وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري تيزي وزو
مخبر مجتمع تربية عمل

ISSN :2507-749X

مجلة
مجتمع تربية عمل

مجلة علمية دولية تصدر سداسيا عن مخبر مجتمع تربية عمل

العدد رقم: 02
ديسمبر 2016

منشورات مخبر مجتمع تربية عمل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

مجلة مجتمع تربية عمل

مجلة علمية دولية محكمة تصدر سداسيا عن مخبر مجتمع تربية عمل

مجلة

مجتمع تربية عمل

العدد رقم : 02

ديسمبر 2016

منشورات مخبر مجتمع- تربية- عمل

http://labs.ummto.dz/set/

ISSN: 2507-749X

تعتبر المجلة مجتمع تربية عمل مجلة علمية دولية متخصصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية تم تأسيسها في 01 سبتمر2014 من قبل مجموعة البحث التابعة لمخبر مجتمع تربية عمل بجامعة مولود معمري بتيزي وزو. وتقوم المجلة بنشر المقالات العلمية في مختلف ميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية باللغات الثلاث: العربية والفرنسية والإنجليزية، كما تستقبل مقالات أصلية تتعلق بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية وتنشرها من خلال عددين في السنة.

- **مديرة النشر**: الأستاذة الدكتورة معروف لويزة

- **رئيس التحرير**: الدكتور خلفان رشيد

- **هيئة التحرير**: د.امزيان حميد، د.إيكوفان شفيق، أ.بشير باشا عبد السلام ليلى، أ.تومي حسين، د.خلفان رشيد، د.شاوش حميد، أ.د.قندوزي اعمر، د.كابري حمادو طاوس، أ.مسعود قريمس أ.د.معروف لويزة، أ.بوبكري ليلى، أ.رحماوي سعاد،أ.لعسلي وردية، السيد حلي مصطفى، السيد مباركي محند اورابح، الآنسة نوفل جميلة، الآنسة وعلي لامية.

- **اللجنة العلمية:**

أ.د.أرزقي دليلة	جامعة تيزي وزو الجزائر
أ.د.دانيال ألان فيليب	جامعة تور فرنسا
أ.د.أسنبي كونفورت ب	جامعة نويورك الولايات المتحدة الأمريكية
أ.د.بومخلوف محمد	جامعة الجزائر2 الجزائر
أ.د.دوقة أحمد	جامعة الجزائر2 الجزائر
أ.د.إستون سونتياقو	جامعة برشلونة اسبانيا
أ.د.فونتان روجي	جامعة تور فرنسا
أ.د.قندوزي اعمر	جامعة تيزي وزو الجزائر
أ.د.قادري عيسى	جامعة باريس 8 فرنسا
أ.د.خطاش ربيعة	جامعة الجزائر2 الجزائر
أ.د.معروف لويزة	جامعة تيزي وزو الجزائر
أ.د.ميزاب ناصر	جامعة تيزي وزو الجزائر
أ.د.سعدي ابراهيم	جامعة تيزي وزو الجزائر
أ.د.تستو فرانسوا	جامعة تور فرنسا
أ.د.تويتو ايفان	كلية الطب بيار وماري كيري فرنسا
أ.د.طوطاوي زوليخة	جامعة تيزي وزو الجزائر
د.أمزيان حميد	جامعة تيزي وزو الجزائر
د.شافعي سعيد	جامعة تيزي وزو الجزائر
د.شاوش حميد	جامعة تيزي وزو الجزائر
د.كلاريس روني	جامعة تور فرنسا
د.ايكوفان شفيق	جامعة تيزي وزو الجزائر
د.كابري حمادو طاوس	جامعة تيزي وزو الجزائر
د.خلفان رشيد	جامعة تيزي وزو الجزائر
د.لوفلوك نادين	جامعة تور فرنسا
د.ميتي امادو	جامعة ابيجان كوت ديفوار
د.صرداوي نزيم	جامعة تيزي وزو الجزائر
د. تيعشاديت محمد	جامعة تيزي وزو الجزائر

قواعد النشر

يجب أن تحترم جميع المقالات المقترحة للنشر الشروط التالية:

- أن يحتوي كل مقال على عنوان و ملخص في حدود (06) اسطر باللغة العربية و الفرنسية والانجليزية إضافة إلى كلمات مفتاحيه و بيانات شخصية لصاحب المقال(الاسم اللقب، الهيئة المستخدمة، العنوان الهاتف، البريد الالكتروني ...).
- أن لا يتعدى حجم النص (6000) كلمة أي حوالي (10) صفحات مكتوبة بخط (Times new roman 12) بالنسبة للمقالات المقدمة باللغة الأجنبية، وبخط (Simplified Arabic 16) بالنسبة للمقالات المقترحة باللغة العربية بما فيها قائمة المراجع مع مسافة عادية بين السطور.
- أن يطبق صاحب المقال طريقة الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) في التوثيق.
- أن يلتزم صاحب المقال بعدم نشره في مجلات علمية أخرى.

يخضع كل مقال لخبرة مزدوجة و الذي لم ينشر لا يرد لصاحبه سواء قبل أم لم يقبل، كما تعبر الأفكار الواردة في المقال فقط على آراء كاتبها و لا تعبر على وجهة نظر المجلة.

ترسل المشاركات عبر البريد الإلكتروني على شكل ملف (Word) إلى أمانة المجلة على العنوانين التاليين: *setsecretariat@yahoo.fr* / *set@ummto.dz*.

يمكن الاطلاع على النسخة الالكترونية على الرابط التالي:

http://labs.ummto.dz/set/

المحتويات

الجمعيات الثقافية في مواجهة سياسة التنصير في الجزائر– جمعية ابن باديس نموذجا– **بن سباع صليحة/ بوعزة الصالح**	7
الكندي وتأسيس الخطاب الفلسفي الإسلامي **بن علية المسعود**	23
الترقية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الأساتذة **بوديسة وردية**	35
واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي وبيئة العمل في الجامعة الجزائرية في إطار إصلاح التعليم العالي **بودينار ليندة**	45
التلوث الضوضائي في المحيط المدرسي –دراسة من منظور إرغونومي– **بوزوران فريدة**	65
نحو ضرورة إطار جديد للكشف عن الدينامية النفسية الداخلية لشخصية المقاول **بوكصاصة نوال**	77
تمكين المرأة في ظل التنمية المستدامة (الواقع والتحديات) **زرقان ليلى**	101
مخالفات المرور بالجزائر **ناهي مراد**	125

الجمعيات الثقافية في مواجهة سياسة التنصير في الجزائر – جمعية ابن باديس نموذجا–

د.بن سباع صليحة /د.بوعزة الصالح

جامعة سطيف 2

– ***ملخص:*** *لقد واجهت الجزائر إبان الحقبة الاستعمارية ولا تزال تواجه أشرس أنواع المخططات التي تستهدف كيان الأمة وهويتها الثقافية ،انطلاقا من استراتيجية التجهيل والأمية، ومحو مقاومات الشخصية الوطنية كاللغة والدين والانتماء الحضاري، واستبدالها بعناصر الثقافة الغربية من لغة فرنسية ودين مسيحي ومسخ للهوية، وذلك بالاعتماد على البعثات التبشيرية بل التنصيرية، غير أنها وجدت مقاومات مختلفة ومشاريع ثقافية لمخططاتها بالمرصاد، أبرزها مشروع جمعية العلماء المسلمين الجزائريين بقيادة ابن باديس، الذي اعتمد المنهج التربوي والتعليمي الذي يستثمر في الإنسان –ما يقارب ثلاثين سنة في الجامع الأخضر بقسنطينة –كآلية تربوية وقائية وعلاجية، توصلت إلى إفشال السياسة الاستعمارية التنصيرية بكل أشكالها وأبعادها –التي اعتمدت خلال قرن وثلاثين سنة – في تحقيق أهدافها ،حيث تمكنت الجمعية من إعادة الاعتبار إلى عناصر الهوية الوطنية، لاسيما الدين الإسلامي واللغة، وبنت جيلا تمكن من تحقيق الاستقلال بمفهومه الشامل وجيل الاستقلال مطالب بتجاوز المخاطر الجديدة المنضوية تحت غطاء العولمة الثقافية، ونحاول في هذا المقال تسليط الضوء على مشروع الجمعية –كنموذج يُحتَذَى به – والتركيز على دورها في خدمة الجانب الثقافي التربوي والتوعوي للمجتمع الجزائري بما يساهم في إثراء الموضوع.*

الكلمات المفتاحية : *سياسة التنصير، الهوية الثقافية، المنهج التربوي، العولمة الثقافية.*

- *Résumé:* *l'Algérie a fait face durant la colonisation à toutes sortes de planifications qui ciblent l'entité de l'état et son identité culturelle et qui la stratégie de l'analphabétisme et l'ignorance ainsi que l'effacement confortent du fondement du caractère national comme la langue , la religion et l'affiliation culturelle en les remplaçant par des composantes de la civilisation occidentale comme la langue française , le christianisme et l'effacement de l'identité. Cela s'est fait par l'envoi de missionnaires qui*

ont été confrontés à différentes résistances comme celle conduite par l'association des oulémas musulmans algérien fondée par IBN BADIS. Cette association a adopté l'approche éducative près de 30 ans à la mosquée EL EKHDAR à Constantine comme un mécanisme éducatif préventif et thérapeutique, cela a pu faire échouer la politique missionnaire coloniale dans toutes ses formes et ses dimensions adoptées durant un siècle et 30 années. L'association a pu restituer les composantes de l'identité nationale surtout la religion islamique et la langue, comme elle a pu former une génération qui a su comprendre l'indépendance dans son sens global et la liberté en dépassant les nouveaux dangers de la globalisation culturelle et en mettant en évidence le projet de l'association comme un modèle en s'axant sur son rôle culturel, éducatif et préventif dans la société algérienne.

Mots clés : *Politique de Christianisation, Identité culturelle, Système éducatif, Globalisation culturelle.*

- Abstract: *Algeria faced during the colonial period, and still faces, one of the most dangerous strategies to alter its cultural identity as a nation, targeting identity markers such as the language, religion and cultureof the country in order to assimilate them into the French language and Christianity. However, the colonial assimilation policy was met by a fierce resistance by Algerian Muslim Scholars Association (the Ulama) led by Cheikh Ibn Badis who kept teaching the principles of Islam for more than thirty years in Al Ekhdar mosque, in Constantine. Ibn Badis's association worked to rehabilitate the components of national identity and formed a generation of Algerians who would struggle for the country's independence. In this paper, I focus on the association's project and its role in re-asserting Algeria's cultural identity.*

Key words: *Christianization policy, Cultural identity, educational system, cultural globalization*

مقدمة: تعتبر فترة الثلاثينات من القرن العشرين الميلادي حسب عمامرة (2009) من أهم فترات التاريخ الجزائري الحديث والمعاصر –حيث اشتد فيها ساعد الحركة الوطنية من ناحية –كما اشتدت فيها ضغوط الاحتلال الفرنسي، على الشخصية الجزائرية بكل مقوماتها الأساسية، من لغة، تاريخ، ثقافة، ودين وحضارة من ناحية أخرى ومن أبرز الحركات الوطنية" في الميدان التربوي، الديني، الثقافي والقومي "، التي ظهرت في فترة الثلاثينات من القرن العشرين

الميلادي(جمعية العلماء المسلمين الجزائريين) التي تأسست في 5 ماي سنة 1931 بعد أن بلغ عمر الاستعمار في الجزائر قرنا كاملا (1830 –1930).

وقد أوضح سعد الله أنه كان لمجموعة من رجال الإصلاح في الجزائر جهود حثيثة للحفاظ على الشخصية الوطنية للشعب، ولكنها كانت جهودا فردية مشتتة لم يُتَحْ لها أن تؤتي أكلها في واقع المجتمع الجزائري، وإن تركت بعض التأثير ومهدت الطريق لمن جاء من بعد، وأول هؤلاء هو الإمام عبد الحميد بن باديس (1889–1940م)، الذي باشر على إثر عودته بشهادة التطويع من جامع الزيتونة بتونس سنة (1913م) مهمة التعليم المسجدي بمدينة قسنطينة، فكان يعلم الصغار والكبار ابتداء من صلاة الفجر، وانتهاء بعد صلاة العشاء فوجا بعد فوج، وقد استطاع في مدة وجيزة أن يعلم ويربي عشرات من الشباب، ويوجههم لخدمة العمل الإصلاحي، ويعد اعتماد المواجهة الثقافية معلما بارزا من معالم منهجية التغيير الحضاري عند ابن باديس إن لم يكن أهمها على الإطلاق، ومن الطبيعي أن لا يكون هذا الاختيار–الذي أحدث تغييرا عميقا وجذريا في بنية المجتمع الجزائري وحول مجرى التاريخ– اعتباطيا أو عفويا، بل كان مبنيا على أساس متين من الدراسة العميقة المتأنية في واقع الأمة الجزائرية وطبيعة الاستعمار الفرنسي، ذلك أن ابن باديس كان –قبل أن يخوض غمار تجربته في التغيير– قد اكتسب معرفة دقيقة بالواقع الجزائري حيث أسهمت ثقافته الموسوعية وخبرته التاريخية واحتكاكه المتواصل بمختلف شرائح الأمة الجزائرية في فهم طبيعة المجتمع الجزائري وتشخيص أمراضه وعلله تشخيصا صحيحا، وإدراك أسراره وملابساته وقضاياه، ورصد ظواهره ومعرفة ما يسوده من مذاهب، وما يحركه من عوامل، وما يصطرع فيه من قوى وما يعاني من أزمات وقد عزز هذه المعرفة العميقة للواقع، بقراءة واعية للتاريخ الجزائري منذ الاحتلال الفرنسي حتى قيام الحرب العالمية

الأولى، وهي التي مكنته من رصد مكامن قوة العدو وتقديرها، ودراسة ظروف ثورات المقاومة الشعبية.

نهدف من خلال هذا المقال تسليط الضوء على مشروع جمعية العلماء المسلمين في فترة الاحتلال، ودورها في محاربة التنصير كمشروع ثقافي استعطاني من خلال الثلاثية المقدسة (الدين، اللغة والوطن)، وسنعالج ذلك من خلال العناصر الآتية:

أولا: التنصير كمحاولة لطمس الهوية الإسلامية للشعب الجزائري

ثانيا: جمعية العلماء المسلمين ودورها في محاربة التنصير إبان الاحتلال الفرنسي للجزائر.

ثالثا: مجالات الإصلاح الإسلامي التي عمل فيها الشيخ عبد الحميد بن باديس.

أولا: التنصير كمحاولة لطمس الهوية الإسلامية للشعب الجزائري: لم تكن الحملة الفرنسية على الجزائر سنة 1830م، مجرد هجوم عسكري غرضه تأديب الداي حسين حاكم الجزائر آنذاك، الذي ادعت فرنسا أنه أهان قنصلها في الحادثة الشهيرة المعروفة بحادثة المروحة، بقدر ما كانت حملة عسكرية الوسائل، صليبية الروح، حضارية الأهداف لقد عمل الاحتلال منذ أول يوم دخل فيه الجزائر على استخدام السلاح الأكثر مضاء والأشد فتكا لتحقيق البقاء له والامتداد في هذه البلاد وضمان استمرار سيطرته عليها، ألا وهو سلاح الثقافة والفكر الذي يؤثر على المستوى البعيد، فهو نوع من الغزو والتخطيط لمحاولة تغريب المجتمع الجزائري وتنصيره، فالاجتياح الفرنسي للجزائر يحمل بين طياته –بالإضافة إلى الطمع في الثروة والرغبة في التوسع– أهدافا صليبية أكيدة بدت مظاهرها تظهر من خلال وفود جماعات هامّة من القساوسة والرهبان مع الجيش الفرنسي، ترافقه في رحلته وترحاله تحدوها الأحقاد الدينية التي تراكمت خلال قرون طويلة من الصراع

المرير بين الإسلام والمسيحية على ضفتي البحر الأبيض المتوسط، وتمهد لحملة صليبية شرسة على الشعب الجزائري المسلم، تعيد بها أمجاد المسيحية القديمة في شمال إفريقيا.

-**التنصير أهدافه ووسائله في الجزائر:** ورد تعريفه في الموسوعة الميسرة بأنه حركة دينية سياسية (نصرانية)بدأت في الظهور اثر فشل الحروب الصليبية (أورد في: عبد اللاوي، 2009)، وحسب كونوي زيقلر هو دعوة الناس للدخول في النصرانية فان لم يدخلوا فيها فليخرجوا من دينهم وبخاصة المسلمين، بهدف نشر النصرانية بين الأمم المختلفة الأجناس في جميع أنحاء العالم، وبين المسلمين بصفة خاصة بغرض إحكام السيطرة على هذه الشعوب.

-**أهداف التنصير:** وتظهر سياسة التنصير في الجزائر وفق عمامرة (2009) في أن فرنسا قامت بالاعتداء على كل المقدسات الإسلامية، من أوقاف إسلامية ومساجد وزوايا، ومدارس عربية إسلامية، ومكتبات دينية ،رغم الاتفاقية التي أمضتها مع حكومة الجزائر التي كانت قائمة عند بداية الاحتلال في عام 1930، من أنها لن تعتدي على مقدسات الشعب الجزائري الإسلامي –فقد قامت بالاستيلاء على معظم المساجد –في عاصمة البلاد وغيرها من المدن الجزائرية الأخرى، فحولت بعضها إلى كنائس للدين المسيحي، والبعض الأخر إلى كاتدرائيات لنفس الدين، مثل جامع كتشاوة، وجامع علي بتشيني، وقد أعلن سكترتير الجنرال peugeot، حاكم الجزائر العام عندما حولت فرنسا جامع صالح باي في مدينة قسنطينة بعد احتلالها في عام 1837 إلى كاتدرائية للديانة المسيحية، أعلن فوق منبر الجامع الإسلامي الكبير صراحة قائلا: " أن أيام الإسلام قد دنت وفي خلال عشرين عاما لن يكون للجزائر اله أخر غير المسيح، ونحن إذا أمكننا أن نشك في أن هذه البلاد تملكها فرنسا، فلا يمكننا أبدا أن نشك على أي حال من الأحوال أنها قد ضاعت من الإسلام إلى الأبد، أما العرب (ويعني بذلك الشعب

الجزائري) فلن يكونوا رعايا لفرنسا إلا إذا أصبحوا جميعا مسحيين"، ونوجز أهداف التنصير في النقاط الآتية الذكر: (أورد في: عبد اللاوي، 2009),

- ✓ الصد عن سبيل الله بالقوة.
- ✓ أن تكون سبيل الله مائلة عائلة، وهي المستقيمة في نفسها لا يضرها من خالفها ولا من خذلها.
- ✓ أن يتبع المسلمين ملة النصارى.
- ✓ أن ترتد الأمة الإسلامية وترجع عن أدبارها.
- ✓ الحرص على ما يعنت المسلمين ويشق عليهم ويضرهم ويفسد عليهم أمرهم.
- ✓ فتنة المسلمين والكيد لهم وخذلانهم وخذلان دينهم.

حينما نستعرض ما كتبه المنصرون عن أهدافهم، نجد أن أهدافهم لا تخرج عن النقاط الثلاثة الآتية:

- ➢ تفريق الوحدة الإسلامية التي كانت على الدوام المظلة التي استطاعت أن تحمي العالم الإسلامي ... من نوائب الدهر ومؤامرات الأعداء.
- ➢ إخضاع العالم الإسلامي للسيطرة الغربية النصرانية والتحكم في خيراته ومدخراته
- ➢ السيطرة السياسية والتوسع الاستعماري.

–**وسائل التنصير:** لا شك أن البعد الصليبي الحاقد كان أكثر العوامل الدينية والثقافية دفعا إلى شن الحملة الفرنسية على الجزائر، إذ كان احتلالها بمثابة رأس الحربة التي أريد بها تمزيق وحدة المسلمين في إطار الغارة الصليبية الشاملة على العالم الإسلامي بعد ثبوت انهيار الرجل المريض، وهو الدولة العثمانية التي كانت تحمي الوجود الإسلامي وتمثله في البحر الأبيض المتوسط..، وقد ظهر ذلك من خلال الروح الصليبية التي صحبت الحملة، والتي لخصها شارل العاشر (1757–1880م)، الذي أمر باحتلال الجزائر، وقال مبررا عمله ذاك: "إن العمل الذي

سأقوم به لترضية شرف فرنسا، سيكون بإعانة العلي القدير لفائدة المسيحية جمعاء" (أورد في: فلوسي).

وبناءً على ما سبق فإن وسائل التنصير في الجزائر إبان فترة الاحتلال تتلخص فيما يلي:

-**فرض النصرانية بالقوة :** والهدف الأساسي هو تفكيك وحدة المسلمين بالقوة يقول المنصر **تشارلز كرافت:** "إن الاستراتيجية التنصيرية الأوروبية الأمريكية كانت عموما مرتبطة ارتباطا وثيقا بالعقلية الاستعمارية، ولهذا السبب كانت ناجحة كلها تعرضت الشعوب إلى التأثير القوي وحتى التخويف بواسطة الانجازات الثقافية الأوروبية الأمريكية ،لقد كنا تماما مثل المهودين" (أورد في: عبد اللاوي، 2009).

-**إشاعة الإلحاد بين المسلمين:** من أسمى غايات المشروع التنصيري في بلاد المسلمين هو أن المسلمين إذا لم يدخلو في المسحية، فإنهم أصبحوا ملحدين لا يعرفون الصلة بالله ولا يردون أن يعرفوها، إذ يقول المبشر النصراني زويمر في المؤتمر التبشيري الذي عقد في القدس سنة 1935: "إنكم أعددتم نشئاً في بلاد المسلمين لا يعرف الصلة بالله ولا يريد أن يعرفها وأخرجتم المسلم من الإسلام ولم تدخلوه في المسيحية، وبالتالي جاء النشء الإسلامي طبقا لما أراده الاستعمار المسيحي، لا يهتم بالعظائم ،ويحب الراحة والكسل، ولا يصرف همه في دنياه إلا في الشهوات، فإذا تعلم فللشهوات وإذا جمع المال فللشهوات، وإذا تبوأ أسمى المراكز ففي سبيل الشهوات، إن مهمتكم تمت على أكمل الوجوه، وانتهيتم إلى خير النتائج وباركتكم المسيحية ورضي عنكم الاستعمار، فاستمروا في أداء رسالتكم، فقد أصبحتم بفضل جهادكم المبارك موضع بركات الرب" "(أورد في: عبد اللاوي، 2009).

-**مواجهة الدعوات الإسلامية والحركات الإصلاحية التجديدية:** حرص أعلام جمعية العلماء المسلمين الجزائريين حسب فلوسي على إقامة الدروس الدينية

في المساجد الحرة، وكذا إلقاء المحاضرات المتنوعة الاجتماعية والتاريخية ذات التوجه الوطني، في النوادي التي أسستها الجمعية عبر مختلف مناطق التراب الوطني..، وقد كان القصد من وراء هذه الدروس والمحاضرات؛ التعريف بالإسلام الصحيح ومكافحة الإلحاد والتنصير الذي كانت الجهات الاستعمارية دائبة في نشره وترسيخه في واقع المجتمع الجزائري، وكذا تعريف الإنسان الجزائري بحقيقة هويته الحضارية ورصيده التاريخي والثقافي، وقد حاول الاحتلال الفرنسي تشويه هذه الحركات ومحاربتها بكل الوسائل بما في ذلك القوة والاضطهاد، ونعتها بالرجعية والإرهاب، وبالأخص جمعية العلماء المسلمين بزعامة العلامة الشيخ عبد الحميد بن باديس.

-**دراسة أحوال العالم الإسلامي وأوضاعه الداخلية:** ذكر عمامرة (2009) أنه لا يخفى على أحد ما تعرضت له وما تزال تتعرض له الأقطار العربية والإسلامية من فتن ودسائس ومكائد وحروب، وبالأخص الدول التي لها وزنها على الساحة الدولية، ونحص بالذكر لا الحصر: الجزائر، العراق اندونيسيا، الصومال، باكستان وإيران، فكل دولة من هذه الدول نجد أن لها ما يميزها من حيث الموقع الجغرافي الهام والموارد البشرية وكذا الثروات المادية فكان الهدف الأساسي هو طمس الهوية الإسلامية بشتى الطرق من نشر النصرانية والإلحاد وإضعاف النفوس ونشر الرذيلة والفساد في جميع الميادين حتى يتسنى لهم التأثير الفكري والثقافي وبالتالي الاستيلاء على خيرات المنطقة، "فقد كان للاحتلال الفرنسي إلى جانب ذلك يهدف في المدى البعيد إلى طرد القرآن الكريم الذي هو أساس الإسلام، وأساس اللغة العربية في أقطار المغرب العربي حتى تتمكن أعلام النصرانية أن ترفرف وحدها في سماء تلك الأقطار ..إن خطط الاحتلال الفرنسي وأعوانه وعملائه كانت تتمثل في ثلاثة محاور أساسية هي :الفرنسية، التنصير التجنيس والاندماج".

فالغرب المسيحي التبشيري بل التنصيري وفق عبد اللاوي (2009) يسعى إلى جعل المسلمين في جميع أنحاء المعمورة أقلية مستضعفة التركيز على: الانقلابات العسكرية، المطالبة بالحرية الدينية والفكرية، تحريف القرآن الكريم والإساءة إليه، التركيز على المرأة وضرورة إعطائها الحرية المطلقة ...الخ.

ثانيا: جمعية العلماء المسلمين ودورها في محاربة التنصير إبان الاحتلال الفرنسي للجزائر: شهد الربع الأول من القرن العشرين استنادا لكل من فضيل ورمضان (1998) بوادر حركة مقاومة وطنية تختلف في طبيعتها وفي أساليبها وأدواتها عن أشكال المقاومة السابقة، إن هذه البوادر التي تجلت في بداية الأمر في شكل جهود فردية ونشاطات فكرية في ميادين مختلفة، كانت تجسد حقيقة من الحقائق الوطنية التي ظلت تعيش في أعماق الجزائريين الأحرار، وهي أن مقاومة العدو المحتل لا يمكنها أن تتوقف إلا بعد إجلائه من البلاد، كما كانت تعبر عن حقيقة أخرى وهي أن تعبئة الإنسان الذي هو أساس المعركة النضالية، وإعداد المناخ الفكري، الذي يغذي وعيه، ويفر الأرضية التي تنطلق منها المعركة هو ضمان نجاحها لأن مواجهة الاحتلال بدون إعداد سياسي وفكري وثقافي للمواطنين الذين هم عدة هذه المواجهة المسلحة لا تحقق نتاجها المرجوة.

-إنشاء الجمعية ودورها في خدمة الجانب الثقافي التربوي والتوعوي للمجتمع الجزائري: تم إنشاء جمعية العلماء المسلمين الجزائريين وفق فضيل ورمضان (1998) سنة 1931، وكان إنشاؤها عشية احتفال المستعمرين بالذكرى المئوية لاحتلال الجزائر، ذلك الاحتفال الذي كان الفرنسيون يريدون منه أن يكون بمثابة الإعلان عن موت الكيان الجزائري وذوبانه المطلق في فرنسا، لذلك كان إعلان إنشاء الجمعية ضربة قاصمة وجهها رواد الإصلاح للاحتلال وأذنابه في الجزائر، فكان أن أدرك أن جهوده لم تحقق ما كان يصبو إليه، بل إن تلك الجهود تكاد تذهب أدراج الرياح إذا ما أتيح لهذه الجمعية أن تستمر ولعملها أن يثمر

وينتشر في أرجاء الجزائر. وبالفعل تفرق قادة جمعية العلماء وأعضاؤها عبر التراب الوطني، وفي المدن الكبرى بصفة خاصة حيث تولى كل واحد منهم رعاية أعمال الجمعية وتجسيد مشاريعها الفكرية والثقافية والتربوية في الواقع، فتولى الإمام ابن باديس مهام إدارة الجمعية في الشرق الجزائري من قسنطينة، والإمام البشير الإبراهيمي في الغرب الوهراني من تلمسان، والشيخ الطيب العقبي في الجزائر، والشيخ العربي بن بلقاسم التبسي في تبسة، والشيخ مبارك الميلي في الأغواط، بينما تولى كبار تلاميذ ابن باديس مهام الجمعية في مختلف أنحاء المدن الجزائرية، " إن هذه الحركة اتسمت بالشمول والتنظيم بدأت إرهاصاتها وبوادرها الأولى قبيل الحرب العالمية الأولى، وظهرت طلائعها وأعمالها بعد ذل، وبدأت تنشط في الخفاء أحيانا وفي العلن أحيانا أخرى، بأسلوب جاد وجريء تارة أخرى، وبأسلوب هادئ وحذر تارة أخرى، حسب طبيعة كل هيئة، "وبطبيعة الحال كان الجميع يترقب نتائج هذه الحركة الوطنية، والتي اتخذت بعض تنظيماتها طابع المواجهة السياسية والنضال الحزبي وبعضها الأخر طابع المواجهة الثقافية والإصلاح الديني والاجتماعي، وهذا هو الذي يهمنا في هذا المقال الذي جعل الإمام عبد الحميد بن باديس موضوعا له.

– **المشروع الحضاري للشيخ عبد الحميد بن باديس:** ولد عبد الحميد بن محمد بن المصطفى بن مكي بن باديس في ليلة الجمعة 1308 ه الموافق ل: الرابع من شهر ديسمبر سنة 1889م، في مدينة قسنطينة بالشرق الجزائري وكان الوالد البكر لوالديه، وقد تلقى تعليمه على الطريقة التقليدية فحفظ القرآن الكريم –أولا وكان عمره يبلغ ثلاثة عشر عاما –وكان المؤدب الذي حفظ عليه القرآن الكريم معجبا به إعجابا كبيرا نظرا لذكائه، واستقامة خلقه، وسيرته الطيبة ولذلك قدمه لإمامة المصلين في صلاة التراويح في شهر رمضان المعظم لمدة ثلاث سنوات متوالية في الجامع الكبير بمدينة قسنطينة ....، ولم يلتحق شيخنا الجليل بالمدارس

الفرنسية كغيره من أبناء العائلات الكبيرة آنذاك، واختار له والده أحد علماء مدينة قسنطينة وهو الشيخ أحمد حمدان لونيسي، لكي يلقنه العلوم العربية والإسلامية، وفي عام 1908 سافر عبد الحميد بن باديس إلى تونس لإكمال تعليمه الثانوي والعالي بجامع الزيتونة المعمور، وقد مكث طالبا مكبا على العلم والتعليم في تونس مدة أربع سنوات نال في نهايتها شهادة العالمية، ثم مكث عاما خامسا في تونس مدرسا في جامع الزيتونة.

إن طريقة الشيخ عبد الحميد بن باديس في التعليم فقد كانت تجمع بين الجانب النظري والعملي حتى في الشواهد التي كان يضربها لتطبيق قاعدة نحوية أو بلاغية، أو خلقية أو أدبية كان يختار من الشواهد التي تتضمن تربية دينية، أو خلقية، أو اجتماعية، أو سياسية أو وطنية، والمشروع الحضاري له يتمثل في المحافظة على التراث العربي الإسلامي في الجزائر كهدف سامي والتحرر من الاحتلال من خلال مواجهة سياسة التنصير، والفرنسة، والتجهيل، والتجنيس والاندماج التي انتهجتها فرنسا في الجزائر وتلخص مشروعه فيما يلي (أورد في: عمامرة، 2009):

- ✓ بناء المدارس العربية الإسلامية الحرة.
- ✓ تأسيس المساجد الحرة.
- ✓ تأسيس النوادي الحرة.
- ✓ تأسيس الجرائد والمجلات للتكوين السياسي والثقافي للجزائريين والجزائريات.
- ✓ تكوين المطابع العربية لإحياء ونشر الثقافة العربية الإسلامية في الكتب والمجلات والجرائد .
- ✓ تكوين فرق الكشافة الإسلامية من أجل تربية الشبيبة الجزائرية.

-الدور الثقافي والتربوي والتوعوي لجمعية العلماء المسلمين: حرصت الجمعية في الحقيقة، حسب فلوسي أن تتسم البرامج التعليمية والكتب والطرق المعتمدة في مدارسها بالتجديد ورفض الجمود والتقليد، فكانت تنتقي الكتب المقررة في المواد الدراسية انتقاءً دقيقا، فتختار، "ما هو أقرب إلى الإفادة، واعون على تحصيل الملكة العلمية، وتجتنب الكتب الجامدة المعقدة التي لا تفتق ذهنا ولا تبعث في نفس الدارس نشاطا وتختار للمطالعة في مختلف العلوم الكتب الحية السهلة، وكانت العلوم التي تدرس للناشئة والطلبة في مدارس ومساجد الجمعية، تتمثل في العلوم الشرعية واللغوية، وهي: العقيدة التفسير، الحديث، الفقه، الأدب، المواعظ، التجويد، أصول الفقه، المنطق، النحو الصرف، البلاغة، المحفوظات، المطالعة، الإنشاء، الحساب، الجغرافيا، التاريخ.

وأوضح عمامرة (2009) أن جمعية العلماء المسلمين الجزائريين لعبت دورا بالغا الأهمية في تاريخ الجزائر الحديث والمعاصر، في المحافظة على الثقافة القومية، ونشر التعليم العربي الإسلامي، حيث شملت مدارسها كافة المناطق الجزائرية، كما شمل مجهودها العمال الجزائريين في فرنسا،... وقد بلغت جملة مدارسها حتى عام 1954 أكثر من 150 مدرسة يرتادها أكثر من خمسين ألف طفل وبنت يدرسون فيها مبادئ اللغة العربية وآدابها، وأصول الدين الإسلامي، والتاريخ الجزائري والإسلامي...، وقد تخرج من هذه المدارس عشرات الآلاف من أبناء الجزائر وبناتها يحملون علما قليلا، ولكن معه فكر صحيح، وعقيدة سليمة، ونظرة إلى الحياة سديدة.

ثالثا: مجالات الإصلاح الإسلامي التي عمل فيها الشيخ عبد الحميد بن باديس: لقد اختار ابن باديس وفق تركي التعليم أسلوبا من أساليب المقاومة والتحدي لسياسة الاحتلال، التي كانت مكرسة لطمس المعالم الثقافية، ومسخ القيم الوطنية، بهدف قطع الروابط التي تربط الجزائر ماضيا وحاضرا بثقافتها ولغتها، ودينها وانتمائها الحضاري، وحتى تنشأ الأجيال في ظل هذه السياسة نشأة ممسوخة

في كل شيء، ومقطوعة عن جذورها. وقد أضاف عمامرة (2009) أن الشيخ عبد الحميد بن باديس كان يهدف في عمله التربوي والإصلاحي العظيمين إلى تكوين أجيال تؤمن بعقيدة إسلامية خالية من البدع، والخرافات، وبفكر نير وواع، وبوطنية صحيحة لأن هدفه البعيد هو تغيير الواقع الجزائري تغييرا جذريا، ويمكن الإشارة بكل اختصار إلى أهم المجالات التي ركز عليها العلامة من اجل بناء نهضة الجزائر في المجالات التالية:

-**إصلاح عقلية الجزائريين:** يقول الشيخ عبد الحميد بن باديس: "فإننا نربي –والحمد لله تلاميذنا على القرآن، ونوجه نفوسهم إلى القرآن، من أول يوم، وفي كل يوم وغايتنا التي تستحق إن شاء الله أن يكون القرآن منهم رجالا كرجال سلفهم وعلى هؤلاء الرجال القرآنيين تعلق هذه الأمة آمالها، وفي سبيل تكوينهم تلتقي جهودنا وجهودهم" (أورد في: عمامرة، 2009).

