية احترامها ولا يمكن معرفة مستوى هذا الأداء إلا من خلال عملية التقويم والذي يعتمد حسب رأي م. منتسوري M.MONTISSOURI على معرفة مقدار مهارتها في شرح مضمون البرنامج وطرق تقديمه إلى الأطفال؛ فمفهوم التقويم يعني: " معرفة منزلة الشيء وإظهار قدره ومن هذا المنطلق ينشأ المعنى الفلسفي

³ JEAN VIAL, opcit, p (16)

⁴ إبراهيم منكور، معجم العلوم الاجتماعية، الشعبية القومية للتربية والعلوم " اليونسكو" الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر 1975، ص(173).

⁵ إبراهيم منكور، مناهج التربية، أسسها وتطبيقاتها، ط1، دار الفكر العربي، مصر 1998، ص(262).

¹ أحمد شبشوب، علوم التربية، الدار التونسية، تونس، 1991، ص(149).

² أحمد شبشوب، المرجع السابق، ص(149).

نجاح طرقنا أو فشلها والكشف عن نقاط الضعف والقوة في المناهج التربوية. فهو يهدف بالأساس إلى إعادة النظر في مختلف الخطوات التربوية² وتطويرها وإحداث تغييرات فيها وعليه يمكن شرح التقويم في الروضة كما يبينه المخطط التالي:

الحاصلة لتجديد مهاراتها من خلال الإعداد المهني، باكتساب المهارات اليدوية والنفسية في دورات مركزة تختلف مدتها اعتمادا على نوع الاختصاص، وإعداد المربية لا يقتصر على الإعداد للمهارات اليدوية والنفسية فحسب، بل هو إعداد للمهارات الفكرية والمهنية والاجتماعية أيضا. وتكوينها نظريا وميدانيا من خلال برامج خاصة بذلك تسطر لإكسابها خبرة عملية تساعد على العمل مع الأطفال وكذلك تدعم هذه الخبرة والأداء بالإعداد المتميز لتجديد المهارات ومسايرة التطورات، وهو المجهود المبذول من طرف المربية داخل الروضة انطلاقا من إدراكها لأدوارها ومهامها المرسومة، لإنجاز موقف تربوي في إطار ما توفره الروضة من وسائل تعليمية وبيئية. لذلك فإن برامج التدريب والإشراف هي عبارة عن سلسلة من الجهود المخططة والمنظمة، الموجهة نحو أداء مربية الأطفال في الروضة لمساعدتها على تطوير قدراتها ومهاراتها في تنظيم وتنفيذ المنهاج التربوي، وتحقيق أهدافه بفعالية¹.

وعليه فالإشراف التربوي في رياض الأطفال يرتكز على عملية المتابعة والمراقبة البيداغوجية، والتي تتم على مستوى الروضة من طرف مختصين لتقويم عمل المربية مع الأطفال ومساعدتها على تحسين أدائها وتطوير قدراتها، لاستغلال الإمكانيات المتاحة واستثمار مهاراتها، فالتقويم إذا وسيلة وليست غاية، فهو رابع خطوة من خطوات العملية التربوية، فمن خلاله نحكم على

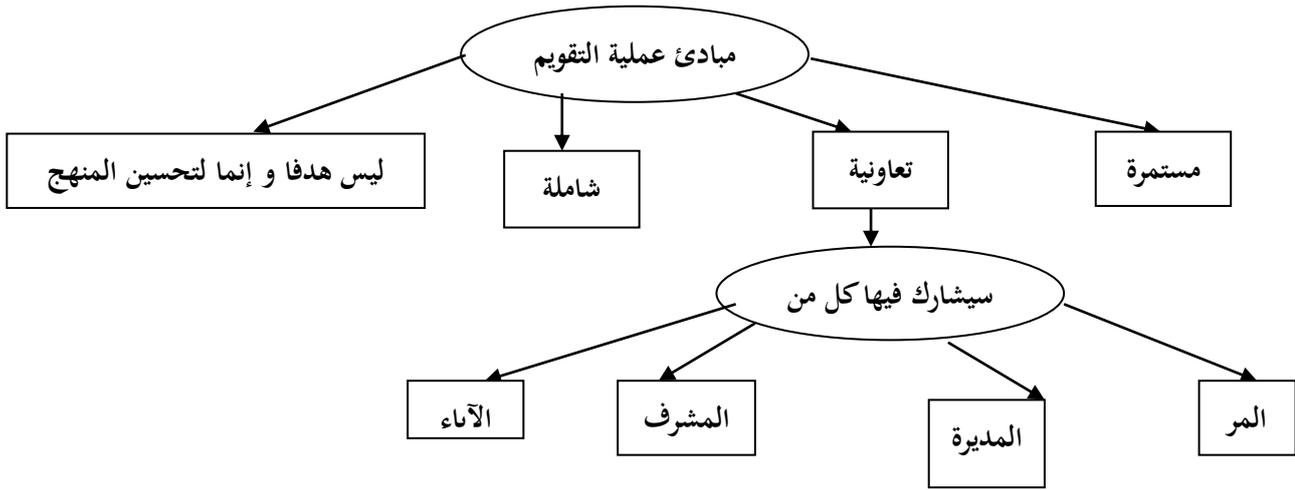
¹ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية

وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة، لبنان، 1983،

ص،ص.(51،50).

² علي مهدي كاضم، القياس والتقويم، ط1، دار الكندي، الأردن،

2001، ص،ص.(35،34).



*مبادئ التقييم داخل الروضة.

جاهدة لتقييم مربيات الروضة سواء من طرف الإدارة، أو الجهات المعنية وتقييم الروضة ككل من حيث الوسائل والبيئة لإحداث تعديلات وبذل جهود أكبر للوصول إلى المستوى المطلوب ماديا وبشريا.

إن محور التركيز في العملية التربوية في عصرنا قد انتقل من التعليم إلى المتعلم وبالتالي أصبح دور مربية الروضة جد هام فهي المُنظم والمُسير والمُعزز، وهذا يعبر عن المسؤولية الكبيرة التي تضطلع بها، ولكي تكون قادرة على أداء دورها المهم عليها أن تقوم بمهام رئيسية تفرضها تربية الطفل.

تمثل عملية التقييم التربوي لمربية الروضة أهمية بالغة الأثر وذلك من خلال دراسة إمكاناتها الوظيفية، وما تقوم به من أعمال داخل رياض الأطفال وما تقوم به مع الأطفال لتحقيق الأهداف المرجوة، في نشأتهم على اعتبار أن التدرج في الأدوار تتحكم فيه مجموعة من العوامل، من أهمها

تتمثل مجموعة الأهداف العامة للتقييم في معرفة مدى تحقيق الهدف أو عملية الأهداف المرسومة والكشف عن فعالية الجهاز الإداري أو التربوي لمختلف الأقسام والبرامج داخل رياض الأطفال، كفعالية الإدارة والتنسيق الإداري بين فروعها وفعالية البرامج والكشف عن صحة القرارات والآراء التي اتخذت داخل الإدارة أو الخاصة بالبحث والتجريب في تعديل البرنامج. كما يهدف إلى الاستقرار والطمأنينة في الأداء وتحسين الكفاءة للمربيات اللواتي يعملن على نقل الخبرات اللازمة للأطفال، ويساعد بشكل عام على دراسة التقارير التي تكشف عن درجة الإنجاز، والإمكانات الخاصة بمؤسسة الرياض لإبراز فعاليتها التربوية .

لمؤسسات رياض الأطفال أهداف خاصة تعمل على إحداثها فعليا، وذلك من خلال إرسالها لتقارير تربوية عن مستوى الأطفال وإمكاناتهم ومشاكلهم لأسرهم، والعمل على تشخيص ما يعانيه الطفل والكشف عن قدراته بأساليب متنوعة، كما تسعى

الذي يجابها، وأسلوب تعاملها مع هذا الموقف، وبالسياق الذي يوجه فيه، وكذلك قدراتها على تطبيق كفاءتها المختلفة، وفعاليتها التي تكمن في مدى تأثيره على المتعلمين وتأثرهم به، وهذا لا يعتمد على كفاءة المربية فحسب، وإنما أيضا على ردود فعل الأطفال تجاهها.

ومما سبق نخلص للقول أنه من خلال تقييم مربية الروضة نستطيع تجسيد وتعديل العملية التربوية داخل الروضة كأى مؤسسة تربوية.

4- إعداد مربيات رياض الأطفال والواقع الاجتماعي:

لقد أسهم نمو المعرفة العلمية في إيجاد تغيرات نوعية في تدريب المعلمين، وكذلك الصورة والفكرة التي يحملها عنه المجتمع، كذلك الحاجة الملحة لوجود تصور موحد عن المربي.

فقد اعتبر فيما مضى مجرد ناقل ووسيط للمعلومات والمعرفة فحسب، لكنه الآن أصبح القائم على التغيير بصورة ديناميكية، وهذا نفسه ما يجب أن يكون بالنسبة لمربية الروضة، فهل نحن نريد مربية أطفال تكون قائدة في خضم المشاكل التي يعيشها مجتمعنا، وبكل الصفات التي يجب أن تتوفر في أي شخصية قيادية؟ أم نريد مجرد مراقبة وراعية لأطفالنا داخل أقسام الروضة، تعمل على حمايتهم لحين عودتهم إلى المنزل وتسليتهم بالنشاطات اليومية؟

يرى إميل دوركهايم، أن المعلم أو المعلمة هو صورة الأب أو الأم، وعليه فمن الضروري إعداد

العلم والمعرفة ويتحقق هذا عن طريق إعداد المربية ورفع مهاراتها المهنية بمختلف ناضج التكوين.

بما أن الإصلاح التربوي يعتمد بالدرجة الأولى على المربية في رياض الأطفال، اتجه تقويمها إلى ما يشترط فيها من صفات لعملها في هذا الميدان، فتقويمها يتم على مستوى صفاتها وخصائص شخصيتها، وعلى معرفتها الأكاديمية وكفايتها في الأداء وأساليب تقديمها لمضمون برنامج رياض الأطفال.

هناك من يرى أن تقويم المعلمين يجب أن يتناول كفاءته العلمية والتعليمية والإدارية وصفاته الشخصية، بينما هناك مجموعة أخرى ترى بأن تقويم المعلمين يجب أن يقوم على مستوى الإنجاز عند المتعلمين، ويرى فريق آخر أن يقوم هذا التقويم على عمله داخل القسم وأسلوبه في استغلال كل من بيئته التعليمية والوسائل التعليمية الموفرة في المؤسسة التربوية.

إلا أنه من الضروري تقويم العاملين في التربية ونخص بالذكر مربية الروضة من حيث خبرتها النظرية والتطبيقية، وربط هذه الخبرة وكفاءة أدائها وتحسينه من خلال استغلالها لظروف البيئة التعليمية ووسائلها، ومحالة تحسينها وجعلها أكثر إثارة وأهمية للأطفال، وذلك من خلال إبداعاتها وقدراتها المعرفية. ويشمل أيضا الخبرات التي تجمعت لدى المربية نتيجة الممارسة والتجربة، ومدى أهمية هذه الخبرات من حيث نوعها وأثرها على الكفاءة التعليمية وكذلك الإنجازات التي قامت بها فعلا، وتتوقف كفاءتها في ذلك على الموقف

الثقافي، أو الاجتماعي، أو السياسي، أو حتى الفكري.

وانطلاقاً من الدور الذي تلعبه المربية في مؤسسة الروضة من حيث تنمية شخصية الطفل، فإنّ لفكرة إعداد المربيات الأولوية كبيرة، لأنّها تُحدّد طبيعة وشخصية الأجيال المتعاقبة، لأنّ دور المربية داخل الروضة لا يقتصر على مجرد إطعام الطفل ولعبه، بل يتطلب منها مهارات في الإرشاد والتوجيه، لذلك يمكن القول أنّ أي جهد مبذول لتحسين مستوى الطفل منوط بالإعداد الجيد للمربية.

عند اختيارنا لمربية الروضة لا يمكن أن نهتم فقط بسماتها، مثلما نجده عند أصحاب نظرية السمات، الذين يهتمون بدراسة القائد الناجح من خلال معرفة السمات والخصائص التي يتميز بها عن البقية، أين يهتمون بدراسة النواحي الجسمية والعقلية وسمات الشخصية، كما لا يمكن أن نخترها من خلال المواقف كما تقر به نظرية المواقف، التي ترى أنّ القائد هو وليد الموقف، وأنّ المواقف هي التي تبرز القيادات وتكشف عن إمكانياتها الحقيقية، فهي تهتم بالموقف أكثر من ماهية الشخص، وكلتا النظريتين تهدف لإعطاء بعض الدلائل التنبؤية للحكم على مدى نجاح الفرد في الإدارة التعليمية خلال أدائه لوظيفته. أما النظرية الوظيفية فقد عملت على الجمع بين السمات والمواقف، إذ تعتبر أنّ الفرد وظيفته تقوم على التفاعل الوظيفي بين الشخصية بكل مقوماتها وبين الظروف الموقفية والبيئية المحيطة به.

الأطفال لمعرفة محيطهم والاهتمام بهم بالابتعاد عن أساليب التلقين، ويعلّق على ذلك أيضاً، 'عبد العزيز القوسي' في قوله: "تلاميذ اليوم تتمّ تنشئتهم على الأنانية والسطحية والمظهرية وحفظ الأشياء في الذاكرة، ومن شأن ذلك أن يحقّق تعليماً بنكياً"، وهذا ما يؤكد عليه 'باولو فرايري' B.FRAYRI في قوله: 'إنّ الطلاب مجرد مخازن للمعلومات'.

فعليه فمربية الروضة مطالبة بأن تدرك أنّها بصدد التعامل مع مادة جد خاصة، التي لها العديد من المميزات التي يجب أن تتعرف عليها، كالفروق الفردية بين الأطفال واختلاف القدرات والاستعدادات والميول لديهم، كما عليها مواجهة الفروق الواسعة في الوسط الأسري، وذلك بالاختلافات الموجودة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. لذلك تعتبر الرغبة في تدريب وإعداد مربيات الروضة رغبة قديمة منذ بداية ظهور رياض الأطفال، من طرف الرواد الأوائل والمفكرين في المجال التربوي وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية.

إنّ العوامل التي أدت إلى ظهور رياض الأطفال متنوعة، فقد ذكرت صاحبة المقال في رسالتها للماجستير، والتي اهتمت فيها بدراسة أهم العوامل التي تؤثر على تقويم أداء وإعداد مربيات رياض الأطفال، وتحديداً في الفصل النظري الخاص بأسباب وظروف إنشاء رياض الأطفال، عدداً من العوامل التي ساعدت على ظهور مثل هذه المؤسسات في المجتمعات الغربية، لكن ظروف ظهور هذه الأخيرة وأسباب انتشارها في المجتمعات العربية، تختلف تماماً على بداياتها الأولى في المجتمعات الغربية، سواء على صعيد المجال

بطرائق علمية وعلى أسس نفسية تربوية، وتقدم حلولاً بعد تشخيصها تستغل فيه معرفتها وإمكاناتها الأدائية مستغلة كل الظروف الاجتماعية والاقتصادية والتربوية.

لقد اهتمت الدراسات العلمية بتناول أدوار المعلم وتأثيره الإيجابي في العملية التربوية، لما لذلك من عائد تربوي وتنموي وانعكاسها على تقدم المجتمع.

فالتعليم في الماضي اعتُبر كخدمة اجتماعية ورعاية لأفراد المجتمع تقدمها الدولة لأبنائها، إلا أنه في وقتنا الحاضر أصبح بمثابة عملية استثمارية، وهو ما أكدته علم اقتصاديات التعلم، فالتربية والتعليم عمليتين تفرضهما عملية التنمية والتطور فهو الركيزة الأساسية للبناء الحضاري، وظهور رياض الأطفال في العالم لم تكن إلا كخدمة اجتماعية في المجتمعات الغربية التي ظهرت بها في ذلك الوقت لظروف تاريخية واجتماعية وحتى فكرية دينية، إلا أننا في يومنا هذا لا يمكن أن ننظر إليها كخدمات تربوية فقط، بل كبناء تربوي أساسي للتطور، كما أن ظهورها في المجتمعات العربية كان نتيجة عوامل اجتماعية وثقافية وتربوية واقتصادية تختلف تماماً عن أسباب نشأتها في المجتمعات الغربية. وتعد في وقتنا الحالي من أهم المؤسسات الاجتماعية والتربوية لأنها تربي ترقى بشخصية الطفل².

وتتمثل أهمية إعداد مربية الروضة حسب هذه النظرية في¹:

أ- الابتعاد عن الفهم العام والخبرات الشخصية والأحكام الذاتية وأن تكون آرائها التربوية مبنية على أسس وحقائق علمية ونفسية تربوية، معتمدة في عملها على البحث العلمي المنظم ويساعدها الإعداد على تعديل أدائها ومفاهيمها المهنية.

ب- اكتسابها لمبادئ تربوية صحيحة للعمل مع الأطفال الصغار، وإدراكها للخصائص النفسية والانفعالية للأطفال واقتراحها لإجراءات خاصة بالمواقف التربوية كما يساعدها الإعداد على ترشيد عملها.

ج- يساعدها الإعداد على كسب فهم أوسع وأعمق وأكثر فعالية، معتمداً على الملاحظة العلمية والمنظمة وطرق البحث القائمة عليها، فاكتساب المربية للمهارات المعرفية والعملية يجسدان عاملاً يزيد من قدراتها على التفكير والإبداع في تحسين البرنامج المقدم للأطفال، بما يُمكنها من التكيّف مع عملها وتقديره .

د- يكسبها الإعداد القدرة على فهم سلوك الأطفال، فمن خلال إعدادها تحاول أن تجيب على السؤال التالي: ما الذي يسبب سلوك الأطفال أو ما العوامل المسؤولة عن إحدائه؟ وعليه تقدم مربية الروضة فهم أوسع وأفضل ولا تكون استجاباتها للأطفال انفعالية، كما تعمل على تشخيص مشاكلهم

² محمد محمد الحامحي، التدريب أثناء الخدمة في المجال

التربوي في التعليم والتربية البدنية، ط1، مركز الكتاب، القاهرة، مصر، 1999، ص(82)

¹ محمد لبيب النجيجي، في الفكر التربوي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1981، ص(212).

وجاءت التوصية للمادة 17/ للمؤتمر في أن "يتضمن دائما إعداد مربيات الروضة مساقا من التعليم النظري والعلمي يهيئون لمهنتهن وهذا الإعداد ليس أقل أهمية عن غيره من المستويات كمستوى إعداد معلمي المدارس الابتدائية، وهنا مناشدة للإصلاح التربوي في أ بكر المراحل العمرية²، وربما يمكن أن تساعدنا هذه الفكرة على فهم الأسباب العميقة التي أدت بالولايات المتحدة الأمريكية إلى تغيير مضمون كل البرامج التربوية بدءا بالروضة عندما نجح الاتحاد السوفيتي في إطلاق أول قمر صناعي وسعت في دراساتها العلمية الميدانية إلى فهم أسباب الابتكار والتطور في هذا النظام.

لقد بلغ عدد مربيات رياض الأطفال في إحدى عشر (11) دولة عربية حسب الإحصائيات سنة 1979 وهي: الأردن، الإمارات العربية المتحدة، تونس، سوريا، الصومال، العراق، السعودية، سلطنة عمان، قطر، الكويت، ليبيا، حوالي 10500 مربية، وفيما يخص المستوى التعليمي للمربيات حسب ما توصل إليه كل من 'عبد العزيز الشتاوي' و'محمد عادل الأحمر' في دراستهما حول واقع التربية في الروضة في الوطن العربي فإن المستوى الثانوي هو الأكثر تكرارا وأنه لا يمكن اعتبار هذا المستوى من التعليم للمربيات في الروضة، مؤشرا على تأهيلهن لرعاية أطفال مرحلة ما قبل المدرسة وتربيتهم، لأن هذه المهمة تتطلب إعداد خاص

وباعتبار التربية والتعليم شرطا من شروط النهضة والتقدم من المهم الاهتمام بتربية وإعداد العاملين بالروضة وبضرورة الإصلاح التربوي ليس على مستوى الهياكل فقط بل أيضا على مستوى الكيف وذلك بالاهتمام بالدور الذي تقوم به مربيات رياض الأطفال في تنمية المجتمع بشكل عام، بدأ بالأسرة ومرورا بكل انساق المجتمع؛ فمن شأن التربية الصالحة المخطط لها أن تحقق الكفاءة في كل المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وأن تساعد على تنمية المهارات التي تجعل من المربين فاعلين مؤثرين في مجتمعهم ووطنهم وتساعدهم على بناء القيم والاتجاهات والعادات لدى الأطفال وتحقيق التعاون بين المجتمع ومختلف المؤسسات¹.

لقد أشار المؤتمر الدولي الخاص بالتربية العامة في إحدى توصياته إلى أن التربية لطفل ما قبل مرحلة التعليم الإلزامي ينبغي أن تكون موضع اهتمام السلطات التربوية، وأن تكون متاحة لجميع الأطفال، إلا أن هناك أسباب اقتصادية تتدخل في الموضوع، بحيث يرى 'عبد العالي الجسماني' أنه من السهل أن تدار شؤون الأطفال الصغار في اللعب والتمارين وأنه من اليسير على المربية إدارته وتوجيهه ولكن كلما كانت المربية أقل حفا من الإعداد والتدريب كان فهمها أضال، نتيجة قلة معرفتها بطرق التعامل مع هذا الطفل.

² عبد العالي الجسماني، علم التربية وسيكولوجية الطفل، ط1، الدار العربية للعلوم، بيروت- لبنان، 1999، ص(126،127).

¹ عمر التومي الشيباني، التربية وتنمية الذات القومية، "ط1، منشأة طرابلس، الجماهيرية العربية الليبية، 1984، ص(66،67).

تم تحويلها إلى بلدية بولوغين لتستأنف نشاطها من جديد يوم 21 جانفي 2002 وهي تقع في بناية ضخمة تعود إلى الفترة الاستعمارية، وهذه المدرسة معتمدة رسميا من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بمقتضى القرار رقم: AB/657 المؤرخ في 02 جوان 1969، والموافق عليها من قبل ولاية الجزائر تحت رقم 19 بتاريخ: 21 جانفي 1969. كما أوجدت بعض برامج التكوين مؤخرا على مستوى مراكز التكوين المهني، خاصة بعد الإصلاحات التربوية الجديدة والزامية التعليم التحضيري في بعض ولايات الوطن فقط. علما أن أكبر مشكل تعاني منه المربية ورياض الأطفال تحول هذه الأقسام التحضيرية إلى أقسام للدراسة³.

إن النهوض بالعملية التربوية داخل الروضة لا يتأتى إلا بحشد أفضل الطاقات البشرية، لذلك يجب أن نكون على يقين من الرسالة التي نود أن نحملها إلى المربيات في الروضة وأن يكون لنا أهداف واضحة وهي في وقتنا الحاضر تتمثل بتزويد مربية الروضة بالأساس المعرفي والعملية.

إن إعداد مربية الروضة بطريقة جيدة، يجعلنا نحافظ على المستوى الرفيع للأداء والإنجاز في مؤسسات رياض الأطفال، وعليه فرفع مستوى الإعداد والتأهيل للعمل بهذا المجال يساعد في تنمية قدرات الأطفال وخبراتهم ويحترم خصوصياتهم؛ وذلك من خلال أساليب متنوعة في الإعداد المهني بما أن المجتمع دائم التجدد ومستمر وسريع التغير

ومعرفة بأصول علم النفس الطفل، وعلوم التربية، وعلم الاجتماع، وبالطرق التربوية التي تتماشى وتحترم خصوصيات الطفولة. كما أن هذا الإعداد غير متوفر في عدد كبير من الدول العربية، فمن جملة إحدى عشر دولة لم تذكر إلا أربعة دول بأنها تقوم بإعداد مربيات رياض الأطفال إعداد مهني وعلمي، وهذه الدول هي: الكويت، العراق، عمان، تونس¹.

إن الإعداد الأولي للمعلمين عندنا في الجزائر قد اتسم بعد الاستقلال، باعتماده على أسلوب الإعداد الاستثنائي السريع والقصير، خاصة في بداية الاستقلال والتذبذب في مستوى الإعداد ومدته ونوعيته وبرامجه وتأثيره فيما يخص جميع الأطوار التعليمية، وقد نستطيع القول أن إعداد المربيات قبل الاستقلال في رياض الأطفال كان أكثر حضا فيما بعد الاستقلال، فقد أنشئت مدرسة لتكوين مربيات رياض الأطفال، بمبادرة من قبل المجلس الشعبي البلدي الأول لمدينة الجزائر، وبمساعدة تقنية وبيداغوجية من منظمة خيرية ألمانية تسمى "allemande lacaritas" كان تدشينها الرسمي يوم 24 جانفي 1969، وكان مقرها آنذاك، بحي المدنية في إحدى بنايات العصر التركي².

¹ عبد العزيز الشاوي ومحمد عادل الاحمر، واقع التربية ما قبل المدرسة في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ص(41-44).

² مدرسة تكوين مربيات الأطفال، التعليم ما قبل المدرسة، يونيسكو.

³ المركز الوطني للوثائق التربوية، الكتاب السنوي 98، الجزائر، 1998، ص(275).

الهدف، فنجد الإعداد النظري الذي يقابله الإعداد قبل الخدمة، أو الإعداد المهني وكذا الإعداد المسلكي، كم نجد الإعداد الميداني الذي يقابله الإعداد أثناء الخدمة، أما الإعداد المستمر فهو إعداد يكون متكامل مع برنامج الإعداد الميداني، إلا أن التفصيل فيه كان قصد إبراز أهميته وهو ما يعرف بالنمو المهني أو الإعداد المتجدد.

إن الروضة مطالبة بتوفير المنافع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، كما أنها في عصرنا هذا بحسن استغلالها، تساعد بشكل كبير في حل بعض المشاكل الاجتماعية والتربوية، فمن خلالها تتحقق أهداف بعيدة تفيد أجيال المجتمع باعتبارها مكان مجهز لاستثمار الطاقات والقدرات التي توجد لدى الأطفال، ولإنماء قدراتهم المعرفية والعقلية، إلا أن أبنية الروضة ومناهجها، وموادها ووسائلها التعليمية، لا يمكن أن تحدث النمو المتكامل لشخصية الطفل إذ لم تتوفر مربيات الروضة على الكفاءة المستمدة من إعدادهن العلمي، الثقافي والمهني والمتكيف مع المستجدات، فأى تطوّر أو تحسين في العملية التربوية داخل رياض الأطفال، تبدأ من اختيار مربيات مؤهلات لهذه المهنة.

وهناك ما يعرف بالتدريب أثناء الخدمة، بحيث يعتبر ضرورة لازمة وحقيقة واقعية في جميع الوظائف والمهن، أما بالنسبة لمهنة مربية الأطفال داخل الروضة، فهي تشكل ضرورة أكثر إلحاح لأن تنشئة وإعداد الأطفال للمراحل اللاحقة، تتغير فيها الوسائل التعليمية بشكل سريع ومتزايد، وتتعدّد الحاجات والمعلومات. فالتكوين النظري مهما كان مستواه وقيّمته لا يكفي وحده لمساعدة المربية على

فمن الضروري أن تتجدد معه باستمرار مطالب المهنة، وبالتالي تصبح عملية إعداد مربية الروضة في حد ذاتها عملية متجددة.

