

أبعاد إدارة التنوع العالمي (دول البريكس نموذجاً)

م.م. همسة عامر نجم *

ومذهبياً، كما أن الدراسات التي اهتمت بظاهرة التنوع الاجتماعي ظهرت قبل ظهور المصطلح نفسه، تواجه الدول ضغوطاً خارجية ناتجة عن البيئة الخارجية، والتي تتمثل في مزيج من التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، والضغوط الداخلية الناتجة من التوليفة الاجتماعية والتنوع الاجتماعي المتأصل فيها.

أولاً: أهمية البحث

تمثلت أهمية البحث في دراسة مفهوم إدارة التنوع السياسي والاجتماعي والديني والثقافي في مجتمعات دول البريكس، وماله من انعكاسات على استقرار الدول في ظل التعدد المجتمعي، فقد اعطت استراتيجيات تلك الدول الاسلوب الامثل لإدارة التعددية وفقاً لما لديها من اليات تحقيق الاستقرار السياسي المتمثلة في شرعية النظام وعدم انتهاك احكام وقواعد الدستور وتدعيم المشاركة السياسية التي تتناسب مع واقع تلك الدول التي تعاني من انقسامات اجتماعية، ومن اسباب اختيار

المقدمة:

تعد التعددية الاجتماعية ظاهرة متأصلة في المجتمع البشري لأن ذلك المجتمع قد عرف ظواهر تبادل السلع والملكية الخاصة والدولة، وحتى قبل وبعد الاختلافات الثقافية والعرقية والدينية التي تفرضها الاختلافات في الرؤى والمواقف السياسية هي اختلافات متأصلة في طبيعة المجتمع البشري، وقد ظهر مفهوم التنوع الاجتماعي في النصف الثاني من القرن العشرين للإشارة إلى تلك المجتمعات التي حصلت على استقلالها عقب انتهاء الحكم الاستعماري التي عانت من مشاكل اجتماعية واقتصادية وسياسية، بسبب اختلافها من الناحية العرقية والدينية واللغوية، ومن ثم تختلف مطالب هذه الجماعات، إلا أن هذا المفهوم توسع وأخذ يشمل مناطق أخرى من العالم لكن هذا لا يعني ان ظاهرة التنوع الاجتماعي لم تكن موجودة قبل هذا التاريخ، فالدول والامبراطوريات الشرقية والغربية كانت تستند الى مجتمعات متنوعة دينياً

الجامعة المستنصرية/ كلية العلوم السياسية

إن الإشكالية التي تنطلق منها الدراسة هو ضمان التنوع العرقي والديني والقومي لمجتمع مستقر خال من الصراع الداخلي، مع إمكانية التعايش السلمي والانسجام بين الأعراق والمكونات المختلفة في نفس المجتمع، ألا أنه يمكن أن يؤدي هذا التنوع أيضاً للخلاف في الرأي وعدم الاستقرار السياسي بسبب القيم والعادات المختلفة وانعدام الرقابة والقوانين التي تنظم التعايش السلمي، مما يتطلب من دول البريكس اعتماد استراتيجيات وبرامج محددة لتعزيز التكامل وتعزيز وصيانة وإدامة مثل هذه المجتمعات والثقافات وتنوع الأديان، وتتمحور الإشكالية حول الاجابة عن التساؤلات الآتية:

ما هو مفهوم إدارة التنوع؟

ما هي المقاربات النظرية الأنسب لمعالجة مسألة التنوع بكافة انواعه ؟ الى أي مدى ساعد وجود العديد من آليات إدارة التنوع لتحقيق استقرار نسبي لدى دول البريكس؟

رابعاً: فرضيات البحث

الفرضية الأولى : كلما تنوعت التركيبة الإثنية والديموغرافية والثقافية داخل الدول، كلما أثر ذلك سلباً على إختيار آلية الإدارة المثلى.

الفرضية الثانية : كلما أدت مؤسسات الدولة وظيفتها على قاعدة المواطنة الجامعة مبتعدة عن انتماءات المواطنين في الدول، كلما أدى ذلك إلى إدارة رشيدة خالية من الإنقسامات التي توتر حكم الدولة.

هذا الموضوع كون آليات واجراءات ادارة التنوع في دول البريكس لديها العلاج الواقى للكثير من التحديات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تهدد استقرار الدول.

ثانياً: أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن إجمالها في ما يلي:

- إعادة النظر في التنوع الإثني ليس كعامل في تأجيج الصراعات الداخلية بل النظر إلى التنوع الإثني نظرة إيجابية تساهم في إثراء الثقافة داخل الوطن، مع إمكانية التعايش السلمي بين إثنيات الوطن الواحد.

- كما تأتي الدراسة كمحاولة لإيجاد الخطوات أو الآليات الكفيلة لإدارة التنوع في العالم بشكل عام ودول البريكس بشكل خاص للوصول إلى دول أمنة ومستقرة خالية من الصراعات الداخلية.

- إبعاد المؤسسات الوطنية عن الإنقسامات الاجتماعية بحيث لا تكون طرفاً سلبياً يغذي هذه الاختلافات، وضرورة تأديتها لوظيفتها على قاعدة المواطنة الجامعة لانتماءات المواطنين جميعاً.

- العمل الجاد في بناء رؤية وطنية متكاملة لإدارة التنوع.

- إعادة رسم آليات تعامل جديدة، وغرس فكرة الانتماء إلى الأرض بدل العرق.

ثالثاً: اشكالية البحث

دمج هذا التنوع الاجتماعي والثقافي والديني وتعزيزه والحفاظ عليه وإدامته ، على الرغم من أن هذا التنوع هو سمة رئيسية للعديد من المجتمعات حول العالم ، إلا أنه يمكن أن يؤدي أيضاً إلى اختلافات في الآراء ووجهات النظر وعدم الاستقرار بسبب القيم والعادات المختلفة وغياب الضوابط والقوانين التي تنظم التعايش السلمي^(٢)، ويعرف أيضاً على أنه مجموعة من السياسات والممارسات التنظيمية التي تهدف إلى توظيف واستبقاء وإدارة الاقليات التي تتمتع بخلفيات وهويات متنوعة وخلق ثقافة يتم فيها تمكين الجميع على قدم المساواة من أداء وتحقيق الأهداف التنظيمية والتنمية الشخصية^(٣).

ففي عالم متنوع ، هناك حاجة شديدة إلى مناهج سياقية وعابرة للحدود للاستفادة من الفوائد التي قد يوفرها التنوع العالمي، فضلاً عن التحديات التي قد تواجهها المنظمات في إدارة قوة عاملة متنوعة، على وجه الخصوص ، ومن المهم أن يتم الأخذ في الاعتبار كيف يتم وضع نظرية التنوع وإدارته في سياقات غير تحيزية ، إذ تؤكد الأدبيات على الحاجة إلى تركيز الجهود التنظيمية على الانخراط في مجتمع متجانس وإدارته بطرق لا تسفر عن ميزة تنافسية مستدامة بل وضع قوانين مسؤولية سياقية واجتماعياً، ومن المتوقع أن تتخذ الدول إجراءات إيجابية تتجاوز الامتثال القانوني لضمان المساواة في الوصول وفرص العمل والترقية ، وكذلك لضمان أن برامج التنوع تستفيد من اختلافات المواطنين، وتساهم في المجتمعات المحلية والعالمية^(٤).

الفرضية الثالثة: الدور السلبي الدولة في إدارة التنوع ينعش الهويات الفرعية ويزيد تماسكها بانتماءاتها العرقية على حساب المواطنة والمصلحة العامة.

خامساً: هيكلية الدراسة

تم تقسيم الدراسة إلى محورين فضلاً عن مقدمة وخاتمة واستنتاجات، إذ يتناول المحور الأول مفهوم إدارة التنوع وأبعاده الأساسية، ويتطرق المحور الثاني إلى ستراتيغيات دول البريكس في إدارة التنوع.

المحور الأول: مفهوم إدارة التنوع الماهية والأبعاد:

أولاً: ماهية إدارة التنوع

إن الإدارة: هي عملية تحقيق الأهداف المرسومة باستغلال الموارد البشرية المتاحة ، وفق منهج محدد ، وضمن بيئة معينة ، والتنوع : هو حدوث الفروق بين الأشخاص والجماعات والعروق بتأثير عوامل مختلفة ، ويشمل القبول والاحترام لهم ، وإدارة التنوع هو تنظيم التنوع الاجتماعي والاعتراف بالفروق الفردية وتقديرها ، ويمكن أن يكون لذلك التنظيم أبعاد كبيرة فيما يتعلق بالسلالة أو العرق أو النوع والوضع الاجتماعي والاقتصادي أو العمر أو القدرات النفسية المعتقدات الدينية أو المعتقدات السياسية أو غير ذلك^(١) .

يعرف مفهوم إدارة التنوع بأنه إجراء تنظيمي لتعزيز تنوع الثقافات في المجتمع من خلال اعتماد ستراتيغيات وبرامج معينة تعزز عملية

في مواجهة الفروق الديموغرافية والتحولات الثقافية داخل المجتمع لدى العديد من الدول^(٦).

