

٣. الكويت نموذجاً: في البحث عن الهوية

المدينة الكويتية كأى مدينة خليجية أخرى . كم سلفت الإشارة . يتقاسم السكن فيها المواطنون من السكان المحليين والعمل المستورد ، وقد بات هذا العمل منذ التسعينات بات في جله ولأسباب اقتصادية وأخرى سياسية من المصادر الآسيوية . فالعمل الآسيوي وبخلاف العمل العربي لا تتسم علاقاته المجتمع الكويتي بالقوة رغم اختراقه اجتماعياً ، وربما ثقافياً واقتصادياً . كما تتسم صلته بالأحداث السياسية ذات العلاقة بالمجتمع الكويتي والمجتمع العربي بالضعف إن لم يكن الانقطاع التام ورغم أن البعض ، وبفعل هذا الانقطاع يقلل من المصاحبات السياسية للعمل الآسيوي على مجتمعات الخليج بشكل عام ، إلا أن البعض الآخر يرى في وجودها الكثيف والمنظم أحياناً وفي تغلغلها في قطاعات العمل المختلفة وفي الحياة الاجتماعية والثقافية مؤشراً على خلل خطير في البنية السياسية والاجتماعية للمجتمع الكويتي كما هي الحال في مجتمعات الخليج بشكل عام على المدى القصير كما البعيد .^(٢٣) ورغم أن سنوات الغزو العراقي للكويت وما تلتها كانت فرصة سانحة للمجتمع الكويتي لتحقيق فكرة التوازن السكاني ، إلا أن النزوع نحو الاتجار باليد العاملة الأجنبية لدى شريحة مهمة ومتنفذة داخل المجتمع الكويتي كما في أوساط بعض الشرائح الاجتماعية الجديدة المعنوية للسلم لاجتماعي ، بالإضافة إلى ظروف عمل المرأة الكويتية وتقسيم العمل ، وكذا التركيب النوعي والكمي للعمل الكويتي ، وأخيراً الموقف الاجتماعي لهذه الشريحة من بعض المهن والحرف كل هذه أسباب ساهمت في الارتفاع الكبير للعمل الأجنبي واستمرارية الاعتماد عليه^(٢٤) .

وفي الحديث عن العمالة الآسيوية ، فإننا هنا لا بد من أن نفرق بين العمالة الخدمية ، أي تلك ارتبطت طبيعة عملها بالأسر والعائلات الكويتية كخدم المنازل ، السواق ، المربيات ، الطباخين وعمال الحدائق والتنظيف وهي تسكن غالباً في مناطق إسكان الكويتيين مع أسر مخدوميهم وتحديدًا في مناطق الإسكان النموذجية ، وبين العمالة الآسيوية التي تعمل في شركات ومؤسسات القطاع الخاص والعام والتي تقطن خارج نطاق المناطق الكويتية النموذجية مثل مناطق خيطان والفروانية والعباسية وربما حولي والسالمية . وهي المناطق التي كانت حتى فترة متأخرة مناطق

(٢٣) - عبد المالك التميمي . الآثار السياسية للهجرة الأجنبية . في العمالة الأجنبية في اقطار الخليج العربي . بيروت . مركز دراسات الوحدة العربية . ١٩٨٣ .
عبد المالك التميمي . الاستيطان الأجنبي في الوطن العربي . سلسلة عالم المعرفة عدد ٧١ . ديسمبر ١٩٨٣ .

(٢٤) باقر النجار . العمالة الأجنبية في الخليج العربي في معضلة البحث عن البديل . مجلة المستقبل العربي . عدد ١٩٠ ديسمبر ١٩٩٤ .

إسكان الكويتيين والعرب من الذين يحتلون الرتب الوسطى والعليا في السلم الاجتماعي والوظيفي في المجتمع الكويتي مثل منطقتي الحساوي والعباسية التي يتركز فيها الوجود الآسيوي الذكوري كما يتركز في منطقة الكوريات في الجهراء .ورغم أن مناطق مثل حولي والنقرة كانت حتى فترة متأخرة ذات تركيز سكاني عربي ،في الغالب عائلي ،إلا أن السنوات التي أعقبت الغزو العراقي للكويت شهدت بعض الاختراقات ،كما ضعفت فيها بعض مظاهر الحياة الاجتماعية والثقافية التي كانت مزدهرة بها في المرحلة السابقة على الغزو . ويمكن تحديد التوزيع السكاني للعمل المستورد على النحو التالي:

أ. عمالة خدمية آسيوية في الغالب تعمل في قطاع المنازل وتعيش مع مخدميها من الأسر الكويتية وبعض العربية والأجنبية .وبفعل دورها داخل أسر مخدميها ،أصبحت هذه العمالة حلقة مفصلية في حياة الأسر الكويتية.

ب . عمالة آسيوية في غالبها ذكورية تعمل في قطاع الإنشاء والشركات الخاصة وتسكن في المناطق الملاصقة لمناطق إسكان الكويتيين إلا أنها غير مندمجة في الحياة الاجتماعية الكويتية رغم أهميتها في النشاط الخدمي والتجاري للاقتصاد الكويتي .

ج . عمالة عربية تعيش مع أسرها ضمن مناطق سكن الجاليات العربية وأخرى غير العربية .إلا أنها كذلك ولأسباب متعلقة بالمجتمع الكويتي وتقسيماته الاثنية والاجتماعية وأخرى متعلقة بالعمل العربي ذاته وانقساماته الاثنية منقطعة الوصل بالجماعات لكويتية .

ورغم أن البعض ينفي تأثير الجماعات الوافدة المختلفة على المجتمع الكويتي إلا أن الباحث لا يستطيع أن ينكر التأثيرات المتبادلة للمجتمع الكويتي من ناحية وللعمالة الوافدة من ناحية أخرى .فمظاهر مجتمع الرفاه الاستهلاكي بدأت تطبع سلوك الكثير من أفراد العمالة الوافدة باختلافاتها الاثنية .فرغم فقر البعض منها، إلا أنها تفتت في بيوتها الكثيرة من الأجهزة الإلكترونية، كالتلفزيونات وغيرها كما يلاحظ كثرة الأطباق اللاقطة على أسطح منازلها المتداعية .وقد تفسر ظاهرة انتشار الأطباق اللاقطة في أوساط الجاليات الأجنبية على أنها رغبة في استمرارية تواصلها اللغوي والثقافي مع شعوبها وبلدان المنشأ .كما يلحظ على بعض أفراد هذه الفئة رغم تدني أجورهم في ظاهرة اقتناء السيارات المستعملة (Second Hand) وكثرة تردهم على دول المنشأ وخصوصاً بالنسبة للجماعات العربية .وقد يمتد هذا التأثير ليشمل تأثيرها في بنية مجتمعاتها في مرحلة ما بعد العودة أو قبلها .فالكثير من الدراسات تشير إلى استثناء أنماط السلوك الاستهلاكي البذخي وإلى أن

ثروتها الطارئة أو الدائمة قد أحدثت شرخا في نسيجها الاجتماعي واضطرابا في بنائها الطبقي (٢٥).

وتتميز بعض الجماعات المهاجرة في الكويت بسمات ومميزات ثقافية واثنوية معينة. فما ينطبق على المهاجرين العرب لا ينطبق بالتالي على الآسيويين من المهاجرين وما يقال عن الهنود لا يشمل في ذلك المهاجرين من بلاد فارس . فالإيرانيون على سبيل المثال يتواجدون في مناطق بعيدة عن تكتل الجاليات الآسيوية ،حيث نجدهم في أطراف العاصمة الكويت ومنطقة السالمية .وهم يتميزون بقدر أكبر من النظافة والحرص عليها ولا يعيشون في منازل مزدحمة أو ذات كثافة سكانية عالية .كما أنهم يتميزون وبفعل القرب المكاني لدولة المنشأ بكثرة السفر إلى بلادهم خلال العام الواحد وإطالة مدد البقاء فيها .وبفعل صغر حجم الجماعة الإيرانية الوافدة وتركز أفرادها في قطاعات محدودة من النشاط الاقتصادي ،في الغالب بيع الخضار والبقالات الصغيرة ،فإن تأثيرها الثقافي في المجتمع الكويتي يتسم بالمحدودية ،كما تتسم علاقاتهم الاجتماعية بالتشرد في إطار الجماعة الاثنوية ذاتها .كما مثلوا في السنوات الأولى من الثمانينات القنطرة التي حاول النظام الإيراني من خلالها نقل خطابه السياسي لسكان المنطقة أو بعض أفرادها .