فالحاجة لبرامج إعداد وتدريب مربيات رياض الأطفال تزداد في الدول، وذلك لتتمكن من تحسين الأداء داخل الروضة.

لقد كانت هناك محاولات جادة من طرف الإدارة العامة لولاية الجزائر بالمدينة، لإعادة بناء برامج إعداد مربيات رياض الأطفال، انطلاقاً من خلفية تاريخية وهي توفر هذا النوع من التكوين سابقاً على يد الأخوات البيض، ومحاولة من هذه المؤسسة لاستعادة المستوى والكفاءة العالية للعمل مع الأطفال، خاصة بعد بروز الدور المهم للروضة داخل المجتمع والتغيرات الاجتماعية العميقة التي مست مختلف الأنساق الفرعية وأحدثت تغيرات في الأدوار الاجتماعية.

هناك مبادئ معينة يجب اعتمادها في إعداد مربية الروضة إعداداً نظرياً وقد كان من طبيعة الداعين للإعداد ملكستر في القرن السادس عشر، واهتم بذلك أيضاً اليسوعيون ليتصدوا للمذهب اللوثرى وكذلك بستالوزي وهربرت فروبل، كما أنّ أول دار افتتحت لإعداد مربيات الأطفال في أمريكا كانت في 1823 وفي بريطانيا في 1836.

تختلف برامج إعداد مربيات الروضة بشكل خاص والمعلمين في الأطوار الأخرى بشكل عام، من بلد لآخر ومن معهد لآخر، حتى أن المفاهيم المتداولة في الإعداد مختلفة ولكن تحمل نفس

طريق الملاحظة والتوجيه المستمر والعمل على تنمية مهاراتها في جوانب مختلفة، وتحليل السلوك أثناء مواقف فعلية لتعليم الأطفال والملاحظة والتعامل مع الأطفال، يتم ذلك تحت إشراف الأساتذة المتخصصين في الميدان من الأعضاء العاملين في رياض الأطفال، والمشرفين من أجل تعديل وتحسين أداء مربية الروضة عن طريق تصحيح مسار أداء الطالبات لتدعيم العمل الإيجابي، وتحسين مستوى أداء مربية رياض الأطفال لا يتأتى إلا بعملية تقويم موضوعية مستمرة، ومحاولة البعد عن الذاتية والتقدير الشخصي للقائمين بالإشراف على التدريب الميداني نظرا لتباين الخلفيات العلمية والمهنية. كما يُعد الإعداد الميداني لمربيات رياض الأطفال المجال الحقيقي الذي يمارسن فيه عملهن، ويطبقن فيه النظريات والحقائق المعرفية التي درسناها في إعدادهن النظري، حتى يكتسبن خبرات ومهارات ومفاهيم واتجاهات تؤهلن للقيام بأعباء مهنة تربية وتنشئة وتعليم أطفال الروضة على أكمل وجه.

إن الإعداد الميداني أو ما يعرف في المفاهيم التربوية البيداغوجية بالإعداد أثناء الخدمة يؤهل مربية الروضة إلى تحقيق متطلبات التربية والتعليم داخل الروضة ويهيئها لتلبية حاجات الطفل، وكذلك التدخل في تحسين وتغيير البرنامج المقدم له، وإحداث طرق جديدة في كيفية استغلال الوسائل التعليمية، بمضامينها النظرية في الميدان، ومن أهم أساليبه:

-تحضير النشاطات اليومية وتقييم اليومي، فالمرربة الناجحة هي التي تبدأ بتحضير مسبق

تنمية قدرات الأطفال. فمرربة الروضة بحاجة ماسة ودائمة لممارسة معارفها النظرية على أرض الواقع، ومواجهة مطالب المجتمع الاقتصادية، والثقافية، والمستوى التعليمي، والبيئة التعليمية والوسائل التعليمية تختلف في مستواها من روضة إلى أخرى. ويهدف هذا النوع من التدريب إلى تعويض النقص في التكوين النظري من ناحية التحصيل المعرفي الأكاديمي، وتأهيل مربيات الروضة تربويا خاصة اللواتي تم توظيفهن مباشرة دون أي تكوين خاص يحضرهن للمهنة، وهو ما يساعد في تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمربيات وتنمية حب التكوين الذاتي قصد تحسين أدائهن، الأمر الذي يساعدهن على مواجهة التغيرات والمستجدات التي من الممكن أن تطرأ على النظام التربوي داخل الروضة، تماما كما حدث لهن بعد التغييرات الحاصلة على مستوى مضمون برامج الأطفال في الأقسام التحضيرية والذي فُرض من وزارة التربية الوطنية.

من خلال الأهداف التي ترسم خلال الإعداد الميداني يسمح لمربيات رياض الأطفال بتوسيع وتهذيب مجال القدرات عندما يبدأن في العمل مع الأطفال، وأيضاً مهمة للممارسة الفعلية بحيث تستطيع أن تستخدم قدراتها وقد تظهر قدرات لم تتمكن من إظهارها في الإعداد النظري، كما تعمد إلى فهم المعارف الجديدة ومسيرة التغيرات في تخطيط مناهج العمل مع الأطفال.

إن الغرض من التدريب الميداني أو ما يعرف بالتربية الميدانية، هو تنمية مستوى عال من الكفاءة في كل جوانب عمل مربية الروضة، وتدريبها عن

المتعلقة بميدان عمله، وهذا النوع من الإعداد يستخدم لمساعدة مربيات الروضة لتكون دائما على الإطلاع بأهم التغيرات والإصلاحات الجارية في البرامج والأساليب وطرائق التعليم للطفولة المبكرة.

يحتاج الإعداد المستمر إلى تقديم حوافز وإثارة دوافع مربيات الروضة حتى يقبلن على تحسين العملية التعليمية والتربوية، فالهدف من تطوير مربية الروضة هو زيادة قدرتها على القيام بالأدوار الموكلة إليها وتحسين أدائها، وذلك لا يتم إلا من خلال برنامج مخططة لتوفير الفرص التعليمية ورفع مستوى الإنجاز عند هذه المربية، دون أن ننسى ضرورة تقويم هذا الإنجاز لمعرفة ما طرأ عليه من تحسن وما يتضمنه من ميول واتجاهات لمربية رياض الأطفال. ولتحقيق الإعداد المستمر وتجديد الخبرة لمربيات رياض الأطفال، فإنها مطالبة بالقيام بجملة من النشاطات يشترك فيها الإعداد الميداني¹:

كالمحاضرات التي تعد إحدى الطرق التقليدية في التدريب والإعداد، وأكثرها شيوعا كأسلوب من أساليب التدريب في عرض الحقائق، ونقل المعلومات والمفاهيم المرتبطة بموضوع الإعداد على عدد كبير من المتدربين في توقيت واحد، ولكن دون مشاركتهم في النقاش. وتتميز هذه الطريقة عن غيرها من الأساليب بأنها توفر السرعة في توصيل المعلومات والتوجيهات وتوضيح الاتجاهات، لذلك تعد مفيدة عند تناول إطار معرفي بشكل عام يسمح بالاتصال المستمر بالمعرفة والحقائق الجديدة في

للأنشطة المستغلة خلال اليوم، حتى لا تقع في تقصير معين لأن التحضير اليومي يساهم في نجاحها ويقلل من الأخطاء، كما أنها في الميدان ملزمة بتحضير النشاطات اليومية مهما بلغ مستوى كفاءتها العلمية.

- ويفترض من مربية الروضة أن تكون ملمة بأصول البحث العلمي، حتى تتمكن من الإطلاع والاستفادة منه، للوصول إلى الإبداع والفهم السليم للواقع وهو أساسي في العمل الميداني والنظري على حد سواء، فحضور حصص البحث العلمي والمشاركة فيها يفيد في تنمية المعرفة وتنقية أفكارها من التقليد العشوائي، وهي قفزة نوعية في حقل رعاية الأطفال وتعليمهم، بالإضافة إلى ذلك يساهم البحث العلمي في جعل مربيات الروضة يخرجن من نطاق الرتابة والروتين.

إن مثل هذا النشاط يجعل من مربية الروضة مبتكرة ومجددة في أساليب عملها مع الأطفال، ومدركة للأهمية النفسية والتربوية لكل نشاط، وكذلك بارعة في استغلال البيئة التعليمية واستنطاق موادها وخصائصها مما يجعل الروضة مكان لبناء الشخصية المستقبلية التي يرغب فيها المجتمع.

يحظى النمو المهني المستمر للعاملين في المجال التربوي بأهمية متزايدة، وتتضح هذه الأهمية في دفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة المهنية بصورة مستمرة من المعنيين، أو ما يعرف بالخبرة المتجددة. وهو ما تتضمنه البرامج التجديدية، والهدف من الإعداد المستمر تجديد الجوانب المهنية للفرد وتزويده بأحدث الاتجاهات والمفاهيم والخبرات

¹ محمد محمود الحماحمي، المرجع السابق، ص (38).

المنظمات أو الهيئات المختلفة التي تجمعهم اهتمامات مشتركة بموضوع النقاش، كما يتضمن المؤتمر تقديم أسئلة وعرض إجابات عليها وإبراز التعليقات، وذلك من طرف كل المتدربين لتبادل الآراء والأفكار نحو العديد من الموضوعات ذات الاهتمام المشترك، مما يؤدي إلى استفادة كل عضو من أعضاء المؤتمر بخبرات وآراء واتجاهات غيره، كذلك يؤدي إلى الإسهام في تنمية المعرفة العلمية للمتدربين من خلال التعلم عن طريق الاستفادة من تجارب وخبرات الآخرين وتعلم احترام الآراء وتقبل النقد.

-ومن الأساليب التي يعتمد عليها إعداد مربيات رياض الأطفال أسلوب الحوار والنقاش من طرف مجموعة من الخبراء أو المتخصصين في موضوع تربوي ما، ليقوموا بعرض آرائهم في هذا الموضوع، بما يتفق مع اهتماماتهم في التخصص وذلك بغرض إعطاء فكرة متكاملة للمتدربين عن هذا الموضوع. إذ أن الغرض من المناقشة عن طريق الحوار بين هؤلاء الأفراد هو تناول مناقشة الموضوع المطروح من جميع جوانبه.

كما تحتل المكتبات العلمية بالروضة والمؤسسات التعليمية مركزا هاما، فهي أداة هذه التربية المستمرة ووسيلتها، فإذا كانت هذه الأداة تقدم أحدث ما وصل إليه العلم بصفة عامة والعلم التربوي بصفة خاصة، كان هذا دافعا لمربية الروضة للإقبال والتحصيل.

إن فكرة الإعداد المستمر لمربية الروضة تقوم على أنه لا يمكن أن تؤدي مهامها طوال

المهنة. كما نجد من بين الأساليب الفعالة أسلوب المناقشة، والذي يعتمد على تبادل أفراد المجموعة فيما بينهم للمعلومات والآراء والخبرات، كما يسمح بمشاركة مباشرة من المتدربات في موضوع التدريب، وموضوع النقاش. ولذا فإن حصص النقاش، تتضمن عملية طرح للتساؤلات والإجابة عليها من قبل المجتمعين. يتخذ أسلوب المناقشات التربوية أشكال مختلفة نذكر منها :

-الحلقات الدراسية والتي تعتمد على مجموعة من ذوي التخصص العلمي والإداري، وذوي الخبرة في مجال رياض الأطفال والتربية، وخبرة في موضوع الحلقة الدراسية.

كما يعتمد هذا الأسلوب على تقديم كل المشاركين في الحلقة، لتقرير يُعد بمثابة ملخص يعتمد على قدرة المتدربين في البحث، وعلى قدرتهم في مقارنة الدراسات التي يجريها أعضاء الفريق في نطاق تلك الحلقات، أو الجلسات التي يعقدونها فيما بينهم لتباحث موضوع النقاش، مما يساهم في تطوير قدراتهم على استخدام وسائل البحث العلمي والتفكير الجيد في موضوع النقاش، وعليه فمن الضروري تخصص أحد ذوي الخبرة من المجموعة لإدارة الحلقة وتهيئة المناخ المناسب لإجراء المناقشات التي تكون موجهة في نقاشاتهم من طرف رئيس الحلقة وتقديم ملخص لنتائج النقاش.

- تعد المؤتمرات التربوية من الأساليب الشائعة في التربية المستمرة، وتعد أحد أساليب المناقشة ويسمح هذا الأسلوب بمشاركة مجموعة من الأفراد يمثلون اتجاهات متعددة، أو قد يمثلون بعض

8. عبد العالي الجسماني، علم التربية وسيكولوجية الطفل، ط1، الدار العربية للعلوم، بيروت- لبنان، 1999.
9. عبد العزيز الشتاوي ومحمد عادل الاحمر، واقع التربية ما قبل المدرسة في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 10. علي مهدي كاضم، القياس والتقييم، ط1، دار الكندي، الأردن، 2001.
11. عمر التومي الشيباني، التربية وتنمية الذات القومية، "ط1، منشأة طرابلس، الجماهيرية العربية الليبية، 1984.
12. محمد لبيب النجيجي، في الفكر التربوي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1981.
13. محمد محمد الحماحي، التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي في التعليم والتربية البدنية، ط1، مركز الكتاب، القاهرة، مصر، 1999.
14. مدرسة تكوين مربيات الأطفال، التعليم ما قبل المدرسة، يونسكو.
15. المركز الوطني للوثائق التربوية، الكتاب السنوي 98، الجزائر، 1998.
16. JEAN VIAL, l'école maternelle, 2eme édition, presses, universitaires, de France, paris, 1989.

حياتها المهنية بمجموعة محدودة من المعارف والمهارات، فالحاجات الداخلية للمعرفة وكثرة المتغيرات تجعل من التعليم في مجال الروضة كعملية لها أهميتها الحقيقية، ليس فقط في اكتساب المعلومات ولكن في تمتيتها أيضا. والهدف هو تكامل أدوارها الاجتماعية في ظل التغيرات الاجتماعية الحاصلة في البناء الاجتماعي.

قائمة المراجع:

1. إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الشعبية القومية للتربية والعلوم "اليونسكو" الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر 1975، ص(173).
2. إبراهيم مذكور، مناهج التربية، أسسها وتطبيقاتها، ط1، دار الفكر العربي، مصر 1998، ص(262).
3. أحمد سعد مرسي وآخرون، خطة تربية الطفل العربي في سنواته الأولى، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مصر، 1986.
4. أحمد شبشوب، علوم التربية، الدار التونسية، تونس، 1991.
5. أحمد صقر عاشور، إدارة القوي العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة، لبنان، 1983.
6. ألان سينجود، تاريخ النظرية في علم الاجتماع، تر: السيد عبد العالي السيد، دار المعرفة، مصر، 1996.
7. سعيد مرسي أحمد وكوثر حسين كوجك، تربية الطفل قبل المدرسة، ط2، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1987.

أشكال العنف في الوسط المدرسي وعلاقته بالتسرب المدرسي

أ. حياة بن عروس-جامعة الجزائر2
أ. مونية زوقاي-جامعة البليدة

مقدمة :

السياسية، الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية.... الخ، لكن كل هذا مرتبط بنظرة جزئية تبتعد عن التحليل العلمي والموضوعي للظاهرة، فالتغيرات الكبرى التي شهدتها المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة والتي مست كل الجوانب الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية منها، أثرت على الأنماط السلوكية التي أصبحت تتجه نحو خرق القوانين وأطر المرجعية المتحكمة في أفعال الفاعلين الاجتماعيين.

إن التسرب المدرسي مشكلة عالمية تعاني منها كذلك الجزائر مما ينعكس سلبا على المخرجات العلمية والتعليمية والتنمية الشاملة ومن هنا جاء إشكال هذه الدراسة الميدانية التي تسعى للتركيز على دراسة علاقة أشكال العنف المدرسي بالتسرب الدراسي لدى فئة من المتسربين خلال مرحلة التعليم المتوسط في ولاية البليدة وعليه فالتساؤل الرئيسي الذي يطرح نفسه: ماهي علاقة أشكال العنف المدرسي (الرمزي-اللفظي-الجسدي) بالتسرب الدراسي؟

-أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة إذ تسلط الضوء على علاقة أشكال العنف المدرسي بالتسرب الدراسي لدى فئة من المتسربين خلال

يعتبر العنف المدرسي من أهم المواضيع التي تشغل حيزا كبيرا في مواضيع الباحثين بعلم الاجتماع وعلوم التربية وذلك لتأثيرها الكبير على شخصية التلميذ من جهة وعلى المحيط العام والمجتمع من جهة أخرى، فالمؤسسة المدرسية إنما نشأت لمساندة الأسرة ولخدمة أهدافها ومواصلة عملية التنشئة الاجتماعية السوية التي ترقى بالمجتمع ككل، لكن ما إن يحدث خلل بين العلاقات الاجتماعية في هذه المؤسسة (التلميذ- الأسرة-المعلم-الإدارة) إلا ويؤدي إلى ظواهر اجتماعية مختلفة، أهمها وأخطرها ظاهرة " العنف المدرسي" الذي يعد من أكبر المشاكل التي تعاني منها الكثير من المدارس في كل مراحل التعليم العام ، وعليه أصبح من الضروري الاهتمام بدراسة العنف المدرسي كظاهرة اجتماعية، ذلك لأنه يؤدي إلى ظاهرة " التسرب المدرسي" المنشرة في الكثير من دول العالم في الوقت الحاضر خاصة في الدول النامية، والتي تتجم عنها آفات اجتماعية خطيرة تهدد كيان المجتمع.

ولقد برزت ظاهرة "العنف المدرسي" في المجتمع الجزائري بشكل متزايد وملاحظ إلى حد ما في الآونة الأخيرة، ولقد قدمت لهذه الظاهرة تفاسير مختلفة كلا حسب وجهة نظره انطلاقا من أبعاده

يعرف العنف بأنه استخدام القوة المادية لإلحاق الأذى والضرر بأشخاص أو ممتلكات¹. ويعرف خليل أحمد خليل العنف بأنه السلوك الذي يستخدم الأذى باليد أو اللسان أو بالفعل أو بالكلمة في الحقل التصادمي².

- أشكال العنف:

يتخذ سلوك العنف لدى الأفراد والجماعات أشكالاً متعددة وبمستويات متفاوتة من الشدة، ويمكن تصنيفها كالآتي:

- **العنف الجسدي:** ويكون بالضرب والرفس وشد الشعر والعض وإيذاء الآخرين والتخريب والاعتداء على الممتلكات والقتل وإيذاء الذات أو الانتحار.

- **العنف اللفظي:** ويكون بالشتيم والقذح والتهديد والتوبيخ وإهانة الآخرين.

- **العنف الرمزي:** ويكون بتحقير الآخرين، والاستهزاء والسخرية بهم والحرمان المادي والعاطفي والنفسي والاجتماعي والنزب والإهمال والتفرقة والتمييز وإيقاع الظلم وعدم المساواة³.

-تعريف العنف المدرسي:

¹ -مصلح الصالح، قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار عالم الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، 1999، ص586.

² - خليل أحمد خليل، معجم المصطلحات الاجتماعية، دار الفكر اللبناني، بيروت، ط1، 1995، ص281.

³ -محمد العكور، الدليل الوقائي لحماية الطلبة من العنف والإساءة، إدارة التعليم العام وشؤون الطلبة، الأردن، 2006، ص8.

المرحلة المتوسطة، وتكمن أهمية هذه الدراسة في مساعدة المعلمين في كيفية التعامل مع التلاميذ العنيفين في القسم، ومن جهة أخرى فهو موضوع تربوي يدخل في صلب العملية التربوية التعليمية إذ يساهم في محاولة إيقاف التدهور المعرفي لدى الناشئ نتيجة العنف المدرسي، والذي يؤدي إلى التسرب الدراسي وما ينتج عنه من ارتباك في بنية المجتمع حيث يساهم في تقاوم ظاهرة البطالة والأمية وعدم اندماج الأفراد في التنمية الشاملة.

-أهداف الدراسة:

-محاولة تحليل ظاهرة العنف المدرسي من وجهة نظر سوسيوثقافية.

- إبراز علاقة أشكال العنف المدرسي بالتسرب الدراسي.

- معرفة دوافع العنف داخل المؤسسات التربوية من خلال ما نلاحظه ونسمعه ونقرأه عن تفشي ظاهرة العنف المدرسي.

- دراسة العوامل المختلفة التي تؤدي إلى العنف والتسرب في الوسط المدرسي.

-الرجبة في الوقوف على أسباب التسرب المدرسي.

- معرفة الأسباب التي تقف وراء تزايد انتشار سلوك العنف المدرسي.

- محاولة إيجاد سبل الوقاية والعلاج لظاهرة العنف المدرسي والتسرب الدراسي.

-ماهية العنف:

أن قياس العنف المدرسي يجب أن يتم من خلال السلوكات التي تؤدي إلى اعتقال وجروح فقط¹.

ويعرف شيلدر: العنف المدرسي بأنه: السلوك العدوانى اللفظي والغير لفظي نحو الشخص الآخر يقع داخل الحدود المدرسية².

ويمكن تعريف العنف المدرسي أيضا على أنه جملة من الممارسات (الايذائية) البدنية أو النفسية والإجرائية أحيانا التي تقع على الطلبة من قبل معلمهم، أو من بعضهم البعض في المدرسة³.

ويمثل العنف المدرسي الشكل الأخطر من أشكال العنف، كونه بين وجهين للعنف، الوجه المجتمعي، والوجه المؤسسي، فهو عنف يمارسه أفراد المجتمع بشكل جماعي داخل إطار مؤسسي وهي المدرسة بجميع المستويات التعليمية لإشاعة ثقافة عنف داخل إطارهم المؤسسي، مما يمنح عملية إشاعة ثقافة العنف المدرسي قبولا ومشروعية اجتماعية داخل المجتمع، لأنها توطر رسميا وشعبيا من خلال أخذها للطابع الرسمي المؤسسي وقبولها وشرعيتها الاجتماعية داخل الإطار ذاته⁴.

¹-صباح عجرود، التوجيه المدرسي وعلاقته بالعنف في الوسط المدرسي حسب اتجاهات تلاميذ المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير في علم النفس، 2007.

²- Linda shilder: Teacher sanctioned violence, childhood Education ,spring,2001 , p167

³-أديب عبد الله النوايسة، تعديل سلوك الفرد والاسرة والمدرسة والحياة، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، 2009، ص118.

⁴- غزوان هادي، ثقافة العنف المدرسي في العراق بين عهدين، العراق، جريدة الصباح العراقية، العدد824، 2006، ص2

هو كل تصرف يؤدي إلى إلحاق الأذى بالآخرين وقد يكون الأذى جسما أو نفسيا فالسخرية والاستهزاء من الفرد وفرض الآراء بالقوة وإسماع الكلمات البذيئة جميعها أشكال مختلفة لنفس الظاهرة⁴. وهو سلوك عدواني لفظي نحو شخص آخر يقع داخل حدود المدرسة⁵.

فالعنف هو جميع التصرفات القولية والفعلية التي تؤدي الى إيذاء الآخرين ونبذهم وتهديدهم والاعتداء عليهم وعلى ممتلكاتهم في المدرسة بهدف إعلان السيادة وفرض السيطرة.

يستعمل مفهوم العنف المدرسي غالبا في مجالات العدالة والتربية وعلم الاجتماع وعلم النفس والسياسة ولهذا السبب يجد الباحثون أنفسهم أمام مفاهيم عديدة للعنف العائلي والعنف الاجتماعي والعنف السياسي والعنف المدرسي.

ويرى الباحثون والخبراء أن مفهوم العنف المدرسي يستعمل لوصف مجموعة من الأفعال والأحداث والسلوكات ولكنهم لم يصلوا إلى إجماع حول طبيعة ومجال العنف المدرسي فهناك من يرى أن العنف المدرسي يجب قياسه من خلال السلوكات العدوانية التي تحدث في المدرسة بينما يرى آخرون

⁴ -منصور بن عسكر، العنف في المدارس، بحث مقدم الى الندوة العلمية المنعقدة في الرياض، مركز الدراسات والبحوث الأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص4.

⁵ -حويتي أحمد، ورقة عمل مقدمة حول العنف والمجتمع بأعمال الملتقى الدولي، جامعة بسكرة، 2003، ص37.

تعريف العنف الجسدي (البدني):

ويقصد به السلوك الجسدي المؤذي الموجه نحو الذات أو الآخرين، ويهدف إلى إيذاء أو خلق الشعور بالخوف ومن أمثلة ذلك الضرب، الدفع، الركل، شد الشعر، العض، إن هذا الشكل من العنف يرافقه في الغالب نوبات الغضب الشديد وفي الغالب يكون موجه ضد مصدر العنف والعدوان⁵. فالعنف الجسدي بناء على ما سبق يتضح أنه كل ما يؤذي الإنسان بدنيا نحو الذات أو الآخرين ويصل الأمر إلى الخوف وهذا هو جانب الأمر الناتج عن ممارسة العنف والإيذاء البدني الفعلي⁶.

تعريف العنف اللفظي:

كما هو واضح من المفهوم إنه عنف يهدف إلى إيذاء الآخرين عن طريق الكلام والألفاظ والنبذ والتحقير دون استخدام العنف الفعلي. العنف اللفظي هو التهديد باستخدام العنف البدني والجسدي أو غيرها من الأنواع التي تلحق الضرر بالآخرين وذلك دون استخدام العنف الفعلي ونجد إن هذا النوع من العنف عادة ما يسبق العنف البدني، فالإنسان هنا يعد في محاولة للكشف عن قدرات وإمكانيات الآخرين وذلك قبل الإقدام على العنف البدني¹.

تعريف العنف الرمزي:

يدل هذا العنف على البعد عن أنواع العنف الجسدي أو اللفظي المباشر حيث يهدف إلى استخدام طرق تعبيرية أو رمزية تعبر في مضمونها عن محاولة التهديد أو النبذ واحتقار الآخرين، وتشير خولة أحمد يحي إلى أن العنف الرمزي يشمل التعبير بطرق غير لفظية عن احتقار الأفراد والآخرين أو توجيه الإهانة لهم كالامتناع عن النظر إلى الشخص الذي يكن العداء له أو الامتناع عن تناول ما يقدم له، أو النظر بطريقة ازدراء وتحقير².

- العوامل المسببة للعنف المدرسي:

إن العوامل المسببة لعنف التلاميذ يمكن إجمالها في ما يلي:

- عوامل اجتماعية: وقد حددت الأسباب الاجتماعية للعنف في:

- وجود وقت فراغ كبير وعدم استثماره ايجابيا.
- ضعف الضبط الاجتماعي.
- ضعف التشريعات والقوانين المجتمعية.
- انتشار أفلام العنف بكثرة.
- التدريب الاجتماعي الخاطئ أو الناقص ويظهر ذلك في المجتمعات التي تتناقض مع القيم والأهداف بصورة ملحوظة.
- الجزئات الضعيفة سواء بالنسبة للامتثال أو الانحراف تؤدي إلى خلق حالة متميعة عن الأفراد، إضافة إلى ذلك ضعف الرقابة يؤدي إلى

⁵ - أحمد يحي خولة، الاضطرابات السلوكية والانفعالية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000 ص181.