نشأ مفهوم إدارة التنوع العالمي في الولايات المتحدة الأمريكية وتبنته فيما بعد دول صناعية أخرى في الغرب مثل كندا وأستراليا والمملكة المتحدة، وعادة ما ارتبطت الفكرة بالسياقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية للغرب، وقد ينظر إلى الفكرة على أنها غير متوافقة إلى حد ما في مواقع جغرافية أخرى، مثل إفريقيا وآسيا وأمريكا الجنوبية، ويرجع ذلك إلى الاختلافات في الديموغرافية والتاريخ الوطني والثقافة والقوانين^(٧).

تشير إدارة التنوع العالمي إلى التخطيط والتنسيق والتنفيذ ومجموعة من استراتيجيات الإدارة والسياسات والمبادرات وأنشطة التدريب والتطوير التي تسعى إلى استيعاب مجموعات متنوعة من الخلفيات الاجتماعية والفردية والمصالح والمعتقدات والقيم وطريقة عملها في المنظمات ذات القوى العاملة والعمليات الدولية والمتعددة الجنسيات والعالمية والعابرة للحدود، وعلى النقيض من النهج الإثنوي للتنوع، تنظر إدارة التنوع العالمي للاختلافات في الأبعاد الثقافية والتشريعية والاقتصادية والصناعية والعوامل الأخرى التي تزيد من الفروق داخل الدولة، وبالتالي تصوغ نهجها لفهم التنوع ومعالجته^(٨).

ثانياً: أشكال التنوع

إن للتنوع أشكال وصور مختلفة تتجسد في

عند تعريف إدارة التنوع، من المهم فهم الفروق بين مفهوم تكافؤ فرص العمل "equal employment opportunity" (EEO) ومفهوم العمل الإيجابي "affirmative action" (AA)، ومفهوم إدارة التنوع "diversity management"، إذ يركز مفهوم تكافؤ فرص العمل على توفير معاملة عادلة للأفراد في المنظمات لا سيما عند تجديد الأفراد وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم، والهدف من تكافؤ فرص العمل هو ضمان خلو أماكن العمل من جميع أشكال التعبير غير القانوني والمضايقة، وعدم معاملة أي شخص بشكل غير عادل^(٩).

يُعرف مفهوم العمل الإيجابي (بالتمييز الإيجابي) أيضاً؛ وتم اعتماد المصطلح في الأصل من قبل الولايات المتحدة الأمريكية عام ٢٠١١ إذ يهتم بخلق الشمولية في الدولة، والغرض الأساس منه هو التعامل مع التعبير المنهجي المتأصل بعمل سياسات الدولة التقليدية والمساعدة في القضاء على التمييز العنصري المتواجد في مجموعات عرقية أو دينية أو ثقافية محرومة تاريخياً، ففي العقود الماضية توجهت الدول نحو مفهوم إدارة التنوع الذي يعتمد على فرضية إن تقليل الاختلافات داخل الدولة سيخلق بيئة منتجة يتم فيها تقدير الجميع، ويتم استخدام قدراتهم بالكامل لتحقيق أهداف الدولة، وقد ظهرت إدارة التنوع كنهج استراتيجي لإدارة الاختلافات المتعددة بين الأفراد داخل الدولة مع تشجيع العلاقات الإيجابية وتحسين الأداء التنظيمي

والسنن الاجتماعية (أي التاريخ المشترك)، ومن هذا المنطلق فإن كل قوم يجتمع على واحد أو أكثر من هذه الروابط، ووجود نظريات عديدة لبيان الأساس الذي تقوم عليه القومية مثل النظرية الألمانية حيث يعد عامل اللغة هو الأساس، وبالنسبة للنظرية الفرنسية فإرادة الأفراد هي الأساس، وهناك نظرية أخرى عدت وحدة المصالح هي الأساس، كذلك أخذت الدولة الألمانية، تتحد إلى أن كونت دولة متحدة كانت تنتسب إلى أمة واحدة، ذات لغة واحدة وتاريخ مشترك، لأنها أرادت ذلك عندما بدأت تشعر بقوميتها؛ وانقرضت الإمبراطورية النمساوية لنفس السبب^(١)، وكذلك اتحدت إيطاليا لنفس السبب وهكذا حصل العديد من الأمم على استقلالها على شكل كيانات سياسية، ولكن بقيت بعض القوميات موزعة بين هذه الدول، وهذا ما شكل التنوع القومي، وتتطوي القومية على أكثر من معنى أو تفسير فلها مفهوم معنوي ذاتي أو بمعنى آخر سياسي عندما تركز على جانب ولاء الفرد لأمته، ولكن في معناها الموضوعي فهي مجموعة من الروابط والخصائص التي يرتبط بها المجتمع^(٢).

التنوع الديني: وهذا يعني التعددية في الدين والمعتقدات والقوانين والمواقف ذات الصلة في المجتمع الواحد، وكذلك الاعتراف واحترام وقبول وجود تنوع الانتماءات الدينية في نفس المجتمع وما ينتج عن ذلك من اختلاف أو اختلاف في المعتقدات، الأمر الذي يتطلب إيجاد الصيغ المناسبة للتعبير عنها في شكل مناسب وبطريقة وقائية للنزاع تهدد النزاعات

المجتمعات والشعوب ويمكن تحديد هاهنا في الآتي:-

التنوع القومي: مشتقة من لفظ (القوم) والقوم هم الجماعة الذين يقومون قومة واحدة للقتال، وهي تطلق على الرجال والنساء معاً وتعني جماعة الانسان وأنصاره، ويشير إلى الجماعة التي تؤلف بينهم التقاليد الاجتماعية واللغة والشعور بالانتماء إلى أمة واحدة، وعرفها الفيلسوف الايطالي مانثيني أنها: (مجتمع طبيعي من البشر يرتبطون فيما بينهم بوحدة الأرض والأصل والعادات واللغة وتجمعهم مقتضيات الاشتراك في الحياة وفي الشعور الاجتماعي)^(٣)، أن القوميات الأممية تختلف عن بعضها البعض لاختلاف العوامل والظروف التي نشأت فيها والتي ساهمت في تكوين الأمم وافكارها القومية فهي ليست متطابقة تماماً، ولا يشترط ان يكون جميع أفراد القومية الواحدة يعيشون في مكان واحد ولا دولة معينة، أي أن الدولة ليست حدود فاصلة مانعة بين القومية، فمن الممكن ان تكون هناك بقعة جغرافية معينة في دولة ما تشكل امتداداً إلى قومية في دولة أخرى بسبب النزاعات أو الهجرة أو اسباب اقتصادية أو غيرها^(٤)، وفي تفسير آخر للقومية فإنه يحدد مبدءاً إيديولوجياً وسياسياً ينعكس في أفكار وتصورات ويجعل حب الوطن - سواء كان واقعياً أم وهمياً - القيمة الاجتماعية الأساسية، ويعمل على زيادة ولاء الفرد للوطن، وتتطوي القومية على الشعور بالمصير والأهداف والمسؤوليات المشتركة لجميع المواطنين. إذا للقومية روابط عديدة مثل اللغة والجنس والأرض (الإقليم) والدين

وفي هذه الحالة قد تستخدم الجماعات والدول الإنتماء الديني لإضفاء هوية سياسية دينية على جماعة معينة، وتستخدمها في الصراع القومي أو العرقي أو الصراع السياسي بشكل عام.

التنوع اللغوي: وهو مصطلح عام يستخدم للدلالة على أي شكل مميز للغة أو التعبير اللغوي، حيث يستخدم اللغويون عادة لغات مختلفة كمصطلح التغطية أي من الفئات الفرعية المتداخلة للغة، بما في ذلك اللهجة، وسجلات اللغة، واللغوية المصطلحات والمفاهيم، وكلمة اللهجة هي: كلمة مشتقة من الكلمات اليونانية (ضياء) بمعنى (بواسطة، بين، للتحدث)، اللهجة هي مجموعة متنوعة إقليمية أو اجتماعية للغة تتميز بالنطق أو القواعد أو المفردات من أشكال اللغة الأخرى غالباً ما يستخدم المصطلح لهجة لوصف طريقة التحدث التي تختلف عن التنوع القياسي للغة، أما التنوع اللغوي فهو التعايش بين العديد من اللغات في منطقة جغرافية معينة، بالطريقة التي يستخدم بها مفهوم التنوع اللغوي للإشارة إلى تعايش مجموعة من المجتمعات تتحدث لغات مختلفة وتتشارك مناطق معينة، أو احترام اللغات الموجودة^(١٥).