كما بين كل من فضيل ورمضان (1998) أن نظرة إلى الإنسان نظرة واقعية لا تجزيء حقيقة الإنسان، ولا تختصرها في بعد واحد من الأبعاد المكونة لهذه الحقيقة ...، وقد بين وهو يتحدث عن نهضة الفكر (العنصر الجوهري في الإنسان) أن أساس النهضة هو التفكير المتجدد في أمور الدين والدنيا، فهو يسعى للتغيير الايجابي والفاعل في الإنسان الجزائري وجعله قادر على إدراك الحقائق لكي يعي طبيعة الاحتلال الفرنسي ويسعى لمحاربته بشتى الطرق.

-**إصلاح عقيدة الجزائريين:** وجاء القانون الأساسي للجمعية حاملا لهذا الأصل الأصيل، فقد جاء فيه: والعقيدة الحقَّة لها ميزان دقيق وهو الكتاب والسنَّة، فإذا عرضنا أكثر عقائد النَّاس على ذلك الميزان وجدناها طائشة، فأيُّ سبيل نسلكه لتقويمها؟ إن اقتصرنا على بيان العقيدة الصحيحة واجتهدنا في إقامة الأدلَّة، فإنّ التَّأثير يكون قليلاً، لأنَّ النُّفوسَ قد اصطبغت بعوائد وتقاليد مستحكمة، والفِطَرَ قد فسدت بما لابسها من خرافات وأوهام، فالواجب إذن أن نبدأ بمحاربة تلك البدع والخرافات بطُرق حكيمة تقرُب من أذواق النَّاس، فإذا ماتت البدع والخرافات

وصَفَت الفطرُ من ذلك الشَّوب سَهُل تلقين العقيدة الصَّحيحة وتلقَّتها الأمَّة بالقبول. ويرى الشيخ عبد الحميد بن باديس حسب عمامرة (2009) أن الذين تسببوا في جمود الفكر الإسلامي وأكثروا من البدع في الدين، هم رجال الطرق الصوفية أو بعضهم على الأقل، لذلك أعلن في مجلة الشهاب، "بأن الأوضاع الطرقية بدعة لم يعرفها السلف الصالح، ومبناها كلها على الغلو في الشيخ، والتحيز للأتباع الشيخ وخدمة دار الشيخ، وأولاد الشيخ، إلى ما هنالك من استغلال وإذلال، ومن تجميد للعقول، وغير ذلك من تلك الشرور".

لذلك عمل الشيخ بن باديس بكل نشاط وهمة على إصلاح عقيدة الجزائريين وتطهيرها من تلك الأوضاع الطرقية المنافية للعقيدة الإسلامية الصحيحة التي روجوها بين العامة على أنها من الدين، والدين برئ منها.

-**إصلاح أخلاق الجزائريين:** لقد كان إحياء فكرة الوطن والوطنية وإقناع الجزائريين أن للجزائر شخصية حضارية متميزة تختلف جذريا عن الدولة الفرنسية في الدين واللغة والتاريخ والثقافة، ضربة قوية لمشروع الإدماج الذي كانت تراهن عليه السياسة الاستعمارية، وتعده خطوة مهمة نحو احتواء الجزائر نهائياً. وقد اعترف أحد الكتاب الفرنسيين أن العلماء الجزائريين هم الذين وضعوا فكرة الوطن الجزائري واليهم يرجع الفضل في غرس بذرة الوطنية وتعهدها حتى نمت في النفوس وأينعت عندما قال: "إن مجدد فكرة الوطن الجزائري هم بالأحرى هؤلاء الذين أسسوا جمعية العلماء أي الشيخ عبد الحميد ابن باديس وأشد إتباعه حماسة كالشيخ الإبراهيمي والعقبي (أورد في: زرمان).

والشيخ عبد الحميد بن باديس يذهب إلى أن الأخلاق تنبع من داخل الفرد وبالتالي يجب تطهير القلوب، وتهذيب النفوس، وإصلاح العقائد، حتى يعمل الفرد على تغيير ما بنفسه لكي يغير الله ما به من سوء وانحطاط، وهو من بين أكبر قادة الجزائر دفاعا عن مقومات الشخصية الجزائرية، وتتمثل في: الإسلام، العروبة والجزائر (أورد في: عمامرة، 2009)، كما حارب المنكرين للشخصية الجزائرية

وكذلك دعاة الاندماج والتجنيس، وأصدر فتوى بتكفير المتجنسين بالجنسية الفرنسية.

-**خاتمة:** يعتبر عبد الحميد بن باديس من أبرز أعلام جمعية العلماء المسلمين التي ساهمت في التصدي لسياسة فرنسا التنصيرية إبان فترة الاحتلال التي حاولت بشتى الطرق انطلاقا من استراتيجية التجهيل والأمية والتنصير، ومحو مقومات الشخصية الوطنية انطلاقا من خطة التجهيل ونشر الخرافات وأبعاد الشعب الجزائري عن هويته الإسلامية، العربية، الأمازيغية ، فحاربت الجمعية هذه الوضعية المزرية من خلال تفعيل الثلاثية المقدسة: الدين، اللغة والوطن.

كانت تهدف الحركة التغييرية التي قام بها ابن باديس إلى العودة بالمجتمع الجزائري إلى الإسلام الأول في صفائه ونقائه الأول، ثم تحريره من الاستعمار الأجنبي وما قام به من تغيير في طبيعة الشخصية الجزائرية، ولقد أدرك أن هذا الأمر لا يتم دفعة واحدة بل تدريجيا وفق خطة ثقافية تربوية، إذ أن الزمن الذي استغرقه انسلاخ المسلمين من التصورات العقدية السليمة واغترابهم عن قيمهم، والأحكام الشرعية، والفضائل الإسلامية يمتد إلى قرون عديدة، فكان من الضروري اعتماد فقه المرحلية والتدرج في علاج الواقع الاجتماعي المتردي، ومن الضروري أخذ النفوس بالحكمة وتربية الأمة عبر مراحل، من أجل تحقيق أهداف الجمعية، وقد مرّ ابن باديس في تجربته التغييرية بالعديد من العراقيل من بينها مكائد الاحتلال ومحاولته المتكررة للإشاعة الفترة وتفرقة الجمعية وجعلها تحيد عن هدفها السامي، إلا أن محاولاته باءت بالفشل لأن جمعية العلماء المسلمين انتشرت عبر كامل التراب الوطني وجعلت الشعب الجزائري يلتف حولها ويسعى لتحقيق أهدافها ومن خلال جهودها الفكرية اندلعت ثورة أول نوفمر سنة 1954م والتي حققت الانتصار المستحق بقوة السلاح على المستعمر الفرنسي في 5 جويلية 1962 م.

-قائمة المراجع:

1- تركي، رابح (دس). التعليم القومي والشخصية الوطنية. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع.

2- زرمان، محمد أستاذ بجامعة قسنطينة – الجزائر ،من معالم التغيير عند ابن باديس http://maliki.montadamoslim.com/t8-topi .

3- سعد الله، أبو القاسم (دس). الحركة الوطنية الجزائرية. الجزائر: دار الغرب الإسلامي.

4- عبد اللاوي، موسى (2009).المصباح لإنارة طريق الفوز والنجاح (خطب منبرية ،ودروس ومواعظ إرشادية) الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع.

5- عمامرة، تركي رابح (2009). الشيخ عبد الحميد بن باديس (باعث النهضة الإسلامية العربية في الجزائر المعاصرة). الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية.

6- عمامرة، تركي رابح (2009). جمعية العلماء المسلمين الجزائريين التاريخية (1931-1956) ورؤساؤها الثلاثة. الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية وحدة الرغاية.

7- فلوسي، مسعود، دور جمعية العلماء في مواجهة المشروع الاستعماري في الجزائر http://www.oulama.dz/?p=3746.

8- فضيل، عبد القادر و رمضان، محمد الصالح (1998). إمام الجزائر عبد الحميد بن باديس. الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر.

9- كونوي زيقلر، هنري (دس). أصول التنصير في الخليج (ترجمة مازن مطبقاني). السعودية: مكتبة ابن القييم: المدينة المنورة.

الكندي وتأسيس الخطاب الفلسفي الإسلامي

بن علية المسعود

مركز البحث في العلوم الاسلامية والحضارة الأغواط

ملخص: *تعد إسهامات الكندي المبكرة في مجال الفلسفة البدايات الأولى لتأسيس الخطاب الفلسفي الإسلامي، فالعرب قبل مجيء الإسلام لم يكونوا يمتلكون علوما ولا فلسفة ولم يعرفوا الكتابة ولا القراءة وكل ما كانوا يمتلكونه القدرة على قرض الشعر. لذلك لما جاء الإسلام وبنى العرب حضارتهم احتاجوا إلى علوم وفنون وفلسفة غيرهم فأخذوا من كل الشعوب والأمم المجاورة لهم بخاصة اليونان، ولقد لعب الفلاسفة المسلمون دورا مشهـــودا في نقل العلوم والفنون إلى اللغة العربية من بينهم الكندي.*

الكلمات المفتاحية: *الكندي، الخطاب الفلسفي الإسلامي، المأمون، المعتزلة، المتوكل، الفلسفة الدين.*

-Résumé : *Les premières contributions d'Al Kindi constituent le début de la fondation du discours philosophique islamique. Les arabes avant l'islam ne maitrisaient pas les sciences et la philosophie, ils ne savaient pas lire et écrire, ils étaient des poètes. L'islam a fait que les arabes ont construit leur civilisation en se basant sur la science, l'art et la philosophie des autres civilisations en particulier la civilisation grecque.*

Mots clés : *Al Kindi , Discours Islamique de Philosophie , Ma'mun, Mu'tazilites, AL-Mutawakkil , Philosophie , Religion.*

-Abstract: *Al Kindi was the first to launch the foundations of Islamic philosophical discourse, because pre-Islamic Arabs did not possess the sciences and philosophy, and did not know writing and reading, except poetry. After the coming of Islam, the Arabs built a civilization and needed to borrow the science, art and philosophy of other peoples, mainly the Greek. One of the first Muslim philosophers to transfer science and art into Arabic was Al Kindi.*

Key words: *AL – Kindi, Islamic philosophical thought, Ma'mun, Mu'tazilism, AL– Mutawakkil, Philosophy, Religion.*

– **مقدمة:** عرفت الحضارة العربية الإسلامية وجوها لامعة في شتى ميادين المعارف ومن هؤلاء الفيلسوف الكندي الذي اعتبره الكثير من المؤرخين والدارسين من بين أوائل أبناء العرب الذين كانت لهم جرأة غير مسبوقة في تناول علوم غير العرب بالترجمة والشرح والتلخيص والتعليق وبخاصة تراث فلاسفة اليونان .

ولم يكن الكندي ليحقق هذا المشروع المعرفي الرائد في حضارة بدأت لتوها للظهور وإيجاد مكان لها بين الأمم وفي لهفتها الحثيثة للتطور والتقدم لولا العناية التي لقيها من الساسة آنذاك من خلفاء المسلمين وبخاصة المأمون الذي تعلق بمجالس العلم والفكر وأولع بالفلسفة وقد أشار الأهواني إلى أن " المأمون هو الذي شجع الفلسفة، وأمر بإرسال من يطلب الحكمة من بلاد الروم، وأنشأ بيت الحكمة للترجمة إلى اللسان العربي ". ولا يمكن الحديث عن الخليفة المأمون دون الحديث عن الجو الكلامي الدائر بين المسلمين في ذلك الوقت وبخاصة فرقة المعتزلة التي شغلت الناس والساسة والحكام بنشاطها غير المعهود في ذلك الوقت وقد ذكر رديورانت ما يؤكد على هذه العلاقة" وأفتن المأمون نفسه بهذه النزعة العقلية الآخذة في القوة، وبسط عليها حمايته وانتهى الأمر بأن جعل عقائد المعتزلة مذهب الدولة الرسمي". لقد دشنت هذه الفرقة الإسلامية للرأي وانتصرت للعقل ودافعت على مبدأ الحرية ولقد تأثر الكندي بآرائها وإن لم يكن عضوا فيها. لقد كان سمة تلك المرحلة من تاريخ الحضارة العربية الإسلامية الإبداع والابتكار في شتى ميادين ومناحي الحياة وكأن المسلمين يعيشون حالة من العطش الفكري والفضول العلمي والذي كانت من بين دوافعه الدين الذي حظي على ذلك الأمر.

– **الكندي يبني الجسور بين المسلمين والحضارات:** بدأ تأسيس الخطاب الفلسفي عند الكندي عندما بدأ في عملية ترجمة كتب اليونان والعمل على إرساء جسور بين الحضارات الشرقية القديمة والحضارة العربية الإسلامية الناشئة بالاعتماد على فتية من السريان الذين كانت لهم دراية مشهودة بلغة اليونان وترجمتها إلى اللغة العربية بتشجيع من السلطات القائمة في ذلك الوقت. ويشير الشنواني (2007)" أن المباحث الفلسفية كانت في القرنين الأول والثاني الهجرية في أيدي النصارى من السريان الذين معظمهم أطباء استعان بهم الخلفاء في العلاج وحثوهم على نقل الطب والفلسفة إلى أن شاركهم الكندي فكان أول فيلسوف عربي".

عمل الكندي بعد ذلك على الشروح لهذه الكتب وبخاصة لأفلاطون وأرسطو هذا الأخير الذي تأثر به في الكثير من القضايا التي حملتها بطون كتبه وهذا لا يعني أن الرجل كان مقلدا أعمى وأنه يتبنى كل أفكاره أو أن فلسفته متطابقة مع هؤلاء فقد اختلف معهما في الكثير من القضايا الأخرى التي تصطدم مع قناعة الأصوليين وعلماء الكلام وإن فسرها بعض الدارسين بخاصة في عصرنا الحالي بأن ذلك يعبر عن أصالة الكندي ودليل على انتمائه الديني والوطني الخالص بخاصة في قضية العالم التي قال أرسطو بقدمه. وخالفه الكندي بالقول بحدوثه ومرد ذلك حسب مرحبا(1985) أنه كان " مؤمنا بالفلسفة عاكفا عليها ينظر فيها التماسا لكمال نفسه، كما كان الإسلام جزءا من ميراثه الروحي عزيزا عليه يؤمن به ويخلص له ".

– **الكندي يؤسس للتواصل المعرفي والعلمي بين الحضارات:** ومن بين علامات التأسيس الأخرى للخطاب الفلسفي" الكنداوي " في الإسلام أنه كان أول فيلسوف عربي يتحدث على الارتباط الوثيق بين الدين والفلسفة وقد ربط بينهما ربطا محكما لا سبيل فيه للمزايدة. وقد أشار إمام (1998) على أنه" كان من أوائل

من استحدثوا مبحث التوفيق بين الدين والفلسفة والوحي والعقل". كما أكد على حقيقة حاجتهما لبعضهما البعض ويضيف صقر (1997) بالقول أنه" أخذ على عاتقه إظهار ضرورة دراسة الفلسفة ومدى أهميتها للعرب وللإسلام "كما وأكد على حقيقة التعاون بين المعرفتين الإلهية والبشرية في استجلاء كل غموض وتجاوز أي عقبة مهما كان نوعها وأن التعارض الحاصل بينهما مفتعل ينم عن الجهل وأسبابه بعيدة كل البعد عن محاولة بلوغ الحق فهما متفقتان. وقد أشار حنفي (1986) على لسان فيلسوفنا من أنهما يشتركان" في الوسيلة والغاية، وأن التعارض بينهما ناشئ من رجال الدين الذين يدافعون عن مناصبهم المزورة ويؤسسون شرعيتهم على رفض الحقائق مع أن الحكمة ضالة المؤمن لا يهمه من أي مصدر أتت".

وقد شكل ذلك الأمر دفعة قوية وحاسمة فيما بعد حول هذا الموضوع بالذات لكل من الفارابي وابن طفيل وأخيرا ابن رشد في كتبه: فصل المقال وتهافت التهافت ومناهج الأدلة.

الكندي والآخر:

وفي الحديث عن واجب الاعتراف بجهود السابقين من المسلمين وغير المسلمين وإسهاماتهم الكبيرة في العلوم أو الفلسفة أو غيرها في شتى المعارف وحقول العلم، فقد أبرز مرحبا (1985) وعلى لسان الكندي موقفه ذاك نحو هؤلاء بقوله:

"فإذا كان من الأشياء الضرورية ألا نذم من كان أحدا أسباب منافعنا الصغار الهزيلة فكيف بالذين هم أكبر أسباب منافعنا العظام الحقيقية الجدية. فإنهم وإن قصروا عن بعض الحق فقد كانوا لنا أنسابا وشركاء فيما أفادونا من ثمار فكرهم التي صارت لنا سبيلا وآلات مؤدية إلى علم كثير مما قصروا عن نيل حقيقته. فلم

ينل الحق أحد من الناس بجهد طلبه ولا أحاط به جميعهم، بل كل واحد منهم أما لم ينل منه شيئا وأما نال منه شيئا يسيرا".

لقد كان الكندي فيلسوفا عادلا وعالما منفتحا على غيره ونرى هذا الانفتاح الأخلاقي العلمي والفكري عندما نجده يشيد بمجهودات السابقين من الغابرين سواء العلماء أو الفلاسفة أو غيرهم من خلال ما قدموه من تضحيات تكللت بتلك المعارف والعلوم والفنون وذلك في سبيل الوصول إلى الحقيقة وإعلاء شأنها وإرساء دعائم التطور بغض النظر عن مصدر هذه المجهودات وهذه الحقائق سواء جاءت من المسلمين أو غير المسلمين مادام الناس غير مكرهين على الأخذ بها بشكل معين قد يحدده أصحابها ومن صنعها وأن الناس لهم فرصة في أخذ ما يناسب كل قوم وفق عقيدتهم وعاداتهم وتقاليدهم، وعليه فقد انتهى صقر (1997) إلى القول أن" الكندي هنا يدعو إلى البحث عن الحقيقة بصرف النظر عن كونها عربية أو يونانية".

كما كان الكندي عالما متواضعا واسع الأفق دمث الخلق واتسع صدره لقبول آراء غيره من الفلاسفة وإن كانوا على غير دينه ما دام ذلك الأمر لا يتعارض مع الدين ويتقبله العقل ويخدم الأمة في حاضرها وفي مستقبلها، وقد خلص العقاد (1998) إلى تلمس الصفات والخصال التي عرف بها الرجل بقوله:

" كان (الكندي) متحليا بصفات العلماء وأخلاقهم وتواضعهم فهو لا يدعي أنه يقدم معرفة تامة وإنما يعترف بأن جهده محدود، وأنه يحاول أن يتم ما لم يتمه السابقون بقدر طاقته كما تتجلى لنا أخلاق الكندي العلمية الفاضلة في حرصه على عدم التعرض لأخطاء العلماء والطعن عليهم أو مضاغنتهم".

-**عقبات اليوم هي عقبات الأمس:** لم يخلو عصر من العصور في حياة البشر من المتحجرين في عقولهم وضيقي الأفق والرافضين لكل جديد حتى لو كان

هذا الجديد لا يناقض الدين أو حتى لو كان الدين نفسه يدعو إليه، هي العادات البالية والجمود الفكري الذي يتأتى نتيجة جمود العقل وإغلاق باب التأويل والاجتهاد والانغلاق على الذات والاكتفاء بالظاهر من النصوص والاعتماد على أسلوب الحفظ والتلقين وكبح أي محاولة للتفكير لذلك وجد الكندي في مشروعه الجريء تأسيس خطاب فلسفي إسلامي في زمانه مقاومة شديدة من خصومه وأعداء التطور والتنوير وقد اختلطت فيها العديد من العوامل أولها عامل الحسد. وقد أشار إمام (1998) إلى جانب من ذلك البلاء وهو أن "ابني موسى بن شاكر، طبيبان نصرانيان بالقصر العباسي، كانا يغيران من الكندي ويسعيان بالوشاية عليه عند الخلفاء، حتى نجحوا في النهاية في الوقيعة بينه وبين المتوكل "، هذا الحسد الذي لحقه لم يستثن فيه الفقهاء والأصوليين والذين عملوا دون كلل أو ملل على تأليب الحكام عليه والعامل الثاني سياسي. فقد ذكر Dykes (2011) ما يشير إلى أسباب نكبته والتي كان جزء منها نتيجة "ارتباطه بفرق كلامية واتصاله بالمعتزلة"، والتي على ما يبدو تم الاستغناء عنها والتنكيل بها في عهد المتوكل الذي مال للأصوليين بهدف إرساء دعائم الحكم الجديد وكسب الفقهاء والدهماء من الناس إلى جانبه في ظل أوضاع سياسية متردية والانتصار لهم ولقضاياهم بعد فترة ازدهار وقوة للمعتزلة في عصر المأمون الذي سبقه والذي نال الكندي نصيب منها لكنه اليوم يضرب على يد المتوكل فقد أورد إمام (1998) طبيعة الظروف القاسية التي أحاطت به بقوله:

"أصابه ما أصاب المعتزلة من فتنة واضطهاد فطرد من القصر وفقد وظيفته كطبيب للخلفاء ومؤدب لأحمد بن الخليفة المعتصم. ولم يتوقف الأمر عند هذا الحد، فلقد مني الكندي بكارثة حقيقية وخسارة فادحة عندما أخذت كتبه وصودرت"، وسحبت منه لترد إليه فيما بعد ليتعثر بعد ذلك سير قطار التأسيس الذي بدأه الكندي لبرهة في الشرق الإسلامي ولينطلق بعد ذلك على يد فيلسوف قرطبة والأندلس ابن رشد الذي على ما يبدو أنه كان مطلع على حياة وآراء الكندي وذلك في الجانب الآخر من الدولة في حاضرة المغرب الإسلامي.

لقد كانت محنة أحمد ابن حنبل في قضية "خلق القرآن " ضربة قاصمة لمسار تأسيس الخطاب الفلسفي الإسلامي وقد شرح الأهواني حيثيات تلك الحادثة بقوله:

«وقع ذلك الصراع الدامي بين المعتزلة و أصحاب الحديث، عندما حدثت فتنة القول بخلق القرآن واصطنعها المأمون ثم ابنه المعتصم، وأيدا أحمد بن أبي داود، وأصيب الإمام الجليل أحمد بن حنبل بالمحنة المشهورة، حتى خمدت نار تلك الفتنة زمان المتوكل، الذي لم تكد الخلافة تفضي إليه حتى أمر باطراح النظر والمباحثة في الجدال والترك لما كان عليه الناس في أيام الواثق والمعتصم والمأمون، وأمر الناس بالتسليم والتقليد، وأمر شيوخ المحدثين بالتحديث وإظهار أهل السنة والجماعة »، وقد اندثر هذا الخطاب بعد تلك الحادثة لفترة طويلة من الزمن ولم يجرء أحد على محاولة بعثه من جديد خوفا من المآلاتغير محسوبة العواقب. ولقد جاء ابن رشد بعد أن يئس الكل ليعيد الحياة له مرة أخرى وليعمل

على تثبيت هذا الخطاب الفلسفي التنويري الذي بدأه الكندي وليواصل المسيرة غير أن ما تعرض له ابن قرطبة بسبب المقالب السياسية والتعصب الفكري في قرطبة والأندلس برمتها من أصوليين وعلماء الكلام ومن خارج الأندلس والذي عبر عنه تهجم الغزالي من خلال كتابه تهافت الفلاسفة أوقف مسار تثبيت ذلك الخطاب ووجه له ضربة قاضية لم ينهض بعدها.

– من تأسيس الخطاب الفلسفي عند الكندي إلى تجديد الخطاب الديني اليوم: لم يجد بعض الحكام المسلمين الأوائل وبعض الفلاسفة قديما أي حرج من الاطلاع على علوم الآخرين من الأقوام غير المسلمة وبخاصة المجاورة لحدود الدولة في ذلك الوقت فاحتكوا بها ونقلوا كتبهم وترجموها من لغاتها الأصلية إلى اللغة العربية وذلك للاستفادة منها بهدف خدمة الدين والدفاع عنه ولبناء الحضارة الإسلامية الناشئة التي كانت تفتقر للكثير من الوسائل والإمكانيات والتي كانت موجودة عند غيرهم من الأقوام والشعوب غير المسلمة ولأن علوم وأفكار تلك الشعوب والأمم والتي كانت سببا رئيسا في نهضتها قائم على العقل فقد تفطن العرب لذلك وشجعوا على إعماله في هذه الأثناء دون أن ننسى أن نشير إلى أن الدين نفسه دعا لذلك الأمر وأوجبه.

إلى جانب الاهتمام بدور العقل وأهميته كانت هناك الكثير من الأفكار والعلوم المشتتة والمتناثرة على حدود الدولة الناشئة وعند شعوب مجاورة والتي رأى العرب أنه من المهم بمكان استغلالها بخاصة التي لا تتنافي مع الدين أو تخدش تعاليمه، غير أن طبيعة البداوة عند العرب وعدم تعودهم على العيش في

الحواضر والحياة على أساس السليقة والفطرة والطبيعة ناهيك عن طابع الإلقاء والتلقين والحفظ دون إتاحة المجال للتفكير والحوار في تعليمهم بالإضافة إلى الانغلاق على الذات كلها عوامل أدت إلى تراجع تأثير ذلك المشروع النهضوي الذي أسس له الكندي في الماضي وعجل بهذا التخلف في الحاضر.

لقد تغير الزمن والناس ولكن أساليب الفكر مازالت هي تنشئ أحفادا للجمود الفكري لذلك وبعد تأسيس الفلسفة على يد الكندي وتثبيتها على يد ابن رشد والتي أصبحت فيما بعد أحد مقومات الحضارة الإسلامية أصبح اليوم من غير الممكن تحييدها أو إزالتها أو القضاء عليها بدليل أعمال المفكرين المعاصرين وجهودهم المضنية لإحياء التراث وتجديده ليعانق القضايا المصيرية اليوم والتي يتعرض لها العالم الإسلامي وإيجاد حلول لها على عجل.

إن كل عمل ينبثق اليوم على مستوى الفكر والذي يتناول القضايا الراهنة في إطار تجديد الخطاب الديني الذي عرقلته الأصولية ماضيا وحاضرا والمكبلة بأغلال الجمود وإلغاء الآخر والانغلاق على الذات والانفتاح بالمقابل على التعصب والتكفير والانقياد الأعمى حتى لو كان ذلك على حساب هلاك الأمة هو أحد الأسباب المهمة التي تدعونا على عجل لاستدعاء جرأة الكندي وعقلانية ابن رشد اليوم. وقد أشار العقاد (1998) من أن "الآراء الفلسفية التي قام بها أمثال الفارابي والكندي وابن سينا والغزالي وابن رشد وابن طفيل لا تعد غريبة كل الغرابة عن مذاهب العصر الحديث، لأنها لم تخل من آراء تكلم فيها أساطين الفلسفة الإسلامية وعرضوا لها إما بالإسهاب أو الإيجاز"، عندئذ فقط نتمكن من بعث خطاب جديد

يوائم بين الفلسفة والدين والحديث والقديم والدخيل والأصيل وإيجاد قواسم مشتركة بينهما، بذلك فقط يمكن القضاء على أهم عوامل تعطيل التأسيس والتثبيت والتجديد والنهوض من جديد في عالم أصبح سلاحه الوحيد اليوم هو الفكر(الفلسفة) والعلم فقط.

– **خاتمة:** بدأت الفلسفة الإسلامية تشق طريقها نحو التأسيس من خلال القضايا التي جاء بها الإسلام ومن خلال ما جلبه المسلمون من علوم وفنون من أمم أخرى كانت الحاجة ماسة إليها لصنع حضارتهم الفتية وبخاصة ما تعلق بالتراث اليوناني الذي شكل عبقرية هؤلاء (اليونان) في شتى الميادين، وقد كان السبيل الأفضل لتحقيق ذلك الهدف هو حركة الترجمة التي بدأت باكرا مع الأمويين ولكنها بلغت الذروة مع العباسيين.

لقد كانت أفكار الكندي قريبة من أفكار فرقة المعتزلة التي ناصرها الخليفة المأمون وإن لم يكن فيلسوفنا عضوا فيها ولعل هذا السبب وأسباب أخرى عرضته لنكبات كثيرة وبخاصة في عهد الخليفة المتوكل، وعلى أية حال فقد استحق الكندي أن يلقب " بفيلسوف العرب" بجدارة واستحقاق لأنه كان من أوائل الفلاسفة الذين اعتنوا بالفلسفة اليونانية و قام بشروح لفلاسفتها كما وأنه من الفلاسفة الأوائل الذين اشتغلوا بالفلسفة مبكرا ودافعوا عنها ضد الناقمين عليها من فقهاء وعلماء كلام وأصوليين. ويعد الكندي أول فيلسوف يحاول أن يوفق بين الفلسفة والدين، وذكر Ahmed (2004) على أنه ترك " عددا معتبرا من المؤلفات حوالي 250 لم يبق منها سوى 50 مؤلفا هو كل ما وصل إلينا "،ورغم ذلك يمكن للباحث والقارئ أن

يتلمس ملامح ومعالم فلسفته فيما تبقى من رسائل محققة وأفكار متناثرة هنا وهناك للإحاطة بتاريخ الأمة العربية والإسلامية.

أما بخصوص مسألة تجديد الخطاب الديني المطروح اليوم بإلحاح والذي بدأ بالتأسيس للخطاب الفلسفي الإسلامي على يد الكندي ثم التثبيت على يد ابن رشد فإنه لن يتحقق إلا بتجاوز العقبات التي تعرقل مسيرته المحتشمة وأهمها العامل الخارجي الذي يمنع عن العرب والمسلمين رغبتهم الحثيثة في اكتساب التكنولوجيات الحديثة والتطلع للعلوم الجديدة والمعاصرة والرغبة في التحكم فيها والاستفادة منها، والعامل الداخلي والمتمثل في وصاية الأصولية على الدين واستخدام تلك الوصاية الزائفة في الحفاظ على المكاسب والامتيازات الاجتماعية والمادية التي وفرتها لهم ومحاربة كل ما ينغص عليها ولو كان لا يناقض الدين وأخيرا القرار السياسي الشجاع والواعي وضرورة انحيازه لهذا التطلع المشروع بعد أن ظل يمارس النفاق لصالح دعاة الانغلاق والجمود الفكري حفاظا على وجوده وبقائه واستمراره هذا الاستمرار المنقوص بفعل مساومة هؤلاء، بذلك وحده يمكن تحقيق تجديد الخطاب الديني وذلك لرؤية المستقبل بثقة وعزيمة واختراق أفاق المستقبل بقوة وثبات.

- قائمة المراجع:

1- الأهواني، أحمد (دس). الكندي فيلسوف العرب. القاهرة: المؤسسة المصرية العامة للتأليف والترجمة والطباعة والنشر.

2-الشنواني، محمد (2007). موسوعة عباقرة الحضارة العلمية في الإسلام. المدينة المنورة: دار الزمان للنشر والتوزيع.

3- العقاد، عباس محمود(1998). أثر العرب في الحضارة الأوروبية. مصر: نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.

4- إمام، زكريا بشير (1998). تاريخ الفلسفة الإسلامية دراسة مدخلية ميسرة. الخرطوم: الدار السودانية للكتب.

5- حنفي، حسن (1986). موسوعة الحضارة العربية الاسلامية. بيروت :المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

6- ديورانت، ول وايريل (دس). قصة الحضارة عصر الإيمان. (ترجمة محمد بدران). بيروت: دار الجيل للطبع والنشر والتوزيع. تونس: جامعة الدول العربية.

7- صقر، ابراهيم محمد ابراهيم (1997). مشكلات فلسفية. (تصدير عاطف العراقي). القاهرة: دار الفكر العربي.

8- مرحبا ، محمد عبد الرحمن (1985). الكندي فلسفته منتخبات. بيروت: منشورات عويدات.

9- Ahmed, Salah ouledmoulaye. (2004). L'apport scientifique arabe à travers les grand figures et l'époque classique. paris : UNESCO.

10- N DYKES, Benjamin.(2011). The forty chapters of al – kindi .Minnesota : the cazimi press minneapolis .

الترقية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الأساتذة

بوديسة وردية

جامعة تيزي وزو

*-**ملخص:** هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الترقية بالرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين في جامعة مولود معمري تيزي وزو حيث بلغت عينة البحث (150) أستاذا جامعيا تم اختيارهم من ثلاث كليات (كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية و كلية الآداب واللغات). وتم تطبيق مقياس مؤشر وصف العمل (JDI) لقياس الرضا عن العمل . توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الترقية والرضا المهني لدى أساتذة جامعة مولود معمري موضوع الدراسة.*

***الكلمات المفتاحية:** الترقية المهنية، الرضا المهني، جامعة تيزي وزو.*

***-Résumé:** cette recherche vise à étudier la corrélation entre la promotion et la satisfaction au travail des enseignants de l'université de Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou.(150) enseignants ont été choisis de trois facultés différentes(Faculté de droit et sciences politiques, faculté des sciences humaines et sociales et faculté des lettres et langues) auxquels nous avons appliqué le test (JDI) de satisfaction au travail. Les résultats de cette recherche montrent qu'il n'existe pas de corrélation entre la promotion et la satisfaction au travail des enseignants de l'université mouloud Mammeri étudiés.*

***Mots clés:** satisfaction professionnelle, promotion professionnelle, université Tizi-Ouzou.*

***-Abstract:** Our research aims to study job satisfaction among teachers at Mouloud Mammeri University, Tizi-Ouzou, in relation to their promotion. The study is based on the descriptive approach and applies the JDI test for a study sample of (150) teachers. The results show that there is no co-relation between promotion and job satisfaction.*

***Key words:** professional satisfaction, professional promotion, University of Tizi-Ouzou*

-**مقدمة:** يعتبر موضوع الرضا عن العمل واحد من القضايا لمهمّة لأصحاب العمل أو المشرفين أو العاملين أنفسهم وأيضا بالنسبة للباحثين والمهتمين لفهم سلوك العمل، والتعرف على القوى والعوامل التي تحرّك طاقة العامل لبذل الجهد المتوقع وكذلك إحساسه بالراحة النفسية، وقد كان الاتجاه السائد في فترة من الوقت أنّ ظروف العمل المادية (الضوضاء، الإضاءة، الحرارة) وغيرها هي المحددات الأساسية لمدى تقبل العامل لعمله وبالتالي لمستوى إنتاجيته، ولكن نتائج البحث والدراسة التي قام بها (إلتون مايو، 1924/ 1932) في مصنع الهاوثورن أثبتت أنّ النواحي المختلفة لظروف العمل المادية لا تمثل أهمية كبيرة في مدى تقبل العامل لعمله وإنتاجيته طالما أنها تبلغ مستوى معيّنا فمثلا درجة الإضاءة ليست عاملا جوهريا في رضا العامل عن عمله وإنتاجيته طالما هناك مستوى معقولا يسمح بالرؤية المريحة.

فيما بعد انتقل تفسير المهتمين والدارسين إلى اتجاه أخر يؤكّد أهمية جماعة العمال بمعنى الزملاء والجو الاجتماعي وعلاقات العمل كأساس لتحديد مدى تقبل الأفراد لأعمالهم، بحيث أنّ العامل قد يكره جو العمل المادي ويشعر من عدم الرضا عنه، ولكنّه يحب عمله نظرا لعلاقات الصداقة التي تربطه بزملاء العمل، وكذلك فالأجر وملحقاته من مزايا اقتصادية التي يحصل عليها العامل من خلال عمله له تأثير لا يقل أهمية عن رضاه عن عمله.