⁶ - محمد أحمد الخريف، معجم المصطلحات الاجتماعية، دار الفكر اللبناني، بيروت، ط1، 1994، ص 16.

¹ - نفس المرجع، ص17.

² - أحمد يحي خولة، المرجع السابق، ص182.

- التدليل الزائد من الوالدين.¹

-عوامل مدرسية:

- مجموعة من الأسباب تعود إلى المؤسسة التربوية نفسها، تصميم المؤسسة أو بنائها وازدحام الفصول الدراسية ونقص المرافق الضرورية وقلة أو انعدام الخدمات.

- مجموعة الأسباب التي ترجع على المعلمين من ذلك كثرة الغيابات عن الحصص وتعويضهم بمعلمين آخرين لا يخاف منهم الطلاب، ومن ثمة خروج التلاميذ على النظام داخل الصف وسلوكيات بعض المعلمين التي قد تكون غير لائقة.

- مجموعة من الأسباب التي تعود إلى التلاميذ أنفسهم، ومن ذلك التنشئة الاجتماعية التي مر بها الطفل وتعاطي المخدرات، الشعور بالظلم ومخالطة أقران السوء، وسهولة حصول التلميذ على السلاح.

- أسباب تربوية كالاستعمال أساليب غير مناسبة وتطبيق مناهج ومقررات دراسية قديمة لا تفي بمطالب العصر وعدم وجود لجان تربوية لمتابعة التلاميذ ونقص البرامج الثقافية والترفيهية.

- مجموعة الأسباب الأمنية، من ذلك عدم وجود رجال أمن في المؤسسات بصورة كافية أو قلة تدريبهم.²

النتيجة نفسها فقط يكون الجزاء شديد ولكن القائم على تنفيذه لا ينفذه بدقة.

- سهولة التبرير، ويحدث هذا عندما تحاول جماعة التقليل من حدة الاعتداء على المعيار أو تلتمس له الأعذار ويتم ذلك بشكل إرادي من بعض الأفراد بقصد التخريب الاجتماعي.

- عدم وضوح المعيار حيث يؤدي ذلك إلى بلبلة في الأفكار والاتجاهات وخاصة عندما يعني المعيار بالنسبة لفردين أو أكثر شيئاً مختلف.

- قد تتناقض نواحي الضبط الاجتماعي فتتجمد القواعد القانونية ولا تساير التغير الاجتماعي والثقافي في الوقت الذي يتطور فيه المجتمع بصورة تعطل فاعلية هذه القواعد وتجعلها عقيمة.

-عوامل أسرية:

- الخلافات الزوجية والصراع بين الزوجين.

- ارتفاع عدد أفراد الأسرة صغاراً وكباراً في غرفة واحدة.

- إقامة كافة أفراد الأسرة صغاراً وكباراً في غرفة واحدة.

- صراع الأدوار الاجتماعية والنموذج الأسري المتسلط.

- المعاملة التمييزية ضمن الأسرة.

- التنشئة الاجتماعية النمطية للذكور

والإناث.

- التفكك الأسري.

¹ - عزت الطويل، سيكولوجية العنف في عالمنا المعاصر

الأسباب والعلاج، 2003، http في

el: azayem .com/new-page-46.htm//

- ضعف كفاءة البرامج الدينية والتثقيفية مما حدّ من قدراتها على جذب اهتمام الطلاب.

-واقع العنف في الجزائر:

أكد مدير مخبر التغيير الاجتماعي بجامعة أبو القاسم سعد الله -الجزائر 2-، نور الدين حقيقي للجزائر نيوز أن 40% من التلاميذ يتميزون بسلوك عدواني يدفعهم إلى ممارسة العنف بمختلف أشكاله وفقا لنتائج الدراسة التي أعدها المخبر حول العنف في الوسط المدرسي، بينما تحتل الجزائر حسب الباحثين الصدارة في قائمة بلدان المغرب العربي من حيث نسبة العنف المسجل في الوسط المدرسي.

وقال أيضا مدير مخبر التغيير الاجتماعي على هامش أشغال الملتقى الأول حول الشباب والعنف في الوسط المدرسي في بلدن المغرب العربي أن 60% من التلاميذ تعرضوا للعنف من طرف الأساتذة بينما تقدر نسبة التلاميذ الذي يمارسون العنف بـ 40% وما يلاحظ أن العنف ينتشر لدى التلاميذ الذين ينتمون إلى الطبقة المتوسطة والعائلات التي توفر لأبنائها متطلبات الحياة بحيث تقدر نسبتهم بـ 35% لعدة أسباب من بينها النزعة الفردانية والأنانية التي يكتسبها الطفل من الاسرة إثر عملية التنشئة الاجتماعية بينما تسجل نسبة أقل بالنسبة لتلاميذ الذين ينتمون إلى طبقات اجتماعية أدنى تعاني الفقر والحرمان عكس المجتمعات الغربية التي يستعمل فيها العنف في هذه الطبقة وأكد المشاركون في الملتقى أن نسبة العنف المسجلة في الوسط المدرسي في كل من تونس وليبيا والمغرب والجزائر متقاربة إلا أن

- تأثير التحصيل الدراسي على التلاميذ في الكثير من الأحيان نحترم الطالب الناجح فقط ولا نعطي أهمية وكيانا للطالب الفاشل تعليميا حسب نظرية الدوافع فالإحباط هو الدافع الرئيسي من وراء العنف إذ أنه بواسطة العنف يتمكن الفرد الذي يشعر بالعجز أن يبيث قدراته الخاصة، فكثير ما نرى العنف ناتج عن المنافسة والغيرة.³

-أسباب إعلامية:

فالتلفزيون على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر أحد الوسائل الإعلامية التي لها تأثيرا كبيرا على سلوكيات الطلاب إضافة إلى ما قد يرد من خارج البلاد من بث إعلامي عن طريق القنوات الفضائية وشبكات الانترنت والتواصل الاجتماعي وما تحمله هذه البرامج من مثيرات لها أثرها الكبير في نفوس الطلاب وسلوكياتهم ويتضح ذلك من خلال:

- التركيز على جوانب الاستهلاك مما ادى إلى زيادة التطلعات المادية والاستهلاكية في ضل ضعف واضح في الإمكانيات.
- استثارة نوازع الطلاب والطالبات من خلال ما تقدمه البرامج من مادة إعلامية حافلة بالإثارة والعنف.

²- عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية الطفولة والمرافقة، دار

النهضة العربية، بيروت، ط1، 1997، ص38.

³- سوسن شاكر مجيد، العنف والطفولة دراسات نفسية، دار

الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008، ص280.

ضئيلة على حد قولها دون أن تنفي خطورة تسجيل تعاطي التلاميذ للمخدرات في الوسط المدرسي والتي يتم ترويجها في شكل حبات حلوى، وكشفت ذات المتحدثثة عن المخطط الاستراتيجي الوقائي الذي تسعى وزارة التربية لتجسيده لحد من هذه الظاهرة قائلة أنه من الخطأ أن تحمل وزارة التربية مسؤولية انتشار هذه الظاهرة لوحدها نظرا لوجود العديد من العوامل التي تساعد على تفشي هذه الظاهرة في الوسط المدرسي، وقللت ذات المتحدثثة من خطورة تفشي هذه الظاهرة بتأكيدا على أن نسبة العنف الممارس في المدارس لا تتعدى 1% بالرغم من أن أعلى نسبة تسجل في الطور المتوسط مستدلة بـ 30000 حالة عنف في الفترة الممتدة ما بين 2003 و2004 وتشمل الدراسة التي أعدتها وزارة التربية الوطنية بالتنسيق مع المصالح المعنية كل أشكال العنف الممارس وبالرغم من اعتراف وزارة التربية الوطنية بظاهرة العنف في الوسط المدرسي إلا أن الإحصائيات التي عرضتها كانت محل انتقاد من قبل المشاركين.

-تعريف التسرب المدرسي:

يعرفه السعود والضامن بأنه " انقطاع الطالب عن المدرسة انقطاعا تاما وتركه لها بعد أن يلتحق بها سواء حدث هذا الانقطاع بعد الالتحاق مباشرة أو في صف من صفوف المدرسة قبل استكمال الفترة المقررة للمرحلة التعليمية التي سجل فيها¹ ".

الجزائر تحتل الصدارة مقارنة بهذه الدول ويرجع ذلك إلى تضافر عدد من العوامل ذات الصلة بالمعطيات الاجتماعية على غرار العامل الديمغرافي والعامل الاقتصادي، والنظام التربوي المعتمد، والتفاوت الاجتماعي، دون إغفال المؤثرات الأخرى والتي تتعلق بالدور الذي تلعبه وسائل الإعلام حيث تعكس الدراسات التي أجريت حول تأثير الرسوم المتحركة أنها تعمل على تعزيز السلوك لدى التلميذ الذي يحاول في فترات معينة من سنة تقليد ما يراه. وعكست إحصائيات وزارة التربية الوطنية المطبقة عن الدراسة التي أعدتها حول العنف في المحيط المدرسي عن اتساع رقعة العنف بالمؤسسات التربوية بالجزائر حيث فاق عدد الحالات المسجلة 45 ألف حالة ووصل عدد حالات العنف المسجلة خلال السنة الدراسية 2010-2011 إلى 3543 حالة عنف بين تلاميذ الابتدائي وأكثر من 13000 حالة عنف في الطور المتوسط و أكثر من 3000 حالة في التعليم الثانوي وتكشف الإحصائيات خلال نفس السنة الدراسية عن وجود 201 حالة عنف من قبل تلاميذ الابتدائي ضد المعلمين والفريق التربوي، و2899 حالة عنف في المتوسط ضد الأساتذة فقد تم تسجيل 1942 حالة عنف في الأطوار الثلاث، وكشفت الدراسة عن تسجيل 521 حالة عنف بين الأساتذة أنفسهم.

ويساهم المحيط الاجتماعي والمحيط الخارجي للمؤسسات التربوية على انتشارها بينما حصلت ممثلة وزارة التربية الوطنية لطيفة رمكي خلال عرضها لإحصائيات وزارة التربية الوطنية نسبة التلاميذ الذين يتعاطون المخدرات في 1% وهي نسبة

¹ - السعود والضامن، 1990، ص 80

مدرسة أخرى أي أن التسرب يعني الانقطاع الكامل عن مواصلة التعليم.⁴

والتسرب الدراسي: هو انقطاع الطالب عن الحضور لفترات متقطعة أو بصفة دائمة قبل التخرج وعدم العودة للدراسة نهائياً.⁵

- أنواع التسرب:

- تسرب الطلبة من الالتحاق بالمدرسة الابتدائية: هو من أخطر أنواع التسرب لأنه يعني الجهل والامية. لا سيما في ظل غياب قوانين إلزامية التعليم وهو يعني تدني معدلات التحاق الأطفال الذين بلغوا السن القانونية للالتحاق بالصف الأول الأساسي وذلك حسب عوامل اجتماعية أو اقتصادية أو غيرها.⁶ وعلى الرغم من الجهود التي تبذل من قبل الدول النامية للحد من هذا النوع من التسرب الدراسي إلا أن هذه الجهود تصطدم بواقع الأعداد البشرية الهائلة التي تتسرب قبل التحاقها بالمدرسة.⁷

- تسرب التلاميذ من المدرسة قبل وصولهم

إلى نهاية المرحلة: وهذا النوع من التسرب يتطابق

⁴ - فهمي محمد سيف الدين، اقتصاديات التسرب، بحث مقدم إلى حلقة تسرب التلاميذ. جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الجزائر، 1972، ص 02.

⁵ - Micheal.j.frank: negative social experiences and propping Qvt of school. Educational psychology.E2001.p407.

⁶ - دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، كتاب الإحصاء التربوي السنوي، سلسلة الإحصاءات التربوية، فلسطين، الرقم الثاني، 1996.

⁷ - حجي أحمد إسماعيل، الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992، ص 392.

ويعرفه عابدين "هو ترك مقاعد الدراسة بشكل كلي قبل إنهاء أي مرحلة تعليمية من سلم التعليم العام".²

وعرف كاندال³ (1968) التسرب الدراسي بأنه ترك الدراسة قبل إنهاء مرحلة معينة من التعليم أو ترك الدراسة قبل نهاية المرحلة المقررة.

ويقصد المطوع (1987) بالتسرب بأنه انقطاع الطالب انقطاعاً كاملاً عن الدراسة وتركه لها قبل استكمال الفترة المقررة للمرحلة المسجل بها.¹

ويعرف التسرب المدرسي على أنه ترك الطالب للدراسة خلال سنوات تعلمه طبعاً هذا لا يشمل الوفاة أو إنهاء الدراسة والتخرج.²

وتعرف منشورات اليونسكو المتسرب بأنه التلميذ الذي يترك المدرسة قبل نهاية السنة الأخيرة من المرحلة الدراسية التي سجل فيها.³

ويرى فهمي أن الطفل المتسرب هو (التلميذ الذي دخل المدرسة وأمضى بها بعض الوقت ثم تركها إتمام تعلمه بها دون أن يتابع دراسته في

² - عابدين محمد، 2001، ص 316

³ - المهنا إبراهيم عبد الكريم، عوامل التسرب الدراسي لدى المنحرفين، مطابع مؤسسة اليمامة الصحفية، الرياض، العدد الثاني والعشرون، 2001، ص 22

¹ - الحمدان جاسم محمد، تسرب الطلبة الكويتيين من التعليم العام الحكومي، المجلة التربوية، الكويت، العدد الثالث والستون، 2002، ص 105.

² - Brimer.M.A and Pavlik. Wastage in Education.unesco.paris.1971.p15

³ - Decos Higl: School dropout. Enrollment and graduation rates in California. Californian research bureau.p.l.2005

- **المدرسة:** هي مؤسسة وجدت لتكوين وتنمية قدرات المتعلم الفكرية والجسدية والوجدانية عن طريق ما يتلقاه من علوم ومعارف ومهارات متنوعة مما يزيده قوة وقدرة وتوازنا عاطفيا ووجدانيا يمكنه من أداء وظيفته في الحياة المدرسية. فالمدرسة لا تتجح في عملها إلا إذا أدت وظيفتها وربطت بين عمليتي التربية والتعليم. ان انقطاع الصلة بينهما ينتج عدم التكيف وصعوبة مسايرة الدروس وهذا ما يؤدي إلى التسرب كما أن الجو المدرسي المشحون الذي يسوده الصراع بين الأطراف، والتسلط والإهمال يولد الحقد ويؤدي إلى الفشل والكسل وبالتلاميذ إلى التشرد والهروب من هذا الجو المدرسي.

-**المنهاج الدراسي:** إن البرامج والمضامين لا تراعي حاجات التلاميذ كلها ويدخل في هذا الجانب ظروف التمدن وخصائص المتمدن، وأساليب التقويم فهي مجتمعة تؤثر على الجو العام للتربية وكان لها أثرا في التسرب. هذه البرامج البعيدة عن واقع التلميذ، لا تعود عليه بالنفع، إضافة إلى ذلك كثافتها وعدم تبسيطها ليكون الطرح سهلا وشيقا وابتعادها عن التنويع، وزيادة على ذلك الحجم الساعي الكبير الذي يحرم التلميذ من التمتع بفترة راحة زيادة إلى تقليد أنظمة تربية أجنبية دون مراعاة معطياتنا البيئية والاجتماعية والاقتصادية. فأصبحت منظومتنا حقل تجارب لغيرنا وحتى تكون ناجعة يجب تكيفها مع واقعنا المعيش، لذا ففشل المناهج في تحقيق الأهداف يؤدي حتما إلى فشل المنظومة التربوية.

مع مفهومه الذي يعني انقطاع التلميذ عن الدراسة في مرحلة معينة. وأكثر الأنواع انتشارا، ولعل هذا يشير إلى العلاقة الوثيقة بين التسرب والرسوب إذ أن رسوب التلميذ في نهاية المرحلة يدفعه إلى التسرب أو أنه قد يعيد تلك السنة إلا أنه يرسب فيها، وبالتالي فإنه يتسرب قبل نهاية المرحلة، بالإضافة إلى هذا فإن هناك ترابط إحصائي بينهما إذ أننا لا يمكن أن نحسب التسرب في صورة دقيقة قبل حساب الرسوب.¹

- **التسرب المرحلي:** وهو النوع الثالث من أنواع التسرب والذي يظهر في نهاية كل مرحلة من المراحل التعليمية حيث لا يتقدم بعض الطلاب لامتحان إتمام شهادة المرحلة العامة وكذلك الذين يرسبون في هذا الامتحان.²

-أسباب التسرب الدراسي:

1-الأسباب التربوية:

حتى ينشأ الطفل نشأة سليمة صحيحة ولا يحس بالتناقض بين المدرسة والأسرة يجب أن يكون هناك تقارب وتوازن بين البيئتين، ولعل هذا التباعد بين المدرسة ومحيطها يعتبر من أهم الأسباب المؤدية إلى العزوف عن المدرسة، والانقطاع عنها كلية، فالدراسات والبحوث تميل إلى التأكيد على أن المدرسة عبر نظامها وبنيتها ومقررتها لا تكمل النموذج الأسري.

¹-مجلة التوثيق التربوي، المملكة العربية السعودية، 2000، ص133.

² -عيوش ذياب، دور العائلة في منع التسرب، مجلة شؤون تربوية، فلسطين، العدد الثاني عشر، 1995، ص53.

- مساعدة الأولياء في التقرب من
أبنائهم وفهم ميولاتهم وإمكانياتهم.¹

2- الأسباب الاجتماعية:

- العلاقات الاجتماعية المضطربة:

تعد العلاقات الأسرية أساسا في تكوين أسرة سعيدة متماسكة، فالوضع السيئ وسوء المعاملات الأسرية من حيث الفقر وانخفاض الدخل من شأنه أن يؤثر على تماسك الأسرة وتكاملها لما يعترضها من تجارب قاسية والتي يكون لها تأثير كبير على أفراد الأسرة الواحدة ومن مظاهر التفكك الأسري:

- الطلاق:

يعتبر الطلاق من أهم العوامل المؤدية إلى التفكك الأسري، فيحرم الطفل من العديد من الحاجيات كالعطف والرعاية والتوجيه، والتعرض لكافة التجارب القاسية نتيجة تأرجحه بين والدين متعارضين مما قد يؤدي إلى نتائج تعليمية سلبية والنفور المدرسي.

- تعدد الزوجات:

كلما كثر العدد كثرت المشاكل والمتاعب، فالحياة في ظل تعدد الزوجات وكثرة الأولاد مليئة بالخلافات فيتولد عنها إهمال الأطفال وعدم مراقبتهم والاهتمام بهم وقد تعرضهم لترك الدراسة والانحراف.

- الإهمال بأشكاله المختلفة:

قد يختفي العائل من حياة الأسرة هربا من مسؤولياتها التي لا يستطيع تحملها وتليبيتها بسبب البطالة أو انخفاض الدخل وقد يكون الإهمال لكثرة

-المعلم: للمعلم دور كبير وفعال في قبول ورفض التلميذ للمدرسة، فلا بد أن يكون المعلم محبا لتلاميذه مراعى خصائصهم النفسية والعقلية والاجتماعية. فكلما كان محبوبا من طرفهم كانت المادة الدراسية سهلة لتقبلها من طرفهم وبذلك يجب عليه أن يحرص على الذهاب إلى المدرسة ليستمتع بعمله، أما إذا كان متسلطا وقاسيا معهم فسوف يكون الوضع منعكسا.

إن التفاعل بين الطرفين يلعب دورا كبيرا عند الطفل فطريقة الدرس المملة التي تقتصر لعنصر التشويق تعد عاملا من عوامل التسرب حيث يتولد عنها سلوكيات خاطئة واستعمال العنف، مما يسبب هروبهم وعزوفهم عن المدرسة.

-التقويم غير السليم: يعتبر التقويم أساس العملية التربوية وهو اتجاه جديد في التربية والكثيرون يظنون أن التقويم هو الاختبار أو الامتحان ولكنه جزء منها فهو يشمل المدرسة والمناهج والوسائل والمواقيت والمعلمين فهو يهدف إلى:

- تحديد مدى سرعة نمو التلميذ نحو الأهداف التي تسعى إليها المدرسة.
- تشخيص مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية.
- مساعدة التلميذ في معرفة مستواه.

¹ - سعد بن محمد علي الهميم، الخصائص الاجتماعية

للمتسربين دراسيا، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010، ص 31.

بين البيت والمدرسة وبالتالي إلى ازدياد حدة التسرب¹.

3- الظروف الاقتصادية:

هناك مجموعة من المواطنين في الريف خاصة لا يسمح دخلها بالاستغناء التام عن أولادها في العمل رغم صغر سنهم، فضعف الحالة المادية للتلميذ وأسرته من أكبر المشكلات التي تحول بين توافق التلميذ وتفوقه في الدراسة حيث أن الجانب المادي له ارتباط وثيق بالتحصيل العلمي².

- مستوى الدخل: إن عدم اهتمام الأب بالتلميذ

من حيث تأمين اللباس الجيد والمناسب يولد لدى التلميذ شعورا بالنقص والحرمان فينزوي عن زملائه، وبالتالي يسبب له كرها كبيرا للمدرسة.

ونجد بعض الأسر نظرا لضعف دخلها تعجز عن تحمل شراء اللوازم المدرسية وبعض المتطلبات مما يجعلها تلجأ إلى استخدام الأبناء في العمل، وإجبار الفتيات على الزواج المبكر.

- الوضع المعيشي للأسرة:

وهو الذي ينتج عنه عدم قدرتها على توفير متطلبات الحياة لأفرادها والذي يؤثر تأثيرا سلبيا على التحصيل الدراسي، ويتمثل في:

الأبناء حيث تفوق حاجاتهم القدرة الشرائية للوالد وفي كلتا الحالتين يتعرض الطفل إلى الإهمال خلقيا وبدنيا مما يسهل الطريق نحو التسرب².

- قسوة المعاملة: التي تنعكس على نفوس

الأطفال بطرق مباشرة أو غير مباشرة في أسلوب القسوة حيناً والإهمال حيناً آخر من طرف الأولياء، بسبب أو لأسباب تافهة نتيجة الحالة النفسية التي يعاني منها الوالدين، هذا الجو المشحون يدفع الصغار إلى الهروب من المدرسة، وانتهاج سلوكيات عدوانية كالسرقة والاعتداء على الآخرين وقد تصل القسوة بالأولياء إلى عدم تسجيل الأطفال بالمدارس، ويتم توجيههم مباشرة لعالم الشغل لمساعدة الأسرة حيث كشف تحقيق ميداني أنجزه مرصد حقوق الطفل سنة 2007 حول تشغيل الأطفال، وجود 2979 طفل عامل أعمارهم بين أربع وسبعة عشرة سنة ينشطون في مجالات بيع السجائر والرعي وأخطرها المتاجرة بالمخدرات³.

- الظروف البيئية والسكنية:

إن رداءة طرق المواصلات في المناطق النائية وقسوة المناخ يضطر كثير من الأولاد إلى ترك الدراسة كما أن وجود بعض التجمعات السكنية في المدن أدى إلى ازدحام الصفوف وضعف الاتصال

¹ - علي رسلان، مشكلة التسرب في المدرسة الابتدائية، المنظمة

العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة، ط1. 1973، ص55

² - حكمت عبد الله البزاز، بني جانيت البزار، التسرب في

التعليم، دار الجاحظ للطباعة، والنشر، بغداد، ط1. 1975،

ص133.

² - مجلة التوثيق التربوي، المرجع السابق، ص 133.

³ - إبراهيم عبد الكريم المهنا، عوامل التسرب الدراسي لدى

المنحرفين، مؤسسة الإمامة الصحفية، الرياض، العدد 92

، 2002، ص15.

-المستوى الثقافي للمحيط الأسري:

المحيط البيئي الذي يعيش فيه التلميذ من العوامل المؤثرة على تحصيل التلميذ خاصة المستوى الثقافي¹ للأسرة، فالأولياء ذوي المستوى الثقافي المنخفض، لا يستطيعون في أغلب الأحيان أن يوفرُوا الرعاية التعليمية الكافية لأبنائهم التلاميذ، بل قد لا يهتمون بحياة أبنائهم الدراسية.

يقول جون روبين (J.ROUBIN) بخصوص هذا أما بالنسبة للمستوى الثقافي باعتباره أحد عوامل التسرب للتلميذ، فإنه يشيع ويظهر لدى الأسر ذات المستوى الثقافي الضعيف بحيث أن هذه الأسر من غير الممكن أن تساعد ابنها في دراسته بطريقة جيدة وصحيحة².

-انعدام الوعي الثقافي لدى بعض الأسر:

إن انعدام الوعي الثقافي لبعض الأسر يجعلهم لا يدركون الأضرار التي تلحق بأبنائهم جراء انقطاعهم عن الدراسة والنظرة غير السليمة للتعليم التي انتشرت في أوساط المجتمع بسبب البطالة المتفشية وصعوبة الحصول على فرص العمل.

-التقدم التكنولوجي في وسائل الاتصال:

إنّ التقدم التكنولوجي المتسارع أثر سلبا على مجتمعنا وذلك بتقليد الثقافة الأجنبية وبالتالي شكلت خطرا على النسق الثقافي والاجتماعي والديني

- حرمان البدن من حاجياته الضرورية بالتغذية الذي ينتج عن ضعف في الشخصية. فقلة الغذاء وسوء التغذية لها آثار على الحالة الانفعالية والاضطرابات الشخصية لأن الإحساس بالأمن يبني أساسا على إشباع العضوية.

- سوء الأحوال السكنية وازدحام السكن غير الصحي وغير المريح لا يساعد على النمو السليم للشخصية بدنيا ووجدانيا وعقليا. واجتماعيا فقد تكون له آثارا مباشرة على تنشئته، ويعرف المسكن غير الصحي أنه ضيق، رطب، مظلم وغير كاف لا يوفر الراحة ولا يشبع حاجة الطفل من نوم أو جلوس مريح أو لعب.

4- الأسباب الثقافية :

وهي ما يعرف بالمؤشرات الفكرية والتكنولوجية التي تحيط ببيئة التلميذ وتؤثر في اتجاهاته ومخرجاته السلوكية وإضفاء نمط معين من التفكير والتصرف حسب المستوى الثقافي، ويعد هذا الأخير مؤشر ودليل عن التقدم والتطور إذا ارتقى، أما إذا كان عكس ذلك فهو مؤشر عن التخلف والانحطاط. إن انتشار الأمية لدى بعض الأسر بحيث لا تتوفر لديهم اتجاهات وسلوكيات لتشجيع أبنائهم على ممارسة التعليم، كما أنّ ضعف المؤثرات الثقافية وانعدامها في البيئة المحيطة بالتلميذ والتي تتمثل في المكتبات والنوادي الثقافية تؤدي به أيضا الى التسرب من المدرسة.

