

طبيعة القيم الثقافية السائدة في المجتمع وأثرها على مدى تمكين أعضائه: دراسة أولية

The nature of cultural values prevailing in society and its impact on the empowerment of its members: A preliminary study

بوفلجة غيات

Ghiat Boufelja

جامعة محمد بن أحمد وهران 02 (الجزائر)، البريد الإلكتروني: ghiat.boufelja@univ.oran2.dz

تاريخ النشر: 2020/12/15

تاريخ القبول: 2020/12/09

تاريخ الاستلام: 2020/11/12

ملخص:

لكلّ مجتمع ثقافته الخاصة، التي تنمو وتتطور عبر العصور، نتيجة مجموعة من العوامل المتداخلة. وهو ما يؤدي إلى إيجاد قيم تؤثر على الأفراد وسلوكياتهم وتصرفاتهم في مختلف المجالات الاجتماعية والمهنية. وهكذا نجد الشعوب المتقدمة تتميز بثقافة إيجابية تساعد على فعالية تصرفات تلك المجتمعات وتدخلاتهم في نشاطاتهم المختلفة، مما يؤدي بهم إلى التطور والتقدم. في حين نجد مجتمعات أخرى تتميز بثقافة تطغى عليها الجوانب السلبية، مما يؤدي إلى تبنيهم لسلوكيات تنسم بالتكاسل والتهاون في العمل، مما يؤدي إلى تخلف تلك الشعوب. وهو ما يؤكد أثر القيم الثقافية السائدة في المجتمع، على نجاح أفرادها في تعاملهم مع مختلف القضايا أو فشلهم فيها، ومدى تحكمهم في واقعهم وفي مستقبلهم. نتطرق من خلال هذه الدراسة إلى مفهوم القيم الثقافية وإلى العوامل التي تساهم في تشكيلها. كما نتطرق إلى نماذج من القيم الإيجابية وأثارها على أفراد المجتمعات المتقدمة، وإلى بعض القيم السائدة في المجتمعات العربية والإسلامية وتداعياتها السلبية على أفرادها، وأثر ذلك على واقعها الاجتماعي والاقتصادي. كلمات مفتاحية: القيم الثقافية، التمكين الاجتماعي، التنمية، مستوى التطور، القيم الإسلامية.

ABSTRACT:

Each society has its own culture, which grows and develops through the ages, because of a combination of overlapping factors. This leads to the occurrence of values that affect individuals and behaviors in various social and professional domains. Thus, people in developed countries are characterized by a positive culture that helps to effectively act in their different activities, leading them to development and progress. Other societies are characterized by a culture dominated by negative aspects, leading to their adoption of lazy and lax behaviors, leading to their backwardness. This confirms the impact of the prevailing cultural values in any society on the success or failure of its members in dealing with various issues, and the extent to which they control their reality and their future

We address through this study, the concept of cultural values and the factors that contribute to their assortment. We also address examples of positive values and their effects on members of developed societies. Prevailing values in Arab and Muslim societies, the negative repercussions on their members, and the impact on their social and economic realities, are also tackled.

Keywords: Cultural values, social empowerment, development, level of development, Islamic values.

1-مقدمة:

يولد الفرد ككائن بيولوجي يتحوّل إلى إنسان بشخصيته التي تتطور من خلال تفاعله مع محيطه الاجتماعي والثقافي مع نموه وتوسّع مجالات تعاملاته.

فالثقافة هي عبارة عن تفاعل مجموعة من العوامل التاريخية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية لكي تؤدي إلى بناء شخصية الفرد ومدى إيجابيته أو سلبيته.

إن مستوى التطور الاقتصادي والحضاري لأي أمة هو نتيجة مدى قدرة الأفراد والمجتمعات على العطاء والعمل والإنتاج، وبالتالي المساهمة في البناء والتطور. وكلّ ذلك مرتبط بثقافة المجتمع ومدى تمكّن أفرادها من آليات التنمية.