- **الإطار العام لإشكالية البحث:** إن موضوع الرضا عن العمل واحد من القضايا المهمّة لأصحاب العمل أو المشرفين أو العاملين أنفسهم وأيضا بالنسبة للباحثين والمهتمين لفهم سلوك العمل، والتعرف على القوى والعوامل التي تحرّك طاقة العامل لبذل الجهد المتوقع وكذلك إحساسه بالراحة النفسية. وعليه تسعى معظم المؤسسات حاليا إلى توفير جو ملائم للعاملين لضمان إشباع حاجات ورغبات اليد العاملة لديها. ويمتد هذا الإشباع ليشمل عدة مستويات لدى الفرد

العامل، أبرزها إشباع المستوى النفسي والذي لا يتحقق إلا بإشباع غاية نفسية عليا وهي الرضا عن العمل وربما هذا الأخير لا يتحقق إلا إذا توفرت لدى الفرد العامل الظروف الملائمة لأداء مهامه (أورد في: الصيرفي، 2006).

يرتبط الرضا المهني بالعديد من المتغيرات في ميدان العمل باعتبار هذا الأخير ميدان متشعب خاصة مع الأنظمة الحديثة التي تفرض على المؤسسات والمنظمات تبني استراتيجيات فعالة من أجل الوصول إلى أقصى مستويات الإنتاج سواء كان إنتاج مادي أو فكري، وأوجب هذا على العاملين بذل جهود كبيرة من أجل أداء المهام المناطة إليهم. فعلى المؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار العنصر الإنساني في التنظيم باعتباره نواة العملية الإنتاجية.

ونظرا للأهمية التي يكتسيها موضوع الرضا المهني لدرجة أنه أصبح محل استقطاب الباحثين والعلماء ويعتبر موضوع العديد من الدراسات خاصة في ميدان العمل، ومن أهم الدراسات التي تناولت موضوع الرضا المهني نجد ما قام به Curtis & al (1999) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، واشتملت العينة على (125) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف ووجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة للأجر وفرص الترقية.

أشار عبد الحليم سنة (1995) بدراسة حدد فيها الرضا الوظيفي للإدارة الوسطى في أجهزة الإدارة العامة في الأردن، فتكونت العينة من (217) مديرا من الإدارات الوسطى من الوزارات والدوائر الحكومية واستخدم الباحث مقياس (JDI) لجمع البيانات عن مستوى الرضا الوظيفي، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي للإدارة الوسطى وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والوظيفية وبينت أن هناك علاقة ثنائية ذات دلالة إحصائية بين بعض المدراء في الإدارة

الوسطى ومستوى الرضا عن العمل كما بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي للمدراء في الإدارة الوسطى متوسطا لجميع جوانب الرضا الوظيفي والمتمثلة في طبيعة العمل والمسؤولية وزملاء العمل وفرص الترقية.

أشار أرزقي (2006) حول محددات الرضا المهني، وهي دراسة ميدانية أجريت على عينتين أحداهما من القطاع الصناعي من وحدة الإنتاج للأحذية بأقبو ولاية بجاية وتتكون من (190)عاملا، وأخرى من القطاع التربوي من ثانوية الشرفة بولاية البويرة حيث تكونّت العينة من(60) موظف (إداريون وأساتذة) وقد طبق استبيان يتكوّن من ستة محاور وتتمثل في: العوامل الخارجية للعمل المحددة للرضا والمتمثلة في: وسائل النقل القرب أو البعد من المنزل، قلة العمل المشاكل العائلية، العوامل المحيطة بالعمل والمتمثلة في: ظروف العمل، المرتب، التشجيعات والزيادة في الأجر، العوامل الاجتماعية والمتمثلة في: العلاقات، جماعة العمل، معاملة المسؤولين، الشعور بالانتماء لجماعة العمل العوامل التنظيمية والمتمثلة في: التنظيم، التسيير، ساعات العمل، الإعلام والإنتاج محتوى العمل والمتمثلة في: المنصب، الرتابة الاستقرار المهني، الترقية والتكوين المهني.

توصلت النتائج إلى أن الخبرة لعبت دور مهم في الرضا عند عينة القطاع الصناعي في الشعور بالانتماء لجماعة العمل (59%) تليها العمل (39%) وهذا في جو تسوده البطالة وإفلاس الوحدات الإنتاجية، ثم بدرجة أقل المواصلات (37%) فظروف العمل(20%) أما عند القطاع التربوي فالخبرة الأكثر تكرار هي المنصب (35%) ثم العلاقات(25%) فالشعور بالانتماء لجماعة العمل (22%)، أما عن الخبرات المؤدية اللارضا فقد تحصل المرتب على أكبر نسبة عند العينتين (92%) و(75%) على التوالي ثم تليه ظروف العمل (83%) عند عينة القطاع الصناعي والظروف المعيشية (69%) وقلة التشجيعات المادية (64%). أما عند

القطاع التربوي فتأتي في المرتبة الثانية الظروف المعيشية(70%)، قلة التشجيعات المادية (60%) (أورد في: أرزقي، 1997).

انطلاقا مما سبق نطرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني لدى الأساتذة في جامعة مولود معمري بتيزي وزو؟

- فرضية الدراسة:

توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني لدى الأساتذة في جامعة مولود معمري بتيزي وزو.

- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

-تعريف الرضا المهني: يعرف الرضا المهني على أنه "نتيجة متغيرات عدة ويحسب من خلاله جميع ما هو متوقع من العمل، وبين ما هو متحصل عليه من قبل الفرد" (أورد في: طوطاوي، 1993).

ويعرف كذلك على أنه" إشباع وتلبية العامل لرغباته وكل ما سطره للمهنة التي يمارسها، وهو أيضا ممارسة العامل لمهامه بكل راحة. فهو ردود فعل عاطفية تتعلق بالنشاط المهني ويمكن أن تعود باللذة المرتبطة بالنشاط"(أورد في: عاشور، 1983).

-الترقية: يقصد بالترقية شغل الأفراد العاملين إحدى الوظائف ذات المسؤوليات الصعبة بشرط أن يصاحب توفر المهارات والخبرات الإضافية في المتقدم على الترقية ويصاحب الترقية عادة زيادة في الامتيازات الوظيفية إذ تنطوي الترقيات على تغيير في طبيعة الأعمال و درجة المسؤولية ومجال السلطة وزيادة في الأجر(أورد في: الطائي، 2006).

- منهجية الدراسة:

- **مكان إجراء الدراسة:** أجريت الدراسة في جامعة مولود معمري بتيزي وز، حيث تم استخدام مؤشر وصف العمل (JDI) لقياس الرضا المهني لدى الأساتذة، يتكون المؤشر من (70) سؤالا مغلقا، خصصت الصفحة الأولى للبيانات الشخصية للأساتذة (السن، الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية) إذ يقيس مؤشر وصف العمل الرضا المهني من حيث خمسة أبعاد وهي: الرضا عن الزملاء، الرضا عن الأجر، الترقية، الإشراف والعمل في حد ذاته.

ويعني (JDI) job description index الذي وضعه كل من الباحثين Smith, Kendall, Hulin

- **منهج الدراسة:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى وصف ودراسة حقائق الظاهرة الموجودة وتحليلها.

- **عينة الدراسة:** تم اختيار العينة بطريقة قصدية، تتكون من(150) أستاذ جامعي (83) أستاذ من كلية الآداب واللغات، (40) أستاذ من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (27) أستاذ من كلية الحقوق والعلوم السياسية، ومن الملاحظ أن أفراد العينة تتراوح أعمارهم من (30-65) سنة، وأن أغلبيتهم متزوجين، أما من حيث الأقدمية في التعليم العالي فتتراوح عند أغلبيتهم بين(5-35) سنة.

-**أدوات جمع البيانات:** تمثلت الأداة المستعملة في جمع البيانات في هذه الدراسة في مؤشر وصف العمل (JDI) للرضا المهني. (job description index) والذي وضعه Smith، kendell وHulin سنة (1969) في الولايات المتحدة الأمريكية عندما حاولوا قياس رضا العمال عن الترقية، الأجر، الإشراف الزملاء والعمل بحد ذاته.

يعتبر هذا الاستبيان من أكثر الأدوات استعمالا لقياس الرضا عن العمل حيث يمكننا من معرفة مدى ارتياح العمال عن عملهم من خلال الوصف الذي يقدمونه أثناء الإجابة عن الأسئلة.

تم تكييف مؤشر وصف العمل للواقع الجزائري في دراسة مقارنة بين العمال الأمريكيين والعمال الجزائريين التي قام بها (محي الدين سنة 1983)، وتبين انه يتسم بالثبات، حيث يتسم عامل العمل بحد ذاته بثبات قدره (0،81) أما عامل الأجر فإنه يقدر بـــ (0،84) وثبات عامل الزملاء يقدر بـــ (0،94) وثبات عامل الترقية يقدر بـــ (0،70) وأخيرا يقدر ثبات عامل الإشراف بـــ(0،84).

يتضمن مؤشر وصف العمل على (70) سؤالا موزعا على (07) صفحات.

- **أدوات تحليل البيانات:** لتحليل البيانات تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين الرضا المهني وعامل الترقية لدى الأساتذة الجامعيين في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، وكان ذلك بالاعتماد على الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

- **عرض ومناقشة نتائج الدراسة:**

تبين أثناء القيام بالدراسة الميدانية أنه لا يوجد هناك ارتباط وثيق لرضا الأساتذة الجامعيين عن العمل من خلال عامل الترقية، حيث يعتبر هذا الأخير عنصر جوهري لتحقيق الرضا المهني في العمل، وأثناء المقابلة التي أجريت مع الأساتذة أدلوا بأن فرص الترقية ترتبط بالاجتهادات والجهود المبذولة من طرف الأستاذ الجامعي.

-عرض نتائج عامل الترقية في مقياس الرضا المهني:

الجدول رقم (01): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى أفراد العينة في عامل الترقية.

البيانات / الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	100	15,20	15,76
إناث	50	21,72	3,20
المجموع	150	14,37	13,03

يتبين من خلال الجدول رقم (01) أن المتوسط الحسابي لدى الذكور فيما يخص عامل الترقية يساوي (15،20) وهو أكبر بالنسبة للإناث حيث يساوي متوسطهن في نفس البعد (21،72)، أما الانحراف المعياري للذكور فيما يخص الترقية يساوي (15،76). أما لدى الإناث يساوي (3،20)، وفيما يخص مجموع المتوسطات لدى الجنسين يساوي (14،37) أما مجموع الانحرافات المعيارية بالنسبة للجنسين تساوي (13،03).

- **العلاقة بين الترقية والرضا المهني:**

الجدول رقم (02): العلاقة بين الترقية والرضا المهني.

العينة	المتغيرات / الإحصائية المتغيرات الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	Sing	الدلالة
150	الرضا المهني	75,88	9,56	0,11	1	0,16	غير دالة
	الترقية						

يتبين من خلال الجدول رقم (02) أنه لا توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني لأن قيمة sing تساوي (0,16) وقيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0,11) عند مستوى الدلالة (1)، وعليه الفرضية التي مفادها: هناك علاقة بين الترقية والرضا المهني لم تتحقق وعليه نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني، وهذا راجع دائما إلى إجابات أفراد العينة على أن فرص الترقية المتاحة ترتبط بالجهود الشخصية للأستاذ الجامعي والإمكانيات المتوفرة والمتاحة لديه، وبالعودة إلى إجابات الأساتذة عند تطبيق مقياس البحث صرح البعض منهم بأن فرص الترقية المتاحة لا تكون على حسب القدرات ونادرا ما تكون تتماشى مع طموحات الأساتذة، وتتطابق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Lee,1999) حيث أثبتت الدراسة أن النمو المهني والخدمة أكثر أهمية من الأجر والترقية وغيرهما من الإثباتات الخارجية.

- **خاتمة:** انطلقت هذه الدراسة لمعرفة ما إذا كان لعامل الترقية علاقة بالرضا المهني لدى أساتذة جامعة مولود معمري بتيزي وزو، من خلالها تبين أنه لا توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين. في الأخير، يمكن القول أنه من غير الممكن التغاضي عن شتى المشاكل التي يعاني منها الأستاذ الجامعي الجزائري على وجه العموم والأستاذ في جامعة مولود معمري بتيزي وزو على وجه الخصوص، وذلك من أجل الوصول إلى نتائج جيدة سواء على الصعيد النفسي وهو تحقيق أقصى مستويات الرضا في العمل، أو على أصعدة أخرى مثل الصعيد الفكري كون الأستاذ نواة التعليم الجامعي.

- **قائمة المراجع:**

1- أحمد، صقر عاشور. (1983). إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي. بيروت: دار النهضة العربية للنشر والطباعة.

2- أرزقي، عبد النور. (1997). محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين. جامعة الجزائر. رسالة ماجستير في علم النفس الصناعي.

3- الصيرفي، محمد.(2006). الاتصالات الإدارية. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.

4- الطائي، يوسف حجيم، مؤيد عبد الحسين الفضل. (2006). إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي متكامل". الوراق للنشر والتوزيع.

5- طوطاوي، زوليخة. (1993). الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية و علاقته برضا الأساتذة و أدائهم. جامعة الجزائر. رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي.

واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي وبيئة العمل في الجامعة الجزائرية في إطار إصلاح التعليم العالي

د. بودينار ليندة

جامعة تيزي وزو

– ***ملخص:*** *يهدف هذا البحث إلى الكشف عن واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة المقبلين على التخرج في إطار التعليم العالي وتطبيق النظام الجديد. تم تطبيق استبيان حول جودة أداء الأستاذ على عينة تتكون من (80) طالب جامعي. وقد بينت النتائج المتوصل إليها عدم استيفاء الأساتذة الجامعيين لمعايير جودة الأداء إلا في بعضها بشكل نسبي.*

الكلمات المفتاحية: *جودة أداء الأستاذ، إصلاح التعليم العالي، نظام ل.م.د.*

- Résumé : *L'étude vise à montrer la réalité de la qualité de la performance des enseignants universitaires du point de vue des étudiants en fin de cycle de formation après la réforme de l'enseignement supérieur et la généralisation du système LMD . Pour ce faire, un questionnaire a été administré à (80) étudiants. Les résultats ont montré que les enseignants sujets de l'étude n'ont pas les qualités requises pour l'application du système LMD.*

Mots clés: *Qualité et performance de l'enseignement, Réforme de l'enseignement supérieur, Système L.M.D.*

–***Abstract :*** *This study aims to link quality and performance of university education in the context of higher education reforms among majoring students of the L.M.D. A questionnaire on the quality and performance of teaching was administered to 80 students, and percentage was used to analyze the collected data. The results of the study show that teachers do not have the skills to implement L.M.D.*

Key words: *Quality and performance of education, higher education reform, L.M.D system*

– **مقدمة:** لقد اهتمت المؤسسات التربوية بتطبيق منهج الجودة في مجال التعليم العام والجامعي للحصول على نوعية أفضل من التعلم، وتخرج طلبة قادرين على ممارسة دورهم بصورة أفضل في خدمة المجتمع، وأصبح عدد المؤسسات التي تتبع نظام الجودة في تزايد مستمر، سواء عالميا أو عربيا، حيث كثير من الدول النامية وبعض الدول العربية بدأت بتطبيق هذا النهج في بعض المؤسسات التعليمية، ولتطبيق الجودة في مجال التعليم لابد من اتخاذ قيمة محورية بحيث تنعكس في الأداء، والإنتاج والخدمات كذلك تسخير كل الإمكانات المادية والبشرية، ومشاركة جميع عناصر النظام التعليمي، بالإضافة لتقييم مدى تحقيق الأهداف، ومراجعة الخطوات التنفيذية التي يتم توظيفها.

إلا انه ومع الإصلاحات التي يعرفها النظام التعليمي عامة والتعليم العالي بصفة خاصة فإن اختيار العناصر المناسبة لمهنة التعليم في العالم العربي والجزائر خاصة يواجه عدة تحديات، من أهمها: تدني نظرة المجتمع إلى الأستاذ، كذلك إحساس المجتمع بما يتحمله الأستاذ من إرهاق شديد نتيجة العمل مع جماعات كبيرة من الطلبة، وما يسببه هؤلاء من مشكلات تنعكس على الأستاذ صحيًا ونفسيًا واجتماعيًا، كذلك عدم التأكد من توافر الخصائص التي تمثل معايير الجودة لدى الأستاذ والتي من أهمها: الرغبة في العمل بمهنة التعليم، الثقافة العامة واتساع الأفق، المهارة في الحوار والحس الاجتماعي والثبات الانفعالي، كذلك من التحديات عدم تأسيس اختيار أساتذة المستقبل على أسس علمية ومعايير الجودة في التعليم.

ففي ظل إصلاح التعليم العالي الذي عرفته الجامعة الجزائرية منذ2004 سنحاول التطرق في هذا البحث بطريقة مختصرة إلى بعض المعايير التي تؤكد على واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي ومدى التمكن من التدريس وتنظيم بيئة العمل في الجامعة في ظل هذه الإصلاحات، من وجهة نظر الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج في نظام (ل م د).

-**الإشكالية:** إن لجودة أداء الأستاذ أهمية كبيرة ودور أساسي في التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة، حيث يتطلب التركيز أكثر على ضبط جودة المخرجات المتمثلة في خريجي الجامعات من الطلاب، والتطوير التنظيمي لأداء الأستاذ(كعرض المادة، التقويم، البيئة الصفية إدارة التفاعل داخل قاعة الدراسة) وخاصة بعد الإصلاحات الأخيرة التي عرفها قطاع التعليم العالي، وذلك طبعا للارتقاء بمستويات التعليم العالي وإعداد الطلاب لمواجهة التحديات العالمية والعربية والتغلب على معوقات تطبيق الجودة في التعليم.

فلقد أشارت بعض الدراسات والتي من بينها دراسة "العارفة"(2007) إلى أن ضعف مهارات الأستاذ في الأداء التدريسي، وعدم رضاه عن وظيفته يمثلان أهم معوقات تطبيق الجودة الشاملة في التعليم، حيث تعتبر جودة أداء الأستاذ من الضروريات الواجب الاهتمام بها بعد أن يقترح أي إصلاح في النظام التعليمي الجامعي، لاسيما انه غير مهيأ لا نفسيا ولا مهنيا لمواجهة هذه التغيرات الطارئة للبرامج وطرق التدريس المعمول بها في النظام الجديد. فكانت الجامعة الجزائرية قد اعتمدت ولوقت طويل النظام الكلاسيكي القديم حتى لوحظ أن هذا النظام لا يستجيب لمتطلبات العولمة وسوق العمل، فبدأت منذ 2004 بتطبيق نظام جديد في التعليم العالي وهو نظام (ل م د)، حيث أن هذا المشروع لا يزال إلى حد الآن عاما في تصوره، تشاركيا في إجراءاته، وتدريجيا واندماجيا في تطبيقه، كما جاء مع تطبيق وزارة التربية الوطنية إصلاحا آخر في قطاع التربية المرتكز على ما يسمى بالمقاربة بالكفاءات. فهل أخذت وزارة التعليم العالي إجراءات تطبيق الجودة في أداء الأستاذ الجامعي عند تطبيق هذا النظام؟ وهل الأستاذ الجامعي لديه الكفاءة والمهارة اللازمين للعمل بجودة في ظل هذه الإصلاحات المفاجئة؟ وما رأي الطلبة المقبلين على التخرج في جودة أداء الأساتذة بعد تطبيق النظام الجديد؟

- **فرضية الدراسة:** للإجابة على هذه التساؤلات نفترض:

عدم توافق رأي الطلبة مع جودة أداء الأساتذة وبيئة التدريس تبعا لمعايير الجودة المقترحة، خاصة مع نظام ل.م.د.

– **الهدف من البحث:** يهدف البحث الحالي إلى رصد واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي في ظل ما عرفته الجامعة الجزائرية من إصلاحات، وذلك وفقا لمعايير الجودة المنصوص عليها في مختلف دول العالم عامة والدول العربية خاصة، ثم سنحاول أن نقدم بعض الاقتراحات التي على الجامعات إتباعها لتحقيق مبدأ الجودة في الأداء.

–تحديد المفاهيم:

–مفهوم الجودة في التعليم: حسب الفتلاوي محسن كاظم(2007) الجودة في التعليم"هي نظام شامل يتكون من مجموعة من المعايير "المواصفات" والإجراءات والأنشطة والإرشادات تضعها الجهة المسؤولة عن التعليم أو المؤسسة التعليمية نفسها ليهتدي بها في تنظيم عملها وتوفيرها لخدماتها بطريقة فاعلة للمستفيدين.

كما تعرفها الأخضر (2007) أيضا: "بالجهود المبذولة من قبل كل العاملين في المجال التعليمي لرفع مستوى المنتج وهو الطالب.

– **مفهوم جودة أداء الأستاذ:**" يعرفه محمد عبد الوهاب (2008) بأنها إتقان الأداء العلمي والمهني من خلال تطوير أدائه العلمي وتمكنه من تخصصه ومتابعة الجديد، ثم تمكنه من أدائه المهني من خلال بناء الأهداف بمستوياتها المختلفة وعرضه للمادة العلمية بصورة جذابة من خلال تطبيقه لأساليب التدريس الحديثة، ثم تطويره وتنويعه لأساليب التقويم المختلفة.

أما بلجون (2007) فتعرف جودة الأداء بأنها: " قيام الأستاذ بمتطلبات الأداء المهني بدقة في المجالات المختلفة وفقا لمعايير محددة ".

-**مفهوم نظام(ل م د):** لقد أشار بلولي (2013)إلى أن نظام (ل.م.د) هو انتقال المنظومة الجامعية الجزائرية من حالة الانسداد إلى حالة الحركية، وذلك بتبنيها نظام(ل م د) الذي نشأ في ظل الفشل المتواصل للنظام السائد وذاع صيته مع ما يسمى بمسار "بولون" 1998 في أوروبا. ويرتكز على إعادة تنظيم الشهادات وفق تنظيم عالمي موحد في التعليم وهو المسمى(ل م د)(ليسانس، ماستر، دكتوراه).

- **الليسانس:** تعادل ستة (6) سداسيات بأكملها، أي ثلاثة سنوات كاملة من الدراسة.
- **ماستر:** يعادل أربعة(4) سداسيات كاملة من الدراسة، أي سنتين على الأقل.
- **دكتوراه:** هو منتهى نظام (ل م د) وهي المرتبة العليا التي يصل إليها الطالب وتنظم هذه الشهادة في ثلاثة سنوات على الأقل.

-**خصائص إصلاح التعليم العالي(نظام ل م د):** لقد ذكر فرحات بلولي (2013) أن نظام(ل م د) يتميز بعدة خصائص تمس عدة جوانب من العملية التعليمية أهمها:

- **من حيث التسيير:** يتميز هذا النظام بمرونة إجراءاته وسرعتها، حيث أن مسارات التكوين يقترحها الأساتذة وليس على المستوى المركزي، إضافة إلى ذلك يفترض أن يتناقص عدد ساعات الحضور الإجبارية في نظام ل.م . د مما يساعد على التكوين الفردي، كما يتيح للطلبة والأساتذة حرية التنقل مع الاحتفاظ بالمكتسبات السابقة.

-**من الجانب العلمي:** يتميز هذا النظام بحذف فكرة العلامة الإقصائية، فالأهم هو الحصول على الوحدة الدراسية، كما يتميز باستعمال الطرق الحديثة في

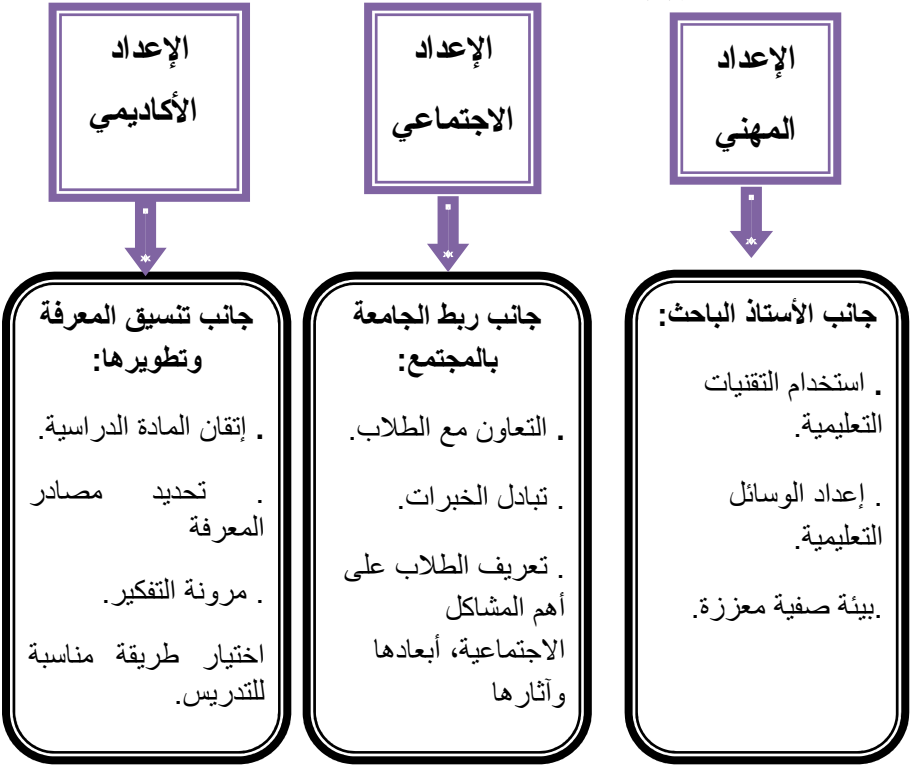
التعليم/التعلم حيث يعطي الأولوية للعمل بالمشاريع واستخدام الوسائل التكنولوجية إضافة إلى الإشراف الذي يساعد الطلبة.

-**من حيث العلاقة مع المحيط:** يتميز هذا النظام بمسايرته الدائمة لما يجري في المحيط حيث يجب أن تقترح مسارات التكوين وفق ما يتطلبه سوق العمل خاصة منه المحلي (أورد في: بلولي، 2013).

-**كفايات الأستاذ الجامعي:** لقد أشارت العتري (2007) إلى أن الكفايات هي أهداف سلوكية إجرائية محددة تحديدا دقيقا، يؤديها الأستاذ بدرجة عالية من الإتقان والمهارة ناتجة عن معارف وخبرات سابقة لأداء جوانب أدواره المختلفة التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية والإنسانية المطلوبة منه لتحقيق جودة عالية. وعليه فإنه توجد ثلاثة مجالات تلخص مهارات إعداد الأستاذ وفق متطلبات الجودة التعليمية، كما يبينه الشكل رقم 01 ، تتمثل في:

- الإعداد المهني
- الإعداد الاجتماعي
- الإعداد الأكاديمي

الشكل رقم(1)مهارات إعداد الأستاذ وفق متطلبات الجودة التعليمية



كما أشار" علي حامد (2007) إلى الكفايات التدريسية لإجازة الأستاذ بمهنة التعليم الجامعي وهي: الكفايات التربوية، المهارات اللغوية، المهارات العددية، الكفايات التخصصية.

في ضوء هذه الكفايات يمكن تلخيص ادوار الأستاذ الجامعي المطالب بأدائها في ظل الإصلاحات التعليمية فيما يلي:

- دوره كمخطط للتعليم.
- منظم لخبرات التعليم.
- محفز للطلاب على التعليم.

- مصمم للبرامج التعليمية.
- مدرب على مهارات التفكير الأساسية.
- باحث تربوي مثقف وجامع للمعلومات، يعمل على تنقية ثقافة المجتمع ومواجهة الغزو الثقافي.

- **معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي:**

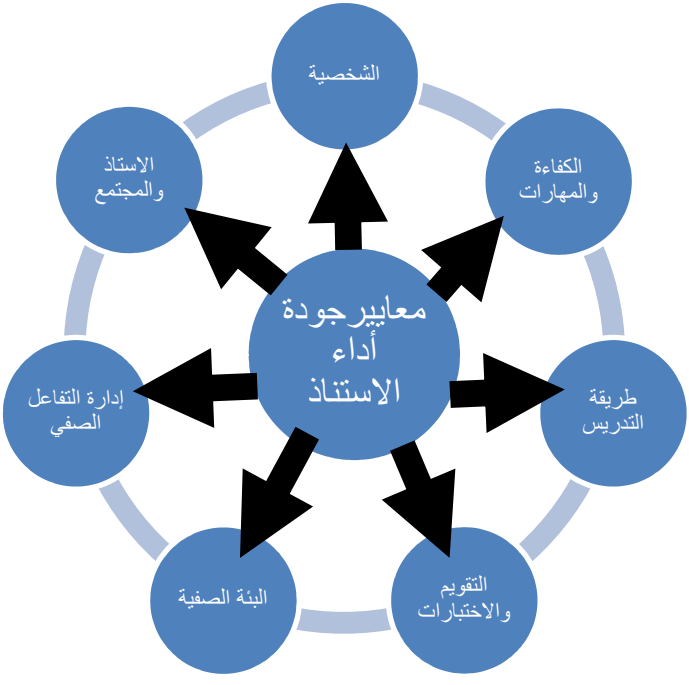
لقد ذكر كل من عبد السميع وحوالة (2005) أنه أصدرت وزارات التربية والتعليم العالي على الصعيدين العربي والمحلي و وكالات التخطيط وتطوير الإدارة العامة للبحوث وثيقة لمعايير جودة أداء الأستاذ تضمنت المعايير التالية، حيث يتضمن كل معيار المبررات والمتطلبات المعرفية ، والمبادئ الأدائية. ومن بين هذه المعايير ما يلي:

- يلم الأستاذ بالمعارف اللازمة لتخصصه العلمي شاملة خصائص العلم ومبادئه ومفاهيمه وقدرًا وافيًا من معلوماته، كذلك يفهم المنهج الدراسي بما يمكنه من التعامل معه بصوره تحقق الأهداف التعليمية.
- يخطط الأستاذ لدروسه بطريقة علمية.
- يوظف الأستاذ طرائق وأساليب تدريس تتوافق مع عناصر عملية التعليم وتحقق أهدافها.
- يستخدم الأستاذ مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية مما يسهل عملية التعلم.
- يشرك الأستاذ طلابه في عملية التعلم باستخدامه للمهارات والإستراتيجيات التي تساعد على إثارة الانتباه والدافعية.
- يبرز الأستاذ في تدريسه خصائص المجتمع ويربط المؤسسة التعليمية بالواقع لتحقيق غايات المجتمع وأهدافه.
- يعمل الأستاذ على تنمية شخصية الطالب وتطوير تفكيره وإكسابه المهارات.

- يراعى الأستاذ الفروق الفردية بين طلابه.
- يدير الأستاذ الصف الدراسي وينظم ويرتب عناصره ويعالج الأخطاء فيه.
- يعد الأستاذ الوسائل والتقنيات التعليمية ويستخدمها ليزيد من فاعلية التعلم.
- يعمل الأستاذ على تطوير نفسه مهنيًا.

يمكن تلخيص هذه المعايير في الشكل التالي:

الشكل رقم(2): معايير جودة أداء الأستاذ.



فعلى أساس هذه المعايير قمنا ببناء استبيان لمعرفة رأي الطلبة الجامعيين حول جودة أداء الأساتذة في ظل التغيير في البرنامج الذي أحدثته وزارة التعليم العالي في النظام التعليمي الجامعي.

-تقييم جودة أداء الأستاذ:

تستخدم مقاييس عديدة للحكم على قابلية الأستاذ لمزاولة مهنة التعليم من عدمه كما أشار إليه الخطيب (2000)، فبعض هذه المقاييس تقليدية بينما البعض الآخر أكثر شمولية، وحداثة، كما أن بعض المقاييس المستخدمة تركز على قياس المعارف أكثر من تركيزها على قياس المهارات، وبعضها الآخر يركز على قياس الاتجاهات أكثر من تركيزها على قياس المعارف والمهارات، ولكل منها هدف وغاية تسعى إلى تحقيقه.

وتعد اختبارات كفاية الأستاذ في مقدمة المقاييس المستخدمة لمنح ترخيص مزاولة مهنة التعليم، وفي الوقت الراهن يأتي التقويم الصفي الواقعي، كأحد أقوى وأبرز التوجهات المعاصرة في هذا الإطار، حيث أن الاختبار الشامل المقترح للأساتذة هو بمثابة أداة تستهدف قياس الكفايات الحالية المتوافرة لديهم، وذلك بغية الوصول إلى معلومات تساعد متخذي القرار على تقديم العون والمساعدة والإرشاد والتوجيه اللازم.

كما تستخدم رؤى الطلبة إزاء أساتذتهم كأداة من ضمن أدوات تقويم أداء الأساتذة في كثير من المؤسسات المعنية بتقديم الخدمات التعليمية، ويتم ذلك عادة من خلال الاستبيانات، البطاقات أو المقابلات وغيرها مما هو متاح لتوفير المعلومة المطلوبة لأغراض هذا التقويم.

وأيضًا تعد ملاحظات المسؤولين والمشرفين من أبرز الأساليب التقليدية في قياس أداء الأستاذ. فهذه الأساليب تتفاوت في أهميتها وفاعليته كما تلعب المهارات الإدارية لدى المسؤولين والمشرفين دورًا بارزًا في دقة معلومات تقويم الأداء التي يتم التوصل إليها، وفي القرار الذي يمكن اتخاذه.

-إجراءات البحث الميداني:

1. منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يتناسب مع الدراسة الحالية، والقائم حسب أنجرس(2006) على وصف الظاهرة محل الدراسة بالاعتماد على جمع البيانات، تصنيفها، معالجتها وتحليلها تحليلا كافيا للحصول على دلالتها والوصول إلى تعميم النتائج.

2. حدود الدراسة: تتمثل الحدود البشرية في عينة البحث التي تتكون من طلاب السنوات الثالثة ليسانس، وطلبة الماستر1 والماستر2 المقبلين على التخرج، بمختلف أقسام كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي-وزو. ولقد بلغ عدد أفراد العينة (80) طالبا وطالبة من مختلف التخصصات.

-أدوات الدراسة:

1. الملاحظة: التي عرفها (2009) Yavn Abernot أنها أداة لجمع المعطيات، يمكن استخدامها كأداة في حد ذاتها أو مكملة لأدوات أخرى وفي هذه الدراسة تستعمل كأداة مكملة.

2. الاستبيان: وهو مجموعة من الأسئلة حول موضوع الظاهرة المدروسة توجه لأفراد العينة في استمارة. وفي الدراسة الحالية قمنا ببناء استبيان يتكون من (10) أسئلة مستمدة من المعايير المقترحة لجودة أداء الأستاذ الجامعي وذلك للتعرف على رأى الطلبة في جودة أداء الأساتذة في ظل الإصلاحات التي عرفتها الجامعة الجزائرية.

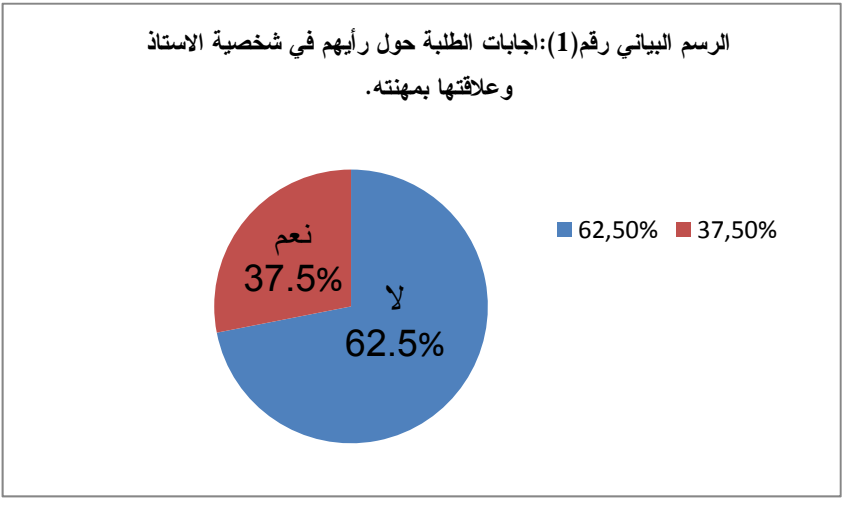
3.الأدوات الإحصائية: لقد قمنا بمعالجة النتائج إحصائيا بالاعتماد على النسب المئوية التي تعتبر طريقة من الطرق الإحصائية لمعالجة النتائج وتحليلها.