التنوع الإثني: يرجع الظهور الأول لمصطلح الإثنية في الدراسات الأوروبية إلى عام (١٧٨٧) وقد استُخدم للإشارة إلى الشعوب أو الجماعات التي لم تكن مسيحية، وكان يعني بشكل رئيس الوثنية، واستمراراً لهذا الاستخدام -الذي يشير إلى كل من هو مختلف ومتميز سلباً عن الجماعة المسيحية- تطور مضمون الإثنية؛

الدينية أمن المجتمع، يتطلب مفهوم التعددية الدينية الاعتراف بأنه لا يمكن لأحد أن يبطل أحداً، وأن الجميع متساوون في مجتمع قانوني واحد، ويحترم مبدأ حرية الفكر والتنظيم، والانخراط في الحوار، وتجنب الإكراه. إذ إن التسامح هو من روائع ما جاء الأديان وهو مصدر التسامح والتعايش السلمي^(١٦)، ويبرز الدين كأحد معايير التباين والاختلاف بين الجماعات والمجتمعات وينشأ التنوع الديني كنتيجة لذلك الاختلاف فالذين ينتمون إلى دين واحد، أو مذهب، واحد داخل نفس الدين يعدون أنفسهم مستحوذين في مقابل الآخرين الذين ينتمون إلى دين آخر أو مذهب آخر، وهذا صحيح لكل الأديان من غير استثناء، سواء كانت الأديان سماوية أو غير سماوية، وبغض النظر عن تعريف الدين ومعناه، يمثل الدين مثله مثل القومية واللغة، مصدراً للتنوع، ولكن التنوع الديني ليس كالتنوع القومي أو اللغوي، وذلك لأن التنوع الديني قد يوجد داخل قومية واحدة أو حتى في بعض الأحيان داخل عائلة واحدة، وهذا يشبه الإنتماء إلى حزب سياسي أو تيار سياسي، والتنوع الديني فيه مجال للتفكير والتأويل وهذا يعني أن التنوع الديني قابل للتغيير وأن الهوية الدينية للفرد والجماعة قابل للتغيير، واكتسب التنوع الديني أهمية أكثر حين تداخل مع السياسة وترتب عليه تنافس أو تنازع أو صراع في مجالات القيم أو الثروة أو السلطة، عبر استخدام المشاعر الدينية كوسيلة لتحقيق أهداف سياسية أو بشكل عام لتحقيق أهداف دينوية قد لا يتوازن مع الاتجاهات الدينية^(١٧)،

المجموعة الإثنية (Ethnic Group))، والأمة (Nation)، وبين الأيديولوجيا الإثنية (Ethnocentrism)، وأيديولوجيا الأمة أو القومية (Nationalism)) وهناك إجماع على أن المجموعة الإثنية أصغر وأضيق من الأمة، وأن الإثنية ألصق بالتركيب النفسي والمزاج الاجتماعي من القومية، والمجموعات الإثنية مقصورة على مجموعة من الاقليات الذين ينتسبون إليها وينحدرون من أسلافها بينما تكون الأمة رابطة تقوم على أسس ثقافية وسياسية^(١٩).

التنوع الطائفي: قبل الخوض في التعريفات المختلفة للتنوع الطائفي ينبغي الإشارة إلى أن العلاقة بين مفردة الطائفية ومفردة الطائفة علاقة متينة وهي أكثر من العلاقة اللغوية التي تشتق مفردة الطائفية من مفردة الطائفة، فهناك علاقة إجتماعية بين المفردتين لكون كل مجموعة من الناس قد تشكل طائفة أمام مجامع أخرى تشكل طوائف، وتتشكل من مجموع الطوائف علاقات ترسم منظومة من الروابط والمصالح الاجتماعية، ومن ثم ترسم منظومة أخرى سياسية ويقوم الرابط السياسي بين مفردتي الطائفة والطائفية^(٢٠)، وإن معيار كل طائفة هو وجود جماعة من الأشخاص في بلد أو منطقة معينة وينتمون إلى عرق أو ديانة أو لغة ولهم تقاليد خاصة بهم ومتحدون بسبب هذا العرق والديانة واللغة والتقاليد ويشعرون بالحاجة إلى التكاتف بهدف المحافظة على تقاليدهم وعباداتهم وضمان تربية وتعليم أولادهم وفق تطلعاتهم، من هنا لا تنحصر الطائفة بجنس واحد أو محدد كالدين والمذهب واللغة والعرق،

فمنذ عام (١٨٨٠) بدأت الدراسات الأثنوجرافية الغربية تستخدمه للإشارة إلى الشعوب التي كانت تنظر إليها كشعوب بدائية^(٢١)، وظل مفهوم الأثنية من أكثر المفاهيم إثارة للخلافات وعدم الاتفاق حول مضامينه ودلالاته إذ يستخدمه البعض أحياناً لوصف جماعة فرعية أو أقلية والإفصاح في الوقت نفسه عن جماعة أساسية أو أمة، ويتسع ليشمل كل أشكال التمايز لتصبح الجماعة الأثنية بمثابة خط متواصل يبدأ بالقبيلة وينتهي عند الأمة، كما أن دراسته لا يمكن أن تتم بمعزل عن الظواهر أو الأوضاع السياسية والاجتماعية والإقتصادية السائدة في المجتمع مثل طبيعة النظام والمهن، والطبقات الاجتماعية والثقافة^(٢٢)، وإن مصطلح الأثنية مشتق من الكلمة اللاتينية ذات الأصل الإغريقي (Ethno) حيث تعني شعباً أو قوماً، وفي العصور الوسطى، كان يطلق هذا اللفظ في اللغات الأوروبية على من هم ليسوا مسيحيين أو يهوداً، وأصبح يستخدم في العصور الحديثة في الأثنوجرافيا بتغير الإثنوس (Ethnos) ليشير إلى «جماعة بشرية يشترك أفرادها في العادات والتقاليد واللغة والدين أو أية سمات أخرى مميزة بما في ذلك الأصل والملاح الفيزيائية الجسمانية، ولكنها تعيش في نفس المجتمع والدولة مع جماعة أو جماعات أخرى تختلف عنها في إحدى هذه السمات»^(٢٣)، وقد عمد كثير من الباحثين إلى إيجاد خصائص للإثنية تميزها عن (القومية) وعن العنصرية في أن يجد لها صياغات كواقع اجتماعي وكأيديولوجيا. وعقدت مقارنات كثيرة بين

الحالة نحن لا نتحدث عن تعددية الطوائف التي هي مسألة طبيعية عند جميع الشعوب إذ لا خطر فيها، بل نتحدث عن الطائفية التي تمثل نزعة طائفية وعنصرية، أي التمييز الطائفي والعنصري لما يشكلان من مخاطر جسيمة على وحدة الشعب والسلم السياسي والاجتماعي، ويقول برهان غليون: الطائفية هي التعبير السياسي عن المجتمع العصبي الذي يعاني من نقص الاندماج الذاتي والتحلل، حيث تعيش الجماعات المختلفة بعضها بجوار بعض لكنها تظل ضعيفة في التبادل والترابط فيما بينها. وهي تشكل في معظم الحالات الطريقة الخاصة بالتواصل الذي هو في ذاته نوع من أنواع التواصل الصراعية ولا يمكن الحل في هذه المجتمعات فقط في التوحيد السياسي أو الأيديولوجي أو الإقتصادي، ولكن يكون على كل مستوى من مستويات البنية الاجتماعية^(٢٤).

ثالثاً: أبعاد إدارة التنوع

يختلف الكتاب والباحثون حول تحديد أبعاد تنوع الموارد البشرية، كما أن حصر أبعاد التنوع ليس بالأمر السهل، وهناك من نظر لأبعاد التنوع من منظور ضيق وحصرها في الأصل أو العرق أو الدين، في حين نظر البعض الآخر إليها من منظور أوسع^(٢٥)، حيث تم تحديد أبعاد التنوع في مجموعتين^(٢٦):

سميت الأولى بالأبعاد الأولية وتشمل كل من العمر والأصل والعرق والنوع والقدرات البدنية والتوجهات الجنسية.

بل كل جماعة من أية لغة كانت أو من دين أو مذهب يمكن وصفها بالطائفة^(٢٧)، أما مفردة الطائفية فهي مشتقة من الطائفة مثل الإنسان والإنسانية أو الحر والحرية أو الديمقراطي والديمقراطية أو القوم والقومية، وهذا الاشتقاق لا يعني إضافة السلبية إلى طائفة معينة؛ فالطائفة بنفسها ليست معها الصفة السلبية، ولكن إذا أستخدمت كنظام لتنظيم العلاقات بين المجموعات، من هنا يظهر الخلل والنقص، فمثلاً وجود طائفة في دولة معينة ليس مشكلة بحد ذاته إلا إذا أصبحت الطائفية نظاماً مستخدماً في البلاد أو بمعنى آخر مفهوم الطائفة يشير إلى مجرد تنوع الجماعات الدينية، المذهبية، والقومية وممارسة خصوصيات الطائفة بين الأفراد والجماعات الذين يتكون منهم المجتمع، في حين أن مفهوم الطائفية يشير إلى استخدام هذا التنوع لتحقيق أهداف سياسية واقتصادية وثقافية خاصة^(٢٨)، وانطلاقاً من ذلك يمكن القول بأن الطائفية تقف بالصد مع الديمقراطية، فالطائفية تخدم فئة واحدة (جزء فقط) على حساب الفئات الأخرى الأجزاء الباقية من الكل، أما الديمقراطية فإنها تخدم (الكل) الجميع، وإذا فرضنا جدلاً تناقض مصلحة الجزء مع الكل، فإن الديمقراطية تحاول جاهدة التوفيق وعندما تعجز فإنها تحقق مصلحة الأكثرية دون إلحاق الضرر بالأقلية، و(الكل) مقدم على (الجزء) في الديمقراطية، بخلاف الطائفية؛ حيث تقدم (الجزء) على (الكل)^(٢٩)، ويتضح من ذلك أن الطائفية حالة من التعصب لجماعة من الناس في مواجهة جماعة أخرى، وفي هذه

العمر اللون الحجم الخلفية الاجتماعية، الخلفية الثقافية والقدرة العقلية والبدنية، والتي نضع بناء عليها العديد من التصورات والأحكام الأساسية وتجدر الإشارة إلى أن بعض هذه الأبعاد يمكن أن تتغير مع مرور الوقت فمثلاً القدرة البدنية قد تتغير بسبب الخبرات التي نقوم بها لتكون جيدة أم لا، أو في حالات المرض أو الحوادث).