أما العمالة الآسيوية القادمة من شبه القارة الهندية فهي الأكثر من حيث العدد، كما أنها تكاد تخترق كل أشكال النشاط الاقتصادي والاجتماعي ،وهي تنفرع إلى جماعات طبقية وأثنوية مختلفة، قد يأتي في أعلاها ذوو المهن «الراقية» كالأطباء وأساتذة الجامعات والمهندسين وبعض أصحاب المحلات التجارية .وهؤلاء يسكنون في الغالب في مناطق مثل العاصمة وحولي وربما السالمية .إلا أن الجماعات الأدنى مهنيًا والتي تأتي في الرتب الدنيا أو ما قبل السلم المهني فإنها تقطن في الغالب وكجماعات أطرافا من مناطق الفروانية وخيطان والعباسية .وتبدو بعض مناطق خيطان غيتو آسيوياً يكاد يكون مغلقاً على هذه الجماعات دون غيرها .بل إن بعض المهن تكاد تكون أحياناً ،وفي المناطق محتكرة من قبلهم دون غيرهم .حيث تجد الكهربائيين منهم في أحد أطراف المدينة مقابل المختصين في أعمال الجبس والزخرفة المنزلية في طرف أو شارع آخر مقابل النجارين في طرف أو شارع آخر وقد تختلط الجماعات الآسيوية المختلفة مع بعضها البعض في مناطق السكن وقد تعزل .وقد تختلط مع بعض الجماعات العربية أو قد تعزل عنها وفي ظل هذا التنوع الاثني وبالتالي الثقافي للعمل المستورد فإنه يلاحظ حرص المحلات التجارية على اختلاف عملها التجاري ،كالبقالات ،ومحلات بيع أشربة الكاسيت والفيديو والمطاعم على إرضاء ميول

(٢٥) - باقر النجار . العمالة العربية العائدة :مشكلات ما قبل العودة . مجلة المستقبل

العربي . فبراير ١٩٧٨ .

ورغبات هذه الجماعات . كما تحرص هذا المحلات على توفير الجرائد والمجلات الخاصة بكل جماعة مهاجرة ، كالمجلات الهندية والباكستانية والسيرلانكية وغيرها . كما تحرص البقالات التي يملكها في الظاهر كويتيون على توفير المأكولات الخاصة لهذه الجماعات . وأخيراً فرغم أن البعض قد يطرح فكرة أن الاختراق الثقافي والاجتماعي للجماعات المهاجرة لا يبدو واضحاً على المجتمع الكويتي بفعل انغلاق دائرة علاقاته الاجتماعية بعيداً عن وصول الجماعات المهاجرة رغم تشابك المصالح في بعضها . فالديوانيات الكويتية ، هي من الأماكن العامة ما زالت مغلقة على الجماعات الكويتية ذاتها بل إنها بالأحرى تكاد تكون مغلقة على جماعاتها المرجعية المباشرة قد يستثنى منها تلك الديوانيات التي بدا خطابها السياسي وربما الثقافي يتجاوز في ذلك القواطع القبلية وربما المذهبية للمجتمع الكويتي .

كما أن القيود القانونية المتعلقة بالهجرة والإقامة والتحاق الاتباع وارتفاع تكاليف المعيشة في المجتمع الكويتي وضيق سوق العمل بمن فيها ، أي قلة المعروض منه ، كلها أسباب تحد من ظاهرة التوطن الثقافي ، رغم اعتقادنا أن ظاهرة التدوير Rotation في أوساط الجماعات المهاجرة وبالتحديد الآسيوية قد يجعل منها عمالة دائمة أكثر منها مؤقتة (٢٦) .

٤. الخاتمة :

وأخيراً ، فإننا نشارك البعض رأيه في الخوف من الابتلاع والتشوه الثقافي وفقدان الهوية ... إلا أننا وفي الوقت ذاته لا نستطيع أن نعلق كل ذلك على العمل الأجنبي أو على نمط العمران الجديد للمدينة الخليجية ... فالحديث عن العمل الأجنبي ومخاطره ، كما الحديث عن المدينة الخليجية وما فعلته بنسق القرابة وكذا نظام التساند والتعاقد ما هو إلا نتاج لعمليات تحول وأنماط تنموية تغترب كثيراً أو قليلاً عن بنية مجتمعات كانت تعرف حتى وقت قصير بأنها مجتمعات النخلة والبحر والتجارة والناقة الراحلة .

الفصل السادس

انتاجية العمل في الخليج العربي

مقدمة

تكتسب العلاقة بين البناءات الاجتماعية والتنمية في الدول المحيطة Preferal سمة خاصة تختلف عن تلك في الدول المتقدمة . ففوة النسق القيمي في مجتمعات العالم الثالث والشرقية منها

(٢٦) - باقر النجار . أثار لعمالة وافدة أم عواقب لمأزق تنموي حالة الأقطار العربية

الخليجية المصدرة للنفط . مجلة المستقبل العربي . أكتوبر ١٩٨٥ .

على وجه التحديد تفرض على الكثيرين من متخذي القرار وكذلك على دارسي التنمية قدراً كبيراً من التحدي في تجارب محيطية آخذة بنمط التنمية الأوروبية؛ الشرقية منها الغربية .

وفي معالجة علاقة التراث بالتنمية في العالم الثالث يبرز فريقان من الباحثين ومتخذي القرار، الفريق الأول، يرى أن فهم التراث واستيعابه، أو استيعاب العنصر الايجابي منه، على الأقل يمثل خطوة أساسية لأي عملية تنموية يراد لها النجاح، ويستشهد البعض هنا بتجارب من الصين وكوريا الجنوبية والهند والبرازيل!⁽¹⁾، أما الفريق الآخر فيقف على النقيض من الأول إذ يرى في التراث والنسق القيمي التقليدي السائد معوقاً أساسياً لاي صحة تنموية في دول العالم الثالث* .

ويتأثر مفهوم العمل في علاقته بالتنمية الكفائية الإنتاجية بمنظومة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية كحجم الأسرة، أحوال السكن، ظروف العمل طبيعة الثقافة الفرعية للأسرة والجماعة/الجماعات المرجعية، المستوى التعليمي... الخ. ولكون مجتمعات الخليج العربي مجتمعات انتقالية فإن الكثير من قيمها الاجتماعية التقليدية المتعلقة بالأسرة، والعادات والتقاليد وعلاقة الأفراد والجماعات ببعضهم البعض ضمن ما يعرف بنظام المفازعة (التساند الوظيفي) لازالت فاعلة في علاقات المجتمع ونظمه المجتمعية بالإضافة لذلك فان عملية التحديث التي خضع لها المجتمع الخليجي خلال العقود الخمسة أو الستة الماضية وفي الوقت الذي استطاعت فيه استتبات بعض قيم المجتمع في مجال تقسيم العمل، وبروز بعض قيم الأسرة النووية... الخ. إلا أنها لا زالت . أي عملية التحديث . عاجزة عن تأسيس قي البيروقراطية الحديثة وعن الاستيعاب المجتمعي للتكنولوجيا الوافدة وفي الأخذ بنظام التخصص والمشاركة. وتتحو الكثير من الدراسات السوسيولوجية والاقتصادية التي عالجت قضايا التنمية والإنتاجية في الوطن العربي ويتأثر من مدرسة التبعية الذائعة الصيت في أمريكا اللاتينية، إلى القول: أن مأزق التنمية أو الأنفاق التنموي في العالم العربي ما هو إلا محصلة لخضوع المنطقة لفترة طويلة للسيطرة الأجنبية مما انعكس بالتالي سلبا على اداء اقتصادياتها المحلية. وكذلك على اداء الأنظمة الاجتماعية والسياسية الفرعية والأخرى. والقلّة من هذه الدراسات أعطت أهمية متوازنة للعوامل / العامل الداخلي وبالتحديد الاجتماعية منها.

(1) - أنظر يوسف الصايغ وآخرون: التنمية المستقلة في الوطن العربي، بيروت مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٧٨.

* هناك فريق ثالث يأخذ بفكرة الموازنة والمواءمة بين جديد الغرب وقديم الشرق وبين التكنولوجيا الغربية وتقليدية قيم المجتمع. فهو يبقى التغيير ولكن ضمن الأطر التقليدية السائدة في المجتمع .

والطريف أن مراجعة أدبيات التنمية في العالم الثالث . بما فيها المنطقة العربية . تشير إلى وجود معسكرين من المفكرين، الفكر الغربي وتقوده منظومات مدرسة التحديث التي ترى أن تخلف العالم الثالث ما هو الا محصلة تخلف بنائها الاجتماعي الذي جاء كنتيجة لسيادة نمط الاسرة البطريركية « المحافظة»^(٢) والتي بدورها تؤدي إلى بروز نموذج أو نمط من الشخصية غير الخلاق يتصف بالامتثال والطاعة المطلقة^(٣) . كما يؤكد هذا الاتجاه، في معالجته لنظم وقيم دول العالم الثالث، على أن تخلف بنائها الاجتماعي أدى إلى شيوع واستمرارية قم «الخصوصية» و«الفردية»^(٤) . وإن ازدياد العمل اليدوي والإنتاجي في الكثير من مجتمعات المنظومة المحيطية ما هو إلا نتاج لاستمرارية تدعيم القيم التقليدية من خلال المؤسسات الإدارية والنظم الحديثة.

وفي شكله السيكولوجي فإن اتجاه مدرسة التحديث، يذهب إلى تفسير تخلف البناء الاجتماعي للعالم الثالث إلى ما اسماه بقلة الحاجة للإنجاز Need for Achievement لدى سكان هذه الدول . وأن تحقيق التنمية فيها لا يتحقق إلا باكتساب خصائص الإنسان في العالم المتقدم المتمثلة في التحضر والتعليم والمشاركة في وسائل الاتصال وفي الإدارة... الخ.

