



## جعل الإدارة اللا-عنفية للآزمات أمرا واقعيًا: قوة كل منا

إعداد: بات باتفورد

تحصل الكثير من الآزمات العنيفة والحروب في العالم في حال المواجهة بين مجموعتين أو أكثر تنتمي الى خلفيات اثنية أو/و ثقافية مختلفة. ولكن، ليس على هذا المستوى فقط، فعلى المستوى الفردي، تحصل المشاكل والخلافات والنزاعات في كل مرة يواجه الأفراد فيها وجهات نظر وآراء واهتمامات ومشاعر مختلفة. يحصل هذا الأمر في الأسرة، وفي مكان العمل، وفي الاجتماعات، كما يحصل في المجتمع المحلي والشارع. يبدو أنه من الصعب ايجاد طرق للتعامل مع الاختلافات بين الناس بشكل لا ينتج الضغط والغضب والعنف والألم والأسى.

توجد طرق مختلفة للتعامل مع الاختلافات بين الناس. بشكل عام، يمكننا التمييز بين الطرق العنيفة أو المدمرة في التعامل مع الاختلافات، وبين الطرق اللا-عنفية أو البناءة. لا يعرف معظم الناس ان هناك فرقا بين الطريقتين في التعامل مع الاختلافات، كما لا يعرفون كيف يطبقون الطريقة اللا-عنفية أو البناءة. وكثيرا ما يهتم الناس بالتعرف على هذه الطريقة اللا-عنفية عندما يكونون في وسط النزاع، أكان ذلك على المستوى الفردي أو الجماعي. من الضروري تعلم هذه الطريقة في كل الأحوال، حتى لو كان ذلك خلال النزاعات بالرغم من صعوبة ذلك.

### الطريقة التدميرية (العنيفة) في التعامل مع الاختلافات:

ان نقطة البداية – بالنسبة للطريقتين العنيفة واللا-عنفية في التعامل مع الاختلافات- هي وجود نقطتين مختلفتين (على الأقل). ان النقطتين المختلفتين قد تكون عبارة عن صفات أو تصرفات أو آراء مختلفة لدى فردين أو مجموعتين من الناس. هذه المرحلة الأولية لا تتصف بوجود أية مشاكل.

الطريقة التقليدية في التعامل مع النقاط المختلفة (الاختلافات) هي باعتماد نموذج "الأساسي (الأهم)- الأصغر (الأقل أهمية)": نموذج M-m: حيث يحاول كل من الأفرقاء المختلفين عرض مزاياه أو تصرفاته على أنها أهم من مزايا أو تصرفات الفريق الاخر. كل فريق يحاول أن يكون على حق، وأن يسيطر، وأن يربح.



بالتالي، كل يحاول أن يكون في "موقع الأهم" (موقع M)، وأن يضع الفريق الآخر في "الموقع الأقل أهمية" (موقع m).

ينتج عن هذه العملية الآليات الثلاث للعنف:

- العنف تجاه الفرد الذي وضع نفسه في موقع الأهم والذي تسبب بالعنف وزاد من حدته
- العنف تجاه فريق ثالث، أو ما يتسبب بحلقة العنف
- العنف تجاه الفرد نفسه، أو استدخال العنف والعدوانية

ان نموذج "الأهم-الأقل أهمية" (M-m model) هو أساس العنف ومنبعه.(انظر الرسم رقم 1).

### هل العدوانية فطرية وملزمة للبشر؟

ان التصرف طبقا لنموذج الأهم-الأقل أهمية (M-m model) شائع جدا ويبدو عاديا بحيث يعتقد الناس أنه الطريقة الوحيدة الممكنة للتعامل مع الاختلافات. كما يعتقد الناس أن هذه الطريقة متماشية مع الطبيعة البشرية وملئمة للغرائز البشرية. الآن، ان ما هو فطري للطبيعة البشرية هو بالتحديد في أساس الانتقال من مرحلة البداية حيث يبرز الاختلاف لدى فردين أو مجموعتين الى حالة "الأهم-الأقل أهمية" (M-m model).