يدخل هذا البحث في إطار إشكاليات التنمية وتحدياتها، رغبة في إلقاء الضوء على العوامل الاجتماعية المعرّقة للتنمية في كل جوانبها. ذلك أن الرهانات الراهنة في العالم هي اقتصادية بامتياز في ظل العولمة، وما تؤدي إليه من منافسة وصراعات سياسية وعسكرية. كما أن الحديث عن المجتمع يؤدي بنا إلى الحديث عن ثقافته، وأثرها على سلوكيات وتصرفات الأفراد، وتداعيات ذلك على التنمية الاجتماعية والاقتصادية والحضارية.

تعتبر هذه الدراسة الأولية عبارة عن تأمل للواقع المعاش وإشكالية التنمية في الجزائر، وفي غالبية الدول العربية والإسلامية. هناك دراسات متعدّدة عن الثقافة التنظيمية وأثرها على فعالية المنظمات (غياث، 2010)، إلا أنه رغم أهمية الثقافة الاجتماعية، وأثرها على سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم، وعلى الثقافة التنظيمية في حدّ ذاتها، وما لذلك من أثر على التنمية عموماً، إلا أن موضوع الثقافة الاجتماعية لم ينل حقه من الأهمية.

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على ثقافة المجتمع، وأثرها على تصرفات الأفراد، وما لذلك من أثر على مدى تمكينهم من آليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والخروج من حلقة التخلف.

1.1. إشكالية الدراسة:

يعيش المجتمع الجزائري، كغيره من المجتمعات العربية والإسلامية حلقة مفرّقة ومن جهود فاشلة في تحقيق التنمية. وقد تمّ الاعتماد على نماذج مختلفة للتنمية، من اشتراكية ورأسمالية واقتصاد السوق، إلا أن النتائج لم تكن في مستوى الأموال الطائلة المستثمرة لغرض الخروج من التخلف. وأي تطوّر وتحسن في المستوى الاقتصادي، إنما هو عبارة عن ظاهرة اصطناعية، مبنية على الثروات الكبرى والدعم الأجنبي وخاصة في دول الخليج. إلا أن انهيار عائدات المحروقات وتخلي الغرب عنها يعيدها إلى واقعها المزّر.

ذلك أنه من أهم أسباب فشل جهود التنمية في الجزائر، طبيعة الثقافة الاجتماعية السائدة والنظرة إلى العمل، وطغيان التهاون وعدم الجدية والاعتماد على الغير، بما في ذلك الاعتماد على الوالدين والاعتماد على الدولة. وما ساعد على ذلك، اعتماد الدولة لسياسة اجتماعية مبنية على تعميم الدعم في كل شيء، وانتشار الاتكالية في المجتمع، وخاصة بين الشباب.

فما مفهوم الثقافة الاجتماعية؟ وما أثرها على تصرفات أفراد المجتمع؟ وما دورها في رفع مستوى تمكين الأفراد وتحكمهم في آليات التنمية؟ وهي جوانب نتطرق لها من خلال هذه الدراسة.

2-مفهوم الثقافة:

إن موضوع الثقافة قديم قدم التاريخ. ورغم تطور مختلف العلوم النفسية والاجتماعية والإدارية والاقتصادية، إلا أن هناك عودة للاهتمام بموضوع الثقافة كمحرك لسلوكيات الأفراد والمجتمعات، وما لذلك من أثر على التنمية.

من المفاهيم الصعبة التحديد مفهوم الثقافة. وقد عرفها تايلور (Taylor: 1871، 3) بأنها "ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات أو أي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضواً في المجتمع".

لمفهوم الثقافة عدّة تعاريف، فقد ذكر محمد بن عبد الكريم الجزائري (1988)، عشر استعمالات لمفهوم الثقافة عند العرب، وأهم معنى عندهم هو تصحيح وتقويم الاعوجاج. أما المفاهيم الحديثة، فرغم اختلافها من باحث إلى آخر حسب انتمائه العلمي واهتماماته، فإن ما يهمننا في هذا المجال، هو العلاقة بين الثقافة والسلوك. يرى وولاس (Wallace: 1961، 25) أن الثقافة هي "أساليب السلوك أو أساليب حلّ المشكلات التي يمكن وصفها بأن احتمال استخدام أفراد المجتمع لها أكبر، لما تتميز به عن الأساليب الأخرى من كثرة التواتر وإمكانية المحاكاة". وقد استخلص بن نعمان (1988، 90) من مختلف تعاريف الثقافة على أنها شيء مكتسب، وأنها تؤثر على السلوك الفردي والجماعي للأفراد.