¹ - عبد الغني النوري، اتجاهات جديدة في الإدارة التعليمية، دار

الثقافة ، الدوحة، ط1، 1991، ص244.

² - المرجع نفسه، ص200.

من خلال هذه الإحصائيات نجد أن عدد المتسربين من الذكور أكثر من الإناث واعتبرت الوزيرة أن النجاح لدى الإناث يعد الوسيلة الوحيدة لتحقيق مكانتهن الاجتماعية مشيرة إلى الوقت الكبير الذي تقضيه البنات في البيت والذي يساعدهن كما قالت على الحفظ والدراسة ومراجعة الدروس.

وتشير الإحصائيات الرسمية المتعلقة بالتسرب المدرسي بالنسبة للسنة الخامسة ابتدائي أنها تصل سنويا 7.73% و8% بالنسبة لمختلف أقسام التعليم المتوسط فيما تبلغ حدود 23% بالنسبة للتعليم الثانوي.

ومنه فالقراءة الأولية لهذه الأرقام تنبئ عن واقع مزر للمنظومة التربوية، فرغم الإصلاحات التي تبذلها الدولة في القطاع، ومن خلال توفير الوسائل التي تضمن حق التعليم لكل طفل من نقل ومطاعم مدرسية.. الخ بكل مناطق الوطن إلا أن نسب الدخول المدرسي تبقى غير متكافئة عبر مختلف مناطق البلاد، حيث تقل حظوظ التعليم في المناطق النائية منها نتيجة الظروف الاجتماعية التي يعرفها الأولياء، ويعجز فيها الأولياء عن تحقيق متطلبات أبنائهم المدرسية سيما في ظل بعد المدارس عن السكن، وانعدام وسائل النقل المدرسي، وغالبا ما تكون الفتاة الضحية الأولى حيث تضطر إلى التخلي عن مقاعد الدراسة في سن مبكرة، وقد أشارت آخر الإحصائيات المتعلقة بالأمية في الجزائر أن 6% عند الأطفال منهم لا تتعدى أعمارهم 15 سنة، واقع أصبح يندرج بالخطر، ومعالجة الظاهرة تتطلب إجراءات صارمة وفعالة وتضافر الجهود وتعاون بين الأسر والمدرسة

فاستخدام الأنترنت من جانب الشباب بصورة خاطئة تشرد الذهن فتتكون لديه فكرة العزوف والهروب من المدرسة، والسعي وراء الاحتكاك بالمجتمعات الأخرى لجلب ثقافتهم ونشرها بين أبناء المجتمع ويؤدي إلى وجود فروق بين الثقافة التقليدية والمستحدثة التي تشجع المتعلم على التسرب.

-القنوات الفضائية العابرة للحدود:

تعد القنوات الموجهة لمستهلكي الإعلام عموما ومستهلكي البرامج من فئات الصغار خصوصا من أسباب التسرب المدرسي، وأحدثت العلاقة بين البرامج المقدمة للأطفال والمراهقين وبين التسرب المدرسي خلال السنوات الأخيرة ضجة إعلامية كبيرة، إذ يعتبرها البعض ضرورية في بناء الشخصية غير أن هناك من أثبت العكس من خلال نتائج بعض الدراسات كالتسرب في مراحل تعليمية نتيجة الملل وروتينية الموقف التعليمي¹.

- واقع التسرب في الجزائر:

أفادت وزيرة التربية الوطنية نورية بن غبريت يوم الخميس من أكتوبر 2014 بالجزائر العاصمة أن 01.67% من الذكور في الطور الابتدائي و11.86% في المتوسط قد تخلوا عن الدراسة خلال 2014/2013 مقابل 01.43 بالمائة لدى الإناث في التعليم الابتدائي و7.22% في مرحلة التعليم المتوسط.

¹-نعيم الرفاعي، الصحة النفسية، مطبعة الرياض، الرياض، ط، 1982، ص 144.

2. أحمد يحي خولة، الاضطرابات السلوكية والانفعالية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000.
3. أديب عبد الله النوايسة، تعديل سلوك الفرد والأسرة والمدرسة والحياة، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، 2009.
4. حجي أحمد إسماعيل، الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.
5. حكمت عبد الله البزاز، بني جانيت البزار، التسرب في التعليم، دار الجاحظ للطباعة، والنشر، بغداد، ط1، 1975.
6. الحمدان جاسم محمد، تسرب الطلبة الكويتيين من التعليم العام الحكومي، المجلة التربوية، الكويت، العدد الثالث والستون، 2002.
7. حويتي أحمد، ورقة عمل مقدمة حول العنف والمجتمع بأعمال الملتقى الدولي، جامعة بسكرة، 2003.
8. خليل أحمد خليل، معجم المصطلحات الاجتماعية، دار الفكر اللبناني، بيروت، ط1، 1995.
9. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، كتاب الإحصاء التربوي السنوي، سلسلة الإحصاءات التربوية، فلسطين، الرقم الثاني، 1996.
10. سعد بن محمد علي الهميم، الخصائص الاجتماعية للمتسربين دراسياً، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010.
11. سوسن شاكر مجيد، العنف والطفولة دراسات نفسية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008.
12. صباح عجرود، التوجيه المدرسي وعلاقته بالعنف في الوسط المدرسي حسب اتجاهات تلاميذ المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير في علم النفس، 2007.

لتجنيب الأطفال الشارع الذي أصبح مدرسة تكوين المنحرفين (وزارة التربية).

الخاتمة:

يؤدي العنف المدرسي للتسرب المدرسي بشكل أو بآخر نظراً لتداخل وتعقد العوامل المختلفة. إن الجيل الجديد يحتاج إلى أساس ثابت ومتين من قيم عليا راسخة في ديننا الحنيف وأخلاق مستمدة من أخلاق المصطفى -صلى الله عليه وسلم- يستدل بها في حياته اليومية والمدرسية، فالعنف يولد العنف وشيوع مشكلات التلاميذ في المدارس أمر يستدعي تضافر كل الجهود للقضاء على المشكلات في مهدها قبل أن تستقل ويعسر علاجها، حيث أن بعض الدراسات النفسية والتربوية المهتمة بسلوك الأطفال والمراهقين تفيد أن التلاميذ يقعون أحياناً في مشكلات العنف لأنهم لا يعرفون أساليب أخرى لحل النزاع فهم غالباً ما يكونون قد نشئوا في بيئة أسرية تطبق أساليب العنف والقسوة في التربية ويذهبون إلى مدارس تتعامل معهم عند وقوعهم في الخطأ بنفس الأساليب العنيفة، حيث يقابلون بالسخرية والإهانة والشتم أو الضرب، ويعود هذا على التلميذ بتراجع مستواه التحصيلي ثم الانقطاع النهائي عن الدراسة والتسرب.

قائمة المراجع:

1. إبراهيم عبد الكريم المهنا، عوامل التسرب الدراسي لدى المنحرفين، مؤسسة اليمامة الصحفية، الرياض، العدد 92، 2002.

- الدراسات والبحوث الأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.
25. المهنا إبراهيم عبد الكريم، عوامل التسرب الدراسي لدى المنحرفين، مطابع مؤسسة اليمامة الصحفية، الرياض، العدد الثاني والعشرون، 2001.
26. Brimer.M.A and Pavlik. Wastage in Education.Unesco.paris.1971.
27. Decos Higl: School dropout. Enrollment and graduation rates in California. Californian research bureau.
28. Linda shildler: Teacher sanctioned violence, childhood Education, spring, 2001.
29. Micheal.j.frank: negative social experiences and propping Qvt of school. Educational psychology.E2001.
13. عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية الطفولة والمراهقة، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1997.
14. عبد الغني النوري، اتجاهات جديدة في الإدارة التعليمية، دار الثقافة، الدوحة، ط1، 1991.
15. عزت الطويل، سيكولوجية العنف في عالمنا المعاصر الأسباب والعلاج، http://2003 el: azayem .com/new-page-//2003 46.htm.
16. علي رسلان، مشكلة التسرب في المدرسة الابتدائية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة، ط1. 1973.
17. عيوش ذياب، دور العائلة في منع التسرب، مجلة شؤون تربوية، فلسطين، العدد الثاني عشر، 1995.
18. غزوان هادي، ثقافة العنف المدرسي في العراق بين عهدين، العراق، جريدة الصباح العراقية، العدد 824، 2006.
19. فهمي محمد سيف الدين، اقتصاديات التسرب، بحث مقدم حول حلقة تسرب التلاميذ. إلى جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الجزائر، 1972.
20. مجلة التوثيق التربوي، المملكة العربية السعودية، 2000.
21. محمد أحمد الخريف، معجم المصطلحات الاجتماعية، دار الفكر اللبناني، بيروت، ط1، 1994.
22. محمد العكور، الدليل الوقائي لحماية الطلبة من العنف والإساءة، إدارة التعليم العام وشؤون الطلبة، الأردن، 2006.
23. مصلح الصالح، قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار عالم الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، 1999.
24. منصور بن عسكر، العنف في المدارس، بحث مقدم الى الندوة العلمية المنعقدة في الرياض، مركز

مقاربة سوسيو-تاريخي لظاهرة الرقية

بولعشب زهير: علم الاجتماع جامعة برج بوعرييج

"أسطورية الطالب ومريضه لا تمثل حقيقة موضوعية، ولكنها تعتقد كذلك، وذلك نتيجة لثقافة الجماعة، التي تجعلها كحقيقة فهي حقيقة في الواقع."

عيسى ويتيس

مقدمة :

وظائف نفسية، ووظائف اجتماعية تتمثل في تماسك وترابط أفراد المجتمع.⁽¹⁾

إنّ الدين يعطي للإنسان إجابات عن القضايا الكبرى للوجود⁽²⁾. والرقية هي ممارسات عملية لهذه الاعتقادات، حتى أننا وجدنا نفس أشكال الرقى التي عرفت المجتمعات البدائية، لا زالت تمارس إلى اليوم، خاصة عند المجتمعات التي لم تتعرف على الأديان السماوية الكبرى (Les religions monothéistes)

نحاول في هذا المقال الإجابة على بعض التساؤلات التي نراها مهمة في هذه المقاربة:

هل الرقية مرتبطة فقط بالمجتمعات اللاتي عرفت الديانات السماوية كالمجتمعات اليهودية والمسيحية والإسلامية، أم أنها مرتبطة بوجود الإنسان نفسه، أي ظاهرة بشرية؟ لماذا يلجأ الفرد إلى الرقية؟ أو بمعنى آخر، ماذا تقدم الرقية للأفراد والجماعات الاجتماعية من منافع حتى يلجئون إليها؟ هل الرقية ذات أشكال مختلفة؟ وماهي

عند تتبعنا لممارسات الرقية عبر تاريخ الأفراد والجماعات الاجتماعية، وجدنا أنّ مفهومها العام، لا يعدو أن يكون مجموعة من التضرعات والتوسلات والأدعية، التي يتقرب بها الفرد أو الجماعة إلى القوى الغيبية (أرواح، آلهة، إله...) من خلال الأشكال المختلفة من الطقوس، بغية الشفاء من الأمراض والكوارث، أو اجتنابها والوقاية منها، أو رفعها عنهم في حالة وقوعها. وهي من الطقوس الدينية التي لازمت كل الديانات السماوية والوضعية، لأنها مرتبطة بالاعتقاد وذات دلالة رمزية، غير أنها في الوقت نفسه ذات تأثير وفعالية في واقع المجتمع.

يستمد تأثير وفعالية الرقية من فعالية الدين،^(*) الذي يمنح للأفراد والجماعات، الشعور بالأمن والراحة النفسية وقوة الاعتقاد بأنّ قوى غيبية عظيمة، تساعد الإنسان في حياته وبعد موته وهي

(1) مالبينوفسكي، برنسلو، السحر والدين عند الشعوب البدائية،

تر: فيليب عطية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر 1995،

ص21.

(2) ريمون بودون، بوريكو فرنسوا، المعجم النقدي لعلم الاجتماع،

تر: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ص321.

(*) نقصد به كل مذهب إيديولوجي أو الاعتقادات التي تجيب

عن القضايا الكبرى للوجود.

بينما يرى الجندي فتحي ابن الفتحي في عريفه بأنها: "يقصد بها العلاج بالقرآن لأمراض عجز الطب وعلم النفس عن علاجها"⁽³⁾ ومن مفاهيم الرقية الشرعية نجد: "تعويضات والتجاءات إلى الله من شرور خلقه سواء كانت إنسيّة أو جنيّة"⁽⁴⁾.

ب- إجرائيا (**)

سوف نتناول الرقية في مقالنا هذا بالمعنى التالي: الرقية هي طلب المسترقي من الراقي إرقاءه رقية شرعية، أي مشروعة في الدين الإسلامي، وذلك من خلال قراءة الراقي للقرآن الكريم أو بعض الأدعية من الأحاديث النبوية الواردة في هذا الشأن، وهو واضع يده اليمنى على رأس المسترقي، أو يرقى له الماء أو زيت الزيتون أو العسل ... التي يتوجه بها إلى الله تعالى، بغرض التحصين أو العلاج من أذى وشرور الإنسان أو الجان، مثل: السحر، المس، العين، إلى جانب بعض الأمراض التي عجز عنها الطب الحديث.

2- الرقية في المجتمعات البدائية:

لقد شكلت القضايا الكبرى للوجود أهم انشغالات وتساؤلات الإنسان قديما، وهي تشغله حاضرا، وسوف تشغله في مستقبل. لكن بسبب محدودية القدرات العلمية والفكرية والثقافية لدى

أسباب هذا الاختلاف؟ هل هناك فرق بين ممارسات الرقية في المجتمعات التي عرفت الديانات السماوية وباقي المجتمعات الأخرى؟ هل هناك فرق بين المجتمعات الإسلامية والمجتمعات اليهودية والمسيحية، وباقي المجتمعات الأخرى؟

هل للمجتمعات الإسلامية من خلال تاريخ ممارستها للرقية، شكلا واحدا أم لها أشكال متعدّدة؟ وهل للرقية تحديد شرعي،^(*) من حيث المضمون والشكل أم لا؟ هل المجتمع الجزائري باعتباره أحد المجتمعات الإسلامية قد استثنى من المسار التاريخي-الثقافي للمجتمعات الإسلامية الأخرى أم لا؟ وما هو الشكل المنتشر خلال العشريتين الأخيرتين؟

1- تحديد مفهوم الرقية

أ- نظريا:

يعرفها " فريديريك معتوق " (Maatouk)، (Frederik) بأنها: "كلام وعبارات الساحر والتي تهدف إلى إحداث العملية السحرية"⁽¹⁾ أما "شاكرك مصطفى سليم" فيعرفها بقوله: "أنها تعزيم أو كلمات أو جمل أو أغاني يرددتها أو يغنيها السحرة، لتحقيق أغراض سحرية وتعويذة يحملها صاحب الحاجة على جسمه."⁽²⁾

(3) الجندي، فتحي ابن فتحي، المعالجة بالرقى والقرآن، دار الهدى، الجزائر، 1992، ص 23.

(4) الحنبلي أبو بكر، بن محمد، علاج الأمور السحرية من الشريعة الإسلامية، دار النهضة، الجزائر، 1990، ص 58.

(**) هذا التعريف الإجرائي حدّد نتيجة بحث ميداني قام به الباحث في إطار رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الثقافي حول 'عوامل تزايد الإقبال على الرقية في الجزائر.

(*) أي مستمدة من الشريعة الإسلامية، مهم كان المذهب أو الفرقة.

(1) Maatouk, Frederick, Dictionary of sociology; English, french, Arabic, academia, Beirut, Lebanon, 1993, p 193.

(2) شاك، مصطفى سليم، قاموس الأنثروبولوجيا، جامعة الكويت، الكويت، ط 1، 1981، ص 914.

وعندما عرف درجة قصور قدرته السحرية، أخذ بالخوف والرجاء يناشد الكائنات العلوية، الأرواح الحارسة، أرواح الأسلاف أو الآلهة. هذا بعدما توصل إلى قناعات مفادها أن قوى غيبية (أرواح وآلهة) تتحكم في هذه الظواهر، وأنه لا بد أن يتصل بها، غير أن هذا الاتصال لا يتم إلا بواسطة التضرع والتوسل إليها عن طريق تقديم القرابين، لاسيما وأنها الوسيلة الوحيدة التي تزيل من عقله هذا الغموض.⁽⁴⁾ ولكي يتمكّن من الاتصال بهذه الآلهة والأرواح، اعتمد على طقوس تعبدية، تعددت أشكالها عبر الزمان والمكان، غير أنها اشتركت في خاصية تقديم القرابين.

وبمرور الزمن، تراكمت هذه الأشكال وأصبحت عادات وتقاليد وطقوس تعبدية، توارثتها الأجيال المتعاقبة، يتضرعون ويتوسلون بها خوفاً من غضب الأرواح والآلهة، وطمعاً في كشف الضرر عنهم والشفاء من الأمراض على وجه التخصيص.

لقد وضفت المجتمعات البدائية لهذه الممارسات والطقوس أفراداً متخصصين وهم الكهنة والسحرة، الذين أوكلت لهم مهمة المعالجة (بالرقية)، باعتبارهم يمثلون خيرة أفراد المجتمع، وذلك بما اشتهروا به من قدرات على الاتصال بالأرواح الشريرة، ومن ثمة يعملون على تحديد خطوات العلاج حسب الحالات والتي يقوم على أساسها

أفرادها كانت المجتمعات البدائية أكثر المجتمعات انشغالا بها، وهي التي وجدت نفسها عاجزة عن إعطاء تفسيراً للظواهر الكونية والاجتماعية، وحتى النفسية، وهي ممارسات مرتبطة أساساً باعتقاداتها الدينية، وكيانها الاجتماعي البسيط والبدائي. فأدى كل ذلك إلى زيادة درجة الغموض والخوف لديه.

لقد ارتبطت درجة الغموض والخوف لدى أفراد هذه المجتمعات، بدرجة معرفتها ومعايشتها للظواهر الكونية والاجتماعية الجديدة. فازداد غموضها وخوفها عندما عرفت الأمراض والأسقام التي فتكت بها، وعندما عرف من قبل حاجته إلى الأكل والشرب، خاصة في أيام الجفاف والمجاعات، وازداد غموضه وخوفه أكثر عندما عرف الكوارث الطبيعية، كالفيضانات والبراكين والعواصف... إلخ.

ومن أجل إيجاد تفسيرات لانشغالاته وتساؤلاته، اهتدى الإنسان في البداية إلى محاولة التحكم في أسرار الطبيعة لأغراض عملية تحكما مباشراً.⁽¹⁾ إذ أن للتراث السحري آلاف الصيغ والدعوات للعن القوى الشريرة... من أجل التأثير - الفوق الطبيعي - على تلك القوى الطبيعية وإخضاعها لإرادة الإنسان⁽²⁾ وكان يفعل ذلك بواسطة هذه الصيغ، كالشعيرة والتعويزة حتى تجبر الريح والطقس، والحيوانات والمحاصيل على طاعة أوامره.⁽³⁾

(1) مالىونفسكي، برنسلو، مرجع سابق، ص 15.

(2) الجوهري، محمد، الدراسة العلمية للمعتقدات الشعبية، الجزء

1: دليل العمل الميداني لجامعي التراث الشعبي، دار المعرف

الجامعية، الإسكندرية، 1981، ص 52.

(3) نفس مرجع، ص 16.

(4) Akoun. André et autres, Encyclopédie de sociologie, le présent en question, Larousse paris, 1975, p 367.

عدّد معتبر من الديانات لأنه يبقى دائما كتقنية إلهام في تناول بعض النخب الذين يمثلون بعضا من الجانب الصوفي من الدين. (6) ويعرّفه أنّه "أحد التقنيات العتيقة للصوفيّة الدينيّة". (7)

ولمفهوم الشامانيزم (Le chamanisme)

عدّة مصطلحات في وسط وشمال آسيا والتي تحمل نفس المعنى مثل " الياكوت" (Le yakote) و"أدوقان" (Udagan) و" المنغول بوقا" (le mongol buga) كما يسمى من يقوم بعملية التوسل والتضرع إلى القوة الغيبية والغامضة بـ "الشامان" (Le chaman) الذي يعتبر محور الحياة السحرية لوسط وشمال آسيا على الخصوص ... والأهم في كل ذلك أنّه يمتاز بخاصية التحكم في النار، وهي خاصية لم تكن موجودة في المجتمعات البدائية قبل مجيء الديانات السماوية الكبرى. (8)

وهكذا إذن نخلص إلى أن الرقية وجدت منذ وجود الإنسان، وهي بالنسبة للمجتمعات البدائية، عبارة عن ممارسات عملية لاعتقادات دينية تجيب عن التساؤلات الكبرى للوجود، وكان الكاهن أو الساحر هو من أوكلت إليه هذه المهمة، حيث تطورت ممارستها هذه، من محاولة التأثير المباشر على الظواهر الطبيعية، إلى مناشدتها والتوسل إليها عن طريق تقديم قربان لها (الآلهة، الأرواح...).

تحضير القرابين. (1) من خلال تلاوة أدعية وطلاسم غامضة بالنسبة للآخرين. أي أنهم كانوا يتصلون بهذه القوى الغيبية عن طريق السحر الذي يمنح للفرد الإحساس بالأمان، باعتباره طريقة في التعامل مع الأخطار الحقيقية. (2) لأن أسباب الأمراض والمصائب في المخيال الاجتماعي للمجتمعات البدائية تعود إلى الأرواح الشريرة التي تؤذي الإنسان. بل جعلوها مصدر كل شر وبلاء وعليه فإنهم اعتمدوا في طرق علاجهم على استرضاء الأرواح (3) بالقرابين المتنوعة.

وأهم ملاحظة يمكن أن نسجلها هنا، هو أن هذه الأشكال من الرقى لم تندثر كلية، بل استمرت إلى العصر الحالي. وهذا ما تؤكدته الدراسات الحديثة، خاصة الأنثروبولوجية منها، على أن هذه الأشكال والتعاويد القديمة مازالت تمارس في عصرنا الحالي. خاصة في المجتمعات التي لم تعرف الديانات السماوية الكبرى والتي اصطلح على تسميتها بالشامانيزم (Le chamanisme) والمنتشرة خاصة في آسيا الوسطى وسيبيريا. (4) بل وجدت في كل القارات حتى أوروبا. (5) أبعد من ذلك، يذهب "لياد" (Eliade) إلى الاعتقاد بوجود الشامانيزم داخل

(1) وصفي، عاطف، نفس المرجع، السابق، ص 144.

(2) الفار، على محمد، الأنثروبولوجيا الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1978، ص 170.

(3) وصفي، عاطف، نفس المرجع، ص 144.

(4) Encyclopédie Universalise, France, vol 4, paris, 1969, p124.

(5) Eliade, Mercea, Initiations rites, sociétés , naissance mystique , essai sur quelques types d' initiations, éd :Gallimard, paris,1976,p20

(6) Eliade, Mercea, le chamanisme et les techniques archaïques de l extase, Payot, paris, 1959 p 21.

(7) IBID, p14

(8) Encyclopédie Universalis, p12, France OPTIC ,p 124.

3- الرقية في المجتمع اليهودي:

إياه، فيضرب العاصي بالجنون والعمي وحيرة القلب".⁽¹⁾

وهذا الذي يشير إليه (Le rabbin) جوناثان في قوله: "إنَّ المرض يأتي من سبعة أبواب هي: السبّ، سفك الدم، حنث اليمين، وعدم العفة والشرف، والشر والغرور والسرقة والحسد".⁽²⁾ فالسبيل الوحيد للشفاء إذن هو التوبة من الخطايا والذنوب لأنّه لا نتيجة ترجى من الشكوى إذا لم يلتجئ المذنب إلى الإله (يهوه) بالاستغفار وطلب الرضى والغفران، فإذا استجاب له، تم الشفاء، وإلاّ فإنّه مطالب بتجديد التوبة والندم على ما قدم وهكذا مرات عديدة، إذا لم يستجب له، حتى يوهب التوبة والمغفرة.

كانت الرقية عند اليهود تتم عن طريق الهمس في أذن المريض ببعض الآيات من سفر الخروج، التي تقول: "إذا أصغيت لكلام الرب إلهك، وعملت ما هو حق في نظره، واستمعت إلى وصاياه، وحافظت على جميع فرائضه، فلن أرسل عليك أي مرض من الأمراض التي أرسلتها على المصريين، فإنّي أنا الرب الذي يبرئك".⁽¹⁾

ويعتقد اليهود⁽²⁾. أنّ الإله (يهوه) يسلط على العاصين والمذنبين من عباده - زيادة على الأمراض الجسمية - أمراضاً روحية ونفسية عن طريق الشياطين (Les satans) فهم أكثر اعتقاداً

كان لمجيء الديانة اليهودية، الأثر البالغ في تغيير نظرة الإنسان فيما يخص التداوي والمعالجة النفسية والروحية. باعتبارها أول ديانة سماوية من الثلاث ديانات التوحيدية الكبرى، حيث خرجت عن سيطرة ونفوذ الكهنة والسحرة، وأصبحت من اختصاص الأنبياء والرسل، ثم رجال الدين من بعدهم، كالرَبِّيون والأحبار والحاخامات، الذين عالجوا بالرقية، وذلك من خلال قراءة بعض الآيات من التوراة مع النبي موسى، والإنجيل مع النبي عيسى عليهما السلام.

ثم جاء الربِّيون والأحبار من بعدهم، فعالجوا ومازالوا يعالجون الأمراض النفسية والعصبية عن طريق الرقية إلى وقتنا الحالي، بما ورثوه من أساليب في معالجة المرضى والمصابين، والذين وهبوا القدرة على ذلك بواسطة قراءة آيات من الكتاب المقدس.

يعتقد اليهود أن السبب الرئيسي للأمراض هو الابتعاد عن تعاليم الدين، وارتكاب الذنوب والمعاصي. فكان من المنطقي أن يعالجوا مرضاهم بالابتعاد عن الذنوب والمعاصي، ثم التوبة منها بالرجوع إلى الله. لأنّ الأمراض عبارة عن عقوبة، يبعثها الرب لعباده عقوبة لهم على ما ارتكبه من أخطاء وذنوب.

المعالجة عند اليهود كانت وقائية قبل كل شيء، مبنية على أساس التمسك بالحياة الطاهرة، الخالية من الذنوب والمعاصي. وجاء في التوراة: "الإله (يهوه) رؤوف لا يلحق الأذى بعباده، فهو كالأب الرحيم الذي يعاقب أولاده عن عصيانهم

(1) غالب، مصطفى، مرجع سابق، ص 30، عن - سفر التثنية، إصحاح (28-29).

(1) نفس المرجع السابق، ص 30.

(1) سفر الخروج، إصحاح (15-20).

(2) مالكا، الياد، العوائد الإسرائيلية العتيقة، ثانوية الكتاب، الرباط، 1962، ص 13.