ان غريزة البقاء والحفاظ على الذات هي التي تدفع بالفرد أو المجموعة الى الخروج من حالة "الأقل أهمية" (m position). فالحاجة لحماية النفس والدفاع عنها هي فطرية عند الكائن البشري. ولكن، محاولة ذلك عن طريق نموذج "الأهم-الأقل أهمية" (M-m model) ليست فطرية عند البشر، بل هي احدى الطرق الممكنة لتحقيق ذلك (أي الدفاع عن الذات وحمايتها). ان هذه الطريقة في التعامل مع الاختلاف تبدو الطريق الأسهل والتي عادة ما يتعلمها الفرد في المجتمعات البشرية منذ طفولته ويتم تعزيزها والبناء عليها فيما بعد.

طريقة أخرى في التعامل مع الاختلاف والانتقال من مرحلة البداية حيث يظهر الاختلاف هي "نموذج التعادل" أو نموذج E. (انظر الصورة 2). ان هذا النموذج هو أساس اللا-عنف، وهو أيضا يتجاوب مع غريزة الحفاظ على الذات لدى الكائن البشري. ان "نموذج التعادل"، اللا-عنف، يسمح لنا بالخروج من موقع "الأقل أهمية



أو الأدنى "(m position)، والدفاع عن أنفسنا وحمايتها، ولكن ليس على حساب الآخرين، ليس ضد الآخرين ومهاجمتهم كما في نموذج "الأهم- الأقل أهمية" (M-) (m model).

إذا، ليست العدوانية فطرية لدى البشر ولكن الفطري هو غريزة الحفاظ على الذات والتي عادة ما تشكل أساس العدوانية.

### الطريقة البتاءة في التعامل مع الاختلافات والنزاعات

سوف نناقش الآن الحالات التي يكون فيها الاختلاف هو في وجهات النظر. تبرز في هذه الحالة وجهتي نظر مختلفتين (على الأقل)، وتشكل هاتين الوجهتين نقطتي الخلاف في مرحلة البداية. فهناك فريقين (أو أكثر) لديهم وجهات نظر متباينة ومختلفة حول موضوع ما، ما يسبب عدم التوافق. حين يستعمل نموذج "الأهم- الأقل أهمية" (M-m model)، تسمى هذه الحالة حالة "نزاع".

من أجل فهم نموذج "التعادل"، يجب التعرف على الأدوات التي يمكن استعمالها، ومقارنتها بالأدوات التي تستعمل في نموذج "الأهم- الأقل أهمية" (M-m model).

في نموذج "الأهم- الأقل أهمية" (M-m model)، يتم استعمال الجدول كأداة. يستعمل الجدول من أجل محاولة الفريق أن يكون على حق، وأن يربح.

**هناك ثلاث أنواع هامة من الجدول، وهي:**

1. الجدول الايجابي: يقدم الفريق الأوجه الايجابية لرأيه من أجل الانتقال الى موقع "الأقوى" و "الأهم" (M position).
2. الجدول السلبي: يطرح الفريق الأوجه السلبية المتعلقة برأي الفريق الآخر من أجل دفعه نحو موقع "الأدنى" (m position).
3. الجدول التدميري: يعرض الفريق الأوجه السلبية المتعلقة برأي الفريق الآخر من أجل دفع الفريق الآخر الى مستوى أدنى من (m position). من ضمن هذه الآليات تكون العنصرية والتمييز الجنسي وغيرها من أشكال وآليات العنف والتمييز. هي طريقة يتم من خلالها استغلال فكرة الاختلاف- في لون



البشرة أو الجنس أو العمر مثلا- من أجل التقليل من قيمة وجهة نظر الفريق الآخر والتمييز ضده على أساس صفات ليست متعلقة بنقطة الاختلاف المشار إليها.