تدخل في إطار الثقافة منظومة الاعتقادات والقيم المتعلقة بالأفراد، كأعضاء في المجتمع، وخاصة كأعضاء عاملين. فالثقافة هي التي تضع الحدود حول أي تكنولوجيا يمكن تطبيقها للحصول على الأهداف المرغوب فيها، وكيفية استعمال التكنولوجيا المتوفرة. فالثقافة السائدة، هي التي تحدّد خصوصيات التنظيمات والقيم السائدة فيها (Davis: 1968، 3). من هنا نستخلص أن القيم الثقافية هي نتاج تفاعل اجتماعي معقد ومتعدّد الجوانب. كما أن للقيم الثقافية دور كبير في ضبط وتحديد سلوكيات الأفراد في مختلف المواقف المهنية والاجتماعية.

3- أنماط الثقافة:

في كل مجتمع خليط من القيم الثقافية، من عادات وتقاليد وأعراف وممارسات وحكم بعضها إيجابي وبعضها سلبي. يمكن تقسيم الثقافة السائدة في أي مجتمع، إلى ثلاثة أنماط وهي الثقافة السلبية والثقافة الإيجابية والثقافة المختلطة. 3-1- الثقافة السلبية: وهي ثقافة منتشرة عادة في الدّول وفي المجتمعات المتخلفة. وهي حصيلة مرور تلك المجتمعات بفترات حالكّة من الفقر والاحتلال والجهل والتخلف. وهو ما يؤثر سلباً على أفراد تلك المجتمعات بحيث تميزون بالتهاون والتكاسل والتعاس عن العمل. يمكن ملاحظة ذلك من خلال طغيان مجموعة من الأمثال الشعبية، والأخذ بها من أفراد المجتمع، مما يؤدي إلى تثبيط هممهم. من هذه الأمثال، ما نجده في مجتمعاتنا، ومنها:

- "لريح أريح بكري".

- "واحد تطلق ومات".

- "بالشوية عليك".

- "مكتابة تلحق".

- "إخدم يا التعاس للناعس".

- "كل تعثرة فيها خيرة".

وهي أمثلة متداولة، على سبيل المثال لا الحصر، ولها أثارها السلبية القوية على تصرفات الشباب في تعاملهم مع واقعهم.

3-2- الثقافة الإيجابية: مقابل الثقافة السلبية، نجد ثقافة أخرى في الدول المتقدمة، وتتميز بالإيجابية وتحث أفرادها على الجدّ في العمل والمثابرة، وهو ما يؤدي إلى التأثير الإيجابي على أفراد تلك المجتمعات، مما يؤثر إيجاباً على مستوى الإنجاز عندهم. تتجسد هذه الثقافة في مجموعة من الحكم والأمثال الشعبية، ومنها ما نجده في مجتمعاتنا، وفيما يلي أمثلة عن ذلك:

- "العمل مع النصارى ولا القعاد أخسارة".

- "نوض بكرى ولا روح تكري".

- "من جدّ وجد ومن زرع حصد".

- "ليخدم ينال".

وغيرها من الأمثلة الشعبية وما أكثرها في مجتمعنا.

3-3-الثقافة المختلطة: وهي ثقافة نجدها في مجتمعات لا هي بالمتخلفة كلية ولا هي بالمتطورة، حيث نجد خليطا من القيم

الثقافية، وأن الأفراد يختارون القيم الثقافية التي يتبنونها، مما يؤثر على نجاحهم أو فشلهم.

رغم وجود ثقافة إيجابية وأخرى سلبية في كل المجتمعات، إلا أننا نجد الثقافة السلبية سائدة في المجتمعات المتخلفة،

في حين أن الثقافة الإيجابية هي السائدة في المجتمعات المتقدمة.

4. أنماط الثقافة ودورها في تحديد تصرفات الأفراد:

تتأثر طبيعة سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم بنمط الثقافة التي يتبنونها، وبالتالي يكون الأفراد إما إيجابيون أو سلبيون.