البعد الخارجي: ويشمل الجوانب من حياتنا التي لدينا بعض السيطرة عليها، والتي قد تتغير مع مرور الوقت، والتي تستخدم عادة كأساس لاتخاذ القرارات بشأن المهن وأساليب العمل، وهذا البعد غالباً ما يحدد (جزئياً) الأشخاص الذين نطور معهم صداقات وما نريد القيام به للعمل، وتشمل (محل الإقامة الدخل العادات الشخصية، الحالة الاجتماعية الخبرة العملية الخلفية التعليمية، والمظهر الخارجي للفرد.

البعد التنظيمي: هذا البعد يتعلق بجوانب الثقافة الموجودة في بيئة العمل، وفي حين إن الكثير من الاهتمام بجهود التنوع يتركز على الأبعاد الداخلية، فإن المسائل المتعلقة بالمعاملة التفضيلية وفرص التطوير أو الترقية تتأثر بجوانب هذا البعد ويشمل (نوع ومجال العمل، بيئة العمل جماعة العمل الخبرة المستوى والتصنيف الوظيفي، نمط الإدارة الهيكل التنظيمي). وحدد بعض الباحثين أبعاد التنوع في الآتي^(٢٩):

البعد الثقافي: ويقصد به الاختلافات التي تميز الأفراد والجماعات داخل المنظمة والتي ترجع إلى اختلاف ثقافتهم؛ حيث أن

المجموعة الثانية بالأبعاد الثانوية وتشمل كل من الخبرة العملية والدخل والحالة الزوجية والخبرة العسكرية والمعتقدات الدينية ومحل الإقامة وحالة الوالدين والتعليم.

ولقد اختلف العديد من الكتاب حيث قاموا بتوسيع أبعاد التنوع وقسموها إلى ثلاثة مجموعات وهي: المجموعة الأولى تسمى الأبعاد الداخلية للتنوع وتشمل العمر، والنوع والتوجهات الجنسية القدرات البدنية، والأصل والعرق، أما المجموعة الثانية فتسمى الأبعاد الخارجية للتنوع وتشمل مجموعة : محل الإقامة، والدخل، والعادات الفردية، والهوايات والدين والخلفية التعليمية، والخبرة العملية والمظهر الخارجي، وحالة الوالدين، والحالة الاجتماعية أو الزوجية للفرد، المجموعة الثالثة تسمى الأبعاد التنظيمية وتشمل المستوى الوظيفي، ومحتوى العمل، وجماعة العمل، والخبرة أو الأقدمية في العمل، وعضوية النقابات، وموقف الإدارة من التنوع^(٣٠).

وهناك اتجاه آخر يرى أن أبعاد التنوع تتكون من أربعة أبعاد^(٣١):

بعد الشخصية ويشمل مشاعر الحب والكره للفرد، والقيم، والمعتقدات، حيث تتشكل الشخصية في وقت مبكر من الحياة، كما أنها تؤثر وتتأثر بالأبعاد الثلاثة الأخرى .

البعد الداخلي: ويشمل جوانب التنوع التي لا نملك السيطرة عليها. هذا البعد يشمل الأشياء الأولى التي نراها في الآخرين مثل العرق الجنس

العالم، وتوفر السلع والخدمات لما يقرب من (٢٨) مليار مستهلك في جميع أنحاء العالم ومع ذلك، هناك اختلافات كبيرة بين الدول الخمس من حيث كيفية إدارتها للتنوع.

فيما يتعلق بجمهورية روسيا الاتحادية، تشير دراسات القرن الحادي والعشرين إلى أن هنالك ضغطاً متزايداً على الحكومة الروسية من قبل هيئات عدة مثل منظمات المجتمع المدني ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة من حيث تعزيز تشريعاتها وتوفير المزيد من الحماية للمهاجرين وغيرهم من المحرومين الذين يعانون من التمييز الديني والعنصري، ومع ذلك ذكرت الحكومة الروسية أنه لا يوجد تشريع من هذا القبيل ضروري لأن هذه المجموعات مشمولة بالفعل بالتشريعات الوطنية ولا يتم ممارسة أي ضغوط عليهم.

تشير الدراسات الحديثة إلى اهتمام الحكومة الروسية القوي بإدارة التنوع من خلال سياسات المساواة والعمل الإيجابي في جميع أنحاء البلاد، وتزايد الاتجاهات لتعزيز التشريعات المناهضة للتمييز كما هو مبين في التوجيهات المتعلقة بالمعاملة المتساوية للأشخاص بغض النظر عن ديانتهم وخلفياتهم العرقية، وتمتلك روسيا الاتحادية قدراً كبيراً من الخبرة في السياسات والقوانين التي تسعى إلى دمج مجموعات متنوعة من المهاجرين في المجتمع المحلي للبلاد.

كانت روسيا من الدول الموقعة على معظم معاهدات حقوق الإنسان الرئيسية التي تحظر التمييز، وينعكس هذا الالتزام بحقوق الإنسان

الثقافة مجموعة من القيم والعادات والتقاليد والمعتقدات التي تكسب سلوك الأفراد نمطاً محدداً، حيث أن سلوك الإنسان يتأثر بالثقافة التي نشأ فيها وتوارثها عن الأجيال السابقة، وثقافة أي مجتمع تختلف في بعض عناصرها عن ثقافة مجتمع آخر، وتبعاً لذلك يختلف سلوك أفراد المجتمع عن سلوك أفراد مجتمع آخر.

البعد الديموغرافي: ويقصد به اختلاف الأفراد في الخصائص الديموغرافية مثل: العمر والأصل والعرق والنوع.

البعد التنظيمي: ويشمل المستوى التنظيمي محتوى العمل جماعة العمل، الخبرة أو الأقدمية في العمل، عضوية النقابات وموقف الإدارة من التنوع الهيكل التنظيمي، التفاعلات بين أبعاد المنظمة بأكملها، والتصميم التنظيمي وأسلوب الإدارة من خلال ما سبق يمكن القول أنه هنالك عدم اتفاق واضح بين الباحثين حول تحديد وحصر أبعاد التنوع فمنهم من ضيق هذه الأبعاد، ومنهم من توسع في تحديدها. ولكن تجدر الإشارة إلى أن أبعاد التنوع بمجموعها لها الدور الأساس في تحديد سلوك الأفراد وبالتالي اختلافها من فرد إلى آخر ينعكس في اختلاف السلوك الفردي.

المحور الثاني: استراتيجيات دول البريكس في إدارة التنوع العالمي

تمثل مجموعة دول البريكس الأسواق الناشئة سريعة النمو، أذ من المتوقع أن تقود هذه الدول الاقتصاد المستقبلي عالمياً، إلا أن هذه البلدان تمثل (٤٠٪) من سكان

أو الأصل أو الوضع المادي أو الرسمي أو مكان الإقامة أو الموقف من الدين أو المعتقدات أو العضوية في الجمعيات العامة أو أي ظروف أخرى تحظر جميع أشكال القيود المفروضة على حقوق الإنسان على أسس اجتماعية أو عرقية أو قومية أو لقوية أو دينية»، والمادة (١٩,٢) «يحب أن يتمتع الرجال والنساء بحقوق وحريات متساوية وفرص متكافئة لممارستها».

وتنص المادة تنص المادة ١٤ من الدستور على أن «الاتحاد الروسي دولة علمانية و يُطلب من الجمعيات الدينية أن تكون منفصلة عن الدولة وأن يكون الجميع متساوين أمام القانون»

يدعو قانون العمل الروسي إلى تفعيل ما يسمى «نهج صديق للموظفين» في علاقات العمل الروسية، إذ تنص المادة ٣ من قانون العمل بعنوان حظر التمييز في مجال العمل تنطبق وتتوسع في: نفس الوقت على المبادئ التي يغطيها الدستور، وتؤكد أنه يجب أن يتمتع كل فرد بفرص متساوية لإعمال حقوقه / حقوقها العمالية» وتنص على وجه التحديد على ما يلي: لا يجوز تقييد حقوق وحريات أي شخص في العمل أو الحصول على أي مزايا بعض النظر عن الجنس أو العرق أو لون البشرة أو الجنسية أو اللغة أو الأصول أو الملكية أو الوضع الاجتماعي أو المنصب أو العمر أو محل الإقامة أو المعتقدات الدينية أو المعتقدات السياسية أو الانتماء أو عدم الانتماء إلى جمعيات عامة بالإضافة إلى عوامل أخرى غير ذات صلة بالصفات المهنية للموظف.