أما الاتجاه الآخر وبالتحديد المتأثر بمدرسة التبعية : فقد ركز على مقولة أن مأزق التنمية المحيطية، أو بتعبير أكثر دقة فشل مشاريع التنمية في «الدول النامية» ما هو إلا نتاج لخضوع هذه الدول في البدء للسيطرة الغربية المباشرة ثم خضوعها فيما بعد لشروط السوق الاقتصادي العالمي رغم الأهمية التي يلعبها العامل الخارجي في تخلف التنمية في العالم الثالث إلا أننا، بالمقابل، لا يمكن أن نتجاهل دوراً مماثلاً لعبته وتلعبه العوامل الداخلية المتمثلة في القوى الاجتماعية الداخلية ونسق القيم والتوزيع الأستقطابي للثروة والقوة في المجتمع والتي في تفاعلها مع العامل /العوامل الخارجية تساهم في استمرارية واقع التنمية اللامتساوية في العالم الثالث. لذا فإن أية مناقشة لقضايا التنمية وإنتاجية العمل سواء في المنطقة العربي أو في الخليج العربي لا تكتمل إلا من خلال فهم ميكانزمات عمل منظومة العوامل الاجتماعية . الاقتصادية في تفاعلها بنموذج تقسيم القوة في المجتمع، فطبيعة الجهاز البيروقراطي الرسمي القائم وعلاقات العمل السائدة فيه وكذلك في القطاع الصناعي الناشيء وكذا النظام الأسري والنسق القيمي السائدان، كل هذه لها تأثير على

(٢) . سعد الدين إبراهيم : الأسرة والمجتمع والإبداع في الوطن العربي . في إسامة الخولي وآخرون . تهيئة الإنسان العربي للتعطاء العلمي ، بيروت - مركز دراسات الوحدة العربية . ١٩٨٦ .

(٣) . السيد محمد الحسيني وآخرون . دراسات التنمية الاجتماعية . القاهرة دار المعارف . ١٩٧٣ . ص ٩٦ .

(٤) . المصدر السابق ص ٨٥ .

معدلات الكفاية الإنتاجية سواء على مستوى أداء الوحدات الاقتصادية الصغيرة أو على مستوى أداء الاقتصاد القومي ككل. ويمثل هذا الفصل محاولة للبحث في بعض العوامل الاجتماعية المؤثرة في مفهوم العمل وإنتاجيته في المجتمع العربي في الخليج.

١. الموروث الاجتماعي والعمل

لا يمكن أن ننكر هنا أن برامج التنمية في العالم الثالث تتأثر وبشكل أساسي بالموروثات الشعبية. فعادات الناس ومعتقداتهم ونظرتهم إلى الحياة والكون وطريقة حكمهم على الأشياء تحدد إلى حد كبير موقف جماعات المجتمع من عملية التنمية، قبولهم الكلي أو الجزئي لها أو الرفض التام لها. من ناحية أخرى، فإن نوعية العمل الذي يؤديه الفرد وكذلك الأشخاص الذين ينتظم معهم لأداء العمل يتأثر بالموروث الاجتماعي، من هنا نجد أن أنواعاً من المهن تؤديها فئات اجتماعية معينة دون غيرها، كالعمل في المقابل مثلاً أو تنظيف الشوارع والبيوت أو العمل كحراس للمباني أو الأسواق مقابل جهود أخرى تؤديها جماعات عرقية أخرى... الخ كما أن هناك بعض المهن قد يحرم العرف العام أو الدين الاشتغال بها كتحريم العمل في الحوانيت والملاهي... الخ، أو ما نواجهه في منطقة الخليج من رفض السكان المحليين الاشتغال بالأعمال اليدوية كالنجارة والحدادة والبناء... الخ، أو قد ترتبط درجة أداء الفرد للعمل بالمفهوم العام السائد للعمل أو بأخلاق وقيم دينية معينة قد تكون عاملاً هاماً في تحقيق التنمية أو العكس.

١. الموروثات الشعبية

يعكس الاستخدام الواسع للأمثال الشعبية من البعض تمثلهم الواسع لقيم المجتمع وبالتالي قبولهم للبيئة الاجتماعية والتراثية التي نشأوا فيها. وفي العادة فإن استخدام الأمثال الشعبية وبكثرة من قبل بعض الأفراد خصوصاً الحافظين للنسق السائد وفي مواقف معينة يعتبر مخرجاً أو حلاً للمشاكل المعاشية، كما أن اتساع استخدامها وقبول العامة بها إنما هو التزام منهم بالنسق القيمي السائد الذي اشتقت منه. وقد يعين هذا كذلك قبولاً بنظام التدرجية الاجتماعية القائم، من حيث إنها. أي الأمثال الشعبية . كما هي عناصر النسق الثقافي السائد، ميكانزمات فاعلة للمحافظة على «التابو الاجتماعي» السائد ومساهمة في سمرمة الهيكلية الاجتماعية القائمة.

ومع أن الأمثال الشعبية وشيوع استخدامها وكذلك العادات والقيم لم تعد بقوة تأثيرها السابق إلا أننا لا زالت فاعلة في مجتمع التحديث من خلال العناصر المتمثلة والمحافظة لها. وفي علاقة المثل الشعبي بالعمل والحث عليه فإنه من الصعب التقرير، وفي ظل غياب دراسة دقيقة، أن

الأمثال الشعبية وفي الكثير من حالاتها قد جاءت داعية إلى الاتكالية والقدرية^(٥) مثل «لو جريت جري الوحوش غير رزقك ما تحوش» أو «أشلك بالبحر وأهواله ورزق الله على السيف» أو «انفق ما في الجيب يأتيك ما في الغيب» والتي تؤكد أن الارزاق محددة ومقدرة سلفاً، فلكل إنسان نصيبه في هذه الدنيا وأنه مهما سعى وبذل من جهد فإنه لن يحصل إلا على ما قدره الله له. وقد يتبادر للذهن ارتباط هذه الأمثال وغيرها بالنسق الديني، إلا أن أي معالجة لها في ضوء الأطر الدينية تجد أنها تختلف كثيراً عن مقومات النسق الديني الذي يدعو إلى الجد والاجتهاد والسعي وراء الرزق^(٦).

وبالمقابل فإننا نجد الكثير من الأمثال الشعبية الداعية إلى العمل وتحبيذ الانجاز مثل «في الحركة بركة» أو «شيل السلال فوق الرأس ولا حاجة الناس» وهي أي هذه الأمثال في دعوتها للعمل ونبذ الكسل إلا تتجاوز التابو الاجتماعي أو تدعو للتمرد عليه، كما أنها في مواضع أخرى رغم وضوح دعوتها لتقسيم العمل مثل «لوكل من جه ونجر ما ظل في الوادي شجر» أو «عط الخباز خبزه لو بقى نصه» إلا أن الواقع الاجتماعي هو بخلاف ذلك فمجتمعاتنا التقليدية لم تعرف تخصصاً في الدورة بمعناه الدقيق إلا في أضيق الحدود، فالنجار في المجتمع التقليدي لم يكن نجاراً فقط فهو بالإضافة لذلك كان يقوم بدور الحداد والبناء... الخ كما أن المطوع «الكتاب» كان معلم الأولاد وشيخ دين ورجل سياسة. ولاغوا كان في مواسم الغوص كذلك وفي الأخرى فلاحاً أو راعياً أو محارباً.

وبشكل عام فلا بد من تأكيد حقيقة أن الأمثال الشعبية رغم التناقض الذي قد يبدو في مضامينها الاجتماعية، الاتكالية مقابل الإنجاز أو التخصص مقابل التشتت في الدور، إلا أنها مع ذلك ذات ارتباط وسطوة وارتباط بمواقف وشرائح اجتماعية معينة. فانتشارها والأخذ بمبدئها الاجتماعي قد يشمل المجتمع ككل لا أنها أكثر وضوحاً وقوة في أوساط الجماعات الدنيا والوسطى منها في أوساط الجماعات العليا، كما أنها لدى الفئات المتعلقة أقل قوة منها لدى الفئات الأمية أو شبه المتعلمة. وأن الأخذ بها يمثل بالنسبة للبعض حلاً لمعضل يواجهه أو دعماً لموقف يتبناه.

٢. العادات والتقاليد

تبدو العادات والتقاليد والقيم، كجزء من الموروث الشعبي، أكثر ارتباطاً بموضوع مفهوم العمل وإنتاجيته من الأمثال الشعبية، وبالمثل فإن هناك الكثير من العادات والتقاليد ذات التأثير الإيجابي على تجديد العمل ورفع إنتاجيته مقابل عادات أخرى معطلة للعمل وتطويره. كما أن بعض العادات

(٥) . ليفون مليكان وجهينة العيسى :استخدام التراث الشعبي في الدراسات الاجتماعية والنفسية . مجلة المأثورات الشعبية. السنة الاولى، العدد الاول، يناير ١٩٨٦. ص ٤٧ .

(٦) . انظر المصدر السابق .