1-4-عوامل ظهور السلوك السليبي عند أفراد المجتمع: يؤدي انتشار الثقافة السلبية في المجتمع إلى تبني أفراد المجتمع

لسلوكيات سلبية تتميز بالتهاون والتكاسل في العمل، وعدم احترام الوقت. كما أن انتشار الفقر والجهل، في ظل ثقافة سلبية،

كلها عوامل تكون لها تداعيات سلبية وإلى تخلف متشعب الجوانب في المجالات الاجتماعية والاقتصادية.

2-4-عوامل ظهور السلوك الإيجابي عن أفراد المجتمع: إن وجود ثقافة إيجابية في المجتمع، وتبنيها من طرف أعضائه، يساهم

دون شك في إيجاد أفراد يتصرفون تصرفات إيجابية وفعالة، ويتميزون بالجدية والانضباط والصرامة في العمل والتخطيط

للمستقبل ووضع أهداف مدروسة يسعون إلى تحقيقها بخطوات ثابتة وبكل إصرار، وهو ما يؤدي إلى نجاح الفرد، وبالتالي

نجاح المجتمع بل تطور الدولة في كل المجالات.

5-مفهوم التمكين وأهميته:

إن التمكين هو منح قوة للفرد، ونقول إن فلانا متمكنا أي له القدرة والكفاءة. وقد جاء في القرآن الكريم (إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ

فِي الْأَرْضِ وَأَتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا) (سورة الكهف/ 84). وجاء أيضا في سورة يوسف "وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي ۗ

فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ" (54).

أما في العلوم الحديثة، فأصل الكلمة "تمكين" إنجليزي، وهو Empowerment، وأصل الكلمة هو Power، أي قوة.

وبالتالي تدل كلمة التمكين على منح القوّة. ونفس المصطلح الإنجليزي أصبح سائدا في اللغة الفرنسية.

يستعمل مفهوم التمكين في المجالات الاجتماعية وإدارة العمال، ومن أهم تعريفات التمكين ما جاء به باون ولاولار

(Bowen and Lawler, 1992; 1995) من أن "التمكين يتمثل في إطلاق حرية الموظف، وهذه حالة ذهنية، وسياس إدراكي لا

يمكن تطويره بشكل يُفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها. فالتمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني وتمثّل

لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته،

واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها".

كما ينظر البعض إلى التمكين على أنه تحرير الإنسان من القيود، وتشجيع الفرد، وتحفيزه، ومكافأته على ممارسة روح

المبادرة، والإبداع (Zemke and Schaaf, 1989, 65).

والفرد المتمكّن لا يقوم بالأشياء وفق ممارسات أنماط ثقافية وقوانين جامدة بل ينظر المتكّنون إلى القوانين على أنها وسائل مرنة لتحقيق غايات المؤسسة وأهدافها.

لذلك قد تلعب القيم الثقافية السلبية دورا في كبح جماح الإبداع والتفكير المستقل، في حين أن التمكين يحزّر الفرد من الجمود التطبيق الصارم للقيم الثقافية السائدة في المجتمع، بل أنه يتحرّر منها. وهو ما يعطيه مجالا أوسع من الحرية في التصرف وتحمل المسؤوليات وفق ما يتوصل عليه عقله وتفكيره، وهو ما يطلق العنان لإمكانياته البدنية ومواهبه الكامنة التي حتما ستبقى غير مفعّلة وغير مستغلة في ظل عدم التمكّن.

فلا يمكن الاستفادة من مواهب الفرد وقدراته وإمكانياته، لا للمجتمع ولا للفرد نفسه مما يؤدي إلى إهمال هذه القدرات وضياعتها وموتها في النهاية (Carlzon, 1987).