4.إجراءات التطبيق الميداني: بعدما قمنا بتحكيم الاستبيان ودراسة خصائصه السيكومترية قمنا بتوزيع (95) استمارة بطريقة عشوائية في قاعات الدراسة على طلبة السنوات الثالثة وطلبة الماستر1 والماستر2 من مختلف

التخصصات، فاسترجعنا (80) استمارة صالحة للتفريغ، وبذلك اعتبرنا عدد أفراد العينة (80) طالبا وطالبة.

- عرض ومناقشة النتائج:

1. رأي الطلبة في شخصية الأساتذة وعلاقتها بمهنتهم: حيث كان السؤال هل تتناسب شخصية معظم الأساتذة ومهنتهم؟ فكانت إجابات الطلبة كما يبينه الرسم البياني التالي:



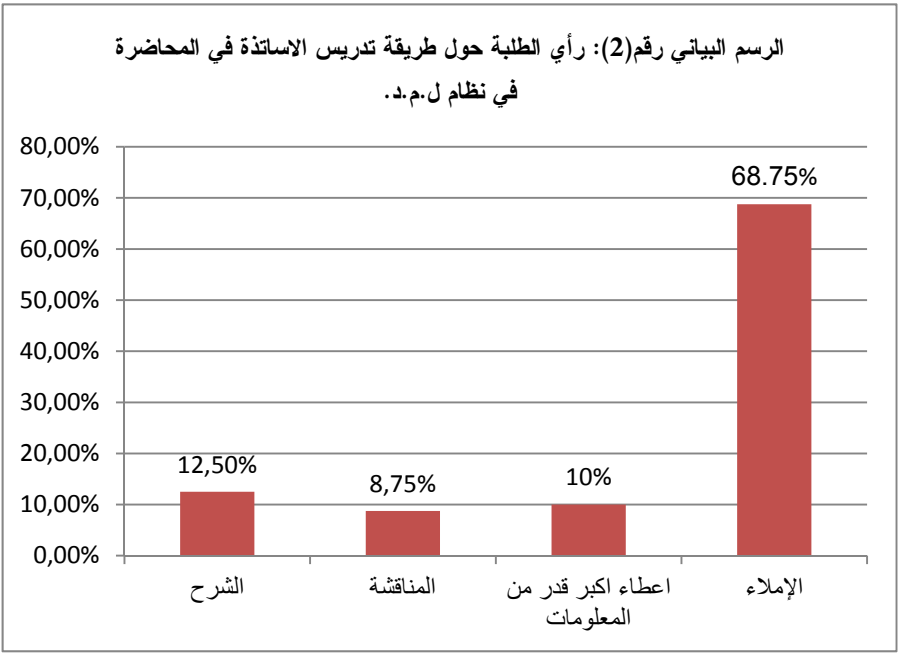
من خلال الرسم البياني رقم(1) نلاحظ أن معظم الطلبة(62.5%) يرون أن شخصيات الأساتذة لا تناسب مهنتهم، وهذا يعني أن هؤلاء الأساتذة لا يستجيبوا للمعيار الأول الذي يتطلب توافق الشخصية مع المهنة.

2. رأي الطلبة حول كفاءة ومهارة الأساتذة: يتضمن هذا المعيار ثلاثة أسئلة حول كفاءة ومهارة الأساتذة، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

أجوبة الطلبة الأسئلة	نعم	النسبة المئوية	لا	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
. هل يتقن معظم الأساتذة الوحدة التي يدرسونها؟	58	%72.5	22	%27.5	80	%100
. هل لدى معظم الأساتذة المهارة والكفاءة اللازمة للتدريس في ظل نظام ل.م.د؟	17	%21.25	63	%78.75	80	%100
. هل ترى أن المعلومات المقدمة في معظم الوحدات من طرف الأساتذة كافية لفهم هذه المادة الدراسية؟	14	%17.5	66	%82.5	80	%100

من خلال الجدول السابق يتضح أن اغلبيه الطلبة يرون أن أساتذتهم لا يتقنون الوحدة الدراسية التي يدرسونها، وأنهم لا يملكون المهارة اللازمة لتدريسها، حيث أن المعلومات المقدمة غير كافية لفهم الوحدة الدراسية، وهذا طبعا لا يؤهل الأستاذ للجودة في الأداء باعتبار هذا المعيار أساسي في جودة أداء الأستاذ الجامعي.

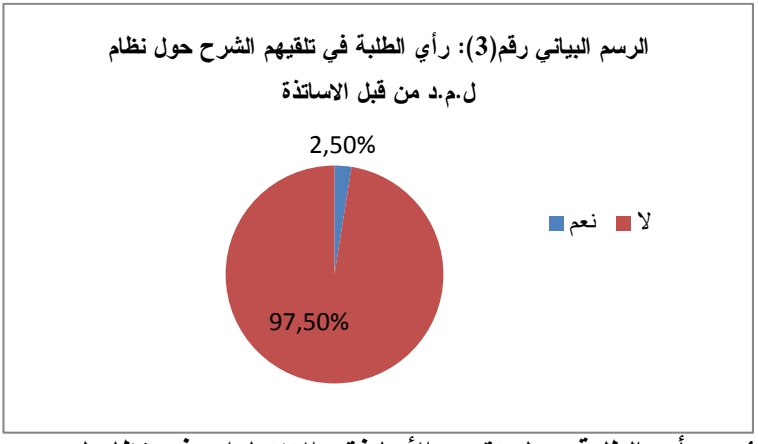
3. رأي الطلبة حول طرق تدريس الأساتذة: يتضمن هذا المعيار سؤالين حول طرق تدريس الأساتذة في المحاضرات في نظام ل.م.د، وتلقيهم الشرح حول نظام ل.م.د كما يوضحه الشكلين التاليين:



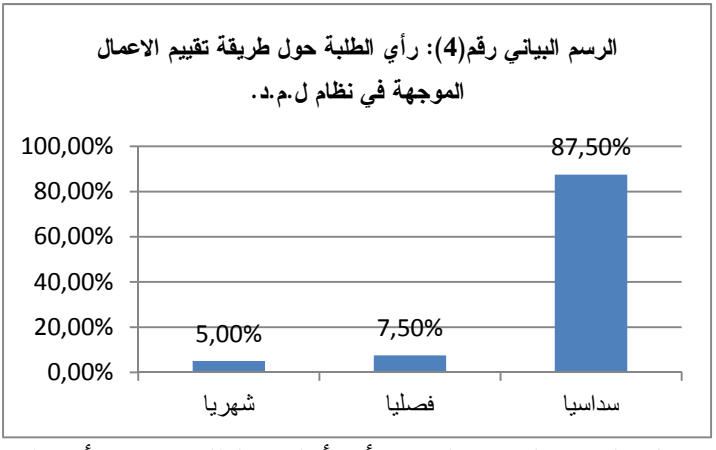
يتضح من خلال الرسم البياني رقم 02 أن نسبة كبيرة من الطلبة ترى أن الطريقة المعتمدة في المحاضرة في هذا النظام الجديد هي الإملاء، حيث أنه من المعروف أن نظام ل.م.د لا يركز أبدا على الإلقاء الذي يتجسد في الإملاء لدى الأساتذة، وبالتالي الأستاذ في هذه الحالة لا يستجيب لمعيار طرق التدريس المناسبة في ظل الإصلاح الحديث.

أما عن السؤال المتعلق برأيهم حول تلقيهم الشرح حول نظام ل.م.د فإنه 97.5% من الطلاب الذين أجابوا بلا عن هذا السؤال، وهذا يعني أن الأساتذة لم يتعرفوا على النظام بشكل يسمح لهم إيصاله للطلبة بشكل واضح. وهذا يعتبر من

الثغرات التي يقع فيها الإصلاح قبل تطبيقه. وهذا ما يوضحه الرسم البياني رقم 03:

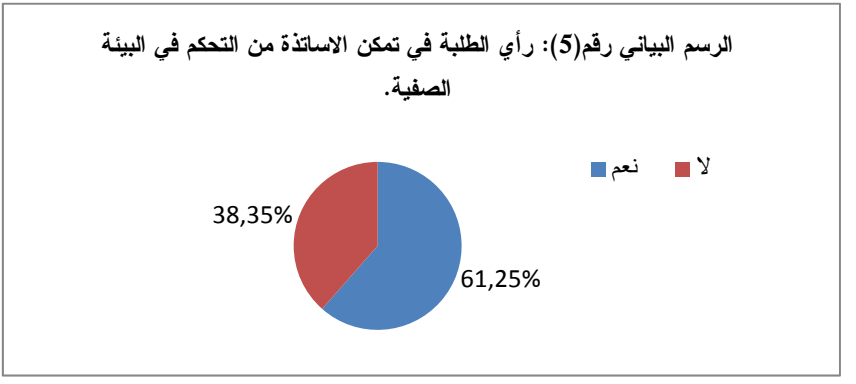


4. رأي الطلبة حول تقويم الأساتذة والاختبارات في نظام ل.م.د: يتضمن هذا المعيار سؤالا حول كيفية تقويم أغلبية الأساتذة الأعمال الموجة في نظام ل.م.د. حيث النتائج موضحة في الشكل التالي:



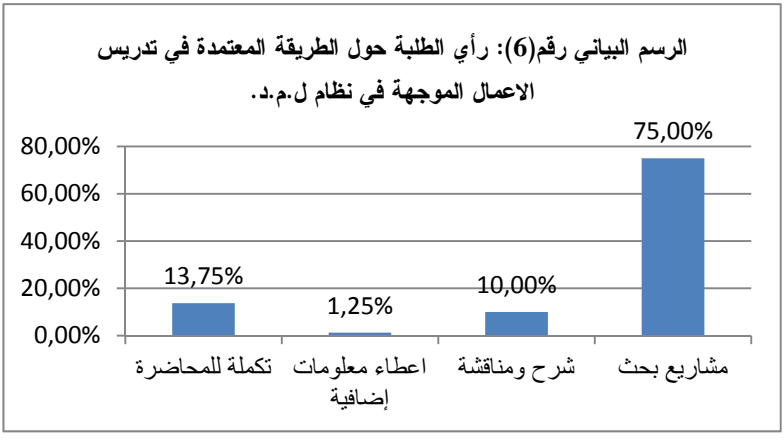
تضح من خلال الرسم البياني السابق أن أغلبية الطلبة يرون أن طريقة تقييم الأساتذة في الأعمال الموجهة في ظل هذا النظام هي سداسية، وهذا ما يتطلبه النظام، ما يؤكد أن الأساتذة اطلعوا على قوانين نظام ل.م.د.

5. رأي الطلبة حول البيئة الصفية: ويتضمن سؤال حول ما إذا كان الأساتذة يتحكمون في البيئة الصفية. حيث تتضح النتائج في الرسم البياني رقم 05:



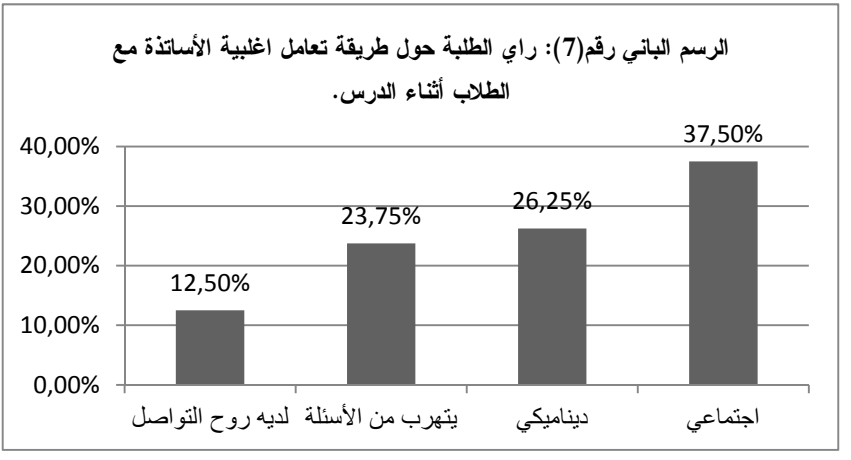
من خلال الشكل السابق يتضح انه أكثر من نصف أفراد العينة يرون أن الأساتذة متمكنين من التحكم في البيئة الصفية، وهذا مؤشر جيد على جودة أداء هؤلاء الأساتذة.

6. رأي الطلبة في إدارة الأساتذة للتفاعل الصفي: ويتضمن سؤال طريقة التدريس المعتمدة من قبل الأساتذة في الأعمال الموجهة في نظام ل.م.د. وتتضح النتائج في الرسم البياني التالي:



نلاحظ من خلال الأعمدة البيانية السابقة أن 75% من الطلبة اتفقوا على أن طريقة التدريس في الأعمال الموجهة في نظام ل.م.د هي طريقة المشاريع والبحوث حيث تعتبر إلى حد ما أنسب طريقة في هذا النظام إذا ما استوفت شروطها العلمية من قبل الأستاذ حتى يكون أداؤه يتسم بالجودة.

7. **رأي الطلبة حول الأستاذ والمجتمع:** يتضمن هذا المعيار سؤال حول طريقة تعامل أغلبية الطلبة مع الطلاب أثناء الدرس. والشكل التالي يوضح النتائج:



يوضح الشكل رقم 07 أن آراء الطلبة تتفاوت حول طريقة تعامل الأساتذة مع الطلبة أثناء الدرس، حيث أكبر نسبة كانت للطلبة الذين يرون أن معظم الأساتذة اجتماعيين وديناميكيين، وهذا يستجيب نسبيا لهذا المعيار في جودة أداء الأستاذ.

- **الخاتمة:** يمكن الاستخلاص من خلال نتائج هذه الدراسة أن معظم إجابات الطلبة تدل على عدم استوفاء الأساتذة الجامعيين لمعايير جودة الأداء في ظل الإصلاح الذي عرفته الجامعة الجزائرية، إلا لبعضها بشكل نسبي، وتبقى هذه النتائج محلية لا يمكن تعميمها لصغر حجم العينة، وإنما يمكن اعتبارها كنقطة بداية للتعرف على مدى تطبيق شروط ومعايير الجودة في الجامعة الجزائرية عند تغيير

نظام التعليم في الجامعة. وما يزيد من جودة أداء الأستاذ الجامعي تضمين الجانب النفسي في معايير الجودة المهنية والعمل بها.

-**اقتراحات:** فيما يلي سنحاول أن نقترح بعض النقاط التي يجب أن يمتاز بها الأستاذ حتى يتسم بجودة الأداء في التعليم:

- أن يكون حيويًا ومتفائلا واجتماعيا.
- أن يكون جادًا ومخلصًا في عمله.
- أن يكون واثقًا من معلوماته ومعرفته في المادة العلمية.
- أن يكون مبدعًا في أفكاره وطرقه.
- أن يكون مرنًا في سلوكه وحيويًا في حركاته.
- أن يكون أنيقًا في ملبسه ومظهره.
- أن يكون منظمًا في سلوكه داخل الصف وخارجه.
- أن يكون صبورًا وذا صدر رحب في تقبله للنقد البناء وأن يعمل على تحسين وتطوير قدراته ومهاراته.

ولتحقيق الجودة في أداء الأستاذ الجامعي يجب تحقيق ما يلي:

- إجراء دراسة للكشف عن أثر استخدام طريقة التدريب والعرض العملي في تنمية ميول الأساتذة نحو طرائق التدريس.
- الاعتماد على تقديم برنامج متطور للكفاءات لإعداد الأساتذة، مع تحليل هذه الكفاءات إلى مهام سلوكية فرعية وترجمتها إلى مواقف تدريسية.
- التخلي عن الطريقة التقليدية في التدريس التي تؤكد على الدراسة النظرية للكفاءة والتعامل المستمر مع ما هو متوفر من وسائل حديثة تناسب الإصلاح الجامعي.

- توسيع مقرر المواد الدراسية ليغطي جميع الكفاءات المطلوبة، مع إعطاء كفاءة تنويع الحافز اهتماما كبيرا لأهميتها في عملية التفاعل والاتصال بين الأستاذ والطالب.

- قائمة المراجع:

1- أنجرس. موريس (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. الجزائر: دار القصبة.

2- الخطيب، محمد بن سحات (2003). الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعلم. الرياض: دار الخريجي.

3- الأخضر، فائزة محمد حسن (2007). الوضع القائم للجودة في الميدان التربوي. بحث مقدم في اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلم التربوية والنفسية، الجودة في التعليم العام. خالد الحضاري.

4- العارفة، عبد اللطيف عبد الله (2007). معوقات تطبيق الجودة في التعليم العام من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس بمنطقة الباحة التعليمية. مركز الملك خالد الحضاري.

5- العتري، بشرى خلف (2007). تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام. مركز الملك خالد.

6- الفتلاوي محسن كاظم، سهيلة (2008). الجودة في التعليم(المفاهيم، المعايير، المواصفات المسؤوليات). عمان: دار الشروق للنشر.

7- بلجون، كوثر جميل (2007). تصورات المعلمات والطالبات المعلمات لسيمات معلم العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة. مركز الملك خالد.

8- بلولي، فرحات (2013). شهادة اليسانس في اللغة العربية(ل.م.د) وسوق العمل بين إصلاح التعليم العالي وإصلاح التعليم العام. مجلة الممارسات اللغوية بجامعة مولود معمري تيزي-وزو، 19.

9- علي حامد، دينا (2007). الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة (دراسة مقارنة). الإسكندرية: دار الجامعة الجديد.

10- عبد السميع، مصطفى وحوالة، سهير (2005). إعداد المعلم تنميته وتدريبه. ، عمان: دار الفكر.

11- عطية، محسن علي (2009). الجودة الشاملة والجديد في التدريس. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

12- محمد عبد الوهاب، سعيد فيصل (2007). فعالية جودة أداء المعلم في الحد من مشكلة تسرب الطلاب كما يراها مشرفوا ومعلموا المرحلة الابتدائية بمنطقة الباحة التعليمية. مركز الملك خالد الحضاري.

13- قنديل، ياسين عبد الرحمن (2000). التدريس وإعداد المعلم. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

14- Abernot Yavn ; J.R. (2009). Réussir son master en sciences humaines et sociales ; paris ; Dunord .

التلوث الضوضائي في المحيط المدرسي
-دراسة من منظور إرغونومي-

بوزوران فريدة
جامعة تيزي وزو

- ***ملخص:*** *يتناول هذا المقال موضوع التلوث الضوضائي في المحيط المدرسي ، فهو يهدف إلى تبيان ضرورة تطبيق المعايير الارقونومية عند تصميم المرافق والبنايات المدرسية مع ضمان للتلميذ أحسن تهيئة للمحيط الفيزيقي في المدارس مثل احترام المستويات المعيارية للضوضاء في المدارس والتي قد تسبب ، ان لم يتم احترامها ، أضرار وخيمة على صحة التلاميذ وعلى ادائهم وتحصيلهم الدراسي.*

الكلمات المفتاحية: *التلوث الضوضائي، المحيط المدرسي*

- ***Résumé:*** *le présent article aborde le sujet de la pollution sonore en milieu scolaire, il vise à montrer la nécessité d'appliquer les normes ergonomiques dés la phase de conception des bâtiments scolaires et d'assurer un meilleur aménagement de l'environnement physique pour l'élève comme le respect des niveaux sonores normatifs dans les écoles qui peuvent, s'ils ne sont pas respectés, causer des effets graves sur la santé des élèves ainsi que sur leurs performances scolaires.*

Mots clés *: Pollution sonore, Environnement scolaire*

- ***Abstract:*** *This study addressed the subject of noise pollution in the school environment. It underscores the necessity of following the Ergonomics standards in the design and buildings of schools, and argues for providing the appropriate physical environment for the students, whose level of performance and academic achievement are damaged by high noise levels. The appropriate location of university buildings away from the sources of noise is emphasized.*

Key words: *Noise Pollution, School environment, School achievement*

-مقدمة: تعد المدرسة بيئة محلية مهمة شانها شأن البيت ومكان العمل، إذ تكمن أهميتها في كونها المكان الذي يتحقق فيه التعلم والتوعية والإبداع والتنمية الاجتماعية للتلاميذ لذلك فمن الواجب أن تكون المدرسة حيزا يتوفر فيه انسب الظروف الممكنة والصحية لتنمية التلميذ ذهنيا وبدنيا بما في ذلك السيطرة على مشكلة الضوضاء المحيطة في البيئة (أورد في: شكري، 2013)، حيث نجد الكثير من المدارس لا يأخذ مصمموها بعين الاعتبار المعالم الفيزيقية أثناء تصميمها والتي تؤثر على القدرة على القراءة والتركيز(أورد في: Bouzid).

ومن بين الميادين التي اهتمت بتوفير الأمن والراحة للتلميذ والتي تبحث عن حلول للمشكلات التي تعاني منها المدارس نجد الارغونومية المدرسية والتربوية التي تشير إلى كل ما يتعلق بالنظافة والسلامة والظروف المعيشية والرفاهية في المدارس (أورد في: Danvers, 2002)، حيث تقترح تحسين تنظيم العملية التربوية ليتم تكييفها مع احتياجات التلاميذ، كما تشمل جميع عوامل العملية التعليمية التي تهتم بكل من علاقات العمل بين التلميذ والمعلم، والمعدات والأدوات المستخدمة والبيئة، بالإضافة الظروف الزمنية والاجتماعية التي تنفذ فيها المشاريع التربوية (أورد في: Fraschini).

كما تناولت الارغونومية حسب فليه عبده (2003) إعادة هندسة الأرض التي يتفاعل عليها الإنسان، حيث توجد مباني مدرسية تحترم المعايير الارغونومية في التصميم وهي قليلة كما توجد مدارس لم يأخذ مصمميها بعين الاعتبار هذه المعايير، وبالتالي فهي تشكل خطرا على صحة وسلامة المعلمين والتلاميذ، وتعتبر عامل من عوامل التسرب المدرسي لدى التلميذ والضغط النفسي في العمل الذي يمارسه التلميذ في المدرسة، وهذا بدوره يؤثر على الطريقة التي يرى بها المعلم نفسه ومكان عمله والتفاعل بينهما (أورد في: بودالي، 2017).

ويسعى هذا الميدان لإيجاد الحلول للمشكلات التي تعاني منها المدارس والتي تتمثل في مشكلة التلوث الضوضائي الصادرة من داخل المدارس أو من خارجها والتي تسبب أضرارا صحية للتلاميذ وكذا تدني مستوى أدائهم المدرسي، حيث عرفها شكري إبراهيم الحسن (2011) بأنها "مجموعة من الأصوات المزعجة التي تسبب تأثيرا مضايقا ومثيرا للأعصاب" (أورد في شكري، 2013)، وتظهر الآثار الضارة الناجمة عن التعرض للضوضاء في المحيط المدرسي على المستوى الفيزيولوجي كاضطراب النوم وضغط الدم وإفراز الكورتيزول، وعلى مستوى الانفعالات كفرط النشاط والمرض النفسي والإجهاد والمعرفية كالذاكرة والانتباه والكفاءة المدرسية، ومن بين الدراسات التي بينت أن المدارس تعاني من مشكلات الضوضاء والتي ألحقت الضرر بمستعمليها نجد دراسة Stansfel (2005) وآخرون التي أجريت على (3000) تلميذ تتراوح أعمارهم بين (08-09) سنة في (89) مدرسة تقع على مقربة من مطار دولي بينت تدهور الأداء في فهم النصوص كما لاحظ الباحثون أثرا على أداء الاسترجاع في الذاكرة العرضية وتقييم مستوى الانتباه(أورد في: J.P.Levain, F.Mauny, S.Pujol, R.Petit, H.Houot, J.Defrance, J.Lardies, M.Berthillier,2015) .

قام (1998) Airey وآخرون بدراسة حول تأثير الضوضاء في التلاميذ والمعلمين في (60) مدرسة ابتدائية في بريطانيا، وللتخفيف من الضوضاء قام المهندسون بإعادة تصميم الأقسام الدراسية لزيادة قدرتها على امتصاص الضوضاء وتخفيف مستوياتها وعلى غرار ما جاء على ذكره فان الضوضاء تسبب مشكلات سمعية كالإعاقة السمعية ونقص السمع الحسي ونقص السمع التواصلي وبالتالي تزداد المشكلات التعليمية واضطرابات التعليم وصعوباته (أورد في سليماني، 2012).

بينت دراسة الغامدي (1982) أن بعض المباني المدرسية تعاني من مشكلات عديدة والتي تأتي في مقدمتها سوء الإضاءة والتهوية في الأقسام الدراسية ودخول الضوضاء الخارجية إليها، كما أشارت الدراسة إلى أن بعض الأقسام تعاني من صغر المساحة نسبة إلى عدد التلاميذ فيها (اورد في: سليماني،2011). وأوضحت دراسات أخرى وجود اثر بالغ الأهمية للضوضاء في نفسية التلاميذ وصحتهم، والتحصيل العلمي لديهم، حيث أشارت دراسة (Evans,1991, Maxwell et Evans, 2000 ; Boman et Enmarker, 2004) إلى انه كلما كان موقع المدرسة بالقرب من الضوضاء (حركة السيارات، والطائرات والمصانع) ارتفع ضغط الدم لدى التلاميذ وقل التركيز، وكثرت الأخطاء في أداء الامتحانات والواجبات، كما وجد Maxwell et Evans (2002) أن التلاميذ الذين يدرسون في محيط مدرسي هادئ يحصلون على نتائج أفضل في اللغة والرياضيات، وحل المسائل وتولدت لديهم ثقة اكبر في التفاعل، والتحدث مع معلميهم وبعضهم مع بعض، مقارنة بالتلاميذ الذين يدرسون في مدارس معرضة لمصادر للضوضاء الداخلية أو خارجية (أورد في: سعد المقرن). أما دراسة Godson, Derek, Shendell, Bbrown, Sridhar (2005) فقد بينت أن الضوضاء الصادرة من حركة المرور تأثير محتمل في الصحة السمعية والذهنية لتلاميذ المدارس (أورد في: شكري، 2013).

من خلال ما تعرضنا إليه سابقا نحاول الإجابة على السؤال التالي: ما هي الآثار السلبية الناجمة عن التلوث الضوضائي في المحيط المدرسي؟

- تعريف المفاهيم:

- **الضوضاء:** يعرف Warnock (1991) وآخرون الضوضاء بأنها "التلوث السمعي الناتج من ارتفاع الصوت بمستوى يتجاوز الحدود المسموح بها "(أورد في: جمعة، 2010).

- **التلوث الضوضائي:** يعرفه شكري إبراهيم الحسن (2011) بأنه " الصوت غير المرغوب الذي تسمعه الأذن البشرية والصادر عن النشاطات اليومية التي يقوم بها الإنسان بحيث يؤثر على البيئة ويسبب أخطارا على الصحة العامة (أورد في: شكري، 2013).

2-**قياس مستويات الضوضاء:** تعتبر الوحدة الأكثر استخداما والأكثر شهرة هي الديسيبل (dB) الذي يميز شدة الضوضاء في لحظة معينة، وعموما تكون عتبة الإدراك عند (0) ديسيبل هي عتبة الألم القريبة من (120) ديسيبل، ويمكننا أيضا قياس تردد الصوت يعبر عنها بالهيرتز (Hz) الذي يحدد الارتفاع حيث كلما ارتفعت الوتيرة كان الصوت حاد (أورد في: AFSSET, 2007,)، وأشار Dietrich (2001) وآخرون أن كل دسيبل واحد يمثل عتبة يمكن سماعها بالأذن البشرية ويعادل مستوى المحادثة الطبيعية لدى الفرد (60) دسيبل مثلا، (أورد في: شكري، 2013)، وتوصي منظمة الصحة العالمية (OMS) بعدم تجاوز مستوى الضوضاء (35) ديسيبل في الأقسام الدراسية (أورد في: Remodeau)، وان لا تتجاوز مستواها من المصادر الخارجية (55) دسيبل أثناء أخذ الاستراحة في ساحة المدرسة، أما إذا تجاوز التعرض لضوضاء بمستوى (85) دسيبل لأكثر من (06) ساعات في اليوم الواحد فمن المحتمل أن تسبب أضرار صحية (أورد في: شكري، 2013).

3-العوامل المسببة في ارتفاع مستويات الضوضاء:

- **موقع المدرسة:** بينت دراسة Haines (2000) وآخرون أن موقع المدرسة المتواجد بالقرب من الطرقات أو السكك الحديدية والمطارات يعتبر المسبب الرئيسي في ارتفاع مستويات الضوضاء في المدارس، كما بين Shield et) Dockrell (2003) أن تأثير وسائل النقل الجوي يساهم في رفع مستوى الضوضاء في المدارس بنسبة (86%).

- **تصميم البناء الهندسي:** يقصد به حسب Mackenzie (2000) وآخرون توفير المعالجات الصوتية التي تساهم في التخفيض من مستوى الضوضاء في المدارس الناتجة من تأثير مصادر الضوضاء الخارجية والداخلية كاستعمال الجدران العازلة للصوت والتي تمنع دخولها إلى الأقسام الدراسية، بالإضافة إلى الاختيار الموقع المناسب لفتحات النوافذ والأبواب وكذا استخدام أجهزة تكييف قليلة الضوضاء وغيرها.

- **عدد التلاميذ:** يرتبط هذا العامل حسب Hygge (1996) وآخرون بشكل أساسي بمساحة القسم الذي يتواجد فيه التلميذ، أي أن توفير مساحة مناسبة لعدد التلاميذ المتواجدين في القسم يساهم وبشكل فعال في التخفيض من مستوى الضوضاء بشرط اخذ تصميم البناء الهندسي المدرسي بعين الاعتبار.

- **الفئة العمرية للتلاميذ:** بينت دراسة World (1999) وآخرون أن معدل مستوى الضوضاء للفئات العمرية التي تبلغ من العمر (06-08) سنوات والتي تشمل المراحل الأولى والثانية أعلى بكثير من مستويات الضوضاء الصادرة من الفئات العمرية المتقدمة في السن والتي تكون بين (11-12) سنة.

- **خبرة المعلمين:** بينت دراسة Dockrell (2002) وآخرون أن الخبرة الكافية في مجال التعليم تساهم في التخفيض من مستويات الضوضاء الصادرة من التلاميذ المتواجدين في الأقسام الدراسية (أورد في: جمعة، 2010).

4- الآثار السلبية للضوضاء: الضوضاء جزء لا يتجزأ من البيئة المحيطة بنا وتسبب العديد من الآثار التي تبدأ بفقدان السمع (أورد في: Jonckbeer, Robert, Aubry, De Brouwer, 2004)، فحسب علي عسكر ومحمد الأنصاري (2004) فان الآثار السلبية للضوضاء تظهر في النواحي التالية:

- **من الناحية الفسيولوجية:** دلت بعض نتائج الدراسات وجود علاقة بين تكرار التعرض للضوضاء وبعض الحالات المرضية كالضرر الذي يصيب طبلة الأذن أو المراكز العصبية المسؤولة عن السمع، حيث هناك آثار سمعية بيولوجية وفيزيولوجية مباشرة للضوضاء والمتمثلة في أنها تلحق الضرر بالأذن الوسطى والداخلية بما في ذلك الخلايا (التعب السمعي أو الصمم المؤقت) أو النهائي، كما أن للضوضاء أثار غير مباشرة بيولوجية وغير سمعية، فالآثار البيولوجية غير سمعية ليست نتيجة مباشرة للطاقة الصوتية على الأذن وهي تتعلق بالضغط الناجم عن الضوضاء على الفرد وتشمل اضطرابات النوم، والآثار الفيزيولوجية على نظام القلب والجهاز الهضمي واضطرابات نفسية، وهذه الآثار صعبة التحديد لأنها يمكن ربطها بالضغوطات الأخرى، فحسب دراسات Davies, Icben (2008) توجد ثلاثة تصنيفات رئيسية للآثار غير السمعية والمتمثلة في الآثار على جهاز القلب والآثار على الصحة العقلية وأخيرا الآثار على النوم (أورد في: Vincent, 2011).

- **من الناحية الأدائية والفكرية:** يقصد بها تأثير الضوضاء في أداء التلاميذ فالأعمال التي تحتاج إلى تركيز كبير تتطلب جو هادئ ولا سيما إذا كانت بصورة غير متوقعة وفي فترات غير منتظمة، حيث تشير الدراسات الميدانية أن هناك تأثير سلبي ومباشر للضوضاء التي تزيد فيها شدة عن (70) ديسبل في أداء التلاميذ (أورد في: صوالح، 2014)، ويؤثر مستوى الضوضاء المرتفع المتواجد في المدرسة أو المنزل على عدد ونوعية ومحتوى الاتصالات اللفظية، كما يسبب مشكلات في اللغة المكتوبة أو الملفوظة وكذا التأخير في اكتساب اللغة وثراء

المفردات المستخدمة، ففي انجلترا أظهرت الدراسات أن (18%) من المدارس الثانوية تعرضت لمستوى من الضوضاء التي تزيد عن (65) ديسيبل، وان المستويات المرتفعة منها تسبب لدى التلاميذ خلط في بعض الحروف ما يجعل بعض الكلمات غير واضحة ولا سيما نهاية هذه الكلمات (أورد في: Mouret).

- **من الناحية الاجتماعية:** تظهر الآثار السلبية للضوضاء من الناحية الاجتماعية في أربع مستويات والمتمثلة في:

-عدم القدرة على التركيز وبالتالي عدم الانتباه للفرد الأخر حيث تسبب الضوضاء عدم قدرة التلميذ على الاستماع لشروحات الدرس، كما تسبب عدم القدرة على القراءة والحساب (أورد في: سليماني، 2013).

-تأثر الحالة المزاجية للفرد بسبب مستوى الضوضاء المرتفعة.

-الرغبة في الابتعاد عن مصدر الضوضاء واختيار الأماكن الهادئة لهذا نلاحظ التسرب المدرسي بكثرة.

-عدم تمكن التلاميذ من تبادل الكلام بصورة واضحة وهذا ما يترتب عليه صرف النظر عن مصدر الرسالة (أورد في: صوالح، 2014).

-**خاتمة:** تعتبر المدرسة المكان الذي يستغرق فيه التلميذ وقتا كبير لذا لابد من تهيئتها وتصميمها بشكل يضمن أمن وسلامة التلميذ، وان عدم احترام المعايير الارغونومية في تصميم هذه المدارس أو تموقعها قرب الطرقات أو المطارات أو السكك الحديدية يسبب خطرا على التلميذ وذلك بتعرضه لمشكلات سمعية وغير سمعية، كما تسبب في تدهور الأداء الدراسي لديه وكذا التسرب المدرسي، لذا لابد من احترام هذه المعايير أثناء تصميم هذه المباني أو التدخل الارغونومي للمدارس المصممة الذي يساهم في التقليل من الضوضاء وبالتالي تحقيق الأمن للتلاميذ وكل العاملين في المؤسسات التربوية.

-الاقتراحات:

من خلال ما تطرقنا إليه سابقا يمكن وضع بعض الاقتراحات والمتمثلة فيما يلي:

-العمل على توسيع الأقسام الدراسية والتخفيض من عدد التلاميذ المتواجدين في كل قسم ما يساهم في التخفيض من شدة الضوضاء.

-يجب اختيار موقع المباني للحفاظ على جودة البيئة التعليمية السليمة الذي يكون بعيدا عن مصادر الضوضاء كالطرقات والسكك الحديدية وغيرها.

