

جامعة الجزائر -2-

أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم : علم الاجتماع و الديمغرافيا

مدرسة الدكتوراه

التنظيم المهني و المرأة الأمنية : المرأة الدركية نموذجا

دراسة ميدانية على عينة من الدركيات بقيادة الدرك الوطني في عين البنيان

اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع

تخصص: التنظيم

*تحت إشراف الأستاذة:

*من إعداد الطالبة

* أ. د/ عميرة جويذة

* مرابطي كريمة

السنة الجامعية : 2015 / 2016

الشكر

أتقدم بالشكر الكبير لكل من علمني كيف أعيش بين أناس احتضنوا العلم و عشقوا به الحياة و في مقدمتهم
أستاذنا القدير " بوزيدة عبد الرحمان " الذي جعل من التواضع تاجا للعارفين ، و أن القوي هو من عرف قدر
نفسه و طهرها يوميا من التكبر العلمي.

إلى أستاذتي الغالية و العزيزة " جويدة عميرة " التي قدمت لي أجمل هدية قبل انهائي لهذا البحث و هي
نصائحها الوفيرة فكانت بمثابة الشمعة التي تحرق نفسها لتضيء طريق الآخرين فتعلمت منها أن الصوت الهادي
أقوى من الصراخ، والتواضع يحطم الغرور

و أشكر كل الأساتذة الذين قبلوا مناقشة هذه الأطروحة.

و انحنى تحت قدميهما و لن انسى فضليهما ما حييت الى من علماني كيف أتعلم أمي : حورية مرابطي و
أبي : علي

كما أشكر كل رجال و نساء الدرك الوطني بقيادة الدرك الوطني الذين لولاهم لما أتممت هذا البحث

و على رأسهم " لوصيف رياض "

و كل من ساعدني لانجاز هذا البحث و الذي يسعهم قلبي و لا تسعهم ورقتي

شكرا جزيلا

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا

تطيب الجنة إلا برويتك

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين ..

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى روح جدتي الطاهرة : **لويزة مرابطي**

إلى من جرعاً الكأس فارغاً ليسقياني قطرة حب فكّلت أناملهما ليقدما لي لحظة سعادة

و حصدا الأشواك عن دربي ليمهدا لي طريق العلم و إلى من أحمل أسمهما بكل افتخار

تحملتما الآلام حتى أشفى وكتمتما الآلام حتى أسعد، ورقت عظامكما حتى أقوى، فكلّ التحية والتقدير لكما يا

أغلى من في الوجود، يا منبع العطاء والوجود. حقاً سعيتم فكان السعي مشكوراً : أمي و أبي .

إلى من اعتبره معنى للقوة و رمزا للثقافة و الثقة فكل فخري له : زوجي الغالي " محمد طيب " و ابنتي

الكنكوتة : " سمية "

إلى كل عائلة طيب خاصة : " مجاهد طيب " و " بوقادوم زهرة " ووالديها

إلى صاحبة القلب الطيب والنوايا الصادقة صديقتي الوحيدة و الأخيرة فلم أجد كيف اجسد صداقتي لها سوى

أني سميت عليها فلذة كبدي: **سمية قليلة** و ابنها " عبد الكريم "

إلى كل انسان تقاسم معي الذكريات

ذكريات الافراح و الاحزان البعيدة ، خاصة أختي العزيزة " **حنيفة** "

إلى أخوتي : **يوسف و عبد الحميد و إسلام عبد الرحمان** .

إلى من معهم سعدت ، و برفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت إلى من كانوا معي على طريق النجاح

والخير : أخواتي و أزواجهن و أولادهن

إلّكم جميعا أقدم بحثي هذا .

فهرس الدراسة

- مقدمة.....ص(ا،ب،ج، د)

الفصل الاول : الإطار النظري و المنهجي للدراسة

- تمهيد.....ص2
- I. اشكالية و فرضيات الدراسة.....ص3
- II. المقاربة النظرية.....ص6
- III. المفاهيم الأساسية للدراسة.....ص12
- IV. المداخل السوسيولوجية للدراسة.....ص35
- V. منهج البحث و عينة الدراسة.....ص37
- خلاصة الفصل.....ص39

الفصل الثاني: الدراسات السابقة حول "مهنة المرأة الأمنية"

- تمهيد.....ص41
- I. الأمن و مهنة المرأة الأمنية في الدراسات القانونية و في علوم الاتصال...ص42
- 1. الأمن و مهنة المرأة الأمنية في الدراسات القانونية.....ص42
- 2. الأمن و مهنة المرأة الأمنية في علوم الاتصال.....ص53
- II. الأمن و المهن الأمنية في علم النفس.....ص55

1. الدراسة الاولى : أثر مصادر الضغط المهني و استراتيجيات المقاومة المعبرية الانفعالية و الدفاعية الانفعالية / العقلانية على الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة.....ص55
2. الدراسة الثانية : عوامل الانتحار لدى أفراد الشرطة.....ص58
- III. الأمن و مهنة المرأة الأمنية في الدراسات السوسولوجية.....ص 60
 1. دراسات سابقة حول الأمن.....ص 60
 2. الدراسات السابقة حول مهنة المرأة الأمنية.....ص 70
 - خلاصة الفصل.....ص 86

الفصل الثالث: المهنة و التراث العربي القديم

- تمهيد.....ص 89
- I. المهنة عند "إخوان الصفا".....ص 90
 1. مفهوم الصنعة.....ص 91
 2. مكونات الصنائع و موضوعهاص 92
 3. أنواع المصنوعات و أنواع الصنائعص 96
 4. عملية التوجه المهني لدى الصانع و الأسباب المتحكمة في هذا التوجه.....ص 102
 5. الطوائف المهنيةص 104
 6. استنتاجص 105
- II. المهنة عند ابن خلدون.....ص 106
 1. مفهوم المعاش (الكسب و أنواعه).....ص 106
 2. مفهوم الصنعة.....ص 111
 3. أنواع الصنائع.....ص 116
 4. خصائص الصنائع.....ص 120
 5. تقسيم العمران و أنواع الصنائع فيه.....ص 124

- III. مقارنة بين المهنة عند "اخوان الصفا" و عند "ابن خلدون" ص 133
- خلاصة الفصل..... ص 135

الفصل الرابع : التنظيم المهني في المدرسة الوظيفية

- تمهيد..... ص 137
- I.التنظيم المهني لدى "إيميل دوركايم" ص 138
1. معنى تقسيم العمل و علاقته بالأخلاق ص 139
 2. المجتمع الآلي و المجتمع العضوي ص 149
 3. الانتحار و الأنوميا..... ص 159
 4. التنشئة الاجتماعية و عملية الاختيار المهني للأفراد..... ص 161
 5. الفئات المهنية و التنظيم المهني..... ص 164
- II.التنظيم المهني عند تالكوت بارسونز..... ص 170
1. وحدة الفعل الصغرى ص 171
 2. نسق الفعل ص 174
 3. المهن و النسق الاجتماعي..... ص 182
 4. مهنة الطبيب و النسق الاجتماعي ص 184
 5. نقد أفكار " بارسونز " حول المهنة ص 189
- III.التنظيم المهني عند " كارل سوندرس " و " فيلنسكي " ص 192
1. المهنة عند كارل سوندرس و ويلسون..... ص 192
 2. العناصر الستة للمهن عند Wilensky ص 194
 3. نقد مفهوم التنظيم المهني في المدرسة الوظيفية ص 195
- خلاصة الفصل..... ص 198

الفصل الخامس: "التنظيم البيروقراطي" و "الفعل العقلاني" في المهن

- تمهيد.....ص 200
- I.التنظيم البيروقراطي للمهنة عند "ماكس فيبر".....ص 201
 - 1. نشأة النظام الرأسمالي و علاقته بالعمل.....ص 202
 - 2. تطور الرأسمالية الحديثة و علاقتها بالأخلاق البروتستانتية.....ص 205
 - 3. خصائص و عوامل استمرار الرأسمالية الحديثةص 206
 - 4. النموذج المثالي للبيروقراطية.....ص 207
 - 5. نقد مفهوم التنظيم المهني عند ماكس فيبر.....ص 214
- II.التنظيم الغير رسمي للمهنة عند "روبرت ميرتون".....ص 216
 - 1. نموذج التحليل التنظيمي عند "روبرت ميرتون".....ص 217
 - 2. تقسيم المهن و آلية بناء المجتمع.....ص 219
 - 3. التنظيم الغير رسمي للبيروقراطية و سلوك الأفراد فيهص 222
 - 4. الجوانب الغير رشيدة للسلوك في التنظيم البيروقراطي و السلوكيات التوافقية.....ص 223
 - 5. النموذج المعدل للبيروقراطية.....ص 226
- III.التنظيم البيروقراطي و التحليل الاستراتيجي عند "ميشال كروزيه".....ص 231
 - 1. التنظيم البيروقراطي و الفعل الاستراتيجي للفاعل.....ص 233
 - 2. الفاعل و النسقص 238
 - 3. المفاهيم الأساسية في التحليل الاستراتيجي.....ص 241
 - 4. نقد أفكار "كروزيه".....ص 245
- خلاصة الفصل.....ص 246

الفصل السادس: التنظيم المهني في المدرسة التفاعلية و السوسيولوجيا الحديثة

- تمهيد..... ص 248
- I. التنظيم المهني في المدرسة التفاعلية..... ص 249
 - 1. نظرية التفاعلية الرمزية..... ص 250
 - 2. نماذج من دراسة المهن في المدرسة التفاعلية..... ص 259
 - 3. السيرورات الأربعة لدراسة المهنة عند هيوجز و زملائه..... ص 265
 - 4. المفاهيم المفتاحية لدراسة المهنة في المدرسة التفاعلية..... ص 267
 - 5. نقد مفهوم المهنة في المدرسة التفاعلية..... ص 274
- II. التنظيم المهني في السوسيولوجيا الحديثة..... ص 276
 - 1. نظرية المهن اللايقينية لـ " فلورون شومبييه "..... ص 276
 - 2. نظرية الرأسمال الثقافي لـ " بيير بورديو"..... ص 281
 - 3. اللاعات الأربعة لدراسة المهن "كلود ديبار"..... ص 290
 - 4. التفاعلات بين الأنساق لـ "بوزيدة عبد الرحمان"..... ص 291
- خلاصة الفصل..... ص 292

الفصل السابع: الهوية المهنية و آلية بنائها

- 5. تمهيد..... ص 294
- I. التنشئة الاجتماعية في علم الاجتماع..... ص 295
 - 1. مفهوم التنشئة الاجتماعية..... ص 296
 - 2. أنواع التنشئة الاجتماعية..... ص 297
 - 3. أشكال التنشئة الاجتماعية..... ص 298
 - 4. مؤسسات التنشئة الاجتماعية..... ص 299

5. النظريات السوسيولوجية الكبرى في دراسة التنشئة الاجتماعية.....ص 310

II. آلية بناء الهوية الاجتماعية في السوسيولوجيا الحديثة.....ص 316

1. مفهوم الهوية في العلوم الاخرى ص 316

2. مفهوم الهوية في السوسيولوجيا الحديثة ص 319

3. محددات الهوية.....ص 320

4. الاسهامات السوسيولوجية الكبرى حول مفهوم الهوية.....ص 322

5. التنشئة و آلية بناء الهوية المهنية و الاجتماعية.....ص 331

III. نقد موضوع الهوية الاجتماعية في فترة الحداثة المتأخرة و ما بعد الحداثة ص 344

1. الهوية الاجتماعية عند "هول".....ص 344

2. رؤيا أخرى للهوية "بومان زجمنت" و نقده للهوية المهنية.....ص 346

3. الاتجاه الوسطي في الهوية / آراء هارت برادلي.....ص 350

• خلاصة الفصل.....ص 352

الفصل الثامن: مهنة المرأة الامنية في الجزائر

6. تمهيد.....ص 354

I. عمل المرأة في الجزائر.....ص 355

1. الدراسات الغربية المفسرة لعمل المرأة.....ص 355

2. الدراسات العربية المفسرة لعمل المرأة.....ص 365

3. احصائيات حول عمل المرأة في الجزائر ص 372

II. المؤسسات الأمنية في الجزائر.....ص 374

1. مفهوم المؤسسات الأمنية و طبيعة مهامها ص 374

2. إحصائيات حول ميزانية الأمن في الجزائر و بعض التعديلات.....ص 382

3. هياكل الجيش الوطني الشعبي في الجزائر..... ص 384
4. التدريب في قوات الجيش الوطني الشعبي ص 386
5. التكوين في الجيش الوطني الشعبي ص 388
6. الرتب العسكرية في الجيش الوطني الشعبي..... ص 395
- III. المرأة الدركية في الجزائر..... ص 396
1. نشأة الدرك الوطني في الجزائر ص 396
2. ظهور المرأة الدركية في الجزائر ص 400
3. مهام الدرك الوطني في الجزائر..... ص 401
4. قيادات الدرك الوطني و تنظيمها ص 411
5. مؤسسات التكوين و التدريب في الدرك الوطني ص 412
6. شروط التوظيف والتجنيد في الدرك الوطني الجزائري..... ص 414
- خلاصة الفصل..... ص 416

الفصل التاسع : الدراسة الميدانية

- تمهيد ص 418
- I. مجالات الدراسة الميدانية و تقنيات جمع البيانات ص 419
1. مجالات الدراسة الميدانية ص 419
2. تقنيات و ادوات جمع البيانات ص 422
- II. تحليل بيانات الاستمارة ص 424
1. المسار التعليمي ، المهني و الخلفية العائلية لعينة البحث ص 424
2. تحليل بيانات الفرضية الأولى : دور العائلة و المجتمع في اقبال المرأة لمهنة الدرك و فرض وجودها داخل العمل و خارجه..... ص 451
3. تحليل بيانات الفرضية الثانية : دور فترة التدريب في اقبال المرأة الدركية للمهنة و فرض وجودها داخل العمل و خارجه..... ص 485

4. تحليل بيانات الفرضية الثالثة: دور الرأسمال الثقافي في اقبال المرأة الدركية للمهنة و فرض وجودها داخل العمل و خارجه.....ص 502

III. عرض نتائج البيانات :.....ص 552

1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى ص 526

2. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ص 527

3. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثةص 528

IV. النتائج العامة.....ص 529

• خاتمة.....ص (د،هـ)

- قائمة المراجع

- قائمة الملاحق

فهرس الجداول الخاصة بالجانب النظري

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
171	المستلزمات الوظيفية و الأنساق الفرعية	1
275	الفرق في دراسة المهنة بين المدرسة الوظيفية و التفاعلية	2

فهرس الأشكال الخاصة بالجانب النظري

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
23	مخطط يبين المعاني الأربعة للمهنة عند " كلود ديبيار "	1
169	مخطط توضيحي يبين المهن عند دوركايم في المجتمع المتضامن عضويا و المجتمع المتضامن ميكانيكيا	2
188	مخطط توضيحي يبين التحليل الوظيفي لمهنة الطب عند بارسونز	3
230	نموذج البيروقراطية المعدل " ميرتون "	4

فهرس الجداول الخاصة بالجانب الميداني

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
424	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	1
425	توزيع أفراد العينة حسب معدل الحصول على البكالوريا	2
426	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	3
426	توزيع افراد العينة حسب المؤسسة المسلمة للشهادة	4
427	عدد الدريكات اللواتي لديهن شهادات اضافية لشهادة التخرج	5
427	علاقة التكوين الاضافي بالمؤسسة المكونة	6
428	مكان التكوين الاضافي لعينة الدراسة	7
429	عدد مرات استفادة الدريكات من منح تكوين من طرف المؤسسة	8
430	توزيع أفراد العينة حسب علاقة الشهادات المتحصل عليها بالإضافة للشهادة المدرسية بمكان التكوين	9
431	توزيع أفراد العينة حسب مجال تكوين النساء الدريكات المتكونات شخصيا	10
432	توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني	11
433	توزيع أفراد العينة في مراكز الإدارة	12
434	توزيع أفراد العينة في تخصص " الشرطة العلمية "	13
435	علاقة التكوين الاضافي من طرف المؤسسة بالتخصص المهني	14
436	توزيع أفراد العينة حسب " سنوات الخبرة "	15
437	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العسكرية	16
438	علاقة المؤسسة التي تحصل فيها افراد العينة على شهاداتهم التعليمية برتبتهم العسكرية	17

439	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأُم	18
440	توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأم	19
441	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأب	20
442	توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأب	21
443	توزيع أفراد العينة حسب مدة التحاق الدركية بمهنة الدرك	22
444	طموحات المرأة الدركية من هذه المهنة قبل الدخول فيها	23
445	العوائق العائلية و الاجتماعية التي واجهت المرأة الدركية عند اختيارها لمهن الدرك	24
447	كيفية مواجهة المرأة الدركية للعوائق	25
448	توزيع افراد العينة حسب توقع المرأة الدركية النجاح في مهنتها	26
449	نظرة المرأة الدركية لمساهمتها في خدمة المؤسسة	27
450	تعليل إجابة نظرة المرأة الدركية لمساهمتها في خدمة المؤسسة ب " نعم "	28
452	رأي الام من اختيار البنات لمهنة الدرك	29
453	العلاقة بين رأي الأم من دخول البنات لمهنة الدرك و زمن التحاقها بميدان العمل	30
455	العلاقة بين رأي الأم من دخول البنات لمهنة الدرك و طموحاتها من المهنة	31
457	العلاقة بين رأي الأم من دخول البنات لمهنة الدرك و العوائق التي واجهتها قبل التحاقها بالمهنة	32
458	العلاقة بين رأي الأم من دخول البنات لمهنة الدرك و استراتيجية مواجهتها للعوائق	33
459	العلاقة بين رأي الأم من دخول البنات لمهنة الدرك و نجاحها في مهنتها	34
460	العلاقة بين رأي الأم من دخول البنات لمهنة الدرك و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة	35
461	وجهة نظر الاب من اختيار البنات لمهنة الدرك	36
462	العلاقة بين رأي الأب من دخول البنات لمهنة الدرك و زمن التحاقها بميدان العمل	37
463	العلاقة بين رأي الأب في اختيار البنات لمهنة الدرك و طموحاتها من المهنة	38
465	العلاقة بين رأي الأب من دخول البنات لمهنة الدرك و العوائق التي واجهتها قبل	39

	التحاقها بالمهنة	
466	العلاقة بين رأي الأب من دخول البنت لمهنة الدرك و استراتيجيتها لمواجهتها للعوائق	40
467	العلاقة بين رأي الأب من دخول البنت لمهنة الدرك ونجاحها في مهنتها	41
468	العلاقة بين رأي الأب من دخول البنت لمهنة الدرك و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة	42
469	الأحداث التي جعلت المرأة الدركية تختار مهنة الدرك دون سواها	43
471	العلاقة بين اهم الأحداث التي جعلت المرأة الدركية تختار مهنة الدرك و زمن التحاقها بميدان العمل	44
473	العلاقة بين اهم الأحداث التي جعلت المرأة الدركية تختار مهنة الدرك و طموحاتها من هذه المهنة قبل الدخول فيها	45
475	العلاقة بين اهم الأحداث التي جعلت المرأة الدركية تختار مهنة الدرك و العوائق التي واجهتها قبل التحاقها بالمهنة	46
477	العلاقة بين اهم الأحداث التي جعلت المرأة الدركية تختار مهنة الدرك و استراتيجيتها لمواجهتها للعوائق	47
479	العلاقة بين اهم الأحداث التي جعلت المرأة الدركية تختار مهنة الدرك و نجاحها في مهنتها	48
481	العلاقة بين اهم الاحداث لاختيار المرأة لمهنة الدرك و مدى مساهمة الدركية في خدمة المؤسسة	49
486	رؤية المرأة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب	50
487	العلاقة بين وضعية المرأة الدركية في مرحلة التدريب و زمن التحاقها بالعمل	51
488	العلاقة بين وضعية المرأة الدركية في مرحلة التدريب و طموحاتها من هذه المهنة قبل دخولها فيها	52
489	العلاقة بين وضعية المرأة الدركية في مرحلة التدريب و العوائق التي واجهتها قبل دخولها للمهنة	53
490	العلاقة بين وضعية المرأة الدركية في مرحلة التدريب و استراتيجيتها لمواجهتها للعوائق	54
491	العلاقة بين نظرة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب و توقعها النجاح في مهنتها	55
492	العلاقة بين نظرة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب و مدى مساهمتها في خدمة	56

	المؤسسة	
493	الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريب	57
494	العلاقة بين الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريب و زمن التحاقها بالعمل	58
496	العلاقة بين الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريب و طموحاتها من هذه المهنة قبل دخولها فيها	59
498	العلاقة بين الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريب و العوائق التي واجهتها قبل دخولها للمهنة	60
499	العلاقة بين الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريب و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة	61
500	استراتيجية مواجهة المرأة الدركية للصعوبات التي تلقتها خلال فترة التدريب	62
503	العلاقة بين مهنة الام و زمن التحاقها بالمهنة	63
504	العلاقة بين مهنة الام و طموحاتها من هذه المهنة قبل دخولها فيها	64
505	العلاقة بين مهنة الام و العوائق التي واجهتها قبل دخولها للمهنة	65
506	العلاقة بين مهنة الام و استراتيجية مواجهتها للعوائق	66
507	العلاقة بين مهنة الام و نجاحها في مهنتها	67
508	العلاقة بين مهنة الام و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة	68
509	العلاقة بين مهنة الاب و زمن التحاقها بالعمل	69
510	العلاقة بين مهنة الاب و طموحاتها من المهنة	70
511	العلاقة بين مهنة الاب و العوائق التي واجهتها قبل التحاقها بالمهنة	71
512	العلاقة بين مهنة الاب و استراتيجية مواجهتها للعوائق	72
513	العلاقة بين مهنة الاب و نجاحها في مهنتها	73
514	العلاقة بين مهنة الاب و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة	74
516	العلاقة بين التخصص المهني و زمن التحاقها بالعمل	75
519-518	العلاقة بين التخصص المهني و طموحاتها من المهنة	76

521	العلاقة بين التخصص المهني و العوائق التي واجهتها قبل التحاقها بالمهنة	77
523	العلاقة بين التخصص المهني و استراتيجية مواجهتها للعوائق	78
525	العلاقة بين التخصص المهني و نجاحها في مهنتها	79
527	العلاقة بين التخصص المهني و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة	80
529	تقييم التكوين العلمي و العملي في فترة التدريب:	81
530	العلاقة بين التكوين الاضافي للدركية و زمن التحاقها بالعمل	82
531	العلاقة بين التكوين الاضافي للدركية و طموحاتها من المهنة	83
532	العلاقة بين التكوين الاضافي للدركية و العوائق التي واجهتها قبل التحاقها بالمهنة	84
533	العلاقة بين التكوين الاضافي للدركية و استراتيجية مواجهتها للعوائق	85
534	العلاقة بين التكوين الاضافي للدركية و نجاحها في مهنتها	86
535	العلاقة بين التكوين الاضافي للدركية و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة	87
537	العلاقة بين تحسين الأداء المهني و زمن التحاقها بالعمل	88
538	توزيع افراد العينة حسب ممارستهم للرياضة	89
538	نوع الرياضة التي يمارسها أفراد العينة	90
539	البرامج التلفزيونية الاكثر مشاهدة من طرف المرأة الدركية	91
541	العلاقة بين تحسين الأداء المهني و الطموحات المهنية	92
543	العلاقة بين تحسين الأداء المهني و نجاحها في مهنتها	93
544	العلاقة بين تحسين الأداء المهني و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة	94

فهرس الأشكال الخاصة بالجانب الميداني

الصفحة	العنوان	رقم العمود
433	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني	1
435	أعمدة بيانية توضح علاقة التكوين في المؤسسة بالتخصص المهني	2
501	أعمدة بيانية توضح استراتيجية مواجهة المرأة الدركية للصعوبات التي تلقتها أثناء فترة التدريب	3
540	أعمدة بيانية تبين أكثر البرامج التلفزيونية مشاهدة من المرأة الدركية	4

مقدمة

عانت المرأة الجزائرية و لا زالت تعاني من الاستحقار و الظلم من المجتمع لصالح الرجل فهي لا تزال رمز عار و حملا ثقيلًا لدى بعض المجتمعات ، و للأسف نجد العديد من العائلات الجزائرية اليوم لم تنفك بعد من هذا التفكير الذي غرس و بشدة في أفرادها و صعب ان لم نقل استحال تغييره ، فعندما نجد العديد من شبابنا اليوم يلبس آخر صيحات الموضة الغربية ، و يدعيّ تحضره و انفتاحه على كل ما له علاقة بالحضارة ، نتأكد من أنه يؤد أن يُلصق هوية لا تتناسب تفكيره حينما يهدد امرأته بالطلاق او بإعادة الزواج من أخرى لأنها ستتجلب له انثى ؟ و عندما نجدهم يفرحون و يذبحون الولائم و يصنعون اغلى انواع الحلويات لأنهم رزقوا بمولود ذكر ؟ و بالرغم من انّ الدين الإسلامي الذي يعتنقه هؤلاء الشباب يوصي بالأنثى خيرا و أنّ مثل هذا السلوك يعدّ كفرا ، و بالرغم من أنّ دينهم قد بشر الرجل بالجنة إذا انجب ثلاث بنات و احسن تربيتهم و لم يقل ثلاث اولاد ذكور ؟ و بالرغم من أن عند موت الرسول استوصى بالنساء خيرا ، هذا ما يدل على أنّ الدين الاسلامي في الجزائر لم يعد سوى عقيدة لدى أفرادها و ليس ممارسة ، فنجعل الرجل يسئ معاملة المرأة بدون أدنى منطوق إلاّ لأنّ اعرافه و عاداته تقوي رجولته إذا أساء معاملة المرأة و تنقص منها إذا كرمها و احترمها من هذا المنطوق يحق له القيام بكل ما يحلو له و لا حرج في ذلك و بحرية أكبر بكثير من المرأة ، لدرجة لا يمكن مقارنتها و لا حجة في ذلك إلاّ لأنها انثى و هو رجل مهما فعل يبقى رجل ، و يجب ألاّ تفعل حتى تكون امرأة ، و لكن نخبة من النساء الجزائريات لم يرضين بهذا الوضع ، و لم يجدن سبيلا لفرض وجودهن إلاّ بكسر العادات البالية و أول طريق لها في ذلك هو الخروج للعمل أين كان عملها في بداية مشوارها ينحصر على عدد من المهن التي لا تتعارض كثيرا مع ثقافة مجتمعها التقليدية فهي ما دامت تنجب الاطفال و تربيههم و تعلمهم و تسهر إذا مرضوا و تسهر على شؤون المنزل فلا حرج في عملها كمعلمة أو قابلة ، أو مربية أطفال أو طبخة و غيرها من المهن بشرط أن لا تتعارض مع عملها التقليدي ... و لكن المرأة لم ترض بذلك فقط فهي تعتقد أن مثل هذه المهن لم تشبع غريزتها في حماية ذاتها أكثر خاصة عندما أصبح الرجل يزيد من استعباد المرأة اكثر من ذي قبل عندما يبقى هو في البيت و هي تعمل طوال اليوم لتلبي له كل متطلباته ، أو إن كان عاملا فلا تستفيد من راتبها و لا تتصرف فيه بل هو الحاكم و الناهي فيه و بحجة أنهما يتعاونان في بناء مستقبلهما لتجد نفسها في الاخير كانت تتعب و تعمل لفائدة زوجة

ثانية لزوجها ، كل هذه الوقائع هي مقتطفات من وقائع حدثت في مجتمعنا فلم تجد المرأة مفرا من هذا العنف الموجه لها ، و من هنا و لأسباب اخرى نجد نخبة من النساء فكرت في اقتحام مهن رجولية ليس بهدف أن تكون مثل الرجل بل ان تثبت أنها افضل منه أيضا و لعل اهم هذه المهن هي المهن الامنية كالجيش ، الدرك و الشرطة و غيرها من المهن التي لا يزال المجتمع الجزائري يرفض وجودها فيها و لأجل التعمق في هذا الموضوع أكثر قمنا في دراسة سابقة تحمل عنوان " مهنة المرأة الشرطة بين الخطاب الرسمي و الرأي العام" بمعرفة رأي الدولة من مهنة الشرطة و كيف تؤيدها و كيف أدخلتها للجزائر و ما هو رأي المجتمع من ذلك و لقد توصلنا فيها إلى أن دخول المرأة في هذه المهنة حدث في الدول الغربية تحت ضغط الثورات التحريرية للمرأة تطبيقا لنظرية الجنوسة التي تدعو للمساواة بين المرأة و الرجل في الحقوق و الواجبات ، و ادخال المرأة لهذه المهن الأمنية الرجولية أدى في بداية الأمر إلى رفض معظم أفراد المجتمع و خاصة عائلاتهم و زملائهم في العمل و ذلك لاقتحامهم مجالا من المجالات التي كانت حكرا عليه . و بمرور الزمن و نظرا للتطورات التكنولوجية و كذا الاجتماعية ، اختلفت هذه النظرة نسبيا دون نفيها كليا ، إذ أن إحدى الشرطيات الامريكيات تصرح بأنها تلقى دائما نظرة استصغار من زميلها الشرطي من جهة و بقية زميلاتها كلما فشلت في تحقيق إحدى المهام خاصة تلك المتعلقة بالقبض على مجرم ما (نفس الشيء في انجلترا و فرنسا) أما في اليابان فكانت الحاجة الاجتماعية هي السبب الأول و الرئيسي لظهور هذه المهنة ، فمن جهة نجد النساء أفضل تعاملًا مع الأطفال مثلا في حالات انحراف الأحداث إذا ما قورن بالرجال ؛ باختصار ففي اليابان استعملت المرأة في هذا الميدان في القطاعات التي تتناسب مع طبيعتها ، أما بالحديث عن الدول العربية فأول من أدخلها في الميدان الأمني هي "اليمن " كحاجة اجتماعية أيضا كون الدين الإسلامي يمنع مثلا تفتيش رجل لامرأة ، أو الكشف عليها طبيبا (في حالات الاعتداء مثلا) ، لذلك أدخلت هذه الدولة المرأة كضرورة حتمية لذلك نجد أي رفض لدخول المرأة في هذا الميدان بل نجد مطالبة بذلك و نظرة ايجابية في خدمة الوطن و الدين ، و بحديثنا عن الجزائر فالدولة تبنت هذه المهنة سعيا منها للمدود الرمزي و إلماع صورتها في الخارج كمؤشر للتقدم و تقليدا للغرب و أكثر من اقتناعها بأهميتها في هذا القطاع و ما يمكن أن تبذع فيه و تساهم فيه لأجل الأمن العام للمجتمع حيث أرادت أن تدخل " امرأة شرطة مصنوعة غريبا " الى الجزائر مع متغير " لون زيها الرسمي فقط " ، و ذلك "الجانب الوحيد " للتمييز من قبل الدولة ، هذا ما جعل الرأي العام الجزائري يعيد صناعتها محليا رافضا إيّاه في القطاعات ، و متقبلا

بها في قطاعات اخرى انطلاقا من ثقافته و تقاليده ، فالمرأة الشرطة في الجزائر كما في غيرها من البلدان المشابهة "مهنة ايدولوجية" و هي بين الشرعية القانونية التي أعطاها إياه القانون (الدولة) و بين ثقافة مجتمعها الذي لا يميل إلى عملها في مثل هذه القطاعات ، تحاول المرأة الدركية أن تتكيف مع هذا الوضع و لكن كيف ؟ من هنا حاولنا مواصلة البحث السابق بهذه الاطروحة التي كانت في بداية الأمر تحمل عنوان " التنظيم المهني و المرأة الأمنية " و اردنا فيها اجراء مقارنة بين المرأة الشرطة (التي كانت محل اهتمامنا في الماجيستير) و المرأة الدركية ، و نظرا لرفض " المديرية العامة للأمن الوطني " إجراء دراسة ميدانية على عينة من الشرطيات ، فقد اقتصرنا على مهنة المرأة الدركية كنموذج و كان الهدف من ذلك هو الكشف عن ما إذا كان " الجهاز الأمني " هو وسيلة تسعى من خلاله المرأة الامنية لتوفير الأمن لذاتها أي تعتبره المكان المناسب و الوحيد الذي يوفر لها الحماية خاصة إذا كانت الوسائل التقليدية لتوفير الأمن كالوالدين و الزوج .. غير موجودة أو غير كافية، أم أنها مجرد ايدولوجية دولة ، كما نود معرفة دور العائلة في إعطاء مكانة محددة للمرأة الأمنية ، و الوصول الى معنى مفهوم " التنظيم العام للمهن الأمنية " و هذا ما يسمح لنا بمعرفة كيف تبنى و يعاد بناء الهوية الاجتماعية للمرأة الأمنية و كيف تمارس مهنتها تقنيا و تتكيف معها و ما هو أثر ظهور مهنة المرأة الامنية كمهنة جديدة على المجتمع و على عمل المرأة ؟ و على مفهوم الأمن العام في الجزائر ؟ وما هي استراتيجيات المرأة الأمنية في تفاعلها مع محيطها الخارجي و تكيفها مع المواقف السلبية و كيف تحافظ ، تزيل أو ترقّي مكانتها الاجتماعية و المهنية التي وضعها فيها الفاعلون الاجتماعيون الأساسيون العاملون على استنابتها او عرقلتها.

و هنا نحاول ان نختبر صدق النظرية الجديدة ل" شومبييه " حول المهن التقديرية على واقع مهنة المرأة الامنية في الجزائر لنصل في الأخير إلى تصنيف هويّاتي لبعض القطاعات في مهنة المرأة الدركية (هوية انزوائية ، إقصائية إلخ) و فيما يخص تصنيف الهويّات هنا فسنصنفها بطريقة استقرائية حسب ما جاء به سان سوليو و كلود ديبار حول هذا التصنيف.

و لأجل ذلك قسمنا دراستنا إلى تسعة فصول تناولنا في الفصل الأول : الإطار النظري و المنهجي للدراسة و في الفصل الثاني : الدراسات السابقة التي تناولت موضوع مهنة المرأة الامنية ، أما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه : المهنة في التراث العربي القديم ، و بعدها المهنة في التراث الغربي و ذلك ابتداء من الفصل الرابع الذي يتحدث عن المهنة في المدرسة الوظيفية ، ثم الفصل الخامس الذي يبرز لنا

مفهوم المهنة و نظرية الفعل الاجتماعي بعدها تعرضنا الى المهنة في المدرسة التفاعلية و في المدرسة السوسيولوجية الحديثة ، و ذلك في الفصل السادس ، اما الفصل السابع فقد تناولنا فيه المهنة و آلية بناء الهوية المهنية و الاجتماعية ، و الفصل الثامن فقد كان حول : مهنة المرأة الامنية في الجزائر و الذي يعد بمثابة البوابة الأساسية لدخولنا للدراسة الميدانية التي تناولناها في الفصل التاسع و الاخير من هذه الدراسة .

الفصل الأول: الإطار النظري و المنهجي للدراسة

• تمهيد

I- اشكالية و فرضيات الدراسة

II- المقاربة النظرية

III- مفاهيم الدراسة

IV- المداخل السوسيولوجية للدراسة

V- منهج البحث و عينة الدراسة

• خلاصة الفصل

تمهيد :

إن مهنة " المرأة الامنية " تختلف باختلاف موقعها داخل المهنة ذاتها " و باختلاف تخصصها المهني كالعامل في المخبر / الإدارة / الأمن العمومي /...و كذلك باختلاف مستواها التعليمي الذي يعطيها مرتبة محددة مثل ضابط سامي / ضابط / عون .. " أما ما يجمعها هو القيمة التي يعمل لأجلها هؤلاء النساء و المتمثلة في " الأمن " هذه القيمة التي اعتبرها العلماء المحدثون في السوسيولوجيا الجديدة تكسب هاته المهن طابعا " لا يقيني تقديري " وهذا ما يعطيها ميزة خاصة تتطلب من المرأة الأمنية أن تتحلى بالمزيد من الحيطة و الحذر و المواصفات ليس من أجل تأدية مهامها فحسب بل و للحفاظ على مهنتها أيضا و التكيف مع المتغيرات و المستجدات باستمرار التي تحمل في طياتها خبرات عديدة من النجاح أو الفشل ، و هذا ما يتطلب منها تنظيما دقيقا ، لذلك و من أجل معرفة كل الآليات التي تتحكم في هذه المهنة سنقوم بدراسة " التنظيم المهني و المرأة الامنية : المرأة الدركية نموذجا " قياسا على دراسة سابقة لنا حول " مهنة المرأة الشرطية بين الخطاب الرسمي و الرأي العام " والتي توصلنا فيها إلى أنّ هذه المهنة الامنية هي مهنة ايدولوجية تقديرية تبنتها الدولة تقليدا للغرب و لتتمظهر و تعزز مكانتها بين الدول الاخرى أكثر من اقتناعها بمدودها العلمي و العملي ، و لقد تضمن هذا الموضوع - مثل أغلب المهن الحديثة - العديد من الاشكالات الكبرى و هي كما يلي :

1- اشكالية وفرضيات الدراسة :

لقد عمدنا إلى اختيار " المرأة الدركية بالتحديد دون غيرها من النساء الامنيات لأنه عند تحليلنا لإجابات الرأي العام حول سؤال : ما هو المجال الذي يجب ان تتواجد فيه المرأة (بالترتيب) : الجيش / الدرك / الجمارك / الحماية المدنية / الشرطة / المهن الادارية / التعليم / الطب / المحاماة / في دراسة اجريناها سابقا توصلنا إلى أنّ المرأة الشرطية قد نجحت في فرض وجودها داخل القطاع الأمني ، فالرأي العام لا يرفض بصفة مطلقة عمل المرأة بالشرطة بل هناك قطاعات خاصة داخل المهنة هي التي تشكل عائقا لقبول المرأة داخل هذا السلك و نظرة الرأي العام لعمل المرأة في الشرطة بانه غير مناسب يحمل في طياته الصورة الاستباقية السلبية التي حملها أفراد عينتنا عن أدوار محددة للمرأة : ولكن بالرغم من ذلك فقد استطاعت الشرطة أن تفرض نفسها داخل السلك الأمني عامة بامتياز مقارنة بالمهن الاخرى و ذلك لإثبات ضرورة تواجدها في الحقل بما يتناسب مع ثقافة المجتمع ، تأتي المرأة الدركية في المرتبة الثانية بعد المرأة الشرطية بالنسبة للقطاع الأمني عند الرأي العام .

و هذا ما جعلنا نركز اهتمامنا حول هذه المهنة دون ان نغفل على أنّ المرأة الدركية تتلاقى مع الشرطة في عدّة مهام كما أنها تعد البديل أو المكمل المباشر لها في حالة حدوث نقص في التغطية في الحالات الطارئة خاصة و أن الجزائر تدخل و لأول مرة في سنة 2015 دركيات "درجات نارية" في الطرقات و ضابطات صف يتلقين تدريبات خاصة على قيادة الوزن الثقيل².

و من خلال نتائج تلك الدراسة توصلنا الى أنّ:

مهنة المرأة الامنية في الجزائر هي في حالة هشّة تتحكم فيها ثلاث متغيرات :

¹انظر الى الفصل الموالي : الدراسات السابقة.

² جريدة النهار ، 7 مارس 2015 . العدد 2262 ، ص 7. نقلا عن <http://www.ennaharonline.com>

- الهشاشة التابعة لمتغير المهنة ذاتها (مهنة لا يقينية) : فهنة المرأة الأمنية هي مسار متحرك تنتقل مهنة الدركية في الجزائر من مهنة إيديولوجية هشة إلى مهنة خبرة ذات فعالية مهنية حقيقية.
- الهشاشة التابعة لمتغير الجنس : تتمثل هذه الفعالية المهنية للدركية الجزائرية في احتلالها لمراكز أساسية داخل الشرطة العلمية نظرا لمستواها التعليمي المرتفع نسبيا بالنسبة لزملاء عملها الذكور أكثر من دورها الأمني العام، و ذلك لإقناعها بمهنتها.
- الهشاشة التابعة لمتغير الرأي العام لمجتمع تقليدي : إن هذا التأقلم المهني للدركية يحدث قبولا تدريجيا لدورها من طرف الرأي العام الذي كان معاديا لها و يغير نظرة الدولة لها.
و في ضوء هذه النتيجة العامة وضعنا التساؤلات التالية :

1- التساؤلات الرئيسية للدراسة :

لقد ضمت الدراسة ثلاثة أسئلة رئيسية و هي:

✓ التساؤل الأول:

- ما هي المتغيرات الداخلية و الخارجية التي ساهمت في دخول المرأة لهذا القطاع ؟

✓ التساؤل الثاني :

- كيف تساهم فترة التدريب في آلية بناء هوية المرأة الامنية و تكيفها معها ؟

✓ التساؤل الثالث :

- كيف تتكيف المرأة الامنية مع مهنتها و مع مجتمعها و تفرض وجودها داخل المهنة و خارجها ؟

2 - فرضيات الدراسة :

و للإجابة على الاسئلة السابقة وضعنا الفرضيات التالية :

✓ الفرضية الأولى :

كلما كان هناك سند للمرأة الأمنية من المجتمع خاصة العائلة كلما زاد إقبالها لهذه المهنة و فرضت وجودها داخل العمل وخارجه .

الفرضية الثانية :

كلما كانت المرأة الأمنية أثناء فترة تدريبها مرتاحة و مقتنعة باختيارها كلما زاد إقبالها لهذه المهنة فرضت وجودها داخل العمل وخارجه .

✓ الفرضية الثالثة:

كلما كان للمرأة الأمنية رأسمال ثقافي مرتفع و أبرزت مهاراتها في العمل كلما زاد إقبالها لهذه المهنة و فرضت وجودها داخل العمل و خارجه .

III- المقاربة النظرية

تشتمل الخلفية على طاقات و قدرات تخزن داخل عقولنا رصيذا من النماذج الناتجة عن الاعتقادات و الاعتبارات المعيارية ، و تدرجها داخل شبكة من الامكانات و المدارك الاستيعابية تعمل على مستوى المقاصد العقلية الواعية و / الغير واعية ، و تمكننا من معرفة المهارات و الكيفيات و الفرضيات الضرورية و المستلزمة (و السيناريوهات) و أنماط السرد الدرامية التي تنظم طريقة تفكيرنا وفق نماذج نفهم بفضلها الواقع و الوجود خارج ذواتنا و نتكيف معه.

" لقد ارتبطت المعرفة بالقوة المركزية للدال اللغوي تلك السلطة التي تشبع الرغبة في السيطرة " الذين نصنع الوجود و النفوذ لا سيما حين نتصور أننا " نحن ، بما يمنحه لنا الدال اللغوي فلا وجود إلا من خلال ما ندركه¹.

فالصراع الحاصل في علم الاجتماع هو صراع بين اتجاهين : الكلي (الجمعي) و الذري

(الفردي) فكل واحد منهما يود الاجابة على التساؤل الرئيسي الأساسي و الجوهرى و هو :

- من يبني الظاهرة الاجتماعية ؟

- فالكلبون² يذهبون الى أن خصائص الجماعات و الفئات و المؤسسات الاجتماعية هي هيئات لها وجود خاص و تتمتع باستقلالية ذاتية خارج الافراد الذين يكونونها³ و قد حاول علماء الاجتماع المهين أن يطبق و ذلك على المهين لذلك نجد الوظيفيون يعرفون كل مهنة حسب الوظيفة التي تؤديها في النسق العام للمجتمع فهم يعطون تعريفا مسبقا لها. و لقد حدد فيلينسكي "Wilensky" (1964) ستة عناصر أساسية لا بد أن تتوفر في أي نشاط حتى يصبح مهنة وهذه العناصر هي :

✓ الانشغال به طيلة الوقت.

✓ يكون لهذا النشاط قواعد ممارسة .

✓ يحتاج الى تكوين و مدارس متخصصة.

✓ يندرج تحت تنظيمات مهنية.

¹ جون . ر . سيرل : "بناء الواقع الاجتماعي : من الواقع الى الثقافة" ، ترجمة : حسنة عبد السميع ، مراجعة : اسحاق عبيد، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مصر، ط1 ، 2012 ، ص 7

² انظر الى : ايميل دوركايم : "قواعد المنهج في علم الاجتماع" ، ترجمة ، محمود قاسم ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، ط2 ، 1988 .

³ فضيل دليو: "منهجية علم الاجتماع" ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، د/ط، 2002، ص (60- 61) .

✓ يكون له احتكار قانوني (أي شرعية).

✓ أن يكون له مدونة أخلاقية.¹

و لما كانت المرأة لها خصوصية في الدراسة ، سنتعرض في فصل مستقل لكل هذه العناصر بالنسبة لمهنة الدرك في الجزائر كون هذه الشروط ضرورية في كل المهن المعترف بها من قبل الدولة و تعد شرطا ضروريا و اساسيا لبناء المهنة ، و لكن لا بد للإشارة الى أنّ دراستنا هذه تتبنى ضمنا نظرية" النوع الاجتماعي" وتبحث هذه النظرية في أصل التفاوت بين الجنسين، و ترى أن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل، و ذلك انطلاقا من نقد لنظرية الحتمية البيولوجية و النظرية الاجتماعية البيولوجية، ذات الطابع التطوري التي ترى في تقسيم العمل الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز

و تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني، فأشتعل الرجل بالصيد و المرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور، نظرا لما أسمته بعض البحوث التعدد التكنولوجي لعملية الصيد بواسطة الأعمال التي تقوم بها المرأة، بالإضافة إلى استقرار المرأة نسبيا في مكان واحد لكونهن يقمن بحمل الأطفال و رعايتهم، و قد ظهر أصحاب هذه النظرية في الغرب على شكل حركات مثل حركات تحرير المرأة، الحركة النسائية، حركة ترقية المرأة و هي حركات اجتماعية و سياسية اتخذتها فئة اجتماعية تطالب بتغيير عام و شامل لوضعية المرأة في المجتمع. و تبنت مبدأ المساواة بين الرجال و المرأة، انطلاقا من قدرتها على مواجهة الحياة الاجتماعية مثلها مثل الرجل، بعيدا عن كل سلطة و باستطاعتها الحصول على الحصول على مواردها الاقتصادية، و كذلك باستعمال موانع الحمل و مشاركة الزوج في رعاية الأبناء و الأعمال المنزلية. و يقول " بيير بورديو " : " الحركة النسوية جهّز جميع أعوانها برأسمال ثقافي قوي ، هي حركة محكوم عليها أن تصادف بشكل حاد و على وجه الخصوص معضلة التفويض لناطق باسمها قادر على صنع الجماعة و ان يجسدها و يعبر عنها " ² إلا أنّ أنصار الذرية المنهجية يميلون الى الاعتقاد بأن الظواهر الجماعية و المؤسساتية تفسر عن طريق السلوك الفردي الذي يكون في أغلب الأحيان اراديا و يحمل معنى ذاتيا عند أصحابه و من جهة اخرى فإن تركيزات هؤلاء على تأكيدات " فيير " حول الفعل الاجتماعي ذي الطابع الفردي³ من هنا و لتفسير توجهات المرأة كفاعل في المهنة نجد العديد من الدراسات تطرقت الى مفهوم الفعل و استراتيجيته ممارسته و لعل أهم الدراسات السوسولوجية الحديثة

¹Claude Dubard et Pierre Tripier "**Sociologie des professions**"; Paris : Armand Colin ; 1998, p 90.

² بيير بورديو : "الهيمنة الذكورية" ، ترجمة : سليمان قعفراني ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، لبنان ، ط1/ ، 2009 ، ص 180.
³فضيل دليو:المرجع السابق ، ص 63.

في هذا المجال هي دراسة " ريمون بودون " حول ما سماه ب " النظرية العامة في العقلانية " و ذلك في كتابه " اعادة ترسيم حدود العقلانية " ناقدا نظرية "ماكس فيبر " حول عقلانية الفعل و مكملها في نفس الوقت ، و من بين النقاط المهمة التي توصل اليها حول الفعل - و الذي سنتبناه بدورنا في هذه الدراسة - حول العمل الاجتماعي حيث أكد على أنه يخضع لمعتقدات بشكل عام و ينبغي بقدر الامكان مقارنة المعتقدات و الاعمال و المواقف الفردية من منطلق اعتبارها عقلانية ، أي بتعبير أدق ، ناتجة عن اسباب يعتبرها الفاعلون الاجتماعيون صحيحة ، و لا يجوز ايلاء أسباب من نوع " التكاليف - المكاسب " أكثر مما تستحق من الاهمية ، فالعقلانية شيء و " المنفعة المرجوة شيء آخر ، » لذلك لا بد من الاخذ بمسئمة العقلانية لان الفاعلين الاجتماعيين يملون الى التصرف انطلاقا من اسباب يعتبرونها صحيحة ... لذلك كانت أعمالهم تكتسب في نظرهم معنى ... حتى و ان كنا مستعدين لتوسيع معنى " الكلفة / الكسب " الى اقصى الحدود إذ ما عساها تعني لنا التكاليف أو المكاسب في حال اعطي عمال أجر يفوق أجور الموظفين العاديين و لم يكن لدينا أمل في ممارسة هذه المهنة و لا يوجد حولنا من يمارسها ، أمن الممكن في كل الحالات المهمة اعتبار الاعمال الفردية قابلة للفهم ، على الأقل مبدئيا لأنها من وحي أسباب معينة ، على أن هذه الاسباب لا تنحصر بنوع واحد و لكن سواء تأسس هذا العمل على معتقدات مبتذلة أم لا ... فإن النظرية العامة في العقلانية ترى أن تفسير العمل يكون انطلاقا من المعنى الذي يتخذه في نظر فاعله ، أي أنها تعترض بتعبير آخر تأسيسه في ذهن الفرد على مجموعة أسباب يراها هذا الأخير صحيحة «¹، و من هنا نجد النظرية العامة في العقلانية تفوق نظرية الاختيار العقلاني عموما.

و هذا التحليل يحول الميدان الميكروسوسيولوجي (الحياة اليومية ، التجارب العادية ..) إلى مستوى التحليل الأوحد الممكن ، كما حدث مع مختلف المقاربات التي تشارك هذا المنظور الفردي مثل التفاعلية الرمزية ، الظاهرية و الاثنوميتودولوجي²، و نجد من أنصار هذا الاتجاه في مجال سوسيولوجيا المهن هيوجز حيث ينقد اصحاب التيار الوظيفي معتقدا انه إذا اقتصرنا في دراستنا للمهنة على الشروط الستة السابقة التي وضعها فيلنسكي لتحديدها فإننا بذلك سنهمل العديد من المهن الأخرى و نترك علم الاجتماع في جهل كبير بما هو كائن حقا في المجتمع كما أننا نغفل عن القطاعات و الاجزاء الداخلية الموجودة

¹ ريمون بودون : " ابحاث في النظرية العامة في العقلانية : العمل الاجتماعي و الحس المشترك "، ترجمة : جورج سليمان ، المنظمة العربية للترجمة ، لبنان ، د/ط ، 2010 ، ص 117 .

²توفيق محمد عبد المحسن: " إدارة المنشآت المتخصصة "، دار الفكر العربي وآخرون ، القاهرة ، مصر ، د/ط ، 2006 ، ص 95.

في المهنة و في دراستنا لمهنة المرأة الامنية لا يوجد فرق بين الرجل او المرأة في التيار الوظيفي فواقع المهنة واحد و لا فرق بينهما، لذلك ينقد "chamby" النموذج الوظيفي فهو - اي هذا النموذج - بتصوره للمجتمع و الاجتماعي كظواهر ووقائع و حوادث اجتماعية لها جواهر ثابتة تخصها ، يركز بهذا على ضرورة استقرار النظام الاجتماعي القائم على التكامل و التداخل الوظيفي بين مختلف المؤسسات المكونة للمجتمع .

و هو اقتراب سوسيولوجي وضعي متشدد حسب رأيه و مبني على تصور جبري للفعل الفردي ، بحيث يصبح هذا الفعل مجرد انعكاس للمؤسسات الاجتماعية و لإرادة النظام الاجتماعي الذي يعتقد بأنه :
يتحكم بصرامة في سلوكات الأفراد

و يعتقد هيجز " رائد النموذج التفاعلي في المهن " ان لكل مهنة قدرة على القيام بتنظيم ذاتي لها و ذلك من خلال استراتيجيات الفاعلين فيها .

و المهنة عندهي :

" عملية تشكيل للهوية الاجتماعية لصاحب المهنة و بنائها باستمرار "

فقد جاء " كلود ديبار " محاولا التوفيق بين التيار الوظيفي و التفاعلي في آن واحد و حاول التفرقة بين الهوية كما يراها الفرد عن ذاته و بين الهوية كما يراها عنه الآخرون و ذلك من خلال ادخالها في إطار التنشئة الاجتماعية التي تلعب الدور الاله في ذلك و التي تجعل من الهوية موضوعا سوسيولوجيا ، و قد اشار إلى نقطة مهمة جدا و هي :

" نظرة الفرد لنفسه لا تكون بالضرورة مساوية لنظرة الآخرين له "

و سوف نتحقق من صدق ذلك في هذه الدراسة من خلال مقارنتنا بين : آراء الراي العام في الجزائر - الذي قمنا به في الدراسة السابقة - حول مهنة المرأة الشرطة و في مختلف القطاعات

مع :

نظرة الدركية لمهنتها و التي سنقوم بها في هذا البحث

لذلك فالهوية مثلها في ذلك المهنة ليست مبنية بشكل نهائي و لكنها بصدد البناء و باستمرار "

إدًا :

" فالهوية نظرة الفرد لذاته ممزوجة بنظرة الآخرين له التي قد لا تكون متطابقة "

أما شومبييه فينقد التفاعلية من خلال تركيزها على الفعل الاجتماعي عوض الظاهرة الاجتماعية في تصورهما للمجتمع و الاجتماعي ، مفترضة بأنّ الفاعل الاجتماعي يتمتع بحرية نسبية ذاتية معتبرة تسمح له بالمساهمة في بناء الاجتماعي .

و قد يبدو التصور التفاعلي للمجتمع حسب رايه أكثر واقعية و حرية و ثراء من النموذج الوظيفي ، إلا أنّ تطبيقه الحرفي في ميدان المهن يطرح مشاكل رغم كل إيجابياته .
فرغم الاضافات التي يقدمها هذا النموذج إلا أنّه يجعل المهنة تفقد هويتها الثابتة و الحميمية ، أي جوهرها الذي يشكل وحدتها.

كما نجد " ب. ل . برغر " حاول تجاوز المنظرين السابقين مقررا بان الانصهار الكلي للفرد في الجماعة غير موجود امبريقيا و مستحيل نظريا و لو حتى بسبب التنوع البيولوجي للأفراد ، فإنه لا وجود لتنشئة اجتماعية ناجحة دون وجود تماثل بين العالم الموضوعي للمجتمع و العالم الذاتي للفرد ، بل ان استمرارية المجتمع مرهونة بمدى نجاح هذه العملية (Berger , P.L. : 1981 , 32 -33)

و في نفس السياق تأتي فكرة الخيال السوسيولوجي لرايت ميلز (Wright Mills) عام 1959 من أجل الربط بين " مستوى المجتمع " أو البناء الاجتماعي و مستوى الفرد ، و ذلك انطلاقا من مسلمة أساسية مؤداها أن حياة الفرد او تاريخ المجتمع لا يمكن فهم أي منهما دون فهم الآخر و العالقة التي تربط بينهما فإذا كان الأفراد لا يملكون القدرة على فهم العلاقة بين الانسان و المجتمع ، أو بين تاريخ الانسان و تاريخ المجتمع أو بين الذات و العالم المحيط بها ، فإنهم بحاجة إلى مجموعة من المهارات العقلية تمكنهم من تكوين فكرة جلية لما يدور حولهم و ما سوف يحدث لهم متأثرا بهذا العالم ، هذه القدرة هي ما أطلق عليها " رايت ميلز " اسم " الخيال السوسيولوجي " (Mills , W : 1959,p 5).

و من هنا أقر Champy ناقدا الوظيفية و التفاعلية فبينما ركزت الوظيفية على جوهر المهنة و ماهيتها دون مكوناتها الاخرى ركزت التفاعلية على سيرورة المهنة و مكوناتها الأخرى دون جوهرها و ماهيتها
و فقد جاء عمل " champy " تحت عنوان النظرية الجديدة لسوسيولوجيا المهن متبينا انتقادات التفاعلية للوظيفية خاصة من ناحية السيرورة و الهوية و الانشطارات المهنية.
و لكنها ناقدة للتفاعلية في نفس الوقت لتغييرها للوحدة المهنية.

حيث يعتقد انه توجد بعض من المهن التي لا بد لنا ان نضعها في خانة مستقلة عند دراستها لما تمتاز به هذه المهن من طبيعة لا يقينية بمعنى مجموع المهن التي تكون دائما في خدمة القيم¹ و من بينها:

- التعليم الذي يخدم العلم

- المحاماة التي تخدم العدالة

- الشرطة التي تخدم الأمن و المهنة التي تهتمنا في هذا البحث هي الدرك

" فالمهن التقديرية الاجتهادية الرهانية التي تكون دائما في خدمة القيم مثل: العلم و الأمن و غيرها تتميز بـ:

1- بنسبة غير قليلة من الغموض في خدمة هذه القيم، يتطلب بالضرورة من المهنيين التابعين لها مجهودا اجتهاديا و تقديريا لإزالة ذلك الغموض و هو جهد لا يعثر عليه المهني في ثقافته المهنية فالفعل المهني هنا ليس تقني فقط بل يكتسب أيضا بعدا سياسيا.

2- يجد المهني نفسه هنا أثناء أدائه لفعله المهني مجبرا للقيام برهانات متوقعة و لكن غير متحكم فيها.

3- إن خصوصية المهن الاجتهادية يتمثل في الربط الضروري بين نموذجين من المعرفة:

أ- نموذج المعرفة المجردة الضرورية.

ب- نموذج ثاني من المعرفة لا يقتصر فقط على تطبيق تلك المعرفة النظرية و ليست مقننة.

فالمهام المهنية المطلوبة في هذه المهن تتجاوز كفاءتهم العلمية بالمعنى الدقيق للكلمة .

و مع ذلك فهي مهن تتطلب معارف علمية عملية داخل مؤسسات التعليم العالي المتخصصة و كذلك الاثراء الشخصي لهذا التعليم بطرق مختلفة كالقراءات و التكوين الإضافي و تحتاج الى صفات شخصية مثل : الحكمة العملية و القدرة على التمييز و البقاء المستمر مع التفاعل المهني.

4- ثم ان كل نشاط مهني من هذا النوع يتطلب الاستقلالية الكافية الضرورية للاجتهاد و التقدير المطلوب و استقلالية التفكير رغم أن استقلالية التفكير لا تعني استقلالية القراءات في كل الحالات². و هو بذلك حاول التوفيق بين ما جاء به التيار الوظيفي و التيار التفاعلي و هذا ما سنحاول تبنيه و اختباره في هذه الدراسة.

¹ Florent Champy : "**Nouvelle Théorie sociologique des professions**" , presses universitaires de France , 2011 , p 145 .

² Ibid. p : 154

-IV المفاهيم الأساسية للدراسة

للمفاهيم تاريخها ، تراكماتها، تقاطعاتها ، و حقول استخدامها و هي تعرف تداخلا و تشابكا و تحولا بل و غموضا أيضا ، لذلك لسنا متيقنين تمام اليقين ان كان بمقدورنا استيفاء دلالات اي مفهوم من المفاهيم استيفاء كليا، و ليس لنا القدرة على الجزم بأن المعنى الذي نكتشفه هو أصدق المعاني و أشملها.¹ و انطلاقا من أن المفهوم تصور تجريدي فان الشروع في تجسيده يتطلب تفكيكه الى ابعاده المختلفة ، و عليه يتعلق الامر هنا بفحص معانيه العميقة و تقبل فكرة انه يشير الى جانب من جوانب الواقع يمكن ان تكون متنوعة الى اقصى حد ، ان هذه الواجه المختلفة من الواقع هي التي تشكل الابعاد أو ما يسمى بمكونات المفهوم.²

و لقد حاولنا أن نحدد اهم المفاهيم التي وردت في التساؤلات الرئيسية كما يلي :

¹ ميشال فوكو : "المعرفة و السلطة" ، ترجمة : عبد العزيز العيادي ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ، ط/ 1 ، 1994 ، ص 9 .

² موريس انجريس : "منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية " تدريبات عملية " ، ترجمة : بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، ط/ 2، 2002، ص 160 .

1- مفهوم التنظيم المهني :

قبل أن نتحدث عن مفهوم " تنظيم المهنة " أي " كيف تنظّم المهنة " ؟ لا بد أولاً من معرفة معنى " التنظيم " حتى يتسنى لنا الاجابة على التساؤل السابق .

1-1 مفهوم التنظيم :

ان التنظيم يعني في الاستعمال العام ، وضع نوع من النظام في مخزون من الموارد المختفة لكي تجعل منها أداة أو آلة في خدمة إرادة تسعى الى تحقيق مشروع معين ... ان احد شروط بقاء التنظيم و كذلك فعاليته هي قدرته على ان يحفز المشاركين فيه ¹ .
من خلال قراءتنا حول مفهوم التنظيم توصلنا الى انه يستعمل في ثلاثة معان و هي :

1-1-1 مفهوم التنظيم كوظيفة إدارية:

يعرف "عبد السلام أبو قحف"التنظيم باعتباره : " وظيفة من وظائف المدير تتطوي على تحديد الانشطة المطلوب انجازها لتحقيق الأهداف ، و تحديد الأفراد الذين سيقومون بتنفيذ هذه الأنشطة بحيث يتم إسناد النشاط المعين إلى الشخص الذي تتواءم قدراته و مهاراته مع متطلبات هذا النشاط ، و تحديد مراكز السلطة و المسؤولية و أساليب الإشراف و التنسيق بين الأنشطة بالإضافة الى بناء الهيكل التنظيمي الذي يوضح من الذي يقوم بماذا ؟ و من المسؤول عن ماذا ... إلخ و النتائج المطلوب بلوغها عند تحديد شبكات الاتصال و اتخاذ القرارات التي تساهم في تحقيق الأهداف ² و يؤيده في ذلك "مصطفى محمود أبو بكر" بقوله : فالتنظيم كوظيفة ادارية يتمثل في احدى الوظائف الادارية الرئيسية لأي مدير ، بالإضافة الى وظائف التخطيط ، التوجيه المتابعة و الرقابة ، التنسيق ... الخ ، و هي تشمل على مجموعة من المعارفو المهارات و القدرات التي يجب توافرها لدى المدير لضبط العلاقات بين الافراد و تحقيق التنسيق و التعاون فيما بينهم لأداء واجباتهم في مناخ عمل محفز و مدعم لتحقيق أهداف المؤسسة ³ .

في حين نجد "جون جورس" يهتم في التنظيم بالموظفين فقط فهو يرى أنه : "الكيفية التي يتم بمقتضاها ترتيب الموظفين بتيسير تحقيق الأهداف المتفق عليها عن طريق توزيع الصلاحيات وتحديد المسؤوليات

¹ ريمون بودون و ف. باريلو : "المعجم النقدي لعلم الاجتماع" ، ترجمة : سليم حداد ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط1 ، 1986 ، ص 199 .

² عبد السلام أبو قحف : "أساسيات التنظيم و الإدارة" ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2003 ، ص343.

³ مصطفى محمود أبو بكر : "التنظيم الاداري في المنظمات المعاصرة" ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، د/ط ، 2003 ، ص 81 .

"و يضيف (Bernard) لعنصر الموظفين الأنشطة التنظيمية فالتنظيم عنده هو: " نسق يحدد الأنشطة والقوى البشرية والعلاقات بينها خلال اطار " اداري معين" ¹ و يوسع " جورج تيري "مكونات التنظيم فيعرفه : " اقامة علاقات نشطة للسلطة بين الاطراف التالية : العمل ، الافراد و مراكز العمل بهدف تمكين كافة الجماعات من ممارسة العمل مع بعضها البعض بكفاءة .

و نجد مفهوما إسلاميا للتنظيم فيعرفه " العتبي " : " وظيفة ادارية تهتم بتحديد النشاطات المباحة وتقسيم مهامها على الافراد كل حسب اختصاصه وموقعه مع بيان طرق الاداء والحقوق والواجبات والصلاحيات اللازمة . مع الاستغلال الامثل للإمكانات المتاحة وفقا للشرع الحنيف من اجل تحقيق اهداف مشروعة محددة مسبقا . " أما (Schermer) فيعتبر التنظيم " عملية تتضمن تحديد المهمات وتخصيص الموارد وتهيئة النشاطات المترابطة للأفراد والجماعات لتنفيذ الخطط." ²

فهؤلاء الباحثين إذا يقتصرون في تعريفهم للتنظيم على كونه مجرد عملية من العمليات الاساسية التي تعتمد على المؤسسة في سيرها .

2-1-1 مفهوم التنظيم كنظام مفتوح :

أما التنظيم كمنظمة او كنظام هو وحدة اتخاذ القرارات ذات الشخصية المعنوية المستقلة التي تسعى لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف ، أو أنه عبارة عن نظام كلي هادف يحتوي على عدد من الأدوار و الوظائف و العلاقات بين هذه الوظائف و بين الأفراد بعضهم ببعض ³ و هو يشير الى البناء المؤسسي في شكل هياكل و اختصاصات تنظيمية و هياكل وظيفية ، ووصف وظيفي و غيرها ، و يركز هذا التعريف على ضرورة توضيح الوحدات التنظيمية و المستويات الادارية المتخصصة بأداء الأنشطة و المهام و الاعمال بالمؤسسة .⁴

¹حسين التهامي: "المدخل إلى أصول إدارة الأعمال، التهامي جروب للتنمية البشرية والتدريب"، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ،مصر ، ط1 ، 2009 ، ص146 .

²صلاح عبد القادر النعيمي : "الإدارة"، دار البازوري العملية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، دط، 2008 ، ص 120 .

³عبد السلام أبو قحف : "أساسيات التنظيم و الإدارة" ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ،مصر ، 2003 ، ص343.

⁴ مصطفى محمود أبو بكر : "التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة" ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ب.ط ، 2003 ، ص 81 .

و توجد العديد من الدراسات و السوسيولوجية الحديثة التي تبنت هذا التعريف و استعملته في دراستها للمجتمع ، و من بينهم " ايميتاي ايتزيوني " الذي اقترح في كتابه " المنظمات الحديثة " أن يطرح للمناقشة السؤال التالي :

" ولدنا فيه ، و تلقينا تربيتنا فيه ، و نكرس جزءا مهما من وجودنا لكي نعمل فيه ، يتوقف عليه ما نستهلكه و كذلك وسائل ترفيهنا ، سيموت أغلبنا فيه ، و عندما يحين وقت الدفن ينبغي على ما هي أقوى من كل شيء ، أي الدولة ، أن تعطي إذن بالدفن في التراب "¹

عن ماذا نتكلم ؟

نجيب فوراً : تدل كل هذه الدلالة على اهمية الظاهرة التنظيمية و تنوعها في مجتمعاتنا الحديثة بوسعنا ان نميز عدة أشكال مختلفة ذات طبيعة بيروقراطية أو اقتصادية أو غير مربحة حسب أشكال التعاون و التراتب المستخدمة ، و حسب ميزات البيئة و نماذج التكنولوجيا و درجة انخراط المشاركين و تحفيزهم أيًا كانت الرؤيا التي نفضلها فإن " الواقع واحد " إننا لا نواجه فقط وحدات ذات بنية منظمة و أماكن تتخذ فيها القرارات ، وإنما نواجه أنظمة مفتوحة تعتمد على إجراءات تنظيم و تنسيق محددة .

3-1-1 مفهوم التنظيم كاستراتيجية فردية و جماعية :

يعتبر "عبد الغفور يونس" كلمة التنظيم تستعمل في غالب الأحيان، عندما نعبر عن رغبتنا في الجهد الإنساني بقصد بلوغ الأهداف المنشودة في الحياة. فالتنظيم حسب هذا المفهوم و كما يعرفه " أحمد ماهر": " هو مكان أو كيان اجتماعي يعمل وفقا لهيكل و أنشطة وظيفية محددة و متميزة و ذلك لتحقيق أهداف محددة ". و هو حسب سكوت " SKOOT": " وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة ".

كما أنه : " تجمع له حدود واضحة نسبيا و نظام قيم و مستويات من السلطة و أنظمة اتصالات و أنظمة تنسيق عضوية ، يوجد هذا التجمع على أساس مستمر نسبيا في البنية و يشترك في نشاطات ذات علاقة بمجموعة من الأهداف هذه النشاطات لها تأثيرات على مستوى الفرد و على التنظيم نفسه و على

1 كامل بربر : "إدارة الموارد البشرية و كفاءة الاداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع" ، بيروت ، ط/1 ، 1997 ، ص 25 .

2 عبد الغفور يونس: "دراسات في الإدارة العامة"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة ، مصر ، د/ط ، 1972 ، ص(41-42)

المجتمع" (ريتشارد هال)¹. إذا فالتنظيم بهذا المعنى عملية تؤثر على الفرد و على الجماعة و تحدد الطريق إما للنجاح و إما للفشل² و يتطلب التدقيق في توزيع و ترتيب الأفراد كما يقول " علي غربي " : " يتطلب التنظيم التوزيع و الترتيب المنظم للأفراد الذين يعملون لتحقيق أهداف محددة في ضوء توضيح اختصاص و مسؤولية كل منهم بمعنى أن التنظيم = التوزيع و الترتيب المنظم للأفراد و الأنشطة + تحديد نطاق الاختصاص و المسؤولية + الأهداف المحددة.³ فالتنظيم إذا ليس مقتصرًا على العملية الإدارية فقط ، أو على المؤسسات الرسمية كانت أو الغير رسمية ، إنه مرتبط بالإدارة و الأفراد و كذلك المجتمع ، فأى من هاته المستويات الثلاث نقصد بالتعريف في هذه الدراسة ؟

1-1-4 التعريف الإجرائي للتنظيم :

التنظيم هو وضع الأفراد - الذين ينتمون إلى نفس جماعة العمل- إستراتيجية خاصة بهم تتمثل في رفع كفاءتهم المهنية من أجل الوصول إلى مكانة مقبولة و معترف بها من طرف مؤسستهم (سواء من طرف الإدارة او الجماعات المهنية الأخرى) من جهة ومن المجتمع من جهة أخرى، و لكن ماذا لو تحدثنا عن تنظيم المهنة ؟ أيبقى هذا التعريف مناسباً ؟ هذا ما سنتبين لنا في تعريفنا ل " مفهوم المهنة " .

1-2 مفهوم المهنة :

يشكل موضوع " مفهوم المهنة " موضوع خلاف نظري داخل علم الاجتماع " الانجلوساكسون " كما يسمى ، لأن بعض النشاطات " كخبراء المحاسبة " مثلاً لم يعترف بهم "قانونياً" كمهنة في فترة ما بعد الحرب - في بريطانيا ثم بعد ذلك في الولايات المتحدة الأمريكية ، كما أننا نجد نشاطات أخرى معترف بها في بريطانيا " كمهنة القابلة " مثلاً و غير معترف في الولايات المتحدة الأمريكية ، و أخرى كانت تعتبر مهنة في أحقاب زمنية ماضية و لم تعد كذلك اليوم كمهنة ما يعرف ب " النواس "

" radiesthésistes " في الولايات المتحدة الأمريكية⁴، و نجد " تايلور " يربطها بسوق العمل فهي

1بسمه عدنان بسيوني : "خماسية التجديد الذاتي في المنظمات المعاصرة"، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، مصر ، د/ط، 2009، ص 88

2أحمد ماهر: "الدليل العلمي لتصميم الهياكل و الممارسات التنظيمية" ، ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2007 ، ص 16 .

3علي غربي و آخرون : " تنمية الموارد البشرية " ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، د/ط ، 2002 ، ص 170 .
4 Claude Dubard et Pierre Tripier : "Sociologie des professions" ; op.cit. p 9 .

" ذلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل ، بهدف اشباع الحاجات الأساسية للأفراد ، و هذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد . " ¹

أما " ريتشارد هول " فيرى بأن " المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع " ²

من خلال ما سبق طرح " كلود ديبار " مجموعة من التساؤلات الأساسية و هي :

ما الذي يجعل نشاط ما يعترف به كمهنة ؟

ما الذي يجعل جماعة مهنية تتحصل على مزايا و فوائد النظام الأساسية للمهنة لأجل أعضائها ؟

حتما فكل من " علماء الاجتماع " " المؤرخين " و " رجال القانون " تختلف وجهات نظرهم حول المهن ، و مسألة التعريف النظري للمهن هو في قلب هذه الاختلافات ، ³ و لقد أكد "ديبار" أن كل واحدة من وجهات النظر تبدو صالحة للاستعمال ، و لقد أعطى مثلا عن ذلك ، ففي الو . م أ نجد هناك تعريفا متفق عليه للمهنة ، و يتبع معظم الكتب المدرسة مقال ل " flexner " 1915 نقله عن " Cogan " و الذي أعطى فيه ستة خصائص تكون مشتركة و متتابعة و متكاملة في كل مهنة و هي :

- 1- تعالج المهن عن طريق عمليات فكرية متداخلة العديد من المسؤوليات الفردية الكبيرة .
- 2- المواد الأساسية الخاصة بهؤلاء الأفراد يستمدونها من العلم و المعارف النظرية.
- 3- هذه المعارف و العلوم تتضمن تطبيقات عملية مفيدة.
- 4- يتحصلون عليها عن طريق معلم رسمي متكون.
- 5- تميل المهن الى التنظيم الذاتي في منظمات.
- 6- لدى أعضاء المهنة الواحدة دوافع مشتركة و ليست ذاتية.

و في التساؤل " هل العمل الاجتماعي مهنة ؟ يجيب " Flexner " بالسلب و يعطي دليلا لإجابته :

¹ كمال عبد الحميد الزيات : "العمل و علم الاجتماع المهني : الأسس النظرية والمنهجية" ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، جامعة القاهرة ، مصر ، د/ط ، 2002 ، ص 144 .

² نفس المرجع : ص 143 .

³ علي عبد الرزاق جليبي : "علم التنظيم" ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 1999 ، ص 16 .

" إنَّ العمل الاجتماعي لا يمتلك في الو . م . أ - و في هذه الحقبة على الأقل - تنظيمًا ذاتيًا، و شرعية في النظام العام (الدولة) و الذي يتميز بهما كلا من " القانون " و " الطب " مثلا.

و يعتبر Flexner العمل الاجتماعي " شبه مهنة " أو " نشاط في طريق الاحتراف "

- و هذا المصطلح " الاحتراف " ، استحوذ في تلك الفترة مكان اختيار في النظام الفرعي.
- المهن الحقيقية غالبا هي " القانون و الطب " و التي غالبا ما تكتمل ب " رجال الدين " و " المهن الأمنية " لأنها تحتوي على وجه التحديد في الو . م . أ ، كل الخصائص السابقة (المعرفة العلمية ، التكوين الطويل و النظري ، التجمعات ، و الإيثار).
- ما هو اذا التعريف الفرنسي للمهنة ؟ و ماذا يتبنى ؟

فحسب " ديبار " حتى نتجاوز الفروقات الدقيقة التي تتفاوت وفقا للقواميس (نلاحظ فروقات قوية ما بين قاموس le robert ، le littre ، le larousse) نستطيع بسهولة و بما فيه الكفاية أن نكتشف ثلاث عوالم من المعاني ، ثلاث حقول دلالية ترتبط ب " ثلاث استخدامات للمصطلح :

1-2-1 المفهوم الأول للمهنة : " كهوية مهنية " / الاعتراف بها

تعرف المهنة ك :

" نشاط مصرح علنا عن آرائه و معتقداته "

" هي ذلك الشئ الذي يصرح عن نفسه علنا و الذي يتعلق بمعتقدات سياسية - دينية "¹

ف نجد " رونالدو بافالكو " R. Pavalco يعرفها كما يلي : " المهنة عبارة عن أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الافراد في المجتمع المحلي. " أمّا " افريت هيوجز " فالمهنة عنده : " هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام. "²

و من بين أهم التعريفات السوسيولوجية للهوية هو تعريف الدكتور عبد الرحمان بوزيدة فيقول :

" الهوية هي شكل أولي و قاعدي من أشكال الفكر الانساني يكون أداة و مرجعا أوليا ضروريا، واعيا كان أو لا واعيا، من أجل التماهي و الترابط الاجتماعي و التباعد و بالتالي من أجل التفاعل النفساني

1 Claude Dubard et Pierre Tripier "Sociologie des professions" ; op.cit., p 10.

²R.Pavalco : "the sociology of occupations and professions" , FE . Peacockpub , 4 Ed , 1971 , p 3.

و الاجتماعي و غيره. و تتمثل عملية إقامة الهوية في إحداث حدود غير طبيعية بل وهمية اجتماعية بين الذات الجماعية أو الفردية و الآخرين ، و هي تقوم في أغلب الأحيان بتعريف و صمي للآخرين و للذات مثل : نحن المجاهدون و هم الحركة...إلى آخره، و لكنه عملي و مصلحي.

فالمجتمع الذي لا يعرف هويته لا يعرف مصلحته و كذلك الفرد ، و من أجل ذلك فالهوية هي في بناء متواصل لأن المصلحة الاجتماعية و المادية و المعنوية للمجتمعات في تغير متواصل عبر التاريخ و الزمان، و رغم أنها شيء متغير و مؤقت فهي تعي لنفسها كشيء ثابت و قار و غير قابل للتحول،

و مع ذلك فالهوية شيء يبني و يهدم و يعاد بناؤه.¹

1-2-2 المفهوم الثاني : المهنة هي عمل / التقسيم المهني

" هي نشاط نستطيع من خلاله كسب لقمة العيش "

" مهنة شخص ما هي نشاطه المأجور "

" الذي يشمل نشاطا مستقلا ، له راتب ، منخفض أو عالي (عبودي أو مشرف) فالمهنة بهذا المعنى

هي :

" هي ما تجلب الرزق لنا الرزق بفضل دخل اقتصادي "²

و لقد عرف العمل في أكثر من موطن، بأنه "العنصر الحيوي الذي تعتمد عليه باقي عناصر الإنتاج في

أداء العملية الإنتاجية و خلق الإنتاج بأحسن كفاية ممكنة " ³

و هنا يعرف " جميل حيليبا " المهنة على أنها : " العمل الأساسي الذي يتقاضاه المرء و يحتاج في

ممارسته الى خبرة و مهارة " ⁴

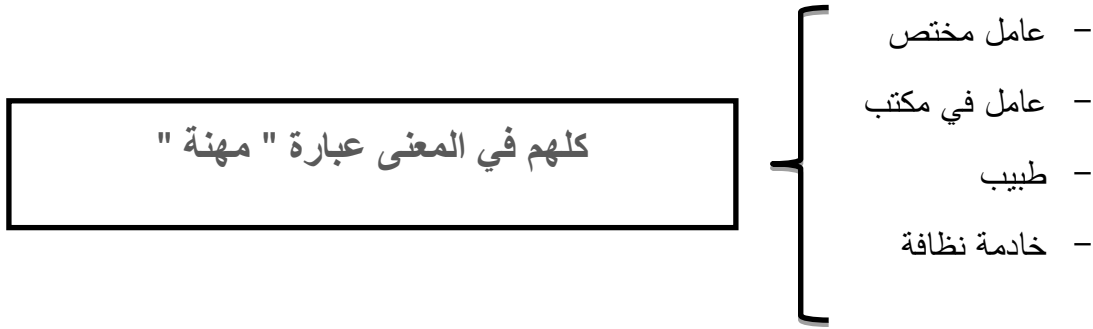
فكل من :

¹ - أنظر مداخلة ع.بوزيدة بعنوان " المغرب القديم بين المقاربة التاريخية و المقاربة السوسولوجية"، في اليوم الدراسي للمركز الوطني للبحث في عصور ما قبل التاريخ و علم الانسان و التاريخ الجزائر 1996.

2 Claude Dubard et Pierre Tripier: **Sociologie des professions** ; op.cit., p 10.

³ : أحمد محمد المصري، "إدارة الإنتاج و العلاقات الصناعية"، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003، ص 223.

⁴ جميل حيليبا : "المعجم الفلسطيني" ، دار الكتاب اللبناني ، ط 1 ، 1973 ، ص 302 .



" لديهم عمل ، دخل يتأتى من عملهم .. بمعنى أنهم بهذا القدر " يضمنون حياتهم " .

فالمهنة بالمعنى 2 هي: " ذلك العمل الذي نقوم به لفترة و الذي يضمن لنا الحياة من خلال دخله "

المرأة الماكثة بالبيت نقول عنها " بدون مهنة " لأن عملها بدون أجر.

1-2-3 المعنى الثالث : حرفة / التخصص المهني

تعرف في المعنى الثالث على أنها :

" مجموعة من الأشخاص يمارسون نفس الحرفة "

معنى المهنة هنا شبيهه بالنقابة أو الجماعة المهنية أي :

" المهنة هي المجموعة التي لها نفس " اسم المهنة " أو نفس " الوضع المهني "

✓ العمال القصر - سائقي الشاحنات - الأساتذة - الاطارات - الجراحين - الفنانين ... إلخ يشكلون

بهذا المعنى مهنا (المعنى 3) لأنهم يشكلون مجموعات أو فئات من الأفراد يستعملون نفس الحرفة

التي لديها اسم ، هوية في المعنى الإسمي .

✓ من الصعب جدا القيام بمجرد " أسامي الحرف " أو " فئات مصنفة " و انتقاء أنواع و مبادئ التقيئات

السوسيولوجية للجماعات المهنية .

✓ صلح في فرنسا بطريقة معقدة جدال " اعلان عن مهنته " (kramarz 1991)¹

1 Claude Dubard et Pierre Tripier "Sociologie des professions " ; op.cit., p (9-11)

لا نستطيع أن ندرجهم تحت اسم " حرفة " لأنهم لا يشكلون - مع ذلك - جماعات مهنية

- إجراء Renault
- عمال EDI
- موظفي الدولة المتقاعدين
- ممثلي المسرح المؤقتين
- علماء الذرة

1-2-4 المعنى الرابع : وظيفة

و لقد و جد مصطلح رابع سابق أكثر ، و يتطابق مع مصطلح " الوظيفة " أو " الوضع المهني " في الهيكل التنظيمي و لقد ظهر مفهوم " الوظيفة " في بداياته مع فايول الذي حدد عددا من الوظائف، و وضع لكل منها أهدافها و كيفية حركتها، إلا أن تصوره شهد تطورات عدة فيما بعد.

فمفهوم الوظيفة يمكن تحديده من خلال تحليل و دراسة المناصب بمختلف المستويات المتعلقة بالتنظيم في المؤسسة، و بهذا المعنى، فهي تتحدد بالعديد من العوامل التقنية، المالية و التنظيمية و ترتبط باستراتيجية المؤسسة التي تحدد نوع التنظيم و المناصب و الأفراد و غيرها، أو هي مجموع عمليات و مهام توظف تلك الأنشطة المرحلية و تساهم في توجيهها نحو تحقيق الأهداف، فتكون الوظيفة حسب هذا المفهوم تشمل التخطيط، التنظيم، التوجيه و المراقبة لربط و توجيه أعمال الوظائف الأخرى، و تقييمها مما يقدم فكرة عن أداء و فعالية المؤسسة وكفاءتها ككل.

وفي نفس المعنى للوظيفة، نجد وظائف أخرى تهتم وتتخصص بتوفير الموارد، كذلك المتعلقة بالعنصر البشري، وما يكتنفها من تعقيدات في التسيير، وكذا الموارد المالية وما يرتبط بها من قيود ودقة في تأثيرها على مختلف الأنشطة.¹

و عليه لا يمكننا تقديم تعريف مسبق لمهنة ما بل لا بد لنا أن نعرف كيف تبنى و ما هي خصائصها و مميزاتها و كيف تنظم ذاتيا و مهنيا من طرف المزاولين لها و كيف يمارسون مهنتهم

1 محمد رفيق الطيب، "مدخل للتسيير (أساليب و وظائف)"، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د/ط، ص 1.

و كيف يحافظون عليها و هذا هو موضوع بحثنا كما سبق و أن أشرنا إليه.

- " فالمهن أولاً تمثل النماذج التاريخية للتنظيم الاجتماعي ، و لفئات نشاطات العمل التي تشكل رهانات سياسية غير منفصلة عن مسألة العلاقات بين الدولة و الأفراد ، هذه مسألة محددة قديماً من طرف دوركايم في علم الاجتماع كما في " الجماعات الوسطية " ¹.
- المهن هي أيضاً نماذج تاريخية لتحقيق الذات ، اطارات للتماهي بالذات و إظهار قيم النظام الأخلاقي مع المعاني الثقافية و هنا ظهرت " مجموعة المهن الليبيرالية " أي " الوظائف ذات الطابع الفكري التي تكتسب قيمة اجتماعية حسب نموذج الطبيب أو المحامي ، و التي يتنافى الأجر الذي يكسب فيها مع فكرة الربح ².
- فالأصل الديني لكلمة " مهنة " يطرح في علم الاجتماع الأسئلة الخاصة بالمعنى الذاتي لنشاطات العمل ، حركية الثقافات المهنية و النماذج الشخصية (كامل صفات الفرد المميزة) التي تشكل حسب فيبر " انشغال أساسي " لعلم الاجتماع .
- المهن أخيراً ، هي نماذج تاريخية لتضامن الفاعلين الذين يدافعون على مصالحهم محاولين ضمان و ابقاء الإغلاق على سوق عملهم ، من اجل احتكار نشاطهم ، و ضمان وجود زبائن لعملهمو ضمان العمل المستقر و التعويض العالي ، و الاعتراف و التقدير على خبرتهم ، هذا الرهان الاقتصادي يطرح سؤال الانسجام بين المهنة و السوق ، - و أبعد من ذلك - هي مستقبل المهنة داخل اقتصاد السوق أكثر فأكثر عقلانية و عالمية ³.
- إنّ هذه الرهانات الثلاث : السياسية ، الأخلاقية و الثقافية ، الاقتصادية تشكل لحمة هذا المفهوم و قدعرض " ديبار " مخططا حاول تلخيص أهم الاتجاهات النظرية التي تعرضت لمفهوم المهنة فحسبه توجد 4 معاني لمصطلح المهنة ، 4 وجهات نظر حول " نشاط العمل " ⁴ ، و هذا المخطط يستعمل في أي معنى من المعاني السابقة تكون " المهنة " كمهنة مصرح بها (استاذ باحث) أو كتخصص يوضع كحرفة (عالم اجتماع) ،

1 Claude Dubard et Pierre Tripier "Sociologie des professions" ; op.cit: p 12.

² جيل فيريول : "معجم مصطلحات علم الاجتماع" ، ترجمة : محمد الأسعد ، دار الهلال ، بيروت ، لبنان ، ط / 1 ، 2011 ، ص 148 .

3 Claude Dubard et Pierre Tripier "Sociologie des professions" ; op.cit : p 12.

4Ibid :p 13.

و كعمل (رتبة إما كعامل دائم أو مؤقت مثلا أستاذ محاضر) ، و أخيرا الوظيفة التي يشغلها في مؤسسته ، إدارته أو في جماعته داخل العمل (مثلا مسؤول عن مشروع ، مسؤول عن شعبة ...).

شكل رقم 1 : مخطط يبين المعاني الأربعة للمهنة عند " كلود ديبار "

المهنة = الوظيفة	المهنة = الاعتراف بها
الوضع المهني (معنى 4)	الهوية المهنية (معنى 1)
المهنة = عمل	المهنة = حرفة
التقسيم المهني (معنى 2)	التخصص المهني (معنى 3)

المصدر: Claude Dubard et Pierre Tripier: "Sociologie des professions":P 17

1-2-5 التعريف الاجرائي للمهنة

بالإضافة الى ما سبق توجد نوع من المهن لا بد من اجل دراستها ان نضعها في خانة مستقلة و هي " المهن اللابيقينية " و هو المفهوم الذي سنتبناه في دراستنا و أول من استعمل مفهوم Prudence هذه المهنة التي تعني الحذر و الحيطة في الميدان المهني هو الفيلسوف الإغريقي أرسطو و ذلك قبل ظهور المسيح بعدة قرون و ذلك للتعبير عما تشتمل عليه مهنة الطب في ذلك الزمان من بعد لا يقيني غير متحكم فيه يستدعي الحذر و الحيطة من طرف الطبيب أو التقدير الحذر الاجتهادي الذي يحتمل الصواب و الخطأ.

وقد انطلق « Champy » من هذا المفهوم محاولا تكييفه مع المهن التقديرية المعاصرة التي تتميز حسب اعتقاده بتعقيد بنيوي خاص بحيث لا يمكن للمعارف النظرية التي يكتسبها المهني مهما كانت أهميتها أو مستواها أن تحل مشاكل المهنة بمجرد تطبيقها مهما كان صحيحا، بل تبقى هذه المهن محتفظة بجزء من

الغموض و عدم اليقين البنيوي الذي لا يزول باستمرار الذي يتطلب من المهنيين القيام بتقديرات و رهانات و اجتهادات لأداء نشاطاتهم المهنية.¹

و هذا ما يتم مثلا عند أداء الدركية لمهامها لحفظ الأمن العام أو للطبيب عند ردود الفعل المختلفة لمريضين اتجاه نفس الوصفة الطبية أو للمدرس أمام ردود الفعل المختلفة أمام نفس الدرس من طرف الطلبة...

"كل هذه الحالات تتطلب رهان و اجتهاد و تقديرا من طرف المهني لا يمدده به تكوينه المهني آليا كما لا يتحكم المهني هنا بدقة في نتائج اجتهاده و رهانه مما يتطلب الحذر و الحيطة و الحكمة

و التشاور و مع ذلك فيتميز نموذج هذا النوع من المهن بالتكوين العلمي الواسع لكنه يبقى دائما مشروطا و غير كافي رغم أنه ضروري و تبقى هذه المهن محتاجة دائما إلى نمط إضافي من العمليات المعرفية و العملية التقديرية الحذرة الاجتهادية و الرهانية و الغير مقننة و هذا ما يميز هذه المهن عن غيرها.²

3-1 التعريف الاجرائي للتنظيم المهني:

من خلال مفهوم كامن المهنة و التنظيم، سنتبنى التعريف الاجرائي التالي " للتنظيم المهني " :
هو تفاعل ثلاثي بين التنظيم التقني و الاجتماعي للمهنة اللذان يعطيانهما مكانة اجتماعية محددة و بين الفرد الذي يضع استراتيجيات خاصة أهمها رفع " الرأس مال الثقافي " لهليصل من خلالها لهوية مهنية مقبولة اجتماعيا.

¹ Florent Champy : "Nouvelle Théorie sociologique des professions"; op.cit. , p 148 .

² Ibid : p 149.

2- مفهوم الرأسمال الثقافي :

1-2 مفهوم الرأسمال الثقافي عند " بيير بورديو "

كان " بيير بورديو " هو أول من أورد مصطلح " الرأسمال الثقافي " ، إلى جانب الرأسمال الاجتماعي و ذلك من اجل التنظير لدور المعرفة و الأدواق الثقافية في تكوّن الطبقات . و خلال فترة الستينيات ، كان بورديو مهتما بالطرق التي كان بموجبها أفراد الطبقة البرجوازية - أي الطبقات العليا و الوسطى - من المجتمع الفرنسي قادرين على استجلاب الامكانيات المادية و غير مادية للمحافظة على قوتهم و امتيازهم و نقلها إلى أبنائهم و في تصريح تنظيري مهم ، ذهب " بورديو " و " جان - كلود باسرون " - إلى انه مع تحول الرأسمالية لتصبح ذات طابع أكثر مؤسسة ، و على نحو أدى إلى نزع الصفة الشخصية عنها ، تراجع التوريث المباشر للملكيات في أهميته كوسيلة لتميرير الثروة الاقتصادية و المكانة الاجتماعية لذرية المرء ، و كان من بين أهم الآليات الأخرى التي بدأت جماعات النخبة في استعمالها هو القدرة على تحويل النظام التعليمي بنجاح¹ ، و يعبر " الرأسمال الثقافي " عن مجموعة من الرموز و المهارات و القدرات الثقافية و اللغوية و المعاني التي تمثل الثقافة السائدة ، و التي اختيرت لكونها جديرة بإعادة انتاجها ، و استمراريتها و نقلها خلال العملية التربوية ، و يركز هذا المفهوم على أشكال المعرفة الثقافية و الاستعدادات التي تعبر عن رموز داخلية مستدمجة تعمل على اعداد الفرد للتفاعل بإيجابياته مع مواقف التنافس و تفسير العلاقات و الأحداث الثقافية.²

من هنا بين أن كل رأسمال مهما كانت الصورة التي يتخذها يمارس عنفا رمزيا بمجرد أن يعترف به ، أي أن يتجاهل في حقيقته كرأسمال و يفرض كسيادة تستدعي الاعتراف ، ليس الرأسمال الرمزي إلاّ طريقة اخرى للدلالة على ما أسماه ماكس فيبر " الكاريسم " ، لو أن هذا العالم الذي كان سجين منطق النماذج الواقعية و أدرك أكثر من غيره أن سوسيولوجيا الدين فصل من فصول سوسيولوجيا السلطة ، لو أنه لم يجعل من " الكاريسم " شكلا خاصا من أشكال السلطة عوض أن يرى فيه بعدا من أبعاد كل السلطة.³

¹ جون سكوت : علم الاجتماع " المفاهيم الأساسية " ، ترجمة : محمد عثمان ، الشبكة العربية للأبحاث و النشر ، بيروت ، لبنان ، ط/1 ، 2009 ، ص 227 .

² حسني ابراهيم عبد العظيم : " الجسد و الطبقة و رأس المال الثقافي : قراءة في سوسيولوجيا بيير بورديو " ، مجلة اضافات (المجلة العربية لعلم الاجتماع) ، العدد 15 ، صيف 2011 ، ص 41 .

³ بيير بورديو : " الرمز و السلطة " ، ترجمة : عبد السلام بن عبد العالي ، دار توبقال للنشر ، المغرب ، ط/3 ، 2007 ، ص 71 .

و كان " الرأسمال الثقافي " الأبوي ووفقا لبورديو ، يعني أنّ الأفراد يقدرّون المدرسة (و الجامعة) و انهم في موقع يتيح لهم فهم " قواعد اللعبة " غير المكتوبة التي تمكنهم من التخرج بمؤهلات يمكنها أن تؤمن لهم وظائف جيّدة .

حينها ارتأى " بورديو " مبدئياً أنّ " الرأسمال الثقافي " مهم في نقل القوة و الامتيازات بين الاجيال ، و على الرغم من ذلك ، استخدم هذا المفهوم كوسيلة يفسّر بها توزيع القوة و المكانة ضمن الطبقات المتوسطة و العليا ، و كما هو الحال في الانجاز التعليمي ، كان " الرأسمال الثقافي " يعمل بالدقة المطلوبة نظرا إلى انه بدا محايدا ، حيث يظهر ببساطة القدرات و الاذواق الطبيعية¹ . و عليه كان الاستمتاع مثلا بموسيقى " باخ " أو بالحركة ما بعد الانطباعية في الرسم ، أو التزلج على الجليد على سبيل المثال ، علامة على علو شأن ضمني ، و لكنه شكّل جزء من مجموعة الاشارات التي يستخدمها أفراد مجموعة اجتماعية معينة من أجل تقوية روابطهم الداخلية ، و الحفاظ على تميّزهم عن الآخرين .. و في الموسيقى الطبقات العليا التي تعلمت في المدارس العليا النخبوية كانت تفضل موسيقى " باخ " ، بينما العاملون من غير ذوي المؤهلات يفضلون بالقوة و الحماسة نفسها " بيتولا كلارك "

(Petula Clark) .²

و يذهب بورديو إلى انّ رأسمال الثقافي ينقسم إلى قسمين : الأول رأسمال الثقافي المكتسب على أساس المؤهل التعليمي ، وعدد سنوات الدراسة ، و يتوقف اكتسابه على بعض العوامل مثل الفترة الزمنية ، طبيعة المجتمع ، الطبقة الاجتماعية التي ينتمي اليها الفرد بالإضافة الى القدرات الذاتية و السمات الجسدية للفرد و الذي يستطيع الفرد تطويره من خلال قدراته الشخصية و الثاني موروث من وضع العائلة و علاقاتها بالمجالات الثقافية المختلفة ، و يحقق الشكل الأخير مكاسب التميّز للفرد في كافة المجالات و يتشكل " الرأسمال الثقافي الموروث " من خلال منح العائلات لأبنائها مجموعة من انماط الحياة المتميزة ، و شبكة من العلاقات الاجتماعية القوية و التي تصبح شكلا من التميز تستفيد منه الاجيال التالية³ .

¹جون سكوت : المرجع السابق : ص 228 .

² بيير بورديو : "مسائل في علم الاجتماع" ، ترجمة : هناء صبحي ، هيئة أبو ظبي للسياحة و الثقافة ، أبو ظبي ، ط/1 ، 2012 ، ص 250 .

³حسني ابراهيم عبد العظيم : المرجع السابق: ص 42 .

2-2 التعريف الاجرائي " للرأسمال الثقافي "

مجموع القدرات و المهارات العقلية و الجسدية ، و كل أشكال المعرفة و الخبرات التي يتحصل عليها الفرد إما نتيجة انتسابه لعائلة او جماعة معينة أو نتيجة لمؤهلاته الذاتية و تنميتها و تطويرها .

و يوجد الرأسمال الثقافي في أشكال متنوعة ، حيث يشمل الميول و النزعات الراسخة و العادات المكتسبة من عمليات التنشئة الاجتماعية ، كما يمثل امبريقيا في أشكال موضوعية مثل الكتب و الأعمال الفنية و الادبية ، و الشهادات العلمية و في مجموعة الممارسات الثقافية مثل زيارة المتاحف ، و ارتياد المسارح و حضور الندوات و غير ذلك من ممارسات مختلفة في مجال الثقافة ، و من ثم ينتج " الرأسمال الثقافي " و يوزع و يستهلك في مجال خاص به ، وهو مجال " الثقافة ، و هو مجال فكري متخصص له منطقه الخاص و عملياته المميزة و مؤسساته الخاصة .

3- مفهوم الأمن :

1-3 لغة :

"الأمن" في القاموس المحيط" ضد الخوف و الامانة ضد الخيانة ، أما الايمان فهو الثقة و اضمار الخضوع".¹

2-3 اصطلاحا:

ان دراسة مفهوم الامن تتسم بالاختلاف والتوسع الكبيرين بين الباحثين والمهتمين بالأمن من حيث المفهوم وذلك راجع الى المقاربة التي استخدمت لتحليل المصطلح وكذلك الى شخصية ونفسية الباحث التي تتداخل مع محيطه الجغرافي والسياسي والاجتماعي ، و يوجد تعريف كلاسيكي لمفهوم الأمن و آخر حديث .

1-2-3 التعريف الكلاسيكي للأمن:

يعرف عيسى القاسمي الأمن في كتابه " **La police Algérienne : Une institution pas comme les autres** » بعدة معاني: "السلام و الهدوء و الاطمئنان شعور يحس به الفرد الذي يكون في حالة خطر ، ثم ينجو منه، فكل كائن في هذه الأرض يسعى للعيش في أمان ، الأفراد الشعوب ، الحيوانات و الحشرات و كلها لا تستطيع مواصلة العيش بدون أمن ، اما الأمن بالنسبة للمواطن فهو يعني الاطمئنان النفسي الذي ينتج نتيجة الغياب الكلي للخوف ، و ينتج هذا الأمن من خلال الروابط الاجتماعية له ."²

- أما دائرة المعارف البريطانية فتعرفه ب : "حماية الامة من خطر القهر على يد قوة اجنبية".
- ومن وجهة نظر المدرسة الواقعية فان الامن يتمحور حول امتلاك القوة الكفيلة بحماية مصالح دولة معينة من اعدائها ، وهذا ما جعل من الواقعية صراعا حول القوة في العلاقات الدولية.
 - ويرى "هنري كسنجر" وزير الخارجية الامريكي الاسبق ان الامن يعني :اي تصرفات يسعى المجتمع عن طريقها الى حفظ حقه في البقاء .
 - وبقى في نفس المنظور التقليدي للأمن نجد تعريف كل من بركوفيتز و بوك birkovitz et bock

¹ الفيروز أيادي: "القاموس المحيط"، ج 4 ،دار الكتب الجامعية ، بيروت ، لبنان ، د/ط ، 1999، ص 178 .

² -KassmiAissa: **La police Algerienne : "Une institution pas comme les autres"**, Ed Anep , Alger , 2002 , p (26).

يعني : "حماية الدولة من الخطر الخارجي".

2-2-3 التعريف الحديث للأمن :

- اما من المنظور المعاصر الذي يتميز بشموليته للعديد من القضايا وعدم اقتصره على المسائل العسكرية والدفاعية ،حيث يعتبر روبرت ماكنامرا بأن :
- " الأمن ليس هو النشاط العسكري التقليدي على الرغم من انه جزء منه ومندرج ضمنه فالأمن هو التنمية والتطور وبدون الامن لا يمكن ان توجد تنمية و توجد ثلاثة اسس مختلفة لأية سياسة امنية و هي :القوى الاقتصادية، القوى السياسية ،والقوى العسكرية .
- ويحدد فوستر مفهوم الشامل للأمن كما اوضحه " روبرت ماكنامرا" وزير الدفاع الامريكي الاسبق واحد مفكري الاستراتيجية البارزين في كتابه جوهر الامن حيث قال :
- " الامن يعني التطور والتنمية ،سواء منها الاقتصادية او الاجتماعية او السياسية في ظل حماية مضمونة ،ويقصد في الاخير توفير الامن العسكري لهذه التنمية وحمايتها من التهديدات" ،كما قال كذلك : " الامن الحقيقي للدولة ينبع من معرفتها العميقة للمصادر التي تهدد مختلف قدراتها ومواجهتها ،لإعطاء الفرصة لتنمية تلك القدرات تنمية حقيقية في كافة المجالات سواء في الحاضر او المستقبل فلا يمكن ان نحصر الامن في الجانب الردعي والعسكري بدون توفير المقومات والسلوكيات التي تعد من اهم ركائزه خاصة مع تزايد التهديدات الامنية الراهنة".
- وبالطبع فقد ورد في القران الكريم في قوله سبحانه وتعالى :'فليعبدوا رب هذا البيت الذي اطعمهم من جوع وامنهم من خوف" ،فلقد امتن الله عز وجل على الانسان بنعمتي الغذاء والامن ،ونشير هنا ان الخوف بالمفهوم الحديث يعني التهديد الشامل سواء منه الاقتصادي او الاجتماعي او السياسي الداخلي منه والخارجي.

-وفي ضوء الانتقادات التي تعرضت لها هذه المفاهيم هناك من عرفه على انه:

" قدرة المجتمع واطاره النظامي "الدولة" على مواجهة كافة التهديدات الداخلية والخارجية ،مما يؤدي الى محافظته على كيانه ،هويته واقليمه وموارده وتماسكه وتطوره وحرية ارادته.

-ونظرا لهذا التراكم في المفاهيم يمكن ان نستخلص تعريف شامل حول الامن وهو:

" درجة من الادراك التي تصلها اجهزة الدولة المختصة وتترجم في شكل استراتيجية تقوم على الحفاظ وتطوير الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في المجتمع وليس العسكرية فقط".¹

- كما ان مفهوم الامن الشامل الذي تسعى الدول العربية اليوم لتحقيقه هو في الواقع تأصيل للمفهوم الإسلامي للأمن الذي جاء شاملاً في الجوهر و الزمان و المكان و آليات تحقيقه ، و تجري المحاولات في بعض الدول لتحقيق قدر من المشاركة بين جميع أفراد المجتمع و مؤسساته الرسمية و الاهلية في الاطلاع بالمهمة الامنية بمختلف عناصرها أي أن يكون لكل فرد في المجتمع دور شامل في تحقيق الامن و ذلك باتباع الخطوات التالية -ان يلتزم ب- :
- عدم ايداء الغير.رعاية أهله و حماية اسرته.مساعدة أفراد مجتمعه و يمد العون و المساعدة لكل محتاجيساهم في الأنشطة الاجتماعية التي من شأنها أن تصحح البيئة الاجتماعية.
- الأمر بالمعروف و النهي عن المنكر باعتدال.يسعى لتحقيق العدل في حالة الاخلال بالأمن في محيطه و مجتمعه.

بذلك يكون مفهوم الامن الشامل مجموعة الأسس و المرتكزات التي تحفظ للدولة تماسكها و استقرارها و تكفل لها تماسكها و استقرارها وتكفل لها القدرة على تحقيق قدر من الثبات و الاستقرار في مواجهة المشكلات التي تعترضها ليس فقط في مجال الأمن و السلامة العامة و انما أيضاً في مختلف مناحي الحياة الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية و الغذائية و الصحية و الثقافية و غيرها من المقومات الأساسية التي تقوم عليها الدولة و تمكنها من تحمل مسؤولياتها تجاه مواطنيها و تجاه المجتمع الدولي الذي تنتسب إليه².

3-3 التعريف الإجرائي للأمن:

لا نعني بالأمن هنا مجرد العلاقة المؤسساتية التي تقتصر على أجهزته الأمنية المختلفة - كما هو الحال في التعريف الكلاسيكي لهذا المفهوم - أين يُنظر للفرد في علاقته مع المؤسسات الأمنية كرعية محتاج دائماً لحماية من الدولة و ينتظرها منها باستمرار فهي الفاعل الوحيد في ذلك ، بل نعني به عملية التفاعل المشترك بين أبناء المجتمع الواحد و الدولة للقضاء على مثلث الرعب

¹[Http : snimedamin.maktoobblog.com](http://snimedamin.maktoobblog.com)

² محمد ياسر الأيوبي: النظرية العامة للأمن " نحو علم اجتماع امني"، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، د/ط ، 2008 ، ص 99.

(الخوف و الجوع و المرض) فهو الغاية و الوسيلة التي بها تتحقق تنمية المجتمع.. بمعنى هو تعافي و الحرص على تعافي المجتمع و مؤسساته الحياتية من اللأمن أو كما يعبر عنه بالمأزق الأمني المجتمعي . ولكن أين المجتمع المدني و المواطن في هذا التعريف؟

- المجتمع المدني في هذا التعريف هو عبارة عن مواطنين متساوين في الحقوق و الواجبات و يكونون منبع السلطات.
- الفرد هنا إذا يُنَّصَر ضمناً كفاعل إيجابي و محتاج (للدعم و تعاون الدولة) و يساهم في حماية نفسه و مجتمعه من خلال وعيه الأمني فلا بد على كل فرد في المجتمع أن يرى من الأمن مسؤولية من مسؤولياته التي لا بد عليه أن يتحمل نتائجها .

3-4 التعريف الاجرائي " للأمن العام الحديث " في الجزائر

من خلال تحليلنا لمهنة المرأة الشرطية في الجزائر في دراسة سابقة لنا فيمكن من خلال نتائج بحثنا فيها أن نصل إلى مفهوم جديد " للأمن العام الحديث " كمهنة و هو المفهوم المركزي لهذه الأطروحة:

" فالأمن العام الحديث هو مهنة حديثة مستوردة منحوتة تفاعليا ، باعتبار نحتها و تكييفها الخاص مع المرأة في مجتمع متناقض من ناحية ، و تعرف فيه المرأة مستوى عالي من التعليم من ناحية اخرى.

4- مفهوم السند العائلي :

تعرف جوزال كمال (1997) السند العائلي بأنه ما توفره الأسرة للطفل من أدوات وخدمات وأساليب ووسائل لها علاقة بتربية الطفل .

* التعريف الاجرائي للسند العائلي :

سنتبنى في هذه الدراسة تعريف سميرة محمد شند(2001) للسند العائلي حيث اعتبرته " إدراك الفرد لوجود أشخاص ذي أهمية في حياته يمكنه الاعتماد عليهم والثقة بهم واللجوء إليهم عند الأزمات ، وتعرف الباحثة السند العائلي (أن تقف الأسرة بكل إمكانياتها بجانب ومع أفرادها وأن توفر لهم كل ما يحتاجونه من غذاء وكساء ومأوى ودواء وتهذيب وتربية وتعليم ورعاية وحب ودفء وحنان وقسط وافر من الحرية حتى يتمكنون من الوصول الى أقصى طاقاتهم وإمكانياتهم من العلم و التفكير والإبداع)¹. كما أن السند العائلي هو جزء لا يتجزأ من المساندة الاجتماعية والتي من الضرورة الاشارة إليها بما يلي:

5- مفهوم المساندة الاجتماعية:

يعرفها ساراسون وآخرون Sarason بأنها تعني (إحساس الفرد بوجود بعض المقربين منه ،والذين يثق فيهم في الوقوف بجانبه عند الحاجة) ويعرفها ليفي Leavy بأنها (توافر أشخاص مقربين في أفراد الأسرة ومجموعة من الأصدقاء سواء الجيران أو في العمل يتسمون بالمشاركة الوجدانية والدعم المعنوي)أما علي عبد السلام علي فيعرفها بأنها:(المشاركة الفعالة للأسرة والبيئة عموماً لتعزيز مواجهة أحداث الحياة الضاغطة والتكيف معها من أجل الشعور بالقيمة واحترام الذات والتخفيف من هذه الأحداث حتى لا يقع الفرد فريسة للإصابة بالاضطرابات النفسية.

ويعرف حسين علي فايد المساندة الاجتماعية Sosial Support بأنها (إدراك الفرد أنه يوجد عدد كاف من الأشخاص في حياته يمكنه الرجوع إليهم عند الحاجة وأن يكون لدى هذا الفرد درجة من الرضا عن هذه المساندة المتاحة له).

¹حسنين عائدة عبد الهادي ،الخبرات الصادمة والمساندة الأسرية وعلاقتها بالصحة النفسية للطفل، مذكرة ماجستير غير منشورة، معهد علم النفس،الجامعة الاسلامية -غزة،2004،ص 10.

يحصل الانسان على المساعدة من ارتباطه بالآخرين بروابط حميمية ، والمساندة الاجتماعية يقصد بها مساعدة الانسان لأخيه الانسان في مواقف يحتاج فيها الى المساعدة والدعم والمؤازرة ، وسواء كانت مواقف سراء(نجاح وتفوق) أو مواقف ضراء(فشل وتأزم)¹.

وتأخذ المساعدة الاجتماعية في مواقف السراء والضراء أشكالا عديدة نلخصها في أربعة أنواع رئيسية هي:

- أ المساندة الوجدانية Emotional Support : وهي مساندة نفسية يجدها الانسان في وقوف الناس معه ، ومشاركته له أفراحه وأحزانه ، وتعاطفه معه واتجاهاتهم نحوه واهتمامهم بأمره مما يجعله يشعر بالثقة في نفسه وفي الناس ويزداد فرحا في السراء ويزداد صبورا وتحملا في الضراء.
- ب المساندة المعنوية أو المساندة الإدراكية Appraisal Support : وهي مساندة نفسية أيضا يجدها الانسان في كلمات التهاني والثناء عليه في السراء ، وفي عبارات المواساة في الضراء فيجد في تهنئة الناس له الاستحسان والتقدير والتقبل والحب المتبادل ، ويجد من مواساتهم له التخفيف من مشاعر التوتر والقلق والسخط والجزع والتشجيع على التفكير فيما أصابه بطريقة تفاؤلية فيها رضا بقضاء الله وقدره .

ج المساندة التبصيرية أو المساندة المعلوماتية Information Support : وهي مساندة فكرية عقلية تقوم على النصح والارشاد وتقديم المعلومات التي تساعد الانسان على فهم الموقف بطريقة واقعية موضوعية، وتجعله أكثر تبصرا بعوامل النجاح أو الفشل فيزيد قدرة على مواصلة النجاح وعلى تحمل الفشل والإحباط بل قد يجد في النصائح ما يساعده على تحويل الفشل الى نجاح.

د المساندة المادية أو العملية Instrumental Support : وهي مساندة مباشرة وفاعلة في الموقف ويحصل عليها الانسان من مساعدة الناس له بالأموال والأدوات أو مشاركته في بذل الجهد وتحمل الموقف وتقليل الخسائر.

ويؤكد عبد الستار ابراهيم حاجة الانسان الى المساعدة والصلات والدعم الاجتماعي والمؤازرة حيث يرى أن الانتماء لجماعة كالأسرة أو الأصدقاء يجعل للحياة معنى مما يتعين على مواجهة الضغوط، وترى ممدوحة سلامة أن النساء أكثر حاجة للمساندة ودعم الآخرين، وأنهن يسعين للحصول عليها لتجاوز الصعاب وأن النساء أكثر حساسية وقلقا تجاه علاقاتهن مع الآخرين ، وأن علاقات المرأة بالآخرين تشكل مصدرا مهما لتقديرها لذاتها، وتشعر بالقلق وفقدان التقدير عند انتقاد أي علاقة ذات

¹ نفس المرجع ، ص 27.

معنى في حياتها ، فالمساندة الاجتماعية مخففة من الآثار السالبة الناتجة عن التعرض للأحداث الضاغطة وتعمل على رفع تقدير الفرد لذاته ، وتزيد من فاعليته فالمساندة الاجتماعية تشعر الفرد بقيمته ، وافتقادها حال الحاجة اليها يشعر الفرد بفقدان القيمة وعدم القدرة على المواجهة ، وقد يكون بداية لظهور أعراض اكتئابية¹.

*** التعريف الاجرائي للمساندة الاجتماعية :**

هي رغبة و ازدياد رغبة الفرد في الانتماء لجماعة ما في المجتمع ، هذه الجماعة تعبر عن ذاته و طموحه و تعزز من إرادته في إعطاء قيمة و معنى لما يقوم به لأجل ذاته او لأجل من يحيطون به .

¹ نفس المرجع ، ص (28-29) .

V- المداخل السوسيولوجية للدراسة

بالإضافة الى تخصص علم الاجتماع التنظيم نجد هذه الدراسة تمس العديد من التخصصات في علم الاجتماع لعل اهمها :

1- علم اجتماع المهن :

في هامش علم اجتماع التنظيم و العمل الذي يهتم بدراسة العمل و بالشروط الذي ينجح فيها العامل ، ظهر تخصص آخر هم علم اجتماع المهن الذي انتقل من تركيز الباحثين اهتماماتهم على العمال الى " مكانة المهنة ذاتها في المجتمع الذي تتكاتف جهوده مع الافراد لبناء هوية للمهنة و بالتالي للفرد¹ و يعتقد " كلود ديبار " و " تريببيه " في كتابهما " علم اجتماع المهن " أنّ علم اجتماع المهن لديه ثلاث مواضيع :

1- التنظيم الاجتماعي لأنشطة العمل.

2- مفاهيم المهنة المذكورة سابقا.

3- وعوامل البناء لسوق العمل.

فعلم الاجتماع المهن لا ينتزع كل علم اجتماع العمل (الذي يهتم أيضا بالتكنولوجيا في ميدان العمل)، و لا كل علم اجتماع التنظيم (الذي يهتم أيضا بنماذج التسيير) و لكن يلمس أيضا علم اجتماع التربوي (التكوين المهني) ، و حتى علم الاجتماع السياسي و الديني (العلاقات بين المهنة و المعتقدات).

و يعتمد في الدراسة البداية التاريخية المتعاقبة و السوسيولوجيا المقارنة .²

2- علم اجتماع المرأة:

يُدرس علم اجتماع المرأة ليؤدي أربع وظائف أساسية و هي كما يلي :

- ربط المرأة ككائن إنساني بالمجتمع وحركة المجتمع لكي تتمكن المرأة من تفعيل المجتمع و تنمية حركته التي تهدف إلى تحقيق أغراض سامية و نبيلة .
- إفساح المجال للمرأة لكي تؤدي مهامها الأساسية المطلوبة منها كأخت و أم و زوجة في المجتمع.
- حل مشكلات المرأة و التصدي للتحديات التي تتعرض إليها ككائن فاعل في الكيان الاجتماعي.

¹Thomas Gay : "L' indispensable de la sociologie" ; Studyrama ; paris ; 4 Edition ; 2004 ; P114.

²Claude Dubar et tripier " :Sociologie des professions" ; op.cit. P 14 .

- تفسير الإشكاليات و الظواهر الاجتماعية و التربوية المعقدة و الشائكة التي تشهدها المرأة في المجتمع المعاصر¹

من هنا فموضوع بحثنا يتناول دراسة "المرأة الأمنية" من خلال هذه الوظائف و بالتالي نستطيع ان ندرجه ضمن مواضيع علم اجتماع المرأة.

4- علم اجتماع المؤسسة:

يؤكد سان سوليو على أن المؤسسة هي فاعل أساسي في المجتمع من خلال مساهمتها في بناء هوية الأفراد الاجتماعية ، و هنا نجد أن مؤسسة الشرطة قد أكسبت المرأة الشرطة عدة معايير و قيم خاصة بها من خلال قوانينها التي تحكمها و خاصة مثلا فيما يتعلق الأمر بالتدريبات و التمارين التي تتلقاها المرأة أثناء فترة التبرص.. كون أن طبيعة المهنة تتطلب حماية المرأة لنفسها و لغيرها باستخدام ما أطلق عليه اسم " العنف المنظم " و " القوات المسلحة "

و لقد أكد الدكتور "بن عيسى محمد الهادي" في أطروحته التي تحمل عنوان " أن المؤسسة هي مكان مستقل عن (المحيط أو المجتمع) منتج للضوابط التي تحكم العلاقات الاجتماعية هذه الضوابط هي التي تشكل نقطة ارتكاز في التحليل الاستراتيجي للفعل الاجتماعي عند " كروزيه" و لكن المؤسسة الاقتصادية أصبحت الآن مكان أين تنشأ وتتشكل فيه الهوية و الثقافة و الاتفاقات الاجتماعية التي لا يمكن أن تكون لو لم يكن هناك حد أدنى من الثقة المبنية على التصور الجماعي و الخيال المشترك ، إذن سوسيولوجية المؤسسة حسب هذا الطرح هي مستوى تحليلي آخر لا ينظر للمؤسسة على أنها وحدة اقتصادية نجاعتها تتوقف على مدى قدرتها على تقسيم العمل و توزيع المهام الجزئية على أفرادها كما ترى التaylorية و لا على مدى قدرة أفرادها على خلق قواعد تضبط استراتيجياتهم و توجيهها فحسب ، كما يرى كروزيه بل على مدى قدرتها بأن تكون المؤسسة اجتماعية ناحتة للهوية ومنتجة لثقافة تجعل أعضائها يشعرون بالانتماء إليها و ليس مجرد الانتساب الإداري لها، إذن نجاعة المؤسسة أصبح يحكمها مستوى التشكل الاجتماعي و ليس القدرة على تجزئته كما هو الحال في التنظيم العلمي للعمل².

¹احسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة "دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر"، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان :ط/1، 2008، ص (27-28).

²محمد المهدي بن عيسى: ثقافة المؤسسة "دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر : حلة بابب غاز غرداية، أطروحة دكتوراه، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص(232-233).

VI- منهج البحث وعينة الدراسة

بالرغم من أن الباحث يملك مبدئياً حرية اختيار المنهج وطرق الاستقصاء والمعالجة التي يعتبرها تتماشى وطبيعة بحثه، فإن تلك الحرية ليست بالطبع مطلقة، بل وقد يضيق مجالها كثيراً لأن العوامل والشروط التي تتحكم في ذلك الاختيار متنوعة ومتعددة. وقد يقع كثير، منها خارج نطاق إرادة الباحث، ولعل أهم هذه العوامل، طبيعة موضوع البحث، والإمكانات المادية والأدبية، والظروف التي تحيط بالبحث و ميولات الباحث نفسه وقناعاته الفكرية، وهو ما قصده "ريمون بودون" **R. Boudon** بقوله أن "عالم الاجتماع مقاد لاستخدام عدة نماذج من المعطيات وفق المسائل التي يطرحها والإمكانات التي يملكها مع ظروف أخرى متنوعة"¹.

1- منهج البحث :

لقد كان طموحنا العلمي أن نقوم بمسح شامل على مستوى التراب الوطني و أخذ كل العينات الموجودة من الدركيات ، و لكن ذلك مستحيل ليس لأن ذلك يتطلب الكثير من الامكانيات المادية فحسب بل لأن طبيعة هذه المهن ذاتها تنتمي الى قطاع حساس و هو " وزارة الدفاع الوطني " ، لذلك ارتأينا الى الحد من طموحاتنا والاعتماد على منهج "دراسة الحالة" و ما يميز دراسة الحالة عن غيرها من الاساليب و التقنيات هو " أن الباحث قد يشعر احيانا أن الدراسة الشاملة لا تفيد في فهم ظاهرة محددة نبتت في تربة اجتماعية معينة و في ظروف خاصة ، فهو يطمح للوصول الى العام من خلال الخاص و ليس العكس .

كما تتميز هذه الطريقة بالمرونة و العمق و تمكنا من تعديل و تنقيح و تطوير خطة البحث و افتراضاتنا تبعاً للظروف التي تعترض الدراسة ، و ما يتكشف لنا أثناءها من امور جديدة .² و لذلك كانت عينتنا محصورة على عدد محدود من الدركيات المتواجدة بمقر قيادة الدرك الوطني بعين بنيان بالجزائر العاصمة ، و لقد أسعفنا الحظ في الحصول على موافقة مسؤوليها ، و قد حاولنا أن نثري موضوعنا قدر الامكان بالتعمق في الاسئلة و استخلاص أكبر قدر من المعلومات من عينتنا فعمدنا وضع أسئلة مفتوحة قدر المستطاع حتى نترك للمبحوثات حرية التعبير .

¹ ريمون بودون: "مناهج علم الاجتماع"، ترجمة هالة شبؤون الحاج، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، د/ط، 1982، ص4.
² عبد الغني عماد: منهجية البحث في علم الاجتماع " الأشكاليات ، التقنيات ، المقاربات " ، دار الطليعة ، بيروت ، لبنان ، ط/ 1 ، 2007 ، ص 88 .

2- عينة الدراسة :

و نظرا لحساسية القطاع الذي قمنا باجراء دراستنا الميدانية فيه و هو كما قلنا سابقا " وزارة الدفاع الوطني " فقد رفض المسؤولون اعطائنا العدد الكلي للدركيات المتواجدات في مقر قيادة الدرك الوطني او المعهد الوطني للأدلة الجنائية ، و ذلك نظرا لسرية المعلومات ، كانت عينتنا عرضية" فهذا النوع من العينات يختلف عن الأنواع الأخرى من حيث أن العينة العرضية لا تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا ، وإنما تمثل العينة نفسها فقط، و الباحث في هذه الحالة يأخذ العينات بطريق الصدفة، أي يحصل على المعلومات من الذين يصادفهم. وطبعا فإن نتيجة هذه العينات لا تعكس الواقع للمجتمع الأصلي وإنما تعطي فكرة من مجموع الأفراد الذين أخذ منهم الباحث المعلومات المتجمعة لديه¹.

و هذا ما جعلنا نتحصل على عينة قدرها 35 دركية ، و لقد قسمناها حسب الرتبة المهنية و كذلك التخصص المهني حتى يتسنى لنا معرفة الفروقات الجوهرية في تنظيم المرأة الدركية الضابطة لمهنتها و كذلك أوجه التشابه و الاختلاف بين مختلف القطاعات من حيث الصعوبات التي تواجههن و كذلك كيفية مواجهتها و كانت العينة كما يلي :

* الدركيات اللواتي يعملن في الادارة * دركيات المخابر أو ما يعرف بالشرطة العلمية

ومن خلال هذه العينات و تلك المحاور سنجيب على التساؤلات المطروحة في البحث من

تساؤلات رئيسية او تلك التي وردت في شكل اهداف للبحث في مقدمة هذه الدراسة .

¹ أعمار بوحوش ،محمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، ط/5 ، 2009 ص 66.

✚ خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق يمكننا أن نلاحظ أن التنظيم المهني من المواضيع المعقدة و الشائكة في علم الاجتماع خاصة اذا كان الأمر يتعلق بالمهن التي يزداد فيها البعد اللائقيني في نتائجها كما سبق

و أن ذكرنا ذلك في مختلف عناصر هذا الفصل نظرا لما له من أهمية كبرى في سير هذه الاطروحة و إذا ما تحدثنا عن المرأة الأمنية تزداد هذه المهنة تعقيدا من جانب هويتها المهنية التي تدخل فيها عدة عناصر من أهمها " كون هذه المهن من المهن الرجولية " من جهة و " يعد " من المفروض إدخال العنصر النسوي فيها سببه " الاقتناع بمدودها في هذا المجال " من أجل " المساهمة في الحفاظ على أمن المجتمع " ، و التي سنتحقق من مدى أهميتها في دراستنا الميدانية في نهاية هذا البحث و يقول Michel Beaud في كتابه " فن كتابة الاطروحة " :

" لا يوجد موضوع بحث جيد أو سيء في المطلق و لكن الأهم هو كيف نثبت ذلك مقارنة بالعديد من الصفات : هل يهمننا هذا الموضوع وهل توجد العديد من الدراسات حوله... "لذلك لا بد من التطرق أولا في الفصل الموالي لبعض الدراسات السابقة حول هذا الموضوع لأجل إثرائه أكثر .

¹ Michel Beaud : "l'art de la thèse", Edition de la découverte ,paris , 2003 , p 21 .

الفصل الثاني : "الدراسات السابقة حول مهنة المرأة"

الأمنية "

• تمهيد

I- الأمن و مهنة المرأة الأمنية في الدراسات القانونية
و في علوم الاتصال.

II- الأمن و مهنة المرأة الأمنية في علم النفس.

III- الأمن و مهنة المرأة الأمنية في علم الاجتماع.

• خلاصة الفصل

تمهيد

من خلال قراءتنا المتنوعة حول موضوع " المرأة الأمنية " و خصوصا " المرأة الدركية " لإثراء موضوع دراستنا لم نجد للأسف و لو دراسة أكاديمية واحدة حول هذه الفئة و لا ندري ما السبب وراء ذلك بالرغم من أهمية هذا الموضوع خاصة من الناحية الأمنية للجزائر ؟ و لكن لا يعني ذلك ان الباحثين لم يتناولوا موضوع الأمن بل بالعكس نجد هذا المفهوم نقطة اهتمام مشتركة بين مختلف العلوم و التخصصات ،فكل واحد منهم تناوله من زاوية مختلفة لذلك ارتأينا إلى تقسيم ما وجدناه من دراسات لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة لإثراء دراستنا إلى ثلاثة أقسام :

- الأمن و مهنة المرأة الأمنية في الدراسات القانونية و في علوم الاتصال.
- الأمن و مهنة المرأة الأمنية في علم النفس.
- الأمن و مهنة المرأة الأمنية في علم الاجتماع.

و كان الهدف من هذا التقسيم هو افتكاك هذا الموضوع من العلوم الاخرى لصالح علم الاجتماع هذا من جهة و معرفة تموقعه في الدراسات السوسيولوجية السابقة من جهة اخرى لقد تم التقسيم في كل تخصص حسب الأقدمية.

1- " الأمن " و " مهنة المرأة الأمنية " في الدراسات القانونية و في علوم الاتصال:

1- " الأمن " و " مهنة المرأة الأمنية " في الدراسات القانونية

عند قراءتنا للدراسات القانونية المختلفة حول موضوع "مهنة المرأة الأمنية" لم نجد هذا الموضوع " محل اهتماماتهم و لكنهم تناولوا جانبين من جوانب دراستنا و هما : " أبعاد الأمن ، و احدى تخصصات المهن الأمنية و هي " الشرطة العلمية و التقنية " لذلك اکتفينا بالدراسات التالية لان كل واحدة منها تحدد لنا مجالا من مجالات بحث القانون في موضوع " المهنة الأمنية " كما يلي :

1-1 الدراسة الأولى : " أبعاد الأمن الجماعي في ظل القانون الدولي المعاصر "¹

هذه الدراسة عبارة عن أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام من اعداد الطالبة : وسيلة شابو و تحت إشراف : د تونسي بن عامر تمت في سنة 2008، أين طرح الباحث إشكالية " إبعاد الأمن الجماعي في ظل القانون الدولي المعاصر " كون العلاقات الدولية تقوم على روابط مصلحة و تتحكم هذه الأخيرة في درجة التعايش بين الوحدات السياسية الفاعلة على هذا المستوى فتتراوح بين السلم و الحرب و ما دامت الدول تغلب المصلحة القومية على المصلحة الدولية المشتركة ستجعل المجتمع الدولي غير مستقر علما ان المجتمع الدولي في تعريفه التقليدي هو كما عرفه المحلل إينيس ل. كلود من خلال تفكيكه اللغوي ، فيرى ان الأمن يمثل " الغاية " و الجماعي يمثل " الوسيلة " و يضيف إلى انه " .. لكي تكون الغاية تخدم الوسيلة ينبغي ان يوجد نظام أي مركب تنظيمي يشكل تلك المحاولة و قوامه ان لجوء أية دولة إلى استخدام القوة العدوانية غير القانونية ضد أي دولة اخرى يقاوم بالقوة الجماعية لجميع الدول الاخرى " اما التعريف الحديث فهو كما عرفه الاستاذ عمر اسماعيل سعد الله " نظام من القواعد القانونية المنظمة للتدابير التي تتخذ حماية للمصالح الحيوية لجميع الدول و الشعوب و الأفراد بدون استثناء كما ان المن الجماعي لا يقوم على اساس واحد فهو يجمع الالتزام بمجموعة من العناصر منها نزع السلاح و التنمية و احترام حقوق الإنسان و حل المنازعات حلا سلميا و إجراءات بناء الثقة .

¹- وسيلة: شابور " أبعاد الأمن الجماعي في ظل القانون الدولي المعاصر " ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد العلوم القانونية ، جامعة الجزائر، (2007-2008)، ص 17 .