في دستور الاتحاد الروسي الصادر في ١٢ كانون الأول ١٩٩٣، وقد حدد الدستور المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل في روسيا بينما ينص قانون العمل في الاتحاد الروسي الصادر في ٣٠ كانون الأول ٢٠٠١ المشار إليه فيما يلي باسم قانون (مدونة الأحكام التفصيلية) التي تحكم جميع جوانب علاقات العمل ٢٠١١.

يتم استكمال هذه الأطر بالقوانين الفيدرالية والإقليمية وقوانين المدينة في ضوء متطلبات الوظيفة وظروف مكان العمل، ومع ذلك، فإن إحدى السمات المهمة لقانون العمل هي وضعه كقانون اتحادي (مما يعني أنه لا يمكن لأي تشريع إقليمي أو خاص بالمدينة أن يتعارض مع أحكام القانون).

في سعي روسيا الاتحادية المستمر لحماية التنوع في البلاد أشار دستور عام ١٩٩٣ إلى رعاية عدد من الحقوق والحريات العامة، إذ تؤكد المادة (١٧,١) على إنه: «يجب الاعتراف بحقوق وحريات الإنسان والمواطن وضمانها وفقاً للمبادئ والقواعد المعترف بها عالمياً للقانون الدولي والدستور» وتنص المادة (١٧,٣) «على أن ممارسة هذه الحقوق يجب ألا تنتهك حقوق وحريات الآخرين».

ترد الأحكام الرئيسية لمكافحة التمييز في دستور ١٩٩٣ في فقرتين ضمن المادة ١٩ التي تنص على أن «جميع الأشخاص يجب أن يكونوا متساوين أمام القانون تضمن الدولة المساولة في الحقوق والحريات الإنسانية والمدنية بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الجنسية أو اللغة

المرتفعة للهجرة، ونتيجة لذلك بدأت الحكومة الروسية تغييرات في سياسة الهجرة وقد أدخلت برنامجاً حكومياً مدته ست سنوات يقدم مزايا نقدية واجتماعية من أجل تشجيع «المواطنين» الروس الذين يعيشون في الخارج على العودة إلى روسيا واستعادة الجنسية الروسية، كما أدخلت قانون الهجرة الذي يحدد الحصص للبلدان المرسلات للمهاجرين وعقوبات شديدة على أرباب العمل الذين يوظفون مهاجرين غير شرعيين.

ثالثاً: فيما يتعلق بجهود روسيا الاتحادية لتقدير التنوع الثقافي من خلال اقتراح مؤيد لشكل من أشكال الفيدرالية متعددة الجنسيات، إذ ينص الدستور على ما يلي: «لكل فرد الحق في استخدام لغته الأصلية وفي الاختيار الحر للغة التواصل والتربية والتعليم والعمل الإبداعي.

تسعى الحكومة الروسية لتعزيز دور وزارة التنمية الإقليمية التي تهدف إلى الحفاظ على التنوع الثقافي العرقي وتنميته كهدف سياسي من خلال البرنامج الفيدرالي لتنمية الثقافة والفنون والحفاظ عليها، وتدعم مجموعة من برامج التنمية الفيدرالية (FTPS)، ومجموعات المجتمعات الثقافية العرقية من أجل التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والعرقية للألمان- الرووس وتعزيز «مفهوم التنمية المستدامة للشعوب الأصلية في الشمال وسيبيريا والشرق الأقصى من الاتحاد الروسي».

ومع ذلك، يجب القول أنه لا توجد سياسات ثقافية صريحة تجاه الأقليات الجديدة بما في ذلك العمال المهاجرون بخلاف الحد الأدنى

تظهر إدارة السياسة الروسية في حماية التنوع بشأن العرق/الجنسية/الثقافة في حالات عدة منها:

أولاً: يتعلق بجواز السفر الروسي إذ كان تسجيل «الجنسية» الإثنية للمواطن في الوثائق أمراً ثابتاً في الاتحاد السوفيتي واستمرت هذه الممارسة في روسيا في التسعينيات حتى استبدلت حكومة يلتسين جواز السفر الداخلي السوفيتي بجواز سفر لا يتطلب إدخال الجنسية، ويرجع ذلك جزئياً إلى أنه يتعارض مع اتفاقية مجلس أوروبا الإطارية بشأن حقوق الأقليات وجزئياً لأن دستور عام ١٩٩٣ ينص على ما يلي: «لا يمكن إجبار أي شخص على تحديد وتوضيح انتمائه القومي»، وقد أثار هذا الإجراء جدلاً كبيراً بالإضافة إلى تحديات في المحكمة من أجل توضيح تفسير الحكومة للمادة (٢٦) فيما يتعلق بجوازات السفر الروسية، وذهب أحد الآراء إلى أن اللطف الأخلاقي يجب أن يكون مسألة خصوصية فردية ولا ينبغي أن يكون مطلوباً سياسياً في الوثائق، ورأي آخر هو أن يكون للمواطنين حق دستوري في التعبير عن هويتهم العرقية من أجل ضمان عدم تعرض مجموعات الأقليات العرقية للتهديد بالتمييز، ويبدو أن المحاكم الروسية قد حكمت لصالح الرأي الأخير قائلاً إن عدم وجود معلومات عن العرق في جواز السفر لا يتعارض مع الدستور.

ثانياً: يتعلق بتطوير سياسة الهجرة، فقد كانت الحكومة الروسية قلقة بشأن انخفاض كل من عدد السكان الروس والعشر مجموعات المجتمعية التي تم إنشاؤها من خلال المستويات

الخطوات لتعزيز تنوعها داخل البلاد تتمثل في :
تعزيز قيمة التقاليد والفنون والعادات والتعبيرات الشعبية والأصلية.
الاعتراف بتأثير الثقافة الأفريقية على الثقافة والتاريخ البرازيليين.
الحفاظ على اللغات المهددة بالانقراض.
قيمة المعرفة التقليدية عن الطبيعة.
الاستخدام المستدام للمحميات الطبيعية والاستثمارات في البنية التحتية.
التأكيد على حقوق الإنسان.
محاربة التمييز.

ففي عام ٢٠١٧ ، صدّقت جمهورية البرازيل على إتفاقية منظمة اليونسكو بشأن حماية وتعزيز تنوع أشكال التعبير الثقافي ، التي وافق عليها المؤتمر العام لليونسكو لتعزيز دور البلاد في إدراتها السليمة للتنوع، وتُعد الإتفاقية صك قانوني يوجه المنظمة في وضع المفاهيم والأهداف والسياسات لصالح التنوع الثقافي مع التركيز على التعددية والحوار بين الثقافات ومعتقداتها المختلفة وسياسات التنمية، ومن خلال هذه الاتفاقية التاريخية اعترف المجتمع العالمي رسمياً بالطبيعة المزدوجة الثقافية والاقتصادية للبرازيل على حد سواء ، ولجميع أشكال التعبير الثقافي المعاصر في البلاد، إذ تهدف إلى دعم السياسات والتدابير الوطنية لتعزيز الإبداع والإنتاج والتوزيع

من الاندماج اللغوي ، وفي السنوات الأخيرة تحدث الرئيس الروسي (فلاديمير بوتين) عبر مجموعة من وسائل الإعلام للتأكيد على أهمية التنوع والوئام العرقي والتحذير من «فيروس القومية» والسلوك العنصري، مؤكداً أن المجتمع الروسي متعدد الأعراق هو أحد الأصول الإبداعية للتنمية في البلاد.
و تتمثل إحدى الخطوات المهمة للحكومة في التصدي للهجمات العنصرية وتقديم معلومات أفضل للعمال المهاجرين في (زيادة التعاون بين نقابة العمال المهاجرين في البناء والخدمات المجتمعية والقطاعات ذات الصلة «TUMW» ووزارة الداخلية الروسية «FMS») و اتحاد النقابات العمالية المستقلة لروسيا «FITUR» هي منظمة غير حكومية وشريك في مشروع منظمة العمل الدولية الممول من الاتحاد الأوروبي والذي يهدف إلى ضمان حصول العمال المهاجرين في روسيا وبلدانهم الأصلية على معلومات حول قواعد القبول وحقوق العمل الخاصة بهم داخل البلاد.

فيما يتعلق بجمهورية البرازيل الاتحادية في ستراتييجيتها لإدارة التنوع، فأنها تتمتع بتعدد إبداعي ملحوظ في أشكال التعبير الثقافي والعرقي والقومي، إذ يُعد تنوعها قضية مركزية لتطوير المشاريع في البلاد ، لاسيما مع تركيزها بشكل خاص على السكان الأصليين والمنحدرين من أصل أفريقي وعدم اتخاذ اي إجراءات عنصرية اتجاههم، وبناءاً على ذلك تتخذ حكومة البرازيل عدداً من

البلاد، ويمكن أن نلاحظ بشأن التحديات التي يثيرها التنوع الاجتماعي الديني في الهند ما يلي: إن الهندوسية تُبنى على الاختلاف والتفاوت الطبقي بين البشر، وتكرس النظام الطبقي الذي يحدد طبيعة

العلاقات بين الطبقات ومسؤوليات كل منها بما يشجع التقسيم الاجتماعي والتكيف التدريجي لدور كبير من القبائل الهندية، وإضفاء الطابع الهندوسي عليها.