-يجب عند تصميم المباني أن توجه الأقسام الدراسية نحو الجانب الهادئ بدلا من مصادر الضوضاء واختيار الأثاث المدرسي كالكراسي والطاولات التي لا تسبب الضوضاء واستخدام مواد عازلة لكن هذا لا يحمي المساحات الخارجية كالساحة أو عند فتح نوافذ الأقسام لذا لابد من عزل المؤسسة نهائيا عن مصادر الضوضاء.

-يجب أن تتحكم المدرسة في الضوضاء وذلك من خلال توفير وقت للراحة بين الخروج من القسم وبداية الوجبة وذلك ليبدد التلميذ طاقته في الساحة وليس في المطعم.

-ضمان الجودة الصوتية للمطاعم حيث أن هندسة الغرف وحجمها هي العوامل التي تؤثر على جودة الصوت النهائية لذا لابد من تصميم الغرف كبيرة الحجم واختيار الأثاث وأدوات المائدة بعناية بحيث لا تؤدي إلى تفاقم الوضع الصوتي وأن تكون أرضية المطعم مبلطة لتسهيل عملية التنظيف (أورد في: Hagelsteen, 2007).

- قائمة المراجع:

1-آمنة، صوالح. (2014). المواصفات الفيزيقية للمبنى المدرسي وأثرها على انجاز العملية التعليمية، دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات التعليم الثانوي في مدينة بسكرة. مذكرة ماستر في علم اجتماع التربية. الجزائر.

2-سعد المقرن، عبد العزيز. الاعتبارات التصميمية والتخطيطية للمباني المدرسية بما يتلاءم مع الاحتياجات الإنسانية والتعليمية والتقنية.

3-سليماني، جميلة.(2011). الفضاء الهندسي للبيئة المدرسية ودوره في تشكيل سلوك العنف لدى التلاميذ. فعاليات الملتقى الوطني حول التربية في الحد من ظاهرة العنف،04. الجزائر.

4-سليماني، صبرينة. (2012). التحليل الارغونومي للظروف الفيزيقية في البيئة التعليمية، دراسة ميدانية بثانوية بن يحي بولاية قسنطينة. الوقاية والارغونوميا. مجلة نفسية اجتماعية صحية، محكمة، عدد خاص بفعاليات الملتقى الدولي حول الارغونوميا ودورها في الوقاية والتنمية بالدول السائرة في طريق النمو. الجزائر.

5-سليماني، صبرينة. (2013). تحليل البيئة المدرسية للتعليم التكنولوجي، دراسة تحليلية، ميدانية في ثانوية بن يحي بولاية قسنطينة. دراسات نفسية وتربوية. مجلة محكمة يصدرها قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا. الجزائر.

6-شكري، إبراهيم الحسن. (2013). تقييم مشكلة التلوث الضوضائي وأثارها الصحية في بعض مدارس مدينة البصرة، جنوبي العراق. مجلة أبحاث البصرة، 39، الجزء 4.

7-غفران، فاروق جمعة. (2010). تقييم التلوث بالضوضاء في بعض مدارس مدينة بغداد. مجلة الهندسة والتكنولوجيا، 28(24).

8-منصوري، مصطفى وبودالي، يمينة. (2017). الارغونوميا المدرسية في خدمة التعليم وتطويره. مركز جيل البحث العلمي. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، 34.

9-(AFSSET) Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail. (2007). Effets biologiques et sanitaires du bruit, Comment lutter contre le bruit?

10- Hagelsteen, B. (2007). Le plan régional santé environnement. Guide à l'usage des responsables d'établissements.

11- Vincent, B. (2011). Les effets du bruit sur la santé. Synthèse documentaire. France.

12-Dalel Nabli-Bouzid Confort des élèves et performance du bâtiment scolaire.Paris.20 (3).

13- Danvers, F. (1992-2002). 500 Mots-clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Presse universitaires du septentrion. 1er édition. France.

14- Remodeau, F. Les bâtiments scolaires photographiés dans cette brochure sont situés à Tours et La Riche. Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle.

15- Levain, J.P., Mauny, F., Pujol, S., Petit, R., Houot, H., J.Defrance., J.Lardies, J & Berthillier, M (2015). Exposition au bruit et performance scolaire des élèves de CE2.Psychologie française, 60.

16- Frachini, J. Ergonomie scolaire et éducative.www.gestesprofessionnels.com.

17- Mouret, J. Les effets du bruit sur la santé, La gêne due au bruit. France.

18-Jonckbeer, P., Robert., Aubry M J.C& De Brouwer. C (2004). Le bruit en néonatologie, impact du personnel hospitalier, 3(20).

نحو ضرورة إطار جديد للكشف عن الدينامية النفسية الداخلية لشخصية المقاول

بوكصاصة نوال

جامعة وهران 02

*- **ملخص:** الهدف من هذا المقال هو توضيح إلى أي مدى بإمكان مقاربة عيادية وبإلهام من التحليل النفسي أن تسهم في تقديم نظرة جديدة لفهم الفعل المقاولاتي، وعلاقة مقاول- مؤسسة والتي تشبه إلى حد ما علاقة أم- طفل. يهدف هذا المقال أيضا وبالتحديد إلى التزود بتحليل معمق عن الأسباب الذي تدفع الأفراد إلى خوض مغامرة إنشاء مؤسسة خاصة بهم، عوضا عن العمل كأجراء. كما يسمح هذا الإسهام أيضا، بالكشف عن الديناميات النفسية اللاشعورية التي تتدخل في غالبية السلوكيات المقاولتية خاصة فيما يتعلق باتخاذ القرار، بالاستناد على ترجمة بعض أعمال الباحثين أمثال: مانفرد كتس، جين كلود كزالينيو، ف. بينيدكت.*

***الكلمات المفتاحية:** المقاول، الرابط التكافلي، المرحلة الشرجية، النواة الغامضة، الكوناتوس الأكنوفيل، الفيلوبات، الذاتية، الأنا المثالي.*

***-Résumé** : L'objectif de cette contribution est de clarifier comment une approche clinique d'inspiration psychanalytique peut présenter une nouvelle vision pour comprendre l'acte entrepreneurial et de comprendre aussi la relation entrepreneur – entreprise qu'on peut assimiler à un certain degré à la relation mère-enfant.*

Cette contribution permet de révéler la psycho- dynamique inconsciente qu'intervient dans la majorité des comportements entrepreneuriales surtout en ce qui concerne la prise de décisions, en s'appuyant sur les travaux de M. kets de vries, J.C. Casalegno, Bénédict Vidaillet….

***Mots clés** : entrepreneur, symbiotique, stade anal, noyau agglutiné, conatus, , echnophil, philobate, subjectivité, moi idéal .*

***-Abstract:** The purpose of this contribution is to show how a clinical approach with a psych-oanalytic's inspiration can yield a new*

insight into the entrepreneurial act and the interplay between the entrepreneur and business. This paper is also interested in what makes people like to embark on the creation their own business. This paper allows also the exploration and the understanding of the unconscious psychodynamics which intervenes in the behavior of most entrepreneurs. For this purpose we refer to the works of many authors, such as Manfred Kets de Vries, J.C. Casalegno, and Bénédict Vidaillet.

***keys words** : entrepreneur, symbiosis, conatus, ocnophil, philobat, subjectivity, ideal ego.*

-مقدمة: إن الباحث المهتم بدراسة موضوع المقاولاتية والمقاول على وجه الخصوص يجد نفسه دائما أمام إشكالية إيجاد تعريف شامل لمفهوم المقاولاتية وأمام مشكل آخر متعلق بتحديد نمط موحد لشخصية المقاول يميزه عن غيره من القادة ومسيري المؤسسات بشتى أنواعها. لقد ركز العديد من الباحثين في هذا المجال على المتغيرات الفردية والديمغرافية من حيث السن، الجنس والمستوى التعليمي ...إلخ وأثرها في قدرة المقاول على إبقاء مؤسسته الصغيرة على قيد الحياة لعدد كبير من السنوات حيث أشار Papin (2003) إلى أن معدل فشل المؤسسات المنشئة يكون كالآتي:

- 20% في السنة الأولى.
- 30% في ثلاث السنوات الأولى.
- 40 إلى 50 % في خمس السنوات الأولى.

بمعنى أن خمس سنوات بعد الإنشاء، معدل مؤسسة واحدة على اثنين تبقى على قيد الحياة. ما يمكن استنتاجه، أن حظوظ النجاح ترتفع بشكل حساس جدا..."

ومنهم من ركز على سمات الشخصية للمقاول ودوافعه وأثرها في نجاح مشروعه مما يسبب للباحث نوع من التعب والغموض. في حين أن هؤلاء الباحثين لم يهتموا بأصول هذه الدافعية ولا بالأصول الأولى لهاته السمات الثابتة التي تجعل منه فردا مختلفا عن غيره. ومن بين الانتقادات الموجهة لهذه الدراسات أنّها سطحية لم تتعمق في شخصية المقاول وأنّها تعتمد على مناهج إحصائية كمية في

حين أن شخصية المقاول في حاجة إلى دراسة كيفية تحليلية للغوص في غمار شخصية المقاول التي تعتبر عاملا مهما في نجاح مشروعه واستمراره وذلك بالاستناد على البحث الذي قام به كزالينيو حول الرغبة في المقاولة باستخدام مقاربة التحليل النفسي.

ومن باب التغيير، كان من الضروري البحث عن سياق آخر لدراسة المقاولاتية وذلك للخروج من حالة السطحية هاته، من خلال تسليط الضوء على الجانب المظلم للمقاولتية على حد تعبير المحلل النفسي الألماني Kets de Vries (2009). فحسب رأيه لقد أهمل علماء التحليل النفسي عالم الشغل ولا زالوا لحد الآن. حيث استند هذا الأخير في أعماله على مفاهيم خاصة بنظرية التحليل النفسي في فهم السلوك المقاولاتي، خاصة فيما يتعلق باتخاذ القرار، والتي ألهمت في الواقع الكثير من الباحثين أمثال ماريسا وولف ريجواي، جين كلود كزالينيو وغيرهم...

إن الاستناد على المقاربة العيادية ومنهج التحليل النفسي يشكل إطار جديد مكمل لكل المقاربات التي عالجت موضوع المقاولاتية، حيث أتيحت الفرصة لـــ مانفرد كتس إجراء تحليل نفسي لأحد المقاولين كانت تعاني مؤسسته من مشاكل تسييرية وهي فرصة نادرة في نظره، لأنه نادرا ما يلجأ المقاولين إلى هذا النوع من العلاجات. سمحت بالكشف عن العديد من المتغيرات، عبر عن ذلك في قوله:" العمل مع المقاول على الأريكة، ساعدني حقا في فهم العلاقة بين عالم العقل وعالم الشغل".

ذكرت Wolf Marie-Isabelle (2010) من جهتها هي الأخرى، في أطروحة لها حول الإسهامات العيادية للعمل في تحليل سلوك مسييري المؤسسات، والتي استغربت لأسلوب اتخاذ القرارات داخل المؤسسات، ونوع التبادلات بين الأفراد التي لا تستند فقط في الواقع على وثائق تقنية ومالية، حيث أشارت على حد قولها:"

إن الواقع الاقتصادي الغني بالفضائح المالية و الأخطاء الاستيراتيجية أعط توجها جديدا لعملي... فارتأيت الاستعانة بمقالات وكتب لـــ مانفرد كتس. في الواقع كانت تأمل الباحثة من خلال عملها الجمع بين تخصصين: علوم التسيير والاقتصاد والتحليل النفسي.

وصولا إلى الباحث J.C. Casalegno الذي قدم العديد من الأفكار الجديدة في الفصل السادس المعنون بـــ « Le désir d'entreprise au risque de la psychanalyse » حول التاريخ الفردي للمقاول وأثره في خلق التوجه المقاولاتي، وعلى قدرته أيضا في التأثير على اختياراته وقراراته مستقبلا، مستندا هو الآخر على أعمال مانفرد كتس ذو فري.

تمحور انشغالJ.C. Casalegno حول الأصول الأولى لقدرة المقاول في بدء مشروعه الصغير، فهل هي قدرة فطرية أم هي مجموعة من الكفاءات اكتسبها الفرد في مدراس التكوين؟ كما يفترض العديد من الباحثين أمثال فايول، سابورتا وغيرهم.. خاصة (1985) P. Ducker حينما أكد على أن: " المقاولاتية، ليست سحر، وليس للأمر علاقة بالوراثة. بل هي علم وبالتالي يمكن تعلمها."

إنه على غرار العوامل الاجتماعية التي سبق وتم الاستدلال عليها، طرح Casaligno فرضية في ضوء علم النفس العيادي وبإلهام من التحليل النفسي، بأن هناك عوامل نفسية داخلية معقدة مرتبطة ببنية الشخص في حد ذاته. فالقدرة على أن يصبح الشخص مقاول تبدو بالنسبة لـــ كزالينيو مرتبطة وبشكل كبير بهذه البنية الجوهرية أكثر من ارتباطها بسيرورة التعلم التي تلقاها الفرد أثناء عملية التكوين.

ولكي يكون أكثر تحديدا فإن الفرضية الأساسية تستند على فكرة أن التكوين في علوم التسيير، على الأقل في شكله الحالي، ليس كاف لجعل الفرد مقاول حقيقي. وإنما هو قدر قديم متأصل في مرحلة الطفولة الأولى. هذه الفكرة ليست نهائية و لكن سوف تسهل أو تعقد بشكل بليغ إقبال الأفراد على النشاط المقاولاتي.

وتبين هذه الفكرة أيضا بأننا في عداد التحول من مجتمع مأجور إلى مجتمع مقاولاتي.

استخدم J.C. Casalegno في بحثه الملاحظة التجريبية لأكثر من حوالي عشرين مقاول رافقهم في إطار الإرشاد وبالتحديد مرافقة لأربع مقاولين في دراسة طولية (15سنة)، حيث أن الميزة المشتركة بينهم هي امتلاك مسيرة مهنية بأسرها بنيت حول المقاولتية. وأجريت محادثات مكملة ومعمقة حول ميول المقاولتية وتاريخ حياته وذلك لإثراء الملاحظة التجريبية.

ومن خلال سيرة الحياة، تم ملاحظة عدد من السلوكات الخاصة التي كان بإمكان علم النفس العيادي فك رموزها وأن يسهم في تعريف القدرة المقاولتية، التي لا تزال غامضة لحد الآن.

وللتذكير المقاربة العيادية التي تأخذ إلهامها خاصة من التحليل النفسي تدعم فهم السلوك البشري في مواقف معينة كعلامات دالة (لشيء ما) على الخيال اللاشعوري. من هذا المنظور، السلوك ليس مختزل في حد ذاته كما هو واضح في النظريات السلوكية إنما هو تعبير عن تصور للعالم. إنه يشهد على نشاط خيالي لاشعوري الذي من خلاله يكون من الممكن الوصول إلى اعتبار أن السلوك هو أيضا عرض يحمل معنى.

كما هو متعارف عليه، ينحصر هدف علم النفس العيادي في التخفيف من المعاناة البشرية، وهو مرتبط فقط بالنشاط العلاجي. وأن التحليل النفسي بلغته ورموزه الدلالية الباطنية، يبدو أنه ليس بمقدوره فهم الفعل المقاولاتي. وهذا من دون شك ما يفسر قلة اهتمام علوم التسيير بهذه المسألة. وجب فهم أنه في كلتا الحالتين، تأثير هذا العلم لا ينحصر فقط في حقل واحد وهو "المرض" بل إنه يشكل أسلوب قياس في حد ذاته ويحمل معه مجموعة من المفاهيم، المناهج والأدوات تمنح رؤية جديدة وفهم أكثر للفعل البشري.

ونظرا لسمعة التحليل النفسي والانتقادات التي تعرض لها، يمكن تفهم تخوف المسيرين في الوهلة الأولى، الغير معتادين نوعا ما على هذا النوع من الرؤى. وما يهدف إليه J.C. Casalegno هو محاولة فك غموض المقاولاتية، التي تأخذ مصدرها من الأعماق الداخلية للحياة النفسية للأفراد.

لذلك أكد J.C. Casalegno على مسألة أن اللجوء إلى مفاهيم و مناهج عيادية ليس لاعتبار أن الفعل المقاولاتي "مرض" بل وعلى العكس من ذلك فإنها تكشف عن صلابة ذهنية، تساعد على الخروج من التكوينات المشتركة والدخول في سيرورة الفردانية.

وكأن J.C. Casalegno بهذه العبارة يقول أن المقاولاتية تعبر عن آلية الانفصال – الفردانية التي تحدث عنها المحللين النفسانين أمثال Donald Winnicott، والتي تسمح للطفل بالانفصال عن والدته ليكتسب شخصيته المستقلة. المقاول ينفصل عن النظام المؤسساتي الذي يخضعه لمجموعة من المعايير والأنظمة من خلال إنشاء مؤسسة خاصة به تكسبه الشعور بفردانيته، وتغذي حاجته إلى الاستقلالية والحرية.

تتفق هذه النتائج مع الدراسة التي قامت بها M. Victoria عن دوافع الانتقال إلى الفعل المقاولاتي خاصة فيما يتعلق بالمحركات الشخصية التي هي البحث عن الاستقلالية والحرية، في حين أنها أضافت أن المقاول حينما يحاول إنشاء المؤسسة، لا يصبح حر بشكل كامل، فهو في تبعية لزبائنه، ومتابع من قبل البنوك والمحاسبة.

وقد حاول Casalegno إعطاء تفسير تحليلي للبنية النفسية الدينامية للمقاولاتية وذلك باستخدام المنهج الكيفي والملاحظة العيادية لمجموعة من المقاولين.

فمن خلال أربع المقاولين الذين تمت ملاحظتهم، ما أثار انتباه Casalegno هو إرادتهم الصلبة في عدم رغبتهم للخضوع إلى أي نظام مؤسساتي لا يمنحهم فرصة في أن يكونوا فيه هم الفاعلين Acteurs. هذه الإرادة الصلبة الباطنية كشفت عن العديد من الفرضيات: يذكرنا José Bleger (1967) محلل نفساني أرجنتيني بأن كل منظمة تعمل كحاوية contenante. فبالنسبة له أول حاوي للفرد هي الأم، التي تحتوي طفلها بالرعاية والحنان والتي تلبي جميع احتياجاته.

هذه العلاقة التي يتعهد بها الأفراد ويحافظون عليها مع المؤسسة تستند في الأصل على الرابط التكافلي. يشبه هذا الأخير بشكل رمزي الرابط الذي يربط الجنين بمشيمة الأم. هذا البحث عن التكافل لن ينقطع أبدا عن التواجد في حياة الفرد والذي سوف يستمر إلى غاية مراحل متقدمة من حياته.

يمثل الرابط التكافلي العلاقة الكلية بين الطفل و والدته، والتي لا تحتمل أي تغيير تتوقف عليها طبيعة العلاقات التي سوف يكونها الفرد مع الآخرين، وعلى طبيعة القرارات التي سوف يتخذها مستقبلا.

أشار Casalegno بأنه انطلاقا من الملاحظات العيادية وعدد من الجلسات العلاجية الناجحة، وحدد Bleger نواة عميقة جدا في شخصية الفرد أسماها النواة اللاصقة Noyau agglutiné، هذا المستوى البدائي جدا من الوعي البشري واللاشعوري طبعا، والمكبوث سوف يكون أصل الحاجة التي تدفع الفرد إلى أن يُسقط في الآخر Autrui سواء أكان شخص أو منظمة وهذا الجزء الأكثر بدائية فيه.

في الواقع، لا يوجد تعريف محدد لهذه النواة، إلا أن Bleger يسمي النواة اللاصقة ما تبقى في الشخصية من اللّاتمايز الأولي بين الطفل ووالدته، وهو الجزء الذهاني في الشخصية الذي يتشكل من التقمّصات البدائية، وهي الفترة التي لم يتم فيها بعد التمييز بين الأنا واللاأنا. هذه النواة الذهانية تشكل التنظيم النفسي الأكثر

بدائية للأنا، تتصف بغياب التمايز بين النفس والجسد، بين الطفل ووالدته ثم لاحقا بين الفرد والآخرين. في الواقع ظاهرة التبعية المفرطة هي واحدة من مظاهر سيطرة هذه النواة على الشخصية.(أورد في: Andrade ,2009)

وفي هذا الإطار يرى Planson (2014) أنّه لكي ينمو الأنا لا بد لهاته النواة أن تسقط في المودع عنده (شخص أو منظمة). لكن تستوجب عملية الإسقاط من المودع عنده أن يتقبل حالة التكافل الممتدة، لأنه في حالة ما إذا انقطع هذا التكافل بشكل عنيف، فإن إعادة إدماج هاته النواة مجددا يكون بطريقة عنيفة ويتسبب في حالة من القلق الكارثي: النواة أنا/لا أنا تجتاح الأنا وتحرض على آليات دفاعية ذهانية. تتواجد وتستمر هذه النواة في كل مراحل الحياة، فبواسطة هاته النواة يكون بإمكان كل شخص الدخول في رنين وجداني مع النفسيات الأخرى ويحقق اندماج تصوري بين المودع عنده والمودع.

بالنسبة لـــ Bleger، كل إنسان يبحث على الدوام عن أمكنة أين يمكنه أن يودع فيه هذا الجزء الأخير الغير الناضج منه والذي لا يستطيع أبدا وللأبد التملص منه. وسوف يكون في حاجة إلى أن تحتوى هاته النواة في تكافل مع الآخر. وسيصبح هذا الأمر ضرورة لتفادي انبعاث الجزء المجنون فيه (الذهاني) مجددا مع موكب من القلق، العنف والخوف الشديد ما من شأنه أن يدنس عقلانية الأنا (أورد في:Casalegno, 2015) . ويمكن أن يؤثر لاحقا على أداءه و خاصة فيما يتعلق باتخاذ القرارات، وطبيعة العلاقات التي تربطه مع معاونيه داخل المؤسسة.

حسب ما جاء به Casalegno، يوجد فرق واضح بين الأفراد الذين اختاروا العمل بشكل دائم كأجراء و الأشخاص الذين اختاروا التوجه المقاولاتي. فالمجموعة الأولى هم في حاجة كبيرة لكي يكونوا محتوون أكثر من المجموعة الثانية من الأفراد الذين يفضلون أن يكونوا هم الصانعيين للحاوين (المؤسسة).

فإذا كان كل من (2004) R.Kaés & Bleger يقبلون بفكرة أن الحاوي الأول هي الأم، في هذا الصدد يمكن أن نلاحظ وجود وضعيتين وجوديتين مختلفتين إزاء المنظمات: من جهة الأفراد الذين سوف يحفظون صورة إيجابية بما فيه الكفاية لهذه التجربة لدرجة الرغبة في استمرارها، خاصة وأن قوة هذا المعاش العاطفي الآمن ليس فقط نتيجة الرابط البدائي والاستيهامي الذي يحافظ عليه مع المنظمات، بل هو معزز وبشكل كبير بواسطة معايير قانون العمل الذي يضمن له تأمين من خلال العقد الموجود بينهما.

بينما من الجهة الأخرى، ممن لديهم معاش نفسي غامض نسبيا يحاولون في حياتهم كبالغين الهروب منه ويخلقون لأنفسهم حاوي الخاص بهم. إذن الفعل المقاولاتي من وجهة النظر هاته، هي كمحاولة للهروب من الوجود المتطفل جدا للأم الخيالية المسيطرة.

وهذا ما لاحظه Manfred: "إن امتلاك الحالة لمؤسسة خاصة به هو في الواقع تحد لوالدته، وهي الطريقة الوحيدة لكي يكن متحكما في زمام الأمور ولكي يتملص من سيطرتها. فضلا عن ذلك، الشروع في عمل خاص به يقوده إلى النجاح العظيم ويصبح بالتالي مستقل ماليا، أفضل من والده وأخيه، وبالتالي يجبر والدته على أن تعجب به" (أورد في: Kets,2009) ، رغبة منه في الاستقلالية، يصنع المقاول لنفسه حاوية خاصة به تتمثل في المؤسسة، تعمل كغلاف نفسي تستقبل فيه جميع استيهاماته للقوة المطلقة وتقمصاته الضرورية لبروزه كفرد (René Kaés). وبالتالي فإن هذه المؤسسة تعمل كحاوية ستسمح بتحقيق رغباته ونزواته وتعطشه للاستقلالية والسلطة.

اقترح (2003) Micheal Balint في هذا الموضوع مصطلحين مهمين: لاحظ وجود لدى بعض مرضاه نوعين من الاتجاهات خلال علاجهم: بعض الأفراد من لديهم ميل إلى التعلق بالمحل وذلك من خلال التقرب منه، في حين أن

الآخرين وعلى العكس من ذلك يظهرون رغبة في الحاجة إلى المسافة والتي تترجم ببرودة في العلاقة ومحاولات للهروب من المحلل.

ولتمييز أفضل لهذين الموقفين الجوهريين، اقترح Balint تصنيف نموذجي يسمح بفهم الصعوبة التي يجدها الأفراد في الانفصال عن المنظمات، التي أودعوا فيها النواة اللاصقة من شخصيتهم. أفراد المجموعة الأولى ينتمون حسب هذا الباحث إلى نموذج ocnophils، في حين أن المجموعة الثانية يسمون بـــ philobates، تمثل الأشخاص في حاجة قهرية للمسافة، تترجم في حياتهم كبالغين بالبحث عن الاستقلالية والمسافة أيضا في علاقاتهم مع الآخرين ومع المنظمات (أورد في:Casalegno, 2015).

حسب Balint كل من الحالتين الأكنوفيلية والفيلوباتية هي حالات ثانوية، تنمو ابتداء من المرحلة البدائية للحب الأولي (أم–طفل) كردة فعل للاكتشاف الصدمي للوجود الانفصالي للأشخاص والأشياء الموجودة من حوله. فبالنسبة له الأكنوفيلي يتقرب من المواضيع التي ترمز للأمان والحماية فهي تمثل الأم المحبة والكفوءة. في المقابل يحب الفيلوباتي الفضاءات المألوفة، ويتفادى بحذر كل اتصال مشكوك فيه مع المواضيع الخطيرة فعالم الفيلوباتي يبنى على المسافة جيدة و على المشاهدة عن بعد (أورد في:La Bello, 2011).

ويرى Balint بأن الدينامية الأوكونوفيلية متمركزة حول الخوف من فقدان الموضوع وهي على علاقة بالاحباط والكف أو القلق. أما الفيلوباتي فيرى العالم بنظرة مختلفة كليا مثل البهلواني الذي يمشي على الأطراف، يشعر بامتلاكه القدرة على غزو العالم من دون أن يضع نفسه في خدمة مواضيع الأقل ضمانا.

والمعروف عن الشخص الفيلوباتي أنه يحب المخاطرة، يبحث عن التوهان، الرعب المفاجأة، الخطر، يشعر بالثقة والتفاؤل، شخص يحب دائما أن يكون في الصدارة.

توجد في الواقع علاقة رمزية بين الفيلوباتيزم من جهة والرغبة في البناء والقوة من جهة أخرى، والتي تدعم بشكل سحري قدراته الخاصة، وثقته في نفسه (أورد في: Bosc,2003)

وفي هذا الإطار، ترى Verlhac (2001) أنه عند الأشخاص الفيلوباتيين، هناك تقدم يتبعه نكوص. هذا التقدم يرتكز على اكتساب المهارات بهدف مواجهة الواقع مثل ذلك الرياضي الذي يسعى للحركة الصحيحة، وذلك المدمن الذي يبحث عن الجرعة المناسبة. الشخص بعد ذلك ينكص إلى حالة يمكن أن تتميز وكأنها درب من النسيان الكامل للعالم الذي يحيط به، أو كدرب من لذة الانسجام التي تمتد بين الذات والمحيط.

ويرى Balint أيضا بأننا وبدرجات متفاوتة ميالون إلى التصرف إما كشخصيات تابعة إما كشخصيات مستقلة. في الواقع نحن أحيانا تابعين ومستقلين. فتبعيتنا ضرورية للعيش في المجتمع، مما يتطلب بحد ذاته تقبل درجة معينة من التبعية للآخر. لكن أن تكون بالغ هو أيضا أن تكون مستقل قادر على اتخاذ القرارات، من دون وبالضرورة طلب رأي الآخر. يسمي Balint الأكنوفيليين الأشخاص الذين طوروا وبشكل مفرط التبعية ينتظرون من الآخرين أن يشبعوا حاجياتهم. أما الفيلوباتيين هم من الأشخاص الذين يرغبون في الاستقلالية (أورد في: Palazzolo,2001) .

يمكن الاستنتاج بأن المقاول شخصية فيلوباتية مغامرة تهوى المخاطرة، تنطبق عليها جميع المواصفات الفيلوباتية التي ذكرت سابقا، إلا أنه قد أشارت كاثرين ريفرزي إلى أن الشخصيات المغامرة في حاجة إلى الخوف الأوكنوفيلي الذي يساعده في إدراك الخطر ويجبره على الحذر وإلتزامه بالفعل أو الهروب. لكن بالمقابل، يستخدم عدوانيته الفيلوباتية التي تدفعه إلى الأمام في صد الهجوم، ويرتجل السلوكات التي تنقذه، وتغذي رغبته في الانتصار (أورد في: Bosc,2003)

بالنسبة للعديد من المؤلفين، الفيلوباتي بحاجة إلى المحاربة طيلة حياته للتحرر من الأم المتسلطة والمتطفلة وكذا الحال بالنسبة للمقاول الذي قام مانفرد بمعالجته. ويشير Casalegno وبوضوح أن العلاقة التي ينسجها كل فرد مع المنظمات خلال مسيرته المهنية لا يكون من وجود رابط بين التجارب الأولى من الطفولة.

أكد Rabstejnek في مقال له حول الخوف من النجاح لدى القادة في تسيير مؤسساتهم، بالاستناد على المقاربة التحليلية، بأن تجارب الطفولة جيدة كانت أم سيئة تترك آثارا تنعكس على سلوكاتهم المستقبلية والتي لا يمكن أن تترجم باللغة حيث تتم إعادة التجارب وتحويل ردود فعل الطفولة في تعامله مع المواقف إلى مرحلة البلوغ.

في نفس سياق الحديث، أشار مانفرد كتس (2009) إلى آثار الدينامية العائلية في شخصية المقاول:" بالنسبة لعدد من المقاولين الذكور الذين أجريت معهم المقابلات، تعد طفولتهم تجربة مؤلمة (العديد من النسوة المقاولات كانت لهن نفس التجربة المؤلمة، لكن العينة كانت صغيرة للوصول إلى نتائج ذات مصداقية) في العديد من ذكرياتهم، اتضح أن الأب كان الشخص البارز والملام على هجرانه، وتلاعبه، وإهماله للعائلة. والموت يمكن أن يفسر من طرف الطفل على أنه الشكل الرئيسي للهجران والنبذ، يمكن أن يؤثر على نمو الطفل، ولاحقا عند البلوغ، ويخلق إرث نفسي مرهق يرتكز على مشاكل تقدير الذات، عدم الآمان وفقدان الثقة، الغياب، أو البعد لصورة الأب في العائلة هو أحيانا يتمم دور الأب الذي تلعبه الوالدة. فمن خلال النقاش مع المقاولين، تبين أن أمهاتهم كن من النوع المتشدد، الحاسم، امرأة منضبطة، تعطي للعائلة توجه معين ومتماسك.

وهذا ما توصلت إليه أيضا Massart Victoria في أطروحتها حول المقاول، حيث وجدت أن المقاول عانى من طفولة تعيسة، ومن صعوبات في المراهقة،

جعلته يصعب عليه التكيف مع أهداف المؤسسة، مما يدفعه إلى خلق لنفسه مؤسسته الخاصة به.

ومن خلال الدراسة التي قامت بها Drennan& al (2005) حول أثر تجارب الطفولة في خلق التوجه المقاولتي، أكدت الدراسة أن القرار في مباشرة مشروع يمكن أن تفجره أحداث متراكمة مثل التجارب التي عاشها الفرد في فترة الطفولة. حيث رأت أن المقاولين كانوا يعانون من الفقر، فقر علائقي بين الآباء، أم متسلطة بشكل مفرط، والشعور بالنبذ والعزل، الأمر الذي ينتج عنه العداء، والشعور بالذنب الغضب، والشك في الناس الذين يتقلدون مناصب السلطة. فصعوبات الطفولة تزيد من الاعتماد على النفس، وتزيد من القدرة على خوض المخاطر.

في الواقع لا يسعنا تجاوز نقطة هامة، فالتجارب السابقة التي مر بها الفرد خاصة في مراحل الطفولة هي التي تشكل ذاتية الفرد. في هذا الصدد عرفت الذاتية على أنها الواقع النفسي الداخلي للفرد يحوي جميع رغباته واستيهاماته اللاشعورية. وتصبح الذاتية كميزة لمطابقة الفرد لتجاربه الداخلية والخارجية مع العالم. فهي التي تترجم للفرد معنى هذه التجارب، والأسلوب الذي سوف يواجه به العالم الخارجي. ويضيف ألبرت أيضا أن هذه الذاتية تترجم الطريقة التي سوف يشكل بها الفرد هويته، وما هو عليه حاليا(أورد في: Ciccone,1998)، تتفق هذه الفكرة مع ما توصل إليه الباحث بن صديق عيسى من خلال الدراسة التي قام بها حول البعد النفسي الاجتماعي في النجاح المقاولاتي، حيث توصل إلى أن ذاتية الشاب المقاول تتدخل بشكل مهم في اختياراته وفي قراراته داخل المؤسسة، والتي يمكن أن تعرضه لخطر الفشل في المراحل الأولى من حياة مشروعه.

وبالعودة للحديث عن حاجة المقاول إلى الاستقلالية، يرى Casalegno أن القدرة على الاستقلالية لدى الأفراد تتحدد في مرحلة مبكرة جدا من الطفولة

الأولى. فالطفل يقبل على تفسير الطريقة التي استجابت بها والدته لاحتياجاته. الاستجابة التي سوف تكون باستمرار متوقعة ممكن أن تؤدي إلى احتجاز الطفل في نكوص غير منتهي وتصعب من نموه ونضجه. هذه الوضعية إذا استمرت لمدة طويلة يمكن أن تؤدي إلى تثبيت في المراحل البدائية من نموه وتترجم ببحثه الدائم عن التبعية. إذن الفرد لا يمكنه أبدا أن ينفصل عن هذه الأم خاصة إذا كانت موضوعا طيبا أي أم جيدة.

في حين أنه لدى أفراد آخرين، فإن هذه الحماية المفرطة من قبل الأم يمكن أن تفسر على أنها متطفلة و خطيرة. في كلتا الحالتين، طرق هذه العلاقة لن تكون من دون تأثير على الحاجة لتبعية أو الاستقلالية الفرد في حياته كبالغ.

استند Casalegno في هذا الصدد على دراسة للمحللة النفسانية ميلاني كلاين 2009 حول اللحظة التي يعيش فيها الطفل صدمة الفطام. في هذا الانفصال عن ثدي الأم، نميز بين مرحلتين هامتين: المرحلة الفصامية– البرانوبيدية والمرحلة الاكتئابية. في الفترة الأولى، يمارس الطفل نوع من العدوانية اتجاه والدته لأنه اكتشف بأنها ليست موضوعا طيبا فقط، وسوف ينتابه الشك والارتياب حيالها. انطلاقا من هذه اللحظة تبدأ المسافة تتكون بينهما والتي بإمكانها أن تؤثر لاحقا على علاقاته مع الأفراد والمنظمات.