هذا المجتمع الدولي يجنح تارة إلى التعاون و احيانا كثيرة إلى الفوضى و التوتر و يقوم الأمن الجماعي منذ بدرايته على تفادي القوة بدءا بالتوازن في امتلاكها فحظر استخدامها و اخيرا مجرد التهديد بها محرم في العلاقات الدولية و هو مسلك الأمم المتحدة لكن مفهوم " الأمن الجماعي " من هذه الزاوية أي مواجهة القوة المسلحة لم يعد يتماشى مع التطورات المتسارعة التي خلفتها الأوضاع الدولية منذ بداية الاتساع الكمي للمجتمع الدولي إلى غاية تحطم الحاجز الايديولوجي الذي أفرز متطلبات كثيرة تأخذ في الحسبان الحاجيات الإنسانية لكافة الشعوب لان سلوك الجزء يؤثر على سلوك و مصير باقي الاجزاء و بصورة أوضح خرج مفهوم الأمن الجماعي من هذا الكيان الضيق الذي تبنته الدول المنتصرة في الحرب العالمية الثانية ليشمل مجالات اخرى اقتضتها مصالح الشعوب حيث اصبح يرتبط بالإنسان كفرد و كعضو في مجموعة بشرية و عليه ينبغي ان تراعى مطالبه فظهر اتجاه قوي يرمي إلى تجاوز مدلول الأمن الجماعي ليصبح أمن الإنسانية .لذلك لا بد من معالجة الأمن الجماعي ببعده الكلاسيكي المتمثل في الجانب العسكري و جوانبه الجديدة المتمثلة في التصدي لممارسات الدول و الشعوب على حد سواء في مجال البيئة و التي تنبئ مؤشراتنا بالقضاء لا محالة على ظروف بقائهم كما ان الحاجة ملحة لمواجهة مشاكل التخلف و تطهير العلاقات الاقتصادية الدولية من السيطرة لان هذه العوامل مجتمعة تشكل مصادر النزاعات المسلحة من هنا تم طرح التساؤل التالي :

1-1-1 تساؤلات الدراسة :

-كيف يمكن تصور آلية تستطيع ان تضمن أمن كل الدول و الشعوب مع الأخذ في الحسبان كل هذه المعطيات ؟

2-1-1 الفرضيات :

- يخضع الأمن الجماعي إلى ضوابط صارمة لتحريكه كآلية تتمتع بالشرعية الدولية لكنه على مصير العلاقات الجديدة للمسألة الأمنية في ظل الأحادية القطبية التي قد تجعل الأجهزة المكلفة بتحقيقه تنحرف عن مضمون الفصل السابع من الميثاق فهل في ذلك تراجع في قوانين القانون الدولي المنظمة للمسألة على حساب معطيات السياسة الدولية أم على العكس هي تطوير و توسيع لهذه القواعد ؟

- من بين حقوق الدول الحق في الحرية كنتيجة لاستقلالها السياسي يجعلها تمارس كل مظاهر السيادة دون الخضوع لإرادة خارجية لكن ما يحدث ان الدول القوية في ظل النظام الدولي الجديد تتجاوز

مبدأ السيادة و تسعى لتغيير أنظمة الحكم بحجة نشر الديمقراطية ألا يؤدي هذا الوضع إلى تبني القوة لإبقاء أنظمتها فتؤدي إلى الإخلال بالقواعد التي تعزز الأمن الجماعي ؟

- إذا كانت أبعاد الأمن الجماعي تقوم على أن السلام واحد لا يتجزأ ، ألا ينبغي تحديد معالم النظام العام الدولي الذي يفترض أن يوطر أسسه .

- تضع الدول في المقام الأول مصالحها الضيقة فيكون مسعاها لتحقيق الأمن الجماعي محدودا .
و أبعاده وثيقة الصلة بمصير الشعوب، و هذه الأخيرة تملك إطارا منظما يرمي إلى حماية مصالحها و إقامة تواصل بينها، تجسد في المنظمات غير الحكومية.
- إذن أليس من الضروري إشراك المجتمع المدني الدولي في تعزيز الأمن الجماعي ؟

3-1-1 نتائج الدراسة :

لم يكن من قبيل التضليل معالجة نظام الأمن الجماعي في هذه الدراسة خارج إطاره التقليدي إذ ان المعطيات الآتية تدعونا إلى ادراك مدى التسارع في تطور المفاهيم التي ينطوي عليها القانون الدولي هذا القانون الذي عرف بالبطء و بطابعه البدائي مقارنة بسائر فروع القانون الاخرى شهد تحولا نوعيا في جزئياته بتغير الكثير من الافكار و تراجع بعضها و بروز جديدة تحت وطأة المتغيرات الدولية لفترة ما بعد الحرب الباردة .

- و لعل أهم مظهر هو ما لحق مضمون فكرة الأمن الجماعي من مراجعة قد تم ربطها بأبعاد لم تكن مطروحة للنقاش من قبل ، على الأقل في هذا السياق فمن الخطأ فصل هذه الفكرة عن إطارها الشامل و لا ينبغي النظر إلى هذه المسألة باستخفاف لأنه ما دام الأمن هو الغاية و ينصب على حفظ الحق في البقاء فأبعاد الأمن الجماعي تكشف عن حقيقة مصادر التهديد التي تتجاوز في أضرارها ما يترتب عن النزاعات المسلحة من إهدار لهذا الحق .

- لقد تبين بوضوح ان واضعي ميثاق الأمم المتحدة قد اغفلوا تحديد الترتيبات الضرورية لمواجهة الأبعاد المختلفة للأمن الجماعي و انحصر الاهتمام في الأمن العسكري بينما لم يعد هذا الأخير يعكس حالة الاستقرار الدولي و حفظ السلم و الأمن الدوليين و هو يوحى بعدم وجو تنظيم قانوني ثابت و منفصل عن الأحكام العامة ، فثمة ضرورة ملحة لربط الأمن بمعطيات كثيرة خارج إطار التسلح و استعمال القوة العسكرية أو التهديد بها و تبعا لذلك لم يعد مبدأ تحريم استعمال القوة هو الفيصل الوحيد بين وجود أو انعدام الشرعية الدولية فلا بد من ترسيخ مبادئ أخرى تحرم إتيان سلوكيا تتحمل

في جوهرها انتهاكا جسيما لقواعد القانون الدولي ذات طبيعة آمرة تنصب على الجوانب الإنسانية ،
البيئة الاقتصادية الاجتماعية و الثقافية و تهدف إلى تثبيت ركائز النظام العام الدولي .
- تكمن صعوبة تحديد الإطار القانوني لأبعاد الأمن الجماعي في تموقعها بملئى القانون و السياسة
و المتمعن في تحديد موقف الدول من هذا المركز يلاحظ وجود اتجاهات متناقضة تعبر عن نظرة
المجموعة الدولية للكيفية التي ينفذ بها الأمن الجماعي مع استمرار جدلية العلاقة بين العنصرين .
فالدول النامية تتبنى موقفا ينصب في الاتجاه المثالي بشقيه الوضعي و الأخلاقي و يؤكد على سمو
القانون الدولي نظرا لحاجتها إلى ضمانات لحماية مصالحها في مجال العلاقات الدولية بينما تنصب
مواقف الدول الكبرى المهيمنة بنفوذها في الاتجاه الواقعي الذي يغلب الاعتبارات السياسية المتمثلة في
المصلحة القومية و يقوم على مدى توفر القدرة في تحقيق هذه الغاية على الاعتبارات القانونية.

2-1 الدراسة الثانية: " الحق في الأمن الشخصي "¹

هذه الدراسة عبارة عن رسالة ماجستير في القانون الجنائي مقدمة من طرف الطالبة
" فار جميلة" تحت إشراف الدكتور " العايش نواصر " و تمت في سنة 2002 بجامعة باتنة معهد
العلوم القانونية ، كان تساؤلها الرئيسي هو كما يلي :

1-2-1 تساؤلات الدراسة :

- إذا كان التعدي على كرامة الإنسان يعتبر تعديا على حقه في أمنه الشخصي أم لا ؟
و لقد طرحت هذا التساؤل بعد التعرض إلى الضمانات و المواد القانونية التي تحمي الأمن
الشخصي و التعرض إلى مختلف الجرائم التي تنتهك و تمس بهذا الحق و لذلك أضافت عدة
تساؤلات فرعية أخرى انجزت على التساؤل الرئيسي و هي :

- هل فعلا كل واحد منا يتمتع بالحق في الأمن الشخصي؟
- هل كل واحد منا أمن على حياته و كرامته و صحته ؟
- و ان وجد هذا الحق هل هو محمي قانونيا ؟

1- جميلة فار : " الحق في الأمن الشخصي " ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، معهد العلوم القانونية ، جامعة باتنة ، الجزائر، (2001-2002)،
ص 9.

- و إذا كان محميا هل تلك الحماية فعلية و كافية ؟ أم انها تبقى مجرد ضمانات شكلية ليست محترمة من الناحية العملية ؟

- و إذا كانت كافية لماذا توجد إذا مثل هذه الجرائم التي تمس بهذا الحق ؟

- ما هو موقف المشرع الجزائري من مبدأ التعويض عن الضرر المعنوي، فهل بعدم نصه صراحة عن التعويض عن الضرر المعنوي يعتبر رافضا له أو انه ترك المجال مفتوحا للاجتهاد و القضاء

و البحث ؟و هل هناك تعديلات أدخلت في هذا المجال كما فعلت تشريعات الدول الأخرى ؟

1-2-2 فرضيات البحث :

لم تقدم الباحثة فرضيات للبحث و انما اقتصرت على توضيح أهدافه و أهميته كما يلي :

تم اختيار الموضوع لانه حسب رأيها في أيامنا هذه كثر الحديث عن العنف و عدم توفر الأمن لما شهدته و ما زالت تشهده البلاد من الأحداث المأساوية و صور العنف التي تتكرر يوميا و تفرض نفسها علينا بقوة كأفراد من مجتمع عانى و لا يزال يعاني من مشاهد العنف ، فهناك حالة " انعدام الأمن " و عليه أصبح الفرد مهددا في حياته و عرضه و كرامته فصفة الآدمية انتزعت من قاموس الحياة و أصبح الإنسان لا قيمة له يعيش في رعب و خوف و قلق مستمر .

و مصدر هذا الخوف ليس فقط عدوان الأفراد بل كذلك السلطة العامة نتيجة لسوء استعمالها لهذه السلطة و هكذا يتعرض الحق في الأمن الشخصي إلى الانتهاك من قبل من كان المفروض عليه العمل لحمايته و صيانتته.

و جرائم الاعتداء على حق الإنسان في أمنه الشخصي اما تستهدف المساس بشخصية الإنسان الطبيعية أو العضوية فتمس سلامته البدنية كجرائم القتل و جرائم الجرح و الضرب و إعطاء مواد مضرّة بصحته و اما تستهدف المساس بشخصيته المعنوية أي كرامته كجرائم الشرف و السمعة و الاعتبار و الحرمان من الحرية الشخصية بدون حق و التعدي على حرمة الحياة الخاصة للإنسان كإنتهاك حرمة مسكنه و مراسلاته الكتابية و الشفوية.

و في خلاصة البحث توصلت الباحثة إلى ان الإسلام في تنظيمه المتكامل كانت و لا تزال غايته الرقي بالإنسان و تحقيق الرفاهية له فان فكرة أمنه الشخصي هي من أهم الموضوعات التي اهتم بدراستها كما ان معظم دساتير العالم و العديد من الاتفاقيات الدولية قد اعترفت بهذا الحق و إحاطته

بكثير من الضمانات و عقدت العديد من المؤتمرات لدراسة موضوع الأمن على سبيل : المثال المؤتمر العربي الذي انعقد بالرياض في 1999 حيث خرج بالعديد من التقارير و التوصيات لحماية الأمن الشخصي و الوصول إلى تحقيق الأمن الشامل ، كما ان المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية قد حرص على حماية الحق في الأمن الشخصي و ذلك بفرض عقوبات شديدة على كل من يتعدى على حياة و صحة و كرامة الإنسان لكن للأسف الشديد بالرغم من كل هذه الجهود إلا ان إشكالية أمن و سلامة الإنسان المادية و المعنوية لا زالت قائمة ليومنا هذا .

1-2-3 نتائج الدراسة :

أسباب عدم توفر الأمن و السبب راجع إلى ان الحماية الجزائية المقررة للحق الأمني غير كافي من ناحية و من ناحية أخرى ان تلك الضمانات التي وجدت لحماية هذا الحق تبقى شكلية غير محترمة من الناحية العملية.

- نجد أحيانا تعرض الأشخاص إلى أعمال عنف غير مبررة يرتكبها بعض أعوان السلطة العمومية سواء كانوا شرطة أو معلمين أو حراس سجون مثل الضرب و الجرح و الاغتصاب و التعذيب و حتى القتل هذا في ظل الظروف العادية اما في ظل الظروف الاستثنائية أكثر الانتهاكات و التعسفات في حق الأشخاص.

و ما نلاحظه اليوم ان حق الإنسان في أمنه على حياته قد تم تفسيره بالمعنى الضيق فأعمال الإبادة و العنف الجماعي الذي تمارسه بعض الدول لا تزال بلاء ينزل بالإنسانية و يتسبب في هلاك آلاف الأبرياء من البشر و على الرغم من ان التهديد باستعمال القوة أو باستخدامها من طرف أي دولة على دولة أخرى محظور بموجب ميثاق الأمم المتحدة إلا ان بعض الدول تمارسه اليوم و خير مثال على ذلك ما تمارسه إسرائيل على فلسطين من أعمال الإبادة و الولايات المتحدة على الشعب الأفغاني و غيرها كثير.

اما على الصعيد الوطني فالجزائر اليوم و للأسف الشديد تشهد تنظورا خطيرا في مؤشرات العنف الدموي فقد سجلت الكثير من الانتهاكات و الاعتداءات على حق الإنسان في أمنه الشخصي.

و أخيرا فان الحل حسب رأي الباحثة ان تحقيق التوازن بين مصلحة المجتمع في الدفاع عن أمنه و سلامته و مصلحة الفرد في الدفاع عن حقه في أمنه الشخصي من الصعب تحقيقها و السبب لا يرجع دائما إلى قصور المشرع أو وجود خلل في التشريع أو انعدام الرقابة الفعالة على تطبيق القوانين و انما يرجع أيضا إلى الإنسان في حد ذاته فسبب وجود الجريمة هو الإنسان لذلك يجب تربيته على أسس سليمة و الحل الوحيد هو الرجوع إلى الشريعة الإسلامية كمثل في التربية كما لا يجب ان نجعل الدور المهم و الفعال الذي يلعبه التعليم في تحقيق الأمن فهو أداة ترسيخ مبادئ و إحلال القلم محل السلاح في حل المشاكل و النزاعات .

فمن الناحية القانونية نجد الفرد هو محور القانون الرئيسي فالتشريعات تسعى في تنظيماتها إلى حمايته و تحقيق مصالحه التي هي في النهاية تمثل مجموعة مصالح المجتمع ككل .

3-1 الدراسة الثالثة: " دور الشرطة العلمية و التقنية في الكشف عن الجريمة "1

هذه الدراسة هي أطروحة دكتوراه من إعداد الطالبة : بهلول مليكة و تحت إشراف : د . عبد الله أوهايبية من جامعة الجزائر 1 و تمت الدراسة في سنة 2013 ، و قد طرحت الباحثة التساؤل الرئيسي التالي :

1-3-1 تساؤلات الدراسة :

" ما مدى مساهمة الشرطة العلمية و التقنية في الكشف عن الجريمة و المجرم؟

و لقد انجر عنه ثلاثة تساؤلات فرعية و هي:

- هل ساهمت حقيقة الأساليب العلمية و التقنية في مكافحة الجريمة ؟
- ما قيمة هذه الأعمال قانونيا ؟
- كيف يمكن التوفيق بين متطلبات البحث و التحقيق بالوسائل العلمية و مقتضيات حماية حقوق الإنسان؟

و للإجابة على هذه التساؤلات لم تقدم الباحثة فرضيات في دراستها و اتبعت المنهج الوصفي التحليلي لدراسة مختلف الأعمال التي تصدر عن الشرطة العلمية و التقنية سواء على أرضية مسرح الجريمة أو على مستوى المخابر للوصول إلى ابراز أهمية هذه الأعمال من حيث حجيتها و قيمتها امام القضاء دون الغوص و التعمق في الجانب العلمي لهذه الأعمال الفنية.

1- مليكة بهلول : " دور الشرطة العلمية و التقنية في الكشف عن الجريمة " ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد العلوم القانونية ، جامعة الجزائر ، (2012-2013) ، ص 11.

1-3-2 نتائج الدراسة :

و لقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج لعل أهمها ما يلي :

- التصدي للتيار الإجرامي المعاصر يستلزم بالضرورة الاعتماد على العلوم و التكنولوجيا الحديثة ومن ثم كان الهدف الأساسي لدراستها هو إبراز المعالم الأساسية لإقامة العدالة الجنائية على أسس و قواعد علمية من شأنها ان تحظى بثقة و اطمئنان ليس القاضي فقط بل و كل أطراف الخصومة الجنائية و كذا المجتمع الذي يستشعر من الأحكام الصادرة من القضاء أصول العدل و العدالة .
- من هنا كان للشرطة التقنية و العلمية دورا بارزا في تجسيد هذه المعالم مما جعل الدراسة تركز على استظهار الدور المنوط بهذه الهيئة من خلال محورين أساسيين هما:

المحور الأول : مسرح الجريمة و الأهمية التي يكتسبها في التحقيقات الجنائية المعاصرة:

إذ يعد الحجر الأساسي في المعاينة لما يزرخ به من مخلفات و آثار هائلة من شأنها البوح بأسرار الجريمة و المجرم بشرط ان تتم هذه المعاينة بطريقة فنية يتولاها المختصون و الخبراء بانتهاج الطرق العلمية الفنية سواء في المحافظة على محتوياته بالبحث عنها بأساليب ووسائل علمية والقيام برفعها و جمعها وفقا للمنهج العلمي السليم لحمايتها من التلف. و لما كانت هذه الأعمال متعلقة بمسرح الجريمة تشكل قاعدة لأعمال الشرطة العلمية المخبرية، فانه يقع على الشرطة التقنية عبء القيام بها على أكمل وجه للسماح للشرطة العلمية استكمال مهامها.

المحور الثاني : مخابر الشرطة العلمية و التقنية

التي تعد حلقة جوهرية من حلقات التعامل مع الآثار المادية بحيث تتولى الشرطة العلمية الأعمال المخبرية من فحوصات و تحاليل و اختبارات في أقسام علمية و تقنية مختلفة و بطقم بشري متخصص و أجهزة و معدات تكنولوجية ذات جودة عالية ، ولما كانت أعمال المخابر لا تخرج عن كونها أعمال خبرة تعرضت الدراسة لمفهومها طبيعتها و أهميتها لتصل إلى النتيجة المنتظرة من القضاء و المتمثلة في الدليل ، هذا الدليل الذي يشكل محور اهتمام الباحثين منذ القرن الماضي وزاد الاهتمام به في ظل القرن الحالي لتفاقم أضرار الجريمة التي أصبحت لا تعرف حدودا إقليمية و لا نوعية.

هذا الدليل الذي يتميز بخصائص تميزه عن الدليل المعنوي كتمييزه بالاستقرار و الثبات و الدقة

و الموضوعية و التطور بتطور وسائل انجازه و قدرته على تحديد شخصية المهتم إلا ان رغم هذه المميزات ، فان التشريعات الجنائية لم تمنحه قوة ثبوتية خاصة تمكنه من السمو عن الأدلة الأخرى، فلا يمكن فرضه على القاضي لان من شان ذلك حرمان المتهم من الاستفادة من شرعية الأدلة المؤسسة على الصرامة العلمية.

و على هذا الأساس، إذا كان تقييم الأدلة و تقدير حجتها يدخل في صميم اختصاص القاضي بمقتضى التزامه بالفصل في الدعوى المطروحة امامه ، وله ان يتخذ ما يراه مناسباً لمعرفة الحقيقة التي يبنى عليها حكمه، إلا ان تقدير الأدلة العلمية من مساس و انتهاكات لحقوق و حريات الأفراد إذا لم تحاط بسياج من الشرعية الإجرائية.

و بعد هذا العرض للمحاور الأساسية للدراسة تمكنها من استخلاص بعض النتائج نذكر من أهمها ما يلي:

✓ ان المناداة بضرورة توظيف العلوم المختلفة في مجال القانون الجنائي و بالأخص في البحث و التحقيق الجنائيين و كذا الإثبات من شأنه ان يساهم في إصلاح العدالة الجنائية بإقامتها على قواعد و حقائق علمية التي ان لم تقل كل الحقيقة فانها لن تقول سوى الحقيقة.

✓ إذ كان الاعتماد على الأساليب و الوسائل العلمية في التحقيق و الإثبات الجنائيين أمر لا بد منه في ظل الجريمة المعاصرة، إلا ان هذا لا يعني استبعاد الأساليب التقليدية و الأدلة المعروفة كالشهادة و الاعتراف، إذ لا يمكن للقاضي ان يعتمد على الأدلة العلمية لوحدها بل يجب ان تساندها و تساند الأدلة الأخرى ليوافق القاضي بينها بناء على اقتناعه الشخصي.

✓ لا بد من تهيئة خبراء الشرطة العلمية و التقنية من مهندسين و تقنيين متخصصين في مجالات علمية مختلفة و السهر على تكوينهم المستمر سواء داخل الوطن أو خارجه في هذا المجال للاستفادة من خبراتهم.

✓ ان الاعتماد على التحقيق الجنائي العلمي يستدعي العمل على رفع مستوى الثقافة العلمية و الفنية لرجال الأمن و القضاء، بتدريس العلوم التي تخدم القضاء كعلم الأدلة الجنائية، التعامل الفني مع مسرح الجريمة، علم البصمات، الطب الشرعي.. سواء في كليات الحقوق، المدرسة العليا للقضاء، و معاهد الشرطة الجنائية... الخ.

✓ بالمقابل يجب أيضاً رفع مستوى الثقافة القانونية للخبراء حتى لا تكون تقارير خبرتهم علمية بحتة مجردة من إطارها القانوني، الأمر الذي قد يجعل ذلك سبباً للطعن فيها.

- ✓ تناولت الدراسة نوعا من الأدلة الجنائية و هي الأدلة العلمية باعتبارها المحور الأساسي لعمل الشرطة العلمية و التقنية لتقييمها في ضوء معيار قطعيتها قياسا ببعض الأدلة العلمية الأخرى التي أثبتت قوتها و حجيتها و ثباتها لأكثر من قرن من الزمن كبصمات الأصابع.
- ✓ خلافا لأدلة المعنوية التي تسهل على القاضي مناقشتها، فان الأدلة العلمية يصعب عليه فهمها بالنظر لما يكتنفها من الغموض و التعقيد، رغم تناول التحليل و الفحص من كل جوانبها، الأمر الذي يجعله يسلم بظاهره أو بمضمون و نتائج التقرير تجنباً للوقوع في تفاصيل لا يكون قادرا على التحكم فيها.
- ✓ ان المخابر الموجودة بالجزائر و هي : المخبر الرئيسي بالجزائر العاصمة و المخبرين الجهويين بمدينتي قسنطينة وهران، لا تكفي لتغطية حاجة المجتمع بالنسبة للاستفادة من خدمات الشرطة العلمية و التقنية و عليه ينبغي انشاء مخابر اخرى، خاصة بمنطقة الجنوب الواسعة لكونها منطقة حدودية تربطها حدود مع دول أفريقية اخرى مما يجعلها معرضة للنشاط الاجرامي بكل صوره و أشكاله.
- ✓ تقوية العلاقة بين الجهات القضائية و الشرطة العلمية و التقنية و إقامة جسر للتعاون و التفاهم بينهما.
- ✓ وضع نصوص قانونية تعطي أعمال الشرطة العلمية و التقنية قيمتها و حجيتها امام القضاء.
- ✓ الوقاية و المتابعة و العقاب يتطلب اليوم باحثا و محققا يجمع بين الخبرة العلمية لضباط الشرطة القضائية و المحققين، و المعارف و الأساليب العلمية و التكنولوجية للمهندسين و الخبراء عموما، بالإضافة إلى الحذر و اليقظة من طرف القضاة.

- **الاستنتاج:**

من خلال الدراسات القانونية السابقة لا نجد أي موضوع متعلق " بالمرأة الأمنية " كمهنة حديثة في الجزائر و ما يهم الباحثين المختصين في هذا المجال هو : " الأمن بصفة عامة و الشرطة بصفة خاصة " ، فقد أثبتوا ان الأمن ضرورة ملحة لتطور المجتمعات و ان تحديد مفهوم موحد للأمن و أبعاده من اعقد و أصعب القضايا المطروحة اليوم، فأحد ابعاد الأمن في دولة ما يمكن ان يكون هو نفسه " حالة اللأمن " في دولة اخرى و الأمثلة في ذلك عديدة لعل من أهمها : احتلال دولة ما يمثل هدفا تتبغي من وراءه الدولة المستعمرة تحقيق بعد من أبعاد الأمن " سواء اقتصادي أو غير ذلك بينما يشكل ذلك بعدا من أبعاد " اللأمن " للدولة المستعمرة ان لم نقل اللأمن كله، و لا يوجد قانون عام موحد بين الدول لكنلا أحد يختلف عن حتمية وجود الأمن لخلق الجو المناسب للرقى و الازدهار الشخصي و الدولي على حد سواء ، و كما ان " الأمن " حق على كل مواطن ، فهو واجب عليه أيضا و الجزائر مثلها مثل العديد من الدول الاسلامية لا بد لها من اعادة النظر إلى قانون العقوبات الحالي و وضع قانون مشدد مستمدا نصوصه من القران و السنة ، لردع الجريمة التي لم تعد تقتصر على المجتمع المدني فحسب ، بل و حتى القطاعات التي من المفروض ان تكون هي المسؤولة الأولو المباشرة لمواجهتها (الشرطة /الاساتذة/ادارة السجون...) و ما نلاحظه في هتين الدراستين - و ذلك لما لها من علاقة مباشرة مع " القضاء " لذلك تدعوا الدراسات إلى توطيد العلاقة بين " القضاة " و " رجال الشرطة العلمية و التقنية " كون " مسرح الجريمة " هو نقطة اهتمام مشتركة بينهما، و لا بد لكلاهما من " التكوين العلمي و مسابرة ما هو جديد من الجانب التكنولوجي خاصة ما يستعمله كلا من المجرمين و المختصين في الكشف عن الجريمة، لان كلتا العمليتين في حالة تغيير و تجديد مستمر .

و ما لفت انتباهنا كباحثين في علم الاجتماع هو ان الباحثين في القانون لا يقدمون تفسيراً شاملاً للظاهرة الأمنية صحيح ان ما يهمهم هو تقييم القانون الوضعي حول ظواهر محددة إلا انهم في دراستهم للمهن الأمنية لا تهتمهم المهنة ذاتها بل ما مدى فعالية القوانين على أرض الواقع، و ما يدرسون من هذه المهنة إلا " مهنة الشرطة" لما لها من مهام مشتركة مع القضاء، اما عن "مهنة المرأة" في الأمن فتتعدم في الدراسات القانونية و سوف نتطرق إلى التخصصات الاخرى لنرى ما مدى اهتمامهم بدراسة هذه المهنة.

2- "الأمن" و " مهنة المرأة الأمنية " في "علوم الاتصال"

في تخصص الإعلام و الاتصال لاحظنا عدم وجود دراسة مباشرة حول "مهنة المرأة الأمنية" مثلها في ذلك الدراسات القانونية - و لكن كان موضوع اهتمام الباحثين في هذا التخصص حول الشرطة الجوية لما لها من بعد اتصالي مباشر ، و لقد اخترنا الدراسة التالية لاننا نرى انها تلخص اسهامات هذا التخصص في مجال المهن الأمنية و هي :

1-2 الاتصال بين الشرطة و المواطن و دوره في مكافحة الجريمة في الجزائر¹

و هي عبارة عن اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم الاعلام و الاتصال من اعداد الطالبة براردي نعيمة و تحت اشراف د . عمور بن حليلة و تمت في سنة : 2013 .

1-1-2 تساؤلات الدراسة :

و لقد تضمنتالدراسة تساؤلا عاما حول اشكالية الاتصال بين الشرطة و المواطن و علاقتها بالأبعاد المجتمعية و السياسية في الجزائر ، و قد اقترحت الباحثة ثلاث فرضيات أساسية و هي :

2-1-2 فرضيات الدراسة :

- ان شعور المواطن بالأمن له علاقة بالسلطة السياسية و في قدرتها على تفعيل الاتصال المؤسستي .
- ان شعور المواطن بالأمن له علاقة بفعالية المؤسسات المجتمعية و الأمنية و منها الشرطة .
- ان تفعيل انساق المجتمع المختلفة يحدث منظومة أمنية متكاملة .

3-1-2 نتائج الدراسة :

و كانت أهم النتائج المتوصل إليها هي ان التحولات و التغيرات التي شهدها المجتمع الجزائري خلال سنوات التسعينات كانت أحداث عابرة و اننا نلاحظ ان تأثيراتها امتدت على نطاق أوسع و بالحديث على العلاقة بين الشرطة و المواطن نلاحظ انه يسودها الشك و عدم الانسجام لأسباب تتعلق بجوانب تاريخية و أيضا سوسيوثقافية ، لكن المؤكد ان هذه العلاقة لم تكن أبدا على وفاق و قد زادت الأحداث السياسية و الاجتماعية و التي عرفتها الجزائر على مر العقود بعد الاستقلال تنافرا و لعل اليوم نبحث عن سبيل تحسين العلاقة لكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا:

¹- نعيمة براردي : "الاتصال بين الشرطة و المواطن و دوره في مكافحة الجريمة" ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد علوم الاتصال ، جامعة الجزائر ، (2012-2013) ، ص 8.

كيف يمكن ذلك في ظل عدم اعتراف الدولة بإشكالية هذه العلاقة التي قد يبرها البعض بطبيعة عمل الشرطة الذي يتوجب عليها التصرف بالتزام و مواجهة كل من يخالف القانون لكن قد يكون ذلك صحيحا إذا كنا ازاء مجرم وليس مواطن، و لا ننسى ان مجتمعنا ينقصه الكثير في مسألة وعيه الأمني لا بد من اشراك المواطن في المعادلة الأمنية كعضو فعال في المجتمع و ان صعوبة عمل الشرطة في تأثره بالتطور التكنولوجي اليوم و الذي امتد إلى تطور الجريمة مما أضاف صعوبات أكبر على عمل الشرطة و من ناحية اخرى ضبط النظام و الذي تواجهه صعوبات متعلقة بالمساح بحقوق و حريات الإنسان و التي تضمنها المواثيق و الدستور و التشريعات كل ذلك يزيد من صعوبة عمل الشرطة و يضعها في مناخ لا يساعد كثيرا على تفهم المواطن و انما قد يزيده عدائية و نفورا من الشرطة.

- الاستنتاج:

فالاطار العام المحيط بعمل الشرطة و المتمثل في الظروف البيئية المختلفة مما تتضمنه من عقبات كتقاليد الترابط بين الأفراد و العصبية، و عدم الكشف عن الجريمة مرتكب الجريمة، أو مخلفات الاستعمار التي ارتبطت بفكرة تعاون المواطن مع الشرطة خيانة للمجتمع أو الفردية الانعزالية التي شجعت إلى حد كبير عدم التعاون مع الشرطة في أبسط أشكالها و هي التبليغ عن الجريمة أو الشهادة و لا بد من القضاء عن هذه العوائق أولا لتفعيل دور الشرطة الجوارية التي أصبحت تتمركز في الاحياء و التجمعات السكانية الساخنة و هذا عن طريق تفعيل الاتصال مع الشباب خاصة .

كما لا بد من التأكيد على ضرورة تعميق علاقة جهاز الشرطة بالمؤسسات الجامعية و مراكز البحوث لتعميق و تبادل المعارف و الخبرات و تدعيم مفهوم الشرطة الجوارية على أسس علمية .

و بالتالي فقد اهتمت الدراسة بالجانب الاتصالي بين المواطن و الشرطة و ذلك للتخفيف من الجريمة و تحقيق الأمن.

II- "الأمن" و "المهن الأمنية" في علم النفس

بعد ان تعرضنا لدراسة " موضوع المهن الأمنية " في كل من " العلوم القانونية " و " علوم الاتصال " سنتطرق الان إلى هذا الموضوع في دراسات " علم النفس " التي تحصلنا فيها على دراستين مهمتين جدا حول " مهنة الشرطة في الجزائر " و هي :

1- الدراسة الأولى أثر مصادر الضغط المهني و استراتيجيات المقاومة المعبرية

الانفعالية و الدفاعية الانفعالية / العقلانية على الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة¹

هذه الدراسة عبارة عن اطروحة دكتوراه من اعداد الطالبة : مزياني فتيحة ، و تحت اشراف الاستاذ .
د : بوسنة محمود ، تمت في سنة : 2007 بجامعة الجزائر 2 و اجرت الباحثة دراسة ميدانية بالمديرية العامة للأمن الوطني بالجزائر العاصمة و قد ضمت اشكالية البحث ستة تساؤلات هي كما يلي :

1-1 تساؤلات الدراسة :

- هل يدرك ضباط الشرطة ضغطا مهنيا شديدا فيما يخص المصادر التالية : ضغط المهمة، ضغط الجهاز ، ضغط العلاقات ، ضغط المحيط الاجتماعي و أخيرا ضغط العلاقة، بيت / عمل.
- هل يبدي ضباط الشرطة مقامة عالية لمصادر الضغط الذي يدركونه و هذا من خلال استعمالهم استراتيجيات المقاومة التالية : استراتيجية السند الاجتماعي استراتيجية العلاقة : بيت / عمل، استراتيجية الوقت و استراتيجية الاندماج ؟
- هل يبدي ضباط الشرطة دفاعية عقلانية أكثر من دفاعية انفعالية ؟
- هل يعاني ضباط الشرطة من الاحتراق النفسي ؟
- هل توجد علاقة بين الضغط المهني و الاحتراق النفسي ؟
- هل تزيد كل من استراتيجيات المقاومة و المعبرية الانفعالية و الدفاعية الانفعالية / العقلانية بعد إضافتها لمصادر الضغط في شرح التباين في مستويات الاحتراق النفسي و أبعاده كل على حدى عند ضباط الشرطة؟

¹- فتيحة مزياني : "أثر مصادر الضغط المهني و استراتيجيات المقاومة المعبرية الانفعالية و الدفاعية الانفعالية / العقلانية على الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة" ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد علم النفس ، جامعة الجزائر 2 ، (2006-2007) ، ص 15.

2-1 فرضيات الدراسة :

- و للإجابة عن هذه الاسئلة اقترحت الباحثة الفرضيات التالية :
- يدرك ضباط الشرطة ضغطا مهنيا شديدا فيما يخص المصادر التالية: ضغط المهمة و ضغط الجهاز و ضغط العلاقات و ضغط المحيط الاجتماعي و ضغط العلاقة بيت / عمل.
 - يبدي ضباط الشرطة مقاومة عالية لمصادر الضغط الذي يدركونه و هذا من خلال استعمالهم استراتيجيات المقاومة التالية : استراتيجيات السند الاجتماعي استراتيجيات المهمة، استراتيجيات المنطق، استراتيجيات العلاقة بيت/ عمل استراتيجيات الوقت و استراتيجيات الاندماج .
 - يبدي ضباط الشرطة دفاعية عقلانية أكثر من دفاعية انفعالية.
 - يعاني ضباط الشرطة من احتراق نفسي معتدل لانهم كما نفترض يتمتعون بمقاومة عالية للضغط و بدفاعية عقلانية و معبرية انفعالية.
 - توجد علاقة بين الضغط المهني و الاحتراق النفسي.
 - تزيد كل من استراتيجيات المقاومة و المعبرية الانفعالية و الدفاعية الانفعالية / العقلانية بعد إضافتها لمصادر الضغط في شرح التباين في مستويات الاحتراق النفسي و أبعاده كل على حدة عند ضباط الشرطة .بمعنى آخر فان استراتيجيات المقاومة و المعبرية الانفعالية و الدفاعية الانفعالية / العقلانية تلعب دورا وسيطي في أثر مصادر الضغط المهني على الاحتراق النفسي و أبعاده كل على حدى عند ضباط الشرطة .

3-1 نتائج الدراسة :

كون مهنة الشرطة من المهن الخمسة الضاغطة المصنفة عالميا فقد جاءت هذه الدراسة لتثبت ذلك اذ توصلت الباحثة إلى ان الضباط في الشرطة يدركون فعلا ضغطا مهنيا عاليا في مختلف مصادره التي تم قياسها.

و هذه النتائج تتماشى مع الدراسات السابقة التي اجريت على ضباط الشرطة كدراسة

(كوب و آخرون ، 1999) على ضباط الشرطة الهولنديين و دراسة (براون ، 1984)

و دراسة (كيركالدي و فورنهام ، 1995) على الاطارات العالية في الشرطة، و دراسة

(انشيل و آخرون ، 1997) على الشرطة الاسترالية و التي أكدت كلها على ان ضباط الشرطة يعانون ضغطا مهنيا عاليا.

و ما يجدر الاشارة إليه هو ان أغلب هذه الدراسات استعملت قياسها للضغط لدى الضباط استبيان يقيس الضغوطات العملية و التنظيمية من خلال خمسة مصادر و هي :

ضغط المهمة / ضغط الجهاز / ضغط العلاقات / ضغط المحيط الاجتماعي / ضغط العلاقة بيت / عمل بالإضافة إلى الضغط الكلي .

هكذا فان ضباط الشرطة بحكم عملهم يقضون وقتا يفوق ما يقضونه في بيوتهم طوال حياتهم المهنية و يتعرضون لضغوطات شتى و متفاوتة من حيث الدرجة و هم يلجئون إلى استعمال عدة استراتيجيات لمقاومة مختلف مصادر الضغط في ميدان عملهم و تتمثل هذه الاستراتيجيات في :

استراتيجية المنطق، استراتيجية السند، استراتيجية الاندماج و استراتيجية الوقت استراتيجية المهمة و في الاخير استراتيجية العلاقة بيت / عمل.

و تأتي في المرتبة الأولى مصدر ضغط العلاقة بيت / عمل الذي كان تأثيره دالا على الاحتراق النفسي فكما زاد ضغط الاحتراق النفسي ككل لدى ضباط الشرطة و كلما زاد مفهوم الذات السلبي و العجز لديهم . و قد توصل ليدر (1990) إلى ان السند العائلي ضروري للفرد حتى يستطيع القيام بعمله إذ انه يعتبر مورد هام كونه ينقص و يقي من الاحتراق النفسي فالضغوطات في العمل تؤثر على الفرد في محيطه الاسري و الضغوطات الاسرية والعائلية بدورها تؤثر على الفرد في مكان عمله فبين المحيط العائلي و محيط العمل علاقة تأثر و تأثير ، و هناك مؤشرا إحصائية تقول ان رجل الشرطة أكثر عرضة للمشاكل العائلية عن أرباب العمل الاخرى نظرا لطبيعة عملهم ان جوهر عمل ضباط الشرطة هو معاملة الناس على اختلاف فئاتهم و ثقافتهم ووعيمهم فهو يتصل بالناس و قادة الرأي و الرؤساء و المرؤوسين و هذا يتطلب منه الاستعداد لتحقيق العلاقات الطيبة مع كل هذه الفئات و اكتساب دعمهم و ثقتهم و الا شعر بالعجز .

2- الدراسة الثانية : عوامل الانتحار لدى أفراد الشرطة¹

هي دراسة ماجستير من طرف الطالبة : عمارة يمينة ، تحت اشراف أ. د مسيلي رشيد و تمت في سنة 2009 و ذلك بجامعة الجزائر 2 و قد طرحت الباحثة ثلاثة تساؤلات أساسية في دراستها و هي :

1-2 تساؤلات الدراسة:

- هل هناك عوامل اسرية ساعدت على الانتحار لدى افراد الاسرة ؟
- هل هناك عوامل ذاتية للانتحار لدى افراد الاسرة ؟
- هل هناك علاقة لتواجد السلاح الناري الانتحار لدى أفراد الشرطة ؟

2-2 الفرضيات :

و للإجابة على هذه الاسئلة اقترحت الباحثة الاجابات التالية

- هناك عوامل اسرية ساعدت على الانتحار لدى افراد الشرطة.
- هناك عوامل ذاتية لدى افراد الشرطة ادت إلى الانتحار.
- هناك علاقة لتواجد السلاح الناري الدائم بالانتحار لدى افراد الشرطة.

3-2 نتائج الدراسة :

من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة حول اسباب الانتحار لدى أفراد الشرطة هي :

- غياب الحوار و الاتصال بين افراد الاسرة مما يخلق الكثير من الصراعات و النزاعات فغياب الاتصال من شأنه الشعور بالأهمال و اللامبالاة مما يجعل العلاقات بين الأفراد غير حميمية و قد تكون عدائية .
- التفكك الأسري حيث وجدنا عند البعض سواء وفاة الأم أو الأب أو معا أو الطلاق.
- وجود سوابق تتمثل في محاولات انتحارية أو حالات انتحارية في تاريخ العائلة إلى جانب السوابق الكحولية عند بعض الحالات.
- اضطراب العلاقات سواء بين الوالدين أو بين المنتحر و عائلته أو المنتحر و زوجته بالنسبة للمتزوجين فمعظم الحالات تميزت أسرههم بعدم الانسجام و التوافق و عدم الاستقرار و كثرة

1- يمينة عمارة : "عوامل الانتحار لدى أفراد الشرطة" ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، معهد علم النفس ، جامعة الجزائر 2 ، (2008-2009) ، ص 5.

الصراعات و هذا الأمر كثيرا ما يؤدي إلى ظهور بعض مظاهر عدم التكيف عند الأبناء كالسلوكيات الانحرافية.

- و بالتالي لا يمكننا تفسير الانتحار من زاوية واحدة فقط بل على أساس مجموعة متداخلة من العوامل الاخرى المتشابهة مع بعضها البعض و تعتبر المشاكل الأسرية الأرضية لظهور اضطرابات في المستقبل عند الفرد كونه لم يجد الجو الملائم لنمو شخصية سليمة و متوازنة قادرة على مواجهة مختلف المشاكل و الوضعيات الحياتية.

- الاستنتاج:

نجد ان الباحثين في علم النفس يركزون في دراستهم للمهن الأمنية - كباقي التخصصات الاخرى - على مهنة الشرطة و يدرسون فيها على العوامل النفسية لضغوط العمل و التي قد تؤدي بهم حتى إلى الانتحار و يجمعون على ان هذه المهنة مصنفة عالميا على انها من أولى المهن الضاغطة و في الدراسة الأولى و الثانية هذه الضغوطات راجعة إلى طبيعة المهنة ذاتها التي يمضي فيها العامل كل أوقات حياته و ينجز خلالها مهام صعبة و أحيانا خطيرة تهدد استقراره النفسي و أمنه الشخصي بالإضافة إلى ضغوطات العائلة " فهو أب و زوج و أخ و ابن " عليه مسؤوليات أخرى على عاتقه، و هذا ما يؤدي في بعض الحالات إلى الانتحار.

III - "الأمن" و مهنة المرأة الأمنية في الدراسات السوسولوجية

1-دراسات سابقة حول الأمن :

1-1- الدراسة الأولى : الدور التنموي للمؤسسات الأمنية في المجتمع

هذه الدراسة عبارة ورقة عمل لباحث المباحث العامة " حمدان بن علي الشمراني " مقدمة لندوة المجتمع والأمن بعنوان " الدور المجتمعي للمؤسسات الأمنية" و المنعقدة بكلية الملك فهد الأمنية بالرياض من 2/21 حتى 2/24 من عام 1425 هـ ، و رئيس الجلسة هو اللواء الدكتور/ "علي بن حسين الحارثي" المدير العام للسجون.

- وتضمنت هذه الدراسة المشكلة التالية:

رغم ان وجود الأجهزة الأمنية ضرورة حتمية لأي دولة سواء في القديم أو الحديث تتبع ضرورة وجودها من ضرورة الأمن نفسه الذي لا غنى عنه في أي وقت سواء للفرد أو المجتمع، ويستحيل ان يمارس الناس نشاطهم وحركتهم اليومية إلا مع تحقيق الأمن إلا ان الكثير من الناس عموماً والباحثين في مجال العلوم الاجتماعية لا يعطون البعد الأمني دوره في الدراسة والتحليل أو ربما ينظرون للأجهزة الأمنية بانها معول هدم للدولة أو علامة على التخلف أو ان بناءها يكون على حساب الرخاء الاقتصادي والتنمية أو يهملون العلاقة بين **البعد الأمني والبعد الاجتماعي** فهل تسهم الأجهزة الأمنية في تنمية المجتمع ؟ ولماذا؟ وما هي العلاقة بين هذه الأجهزة وبين التنمية؟

وقد وضع الباحث فرضيتين لهذه الأسئلة هي كالتالي:

- الفرضية الأولى : ليس بالضرورة ان الصرف المادي على الأجهزة الأمنية يكون دائماً على حساب التنمية في الدولة.

- الفرضية الثانية :في الغالب تسهم الأجهزة الأمنية في تطور المجتمع وتنميته نتيجة لطبيعة المهام التي تقوم بها الأجهزة الأمنية من خلال علاقتها بأجهزة المجتمع ومؤسساته المختلفة.

وبعد تعرضه لعدة عناصر نوجزها في الآتي:

- موقع الأجهزة الأمنية في النظام السياسي
 - علاقتها بالأجهزة الأخرى في الدولة
 - أهمية التوعية الأمنية في تحقيق الأمن في المجتمعات و الدور الكبير الذي تلعبه وسائل الاتصال في ذلك.
- و لقد أشار في خاتمة دراسته إلى بعض السلبيات التنظيمية والعملية التي جعلت من الأجهزة عبأً على بناء المجتمع وتطوره وربما أعطت انطباعاً مغايراً لما يجب ان تكون عليه من الإسهام في بناء المجتمع بل ربما أصبحت في كثيرٍ من الأحيان عائقاً للتنمية ومؤشراً على تخلف المجتمع وترتبط هذه السلبيات إلى حدٍ كبير بثقافة المجتمع ومستوى الإدارة فيه ودرجة سيادة القانون وتطبيقه في جميع مناحي الحياة المختلفة ومن هذه السلبيات ما يلي :
- تضخم الأجهزة الأمنية في بعض الدول مع سيطرة البيروقراطية على أدائها خاصةً في جوانب التعامل مع الجمهور كقضايا الحوادث والمرور والوفاة والأموال وخلافها
 - انشاء بعض الأجهزة الأمنية دون ضرورة ملحة مما يتيح عنه صرف جزء من أموال الدولة دون مقابل أمني ملموس . وكذلك المبالغة في التخصص والفصل بين الأجهزة الأمنية مما يسبب الازدواجية .
 - انتشار البطالة المقنعة في صفوف رجال الأمن مما يعكس أثراً سلبياً على العمل الأمني فضلاً عن زيادة الأموال التي تصرف على أجهزة الأمن دون مقابل.
 - سلبيات التوظيف وعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
 - نقص مستوى التدريب في صفوف رجال الأمن مما يشكل عيباً كبيراً في تعامل رجال الأمن مع الجمهور وتعاملهم مع القضايا الأمنية.
- وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :
- الدور الأمني الذي تقوم به الأجهزة الأمنية وتسهم من خلاله في بناء المجتمع وتطوره لكون الأجهزة الأمنية جزءاً من مؤسسات المجتمع ويوكل لها مهمة تحقيق الاستقرار المطلوب لمواصلة البناء والتطور في الدولة.

- بناء الأجهزة الأمنية والصرف المادي عليها ليس على حساب برامج التنمية الاقتصادية بل ان ما يصرف عليها هو جانب مهم من جوانب التنمية للوظائف التي تمارسها الأجهزة الأمنية في وقت أصبحت معظم الدول تحكمها العقلانية وسيطرة القانون والاستفادة مما لدى الآخرين خاصةً مع تشابك مصالح الدول وفي ظل العولمة التي قضت على العزلة كاتجاه دولي كان يسود في بعض الدول في الماضي فأصبحت نشاطات الدولة (أي دولة) تحت المجهر العالمي يسهل من خلاله إظهار السلبيات والعيوب في أي بنية من بنى الدولة السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية ومن ثم تجدر الإشارة في ختام هذا البحث إلى أهمية الأجهزة الأمنية وضرورة الاهتمام بها وإظهار الجانب المشرق في نشاطها والبعد عن المجازفة وتضخيم الأخطاء التي لا يخلو منها أي جهاز أمني في العالم مع اختلاف نسبة الخطأ من بلد لآخر .

- الأمن والاستقرار مطلب أولى لممارسة أي نشاط آخر في الدولة فإذا بدانا تحليلنا من هذ المسلمة فسنعطي في الغالب الأجهزة الأمنية مكانتها الطبيعية ودورها في بناء الدولة وتطور المجتمع ولا نجد غضاضةً في الصرف عليها والعمل على تطويرها ورفع أداء العاملين فيها وبناء جدار الثقة بينهم وبين بقية أبناء المجتمع والبعد بها عن السلبيات التي أشرنا لبعضها وتشكل عائقاً امام الدور الرائد والمفترض للأجهزة الأمنية في الدولة والمجتمع .

- اما التوصيات التي اقترحها فكانت على ضوء ما تضمنه البحث من محاور وأفكار علمية

وعملية:

- ان الأمن مطلب اجتماعي ضروري لا يستطيع الأفراد في أي مجتمع من ممارسة نشاطاتهم المختلفة إلا في حالة توفر الأمن ومن ثم ضرورة الاهتمام ببناء الأجهزة الأمنية وتطويرها.

- ضرورة بناء علاقة تعاون وثيقة بين رجال الأمن وبقية أفراد المجتمع لكون رجال الأمن جزء من ذلك المجتمع ليس لهم الانفصال عنه أو العيش في عزلة عن حركة ذلك المجتمع أو ما يتم فيه من نشاطات مختلفة.

- ان الصرف المادي على الأجهزة الأمنية يعتبر جزءاً من التنمية في المجتمع وان تنمية تلك الأجهزة وتطورها الحضاري يُعتبر دليلاً على رقي المجتمع وارتفاع قيمة الأمن لدى أفراد ذلك المجتمع.

- أهمية التنسيق بين المؤسسات الأمنية وبقية مؤسسات المجتمع المدني السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإعلامية وغيرها.
- بناء الأجهزة الأمنية على الواقعية وحاجة المجتمع والبعد بها عن التضخيم والزيادة المفرطة في بناء الأجهزة الأمنية على مختلف تخصصاتها وواجباتها.
- ضرورة النهوض بمنسوبي رجال الأمن من خلال برامج التدريب المكثفة ورفع مستوى الوعي لديهم لكونهم من أفراد المجتمع.
- دعم المراكز البحثية في مجال الأمن لما لذلك من فوائد إيجابية على الأمن وعلى مصالح المجتمع ومن ذلك تشجيع البحوث والجهود العلمية وإقامة الندوات والمؤتمرات العلمية.
- التواصل مع دول العالم أمنياً وإدراج الجانب الأمني في أي اتفاقات أو معاهدات دولية أو تعاون دولي.
- أهمية إظهار الأمن بأنه مسئولية مشتركة بين جميع أفراد المجتمع وليس مسئولية رجال الأمن وحدهم لما لذلك من أثر في تخفيف مستوى الجرائم والإخلال بالأمن ومن ثم رقي المجتمع وتطوره.
- توعية رجال الأمن بأنهم من عناصر المجتمع وأن جزءاً من رسالتهم الإسهام في تطور المجتمع وتنميته من خلال الإخلاص والتفاني في أداء أعمالهم على الوجه الأمثل الذي يخدم البناء المجتمعي.
- رفع درجة الأمن الذاتي لدى أفراد المجتمع حيث ان ارتفاع الحس الأمني لدى الجمهور يخفف العبء على الأجهزة الأمنية ومن ثم خفض نفقات الأمن الاقتصادية¹.

¹حمدان بن علي الشمrani، "الدور المجتمعي للمؤسسات الأمنية"، ورقة عمل لندوة المجتمع و الأمن ، الرياض: كلية فهد الأمنية السعودية، 2006، ص(9-35) .

- نقد الدراسة :

لقد أضافت لنا هذه الدراسة القيمة بالإضافة لنتائج و توصيات الدراسة العديد من النقاط و العناصر الهامة في موضوعنا خاصة من الناحية المعرفية النظرية حيث يؤكد على عدة نقاط تتفق مع بعض التساؤلات في بحثنا لعل أهمها:

- تركيزه على مفهوم الوعي الأمني كشرط أساسي لتحقيق الأمن العام .
- أكد على أهمية الربط بين البعد الأمني و البعد الاجتماعي الذي يغفله الكثير من الباحثين عند دراستهم لظواهر معينة .
- إلا ان الاختلاف بين هذه الدراسة و دراستنا تكمن أساسا في:
- النظرية المنهجية العامة التي تبناها هي "الوظيفية" لذلك فقد ربط بين الأجهزة الأمنية و باقي المؤسسات الأخرى في الدولة و المجتمع ، و أي خلل في وظائف الأمن تؤدي بالضرورة لخلل في الوظائف الاجتماعية الأخرى داخل النسق لذلك فقد أغفل آراء الأفراد الذين يمارسون مهنة الأمن كفاعلين في الأمن ككل .

2-1 الدراسة الثانية :علم الاجتماع العسكري:

هذا الكتاب هو لصاحبه الدكتور " إحسان محمد الحسن " يتناول هذا الكتاب القوات المسلحة عامة و علاقاتها بالمجتمع، و أهم العناصر التي تطرق إليها الكاتب و التي نراها تتداخل او تثري بحثنا هي:

1-2-1 عوامل تدخل النسق العسكري في شؤون المجتمع.

تعتبر الانقلابات العسكرية أكثر الأشكال المعاصرة لسيطرة القوات المسلحة على البلاد، و قد اختلفت آراء العلماء في تفسير أسباب ذلك، فمنهم من ردها إلى تنظيم القوات المسلحة و انماط تجنيدها كموسكا مثلا (Mosca) الذي رأى انها تنظم كل العناصر المحاربة و هذا يجعلها بالتالي قادرة على فرض الطاعة لتحقيق أهداف معينة قد تجد صعوبة في املاء ما تريده على المجتمع، بينما يرى البعض الآخر ان عوامل بيئية تؤثر مباشرة على قيام العسكريين بانقلاب لتصحيح ما يرونه غير مناسب، و سنحاول في ما يلي دراسة هذه العوامل.

2-1-2 العوامل الداخلية المؤدية لتدخل النسق العسكري في شؤون المجتمع:

هناك عوامل متعددة ترجع إلى التنسيق العسكري نفسه تؤثر على احتمالات تدخله في شؤون المجتمع منها تصور الأفراد العسكريين لمهمة القوات المسلحة, فإذا رأوا مهمتها يجب ان تحمي الأمة من فساد السياسيين حتى لو كانوا مختارين من قبل الجماهير فان احتمالات تدخلهم تزداد, و من هذه العوامل أيضا الانقسامات الطبقية أو السلالية داخل القوات المسلحة أو تلك تعود للاختلافات بين فروع الأسلحة... و أخيرا هناك درجة الوعي السياسي لأفراد القوات المسلحة.

1-2-3 مهمة القوات المسلحة:

تعتبر مسؤولية القوات المسلحة فريدة من نوعها, فهي بحماية الدولة وذلك على عكس الشرطة التي تنحصر مهمتها في حماية الاستقرار الداخلي, كما انها ليست مسلحة بدرجة كافية و عليها ان تنفذ الأوامر التي تصدر إليها, اما القوات المسلحة فتنتشر على الجبهة أو في معسكرات و تكون بعيدة عن المناطق المدنية و يقوم فيها التجنيد على أساس قومي و اهتمامها مركز و موجه نحو قرارات السياسة الخارجية وذلك على خلاف الشرطة التي تهتم بقرارات السياسة الداخلية.

و قد يحدث ان يناط بالقوات المسلحة مهم هي من صميم مهام الشرطة و تصبح بهذا طرفا في النزاع السياسي, و هنا يتغير منظور القوات المسلحة لنفسها على انها ليست قوة مدافعة عن الأمة فقط و لكنها أيضا قوة محاربة كما انها ليست جزءا من قوات الشرطة يمكن ان تؤثر على مجريات الصراع داخل البلاد.

و هذا يعني ان احتمالات التدخل العسكري قد تنمو حينما تصبح القوات المسلحة محتواه من مهام الشرطة أساسا أو في أي أنشطة أخرى لقمع أي تمرد داخلي بالبلاد, و تزيد احتمالات هذا التدخل حينما تأمر الحكومة القوات المسلحة باستخدام العنف ضد معارضيهها, و قد حدث في الفترة من (1907-1966) حوالي (105) انقلاب ناجح في أمريكا اللاتينية و تبين ان ثلاثي هذه الانقلابات قد حدث في فترة تميزت بعدم الاستقرار الداخلي, و هذه لا ينفي ان تكون القوات المسلحة نفسها في نفس الوقت كانت لديها الرغبة في التدخل, فكانت تتخذ من عدم الاستقرار الداخلي ذريعة لهذا التدخل, و تقل احتمالات التدخل العسكري حينها تتعرض البلاد إلى هجوم خارجي ذلك لان الحرب و الأزمات العالمية و إهانة الشعور القومي و الاعتداءات على الحدود كل هذا يفجر الشعور القومي فتكسب الحكومة و القوات المسلحة على السواء تأييد الأمة, و يعني هذا ان احتمالات التدخل للقوات المسلحة في الشؤون الداخلية قد تقل كلما كانت هناك

طوارئ تتعرض لها، و من ثم تتركز مهمة القوات المسلحة في الدفاع القومي، و قد كان ذلك واضحاً في الفترة من (1940-1946) في دول أمريكا إذ كانت هذه الفترة هي الوحيدة التي لم تحدث فيها انقلابات عسكرية و ذلك لانشغال القوات المسلحة في أمور الحرب... و بعد انتهاء الحرب بدأت الانقلابات العسكرية في العودة مرة أخرى.

و تقل احتمالات التدخل العسكري إذا اضطلعت القوات المسلحة بالمهام ذات الطابع المدني، إذ تلجئ العديد من الحكومات إلى إشراك القوات المسلحة في برامج التنمية بها، و تستوعب هذه البرامج اهتمام و خبرة القوات المسلحة في البناء القومي تكون بمثابة قنوات تصب فيها طموحها السياسي، مثل ذلك تاريخ القوات المسلحة الأمريكية في القرن التاسع عشر حينما أسست أكاديميتها العسكرية (The West Point) كمدرسة للهندسة و ليست كأكاديمية عسكرية تخرج ضباطاً عسكريين، و ظلت حتى الحرب الأهلية الأمريكية تقوم بمهمتها ذات طابع مدني واضح، و كذلك الحال بالنسبة لإسرائيل التي احتوت قواتها المسلحة في مهام بناء الكيبوترات في المناطق الاستراتيجية فقامت بذلك بعمل ثنائي دفاعي خارجي عمري داخلي.

و يعني ما سبق ان المدنيين قد يحددون مهمة القوات المسلحة بانها قهر المعارضة في التدخل و الاشتراك في بناء الدولة، و لكن القوات المسلحة قد تكون ذات تعريف خاص قد يعرف مهمتها، فيرى الضباط ان مسؤولياتهم هي حماية أمتهم من الفساد السياسي و هنا تنصب القوات المسلحة نفسها حارسة على المؤسسة القومية، و يمكن ان نحمل ذلك في القول بان قيام القوات المسلحة نفسها حارسة على المؤسسات القومية، و يمكن ان نحمل ذلك في القول بان قيام القوات المسلحة بتميز مهمتها كخادمة (للحكومة) أو كخادمة (للأمة) يشجعها على ان تتحرك مباشرة للتدخل في شؤون المجتمع، و مثال ذلك ان الخبرات الفرنسيين الذين رفعوا السلاح على ديغول في أبريل 1961 كانوا مقتنعين تماما بان المواطنين الفرنسيين قد اجبروا على قبول استقلال الجزائر مما يتعارض مع مصالح فرنسا.

و هناك مثال آخر تصوره كلمات الجنرال دوجلاس ماك ارثر (Douglas) الذي أقصاه الرئيس ثرومان (Truman) في عام 1952، إذ قال: " انه لمفهوم خطير ان تكون القوات المسلحة موالية لهؤلاء الذين يمارسون مؤقتاً أكثر من ان يكون ولاؤها للبلاد و الدستور".

4-2-1 السمات التنظيمية للقوات المسلحة:

التماسك و الذاتية و الاختلاف البنائي و التخصص الوظيفي هي أهم السمات التنظيمية للقوات المسلحة و سنحاول في ما يلي توضيح دورها في احتمال تدخل القوات المسلحة في شؤون المجتمع.

العسكريين لمعسكراتهم, اما ما يتعدى حدود القول ان التدخل العسكري الناتج عن المساس بمصالح القوات المسلحة قد يؤدي إلى إعداد الحكم المدني بينما يؤدي التدخل العسكري الناتج من عدم الثقة كلية في النسق السياسي إلى انشاء حكم عسكري مستمر .

و لمحتوى المنهج التعليمي في الكليات العسكرية دور في الوعي السياسي للضباط, فهؤلاء. الضباط الذين يهتمون بالتكتيك العسكري فقط و في حدود الوسائل و ليس الأهداف قد يضعون انفسهم في حدود جماعة معينة لها مصالح محددة و لا يتدخلون إلا إذا تعارضت هذه المصالح و قد يقيمون اعتبارا للمصالح العليا للمجتمع, و لكن الواقع ان منهاج الكليات العسكرية اليوم تحتوي على العديد من الموضوعات التي تعمل على تأييد الضبط المدني و لكنها تزيد بذلك من وعي الضباط السياسي و يؤدي ارتفاع درجة ارتقاء درجة هذا الوعي إلى زيادة احتمالات الإطاحة بالحكومة.

وتزيد هذه الاحتمالات إذا ما اعتقد الضباط انهم يتحملون مسؤولية إصلاح النسق العسكري إذا ما أهمل السياسيون واجباتهم, و هذا ما حدث في الأرجنتين حينما سيطر هذا المعتقد على العسكريين, و لهذا يمكن القول بان احتمالات التدخل العسكري تزداد بتوسع محتوى تعليم الضباط و شموله لموضوعات و قضايا سياسية تدخل في صميم أعمال المدنيين.

5-2-1 العوامل البيئية لتدخل النسق العسكري في شؤون المجتمع:

يعني الارتباط بين العوامل الاجتماعية و الاقتصادية و التدخل العسكري ان هناك علاقة بين الجماعات غير الراضية من السكان و بين أفراد القوات المسلحة و حينما تشتد الصراعات الاجتماعية و تتعدد تزداد احتمالات التدخل العسكري, و قد حاول روبرت الوقوف على العلاقة بين الحراك الاجتماعي و التدخل العسكري في دول أمريكا اللاتينية في الفترة من سنة 1956-1965 و كانت مشيرات الحراك الاجتماعي قد زادت القيود على الطموح السياسي للقوات المسلحة.

1-2-6 التفاعل بين القانون و التقاليد كمصدرين للسلطة العسكرية:

التفاعل بين القانون و التقليد أمر ظاهر في الحياة العسكرية, إذ يحاول النسق العسكري ان ينظم عن طريق القانون ابسط مظاهر السلوك العسكري, و مع ذلك فان التقاليد هي التي تحكم سلوك العسكريين بصفة مباشرة, و يمكن ان نجمل فيما يلي بعض المظاهر التي يبرز فيها هذا التفاعل:

- مسؤولية القائد عن مروءسيه:

القائد في النسق العسكري مسؤول عن سلوك مروءسيه و هذا يعكس الثقة التي تمنح لضابط في القوات المسلحة, كما تعني السلطة الممنوحة له عليهم ان يكون قادرا على ضمان الانضباط داخل وحدته, لانه إذا تصرف أفرادها بطريقة منافية لهذا الانضباط فان قادها سيدان على الفور, و لهذه الأسباب نجد ان قادة الوحدات العسكرية يراعون الحذر الشديد في إعطاء الحريات لرجالهم لانهم يعلمون ان الإفراط في منح هذه الحريات سيكون دليلا على ضعف قدراتهم القيادية.

- تقسيم العمل في التدرج الهرمي العسكري:

هناك ثلاث مستويات من الرتب و ثلاث مستويات من الأعمال يظهر فيها التفاعل بين القانون و التقاليد, هناك الضباط الذين يوجهون الانشطة العسكرية على الورق و يضعون السياسة العامة للوحدة و يتحملون كل المسؤولية عن رجالهم... و هم على هذا الأساس لا يقومون بأي عمل بدني أيا كان ما عدا الذي يخص تدريبهم كفاءة, و يكون هناك اتصال محدود بينهم و بين الجنود.

و يؤيد الجيش ذلك لانه من الصعب الاحتفاظ بالاعتقاد القائل بحكمة الضباط عصمتهم من الخطأ مع تكييف هذا الاتصال.

و هناك ضباط الصف الذين يوجهون الجنود و يراقبونهم و يدربونهم تحت إشراف الضباط الذين يتلقون منهم التعليمات الرسمية, و هم ذو مسؤولية محدودة تجاه هؤلاء الضباط تتركز في تنفيذ الاوامر و انجاز العمل المطلوب, و على هذا الأساس هم لا يقومون بأي اعمال تحتاج إلى جهد بدني و ان كانت ظروف الحرب قد تؤدي إلى الإخلال بهذه القاعدة.

و هناك اخيرا الجنود الذين يؤدون الأعمال الدنيا و التي تتطلب مجهودا بدنيا... وليست لهم أي رتب و يتمتعون بامتيازات محدودة... و لهذا لا تقع عليهم أي مسؤوليات ذات طابع عام.

- توزيع المسؤولية:

تتبع هذه العملية من مسؤولية قائد الوحدة ومن تقسيم العمل في الوحدة العسكرية و تؤيد قيادة الجيش هذه العملية لتسهيل انجاز الأعمال العسكرية و مع ذلك فانها تستغل كثيرا للتهرب من المسؤولية, فقد تكون مسؤولية الضابط المالية و الإدارية كبيرة إلى الدرجة التي يتهرب منها بتوزيعها على من هم أدنى منه رتبة و كذلك ظابط الصف الذي يتحمل المسؤولية عن كثير من الأعمال التي يكلفه بها ضابطه فيقوم بتوزيعها على الجنود.

- أعمال التفتيش:

و يمنح ضابط الوحدة السلطة الكافية للقيام بالتفتيش الدقيق على الوحدة و يكون مسؤولا امام قائده الأعلى عن ذلك, و لكن لو قام كل ضابط بإجراء التفتيش الدقيق على أعمال الوحدة فلن يتبقى له الوقت الكافي لأداء عمله الرئيسي و الاهتمام بأموره الخاصة, و من هنا فان إجراء تفتيشه تقتصر على جزئيات معينة يدركها الأفراد و يتصرفون معه وفقا لها.

- المسؤولية عن الأخطاء:

تعتبر القوات المسلحة ان الاعتذار عن الخطأ أمر غير رجولي, لان أي محاولة يعتذر بها الفرد عن خطئه تعني انه يحاول ان يجتنب آثار هذا الخطأ, كما يعني اعتذاره أيضا بانه ينتقد رئيسه الذي أصدر إليه أمرا ماديا إلى الوقوع في الخطأ, و إذا حاول الفرد ان يشرح الظروف التي أدت به إلى وقوع الخطأ فانه يعني في نفس الوقت ان رئيسه لم يطلع على كل الحقائق و المعلومات التي تحول دون الخطأ, و الحالة الوحيدة التي يسمح فيها بتقديم الاعتذارات هي الحالة التي تؤدي بصاحبها إلى محاكمة عسكرية.

- هناك أيضا مجموعة أخرى من التقاليد التي تؤثر في الحياة اليومية للجنود و التي يلتزم بها الجنود لانهم يرونها وسيلة هامة لقبولهم في القوات المسلحة و يمكن اجمالها فيما يلي:

- التقاليد الخاصة بسلاح الجندي إذ يتعلم في أول مراحل تدريباته انه يجب ان يعتني به كشيء خاص يمتلكه لانه سيستفيد منه في المعركة و تعتبر العناية بسلاحه امرا هاما بالنسبة له لانه في حال فقدته إياه يعرضه للمحاكمة العسكرية و للسخرية و الازدراء من جانب زملائه... و لهذا لا يعطي الجندي سلاحه لأي ضابط غير مسؤول أيا كانت رتبته لاسيما في نوبات الحراسة.
- يجب ان يوضع السلاح في وضع معين بالمخزن, و من يفشل بوضعه بالصورة المتعارف عليها يكون أيضا موضعاً للسخرية من قبل الآخرين.

- لا يسمح للجنود بالسير امام الطابور العسكري.
- التنافس بين الوحدات أمر أساسي بالنسبة للقوات المسلحة.
- يؤكد القائد قيادته لوحده بالشدة و بعدم اهتمامه بالعمليات و هو في نفس الوقت يحاول تأكيد الروح الإنسانية مع الجنود ببعض الرضى باتجاه هذه العمليات.
- يحاول ضابط الصف تأكيد قيادتهم بالشدة أيضاً إذا ما أبدى الجنود استيائهم من تصرفات معينة لم يألفوها من قبل.¹

و عليه فهذه الدراسة اثرت بحثنا من ناحية التنظيم الذي يحكم القوات المسلحة التي تعتبر الشرطة إحدى هذه المؤسسات و التي تختلف عنها -كما ذكر الكاتب- بانها هي المؤسسة الرسمية و المباشرة لحماية الأمن الداخلي للبلاد على عكس القوات الأخرى التي تهتم بالحماية الخارجية لها.

2- الدراسات السابقة حول " مهنة المرأة الأمنية "

لا توجد أي دراسة و في أي تخصص من التخصصات العلمية السابقة التي ذكرناها تطرقت إلى مهنة المرأة الأمنية كموضوع له طبيعة خاصة و يتطلب دراسة مستقلة عن " الرجل الأمني " .. الا انه في علم الاجتماع وجدنا دراسات متنوعة حول موضوع " المرأة الشرطية " و اکتفينا بذكر هاتين الدراستين على سبيل المثال لا الحصر و هما :

1-2- الدراسة الأولى: علاقة الشرطي بالمرأة الشرطية الرئيسة موقفه منها و درجة استعدادها للعمل

معها²

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجستير في علم الاجتماع من إعداد الطالبة :

التخصص : تنظيم و عمل و تمت في سنة 2009 بجامعة الجزائر 2 ، و قد تطرقت الباحثة إلى التساؤلات التالية :

¹- إحسان محمد الحسن : "علم الاجتماع العسكري" ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الأردن ، د/ط ، 2005 ، ص(107-112).

²- فضيلة منصورى : "علاقة الشرطي بالمرأة الشرطية الرئيسة موقفه منها و درجة استعدادها للعمل معها" ، مذكرة ماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، (2008-2009) ، ص 7.

1-1-2 تساؤلات الدراسة

- هل يرى الرجل الشرطي ان المرأة الرئيسة هي زميلة و مكملة له أو انها منافسة و متحديّة للمجتمع؟
 - هل التركيبة الفيزيولوجية للمرأة لا تؤهلها للقيادة ؟ أو ان دورها الأساسي و هو عملها في البيت ينقص من قدرتها القيادية لانها مطالبة بالتفرغ لهذا العمل الذي يستلزم التواجد الدائم في مكان العمل ؟
 - أو ان اعتبارها شخصا عاطفيا و ضعيفا نفسيا يعيق عملها في سلك الشرطة خاصة عند تلدها مناصب قيادية فيه و قيامها بعملية اتخاذ القرار ؟
- و قد اقترحت الباحثة جملة من الاجابات هي كالآتي :

2-1-2 الفرضيات :

- تعرض المرأة العاملة في سلك الأمن الوطني للقيم التقليدية للمجتمع الخاصة بالتمييز الجنسي يؤدي إلى صعوبة تقبلها في المناصب القيادية
- التركيبة الفيزيولوجية للمرأة و صعوبة الأعمال الميدانية الشاقة و ضرورة التواجد الدائم في الميدان تقلل من استعداد رجل الشرطة للعمل معها .
- يرجع عدم فعالية القرارات و صوبة المهام القيادية في بعض الأحيان إلى خاصية المرأة الشرطية من الجانب العاطفي .

3-1-2 منهج البحث و الأدوات المستخدمة في جمع البيانات :

استعملت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها لانها بصدد الكشف عن علاقة رجل الشرطة بالمرأة الشرطية الرئيسة و درجة استعداده للعمل معها ، و ذلك من أجل وصف و تسيير و تحليل النتائج .

استعملت الباحثة الاستبيان و تقنية المقابلة

4-1-2 مجال الدراسة و عينة البحث

كان مجال دراستها المصالح النشطة لولاية الجزائر على رأسها نساء ، فقد تمت الدراسة بمراكز الأمن الحضري التي كلها تابعة لأمن ولاية الجزائر الكائن مقرها بشارع عميروش و هي :

- الأمن الحضري لدائرة الخرابسية .
- الأمن الحضري لدائرة السكالة .
- الأمن الحضري لدائرة الرغاية .
- الأمن الحضري لدائرة تلملي .
- الأمن الحضري لدائرة المرسى .

و قد قدر العدد الاجمالي لعينة البحث في مراكز الأمن الحضري مجال الدراسة الذين هم تحت السلطة المباشرة لرئيسة الأمن الحضري 141 رجل شرطة : الغياب 21 و الحضور 120

وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

2-1-5 نتائج الدراسة :

- يوعز رجال الشرطة إمكانية تولي المرأة الشرطة مناصب عليا في الجهاز إلى نوعية قراراتها التي تتميز بالتأرجح بين الصواب و الخطأ أحيانا .
- طريقة اتخاذ المرأة لقراراتها يغلب عليها طابع المشاركة و علاقاتها بمرؤوسيهيها حسنة عموما .
- النساء الرئيسات اللواتي تتميز قراراتهن بالتسلطية و الفوضوية، لا تلقن في نظر الشرطي للرئاسة عكس التي تتبع طريقة المشاركة.
- رغم ذلك فرجل الشرطة يفضل العمل مع بني جنسه.
- رغم العلاقة الحسنة التي ترب المرؤوس برئيسته فهو يعتقد انها لا تستطيع ان تتحكم في الرجال و تسييرهم بنجاح .
- معظم المشاكل التي تواجه رجال الشرطة في المهنة تكون خارج المؤسسة.
- من أهم ميزات رجل الشرطة طموحه هو الآخر في تولي مناصب عليا في الجهاز، و يرى في المرأة الشرطة المرأة المتحدية و الطموحة.
- ان خروج المرأة للعمل و تمكنها من تقلد أعلى المناصب خاصة في سلك الأمن الوطني و نظرة الرجل بصفة عامة و رجل الشرطة بصفة خاصة إلى المرأة على ان بنيتها الفيزيولوجية الخاصة و كذا عملها الأساسي في المنزل و نوع العمل الشرطي الذي يستلزم القوة و الحزم و كذا أخذها فرص العمل القيادي التي كانت حكرا على الرجل ينقص من علاقته بها و كذا استعداده للعمل معها .

- ان معظم الدراسات حول الأجهزة الأمنية كانت تعالج الناحية الأمنية البحتة أو تتعلق بقضايا تهم المجتمع كعلاقة المواطن بالأجهزة الأمنية أو تبحث الجذور التاريخية للشرطة سواء بشكل عام أو في مرحلة بعينها فضلاً عن المقالات الصحفية و ما تشمله الدوريات الأمنية حول جوانب الأمن المختلفة . لذا لم تستطع الطالبة الوقوف على دراسة تهتم بالمرأة الشرطية كظاهرة لها من المميزات والخصائص ما يجعلها تبني هوية مستقلة عن الرجل الشرطي.. وهذه الهوية كما رأينا- هي في الواقع تبنى و يعاد بنائها باستمرار و لا يمكن أن تعتبر كاملة إلا إذا استطاعت أن تحتكر قطاعا في مهنتها و بالتالي ليس إثبات وجودها لغير الممتننين بهذه المهنة فقط بل لابد أولاً أن تؤكد ذلك للمهنيين في نفس القطاع، وقد عثرنا على:

2-2 الدراسة الثانية : إشكالية الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل ميدان الأمن دراسة

ميدانية لعينة من الشرطيات بأمن ولاية الجزائر

هذه الدراسة هي رسالة ماجستير للطالبة "زهرة سعداوي" مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الإجماع الثقافي بجامعة الجزائر 2، تحت إشراف الأستاذ الدكتور "عبد الغني مغربي" و ذلك في سنة 2004 و لقد كانت تساؤلات الدراسة كما يلي:

- هل أن ظروف المجتمع الاقتصادية بشكل خاص دفعت المرأة للعمل في هذا الميدان؟

-هل أنها لو وجدت فرصة في مؤسسة مدنية لما كانت انخرطت في هذا السلوك؟

-و فيما يتعلق بموقف المجتمع : فهل أن المرأة تواجه مصاعب اجتماعية تتمثل في موقف ازدراء من قبل أفراد المجتمع لعملها في هذا المجال خاصة و أن ظاهرة الإرهاب مازالت قائمة لحد ما؟ و هل عملها هذا يعرضها لمشاكل وضغوطات ليس لكونها في مجال الأمن فقط ولكن لكونها امرأة بالدرجة الأولى؟ وكيف تسير أمور الحياة الاجتماعية للمرأة الشرطية المتزوجة مع ضغوطات العمل الصعبة؟

و انطلاقاً من هذه التساؤلات تطرقت الباحثة إلى وضع الفرضيات التالية:

- **الفرضية العامة:** ظروف الحياة الاقتصادية المختلفة كانت وراء انضمام المرأة للعمل في مجال الأمن، حيث في هذا الإطار تواجه صعوبات اضافية بغض النظر عن صعوبة هذا المجال بالقياس مع

مجالات العمل المدنية الأخرى. ويتجلى هذا الضغط أكثر كلما كان دور المرأة العاملة في هذا المجال دور أو وضع متدني (أقل من ضابط) .

- الفرضيات الجزئية:

- تدني المستوى المعيشي و الحاجة المادية كان تعاملا لدفع المرأة ممارسة هذا العمل.

-نقص مناصب العمل و المعاناة من شبح البطالة أدى إلى توجه المرأة لمهنة الشرطة.

-المرأة العاملة في مجال الأمن تتعرض لضغوطات تتعلق بصعوبة العمل في الميدان من جانب و التمييز الجنسي من جانب آخر ، وتتضح هذه الصعوبة كلما تدنى الموقع الإداري و المهني للمرأة في هذا السلك.

-نتيجة ضغوطت العمل الصعبة فان المرأة العاملة في مجال الأمن تكون حياتها الاجتماعية أكثر عرضة للمشاكل و خاصة إذا كانت متزوجة.

اما نتائج الدراسة فكانت كما يلي :

الفرضية الأولى : معظم المبحوثات تعيش ظروفًا عادية بوجود مختلف أفراد الأسرة من أب، أم، إخوة و أين كل فرد من هؤلاء له أدوار هو مسؤولياته اتجاه أسرته هذا من جهة، و وجدت عدم وجود مشاكل في السكن، و الدخل الحسن لأسر المبحوثات من جهة أخرى، هو ما أدى إلى الإقرار على ان المبحوثات لا تعاني من ظروف اقتصادية صعبة و مستوى معيشي من خفض يؤدي بها لاقتحام مجال الشرطة قصد الخروج من هذا الوضع، و ما وجدته كان بنسبة قليلة جدا مثلتها خاصة رتبة عون النظام، وبالتالي فرضيتها في هذا الشأن المتمثلة في ان " تدني المستوى المعيشي و الحاجة المادية كانت عاملا لدفع المرأة بممارسة هذا العمل " لم تتحقق.

الفرضية الثانية: توصلت إلى ان الفتاة لا تعاني من غياب فرصة العمل، بل وجهتها الأولى كانت ميدان الشرطة دون سواه، فلم يكن عامل البطالة الدافع الرئيسي لانضمامها لهذا السلك بل وجدنا عاملا لرغبة الشخصية 80% بنسبة عامل الرغبة الشخصية ، حيث من خلال هذه الرغبة تجسد كيائها و تحقق مكانتها الاجتماعية من جهة، و من جهة أخرى خدمة الوطن ووعيتها الجيد بضرورة تواجدها بالجهاز الذي أصبحت طبيعته تستدعي حضور و مساهمة المرأة فيه بجانب الرجل.

الفرضية الثالثة: في هذه الفرضية وجدت الكثير من النتائج منها ما أثبت قول الباحثة في جزء و منها ما لم تثبته، حيث وصلت إلى ان الشرطيات اللواتي تواجه صعوبات و ضغوطات في الميدان ككل هي فئة رتبة العون ، و هذا نظر العمل هن المباشر في الميدان و احتكاك هن اليومي بمختلف الفئات الاجتماعية هو ما يخلقلها نوع من القلق و الاضطراب خاصة مع الظروف الأمنية التي تمر بها البلاد من جهة العمل المباشر في الميدان، اما اثناء عملية فترة التدريب فهي أيضا الرتبة الأكثر تلقيها للصعوبات ، وهذا نظرا لان عملها بعد التكوين يكون خارجي أكثر منه داخلي، عكس الحقيقة التي وجدتتها عند ذوات الرتب العليا أين تقلم واجهتها للصعوبات أثناء التدريب ، و حتى أثناء العمل في الميدان، وهذا كون عمله مداخل في المنظمة أكثر منهم خارجي، هذا فيما يخص التعليق على الصعوبات و علاقتها بالرتبة، إلا ان الإتجاه العام في ما يخص واجهة المرأة الشرطية للصعوبات سواء المهنية أو الاجتماعية بصفة عامة وجدتتها ايجابية من جوانب كثيرة لعل أهمها تقبل العاملين لهن، و هذا لإدراكهم و وعيهم بحاجة الطاقة النسوية إلى جانبه منظر الطبيعة المهام التي أصبحت تستدعي حضور المرأة بجانب الرجل، اما الحديث عن الصعوبات الاجتماعية فلم تعد موجودة إذا أصبحت نظرة المجتمع طبيعية للمرأة الشرطية، و لم تعد تواجه عدم التفهم من قبل أفراد المجتمع و بالتالي تحسن العلاقات الخاصة بالمرأة الشرطية سواء داخل الجهاز أو خارجه بما انها عنصر و موظف في هذه الهيئة الحساسة، و بالتالي هي أيضا تنتج علاقات مختلفة خلال أدائها المهني.

الفرضية الأخيرة: توصلت إلى ان المرأة الشرطية تمارس حياتها عاديًا مثلها مثلًا يا مرأة بأي قطاع آخر لها مسؤولياتها المنزلية لعل أكبرها تربية الاطفال، و هو ما يعكس نظرتها الطبيعية لمهنتها في انها مهنة عادية تستدعي الثقة بالنفس و التنظيم الدائم ، حيث ان أي مهنة أخرى بغض النظر عن طبيعتها تستدعي جهود إضافية و تضحيات كثيرة قصد القدرة على التوفيق بين الحياة بين المنزلية و المهنية، و للحديث عن المشاكل و الضغوطات في هذا الجانب تقر المبحوثات على ان عمل المرأة بشكل عام خارج المنزل له مشاكل هو ضغوطاته مهما كان نوع العمل الممارس.

كما توصلت الباحثة إلى استنتاجات اضافية ظهرت خلال الدراسة الميدانية منها بروز عوامل جديدة لها دور في التحاق المرأة بسلك الشرطة أهمها :

- دور عامل القرابة في التحفيز و التشجيع للانضمام للسلك الأمني.

- الحصول على فرصة الزواج داخل الجهاز بفضل الامتيازات التي يمنحها الجهاز للمرأة من جهة ، ومن خلال سهولة انشاء العلاقات الاجتماعية من جهة أخرى عاملا لانتقام بسبب الظرف المزري للبلاد.¹ و قد استفدنا من هذه كثيرا منها في بحثنا إذا يمكن ان تكون هذه الدراسة مصدرا أساسيا لإثراء بحثنا من الناحية النظرية ، خاصة فيما يخص بتاريخ الشرطة و الشرطة النسوية في العالم و في الجزائر كما نستنتج من هذه الدراسة إن ثقافة المجتمع الجزائري حول عمل المرأة الشرطية تبرز أكثر في الفئة التي تكون أكثر احتكاكا به - رتبة " العون" - و تنظيم حركات المرور .. أين تتلقى صعوبات اجتماعية بسبب عدم احترام المجتمع لمهنتها..

⊕ هذا فيما يخص الصعوبات التي تتلقاها الشرطة العون، و عدم احترام المجتمع لها يعني " عدم اعترافه بأهمية العمل الذي تمارسه" ، و في دراستنا سوف نثري هذه الدراسة و نكملها من خلال قياس رأي بعض الجماعات المهنية في المجتمع الجزائري لنعرف بذلك الرأي العام حول هذا الموضوع باختلاف أنواعه في الفصل الرابع.

3-2 الدراسة الثالثة : المرأة الشرطية بين الخطاب الرسمي و الرأي العام 2

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجستير قمنا بها تحت اشراف الاستاذ د . بوزيدة عبد الرحمان ، و تمت في سنة 2012 ، في جامعة الجزائر 2 و لقد تضمنت هذه الدراسة بداية عن سبب اختيارنا ل" مهنة المرأة الشرطية " بالذات ، و قد قلنا انه لم يتم اختيار هذا الموضوع بل فرض نفسه علينا لعدة أسباب لعل أهمها حب هذه المهنة منذ الطفولة أين حاولنا الدخول للعمل ك " ضباط شرطة " ، الا ان بعض القوانين الخاصة بالمرأة في هذه المهنة جعلنا نتراجع عن الانخراط فيها ، و هو السبب نفسه و الاول - و ليس الوحيد - الذي جعلنا نهتم بدراسة هذه المهنة بالذات، التي لها من الخصائص الفريدة ما يجعلها في الأخير تمتهن هذه المهنة و غيرها من المهن الأمنية و لانها تبقى جزء مّا ك : امرأة أولا و أمنية ثانيا في مجتمع جزائري له ثقافته الخاصة ، من هنا طرحنا عدة تساؤلات مبدئية تمثلت هذه التساؤلات فيما يلي :

¹زهرة سعداوي ، إشكالية الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل ميدان الأمن "دراسة ميدانية لعينة من الشرطيات بأمن ولاية الجزائر"، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 2 ، 2004 ، ص (9-305).

²كريمة مرابطي: "المرأة الشرطية بين الخطاب الرسمي و الرأي العام" ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، (2011-2012)، ص 10 .

✓ التساؤلات المبدئية في الدراسة :

- 1- لماذا لم تكن المرأة في الشرطة الجزائرية ؟ و لماذا أصبحت فيها في وقت معين ؟
- 2- و من هم الفاعلون الاجتماعيون و الرسميون البارزون و المضمرون المتواجدون وراء ذلك؟

✓ الإجابات الافتراضية و الأسئلة الجديدة التي تثيرها هذه الإجابات :

و لقد قدمنا الاجابات الافتراضية الآتية:

• **الشرطة التسوية هي قطاع مهني:**

س1/ فما هي المهنة في النظرية السوسيولوجية الحديثة ؟

س2/ و ما هو القطاع في السوسيولوجية الحديثة؟

• **الشرطة مهنة أمنية:**

س1/ فما هو الأمن و مهنة الأمن في السوسيولوجيا الحديثة؟

• **الشرطة مهنة أمنية رجولية خاصة في المجتمعات التقليدية و العربية الإسلامية مثل الجزائر .**

س1/ فمن هم الفاعلون الأساسيون العاملون على استناباتها في المجتمع الجزائري ؟

س2/ ومن هم الفاعلون العاملون على عرقلتها؟

س3/ و كيف يتفاعلون في الحقل الاجتماعي حول محور الهوية الاجتماعية للمرأة الشرطة ؟

يمكن تحديد هؤلاء الفاعلون في :

✓ **الرأي العام كمثل و مؤشر عن المجتمع الكلي.**

✓ **نظام الحكم ممثلا في الخطاب الرسمي و جهاز الشرطة.**

✓ **المرأة الشرطة.**

ومن هنا يمكننا طرح تساؤلات رئيسية كما يلي:

أ- التساؤلات الرئيسية :

- كيف ظهرت مهنة المرأة الشرطة في الجزائر؟
- كيف يتقبل الرأي العام هذه المهنة ؟ و كيف يسأهم في بنائها؟

- و كيف تطورت و أثرت هذه المهنة على الأمن و الشرطة الفاعلة ؟
اما الفرضيات التي قدمناها لهذه التساؤلات فقد كانت :

ب- الفرضيات :

- **الفرضية الأولى :** المرأة الشرطية مهنة استوردتها الدولة تقليدا للغرب الذي ظهرت و نمت فيه هذه المهنة.

- **الفرضية الثانية:** يتدخل الرأي العام في صناعة مهنة الشرطة حسب القطاع الذي تتواجد فيه فهو لا يتقبل كل الأدوار التي تقوم بها وفقا لما يتماشى مع عاداته و تقاليده التي تتشبه بالعمل التقليدي للمرأة و التي لا زالت سائدة رغم تراجعها منذ الاستقلال.

- **الفرضية الثالثة :** ان السياق الاجتماعي الثقافي للمجتمع الجزائري المتميز بتعلم المرأة و دخولها سوق العمل من ناحية و التشبث بالقيم التقليدية والحداثة من ناحية ثانية و موقف الدولة المحتاجة لعمل المرأة من ناحية ثالثة جعل المرأة الشرطية تتكيف إيجابيا مع هذا الوضع باحتلالها المكثف لمواقع الخبرة داخل الشرطة في إطار الشرطة العلمية .

وبعد قيامنا بجمع المادة العلمية اللازمة و تحليلنا للخطابات الرسمية التي قسمنا إلى 03 اقسام:

القسم الاول : كلام رئيس الدولة عبد العزيز بوتفليقة

القسم الثاني : الوزير بلخادم ،اويحيى

القسم الثالث : كلام وزير الأمن علي التونسي سابقا و عبد الغني هامل حاليا .

و قد قسمنا محتوى تلك الخطابات إلى فئتين هما:

الفئة الأولى : الأمن العام اي المتعلق بالمجتمع العام.

الفئة الثانية: الأمن الخاص يعني المرأة الشرطية في الأمن العام وما هو دورها؟

وبعدها قيّمنا هل نظرة رئيس الدولة "عبد العزيز بوتفليقة" و الوزير " بلخادم ،اويحيى" و وزير الأمن

الوطني "علي تونسي" سابقا و "عبد الغاني هامل" حاليا موحدة للأمن العام و الأمن الخاص ام هي نظرة متنوعة و ليست متناقضة ،ام هي كذلك (أي نظرة متناقضة) .

و لقد توصلنا إلى النتائج التالية :

✓ عند تحليلنا للخطابات الرسمية لكل من هؤلاء ، وجدنا ان كل منهم يشترك في تركيزه على ضرورة الزيادة الكمية و النوعية في أفراد الشرطة من أجل تحقيق الأمن في المجتمع، ونجد الوزراء يسعون جاهدين لتحسين صورة الدولة الجزائرية للمواطنين التي شوهدا الإرهاب ، لذلك فهم يسعون جاهدين لإعادة ثقة المواطنين في الدولة بتحسين أوضاع الأمن ، و السبيل الوحيد في ذلك هو " جهاز الشرطة" كونه الجهاز الأمني الاول المحتك بالمجتمع لذلك عمل كل من الوزير السابق "علي تونسي" ، و الوزير الحالي "عبد الغاني هامل" لتعزيز مبدأ الشرطة الجوية أو كما تسمى ب " شرطة القرب" التي تهدف لتقريب الشرطة من المواطن ، و يرى " علي تونسي" ان ذلك لا يتم إلا برفع كم الشرطة لتصل إلى التغطية الشاملة للأمن ، اما "هامل" فيرى ان ذلك غير كاف لا بد من تحسين الأوضاع الاجتماعية و المهنية للشرطي حتى يؤدي مهامه بالشكل المطلوب و يحفز المواطنين للانضمام أكثر في سلك الشرطة ، و يعزز "العميد" بن غريفة" المشرف على ملف الشرطة الجوية بمديرية الأمن العمومي كلام الوزراء بدعمه لمشروع الشرطة الجوية التي يرى منها عنصرا فعالا في الشرطة لا يحقق حماية الأفراد و حفظ ممتلكاتهم، بل تتعدى إلى تلك الحالة الشعورية التي تحسس الفرد بالراحة و تجعله يثق برجال الشرطة، كما يؤكد على أهمية تواجد المرأة في هذا القطاع فمهنة المرأة الشرطية في الجزائر هي مهنة استوردتها الدولة تقليدا منها للغرب و سبب ظهور هذه المهنة في 1973 لا قبلها هو ظهور قانون " فرص العمل المتساوي" في سنة 1986 الذي يفرض ضرورة المساواة بين الجنسين في الحقوق و الواجبات وبالرغم من ان هذه المهنة كانت في وقت مضى حكرا على الرجال فقط وبالرغم من بداية انضمام المرأة المحتشم إلى صفوف الأمن الوطني كان في بداية السبعينات من القرن الفارط ، الا انها استطاعت ان تفرض وجودها في هذا القطاع ، وتمثل اليوم نسبة لا بأس بها و هي في تزايد مستمر بسبب تدعيم الدولة لها خاصة في مجال الشرطة العلمية اذ تمثل 50 بالمائة في هذا القطاع، و ما توافدها الهائل على هذا السلك الا دليل على تحررها من العادات و التقاليد التي كانت تثبطها ، ولا ننسى ان الدولة تسعى إلى تدعيم و تجسيد مشروع الشرطة الجوية لتقريب المواطن من الشرطة و كسب ثقته و توعيته بأهميته في تحقيق الأمن الداخلي فهي تحاول ان تغير الفرد من مجرد راع ينتظر و يطلب الحماية من الدولة ، إلى مواطن يتعاون معها لتحقيق الأمن و بالتالي يصبح فاعل ايجابي في المجتمع ، وهذا سيؤدي حتما لتحسين صورة الدولة التي شوهدت في المجتمع الجزائري و تراجعت مكانتها عند الدول العربية و الغربية بسبب الإرهاب في التسعينات ، و من خلال ما سبق توصلنا إلى ان الرجل قد فشل في تحقيق ذلك ، إذ أدى سبر آراء المواطنين حول الشرطة لنتيجة

هامة و هي ان : الجزائري يرى من الشرطة جهاز تسلط و قمع فقط ، هذا ما أدى بالدولة إلى تغيير خطتها ، فكلفت العنصر النسوي بتمثيل جهاز الشرطة احسن تمثيل ، فبالنسبة للدولة نجحت المرأة الشرطية في تحقيق ذلك و بامتياز و هذا ما استتجناه من تحليلنا للخطابات الرسمية حولها، كذلك تنتظر الدولة منها المزيد من الجهود و النجاحات ، المرأة الشرطية مهنة لم تخلق في المجتمع الجزائري ، بل فرضتها الدولة الجزائرية في المجتمع الجزائري دون إعلان مسبق ، و إذا قارنا بينها و بين دولة البحرين التي تعتبر أول دولة عربية تبنت الشرطة النسائية في مجتمعها ، فاننا نجد الجزائر أقحمت العنصر النسوي في جهاز الشرطة بدون ان تراعي ثقافة مجتمعها على غرار البحرين التي ادخلت المرأة في مجالات معينة فقط في الشرطة بما يتلاءم مع عادات و تقاليد و دين مجتمعها ، كذلك هو الأمر في مختلف الدول الغربية كبريطانيا مثلا ، إلا ان ظهور قانون التمييز بين الجنسين في سنة 1968 أدى بمعظم الدول إلى عدم التمييز بين الرجل و المرأة في الحقوق و الواجبات ، و الجزائر مثلها مثل العديد من الدول الأخرى كتونس و المغرب طبقت هذا القانون دون النظر إلى ثقافة مجتمعها .. ومن خلال تحليلنا للخطابات الرسمية وجدنا ان رئيس الدولة " عبد العزيز بوتفليقة" يؤكد على أهمية حفاظ المرأة على حضارتها و تقاليدها و نهبها من خطورة التحرر بشكل يفقدها هويتها و أصالتها ، في حين نجد الوزراء يطبقون كل القوانين الغربية بدون الاهتمام بمدى معارضتها لثقافتنا ، كمسألة ارتداء الحجاب الذي يعد خرقا للقوانين حسب تصريحات رئيس الأمن الوطني " علي تونسي " ، بالرغم من انه أحد أهم مكونات هوية المرأة المسلمة ، و بالتالي فقد توصلنا إلى ان الفرضية الأولى قد تحققت .

ماذا عن الرأي العام ؟ هل نجحت المرأة بالنسبة له في تحقيق ذلك؟ و هل استطاعت ان تكسب ثقة الفرد الجزائري ؟ و كيف تتكيف مع مهنتها التي فرضت عليها من الدولة بدون سابق انذار ؟ هذا ما ستجيب عنه الدراسة الميدانية ، التي اخترنا فيها عينة من الرأي العام الجزائري الذي ضم عددا من المبحوثين الذين نعتقد ان لهم وعي بأهمية هذه المهنة فعرفنا الراي العام تعريفا يتفق إلى حد كبير مع د.مختار التهامي ود.محمد شومان على انه وعي أغلبية المواطنين في زمان و مكان محددين بقضية أو أكثر تكون موضع خلاف و نقاش عام وصراع لانها تمس المصالح المادية و الثقافية لهذه الأغلبية.

من خلال تحليلنا لإجابات 220 من اجابات المبحوثين توصلنا إلى ان الرأي العام الجزائري لا يتقبل كل الأدوار التي تقوم بها المرأة الشرطية ، فهو يتقبل عملها في القطاعات التي تتماشى مع عاداته و تقاليده و تعزيز هذه الثقافة أيضا كما يلي :

✓ لا يتقبل عمل المرأة في أي قطاع يتطلب عملها ليلا ، و لا يزال يتلقى خروجها في هذا الوقت نقدا من معظم أفراد المجتمع الذي لا يزال يقدر التقسيم التقليدي لعمل المرأة إذا يمكننا ان نتصور الرأي العام الجزائري حول خروج المرأة ليلا ، لذلك نجد 100% من أفراد عينتنا يرفضون هذا النوع من المهام الموكلة للمرأة و بشدة مقابل تأييدهم لعمل المرأة في حالة تعاملها مع بني جنسها مهما كانت طبيعة القطاع ، خاصة في حالات تفتيش النساء و لهذا نجد الأفراد المؤيدين لعمل المرأة في قطاع مكافحة المجرمين يبررون موقفهم هذا في حالة ما إذا كانت المرأة تتعامل مع المجرمات لا المجرمين.

✓ اما فيما يخص قطاع العمل المكتبي فنجد الرأي العام يؤيد هذا القطاع خاصة في حالة التعامل مع الأحداث أو حالات العنف ضد المرأة ، اما استقبال المواطنين فيعتقد ان هذا القطاع مناسب لها و لكن المشكلة الأساسية تكمن في عدم وصول الفرد الجزائري لروح الحوار و المناقشة و مثل هذه الأعمال ستسبب للمرأة العديد من المشاكل و المضايقات .

✓ إلا أننا نجده أيضا يتقبل عمل المرأة العازبة في هذا الميدان على عمل المرأة المتزوجة ، و عمل المرأة المتحصلة على شهادات جامعية أكثر من عمل المرأة التي ليس لديها المؤهل العلمي الجامعي.

و بالتالي فالقطاعات التي يعترف بها الرأي العام في مهنة المرأة الشرطية هي :

✓ تفتيش النساء.

✓ العمل المكتبي.

✓ استقبال المواطنين.

اما القطاعات الأخرى فهي غير معترف بها من طرف الرأي العام إلا في حالة التعامل مع بني جنسها أو مع الأحداث و الأطفال فقط .

لذلك فالاستنتاج الذي توصلنا إليه من خلال تحليلنا للبيانات هو :

✓ توجد ثلاث متغيرات أساسية تتحكم في تقبل الرأي العام لدور معين للمرأة الشرطية دون آخر

و هي:

✓ العمل نهارا.

✓ العمل داخل مركز الشرطة لا خارجه .

✓ العمل مع بني جنسها فقط و الأطفال و الأحداث.

و عليه كلما كانت شروط العمل هذه متوفرة كلما زاد اعتراف الرأي العام بدورها و تقبله بسهولة، و كلما

كان:

✓ العمل خارج مركز الشرطة.

✓ التعامل مع أفراد الجنس الآخر (الذكور) الأكبر من 18 سنة.

كلما زاد رفض و صعوبة تقبل الرأي العام لدور مهنة المرأة الشرطية.

و بالتالي فالثقافة التي تتحكم في رأي مبحوثينا ليس وعيهم الأمني بالدرجة الأولى كما اعتقدنا بل ثقافتهم و فهمهم الخاص للدين.

و بالتالي ففرضيتنا الثانية اثبتت ميدانيا

اما عن نتائج الفرضية الثالثة فمن خلال تحليلنا للبيانات توصلنا إلى نقطة في غاية الأهمية و هي :

الرأي العام لا يتقبل عمل المرأة الشرطية إذا ما قارنًا هذه المهنة مع مجموع المهن التي تنتمي إلى القطاع المدني ، اما إذا قارناها بالقطاعات المتواجدة في القطاع الأمني فنجد الرأي العام يفضل عمل المرأة في جهاز الشرطة على عملها في الأجهزة الأمنية الأخرى تليها مهنة الدركية من هنا نستنتج ان :

- المرأة الشرطية فرضت وجودها حقا ليس في جهاز الشرطة فقط بل و حتى في باقي الأجهزة الأخرى.

- لا تزال تصارع لتصل إلى مكانة اجتماعية مقبولة من طرف الأغلبية.

- و بالتالي ففرضيتنا التي تنص على ان المرأة الشرطية تتكيف إيجابا مع وضعيتها بين الخطابات الرسمية و الرأي العام باحتلالها المكثف لمواقع الخبرة داخل الشرطة في إطار الشرطة العلمية ، صادقة نسبيا لاننا توصلنا إلى ان المرأة بالإضافة إلى انها تتكيف مع الوضع بمجرد احتلالها المكثف لهذا المركز.

- تفتيش النساء سواء في المطارات أو في مجال العنف الموجه لهن و للأطفال و الأحداث.

- و لا تزال في صدد اقتحام ميادين أخرى أكثر خطورة و اكثر صعوبة و سيسجل التاريخ عنها أكثر.

ج- النتيجة العامة للدراسة :

اما في النتائج العامة فقد توصلنا إلى ان كل المهن محتاجة إلى تجديد مستمر لدورها الاجتماعي حتى تضمن بقائها و بنائها باستمرار وفقا لمتطلبات و مقتضيات المجتمع الذي تتواجد فيه .. ان مهنة المرأة الشرطية في الجزائر مهنة مستوردة ، إلا ان ذلك لا يعني أبدا انها أخفقت بل بالعكس ، المجتمع الجزائري محتاج لمثل هذه المهن ، و لكن ليس وعيا به بدورها الأمني في المجتمع ، بل يعتبرها وسيلة يعزز بها ثقافته ، فالرجل الجزائري يفضل ان تفتش امرأة شرطية أخته ، ابنته ، زوجته ، أو حتى زميلته .. بدلا من رجل شرطي ، ان وجود المرأة في السلك الأمني يساهم حتما في بناء المجتمع إذا حسن استغلاله و انمائه في مجتمع يتوافق مع ثقافته التي ولد فيها ، فالمرأة الشرطية الجزائرية هي قبل كل شيء فرد جزائري ، تربت و نشئت على عادات و تقاليد تحمل في هويتها " عقلية الجزائري " ، ولا يمكنها ان تتخلى عن هذه العقلية بسهولة .. و إذا لم يوفر لها جو عمل يتناسب مع ثقافة مجتمعنا فحتما لن نستطيع ان نحقق مهامها التي تنتظرها منها الدولة و المجتمع ، اما إذا وفر لها الجو الذي يتناسب مع ثقافتنا فحتما ستكون عنصرا فعالا في الأمن و سيؤدي ذلك إلى تعاون المواطن معها ، عوضا من النظر إليها نظرة شفقة ، إستصغار أو ربما ترحل.

- كيف أصبح تموقع هذه المهنة ؟ كيف أثر الرأي العام على الخطاب الرسمي و على أداء المرأة

لمهنتها ؟ و كيف توصلت لمكانة خاصة بها بواسطة التفاعل؟

كيف تكيفت المرأة ملموسيا و أين تأثرت؟

- المرأة الشرطية الجزائرية هي :

- شرطية للمرأة

أكثر تقليدية

- شرطية تعمل بحماية شرطي

أقل تقليدية (هنا أثر الرأي العام على الخطاب الرسمي فالسلطة شرعت في تطبيق قانون جديد ينص

على ضرورة وجود رجل شرطي مع شرطيتين و ذلك للمعاكسات الكثيرة الموجهة لهن)

- شرطية في المخبر

منه من هو مؤيد و منهم من هو معارض و هنا تعيد الشرطية تركيب مهنتها و تكيفها

✓ ما هو الشيء الجديد الذي اضافته هذا البحث لسوسولوجيا المهن ؟

- الأمن الاجتماعي يأخذ أهمية متزايدة ، و المرأة الشرطة تود ان تكون فاعلة في المجتمع و الرأي العام تحقق دوره ميدانيا في مهنة المرأة الأمنية في الجزائر و يمكن ان يطبق على بقية المهن بمعنى تحققت نظرية كلا من فريديسون و فلورون شومبييه ، و هذا ما يدل على ان المهن متحركة كما قال دوبار و محتاجة إلى تجديد مستمر لدورها الاجتماعي حتى تضمن بقائها و بنائها باستمرار وفقا لمتطلبات المجتمع الذي تتواجد فيه أي لا توجد مهن ثابتة و ان الرأي العام له دور هام في بنائه ، و عليه فقد اكدنا عمليا ان الرأي العام فعلا أثر على مهنة الشرطة و هو فاعل في ذلك و يؤثر عليها .
- هذه المهنة لا يشترك الرأي العام في بنائها فقط بل و في نجاحها أيضا لانها جزء من مسؤولياته أيضا.

و في الأخير يمكننا القول ان:

مهنة المرأة الشرطة في الجزائر التي تبنتها الدولة الجزائرية في مرحلة السبعينات سعيا منها للاستعمال و للاستهلاك الرمزي أكثر من اقتناعها و مدودها العلمي - وذلك لتلميع صورتها خاصة من الخارج - كانت متناقضة مع الرأي العام لحد كبير ، لكن نظرا لظهور كفاءتها في الميدان بفضل مستواها التعليمي الذي يتجاوز الذكور في كثير من الأحيان ، استطاعت ان تتفاعل بنجاح نسبي مع سلبية الرأي العام و الدور التقليدي الذي أرادت ان تسجنها فيه في البداية.

فالرأي العام يحاول إعادة تقسيم العمل التقليدي للعمل الذي يتمثل في عمل الرجل خارج البيت و المرأة داخله، داخل مركز الشرطة حيث تقبل عمل الشرطة في المكاتب أكثر من الدوريات الأمنية كما فضل تعاملها مع الأطفال والأحداث و مع بني جنسها.

و المرأة الشرطة بين الشرعية القانونية التي أعطاها إياه القانون، و العنف الرمزي الموجه إليها من طرف المجتمع. تحاول ان تتكيف مع الوضع و استطاعت ان تحتل قطاعات كثيرة بنجاح في هذا الجهاز، جعل الدولة تفتخر بها و الرأي العام يدعمها و يدعمها و يعترف بأهميتها في بعض القطاعات.

- الاستنتاج:

في علم الاجتماع ، يولي الباحثين المختصين أهمية كبيرة لمتغير " الجنس " في دراساتهم للمهن الأمنية و لكنهم يهتمون ب" المرأة الشرطية " دون غيرها " من النساء الأمنيات الأخريات ، كما أنهم يجمعون على ان من أهم الضغوطات التي تواجههم في العمل هي ضغوطات اجتماعية متأتية من ثقافة المجتمع الجزائري الذي لا يزال ينظر للمرأة نظرة تقليدية تعزز مكانتها و دورها التقليديين ، و لكن هذا لا يمنعها من ان تؤدي مهامها كما ينبغي ، فهي بين كل هذه الضغوطات تحاول ان تتكيف مع هذه الوضعية و من هذه الدراسات بالذات وضعنا أسئلة بحثنا في هذه الأطروحة ، لنكمل ما لم يتطرق إليه الباحثين في دراساتهم .

✚ خلاصة الفصل

الأمن حق وواجب على كل مواطن ، لا بد ان يكون المواطن فاعلا ايجابيا في مسألة الأمن و ذلك بان يتعاون مع الشرطي حتى يتحقق الأمن ، هذا المفهوم بالرغم من انه يظهر انه سهل التعريف للوهلة الأولى إلا ان الباحثين و في مختلف التخصصات أجمعوا على أن مسألة تعريفه أو تحديد أبعاده هي من أعقد الأمور ، إما عن كيفية تحقيقه فكل حسب تخصصه ، نجد المختصين في القانون يرون الحل في إعادة النظر إلى القوانين الوضعية في المشرع الجزائري ، اما المختصون في الاتصال فيرون ان جعل المواطن كفاعل أساسي في العملية و تحسين عملية الاتصال بينه و بين جهاز الشرطة هو الحل المناسب ، في حين نجد علماء النفس يرجعون الحل في ذلك إلى تقليل الضغوطات المهنية على رجال الشرطة حتى يؤديوا واجباتهم على أكمل وجه ... أما عن مسألة عمل المرأة فنظرية " النوع الاجتماعي " هي أفضل النظريات التي تفسر لنا هذه الظاهرة فإذا قالت إحدى الباحثات في دراستها بان العمل بالنسبة للمرأة هو نهاية لبداية طريق ... نهاية ظلم و استعباد للمرأة و بداية تصالح المجتمع مع المرأة و مع نفسه و هو وسيلة لتقديم ظروف اقتصادية و اجتماعية أفضل لواقع المرأة ، و مجال تظهر فيه شخصيتها بأوضح خصائصها فنحن نقول أن العمل يصلح المرأة مع المجتمع و مع نفسها و ليس العكس ، و مثل ذلك " مهنة المرأة الأمنية " التي لم نجد و للأسف لا أحد من هؤلاء الباحثين المهتمين بقضايا المرأة يولي اهتماما لهذه القضية بالرغم من أنها في صلب موضوع الأمن و في قلب مواضيع عمل المرأة ، وما لاحظناه أن علم الاجتماع هو العلم الوحيد في الجزائر المهتم بقضايا علاقة المرأة كلاعب أساسي فيه ، سواء كمواطنة أو كامرأة أمن .. على غرار ذلك نجد الباحثين في علم الاجتماع أعطوها خانة مستقلة للدراسة ، فإذا كان الباحثين في علم النفس على غرار الباحثين في العلوم القانونية و في الإعلام و الاتصال قد اهتموا بدراسة " أفراد الشرطة " فقد أغفلوا خاصية " المرأة الشرطية " في هذه المهنة و إذا توصلوا إلى ان هؤلاء الأفراد يعانون من ضغوطات كبيرة و حددوا مستوياتها و أنواعها ، فإنهم غفلوا عن حقيقة هامة و هي أن المرأة الشرطية تعاني من ضغوطات أكبر لما لها من مسؤوليات اجتماعية أكثر من الرجل على الصعيد الأسري و التربوي .. و هذا لا يعني ان الباحثين في علم الاجتماع قد تطرقوا إلى مثل هذه المواضيع و لكنهم على الأقل تنبهوا إلى أن المرأة الأمنية ينبغي دراستها دراسة خاصة على الرجل الأمني ، و الفراغ العلمي الكبير الذي لم نجد حتى الآن إجابة عليه هو :

- في كل المجالات العلمية و باختلاف تخصصاتهم ، بما في ذلك علم الاجتماع ، ألا يوجد غير مجال الشرطة في المؤسسات الأمنية ؟ لماذا لم يهتم هؤلاء الدارسين بالمؤسسات الاخرى ك " الجيش الدرك .. و غيرها " ؟ من أجل هذا كان واجبا علينا من الناحية العلمية إن نملئ بعض الفراغ عن هذه المؤسسات و اخترنا في ذلك " مؤسسة الدرك " و من هنا حتى نكمل دراستنا السابقة التي تحدثنا عليها في هذا الفصل بالتفصيل ، قمنا و اعتمادا على نتائج هذه الدراسة من طرح إشكالية التنظيم المهني للمرأة الأمنية عامة و المرأة الدركية كنموذج و هكذا نكون قد حددنا موقع بحثنا هذا ليس فقط في علم الاجتماع و لكن كذلك في العلوم الاجتماعية الاخرى .

الفصل الثالث: المهنة و التراث العربي القديم

• تمهيد

I- المهنة عند اخوان الصفا

II- المهنة عند " ابن خلدون "

III- مقارنة بين المهنة عند "اخوان الصفا "

و عند" ابن خلدون "

• خلاصة الفصل

تمهيد :

إن التطور التاريخي لأي مفهوم ، يختلف باختلاف تطور الفكر ذاته ، و المتتبع لمراحل ظهور مفهوم " المهنة " يجد انه برز و تطور و انفك عن بقية المفاهيم المشابهة له في المدرسة الفرنسية في هذا الفصل حاولنا معرفة معنى " المهن " في الفكر العربي القديم حتى يتسنى معرفة اسهامات المفكرين العرب الاوائل حول هذا المفهوم ، و عمدنا البدء بتحليل رسائل " إخوان الصفا " كونها أقدم تراث عربي لدينا ، ثم مقدمة "ابن خلدون" الذي يعتبره الكثيرون المؤسس الأول لعلم الاجتماع ، و كان يطلق على اسم " المهنة " آن ذاك اسم " الصناعة " و لأن الافكار التي قدموها حول هذا المفهوم كانت مشتتة نوعا ما حاولنا في هذا العنصر " المهن في التراث القديم " ، جمع أفكار كل واحد منهما حول : مفهوم الصناعة ، أنواعها ، مميزاتها ، بالإضافة الى عناصر التشابه و الاختلاف بينهما بالاعتماد على المرجع الاصيلي لكل مفكر .

1- المهن عند " اخوان الصفا " :

باعتبارها أول موسوعة علمية في التاريخ، اعتمدنا الى اختيار " رسائل اخوان الصفا " في معرفة اسهام التراث العربي حول " الصنائع " حيث صنف هؤلاء وقاموا بكتابة فلسفتهم فيها عن طريق 52 رسالة مشهورة ذاع صيتها حتى في الأندلس ويعتبر البعض هذه الرسائل بمثابة موسوعة للعلوم الفلسفية كان الهدف المعلن من هذه الحركة "التظافر للسعي إلى سعادة النفس عن طريق العلوم التي تظهر النفس". و نظرا لعدم وجود دراسات حول اسهامات اخوان الصفا في مفهوم المهنة او العمل فقد حاولنا تقديم قراءة خاصة بنا لذلك حاولنا ترتيب أفكارهم حول الصنائع و ذلك بوضع عناوين دقيقة لما نراه مناسباً و فكانت كما يلي :

مفهوم الصناعة عند اخوان الصفا ، عملية التوجه المهني لدى الصانع و الاسباب المتحكمة في هذا التوجه، الطوائف المهنية لدى اخوان الصفا ، مكونات المهن ،موضوعها و مصنوعاتها ثم اخيرا أنواعها و اعتمدنا فيها على اربعة تصنيفات كل تصنيف يتم حسب قيمة المهن من جانب محدد .

1- مفهوم الصناعة :

عرّف " اخوان الصفا " المهنة على أساس أنها كل عمل يقوم به الانسان و يتعلّمه بعقله و تمييزه و رويته و فكرته التي كلها قوى روحانية عقلية فكل انسان إذا تدبّر في معنى العمل يجد أنّه مستوحى من الطبيعة ، و ابتكره كوسيلة ليلبي بها حاجياته الضرورية او الكمالية ، " و الصنائع كلها الحذق فيها هو تحصيل الصور في الهيولى و تتميمها و تكميلها لينال الانتفاع بها في الحياة الدنيا فحسب " ¹

و لقد اكد " اخوان الصفا " على اهمية عملية التكوين و التعلم كشرط اساسي في ايّ صناعة :

" ... كل صانع من البشر لا بد له من استاذ يتعلم منه صنعته أو علمه و ذلك الاستاذ من استاذ له قبل و هكذا حتى ينتهي الى واحد ليس علمه من أحد من البشر فيكون عند ذلك احدى الامرين اما ان يقول أنه استخرجه بقوة نفسه و فكره و رؤيته و اجتهاده كما يزعم المتفلسفون و اما ان يقول انه أخذه من موقف له ليس من البشر كما يفعل الأنبياء "

فعملية التعلم لا تنشأ من العدم بل من افكار مسبقة و تبدأ كل مهنة من فكرة معينة اي من العقل ثم يجسدها على الواقع بتجسيده لهذه الفكرة ثم يعدلها ان لزم الامر و يعيد تجسيدها و هكذا الى ان يصل الى الصورة الذهنية التي كان يسعى لأجل تحقيقها و تطوير الفكرة هي عملية مستمرة و متراكمة من جيل الى جيل لأجل ذلك يحدث التطور و لا يمكن لأي فكرة و لأي علم و لأي مهنة ان تنتج من اللاشيء و لا يمكن لاحد ان يدعي ذلك فنجد اي فكرة مستمدة من الطبيعة او من معلم نقل له فكرة ما و هو طورها و هكذا ... " ليس من البشر أحد يحيط بعلم من العلوم لا الانبياء و لا الفلاسفة و لا غيرهم الا بما شاء الله ... و ذلك أن الذين زعموا انهم استخرجوا العلوم و الصنائع بقوة عقولهم و جودة فكرهم و رويتهم لولا أنهم رأوا العلوم و الصنائع فاعتبروها و قاسو عليها و كان ذلك لهم كالتعليم من الطبيعة لما اهتموا الى شيء منها .." ² و بما ان هذه المصنوعات مستمدة من الطبيعة و الطبيعة من صنع الله فكل الصنائع حسبهم هي من صنع الخالق . كما ان لكل مهنة شرف و هذا الشرف يكون حسب موضوعها ، و تقسيم العمل ضرورة لا مفر منها و هذا التقسيم للعمل ينجر عنه اختلاف في الصنائع التي لا بد ان يختار الصانع المهن التي تناسبه .

¹ - نخبة من العلماء : "اخوان الصفا و خلان الوفا" ، مطبعة نخبة الاخيار ، هندي بازار ، بومباي ، 1305 هـ ، ص 32

² نفس المرجع: ص 37

2- مكونات الصنائع و موضوعها

1-2 مكونات الصنائع :

حسب " اخوان الصفا " حتى تكون المهن مكتملة لا بد من شروط تتوفر لدى العامل حتى يؤدي عمله كما ينبغي و هذه المكونات هي :

1-1-2 الجسم :

و معناه السلعة التي ينتجها العامل ، و التي قد تكون أداة بالنسبة لعامل آخر و هذا ما عبّر عنه اخوان الصفا بقولهم " الجسم الواحد يسمى تارة هيولى و تارة موضوعا و تارة صورة و تارة مصنوعا و تارة آلة و تارة أداة ... يسمى الجسم هيولى للصورة التي يقبلها و هي الأشكال و النقوش و الأصباغ و ما شاكلها و يسمى موضوعا للصانع الذي يعمل منه و فيه الأشكال و النقوشو الأصباغ و ما شاكلها و يسمى موضوعا للصانع الذي يعمل منه و فيه الأشكال و النقوش و اذا قيل ذلك سمي مصنوعا و اذا استعمله الصانع في صنعته أو في صنعة أخرى يسمى أداة و مثال ذلك قطعة حديد فنه يقال لها هيولى لكل صورة تقبلها و يقال لها أيضا أنها موضوع للحدّاد الذي يعمل فيها صنعته و إذا أصلح الحدّاد منه سكيناً أو فاساً أو منشاراً أو مبرداً أو غير ذلك سمي مصنوعاً و اذا استعمل السكين و غيره يسمى أداة و هكذا الفأس و غيرها .

2-1-2 المكان :

لا بد من مكان محدد يؤدي فيه الصانع عمله و لا بد من ان تتوفر في هذا المكان شروط العمل المناسبة .

3-1-2 الزمن

لا بد للصانع من تخصيص وقت كاف و ملائم حتى ينجز مهامه كما ينبغي .

4-1-2 الأداة :

الأداة حسب " اخوان الصفا " هي الوسائل الضرورية التي لا يمكن للصانع ان ينجز صنعته الا بها و هي على حد تعبيرهم " ما كانت خارجة من ذات الصانع كفاس النجار و مطرقة الحدّاد و ابرة الخياط

و قلم الكاتب و شفرة الاسكاف و موسى المزين و ما شاكل هذه من الادوات التي يستعملها الصانع في صنائعهم و لا يتم صناعاتهم إلا بها " ¹.

5-1-2 الآلة

و يقصد بها اعضاء جسد الانسان كاليد و الأصابع و الرجل و الرأس و العين و غيرها التي يتطلبها انجاز عمله .

6-1-2 الحركة

حسب " اخوان الصفا " فكل مهنة تتميز بمجموعة من الحركات المختلفة و المتعددة حسب طبيعة العمل ، و هذا ما يؤدي الى اختلاف افعاله في المهن الواحدة و اختلاف طريقة اداء العمل تختلف من صانع الى اخر في نفس المهن " فكل صانع له أدوات مختلفة الأشكال و الهيئات وهذا أحدج أسبابه في اختلاف أفعاله و هو يظهر بكل واحد منها في صنعته ضروريا من الحركات و فنونا من الأفعال "

7-1-2 النفس

و هي المحرك الأساسي للآلة " فلا بد لكل صانع من البشر من تحريك عضو من أعضائه في صناعته او عدة أعضاء كاليد ... و الكتف و الركبة و بالجملة ما من عضو في الجسد الا و للنفس بذلك فعل و عدة افعال خلاف ما يكون بعضو آخر فإنّ اعضاء الجسد هي آلات للنفس و ادوات لها " ² و بدون هذا المحرك لا يمكن للعمل أن يتم ما دام الصانع لا يتحرك .

2-2 موضوع الصنائع :

يعتبر " اخوان الصفا " ان لكل مهنة موضوع خاص بها ف" لا بد في كل صنعة من موضوع يعمل الصانع منه و فيه صنعته " و المقصود ب" موضوع المهن " المادة الاساسية التي يؤدي العامل بها مهنته من جهة و يعمل في هذه المادة من جهة اخرى .

وهم بذلك يميزون بين نوعين من المواضيع في الصنائع و هما :

¹نفس المرجع: ص 26

²نفس المرجع: ص 27

1-2-2 الموضوع الروحاني :

هو الموضوع في الصنائع العلمية فمن الصنائع ما هي الموضوع فيها نفوس الناس كصناعة المعلمين

2-2-2 الموضوع الجسماني :

و هو الموضوع في الصنائع العملية و يشمل نوعان :

3-2-2 موضوع الصنائع العملية البسيطة :

أ- النار:

و نجد من بين الصنائع التي تنتج النار صناعة النفاطين و الوقادين و المشعلين كما توجد مهن لا تنتج النار بل تستعملها و كل صانع حسبهم استعمل النار في صناعته اما في موضوعه: " كالحدادين .. و الزجاجين .. و من يطبخ الجص و النورة .. و غرضهم هو تليين الهيولى لقبول الصورة و الأشكال و ذلك أنه لما كانت موضوعاتهم أحجار صلبة لا تقبل الصورة و الأشكال الا بعد تليين بالنار فاذا لانت أمكن الصانع ان يصنع الصنعة التي في فكره فتصير الهيولى بعد قبولها تلك الصورة مصنوعة "1 اما في مصنوعه : " كالجرارين ... و منيطبخ.. و غرضهم في ذلك تقييد الصورة في الهيولى و ثباتها فيه لئلا ينسل منها الصورة بالعجلة لان من شان الهيولى دفع الصور عن ذاتها و رجوعها الى حالها الاول جوهرها بسيطا لا تركيب فيه و لا كمية و لا كيفية " و اما في موضوعه و مصنوعه معا كالطباخين و الشوائين و الخبازين و غرضها تتيمها و توضيحها ليتم الانتفاع بها .

ب- الهواء : " كصناعة الزمارين و البواقين و النفاخين أجمع "

ج- الماء: " كصناعة الملاحين و السقائين و الروائين و الشرايين و السباحين "

ح- الأرض (التراب) : " كصناعة حفر الآبار و الأنهار و القنى و القبور و المعادن و كل من

ينقل التراب و يقلع الحجارة "

- ملاحظة: " و منها ما هو الموضوع فيها الماء والتراب معا كصناعة الفخارين ... و ضرابى

اللبن و كل ما يبيل التراب "

4-2-2 الموضوع المركب : يشمل ثلاثة أنواع :

نفس المرجع: ص (28-29)

أ- الأجسام المعدنية

" منها ما هو الموضوع فيها أحد الأجسام المعدنية كصناعة الحدادين و الزجاجين و الصواغين و من شاكلهم "

ب- الأجسام النباتية

" منها ما الموضوع فيها أصول النبات من الأشجار و القبان و الأوراق كصناعة النجارين و لخواصين .. و الأفاصيين و من شاكلهم .. و منها ما هو الموضوع منها لحأ النبات حسب كصناعة الكتانيين .. و منها ما هي الموضوع فيها ورق الأشجار و الحشائش و زهر النبات و نورها و عروقها و قشورها "

ج- الأجسام الحيوانية

" و منها ما هو الموضوع فيها الحيوان كصناعة الصيادين و رعاة الغنم و البقر و سياسة الدواب و البيطرة و أصحاب الطيور و من شاكلهم .. و أحد الأجسام الحيوانية من اللحم و العظم و الجلد و الشعر و الصوف و القرن كصناعة القصابين و الشوائين و الطباخين و الدباغين و الأسافكة .. و الحذائين و من شاكلهم .. "

ح- مقادير الاجسام :

" ومن الصنائع ما هي مقادير الأجسام كصناعة الوزانين و الكيالين و الذراعين و من شاكلهم "

خ- قيمة الاشياء

" ومن الصنائع ما هي الموضوع فيها قيمة الأشياء كصناعة الصيارفة و الدالينو المقومين و من شاكلهم " ¹

د- أجساد الناس

" من الصنائع ما هي الموضوع فيها أجساد الناس كصناعة الطب و المزينين و المعمرين .. " و هي كلها مصنوعات الطبيعة كما أن كل موضوعات الطبيعة كلها مصنوعات نفسانية و أن الموضوعات النفسانية كلها مصنوعات الهية

¹ نفس المرجع: ص (27-28)

3- أنواع المصنوعات و أنواع الصنائع:

1-3 أنواع المصنوعات :

المقصود بها منتوجات المهن ، و يعتبر " اخوان الصفا " أنّ هذه المنتوجات هي أربعة أنواع :

1-1-3 المصنوعات البشرية :

"مثل ما يعمل الصانع من الأشكال و النقوش و الأصباغ في الأجسام الطبيعية في المدن و الأسواق و غيرها من المواضع "

2-1-3 المصنوعات الطبيعية :

" صور هياكل الحيوانات و فنون أشكال النبات و ألوان جواهر المعادن " و يكون الصانع الطبيعي يحتاج لأربعة اشياء لإنجاز مصنوعاته و هي :

الهيولى - المكان - الزمان و الحركة

3-1-3 المصنوعات النفسانية :

مثل نظام مراكز أركان الأربعة التي تحت فلك القمر و هي النار و الهواء و الماء و الأرض و مثل تركيب الأفلاك و نظام صورة العالم بالجملة " و نجد الصانع النفساني يحتاج الى مكونين اثنين لإنجاز مصنوعه : الهيولى و الحركة .

4-1-3 المصنوعات الإلهية :

" الصور المجردة من الهوليات المخترعات من مبدع المبدعات تعالى ... " ¹

2-3 أنواع الصنائع

لقد اعتمد اخوان الصفا في تصنيفهم للمهن على مقياسي " القيمة " و " الموضوع " كما يلي :

1-2-3 التصنيف الاول : من جهة موضوعها (الهبولى)

نجد نوعين من الصنائع الاولى علمية و الثانية عملية .

أ- الصنائع العلمية

" الصنعة العلمية هي اخراج الصانع العالم الصورة التي في فكره ووضعها في الهبولى و المصنوع هو جملة مجموعة من الهبولى و الصورة جميعا و ابتداءً ذلك من تأثير النفس الكلية بقوة تأييد العقل الكلي " و يعرف " اخوان الصفا " في الجزء الثاني من الرسالة الثامنة : الرياضيات في الصنائع العلمية " العلوم بانها : " صور المعلومات في نفس العالم ... " و العلم عندهم لا يكون إلا بعد التعليم و التعلم.

أما عن مكونات المهن لدى الصانع العقلي فنجد " محتاج الى صورة واحدة فقط و هي العقل "1 و ذلك ب " التعليم " الذيهو عبارة عن " تتبيه النفس العلامة بالفعل للنفس العلامة بالقوة " و ب " التعلّم " الذي هو " تصور النفس بصورة المعلوم " و توجد ثلاثة طرق مختلفة للحصول على المعرفة و هي : الحواس ، البرهان، الفكر و الرؤية .

ب- الصنائع العملية:

وهي الصنائع التي تستعمل فيها اجساما لأدائها و قد قسمها اخوان الصفا الى : الاجسام البسيطة و الاجسام المركبة و التي سيتم شرحها بالتفصيل في تصنيف آخر .

2-2-3 التصنيف الثاني : من جهة مصنوعاتها :

بالرغم من أننا نجد صانعين يصنعان شيئاً معيناً بنفس الجهد و نفس الوقت و نفس الخسائر المادية ان صح التعبير فاننا نجد قيمة الشئ المصنوع هو ما يعطي للمهنة مكانتها أي شرفها و هنا يقول "اخوان الصفا " :

" مثل الذين يعلمون آلات الرصد مثل اسطرلاب ،نوات الجلق ، و الاكر الممثلة بصورة الافلاك و ما شاكلها فان قطعة من الصفر قيمتها خمسة دراهم فاذا عمل منها اسطرلاب يستوي مائة درهم فان تلك القيمة ليست للهبولى و لكن لتلك الصورة التي جعلت فيها ، و أما الذهب و الفضة اللذان

هما الهيولى الموضوع في صناعة الصواغين أو الضرابين اذا ضرب منهما دراهم و دنانير أو صياغة ما ، فليس مبلغ تفاوت القيمة ما بين الموضوع و المصنوع مثل ما يبلغ في صناعة اسطربلاب و غيرها " .

3-2-3 التصنيف الثالث : من جهة الحاجة الضرورية الداعية الى اتخاذها

اعتبر اخوان الصفا " المهن " كضرورة انسانية في المقام الاول جعلت الانسان يعمل حتى يضمن العيش و حتى يحسن من عيشه لا بد له من أن يعمل لكي يحقق هدفه و بالتالي فكل مهنة مهما اختلف نوعها لا بد أنها ظهرت لتلبي حاجة ضرورية محددة للإنسان و لقد قسموا هذه الصنائع الى قسمين :

أ- الصنائع الضرورية

و هي الصنائع التي تلبى الحاجات الضرورية الأولية للإنسان و قد اطلقوا عليها اسم " الصنائع الأصل " و اعتبروا " من هذه الصنائع ما هي بالقصد الأول دعت الضرورة اليها " ¹ و صنفوها الى ثلاثة أنواع : الحراثة - الحياكة - البناء .
أما الصنائع الاخرى فهي الصنائع التابعة و الخادمة .