والتقاليد ذات العلاقة بنسق التساند الوظيفي والتي وهنت خلال المرحلة الأولى من التغيير ونتيجة لمعطيات متعددة وطارئة تم أحيائها من جديد لتؤدي وظيفتها القديمة الحديثة في المحافظة على مضامين القوة التقليدية في المجتمع وكذلك في أسس توزيعها. ٠٠

ويلاحظ أن الكثير من العادات القديمة لا تتسجم مع طبيعة العمل في قطاعات التوظيف الحديثة. من خضوع لقوانين وأنظمة عمل حديثة واحترام للوقت وتقديسه وكذلك القبول بطبيعة التشكيل الهرمي للجهاز الإداري وما يعنيه من حقوق واجبات. فالفرد لدينا ونتيجة لمتغيرات التنشئة الاجتماعية المختلفة يمارس نوعاً من التمرد الصامت من خلال «تجاوزه الذكي» لأنظمة العلم أو تعطيله لها أو بممارسة نوع من القهر على من دونه من موظفين أو غيرهم من المنتفعين بخدمات الجهاز الرسمي. من ناحية أخرى انعكست ضبابية قيمة الوقت في الثقافة المحلية سلباً على إنتاجية هؤلاء الموظفين. من هنا برزت ظاهرة الشللية المعطلة للعمل والتي تقضي ساعات طويلاً داخل إطار العمل في جلسات الحديث (الحش) وتبادل لمعلومات المجتمع Gossip^(٧) أو قراءة المجلات والجرائد أو استخدام العمل كمكان لقضاء الحاجات الشخصية أو التجمع خارج إطار العمل في البيوت أو غيرها في لعب الورق أو جلسات تقارب إلى حد ما جلسات المقييل، أي مضغ القات في اليمن.

كما انعكست عادات المجاملة وكذلك قيم التساند الوظيفي سلباً على أداء العمل وخصوصاً في الجهاز الرسمي وإلى حد ما في المؤسسات المختلطة والخاصة. فلكون عملية التوظيف وكذلك الترقى تؤدي وظيفة سياسية كما أنها تخشع للمعرفة الشخصية وكذلك «للتوصية»* أو للمجاملات، فإن هذا قد قاد بعض رؤساء عمل لوظائف أو مواقع قيادية لا تتوفر فيهم الكفاءة والخبرة المطلوبة لإدارتها. فتوظيف البعض وربما ترقيةهم قد يأتي بتوصية من البعض أو البعض الآخر المتنفذ.. كما أن إنهاء معاملة أو خدمة لا تخلو في بعض الحالات من دون مقابل. إن وضعاً كهذا له مصاحباته السلبية على مفهوم العمل وإنتاجيته كما هو عامل مؤثر في تدهور قيم وأخلاق العمل. كما أن فقدان عادة التساند الوظيفي (المفازغة) وكذلك عادة العمل الجماعي ضمن إطار مؤسسة العلم يمثل عطلاً في تطوير العمل وتجويده. فالفرد لا يعمل إرضاء لذاته أو تنفيذاً لحقوق

(٧) . باقر سلمان النجار. معوقات الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية في الخليج العربي وإمكانيات الحل، في سياسات الاستخدام وانتقال العمالة العربية، الكويت، المعهد العربي للتخطيط بالكويت واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ١٩٨٦. * يشيع استخدام تعبير «فلان وصاني على فلان» أو «اني قادم من طرف فلان ويبلغك السلام... الخ.

العمل وواجباته بقدر ما يكون عمله في المحصلة النهائية إرضاء لرئيسة أو تقريبا منه. فالمصلحة الفردية والولاء المباشر (العائلي والمذهبي) يقوى على ولاء العمل ومصلحة المجتمع. ومن ناحية أخرى فإن عادة عدم امتهان الأعمال اليدوية، والتي تطورت فيما بعد إلى رفض الاشتغال بالأعمال الدنيا ومن المنظور الاجتماعي المحلي الزراعة أو العمل في المقاهي والمطاعم والبناء والورش. إلخ، قد أدت إلى تعطيل الاستخدام الأمثل لقوة العمل المحلية وبالتالي دفعها باتجاه الأعمال المكتبية وأعمال الخدمات. وربط البعض ذلك بطبيعة المجتمعات القبلية في الخليج من حيث رفض امتهان الأعمال اليدوية والإنتاجية. ومع أننا نقبل جزئياً هذا التحليل إلا أننا نضيف ونقول أن طبيعة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي أصابت المجتمعات النفطية قد خلقت مواقف سلبية من العمل اليدوي. فكما هو معروف أن الكثير من السكان المحليين قد امتهنوا، وخصوصاً أبان الحقبة الأولى والثانية من اكتشاف النفط، الغالبية العظمى من المهن الدنيا في قطاع النفط وقطاعات التشغيل الجديدة المرتبطة بقطاع النفط: الإدارات الرسمية، شركات البناء والتشييد... إلخ^(٨). وكمحصلة لسياسات التوظيف والترقي التي خضع لها العمل المحلي بالإضافة للكثير من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وربما السياسية الضاربة جذورها في بنية المجتمع المحلي وعلاقاته فإن اتجاهات جديدة حيال الأعمال اليدوية وأعمال أخرى رغم مردودها المالي الوفير بدأت تتشكل في أوساط قوة العمل المحلية في عموم منطقة الخليج*^(٩).

٣- الجهاز الإداري وعلاقات العمل

في البحث عن نمط الإدارة السائدة في منطقة الخليج يبرز لنا نمطان من هذه الأجهزة، نمط الجهاز الرسمي الذي ينقسم هو الآخر إلى تقسيمات فرعية أخرى، ونمط الإدارة في الجهاز غير الرسمي أو شبه الرسمي ذو الجهاز الإداري الكبير في شركات النفط وبعض الشركات الصناعية الأخرى مثل الحديد والصلب، الأسمدة البتروكيمياويات.. إلخ من الشركات والمؤسسات الاقتصادية والخدمية التي اعتمدت في تأسيسها وفي إدارتها لفترة ما على الخبرات الأوروبية التي استطاعت

(٨) . باقر سلمان النجار . سياسات التوظيف في الشركات النفطية بدول الخليج العربي .

مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية عدد ٤٨ ، ١٩٨٦ .

* فسر بعض الكتاب اتجاه رفض العمل في الأعمال اليدوية والأعمال الدنيا في أوساط العمل المحلي بأنه نتيجة للوفرة المادية وسهولة حصول هؤلاء على أعمال سواء في القطاع الرسمي أو الخاص .

(٩) . انظر باقر النجار وآخرون . نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية . البحرين، مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية . ١٩٨٥ .

إلى حد ما أن تقييم أنظمة إدارية استمدت الكثير من قيمها من النظام البيروقراطي الحديث سواء في الهيراركية البيروقراطية أو في علاقات العمل الحديثة أو في وجود قنوات الاتصال بشكليها الأفقي والعمودي أو في نظام التوظيف والترقي ومن المفيد هنا الإشارة إلى أن القطاع العام وخصوصاً في مرحلة تأسيسه قد استعان بالكثير من كوادرات هذا القطاع* التي تحتل الآن مراكز متقدمة في المؤسسات الحكومية، ورغم تربيتها البيروقراطية ذات النمط الأوروبي إلا أنها وبمرور الوقت بدأت تنتشع بما سمي في بعض الدراسات بـ «البيروقراطية النفطية»^(١٠). بل أنها بدت في ممارستها الإدارية تعيد إنتاج الكثير من القيم التقليدية في المجتمع ومؤسسه لما سماه البعض بالبدوقراطية.

أما القطاع الرسمي فيمكن تصنيف نمط الإدارة فيه إلى نوعين فرعيين، أولهما: نمط الإدارة القديم، ويتمثل في تلك الفئة التي تكونت في الخمسينات، وكان له حظ لا بأس به من التعليم قد يصل في بعض الحالات إلى المستوى الجامعي، وقد كان الاعتماد على هذه الفئة في تولي قيادة المؤسسات الرسمية عندما بدأت حركة «خلجنة» المراكز القيادية** في الستينات، وتتسم هذه الفئة بكونه متمرسة في العمل الإداري لطول مدد خدمتها وكذلك لمتغيرات اجتماعية واقتصادية وربما بنوية. أي ذات علاقة ببنية وتركيب القوة في المجتمع، غرست فيها القيم البيروقراطية الجامدة من المركزية الشديدة وعدم الثقة. كما إنها تشعر بمزاحمة الآخرين من حديثي التوظيف، وثانيهما: نمط حديث من الإدارة، يتمثل في فئة من هؤلاء الإداريين الحديثي العهد بالإدارة، وهذه الفئة تفتقد في الكثير من حالاتها للخبرة وربما التأهيل العلمي وقد وصلت لسدة الأمور، بفعل المعطيات السوسيوبوليتيكية. وهي تعتمد في قوتها* على متغيرات ذاتية ذات ارتباط علائقي بتركيب المجتمع وظروف تشكل جماعته الاجتماعية. وتتسم هذه الفئة بتسيبها في العمل ويقع أداء العمل في الإدارات التابعة له بيوم على عاتق رؤساء الظل الذين يعينون في العادة كمستشارين أو خبراء.. أو على عاتق نظرائهم من المحليين. وتخضع ظروف الترقى والتوظيف في هذا القطاع، رغم مرور قراب الخمسة أو الستة عقود على تأسيسه، للمعطيات الذاتية أي على أسس المعرفة الذاتية والثقة الشخصية أكثر من خضوعها لأحكام موضوعية وأعراف مقننة. وقد دفع البحث عن مصدر إضافي مالي، لهذه الفئة، لتغطية تكاليف المعيشة المتزايدة وخصوصاً في المرحلة السابقة، وكذلك انعدام

* استعانن الإدارات الحكومية في دول الخليج العربي في أواخر الستينات ومطلع السبعينات بالكثير من الكوادرات الدارية المدربة في قطاع النفط.