وهناك من وصف التمكين على أنه "حالة ذهنية" (State of Mind) (Bowen and Lawler, 1995) ; (Berry, 1995) (Rafiq and Ahmed, 1998)، لدرجة أن الموظف الذي يمتلك هذه الحالة الذهنية يمتلك الخصائص الآتية التي يمكن أن نطلق عليها خصائص الحالة الذهنية للتمكين والتي تشتمل على:

- الشعور بالسيطرة والتحكم في أدائه للعمل بشكل كبير.
 - الوعي والإحساس بإطار العمل الكامل (أي الأعمال والأشياء التي تدور في ذلك العمل الخاص الذي يقوم به الموظف).
 - المساءلة والمسؤولية عن نتائج أعمال الموظف.
 - المشاركة في تحمل المسؤولية فيما يتعلق بأداء الوحدة، أو الدائرة، وحتى المؤسسة التي يعمل بها.
- إن ما يساهم في توضيح أهمية التمكين بشكل أكبر، هو كونه يعطي الفرد مزيدا من المسؤولية المناسبة للقيام بما هو مسؤول عنه (أي إعطاء الإنسان الأقرب للمشكلة مسؤولية كاملة وحرية للتصرف في المشكلة لأنه أو لأنها أقرب الناس للمشكلة وأكثرهم احتكاكاً وتأثيراً بمشكلته أو مشكلتها).

ويؤيد راندولف وساشكين (Randolph and Sashkin (2002) بأن التمكين هو الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم، وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بما يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودافع داخلي.

وللتفريق بين الفرد المتمكّن وغير المتمكّن، يرى ملحم أن "هنالك بون شاسع بين من يمتلك إرادته ومن لا يمتلكها، ومن يتحمل المسؤولية ومن لا يتحملها، ومن هو جدير بالثقة ومن هو غير جدير بها. والقائمة لا تنتهي. فإذا جرّدنا الفرد في أي سياق اجتماعي وتنظيمي من هذه المقومات، فسيكون في هذا تكريس للانصياع واللامسؤولية والشعور بعدم الأهمية. والشعور بعدم الاستقلالية والشعور بفقدان أي معنى للوظيفة والشعور بالنقص وتكريس الشعور بالتبعية وعدم القدرة على التصرف" (ملحم يحيى، 2009).

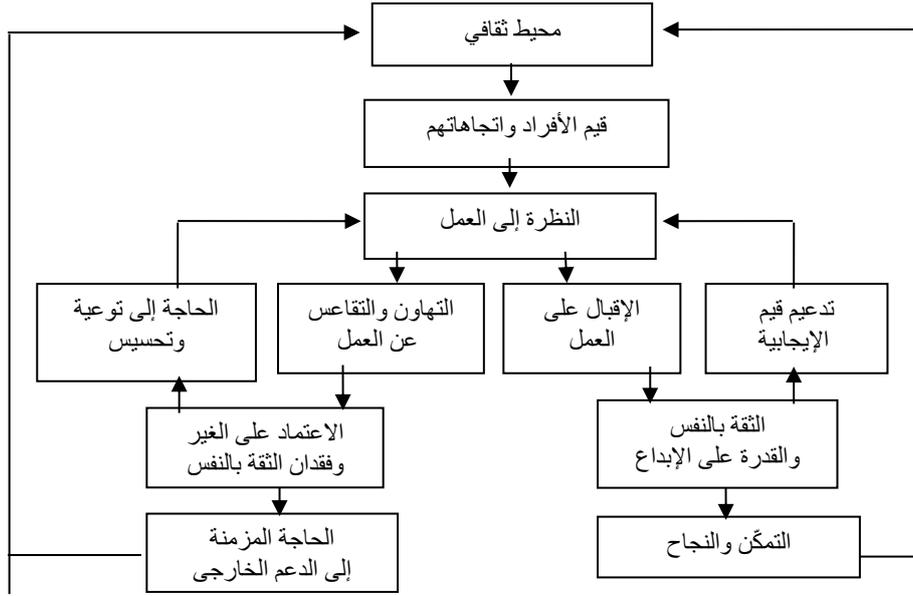
فالتمكين إذن يقود الفرد إلى الشعور بالانتماء المحلي وللمنطقة وللوطن ككل، وهو عنصر فعال يساهم في رقيه وتطوّره. وبالتالي لا يحصل أي تطور وأي تقدم للمجتمع وللجهة أو المنطقة أو الوطن، دون وجود أفراد وجماعات متمكّنين وفعالين في المجتمع، وهو ما يتطلب من المنظومة التربوية المساهمة في تمكين الشباب حتى يصبوا عنصرا إيجابيا وفعالا في المجتمع.