فمن خلال المقابلات التي أجراها مانفرد كتس(2009) مع مجموعة من المقاولين توصل إلى أن هؤلاء يتميزون فعلا بحس الشك و الارتياب اتجاه الآخرين، حيث قال في ذلك: " البعض من المقاولين الذين عرفتهم يشكلون مثال قوي عن عدم ثقتهم الشديدة في العالم من حولهم. لديهم خوف كبير من أن يصبحوا ضحية أو أن تسحب منهم الأفضلية. يحضرون أنفسهم دوما للأسوء... عندما يسألهم الناس عن أمورهم المهنية يجيبون:" ليس سيئا".

ويرى مانفرد أيضا أن الاشخاص الذين يتميزون بهذا النوع من الشخصية يفحصون بدقة المحيط للـــتأكد من شكوكهم. في الواقع، هو أمر مفيد بالنسبة للمقاولين يجعلهم في حالة استعداد للمنافسة، والتأهب، وتوقع سلوكات الآخرين يحميهم من أن يكونوا في غفلة. لكن اليقظة يمكن أن تقودهم أيضا إلى فقدان الانسجام، والتركيز على نقطة معينة وتجاهل الآخرين. يمكن أن تفقد المقاول القدرة على إدراك الواقع الحقيقي للموقف. وعندما يترافق الحس القوي بالشك مع الحاجة إلى التحكم ستكون لها عواقب وخيمة على المؤسسة: سوف يتوقف معاونيه عن التصرف بحرية."

إذن الحاجة إلى الاستقلالية حسب Casalegno تمثل غالبا الأولوية بالنسبة للمقاولين ويمكن أن نقول بأن هذه الحاجة تعود جذورها إلى المراحل البدائية من نموه. بحيث أن الطاقة المقاولتية بدأت تظهر على الساحة ابتداء من المرحلة الشرجية، بمعنى ابتداء من اللحظة التي اختبر فيها الفرد اللذة ومعارضة الظروف التي تحيط به.

لماذا اختار Casalegno المرحلة الشرجية دون سواها؟

تتأسس المرحلة الشرجية على الرغبة في التحكم من خلال عمليتي الاطراح والاحتفاظ، اللتان تمثلان سلوك نشيط يهدف الطفل من خلاله إلى التحكم المطلق في العالم الخارجي، يمارس فيها الطفل سلطة على نفسه وعلى الآخرين من خلال تعلم قواعد النظافة، وما هي إلا إرادة إخضاع الآخرين وإخضاع نفسه لسلطته الخاصة. وتحدث أيضا Spitz عن ظهور في هذه المرحلة كلمة الـــ لا والتي تعبر عن المعارضة، يثبت من خلالها للآخرين بأنه كائن موجود (أورد في: Morel,1995).

الدخول في الحاجة إلى الاستقلالية أهم ما يميز المرحلة الشرجية، مما يسمح للطفل بإشباع رغباته بواسطة جسده ومن خلاله أيضا. وسوف تظهر في تقديره العالي لذاته، وتصبح له شخصية متطلبة، تبحث عن التحكم المطلق، تتحمل بصعوبة الوسطية الخطأ، والضعف، الرغبة المطلقة والعصمة من الخطأ التي يمكن أن يؤدي إلى المثالية.

وتعد المرحلة الشرجية أيضا مرحلة الإبداع الأولي، بمعنى أن براز الطفل من إبداعه وإنتاجه الخاص، يشكل موضوع داخلي للأنا. لكن عن طريق إطراحه يصبح موضوع خارجي. وبما أنه منتجه الخاص فإنه يعتبر من إبداعه الأول، هذا الشعور بالإنتاج يمكن أن يفسر لنا لاحقا التوظيف الليبيدي. بمعنى، استيهاميا يرى الطفل أهمية هذا البراز عند والديه وأهمية النظافة والمربين الذين يقدرون هذا النشاط الشرجي، سوف يجعل الطفل يستثمر في هذه المنطقة وتصبح سلعة تبادل بينه وبين العالم الخارجي وبالتالي يمكنه التحكم فيهم، سلعة تبادل إما عن طريق النقود، هدية أو مكافأة.

تعد المرحلة الشرجية المرحلة التي يختبر فيها الفرد لأول مرة الرغبة في المال، والرغبة في جمعه، له أثر على مفهوم الوقت لدى الفرد. فالوقت هو المال وكل مضيعة للوقت تعد بالنسبة إليه تجربة مؤلمة، وأن كل تسلية أو فترات الراحة هي كلها نشاطات غير مجدية.

إن دراسة البنية الجوهرية للمرحلة الشرجية يسمح لنا بالتعمق أكثر في العلاقة مع المال. نجد أن شخص يميل إلى الادخار والاقتصاد، نتيجة التثبيت في المرحلة الشرجية الناتج عن النشاط الاحتفاظي.

أما على المستوى الاجتماعي، يهدف الفرد إلى إدارة وشغل مناصب عليا، يميل لاعتبار أتباعه أدنى مستوى منه، منبوذين الأمر الذي يشبع رغبته في امتلاك

عدو مطلق، ويشكل نقطة تلاق لنزواته السلبية ولعدوانيته ولكرهه. وتظهر أيضا في ميله إلى الامتلاك المطلق و الذي تعود جذوره إلى السنتين والثلاث سنوات من عمر الفرد.

لذا تستلزم المقاولتية حسب Casalegno اكتساب وضعية وجودية خاصة. فعلى الصعيد النفسي، المقاول شخص يرفض الخضوع باستسلام للتاريخ: هو تسخير كل قواه للهروب من جبرية تشييء المؤسسات والتي تحوله إلى رتبة عامل لا أكثر. المقاول لن يكون سعيدا إلى أن يقاوم ليبقى حيا، ينصب نفسه كفاعل وصانع للتاريخ.

النظرية الموقعية الثانية لـــ Freud ليست من دون أهمية لفهم قدرة الفرد على خوض المخاطر. إنه داخل الخطر يختبر الرجل حريته كما قال هيغل. الأمر الذي يفترض طاقة حيوية كبيرة التي يحتاجها لكي يثبت وجوده. إنها أقوى من قواعد الأنا الأعلى الذي تدفع الفرد للخضوع إلى المعايير (أورد في: Corine Morel,1995).

تحدث كل من Freud & Spinoza مسبقا عن قوة الرغبة، وأسموها بـــ طاقة الكوناتوس Conatus. هذه الطاقة هي طاقة الحياة، هي طاقة الرغبة، هذه الطاقة هي ليست شيئا آخر سوى حرية الترغب والاندفاع من دون العدول عن متابعة الرغبة.(أورد في: Casalegno, 2015)، هذا ما يسمح بمحاولة فعل أي شيء أفضل من لا شيء، وهذا ما يسمح في النهاية بأخذ المباردات.

حسب Spinoza الكوناتوس هي جوهر كل شيء في الطبيعة: مثلا الحجارة لها القدرة على السقوط والاصطدام، نفس الشيء بالنسبة للإنسان فله القدرة على تغيير العالم الترابط مع أقرانه، له القدرة على الإحساس والتفكير. هذا المجهود الذي يبذله للاستمرار في الحياة وفي ذاته هو غريزة الاتصال يسعى للحصول عليها في

حياته، فالاستمرار في ذاته هو البحث عن الدخول في اتصال مع ما ينفعه وما هو مناسب له، والأفضل له أيضا ويسعى للهرب من ما هو غير مناسب له.

في الواقع، الكوناتوس عند الإنسان هي التي تدفعه إلى الرغبة في عدم البقاء في نفس الحالة ولكي يتجاوز ذلك عليه تحديث جوهره، عن طريق إنسانيته، وتفكيره، ووعيه وروحه. فبالنسبة لـــ Spinoza الكوناتوس هي التي تسمح لنا بأن نصبح بشر وتسمح لنا أيضا بتطوير أنفسنا والعمل على تطويرها فلا تطور من دون رغبات.

يؤيد الكثيرون رأي Spinoza في أهمية طاقة الكوناتوس، من بينهم (2003) Londron يرى الكوناتوس على أنها التعبير عن درجة القوة الموجودة في كل شيء، النزوة الوجودية الجوهرية، وهي ميل إلى التحديث أو التفعيل الأقصى لذواتنا، إظهار قوة التصرف لدينا وذلك بتجنيد الإنسان كل ما لديه من قدرات.

أما عن Delassus (2012) فعرف الكوناتوس على أنها المجهود المبذول للاستمرار في الذات التي تأخذ لدى الإنسان شكل الرغبة، في نشاط يسمح للجسد والروح بالظهور وإثبات وتطوير كل قدراتها ومواقفها.

أشار Theiry Dupox في إحدى محاضراته أن الإنسان في بحث دائم عن المؤشرات المميزة للقوة، مثل العظمة والشهرة (كل واحد يبحث عن السلطة في مهنته الخاصة مثلا)، والثراء. إذن الفرد يبحث باستمرار عن كل ما يعطيه مؤشر خارجي للقوة أي يبحث عن الحصول على الاستقرار الاجتماعي.

تجدر الإشارة إلى أن مصطلح الكوناتوس قريب جدا من مفهوم نزوات الحياة أو الليبيدو النرجسي التي تكلم عنها سيغموند فرويد والتي تسعى هي الأخرى للحفاظ على الذات.

ولكي تأخذ هذه الطاقة شكلا، يجب على المقاول أن يضع نفسه في خدمة الشيء الذي يتجاوزه. إنه المشروع الذي سوف يمنحه هذه الدفعة الحيوية. في الأصل، مشروع المقاولة هو دائما سيرورة خيالية، حلم يجب تحقيقه. هذا الحلم يعمل كقوة مغناطيسية يدفعه يستميله، يصبو إليه، يلهمه، إنه هو من يعطيه القوة لمواجهة كل المحن.

هذه الطاقة مرتبطة حسب رأي Casalegno بشكل مباشر بالهيئة النفسية التي يسميها فرويد بمثال الأنا. هذا الأخير يعرض على الأنا تقمصات بطولية تجعل الفرد في حالة توتر لتحقيق الحلم الذي يملكه، فيحول المقاول أناه إلى أنا مثالي جدير بالاعتراف والحب (أورد في: Casalegno,2015).

هذا أهم ما تطرق إليه Casalegno في فصله السادس، وتكملة لذلك وفي نفس السياق سوف يتم عرض الفرضية التي قام بطرحها Bénédicte هو الآخر حول الأصل اللاشعوري لبعض القرارات التي يتخذها المقاول والتي ما من شأنها أن تضع مستقبل مؤسسته على المحك حيث استعان أيضا بالحالة التي عالجها مانفرد في تفسير ذلك وأشاد بأهميتها في فهم تأثير تاريخ الفرد على القدرة في اتخاذ القرارات: "قبل كل شيء توحي لنا الحالة إلى أي مدى بعض القرارات هي بعيدة من أن تكون ثمرة المنطق الشعوري حيث أن قرارات إنشاء مؤسسة، اختيارات الاستثمار، اختيار بنية وأسلوب العمل، هي كلها قرارات تستدعي التحليل والتأمل.. إنها تكشف عن ذاتية عميقة تتدخل في بعض الاختيارات التي نقوم بها.... فالحالة المذكورة سابقا، توضح لنا أن عدد من القرارات التي اتخذها هي ذات أصل لاشعوري، أخذت جذورها من مسرح نفسي خفي منذ البداية فقط التحليل النفسي ما سمح بالكشف عنه – الجدير بالذكر أن عملية التحليل دامت لمدة أربع سنوات، 05 حصص كل حصة تستغرق 50 دقيقة في الأسبوع.

فالصعوبات التي كانت تواجه المؤسسة كان من الممكن أن تؤدي به إلى الإفلاس وكان بإمكانه بيعها قبل الوصول إلى هذه النهاية.

ويضيف بينيكت قائلا " القرار هو إعادة إحياء رغبة، إنتاج إستيهامي للفرد، هو تكرار للماضي. لذا فإن موضوع اتخاذ القرار متعلق بشدة بتاريخ كل فرد. يعاش الحاضر على ضوء الماضي وتاريخ الفرد يعيد نفسه ويسقط ظلاله، أين تلعب آلية التحويل دورها. نتحدث عن التحويل كسيرورة يقوم بها الفرد، والتي من خلالها تصبح مجموعة من التجارب والأشخاص في الحاضر، شبيهة بتجارب وأشخاص مرتبطين بماضي الشخص وهم مهمين بالنسبة له. فما يتم تحويله هو الرغبة اللاشعورية أو الاستيهامات العميقة والمظاهر التحويلية ليست تكرارات بالمعنى الحرفي ولكنها مطابقة رمزية لما تم تحويله ويعاد تفعيله في الوقت الراهن... يمكن لهذا التحويل أن يشل قدرات الفرد على الحكم وعلى اتخاذ القرارات، وهو أمر لا شعوري.... والحالة التي عالجها مانفرد، أكدت لنا إلى أي مدى يلعب التحويل دورا هاما في القرارات: حول زوجته وعلى معاونيه، العلاقات الصعبة التي واجهته في عائلته، وخاصة والدته، قيادته للمؤسسة من خلال مشاعر ووجدانات مرتبطة بتجاربه السابقة."

تأخذنا اللهفة الشديدة للتحدث عن طبيعة العلاقة التي تربط المقاول بالمؤسسة، فهل هي مجرد وسيلة لكسب الرزق وتحسين المستوى المعيشي فقط؟

يذهب مانفرد(2009: 30) إلى أبعد من ذلك ويقول: " تأخذ المؤسسة طابعا رمزيا يرمز فيه إلى قدرة المقاول على التمرد... فإنشاء مؤسسة أصبح بطريقة ما حالة انفصال شخصي تجعله إنسان في ملكه الشرعي... يبدو أن مرحلة الانفصال– الانفرادية التي مر بها خلال الطفولة لم تحل بشكل كلي.... بالإضافة

إلى أن المؤسسة تشبه مكان يتوسط الواقع الداخلي والخارجي، المكان الذي فيه يمكنه إعادة إحياء تخيلاته الجامحة، عبر لعب دور المسيطر على ما يقلقه.

بالنسبة للمقاولين الذكور وفي الغياب النفسي (واقعي أو خيالي) للأب، ربما يجعل خبرات الطفولة كانتصار أوديبي، يخلق مستوى عالي من التناقض في السلوك اتجاه الآخرين ممن هم في وضعية سلطة. عدم قدرتهم أو عجزه عن العمل في مؤسسة، يجعل من الضروري على المقاول أن ينشئ تنظيمه الخاص أين يكون هو مركز النشاط والتحكم. وطبيعة العلاقات التي كانت تربط الفرد بوالديه، إخوته وأخواته هي التي سوف توجه سلوكاته داخل المؤسسة. إن انجازه أو تحقيق هدفه في إنشاء مؤسسة يصبح أمرا ملموسا، يرمز إلى النفوذ والقوة لكن انجازه غير كاف لكي يحميه من الإحساس الدائم بالقلق ومن مصادر الضغط الأخرى، النبذ، عدم الرضا والخوف من الفشل ".

في الواقع كانت الحالة التي عالجها مانفرد مصدر إلهام للعديد من الباحثين وها هو Philipe Rafin يقدم بطاقة قراءة لكتاب من تأليف مانفرد كتس ذو فري بعنوان "Combat contre l'irrationalité des managers " أعطى فيها الدروس التي يمكن تعلمها من الحالة والتي يمكن الاستفادة منها قائلا في ذلك " الوظائف النفسية ليست في الواقع إلا عملية استدخال لنماذج أبوية، فلدى الكثير من المقاولين الخوف من الفشل والخوف من النجاح متناظرين دوما... المسرح المقاولاتي مليء بالعديد من المواضيع المهمة: الحاجة إلى السلطة، التعطش للإعجاب واللجوء إلى آليات دفاعية أولية (الانشطار، الإنكار، والهروب إلى النشاط). "

أوضحت هذه الحالة حسب رأي فيليب أن تسيير المؤسسة لا يتبع دائما أساليب عقلانية، بل أحيانا أخرى غير عقلانية، تخضع لمنطق اللاشعور. ويقول Bénédicte في هذا الصدد:" يدعونا التحليل النفسي إلى الاستدلال في قراراتنا على

التكرارات وحالات الكف، تدل على أن اختياراتنا ليست حرة و تتأثر بمظاهر تتجاوزنا."

وبالرغم من كل ما سبق، يرى Manfred أن هناك غياب شبه كلي للمعلومة العيادية حول المقاول، وعدد محدود من الدراسات ذات التوجه العيادي حول الشخصية المقاولاتية مقارنة مع الدراسات الاقتصادية والاجتماعية وحتى الانثروبولوجية.

والحديث عن المقاول من منظور عيادي لا ينتهي عند هذا الحد، لأن الخصائص النفسية المشتركة بين المقاولين التي توصل إليها مانفرد كتس من خلال مقابلاته التي أجراها وإياهم، ونظرة المجتمع إليهم كأشخاص منحرفين ومستفزين تبقى محل جدال ونقاش، تفسح المجال إلى المزيد من الدراسات والأبحاث حول التاريخ الفردي والديناميات النفسية اللاشعورية وأثرها على السلوك المقاولاتي.

- قائمة المراجع:

1- Andrade, J. (2009). L'apport de l'approche psychanalytique à la compréhension des addictions: objet primaire et avatars de la fixation archaïque. Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en travail social concentration en toxicomanie.

2- Bosc , N.(2003). Etude psychologique du voyageurs a long cours sentiments océanique et émotions d'ailleurs. Thèse de recherche, Paris.

3- Casalegno,J. Le désir d'entreprise, le grand livre d'économie Pme. Site web : www.recherche-universitaire –pme.com.

4- Ciccone, A. (1998). L'observation clinique. Paris: Puf.

5- Delassus, E.(2012). Souffrances et jouissance dans la philosophie de Spinoza, dans Hal archives-ouverts.fr / hal-00701250.

6- Drennan,J., & others.(2005). Impact of childhood experiences on the development of entrepreneurial Intentions, Entrepreneurship and innovation, site web://espace.library.uq.edu.au.

7- Kaés, R. les théories psychanalytiques du groupes : éditions Puf.

8- Kets de vries, M. (2009). Reflections character and leadership. Jossey bass's edition.

9- Labello, j.(2011). Des professeurs d'école aux prises avec des activités technologiques à l'école élémentaire. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Université Paris Ouest Nanterre La défense.

10-Londron, F.(2003). Conatus et institution: pour un structuralisme énergétique, l'année de la régulation, dans webcom.upmf-grenoble.fr.

11- Morel, C.(1995). ABC de la psychologie et de la psychanalyse. Paris : éditions Jacques Grancher.

12-Palazzolo, j. (2011). La personnalité dépendante. Cerveau&Psych n° 43 janvier, dans web : www.cerveauetpsycho.fr

13- Papin, R. (2003). Stratégie pour la création d'entreprise. Paris : édition Puf.

14- Planson, J. (2014). Approches théoriques et thérapeutiques des relations entre le patient psychiatrique et sa famille. Thèse de doctorat en médecine qualification en : psychiatrie , Université d'Angers.

15- Verlhac , L. (2001). Sensation et addiction. Paris: université Bordeaux Segalen.

16-Victoria, M. L'entrepreneur au cœur de la notion d'entrepreneuriat, site web : www.shdeserve.fr>documents.

17- Vidaillet,B. le décideur sur le divan : quand l'inconscient entre en scéne, site web : www.cairn.info.

18- WOLF-RIDGWAY, M. (2010). les apports cliniques du travail à l'analyse de la « présentation de soi » chez les dirigeant d'entreprise, thèse de doctorat de psychologie.

تمكين المرأة في ظل التنمية المستدامة (الواقع والتحديات)

د.زرقان ليلى

جامعة سطيف2

-ملخص *:يعد موضوع التنمية المستدامة من الموضوعات الهامة والحساسة في الوقت الراهن ،خاصة في ظل التحولات الحاصلة على مختلف المستويات البيئية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية ولهذا بات الاستثمار في المورد البشري القوة الإستراتيجية اليوم لتطور الشعوب وازدهارها باستغلال وتطوير مختلف القدرات والمهارات وتوفير الظروف الملائمة ، وتعد المرأة عنصرا فاعلا في المجتمع، فبالإضافة إلى أنها تقود الأسرة مسؤولة عن تكوين الأجيال فهي قادرة أيضا على المساهمة في التنمية المستدامة بمختلف أشكالها متى توفرت الظروف وهو ما يعرف بتمكين المرأة. وسوف نحاول في هذه الدراسة التعرض لأهمية تمكين المرأة لتكون عضوا فعالا في المجتمع ومختلف التحديات التي تواجهها.*

الكلمات المفتاحية: *التمكين، تمكين المرأة، التنمية المستدامة، الواقع، التحديات.*

-Résumé: *Le thème du développement durable est une question importante et sensible à l'heure actuelle, en particulier à la lumière des changements qui ont eu lieu à différent niveaux environnementaux, culturels, économiques, sociaux, politiques et technologiques. A cet effet, l'investissement sur le capital humain est devenu la force stratégique du développement et de la prospérité des peuples, par l'exploitation et le développement des différentes capacités et compétences. La femme est considérée comme un élément influant dans la société en plus d'être la chef de la famille et la responsable de l'éducation, elle est également capable de*

contribuer au développement durable, c'est ce qu'on appelle communément l'autonomisation des femmes.

Mots clés : *Développement durable, Autonomisation des femmes, Les défis*

-Abstract: *Today, the theme of sustainable development is an important and sensitive issue, especially in light of the transformations taking place at different levels of the environment, culture, economy, society, politics and technology. Investment in human resources has become a strategic force for the development and prosperity of peoples by exploiting and developing various capacities and skills. In addition to being the leader of the family, the woman, when empowered, is also able to contribute to sustainable development in various forms when conditions are available. We will try in this study to expose the importance of empowering women as active members of society to face various challenges.*

Key words: *Empowering, Women Empowerment, sustainable development, challenges*

-مقدمة: تقوم التنمية المستدامة على توفير الآليات والوسائل لكل فرد للحصول على فرص متساوية ومتكافئة لإرساء مجتمع أفضل وتحقيق التوزيع العادل للموارد والثروات بين مختلف الفئات، فهي تقوم على الإنتاجية والعدالة الاجتماعية والاستدامة والتمكين والذي يقصد به توفير الوسائل المختلفة الثقافية والمادية والتعليمية وبناء القدرات ليتمكن أفراد المجتمع من المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد، لهذا بات تحقيق التنمية يتطلب تغييرا شاملا في ظل معطيات فردية مجتمعية لتصبح عملية تمكين المرأة عملية أساسية في التنمية على اعتبار المرأة جزء من المجتمع، فجوهر عملية التمكين هو الرغبة والاستعداد لدى المرأة لتقبل التغيير من جانب وتوفير التغيير ومعطياته في

المجتمع. إلا أنها وخاصة في دول العالم النامي لازالت تواجه تحديات جمة خاصة من حيث التمويل والخدمات الأساسية والبنية التحتية التي توثر على عملية تمكينها. وفي هذه الورقة سنتطرق لأهمية تمكين المرأة ومختلف التحديات التي تواجهها واليات تمكينها لتكون فاعلة في التنمية المستدامة للمجتمع.

-**أهداف وأهمية الدراسة:** تنبع أهمية الدراسة من أهمية عملية التنمية المستدامة في المجتمع وضرورة تفعيل مختلف الموارد لتكون فاعلة في المجتمع، ولعل من أهمها المرأة كمورد بشري وضرورة تمكينها اليوم في ظل التحولات الحاصلة لتكون عنصرا في التنمية بمختلف اشكالها.

أما أهداف الدراسة فتتجسد في:

-التعرف على مفهوم تمكين المرأة وأهمية ذلك

-التحديات التي تواجهها عملية تمكين المرأة.

-آليات مساعدة وتمكين المرأة

-تحديد المفاهيم:

-**التنمية المستدامة:** "تعد التنمية بأنواعها وفق الزهراني (1426) عملية ديناميكية مستمرة تتبع من الكيان وتشمل جميع الاتجاهات، فهي كعملية مطردة تهدف إلى تبديل الهياكل الاجتماعية وتعديل الأدوار والمراكز وتحريك الإمكانات المتعددة الجوانب بعد رصدها وتوجيهها نحو تحقيق هدف التغيير في المعطيات الفكرية والقيمية وبناء دعائم الدولة العصرية وذلك من خلال تكافل القوى البشرية

لترجمة الخطط العلمية التنموية إلى مشروعات فاعلة تؤدي مخرجاتها إلى إحداث التغييرات المطلوبة".

– عرفت اللجنة العالمية للتنمية المستدامة حسب WCED (1987): التنمية المستدامة على أنها "التنمية التي تلبي احتياجات الجيل الحاضر دون التضحية أو الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها" .

–**التمكين:** عرفه اوكيكي (1995) بأن " التمكين معناه منح القدرة إلى أو السلطة أو تمكين الفرد أو مجموعة من الناس للحصول على القوة" (أورد في: أوكيكي،1995).

–**تمكين المرأة:** عرفها السيد (2010) على أنها "دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها. كما أضاف مالك عبد الحسين (2012) أن تمكين المرأة عملية مركبة، تعني بإيجاد الخبرات والإمكانات المادية والفنية التي لا توفرها التنشئة الاجتماعية للمرأة، إلى جانب خلق تصورات ذاتية للمرأة عن نفسها تنطوي على الثقة وشجاعة اتخاذ القرار، والرأي الصائب، فضلاً عن تغير النظرة التمييزية للمجتمع ضدها. والتمكين بهذا المعنى ليس تدريباً بل هو عملية اجتماعية نفسية توفر للمرأة فرصة الإسهام في حياة المجتمع، وتعزز أدوارها الايجابية سواء في البيت أو في العمل، أو في علاقتها مع الآخرين. لا يوجد تعريف محدد إلا انه يمكن تحديد عناصره في: تعزيز إحساس المرأة بذاتها وقيمتها، حق المرأة في الوصول للموارد والخدمات

كالتعليم والعلاج والعمل، دعم قدراتها لتكون عنصرا مؤثرا في توجيه التغيير الاجتماعي والاقتصادي والثقافي ...الخ.

-بعض الدراسات السابقة:

-دراسة الجهاز المركزي للإحصاء (2011) بعنوان: " تمكين المرأة بيئة مساعده وثقافة داعمة في العراق" هدفت الدراسة إلى التحقق من مدى توفر العوامل المساعدة لتمكين المرأة من تعليم وصحة وخدمات وعمل تشريعات ودراسة مستويات التمكين المختلفة على المستوى الفردي والأسري والمجتمع. اعتمد البحث على تحليل البيانات الـــ I-WISH من خلال تقسيم النساء إلى فئتين من سن 15-54 سنة فئة تضم المتزوجات والبالغ عددهن 10762 والفئة الأخرى تضم الفتيات الغير متزوجات والبالغ عددهن 4811، وذلك لتحقق من مدى توفر العوامل المساعدة الغير مباشرة لتمكين المرأة على جميع المستويات الفردي والأسري والمجتمع، وقياس تباياناتها المختلفة (المناطق، العمر، الحالة الاجتماعية)، حيث شملت الدراسة 14 محافظة من العراق.

-نتائج الدراسة: أهمية استمرار المرأة في التعليم وليس الوقوف عند مرحلة معينة كعامل مساعد للتمكين واتخاذ القرار والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية المختلفة. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين المستوى التحصيل الدراسي كمتغير مستقل يرتبط بالعوامل الأخرى مثل العمل والزواج المبكر وغيرها من العوامل المساعدة.

-دراسة الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية (2011): بعنوان "الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان (2011-2021)" هدفت الدراسة إلى توضيح المبادئ الأساسية للخطة الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان. اعتمدت الخطة الاستراتيجية على مبدأ المشاركة وذلك في إطار الصعوبات والتحديات التي تواجهها المرأة اللبنانية بمشاركة جميع الجهات الوطنية والرسمية والأهلية والإقليمية والدولية وذلك تعزيزاً للمرأة ودورها الفعال في الأسرة المجتمع. خرجت الدراسة بعدة أهداف استراتيجية لتمكين المرأة اللبنانية اجتماعياً واقتصاديا، ثم قامت بوضع عدة مقترحات ومداخلات على المدى الطويل حتى عام 2021. تم إيجاز هذه الأهداف في نقاط مهمة وهي:

- المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات واتخاذ القرارات.
- توفير خدمات التعليم للمرأة والرعاية الصحية.
- تعزيز مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية ومساهمتها في حماية البيئة.
- القضاء على الفقر بتوفير عمل للنساء وحمايتهن من النزاعات والحروب".

-دراسة (DUFLO،2012،ص10_50) بعنوان " Women Empowerment and Economic Development" هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين تمكين المرأة والتطور الاقتصادي حيث افترض الباحث وجود علاقة قوية بين هذين المتغيرين حيث تم التركيز على دور المرأة في تحقيق التطور الاقتصادي وذلك أن معظم البحوث التي تمت بهذا الإطار ركزت على دور الرجل في تحقيق التطور

الاقتصادي بشكل حقق عدم العدالة بين الرجل والمرأة في هذا المجال. كما قام الباحث بمرجعة الأدبيات المرتبطة بالموضوع والجدل حول العلاقة بين تمكين المرأة والتطور الاقتصادي. خلصت الدراسة إلى أن تمكين المرأة سيؤدي إلى تحسين التطور الاقتصادي وتحقيق مستويات مرتفعة من الرفاهية وخاصة في مجالات الصحة والأغذية فضلاً عن انه من الضروري تحقيق موازنة بين دور المرأة ودور الرجل في تحقيق التطور الاقتصادي (أورد في: Duflo, 2012).

إن النتيجة الأساسية التي يمكن استخلاصها من معظم الدراسات السابقة هي أن المرأة عموماً تعاني من الضعف في التمكين وهي بحاجة إلى متطلبات عديدة للنهوض بواقعها الاقتصادي وجعلها شريكة حقيقية في عملية التنمية. كما يمكن استخلاص نتيجة أساسية أخرى مفادها أن تجارب الدول الأخرى تشهد وجود تطور ملموس في الاهتمام بالمرأة في الجانب الاقتصادي على وجه الخصوص إلا أن هذا التطور بحاجة إلى دعم مجتمعي كبير.

-الإطار النظري للدراسة:

-مفهوم التمكين: أن المرادف لكلمة تمكين في اللغة الانجليزية هو كلمة Enabling، وليس Empowering، أما الترجمة الصحيحة لمصطلح Women Empowerment فهي: "استقواء المرأة" (فكلمة Power تعني قوة، وكلمة Empowering تعني تقوية، وكلمة Empowerment تعني استقواء). و"استقواء المرأة Women Empowerment "، يعني تقوية المرأة لتتغلب على الرجل في

الصراع الذي يحكم العلاقة بينهما وفقا للثقافة الغربية التي أفرزت ذلك المصطلح (أورد في: محمد، 2012).

" تعني كلمة التمكين لغةً التقوية أو التعزيز، فالتمكين هو دعم البنية التحتية في المنظمة عن طريق تقديم المصادر الفنية وتعزيز الاستقلالية والمسؤولية الذاتية والتركيز على العاملين في الورش ، ومنحهم القوة والمعلومات والمكافآت والمعرفة وحمايتهم في حالات السلوك الطارئ والغير المتوقع خلال خدمة المستهلك، والتركيز على العاملين الذين يتعاملون مع المستهلك ويتفاعلون معه ." (خضر:2003، احمد:2008).

من خلال التعاريف السابقة نجد المفاهيم البسيطة حول مفهوم التمكين وهي:

- فمن من الممكن أن يعرف على انه زيادة القدرة الروحية و السياسية والاجتماعية والاقتصادية للأفراد و المجتمعات.
- إعطاء المرأة جميع حقوقها التي فرضها الإسلام لها.
- مقاسمة المرأة للرجل في الحصول على العمل وإبراز مكانتها في المجتمع.

-**أبعاد التمكين:** " قام Lashely and McGoldrick عام 1994م بتحديد أربعة أبعاد للتمكين يمكن من خلالها أن توفر وسيلة لوصف أو تحديد هيئة التمكين المستخدم في إي منظمة. وفيما يلي قامت الباحثة بعرض هذه الأبعاد باختصار كما يلي:-

-**البعد الأول: المهمة:** يقوم الفرد بأدائه لمهامه بحريه تامة، والعمل باستقلالية وتحقيق الأهداف التي قامت بوضعها المنظمة سواء كان العمل فردي أم بشكل جماعي.

-**البعد الثاني: القوة:** يأخذ بعد القوة بعين الاعتبار الشعور بالقوة الشخصية التي يمتلكها الأفراد نتيجة تمكينهم. ما المهام التي يقوم بها الأفراد الممكنين؟ وإلى أي مدى السلطة التي يمتلكها الفرد محددة في المهام؟ وإلى أي مدى تقوم الإدارة بجهود لمشاركة العاملين في السلطة وتعزيز شعورهم بالتمكين؟

-**البعد الثالث: الالتزام:** يرتبط التزام الموظف برفع معنوياته عن طريق زيادة تحفيزه لأداء عمله من خلال توفير احتياجات الفرد للقوة والاحتياجات الاجتماعية وزيادة الثقة بالنفس.

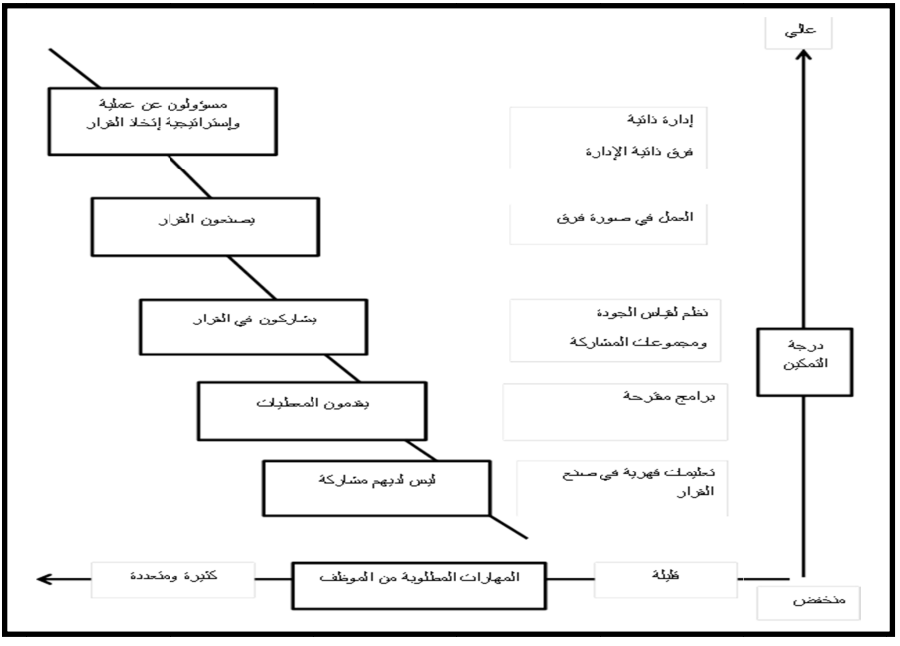
-**البعد الرابع: الثقافة:** يقصد بها الأسلوب الذي تتبعه المنظمة لتنفيذ عملية التمكين والاستراتيجية التي تسعى المنظمة لتحقيقها ، فإذا تم إدارة بيئة المنظمة وأسلوب تنفيذ التمكين بقدرة وفاعلية فأن التمكين سيعزز تحسين الإنتاجية، الجودة، تقليل التكاليف تحقيق المرونة في العمل، ورفع مستوى الرضا الوظيفي (أورد في: احمد، 2008).