(١٠) . أنظر : أسامة عبد الرحمن، البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية . بيروت . مؤسسة بيروت للتجليد والطباعة ت ١٩٨٣ .

** خلجنة هي مجموع لبحرته وتقطير وسعدنه وتكويت... الخ.

* يدخل في ذلك جزء ليس بصغير من الفئة الأولى.

أهمية العمل وظهور قيمة المال، لبروز ظاهرتين خطيرتين في أوساط الموظفين في القطاع الرسمي وهما : ١- تفشي ظاهرة نظام العمولات وخصوصا في إدارات الخدمات ذات الالتصاق اليومي أو شبه اليوم والحيوي بالعامّة؛ فإنجاز معاملة شخصية في إدارة خدمات يتطلب الدفع للموظف الصغير أو لشبكة من الموظفين وإلا فالانتظار لبضعة أياما أو أسابيع وقد تصل في بعض الحالات لشهور وربما سنين^(١١)، ٢. الدخول في سوق المضاربة وامتهان النشاطات الاقتصادية الطفيلية بالباطن أو تبني نظام «المشاركة في العمولات..» وغيرها من الظواهر التي برزت وعطلت من إنتاجية العمل خلال السنوات الأخيرة^(١٢). إن اختفاء نظام واضح ومستقل للتوظيف، وكذا الانقسام التام بين نظام الحوافز والترقي من ناحية والكفاءة من ناحية أخرى، بالإضافة للمتغيرات الأخرى، كلها عوامل ساهمت في حدوث خلل بالغ في قيمة العلم ومعدلات الإنتاجية أو كما أشار الدكتور علي الكواري إلى ذلك بالقول:

«أن هذه المجتمعات منذ أن تدفق عائدات النفط بغزارة في بداية الخمسينات، أخذ يتبلور فيها نظام خاطئ لحوافز المادية والمعنوية أخل كثيرا، منذ بداية السبعينات . بنسق القيم الاجتماعية، حيث رفع مرتبة القيم الاستهلاكية والمضاربة والركض وراء المصالح الشخصية والشطارة غير المقيدة بهدف مجتمعي أشكال العمل المظهري والمناصب البراقة...»^(١٣) .

أما على مستوى أيجاد واختيار قيادات الجهاز الإداري فإنه هو الآخر يمثل إحدى المشكلات التي تمخض عنها الكثير من المعضلات المتعلقة برفع كفاءة أداء الجهاز الرسمي، فغياب الجهاز المختص المضطلع بعملية اختيار القيادات الإدارية، حيث تخضع بالإضافة للعوامل السابقة الذكر لأسلوب الصدفة، كما تفتقد الجهات المختصة باختيار القيادات الإدارية لمعلومات منظمة عن الأفراد المؤهلين مما جعل بالتالي عملية الاختيار هذه تخضع في الكثير من حالاتها للاعتبارات الشخصية أكثر من خضوعها للاعتبارات الموضوعية، وقد أدى هذا كله إلى إضعاف قدرة هذه القيادات على أداء العمل أو تطويره . ومن دراسة حديثة أجريت حول المشروعات العامة في الدول الخليجية وجد أن ١٠% من قيادات هذه المشروعات تعتقد بأن رئيسهم المباشر كان له دور في قرار تعيينهم بينما يعتقد البقية (٩٠%) أن جهات أخرى هي المرشحة لهم . وأفاد ٥١% من هؤلاء

(١١) أسامة عبد الرحمن . صور البيروقراطية النفطية، الكويت . شركة الربيعان للنشر والتوزيع . ١٩٨٥ .

(١٢) . علي الكواري . نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة في أقطار الخليج العربي المنتجة للنفط. بيروت . مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٥ .

(١٣) . نفس المصدر السابق . ص ٣٢ .

انهم لم يكونوا يتوقعون التعيين وان معرفتهم بذلك لا تتجاوز الشهر من تاريخ التعيين ،أما البقية فافادوا أنهم لم يعرفوا عن تعيينهم إلا بعد اتخاذ القرار^(١٤) .

وتوسع الجهاز البيروقراطي في الدول العربية الخليجية لم يعد عائقاً إدارياً فحسب وإنما أصبح فيما بعد مرحلة الطفرة النفطية عبئاً مالياً فعملية التسريح (التفنيشات) قد شملت العديد من الوافدين وبعض المحليين وخصوصاً في القطاعات «المتخمة وظيفياً» في الجهاز الرسمي ،وكذلك في بعض مؤسسات القطاع الخاص التي برزت ونشطت ابان المرحلة السابقة كحركة «التفنيشات» التي تعرض لها العمل الوافد في القطاع الانشائي في عموم منطقة الخليج او ما ترتب عليه من عجز بعض هذه المؤسسات عن دفع مرتبات موظفيها لمدد قد تطول في بعض الاحيان لسته أشهر وربما أكثره^(*) أو في استغناء الكثير من المؤسسات المصرفية الحالية عن كل أو بعض موظفيها أو في تقليص أجورهم ومرتباتهم .ولابد من الإشارة هنا إلى أن معدلات الانفاق الكبيرة والتي كان نصيب البعض منها وافرأ قد انعكست سلباً على الكثير من هؤلاء الموظفين .خصوصاً أولئك الذين تعودوا على معدلات عالية من الاستهلاك، فلم تعد مصادر دخلهم تؤهلهم للاستمرار في مستويات المعيشة المرتفعة كما أن الكثير من هؤلاء قد وقع في فخ المديونية أو الإفلاس .

وتتسم علاقات العمل في القطاع الرسمي وربما الخاص بأنها مبنية على الولاء لرئيس العمل أكثر من الولاء لمؤسسة العمل .فعلاقات رئيس العمل بموظفيه ليست قائمة على الاحترام والثقة بقدر ما هي قائمة على الخوف والخضوع ،كما تتحول المنافسة بين موظفي المستوى الأفقي في الكثير عن الحالات الى منافسة مدمرة في سبيل مكافأة مالية أو زيادة راتب أو ترقية وظيفية مما ساهم بالتالي في انتشار الشللية الاجتماعية (أي المدعمة بعناصر القوة الاجتماعية) والشللية الوظيفية (المدعمة بقوة الوظيفة والكفاءة... إلخ) مؤثراً بالتالي سلباً على أداء العمل ومحدداً من نشوء علاقات اجتماعية خارج وداخل إطار العمل مبنية على أسس الود الإنساني والمصلحة العامة .

أخيراً وليس أخراً ،فلا بد من تأكيد حقيقة لا تقتصر على منطقة الخليج فحسب وإنما تشمل الكثير من الأقطار العربية ودول العالم الثالث ،وهي أن الإدارة لا يمكن أن تنفصل عن الإطار

(١٤) _ علي الكواري _ دور المشروعات العامة في التنمية الاقتصادية . الكويت ،عالم المعرفة _ عدد ٤٢ ، ١٩٨١ ، ص ٨٨ _ ٨٩ .

(*) ترتب على عجز أو امتناع بعض المنشآت الاقتصادية المحلية عن دفع أجور مستخدميها من العمال الأجانب (الآسيويين) الكثير من المشكلات الاجتماعية والإنسانية تعيشها العمالة الأجنبية خصوصاً العاملة منها في القطاع الانشائي وفي قطاع الخدمات اللذين أنشأنا ابان الحقبة السابقة .

الاجتماعي الاقتصادي الذي وجدت فيه ، كما لا يمكن أن تكون بمعزل عنه ، فهي في المحصلة النهائية نتاج ثقافي اجتماعي يعكس قيم المجتمع الذي تنتمي إليه ، وبناء عليه يمكن القول أن السلوك الإداري كما هي علاقات العمل ما هي إلا حصيلة القيم والتقاليد والثقافة التي يفرزها المجتمع في الأحقاب الزمنية المختلفة . ولربما يفسر هذا ضعف الأداء في الأجهزة الرسمية رغم اقتباسها (الشكلي على الأقل) للأنماط البيروقراطية في الدول المتقدمة . كما أنه يفسر كذلك تفوق أداء الإدارات غير الرسمية نسبياً إذا قورنت بالأولى . من هنا جاءت الإدارة وسلوكها العام مشدودين لقيم المجتمع الحافظة لعلاقات القوة ضمن أطرها التقليدية وان اتخذت أنماطاً وأشكالاً جديدة (١٥) .