ب- الصنائع التابعة و الخادمة

و هي الصنائع التابعة للمهن الكمالية السابقة و قد قسمها " اخوان الصفا " الى نوعين :

أولاً: الصنائع المتممة و المكملة

و هي الصنائع التي لا يمكن للمهن الضرورية ان توجد بدونها مثل مهنة الحدادة في البناء و الحراثة و الغزل في مهنة الحياكة و تعتبر " المهن الأصل " كل مهنة تنتج عنها مهنا أخرى تابعة و أساسية لخدمتها و كذلك متممة لها ، و لا يمكن لهذه الصنائع التابعة أن تكون في الاساس لولا " المهن الأصل " كما لا يمكن ل" المهن الأصل " أن تتطور دون وجود هذه " الصنائع التابعة" التي تعمل مجتمعة متكاملة فيما بينها لتحقيق الهدف الأولي للمهنة الأم .

ثانيا : مهن الجمال و الزينة

و هي كثيرة من بينها الحلاقة و التجميل ، و صناعة العطور ، و الخياطة و قد ظهرت تخصصات اخر باليوم كطب التجميل و غيرها .

أمثلة عن الصنائع الضرورية و الصنائع التابعة لها :

و هنا سوف نعرض كل مهنة ضرورية و ما يقابلها من مهن متممة حسب تصنيفات " اخوان الصفا "

أ- مهنة الحراثة و الصنائع المتممة لها :

و تعتبر أولى الصنائع التي ابتكرها الانسان و اهمها و ذلك لكونها ترتبط بإشباع حاجة بيولوجية أساسية لدى الانسان و هي الأكل و الذي لا يمكن للإنسان أن يعيش بدونه و قد قدموا تفسيراً محدداً لكيفية بناء هذه المهن و تطورها و الذي لا يتم الا بظهور مهن اخرى اطلقوا عليها اسم " الصنائع المتممة " و الناتجة في الاساس لتلبية حاجات الانسان الضرورية منذ البدء .

ولقد حلّ " اخوان الصفا " كيفية ظهور مهنة " الحراثة " بسلسلة متتابعة و متكاملة لكيفية الحصول على " الأكل " و ضمان بقائه فلما كان الأكل من الحاجات الرئيسية لبقاء الانسان فالسؤال الذي كان يتبادر في ذهنه هو كيفية تحصيله ؟ و قد كان يتحصل عليه من حب النبات و ثمر الشجر ، و لكن كيف نصل الى حب النبات و ثمر الشجر ؟ من خلال صناعة الحراثة و الغرس ، و كيف نغرس و نتحكم في الغرس ؟ من خلال صناعة المساحي و الفدن (و هي الصنائع المتخصصة في اثاره الأرض و حفر الأنهار) ، و كيف يتم صناعة المساحي و الفدن ؟ بصناعة النجارة والحدادة، و كيف يتم صناعة الحديد ؟ بصناعة المعدن و الى صناعات اخرى .

من خلال هذه التساؤلات وضّح " اخوان الصفا " ان الصنائع لا تظهر من العدم بل تنشأ لحاجة معينة و الصنائع الضرورية ترتبط ارتباطاً مباشراً او غير مباشر بمهن اخرى ليست فقط ضرورية لظهور مهنة " الحراثة " بل و في تطويرها ايضا و التي وجدت اصلاً لتلبية حاجات الانسان في الاكل و هم يقولون بهذا الصدد : " فصارت هذه الصنائع كلها تابعة و خادمة لصناعة الحراثة و الغرس و لما كان حب الزرع و ثمر الشجر يحتاج الى الدق و الطحن دعت الضرورة الى صناعة الخبز و الطبخ و كل واحد منها محتاج الى صناعة اخرى متممة لها و خادمة "1

1 نفس المرجع: ص 30.

و نفس الشيء بالنسبة لمهنة الحياكة و البناء كما يلي .

ب- مهنة الحياكة و الصنائع المتممة لها :

سبب وجود مهنة الخياطة هي حاجة الانسان للدفء لكن هذه المهن لا يمكنها ان توجد الا بمساعدة مهن اخرى كمهنة الغزل ، و الندف و الحلج... و توجد مهن اخرى ليست ضرورية و لكنها مكتملة لها كمهنة الطرز و فروات الحرير التي تعطي جانبا جماليا اي كماليا فقط و يقول اخوان الصفا في ذلك : " الانسان لما خلق رقيق الجلد عريانا من الشعر و الصوف و الوبر و الصدف و الريش و ما هو موجود لسائر الحيوان دعتة الضرورة الى اتخاذ اللباس بضاعة الحياكة و لما كانت الحياكة لا تتم الا ببضاعة الغزل و صناعة الغزل لا تتم الا بصناعة بصناعة الندف و صناعة الندف لا تتم الا بصناعة الحلج فصارت هذه الثلاثة تابعة لها و خادمة ، و أيضا لما كان اللباس لا يتم الا بالحياكة حسب صارت صناعة الخياطة و القسارة و الرفوة و الطرز متممة لها و مكتملة أيضا "

ج- مهنة البناء و الصنائع المتممة لها :

" و لما كان الانسان محتاجا الى ما يكنه من الحر والبرد و التحرز من السباع و تحصين القوت دعتة الضرورة الى صناعة البناء و صناعة البناء محتاجة الى صناعة النجارة و الحدادة و كل واحدة منهما محتاجة الى صناعة اخرى معينة او متممة بعضها لبعض "

3-2-4 التصنيف الرابع : من جهة نفع العموم منها

قسم اخوان الصفا الصنائع حسب منفعتها الى نوعين :

أ- الصنائع ذات المنفعة العامة

و هي الصنائع التي تخدم كافة الناس دون استثناء " مثل صناعة الحمامين و السمادين و الكباسين و غيرهم و ذلك أن الحمام المنفعة منه للصغير و الكبير الشريف و الدني الغريب و القريب كلها بالسوية لا يتفاضلون في الانتفاع به " ¹ و تختلف درجة الانتفاع العام من مهنة الى اخرى فمنها ما لا يمكن الاستغناء عنه ك : " صناعة السمادين و الزبالين فإن الضرر في تركهما كبير عام على أهل المدينة و ذلك أن العطارين الذين الموضوع في صناعاتهم مضاد للموضوع في صناعة السمادين لو أنهم أغلقوا

نفس المرجع: ص (32-33)

دكاكينهم و أسواقهم شهرا واحدا لحق ذلك من الضرر لأهل المدينة ما يلحق من الضرر من ترك السمادين صناعتهم اسبوعا واحدا فإن المدينة تمتلئ من السماد و السرقين و الجيفو القاذورات ما يتنصص عيش أهلها من أجله ."

ب- الصنائع ذات المنفعة الخاصة :

وهي الصنائع التي تخدم الناس في المجتمع حسب درجة غناهم " فأكثر الصنائع أهلها متفاوتون في منافعها كاختلافهم في الملابس و المأكولات و المشروبات و المسكنات و أمثالها من الأمتعة المصنوعة حال الغني فيها خلاف حال الفقير ، إلا الحمام و المزين و أمثالهما " ¹

3-2-5. التصنيف الخامس : من جهة الصناعة نفسها

و هذه الصنائع هي مهن كمالية ، لا ينتفع بها الا للترفيه عن النفس ، و القيمة المعطاة لهذه المهن هي المهن ذاتها التي لا ينبغي من ورائها الا حب المهن بسبب ترويحها عن النفس " كصناعة المشعبذين و المصورين و الموسيقيين ... الشعبة ليست شيئا سوى سرعة الحركة و اخفاء الأسباب التي يعملها الصانع فيها ,, فيتعجب العقل من حذق صاحبها و صناعة المصورين ليست شيئا سوى محاكاتهم صور الموجودات الطبيعية البشرية أو النفسية حتى يبلغ الحذق فيها ان تصرف أبصار الناظرين اليها ... و اما شرف صناعة الموسيقى فمن وجهتين اثنتين أحدهما من جهة الصناعة نفسها و الاخر من جهة تأثيراتها في النفوس و كذلك من جهة التفاوت بين صناعها "

4- عملية التوجه المهني لدى الصانع و الاسباب المتحكمة في هذا التوجه :

حسب " اخوان الصفا " هنالك أفراد محددين خلقوا منذ طفولتهم لآداء مهن محددة هي الصنائع التي تناسبهم ، و لذلك نجد أفرادا يميلون الى حب عمل دون آخر و هذا على حسب طباعهم " .. انّ قبول الصبيان تعلم الصنائع يختلف بحسب طباعهم المختلفة " و " ان صناعة الآباء و الأجداد أنجع في الأولاد من صناعة الغرياء .. " و ذلك لتقليدهم صنعتهم من خلال اللعب " قالت الحمة أن الثواني من الامور يحكي الصبيان في لعبهم صناعة الآباء و الامهات و الاستاذين . " ، و هذه الطباع تتحكم فيها عدة أشياء أهمها الأبراج الفلكية لأبائهم و لهم لذلك نجد و هذا ما يفسّر " .. إنّ من الناس من هو مطبوع على تعلم صناعة واحدة أو عدة صنائع بسهولة في قبولها حتى أنّ كثيرا من الناس من يتعلم صناعة بجودة كبيرة إذا رأى أهل تلك الصناعة في أعمالهم بأدنى تأمل قد وقف عليها و منهم من يحتاج الى توقيف شديد و حث دائم و ترغيب و ربما لا يصلح فيها .. و من الناس من لا يتعلم الصناعة البتة و يكون فارغا خلوا منها جميعا ... " ¹

إذا فلا اختيار مهني للفرد بل الفرد مقدور عليه مهنة واحدة فقط محددة و هي التي تناسبه فيجد نفسه " لا اراديا " محترف في ادائها منذ طفولته ، و التي تكون هي نفسها مهنة الآباء و الأجداد و يمكن التعرف عليها من خلال علماء النفس الذين يعتمدون على الفلك في معرفة التطابق الصنائعي بين مهنة الأجداد و الأحفاد ، لذلك فما الفرد و مهنته - بالنسبة لهم - الا شئ في المجتمع الكلي و لا يحدث اي تغيير نظرا لكونه جزء من الكل " الجسم من حيث الجسيمة ليس بمتحرك "

" موضوعات الصانع و مصنوعاتهم و آلاتهم و ادواتهم و أجسادهم كلها أجسام " و الفرد لا يمكنه القيام باي فعل لا مع نفسه و لا مع الاخرين الا بوجود " النفس " التي تعتبر المحرك الوحيد له حيث يقول اخوان الصفا " : الأفعال لا تكون إلا بالحركة " المحرك للأجسام جوهر آخر هو الذي نسميه نفسا " و لمّا كانت هذه النفس تختلف فان السبب الوحيد في اختلافها هو درجة قوة كل نفس ، و بما ان كل نفس تستمد قوتها من افعالها و معارفها و اخلاقها فان الاغراض ايضا تختلف من نفس الى اخرى حسب قوتها ، لذلك فقد قسم اخوان الصفا النفس الى نوعين :

¹ نفس المرجع : ص 34

" للنفس قوتين اثنتين احدهما علامة و الاخرى فعالة فهي بقوتها العلامة تنزع رسوم المعلومات من هيولاتها و تصورها في ذاتها فتكون ذات جوهرها لتلك الرسوم كالهيلولو هي فيها كالصورة ، و بقوتها الفعالة تخرج الصور التي في فكرها و تنقشها في الهيولى الجسماني فيكون الجسم عند ذاك مصنوعا لها و كل متعلم علما فان صورة المعلوم في نفسه بالقوة فاذا تعلمها صارت فيها بالفعل و هكذا كل متعلم صنعة فان صور المصنوعات في نفسه بالقوة فاذا تعلمها صارت فيها بالفعل و التعلم ليس شيئا سوى الطريق من القوة الى الفعل و التعليم ليس شيئا سوى الدلالة على الطريق من القوة الى الفعل و التعليم ليس شيئا سوى الدلالة على الطريق و الأستاذون هم الادلاء و تعليمهم هو الدلالة و التعلم هو الطريق و المعلوم هو المطلوب المدلول عليه ، فنفس الصبيان علامة بالقوة و نفس الاستاذين علامة بالفعل و كل نفس علامة بالقوة لا بد لها من نفس علامة بالفعل تخرجها من القوة الى الفعل " .

و هذه الصنائع تقسم المجتمع الى طبقات وهي :

5- الطوائف المهنية :

1-5 الصناع :

" هم الذين يعملون بأبدانهم و أدواتهم في مصنوعاتهم الصور و النقوش و الأصباغ و الأشكال و غرضهم طلب العوض عن مصنوعاتهم لصالح معيشة الحياة الدنيا "

2-5 التجار

" هم الذين يتبايعون بالأخذ و الاعطاء و غرضهم طلب الزيادة فيما يأخذونه على ما يعطون "

3-5 الأغنياء

" هم الذين يملكون هذه الأجسام المصنوعة الطبيعية و الصناعية و غرضهم في جمعها و حفظها مخافة الفقر "

4-5 الفقراء

" هم المحتاجون اليها "

أي المحتاجون الى الأجسام المصنوعة الطبيعية و الصناعية

تفسير هذا التقسيم الطبقي :

" الغرض من كون الناس اكثرهم فقراء ، و خوف الأغنياء من الفقر هو الحث لهم على الاجتهاد في اتخاذ الصنائع و الثبوت فيها و التجارات و الغرض فيهما جميعا هو اصلاح الحاجات .. و الغرض في ذلك متاع الى حين و الغرض من تمتعهم الى حين هو أن تتم المعارف الحقيقية و الأخلاق الجميلة و الآراء الصحيحة و الاعمال الزكية .. تتميم النفس"¹.

¹نفس المرجع : ص 31

6- استنتاج عام :

من خلال ما سبق يمكننا تلخيص أفكار إخوان الصفا في النقاط التالية :

المهنة ذات طبيعة موروثية و ليست مكتسبة ، فابن النجار سيكون نجّارا و ابن الطبيب سيكون طبّيبا و ابن الفلاح سيبقى فلاّحا و هكذا ، و هذه الضرورة ليست متأتية من المجتمع و لا يرضى بها بعض الأفراد ، إلاّ أنّهم لو أرادوا الخروج عن ما كتب لهم سوف يعيشون معيشة ضنكة ، فلا توجد مهنة تناسبها أكثر من مهنة آبائهم التي تتميز بخصائص معينة تتطلب المزيد من المهارات و الحنطة لآدائها ، و هذه المهارات بالذات هي ما يورثها الأب لابنه مع ولادته ، فيجد الابن نفسه مستعدا لآدائها أفضل من غيره و افضل من غيرها من الأعمال ، و هم بهذا التفكير يجعلون الحراك المهني أمرا مستحيلا ، و يقتلون الحرية و الإرادة الشخصية لكل فرد ، بالرغم من أنّهم أكدّوا على ضرورة التعلم و العلم إلاّ أنّهم أعطوا مفهوما خاطئا للمهارة و للإبداع المهنيين .

II- المهنة عند ابن خلدون :

من مقدمته في الفصل الأول " في حقيقة الرزق و الكسب و شرحهما و أن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية "من كتابه الأول حول " المعاش ووجوهه من الكسب و الصنائع و ما يعرض في ذلك كله من الأحوال "يبين لنا " ابن خلدون " بأن أساس ظهور المهنة هو تجمع الافراد " مثله " في ذلك ما قدمه " اخوان الصفا " و اساس هذا التجمع هو افتقار الفرد بطبعه من توفير كل احتياجاته بنفسه لذلك لا بد له من التجمع مع بني جنسه ليوفر تلك الاحتياجات و من هنا ينشأ " تقسم الأعمال " بين الأفراد و من خلاله يسلك كل واحد طريقا في العمل مختلفا عن الآخر و مكمل له في الوقت ذاته .

1- مفهوم المعاش (الكسب) و أنواعه :

نجد الدكتور المؤلف كمال عبد الحميد الزيات قد تحدث عن العمل عند ابن خلدون مشيرا الى أنه قد اهتم في مقدمته ، بدراسة العمل وعلاقته بالمعاش وسبل توفيره من أجل حماية الأفراد من التعرض لمشكلات اقتصادية في حياتهم المعيشية ، وحتى يتحقق الأمن ويسود التعاون فيما بينهم لتحصيل المعاش في مجالات الانتاج من زراعة وصناعة وتجارة.

وعلى حد تعبير كمال الزيات، نظر ابن خلدون الى العمل بإعتباره القيمة الأساسية للانتاج ، واهتم بالبحث عن قيمة العمل من الجانبين المادي والمعنوي وارتباطها بقيم الدين والأخلاق وعلاقتها بالمكانة والهبة المهنية التي يتمتع بها الأفراد في حياتهم المهنية ، كما رفض القيم السلبية التي ارتبطت بمفهوم العمل.

ويمكن لمن يستعرض مقدمة ابن خلدون أن يلاحظ اهتمامه بالعمل في أكثر من موقع من المقدمة حيث تضمنها الفصل الخامس من الكتاب الأول بعنوان " في المعاش ووجوهه من الكسب والصنائع ، وما يعرض في ذلك كله من الأحوال".

وتعرض كمال الزيات في هذا المجال تحليلا علميا عن طريق النصوص لأهم أفكار ابن خلدون عن العمل والتي تعكس نظرية رائدة بشر بها ابن خلدون في دراسة العمل دراسة علمية دقيقة قبل أن يتوصل إليها علماء الاجتماع المحدثون والمعاصرون¹ و هذا ما سنتعرض اليه بالتفصيل بدءا بمفهوم العمل .

¹كمال عبد الحميد الزيات ،المرجع السابق ،ص18

1-1 مفهوم المعاش :

يذهب ابن خلدون الى أن مصدر الكسب(الثروة) إنما أساسه العمل الانساني ، ويقرر بأن زيادة الأعمال البشرية سوف تزيد من قيمته مما يزيد من الكسب(الثروة).

فالعمل هو الطريقة التي يتبعها الانسان حتى يحصل على قوت يومه و يضمن هذا القوت و لقد احتل مفهوم العمل كظاهرة انسانية مكانة بارزة منذ أقدم عصور التاريخ الانساني ضمن اهتمامات وتفكير الفلاسفة والعلماء ، فقد اعطى له ابن خلدون قيمة كبرى، إذ إعتبره مقياسا للإنتاج ووسيلة لتحقيق الأمن والطمأنينة وربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة الاجتماعية ، فالإنسان المالك للثروة الناتجة عن العمل كوسيلة وحيدة لكسبها يكون ذو جاه ومكانة في المجتمع ، فهو بذلك يكون قد أعطى للعمل قيمة اجتماعية ، كما أعطى له أيضا قيمة معنوية، إذ يرى أن من الأعمال ما لا يكسب صاحبه مالا كبيرا لكن يعطيه فوائد معنوية ونفسية وذكر في ذلك مهنا كالقضاء ، التدريس والخطابة، وربط أيضا بين العمل والعلم إذ يرى بأن الصنائع هي انعكاس للأفكار الكامنة في ذهن الانسان ، وهو من أكبر الاختلافات بين أفكاره وفكر فلاسفة اليونان الذين وصفوا العمل اليدوي بالشيء المنحط ، فإبن خلدون يزن أو يقيس قيمة العمل بمدى ارتباطه بالعقل حتى وإن كان يدويا ، وهي نظرة حضارية راقية ومن أهم أكبر آرائه قوله أن العمل هو النشاط المرتبط فقط بالجهد البشري والذي له قيمة ومنفعة عملية ملموسة وبذلك يكون قد رفض الأعمال السحرية والخرافية والأعمال التي لا فائدة ورائها¹.

2-1 أنواع المعاش و أصنافه و مذاهبه

قبل أن يبدأ " ابن خلدون " في عرض انواع المعاش التي حددها لنا استنتجنا طرحه هذا التساؤل بطريقة غير مباشرة و هو : " كيف يتحصل الفرد على قوت يومه ؟ و هل اي طريقة يتوجه اليها تعتبر " صنعة" ؟ لذلك فمن خلال تعريفه لأنواع المعاش يمكننا ان نعرف مباشرة مفهوم الصنعة عنده ، و لقد عمدنا الى التطرق لأنواع المعاش الغير طبيعي أولا لأنه عند عرضنا له نتعرف أكثر على أنواع المعاش الطبيعي .

¹عبد النور أرزقي ، معنى العمل، مجلة الكومبيس ، العدد 1 ،جامعة تيزي وزو ، ص68.

1-2-1 صور المعاش الغير طبيعي :

يرفض ابن خلدون الخرافات التي ترتبط بفكرة العمل ، وتلك الخرافات يتردد صداها في الروايات الأسطورية لصور الحصول على الكنوز المدفونة عن طريق السحر والقوى الخفية، ويرى أن هذا الأمر لا يتفق مع العقل .

فالعامل في نظره هو الذي يعتمد على الجهد البشري وهو الذي له قيمة ومنفعة عملية ملموسة على أساس العقل والعلم والتعلم ، والعمل هو الذي يبعث الحياة في المادة التي يشكلها الانسان ويحقق منفعتها للبشر¹.

أ- الخدمة :

لا تعد الخدمة عند ابن خلدون من المعاش الطبيعي " اعلم ان السلطان لا بد له من اتخاذ الخدمة في سائر أبواب الإمارة و الملك الذي هو بسبيله ، من الجندي و الشرطي و الكاتب ...و هذا كله مندرج في الامارة و معاشها اذ كلهم ينسحب عليهم حكم الإمارة و أما ما دون ذلك من الخدمة ، فسببها أنّ أكثر المترفين يترفع عن مباشرة حاجياته أو يكون عاجزا عنها لما ربي عليه من خلق التمتع و الترف فيتخذ من يتولى ذلك له و يقطعه عليه أجرا من ماله " ²

ب- ابتغاء الأموال من الدفائن و الكنوز

كما يرى بأن أي شيء خلقه الله لنا ، إذا افتقر الى العمل الانساني ، لا يعد إنتاجا ، وكل شيء لم يبذل الانسان فيه جهدا وتعبا لا قيمة له وإن كان نافعا ، وما الثروة التي يكتسبها الانسان إلا أعمال بشرية ، وجهدا انساني منسقا فيما بينهم ، فالعمل اذن فيما يرى ابن خلدون هو أساس قيم الأشياء وهو كذلك أساس كل الثروات.

فالسبيل على الحصول على الأموال من جواهر وذهب وفضة ومعادن مثل الحديد والنحاس والرصاص ، وما شابه ذلك من كنوز مدفونة ، إنما هو العمل الانساني ، وليس الاعتقاد في الطلاسم

¹كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق ، ص18

²ابن خلدون : "مقدمة ابن خلدون" كتاب العبر و ديوان المبتدأ و الخير في أيام العرب و العجم و البربر و من عاصروهم من ذوي السلطان الاكبر" ، ط 1 ، دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان ، 2009 ، ص 302 (.) .

السحرية أو الأدعية والقرايين ، أو عزوة الثروة الى النجوم، فكل الثروات هي ثروات مينة إن لم يعطها الانسان قيمتها بالسعي والجهد والعمل المتواصل الدائم.¹

كما أن الافراد الذين يبحثون عن " الكنوز" في تحصيل المال و ذلك بحفرهم في المقابر و بعض المعالم الاثرية انما هذا لا يعدّ سببا في الكسب ، و ذلك لأنهم بذلك قد يضيعون وقتهم و جهودهم بدون فائدة ، و لا يقدمون أي نفع للآخرين و يقول في ذلك :

" و اعلم أن كثيرا من ضعفاء العقول في الأمصار يحرصون على استخراج الأموال من تحت الأرض و يبتغون الكسب من ذلك...."

1-2-2 صور المعاش الطبيعي :

و فيه خمسة أنواع :

أ- المغرم أو الجباية:

" أخذه من يد الغير و انتزاعه بالاقتدار عليه على قانون متعارف.

ب- الصيد:

" يكون من الحيوان الوحشي باقتناصه و خذه برمييه من البر و البحر ."

ج- الفلح :

يكون من الحيوان الداجن باستخراج فضوله المتصرفه بين الناس في منافعهم ، كاللبن من الأنعام و الحرير من دوده و العسل من نحلته ، أو أن يكون من النبات في الزرع و الشجر بالقيام عليه و اعداده لاستخراج ثمره.²

د- الامتهانات و التصرفات :

ان يكون الكسب من مواد غير معينة كالتشرد و الشعوذة .

ذ- التجارة :

أولا : تعريفها : " أن يكون الكسب من البضائع و اعدادها للأعواض ، إمّا بالتقلب بها في البلاد أو احتكارها و ارتقاب حوالة الأسواق فيها ."

¹الطبيب داودي ، نظرية القيمة عند ابن خلدون ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، العدد الأول ، نوفمبر (ص

32 ، 33) .

²ابن خلدون :المرجع السابق ، ص 303

فالتجارة هي محاولة الكسب بتنمية المال ، بشراء السلع بالرخص و محاولة بيعها بأعلى من ثمن الشراء " إمّا بانتظار حوالة الأسواق ، أو نقلها إلى بلد هي فيه أنفق و أعلى ، أو ببيعها بالغلاء على الآجال "

ثانيا : صفات التاجر الحذق :

و قد حدد " ابن خلدون" مجموعة من الصفات الخاصة التي لا بد أن تتوفر في الانسان حتى يصبح تاجرا حذقا ، فلا يمكن لأي انسان أن يمتهن هذه المهنة بل هنالك فئة محددة تصلح فيهم هذه الصنعة فمثلا نجد خلق التجار نازلة عن خلق الأشراف و الملوك و ذلك لأن أخلاق التاجر لا بد أن تكون بعيدة من المروءة فنجده يتصف ب :

✓ الغش

" لا بد من الغش و التطفيف المجحف بالبضائع و من المطل في الأثمان المجحف بالريح "

✓ الجاه

" .. لا بد له من جاه يدّرع به ، فيوقع له الرهبة عند الباعة " و فاقد الجاه من الحكام ، فينبغي له أن يجتنب الاحتراف بالتجارة "

✓ الجراءة و الإقدام

" و اما من كان فاقدا على الجراءة و الإقدام من نفسه فينبغيه أن يجتنب الاحتراف بالتجارة " ¹

✓ نقل التاجر للسلع

" التاجر البصير بالتجارة لا ينقل من السلع الا ما تعم الحاجة اليه من الغني و الفقير و السلطان و السوقه "

✓ الاحتكار

" احتكار الزرع لتحين اوقات الزرع مشؤوم "

ر- الصنائع :

أن يكون الكسب من الأعمال الانسانية إمّا في مواد بعينها من كتابة و تجارة و خياطة و حياكة و فروسية .

إذا فالصنعة شكل من اشكال المعاش لكن ليس كل معاش صنعة ، و التي بها قسّم " ابن خلدون " المجتمع الى نوعين .

2- مفهوم الصناعة :

1-2 مفهوم الصناعة و الكسب :

و هي نوع من أنواع كسب المعاش بطريقة طبيعية أي قيام الفرد بعمل ما و لكن ليس لكسب قوة يومه فقط بل و لضمان ذلك القوت في المستقبل ايضاً و يقول " ابن خلدون " في ذلك :

فالعمل في الاسلام وكما يذهب الى ذلك ابن خلدون هو العمل الذي يعمله الانسان وهو في كامل وعيه وفهمه وتعقله ، إذ بدون هذا لا تستطيع اليد أن تحقق شيئاً من التسخير . فاليد والفكر ، تلك هي الانسانية ، إن الذي يفصل بين نهاية التاريخ الحيواني ، وبداية التاريخ البشري هو الفكر واختراع اليد إذا جاز لنا هذا التعبير.¹

" ... يمكن للإنسان ان يحصل على رزقه دون مشقة منه و لكنه لا بد حتى يضمن قوته من السعي و العمل " ² و هنا يفرق ابن خلدون بين الرزق و القوت .

و لعل اهم ما توصل اليه " ابن خلدون في تحليله لمفهوم " الصناعة " ، هو أن لكل صنعة خاصية معينة نتعرف اليها من خلال :

2-2 قيمة الصناعة و الكسب

و يتم التعرف على قيمة هذه الصناعة من خلال حاجة الناس اليها و مكانتها بين الصنائع الاخرى و من هنا يزداد كسبه و سعادته أو ينقص تبعاً لهذه القيمة .
" الكسب الذي يستفيده البشر إنما هو قيم أعمالهم " ¹

¹الطيب داودي ، المرجع السابق ، ص 33.

²ابن خلدون ، المرجع السابق : ص 301

و ينظر ابن خلدون الى قيمة العمل كمقياس للإنتاج وتحقيق الأمن والطمأنينة لضمان الحصول على ما يشبع حاجاته الضرورية من مأكل وملبس ومسكن ، ويرى أن الانسان لا يستطيع بمفرده أن يقوم بجميع الأعمال التي تشبع حاجاته، بل هو في حاجة الى غيره من بني البشر لكن يتحقق له إشباع حاجاته جميعها فالانسان بمفرده لا يقوى على ذلك ، وتمر قدرة الانسان على العمل بإختلاف مراحل العمر في مراحل الصبا والشباب والشيوخة.²

فالإنسان لا يسمح بعمله أن يقع مجاناً، لأنه كسبه و منه معاشه. إذ لا فائدة له في جميع عمره في شيء مما سواه، فلا يصرفه الا فيما له قيمة في مصره ليعود عليه بالنفع. و ان كانت الصناعة مطلوبة و توجه اليها النفاق كانت حينئذ الصناعة بمثابة السلعة التي تنفق سوقها و تجلب للبيع، فيجتهد الناس في المدينة لتعلم تلك الصناعة ليكون منها معاشهم. و اذا لم تكن الصناعة مطلوبة لم تنفق سوقها. و لا يوجه قصد الى تعلمها، فاختصت بالترك و فقدت للإهمال. و لهذا يقال عن علي رضي الله عنه : " قيمة كل أمرئ ما يحسن". بمعنى أن صناعته هي قيمته، أي قيمة عمله الذي هو معاشه. و أيضا فهنا سر اخر و هو أن الصنائع و اجادتها انما تطلبها الدولة، فهي التي تنفق سوقها و توجه الطلبات اليها. و ما لم تطلبه الدولة، و انما يطلبها غيرها من أهل المصر، فليس على نسبتها، لأن الدولة هي السوق الأعظم، و فيها نفاق كل شيء، و القليل و الكثير فيها على نسبة واحدة. فما نفق فيها كان أكثرها ضرورة. و السوق و ان طلبوا الصناعة فليس طلبهم بعام و لا سوقهم بنافقة. و الله سبحانه و تعالى قادر على ما يشاء.³

و يقول ابن خلدون : " على قدر عمله و شرفه بين الأعمال وحاجة الناس إليه يكون قدر عمله و شرفه بين الأعمال و حاجة الناس إليه يكون قدر قيمته. و على نسبة ذلك نمو كسبه أو نقصانه"⁴

3-2 الجاه و الكسب

ارتبطت نظرة ابن خلدون لقيمة العمل بتفسير محددات المكانة الاجتماعية للعمل من الناحيتين المادية والمعنوية.

¹ نفس المرجع : ص 310

² كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص 18

³ نفس المرجع ، ص 317

⁴ ابن خلدون : المرجع السابق ، ص 310

فمن الناحية المادية : الصورة التي يتصورها ابن خلدون لصاحب الجاه ومكانته بين الناس في المجتمع وما يتمتع به من مكانة وهيبة مرموقة هي في الأساس قيمة ترتبط بالجوانب المادية المميزة للبناء الاجتماعي ، يتمتع بها صاحب الجاه والثروة لأن الناس يعتمدون على ماله وجاهه في وجوه معاشهم والكسب والمال في هذه الحالة هما من أكثر العناصر المحددة لمكانة الفرد وهيبته ، وهذا ما يعبر عن الجانب المادي لقيمة اللامادية: يرى ابن خلدون أن هناك من الأعمال من لا يتمتع القائمون بالثروة والجاه، ومن هذه الأعمال على وجه الخصوص الأعمال الدينية من العاملين في مجالات القضاء والفتوى والتشريع والتدريس والإمامة والخطابة والأذان ، وهي الأعمال التي تديرها الدولة للنظر في مصالح الناس ، ويتقاضون في مقابل عملهم أجرا محدودا لا يقارن بالأجر الذي يحصل عليه من يعمل لدى أصحاب الجاه من الذين يمتلكون الثروة والنفوذ والسلطان ويتكالب الناس على خدمتهم، وهؤلاء لا يمتلكون إلا التمسك بمبادئهم وقيمهم الخلقية التي يعبر عنها ابن خلدون (ببضاعة الشرف)، فهم يمتلكون عزة النفس ولا يتملقون ذوي الجاه والسلطان حتى ينالوا منهم حظا من الرزق ، وهذه البضائع الشريفة أي الأعمال والمهن الشريفة تشتمل على أعمال الفكر والمجهود البدني لمصلحة الناس وإنكار ذواتهم.¹

" فالجاه هو القدرة الحاملة للبشر على التصرف فيمن تحت أيديهم من أبناء جنسهم ، بالإذن و المنع و التسلط بالقهر و الغلبة " و " هو متوزع في الناس و مترتب فيهم طبقة بعد طبقة و لكنه لا يأت صدفة بل بالعمل ، كما أنهم لا يقومون باختيار هذه الأعمال بالطبع بل بالفكر و العلم و " كل طبقة من طباق أهل العمران من مدينة أو اقليم لها قدرة من دونها من الطباق و كل واحد من الطبقة السفلى يستمد هذا الجاه من أهل الطبقة التي فوقه ، و يزداد كسبه تصرفا فيمن تحت يده على قدر ما يستفيد منه " .

فنجد من يملكون مالا أكبر هم من لديهم جاها أكثر و هذا في حد ذاته سبب في زيادة ثروتهم " فيتسع جاههم و تعلق منازلهم وتتصرف اليهم الوجوه و الخواص بما يحصل لهم من ميل السلطانو المكانة عنده...الى ان تنقرض الدولة ، و هذا امر طبيعي في الدول " .

" فنجد صاحب المال و الحظوة في جميع أصناف المعاش أكثر يسارا و ثروة من فاقد الجاه و السبب في ذلك إن صاحب الجاه مخدوم بالأعمال يتقرب بها اليه في سبيل التزلق و الحاجة إلى جاهه ... "

¹كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص18

فالناس معينون له بأعمالهم في جميع حاجاته من ضروري أو حاجي أو كمالى فتحصل قيم تلك الأعمال كلها من كسبه و جميع ما شأنه أن تبذل فيه الأعاوض من العمل يستعمل فيها الناس من غير عوض فتتوفر قيم تلك الأعمال عليه .

" و الأعمال لصاحب الجاه كثيرة فتفيد الغنى لأقرب وقت ، و يزداد مع الأيام يسارا و ثروة"¹
بمعنى ان الناس مقسمون الى طبقات حسب رصيدهم من " الرأسمال المادي " و هذا ما يعطيهم مكانة اجتماعية " إمّا " راقية " أو " متدنية " حسب الرأسمال الذي يحظى به أفراد كل طبقة ، ونجد الطبقة الثرية " يعطيهم المال الذي يمتلكونه جاها و هو ما يزيدهم ثروة و جاها أكبر مما كانوا عليه و ذلك كون ان الافراد الاخرين يسعون جاهدين للتقرب اليه من اجل خدمة يؤدونها له سواء في شراء بعض الاغراض منهم مثلا او توسطهم مع الملك لقضاء حوائجهم فيدفعون له مقابل ذلك و يتوددون له بالهدايا او بالأموال ، او يقضون حوائجه من ضروريات او كماليات . فتعظم بذلك ثروته .

4-2 شرف الصناعة و الكسب :

يمكن القول أن ابن خلدون قد ساهم لأول مرة في تاريخ الفكر الإنساني بتفسير محددات المكانة الاجتماعية والمهنية على أسس واقعية مستمدة من الواقع الاجتماعي الذي عاصره ، ويعد ابن خلدون أول من وضع دعائم علم الاجتماع العمل حيث تعرض للمكانات المهنية لكثير من الأعمال في نماذج عديدة من الصنائع واهتم بما هو ضروري منها لتحقيق غاية العمران البشري واستمراره وخصص لكل منها فصلا مستقلا في تفسير أهميتها ، ومكانتها في المجتمع ولا شك أن هذا التراث يعتبر من المبادئ الأساسية التي ينظر اليها كمرجع هام في دراسات وبحوث علم اجتماع العمل.²

و قد ميّز " ابن خلدون " بين " قيمة العمل " و شرفه " و علاقتها بالكسب ، فالكسب ليس مقياسا لنا لتحديد شرف المهنة و لا يعبر لنا عن " قيمة العمل " و هنا نقدم مثالين لنوضح ذلك :

1-4-2 الصنائع القائمة على أمور الدين :

استشهد ابن خلدون في جميع كتاباته في نصوص مقدمته بالقرآن والسنة، بما يدل على اهتمامه بتفسير الظواهر الاجتماعية في ارتباطها بالدين والمجتمع ، وفي تحليله لمفهوم العمل وقيمه يتضح ذلك في أكثر من موقع.³

¹ابن خلدون ، المرجع السابق : ص 306

²كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص18

³نفس المرجع ،ص18

و قد اعتبر القائمين بأمور الدين من القضاء و الفتيا و التدريس و الإمامة و الخطابة و الأذانو نحو ذلك لا تعظم ثروتهم في الغالب و " السبب في ذلك أن الكسب كما قدمناه قيمة الأعمال و أنها متفاوتة بحسب الحاجة إليها ، فإذا كانت الأعمال ضرورية في العمران عامة البلوى فيه كانت قيمتها أعظم و كانت الحاجة إليها أشد .. فأهل هذه الصنائع الدينية لا تضطر إليهم عامة الخلق و إنما يحتاج إلى ما عندهم الخواص ممن أقبل على دينه ، و ان احتيج الى الفتيا و القضاء في الخصومات ، فليس على وجه الاضطرار على العموم ، فيقع الاستغناء على هؤلاء في الأكثر ... و ان كانت بضاعتهم أشرف من حيث الدين و المراسم الشرعية ، لكنه يقسم (أي صاحب الدولة) بحسب عموم الحاجة و ضرورة أهل العمران ، فلا يصح في قسمتهم الا القليل " ¹

2-4-2 التجار

نجد التجار يعظم كسبهم في الغالب ، بالرغم من أن شرف هذه المهنة في الحظيظ ، فالتاجر لا بد له من مواصفات بعيدة عن المروءة كل البعد و قد أشرنا إليها سابقا .
و لكن تبقى للتجارة مكانة عالية في المجتمع بسبب الجاه الذي يمتلكه أصحابها و كذلك ضرورية لتلبية حاجيات ضرورية مختلفة لدى مختلف طبقات العمران.

¹ابن خلدون : المرجع السابق ، ص 310

3- أنواع الصنائع :

وتجدر الاشارة إلى أن ابن خلدون لم يكتف بإثبات بأن العمل البشري هو المحدد الأساسي للقيمة بل إستطاع أن يميز بين مفهوم أنواع العمل ، حيث فرق بين نوعين من هذا العمل ، وهما على التوالي العمل الظاهر (الحي) والعمل المخزون (المتراكم) وسنحاول أن نوضح مفهومهما عند ابن خلدون بإختصار فيما يلي :¹

يقول ابن خلدون : " فلا بد من الأعمال الانسانية في كل مكسوب ومتمول ، لأنه إن كان عملا بنفسه مثل الصنائع فظاهر ، وإن كان مقتنى من الحيوان والنبات والمعدن ، فلا بد فيه من العمل الانساني ... وإلا لم يحصل ولم يقع به الانتفاع"².

ويتمثل العمل الظاهر عند ابن خلدون في ذلك النوع من العمل الذي يدخل بصفة مباشرة ويساهم في إنتاج السلعة أو الخدمة ويعبر عليه بالعبرة التالية :

إن كان عملا بنفسه مثل الصنائع فظاهر " ، ويفهم من هذا التعبير الخلدوني إنه ذلك العمل الذي يمكن ملاحظته خلال العملية الانتاجية ، ويكون قادرا على خلق قيمة مباشرة ، وإذا أردنا التوضيح أكثر يمكن القول بأن العمل الظاهر يمكن في الصنائع أي يبذل خلال مراحل تشكيل السلعة في العملية الانتاجية."

أ- العمل المخزون: يقول ابن خلدون : " وإن كان مقتنى من الحيوان والنبات والمعدن فلا بد فيه من العمل الإنساني ... وإلا لم يحصل ولم يقع بالانتفاع "³.

وهنا ينتبه ابن خلدون إلا أن هناك عملا غير العمل الظاهر وهو ذلك الجهد البشري الذي بذل في فترة زمنية سابقة للعملية الانتاجية وخن أو تراكم في السلع والخدمات التي قد تدخل في العمليات الانتاجية اللاحقة. ويذهب ابن خلدون الى أن الأشياء التي تراكم فيها غير الظاهر للعيان أو المستتر الذي في زمن ماض معين كالحيوان والنبات والمعدن لابد أن يكون من العمل الانساني وإلا لم يحصل ولم يقع به الانتفاع.

¹الطبيب داودي ، المرجع السابق ، ص28.

²ابن خلدون : المرجع السابق ، ص 318

³الطبيب داودي ، المرجع السابق ، ص28.

وهذه التفرقة الدقيقة بين أنواع العمل الظاهر والمخزون الذي جاء به ابن خلدون في القرن الرابع بقيت صحيحة وعلمية ، حيث أطلق آدم سميث رائد المدرسة الكلاسيكية على هذا التقسيم مصطلح، " العمل الآني ، والعمل الماضي " أما ماركس فقد سماه " العمل الحي والعمل الميت".

إذا اردنا عد الصنائع فهي كثيرة و متنوعة و يرجع السبب في ذلك - حسب ابن خلدون- لكثرة الاعمال المتداولة في العمران لذلك قدم شكلين من اشكال التصنيف كل صنف يحتوي على عدة صنائع :

1-3 التصنيف الأول : الصنائع الضرورية و الشريفة

أما عن تقسيم العمل عند ابن خلدون: فقد تطرق اليها قبل كل من دوركايم وآدم سميث ، وهو يرى أن تقسيم العمل مرتبط ومتوقف على ارتفاع مستوى المعيشة لإشباع حاجات الأفراد اليومية الضرورية منها والكمالية، ويتضح لنا أن ابن خلدون بتقريره تقسيم العمل كظاهرة اقتصادية لا يمكن للبشر والمجتمعات الاستغناء عنها، وهو ما توصل اليه ابن خلدون .

ولما كان مستحيلا على أفراد المجتمع أن يعيشوا منفردين، بل لابد من قيام التعاون بينهم من أجل صوالحهم جميعا فالانسان مضطر الى الاعتماد على الآخرين الذين هم بدورهم في حاجة اليه ،هذا التعاون بين الأفراد ينتقل بالعمل من كونه وظيفة فردية تكفل العيش لصاحبها ، الى كونه وظيفة عامة اجتماعية تكفل العيش لعدد كبير من الأفراد ، فالتعاون بين الأفراد وتقسيم العمل ،ظاهرتان ملازمتان للإنسان ولا غنى له عنهما.

كما يؤدي التعاون وتقسيم العمل والنضج الانتاجي وتسخييره بفعالية الى ظهور فائض الانتاج وتثويجه ، والذي يؤدي في النهاية الى تطور الاقتصاد وازدهاره ، ورفع مستوى العمالة وتلبية احتياجات المواطنين التي لا حد لتنوعها وزيادتها ، كما يؤدي أيضا الى تقدم العلوم وازدهارها والتي هي أساس الصناعات كلها، وعنوان رقي المجتمعات.

لقد أشاد ابن خلدون بالعمل كقيمة عمرانية واجتماعية وأخلاقية بالاضافة الى قيمته الفكرية ، والعلمية إشادة كبيرة ، كما مجد العمل والعمال وتعاونهم تمجيدا لا نجد مثيلا له في فكر الأقدمين وفكر علماء العصور الوسطى شرقا وغربا على حد سواء.

فإذا انتقلنا بعد ذلك الى مفكري العصر الحديث والمعاصر لوجدنا عندهم ترديدا وتكرارا لما كتبه ابن خلدون في هذا الصدد من حيث اعتبار العمل والتعاون عليه أساسا لثروة الأمم الحقيقية والانتاج وقيم الأشياء ، فعلى سبيل المثال إعتبر(سبنسر) التعاون في العمل هو جوهر الحياة، وأن هناك نوعين من التعاون أحدهما تلقائي يتم دون سابق تدبير، وذلك ما نلاحظه في سعي الأشخاص وراء منافعهم الشخصية ، والثاني : يعتمد على الروية والتفكير ، وهو الذي يعود بالنفع العام.

وذهب ماركس الى القول بأن الناس لا ينتخبون إلا اذا تم التعاون بينهم بشكل معين.

فقانون التعاون ، إذن هو الذي يسير العالم كله سواء في ذلك عالم الخلايا الجسمية أو العلاقات الاجتماعية¹.

3-1-1 الصنائع الضرورية في العمران

فأما الضروري فكالفلاحة و البناء و الخياطة و النجارة و الحياكة

3-1-2 الصنائع الشريفة بالموضوع

و أما الشريفة بالموضوع فكالتوليد و الكتابة و الوراقة و الغناء و الطب.

و كل هذه الصنائع الثلاث داع الى مخالطة الملوك و الأعظم في خلواتهم و مجالس أنسهم، فلها بذلك شرف ليس لغيرها.

3-2-1 التصنيف الثاني : الصنائع المتعلقة بالمعاش و بالأفكار

3-2-1-1 الصنائع المتعلقة بأمر المعاش :

و فيها نوعين الصنائع الضرورية و الصنائع الغير ضرورية

كالحياكة و الجزارة و النجارة و الحدادة و أمثالها.

3-2-1-2 الصنائع الخاصة بالأفكار

و الى ما يختص بالأفكار التي هي خاصية الانسان، من العلوم و الصنائع و السياسة

¹صلاح الدين رسلان بسيوني، السياسة والاقتصاد عند ابن خلدون، كلية الآداب ، القاهرة ، د/ط ، ص 172.

الوراقة، و هي معاناة الكتب بالانتساخ و التجليد، و الغناء و الشعر و تعليم العلم .. الخ

فالعلوم التي يخوض فيها البشر و يتداولونها في الأمصار، تحصيلا و تعليما هي على صنفين : صنف طبيعي للإنسان يهتدي إليه بفكره، و صنف نقلي يأخذه عن وضعه. و الأول هي العلوم الحكيمة الفلسفية و هي التي يمكن أن يقف عليها الإنسان بطبيعة فكره، و يهتدي بمداركه البشرية إلى موضوعاتها و مسائلها و أنحاء براهينها و وجوه تعليمها، حتى يفقه نظره و بحثه على الصواب من الخطأ فيها، من حيث هو إنسان ذو فكر و الثاني هي العلوم النقلية الوضعية و هي كلها مستندة إلى الخبر عن الواضع الشرعي. و لا مجال فيها للعقل إلا في الحاق الفروع من مسائلها بالأصول لأن الجزئيات الحادثة المتعاقبة، لا تتدرج تحت النقل الكلي بمجرد وضعه، فتحتاج إلى اللاحق بوجه قياسي إلا أن هذا القياس يتفرع عن الخبر بثبوت الحكم في الأصل، و هو نقلي فرجع هذا القياس إلى النقل لتفرعه عنه. و أصل هذه العلوم النقلية كلها هي الشرعيات من الكتاب و السنة التي هي مشروعة لنا من الله و رسوله، و ما يتعلق بذلك من العلوم تهيؤها للإفادة.¹

¹ابن خلدون، المرجع السابق : ص 345

4- خصائص الصنائع

لقد تحدث أيضا الدكتور المؤلف صلاح الدين بسيوني رسلان في " كتابه السياسة والاقتصاد عند ابن خلدون " عن العمل عنده ، مشيرا الى أنه اهتم بموضوع العمل اهتماما خاصا لم يسبق اليه أحد بما في ذلك أرسطو نفسه، حيث يرى ابن خلدون ادراكا منه لأهمية العمل ،أنه هو الأساس في تحديد قيم الأشياء من سلع ومنتجات ، وهو مصدر كل الثروات وبدون العمل يستحيل أي انتاج.

اذن منطلق ابن خلدون في كل أفكاره ، كان منطلقا إسلاميا خالصا ، فقد أكد الاسلام قيمة العمل ورفع من شأنه ، ولم يعتبره منكرا من المنكرات خلافا لما كان عليه الحال في المجتمعات اليونانية والرومانية أو حتى العربية التي إشتقت كلمة مهنة من الالهانة¹. لقد حاولنا جمع أفكار " ابن خلدون " حول خصائص الصنائع و إعطاء أهم النقاط المميزة لها لقد عظم ابن خلدون دور العمل في حياة الإنسان ، ولم يعتبره ضروريا من أجل إشباع الحاجات المتنامية للإنسان فحسب ، ولكن اعتبره حاجة ذاتية يثبت بها الانسان ذاته ، فلا قيمة للإنسان ذاته إذا لم يكن لديه عمل.²

1-4 المهنة هي ملكة :

اعلم أن الصناعة هي ملكة في أمر عملي فكري و بكونه عمليا هو جسماني محسوس و الأحوال الجسمانية المحسوسة، نقلها بالمباشرة أوعب لها و أكمل، لأن المباشرة في الأحوال الجسمانية المحسوسة أتم فائدة، و الملكة صفة راسخة تحصل عن استعمال ذلك الفعل و تكرره مرة بعد أخرى، حتى ترسخ صورته.³

2-4 العلم و التعليم طبيعي في العمران البشري :

ان الصنائع عند ابن خلدون هي انعكاس للأفكار الكامنة في ذهن الانسان تخرج من العقل الباطن الى العقل الواعي بإعتبار أن العمل يربط بين الفكر والفعل والقدرة على التعلم ، ولذلك فإن قيمة العمل تختلف باختلاف ملكات الانسان وقدراته التي وهبها الله إياه، وعلى قدر جودة التعلم وملكة العلم التي تساعده على حصول ملكة الصناعة ، وخروجها من حالة الكمون الى الوجود الفعلي.⁴

¹صلاح الدين رسلان بسيوني، المرجع السابق ، ص155.

²الطيب داودي ، المرجع السابق ، ص 32 .

³ابن خلدون :المرجع السابق : ص 310

⁴كمال عبد الحميد الزيات،المرجع السابق ،ص18

و ذلك أن الانسان قد شاركته جميع الحيوانات في حيوانيته من الحس و الحركة و الغذاء و الاكلو غير ذلك. و انما تميز بالفكر الذي يهتدي به. لتحصيل معاشه و التعاون عليه بأبناء جنسهو الاجتماع المهيبئ لذلك التعاون و قبول ما جاءت به الأنبياء عن الله تعالى و العمل بهو اتباع صلاح أخراه فهو مفكر في ذلك كله دائما، لا يفتر عن الفكر فيه طرفة عين بل اختلاج الفكر أسرع من لمح البصر و عن هذا الفكر تنشأ العلوم و ما قدمناه من الصنائع ثم لأجل هذا الفكر و ما جبل عليه الانسان بل الحيوان من تحصيل ما تستدعيه الطباع، فيكون الفكر راغبا في تحصيل ما ليس عنده من الادراكات فيرجع الى من سبقه بعلم. أو زاد عليه بمعرفة أو ادراك، أو أخذه ممن تقدمه من الأنبياء الذين يبلغونه لمن تلقاه، فيلقن ذلك عنهم و يحرص على أخذه و علمه ثم ان فكره و نظره يتوجه الى واحد من الحقائق و ينظر ما يعرض له لذاته واحدا بعد اخر، و يتمرن على ذلك حتى يصير الحاق العوارض بتلك الحقيقة ملكة له، فيكون حينئذ علمه بما يعرض لتلك الحقيقة علما مخصوصا. و تتشوف نفوس أهل الجيل الناشئ الى تحصيل ذلك، فيفزعون الى أهل معرفته و يجيئ التعليم من هذا. فقد تبين بذلك أن العلم و التعليم طبيعي في البشر.¹

6-4 الصنائع تكسب صاحبها عقلا و خصوصا الكتابة و الحساب :

قد ذكرنا في الكتاب أن النفس الناطقة للإنسان ، انما توجد فيه بالقوة . و أن خروجها من القوة الى الفعل انما هو بتجدد العلوم و الادراكات عن المحسوسات أولا، ثم ما يكتسب بعدها بالقوة النظرية الى أن يصير ادراكا بالفعل و عقلا محضا، فتكون ذاتا روحانية و تستكمل حينئذ وجودها. فوجب لذلك أن يكون كل نوع من العلم و النظر يفيدها عقلا فريدا، و الصنائع أبدا يحصل عنهاو عن ملكتها قانون علمي مستفاد من تلك الملكة. فلهذا كانت الحنكة في التجربة تفيد عقلاو الملكات الصناعية تفيد عقلا و الحضارة الكاملة تفيد عقلا، لأنها مجتمعة من الصنائع في شأن تدبير المنزلو معاشرة أبناء الجنس و تحصيل الآداب في مخالطتهم، ثم القيام بأمور الدين و اعتبار آدابها و شرائطها. و هذه كلها قوانين تنتظم علوما، فيحصل منها زيادة عقل.

و الكتابة من بين الصنائع أكثر افادة لذلك لأنها تشتمل على العلوم و الأنظار بخلاف الصنائع.

¹ابن خلدون : المرجع السابق : ص 341

و بيانه أن في الكتابة انتقالا من الحروف الخطية الى الكلمات اللفظية في الخيال، و من الكلمات اللفظية في الخيال الى المعاني التي في النفس، فهو ينتقل أبدا من دليل الى دليل، ما دام ملتبسا بالكتابة و تتعود النفس ذلك دائما فيحصل لها ملكة الانتقال من الأدلة الى المدلولات، و هو معنى النظر العقلي الذي يكتسب به العلوم المجهولة، فتكسب بذلك ملكة من التعقل تكون زيادة عقل .

و يحصل به مزيد فطنة و كيس في الأمور، لما تعودوه من ذلك الانتقال و لذلك قال كسرى في كتابه لما رآهم بتلك الفطنة و الكيس، فقال "ديوانه"، أي شياطين أو جنون. قالوا : و ذلك أصل اشتقاق الديوان لأهل الكتابة و يلحق بذلك الحساب فإن في صناعة الحساب نوع تصرف في العدد بالضم و التفريق يحتاج فيه الى استدلال كثير، فيبقى متعودا للاستدلال و النظر و هو معنى العقل.¹

3-4 جودة التعليم و علاقتها بجودة الإنتاج

هنا يقوم العمل على التحوار بين الكون والانسان ، وسيادة الانسان على كل ما خلقه الله له في الكون من أرض وفضاء وبحار ، وانطلاق يده تعمل وتستخرج من الأشياء ما تشاء وتحول بعضها الى البعض الآخر، ويرفض ابن خلدون أن يكون العمل على سبيل الخبط أو المصادفة ، بل لابد من القصد والتنظيم والاستمرار فيه حتى لا يتحول جهد الانسان السابق وتنظيمه الى خراب "و كأن لم يكن" إنه بدون هذا القصد والتنظيم لا يحصل على انتفاع للانسان من سعيه وعمله ، فلكي يكون للعمل قيمة ينبغي أن يؤدي بأقصى طاقة ممكنة تلتزم التواصل وعدم الانقطاع، إن العمل يبعث الحياة في المادة ، ويهبها الوجود القيمي ، إذ يخرجها من الجمود الى أشياء مفيدة للإنسانية ، وخدمة للبشرية.²

و على قدر جودة التعليم و ملكة المعلم يكون حذق المتعلم في الصناعة و حصول ملكته. ثم ان الصنائع منها البسيط و منها المركب و البسيط هو الذي يختص بالضروريات و المركب هو الذي يكون للكفايات و المتقدم منها في التعليم هو البسيط، لبساطته أولا و لأنه مختص بالضروري الذي تتوفر الدواعي على نقله، فيكون سابقا في التعليم و يكون تعليمه لذلك ناقصا. و لا يزال الفكر يخرج أصنافها و مركباتها من القوة الى الفعل بالاستنباط شيئا فشيئا على التدرج، حتى تكمل و لا يحصل ذلك دفعته و انما يحصل في أزمان و أجيال " فالمهنة تصل الى ما هي عليه ليس دفعة واحدة بل عبر دفعات متتالية من الزمن و تنتقل عبر الاجيال .

¹ نفس المرجع : ص 343

² داودي الطيب ، المرجع السابق ، ص 32 .

اذ خروج الأشياء من القوة الى الفعل لا يكون دفعة، لا سيما في الأمور الصناعية فلا بد له اذن من زمان. و لهذا تجد الصنائع في الأمصار الصغيرة ناقصة و لا يوجد منها الا البسيط، فان تزايدت حضارتها و دعت أمور الترف فيها الى استعمال الصنائع خرجت من القوة الى الفعل.

4-4 المهنة تنتقل من جيل الى جيل بالتراكم المعرفي و لذلك يحدث التطور و يزداد

التخصص

السبب في ذلك ظاهر، و هو أن هذه كلها عوائد لل عمران و الوأم. و العوائد انما ترسخ بكثرة التكرار و طول الأمد فتستحكم صبغة ذلك و ترسخ في الأجيال. و اذا استحكمت الصبغة عسر نزعها. و لهذا انا نجد في الأمصار التي كانت استبحرت في الحضارة، لما تراجع عمرانها و تناقص بقيت فيها اثار من هذه الصنائع ليست في غيرها من الأمصار المستحدثة العمران، و لو بلغت مبالغها في الوفور و الكثرة. و ما ذاك الا لأن أحوال تلك القديمة العمران مستحكمة راسخة بطول الأحقاب و تداول الأحوال و تكررها ، و هذه لم تبلغ بعد.

* لا يمكن اتقان مهنتين في آن واحد :

و من حصلت له ملكة في صناعة فقل أن يجيد بعدها ملكة في أخرى السبب في ذلك أن الملكات صفات للنفس و ألوان، فلا تزدهم دفعة. و من كان على الفطرة كان أسهل لقبول الملكات و أحسن استعداد لحصولها. فإذا تلونت النفس بالملكة الأخرى و خرجت عن الفطرة ضعف فيها الاستعداد باللون الحاصل من هذه الملكة، فكان قبولها للملكة الأخرى أضعف. فقل أن تجد صاحب صناعة يحكمها، ثم يحكم من بعدها أخرى و يكون فيها معا على رتبة واحدة من الإجابة. و من حصل منهم على ملكة علم من العلوم و أجادها في الغاية، فقل أن يجيد ملكة علم اخر على نسبه، بل يكون مقصرا فيه ان طلبه، إلا في الأقل النادر من الأحوال.¹

5-4 الصنائع تمكنا من معرفة نوع العمران

و ذلك اذا كان العمران بدوي او حضري و سيتم شرح هذا العنصر بالتفصيل في العنصر الموالي .

¹ابن خلدون : المرجع السابق ، ص 301

5- تقسيم العمران و أنواع الصنائع فيه :

كان الاساس في تحليلات " ابن خلدون " للمجتمع هو " انواع الصنائع " و التي قسم بها المجتمع الى نوعين و اعتبر " ان " في كل مجتمع تختلف أنواع " الصنائع " حسب عدد الافراد فيها ف " كلما ازداد العمران ازدادت المهن و تقسيمها ازداد الكسب ... اذا فقدت الأعمال أو قلت بالنقائص تأذن الله برفع الرزق " .

1-5 تقسيم العمران :

ولقد ارتبط مفهوم العمل في فكر ابن خلدون بمفهوم التضامن الاجتماعي، بإعتبار أن التضامن الاجتماعي يعتبر مظهرا من مظاهر دستور المعاملات الانسانية التي حث عليها الدين الاسلامي فالانسان لا يعيش لنفسه فقط ، وإنما يعيش لنفسه ولغيره ، ولعل هذا الموقف يتضح في موقف عمر بن الخطاب في عام الرمادة سنة 18 هـ حين أصدر أمرا للمسلمين في أن تطعم كل أسرة غنية بقدر عددها أسرة فقيرة، وهذا يؤكد على أن هدف العمل في الدين الاسلامي تقوية الروابط الاجتماعية بين الأفراد والجماعات بالنظر الى أن الدين ينظر الى المجتمع كجسد واحد إذا اشتكى عضو منه تداعى له سائر الأعضاء بالسهر والحمى .¹

5-1-1 العمران البدوي :

أن الناس ما لم يستوف العمران الحضري و تتمدن المدينة انما همهم في الضروري من المعاش و هو تحصيل الأوقات من الحنطة و غيرها... و أما العمران البدوي أو القليل فلا يحتاج من الصنائع الا البسيط ، خاصة المستعمل في الضروريات من نجار أو حداد أو خياط أو حائك أو جزار..و اذا وجدت هذه بعد، فلا توجد فيه كاملة و لا مستجادة . و انما يوجد منها بمقدار الضرورةاذ هي كلها وسائل الى غيرها و ليست مقصودة لذاتها.²

✓ فالصنائع في المجتمع البدوي تتميز ب :

- صنائع بسيطة تحقق الضروري من الحاجات .
- لا تكون مكتملة بل هي في طريقها للكمال .
- لا تكون مستجادة بمعنى تكون تقليدية لا تدخل فيها تطورات كما في العمران الحضري .

¹كمال عبد الحميد الزيات ،المرجع السابق ،ص18
²ابن خلدون :المرجع السابق : ص (301 ، 310)

- يكون عددها محدودا جدا حسب الاحتياجات المهمة جدا فقط .
- تكون مجرد وسيلة لتحقيق الغايات و ليس هدفا في ذاته " كالغناء مثلا هو صنعة وجد لذاته لا كوسيلة لتحقيق حاجة ضرورية كالأكل و الشرب و اللباس ... الخ "
- كما ان العرب - حسب ابن خلدون - هم أبعد الناس عن الصنائع و السبب في ذلك أنهم أعرق في البدو و أبعد عن العمران الحضري، و ما يدعو اليه من الصنائع و غيرها.

2-1-5 العمران الحضري :

إذا تمدنت المدينة و تزايدت فيها الأعمال و وقت بالضروري و زادت عليه، صرف الزائد حينئذ الى الكمالات من المعاش. ثم ان الصنائع و العلوم انما هي للإنسان من حيث فكره الذي يتميز به عن الحيوانات و القوت له من حيث الحيوانية و الغذائية، فهو متقدم لضرورته على العلوم و الصنائع و هي متأخرة عن الضروري. و على مقدار عمران البلد تكون جودة الصنائع للتأنق فيها حينئذ و استجادة ما يطلب منها بحيث تتوفر دواعي الترف و الثروة ... و اذا زخر بحر العمرانو طلبت فيه الكمالات كان من جملتها التأنق في الصنائع و استجاداتها، فكلمت بجميع متمماتها و تزايدت صنائع أخرى معها، مما تدعو اليه عوائد الترف و أحواله.

✓ فالصنائع في العمران الحضري تتميز ب :

- تصبح الصنائع الضرورية كاملة و مستجادة و متطورة بسبب ظهور صنائع جديدة متممة و مكملة للصنائع الضرورية لذلك تصبح هذه الاخيرة متجددة باستمرار .
- يكون افراد العمران فيها قد حققوا ضرورياتهم من الاحتياجات .
- لا تزول الصنائع الضرورية و لكنها تستجد و تتطور .
- يزداد عدد الافراد في هذا العمران و ينصرف توجههم الى الكماليات من الاحتياجات لأنهم حققوا الضروريات فتظهر صنائع جديدة لتلبية كماليات الامور .
- و تزداد هذه الصنائع الكمالية عددا بازيداد عدد الافراد المنصرفين اليها .
- و تظهر صنائع جديدة لتلبية كماليات اخرى و يقول "ابن خلدون" :

" ان الصنائع انما تستجد اذا احتيج اليها و كثر طالبها. فاذا ضعفت أحوال المصر، و أخذ في الهرم باننقراض عمرانها و قلة ساكنه تناقص فيه الترف، و رجعوا الى الاقتصار على الضروري من أحوالهم فنقل

الصنائع التي كانت من توابع الترف. لأن صاحبها حينئذ لا يصح له بها معاشه، فيفر الى غيرها أو يموت، و لا يكون خلف منه، فيذهب رسم تلك الصنائع جملة، و لا تزال الصناعات في التناقص مازال المصر في التناقص، الى أن تضحل.¹

و بالتالي نجد هناك تناسب طردي بين كثرة الصنائع و قوة العمران فكلما زاد عدد افراد العمران كثرت الصنائع و ازداد التخصص و يؤدي ذلك الى غنى المجتمع و ترفه .

- تكثر العلوم حيث يكثر العمران و تعظم الحضارة: و السبب في ذلك أن تعليم العلم جملة الصنائع و الصنائع إنما تكثر في الأمصار و على نسبة عمرانها في الكثرة و القلة و الحضارة و الترف، تكون نسبة الصنائع في الجودة و الكثرة، لأنه أمر زائد على المعاش. فمتى فضلت أعمال أهل العمران عن معاشهم، انصرفت إلى ما وراء المعاش من التصرف في خاصية الإنسان و هي العلوم و الصنائع و من تشوف بفطرته إلى العلم ممن نشأ في القرى و الأمصار غير المتمدنة فلا يجد فيها التعليم الذي هو صناعي لفقدان الصنائع في أهل البدو ... و لا بد له من الرحلة في طلبه إلى الأمصار المستبحرة، شأن الصنائع في أهل البدو.²

2-5 أنواع الصنائع المميزة لكل عمران :

و من خلال هذه الخصائص أكد لنا " ابن خلدون " أن هنالك من الصنائع حتى و إن تطورت تبقى صنائع تميّز المجتمع البدوي عن الحضري و قد حاولنا تحديدها كما يلي :

1-2-5 الصناعات المميّزة للعمران البدوي :

نجد الصناعات المميّزة للعمران البدوي هي الصناعات التي تلبى الحاجيات الضرورية للإنسان و هي :

أ- صناعة الفلاحة

" و ذلك لأنه أصيل في الطبيعة و بسيط في مناه ، لذلك لا تجده ينتحله أحد من أهل الحضر في الغالب ، ولا من المترفين ، و يختص منتحله بالمذلة "

¹نفس المرجع ، ص 310

²نفس المرجع : ص 345

ب- صناعة البناء:

"هي أقدم الصنائع لما أنها محصلة للقوت المكمل لحياة الانسان غالبا، اذ يمكن وجوده من دون جميع الأشياء الا من دون القوت. و لهذا اختصت هذه الصناعة بالبدو. اذ قدمنا أنه أقدم من الحضرة و سابق عليه، فكانت هذه الصناعة لذلك بدوية، لا يقوم عليها الحضرة و لا يعرفونها، لأن أحوالهم كلها ثانية عن البداوة، فصنائعهم ثانية عن صنائعها و تابعة لها".

"هذه الصناعة أول صنائع العمران الحضري و أقدمها".

ج- صناعة الحياكة :

اعلم أن المعتدلين من بشر في معنى الانسانية لا بد لهم من الفكر في الدفء كالفكر في الكن. و يحصل الدفء باشتغال المنسوج للوقاية من الحر و البرد. و لا بد لذلك من الحام الغزل حتى يصير ثوبا واحدا، و هو النسيج و الحياكة. فان كانوا بادية اقتصروا عليه ¹.

د- صناعة النجارة:

هذه الصناعة من ضروريات العمران و مادتها الخشب. و ذلك ، الله سبحانه و تعالى جعل للأدمي في كل مكون من المكونات منافع تكمل بها ضروراته، أو حاجاته، و كان منها الشجر، فان له فيه من المنافع ما لا ينحصر مما هو معروف لكل أحد. و من منافعها اتخاذها خشبا اذا يبست. و أول منافع الخشب أن يكون وقودا للنيران في معاشهم، و عصيا للاتكاء و الذود، و غيرهما من ضرورياتهم دعائم لما يخشى ميله من أنقالهم. ثم بعد ذلك منافع أخرى لأهل البدو و الحضرة. فأما أهل البدو فيتخذون منها العمد و الأوتاد لخيامهم، و الحدوج لضغائنهم، و الرماح و القوس و السهام لسلحهم ².

2-2-5 الصناعات المميزة للعمران الحضري: ويرى ابن خلدون السبب الحقيقي في تقسيم العمل

هو زيادة الانتاج وتكوين الفوائض من أجل المبادلة والمقايضة مع إنتاج أناس آخرين أو دول أخرى ، وبهذا يزيد الرخاء والازدهار المرغوب من كل البشر وهكذا وجد آدم سميث أن تقسيم العمل ، هو المحور الأساسي لثروة الأمة ³.

¹ نفس المرجع : ص 324

² نفس المرجع : ص 322

³ الطيب داودي ، المرجع السابق ، ص (506).

حيث يرى أن الانسان عاجز عن إشباع حاجاته بمفرده لقلّة إمكانياته، ويبين أن التعاون من خلال تقسيم العمل يؤدي الى زيادة الإنتاجية وتحصيل الثروة. فيقول: " قد عرف وثبت أن الواحد من البشر غير مستقل بتحصيل حاجاته في معاشه، وأنهم متعاونون جميعاً في عمرانهم ذلك..."

والحاجة التي تحصل بتعاون طائفة منهم تسد ضرورة الأكثر من عددهم أضعافاً، فالقوت من الحنطة مثلاً لا يستقل الواحد بتحصيل حصته منه، وإذا أنتدب لتحصيله الستة أو العشرة من حداد ونجار للآلات وقائم على البقر وإثارة الأرض وحصاد السنبل وسائر مؤن الفلح، وتوزعوا على تلك الأعمال أو اجتمعوا وحصل بعملهم ذلك مقدار من القوت فإنه حينئذ قوت لأضعافهم مرات، فالاعمال بعد الاجتماع زائدة على حاجات العاملين وضرورياتهم."

ويتجلى لنا بصدق كيف أن الرجل كان له بصيرة نافذة تخطت الأزمان وتجاوزت الأفهام، لتقوم عليها قواعد الفكر الحديث، وان لم يحز شهرة آدم سميث في هذا الباب من العلم، لأسباب لا يتسع المقام لسردها والبحث فيها، الا أن فئة كبيرة من الباحثين في الغرب قبل الشرق قد اعترفوا لهذا الرجل بعبقريته الفذة في تأطيد الكثير من قواعد الفكر الحديث¹.

إذا اعتبرنا الصناعات السابقة خاصة بالعمران البدوي فهذا لا يعني أنها لا توجد في العمران الحضري ، بل بالعكس نجدها و لكن معها صنائع أخرى متممة لها و مكملة ، وهي التي تطورها و تجدها لذلك قسمناها الى :

أ- الصنائع الضرورية:

أولاً : صناعة الخياطة :

و هي صناعة متممة للحياكة ، فعندما يميل اهل البدو الى الحضارة نجدهم يفصلون في صناعة الملابس التي كانت قطعة واحدة كما سبق من خلال النسج و الحياكة " فيفصلون من تلك المنسوجة قطعاً يقدرّون منها ثوبا على البدن بشكله و تعدد أعضائه و اختلاف نواحيها. ثم يلائمون بين تلك القطع

¹ ابراهيم أشرف ، " أيهما يعد أبو الاقتصاد بحق...آدم سميث أم ابن خلدون ؟" ، مجلة أراجيك الرقمية ، نوفمبر 2015، ص3.

بالوسائل حتى تصير ثوبا واحدا على البدن و يلبسونها. و الصناعة المحصلة لهذه الملاءمة هي الخياطة¹ و هاتان الصناعتان ضروريتان في العمران، لما يحتاج اليه البشر من الرفه.

و الخياطة مختصة بالعمران الحضري لما أن أهل البدو يستغنون عنها، و انما يشتملون الأثواب اشتمالا. و انما تفصيل الثياب و تقديرها و حامها بالخياطة للباس من مذاهب الحضارة و فنونها.

و تفهم هذا في سر تحريم المخيط في الحج، لما أن مشروعية الحج مشتملة على نبذ العلائق الدنيوية كلها و الرجوع الى الله تعالى كما خلقنا أول مرة.

ثانيا : صناعة البناء

"قد يحتاج لهذه الصناعة أيضا عند تأسيس الملوك و أهل الدول المدن العظيمة و الهياكل المرتفعة، و يبالغون في اتقان الأوضاع و علو الأجرام مع الاحكام لتبلغ الصناعة مبالغها " "فإنما قدمنا أن الصنائع و كمالها انما هو بكمال الحضارة و كثرتها بكثرة الطالب لها. فلذلك عندما تكون الدولة بدوية في أول أمرها تفتقر في أمر البناء الى غير قطرها". قد يعرف صاحب هذه الصناعة أشياء من الهندسة، مثل تسوية الحيطان بالوزن و اجراء المياه بأخذ الارتفاع، و أمثال ذلك، فيحتاج الى البصر بشيء من مسائله". و هذا انما يتم بأصول هندسية معروفة، متداولة بين البشر. و بمثلها كان بناء الهياكل المائتة لهذا العهد، التي يحسب الناس أنها من بناء الجاهلية. و أن أبدانهم كانت على نسبتها في العظم الجسماني، و ليس كذلك، و انما تم ذلك بالحيل الهندسية كما ذكرناه". و هذه خاصية العمران الحضري (استعمال الهندسة و تعدد التصاميم في البناء)

ثالثا : صناعة النجارة

يستعمل أهل الحضر النجارة في صناعة السقف لبيوتهم و الأغلاق لأبوابهم و الكراسي لجلوسهم. " و كل واحدة من هذه فالخشبة مادة لها، ولا تصير الى الصورة الخاصة بها الا بالصناعة.

¹ ابن خلدون :المرجع السابق : ص 324

ثالثا : صناعة التوليد:

و هي صناعة يعرف بها العمل في استخراج المولود الادمي من بطن أمه، من الرفق في اخراجه من رحمها و تهيئة أسباب ذلك. ثم ما يصلحه بعد الخروج على ما نذكر. و هي مختصة بالنساء في غالب الأمر، لما أنهن الظاهرات بعضهن على عورات بعض. و تسمى القائمة على ذلك منهن القابلة.

رابعا : صناعة الطب

هذه الصناعة ضرورية في المدن و الأمصار لما عرف من فائدتها، فان ثمرتها حفظ الصحة للأصحاء، و دفع المرض عن المرضى بالمداواة، حتى يحصل لهم البرء من أمراضهم.

و وقوع هذه الأمراض في أهل الحضر و الأمصار أكثر، لخصب عيشهم، و كثرة مآكلهم و قلة اقتصارهم على نوع واحد من الأغذية، و عدم توقيتهم لتناولها.

و أما أهل البدو فمأكلهم قليل في الغالب، و الجوع أغلب عليهم لقلة الحبوب، حتى صار لهم ذلك عادة.

ثم ان الرياضة موجودة فيهم من كثرة الحركة في ركض الخيل أو الصيد أو طلب الحاجات أو مهنة أنفسهم في حاجاتهم، فيحسن بذلك كله الهضم و وجود و يفقد ادخال الطعام على الطعام. فتكون أمزجتهم أصلح و أبعد عن الأمراض، فتقل حاجاتهم الى الطب. و لهذا لا يوجد الطبيب في البادية بوجه. و ما ذلك الا للاستغناء عنه، اذ لو احتيج اليه لوجد. لأنه يكون له بذلك في البدو معاش يدعوه الى سكناه. ¹

ب- الصناعات الحاجية

هي الصناعات التي تستعمل لتكملة الصناعات الضرورية و بدونها لا يمكن للصناعات الضرورية ان تتطور لذلك سماها ابن خلدون " حاجية " نظرا لحاجة الصناعات الضرورية الملحة اليها في تجديدها فهي بين الضروري و الكمالي من الصناعات و لم يذكرها " ابن خلدون " مباشرة و هي :

أولا: صناعة التعليم (تعليم العلم)

و ذلك أن الحدق في العلم و التفنن فيه و الاستيلاء عليه، إنما هو بحصول ملكة في الإحاطة بمبادئه و قواعده و الوقوف على مسائله واستنباط فروعه من أصوله و ما لم تحصل هذه الملكة لم يكن الحدق

¹نفس المرجع : ص 328

في ذلك الفن المتناول حاصلًا و هذه الملكة هي في غير الفهم و الوعيلاًنا نجد فهم المسألة الواحدة من الفن الواحد و وعيه، مشتركا بين من شدا في ذلك الفن، و بين من هو مبتدئ فيه، و بين العامي الذي لم يحصل علما، و بين العالم التحرير و الملكة إنما هي للعالم أو الشادي في الفنون دون من سواهما، فدل على أن هذه الملكة غير الفهم و الوعي. و الملكات كلها جسمانية سواء كانت في البدن أو في الدماغ من الفكر و غيره، كالحساب. و الجسمانيات كلها محسوسة فتفتقر إلى التعليم و لهذا كان السند في التعليم في كل علم أو صناعة يفتقر إلى مشاهير المعلمين فيها معتبرا عند كل أهل أفق و جيل. و يدل أيضا على أن تعليم العلم صناعة اختلاف الاصطلاحات فيه فكل إمام من الأئمة المشاهير اصطلاح في التعليم يختص به، شأن الصنائع كلها، فدل على أن ذلك الاصطلاح ليس من العلم إذ لو كان من العلم لكان واحدا عند جميعهم. ألا ترى إلى علم الكلام كيف تخالف في تعليمه اصطلاح المتقدمين و المتأخرين. و كذا كل علم يتوجه إلى مطالعته، تجد الاصطلاحات في تعليمه متخالفة، فدل على أنها صناعات في التعليم.¹

ثانيا : الخط و الكتابة من عداد الصنائع الانسانية

و هو رسوم و أشكال حرفية تدل على الكلمات المسموعة الدالة على ما في النفس. فهو ثاني رتبة عن الدلالة اللغوية، و هو صناعة شريفة، إذ الكتابة من خواص الانسان التي يميز بها عن الحيوان. و أيضا هي تطلع على ما في الضمائر و تتأدى بها الأغراض إلى البلد البعيد، فنقضى الحاجات و قد دفعت مؤونة المباشرة لها، و يطلع بها على العلوم و المعارف و صحف الأولين و ما كتبه في علومهم و أخبارهم، فهي شريفة بجميع هذه الوجوه و المنافع. و خروجها في الانسان من القوة الى الفعل انما يكون بالتعليم.

قد قدمنا أن هذا شأنها و أنها تابعة للعمران، و لهذا نجد أكثر البدو أميين لا يكتبون ولا يقرؤون و من قرأ منهم أو كتب فيكون خطه قاصرا و قراءته غير نافذة. و نجد تعليم الخط في الأمصار الخارج عمرانها عن الحد أبلغ و أحسن و أسهل طريقا، لاستحكام الصنعة فيها.

و انما أتى هذا من كمال الصنائع و وفورها بكثرة العمران و انفساح الأعمال. و ليس الشأن في تعليم الخط بالأندلس و المغرب كذلك في تعلم كل حرف بانفراده، على قوانين يلقونها المعلم للمتعلم و انما يتعلم

¹نفس المرجع : ص 342

بمحاكاة الخط من كتابة الكلمات جملة. و يكون ذلك من المتعلم ومطالعة المعلم له، إلى أن يحصل له الاجادة و يتمكن في بنانه الملكة، فيسمى مجيدا.

ثالثا : صناعة الوراقة

كانت العناية قديما بالدواوين العلمية و السجلات في نسخها و تجليدها و تصحيحها بالرواية و الضبط.و كان سبب ذلك ما وقع في ضخامة الدولة و توابع الحضارة. و قد ذهب ذلك لهذا العهد بذهاب الدولة و تناقص العمران، بعد أن كان منه في الملة الاسلامية بحر زاخر بالعراق و الأندلس، إذ هو كله من توابع العمران و اتساع نطاق الدولة و نفاق أسواق ذلك لديهما. فكثرت التأليف العلمية و الدواوين، و حرص الناس على تناقلهما في الافاق و الأعصار فانتسخت و جلدت. و جاءت صناعة الوراقين المعانين للانتساخ و التصحيح و التجليد و سائر الأمور الكتبية و الدواوين و اختلفت بالأمصار العظيمة العمران. و كانت السجلات أولا لانتساخ العلوم، و كتب الرسائل السلطانية و الاقطاعات و الصكوك في الرقوق المهيأة بالصناعة من الجلد، لكثرة الرفة و قلة التأليف صدر الملة كما نذكره، و قلة الرسائل السلطانية و الصكوك مع ذلك، فاقترضوا على الكتاب في الرق تشريفا للمكتوبات و ميلا بها الى الصحة و الاتقان.

ج- الصناعات الكمالية : (الترف خاصة بالعمران الحضري)

صناعة الغناء :

هذه الصناعة هي تلحين الأشعار الموزونة، بتقطيع الأصوات على نسب منتظمة معروفة، يوقع على كل صوت منها توقيعا عند قطعه فيكون نغمة. ثم تألف تلك النغم بعضها الى بعض على نسب متعارفة فيلذ سماعها لأجل ذلك التناسب، و ما يحدث عنه من الكيفية في تلك الأصوات. و ذلك أنه تبين في علم الموسيقى أن الأصوات تتناسب، فيكون : صوت ، نصف صوت، و ربع اخر، و خمس اخر، و جزء من أحد عشر من اخر. و اختلاف هذه النسب، عند تأديتها الى السمع، يخرجها من البساطة الى التركيب. و ليس كل تركيب منها ملذوذا عند السماع، بل للملذوذة تراكييب خاصة هي التي حصرها أهل علم الموسيقى، و تكلموا عليها كما هو مذكور في موضعه.

السبب في اللذة الناشئة عن الغناء. و ذلك أن اللذة كما تقرر في موضعه هي ادراك الملائم و المحسوس انما تدرك منه كيفية. فاذا كانت مناسبة للمدرك و ملائمة كانت ملذوذة، و إذا كانت منافية له

منافرة كانت مؤلمة. فالملائم من الطعوم ما ناسبت كلفيته حاسة الذوق في مزاجها، و كذا الملائم من الملموسات، و في الروائح، ما ناسب مزاج الروح القلبي البخاري لأنه المدرك، و اليه تؤديه الحاسة. و لهذا كانت الرياحين و الأزهار و العطريات أحسن رائحة و أشد ملاءمة للروح، لغلبة الحرارة فيها، التي هي مزاج الروح القلبي.¹

III. مقارنة المهنة عند " اخوان الصفا " و المهنة عند " ابن خلدون "

كانت أفكار " اخوان الصفا " مترابطة جدا بعضها ببعض فمنشأ الكون يبدأ من الله ثم إلى العقل ثم إلى النفس ثم إلى المادة الأولى ثم الأجسام و الأفلاك و العناصر و المعادن و النبات و الحيوان فكان نفس الإنسان من وجهة نظرهم جزءا من النفس الكلية التي بدورها سترجع إلى الله ثانية يوم المعاد. و الموت عند إخوان الصفاء يسمى البعث الأصغر، بينما تسمى عودة النفس الكلية إلى الله البعث الأكبر و على هذه العناصر حللوا الصنائع السائدة في وقتهم و اعتبروا عملية توجه الفرد لمهنة ما عملية وراثية، فهي تنقل من الآباء للأبناء و يتم اختيار مهنة كل فرد من خلال الأبراج الفلكية و يطور الفرد هذه المهن بالمعارف و الاخلاق و الافعال، و التي تعطيه شرفا في مجتمعه حسب قيمتها فيه و هذه القيمة تختلف حسب نوعها، فيمكن ان تكون هذه القيمة مستمدة من المهن ذاتها (كالموسيقى و الرسم) أو من الحاجة الملحة اليها و التي لا غنى عنها (كالخباز و البناء و الزارع)، أو من المادة التي استعملت في الصناعة (كخاتم الذهب أو الفضة ..) أو كونها حاجة ضرورية لإتمام الصنائع الضرورية.

و لقد طرح " اخوان الصفا " فكرة وجود " مهن " خاصة بفئة محددة من طبقات المجتمع الذي قسموه الى " فئة الصناع /التجار/ الاغنياء/ الفقراء و هذا التصنيف يتم هو الآخر وفقا لاملاكهم لمنتوجات المهن التي تنتجها فئة الصناع، لذلك نجد مثلا في مهنة الخياطة قطاع المسؤولين عن انتاج الحرير هؤلاء سلعهم موجهة الى فئة الاغنياء دون غيرهم، على غرار بعض الصنائع التي تكون موجهة للعامة من الناس كمهنة " الحمامين " " الزبالين " و السمادين " .. من هنا نجد أن اخوان الصفا قد بينوا لنا أن الطبقات الاجتماعية تولد لنا مهنا جديدة و خاصة تخدم تلك الطبقة التي وجدت لأجلها كما أن الغنى و الفقر ليس مربوط بالوراثة بل بالعمل و الاجتهاد على عكس المهن التي تكون مرتبطة بالوراثة و لا بد لكل صانع يريد ان يصبح غنيا خادما لمجتمعه أن يطور مهنته و ذلك لا يحدث الا اذا قوى نفسه برفع قدراته العلمية و الفكرية و تحسين أخلاقه و مراقبة أفعاله من خلال التعلم و التعليم المستمرين .

¹ نفس المرجع : ص 336

أما المهنة عند " ابن خلدون " هي بناء اجتماعي ناتج بداية عن ضرورة توفير الفرد لاحتياجاته الأساسية ، التي لا يمكنه أن يوفرها لوحده ، لذلك فالإنسان مدني بالطبع ، يجتمع مع بني جنسه و يقسم المهام فيما بينهم و ما يجعله يقوم بذلك ليست غريزته و لكن فكره الذي يعتبر ميزة طبعه الله بها منذ خلقه و هذا ما يجعله دائما يفكر في الطريقة الانسب لتوفير تلك الاحتياجات ، فبعد ان كان يعتمد على الصيد و الفلح طورها الى الفلاحة حتى يضمن قوت يومه ، و بعدما كان ينام في الكهوف اكتشف النجارة لتطوير صيده و بناياته .. وينقل ما تم اكتشافه عبر الأجيال عن طريق عمليتي " التعليم و التعلم " حتى تصبح هذه العملية ذاتها مهنة و تحتاج لمجموعة من الوسائل الاخرى لتحسينها فتظهر الوراقة و الكتابة و تتزايد تخصصا لتصبح هي الاخرى مهنة و هكذا فأغلب ما كان وسيلة في يوم ما أصبح مهنة متخصصة في وقت لاحق ، و هذا لا نجده الا في العمران الحضري الذي يزداد التخصص و تقسيم العمل فيه ، تسمى هذه المهن التي تخدم المهن الضرورية بالمهن الحاجية ، أما المهن التي لا يكون من ورائها الا الترفيه عن النفس فهي تسمى مهن الترف أو المهن الكمالية نظرا لأنها تخص العمران الذي يتميز بالغنى و يصبح أفراده قادرين على توفير كل حاجياتهم الضرورية و بالتالي تفنى الدولة بسبب استغناء الافراد عنها ...

كما ميّز ابن خلدون بين قيمة العمل و شرف المهنة و الكسب الذي يتحصل عليه الافراد من وراء هذا العمل ، فالفرد عندما يقوم بعمل ما ينتظر المقابل ، و المقابل الذي ينتظره من المهنة هي الكسب الذي به يضمن عيشه ، هذا الكسب الذي يعطى حسب قيمة العمل لا يمثل شرف المهنة و بالتالي فالمهنة ضرورة اجتماعية تبنى من قبل الافراد تبعا لاحتياجاتهم بل هي وجود الفرد ، و اذا لبت هذه المهن كل احتياجاتهم تفنى الدولة و تعم البلوى و الفساد في المجتمع بسبب عدم وجود من يحكمهم وهنا تتحطم الحضارة نهائيا و يرجع الافراد الى سابق عهدهم مهتمين بالضروري من الحاجيات و يتشكل عمران جديد و هكذا .. فالمجتمعات عند ابن خلدون تسير بشكل دائري و العنصر الأساسي فيها للتحليل هي " الصنائع " و الذي يعد فيها " تعليم العلم " هو " ام هذه الصنائع " .

✚ خلاصة الفصل :

لم ينتبه " ابن خلدون " الى ان العمران قد يضم أفراد أغنياء قمة الغنى و آخرين فقراء قمة الفقر بحيث لا يستطيعون حتى توفير أدنى متطلبات عيشهم ، كما أن ما هو كمالى يتحد وفقا للعصر الذى يعيش فيه كل فرد ، و هذا ما يجعل من بقاء الدولة أمرا محتوما ، و لكن لا نغفل أبدا أنه نغفل و ليس كغيره من علماء عصره .. الى أنّ المهن هي أساس ظهور المدينة و تشكل الحضارة ، و قسم المجتمع وفقا لهذه المهن الى " عمران بدوي " و آخر " حضري " لم يسبقه أحد لهذا الطرح السوسولوجي بالرغم أن العديد من النقاد اعتقدوا أنه أخذ أفكارا من " اخوان الصفا " دون الإشارة إليهم و هذه " سرقة علمية " لا ننفي ذلك فمسألة الصنائع الضرورية و الكمالية حقيقة تطرق اليها " اخوان الصفا " و " المهن المتممة التي سماها " حاجية " و لكن اخوان الصفا ركزوا على وصف المهنة داخلها " مكوناتها - خصائصها - انواعها ... و اعطوا تفسيرات ميتافيزيقية في كثير من الحالات و ربطوا مثلا عملية التوجه المهني بالنجوم ، كما اعتمدوا في طرحهم على " النفس " في حين " ابن خلدون " أعطى لنا الابعاد الاجتماعية الحقيقية لظاهرة " المهن " التي هي أساس تشكل المجتمعات مهما اختلفت درجات حضرها .. وما يتلاقى فيه " ابن خلدون " مع " اخوان الصفا " هو أن كلاهما ركزا على أهمية بناء "المهن" بطريقة علمية و ذلك من خلال التكوين العلمي المستمر للأفراد الممتهين لمهنة ما و هذا ما يؤدي الى " تطور المجتمعات " ، و هو ما دعى اليه " علماء الاجتماع المحدثين و الذين سنتطرق اليهم بالتفصيل في العناصر الموالية .

الفصل الرابع: التنظيم المهني في المدرسة الوظيفية

• تمهيد

- I- تقسيم العمل الاجتماعي عند "ايميل دوركايم"
- II- نظرية نسق الفعل ل " تالكوت بارسونس "
- III- التنظيم المهني في المدرسة الوظيفية

• خلاصة الفصل

تمهيد :

للفكر العربي خصوصيته ، و للفكر الغربي خصوصية اخرى ، العديد من الباحثين يؤكدون أنّ " ابن خلدون " هو أول من وضع الحجر الاساس لتأسيس علم الاجتماع - و نحن لا ننكر ذلك - و لكن لم نسمع بهذا العلم الا في التيار الغربي ، لذلك لا بد أن نقر أنه لولا " اوغست كونت " و " ايميل دوركايم " لما تفتن العرب ل " ابن خلدون " ، و بالتالي سنحاول هنا أن نستعرض اسهامات " ايميل دوركايم " حول " المهن " في علم الاجتماع ، و الذي يرجع له الفضل في تدريس علم الاجتماع أكاديميا و تطويره علميا ، و لقد أسس بذلك ما يعرف اليوم ب " المدرسة الوظيفية " و ذلك لتأثره الكبير بالمنهج التجريبي في العلوم الطبيعية الذي كان سائدا في كل العلوم آنذاك ، و في هذا الفصل سوف نحاول الكشف عن اهم اسهاماته في سوسيولوجيا المهن من خلال كتبه الأصلية ، و نتعرض أيضا لأهم مناصر له و هو العالم الأمريكي " تالكوت بارسونز " .

1- التنظيم المهني لدى " ايميل دوركايم "

يعتبر كتاب " تقسيم العمل الاجتماعي " لـ " ايميل دوركايم " الحجر الأساس الذي بيّن لنا فيه مساهماته السوسيولوجية حول " المهنة " و حتى و قبل نشر كتابه " تقسيم العمل " توصل دوركايم الى نتيجة مفادها أن على " الجماعات المهنية " ان تؤدي في المجتمعات المعاصرة دورا اكبر من دورها الحالي، و بالرغم من ان هذا الموضوع لم يعرض بإسهاب في الكتاب ، فإنه :ليس من الصعب ادراك العلاقة بين هذا و تحليل تقسيم العمل الفوضوي الوارد في الكتاب -عدم الانتظام في النظام المهني - ما دامت النزاهة الأخلاقية غائبة في النقاط العقدية في تسليم العمل - نقاط الالتقاء و التبادل بين مختلف الطبقات المهنية وفي هذا الفصل سنقدم تحليلا لأهم ما قدمه في هذا الكتاب حتى نستخلص كيف تنظم المهنة لديه من خلال التطرق للعناصر التالية :

- 1- معنى تقسيم العمل و علاقته بالاخلاق
- 2- المجتمع الآلي و المجتمع العضوي
- 3- الانتحار و الانوميا
- 4- التنشئة الاجتماعية و الاختيار المهني للفرد و تنظيم المجتمع
- 5- الفئات المهنية و التنظيم المهني

1- معنى تقسيم العمل و علاقته بالأخلاق :

1-1 معنى تقسيم العمل :

" يعتبر آدم سميث هو أول مفكر حاول أن ينشئ نظرية حول "تقسيم العمل" هو أول من ابتكر هذه الكلمة ، و بين "دوركايم" في كتابه " تقسيم العمل الاجتماعي"¹ و تقسيم العمل عند دوركايم :وعلى حد تعبير كمال عبد الحميد الزيات في كتابه العمل وعلم الاجتماع المهني نجد أن نظرية دوركايم في تقسيم العمل تمثل الخط الفاصل بين الفكر الاقتصادي والفكر الاجتماعي في تفسير الظاهرة ومؤثراتها في المجتمع ، فالنظرية تؤكد أن تقسيم العمل ظاهرة اجتماعية لا تقتصر على المجال الاقتصادي فحسب بل على العكس من ذلك يمكن النظر إليها من خلال مؤثراتها على البناء الاجتماعي.

ويعتبر مؤلف دوركايم تقسيم العمل الاجتماعي De La Division du Travail Social من أشهر مؤلفاته العلمية التي احتلت مكانا بارزا في تاريخ الفكر الاجتماعي ، حيث تناول فيه تفسير ظاهرة تقسيم العمل ومؤثراتها في المجتمع الحديث في إطار دراسة ظاهرة التباين الاجتماعي الناتج عن تقسيم العمل ، ويعتبر هذا المؤلف دراسة للنماذج الاجتماعية في ضوء معالجته لحقائق الحياة الأخلاقية طبقا لطرق ومناهج العلوم الوضعية.

ويحدثنا كمال عبد الحميد الزيات أنه يمكن لمن يستعرض مؤلف دوركايم في تقسيم العمل أن يستخلص مجموعة من القضايا الأساسية التي تحدد معالم نظريته في تقسيم العمل ، وهذه القضايا تتمثل في :

1- تقسيم العمل في المجتمع الحديث

2- وظيفة تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة

3- تقسيم العمل في المجتمعات البسيطة

4- تقسيم العمل في المجتمعات المركبة

5- عوامل وأسباب تقسيم العمل

6- الأنماط الباثولوجية لتقسيم العمل².

¹ - إيميل دوركايم : "في تقسيم العمل الاجتماعي"، ترجمة : حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع، لبنان، ط/2 ، 1982 ، ص 52.

² كمال عبد الحميد الزيات ، المرجع السابق، ص 54.

ويرى دوركايم أن تقسيم العمل قد أصبح حقيقة واضحة في جميع المهن والوظائف التي يشغلها الأفراد في المجتمع ، ويتسع نطاق التخصص وتقسيم العمل مع نمو الصناعة وتقدمها ، ويؤدي تقسيم العمل دورا هاما في المجتمعات الصناعية الحديثة يتمثل في ايجاد التضامن العضوي بحيث يكون المجتمع وحدة واحدة تتعدد وظائفه ، نتيجة لشعور كل فرد فيه بحاجته الى عمل الآخرين ، ومن هنا يحدث التضامن الاجتماعي حيث يتسم تقسيم العمل بسمة أخلاقية تعمل على تكامل الوحدة المجتمعية في المجتمعات التي يسودها تقسيم العمل.

فتقسيم العمل يختلف في كل من نمطي المجتمعات البسيطة والمركبة ، فالمجتمعات البسيطة يضعف فيها نطاق التخصص وتقسيم العمل ، وبذلك فإن التضامن الاجتماعي في هذه المجتمعات لا يرجع الى تقسيم العمل ، وإنما يرجع الى التماثل والتشابه بين أفراد هذا المجتمع ، بما يخلق شعورا قويا يعمل على تضامن الجماعة وتماسكها ، فالتضامن الاجتماعي فيها يعرف بالتضامن الآلي أي التضامن التلقائي.

فعلى العكس من ذلك ينتج التضامن الاجتماعي في المجتمعات المركبة عن نمو التخصص وتقسيم العمل ، وينتج عن زيادة الكثافة المادية والكثافة الخلقية في المجتمع.

غير أن دوركايم يرى في نفس الوقت أن تقسيم العمل لا يؤدي في جميع الأحوال الى التضامن الاجتماعي، فهناك حالات يفشل فيها تقسيم العمل في تحقيق هدفه عندما تنفقد الجماعة الى معاييرها الخلقية، وعندما تتوزع الأعمال بما لا يتناسب مع الميول والاستعدادات الفردية ، وتؤدي الى ظهور الطبقات الاجتماعية ، وأهمها طبقة الحرب التي تجبر أفرادها بأعمال معينة لا تتناسب مع ميولهم ومواهبهم¹.

فتقسيم العمل كظاهرة كان منذ القدم، إلا أن المجتمعات لم تشعر به كقانون إلا في اواخر القرن 19، و كانت تخضع له بطريقة غير واعية تقريبا، و يؤكد " دوركايم" ما جاء به كل من وقون باير (Von Baer) و ميلن -ادواردز (Milne-Edwards)، حول تقسيم العمل، فهما يعتبرانه كقانون ينطبق على الأجهزة العضوية كما ينطبق على الجماعات²، كما انه ليس حكرا على الوظائف الاقتصادية فقط، بل يمس أيضا الوظائف السياسية و الادارية و القضائية، و غيرها من الوظائف الفنية و العلمية..

¹ نفس المرجع : ص (65-67).

² إيميل دوركايم : "في تقسيم العمل الاجتماعي"، المرجع السابق ، ص 53

أما في علم الاجتماع فان " دوركايم " يتحدث عنه من الناحية الاجتماعية اي " تقسيم العمل الاجتماعي " الذي لم يعد إلا صورة لهذا التطور العام كما في البيولوجيا ف " دوركايم " - كغيره من المفكرين في عصره - كان متوثرا بمنهج البيولوجيا فحاول اسقاط " هذا النموذج على المجتمع حيث يقول :

" بما أن تقسيم العمل يزداد مع ازدياد تخصص وظائفه فهذا يزداد مجال تقسيم العمل إلى مالا نهاية، و هذا ما يجعلنا نطبقه على نظام المجتمع " - الذي لم يعد صادرا عن ذكاء الناس و إرادتهم فحسب - بل هو ظاهرة بيولوجية عامة، يجب أن نبحث على شروطها في الخصائص الجوهرية للمادة المعطاة".

فظاهرة " تقسيم العمل " أصبحت تحت أنظار الجميع بسبب شموليتها و نظرا لطبيعة المجتمع الذي أصبح يتميز بالتكتلات الكبرى للقوى و رؤوس الأموال من جهة و توجه الصناعة إلى الآلات الدقيقة و المعقدة من جهة اخرى فقد أدى هذا إلى أقصى أشكال تقسيم العمل داخل المعامل فكل عمل يقتضي تقسيما آخر ، و المعمل في حد ذاته هو اختصاص يقتضي اختصاصات أخرى و هكذا..

"لذلكلا بد أن لانكتفي بتوسيع محتوى الفكرة التي كوّنها المجتمع عن تقسيم العمل بل لابد أن نبحث عنه كحادث موضوعي ثم أن نلاحظ و نقارن، و سنرى أن نتيجة هذه الملاحظات كثيرا ما تختلف عن تلك التي كنا نتصورها عنه".

إذا من الخطأ الزعم - كما يفعل الآلاف - أن تقسيم العمل أخذ بالتنوع في الدائرة الاقتصادية فقط أو أن تنوعه كان نتيجة التصنيع فقط فمن الممكن ملاحظة العملية ذاتها في جميع قطاعات المجتمع المعاصر - (في الحكومة - القانون - العلم - الفنون) - ،فالتخصص أخذ بالزيادة بصورة واضحة في جميع هذه الحقول في الحياة الاجتماعية و يقول " دوركايم " ' معنى أن يكون الانسان شخصا هو أن يكون مصدرا مستقلا للعمل و الانسان لا يكتسب هذه الصفة إلا بمقدار ما يمتلك في ذاته من شيء خاص به وحده ، شيء يجعله فردا مختلفا عن سائر الافراد ، كما يكون مجرد تجسد للنموذج النوعي ، نموذج عرقه او جماعته . " ¹

¹ - نفس المرجع، ص 453

إن ما سبق غير كاف لإبراز " معنى " تقسيم العمل " في الفكر الدوركايمي فاستخلاصه يكون عبر مراحل لذلك فالسؤال الذي يطرح نفسه بشدة هو : ما هي المراحل الأساسية التي حلل بها دوركايم تقسيم العمل أثبت لنا بها أنها ظاهرة اجتماعية ؟ و حتى نجيب على هذا التساؤل حددنا بعض العناصر التي نراها رئيسية في فكر دوركايم حول " التقسيم الاجتماعي للعمل " كما يلي :

2-1 علاقة الاخلاق بتقسيم العمل :

يعتقد دوركايم أن هناك حاجات مثلها مثل الفن تدخل في نطاق الحرية في استخدامها و ليس في نطاق الالتزام فما هي إلا زينة و ترف ، فيكون من الجميل الحصول عليها و ليس من الالتزام ، فالكمالي ليس بالشئ المفروض أما الأخلاق حسبه فهي من الأمور الضرورية التي لا غنى عنها و من هنا يقول : " إن الأخلاق هي الحد الأدنى الذي لا غنى عنه أو الشئ الضروري أو الخبز اليومي الذي لا تستطيع المجتمعات العيش دونه .. الأخلاق تحتم علينا أن نتبع طريقا معيناً نحو هدف معين ، و من يقل الزمناً يقل في الوقت نفسه ضغطاً ¹"

ففلسفة الأخلاق ينطلقون إما من فرضية مسبقة عن الخصائص الأساسية للطبيعة البشرية أو من فرضيات مأخوذة من علم، ثم يتقدمون بعملية استنتاج منطقية لوضع مخطط لعلم الأخلاق.

← من هنا ينطلق "دوركايم" لإقامة علم اخلاق مختلف تماما عن الأول .

← تنمو القواعد الأخلاقية في المجتمع،

← ترتبط هذه القواعد ارتباطاً وثيقاً بظروف الحياة الاجتماعية القائمة في زمان و مكان محددين. لذلك يمضي علم الأخلاق في كيفية إنتاج أشكال المجتمع المتغيرة تحولات في طبيعة المعايير الاخلاقية و إلى ملاحظة هذه أو وصفها و تصنيفها :

← الغموض الأخلاقي بشأن العلاقة بين الفرد و المجتمع في العالم المعاصر .

¹ إيميل دوركايم : "علم الاجتماع و الفلسفة" ، ترجمة : حسين أنيس ، مكتبة الأنجلومصرية ، القاهرة ، مصر ، ط/1 ، 1966 .

في المجتمع الحديث: - يرتبطنموه باتساع "الفردية"

ليس من الصعب اثبات وجود تيارات قوية في المثل الاخلاقية في العصر الحاضر تعبر عن وجهة نظر أن: الفرد شخصيا ينمو وفقا للمواصفات النوعية التي يمتلكها، و لذلك لا يجب ألا يتلقى كل أحد تربية موحدة.

← من جهة أخرى توجد نزعات اخلاقية متناقصة و هي ايضا قوية، تستحسن و تمدح الفرد الذي حقق نموا عموميا

المبدأ الذي يأمرنا بالتخصيص يبدوا على العموم في كل مكان معارضا للمبدأ الذي يأمرنا جميعا بإتباع المثل الاعلى ذاته.

و يقول "دوركايم " :

" إن الفن يقابل حاجتنا إلى بسط نشاطنا بسطا لا غاية وراءه ، لمجرد اللذة في بسطها ... و هكذا فإن الفن بالرغم من أنه قد ينبعث من أفكار خلقية أو يكون متصلا بتطور الظواهر الخلقية بالمعنى الصحيح ليس هو في نفسه بالأمر الخلقى ، و لعل الملاحظة تكشف لنا عن ان النمو المفرط للملكات الجمالية للأفراد كما في المجتمعات نذير خطير من وجهة نظر الحياة الخلقية ¹"

و يمكن تلخيص فكرة "دوركايم" حول "الكمال الأخلاقي للفرد" في :

كمال الفرد الأخلاقي يتناسب طرديا مع امتلاكه المزايا الضرورية لعمله. و هنا يقول: "اجعل نفسك في وضع تستطيع معه ملء وظيفة معينة، بشكل نافع." ²

و لكن هذا لا يجيب على تساؤلنا : كيف نثبت أنها ظاهرة اجتماعية ؟

¹ إيميل دوركايم : "في تقسيم العمل الاجتماعى"، المرجع السابق ، ص 61
² نفس المرجع ، ص 67 .

3-1 تقسيم العمل و المكانة الاجتماعية للفرد:

إن الرأي يجعل أكثر فأكثر من تقسيم العمل قاعدة إلزامية للسلوك إلى أن يفر منه كواجب، و لا يوجد قانون يفرض على أي أحد تقسيم عمله أو أن يختار مهنة محددة و صحيح أن الذين لا يلتزمون بهذه القاعدة لن يقام عليهم عقاب معين محدد بالقانون و لكن القانون الاجتماعي يسلط نوعا من العقاب هو "إلغاء اللوم عليهم" ، و لكن ما هو متعارف عليه هو أنّ نظرة المجتمع للفرد الكامل كانت متباينة في القديم و الحديث كما يلي

1-3-1 النظرة التقليدية للإنسان الكامل

و لقد أكد أنه في وقت مضى " كانت الفلسفة هي العلم الوحيد و كان الرجل فيها "يتقن الرياضيات مثلا و هو شاعر و أديب و طبيب في آن واحد و يرى هذا الاتجاه أن الانسان الكامل هو الذي يستطيع اتقان كل شيء، يؤدي وظائف عديدة فهو الطبيب الامام، و هو المعلم و الشاعر و و هو الذي يتعلم كل شيء و يعلمه، يفهم كل شيء، هو الذي يحظى باهتمام كل الناس و يجد الاحترام و التقدير منهم و هذه الثقافة كانت سائدة عند كل أفراد المجتمع و كانوا يمجدونها.

2-3-1 النظرة الحديثة للإنسان الكامل :

و لكن عندما انقسمت الفلسفة إلى عدة فروع أخرى لم يعد العالم قادرا إلا أن يحيط بعلم واحد فقط و ذلك لأن العالم لم يعد قادرا على الإحاطة بعلم واحد إحاطة دقيقة"، فدائرة بحثه تقتصر على نوع معين من المشاكل أو حتى على مشكلة وحيدة.

حيث كان في القديم كل من وظيفة العالم و المعلم متصلتين تماما، فقد تنبأ "دوكاندول" بأنه "سيأتي يوم تصبح فيه هاتان الوظيفتين منفصلتين نهائيا" الآن أصبح الأفراد يطنبون تلك الثقافة التقليدية فبدلا من الانسان الكامل يوجد الانسان المختص و هذا الأخير هو الأكثر تمجيدا و قبولا من طرف المجتمع من الغير متخصص، دون أن ننفي وجود الثقافة القديمة التي أصبحت هشّة متراخية، و هنا يقول "دوركايم" إننا في " نضالنا ضد الطبيعة نحتاج إلى ملكات أشد قوة و إلى طاقات أشد إنتاجا، و

نريد للنشاط بدلا من أن يتوزع على سطح كبير، أن يتمركز و يكسب من العمق ما يضيعه من الامتداد"¹.

و يعتبر دوركايم الفرد المثقف على النحو القديم هنا بالنسبة لنا اليوم "الهاوي"، و يعتبر الرجل الكامل ذلك الذي لا يحاول أن يكون تاما بل الذي يحاول أن يكون منتجا، له عمل محدد، يسعى لأن يقوم به و أن يحقق المهام الموكلة إليه بكل ما أوتي من قوة و في هذا يقول دوركايم : "إن مقياس كمالنا لم يعد قط في ممارستنا لأنفسنا، ولا في تصفيق الجمهور، ولا في الابتسامة المحبذة لهواية متصنعة، بل هو في مجموع الخدمات التي نقدمها و في قدرتنا على تقديم المزيد منها". (مبدأ الأخلاق ص 189، (La principe de la morale).

4-1 معنى وظيفة تقسيم العمل و طريقة تحديدها:

يوجد رأيان حول "تقسيم العمل" و كلاهما له من الصدق ما له الآخر، فنجد Tocqueville توكليل مثله مثل "Lemonteyلومونتي" و "جان باتيستساي" "Jean-Batiste Say" يعطي نظرة قاسية للعامل " كلما تقبل مبدأ تقسيم العمل تطبيقا أكبر، تقدمت الصناعة و انحط الصانع."²

و حتى يدافع دوركايم على أهمية تقسيم العمل للفرد و المجتمع ككل قسم دراسته إلى ثلاثة أقسام يعتبرها أساسية حتى ندرسه أولا في ذاته بصورة نظرية بحثة ثم يبحث لما يستخدم و بما يتعلق باختصار أن نكون عنه فكرة كاملة و شاملة حتى نقارنه بالظواهر الخلقية الأخرى و علاقته بها و ما نوع هذه العلاقة، بعدها سنتوصل إلى إحدى النتيجتين :

أولا : تقسيم العمل يمثل دورا شبيها بالدور الذي تمثله ظاهرة أخرى هنا تقسيم العمل صفة خلقية و نظامية.

ثانيا : تقسيم العمل في بعض الحالات لا يقوم بهذا الدور : هذا يعود إلى انحرافات غير طبيعية و الأسباب التي تعين ظهوره هي أيضا الشروط التي تنبعث على ظهور قواعد أخلاقية أخرى.

¹ نفس المرجع : ص 54
² - نفس المرجع، ص 66

1-4-1 معنى وظيفة تقسيم العمل

من خلال ما سبق طرح "دوركايم" العديد من الأسئلة الهامة و التي يمكننا من خلالها أن نفهم نظريته حول "المهن" فقد أكد أنّ تطور الإنسان يتم في اتجاهين مختلفين جدا، حسب انقيادنا لهذه الحركة، أو مقاومتنا لها، و لكننا حينها نجد أنفسنا أمام مشكلة ملحة و هي:

1- هل من واجبنا أن يحاول الفرد منا أن يصبح كيانا موصوفا بالكمال و التمام؟ أو كلا يكفي بنفسه؟

2- على العكس، هل يكفي أن لا يكون لإجزاء من كل، أو عضوا في جهاز عضوي؟

3- من بين هذين الاتجاهين أيهما يجب أن نختار؟

بمعنى :

أ/- هل أن تقسيم العمل في الوقت نفسه الذي هو فيه قانون من قوانين الطبيعة، يمكن أن يكون أيضا قاعدة أخلاقية للسلوك البشري؟

و إذا كانت له هذه الصفة :

ب/- فلأي الأسباب يتصف بها، و إلى أي مدى؟¹

و حتى يجيب "دوركايم" فقد أكد أولا على خطورة هذه المشكلة التي وصفها بأنها مشكلة علمية، و قد بين لنا أن مهما كانت طبيعة الحكم الذي سوف نصدره على تقسيم العمل فإن كل الأفراد في المجتمع يجمعون على أنه من بين أهم القواعد الأساسية التي تحكم النظام الاجتماعي.

و " الطريقة الوحيدة التي نصل بها إلى الحكم الموضوعي على قيمة تقسيم العمل، هي أن ندرسه أولا في ذاته بصورة نظرية بحتة و أن نبحث لما يستخدم، و بما يتعلق، و باختصار أن نكون لأنفسنا عنه أكمل فكرة ممكنة. "

¹ - نفس المرجع، ص (53-55) .

و هدف دوركايم من ذلك هو أن يصبح باستطاعتنا مقارنة تقسيم العمل كظاهرة اجتماعية خلقية بالظواهر الخلقية الأخرى و أية علاقة تربطه بها و هنا وضع الفرضيات التالية :

- إذا وجدنا أنه يمثل دورا شبيها بالدور الذي تمثله ظاهرة أخرى لا نشك في صفتها الخلقية و النظامية.

- و أنه إذا كان لا يقوم بهذا الدور في بعض الحالات فذلك يعود الى انحرافات غير طبيعية .
- أن الاسباب التي تعين ظهوره هي ايضا الشروط التي تبعث على ظهور قواعد أخلاقية اخرى و عندئذ نستطيع أن نخلص الى أنه يجب أن يأخذ مكانه بين هذه القواعد الأخيرة .¹

كما قسم دراسته إلى ثلاثة اقسام رئيسية وفقا للفرضيات السابقة إلى :

أولا : البحث عن وظيفة تقسيم العمل أي إلى أية حاجة يستجيب.

ثانيا : تحديد الأسباب و الشروط التي يتعلق بها.

ثالثا : تحديد الأشكال اللاسوية التي يبدو فيها تقسيم العمل حتى لا تخلط بغيرها من الأشكال السوية له و هنا أكد دوركايم على الفائدة الاضافية لهذه الدراسة و هي كما في حال البيولوجيا ستساعد الحالات المرضية على فهم أفضل للفيزيولوجي.

فتستعمل كلمة الوظيفة بصورتين مختلفتين اختلافا كافيا فهي تعني :

المعنى الأول : نظام من الحركات الحياتية بغض النظر عن نتائجها.

المعنى الثاني : علاقة التوافق القائمة بين هذه الحركات و بين بعض حاجات الجهاز العضوي.

¹ - نفس المرجع : ص 58

2-4-1 طريقة تحديد "وظيفة/دور تقسيم العمل" :

يؤكد دوركايم أنه كلنا نعتقد للوهلة الأولى أنه لا شيء أسهل من أن نعيّن دور تقسيم العمل حيث يقول :

"أوليس الجميع يعرفون آثاره؟... يزيد القدرة الانتاجية و مهارة العامل في آن واحد فإنه الشرط الضروري للنمو العقلي و المادي للجماعات... إنه ينبوع الحضارة...".

و يعتبر دوركايم أن ما لم يفكر فيه أحد هو كيفية ضمان أن تكون لتقسيم العمل نتيجة إيجابية فعلا و دائما و أنه لا أحد فكر في وظيفة أخرى لتقسيم العمل غير " الوظيفة الإيجابية" و بالتالي نعطيه صفة خلقية محضة، و من هنا حاول أن يفتك تقسيم العمل من ظاهرة خلقية إلى ظاهرة اجتماعية و السؤال المطروح كيف فعل ذلك؟

" إن الخدمات التي يقدمها تقسيم العمل على هذه الصورة توشك أن تكون غريبة كل الغرابة عن الحياة الخلقية ، أو على الأقل ، ليس لها بها إلا علاقات غير مباشرة و جد بعيدة"¹.

3-4-1 اسباب التوسع في تقسيم العمل و نتائجه :

• إن تقسيم العمل ليس كله ظاهرة حديثة لا لأنه يكون في أنواع المجتمع الأكثر تقليدية. يكون في أنواع المجتمعات الأكثر تقليدية يكون أول ظهوره محصورا أو مقتصر على التقسيم الجنسي اما الدرجة العالية من التخصيص في تقسيم العمل هي نتيجة الانتاج الصناعي الحديث بصورة خاصة.

• فمن أجل تحليل أهمية التنوع في تقسيم العمل و مغزاه ، كان لابد من مقارنة المبادئ التي تظم بمقتضاها المجتمعات الأقل نموا و مقابلتها بتلك المبادئ التي تتحكم في تنظيم المجتمعات " المتقدمة".

← يقتضي هذا محاولة قياس التغيرات في طبيعة "التضامن الاجتماعي" فما معنى التضامن ؟

¹ - نفس المرجع، ص 64

2- المجتمع الآلي و المجتمع العضوي :

1-2 التضامن والعقد الاجتماعي :

1-1-2 مفهوم التضامن الاجتماعي و أنواعه

"التضامن الاجتماعي" غير قابل للقياس المباشر لذلك لا بد لكي نرسم الشكل المتغير من التضامن الاخلاقي "يجب علينا أن نستبدل بالحقيقة الداخلية التي تفر منا مؤشرا خارجيا (fait extérieur) يرمز لها ، و يمكننا أن نعبر على هذا المؤشر من هذا القبيل في الأنظمة الشرعية، حيثما يوجد شكل مستقر من الحياة الاجتماعية ، فالقواعد الاخلاقية في آخر المطاف تسن بشكل قوانين ، و بالرغم من أنه قد ينشأ احيانا صراع بين أساليب سلوكية اعتيادية و القانون ، فهذا استنتاج و يحدث عندما يصبح القانون لا يتطبق مع المجتمعات القائمة و لذلك طرح " دوركايم " التساؤل التالي :

- علام تقوم الجريمة جوهريا ؟

- أو بتعبير آخر :البحث عن الصلة بين التضامن الاجتماعي و ما يقابلها من القانون الجزري .
هذه الصلة هي التي ينشأ عن انحلالها " الجريمة " ، فالجريمة هي : " كل فعل يثير على صاحبه ، بأي درجة كانت هذا النوع المتميز من رد الفعل الذي يدعى العقاب " ¹ .

" نلاحظ أن هناك جملة من الأفعال التي كانت و ما زالت ننظر إليها انها إجرامية من غير أن تكون في ذاتها ضارة للمجتمع ، و كيف يكون لمجرد لمس الشيء المحرم ، أو الحيوان أو الانسان المدنس أو المقدس ، أو ترك النار المقدسة تنطفئ ، أو الأكل من بعض اللحوم..... إلخ. كيف تأتي لهذه الأفعال أن تكون يوما ما خطرا اجتماعيا؟ و مع ذلك فإننا نعرف أي مكانة يحتلها في القانون الجزري لعدد كبير من الشعوب، تنظيم الطقوس، مجموعة الرتب و العبادات....." ¹ من خلال ما سبق حدد " دوركايم " تعريف التضامن كما يلي :

أ- مفهوم التضامن الاجتماعي :

فالتعاون في الواقع هو توزيع أقسام العمل المشترك و إذا كانت هذه الأقسام متشابهة بالكيف على حاجتها ، بعضها إلى البعض الآخر ، فإن تقسيم العمل يكون بسيطاً أو من الدرجة الأولى ، فإذا كان من طبيعة مختلفة فهناك تقسيم العمل المركب أو الاختصاص الحق.

و هذه الصورة الأخيرة من التعاون هي أعم الصور تعبيراً عن العقد و العقد الوحيد الذي يشتمل على معنا ثان إنما هو عقد الشركة و ربما كان كذلك عقد الزواج ، من حيث أنه يعين إسهام كل من الزوجين في النفقات البيتية و ما يهمننا في مفهوم التعاون و ما نحتاج اليه فيه هو " أن تتعاون الوظائف بشكل منتظم ، فإذا اختلف هذا النظام فإنه يكفينا أن يعاد إلى ما كان عليه ".¹ بمعنى " التضامن الاجتماعي " و هذه هي الفكرة الجوهرية و الرئيسية التي بها نفهم فكر " دوركايم " حول " المهن " و لكن كيف يمكننا ان نعيد النظام الى ما كان عليه ؟

ب- أنواع التضامن :

و حتى يجيب على هذا التساؤل لا بد ان نميز بين نوعين من التضامن :

أولاً: التعاون السلبي

" التعاون السلبي لا ينتج بذاته أي اندماج ... و لا يتميز بأية صفة نوعية ."

ثانياً: التعاون الإيجابي : و فيه نوعين

- النوع الاول الذي يصل الفرد بمجتمعه مباشرة من دون أي وسيط .
- النوع الثاني الذي يصل الفرد بمجتمعه لأنه جزء من الاجزاء التي تؤلف المجتمع

¹- نفس المرجع، ص 149

و المجتمع لا يرى من ناحية واحدة في كلتا الحالتين ، و ما يسمى بهذا الاسم في الحالة الأولى وهي التضامن الميكانيكيو ما نعنيه من هذا الاسم هو : انه توجد مجموعة منظمة لنوع من العقائد و العواطف المشتركة بين كل اعضاء الجماعة ... هذا النوع الجمعي (المشاعي) حيث يكون القاعدة الرئيسية للتلاحم الاجتماعي ، يغلف " الوعي الجماعي " بصورة تامة "الوعي الفردي" عندئذ يفترض "هوية واحدة" أو تماثل بين الأفراد و مهتهم .

وهو مجموعة متفاوتة الانتظام من المعتقدات و المشاعر المختلفة بين كل أفراد المجموعة، و هذا هو النموذج الجمعي.

و المجتمع الذي نحن متعلقون به إنما هو بالعكس هو جملة من الوظائف المختلفة و الخاصة تجمع بينها علاقات معينة .

" هذان المجتمعان ليسا في الحقيقة إلا شيئاً واحداً إنهما وجهان لحقيقة واحدة ، إلا انه مع ذلك لا بد من التمييز بينهما " ¹ من هنا توصل " دوركايم " الى نوعين من المجتمعات حسب نوع التضامن الايجابي السائد فيه .

و قبل ان نتطرق بالتفصيل الى انواع المجتمعات لدى دوركايم لا بد ان نحدد مفهوما مرتبطين كل الارتباط بمفهوم التضامن الاجتماعي و ناتج عنه في ان واحد و هو مفهوم " العقود الاجتماعية " و التي تختلف باختلاف نوع التضامن ذاته .

¹ - نفس المرجع، ص 150

2-1-2 العقود الاجتماعية وأنواعها :

أ- مفهوم العقود الاجتماعية :

" ليست علاقة تقسيم العمل بقانون العقود أقل من ذلك وضوحا ... إن العقد هو أحسن تعبير حقوقي عن التعاون" و يكون العقد بين طرفين لأهداف مختلفة و تنشأ علاقات تسمى ب "العلاقات التعاقدية" و التي تتضاعف مع تزايد تقسيم العمل و توسعها يفترض نمو معايير تتحكم في لعقد كما أن جميع العقود تنتظم وفق مواصفات محدودة .

و مهما كان تعقيد تقسيم العمل فالمجتمع لن يؤول إلى "قوضى" من التحالفات التعاقدية قصيرة الأمد و نجد فيه نوعان :

ب- أنواعها :

أولا : عقد الاحسان

هو نوع من أنواع العقود لا يرتبط بها إلا أحد الطرفين، كما أنه مجاني و وحيد و هو نوع من أنواع العقود التعاونية و يعطي دوركاييم مثال على ذلك :

"إذا أعطيت الآخرين شيئا ، دون شرط أو تعهدت مجانا بحفظ أمانة أو القيام بمهمة فإنه ينجم عن ذلك علي التزامات واضحة ومعينة ، و ليس هناك من تعاون حق بين المتعاقدين ، إذ لا تكاليف إلا على جانب واحد و مع ذلك فإن التآزر ليس غريبا عن هذه الظاهرة"¹.

كما أن هذا النوع من العقود لا تتعلق إلا في حالات نادرة جدا بالتنظيم القانوني.

¹- نفس المرجع، ص 144

ثانيا :العقود القانونية

" أما العقود الأخرى و الأكثرية الضخمة فإن الواجبات التي تنشأ عليها إما أن ترتبط بواجبات متقابلة و إما تنشأ عن خدمات سالفة. و ما يتعهد به أحد الفرق إنما ينشأ عن التعهد الذي يأخذه الفريق الآخر على عاتقه، أو عن خدمة قد قام بها هذا الآخر"¹.

2-2 المجتمع الآلي و المجتمع العضوي

إذا كان تقسيم العمل يولد التضامن ، فما ذلك لأنه يجعل كل منا " مبادلا" كما يقول الاقتصاديون بل لأنه يخلق بين الافراد مجموعة كاملة من الحقوق و الواجبات تربط بعضهم ببعض ربطا باقيا ، فكما أن اوجه الشبه الاجتماعية تولد حقوقا و اخلاقا تحميها ، كذلك يولد تقسيم العمل قواعد تكفل التعاون السلمي المطرد بين الوظائف المقسمة ، و إذا كان الاقتصاديون قد ضنوا أنه يولد تضامنا كافيا مهما تكن طريقة تحديده ، و إذا كانوا تبعا لذلك قد ذهبوا إلى أن المجتمعات الانسانية يمكن و يجب أن تصير الى ارتباطات اقتصادية صرفة فلأنهم حسبوا أن تقسيم العمل لا يصيب الا مصالح اقتصادية مؤقتة و أن لا شأن إلا للأفراد في تقدير المصالح المتنازع عنها ... إن تقسيم العمل لا يتناول أفراد بل وظائف اجتماعية و المجتمع يهمله أمر هذه الوظائف الاجتماعية فهو يكون سليما أو مريضا تبعا لكون هذه الوظائف تتعاون تعاوننا مطردا او العكس و بقائه متوقف على هذه الوظائف . "² من هنا تظهر نوعين من المجتمعات :

1 - نفس المرجع، ص 145

2 - نفس المرجع، ص 457

1-2-2 المجتمع ذو التضامن الآلي: "التضامن عن طريق التشابه"

" و على ذلك فإن الجزئيات الاجتماعية التي لا تكون منسجمة إلا على هذه الصورة وحدها لا تملك أن تتحرك جملة ، إلا بمقدار ما تتعدم فيها الحركة الذاتية ... و لهذا نقترح تسمية هذا النوع من التعاون باسم التضامن الآلي " ميكانيك" و هذا لا يعني أنه ينشأ عن وسائل آلية و بصورة مصطنعة إذ نحن لا نسميه كذلك إلا لما فيه من شبه مع الانسجام الذي يجمع عناصر الأجسام الجامدة بعضها إلى بعض " و الفرد في المجتمعات التي ينمو فيها هذا النوع من التعاون، ليس ملك نفسه ... بل هو شيء يتصرف به المجتمع... و على خلاف ذلك الانسجام الذي يضمن وحدة الأجسام الحية ، و آخر ما يبرر هذه التسمية هو أن العلاقة التي تصل الفرد بالمجتمع على هذه الصورة إنما هي علاقة شبيهة بتلك التي تصل الشيء بالشخص ، و إذا نظر إلى الضمير الفردي من جهة الوجهة كان مجرد أداة في يد النموذج الجمعي ، يتبع كل حركاته ، كما يتبع الشيء المملوك كل الحركات التي يفرضها عليه المالك¹. أمّا عن الضمير الجمعي ف " مجموعة المعتقدات و المشاعر المشتركة بين متوسط أعضاء مجتمع واحد تؤلف نظاما معيناً له حياته الخاصة التي يمكن تسميتها بالضمير الجمعي أو المشترك. لا ريب أن ركيذة هذا الضمير ليست في عضو واحد بل هو بالتعريف منتشر في المجتمع بجملته..... فهو مستقل عن الشروط الخاصة التي يعيش فيها الأفراد.

لذلك ف " إذا كانت هنالك قاعدة للسلوك لا شك في صفتها الخلقية فهي القاعدة التي تأمرنا بأن نحقق في ذاتنا السمات الأساسية للنموذج الجمعي و عند الشعوب الدنيا إنما تبلغ هذه القاعدة أوج صرامتها ، فأول واجب هناك هو أن يشبه الفرد جميع الناس أن لا يكون له أي شئ شخصي لا في العقائد و لا في الطقوس .

«تمتلك المجتمعات التي تقوم فيها روابط التحالف أو الالتحام الرئيسية على " تضامن ميكانيكي " :

¹ - نفس المرجع، ص (151-152)

-بنية تجمعية أو جزئية .

- تتكون من جماعات عائلية سياسية قائم بعضها الى جانب البعض الآخر.

- جماعات عشائرية متشابهة جدا في تنظيمها الداخلي.

- القبيلة بمجموعها تكون "مجتمعا" لأنها وحدة ثقافية.

- أعضاء مختلف الجماعات العشائرية كلها تتمسك بالمجتمعات ذاتها من العقائد. العواطف المشتركة ← كل جزء م المجتمع هنا ينفصل عن المجتمع دون أن يلحق به خسارة.

2-2-2 المجتمع ذو التضامن العضوي : القائم على العمل المتخصص "

" فعلى حين ان الأول يقتضي التشابه بين الأفراد فإن هذا الأخير يقتضي اختلافهم بعضهم عن بعض ، و يستحيل ان يوجد الأول إلا بمقدار ما تغرق الشخصية الفردية في الشخصية الجمعية و ليس الأمر كذلك في التعاون الذي ينشأ من تقسيم العمل فإنه لا يكون ممكنا إلا إذا كان لكل واحد دائرة عمل خاصة به ، و كان له ، بالتالي ، شخصية ، و لذلك كان على الضمير الجمعي أن يترك من الضمير الفردي جزءا مكشوفاً ، حتى تستقر فيه الوظائف الخاصة التي لا يستطيع تنسيقها . وكلما اتسعت هذه المنطقة اشد الانسجام الذي ينشأ عن هذا التعاون ، " و لا يستطيع النموذج الأول أن ينمو إلا بمقدار ما يمحي النموذج الثاني ، و الواقع أن الأفراد لا يجتمعون فيه تبعا لما بينهم من روابط القرابة ، بل تبعا للطبيعة الخاصة للنشاط الاجتماعي الذين يقومون به ، و لم تعد بيئتهم الطبيعية و الضرورية البيئة التي نشأوا فيها ، البيئة المهنية ، و لم تعد روابط الدم ، الحقيقية او الوهمية ، هي التي تعين مكان كل فرد بل إنّ هذا المكان يتعين بحكم الوظيفة التي يقوم بها هذا الفرد . لا ريب انه عندما يبدأ هذا التنظيم الجديد بالظهور ، فإنه يحاول استخدام التنظيم القائم قبله و تمثله . و تتبع طريقة انقسام الوظائف الجديدة عندئذ الشكل الذي انقسم المجتمع عليه و تصبح مجموعات المقاطع التي ترتبط فيما بينها بوشائج خاصة هي الأعضاء الجديدة و لم تعرف الطبقات و الطوائف الاجتماعية على الأرجح

غير هذا الأصل و غير هذه الطبيعة ، فهي تنشأ عن اختلاط التنظيم المهني الناشئ بالتنظيم العائلي السابق ، و لكن هذا الحل المختلط لا يملك أن يدوم طويلا إذ ان بين الحدين اللذين يحاول التوفيق بينهما ، تنافرا لا بد و ان يظهر ، و يجب أن يكون تقسيم العمل ، ابتدائيا جدا ، حتى يتلائم مع هذه الأشكال المتحجرة المحدودة ، التي لم تصنع لأجله ، و هو لا يستطيع أن ينمو إلا متحررا من هذه الأطر التي تحيط به .

و الواقع ان كل انسان من ناحية أولى ، يزداد علاقة بالمجتمع كلما ازداد تقسيم العمل ، و من ناحية أخرى فإن نشاط كل فرد يزداد تفردا كلما ازداد تخصصا .

فالمجتمع الذي نتضامن معه هنا هو نظام من الوظائف المنوعة و الخصوصية التي تجتمع في علاقات معينة و لكن من أين ينبثق التضامن هنا؟

ينبثق هذا التضامن ليس فقط من القبول بمجموعة مشتركة من القواعد و العواطف بل من اعتماد متبادل وظيفي في تقسيم العمل.