ان استعمال الجدل في هذه الحالة يغذي الحالة بطريقة سطحية ويؤدي الى مزيد من النزاع كأن يغذي النار ويزيدها اشتعالا. يستعمل الفريقين في هذه الحالة كل ما أمكن من أجل تعزيز وجهة نظرهم وجعلها تبدو أقوى في وجه وجهة نظر الفريق الآخر والتغلب عليه. بهذه الطريقة، يعمل الفرد على تعزيز وتوسيع النزاع وزيادة احتدامه.

في المقابل، ان نموذج التعادل يعمل مع الأسس وليس الجدل. كما تشير الكلمة، الأسس هي العوامل المكونة لوجهات النظر. الأسس هي أسباب امتلاك الفرقاء وجهات نظر متباينة: الدوافع، الحاجات، المشاعر، الاهتمامات، الغايات، والقيم. هذه العناصر قد تكون اما فكرية-منطقية أو وجدانية. وهي تبرز عبر أسئلة "لماذا؟": "لماذا لدي وجهة النظر هذه؟، لماذا لدى الآخر وجهة النظر هذه؟" عبر استكشاف أسس نموذج التعادل، يربح الفرد فرصة لفهم النزاع بشكل معمق أكثر من الوقوع في حالة نموذج الأهم- الأقل أهمية (M-m model) التي تغذي النزاع وتتعامل معه بشكل سطحي. ان أسس وجهات النظر عادة لا يتم التعبير عنها ويكون الأفراد غير واعين لها، ولكنها موجودة والتعرف عليها أمر أساسي وضروري.

## حلّ النزاع

يختلف التعامل مع عدم التوافق والاختلاف بشكل كامل بين نموذجي الأهم- الأقل أهمية (M-m model) ونموذج التعادل. بالنسبة لنموذج الأهم- الأقل أهمية (M-m model)، هناك احتمالين فقط. اما أن أكون أنا على حق أو أنت على حق. نحن هنا في نظام ثنائي الأبعاد حيث يثير أي حل يقترح أو يتم الوصول اليه نفس الاستجابات: "أترى؟ لقد كنت على حق!" أو "من ربح في نهاية الأمر؟" ولكن هذا النموذج عادة لا يقدم أية مخرج على الاطلاق: كل مرة ندافع فيها عن أنفسنا، نفعل ذلك عبر مهاجمة الآخر، ما يدفع الفريق الآخر الى محاولة الدفاع عن نفسه أيضا عن طريقة المهاجمة ما يثير نفس ردة الفعل، وتسير الأمور على هذا المنوال.



على العكس، ان نموذج التعادل يؤدي الى عدد لا يحصى من الحلول التي تنبثق من طريقة تفكير تتجاوز قيود النظام ثنائي الأبعاد. هذه الحلول تخلق عن طريق فهم واستيعاب الأسس لدى الفرقاء المختلفين (الفرقاء على نزاع).

بينما يكون ايجاد الحلّ هو المسيطر في نموذج الأهم- الأقل أهمية ( M-m model)، تكون عملية ايجاد الحل هي المهمة في نموذج التعادل. يدخل الأفرقاء المتنازعين هذه العملية من خلال عرض أسس الفريقين، يتم في هذه الحالة اعتراف كل فريق بأسس الفريق الاخر واحترام أسسه كما لو أنها له، ويؤدي هذا الى سلسلة من الخطوات تؤدي الى الحل. (انظر الصورة رقم 3).<sup>1</sup>

### التحول الى معالجة لا-عنفية للنزاع: حالة على المستوى الفردي، أساس لمجتمع آخر

لدى جارين مشكلة متعلقة بحيوان: سيدي يحتفظ بحيوانات في حديقته، ولكن توم لا يريد أن يحتفظ بالحيوانات.