٤. نمط الأسرة الخليجية وعلاقتها بالعمل

خضعت الأسرة الخليجية خلال السنوات الخمسين أو الستين الأخيرة لتحولات في حجمها ودورها الاجتماعي والاقتصادي وربما السياسي . إلا أن هذه التحولات تختلف من حيث النوع والدرجة من مجتمع خليجي إلى آخر باختلاف درجة التحضر وكذلك حجم المصاحبات الاجتماعية والاقتصادية للثروة النفطية الجديدة على ما يمكن تسميته «بإعادة الاعتبار للأسرة التقليدية في مجتمع التحديث» . وبشكل عام فإن الأسرة التقليدية هنا ، كما هي في معظم الدول الإسلامية والشرقية على وجه العموم ، كانت تعرف بالأسرة الممتدة في شكلها الأفقي عن طريق الإكثار من الزوجات وكذلك من الأبناء الذكور المتزوجين وأبنائهم ، أو عمودياً عن طريق كثرة الأبناء وزوجاتهم وأبنائهم المتزوجين . أي أن الشكل الأول يتصف بالتقارب من ناحية الفئات العمرية لأعضائه في حين أن الشكل الآخر يضم أجيالاً مختلفة وقد غلب عليها نمط النشاط الاقتصادي المعروف بالمشروعات أو الأعمال الاقتصادية الأسرية Family Business ، من حيث امتهان معظم ، أن لم يكن كل أعضائها حرفة معينة في الغوص أو في الزراعة أو إحدى حرف المجتمع الحضري ، كالنجارة والحدادة والتصفير (من الصفار) ... إلخ . فالأسرة الممتدة هي الشكل التنظيمي الأكثر ملائمة لظروف العمل المهني والحرفي في المجتمع التقليدي حيث إنها تؤمن لرب الأسرة ومن خلال الوحدات القرابية القائمة توفير أيد عاملة كثيرة ومجانية وتؤمن له أي رب الأسرة أو مالك وسائل الإنتاج إتمام كافة مراحل العمل من ضمن الوحدات القرابية . فهي تستخدم كافة أفرادها وتشغلهم ، فينتجون ومن جهة أخرى تسمح بتقسيم العمل إلى مراحل ، فينفذ على وجه الدقة والإتقان ويؤدي إلى التخفيف من كلفته وتجويد نوعيته والإكثار منه (١٦) .

(١٥) - إسامة عبد الرحمن ، البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية . مصدر سابق ص ٨٥

(١٦) - باقر النجار وآخرون . المرأة والتنمية في الثمانينات في الخليج العربي . الكويت .

الجمعية الثقافية النسائية . ١٩٨٢ . ص ١٧٢ . ١٧٣ .

وإذا كان شكل الأسرة الممتدة وعلاقتها الأبوية أكثر ملاءمة لظروف المجتمع التقليدي وعلاقاته، فإن التحولات المجتمعية التي أصابت المجتمع العربي في الخليج والتي تسارعت وتيرتها منذ اكتشاف النفط قادت إلى تغيرات عديدة في شكل ومضمون الأسرة التقليدية وساهمت في بروز ما يسمى «بالأسرة النووية» والتي تتكون في الغالب من الزوج والزوجة و ٢ الى ٤ أولاد. وتستقل الأسرة الجديدة من الناحية الاقتصادية والسكنية عن الأسرة المرجعية (القبيلة أو العائلة) ولهذه الأسر السلطة المطلقة على أبنائها وكذلك في إدارة أمور أسرهم الحديثة التكوين وربما في اختيار شريك الحياة والعمل... إلخ. وتشير الدراسات الميدانية التي أجريت في العديد من المجتمعات العربية إلى تزايد الأسر النووية على حساب الأسر الممتدة خاصة في المناطق الحضرية. فمن دراسة ميدانية تم إجراؤها في الكويت في النصف الأول من السبعينات وجد أن غالبية الأسر الكويتية (٥٩%) من عينة الدراسة هي أسر نووية في حين لم تزد الأسر الممتدة عن ٢٢% (١٧). أما نتائج الدراسة في المملكة العربية السعودية فتشير إلى أن الأسر النووية تشكل ٧٦% من الأسر المدروسة (١٨). وربما نتائج أحدث دراسة مسحية حول الأسرة والمرأة في البحرين تبعت على الاستغراب. فبخلاف التوقعات فإن نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن متوسط حجم الأسرة البحرينية بلغ ٩, ٧ أشخاص. وأن حوالي ٥, ٣٤% من الأسر المشمولة بالدراسة هي أسر مؤلفة من ٦ إلى ٨ أشخاص تليها الأسرة المؤلفة من ٣ إلى ٥ أشخاص ٤/٢٤% ثم الأسر المؤلفة من ٩ إلى ١١ شخصاً ٣, ٢١% وترتفع نسب الأسر الصغيرة في المناطق الحضرية عنها في المناطق الريفية، إلا أن الأسر ذات الحجم ٦ إلى ٨ أشخاص هي الأسر الأكثر تمثيلاً في المجتمع البحريني كما تشير بذلك نتائج الدراسة، فمثلاً يقدر عدد الأسر في المناطق المدنية التي متوسطها من ٦ إلى ٨ حوالي ١, ٣٨% تليها أسر من ٣ إلى ٥ أشخاص (٣/٣٣%) في حين أن الفئة الأولى في المناطق الريفية تقدر ب ١٣% في حين أن ١, ٢٧% منهم يقعون في فئة ٩ إلى ١١ شخصاً، وأن ٣, ٢٦% منهم يقعون في فئة الأسر من ١٢ فرداً فأكثر، أي بمعنى آخر إن ٩, ٥٨% من الأسر البحرينية في فئة ٣ إلى ٨ أشخاص بزيادة ملحوظة في حالة الفئة ٦ إلى ٨ أشخاص. وأن هذه الفئة ممثلة في المناطق المدنية بنسبة ١, ٧١% في حين أن تمثيلها ينخفض في المناطق الريفية

(١٧) - فهد الثاقب . حول حجم وبنية العائلة العربية الكويتية . مجلة العلوم الاجتماعية .

العدد ١ . ٢ . ١٩٧٦ . ص ٨٤ .

(١٨) - عبد الهادي قريظم : الأسرة السعودية . الدور والتغير وأثرهما في اتخاذ القرارات . الرياض . جامعة الملك عبد العزيز . مركز البحوث والتنمية ١٩٨١ . ص ١٩ . نقلاً عن مجد الدين محمد خيرى . العلاقات الاجتماعية في بعض الأسر الأردنية . عمان الجامعة الأردنية . ١٩٨٥ . ص ٢٨ .

إلى ٨, ٤٢% وترتفع نسبة الأسر ذات حجم ٩ أشخاص فأكثر لتمثل ٤, ٥٣% من مفردات الأسر المشمولة بالدراسة في المناطق الريفية . ويمكن عزو انخفاض الأسر النووية ذات الحجم من ٣ إلى ٥ أشخاص في المجتمع البحريني عنها في مناطق الخليج الأخرى إلى حادثة انتقال الأسر البحرينية من المناطق القديمة من المدنية إلى المناطق الحضرية الحديثة مقارنة بالدول الخليجية الأخرى التي بدأت فيها حركة الانتقال منذ الخمسينات أو الستينات كما أن ارتفاع إيجارات السكن في المرحلة السابقة والتي وصلت إلى أرقام «فلكية» دفعت الكثير من الأسر حديثة التكوين للسكن مع أسر الأب أو الأم إلا أن عقد التسعينات قد مثل تزايداً واضحاً في حجم الأسر الصغيرة مقابل الأسر الكبيرة^(١٩) .

من ناحية أخرى فقد كان للنظام التعليمي الحديث ووسائل الإعلام والاتصال وكذلك الخليط الثقافي الوافد الاثر الكبير على تركيبة الأسر وادوار أفرادها وكذا في تبني نمط الحياة الكسمبوليتية ورغم اتفاقنا مع نتائج بعض الدراسات القائلة بأهمية التغيرات الحاصلة في نمط وعلاقات النظام الأسري إلا أننا مع ذلك نشارك بعض الدراسات الحديثة ما تذهب إليه من شفافية التغير ومحدودية عمقه سواء على مستوى الوحدات والنظم الاجتماعية أو على مستوى المجتمع المحلي ككل، فالوحدات القروية التقليدية لا زالت في الكثير من المواقع ذات سطوة وقوة على أفرادها. ذلك أن انتماءات الفرد المباشرة القروية وغيرها تقوى على أي انتماء مرجعي أوسع (الوطن . القومية) فهي أي المرجعيات التقليدية، لا زالت ذات قوة في تحديد نمط العلاقة وكذلك الجماعة/الجماعات التي معها نلتقي. أي أن ثقافتنا الفرعية، وكما في الكثير من الدول النامية، تحدد في ضوء الاطر المرجعية المباشرة وليس في ضوء واقعا الموضوعي المعاش، لذا فليس من المستغرب إذا قلنا أن الأسرة في مجتمعنا وخصوصاً ذات الأطر المرجعية الكبيرة والتي بفعل ذلك لها مشاركة وقوة تأثير على صناعة القرار، لا زالت تمارس بشكل مباشر أو غير مباشر الكثير من وظائفها التقليدية، فعملية التوظيف كما هي عملية الترقى وكذلك تسمية أشخاص الوظائف القيادية تخضع . وكما أسلفنا سابقاً- للكثير من الاعتبارات القروية. من هنا جاءت السيادة للبعض في بعض قطاعات التوظيف مقابل البعض الآخر في قطاعات التوظيف الأخرى. بالإضافة لذلك فأن خضوع الفرد لقوانين الضبط العائلية وكذلك التسليم بقيمها وشروطها قد يسرع من عملية الترقى الوظيفي . أو أنه

(١٩) - إدارة الشؤون الاجتماعية . الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمرأة البحرينية .