فهو لا يفترض هوية واحدة بل خروقا بين الافراد في اعتقاداتهم و أفعالهم ، لذلك يكون التضامن العضوي و التوسع في تقسيم العمل مصحوبين بازدياد الفردية .

وترجع أهمية الوعي الجماعي لا تختفي كلها في المجتمعات المعقدة و تتكون " علاقات تعاقدية" التي لن تصبح لا أخلاقية نتيجة لسعي كل " فرد الى أفضل مصلحة له " فقط .

من هنا فالمجتمع الذي يسعى كل فرد فيه الى مصلحته الشخصية فقط محلول عليه بالإخلال خلال فترة قصيرة من الزمن ← (لا يوجد شيء أقل ثباتا من المصلحة)

و لا يفترض هوية واحدة بل فروقا بين الافراد في اعتقاداتهم و أفعالهم لذلك يكون " التضامن العضوي و التوسع في تقسيم العمل مصحوبين بازدياد الفردية هذا ما يصاحبه تراجع أهمية الوعي الجماعي و لكن المعتقدات والعواطف لا تختفي كلها في المجتمعات المعقدة ف " مهما يكن هذا النشاط محدودا ، فإنه ليس بأصيل تماما ، ذلك أننا ننسجم حتى ممارسة مهنتنا مع بعض الافراد ، و بعض التقاليد المشتركة بيننا و بين كل أفراد مهنتنا " هنا نجد ان فردية الفرد تنمو في الوقت نفسه ، مع نمو

أفرادها و يصبح المجتمع أقدر على الحركة ، مجتمعا في الوقت نفسه الذي يكون فيه لكل عنصر من عناصره مقدار أكبر من الحركات الذاتية .. " 1

و كلما ارتفع مستوى النمو الاجتماعي ازدادت نسبة القوانين التعويضية في البنية التشريعية و الآن العنصر الأساسي في القانون القمعي - مفهوم التكفير عن الذنب من خلال العقوبة - أصبح غائبا عن القانون التعويضي ، لذلك يجب أن يكون شكل التضامن من المجتمع الذي يشير إليه وجود النوع الأخير من القانون التعويضي ، متميزا عن ذلك يعبر عنه قانون العقوبات ، و الحقيقة ان وجود القانون التعويضي في ذاته يفترض تقسيم متنوع للعمل ، لأنه يغطي حقوق الافراد إما في الملكية الخاصة او على أفراد آخرين يختلفون عنهم في الوضع الاجتماعي " ففي المجتمعات التي نالت حظا أكبر في التقدم يقل عدد أوجه الشبه المطلوبة و لكن تبقى مع ذلك أوجه شبه يجعل فقدها في حالة اثم خلقي و لا شك أن الجريمة أقل انقساما الى أنواع مختلفة ، و لكن إذا كان المجرم في أيامنا هذه محل استنكارنا فلأنه ليس شبيها بنا ، و كذلك نلاحظ بدرجة أدنى ، أن الأفعال التي توصف بأنها منافية للأخلاق و تمنع من حيث كذلك إنما هي الأفعال التي تجتمع على الاختلافات عن الآخرين أقل عمقا و إن تكن لا تزال خطيرة ، أليست هذه هي ، من جهة أخرى تلك القواعد التي تعبر عنها الأخلاق العامة ، و لو بلغة مختلفة بعض الاختلاف " 2

و لكي يعترف الناس بعضهم لبعض بشيء من الحقوق يضمنونها لبعضهم فإنه لابد لهم أولا أن يتحابوا، أن يحرص بعضهم على بعض لسبب ما، و أن يحرصوا جملة على المجتمع الذي هم من أعضاؤه ليس من الواجب في المجتمعات العليا أن نجعل نشاطنا يمتد سطحا بل الواجب في هذه المجتمعات أن نركز نشاطنا و أن نخصصه و يجب علينا أن نضيق أفقنا ، ان نختار عملا محددا و أن ننخرط فيه انخراطا كاملا ليست الخلاصة التي تنتهي اليها أن من المستحسن ان نمضي بالتخصص الى أبعد حد ممكن و إنما الى أبعد حد ضروري ، أما النصيب الذي يجب أن نخص به كلا من هتين الضروريتين المتعارضتين ، فإن هيتحدد بالتجربة و لا يمكن أن يحسب حسابا قبليا و الشعور العام ليس مخطئا إذا حين يشعر بنفور متزايد من الهواة و حتى من أولئك الأشخاص التي تفتنهم الثقافة

1 - نفس المرجع، ص 152

2 - نفس المرجع، ص 146

العامة وحدها فيرفضون أن ينخرطوا انخراطا كاملا في شبكة التنظيم المهني ، ذلك ان هؤلاء لا يرتبطون بالمجتمع ارتباطا كافيا ، أو لا يربطهم المجتمع رابطا كافيا و إنما هم يفلتون منه وهم لأنهم يشعرون بالمجتمع شعورا له ما ينبغي أن يكون له من قوة و استمرار ، لا يعون جميع الالتزامات التي يفرضها عليهم كونهم كائنات اجتماعية و لأن المثل الأعلى الام الذي يتعلقون به شكلي و رجراج للأسباب التي ذكرناها فإن هذا المثل الأعلى لا يستطيع أن يجذبهم كثيرا إلى خارج ذواتهم إن المرء لا يرتبط كل الارتباط حين لا يكون له هدف أكثر تحديد ، و لا يستطيع تبعا لذلك أن يرتفع كثيرا فوق مستوى أنانية مرهفة الى حد ما ، و لا كذلك لمن وهب نفسه لعمل محدد ، فإن الوفاء الواجبات التي تمليها الأخلاق المهنية تهيم به في كل لحظة أن يتردد الى الشعور بالتضامن المشترك¹.

¹ - نفس المرجع، ص 451

3 الانتحار و الأنوميا:

الأزمة التي تعاني منها المجتمعات المعاصرة ليس أزمة ذات جذور اقتصادية بالدرجة الأولى و لا هي أزمة يمكن حلها بتدابير اقتصادية فلم تعد العائلة كافية لدمج الفرد في المجتمع نظرا للاختلاف الكبير فيه، من هنا كان الطرح الأساسي ل دوركايم حول الانتحار الذي افترض ان سببه الرئيسي هو ما سمّاه ب" الانوميا "

1-3 مفهوم الأنوميا:

يعني شعور الفرد بالإقصاء من المجتمع ، ف " كلما امحى التنظيم المقطعي من نفسه ، على هذه الصورة ، نسج التنظيم المهني لحمته فوقه ، و حلّ محله ، صحيح أنّ هذا التنظيم ، من حيث المبدأ لا يستقر إلا في حدود أبسط المقاطع شأننا ، من غير أن يتعدّاها"¹ و " إذا نحن حللنا هذا "العقد" الغامض التحديد ، الذي يسمى بالحضارة ، فإننا سنجد أن العناصر التي يتألف منها مجردة من كل صفة خلقية... يصحّ ذلك بوجه خاص في النشاط الاقتصادي الذي يرافق الحضارة دائما ، فبدلا من أن يساعد على تقدم الأخلاق ، نلاحظ أن المراكز الصناعية الكبرى هي الغنية بالعدد الأكبر من الجرائم و حوادث الانتحار"². فلا يكفي أن يكون ثمة عقود او قواعد للعمل فقط ، ذلك أن القواعد نفسها هي أصل الداء في بعض الأحيان ... إنّ تكوّن الطبقات أو الفئات المهنية المغلقة لهو تنظيم لتقسيم العمل، و هو تنظيم يقوم على قواعد صارمة، ومع ذلك فكثيرا ما يكون مصدر انقسامات. فالتبقات الدنيا حين تكون أو تصبح غير راضية عن الدور المسند إليها بحكم العادة أو القانون ، تطمح إلى الوظائف التي منعت عنها ، و تحاول أن تجرد منها الذين يمارسونها ، و من ثم تقوم حروب داخلية مردها الى الطريقة التي وزع بها العمل ."³

1 - نفس المرجع، ص 216

2 - نفس المرجع، ص 65

3 - نفس المرجع، ص 214

و ذلك بسبب غياب اية مؤسسة نقابية في تنظيم المجتمع ، إذن، فراغ ، يصعب المغالاة في تقدير أهمية (لا نبالغ مهما قدرنا أهميته) إنما بنقص نظام كامل من الهيئات الضرورية لقيام الحياة المشتركة بوظائفها بصورة سوية ... حيث تكون الدولة البنية الوحيدة التي يستطيع الناس العيش فيها معيشة مشتركة، فلا مفر من أن يفقدوا الاتصال و يصبحوا منعزلين أو منفصلين وهذا ما يشكل لهم مرض الأنوميا وهو ما يؤدي بالأفراد للانتحار .

2-3 علاج الانوميا

و حتى يتم القضاء على ظاهرة الانتحار لا بد من تشجيع التضامن و في خاتمة كتابه " الانتحار " ، بيّن لنا " دوركايم " أنّ كل من " الجماعات الدينية و السياسية و العائلية " لها تأثير ايجابي على " الانتحار " ، لكن و " لا واحدة منها يمكنها تقديم دواء ناجع له ... ثمة جماعة اخرى يمكنها ان تقدم التأثير ذاته ، و تتمتع بنفس التماسك و الاندماج و لكنها خارج الجماعات السابقة و لم تناقش الى حد الآن ألا و هي الجماعة التي يتجمع فيها العمال باتحادهم في الحرفة ذاتها ، أو جميع التعاونيين في المهنة ذاتها ، تلك هي " الجماعة الحرفية أو الطائفة المهنية " ¹ و التي يتم فيها دمج العمال و من قبل الدولة و تكون هذه الفئة المهنية هي الوحيدة " القريبة من الفرد قريبا كافيا" يمكنه من الاعتماد عليها بصورة مباشرة، تجعله يملئ ذلك الفراغ العائلي .

¹ ايميل دوركايم : "الانتحار"، ترجمة : حسن عودة ، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب ، سوريا ، 2011 ، ص 492 .

4 التنشئة الاجتماعية وعملية الاختيار المهني للأفراد:

" المجتمعات تميل أكثر فأكثر إلى أن ترى كواجب على الفرد تنمية ذكائه ، عن طريق تمثّل الحقائق العلمية الراهنة ، و هنالك منذ الآن عدد من المعارف التي يجب علينا جميعا أن نحصل عليها ، إننا لسنا ملزمين بأن نخوض غمار المعركة الصناعية الكبرى كما لسنا ملزمين أن نكون فنانيين و لكن كل انسان ملزم الآن على أن يظل جاهلا ، و لقد أصبح هذا الإلزام من القوة بحيث انه في بعض المجتمعات لم يعد مقرا من قبل الرأي العام وحده ، بل من القانون أيضا . و ليس م المستحيل أن نستشف مصدر هذا الامتياز الخاص بالعلم ، فالعلم ليس سوى الوجدان الذي بلغ أقصى درجة من درجات الوضوح ."¹

" و لكي تستطيع المجتمعات أن تعيش في شروط الحياة القائمة لها ، فإنه يجب أن يتسع الضمير الفردي و الاجتماعي و أن يستتير . و الواقع أنه لما كانت البيئات التي تعيش فيها هذه المجتمعات تزداد تعقيدا ، و تصبح بالتالي أشد فأشد تموجا ، فإن عليها لكي تبقى أن تكثر من التغير و من ناحية أخرى كلما كان الضمير أكثر غموضا ازدادت مقاومته للتغير و ذلك لأنه لا يرى بالسرعة الكافية أنه من الضروري أن يتغير و لا في أي اتجاه يجب أن يتغير و على العكس فإن الضمير النير يستحسن أن يهين سلفا طريقة التكيف مع هذه الشروط ، ذلك هو السبب الذي كان معه ضروريا على الذكاء الموجه بالعلم ، أن يأخذ بنصيب أكبر مجرى الحياة الجمعية² ."

و " صحيح أننا لسنا مسيرين منذ ولادتنا لعمل معين بالذات ، و لكن لنا ميولا و استعدادات تحد اختيارنا ، فإذا لم تراخ هذه الميول و هذه الاستعدادات ، و إذا ضايقته مشاغلنا اليومية بغير انقطاع تأملنا و بحثنا عن وسيلة نضع بها حدًا لآلامنا . و ما من وسيلة إلا أن نبدل النظام القائم و أن نضع

¹ إيميل دوركايم : تقسيم العمل الاجتماعي، المرجع السابق : ص 66.

² - نفس المرجع، ص 67

نظاما جديدا . فلكي يؤدي تقسيم العمل على التضامن لا يكفي إذن أن يكون لكل فرد عمله ، و إنما ينبغي كذلك أن يكون هذا العمل مناسباً له .. فالعدوى النفسية كالعدوى النفسية ، لا تظهر إلا في تربة مهياة لها ، فمن أجل ان تسري حاجات ما من طبقة الى اخرى ، لا بد للفروق التي كانت تفصل بين الطبقتين في الأصل ، من أن تكون قد زالت أو قلت ، لا بدّ أن يكون أفراد إحدى الطبقتين قد أصبحوا ، بتأثير تبدلات قد حدثت في المجتمع ، أهلاً للقيام بوظائف كانت في أول الأمر تفوقهم و أن يكون أفراد الطبقة الثانية قد فقدوا ما كان لهم في الأصل من تفوق¹

" فالتقسيم الاكراهي للعمل هو النموذج الثاني المرضي ... و لكن لا يجب أن نخطئ في فهم معنى هذه الكلمة . فالإكراه ليس كل نوع من الخضوع للقواعد .. خلافاً لذلك ، ان تقسيم العمل لا يمكن أن يستغني عن الخضوع للقواعد ، و حتى حين تنقسم الوظائف وفقاً لقواعد موضوعة مقدما ، لا يكون الاقتسام ثمرة إكراه بالضرورة ، و ذلك ما يحدث حتى في نظام الفئات المهنية المغلقة ، ما ظل هذا النظام قائماً على طبيعة الأمور ، ذلك ان هذا النظام ليس تحكيميا دائماً و في كل مكان ، و إنما هو حين يعمل في مجتمع من المجتمعات على نحو مطرد و من غير مقاومة ، يدّل ، بوجه الإجمال في أقل تقدير ، على أنّ الاستعدادات المهنية متوزعة توزعاً ثابتاً يمكن القول أنّ تقسيم العمل لا يولد التضامن إلا إذا كان تلقائياً وبقدر ما يكون تلقائياً ، إلا أنّ علينا أن لا نفهم من كلمة التلقائية غياب كل عنف ظاهر أو شكلي فحسب ، بل كذلك غياب كل ما يمكن ان يعوق ، و لو إعاقة غير مباشرة التفتح الحر للقوة الاجتماعية التي يحملها كل فرد في ذاته ، فالتلقائية لا تعني فقط أن الأفراد لم تفرض عليهم بالقوة وظائف معينة ، و إنما تعني ايضاً أن لا يكون هناك أي حاجز ، أية تكن طبيعته ، يمنعهم من أن يحتلوا في الأطر الاجتماعية الكان يناسب ملكاتهم² لذلك يمكننا أن نجد في المدينة ذاتها

1 - نفس المرجع، ص 422

2 - نفس المرجع، ص 424

مهنا مختلفة و أن نتعايش معها دون أن يضطر بعضها الى تدمير البعض الآخر بصورة متبادلة لأنها تسعى لغايات مختلفة .

- الجندي يبحث عن المجد العسكري

- رجل الدين يسعى الى النفوذ الأخلاقي

- رجل الدولة ينشد الى السلطة

- رجل الأعمال ينشد الثروة

- العالم ينشد الشهرة العلمية

«من هنا عرض "دوركايم" التحليل السببي و الوظيفي لتقسيم العمل.

و" إذا قيل ان الانسان يحمل حرية الارادة على كل حال ، و أن ذلك يكفيه قاعدة لشخصيته ،قلنا مهما يكن من أمر هذه الحرية التي تحتل الكثير من الأخذ و الرد فإن هذه الصفة الميتافيزيقية اللاشخصية اللامتغيرة ليست هي التي يمكن اتخاذها أساسا وحيدا لشخصية الأفراد القائمة في التجربة المتغيرة ... إنَّ هذه الشخصية لا يمكن أن تكون مؤلفة من تلك القدرة المؤلفة من تلك القدرة المجردة كل التجريد أعني القدرة على اختيار أحد الضدين ، و إنما ينبغي كذلك أن تعمل هذه الملكة في أهداف و دوافع خاصة بالفاعل ، أي بتعبير آخر يجب ان تكون مواد الشعور نفسها ذات طابع شخصي " ¹

¹ - نفس المرجع ، ص 454

5 الفئات المهنية و التنظيم المهني

في المجتمعات التي يكون فيها التضامن آلي، ينتج الفرد تقريبا نفس المنتج أين تكون " المهمات " الموكلة لهم متشابهة ، فلا يوجد بينهم اي نوع من اعتماد التعاوني العام في الانتاج و هذا النوع من المجتمع لم ينم فيه كثيرا التخصص المهنيو بازدياد الحاجيات لدى الفرد و لأسباب عديدة كتدخل التصنيع و التحضير ، يزداد تدريجا التخصص المهني ، فيبدأ التضامن السابق في الانهيار و يزداد التفاوت الاجتماعي في المجتمعات خاصة الصناعية منها، و يبدأ انشقاق الفرد عن الجماعة اين يكون في الكل الأول من التضامن لا مجال له عن انشقاق الفرد عن الجماعة اين يكون في الشكل الاول من التضامن لا مجال له عن الانشقاق عنها (يكون هذا على الاساس اجماع و تقارب في المعتقدات) و تظهر " الفردية "، لكن ليست على أساس المنفعة الشخصية فقط التي تؤدي الى التفكك الاجتماعي و لكن على أساس الاختلاف الكبير بين الفرد و الآخرين ، و بالاعتماد الاقتصادي المتداخل و التبادل بين الناس و الاقرار بأهمية ما يقدمه الآخرون في " مهنة أخرى" سيؤدي ذلك إلى قيام نظام جديد يتسم بالتضامن العضوي "اين يكون الفرد منتما " لفئة مهنية معينة" و التي يكون دورها هو جعل المجتمع " متماسكا" ، و تحل محل " العائلة" التي يصبح دورها غير كاف.

" فلا ريب أن هذا التنظيم المهني يحاول أن يتلاءم ، ضمن بعض الحدود ، مع التنظيم الذي كان قائما من قبل ، على نحو ما فعل سابقا مع التنظيم العائلي ، و هذا ما يستخلص من الوصف الذي سبق ، عدا ذلك فإن مما يلاحظ بصورة عامة أن المؤسسات الجديدة تجري أول الأمر مجرى المؤسسات القديمة¹ كما أن صورة تجمع الناس الناشئة عن تقسيم العمل ، كثيرا ، ما تكون مختلفة جدا عن صورة توزيع الناس في المكان ، و لا ينطبق المجال المهني على المجال الجغرافي بأكثر ما ينطبق على المجال العائلي ، ان المجال المهني اطار جديد يحل محل المجالات الاخرى ، و على ذلك فإن هذا التبدل لا يكون ممكنا الا بمقدار ما تتدثر هذه المجالات الاخيرة² فسيأتي يوم يكون فيه كل تنظيم اجتماعي أو سياسي مبنيا على أساس مهني ، حصرا ... و انّ الابحاث ستكشف لنا أن هذا التنظيم

1 - نفس المرجع، ص 218

2 - نفس المرجع، ص 217

المهني ليس كل ما يجب أن يكونه ، حتى الآن ، و ان أسبابا غير طبيعية حالت دون أن يبلغ درجة التطور التي يقتضيها منذ الآن وضعنا الاجتماعي ، ومن هنا نستطيع أن نحكم على الاهمية التي يجب أن يبلغها في المستقبل .¹

من هنا يرى " دوركايم " " أن تكون هذه الجماعة جديرة بلعب هذا الدور ، فإنّ هذا ما يتبين من تعريفها ، فما دامت مكونة من أفراد منخرطين في الاعمال ذاتها ، فمصالحهم متعاضدة و حتى مندمجة فليس هناك تربة أكثر ملائمة لتشكيل الأفكار و المشاعر الاجتماعية ، ذلك ان التماثل في الأصل و الثقافة و الاهتمامات يجعل من النشاط المهني المادة الأكثر لحياء مشتركة . و فضلا عن ذلك ، فقد أظهرت الطائفة الحرفية في الماضي بأنها كانت مؤهلة لتشكيل شخصية جمعية ، غيرة ، و حتى باسراف ، على استقلالها ، و على سلطانها على أعضائها ، فليس من المشكوك به أن بمقدورها أن تمثل بالنسبة إليهم وسطا أخلاقيا ، و ليس ثمة سبب يحول دون أن تكتسب مصلحة الاتحاد الحرفي في نظر العمال ذلك الطابع الجدير بالاحترام ، و ذلك التفوق الذي تتمتع به المصلحة الاجتماعية دائما تجاه المصالح الخاصة داخل جماعة متينة التكوين . من جهة أخرى فإن للجماعة المهنية على الجماعات الاخرى ذلك الامتياز الثلاثي²

و قد امتنع " دوركايم " من تقديم عرض مفصل عن كيفية تكوين الفئات المهنية لكنها لن تكون الجمعية العمالية الوسطية فقط بشكل جديد ، يجب وضعها - على الزعم من الدرجة العالية من استقلالها الذاتي - ضمن رقابة الدولة أو اشرافها الشرعي التام لذلك لا بد للفئة المهنية أن تتميز ب السلطة التي تمارسها: لفض النزاعات مع الفئات المهنية الأخرى و في كل الامكنة الى الجزء الاعظم من حياة العمال ، و هذا لا يعني انها تمارسها على الافراد على نحو متقطع ، على غرار الجماعة السياسية ، و لكنها على اتصال دائم بهم ، لأن الوظيفة التي هي ممثلها و الناطق باسمها و التي يتعاون الأفراد في آدائها ، تظل في اشتغال دائم . فهي تتابع العمال في كل مكان أينما حلوا و اينما رحلوا و هو ما لا تستطيع العائلة فعله ، و أيا كان الموقع الذي يكونون فيه ، فهم يجدونها تحيط بهم ، و تذكرهم بواجباتهم ، و تدعهم عند الحاجة . و أخيرا فان الحياة الحرفية لكونها تغطي الحياة بكاملها فإن تأثير الاتحاد الحرفي يظهر في جميع تفاصيل اهتماماتنا التي تكون على هذا النحو موجهة

1 - نفس المرجع ، ص 219

2 ايميل دوركايم : الانتحار: المرجع السابق ، ص 493

باتجاه جمعي و يلزم لكي يؤطر الفرد ، و لكي ينتزعه من حالة العزلة المعنوية ، ويسبب القصور الراهن للجماعات الاخرى ، فإن الاتحاد الحرفي هو الوحيد الذي يمكنه أن يؤدي هذه الوظيفة الضرورية

1.

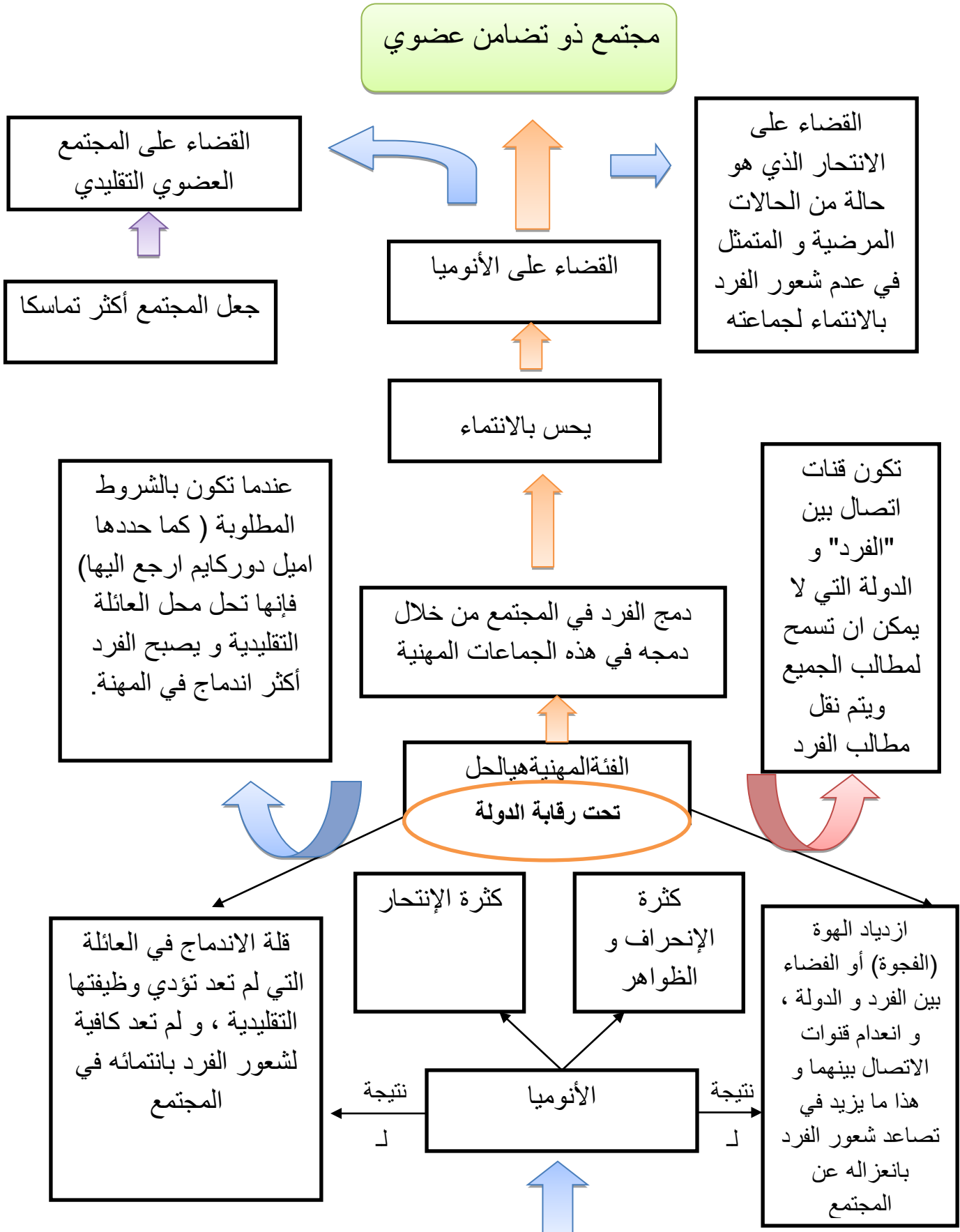
- يجب أن تتكون بؤرة النشاطات تعليمية و ترفيهية متنوعة.
- يجب أن تؤدي دورا مهما ايضا في النظام السياسي بمعنى مباشر لا بد من ارجاع أحد الأسباب في تبدل مزاج بعض المجتمعات الحديثة السطحي إلى شيوع التمثيل المباشر في النظام الانتخابي الذي يربط الممثلين المنتخبين برباط وثيق الى أهواء الناخبين . يمكن التغلب على هذا بإقامة نظام انتخابي على مرحلتين أو متعدد المستويات تقوم فيه الفئات المهنية بدور الوحدات الانتخابية الوسطية.

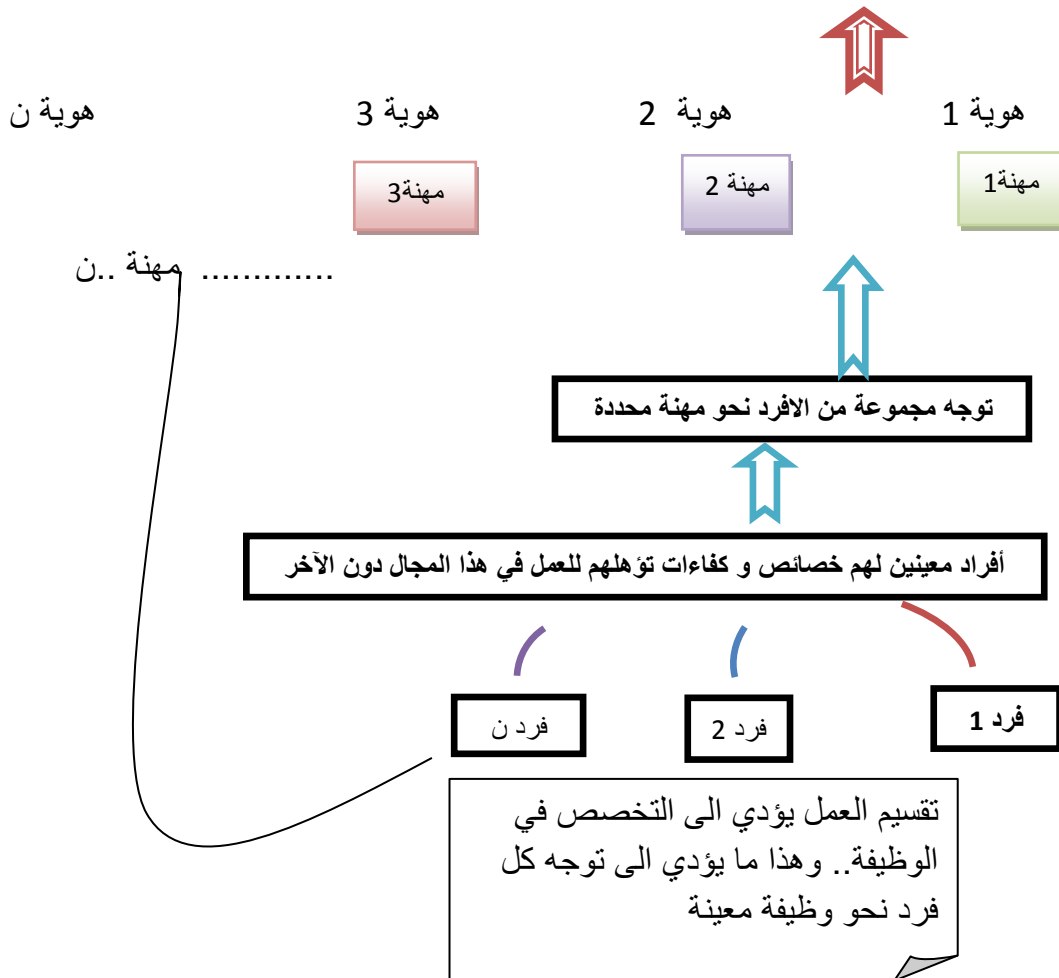
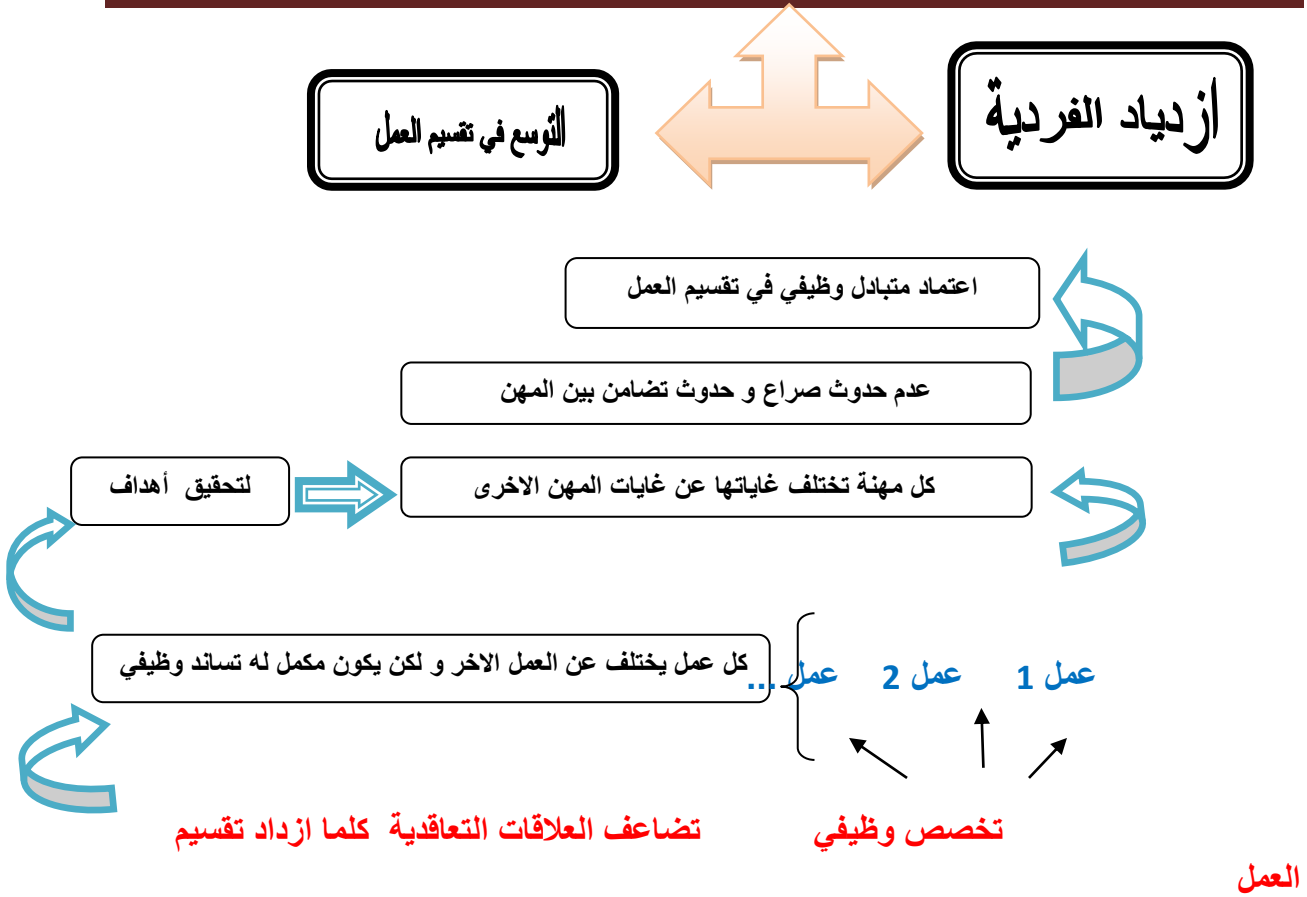
إن نقابات العمل الموجودة هذه الأيام ذات تنظيم غير متماسك على العموم ، و لا تلبي الحاجات الاجتماعية الضرورية ، لأنها في حالة نزاع دائم مع أرباب العمل و العمال، لذلك كان من الضروري إعادة اقامة "الفئات المهنية" كـ "فئات وسطية" بصورة شرعية " تلعب دورا اجتماعيا" بدلا من التعبير فقط عن مجموعة متنوعة من المصالح الخاصة .

ليست هذه المقترحات في رأي دوركايم مجرد تفكير بالأمنيات لكن تنجم مع تخصيصه تحديد الأشكال الاجتماعية "السوية" المعروضة في كتاب " قواعد المنهج العلمي" أعني أن نمو الفئات المهنية هو مبدأ منبثق من تقسيم العمل المعقد.

و في المخطط التالي سنحاول تلخيص أهم أفكار " دوركايم " حول " التنظيم المهني "

شكل رقم 2: مخطط توضيحي يبين دور كاييم في المجتمع المتضامن عضويا و المجتمع المتضامن ميكانيكيا.







II- التنظيم المهني عند " تالكوت بارسونز " :

حتى نفهم كيف توصل " بارسونز " الى تحليل مفهوم المهنة سوسولوجيا لا بد أن نتطرق أولا لاهم العناصر التي تساعدنا على فهم نظريته الشهيرة " النسق و الفعل الاجتماعي " و التي منها درس مهنة الطب .

فقد وضع بارسونز مقولة "التوازن " في مكانة محورية حيث حاول توضيح صورته للتوازن عبر مفهومات أقل يسرا و وضوحا في تناولها و تحديدها من مفهوم التوازن نفسه . فهو يربطه تارة بتناغم مكونات النسق أو تساوقها سويا ، و يعالجه في أخرى من خلال التكامل و يلحقه في ثالثة بالنظام العام ، و هي كلها تعكس اهتماما بالجوانب الثابتة في النسق ، و غض الطرف عن الجوانب المتغيرة .

و فيه ركّز على الفاعلين و أفكارهم و أفعالهم ، فقد برز في البداية كمنظر للفعل لكن بعد الانتهاء من تأليف كتابه " بناء الفعل الاجتماعي " عام 1938 ، و ما تلاه من أعمال ، بدا " بارسونز " منظرا بنائيا يركز على الأنساق الكبرى ، الاجتماعية و الثقافية ، و على الرغم من ادعائه بعدم وجود تناقض بين هاتين النظريتين إلا أنه أصبح مشهورا بأنه " وظيفي بنائي " و كان النصير الأساسي لهذه النظرية التي اكتسبت هيمنة على علم الاجتماع ، و استمرت على هذا الحال حتى سنوات حديثة ، و تكمن القوة النظرية عند " بارسونز " و عند الوظيفية البنائية في استجلاء العلاقات بين الأبنية و المؤسسات الاجتماعية الكبرى في كتاب " النسق الاجتماعي " 1951 ، و ركّز في هذا الكتاب و غيره على أبنية المجتمع و علاقتها بعضها ببعض و هذه الأبنية تدعم بعضها بعض بالتبادل و تتجه نحو التوازن الدينامي .

و انصب الاهتمام على كيفية المحافظة على النظام بين العناصر المتعددة للمجتمع و التغيير بمثابة عملية منظمة.¹ و سنتعرض بإيجاز لكل من نظرية الفعل و النسق الاجتماعي كما يلي :

¹ مصطفى خلف عبد الجواد : "قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع" ، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية ، القاهرة ، د.ط ، 2002 ، ص 276 .

1- وحدة الفعل الصغرى :

في كتابه لذي أعده بالاشتراك مع " إدوارد شلز " " نحو نظرية عامة للفعل الاجتماعي " أشار إلى أن الخاصية العامة و الأساسية لكل نسق اجتماعي تتركز في تساند مكوناته ، و ذلك التساند الذي يتألف من علاقات محددة قائمة بين هذه المكونات كي تتأهض عشوائية القابلية للتغيير ، و بعبارة اخرى فإن التساند هو الانتظام في العلاقات بين المكونات الداخلية ، الذي يحوي ميلا نحو الصيانة الذاتية من أجل تحقيق التوازن¹.

نظرية " الفعل" لها جذورها في اعمال " ماكس " فيبر عن الفعل الاجتماعي ، و مع أن فيبر طوّق أعماله بافتراضات عن الفاعلين و الفعل ، إلا أن اهتمامه الحقيقي انصب على القيود الثقافية و البنائية المفروضة على الفاعلين ، و بدلا من أن تركز نظرية الفعل على هذا الجانب من اعمال فيبر انشغلت بالتحليل على مستوى التفكير و الفعل الفرديين ، و يتضح ذلك من تلخيص المرتكزات الأساسية لنظرية الفعل على النحو التالي :

- ✓ تنشأ الأنشطة الاجتماعية للأفراد من وعيهم بأنفسهم (كفاعلين) و بالآخرين و بالمواقف الخارجية (كموضوعات للفعل) .
- ✓ أنهم (أي الأفراد) - كموضوعات للفعل - يقومون بأفعالهم و غاياتهم و أغراضهم الذاتية .
- ✓ أنهم يستخدمون الوسائل و الأساليب و الإجراءات و الطرق و الوسائط المناسبة .
- ✓ أن مسارات الفعل بين الأفراد تحددها أوضاع و ظروف غير قابلة للتعديل .
- ✓ أن استخدام الارادة و العقل هو الذي يمكن الفرد من اختيار و تقدير و تقييم ما سوف يفعلونه و ما فعلوه .

- ✓ أن المعايير و القواعد و المبادئ الاخلاقية يعتمد عليها الأفراد في الوصول إلى القرارات .
- ✓ أن أية دراسة للعلاقات الاجتماعية تستوجب من الباحث أن يستخدم أدوات البحث الذاتية مثل الفهم و إعادة التركيب التخيلي او الوجداني ، او الخبرة البديلة .
- ✓ و هناك بعض الشواهد على أن مدخل الفعل على المستوى المجهري قد سبق به علماء الاجتماع قبل الحرب العالمية الاولى ، و منهم وارد ، وروس ، و فرانكلين و شارلز هورتون كولي ... على ان صلتهم بنظرية الفعل الحديثة صلة ضعيفة ، فقد كان معظم علماء الاجتماع الأوائل مشغولين

¹ عبد الباسط عبد المعطي :المرجع السابق ، ص (114 - 115).

بمسألة التطور المجتمعي على نطاق واسع ، و قد ناقشوا الرؤية العلمية الإبداعية للفرد ، إلا أنهم كانوا أميل إلى إعطاء المجتمع قوة قسرية على الفرد . و كان الاستثناء من هذا الاتجاه هو كولي الذي وافق على بعض عقائد معاصريه و اهتمامهم بالتطور ، و مع ذلك فإن ما يصبح مهما في الحياة الاجتماعية في نهاية الأمر هو الوعي الذاتي و المشاعر و الأحاسيس و الأفكار أو المثل الشخصية التي من خلالها يبدأ الأفراد و ينهون أفعالهم اتجاه بعضهم بعضا .¹

و كان بارسونز هو الوريث الأساسي للتوجه الفيبري ، و كان استخدامه لنظرية الفعل في أعماله المبكرة هو الذي جذب إلى هذا المدخل مؤيدين على نطاق واسع .

1-1 الفرق بين الفعل و السلوك :

كان بارسونز تواقا إلى تمييز نظرية الفعل عن النزعة السلوكية ، و الحقيقة انه استخدم مصطلح "الفعل " لأن له دلالة تختلف عن دلالة مصطلح " السلوك " ، فالسلوك يعني الاستجابة الآلية (الميكانيكية) للمثير ، في حين يدل الفعل على عملية ذهنية إبداعية مفعمة بالنشاط ، و كان بارسونز حريصا على تمييز نظرية الفعل عن النزعة السلوكية ، و يعبر عن ذلك بقوله : إن النظرية - مثل النظرية السلوكية - التي تصر على البحث في الكائنات الانسانية بطريقة تستبعد جوانبهم الذاتية ليست نظرية في الفعل .

و قد اوضح بارسونز منذ البداية أن نظرية الفعل لا يمكنها أن تفسر الأبنية و النظم الاجتماعية تفسيراً ملائماً ، مع انها تستطيع البحث في أهم صور الحياة الاجتماعية . و كان ذلك نذيراً لما لمسهُ الكثيرون في الاعمال الحديثة ل " بارسونز " ، حيث تخلي كلية عن نظرية الفعل ليتحول إلى الاتجاه الوظيفي - البنائي ، و هو الاتجاه الأكثر ملائمة لدراسة الابنية الاجتماعية و الثقافية .²

و" يهتم " بارسونز " بانتظام أفعال الافراد وفقا لأنساق من الأفعال أي بتطبيق الاتجاهات النظرية الكلية و الفردية في آن واحد .

¹مصطفى خلف عبد الجواد :، المرجع السابق ، ص 305.

²نفس المرجع : ص306 .

2-1 الحياة الاجتماعية عند "بارسونز":

" أهم العمليات الاجتماعية عند "بارسونز" هي : " عملية توصيل المعاني أي توصيل الرموز و المعلومات"¹ و يرى أن " الحياة الاجتماعية تتكون من خلال أفكار البشر خاصة من خلال معاييرهم و قيمهم"²

" المعايير هي تلك القواعد المقبولة اجتماعيا التي يستخدمها البشر في تقرير أفعالهم "

" القيم ما يعتقده البشر عمّا يجب أن تكون عليه الحياة ، و لها تأثير في تحديد أفعال البشر "

3-1 النظرية الطوعية للفعل :

يقول " بارسونز " ، أن كل النظريات التي فحصها يمكن أن ترى على أنها تتجه نحو ما يسميه " بالنظرية الطوعية للفعل " حيث ينظر الى الافراد باعتبار أنهم يقومون بالاختيار " أو المفاضلة " بين أهداف مختلفة ووسائل تحقيق تلك الأهداف "³

" هذا المفهوم يمكن أن يكون منطلقا لكل العلوم الانسانية و من الممكن أن يصطفى من تلك النظريات نموذج أساسي للفعل الانساني ، تحدد كل مكوناته بصيغة مجردة "

تتمثل الظاهرة الأساسية في نظرية الفعل عند " بارسونز " فيما اسماء " وحدة الفعل " التي عرفها في ضوء أربعة عناصر و هي :

أ- الانسان الفاعل

ب- نطاق الاهداف أو الغايات التي لا بد أن يختار منها الفاعل

ج- مختلف الوسائل الممكنة لبلوغ تلك الأهداف و هنا أيضا على الفاعل أن يختارمنها و في هذه الوسائل نجد الأشياء التي لا يستطيع الفاعل السيطرة عليها (الظروف) و الأشياء التي يمكن للفاعل أن يمارس سيطرته عليها (الوسائل) .

د- آخرها المعايير و القيم التي تشكل اختيار الفاعل للوسائل المؤدية إلى الأهداف .

¹ نفس المرجع : ص 306

² إيان كريب : "النظرية الاجتماعية من بارسونز الى هابرماس"، ترجمة : محمد حسين غلوم ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد 244 ، الكويت ،

1990 ، ص 63

³ نفس المرجع : ص 65

و يعبر "بارسونز" عن رأيه بقوله : " لا يوجد شيء يشبه الفعل باستثناء أية محاولة للامتثال للمعايير".¹

2- نسق الفعل :

لم يركز " بارسونز " على فعل الفرد فحسب بل على " انساق الفعل " أيضا ، و قد تطورت فكرته عن النسق أو النظام مع تطور نظريته " و هي المماثلة التي يقيّمها بين " النسق الاجتماعي " و " الكائن العضوي " و هو لا يكتفي باستخدام هذه المماثلة على أنها تشبيه مبسط إذ لا يتوقف عند القول أن الحياة الاجتماعية تشبه الكائن الحي بل يقول أن الحياة الاجتماعية هي كائن حي من نوع خاص " 2

" أي الفكرة القائلة ان الحياة الاجتماعية هي نظام اجتماعي " أي نظام من أجزاء مختلفة " تفسر الجزء البنائي من تعبير " الوظيفي البنائي " الملصق دائما على أعمال "بارسونز "

أما المماثلة مع الكائن العضوي فهو يفسر الجانب الوظيفي منه .. فإذا ما أخذنا الجسم الإنساني بصفته نظاما فإنه يمكن النظر إليه على اعتبار أن لهذا الجسم احتياجات محددة كالطعام مثلا و يتكون من عدد من الاجزاء المترابطة (الجهاز الهضمي / المعدة/ الأمعاء ...) التي تعمل من اجل تلبية تلك الحاجات.³

1-2 طريقة تطوير " بارسونز " لفكرة وحدة الفعل الصغرى إلى مفهوم النسق الاجتماعي

نلمس في وحدة الفعل الاهتمامات التكاملية التي شغلت بارسونز طيلة حياته ، و على الرغم من أن بارسونز بدأ اهتمامه بالفاعلين و أفعالهم و أفعالهم ، فقد ألمح إلى اهتمامه بالوعي بمعنى الاختيار الإرادي للوسائل المؤدية إلى الأهداف ، إلا أن هذا الاختيار ليس حرا ، مما يشير الى الاهتمام من جانب بارسونز بالأبنية الاجتماعية التي تقيد الفعل . و هنا تلعب الكينونات الثقافية دورا أساسيا مثل الدور الذي لعبته في اعمال بارسونز .

و كان اهتمام بارسونز الاوليّ بوحدة الفعل مصدر خط كبير في تفسير أعماله ، لأنه ادّعى أنّه لم يتخلّى مطلقا عن وحدة الفعل حتى في تركيزه فيما بعد على القضايا ذات النطاق الأوسع ، و نظرا

¹مصطفى خلف عبد الجواد :، المرجع السابق ، ص(306-307) .

²إيان كريب : المرجع السابق ، ص 63

³نفس المرجع ، ص 64

لأن " بارسونز " كان في أعماله الاولى أشبه كثيرا بمنظوري التفاعلية الرمزية ، فإنه يصعب التوفيق بين ذلك و تحليله الوظيفي البنائي - فيما بعد - للأبنية و النظم ، و يرى بعض الباحثين أن قدرا كبيرا من التفاعلية الرمزية في النظرية البارسونزية¹.

2-2 كيف يمكن ان يوجد النسق ؟ (كيف يكون النظام الاجتماعي ممكنا ؟)

كل الأنساق الحية تسعى لأن تكون في حالة توازن استقرار و العلاقات المتوازنة بين اجزائها المختلفة هذه الأنساق تحتفظ بكيانات متميزة عن الأنساق الاخرى " الاتجاه نحو الاحتفاظ بالحدود "

و قد كان تركيز " بارسونز " الدائم على حالة الاستقرار و التنظيم ، فهو يرى أن " النظرية السوسيولوجية " تسعى للإجابة على سؤال: (كيف يكون النظام الاجتماعي ممكنا ؟) (يسلم هوبز أنّ البشر في " فطرتهم " أنانيون تماما و أنّ ذلك يضيف إلى حرب الجميع ضد الجميع ، الأمر الذي يقتضي وجود التنظيم الاجتماعي لتثذيب تلك النزعة الطبيعية و ضبطها² .

و يرى " بارسونز " أنّ النظام الاجتماعي له حاجات لا بد ان تلبى إذا ما اريد له البقاء و الاستمرار و أنه يتمون من عدد من الاجزاء التي تعمل لتلبية تلك الحاجات و قبل بيان طريقة عمل المستلزمات الوظيفية لا بد من التطرق للشرح الذي قام به " ايان كريب " حول مجموعة أخرى من المتغيرات التي يدعوها " بارسونز " تغيرات النمط ، و هذه توضح بجلاء قوة التصنيف في فكره ووفقا للتقدير غير الحاسم الذي قام به " ايان كريب " فإنه عند هذه النقطة في فكر بارسونز نكون حسب رأيه بحاجة إلى 512 خزانة لفات جديدة و لم نصل بعد إلى المستوى الأدنى من التجريد، ولم نجمع بعد لهذا البناء النظري المجرد أي معلومات من الواقع الاجتماعي المعاش!! والأهم أن هذه المتغيرات يلتقي فيها خطان فكريان مختلفان موجودان في جميع أعمال " بارسونز ": النظرية الطوعية للفعل: وتهتم باختيارات الأفراد و نظرية الأنساق.

إن كلا من أفعال الأفراد و تنظيم النسق يمكن اعتباره نتيجة لعمليات اختيار بين البدائل. ولا بأس بالتذكير بأننا عند مناقشة وحدة الفعل الصغرى قد ذكرنا أن الفعل عند "بارسونز " ينطوي على الاختيار.

¹مصطفى خلف عبد الجواد : المرجع السابق ، ص 307

²إيان كريب : المرجع السابق ، ص 64

2-3 مفهوم النسق الاجتماعي

" النسق الاجتماعي أداة تحليلية لفهم الواقع ، إنه الشبكة الكلية من التفاعل التي من خلالها يرتبط فاعلان أو أكثر بحيث يؤثر كل منهم في سلوك الآخر و بحيث يسلك كل منهم بصورة جمعية بكل الطرق " ¹

وبالاستناد إلى هذا التعريف و بالنظر الى النسق كمقولة يمكن استخدامها لتحليل ظواهر أنماط التجمع الإنساني (مثل : النظم ، الجامعة ، المؤسسات الصناعية ، و الخدمية ، الطبقة الاجتماعية ...) فإنه يمكننا تفكيك النسق كما يلي :

النسق الاجتماعي = أفراد + تفاعل + قواعد + حيز + هدف

2-4 مكونات نسق الفعل

- ✓ لدينا كل نسق يرتكز على " قيم و معايير "
- ✓ هذه " القيم و المعايير " تشكل مع الفاعلين الآخرين جزءا من " بيئة الفاعلين "
- ✓ و لدينا هدف كل فاعل هو " الحصول على أقصى درجة من الإشباع "
- ✓ بدخول الفاعل في تفاعل مع الآخرين و بحصوله على الإشباع فذلك مدعاة إلى تكرار التفاعل .
- ✓ هنا سيتوقع الفاعلين استجابات معينة من بعضهم البعض و تتشكل بينهم قواعد و معايير اجتماعية مع قيم متفق عليها .
- ✓ هذه القيم تكون هي الضمان لاستمرار تلك الاستجابات.²
- ✓ و يتكون " نسق الفعل " من " العلاقات القائمة بين الفاعلين .

من هنا تغير تركيز " بارسونز " من النزعة الطوعية بمعنى " النظر إلى " اختيار الفرد الفاعل ، إلى النظر في " السبل التي يقيد " بها النسق الاجتماعي أو اختيارات الفرد و بل و حتى يحد منها .

¹ بلقاسم سلاطينية ، إسماعيل قيرة : "التنظيم الحديث للمؤسسة : التصور و المفهوم" ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، الجزائر ، د.ط ، 2008 ، ص 9

² إيان كريب : المرجع السابق ، ص 68

2-5 الأنساق الأساسية والفرعية

و لم يهتم " بارسونز " بالنسق الاجتماعي في حد ذاته فحسب ، بل اهتم أيضا بعلاقته بأنساق الفعل ، خاصة النسق الثقافي و نسق الشخصية ، إلا أنّ وجهة نظره في العلاقات بين الأنساق بمعنى أنها علاقات تمتاز بالتماسك و الإجماع و النظام ، و بعبارة أخرى ، تقوم الأبنية الاجتماعية المتعددة بإنجاز مجموعة من الوظائف الايجابية لبعضها البعض .¹

فتطور الأدوار و المكنات والنسق الاجتماعي إلى موضع ما أعلى من المستوى المتوسط للتجريد يمكن عند هذا الحد التعرف على المستويات التالية على الأقل :

* **المستوى الأعلى الأول:** ويشمل جميع الأنساق الحية. ويتحدث بارسونز بعض الأحيان كما لو أن الأنساق الحية هي أنساق فرعية لجميع الأنساق (أي لكل ما هو موجود) ولكن هذا غير ذي أهمية لغرضنا الحالي.

* **المستوى الأعلى الثاني:** أنساق الفعل وتشمل كل ما هو موجود في وحدة الفعل الصغرى.

* **المستوى الأعلى الثالث:** الأنساق الفرعية للفعل وتشمل أنساق الشخصية و الأنساق الثقافية والعضوية والاجتماعية.

* **المستوى الأعلى الرابع:** الأنساق الفرعية للأنساق الفرعية. والأنساق الفرعية للنسق الاجتماعي تحتوي على النسق السياسي ، نسق التنشئة الاجتماعية، الاقتصاد والنسق المجتمعي.

* **المستوى الأعلى الخامس:** الأنساق الفرعية للأنساق الفرعية الفرعية.²

السؤال المطروح هو: لماذا نجد في كل مرحلة أربعة أنساق فرعية جديدة؟ والإجابة على ذلك توضح كيف يعمل نموذج ' بارسونز ' الوظيفي حيث يقول : إن أي نسق وعلى أي مستوى يجب أن يفي بأربعة متطلبات إذا كان يريد البقاء، وفي كل حالة فإن نسقا فرعيا متخصصا لا بد أن يظهر للوفاء بكل مطلب على حدة.

¹مصطفى خلف عبد الجواد :المرجع السابق ، ص 276 .

²إيان كريب : المرجع السابق ، ص 68.

6-2 المتطلبات الوظيفية :

بهذا الخصوص يشير بارسونز إلى ان بقاء و استمرار الأنساق يتوقف على مدى قيامها بالمتطلبات الوظيفية الأربعة :

1-6-2 التكيف (الملائمة) :

إقامة علاقات بين النسق و بيئته الخارجية ، وحصوله على الموارد البشرية و المادية لانجاز الأهداف المرسومة ، إلى جانب تبادل منتجاته و تكيفه مع الضوابط و الضرورات و الحدود التي تفرضها البيئة المحيطة .

2-6-2 تحقيق الهدف :

الاستخدام الأمثل للموارد التنظيمية من أجل تحقيق الغايات المنشودة .
و لا نستطيع أن نغفل بأن هذين المطلبين (التكيف ، تحقيق الاهداف) يحددان علاقة النسق ببيئته ، في حين يعبر المستلزمين الآخرين (التكامل ، الكمون) عن الظروف الداخلية للنسق .

3-6-2 التكامل :

للمحافظة على قدر ممن التنسيق بين أجزاء المؤسسة أو النسق ، تجنب مظاهر الاضطراب و الخلل ، حماية النسق من التغيرات الفجائية ، تحقيق أعلى مستوى من التماسك و التضامن بين الوحدات التنظيمية الفرعية المتشابهة (التكامل الأفقي) .

4-6-2 الكمون :

يحقق التكامل الرأسي بين المستويات التنظيمية ، و ينقسم إلى مطلبين فرعيين : تدعيم النمط (المحافظة على الذات ، الهوية ، الكيان) احتواء التوترات التنظيمية و استيعابها .
و في عرضه لهذه الوظائف الأربعة أشار " بارسونز " إلى أنّ وظيفة أي نسق هي مركب من الأنشطة ، يتجه لإشباع حاجات النسق ، و لقد ميّز بين نوعين من الأنشطة : الأنشطة التحقيقية و

تتجه لتحقيق الغايات المنشودة سواء كانت سلعا أو إشباعات أو مثلا عليا ، أما الأنشطة الغائية أو النفعية ، فتعمل على توفير وسائل إشباع الحاجات و استخدام هذه الوسائل .¹

والخلاصة: أن وحدة الفعل الصغرى تحتوي بشكل جنيني على أربعة أنساق فرعية يمكن النظر إليها على اعتبار أنها تتطور خلال تبلور المؤسسة وكل نسق فرعي له أنساقه الفرعية الخاصة به. وفي كل مستوى تتطور الأنساق الفرعية لتلبي أربعة احتياجات أو مستلزمات وظيفية لا بد من الوفاء بها إذا ما أراد النسق البقاء. إن الأهم في هذا هو استيعاب الفكرة العامة دون الدخول في التفاصيل.²

7-2 مدخلات و مخرجات النسق :

ينشأ عن علاقات التبادل بين الأنساق الكلية ستة أنساق فرعية و تستخدم هذه الأنساق الكلية أربعة وسائل لتبادل المدخلات و المخرجات و هي :

أ- النسق الاقتصادي و يستخدم النقود :

و هو الرابطة التي تربط الاقتصاد و المجتمع و في نفس الوقت تحدد قيمة الشئ أو الخدمة .³

ب- النسق السياسي و يستخدم القوة :

القدرة على إجبار الفاعلين على الوفاء بالالتزامات المفروضة عليهم لتحقيق الأهداف الجماعية .

ج- نسق التنشئة الاجتماعية و يستخدم وسيلة الالتزامات :

الالتزامات بالمعايير و القيم و القواعد لحفاظ على كيان و هوية النسق ، و انتقال المنقولات الثقافية إلى الواقع الاجتماعي .

د- نسق الروابط المجتمعية :

الذي يتكون من النظم ، الطبقات الاجتماعية ، التنظيمات ، الحركات الاجتماعية، الجماعات الضاغطة و غيرها ، و يستخدم هو الآخر وسيلته التبادلية المتمثلة في التأثيرات : القدرة على الحصول على الموافقة أو القبول أو الولاء عن طريق ممارسة الإقناع ، و يرتبط التأثير بمقدار الهيبة و المكانة

4.

¹بلقاسم سلاطينية ، إسماعيل قيرة :المرجع السابق ، ص 13

²إيان كريب : المرجع السابق ، ص(69-70)

³بلقاسم سلاطينية ، إسماعيل قيرة : المرجع السابق ، ص 14

⁴إيان كريب:المرجع السابق ، ص 70

الفصل الرابع : التنظيم المهني في المدرسة الوظيفية

لم يتوقف بارسونز عند هذا الحد ، بل قام بدراسة العلاقة بين المستلزمات الوظيفية و الانساق الأربعة الكبرى المشكلة للمجتمع ، و ما ينجم عن تفاعلها من أنساق فرعية و حركية و استمرار تداول الموارد داخل المجتمع .

و الجدول التالي يلخص لنا علاقة المستلزمات الوظيفية بالانساق الفرعية:

جدول 1: المستلزمات الوظيفية و الانساق الفرعية

المتطلبات الوظيفية	الأنساق الفرعية لنسق الفعل	الفعل الاجتماعي
• التكيف	✓ الكائن	أ يتضمن الفعل الاجتماعي هذه
• تحقيق الاهداف	✓ العضوي	الأنساق الفرعية الاربعة
• الكمون	✓ الشخصية	ب و الفعل الاجتماعي هو كل
• التكامل	✓ الثقافة	ضروب السلوك البشري ، و يتكون
	✓ النسق الاجتماعي	من أربعة عناصر :
		فاعل ذاتي / موقف/ رموز/ قواعد
		و معايير و قيم .

2-8 النزعة الاختيارية الإرادية و الإرادة الحرة :

يرتبط مفهوم النزعة الاختيارية الإرادية عند بارسونز - و هو الموضوع الذي كان موضوعا لجدال ساخن - ارتباطا وثيقا بوحدة الفعل و بقضية المدى الذي يعد عنده بارسونز من أنصار التفاعلية الرمزية، و تتعلق النزعة الاختيارية الإرادية ،بالفاعلين الذي ينظر إليهم على أنهم يقومون بالاختيار في المواقف الاجتماعية ، و لا يعني ذلك القول بأن الفاعلين أحرار بصفة كلية في اختياراتهم ، فالنزعة الاختيارية ليست مساوية للإرادة الحرة .و لذلك على الاختيار ألا يجري من فراغ بل وسط بيئة مكونة من عدد من العوامل المادية و الاجتماعية التي تحدد الاختيارات المتاحة . " و مع ذلك فان النزعة الاختيارية الإرادية تدل دلالة ضمنية بصورة واضحة على وجود النزعة الاختيارية الإرادية عام 1937 و معنى هذا المفهوم في منتهى الوضوح ، إلا أنّ المسألة هي ما إذا كان " بارسونز " قد تخلى عن هذا

المفهوم بعد عام 1937 . و تحول بمرور الزمن من علم الاجتماع الوحدات الصغرى الى علم اجتماع الوحدات الكبرى¹.

مثال : ضعف بصري يمنعني أن أكون طيارا و في الوضع الاقتصادي الراهن ليس بإمكانني أن أكون مهندسا لأنه لا توجد فرص عمل متاحة لذلك التخصص
" إنَّ البيئة تحتوي على المعايير و القيم التي تحظى بالقبول العام ، و على الأفكار الاخرى التي تؤثر في اختيارنا للأهداف و الوسائل "

" فلو كنت كاثوليكيًا و طبيبًا مختصًا بأمراض التوليد مثلا فإنني لن أتخصص في الاجهاض حتى ولو كان هذا الاختيار متاحا لي كما أنني لا أستطيع أن أخرق المعايير التي تحكم علاقتي بزملاء المهنة مثل الدوام في الجامعة دون أن أعاني من عقوبة النقد².

" إن أكثر المعايير عمومية و رسمية تبسط في النظام القانوني للمجتمع "
" مثال على ذلك هو انني أملك دائما اختيار قتل طلبتي الذين يتأخرون في تقديم ابحاثهم ، لكن الأرجح انني لن الجأ إلى هذا الاختيار - ليس لأنني أعتقد ان القتل حرام فحسب - بل لأن مثل هذا العمل يحمل في طياته عقوبة شديدة " .

¹مصطفى خلف عبد الجواد :: مرجع سابق ، ص308.

²إيان كريب:المرجع السابق ، ص 70.

3- المهنة و النسق الاجتماعي :

إن مسألة " التوازن الاجتماعي توشم البنائية الوظيفية أحياناً بأنها اتجاهات للتوازن ، نراه واقعا و هدها يساعد المجتمع على أداء وظائفه و بقاءه و استمراره ، و يتحقق بالتناغم بين مكونات البناء و التكامل بين الوظائف الأساسية ، يحيطها جميعاً شريط ذهبي من الاشتراك في القيم و الأفكار التي يرسمها المجتمع لأفراده و جماعته فلا يملكون حق الخروج عليها ، و إن خرجوا وقعوا تحت وطأة جزاءات الضبط الرسمي ، و أن وقع عليهم هذا عدوا منحرفين خارجين على مسيرة المجتمع . " أهم ناحية من نواحي المركب الذي توصل إليه بارسونز هو جمع بين " النظريات الكلية " و " الفردية " المتعلقة بالفعل الاجتماعي التي ارتبطت بكل من " دوركايم " و " فيبر " ¹

و عليه إن الخصائص المهنية للطبيب لدى " بارسونز " ما هي إلا "تجريب وظيفي" للتطبيق المهني ، وظيفته هي : المراقبة الاجتماعية للانحراف الموجود داخل المؤسسة الطبية، و دور المريض يعتبر كـ "انحراف" أمّا المريض فهو "المنحرف" لأنه عوض أن يتجه إلى ما يقوي "الجماعات" ، يكون "ثقافات انحرافية فرعية" لذلك يتجه الطبيب الذي يقوي "الثقافة الشرعية للتطبيق المهني" و الذي يتميز بالعقلانية العلمية إلى تصحيح الوضع فالتطبيق المهني له نفس الوظيفة الموجودة في المؤسسة الدينية و هي إعادة إنشاء النظام الأخلاقي، بمعنى :

• المهنة عند " بارسونز " لا تقوم على المنفعة الخاصة بل على المنفعة العامة.

• يغلب فيها الجانب المعرفي و التكنولوجي.

• تكون سلطتها مبنية على المعرفة أين تحتكر في قطاع معين في ممارستها.

بناء على هذا المفهوم من الالتزام المتبادل، تمّ تقييد قائمة من "المهن التأسيسية" في أربعة مجالات

وهي :

الطب، القانون، مجالات التكنولوجيا و التعليم.

هذه المجالات هي التي تتميز بالالتزام المتبادل و التي تعارض من جهة " عالم التجارة " و الربح

و عالم الإدارة.

¹مصطفى خلف عبد الجواد: المرجع السابق ، ص 62

الفصل الرابع : التنظيم المهني في المدرسة الوظيفية

و وفقا له، فالمهني هو الوسيط بين " الثقافة التقليدية" الذي يكون فيها هو الحارس، و الاحتياجات العملية الضرورية في المجتمع¹.

هذا هو الأساس لتنظيم النظام الاجتماعي ، و المجالات المهنية الأربعة تحدد لنا 4 أنظمة فرعية و هذه الأخيرة تحدد لنا أربع وظائف رئيسية كبرى هي التي تميز لنا طرحه في نظريته العامة للنظام الاجتماعي و نوضحها كما يلي :

1-3 التعليم :

بالمعلم يضمن "عمليات التنشئة الاجتماعية" للشباب و "استيعاب النظام الثقافي"، و هي "الضرورات الوظيفية للنظام الاجتماعي".

2-3 الطب :

يدير " الرقابة الاجتماعية الفردية ودمجها من خلال الاستعادة التوازن العضوي و النفس للأفراد "

3-3 المحاماة :

" العدالة " تضمن استمرارية المعايير وجذورها في القيم والتطبيق "

4-3 الهندسة :

و أخير المهندسين يضمنون " فعالية دور العلم في الحياة اليومية "

كما أكدت معظم التحليلات المخصصة لهم أنّ المهنة بالتالي هي في قلب نظرية " البناء الاجتماعي للفعل " ل بارسونز "الذي تعمق في دراسة مهنة الطبيب وفقا لدوره و وظيفته في النسق الاجتماعي و كذلك وفقا لنظريته في الفعل الاختياري و سنتطرق إليها في العنصر التالي كما يلي .

¹ Claude Dubar et tripier : "sociologie des professions ", op.cit. ; p 139 .

4- مهنة الطبيب و النسق الاجتماعي

قد بدأ " بارسونز " زيادة دراسة البناء الاجتماعي للممارسة الطبية (ضمن دراسته للنسق الاجتماعي سنة 1951) ، حيث أجرى تنميطة لدور الممارس الطبي نفسه و تحليلا لدور المريض و تأثير كليهما على الجوانب الأخرى للبناء الكلي للنسق الاجتماعي . و في سنة 1960 قام W.Goode بدراسة للمهن المتخصصة بما فيها الطب غير أنه خلص في نهاية دراسته إلى أن بعض المهن كالتمريض و الخدمة الاجتماعية على سبيل المثال ، لا تتوافر فيها كل مقومات المهنة الحقيقية و خصائصها ، و بالتالي أدخلها في فئة المهن شبه المتخصصة " Semi-professions " ، ثم جاءت دراسة دريدسون في عام 1970 لتتناول المهنة الطبية من جديد بشكل تفصيلي و متخصص¹.

و في سنة 1955 عرف " بارسونز " الدور المهني للطبيب من خلال علاقته بالمريض ، فبالنسبة له العلاقة المتبادلة بين الطبيب الذي لديه واجب معاينة المريض، و المريض الذي لا بد له من جهة أخرى أن يثق بالطبيب و يكشف له مرضه في مجال تخصصه ، هو الذي يضفي شرعية الممارسة هذه القاعدة في " إضفاء الطابع المهني على " الدور الطبي من خلال مؤسسات التدريب و الرعاية و الرقابة المهنية ... إلخ "

و يسود الاتفاق الآن بين معظم علماء الاجتماع على ضرورة توافر مجموعة من المحاكات في المهنة الطبية لتصنيفها في فئة " المهنة المتخصصة " ، مثل توافر هيكل من المعرفة الطبية المتخصصة ، تنتقل إلى الأعضاء الجدد عبر المؤسسات الطبية ، و يسود احتكار للممارسة المهنية : فلا يسمح لهؤلاء الأعضاء بمزاولتها إلا بعد اجتياز مجموعة من الاختبارات المتفق عليها، و التصريح الرسمي لهم بذلك ، و يخضعون للمساءلة و للقواعد الأخلاقية التي تحددها نقابتهم رسميا : فالأطباء مسؤولون أمام نقابة الأطباء ، و الصيادلة يخضعون للأخلاقيات و المعايير التي حددتها نقابتهم و على الممرضات مسؤولية قانونية أمام نقابتهن .. إلخ . و قد فصل " بارسونز " تلك القواعد في ثنايا وصفه للواجبات الكامنة في دور الطبيب . كذلك يؤكد على أن الشخص المتخصص في المهنة الطبية عليه الالتزام بمبادئ الخدمة الصحية ، فيؤثر حاجة المريض على حاجته هو، و لو كانت به خاصية².

¹ علي المكاوي : "علم الاجتماع الطبي : مدخل نظري" ، دار مكتبة الحياة ، بيروت ، د/ط ، 2001 ، ص 148.
² نفس المرجع ، ص 149

من ناحية أخرى فإن النظرة الاجتماعية تراعي المعايير المرتبطة بالمرض و الاستجابة له فالسياق الاجتماعي إذا يحدد الظروف و الحالات التي يمكن للمريض فيها الاعلان عن مرضه و التحقق من مسؤولياته و التزاماته العادية ، و ذلك من خلال فهم دور المريض ¹.

1-4 خصائص المريض و دوره :

1-1-4- خصائص المريض

يقول " بارسونز " ان المريض يؤدي دورا اجتماعيا يتقاطع مع خصائصه ايضا و هو :

* الفرد المريض ليس مسؤولا بصفة شخصية عن حالة مرضه التي يعانيتها:

فالمرض وفق هذا المفهوم إنما هو : "نتيجة لأسباب بدنية فوق طاقته " و لا علاقة بين بداية المرض و سلوك الانسان و أفعاله الشخصية.

* إجبارية عدم العمل :

ان للشخص المريض حقوقا و امتيازات معينة، من بينها حقه في التخلي عن المسؤوليات الاعتيادية وهذا هو دوره الجديد، و هو يستحق بذلك الاعفاء من بعض الواجبات التي كان يقوم بها في العادة داخل المنزل، و أيضا قد يتسامح معه الآخرون في تصرفات مستهجنة أو غير مقبولة في الحالات العادية، كما أنه يكتسب حق في أن يلتزم الفرا أو أن يتغيب عن العمل بسبب المرض.

* إجبارية تقبل المساعدة، و اعترافه بعدم قدرته على العلاج وحده.

* إجبارية ايجاد طبيب وفي و مخلص و متعاون معه، لذلك يتمثل دور المريض هنا في :

1-4-2 دور المريض :

* ضرورة ابداء التعاون مع الطبيب:

بإتباع ما يحدده له هذا الأخير من تعليمات و وصفات للمعالجة و الوفاء .

* استعادة صحته باستشارة خبير طبي.

فالمريض الذي يرفض استشارة الطبيب و يخضع لسلطته الطبية يكسر بذلك الأساس الذي يقوم عليه " دور المريض " بمعنى الاعتراف بأن المرض هي حالة غير مرغوب فيها .

¹ علي المكاوي ، وسام أحمد العثمان : "دراسات في علم الاجتماع الطبي و الوطن العربي"، دار مكتبة الحياة ، بيروت ، د/ط، 1998 ، ص 137 .

4-2-1 خصائص الطبيب :

- * أن يكون له الكفاءة التقنية و الشرعية المضمونة التي يفتقدها المريض حتى يساعده على الشفاء
- * أن يعترف بحالة مرض مريضه
- * يضع كل الإمكانيات ليست المادية فقط بل و المعنوية أيضا للوصول للشفاء لذلك يجب عليه أن يستخدم أي وسيلة مشروعة حتى يشفى المريض
- * عدم استغلال المريض خاصة من الجانب المادي.

4-2-2 دور الطبيب :

يشير " بارسونز " إلى دور الطبيب باعتباره متصلا يضم مستويات عالية من الكفاءة الفنية اللازمة للأداء ، و المعرفة و المهارة الطبية و التدريب الكثيف ، و يؤكد على أنّ الطبيب حتى يقوم بمسؤولياته العلاجية فلا بد أن يتلاءم مع الموقف الاجتماعي للمريض و عليه أن يدرك النتائج التي تترتب على المريض بعد المرض و على أسرته و عمله علاوة على تقدير أثر بيئة المريض على مسار حياته و تطورها ، ومن هنا تتحدد واجبات دور الطبيب فيما يلي :

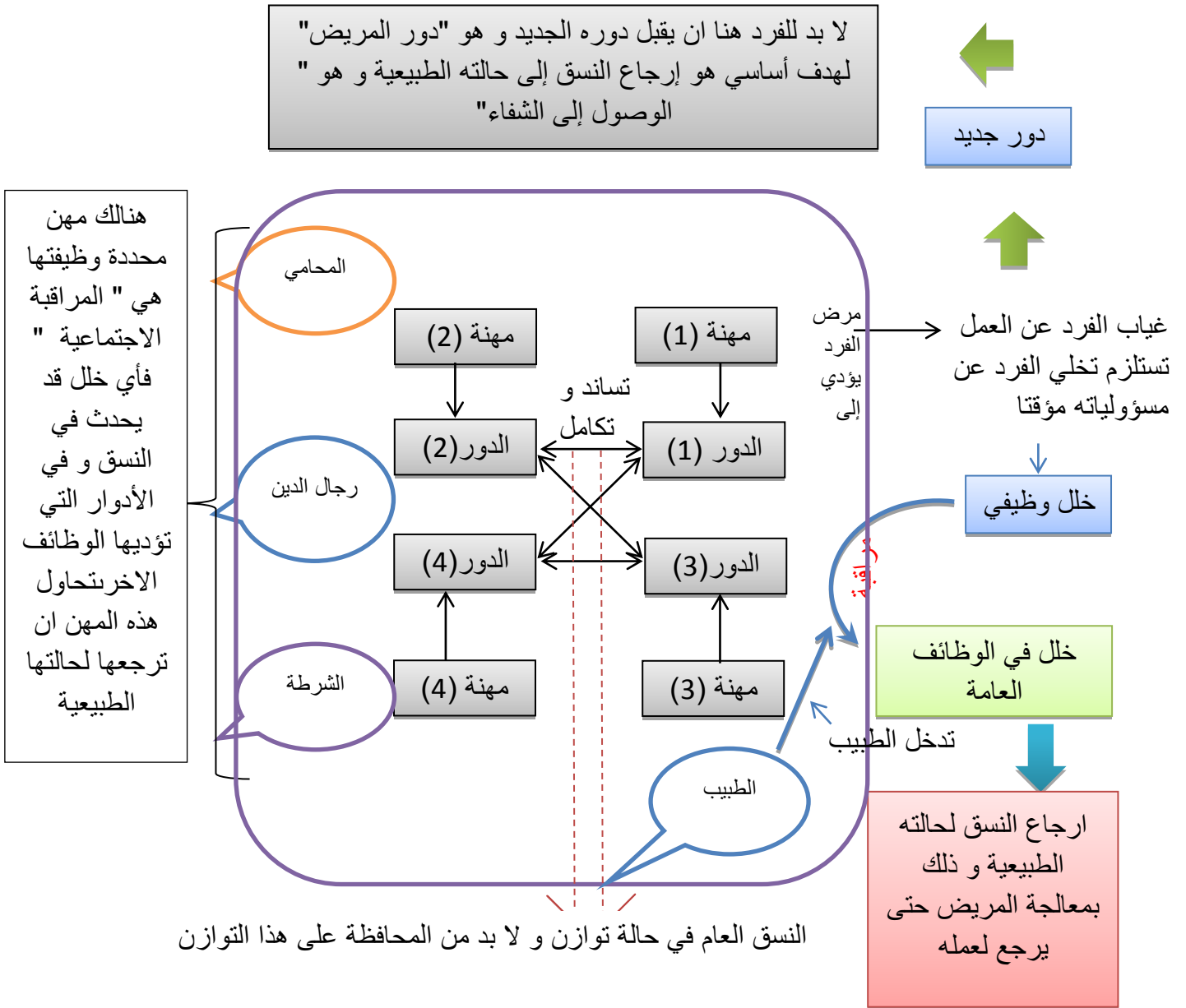
- * التعامل مع مشكلات المرضى بقدر كبير من الفصاحة و الخبرة الطبية ، و الاستجابة السريعة لحاجات المريض بأسرع مما يستجيب الطبيب لحاجته هو .
- * العمل من أجل رفاهية المريض و المجتمع المحلي ، و تقديم ذلك على مصالحه الذاتية و الرغبة في جمع المال ، و الإعلان عن نفسه ، و تحقيق الشهرة لذاته . و هو النقطة الأساسية التي تسمح بنجاح العلاج و توجيه المريض للجماعة التي تضمن له الراحة، و هذه المصلحة تفوق اي مصلحة تجارية .
- * الموضوعية و الحياد العاطفي، بمعنى ألا يقيم سلوك المريض بمعيار شخصي يتعاطف معه وجدانيا .
- * أن يبادر الطبيب بأداء الممارسة الطبية انطلاقا من قواعدها الأساسية ، و أن تكون هي وحدها - دليله و مرشده في أداء الخدمة الصحية .
- * الدور المهني للقدرات والكفاءات التقنية الشاملة بمعنى يكون متخصصا في مهنته.¹

¹ نفس المرجع:ص(61-67) ..

الفصل الرابع : التنظيم المهني في المدرسة الوظيفية

و من خلال دور كلا من "الطبيب" و "المريض"، نستنتج انه لابد من وجود عنصر أساسي لاستمرارية المهن و هو "الديناميكية فالمريض يؤدي دورا يتمثل في إحداث الخلل الوظيفي لذلك لابد أن نراعي تلك الحالة، فقبل أن يصبح مريضا كان يمتحن مهنة ، و عندما أصابه المرض انتقل من دور الى دور آخر ... وحتى يرجع لوضعه الأصلي لابد له من حركية بين تلك الأدوار حتى تستمر حالة التوازن، و يحافظ المجتمع على استقراره.

و قد حاولنا تلخيص أهم أفكار "بارسونز" حول "التنظيم المهني" ذلك في المخطط التالي:



الشكل رقم 3: مخطط توضيحي يبين التحليل الوظيفي لمهنة الطب عند بارسونز

5- نقد أفكار " بارسونز " حول المهنة

إذا فقد وسّع و نظم بارسونز تحليلات فيبر و دوركايم انطلاقا من نموذجه المثالي للعلاقة العلاجية ،
إنّما بالفعل العلاقة بين الطبيب و المريض التي حلّها بدقة و التي بذل جهده فيما بعد لتعميمها
فالمريض مرتبط بالطبيب ، و بالفعل لا يستطيع المريض أن يستعيد صحته لوحده ، و لكن الطبيب
بفضل كفاءته يستطيع ذلك ، تستند كفاءة الطبيب الى خبرة مزدوجة فلهذه علم معيّن عن المرض و
أسبابه ، و لديه كذلك ممارسة عدد معيّن من تقنيات الاختراعات ، يتم التعبير عن هذه الكفاءة
المزدوجة بالقول أنّ " الطب " هو علم تطبيقي ، فهو يمارس إذا سلطة لذلك نجد خطرا من الاستغلال
على حساب الثاني و مصلحة الأول .

و انطلاقا من هذه العلاقة الثنائية تصبح الآداب الطبية مفهومة ، إنّما تفرض على الفريقين
موجبات عبر مأسسة علاقتهما المتبادلة في إطار عدم التماثل الذي ينجم عن التوزيع المتفاوت
للكفاءات بينهما ، و تتوقف المواقف التي تحكم دور الطبيب من مزيج من المصلحة و التجرد .

هذا النموذج المثالي للعلاقة العلاجية يمكن أن تعمم على المهن الأخرى : إنّ مركب الكفاءة
التقنية نفسه مستند إلى العلم و الاهتمام حيال الزبون ، يوجد كذلك في حالة المدرس الذي " يعرف أكثر
بكثير من تلاميذه " من حيث المبدأ على الأقل ، و عليه أن يمارس سلطته " لما فيه مصلحتهم " بغية
تكوينهم .

تتميز المهن أيضا عن الأعمال الأخرى فحتى لو كانت تؤمن عائدات مهمة ، فالريح ليس غايتها
بمعنى ان الأولوية المعطاة للسعي وراء الكسب ليست شرعية بالنسبة للمهني ، " ليس مفروضا على
الطبيب أن يجمع المال " على حساب زبونه .

و حتى في نظام التطبيب الليبيرالي ، فالطبيب لا يختار زبائنه على أساس قدراتهم المالية كما أنه
لا يستطيع أن يتخلّى عن مرضى في حالة الخطر بحجة أنهم ليسوا مهيين ، من ناحية ثانية ، يتمتع
المهنيون بنوع من الاستقلال الذاتي بالنسبة لوصاية السلطات التسلسلية أو حتى السلطات العامة و
يمكن للطبيب أن يتذرع بسرية المهنة ، حتى و لو كان يعمل لدى ثالث يدفع له أجره ، و كذلك ليس
باستطاعة الشرطة أو قاضي التحقيق إلزام المحامي على تقديم معلومات قد تؤدي إلى تجريم موكله و
المحامي الذي يرضخ لذلك يفقد اعتباره .

يحافظ المهني على استقلال معيّن ازاء زبائنه ، و كذلك ازاء السلطات السياسية و حتى الادارات العامة أو الخاصة التي تمولّ خدماته ، إنّ هذا الاهتمام باستقلالهم هو الذي يجيز معاملة المدرسين حتى لو كانوا موظفين ، بصفتهم مهنيين ، فضلا عن ذلك إن العلاقة بين المهن و التعليم مركزية و لكن معقّدة ، بما أن كفاءة المهنيين قد " تأكّدت " من قبل المدرسين الذين كوّنوهم و الذين تحقّقوا علنا من معارفهم و خبرتهم بإعطائهم الدرجات و الشهادات ¹.

فقد كان مدخل " بارسونز " بنائيا وظيفيا ، و ينظر لدور الطبيب في ضوء الوظائف التي يضطلع بها في الحفاظ على نظام المجتمع و استقراره ، و بالتالي فقد أخرج دراسة رائدة في التحليل السوسيولوجي لمهنة الطب .

فما هي وظيفة المهن من زاوية نظر " بارسونز " للفعل الاجتماعي " ؟

ما دام المجتمع قائم على العلم ، و الدافع لتطويره و تعميمه و استمراره يحتاج إلى المهن و التطبيق العلمي الذي يحسّن الشروط الأربعة للفعل ، من هنا قام بدراسة العلاقة العلاجية و الطب بالمعنى النفسي و الجسمي و يحتاج إلى ثقافي .

و بما أنّ المجتمعات تتغير في احتياجاتها " كمهنة الأمن " التي هي من متطلبات المجتمع نستنتج هنا و كأنّ المجتمع يقوم بخلق ما يحتاجه من مهن .

و إذا طرحنا سؤال : هل المهن متساوية ؟

يفرق " بارسونز " بين رجل الأعمال الذي هو ظاهرة حديثة و بين " الموظف " و بين " المهني "

على أساس أن كل هؤلاء الأنماط الثلاث هي من إنتاج تطور الحضارة الحديثة ، فهي التي خلقت :

- رجال الأعمال

- مهنة التوظيف

- و هي التي أنتجت المهن الحرة .

و هذه الأعمال الثلاث هي " عقلانية " (عقلانية بالمعنى الأداتي) أي تستعمل العقل كأداة

للوصول إلى أقصى الدرجات المهنية لكن الغاية تختلف .

- المهني موجه إلى المصالح العامة عكس رجل الأعمال الذي موجه إلى الربح الخاص .

فكل من المحامي أو الطبيب مهنيين و الهدف الأساسي للمهنة هنا ليس " تحقيق أقصى درجة من

الربح " بل هو " التطبيق الدقيق للعلم " الذي يعطي مردودية سعادة و رضا المجتمع ، و لا يحتاج للربح

¹ريمون بودون: مناهج علم الاجتماع، المرجع السابق ، ص : (546-548).

المادي ، فكأن المهن العصرية لدى بارسونس لا تقوم على دافع الربح ، فيرى أنّ المهن هي الأعمال التي لا تبحث عن الربح المادي .

فالمجتمع الحديث يقوم على تطبيق العلم و على الإدماج الاجتماعي بواسطة المهن فالذي يكون فيها أساسي هو " امتلاك المهنة " و الفوارق فيه بين من لهم " مهن " و من ليس لديهم و ليس بين الرأسمالي و العامل .

اعتبر " بارسونس " التعليم مهنة لأنه يسعا فيها المعلم ليساعد على توصيل فهم الحقيقة فيلعب دور توصيل العقلانية للنشء في التنشئة التي تمارس في المدارس .

و مع ذلك فهناك مأخذ على هذه الدراسة ، فهو يرى سيادة الانسجام الكامل و العلاقات التبادلية بين المريض و الطبيب . في الوقت الذي أشار فيه غيره من علماء الاجتماع - أمثال فريدسون- إلى المعضلات و الصراعات الممكنة في تلك المهنة ، و لذلك فإن فريدسون يرى أن العلاقات القائمة بين الأطباء و المرضى تتباين بتباين المعارف و الخبرات و التجارب و غيرها ، و سنتطرق الى هذا العالم في النتيجة العامة لهذا الفصل .

III.التنظيم المهني عند " كارلسوندرس " و " فيلنسكي "

كما ذكرنا في التمهيدي لا بد ألا نغفل عن إسهامات كل من " كارل سوندرس " و " ويلسون " و إسهامات " فيلنسكي " في التيار الوظيفي حول المهن و سنتطرق الى ذلك بإيجاز :

1- المهنة عند " كارل سوندرس " و " ويلسون " :

لقد أشار " أليكسندر كارسوندرس " و " بول ويلسون " في الثلاثينات من القرن العشرين إلى أهمية الرؤية الوظيفية ، وقتئذ كان يركز على الدفاع عن " نموذج الخدمة المثالي " الذي يوجّه نحو " الكمال " و " العالمية " ، و الذي يقوم على الأهلية و الخبرة و الأدبيات . و قد تناول كتّاب عديدون هذه المقاربة من جديد ، و قاموا بمنهجتها ، و كان على رأسهم " تالكوت بارسونز " ، يعتمد هذا الأخير على نمط العلاقة العلاجية ليركز على الصلة بين المعايير الاجتماعية و القيم الثقافية ، هنا تظهر أهمية ثلاثة عناصر و هي :

- 1- التحدي الدقيق لقواعد الأداء .
- 2- تكوين ذو مستوى عال في مدارس معترف بها .
- 3- بالإضافة إلى قبول و تطبيق قانون أخلاقي يستوجب حق الرقابة و إمكانية إشراف الأعيان عليه .

في الدراسة التي أجريها عن تاريخ المهن " و ذلك لإلغاء كل ما من شأنه أن يحدد قدرة مجموعة ما لتأكيد مهنتهم ، قام كلا من " كارل سوندرس " و " ويلسون " (1933) بتقديم في مقابل ذلك مثالا عن أعمال الخدمات ، الذين يطالبون بتكوين طويل المدى و المتخصص و كذلك بترخيص صادر على أساس الشهادة (الدبلوم) من طرف جمعيات متمرنة و لديها احتكار شرعي ..¹ و قد قاموا بدراسة 30 مهنة في كتابهم " سوسيولوجيا المهن " ف المهنة بالنسبة لهما هي :

" جماعات اجتماعية فرعية تتميز أساسا بالتمرن الخاص حول نشاط ما و بالاستقلال من السيطرة التي يقدمونها لهذا النشاط "

¹Claud Dubar et Tripiet et Tripiet : " sociologie des professions " op.cit , P 75

" يتم تعريف المهنة كنظام مغلق حاملة لهوية محددة مسبقا ، ذاتية التنظيم ، قادرة و لوحدها على تدريب و تشكيل أعضائها "

لم يعرف الانجليز نفس الحالة التي مر بها الفرنسيين فالجمعيات المهنية مثلا لم تتحل بل بالعكس تطورت و كانت " الجمعية المهنية " تراقب العمل .

الحرف كانت مستقلة عن الدولة فليس هي التي تحدد أنّ هذا حرفي أم لا ، فهذه الجماعات المهنية كانت تابعة للدين الذي كان يقوم برقابة دينية عن طريق الكنيسة و كانت " جمعيات الحرف " هي من تحدد الاجور و ليس " الدولة " .

و كانت شروط المهنة آنذاك هي :

- أن تكون لديها جماعة حرفية مهنية و ليست تابعة للدولة فالوظائف الحكومية و مناصب الشغل الاخرى التي لا يتوفر فيها هذا الشرط لا تعتبر مهنة .
- المواضيع التي تدرس في الجامعة هي مواضيع دينية .
- في القرن 15 القضاء و الطب مثلا كان مرتبطين بالدين ، ثم بعد ذلك ظهرت امكانية دراسة القانون خارج الجامعة الدينية فوضعت جامعة خاصة لتدريس القانون لفك احتكار القانون عن الكنيسة .
- فوضعوا قضاة للتدريس و اختاروا الطلبة من الفئات العليا ، يدرسوا 5 سنوات و يمتحنوا من طرف القضاة ، و يقال أن اول مهنة حديثة بالمعنى الحديث للمهن هي مهنة " القضاء " لذلك حدد كارل سندرس " و ويلسون " مجموعة من الخصائص للمهن :

- أن تكون المهن مستقلة عن الدولة.
 - أن تكون مستقلة عن الكنيسة.
 - ان تكون مرتبطة بجمعية حرفية .
 - تقوم على منفعة خاصة تفيد المجتمع.
 - تدرس في معاهد عليا مختصة مرتبطة بالجامعة و التعليم العالي.
 - أن تكون لها احتكار رسمي لميادينها.
 - أن تكون لها مدونة أخلاقية.
- المهن الضرورية عندهم:

بالنسبة لهما المجتمع الحديث محتاج إلى العدالة و الى العلاج و الأمن .

المجتمع الحديث أو الحضارة الغربية هي حضارة وحيدة و تتميز هذه الوجدانية و التفرد بظهور ما يسمونه " المهن " التي تتميز بالتطبيق العملي للعلم.

الوظيفية في مستوى الحضارة تختلف على وظيفة دوكايم و عن معطياته¹.

هذه الميزات التأسيسية تم العثور عليها في أعمال T. بارسونز (1955) حول المهن الطبية والقانونية ولكن في شكل أكثر تطورا. "

إذا ففي الاتجاه الوظيفي يركزون على ما يعرف بالمهن التأسيسية .

الخصائص المرتبطة بتعريف مجموعة المهنة للمؤلفين تختلف ولكن، كما لاحظ JM Chapoulie (1973)) وجود عنصرين دائما وهما :

الأولى : تدرك المهنة ك " تجمع أخلاقي "

يتجمع الافراد حول قيم مشتركة و حسب " W.J.GOOD3 (1957) الذي سماه " الاخلاقيات الموحدة في الخدمة " ، من المفترض أن يتكلم عن " مدونة السلوك الأخلاقية " التي من شأنها أحيانا أن تضبط المنافسة الداخلية للمنظمة و هو يضمن لها استقلالية نسبية فيما يتعلق بالسلطات القانونية

الثاني : المهنة هي امتلاك معرفة متخصصة و ليست فقط ممارسة

تأسست كنظرية ، و أصر " فيلنسكي " عليها عام 1964

2- العناصر الستة للمهن عند (1964) Wilensky

يعرف الموظفون كل مهنة حسب الوظيفة التي تؤديها في النسق العام للمجتمع لذلك فهم يعطوا تعريفا مسبقا لها. و لقد حدد فيلنيسكي "(1964) Wilensky" ستة عناصر أساسية لا بد أن تتوفر في أي نشاط حتى يصبح مهنة وهذه العناصر هي :

- ✓ الانشغال به طيلة الوقت.
- ✓ يكون لهذا النشاط قواعد ممارسة .
- ✓ يحتاج الى تكوين و مدارس متخصصة.

¹ibid:P(95-96.)

- ✓ يندرج تحت تنظيمات مهنية.
- ✓ يكون له احتكار قانوني (أي شرعية).
- ✓ أن يكون له مدونة أخلاقية.¹

3- نقد مفهوم التنظيم المهني في المدرسة الوظيفية:

الاتجاهات الكلية للوظيفية تنظر للبناء الاجتماعي ككل مترابط و متفاعل تتبادل مكوناته على التأثير و التأثير . و هي تحاكي العلم الطبيعي مستفيدة من مفوماته كالمورفولوجيا - البناء - الفيسيولوجيا - الوظائف وعلى الرغم من التوجه الاولي للفعل عند بارسونز كان متشابهها من عدة نواحي مع التقاعلية الرمزية - كما سنرى - ، الا أنّ جل نظريته كرسست للتحليل الوظيفي البنائي للأبنية الكبرى خاصة ما أسماه بارسونز " الأنساق الاجتماعية و الثقافية " فالأفراد في الاتجاه الوظيفي يستجيبون لمتطلبات مجتمعاتهم و يجدون مكانهم في إطار النظام الاجتماعي العام و هم يتجهون إلى الارتباط بذلك الوضع الذي يحدده المجتمع لهم، إنهم يستطيعون التغيير لكن هذا التغيير لا بد أن يتم بالطريقة التي يرسلها المجتمع لهم و يحددها، و من ثم " فإن المجتمع بالنسبة للاتجاه الوظيفي هو العنصر الفاعل و النشاط في التاريخ بينما دور الأفراد يتسم بالتبعية و السلبية. إن الأفراد خاضعون إلى حد بعيد إلى الضغوط التي تفرضها مجتمعاتهم عليهم حتى يتمكنوا من الامتثال للتوقعات الاجتماعية و هم في معظم الاحيان يعكسون في تصرفاتهم هذه الضغوط التي يطيعونها و يتمثلون لها، و حتى إن اراد البعض ان يتصرف وفقا لإرادته و بطريقة مختلفة فإن هذا التصرف الفردي يمتثل في نهاية الامر للتعريفات الاجتماعية لما هو مقبول و مسموح به و ما هو مرفوض و مكروه بالنسبة للمجتمع الافراد هم مجرد ادوات للمجتمع و ملكيات خاصة له"²

و من خلال ما سبق نجد أمامنا ثلاثة توجهات حول " مفهوم المهنة " فنجد الوظيفيين (كما عند " دوركايم " ، " ساندرس " و " بارسونس " ينفقون في الكثير من النقاط و التي تظهر لنا أكثر بظهور

¹ibid , P 68.

²محمود عودة: "اسس علم الاجتماع"، دار النهضة العربية للطباعة و النشر بيروت، د.ط ، 2000، ص 92.

الفصل الرابع : التنظيم المهني في المدرسة الوظيفية

أصحاب النزعة التفاعلية و التي سنتطرق إليها في العنصر الموالي ، و لقد تم اختيار هؤلاء الثلاثة للأسباب التالية :

- الرهانات الأساسية للمهن من خلال التنظيمات الاجتماعية و التضامن الأخلاقي للمجتمعات الحديثة .

- يمكن عرض هذه القضية البنائية على هذا النحو :

- 1- تطور ، اعادة بناء و تنظيم المهنة هي في قلب تطور المجتمعات الحديثة.
- 2- لأن المهنة تضمن وظيفة هامة : التضامن الاجتماعي و الأخلاقي للنسق الاجتماعي الكلي .
- 3- و يتجسد - لهذا الفعل - اختيار سيطرة عالم الشغل ، سيطرة الرأسمالية المتنافسة و لصراع الطبقات ¹.

إن هذه المراجع للنماذج المختلفة (فرنسا / إنجلترا / الولايات المتحدة الأمريكية) ، لا يتفقون حول مفهوم واحد للمهنة

أولا في فرنسا :

علم الاجتماع الوظيفي " للمهن " الذي تأسس في الثلاثينات ، يشير جيدا الى التصميم الذي وضعه " ايميل دوركايم " في سنة 1983 حول مفهوم " الجماعات المهنية " التي اعتبرها ك " جماعات وسطية " بين " الدولة " و " الافراد " و التي تضمن وظيفية الاستقرار الضروري في المجتمع لمكافحة الميل الى ما سماه " الأنوميا " التي تتميز بها المجتمعات الحديثة . كما لا تؤخذ مفاهيم الحرفة (craft/métier) والعمل (occupation/emploi) في الاعتبار. إذا و بالتأكيد وحدها " المهن المعترف بها قانونيا " هي التي من شأنها أن تساهم في بناء النظرية الوظيفية للمهن ، و سنحاول في هذا العمل استحضار و بشكل وجيز أهم الأعمال في هذا الصدد لعل أهمها :

ثانيا : في إنجلترا

أعمال " كارسندرس " و " ويلسون " فالمهنة عندهم لا تزال إلا من طرف خبير.

¹ibid , P 68.

ثالثا : في الولايات المتحدة الأمريكية

نجد المهنة عند بارسونز لابد أن تصرح مع النموذج الليبيرالي المسيطر .

من خلال التنظيم الذاتي في عالم الشغل و الادارة من الأعمال المنظمة .

فدوركايم وضعي أمّا كارسندرس فهو ايدولوجي أمّا بارسونس فهو ما فوق نظري.¹

هذا الاختيار النظري و المنهجي أدى الى تطور المعارضة بين " علم الاجتماع الفهمي " و "

التجريبي " و بين " علم الاجتماع الذي يبني ك " تجمع علمي محمي من العالم الخارجي "

هذه المعارضة أدت الى عكس الاولويات و التي ترجمت الى تركيز الاهتمام في الابحاث حول "

الفئات الاجتماعية "الأكثر فقرا من الأبحاث التي تهتم بدراسة "الشرائح الأكثر ثراء من السكان" .

برز علم اجتماع المهن اذا بحدة بعد التوجهات التي اجريت في سياق تاريخي سابق حيث أصبحت

التوجهات في الأبحاث تعطي اهتماما كبيرا للضغوطات المحمولة أكثر على الطبقات الشعبية و نجد

ذلك مثلا في أبحاث كل من (1919) Thomas et Znianecki حول " الفلاح البولندي "

هذه الحركة رافقت التشريع في الولايات المتحدة الأمريكية في الأربعينات ، قانون يربط وجود مهنة

ما بالاعتراف القانوني بها و هي كل تجمع يضم أعضاء يمارسون نفس الحرفة بشرط أن يتم تركيبها ب

" شهادة " تثبت رصد كل المسار الجامعي و كذلك تثبت أن هذا النشاط " ضروري اجتماعيا " و يلتزم

بمدونة أخلاقية لقواعد السلوك ، و قبول اشكال معينة من السيطرة و الاكراه و الرقابة .²

إذا فعلم اجتماع الكلاسيكي للمهن سيعتمد على هذا التعريف القانوني لتأسيس موضوعه ذاته .

و بحسب دييار و تريبه من المعروف جيدا أنّ المهنة هي : " تأسيس الكفاءة التقنية والعلمية و

قبول قانون أخلاقي مشترك "³ و هذه هي أساس القراءة الوظيفية من المهن ، ولقد تلقى التيار الوظيفي

نقدا كبيرا من الباحثين الذين اهتموا في دراستهم للمهن على الممارسين لها كفاعلين أساسيين في بناء

المهن و تفاعلهم مع المهن الأخرى و اصحاب هذا الاتجاه هم التفاعليون.

¹ibid , P 136

²ibid , p143

³ibid , P 87

✚ خلاصة الفصل :

بالرغم من الاسهامات الكبرى التي قدمتها المدرسة الوظيفية حول موضوع المهن إلا انها تركت جانبا مهما في تفسيراتها لها ، و تنظر لسلوكيات الافراد على اساس انها جبرية لصالح النسق الكلي للمجتمع ، من هنا جاء " فيبر " ليقدم دراسة مغايرة تماما للنظرة الطبيعية مركزا على الفعل في دراسة الظاهرة الاجتماعية ، و لكن كيف تدرس المهن غير معترف بها من طرف الدولة كالدعارة ، السرقة ، التجارة بالمخدرات و غيرها من المهن التي يعبر عنها ب " الاجرامية " ؟ من هنا جاء التيار التفاعلي لتكملة النقص التي تركته المدرسة الوظيفية و سنتعرض في الفصل الموالي لجزء آخر مهم في التنظيم المهني أغفلته المدرسة الوظيفية و هو " التنظيم التقني " للمهنة .

الفصل الخامس : "التنظيم البيروقراطي" و " الفعل العقلاني

"في المهن

• تمهيد

- I- التنظيم البيروقراطي عند " ماكس فيبر "
- II- التنظيم الغير رسمي للبيروقراطية عند " روبرت ميرتون "
- III- التحليل الاستراتيجي للفعل عند " ميشال كروزيه "

• خلاصة الفصل

تمهيد :

لقد جرى الاعتقاد عند دوركايم و مناصريه بأن المجتمع بما يتضمنه من ظواهر و أحداث هو مجال الدراسة السوسولوجية غير أن المجتمع خاضع لديناميكية التغيرات و التطورات التي تجعل من نظريات و قوانين الأبحاث السوسولوجية مشروطة بظرفية الزمان و المكان أيضا ، و هو ما يطرح كبرى الصعوبات و التحديات على السوسولوجيا المعاصرة . و جاء " فيبر " مؤكداً أنّ الهدف النهائي للسوسولوجيا الفيبرية هو عدم الاكتفاء في تحليل الواقع الاجتماعي بمجرد التفسير السببي ، الذي تقول به النظرية الطبيعية ، بل ينبغي أن يتبع و يستكمل بالفهم المتضمن إدراك أفعال البشر و تفسير الدلالة التي يعطونها لها . و هذا ما يفيد في تقدير " فيبر " التكامل بين التفسير و الفهم و يجعل من المعنى الذاتي لسلوك الفاعلين أساسا للفعل الاجتماعي ليس بمحاولة رده الفعل الاجتماعي إلى دراسات سيكولوجية و إنما للوصول إلى فهم يفسر سببيا دافع الفعل الذي سيأخذ بعدا اجتماعيا و هذه هي الإشكالية الأساسية في موضوع علم الاجتماع ، فماذا عن " مفهوم المهنة "؟

ظلّ " فيبر " مصرا على ربط الظواهر الاجتماعية بغيرها من الظواهر سواء الاقتصادية أو الدينية أو السياسية ، اعتقادا منه بوجوب تشكيل نظرة و تحليلا شاملا في الدراسة السوسولوجية و هذا ما فعله مع " موضوع المهنة " فقد بدأ بشرح نشأة النظام الرأسمالي و تطوره و أقر فيه أنّ لحمّة تماسك الأفراد و تطور المجتمعات هي " المهن " ، فلا بد من ايجاد تنظيم جيد و صارم لهؤلاء الأفراد في مكان عملهم حتى يؤدوا مهامهم بالشكل المطلوب، و اقترح في ذلك نموذجه الشهير " التنظيم البيروقراطي المثالي " ، وقد جاء فيما بعد باحثين آخرين ناقدين و مطوّرين لهذا النموذج في آن واحد - منطلقين في دراستهم من " الفعل " لعلّ أهمهم " روبرت ميرتون " و " ميشال كروزيه " - فقد أبرزوا الطريقة التي يؤثر الفاعلين بها على التنظيم البيروقراطي و على استقرار المجتمع و ليس العكس، و ما هي إستراتيجية هؤلاء الفاعلين في ذلك ، و سنتطرق إلى إسهامات كل واحد من هؤلاء حول تنظيم المهن بالتفصيل .

أ- التنظيم البيروقراطي للمهنة عند "ماكس فيبر"

الحق أن "ماكس فيبر" لم يكن مفكرا يحاول أن يقدم تفسيراً بديلاً للتفسير الماركسي فيما يتعلق بنشأة النظام الرأسمالي، ولكنه كان مفكراً موسوعياً كماركس عالج الكثير من الجوانب الاقتصادية والطبقية للمجتمع الرأسمالي بمنطق قد يخالف الماركسي، إلا أنه انطلق لتحليل جوانب أخرى في بناء المجتمع كالبناى السياسي و السلطة و نماذج السلطة و النظام الديني حيث وضع نظرية في نشأة الأديان، و في الظروف التي تتيح الفرصة لنجاح القدرة الكارزمية للأنبيا، و بذلك قدم نظرية بارزة عن النبوة و نجاح الدين الجديد في إطار علم الاجتماع الديني، ذلك يعني أن تحليل ماكس فيبر للنظام الرأسمالي كان شاملاً تناول مختلف الجوانب الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية لهذا النظام بقدرة تحليلية عبقرية تشهد على قدرة تنظيرية و منهجية عالية المستوى و التي بها نفهم الإسهامات الفيبرية حول كيفية ظهور المهن ، و سنتعرض لبعض قضاياها في الصفحات التالية.

1- نشأة النظام الرأسمالي و علاقته بتقسيم العمل¹:

1-1 نشأة النظام الرأسمالي :

اعتقد ماكس فيبر أنّ النظام الرأسمالي الحديث هو نظام متفرد كونه يعتبر نتاجا طبيعيا لما يلي :

1-1-1 التطور العلمي و التطور التكنولوجي المترتب عليه:

شكل التطور العلمي أساس تطوير التكنولوجيا اللازمة لنمو النظام الرأسمالي فقد تطورت البيروقراطية كتكنولوجيا جديدة في الإدارة قادرة على فرض نوع من الموضوعية و الحيادية على عملية الإنتاج، إضافة إلى التطور الذي تحق التكنولوجيا المادية للإنتاج و الذي دفعت إلى تطوير النظام الرأسمالي إلى أفق أكثر فعالية و قدرة.

2-1-1 القيم المسيحية النقية في أصولها الصحيحة :

القضية الأساسية بالنسبة لماكس فيبر تتعلق بكيفية نشأة النظام الرأسمالي و ما هو أسلوب انضباط التفاعل في إطار هذا النظام ثم ما هي الطبيعة الأخلاقية التي يخلعها ماكس فيبر و يشير البحث في نشأة النظام الرأسمالي إلى وقوع عوامله في إطار ثلاثة أنساق أساسية حيث انبثقت العوامل التي أسهمت في مجملها في نشأة النظام الرأسمالي من داخل هذه الأنساق الأساسية الثلاثة.² وهي :

- النسق الاجتماعي .

- نسق الشخصية .

- نسق الدين و القيم

فقد شكلت القيم البروتستنتية و بخاصة الكالفنية، الأساس المعياري لسلوكيات مجموعة من البشر في الحياة، استطاعوا من خلال التمسك بهذه العناصر المعيارية من تأسيس النظام الرأسمالي الحديث الذي يستند إلى معادلة موضوعية و متوازنة تؤكد أنه كلما تقشف الرأسماليون، و كلما أنفقوا وقتهم في العمل لتحقيق مجد الله، و كلما عملت الطبقة العاملة وفقا لمستويات دنيا من الأجور، كلما حدث تراكم مقابل

¹ انظر الى : ماكس فيبر : "الأخلاق البروتستنتية و روح الرأسمالية"، ترجمة : محمد علي مقلد ، مركز الانتماء القومي ، بيروت ، لبنان ، د/س ، د/ط .

² فيليب راينو : "ماكس فيبر و مفارقات العقل الحديث"، ترجمة : محمد جاديري ، منشورات الاختلاف ، الجزائر ، ط/1، 2009، ص 24 .

على صعيد الثورة العامة للمجتمع بذلك يصبح التعطل، و التبذير و الإسراف ، إضاعة الوقت انحرافا عن قيم المسيحية في أصولها النقية و الطاهرة.

ويرى ماكس فيبر في البروتستنتية و خاصة أفكارها الكالفنية و ليست للوثنية العامل الأساسي المولد للنظام الرأسمالي ذلك لأن البروتستنتية اللوثرية قد عجزت عن ذلك لعمليين، الأول أنها فشلت في كسر التحديات التي فرضتها النزعة التقليدية التي سادت هذه الفترة حيث ارتبط الخلاص في مذهب لوثر بالإيمان وحده مما أبعد كثيرا عن الخلاص Salvation المرتبط بالنجاح في الأعمال، بل أنه ارتبط تصور للعناية الإلهية التي تفرض موافقة قوية على النظام التقليدي القائم في هذا العالم و من ثم تخلق ميلا للبقاء في الوضع الذي هو عليه، و من ناحية الإيمان برز ميل في انجاز الواجبات التقليدية المرتبطة بهذا الوضع و من هنا فلم يبتعد المذهب اللوثرى كثيرا عن الكاثوليكية في الاتجاه العام نحو الأنشطة الدنيوية الأكثر ملائمة للبيروقراطية الرأسمالية ، و من هنا اعتبر فيبر الكالفنية مصدر الإلهام الحقيقي لنشأة النظام الرأسمالي.¹

و عليه فقد حلل "فيبر" نشأة النظام الرأسمالي من خلال تسلسل الأفكار التالية :

2-1 الرأسمالية و ظاهرة تقسيم العمل

و يعتبر تقسيم العمل الاجتماعي كما هو إبان الثورة الصناعية بطبيعته التي هاجمها ماكس و باركها إميل دوركايم من أهم عوامل من أهم عوامل قيام النظام الرأسمالي من وجهة نظر ماكس فيبر، إذ تعتبر ظاهرة تقسيم العلم و المهن في المجتمع، نتيجة مباشرة للتصور الإلهي للأشياء:

- ✓ فتباين البشر إلى الطبقات و المهن يعتبر بالنسبة لمارتن لوثر نتيجة مباشرة لإرادة السماء.
- ✓ مواظبة الفرد و مواصلته في موقعه في إطار الحدود التي عينها الله لن يعتبر بالنسبة له واجبا دينيا.
- ✓ من ثم فالهدف الإلهي لتقسيم العمل يعرفه بنتائجه و فيما يتعلق بهذه النقطة يعبر باكستر Baxter عن ذلك بعبارة تذكرنا كثيرا بتأليه آدم سميث لتقسيم العمل، إذ يؤدي تخصص المهن من

1- علي ليلة : "ماكس فيبر و البحث المضاد في أصل الرأسمالية المعاصرة"، المكتبة المصرية للطباعة و النشر و التوزيع ،الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2004 ، ص 88.

وجهة نظره مادام هذا التخصص يجعل من الممكن تنمية المهارة إلى تحسينات كمية و كيفية في الإنتاج و من ثم فهو يخدم الصالح المشترك الذي يتساوى و صالح أكبر عدد ممكن من البشر.

✓ يصطبغ تقسيم العمل في النهاية بوجهة نظر النفعية الاجتماعية.

✓ يكشف تحليل تقسيم العمل الاجتماعي عن تآزر ثلاثة عناصر أساسية و هي :

- الأول هو شخصية الرأسمالي

- الثاني هو العامل

- الثالث فيتمثل في طبيعة المشروع الصناعي الذي يضمهما معا.¹

¹- نفس المرجع: ص 91.

2- تطور الرأسمالية الحديثة و علاقتها بالأخلاق البروتستانتية:

1-2 لا يمكن الاقتراب منا لله كلية و إنما خدمته فقط :

و وفقا لذلك فإن خدمة الله لا يمكن أن تكون في اتجاه الاستغراق الكامل في المسائل الحسية لهذا العالم أو التكيف معها، و لكنها تكمن في السيطرة على ما هو حي، و في الخضوع للنظام من أجل مجد الله، و هذا ما يعنيه فيبر بالنزعة إلى النقشف، يرتبط بذلك أن العلم من ناحية (و هو قيمة كالفنية، و النقشف و عدم إنفاقه فيما هو دنيوي من ناحية أخرى يؤدي إلى التراكم العقلاني لرأس المال).¹

2-2 يعتبر ازدهار العلم الحديث من العوامل الهامة لازدهار الرأسمالية الغربية:

حيث يعتبر ذلك من نتائج الاعتقاد في صيغة الإله الترنسندنتالي المتعال و الازدواجية المصاحبة لذلك، (بين العالم السماوي و العالم الحسي) فمادام العالم اللامتناهي هو من خلق الله، أو هو إظهار لإرادته.

2-3 أفضل السبل لمعرفة الله هي أن ندرس أعماله :

حقيقة أن قرارات الله أبدية لا يستطيع البشر تغييرها أو حتى التدخل في نظام الطبيعة.² و لا بد لنا حتى ندرس أعماله من العمل بجد من هنا شرح لنا " فيبر " علاقة " تقسيم العمل " بتطور الرأسمالية الحديثة .

2-4 الرأسمالية و " جمع الثروة "

أصبح الرأسماليون لا يرغبون في الاستهلاك و لكن في جمع المال، بينما كان على هؤلاء الذين يرغبون في الحياة وفقا للأساليب القديمة أن يختصروا نفقاتهم، و في أعقاب توضيح فيبر للمنطق التاريخي الذي قاد إلى ظهور الشخصية الرأسمالية فإنه يتجه عدا ذلك إلى توضيح الخصائص التي تتلاءم و نمو و استمرارية النظام الرأسمالي.³

3- خصائص و عوامل استمرار الرأسمالية الحديثة :

1- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، "علم اجتماع التنظيم" ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر ، ط/1 ، 2002 ، ص 83.
2فيليب راينو: المرجع السابق ، ص 25 .
3- جبارة عطية جبارة ، "الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي" ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2001 ، ص 95.

إلى جانب العناصر أو الخصائص المكونة للنظام الرأسمالي و المؤكدة أساسا من قبل نسق القيم أو النسق الاجتماعي أو نسق الشخصية فإننا نجد أن بناء النسق الرأسمالي في كليته قد يحتوي على بعض العوامل التي يسرت تأسيسه و استمراريته، من هذه العوامل نذكر ما يلي :

1-3 تراكم رأس المال :

يعتبر الاتجاه إلى تراكم رأس المال من أهم خصائص و عوامل استمرارية الرأسمالية الحديثة.

2-3 مثلث النزعة الرأسمالية انهيارا للنزعة التقليدية:

فالرأسمالي لا يصاب أبدا بتخمة المال، و إنما يظل ساعيا بدأب وراءه.

3-3 طبيعة النظرة إلى العمل:

تعتبر من أهم الملامح التي ساعدت على دفع النظام الرأسمالي و تطويره ، إذ تضمنت روح النظام الرأسمالي اتجاها خاصا إلى العمل سواء كان الكسب هو الغاية المباشرة لهذا العمل أم لا فلم يعد ينظر إلى العمل على أنه شر لابد منه، و إنما أصبح العمل ينجز على التزام أخلاقي أو مجال لتحقيق أكثر أهداف الإنسان أخلاقية، فالاتجاه نحو العمل هو الذي يسميه فبلن Ve blen (روح العمل Spirit of workmanship) حيث يعتبر أحد ملامحها ذلك الشعور الأخلاقي المضاد للتقاعد عن العمل الإيجابي البناء، فالإنسان الذي لا ينتج مادامت لديه الصحة و القدرة هو إنسان يغفل مسؤولياته الأخلاقية.¹

¹ أنتوني جينز : "الرأسمالية و النظريات الاجتماعية الحديثة تحليل كتابات ماركس ، دوركايم و فيبر"، ترجمة: يوسف اديب شيش، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، لبنان ، ط/1 ، 2006، ص (96-202) .

4-3 التنظيم العقلاني (التنظيم البيروقراطي) :

خضوع الحياة الاجتماعية في النظام الرأسمالي لدرجة عالية من الضبط في إطار تنظيم عقلاني يعرف بالتنظيم البيروقراطي و رغم وجود التنظيم البيروقراطي في عهود سابقة كما كان الحال في أسر مصر الحديثة ، و الإمبراطورية الرومانية و الإمبراطورية الصينية، و الكنيسة الرومانية و الكاثولية، نجد أن البيروقراطية كما تخيلها فيبر ذات سمات بنائية متميزة ، إذ يتطلب التنظيم البيروقراطي تكريسا حياديا و لا شخصيا للعمل، ذلك يتضمن بالمثل الخضوع الكامل للنظام في حدود الوظيفة و عليه فثمة صفات فارقة تميز الرأسمالية الحديثة عن كافة الرأسماليات السابقة، فمثلا ما يميز الرأسمالية الحديثة وجود الطبقة البورجوازية التي تتسم بأخلاق ذات طابع عقلاني في انجازاتها هذا بالإضافة إلى أن المشروع الحر هو الوحدة الإنتاجية الأساسية و ليس الأفراد المنعزلين الذين يتبعون صاحب العمل، يضاف إلى ذلك أن من أهم ميزات الرأسمالية الحديثة أو الرأسمالية البورجوازية الرشيدة هو وجود التنظيم العقلاني للرجل الحر كل هذه الصفات استوجبت صفة أخرى مكملة تتمثل في التنظيم الاجتماعي الذي يسميه فيبر البيروقراطية.¹ و تعتبر روح الرأسمالية بالنسبة لفيبر حالة خاصة من الروح المهنية Professional spirit أو الحرفية، و هي الاتجاه المحدد التي تحتاجه البيروقراطية من أجل الأداء الوظيفي الفعال.²

4-النموذج المثالي للبيروقراطية :

أشار فيبر إلى أن السبب في انتشار التنظيمات البيروقراطية الرشيدة على مستوى المجتمع يرجع إلى ما تتصف به من أسس رشيدة و قواعد محددة للدور السلوكي، و علاقات العمل و الإجراءات القانونية التي تحكم نظام العمل داخل التنظيم البيروقراطي، و التفوق الفني القائم على الجدارة و التخصصية بالاعتماد على شخصيات لديها الخبرة الفنية و الإدارية.

إنّ الموضوع الهام ، في عمل " فيبر " ، حيث يعبر عن رؤيته بشكل أفضل للعقلنة و حدسه للتهديدات التي تؤثر على الحضارة المعاصرة هو ما يتصل بالبيروقراطية باعتبارها كصورة التنظيم الأحسن تكييفا مع الهيمنة " العقلية - الشرعية " .

1- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، "علم اجتماع التنظيم" ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر ، ط1 ، 2002 ، ص 83.

2- علي ليلة : "ماكس فيبر و البحث المضاد في أصل الرأسمالية المعاصرة" ، المرجع السابق ، ص (100-101) .

و قدم فيبر تعميمات في دراسة التغير الاجتماعي مركزا على الخصائص البنائية للنمط الحديث من التنظيمات البيروقراطية باعتبارها ميكانيزم اجتماعي ينجز العمل ضمن إطار قانوني رشيد.¹

و هكذا يشير النموذج المثالي إلى بناء فرضي يؤلف بين عدد من العناصر الواقعية في صيغة منطقية مجردة و متسقة توصف بأنها مثالية، ذلك أن الخصائص المتضمنة في هذه الصيغة تقدم في صورة مبالغ فيها فيما يتعلق بالبيروقراطية التي قد تنطبق بصورة أو بأخرى على كثير من التنظيمات الواقعية و هذا هو مصدر الإفادة من نموذج البيروقراطية في الدراسات الأمبيريقية الحديثة ، و قبل أن نتطرق لهذه الخصائص سنتعرض لمفهوم السلطة و أنواعها و كذلك مفهوم العقلانية و أنواعها لأجل توضيح هذه الخصائص أكثر:

1-4 مفهوم السلطة و أنواعها :

لقد ميز فيبر بين ثلاثة نماذج مثالية للسلطة تعتمد على تصورات مختلفة للشرعية ، و تنظيمات إدارية متباينة تصاحب كلا منها :

1-1-4 السلطة الملهمة (الكاريزمية):

التي تقوم على الولاء المطلق لقدسية معينة استثنائية مثل البطولة أو نموذج من نماذج الشخصية يتحدى لما لديه من مثل و قيم ، أو بسبب نظام ابتدعه أحد الزعماء ، و من أمثلة هذا النموذج للسلطة بعض الزعماء و القادة الروحيين مثل غاندي و هتلر ، فالقائد الملهم سواء كان نبيا أو بطلا أو فيلسوفا يقدم من المعجزات و الظواهر الخارقة للعادة ما يجعل الناس يعتقدون في شخصية و يمتلكون لسلطانه، و يتميز الجهاز الإداري السائد في ظل هذا النظام بعدم الاستقرار، كما يتألف غالبا من عدد قليل من الأشخاص المقربين للقائد و الذين يقومون بدور الوسطاء بينه و بين الجماهير.²

2-1-4 السلطة التقليدية :

التي تستمد شرعيتها من الاعتقاد في مبلغ قوة العادات و التقاليد و الأعراف السائدة و شرعية المكانة التي يحتلها أولئك الذين يشغلون الأوضاع الاجتماعية الممثلة للسلطة التقليدية ، كما هو الأمر في

¹ محمد علي محمد ، "علم اجتماع التنظيم - مدخل للتراث و المشكلات" ، ج 1 ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 1999 ، ص 68.
² محمد إسماعيل فباري، "علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية" ، منشأة المعارف للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، ط/2 ، 1991 ، ص 350 .

الملكيات التي لا تزال قائمة و إذا فالقائد التقليدي يصدر أوامره معتمدا على مكانته الوراثية ، و غالبا ما تعبر هذه الأوامر عن رغباته الشخصية ، لذلك تتسم بالطابع التحكمي، و إن كان ذلك في حدود التقاليد و العادات المقبولة، أما ولاء الأفراد فيرجع إلى احترامهم للمكانة التقليدية ، و يتخذ الجهاز الإداري الذي يتولى مهمة ممارسة هذه السلطة شكلين أحدهما وراثي يعتمد على الانتماء القرابي للرئيس الأعلى، و الآخر هو الإدارة الإقطاعية ، التي تحقق قدرا محدودا من الاستقلال الذاتي ، لأن الولاء الإقطاعي و الارتباط الشخصي به هما أساس تكوين الجهاز الإداري.¹

3-1-4 السلطة القانونية :

التي تقوم على أساس عقلي رشيد، مصدره الاعتقاد في قواعد أو معايير موضوعية غير شخصية أي أن هناك اعتقادا رسميا في تفوق بناء معين من المعايير القانونية ، أي كان محتوى هذه القواعد كما أن مصدر هذه السلطة أيضا تفويض الذين يقبضون على مقاليدها الحق في إصدار أوامره بهدف إتباعها و المحافظة عليها و هكذا ترجع طاعة الأفراد للقانون لا إلى سلطة قائد ملهم، و لا إلى أمثالهم لقائد تقليدي ،² بل إلى إيمانهم إلى أن هناك بعض الإجراءات و القواعد الملائمة التي تحظى بقبول الحكام و الأفراد، و يستمد الحاكم شرعية ممارسته للقوة من التزامه بهذه القواعد القانونية المقررة، و هذا النمط العقلي القانوني للسلطة هو الشائع بصفة عامة في المجتمع الغربي الحديث و يطلق على الجهاز الإداري التي تعتمد عليه السلطة القانونية مصطلح "البيروقراطية"³ ، التي تتميز أيضا بالاعتماد على القواعد و النظام الرسمي، الذي يحدد طبيعة التسلسل الرئاسي ، و الحقوق و الواجبات الخاصة بكل مركز فيه، و إجراءات التعيين و الترقى... الخ. و من الواضح بأن هذا النموذج للإدارة يفصل تماما بينها و بين الملكية ، فالمكانة فيه لا تعتمد على المولد أو الوراثة و لكنها تستند مطلقا إلى معايير رسمية، و قد تتبع فيبر الأصول التاريخية لنشأة البيروقراطية و خلص من تحليله إلى وجود اتجاه حتمي نحو التحول البيروقراطي في العالم الحديث.

¹ زيد منير عبوي: "الاتجاهات الحديثة في المنظمات الحديثة" ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 2006 ، ص 20

² محمد علي محمد ، المرجع السابق : ص 69.

³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان : المرجع السابق ، ص 89 .

2-4 مفهوم العقلانية و أنواعها :

1-2-4 مفهوم العقلانية :

تعرف العقلانية من خلال الفعل العقلي فهو: " الفعل المبني على حساب الوسائل الأكثر كفاءة للوصول إلى غاية معينة ، و يمكننا الاطلاع على مناقشات حول الفعل العقلي و الفعل الاجتماعي عموما ، في أعمال فيبر و هو من رواد تطوير علم الاجتماع حيث يقول فيبر بضرورة اهتمام علم الاجتماع بفهم الفعل الاجتماعي فمن خلال هذا وحده سنتمكن من الإطاحة بالبنى الاجتماعية بما أنها ليست سوى نتاج الكثير من العمل الفردي و اعتبرت وجهة النظر هذه نوعا من الفردية الممنهجة".¹

هكذا نجد أن نظرية الفعل العقلي لا تحيط بتعقيدات الفعل العقلي ، إذ صار الفعل الإنساني منفصلا عن نظرية الفعل العقلي و لم يعد تأكيدا لها، فالرأي مثلا هو أن ما يتم جمعه من معلومات يكون بمثابة الدليل الذي على أساسه يتخذ الفرد قراره عن دراية، في الوقت الذي يمكن للفرد أن يسيء تأويل الدليل بسبب معتقداته و قيمه التي يعتنقها متخذ القرار، كما أن رأي الفرد في نفسه هويته الذاتية يمثل تأطيرا لما يتخذه من أفعال و ما يتفاعل به مع الآخرين.²

و قد زعم " فيبر" أن السعي إلى فهم الفعل الاجتماعي يدفع عالم الاجتماع إلى السمو على فوضوية الحياة، حتى يمكنه تبين الأنماط التكرارية لسلوكيات الأفراد خلال مواقف بعينها ، فإذا تصرف الفرد بعقلانية خلال موقف معين فمن المحتمل جدا أن يتصرف بالطريقة نفسها التي تولد تماثلات و استمراريات، و من الممكن التنبؤ بالسلوك و بالتالي تأويل فعل الفرد و تبعات ذلك الفعل و الحقيقة ناقش فيبر أن مثل هذه التماثلات بزغت من الفعل العقلي حيث كان أساسا لنظام و بنية اجتماعية ليس من أعراف و قيم مشتركة.³

1- جون سكوت : المرجع السابق، ص 293.

2- جبارة عطية جبارة، المرجع السابق ، ص 95.

3- جون سكوت : المرجع السابق، ص (193-195).

4-2-2 أنواع العقلانية :

ميز فيبر أنماطا أربعة للعقلانية و هي :

أ- العقلانية العملية:

و هي العقلانية الموجودة في كل مكان و زمان عبر التاريخ، و تشمل البحث الحياتي عن أفضل سبل تحقيق الغايات أو الأهداف التي نطمح لها.

ب- العقلانية النظرية:

و تشمل جهود تحقيق التميز المعارفي أمام العالم، و هي بدورها موجودة عبر التاريخ.¹

ج- العقلانية الصورية :

و يتمثل بالسعي إلى الوسيلة الأقدر على تحقيق الغاية، ولكن مرشده هو القواعد و النظم، و كان للانتشار المتزايد للعقلانية الصورية الذي بدأ في الغرب أولا ، و من ثم في بقية بقاع العالم نصيبه من اهتمام فيبر عند وضع نظرية العقلانية ، ففي حين جلب هذا الانتشار منافع لا حصر لها (من قبيل تحقيق كفاية أكبر) ، إلا أن فيبر كان مهتما أيضا بما صاحب ذلك من إشكاليات و بالأخص ذلك القفص الحديدي الذي صنعه العقلية ، و صار من الصعوبة بمكان على أي فرد الفكك منه.

أدى اهتمام فيبر بالعقلانية الصورية بما في ذلك السلوك الذي توجهه القواعد إلى الاهتمام بدراسة البيروقراطية ، حيث إنها القالب التنظيمي الأنسب لمجتمع يتصف بالعقلانية الصورية و تهيمن على خيارات وسائل تحقيق الغايات قواعد و نظم وضعتها البيروقراطية بينما هيمنت البيروقراطية على العديد من قطاعات المجتمع ، الدولة و الاقتصاد و التعليم و الهيئات الدينية و غيرها. بل إذ من الممكن لنا أن نربط بين عملية البقرطة و عملية العقلانية ذاتها.كل هذا وثيق الصلة بتفكير فيبر في البنى السلطوية الثلاث.²

¹Raymand Aron : "De la condition historique du Sociologie", Editions Gallimard , 1971, P 30 .

²جبارة عطية جبارة ،المرجع السابق : ص 178.

خصائص النموذج البيروقراطي :

تتوزع أعمال التنظيم بين مختلف الأوضاع باعتبارها واجبات رسمية، و يؤدي ذلك إلى زيادة تقسيم العمل بدرجة ملحوظة و مستوى عال من التخصص، يعتمد على الخبرة الفنية لأعضاء الهيئة بطريقة مباشرة و بالتالي يمكننا حصر خصائص النموذج البيروقراطي فيما يلي :

3-2-4 السلطة الهرمية :

تتميز الأوضاع أو الوظائف بما لها من تنظيم في بناء سلطة متدرجة و يتخذ هذا البناء شكلا هرميا يجعل كل موظف مسؤول عن مساعديه و عما يتخذه من قرارات، و يتحدد نطاق سلطة الرؤساء على المرؤوسين وفقا لقواعد محددة و واضحة تماما.¹

4-2-4 وجود نظام رسمي للقواعد:

يحكم الأفعال و القرارات و يحقق الاستمرار في العمل و التنسيق بين أنشطة الأعضاء دون اعتبار لتغييرهم أو استبدالهم.

5-2-4 الموضوعية في الحكم :

لا بد من إتباع اتجاه غير شخصي يحكم علاقات العاملين ببعضهم ، أو مع العملاء في نطاق العمل كما ينظر إلى العملاء بوصفهم "حالات" و المسافة الاجتماعية بين المستويات المتدرجة و بين الموظفين و العملاء، تتخذ طابعا رسميا.

6-2-4 يعتمد التعيين على المهارات الفنية و التعليم الرسمي:

أكثر من اعتماده على الارتباطات السياسية و الأسرية و يتحدد على هذا الأساس الموضوعي فرص التقدم في العمل وفقا للأقدمية أو الانجاز أو كلاهما معا.²

¹عامر الكبيسي: "الفكر التنظيمي"، ج 1 ، سلسلة الرضا للمعلومات، عدد 240 ،دار الرضا للنشر ، دمشق ، سوريا ، ط1/ ، 2004 ، ص 137 .