6-أثر المحيط الثقافي على مدى تمكّن أفراد المجتمع:

هناك سلسلة مترابطة من القيم الثقافية للشعوب والمجتمعات، تؤثر على الخصائص النفسية للأفراد والمجتمعات. ذلك أن مجتمعات تميل إلى التهاون والتكاسل والخمول، وعدم الثقة بالنفس والاعتماد على الغير في قوتها وحاجاتها المتنوعة، تبقى مجتمعات ودول وأمم متخلفة.

كما أنه لا يتم التطور والتقدم في أي أمة إلا بتطور دولها، ولا تتطور أي دولة إلا بسواعد وأفكار أبنائها. ولا يكون ذلك دون وجود ثقافة وقيم اجتماعية تثمن العمل والجدية والصرامة. مما يؤدي بهم إلى الرغبة في العمل والإنجاز والتطور والنجاح. كما يؤدي ذلك إلى الثقة بالنفس وبالتالي الإبداع في الأداء والإصرار على تحقيق النتائج المرجوة، وهو دليل تمكّن الأفراد وتحكمهم في قدراتهم، وهو ما يؤدي حتما إلى التطور والتقدم.

يمكن توضيح ذلك من خلال المخطط التالي الذي، تمّ إعداده لتوضيح العلاقة بين طبيعة المحيط الثقافي ومستوى تمكين لأفراد المجتمعات.



شكل رقم 1: واقع المحيط الثقافي وأثره على مستوى التمكّن والتطور

7- التنمية البشرية ودورها في تمكين الأفراد والمجتمعات:

عادة ما يسعى المسؤولون السياسيون والاقتصاديون القيام بإجراءات تنموية لصالح مختلف المناطق، من خلال استثمارات مالية كبيرة، كما تفعل الجزائر التي ما فتئت تقدم الدعم للمناطق المحرومة والنائية، من أجل دفع عملية التنمية في تلك المناطق.

إلا أننا إذا نظرنا إلى نتائج ذلك نجد التنمية لم تتحقق والمجتمعات والمناطق لا تزال تحتاج إلى عناية من الدولة وإلى استثمارات كبيرة. وتبقى الدائرة مستمرة من استثمارات كبيرة تؤدي بدورها إلى حاجات متزايدة لعناية الدولة. ذلك أن غياب العناية بالأفراد من خلال تشجيع ثقافة إيجابية بين أفراد المجتمع، وتعزيز مناهج لتنمية الموارد البشرية تهدف إلى تمكين الأفراد وبالتالي المجتمعات بقيم حبّ العمل والثقة بالنفس والاعتماد على الذات في تحقيق مختلف الأهداف.

وقد بدأت استراتيجية تشجيع الشباب على إنشاء مقاولات بأنفسهم، تأتي أكلها من خلال نجاح كثير من الشباب في إنشاء مقاولات نجحت في فرض نفسها رغم صعوبات المحيط.

وهو ما يؤكد ظهور بوادر للتنمية البشرية، تهدف إلى تشجيع الشباب على الاعتماد على أنفسهم، مما يسمح بعودة الثقة إلى أنفسهم وقدراتهم، وهي صور لتدعيم مفهوم التمكين في المجتمع.

لذا يجب التركيز على القيم السائدة في المجتمع وتحليلها وتدعيم ما هو إيجابي منها ومحاربة ما هو سلبي. إذ هناك قيم إسلامية إيجابية تدعو إلى العلم والعمل والإتقان والإخلاص، وهي قيم يجب إبرازها والتشجيع على تبنيها.

8- دور الإسلام في تدعيم الثقافة الإيجابية في المجتمع:

أتى الإسلام بثقافة إيجابية تحث على طلب العلم والاجتهاد في العمل. وقد ارتبط العلم بالعمل، وأن المسلم يحاسب وفق طبيعة عمله. قال تعالى: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ، وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾ (الزلزلة: 7، 8). كما ربط بين الإيمان والعمل لقوله تعالى: ﴿وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا﴾ (الكهف/ 88).