عليها" هاراع".⁽⁴⁾ ولذلك كانوا يلجؤون إلى التعاويذ والعبارات المقدسة، التي كانوا يدعون بها للوقاية منها: "ربي احمني من عين هاراع".

ما نستنتجه مما تقدم أنّ المجتمعات البدائية كانت ترجع أسباب الأمراض إلى الأرواح الشريرة والسحرة، أصبحت تنسب إلى الذنوب والمعاصي، في المجتمعات اليهودية وبعدما كانت أساليب المعالجة تتم عن طريق إرضاء الأرواح والآلهة بتقديم القرابين، صارت تتم أولاً بالتوبة والابتعاد عن الذنوب وطلب المغفرة، والعفو ثانياً. بينما نجد الأحبار والحاخامات والربيون الذين اتبعوا الأنبياء، هم من أوكلت إليهم مهمة إرقاء أفراد المجتمع بعدما كانت من اختصاص الكهنة والسحرة.

4- الرقية في المجتمع المسيحي :

تعتبر ممارسة الرقية ظاهرة دينية متأصلة في المجتمع المسيحي، وذلك منذ العهد الأول أي زمن المسيح -عليه السلام- والمتصفح لأنجيل لوقا، متى، ماركوس أو يوحنا، تتجلى له حتمًا، المكانة التي كانت تحظى بها الرقية في المخيال الاجتماعي المسيحي، وكيف كانت طريقته في العلاج تعتمد على الرفق والرأفة والحنان، وبذلك يعيد لهم صحتهم الجسمية والعقلية.

ونجد القرآن الكريم يشير إلى هذه المعاني، فذكر أن عيسى عليه السلام أبرأ الأعمى والأكمه والأبرص وأحيا الموتى بإذن الله تعالى وهي معجزات أيده الله بها.

جاء في القرآن الكريم: "إِذْ قَالَ اللَّهُ يَا عِيسَى ابْنَ مَرْيَمَ ادْكُرْ نِعْمَتِي عَلَيْكَ وَعَلَىٰ وَالِدَتِكَ إِذْ أَيَّدتُّكَ بِرُوحِ

بتأثير الشياطين من الديانات الأخرى، فهي موجودة في كل مكان، تحيط بهم من كل جهة، وللوقاية منها يقومون بمناجاة الله والاستنجاد بالملائكة على شكل رقى وتعاويذ. ويقومون بضرب من يظنون بأن به مس من الشيطان، ضرباً مبرحاً بالعصي، معتقدين أنهم يضربون الروح الشريرة التي تسكنه، لأنّ المس الشيطاني عند اليهود هو مس روح شريرة لجسد إنسان، والتي تتكلم من فمه وتسبب له الضيق واضطرابات روحية، ويطلق على هذا النوع من الاستحواذ مصطلح ديبوك (Dibbouq) وفي الحالات المستعصية يتم إحضار الحاخام لتخليص المريض.

ويعتقد اليهود مثلاً أن كائنا من الأرواح يدعى "كتيليت" يقوم بمس المولود الجديد وبالأخص إذا لم يختتن بعد وحتى المرأة النفساء تحتاج إلى الحماية منه.

جاء في سفر (Hasidim) "كتاب الأتقياء": أن أقارب المولود خلال السبعة أيام الأولى للولادة، لا يعطونه لقبا، وإنما يدعونه بالضيف، وأثناء ذلك يأتي الحاخام مرفقا بخمسة أطفال، يحضرون للنفساء نوعا من الإطارات، توضع بين الأرواح الشريرة وحجرة النفساء، تكون محملة بنصوص من الكتاب المقدس وأسماء مقدسة بينما يتلوا باقي الحضور نصوصا من الكتاب المقدس وهذا كل مساء الأيام التي تسبق عملية الختان أين يحصل المولود الجديد على الحماية الإلهية.⁽³⁾

ومن الأسباب التي كان اليهود ينسبون إليها الأمراض المختلفة، نجد العين الشريرة، ويطلق

(4) نفس المرجع، ص 15

(3) نفس المرجع، ص 15.

وجاء أيضا أن المسيح أبرأ رجلا برصا: "وعند دخوله إلى القرية استقبلوه وقوفا من بعيد، ورفعوا أصواتهم قائلين: يا يسوع المعلم ارحمنا، فلما رآهم قال لهم امضوا وأروا الكهنة أنفسكم. وهم ذاهبون طهورا" وجاء في إنجيل القديس متى أنه أبرأ مجموعة كبيرة من الناس من أمراضهم المختلفة: "ولما عبروا جاءوا إلى أرض جناسر، فعرفه أهل ذلك المكان فأرسلوا إلى أهل تلك البقعة كلها بكل من كان مرض. وسألوه أن يلمسوا طرف ثوبه، فكل من لمس به برئ." (1)

إن النصوص التي توضح ذلك كثيرة، والأهم هو أن أفراد المجتمع المسيحي كانوا أشد ثقة في اعتقادهم بقوة روحانية المسيح، وسلطاته الفائقة على العقول وقدرته على المعالجة عن طريق التأثير الروحاني.

فكان من الأعمال التي قاموا بها من بعد المسيح - عليه السلام -، كما هو الشأن مع القديس بطرس، أنه عالج مريضا عن طريق الرقية، بمجرد أن نظر إليه وقال له: "باسم يسوع المسيح الناصري قم وأمش. وأمسكه بيده اليمنى وأقامه، ففي الحال تشددت رجلاه وكعباه فوثب ووقف وصار يمشي." (2)

ولم تكن المعالجة (بالرقى) وقفا على الحواريين، بل تعدتهم إلى القديسين والرهبان، وكبار رجال الدين المسحيين، ومما يروى عن القديس مارتين الطوروسي الذي عاش في أواخر القرن الرابع الميلادي، أنه عالج صبيتين كانت إحداهما مفلوحة، وكانت الأخرى خرساء، وذلك بأن صب

القدس نُكَلِّمُ النَّاسَ فِي الْمَهْدِ وَكَهَلًا وَإِذْ عَلَّمْتُكَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَالتَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ وَإِذْ تَخْلُقُ مِنَ الطِّينِ كَهَيْئَةِ الطَّيْرِ بِإِذْنِي فَتَنْفُخُ فِيهَا فَتَكُونُ طَيْرًا بِإِذْنِي وَتُبْرِئُ الْأَكْمَةَ وَالْأَبْرَصَ بِإِذْنِي وَإِذْ تُخْرِجُ الْمَوْتَى بِإِذْنِي وَإِذْ كَفَّمْتُ بَنِي إِسْرَائِيلَ عَنْكَ إِذْ جِئْتَهُمْ بِالْبَيِّنَاتِ فَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْهُمْ إِنْ هَذَا إِلَّا سِحْرٌ مُبِينٌ (1)

وجاء أيضا: "... أَنِّي أَحْلُقُ لَكُمْ مِنَ الطِّينِ كَهَيْئَةِ الطَّيْرِ فَانْفُخْ فِيهِ فَيَكُونُ طَيْرًا بِإِذْنِ اللَّهِ وَأُبْرِئُ الْأَكْمَةَ وَالْأَبْرَصَ وَأُحْيِي الْمَوْتَى بِإِذْنِ اللَّهِ وَأُنَبِّئُكُمْ بِمَا تَأْكُلُونَ وَمَا تَدْخِرُونَ فِي بُيُوتِكُمْ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (2).

جاء في إنجيل لوقا بأن المسيح - عليه السلام - رد لأعميين بصريهما: "...وسار اليسوع من هنالك فاتبعه، أعميان يصيحان ارحمنا يا ابن داوود، ولما دخل البيت دنا منه الأعميان... فلمس اليسوع أعينهما وقال: "فليكن لكما قدر إيمانكما فانفتحت أعينهما." (3) كما جاء في إنجيل لوقا أيضا أنه أخرج من رجل شيطانا، روح شريرة كانت تسكنه منذ زمن بعيد: "...استقبله رجل من المدينة به شيطان منذ زمن طويل... وسأله اليسوع قائلا: "ما اسمك، فقال: جوقة، لأن شياطين كثيرين قد دخلوا فيه. وسألوه ألا يأمرهم بالذهاب إلى الهاوية... فخرجت الشياطين من الرجل." (4)

(1) القرآن الكريم، المائدة، آية 110.

(2) القرآن الكريم، آل عمران، آية 48.

(3) الكتاب المقدس، الإنجيل للقديس لوقا، الفصل 19 (42-43)

تر: البابا كيرلس السادس، دار المعارف، القاهرة، 1978.

(4) نفس المرجع، الفصل 19 (27-30).

(1) نفس المرجع السابق، الفصل 19 (12-14).

(2) نفس المرجع، الفصل 14 (34-36).

وظائف خاصة بها مستتدة في ذلك إلى قوانين كنائسية محددة، وهذا دليل على أهمية الرقية في المجتمع المسيحي الحالي، كما يقرره الأبوين: «Prêtres فرنيت جون (Vernette jean) ولونوف نيكولاس (Le Neuf Nicolas) من خلال كتابتهما حول الرقية والرقاة في المجتمع المسيحي الحالي، وهذا ما جلب لها عددا كبيرا من المرضى والمصابين بشتى الأمراض: "ازداد عدد الأشخاص الذين يأتون لاستشارة القسيس عندما يكون لهم إحساس شديد بوجود شيطان أو أنهم مسحورون من طرف شخص يريد لهم الشر"⁽¹⁾.

وتتجلى أهمية الرقية في المجتمعات المسيحية من خلال الاهتمام الكبير الذي تلقاه في الأفلام السينمائية التي أنتجت، ومن أهمها فيلم "الراقي" (L'exorciste). الذي يحكي قصة فتاة ذات اثني عشر ربيعا، والتي ظهرت عليها منذ مدة اضطرابات غريبة في شخصيتها. فرغم الفحوصات الطبية العديدة التي قامت بها، غير أن حالتها بقيت في تدهور مستمر ومأساوي. فكانت تواكب هذه الاضطرابات حالات وظواهر غير عادية، فقامت الأم "كريس" (Chris)، بالاتصال بالكنيسة من أجل معالجتها عن طريق الرقية، وهي المهمة التي قام بها الأبوين مران وكراس (Merrin et Karres)، فتوصلا إلى تشخيص المرض وهو أنّ الفتاة تعاني من وجود شيطان في جسمها وروحها، فعلا كل ما في وسعها على طرد الشر الذي يسكنها.

وقصة هذا الفيلم تعبر عن فكرة القديس "جون كريسوستوم" (Saint jean Chrysostome) وهي

الزيت في فميهما ويعرف هذا العلاج بالكرامة أو المعجزة، الذي شاع خلال القرون الوسطى، الذي أسسه الإيمان والعقيدة، ويذهب "جنيه"⁽³⁾ إلى أنّ طريقة العلاج بالكرامة، كانت متعبة بشكل ملفت للأنظار عند مقبرة القديس "ميردال" بفرنسا حوالي سنة 1736.

إنّ نظرة المخيال الاجتماعي المسيحي، التي تعتقد في المقدرة الفائقة لرجال الدين على علاج المرضى، جعلتهم يحظون بمكانة اجتماعية عالية، وجعلت أصحاب الأمراض العقلية يترددون عليهم ويتوسلون إليهم، ليخرجوا الأرواح الشريرة من أجسادهم لتعود إليهم صحتهم العقلية. وكان هذا قبل أن يشتد نفوذهم تعسفا في معالجة مرضى العقول أين كانوا يحرقونهم ويعذبونهم"⁽⁴⁾.

ويتطرق الدكتور لودج باتش (Lodge Batch)، في كتابه عن الأمراض العقلية فيقول: "إن آفا مؤلفة من مرضى العقول الذين عرفوا بالوداعة ودمائة الخلق، كانوا في عصر الاضطهاد الديني في أوروبا، يحرقون وهم أحياء، ومن سمح لهم بالبقاء من هؤلاء البائسين، كانوا يعذبون عذابا شنيعا، الحرق بالنار أسهل منه وأخف"⁽⁵⁾. ولذلك اعتبر رجالها كمشعوذين وسحرة، فكان من يعثر عليه متلبسا بعملية شعوذة أو سحر يحرق.

بينما عرفت ممارسة الرقية تطورا نوعيًا، استرجعت من خلاله المكانة التي كانت تحظى بها خلال العهود الأولى، حيث صارت لها قواعد وأسس،

⁽³⁾ الكتاب المقدس، انجيل القديس متى، الفصل 14 (34-36)،

منشورات المطبعة الكاثوليكية، بيروت، 1960.

⁽⁴⁾ نفس المرجع السابق، ص 51.

⁽⁵⁾ نفس المرجع السابق، ص 51.

⁽¹⁾ le Neuf Nicolas et Vernette jean , Exorciste

aujourd'hui, éd : SALVATOR , paris ,1991 p27.

فأمّنوا بفعالية الأحجار والرقى والتمايم والحرزات والعزائم، فكانوا يستعملونها في معالجة أمراض مختلفة مثل: التخلص من بعض الآلام والأمراض، واكتساب الثقة بالنفس عند مقابلة الخصم والحكام، والتحبب إلى الناس، وتجنب الآفات العامة والإصابة بالعين خاصة.⁽¹⁾

ومع مجيء الإسلام، حرمت كل أشكال الرقى السائدة باعتبارها مخالفة للاعتقادات الإسلامية، كاعتقاد العرب بتأثير هذه الرقى بلا إذن من الله، واحتوائها على عبارات الشرك، وبأنهم جعلوها محور حياتهم اليومية.

جاء في الحديث النبوي: "إن الرقى والتمايم والتولة شرك"⁽²⁾، وهذا التحريم جازم ومطلق، حتى في الحالات التي يكون الغرض منها هو المعالجة، ونجد تليل سبب هذا التحريم الجازم في القرآن الكريم: "وَأَنَّهُ كَانَ رِجَالٌ مِنَ الْإِنْسِ يَعُوذُونَ بِرِجَالٍ مِنَ الْجِنِّ فَزَادُوهُمْ رَهَقًا"⁽³⁾. ومن ثمة نستنتج بأن الرقى التي كانت سائدة في العصر الجاهلي قبل مجيء الإسلام، كانت بالمفهوم الإسلامي للرقية عبارة عن شعوذة.

غير أنّ هذا التحريم استثنى الرقى التي لم يكن بها شرك بالله، فأجاز بعد ذلك الرقية، بشرط أن يعرضونها على النبي -صلى الله عليه وسلم- فكان يقبل التي لا تتعارض مع مبدأ التوحيد، ويرفض التي يرى

أنّ الحياة المسيحية في النهاية، ماهي إلا ذلك الصراع ضد قوى الشر وتكريس انتصار المسيح على الحرام، إذ يقول: في الصراعات الأولمبية، لا بد على الحكم ألا ينحاز إلى أحد المتنافسين (...). وفي معاركنا التي نخوضها ضد الشيطان فإنّ المسيح لا يقف بيننا إنما هو معنا"⁽²⁾.

5- الرقية في المجتمعات الإسلامية:

لم تخرج الرقية في المجتمعات الإسلامية عن إطارها العام الذي حددناه في مقدمة هذا المقال، وذلك من حيث كونها توجه إلى الله بأدعية خاصة من أجل الوقاية أو الشفاء من الأسقام والأمراض. لكن هذا لا يعني أنها نفس الرؤية التي كانت سائدة في المجتمعات السابقة، بل جاء الإسلام برؤية جديدة مبنية على فكرة التوحيد التي تنبثق منها نظرة المسلمين إلى الإرادة المرض، الشفاء...

كان العرب مفرطون في استعمال الرقى قبل مجيء الإسلام، إلى درجة أنّهم جعلوها محور حياتهم اليومية، لأنّهم كانوا يرجعون أسباب الأمراض المختلفة والمصائب إلى غضب الآلهة وإلى الأرواح الخبيثة.

بينما انفرد الكهنة بمهمة المعالجة، فكان هؤلاء الكهنة يزعمون بأنهم يعلمون الغيب وبأنهم قادرون على استخدام الجن والشياطين لمساعدتهم، عندما يرغبون في الاتصال بالسماء لمعرفة الغيب، فكانوا يعالجون المصابين والمرضى بحكم ما كان لهم من قوة نفوذ ومقدرة على التأثير في النفوس،

(1) غالب مصطفى، مرجع سابق ص 55.

(2) العسقلاني، ابن حجر، فتح الباري في شرح صحيح البخاري،

ج10، دار المعرفة، بيروت 19، ص 195.

(3) سورة الجن، الآية 06.

(2) Encyclopédie universalis, 2000, cabie

robert, « Exorcisme », CD-ROM Universalis

Version 4.0

"وقيل من راق".⁽¹⁾ أي هل من راق يرقى، وهو تفسير ابن عباس.⁽²⁾

نستنتج من خلال الأحاديث النبوية الشريفة أن الرقية الشرعية نوعان:

- النوع الأول وقائي: وهو مطلوب محبذ، وهي مجموعة من الأدعية التي يدعو الفرد المسلم الله تعالى دون وسائط، وتخص أدق تفاصيل حياته اليومية للفرد المسلم، وهي تعني بالمقابل نجاته من كيد الشيطان وغوايته ووساوسه، أي الراحة النفسية الدائمة التي تجعله يرتفع عن إكراهات الواقع الاجتماعي.

- النوع الثاني علاجي: وهو الذي يعنى بعلاج الأوجاع والآلام المتعلقة بالوظيفة الأساسية للرقية كالسحر، المس، العين، الصرع والأوجاع الأخرى (الحقيقية ليست الوهمية)، والتي توكل لأفراد تتوفر فيهم شروط العلم والتقوى، والتجرد إلى الله، إضافة إلى التجربة الميدانية التي يكتسبونها من خلال الممارسة، فإذا كان الأمر بهذا المعنى، فإن الرقية تعتبر محبذة بدليل الأحاديث النبوية الشريفة، وأهمها ما رواه مسلم عن أبي سعيد الحذري "أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - ألمّ به وجع فأتى جبريل - عليه السلام - النبي فقال: يا محمد اشتكيت؟ فقال - صلى الله عليه وسلم - نعم، فقال: يا محمد "بسم الله أرقيك من كل داء يؤذيك من كل نفس وعين، بسم الله أرقيك والله يشفيك".⁽³⁾

أنها تخالف هذا المبدأ، وهذا المعنى الذي نجده في الحديث النبوي: "روى مسلم عن عوف بن مالك الأشجعي قال: كنا نرقى في الجاهلية فقلنا يا رسول الله كيف ترى في ذلك؟ فقال اعرضوا على رقاكم، لا بأس بالرقى ما لم يكن فيه شرك"⁽⁴⁾.

أما جانب الممارسات العملية، جاءت عدة أحاديث تبين أن الرسول - صلى الله عليه وسلم - أرقى أصحابه وأهله. قالت عائشة: "كان رسول الله - صلى الله عليه وسلم - إذا اشتكى منا إنسان مسح يمينه ثم قال: أذهب البأس رب الناس، وأشف أنت الشافي لا شفاء إلا شفاؤك، شفاء لا يغادر سقما".⁽⁵⁾ وجاء عن عائشة رضي الله عنها قالت: "كان رسول الله - صلى الله عليه وسلم - إذا أتى المريض يدعوه قال: أذهب البأس رب الناس، واشف أنت الشافي لا شفاء إلا شفاؤك، شفاء لا يغادر سقما".⁽⁶⁾

وجاء عن أبي شهاب قال: "لدغت بعض أصحاب رسول الله - صلى الله عليه وسلم - حية فقال رسول الله: "هل من راق؟" فقالوا: يا رسول الله - صلى الله عليه وسلم - إن آل حزم كانوا يرقون في رقية الحية، فلما نهيت عن الرقية تركوها، فقال "لا بأس بها" فأذن له فيها فرقاه"⁽⁷⁾ أي أن الرسول - صلى الله عليه وسلم - أذن بأن يرقى لأصحابه، والقرآن الكريم يقرّ بشرعية الرقية، كطريقة للعلاج من الأمراض كما جاء في الآية:

(4) النووي يحيى، صحيح مسلم، باب الرقية، دار إحياء التراث

العربي، ط 1، المجلد 7 بيروت، (ب، ت)، ص 187.

(5) نفس المرجع، ص 180.

(6) نفس المرجع ص 181.

(7) نفس المرجع، ص 241.

(1) سورة القيامة الآية: 27.

(2) النووي، يحيى، المرجع السابق، ص 242.

(3) نفس المرجع، ص 141.

البر".⁽⁵⁾ وذلك كله مرده إلى فكرة جوهرية، هي أن الأصل في العبادة يكون فيها العبد موصولاً بربه مباشرة دون واسطة، والدعاء خاصة. كما أمر بذلك الله تعالى في القرآن الكريم: "وإذا سألك عبادي عني فإني قريب أجيب دعوة الداعي إذا دعاني، فليستجيبوا لي وليؤمنوا بي لعلهم يرشدون".⁽¹⁾ لذلك فاستعمال النوع الأول (الطريقة الوقائية)، يجنب الفرد المسلم الوصول إلى حد طلب الرقية (الطريقة العلاجية) إذا كانت الأسباب وهمية. وليست مرتبطة بالوظيفة الأساسية للرقية، مثل السحر، العين، والصرع. فكانت الرقية الوقائية محور الحياة اليومية عند أصحاب النبي - صلى الله عليه وسلم - باعتبارها تترك الفرد المسلم، في اتصال دائم بالله تعالى، من حيث أنها تعنى بحياة الفرد في عباداته ومعاملاته، فتعاملوا مع الرقية العلاجية تعاملًا موضوعيًا، حيث كان الطلب عليها غالبًا ما يكون مرتبطًا بوظيفتها الأساسية.

نادرا ما كان الطلب على الرقية عند المسلمين الأوائل، متعلق بالقلق أو التأثيرات النفسية التي سببها وساوس الشيطان، وذلك لتمسكهم بالطريقة الوقائية، لأنهم فهموا أن النصوص (المصدرين: القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة)، تطالبهم بالتعامل مع الظواهر الاجتماعية والكونية والنفسية، تعاملًا سنني علمي. والنصوص القرآنية والأحاديث النبوية، نجدها تتكلم ضمناً عن

وروى مسلم عن عائشة رضي الله عنها قالت: كان رسول - صلى الله عليه وسلم - إذا أتى المريض يدعو له قال: أذهب البأس رب الناس، واشف أنت الشافي لا شفاء إلا شفاؤك، شفاء لا يغادر سقماً.⁽⁴⁾ أما إذا كان السبب في طلبها نتيجة أوهام، ووساوس الشيطان لعوامل مختلفة، فإن الإسلام رغب في تركها.

جاء في قول الإمام النووي، في شرحه لصحيح مسلم قوله: "إن جبريل رقى النبي - صلى الله عليه وسلم - وذكر الأحاديث بعده في الرقى، وفي الحديث الآخر عن الذين يدخلون الجنة بغير حساب الذين لا يرقون^(*) ولا يسترقون وعلى ربهم يتوكلون، فقد يظن مخالفاً لهذه الأحاديث، ولا مخالفة... ومنهم من قال في الجمع بين الحديثين أن المدح لترك الرقى للأفضلية وبيان التوكل الذي فعل الرقى وأذن فيها لبيان الجواز مع أن تركها أفضل وبهذا قال ابن عبد

(4) نفس المرجع ص 181.

(*) قال ابن تيمية: "لا يرقون" هذه زيادة، وهم من الراوي / لم يقل النبي - صلى الله عليه وسلم - (لا يرقون) وقد قال النبي - صلى الله عليه وسلم - وقد سئل عن الرقى لمن استطاع منكم أن ينفع أخاه لينفعه، وقال: "لا بأس بالرقى ما لم تكن شركاً" قال: وأيضاً فقد رقى جبريل النبي - صلى الله عليه وسلم - ورقى النبي - صلى الله عليه وسلم - والفرق بين الراقي والمسترقي: أن المسترقي سائل مستعطي ملتفت إلى الله بقلبه، والراقي محسن قال: و إنما المراد وصف السبعين ألفاً بتمام التوكل، فلا يسألون غيرهم أن يرقهم ولا يكونهم، وكذا قال ابن تيمية أنظر ابن الحسن، عبد الرحمن، فتح المجيد شرح كتاب التوحيد، الرئاسة العامة لإدارات البحوث العلمية والإفتاء والدعوة والإرشاد، وكالة الطباعة والنشر، الرياض، 1413هـ، ص 52.

(5) النووي، يحيى، نفس المرجع، ص 169.

(1) قرآن كريم، سورة البقرة، الآية 186.

الرقية من أجلها، هي من صميم الوظيفة الأساسية للرقية وهي "الحمرة" أي "احمرار في العين". حيث كان مما يرقى من أجلها. ثم أنه حذ أن ترقى لنفسها: "تضعين في عينك الماء وتقولين...» وكان التعامل كذلك بين الأجيال المتعاقبة، حين كان التفوق الحضاري للمسلمين قائما.

غير أن ظهور المدارس الصوفية، خاصة مدرسة البصرة مع "الحسن البصري" المتوفي سنة (160هـ/776م) ومالك بن دينار المتوفي سنة (128هـ/746م) ومدرسة الكوفة مع أبو هشام المتوفي حوالي سنة (160هـ/776م)، وهو أول من لقب بالصوفي⁽¹⁾. وما آل إليه هذا الاتجاه، بعد انتشار الاسلام في كثير من مناطق العالم، وتعايشه مع ثقافات مختلفة، كالفارسية والرومانية خاصة، حيث أصبح أفراد المجتمع الاسلامي، فضلا على أنهم يعتمدون على الرقى العلاجية (الاستبراء) بدون أسباب حقيقية لذلك (عين، سحر، مس.... وغيرها)، وهو دليل كما قلنا على ترك الطريقة الوقائية، يستعملون الوسائط في دعائهم وتضرعهم إلى الله (الرجال الصالحين والأولياء)، وجعلوا لهم قداسة يبلغون من خلالها الله تعالى، دعوات الأفراد.

في حين أن الاسلام كما رأينا، يجعل لعملية الرقية قواعد ثابتة من حيث الشكل والمضمون، فجعل الأدعية التي يكون مصدرها غير القرآن الكريم، والأحاديث النبوية، لا أصل شرعي لها في الدين. هذا من جانب المضمون، أما من

الطريقة الأولى (الطريقة الوقائية)، باعتبارها مرتبطة بعلاقة الفرد المسلم مع برّبه.

أما فيما يخص الطريقة الثانية، فالنصوص التي تتكلم عنها قليلة جدا، بالمقارنة مع تلك التي تتكلم عن: الاجتماع والاقتصاد، والسياسة، والأخلاق... وغيرها، أي التعامل العلمي مع الظواهر الاجتماعية والنفسية، بل إن نصّ تكلم عن الرقية، هو الحديث الذي نهى فيه الرسول -صلى الله عليه وسلم- عن المعالجة بالرقية التي كانت سائدة في شبه الجزيرة العربية قبل مجيء الإسلام.