²زيد منير عبيوي: المرجع السابق : ص 20 .

أ- فصل الإدارة عن الملكية :

أي أن العاملين في التنظيم لا يمتلكون وسائل العمل و الإنتاج و لكنها تقدم إليهم في شكل نقود أو أدوات و هم مسؤولون عن تبرير استهلاكها باستخدامهم، و من ثم لابد الفصل التام بين ممتلكات التنظيم و المتعلقة الشخصية لشاغل الوظيفة.

ب- المكتب ليس ملكا لأحد :

ليس هناك حق لأي شخص في التنظيم في امتلاك المنصب الرسمي و لا في تملك المكتب و ما فيه، كما أن تولي الوظائف لا يقوم على نظام وراثي أو انتخابي.¹

ج- المكتب كشخص معنوي :

جميع الإجراءات الإدارية و القواعد و القرارات توضع و تثبت كتابة ، و من مجموع المستندات المكتوبة و تنظيم الوظائف الرسمية القائمة يتكون ما يسمى "بالمكتب كشخص معنوي" ، و هو محور العمل المشترك في العصر الحديث.²

و مع أن فيبر لم يقدم تعريفا رسميا للبيروقراطية فإنه يذهب إلى أن التكامل بين العناصر أو المقومات السابقة هو المحك الذي نقيس به مدى إسهامها في تحقيق الكفاية الإدارية، و ذلك هو معيار الكمال المتضمن في نموذج المثالي "لأن الإنجاز المنظم المحكوم بقواعد محددة و واضحة و وجود نسق للسلطة الرئاسية يؤديان إلى أداء العمل بطريقة متسقة تحقق الأهداف التنظيمية.

1- جبارة عطية جبارة، المرجع السابق: ص 178.

2- عامر الكبيسي: المرجع السابق ، ص 137 .

5- نقد للبيروقراطية عند " فيبر ":

شدد " فيبر " على أهمية المهن في المجتمع الغربي الحديث و يرى في عملية " الاحتراف " العبور من نظام اجتماعي تقليدي الى نظام اجتماعي يرتبط فيه وضع كل واحد بالمهام التي يقوم بها كل واحد بالمهام التي يقوم بها و حيث تخصص لهم تعويضات و فقا لمعايير "عقلانية" للكفاءة و التخصص ، فالمهنة هي " دعوة " ليست أبدا موروثا كالقدر و لكنها مرادة ويتم تحملها كمهمة¹، أمّا " دوركايم " كما رأينا فهو يفتش عن سلطة شرعية قادرة على تهدئة نزاعات المصالح التي تمزق المجتمعات الصناعية ، وإقامة حد ادنى من التماسك بين أعضائه ، و هو يعتقد أنه يجدها في التجمعات المهنية أو التجمعات الحرفية (مهن أو نقابات) ، التي لا يميز بينها دوما بوضوح ، تحكم كل مهنة آداب خاصة تتطور عند أعضائها نظاما معيناً و تفصلهم عن الأناية الفردية و يبدوا أنه من المسلم به بأن البيروقراطية هي بالفعل (على الدوام تقريبا على الاقل) شكل التنظيم الأكثر فاعلية إن التناظر بين بيروقراطية و فاعلية ترتبط في ذاتها أن عقلنة الفعل يتم التفكير فيها تقريبا دائما بشكل علاقة أدائية(الذات تبحث عن بلوغ أهدافها بواسطة توضع العلاقات الاجتماعية التي تكون موضوع تحويل) ، في أغلب تحليلات فيبر ، فذلك بالضبط من جهة أخرى ، من هذا الافتراض المزدوج حيث يتأتى الطابع المأساوي لأوصاف فيبر : فإذا كانت العقلنة غير منفصلة عن البيروقراطية التي كانت مصير العالم الغربي عندئذ ، مع هذا ، نثار الشكوك حول فاعلية مبدأ البيروقراطية أو حول الصلاحية الكونية للاتجاه الموضع في تسيير المنظمات الإنسانية ، فإن النموذج الفيبري يتوجب عليه بالضرورة أن يثير اعتراضات كبرى² . ولكن حتى و إن قدّم " فيبر " بعض الخصائص السلطوية ، فالبيروقراطية المدروسة من قبل فيبر ليست أبدا شمولية ، إنّ " النمط المثالي " ل " فيبر " بالفعل ، مبني بالأساس ، انطلاقا من تحليل بيروقراطيات عمومية التي ، كما في الغرب ، كبرت مع الدولة الحديثة ، فهي تجد نفسها مسيرة بواسطة قواعد صورية (" مبدأ المساواة " " تقديم العروض " ، " فتح فرص العمل إلى كل الأوساط الاجتماعية " ، " استقلالية الموظفين " ... إلخ) و بواسطة اقتضاءات مادية (الكفاءة ، الفعالية) التي تبرز بوصفها تحديدات لما هو تعسفي ، علاوة على ذلك ، فإن التحليل الاستعادي (المستحضر للماضي) للظواهر البيروقراطية ما قبل حديثة ، يعمل على إبراز ثبات ما لهذه الخصائص بما أنها في الغالب مرتبطة بعقلنة

¹ريمون بودون و ف. باريلو : المعجم النقدي لعلم الاجتماع، المرجع السابق، ص : 546.

²عدنان الدوري : "الانحراف الاجتماعي ، دراسة في النظريات و المشكلات" ، ذات السلاسل ، الكويت ، ط/1 ، 1991 ، ص 276

الحق (الإمبراطورية الرومانية) أو إلى تزايد اقتضاءات " الكفاءة " في توظيف و إنتاج النخب " البيروقراطية الصينية"¹ غير ان البيروقراطية ليست فقط تقمص العقلنة الأداة : إنها تحوز أيضا على أهمية حاسمة في تنظيم الهيمنة.² غير أنها تلقت العديد من الانتقادات لعل أهمها ما جاء به " روبرت ميرتون " في تأكيده أننا بتركيزنا على التنظيم البيروقراطي و قواعده نغفل جانبا آخر يمكن اعتباره جانبا غير رسمي في التنظيم إلا؟ أنه يؤثر على التنظيم البيروقراطي الرسمي و الذي يؤثر بدوره على الأفراد و على مهنتهم .

¹ - جون سكوت : المرجع السابق، ص 299.

² فيليب راينو: المرجع السابق ، ص 274

II. التنظيم الغير رسمي للمهنة عند "روبرت ميرتون" :

أوضحنا فيما سبق بعض الأسباب التي جعلت صياغة فيبر المثالية للبيروقراطية ، و لاحظنا أن صياغته تهتم بجانب واحد فقط من الجانب التنظيمي و هو الطابع العقلي للسلوك الإداري ، و لا شك أن " فيبر " قد أدرك هذا القصور في نموده المثالي ، و الحاجة الماسة لمقارنة ما هو مثالي بما هو واقعي من شأنه أن يجعلنا نفهم جوانب الواقع التنظيمي العديدة ، و الشديدة التداخل فيما بينها و مع ذلك فهو لم يدرس البناء الداخلي للبيروقراطية كما يتجسد في تنظيماته الواقعية و كان ذلك محور اهتمام الباحثين المحدثين ، فالانتقادات الأولى الهامة يتوقع أن تأتي من عالم الاجتماع الأمريكي " ميرتون " الذي هو نفسه " فيبري " فقد سعى لتطوير النظريات المتوسطة المدى التي يسهل اختبارها في الواقع ، و التحقق من مدى صحتها ، بدلا من التركيز على النماذج التصورية التي تستلزم توافر نظريات بديلة . و من ناحية أخرى فإنّ النظريات صغيرة النطاق أو المحدودة يمكن أن تندمج و تتشكل في صيغ و بناءات تصورية عامة .¹ و بالتالي فقد حاول " ميرتون " تحسين " النمط المثالي " ل " فيبر " ، بكيفية عرض بعض " الاشتغالات السيئة " الشائعة كثيرا في المنظمات البيروقراطية (نزعة الطقوسية و عدم القدرة على التكيف مع وضعيات جديدة ، قطيعات بين البيروقراطيين و الجمهور... إلخ)² فالأطروحة المركزية له كانت ترى ، في كثير من الحالات ، أنّ الاقتضاءات الصورية للخضوع إلى قواعد ثابتة تتجاوز المستوى المحصل لبلوغ الأهداف المعينة للفعل³ و هذا ما سنشرحه أكثر انطلاقا من نموذج التحليل الرئيسي و المركزي لدى " ميرتون " .

¹ علي المكاوي : "علم الاجتماع الطبي : مدخل نظري" : المرجع السابق ، ص 599

² أحمد سمير نعيم ، "الدراسات العلمية للسلوك الاجتماعي" ، مطبعة دار التأليف، مصر، د/ط ، 1969، ص . 85

³ محمد إسماعيل فباري : المرجع السابق : ص 350 .

1- نموذج التحليل التنظيمي عند "روبرت ميرتون"¹:

حاول " ميرتون " أن يضع بصورة مفصلة افتراضات أساسية للتحليل الوظيفي تتلخص بما يلي :

- لكل عنصر أو جزء في كل ، وظيفة أساسية مرتبطة به و قد يكون هذا الكل نظاما اجتماعيا أو ثقافيا .
- تأخذ الوظيفة المتعلقة بكل جزء أو عنصر شكلا ظاهرا أو كامنا .
- كل العناصر ضرورية بالنسبة إلى المنظومة ، بصرف النظر عن طبيعة وظيفتها .

و يولي " ميرتون " اهتماما خاصا بقضايا التنظيم ، و السلوك الاجتماعي للعاملين في إطاره ، وقد برز اهتمامه بذلك واضحا في مقال تحليلي له عنوانه " البناء البيروقراطي و الشخصية " محاولا فيه أن يبرز كيفية تأثير القيم و المعايير و القواعد على تصرف الموظفين و سلوكهم الاجتماعي و منعكسات ذلك على سير عمل التنظيم نفسه . و هو ينطلق من مفهوم الضبط الذي تمارسه المستويات الرئاسية العليا في التنظيم لتحقيق أهدافه النوعية التي تختلف بين تنظيم و آخر تبعا لطبيعة النشاط الذي يقوم به كل تنظيم . و لا تستثنى من ذلك المؤسسات الإنتاجية على اختلاف أشكالها ، والتي يمثل فيها التنظيم البيروقراطي الأساس .

إن المستويات الرئاسية العليا في كل تنظيم ، كما يرى "ميرتون" تمارس أشكالا مختلفة من الضبط بغية تأكيد المحافظة على السلوك داخل التنظيم و التنبؤ به و ضمان تحديد المسؤوليات و الاختصاصات التي يحقق أي تنظيم من خلالها أهدافه و مساراته ، و تقوم هذه الممارسات على إجراءات مقننة تتخذ باستمرار طابع نظامي . و يترتب على ذلك ثلاث نتائج أساسية تخص طبيعة العلاقات داخل التنظيم يلخصها كما يلي :

- تساؤل العلاقات الشخصية بين العاملين ، ذلك أن التنظيم البيروقراطي عموما هو تنظيم يعتمد على مجموعة العلاقات القائمة بين الوظائف و الأدوار ، و إن الموظف في كل م .م.وقع يقيم صلاته مع الآخرين على أساس الموقع الذي يشغله في التنظيم .

¹ انظر : علي ليلة : " روبرت ك . ميرتون و التجديد من داخل البنية الوظيفية " ، المكتبة المصرية للطباعة والنشر و التوزيع ، الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2006 . ص 65 ، .

- يزداد استيعاب أعضاء التنظيم بصورة مستمرة لقواعد هو معاييرهم . ذلك أنهم في بداية الأمر لا يعرفون بصورة كاملة هذه القواعد و المعايير ، غير أن ممارسة الضبط ، و اتخاذ الإجراءات المستمرة لضمان فعالية الأعضاء يجعل هؤلاء أكثر استيعاباً لمعايير التنظيم و قواعده إلى درجة يسميها " ميرتون " بمرحلة استبدال الأهداف ، حيث تصبح هذه المعايير أهدافاً بحد ذاتها ، بعد أن كانت في الأصل وسائل لتحقيق بعض الأهداف .

- يعتمد التنظيم معايير أساسية جديدة في اتخاذ القرارات ، ويستخدم في سبيل مقولات محددة تختلف باختلاف درجة إمكانية تطبيقها ، و درجة ملاءمتها لسير التنظيم . ومع تحديد تلك المقولات ينخفض الاهتمام بالبحث عن البدائل ، وتسهل عملية اتخاذ القرار .

نلاحظ أن تحليل "ميرتون" يتضمن إشارة إلى المفاهيم الأساسية التي يعتمدها في التحليل ، و هي المفاهيم المرتبطة بالوظائف الظاهرة مقابل الوظائف الكامنة ، أو غير المتوقعة من جهة ، و المعوقات الوظيفية من جهة ثانية . وأخيراً البدائل الوظيفية من جهة ثالثة .

فمن جهة أو لتؤدي الإجراءات المستمرة التي تتخذها سلطة المشروع ، و في إطار ممارسته العملية الضبط إلى تحديد الاختصاصات ، و توزيع الوظائف على نحو يكفل التضامن بين النشاطات ، و في ذلك تكمن الوظائف الظاهرة للقواعد البيروقراطية . غير أنه تظهر إلى جانب ذلك وظائف لم تكن متوقعة ، وهي تحوّل القواعد من وسائل لتحقيق أهداف نوعية محددة إلى أهداف بحد ذاتها ، وهذا ما يسميه " ميرتون " باستبدال الأهداف .

و تتجم عن ذلك من جهة ثانية معوقات وظيفية لهذه القواعد تكمن في تقديس السلوك ، و تصلبه ، الأمر الذي يحد من استجابة أعضاء التنظيم لمتطلبات عملهم ، و ينمي بينهم مشاعر العزلة عن العامة من الناس الذين يتعامل معهم التنظيم . "و يصبح التنظيم من جهة ثالثة مدفوعاً للبحث عن بدائل وظيفية تضمن له سيرورة عمله ، و هذا ما يجعله يبحث عن مقولات عملية قابلة للتحقيق بغية الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق الأهداف المرسومة . خاصة و أن قرارات المستويات الرئاسية العليا تجسد عملية الضبط التي سبقت الإشارة إليها ، وهي جزء لا يتجزأ من البناء البيروقراطي في التنظيم .

2- تقسيم المهن و آلية بناء المجتمع¹:

إنّ بناء المجتمع يتعامل مع المهن تعاملًا برجماتيا ، بمعنى أنه إذا اتفقنا أن ما يحتاجه البناء الاجتماعي يتمثل في الأداء الوظيفي الذي تؤديه كل مهنة فيه ، فإنّه ستصبح هناك إمكانية لأن يستغني البناء عن مهنة ما في ثلاثة حالات :

- الحالة الأولى : إذا سببت له توترات و ضغوط أثناء أدائها الوظيفي لدورها .
- الحالة الثانية : إذا قدمت الوحدة أداء وظيفيا أقل من المستوى المطلوب أو المستوى الذي كانت تؤديه قبل ذلك .
- الحالة الثالثة : إذا اكتشف البناء أن ثمة وحدة أخرى أو مماثلة يمكن أن تقدم هذا الأداء الوظيفي بكفاءة أعلى .

في إطار أي من الحالات الثلاث عملية التغير و التغيير هي صفة من صفات الاستمرار البنائي للمجتمع ، الأمر الذي يلغى عن التحليل الوظيفي أي طابع محافظ .

و يؤكد ميرتون أن المدخل الوظيفي سوف يغضب على هذا النحو كل هؤلاء الذين يعتقدون أن هناك أبنية محددة تمتلك قيمة جوهرية كامنة فيها أو لازمة لها ، فمثلا بالنسبة لهؤلاء الذين يعتقدون أن خدمة الكنيسة خيرة لارتباطها بالكنيسة ، فإنّ الحقيقة أن بعض خدمات الكنيسة عبارة عن سلوكيات أو ايماءات صورية خالية من أية دلالة دينية ، بينما البعض الآخر يمن مقارنته ببعض العروض المسرحية ، على حين أن هناك البعض الثالث الذي يماثل ما يتم في حفلات الانغماس و الشرب ، إن القول بذلك سوف يسئ الذوق العام أو يعتبره الناس البسطاء هجوما على الاستقرار و التكامل . غير أن الحكم العلمي عليها سوف يؤكد في نهاية المطاف على خلو بعض السلوكيات التي تؤدي داخل نطاق الممارسات الكنائسية من أية إسهام أو وظائف أو دلالات دينية ، و ارتباطا بذلك ألا يعتبر التحليل الوظيفي على هذا النحو جهدا نقديا و تحليليا يسعى إلى التغيير و يهز استقرار النزعة المحافظة ، حينما يكشف العناصر التي لا وظيفة لها في البناء . ونظر ميرتون إلى المجتمع باعتباره يتضمن تفاعلا بين عنصرين اجتماعيين أحدهما هو الأهداف الثقافية أو التطلعات التي يتحقق معها النجاح في المجتمع. وثانيهما هو الوسائل المؤسسية والشرعية وهي الطرق المقبولة اجتماعيا والمتاحة لتحقيق الأهداف:

¹نفس المرجع : ص (15-56) ..

- وتعمل كل من الأهداف الثقافية والوسائل النظامية الشرعية معا لتشكل الممارسات السائدة.
- وبطبق ميرتون وجهة نظره على المجتمع الأمريكي فيقول: إن هناك تأكيداً زائداً على النجاح باعتباره هدفاً في المجتمع الأمريكي.¹
- الحلم الأمريكي: أن كل فرد بغض النظر عن أصوله الطبقية أو جماعته الدينية أو خصائصه العرقية يمكن أن ينجح ويحقق ثروة مادية. وقد يبدو هذا طبيعي من الناحية المثالية، إلا أن الوقائع في المجتمع الأمريكي لا تتوافق معه. فالوسائل المقبولة لتحقيق النجاح غير متاحة بالدرجة الكافية، كما أن المتاح منها لا يوزع بالتساوي على كل الجماعات. ومن هنا فإن التأكيد الزائد على النجاح المادي مع غياب الفرص يخلق الفجوة بين الهدف وبين قدرات ووسائل الأفراد على تحقيقه، وبالتالي يخلق حالة الاغتراب للأفراد وفقدان المعايير في المجتمع.
- إن إلهام المجتمع الأمريكي والثقافة الأمريكية على تحقيق هذا الهدف باعتباره هدفاً عاماً يجب على فرد أن يتبناه ويعمل من أجله. وفي مقابل هذا الضغط تصبح وسائل المنافسة ثانوية في النصر أو الفوز، ومحاولة البقاء داخل حدود المعايير أمر صعب حيث يواجه الفرد احتمال فشل مؤكد يخلق إحباطاً وتوتراً لا يزول، ومن ثم يصبح البديل هنا إما الاستمرار في اللعب وفق قواعد اللعبة أو استخدام وسائل أخرى قد تكون غير مقبولة اجتماعياً لتحقيق الهدف أو الفوز أو إيجاد طريق للهروب من هذا الموقف الاغترابي.
- ليس الفقر أو عدم توافر الفرصة والوسيلة لتحقيق الأهداف هو الذي يدفع بعض الفئات الاغتراب أو اللامعيارية، وإنما هو وجود التأكيد الزائد على الأهداف الذي يخلق هذا الموقف.
- فالاغتراب يحدث حينما يكون هناك تأكيد زائد على أهمية جمع الثروة ونقص في الفرص، في الوقت الذي يؤمن فيه كل الأفراد بأنها متاحة لهم حيث لا توجد بالفعل.

الملاحظ أنّ ميرتون مع أخذه مصطلح الانومييا من " دوركايم " إلا أنه ابتعد عن المعنى الحقيقي للمصطلح الذي جاء به دوركايم ، و الذي ينظر إليه على أنه حالة من التفسخ أو الوهن الذي يصيب المعايير التي تسير المجتمع و تكون العلاقة بين أعضائه و بالتالي تفقده التضامن بينهم¹.

¹أحمد سمير نعيم، "الدراسات العلمية للسلوك الاجتماعي"، مطبعة دار التأليف، مصر، د/ط، 1969، ص 85.

فطبيعة البنية الاجتماعية هي التي تدفع الأفراد إلى السلوك المتكيف أو المنحرف ويحدد "ميرتون" عنصرين أساسيين لفهم البنية الاجتماعية لأي مجتمع و هما:

1-2 الأهداف :

يرى أن لكل مجتمع أهداف واهتمامات تشكلت خلال مراحل تاريخية معينة وأصبحت تمثل إرثا حضاريا وعن طريقها تظهر آمال أفراد المجتمع ، كما يظهر منظار ترتيب القيم الاجتماعية حسب الأهمية.

2-2 المعايير :

تضبط وسائل وطرق الوصول إلى الأهداف لأنها تمثل قواعد ضبط السلوك، ومن خلالها أي هذه القواعد ترتب المعايير كصفات الوصول إلى الأهداف دون الخروج عن الأطر الاجتماعية المتعارف عليها.²

2-3 العلاقة بين الأهداف و المعايير :

أما العلاقة بين الأهداف والمعايير فليست متوازية ولا ثابتة فعندما تكون البيئة الاجتماعية غير متكاملة ولا تؤدي وظائفها يحدث التأكيد على الأهداف ، وعندما تكون جميع السبل والوسائل مقبولة للوصول إلى الأهداف وعندما تعم هذه الحالة في مجتمع ما تغيب المعايير والوسائل المشروعة وتظهر بدلا عنها النشاطات المحرفة والوسائل غير شريفة للوصول إلى الأهداف فيصبح سلوك المنحرف رد فعل على تلك البنية الاجتماعية السائدة والتأثر بهذه لا يصدق على جميع أفراد المجتمع بل يرتبط مع الأدوار المنوطة بالأفراد في مختلف الوضعيات الاجتماعية وظروف كل مجتمع.

¹محمد جابر سامية : "الانحراف و المجتمع : محاولة لنقد نظريات علم الاجتماع و الواقع الاجتماعي" ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، د/ط ، 1994 ، ص 210 .

²الحسيني السيد: "النظرية الاجتماعية و صناعة التنظيم" ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، ط/1 ، ، 1977 ، ص 65.

3- التنظيم الغير رسمي للبيروقراطية و سلوك الأفراد فيه :

3-1 التنظيم الغير رسمي للبيروقراطية :

قدّم " ميرتون " إسهاما متميّزا في نظرية التنظيم يختلف عن اغلب الإسهامات التي قدّمها علماء التنظيم الذين تأثروا تأثيرا كبيرا بالاتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع ، كما أنّ نظريته كانت كرد فعل لنظرية " فيبر " في التنظيم البيروقراطي التي اهتمت بالرشد و العقلانية ، و ركزت على الجانب الرسمي للتنظيم من إشراف دقيق و رقابة صارمة على سلوكات الأفراد و تطبيق القواعد البيروقراطية حرفيا ، أما " ميرتون " فقد اهتم بالآثار السلبية المترتبة على ظاهرة التعلم التنظيمي ، و تعميم المواقف و الإجراءات على جميع الأنشطة و السلوكات ، فحسب رأيه التعميم لا يصلح في كافة الظروف و المواقف و لا يحقق دائما الفعالية المرجوة ، لأنه ما قد يصلح في موقف معين قد لا يصلح في مواقف اخرى و لو ثبت جدارته و كفاءته و فعاليتها في المرة الأولى¹.

و قد بدأ " ميرتون " بقضية أساسية هي ضرورة وجود ضبط تمارسه المستويات الرئاسية العليا على كافة الأجزاء التنظيمية اعتمادا على محكات و معايير موضوعية و بالاستناد الى المعرفة الفنية المتخصصة لأفراد اكفاء مكونين تكوينا جيّدا لمثل هذه الوظائف ، و هذا الضبط هو الذي يؤدي الى ثبات السلوك و التنبؤ به ، لذلك ركّز " ميرتون " على الجانب الغير رسمي من التنظيم ، و الطابع غير شخصي للعلاقات بين العمّال و الأعضاء ككل ، ومع ذلك لم يختلف ميرتون مع بارسونز اختلافاً صريحا، بحيث أنه كانت الحالة الأساسية للنسق من وجهة نظر الوظيفية هي حالة التوازن والتكامل، فإننا نجد أن تالكوت بارسونز يؤكد على أن النسق الاجتماعي في حالة تلاؤمية مستمرة يستهدف دائما تحقيق التوازن الدينامي أو المتحرك، حتى أصبح هذا السعي الأخير هو الحالة الدائمة للنسق، ونجد إلى جانبه أن ميرتون قد طوّر هذا الجانب والموقف ليؤكد أنه مثلما تشكل حالة التكامل والتوازن الحالة المرجعية للنسق فإنه من الممكن أيضاً أن يستند النسق إلى عدم التوازن أو عدم التكامل.²

¹ علي السلمي : "تطور الفكر التنظيمي"، وكالة المطبوعات ، الكويت ، ط/2 ، 1980 ، ص 39.
² علي ليلة: " روبرت ك . ميرتون و التجديد من داخل البنائية الوظيفية " :المرجع السابق ، ص 18.

2-3 سلوك الأفراد في التنظيم :

إن السلوك الاجتماعي للعاملين في المؤسسات لا يرتبط وفق هذا التصور بالدوافع الذاتية للأفراد ، و لا بمصالحهم الاقتصادية و المعيشية بقدر ما يرتبط بالأبعاد البنائية في التنظيم ذاته ، فجمود السلوك و تصلب المواقف، و التنفيذ الحرفي للقواعد و الإجراءات التي تتخذها الإدارة ، هي مسائل مرتبطة ببنية التنظيم ذاته أكثر من ارتباطها بعوامل ذاتية أو اجتماعية أخرى . و يلاحظ أن التحليل الذي يعتمد عليه "ميرتون" يستبعد بدرجة كبيرة طبيعة الخصائص الذاتية للعاملين الذين هم أعضاء في التنظيم ، و لا تترتب على الاختلافات في هذه الخصائص أية نتائج في طبيعة استجاباتهم للإجراءات التي تتخذها السلطات الإدارية في التنظيمات ، الأمر الذي يظهر ميله إلى تأكيد أثر الكل الاجتماعي على السلوك و الممارسات المهنية للعاملين داخل التنظيم .

4- الجوانب الغير رشيدة للسلوك في التنظيم البيروقراطي و السلوكات التوافقية:

1-4 الجوانب الغير رشيدة للسلوك في التنظيم البيروقراطي (الخلل الوظيفي)

و معنى ذلك انه كلما ابتعدنا عن فكرة التعقل المثالي ، و ازداد اهتمامنا أكثر فأكثر بالجوانب غير الرشيدة للسلوك ، أدركنا بصورة أوضح قيمة الخصائص البنائية المختلفة للتنظيمات ، و من المؤكد أن خاصية الضبط المحكم و المرتكز على قواعد رسمية لها نتائج وظيفية و أخرى غير وظيفية و ذلك حينما نقومها بالنظر إلى أهداف التنظيم¹ ، و من الضروري أن نشير في هذا الصدد إلى أن وجهة نظر " ميرتون " ليست جديدة تماما ، فقد عالجت الكتابات فكرة اغتراب التنظيم عن أهدافه الحقيقية ، و ربما كان السبب وراء ذلك في اقتراب مقال ميرتون من هذه الكتابات ، أنه لم يستنتج تعميماته أو قضاياها بعد دراسة واقعية في تنظيمات معينة بالذات ، غير أن تحديد نطاق دراسته و تأكيده على جوانب الخلل الوظيفي ، و اهتمامه ببناء النظرية على أساس من البحوث الواقعية كل ذلك جعل معالجته للموضوع تمثل حلقة الصلة بين النظريات الكلاسيكية و بين النظريات الحديثة بل لقد كان مقاله نقطة انطلاق لعدد من الدراسات التي قامت بفحص المشكلة على المستوى الواقعي² ، نذكر منها على سبيل المثال ما ذهب إليه " الفن جولدنر " من أن : " الخصائص المميزة

¹زيد منير عيوي: المرجع السابق: ص 65 .

²الحسيني السيد: المرجع السابق، ص 65.

للتنظيمات البيروقراطية لا يمكن أن تكون خصائص عقلية فقط ، بل أنّ هناك جوانب تستحق الاهتمام و تبدو واضحة في كافة التنظيمات ، مثل الحاجة إلى الانتماء و الولاء ، و التناقضات بين الأهداف العامة و الخاصة ، و هذه سمات تشترك فيها التنظيمات مع غيرها من الجماعات الاجتماعية .¹ و هكذا تتعاظم أهمية الجوانب الشكلية للبيروقراطية ، مما يعوق كفاية النسق ككل و يمكن أن نضرب مثالا لتوضيح أحد مظاهر الخلل الوظيفي : فحينما يتقدم أحد عملاء التنظيم بشكوى ضد سلوك موظف أو مسئول فإن الأخير يلجأ إلى أنماط للسلوك أكثر شكلية ، لتبرير موقفه ، و حماية مركزه الرسمي ، فهو إذن سيحاول إخفاء سلوكه غير المقبول وراء القواعد و الإجراءات ، التي توصف بأنها عقلية ، و يقرر ميرتون : " أن الاتجاه الواضح نحو التحول البيروقراطي في المجتمع الغربي ، الذي لاحظته فيبر منذ تاريخ سابق ، ليس السبب الوحيد الذي يجعل علماء الاجتماع يهتمون بدراسة هذا الميدان ، أن الدراسات الاميريكية للعلاقة بين البيروقراطية و الشخصية ، سوف تسهم بصفة خاصة في إثراء فهمنا للبناء الاجتماعي ، فهناك العديد من التساؤلات التي تستحق اهتمامنا مثل : إلى أي مدى تختار أنماط معينة للشخصية للعمل في التنظيمات البيروقراطية ؟ و كيف تتشكل هذه الشخصيات بعد ذلك ، و إذا كانت الدراسات قد أكدت أن سمات الشخصية من الممكن أن تتغير فإلى أي مدى تؤدي المشاركة في التنظيمات إلى أحداث هذا التغيير ؟ و هل الترقية القائمة على الأقدمية تقلل من حدة المنافسة و ما يترتب عليها من صراعات و توترات نفسية ، و من ثمّ تزيد الكفاءة الإدارية ؟² كما أنّ هناك مسائل أخرى خاصة بآثار النظم البيروقراطية تحتاج إلى معالجة سوسولوجية و سيكولوجية ... و لا شك أن الدراسات التي ستجري على تنظيمات بيروقراطية دينية، و تعليمية، و عسكرية و اقتصادية، و تركز على التساند المتبادل بين التنظيم الاجتماعي و تكوين الشخصية، سوف تشكل قاعدة هامة لبناء النظرية في هذا المجال.³

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، المرجع السابق، ص (105-107) .

² محمد الجوهري: "في سوسولوجيا التنظيم" ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، د/ط ، 2004 ، ص 20 .

³ عدنان الدوري: "أسباب الجريمة و طبيعة السلوك الاجتماعي" ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، د/ط ، 1976 ، ص 52 .

2-4 الاستجابات التوافقية :

إذا يمكن أن ينتج في التنظيم البيروقراطي ما يعرف ب "الخلل الوظيفي" ولمواجهة هذا الموقف الذي يعتبره "ميرتون " اغتصابي يتخذ الأفراد استجابات متباينة حسب تباين موقعهم في البناء الاجتماعي. ويطلق ميرتون على هذه الاستجابات استجابات توافقية.¹ ولديها عدة أشكال .

1-2-4 النمط التجديدي:

حيث يسعى الناس إلى تحقيق الأهداف مع رفضهم للوسائل الشرعية في المجتمع لتحقيقها. ويكمن في هذا النمط معظم خواص الإجرام حيث يسعى أصحاب هذا النمط إلى تحقيق الأهداف وهم غير مؤهلين لها. ولذا يستخدمون كل الوسائل بغض النظر عن ملاءمتها أو أخلاقياتها أو شرعيتها.

2-2-4 النمط الطقوسي:

يهجر أصحابه التطلعات العظيمة لصالح الالتزام الشديد للوسائل المتاحة.

3-2-4 الاستجابة الانسحابية:

وهم هؤلاء الذين لا يجاهدون في الوصول إلى تلك الأهداف التي يشجع عليها المجتمع وفي نفس الوقت لا يطيعون القواعد المحددة للسلوك.

4-2-4 النمط التمردى: يرفض فيه الأشخاص أهداف المجتمع ووسائله، ولذلك يرفضون البناء

الاجتماعي ويبحثون عن بناء جديد.

¹سامية محمد جابر، "الانحراف والمجتمع"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، د/ط، 1988، ص . 250

5- النموذج المعدل للبيروقراطية¹

يعد ميرتون واحد من رواد البنائية الوظيفية الذين ساهموا في دراسة المعوقات الوظيفية ، كما اهتم بالنظريات المتوسطة المدى لتفسير مختلف المجالات التنظيمية ، و لعل من أهم ما أثمر عنه هذا الاهتمام هو محاولته بناء النظرية المتوسطة المدى في ضوء صياغته لثلاثة مفاهيم أساسية ساعدته على نقد النموذج المثالي الفيبري و دراسة البيروقراطية و هذه المفاهيم هي:

1-5 الوظائف الكامنة في مقابل الوظائف الظاهرة:

1-1-5 الوظائف الظاهرة:

وهي ذلك النوع من الوظائف التي يمكن ملاحظتها وتسجيلها بصورة سهلة وسريعة، والتي تعكس عموماً أهداف محددة للحفاظ على النسق أو الأعضاء الذين يشاركون فيه. أوهي تلك الوظائف الموضوعية التي تساهم بصورة إرادية في تكييف كيان معين و تتمثل الوظيفة الظاهرة في الدور الذي يقوم به كل نسق من واجبات و التزامات.

2-1-5 الوظيفة الكامنة (الوظيفة المستمرة) :

وهي مجموعة الوظائف غير متوقعة أو غير المرغوب بها والتي لا يمكن أن تظهر بصورة ظاهرة بل مستترة وغير مقصودة ومتوقعة، ولكنها أيضاً تكشف عن إجمالي الوظائف التي يمكن أن تسهم بصورة ايجابية أو سلبية (انحرافية) في نفس الوقت سواء للأعضاء أو للنسق او للتنظيم الاجتماعي ككل ، بمعنى آخر تلك التي لم يتوقع وجودها في النسق بطريقة مستهدفة بل وجدت بطريقة ضمنية أو لا شعورية (و قد تؤدي في بعض الأحيان إلى تضالٍ الفعلية) .

2-5 المعوقات الوظيفية في مقابل الوظيفية:

و بالنسبة له ، فإنّ ثبات السلوك يولد الرغبة و الحاجة إلى الشعور بالمسؤولية و القدرة على التنبؤ ، و قد ترتب عنه ما يلي :

¹ انظر إلى : علي ليلة: "روبرت ك. ميرتون و التجديد من داخل البنائية الوظيفية"، ص 20 .

1-2-5 النتائج المتوقعة (الوظيفية)

بالنسبة للوظيفية فهي الإسهام الذي يقدمه كل متغير من المتغيرات التنظيمية التي درسها " فيبر " لتحقيق الفعالية التنظيمية .

- تضاؤل العلاقات الشخصية إذ تنحصر تلك العلاقات بين الوظائف و ليس بين الأفراد شاغلي الوظائف.

- زيادة استيعاب أعضاء التنظيم للقواعد و القوانين و إجراءات العمل نتيجة لتكرارها .

- كلما كان السلوك ثابتا كلما اعتمد التنظيم على مقولات موضوعية ثابتة و محددة في اتخاذ القرارات ، مما يؤدي إلى التقليل من البحث عن البدائل ، فتقسيم العمل يقتضي بالضرورة تكوين الأفراد و إعدادهم إعدادا جيدا و وضعهم في التخصص الذي يوافق قدراتهم و مؤهلاتهم ،¹ و على هذا الأساس يصبح التكوين المهني إحدى المتطلبات الوظيفية لتحقيق الفعالية التنظيمية ، فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين الوظائف و شاغلي الوظائف .

و هذه النتائج حسب " ميرتون " تؤدي إلى:

2-2-5 المعوقات الوظيفية (النتائج الغير متوقعة / غير مرغوب فيها):

❖ تدعيم الوضع الراهن و عدم تغييره .

❖ كلما كان السلوك جامدا كلما استطاع الموظف أن يدافع عن سلوكاته و تصرفاته بواسطة القانون ، و في هذه الحالة يتحول القانون من وسيلة إلى غاية في حد ذاته .

❖ صعوبة التعامل مع الزبائن و العملاء .

و هذا هو الجانب اللاوظيفي لهذه المتغيرات أو الجانب غير متوقع من السلوك أو ما يعرف ب " المعوقات الوظيفية " و التي تعرف على أنها : "تتاج يقلل من إمكانية تحقيق هذا التوافق والتكيف". لم يهتم ميرتون بالجوانب الساتاتيكية بالبناء الاجتماعي، وفي هذا طرح فكرة المعوق الوظيفي ليشير به الى تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها من تكيف النسق أو توافقه، ويوضح أهمية هذا المفهوم بقوله: "أن مفهوم المعوقات الوظيفية بما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائي يمثل أداة تحليلية هامة لفهم ودراسة الدينامية والتغير" .

¹الحسني السيد : "علم اجتماع التنظيم" : دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ب/ط ، 1994 ، ص 81 .

و من هنا اقترح الجوانب غير الرشيدة للسلوك التنظيمي، و ركز على الجوانب الرسمية و العلاقات الإنسانية لتحقيق الفعالية.

ويرى ميرتون أنه لكي نستطيع تفسير وجود ظاهرة اجتماعية معينة علينا أن نبحث عن وظيفتها، أي النتائج المترتبة عليها بالنسبة للنسق الاجتماعي الأكبر الذي تمثل جزء منها وفي هذا يقول ميرتون: " محور اهتمام البنائية الوظيفية هو تفسير البيانات عن طريق الكشف عن نتائجها بالنسبة للبناءات الكبرى التي تضمها " .

في ضوء هذه الخلفية يطرح ميرتون فرضيتين أساسيتين شكلتا منطلقا لتقديم تصوره عن المعوقات الوظيفية في التنظيم :

-الفرضية الأولى :تقود استجابة أعضاء التنظيم لمواقف معينة ، و تعميم هذه الاستجابة على مواقف مماثلة إلى نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها بالنسبة للتنظيم.

تتعلق هذه الفرضية من ظاهرة التعلم التنظيمي بمعنى أن الأفراد يعمدون إلى تعميم المواقف التي تصرفوا فيها بشكل مناسب على مواقف مغايرة .في هذه الحالة نجد الموظف حين يطبق قاعدة أو مبدأ بنجاح فإنه يكرره في مواقف مختلفة الأمر الذي يؤدي إلى ظهور نتائج غير متوقعة و غير مرغوبة .

-الفرضية الثانية : ينشأ التغيير الذي يطرأ على شخصية العاملين عن عوامل كامنة في البناء التنظيمي.¹

و هكذا يتضح أن فكرة المعوقات التنظيمية تستند إلى تصور الجانب الآخر للظاهرة التنظيمية و الذي أغفله فيبر .فهذا الأخير يرى أن الضبط الذي تمارسه القواعد يؤدي إلى ثبات السلوك و القدرة على التنبؤ به ، في حين يرى ميرتون أن هذا الثبات يشير في نفس الوقت على الجمود و عدم المرونة و ما يرتبط ذلك من تحول الوسائل إلى غايات.²

¹عدنان الدوري : المرجع السابق ، ص 279.

² Jean Etienne et Henri Mendras: "les grands thèmes de la sociologie par les grands sociologues"; Armand Colin ; Paris ; 1999 ; p 231.

3-5 البدائل الوظيفية:

و هي الحلول التي تلجأ إليها المؤسسة لتجاوز معضلة التناقض بين الوظيفية و اللاوظيفية و ترتكز محاولة ميرتون على افتراض أساسي مؤداه أن خصائص التنظيم في حد ذاتها قد تؤدي إلى عدم فعاليته و ترسيخ و تدعيم الجوانب الآلية للبيروقراطية ، الأمر الذي يتطلب البحث عن بدائل وظيفية لتحقيق الكفاية الإدارية . فإذا افترضنا أن التخصص يؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية و يؤدي إلى الرقابة ، عدم الرضا ، و التقليل من شعور العاملين بالإنجاز . في هذه الحالة الأخيرة نبحث عن البدائل الوظيفية لتجنب اختلال النسق.¹

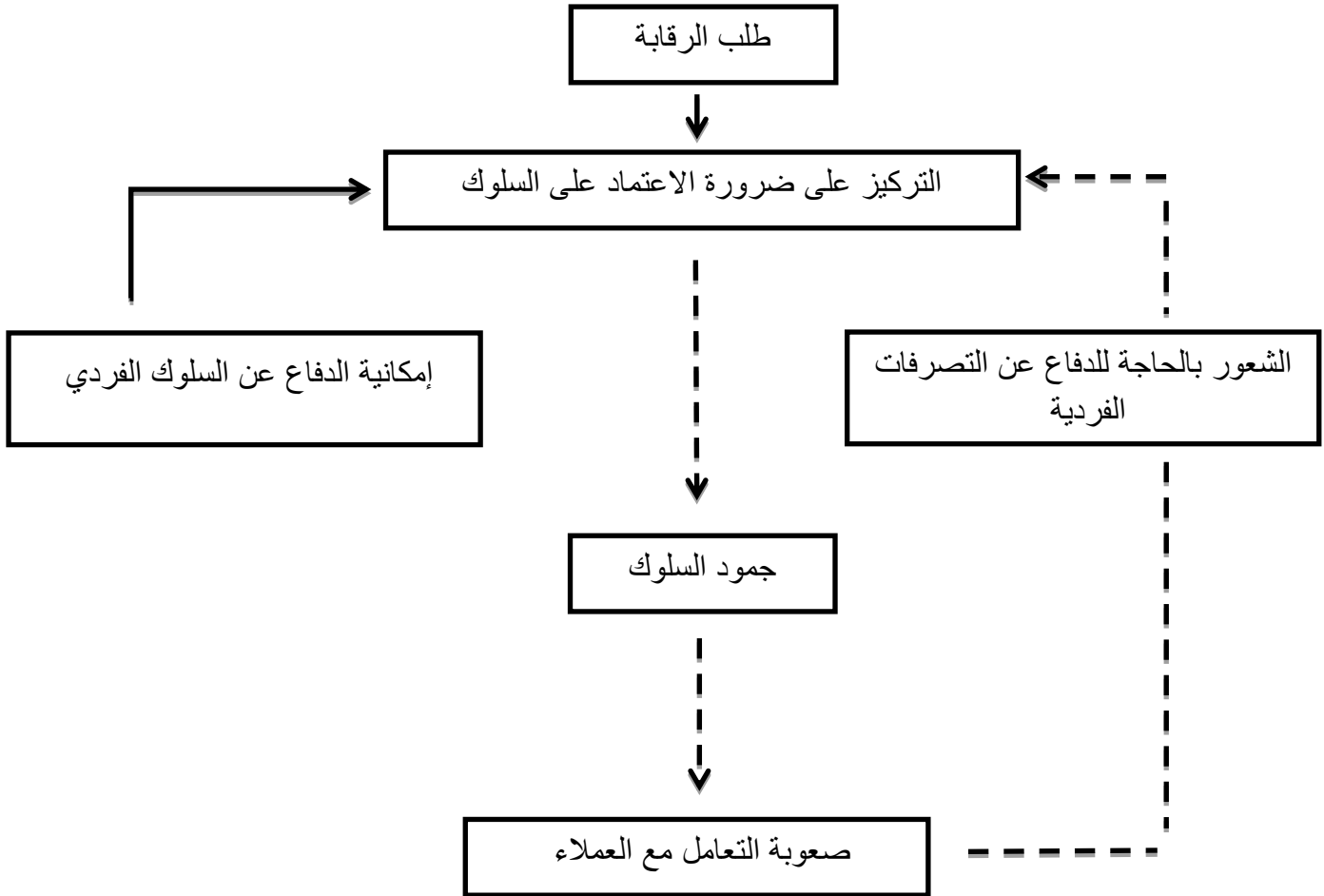
و رغم تعدد البدائل التي يمكن اقتراحها في هذا السياق، إلا انه يمكن القول أن البديل الأنسب يتمثل في الإثراء أو الإغناء الوظيفي ، بمعنى شمول الوظائف المتخصصة لقدر مناسب من التنوع و المسؤولية في العمل، بحيث تعطى للعامل حرية أكبر في التصرف ، و درجة أكبر من الاستقلالية و الرقابة على عمله ليحسب مسؤوليته عن نتائج عمل هو يشعر بأهمية عمله في إبراز و تأكيد ذاته.

وعلى هذا الأساس ، يبدو أن البدائل الوظيفية هي صورة من صور السلوك لإيجاد الحلول المناسبة لأي معوق وظيفي ، ومن ثم يصبح من الملائم أن نؤكد على أن البدائل الوظيفية تمثل استجابة محددة أو وسائل فنية لإحلال بديل وظيفي محل الوظيفة المعوقة ، بغرض انجاز الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها.

إنّ أهم ما نستشفه من الشكل الموضح أسفله أن " ميرتون " قد أوضح بصورة جلية ما ينجم عن تطبيق النموذج المثالي ل " ماكس فيبر " حيث أبرز ما ينجم عن ذلك من جمود السلوك و صعوبة التعامل مع العملاء ، و نتيجة للضغط و الرقابة قد من عدم الرضا الوظيفي و بالتالي تقل فاعلية الأداء .

¹محمد حسني البساط: المرجع السابق، ص 110.

شكل رقم 04: نموذج البيروقراطية المعدل "ميرتون" (علي السلمي : المرجع السابق ، ص 41).



----- نتائج غير مقصودة.

———— نتائج مقصودة.

III - التنظيم البيروقراطي و التحليل الاستراتيجي عند "ميشال كروزيه":

قام كروزيه في مركز الدراسات السوسولوجية CSO ومعهد العلوم الاجتماعية للعمل ISST بأبحاث ودراسات امبريقية بحث فيها عن طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل التنظيمات البيروقراطية و أنماط التفاعل بين الأفراد باختلاف مناصبهم الإدارية وتكوينهم واستراتيجياتهم من خلال العلاقات والرهانات التي يستند اليها. وبناءً على ذلك تتفق هذه الأطراف على قواعد السلوك والتفاعل والمعاملة التي تستند هي الأخرى على القيم الثقافية، والى نظرة الفاعل نفسه إلى التنظيم. وبذلك ارتكزت تحليلات كروزيه في مستهلها في بناء طروحات وتصورات جديدة استند المحللون عليها لدراسة وضعيات تتميز بعلاقات السلطة في ظل التناقضات النسقية لذلك ، استفاد كروزيه من المنظورات النظرية كالبنائية الوظيفية، والماركسية التقليدية والمحدثة، ونظرية الفعل الاجتماعي والتفاعلية الرمزية، والبنوية ونظرية الأنساق (النسقية). وقدم نقداً لعدد المنظورات السوسولوجية وكان من أهمها نظرية ماكس فيبر حول البيروقراطية. كل هذا دعاه الى تبني توجهاً وظيفياً نسقياً في تحليله لوظائف التنظيمات الداخلية، و أسباب تعثرها، والاهتمام بدراسة العلاقات الداخلية، ومواقف الفاعلين، وعلاقات السلطة، ومختلف العمليات الاجتماعية كالتعاون والتنافر والمنافسة والتباغض والعداوة والصراع، وهي سلوكيات تعبر عن توجهات الفاعلين وعن مواقفهم المسبقة عن استراتيجياتهم.

فالبيروقراطية أو الجهاز البيروقراطي عنده أصبح يقوم على أساس الثقة المتبادلة بين كبار المسؤولين في الدولة و بين الموظفين الذين يتم توظيفهم لتقديم خدمات للشعب و ليس على أساس الكفاءة و الجدارة في العمل¹ إن التحليل الإستراتيجي الذي قدمه ميشال كروزيه و مدرسته في بداية الستينات ينتمي إلى التيار السوسولوجي ، و ذلك من أجل دراسة التنظيمات و تجاوز النظريات التي كانت تلح على ضرورة الاهتمام بالعوامل التكنولوجية ، و النفسية...، فذكر كروزيه بالنسق الذي شكله الأفراد واقعياً و عن الحرية النسبية ، و العقلانية المحدودة فمن الخطأ أن تنظر إلى الفاعل كيد أو كقلب . فكروزيه يذكر بأن الفاعل هو اجتماعي و استراتيجي فكل واحد يعتمد على رهاناته الخاصة و يملك نسبة من السلطة من أجل الوصول إلى أهدافه.

¹ Jean Etienne et Henri Mendras": **les grands thèmes de la sociologie par les grands sociologues**": op.cit. ; p 122.

وتتبلور هذه النظرية عبر مجموعة من الأعمال المتميزة مثل:

- الظاهرة البيروقراطية. 1963 Le phénomène bureaucratique
- المجتمع المتوقف. 1970 La société bloquée
- الفاعل والنسق. 1977 L'acteur et le système

إن أهم منطلق لهذه النظرية هو اعتبار التنظيم ظاهرة سوسولوجية و هو دائما بناء اجتماعي ، و متغير فقط من جهة إذا استطاع الارتكاز على المناورات التي تمكن من إدماج استراتيجيات فاعليه و من جهة أخرى تضمن لهم الاستقلالية كأفراد أحرار و متعاونين.

لذلك يعتبر نموذج التحليل الاستراتيجي لـ " كروزيه " و " فريديبرغ " من بين المنظورات الأساسية لتحليل " الفعل الاجتماعي " في مجال علم الاجتماع وفي تحليل السلوك التنظيمي والتغير التنظيمي وعلاقات السيطرة والنفوذ والصراع داخل المجموعات.

1- التنظيم البيروقراطي و الفعل الاستراتيجي للفاعل:

1-1 خصائص التنظيم البيروقراطي :

تعتبر البيروقراطية من المسائل الأساسية لعلم الاجتماع ففي كتابه "عالم موظفي المكاتب" ¹ ينقد " كروزيه " البيروقراطية عند ماكس فيبر، باعتبارها مجرد وسيلة من وسائل العقلنة والترشيد، و حالة صحية تسود فيها القوانين، ويتجه فيها الأفراد إلى خدمة الغاية التي وجوا من أجلها في هذا التنظيم، وتتسم بالموضوعية (القواعد اللاشخصية) وبطابع الخبرة والتخصص الوظيفي، والنسق الهرمي الإجباري الذي يستوجب الخضوع والرقابة. وقد جاءت اسهامات علمية لبعض مطوري النظرية الفيبرية من أمثال ميرتون Merton وبنديكس Bendix وجولدر Gouldner قاموا فيها بدراسة الإفرازات السلبية التي ظهرت في الواقع الاجتماعي عند ادخال هذا النظام العقلاني القانوني، الذي أدى إلى التطبيق الدقيق للقواعد القانونية، فأصبحت بذلك ضرورية أكثر منها فعالة بالنسبة للأفراد، لأنها توفر لهم الحماية القانونية والضمانات اللازمة لحقوقهم على حساب المحفزات للقيام بواجباتهم، مما يؤدي إلى اجتياح آخر لقوانين أخرى من أجل ضمان حقوق التنظيم لدى الأفراد. وهكذا دواليك حتى أصبح أمام تضخم متنامي للقواعد القانونية، وضعف متزايد في فعالية التنظيم، وهذا ما أطلق عليه ميشال كروزيه بـ "الحلقة المفرغة" ².

ان التنظيم البيروقراطي حسب كروزيه عبارة عن نسق تكون فيه عملية تصحيح الأفعال معطلة، بمعنى انه عديم التقييم. ومن ثمة يكون الأفراد داخل التنظيم ضمن نموذج من الحلقات المفرغة و "عزلة" الفئات المهنية تثير المشاكل، ويستغلها الأفراد بصلاتهم لتوسع مجال سلطتهم، وبالتالي تؤدي هذه الوضعية إلى احباطات وضغوطات تؤدي إلى نشر قواعد جديدة وتقوية مركزية محتكرة للسلطة والتحكم. وقدّم في هذا كروزي تعريفاً للبيروقراطية على أنها: "نسق تنظيمي عاجز عن التعديل بدلالة الأخطاء و الاختلالات، بحيث يكون سوء التسيير من العناصر الضرورية، و الأساسية لبقاء توازنه".

¹ MichelCrozier: "le monde des employés de bureau", Edition du seuil, paris , 1965.

² محمد المهدي بن عيسى ، " مقاربة سوسولوجية لتحليل ازمة العقلنة في التنظيم الصناعي الجزائري " ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 01 ، ديسمبر 1998 ، المركز الجامعي ورقلة ، ص 11.

ضمن التنظيم البيروقراطي، الفاعل يكون نشطاً يسعى للبحث عن أفضل الامتيازات لوضعيته، ومن ثمة لا يركز هذا التمثيل البيروقراطي على ردود الأفعال السلبية للفرد في التنظيم، بل على معرفة الطبيعة النشطة له، والذي يبحث بكافة السبل والوسائل للحصول على أكبر حصة يمكن أن يصل إليها (المكانة. القوة) من خلال الوسائل التي يتمتع بها.¹

عَمِد كروزِي الى دراسة البيروقراطية من منظور إنساني، فربط بين تطورها، وتضائل الحرية الفردية، في ظل مجتمع تحكمه وتتحكم فيه دوائر الدولة من خلال موظفين متسلسلين هرمياً، والمعتمدين على السلطة الحاكمة، وهكذا فقد رثى لحال البيروقراطية وخاصة عند دراسته الحقلية عن النظام الإداري الفرنسي في عدد من المؤسسات المالية والصناعية. واعتبرها تنظيمياً لا يستطيع تصحيح سلوكه عن طريق إدراك أخطائه السابقة، إذ أن القواعد التي تعتمد عليها البيروقراطية غالباً ما يستخدمها الأفراد لتحقيق أهدافهم الشخصية.

وقد توصل كروزِي بعد دراسته للبيروقراطية أنها نظام يتعارض مع الابتكار الإداري، إذ أن العرض الآلي الإداري للسلوك الإنساني، الذي يشكل قاعدة البيروقراطية يؤدي إلى خلل وظيفي خطير، لان بنية المنظمة تؤدي إلى إشراف متزايد من قبل القادة على انتظام سلوكيات الأفراد المرؤوسين. لذلك قام بدراسة علاقات السلطة والقيادة التي تربط بين الأفراد، وعلاقة هؤلاء الأفراد بالمهات والمسؤوليات التي يقومون بها، وطموحاتهم الشخصية. ورأى كروزِيه أن الفاعلين سواء كانوا فراداً أو جماعات عمل يتمتعون بدرجة من السلطة سواء في علاقاتهم بالمنظمة أو في علاقاتهم بعضهم بعضاً. ويتمتعون بدرجة من الاستقلالية والتي تضيف إلى استعمال استراتيجيات هجومية وأخرى دفاعية في علاقاتهم مع المنظمة أو مع بعضهم البعض. وهذه الاستراتيجيات مستمدة أصلاً من خلال السلطة المكتسبة، ومن خلال الموارد المادية والمعنوية التي يتمتعون بها، وكذا العوائق التي تجابههم داخل التنظيم، وأن كل فاعل داخل المنظمة يسعى جاهداً لتعظيم منفعتة المعنوية والمتمثلة في السلطة، أي حصوله على موارد أكثر تجعله في مكانة تفاوضية قوية في علاقاته مع الآخرين، وبالسلطة الإدارية القيادية. و المستمدة من كفاءته المهنية أو من خلال امتلاك المعلومة واحتكارها، وكذا استخدامه لمنطقة الارتباب، واستعماله القواعد والقوانين التنظيمية. ففي ظل هذه الظروف تصبح المنظمة عبارة عن تجمع لاستراتيجيات متصارعة ومتضاربة (تصادم

¹MichelCrozier:"le monde des employés de bureau", op.cit , p 237.

الاستراتيجيات نتيجة تصادم المصالح والأهداف) بحيث تسعى كل إستراتيجية إلى التعاون من أجل استمرار العلاقة واستمرار الفعل الجماعي المشترك، ومن أجل الفعالية التنظيمية.

وهكذا فقد بحث كروزيه في دراساته الميدانية على عامل الصراع والتعاون، وبذلك ركز على علاقات السلطة باعتبارها مصدر للصراع، وأكد على ضرورة فهمها من أجل فهم العلاقات بين الأفراد، وكذا فهم الوضعيات المهنية والتنظيمية. وفهم الخصائص التنظيمية للمنظمة كونها بيروقراطية أم أوتوقراطية أم ديمقراطية، و فهم الأطر الثقافية للمنظمة والأفراد المنتمين إليها.

لذلك نجده درس الظروف الفيزيائية المادية والمعنوية بها، وبحث في مختلف العلاقات بين الفئات السوسيو-مهنية باختلاف طبائعها، وبحث في متغيرات المناصب والرتب الإدارية، واثرت ذلك على العلاقات داخل المنظمة، كما درس متغيرات عديدة منها العلاقة بين الجنسين، والعلاقة بين العمال ذوي الأقدمية والعمال الجدد، بالإضافة إلى ذلك درس الحوافز والامتيازات المقدمة للموظفين من علاوات و... الخ -العلاقات الإنسانية بصفة عامة- وتأثيرات ذلك على سلوكياتهم و أفعالهم كالتمتع بالرفاهية وتوفر الوسائل من انعدامها، وركز اهتمامه على العلاقات التفاعلية بين الموظفين و علاقات الزمالة.

ومن بين ملاحظاته الميدانية نجده أنه لاحظ نقص في التفاعل بين الفاعلين وعلاقات الصداقة، بل هي في الغالب علاقات عمل جافة ، ولاحظ نقص في العملية التبادلية، ونقص في التضامن والتعاون وشيوع الحقد والغل و الكارهيّة والعدوانية اتجاه المسيرين. ولاحظ حراك اجتماعي بالمصنع كرحيل المستخدمين بسبب جملة هذه الظروف والمشاكل. ونتيجة اللامبالاة من قبل الإدارة بالعمال وتهميش المستخدمين نتيجة لعدم الدفاع عن مصالحهم والمناداة بحقوقهم وانه بالرغم من وجود نقابات عمالية لكن المشاكل تبقى مطروحة بالتنظيم. وكل هذا يؤثر على عمليات التعاون إلا في تعاون العمال بعضهم لبعض في وجه السلطة التنظيمية، وهذا ما أثر سلباً على سير التنظيم وفعاليتيه.

وقد وضّح كروزيه في الأخير كيف أن السلطة تمتد في مناورة متقنة إلى إستراتيجية اتصالية كامتلاك المعلومة والاستحواد عليها (التي تعطي القدرة على المساومة والمفاوضة) والتي لا تقتصر على الضغط والقوة فقط بل على الوسائل الكفيلة بالدفاع عن المصالح أو تحقيقها.

لقد أعطى كروزيه معنى لا يختلف عمّا هو شائع ومتداول بين عامة الناس، والتي تعني عنده: "تعقيدات غير ضرورية، نماذج كابحة خانقة للشخصية". وهذا بعدما قام بدراسته لحالتين: الأولى وكالة مالية (محاسبة) تابعة لوزارة المالية. والثانية تجمع صناعي عمومي.

- الحالة الأولى: وجد أن الوكالة مقسمة إلى عشرة فروع كل فرع يضم مائة شخص، مع وجود إطار على كل فريق، وطبيعة التنظيم كان صارماً وهرمياً وتسلسلياً، واتخاذ القرارات وتحديد نظم التنظيم هي من إشراف المديرية الوطنية (المركزية) والمستخدمين وظفوا على أساس المسابقة، وفرص الترقية غير ممكنة على الإطلاق إلا في حالة معاودة المسابقة للترقية. وعموماً كان جو العمل سيئاً. حيث كان يتميز بالاضطرابات، ونشاط مكثف للنقابات، مع تسرب نرتفع للمستخدمين، وكانت الإدارة تعتقد أن هذا الجو مرده إلى ضعف الإطارات التي ترأس الموظفين. وخلصت المقابلات الميدانية إلى:

- حكم سلبي من طرف موظفي الوكالة - وجود عزلة اجتماعية غياب الزمالة.

- تضامن سلبي للمستخدمين موجه ضد مديرية الوكالة.

- علاقات جيدة بين الموظفين والإطارات وعكسها بين الموظفين والإدارة.

- الحالة الثانية: التجمع الصناعي هو تنظيم عمومي كبير يضم ثلاثين مصنعاً بـ 12.000 موظفاً ويوظف أنواع مختلفة من المستخدمين، كان التنظيم متمركزاً جداً، ويتميز بالتخصص الدقيق وتقسيم للعمل، وبضوابط قانونية محكمة، بتعليمات وقواعد صادرة من الرؤساء، ووجود نظام للعلاوات على المرودية و الإقدمية، غير ان هذا التنظيم عرف ضغوطات اجتماعية بين الجماعات التي كانت معارضة لكل تغيير، وبين عمال المكننة.

ومن خلال الحالتين الدراسيتين يخلص كروزيه إلى أن الصرامة التي يتم بها تحديد المهام والمسؤوليات والعلاقات فيما بينها وشبكة العلاقات الإنسانية الضرورية لتنفيذها تجعل من الصعب الاتصال بين المجموعات فيما بينها، ومع الحيط أيضاً، وان الصعوبات الناجمة عوض أن تأخذ كمبررات لإعادة النظر في النموذج المستعمل، فأنها استعملت من طرف الأفراد والجماعات لتدعيم وتحسين وضعيتهم في الصراع الدائر حول السلطة داخل التنظيم. أن هذه السلوكات تحدث ضغوطات جديدة لإرساء اللاشخصية واللامركزية، في حين أن هذين الأخيرتين تمنحان في مثل هذا النظام الحل الوحيد الممكن

للتخلص من الامتيازات المفرط فيها، والتي اكتسبها الأفراد والجماعات من هنا لخصّ كروزيه خصائص التنظيم كما يلي :

خرج بأربع سمات للتنظيم البيروقراطي هي:

- إن ترقية القواعد اللاشخصية يضمن استقلالية الموظف ومنه عزلته.
 - إن مركزية القرارات تزيل أي سلطة اعتبارية مهما كان نوعها.
 - تقوقع وعزلة كل فئة مهنية مع الضغط الذي تمارسه الجماعة على الفرد.
 - توسيع السلطة الموازية حول مناطق الارتباب.
- و من خلال تحليله لهذه السمات توصل " كروزيه " إلى تعريف التنظيم من خلال ما يلي :
- يعد توزيع السلطة وأصولها من العوامل الهامة والمفسرة للتنظيم ويسره.
 - المنظمة عبارة عن مجال يتحالف فيه الأفراد ويتعارضون من اجل الدفاع عن منافعهم ومصالحهم.
 - ان جُل المشاكل التي تحدث في المجال التنظيمي من أصل سياسي (طرق توزيع السلطة).
 - التنظيم عبارة عن بناء اجتماعي يطور فيه الفاعلون استراتيجياتهم الفردية الخاصة ، و من هنا يعمّق " كروزيه بحثه " حول الفاعلين و إستراتيجيتهم داخل التنظيم باعتباره نسقا .

2-الفاعل و النسق L'acteur et le Système:

في كتابه "الفاعل والنسق"¹وجه كروزيه انتقادات للنظريات السوسولوجية والسيكولوجية التي تكتفي بإعطاء أعضاء التنظيم ادواراً محددةً وسلوكاً عقلانياً محدداً، فالنظرية السيكولوجية التي تنطلق في دراساتها الى فهم شخصية الأفراد المكونين للتنظيم بصفتهم كيانات فردية، ويتميزون بدرجة من الاستقلالية النوعية بعضهم البعض، وعن النسق التنظيمي، وان سلوكات الأفراد تحكمها العلاقة الميكانيكية. وانتقد النظريات (مدرسة العلاقات الإنسانية) التي ترى بأن سلوك الأفراد داخل المنظمة هي نتيجة للوضع الفيزيقي والمهنية التي يعيشون فيها، وما تتضمنه من امتيازات وتكلفة ذهنية وجسمية ومادية. كما لم يعتبر كروزيه التنظيمات كما اعتقدت الوظيفية كيانات اجتماعية، بل هي ظاهرة طبيعية.

والفاعل ليس مجبراً بالكامل في كل تصرفاته ، فهو يملك هامشاً معيناً من الحرية ، وسلوكه ناتج عن إستراتيجية عقلانية ، لكن هذه العقلانية ليست خالصة ، أنها محدودة ، الناس لا يتخذون القرارات المثالية بل التي يرون أنها مرضية، اخذين بعين الاعتبار المعلومات و الحالة و متطلباتها ، و تندرج لعبة استراتيجيات الفاعلين في " منظومة الفعل العيانية ". وهذه المنظومات لا توجد بذاتها ، بل هي تشييد جماعي و عارضة أنها ثمرة للتفاعلات بين سلوكيات الأفراد.

2-1 نسق الفعل الملموس (الفعل)

هو محصلة مختلف الاستراتيجيات التي يمارسها الفاعلون. و هو ليس بالضرورة خاضع للرسمية و التنظيم الرسمي ، إنما هي تلك الألعاب المنظمة و المرتبة بين الفاعلين في علاقاتهم التبادلية تظهر فيها المصلحة و التنافر و الصراع ويذهب في تحليله لأثر الجماعة إلى دراستها داخل جو المكاتب، لأنها الخلية الأصلية لعلاقات التفاعل هذه، و يتم التعبير عن المشاركة والتعاون وتقسيم العمل، والدخول في علاقات تبادل لساعات طويلة من العمل. ورغم هذا التقارب الفيزيقي للأشخاص فقد لاحظ " كروزيه " أن أهم علامات التوتر والصراع، هي عدم قوة العلاقات و حميميتها، وبقائها منحصرة في إطارها الرسمي، والبرودة والتحفز، وأحياناً تكون مزعجة، ويقدر ما تبدو هذه العوامل مقدمات للصراع، فإنها وسائل لحفظ الصراع في حدوده الممكنة، بل وحفظ التعاون في أدنى حدوده الرسمية أيضاً.

¹M. Crozier et E.Friedberg : "L'acteur et le système "، Édition du seuil, paris , 1977.

كما لاحظ أن الصراعات تكون بين الأجيال والمستويات العمرية المختلفة لتباعد وجهات النظر، وترجع أيضا إلى المنافسة لأنها تتطور إلى صراع فيما بعد، وإلى العلاقات السليمة، وكيفية معاملة الرئيس لمرؤوسيه.

....فكل فاعل من هؤلاء يقوم برسم علاقات تفضيلية تساهم كلها نحو تحقيق أهداف محددة بواسطة ضبط جماعي.

2-2 نظرية العقلانية المحدودة بدلا من العقلانية المطلقة للفاعلين :

و قد انتقد " كروزيه " بشدة النظريات التي تكتفي منح أعضاء التنظيم أدوارا محددة وسلوكا عقلانيا متوقعا و اقترح بدلا من ذلك نظرية العقلانية المحددة ، حيث يتمتع كل فعل بعقلانية محددة خاصة ب به تسمح له بتدبير إستراتيجية شخصية، يحاول من خلالها إيجاد التدابير اللازمة بقضاء حوائجه و تحقيق مآربه.

فالنسق و الفعل كلاهما متداخلين و مترابطين و لا يمكن الفصل بينهما جدليا، لقد تجاهلت النظريات السابقة على هذه النظرية أهمية النسق و الأنساق الاجتماعية التي يندرج ضمنها سلوك الفرد ، بقدرما أمعنت في آليات تدبير التنظيم و تحقيق الغاية العامة و المشتركة المتعلقة بالإنتاج ، في حين لا يمكن تجاهل النسق العام للأنظمة الاجتماعية و الاقتصادية و حتى الثقافية .فسلوكات الفرد حسب هذا التيار النسقي لا يمكن فهمه في سياقه العام باستحضار كل العوامل المتداخلة و المترابطة في إصدار السلوك .

واقترح كروزيه بدلاً لذلك نظرية العقلانية المحدودة، حيث أن التنظيم عنده مجال لدراسة متغيرات عديدة مرتبطة بدراسة السلوك الإنساني الصادر عن الطبيعة الإنسانية البحتة. حيث يتمتع كل فرد بعقلانية نسبية محددة، فسلوك الأفراد ليس استجابة آلية ميكانيكية للوضعية المهنية، ولا لشخصياتهم ككيانات فردية، وإنما هو فعل واعٍ نابع من اختياراتهم. تسمح لهم باستخدام استراتيجيات فردية من أجل تدعيم أو تقوية مراكز القوة والنفوذ - السلطة - واستعمالها في علاقاتهم التفاوضية بغرض الدفاع عن مكاسبهم التي يتمتعون بها أو الحصول على مكاسب و مكانات جديدة. (أي إيجاد التدابير اللازمة لقضاء المصالح وتحقيق الأهداف).

2-3 أهداف و استراتيجيات الفرد داخل التنظيم :

يرتكز الطابع المحدود لعقلانية الأفراد من خلال وضع مفهوم السلطة على أسس التبادل والتفاوض والتعاون والصراع. بحيث تظهر علاقات سلطة عندما يمتلك طرفان أو أكثر على الموارد بشكل متباين على حتمية التبادل أو الصراع لتسيير هذه الموارد التي تعطي القدرة على عدم توقع أو التنبؤ بسلوكهم أو مواقفهم في الحالات التي تخلفها هذه السلوكات. ولهذا فان علاقات السلطة هي تفاوض دائم يسعى كل طرف إلى زيادة مجال عدم توقع سلوكه من طرف الفاعلين الآخرين. والسلطة عند كروزي هي من احد ميادين الصراع لإحداث التوازن بين عناصر القوة، والسلطة هو أنها لا تكون سبباً في الصراع فقط، بل وتكون أيضاً سبباً في إثارة عمليات التبادل (كتبادل المصالح والامتيازات) والتعاون من اجل تحقيق المآرب والطموحات الشخصية من خلال افتعال استراتيجيات ، و من ثمة يتسم التفاوض بالديمومة والتنظيم، وفي الواقع لا يتفاوض التنظيم كتنظيم، بل يتفاوض الأفراد مع بعضهم البعض ومع السلطة التنظيمية. فالأفراد يتصرفون في التنظيم بعقلانية محدودة، فكل فرد ينظر إلى التنظيم من زاوية أهدافه الخاصة، ومن زاوية مهامه واختصاصه في العمل، واستخدام إستراتيجية لتحقيق أهدافه ومصالحه وتدعيم مكانته، وهنا لا بد أن يتضمن هذا السلوك المنافسة والصراع والتعاون بين الأفراد والاستراتيجيات الجماعي لتحقيق الأهداف المشتركة.

3- المفاهيم الأساسية في التحليل الاستراتيجي:

يهتم التحليل الاستراتيجي بفهم كيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقاً من السلوكيات الفردية و التنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال الفردية ، ويكون التحليل استراتيجياً عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلق بالأهداف الواضحة و الواعية التي يضعونها، و ضغوط المحيط و الموارد المتاحة لهم، يبتعد التحليل الاستراتيجي عن موازنة النقائص الموجودة في التسيير و الإدارة ليركز على توضيح الاختيارات الأساسية للإدارة العامة، وتفادي الأخطاء التي قد تهدد حياة المؤسسة.

كما ينطلق التحليل الاستراتيجي من مسلمات بديهية مردها ان الفرد في حالة العمل لا يمكن تحديد سلوكه كلية و لا أن نتحكم فيه، أو أن نتنبأ به ، و نظراً لهذا التعقيد و التشابك الواقع في مجال تدبير المؤسسة، فإن الملجأ من ذلك هو المسلمات الأساسية التي تعبر عن الركائز القاعدية للتحليل الاستراتيجي . و التي نوجزها فيما يلي:

- اختيار الأهداف

- الحرية النسبية للفاعلين

- العقلانية المحدودة

فالتحليل الاستراتيجي ليس عملية سهلة بل عملية متشابكة و مترابطة بين عدة مدخلات و مخرجات . والفاعلون بما لديهم من ثقافات و خبرات حول وضعيات العمل فإنهم دوماً ينتجون أفعالاً بها يستطيعون تحريك الأمور.

إذا فالتحليل الاستراتيجي يسمح بإيجاد نظرة دقيقة و حقيقية لما يجري في مواقع العمل . وهو يعتبر منهج بحث فريد من نوعه ، ذلك لأنه تضمن صورة مغايرة عن التنظيم و مخالفاً بذلك النظريات الكلاسيكية، فالتنظيم هو ذلك المجال الذي فيه يستغل الأفراد و يستفيدون من هوامش حرياتهم وهو محصلة أو نتيجة لألعابهم.

و يعتمد هذا التحليل على مجموعة من المفاهيم المترابطة فيما بينها و التي تشكل في النهاية مفهوم علاقات السلطة:

1-3 الفاعل : L'acteur

إن الفعل هو الذي يحدد الفاعل، والفاعل يكون إما فردا أو مجموعة. وقد استفاد كروزيه في تحليله الاجتماعي من ما جاءت به نظرية الفعل الاجتماعي. فالفاعل هو ذلك الفرد الذي له القدرة على التدخل والمشاركة في مشكلة ما . أي أنه مرتبط أو معني بها انطلاقا من رهانات يكتشفها و يتبناها . و ذلك لأن أي فاعل عنده شكل ما من أشكال النفوذ أو التأثير يستطيع به تحريك أو استعمال موارد ضائعة في التنظيم . و على كل فإنه إذا كانت القضية أو الرهان ضعيف عند الفاعل ، فإن الفاعل لا يكون له تحرك كبير و لا أهداف كبيرة . أو أن الأهداف غير مهمة عنده ، و بالعكس إذا كانت الرهانات مهمة أو جماعية يكون الفاعل حينئذ يعمل لصالح الجماعة. يتضح مما سبق أن الفاعل هو قبل كل شيء اجتماعي يتمتع بهامش من الحرية قد يكون فرد أو جماعة ، له هدف و يفترض أن يكون له رصيد أو أرصدة.

2-3 الأرصدة Les atouts :

هي المزايا التي يستعملها الفاعل من أجل الوصول إلى أهدافه . الملكية ، المال ، التعليم ، الاتصالات الشخصية الكاريزمية ، الموهبة ، امتلاك بعض الأشياء مثل المفاتيح والرموز ...كلها عبارة عن أرصدة . وفي بعض الحالات القوة الفيزيائية تعتبر كرصيد ، مثل الشباب ، الصحة ، فالأرصدة المتبعة من طرف الفاعلين تتغير حسب الحالات.

3-3 الرهانات Enjeux :

و هي تلك الأهداف أو القضايا التي من أجلها يقوم الفاعل ببناء إستراتيجيته اتجاه الآخرين ، في أي علاقة بين الأفراد أو بين المؤسسات و الرهان الأقصى هو الحصول على السلطة التي تتميز بالتغير و التحول، ذلك لأنه دوما يكون الفاعل إما في حالة ربح أو في حالة خسارة. وهنا تدخل مدى نجاح العقلانية في اختيار الوقت و الهدف و الإستراتيجية المناسبة .

3-4 هامش الحرية :

من جهة أخرى السلطة تكمن في هامش الحرية أي قدرة الفاعل في رفض ما يطلبه منه الآخرون و بالتالي الموارد و الأرصدة هي التي تعطيه هذا الهامش من الحرية . كروزيه يركز على أن السلطة هي

الوظيفة الشاسعة التي تلعبها منطقة اللايقين و القدرة على مراقبة هذه المنطقة من خلال لاحتمالية سلوك الفاعل . يقدم كروزيه مفهوما جديدا في عملية إستراتيجية الفعل ، ضمن ما يعرف بـ " منطقة الارتياب أو اللايقين".

3-5 منطقة الارتياب (عدم اليقين) :

في كل تنظيم يمكن أن تتواجد ثغرات(فجوات تنظيمية) أو معارف مفقودة لم ينتبه لها التنظيم الرسمي مثال: لا يوجد مدة محددة لفترة صيانة الأعطال في الآلات أو تحديد وقتها. أولا يحدد التنظيم حجم الرقابة التي يفرضها على العمال من طرف رئيس الورشة . إذا فإن مثل هذه الأمور الغامضة أو المبهمة إنجاز التعبير ، هي ما يسميه كروزيه بمنطقة اللايقين أو الارتياب . و الفاعل الاستراتيجي هو الذي يحاول الاستحواذ عليها أو التحكم فيها ، ليمارس نوعا من الضغوط أو النفوذ أو السلطة على الآخرين .فهو مورد هام يتخذه الفاعل ليمارس فيه التحرك ضمن هامش الحرية. فالفاعل الذي يتحكم في هذه المنطقة يتمتع بالاستقلالية و القدرة على إخفاء لعبته.

لذلك فإن الكل يركز على منطقة اللايقين المراقبة من طرف الفاعلين، فمن يتحكم فيها بقوة مقابل الآخرين، إذ يجعلها غير مرتقبة لديهم .بواسطة كفاءاتهم أو معلوماتهم، أو معرفتهم للقواعد الداخلية أو للمحيط .كل واحد من الفاعلين يستغل منطقة لايقين من أجل ضمان استقلاليته و الوصول إلى رهاناته فعلى الباحث الملاحظ الذي يستعمل التحليل الاستراتيجي أولا تحديد الفاعلين و فهم رهاناتهم و ما هي السلطة التي يمتلكونها للوصول إلى هذه الرهانات و الأهداف و كشف ما هي منطقة اللايقين التي يركزون عليها.و هذا هو الذي يمكن أن نسميه بالفعل الاستراتيجي لكل لاعب . فما هي الإستراتيجية؟

3-6 السلطة: Le Pouvoir

يفترض كروزيه أن التنظيم أو أي بناء هو اجتماعي و قائم على أساس العلاقات الاجتماعية و هذه الأخيرة هي أساس علاقات سلطة.

إن البناء التنظيمي هو مجموع الفاعلين ، إذن لا يمكن تحليل ذلك البناء إلا بواسطة التفكير حول علاقات السلطة ، فعلم اجتماع التنظيمات يقوم على تحليل علاقات السلطة داخل أماكن العمل.

والسلطة هي علاقة قوة أي كل واحد يمكنه الحصول على مزايا على حساب الآخرين، لكن بالتوازي أي كل واحد لا يمكنه الانهزام كلية، أمام الآخر.

إن التحليل الاستراتيجي يربط ظاهرة السلطة بالتنظيم الذي يعتبر كمكان لممارسة السلطة بين مختلف الفاعلين فلا يمكن تصور علاقات سلطة إلا داخل تنظيم ، فهما مرتبطان الواحد بالآخر .

فالفاعلون الاجتماعيون لا يمكنهم الوصول إلى أهدافهم إلا بوجود علاقات السلطة، لكن في نفس الوقت لا يمكنهم فرض سلطتهم الواحد على الآخر إلا بإتباع أهداف جماعية للتنظيم .

وتبين له في دراسته عن السلطة والواقعية في الاحتكار الصناعي أنه:

- لا يتوافق التوزيع الحقيقي للسلطة مع التوزيع التنظيمي الذي يقدمه النظام .

- تتواجد مختلف الجماعات والفئات المهنية في استراتيجيات من اجل الإبقاء على السلطة او الزيادة فيها .

- الوسيلة الوحيدة للحصول على السلطة هي مراقبة منطقة الارتياح .

- تحاول كل فئة التأثير بالارتياح، وهي ما يمتلكه العامل من الكفاءة والقدرة المهنية العالية أو التخصص المهني، تمنح صاحبها امكانية تفاوضية عالية، تجعله يستخدم منطقته الارتياحية لعصب الآلة عمداً لاستخدامها كرهان يواجه ويفاوض به السلطة كما ذكرنا سابقا .

لهذا كانت سلطة الصيانة بالمصانع واسعة أمام الإدارة، مما يجعل كروزيه يستنتج أن الظاهرة البيروقراطية ليست من طبيعة ثقافية بل من طبيعة بنائية.وسلم في الأخير بأنه لا يوجد أي خالٍ البحث على السلطة، وإن كانت غير رسمية .

4- نقد لأفكار " كروزيه "

إن تصور السلطة في المقاربة الاستراتيجية مركزي، لتفسير كيفية بناء علاقات العمل وفهم استراتيجية الفاعلين في ترهين علاقة السلطة والتنظيم القائم، كما يساهم في تفسير استقرار المنظومة. فأهمية السلطة تقاس على حسب عدم التوقع ووجاهة مناطق عدم اليقين والموارد المتبادلة بين الفاعلين. إنهم يدركون علاقات السلطة ويتمثلون مناطق عدم اليقين وينتجون استراتيجيات وسلوكات لإرضاء حاجات راهنة على حسب إكراهات المحيط العام والخاص. فينتجون سلوكات بديلة تواجه تلك الإكراهات وبما يملكون من موارد يمنحهم إياها المحيط. وهذا التأثير المتبادل لاستراتيجيات الفاعلين فيما بينهم ينتج منظومة نمط العلاقات المستقرة.

ويمكن القول في الأخير على أن التحليل الاستراتيجي للتنظيمات قدم خدمة لسوسيولوجيا التنظيم من خلال طريقته المبتكرة ، لكنه يبقى خاصا بنمط مجتمعي متميز و بمؤسسات ذات طابع تنظيمي و ثقافي و أفراد لهم خصوصيات مميزة كذلك هذا ما يجعل عملية بناء الهويات " ترتبط بأشكال العقلانيات التي تستند إليها استراتيجيات الفاعلين الذين تحدد هوياتهم من خلال مشاركتهم في الفعل الاجتماعي ضمن نسق العلاقات الاستراتيجية التي تربطهم بالآخرين "1.

¹M. Crozier et E.Friedberg :L'acteur et le système : op.cit. ; p 220.

✚ خلاصة الفصل :

لقد اقتصر " فيبير " في تفسيره لظاهرة تقسيم العمل على الجانب الديني ، الذي ربطه بالروح الرأسمالية و الأخلاق البروتستانتية ، كما حلل مهنة عالم الاجتماع " و مهنة " رجل السياسة " أين توصل في الأخير إلى أن هذين المهنتين لا يمكن ان يجتمعا في رجل واحد نظرا لاختلاف توجهات كل واحد منهما فعلى عالم الاجتماع إلا يتبنى السياسة و إلا باءت مهنته بالفشل¹ . و يعتبر " التنظيم البيروقراطي " هو الإسهام الرئيسي الذي قدمه لنا " فيبير" فيما يخص المهنة ، و قد جاء ميرتون و كروزيه مطّورين أفكاره و مكملين لها فاهتموا بالجوانب الغير رسمية في التنظيم و التي أغفلها " فيبير " ، و بالتالي يمكن القول أن دراسة المهنة في هذه المدرسة تقتصر على دراسة جوانب التنظيم التقني للمهنة ببعديه الرسمي و الغير رسمي ، و لكن ما يعاب على هذا الاتجاه هو أنه لا يجيب عن سؤالنا : ما لذي تعنيه هذه المهنة لأصحابها ؟ و كيف يمكن لحس الانتماء لها بأن يعزز من الأداء الوظيفي ؟ كما أنّ الصراع بالإضافة إلى أنه يحدث بين الأفراد في التنظيم فهو يحدث أيضا على مستوى الجماعة المهنية الواحدة أو التخصص الواحد ، فبينما يدافع الفرد على مصالحه الخاصة لا بد له ان يجتمع مع الآخرين في نفس القطاع لتزيد قوته أكثر و يفرض وجوده بشكل أقوى و هذا ما تفتنت إليه المدرسة التفاعلية و اتجاهاتها الحديثة و التي سنتطرق إليها في الفصل الموالي.

¹ انظر : ماكس فيبير : "العالم و السياسي" ، ترجمة : سعيد سبعون ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، د/ط ، 2008 ، ص 52.

الفصل السادس : التنظيم المهني في المدرسة التفاعلية

و السوسيولوجيا الحديثة

• تمهيد

- I- التنظيم المهني في المدرسة التفاعلية
- II- الاتجاهات الحديثة حول التنظيم المهني .
- III- حوصلة حول مفهوم التنظيم المهني .

• خلاصة الفصل

تمهيد :

بالرغم من أنّ " ماكس فيبر " ركّز اهتمامه على " فعل الفرد " لدرجة أنّه العديد من الباحثين اعتبروه من أنصار " مدرسة التفاعلية " إلا أنّنا لا نتفق مع هؤلاء بل للفكر الفيبري خصوصياته في تحليل المهن التي رأينا في الفصل السابق و التي يمكن أنّ نلخصها بقولنا أنّه أعطى " تنظيما تقنيا " للمهنة بينما أنصار مدرسة " التفاعلية " يعطون ما يمكننا أن نسميه " تنظيما ذاتيا " لها ... و هذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل من خلال اسهامات بعض علماء الاجتماع في هذا المجال ، و لقد أدركنا في هذا الفصل " الاتجاهات الحديثة " حول " التنظيم المهني " لأنّ نقطة الانطلاق لدى هؤلاء كانت أساسا من تقديم للوظيفية و للتفاعلية و لكن توجههم كان تفاعلي أكثر منهم وظيفي و سوف نرى ذلك في العناصر الموالية .

1- التنظيم المهني في المدرسة التفاعلية :

مع زيادة اهتمام التيار التفاعلي في دراسة السلوكيات اليومية ، وجّه اهتمامه إلى فكرة " المهنة" و " التنشئة الاجتماعية " على الرخصة و التفويض و التبديل و التفاوض ... الخ . و قد أشار " ايفريت هوجز " - و لا سيما في مجموعة مقالات نشرت في عام 1958 م تحت عنوان " الرجل و مهنته " - و كذلك ، فعل كل من " فريد دافيس " و " إليوتفريدسون " إلى أهمية التفاوض العوالم الاجتماعية ، و الاحتكار و المسارات الذاتية المهنية في تأسيس المهنة ابتداء من " النشاط الأول المشترك ثم " بداية التخصص و الصراع وصولا الى " اضعاف التخصصات الاخرى و الالتزام بمهنة محددة و احتكارها ، و لكي نفهم أكثر اسهامات " المدرسة التفاعلية " حول مفهوم المهنة ، لا بد أولا من التذكير بكيفية تأسيس هذه النظرية في علم الاجتماع .

1- نظرية التفاعلية الرمزية :

1-1 نشأتها و تطورها :

نظرية أمريكية بارزة في علم النفس الاجتماعي تركز اهتمامها على طرق تكوين المعاني خلال عملية التفاعل ، و هي تضع في المحل الاول من اهتمامها تحليل معاني الحياة اليومية ، عن طريق الملاحظة المباشرة للصيقة ، و زيادة درجة الألفة الحميمة (حول المبحوثين) ، ثم تعتمد على ذلك في الوصول الى فهم للأشكال الأساسية للتفاعل الانساني ، و قد تأثرت التفاعلية الرمزية تأثراً قوياً بالبرجماتية ، و بمدرسة شيكاغو في علم الاجتماع ، و الكتابات الفلسفية لـ "جورج هيربرت ميد" ، و التي أخذ يطورها في الثلاثينات من القرن 19 ، و الواقع أنها نظرية محدودة النطاق¹ و حسب " ميد " لكي نفهم معنى صيغة " التفاعل الرمزي " يقتضي التوقف عند طبيعة التوافق نفسه و عند طبيعة الوسائل و الموارد التي يعبئها ، لنبدأ بتفحص قدرة كل فاعل على " أخذ دور الآخر " ، هذه الصيغة إذا فهمت حرفياً توحي بأن النشاط المتبادل بين أفراد مجتمعين بشكل مناسب يميل نحو مبادلة يمتلك كل فاعل إدارتها و السيطرة عليها ، و لا يكون ثمة اتصال ممكن مع الآخر إلا إذا كان كل واحد من الشركاء يمكن أن يحل محل الآخر ، على الأقل فكرياً .²

أما المصطلح نفسه فقد صكّه " هيرتبلومر " في عام 1937 .³ و قد تطورت التفاعلية الرمزية في جامعة شيكاغو خلال العقود الأولى من القرن العشرين ، ثم بدأت تحتل مكانة بارزة عندما سيطرة مدرسة شيكاغو على علم الاجتماع الأمريكي في تلك الفترة . ثم عادت لتحتل موقعا مؤثرا مرة أخرى خلال الستينات كنوع من التحدي لسيطرة تالكوت بارسونز و النظرية الكبرى (و كان يشار إليها أحيانا عند أوج ازدهار الوظيفية بأنها تمثل : المعارضة المخلصة ") . و قد أثرت بشكل خاص في تطوير نظرية الوصم في دراسة الانحراف ، كما أثرت في مجالات أخرى مثل دراسات المهن (إيفريت هوجز) ، و علم الاجتماع الطبي (أنسلم شتراوس) و دراسة التفاعل داخل الفصل المدرسي .

و كان لشتراوس فضل الريادة في عدد من التطورات التي عرفتها نظرية التفاعلية الرمزية ، فمنذ دراسته المبكرة عن الهوية (التي صدرت في كتاب عنوانه : مرايا و أقنعة ، عام 1969) و حتى صياغته لمفهوم النظام المنفك عليه ، نجد اعماله تمثل نموذجا لاهتمام منهجي رئيس بالبحوث الكيفية (

1 محمود عودة: أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، د/ ط، 2000، ص 95 .

2 ريمون بودون: أبحاث في النظرية العامة في العقلانية: العمل الاجتماعي و الحس المشترك، المرجع السابق، ص: 346 .

3 Marc Montoussé et Gilles Renouard : "100 fiches pour comprendre la sociologie" ; 4 Edition ; Breal ; Paris ; 2009 ; P 114 .

التي كان يجريها في بيئات و مجالات طبية) ، وتطوير الاستراتيجيات الملائمة لإجراء مثل هذه البحوث (الاتجاه الذي يعرف باسم النظرية الموثقة) ، و صياغة نظرية في دراسة الحالة تتجاوز موضوعها المباشر لتأخذنا اتجاه نوع من علم الاجتماع السوري¹.

2-1 المفاهيم الأساسية في التفاعلية الرمزية :

تستند هذه النظرية إلى مجموعة من المفاهيم الأساسية و هي : الرموز و المعنى و التوقعات و السلوك و الأدوار و التفاعل .

1-2-1 الرموز و المعنى :

ينطلق " جورج ميد " من مسلمة أساسية مؤداها أن الانسان ، شأنه شأن الأنواع الحيوانية تمارس حركات و اشارات و تصدر أصواتا في استجابتها لبعضها البعض ، لكن النوع الانساني فقط هو الذي سرعان ما يحول تعبيرات الوجه أو الاشارات الى رموز ، و أصوات و أفعال تتطوي على معنى و تكتسب الرموز أهميتها و تصبح ذات دلالة حينما تكتسب نفس المعنى لدى مستقبلها ، نفس المعنى الذي كان في هذه الحالة رموزا اجتماعية تكتسب نفس المعنى لدى مستقبلها ، نفس المعنى الذي كان في ذهن مرسلها أو صاحبها ، بأسلوب آخر حينما يصبح للرمز معنى مشتركا فهي تصبح في هذه الحالة رموزا اجتماعية تكتسب من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين و لكي يصبح الانسان انسانا فإنه لا بد أن يمتلك القدرة على التفكير التي هي نتيجة لسياق لغوي (و السياق اللغوي هو نسق من الرموز ذات الدلالة و المعنى)².

1-2-2 التوقعات و السلوك :

إن المجتمع هو في نهاية الأمر كمية أو حجم معين من التفاعلات التي تجري بين أعضائه ، و هو يتكون من جماعات يرتبط الأفراد من خلالها ببعض البعض بالإضافة الى العلاقات التي اربط بين هذه الجماعات ذاتها كجماعات .

و يتم تنظيم السلوك داخل الجماعات و بين الجماعات و بعضها البعض³ و تنسيقه من خلال التوقعات ، و هي التوقعات التي تخلق و تتطور بواسطة " الآخر " الهام أو المؤثر أو " الآخر المعمم ")

¹جوردون مارشال : "موسوعة علم الاجتماع" ، المجلد الأول ، ترجمة : محمد الجوهري و آخرون ، المجلس الأعلى للثقافة و الترجمة ، ط 2 ،

2008 ، ص 415-417

²جون . ر . سيرل : المرجع السابق، ص 28 .

³محمود عودة:المرجع السابق، ص 96

أي الآخر كرمز عام) فالناس من خلال التفاعل يتعلمون ان يتصرفوا بالطريقة التي يتوقعها الآخرون منهم و من ثمّ فهم يراعوا أن يكون سلوكهم مطابقا للأنماط السلوكية التي تحدث في المؤسسات و النظم الاجتماعية التي خلقوها و هم يتعلمون أيضا أن الآخرين لديهم نفس التوقعات و من هنا فإن أنماط العلاقات بين الناس و جماعاتهم تشكل البنية الاجتماعية و تتجلى طبيعة المجتمع في أنه جماع للتوقعات المتبادلة و السلوك الذي ينجز هذه التوقعات¹.

1-2-3 الأدوار و الأفعال :

يؤدي المجتمع مهامه و يستمر في البقاء بسبب قدرة الناس على استخدام السلوك الرمزي ، أو السلوك الذي يستخدم الرموز كنتيجة لامتلاك اللغة و من أهم النتائج المترتبة على هذه الحقيقة هي ما يسمى بالوعي الذاتي ، فالطفل الانساني يصبح واعيا بذاته كنتيجة لخبرته باللغة و تعامله معها ، و إلى المدى الذي تتطور فيه قدراته اللغوية . فإنه يتعلم معاني الكلمات و الاتجاهات المرتبطة بهذه المعاني و التي يعبر عنها أولئك الذين يستخدمون هذه الكلمات ، ثم يتعلم فيما بعد ما يتوقعه الآخرون من سلوكه و بمرور الوقت يكتسب هو ذاته توقعات مشابهة بالنسبة للآخرين ، إن مجموعات التوقعات المرتبطة بسلوك أشخاص معينين تسمى أدوارا و الأدوار هذه هي بمثابة دالة أو انعكاس عضوية جماعة معينة .

1-2-4 التفاعل :

إن المجتمع إذا في ضوء النظرية التفاعلية الرمزية هو شبكة معقدة من الأفعال الفردية و التفاعلات بين الأفراد و أن جميع هذه الأفعال و التفاعلات منظمة و مراقبة و مدفوعة بالعضوية الجماعية بما يترتب عليها من أدوار و توقعات أدوار . و يستمر المجتمع في اداء مهامه و في البقاء بسبب التنشئة الاجتماعية للناس حتى يصبحوا قادرين على مواجهة التوقعات ، هذه العملية التي تبدأ منذ لحظة الميلاد ، ذلك لأن الأفراد يعتمدون على بعضهم البعض في المنافع و الخدمات الضرورية لبقائهم . و من ثم فإن الأفراد يستدمجون كافة متطلبات أداء الأدوار ، و يتطلع كل منهم إلى إنجاز الأدوار المتوقعة منه و من ثم فالمجتمع يعمل في تناسق و تعاون من أجل انجاز التوقعات و يتخذ من التدابير المتمثلة في أشكال الثواب و العقاب (و هي تشكل أنماطا واقعية اضافية لأداء الأدوار) ما يراه كافيا و ملائما لإنجاز هذه التوقعات².

¹جوردون مارشال: المرجع السابق، ص 417 .

²محمود عودة ، المرجع السابق، ص 97-98

و تتشكل الأدوار المعقدة (الأب- الأم - المدرس) الثقافة أو هي توجد في الثقافة الخاصة بمجتمع ما في زمان ما و هي تعرف ما ينبغي أن يكون عليه سلوك الفرد بوصفه عضوا في جماعة معينة و له أدوار معينة ، و هذا ما يعرف بتوقعات الدور ، على سبيل المثال ، سوف يتعلم الطفل من خلال تطوره و نموه في أسرته ليس فقط كيف يتعامل مع أسرته و ماذا تتوقعه منه أسرته بل أيضا كيف تتصرف الأسرة و أعضائها إزاء الجماعات الأخرى كالدولة و المؤسسة الدينية و غير ذلك ¹.

1-3-3 المحاور الأساسية لفهم التفاعلية الرمزية :

و يمكن القول أن للنظرية أربعة محاور رئيسية هي :

1-3-1 تعامل الأفراد مع الرموز

يتولى الفاء الضوء على الطرق التي يجيد بها البشر التعامل بالرموز ، باعتبارها سمة مميزة لهم فهم وخدمهم من بين كل الكائنات الذين يستطيعون بفضل الرموز انتاج الثقافة و استخدامها في نقل تاريخ معقد من جيل الى جيل ،² و يبدي التفاعليون الرمزيون دائما اهتماما ملحوظا بدراسة الطرق التي يضيفي بها الناس معان على أجسامهم ، و على مشاعرهم و على ذواتهم و على تواريخ حياتهم و المواقف التي يمرون بها ، و عموما على العوالم الاجتماعية الكبيرة التي يتواجدون بها ، و تستخدم في مثل هذه الدراسات الاستراتيجية البحثية الملائمة ، مثل الملاحظة بالمشاركة ، والتي من شأنها تمكين الباحث الوصول الى معرفة هذه الرموز و المعاني³ ، و على نحو ما نجد في مؤلف "هوارد بيكر" : " عوالم الفن " ، الصادر عام 1982 ، و كتاب " آريهوخشيلد " : " القلب المروض " الصادر عام 1983 . و نلمس هنا الصلة الكبيرة بعلم الدلالات (السيميولوجيا) . و لكن على خلاف بعض الاتجاهات في علم الدلالات التي تلتمس معرفة البنى اللغوية ، نجد ان التفاعليين الرمزيين أكثر اهتماما بطرق ظهور المعنى باستمرار ، و اتصاف هذا المعنى بالسيولة ، و الازدواجية (الابهام) ، و الارتباط بالسياق ، و قد قدم بيرن بانا يجام وصفا مهما للمعنى في التفاعلية الرمزية في كتابه : " إضفاء الدلالة على الأفعال " ، الصادر عام 1985 .⁴

¹فضيلديو: المرجع السابق، ص 20.

²محمود عودة: المرجع السابق، ص 99

³جون . ر . سيرل : المرجع السابق ، ص 30.

⁴Claude Dubard et Pierre Tripier " Sociologie des professions", op.cit. p 115.

1-3-2 المحور الثاني: العملية و الظهور

فالعالم الاجتماعي في نظر التفاعليين عبارة عن شبكة دينامية جدلية ، و المواقف تواجهها دائماً نتائج غير مؤكدة أو مستقرة ، و الحياة و تواريخ كل حياة منخرطة على الدوام في عملية تحول و سيرورة ، لا تثبت على حال واحد و لا تتوقف عن الطفرات ، و الاهتمام هنا لا ينصب على معرفة الابنية الصارمة (كما هو الحال في مدارس نظرية اخرى عديدة في علم الاجتماع) ، و انما ينصب على ملاحقة مسارات النشاط بما يرتبط بها من عمليات توائم و ما ينجم عنها من نتائج . و المفاهيم الأساسية لدى هذا الاتجاه نجد :

- السلك المهني .
- النظام المتفق عليه .
- السيرورة .
- مواقف اللقاء .
- التحكم في الانطباع ...¹

1-3-3 المحور الثالث: العالم الاجتماعي و الذات

بوصفه يقوم تماماً على التفاعل . فلدى أصحاب وجهة النظر هذه لا يوجد فرد وحيد منعزل فالبشر في حالة ارتباط دائم مع " الآخرين " .
و اهم وحدة اساسية في التحليل التفاعلي هي :

- الذات (الانا) : التي تهتم بالطرق التي يستطيع الناس (أو في الحقيقة يتهيأ لهم) أن ينظروا إلى أنفسهم كموضوعات ، و يضطلعوا بدور الآخرين من خلال عملية أداء الدور . و تبدو هذه الفكرة بصورة جلية في فكرة تشارلز هورتين كولي عن مرآة الذات ، و في فكرة ميد الأكثر عمومية عن الذات .
و هناك اتفاق في معظم الأحوال على ان مصطلح " الذات " مستمد من فلسفات كل من هورتون كولي ، و ويليام جيمس ، و جورج هيربرت ميد ، و أن هذا المصطلح يمثل أساس النظرية التفاعلية الرمزية ، و هو يوضح القدرة التأملية و الاسترجاعية للبشر على ان ينظروا لأنفسهم كأشياء او

¹ ريمون بودون: مناهج علم الاجتماع ، المرجع السابق ، ص 230 .

موضوعات يخضعونها لتفكيرهم . فالذات على حد تعبير ميد هي التي تجعل المجتمع البشري المتميز ممكنا (انظر كتابه : العقل ، الانا و المجتمع) الصادر عام 1934) و يميز هذا الكتاب بين مرحلتين في عملية تكوين الذات :¹

الاولى يعبر عنها بضمير المتكلم " أنا " ، و هي تعبر عن الجانب التلقائي الداخلي الذاتي ، و الثاني يعبر عنها بضمير الملكية " لي " و تعني مجموعة الاتجاهات المنظمة عن الذات لدى الآخرين ، و ذات الصلة بالمجتمع الواسع .

والمرحلة الثانية هذه هي الأكثر اجتماعية و الأكثر تحديدا ، و يطلق على هذا الجانب غالبا مفهوم الذات : أي كيف يرى الناس أنفسهم في عيون الآخرين – و هو الجانب الأكثر قابلية للدراسة . و تنمو الذات من خلال الاتصالات و الرموز حيث يصبح الطفل تدريجيا قادرا على تقمص أدوار الآخرين و توضح مناقشات ميد أن هذا النمو يتم خلال مراحل أنشطة اللعب و المباريات و ما يطلق عليه الآخر العام . و يشير " مفهوم الآخر العام" إلى مجموعة الاتجاهات المنظمة الخاصة بالمجتمع ككل – و ليس فردا بعينه – و التي تمكن الناس من استدماج الإحساس بقيم المجتمع في تصورهم أو مفهومهم عن الذات .²

و من بين احد الكتابات عن " الذات " تعد كتابات " موريس روزنبرج " الأكثر اهمية و تشويقا خصوصا علاقتها بدراسة ثقافات الشباب ، فهو يحاول التمييز بين مجموعة عناصر تحليل " مفهوم الذات " و هي :

- المحتوى
- البناء
- الأبعاد
- الحدود

و يعرف " مفهوم الذات " بأنه :

" مجموع أفكار و مشاعر الفرد عن نفسه كموضوع للتأمل ، أما عن المحتوى فيتضمن الكيانات الاجتماعية (الجماعات و المكنات) المعروف اجتماعيا أنه ينتمي إليها كأن يكون أسودا أو أنثى أو غير ذلك ، كما يتضمن النزعات (أو الاستعدادات للاستجابة انطلاقا من كونه أسودا أو أنثى أو غيرها

¹محمود عودة :المرجع السابق، ص 100

²Claude Dubard et Pierre Tripier" :**Sociologie des professions**", op.cit. p 116.

من السمات التي يرى المرء بأنه يتسم بها) ، و العلاقة بين الكيانات الاجتماعية و النزعات أو الاستعدادات الداخلية هي التي تمثل بناء الذات . كما أن الاتجاهات و المشاعر التي يمتلكها المرء عن نفسه تأخذ سلسلة من الأبعاد (تشمل من بين ما تشمل : الوضوح ، الاتساق ، و الاستقرار) . كما يميز روزنبرج أيضا بين ما يطلق عليه : الذات الموجودة (و هي صورتنا عما نحن عليه) و الذات المرغوبة (و هي الطريقة التي نقدم بها أنفسنا في موقف ما) ، و أخيرا يشير مفهوم الحدود بالنسبة للذات إلى ما يطلق عليه امتدادات الذات ، و التي يدخل ضمنها مثلا خجل المرء من أصوله المتواضعة ، و فخره بما لديه من ملابس تساير الموضة .

و يستخدم مفهوم الذات أيضا في مجالات العلاج و الإرشاد و علم النفس ، و لكن بطرق مختلفة إلى حد ما ، حيث ينظر إلى الذات باعتبارها حاجة داخلية أو إمكانية كامنة ، و يعرض علماء النفس الاجتماعي عادة مجموعة من المصطلحات المرتبطة بالذات و المشتقة منها مثل : مفهوم الوعي الذاتي (الذي يركز نحو الداخل عن الذات) ، و مفهوم تصور الذات (أي وجهة نظر الفرد في ذاته الحقيقية) ، و كشف الذات (أي كشف المرء عن نفسه الحقيقية للآخرين) ، و الانطباعات الذهنية عن الذات (أي الانطباعات العارضة عن الذات التي تتغير خلال المواقف) ، و إدراك الذات (أي العمليات التي من خلالها يفكر الأفراد في انفسهم و يتعرفون عليها) .¹

1-3-4 المحور الرابع : النظر إلى ما وراء هذه الرموز

و هو مشتق من جورج زيمل ، فالنظر إلى ما وراء تلك الرموز من معنى و عمليات و تفاعلات لكي تحدد الانماط الأساسية أو الأشكال الأساسية للحياة الاجتماعية . فالتفاعليون يبحثون عن " العمليات الاجتماعية الحقيقية " . و هكذا فعندما يدرسون خبرات الحياة الخاصة بالأطباء ، و عازفي فرق الرقص الموسيقية ، و متعاطي المخدرات ، و المتحضرين ، يستطيعون أن يعثروا على العمليات المشتركة الفعالة وراء كل تلك التجمعات التي تبدو متباينة و بعيدة عن بعضها . و يمكن أن نجد مثلا ممتازا لذلك في مؤلف بارنيجلاس و أنسلم شتراوس : "عبور المكانة" ، الصادر عام 1967 ، و الذي يقدم نظرية تفاعلية صورية في التغيرات الملازمة للمكانة .²

¹جوردون مارشال: المرجع السابق: ص(644-645)

²ريمون بودون: "إبحاث في النظرية العامة في العقلانية : العمل الاجتماعي و الحس المشترك" ، المرجع السابق ، ص 69 .

1-4 المدونة الرمزية و اختيار المهنة :

إنّ الاتصال الرمزي ليس تصوريا بصورة دقيقة ، و لا حتى شفويا بصورة أدق ، و الاتصال التصوري ليس خاليا من الخطأ و سوء الفهم ، و غنّ التصور الذي ترتبط به كل كلمة يمكن أن يعتبر بما يشير إليه أو بما يضيفي من قيمه .¹

لا يكفي لكي يكون لدينا مدونة أن يعطى مخزون من الصور و الحركات و الكلمات ، يقتضي كذلك توفر جملة من قواعد الاستعمال و التركيب . و إنّ اللجوء إلى هذه القواعد النحوية أكثر ضرورة مع ذلك من الموارد التي تطبق عليها المدونة الغامضة في ذاتها .

ليس صعبا جدا في أي مكان التمييز بين رجل مسن وولد صغير ، أو بين رجل و امرأة ، و لكن رتبة شخص معيّن و فئة السن التي ينتمي إليها الفرد ، و علاقات قرابته مع أفراد آخرين ، ليست مدونة على وجهه ، فبفضل مدونة رمزية :

- الملابس
- الشكل
- مستوى الاستهلاك و نمطه
- المفردات
- اللهجة
- الأسلوب

يمكن أن تصبح المعلومات الخاصة بوضع هذا الفرد قابلة للفهم.²

كما ان تقنين الأوضاع ليس أبدا متماسكا تماما ، و بالفعل يكون للوضع أبعاد عدة ... فمثلا يمكن تقييم السلطة التي يمتلكها فرد معين في أحد التنظيمات أسها من تقييم سلطته في الجماعة التي يقيم معها ثمة في كل مجتمع عدد من المدونات بمقدار يساوي على الأقل أبعاد الفعل الاجتماعي و بسبب هذه التعددية ، هل يقتضي استبعاد إمكانية وجود " مدونة للمدونات " ؟ إن وظيفة الدمج هذه يملئها غالبا مفهوم نظام القيم ، الذي يعتبر بصفته جملة الأفضليات الجماعية التي تفرض نفسها على جميع الأفراد و جميع الفئات الاجتماعية ، ولكن يتعلق الأمر بمجموعة قليلة التماسك و عملية بالكاد ، تتعلق بمزيج

¹ ريمون بودون : "المعجم النقدي لعلم الاجتماع" ، المرجع السابق ، ص : 346 .

² Jean Etienne et Henri Mendras : "les grands thèmes de la sociologie par les grands sociologues" : op.cit. ; p 145 .

المفردات أكثر من الدقة النحوية ، كما ان الرمزية الاجتماعية التي تتجسد فيها التمثلات الاجتماعية ليست مدونة بحصر المعنى ، و لذلك إنّ نعت الادراكي الذي يستعمله غالبا شراح ميد للإشارة للرمزية الاجتماعية ، ينبغي أن يؤخذ بشكل من الحيطة فهي لا تشكل أكثر من الرحم الذي تتغذى فيه في آن واحد التمثلات الاجتماعية و التأمل النقدي لعالم الاجتماع الذي يبذل قصار جهده لفهمها ¹.

¹Claude Dubard et Pierre Tripier "Sociologie des professions", op.cit. p (99-100).

2- نماذج من دراسة المهنة في المدرسة التفاعلية :

ممثّل هذا التيار هو هوجز "Hughes" حيث ينقد التيارات السابقة و يعتبر انه بتركيزنا على المهن الصناعية و المهن المعتمدة من طرف الجامعة ، أو على التنظيم الرسمي او الغير رسمي داخل المؤسسات الرسمية ، يكون علم الاجتماع قد ترك جمهوره في جهل كبير حول نشاطات مهنية كثيرة ..¹ فحسب هوجز يجب أن نتخلص من جميع المفاهيم أو المعلومات التي تمنع من رؤية المشاكل الرئيسية التي تواجه الافراد في مهنتهم أيا كانت و يجب ان نجد مفاهيم وآراء تسمح لنا بإجراء مقارنات بين كل المهن . وهذه الأخيرة يجب ان تحلل كعمليات ذاتية معبرة و كعمليات و كعلاقات ديناميكية مع الاخرين و هكذا نستنتج أن : «التفاعلية تقيم المهن كأشكال لتحقيق الذات» فكل مهنة أيا كانت يجب ان تدرس كعملية بيوغرافية تعبر عن الهوية و يرى هيوجز أن الفرد نفسه هو الانسب لوصف و تحليل مهنته من هنا درس هو و تلامذته مهنا مختلفة مثمانين المونوغرافيا أي " الدراسة بالمعايشة " و " دراسات " قصة الحياة " ، و هذه الأمثلة هي كما يلي :

- الأول : Sutherland الذي استخدم تقنية " قصة حياة " في دراسته لمهنة السارق في سنة 1937 .
- الثاني : " Hughes " الذي درس كيفية صناعة " مهنة الطبيب " ، و لديه كتاب " الرجل و عمله " الذي نشره في سنة 1955 .
- الثالث : " Howard Becker " الذي نشر كتابه عام المهم حول الانحراف ، و درس فيه " مهنة موسيقلر الجاز " و ذلك باعتماده على " الدراسة بالمعايشة " و من هنا- و من خلال هذه الأمثلة - تركز الأطروحة الرئيسية ل " هيوجز " فيما يلي :

- لماذا لا نأخذ بعض النشاطات بعين الاعتبار في علم الاجتماع .
- كيف تؤسس المهن و كيف تبدأ ميدانيا ؟
- كيف يعالج عالم الاجتماع هذه القضايا ؟
- ما هي الطرق العلمية التي يتبعها الفاعلين المنتمين لمهن أو تخصصات جديدة في فرض وجودهم ؟

¹ Ibid : P 102 .

1-2 صناعة الطبيب عند هوجز :

حدد هوجز اربعة مبادئ للمهن عند تحليله لمهنة الطب وتعتبر هذه المبادئ قاطبة مع غيرها من التيارات يمكن ان نلخصها كما يلي:

1-1-2 كل مهنة يجب أن يكون عندها سلوك و لغة لا يعرفها الآخريين:

بمعنى يجب أن نحس حقا بالتميز و الانفراد و حدوث قاطبة في هذه المهنة كل من سلوكي و كلامي و ثقافتي و قيمي يدل على أن النشاط الذي أقوم به يختلف عما يقوم به الآخرون ، و اثبت لهم أنهم يحتاجون لي حقا ، و ما اعرفه لا يعرفه الآخرون ، بمعنى : كل مهنة لا بد أن يكون لها "سلوك " و " لغة " نحس ان فيهما حقا قاطبة ، فعندما يظهر "تقسيم العمل " يظهر التفرد من اجل التبادل فنقول أنا احتكر هذا الجزء بالإضافة الى ذلك احتكر اللخط المهني (المسار المهني) ، و من هنا حتى يعترف به الناس لا بد ان يتفاوض أو يتصارع.¹

2-1-2 لا بد من صاحب المهنة ألا يكتفي بذلك فقط:

بل لا بد له من معرفة مصدر الفعل(الامراض)، و مكان العمل (المستشفيات) و كذلك زبائنه(المرضى)، فاذا لم تكن له القدرة على ذلك و يدعي أنه يعرف فانه بذلك يغير في هويته (أي لا بد من اقتناعه بهويته التي لا بد ان تكون في تغير باستمرار "اقتناع بتغيير الهوية" ولا بد ان يُقنع الآخريين بأنه فعلا صاحب المهنة).

3-1-2 لا بد للطبيب أن يتعلم فلسفة المرض/الشفاء/العلاج:

ليغير في هويته من خلال تغييره لدوره فيصبح ينظر إلى :

أفراد المجتمع كمرشحين للمرض.

يعرف أشياء تقيس المرض (لديه أعراضها و مقاييسها) و عندما يبدأ في قياس المرض تتغير نظريته ورويته فيبدأ في البحث عن أعراض المرض و الشفاء ، و تختلف نظريته الى كل من الشفاء/العلاج/المرض كمصدر للرزق و كذلك نظريته للمؤسسات الطبية.

¹ Jean Etienne et Henri Mendras " :les grands thèmes de la sociologie par les grands sociologues" : op.cit. ; p 155.

❖ معنى المريض: عندما يبدأ الطبيب في النظر للفرد المريض فانه يبدأ في تغيير هويته , يصبح يرى اليه على أنه شيء لا بد من شفاؤه و لديه الأعراض الخاصة بذلك و عندما ينظر للآخرين ينظر اليهم كمرضى.

❖ معنى الشفاء: حتى و ان اختفت الأعراض لا بد من مواصلة العلاج و الا فلن يشفى بمعنى النظرة للشفاء تصبح مختلفة قبل و بعد العلاج و مواصلته و كذلك نظرتة للمستشفى.

❖ معنى المؤسسات : تختلف نظرة الطبيب عندما يزاول العلاج الى المستشفيات فيصبح يوجه المريض الى مستشفى دون أخرى.

د- يجب على الطبيب أن يتعلم دوره: يركز هيوجز هنا على "تصور الدور" و يختلف تصور الدور من فرد لآخر

ان صناعة الطبيب لا تنتهي مدى الحياة فإعداد نفسه لكي يكون " طبيبا " هي اعادة تكوين و بشكل مستمر "نظرتة لمهنته" و "دوره " خاصة في تصوره "للمرض ، للشفاء..." فهي مستمرة مدى الحياة تتغير و يعاد تشكلها باستمرار...

و يركز هيوجز على نقطة مهمة هي:

ان مهنة الطبيب و اختكاره لمهنته لا تكفي هناك دور آخر وهو : " دور اجتماعي" و يتمثل في : "تشكيل الهوية و إعادة تشكيل الدور " فيكون هنا جزء أساسي في الدور يهتم علم الاجتماع و علم النفس.. بمعنى "تعلم الدور" و "بناء الهوية" و " تجديد تعلم الدور" ، جزء أساسي في أي مهنة ، يهتم به الباحث السوسولوجي و كذلك البسيكولوجي في دراسة المهن.

2-1-4 الصراعات داخل المهنة:

هناك صراعات بين مختلف القطاعات المهنية ، فمثلا يقول الأخصائيون للطب العام أنت لست في قلب المهنة , فيعطيه تهميشا في المهنة، فهناك نقطة مهما جدا لا بد أن نضعها في عين الاعتبار و هي:

هناك تفاعل بين " الهوية المهنية" المعطاة من طرف أصحاب المهنة، و الهوية التي يعطيها كل قطاع بمعنى، أن المهنة لديها : " هوية مهنية شاملة " + "هوية القطاعات المهنية".¹

الهوية المهنية عند الوظيفيين تكون شاملة بينما ترى التفاعلية الهوية المهنية مركبة من عدة قطاعات (أجزاء) متنافسة و كل جزء يعطي "هوية" تختلف عن الآخر، لذلك لا يمكننا اعطاء تعريف شامل للمهنة مسبقا.²

2-1-5 المهن كقطاعات :

- كل مهنة تتكون من قطاعات أو أجزاء متنافسة.
- كل جزء يعطي هوية مختلفة عن الآخر.

2-2 مهنة السارق المحترف عند " Sutherland ":

" Sutherland " تلميذ هوجز ، ارتكز كتابه المسمى " السارق المحترف" على أسرار سارق يدعى "ChikComwell" أين شرح له احترافية سارق مثله، و حتى يكون " السارق محترفا حقيقي " لا بد له أن يتحلى بالخصائص التالية:

- معرفة معنى العمل المتقن.
- دور الافراد القدامى في المهنة و خبرتهم.
- نشاط خاص يمتلكه دون غيره :
- و هي مهنة صعبة ،تتعلم من خبرة الشيوخ احتكار نشاط أو مهنة معينة.
- السيادة الإقليمية:

المعرفة التقنية وحدها لا يمكن أن تكفي أبدا . ف " هيوجز" يركز جيدا على هذه النقطة اذ يؤكد على : ضرورة احتكار الفضاء الذي يعمل فيه بمعنى: "الفضاء الذي احتكره يكون لي وحدي ولا اشرك فيه أحدا.. لا يقترب أحد من منطقتة ، لذلك:

¹Claude Dubard et Pierre Tripier : "Sociologie des professions", op.cit. p (100-102).

²rodriguez.h.t : "Le moi et l'autre dans la conscience de l'adolescent", de la chaux, 1972, p5.

- يجب أن تكون له القدرة على اقناع الآخر بسيادته للمنطقة و يستعمل لذلك التفاوض او القوة (تقسيم أوقات العمل مثلا أو استعمال الضغوطات المختلفة كالتحاييل أو التهديد مثلا).. وذلك بهدف افتكاك مجال ممارسة المهنة الخاص به أو بجماعته دون غيره و ذلك بهدف ممارسته للمهنة.¹

- اختيار الضحية :

يجب أن تعرف كيف تحدد من هو "المسروق" و يجب أن توجه انتباهه الى شئ آخر حتى تسرقه.

- كيفية تسويق ذلك الشئ المسروق :

يجب أن تكون عندك شبكة من التجار و أفراد ذوو ثقة..

كل هذا يخلق محيط و نوع من الثقافة التي يسميها "ستروس" عالم اجتماعي *² خاص بهذا الجو

و الذي يتماشى مع هذه المهنة.. و ينقص هذه المهنة عنصر الاعتراف بها فقط.

أما فريدسون فهو يعتبر اعتراف الجمهور بهذه المهنة اهم شرط لكي تصبح المهنة مكتملة.

2-3. مهنة موسيقار الجاز عند " Howard Becker " :

درس " بيكر " موسيقار الجاز الذي كان يعرفهم جيّدا لأنه هو أيضا كان " موسيقار " و يقوم بالعزف

، إذا فقد قام بهذه الدراسة بالمشاركة لانتمائه للجماعة المهنية نفسها ،

و لقد استخدم مفهوم " المسار المنحرف " و الذي لم يستخدمه فقط في موسيقار الجاز و لكن أيضا

في مدخني ال " marijuana " و من خلال ذلك يتوصل الى كيفية تأسيس موسيقي الجاز ل " جماعة

مهنية " تحمل نفس الإسم مثل الأطباء الذين رأيناهم سابقا ، و كيف ينحرفون و ما هي نتائج ذلك .

و هنا تبني مفهوم التنشئة " لدى " هوجز " حول مثال " المهنة الطبية " .

فصناعة موسيقار الجاز ليست بالأمر السهل و لا القصير المدة ، مثلها في ذلك صناعة الطبيب .

هنا يبين القطيعة الجذرية بين موسيقار الحانة الذين لا يعرفون شيئا في فن الموسيقى و لديهم ذوق

ردئ جدا كما أنهم لا يعرفون انتقاء المهنة الجيدة و لا يحترمون الآخرين ، ومهنتهم ما هي إلا مجرد تجارة

بكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى سلبي . فعطاء موسيقي الجاز موجه لفئة محددة و متخصصة و

لديها ذوق عال في الموسيقى .

¹ Albin Michel : "Dictionnaire de Sociologie"; Armand Colin ; paris ; 2007 ; P 454 .

² انظر الى مفاهيم التفاعلية

ف الفئة السابقة " موسيقي الحانة " ليسوا من عالمهم المهني فهم في مسار منحرف تماما عنهم ،
فهم " موسيقي الجاز " لديهم سيرة جيدة مرتبطة ب :

أولاً :النجاح

ثانياً : اعطاء جماعة مهنية جيدة

ثالثاً : مسار هذه المهنة متحرك

رابعاً : هي فرقة ذات عطاء متجدد باستمرار .

خامساً : كما تتميز بالتمظهر الاجتماعي¹

و عليه نجد صراع بين " موسيقي الحانة " و " موسيقي الجاز " و لقد بدأ الصراع بين هذه الأجزاء حتى يبطئ أو يقلل كل قطاع من التهميش، و قد درس بيكر موسيقار الجاز في إطار القطاعات الأخرى ، فهم يدعون أن باستطاعتهم بناء موهبة مختلفة عن الموسيقاريين الآخرين في اطار سيرورات:²

✓ فداية لا بد من اثبات اننا متميزين فهم لا يتقبلون أن يكون أياً كان أن يكون جمهوراً لهم و يستمع اليهم ، بل يختارون جمهوراً معيناً من خلال ما يقدمونه لهم، بمعنى يمكن أن تختلف هوية قطاع في نفس المهنة عن هوية قطاع آخر .

وعليه لا يمكن القول أن مهنة معينة قد اكتسبت هوية نهائية و بما ان التفاعل عملية مستمرة فهو يؤدي إلى تحريك/رفع/خفض /إزالة ... المهنة و لهويتها .

¹Claude Dubard et Pierre Tripier : "**Sociologie des professions**", op.cit. p (102-103).

² Jean Etienne et Henri Mendras : "**les grands thèmes de la sociologie par les grands sociologues**" : op.cit. ; p 155.

3- السيرورات الأربعة لتحديد المهنة عند هيوجز و زملائه:

حدّد "هوجز" أربع سيرورات يمكن اتباعها في دراستنا للمهن و هي:

✓ " الجماعات المهنية هي عمليات تفاعلية تقود الأفراد ذات مهنة واحدة لتحقيق ذاتهم و الدفاع عن استقلاليتهم و حدودهم و الحماية من المنافسة.

✓ الحياة المهنية هي عملية بيوغرافية التي تبني الهويات المهنية و ذلك من خلال مسار حياة الأفراد منذ دخولهم في المهنة إلى غاية التقاعد.

✓ العمليات البيوغرافية و ميكانيزمات التفاعل هي في علاقة توافق التعبئة المتبادلة ، فديناميكية الجماعة المهنية تتوقف على المسارات البيوغرافية لأفرادها و هي نفسها متأثرة بالتفاعل الموجود بينهم و بين المحيط .

الجماعات المهنية تبحث عن الاعتراف بها عن طريق شركائها مع تطوير أدبياتها المهنية و البحث عن الحماية الشرعية لها"

و لقد طوّر هذه المبادئ طلبة هوجزمن خلال الامثلة السابقة و تعمقوا فيه أكثر كما يلي:

1-3 السيرة الذاتية " البعد البيوغرافي الهوياتي "

ان الحياة المهنية هي عملية بيوغرافية التي تبني الهويات عبر مسار الحياة من البداية ، أي منذ الدخول في المهنة الى التقاعد . فالمهنة تسير الى ما لا نعلم ، فالمهم فيها ليس وظيفتها الاجتماعية كما يفعل الموظفون ، بل تحقيق الذات و ما تعنيه المهنة بالنسبة لنا ، و هنا نستعمل طريقة " قصة الحياة " أين يحكي لنا الممارس لمهنة ما قصة حياته التي نركز فيها على الجوانب التي تعني له شيئاً في حياته او تمثل حياته كلها ، فالمهنة بهذا الشكل تدخل فيها مغامرة لذلك الفرد فبذلك نقول اننا نجد عند كل واحد مهنة ، يحقق فيها اما: نجاحا أو نجاحا اقل من غيره او اخفاقا .. فهي سيرة ذاتية داخلية في سيرة حياة (مرتبطة بقصة حياة) بمعنى جانب الذات الذي لا يمكننا معرفته الا من خلال من عاشه .

2-3 التفاعلات بين المهني و زملائه ، وبينه و بين محيطه:

ان ما سبق لا يكفي ، فالجانب الذاتي الذي لا يمكننا معرفته الا من خلال الشخص ذاته الذي يشكل هوية ذاتية مرتبطة بكل حياة الفرد ، هو في بداية حياته لم يكن كذلك ، و لكن وقعت له عدة أشياء حتى

وصل الى هويته الحالية ، ويجب كذلك ان نعرف التفاعلات بين المهني و زملائه (كيف يتعامل معه ؟) ، بين المهني و المحيط العام ، بين المهني و المؤسسات التي تضمن له حركيته ووجوده ، و الجمع بين العنصرين يعطي أيضا تفاعل (كيف تتفاعل هويته الذاتية مع اتصالاته بالآخرين ، ثم كيف تنتج قصة حياته ، و كيف تتفاعل مع محيطه) ¹ . و عليه فالعمليات البيوغرافية و ميكانيزمات التفاعل هي في علاقة توافق التعبئة المتبادلة و ديناميكية جماعة مهنية تتوقف على المسارات البيوغرافية لافرادها و هي نفسها متأثرة بالتفاعل الموجود بينهم وبين المحيط ² .

3-3 الجماعات المهنية تبحث عن الاعتراف بها عن طريق شركائها مع تطوير أدبيات مهنية و البحث عن الحماية الشرعية .. البعض يستطيع ذلك عن طريق مواقفهم في التقسيم الاخلاقي للعمل و قدراتهم على التجمع ، و لكن الكل يطمح للحصول على منصب يتمتع بالحماية.

4-3 احداث ثقافة مشتركة بين زملائه الحرفيين :

الجماعات المهنية هي عمليات تفاعلية التي تقود الافراد ذات مهنة واحدة لتحقيق ذاتهم auto-organier و الدفاع عن استقلاليتهم و حدودهم و الحماية من المنافسة. و على اساس ان كل مهنة هي عبارة عن سيرورة مهنية تسعى الى :

* احتكار معرفة و نشاط معين * تكوين في ذلك النشاط * تحديد فضاء * و السعي للوصول للاعتراف بذلك * واخيرا الى احداث ثقافة مشتركة ، ليس مع المهنيين بعضهم ببعض فقط ، بل و بين حلفائهم لانتاج ثقافة جزئية خاصة ، يتعامل بها المهني مع الجمهور و مع زملائه أيضا ³.

⊖ وحسب فريديسون فالمهنة (الهوية) لا تكون واضحة الا اذا اعترف بها الجمهور (الآخرون) لان بإمكانهم أن يخرجوا الفرد الذي يدعي احتكارها منها... و قد طور ذلك "شومبييه" حيث أدخل مفهوم "الرأي العام" على المهن بدلا من الجمهور.

⊕ اذا فكل نشاط يشتمل على هذه السيرورات هو مهنة.

¹Claude Dubard et Pierre Tripier : "Sociologie des professions", op.cit. p (99-100).

²Duvant.D.A : "Identité et modèle de fonction de l'aide médico-psychanalytique", thèse de doctorat, Université de Lille, 1980, p79.

³Claude Dubard et Pierre Tripier : "Sociologie des professions", op.cit: p (99-100).

4- المفاهيم المفتاحية لدراسة المهنة في المدرسة التفاعلية :

1-4 المهمة و الإجازة (licence et mondate):

هما مفهومان أساسيان وضعهما " Hughes " لشرح التقسيم الاخلاقي للعمل و اعطاء نظرة تفاعلية للتمييزات التشريعية للانجلوساكسون ,بين الشغل و المهن.. حسب "Hughes" كل مهنة يتبعها مطالب من طرف الافراد و ذلك أن يسمح في ممارسة بعض الانشطة التي لا يمكن للآخرين ان يمارسونها و تأمين حماية مهنية مع تحديد المنافسة . و عندما تتحقق هذه الرخصة , كل واحد يطالب بمهمة , بطرق تتحدد فيها سلوكات الاخرين اتجاه الميادين الخاصة بعمله.

فالإجازة للعمل (و هي الشهادة التي يتحصل عليها الفرد و تسمح له بالعمل) و المهمة المؤكدة اليه في العمل (واجبه المهني) ، وذلك في مقاله الغير منشور " الرجل و مهنته " بغية شرح ما سماه " التقسيم الأخلاقي للعمل " ، و إعطاء - من وجهة نظر تفاعلية - التمييز القانوني في الدول الانجلوساكسونية بين كل من " المهنة " ، و " الشغل "

أولا : كل شغل يتبعه مطالبة الفرد بإجازة للعمل " رخصة أو شهادة " و التي تسمح له بممارسة بعض الأنشطة التي لا يمكن للآخرين أن يمارسوها ، و كذلك تأمين حماية مهنية مع الحد من المنافسة اي احترام الميادين الأخرى في عمله .

و عندما تتوفر هذه الإجازة بالعمل يطالب كل واحد بمهمة ، أحيانا هذا التصريح يجعل كل واحد يبحث على مهمة بطريقة ما .

و تحدد " المهمة " لكل واحد ما الذي يجب القيام به تحديدا في الميادين الأساسية في عمله .
من جهة أخرى كجهة متغيرة في المهمة .

ثانيا : " كل جماعة تتمرن على نشاط ، أو حرفة أو عمل تحاول أن تحافظ على ميدانها و مجالها و مقاطعتها ، و هذا التعريف يعطي للعمّال أو الحرفيين " و لشركائه الذين يمتلكون هذه السلطة خاصة تصرح خاص و منافسة محددة ، و مهمة معرفة فالجماعة تعطي قيمة لهذا " العمل ، الحرفة او النشاط " هنا تصبح " مهنة " عندما تتال المجموعة أهدافها على الأقل في وقت ما .

و لما كان المجتمع يعطي القيمة للجماعة على حسب أهميتها في الحياة ، فإن كل واحد يميل للاهتمام بالشيء الضروري لما يفعله في مهنته .

بمعنى كل واحد يبحث مع نظرية للبرهان على " القيم البارزة " في نشاطاته المهنية لجلب هذه الشهادة التي ستحميه من المنافسة ، و هذه المهمة التي ستعطيه الاعتراف بعمله .
فكل من " الشهادة " و " المهمة " موضوع " صراع " النزاعات السياسية " بين " الجماعات المهنية " في حالة منافسة حول حماية و تقييم لأعمالها .
و بالتالي فنتائج هذه النزاعات و " زيادة تقسيم العمل " يمكن أن تعتبر كحجج متطورة للتصريح بالتمرين (لتقديم إجازة ، رخصة للعمل) أو لضرورة القيام بمهمة ، و الشيء الذي يتغير باستمرار هو " شكل المهن " ، و هذا هو الجانب الآخر في " الإجازة " و " المهمة " و الجانب المتغير فيها يكون بتغير " المجتمع و احتياجاته " ¹.