سيدي يفكر ويقول لجاره، ويقول عنه للآخرين:

1. " هل هناك ما هو أفضل من امتلاك حيوان؟"، " تحظى بمحبة من الحيوان أكبر من تلك التي تحظى بها من انسان"، "من المهم أن يتعود الأطفال على التعامل مع الحيوانات"، "عندما تقارن أطفاله بأطفالنا، يمكنك معرفة الآثار الجيدة لامتلاك الحيوانات"، "من المهم امتلاك الحيوان لكي تكون انسانا بكل معنى الكلمة"، " ان انتاج البيض والحليب من الحيوانات لديك يعطيك شعورا جميلا" ( جدل ايجابي).
2. " الحياة دون حيوانات حولك ليست حياة"، " لو لم يكن هناك حيوانات، هو لن يجد ما يأكله"، " سيكون الجو هادئا جدا دون حيوانات، سيكون الأمر كمقبرة هنا". (جدل سلبي).
3. " هو ليس كائن بشري"، " هو دائما غريب جدا"، "هو أناني ولا يفكر الا بنفسه"، " هو لا يحتمل أية ازعاج في الجوار: انظر كيف يتعامل مع أطفاله، المساكين،... " ( جدل تدميري).

<sup>1</sup>المزيد من المعلومات، ينصح بقراءة باتفورد بات. نزع جذور العنف. بناء اللا-عنف. فريبورت، ماين، منشورات كوبلزسمث، 1995. وبتفورد بات، "أنا أريد، أنت لا تريد. تعلم اللا-عنف"، فريبورت، ماين، منشورات كوبلزسمث، 2001.



- توم، بالمقابل، يفكر ويقول لجاره أو للناس عن جاره ما يلي:
1. " من الرائع أن يكون هناك هدوء في الجوار"، "يمكنك عندها أن تستمع للموسيقى!"، "من الأسهل المحافظة على النظافة حيث لا يوجد حيوانات" (جدل ايجابي).
  2. " هذه الحيوانات وسخة جدا ورائحتها نتنة"، "الحيوانات تأتي بالأمراض وهي خطيرة"، " هي مزعجة جدا وتقلق راحة كل الجيرة"، " الحيوانات لا تعيش بين البيوت، ويجب أن تبقى بعيدة عن المساكن وخاصة هنا" (جدل سلبي).
  3. " هو لا يهتم بنا ان لم نستطع النوم. هو يفكر فقط بما يريد" هو"، "يقول أنه يحب حيواناته، انظر كيف يعاملها: يضربها ويؤذيها"، "يستعمل الحيوانات ليتخلص من ما يحبطه"، "هو وسخ جدا، أتساءل ان كان يستحم أصلا!" (جدل تدميري).

سيدي وتوم لا يضعون بعضهم في مواقع دونية من خلال الكلام ولكن أيضا باستعمال الاشارات والطرق غير اللفظية(الابتسامات والنظرات والمواقف). بشكل تدريجي، سوف يحاولون أكثر فأكثر أن يضعوا بعضهم في مواقع أدنى. وهكذا يزيد احتدام المشكلة وتنشأ حرب بين الجارين.

من أجل تحويل الوضع من نموذج الأهم- الأقل أهمية (M-m model) الى نموذج التعادل، يجب على سيدي وتوم أن يستعيدوا عن استخدام الجدل باستخدام الأسس. كيف يمكن أن تكون الأسس في هذه الحالة؟<sup>2</sup>

### سيدي: أريد أن أحتفظ بحيوانات

#### الأسس

1. كنت دائما معتادا على العيش مع الحيوانات
2. أشعر بالضيق دون حيوانات حولي
3. أحب أن أعطي أطفالتي حليب طازج من حيواناتنا الخاصة في المنزل

<sup>2</sup> من أجل تعلم والتعرف على الاسس، يجب اخذ بعض التوجيهات والملاحظات بعين الاعتبار.