وفي الحديث الذي رواه ابن ماجه: "عن زينب امرأة عبد الله بن مسعود قالت: كانت عجوز تدخل علينا ترقى من الحمرة، فجلس إلى جانبي يلمسني فوجد مس خيط، فقال: ما هذا فقلت: "رقي لي فيه من حمرة، فجذبه فقطعه ورمى به فقال: لقد أصبح آل بيت "عبد الله" أغنياء عن الشرك... ولكن لو فعلت كما فعل الرسول -صلى الله عليه وسلم- كان خيرا لك وأجدر أن تشفي. تضعين في عينك الماء وتولين: أذهب البأس رب الناس واشف أنت الشافي، لا شفاء إلا شفاؤك، شفاء لا يغادر سقما."⁽²⁾

فالصحابي "عبد الله، بن مسعود" أنكر على زوجته الطريقة التي رقي لها بها، لأنها تعد من الشرك، أي أنها رقية غير شرعية، بالمقابل وصف لها الطريقة الشرعية، وهي التي كان يمارسها -صلى الله عليه وسلم- غير أنّ العلة التي طلبت

(2) ابن نفع، العلياني، الرقي على ضوء أهل السنة والجماعة،

دار الوطن للكتاب، ط 1، الرياض، 1411 هـ، ص 10.

(1) Dermenghem, Emile, OP.CIT, p.p12.13.

محتوى سوسيو-ثقافي، والتي اعتنى بها منذ تاريخ طويل بعض الكتاب المسلمين، وهذا ما ذهب إليه "Alfred Bel" في كتابه: (Coup d' œil sur l'islam en berbère) حين تكلم فيه عن تلك الكتابات الإسلامية، التي اهتمت بوصف الشهادات المتعلقة بالخوارق والمعجزات المنجزة خلال القرون الوسطى، مثل شفاء المشلول، وأن المرابطين يمكنهم الطيران في الأجواء، كما يمكنهم قطع مئات الكيلومترات في ظرف ثوان فقط، وأنه باستطاعتهم أيضا أن يمشوا فوق الماء بدون أن تتبلل ثيابهم، كما أنّ لهم القدرة على: إرجاع بصر العميان وإسماع الطرشان، وتهذئة العاصفة...⁽¹⁾.

غير أننا نرى اليوم أن العامل الحاسم الذي كرس ممارسات الرقية (الرقية غير الشرعية) بين أفراد المجتمعات العربية والإسلامية، هو الاحتلال الأوروبي، حيث عمل على استثمار واقعها الفكري والحضاري، خاصة مفهوم الجبرية أو القدرية (الاستعمار المحتوم)، من أجل إخماد محاولات الثورة عليه، وذلك بتشجيع المذاهب والفتاوى التي تدعو إلى الدروشة والقبول بالأمر الواقع.

والمسار السوسيو-تاريخي لهذه المجتمعات، يشهد تداولاً بين المفهومين (الرقية الشرعية والرقية غير شرعية) في ممارسة أفراد المجتمعات الإسلامية للرقية، في معالجة الظواهر الاجتماعية والنفسية خاصة، مرتبط بالأوضاع المجتمعية، كما أشرنا إلى دور الاستعمار الغربي من قبل.

جانب الشكل، فقد حدد المواد والأساليب التي يرقى فيها كالماء، زيت الزيتون، العسل، وضع الراقي يديه على رأس المريض، وبجاز إذا كانت امرأة.

فجعل إذن الوسائط التي هي سمة العرب قبل مجيء الإسلام في رقايم، وهي الرقى لتي حرّمها الرسول - صلى الله عليه وسلم- باعتبار أنها لا تتماشى مع مبدأ التوحيد الذي يقوم عليه الدين الإسلامي.

ويمكننا أن نشير إلى فكرة مهمة في نظرنا وهي أن انتشار هذه الطريقة من الرقى (رقية غير شرعية)، في المجتمعات الإسلامية، ولجوء الأفراد إليها في كل ما يمكن أن يصيبهم من مكروه، هي ظاهرة ارتبطت أساساً بعصور الانحطاط والتخلف، خاصة في الأوضاع المعيشية الصعبة، والأزمات الاجتماعية والاقتصادية عموماً، أين نجد المخيال الاجتماعي الإسلامي، يتبنى المفهوم السلبي للقضاء والقدر وهو تعبير عن العجز وعدم تقديم الأسباب، أو العجز عن المعاملة السننية التي دعا إليها الإسلام كما رأينا، أو بمعنى أدق، عدم إرجاع عوامل الفشل والأوضاع المتأزمة التي يعيشها الأفراد إلى الذات، وإنما يرجعونها إلى الآخر حتى يبعدون عن أنفسهم اللوم، ويتخلصون من الصراع النفسي الداخلي، خاصة مع انتشار ظاهرة زيارة الأولياء.

يرى "خليل زميتي" أنّ عصور الانحطاط عند المسلمين، قد عرفت نسج أساطير حول خوارق الأولياء والمرابطين، مازالت تنسج إلى اليوم، حين أشار إلى أنّ "الأفعال الفوق طبيعية تدخل في

(1) Zemitti , Khalil , Sociologie de la folie , éd : Alif ,Tunis , 1990, p .38

وهو ما يميز الحياة اليومية للفرد المسلم، من خلال الأدعية والأذكار اليومية، وعلاجي ويختص به بعض الأتقياء لمعالجتهم المرضى.

كما رأينا أن الرقية كممارسة علاجية نادرة الذكر في عصور ازدهار الحضارة الإسلامية، لكنها عادت بقوة في عصور الانحطاط والتخلف، حيث أصبح المسلمون يرجعون كل ما أصابهم إلى أمور السحر والعين والجن ... ولا يشيرون بأصابع الاتهام إلى ذواتهم، وهو ما أدى فيما بعد إلى ظهور ما يعرف بالرقية غير الشرعية، من خلال التوسط بالأولياء والصالحين إلى الله تعالى.

6- الرقية في المجتمع الجزائري:

المجتمع الجزائري هو أحد المجتمعات الإسلامية، والذي لم يستثنى من المسار السوسيو-ثقافي الذي عرفته ممارسة الرقية في المجتمعات الإسلامية عموماً. فعرفت ممارسات الرقية بالمفهومين: الشرعي الوقائي، في مراحل الازدهار والتقدم الفكري والحضاري، والاجتماعي والاقتصادي. خاصة مع تأسيس الدولة الحمادية في بجاية، وغير الشرعي العلاجي، في عصور الانحطاط الحضاري والفكري، أين عرفت تزايد التداوي والمعالجة بالرقية، وهي ممارسات ارتبطت بالوضع السوسيو-اقتصادية المتدهورة، في وقت الأزمات. كما ارتبطت بالجانب السياسي الذي ميزه التواجد التركي في الجزائر في عهده الأخيرة، أين مارس أنواع الاضطهاد والتفجير والتجهيل.

ويؤكد المفكر "محمد الغزالي" هذه الفكرة في قوله: "الغريب أن المسلمين اشتغلوا بهذه السخافات فحولوا دينهم إلى طلاس، يناط بها المستحيل في الوقت الذي غلبهم العجز عن شؤون الدنيا وخصائصها. فإذا بهم يتقهقرون في ميادين الحياة، بينما أوتي غيرهم مفاتيح الأرض والسموات بطرق طبيعية وسهلة"⁽²⁾.

ونفس الفكرة نجدها عند "جورج بالندي" (George, Balandier) عندما تكلم في كتابه (Anthropologie politique) عن المجتمعات الإسلامية لجنوب غرب إفريقيا، يشير إلى أنها عندما يتعلق الأمر بالتعامل مع الأزمات والأوضاع الاجتماعية على الخصوص، تعود إلى الثقافة الأولى التي كانت سائدة قبل مجيء الإسلام.⁽³⁾

تطورات الرقية في المجتمعات الإسلامية، وتغيرت وسابرت التطورات المجتمعية، إلا أنها تميزت عما سبقها من المجتمعات (البدائية، اليهودية، المسيحية)، لأن الإسلام جاء بنظرة جديدة للحياة والكون والإنسان حيث أصبح الكل يدور حول عقيدة التوحيد، فكل شيء لله، وإليه يرجع كل شيء. لذلك ثبت تاريخياً أن الرسول -صلى الله عليه وسلم- قد حرم الرقية بادئ الأمر، ثم أجازها لكن بضوابط وقيود، من حيث الشكل والمضمون، ودون أن تخرج عن إطار التوحيد ولذلك أخذت الرقية بعدين: وقائي

(2) الغزالي، محمد، ليس من الإسلام، دار العلم، دمشق، 1999، ص 181.

(3) Balandier, George, Anthropologie politique, P.U.F.Paris, 1967, p.131.

الجزائري على غرار ظاهرة التوسط بالأولياء والصالحين (المرابطين)، ممارسة الرقية بمفهومها العلاجي غير شرعي. ويؤكد "إيفان توران" (Turin Yvonne) على أن انتشارهم (المرابطين) كان أكثر في قلب منطقة القبائل⁽¹⁾. كما أوكلت مهمة المعالجة بالرقية، إلى أصحاب الطريقة (الطلبة)، بعد أن يتحصل الواحد منهم على الإجازة من الزاوية التي حفظ القرآن فيها، يوقع فيها مجموعة من شيوخه ومحتواها هو: "السماح للطلاب بممارسة الرقى والطلاسم، لمعالجة الأوجاع الجسدية وكل أشكال الألم، ويخول له إلقاء المسوسين بالجن".⁽²⁾

كما كانوا يعتمدون أحيانا على الطب النووي، الذي كانوا يخلطونه بالخرافات، فالأطباء الشعبيون كانوا يتخلصون من الحمى عن طريق كتابة ألفاظ: كروم خروم وحماته على ثلاثة أنوية، ثم يحرق ويشم المريض دخانها. كما يستطيع الطبيب الشعبي: (الطالب، الشيخ) كتابة آية قرآنية على ورقة... ثم يعلقها المريض على رقبته⁽³⁾.

واستعمل هؤلاء أيضا طريقة "العزيمة" كما يروي ذلك "مبارك الميلي" ويفسر معناها: "أنّ القارئ يقرأ على من يظن أن به مسّا من الجنّ، سورة الجنّ في

ثم جاء الاستعمار الفرنسي مع بداية القرن التاسع عشر (1830)، فعمل منذ السنوات الأولى لدخوله، على استثمار وتشجيع الأفكار والممارسات، المتنافية مع الأبعاد الاعتقادية، التي يدعو إليها الدين الإسلامي. حيث ثمنت انحرافات الزوايا ورموزها وشيوخ الطريقة. وكانت بدايتهم مع المجتمع الريفي، بحكم التركيبة الفكرية، ثم محاربة الزوايا التي كانت تدعو إلى الإسلام الصحيح، والتحرّر من قيود الاستعمار وتشجيع الزوايا وأصحاب الطريقة⁽¹⁾ الذين كانوا يدعون إلى أن الاستعمار قضاء الله وقدره، ومحاربة الاستعمار هي محاربة لقضاء الله وقدره، أي محاربة الله. وهي من صميم القابلية للاستعمار، حسب تعبير المفكر الجزائري "مالك، بن نبي"^(*) والتي جعلها الفكرة المحورية في نسق تحليلاته، من خلال مجموعة الكتب التي خصّها لتحليل دور الأبعاد الحضارية في تخلف المجتمعات الإسلامية، والتي عنونها بـ "مشكلات الحضارة".

لقد عرف المجتمع الجزائري في هذه الحقبة من تاريخه، ظاهرة تقديس "المرابط" كإنسان له قدرات خارقة بإمكانه أن يضر وينفع، أو يمرض ويشفي، فلذلك يتوسل ويتضرع ببركتهم إلى الله تعالى.

وهنا نتوقف عند ما ذكرناه آنفا بالنسبة للمجتمعات الإسلامية، حيث عرف المجتمع

(1) Yvonne Turi , les affrontements culturelles dans l'Algérie coloniale , écoles médecins , religion , 1830-1880 ENAL , Alger , 1983 , p.11.

(2) Ouitis , Aissa , Possession , magie et prophétie en Algérie , ARCANTERES édition , paris , 1998 , p .158.

(3) سعد الله، أبو القاسم، تاريخ الجزائر الثقافي، مكتبة النهضة،

الجزائر، ص، 187.

(1) نسيب، محمد، زوايا العلم والإيمان، في الجزائر، دار الفكر

الجزائر، 1990، ص81.

(*) أنظر على الخصوص كتابي: شروط النهضة، ومشكلة

الثقافة.

(Les affrontements culturels dans l'Algérie coloniale): "الأهالي الجزائريين كانوا يرفضون كل ما يأتي أو يقترح من طرف الفرنسيين، خاصة في مجال الصحة والتعليم والعائلة، أين يمثلون مجتمعا منغلقا على ذاته"⁽³⁾. غير أنّ هذا الانغلاق ما كان ليكون بالشكل الذي ذكرته "إيفان توران" لو لا التصريحات العنيفة التي صدرت عن شخصيات سياسية ودينية فرنسية، خاصة تلك التي هدّدت الجزائريين في هويتهم. حيث أحسوا (الجزائريون) بأنّ ثقافتهم المحلية (خاصة ما تعلق منها بالدين) في خطر، وأنّ أبناءهم في خطر، فأصدر مثلا أعيان مدينة الجزائر بيانا، عبروا فيه عن رفضهم لكل أشكال الاستلاب الثقافي، وبأنّهم مستعدون أن يضحوا بأبنائهم ويرونهم يموتون الواحد تلو الآخر، على أن يرونهم يتركون دينهم ويتمسحون."⁽¹⁾

فازداد الاعتقاد بقدرات الأولياء الصالحين، وطلب الشفاء من الطلبة وشيوخ الطريقة الذين يعتقدون أنّ الأمراض النفسية والروحية تعالج بالحرز والحجابه والعزيمة، بل يذكر المفكر "مالك بن نبي" أنّ المعمّرين الأوربيين كانوا متأثرين بالرقى السحرية، وإزالة العقد بواسطة الحروز والتراقي والسحر، خاصة النسوة العازبات في منطقة تبسة حيث يقول: "...أمّا الشيخ صادق بن خليل فلا يزال

غالب الأحيان، وقد تكون بيده فتيلة قد أحرق رأسها، يكوي بها رأس المصاب."⁽⁴⁾ وما يدل على وجود هذه الطريقة بهذا المعنى، البيت الشعري من قصيدة "اللهب المقدس" لشاعر الثورة الجزائرية "مفدي زكريا":

والنّار في مسّ الجنون عزيمة
يصلّى بها
المستعمر المتكبر⁽⁵⁾

ولهذا انتشرت أضرحة الأولياء الصالحين انتشارا واسعا في مختلف مناطق البلاد وخاصة في الجهة الغربية، وهذا راجع إلى نقص عمل جمعية العلماء المسلمين الجزائريين في هذه المنطقة مقارنة بالمناطق الأخرى، والتي قامت بمهمة محاربة الفكر الطرقي وأصحاب الطريقة، ونشر المفاهيم الصحيحة للإسلام، فمثلا هناك: سيدي عبد الرحمن في عاصمة البلاد، وسيدي الهواري في وهران، وسيدي راشد في قسنطينة، وسيدي لخضر في مستغانم، وسيدي بومدين في تلمسان، وسيدي الخير في سطيف....

غير أنّ هناك فكرة مهمة كانت تعتبر من أسباب تحول طريقة الرقية إلى المفهوم الثاني (العلاجي) وتجذّره في ممارسات الأفراد، هي أنّ تأصيل الطب الشعبي في المجتمع الجزائري، مرتبط إلى حد بعيد بفكرة مقاطعة أفراده لكل ما هو فرنسي دخيل، خاصة ما تعلق بالصحة والتعليم والعائلة. تقول "إيفان توران" (Yvonne Turin) في كتابها

(3) Turin, Yvonne op. cit , p.64.

(1) العسلي، بسام، عبد الحميد بن باديس وقاعدة الثورة، دار

النفائس، ط 1، بيروت، 1982، ص 41.

(4) الملي، مبارك، رسالة الشرك ومظاهره، الجزائر، 19.

(5) مفدي، زكريا، اللهب المقدس، المؤسسة الوطنية للكتاب،

الجزائر، 1991، ص 17.

تجاه الشعب وبيغضهم للمستعمرين والمسؤولين الإداريين والعملاء".⁽⁴⁾

استمر مستوى الإقبال على الرقبة بعد الاستقلال، بنفس الوتيرة التي كانت في فترة الثورة الجزائرية، واستمرت حتى بداية السبعينات، أين انتشر عدد "الطلبة" و"العرافين" الذين تكفلوا بمهمة الرقبة. إلى درجة أن عددا معتبرا منهم صار لهم شهرة متميزة، ولعل أكثرهم شهرة: أحد العرافين، الذي كان يقيم في مدينة بومدفع بنواحي مدينة البليدة. حيث كان الناس يأتون إليه من كل مناطق الوطن، والذي أشيع عليه أنه صار من البورجوازيين في عهد النظام الاشتراكي. حتى أن التلفزيون الجزائرية آنذاك أنتج فيلما تلفزيونيا للمخرج محمد بوزيدي،⁽¹⁾ عن هذا العراف والذي بين أن ممارسته كانت عبارة عن شعوذة ابتز بها أموال الناس، نتيجة جهلهم.

في سنوات الثمانينات ازدادت هذه الممارسات انتشارا بين كافة الشرائح الاجتماعية، خاصة بين الشباب. فانتشرت "العرافات" أو "القرانات" بين طرق وأرصفة مختلف الأحياء. فصار مظهر العرافة وهي ممسكة بيد شاب أو فتاة، حتى تتبئها بحظهما من خلال قراءة الكف، ظاهرة اجتماعية بأتم معنى الكلمة.

والملاحظ أنه رغم انتشار هذه الأنواع من الرقى، فإنه ينظر إلى طالبيها نظرة سلبية، تصنفهم ضمن

يصنع الحروز والتراقي للفتيات الأوربيات الباحثات والراغبات في الزواج.⁽²⁾

غير أن الثقة التي كان يحضى بها (المرابطين)، تقلصت مع جمعية العلماء المسلمين الجزائريين التي حاربت الزوايا التي كانت موالية للاستعمار الفرنسي، خصوصا في فترة الثورة الجزائرية (1954-1962) ويرجع ذلك إلى أفكارهم التي تنافي مبدأ الثورة، وتتوافق مع نظرة المستعمر بعدما تبنى المجتمع فكرة الثورة.

وهذا بالضبط ما ذهب إليه الأستاذ "عبد الغني، مغربي" حين قال: "...لأن رجال المرابطين وفي كثير من الأحيان، قد أداروا ظهورهم للمقاومة المستلهمة من خاصية الإسلام الجزائري، خاصة عند تعاملهم مع المستعمر، فقد ضيعوا كل مصداقية في الأحياء أين بدأت قوة اجتماعية وطنية في الظهور."⁽³⁾

ويؤكد على ذلك عندما ثمن كلام "عبد الحميد بن باديس" في قوله: إن ابن باديس لم يكن مخطئا في حق المرابطين سنة 1937، حينما وصفهم بأنهم "حيوانات أليفة للاستعمار، فهم اليد التي تنفذ أوامره الجائزة والجسر الذي يعبرون من خلاله، فهم لا يترددون في مخالفة الله ويتظاهرون باعتزازهم

(2) بن نبي، مالك، شاهد القرن: الطب، دار الفكر، بيروت، (ب)، (ت)، ص 135.

(3) Magherbi , Abdelghani, culture et personnalité algérienne de Massinissa à nos jours , E.N.A.L ,O.P.U , Alger , 1986, p.107.

(1) Ibid , p .107.

(2) فيلم جزائري، إنتاج التلفزة الجزائرية ، للمخرج محمد بوزيدي.

باعتبارها أدعية وأذكار تعنى بأبسط أفعاله، والتي تضمن للفرد السلامة النفسية والعقلية التي تساعده على التكيف مع التغيرات المجتمعية، التي يتعرض لها وبالتالي يتجنب اللجوء إلى طلب الرقية (الاسترقاء)، إلا في الحالات الضرورية كما كانت عليه الأجيال الأولى للمجتمع الإسلامي.

ولذلك فإنّ مظاهر طلب الرقية (الاسترقاء) أصبحت ظاهرة اجتماعية، حيث زاد الإقبال عليها بين كل فئات المجتمع الجزائري.

إنّك تجد صفوف طالبيها أمام منازل الرقاة، حاملين دلاء الماء (جمع دلو) من أجل رقيتها، أو أمام أبواب المساجد ينتظرون انتهاء الصلاة، حتى يتسنى لهم الظفر برقية في الماء أو زيت الزيتون أو العسل، من طرف إمام المسجد أو أحد الممارسين لهذه الوظيفة، أو أن يطلب منه الذهاب معه إلى بيته، حتى يرقى له البيت كجمال مبني أو أحد أفراد أسرته. كما تجدهم أمام محلات تجارية مخصصة للرقية، ينتظرون دورهم لدخول للراقي.

قائمة المراجع:

1. ابن الحسن، عبد الرحمن، فتح المجيد، شرح كتاب التوحيد، الرئاسة العامة لإدارات البحوث العلمية والإفتاء والدعوة والإرشاد، وكالة الطباعة والنشر، الرياض، 1413هـ.
2. الجندي، فتحي ابن فتحي، المعالجة بالرقى والقرآن، دار الهدى، الجزائر، 1992.
3. الجوهري، محمد، الدراسة العلمية للمعتقدات الشعبية، الجزء 1: دليل العمل الميداني لجامعي التراث الشعبي، دار المعرف الجامعية، الإسكندرية، 1981.

إحدى الخانتين: إما مشعوذ دجال، أو مصاب بمس من الجنّ (مجنون) وهذا حتى في حالات المعالجة الحقيقية.

وخوفا من هذه النظرة التي تعني في بعدها الاجتماعي (المقاطعة الاجتماعية)، خاصة بالنسبة للفتاة العازبة، فتجدها إذا أرادت أن تذهب إلى الطالب أو المرابط أو العزّاف (تسترقى)، تنتقل إلى منطقة بعيدة عن مقر إقامتها، لأنّ انتشار خبر ذهابها إلى هؤلاء بين أفراد المنطقة، يعني في أغلب الأحيان بقاءها دون زواج(عانس).

تتميز الفترة الممتدة من منتصف الثمانينات إلى اليوم، بانتشار ظاهرة التدين بين أفراد المجتمع الجزائري، أو ما اصطلح عليها بالصحة الإسلامية، فقد انتشر إنكار الخطاب الديني خاصة التيار السلفي منه، لأنواع الرقى التي كانت منتشرة، واعتبرها رقى غير مشروعة ديناً. لأنّ مصدرها ليس الأدعية المستخرجة من القرآن الكريم أو الأحاديث النبوية. وهذا يعني بأنّها بدعة وشعوذة ودجل، استطاع هذا التيار ورجالاته الذين درسوا في المملكة العربية السعودية (مركز هذا التيار الديني)، تقديم البديل الذي هو الرقية الشرعية، وحدّد كما ذكرنا من قبل مضمونها وشكلها، فانتشرت بين الناس مجموعة كبيرة من الكتب والأشرطة السمعية والبصرية التي تشرح طريقة الرقية الشرعية، وتبيّن الطرق غير الشرعية، وتحذر منها.

غير أنّ هذه الدعاية التي عرفتها الرقية الشرعية، قد عرفت نوع من الغلو، حيث لم تفرق بين الرقية الوقائية الواجبة في حق الفرد المسلم

16. Encyclopédie Universalis, p12, France OPTIC.
17. Encyclopédie universalis, 2000, cabie robert, « Exorcisme », CD-ROM Universalis Version4.0
18. Encyclopédie Universalise, France, vol 4, paris, 1969.
19. Le Neuf Nicolas et Vernet Jean, Exorciste aujourd'hui, éd : SALVATOR, paris, 1991.
20. Maatouk, Frederick, Dictionary of sociology; English, french, Arabic, academia, Beirut, Lebanon, 1993.
4. الحنبلي أبو بكر، بن محمد، علاج الأمور السحرية من الشريعة الإسلامية، دار النهضة، الجزائر، 1990.
5. ريمون بودون، بوريكو فرنسوا، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
6. شاك، مصطفى سليم، قاموس الأنثروبولوجيا، جامعة الكويت، الكويت، ط 1، 1981.
7. عاطف وصفي، الأنثروبولوجيا الاجتماعية، دار المعارف، القاهرة، 1977.
8. العسقلاني، ابن حجر، فتح الباري في شرح صحيح البخاري، ج 10، دار المعرفة، بيروت 19.
9. الفار، على محمد، الأنثروبولوجيا الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1978.
10. مالكا، الياد، العوائد الإسرائيلية العتيقة، ثانوية الكتاب، الرباط، 1962.
11. مالىنوفسكي، برنسلو، السحر والدين عند الشعوب البدائية، تر: فيليب عطية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر 1995.
12. النووي يحيى، صحيح مسلم، باب الرقية، دار إحياء التراث العربي، ط 1، المجلد 7 بيروت، (ب، ت).
13. Akoun. André et autres, Encyclopédie de sociologie, le présent en question, Larousse paris, 1975.
14. Eliade, Mercea, Initiations rites, sociétés, naissance mystique, essai sur quelques types d'initiations, éd : Gallimard, paris, 1976.
15. Eliade, Mercea, le chamanisme et les techniques archaïques de l'extase, Payot, paris, 1959.

الإخوان المسلمين في الجزائر من الوحدة إلى الإشهارية الحزبية

"حركة الإصلاح الوطني نموذجاً"

أ. شريف يحيى: علم الاجتماع

مقدمة :

تتناول هذه الدراسة أحد فصائل الحركة الإسلامية بالجزائر وهو التيار الإخواني الوطني الذي يرى بعالمية المنهج ومحلية التنظيم نتعرض فيه إلى مساره السياسي الذي بدأ بجماعة دعوية يهيمن عليها خطاب الوعظ والأخلاق وانتهى إلى أحزاب متعددة ومتنافرة، خرجت كلها جراء عمليات انشطارية بسبب الصراعات الداخلية¹.

إشكالية البحث:

لقد برز الإسلام السياسي باعتباره نتاج لحظة تاريخية معينة تضافرت فيها جملة من الظروف الاقتصادية والاجتماعية كاتجاه سياسي منظم ومهيكل بداية من الثلث الأول من القرن الـ20، فبعد سقوط آخر معاقل دولة الخلافة في تركيا سنة 1924 م على يد كمال مصطفى أتاتورك الذي ألغى العمل بالشريعة وأسس الجمهورية العلمانية، تداعت دعوات المفكرين والمصلحين الدينيين من أجل إحياء مؤسسة الخلافة من جديد، وما دعوة الشيخ الأزهر إلى مبايعة الملك فؤاد بالخلافة لدليل قاطع على مثل هذه الدعوات.

انطلاقاً من الثلاثينيات سيبادر حسن البنا إلى تأسيس حركة الإخوان المسلمين في مصر، كما

مما لا شك فيه أن ظاهرة الإسلام السياسي تغلغت بعمق في النسيج الاجتماعي والسياسي للمجتمعات العربية والإسلامية، لاسيما وأن الفاعلين فيها هم نخبة لها حظ وافر من التكوين العالي ودرجة عالية من الوعي السياسي، مما سهل عليها تكوين تنظيمات وأحزاب سياسية انتشرت كالفطريات وخاصة بعد تراجع القمع والتضييق وقبول الأنظمة الحاكمة وحتى الغرب التعامل معها، وهو مؤشر على أنها أصبحت رقماً مهماً في المعادلة السياسية لا يمكن تجاهله بأي حال من الأحوال.