1. مستويات التمكين: تعتمد الكثير من المنظمات اليوم تطبيق برامج لتمكين العاملين ولكن بدرجات متفاوتة, وتضم درجات أو نسب أو مستويات التمكين بطريقة تصاعدية وذلك بدءً بالتقرير وانتهاء بالتنفيذ

التقرير ←— النصح التوصية ←— اتخاذ القرار ←— التنفيذ

وبشكل عام فإن أساليب التمكين تسير في تسلسل كما هو موضح بالشكل التالي:

الشكل رقم (2): تسلسل عملية تمكين العاملين (أفندي،2003)



كما هو مبين في الشكل السابق الذي يدرج مستويات التمكين بدءً من انعدام سلطة العاملين وانتهائه بالتمكين الكامل، حيث يتم وضع استراتيجية المنظمة بمشاركة العاملين لديها.

وإذا كان التمكين هو قمة تدخل العاملين واشتراكهم في صنع واتخاذ القرارات فإن ذلك يتم على مستوى الأفراد ومجموعات العمل، حيث يتم اتخاذ قرارات أفضل الأفراد بغض النظر عن مكانتهم أو وظيفتهم" (أورد في: أفندي، 2003).

-**تمكين المرأة:** أصبح مفهوم تمكين المرأة من المفاهيم الشائعة في معظم الدول، خاصة في مجال التنمية الاجتماعية، وفي كتابات المرأة؛ حيث حلَّ مفهوم التمكين جوهريًّا – سواء في مناقشة السياسات، أو البرامج – محلَّ مفاهيم النهوض والرفاهية ومكافحة الفقر والمشاركة المجتمعية، وشكَّل أحد المفاهيم الرئيسة في المؤتمرات المحلية والدولية. كما عرفها السيد على أنه "دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها" (أورد في: السيد،2010) وعليه فتمكين المرأة يمكن أن يعرف حسب خضر (2013) على " أنه إحساس المرأة بقيمتها وحقها في أسرتها وفي المجتمع ككل، وذلك بتوفير فرص العمل المناسبة لها، وتأثير ذلك على نفسيتها وأدائها في أسرتها وفي المجتمع المحيط بها، وانعكاس ذلك على بناء مجتمعها اجتماعيا واقتصاديا وسياسياً."

-أنواع التمكين:

أ- **التمكين الاقتصادي:** "يعني التمكين الاقتصادي للمرأة التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية والتنظيمية والمهنية، والتوزيع النسبي للدخل المكتسب بواسطة السكان النشطين اقتصاديًّا من الجنسيين، والأجور النسبية للإناث مقارنة بالذكور. والداعون لهذا النوع من التمكين للمرأة يؤكدون أن هذا لا يتحقق إلا إذا كان للمرأة دخل خاص منتظم، واستخدموا في ذلك كافة وسائل الضغط المعنوي من صحافة وإعلام وأعمال درامية ومناهج دراسية، وكأن كل الجهود الضخمة التي تحملها على عاتقها لا تعني شيئًا، واستخدام المناهج التعليمية لخدمة القضايا النسوية، أمرٌ مقرر في جميع الاتفاقيات الدولية، ومنصوص عليه في وثيقة إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة. وما ندعو له هو السعي لاستغلال القدرات والمواهب والمهارات التي من شانها الرفع من المستوى الاقتصادي للبلاد بتوفير مختلف الظروف والإمكانيات الأساسية لذلك .

ب - **التمكين الاجتماعي:** يعني التمكين الاجتماعي أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية تحد مما يطلقون عليه السيطرة الذكورية. ولنشر هذه الثقافة داخل المجتمع. عمِلت الحركات النسوية على بناء مؤسسات وأندية ومراكز وتجمُّعات خاصة بها وفي ثنايا تلك الأندية تُقام فعاليات ومحاضرات، وندوات ومباحثات تروج لمفهوم التمكين. ولكن ما يهمنا نحن في تمكين المرأة اجتماعيا أن تساهم في تكوين أسرة متماسكة متشبعة بالثقافة العربية الإسلامية ومساهمة في تطور الأجيال ووعيها بهويتها .

ج- التمكين السياسي: يقاس التمكين السياسي بحسب رأي الداعين إليه، بعدد المقاعد البرلمانية المتاحة للرجال مقارنة بالنساء، وأيضًا مشاركة النساء في منظمات المجتمع المدني؛ كالأحزاب، والنقابات، والمنظمات الأهلية وغيرها.

وفي إطار التمكين السياسي للمرأة، طالب مؤتمر بكين 1995 بتخصيص مقاعد برلمانية للمرأة في البرلمانات، (وهو ما يطلق عليه مشروع الكوتا)، ودعا هذا المشروع إلى ضرورة رفع التمثيل النسائي إلى نسبة لا تقل عن 30 في المائة ببلوغ العام 2005، واتخذت عدد من الدول العربية قرارات متقدمة في هذا الصدد " (خضر،2003) والجدول رقم 05 لتوضيح المقارنة بين جميع أنواع التمكين المرأة في العمل.

جدول رقم (5): وجه المقارنة بين أنواع التمكين

وجه المقارنة	أنواع التمكين		
	التمكين الاقتصادي	**التمكين الاجتماعي**	**التمكين السياسي**
المفهوم العام	حصول المرأة على دخل منتظم من خلال حصولها على عمل.	ممارسة المرأة لجميع صلاحياتها داخل أسرتها وخارج البيئة المحيطة بها.	حصول المرأة على مقاعد برلمانية وفي الاحزاب والمجالس والمنظمات
الغرض منه	التخلص من الفقر مساعده الرجل في تحمل عبء الحياة. حل المشكلات المادية التي تواجه المرأة	حصول المرأة على الحرية الكاملة في ممارسة حقوقها. تعزيز استقلالية المرأة	مساواه المرأة بالرجل في الحصول على مقاعد سياسيه ومشاركتها في ابداء الرأي.

(أورد في: بنت سعيد بن سالم بامخالف)

إن الدعوة للتمكين السياسي ترتبط بمشاركة المرأة وبوعيها السياسي داخل المجتمع ونشره وقيادة بعض المؤسسات والاستشارة والقيادة متى توفرت الكفايات اللازمة.

2. مؤشرات تمكين المرأة: هناك بعض المؤشرات التي تحدد وتقيس تمكين المرأة من العمل في مختلف المجالات وكما يلي:

- **التمكين السياسي:**

- نسبة النساء في المجالس المحلية ومركز اتخاذ القرار
- نسبة النساء في الخدمة المدنية
- نسبة النساء اللواتي سجلن ويحق لهن التصويت والانتخاب

- **التمكين الاقتصادي:**

- التغير في نسبة معدلات التوظيف
- نسبة صاحبات الأعمال الحرة والمشاريع المستقلة
- نسبة مشاركة المرأة في سوق الأوراق المالية.

- **التمكين الاجتماعي:**

- عدد النساء في منظمات المجتمع المدني
- حرية اتخاذ القرار في الإنجاب
- مشاركة أفراد الأسرة في أعمال البيت وتربية الأطفال " (أورد في: النعيمات، 2000)

في هذا الإطار، بات تمكين المرأة يعد من الضرورات الأساسية في مجتمع يعي ويدرك أهمية هذا العنصر البشري الذي ينبغي أن يكون محل اهتمام لغرض تحقيق مستويات مرتفعة من التنمية والتطوير. إن تمكين المرأة ينبغي أن يتحقق في

ظل كافة أنواع التمكين السياسي والاجتماعي والثقافي لكي يمكن الاستفادة من الطاقة البشرية النسوية في خدمة التنمية الشاملة.

3. معوقات تمكين المرأة: هناك بعض المعوقات التي تواجهها المرأة عند انخراطها بسوق العمل وتلك المعوقات قد تتعلق بالمرأة نفسها أو بالمجتمع أو بيئة العمل.

أولا: ما يتعلق بالمرأة نفسها (معوقات ذاتية)

- الضغوط النفسية التي تواجهها المرأة للالتحاق في الأعمال غير التقليدية.
- عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال.
- طول ساعات العمل خاصة في القطاع الخاص يحرم المرأة من الاهتمام بأسرتها.
- خضوع المرأة في معظم الأحيان لسلطة الذكور والقرارات التي تخص تعليمها وعملها.

ثانيا: ما يتعلق بالمجتمع:

- ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية.
- تحد العادات والتقاليد من التحاق المرأة بالكثير من المهن.
- عدم اقتناع المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال.
- ترفض أغلب الأسر السماح بالعمل في الأعمال التي فيها اختلاط بين الجنسين.

ثالثا: ما يتعلق ببيئة العمل (المعوقات التنظيمية والإدارية):

- تعقيد الإجراءات الإدارية والأنظمة عند البحث عن عمل.
- الافتقار للإرشاد المهني المناسب .
- عدم توفر المعلومات بسهولة وبدرجة كافية بالنسبة لاحتياجات سوق العمل.

***المعوقات الاقتصادية:**

- انخفاض مستوى الأجور المقدمة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي
- منافسة العمالة الوافدة على سوق العمل بسبب انخفاض رواتبها
- عدم تناسب الراتب المعروض مع الجهد المبذول
- عدم توافر المكافآت والحوافز المادية

4. بعض التحديات التي تحول دون تمكين المرأة العربية والإفريقية:

و تتضمن:

-**عبء العمل:** بينت الدراسات وفق ديجيني (2007) بأن المرأة تتحمل أعباء أكثر من الرجل. كما أن المسؤوليات الأسرية والمجتمعية تستهلك وقتا كبيرا من النساء.

-**المهارات:** إن غياب المهارات اللازمة هي من العوائق الأخرى التي تواجه المرأة في المشاريع الخاصة، كما أن التغطية والنوعية الخاصة بخدمات الإرشاد الزراعي في مجال معالجة الأغذية وحفظها وتغليفها محدودة للغاية في

العديد من الدول الأفريقية فضلا عن أن التدريب الموجه للمرأة يركز عادة على " المهارات التقليدية" في مجال التربيط والصبغ، وصنع السلال الخ. والسوق مشبع بهذه المهارات، وكذلك تحد معدلات الأمية المرتفعة بين النساء من تقديم مهارات جديدة ومتقدمة لهن.

-**إتاحة الموارد المالية:** ذكر دولان مطبوعات الوكالة الأمريكية للتنمية (2005) أن عدم امتلاك المرأة لأي أصول، بسبب الممارسات التمييزية الخاصة بالملكية والوراثة للأرض في الكثير من الدول الأفريقية يحد من تمكين المرأة من السيطرة على الممتلكات وعلى الموارد وخاصة الأرض. وعلى سبيل المثال، تدعي ربات الأسر في أوغندا بان عدم مقدرتهن على تمويل عملية بدء المشاريع تمنعهن من الاستثمار في الأعمال والأنشطة التجارية المختلفة. فغياب رأس المال لبدء الأعمال والتشغيل يحد من حجم ونوع ومكان النشاط المدر للدخل. وقد برزت في العقد الأخير مؤسسات التمويل الأصغر والتي شكلت خطوة هامة نحو مليء فراغ فجوة التمويل للفقراء بصفة عامة والمرأة الفقيرة بصفة خاصة، ولكن وبالرغم من أن الإقراض الأصغر قد حقق نجاحا ملموسا خلال الأعوام الماضية، إلا أن الاحتياجات سواء من قبل المرأة أو الرجل في أجزاء كثيرة من أفريقيا لازالت كبيرة.

-**بنية تحتية ضعيفة:** إن التنمية الضعيفة للطرق وغياب وسائل النقل تؤثر على كل من الرجال والنساء الراغبين في إقامة مشاريع خاصة، ولكن عند الاطلاع عندما يتم التركيز على آثر البنية التحتية الضعيفة بحسب النوع

الاجتماعي، فنلاحظ أن الأمر يختلف فيما يتعلق بتأثيرها على كل من الرجل والمرأة ودخولهم من أنشطتهم الاقتصادية المختلفة. فالمرأة التي تعيش في مجتمع يعاني من بنية تحتية ضعيفة (النقل، المياه، والصرف الصحي والطاقة) تتضرر أكثر، حيث بينت الدراسات كيف أن العبء الزمني للمرأة يتأثر عندما لا تتوفر أنظمة نقل كافية. يشير تقريرا للبنك الدولي (كالفو،1960) بأنه يتم قطع 87 % من الرحلات في الريف الأفريقي مشيا على الأقدام ولذلك يتم قضاء وقت وجهد كبيرين من قبل المرأة في التنقل بما يساوى 65% من الوقت المتاح للأسرة. وبعض الدراسات تقترح بان توفير الطرق يمكن أن تحسن من دخل المرأة حيث وجد في الكامرون أن المرأة التي تعيش في قرية على الطريق الرئيس تكسب مبالغ أكثر من الأخرى التي تعيش في قرية تبعد تسعون دقيقة من الطريق (لوفل،2000جرون،2005). ويعتبر جمع الحطب من المسؤوليات الرئيسية للمرأة بشكل عام في غالبية الدول الأفريقية حيث تشير دراسة أجريت على ثلاث بلدان بان المرأة تقضي ما يساوي 300 ساعة في تنزانيا و800 ساعة في زامبيا في جمع الحطب (كالفو، 1994).

-**محدودية الأسواق:** تشير الدراسات أن المرأة صاحبة المشاريع الصغيرة عادة ما تشتكي من ضعف الطلب على منتجاتها(داي،2005). وهناك عوامل عديدة التي تحد من قدرة المرأة على الوصول إلى الأسواق. وكما اشرنا سلفا فالمرأة تعاني من قيود على حركتها بشكل كبير بسبب العديد من العوامل المتصلة إما بمسؤوليتها الأسرية أو بسبب الممارسات الثقافية، فالمرأة التي يتوفر لها حرية

التنقل لا تمتلك المعلومات الخاصة بالسوق عن المنتجات والمدخلات وبالتالي تعتمد على الوسطاء اللذين يشترون منتجاتها بأسعار اقل من سعر السوق. وكون المرأة تنتج بكميات قليلة، فإنتاجها محصور على سوق القرية المحلي الذي هو في الأصل مشبع بهذا النوع من المنتجات والخدمات. ومن العوامل الأخرى التي تشكل عائقا أمام تسويق المنتجات، غياب التقنيات المحسنة للحفظ ومرافق التخزين القريبة من الأسواق فضلا عن عدم توفر الإمكانيات للوصول إلى أسواق المدخلات بسبب نقص المواد الأولية وارتفاع أسعار المدخلات المستوردة والتي يمكن أن تشكل عائقا أمام زيادة الإنتاج.

-**تنظيم ضعيف للأعمال التجارية:** تمتلك المرأة الأفريقية أنواع مختلفة من الجمعيات في القطاع المنظم والغير منظم والقطاع الاجتماعي حيث يتم جمع المال والعمالة اللازمة لتعظيم الإنتاج والتشبيك الاجتماعي، ولكن بسبب ضعف القدرات في هذه الجمعيات وبسبب اهتمامها الأكبر بالمصالح الاجتماعية، بدلا من البحث عن حلول لدعم الأعمال التجارية لازال إسهامها الاقتصادي ضعيف للغاية.

-**ضعف في نقل التقنية:** تعتبر التقنية المفتاح الرئيسي للتنمية الاقتصادية، وفي الوقت الحاضر لازالت عملية نقل التقنية إلى أفريقيا تقتصر على التقنيات الاستهلاكية التي تتيح للناس أن يتعلموا من خلالها كيف يستهلكون التقنيات الجديدة. كما أن أفريقيا لا تتوفر فيها بيئة تشج الإبداع والابتكار ولا تدعم هذا الاتجاه. وإذا ما استمر الوضع كذلك، ستظل أفريقيا متخلفة تكنولوجيا في عالم أصبحت التقنية تسيطر على التجارة والسياسة وحتى الثقافة.

-**أساليب تدميرية للقيادات السياسة والاقتصادية:** لقد عانت أفريقيا من غياب القيادات المستنيرة ومن الأساليب السيئة للتوجيه السياسي والاقتصادي. وبينما يمكن للقادة الأفارقة أن يجدوا لأنفسهم عذرا لعدم تمكنهم من حماية شعوبهم من استغلال الاستعمار في القرن التاسع عشر والقرن العشرين، لا يستطيعوا أن يتخلوا عن مسؤوليتهم من جراء سماحهم للاستغلال الاستعماري الجديد والذي يواصل سحق العديد من الناس في شعوبهم وتحويلهم إلى شحاذين في بلدانهم. خلال العقود الثلاثة الماضية، عانت أفريقيا من غياب القادة الذين يتمتعون بالرؤية الثاقبة والحب للشعب وممن يتفانون في سبيل شعوبهم، وقد أقنعهم الغرب بسهولة ليقبلوا بالنموذج التنموي الغربي والاقتراض من المؤسسات الغربية وان يتم توجيههم من قبل خبراء الغرب. وقد حصل هذا بسبب أن الإدارة الاستعمارية دمرت وقوضت جميع الأشكال التقليدية للحكم الذاتي في أفريقيا بشكل متعمد. وبينما كان يتم إحلال الشكل الاستعماري للحكم بدلا عنه، تم أيضا فرض الديانة والقيم الغربيتين على أولئك اللذين اعتنقوا المسيحية.

وقبل الحصول على الاستقلال، تم تدريب الشباب الأفريقي وترقيتهم إلى مناصب لم تكن متاحة للأفارقة وتم تدريبهم من قبل أسيادهم المستعمرين لاستلام السلطة من الإدارة الاستعمارية، وكان العديد من هؤلاء من السذج وغير مدركين حيث مارس الاستعمار الخدعة عن طريق ترقيتهم إلى المناصب العليا التي كانت تخص أسيادهم المستعمرين وذلك لاستمرار سيطرته عليهم، وبالتالي فقد أعماهم هذا الفعل لأنهم فرحوا بالسلطة التي اكتشفوها فجأة وبالفخامة التي وفرتها لهم

دولهم الجديدة. وهكذا تم اجتذاب العديد من الأفارقة إلى هذه الآلية التي سهلت استمرارية استغلال أفريقيا وشعوبها. فقد كان من السهل أن تعمى عيون الحكام الجدد بوساطة الثراء المادي والامتيازات التي يصاحبها. هذا الثراء عندما تقرن ذلك بالقوة السياسية بسبب السذاجة وقلة الخبرة. وقد أدى هذا التطور إلى فتح الباب أمام مجموعة صغيرة من الأفارقة اللذين لهم صلة بالأثريات للاستمرار باستغلال موارد أفريقيا، وفي ذات الوقت تجاهل مصير الأغلبية الفقيرة. وبهذه البداية السيئة، اتسمت القيادة الأفريقية بالانتهازية والتقدم الشخصي والثراء على حساب الجماهير وتم التأسيس للأزمات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الحالية في أفريقيا.

-**غياب السلام والأمن:** إن السلام والأمن شرطان أساسيان للتنمية حيث يطمح إليهما جميع البشر ويستحقوا أن يحظوا بهما كون جميع الناس يتطلعون إلى تحقيق السعادة ونوعية أفضل للحياة خالية من الفقر والمذلة. ولكن وخلال العقود الثلاثة الأخيرة، ظلت العديد من الدول الأفريقية تعاني من غياب السلام الداخلي والأمن وراح ملايين من البشر ضحية لاضطهاد مارسته الدول وحكامها الدكتاتوريين ومن الانتهاكات الصارخة لحقوق الإنسان وللحروب الأهلية وتحويل الموارد البشرية والمادية للحروب والأمن الداخلي لأولئك اللذين يسيطرون على السلطة(أورد في: شين،2004).

-**بيئة تمكينيه محدودة:** تعترف الكثير من الحكومات الأفريقية بدور المشاريع الصغيرة والأصغر في خلق فرص العمل لتخفيف من الفقر، إلا أن خلق

بيئة تمكينيه أفضل وتشجع المشاريع الصغيرة والأصغر وتحول الاقتصاد الغير منظم إلى قطاع اقتصادي يتمتع بالنشاط والحيوية لازال تحديا ماثلا لمعظم الدول. ويشكل غياب البيانات الإحصائية التي تحدد حجم وخصائص العاملين في القطاع الغير منظم وقدرة المؤسسات التي يتعاملون معها تحد من قدرة الحكومات على وضع السياسات المدروسة. كم أن هناك حاجة لإصلاح أنظمة تسجيل الأعمال التجارية للسماح بالتسجيل المشترك لكي تصبح المرأة شريكا متساويا بالمشاريع الأسرية، وبسبب عدم وجود أنظمة التسجيل المشترك في أنحاء عديدة من أفريقيا، تخسر المرأة العمل التجاري الذي ساعدت في تنميته عند الطلاق أو موت الزوج. وقد بذلت بعض الدول الأفريقية جهود متواترة لتشجيع المشاريع الصغيرة والأصغر من خلال إجراءات سياسية وتنمية مؤسسية في الإقراض الأصغر والتدريب. والبعض منها ضمنت هذه التشجيع للمشاريع الصغير والأصغر في وثائق الاستراتيجيات الخاصة بالتخفيف من الفقر. على سبيل المثال، فان الخطة التنموية الكينية (2002/1997) تتصور بأن تنمية المشاريع الصغيرة والأصغر تتم من خلال تطوير ومراجعة الأطر القانونية والبيئة التنظيمية وإعداد البرامج التي تسهل الحصول على قروض وتمويل ودعم المرأة في المشاريع الصغيرة والأصغر والقطاع الغير منظم من خلال برامج خاصة ومن خلال تشجيع إقامة روابط قوية مع القطاع الصناعي ومراجعة وموائمة إجراءات الترخيص لمشاريع القطاع المنظم (أورد في: شين،2004)، ولكن تنفيذ هذه الخطة كان بطيئا للغاية.

-**الفساد:** يعتبر الفساد سرطانا خطيرا في أفريقيا حيث يؤثر على جميع مناحي الحياة وعلى كل فئة اجتماعية واقتصادية. فالفساد يولد بؤسا شديدا للمواطن الإفريقي العادي ويتيح فرص لغير الأفارقة ليمارسوا استغلاهم.

-**خطوات تمكين المرأة غير العاملة:** أوردت" وداد بنت سعيد بن سالم بامخالف" في دراستها خطوات مقترحة لتمكين المرأة من العمل، وهذه الخطوات هي:

الشكل رقم (3) خطوات تمكين المرأة غير العاملة.

عدم استعجال النتائج

البحث عن فرص عمل مناسبة

توفير التدريب الملائم

المشاورة والمشاركة في اتخاذ القرارات

جمع المعلومات

(أورد في: وداد بنت سعيد بن سالم بامخالف)

-**الخطوة الأولى: جمع المعلومات:** يتم جمع المعلومات من المصادر المعنية عن جميع النساء الغير العاملات بمؤهلاتهن العلمية ودوراتهن التدريبية، والبحث عن أسباب عدم انخراطهن في سوق العمل.

-**الخطوة الثانية: المشاورة والمشاركة في اتخاذ القرارات:** تتم مشاورة ومشاركة النساء الغير العاملات في جمع المعلومات والوصول إلى الأسباب والمعوقات التي منعتهن من المشاركة والانخراط في سوق العمل والعمل على وضع حلول ومقترحات مناسبة ترضي الجميع.

-**الخطوة الثالثة: توفير التدريب الملائم:** من المعروف إن المرأة غير العاملة لا تمتلك المهارات العملية اللازمة للانخراط بالعمل، لذلك لا بد من التعاون مع بعض الجهات المختصة لتوفير فرص التدريب والتأهيل وتطوير الباحثات عن العمل، حتى تكون المرأة على استعداد لتقبل أي وظيفة تعرض عليها، حتى من الممكن تدريب المرأة عن العمل خارج نطاق تخصصها وذلك لتوفي عمل لها في حالة عدم وجود وظائف متوفرة بمؤهلاتها العلمية.

-**الخطوة الرابعة: البحث عن فرص عمل مناسبة:** البحث عن فرص عمل بالتعاون مع الجهات المختصة وكذلك البحث عن فرص عمل بديلة للراغبات في العمل الخارج عن تخصصهن بسبب عدم وفرة الوظائف، والعمل على وتوفير بعض المشاريع المتوسطة والصغيرة بالتعاون مع الجهات المختصة للراغبات بالعمل الحر.

-**الخطوة الخامسة: عدم استعجال النتائج:** لا يمكننا توفير بيئة العمل في يوم وليلة، وفي حالة توفير بعض الوظائف لا بد من متابعة أداء الموظفات الجدد ومناقشة الصعوبات التي واجههن أثناء العمل، وذلك لوضع مقترحات أفضل للباحثات عن العمل الجدد سواء كانت المشكلة سوء التدريب أو أن الوظيفة لا تناسب مؤهلاتهن العلمية أو مشاكل أخرى مع أرباب العمل والموظفين تحيل أي جهات مختصة لمعالجة ذلك. فالتمكين عملية شاملة وتأخذ وقتا وتتضمن جميع الأطراف في المنظمة.

-**خاتمة:** لقد بات تمكين المرأة ضرورة مجتمعية لتقف مع الرجل جنبا إلى جنب للمساهمة الفاعلة في تنمية المجتمع وذلك بتوعيتها ومنها حقوقه في التعليم والتطوير. فللمرأة قوة ومواهب وقدرات قيادية لا يستهان بها فكفى أنها منشئة و صانعة الأجيال.

-قائمة المراجع:

1- أحمد، رزان(2008). "إدارة التمكين"، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.

2- أفندي، عطية(2003)." تمكين العاملين: مدخل للتحسين و التطوير المستمر". المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

3_اوكيكي، إي أي سي (1995) ." تمكني المرأة والتنمية الريفية". في أي سي ايبوه، سي يو ايكواى و دي ايتشي التنمية الريفية بنيجيريا: المفاهيم، العمليات وفرص النجاح. اينوجو. اوتو سنتري.

4_الجهاز المركزي للإحصاء(2011)."تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة"، العراق www.cosit.gov.iq/images%5Cpublications%5CIWish

5-الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية (2011)." الإستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان"

6_الزهراني ، سعود بن حسين (1426هـ). " مشكلات التنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية خلال فترة التخطيط التنموي ". الباحة ، النادي الأدبي في الباحة. السعودية .

7_السيد. رشا مصطفى، منصور (2010)."النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي". منظمة المرأة العربية: القاهرة، مصر.

8_النعيمات،خليل (2000). تمكين المرأة". متاح في -8maktabatmepi.org/download/3001/550/Anera6-123-127.pdf

9- بنت سعيد بن سالم بامخالف، وداد. إمكانات ومحددات إنشاء مجلس لإدارة تمكين شؤون المرأة من العمل في محافظة ظفار. رسالة ماجستير غير منشورة.

10_ خضر، أحمد(2013)."حقيقة مفهوم تمكين المرأة"، متاح في -9alukah.net/web/khedr/0/53818/#ixzz3M7rJdw1j

11- ديجبني، يشيهريغ (2007)." دعم التمكين للمرأة في إفريقيا- المؤتمر الاقتصادي الإفريقي". أديس أبابا.

12- دولان، كاثرين اس (2002). "النوع الاجتماعي والتشغيل في الصناعات الزراعية ذات القيمة العالية". الوكالة الأمريكية للتنمية، بوابة إدارة الأبحاث التنموية.

13- شين، أم جي، فانيك وكار، أم (2004)." إدماج التشغيل الغير منظم والنوع الاجتماعي للتخفيف من الفقر". ورقة عمل للكومنولث.

14_مالك عبد الحسين، أحمد (2012) ." تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية". مجلة الاقتصادي الخليج مركز دراسات الخليج العربي – جامعة البصرة – العراق، 23 .

15- محمد، كامليا(2012). "مفهوم مصطلح تمكين المرأة في منشأه"، متاح (Women Empowerment http://iicwc.org/lagna_I0I/iicwc/iicwc.php?id=1038

16-مالمبيرغ، سي (1996)." دعم الوسائل الوسيطة في النقل". ورقة عمل لبرنامج سياسات النقل في شبة صحراء أفريقيا، البنك الدولي.

17- مطبوعات الوكالة الأمريكية للتنمية (2005)." بدائل التنمية بإدماج النمو الداعم للنوع الاجتماعي والفقراء".

18-Blattman, Christopher., Green, Eric, Annan, Jeannie and Jamison, Julian (2013): Building Women's Economic and Social Empowerment Thruogh Enterprise "Uganda, https://www.poverty-action.org/.../wings

19-Duflo,E .(2012)."Women Empowerment and Economic Development Journal of Economic Literature, vol 4 No 50

20- WCED, 1987, (World Commission on Environment and Development), Our Common Future, Oxford: Oxford University Press.

مخالفات المرور بالجزائر

د. ناهي مراد

جامعة تيزي وزو

– ***ملخص:*** *أصبحت ظاهرة مخالفات المرور من الظواهر التي تزداد مساحتها يوما بعد يوم نتيجة التقدم التقني والانفجار السكاني الذي شهده العالم في العقود الأخيرة، ونتيجة تزايد عدد السيارات وانتشار الطرق في كل مكان؛ وتشكل مخالفات المرور خطرا كبيرا وواضحا، لأنها كثيرا ما تتسبب في حوادث مرور، تنتج عنها خسائر بشرية ومادية تعود بالضرر على الفرد والمجتمع واقتصاد البلاد، لذلك أعطتها معظم دول العالم أهمية بالغة، وراحت تبحث فيها، لإيجاد الحلول المناسبة للتقليل منها.*

الكلمات مفتاحية: *مخالفات، حوادث، المرور.*

- Résumé : *Le phénomène des infractions au code de la route est devenu de plus en plus important en raison du progrès technique et de l'explosion démographique qu'a connu le monde ces dernières décennies, suite a la croissance du nombre de véhicules et de routes. Les infractions au code de la route constituent un danger important, car elles causent souvent des accidents de la route, entraînant des pertes humaines et matérielles préjudiciables à la personne, à la société et à l'économie du pays, pour cette raison la plupart des pays ont accordé beaucoup d'attention à ce sujet afin de trouver une solution pour minimiser leur impact.*

Mots-clés: *infractions, accidents, trafic.*

-Abstract: *The phenomenon of traffic offenses has become alarming because of the increasing number of cars. Road traffic offenses are dangerous because they often cause road accidents, resulting in life, property, social and economic*

Key words: *offenses, accidents, traffic.*

-مقدمة: أشار الكساسبة (2008) بأنه حوادث السير تقع نتيجة لمخالفة قواعد السير على الطرق من قبل السائقين والركاب والمشاة، إما عن جهل بقواعد السير أو تجاهلها. أو أيضا وفق روس ودانيال (2007) بسبب القيادة الخطرة التي تعتبر بمثابة سلوكات متناقضة للقيادة الوقائية، حيث ترتبط بالتهورية والإفراط في السرعة والقيادة تحت تأثير المسكرات، وبخرق قوانين السير والاصطدامات.

ومخالفة المرور سلوك إرادي غير مشروع، ينشأ عندما يقوم الفرد بتصرف يمنعه قانون المرور أو يمتنع عن القيام بتصرف يفرضه قانون المرور، وترتبط مخالفات المرور ارتباطا وثيقا بحوادث المرور، فكلما زادت المخالفات زادت الحوادث، وعادة ما تكون عواقب مخالفات المرور خطيرة، تصل درجة القتل أو الوفاة، ولقد أشارت إحصاءات المركز الوطني للوقاية والأمن عبر الطرق إلى ارتفاع نسب مخالفات المرور المسجلة على مستوى الوطن، ويعتبر التزايد الملاحظ لأرقامها من سنة لأخرى، أحد المعطيات التي تفرض علينا دق ناقوس الخطر والتفكير في الآليات الواجب اعتمادها لإيجاد حل لهذه الظاهرة التي تولد ظاهرة أخطر، هي حوادث المرور.

يُعَبِر المنحنى التصاعدي لحوادث المرور عن حالة الخطر الذي يواجه أفراد المجتمع الجزائري، هؤلاء الذين أشارت الكثير من الأبحاث ذات الصلة بالمرور، إلى أنهم يشكلون العامل الرئيسي في وقوعها، من خلال اعتداءهم على النصوص التشريعية التي تحدد وتنظم حركة المرور، مسببين قلقا واضطرابا يهدد أمن مستخدمي الطريق.

ويُقْصَدُ بمشكلة المرور بصفة عامة، عدم قدرة مستعملي الطريق على التنقل من مكان لآخر دون التسبب أو التعرض لحوادث المرور، وَتُعَد حوادث المرور مشكلة أمن قومي معقدة، تحتل المراتب الأولى لقائمة المشاكل التي تعاني منها الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، نظرا لما تخلفه من خسائر في الأرواح من مختلف الأعمار، إضافة إلى أعداد المصابين، المعاقين وخسائر اقتصادية لا تحصى، مخلفة أبعادا نفسية، اجتماعية اقتصادية، ومستنزفة الموارد البشرية والمادية للدول.

ويحمل مفهوم الأمن القومي لأي مجتمع حسب أبو شنب (2006)، الإشارة إلى تواجد هذا المجتمع وبقائه واستمراره، استنادا إلى أن الأمن القومي في مضمونه يُطَبَقُ على دولة محددة. ويرى طه (1994) أنه على الرغم من أن أسباب حوادث المرور متشعبة، إلا أنه يمكن تصنيفها بما يُمَكِّنُ وضع خطط عمل لمواجهتها؛ هذا وقد اتفقت دراسات كثيرة على أن التفسير السليم لحوادث المرور يجب أن يعتمد على ثلاثة عناصر هي الإنسان، الآلة الجوانب الهندسية للطريق. وأوضح كل من الجر والباشا وأبو مصلح (1973) أن ذلك يكون من خلال

مجموعة من الأسباب السلوكية المتعلقة بالعامل البشري التي تضم أخطاء مستعملي الطرق العامة من مخالفات قواعد المرور، وأخرى هندسية تتعلق بالمركبة من شروط ومواصفات أمنية، وأخرى ترتبط بعامل الطريق وظروف المحيط، سواء ما ارتبط بقدرتها على استيعاب وتصريف حجم المرور بالأماكن التي تستغلها المركبات كالحظائر ومحطات النقل، أو تجهيزات الطريق المستغلة في تنظيم حركة المرور، إضافة إلى الأحوال الجوية؛ إلا أن الإفراط في السرعة، يبقى أكبر وأخطر أسبابها الذي يحصد فئة الشباب أكثر من غيرها من الفئات المشكلة للمجتمع، وكون العامل البشري هو المتحكم في كيفية التعامل مع المركبة والطريق، فإن المسؤُولية الأكبر تقع على عاتقه في تفادى وقوع حوادث المرور.

– **مخالفات المرور:** المخالفة هي جريمة تقع تحت طائلة القانون. وحسب العتيبي (2005، 22) فالمخالفة "هي سلوك إرادي غير مشروع، يصدر من شخص مسؤول جنائيا في حالات الإباحة والعدوان على المال أو المصلحة أو الحق المحمي بجزاء جنائي، ويعرفها البعض بأنها عدم تقيد مستخدم الطريق بأنظمة وتعاليم المرور والوقوع في مخالفة مرورية أو أكثر من المخالفات المدرجة في نظام المرور" (أورد في: بن ضبيان، 2008). ومخالفات المرور هي سلوك انتهاك بنود قانون المرور، ما يعرض المخالف إلى العقوبة، ذلك أن هدفه هو حماية أرواح وممتلكات مستعملي الطريق، وهو يعاقب بالحبس أو بالغرامة أو بالاثنين معاً، كل من تعدى عليه من مستعملي الطريق، سائقا كان أو ماشيا، سواء كان ذلك عن قصد أو غير قصد، وتختلف العقوبة حسب المخالفة، ويرتبط وقوع حوادث

المرور بارتكاب السائق أو أحد أطراف الحادث مخالفة، حتى إن العلاقة بين عدد الحوادث وعدد مخالفات المرور يمكن وصفها بالوثيقة، لذلك فإن التخفيض من أعداد حوادث المرور يستوجب التقليل من مخالفات المرور.