4. أحتاج مدخول اضافي
5. أشعر بالسعادة حين يكون حولي حيوانات
6. أشعر بالسعادة عندما أعطي السماد للمزارعين
7. أحب أن أرى أطفالى يلعبون مع الحيوانات
8. أحب أن أقدم حيوان كهديه فى الاحتفالات العائليه
9. أخشى أن يرفضنى مجتمعى المحلي فى حال لا أملك حيوانا
10. أشعر بالتعاسة اذ لم يعتاد أطفالى على العيش مع الحيوانات والتعامل معهم
11. نشأت وتربيت على أن الذين لا يملكون حيوانات هم أدنى منا

### توم: لا أريدك أن تحتفظ بحيوانات

#### الأسس:

1. أخشى أن يصيبوا مزروعاتى بأذى
2. لم اعتد على العيش مع الحيوانات
3. اشعر بالسعادة مع الخضار والنباتات من حولى
4. أشعر بالانزعاج من صيحات واصوات الحيوانات
5. أشعر بالاستياء من روائح الحيوانات
6. أشعر بالانزعاج الشديد حين أرى حيوانا يؤذى نبتة
7. أخشى أن يؤذى الحيوانات أطفالى
8. أخشى أن يعتاد أطفالى على الحيوانات
9. نشأت وتربيت مع احساس الخوف من الناس الذين يحتفظون بالحيوانات

يمكننا أن نرى كم تختلف الطريقتين من التفكير والكلام: هناك انتقال من النقد السلبي والحكم على الآخر ووجهات نظره الى الانفتاح والتفهم والقبول بالآخر وبالنفس. تصبح العلاقة مختلفة جدا مع هذا التحول.

كيف يمكن لسيدى وتوم ان يعملوا على هذا التحول؟



مبدئياً، من خلال التعرف على نتائج الطريقة الأهم-الأقل أهمية(الأعلى-الأدنى) في التفكير والتصرف ومن خلال التعلم كيف يمكن تحويل نموذج التعادل الى واقع وجعله عملياً وقابلًا للتطبيق.

كيف يمكن ان تبدو حلول هذا النزاع؟ في نموذج التعادل، هناك الكثير من الحلول: فالحل ليس قطعة واحدة، بل مركب من عناصر وقطع مختلفة ترضي أسس الفريقين داخل النزاع. في هذه الحالة، ممكن للحلول أن تكون على الشكل التالي:

1. يتم وضع الحيوانات داخل سور في الحديقة الخلفية لسيدي
2. ويساعد توم سيدي في بناء السور
3. وإذا انكسر السور او تضررت نباتات توم، عندها يعبر احدهم للاخر عن انزعاجه ويساعده في تصليح الاضرار واعادة بناء السور وترتيب النباتات
4. وكل منهما يعبر عن تقديره لما يفعله الاخر والطريقة التي يتبعها
5. وعبر التواصل بمختلف الطرق، يتعلم توم وسيدي كيفية معرفة بعضهم البعض ويبدأون بالتعامل مع بعضهم بطرق مختلفة أكثر انفتاحاً، وبالتالي يشعرون بالراحة مع جيرانهم.

هناك الكثير من النزاعات حول العالم، وبخاصة النزاعات المسلحة مثلاً ما بين المزارعين والرعاة أو المزارعين والأهالي. وجميعهم في مواقع الأهم-الأقل أهمية(الأعلى-الأدنى) في نموذج (M-m model) حيث تبرز وتزيد المشاكل والعنف.

أسس كالتالي لدى سيدي وتوم متوفرة في هذه الحالات أيضاً.

لو أن الناس، كتوم وسيدي، يعملون على تحويل نزاعاتهم من نظام (M-m model) – نموذج "الأعلى-الأدنى/ الأبرز-الأقل أهمية"، تجاه نموذج "التعادل"، من الواضح أن مجتمعاتنا وعالمنا سوف يصبح أحسن وسوف يشكل ذلك أساساً للتغيير. وكلما عمل المزيد من الأفراد على تحقيق هذا التحول، والانتقال من استخدام النموذج الأول في التعامل مع الاختلافات الى النموذج الثاني، كلما تحسنت مجتمعاتنا وأصبح عالمنا أكثر تقبلاً وانفتاحاً واحتراماً وكلما تضاءل العنف والأحكام السلبية والعنصرية. هكذا تصبح مجتمعاتنا أكثر تناغماً وسلاماً.



ورقة تم تقديمها في مؤتمر الأجنحة الاجتماعية العالمية، بادوفا-إيطاليا، 4 مايو، 2002.