4-2 السلك المهني (Hughes) carrière:

السلك المهني هو تتابع منتظم للأدوار المهنية التي يمر بها الأفراد خلال مسار حياتهم العملية ينطوي على تعاضد السلطة و المكافآت الأخرى ، على الرغم من أنه لا يستبعد الحراك المهني و الوظيفي.

و قد بزغ مصطلح السلك المهني إلى الوجود في الاجتماع المهني في دراسات للمهن التي أجراها بعض علماء الاجتماع ، و تعرض " هوجز " لمزيد من التدقيق في إطار مدرسة التفاعلية الرمزية و طبقه في مجالات المهنة وخارجها ، أمّا " بيكر هوارد " في كتابه " غرباء " الصادر عام 1963 ، طبق المفهوم على المراحل التي يمر بها مدمن الماريجوانا ، حيث وجد أن المدخن يتعلم أسلوب التدخين ، ثم يتعلم كيف يدخن ، ثم يتعلم كيفية التعرف على آثاره ، وأخيرا كيف يستمتع بالتدخين بالخبرة . و بالمثل ناقش إرفنج جوفمان في كتابه " المصحات العقلية " الصادر عام 1961 ، الحياة المعنوية للمريض العقلي في ضوء ثلاث مراحل :

- ما قبل المرض .
- أثناء المرض .
- ما بعد المرض .

و مع ذلك فقد اهتم عمل جوفمان بقدر أكبر من التحولات بالتحولات التي تطرأ على تصور الذات للإحساس بالخبرة الذاتية للمرضى : كيف يتم - على سبيل المثال - تجريدهم من إحساسهم السابق

¹Ibid ., p .104

عن هويتهم ، عندما بدأ الآخرون " دائرة المسؤولين عن علاجهم " في وصمهم بالجنون ، و كيف أضحت هذه الذات ضحية لحظة وصولها إلى مستشفى الأمراض العقلية ، و كيف تم شحن هؤلاء المرض " نفسيا " من أجل بناء تصور جديد لذواتهم و هوياتهم الجديدة ، و تعد هاتان الدراستان في ذات الوقت من المؤلفات الكلاسيكية في ميدان نظرية الوصم .

و بالتالي فدراسات السلك المهني او المهنة تهدف إلى الكشف عن الحوادث المتكررة أو العارضة و كذلك المشكلات التي تنتظر شخصا ما يصر على الاستمرار في ذات المسار من الفعل . و يمكن التمييز بين المسار الموضوعي للسلك المهني الذي يمكن فيه التنبؤ بالمشكلات المتكررة للتكيف التي تواجه شخصا ما في مسار بعينه من مسارات التغيير (على سبيل المثال ، المراحل التي تتطوي عليها عملية أن يصبح المرء طالبا ، أو طبيبا أو عضوا في مذهب ديني) . هذا من ناحية ، و هناك من ناحية اخرى السلك المهني الذاتي أو الأفعال التفسيرية التي يأتيها الناس أثناء مرورهم بتغيرات بعينها . و قد أوضح جوفمان هذا التمايز أو التعارض في كتابه المشار اليه آنفا ، حيث أصر على أن قيمة مفهوم السلك المهني تكمن في كونه ذي جانبيين ، حيث يرتبط أحد هذين الجانبين بالأمر الذاتية اللصيقة بالفرد و التي يتمسك بها أشد التمسك ، مثل تصور الذات و الشعور بالهوية و الجانب الآخر المتعلق بالمنصب الرسمي و العلاقات القانونية و أسلوب الحياة و الذي يعد جزء من المؤسسة النظامية المتاحة لكافة الناس¹.

و يمكننا ان نستنتج أنّ مفهوم " السلك المهني " أدخل و سجّل كذلك في الديناميكية السابقة كمرادف ل " السيرة الشخصية للفرد في وسط مسار حياته المهنية " و هذا التعريف يطبق على الجميع .

و لكن لما يكون الجميع لديهم نفس السلك المهني ، لن يكون لهم نفس الفرصة في الحصول على " مسار مهني بيروقراطي " ، والتي تكون مسطرة في مؤسسة تضمن لأعضائها زيادة مستمرة في " المال / السلطة / و التمايز " ، كذلك بالنسبة لاغلبية العمال ، لا يوجد سوى " وظائف غير رسمية " بصفة عامة و لا منظمة و لا تعرف بطريقة واعية . "

و هي صالحة مع تلك الشرعية : " التي يمكن لعالم الاجتماع أن يكتشفها و يشارك فيها بصورة أكبر او أقل . "

¹جوردون مارشال: المرجع السابق ، ص 694

هذه الأهمية البيوغرافية لمسار الحياة قد يعاد ربطها جيداً طبقاً لمبدئين رئيسيين و الذي سماهما " هيوجز " ب " شُعب العمل " التي تؤسس و تتظّم نسق الفعل .

واحدة من مهام علم الاجتماع الجماعات المهنية ، هي حقا تكشف و تفهم مختلف السلوكات التي تشكل المجموعات المهنية و التي تسمح كذلك بالمشاركات في الحياة المهنية للأفراد .¹

الى جانب " الطريق العائلي " السابق من قبل ، يستدعي ، و يتطلب العديد من الوسائل التي تسمح بإعادة توجيهه ، و اعادة تبديل و إعادة تسمية النشاط ، بالتدرج و بالقياس إلى التقدم في عمر الأشخاص و بالتطور المحتوم للمنشآت في العمل .

واحدة من المسائل النقدية تهاجم في هذا النص منشورات " هوجز " و هي التالية : " ما الذي يجب فعله للترقية بين فئات العمّال بعد " التحويل " أو " النقل " .

- ❖ ما الذي يعتبر الأساس في " الغاء " نشاط الفرد الرئيسي " .
- ❖ و لقد أخذ هنا العديد من الأمثلة (رياضي في مستوى عال / مهرج / عامل على آلة) ، و لقد قارن العديد من الأساليب لإعادة التعريف بدون نشاط (حيث يمكن للنشاط الثانوي أن يصبح رئيسي) .
- ❖ و لإعادة توجيهه ووظائفه (إلى الأعلى أو إلى الأسفل) على حسب مميزات نسق العمل (هرمي / عمودي) و المسارات الداخلية للأشخاص المتخصصين .

هذه التمرينات تسمح ل " هوجز " إعادة تعريف مسار العمل ك : " عملية متسلسلة و متطورة مرتبطة بتقسيم العمل " .²

- ❖ إنّ هذه العلاقة بين " بنية التنظيمات في العمل " و خاصة التخصصات في العمل و المسيرات المهنية للعمل (و خاصة تحويلاته البيوغرافية) تشكل – بالنسبة لعالم الاجتماع التفاعلي قلب التحليل " المسارات المهنية " .

¹Claude Dubard et Pierre Tripier : "Sociologie des professions" ; op.cit., p 105

²كمال عبد الحميد الزيات: المرجع السابق ، ص 210 .

3-4 القطاعات المهنية:(Becker et Strauss)

نجد مقال "بيكر" و "ستروس" " المهنة في القطاع " المنشور عام 1961 شكل برنامج حقيقيا للبحث في مقارنة مفتوحة و متابعة للمقاربة الوظيفية ، و كانت نقطة البدء ليست " الوحدة المشتركة في مهنة " و لكن العكس " صراعات المصالح و التغيرات " ، و لا نعرف المهنة على أنها " تقسيم لنفس الهوية أو المعايير المشتركة " و لكن ك : " اندماج للقطاعات بالتنافس و التجديد المستمر " .¹

فقد قدّم "بيكر" و "ستروس" مثالا جديدا للمهنة الطبية في الولايات المتحدة الامريكية ، عكس " بارسونز " ، فلم يعرفها انطلاقا من القيم و المعايير أو من الشكل المبهم (المجرد) لل " متغيرات " و لكن ك : " اتفاق محتمل بين القطاعات المتصلة في الأقسام المختلفة في العمل (المستشفيات / الكليات / العيادات الطبية ...) ، و تمثلات مختلفة (طبيب عام / متخصص / باحث) و في نقابات متعددة (يمكن له أن ينتمي لأكثر من نقابة في الولايات المتحدة الامريكية) ، و لكن ماهو مسيطر في هذه المقاربة هو : " التنوع / الاضمحلال / و الحراك "

في معنى " هيوجز " حتىّ الوضع الرئيسي يختلف بالنسبة للقطاعات المهنية التي تعتبر معان مصطنعة ففي علاج المرضى مثلا نجد كل عامل في علم المداواة قبل دخوله للمهنة يقيم " القسم المهني " و كل حسب تخصصه (الاحتياط / و آخر في البحث /) و الأكثر من ذلك كل تخصص جديد يسعلا إنشاء مكانة خاصة به مختلفة عن التخصصات السابقة و يثبت جدارته في ذلك و هذا ما ينتج عنه عمليات التجزئة التي تكون دائما في يد العامل الذي يحمل في طياته مواجهة لتعريفات مختلفة في نشاطات العمل " فكل قطاع يقدم تعريفا خاصا به و الذي يمثل " مركز حياته المهنية " .

و هذه التعريفات هي مأسسة بقوة للهويات المهنية ، ما يفرق القطاعات فيما بينها إذا ، ليس التعريفات الرسمية للتقسيمات المتشكلة ، و لكن :

" بناء مشترك للمكانة " و معتقدات مقسمة على " المعنى الموضوعي للنشاط المهني " من هنا أعاد " بيكر " و "ستروس" تعريف الجماعة المهنية كما يلي :

" الجماعة المهنية هي عبارة عن حراك اجتماعي و تنافس مستمر بين القطاعات المهنية ، و لا يمكن أن يحدث خارج سياقه الاقتصادي / الاجتماعي و السياسي ، و يتعلّق بالقطاع الذي ينظمه فانساب كل

¹Albin Michel : op.cit ; p 230 .

زيون اليه هوما يضمن ارتباطه بالقطاعات الاخرى ، و بالتفاوض معهم على حسب المميزات المادية و الرمزية .¹

4-5 العوالم الاجتماعية Becker et Strauss

حسب بيكر العوالم الاجتماعية هي مخططات تقليدية (أنظمة اعتقادية متشاركة)

و شبكات من التعاون (جماعات من الافراد منظمين للفعل).

في كتاب ل " بيكر " عنوانه (عوالم الفن) و مقال ل " ستروس " (لأجل مقارنة في مفهوم " العوالم الاجتماعية ") و ذلكفي نهاية عام 1970 ، خرج مصطلح "العوالم الاجتماعية " من خلالهما من المؤلف و استعملوه في العلوم الاجتماعية ، فهي تعني أحيانا " مخططات مشتركة (نسق من المعتقدات المقسمة) ، و أحيانا اخرى " شبكات من المهام التعاونية " (مجموعة افراد مرتبطين) المهمة بالنسبة للفاعلين، فقد أعاد " ستروس " تعريفه انطلاقا من أربعة أهميات :

❖ مجموعة من الأعمال الروتينية ، التي عرفها " Shibution " بطريقة علمية ، " مجموعة من الاجابات المتبادلة بانتظام " .

❖ هي مكان : " ملكة أين يصلح ، خروج أي كان من التنظيم " .

❖ هي مجموعة من الرموز الثقافية " تسمح بحدوث الاتصال الفعال " .

❖ و هي أخيرا " قوة من الابداع " ، في القياس أين تسمح للمنتسبين بتقديم حلول لمشاكلهم التي

يصادفونها ، و للصراعات التي يواجهونها .²

و يعد الاشكال المطروح أكثر هو في كيفية استعمال هذا المفهوم ، الذي يستعمل تارة كحقيقة لغوية

" لغة مخاطبة و حوار " و سلوك ، و مرة طريقة للكلام و للتفكير ، مختارة من طرف جماعة صغيرة

متفاعلة و تارة مجموعة من " الأفعال الملموسة " مواقع ، مواضيع ، تكنولوجيايات و لزيادة توضيح

مكونات العوالم الاجتماعية ، فالعوالم الاجتماعية- حسب ستروس - تتم من خلال 4 أفعال :

- يتموضع (بمعنى يحتل مكانة محددة) .

- يوزع .

¹Claude Dubard et Pierre Tripier : "Sociologie des professions" ; op.cit., p 106

²كمال عبد الحميدالزيات: المرجع السابق ، ص 96 .

- يتجزأ
- يتقاطع مع¹.

6-4 نظام التفاوض Strauss :

اقترح ستروس قبل شرح مفهوم "العوامل الاجتماعية" ، ادماج مفهومه في برنامج " هيوجز " بدء بهذا الفصل و هو ايجاد وجهة نظر مشتركة في جميع التنظيمات في العمل .

و قد قدّم في مقال لخص فيه ما توصل له في دراساته التي اجراها في مستشفيات للمصحة العقلية حول " كيف يمكن أن يكون التنظيم في هذه المؤسسات نظاما للتفاوض بين جميع " الأجهزة المهنية " التي يشكلها ، و يكون أداة لفهم القطاعات التي لديها الالتزام و الصبر المتبادل .²

و قد كان تحليل " ستروس " للمستشفى يضم عدّة نقاط :

- للمستشفيات وظائف متعددة، و قواعد رسمية عامة جدا تسمح للأفراد التصرف بطريقة مبهمة و غامضة.
- المستشفى هيمجال علائقي، منتج للقواعد الغير رسمية من خلال التفاوض الدائم و المستمر.
- هذه القواعد يجب أن تكون مكتشفة و مبنية من طرف علماء الاجتماع من خلال تحليل " الميدان " و لن تكون فعّالة ، إلا إذا كانت متكيفة مع العالم الإدراكي المعرفي .
- هذا التكيف يحدث نتيجة التفاوض في الفعل في حد ذاته : " تقريبا لا أحد يعرف كل قواعد القوة و لكن يعرف بصورة أقل في أي وضعية هو بالتحديد ، وهذا ما يهيمه ، و أي قرار يمكنه أن يتخذ .
- مجال الفعل يُكتشف مباشرة من قواعد واضحة لكنها ناقصة جدًا. "³

و عليه فالشيء المهم في دراسة مستشفى هي هيكلته الرسمية للعلاقات التي تقيّمها القطاعات المهنية و الاجتماعية ، التي تمارس انشطتها اضافة الى المرضى و عائلتهم و ديناميكية هذه العلاقات تنتج انظمة التفاوض المتعلقة بصورة الفاعلين و تنظيم الادوار ، و هذا يسميه " فن العمل " فنظام التفاوض ل "Strauss" يسمح بربط البديهيّات المهنية مع ميكانيزمات تقسيم العمل و الديناميكيات التنظيمية.

¹Ibid : p 107 .

² Albin Michel : op.cit ; P 454 .

³Claude Dubard et Pierre Tripier : "Sociologie des professions" ; op.cit., p(107-109)

5- نقد مفهوم المهنة في المدرسة التفاعلية:

ترتبط التفاعلية كما رأينا بموقف معين من مواقف الحياة الاجتماعية و لا تسعى إلى فهم المجتمع ككل ، فهي ليست نظرية عامة في المجتمع ، بقدر ما هي نظرية في التنشئة الاجتماعية مع أن البعض يحاول أن يطور منها نظرية شاملة في الواقع الاجتماعي و على اية حال وخلال عقد السبعينات كانت التفاعلية هدفاً لعدد من الانتقادات بسبب اهمالها البناء الاجتماعي ، و القوة ، و التاريخ ، و قد أوضحت احدث الكتابات التفاعلية ان هذه الانتقادات قد جاءت بمثابة إعادة إحياء للنظرية . من هذا مثلاً محاولة سترا يكر تقديم صيغة جديدة من التفاعلية الرمزية تربط بشكل أوضح الاهتمامات الميكروسوسولوجية التقليدية لهذا الاتجاه بمستويات التحليل التنظيمية و المجتمعية و اعتمد في ذلك بالأساس على تقديم إعادة صياغة مبدعة لنظرية الدور ، أي الخلق الايجابي للدور (و ليس مجرد أدائه فقط) ، حيث لاحظ أنّ بعض الأبنية الاجتماعية تتيح مساحة أكبر من هذا الابداع من أبنية أخرى .

و على امتداد عقد الثمانينات قدمت التفاعلية تحليلات لمجموعة من الظواهر الجديدة و أصبحت أكثر دقة و إحكاماً على المستوى النظري (و قد يقول البعض انها أصبحت أكثر انتقائية) في بناء جسور لها مع تيار ما بعد الحداثة (كما يتجلى ذلك في أعمال نورمان ينزين) و مع الحركة النسوية ، و علم العلامات ، و نظرية الثقافة¹ . و في مجال المهن نجد ما جاء به كل من " كلود ديبيار " و "فلورونشومبييه " لأكبر دليل على إعادة تأسيس " النظرية التفاعلية " مع تيار ما بعد الحداثة ، و منها دراستنا هذه التي تركز على الحركة النسوية و نظرية الثقافة .

¹جوردون مارشال: المرجع السابق، ص 415-417

جدول رقم 2 : الفرق في دراسة المهنة بين المدرسة الوظيفية و التفاعلية

المهنة في التفاعلية	المهنة في التيار الوظيفي
<p>1- عندما نكون بصدد دراسة مهنة او التفاعل داخلها نتبع التفاعلية .</p> <p>2- لا توجد مهنة منعزلة عن الحقل المهني لأن دلالة المهن لا تستمد من نفسها و إنما من علاقاتها داخل الحقل .</p> <p>3- لا توجد مهنة موحدة .</p> <p>فلا يمكننا تعريف المهنة لأنها في "حراك دائم " و يمكن تعريفها " بعد هذه الحركية " .</p> <p>4- المهنة مرتبطة بالهوية الفردية .</p> <p>5- لا توجد مهنة ثابتة فهي في سيرورة بناء و تهدم مستمر للبنى المهنية .</p> <p>6- فالمهنة نعرفها بعد تأسيسها و لا يمكننا أن نعرفها ككل و إنما بأجزائها .</p> <p>7- لا توجد مهنة موضوعية : فالمهن تحتكر في الأساس المعرفة ، تظهر تتفكك و تختفي لأسباب اجتماعية و اخرى اقتصادية .</p> <p>8- المهن هي بناء اجتماعي مؤقت تظهر و تختفي .</p> <p>9- لا يوجد تساند الوظيفة فالواقع مخالف .</p>	<p>1- تقاس المهنة حسب الشروط المحددة للمهنة ثم يعطونها صيغة المهنة .</p> <p>2- تقسيم العمل هو صيغة لانهاية يقوم بـ : - تكسير بعض المهن . - انتاج بعض المهن الأخرى التمهيدية .</p> <p>3- المهن هي وظيفة و عمل وصل إلى درجة من التطور الثقافي ، و إلى مكانة عالية من المعرفة تجعل له خصائص و قيم يمكن معرفتها مسبقا لها قواعد وظيفية هي : أ- التكامل (الوصول لكمال أكثر) ب- العالمية ج- الخصوصية الوظيفية للمهن في المجتمع . ح- الحيادية العاطفية في المهنة .</p>

II- التنظيم المهني في السوسيولوجيا الحديثة:

1- نظرية المهن اللايقينية " فلورونشومبييه " ¹:

بالرغم من الإجابات الدقيقة السابقة إلا أنّ "champy" يعتقد أنّ التناقض الذي يعرفه علم الاجتماع المهن اليوم هو تناقض و اختلاف بين نموذجين مختلفين في تصور المجتمع و الاجتماعي و هما :
النموذج الوظيفي و النموذج التفاعلي .

أ- فالنموذج الوظيفي :

يتصور المجتمع و الاجتماعي كظواهر ووقائع و حوادث اجتماعية لها جواهر ثابتة تخصها ، و هو يركز بهذا على ضرورة استقرار النظام الاجتماعي القائم على التكامل و التداخل الوظيفي بين مختلف المؤسسات المكونة للمجتمع .

و هو اقترب سوسيولوجي وضعي متشدد مبني على تصور جبري للفعل الفردي ، بحيث يصبح هذا الفعل مجرد انعكاس للمؤسسات الاجتماعية و لإرادة النظام الاجتماعي الذي يعتقد بأنه : يتحكم بصرامة في سلوكيات الأفراد ،

ب- النموذج التفاعلي :

و تقوم التفاعلية الرمزية على الفعل الاجتماعي عوض الظاهرة الاجتماعية في تصورهما للمجتمع و الاجتماعي ، مفترضة بأنّ الفاعل الاجتماعي يتمتع بحرية نسبية ذاتية معتبرة تسمح له بالمساهمة في بناء الاجتماعي .

و قد يبدو التصور التفاعلي للمجتمع أكثر واقعية و حرية و ثراء من النموذج الوظيفي ، إلا أنّ تطبيقه الحرفي في ميدان المهن يطرح مشاكل رغم كل إيجابياته .

فرغم الإضافات التي يقدمها هذا النموذج إلا أنّه يجعل المهنة تفقد هويتها الثابتة و الحميمية ، أي جوهرها الذي يشكل وحدتها .

فبينما ركزت الوظيفية على جوهر المهنة و ماهيتها دون مكوناتها الأخرى ركزت التفاعلية على سيرورة المهنة و مكوناتها الأخرى دون جوهرها و ماهيتها .

¹Florent Champy :op.cit .p 154.

1-1 النظرية الجديدة :

و قد جاء عمل " **champy** " تحت عنوان النظرية الجديدة لسوسيولوجيا المهن متبينا انتقادات التفاعلية للوظيفية خاصة من ناحية السيرورة و الهوية و الانشطارات المهنية .
و لكنها ناقدة للتفاعلية في نفس الوقت لتغييرها للوحدة المهنية .
و تحاول النظرية الجديدة إعادة تأسيس الوحدة المهنية منهجيا انطلاقا من المبدأ الابستمولوجي الذي قدمه " موس -Mauss- في مقاله (1904) و الذي جاء فيه :
« ممّا لا شكّ فيه أنّ المجتمع هو معطى موضوعي يجبرنا [في أفعالنا] و بيننا [ككائنات اجتماعية] و لكن مما لا شكّ فيه أيضا أننا نساهم في اقامة البناء الاجتماعي و نتدخل في تغييره بفضل الدلالات التي نصبغها على أفعالنا » .
و هو ما يؤكده بتر برقار (ص 186 ، 1963) و يبدو هذا المبدأ توفيقيا بين الفعل الاجتماعي و البنى الاجتماعية أو بين الوظيفية و التفاعلية إلى حد ما .

1-2 الوحدة المهنية:

إنّ أهم اشكال يهتم " **champy** " في نظريته الجديدة هو كيفية اعادة بناء الوحدة المهنية دون العودة إلى الوظيفية التي تسقط هذه الوحدة اسقاطا و دون تناقض مع المنهجية التفاعلية في نفس الوقت و ذلك لأن التعدد المهني أو القطاعي داخل المهنة الواحدة الذي يعتمده التفاعليون و يقره " **champy** " يبقى ناقصا و غير فعّال حسب رأيه إذا ما لم نبني منهجيا مفهوم **الوحدة المهنية** و هويتها الجامعة التي تفعل التعدد المهني الداخلي التفاعلي و تعطيه بعده الإثرائي الحركي .
و قد تفطّنت النظرية الجديدة إلى " النواة الثقافية الصلبة " داخل مهنة ما هي التي تعطيها وحدتها مهما تفرّعت .

كما أنّ هذه الوحدة تختلف في منهج الوصول إليها بين ما يسمّيه **المهن التقديرية** التي تشتمل على بعد نظري هام و تبقى رغم ذلك قادرة على التحكم في أهم المتغيرات التي تتعامل معها بالرجوع إلى **تقدير المهني** و المهن الاخرى التي هي أكثر تقنية و أقل تقدير .

1-3 المهن ذات الممارسات التقديرية، أشكال استقلاليتها و تنوع ممارساتها:

كل المهن تحتاج الى نوع من التقدير و أعمال الرأي من طرف ممارسيها إلا أن صاحب النظرية الجديدة يرى أن هناك مهن تحتاج إلى تقدير و اجتهاد أكثر و مستمر بسبب طبيعتها و بنيتها. و لذلك يجب وضعها في خانة مستقلة عن غيرها لأنها تتميز عن غيرها من المهن بعدة خصائص علاوة على بعدها التقديري الاجتهادي البنيوي. (ما هي هذه الخصائص؟)

و تشتمل هذه المهن حسب **Champy** مهنة الطبيب و المحامي و القاضي و المدرس و المهندس المعماري و كذلك الدركي و هي المهنة التي تهمننا.

1-4 نموذج المهن التقديرية:

إن من استعمل مفهوم **Prudence** هذه المهنة التي تعني الحذر و الحيطة] في الميدان المهني هو الفيلسوف الإغريقي أرسطو و ذلك قبل ظهور المسيح بعدة قرون و ذلك للتعبير عما تشتمل عليه مهنة الطب في ذلك الزمان من بعد لايفيني غير متحكم فيه يستدعي الحذر و الحيطة من طرف الطبيب أو التقدير الحذر الاجتهادي الذي يحتمل الصواب و الخطأ.

وقد انطلق « **Champy** » من هذا المفهوم محاولا تكييفه مع المهن التقديرية المعاصرة التي تتميز حسب اعتقاده بتعقيد بنيوي خاص بحيث لا يمكن للمعارف النظرية التي يكتسبها المهني مهما كانت أهميتها أو مستواها أن تحل مشاكل المهنة بمجرد تطبيقها مهما كان صحيحا، بل تبقى هذه المهن محتفظة بجزء من الغموض و عدم اليقين البنيوي الذي لا يزول باستمرار الذي يتطلب من المهنيين القيام بتقديرات و رهانات و اجتهادات لأداء نشاطاتهم المهنية.

و هذا ما يتم مثلا عند أداء الشرطة لمهامها لحفظ الأمن العام أو للطبيب عند ردود الفعل المختلفة لمريضين اتجاه نفس الوصفة الطبية أو للمدرس أمام ردود الفعل المختلفة أمام نفس الدرس من طرف الطلبة ...

كل هذه الحالات تتطلب رهان و اجتهاد و تقديرا من طرف المهني لا يمدده به تكوينه المهني آليا كما لا يتحكم المهني هنا بدقة في نتائج اجتهاده و رهانه مما يتطلب الحذر و الحيطة و الحكمة و التشاور و مع ذلك فيتميز نموذج هذا النوع من المهن بالتكوين العلمي الواسع لكنه يبقى دائما مشروطا و غير كافي

رغم أنه ضروري و تبقى هذه المهن محتاجة دائما إلى نمط إضافي من العمليات المعرفية و العملية التقديرية الحذرة الاجتهادية و الرهانية و الغير مقننة.

و هذا ما يميز هذه المهن عن غيرها.

1-5 تجزئة المهن الاجتهادية و إنتاج المجتمع:

إن الفراغات المعرفية التي تبقى قائمة خارج المعرفة النظرية و العملية تؤدي كما رأينا إلى نشاطات اجتهادية كثيرة و مختلفة داخل كل مهنة.

إن الحوار و النقاش و التشاور الضروري داخل هذه المهن من أجل تحديد و إعادة تحديد الأولويات يؤدي إلى نوع خاص من تفرعها و انقسامها.

حيث كثيرا ما تتكفل جماعة من المهنيين حول ترتيب للأهداف و الأولويات المهنية يكون مخالفا أو متناقضا لترتيب تتبناه كتلة مهنية أخرى.

و كثيرا ما يتجاوز هذا الانقسام و التنافس المهنة بعينها ليتحول إلى نقاش اجتماعي عام و شامل حول هوية المجتمع و تجديد مؤسساته مما يعطيها بعدا سياسيا.

• الخلاصة:

و في الخلاصة تميز المهن التقديرية الاجتهادية الرهانية التي تكون دائما في خدمة القيم مثل: العلم و الأمن و غيرها ب:

1- بنسبة غير قليلة من الغموض في خدمة هذه القيم، يتطلب بالضرورة من المهنيين التابعيين لها مجهودا اجتهاديا و تقديريا لإزالة ذلك الغموض و هو جهد لا يعثر عليه المهني في ثقافته المهنية فالفعل المهني هنا ليس تقني فقط بل يكتسب أيضا بعدا سياسيا.

2- يجد المهني نفسه هنا أثناء أدائه لفعله المهني مجبرا للقيام برهانات متوقعة و لكن غير متحكم فيها.

- 3- إن خصوصية المهن الاجتهادية يتمثل في الربط الضروري بين نموذجين من المعرفة:
- أ- نموذج المعرفة المجردة الضرورية.
- ب- نموذج ثاني من المعرفة لا يقتصر فقط على تطبيق تلك المعرفة النظرية و ليست مقننة. فالمهام المهنية المطلوبة في هذه المهن تتجاوز كفاءتهم العلمية بالمعنى الدقيق للكلمة (CHAMPY P :154).
- 4- و مع ذلك فهي مهن تتطلب معارف علمية عملية داخل مؤسسات التعليم العالي المتخصصة و كذلك الاثراء الشخصي لهذا التعليم بطرق مختلفة كالقراءات و التكوين الإضافي و تحتاج الى صفات شخصية مثل : الحكمة العملية و القدرة على التمييز و البقاء المستمر مع التفاعل المهني.
- 5- ثم ان كل نشاط مهني من هذا النوع يتطلب الاستقلالية الكافية للضرورة للاجتهد و التقدير المطلوب و استقلالية التفكير رغم أن استقلالية التفكير لا تعني استقلالية القراءات في كل الحالات.
- و هنا سنحاول أن نضيف بعض المفاهيم لتوسيع نظرية " شومبييه " أكثر لعلّ أهمها مفهوم " الرأسمال الثقافي " الذي جاء به " بيير بورديو " ، و الذي يعتبر نقطة حاسمة في تحليلنا لمهنة " المرأة الدركية " باعتبارها مهنة لا يقينية .

2- نظرية الرأسمال الثقافي لـ " بيير بورديو ":

لقد عرفنا سابقا " الرأسمال الثقافي " علنائه:

مجموع القدرات و المهارات العقلية و الجسدية ، و كل أشكال المعرفة و الخبرات التي يتحصل عليها الفرد إما نتيجة انتسابه لعائلة او جماعة معينة أو نتيجة لمؤهلاته الذاتية و تنميتها و تطويرها .
و يوجد الرأسمال الثقافي في أشكال متنوعة ، حيث يشمل الميول و النزعات الراسخة و العادات المكتسبة من عمليات التنشئة الاجتماعية ، كما يمثل امبريقيا في أشكال موضوعية مثل الكتب و الأعمال الفنية و الادبية ، و الشهادات العلمية و في مجموعة الممارسات الثقافية مثل زيارة المتاحف ، و ارتياد المسارح و حضور الندوات و غير ذلك من ممارسات مختلفة في مجال الثقافة ، و من ثم ينتج " الرأسمال الثقافي " و يوزع و يستهلك في مجال خاص به ، وهو مجال " الثقافة " ، و هو مجال فكري متخصص له منطقته الخاص و عملياته المميزة و مؤسساته الخاصة .

لذلك ارتأينا في هذا الفصل للتعلم أكثر حول مفهوم " الرأس مال الثقافي " من خلال بعض المفاهيم التي نراها مهمة جدًا و مرتبطة كل الارتباط به و هي :

- مفهوم الثقافة/ العولمة /التمهين / التكوين .

1-2 مفهوم الثقافة:

1-1-2 تعريف الثقافة :

كلمتي "ثقافة" و "حضارة" ، تبعا للتعريف الشهير الذي قدمه "ادوارد تايلور" سنة 1971، تدلان على تلك "الكلية المعقدة الشاملة للمعارف و المعتقدات و الفنون و القوانين و الأخلاق و العادات. و كل قدرة أخرى أو عادة اكتسبها الإنسان بصفته عضوا في المجتمع"¹، و بدونها لن يعرف أعضاؤه من أين جاؤوا كما لن يعرفوا كيفية الملائمة لهم في سلوكهم و تصرفهم.

الثقافة هي القدرة على تشغيل مرجعيات و بنيات السلوك و التواصل، فهي رأسمال من العادات المنتشرة يبني أنشطة من يمتلكونه، و هي من يسمح لنا بإقامة علاقة دالة بين الأشياء و الأشخاص و بالأ تنطلق على غير هدى في العالم المحيط بنا.

¹- جان بيير قاريني : "عولمة الثقافة" ، ترجمة : عبد الجليل الأزدي، الدار المصرية اللبنانية للنشر ، القاهرة ، مصر ، ط/1 ، 2003 ، ص 11.

2-1-2 خصائص الثقافة

تقع اللغة و الثقافة في قلب ظاهرات الهوية، و قد عرف مفهوم الهوية نجاحا مطردا في حقل العلوم الاجتماعية منذ السبعينات، و قد نبه Denys Cuhe (1996)، على أن المفهوم عرف عددا من التعريفات و إعادات التأويل، و تتحدد الهوية بصفاتها "مجموع قوائم السلوك و اللغة و الثقافة التي تسمح لشخص أن يتعرف على انتمائه إلى جماعة اجتماعية و التماثل معها. غير أن الهوية لا تتعلق فقط بالولادة و الاختيارات التي تقوم بها ذواتنا.¹

و الفرد ليس كائنا دون تأثير، يقوده من الخارج المجتمع الذي ينتمي إليه، و من الداخل الثقافة التي تشتهر بها، بل إن كل واحد يؤثر على ذاته و على الآخرين قدر المستطاع كبيرا كان أم صغيرا.

و يحوي هذا الفعل " التأثير " جزءا من الحرية و العقلانية، و فضلا عن ذلك، يتعين على الفعل في المجتمع أن يراعي أفعال الآخرين و يتأقلم معها كي يحقق مآربه، و هنا تحديدا تلعب الثقافة و تعيين الهوية دورا هاما باقتراح قوائم السلوك و التمثل الجاهزة للاستعمال و التي تسمح للفاعلين بالتصرف وفق معايير الجماعة، و مع أنهم يتصرفون لحسابهم الخاص، فإنهم يؤكدون انتماءهم بتبني هذه القوائم، بما في ذلك داخل الصراعات حول المصلحة و السلطة التي تجعلهم في تعارض مع الفاعلين الآخرين و تعطي هذه القوائم معنى لفعلهم و تضيف عليه الشرعية أمام الذات و أنداها.

و إذا كان من الواجب أن نعيد خلق كل فعل من أفعالنا غضا و دون أي ارجاع ما كان قد أنجز من قبل، فإن كل واحد منا سيشقى في خياراته داخل الشك و القلق ، و سيبدو لنا فعل الآخرين غير قابل للفهم، لأننا لا نملك مفاتيح معطيات حساباتهم.²

و هنا يفسر علم الاجتماع ذلك بـ " الجماعة المرجعية " و "التنشئة المرجعية " و التي سنراها في الفصل الموالي .

إن الثقافة و التقاليد و عمليات تعيين الهوية الاجتماعية بمنحها قوائم السلوك و التمثل لاختياراتنا، تقوم بوظيفة البوصلة أو التوجيه (يمكننا أن نقول كذلك وظيفة الوصل أو الوساطة). و يجب أن نحدد التوجيه بصفته:

¹ نادية أمينة كاري: "العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع" ، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2011-2012 ، ص 87

²Delavalle E. : "Culture et décision": le cas d'une entreprise de haute technologie, Paris, I.A., 1994.p.5-16

" القدرة التي تملكها الثقافة لإقامة علاقات دالة بين عناصر الوسط: أشخاص و مؤسسات و أحداثو هذا شرط ضروري للفعل الذي تسيره الثقافة بصفقتها بوصلة"¹.
و مع ذلك يجب أن نعتقد أن ثقافة التقاليد استتساخ لمجموعة من العادات القارة، فاللغات و الثقافات تتبدل لأنها مغمورة داخل دوامات التاريخ، و يجب أن تستوعب التغيير لتأمين وظيفتها التوجيهية.
و أخيرا : فالثقافة كلية معقدة من المعايير و العادات و قوائم السلوك و التمثل، اكتسبها الانسان بصفته عضوا داخل مجتمع و كل ثقافة هي ثقافة فريدة و موضوعة جغرافيا و اجتماعيا، و عامل لتعيين هوية الأفراد و الجماعات و لتمييزهم عن الآخرين، كما أنها عامل لتوجيه الفاعلين في علاقتهم ببعضهم و في علاقاتهم بمحيطهم، و تنقل كل ثقافة عبر التقاليد التي يعاد تشكيلها وفق السياق التاريخي.²

سيطرة مفهوم "حضارة" و عدم تمييزه عن مفهوم "ثقافة"، و سيطرة الوضعية الدوركايمية التي تعتبر ظواهر المجتمع وقائع منفصلة عن صانعيها كما أوضح دوركايم في كتاب شهير أشبه بمرافعة عن "علمية" علم الاجتماع، تحت عنوان : قواعد المنهج السوسولوجي، 1895 Les règles de la méthode sociologique, نجد بذور تلك المقاربة في الدراسات التي نشرها دوركايم مع مارسيل موس M.Mauss في الحوليات السوسولوجية و التي ركزا فيها على مفهوم "حضارة". و قدما له التعريف التالي :

"الحضارة مجموعة من الظواهر الاجتماعية لا ترتبط بهيئة معينة، تنتشر هذه الظواهر على أوسع (aires) تتجاوز الاقليم الوطني، و تنمو في فترات من الزمن تتعدى تاريخ مجتمع واحد"

لم يقدم دوركايم نظرية متكاملة في الثقافة، فقد ركز اهتمامه على طبيعة العلاقات الاجتماعية و المجتمع باعتباره تنظيما كليا، و الحضارات كأنساق معقدة و متكاملة.³

و قد تميز كلود ليفي شتراوس (C.Levy-strauss) عن سابقه من الباحثين الفرنسيين في المسألة الثقافية بدراسته الجانب البنيوي في الثقافة و نشر سنة 1958 كتابه الأنثروبولوجيا البنيوية، و عرف الثقافة في الدراسة النقدية التي قدم بها آثار "مارسيل موس" سنة 1950 بقوله :

¹- جان بيير قاريني : المرجع السابق، ص 18.

²Delavalle E., op.cit .p (5-16).

³جان بيير قاريني : المرجع السابق: ص 60 .

" الثقافة هي مجموعة الأنساق الرمزية تنصدرها اللغة و القواعد التي تقوم عليها روابط القرابة و العلاقات الاقتصادية و منتج الفن و العلم و الدين، تعبر كل هذه الأنساق عن الواقع الفيزيائي الطبيعي و الواقع الاجتماعي، و عما هو أكثر من ذلك إذ أن الأنساق الرمزية تعبر عما بين الواقعيين السابقين من علاقات و عما بينها هي نفسها كأنساق بينية.¹

لاحظ "ر. باستيد" أن عملية التناقف لا تؤدي بالضرورة إلى إصابة الأفراد بالتشوه و إحساسهم بالبؤس و العجز عن التوافق، و لتفسير هذا الاستنتاج قدم مفهوم المقطعات (بتشديد الطاء) (Coupures)، أي : تقطيع الثقافة و استخدام كل قطعة حسب المقتضيات و الحالات العديدة التي يتعرض لها الفرد طيلة حياته.

استمد باستيد هذا المفهوم من دراساته الحقلية للمجتمع الأفرو برازيلي في "باهيا" (Bahia) البرازيلية، حيث لاحظ في دراسة نشرها سنة 1955 في مجلة حوليات المؤتمر الدولي لعلم الاجتماع الصادرة "بسان باولو" البرازيلية أن جماعات السود يمارسون عبادة "كوندانلي" و طقوسها الجماعية، و لا يرون أي تناقض بينها و بين ممارسة الاقتصاديات الرأسمالية و عقلانياتها المطلوبة، فهم يعيشون الوضعيتين في انسجام و لا يعانون من أي تناقض وجداني (Ambivalence).

بناء على هذه المعايينة انتقد "باستيد" مفهوم الإنسان الهامشي الذي ابتكره روبرت بارك R.A.Park في العشرينيات من القرن الماضي في دراسة عن المهاجر عنوانها "الرجل الهامشي"، أي : الرجل المقطع بين ثقافتين، فهو يعيش خارج ثقافته الأصلية، و لا يتوافق مع الثقافة الواردة. و في رأي باستيد فإن الشخص هو الذي يقطع الثقافة حسب حاجاته التوافقية و ليس هو نفسه موضوعا للتقطيع المؤدي في رأي "بارك" إلى طرح مشكلة التوافق Adjustment النفسي الاجتماعي. و أعطى بالتالي معنا إيجابيا للتمهيش و اعتبره أكثر قدرة على الابداع و قيادة التغيير الاجتماعي و الثقافي. كما أعاد النظر

في التصور البنوي الجامد عند ليفي شتراوس و اقترح بدله منظورا حركيا (ديناميا) يمر عبر الثلاثية التالية :

- هيكلية البنية.

¹ نفس المرجع: ص 61 .

- خلخلة البنية.

إعادة هيكله البنية.

3-1-2 ثقافة المؤسسة:

ومن الواضح أن الفاعلين داخل المؤسسة أفراد أو جماعات قبل أن يكونوا أعضاء داخل تنظيم معين، فهم أعضاء داخل وحدات اجتماعية أخرى متميزة بثقافة معينة. هذه الأخيرة تؤثر بشكل عميق على الأفراد، و يظهر هذا التأثير في شكل سلوكيات و تصرفات قد تتعارض في بعض الأحيان مع أهداف المؤسسة. و عليه فإنه لا بد من اعتبار الثقافة كمتغير أساسي من المتغيرات التي يجب الاهتمام بها في تحديد أهداف التنظيم بشكل عام و انطلاقا من دراسة أجراها EDelavalle في مؤسسة تستخدم تكنولوجيا عالية تبين أن عدم تكييف عامل الثقافة مع أهداف التنظيم يؤدي إلى عدم التوافق بين الأهداف المسطرة والأهداف المحققة فعلا .

تمثل ثقافة المؤسسة المحرك لنجاح أي مؤسسة، فالثقافة تلعب دورا في غاية الأهمية في تماسك الأعضاء، والحفاظ على هوية الجماعة وبقاءها. فالثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على أعمالهم بصورة أفضل، من خلال نظام القواعد واللوائح غير الرسمية والموجودة بالمؤسسة والذي يوضح لأفرادها وبصورة دقيقة كيفية التصرف في المواقف المختلفة، وذلك في ضوء ما هو متوقع.

فالثقافة المؤسسة مجموعة من الوظائف التنظيمية أهمها:

- تهيئة الإحساس بالكيان والهوية لدى العاملين.
- المساعدة على استقرار و توازن المؤسسة كنظام اجتماعي.
- تهيئة إطار مرجعي للعاملين يساعدهم على فهم اتجاهات وأنشطة المؤسسة ويرشدهم للسلوك المناسب في المواقف المختلفة.

يرى كل من Pederson & Srensen أن للثقافة أربع وظائف، وهي كالتالي:

- تستخدم الثقافة كأداة تحليلية للباحثين، حيث تساهم نماذج الثقافة في فهم التنظيمات الاجتماعية المعقدة.
- تستخدم الثقافة كأداة للتغيير ووسيلة من وسائل عمليات التطور التنظيمي.

- تستخدم الثقافة كأداة إدارية لتحسين المخرجات الاقتصادية للمؤسسة، وأيضاً لتهيئة أعضاء المؤسسة اجتماعياً لتقبل القيم التي تحددها الإدارة
- تستخدم الثقافة كأداة الحس الإدراكي لدى أعضاء المؤسسة عن البيئة الخارجية المضطربة .¹

1-2 التمهين :

هل يمكن لجميع الاعمال ان تمتهن ؟ صحيح ان عددا متزايدا من النشاطات التي كانت لمدة طويلة حرة ، تمارس اليوم في إطار مهنة معترف بها رسمياً و ممنوحة سلطات تنظيمية واسعة الى حد ما إنّ كلمة " امتهان " غامضة جداً إذا ، ففي المعنى الأول لها يمكن اعتبارها بمثابة مرادف للأهلية ، و لكن هذه الأهلية أبعد من أن تقتصر دوماً بكفاءة تقنية قائمة على حد أدنى من المعرفة المضمونة مؤسساتياً فالحلاق " المحترف " لم يعد يكتفي على غرار " حلاق الضيعة بان يقص شعرك عند الخروج من الصلاة ، فليده صالون يفتح بانتظام و يبيع فيه كذلك مستحضرات الشعر من مواد اتجميل و المراهم - منتجات كمالية يرتبط ازدهارها بازدهار " الاستهلاك الجماهيري " ، و لكن بعد أن أصبح " مزينا " فهو اختصاصي في انبات الشعر ، و تساقط الشعر ، و إلى حد ما في أمراض الجلد ، و عندما تفهم هذا هل يتعلق " الاحتراف " حقا بأهلية الخدمة ؟

أم ليس سوى "تنمية تجارية؟" و لننقحص اذا مهنة اخرى ذات وضع مثل " التدليك الطبي "،الاختصاصي في التجميل الذي حافظ على استقلاليتته بالنسبة للاختصاصيين في الصحة ، فالتدليك دخل في مدار المهن الطبية ، و قد أرسل إليه الكثير من مرضاه بواسطة الأطباء و قد تابع هو نفسه جزءاً من الدراسات الطبية .²

ثمة العديد من الحركات المميزة العاملة في حركة " التمهين " ، نشير أولاً الى ميل نحو التأهيل يسير مقترناً مع حركة التعليم ، و لكن يقتضي كذلك أن نضع هذه العملية في علاقة مع السعي الى وضع اجتماعي و الى الأمان المرتبط به ، إنّ مستوى الدراسات و التأهيل المطلوب من الذين يمارسون مهنة الحلاقة أو الخياطة مضمونة قانوناً بواسطة " شهادة الكفاءة المهنية " ، و هكذا يتم التحقق من الثقافة العامة للمرشح و كذلك من خبرته التقنية ، ثمة عدد معين من المهن التي فتحت امكانية الدخول اليها بعد تصفية التجمعات الحرفية التي تقرر بقانون " لوشابليه " Le Chapelier أعيد اغلاقها مجدداً

¹نادية أمينة كاري: المرجع السابق ، ص 86.

²Pierre Casse : "**La formation performante**" , office de la publication universitaire ; 1994 ; p (48-49).

تحت اسم " المهنية " الأمر الذي يؤمن لأعضاء هذه المهنة عائدا احتكاريا ، و الذي ربما لم يكن إلاّ الواجهة التي اختفت وراء مصالح التجمعات الحرفية ، لقد ادعى دائما كتاب العدل و الصيادلة و الاطباء أن ممارسة مسؤولياتهم بشكل مناسب ، تقتضي أن يتلقوا تأهيلا جيّدا مسبقا ، أي طويلا كفاية ، دون ان يقتصر على التطبيق ، و لكن مدة التأهيل لا تكفي لضمان نوعيته ، كما أنّ سمته الأكاديمية لا تكفي للتحقق من ملائمته ، فضلا عن ذلك إن ضرورة التأهيل ليس لها المعنى نفسه عندما يتعلق الأمر بممارسة حرفية و بمعرفة تطبيقية صحيحة ، إنّ حصة التكوين من الكمية الكبيرة مختلفة في الحالتين .و إنّ الوظائف الكامنة " (ميرتون) هي سياسة تكوينية معينة يمكن ان تدرس من خلال وجهتي نظر . و بالفعل ، تساهم هذه السياسة في إشاعة البيروقراطية في العديد من المهن و العديد من الأعمال بما انه لم يعد ممكنا السماح بممارستها إلاّ بناء للشهادات الجامعية ، فضلا عن ذلك ، إنها تساعد كل مهنة في التمرن وراء مجموعة شبه حرفية ، تدافع عن وضعها و امتيازاتها ، باسم التكوين الذي تلقاه أعضائها بدل أن تكون على أساس الخدمات التي تؤديها إلى عملائها .¹

إنّ علماء الاجتماع مثل " دوركايم " و " بارسونز " الذين اعتمدوا على " الامتحان " لاصلاح المجتمعات الصناعية ، كان عليهم أن يأخذوا في الحسبان هذه الآثار غير منتظرة التي اهملها ، فلا يمكن تحليل " الامتحان " بأنه ميل إلى التأهيل فقط بل إنه يشكل كذلك حركة نحو قطاعية ثلاثة ضعيفة الانتاجية مقترنة بالدفاع عن مصالح ضيقة لتجمعات حرفية .²

1-3 التكوين :

تعريف " Mialaret " : " التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات ."³

تعريف " Pierre Casse " : " التكوين هو العملية التي تهدف الى تنمية القدرات و مهارات الأفراد المهنية و التقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءاتهم و فعاليتهم في إطار تنفيذ المهام و الأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية ، فهو وسيلة للترقية الفردية و تنمية الموارد الموارد البشرية ، أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة و القيود الاقتصادية ووسيلة فعّالة لتسيير الموارد الموارد ، الشيء الذي يسمح

¹ ميشال فوكو : المرجع السابق: ص 65 .

² ريمون بودون " المعجم النقدي لعلم الاجتماع "، المرجع السابق ، ص : 548.

³ لحسن بو عبد الله ، محمد مقداد : "تقويم العملية التكوينية في الجامعة" ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ب/ط ، 1998 ، ص 9 .

ينمو و تطور المؤسسة و هو لذلك يعتبر استثمار للعامل ، و يجب أن يشمل التكوين كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين ، فهو عملية مستمرة من أجل تحديد المعلومات .
فالتكوين عملية تعلم و تعليم يمكن الفرد من اتقان مهنته و التكيف مع ظروف عمله ، فالتكوين يحدث تغيرات على ثلاثة مستويات :

- المستوى المعرفي : بحيث يهدف التكوين إلى تنمية المستوى المعرفي و ذلك بتزويد المتكويين بالمعارف المطلوبة و توضيح المكتسب المعرفي و إعداد الكفاءات .
 - على مستوى المهارات : يهدف التكوين إلى امتلاك المهارات و تتميتها من أجل رفع مستوى الاداء لدى المتكوّن .
 - على مستوى السلوكيات : عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكوّن بالمعرفة و المهارة بل تتجاوز ذلك ليشمل سلوك الفرد.
- و يضيف " Ferry " أنّ التكوين يدل على فعل منظم سعى إلى إثارة عملية اعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص¹.

1-4-العولمة :

- تتدخل الدولة في القطاع المعلوماتي .
 - الانتقال حسب الأهمية في المهن من المهن الفلاحية الى الصناعة الى الخدماتية .
 - أصبح ينتج لكل سكان العالم ، زيادة و زيادة غير ثابتة .
 - التيار الذي أنتج العولمة لا يستطيع التوقف و هو بالتالي افسد العالم من خلال خلق التلوث الذي فتح تخصصات اخرى جديدة و بالتالي ظهور مهن جديدة .
 - هذا " النسق " العولمة يهدد الأرض و البشرية .
 - عبقرية المجتمع الرأسمالي هو ادماج كل ظاهرة معارضة له و لذا ظهرت مهن اخرى و ظهر ما يسمى " التنمية المستدامة " ، و مجتمع ما بعد الحداثة يتميز باستهلاك الرموز و ظهور السوق الافتراضي و جعل الناس يستهلكون قبل الصناعة و هو الهدف الرئيسي للعولمة .
- و يتميز مجتمع المعلومات بأنّ المعلومات تتجدد².

¹السعيد سي عامر ، علي محمد عبد الوهاب : "الفكر المعاصر في التنظيم و الإدارة" ، مركز وايد سرفينلستشارات و التطوير الاداري ، مصر ، ط/1 ، 1998 ، ص 215 .
²علي غربي و آخرون: المرجع السابق : ص 56 .

و اذا عدنا الى التطورات المعاصرة نلاحظ أنّ عولمة الثقافة أو العولمة الثقافية بوصفها آلية و نتيجة في ذات الوقت ، هي مزيج من هذه السياسات و الآثار الناتجة عن الاتصال الثقافي بين ثقافات أو مجتمع أو مؤسسات كبرى مختلفة ، مع اضافة حقن جديدة تتلاءم و أهداف العولمة و دينامياتها و يجب التسجيل أن العولمة لا تتطوي بناتا على تعميم شامل لرأسمال ثقافي انساني مؤحد ، فالعولمة تتوفر على ثقافة خاصة بها .¹

كانت الثقافة دائما على اتصال و متبادلة العلاقات فيما بينها غير أن وضعا تاريخيا جديدا كان قد لاح منذ اللحظة التي وهبت فيها الثورات الصناعية المتلاحقة للبلدان المسماة "متقدمة" آلات لصناعة المنتجات الثقافية و وسائل انتشار ذات قوة كبيرة، و بإمكانها أن تصب بكثافة في جميع أرجاء المعمورة عناصر ثقافتها الخاصة أو عناصر ثقافة الآخرين، و تبدوا الصناعة بصفقتها ثقافة ضمن ثقافات أخرى غير أن نظامها جديد كليا، فكيف نحلل هذا النظام؟

لقد اعتبر كل من "باتريس فليشي" (1980) و "برنار مبيج" (1986) الجانب الآتي :

- 1- إنها تتطلب وسائل كبيرة.
- 2- إنها توظف تقنيات إعادة الانتاج المتماثل.
- 3- تشتغل من أجل السوق أو بعبارة أخرى تسوق الثقافة.
- 4- إنها مبنية على تنظيم العمل من النمط الرأسمالي، أي أنها تحول العالم إلى عامل و الثقافة إلى منتجات ثقافية.

من أمثال ذلك التلفاز/ الدعاية/ الإعلان و الإشهار .

و تمتلك جميع ثقافات التقاليد ممارساتها الخاصة في مجال تقنيات الجسد و الثقافة المادية و العادات و الانتاج الصناعي للثروات الاستهلاكية يصب في الأشياء التي يدفعها الانتشار المستمر لتبادل السلع إلى أقصى أرجاء الكرة الأرضية، و التي تتنافس جراء ذلك مع منتجات الثقافات المحلية : الأشرطة الغنائية في مواجهة الناي مثلا، القميص و السروال ضد التنورة و الجلباب، السوق الممتاز ضد التبادل القروي،

¹ نور الدين زمام: "القوى السياسية و التنمية"، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د/ط ، 2007 ، ص 173 .

الطبيب ضد الساحر إلخ، و بهذا المعنى فإن جميع أنظمة التموين الصناعي الجماهيري تنقل و تسوق "الثقافة" و ليست هذه الميزة مقصورة على الصناعات الثقافية من خلال العولمة .¹
من هنا جاء العديد من الباحثين رابطين " المهن " بالعولمة لعلّ أهمهم : " كلود ديبار " .

3- اللاعات الأربعة لدراسة المهن "كلود ديبار":

في خاتمة الكتاب استنتج كلود ديبار أربع خصائص لا بد من أخذها بعين الاعتبار لدراسة مهنة ما لذلك يعرف هذا التيار بالتيار التوفيقي في المهن فنقد الوظيفية في تركيزها المطلق على وظيفة المهن داخل النسق الاجتماعي و خدمة له .. كما نقد التفاعلية بإهمالها للنسق الاجتماعي التي تتواجد فيه المهنة ، لذلك فقد خلص في النهاية إلى هذه الخصائص التي تعد بمثابة العصاراة المعرفية لكل التيارات التي درست المهن و لم نتطرق إليها (كالماركسية و الفيبرية المحدثه مثلا) أنه:

3-1 لا توجد مهنة منعزلة :

المهنة تستمد دلالتها من النسق التي تتواجد فيه علما أن ذلك النسق في تغير مستمر و تتغير هذه المهنة كما يشترط عليها هذا النسق.

3-2 لا توجد مهنة ثابتة :

كون أن المهن هي عبارة عن سيرورة هوياتية و تفاعلية .

3-3 لا توجد مهنة موحدة :

لأن المهنة هي مجموع القطاعات المكونة لها، و أهم ما في المهنة قطاعاتها و كيف تتفاعل و هي من تعطي لنا حياة المهنة و بعض مؤشرات حياتها و مستقبلها و ربما حتى ماضيها.

3-4 لا توجد مهنة موضوعية:

أي لا يمكننا اعطاء تعريف مسبق للمهنة لا بد من الذهاب للفاعلين هم الانسب لوصف مهنتهم كما عند هيجز ، فهنا لا بد الا نكون موضوعيين و الا تغلبنا العاطفة لا بد إ، نعرف المهنة تعريف علمي ..

¹- جان بيير قاريني : المرجع السابق، ص (24-26-27).

العقلنة الاساسية هنا هي إ، نقف على نقطة جوهرية و هي : المهنة لا توجد من ذاتها إنما تستمد دلالتها من النسق الذي تتواجد فيه¹ .

4- التفاعلات بين الأنساق ل" بوزيدة عبد الرحمان "

يعطي أ/د بوزيدة عبد الرحمان أهمية للتفاعلية بين الأنساق أكثر من التفاعلية بين المهن دون أن يلغي أهمية هذه الأخيرة بل يكملها و عليه فالمهنة نبنيها نسقيا بالتفاعلية كما يلي:

- أ- المهن ذاتها يمكن اعتبارها نسق .
- ب- هذا النسق يعمل في اطار نسق وطني .
- ج- هذا النسق الوطني مترابط بقوة مع النسق المسيطر عالميا بما يسمى بالعولمة .

فالدلائل الأربعة لكلود ديبار يمكن أن نبنيها في إطار النسق العالمي.
فالمهن ترى في النموذج الوظيفي و التفاعلي من خلال تفاعلها الداخلي ، و لذا ظهرت تيارات حديثة تركز اهتمامها على العامل الخارجي و الأساس في ظهور المهن الحديثة و هذا العامل هو العولمة .

¹Claude Dubard et Pierre Tripier : "Sociologie des professions" ; op.cit., P(245-246)

✚ خلاصة الفصل:

تعتبر " المهنة " في المدرسة التفاعلية على أساس أنها هوية تبنى و يعاد بنائها باستمرار من طرف الفاعلين ، هؤلاء اللذين يسعون جاهدين إعطاء قيمة لما يقومون به - و لو رمزيا - يجدون أنفسهم في صراعات عديدة مهنية و اجتماعية تتحكم فيها متغيرات داخلية و خارجية ، و حتى و إن طوّر الباحثين نظرياتهم حول المهن فهم في الواقع لم يخرجوا من نطاق المدرسة التفاعلية كما يدعون بل طوّروها في صورة جديدة ، مركزين اهتمامهم على أثر العولمة على سلوك الأفراد و على المهن ، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، فكل فرد لديه " رأسمال ثقافي " معلوم " ، يحاول من خلاله مواجهة الصعوبات المهنية المختلفة من أجل الوصول الى هوية مقبولة اجتماعية ، و آلية بناء هذه الهوية ليس بالأمر اليسير بل يتطلب تدخل عدة عناصر و عبر مراحل مختلفة و طويلة و هذا ما سنتطرق اليه في الفصل الموالي .

الفصل السابع : " التنظيم المهني و آلية بناء الهوية

المهنية و الاجتماعية "

• تمهيد

- I. التنشئة و آلية بناء الهوية الاجتماعية
- II. الاسهامات السوسيولوجية الكبرى حول مفهوم الهوية .
- III. الهوية المهنية و الهوية داخل العمل .

• خلاصة الفصل

تمهيد :

ذكرنا في الفصل السابق أنّ الرأسمال الثقافي هو الأساس في احتكار الأفراد لمهنة ما ، و هو جزء من الثقافة التي لا تنتج إلاّ من خلال عملية التنشئة الاجتماعية و هي الحبل الواصل بين الاجيال ، و عملية انتقاء الأفراد لثقافة معينة دون الأخرى هي بداية ميله للتمني الانتماء لجماعة ما و التي تعطيه هوية يراها هو تثبت ذاته و تحقق طموحاته في هذه الحياة ، و لما كانت المهنة هي حياة الفرد في كثير من الاحيان ، و هذا ما تتفق عليه كل الاتجاهات السابقة ، فهي أهم محدد لهويته الاجتماعية ، و من هنا سوف نتطرق اولا لعملية تنشئة الفرد و علاقتها باختيار المهنة و بالتالي بناء هويته المهنية التي تبني بدورها هويته الاجتماعية .

1- التنشئة الاجتماعية في علم الاجتماع :

لا تتوقف التنشئة الاجتماعية عند أبواب المدارس، فخلال انتقالنا إلى مرحلة النضج، و طوال حياتنا الناضجة، نستمر بالتكون، و يتم تكوين و إعادة تكوين الحيات الشخصية و الهويات الاجتماعية بفاعلية تامة. لأننا نواصل التكوين في ضوء الأدوار الجديدة و القيم الثقافية التي نوجد بداخلها. و هكذا فإننا نحصل و نفقد الهويات الثانوية طوال حياتنا، مثل الهويات المهنية، و هويات أوقات الفراغ، و الهويات المرتبطة بأنواع معينة من الممارسات الاستهلاكية و ما إلى ذلك، إن التنشئة الاجتماعية المهنية هي مصطلح يستخدم لوصف عمليات التعلم و الارتباط بالهويات المهنية أو العملية، و هكذا هناك عملية التنشئة الاجتماعية التي تتم من أجل أن نكون طبيبا أو بناء أو مصفف شعر أو محاسبا.¹ و بالطبع يشمل ذلك تحصيل معرفة "تعليمية" و "مهارات" رسمية، مثل دراسة الطب و العمليات الجراحية و عمليات إمساك الدفاتر و قص الشعر و صف الحجارة و ما إلى ذلك. لكنه يشمل أيضا تحصيل المزيد من الوسائل التكتيكية و غير المحددة سلفا من المعرفة كتلك التي يتم تعلمها من التجربة و الخطأ و الملاحظة و التفاعلات مع الأقران و غيرهم. كما أن التنشئة الاجتماعية المهنية تتطلب معرفة تصنيف المرضى، و أن تبدو "مشغولا" عندما لا يكون هناك زبائن في صالون الحلاقة ، و أن تعرف من هم أهم أفراد المكتب، و معرفة كيف يمكن الحصول على عمل مؤقت في موقع البناء و ما إلى ذلك. إن تعلم أسرار المهن المختلفة أمر ضروري يساوي في أهميته تحصيل المهارات الفنية، و ذلك من أجل تكوين هوية مهنية تحظى بالتقدير و الاحترام و الحفاظ عليها، و أن تنشأ اجتماعيا على ثقافة مهنية.²

تطبق القواعد نفسها على تكوين الهويات الأخرى حيث لا يكون التدريس و التعلم للمعرفة و المهارات الرسمية سوى الجزء الأفضل من عملية التنشئة الاجتماعية. و لأن تكون موسيقيا محترفا فإنه ليست هناك شروط مسبقة أو حتى ضرورية لتحقيق شخصية موسيقية ناجحة. و بالفعل هناك موسيقيون "تاجحون" لا يمكنهم قراءة الموسيقى أو العزف على أداة ما أو غناء أغنية. إن لعب مباراة غولف لا يضمن الانضمام إلى قدامى لاعبي الغولف، حيث إن العضوية في نادي لاعبي الغولف "الحقيقيين" ربما تكون أكثر تعقيدا و بالفعل فإن بعض الهويات يتم "تعلمها" من خلال الفهم غير الرسمي للجوانب الثقافية. و ليست هناك دورات للحضور أو كتب للدراسة حول "كيف تكون" مدربا أو مشاركا في ملهى ليلي

¹حسين عبد الحميد أحمد رشوان : "التربية و المجتمع" ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر ، الاسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2005 ، ص (181-182) .

² عبد الباسط محمد حسن : "علم الاجتماع الصناعي" ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، د/ط ، 2000 ، ص 379 .

أو شخصاً مشرداً، هناك أدوار مثل المريض المستشفى، أو جمهور المسرح، أو زبون صالون الحلاقة لها قواعد و أنماط سلوكية مرتبطة بها، و هي نادرة إن كانت موجودة في مدونة. إن هذه الجوانب الثقافية و الهويات الاجتماعية التي تتشكل من خلالها، يتم تعلمها من خلال عمليات متواصلة من الارتباط و التفاعل.¹

1- مفهوم التنشئة الاجتماعية :

التنشئة الاجتماعية (Socialisation) هي عملية تعلم ليكون المرء عضواً في مجتمع ما، و يصبح من خلالها كائن اجتماعياً، و هي تجربة دائمة، و تكتمل من خلال التفاعل مع الآخرين و المشاركة في روتين الحياة الثقافية اليومية، و التنشئة الاجتماعية هي مفهوم يقر بأن الهويات الاجتماعية و الأدوار و السير الذاتية الشخصية تتكون من خلال عملية متواصلة من الانتقال الثقافي.²

و يطلق مصطلح التنشئة الاجتماعية على العملية التي يتعلم بها الأطفال أو الأعضاء المستجدون في المجتمع أساليب الحياة في مجتمعهم. و تعد التنشئة الاجتماعية هي الوسط الأول و القناة الأساسية التي يجري فيها نقل الثقافة و انتقالها على مدى الأجيال.

¹- جون سكوت : مرجع سابق: ص. (134-135) .

²- عبد الله الرشيدان: "علم اجتماع التربية"، دار الشرق للنشر و التوزيع ، عمان ، ط/ 1 ، 2004 ، ص 117.

2- أنواع التنشئة الاجتماعية :

كثيرا ما يتحدث علماء الاجتماع عن التنشئة الاجتماعية باعتبارها تمر في مرحلتين عريضتين و تشمل عددا من العوامل الفاعلة المؤثرة في التنشئة. و تشمل هذه العوامل الفاعلة على الجماعات أو السياقات الاجتماعية التي تجري فيها عمليات التنشئة المهمة.

1-2 التنشئة الاجتماعية الأساسية :

و تسمى أيضا التنشئة الاجتماعية الأولية التي تحدث في مرحلتي الرضاعة و الطفولة، و تعتبر هذه المرحلة هي الفترة التي يصل فيها التعلم الثقافي أقصى درجات الكثافة. و هي العملية التي يبدأ فيها الأطفال بتحقيق التراكم المعرفي و المهارات المطلوبة ليكونوا أعضاء في مجتمع ما، و تتم هذه العملية من خلال أنشطة متنوعة مثل اللعب، و التفاعلات مع أفراد آخرين مؤثرين مثل الآباء و المربين و الإخوة و خلال هذه المرحلة من التنشئة¹ تكون هذه الهويات الاجتماعية الأساسية قد بدأت بالتشكل، خصوصا فيما يتعلق بالنوع الجنسي (الجنس) أو الإثنية أو الدين. و الأمر المهم هو أن هذه الهويات يتم تعلمها و تكوينها بفعالية شديدة، كما أنها تفهم عادة على أنها جوانب أساسية للهوية الاجتماعية للفرد، و أنها أقل ثباتا. و في حال تعرضت هذه الهويات للتهديد في مرحلة متأخرة (مثل إعادة تحديد النوع الجنسي أو تغيير الدين)، ستواجه بالمعرفة و الثقافة المتحصلة من خلال التنشئة المبكرة.²

2-2 التنشئة الاجتماعية الثانوية :

أما التنشئة الاجتماعية الثانوية فمتعلقة بالخبرات الحياتية و الاجتماعية و الثقافية المعقدة و المستمرة. من هنا يشار في إطار أوسع من المهارات و المعارف و الأدوار التي يتم تحصيلها و تعلمها طوال العمر. إن التنشئة الاجتماعية الثانوية هي عملية فهم و إدراك معنى الجوانب الثقافية المتعددة التي نمر بها طوال حياتنا. و ينظر إلى التعليم عادة على أنه حاضن التنشئة الاجتماعية الثانوية. ففي مرحلة الدراسة يحصل الأطفال و المراهقون على المعرفة و المهارات المطلوبة لتخدم جزءا من عملية التنشئة. و بأي حال ، المجالات التعليمية هي أيضا محطات لتعزيز الثقافة. و من خلال مجموعة كبيرة من

¹ جون سكوت : المرجع السابق ، ص.132.

² جابر عوض و آخرون : "الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة و الطفولة" ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2000 ، ص 72.

التفاعلات و الخبرات في الأماكن التعليمية يتم تعلم الأدوار و فهم القيم و تشكيل الهويات. و يمكن أن تكون جماعات الأقران عوامل مهمة في هذه العملية.¹

3- أشكال التنشئة الاجتماعية :

للتنشئة الاجتماعية شكلان أساسيان :

1-3 التنشئة الاجتماعية المقصودة :

و هي التي تتم في مؤسسات وظيفتها الأساسية هي التنشئة و مهمتها نقل النظام الثقافي و نسق المعايير و القيم و هذا النمط يتم خاصة في الاسرة و المدرسة.

2-3 التنشئة الاجتماعية غير المقصودة :

تتم من خلال المؤسسات المساهمة في عملية التنشئة الاجتماعية كالمساجد و وسائل الاعلام من إذاعة و تلفزيون و مسرح و هي تقوم بالأدوار التالية:

- اكتساب المهارات و الأفكار التي يتم من خلالها اكتساب القيم الاجتماعية.
- اكتساب العادات المتصلة بالعمل و الانتاج و الاستهلاك و مختلف أنواع السلوك الأخرى.²

¹- أنتوني جينز : مرجع سابق ، ص.(87-89) ..

²- عبد العزيز خواجه: "مبادئ في التنشئة الاجتماعية" ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران ، الجزائر ، د/ط ، 2005 ، ص 33.

4-مؤسسات التنشئة الاجتماعية :

1-4 الأسرة :

تعددت مفاهيم الأسرة بتعداد أشكالها و أحجامها فهناك من يعرفها على أساس وظائفها أو عدد أفرادها أو العلاقات الموجودة بها إلا أنها تتفق و تؤكد أن الأسرة خلية أساسية في المجتمع و من هنا سنعرض بعض المفاهيم للأسرة.

تعريف سميرة أحمد السيد : " و هي أهم النظم الاجتماعية التي أنشأها الإنسان لتنظيم حياته في الجماعة، و بذلك تعتبر الأساس الذي يقوم الفرد لجميع مؤسسات المجتمع و نظمه الاجتماعية".¹
تعريف مصطفى الخشاب : يرى أن الأسرة هي الجماعة الانسانية التنظيمية المكلفة بواجب استقرار و تطور المجتمع.

تعتبر الاسرة من أهم الجماعات الإنسانية و أعظمها تأثيرا في حياة الأفراد و الجماعات فهي الوحدة البنائية الأساسية التي تنشأ عن طريقها مختلف التجمعات الاجتماعية و هي التي تقوم بالدور الرئيسي في بناء صرح المجتمع و تدعيم وحدته و تنظيم سلوك الأفراد بما يتلاءم مع الأدوار الاجتماعية المحددة و وفقا للنمط الحضاري العام.

تعتبر الأسرة أهم الجماعات الانسانية ، و أعظمها تأثيرا في حياة الأفراد و الجماعات ، فهي الوحدة البنائية الأساسية التي تنشأ عن طريقها مختلف التجمعات الاجتماعية ، و هي التي تقوم بالدور الرئيسي في بناء المجتمع و تدعيم وحدته ، و تنظيم سلوك أفرادها بما يتلاءم مع الأدوار الاجتماعية المحددة و وفقا للنمط الحضاري العام . كما تعتبر الأسرة أولى المحطات التي يحتك بها الفرد في حياته فالإنسان لا يولد شخصا و لكن يولد فردا، ثم يبدأ في اكتساب شخصيته تدريجيا ضمن الوسط الاجتماعي الذي ينتمي أو يوجد فيه.²

و منه فالأسرة تعتبر أولى الحلقات في هذا الوسط الاجتماعي الواسع، فالطفل عند ولادته لا يمكنه العيش ساعات معدودة دون مساعدة الآخرين، و معنى هذا أن عملية التنشئة الاجتماعية تبدأ مع اللحظات الأولى لميلاد الفرد داخل أسرته، و على أساسها يتم تقييم سلوك الفرد و توجيهه فالسلوك الشاذ

¹- فيروز زرارقة : "الأسرة و علاقتها بانحراف الحدث المراهق"، المكتبة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، ط/1 ، 2004 ، ص 28.

² صلاح الدين شروخ: "علم الاجتماع التربوي"، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر ، د/ط ، 2004 ، ص 82 .

المنحرف يصنف كفاعل معارض للقيم السائدة في المحيط الأسري "...لأن الانسان يرث دينه و طبقته و على الأغلب مواقفه في العائلة".¹

و من بين الأسباب التي تدفع الباحثين تأكيدهم على الدور المهم و الحساس للأسرة في المرحلة العمرية الأولى للتنشئة ما يلي :

أ- سهولة الوصول إلى الأشخاص المراد تنشئتهم.

ب- قوة الروابط التي تربط أفراد الأسرة الواحدة سيساعد على زيادة الأهمية النسبية لتأثير الأسرة في عملية التنشئة.²

و كانت الأسرة في مراحلها الأولى و خاصة العائلة القبلية تقوم بتلك الوظائف بالإضافة إلى توفير التفاعل العاطفي، و حماية و رعاية الأطفال. و تقوم الأسرة كذلك بالوظيفة الدينية، فهي المكان الطبيعي لنشأة العقيدة الدينية و مع حدوث التقدم الحضاري اضمحل عدد من هذه الوظائف و قامت مؤسسات أخرى بها.

و للأسرة عدة خصائص نوجزها فيما يلي :

* الأسرة أول خلية يتكون منها البنيان الاجتماعي و هي أكثر الظواهر الاجتماعية عمومية و انتشارا و هي أساس الاستقرار في الحياة الاجتماعية.

* تقوم الأسرة على أساس علاقات زوجية اصطلح المجتمع على مشروعيتها حيث تتكون من أفراد ارتبطوا برباط الزواج أو الدم أو التبني طبقا للعادات و الأعراف و التقاليد السائدة في المجتمع.

* يعيش جميع أفرادها تحت سقف واحد يمارسون حياتهم الأسرية و يحققون مصالحهم و حاجاتهم اليومية.

* انتساب أفرادها إلى اسم عائلي يحظى باحترامهم جميعا و يرتبطون به برباط القرابة الدموية.

* تعتبر الأسرة الإطار العام الذي يحدد تصرفات أفرادها فهي التي تشكل حياتهم و تضي عليهم خصائصها و طبيعتها فإذا كانت قائمة على أسس دينية تشكلت حياة الأفراد بالطابع التقديري.

¹- كامل لويس: "قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلد العربية"، الدار القومية للنشر، القاهرة، مصر، ط/1، 1965، ص 121.

²- دووسن ريتشارد و آخرون. "التنشئة السياسية"، جامعة قاريوس، ليبيا، دط، 1990، ص 145.

* تعتبر الأسرة وحدة اقتصادية بالرغم من التطورات التي طرأت على نظم الأسرة و انتقالها من أسرة منتجة إلى أسرة مستهلكة فإنها لا تزال تؤدي وظائفها الاقتصادية، فالأب يعمل لتوفير مصدر الرزق يصرفه على واجبات الحياة الأسرية و كذلك الأم تعمل لدعم الحياة المعيشية.

* الأسرة هي الوسط الذي اصطلح المجتمع لتحقيق غرائز الانسان و دوافعه الطبيعية و الاجتماعية و ذلك مثل حب الحياة و بقاء النوع و تحقيق الدوافع الغريزية و الانفعالات الاجتماعية.¹

2-4 جماعة الرفاق

مجموعة من الأفراد الذين يشتركون في بعض السمات و الخصائص كالعمر أو الانتماء العرقي أو المهنة ، و يعدون أنفسهم - و يعدهم الآخرون أيضا - كيانا جمعيا متميزا .

و يعتقد أنّ جماعة الرفاق تتسم بثقافتها الخاصة ، و رموزها ، و شعائرها الخاصة بها و التي ينشأ عليها كل عضو جديد ، و تكون هي نفسها بمثابة معايير الجماعة التي يستبعد كل منها من لا يمثل لها من أعضاء .²

و تقوم جماعة الرفاق أو الأقران أو النظراء بدور هام في عملية التنشئة الاجتماعية، فهي تؤثر على المعايير الاجتماعية و تحديد الأدوار المتعددة كما أنها تساعد في اشباع حاجات الصغار في تعويدهم على تحمل المسؤولية و الاستقلال و الاعتماد على النفس، و يوقف مدى تأثر الفرد بجماعة الرفاق على درجة ولائه لها و مدى تقبله لمعاييرها و قيمها و اتجاهاتها، و لجماعة الرفاق أشكال مختلفة منها جماعة اللعب و الشلة و الجيزة و زملاء الدراسة و لاشك أن شغل فراغ صغير في موضوعات مفيدة هو أمر له ضرورة و يعود بالنفع على النشء و على المجتمع الكبير، كما أن معاونته على اختيار أنسب جماعات الرفاق يجنبه الوقوع في أخطار الجريمة و الانحراف.³

جماعات النظراء مثل جماعات اللعب أو الأقارب أو الجيران، تتم عمل الأسرة، و في هذه الحالة تحل سلطة الجماعة غير الشخصية محل السلطة الشخصية للوالدين في التفاعل داخل الجماعة. و يتعلم الطفل كيف يحصل لنفسه مكانة مناسبة في دائرة الأصدقاء.

¹- سعاد عساكرية الناعوري ، أيمن سليمان مزاهرة : "التربية و الثقافة الأسرية" ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط1/ ، 2009 ، ص 23.

³- محمد شفيق : "الإنسان و المجتمع" ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، دط ، 2004 ، ص 35.

و نلاحظ أن جماعة الرفاق تتدرج مع الطفل مع الزمن فتتشئ الطفل أولاً في عالم الطفل، ثم تنتقل به إلى عالم الشباب بما فيه من قيم، في حين أن تنشئة الأسرة تعد الطفل للمشاركة في المجتمع و في أجزائه المختلفة كالتطبيقية الاجتماعية أو الجماعات العائلية التي تمثل الأسرة مكانة معينة فيها.¹

و في هذا كله يحقق نوعاً من الهروب و التخلص من سيطرت الكبار و هو أمر ضروري لسلامة تنشئته اجتماعياً ليتجه نحو الاستقلال.

تتيح جماعة الأقران لأعضائها فرصاً لتوسيع آفاقهم الاجتماعية و إنماء خبراتهم و اهتماماتهم، فهي تمثل ميداناً تجرب فيه الأعضاء كل ما هو جديد و مستحدث دون خشية من سيطرت الراشدين.

تساعد هذه الجماعات في إكساب الطفل الاتجاهات و الأدوار الاجتماعية المناسبة و التي لا تكسبها وسائط التنشئة الأخرى، ففي أثناء ممارسة الطفل لجماعة الأقران في نشاط ما يكتسب و يتعلم أدوار اجتماعية جديدة بالنسبة له مثل القيادة، كذلك دور الناصح للجماعة و هكذا، و هو في قيامه بهذه الأدوار يتعلم ما يرتبط بها من اتجاهات و توقعات.

تساعد جماعة الرفاق في تنمية الاعتراف بحقوق الآخرين و مراعاتهم لأنها بطبيعتها تتكون من أقران متساوين، كما أن طبيعة العلاقات و الروابط العاطفية فيها أقل في عمقها و أخف في حدتها من تلك التي تسود بين أعضاء الأسرة، فهي بذلك تعتبر مجالاً أكثر مناسبة للتعامل الموضوعي المتوازن و يطالب المشاركون في نشاط الجماعة بالعمل في نطاقها، كما تتضح حقوق أعضائها أو تنمو قواعد مشتركة يجب على الجميع احترامها.

تقوم جماعة الرفاق بتصحيح التطرف أو الانحراف في السلوك بين أعضائها و هي تحقق هذا بما لها من ضبط و سيطرة على أعضائها أقوى من ضبط و سيطرة أي فرد خارج الجماعة، فهي بهذا لا تسمح بالتطرف أو الانحراف عما تقره و تتفق عليه المعايير، و يمكن لها بذلك أن تحافظ على أعضائها.²

كما يؤدي به الانتماء لجماعة الرفاق إلى اكتساب المهارات الاجتماعية التي تساعده على تحقيق حاجة الاستقلال الذاتي و حاجة تقدير الذات، و الحاجة للأمن و الحاجة للمعلومات.¹

¹ - عبد الهادي نبيل: "مقدمة في علم الاجتماع التربوي"، دار البيزوري للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص 233.
² - السيد عبد القادر شريف: "التنشئة الاجتماعية للطفل العربي في عصر العولمة"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط1، 2002، ص 33-23.

"تقوم جماعة الأقران "أشخاص من نفس الجنس" بدور هام في عملية التنشئة الاجتماعية، و في النمو النفسي و الاجتماعي للفرد فهي تؤثر في معاييره الاجتماعية و اتجاهاته و طريقة تعامله مع أصحابه و تمكنه من القيام بأدوار متعددة لا تيسر له خارجها".²

من خلال ما سبق يتبين لنا أن جماعة الرفاق أو الأقران تتيح لأعضائها فرصا لتوسيع آفاقهم الاجتماعية و انماء خبراتهم و اهتماماتهم، فهي تمثل ميدانا تجرب فيه الاعضاء كل ما هو جديد و مستحدث دون خشية من سيطرت الراشدين. و كذلك تساعد على النمو الاجتماعي و تحضره لأن يكون فاعلا اجتماعيا و تولد لديه القدرة على التكيف و الاندماج الاجتماعي و ذلك من خلال الأنشطة الاجتماعية التي يقوم بها و تكوين الصداقات وسط الجماعة مما يعزز لديه المكانة و الانتماء الاجتماعيين

إن الفرد لا يدرك ذاته إلا من خلال مساعدة الآخرين لهن فالأنا لا يفرض نفسه بمعاندته للآخرين و لا يحصل ذلك إلا في إطار التفاعل الاجتماعي، و عليه يمكن أن نستخلص مجموعة من المبادئ و الأسس التي تبنى عليها جماعة الرفاق و هي كما يلي :

- ظرف موضوعي مشترك : مثلا المكان الجغرافي أو الدخل المادي (العمل).
- الاشتراك في مجموعة من القيم و الاتجاهات كالمعتقدات مثلا.
- القيام بأعمال و أدوار سلوكية مثل العمل في مصنع أو مؤسسة اجتماعية أو ثقافية أو ترويجية أو سياسية.

و لهذا نستطيع أو نقول أو أن نطلق على جماعة الرفاق تلك الجماعة التي تتكون من أصدقاء "... الذين يتقاربون في أعمارهم و ميولاتهم و هواياتهم"³، و حتى طموحاتهم المختلفة و منها الطموحات الدراسية و المهنية.

أي تصبح جماعة الرفاق كعامل من عوامل النضج النفسي و الاجتماعي، و كمحدد أساسي في عملية التنشئة الاجتماعية لهذا يتخذ الثانوي من الرفاق إطارا مرجعيا ثانيا من أجل تنظيم علاقاته من

¹- القاضي يوسف مصطفى و زيدان محمد مصطفى ، "السلوك الاجتماعي للفرد" ، مكتبات عكاظ للنشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، د/ط ، 1981، ص 15 .

²- عبد الحميد العناني حنان ،، "الطفل و الأسرة و المجتمع" ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، ط/1 ، 2000 ، ص 93.

³- محمد عوض : "التنشئة الاجتماعية و التأخر المدرسي" ، دار المعرفة للنشر و الطباعة ، الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2001 ، ص 39.

خلال مستقبله الدراسي و المهني، يكون متكاملًا أو متناظرًا مع ما هو سائد في محيطه الأسري من تنشئة اجتماعية منها المهنية و من خلال هذا ، " فإن جماعة النظائر تلعب دورًا بارزًا في عملية التنشئة المهنية فهي تؤثر في قيمه و عاداته، كما أنها تساعد في تكوين المعايير الاجتماعية لدى الطفل و تدريبه على تحمل المسؤولية و تساعده على تحقيق أهم مطالب النمو و هو الاعتماد على النفس و الاستقلالية كما تساعده على اشباع حاجات الفرد إلى المكانة و الانتماء الاجتماعيين"¹.

و من بين الأسباب التي دفعت هؤلاء الباحثين للتأكيد على الدور المهم و الحساس في المرحلة العمرية الأولى للتنشئة ما يلي :

أ- سهولة الوصول إلى الأشخاص المراد تنشئتهم.

ب- قوة الروابط التي تربط أفراد الأسرة الواحدة سيساعد على زيادة الأهمية النسبية لتأثير الأسرة في عملية التنشئة.²

3-4 المدرسة :

تعتبر المدرسة ثاني مؤسسة اجتماعية تشيئية فهي تعد بحق محكا خاصا بالفرد لا لشيء إلا لاعتبارها حلقة وصل بين الأسرة و المجتمع، كونها تهيء الفرد للعضوية في المجتمع الأكبر بفضل برامجها التعليمية و طرائقها و أساليبها في التربية و التعليم، و قد عبر "جون ديوي" عن هذه الميزة بقوله "يجب أن نجعل من كل مدرسة من مدارسنا حياة اجتماعية مصغرة أو حياة اجتماعية في بدايتها فعالة بأنواع منها تعكس حياة مجتمع أكبر، و تتقدم بروح من الفن و التاريخ و العلم، فعندما تقدم المدرسة كل طفل إلى عضوية المجتمع و تدريبه داخل مجتمع صغير من هذا النوع فتجعله يتشبع بروح الخدمة و تجهزه بأدوات التوجيه الذاتي الفعال يكون حين ذلك أعمق و أحسن ضمانا لمجتمع كبير....."³ و هي أحد الضوابط التنظيمية من نظم التعليم العام . و يحدد التقسيم الداخلي للمدرسة إلى جماعات أو فرق نمط المدارس و العلاقات بينها . فهو أساسي للتوزيع الداخلي للتلاميذ على الفرق الدراسية . و تختلف

¹- نفس المرجع ، ص 39.

²- ريتشارد دووسن و آخرون . "التنشئة السياسية" ، ليبيا : جامعة قاربيوس ، 1990 ، ص 145.

³- جون ديوي: "المدرسة و المجتمع" ، ترجمة : أحمد حسن الرحم ، دار مكتبة الحياة ، بيروت : لبنان ، د/ط ، د/س ، ص 50.

الاتجاهات التربوية فيما بينها حول استخدام كل منها لمبررات التوزيع الداخلي للتلاميذ¹ و التي تتراوح ما بين اساس : السن / النوع / القابلية للتعليم أو بعض العوامل الثقافية الأخرى مثل الديانة أو اللغة .

و نظرا لتعدد عناصر الثقافة و اتساع دائرتها التي يتعين على الفرد اكتسابها و كذا الضغوط الاجتماعية و الاقتصادية التي يمر بها الفرد في المجتمع الحديث و خروج المرأة للتعليم و العمل تنازلت الأسرة تدريجيا عن بعض وظائفها الاجتماعية لصالح مؤسسات تشيئية أخرى و من بينها "المدرسة و ما كانت الأسرة تقوم به أصبح من وظائف المدرسة و خاصة فيما يتعلق بنقل التراث الثقافي إلى الأطفال و معاونتهم على مواجهة ظروف الحياة في ضوء ما اختارته من قيم و أنظمة و معارف"²

و هدف المدرسة هو التعليم و هو وسيلة للثقافة ، و تختلف المدارس من مجتمع إلى آخر بل تختلف داخل البلد الواحد، إذ تختلف المدرسة القرآنية (الكتاب) عن المدرسة اللاتينية و توجد مدارس عمومية و أخرى خصوصية، مختلطة و غير مختلطة، طائفية و غير ذلك.³

إن ولوج الطفل عالم الدراسة يجعله يشعر بالانتماء إلى الجماعة و يحمل معهم الأفكار و القواسم المشتركة، و يصبح يعمل و يتكلم بضمير الجماعة فيقول : نحن الرجال ، نحن النساء ، نحن المتقنون..... الخ و هذا النضج يتابع نموه خلال مختلف الأطوار، فمن المراحل الأولى إلى المدرسة إلى الثانوية إلى الجامعة، كلها مراحل يشهد فيها الأنا الأعلى بجميع أو بشتى أنواع التعليم و التلقين و نظرا لأن العملية التربوية تختلف أهدافها و مراميها فقد يحدث خلط فيما بينها و هو ما يذهب إليه (إيدجارفور) في قوله "قد أساء الناس فهم التربية السياسية و كان الأولى بهم أن يعملوا من أجل تطبيق مبادئ التربية في المجال السياسي و هكذا وقع خلط التوعية العقائدية و السياسية المغرضة و إعداد الناشئة للتفكير الحر حول أهمية السلطة و مقوماتها، و حول العوامل المؤثرة في المؤسسات..."⁴

كما يعتبر دور المدرسة مكمل لدور الأسرة في هذه العملية، حيث تقوم المدرسة على فكرة التنشئة الاجتماعية و التنمية بمختلف جوانبها ، " ويقول جون ديوي في ذلك أنه بإمكان المدرسة أن تغير نظام المجتمع إلى حد معين و هو عمل تعجز عنه سائر المؤسسات الاجتماعية ".⁵

¹ناصر دادي عدون: ادارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي " دراسة نظرية و تطبيقية " ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، د/ط ، 2003 ، ص 187 .

² عمر أحمد همشري ، "مدخل إلى التربية" ، دار الصفاء ، عمان ، الاردن ، د/ط ، 2001 ، ص63.

³ جان بيبير قاريني : مرجع سابق ، ص 56.

⁴ إيدجارفور و آخرون ، "تعلم لتكون" ، ترجمة حنفي بن عيسى ، ش.و.ن.ت ، الجزائر ، د/ط ، 1974 ، ص 215.

⁵ نازلي صالي ، "التربية و المجتمع" ، المكتبة الأنجلو مصرية ، القاهرة ، مصر ، د/ط ، 1978 ، ص 114.

4-4 وسائل الإعلام و التقنيات الجديدة في التكنولوجيا :

تعتبر وسائل الإعلام بكل أنواعها من أخطر المؤسسات في التنشئة الاجتماعية، بما تتضمنه من معلومات مسموعة أو مرئية أو مقروءة، إذ يقصد من إرسالها و إذاعتها على الناس إحداث واحد أو أكثر من التأثيرات التالية :

- إحاطة الناس علما بموضوعات و معلومات متعددة في جميع نواحي الحياة.
- إغراء الناس و استمالتهم و جذب انتباههم لموضوعات و سلوكيات مرغوب فيها.
- إتاحة فرصة للترفيه و الترويح و قضاء وقت الفراغ.

و تبدو أهمية هذه الوسائل فيما تتصف به من خصائص عامة تلعب دورا خاصا في عملية التنشئة الاجتماعية و هي :

✓ أنها غير شخصية أي أنها لا تحدث تلاقيا أو تعاملًا أو تفاعلا بين أصحابها و الأفراد كما هو الحال في الأسرة أو المدرسة.

✓ و هي تعكس الثقافة العامة للمجتمع بما تتميز به من تنوع و تخصص، لا يتوافر في أي مؤسسة اجتماعية من مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأخرى.

✓ إلى جانب جاذبيتها بحيث أصبحت تحتل جانبا كبيرا من وقت و اهتمامات الإنسان.¹
من أهم خصائص وسائل الاعلام و التي يتضح أثرها في عملية التنشئة الاجتماعية أنها غير شخصية و أنها تعكس جوانب متنوعة من الثقافة، و يتوقف تأثير وسائل الإعلام في التنشئة الاجتماعية على الوسائل التالية :

- نوع وسيلة الإعلام المتاحة للفرد.
- ردود فعل الفرد لما يتعرض له من وسائل الإعلام حسب سنه.
- خصائص الفرد الشخصية و مدى ما تحققه الوسيلة من إشباع لحاجاته.
- الإدراك الانتقائي حسب المستوى الاجتماعي و الاقتصادي و المستوى الثقافي الذي ينتمي إليه الفرد.
- ردود الفعل المتوقعة من الآخرين إذا سلك الفرد ما تعلمه من وسائل الإعلام .

¹ - هدي محمد قناوي : "الطفل تنشئته و حاجاته" ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، مصر ، ط/1 ، 2005 ، ص 61.

○ مدى توافر المجال الاجتماعي الذي يجرب فيه الفرد ما تعلمه من معايير و مواقف و علاقات اجتماعية و ما تقمصه من شخصيات.

و هناك عدة أساليب نفسية و اجتماعية تتبعها وسائل الإعلام في التنشئة الاجتماعية و هي :

- ✓ التكرار .
- ✓ الجاذبية .
- ✓ الدعوة إلى المشاركة الفعلية و إبداء الرأي و منح الجوائز و ذكر الأسماء و نشر الصور... الخ.
- ✓ عرض النماذج الشخصية و الأدوار الاجتماعية حتى يحذو الأفراد حذوها و يقلدوها.¹

و من الملاحظ في حياتنا المعاصرة أن دور وسائل الإعلام قد تعاضم بشكل هائل، و في ضوء ذلك يذهب البعض إلى أن التغيير الثقافي ما هو إلا ثمرة من ثمرات وسائل الإعلام، و إن دل ذلك على شيء إنما يدل على خطورة الدور الذي تلعبه هذه الوسائل، إذ أن معظم صور الإبداع و الاختراع و الاكتشاف تكون إلهاما من وحي الخبرة و الاتصال بالآخرين و معايشة وسائل الإعلام و الاطلاع على بحوث و دراسات مماثلة يتخذها المجددون عموما منطلقا يتوصلون من خلاله إلى ابتكاراتهم.²

فكافة وسائل الإعلام المسموعة و المرئية و المطبوعة تلعب دورا بارزا في تكوين شخصية الفرد و تطبيعها الاجتماعي على أنماط سلوكية معينة، و تؤثر وسائل الإعلام في عملية التنشئة الاجتماعية في النواحي التالية :

- نشر معلومات متنوعة في كافة المجالات و تناسب كافة الأعمار .
- تيسير التأثير بالسلوك الاجتماعي في الثقافات الأخرى بما تقدمه من أفلام و وسائل اخبارية .
- إشباع الحاجة إلى المعلومات و الأخبار .
- التسلية و الترفيه.³

¹- عبد الرحيم علي أسامة: "القيم التربوية في صحافة الأطفال"، إيتراك للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، ط1/، 2005، ص 89.

²- عمر أحمد همشري، مرجع سابق، ص 234.

³- نازلي صالي، مرجع سابق: ص 120.

و تنتج السينما العالمية صنفين من الأشربة السينمائية : صنف قابل للاستغلال خارج موطنه و صنف محلي، يؤطر الصنف الأول سيناريوهات منمطة على العموم (بوليسية/ مغامرات/ خيال علمي/ عنف/ كوارث)، تلتصق على الخصوص بمناخ الزمن في البلدان الغربية، و تشكل منتوجات للتسويق، أما الصنف الثاني فأشربة سينمائية فنية أو مناضلة أو مختلفة أو للتسلية، تتوجه لجمهور محدد، و لا تصل أبدا لمغادرة موطنها الأصيل و تبقى محلية الاستهلاك.¹

تقول الباحثة الكندية "تاجرت" "إن التلفزيون لا يقرب بين أعضاء الأسرة اللهم إلا ماديا، و الأهم من ذلك أن القيم التقليدية التي تبثها الأسرة في الأطفال أخذت في الضمور و الاضمحلال، لتحل محلها قيم تلفزيونية مشتقة من أفلام رعاة البقر و مسلسلات العنف و تمثيلات الجنس و الجريمة، و هي دائرة ضخمة من الآثار الوخيمة ذات الحلقات المتصلة، و قيم التلفزيون ركام هائل من الغث و السمين جنب إلى جنب، بدون مغزى أو هوية حيث يطمس الحقير العظيم، و يطفئ المعنى الهابط المتهافت على المعنى القدسي الرفيع يصاب الطفل بانعدام الوزن، و تتعطل لديه حاسة التمييز و يصير نهبا لكل ما هو غليظ و سمج".²

و ذكر "ستيفن هويت" "أن التلفزيون يروج لعملية التربية الموازية و الضارة لعمليات التربية التي تقوم بها المدرسة و الأسرة و دور العبادة".

و يؤدي التعرض المستمر لبرامج التلفزيون إلى تكوين نظرة كلية شاملة للحياة و تقويم غير مرغوب فيه لها، فالنظرة الديمقراطية للحياة و الحلول الطويلة الأجل - و هي حلول عملية عادة - تصبح عديمة الجدوى، في حين أن العنف هو الحل الأمثل لمشكلات الحياة، و بذلك يتحول التلفزيون إلى مدرسة لتعلم السلوك العدوانية، و قد قالها أحد المعلقين صراحة "إذا كان السجن هو مدرسة الإعدادية للجريمة فإن التلفزيون هو المدرسة الثانوية، إن لم يكن جامعة الجريمة أيضا".³

كما توجد تقنيات جديدة من الابتكارات العائدة إلى الثمانينات و التي صار أثرها الحاسم على الصناعات الثقافية حساسا منذ بداية التسعينات، و يتعلق الأمر بوسائل الاتصالات و الحاسوب.

¹- جان بيبير قاريني : مرجع سابق : ص 67.

²- هدي محمد قناوي : مرجع سابق ، ص (156-157) .

³- صالي نازلي ، مرجع سابق : ص 157.

- الحاسوب (Facebook).
- الهاتف النقال.

4-5 جماعات العمل :

الجماعات الرسمية و غير رسمية التي توجد في مكان العمل و تتعاون كفريق واحد لأداء مهن معينة ، لفترة زمنية قصيرة ، أو لمدى زمني غير محدد ، و قد اهتمت حركة الاهتمام بمستوى الجودة بجماعات العمل و اعتبرتها ذات أهمية حيوية لنظام الإنتاج ، خاصة عندما تضطلع بمسؤولية دراسة مشكلات الإنتاج و العمل على حلها ..¹ و لا يغفل أحد عن دور المهنة التي سيمارسها الفرد في تنشئته الاجتماعية ، و اعطائه هوية محددة حسب مكانة هذه المهنة في المجتمع .

¹ القاضي يوسف مصطفى و زيدان محمد مصطفى، مرجع سابق ، ص 694

5- النظريات السوسولوجية الكبرى في دراسة التنشئة الاجتماعية :

1-5 المقاربة البياجية و امتداداتها السوسولوجية :

تحدث "Piaget" على عملية تنشئة الطفل في علم النفس الوراثي و من خلالها و الذي رجع فيها إلى و ناقدا لإميل دوركايم ، و لذلك حاول تقديم مقارنة نفسية و سوسولوجية و لكنه بلغ المقدمة في المقاربة السوسولوجية و التفسيرات البسيكو-بيولوجية للتنشئة.

إن هذا التطور الذهني للطفل هو بناء متواصل و ليس خطي.¹

و تتميز هذه العملية ب:

- بناءات (أو أشكال تنظيم للنشاط العقلي) تكون إما معرفية (بمعنى تكون داخل الجسم) و إما عاطفية (بمعنى تكون خارج الجسم و تكون علائقية).
- عمل جدي و ليس خطي.²

1-1-1 بالنسبة للبناءات المعرفية :

تضمن تطور الطفل ليس في المعنى الذي يقدم فيه ردة فعل غريزية في مقابل التشجيعات الخارجية و لكن بصفة خاصة في المعنى أين تتواجد ردات فعله .
تكون نتيجة التفاعل بين جسم الطفل و بين محيطه الاجتماعي أين تكمن الأهمية الدائمة لإعادة التوازن.

عملية إعادة التوازن تقام بطريقتين :

- 1- بالتشبيه : بمعنى اندماج الأشياء و الأشخاص في بناءات مبنية مسبقا.
- 2- بالتكيف : بمعنى تسوية البناءات باستعمال اعادة الترتيبات الخارجية.
ظاهرة التكيف هذه تسمح بوضع في المقدمة أربع مكونات مركبة و هي :
الأنظمة التطبيقية (أو الموضوع) ، المكان ، الزمان، و العلاقات السببية.

¹ شريف السيد عبد القادر : مرجع سابق ، ص 16 .

² حنان عبد الحميد ، العناني ، مرجع سابق : ص 44.

1-1-2 في المخطط السببي يبدأ ميدان الذكاء البديهي للطفل : هذا الأخير يختبر الخضوع المقنع للبالغين و في المرور إلى الذكاء الملموس يجرب التعاون التطوعي.¹

5-2 التنشئة في الأنثروبولوجيا الثقافية :

ترى الثقافية بان شخصية الافراد هي نتاج الثقافة التي فيها ولد ، كذلك بالنسبة ل R.Benedict (1948-1887) :

" معظم الافراد يتشكلون على حسب شكل ثقافتهم بسهولة كبيرة بسبب طبيعتهم على التشكل التي يولدون بها ، هم مطاط في شكل نموذجي للمجتمع الذي فيه ولدوا "

فالانثروبولوجيا الثقافية التي تختلف مع طرح Piaget، تؤكد على أنّ تكوين الشخصية الفردية يتأتى من التطعيم التدريجي لشخصية فرد ما بثقافة مجتمع الانتماء إنّ الثقافة و الضمير الجمعي هو الذي يكون المجتمع و ليس العكس .²

5-3. التنشئة عند أنصار النظرية الوظيفية :

ينطلق الاتجاه الوظيفي من افتراض مفاده أن المجتمع عبارة عن مجموعة من الأنساق مترابطة و متكاملة يعتمد كل جزء منها على الآخر تعمل أو وظيفتها دعم البناء الاجتماعي و الحفاظ عليه.

"يرى أصحاب المنظور الوظيفي أن عملية التنشئة الاجتماعية تعد أحد جوانب النسق الاجتماعي و بناء على ذلك فإنها تتفاعل مع بقية عناصر النسق بما يساعد على المحافظة على البناء الاجتماعي ككل و بذلك فإن عملية التنشئة الاجتماعية تقوم بالمحافظة على البناء و توازنه، لأن الفرد في أثناء عملية التنشئة يتعرض لعمليات عدة من الضبط و الامتثال التي تساعده على التوافق مع المجموعة التي ينتمي إليها لأن ذلك يؤدي إلى تحقيق التوازن الاجتماعي ككل"³ و لعلّ أهم المفكرين في هذا الاتجاه :

¹ Claude Dubar : "La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles", éditions Armand, Paris, 1990 , P 4.

² Alain Beitone et autres; "Sciences sociales";Ed Dalloz ;paris , 2000 , p 85.

³- لطفى طلعت ابراهيم : النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، دار غريب ، القاهرة ، مصر ، د/ط ، 1999 ، ص 88.

1-3-5 تالكوت بارسونز و نظرية الفعل :

نجد عند " بارسونز " (1902-1979) العرض الاكثر نسقية للمفهوم الوظيفي للتنشئة الاجتماعية بالنسبة اليه ، عملية التنشئة الاجتماعية تؤكد للبحث في الشخصية على اربعة ضروريات وظيفية متكاملة للنظام الاجتماعي

- وظيفة التوازن المعياري

- وظيفة التكامل

- وظيفة استمرار الاهداف

- وظيفة التكيف

و يقطع الفعل البسيط إلى أربعة محاور :

1- الفاعل

2- الوضعية المراقبة من طرفه

3- الغاية التي يتبعها

4- الوسائل المستعملة لبلوغها¹

و يتساءل عن التفاعل (و العلاقة مع الآخر) و المعيار المستعمل الذي سيوجه استعمال الوسائل و

الهدف و دوافع الفاعل أي اشباع حاجة تعطي طاقة للفاعل .

و تكون الميادين المعينة في النسق هي :

1- النسق البيولوجي الذي يعطي الطاقة

2- النسق النفسي الذي يعطي الدافع

3- النسق الاجتماعي الذي يسمح بالتفاعل

4- النسق الثقافي الذي يبرز تلاعب القيم

و من ناحية الأهمية فالتسلسل السبرنطقي - فالتقافي يسيطر على الاجتماعي الذي يسيطر على

الشخصية التي تسيطر على البيولوجي .

¹ Alain Beitone et autres; ; op.cit : p 102.

2-3-5 روبرت ميرتون : الجماعة المرجعية و التنشئة الاستباقية

عكس " بارسونز " ، رفض روبرت ميرتون ان ينزوي على نظرية عامة ، حيث تساءل عن الظاهرة

التالية :

لماذا ينخرط الأفراد في جماعة اجتماعية معينة و التي تكون ايجابية -بالنسبة اليهم- في جميع الأحوال من جهة و التي لا تكون هي نفسها جماعتهم الاصلية من جهة اخرى ؟

الفتيات الصغيرات اللاتي لا يرغبن اللعب بالدمية و يفضلن الصعود في الاشجار ، أطفال مهاجرين يرفضون عادات عائلتهم و يبرزون تأثرهم بسلوكات و مظاهر أصدقائهم الأصليين...

وضعت مجموعة من الاجابات من طرف الكاتب و ذلك بالاستناد الى المصطلح الذي وضعه بالاستناد الى المصطلح الذي وضعه و هو " التنشئة الاستباقية " و يتعلق الامر بالفرد الذي يتعلم و يعمل بقيم الجماعة التي يرجو الانتماء لها (الجماعة المرجعية)¹

في الأخير تساعد هذه التنشئة الفرد على " الارتقاء داخل المجموعة " و التي ستسهل تكييفه فيها .

استعمل مصطلح " التنشئة الاستباقية " من طرف ميرتون على الراشدين و لم يستعمله على الاطفال و يتعلق الامر بفهم مسبق للقيم و القواعد و نماذج المجموعة التي لا ينتمون لها .

يربط هذا المفهوم منطقيا بالتساوي بين كلا من " الجماعة المرجعية " و بين " الحرمان النسبي " ذلك لانه قد قارن بين أعضاء جماعة اخرى أين يكون الفرد محروم بالنسبة لهم ، و الذي يضع على الطلب مثيله ، لكي يعرف مكانه ك " عضو " في جماعة².

¹ Ibid : p 120

² Claude Dubar : **La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles**, op.cit. P 9.

4-5 التنشئة كبناء اجتماعي للواقع

إنّ النقد الموجه للاقترب الثقافي و الاقتراب الوظيفي للتنشئة الاجتماعية يتمثل في أنّ الفرد ينشأ اجتماعيا باستتباط معايير و قيم الجماعة المرجعية أو الانتمائية .

إنّ هذا هو الشرط الذي يجعل الفرد كائنا اجتماعيا معرف و يمكن تعريفه و تؤكد نظرية التفاعل الرمزي أنّ التنشئة الاجتماعية مستمرة مدى الحياة حيث تفاعل الفرد في حياته مع مختلف الجماعات التي ينتمي إليها و يعتبر Mead أول من كتب بأنّ التنشئة الاجتماعية هي بناء لأننا من خلال علاقته بالآخر ، و تقوم هذه النظرية على أسس و مرتكزات أهمها :

- أن الحقيقة الاجتماعية حقيقة عقلية تقوم على التصور و التخيل.
- التركيز على قدرة الانسان على الاتصال من خلال الرموز، و قدرته على تحميلها معان و أفكار و معلومات يمكن نقلها لغيره.

• إنّ كل هذه الاقتراحات على مبدأ وشرط الوحدة اللاواعية للعالم الاجتماعي . فكيف يصبح الامر لما يعرف الواقع الاجتماعي على انه : " مواجهة بين منطق أفعال متناقضة ، غير منسجمة متأتّي من فكرة ازدواجية الاجتماعي .

• و فيما يخص هذه الدلالة فإنّ دوبار يستشهد بهبرماس الذي اعتمد على هيجل لإعطاء تعريفا فلسفيا للتنشئة الاجتماعية على انها عملية تكوين الفكر إنطلاقا من :

- 1- المعرفة و التعرف المتبادل ، و هي الأرضية المسندة للهوية
- 2- و التمثل الرمزي الذي يسمح بتملك الشئ من طرف الفاعل و الذي يحتم تبادل العلاقة مع الآخر مرورا باللغة .

3- و عمليات الشغل و العمل التي تتبوأ مكانة اساسية سواء في بناء الهوية أو في تأسيس الاعتراف المتبادل .

و قد عارض فيبر أيضا فكرة اعتبار المجتمع ككل مؤحد ، فحسب " فيبر " يجب تقريب التنشئة الاجتماعية من شكل النشاط الانساني الممارس مهما كانت الاطر و المؤسسات و يكون شكل النشاط الانساني إمّا :

- 1- فعل جماعي يقوم على انتظامات معبر عنها حسب نسق قيم مشترك من طرف جماعة الانتماء.

✓ أو فعل مجتمعي : يقوم على قواعد محددة بطريقة منطقية محضة و تتعلق بالميدان العلائقي و التعاقدية¹.

في خضم التفاعل الاجتماعي تتصارع الهوية الذاتية و الهوية الموضوعية و كذلك الشعور بالانتماء و قواعد المنح فالتباعد و التشنج و الاختلاف و الصراع بين هذين النمطين من الهوية يطبعان مراحل التنشئة الاجتماعية الاولى منذ الطفولة المبكرة و استبطان الحقيقة الاجتماعية الموضوعية يسمح للفرد بتسمية هويات عاطفية من خلال التدريب المعرفي و عند حلول سن الرشد تحدث الانقسامات البيوغرافية تنشيطا لعدم التماثل بين الهوية الذاتية (أو الهوية الاجتماعية الحقيقية) و الهوية الموضوعية (او الهوية الاجتماعية المفترضة) مما يسمح بعملية التحويل و تهديم وبناء الهويات (التنشئة الاجتماعية الثانوية) ، من هنا يكون اسهام " كلود ديبار " حول مفهوم " الهوية " في علم الاجتماع من خلال ربطها بمفهوم " التنشئة الاجتماعية " و سنتطرق في العنصر الموالي لهذا المفهوم (الهوية) الذي لا يزال يشوبه الغموض في كثير من العلوم و ليس في علم الاجتماع فقط .

¹Ibid : p (9-12).

II- آلية بناء الهوية الاجتماعية في السوسيولوجيا الحديثة :

1- مفهوم الهوية في بعض العلوم الاجتماعية :

أخذ مفهوم الهوية في العلوم الاجتماعية حيزا كبيرا من الاهتمام خاصة في السنوات الأخيرة، حيث اتسع هذا المفهوم حتى أضحي من الصعب تحديده و لعل ما زاد صعوبة تحديد هذا المفهوم أنه يعد مفهوما اجتماعيا و هو الأمر الذي يمكننا استخلاصه من خلال ما قاله دونيس كوش: " ظاهرة الهويات تكون غالبا خارجة عن نطاق الفكر العلمي ¹ .

كما يمكننا إرجاع صعوبة تحديده إلى تعدد جوانبه و ذلك لاهتمام كثير من الميادين بدراسته إذ تمثل الهوية جوهر التفاعلات الاجتماعية و الإنسانية، مما زاد في تعقيد و عدم إمكانية تحديده بالسهولة التي يبدو عليها و بالتالي عدم القدرة على إعطائه مدلولوا واضحا، و في هذا الصدد يقول " أوريول " : " إن كل محاولة لإعطاء تعريف واضح و نهائي للهوية ، بحيث ترضي علماء النفس و الاجتماع و الأنثربولوجيين ستظل بدون جدوى ² و لكن ربّما استطاع علم الاجتماع أن يتجاوز هذه الصعوبة و قبل أن نبيّن ذلك سنتطرق الى هذا المفهوم في مختلف التخصصات العلمية .

1-1 مفهوم الهوية في الفلسفة :

"الهوية في حد ذاتها تعريف و لا جدوى من تعريف التعريف، أي : تقديم تعريفين، إذ أن الثاني يصبح هو التعريف، و الأول إما ناقص وإما مرفوض. و قد عبر الفيلسوف "ج. أوستن" (J.Austin) عن هذه المعضلة في بحث بعنوان "الحقيقة" 1961 بقوله إن ما هو "هو" أو ما هو نفسه لا يعرف.

تلخص مقولة "أوستن" السابقة إشكالية الهوية باعتبارها موضوعا للتفكير الفلسفي منذ أقدم العصور إلى الآن، فقد دار الجدال بين المفكرين و خاصة في علم المنطق حول مدلول الهوية و مقاييسها و طريقة بحثها. و على الرغم من اختلاف المصطلحات التي استعملت في العصور القديمة و الوسطى و الحديثة مثل كلمات ماهي-جوهر - ذات....

¹ Cuhe.D : **La notion de la culture dans les sciences sociales**, Casbah Editions, Alger, 1983, p83.

² Oriol.M : **La crise de l'état comme forme culturelles**, In peuples méditerranéens ,paris , 1983, p32.

نترك إذن الثروة الفلسفية المؤسسة لما جاء بعدها في مختلف فروع المعرفة، و نوجه عنايتنا للهوية في علاقتها بالثقافة و اللغة و الانتماء و الدولة و المجتمع. فقد ارتبط مفهوم الهوية بالمسألة الثقافية و أدواتها الأولى و هي اللغة و أصبح الثلاثي = هوية- ثقافة- لغة منذ النصف الثاني من القرن العشرين من الاهتمامات الأساسية في العلوم الاجتماعية، بل موضحة العصر و تفسر بناء عليها الحروب و الصراعات، و النجاحات و الاخفاقات التي تتسبب للدول و للأنظمة السياسية. و يرى بعض علماء السياسة و الاجتماع و النقاد المختصين في الآداب و الفنون أن أزمة الثقافة هي في الحقيقة أزمة الهوية.

و لكن أليس اسم الشخص و لقبه و بطاقة الهوية أو بطاقة التعريف هي تأكيدات موثقة في سجل معتمد لهوية فرد ينتسب لجماعة أو شعب أو أمة؟ و بالرغم من أن بعض البلدان تسمح بتغيير الاسم أو اللقب في سن معينة أو اعتماد اسم الشهرة أو الكنية بالقلم (Nom de plume) كما هو الشأن عند الشعراء و كتاب المسرح و القصة و الرواية، فإن حصول المواطن على بطاقة تعريف أو هوية، قد يكون شيئاً عادياً لكن سحبها منه لسبب- ما- يعتبر تجريداً من الهوية و إدخاله قانونياً في قائمة النكرات و المجاهيل في ساحة المواطنة الشرعية.¹

1-2 الهوية في علم النفس :

تؤكد ديفان ذلك حين توصلت سنة 1980 إلى القول بأن ثمة تكافؤ بين الهوية و الذات و الأنا.² في نفس الاتجاه يشير اريكسون Erikson.E إلى أن الشعور الواعي لامتلاك هوية شخصية يقوم على ملاحظتين متلازمتين: إدراك الإنسان لتشابهه مع ذاته و باستمرارية وجوده في الزمان و المكان و إدراك أن الآخرين يعترفون له بهذا التشابه و هذه الاستمرارية.³

فبالنسبة لبعض علماء النفس و التحليل النفسي الهوية هي قبل كل شيء:

" الإحساس الذاتي و المنشط بوحدة شخصية و امتداد عبر الزمن . "

و هي المبدأ و القوة التي تعطي انسجاماً لتعددية التجارب الاجتماعية للفرد .

¹ محمد العربي ولد خليفة: مرجع سابق ، ص 19 .

² Duvant.D.A : Identité et modèle de fonction de l'aide médico-psychanalytique, op.cit , p79.

³ Erikson.E.H : Adolescence et crise, la quête de l'identité politique, FLAMMARIAN, 1977, p49.

و تعني هذه العبارة بالنسبة لآخرين من التيار الفرويدي أنّ التقسيم و القطيعة هي التي تميز بناء الهوية عبر الصراع (صراع بين مختلف الهيئات للشخصية : الهو و الأنا و الأنا الأعلى و صراع بين الهوية من أجل ذاتها و الهوية من أجل الغير) .

إنّ هذين التصورين يجب أخذهما بعين الاعتبار رغم أنّ أحدهما تتبنى الانسجام و الاخرى تتبنى الصراع و التناقض إنهما يلتقيان لأنهما يجعلان بناء الهوية عملية تمر عبر الزمن .

فبالنسبة ل " اركسن " : " يمر تكوين الهوية بعملية تدبر و ملاحظة في نفس الوقت و هي عملية نشيطة على كل المستويات الذهنية التي يحكم من خلالها الفرد على نفسه على ضوء ما يكتشفه من كيفية حكم على الناس عليه مقارنة بأنفسهم من خلال تصنيف ذي دلالة بالنسبة إليهم ، كما يقوم الفرد بالحكم على طريقتهم في الحكم عليه هو شخصيا على ضوء رؤيته لذاته مقارنة بالفئات التي تتمتع في نظره بالتميز أو الجاه الاجتماعي (prestige) " ¹

أمّا في التقليد الهيجلي : " فتننّج الهوية من الاعتراف المتبادل بين الأنا و الآخر ، إنها منتج صراعي بين التفاعلات الفردية و الممارسات الاجتماعية الموضوعية و التصورات الذاتية .

أمّا علم النفس النشوئي (ارجع إلى اعمال بياجيه) فهو يركز على مفهوم التنشئة الاجتماعية أو الجمعة .

- و الملاحظ حسب "إريكسون" أن مفهوم الهوية يستعمل في غالب الأحيان من خلال عبارة "أزمة الهوية"، و أن هذه الأخيرة قد استعملت لأول مرة في مجال العلاج النفسي.²

¹ Ibid, p18 .

² Ibid, P 12.

2- مفهوم الهوية في السوسيولوجيا الحديثة :

رأينا أنّ كلمة هوية متعددة الدلالات ، فهي مستعملة في التخاطب العادي كما هي مستعملة أيضا في علم النفس و التحليل النفسي و الفلسفة .. الخ فكيف يمكنها ان تأخذ مكانها في علم الاجتماع ؟

بعض المؤلفين يتجاهلونها مثل كتاب : المنجد النقدي لعلم الاجتماع لصاحبيه : (بودون و بريكو 1982) الذي لا يذكر هذه العبارة فيه ، و البعض الآخر يراوغ هذه العبارة بتعويضها بكلمات قريبة منها مثل : الهوية الجماعية أو التماهي (identification) فقليل هي المؤلفات المخصصة لدراسة الهويات .

إنّ تعريف هذه العبارات على أساس أنها مجمل الظروف التي تجعل من شخص ما هو ذلك الشخص المحدد يبقى غامضا إنه يركز على الإجراءات التي تسمح بمنح هوية شرعية على الهوية التي تسمح بترتيب الأفراد داخل الفئات الاجتماعية المعرّفة و المكتسبة للشرعية من طرف الهيئات المختلفة (الديموغرافية / الأتنية و المهنية .. إلخ)، و تقول "لوسي بونيه" (Lucy Baugent) إن مفهوم الهوية (L'identité) يستعمل في الغالب استعمالا غامضا، فالكلمة تشكل، كما تضيف جزءا من الخطاب الإعلامي، و كذلك القانوني، و السيكولوجي و الفلسفي و السياسي على حد سواء. و يعود غموض هذا المفهوم في اعتقادها إلى ارتباط العبارة بالخطابين العام و العلمي في آن واحد.¹

إنّ هذا التعريف غير كاف لأنه لا يسمح بفهم التفاعل بين المستوى الفردي و المستوى الجماعي بين الهوية من أجل ذاتها و الهوية من أجل الغير ، فالمرور بتقاليد علمية أخرى لجدير بإثراء هذه العبارة و توضيح التأويلات المختلفة التي تناولتها و ذلك من أجل بناء تعريفا سوسيولوجيا .

إن تبادل الهويات بتبادل السلوكيات الاجتماعية و تنظيم التمثلات الذهنية هو في نفس الوقت عملية معرفية و عاطفية و تعبيرية . فبواسطة اللغة يستوعب الفرد و يتبنى أنساق القواعد و القيم و الرموز التي تسمح له بالتواصل مع أمثاله و بالتماهي أو التميز عن غيره و بإعلان انتمائه لجماعة و عدم انتمائه لأخرى .

و من هنا لا يمكن تقديم تعريف للهوية دون العودة إلى التيارات السوسيولوجية الكبرى المعاصرة و إن لم تستعمل إلا قليلا هذا المفهوم أو حتى رفضته .

¹-Lucy Baugent, L'identité sociale, Dunod , Paris 1998. P.7.

3- محددات الهوية :

يعمل المجتمع من خلال وسائل التنشئة الاجتماعية المتاحة على تحضير و إعداد الأفراد داخله، لتبدأ العملية منذ الطفولة ، و هو المستوى نفسه الذي يبدأ فيه الشعور بالوجود و بالتالي ضرورة التميز و الاختلاف، أي بداية الشعور بالهوية، و فيما يلي توضيح لآليات اكتساب الهوية.¹

3-1التقمص:

إننا نقصد بالتقمص المعنيين الذين يحملهما حيث يعبر الأول عن قيام الفرد على التعرف على شيء ما من خلال جملة من الصفات، أما الثاني فهو العمل الذي يقوم به الفرد ليتشبه أو يتطابق مع فرد آخر فيتبنى بذلك صفاته إنها عملية واعية يسعى من خلالها الفرد إلى اكتساب هوية، و قد أشار فرويد إلى هذا المفهوم و علاقته بمحاولة الأفراد إلى اكتساب هويات خاصة. يقول لابلانـش aplanche " إن التقمص أو اكتساب الهوية قد أخذ بالتدرج مكانة واسعة عند فرويد فهي تمثل أكثر من عملية نفسية فهي العملية التي من خلالها يتكون الفرد الإنساني"²

3-2 دور " الأنا " و " الذات " في عملية بناء الهوية:

يعتقد بعض الباحثين بأن مفهوم الهوية مرتبط بأعمال اريكسون و الذي كانت نظريته تقوم أساسا حول مفهومي الذات و الأنا.

حيث عملية الهوية حسبه هي مبدأ التنظيم الذي بواسطته يحافظ الفرد على بقائه كشخصية متماسكة مع ماهيته و استمرارية في تجربته الذاتية و واقعيته للآخر³

3-3 دور الغير في عملية بناء الهوية:

يعمل المجتمع على تكوين الأفراد من خلال التنشئة الاجتماعية، بحيث يصبح كل فرد يرى نفسه في سلوكيات الآخر و الذي يمثل بالنسبة له نقطة استدلال قد يتعرف من خلالها عن صورته الحقيقية.

¹محمد مسلم :الهوية في مواجهة الاندماج: دار قرطبة للنشر و التوزيع ، المحمدية ، الجزائر ، ط/1 ، 2009 ، ص (95-96).

² LAPLANCHE.J et autre : Vocabulaire de la psychologie, P.U.F , Paris, 1967, p187

³ ERIKSON.E.H : op.cit, p74

من هنا تبرز إذن أهمية الآخر في تكوين هوية الفرد، حيث تعتبر علاقة الفرد بالآخر وسيلة يعزز بها هويته الذاتية و يبني بواسطتها صورته عن ذاته.¹

كما تسعنا الإشارة هنا إلى وجود تلك العلاقة الارتباطية بين الذات و الآخر و التي تتلخص في التمثل الذهني عن الذات و تمثل الآخر عن نفس هذه الذات، بحيث يسمح هذا التمثل للفرد من تصحيح و إعادة تصحيح ذاتيته مع الإبقاء عليها.

إن التكامل الموجود بين الذات و الآخر يعد أكثر من شرط، فهو يبني الشعور بالهوية الشخصية و هو ما يفسر ازدواجية الشعور بالذات لها و للغير.²

3-4. دور الأفعال و الأشياء في عملية بناء الهوية:

تمثل الأفعال و الأشياء محددات أخرى للهويات كونها جزء من المحيط العام الذي يعيش فيه الفرد و الذي يساعده على تكوين التمثلات الذهنية المحددة للهوية.

أ- دور الأفعال

ترتبط الذات بالفعل، ذلك أنها تعتبر عملية تنطلق من التجارب المرتبطة مباشرة بالفعل إذ أن الفعل يساعد الفرد على تحديد نوعية الشيء، و النشاط الخاص به على شكل تمثلات ، بهدف تكوين قاعدة أو مرجعية معرفية للمحيط حوله، حيث أن هذه الأشكال و الكيفيات هي ذاتية و وظيفية في آن واحد فهي بذلك تقوم على بعدين اثنين هما الطاقة الوظيفية و قوة تأثير الفعل³ من خلال ما سبق يمكننا القول بأن قوة تأثير الفعل ترجع إلى الضغوط التي يمارسها على الفرد كالأمل على أن يكون هذا الفعل مرغوبا فيه داخل المجتمع، و عليه يحاول الفرد أن يقوم به و ذلك من خلال الطاقة الوظيفية التي هي عبارة عن قدرة يسندها الفرد إلى نفسه و التي تساعده في الوقت ذاته من الابتعاد عن الفعل الغير مرغوب فيه تحدث هذه العملية من خلال نسق من أشكال و كيفيات تفاعل الأنا مع المحيط الخارجي، و الذي يعمل الفرد على تكوين هويته من خلاله إذ ، يعتبره الفرد في أغلب الأحيان تجريبيا حيث يسعى إلى الدخول في مواقف غير عادية حتى يتسنى له تجريب قوة فعله و ليتمكن من تحديد ايجابياته و سلبياته.

¹ Laing.R.D : *Soi et autres*, Gallimard ,Paris, 1971, p73.

² Rodriguez.H.T : op.cit , p5.

³ Ibid, p24.

4-الإسهامات السوسيولوجية الكبرى حول مفهوم الهوية :

إنّ التفاعلية الرمزية (المعروفة تحت اسم مدرسة شيكاغو) تنتهج منهاجاً استقرائياً لدراسة الفعل الجمعي . فالمطلوب هو شرح كيفية تبلور فئات الحياة الاجتماعية خلال النشاط الشامل المعقد للجماعات و الأفراد في تعاونهم أو صراعهم ، و المطلوب أيضاً هو فهم طريقة الفاعلين الاجتماعيين وهم يقومون بأفعال يصبغون عليها دلالات تبنى إبان التفاعل خلال الحياة اليومية و لعل إسهاماتها في مجال الهوية ما يلي :

1-4 نظرية الوصم عند بيكر :

إنّ المثال المقدم من طرف " بيكر " يبين كيف تتكون الهويات المنحرفة ، فالخارج عن العادة (outsider) هو في نفس الوقت " الفرد المعتبر اجنبي عن الجماعة " و أيضاً و في نفس الوقت " الذي يعتبر الحكام الذين حاكموه أجنباً عن عالمه فلا بد إذا من توضيح أوضاع تطبيق المعيار أو الخروج عنه و كل السياقات التي تجرّ البعض لاحترام هذا المعيار و آخرون للتخلي عنه .¹

و الانحراف بهذا المعنى : " هو خاصية من خاصيات التفاعل بين الفرد الذي يقوم بالفعل و الذين يردون الفعل تجاهه، وليس من خاصيات السلوك بعينه . "

فالانحراف إذا : " هو نتاج مقايضة بين الجماعة الاجتماعية و لبفرد الذي يبدو لها أنه انتهك المعيار . "

و من هنا يمكن لبيكر أن يقترح نموذجاً مرحلياً لبناء الهوية من خلال حزمة من الالتزامات داخل مجموعات منحرفة منظمة مما يسمح بإدخال عملية وصم تدريجية تآثر على مساهمة الفرد في الحياة الاجتماعية و على مستقبل تصوره لنفسه و نصل الى نظرية الوصم (étiquetage) أين يقع التشديد على عملية إضفاء الهوية (القدرة على التعريف و مراقبة التصورات) فالوصمة تبدو كتنبؤ تساهم في تحقيق نفسها .²

¹ Florent Champy ; op.cit . p 55 .

² Lucy Baugent ; _ op.cit. p 23.

إنّ الوعي بالوصمة و قبول التصنيف (étiquetage) تساعد بالشعور للانتماء إلى المجموعات المنحرفة .

و هكذا يبدو بناء الهوية على أنه في نفس الوقت بناء صورة للذات و الشعور بالإقصاء أو الانتماء لمجموعات اجتماعية منظمة إى حد ما و تبني أو رفض معايير و قيم و دلالات .

فالهوية هي من هذه الوجهة مفروضة و ملفنة من خلال منح الملصقات و المواقع (الهوية للغير) و مقبولة و مستبطنة من خلال شعور الانتماء (هوية من أجل الذات) .¹

2-4 نظرية الممارسة و مفهوم الملكة عند بورديو :

إنّ نظرية الممارسة و مفهوم الملكة عند بورديو تضيئ من زاوية اخرى مشكل بناء الهوية الذي يعرف الملكة " l'habitus " على أنها : " أنساق من الاستعدادات الدائمة و المتحركة ، و كبنى مشكّلة كمبادئ مولدة و منظمة للممارسات و التصورات التي بإمكانها موضوعيا أن تتكيف مع الأهداف دون افتراض وجود الرأيا الواعية للنتائج و التحكم في الوسائل الضرورية لتحقيقها . و هي منتظمة موضوعيا دون ان تكون نتاج الخضوع لقواعد و منظمة جماعيا دون أن تكون نتاج عملية التنظيم من طرف منظم و قائد جوق . "

فمفهوم الملكة التي تدمج بين الممارسات الفردية و الجماعية تسمح بتجاوز الفردي و الجماعي و الاستبطان و الاستخراج و الهوية من اجل ذاتها و الهوية من أجل الغير و الانتماء و الاسداء .²

فالملكة كأداة للاستبطان و الاستخراج تعطي للفرد الفرصة لتطوير ممارسات معاشة كخلق حر و غير متوقع ، في نفس الوقت الذي تكون فيه هذه الممارسات من الناحية الاجتماعية مسجلة في حدود شروط تكوين الملكة .

إنّ فعالية التنشئة الاجتماعية " هذه العملية الاجتماعية الصرف و الشبه سحرية " هي مرتبطة بتحويل الفروق الاجتماعية و المؤسساتية إلى فروق فردية . إنّ التلقين يتحول إلى تبني . إنّ الاحتمال الموضوعي للحصول على مكانة اجتماعية معينة تعاش كأمل و رجاء ذاتي للانتماء إلى تلك الجماعة .

¹ Claude Dubar : La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles, op.cit. P 12.

² Jean Etienne et Henri Mendras ;, op.cit. P 85 .

و هكذا تقيم نظرية الملكة جسرا بين الهوية الفردية و هوية الجماعة ، فهي عندما تركز على الشرطية الاجتماعية و انسجام الممارسات و التصورات الاجتماعية تأخذ بعين الاعتبار التنوع : " فكل نسق من الاستعدادات الشخصية هو اشتقاق بنيوي من الانساق الأخرى ، أين يتم التعبير المنفرد عن المكانة داخل الطبقة و المسار ، أي الانحراف بالنسبة للسلوب الخاص بالطبقة و العصر ، و يتكون الحقل من مجموعة من العلاقات الموضوعية و التاريخية بين أوضاع قائمة على بعض أشكال الشلة أو الرأس مال .

إنّ " بورديو " يعمل على تفجير مفهوم " المجتمع الأجوف " مستبدلا به مفهومي " الحقل " و " الفضاء الاجتماعي " ، فالمجتمع المتميز حسب رأيه كلية من قطعة واحدة بواسطة وظائف نسقية ثقافة مشتركة ، صراعات متقاطعة أو سلطة شاملة ، بل يتكون من مجالات اللعب المستقلة نسبيا و التي لا يمكن ارجاعها الى منطق مجتمعي وحيد ، سواء كان منطق الرأس مالية الحداثة أو ما بعد الحداثة فكل حقل له قيمه و مبادئه الخاصة بانتظامه .¹ فالمسألة الأساسية بالنسبة لعلم الاجتماع عنده هي مسألة انتاج الهويات الفردية و الجماعية .²

فالهوية هي تعريف اجتماعي لحقيقة فردية و شخصية بالنسبة للفاعلين المتفردين و غير شخصية في حالة الهويات الجماعية ، فالمعطاة الاكثر ملموسية هو ذلك الوعي الذي يمتلكه الأفراد المتعلق بما يحصل إليهم و ما يفعلون عكسا للبنى (من لغة و تنظيمات و مؤسسات ..) التي تفرض و تموضع التجربة و تتميز بغموضها و العالم الاجتماعي الموضوعي يبدو لأول وهلة للفاعلين خارجيا .