إن ظاهرة المخالفات المرورية قد أصبحت من الظواهر التي تزداد مساحتها يوما بعد يوم، نتيجة التقدم التقني والانفجار السكاني الذي شهده العالم في العقود الأخيرة، ونتيجة تزايد عدد السيارات وانتشار الطرق في كل مكان، ونظرا لما يترتب على تلك المخالفات المرورية من آثار مادية واقتصادية واجتماعية (أورد في: الشاعر، 2006) وحسب العتيبي، يرتبط وقوع الحوادث المرورية بارتكاب السائق أو أحد أطراف الحادث مخالفة مرورية (أورد في: الرشيدي، 2008).

وفي هذا الإطار قام السديس(2002) بدراسة تحت عنوان "أثر ارتكاب المخالفات المرورية في حوادث السير"، وتوصل إلى:

– أن من المخالفات التي تؤدي إلى وقوع حوادث الاصطدام نجد تجاوز الإشارة الحمراء بنسبة 91 %، السير ليلا دون استعمال الأنوار بـــ 87.7 %، السياقة بعكس اتجاه السير بـــ 85.5 %، الإفراط في السرعة بـــ 85 %، السياقة في حالة سكر بـــ 81.9 %، تجاهل قواعد التجاوز السليم بـــ 80.1 %، تجاوز إشارة قف بـــ 74.7%.

– أن من المخالفات التي تؤدي إلى وقوع حوادث دهس المشاة، نجد تجاوز الإشارة الحمراء بـــ 89 %، الإفراط في السرعة بـــ 85.2 %، عدم تخفيف السرعة لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من المرور بـــ 85.1 %، القيادة في

حالة سكر بـــ 85 %، تجاهل أولوية المرور في الأرصفة والممرات الخاصة بالمشاة بـــ 83.7 %، والسير ليلا دون استعمال الأنوار بـــ 80.6 %، نقل عدد من الركاب يزيد عن المحدد في رخصة السياقة بـــ 78.1 %.

– أن من المخالفات التي تؤدي إلى وقوع حوادث الانقلاب، نجد الإفراط في السرعة بـــ 98.4 %، قيادة المركبة في حالة سكر بـــ 89.1 %، نقل أية حمولة خارج صناديق سيارات الشحن بـــ 84.3 %، تجاهل قواعد التجاوز السليم بـــ 84 %، السير ليلا دون استعمال لأية أنوار بـــ 82.7 %، والأوزان المقررة بـــ 80.4 %، القيادة بعكس تجاه السير بـــ 79.1 %.

-**تصنيف مخالفات المرور:** صنف الأمر رقم 03/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المتعلق بتنظيم حركة المرور عبر الطرق وسلامتها وأمنها، في الفصل السادس منه والمعَنْون "المخالفات والعقوبات والإجراءات"، مخالفات المرور حسب خطورتها إلى مخالفات وجنح كما يلي:

ـــ **المخالفات من الدرجة الأولى:** هي ما يعاقب عليها القانون بغرامة جزافية من 2000 إلى 2500 دينار؛

ـــ **المخالفات من الدرجة الثانية:** هي ما يدفع مرتكبها غرامة جزافية من 2000 إلى 3000 دينار؛

ـــ **المخالفات من الدرجة الثالثة:** هي ما يعاقب عليها بغرامة جزافية من 2000 إلى 4000 دينار؛

ـــ **المخالفات من الدرجة الرابعة:** هي ما يعاقب عليها بدفع غرامة جزافية من 4000 إلى 6000 دينار؛

ـــ **الجنح:** مثلما نصّت عليه المادة 67 من القسم الثاني المتضمن للجنح والعقوبات الواردة في الأمر رقم 03/09، فقد وردت الجنح في 28 مادة، يعاقب عليها القانون بالسجن من شهرين إلى 10 سنوات، ودفع غرامة مالية من 500 آلف إلى مليون دينار طبقا لنوع الجنحة.

– **سداد مخالفات المرور:** تأتي الكثير من حوادث المرور كنتيجة طبيعية لمخالفات المرور المرتكبة، كما أن الكثير من مخالفات المرور المسجلة لم تؤد إلى وقوع حوادث المرور، وفي كل الأحوال فقد نص قانون المرور على معاقبة كل من ثَبَتَتْ في حقة تهمة التعدي على نصوص هذا الأخير، من خلال الردع المروري، الذي يظهر في شكل غرامات مالية، تبعا لنوع المخالفة المسجلة، لكن الأهم في هذه العملية، هو ضمان تسديد المخالفات ذلك أن العكس سَيُضْعِفُ قانون المرور وينزع عنه صفة المصداقية، وتصبح إجراءاته شكلية لا تؤدي الغرض المنوط بها، الشيء الذي قد يشجع مخالفي قانون المرور على مواصلة تجاهله وضرب بنوده عرض الحائط.

وبالعودة إلى الفترات الماضية، فإننا سنجد أن الغرامات قد كانت تُحَرَرُ ضد السائقين المخالفين لقانون المرور عن طريق تحرير وصولات ترسل إليهم بواسطة مصالح البريد ليباشروا عملية التسديد، وفي حالة عدم الاستجابة يتم إخضاعهم جبرا لدفع الغرامة، مع مبالغ التأخير الإضافية، هذا الإجراء الذي أثقل كاهل

العدالة نظرا لكثرة القضايا المسجلة على مستوى المحاكم أثبت فشله، فأستحدث عملية الاحتفاظ الفوري لرخصة سياقة السائق المخالف، على أن يَسْتَرِدَّهَا، عندما يُظهِر وصل دفع الغرامة، إجراء أثبت نجاحه فيما يخص تسديد الغرامات، وهو الإجراء المعمول به إلى يومنا هذا.

– **أهمية دراسة ارتكاب مخالفات المرور:** إنَّ الضبط والعقاب لقائدي المركبات المخالفين، من العوامل المهمة لمنع وتقليل السلوكيات الخاطئة، وفي نفس الوقت زيادة وتدعيم السلوكيات الحميدة في القيادة، لذلك فإن دراسة الخصائص الديموغرافية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية للأفراد المتورطين في ارتكاب مخالفات المرور قد تساعد في التعرف على أسباب ودوافع ذلك التورط، كما أنها ستحدد المستهدفين مستقبلا، ونوعية برامج التوعية المرورية، وتحدد الطرق والنماذج المقترحة لمعالجة ذلك السلوك.

–**ضبط مخالفات المرور:** إن لكل من السائق والراكب والماشي الدور المهم للحد من حوادث المرور وضبط المخالفات المرورية، فضبط مخالفات المرور هو عملية تطبيق النصوص التشريعية المتعلقة بالمرور التي تصدرها الدولة لمراقبة، تنظيم وتطوير منظومة المرور على أراضيها، وتقوم بتنفيذها بواسطة أجهزة تخولها الصلاحيات، وتمدها بالتجهيزات وضمان برنامج تكوين شامل يستهدف كل أطياف المجتمع، بهدف إرساء تنقل آمن وعادل للأفراد.

ويمكن لعملية ضبط مخالفات المرور أن تتم من خلال الضبط الذاتي، من حيث توجه الفرد من تلقاء نفسه، نتيجة معرفة مسبقة أو علم استفاد منه أو تكوين

باشره أو تحسيس وتوعية خضع لها، لاحترام قانون المرور والخضوع له كليا، أو عن طريف الضبط الاجتماعي الذي يظهر في سلوكٍ جماعيٍ يعبر عن مستوى من الرقي وصلت إليه مجموعات من الأفراد، يعكس تصرفها، درايةً شاملةً بأخطار ونتائج مخالفة قانون المرور، أو عن طريق الضبط النظامي، الذي يظهر في "استخدام منجزات التقنية الحديثة في تطبيق أنظمة وقوانين المرور عن طريق رصد المخالفين لأحكام هذه الأنظمة، ومن ثم إيقاع العقوبات المقررة بحقهم" (أورد في: بن ضبيان، 2008). وهو الضبط الذي تمارسه أجهزة الدولة المخولة، والتي تملك الوسائل والإمكانيات لذلك وتترجمه على الميدان إجباريا على كل من يخالف قانون المرور، ويعتبر هذا النوع من الضبط، أهم أنواع الضبط لأنه يعتمد على التقنية في رصد المخالفة، ويقدم كل البيانات لإثبات المخالفة، كالمكان والزمان ونوعها وخصائصها، وتتجلى أهم أهدافه في ضبط تجاوز السرعة، تعديل سوك السائقين، فرض احترام قانون المرور ورفع مستوى السلامة المرورية.

-تجهيزات ضبط مخالفات المرور:

ـ **دوائر الاستشعار:** عبارة عن دائرة إلكترومغناطيسية توضع تحت الطريق في التقاطعات، تعمل عن طريق حاسوب يتم تركيبه على جانب الطريق، في غرف خاصة به، مهمتها كشف مخالفات تجاوز السرعة المحددة التي برمجت عليها، وكشف السيارات التي لا تحترم الإشارة الضوئية الحمراء وذلك بتسجيل

ترقيمها اللوحي، وهي تقنية تنفرد بها حاليا الدول المتطورة في مجال السلامة المرورية ككندا، أستراليا والنرويج.

ـ **الكاميرات:** تستخدم لضبط مخالفات تجاوز السرعة المحدد وتجاوز الإشارة الحمراء، من خلال تسجيل فيديوهات للمخالفات المرتكبة وللسيارات المخالفة، بغرض تغريمها لاحقا.

ـ **الرادار:** يستخدم لرصد المركبات المفرطة في السرعة، ويعتمد هذا الجهاز على إرسالٍ مستمرٍ لحزمة من الموجات ذات التردد العالي نحو المركبات المتحركة، ثم قياس التغير في التردد بين الموجات المرسلة والمترددة، ويمكن للرادار أن يكون محمولا باليد أو مثبتا داخل مركبة تقف على جانب الطريق أو مركبة تسير وسط الطريق.

-قائمة المراجع:

1. أبو شنب، محمد (2006). نظريات الاتصال والإعلام، حلوان: دار المعرفة الجامعية.

2. الجر، خليل والباشا محمد خليل وأبو مصلح هاني (1973). لاروس، المعجم العربي الحديث، باريس: مكتبة لاروس.

3. السديس، صالح بن محمد (2002). أثر ارتكاب المخالفات المرورية في حوادث السير، دراسة مسحية على المخالفات المرورية المدرجة بجدول النقاط، في المحافظات فئة أ في المنطقة الشرقية. رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.

4. الشاعر، عبد الرحمن بن ابراهيم (2006). أنماط التخطيط العمراني وعلاقتها بالمخالفات المرورية، الأمن والحياة، 291.

5. الكساسبة، فهد يوسف (2008). أعوان المرور في السلامة المرورية، الأمن والحياة، 319.

6. بن ضبيان، الرشيدي علي (2008). الضبط الآلي المروري ودوره في الحد من المخالفات المرورية، الرياض: مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

7. روس، روبرت وأنتونويتش، دانيال (2007). سائقو عجلات الموت، ترجمة أحمد عيد مراد، بيروت: الدار العربية للعلوم.

8. طه، فرج عبد القادر (1994). قراءات في علم النفس الصناعي والتنظيمي في الوطن العربي، القاهرة: دار المعارف.

de résidence devient aujourd'hui comme l'une des exigences aux candidats pour être recruté à la DRGB, et qui doit être à proximité de la structure d'accueil.

Troisièmement, l'âge des candidats ne doit pas dépasser 35 ans, 53% des enquêtés considèrent que cette exigence est contraignante pour décrocher un poste de travail, même si le candidat possède un diplôme et une qualification, ce qui fait que le candidat doit satisfaire cette exigence pour décrocher un poste de travail à la DRGB.

En conclusion et à partir de ces résultats, on peut dire qu'on est arrivé à confirmer l'hypothèse qui consiste à dire que le recrutement de nouveau salariés à la DRGB s'appuie sur des critères objectifs tel que la possession d'un diplôme, synonyme de qualification souhaitée.

-Bibliographie :

1. Alberello, L. (2003). Apprendre à chercher l'acteur social et la recherche scientifique. Bruxelles : 2eme édition Boeck.

2. Angers, M. (1997). Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Alger : Ed Casbah.

3. Archive de l'entreprise SONATRACH présentation de l'organisme d'accueil.

4. Blanchet, A. (2000). Les techniques d'enquête en sciences sociales. Paris : Ed Dunod.

5. Boudon, R. (1970). Les méthodes en sociologie. paris : 2éme édition P.U.F.

6. Boutefnouchet, M. (2004). La société Algérienne en transition. Alger : Ed Office Des Publications Universitaires.

7. Grawitz, M. (2001). Méthodes des sciences sociales. Paris : 11eme édition, Ed DALLOZ.

8. Quivy, R. (1995). Manuel de recherche en science sociales. paris : 2emeédition, Dunod.

9. Sartan, Y. (1966). Perspectives de l'autogestion en Algérie, autogestion, no1.

10. Stora, B. (2004). Histoire de l'Algérie depuis l'indépendance. 1962-1988. paris : 4e Edition La Découverte.

On constate aussi que la majorité des candidats qui ont été recrutés à partir des années 2000 sont porteurs d'expériences professionnelles avant qu'ils ne soient admis à la DRGB, et cela s'explique par la nouvelle procédure de recrutement à la SONATRACH qui est appliquée actuellement aux nouveaux recrutés qui consiste à mettre en évidence certaines exigences pour accéder au poste de travail comme l'expérience.

-Conclusion: on constate d'abord que les sources d'information des candidats sur l'offre d'emploi à l'aide du bureau de main d'œuvre représente un pourcentage de 44%, 42% parmi eux ont été informés par un proche ou un ami, et cela pose le problème du manque d'informations concernant le recrutement au sein de cette structure.

Par ailleurs, parmi les facteurs les plus influant pour décrocher un poste de travail à la DRGB on peut citer le diplôme avec un pourcentage de 60%, puis l'expérience avec un taux (25%), enfin les liens sociaux avec un pourcentage de 15%.

On remarque aussi, que durant la dernière décennie, la totalité de nos enquêtés qui ont été recrutés durant cette période, ont un niveau supérieur avec un pourcentage de 100%, ce qui confirme l'intérêt qu'apporte la DRGB au diplôme face à l'évolution technologique et la compétitivité sur le marché du travail, fait qui pousse les responsables de la SONATRACH à effectuer des recrutement de personnes disposant d'un diplôme universitaire (licence ou ingénieur) et qui ont des connaissances théoriques dans le domaine.

Pour que la DRGB réalise un bon recrutement, elle ne se base pas seulement sur le diplôme qui est un critère nécessaire, car à lui seul, il est insuffisant, et c'est pour cela, que la DRGB a eu recours à d'autres critères comme :

Premièrement, l'expérience avec un pourcentage de 83%. la DRGB favorise l'embauche des personnes ayant de l'expérience dans leur domaine avant leur recrutement, en raison des qualifications qu'ils possèdent et qui leurs facilitent l'intégration au poste, avec un bon rendement pour l'entreprise.

Deuxièmement, le lieu de résidence est considéré comme étant une condition essentielle avec un pourcentage de 100%, donc le lieu

rendement pour l'entreprise, a partir de là, on peut dire que l'expérience est l'un des critères essentiels que la DRGB exige pour réussir un bon recrutement.

Par conséquent d'après cette analyse des taux, on constate que la majorité des recrues ont acquis une certaine expérience de travail avant qu'ils soient à la DRGB, et on peut expliquer que cette entreprise favorise les candidats qui ont une expérience professionnelle antérieure dans leurs domaines.

Tableau n° 08 : rapport entre la période de recrutement et l'expérience acquise :

Expérience / **Période de Recrutement**	**Oui**		**Non**		**Total**	
	F	%	F	%	F	%
[1981-1990]	04	67%	02	33%	06	100%
[1991-2000]	09	75%	03	25%	12	100%
[2001-2010]	17	94%	01	06%	18	100%
Total	30	84%	06	16%	36	100%

A partir du tableau ci-dessus, nous retenons que 84% des enquêtés ont acquis une expérience de travail avant d'être recrutés à la DRGB, par contre on enregistre 16% des enquêtés, qui n'ont pas acquis d'expérience professionnelle en dehors de la DRGB.

On remarque aussi que 94% des enquêtés qui ont été recrutés durant la période 2001-2010 possèdent une expérience professionnelle avant qu'ils ne soient recrutés à la DRGB, suivi par 75% des enquêtés qui ont été recrutés entre 1991-2000 et qui possèdent une expérience, 67% des recrues durant la période 1981-1990 ont une expérience professionnelle.

Nous constatons d'après le tableau n°06 que 47% des enquêtés sont des agents de maitrise et 39% occupent un poste de cadre, par contre les agents d'exécution représentent 14% de notre échantillon.

On remarque aussi que la majorité des recrutés à partir des années 2000 sont des cadres avec un pourcentage de 67% et seulement 17% des cadres ont été recrutés durant la période 1991 et 2000. Pour les années 1980, on remarque que les recrues occupent des tâches d'exécutions et de maîtrises avec un pourcentage de 50% pour chaque catégorie, par contre, aucun des enquêtés n'a été recruté pour occuper un poste de cadre durant la même période.

A partir de ces résultats, on déduit que la DRGB essaye de renforcer son capital humain par le recrutement des agents de maîtrise et des cadres, vue la complexité des tâches dans le domaine des hydrocarbures qui demande la précision et la vigilance au travail, et cela ne peut être réalisé qu'à travers des formations qualifiantes et des diplômes supérieurs qui indiquent les qualités et les capacités des candidats retenus pour les postes de responsabilité.

Tableau n° 07 : répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelle avant le recrutement :

Expérience avant le recrutement	**Fréquences**	**Pourcentages**
Oui	30	83%
Non	06	17%
Total	36	100%

D'après le tableau n°07, on constate que le taux des personnes qui ont eu une expérience professionnelle avant d'intégrer la DRGB est de 83% et celui des personnes sans expérience est de 17%. On déduit d'après ce même tableau que la DRGB favorise l'embauche des personnes ayant de l'expérience en raison des qualifications qu'ils possèdent, qui leur facilitent l'intégration au poste et un bon

nous permet de constater une nette amélioration en terme de niveau d'instruction des nouveaux recrutés au sein de la DRGB surtout après les années 2000.

On peut dire aussi que l'entreprise cherche à élever le niveau d'instruction des recrutés dans les différentes catégories afin d'améliorer la qualité de l'encadrement en vue d'atteindre ses objectifs. Cet écart constaté dans le niveau d'instruction entre les deux premières décennies peut s'expliquer par le fait que la SONATRACH donnait peut d'importance aux diplômés universitaires, vue les crises sociales et économiques vécues pendant cette période, causées par le chômage. Cette société recrutait sans avoir recours aux critères de sélection tels que les diplômes afin d'apaiser et regagner la paix sociale, contrairement à la dernière décennie où le diplôme et la qualification sont devenues primordiaux, afin d'avoir un équilibre avec le développement technologique et les nouvelles méthodes de gestion.

Tableau n° 06: rapport entre la période de recrutement et l'appartenance aux catégories socioprofessionnelles :

Catégorie socioprofe-ssionnelle / **période de Recrutement**	**A. maitrises**		**Cadres**		**A. exécutions**		**Total**	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[1981-1990]	03	50%	00	00%	03	50%	06	100%
[1991-2000]	08	66%	02	17%	02	17%	12	100%
[2001-2010]	06	33%	12	67%	00	00%	18	100%
Total	17	47%	14	39%	05	14%	36	100%

Tableau n° 05 : rapport entre la période de recrutement de 1981 à 2010, et le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction / Année de Recrutement	Primaire		secondaire		universitaire		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[1981-1990]	01	17%	05	83%	00	00%	06	100%
[1991-2000]	00	00%	09	75%	03	25%	12	100%
[2001-2010]	00	00%	00	00%	18	100 %	18	100%
Total	01	3%	14	39%	21	58%	36	100%

A partir du tableau n°05, on constate que 58% des salariés ont un niveau universitaire, par contre ceux qui ont un niveau primaire et secondaire représentent respectivement 3% et 39%. On remarque aussi que la totalité des recrutés durant les années 2000 ont un niveau supérieur avec un pourcentage de 100%, par contre 75% des recrues ont un niveau secondaire et 25% des recrues ont un niveau universitaire entre l'année 91 et 2000. Pour les années 80, on remarque que la majorité des recrues ont un niveau secondaire avec un taux de 83%, en revanche, 17% ont un niveau primaire et aucun de ces recrues ne possède un niveau supérieur durant la même période, ce qui

Tableau n° 04 : l'attitude des enquêtés vis-à-vis du critère le plus contraignant pour décrocher un poste de travail :

Les critères	Fréquence	Pourcentage
L'âge (-35 ans)	19	53%
Service national	09	25%
Résidence à Bejaia	08	22%
Total	36	100%

Le tableau n°04, nous permet de constater que plus de la moitié de nos enquêtés, avec un pourcentage de 53%, considèrent que le critère le plus contraignant pour décrocher un poste de travail à la DRGB est la limitation de l'âge aux candidats à 35 ans, puis le service national avec un pourcentage de 25% et enfin le critère de la résidence avec 22%.

Donc, on déduit que la limitation de l'âge à 35 ans est une exigence contraignante pour les candidats qui postulent à un poste de travail à la DRGB, même si le candidat possède un diplôme et une qualification, ce qui fait que ce critère reste un obstacle pour les demandeurs d'emploi.

complémentaire (présidentiel) pour les années 2003-2004. Depuis 2005, un autre programme est venu consolider les deux premiers. Il s'agit du programme complémentaire de soutien à la croissance économique 2005- 2009.

Tableau n° 03 : l'attitude des salariés vis-à-vis du facteur le plus influant pour l'accès à l'emploi :

Réponses	Fréquences	Pourcentage
Diplôme	22	60%
Expérience	09	25%
Liens sociaux	05	15%
Total	36	100%

D'après le tableau n°03, on constate que le facteur le plus influant pour décrocher un poste de travail à la DRGB est le diplôme avec un taux de 60% comparativement aux deux autres facteurs, puis l'expérience avec 25%, enfin les liens sociaux avec un pourcentage de 15%.

Cela nous permet de dire que le facteur le plus influent pour décrocher un poste de travail à la SONATRACH est le diplôme, ce qui explique l'importance qu'accorde la DRGB au diplôme, parce que c'est à partir de ce dernier que l'entreprise peut savoir la qualité du candidat, ses qualifications et de connaitre sa spécialité afin de mieux l'affecter au poste adéquat.

En effet, on peut dire que le diplôme est un critère essentiel mais pas suffisant pour le recrutement à la DRGB ; les réseaux sociaux sont omniprésents, ce qui implique l'introduction de certains facteurs informels à chaque fois que cette entreprise effectue un recrutement

fonctionnement, et ce pour enrichir son potentiel, afin de maintenir sa survie dans le climat de concurrence qui règne ces dernières années.

Tableau n° 02 : répartition des enquêtés selon l'année de recrutement :

Année de recrutement	Fréquences	Pourcentages
[1981 – 1990]	06	17%
[1991 – 2000]	12	33%
[2001 – 2010]	18	50%
Total	36	100%

D'après le tableau n°02, on déduit que la majorité des enquêtés ont été recrutés entre l'année 2001 et 2010 avec un pourcentage de 50%, ensuite 33% entre l'année 1991 et 2000, à la fin, ceux qui sont recrutés entre 1981 et 1990 avec un pourcentage de 17%.

En observant ces pourcentages, nous constatons que les responsables de la DRGB ont commencé à donner de l'importance au recrutement des nouveaux salariés depuis l'année 2000, car la SONATRACH commence à retrouver son rythme, dans le but de rajeunir et de donner du sang neuf à son effectif, sans oublier les départs en retraite.

On peut remémorer aussi les événements qui se sont produits en Kabylie à partir de 2001 causés par la crise sociale et le chômage qui ont touché profondément cette région, pour cela l'État, a élaboré un plan socio-économique qui consiste en la concrétisation d'une dynamique de croissance économique fondée sur la promotion d'un développement durable et l'amélioration du cadre de vie des populations de cette région, par la création de nouveaux postes de travail et la prise en charge de leurs problèmes sociaux. Cette option des pouvoirs publics s'appuie sur des programmes d'équipements publics consistants qui sont le programme de soutien à la relance économique pour la période 2001-2004 et le programme

avons abouti à un échantillon de 40 salariés, en utilisant la méthode aléatoire stratifiée, enfin nous avons pu récupérer uniquement 36 questionnaires, cela est dû à l'absence des 04 autres salariés au cours de notre enquête.

Le nombre de salariés de sexe masculin était de 32, tandis que les salariées de sexe féminin étaient en nombre de 04, cela signifie que le recrutement des femmes au sein de la DRGB est nouveau. L'âge des sujets varie majoritairement entre 36 à 45 ans.

-Analyse et interprétation des données pratiques :

Tableau n° 01 : répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Fréquences	Pourcentages
Primaire	01	03%
Secondaire	14	39%
Universitaire	21	58%
Total	36	100%

D'après le tableau n°01, on constate que la majorité des enquêtés ont un niveau universitaire avec un pourcentage de 58%, vient après le niveau secondaire avec 39%, ensuite le niveau primaire avec un pourcentage de 3%.

Le tableau indique que la majorité des enquêtés à la DRGB ont un niveau universitaire, ce qui s'explique par l'évolution technologique et la compétitivité sur le marché du travail, qui a poussé les responsables de la SONATRACH à effectuer des recrutements de personnes qui ont un diplôme universitaire (licence ou ingénieur) et qui ont des connaissances théoriques dans le domaine, et cela dans le but d'apporter de nouvelles méthodes et de nouvelles stratégies de

Vue la place prépondérante qu'occupe cette entreprise dans l'économie algérienne, cela ne dépend pas de son abondante ressources naturelle « pétrole », mais de sa gestion humaine également, Parler de ressources humaines, ce n'est pas considérer que les hommes sont des ressources, mais que les hommes ont des ressources. Parmi les fonctions phares de la gestion des ressources humaines, nous évoquerons ici la fonction de recrutement, qui est une mission des professionnelles afin d'arriver à trouver les bons profils pour les postes vacants.

Les sources de recrutement peuvent être internes ou externes. Toutefois, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la prospection s'opère d'abord en interne, notre curiosité est de savoir quels sont les critères que la direction régionale de Bejaia (DRGB) ou bien la SONATRACH prend en considération pour embaucher ses nouveaux salariés ?

-Hypothèse : Le recrutement à la DRGB, s'appuie particulièrement sur des critères objectifs, tels que la possession d'un diplôme, synonyme de qualification souhaitée.

-Méthodes et techniques utilisées : nous avons utilisé dans notre étude une méthode quantitative, qui nous a permis de recueillir sur un ensemble d'éléments d'informations comparables d'un élément à l'autre, elle est déterminée également par la nature du notre thème de recherche, cette méthode nous a soumis à l'analyse des données collectées du terrain, et de décrire leur aspect réel, de ce fait, la méthode quantitative a nécessité la technique du questionnaire qui nous a permis une interprétation des données d'une part et une vérification de l'hypothèse préalablement établie de l'autre part.

-L'échantillon de l'étude : l'échantillon de l'étude a été sélectionné auprès d'une population de 250 salariés qui activent au sein de la DRGB, nous nous sommes adressés à échantillon de différentes catégories socioprofessionnelles, il s'agit de 14 cadres, 17 agents de maitrise et 09 agents d'exécution, On déduit que la DRGB recrute plus des agents de maitrise et des cadres, ce qui s'explique par la complexité des tâches et les exigences du monde professionnel face à l'évolution technologique et la compétitivité dans la sphère économique, et à travers cette répartition socioprofessionnelle, nous

crisis. The study is carried out within the DRGB (Regional Directorate of Bejaia) by the means of a questionnaire distributed to a study sample of 36 employees, using the stratified random method.

Keywords: *labor market, recruitment, company, new employees, diploma*

-Introduction : Après que l'Algérie a eu son indépendance en 1962, le gouvernement de cette époque a mis en place des politiques de développement et de reconstruction de l'économie algérienne basée sur la gestion socialiste des entreprises, autrement dit l'autogestion. Selon Boutefnouchet (2004), toutes les entreprises vacantes sont mises en régime d'autogestion, quelques entreprises et propriétés algériennes sont également placées en gestion coopérative, les entreprises autogérées ne ressemblent pas plus de 10000 travailleurs.

Sartan (1966) souligne que le premier congrès de l'autogestion industrielle avait fait apparaitre clairement que le faible secteur « socialiste » industriel compte 15 % à peine de l'industrie globale. D'après Boutefnouchet (2004), la gratuité de la santé publique, la réforme de l'éducation, et de l'enseignement supérieur, donnèrent l'impression, grâce à une balance budgétaire excédentaire, favorisée par le prix élevé des hydrocarbures. En revanche, Stora (2004) montre que l'Algérie reste très dépendante de ses hydrocarbures, l'industrie ne représente que 10% du PIB.

Parler des hydrocarbures, c'est d'évoquer sans doute l'entreprise pétrolière SONATRACH, cette dernière a connue différentes évolutions qui ont fait d'elle l'entreprise d'aujourd'hui connue à l'échelle internationale et pourvue d'un pouvoir économique incontestable.

La création de la société nationale pour le transport et la commercialisation des hydrocarbures connue sous le nom (SONATRACH) remonte à la fin de 1963, par le décret N°63-491 du 31/12/1963, au journal officiel du 10/1/1964, elle avait pour activité le transport et la commercialisation des hydrocarbures. Ça création avait pour but de couvrir a long terme les besoins nationaux en hydrocarbure ainsi que la gestion des domaines miniers des hydrocarbures. (Archive de l'entreprise SONATRACH).

Le marché du travail et les critères d'embauche dans les entreprises algériennes

MAHDID Fatah/ALLOU Zouhir
Université Tizi-Ouzou/Université d'Alger2

- *Résumé :* *cette présente étude dresse un aperçu sur les critères effectifs que l'entreprise publique prend en considération pour effectuer le recrutement de ses nouveaux salariés, sachant que cette démarche est une mission délicate et cruciale pour l'avenir de l'entreprise notamment dans un contexte de forte concurrence et également de crise économique. La partie pratique a été effectuée au sein de la DRGB (Direction Régionale de Bejaia) par le biais de l'administration d'un questionnaire et cela sur un échantillon de 36 salariés en utilisant la méthode aléatoire stratifiée.*

Mots clés : *Marché de travail, Recrutement, Entreprise, Nouveau salarié, Diplôme.*

- ملخص: تنظر هذه الدراسة في المعايير الحقيقية التي تعمل بها المؤسسة الوطنية عند توظيف العمال الأجراء الجدد، علما أن التوظيف يعتبر خطوة مهمة وحساسة في نفس الوقت لمستقبل المؤسسة في ظل جو المنافسة والأزمة الاقتصادية العالمية. تمت الدراسة الميدانية في المديرية الجهوية لسونا طراك بولاية بجاية بالاعتماد على تقنية الاستبيان وهذا على عينة تشمل 36 عامل باستعمالنا الطريقة العشوائية الطبقية.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، التوظيف، المؤسسة، العمال الجدد، الشهادة.

- *Abstract:* *This study presents an overview of the criteria that public companies (such as Sonatrach) apply in recruiting new employees. Recruiting is a crucial mission for the future of any company especially in the context of strong competition and economic*

Contents

Article	*Authors*	*Page*
Le marché du travail et les critères d'embauche dans les entreprises algériennes	**MAHDID Fatah** **ALLOU Zouhir**	*135*

Guidelines to Authors

Submissions to the review must include a title, a six-eight line abstract in Arabic, French and English, five keywords, the list of references and biographical information about the author (s). The text should not exceed 6000 words in length, approximately ten single-spaced pages in Times New Roman 12 (for texts in French or English) or simplified Arabic 16 (Arabic text), including notes and references. The review applies the APA (American Psychological Association) referencing style. Submissions can be sent by e-mail in Word format to one of the following addresses: *setsecretariat@yahoo.fr*/ *set@ummto.dz*. All submissions will be anonymously peer-reviewed. Unpublished articles are not returned to their authors.

Scientific Board:

PR. AREZKI Dalila	*Université of Tizi-Ouzou ALGERIA*
PR.ALAPHILIPPE Daniel	*University of Tours FRANCE*
PR.ASANBE Comfort B	*College Of Staten Island,The city University of New York USA*
PR.BOUMEKHLOUF Mohamed	*University of ALGIERS 2, ALGERIA*
PR.DOUGA Ahmed	*University of Algiers 2 ALGERIA*
PR.ESTAUN Santiago	*Autonomous University of Barcelone, SPAIN*
PR. FONTAINE Roger	*University of Tours FRANCE*
PR.GUENDOUZI Amar	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
PR.KADRI Aissa	*University Paris8, Institut Maghreb Europe France*
PR.KHETACHE Rabia	*University of Algiers 2 ALGERIA*
PR.MAROUF Louisa	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
PR.MIZAB Nacer	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
PR.SAADI Brahim	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
PR.TESTU François	*University of Tours FRANCE*
PR.TOUITOU Yvan	*Faculty of Medicine Pierre et Marie Curie, France*

Scientific Board:

PR.TOUTAOUI Zoulikha	*Université of Tizi-Ouzou ALGERIA*
DR.AMEZIANE Hamid	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
Dr. CHAFAI Said	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
DR.CHAOUCHE Hamid	*University of Tizi-Ouzou ALGERIE*
DR.CLARISSE René	*University of Tours FRANCE*
DR.IKOUFANE Chafik	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
DR.KABRI –HAMADOU Taous	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
DR.KHELFANE Rachid	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
DR.LE FLOC'H Nadine	*University of Tours FRANCE*
DR.MEITE Amadou	*Université of Abidjan IVORY COAST*
DR.SARDAOUI Nazim	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*
DR.TIACHADDINE Mohamed	*University of Tizi-Ouzou ALGERIA*

Publication policy

The International Review of Society-Education-Work, launched on 1st September 2014 at University Mouloud Mammeri of Tizi-Ouzou, publishes research articles in the humanities and social sciences. It welcomes contributions in three languages: Arabic, French and English on the understanding that they are not simultaneously submitted to other journals.

The review is published twice a year.

Diffusion: *national and international*

- **Director***: PR .MAROUF Louisa*
- **General Editor:** *DR.KHELFANE Rachid*
- **Assistant Editors :** *DR.AMEZIANE Hamid, M^{me} BACHIR-PACHA ABDESSELAM Lila, DR.CHAOUCHE Hamid, M.GRIMES Messaoud, PR. GUENDOUZI Amar, DR. IKOUFENE Chafik, DR.KABRI-HAMADOU Taous, DR. KHELFANE Rachid, PR.MAROUF Louisa, Mme BOUBEKRI leila, Mme RAHMAOUI Souad, M.TOUMI Hocine, M.HALLI Mustapha, M.MEBARKI Mohand Ourabah, M^{lle} LASLI Ouerdia, M^{lle} NOUFEL Djamila, M^{lle} OUALI Lamia.*

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOULOUD MAMMERI TIZI-OUZOU

REVUE SOCIETE EDUCATION TRAVAIL

Revue internationale semestrielle du laboratoire Société-Education-Travail

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY MOULOUD MAMMERI OF TIZI-OUZOU

REVIEW OF SOCIETY EDUCATION WORK

Bi-Annual International review of Society, Education and Work research laboratory

Editions du laboratoire Société-Education-Travail

Society-Education-Work research laboratory publication

http://labs.ummto.dz/set/

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOULOUD MAMMERI TIZI-OUZOU

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY MOULOUD MAMMERI OF TIZI-OUZOU

REVUE
SOCIETE EDUCATION TRAVAIL

Revue internationale semestrielle du laboratoire Société Education Travail

REVIEW
SOCIETY EDUCATION WORK

Bi-Annual International review of Society, Education and Work research laboratory

N° 02
Décembre 2016

Conception et réalisation: Editions EL AMEL

Editions du laboratoire Société Education Travail
Society Education Work research laboratory publication