إن الديانة الهندوسية وتقاليدها وتعدد الآلهة فيها وكثرة طقوسها ومعابدها، أصبحت سبباً مهماً لنمو الحركات الهندوسية المتطرفة وتزايد نفوذها مع تزايد الدعم السياسي لها من قبل العديد من الأحزاب والشخصيات السياسية. وأضحت القضايا الدينية عاملاً مهماً في الحصول على الدعم السياسي، وهذا ما ظهر بشكل واضح في تعزيز حزب (اراتيا جانانا) لقوته السياسية في الهند عبر تبنيه لقضية معبد رام في ايوديا (*)، أو في الحركة القومية الهندوسية ممثلة بجماعة (السانغ بارياغار) التي شنت عمليات اعتداء منظمة استهدفت الأقليات المختلفة، وتقوم الجماعة على فكرة تمجيد الهندوسية بمفهومها الضيق في الداخل والتي لا تستبعد الأقليات فقط بل ملايين الهندوس من الطبقة الدنيا، مما يؤدي إلى خلق حالة من عدم الاستقرار السياسي استناداً إلى بواغث دينية.

بناءً على تلك التحديات الدينية التي تواجه المجتمع الهندي فقد اتخذت الساسة الهنود حلاً

والوصول فيما يتعلق بالسلع والخدمات الثقافية المتنوعة والمساهمة في أنظمة إدارة الثقافة المستنيرة والشفافة والتشاركية على حد سواء في جمهورية البرازيل.

تسعى حكومة جمهورية البرازيل إلى اتخاذ كافة الإجراءات لضمان الحفاظ على بلد متنوع خالي من جميع مظاهر العنصرية، إذ صرح الرئيس البرازيلي (لويس لولا دا سيلفا) عام ٢٠١٧ إن البرازيل حريصة على إدخال مناهج مبتكرة من التنوع الإيجابي، عن طريق تطوير الشبكات الاجتماعية، وبرامج التدريب الوظيفي، والدعم الإضافي من طرق الإدارة، وتستخدم البرازيل العمل الإيجابي من خلال نظام الحصص في التوظيف لتوفير تكافؤ الفرص والعمل الإيجابي، فضلاً عن إنشاء منظمات تسعى إلى تقديم الدعم للنساء والأقليات الدينية والأقليات الثقافية والأشخاص ذوي الإعاقة والمحاربين القدامى، ويشمل ذلك برامج النوعية والموارد البشرية التي تضمن المساواة في التوظيف وفرصة النمو والتنمية.

فيما يتعلق بجمهورية الهند وستراتييجيتها في إدارة التنوع، فتُعد الهند دولة شبه قارية فيها كثافة سكانية عالية تزيد عن المليار نسمة، وتتعدد فيها الإنتماءات الأولية الاثنية والدينية والمذهبية واللغوية والثقافية المتعارضة المقترنة بخصائص تتيح لكل انتماء منها القدرة على الانفصال عن الدولة الهندية، من حيث عدد أفرادهم وموقعهم الجغرافي مما يهدد وحدة البلاد.

يُعد التعدد الديني أحد أهم وخطر مُهدد في

المجموعات الدينية والأثنية الأخرى، وهو ما تسبب في حالة من عدم الاستقرار العام شهدتها الهند في عقود سابقة، ووجد القادة الهنود أن تجنبها يستلزم تقييد التوجهات الدينية واللغوية أو تحييدها دستورياً على الأقل.

وكان دور الزعماء السياسيين الهنود في ذلك واضحاً، حيث وضع وطبق الرئيس الهندي (ناريندرا مودي) أفكاراً منظمة حول العلمانية، ولكن انطلاقاً من اعتبارات مختلفة. فإذا كان (غاندي) و(مولانا آزاد) قد انطلقا من اعتبارات دينية محددة، فقد انطلق ناريندرا مودي من إيمان وقبول بالعلمانية في صورتها الغربية، وحظيت أفكاره بانتشار واسع بين النخبة المثقفة في البلاد وبين الأقليات المختلفة عموماً، والمسلمين تحديداً، والذين رأوا فيه حامياً لحقوقهم، وخصوصاً في صراعه الفكري والعلمي ضد القوى الطائفية المختلفة التي تهدد التنوع في البلاد، فالدين عند مودي «هو تحديد وعدم تسامح تجاه الآراء والأفكار الأخرى، ويرتكز على الذات والأنانية وغالباً ما يستغل من قبل الساعين ومنتهم في الفرص»، وقد حاول أيضاً بتوظيف العلمانية لحل مشاكل الأقليات الدينية وساعد الأقليات اللغوية على عدم الدخول في صراع مع لغة الدولة الوطنية، عندما سمح لكل مجموعة اثنية لغوية بحق استخدام لغتها المحلية أو الإقليمية، وعدم تضمين الدستور أية امتيازات خاصة للجماعات الدينية أو اللغوية لما في ذلك من ترسيخ للفئوية وهدم للعلمانية التي يسعى إلى تحقيقها. وتأكدت هذه الرؤية في برنامج الأهداف

للحفاظ على وحدة البلاد في خضم إمكانات الانفصال العديدة هو جعل الهند دولة لا يقوم النظام السياسي فيها على أسس دينية، على الرغم من أن الهندوس بديانتهم يشكلون نحو (٨٠٪) من شعوبها، مراعيين في ذلك توفر مقومات الانفصال للعديد من الأقليات الهندية عدد سكان كبير نسبياً، ومميز قومياً وليس اثنية لكل اثنية ودين، فضلاً عن بعد أراضيهم عن مركز الدولة الهندية ووقوعهم عند أطرافها، لهذا اختار القادة الهنود خيار بناء دولة علمانية (*)، بما يضمن المساواة القانونية بين جميع المواطنين في الحقوق والواجبات. ويمكن تفسير هذا التوجه بدلالة:

إن تقسيم الهند بين الهند وباكستان وبنغلادش كان على أساس الدين لهذا كان الحل العلماني محاولة لتجاوز الأخطاء التي قادت للتقسيم.

إن القيادة الهندية تحاول طمأنة الأقليات الدينية المختلفة في الهند وخصوصاً المسلمين.

إن القادة الهنود يسعون للبرهنة على أن النظرية التي قام عليها انفصال باكستان نظرية وجود أمتين مختلفتين إسلامية وهندوسية نظرية فاشلة بفعل تمتع الأقليات الدينية في الهند وبضمنها للمسلمين بمختلف الحقوق دون أي تمييز تطبيقاً لما نص عليه الدستور الهندي من بقاء الهند أرضاً لمختلف الأديان والمعتقدات.

إن التيارات الهندوسية المتشددة التي نشطت في الهند في أعقاب التقسيم، أثارت معها قضية الشيخ والمسلمين المتبقين في الهند وبعض

المتناغم وكما قال الرئيس (شي جين بينغ) «إن فكرة الحفاظ على الوحدة مع احترام الاختلافات ذات أهمية حيوية لتشكيل وتنمية الأمة الصينية، وستبقى الصين دولة متعددة الجنسيات بغض النظر عن أي شعب يحكمها».

لا تتنظر الحكومة الصينية إلى التنوع على أنه مشكلة، بل على أنه مسألة لتجنب الصراعات مع الثقافات والأقليات الأخرى في البلاد، وتواجه العديد من المدن الصناعية الصينية حالياً تحدياً فريداً بسبب تنوع العمال المحليين والمهاجرين، وقد اظهرت التقارير السابقة أن التمييز والعنصرية يمثلان مشكلة أساسية داخل المنظمات الصينية الكبرى، مما أدى إلى عواقب وخيمة فعلى سبيل المثال، تم الإبلاغ عن معدلات انتحار عالية بين المهاجرين الشباب في مدينة (شنتشن) جنوب الصين بسبب التمييز العنصري المتزايد داخل البلاد.

في المقابل تميل الحكومة إلى أن تكون أكثر دراية بمفهوم وممارسات إدارة التنوع ولكن يبدو أنها تتجاهلها لاسيما في ظل تعدد الإنقسامات الأثنية والدينية التي تعاني منها وعدم قدرتها على من تأثيرها على تطور البلاد.

فيما يتعلق بجنوب أفريقيا وسترأيتها لإدارة التنوع، تسعى الحكومة للتحرك نحو إنشاء مجتمع غير عنصري قائم على دستور يجسد الحقوق المتساوية لكل شخص بغض النظر عن الإنقسامات العنصرية والثقافية والأثنية، إذ تصبح الحاجة إلى إنشاء مجتمع متعدد أولوية قصوى، وهذا يحتاج عملية تحول تتطلب

الدستورية الذي قدمها مودي إلى الجمعية التأسيسية وشكل جزءاً مهماً من مواد الدستور الهندي الذي نص على مفهوم الدولة العلمانية، وحرية الأديان، وفصل الدين عن الدولة في الوقت الذي حرص فيه الزعماء الهنود على اشراك أكبر قدر ممكن من ممثلي الأقليات.

فيما يتعلق بجمهورية الصين الشعبية وسترأيتها لإدارة التنوع في البلاد، فقد أشار الرئيس الصيني (شين جين بينغ) في مؤتمر العمل المركزي لعام ٢٠١٤ بشأن الشؤون العرقية إلى «أن المناطق العرقية غنية بالموارد المهمة مع وجود مصادر للعديد من أنظمة الأنهار التي نشأت هناك، وهذه المناطق بمثابة حواجز بيئية ولها ثقافات فريدة من نوعها، وفقط من خلال الاعتراف بالحقائق الأساسية يمكننا أن نفهم حق الظروف الوطنية للصين والأهمية الاستراتيجية للشؤون العرقية حتى تكون واثقين من ممارسة الأنظمة والقوانين والسياسات المصممة لحل المشكلات العرقية».