تشارك الحركات الإسلامية في الوطن العربي في كثير من المنطلقات والمبادئ، لكنها تبقى على مسافات من الاختلاف بينها في عدة نقاط أهمها طبيعة النظام في كل بلد وحساسيته من الإسلاميين ومناخ الحريات والحقوق السياسية، وكذا الظروف الاجتماعية والسياسية الداخلية الخاصة بكل بلد، أما أهم نقطة التقاء بين الحركات الإسلامية فهي اقتباسها من فكر وأدبيات مدرسة الإخوان المسلمين العالمية.

¹ - يحيى شريف، أستاذ بجامعة الجزائر 2.

التخلف الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في المجتمعات الإسلامية، وعلى الرغم من أن هذه الرؤية ترفض التغرب والعلمانية، إلا أن الإسلاميين لا يعارضون الاستعادة من العلم والثقافة طالما أنها لا تتنافى مع المعتقدات والقيم الإسلامية.

♦ وجوب العودة إلى الإسلام لاستعادة القوة والمكانة، وإحلال حكم الله مكان نماذج الحكم القائمة في العالم.

♦ إن النصوص المقدسة وبخاصة القرآن الكريم هي أفضل مصادر الإلهام لتعبئة الجماهير. ♦ وجود قائد يتمتع بالجادبية والكاريزما* قادر على حشد الأعضاء والناصرين وتعبئة الجماهير الشعبية.

♦ أقدمت هذه الحركات لتنظيم الأنصار والمؤيدين وتعبئتهم على أساس أحزاب ومنظمات سياسية.

توزع العمل السياسي الإسلامي في الجزائر أساسا على ثلاث جماعات جماعة البناء الحضاري أو "الجزرة" كما سماها الشيخ محفوظ نحاح في منتصف الثمانينات، وأصحاب هذا الاتجاه هم تلامذة مالك بن نبي الذين كانوا يسعون إلى تجسيد مشروعه الحضاري والتنمية، كما كان هناك تيار السلفية الحركية الذي برز فيه كل من علي بلحاج والهاشمي سحنوني وعباسي مدني، بالإضافة إلى جماعة الإخوان بشقيها العالمي والإقليمي، فكان الشيخ الراحل محفوظ نحاح يمثل الجناح العالمي

تأسست قبلها حركة الجماعة الإسلامية بباكستان لمؤسسها أبي الأعلى المودودي، "وتتخذ هذه الحركات من الإسلام مرجعا ومنطلقا فكريا وإيديولوجيا للعمل الاجتماعي والسياسي وانضوت تحت لوائها عدة تنظيمات إسلامية في الدول العربية والإسلامية ونهلت من فكرها وإيديولوجيتها"¹.

لقد بلغ الإسلام السياسي في العالم العربي أوجه في العقود الأخيرة الـ 20، فقد حملت معظم الحركات الإسلامية لواء الاحتجاج ضد الغرب، كما قامت بمحاولات تهدف إلى إسقاط أنظمة الحكم القائمة في بلدانها وإقامة حكومات إسلامية مكانها، وهو ما أدى إلى ظهور شخصيات بارزة في ساحة العمل السياسي الإسلامي مثل الشيخ محفوظ نحاح والشيخ جاب الله في الجزائر وراشد الغنوشي في تونس وجماعة حسن الترابي في السودان.

إن الحركات الإسلامية وعلى الرغم من الاختلافات الشديدة فيما بينها من حيث الأساليب والبرامج تشترك في عدة أصول إيديولوجية نذكر منها:²

♦ إن الإسلام منهج حياة كامل ينظر إلى الحياة الشخصية للأفراد وإلى الحياة الاجتماعية وكذلك إلى نظام الحكم.

♦ إن التغرب أي التقليد الأعمى للنماذج الغربية والطروحات العلمانية هو السبب الكامن وراء

1- أوليفة روا، تجربة الإسلام السياسي، ترجمة نصيرة مروة، ط2، دار الساقى، بيروت، لبنان، 1996، ص 06.

2- مسعود أسد الله، الإسلاميون في مجتمع تعددي، ترجمة دلال عباسي، الدار العربية للعلوم، بيروت، لبنان، 2044، ص 21-22.

* الكاريزما: مصطلح يعود إلى "ماكس فيبر" ويعني مجموعة مؤهلات واستعدادات يحظى بها فرد دون أفراد الجماعة مما يجعله محور استقطاب لها.

معنوي، ليس مستثنى من الصراع الذي تتخبط فيه الحركات الإسلامية برمتها، فرغم أن هذا التيار كان له حضور كبير في الساحة السياسية والاجتماعية، حيث كان مؤسسه الشيخ جاب الله، من الممضين على العقد الوطني في سانت إيجيديو بروما عام 1994 من أجل معالجة الأزمة السياسية والأمنية، كما كان من الداعين إلى المصالحة الوطنية والحوار مع الجماعات المسلحة والعمو الشامل، إلا أن ذلك لم يشفع للإخوان في تحقيق التوازن الداخلي وضبط التناقضات التنظيمية، مما أدى بهم إلى حالات لامتناهية من الفرقة والانقسام.

إن حالات الانقسام والصراع التي أصابت الحركة في هرمها القيادي أدى بها إلى تفكك لامتناهي واندثار سياسي وضمور اجتماعي، تحيلنا إلى التساؤل عن دلالات الصراع وخلفياته، بالرغم مما تتوفر عليه المقدمات النظرية في خطابات الإسلاميين وأدبياتهم الفكرية والسياسية التي تتحدث عن وحدة الصف والجماعة وهو ما طرحه في تساؤل عام مؤداه:

لماذا عجز الإخوان في الجزائر عن تقديم مثال للجماعة الواحدة التي تناضل من أجل نفس المشروع؟

هذا التساؤل العام بدوره يتفرع إلى جزئين:

- ♦ هل يعود الصراع والانقسام إلى طبيعة القيادة؟
- ♦ هل الانقسام مرده إلى الاختلاف حول استراتيجية العمل السياسي؟

لارتباط حركته بالتنظيم الدولي للإخوان المسلمين الذي يضم أكثر من سبعين (70) تنظيم قطري إخواني عبر العالم، ترتبط ارتباطا عضويا بمقر الإخوان المسلمين بمصر، أما التيار الإخواني الإقليمي الذي يمثله الشيخ جاب الله فإنه لا تربطه أي صلة تنظيمية بالحركة الأم، مع أنه ينهل من إيديولوجيا وفكر الإخوان المسلمين، وتعد كتب حسن البناء، سيد قطب، مصطفى مشهور، مصطفى السباعي الذخيرة الإيديولوجية للفكر الإخواني، كما تعتبر مؤلفات كل من الغزالي والقرضاوي والغنوشي إحدى مصادر الإلهام الفكري والتنظيمي للإخوان في الفترة المعاصرة.

لم تسلم الحركة الإسلامية في الجزائر من الاختلافات ومن التمزقات الداخلية حتى لتكاد تصبح سمة لها¹ ويرى البعض أن هذا الصراع مسألة تاريخية، إذ ما هو إلا استمرار للصراع الذي عرفته جمعية العلماء المسلمين مباشرة عقب وفاة مؤسسها عبد الحميد بن باديس عندما أنزوى الشيخ الطيب العقبي بجماعته عن الجمعية، وأسس ما صار يعرف في تاريخ الحركة الإسلامية بالجزائر بجماعة العقبيين².

إن التيار الإخواني الوطني في الجزائر كأحد فصائل الحركة الإسلامية الذي يعتبر الشيخ جاب الله أهم قطب فيه بما له من رمزية تاريخية ونفوذ

1- منير صوالحية، قيم واستراتيجيات النخبة السياسية وعلاقتها بالحكم، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، 2007-2008، جامعة الجزائر، ص 32.

2- عروس زويبر، الدين والسياسة في الجزائر، قضايا فكرية، الكتاب الثامن، تشرين الأول/أكتوبر، 1989، ص 113.

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى:

♦ الاختلاف حول استراتيجيات العمل السياسي هو سبب الانقسام بين نخبة الإخوان.

الفرضية الثانية:

♦ طبيعة القيادة داخل التيار الإخواني هي سبب الصراع والانقسام.

3- الإجراءات المنهجية:

تغطي هذه الدراسة الفترة الزمنية الأخيرة التي يعيش فيها التيار الإخواني بالجزائر سلسلة من الصراعات والانشقاقات، وركزنا على التيار المحلي الذي يرى بعالمية المنهج مع استقلالية التنظيم والذي يضم مجموعة من الأحزاب الإسلامية هي حركة النهضة وحركة الإصلاح الوطني، بالإضافة إلى جبهة العدالة والتنمية، وهذه الأحزاب كلها كان للشيخ جاب الله دور أساسي وفعال في تأسيسها، كما أنها تولدت من عمليات انشطارية داخلية بعد سلسلة من الانقسامات والصراعات.

بالنظر إلى إشكالية بحثنا التي تقوم على مقارنة الصراع كواقع في سيرورة، فإن المجتمع المستهدف ضم قياديين من حركة الإصلاح الوطني باعتبارها النموذج الذي تجرى عليه الدراسة، كما ضم قياديين من حركة النهضة نظرا للصلة التي تربط الحركتين.

وفي اختيارنا للمبوحثين الذي تقرر إجراء

مقابلة البحث معهم اعتمدنا على معيارين:

♦ أن يكون المبحوث من الأعضاء المؤسسين في حركة النهضة أو حركة الإصلاح الوطني، وأن يحتل مناصب قيادية ضمن الهرم الإداري داخل حركات الإخوان.

♦ أن يكون المبحوث ممن عايشوا مرحلة السرية ومرحلة العمل السياسي العلني.

♦ أن يكون المبحوث أحد أطراف أو أجنحة الصراع والانقسام الذي أصاب التيار الإخواني بالجزائر.

بالنسبة لتقنية البحث فقد استخدمنا المقابلة شبه الموجهة مع قياديين من نخبة إخوان الجزائر من أجل ضبط مسار الظاهرة المدروسة من خلال المعطيات التي نحصل عليها من وراء تطبيق هذه التقنية، حيث تسمح لنا المقابلة بتحليل المعنى الذي يعطيه الفاعلون لممارساتهم، وللأحداث التي يواجهونها، ويدخل في ذلك تفسيراتهم الصراعية وغير الصراعية، وقراءاتهم لتجاربهم الخاصة.

تم بناء دليل المقابلة على مجموعة من المؤشرات التي لها علاقة بالفرضيات المصاغة، وتحويل هذه المؤشرات ضمن أسئلة مفتوحة ووجهت لأفراد مجتمع البحث المستهدف.

نتائج الدراسة الميدانية:

المبحوث	السن	الحالة العائلية	المستوى التعليمي	التكوين اللغوي	الإنتماء السابق	الموقع في الحزب	الوظيفة الأصلية	الوظيفة في الحزب
عبد الله جاب الله	55	متزوج	- ليسانس حقوق - دراسات عليا في الشريعة بالمدينة المنورة	ازدواجي اللغة	المؤسس الأولي لأحزاب عديدة	عضو مؤسس + عضو قيادي	الدعوة خطيب مسجد	- مؤسس حركة النهضة وحركة الإصلاح - رئيس جبهة العدالة والتنمية
عبد الله بوخمخم	71	متزوج	- ماجستير في علم المكتبات، جامعة الجزائر	أحادي اللغة	حركة جمعوية	عضو مؤسس + عضو قيادي	أستاذ جامعي	- عضو سابق بمجلس الشورى FIS
جهيد يونس	50	متزوج	- دكتوراه دولة في الروبوتيك، المدرسة المركزية باريس	ازدواجي اللغة	حزب سياسي	عضو مؤسس + عضو قيادي	أستاذ جامعي	- أمين عام سابق لحركة الإصلاح الوطني
حملاوي عكوشي	62	متزوج	- ليسانس تاريخ جامعة قسنطينة عضو قيادي	أحادي اللغة	حركة جمعوية	عضو قيادي	مفتش في التعليم	- أمين عام حركة الإصلاح الوطني
جمال بن عبد السلام	46	متزوج	- دراسات عليا في تسيير الموارد البشرية	ازدواجي اللغة	حزب سياسي	عضو قيادي	إطار في المالية	- أمين عام حركة الإصلاح الوطني
يزيد بن عائشة	50	متزوج	- ماجستير في الهندسة جامعة عنابة	ازدواجي اللغة	حركة جمعوية	عضو مؤسس + عضو قيادي	خبير عقاري	- رئيس مجلس الشورى الوطني بحركة النهضة
فاتح ربيعي	48	متزوج	- دكتوراه دولة في الشريعة، جامعة قسنطينة	ازدواجي اللغة	حركة جمعوية	عضو مؤسس + عضو قيادي	أستاذ جامعي	- أمين عام حركة النهضة

الخصائص الاجتماعية:

أعمارهم بين 46 سنة و56 سنة، مع وجود حالات يتجاوز فيها السن 60 سنة، دون أن تكون هناك شيخوخة قيادية بنسبة عالية، ويقدر متوسط العمر في مجتمع البحث بـ: 54,57

♦ تشير نتائج التحقيق الميداني أن قيادي التيار الإخواني يتمتعون بشبابية نسبية حيث تتراوح

أما الجيل الثاني فهو الذي ولد في أجواء الاستقلال وعاش الصحوة الإسلامية وصدّامات الإسلاميين مع السلطة وصراعاتهم مع الشيوعيين واليساريين في مقاعد الجامعة.

هذا الجيل يمثله كل من جهيد يونس، فاتح ربيعي، يزيد بن عائشة وغيرهم والذي أخذ مبادئ العمل السياسي الإسلامي وتشرب الفكر الإخواني في الجامعات بواسطة الجيل الأول وتتلذذ على يديه، وكان من مؤيديه وأتباعه في زمن السرية، أما الشرعية القيادية في زمن السرية فكانت ترتبط بمدى ما تعرض له القادة الإخوان من سجن ومتابعات قضائية من طرف النظام الحاكم، مما جعل الطاعة والولاء لهؤلاء القادة جزءاً لا يتجزأ من النضال السياسي الإسلامي.

♦ كما أبرزت المقابلات التي تم إجراؤها أن أفراد مجتمع البحث المعني بالدراسة كلهم متزوجون، وهو مؤشر على الاستقرار والانضباط لهذه النخبة في حياتها الاجتماعية، وكذلك حجم المسؤوليات والالتزامات التي يتحملونها وسعيهم للتوفيق بين الحياة السياسية والحياة الشخصية.

♦ فيما يخص النوع الاجتماعي، يمكن القول أننا أمام نمط قيادي ذكوري بامتياز، وهذه الميزة تتميز بها معظم الحركات والأحزاب الإسلامية في العالم العربي والإسلامي، حيث لم تبرز إلى غاية اليوم قيادات نسائية على رأس التيار الإسلامي، وهذا راجع لصورة المرأة في الخيال الإسلامي، حيث تبقى المرأة قرينة للفتنة والإغراء، ويشترط فيها دائماً الاحتشام في التهنيم وتجنب الاختلاط، رغم دعوات الإسلاميين لتصحيح هذه الصورة، كما يرفض معظم الإسلاميين تولية المرأة شؤون الرجال عملاً

سنة، وهو معدل منخفض نسبياً إذا ما قورن بمتوسط عمر القيادات الإخوانية في الدول المجاورة مثل تونس، المغرب، مصر.

♦ متوسط العمر مؤشر يبين أن معظم قيادي الإخوان في الجزائر في سن النضج الاجتماعي والسياسي، وأنهم يستعملون ما يملكون من رؤوس أموال رمزية ومادية وثقافية وخبرات سياسية في صياغة رؤى وتوجهات الحركات أو الأحزاب التي يتولون زمام تسييرها.

♦ بالنظر إلى سن أفراد مجتمع البحث يمكن القول أننا أمام جيلين، جيل الثورة أو جيل نوفمبر وجيل الاستقلال.

الجيل الأول* يمثله كل من الشيخ عبد الله جاب الله (من مواليد 1954) والشيخ عبد القادر بوخمخ (من مواليد 1941)، وهو الجيل الذي فتح عينيه على الثورة وعاش مرحلة ما بعد الاستقلال ومرحلة بناء الدولة الوطنية وتحديث المجتمع والتناقضات التي صاحبت هذه الفترة، وهو ما جعل أبناء هذا الجيل يقومون بدور فعال في تأسيس ما سمي بالصحوة الإسلامية في الجزائر، وأول من تشرب الفكر الإخواني الوافد من مصر وسوريا والعمل على ترويجه ونشره رفقة كوكبة من رموز الحركة الإسلامية في الجزائر مثل: محفوظ نحاح، عبد اللطيف سلطاني، عباس مدني، أحمد سحنون وغيرهم.

* مفهوم الجيل كما جاء في دراسة كارل مانهايم Karl

Manhain, le problème des génération

ناصر جابي، الجزائر: الدولة والنخب، منشورات الشهاب، باتنة،

2008، ص 115.

ينحدرون من أصول اجتماعية متواضعة، عائلات ذوي أصول عمالية أو من صغار الحرفيين، أو من أصول فلاحية ريفية، إذ يمكن القول أنهم أبناء الشرائح الاجتماعية الضعيفة، لكنهم تمكنوا من تحقيق حراك اجتماعي من خلال الحصول على مستوى تعليمي عالي مكنهم من الاندماج في الحياة المهنية من جهة والانخراط في الحياة السياسية من جهة أخرى، وكانت هذه "إحدى نتائج سياسة التنمية التي عملت على توسيع فرصة التعليم أمام أبناء الشرائح الاجتماعية الضعيفة بفضل سياسة التعليم الإلزامي والمجاني المطبق في الجزائر ما بعد الاستقلال"².

استراتيجية العمل السياسي وعلاقتها بالصراع

داخل التيار الإخواني

1) مرجعية الخطاب:

الخطاب الذي تتبناه أي حركة أو حزب هو خطاب سياسي بالدرجة الأولى يحمل بنية من التصورات والمفاهيم التي تقوم بتحليل الواقع وتفسير مواقع الخلل فيه، لذا فهو يستند إلى بنية مفهومية وفكرية تعتبر كمرجعية أو مقاربة لتأويل الواقع وإعادة بنائه وصياغته وفق هذه المرجعية.

بالنسبة للتيار الإخواني بالجزائر، فهو يعتمد على أكثر من مرجعية فكرية لبناء تصوراته للواقع ورسم منهجه في التغيير والإصلاح، فبالإضافة إلى المرجعية الإسلامية (قرآن وسنة)، هناك الرافد

بالحديث الذي ينسبوه إلى الرسول عليه الصلاة والسلام "لعن الله قوما ولوا أمرهم لإمرة".

♦ بالنسبة للمستوى التعليمي والتكوين اللغوي، يمكن القول أن فئة نخبة الإخوان تتمتع بمستوى تعليمي عالي، حيث أن نسبة كبيرة منهم تابعوا تكوينهم في الجامعات وحصلوا على شهادات عليا مثل الماجستير والدكتوراه، كما يلاحظ أن النخبة الإخوانية هي منتوج جزائري صرف، أي أن الغالبية العظمى منها تخرجت من الجامعات والمعاهد العليا بالجزائر مثل جامعة الجزائر، جامعة قسنطينة، جامعة عنابة...

♦ إذا كان رموز وقادة الحركة الإسلامية الأوائل خريجو المعاهد الدينية والجامعات الإسلامية بالشرق العربي، فإن رموز وقادة الفكر الإخواني حاليا معهم خريجو الجامعات المحلية وهم "ليسوا رجال دين وليسوا خريجي المعاهد الدينية وإنما تلقوا تربيتهم السياسية في الحرم الجامعي ومعاهد التعليم العالي حيث كانوا يجاورون الماركسيين الملتزمين"¹.

♦ كما أفرزت النتائج أن غالبية نخبة الإخوان يحسنون التكلم بأكثر من لغة، كلها ميزات جعلتها تتبوأ مكانة هامة ضمن نخبة المجتمع، وليس غريبا إذا قلنا أن الحركة الإسلامية في الجزائر هي حركة جامعية أو حركة الأنتلجنسيا بامتياز فالتيار الإسلامي بالجزائر إنما بدأ وانتشر في الجامعة لينتقل بعد ذلك إلى الفضاءات الاجتماعية الأخرى.

♦ أما فيما يخص الأصل الجغرافي، ومن أجل استكمال الصورة التي نحاول رسمها عن قيادي التيار الإخواني في الجزائر، فيمكن القول أنهم

2- عياشي عنصر، النخب الصناعية في الجزائر ضمن كتاب:

النخب الاجتماعية في مصر والجزائر، مرجع سابق، ص

يتضمن منهج التغيير عند الإخوان رؤيتين، الأولى ترى أنه يتم وفق خط التدرج والمرحلية، ليتحقق في النهاية التغيير الشامل، أما الرأي الثاني فينادي بتطبيق الإسلام في جميع مناحي الحياة، وكلتا الرؤيتين تتكاملان أو تتقاطعان مع بعضهما البعض.

بالنسبة للاتجاه الأول: يبدو واعيا بالمعطيات السياسية الراهنة. ومدركا لحجم التحديات والمسؤوليات المنوط بها والمهام التي تنتظرها، آخذة في الحساب موازين القوى السياسية والاستراتيجية على الصعيد الوطني والدولي، كما أنها تعي جيدا أنها ليست وحدها في الساحة السياسية لترويج مشروعها الاجتماعي بل تترامحها في ذلك التيارات الوطنية الديمقراطية واليسارية، فقد استفاد إخوان الجزائر من تجربة الجبهة الإسلامية للإنقاذ المحظورة ودخولها في مواجهة غير متكافئة مع النظام وتبنيها مطلب المطالبة والمغالبة، الأمر الذي أدى إلى اندثارها من الساحة السياسية، وهو ما جعل تيارات العائلة الإسلامية الأخرى وعلى رأسها تنظيمات التيار الإخواني الوطني تقوم بتخفيض سقف خطابها والميل إلى الاعتدال في منهج التغيير، ودخلت في تسوية كانت على حساب استراتيجيتهم الأولى كإسلاميين وهي إقامة الدولة الإسلامية.

يعتقد الإسلاميون الذين قبلوا دخول اللعبة أن السياسة هي في نهاية المطاف احتلال يومي مضطرد، وإن كان جزئيا للمساحة الممكنة والمتوفرة، وعلى أرضيتها وأرضية احتلالها وكسب أمتارها، يمكن صياغة وإعادة صياغة الخطاب، في حين أن

الأجنبي ممثلا في فكر الإخوان المسلمين وعلى رأسه كتابات حسن البناء، سيد قطب، المودودي، مصطفى مشهور يضاف إلى ذلك رموز الإخوان في الفترة المعاصرة مثل: الغزالي، الغنوشي، القرصاوي.

كما أظهرت نتائج التحقيق الميداني أن التراث المحلي ممثلا في الفكر الإصلاحية والتربوي لجمعية العلماء المسلمين هو الآخر يمثل حضورا بينا في خطاب التيار الإخواني الوطني، ولم يصبح هذا التراث مرجعية فكرية لدى إخوان الجزائر إلا بعد مراجعات وموازنات هذه النخبة* والبحث عن مرجعية محلية بعد أن فشلت في تمثيل التنظيم الدولي للإخوان المسلمين بالجزائر.

رموز التيار الإخواني الوطني لا يمانعون في الاستفادة من مختلف التجارب والمدارس الفكرية عبر العالم من حيث نماذج العمل السياسي والاجتماعي، ولكن بطريقة انتقائية وحذرة، حيث يقتبسون من فكر الآخر ما يخدم مشروعهم ويزرون ما يتعارض مع مبادئ وقيم الإسلام الذي يعبر عن هو يتهم السياسية، وهذا مؤشر على المرونة الفكرية لهذه التنظيمات وابتعادها عن التشدد والتطرف، وقبولها الاعتدال والانفتاح على الآخر ولكن بطريقة انتقائية وبرagamاتية.

(2) منهج التغيير عند الإخوان:

* المقصود هنا هو الشيخ عبد الله جاب الله، حيث وبعد تنافس بينه وبين الراحل الشيخ محفوظ نحناح في الثمانينات حول من يمثل التنظيم الدولي للإخوان المسلمين بالجزائر، وحسمت القيادة العليا بمصر القضية لصالح الشيخ محفوظ نحناح.

المواطنين بسبب إثارته لقضايا ترتبط بالدعوة الإسلامية مثل منع استيراد الخمر وبيعها، قانون الأسرة ومشاريع صناديق الزكاة.

أما عن القضايا السياسية التي أثارها نواب الإخوان في البرلمان فقد تضمنت قضايا الحريات ومباشرة الحقوق السياسية على نحو ديمقراطي وبدون قيود ومنها السماح لأعضاء الجبهة الإسلامية للإنقاذ بالمنحلة بالعودة إلى النشاط السياسي والدفاع عن حقوق الإنسان ومناهضة صور التعذيب وإلغاء قانون الطوارئ.

كما تحالف نواب الإصلاح الوطني مع نواب الأرسيدي تحت قبة البرلمان استنساخا لتجربة تحالف الإخوان مع حزب الوفد في البرلمان المصري، وأيدوا حزب جبهة التحرير الوطني في مشروع تجريم الاستعمار.

3- نموذج الدولة عند الإخوان:

من خلال نتائج التحقيق الميداني يتضح أن نموذج الدولة التي يطمح إخوان الجزائر إلى إقامتها هي دولة مدنية ذات مرجعية إسلامية، أي هي "دولة القانون والعدل ومرجعيتها هي الإسلام"³ كما أنها "دولة تستمد شرعيتها من الشعب، وتكون فيها الشريعة مصدر أساسي للتشريع"⁴، كما يكون فيها الرئيس منتخب ومحاسب، وحق المواطنة مضمون

3 مقابلة أجريت مع القيادي في الجهة الإسلامية للإنقاذ الشيخ عبد القادر بوخمخ بتاريخ 18-09-2012 بالجزائر العاصمة.

4 مقابلة مع القيادي في حركة النهضة أحمد بن عائشة بتاريخ 10-03-2012 بالجزائر العاصمة.

مبدأ كل شيء أو لا شيء هو من قاد الفيس إلى معركة غير متكافئة وسابقة لأوانها¹.

إن نخبوية التيار الإخواني الوطني مكنته من التغلغل في الحياة السياسية دون الصدام المباشر مع السلطة أو مع التيارات السياسية الأخرى التي تختلف معها في الرؤى والتوجهات السياسية حيث يقول أحد رموز هذا التيار بأن: "منهجنا في التغيير يكون بطريقة سلسلة، كما أننا نصوغ مشروع مجتمع لا يتعارض مع الحريات ولا يصطدم بروح الإسلام"².