كما أن هناك عدة أحاديث نبوية شريفة، تحدث على العمل والاجتهاد فيه. قال عليه الصلاة والسلام:

- " أَيْدِي الْعُلَيَّا خَيْرٌ مِنْ أَيْدِي السُّفْلَىٰ وَالْيَدُ الْعُلْيَا الْمُنْفِقَةُ وَالسُّفْلَى السَّائِلَةُ" (رواه مسلم).

- "ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده" (رواه البخاري).

- "لأن يحتطب أحدكم حزمة على ظهره، خير له من أن يسأل أحداً فيعطيه أو يمنعه". (رواه مالك والبخاري ومسلم والترمذي

والنسائي)

وغيرها الكثير من الأحاديث النبوية الشريفة التي تحث على العمل والإيجابية والعمل الصالح لما فيه الخير في الدنيا

والآخرة.

9- دور الإسلام في تمكين أفراد المجتمع:

يستعمل علماء الاقتصاد والخدمة الاجتماعية مفهوم التمكين، لمساعدة الفئات الهشة في المجتمع على الخروج من الفقر وتحسين أوضاعها من خلال مرافقتها في القيام ببعض المهام وتعلم الحرف أو إنشاء بعض المقاولات البسيطة، حتى يصبحوا أكثر قوة وقدرة على تحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية.

وقد ورد مفهوم "التمكين" في القرآن الكريم في عدة آيات، منها قوله تعالى:

﴿الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّا لَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ﴾ (سورة الحج/

41).

﴿وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ﴾ (الأعراف: 8).

﴿وَلَقَدْ مَكَّنَّاهُمْ فِيهَا إِنْ مَكَّنَّاكُمْ فِيهِ﴾ (الأحقاف، 24).

﴿وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ وَلِنُعَلِّمَهُ مِنْ تَأْوِيلِ الْأَحَادِيثِ﴾ (يوسف: 21)،

﴿وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ...﴾ (يوسف/ 56).

﴿... وَلِيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلِيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا﴾ (النور: 55).

﴿إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ فِي الْأَرْضِ وَآتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا﴾ (الكهف: 84)،

﴿قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا﴾ (الكهف: 95).

وهذا يكون الغرض من تمكين الله لعباده، منحهم أسباب القوة واستحلافهم الأرض ليعبدوه، وهو ما يترتب عنه بلوغ

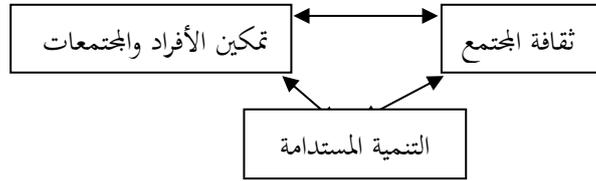
مستوى من التطور التقدم. على كل المستويات الاجتماعية والسياسية والعسكرية، ف "المؤمن القوي خيرٌ وأحب إلى الله من

المؤمن الضعيف" (رواه مسلم).

10- تمكين الأفراد كمنطلق للتنمية المستدامة:

إن التنمية عملية مبنية على الأفراد بقيمهم وثقافتهم ونظرتهم إلى العمل والجدية في إنجاز المهام وإتقانها هو استثمار في المادة الرمادية للفرد. كما أن الثقة بالنفس والسعي إلى النجاح والتفوق، هي بعض سمات الأفراد المتمكنين والمجتمعات المتمكنة وبالتالي الدول المتمكنة والمتطورة.

وهو ما يؤكد العلاقة القوية بين القيم الثقافية السائدة ومستوى تمكين الأفراد مما يؤدي إلى فعالية الأداء، وبالتالي فعالية المنظمات، وهي شروط أساسية لحصول التربية المستدامة. وبالتالي فإن الاستثمار في التنمية يتطلب الاستثمار في التنمية البشرية، لأن ذلك هو السبيل الوحيد إلى التنمية المستدامة. ذلك أن الأمور المادية من آلات وتكنولوجيا وأجهزة مالية تبلى وتتقدم وتتجاوزها الأحداث والتطورات، في حين يبقى الفرد المتعلم، المدرب والمتمكن، الذي يبدع ويطور ويتكيف مع التغيرات والتحوليات وينتج الثروات، بطريقة دائمة، وهو أساس التنمية المستدامة التي يجب السعي إلى تحقيقها. وهو ما يمكن توضيحه من خلال الشكل التالي:



شكل رقم 2: العلاقة بين ثقافة المجتمع وتصرفات الأفراد والتنمية المستدامة

لذا يجب السهر على إيجاد ثقافة اجتماعية سليمة، وتربية سليمة تساهم في تمكين أفراد المجتمع، ودفعهم إلى الإيجابية والعمل من أجل التأثير إيجابيا على محيطهم، وبالتالي مساعدة الآخرين عوض انتظار المساعدة من الغير.