البحرين . وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، ١٩٨٥ . ص ٢٨٨ .

أنظر كذلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في البحرين . إنجازات وتحديات التنمية البشرية في البحرين . مصدر سابق .

قد يعضد من مركز الفرد في الصراعات الوظيفية القائمة بني مستخدمي وموظفي القطاع الرسمي كما الخاص في الرتب الوظيفية المختلفة^(٢٠) .

٤. التكنولوجيا والمجتمع

تتميز مجتمعات الخليج العربي عن سائر المجتمعات العربية الأخرى بكونها مجتمعات تستضيف كما هائلا وأنواعاً من التكنولوجيا المتقدمة أو لنقل منتجات التكنولوجيا المعاصرة سواء تلك القادمة من دول الغرب الأوربي أو القادمة من جنوب شرقي آسيا: اليابان، كوريا، هو نكوك.. الخ ولن ندخل في معالجتنا هذه إلى ما أسمته بعض أدبيات التنمية بإشكالية نقل التكنولوجيا بقدر ما هي محاولة لفهم عملية لتطوير المجتمعي لهذه التكنولوجيا وكذلك مصاحباتها الاجتماعية والاقتصادية^(٢١).

فالوفرة الاقتصادية التي عاشتها المنطقة بفعل عامل النفط، وكذلك طبيعة الأنماط التنموية المتبناة ساهمت في نقل مجتمعات المنطقة من مرحلة الاعتماد على التكنولوجيا التقليدية (البداية) في الإنتاج ذات الارتباط العلائقي بثقافة المجتمع وقيمه إلى مرحلة التمتع باستهلاك منتجات التكنولوجيا المتقدمة ذات الأطر الاجتماعية والثقافية الغربية. وما نود تأكيده هنا هو أنه ليس من الضرورة أن تحدث كل تكنولوجيا وافدة تغيرات واضحة في بنية المجتمع أو حتى تقبلها اجتماعياً لها، حيث تلعب هنا عملية التقبل الانتقائي دوراً مهماً. فبعض المنتجات التكنولوجية يتم تقبلها مباشرة والبعض الآخر بعد فترة طويلة ، كما أن بعضها لا يتم تقبلها إطلاقاً في حين يتم استيعاب أجزاء من البعض الآخر. وهذا يعزى إلى أن عناصر الثقافة لا تتغير كلها بنفس الدرجة حيث أن بعضها له قابلية على التغير بشكل أسرع من العناصر الأخرى فالجانب المادي من الثقافة كالتكنولوجيا أسرع تطوراً من الجانب اللامادي من الثقافة... كالقيم والعادات... الخ، التي قد تلعب في الكثير من مجتمعات العالم الثالث دور المعوق لتطور المجتمع مما ينشأ عنه ازدواجية أو ثنائية الثقافة في المجتمع، جانب متقدم تمثله: أوجه استخدامات التكنولوجيا المستوردة، وجانب سكوني تقليدي

(٢٠) . انظر مناقشتنا لهذا الموضوع في معوقات الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية

في الخليج العربي . مصدر سابق . ص ١٩ .

(٢١) . انظر : محمد عبد الشفيق عيسى . العالم الثالث والتحدي التكنولوجي الغربي ، بيروت

. دار الطليعة . ١٩٨٤ .

Miroslav Pecujlic et al-Soiencoe and Technology, London The United Nations University. ١٩٨٢

artun Fransman And Kennet King. Technological Capability in the Therd World-

London – Macmillan. ١٩٨٤ .

تمثله: الأنساق القيمية والأفكار والنظم الاجتماعية من ناحية أخرى. فما نستهلكه من تكنولوجيا ليس هو نتاجاً لثقافة المجتمعات المستهلكة له بقدر ما هو نتاج لثقافة مجتمعات أخرى، حيث أنها . أي التكنولوجيا . قد انتزعت انتزاعاً من تشكيلات اجتماعية . اقتصادية متقدمة والقي بها في تشكيلات اجتماعية . اقتصادية آخذة في النمو. ومن ناحية أخرى فإن البعض يعتقد أن الثنائية أو الفجوة الثقافية في العالم الثالث بشكل عام ما هي إلا نتاج لولوج دول المنظومة المحيطة ضمن آليات عمل النظام الاقتصادي العالمي وبالتالي التحطيم الذي تعرضت له الهياكل الاجتماعية والاقتصادية السائدة في الفترة السابقة لهذا الولوج^(٢٢).

هذه الثنائية التي تحدث عنها الكاتب قد انعكست على سلوك الفرد وأداء المجتمع ومؤسساته وقد علق الدكتور أسامة عبد الرحمن في معالجته لهذا الموضوع علق قائلاً:

«أن هذا الانفصام الذي تعيشه هذه المجتمعات حضارياً بين معطيات الحياة المادية وبنى القمي والسلوك الاجتماعي. (قد انعكس على أداء الأجهزة الرسمية): بين الأنظمة... والأدوات، وبين الاتجاهات والقيم والسلوك الإداري، ولما كانت درجة التغيير في معطيات الحياة المادية، أسهل وأسرع من درجة التغيير في الاتجاهات والقيم والسلوك، فأن مثل هذا الانفصام قد يظل قائماً لفترة طويلة... ومعتلاً لأي استثمار حقيقي للمورد البشري المحلي، وكذلك التطوير الإداري»^(٢٣) .

فالمأزق التنموي الذي نعيشه هو محصلة لتكثيف الثنائية الثقافية، ثقافة القرن العشرين بجوانبها المادية المتاحة بفعل عامل الوفرة، والسلوك الاجتماعي المحدد في ضوء ثقافة المجتمع التقليدي. فنحن نركب السيارات الفارهة، ونسكن القلل الفخمة، ونستخدم آخر ما ابتكرته التكنولوجيا المعاصرة، إلا أننا في الوقت ذاته لا زلنا نعاير «من معيار» الكثير من قضايا المجتمع وأمورنا الأسرية والاجتماعية في ضوء محكات المجتمع التقليدي، وهي قيم رغم اتساقها وانسجامها السابق، لا تنسجم مع الكثير من قيم مجتمع التحديث أو تلك التي يفترض أنها تسود في مجتمع التحديث.

الخاتمة

وخلاصة القول أن موضوع الإنتاجية من الموضوعات الشائكة، وربما الأكثر تعقيداً فيها معالجة الجوانب السوسيولوجية المؤثرة فيه والتي تكاد أن تنتفي حولها البيانات خصوصاً ما يتعلق منها بمنطقة الخليج العربي، وإذا كانت مسحة تشاؤمية قد غلبت على هذا الفصل فهذا ليس بمستغرب إذا

(٢٢) Hamza Alavi and Teodor Shanin (ed) Introduction to the Sociology – of
“Developing Societies” London – Macmillan, ١٩٨٢.

(٢٣) . أسامة عبد الرحمن. البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية . مصدر سابق ص ٨٩.

ما عبر عن الحقيقة.فالتشاؤم هو الخطوة الأولى نحو التفاؤل،والتفاؤل لا يكون من غير دراسة حقيقية ونقدية ربما تساعد على تطوير الحاضر ورسم صورة افضل للمستقبل،وقد يكون تبني بعض هذه المؤشرات أو النتائج خطوة نحو تطوير الواقع المعاش:

أولاً: قد يكون من السهل على الإنسان أن يتبنى بعض الجديد إلا أنه من الصعوبة بمكان التخلي كلياً عن القديم التراثي الذي ينتمي له،من هنا وجب القيام بدراسة تبحث في الواقع التراثي المحلي في علاقته بالتنمية كخطوة نحو رسم أنماط تنموية بديلة مستمدة من العناصر الإيجابية في الرصيد التراثي،ومثل هذا المشروع يحتاج لتضافر العديد من الجهود الجادة.

ثانياً: تحتاج نظم الحوافز إلى مراجعة جادة وإصلاح جذري،يتم بموجبه إعادة تصميم الدوافع والروادع المادية والمعنوية،وكذلك من أجل جعلها أكثر قدرة على خلق الترابط بين مصلحة الفرد والمنشأة من ناحية وبين متطلبات رفع الطاقة الاستيعابية المنتجة من ناحية أخرى^(٢٤).