ويراهن الإخوان في الجزائر على ازدياد تمسك نظام الحكم بالتعددية السياسية ودعمها من خلال اعتماد الأحزاب وحرصوا على أن يكون أدأؤهم في البرلمان في إطار دعم هذه التعددية، فمالوا إلى الاعتدال ونحو جانبا الصدام مع السلطة، مؤدبين بذلك دور المعارضة الإيجابية والسلمية بهدف تحقيق المصلحة العامة.

رغم الإنجاز المحدود الذي حققه إخوان الجزائر في برلمانات 97، 2002، 2007 إلا أن ذلك لم يثبتهم عن ممارسة العمل البرلماني والمشاركة السياسية بصفة عامة، هذه الأخيرة حققت نتيجتين مهمتين للإخوان، الأولى هي كسب ثقة السلطة بسبب انتهاجها خط الاعتدال والمعارضة الهادئة، والثانية هي كسب المزيد من الأنصار بين

1- أحيدة عياشي، الإسلاميون في مواجهة أنفسهم، الجزائر نيوز، العدد 2484، بتاريخ 15-03-2012.

2 - مقابلة الشيخ عبد الله جاب الله بتاريخ 20-09-2011 بالجزائر العاصمة.

ليست حاملة لقيم متناقضة مع قيم الدين التي يدعو إليها الإسلاميون³.

ينمو التيار الإخواني بالجزائر على امتداد فترة زمنية تفوق الثلاثين سنة، حيث منذ منتصف السبعينات أخذ الفكر الإخواني في الانتشار بجامعات ومساجد الجزائر، وبديهي أن تكون المفاهيم والتصورات قد تطورت، ومن بينها مفهوم الدولة وطبيعتها والموقف من الديمقراطية، والعلمانية ونظام الحكم، وهذا بالنظر إلى تغير الظروف التاريخية والمعطيات السياسية، كما أدت الانشقاقات والصراعات داخل الكيان الإخواني إلى تنوع كبير في هذا الفكر، رغم وجود جملة من النقاط المشتركة بينها أهمها الأخذ بالشورى وعدم فصل الدين عن السياسة.

يمكن القول أن هناك توجه جديد للإخوان تحولوا بمقتضاه من جماعة إسلامية موحدة كانت تطالب بتطبيق الشريعة الإسلامية كمطلب أولي إلى أحزاب سياسية متعددة تؤجل تطبيق الشريعة وإقامة الدولة الإسلامية وتطالب باحترام الحريات السياسية وتشجيع التعددية الحزبية وإقامة الدولة المدنية القائمة على الدستور والانتخابات، وهي قضايا ليست من التراث الإسلامي في شيء.

(2) العلاقة بين طبيعة القيادة والصراع:

(1.2) تعدد الأحزاب الإسلامية:

في إطار التعددية السياسية التي سنها النظام الجزائري والتي يتمسك بها الإخوان

3- نذير مصمودي، بعد الرصاص، الإسلاميون والأسئلة الساخنة، الشروق للإعلام والنشر، الجزائر، 2010، ص72.

لكل فرد، والتداول على السلطة محترم عن طريق الانتخاب¹.

يعتبر مفهوم الدولة المدنية مفهوما حديثا دخل قاموس الإسلاميين الذين كانت استراتيجيتهم الأساسية والأولى هي: "إقامة الدولة الإسلامية، دولة الرسول صلى الله عليه وسلم والخلافة الراشدة وتطبيق الشريعة، ثم تراجعوا عن هذه الدعوات الطوباوية"² وذلك بعد مراجعات في الفكر وتعديل في المسار، واكتساب زاد سياسي وخبرة نضالية والانخراط في سلك الحداثة والدولة الوطنية، واستفادوا من جو الديمقراطية والتعددية السياسية التي كانت سببا في وجودهم، لكنهم بقوا محافظين على هويتهم السياسية كإسلاميين.

فخطاب إخوان الجزائر في سبعينات وثمانينات القرن الماضي كان مسكونا بهاجس إقامة الدولة الإسلامية ككل الخطابات الإسلامية في تلك الفترة، دون امتلاك تصور مفصل عن طبيعة هذه الدولة.

بعد الانفتاح السياسي قرر إخوان الجزائر المشاركة السياسية والتخلي عن شعار الدولة الإسلامية، لاسيما بعد اقتناع الإخوان بأن "الإسلام هو دين الدولة كما هو دين كل الجزائريين، والدولة

1 مقابلة مع أحد أقطاب المعارضة الإسلامية الشيخ عبد الله جاب الله بتاريخ 20-09-2011

2 - Olivier Carré et Michel Senat, ibid, p 14.

الأحزاب الإسلامية ليس لكونها شاخت أو أرادت تغيير جلها بدليل أن غالبيتها تأسس منذ عهد قريب، بل "مستها أعراض مرضية، منها قرب بعضها من دفء نار السلطة كما كان عند بعض قياداتها، أو بسبب عدم وضوح رؤيتها ونقص تجربتها في الممارسة الحزبية"².

ذلك يعني أنه "يكتسي تحقيق الذات أو التأكيد الفردي للذات في الميدان الاجتماعي بعدا عدوانيا، وحتى لو أن هذا البعد كان كقاعدة عامة يلمح به ويقنن بعناية، فإن وجوده اجتماعيا هو وجود في وجه الغير"³.

مثال على ذلك أن الترشح لعمل ما يوظف على مفاضلة بينه وبين متنافسين آخرين له، وهذا هو حال الموظف الكبير الذي يرغب بإظهار تفوق وجهات نظره لدى أتباعه أو إدارته التسلسلية، لذا فإن ديناميكية الصراع الذي تعرفه الأحزاب الإسلامية يدخل في سيرورة البناء الاجتماعي للربغبات والطموحات أي رغبة أفراد النخبة في نسخ طموحاتهم عن الطموحات التي تبناها أمثالهم.

الأحزاب الإسلامية بالجزائر تحدد أنظمتها الداخلية نموذجا من الأجهزة القيادية:

الجزائريون، فإن هذه التعددية سمحت ب بروز أحزاب إسلامية جديدة فرختها في غالبيتها جماعة الإخوان المسلمين.

ومن بين إحدى عشر (11) حزبا، الذين منحتهم وزارة الداخلية اعتمادا مؤخرا، نجد ضمنها ستة أحزاب محسوبة على التيار الإسلامي ليصبح بذلك عدد الأحزاب الإسلامية في الجزائر يناهز عشرة أحزاب، أما الأحزاب الإسلامية الجديدة فهي:¹

♦ جبهة العدالة والتنمية التي يقودها الشيخ عبد الله جاب الله، وهو أحد مؤسسي حركة النهضة التاريخيين، كما كان وراء تأسيس حركة الإصلاح الوطني.

♦ جبهة الجزائر الجديدة لجمال بن عبد السلام وهو واحد من أبرز رجالات النهضة سابقا.

♦ جبهة التغيير التي يرأسها عبد المجيد مناصرة، والتي خرجت من رحم حركة مجتمع السلم بعد انشطار هذه الأخيرة.

♦ حزب العدالة والتنمية لمحمد السعيد.

♦ حزب الشباب يقوده حمادة بوشرمة، وهو أحد قيادات التيار الطلابي لحركة النهضة في التسعينات.

♦ حزب الكرامة للنائب أحمد بن حمو.

تعدد الأحزاب الإسلامية في الجزائر قضية يمكن أن تعزى إلى كونها تولدت في أغلبها عن عمليات انشطارية، فالانقسامات التي حدثت داخل

2- ح. سليمان، الإسلاميون تحت المجهر، جريدة الخبر، العدد 6622 بتاريخ 11-02-2012.

3- بروفيليب، علم الاجتماع السياسي، ترجمة محمد عرب صاصيلا المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1998، ص 250.

1- نقلا عن موقع الشروق أون لاين، www.chorokonline.

إن هذا ما يعكس حالة الأحزاب الإسلامية المحسوبة على التيار الإخواني، فالشيخ عبد الله جاب الله ضحى بحزبين هما حركة النهضة وحركة الإصلاح الوطني على مركزه القيادي، فالشيخ يرى أنه أحق بالقيادة نظراً لأسبقيته الزمنية في النضال السياسي، حيث كان دائماً على رأس كل تنظيم بل والركن الذي يقوم عليه تأسيس الحزب سواء كان ذلك في زمن السرية أو الانفتاح السياسي، ويقول بروفيليب في هذا الشأن بأنه "إذا كان القادة يتمتعون بعمر سياسي طويل، فلأنهم يتمتعون بالبقاء في القمة، وفي هذا يشير روبرتو ميتشل للعوامل ذات الطابع النفسي، فعندما ينجح القادة في فرض أنفسهم، يستمدون من ذلك شعوراً متزايداً بأهميتهم، الأمر الذي يجعل النزول من القمة أمراً لا يطاق¹.

يتميز القادة كذلك في حالة الأجهزة القيادية الفردية بامتلاك الشهرة على الصعيد الداخلي والخارجي لاسيما مع تطور وسائل الإعلام الذي يكسب زعيم الحزب شهرة تتجاوز بشكل واسع دائرة الأعضاء أو النخبة القيادية في الهيئات التنفيذية الجماعية، ومن علامات هذه الشهرة أن يلقب الزعيم رمز المعارضة، أو ترشحه للرئاسيات أو لمنصب سامي في أعلى هرم الدولة، مما يؤدي إلى طموح القياديين الآخرين إلى امتلاك هذا الرأسمال المعنوي ألا وهو الشهرة، ومن هنا يشتد الصراع على أوجه من أجل الظفر بالزعامة واكتساب مكانة اجتماعية وسياسية مرموقة.

أجهزة قيادية جماعية، المكتب الوطني، مجلس الشورى، هيئة الترشيد، كما توجد أجهزة قيادية فردية، مثال أمين عام، رئيس حزب".

أما طبيعة القيادة في هذه التنظيمات فهي تميل إلى القيادة الجماعية أكثر من ميلها إلى القيادة الفردية، نظراً للصلاحيات الواسعة التي يخولها نظامها الداخلي للأجهزة التنفيذية الجماعية، وعلى رأسها مجلس الشورى الوطني، كما أن طبيعة القيادة الجماعية تقتضي وجود عدة ناطقين باسم الحزب.

ما يؤجج الصراع داخل الأحزاب المحسوبة على التيار الإخواني هو الرغبة والطموح لدى النخبة القيادية في الاستحواذ على أكبر نصيب من علاقات القوة الداخلية التي تحكم التوزيع الحقيقي لسلطة اتخاذ القرار، وغالباً ما تسعى القيادات الفردية "أمين عام، رئيس الحزب" إلى تأكيد ذاتيتها واستقلاليتها من خلال امتلاك هامش مناورة يسمح لها بتعزيز مكانتها لدى الأتباع وضمنان ولائهم، وفرض وجهات نظر على الدائرة القيادية، وأما الأجهزة التنفيذية الجماعية وعن طريق نخبتها القيادية فإنها تستعمل الصلاحيات التي يخولها لها النظام الداخلي، أي قانونها الأساسي من حصر نفوذ الزعيم حتى لا تقوى شوكتة ويشد نفوذه وحتى لا يصبحوا مجرد أتباع له، لأن القيادة جزء هام من طموح كل النخب.

هذا المنطق من الصراع حول القيادة، يفرز منافسة بين الاتجاهات وخلاف في السياسات، وبزيادة حدة هذا الصراع فإنه يعكس صورة تمثيلية لحزب ممزق داخلياً.

1 - بروفيليب، مرجع سابق، ص 404.

الناس وتحكمها في رقاب الآخرين، وفقدان أي قوة تستطيع أن تقول لها لا، أو لم؟ كما دل على ذلك قراءة التاريخ واستقراء الواقع¹.

ويرى الشيخ يوسف القرضاوي أن التعدد المشروع هو تعدد الأفكار والمناهج والسياسات بطرحها على كل فريق مؤيده بالحجج والأسانيد، وأن تعدد الأحزاب في مجال السياسة أشبه شيء بتعدد المذاهب في مجال الفقه وعليه فإنه يمكن اعتبار ذلك فتوى سياسية من عالم إسلامي ومرجعية فقهية عليا للإخوان المسلمين تبيح التعدد الحزبي، بل وتذهب إلى اعتباره ضرورة من ضرورات العصر لمواجهة استبداد الأفراد والجماعات.

2. 2) إمكانية الوحدة والتحالف بين نخبة

الإخوان:

عند ما يتعلق الأمر بمدى التماسك والانسجام السائدين بين نخبة الإخوان كمجموعة سياسية واجتماعية واحدة، فنتائج البحث تبرز أن هناك شعور ضعيف لدى هذه النخبة بوجود هوية سياسية جمعية متميزة، حيث يعترف البعض منهم بأنهم منقسمون على أنفسهم إلى زمر وعصب متناحرة يغيب عنها روح التضامن والشعور بالوحدة والانسجام كمجموعة ذات سمات ومصالح متماثلة، كما يذهب البعض الآخر منهم إلى القول بأن الوحدة لا يمكن أن تتم إلا إذا سعت هذه النخبة إلى التخلي عن عقدة حب الزعامة والاستئثار بالقيادة على حساب الآخرين.

هناك عامل ثاني يمكن أن نفسر به تعددية الأحزاب الإسلامية المحسوبة على التيار الإخواني، وهو شمولية وانتشار الفكر الإخواني الذي تشعب وتجذر في مختلف الدول العربية والإسلامية ومنها الجزائر، وذلك راجع لبساطة أسلوبها الفكري والتنظيمي وبعدها عن التعقيد، وبتماشيها مع ثقافة الشعوب العربية التي هي ثقافة دينية بالأساس أكثر منها ثقافة علمية.

تمثيل مدرسه الإخوان في الجزائر لا يعني الإخوان كتنظيم عالمي، وإنما كأفكار فالأحزاب التي تسمي نفسها أحزاب ذات مرجعية إسلامية إنما تستلهم في ذلك فكر وأدبيات مدرسة الإخوان المسلمين، باعتبار أن الحركة الأم "جماعة الإخوان المسلمين بمصر" هي صاحبة أعرق تجربة سياسية استطاعت أن تكون محور ولاء شعبي وتعاطف جماهيري داخل مصر وخارجها، في مختلف الدول العربية والإسلامية، رغم ما تعرضت له من أساليب المنع والقمع والتضييق السياسي.

يمكن إضافة إلى ما سبق جهود منظري مدرسة الإخوان المسلمين في إيجاد نوع من الفتوى يمكن تسميتها بالفتوى السياسية التي تجيز المشاركة في الانتخابات والتعددية الحزبية، حيث نجد الدكتور يوسف القرضاوي يدعو إلى ذلك صراحة إذ يقول: "لا يوجد مانع من وجود أكثر من حزب سياسي داخل الدولة الإسلامية، إن المنع الشرعي يحتاج إلى نص ولا نص، بل إن التعدد قد يكون ضرورة في هذا العصر لأنه يمثل صمام أمان من استبداد فرد أو فئة معينة بالحكم، وتسليطها على سائر

1- نقلا عن موقع: إخوان أون لاين.

إلى العلن وقال أنه لا توجد إلا راية واحدة هي راية الجبهة الإسلامية للإنقاذ¹.

يمكن القول إن مبدأ النصرة والوحدة بين الإسلاميين موجود نظرياً، لكن الواقع يثبت عكس ذلك، حيث كان مشهد الصراع حاضراً دائماً بينهم، ولا يمكن أن تتحقق الوحدة ما لم يقدم كل طرف تنازلات تكون في صالح مشروع التغيير الذي ينادون به، ولعل من أهم التنازلات التي يجب أن تأخذ على محمل الجد، القيادة التي تشكل عقدة العقد عند النخب المحسوبة على التيار الإسلامي.

3.2) المشروع الإسلامي في الجزائر:

المشروع الإسلامي الذي كان يبشر به إخوان الجزائر هو إقامة نظام حكم إسلامي كبديل عن الأنظمة القائمة، ويقوم هذا المشروع على ركيزتين أساسيتين هما إقامة الدولة الإسلامية والحكم بما أنزل الله أي تطبيق الشريعة. هذا المشروع يعتبر القاسم المشترك بين مختلف التنظيمات الإسلامية في العالم العربي والإسلامي مع اختلاف أساليبها، وهي تعمل جاهدة لتحقيقه ولو على المدى البعيد.

تفيد نتائج التحقيق الميداني من خلال المقابلات التي أجريت مع قياديين إسلاميين أن نخبة الإسلام السياسي ترى بأن عداًء الغرب لها وكذا النخبة العلمانية منبعه الخوف من المشروع الإسلامي الذي يشكل بالنسبة لها عائقاً وتحدياً، ولذا لم تدخر جهداً في شن حملات تشويه وعداء ضده.

من خلال تحليل معطيات الدراسة الميدانية يبرز جلياً ضعف الشعور بهوية جمعية تميز نخبة الإخوان باعتبارهم فئة ذات مشروع اجتماعي واحد، فالانقسامات الموجودة على أرض الواقع تعكس بوضوح الانقسامات الموجودة على مستوى التصورات والتي لها دور كبير في تكوين الشعور بوحدة المصالح والأهداف والغايات.

يمكن القول أنه في ظل الظروف الاجتماعية والسياسية الراهنة تبدو فرص تكوين الوعي الجمعي الإسلامي بالهوية السياسية المشتركة ضئيلة، وهو ما يعني ضعف بلورة وعي اجتماعي وسياسي بالموقع أو المكانة الاجتماعية في بنية المجتمع باعتبارهم نخبة تناضل من أجل نفس المشروع، وهذا الأمر أدى إلى عدم استيعابهم في شكل التنظيم الموحد المعبر عن الكيان الإسلامي الواحد، وهو ما نتج عنه انقسام الذات الإسلامية إلى ذوات متعددة، كل ذات مستقلة في تنظيم خاص بها.

وقد أثبت الإسلاميون من خلال التجارب السابقة بأنهم لا يملكون ثقافة الوحدة على أسس استراتيجية، فالأنا بمفهوم الأناية متضخمة عند القيادات الإسلامية مما تسبب في فشل كل محاولات التحالف سابقاً، وقد فشل التكتل الإسلامي الذي دعت إليه رابطة الدعوة الإسلامية عندما اقترب موعد انتخابات 1991 فقد خرج عباس مدني حينها

1- أميدة عياشي، الإسلاميون تحت المجهر، العدد 6622

بتاريخ 11-02-2012.

لكن ثمة مفارقة وهي أن المشروع الإسلامي للحكم الذي يطرح نفسه كبديل عن النموذج العلماني لا يمكن أن يستغني عن النظام الحالي بكل مؤسساته المدنية والدستورية وقيمه الحداثية، لأنه لا بديل لها في نظام الحكم الإسلامي، كما أن الحداثة بكل ما أفرزته من مؤسسات وقيم واتجاهات، لم يعد بمقدور الإنسان الاستغناء عنها، بل إنه فقد السيطرة عليها وأصبحت تمارس قهرا خارجيا عليه كما يقول كارل ماركس.

♦ إذن يصبح الفرق بين المشروع الإسلامي للحكم والنظام العلماني فقط هو استبدال الشريعة لتحل محل القوانين الوضعية، وربط السياسة بالدين، أي أن السياسة بما فيها من حيل وقرارات مفاجئة ومواقف متقلبة عليها أن تكون محاطة بسياج الدين حتى لا تكون سلطة قهر واستبداد، وبعبارة أخرى أخلقة مجال السياسة لتصبح محل ممارسة ضمن مبادئ مثلى، وهو ما لم يتحقق عبر التاريخ الإنساني الطويل إلا نادرا.

♦ إدخال الدين في السياسة هل يعني أنه لا وجود للمعارضة، لأن الجماهير تحكم باسم الإسلام، وأن النخبة الحاكمة تسوس الأمة بحكم الله وشريعته؟

♦ التاريخ الإسلامي مليء بالأحداث الزاحمة التي تفند صحة هذا القول، فقد وظف الأمويون الدين من أجل إضفاء شرعية حكمهم وفرض على الجماهير، وعملوا على إسكات صوت المعارضة الذي يمثله علي بن أبي طالب وأنصاره، وذلك من خلال تجريحه والنيل منه في منابر المساجد بهدف التقليل من شعبيته وتفريق أتباعه، كما شجع

رؤية الإسلاميين للمشروع الإسلامي وللمناهضين له تعكس بوضوح تمثلات أعضاء نخبة الإخوان عن أنفسهم وعن الحركة الإسلامية التي يناضلون تحت عباءتها وكذا تصوراتهم عن المجتمع ككل وطبيعة علاقاتهم مع النخب الأخرى.

أما عن العوامل المؤثرة في صياغة تلك التمثلات وبلورتها فيمكن سردها فيما يلي:

♦ انسداد قنوات الحوار بين النخب العلمانية الحاكمة والإسلاميين الذين كانوا محل إتهام بالتخلف والرجعية نتيجة رؤيتهم العقائدية المتأخرة والمحافظة النابعة من إدخالهم الدين في السياسة، ومن ثم تلاعبهم بوعي الجماهير وتأليبها ضد الدولة والنظام.

♦ التضيق والمنع السياسي الذي تعرض له الإخوان في بدايات مساهم الدعوي والسياسي من طرف الأنظمة الحاكمة.

♦ تزايد اتجاه التغريب لدى النخبة الحاكمة من خلال تبنيها للأفكار والقيم والمبادئ القومية والماركسية والليبرالية، وهو ما مثل عند الإسلاميين خيانة للقيم والمبادئ والمثل الوطنية الإسلامية.

♦ النظرة الاستعلائية الفوقية التي تنتظر بها النخبة الحاكمة المفرسة في غالبيتها إلى النخب الأخرى ولاسيما النخب الإسلامية.

♦ وجود المشروع الإسلامي ضمن المخيال السياسي لنخبة الإخوان يعكس هوية الذات الإسلامية (Islamiste) التي تتشكل ببعديها الديني والثقافي، كما يعكس هوية الآخر، سواء كان محليا أو أجنبيا ومشروعه في الحكم أي المشروع العلماني

مقارنة بالتجارب الإخوانية في العالم العربي، لذلك كان ظهور التيارات التجديدية فيها أيضا بنسبة أقل من غيرها، وذلك قد يرجع إلى غياب النقد الذاتي نتيجة مساوئ التربية الإخوانية التي تلقنتها النخبة في بدايات مسارها الدعوي والسياسي فيما بعد، ومن بين هذه المساوئ أن عالمية المنهج الإخواني تعفيه من النقد عبر المساءلة والمراجعة، وإذا ما أرادت الأحزاب الإسلامية في الجزائر الخروج من دائرة الصراعات القيادية التي أدت إلى تفككها عموديا واندثارها سياسيا فعليها أن تدرك أنها أمام تحديات كبرى تنتظرها لا تقل أهمية عن فك نزاعاتها الداخلية.

إن نخبة الإخوان التي تحتل موقعا هاما في بنية المجتمع، وكذا الساحة السياسية إذا ما وصلت إلى السلطة مستقبلا، ستكون على محك الاختبار وستجد أمامها قضايا شائكة ومعقدة لا يمكن حلها بالشعارات والمواعظ وإنما بالتخطيط الهادف والعمل السياسي الفعال، وعليه فهي مطالبة بتطوير خطابها مع متطلبات الواقع والانفتاح أكثر على الجماهير بهدف توسيع قواعدها الشعبية.

لا نزعم أن هذه الدراسة قد ألمت بجميع خفايا موضوع البحث واستوفت جميع جوانبه، ولكنها على الأقل سعت إلى فهم إشكالية معاصرة تخص الحركة الإسلامية بالجزائر وهي في تزايد مطرد، من أجل الوقوف على أسبابها وعواملها واستقراء أهم ما تجدد في المسار الدعوي والسياسي لدى نخبة الإخوان بالجزائر.

الأمويون الفرق المتكلمة التي كانت تخدم أيديولوجيتهم في الحكم مثل: المرجئة والجبرية.

يمكن القول بأن المشروع الإسلامي الذي طالما نادى به الإخوان تقف أمامه عقبات وتحديات رهنت نجاحه، ومن أهم هذه العقبات:

♦ الضغوط الغربية التي سترهقه بالملاحظة والانتقاد عن طريق المنظمات العالمية وجمعيات حقوق الإنسان.

♦ اتساع رقعة الفساد التي تسببت فيها الأنظمة، وعجز الإسلاميين على تقديم الحلول الناجحة نظرا لقلّة الخبرة في إدارة الحكم وسياسة الشعب.

♦ المنافسة الداخلية من طرف الأحزاب الوطنية والعلمانية واليسارية التي ترفض إقامة المشروع الإسلامي للحكم.

♦ الخلافات والصراعات الداخلية بين الإسلاميين بسبب الزعامة والتمسك بالقيادة على حساب إنجاز المشروع الإسلامي.

♦ نقص التنظير والاجتهاد والتجديد في قضايا كثيرة عند الإسلاميين ومنها السياسة الشرعية والحكم والاقتصاد.

إن كل هذه العوامل المذكورة وغيرها تبقى حائلا دون إنجاز المشروع الإسلامي للحكم في الجزائر.

خاتمة :

إنه بالقياس إلى عمر التجربة الإخوانية بالجزائر وحصيلتها النضالية والسياسية فهي لا تزال فتية

- أحميدة عياشي، الإسلاميون تحت المجهر، جريدة
الخبر العدد 6622 بتاريخ 11-02-2011.
- موقع إخوان أونلاين: www.ikhwanonline.com
- موقع الشروق أونلاين: www.chorokononline.com

ورغم ما يعترى هذه الدراسة من نقص، فإننا
نأمل أن تكون بداية لدراسات أخرى مستقبلية تكون
أكثر شمولية ودقة.

قائمة المراجع:

- أوليفيه روا، تجربة الإسلام السياسي، ترجمة نصيرة
مروة، ط 2، دار الساقى، بيروت، 1996.
- مسعود أسد اللهى، الإسلاميون في مجتمع تعددي،
ترجمة دلال عباس، الدار العربية للعلوم، بيروت،
2004.
- منير صوالحية، قيم واستراتيجيات النخبة السياسية
وعلاقتها بالحكم، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع،
2008-2009، جامعة الجزائر.
- عروس زوبير، الدين والسياسة في الجزائر، قضايا
فكرية، الكتاب الثامن، تشرين الأول/أكتوبر، 1989.
- ناصر جابي، الجزائر: الدولة والنخب، منشورات
الشهاب، باتنة، 2008.
- عياشي عنصر، النخب الصناعية في الجزائر، ضمن
كتاب: النخب الاجتماعية في مصر والجزائر، تحرير د.
عروس زوبير، د. أحمد زايد، مكتبة مدبولي، القاهرة،
2005.
- أحميدة عياشي، الإسلاميون في مواجهة أنفسهم،
الجزائر نيوز، العدد 2484 بتاريخ 15-03-2012.
- نذير مصمودي، بعد الرصاص، الإسلاميون والأسئلة
الساخنة، للإعلام والنشر، الجزائر، 2010.
- بروفلييب، علم الاجتماع السياسي، ترجمة محمد
عرب، صاصيلا، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر
والتوزيع، بيروت، 1998.
- ح. سليمان، الإسلاميون تحت المجهر، جريدة
الخبر، العدد 6622 بتاريخ 11-02-2012.