ووفقاً لوثائق فترة ما قبل الرئيس (شين جين بينغ)، شاركت قبائل «الاتجاهات الخمسة» في الحكم في الصين، وهي «قبيلة بي من الشرق، وقبيلة رجل الجنوب، وقبيلة رونغ من الغرب، وقبيلة دي من الشمال، وقبيلة هواشيا من الوسط» في هذا الهيكل السياسي المتمحور حول المنطقة الوسطى، بناءً على ذلك إن السياسة التقليدية للصين تحمل معتقدات تلك القبائل واحترام عاداتهم، وحكمهم دون تغيير تقاليدهم، والسعي وراء التعايش

«الأبيض الأوروبي» والتي لا تزال موجودة في العديد من مؤسسات الدولة أو «بوتقة الانصهار» حيث تظل المنظمة كما هي ويتوقع أن تتغير الأقليات. يجب أن تتغير ثقافة المنظمة لتعكس ثقافة متنوعة مع معتقدات وأنظمة قيم منفتحة.

التغيير التنظيمي / البيئي

هو تغيير ثقافة منظمات الدولة لإستيعاب تنوع الأكاديميين وجميع فئات المجتمع، وسيستلزم ذلك أن تضم الحكومة الثقافة المناسبة التي تكون قادرة على التكيف المستمر مع تغير احتياجات أصحاب المصلحة.

الإدارة التشاركية / صنع القرار:

يتم تناول قضية القيادة المؤسسية من خلال هذا العامل، ويشير إلى أن مؤسسات الدولة يجب أن تتبنى أسلوب إدارة تشاركي يشمل جميع أصحاب المصلحة في عملية صنع القرار في الدولة، ولم يعد اتخاذ القرار التقليدي «من أعلى إلى أسفل» مقبولا، وسيتمتع عليه أن يفسح المجال لاتخاذ قرارات تشاركية وتفاوضية في الدولة.

تنمية الموارد:

يعتبر هذا العنصر الأساسي في توفير قوة عاملة متعلمة ومدرّبة جيداً في جنوب إفريقيا في جميع مؤسسات الدولة، وتشير هذه الموارد إلى الموظفين وأنظمة الدعم الأخرى مثل مكاتب تطوير الموظفين، وإدارات العلاقات العامة، وإدارات الموارد البشرية، وجميع الخدمات التي تساهم في تنمية الموارد البشرية.

إدارة التنوع داخل البلاد بشكل فعال، وإجراء تغييرات تنظيمية داخل مؤسسات الدولة.

تتخذ حكومة جنوب أفريقيا المتمثلة بالرئيس (سيريل رامافوزا) عدداً من الإجراءات في البلاد للحفاظ على التركيبة المتنوعة للمجتمع من دون وجود أي مظاهر للعنصرية، تتمثل في :

أولاً : تمارس الحكومة ضغوط داخلية على مؤسسات الدولة لتغيير التركيبة السكانية للبلاد ، وتأتي هذه الضغوط بشكل رئيس من النقابات العمالية وأصحاب المصلحة المهتمين داخل المؤسسات، ويتعين على مؤسسات الدولة الإلتزام بسياسات العمل الإيجابي وتصحيح الاختلالات من خلال إجراء تعيينات العمل الإيجابي.

ثانياً ، تمارس الحكومة ضغوط خارجية لإحداث التغيير على المؤسسات من قبل المجتمع الذي تعمل فيه المؤسسة ، ومن خلال التشريعات الجديدة مثل قانون المساواة في العمل الذي يتطلب أهدافاً وجدولاً زمنية للإنصاف والتي سيتم رصدها على الصعيدين الوطني والوطني و مستوى المقاطعات وقانون حماية حقوق النساء داخل الدولة والسماح لجميع الديانات بممارسة شعائره الدينية بكل حرية.

يحدد إطار إدارة التنوع في جنوب أفريقيا خمسة عوامل مهمة يجب أن تشكل جزءاً من عملية الإدارة الاستراتيجية في البلاد، هذه العوامل هي:

الثقافة التنظيمية

تصور الثقافة التاريخية التي يهيمن عليها الذكور

تخطيط استراتيجي:

مثل المعلمين والأطباء والمحاسبين العالمين.

الخاتمة:

لا يكاد أي بلد من البلدان يخلو من ظاهرة تعدد وتنوع المكونات المجتمعية التي تتوزع عادةً وتبعاً لحجمها ونسبتها العددية بين أكثرية وأقلية أو أقليات بكافة أنواعها، ولكن هذا التوزيع غالباً ما يعاني من مشكلات جرّاء عدم وضع أطر دستورية أو قانونية قادرة على ضمان التوازن والتكامل. وتعد دول مجموعة البريكس من بين أبرز الدول التي تعاني من هذه المشكلة بحكم اعتقادها بالانعكاسات السلبية لمثل هذه الأطر التشريعية على وحدتها واستقرارها، واحتمالات فتحها الباب أمام التدخلات الخارجية في شؤونها مما يدفعها ليس فقط إلى إخفاء مشكلة الأقليات فيها والتهرب من إيجاد الحلول لها، لا بل ومحاولة حلها قسرياً بصهر كل ما هو موجود فيها من أشكال تنوع الأقليات واختلافها وهوياتها الفرعية في بوتقة هوية واحدة بما يعرّض خصوصيات تلك الأقليات وهوياتها وحقوقها وحرّياتها للانتهاك، ويزيد مشكلة التعدد والتنوع فيها تعقيداً، ويحملها مخاطر كبيرة مما يجبرها على إدارة هذا التنوع بما يتناسب مع مصالح البلاد. تم التوصل عبر ماتقدم إلى مجموعة من الاستنتاجات وهي:-

أن العمل الإيجابي هو نقطة البداية في البلاد، وإنه لن ينجح بمفرده، حيث يجب ممارسة إدارة التنوع بالشكل الذي يخلقه الإجراء

يوفر هذا العامل التوجيه للمؤسسة نحو المستقبل، ولكن لا ينبغي أبداً اعتباره أكثر أهمية من العوامل الأخرى في عملية الإدارة الاستراتيجية، ولا ينبغي تطبيقه بمفرده.

في نهاية المطاف، لم يكن أمام حكومات دول البريكس خيار سوى إجراء العديد من التغييرات الجذرية في سياسة البلاد تتضمن وضع أطر دستورية وقانونية قادرة على ضمان التوازن والتكامل بين منظومتي حقوق وواجبات الأقليات وحقوق وواجبات الهوية الوطنية والمواطنة، بالإضافة إلى تعزيز دور المرأة في الدولة، إذ توجد نسبة عالية من النساء اللواتي يشغلن مناصب عليا في دول البريكس. وتشكل هؤلاء النساء نسبة (٣٠٪) من المناصب الإدارية العليا، وهي نسبة أعلى من المتوسط العالمي البالغ (٢٤٪)، والمثير للدهشة إن هذه البلدان لم تسن حصصاً إلزامية أو حتى تشريعات تعالج الاختلالات بين الجنسين، فإن جمهورية روسيا الاتحادية لديها أعلى نسبة من النساء في مستويات الإدارة العليا على مستوى العالم بنسبة (٤٣٪) دون أي برامج رسمية للمساواة بين الجنسين، علاوة على ذلك، بين عامي (٢٠٢٠ - ٢٠٢٢) ضاعفت الصين عدد مناصب الإدارة العليا التي تشغلها النساء من (٢٥٪) إلى (٥١٪)، وعلى العكس في الولايات المتحدة الأمريكية يوجد في روسيا الاتحادية والبرازيل والصين وجنوب إفريقيا نساء أكثر من الرجال في مناصب مهنية وتقنية