ثالثاً: تحتاج أنظمة الخدمة المدنية وكذلك إدارات الأفراد إلى إصلاح جذري من حيث دورها في تطوير أنظمة العمل وبالتالي تنقية أجوائه،وكذلك استقطاب الكفاءات وتنميتها وإيجاد المناخ الملائم بحيث يمكنها المساهمة في زيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء.

رابعاً:إشراك المؤسسات التعليمية والإعلامية والأسرية في عملية تنمية الذات الجديدة الواثقة الخلاقة المنتجة من خلال إحداث تغييرات جذرية في مضامين المناهج الدراسية وكذا البرامج الاعلامية واساليب التربية الأسرية.

خامساً:وضع استراتيجية محددة مرتبطة ونابعة من الاستراتيجية التنموية الشاملة تساعد على الاسراع في عملية الاستيعاب الفني وكذلك المجتمعي للتكنولوجيا المستوردة.

الخاتمة

الخليج في مواجهة التحديات القادمة

إن التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي جاءت علي المنطقة منذ اكتشاف النفط في الثلاثينات والاربعينات حتى الآن،رغم عدم التفات بعض الدارسين لها بشكل جاد أو قبوله بحقيقة وقوعها، فأنها . أى هذه التغييرات . قد أحدثت قدراً مهماً من التحولات في بنية المجتمع وشبكة علاقاته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.كما أنه قد جاءت كذلك بمجموعة من التحديات التي تواجه مجتمعاتنا.وهي في جلها ليست بالتحديات الخارجية،والمتمثلة في محاولات بسط السيطرة والهيمنة

(٢٤) . علي الكواري . نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة . مصدر سابق.ص ٧٩ .

وكذا الإرادة الخارجية من القوى الإقليمية أو الدولية على دول المنطقة. بل أن بعض هذه التحديات وربما أهمها يأتي من داخل وعمق نسيج هذه المجتمعات وشبكة علاقات القوة فيها: الاجتماعية منها والسياسية.

إن **التحدي الأول** يتمثل حسب اعتقادنا في القدرة على تأسيس مفهوم جديد وغير ظرفي للمواطنة **Citizenship** والانتماء يتجاوز في ذلك بعض عناصر المرجعيات التقليدية القائمة على الانتماءات الأثنية؛ القبلية منها والمذهبية القابلة للتفجر والتوظيف السياسي من قبل طرف سياسي داخلي أو دولة خارجية. إن تأسيس ذلك قد لا يتأتى من خلال تأكيد مرتكزات الماضي كلها أو نبذ أنماط الحداثة كلها. أنه دون شكل عمل شاق يتطلب قدر من الممارسة العقلية والفعل الاجتماعي. كما إنه يتطلب قدر من القدرة على التخلي الطوعي والواعي عن بعض مكتسبات القوة التقليدية في سبيل بناء مجتمع جديد ندخل به القرن القادم بل بالاحرى الألفية القادمة. أما **التحدي الثاني** فهو يكمن في الحداثة والقدرة على مواكبة العصر والسير فيه، ليس في إطاره الاقتصادي فحسب، وهو ما هو قائم ، وإنما كذلك في أطره الثقافية والسياسية، كما هو في القدرة على ابتكار الجديد من أنماط الفعل السياسي والثقافي القادرة على استباق الحدث السياسي وليس الوقوع في أسره، أو الركون وراء إصلاح تداعياته الاجتماعية والاقتصادية. أن قدرنا من الشراكة المجتمعية في صناعة القرار بل في تأسيسه، ربما تمثل الخطوة الأولى في طريق مواجهة هذا التحدي، أما **التحدي الثالث** فهو تحد اقتصادي نابع من طبيعة اقتصاديات المنطقة المعتمدة على النفط. إن جزء من فعل مواجهة التحدي السابق قد يأتي من خلال تحقيق البحبوحة الاقتصادية. ألا أن هذه البحبوحة بل الرفاه الاجتماعي في جله يتطلب كذلك استقراراً سياسياً هو الآخر فاعلاً في فضاءات من الرؤى السياسية الجادة والجديدة. النهج الاقتصادي السليم. ورغم أن التحولات الاقتصادية قد جاءت بنعم لمواطني وقاطني هذه المنطقة قد تعزى في جملها لعامل النفط، إلا أنه . أي النفط . يقبعها دائماً تحت طائلة رحمته. إن قدرنا كبيراً من تجاوز هذا المعضل قد يأتي من مخرج تنويع مصادر الدخل، إلا أن القول به لا يبدو سهلاً كما العمل به أو كما يعتقد البعض منا. إن قدرنا من تجاوز المشكل يأتي في أعمال العقل وابتكار الجديد منه، كما أنه يتطلب مطالعة نقدية لتجربة صعود وسقوط بعض نمور آسيا وتحديدًا إندونيسيا وكوريا الجنوبية وتايلند وربما ماليزيا.

لقد استطاعت دول المنطقة من خلال تبنيها لنموذج دولة الرفاهية في العقود الثلاثة أو الأربعة الماضية أن تحسن كثيراً من بنيتها الأساسية كما استطاعت أن تقدم لمواطنيها وقاطنيها حزمة من الخدمات الاجتماعية الأساسية في مجال الصحة والتعليم والإسكان فاقت في بعض جوانبها ما قد يقدم في بعض المجتمعات المتقدمة. إلا أن التحدي ينبع في اعتقادنا من قدرة هذه المجتمعات على

الاستمرار في تقديم مثل هذه الخدمات في مستوى كفي متطور وكمي شامل لجميع أفراد المجتمع في مرحلة تعد من أصعب مراحل نموها الاقتصادي والمتمثل في تذبذب وانخفاض مداخيل البعض منها الذي وصل في بعض حالاتها إلى أكثر من ١٠% من موازنات هذه الدول والذي جاء كنتيجة للانخفاض الكبير في أسعار النفط والذي تجاوز ٣٠% وفي القدرة كذلك على مواجهة مشكلة البطالة المتنامية في أوساط مواطنيها دون اهتزازات اجتماعية أو سياسية وفي تفعيل دور المرأة. إن الاهتزازات والاضطرابات الاجتماعية والسياسية التي واجهتها إندونيسيا وكوريا الجنوبية بفعل اضطراب أدائها الاقتصادي قد أعادت الحياة من جديد لفكرة تدخل الدولة في المجال الاقتصادي، الأمر المناقض لتوجهات عصر العولمة واتفاقيات الجات، والذي كاد أن يتلاشى بفعل الحقبة التاتشيرية في الثمانينات.

أما **التحدي الرابع** فهو مطلب التوازن السكاني والذي لم يرى النور لأسباب منها ما هو متعلق بعلاقات القوة الداخلية ومنها ما هو متعلق بالحاجة الفعلية للأيدي العاملة الأجنبية، ورغم إطلاله البطالة في أوساط المحليين من السكان، ورغم ما يثار من مصاحبات اجتماعية وأخرى سياسية لوضع سكاني يتسم بالغرابة والشذوذ. إلا أن عملية موطننة واستقدام العمل الأجنبي لا زالت مستمرة

!؟

أما **التحدي الخامس** والأخير فيمتمثل في حقيقة أن غياب نظام إقليمي لمنطقة الخليج العربي قد جعل من أقطار المنطقة في وضع التهديد المستمر من القوى الإقليمية أحياناً وربما الدولية أحياناً أخرى.

إن حفظ أمن المنطقة من التهديدات الخارجية كما هو حل خلافاتها الحدودية يتطلب وجود نظام إقليمي محلي يحفظ لدول المنطقة استقلالية قرارها، وأليه محلية فاعلة يتم من خلالها نزاعاتها الحدودية. وهذا في اعتقادنا لن يأتي إلا من خلال العمل والسعي الحثيث على تحقيق الشراكة المجتمعية ليس في دول مجلس التعاون فحسب وإنما في الأقطار والقوى الإقليمية الأخرى. لقد مثل غياب المجتمع المدني العراقي عن صناعة القرار - رغم شكلية وجوده - أحد الأسباب الرئيسية في كارثة الغزو العراقي للكويت. إن ما يحفظ دولة صغيرة ذات إمكانيات رديئة محدودة مثل لوكسمبورغ عن أطماع واجتياح الدول الأقوى في أوربا هو في فاعلية النظام الإقليمي الأمني الأوربي الذي شكل بها بعد الحرب العالمية الثانية. لهذا فأن التفكير الجدي في ذلك والعمل على الإتيان به سيكفل لكل أقطار منطقة الخليج العربي بصفته، صغيرها وكبيرها قدراً كبيراً من الاستقرار والأمان وبالتالي الإتيان بثمار أكثر واشمل لعملية التنمية .

وأخيراً فإن البعض المحلي كما الخارجي، قد تم لهذه المجتمعات شيئاً مغايراً، إلا أنها أرادت لنفسها شيئاً آخر فلم يكن الأول وكان بعض الآخر، وكانت هناك التحديات. ودخول الألفية القادمة يمثل بعينه بداية الولوج في عصر التحديات. فهل أعددنا أنفسنا ومجتمعنا لكل ذلك أم أنها ستبقى واحدة من الفرص العديدة الضائعة .