11- خاتمة:

إن تطوّر الغرب كان نتيجة وجود منظومة تربية ساهمت في تمكين أفراد مجتمعاته، مما ساهم في تفعيلها. نفس الشيء طبقه المسلمون في عهودهم الذهبية، نتيجة تشغيل آليات التمكين عندهم، كما حدّدها الإسلام من خلال القرآن الكريم وسنة نبيه الأمين، وهو ما أدى إلى تحويل العرب من قبائل فقيرة متناحرة ومتصارعة، إلى أمة قوية انتصرت على القوى التي كانت سائدة آنذاك، وعلى رأسها الفرس والروم.

كما أن الشعوب العربية والإسلامية حاليا فتقهقرت وتخلفت لما ابتعدت عن تطبيق التعاليم والقيم الإسلامية السليمة.

لذا على مجتمعاتنا العودة إلى دراسة القيم الثقافية واستغلال ما هو إيجابي منها، واستغلال التنمية البشرية لتمكين الشباب والأجيال الصاعدة، مما يساعد دون شك في الحصول على مجتمعات متمكنة، وبالتالي دولة متمكنة وحضارة متمكنة، وهو أساس التنمية المستدامة التي نسعى إلى تحقيقها.

12- قائمة المصادر والمراجع:

1. أحمد الدوري (1983)، التخلف الاقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
2. غياث بوفلجة (2006) *التربية من أجل الفعالية* (وهران: دار الغرب).
3. غياث بوفلجة (2010) *القيم الثقافية وفعالية التنظيمات* (وهران: درا القدس العربي).

4. غيات بوفلجة (2011) دور التربية في تمكين الفئات الهشة من آليات تطورها، فعاليات المعهد الربيعي الدولي الثالث: آليات تمكين الكفاءات في ميداني العمل الاجتماعي والتنمية البشرية: نحو مقاربة بين ثقافية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله - فاس / المغرب، 16- 21 ماي، ص ص: 225-239.
5. غيات بوفلجة (2011) معوقات العقل العربي وتحدياته (وهران: درا القدس العربي).
6. محمد بن عبد الكريم الجزائري (1988)، الثقافة ومآسي رجالها (الجزائر: دار الشهاب).
7. ملحم يحيى (2009) التمكين: مفهوم إداري معاصر. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
8. Berry, L.L. (1995), *Relationship Marketing of Services Growing Interest: Emerging Perspectives*, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 23 (4), 236-245.
9. Bowen, D. E. and Lawler, E. E. (1995). —*Empowering Service Employees*. *Sloan Management Review*, 36:73-84.
10. Bowen, D.E. and Lawler, E.E. (1992), *the Empowerment of Service Workers: What, Why, How, and When*, *Sloan Management Review*, Spring, 33: 31-40.
11. Carlzon, J. (1987), *Decisive Moments*, New York, Harper & publishers.
12. Conger, J.A. and Kanungo, R.B. (1988), *the Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*, *Academy of Management Review*, 13 (3), 471-482.
13. Lashley, C. (1999), *Employee Empowerment in Services: A framework for Analysis*, *Personnel review*, 28 (3) 169-192.
14. Rafiq, M and Ahmed, P.K, (1998) *A Customer-Oriented Framework For Empowering Service Employees*, *The Journal Of Services Marketing*, 12 (5), 379-396.
15. Taylor E. B. (1871) *Primitive culture*, (London: Gohn Murry).
16. Wallace A. (1961) *Culture and personality* (New York: Random house).
17. Zemeke, R. and Schaaf, D (1989), *The Service Edge: 101 Companies That Profit from Customer Care* (New York: New American Library, pp. 65-66.