فبالنسبة ل "بورديو " الهوية الذاتية (الهوية من أجل الذات) للفرد الواعي لنفسه كفاعل إبان عملية فعله له محتوى رمزي منتج اجتماعيا ، و بهذا تترجم التجربة الفردية إلى مساهمة و مشاركة في عالم رمزي مشترك و بعملية التموضع هذه نجرب العالم الخارجي كحقيقة تفرض أو تمنح هوية موضوعية (هوية من اجل الآخرين) .

¹ سموك علي: اشكالية العنف في المجتمع الجزائري ، مخبر التربية ، الانحراف و الجريمة ، جامعة عنابة ، الجزائر ، دط، 2006 ، ص 54.

² ريمون بودون و ف. باريلو : المعجم النقدي لعلم الاجتماع : مرجع سابق ، ص 156 .

3-4 بناء الهوية عند ألان توران¹ :

من الذين اهتموا بقضية الهوية أيضا و حاولوا تعريفها، نجد عالم الاجتماع الفرنسي "ألان توران" (A. Touraine)، الذي يقول في هذا الصدد أن على عالم الاجتماع الحذر حتى لا يعتبر الهوية مجرد عملية استدخال لقيم و معايير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد أو المجموعة، لأن تلك القيم ماهي إلا تعبير عن الأفكار و الأيديولوجيات المهيمنة في فترة تاريخية معينة. فالهوية في مثل هذه الرؤية، يقول "توران"، هي ما يفرض على الأفراد من الخارج و بالتالي فهي شعور و تمثل ليس لما هو الفرد بالفعل و لا تفسر ما يقوم به و لكن ما يجب أن يكون و ماهي طبيعة السلوكات المتوقع منه أداؤها، حتى يتجنب ما قد يلحق به من أذى إن لم يلتزم بذلك، فما نعتبره في هذه الحالة "هوية" ليس حسب "توران" سوى تعبير عن خضوع و تبعية للسلطة الاجتماعية المهيمنة، و الهوية في هذا الوضع تعتبر هوية "مغشوشة" و من جانب آخر، يرى "توران" بأن الهوية متغيرة بحسب طبيعة المجتمعات التي يمكن حسب رأيه أن نميز بين نموذجين لها : أولا : المجتمعات الساكنة أو البطيئة الحركة و هي المجتمعات التقليدية، "ما قبل الصناعية"، و ثانيا المجتمعات الديناميكية، السريعة الحركة و هي المجتمعات الصناعية. و يرى "توران" بأن الهوية في الصنف الأول تتحدد بالانتماء إلى الجماعات و الأدوار المؤداة كما يفرضها المجتمع على مختلف أعضائه، في حين تتحدد الهوية في المجتمعات الصناعية بالمستقبل أكثر مما تتحدد بالماضي، أي بالتغيرات أكثر منها بالقواعد و المعايير السائدة.

و من هنا فإن البحث عن الهوية في المجتمعات المعاصرة يكون على عكس المجتمعات التقليدية حسب "توران"، عبارة عن "فعل استراتيجي" و عملية تأقلم تدريجي مع التغيير. فهوية الفاعل تتحدد إذا وفقا لـ : "حظوظه في التطور" و "تحسين أوضاعه و تنمية مكتسباته" و "تنويع خياراته".

و يذهب "توران" إلى أبعد من هذا عندما يؤكد على أن تشكيل الهوية كحقيقة اجتماعية لا يصبح ممكنا إلا إذا أصبح النظام الاجتماعي في نظر الفرد ليس كنسق من العلاقات و المؤسسات القائمة خارج إرادته و إنما كنتيجة لتلك الإرادة.

¹ - Alain Touraine, pour la sociologie, éd. Du seuil, Paris,1974. P.179.

فالبحث عن الهوية وفقا لهذا التصور ليس "اكتشافا للمعطيات الاجتماعية من مكانة و أدوار" على الفاعلين أداؤها بقدر ماهي "ميلاد لحركة اجتماعية".

إن ما يؤدي إلى بروز الوعي بالهوية لدى الفاعل الاجتماعي بالنسبة لـ "توران"، هو الالتزام و قبول الدخول في عملية الصراع الاجتماعي الذي ينشب لا محالة بين مختلف الطبقات الاجتماعية، و ذلك من أجل التحكم فيما يسميه بـ "التوجهات العامة للحياة الاجتماعية" لدى كل مجتمع، فالفاعل حسب هذا التصور دائما لا يتحدد بموقعه و وظائفه و لكن بالتوترات التي يعيشها و الصراعات التي يكون طرفا فيها، و حركات التغيير الثقافي التي يشارك فيها، و العلاقات الاجتماعية التي يساهم في تسييرها و كذلك من خلال "الثورة" ضد الهيمنة التي عادة ما تبدو في البداية على أنها "عقلانية" أو "طبيعية".

إن صعوبة تعريف هذا اللفظ هو من أسباب ظهوره بقوة في وسائل الإعلام التي جعلت منه تعبيرا يشمل كل شيء و يفسر كل شيء مثل : الانحرافات الاجتماعية و الاجرامية عند بعض الفاعلين داخل المجتمع .

4-4 مكونات الهوية عند " فيشر " :

يرى "فيشر" بأن الهوية مجموعة من المكونات، و هي ليست ثابتة بل تتغير بحسب الظروف التي يعيشها الأفراد، و يستنتج من ذلك أن الفرد لا يملك هوية واحدة دائمة و إنما العديد من الهويات حسب فترات الحياة التي يمر بها. و مكونات الهوية الأساسية ثلاثة هي :

- الذات (التي تبين للفرد من هو)
- الانتماء الاجتماعي، حيث يعتمد من خلاله الفرد تحديد من هو بالعودة إلى إحدى المجموعات الاجتماعية التي يشعر بأنه ينتمي إليها.
- و أخيرا الالتزام الاجتماعي، الذي يشير إلى درجة تبنيه و تحكمه في الأدوار المنوطة به.

و يستخلص "فيشر" أن تصورات مفهوم الهوية متعددة فالتحليل النفسي يميل إلى اعتبار الهوية ثمرة التنشئة الاجتماعية في حين تتميز المقاربة السوسولوجية برؤيتين مختلفتين الأولى من خلال استخدام مفهوم "الاغتراب" تذهب إلى اعتبار الهوية "هوية مزيفة" تفرضها المحددات الاجتماعية

السائدة. أما الثانية و هي النزعة الوظيفية فإنها تنظر إلى الهوية كنتيجة لعملية التفاعل بين "الوعي الفردي" و "البناء الاجتماعي"¹.

4-5. الهوية الاجتماعية عند "جنكيز ريجارد"²:

يرى "ريجارد جنكيز" أن الهوية الاجتماعية هي تصورنا حول من نحن و من الآخرون و كذلك تصور الآخرين حول أنفسهم و حول الآخرين (جنكيز)، و الهوية هي شيء قابل للنقاش و تأتي إثر عمليات التفاعل الانساني، هي تستلزم عمل مقارنات بين الناس كي تؤسس أوجه التشابه و الاختلاف بينهم. فأولئك الذين يعتقدون بوجود التشابه بينهم و بين الآخرين يشتركون في هوية تتميز عن هوية الناس الذين يعتقدون أنهم مختلفون و لا يشتركون بذات الهوية.

و يرى جنكيز أن الهوية الاجتماعية هي حول المعاني، و هذه المعاني تتشكل اجتماعيا و ليست تعبير عن الاختلافات الضرورية بين الناس. و رغم أنك ترى نفس الوجه في المرأة إلا أنك سوف لن تكون نفس الفرد يوم أمس و لن تستطيع أن تكون كذلك مرة أخرى.

فالهوية برأي "جنكيز" هي جزء مكمل للحياة الاجتماعية و هي تتشكل فقط عبر التمييز بين هويات مختلف الجماعات و التي يمكن ربطها بأناس آخرين. و الاطلاع على مختلف الهويات يعطي إشارة عن نوع الفرد الذي تتعامل معه و من ثم كيفية الارتباط به. إن ما لدينا من فهم حول مختلف الهويات ربما يكون محدودا أو خاطئا، و لكنه جزء حيوي من الحياة الاجتماعية كونه يجعل التفاعل ممكنا.

4-6 "ستيوارت هول" (Sturt Hall) و نظرية ما بعد الحداثة للهوية :

يعتقد هول أن فكرة الهوية مرت عبر ثلاث مراحل سيطرت في كل منها فكرة الهوية على التفكير السائد حول المجتمع و هذه الأفكار هي :

- * موضوع التنوير Enlightenment.
- * موضع لعلم الاجتماع.
- * موضع ما بعد الحداثة.

¹ Lucy Baugent, op.cit. p 65.

² - هارلمبس و هولبورن : سوسيولوجيا الثقافة و الهوية ، ترجمة : حاتم حميد محسن، دار كيوان سوريا. ط.1 ، 2010 ، ص.93.

أ- هويات ما قبل الحداثة :

يرى "هول" أن المراحل المبكرة للحداثة حصل فيها ظهور جديد و حاسم لشكل من الفردية كان فيها موضوع الفرد و الهوية الفردية هو المحور الأساسي في مجتمعات ما قبل الحداثة، و كانت الهويات تتركز بشكل كبير على الهياكل التقليدية خاصة تلك المرتبة بالدين. فموقعك في المجتمع و هويتك يأتيان في الموقع الذي ولدت فيه و الذي هو (كما كان يظن) انعكاس لرغبة الإله. فالناس لم ينظر إليهم كأفراد متميزين لهم هويتهم الخاصة، و إنما هم مجرد جزء من سلسلة طويلة للوجود. و هذه الفكرة نظرت إلى كل كائن حي باعتباره له مكان في نظام الأشياء. فهناك هيكل تراني يمتد من الرب في أعلى القمة و مروراً بالملوك ثم الكائنات الانسانية الأقل أهمية و انتهاءً بالحيوانات و النباتات و الأشياء الغير حية. و هويتك جاءت من موقعك في سلم الأشياء بدلا من أي خصائص فردية.

ب- موضوع التنوير :

و مع حلول الحداثة تغير هذا المفهوم إذ في الفترة بين القرنين السادس عشر و الثامن عشر ظهر مفهوم جديد للهوية و أصبح هو المسيطر و هذا المفهوم الجديد للهوية له خاصيتان رئيسيتان :

1 * موضوع الفرد كان ينظر إليه كونه غير قابل للقسمة. فكل فرد له هوية بذاته و هذه الهوية موحدة و لا يمكن تجزئتها إلى وحدات أصغر.

2 * إن هوية كل فرد كانت متميزة (Unique).

فالفرد لم يكن جزءا من شيء أكبر (من السلسلة العظيمة للوجود) و إنما كان ينظر إليه باعتباره ذو هوية متميزة قائمة بذاتها.

و للفرد طبقا لمفهوم الهوية هذا هو موحد (Unified) أو فرد كلي له القدرة على التفكير عن الكل. و الأفراد يرون أنفسهم متميزين و منفصلين عن الافراد الآخرين و مكتملين ذاتيا. و الفرد هو راشد قادر على حساب الأشياء وفقا للمنطق و هو غير مقيد بموقعه في المجتمع أو عقيدته التقليدية. و يصف (هول) ذلك بقوله (موضوع التنوير كان يركز على مفهوم المركزية التامة لفرد الانسان القادر على التحليل و الادراك و الفعل. هذه المركزية تتألف من جوهر داخلي نشأ بالأساس مع ولادة الشيء (الموضوع) ثم

تطور معه تدريجيا، طوال وجود الفرد بقي هذا المركز الاساسي للذات هو ذاته بشكل مستمر و يشكل الهوية الفردية.

ج- موضوع لعلم الاجتماع :

في القرن التاسع عشر بدأت تتطور العديد من مفاهيم الموضوع و الهوية الفردية. و يرى (هول) تلك التطورات كنتيجة لتطور المجتمع.

و مع بداية الثورة الصناعية و التمدن Urbanization أصبح المجتمع أكثر تعيدا. أصبح و بشكل متزايد يعتمد على المؤسسات و الهياكل التي طبعت حياة الناس. و في بدايات القرن العشرين مثلا تحولت الشركات الفردية التي يديرها أفراد مبدعون إلى شركات مساهمة يملكها آلاف المساهمين و تدار بإدارات معقدة. و كذلك المواطن الفرد أصبح جزءا ضئيلا ضمن الماكنة البيروقراطية و الادارية للدولة الحديثة.

كل فرد لم يعد شيئا متميزا و منفصلا عن الأفراد الآخرين بل إن العلاقات بين الأفراد و المجتمع تدخلت فيها المعتقدات الجماعية و عمليات الجماعات. فمثلا هوية الفرد كانت مرتبطة بعضويته في طبقة اجتماعية معينة أو بمهنة محددة أو بأصوله ضمن دين معين أو بقوميته أو ما شابه.

و يرى "هول" أن التفاعلية الرمزية هي أفضل مثال على فكرة الهوية الفردية. فهوية الفرد تتشكل فقط من تفاعل الفرد مع الآخرين. و نظرة الفرد للآخرين تتشكل جزئيا من طريقة نظر الآخرين لذلك الفرد. و حسب رأي فريق التفاعلية أن الناس يستمرون في امتلاك فرديتهم و لكنها ليست فردية متميزة كليا عن المجتمع. فالهوية تعمل كجسر بين الفرد الاجتماعي و الفرد الخالص. و بامتلاك الأفراد لهوية معينة هم إنما يتمثلون (internalize) قيم و مبادئ معينة تصاحب تلك الهوية، فهي تسمح لسلوك الافراد ليكون مشابه من جانب الآخرين و كذلك تجعل السلوك في المجتمع أكثر نمطية و انتظاما.

4-7 التنشئة الاجتماعية و آلية بناء الهوية الاجتماعية عند " كلود ديبار "

يعتبر " كلود ديبار " أنّ الهوية عند بعيدة كل البعد على ان تكون ظاهرة اجتماعية واحدة بل هي حقيقة نشئية (الحمل أو المضغة داخل بطن الأم) و تعليمية (تأطير الطفل) ...

و هي ايضا بناء انساني ناتج عن عدة تنشئات متعاقبة و بإمكان التنشئة أن تشرح بناء الهوية بشرط أن نحدد معنى هذه العبارة التي لا زالت طابو تشتمل على كثير من المحرمات و الأشياء السلبية .

و هذا ما يحاول " دوبار " القيام به و ذلك :

- I- بشروعه في عملية تقييم و تحليل لعملية التنشئة من الجانب النظري .
 - II- ثم بالتركيز على البعد المهني لبناء الهوية التي تون حسب اعتقاده عنصرا أساسيا من التنشئة .
- و بذلك يعتبر " دوبار " العالم الوحيد الذي ربط مفهوم الهوية الاجتماعية بالتنشئة و بالعمل و هذا ما يهمننا في دراستنا هذه و سنتطرق له بالتفصيل.

5- التنشئة و آلية بناء الهوية المهنية و الاجتماعية :

بذلك يعتقد " كلود ديبار " ¹ أنّ التنشئة الاجتماعية عملية تعلم اجتماعي تهدف إلى ادماج المعايير و القيم و رموز و معاني الافعال الاجتماعية في الفرد كي يصبح جزءا من النسق الاجتماعي يتقهم حقوقه و واجباته و يؤدي دوره بما تفضيه توقعات الآخرين. و قد فسرت مختلف المدارس السوسولوجية موضوع التنشئة الاجتماعية و قد حددنا أبرز المدارس في هذا الميدان الاتجاه (الوظيفي- التفاعلي الرمزي - التعلم الاجتماعي) فمفهوم الهوية مفيدة في علم الاجتماع إذا ابتعدت عن التقاليد في علم النفس و ساعدت على إعادة التفكير في العلاقة بين مختلف الفئات الاجتماعية الشرعية (المكانة الاجتماعية و المهنية) و التصورات الذاتية التي يكونها الأفراد على مكانتهم الاجتماعية و تسمح بفهم الشعور بالانتماء أو التمايز أو الاقصاء .

كما تسمح أيضا بتزاوجها مع مفهوم التنشئة الاجتماعية ، بالمسك بالمسارات الاجتماعية في بعدها الذاتي و الموضوعي و في تحولاتها المتلاحقة و مختلف أبعادها .

" إنّ الجماعة المنظور اليها من جانب البعد المهني بإمكانها أن ترشدنا بوضوح عن بناء الهويات الاجتماعية و المهنية " و هذا ما يهم " كلود دوبار " .

1-5 الهوية المهنية عند فيليب برونو :

حسب فيليب برونو " Philippe Bernoux أن هناك ثلاث آليات أساسية يتمكن من خلالها العامل أن يتحصل على هوية من المؤسسة التي يعمل فيها و هي:

- التكوين : ان التكوين اذا تم اعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة بهدف اعطاء العامل قناعة راسخة بأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التي يعمل فيها و أن تطوره مرتبط بتطورها و بذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال هذا لا يعني بأن مضمون التكوين يجسد فقط قيم

¹ Claude Dubar : La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles, op.cit. P 19.

و قناعات الهيئة المديرة في المؤسسة بل قد يكون مضمونه اقتراح من طرف العامل ذاته و لكن لا بد ان يكون ذلك ترجمة حقيقية و تعبير منه على روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها.¹

5-2. الهويات المهنية عند سان سوليو² :

5-2-1 مفهوم الهوية :

يشير سانسوليو من خلال كتابه " الهوية في العمل " إلى أن الهوية هي تعريف الذات بالذات بالإضافة إلى التعريف بالذات من خلال الغير حيث تعمل هذه الهوية على أنها مجموع تمثلات ذهنية تسمح للأفراد بإيجاد سبل للتواصل و الاستمرارية بين تجاربهم الحاضرة و الماضية، و هو ما سماه سان سوليو هوية الأنا، بينما تمثل هوية الغير l'identité d'autrui الاختلاف و التمايز في تلك التمثلات الذهنية و التي يحملها الأفراد عن بعضهم البعض فهي بذلك مجموعة من النقاط التي تبين لنا تشاورنا مع بعضنا و اختلافنا عن البعض الآخر.

فنظرية سانسوليو هذه تعبر عن تركيب بين اتفاق داخلي للفرد و آخر خارجي بين الأفراد و المؤسسات التي يتفاعلون معها، و هو ما يعني أن عملية بناء الهوية هي عملية مستمرة.

و يؤكد على أنه إذا كانت هناك هوية جماعية، فإن ذلك مرده إلى أن الأفراد لهم نفس منطق الفعل إذا كانوا يحتلون المواقع الجماعية نفسها،³ ويرى أن الهوية تتشكل من بعدين أساسيين هما : "الأنا" و "التجربة" التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخرين، و مهمة الأنا، كما يضيف "سان سوليو" هي تحديدا القيام بعملية الجمع أو التوليف و التنظيم التي يحافظ من خلالها الفرد على تواجده كشخصية متجانسة بالنسبة له و بالنسبة للآخرين، كما يذكر "سان سوليو" بما جاء به "E.H.Erikson" بهذا الصدد عن ظاهرة "فقدان الهوية" التي تنتج كرد فعل منطقي لدى الفرد عندما لا يجد وسائل أخرى لمجابهة ما قد يتعرض له من ظروف اجتماعية صعبة.⁴

- الخبرة المهنية: إن الهوية يمكن تشكيلها و تشريبها للعامل من خلال حياته المهنية في المؤسسة

ف " رونو سان سوليو " Sainsaulieu" قد بين في كتابه الهوية في العمل بأن :

¹ بن عيسى محمد المهدي: ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر : حلة باب غاز غرداية، مرجع سابق ، ص (229-230)

² Sainseulieu.R: l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988, p(14-20).

³- ibid : p.303.

⁴-Ibid. : P.314.

- لعلاقات السلطة و القيادة تأثير على سلوك العامل و ثقافته في العمل.
- الوضعية التنظيمية و المهنية كذلك لها دور في تحديد الهوية و الشخصية المهنية و الاجتماعية للعامل في العمل.¹

بل أكثر من ذلك قد بين أن ممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية معينة مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين أي أن كفاءة العامل في انجاز عمله مرتبط بدرجة و طبيعة العلاقة الاجتماعية التي تربطه بالآخرين .

و يعني بفقدان الهوية هنا، أن الفرد قد اختار الهروب عندما عجز عن الدفاع عن نفسه في مواجهة ما يتعرض له من ضغوط قوية. فمفهوم الهوية إذا، كما يضيف "سانسوليو" يستعمل في إطار الخطاب "الكلينيكي" حيث يعني التعبير عن الشعور بالوجود و الاستمرار ضمن العلاقات الاجتماعية، و اكتساب الهوية يعني أن هناك شعور بالاعتراف من طرف الآخرين و لكن يضيف "سانسوليو" إن هذه الهوية ليست ممنوحة بالضرورة، إنها ترتبط بوضعية اجتماعية تاريخية معينة و بتأثير مجموعة من القوى الاجتماعية.²

و يخلص "سان سوليو" إلى القول بأن التفاوت في فرص الوصول إلى مصادر السلطة في وضعية اجتماعية محددة، خاصة في التنظيمات و منها تنظيمات العمل، و يؤدي إلى عجز الأفراد على فرض ما يميزهم عن الآخرين، و هذا العجز معناه "الموت الرمزي" و هو في الحقيقة "عجز عن تحديد معنى للذات في العلاقات اليومية و هذه الحالة التي يمكن تسميتها بـ "فقدان الهوية".³

و لقد استعمل مفهوم الهوية لتحليل السلوكيات العمالية و اعتبر هذا المفهوم لديه على انه : " يغطي حقل العلاقات الإنسانية أين يحاول الفاعل القيام بتأليف بين القوى الداخلية و القوى الخارجية المتعلقة بفعله و بين ما هو له و ما هو لغيره ، فإذا وجدت الهوية الشخصية فهذا يعني وجود اعتراف بها من طرف الآخرين ، ليس اجباري و لكن مسجل داخل لعبة توازن قوى " ⁴.

¹ محمد المهدي بن عيسى: ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر : حلة بابب غاز غرداية : المرجع السابق ، ص (230-229) .

² - Sainseulieu.R ; op.cit : P 319.

³ - Ibid : P 331.

⁴ Ibid : p 319.

و كعملية هوية و تميز فإن الوصول للهوية يمر بسجل الأحاسيس العاطفية و السلطة الاجتماعية .
فالهوية تعبر عن نفسها في نفس الوقت .

فالشعور و الاحساس بالانتماء لمجموعة أو أكثر يكون الفرد داخلها معترفاً به اجتماعياً ، و بإمكانية التميز و ذلك ببناء الاختلاف و بإمكانه إعطاء دلالة دائمة للتجربة المعاشة .

5-2-2 نماذج الهوية داخل العمل:

أما الهوية المهنية فهي تمثل كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل) سواء على المستوى الفردي أو الجماعي (مهامه، دوره، و ما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل. و في هذا الصدد يشير هيرمان Huberman.M إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية و ذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لمركزه الاجتماعي كذلك¹ و يقترح سان سوليو أربعة نماذج للهوية داخل العمل انطلاقاً من أبحاث مختلفة و هي :

أ- الهوية الذوبانية :

تظهر في الحالات الاجبارية ، المراقبة و المعقنة بحيث تحرم الفرد من كل مبادرة و من كل سلطة على تنفيذ مهامه و من القدرة على التحكم في مستقبله داخل المؤسسة . فلا يمكن للفرد فك عزله في هذه الحالة إلا بالتضامن التقليدي مع زملاء العمل وبالخضوع للسلطة الإدارية المباشرة محاولاً تكوين هوية جماعية تسمح له بهامش من التصرف في اللعبة الاجتماعية نظراً لاستحالة الهوية الفردية .

ب- الهوية الانزوائية :

و تظهر في نفس الحالات السابقة لدى العمال الأقل تكويناً مهنيًا ، و نظراً لعدم رضاهم و قلة تحفيزهم فهم يرفضون الانخراط في علاقات شخصية أو في مجموعات رسمية أو غير رسمية ، فعالم الورشة بالنسبة إليهم هو عالم المفروض و به يتم تحديد المهام و رتبة الحركات و ضرورة الخضوع للسلطة .

إنّ تصورهم عن العمل هو تصور أداتي لأن أهم رهاناتهم الاجتماعية توجد خارج العمل .

و يوجد من بين العمال المتخصصين و الشباب و المهاجرين ... من اختار هذه الاستراتيجية حسب

" سان سوليو " أي استراتيجية عدم الالتزام désengagement

¹ Huberman.M et al : **Perspectives on the teaching career**, International handbook of teachers and teaching, Boston. A.P, 1997, p43.

ج- الهوية التفاوضية :

و هي تعني محيطا يتطلب التخصص المهني ، إنّ هذه المهام هي هامة بالقدر الذي تجعل من يقوم بها جدير بالاعتراف و التقدير الاجتماعي ، و بالتفاوض مع الزملاء ز مع المسؤولين و باثبات هوية فردية .

و في هذه الحالة يقوم الافراد باهم استثماراتهم الاجتماعية دخل رقعة العمل و ذلك بالمساهمة التنشيطية في عدة مجموعات رسمية و غير رسمية أن يثبتون قدرتهم على التحكم في حالات معقدة و تطويرها .

و يوجد هذا النوع من الهوية على الخصوص لدى العمال المهنيين و إطارات الانتاج .

د- الهوية التقريبية :

تظهر في الحالات التي توجد فيها إمكانية الترقية السريعة على شكل الحراك الاجتماعي المهني .

إنّ العالم المعاش للعمل هو عالم العلاقات المميزة مع الزملاء و مع المسؤولين المختارين ليس بالنسبة لانتماءاتهم لجماعة عمل المعني ، بل نظرا لمكانتهم الخاصة في الشبكات الغير رسمية تدخل المؤسسة ، إنّ مجموعة الانتماء ليس لها نفس الأهمية كما الحالة السابقة . و حسب " سان سوليو " دائما فغنّ هذه الهوية هي هوية الشباب الحامل للشهادات العليا و التقنيين و الإطارات ايضا وأيضا المستخدمين و العمال .

و توجد ثلاث محاور أساسية تميز هذا الاقتراب من الهوية :



- حالة العمل
- علاقات الجماعة بالسلطة
- التصور للمستقبل الممكن

إنّ الهويات مترابطة ارتباطا وثيقا بالفئات الاجتماعية الشرعية (كالجنس ، السن ، الجنسية و مستوى

التأهيل)¹ .

¹ Sainseulieu.R: op.cit , p (319-321).

2-5 الهوية المهنية عند " كلود ديبار "

يذكر "دوبار" أن مفهوم "السمت" (L'habitus) كما استعمله "بورديو" يمكن أن يندرج ضمن تصور يسمح بإعادة العلاقة بين الأشكال الاجتماعية و الاستعدادات الفردية، حيث لا يعتبر "السمت" مجرد نتاج الظروف الاجتماعية فحسب و لكن أيضا كمبدأ منتج لمسارات فردية تعاش كاختيار حر. من هنا يؤكد "دوبار"، فإن التمييز و لو على مستوى التصور الذي يقترحه "بورديو" تبنى من طرف الأفراد من خلال المسار الاجتماعي و في نفس الوقت نتيجة لعملية الإستدخال (L'intériorisation) للظروف الاجتماعية الماضية و كتعبير للأشكال الفردية الذاتية. إن هذه المواقف يمكن أن نجد لها ما يماثلها في وجهة النظر التي تتضمنها نظرية "بياجيه" (Piaget) في التنشئة.¹

إن شعور الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز بهوية خاصة، و نموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا و اجتماعيا في تحفيزه و تسهيل عملية الاتصال و الاندماج المباشر في العمل المتعاون من أجل هدف مشترك هو تنمية المؤسسة و بالتالي تنمية أفرادها، و هو ما يتحقق عن طريق فرض المؤسسة لثقافتها الخاصة سواء من خلال التنظيم أو التكوين و الاتصال .

و هو الأمر الذي يسمح بإضفاء صفة التجانس بين الفاعلين داخل المؤسسة و بالتالي القضاء على الصراعات التي يمكن أن تنتج عن تعدد الثقافات داخل نفس المؤسسة. إلا أن هذا التجانس يبدو ظاهريا فقط في صورة ثقافة مؤسسة، و لكن الطبيعة التمييزية لدى الأفراد تدفعهم إلى البحث عن الاختلاف في صورة هوية مهنية، و التي يعرفها ديبار على أنها محصلة التنشآت الاجتماعية و تتعلق بأنماطها، بينما يعرفها سان سوليو بأنها " التجربة الاجتماعية و العلانقية للسلطة بحيث تمثل كل المعايير و القيم القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها"²

¹- Claude Dubar : La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles, op.cit. P20

² Ibid., P.6.

1-3-5 تمثلات الهوية :

يمكن القول أن عملية تمثل التمايز الاجتماعي الذي يطبع المجتمع يبدأ من نقطة رئيسية و هي وعي الذات أو تحديد الهوية من خلال التعرف على الموقع الموضوعي الذي يحتله الفرد أو الجماعة في البنية الاجتماعية.¹

يمكننا استشفاف معنى مغاير للأهمية الممنوحة للعمل المنتج عند تحديد مضمون لفظ " العمال " إذ أنه يبرز أحد المعايير الجوهرية التي يؤسس عليها التمايز الاجتماعي من وجهة نظر العمال فالأمر في هذه الحالة لا يتعلق بمجرد تقسيم تقني للعمل رغم أهميته، لكن بالآثار الاجتماعية و الاقتصادية المرتبطة به و المترتبة عنه سواء في مكان العمل (احتلال مواقع متباينة في سيرورة العمل و التنظيم الهرمي) أو على مستوى المجتمع ككل (توزيع الثروة الاجتماعية و القوة و الحظوة).

أما المعنى الثاني الذي استعمل فيه لفظ "العمال" إشارة إلى جميع الأجراء فيرتبط هو الآخر بإطار الثقافة الحديثة لأن العمل المأجور ظاهرة حديثة نسبيا.

إلى جانب هذه الدلالات نجد مضمونا آخر للفظ العمال و إن لم يكن شائعا بين أفراد العينة و هو الذي يشير إلى كل من يمارس عملا يدويا و لعل هذا المعنى يتحدد في إطار ثقافي قديم حيث يتميز نشاط العمل بالتدخل المباشر للإنسان و كذلك بوجود علاقة مباشرة بينه و بين الطبيعة التي تشكل موضوع العمل و وسيلته و على الرغم من تعدد و تنوع المضامين فإن هناك اتجاها قويا لإعطاء لفظ "العمال" معنى يكشف عن قوة تأثير عناصر الثقافة الحديثة المرتبطة بظهور الصناعة و توسع النظام الرأسمالي المتميز بالفصل بين المنتجين و وسائل الإنتاج و الترميز على الوظيفة الإنتاجية كصفة جوهرية في النظام لكن هذا لا يعني زوال تأثير العناصر الثقافية المنتمية لإطار مغاير، بل هناك استمرارية تؤدي إلى أشكال معقدة من التلاقي بين هذه الأطر الثقافية. هذا ما تبرزه النتائج المتعلقة بمؤشر آخر هو تمثل العوامل المحددة للهوية الطبقة للعمال، حيث نجد ميلا واضحا نحو اعتبار الموقع الاقتصادي و الاجتماعي عاملا حاسما في تحديد هوية متميزة للعمال لكن إلى جانب ذلك نجد تأثير عوامل أخرى تتدرج ضمن إطار ثقافي قديم و من بينها المهنة و المستوى المادي و بعض المواصفات الثقافية التي من شأنها تمييز العمال مثل انخفاض مستوى التعليم و نمط الحياة، الخ.

¹ Ibid , p7.

هذه العوامل الأخيرة تبدو ذات تأثير ضعيف إذا أخذت منفردة غير أن تأثيرها يتعاظم عندما تكون مجتمعة باعتبارها ترتبط بنمط ثقافي قديم غير صناعي و بهذا الصدد أيضا نجد أنفسنا أمام نوع من التلاقي بين تمثلات مختلفة للعوامل المحددة لهوية و موقع العمال في البنية الاجتماعية و ينتمي كل من تلك التمثلات إلى نموذج ثقافي متميز .

ففي كتابه حول "La crise des identités l'interprétation d'une mutation" درس "كلود ديبار" الهوية سنة 2000، بهدف البحث عن جدلية الافتراضي و الحقيقي في الهوية الاجتماعية و التي تتأسس على ثلاثة مبادئ و هي :

6 المبدأ الأول: يبحث فيما "ينبغي أن يكون عليه الفرد"، و هي الصورة الافتراضية التي تضعها الجماعة للهوية التي ينبغي على الأفراد إتباعها بما فيها من إرث عمودي و أفقي (ثقافي/اجتماعي/سياسي)، و من التزامات اجتماعية تفرض نفسها على هؤلاء الأفراد.

7 المبدأ الثاني : هو المبدأ الذي يتناول "ما يريد الفرد أن يكون عليه"، و هو أيضا يعبر عن صورة افتراضية، لكنها خاصة بالفرد ذاته و هو الذي يتوقعها لنفسه، فإذا كان المشروع الافتراضي هو "هوية الجماعة"، فإن هذا المبدأ المشروع الخاص بالفرد و هو حاصل التنشئة الاجتماعية المتعددة المصادر . كما أنه مستمد في حقيقته من المشروع الافتراضي العام مع إحداث بعض التعديلات التي يدخلها الفرد و التي تأخذ طابعها الخاص به.

8 المبدأ الثالث : يعبر عما هو كائن بالفعل و هي صورة الفرد أو هويته التي استطاع تحقيقها في الواقع.¹

إن المحاولة هنا بالنسبة للفرد تكمن في عملية الانتقال من الافتراضي إلى الواقعي و هي عملية تطبعها الخصوصية الفردية في التقريب بين المشروعين العام و الخاص، و تؤدي في نهاية المطاف إلى إنتاج مشروع ثالث هو الهوية الحقيقية و الفعلية ، و هنا يستخدم الفرد استراتيجياته لهوياته في التكيف مع الواقع و مع ظروفه الداخلية و الخارجية.²

¹-Claude Dubar, **La crise des identités**, Paris,PUF , 2000 .P.205.

²- طيبي غماري : **الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري**، دراسة حالة الأجراء : مؤسستي نفضال و ملبنة الأمير بمعسكر، مقاربة أنثروبولوجية، رسالة دكتوراه.جامعة تلمسان 2006/2005 ، ص 93.

في مؤلف حديث نسبيا يلاحظ "دوبار" أن "الهويات الاجتماعية"¹ هي عادة تلك الفئات التي تسمح بتحديد و ترتيب التصريحات الفردية حول أبعاد "موضوعية" ترتبط بمجالات الممارسة المختلفة. و بالتالي فإنه يستخلص بأن الفرد يمتلك هويات متعددة من خلال "موقعه" في كل فئة من الفئات المتواجدة رسميا. و من ثم فقد طرحت قضية ما إذا كان ممكنا الحديث عن "هوية أساسية" ضمن الهويات المتعددة. و هنا يلاحظ أن العمل من خلال ما يقوم به الفرد من وظيفة و من خلال الفئة المهنية التي ينتمي إليها يحتل مكانة بارزة حتى و إن لم يكن هناك اتفاق حول هذه القضية.

إن "كلود دوبار" (Claude Dubar) و هو من أبرز المهتمين بقضية الهوية في العشرية الماضية فإنه يقول في إحدى مقالاته، بأن استعمال مفهوم الهوية في مجال علم الاجتماع العمل، أمر جديد نسبيا و جاء استعماله في هذا المجال حسب "دوبار" ، مع صدور مؤلف "سان سوليو" المشار إليه سابقا. و يضيف "دوبار" أن تعريف هذا المفهوم تعترضه صعوبات كثيرة في كل العلوم الاجتماعية و ميادين أخرى. و من هنا فإنه من الصعب إذا في نظر هذا الباحث، بل و من المستحيل إعطاء تعريف مسبق لهذا المفهوم إلا إذا اخترنا الإشارة إلى ما لا يعنيه و ليس إلى ما يعنيه. و مع ذلك فإن "دوبار" يلاحظ أن معظم العلماء يستعملونه كمؤشر للانتماء إلى كائن اجتماعي، مجموعة أو فئة، و الذي يسمح بتعريف الافراد من طرف الآخرين و تعريف الأفراد لأنفسهم في مقابل الآخرين. من هنا يؤكد "دوبار"²، و هو أمر في غاية الأهمية، كانت هويات الأفراد على الأقل في المجتمعات الصناعية متعددة بتعدد المجموعات التي ينتمون إليها.

و بالتالي فإن "دوبار" يعتقد أن من بين العناصر المشكلة للهوية الاجتماعية، استنادا لتصور دوركايم، نجد : الهوية المهنية التي لا تبدو سوى اسم المهنة التي يختص بها كل واحد و الوسط المهني الذي ينتمي إليه و كذا التدريب الذي خضع إليه. إن الهوية بهذا المعنى تعطى من طرف المجموعات المهنية التي تشكل عنصرا أساسيا من البناء الاجتماعي القائم. تلك المجموعات التي تضطلع بمهمة إدماج الأعضاء في نسق القواعد المنظمة لأية مهنة و إلى نسق الافكار و المشاعر و المصالح التي تميز كل مجموعة من المجموعات المهنية. و يلاحظ "دوبار" من جهة أخرى أن الانتماء إلى مجموعة مهنية ، يشكل عنصرا أساسيا من عناصر الهوية الاجتماعية في المجتمعات الصناعية أو في المجتمعات

¹- Claude Dubar, Identité collectives et individuelles dans le champ professionnel -, de Boeck université, Bruxelles , paris ,1998. P.385.

²- ibid : P389

المعاصرة، حيث أن احتلال منصب مهني معين يعطي للأفراد في هذه المجتمعات هوية اجتماعية رسمية.¹

يرى "ديبار" أن هناك شبه اتفاق على أن الهوية في الواقع ناتجة عن عاملين أساسيين هما : المسارات الذاتية للأفراد التي يتشكل من خلالها هؤلاء كفاعلين اجتماعيين من جهة، و لعمل الميكانيزمات التي يفرزها البناء الاجتماعي القائم التي يعبر عنها أحيانا بـ "الهوية للآخر" (L'identité pour autrui)² من جهة ثانية و بناء على هذا التصور، فقد أصبح ينظر للهوية على أنها تقاطع لعمل هذين العاملين و ليس كنتيجة لعمل أحدهما دون آخر.

فإذا كان المفهوم كما يقول "دوبار" قد أصبح يشكل جزءا من المفاهيم المستعملة من طرف العديد من علماء اجتماع العمل، فإن تعريفه لا يزال يطرح عدة صعوبات و أن سياقاته النظرية ما تزال متباينة. و يضيف "دوبار" بأن اللجوء لاستعمال مفهوم الهوية يتطلب من علماء الاجتماع الأخذ بعين الاعتبار مجموعتين من المعطيات، تلك التي تنبثق عن المسارات الذاتية التي يبني من خلالها الأفراد انتماءاتهم و تصوراتهم لأنفسهم، و للعالم فهي عناصر ذاتية و عناصر بنائية، ناتجة عن ملاحظات و تحليلات لمسارات و سياسات التشغيل و العمل و التكوين. و إن الهوية يقول "دوبار" تأخذ إذا معناها كسيرورة ديناميكية، تتشكل عند الالتقاء بين هذين البعدين : الذاتي و البنائي، بين التاريخ الشخصي للأفراد و تطور المؤسسات . و إن هذا يؤدي بنا إلى تصور مفهوم الهوية بعيدا عن أخطار الانزلاق في التصورات السيكلوجية التي تجعل منها مجرد أشكال للشخصية أو اقتصادية لا تعتبرها سوى انعكاسا لبناءات تفرض اشكالا موحدة للسلوك العقلاني.

و بناء على ذلك، يضيف "دوبار"، فإن الهوية في مجال العمل و التنظيمات تكون قابلة للتحديد و التحليل بالأساس، انطلاقا من طبيعة نسق علاقات السلطة، حيث تكون أشكال الصراع في قلب عملية التحليل و التي تجعل من الهوية ليس نتيجة "ثابتة" و "مستقرة" لتنشئة سابقة (دوركايم) و لكن كنتاج غير ثابت، و غير مستقر، لأشكال الالتزام تجاه الفعل في الوقت الراهن. فالهوية وفقا لهذه القناعة تعتبر القدرة على إرغام الأطراف الأخرى على الاعتراف بالطرف المعني بهذه الهوية كفاعل في نسق علاقات السلطة

¹- Ibid., P.387.

²-Ibid., P.397.

القائم في التنظيم و الذين يفشلون في مهمة تأكيد الاعتراف هذا، يصبحون مرغمين على البحث (على مستوى مجالات أخرى) عن السبل المؤدية إلى تأكيد هوية تسمح لهم بـ "التواجد الاجتماعي".

و يضيف "كلود دوبار" أن هذه الرؤيا تلتقي جزئيا مع تلك التي عرفت في الولايات المتحدة في بداية الخمسينيات من طرف التفاعلية الرمزية. حيث نظر معظم المنتمين لهذا الاتجاه إلى قضية الهوية من خلال تحليل التفاعلات كمجموعة من التريقات (Goffman). و لكن على عكس ما يقترحه الاتجاه المتأثر بأراء "فيبر" فإن الذي يحدد هوية الفاعلين لدى أصحاب التفاعلية الرمزية ليست العلاقات الاستراتيجية و لكن التفاعلات الرمزية. من هنا يقول "دوبار، ميز "غوفمان" بين الهوية الاجتماعية "الافتراضية" مميزة أساسية تمنح للفرد بالقوة و بين الهوية الاجتماعية "الحقيقية" التي نستطيع أن نتأكد من امتلاكها من طرف الفرد. إن هاذين النوعين من الهوية لا يلتقيان بالضرورة، و التعامل مع المسافة التي تفصل بينهما يؤدي إلى بروز استراتيجيات هوية تأخذ أشكالا مختلفة تمتد من القبول بالهوية الممنوحة من طرف الآخرين (الهوية للآخر) إلى الثورة ضد تلك الهوية الممنوحة و العمل على تحقيق الهوية المطلوبة.¹

أما بالنسبة إلى التعريف المفهوم فإن "دوبار"، بعد أن يذكر بأن موضوع الهوية قد أصبح من المواضيع الهامة المطروحة في علم اجتماع العمل منذ بداية الثمانينات.² فإنه يرى بأن الأعمال المختلفة و المتعددة لا تعطي للمفهوم التعريف نفسه و لكنه يعتقد بأن أغلبية الباحثين في هذا المجال ينظرون للهوية الفردية و الجماعية كتعبير عما يقوله الافراد عن أنفسهم و عن علاقاتهم في العمل ، و عن انتماءاتهم المهنية للمؤسسة ، و كذلك لمساراتهم الماضية و كذا نظرتهم للمستقبل .

يعتقد دوبار أن الهوية تشكل أعلى ما يمتلكه الشخص، لأن فقدانها يعني الاغتراب، المعاناة، القلق و حتى "الموت" (بالمعنى المجازي). و مع ذلك فإن الهوية ليست ثابتة و لكنها قابلة لإعادة البناء عبر مختلف فترات حياة الفرد، فالهوية بهذا المعنى هي نتاج التشنشات الاجتماعية المختلفة.³

من بين الأبعاد المشكلة للهوية يقول "دوبار" فإن البعد المهني قد أصبح يتميز بأهمية خاصة. فالعمل بات يتحكم في عملية بناء الهوية الاجتماعية.¹

¹-Ibid., P.390.

²-Ibid., P.394.

³- Claude Dubar, La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, op .cit .p.5.

2-3-5 نماذج الهوية داخل العمل عند " كلود دوبار "

بعد أبحاث معمقة داخل المؤسسات و مقابلات و استجابات سيرية لعينات اعتباطية لاجراء ركزت على دراسة :

❖ عالم العمل المعاش :

أي حالة العمل الموضوعية و أيضا الدلالات التي يمنحها له الفرد.

❖ علاقات العمل :

أي الموقع داخل مجموعة العمل و العلاقات المتبادلة بين الأفراد و الجماعات غير رسمية و أيضا التصور الذاتي لهذه العلاقات و الشعور بالانتماء للورشة و المصلحة و المؤسسة .

❖ المسار المهني و إدراك المستقبل :

بمعنى وصف مختلف المراحل الحراك ، الترقية ... إلخ و كذلك النظرة الذاتية للمهنة و تمنيات التغيير

توصل " كلود دوبار " الى تحديد أربعة انواع من الهويات :

أ- الهوية الاقصائية :

التي تشتمل على الكثير من الخصائص التي تجعلها شبيهة بالهوية الانعزالية (سان سوليو) لكنها لا تخص فقط العمال المتخصصين كما يتعلق عدم الاهتمام المهني بالشعور بالاقصاء و التهميش أكثر من الاستثمار الاجتماعي في ميادين اخرى .

ب- الهوية الموقوفة

المتواجدة لدى الاجراء الذين لهم تأهيل مهني تقليدي مثل شهادة الكفاءة المهنية (C.A.P). خاصة التكوين المتأتي من التكوين الميداني . إن قدرتهم التفاوضية تتناقص كثيرا لما تتغير شروط التوظيف و الترقية .

¹- Ibid., P.6.

ج- هوية التفاوض الشخصي

في هذه الحالة يكون الاجراء حاصلين على شهادات تقنية عليا تسمح لهم بالتكيف ايجابيا مع مختلف الظروف الجديدة (مثل قبول التكوين المتواصل) ، وهم مجندون من اجل المؤسسة و يثمنون المسؤولية التقنية و الأبعاد العلائقية لوظيفتهم ، و لكنهم ينزعون إلى تفضيل العلاقة وجها لوجه للتفاوض من أجل مستقبلهم المهني .

د- الهوية الاقتراعية

هي الهوية التي تجمع أجراء حاملين لشهادات عليا ، غير راضين على اوضاعهم الحالية و منفصلين عن بقية مجموعة عملهم ، مما يجعلهم يطورون استراتيجيات فردية بالاعتماد على شبكات غير رسمية و نظرا لاستعدادهم للحصول على شهادات جديدة إضافية فهم بصدد البحث داخل مؤسستهم أو خارجها عنها .

III- نقد موضوع الهوية الاجتماعية في فترة الحداثة المتأخرة و ما بعد الحداثة :

1- الهوية الاجتماعية عند " هول "

يرى "هول" أن نظرية التفاعل الرمزي للهوية و فكرة الموضوع الاجتماعي ربما كانت ملائمة للتحليل في وقت الحداثة و لكنها أصبحت غير ملائمة في فترة الحداثة المتأخرة أو ما بعد الحداثة (هو غير متأكد نوعا ما حول الفترة المعاصرة هل هي حداثة متأخرة أو ما بعد الحداثة). فهو يرى أن المجتمعات المعاصرة تميزت كثيرا بوجود الهويات الجزئية *Fragmented identité*. و الناس لم يعد بوسعهم امتلاك فكرة موحدة عن هويتهم و إنما يمتلكون العديد من الهويات التي تكون أحيانا متعارضة و ملتبسة. و هذه الهويات الجزئية لها مصادر متعددة.¹

1-1 العولمة :

هي عامل آخر من العوامل التي أثرت في خلق الهويات الجزئية، فالتطور السريع في الاتصالات و سهولة سرعة انتقال الناس حول العالم، و الطابع العالمي للتسويق من حيث الأماكن و الأساليب و الصور الانطباعية كل ذلك قاد إلى خلق تأثيرات ثقافية و الناس لم تعد هوياتهم مقتصرة طبقا للمكان الذي ولدوا فيه، بل أصبح بإمكانهم الاختيار من بين نطاق واسع لمختلف الهويات فهم يستطيعون تبني شكل الملابس و طرق التحدث و كذلك أسلوب الحياة و القيم الخاصة بأي مجموعة و من جهة أخرى يمكن لعولمة الاستهلاك أن تقود إلى زيادة التشابه و التجانس بين الناس. فالسلع يتاجر بها عالميا و السلعة الأكثر نجاحا (مثل الكوكا كولا) يمكن العثور عليها في أي مكان من العالم. و لذلك فهناك اتجاهات متناقضة ضمن العولمة و جميع تلك الاتجاهات تؤدي إلى إضعاف الحريات الموجودة سابقا. فتجانس المستهلك العالمي يساهم في إضعاف و تجاهل الهويات القائمة على الانتماء إلى مجموعات اجتماعية معينة. إن مقدرة الفرد على تبني المزيد من الخيارات حول هويته معناه أن الناس الذين يعيشون قريبين من بعضهم و ينتمون إلى نفس الطبقة أصبح لديهم هويات مختلفة. فالعولمة إذن فتحت العديد من الاحتمالات.

¹- هارلمبس و هولبورن :مرجع سابق: ص. 97.

1-2 العولمة و المصادر المختلفة للهوية :

حاول "هول" دراسة التأثير الحقيقي للعولمة على الهوية. هو يقول في المجتمعات الحديثة كانت القومية تشكل عنصرا هاما للهوية. معظم الدول القومية أكدت على أهمية الأمة (Nation) و حاولت استعمال الهوية الوطنية لخلق التضامن بين المواطنين من مختلف الطبقات أو الأصول العرقية. و في ظل العولمة لم يعد ذلك ممكنا و فعالا. هناك ثلاث استجابات رئيسية للعولمة من حيث علاقتها بالقومية:

* في بعض الأماكن حاول الناس إعادة تأكيد هويتهم القومية كوسيلة دفاع.

* إن أولى ردود الفعل اتجاه العولمة تبلور بين الاثنيات الكبيرة، و لكن الجاليات أو الأقليات الصغيرة أيضا استجابت بطريقة دفاعية.

* أما رد الفعل الثالث اتجاه العولمة تمثل في تشكيل هويات جديدة.

يرى "هول" إن مثل هذه القومية الصارمة تركز إلى أن اختلافات حقيقية أو وهمية بين الاثنيات تشكل نزعة تهديدية. إن فكرة الصفاء العرقي هي مجرد أسطورة. فكل السكان جاؤوا من خلفيات عرقية متنوعة. و هذا يصح تماما في القرن العشرين مع موجات الهجرة الكبيرة. إن معظم الثقافات هي ثقافات هجينة و أي محاولة لخلق هويات إثنية نقية ستكون عملية خطيرة.

2- رؤية أخرى للهوية "بومان زجمنت" و نقده للهوية المهنية :

1-2 الهوية كدولة لزيارة مكان مقدس

حاول "زجمنت بومان" التوغل أكثر من "هول" في تبني رؤية ما بعد الحداثة للهوية حيث يرى بومان أن الهوية أصبحت ليست فقط مجزأة بل و أيضا لم يعد لها أي أساس ثابت فهي ببساطة مسألة اختيار و هي اختيار و ليس بالضرورة أن يكون منسجما و منتظما. فالأفراد يستطيعون تغيير هويتهم متى ما أرادوا. و الهوية في ظل الحداثة يمكن النظر إليها كرحلة دينية. و في الزيارات الدينية يسعى الأفراد إلى رسم صورة معينة لحياتهم المستقبلية، فليهم هدف معين هو الوصول إلى المكان الذي خططوا له في بدء الرحلة، و كل تصرفاتهم تتجه لأجل تحقيق ذلك الهدف. فيجب أن ينشغلوا بأي شيء آخر بصرف انتباههم كممارسة الأشياء الترفيهية أو التمتع في أوقات الضيافة. فلا بد أن يكون لديهم هدفا مقصودا واحدا. فيجب أن يتعاملوا مع العالم الذي حولهم كما لو أنه صحراء، ليس فيه أي انشغالات أخرى و في الصحراء أيضا يستطيع الأفراد رؤية آثار أقدامهم بما يوحي لهم مقدار المسافة التي قطعوها أثناء الرحلة.

إستراتيجية الناس في الحياة تركز على امتلاكهم إحساس واضح بما يريدون أن يكونوا عليه، أو (من هم). و حياتهم تسير نحو انجاز ما يصبون إليه من هوية. هذه الهوية كانت عادة ترتبط بالمهن فهم عملوا في مهنة معينة و حرصوا على النجاح في عملهم المهني حيث وضعوا خريطة لمستقبلهم، ينظرون إلى الأمام نحو تحقيق أهداف العمل، و ينظرون إلى الخلف ليدركوا مقدار المسافة التي قطعوها منذ بداية تاريخهم المهني.

2-2 رؤية ما بعد الحداثة للهوية المهنية / رفض فكرة السياحة الدينية :

إن الرحلات الدينية تتطلب مقدارا من التأكد حول العالم فلا بد للزائر أن يتأكد بأن المكان الذي يقصده سوف يبقى هناك عند الوصول إليه و إلا لن يكون هناك معنى للزيارة. و ما بعد الحداثة تنكر اعتبار تلك الرحلات كاستراتيجية للحياة بسبب حالة عدم التأكد. فالتغيرات في مجتمعات ما بعد الحداثة سريعة جدا لدرجة لا يمكن الوثوق معها ببقاء مكان معين أو مهنة معينة خلال 10 أو 20 أو 30 سنة قادمة. يقول "بومان" (ليس فقط اختفت المهنة مدى الحياة (job for life) و إنما أعمال التجارة و التخصصات ذات الطابع الملتبس بظهورها من مكان غير محدد و ضياعها دون أي اشعار، من الصعب استمرارها كما

كان في السابق. فالطلب على المهارات الضرورية لممارسة تلك المهن و الوظائف نادرا ما يستمر بمقدار الفترة المطلوبة لاكتساب تلك المهارات).

و بناء على ذلك لا فائدة من البدء بالرحلة لأن المكان المقصود (الوظيفة التي يقود لها العمل المهني الناجح) قد تلاشى قبل الوصول إليه، و بما أن الوظائف تتغير بسرعة، فإن الانجازات المهنية للفرد على صعيد العمل ستكون غير ملائمة لوظائف المستقبل و سوف تصبح بسرعة في وادي النسيان.

2-3-3 الاستراتيجيات المطلوبة :

في ضوء المؤلف أعلاه و طبقا لما يراه فريق ما بعد الحداثة لابد من اتباع استراتيجيات جديدة للحياة. و هذه الاستراتيجيات تلغي فكرة خلق أي هوية دائمة منفردة و مركزية، و بدلا من ذلك يغير الناس هوياتهم حسب رغباتهم و لا يلتزمون حسب رغباتهم و لا يلتزمون¹ بتحقيق أي هوية ذات صفة محددة. و يحدد "بومان" أربع استراتيجيات حياة لما بعد الحداثة :

2-3-3-1 المتجول Stroller :

هو شخص ما يتجول حول المدينة يشاهد و يستمتع بمنظر المدينة، هو ليس هدف محدد في ذهنه و لكن يتجول فقط لغرض التسلية. و المتجول هو المستهلك المازح الذي حل محل المنتج الصارم (أو العامل) للحداثة.

2-3-3-2 المتشرد Vagabond :

الاستراتيجية الثانية للحياة تسمى (المتشرد Vagabond) في الزمن الماضي كان المتشرد يتنقل من مكان إلى آخر رافضا الاستقرار في موقع محدد. و السلطات كانت تكره المشردين لأنهم لا يمكن التنبؤ بسلوكهم، ليس لهم هدف معين في تجوالهم مما يجعل من الصعب معرفة المكان الذي يقصدونه و هو أمر مختلف جدا عن الحركات المتوقعة في زيارة الأماكن لأغراض السياحة الدينية. و المشرد دائما هو غريب أينما يتجه و ليس له مستقر في العالم. و في عالم ما بعد الحداثة أصبح هناك معنى للتجوال من هوية إلى أخرى دون الاستقرار في أي منها. إن مجتمع ما بعد الحداثة جعل امكانية الاستقرار بالغة الصعوبة.

¹- نفس المرجع : ص (101-104)

2-3-3 السائح :

و تمثل الاستراتيجية الثالثة و السائح هنا يشبه المشرد كونه ينتقل من مكان إلى مكان و لكن حركته تختلف كونها ذات هدف أو غرض معين. فالسائح يعرف إلى أين هو ذاهب، هو يسافر فقط للحصول على تجربة جديدة أو رؤية مكان مختلف أو للقيام بعمل لم يقم به في السابق، و في مجتمعات ما بعد الحداثة الناس لا يجهدوا أنفسهم من أجل خلق هوية معينة. فهم كالسائح يبحثون عن خبرة جديدة فاستراتيجية الحياة لما بعد الحداثة تتطلب محاولة اختبار هويات جديدة و البحث دائما عن أشياء جديدة كنماذج.

2-3-4 اللاعب :

و الاستراتيجية الأخيرة هي (اللاعب) و تتطلب التعامل مع الحياة كما لو أنها لعبة، و الألعاب تمارس كي تريح و لكن النتائج ليست ذات صفة مستمرة . فأنت سواء ربحت أم خسرت سوف تنسى آخر لعبة و تنتقل إلى لعبة أخرى. و نفس الشيء في مجتمعات ما بعد الحداثة يستطيع الناس ممارسة اللعبة التي لها هوية معينة لفترة زمنية (مثلا ربما هم طلاب ينتمون إلى الجناح اليساري الراديكالي في فترة شبابهم و لكن فيما بعد (في منتصف العمر) يغيرون اتجاههم السياسي).

و رغم أن الفرد يحاول لعب لعبة الهوية بشكل جيد، و لكن ذلك سوف لن يمنعه من تغيير اللعبة كي يلعب ضمن هوية جديدة حالما يعتبر أن اللعبة المعينة قد انتهت.

2-4-4 تقييم آراء "بول" و "بومان" :

بالرغم من الاختلاف بين الرجلين إلا أنهما يتفقان على وجود اتجاه عام في الابتعاد عن الهويات الثابتة نسبيا و المرتكز على عوامل اجتماعية مثل الطبقة، و التحول نحو الهويات الصغيرة. و إذا كان "بومان" يركز على مدى امكانية الناس في اختيار هويتهم فإن "هول" يؤكد بشكل كبير على الأهمية المتزايدة للخصوصيات الاثنية في رسم الهوية و هذه الآراء جوبهت بعدد من الانتقادات تتخلص بالتالي :

❖ بعض علماء الاجتماع ينكر كون الطبقة فقدت أهميتها كمصدر للهوية.

❖ إن بعض مناصري المرأة (feminists) يعتبرون الجنس (gender) هو المصدر الأساسي للهوية، و هو الأصل في الاستغلال في المجتمعات البطريركية و هم بذلك يقفون بالضد من رؤية "بومان" التي تؤكد على الاختيار الحر للهوية و بعيدا عن الارتباط بأي عامل اجتماعي فالجنس إذا يشكل عاملا رئيسيا يكتسب أهمية أكثر في تشكيل الهوية (حسب زعمهم)

❖ يقف (ريجار جنكيز) عام 1996 بالضد من نظرية "هول" القائلة بأن الطبيعة الانعكاسية (reflexivity) للهوية هي مسألة حديثة. يقول (جنكز) كان الناس و لفترات طويلة قبل الحداثة لديهم الوعي الذاتي بهويتهم و هم يسعون دائما لتغييرها. و حسب (جنكز) لا يوجد شيء جدي حول وعينا الذاتي بهويتنا، و هذا الوعي هو خاصية عالمية للإنساني.

❖ يعتقد جنكز أيضا أن بعض الكتاب مثل "بومان" يببالغون كثيرا في زعمهم بالهويات المجزأة و القصيرة الأجل التي تختارها المجتمعات المعاصرة بحرية و هو يشك في الادعاء بوجود نوع متميز لهويات ما بعد الحداثة. هو يعترف بحدوث بعض التغيرات كتلك المتعلقة بتزايد أهمية الجنس كمصدر للهوية و لكنه ينكر أن تكون تلك التغيرات جوهرية. و أخيرا فإن جنكز (على عكس فريق ما بعد الحداثة) يؤمن بأن الهوية تبقى مرتبطة في جذورها بالخبرة الاجتماعية و بالعضوية في الجماعات و هي ليست شيء يمكن تغييره حسب الرغبات.

يؤمن جنكز أن تكون الهوية لا يرتبط ببساطة بالتفاعلات الفردية و إنما بالمجموعات الاجتماعية الأكبر. و التفاعل يقود إلى بناء حدود أو خطوط تفصل بين مختلف المجموعات الاجتماعية التي تحمل مختلف الهويات. فمثلا التمييز بين النساء و الرجال أو بين الطبقة العاملة و الطبقة الوسطى له انعكاس على هوية الناس.

إن القابلية على تبني هوية لك و إضفاء هويات معينة للآخرين هي بالأساس تعتمد على القوة. بعض الجماعات لديها سلطة و نفوذ أكثر من الجماعات الأخرى في ادعاء هوية لها و كذلك للآخرين. فمثلا الناس الفقراء و العاطلين عن العمل ربما لديهم القليل من القوة و التأثير في مقاومة من يصفهم بما دون الطبقة (underclass). و الهويات ترتبط بقوة بالموقع الاجتماعي و خاصة ضمن المنظمات فالمنظمات تصنف الناس حسب عنوان الوظيفة و ترتبها. و الأفراد ببساطة ليسوا أحرارا في اختيار موقعهم في تلك المنظمات.

3-الاتجاه الوسطي في الهوية / آراء هارت برادلي

اتخذ بعض علماء الاجتماع مسارا وسطا بين آراء (بومان" و آراء " جنكنز " ، و منهم الباحثة " هارت برادلي التي رفضت كلا من آراء الحداثة و آراء ما بعد الحداثة في موضوع الهوية و اعتبرتها غير كافية ، فهي تعتقد أن الهدف الأساسي يجب أن ينصب على الجمع بين اتجاهات " الحداثة الكلاسيكية " و "الاتجاهات الجديدة المنبثقة عن ما بعد الحداثة و ما بعد البنيوية في فهم و تحليل عدم المساواة .

3-1 نقد (برادلي) لاتجاهات الحداثة و ما بعد الحداثة : (الهوية النسوية).

تعتقد (برادلي) بعدم وجود قناعة كافية بكلا الاتجاهين المذكورين أعلاه.

فمثلا هي تعتبر المجتمعات فوضوية و منظمة كذلك ، و السلوك هو متغير على الدوام و لكنه منظم و يمكن التنبؤ به، و العلاقات الاجتماعية تتغير و لكنها أيضا مستقرة و متواصلة.

فيما يتعلق بعدم المساواة فهي في رأيها تبقى هامة و هي لم تختف، و لكن حالات عدم المساواة هذه لم تعد تحدد شكل الهويات بطريقة واضحة و صريحة فهناك المزيد من الخيارات التي تستلزمها الهوية و هذه الخيارات ليست مطلقة بل مقيدة بوجود علاقات ديناميكية محددة.

3-2. الهوية و عدم المساواة :

حددت برادلي أربعة مظاهر لعدم المساواة و هي (الطبقة و الجنس و العرق و الإثنية) و رغم أنها تعتبر أنها تعتبر هذه المظاهر هي الأكثر أهمية في عدم المساواة كمصدر للهوية إلا أنها تقر بوجود تقسيمات اجتماعية أخرى مثل حالات العجز.

و إذا كان بالإمكان تحليل كل واحدة من هذه المصادر بشكل منفصل إلا أنها في الواقع العملي تتفاعل مع بعضها بطريقة ديناميكية و (برادلي) لا تعترف بوجود مصدر واحد للهوية أو لعدم المساواة. فجميع المصادر لها نفس الأهمية و هو ما يتعارض مع رؤية الماركسيين الذين يعتبرون الطبقة هي المركز، أو أنصار المرأة الذين يعتبرون الجنس هو المحور أو أولئك المناهضون للعضوية الذين يعتقدون بالعضوية العظمى للعرق/الإثنية.

كيف ترتبط مظاهر عدم المساواة بموضوع الهوية؟ لا تعتقد "برادلي" بوجود علاقة مباشرة و صريحة بين عدم المساواة و الهوية. أهمية عدم المساواة في موضوع الهوية تتغير بمرور الزمن و حسب ظروف الأفراد .

3-3 محددات الهوية :

حددت الباحثة عدّة متغيرات تتحكم في تحديدنا لهوية ما و هي :

1-3-3 الطبقة و الهوية :

لا تنتظر " برادلي " للطبقة كمصدر قوي للهوية و ذلك يعود جزئيا إلى الطبقة أقل وضوحا في الحياة اليومية مقارنة بالعرق أو الاثنية أو الجنس ، فهي لا تتفق مع فريق ما بعد الحداثة حول موت و اختفاء الطبقة ، و هي ترى دليلا قويا بوجود الطبقة المجزأة .

2-3-3 الجنس و الهوية :

لم تتفق " برادلي " مع النظريات المتعلقة بجنس الانسان " gender " و التي تنتظر الى المرأة كمجموعة واحدة تتعرض لاضطهاد مشترك ، و هي تميل لقبول النظريات التي تعتبر النساء و كذلك الرجال تقسيمات لمختلف الجماعات الصغيرة .

3-3-3 العرق / الأصل و الهوية :

كما هو الحال بالنسبة لجنس كذلك العرق يعد مصدرا هاما في هوية المجتمعات المعاصرة بل هو اكثر أهمية من موضوع الطبقة و ذلك ربما يعود جزئيا إلى إمكانية رؤية الفروقات الظاهرة بين الأجناس (كلون الجلد مثلا) رغم ذلك فهو ليس ثابت دائما .

4-3-3 العمر و الهوية :

يعتبر العمر كبعد محمل في مظهر اللامساواة . و العمر مصدر مهم للهوية و يعتبر هاما للأفراد فالشباب عليهم مثلا قيود قانونية تحدد لهم ما يسمح القيام به و الكبار يواجهون مشكلة التقدم في السن فلا يستطيعون - اجتماعيا - القيام بأشياء مثلهم مثل الشباب .¹

¹ نفس المرجع : ص (115-117)

✚ خلاصة الفصل :

الهوية الاجتماعية إذا هي من أعقد المسائل و القضايا المطروحة في علم الاجتماع اليوم ، و إذا فشلت العلوم الانسانية و الاجتماعية في إعطاء تعريف دقيق لها ، فإن علم الاجتماع ساهم و بنجاح كبير في نزع ذلك الغموض الذي كان يكتنف هذا المصطلح ، و لعل الفضل في ذلك يعود بالدرجة الأولى ل " كلود ديبار " من خلال ادخاله لمفهوم " الجتمعة " و ربطها مع مفهوم الهوية ليجمع بذلك بين التصور الذاتي و التصور الجماعي للهوية الذاتية و الهوية كما يراها الآخرون ، مركزا على الهوية داخل العمل التي لها نصيب كبير في اعطاء هوية اجتماعية للفرد .. و تتقد " برادلي " ذلك مؤكدة إلى أن الهويات الفرعية أو المشتقة هي السائدة في المجتمعات المعاصرة ، فلا تتوفر في الغالب هوية واحدة بحيث يمكنها أن تغطي على كل الهويات الاخرى ، و إذا كان هناك مقدار من الحرية في اختيار الهوية فهو ليس كما يعتقد انصار ما بعد الحداثة ، و نحن نؤيدها في دراستنا هذه و سنعتمد على محددات الهوية التي وضعتها من اجل دراستنا لمهنة المرأة الامنية في الجزائر التي لا زالت منسية في الدراسات السوسبيولوجية الحديثة ، و الفصل الموالي يقدم لنا أهم المعطيات التي تهمننا في دراستنا للمرأة الأمنية الجزائرية .

الفصل الثامن : مهنة المرأة الامنية في الجزائر

• تمهيد

- ١- عمل المرأة في الجزائر
- ٢- المؤسسات الامنية في الجزائر
- ٣- المرأة الدركية في الجزائر

• خلاصة الفصل

تمهيد :

نال موضوع " عمل المرأة " اهتماما واسعا في علم الاجتماع ، و الذي يعتبر من المحددات الرئيسية لهويتها الاجتماعية ، و قد أكدت المدرسة التفاعلية على أنّ المهنة مركبة من عدّة قطع أو أجزاء متنافسة و كل جزء يعطي هوية تختلف عن الآخر ، لذلك لا يمكننا تقديم تعريف لا مسبق و لا شامل ل " مهنة المرأة الامنية " التي لديها : هوية مهنية شاملة + هوية القطاعات المهنية ، و لا يمكننا القول انها اكتسبت هوية نهائية و بما انّ التفاعل عملية مستمرة فهو يؤدي بها إلى تحريك / خفض / رفع / أو حتى إزالة للمهنة و لهويتها ، و سنحدد في هذا الفصل هذه القطاعات و نركز فيها على قطاع " الدرك الوطني " كنموذج " للمهنة الأمنية " ، لذلك قسمنا هذا الفصل الى العناصر التالية :

- 1- عمل المرأة في الجزائر بصفة عامة .
- 2- المؤسسات الامنية في الجزائر (مركزين على هياكل الجيش الوطني الشعبي)
- 3- مهنة المرأة الدركية في الجزائر .

1- عمل المرأة في الجزائر :

1-الدراسات الغربية المفسرة ل " عمل المرأة "

1-1 النظرية الوظيفية:

يقيم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على افتراض أساس مؤداه أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة و أم و ربة بيت، و عليه يؤكد هذا المنظور وضعها التبعية ويذهب "دوركايم" في مؤلفه "تقسيم العمل الاجتماعي" إلى القول بأن تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة قد عزل الرجال عن النساء، و هو ما أدى إلى إزدياد نكاء الرجل و تراجع مستوى نكاء المرأة، و إذا ما قورنت المرأة بالرجل في الانتحار نجد الرجل أكثر عرضة للانتحار من المرأة، و ذلك "لقد تزايد تقسيم العمل بين الجنسين بصورة متعاطمة، و قد كان ذلك في البداية مقصورا على الوظائف الجنسية دون غيرها، و لكنه امتد تدريجيا ليشمل العديد من الوظائف الأخرى، لقد انسحبت المرأة منذ زمن بعيد من مجال الحرب و الشأن العام و ركزت وجودها و جهدها كلية حول الأسرة، و منذ ذلك الحين أصبح دورها أكثر تخصصا و اليوم في أوساط الشعوب المتحضرة تعرف النساء نمطا من الحياة مختلفا كلية عن ذلك الخاص بالرجال و لعله من الممكن القول أن الوظيفتين الرئيسيتين للحياة السيكولوجية قد أصبحتا منفصلتين عن بعضهما البعض حيث تمكن أحد الجنسين من قهر الجانب الانفعالي، في حين هيمن الآخر على الوظائف العقلية و لا تتوقف الاختلافات بين الرجل و المرأة على الحجم و الوزن والشكل العام بل إنها أدت بتقدم الحضارة كما أوضح "جوستاف لوبون" إلى مسارات مختلفة لتطور كل من النوعين البشريين و هكذا يرجع دوركايم "الهوة المتعاطمة" بين الرجال و النساء إلى التطور الواضح لجمجمة الذكر و ثبات، بل و حتى انكماش نمو جمجمة المرأة.¹

و قد حاول "بارسونز" باعتباره من أبرز علماء هذا الاتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل و الإنتاج و ممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية، لتحقيق قدر التوازن داخل النسق الاجتماعي للمجتمع ككل.

¹ محمد محي الدين : دوركايم و الانتحار و النوع الاجتماعي محاولة في التقريب المنهجي ، ورقة عمل من إعداد مجموعة أساتذة مصر

مجموعة من الدراسات و البحوث في علم الاجتماع ، جامعة قطر ، ص 159 .

2-1 النظرية الماركسية:

قدمت تحليلا شاملا لطبيعة أدوار المرأة في ضوء المادية التاريخية و المادية الجدلية، و أعطى كل من "ماركس" و "انجلز" و "بير" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة. و أكدوا على أن خضوعها و قهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية. أما "انجلز" فقد أعطى تفسيرات شاملة للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين، باعتماده على فكرتي الاستغلال الطبقي و نشأة الملكية الخاصة، وفي هذا السياق يقول : "إن أول تنافر أو أول عداة طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقا مع تطور العداة بين الرجل و المرأة في ظل نظام الزواج الأحادي، و إن أول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة". وفي تفسيره لهذه المقولة أوضح أنه في النظام العشائري كان للمرأة دور حاسما في العملية الإنتاجية، اكسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الإنتاجي و الاجتماعي و سمية هذه المجتمعات بالأمومية.

و تأسيسا على ما سبق يمكننا القول أن المنهج الماركسي يخضع مشاكل المرأة للعلاقة بين المستغل و المستغل¹.

3-1 نظرية " النوع الاجتماعي "

إنّ الاهتمام العلمي بمفهوم " النوع الاجتماعي " كمفهوم اجرائي و كأداة لتحليل الواقع الاجتماعي لم يتبلور بشكل بارز إلاّ مع العقدين الاخيرين من الالفية الثانية ، و لئن ظهر مفهوم النوع قبل هذه الفترة ، فإنّ استخدامه على نطاق واسع قد شاع تحديدا عقب مؤتمر " بيجين " سنة 1995 م ، حيث تجاوز استعماله منذ ذلك التاريخ حدود ساحات العلوم الانسانية و الاجتماعية نحو مجالات التنمية و حقولها المختلفة .

و تحيل عمليّة البحث حول مفهوم النوع الاجتماعي إلى جذعين مركزيين له ينغرسان بعمق في أبرز نتائج الأنثروبولوجيا و الأنثروبولوجيا الثقافية لا سيما مدرسة " الثقافة و الشخصية " ... الذين اعتبروا الثقافة أول معطى مهيكّل للوجود الانساني ، و نظروا اليها بوصفها نظاما من السلوك المكتسب و المنقل في المحيط الاجتماعي عبر قنوات التربية و التقليد .

¹سعاد بن شقة: المرأة و عالم الشغل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكتبة كلية علم الاجتماع، جامعة العربي تبسي، باتنة ، 2004 ، ص 14

و على هذا الأساس حاولت " مارغريت ميد " تطوير أطروحة أساسية سوف يكون لها عميق الأثر في تبلور مفهوم " النوع الاجتماعي " فيما بعد ، و هي مسألة التمييز بين الطبيعي و الثقافي ، و التي أرادت عبرها تبيان حجم الفرق بين ما هو بيولوجي و فطري و بالتالي بين ما هو مشترك بين الناس و بين ما هو مكتسب في الوجود الاجتماعي ، والذي يمثل محور اختلاف المجتمعات و الثقافات . و ارتبطت الاهتمامات الانثروبولوجية " لمرغريت ميد " في هذا السياق بنضالها في صفوف الحركة النسوية الأمريكية من اجل اثبات اطروحتها الشهيرة التي نفت ضمنها وجود ميول طبيعية في السلوك البشري ، زاهبة إلى ردّ السلوك - حتى ذلك المرتبط بالعلاقة بين الجنسين - إلى أسباب ثقافية.¹

و تجدر الإشارة الى ما كان لمختلف دراسات " مارغريت ميد " و نتائجها النظرية و سائر دراسات الأنثروبولوجيا الثقافية الأمريكية المتواصلة مع ما سبقت إليه أفكار " سيمون دي بوفوار " و غير ذلك من مختلف الأفكار المطورة منذ نهاية الستينات من قبل بعض علماء النفس المستخدمين للفظة " النوع " للتمييز بين البيولوجي و النفسي ، من بالغ الأثر في ظهور أولى محاولات التأصيل العلمي و النظري لمفهوم النوع الاجتماعي .

و يمكن القول عموماً إنّ المفهوم ظهر في بداياته لدى النساء الأمريكيات اللاتي أردن من خلاله لفت نظر المختصين إلى معطى " البعد الاجتماعي " في محصلة الفوارق بين الجنسين . و كان استعمال لفظ " الجنس " أو " الفوارق بين الجنسين " ، و هو بذلك تأكيد على أهمية الطابع العلائقي الكامن منذ البداية وراء بناء هوية كل من الرجل و المرأة و تشكيلها ، كما يمكن اعتباره في نفس الوقت ثورة هادئة ضد الدراسات النسوية التي كانت تقتصر دراسة المرأة بشكل منفصل و منكفئ عليها ، دون النظر لها في ضوء ما يجمعها من علاقات و روابط بالجنس الآخر .

و قد اعتبر مفهوم النوع الاجتماعي امتداداً و تجاوزاً لمقولة " أدوار الجنس " التي قامت بتطويرها " مارغريت ميد " و بعض رواد المدرسة الوظيفية في علم الاجتماع من أمثال " تالكوت بارسونز " و تمثلت الإسهام الأبرز لمقولة " أدوار الجنس " في نزعتها للرداء الطبيعي الذي تلحقت به - إلى حدود تلك الفترة - الهوية المرتبطة بالجنس . و تبيانها لمدى تلازم تعريفات الذكر و المؤنث بالأنساق الثقافية و بالروابط الاجتماعية . و لكن رغم ذلك كان من المهم في نظر الكثير من الدارسين تجاوز رؤية تلك المقولة لوظيفة العلاقات بين الجنسين ، و التي كانت تحيل بشكل غير مجد لعلاقات

¹عائشه التايب : النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة، منظمة المرأة العربية للنشر ، القاهرة ، مصر ، ط 1 ، 2011 ، ص (85-86) .

الهيمنة و عدم التكافؤ ، وتشير إلى مسارات إعادة انتاجها عبر قنوات التنشئة الاجتماعية و قنوات قولبة الشخصية منذ مراحل نموها المبكر ، دون أن تمكّن من فرص أخرى لإعادة التفكير في ظروف تغيير تلك التنشئة ، أو إعادة تعريف تلك " الأدوار " و هو ما استوجب ظهور مفهوم النوع الاجتماعي كمفهوم حاول استيعاب المسارات المرتبطة بالروابط بين الجنسين و مختلف ما ينجم عنها من هويّات متطورة و قابلة للتغيير .¹

و معلوم أنّ أولى محاولات الضبط العلمي لمفهوم النوع تمت من طرف عالمة السوسولوجية النسوية " أواكلي آن " التي صرّحت بأنّ الجنس يمثل مفردة تشير الى الفوارق البيولوجية بين الذكر و الانثى . في حين تحمل لفظة " النوع " على العكس من ذلك إحالة الى الثقافة .

و إنّ هذه الاخيرة تشمل - على حد تعبيرها - " التصنيف الاجتماعي الذكوري و الانثوي " و علينا تبني الاقرار بثبات الجنس مثلما علينا اعتبار تغيير النوع ، و هكذا اصبحت قضايا النوع الاجتماعي أكثر ارتباطا بالمكانة و الدور الاجتماعي للمرأة و الرجل ، في الوقت الذي ظل الجنس مؤشرا يحيل إلى الفروق البيولوجية بين الذكور و الاناث ، و يحمل مفهوم النوع في دلالاته الاجرائية إشارة للخصائص و الصفات المرتبطة بالجنس كما تترجم عنها و تفرز ثقافة المجتمع و قنواته الخاصة بالتنشئة .

و قد كان لهذه الخطوة الفكرية المتجسّدة في التمييز بين الجنس و النوع الأثر البارز في التتحّي عن دراسة المرأة كموضوع بحث مفصل بذاته : ليعزز بذلك التوجه نحو تكثيف البحث في دراسة العلاقات الرابطة بين الجنسين . و هو ما دعت إليه أغلب الأفكار المتبنية لمفهوم النوع الاجتماعي فيما بعد . و ستمثل افكار المؤرخة الامريكية "جون سكوت" أبرز الأمثلة على ذلك : حيث نادى بضرورة تجاوز الحديث عن التعارض بين الرجل و المرأة ، و النظر إلى التعارض بوصفه يمثل " إشكالا " في حدّ ذاته كما يمكن ان يكون محور بحث و دراسة منفصل ، و ذلك " لأنّ تعارض الذكوري و الانثوي ينمو عن وجود روابط و علاقات قوّة يهيمن فيها أحد الطرفين على الآخر . و يبقى الإشكال الرئيس حسب " سكوت " غير ذي علاقة المرأة بالرجل في حد ذاتها ، بل هو مرتبط بطبيعة الروابط المؤلفة و الجامعة بينهما .²

¹ نفس المرجع : ص 87 .

² نفس المرجع : ص (88-89) .

4-1 نظرية فريدريك ليبلاي:

لقد أعطى البروفيسور "فريدريك ليبلاي" 3 أنواع من المجتمعات من خلال موقع المرأة في عائلتها:

- المرأة في العائلة المستقرة

تجسد المرأة في العائلة المستقرة واقع و أحوال و معطيات المجتمع المستقر و المجتمع المستقر هو المجتمع الذي يتمسك افراده عبر أجياله المختلفة كجيل الأجداد و جيل الآباء و جيل الأبناء بقيم و مبادئ و رؤى و عادات و تقاليد متشابهة، بمعنى آخر أن إيديولوجيته واحدة و متشابهة مهما تعددت أجياله و العائلة المستقرة هي العائلة التقليدية و الكلاسيكية القديمة التي تتشابه قيمها و أفكارها و وعاداتها و تقاليدها بغض النظر عن أجيالها.

و ما يتعلق بمكانة المرأة في العائلة المستقرة نلاحظ بأن مكانة المرأة الاجتماعية لا ترقى إلى مكانة الرجل حيث أن الرجل في العائلة المستقرة يحتل مكانة اجتماعية أعلى من تلك التي تحتلها المرأة. و أن القرار هو بيد الرجل و ليس بيد المرأة حيث ان المرأة تكون خاضعة للرجل و أن الرجل هو من يحدد مسيرة حياتها و مستقبلها.

إن المرأة في العائلة المستقرة هي التي تكلم عنها البروفيسور "ليبلاي" تتسم بالخواص التربوية و الاجتماعية و السياسية الآتية:

- أنها أقل مكانة من الرجل حيث أن الرجل يتقدم عليها في الواجبات و الحقوق.
- ليس للمرأة الحرية في اتخاذ القرار المستقل حيث أن موضوع اتخاذ القرار المستقل هو بيد الرجل و ليس بيد المرأة (غياب الديمقراطية من العائلة).
- درجة التعليم التي تحظى بها المرأة تكون محدودة إذ، نسبة الأمية بين النساء تكون كبيرة جدا إذ تتراوح ما بين 80% إلى 90%.
- الأعمال و المهام التي تقوم بها المرأة هي أداء الأعمال المنزلية، إنجاب الأطفال و تربيتهم و إشباع الحاجات العاطفية و الجنسية للرجل.
- المرأة تعتمد على الرجل في الإعالة لأنها لا تعمل خارج البيت و لا تكسب مصادر و مقومات رزقها.

- المرأة غالبا ما تخضع لأوامر و توجيهات زوجها و أوامر وتوجيهات والدة زوجها.
- المرأة تطلق من زوجها إذا لم تتجب الأطفال و الذرية.
- الرجل له حق الشرعي و الديني و الاجتماعي بتطبيق زوجته ولكن المرأة ليس لها الحق بتطبيق زوجها حتى إذا كان غير مرغوب فيه.
- المرأة في العائلة المستقرة لا تخدم أطفالها وزوجها فحسب, بل تخدم العائلة الأصلية لزوجها.
- ليس هناك اختلاف بين آراء و قيم و مقاييس و أفكار الزوجة و زوجها حيث الزوجة ينبغي إن تؤمن وتتمسك بقيم و أفكار و آراء و مواقف و عادات و تقاليد زوجها.
- هناك تطابق بين أيديولوجية المرأة و الرجل في العائلة الواحدة, لذا تكون العائلة المستقرة موحدة و متضامنة نظرا للتشابه بين أيديولوجية الرجل و أيديولوجية المرأة.
- المرأة لا تحتل أي مواقع سياسية و عليا في المجتمع حيث أن هذه المواقع تكون حكرًا على الرجال و ليس للمرأة.
- الدين و الدولة و السلطة تتحيز للرجل ضد المرأة وتشجع الرجل على معاملة الرجل معاملة قاسية و غير عادلة و لا منصفة لكي تكون تحت إمرته و نفوذه.
- المرأة لا تكسب موارد العيش للعائلة بل الرجل هو المسؤول عن كسبها.
- عندما يكون الرجل هو المسؤول عن إعالة المرأة و أطفالها فان مكانته في العائلة تكون عالية و صلاحياته الاجتماعية و غير الاجتماعية تكون مطلقة.
- الرجل يستطيع مقاضاة المرأة في المحاكم لكن المرأة لا تستطيع مقاضاة الرجل مطلقا.
- الأب يكون عادة دكتاتورا و مستبدا في العائلة المستقرة و المرأة تكون عادة خاضعة لسلطته الدكتاتورية و الاستبدادية.
- تتعرض المرأة للعنف و الإرهاب على يد زوجها و أخيها ووالدها نتيجة ضعفها و غياب من يدافع عن حقوقها ويحفظ كرامتها و استقلاليتها.
- ليس هناك منظمات و جمعيات و اتحادات نسوية تدافع عن حقوق المرأة و تصونها من دكتاتورية و جبروت الرجل.
- الثروة و الملكية الاجتماعية و السياسية و الدينية غالبا ما تكون بيد الرجل. في حين أن المرأة لا تمتلك الثروة و الملكية و السلطة الاجتماعية و السياسية لأنها كما يرى المجتمع المستقر و العائلة المستقرة غير مؤهلة و غير قادرة على امتلاك الثروة و السلطة كما يفعل الرجل.

وواقع المرأة في العائلة المستقرة يستمر باستمرار العائلة المستقرة الذي يستغرق عادة جيل أو جيلين أي ما بين 40 إلى 80 سنة لأن الجيل الواحد كما بينا يستغرق 40 سنة. غير أن هذا الواقع لا بد أن يتغير بتغير المجتمع و العائلة من مرحلة الاستقرار إلى المرحلة الانتقالية أو الفرعية، و هذه المرحلة تتميز ببعض سمات المرحلة المستقرة و المرحلة الغير المستقرة، كما يخبرنا البروفيسور فريدريك ليبلاي. و يرجع التغير هذا إلى العامل الفكري الإيديولوجي، فعندما تتغير أفكار و إيديولوجية المرأة و معها العائلة من إيديولوجية واحدة إلى إيديولوجيات مختلفة و متقاطعة و متعارضة و متخاصمة تدخل المرأة و العائلة في مرحلة يسميها ليبلاي بمرحلة العائلة الفرعية أو الانتقالية، أي تكون إيديولوجية المرأة مذبذبة و غير واضحة فأحياناً تكون غير مستقرة. من هذا نلاحظ بأن عوامل التغير في واقع المرأة و عائلاتها تكمن في العوامل الفكرية و الإيديولوجية.

- المرأة في العائلة الفرعية أو الانتقالية.

يعتقد البروفيسور فريدريك ليبلاي بأن المرأة عندما تنتقل من المرحلة المستقرة إلى المرحلة الفرعية أو الانتقالية فإنها تتميز ببعض سمات المرحلة المستقرة و بعض سمات المرحلة غير المستقرة، أي تكون شخصيتها متناشزة و مذبذبة و غير قادرة بسهولة على التكيف للمجتمع الذي تعيش فيه و تتفاعل معه. و المرأة في العائلة الفرعية تجمع بين القديم و الجديد حيث أن أفكارها و قيمها و عاداتها و تقاليدها و مقاييسها تكون قديمة و رجعية، بينما يكون ظاهرها و إطارها الخارجي حديثاً حيث أن ملابسها و سلوكها و تصرفها و أسلوب حياتها يكون حديثاً و مشابهاً لذلك الموجود في الدول الأوروبية الحديثة. فهي أي الفتاة ترتدي آخر ما توصلت إليه بيوت المودة و الأزياء في باريس و روما و لندن و تستعمل أحدث العطور و المطيبات و تستعمل كلمات تتسم .ات تطبع المرأة المتحضرة في أرقى المجتمعات الصناعية في أوروبا و الغرب.

فضلاً عن أنها تستعين بالتقنيات المستعملة في أوروبا و الغرب لا تستطيع الاستغناء عنها كاستعمالها سيارة البيت و الثلجة و المكوى الكهربائي و الراديو و التلفاز و الفيديو و الانترنت و الستلايت . . . الخ. غير أن أفكار هذه المرأة لا تزال تقليدية و قديمة فهي ترفض الاختلاط بالرجال و التكلم معهم أو تكوين العلاقات الاجتماعية معهم. . الخ. وهذا ما يجعل المرأة مذبذبة في شخصيتها حيث أن داخل الشخصية يكون قديماً و محافظاً و تقليدياً بينما خارج الشخصية يكون حديثاً و عصرياً و مقلداً لما تتطوي عليه الحضارة الأوروبية و الأمريكية. إذاً المرأة في الأسرة الفرعية تكون مصابة

بالازدواجية حيث أن باطنها يتناقض مع ظاهرها حيث أن باطنها قديم و تقليدي و أن ظاهرها هو جديد و معاصر.

- المرأة في العائلة غير المستقرة

إن العائلة الغير المستقرة عائلة غير مستقرة من حيث الآراء و الأفكار و المستويات الثقافية و العلمية و الحالة الاقتصادية. و حالة عدم الاستقرار هذه تجعل العائلة غير موحدة و غير متضامنة و ضعيفة بعكس العائلة المستقرة التي سبق أن تحدثنا عنها.

لذا فالمرأة التي تعيش وسط أسرة أو عائلة غير مستقرة تتميز بخواص تختلف عن المرأة التي تعيش وسط العائلة المستقرة أو العائلة الفرعية و الانتقالية. أما الخواص أو السمات التي تتميز بها المرأة غير المستقرة التي تعيش في المجتمع الصناعي فيمكن إجمالها بعدد من النقاط التي أهمها ما يأتي:

- المرأة في العائلة المستقرة تكون مساوية للرجل في الحقوق و الواجبات.
- تتمتع المرأة في العائلة الغير مستقرة بحريات واسعة و متعددة لا تتمتع بها المرأة في العائلات المستقرة.
- المرأة في العائلات غير المستقرة غالبا ما تعمل خارج البيت نتيجة مؤهلاتها العلمية و الدراسة العالية و تكسب موارد رزقها دون الاعتماد على الرجل الذي قد يكون زوجها أو والدها.
- المرأة في العائلة غير المستقرة تعيش في عائلة متوازنة تتساوى فيها حقوق المرأة و واجباتها مع الرجل, و العائلة المتوازنة كما يطلق عليها البروفيسور وولمت هي التي تتكافأ فيها منزلة المرأة مع منزلة الرجل.
- المرأة في العائلة غير المستقرة تشارك زوجها في اتخاذ القرار الخاص بإنجاب الذرية و تربيتهم و حل مشكلاتهم و تنظيم العلاقات القربانية و العمل خارج البيت من أجل الكسب و نيل الشهرة.
- المرأة في العائلة غير المستقرة تشمل دورين اجتماعيين متكاملين كما دور ربة البيت و دور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة خارج البيت. وإشغال مثل هذين الدورين الاجتماعيين في آن واحد إنما يرفع من منزلتها الاجتماعية و الاعتبارية بحيث تكون مساوية لتلك التي يتمتع بها الرجل.
- المرأة في العائلة غير المستقرة تستطيع رفض من يتقدم إليها بالزواج إذا كان غير مرغوب فيه.

- المرأة في العائلة غير المستقرة تستطيع تطليق زوجها و إنهاء علاقتها الزوجية معه إذا كانت لا ترغب به لسبب من الأسباب المعقولة.
- المرأة في العائلة غير المستقرة تكون لها مطلق الحرية باختيار مجال دراستها و عملها و زواجها أو عدم زواجها دون تدخل أهلها أو أقرانها بذلك. و إذا تدخلوا في ذلك فإنها تستطيع رفض ذلك التدخل و عدم الاستجابة له.
- المرأة في العائلة غير المستقرة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة لا تسمح لذويها و أقاربها بالتدخل في حياتها الخاصة لأن مثل هذا التدخل يقيد من حرياتها و يحد من نشاطها و برامجها داخل البيت و خارجه.
- المرأة في العائلة غير المستقرة تفضل السكن بعد زواجها في بيت مستقل بعيدا عن بيت زوجها أو بيت عائلتها الأصلية.
- المرأة في العائلة غير المستقرة تتزوج ليس من أجل الإعالة التي يمنحها لها زوجها بل تتزوج من أجل سعادتها و إشباع حاجاتها العاطفية و البيولوجية.
- المرأة في العائلة غير المستقرة تتحدر من عائلة غير مستقرة و يمكن أن تكون عائلة غير مستقرة نتيجة للحريات الغير محدودة التي تتمتع بها و نتيجة تناثر آراء و أفكار و قيم و مقاييس أفراد العائلة التي تنتمي إليها.
- تشارك المرأة في العائلة غير المستقرة في العمل خارج البيت لتعين زوجها أو أخيها أو والدها في كسب موارد العيش, لذا ينبغي على زوجها أو أخيها أو والدها مساعدتها في الأعمال المنزلية.
- المستوى الاقتصادي للمرأة في العائلة غير المستقرة يكون عاليا نوعا ما مقارنة بالمستوى الاقتصادي للمرأة في العائلة المستقرة أو الانتقالية التي تحدث عنها البروفيسور فريدريك ليبلاي.
- المستوى الثقافي و العلمي للمرأة في العائلة غير المستقرة يكون عاليا نوعا ما. و مثل هذا المستوى الثقافي و العلمي يساعدها على تبوء العمل الاقتصادي الذي يمكنها من تحسين الأوضاع الاقتصادية لأسرتها.
- المرأة في العائلة غير المستقرة تشارك في الأنشطة السياسية, و مشاركتها هذه تمنحها درجة من القوة و النفوذ السياسي الذي تعتمد عليه في تحسين أوضاعها الخاصة و العامة.
- تتمتع المرأة في العائلة غير المستقرة بحريات قانونية و تشريعية واسعة لا تتمتع بها المرأة في العائلة المستقرة أو العائلة الفرعية.

- سن الزواج للمرأة في العائلة غير المستقرة يكون متأخرا نوعا ما, فالمرأة في هذا النمط من العائلة لا تتزوج إلا بعد استكمال لدراستها الجامعية و الإيفاء بالتزاماتها إزاء عائلتها الأصلية.
- معدلات الطلاق في العائلات غير المستقرة تكون أعلى بكثير من معدلات الطلاق بين النساء في العوائل المستقرة أو العوائل الفرعية أو الانتقالية.¹

5-1 دراسة " لويس " حول وضعية المرأة في العالم الثالث :

لقد ظهرت عدة أطروحات خاصة بدول العالم الثالث يوجزها "لويس" فيما يلي:

- يرى البعض تخلف وضع المرأة في العالم الثالث إلى النظام الأبوي الصارم الذي أدى إلى استمرارية تبعية المرأة، و يلقي أصحاب هذا الرأي اللوم على الاستعمار لعد محاولته تغيير القيم التقليدية.
- يرجع الاشتراكيون تدني وضع المرأة إلى التقاليد البالية و الاستعمار اللذين ساهما في زيادة الاستغلال تحت وطأة التوسع الرأسمالي, فأضر بمصلحة المرأة.
- يشير البعض إلى خصوصية الظروف التاريخية لمجتمعات العالم الثالث, و تخلفها عن المجتمعات الأوروبية، ففي الوقت الراهن تمر مجتمعات العالم الثالث بمرحلة التحديث التي أدت إلى ظهور بعض التناقضات في التركيز على تنمية المرأة الحضرية بوصفها أكثر مسايرة و تقبلا لعملية التحديث من المرأة الغربية.²

¹ احسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة "دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر: دار النشر و التوزيع، لبنان ، د/ط ، 2007 ، ص (45-50).

² سعاد عساكرية الناعوري ، مزاهرة أيمن سليمان: مرجع سابق : ص 96 .

2- الدراسات العربية المفسرة لعمل المرأة:

ان خروج المرأة الى العمل في الدول النامية استجابة للتغيير الجذري في القرن العشرين في ظل التنمية و التغيرات البنوية للاقتصاد ، اتجهت الخدمات المنزلية الى التقلص و التي تتمثل في تربية الأطفال و حلت محلها الخدمات الاجتماعية لتقوم بهذه المهام .

و اكدت العديد من البحوث أن دوافع عمل المرأة خارج اسرتها هو الحاجة الاقتصادية ، أي ضمان مستوى معيشي أفضل للأسرة و هذا ما اكده " تايلور " الذي يرى ان دافع العمل مرتبط بالمال لأنه مدخل السعادة في اعتقاد الناس ، و لما يحسون بنقص في حياتهم يطالبون بمال أكثر .¹

1-2 عمل المرأة من المنظور الإسلامي:

كانت المرأة قبل الإسلام عار يحرص أوليائهم على التخلص منها بوأدها نتيجة ضعف بنيتها في الشداد و ضالة كسب الرجل في الحياة، و لقد جهرت دعوة محمد(ص) إلى الإسلام بالتنديد الأليم لهاته الوضعية. و في هذا السياق يقول الدكتور "عبد العزيز سرحان": "إن الإسلام رفع مكانة المرأة و حررها من القيود الجاهلية فمن حق مساواتها التامة مع الرجل و أعطاها حق التمتع باستقلاليتها الاقتصادية". و فسح لها المجال لطلب العلم و العمل خارج إطار أسرتها إذا اضطرتها الظروف لذلك. لقله تعالى: "من عمل صالحا من ذكر أو أنثى و هو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة و لنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"(سورة النحل الآية 197). فقد عملت المرأة في عهد الرسول لربها و لنفسها و لبيتها و لمجتمعها في جو من الفضيلة و الوقار و لم يكن شيئا من ذلك يمنعها من أداء وظيفتها الأساسية.²

ويؤكد "سعيد حوى" عن أحقية المرأة في العمل فيقول : " إن الله الذي جعل المحل العادي للمرأة بيتها و كلف غيرها أن ينفق عليها، و لم يحرم عليها أن تعمل و لا تتعلم. و لا أن تملك و لا أن تكسب ولا أن تشارك برأي. بل على العكس من ذلك عندما ندرس وضع المجتمع الإسلامي، فإننا لا نرى أنه وجد عصر حرم فيه على المرأة أن تتعلم أو تكتسب أو تعمل، أو تملك بل نجد في كل عصر أن المرأة تعمل و تتقاضى على عملها أجرا ."

¹ أحمد زيادة : نساء الخليج أسرار و حكايات مثيرة ، مركز الياة للنشر و الإعلام ، قطر ، ط 1 ، 1994 ، ص 98 .
² محمد عمارة: التحرير الإسلامي للمرأة ، دار الشروق ، القاهرة ، مصر ، ط/2 ، 2002 ، ص 66 .

بالرغم من أن الإسلام حلل عمل المرأة، إلا أنه حمل الرجل مسؤولية إنفاقه عليها لتتفرغ لواجباتها البيئية و رعاية شؤون أطفالها المادية و الأدبية. في حين لا نرى أي مانع في عمل المرأة لأجل تغطية حاجياتها المعيشية أو لتسعف ذويها، أو تساعد زوجها في جميع الميادين التي تستطيع العمل فيها و تؤهلها لها كفاءتها و موهبتها الفطرية كالتدريس، الزراعة ... أو أي عمل ترى نفسها قادرة عليه و مؤهلة له. ونافعة فيه على شرط أن لا يتنافى مع أنوثتها أو يفضي بها إلى امتهان كرامتها أو ضياع أولادها. و أن يكون جو العمل بعيدا عن كل شبهة¹.

2-2 الاتجاهات المفسرة لوضعية المرأة في الدول العربية الإسلامية:

توجد العديد من الدراسات التي اجريت في بعض الدول العربية تؤكد وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عمل المرأة و ثلاث عوامل مادية هي :

- الحاجة المادية
- تأمين المستقبل
- الرغبة في تحقيق مزيد من الرفاهية .

فتوصل الباحثون الى عدم وجود أي علاقة بين عمل المرأة و جملة الحاجات المعنوية و فسروا ذلك باعتبار المرأة العربية تنظر لدورها كما هو محدد من طرف المجتمع و هي تسعى لتحقيق ذاتها من خلاله².

- فنجد مثلا " شريفة حلمي " أثبتت ان دوافع عمل المرأة خارج بيتها يختلف باختلاف الشريحة التي تنتمي اليها ، فנסاء الشريحة الدنيا خرجن للعمل بحكم الاحتياج المادي ، عكس الشريحتين المتوسطة و الدنيا³.

و من بين اهم هذه الدراسات نجد :

2-2-1 دراسة" عباس مكي " : وضعية المرأة في الدول العربية الإسلامية

¹ نفس المرجع : ص (15-20).

² محمود حسن :مشكلات المرأة العربية في التعليم و العمل، المنظمة العربية للتربية و العلوم ، تونس ، د.ط، 1982 ، ص 26 .
³ شريفة حلمي :المرأة العاملة و أساليب التنشئة الاجتماعية للطفل - دراسة حالة في المغرب - ، المجلس العربي للطفولة و التنمية ، المغرب ، 1999 ، ص 25 .

تتأرجح وضعية المرأة في الدول العربية الإسلامية بين ثلاث اتجاهات و هي :

الاتجاه الأول:

هو الاتجاه التقليدي المحافظ, الذي يرى أن المرأة كائن ضعيف جسما و عقلا تنحصر وظيفتها في الزوجية بمفهومها الخضوعي, و الأمومة بمفهومها الرعوي و يعللون موقفهم بتعاليم الدين و يرون في اختلاطها و عملها خارج المنزل فسادا للأخلاق, لكنهم لا يتعارضون على مساهمة المرأة الريفية, رغم قسوة عملها و هذا ما يثبت أن تمسكهم بموقفهم لا يرجع إلى أسباب دينية بل للتقاليد و الرغبة في امتلاك المرأة و السيطرة عليها, و هذا الرأي هو الأكثر رواجاً في المجتمعات المتخلفة في الوطن العربي.

الاتجاه الثاني:

و هو الاتجاه المتحرر المبني على أساس المساواة بين الرجل و المرأة, ويمثل فكرة الغالبية من الرجال و النساء, يعترف بواقع الظلم الذي تعيشه المرأة, يتميز بنظرة متحيزة نسبيا لا تتعارض مع التقاليد, إذ يعترف بحقها في العمل في نطاق وظائف معينة (التعليم, التعويض ...) تنسجم مع طبيعتها, و تساعد على زيادة دخل الأسرة و تحررها.

الاتجاه الثالث:

و هو اتجاه للمساواة بالذي يساوي بين كلا من المرأة و الرجل في الحقوق و الواجبات في مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية, و يرجع تخلف المجتمع العربي لانعدام حرية المرأة و جهلها, و عدم اطمئنانها على مستقبلها لكونها عضو غير فعال فيه, لذا يطالبون بفتح الأبواب أمامها للتعليم و التدريب و العمل بمختلف أنواعه, و هذا ما اكدته الباحثة " نوال السعداوي " بقولها : " بالرغم من ان التطور الصناعي ساعد على خروج المرأة إلى العمل لتتساوى فيه مع الرجل ، إلا ان الدور الذي فرضه عليها المجتمع من حيث الخدمة في البيت و تربية الأطفال جعلها عاجزة عن الجمع بين العمل داخل البيت و خارجه " ¹.

أما "عباس مكي" فيرى أن النظرة العربية للمرأة تتأرجح في اتجاهين فقط هما: محافظ و متقدم.

¹ نوال السعداوي : المرأة و الجنس ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، مصر ، ط 2 ، 1983 ، ص 133 .

2-2-2 دراسة الدكتورة عائشة التاييب¹:

تناولت هذه الباحثة في كتابها : النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة مسألة علاقة النوع الاجتماعي بالعمل ،اشكالية عمّا يمكن لنظرة تتخذ من بعد النوع الاجتماعي أداة للتطلع لواقع الانسان في مجال العمل أن تحققه من اضافات باتجاه فهم حجم تلك التأثيرات و طبيعتها ، و أي موقع تحتله المرأة اليوم في مشهد تحوّل العمل و المؤسسة في ظل واقع الاقتصاد المعولم ؟ و كيف تعيش المرأة العربية واقع الانخراط في سوق عمل العولمة في وضع تسجل فيه النساء العربيات أعلى نسبة أمية و أدنى نسبة مشاركة اقتصادية و سياسية و اجتماعية على نطاق عالمي ؟

إنّ تدارس تأثيرات العولمة على وضع المرأة بشكل عام و على موقعها في المشهد الاقتصادي تحديداً ظل مسألة تباينت فيها التحليلات و المواقف بين الدارسين و المفكرين ، و تراوح فيها الجدل بين فريق يؤكد مدى ما تطرحه المستجدات المختلفة من خيارات رحبة لمزيد من الانخراط الفاعل للمرأة في سوق الشغل ، عبر ما استجدّ من أشكال عمل مرنة قد تبدو أكثر ملائمة لخصوصية ظروف بعض الشرائح من النساء و أوضاعهن ، و بين فريق يعارض ذلك مؤكداً على تزايد تدهور موقع المرأة في سوق العمل ، و تراجع اوضاعها الاقتصادية بشكل عام كنتيجة لانفتاح السوق ، و خصخصة المؤسسات الاقتصادية و الخدمية ، و تخلي الدولة عن مجمل تعهداتها السابقة .

فقد حاولت الباحثة تعميق النظر في بعض مفاصل هذا الجدل ، محاولة التأكيد على ضرورة التخلي عن التناول الشمولي و العام لمسائل العمل و المؤسسة ، و على اهمية اعتبار بعد النوع الاجتماعي مقارنة من شأنها إفراز تطور نوعي لتناولها السوسيولوجي لقضايا العمل و المؤسسات .

و قد خلصت إلى تأكيد تطور ذلك التخصص السوسيولوجي منذ ثلاثينات القرن العشرين و إلى حدود السبعينات منه ، في تجاهل شبه كلي عن ممارسة العمل في حد ذاته ، و بغض النظر عمّا يحيط بتلك الممارسة من اشكاليات متصلة بمحيط العامل داخل مجال العمل و خارجه ، فقد تم الوقوف على ما كان لذلك من تأثير بارز في تعطيل انتباه الدارسين لظاهرة العمل و اهمية مقارنتها من خلال بعض عناصر النظر الأخرى - كحياة العامل العائلية و الخاصة - و لفوارق النوع الاجتماعي في صلب ذلك العامل ، الذي تعتبره الباحثة جزء لا يتجزأ من علم الاجتماع العمل . هذا

¹عائشة التاييب : مرجع سابق ، ص 79 . .

و قد عطلت النظرة الذكورية المطلقة و المفترضة لذلك العامل في صلب المقاربة السوسيوولوجية للعمل لتخصيص حيز من الاهتمام السوسيوولوجي بقضايا المرأة و إشكالاتها ضمن مشهد العمل في المجتمعات الأوربية و الغربية عموما ، و مع تطور المقاربة العلمية لمختلف أنشطة العمل و الإنتاج مع الثلث الأخير من القرن العشرين برزت من عمق سوسيوولوجيا العمل مدارس و تخصصات فكرية بدت أكثر تركيزا على البعد الإنساني و البشري في تدارس أوضاع العمل ، و في هذا النطاق تبلورت سوسيوولوجيا التنظيم و المؤسسات كتخصصات علمية دقيقة سعت الى التركيز على العامل " الانسان " كمحور للمؤسسة الاقتصادية ، و وقع التأكيد على أهمية ما ينسج عبر ذلك الفاعل الانساني من علاقات اجتماعية مع المحيطين بهم به ، تسهم إلى حد كبير في هيكلة علاقة المؤسسة بمحيطها الداخلي و الخارجي .

و لكن رغم ذلك التطور المهم في مستوى التركيز على العامل " الانسان " و على أهمية ما يرشح به من تمثلات قيمة ثقافية في تشكيل واقع العمل و المؤسسة ، ظل التناول عاما و شاملا ، و لم يتطور ضمن أدبيات سوسيوولوجيا العمل و المؤسسة - كما هو الحال - في علم الاجتماع التنظيم - اتجاه يؤكد على طبيعة فوارق النوع الاجتماعي في ؟أنسجة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة ، كما ظلت خصوصية موقع المرأة و مكانتها في مؤسسات العمل من المباحث شبه الغائبة عن اهتمام سوسيوولوجيا التنظيم و المؤسسة في اغلب دول العالم ، بما في ذلك دراستنا العربية . و الآن تمكنت سوسيوولوجيا المؤسسة تحديدا من تطوير النظر الى الفوارق بين منظومات القيم و الثقافات المجتمعية ، و تعميق النظر في اتصال تلك المنظومات بواقع الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة و تأثيراتها المختلفة على نسق الانتاج و طبيعته ، فغنّ الاهتمام بالروابط بين الجنسين في صلب ذلك الفاعل ظل شبه مقبور في أغلب الادبيات ¹.

و يظل التداخل بين الرؤى و الأفكار المطروحة في الدراسات المنجزة حول المرأة و حول النوع الاجتماعي طابعا غالبا على عدد من الأدبيات المكتوبة في بعض التخصصات و المناطق بشكل تلتبس فيه الحدود ، و تضيع فيه الفوارق بين من يتحدث عن النوع و من يتحدث عن المرأة ، و رغم أنّ لفظ " النوع " يستخدم أحيانا في بعض الأدبيات بمنطق واضح ليدل على الروابط الإنسانية و الاجتماعية الجامعة بين الرجل و المرأة ، فغنّه كثيرا ما يستعمل - بوعي أو بدون وعي - كمرادف

¹نفس المرجع :ص (80-81) .

للفظة " إمرأة " ، و ربّما يعود ذلك بدرجة أساسية إلى درجة الغموض التي ما زالت - حسب جلّ الدارسين - تكتنف مفهوم " النوع " ، و إن كان المفهوم يوظّف في عدد من الدراسات لأغراض متباينة و بأساليب فكرية مختلفة ، فإنه يظل رغم ذلك - في نظر الكثيرين - مفهوما على درجة عالية من العلمية و الحياديّة¹.

و من بين هذه الأدبيات حول المرأة مثلا دراسة " عبد العاطي " في كتابه " الأسرة و المجتمع " الذي أكد أنّ خروج المرأة للعمل أدى الى تغيير و تعديل في القيم الأسرية و اتجاهات السلوك و الأدوار و تجسدت في انهيار تقسيم العمل داخل البيت و خارجه ، فطالما أنّ المرأة تعمل فعلى الزوج التخلي عن مفهوم دوره التقليدي و المساهمة في مسؤوليات الزوجة ، خاصة وأن المرأة التحقت بأعمال كانت حكرا على الرجال ، و هذا ما أدى الى زيادة حدة الصراع و التناقض بينهما²

2-3 بعض الدراسات السوسيوولوجية حول " عمل المرأة " في الجزائر

أكد الباحثون أنّ خروج المرأة للعمل أفرز تحديات على مستوى الأسرة و مسؤوليات جسيمة و متاعب أقيت على عاتق المرأة ، فنجد مثلا " مصطفى عوفي " قدّم دراسة في علم الاجتماع عنوانها : **الاجتماعية و انعكاساتها على وعي المرأة العاملة في الجزائر** و توصل فيها فبعدها كانت مشاركتها في ميدان الزراعة في إطار المجتمع الرقي ارتفعت هذه المشاركة إلى مستويات أعلى ، و بصورة مستقلة عن أفراد أسرتها و بالأخص زوجها بهدف اشباع رغبتها و إثبات وجودها و تدعيم مركزها ، و تحسين المستوى المعيشي للأسرة كما امتد هذا التأثير إلى العلاقة الزوجية ، فحياة المرأة العاملة تدور في ثلاثة حلقات مليئة بالصعوبات ، إذ تغادر بيتها في ساعات مبكرة من الصباح لتواجه مشاكل المواصلات و الانتقال الى مكان العمل ، ثمّ العودة بعد ساعات العمل لتواجه أعباء النظافة و ترتيب البيت و إعداد الطعام و رعاية أطفالها و زوجها ، فهي دائما مشغولة الذهن بمسؤولياتها البيئية³.

قامت "عزاة ليندة" بدراسة حول صورة الزوجة الإطار " بين التربية الأسرية و الالتزامات الاجتماعية"

ولقد انطلقت الباحثة من مجموعة من التساؤلات هي :

¹ نفس المرجع ، ص 89.

² عبد العاطي السيد و آخرون ، **الأسرة و المجتمع** ، دار المعرفة الجامعي ، الاسكندرية ، مصر ، د/ط، 1998 ، ص 303 .

³ مصطفى عوفي : **الاجتماعية و انعكاساتها على وعي المرأة العاملة في الجزائر** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، علم الاجتماع ، جامعة منتوري قسنطينة ، 1993 ، ص 52 . .

- هل للمستوى الثقافي و الاجتماعي و الاقتصادي للزوجة الإطار دور في تغيير صورة المرأة الإطار من خلال أداء دورها الأسري و الوظيفي في المجتمع؟
- من خلال هذه الدراسة حاولت الطالبة ان تعرف صورة المرأة الإطار في المجتمع من خلال دورها الأسري و الوظيفي بمعنى من خلال مهنتها ، و قد توصلت إلى انّ المرأة تبقى دائما أسيرة مجتمعها و في مجتمعنا نجد وقعا كبيرا على المرأة الإطار لحساسية موقعها في مجتمعنا الذي تحكمه العادات و التقاليد تتجاوز حدود الدين و الاحكام الشرعية.
- ومن خلال دراستها وصلت الباحثة إلى مجموعة من الاقتراحات من خلال الصعوبات التي تواجهها المرأة الاطار و قد اثبتت ان المجتمع لا يفضل المرأة العاملة بل يفضل المرأة الماكثة بالبيت و هذه الاقتراحات هي :
- تعديل قوانين الأحوال الشخصية و تعديل النصوص القانونية بالمرأة ذلك من أجل الاهتمام بأمور شتى يمكن حصرها في: الشهادة / الإرث/ الزواج/ الطلاق/ باعتبارها تمثل المحاور التي مازالت تشهد دونية المرأة و تبعيتها للرجل.
- إعادة قراءة النص القرآني تبعا لمستجدات الواقع، باعتبار تلك القراءة ستؤدي لخلق توائم بين حركية الواقع و ثبات الشرع ، ولا شك أن تلك الاضافات و التعديلات تعتبر بمثابة نقطة تحول مهمة في نظرة الرجل إلى المرأة أولا و في تحريرها من قيود التقاليد و الأعراف التي تكرر دومومتها و تؤكد خطورتها ثانيا.
- كسر الصورة النمطية الضيقة عن الزوجة الإطار (المرأة العاملة عموما) و عدم تهميشها بل الوقوف معها لتضع لها خطى راسخة و ثابتة في كل أسرتها و المجتمع .
- التشجيع و المساندة المعنوية الحقيقية من طرف الدولة من خلال تعديل قانون العمل.
- التشجيع و المساندة المعنوية من طرف الأسرة، الزوج ، الأبناء.. وبالتالي تفتح المجالات بشكل أكبر و أكثر فاعلية أمام المرأة لتبرهن أكثر عن نفسها و تبرع أكثر في تبيان قدرتها و طموحاتها ، وذلك من خلال مساعدتها في تطوير أدائها و القيام بأدوارها المطلوبة منها على أكمل وجه ¹.

¹ليندة عزازة: صورة الزوجة الإطار " بين التربية الأسرية و الالتزامات الاجتماعية" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكتبة كلية علم الاجتماع، جامعة العربي تيسي، باتنة ، 2005 ، ص141.

3- إحصائيات حول عمل المرأة في الجزائر :

يبحث الكثير من النساء المتخرجات واللواتي لديهن خبرة عن عمل يوفر لهن امتيازات وآفاق مهنية أفضل، حسبما جاء في الموقع الإلكتروني emploitic.com في حصيلة عن وضعية التشغيل النسوي في الجزائر. وتشير الحصيلة التي تم إنجازها على أساس سبر للآراء أعده الموقع المخصص للتشغيل عبر الإنترنت مس 1000 امرأة مسجلة في الموقع إلى أن 44 بالمائة من النساء العاملات يبحثن عن عمل يوفر لهن ظروف مهنية أفضل .

وحسب نتائج سبر الآراء الذي يهدف إلى تحديد الوضعية المهنية للنساء الجزائريات والصعوبات التي يواجهنها في تكوين مشوارهن المهني وكذا المؤسسات والقطاعات التي توفر فرص تشغيل ذات آفاق مهنية أفضل، فإن 44 بالمائة من النساء المستجوبات يفضلن العمل في مؤسسات متعددة الجنسيات. وهناك 28 بالمائة من النساء يفضلن العمل في المؤسسات الجزائرية الكبرى في حين أن 2 بالمائة فقد يفضلن العمل في مؤسسات صغيرة أو متوسطة. وفيما يخص المهن التي تستقطب النساء يشير التحقيق إلى أن الكثير من النساء المتخرجات واللواتي لديهن خبرة يرغبن شغل مناصب ذات مسؤولية أي نسبة 31 بالمائة من النساء المستجوبات يتطلعن إلى العمل في مجالي التسيير و الإدارة، في حين أن 20 بالمائة يفضلن مجالي الإبداع و التسويق. وتفضل نسبة 7 بالمائة من النساء فقط، حسب عملية سبر الآراء المهن المرتبطة بالبناء والأشغال العمومية. وفيما يتعلق بالبحث عن عمل والمشاكل المنجزة عن ذلك يشير التحقيق إلى أن الكثير من النساء وعددهن في تزايد يواجهن صعوبات مختلفة على المستويين الاجتماعي (التمييز) والمهني (نقص الترقية المهنية). وبهذا فإن نسبة 55 بالمائة من العينة المستجوبة تعتبر أن الترقية المهنية في مؤسساتهن تتطلب مستوى معيناً من الكفاءات في حين أن 14 بالمائة يعتبرن أنه لا توجد آفاق ترقية نهائياً و 25 بالمائة يعتبرن أنه لهن الحق في نفس فرص الترقية مع الرجال. وتجدر الإشارة إلى أن 72 بالمائة من النساء المستجوبات غير راضيات بظروف العمل في وسط مؤسساتهن. وتظهر نتائج التحقيق في الأخير أن الصعوبات التي تعترض تقدم المشوار المهني للنساء له علاقة بالتمييز في منح الترقيات. وتعتبر 40 بالمائة من النساء المستجوبات أن هناك تمييزاً في منح الترقيات ورفض مناصب المسؤولية للنساء، في حين أن 55 بالمائة يعتبرن أن هناك فرقا في منح الأجور بين النساء¹.

¹www.emploitic.com

- عمل المرأة المتحصلة على شهادات التعليم العالي في الجزائر:

بلغت نسبة الإدماج المهني للمتحصلين على شهادات التعليم العالي في الجزائر 67 بالمائة في سوق عمل مازال بحاجة إلى مزيد من الموارد البشرية المؤهلة.

وحسب تحقيق للديوان الوطني للإحصائيات الذي أكد أن هذه النسبة تقدر بـ5.77 بالمائة لدى الرجال و1.58 بالمائة لدى النساء، وتعد نسبة النشاط الاقتصادي حسب مستوى الإدماج "أهم" لدى المتحصلين على شهادات التعليم العالي، وذلك بنسبة 67 بالمائة متبوعة بأصحاب شهادات التكوين المهني بنسبة 64 بالمائة، وأخيرا غير الحاصلين على شهادات بنسبة 6.32 بالمائة، وهذا دليل على أن المرور إلى اقتصاد صناعي وحديث ومنتج يتطلب موارد بشرية مؤهلة.

وبلغت نسبة تشغيل السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 سنة وأكثر حسب تحقيق ديوان الإحصائيات 39 بالمائة سنة 2013. وتبلغ هذه النسبة 7.63 بالمائة بالنسبة للرجال و9.13 بالمائة لدى النساء حسب نتائج التحقيق السنوي "نشاط وتشغيل وبطالة" الذي أنجز من خلال عملية سبر آراء مست عينة متكونة من 115.195 شخص منهم 82962 بلغوا سن العمل.

وحسب مؤشر الجنس، فقد بلغت نسبة تشغيل النساء المتحصلات على شهادات التعليم العالي 1.58 بالمائة في حين بلغت نسبة تشغيل المتحصلات على شهادات التكوين المهني 1.37 بالمائة ولكنها لم تبلغ سوى 6.6 بالمائة لدى النساء اللواتي ليس لديهن أي شهادة، وبلغ حجم الفئة النشطة النسوية التي ما فتئت تزداد، حيث انتقلت من 166000 سنة 2004 إلى 2275000 سنة 2013 أي ارتفاع بنسبة 37 بالمائة خلال عشرية. يعتبر التحقيق أن حصول البنات على دراسات عليا نتيجة لحدوث تغيير في مجال السلوك مقارنة بسوق العمل حسب ما أوضحته مديرة السكن والشغل بالديوان الوطني للإحصائيات أن "اندماج المرأة ظاهرة أكثر كشاغلة لمنصب العمل وأيضا كطالبة للتشغيل"¹

¹Publié par SNAPEST le 20 janvier 2014 à 10:30

II- المؤسسات الأمنية في الجزائر

1- مفهوم المؤسسات الأمنية و طبيعة مهامها :

1-1 مفهوم المؤسسات الأمنية :

هي الأجهزة التي تتعاطى الأمن و ضبط الجريمة منذ وقوعها ، و إلقاء القبض على مرتكبيها و محاكمتهم ووضعمهم في المؤسسات العقابية . و هذه المؤسسات الأمنية هي قوى الأمن الداخلي من شرطة ، درك وطني ، أجهزة المخابرات، القضاء و حراس السجون... إلخ¹.

1-2-1 مهام الأجهزة الأمنية :

1-2-1 التصدي للجرائم المخلة بأمن الدولة :

* كجرائم خطف الأشخاص أو الطائرات أو القرصنة البحرية أو احتجاز الرهائن أو التفجيرات أو الاعتداء على الشخصيات والمنشآت الهامة في الدولة أو جرائم التجسس على الدولة أو توزيع المنشورات المعادية للدولة أو بث الشائعات المغرضة وترويح الأكاذيب المختلفة بهدف إثارة البلبلة والتشويه لسمعة المسؤولين فيها ومحاولة إيجاد الوقيعة بين طوائف المجتمع العرقية أو الدينية وإثارة حقد المواطنين على الدولة خاصة في الدول التي تعاني من الانغلاق السياسي النسبي² .

حيث تتولى أجهزة الأمن المختصة من مباحث وخلافها دور معالجة القضايا المخلة بأمن الدولة وذلك أيضاً من خلال منهجين متكاملين أحدهما وقائي ويتمثل في إجراءات المنع أو التقليل من الجرائم عن طريق التحري والمراقبة وزراعة المصادر في الدولة وجمع المعلومات بالوسائل الفنية وكذلك التوعية الأمنية من جرائم أمن الدولة وتعليم الجمهور وسائل الأمن الذاتي كما هو الحال في الدول المتقدمة ورفع مستوى التدريب لرجال الأمن ورفع الروح المعنوية لديهم عن طريق تقرير الحوافز المادية والمعنوية . ويعتمد نجاح العمل الأمني على مدى قدرة الأجهزة الأمنية المختصة على جمع المعلومات الصحيحة

¹ محمد ياسر الايوبي: مرجع سابق، ص(71-72).

² يقصد بالانغلاق السياسي وجود حكومات عسكرية أو حكومات استبدادية ترفض النقد ولا تسمح بالمعارضة إلا في حدود معينة ولا يوجد بها مؤسسات سياسية وإن وجدت فهي أقرب للصورة منها للواقعية .

الفصل الثامن: مهنة المرأة الأمنية في الجزائر

ومن ثم تحليلها والتتبؤ على ضوءها ثم بعد ذلك اتخاذ إجراءات المنع والسيطرة ، وهذه القدرات الأمنية تختلف من دولة لأخرى حسب قوة أجهزتها الأمنية وكفاءة رجال الأمن فيها ومستوى تدريبهم ودرجة التقنية العلمية التي يتم توظيفها لخدمة العمل الأمني¹ .

1-2-2 مهام الحراسة الأمنية :

وتشمل حراسة المنشآت والمباني والشخصيات الهامة في الدولة باعتبارها أهداف للجرائم الجنائية والسياسية في نفس الوقت وكذلك أعمال التفتيش في المطارات وسائر المنافذ في الدولة وتأمين المؤتمرات وقاعات الاجتماعات وتفتيشها وتنظيم الدخول وإصدار التصاريح المنظمة سواءً للأشخاص أو المركبات ويشمل ذلك أعمال الجمارك ذات الجانب التفتيشي أو الأمني كالكشف عن الممنوعات كالمخدرات أو الأفلام الممنوعة أو المتفجرات أو بعض أجهزة التقنية الممنوعة بموجب التعليمات أو العملات المزيفة أو الأثرثيات المسروقة ونحو ذلك من مهام الحراسة التي قد تمارسها أجهزة الأمن الرسمية وقد تتولى جانب منها أجهزة الحماية الخاصة التي تسمى في بعض الدول بالأمن الصناعي أو شركات الأمن الخاصة التي يختلف حجمها ومهامها من دولة لأخرى ويكثر نشاطها في أغلب الدول الغربية .

1-2-3 المهام الاجتماعية :

تقوم الأجهزة الأمنية بدور اجتماعي كبير يظهر من خلال الإجراءات التالية :

- التوظيف المستمر لرجال الأمن في مختلف أجهزة الأمن وما يتبع ذلك من إنشاء معاهد وكليات للعلوم الأمنية وبناء المدن الأمنية والحضارية والمساهمة في تقليل نسبة البطالة في المجتمع وتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية لرجال الأمن وأسرههم وتعويضهم عند الوفاة أو التقاعد أو الإصابة أثناء العمل وذلك لأهمية الدور الأمني الذي تمارسه السلطة التنفيذية والذي تسهم من خلاله في تطور وتنمية المجتمع في الدولة .

**يوجد في وزارة الخارجية الأمريكية مكتب معلومات يتكون من موظفين وحاسب آلي يتلقى المعلومات الواردة من جميع السفارات الأمريكية في مجال الأمن ومن ثم تحليلها حتى يتم

على ضوءها التتبؤ بالأهداف الأمريكية المحتمل الاعتداء عليها ومن ثم اتخاذ إجراءات لمنع السيطرة .

• تنفيذ برامج الإصلاح الاجتماعي داخل السجون سواءً في شكل توعية ومحاضرات أو كان في شكل إنشاء دروس تعليمية لإكساب نزلاء السجون مهناً حرفية يستطيعون ممارستها أثناء تنفيذ العقوبات وبعد الخروج من السجن ومن ثم استصلاح العناصر الإجرامية وإعادتهم إلى حظيرة المجتمع الفعال . ويتبع ذلك الرعاية اللاحقة للسجناء بعد خروجهم من السجن للحيلولة دون عودتهم للجريمة ومساعدتهم على تخطي مصاعب الحياة الاجتماعية بعد الخروج من السجن .

- الإشراف على دور الرعاية الاجتماعية للمخالفين الأحداث أو للنساء اللاتي يقعن في الجرائم والمخالفات .

1-2-4 المهام التخطيطية :

تساهم الأجهزة الأمنية في تخطيط المدن والمجمعات السكنية سواءً عن طريق مساهمات المرور أو الدفاع المدني ، وكذلك تخطيط الطرق والأنفاق والجسور والحدائق العامة والمرافق الترفيهية .

وكذلك المشاركة في التخطيط الوزاري والإداري وفي تعيين المسؤولين في الدولة عن طريق دوائر الأمن المختصة خاصةً ما يتعلق بمعرفة السيرة الذاتية للوزراء والمسؤولين في الدولة والتأكد من انتماءاتهم الفكرية والسياسية والاجتماعية .

وتشمل المهام التخطيطية المشاركة في تخطيط المصانع ووسائل السلامة وما يتعلق بصحة البيئة . وكذلك التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الدولة كالبديية والإسكان وزارة الصناعة والمصانع والمعامل البحثية والطبية في الدولة .

1-2-5 المهام العلمية والفكرية :

وتشمل إنشاء المراكز العلمية المتخصصة كالمعاهد والكليات والمستشفيات الأمنية ومراكز البحث العلمي ومراكز نشر الثقافة الأمنية ومن ثم المساهمة في البناء الحضاري والثقافي والعلمي في الدولة فضلاً عن دور المراكز الأمنية في تطور الفكر الإداري لما تتطلبه العملية الأمنية من دقة التنفيذ والالتزام بالمواعيد وما تبثه من روح المواطنة والإخلاص والتضحيات وكل ذلك من أسس وقواعد علم الإدارة . فضلاً عن عقد الندوات والمؤتمرات العلمية وتعزيز التعاون الدولي والإقليمي بين الدول .

1-2-6 مهام أخرى :

ويشمل ذلك ما يُوكل للأجهزة الأمنية من مهام لم تذكر في النقاط السابقة كمراقبة التهرب من دفع الضرائب وحماية الآثار وتأمين السياحة ومكافحة الرشوة والفساد الإداري والتصدي لتزيف العملات وغسيل الأموال وجرائم الحاسب الآلي وخلاف ذلك من المهام المتجددة والمتزايدة من وقت لآخر .

مع العلم أن المهام التي تناط بأجهزة الأمن تختلف من بلد لآخر ومن دولة إلى دولة وفقاً للنظم السياسية والاقتصادية والثقافية التي تحكم الدول ، وإن كانت هذه المهام التي تحدثنا عنها أقرب لما هو مطبق في دول العالم الثالث والدول العربية على وجه الخصوص. وهنا نصل إلى نتيجة مفادها أن الأجهزة الأمنية تسهم بشكل كبير وجوهري في تطور الدولة .

1-3 طبيعة مهام الأجهزة الأمنية

في الأنظمة الشمولية قد تشمل الأعمال الأمنية أكثر مما هو من اختصاص أجهزة الأمن حيث تتدخل أجهزة الأمن في دور المؤسسات التعليمية والاجتماعية بل ربما قد تتدخل في اختصاصات البلدية كتحديد الأسعار ونحو ذلك. إلا أن هناك قواسماً مشتركة للعمل الأمني يمكن رصده في أي دولة رغم اختلاف نظمها السياسية والاقتصادية ومبادئها الأيديولوجية .

وفيما يلي سنوضح أهم المهام الأمنية التي تتولاها أجهزة الأمن في الدولة في شكل تنظيري نصل من خلاله إلى الدور الكبير الذي تقوم به أجهزة الأمن مما يجعل الشخص غير المتخصص في العمل الأمني يدرك حقيقة تلك المهام وشموليتها وضرورتها في نفس الوقت لبناء الدولة وتطورها وربطها بمختلف أوجه النشاط البشري داخل الدولة لكون الإنسان يصعب عليه أو يستحيل أحياناً أن يمارس نشاطه المعتاد إلا مع تحقق الأمن ووجود درجة من الكفاءة لأجهزة الأمن التي تعمل على بث الطمأنينة في النفوس نتيجة ما تمارس من أعمال مختلفة تبعث على الأمل ومضاعفة الجهد وترفع معدل الإنتاجية في المجتمع وتتيح الفرصة للإبداع الفكري والثقافي وتعمل على تلطيف المناخ العام لمزاولة وهي التي تهدد أمن المجتمع بمكوناته الفردية والأسرية والتي لا يخلو منها أي مجتمع بشري كجرائم القتل والسرقة والسطو والإجرام المنظم والاعتصاب والتروير .. إلخ . حيث تتولى أجهزة الأمن التصدي لها من خلال منهجين متكاملين هما :

أ- المنهج الوقائي:

يتمثل في أعمال الدوريات والتحري والمراقبة والتوعية الأمنية وتدريب الكوادر الأمنية واقتناء الوسائل الفنية والعلمية المساعدة على منع الجريمة أو التقليل منها .