- London, 2015, P.P 13-14.
- 6-Memoona Tariq, op.cit, P.6.
- 7- Syed. J, A context-specific perspective of equal employment opportunity in Islamic societies. Asia Pacific Journal of Management, Vol. (25), No.(1), 2018, P.P.135-151.
- 8- Özbilgin Tatli, & Jonsen . A, Global diversity management: An evidence-based approach. New York: Palgrave Macmillan, 2015, (Pdf) , On: https://www.academia.edu/Global_Diversity_Management_an_evidence_based_approach (visit date 24/5/2023).
- ٩- القاضي محمد جبار، حق تقرير المصير دراسة مقارنة، مكتب الهاشمي للكتاب الجامعي، بغداد، ٢٠١٦، ص ٩٣
- ١٠- د. عمار سعدون البدري، إدارة التنوع كآلية لتحقيق الاستقرار السياسي في الأنظمة الديمقراطية التوافقية، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، العدد (١)، المجلد (١٣)، آذار ٢٠٢٣، ص ٣٨٣.
- ١١- علي محمد أمين، آليات الحكم الرشيد في إدارة التنوع الثقافي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية، جامعة السليمانية، ٢٠١٤، ص ص ٥٧-٥٨.
- ١٢- د. محمد عمر مولود الفدرالية الإيجابي بشكل فعال ، ولا يمكن تنفيذ إدارة التنوع بشكل صحيح إلا إذا كان يشكل جزءاً من عملية الإدارة الاستراتيجية للمؤسسة.
- آليات ادارة التنوع في مجتمعات دول البريكس تهدف لمعالجة مشاكل وانقسامات المجتمعات المتعددة غير المتجانسة والتعاطي مع تلك المشاكل بأقل قدر من الخسائر وأكبر قدر من الارباح.
- تتدرج مسألة إدارة التنوع في دول البريكس ضمن سياسات الدول، وذلك بغية محاولة تحقيق الاندماج الاجتماعي بدلاً من الصراع.
- ### الهوامش
- ١- عوض جابر سعيد، مفهوم التعددية في الأدبيات المعاصرة «مراجعة نقدية»، بحث مقدم لندوة التعددية الحزبية والطائفية والعرقية في العالم العربي، الكويت، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، ١٩٩٣، ص ٧.
- ٢- د. سعد سلوم ، الوحدة في التنوع التعددية وتعزيز المواطنة الحاضنة للتنوع الثقافي في العراق، مؤسسة مسارات للتنمية الثقافية والإعلامية ٢٠١٥، بغداد، ص ٣٥
- 3- Memoona Tariq, Global Diversity Management, Oxford Research, United kingdom, 08 February 2018, P 1.
- 4- Memoona Tariq, op.cit, P.1.
- 5- Gotsis Kortezi, Critical studies in diversity management literature: A review and synthesis,

- وإمكانية تطبيقها كنظام سياسي، المؤسسة الجامعة للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٩، ص ١٨١.
- ١٣- د. عمار سعدون البدري، مصدر سبق ذكره، ص ٣٨٣.
- ١٤- د. محمد عاشور مهدي، التعددية الإثنية إدارة الصراعات واستراتيجيات التسوية، المركز العلمي للدراسات السياسية، عمان، ٢٠٠٢، ص ٤٦.
- ١٥- د. برهان غليون، الأثنية والقبلية ومستقبل الشعوب «البداية»، مجلة التسامح، العدد (٢٢)، وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، سلطنة عمان، خريف ٢٠٠٨. على الرابط الإلكتروني: <http://www.altasamoh.net/Article.asp> . ((تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٥/٢٤
- ١٦- د. عبده مختار موسى، أثر صراع الهويات على التعايش السلمي في السودان، جامعة أفريقيا العالمية، على الرابط الإلكتروني: <http://www.iua.edu.sd/economics/sudan> . ((تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٥/٢٤
- ١٧- علي محمد أمين، مصدر سبق ذكره، ص ٥٨.
- ١٨- د. كوردستان سالم سعيد، أثر التعددية الإثنية على الوحدة الوطنية في العراق، مركز كردستان للدراسات الاستراتيجية، السليمانية، ٢٠٠٨، ص ٣٠.
- ١٩- رمزي منير وآخرون، مصدر سبق ذكره، ص ١٤٢.
- ٢٠- كاظم شبيب المسألة الطائفية تعدد الهويات في الدولة الواحدة، دار التنوير للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠١١، ص ٥٢-٥٣.
- ٢١- المصدر نفسه، ص ٧٣.
- ٢٢- د. منى يوخنا ياقو، حقوق الأقليات القومية في القانون الدولي العام، مطبعة شهاب، أربيل- العراق، ٢٠٠٩، ص ١٥٤.
- ٢٣- د. عبد الله السوري، في مفهوم الطائفية مقال متوفر على موقع (رابطة أدباء الشام)، على الرابط الإلكتروني: <http://www.odabasham.net/show.php?id=٢٩٩٩٤> . ((تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٥/٢٤
- ٢٤- علي محمد أمين، مصدر سبق ذكره، ص ٦٣.
- ٢٥- د. فداء ناصر، إدارة التنوع، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية السورية العربية، الطبعة الأولى، ٢٠٢١، ص ٥٦.
- ٢٦- المصدر نفسه، ص ٥٦.
- 27- Oksana Bozhko, Managing Diversity at the Organizational Level, Master Thesis, Carli University, Italy, 2014.
- 28- Hala Unanco, "Diversity Management in the Workplace", 2016, On:

من خلال سترراتيجياتها وسياساتها وقوانينها هي التي تحدد مدى تحول هذه التعددية إلى عامل استقرار أو عدم استقرار، لذلك فإن هذه الدراسة تهدف الى التحقيق من فرضية مفادها ان هناك علاقة وثيقة بين إدارة التنوع وما لديها من آليات وإجراءات وبين حماية وحدة المجتمع وأستقرار الدولة، كما ان هذه الدراسة ستحاول الإجابة على عدد من التساؤلات منها ما هو مفهوم إدارة التنوع؟ وما هي أبعاده؟ وإلى أي مدى ساعد وجود العديد من آليات إدارة التنوع لتحقيق استقرار داخل الدولة؟ واستخلصت الدراسة أن مسألة إدارة التنوع في المجتمعات تندرج ضمن سياسات الدول، وذلك بغية محاولة تحقيق الاندماج الاجتماعي بدلاً من الصراع، وان ظاهرة الإدارة السيئة للتنوع التركيبية المجتمعية للدولة يترتب عليها آثار سلبية و كثير من المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وان آليات وسترراتيجيات إدارة التنوع في دول البريكس (روسيا الاتحادية، جمهورية البرازيل الاتحادية، جمهورية الصين الشعبية، جمهورية الهند، جمهورية جنوب أفريقيا) تهدف لمعالجة مشاكل وانقسامات المجتمعات المتعددة غير المتجانسة والتعاطي مع تلك المجتمعات بأقل قدر من الخسائر وأكبر قدر من الارباح، وأخير اوصت الدراسة الى اعتماد النظام السياسي استراتيجيات وبرامج معينة مجسدة في الدستور تعزز عملية دمج هذا التنوع الاجتماعي والثقافي والديني وتعزيزه والحفاظ عليه وإدامته. كلمات مفتاحية: إدارة التنوع، الأستقرار

<https://www.researchgate.net>.
(تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٥/١٩)

٢٩- د. فداء ناصر، مصدر سبق ذكره، ص ٥٨.
* يدور النزاع بين الهندوس والمسلمين في هذه القضية حول موقع مسجد بابري في مدينة ايوديا الواقعة في ولاية اوتار براديش، حيث يتهم الهندوس المسلمين بإقامة المسجد الذي بني عام ١٩٨٩ في المكان الذي ولد فيه معبودهم رام، ولذلك، فقد هاجم الهندوس المسجد ودمروه في كانون الأول ١٩٩٢ بدعم من المتشددین الهندوس في بعض الأحزاب، ويسعى الهندوس حالياً إلى بناء المعبد في مكانه بالرغم من صدور قرار من محكمة الولاية بأحقية المسلمين فيه، ينظر ظفر الإسلام خان، كرس هوية هندوسية للبلاد.. هكذا تناول الإعلام الهندي بناء «معبد رام» على أنقاض مسجد بابري، موقع الجزيرة الإلكتروني، ٢٠٢٠/٨/٥، على الموقع الإلكتروني:

<https://www.aljazeera.net/politics>.
(تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٥/٢٣)

الملخص:

تندرج مسألة إدارة التنوع في مجتمع تعددي ضمن اختصاص السياسة الوطنية الهادفة إلى السعي لتحقيق التكامل الاجتماعي بدلاً من الصراع، وتأخذ هذه التعددية أشكالاً عديدة في المجتمع مثل التعددية الدينية والثقافية والسياسية والعرقية، وبذلك إن آلية تعامل الدولة بمختلف أجهزتها مع التعدديات الاثنية والعرقية والدينية

of diversity management help to achieve stability within the state. The study concluded that the issue of managing diversity in societies falls within the policies of states, in order to try to achieve social integration instead of conflict, and that the phenomenon of poor management of the diversity of the societal structure of the state has many political, negative effects economic and social variables and that the mechanisms and strategies for managing diversity in the BRICS countries aims to address the problems and divisions of multiple heterogeneous societies and deal with those societies with the least amount of losses and the greatest amount of profits. Finally, the study recommended the adoption of the political system by specific strategies and programs embodied in the constitution that enhance the process of integrating, preserving and sustaining this social, cultural and religious diversity.

Keywords: Diversity management, political stability, BRICS countries, societal diversity

السياسية، دول البريكس، التنوع المجتمعي.

Dimensions of managing global diversity

Summary

The issue of managing diversity in a pluralistic society falls within the jurisdiction of the national policy aimed at seeking social integration instead of conflict, and this diversity takes many forms in society such as religious, cultural, political and ethnic pluralism. Thus, the mechanism of the state dealing with its various organs with ethnic, racial and religious pluralism through its strategies, policies and laws that determine the extent to which this diversity has become a factor of stability or instability. Therefore, this study aims to achieve the hypothesis that there is a close relationship between the management of diversity and its mechanisms and procedures and between protecting the unity of society and the stability of the state. Also, this study will try to answer a number of questions, including what is the concept of diversity? What are its management? And to what extent did its dimensions the existence of many mechanisms