ب- المنهج العلاجي:

يتمثل في التعامل مع الجرائم بعد وقوعها من حيث البحث عن المتهمين والقبض عليهم والتفتيش لأماكنهم وجمع الأدلة المادية والتحري عن المشبوهين ومراقبتهم وإحالتهم لجهة التحقيق في القضايا وفقاً للتعليمات المتبعة في الدولة وحسب القوانين واللوائح المنظمة لعملية الممارسة الأمنية سواءً في الجانبين الوقائي أو العلاجي .

4-1 علاقة الأجهزة الأمنية بالأجهزة الأخرى في الدولة :

ترتبط الأجهزة الأمنية بعلاقة عمل مع جميع أجهزة الدولة ومؤسساتها العامة والخاصة لكون العمل الأمني يمكن أن يتم في أي موقع داخل الدولة بما فيها مواقع تلك الأجهزة والمؤسسات لو حدث داخلها أو حولها إخلال أمني من أي نوع (قتل ، اعتداء ، تفجيرات ، إضرابات ، توزيع منشورات معادية للدولة ومخالفة للمبادئ الدينية والأخلاقية ، نشر قيم وأفكار منحرفة... إلخ). عند ذلك تستطيع أجهزة الأمن أن تمارس دورها في أي جهاز أو مؤسسات حكومية أو غير حكومية كالشركات أو المؤسسات الفردية والبنوك والأسواق .. إلخ ويفترض التعاون الأمني وجود علاقة ببناء وثيقة بين أجهزة الأمن وبين جميع أجهزة الدولة ومؤسساتها وكذلك بين الأجهزة الأمنية والمؤسسات والشركات الخاصة لكون الأمن ضرورة للجميع وذلك لا يتم إلا إذا ارتقى الوعي الأمني لدى الجمهور وعامة الناس وخاصتهم كما هو الحال لدى الدول المتقدمة التي تنظر لرجل الأمن بأنه مواطن صالح يحمي الأخلاق والحقوق والأمن ورفاهية الشعب ولا ينظر له بعين الشك والريبة كما هو الحال في بعض دول العالم الثالث نتيجة رواسب الأنظمة العسكرية والاستبدادية التي أوجدت أجهزة أمنية متضخمة مهمتها إذلال الشعب وإخضاعه للقائد (الملهم) أو الزعيم الحاكم الذي يرى إمكانية تسخير جميع إمكانات الدولة من أجل بقائه وسلامته .

وسنقتصر هنا على توضيح العلاقة بين أجهزة الأمن وكل من الجيش والمخابرات والإعلام وذلك لقوة العلاقة المفترضة التي تربطها بالأجهزة الأمنية ربما أكثر من أجهزة الدولة الأخرى بسبب طبيعة عمل كل منها وإسهامها في تحقيق الأمن .

1-4-1 علاقة الأجهزة الأمنية بالجيش :

يقول لوسيان باي "Lucien Pye" في دراسته حول " الجيش في عملية التحديث الاقتصادي" عام 1966 م " انه لسنوات قليلة خلت ، لم يكن ليخطر ببال المتعمقين في دراسة المناطق النامية أن المؤسسة العسكرية ستصبح يوماً ما الجماعة الأساسية الفاعلة في عملية بناء الأمم ، إنما اليوم مع ازدياد البلدان اللاتي يستلم فيها العساكر زمام الأمور نجد أن المؤلفات السياسية تفتقر الى دراسات علمية عن دور المؤسسة العسكرية في عمليتي النمو السياسي والتحديث في البلدان الحديثة الاستغلال"

ومن هنا يتبين أن للجيش دوراً أمنياً واجتماعياً أساسياً في الوطن ، فهو حامي الحدود أصلاً و لكنه في الواقع الإحتياط الأمني الكبير لمختلف أجهزة الأمن في الوطن الجيش هو الجهاز المعني بحماية الدولة من أي عدوان خارجي فهو يؤمن الدولة من الخارج من خلال ما يملك الجيش من أفراد عسكريين ومن عتاد حربي (طائرات ، صواريخ ، مدافع ، أسلحة ذخائر..إلخ) ولذلك تشغل ميزانية الدفاع جزءاً كبيراً من ميزانية الدولة عدا الدول المحايدة التي ليس فيها جيوش مثل سويسرا أو دولة محمية بموجب اتفاقيات دولية كألمانيا الغربية سابقاً أو اليابان .

فالجيش يقوم بالدفاع عن أرض الدولة والأجهزة الأمنية توفر الأمن في الداخل وهذه المسؤولية للدولة من الضرورات التي لا تستطيع الدولة أن تتخلى عنها في القديم والحديث ف نجد الأمن والدفاع مسؤولية الدولة الحارسة قديماً ومسؤولية الدولة الحديثة ، فالأجهزة الأمنية تشكل جدار الأمن في الدولة والجيش يعتبر جدار الأمن القوي الإحتياطي فمتى ما ضعف جدار الأمن الذي تحميه الأجهزة الأمنية وحدث أمور فوق طاقته وإمكاناته ، عند ذلك يتدخل الجيش لإعادة الأمن والاستقرار داخل الدولة والشواهد كثيرة حول تكامل الجيش مع أجهزة الأمن وإن كان الجيش لا يتدخل إلا إذا حدث اختراقات خطيرة تهدد أمن الدولة واستقرارها مثل حدوث مظاهرات وأعمال شغب عارمة لم يعد بإمكان سلطات الأمن إخمادها أو حدوث إضرابات طلابية و اعتصامات كبيرة كما حصل في ميدان أيتان في بكين عام 1988م أو كما حصل في إندونيسيا أواخر التسعينات أو في الجزائر في مطلع التسعينات عند ذلك

يتدخل الجيش باعتباره جهاز الأمن الأقوى ، وإن كانت كثيرٌ من الدول تحرص على ألا تقحم الجيش في الأعمال الأمنية إلا عند الضرورة القصوى لأن تدخل الجيش يعني أن الأمور الأمنية في الدولة وصلت إلى أخطر مراحلها .

ونظراً للدور الذي يشغله الجيش وأجهزة الأمن في الحفاظ على أمن الدولة واستقرارها فإننا نجد أن الدولة تصرف على الأمن والدفاع بسخاء فمثلاً في المملكة العربية السعودية يُصرف عليها حوالي 61% من ميزانية الدولة ومن هنا تتضح قوة العلاقة بين الأجهزة الأمنية والجيش تفرضها طبيعة عمل كلٍّ منهما وارتباطهما الوثيق بالنظام السياسي الذي تبقى لقيادته السياسية صلاحية إصدار الأوامر تجاه الجيش أو تجاه أجهزة الأمن مروراً بوزارة الدفاع أو وزارة الداخلية ومن ثم ينعكس ذلك على أفراد المجتمع الذين يتكون منهم رجال الأمن ورجال القوات المسلحة ويسهم ذلك في تنمية الخدمات الاجتماعية وازدهارها .

1-4-2 علاقة الأجهزة الأمنية بالمخابرات :

تقوم المخابرات بأمن الدولة عن طريق ما توفره معلومات من مصادرها المختلفة ووضعها أمام القيادة السياسية ولذا نجد ارتباطها بالقيادة السياسية مباشرة فمثلاً نجد المخابرات الأمريكية (C.I.A) ترتبط برئيس الدولة ويختار رئيسها بدقة فائقة . وفي المملكة العربية السعودية نجد الاستخبارات العامة ترتبط بالمقام السامي مباشرةً ، وهذا دليل على أهمية المخابرات ودورها في أمن الدولة واستقرارها فهي حقيقةً جزءٌ من أجهزة الأمن إلا أنها لا ترتبط بوزارة الداخلية كسائر الأجهزة الأمنية فعلاقتها بالأجهزة الأمنية علاقة عمل وتعاون لاتحاد الهدف بينهما وهو الحفاظ على أمن الدولة فالمباحث العامة تقوم بأعمال شبيهة إلى حدٍ كبير بأعمال المخابرات إلا أن نشاطها يتركز داخل الدولة أكثر من خارجها بخلاف المخابرات التي يتركز نشاطها في الخارج أكثر فمثلاً نجد في أمريكا المخابرات (C.I.A) تهتم بأمن أمريكا في الخارج وحماية مصالحها القومية في أي مكان بينما نجد جهاز المباحث الفدرالية (F.B.I) يتركز نشاطه في الداخل ويقوم بين هذين الجهازين تعاون وثيق من خلال التنسيق وتبادل المعلومات والتدريب المشترك .. إلخ .

وكل هذه الأجهزة الأمنية والاستخبارات جزءٌ من مؤسسات المجتمع¹.

¹ ب/ محمد : السياسة الأمنية ، مجلة النخبة : المدرسة العليا للدرك ، البليدة ، الجزائر ، العدد 2 ، سبتمبر 2013 ، ص 14

1-4-3 علاقة الأجهزة الأمنية بالإعلام :

ترتبط أجهزة الإعلام ارتباطاً وثيقاً بالإعلام سواءً في الدول المتقدمة أو النامية لدور الإعلام في نشر برامج التوعية الأمنية والتعليمات الأمنية للناس سواءً في الأوقات العادية أو أثناء الأزمات فضلاً عن دور الإعلام في تحسين صورة أجهزة الأمن أمام الرأي العام وتنمية العلاقة والتعاون بين المواطن وأجهزة الأمن . كذلك يتم التنسيق بين الإعلام وبين أجهزة الأمن فيما يجب أن ينشر من معلومات تهم أمن الدولة خاصةً في الدول التي يكون الإعلام فيها يخضع لإشراف الدولة وتوجهاتها السياسية والثقافية والاقتصادية . فمثلاً في المملكة العربية السعودية نجد سمو وزير الداخلية هو رئيس المجلس الأعلى للإعلام . وهذا دليل واضح على العلاقة الوثيقة بين أجهزة الأمن ممثلةً في وزارة الداخلية وبين المؤسسات الإعلامية .

كما أن الإعلام يخدم الأجهزة الأمنية عند حدوث اختراقات أمنية فالإعلام عن صور المجرمين أو أسمائهم أو يطلب الإبلاغ عنهم ويوضح عناوين الأجهزة الأمنية والجهات المختصة بتلقي البلاغات . كما يعلن عن المفقودين أو المجهولين الهوية من الأطفال الضائعين أو الموتى والجثث المجهولة . كما يأتي دور الإعلام مهماً في البرامج الأمنية ونشر الثقافة الأمنية في حالات الكوارث بنشر التعليمات الأمنية على الناس وما يجب عليهم أثناء الكارثة سواءً في الإعلام المرئي أو عن طريق إذاعة (FM) قصيرة المدى التي توظف للتوجيه أثناء الكوارث أو الاختناقات المرورية.

2- إحصائيات حول ميزانية الامن في الجزائر و بعض التعديلات

رفعت الجزائر ميزانية وزارة الدفاع الوطني وأجهزة الأمن ووزارة الداخلية إلى 15 مليار دولار تقريبا في قانون المالية التكميلي، بزيادة 6 مليار دولار عن الميزانية السنوية المبدئية التي قررها قانون المالية لعام 2011.

و قد احتلت الجزائر، طبقا لأرقام معهد ستوكهولم الدولي لأبحاث السلام، المرتبة الأولى إفريقيا والثانية عربيا في مجال الإنفاق العسكري. وتحتل العربية السعودية المرتبة الأولى بين الدول العربية في مجال الإنفاق على الجيش، بينما تحافظ الجزائر على المرتبة الأولى بين الدول الإفريقية الأكثر إنفاقا على الدفاع، متقدمة على كل من مصر، المغرب، جنوب إفريقيا ونيجيريا. وتضمن قانون المالية التكميلي الذي صادق عليه البرلمان رفع قيمة موازنة الدفاع إلى أكثر من 631 مليار دينار وهو ما يعادل 9 مليار دولار، وميزانية وزارة الداخلية إلى أكثر من 425 مليار دينار أي 6 مليار دولار. و دفعت الحرب والانفلات الأمني في ليبيا، الجزائر إلى حشد قوات ضخمة من الجيش والدرك وحرس الحدود قرب الحدود الليبية. وفرض هذا الوضع الجديد في الحدود، على وزارتي الدفاع والداخلية، تخصيص ميزانية إضافية لم تكن متوقعة لإعاشة وإسكان عشرات الآلاف من الجنود وعناصر الدرك و الشرطة وأعاون الحماية المدنية الذين نقلوا إلى الحدود الليبية.

وللإشارة كان رئيس الجمهورية خلال اجتماع المجلس الأعلى للأمن في شهر مارس الماضي، قد قرر تخصيص مبلغ مالي عاجل لتمويل الجهد العسكري والأمني في الحدود، والذي تمت تسويته في قانون المالية التكميلي لسنة 2011.

- يساوي الإنفاق العسكري الحالي في الجزائر، حسب أرقام معهد ستوكهولم الدولي لأبحاث السلام أربع مرات ما تنفقه المملكة المغربية على جيشها، ومرتين ونصف الإنفاق العسكري لجمهورية مصر. وتبلغ النفقات العسكرية السنوية للمملكة العربية السعودية 18 مليار دولار وتصنف على أنها الأولى عربيا في الإنفاق العسكري الذي يشمل خلق وتطوير مؤسسات تصنيع ذات طابع مدني وعسكري مثل مصنع العربات في ولاية تيارت. وتخطط وزارة الدفاع الوطني لتطوير القوات البرية وتجهيزها ورفع كفاءة سلاح حرس الحدود لمواجهة المتطلبات الأمنية الجديدة التي فرضتها الحرب في ليبيا والأوضاع المتدهورة في الساحل. وتتضمن خطة التطوير زيادة القدرات الحركية لسلاح المشاة بتعزيزه بالآلاف من السيارات الخفيفة والعربات المصفحة التي يمكنها العمل في الصحراء، وتدرس وزارة

الدفاع زيادة الاعتماد على وسائل المراقبة الجوية والالكترونية للحدود في أقصى الجنوب باقتناء طائرات استطلاع متطورة يمكنها البقاء في الجو لأكثر من 12 ساعة، وتطوير وسائل الاتصال بين القوات العاملة في المناطق النائية في أقصى الجنوب والتي تضاعف عددها في السنوات الأخيرة عدة مرات. وتحتاج وزارة الدفاع حسب مصادرنا إلى ميزانية كبيرة لتطوير جهاز التصنيع العسكري الذي سيوفر الآلاف من مناصب الشغل، ويحول الجيش إلى قوة منتجة، حيث تعمل على خلق صناعة عسكرية ميكانيكية وتصنيع قطع الغيار والذخائر والأسلحة الخفيفة وصيانة السفن الحربية¹.

وقد أنهت منذ أيام قليلة، اللجان الأمنية التي يشرف عليها ضباط سامون من النواحي العسكرية عمليات جرد وإعداد القوائم الإسمية لأعوان الحرس البلدي، وكذا إطارات هذا الجهاز عبر كافة المديرات الولائية، قصد تحويلهم إلى شبه عسكريين ملحقين بالقطاعات العسكرية العملية؛ على أساس ما تمّ التوصل إليه بين رئاسة الحكومة ممثلة في شخص الوزير الأول أحمد أويحيى، ووزارة الدفاع الوطني ممثلة بشخص الفريق أحمد قايد صالح قائد أركان الجيش، بعد فشل مشروع تحويل عناصر الحرس البلدي بالكامل إلى شرطة بلدية جوارية بالنظر إلى عددهم الكبير الذي تجاوز الـ100 ألف عنصر.

وحسب ما علمته الشروق اليومي من مصادر متتبعة لهذا الملف، فإن القوائم الإسمية لسلك الحرس البلدي الذي تمّ بعثه سنة 1995، في إطار تكثيف الجهود الأمنية الرامية إلى محاربة الإرهاب والتصدي له، لاسيما على مستوى البلديات والمناطق الجبلية النائية. تمت مراجعتها وتحديد الفئات والعناصر التي سيتم الإستغناء عنها، كالأعوان كبار السن بإحالتهم على التقاعد وتسوية معاشاتهم، والمصابين في العمليات الإرهابية بإعاقات جسدية تحول دون القيام بواجباتهم القتالية على أكمل وجه، مع منحهم امتيازات فيما يتعلق بالحصول على القروض لمساعدتهم على بعث مشاريع إستثمارية مصغرة أما العناصر غير المنضبطة، فقد تمّ الأخذ بمضمون ملفاتها التأديبية والقرارات الصادرة عن لجان الانضباط الولائية. ذات المصادر، أكدت بأن هذه العناصر التي كانت ضمن الطلائع الأولى أثناء التواجد المكثف للجماعات الإرهابية المسلحة بالولايات الأكثر تضرراً من العمليات الإرهابية، لن يتم الإستغناء عنها بشكل جماعي، بل سيتم غربلتها وتحويل الأغلبية الساحقة

¹ نقلا عن الموقع الرسمي لجريدة الشروق الجزائرية اليومية: ياسر عبد الرحمان، الجزائر ترفع ميزانية وزارة الدفاع، 22 سبتمبر 2011، ص

منها إلى مديريات تنفيذية أخرى على علاقة بالعمل الذي كانت تقوم به في سلك الحرس البلدي. وفي هذا الإطار رجحت مصادرنا أن يتم إلحاقها مثلما صرح به وزير الداخلية والجماعات المحلية دحو ولد قابلية بمحافظات الغابات، خاصة مع الخبرة الميدانية التي اكتسبتها هذه العناصر خلال محاربتها للإرهاب بالمناطق الجبلية.. في حين سيتم تحويل 30 بالمائة من عناصر هذا السلك الحاملين لمستوى السنة الثالثة ثانوي فما فوق الذين خضعوا إلى تكوين تأهيلي بمركزي ورقلة وبشار، مع مطلع العام القادم إلى الشرطة البلدية، وتحويل المنوبيات الولائية للحرس البلدي إلى مديريات للشرطة الجوية.

فيما سيتم إلحاق 70 بالمائة من العناصر بالقطاعات العسكرية العملياتية كشبه عسكريين بعقود لمدة سنة قابلة للتجديد، على شرط أن يكونوا مؤهلين وقادرين على مواصلة العمل العسكري ضد عناصر الجماعات الإرهابية المسلحة، وهذا قبل نهاية السنة الجارية.¹

3- هياكل الجيش الوطني الشعبي في الجزائر :

توجد 23 وحدة متخصصة تابعة للجيش الوطني الشعبي و هي :

- ❖ المدرسة العليا للدفاع الجوي عن الاقليم (الرغاية)
- ❖ المدرسة العليا للطيران (طفراوي)
- ❖ المدرسة الوطنية للصحة العسكرية (عين النعجة)
- ❖ المدرسة التطبيقية للمشاة (شرشال)
- ❖ المدرسة المتخصصة للحوامات (عين أرناط) .
- ❖ المدرسة العليا للبحرية (تمنقوست)
- ❖ المدرسة التطبيقية للدفاع الجوي عن الاقليم (البرواقية)
- ❖ المدرسة العليا للدرك الوطني (يسر) .
- ❖ المدرسة العليا للحربية (تمنقوست)
- ❖ المدرسة العسكرية المتعددة التقنيات

¹ نقلا عن الموقع الرسمي لجريدة الشروق الجزائرية اليومية:ياسر عبد الحي، تحويل 30 بالمائة من سلك الحرس البلدي إلى

الشرطة البلدية الجوية، 29 سبتمبر 2010، ص 11 .

- ❖ المدرسة العليا للإدارة العسكرية (وهران)
 - ❖ المدرسة العليا للعتاد (الحراش)
 - ❖ المدرسة العليا للإشارة (القليعة)
 - ❖ المدرسة الوطنية التحضيرية لدراسات مهندس (الروبية) .
 - ❖ المدرسة التطبيقية للقوات الخاصة (بسكرة)¹.
 - ❖ المدرسة التطبيقية للنقل و المرور (تلمسان) .
 - ❖ المدرسة التطبيقية لسلاح المدرعات (باتنة)
 - ❖ المدرسة التطبيقية لمصالح الصحة العسكرية (سيدي بلعباس)
 - ❖ المدرسة التطبيقية لمدفعية الميدان (بوسعادة)
 - ❖ المدرسة الوطنية لتقني الطيران .
 - ❖ المدرسة التطبيقية للهندسة (بجاية)
 - ❖ المدرسة التطبيقية للدفاع المضاد للطائرات .²(الأغواط)
 - ❖ المدرسة التطبيقية لجند البحرية³ (جيجل)
- و سنختص بالذكر مؤسسة الدرك الوطني التي تهتمنا في هذه الدراسة .

¹ عبد القادر سني و آخرون : تخرج الدفعات بمدارس الجيش الوطني الشعبي ، مجلة الجيش :المنشورات العسكرية ، الجزائر، عدد 600 ، جويلية 2013 ، ص 23 .

² نسيم بوبرطخ و آخرون : مدارس الجيش الوطني الشعبي ، مجلة الجيش :المنشورات العسكرية ، الجزائر، عدد 588 ، جويلية 2012 ، ص 31 .

³ آمال خشعي ، الاتصال داخل العائلات ،مجلة : القوات الجوية ، الجزائر ، رقم 14 ، فيفري 2013 ، ص 13 .

4- التدريب في قوات الجيش الوطني الشعبي :

تعمل الجيوش على إعداد أفرادها لخوض المعارك في وقت السلم بالتحضير الجيد، من خلال عنصر التدريب، الذي ينمي القدرات القتالية، كما تحضر القوات من خلال التدريب المشترك لزيادة التنسيق بينها و تحقيق النصر في المعركة.

1-4 أهداف التدريب المشترك :

يجري تحديد أهداف التدريب بصورة عامة و بأسلوب واحد، التدريب هو عملية إعداد الأفراد و جميع عناصر القوات المسلحة المدربة لغرض التوصل إلى صيغ و أساليب موحدة تؤدي إلى رفع إمكانياتها و قدراتها على إنجاز مهامها بصورة دقيقة و فعالة و سريعة، أي بلورة لغة و أرضية مشتركة في التعاون لتنفيذ العمليات القتالية بصورة مؤثرة من قبل جميع أفرع القوات المسلحة، و بموجب سياقات عمل موحدة ، و تتحد غاية التدريب المشترك في كل مرحلة من مراحله على عدة عوامل أهمها حجم القوات المشاركة و مراحل التدريب استنادا إلى الغاية العامة للتدريب و على نتائج تحليل التدريب للسنة السابقة و تحليلها لمختلف القوات و قيادات المناطق، و تكون هذه الأهداف عامة تخص جميع قيادات الأسلحة و أخرى خاصة لكل قيادة منطقة، ثم يجري تثبيت كل ذلك في خطة تدريب صادرة عن وزارة الدفاع/ رئاسة أركان الجيش، و منها يتم تحديد أهداف التدريب المشتركة العامة و الخاصة لها، و من هذه الأهداف :

- التدريب على الحرب في مستوى العمليات و الاستراتيجية.
- التركيز في التدريب لتنفيذ الحركات الجوية المقابلة التعاضدية و الدفاعية.
- الوصول إلى مستوى عال في مجال التعاون بين القوات الجوية و الدفاع الجوي و القوات البرية و البحرية في الحرب من خلال التمارين مع التركيز على الإسناد الجوي للقوات البرية.
- التدريب باستخدام طائرات الهليكوبتر على العمل ليلا و نهارا.
- تدريب القوات البحرية على العمليات البحرية و صد الإنزال الجوي بالتعاون مع القوات البرية و القوات الجوية و الدفاع الجوي.
- التدريب على سياق التخطيط و إدارة العمليات المشتركة.

4-2 مبادئ التدريب :

من المعلوم أن مبادئ التدريب هي المفاهيم التي تراعي في مراحل التخطيط و التنفيذ و المتابعة للعملية التدريبية وصولاً إلى الحصول على وحدات مدربة و مهيأة دوماً للقتال و بما أن هدف التدريب النهائي هو تحقيق النصر في المعركة و حتى يكون التدريب ناجحاً يجب أن يستند على مبادئ أساسية يجري الاسترشاد بها عند وضع الخطط التدريبية و هي ليست قواعد جامدة بل تتطور كلما تطورت الأسلحة و المعدات و العقائد العسكرية، و التي تلاحظ بشكل خاص في مرحلتي التخطيط و التنفيذ. إن مبادئ التدريب المشترك لمعظم الجيوش في العالم بالرغم من وجود مبادئ خاصة لبعض الجيوش المتقدمة، تبقى هي الأساس في الاسترشاد بها و إغفال أي منها يؤدي إلى خلل في العملية التدريبية و بالتالي على نتائج المعركة النهائية.

4-3 أساليب التدريب :

يمكن اعتماد عدة أساليب للتدريب للوصول إلى الغاية المنشودة من التدريب و ينم ذلك عن طريق ما

يلي :

- دورات التدريب : حيث يتم خلالها إلقاء المحاضرات و عرض الأفلام و إجراء المناقشات للتعريف بالأسلحة و المعدات و التدريب عليها، و كذلك التعرف على التكتيك و أساليب استخدامها.
- التمارين العملية : يجري فيها إشراك أعداد من ضباط مختلف القيادات في تشكيلات مشتركة لحل القضايا و المعضلات التكتيكية و الإدارية أو لمواجهة مختلف المواقف و إعداد الخطط المناسبة. يركز تحقيق النصر في الحرب الحديثة بدرجة كبيرة على خوض عمليات حربية مشتركة ناجحة و أصبح واضحاً أنه لا يمكن تحقيق النصر بدون تعاون و تنسيق و تدريب مشترك بين مختلف القوات¹.

¹- م. بلعربي: "مجلة الجندي"، العدد 503 ، 01 جويلية 2013 ، ص 09-10.

5- التكوين في الجيش الوطني الشعبي :

كان التكوين و لا يزال بمثابة المحرك الذي يدفع بقواتنا المسلحة نحو التطور، بفضل الجهود الحثيثة التي تبذل في هذا المجال و على كل المستويات لتنمية قدرات و كفاءات الموارد البشرية. في هذا السياق تحرص القيادة العليا للجيش الوطني الشعبي باستمرار على تحسين مستوى التعليم و التكوين و الإعداد الجيد لأفرادها، لا يقتصر ذلك على تعزيز القاعدة البيداغوجية لهياكل التكوين لتواكب ما بلغته الجيوش الحديثة في هذا الميدان، بل تسهر أيضا من خلال تكييف المنظومة التكوينية مع المستجدات في الشؤون العسكرية، على ضرورة مواجهة التحديات الراهنة ضمن هذا المسعى يستفيد إطارات و أفراد القوات البرية من تكوينات عالية على المستوى الوطني أو بالمدارس الأجنبية الكبرى حيث يهدف التكوين العسكري بكل مستوياته إلى تحضير المتربص لوظائفه المستقبلية تحضيراً عسكرياً و بدنياً و ذهنياً يسمح له بأداء مهامه بكل ثقة و مسؤولية.

ترتكز منظومة التكوين للقوات البرية على التكوين النوعي الرفيع المستوي لفئة الطلبة الضباط ضباط الصف و رجال الصف القادمين من الحياة المدنية حسب الشروط المطلوبة لكل فئة تتكفل هياكل التكوين التابعة للدرك الوطني بضمان مختلف مستويات التكوين لتدعيم صفوفها و لفائدة الهياكل و المصالح التابعة لوزارة الدفاع الوطني و تلبية لطلب بعض القطاعات الأخرى كالأمن الوطني الحماية المدنية و الجمارك الجزائرية. تفصل فيما يلي مسارات تكوين مختلف الفئات و الوسائل البيداغوجية و المادية المسخرة لإنجاز هذه المهمة النبيلة المتمثلة في تكوين الرجال.

1-5 مسار تكوين الضباط :

في ظل الإصلاحات الأخيرة التي أدخلت على منظومة التكوين منذ عام 2007 و التي جاءت بنظام (ليسانس-ماستر-دكتوراه) في التكوين الأساسي للطلبة الضباط المجندين بالأكاديمية العسكرية لمختلف الأسلحة و تماشياً مع النظام الجامعي العالمي الذي تبنته الجامعة الجزائرية عام 2004، يخضع الطلبة الضباط لمسار التكوين الآتي:

1-1-5 التكوين العسكري القاعدي المشترك :

يهدف أساسا إلى تلقينهم سلوكا مثاليا و مؤهلات بدنية و تحكما في تقنيات القتال و الأسلحة الحديثة و كذا معرفة جيدة بالموازاة مع ذلك فإن ضرورة تخصص الضباط في كل سلاح قد أصبح من المتطلبات التي يفرضها تنوع و تعدد المعدات التي تتوفر عليها وحدات و تشكيلات القوات البرية. يدوم هذا التكوين سنة دراسية كاملة و يتوج بشهادة قائد فصيلة تمنح للناجحين في الامتحانات النهائية.

2-1-5 التكوين الجامعي :

يخضع الطالب الضابط التابع لقيادة القوات البرية إلى تكوين جامعي حسب نظام (ليسانس-ماستر-دكتوراه) لمدة ثلاث سنوات مدعوما بتكوين عسكري متواصل يتحصل على إثره على شهادة ليسانس في "الميكانيك الطاقوية". هذه الشهادة معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي و البحث العلمي. يهدف هذا التكوين الجامعي إلى تحضير الضباط لفهم التكنولوجيات الجديدة و التحكم فيها، يتمحور حول جانب تكنولوجي متعدد الاختصاصات و مجال موجه نحو العلوم الانسانية. يرمي هذا التكوين أيضا إلى تنمية قدرات التحليل و التلخيص لدى الضباط بالاعتماد على تقنيات الاعلام و الاتصال و يسمح بتحضير الضابط للتخصص على مستوى إحدى مدارس الأسلحة التابعة للقوات البرية.

3-1-5 التكوين المتخصص:

يتمحور هذا التكوين الذي يجري في إحدى المدارس التطبيقية التابعة للجيش الوطني لمدة سنة (01) حول الاستعمال التطبيقي و التقني و التكتيكي لأنظمة الأسلحة و المعدات و الامكانيات الموجودة يسمح للضابط بالتحكم باحترافية عالية في المعدات التابعة للسلاح (مشاة مدرعات، مدفعية ميدان دفاع مضاد للطائرات، هندسة القتال، قوات خاصة، نقل و مرور و كذا استطلاع و حرب الكترونية) الذي ينتمي إليه و استعمالاتها المختلفة.

3-1-5 دروس الاتقان:

يتابع الضباط الحاصلون على شهادة التخصص دروس الاتقان بالمدارس التطبيقية للسلاح الذي ينتمون إليه، تتراوح مدة هذا التكوين من ستة (06) إلى تسعة (09) أشهر. يتوج بشهادة دروس اتقان الضباط في التخصص، يهدف هذا التكوين إلى تلقين الضباط التنظيم و الاستعمال التكتيكي للوحدات الفرعية و التمرن على عمل الأركان للسلاح الذي ينتمون إليه.

4-1-5 التكوين الخاص :

من جهتهم يتابع الطلبة الضباط الحاصلون على شهادة جامعية و المجندين على أساس شهادتهم تكويننا خاصا بالأكاديمية العسكرية لمختلف الأسلحة مدته سنة واحدة يكمل برتبة قائد فصيلة. هذا و يزاول بعض الضباط من الدول الشقيقة و الصديقة في إطار التعاون العسكري المشترك نفس التكوين الذي يخضع له ضباط القوات البرية بالأكاديمية ثم بالمدارس التطبيقية التابعة لها.

5-1-5 تكوين شبه عسكري :

يستفيد من هذا التكوين الذي يجري بالأكاديمية العسكرية لمختلف الأسلحة طلبة ضباط الشرطة أفراد الفرق المتنقلة للشرطة القضائية للأمن الوطني و تكوين المكونين لفائدة المديرية العامة للأمن الوطني بالإضافة إلى إطارات الجمارك من المديرية العامة للجمارك الجزائرية.

6-1-5 تكوين الضباط في الخارج :

بغرض تبادل الخبرات و تنويع مجالات الكفاءة الضرورية لسير الهياكل و التحكم في استخدام المعدات و أنظمة الأسلحة، يستفيد ضباط القوات البرية من التريصات و تبادل الزيارات و التكوين بالخارج في المدارس و الأكاديميات الكبرى و ذلك في إطار التعاون العسكري في مجال التكوين، كما يشاركون في التمارين المشتركة و المناورات.

5-1-7 تكوين الضباط التقنيين :

تستفيد القوات البرية من عدد من الضباط ذوي التكوين التقني الذي تجري مرحلته الأولى بالمدارس التحضيرية لدراسات مهندس و المرحلة الثانية بالمدارس العسكرية المتعددة التقنيات، يتوج بالحصول على شهادة مهندس في الإعلام الآلي، الإلكترونيك و الميكانيك.

5-1-8 التعليم العالي :

يستفيد ضباط القوات البرية على غرار الضباط القادمين من مختلف القوات و المديریات و المصالح التابعة لوزارة الدفاع الوطني من التعليم العالي على مستوى الأكاديمية العسكرية لمختلف الأسلحة و المتمثل في دروس القيادة و الأركان و ذلك بعد نجاحهم في مسابقة الدورة. يركز التعليم العالي على أربعة محاور رئيسية تتمثل في التكتيك العام، تقنيات القيادة و خدمة الأركان التعليم العسكري التخصصي و التعليم العام، يهدف التكتيك العام و تقنيات الأركان إلى تلقين الضباط الطرق السليمة لاستخدام القوات و التحكم في منهجية التفكير و اختيار القرار و صياغة الوثائق القتالية التكتيكية بشكل صحيح. إلى جانب تخطيط التدريب و التحضير القتالي في الوحدات. أما التعليم العسكري التخصصي فيهدف إلى تنمية الكفاءات المهنية للضباط و مضاعفة قدراتهم على التحكم في مختلف منظومات الأسلحة بما في ذلك أسلحة الإمداد و الاسناد. و من جهته يهدف التعليم العام إلى إعداد الضباط في مجالات التسيير و الادارة و في عمليات حفظ السلم بالإضافة إلى إعطائهم ثقافة تمكنهم من استيعاب مجريات الأحداث الوطنية و الدولية و التحليل الصحيح لمواضيع الساعة التي تهم الجيش الوطني الشعبي.

5-1-9 الدروس العليا في الحرب :

بإمكان ضباط القوات البرية متابعة دروس عليا في الحرب على مستوى المدرسة العليا الحربية لمدة عامين تتوج بنيل شهادة الدراسات العسكرية العليا و التي من شأنها أن تزود الضباط بقدرات مهنية معتبرة في مجال البحث و التنظيم و التفكير، التخطيط و إدارة العمليات الحربية، قراءة الأوضاع الجيوسياسية و الجيوستراتيجية قراءة صحيحة.

2-5 تكوين ضباط الصف :

تشكل فئة ضباط الصف من خلال الوظائف التي يشغلونها باتصال مباشر بالرجال و المسؤولية التي يتولوها، حلقة هامة لذا فقد أولت القيادة العليا للجيش الوطني الشعبي أهمية بالغة من أجل النهوض بكل جوانب التكوين المتعلقة بها. حيث يمر تكوين ضباط الصف للقوات البرية عبر التكوين القاعدي المشترك لمدة سنة بمدرسة ضباط الصف العاملين بخنشلة بالنسبة للمجندين من الحياة المدنية يتبع هذا التكوين بتخصص لمدة سنة في إحدى المدارس التطبيقية أما المترشحين المنحدرين من رجال الصف فيتوجهون إلى نفس الوظيفة بعد تكوين تكميلي لمدة ثمانية عشر (18) شهرا على مرحلتين الأولى مدتها ستة (06) أشهر و تجري بمدرسة إطارات المشاة لمتابعة برنامج تكميلي ضمن الجذع المشترك أما المرحلة الثانية فتدوم سنة كاملة لمتابعة تكوين متخصص على مستوى نفس المدرسة. و من جهتهم يخضع ضباط الصف للقوات الخاصة لتكوين لمدة سنتين بالمدرسة التطبيقية للقوات الخاصة ببيسكرة و مثالا على ذلك :

1-2-5 تدريب متواصل و تدرج في الرتب :

يستفيد ضباط الصف للقوات البرية من تكوين متواصل، حيث يتابع الرقيب الأول ترصا لمدة ستة أشهر يحصل في نهايته على شهادة الأهلية المهنية العسكرية درجة أولى و رتبة مساعد، كما يتابع المساعد تكوينا لمدة 09 أشهر بإحدى المدارس التطبيقية للحصول على شهادة الأهلية المهنية العسكرية درجة ثانية يرقى على إثرها إلى رتبة مساعد أول.

يرمي تكوين ضباط الصف بصفة عامة إلى تحقيق الانسجام و تعميق معارفهم في ميدان التكتيك و منظومات الأسلحة و كذا تحضيرهم للقيام بمسؤولياتهم على أكمل وجه فضلا عن تحضيرهم لقيادة الوحدات الفرعية الصغيرة.

2-2-5 شهادة الأهلية المهنية العسكرية لهياكل الأركان درجة أولى :

هي شهادة يتحصل عليها ضباط الصف بعد تكوين مدته تسعة أشهر بالمدرسة التطبيقية للمشاة يرقى بموجبها إلى رتبة مساعد و يوجه للعمل في أركان القيادة.

3-2-5 شهادة الأهلية المهنية العسكرية لهياكل الأركان درجة ثانية:

يتحصل ضابط الصف على هذه الشهادة بعد تكوين لمدة ستة أشهر بالمدرسة التطبيقية للمشاة و يرقى على إثرها إلى رتبة مساعد أول هذا التكوين يؤهله للعمل في أركان القيادة.

4-2-5 شهادة الأهلية المهنية العسكرية مكون درجة أولى :

شرح في هذا التكوين في سنة 2013 و هو موجه لصف الضباط من رتبة رقيب أول يتابعون تريبا لمدة ستة أشهر و يوجهون بعد نهاية التكوين إلى العمل كمكونين في المدارس التطبيقية للأسلحة و مراكز التدريب للقوات البرية.

3-5 تكوين رجال الصف :

يوجه لفئة عريضة من عناصر الجيش الوطني الشعبي بصفة عامة و القوات البرية بصفة خاصة، تحظى فئة رجال الصف بتكوين نوعي على مستوى مراكز التدريب للأسلحة و مراكز التدريب التابعة للوحدات الكبرى، يهدف هذا التكوين أساسا إلى غرس النظم العسكرية و الانضباط و القيم و تعليم المبادئ الأساسية للقتال الفردي و كيفية استعمال الأسلحة بالإضافة إلى تحسين اللياقة البدنية. بعد انقضاء خمس سنوات من الخدمة يرقى الجندي إلى رتبة عريف و يخوض بعد ذلك تريبا على أساس المسابقة مدته ستة أشهر يتوج بنيل الشهادة المهنية العسكرية درجة أولى و رتبة عريف أول.

4-5 تطور منظومة التكوين و الهياكل البيداغوجية :

لقد عرفت منظومة التكوين في القوات البرية على غرار باقي تشكيلات الجيش الوطني الشعبي إصلاحات عميقة لم تقتصر فقط على مراجعة برامج التكوين فحسب بل شملت الهياكل و الوسائل البيداغوجية الموضوعة تحت تصرف المترشحين من كل المستويات.

كان من أهم هذه الإصلاحات تحديث مناهج التكوين الأساسي للطلبة الضباط بالأكاديمية العسكرية لمختلف الأسلحة و ادراج نظام (ليسانس-ماستر-دكتوراه) في التكوين الأساسي.

أما عن هياكل التكوين فقد تزودت جميع المؤسسات التكوينية التابعة لقيادة القوات البرية كالأكاديمية العسكرية لمختلف الأسلحة و المدارس التطبيقية للأسلحة و مراكز التدريب للقوات البرية بقاعدة هامة من

الوسائل البيداغوجية شملت إنشاء مدرجات و قاعات للمحاضرات و أخرى للدروس مجهزة بوسائل بيداغوجية عصرية و وسائل سمعية بصرية تستجيب لمتطلبات مختلف المواد المدرسة العسكرية و العلمية و الانسانية منها. و في إطار تطوير جهاز التكوين تم اعتماد وسائل حديثة مساعدة في التكوين مثل الاعلام الآلي و أجهزة المحاكاة و أنظمة الاعلام و القيادة و هي وسائل بيداغوجية متطورة من شأنها أن ترفع مستوى التكوين في القوات البرية و جعله يستجيب لمتطلبات العصرية و الاحترافية.

5-5 آفاق التكوين في القوات البرية :

في إطار التحسين المستمر لمنظومة التكوين التابعة للقوات البرية، ستمثل إعادة تنظيم التكوين العسكري مستقبلا في تحقيق عدة أهداف مسطرة من قبل القيادة العليا على غرار إدراج الدورة الثانية من التكوين الجامعي (ماستر) بالأكاديمية العسكرية لمختلف الأسلحة و رفع مستويات التكوين و توحيدها و كذا برامج التكوين في اللغات الأجنبية للطلبة الضباط العاملين.

يسعى جهاز التكوين للقوات البرية لأن يكون قاعدة لتكوين المترشحين من كل الفئات حيث يضمن لهم تكوينا نوعيا وفق البرامج البيداغوجية الأكثر حداثة و القيم الوطنية كما ، البرامج المناهج و الوسائل البيداغوجية المسخرة، تهدف لإعداد نخبة تتحكم في التكنولوجيات الحديثة لمنظومات الأسلحة و ذلك من خلال مسايرة نظام التكوين لهذه التطورات و جعله يتماشى مع المهام التي تضطلع بها القوات البرية ضمن الجيش الوطني الشعبي.¹

¹-أحمد بونس : الاستجابة لمتطلبات العصرية و الاحترافية ، القوات البرية ، مجلة فصيلة العدد 36 ، مارس 2013 ، ص (16-20).

6- الرتب العسكرية في الجيش الوطني الشعبي :

6-1 صف الجنود : يتكون من :

- جندي
- عريف
- عريف أول

6-2 صف الضباط :

- رقيب
- رقيب أول
- مساعد
- مساعد أول

6-2-1 الضباط الأعوان :

- ملازم
- ملازم أول
- نقيب

6-2-2 الضباط السامون :

- الرائد
- مقدم
- عقيد
- لواء
- عميد
- فريق

III- المرأة الدركية في الجزائر :

1- نشأة الدرك الوطني في الجزائر :

1-1 نبذة تاريخية عن نشأة الدرك الوطني :

يستمد الدرك الوطني، أصوله من الحضارة العربية الإسلامية، حيث أن تنظيمه الإداري والقضائي عرف تقدما ملحوظا عبر أحقاب التاريخ، لتتطور بعد مجيء الإسلام وذلك في العهدين الأموي والعباسي إلى نظام شرطة في المدن والأرياف مكلفة بالبحث عن المجرمين وقمع الجرائم وتطبيق العقوبات طبقا للشريعة.

وإثر توحيد المغرب العربي على يد الموحدين، في القرن العاشر تم تأسيس فرق حقيقية للشرطة عرفت باسم "المخازنية" أين كانت منظمة تنظيما محكما، وكلفت بمهام حفظ النظام والشرطة القضائية ومراقبة الأسواق لمنع الغش والمضاربة.

وقد تطرق عالم الاجتماع بن خلدون في مقدمته إلى الهياكل الحضرية والريفية للأمن التي أنجبت في الأندلس أول درك سمي آنذاك بالأمن الريفي.

كان في العهد العثماني، تنظيما أمنيا خاصا حيث كانت الجزائر مقسمة إلى أربعة أقاليم، إقليم الجزائر هو ملك خاص للداي يديره بواسطة الأغا وأربعة قياد أتراك، وكان لكل مجموعة عرقية أو هيئة حرفية رئيس أممي مكلف بالشرطة والقضاء تحت مراقبة شيخ البلد بالإضافة إلى موظفين يشرفون على عيون الماء والأسواق والشوارع.

يرى البعض أن نابليون هو من إقتبس نظام الشرطة، خلال إجتياحه لمصر وأحدث بما كان يسمى ب: الماريشوسي (LA MARÉCHAUSÉE) "رجال الخيالة"، التي أصبحت فيما بعد تسمى بـ الجندرمة (LA GENDARMERIE) أي "أناس السلاح" ، هذا التنظيم نقلته فرنسا إلى بعض مستعمراتها بأفريقيا ومن بينها الجزائر .

1-2 نبذة تاريخية عن نشأة الدرك الوطني في الجزائر :

عند استقلال الجزائر سنة 1962 تأسس رسميا الدرك الوطني بموجب الأمر رقم 62-19 المؤرخ في 23 أوت 1962 بكونه جزء لا يتجزأ من الجيش الوطني الشعبي يسهر على السلم العمومي و تطبيق القوانين و الأنظمة. إن الدرك الوطني الذي هو جزء لا يتجزأ من الجيش الوطني الشعبي يعتبر أحد دعائم الأمن و الاستقرار. يحده اليوم وعي كبير بحساسية المرحلة التي مرت بها البلاد و هو بحكم طبيعته و تكوينه عازم على القيام بواجباته الوطنية للدفاع عن الوطن و سلامته و أمنه الداخلي و استقراره و العمل على توفير الشروط الضرورية لإرساء و تدعيم المؤسسات الشرعية في البلاد و حق الشعب المشروع في الرقي و التقدم.

إن إنتشار وحداته عبر ربوع الوطن و اتصال أفراده بالمواطنين يجعل منه عنصر أمن فعال لفائدة السكان و عون ثمين للسلطات العمومية و هذا بفعل المساعدات التي يقدمها الدركيون لهم. إن إختيار أفراده و نوعية التكوين الذي يتلقونه و الوسائل المتجددة على الدوام المزودة بها وحداته تجعل من هذه المؤسسة هيئة نخبوية في خدمة القانون و الوطن .

وتسعى قيادة الدرك الوطني بصفة مستمرة إلى تطوير المؤسسة من أجل الارتقاء إلى المزيد من التحكم، التنسيق، المتابعة و المراقبة.

و التطور الذي تشهده بلادنا على كل المستويات أفرز متطلبات جديدة في مجال الأمن و النظام العام كما أن التحولات الكبيرة التي طرأت على الحياة الاجتماعية و سلوكيات الأشخاص أدت إلى تشكل محيط يتسم و يتميز ببروز الجريمة المنظمة و العنف بشتى أنواعه و التصاعد المتزايد للأعمال غير الشرعية نذكر منه على وجه الخصوص التهريب تجارة المخدرات و تزوير العملة و الهجرة غير الشرعية، كل هذا أدى بقيادة الدرك الوطني إلى إنجاز مشروع يتعلق بإعادة تنظيم الدرك الوطني لمواجهة هذا الوضع بتعزيز قدراته على المستوى المركزي، الجهوي و المحلي.

و لقد عرف الدرك الوطني منذ نشأته غداة الاستقلال ثلاث مراحل تنظيمية، أولها كانت سنة 1962 حيث شكلت اللجنة الأولى لتأسيس الدرك الوطني و تلتها مرحلة ثانية سنة 1973 و مرحلة ثالثة سنة 1988 و هو التنظيم المعمول به حاليا .

*** المرحلة الأولى (1962 – 1973)**

في هذه المرحلة جاء الأمر رقم 62 - 19 المؤرخ في 23 أوت 1962 ليؤسس الدرك الوطني كقوة عمومية للحفاظ على النظام و تنفيذ القوانين. فكانت المرحلة الأولى من البناء تهدف إلى بسط سلطة الدولة و توفير الأمن و الاستقرار داخل المجتمع الجزائري و تمكين العدالة من أداء تطبيقها و ذلك بمدىها بأعوان أكفاء يقومون بالسهر على تنفيذ القانون و ردع المخالفات و التجاوزات التي تقع، ولهذا كان من الضروري التركيز على التكوين إذ بدونها لا يمكن للدرك الوطني أن يجابه الأعباء المتزايدة و المتنوعة للمجتمع الجزائري الذي يصبو إلى الرقي و الازدهار، لقد استطاعت مؤسسة التكوين للدرك الوطني في هذه المرحلة بفضل وعي و تفاني إطاراتها أن تقوم أحسن قيام بهذا الدور الفعال الذي يكمن في تحضير و تكوين أفراد بإمكانهم أداء المهام المسندة إليهم بمجرد تخرجهم، و بالفعل فقد استطاعوا أن يتأقلموا بسرعة مع الواقع و أن يقدموا خدمات جليلة للوطن و المواطن ، فقد استطاعت القيادة آنذاك إعطاء هذه المؤسسة دفعة قوية حيث تميزت المؤسسة بحضورها في كل المناسبات و الأحداث البارزة التي عرفتها البلاد.

*** المرحلة الثانية (1974 – 1987)**

في المرحلة الثانية جاء المرسوم رقم 108/73/أ.ع/1 المؤرخ في 06/06/1973 ليضبط التنظيم السابق. فقد عملت مؤسسة الدرك الوطني على مواكبة تطور المجتمع الجزائري في كل المجالات و هذا ما اقتضى الأخذ بعين الاعتبار التقسيم الإداري الجديد لإنشاء وحدات جديدة، الأمر الذي أكسب المؤسسة مرونة و قدرة على التطور، استطاعت معه أن تقرض وجودها في كل الأحداث البارزة التي عاشتها البلاد و أن يكون لها دور فعال و أساسي فيها، فابتداء من تواجد الدركي على الطريق لحماية أمن المواطن إلي دوريات المراقبة و البحث عن المفقودين في الصحراء و نجدة جرحى حوادث المرور و حراسة الشواطئ و حماية البيئة و الصحة إلى العمليات الكبرى لحماية الأفراد و الممتلكات أثناء الكوارث الطبيعية التي كان فيها الدرك الوطني حاضرا بقوة.

فأثناء زلزال الأصنام (الشلف) سنة 1980، لعب الدرك الوطني دورا فعالا في تسهيل حركة المرور لتمكين وسائل الإسعاف من الوصول إلى الأماكن المتضررة و ضرب طوقا أمنيا للحفاظ على الممتلكات و تقديم الإسعافات الأولية و المعلومات الضرورية و مد يد المساعدة للسلطات المدنية المسؤولة .

***المرحلة الثالثة (1988 – 2008)**

أما المرحلة الثالثة فقد جاء المرسوم رقم 88 - 19 المؤرخ في 02 مايو 1988 ليعدل التنظيم السابق و هذا إنطلاقا من التجربة الميدانية المكتسبة و إحداث هيئات جديدة و تغيير في التسميات لبعض الهياكل. ففي هذه المرحلة فإن مؤسسة الدرك الوطني عرفت قفزة معتبرة من ناحية الارتفاع الملحوظ للوحدات بمختلف أصنافها و يعود هذا الارتفاع إلى عدة عوامل منها، التحولات الاجتماعية، الاقتصادية و السياسية التي عرفتها بلادنا و تصاعد الجريمة المنظمة و العنف بشتى أنواعه و تزايد الأعمال غير الشرعية و على وجه الخصوص التهريب، تجارة المخدرات و تزوير العملة و كذلك ارتفاع الإجرام الناتج عن البطالة المتزايدة و اكتظاظ سكان المدن و الأرياف مما يخلف اضطرابات اجتماعية مختلفة و تطور شبكة الطرقات و نمو حركة المرور و الحظيرة الوطنية للسيارات و كذا الحالة الأمنية التي تتطلب تواجد الدرك الوطني في الميدان لحماية المواطن و الممتلكات .

فضلا عن ذلك، فإن التطور العام للدرك الوطني يستلزم بالضرورة تطوير بعض هياكله بهدف الإرتقاء إلى المزيد من التحكم و التنسيق و المتابعة و المراقبة .

إن ازدواجية وظائف الدرك الوطني نتيجة لإنتمائه للوحدة العسكرية و صلاحياته كقوة عمومية، تفرض عليه تنظيم و وسائل خاصة¹ .

¹ لمزيد من المعلومات زر الموقع الالكتروني للدرك الوطني الجزائري :

www.mdn.dz/cite-cgn

2- ظهور المرأة الدركية في الجزائر :

في سنة 2002، شهد الدرك الوطني لأول مرة في تاريخه، إلتحاق العنصر النسوي بصفوفه كطالبة ضباط بالمدرسة العليا للدرك الوطني ببيسر إلى جانب هذا فقد قررت قيادة الدرك الوطني، من جهة أخرى، رفع التعداد النسوي و تجنيد أكبر عدد من النساء في صفوف الدرك من فئة الضباط ، وفقا لنفس الشروط المحددة للرجل، حيث سيتلقين تكويننا لمدة 3 سنوات بالمدرسة العليا للدرك الوطني ببيسر ولاية بومرداس .و ستشرع القيادة العامة في استدعاء أصحاب الملفات للالتحاق بمناصبهم بمجرد انتهاء عملية التحقيق . و يصرح اللواء بوسطيلة قائد الدرك الوطني بأنّ العنصر النسوي ساهم في عصرنه جهاز الدرك¹ و أشاد بالمجهودات المبذولة من طرف النساء المنخرطات في سلاح الدرك الوطني، كل واحدة في ميدان تخصصها، وعلى ما أضفتن على الجهاز بفضل عزمتهن و احترافيتهن من أجل رفع التحدي لعصرنه الدرك الوطني، و ضمان أمن الأشخاص و الممتلكات في أحسن الظروف .و أطلق اللواء بوسطيلة في كلمة موجهة إلى المرأة الضابطة ، ضابطة الصف و المستخدمة شبه المدنية للدرك الوطني بحضور إعلاميات و نساء ممثلات للمجتمع المدني و بعض عائلات بعض الدركيين الذين استشهدوا في ميدان الشرف، و ذلك خلال الاحتفال باليوم العالمي للمرأة ، نُظم بمقر القيادة ، وألقاها بالنيابة عنه المقدم عبد الحميد كرود ، رئيس خلية الاتصال على مستوى قيادة الدرك ، اسم " الملائكة الخضر " عليهن ، مطمئنا حسب كلمته " هؤلاء العاملات دوما في الخفاء من أجل المساهمة في تعزيز دولة القانون قد اخترن مهنة نبيلة سيعتزن بها على الدوام . "

مضيفا أنه " بفضل مساعدتهن نساء سلاح الدرك الوطني أصبحت مختلف دوائر المعهد الوطني للأدلة الجنائية و علم الإجرام للدرك الوطني"، مشيرا على وجه الخصوص إلى " دائرة البيولوجيا التي حققت فيها " قفزة نوعية في التحكم في ميدان التحاليل بالحمض النووي . " كما وقع الرئيس " عبد العزيز بوتفليقة " وزير الدفاع و القائد الأعلى للقوات المسلحة على مرسوم رئاسي خاص بترقية الضباط السامين للمؤسسة العسكرية و شكلت الترقيات أكثر من 40 ضابط ساميا من بينهم عميد وعقيد و لواء، حيث تم ترقية 6 الى رتبة عمداء منهم 3 نساء و بهذا يصل عدد العمداء من النساء في المؤسسة العسكرية 4 جنيرالات² و بما أنّ نفس شروط التوظيف في الدرك بالنسبة للرجل و المرأة

سوف نتطرق لأهم هذه الشروط و اهم المدارس التي يتم فيها التدريب و لكن بعد عرض بعض النقاط المهمة حول جهاز الدرك الوطني في الجزائر .

3- مهام الدرك الوطني في الجزائر :

3-1 الأساس القانوني المتضمن انشاء و مهام تنظيم الدرك الوطني :

-الأمر رقم 62-19 المؤرخ في 23 أوت 1962 المتضمن تأسيس سلاح الدرك الوطني لاسيما المادة الثانية منه التي تنص على تنظيم قيادات كيفية حسب الأقاليم الكبرى الإدارية، قوات الدرك الولائية، قوات الدرك الوطني المتقلة و مدارس تكوينية للضباط و صف الضباط.

-بموجب المرسوم رقم 108/73/أع/1 المؤرخ في 06 جوان 1973 المتضمن تنظيم الدرك الوطني خاصة المادة الثانية منه، تم إعادة تنظيم هيكله بإدماج رسميا الدرك الإقليمي و الدرك المتنقل.
-تم تعديل آخر لهذا التنظيم بموجب المرسوم رقم 88-19/ر.ج المؤرخ في 02 مايو 1988 المتضمن مهام و تنظيم الدرك الوطني.

-و بمقتضى المرسوم رقم 91 - 04/ر.ج المؤرخ في 08 يناير 1991 تم إلحاق هيئة حراس الحدود بالدرك الوطني.

3-2 مهام الدرك الوطني

الدرك الوطني يستمد جذوره من التقاليد الإسلامية العربية العريقة، فهو قوة عسكرية و مؤسسة عمومية، مهمته الحفاظ على النظام العام و الأمن العمومي، وموجه خصيصا لمراقبة الأرياف و طرق المواصلات.

بتنظيمه المرن، يساير الدرك الوطني التقسيم الإداري والعسكري للبلاد ويؤدي مهامه عبر كامل تراب الجمهورية، في إطار قانوني.

على غرار باقي مؤسسات الدولة يطمح الدرك الوطني إلى عصرنه إمكانياته وتكوين موارده البشرية ليتسنى له التصدى مستقبلا بكل حزم إلى جميع أشكال الجريمة المنظمة ويكون الدرع الواقى لخدمة الوطن و المواطن.

3-2-1 المهام الدائمة

و هي :

- الدفاع عن الإقليم وحماية الحدود البرية: مراقبة الحدود البرية و مكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود (التهرب - المخدرات - المتاجرة بالأسلحة - الهجرة الغير شرعية...).

3-2-2 المهام الخاصة و فيها :

حماية المؤسسات الكبرى للدولة: المنشأة البترولية، اقامة الدولة، المفاعل النووي بدرارية والنقاط الإستراتيجية.

3-2-3 المهام الإستثنائية

- التشريفات، تأمين المسالك والمحاور عند الزيارات الرأسية.
- مد يد العون لكل موظف مؤهل قانونا خاصة (مصالح الجمارك، مفتشوا الضرائب و مأمورو الجهات القضائية)

- المرافقات، حماية نقل الأموال، بحماية قوافل نقل الأسلحة وحماية نقل الذخيرة والمتفجرات.¹

- دور الدرك الوطني عند زيارة الاجانب :

يعمل بالتنسيق مع المصالح الامنية و الجمركية لمراقبة الحدود و منع دخول الأجانب الذين لا تتوفر فيهم الشروط لذا يجب على قائد الفرقة :

- ❖ تسجيل الأجانب على دفتر المراقبة حسب البلديات .
- ❖ مراقبة و متابعة سلوك و تصرفات الأجانب .
- ❖ مراقبة عمل و تجول الأجانب .
- ❖ تبليغ قرار الطرد و تحرير المحاضر لشأنها .
- ❖ توقيف الأجانب في حالة ارتكاب الجنايات او الجرائم .²

¹روبرتاج : اكتشاف هياكل الجيش الوطني الشعبي ، الجيش : مجلة شهرية للجيش الوطني الشعبي ، المنشورات العسكرية ، عدد 589 ، أوت 2012 ، ص 19 .

²عبد الحميد حيمر: شروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها ، المشعل : (مجلة اعلامية و ثقافية تصدر عن ضباط الصف للدرك الوطني بسطيف) ، العدد 9 ، نوفمبر 2011 ، ص 14 .

الدرك الوطني مؤسسة جمهورية في خدمة المواطن مكلفة بتطبيق قوانين الجمهورية ، و باعتبارها اداة جوارية في خدمة المواطن ... تتنوع نشاطاته بين مهام الشرطة الادارية و العسكرية و القضائية على كامل التراب الوطني ، سواء في الأرياف أو المناطق الشبه حضارية و التجمعات السكانية الكبرى ، فهو يحارب في مجال الشرطة القضائية ، الإجرام و الإجراء المنظم ، و ذلك باستعمال وسائل تحريات الشرطة العلمية و التقنية و خبرة الادلة الجنائية .

4-2-3 المهام العادية

و تشمل تنفيذ الشرطات: الإدارية، القضائية، الشرطة العسكرية العامة والشرطة القضائية العسكرية التعبئة ومهام الدفاع الوطني. و سنتطرق اليها بالتفصيل .

أ- الشرطة العلمية و التقنية و أهميتها :

اختلفت التعريفات التي أطلقت على الشرطة العلمية و التقنية بمميزاتها و خصائصها، فهناك تعريفات تركز على طبيعة و وسائل أعمال هذه الهيئة و أخرى تركز على تركيبها البشرية و الملاحظ أن هناك فرق بين نوعي الشرطة العلمية ، و التقنية فتطلق تسمية الشرطة العلمية و التقنية بالاعتماد على العنصر البشري، على فريق العمل المتخصص الذي يتكون من خبراء مدنيين و غير مدنيين (شرطة و درك) يعملون كل حسب تخصصه سواء على مسرح الجريمة أو في المخابر .

أولا: الفرق بين الشرطة العلمية و الشرطة التقنية :

إذا كانت الشرطة العلمية و التقنية كجهاز متكامل يساهم في إظهار الحقيقة إلا أن هناك من يميز بين الشرطة العلمية و الشرطة التقنية على أساس نطاق و حدود عمل كل منهما، فالشرطة التقنية هي مجموعة الأعمال التقنية المتبعة لمعاينة الجريم، و يتحدد نطاق عملها بمسرح الجريمة و الذي يتجسد في بحث و جمع الآثار المادية بهدف استغلالها لاحقا، أما الشرطة العلمية فهي مجموعة الأعمال اللاحقة لأعمال الشرطة التقنية و المتمثلة في تطبيق مختلف التقنيات العلمية لدراسة الآثار المادية التي تم جمعها من مسرح الجريمة بهدف تحديد هوية مرتكب الجريمة.

غير أن رغم هذا التمييز بين الشرطة العلمية و التقنية فإن سمة التكامل تجمع بينهما، لأن عمل الثانية يشكل قاعدة لعمل الأولى، و عمل الأولى يكمل عمل الثانية، و عليه يقع على الشرطة التقنية أن تقوم بمهامها على أكمل وجه لكي تسمح للشرطة العلمية استكمال مهامها بجدية و صرامة، لأن نتائج أعمالها

قد تتحول إلى عنصر إثبات (إدانة أو براءة)، فنجاح عمل الشرطة العلمية إذن يتوقف على مدى فعالية نتائج أعمال الشرطة التقنية، و من ثم يمكن القول أنه لا وجود لشرطة علمية فعالة إن لم توجد شرطة تقنية ذات نوعية.

ثانيا: تشكيل جهاز الشرطة العلمية و التقنية

تتشكل الشرطة العلمية و التقنية من ثلاث فئات هي رجال الشرطة، الدرك، الخبراء و الإداريين.

• فئة الشرطة و الدرك :

تتكون فئة الشرطة التابعة للمديرية الفرعية للشرطة العلمية و التقنية من محافظي الشرطة، ضباط الشرطة و كذا أعوانهم، الذين يمارسون أصلا مهام الشرطة ثم يلتحقون بالأقسام المتخصصة التابعة للمخبر، تتولى هذه الفئة تقديم المساعدة لضباط الشرطة القضائية، و كذلك الهيئات القضائية تجسيدا لمبدأ احترام التخصص تهتم هذه الفئة أصلا بعمليات البحث و التحري، بينما تترك الأعمال الفنية لأصحاب الخبرة، إلا أن هذا لا يمنع من أن بعض هذه الأعمال الفنية تتولاها الشرطة كالبلاستيك الوثائق....

أما بالنسبة لرجال الدرك الوطني فهم يمارسون مهام الشرطة العلمية و التقنية في إطار المعهد الوطني للأدلة الجنائية و علم الاجرام للدرك الوطني الذي أنشئ بمقتضى المرسوم الرئاسي 04-183 المؤرخ في 26 يونيو 2004، و هذا استجابة لحاجيات فرق البحث، بحيث يعمل هذا المعهد كمخبر وطني للشرطة العلمية و التقنية و كوحدة وطنية للبحث و التحقيق الجنائيين و يتم توظيف مستخدمي هذا المعهد أصلا من سلك الدرك إلى جانب التقنيين برتبة مهندسينو تقنيين سامينو يعمل هؤلاء بطلب من الضبطية القضائية و الهيئات القضائية.

و في هذا الصدد و لمواجهة الجريمة بكل أنواعها، و تماشيا مع الطابع العلمي للبحث و التحقيق الجنائيين، أنشأت مدرسة الشرطة القضائية للدرك الوطني و هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تهدف إلى توفير التكوين المتخصص في مجالات علمية مختلفة لرجال الدرك و توفر أيضا هذه المدرسة تكوينا متخصصا في التعرف على الآثار و الأدلة العلمية من خلال أجهزة علمية كالمحطة الرقمية لإدخال بصمات الأصابع إضافة إلى التكوين في جرائم الاعلام الآلي و الأنترنت و كذلك في تقنيات مسرح الجريمة و غيرها.

• فئة الخبراء :

تتشكل المخابر إلى جانب الشرطة، من متخصصين و خبراء من مستوى عالي و كذلك باحثين في مختلف التخصصات العلمية، كما تشمل هذه الفئة مختصين برتبة مهندسي دولة من خريجي الجامعات من مختلف الفروع العلمية كالكيمياء، البيولوجية، الاعلام الآلي، الإلكترونيك...¹ هذا و إن انضمام هذه الكفاءات العالية إلى الفئات التي اكتسبت الخبرة في الشرطة العلمية و التقنية مما يضمن نوعية الأعمال الفنية و فعالية الأبحاث و التحقيقات الجنائية.

و تعمل هذه الفئة في مختلف الأقسام العلمية و التقنية التابعة لمخابر الشرطة العلمية و التقنية، لتحديد هوية مرتكب الجريمة من خلال عمليات الفحص و التحليل.

• فئة الإداريين :

تتولى هذه الفئة مهمة تسيير المخبر إداريا بالسهر على تطبيق القانون و النظام المعمول به مع ضمان توفير النظام و الأمن للعاملين به، كما تعمل على توفير كل حاجات المخبر من تجهيزات و معدات و توظيف المستخدمين إلى جانب ذلك تعمل على ضمان تسيير الموارد البشرية و المادية، بهدف تحقيق السير الأفضل للأبحاث و التحقيقات الجنائية، ليس على المستوى الداخلي فحسب، بل على الصعيد الدولي أيضا في إطار التعاون الدولي لمكافحة الجريمة.

• المخابر التابعة للأمن الوطني :

في إطار التسلسل التنظيمي للمديرية العامة للأمن الوطني تحت وصاية وزارة الداخلية و الهيئات المحلية ، توجد مديرية الشرطة القضائية، و ضمن هذه المديرية توجد مديرية فرعية للشرطة العلمية و التقنية، تطبيقا للمادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 92-72 المؤرخ في 31 ديسمبر 1992 م و المتضمن مهام المديرية العامة للأمن الوطني و تنظيمها.

و من المهام الاساسية الموكلة لهذه الهيئة - المديرية الفرعية للشرطة العلمية و التقنية -، التنسيق بين جميع المصالح التابعة لها و العمل على تطويرها و عصرنتها سواء فيما يتعلق بالعاملين بها و تكوينهم، أو فيما يخص التجهيزات و المعدات.

¹-دليل الشرطة العلمية و التقنية ، صادر عن المديرية الفرعية للشرطة العلمية و التقنية. ص 5.

و استنادا للهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للشرطة العلمية و التقنية، فإن هذه الأخيرة تتضمن مخابر للشرطة العلمية (المركزية و الجهوية)، و مصلحة تحقيق الشخصية إلى جانب المصالح الأخرى، يضاف إلى هذه المخابر المخبر الوطني التابع للتحقيق الجنائي.

• المخابر التابعة للمديرية الفرعية للشرطة العلمية و التقنية.

يعمل تحت اشراف المديرية الفرعية للشرطة العلمية و التقنية مجموعة مصالح تهدف جميعها للحصول على الدليل المادي، هذه المصالح هي المخبر المركزي و المخبرين و المخبرين الجهويين بكل من قسنطينة و وهران، و المصلحة المركزية لتحقيق الشخصية.

✓ المخبر المركزي :

يهدف المخبر من خلال المهام الموكلة إليه، التصدي للجريمة العامة و المنظمة بطرق و أساليب علمية قائمة على خبرة المختصين و فعالية التجهيزات المستعان بها.

✓ المخابر الجهوية :

في إطار فعالية نشاطات الشرطة العلمية و التقنية و لامركزيتها، أنشأت الجزائر مخبرين جهويين بكل من قسنطينة و وهران¹، و يتمتعان - المخبران الجهويان - بنفس صلاحيات المخبر المركزي، بإجراء التحاليل و الفحوصات للآثار المادية التي يتم جمعها من مسرح الجريمة و تعتمد على نفس الأساليب التي يعمل بها المخبر المركزي، و ذلك بناء على طلب من الجهات المؤهلة، و عليه فإن هذه المخابر مجهزة هي الأخرى بأحدث العتاد و التجهيزات التقنية، كما تعتمد على طاقم بشري متخصص في مختلف المجالات العلمية و التقنية.

• المصلحة المركزية لتحقيق الشخصية :

إن مخابر الشرطة العلمية بتشكيلتها البشرية، هي مصالح فنية تابعة للأمن الوطني أو الدرك الوطني، تقوم بأداء المهام الفنية المتمثلة في تفسير الجوانب الفنية و العلمية للمسائل القضائية. و لما كانت المهمة المنوطة بهذه المخابر، مساعدة العدالة في تفسير و تحليل العناصر الفنية التي يتوقف عليها حل المسائل القضائية، فإن تنظيمها و تشكيلها يغلب عليها الطابع الفنيو

¹- نفس المرجع ، ص 13.

لاستظهار هذه الخاصية الفنية لمخابر الشرطة العلمية، نتعرض لتنظيمها الهيكلي و لتنظيمها البشري.

• التنظيم الهيكلي لمخابر الشرطة العلمية و التقنية :

يساهم خبراء الشرطة العلمية و التقنية في إقامة الدليل في الدعوى العمومية، عن طريق استنطاق المادّة، و بعبارة أخرى، عن طريق إخضاع كل الآثار التي يتم جمعها من مسرح الجريمة للدراسة و التحليل بأساليب علمية تسمح بتحديد هويتها المادية.

✓ القسم العلمي لمخابر الشرطة العلمية و التقنية :

يقوم القسم العلمي لمخابر الشرطة العلمية على استغلال النظريات العلمية، و يتجسد ذلك في احتواء هذا القسم على فروع متعددة استنادا إلى اختلاف المسائل التي يتولى تحليلها و فحصها، و تتمثل هذه الفروع في البيولوجية، الكيمياء الشرعية، علم السموم، المتفجرات و الحرائق، مراقبة النوعية الغذائية و الطب الشرعي، و سنحاول فيما يلي التعرض لمهام كل فرع فيما يتعلق بتفسير و تحليل الآثار المادية للوقائع الاجرامية.

✓ علاقة الشرطة العلمية و التقنية بالقضاء :

بمرور الزمن يزداد التقدم العلمي ازدهارا، و يزداد بالمقابل تنوع الجرائم و تنوع أساليب ارتكابها، مما يجعل الكشف عنها أمرا صعبا على القضاء، هذا ما يستدعي تدخل العلم بمختلف فروعه و مجالاته في ميدان القضاء، فالأساليب الحديثة في ارتكاب الجريمة إذن هي التي دفعت إلى قيام هذه العلاقة بين القضاء و الشرطة العلمية و التقنية.

✓ الوظيفة القضائية للشرطة (الشرطة القضائية) :

إن الشرطة في بداية نشأتها عند المسلمين كان من مهامها مساعدة القضاء في إثبات الجرائم و تنفيذ الأحكام، ثم اتسعت هذه المهام مع مرور الزمن، حيث استقبل والي الشرطة أولا بالنظر في بعض الجرائم التي تتطلب عقوبات فورية.

و ينبغي التذكير في هذا المقام بأن نظر صاحب الشرطة أو والي الشرطة ليس قاصرا على دعاوي المتهم و الجرائم فقط، بل يشمل دعاوي غير التهم أيضا و كالدعاوي المتعلقة بعقوبة البيع، أو القرض أو الرهن، أو الضمان، أو الصداق، أو دية الخطأ، أو غير ذلك مما يسمى في وقتنا الحاضر بالدعاوي المدنية¹.

فإذا رأينا العهد الأموي نجد أن الشرطة كانت آلة تنفيذ فقط و لم يكن لصاحب الشرطة فيما نعلم أن يوقع حدا إلا بأمر الخليفة أو الأمير و لا يتحرك حركة إلا بإذنه و رأيه، فلما جاء العهد العباسي أخذت اختصاصات الشرطة تتعاظم، حتى أعطي صاحبها حق القضاء في الجرائم و إيقاع العقوبات، و لذلك كانت وظيفة الشرطة بسبب الناحية القضائية معدودة من المناصب الدينية².

أما في الجانب القانوني فليس هناك اتفاق حول المصطلح فعبارات الشرطة القضائية، الضبط القضائي، الضبطية القضائية، مرحلة جمع الاستدلالات، الضبطية العدلية، هي مسميات مختلفة يستعملها المشرعون العرب في التشريعات الجنائية لمسمى واحد سماه المشرع الجزائري بالشرطة القضائية في مقابل المصطلح الفرنسي Police Judiciaires و يعني به المرحلة التحضيرية التي تعقب ارتكاب الجريمة و تنتهي بتحريك الدعوى العمومية³.

و تطلق عبارة الشرطة القضائية أحيانا على أعضائها و أحيانا على المهام التي يقومون بها خلال هذه المرحلة و عموما فإن هذا المصطلح يطلق على كل القواعد القانونية التي تنظم سلك ضباط و أعوان الشرطة القضائية و أعمالهم خلال مرحلة التحريات الأولية.

✓ تعداد أعضاء الشرطة القضائية :

تشمل لفظة أعضاء الشرطة القضائية أعضاء ثلاثة حددهم قانون الإجراءات الجزائية على سبيل الحصر و هم : ضباط الشرطة القضائية أو مأمور الضبط القضائي و أعوان الشرطة القضائية (أعوان الضبط القضائي)، و الموظفون المكلفون ببعض مهام الشرطة القضائية و نلاحظ أن المشرع الجزائري

1- نمر بن محمد الحميدان، ولاية الشرطة في الإسلام دراسة فقهية تطبيقية دار عالم الكتب، الإسكندرية، مصر، ط2، 1994، ص 12.

2- عارف عبد الغني : تنظيم الاستخبارات عند العرب و المسلمين، دار الهدى عين مليلة، الجزائر : ط1، 1991، ص 261.

3- أحمد غاي: الوجيز في تنظيم و مهام الشرطة القضائية، دار هومة، الجزائر، ط1، 2005، ص 25.

استعمل مصطلح (الشرطة القضائية)¹ و مصطلح الضبط القضائي² و حبذا لو التزم المشروع بمصطلح واحد.

أولا : ضباط الشرطة القضائية.

و عددهم سبعة نصت عليهم المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائئية : "يتصف بصفة ضابط الشرطة القضائية.

- ❖ رؤساء المجالس الشعبية البلدية.
- ❖ ضباط الدرك الوطني.
- ❖ محافظو الشرطة.
- ❖ ضباط الشرطة.
- ❖ ذوو الرتب في الدرك و رجال الدرك (أي ضباط الصف من رتبة رقيب و رقيب أول، مساعد و مساعد أول)، الذين أمضوا في سلك الدرك ثلاثة سنوات على الأقل و الذين تم تعيينهم بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل و وزير الدفاع الوطني بعد موافقة لجنة خاصة.
- ❖ مفتشو الأمن الوطني الذين قضوا في خدمتهم بهذه الصفة ثلاثة سنوات على الأقل و عينوا بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل و وزير الداخلية و الجماعات المحلية بعد موافقة لجنة خاصة³.
- ❖ ضباط و ضباط الصف التابعين للأمن العسكري الذين تم تعيينهم خصيصا بموجب قرار مشترك صادر عن وزير الدفاع الوطني و وزير العدل.

¹- أنظر المادة 14 و 15 من قانون الإجراءات الجزائئية.

²- أنظر المادة 19 و 20 من قانون الإجراءات الجزائئية.

³- نظم المرسوم رقم 66 – 107 المؤرخ في 08 جوان 1966 اللجنة الخاصة التي تنظم ممثلا عن وزير العدل رئيسا و عضوية ممثلي وزير الداخلية و وزير الدفاع الوطني – و هي اللجنة التي تشرف على الامتحان النهائي لتربص ضباط الشرطة القضائية.

ثانيا : أعوان الشرطة القضائية.

حددتهم المادة 19 من قانون الاجراءات الجزائية المعدلة بالقانون 95-10 المؤرخ في 25 فبراير 1995 يعد من أعوان الضبط القضائي موظفو مصالح الشرطة و ذوو الرتب في الدرك الوطني و رجال الدرك و مستخدمو مصالح الأمن العسكري الذين ليست لهم صفة ضباط الشرطة القضائية.

و تتلخص مهام أعوان الشرطة القضائية في مساعدة ضباط الشرطة القضائية في أداء مهامهم كالقيام بالأعمال المادية من تصوير و رقن و اعتراف و يعينون الجرائم المقررة في قانون العقوبات ممثلين في ذلك لأوامر ضباط الشرطة القضائية و أوامر رؤسائهم و تنفيذ المهام المحددة لهم في الأنظمة المعمول بها في الهيئة التي ينتمون إليها.

و من المهام الأساسية التي يقومون بها مهمة الاستعلامات المتعلقة بمختلف الجرائم و كل الجرائم المخلة بالقانون بغرض الكشف مرتكبي تلك الافعال و القبض عليهم و تقديمهم أمام الجهات القضائية المختصة و تحرير محاضر و ارسالها لتلك الجهات طبقا للنصوص التشريعية التنظيمية المعمول بها.

و لقد حدد المشرع في قانون الاجراءات الجزائية المهام التي يمارسها هؤلاء الموظفون مراعيًا جملة من الشكليات الرامية للمحافظة على حقوق المشتبه فيهم و حرياتهم إخضاع أعمالهم لإدارة وكيل الجمهورية و إشراف النائب العام و مراقبة غرفة الاتهام باعتبار أن السلطة القضائية هي الحامي للحقوق و الحريات.

4- قيادات الدرك الوطني الجزائري و تنظيمها :

1-4 قيادات الدرك الوطني الجزائري :

1-1-4 قيادة وحدات حراس الحدود:

تتشكل قيادة وحدات حراس الحدود من قيادة مركزية و دوائر جهوية، ملحقة بالقيادات الجهوية ومجموعات لحراس الحدود تتمفصل إلى سرايا و فصائل ومراكز حدودية. تناط بها مهام حماية ومراقبة الحدود البرية، بالإضافة إلى معاينة جرائم التهريب، المخدرات و الهجرة غير الشرعية.

2-1-4 المعهد الوطني لعلم الاجرام و الأدلة الجنائية :

يعد المعهد الوطني للأدلة الجنائية و علم الإجرام مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تم إنشائه بمرسوم رئاسي رقم 04-183 بتاريخ : 26 جوان 2004، وهو يشكل كذلك أداة مستلزمة من الخبرات التطبيقية و التحاليل الحديثة والمدعومة بالتكنولوجيات المناسبة و سنعرف هذا المعهد أكثر في دراستنا الميدانية .

3-1-4 مركز البحث و التطوير: يعد هذا المركز من أهم أقطاب البحث العلمي في الدرك الوطني،

وهو مؤسسة علمية تصب في تأدية المهام المنوطة بالوحدات.

4-1-4 المركز الوطني للتنسيق المروري: مهمة هذا المركز هو متابعة كل الامور المتعلقة بحالة

الطروقات، الحركية المروري، حالة شبكات الطرقات وتأمينها.

5-1-4 الشبكة الموحدة للإعلام والاتصال (الرونيثال): تسمح الشبكة الموحدة للإعلام و الإتصال

(رونيثال) بربط جميع وحدات الدرك الوطني ، مع ضمان تبادل المعلومات بمختلف صيغها ، الصورة ، الصوت والمعطيات.

2-4 تنظيم الدرك الوطني

1-2-4 الوحدات الإقليمية: و تشمل :

- الفرق الإقليمية (فصائل وفرق الأبحاث/سرايا أمن الطرقات /فصائل الأمن والتدخل)

- الكتائب الإقليمية : (الفرق الإقليمية/ فرق أمن الطرقات)

2-2-4 الفرق المتخصصة: و تشمل :

- البيئة - الأحداث-حماية الاثار - السكة الحديدية- الجوية - البحرية

- الوحدات الخاصة:و تشملوحدات التدخل -التشكيلات الجوية- المفرزة الخاصة للتدخل

5- مؤسسات التكوين و التدريب في الدرك الوطني الجزائري :

- المدرسة العليا للضباط بيسر .
- مدرسة ضباط الصف للدرك الوطني بسيدي بلعباس .
- المدرسة التطبيقية لضباط الصف بسطيف .
- المدرسة الوطنية للشرطة القضائية بزرالدة (عملياتيةإبتداء من مارس 2008).
- مدرسة الدرك الوطني بمداور وش (ولاية سوق أهراس).
- مدرسة ضباط الصف بمليانة .
- مركز متخصص لتكوين الدراجين الناريين ببينام .
- مركز متخصص لتكاثر والتكوين السينوتقني/د.وبباينام .
- مراكز التدريب للدرك الوطني بجنين بورزق ، تقرت ،حمام الدباغ ،عين مليلة .

و مثالا عن ذلك التكوين بمدرسة ضباط الصف للدرك الوطني بسطيف يهدف أساسا إلى استكمال حلقة تكوين الطالب الدركي الذي قدّم إليها من الحياة المدنية ، بعد تلقي تدريب قاعدي بكل من مدرسة الدرك الوطني بمداوروش أو مليانة ، و تكوينا عسكريا نظريا و تطبيقيا ، اشتمل على معارف و تقنيات تؤهله لأداء مهامه على اكمل وجه ، و عقب فترة تكوينهم بالمرحلة الثانية ليتحصل على الشهادة العسكرية المهنية درجة 2 اقليمي ، هذه الشهادة تسمح لهم بأداء مهامهم كأعوان شرطة قضائية و عون قوة عمومية و ذلك بتبقيّ هذا الدركي معارف في شتى اللغات الإعلام الآلي ، الاسعافات الأولية و سياقة العربات ، و ذلك في هياكل بيداغوجية و تقنية عصرية لضمان تكوين عالي المستوى للدركيين .

و في نفس السياق إنّ استراتيجية التطور في جهاز الدرك الوطني تعتمد في ركائزها على تطوير قدرات الفرد المجنّد الجديد ليكون دركيا متكاملا ، و عليه فهي تقوم بانتقاء الشاب الصالح ذو مستوى تعليمي ملائم ، معافى بدنيا ، معتدل أخلاقيا و نفسيا ، ليصبح دركي رقيب له صلاحية قيادة حضيرة ، و على دراية كاملة بالقيم الأخلاقية التي تتجلى في البحث عن الإجرام في ظل احترام الحريات تتجلى في البحث عن الإجرام في إطار الشرعية القانونية ، و ذلك باكتسابه المهارة التي تؤهله إلى التفاهم مع كافة شرائح المجتمع و القدرة على التعامل مع المتغيرات الاجتماعية المختلفة التي تسمح له بمعالجة المشكلات و

الأزمات و إمكانية التكيف مع النظام التكيف مع النظام الجديد ، خاصة و قد تمّ إدخال اللغات الأجنبية التي حتمت الظروف و المتغيرات تلقينها للدركي .

إنّ الهدف المحدد بلوغه ، يرتكز على التكوين الجيد وفق التقنيات الحديثة و بناء الفرد الدركي من خلال نزع بعض السلوكات المعينة لديه ، و تلقينه سلوكات جديدة ، و تشكيل شخصية ذات قيم عالية كالتضحية ، خدمة المجتمع و غيرها ، و هذا من خلال رفع التحدي و غرس فيه روح الجماعة و روح المبادرة و هي من أسس و استراتيجية الدرك الوطني .

إنّ الدرك الوطني الحامل لشعار (أمة / واجب / وفاء) يستمد قوته من شباب أمته حيث يعد الذخر لصفوفه و يعتبر المورد البشري من أهم مقوماته وفقا لبرنامج مناهج متطورة و مدعمة بالتكنولوجيات الحديثة لاسيما في مجال التكوين ، للوصول بدركي المستقبل الى أعلى المستويات و تزويده بالزاد العلمي ، النظري و التطبيقي قصد تمكينه من مسايرة تطور الجريمة¹.

¹عبد الحميد حيمر: دور المدرسة في بلورة شاب جزائري غلى دركي محقق ، المشعل: (مجلة اعلامية و ثقافية تصدر عن ضباط الصف للدرك الوطني بسطيف) ، الجزائر ، العدد 10 / فيفري 2013 ، ص 14 .

6- شروط التوظيف و التجنيد في الدرك الوطني الجزائري

1-6 تجنيد ضباط صف للعمل بصفة أعوان أمن الطرقات، اختصاص درجات نارية

إن الدرك الوطني يجند لفائدة وحداته المختصة في أمن الطرقات مواطنين شباب يوجهون بعد تكوينهم كضباط صف للعمل بصفة أعوان أمن الطرقات، اختصاص درجات نارية.

✓ شروط التجنيد:

-السن أقل من 23 سنة عند تاريخ التجنيد.

- القامة 1.70 متر فما فوق (ذكور) و 1.60 متر فما فوق (إناث)

-حاصلين على شهادة البكالوريا.

-العزوبة.

-ذوي لياقة بدنية جيدة.

✓ تكوين الملف الإداري:

ثلاث (03) نسخ طلب خطي *

ثلاث (03) نسخ لشهادة ميلاد أصلية *

ثلاث (03) نسخ لشهادة العزوبة *

شهادة الجنسية أصلية (02) نسختين *

مستخرج السوابق العدالية (02) نسختين *

ثلاث (03) نسخ من المؤهل العلمي *

ثمان (08) صور شمسية.

*يصادق عليها على مستوى البلدية.

6-2 ضابط صف متعاقد (تكوين أساسي)

التجنيد مفتوح للمتشحين الحائزين على شهادة البكالوريا بالإضافة الى الشروط السابقة و الملف الاداري السابق .

-المؤهلات العلمية : شهادة البكالوريا فما فوق.

6-3 ضباط (تكوين أساسي)

نفس الملف الاداري السابق و نفس الشروط .

✓ **مدة التكوين:** ثلاث سنوات:

- سنة واحدة للتكوين العسكري القاعدي بالأكاديمية العسكري لمختلف الأسلحة بشرشال
- سنتان تكوين تخصصي ب: المدرسة العليا للدرك الوطني بيسر - بومرداس.

✓ **شروط التجنيد:**

- السن من 18 إلى 22 سنة بالنسبة للحائزين على شهادة ليسانس نظام جديد. (LMD)
- السن من 18 إلى 23 سنة بالنسبة للحائزين على شهادة ليسانس نظام عادي.

6-4 دركي عون:

التجنيد مفتوح للمتشحين الحائزين على مستوى ثانوي و بالإضافة إلى الملف الإداري السابق .

✓ **مدة التكوين:**

سنة أشهر.

✓ **شروط التجنيد**

- السن من 18 إلى 23 سنة
- القامة 1.70 متر فما فوق¹

✚ خلاصة الفصل :

عمل المرأة في ميدان الدرك حديث في الجزائر ، فقد أدمجت المرأة و ذات المستوى التعليمي العالي فقط في هذا القطاع في سنة 2002 و تمّ حرصت الدولة على رفع التعداد النسوي و تجنيد أكبر عدد من النساء في صفوف الدرك من فئة الضباط ، وفقا لنفس الشروط المحددة للرجل، حيث يتلقين تكوين المدة 3 سنوات بالمدرسة العليا للدرك الوطني ببيسر ولاية بومرداس ، و قد حرصت الدولة على عمل هؤلاء العاملات دوما في الخفاء من أجل المساهمة في تعزيز القانون و حسب قائد " قيادة الدرك الوطني " عبد الرحمان كرود ، فهو يعتقد أنّ هؤلاء الدركيات اخترن مهنة نبيلة سيعتزن بها على الدوام . "مضيفا أنه "بفضل مساعدتهن تأسست مختلف دوائر المعهد الوطني للأدلة الجنائية و علم الإجرام للدرك الوطني " مشيرا على وجه الخصوص إلى " دائرة البيولوجيا التي حققت فيها " قفزة نوعية في التحكم في ميدان التحاليل بالحمض النووي." و على حسب كتابات الصحف و المجلات فالمرأة استطاعت أن تثبت جدارتها في الميدان ، و استطاعت أن تتحدى كل التدريبات الصعبة في مدارس التكوين الخاصة مثلها مثل الرجل ، و السؤال المطروح : هل حقًا مهنة الدركية مناسبة للمرأة ؟ و كيف هي وضعيتها في واقعها المعاش في المهنة ؟ هذا ما ستجيبه علينا الدركيات شخصيا في الفصل الموالي من خلال دراستنا الميدانية .

الفصل التاسع : الدراسة الميدانية

• تمهيد

- I- مجالات الدراسة الميدانية و تقنيات جمع البيانات
- II- تحليل بيانات الاستمارة
- III- عرض نتائج البيانات
- IV- النتائج العامة

تمهيد :

بعد أن قمنا في الفصول السابقة بعرض مفصل حول مفاهيم الدراسة الأساسية و أهم الدراسات التي تناولت عمل المرأة بصفة عامة و عمل المرأة الأمنية بصفة خاصة في الجزائر و كذلك أهم المدارس السوسولوجية الكبرى التي تناولت موضوع " التنظيم المهني " ، قلنا أنّ موضوع " مهنة المرأة الدركية " لم ينل اهتمام الباحثين الجزائريين و في جميع التخصصات ، و بينا كيف يمكن لهذا الموضوع أن يفتك لصالح علم الاجتماع المهن و خاصة في المدرسة التفاعلية و السوسولوجيا الحديثة ، أين يتم التركيز على الفروقات الداخلية للمهنة فلكل قطاع هوية تميّزه عن الآخر ، و من هنا اخترنا الدرك كقطاع في الجهاز الأمني ، و المرأة الدركية كقطاع في مهنة الدرك ، و سنحاول من خلال هذا الفصل إبراز الآلية التي تبنى بها و باستمرار مهنة المرأة الدركية و أهم العناصر التي تتدخل في بنائها و ذلك بالكشف عن النواة الصلبة التي تجعل كل النساء الأمنيات باختلاف تخصصهن كتلة واحدة من جهة ما يجعلهن يفرضن وجودهن داخل المهنة و خارجها .

1- مجالات الدراسة الميدانية و تقنيات جمع البيانات:

1- مجالات الدراسة الميدانية :

1-1 المجال المكاني:

قمنا باجراء دراستنا الميدانية في قيادة الدرك الوطني ب " عين بنيان " و المعهد الوطني للأدلة الجنائية و علم الاجرام ب " بوشاوي " اللتان ينتميان لدائرة الشراكة و سوف نتعرف على كلاهما حسب ما تحصلنا عليه من معلومات كما يلي :

1-1-1 قيادة الدرك الوطني بعين بنيان:

تقع " قيادة الدرك الوطني " في عين بنيان بالجزائر العاصمة، تأسست سنة 1999 ، مساحتها تقدر ب 5 هكتار يحدها شمالا : بلدية الكثبان ، شرقا :بلدية الشراكة ، غربا طريق الكثبان ، جنوبا : مديرية نافطال العاصمة.

2-1-1 المعهد الوطني للأدلة الجنائية و علم الإجرام ببوشاوي :

المعهد الوطني للأدلة الجنائية وعلم الإجرام ببوشاوي الجزائر العاصمة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تحت الوصاية المباشرة لوزير الدفاع الوطني مكلفة بالمهام التالية:

- إجراء الخبرات والفحوص العلمية في إطار التحريات الأولية والتحقيقات القضائية وهذا بغرض إقامة الأدلة التي تسمح بالتعرف على مرتكبي الجنايات والجرح.
- ضمان المساعدة العلمية أثناء القيام بالتحريات المعقدة باستخدام مناهج الشرطة العلمية .
- المشاركة في الدراسات والتحليل المتعلقة بالوقاية والتقليل من كل أشكال الإجرام.
- تصميم وانجاز بنوك المعطيات.
- المشاركة في تحديد سياسة جنائية مثلى لمكافحة الإجرام.
- المبادرة و إجراء بحوث متعلقة بالإجرام باللجوء إلى التكنولوجيات الدقيقة.
- العمل على ترقية البحوث التطبيقية وأساليب التحريات التي أثبتت فعاليتها في ميادين علمي الإجرام والأدلة الجنائية على الصعيدين الوطني والدولي.
- المساهمة في تنظيم دورات الإتقان والتكوين ما بعد التدرج في تخصص العلوم الجنائية.

وفيه العديد من الاختصاصات المتنوعة لهدف واحد هو كشف خيوط الجريمة و لتأدية مهامه على أكمل وجه فان المعهد الوطني للأدلة الجنائية وعلم الإجرام يحتوي على العديد من الأقسام والمصالح المختصة نذكر منها:

- **مصلحة البصمات:** يتم على مستوى هذه المصلحة مقارنة البصمات للتعرف على الجثث وتجدر الإشارة إلى أن الدرك الجزائري مجهز بأنظمة التعرف الآلي على البصمات.
- **مصلحة الوثائق:** في هذه المصلحة يتم التأكد من صحة الوثائق والإمضاءات والتحقق من النقود وكذلك التأكد من صحة الوثائق السرية.
- **مصلحة الإعلام الآلي:** على مستوى هذه المصلحة يتم رصد و مراقبة وتتبع عمليات الاختراق والقرصنة المعلوماتية وكذا اكتشاف المعلومات المسروقة وتفكيك البرامج المعلوماتية.
- **مصلحة البيئة:** تشرف هذه المصلحة على عمليات البحث في أسباب تلوث المياه والتربة وكذا الكشف عن المواد السامة المتواجدة في المحيط أو أماكن العمل .
- **قسم التحليل الدقيق:** على مستوى هذا القسم المجهز بأحدث الوسائل يتم إجراء عمليات المسح الالكتروني و تحاليل المقارنة للشعر والألياف وغيرها من الأمور الدقيقة التي يتم العثور عليها على مستوى مسرح الجريمة بواسطة جهاز " الميكروسكوب الالكتروني".
- **قسم السيارات:** يتم على مستوى هذا القسم التعرف على السيارات المسروقة وتتبع عملية تغيير وتحريف الأرقام الخاصة بالسيارات المسروقة. إضافة إلى هذه الأقسام والمصالح هناك قسم الحرائق و الانفجارات, قسم الطب الشرعي, قسم علم الإنسان وعلم الأسنان الشرعيين, قسم علم البواعث المؤدية للموت, قسم الإدارة, مصلحة البيولوجيا الشرعية, مصلحة علم الإدمان, مصلحة بصمة الإصبع, مصلحة الإشارة مصلحة الإلكترونيك, مصلحة الصورة والصوت. وهكذا ويجمعه للكفاءات والمعدات والوسائل التكنولوجية المتطورة

و في محيط مكيف يعتبر المعهد الوطني للأدلة الجنائية وعلم الإجرام اهم قلاع مكافحة الجريمة وتتبعها على مستوى الجزائر.*

1-2 المجال الزمني و البشري :

قمنا بإجراء دراستنا الميدانية في قيادة الدرك الوطني على ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى : تمت المقابلة الأولى يوم الثلاثاء 14 أفريل 2015 مع قائد الدرك الوطني "

كروود.عبد الرحمان" على الساعة 14. 15 زوالا في قيادة الدرك الوطني بعين بنيان ،محملين باستمارة البحث و أملين قبوله إجراء دراستنا الميدانية في مؤسسة الدرك ، و بعد الشرح المفصل للموضوع أكد لنا عدم إجابة العينات على الأسئلة التي تراها داخلة في أسرار المهنة .

المرحلة الثانية :

تلقينا اتصالا هاتفيا من أحد المسؤولين * من مصلحة الاتصال و التوجيه * مؤكداين قبولهم لإجراء دراستنا الميدانية في حالة اقتضار الدراسة على المرأة الدركية دون الشرطة و دون إجراء مقارنة بينهما مع تعديل بعض الأسئلة ، في نفس الفترة رفضت دراستنا الميدانية للشرطة من قبل المديرية العامة للأمن الوطني فأصبحت الظروف الميدانية و صعوبات البحث الميداني هي من غيرت موضوعنا العلمي و حتمت علينا دراسة مهنة الدركية فقط دون الشرطة .

المرحلة الثالثة:

تم التوجه لقيادة الدرك و الحصول على 35 استمارة .

2- تقنيات و أدوات جمع البيانات

إن ما يقرب الباحث نحو الموضوعية و ما يوسع أفاق تفكيره، يكون من خلال دراسته للمبحوث و النظريات الاجتماعية و بقية المعارف الإنسانية، ونظرته للظاهرة أو المشكلة الاجتماعية من مختلف الزوايا الفكرية، و يكون أيضا من خلال إبعاد قيمه الاجتماعية عند دراسته لها، جميع هذه العوامل تمكن الباحث الاجتماعي الاقتراب من الموضوعية، العقبة الثانية التي تواجه الباحث في دراسته للواقع الاجتماعي هي كيف تجمع المعلومات المتعلقة بدراسته من المبحوثين لذلك فإن عملية جمع المعلومات التي اعتمدها في ميدان دراستنا تتمثل في الملاحظة و المقابلة و الاستمارة.

1-2 الملاحظة :

الملاحظة هي مشاهدة الوقائع على ما هي عليه في الواقع أو في الطبيعة بهدف إنشاء الواقعة العلمية* و قد استخدمنا هذه الأداة طيلة دراستنا الميدانية خاصة عند اجرائنا للمقابلات كما استعملناها في ملاحظة بعض الأحداث التي تصادفنا في حياتنا اليومية حول المرأة الدركية.

2-2 المقابلة:

المقابلة هي أداة من أدوات البحث العلمي، و هي ليست أداة منفصلة عن الأدوات الأخرى بل هي أداة إضافية تضاف إلى الأدوات التكتيكية الأخرى و فيها يوجه الباحث للمبحوث أسئلة مباشرة بشكل شفوي دون إلزام رسمي أو غير ذلك. †
وقد اعتمدنا على هذه التقنية مع الرؤساء و حاولنا أن نستشهد بإجاباتهم خلال تحليلنا و تفسيرنا لبيانات الاستبيان ، فهي تقنية مكملة للاستبيان في هذا البحث، و قد اعتمدنا على المقابلة الحرة التي لا تقتصر على التبادل اللفظي فقط بل تشمل أيضا عنصر ملاحظة المظاهر التعبيرية و الحركية اعتمدها مع بعض عينات دراستنا، وكانت تمهيدا لشرح موضوعنا، وإزالة الغموض الذي كان يحويه وتبيان مدى بعد دراستنا عن الميدان السياسي و عدم محاولة التدخل في أسرار المهنة.

3-2 الاستبيان:

الاستبيان بمفهومه العام هو قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة معدة بدقة ترسل إلى عدد كبير من أفراد المجتمع الذين يكونون العينة الخاصة بالبحث* .

* صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر ، د/ط ، 2003 ، ص 29 .

† حسين عبد الحميد أحمد رشوان: العلم و البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2004 ، ص 73 .

وقد اعتمدنا في هذا البحث على مجموعة أسئلة و هي :

✚ أسئلة الاستبيان :

احتوى الاستبيان على 35 سؤال منها أسئلة مغلقة ومنها الموجهة (المفتوحة) مقسمة على أربعة محاور أساسية، حيث جسد كل محور منها بعدا معيناً من أبعاد ظاهرة التنظيم المهني للمرأة الأمنية و فقا للتصور الذي اعتمدناه عند تحديدنا المبدئي لمفهوم التنظيم المهني. وتتمثل هذه المحاور في:

أولاً : المعطيات السوسيو-ديمغرافية ، التعليمية ، المهنية و العائلية ، من السن والحالة العائلية وخصائص المسارات التعليمية والتكوينية و غيرها .

ثانياً : المعطيات التي تبين دوافع اختيار المرأة الدركية لهذه المهنة و ما هي أهم العوائق و الصعوبات التي تلقتها و إستراتيجية مواجهتها و كذلك معرفة الصورة الاستباقية لهذه المهنة و للمؤسسة و للجماعة المرجعية التي كانت تتبناها هذه المرأة و طموحاتها ، ودور العائلة و المجتمع في ذلك .

ثالثاً : المرأة الدركية أثناء فترة التدريب و التكوين التي تعد بمثابة نقطة تحول لهويتها و بداية دمجها في المهنة و قد ارتبطت معطيات هذا المحور بتقييمها لهذه الفترة و معرفة الصعوبات التي واجهتها و كيف واجهتها .
رابعاً : المعطيات المتعلقة بدور الرأسمال الثقافي للمرأة في مواجهة العوائق المهنية و الاجتماعية و كان الهدف من ذلك الكشف عن الطموح المهني للمرأة الأمنية بعد دخولها للمهنة ، مع التركيز على تقييمها للمعارف التي تلقتها أثناء فترة التدريب و من التعليم المدرسي و هل هي كافية أم لا ، و ما هو البديل إذا لم تكن هذه المعارف كافية؟

* المرجع السابق، ص 165.

II - تحليل بيانات الاستثمار

من أجل تحليل بيانات الاستثمار قمنا بتقسيم خطوات التحليل الى أربعة محاور تبعا للمحاور الموجودة في الاستثمار ، إلا أننا و كما هو معروف حاولنا أن نربط في كل مرة الأسئلة الموجودة فيها بعضها ببعض حسب ما نراه متغيرا تابعا أو مستقلا و فقا لما يخدم فرضيات بحثنا هذا فكان كما يلي :

1- المسار التعليمي ، المهني و الخلفية العائلية لعينة البحث :

سنتطرق في هذا العنصر إلى عرض المسار التعليمي و المهني لفئة البحث وخصائص كل واحد منهما ، بالإضافة إلى الخلفية العائلية و التي حددناها في مهنة الوالدين و مستواهم التعليمي والذي يعتبر جزءا أساسيا في عملية الاختيار و التوجه المهنيين و مكونا أساسيا من مكونات الرأس المال الثقافي للدركية ، و كل هذه المتغيرات الأساسية مع المتغيرات الأخرى الواردة في بقية البحث لها دور كبير في عملية بناء و تشكل و إعادة تشكيل الهوية المهنية للمرأة الدركية من خلال عملية تنظيمها للمهنة لذلك سنبدأ بالمستوى التعليمي لعينة بحثنا ، و ما يحملونه من شهادات و تخصصات إضافية و بلد التكوين و غيرها و لكن بعد التطرق لأحد أهم محدد لهوية الدركية و هو عامل السن كما يلي :

جدول رقم 1: توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

النسبة	التكرار	السن
17	6	23 - 19
23	8	28-24
49	17	32-29
11	4	37-33
100	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (29 - 32) سنة و ذلك بنسبة 49 % و بين (24- 28) سنة بنسبة 23% ، أمّا الفئة العمرية بين (33-37) سنة فهي تمثل 11 % و هي أقل نسبة ، و بالتالي فكل أفراد العينة هن شابات في مرحلة الرشد مع العلم أن اهم شرط في التوظيف في الدرك هو ألا يتجاوز سن المترشح 19 سنة عند تاريخ ايداع الملف بالنسبة للمتحقين بمدرسة الضباط أو الأعوان ، و 23 سنة بالنسبة للمتحصلين على شهادة الليسانس أو ما يعادلها .

1-1 المسار التعليمي لعينة البحث :

إنّ أول بداية لتحديد المسار التعليمي لعينة بحثنا هو التعرف على مستواهم التعليمي ، و ربما يكون لدينا تخمين مسبق على هذا المسار الذي اتضح لنا في الفصل السابق الذي قلنا فيه أنّ المرأة الدركية جندت في قطاع الدرك في المراتب العليا فقط بصفة ضابطة و هذا ما يتطلب معدلات جيدة في البكالوريا ، و لكن ما هو الحد الأدنى لهذا المعدل ؟ هذا ما سيجيب عليه الجدول التالي :

جدول رقم 2: توزيع أفراد العينة حسب معدل الحصول على البكالوريا

معدل الحصول على البكالوريا	ك	ن
12 فما فوق	3	8,57
14 فما فوق	32	91,43
المجموع	35	100

نلاحظ من خلال الجدول أن كل أفراد العينة متحصلون على شهادة البكالوريا بمعدل يساوي أو يفوق 12 و معظمهم بمعدل 14 فما فوق و هي أعلى نسبة اذ قدرت ب 91,43% في مقابل 8,57% ممن كان معدلهم أقل من ذلك، و هذا راجع اساسا الى شروط التوظيف الصارمة في الدرك و التي تتطلب معدلات تفوق 14 في حالة الضباط الذين سينضمون الى مدرسة تكوين الضباط بشرشال ، أمّا المتحصلون على معدلات 12 فهن اللواتي واصلن دراساتهم حتى يتحصلون على شهادة الليسانس من اجل رفع المستوى

التعليمي لهن ، و لكن ماذا بعد حصولهن على شهادة الليسانس أو شهادة من مدارس إعداد الضباط ؟ هل اكتفين عند هذا الحد ؟

جدول رقم 3: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
91	32	متحصلة على شهادة ليسانس أو ما يعادلها
9	3	متحصلة على شهادة ماجستير - دكتوراه
100	35	المجموع

نجد معظم أفراد العينة لديهم شهادات ليسانس أو ما يعادلها بنسبة 91% ، و 9% لديهم شهادات عليا لما بعد التدرج (ماجستير - دكتوراه) ، و هذا ما يدل على أنّ الطموح في التعلم بالنسبة لبعض الدركيات يتجاوز مجرد الحصول على منصب عمل و الاستقرار في نفس المرتبة ، و السؤال المطروح ما هو الاتجاه العام لمدرسة تكوين الدركيات ؟ هل هي الجامعة أم مدارس التكوين الخاصة بالدرك؟

جدول رقم 4: توزيع افراد العينة حسب المؤسسة المسلمة للشهادة

النسبة	التكرار	مكان الحصول على الشهادة
11,43	4	الجامعة
88,57	31	مدرسة اعداد الضباط في الدرك
100	35	المجموع

نلاحظ أنّ معظم أفراد العينة تحصلوا على " شهادة تخرج " من مدارس إعداد الضباط الخاصة بالدرك الوطني ، و ذلك بنسبة 88,57% يقابلها 11,43% من النساء اللواتي دخلن للمهنة بعد حصولهن على شهادات من الجامعة و هذا راجع إلى أن انخراط المرأة في مدارس إعداد الضباط يضمن لها العمل مباشرة

بعد التخرج و تضمن الانضمام لهذا السلك ، أما إن واصلت دراستها في الجامعة ففرصتها في الدخول للدرك تصبح أقل ، فمؤسسة الدرك تفضل خرجي مدارسها على خرجي الجامعات و لكن لم تكثف الدركيات بهذه الشهادات فقط بل حاولت رفع مستواها الثقافي و في عدة مجالات من خلال قيامها بتكوينات اضافية و هذا ما يبينه هذا الجدول :

جدول رقم 5: عدد الدركيات اللواتي لديهن شهادات إضافية لشهادة التخرج

النسبة	التكرار	النساء اللواتي لديهن
71	25	شهادات إضافية
29	10	ليس لديهن شهادات إضافية
100	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ معظم أفراد العينة لديهن " شهادات إضافية " للشهادة الأصلية التي يحملونها و ذلك بنسبة : 71 % و لا يقابلها سوى 29% من النساء اللواتي اكتفين بشهادتهن الأصلية ان لم نقل لم تمنح لهن فرص للحصول على مثل هذه الشهادات ، فما هي طبيعة هذه الشهادات الإضافية ؟ هذا ما يجيبه علينا الجدول التالي :

جدول رقم 6: علاقة التكوين الإضافي بالمؤسسة المكونة :

النسبة	التكرار	عدد النساء الدركيات المتكونات
62	15	شخصيا فقط
38	10	من المؤسسة فقط
100	*25	المجموع

*10 من الدركيات ليس لديهن شهادات إضافية .

معظم الدريكات المتكونات يكونون أنفسهن شخصا بدون الاعتماد على المؤسسة في ذلك اذ تمثل نسبتهم 62 % في مقابل الدريكات اللواتي تمنح لهن منح تكوين من مؤسسة الدرك ، و هذا ما يؤكد زيادة اهتمام المرأة الدركية بالجانب العلمي في فرض مكانتها في المهنة ، لكن أين تتكون الدركية ؟

جدول رقم 70: مكان التكوين الإضافي لعينة الدراسة

النسبة	المجموع	الخارج		الجزائر		مكان التكوين
		ن	ك	ن	ك	طبيعة التكوين
100	15	-	0	100	15	المتكونات شخصا
100	10	100	10	-	0	المتكونات من المؤسسة
100	*25	40	10	60	15	المجموع

نلاحظ أنّ كل أفراد عينتنا اللواتي رفعن مستواهن العلمي على حسابهم الشخصي كان ذلك في الجزائر على اذ يمثلون نسبة 100 % من الدريكات المتكونات في الجزائر ، على غرار المتكونات من حساب المؤسسة كان تكوينهم في الخارج اذ يمثلن نسبة 100 % من الدريكات المتكونات بالخارج و هذا راجع الى ارتفاع المصاريف الذي تتطلبه الدراسة في الدول الغربية من جهة و لا يسمح لها مغادرة الوطن لأي سبب دون اذن من المؤسسة و لأجل المؤسسة ، و لكن ما هو الحد الاعلى من المنح المعطاة للدركية على حساب المؤسسة ؟

* 10 من الدريكات ليس لديهن شهادات اضافية .

جدول رقم 8 : عدد مرات استفادة الدركيات من منح تكوين من طرف المؤسسة

النسبة	التكرار	الأفراد الذين تلقوا تكويناً خاصاً من المؤسسة
50	5	تكويناً واحداً
30	3	تكوينين
20	2	ثلاثة
100	10*	المجموع

نلاحظ من الجدول اعلاه أنّ معظم الدركيات اللواتي تلقين تكويناً من المؤسسة كانت عدد مرات تكوينها لهنّ "مرة واحدة في أغلب الأحيان" إلا أنّ ذلك لا ينفي بعض العينات اللواتي تلقين تكوينين أو ثلاثة و هذا ما يدل على أنّ مؤسسة الدرك لا تعطي حداً للتكوين ما دام العلم في تجديد و تطوير مستمر و لكن من أكثر أفراد عينتنا استفادة من هذه المنح ؟

* 10 من أفراد عينتنا ليس لديهم شهادات إضافية ، و 15 لهم شهادات لكن على حسابهم الشخصي .

جدول رقم 9: توزيع أفراد العينة حسب علاقة الشهادات المتحصل عليها بالإضافة للشهادة المدرسية

أو " الدبلوم " بمكان التكوين (البلد)

النسبة	المجموع	و.م.أ		روسيا		انجلترا		فرنسا		الجزائر		التكوين الشهادات الإضافية
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	12	-	0	-	0	-	0	-	0	100	12	اللغات الأجنبية
100	1	-	0	100	1	-	0	-	0	-	0	الإلكترونيك
100	4	-	0	-	0	-	0	25	1	75	3	الإعلام الآلي
100	2	-	0	-	0	50	1	50	1	-	0	تشريح الجثث
100	2	50	1	-	0	50	1	-	0	-	0	تحليل البصمات
100	4	25,00	1	25	1	-	0	50,00	2	-	0	تحليل ال ADN
100	25*	8	2	8	2	8	2	16	4	60	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ أكثر من نصف الدريكات المتكونات كان مكان تكوينهن هو الجزائر و هذا ما تمثله النسبة 60% خاصة إذا كان مجال التكوين هو اللغات الاجنبية و ذلك بنسبة 100 % و الإعلام الآلي بنسبة 75 %، تليها فرنسا بنسبة 16% و هذا بسبب التعامل المكثف و الحسن بين البلدين وكان مجال التكوين خاصة في تشريح الجثث ، تحليل ال ADN ، تليها كل من انجلترا و الولايات المتحدة الامريكية و روسيا بنسب متساوية قدرت ب 8% ، في تخصص تحليل البصمات بنسبة 50 % في كل من الولايات المتحدة و انجلترا ، و 100% من المتكونات في الإلكترونيك كان تكوينهم في روسيا ، ويرجع ذلك لافتقار الجزائر لمثل هذه المراكز المتخصصة في التعليم العالي عكس التكوين في اللغات الاجنبية و الإعلام الآلي ، لتغطي بذلك تكوين الدريكات في هذا المجال .

* 10 من أفراد عينتنا ليس لديهم شهادات اضافية .

جدول رقم 10 : توزيع أفراد العينة حسب مجال تكوين النساء الدريكات المتكونات شخصيا :

المجموع	التكرار	مجال التكوين
13	2	اللغة الفرنسية
63	10	اللغة الانجليزية
25	3	الاعلام الالي
100	*15	المجموع

نلاحظ أنّ معظم النساء الدريكات المتكونات شخصيا كان في مجال اللغات الأجنبية كما سبقنا و ان ذكرنا و الاعلام الآلي ، و نجد أنّ تعلم اللغة الانجليزية نالت اهتمام أكثر الدريكات إذ تمثل ما نسبته 63 % بالمقارنة مع اللغة الفرنسية التي لا تمثل سوى 13 % و يرجع ذلك كون هذه الأخيرة مستعملة و متداولة اكثر في المجتمع الجزائري و التي تعتبر بمثابة اللغة الرسمية الثانية بعد اللغة العربية ، و كذلك نجد أنّ الدول الأنجلوساكسونية هي من سيطرت على مختلف المعارف اليوم ، ثم التكوين في الإعلام الآلي بنسبة 25 % و تصرح إحدى المبحوثات العاملات في مخبر " تحليل البصمات " أن تخصصنا المهني مرتبط بتعلمنا للغة الانجليزية ، فبها نعرف كل جديد في هذا المكان و بدونها نبقى دائما مقتصرين على معارفنا القديمة التي ستصبح يوما بلا فائدة تذكر إن لم يتم تجديدها وفقا لمتطلبات العصر " .

* 10 من أفراد عينتنا ليس لديهم شهادات اضافية ، و 10 لهم شهادات لكن على حساب المؤسسة

2-1 المسار المهني :

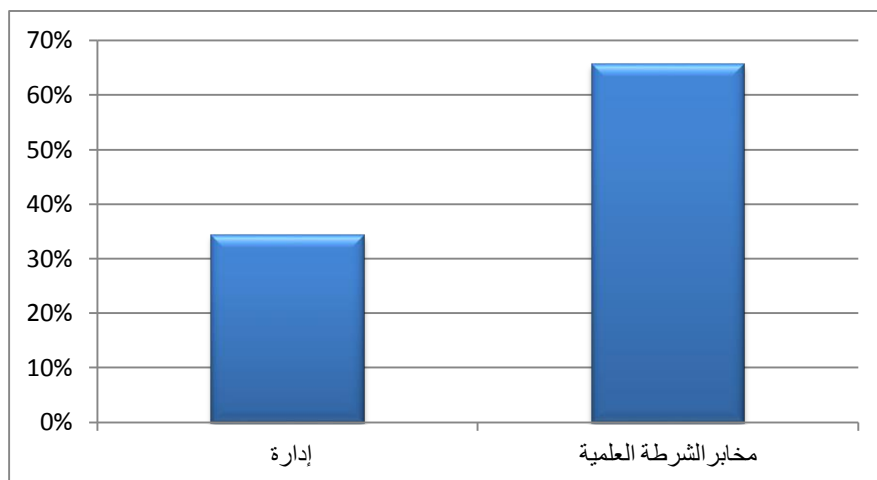
يعتبر Hughes " أن الشهادة التي يمتلكها كل فرد مرتبطة كل الارتباط بالمهمة التي ستوكل إليه فعندما تتوفر هذه الإجازة بالعمل يطالب كل واحد بمهمة ، أحيانا هذا التصريح يجعل كل واحد يبحث على مهمة بطريقة ما و هذا ما يجعل الحياة المهنية هي عملية بيوغرافية التي تبني الهويات عبر مسار الحياة من البداية ، أي منذ الدخول في المهنة الى التقاعد . فالمهنة تسير الى ما لا نعلم ، فالمهم فيها هو تحقيق الذات و ما تعنيه المهنة بالنسبة لنا كما رأينا سابقا ، فالمهنة بهذا الشكل تدخل فيها مغامرة لذلك الفرد فبذلك نقول اننا نجد عند كل واحد مهنة ، يحقق فيها اما: نجاحا أو نجاحا اقل من غيره او اخفاقا .. فهي سيرة ذاتية داخلية في سيرة حياة (مرتبطة بقصة حياة) بمعنى جانب الذات الذي لا يمكننا معرفته الا من خلال من عاشه ، و السلك المهني *carrière* هو تتابع منتظم للأدوار المهنية التي يمر بها الأفراد خلال مسار حياتهم العملية ينطوي على تعاظم السلطة و المكافآت الأخرى ، على الرغم من أنه لا يستبعد الحراك المهني و الوظيفيو حاولنا تحديده من خلال بعض المؤشرات- و ليس كلها - و التي نراها مهمة في بحثنا هذا و هي : سنوات الخبرة ، الرتبة العسكرية و التخصص المهني و هذا ما سيتضح لنا من خلال الجداول التالية :

جدول رقم 11: توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني :

النسبة	التكرار	التخصص المهني
34	12	إدارة
66	23	مخابر الشرطة العلمية
100	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ معظم النساء الدركيات متمركزات في مجال مخابر الشرطة العلمية و التقنية حيث يمثلن نسبة 66 % من مجموع أفراد العينة في مقابل 34 % يتمركزن في تخصص الادارة و هذا راجع الى تعزيز و تدعيم الدولة دخول " المرأة الدركية " الى " المخابر " حسب التصريح السابق لقائد قيادة الدرك الوطني " كروود " ، و الاعمدة البيانية التالية توضح لنا ذلك اكثر :

شكل رقم 01 : أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني



جدول رقم 12: توزيع أفراد العينة في مراكز الإدارة

النسبة	التكرار	الإدارة
33	4	الإعلام الآلي
17	2	المالية
17	2	الاتصال و الاعلام والتوجيه
25	3	الموارد البشرية
8	1	التكوين
100	*12	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ معظم أفراد النساء الدركيات اللواتي يعملن في الإدارة هنّ في تخصص " الإعلام الآلي " حيث يمثلن ما نسبته 33% من مجموع النساء العاملات في الإدارة تليها " إدارة الموارد البشرية " بنسبة 25 % ثمّ " المالية " و " الاتصال و الاعلام و التوجيه " بنفس النسبة و هي 17% ، و في الأخير نجد أقلّ مصلحة و هي مصلحة "التكوين " بنسبة 8% .

*الدركيات المتبقيات و عددهن 23 يعملن في المخابر .

جدول رقم 13: توزيع أفراد العينة في تخصص " الشرطة العلمية "

النسبة	التكرار	مخابر الشرطة التقنية
26	6	مخبر البيولوجيا
9	2	مخبر الاعلام الآلي
4	1	مخبر الحشرات
4	1	مخبر الالكترونيك
22	5	مخبر تشريح الجثث
26	6	مخبر تحليل ال ADN
9	2	مخبر تحليل البصمات
100	23*	المجموع

نلاحظ أنّ المرأة الدركية تظهر بكثافة في كل من مخبري " البيولوجيا " و مخبر " تحليل ال ADN " إذ تشغل ما نسبته 26 % في كل واحدة منهما ، يليها مخبر " تشريح الجثث " بنسبة 22 % ، و يتناقص تواجدها في كل من مخبر " تحليل البصمات " بنسبة 9 % و مخبري " الالكترونيك " و " مخبر الحشرات " بنفس النسبة و هي 4 % .

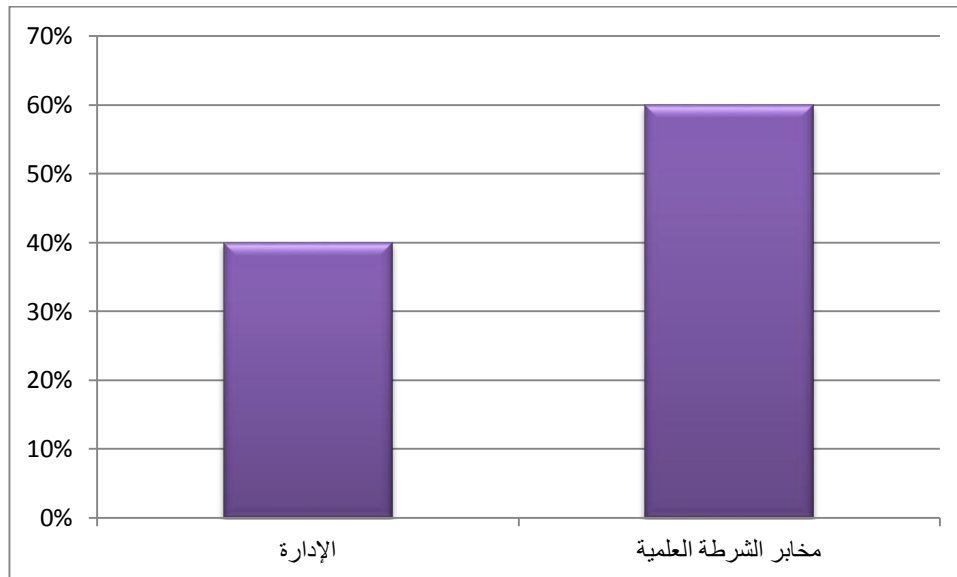
* الدركيات المتبقيات و عددهن 12 يعملن في الإدارة .

جدول رقم 14 : علاقة التكوين الاضافي من طرف المؤسسة بالتخصص المهني

النسبة	التكرار	نسبة التكوين من المؤسسة
40%	4	الإدارة
60%	6	مخابر الشرطة العلمية
100%	10*	المجموع

نلاحظ أنّ معظم الدركيات اللواتي رُفعن من مستواهن العلمي و المعرفي هُنّ اللواتي ينتمين إلى " مخابر الشرطة العلمية و التقنية " و ذلك بنسبة 60 % في مقابل 40 % من العاملات في تخصص " الإدارة " و هذا راجع إلى صعوبة و دقة العمل في المخابر و ما لها من أهمية عظمى في خدمة المهنة من خلال كشف الحقائق أكثر من الجانب الإداري و يتضح لنا ذلك أكثر في الأعمدة البيانية التالية :

شكل رقم 02 : أعمدة بيانية توضح علاقة التكوين في المؤسسة بالتخصص المهني



* 10 من أفراد عينتنا ليس لديهم شهادات اضافية ، و 15 لهم شهادات لكن على حسابهم الشخصي .

جدول رقم 15: توزيع أفراد العينة حسب " سنوات الخبرة "

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
من سنة إلى 4 سنوات	12	34
من 5 إلى 9 سنوات	13	37
من 10 إلى 14 سنة	10	29
المجموع	35	100

نلاحظ أنّ معظم أفراد العينة لديهم من (5 إلى 9) سنوات خبرة إذ تمثل هذه الفئة ما نسبته 37 % ، تليها النساء اللواتي لديهن من (سنة إلى 4 سنوات) خبرة ، و في الأخير نجد من يمتلكون من (10 إلى 14 سنة خبرة) هي الفئة القليلة ، و نجد الحد الأعلى لهذه السنوات هي 14 سنة و ذلك راجع إلى أنّ أول دخول للمرأة الدركية كان في سنة 2002 من هنا نلاحظ أنّ العينات قد أدرجن حتى سنوات التكوين و التدريب في سنوات الخبرة المهنية .

جدول رقم 16: توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العسكرية

النسبة	التكرار	الرتبة	
2,86	1	مساعد	عون
2,86	1	مساعد اول	
37,14	13	ملازم	ضباط أعوان
28,57	10	ملازم أول	
20	7	نقيب	
8,57	3	رائد	ضباط ساميين
100	35	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أنّ معظم أفراد العينة هنّ ضابطات حيث يمثلن ما نسبته 94.29% من أفراد العينة هنّ ضابطات (28.57+ 37.14) ، 85.71% منهن ضابطات عون (28.57+ 37.14) ، و هي النسبة الأكبر مقارنة بالضباط السامون الذين يمثلون 8.57% من أفراد العينة في حين لا نجد سوى 5.71% من أفراد العينة لديهن رتبة عون ، حيث نجد 50% منهن لديهن رتبة " مساعد " و 50% لديهن رتبة مساعد أول و لكن هل هناك علاقة بين المؤسسة التي تحصل فيها أفراد العينة على شهاداتهم التعليمية برتبتهم العسكرية ؟ هذا ما سيجيبه الجدول التالي :

جدول رقم 17 : علاقة المؤسسة التي تحصل فيها افراد العينة على شهاداتهم التعليمية برتبتهم العسكرية :

النسبة	المجموع	الضباط الأعوان و السامون		عون				الرتبة العسكرية المؤسسة المسلمة للشهادة
		ن	ك	مساعد أول		مساعد		
				ن	ك	ن	ك	ن
100	4	50	2	25	1	25	1	شهادة ليسانس من الجامعة
100	31	100	31	-	0	-	0	شهادة من مدرسة تكوين الضباط
100	35	94,29	33	2,86	1	2,86	1	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ كل أفراد عينتنا الذين توجهوا مباشرة إلى مدرسة اعداد الضباط هنّ ضابطات أمّا الدركيات اللاتي أتممن دراستهن في فنجد 50% انخرطن ك " ضابطات " ، و 50% بالرغم من حصولهن على شهادة الليسانس إلاّ أنهنّ دخلن ك " عون " في هذه المهنة ، فنستنتج أنّ النساء اللواتي انخرطن مباشرة بمدارس التكوين الخاصة بالدرك بعد حصولهن على شهادة البكالوريا و بمعدل أكبر هنّ اللواتي كان لهن الحظ في شغل مرتبة عالية في الدرك مقارنة باللواتي واصلن تعليمهن في الجامعة ، و هذا ما يؤكد أنّ مؤسسة الدرك تفضل الخريجين من مدارسها الخاصة أفضل بكثير من خريجي الجامعات و المعاهد .

2- الخلفية العائلية لعينة البحث :

إن اقتصار معرفتنا على الخصائص التعليمية و المهنية لعينة البحث لا يكفي ، فلجانبا العائلي نصيب أيضا من ذلك ، إن لم نقل أنّ ما سبق هو نتيجة للبيئة التي عاشت بها كل دركية و لقد حددنا أهم مؤشرين لذلك و هو المستوى التعليمي و مهنة كلا من الأم و الأب كما سبق و إن ذكرنا ذلك و عمدنا البدء بالأم لأننا نرى أنّها هي الأكثر تأثيرا في البنت و أكثر قربا منها مقارنة بالأب فكانت أمهات الدركيات يتميزن بالخصائص التالية :

جدول رقم 18: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأم

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي للأم
29	10	امي
40	14	ابتدائي
6	2	متوسط
17	6	ثانوي
9	3	جامعي
-	0	ما بعد التدرج
100	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ المستوى التعليمي الغالب لأمهات النساء الدركيات هو " المستوى الابتدائي " اذ يمثل ما نسبته 40 %، و كذلك نجد منهن أميات و ذلك بنسبة 29 % في حين نجد نسبة قليلة منهن من لديهن مستوى متوسط ، ثانوي أو جامعي أو بنسب متفاوتة هي 17% ، 9% ، 6% على التوالي و لا نجد أية منهن لديها شهادات ما بعد التدرج ، و هذا ما يجعلنا نتساءل عن سبب دخول الدركية لهذه المهنة بالرغم من أنّ الاتجاه العام لأمهاتهن يميل الى اللواتي لديهن مستوى ضعيف تمثله الأمهات اللواتي لديهن مستوى ابتدائي أو أميات ؟

جدول رقم 19: توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأم :

النسبة	التكرار	مهنة الأم
29	10	القطاع المدني
-	0	القطاع الأمني
71	25	بلا عمل
100	35	المجموع الجزئي

نلاحظ من خلال الجدول أنّ معظم أمهات الدركيات لا يعملن إذ تمثل نسبتهن 71 % و هذا راجع إلى ثقافة العائلة الجزائرية و المرأة نفسها التي تعتبر أنّ أفضل عمل لها هو الزواج و الإنجاب و تربية الأولاد ، و لقد استدرجتنا هذه الفكرة بالذات إلى قول إحدى المبحوثات أنّ أمها متحصلة على شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي إلاّ أنّها لا تحب أبدا العمل خارج المنزل بالرغم من انها قد سنحت لها العديد من الفرص للعمل ، فهي تفضل تربية أولادها و السهر عليهم و القيام بشؤون المنزل أفضل بكثير من الخروج من المنزل و العمل ، و هذا ما يدل على إن الأمهات الماكثات بالبيت لا يعكس لنا أبدا مستواهن التعليمي دون أن ننفي وجود من تحاول المحافظة على دورها الاجتماعي التقليدي و تمنهن مهنة ما و هذا ما تمثله نسبة 29 % من الأمهات اللواتي يعملن و لكن في القطاع المدني فقط و لا توجد أي واحدة من أفراد عينتنا لديها أم تعمل في القطاع الأمني و هذا راجع الى أنّ هذه المهن حديثة الظهور و هذا ما يجعلنا ننفي اختيار الدركية لمهنتها تقليدا منها لمهنة الأم .

جدول رقم 20: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأب

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي للأب
11	4	امي
26	9	ابتدائي
14	5	متوسط
37	13	ثانوي
9	3	جامعي
3	1	ما بعد التدرج
100	35	المجموع

نلاحظ أن معظم الآباء لديهم مستوى تعليمي ثانوي إذ تمثل ما نسبته 37% و مستوى تعليمي ابتدائي ثم متوسط بنسبة 26% و 14% على التوالي ، و لكننا نجد نسبة قليلة من الآباء لديهم مستوى تعليمي جامعي أو ما بعد التدرج بنسبة 9% و 3% ، دون أن ننسى أن منهم من هو أمي و ذلك بنسبة 11% ، و بمقارنتنا بالمستوى التعليمي للمرأة نجد أنّ الاتجاه العام للمستوى التعليمي للآباء و هو " ثانوي " أكبر من المستوى التعليمي للأمهات و هو " ابتدائي " ، و هذا راجع إلى الظروف التي كانت تعيشها بعض العائلات فيما سبق أين كانت تسعى لتعليم الرجل أكثر من المرأة كونه هو الذي ستكون له مسؤوليات أكبر ، فالمرأة كانت و لا تزال ينظر إليها على أنّ افضل مكانة لها هي الزواج حتى و إن كانت متعلمة .

جدول رقم 21: توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأب

النسبة	التكرار	مهنة الأب
60	21	القطاع المدني
34	12	القطاع الأمني
6	2	بلا عمل
100	35	المجموع

نلاحظ أن معظم آباء أفراد عينتنا يعملون في القطاع المدني و ذلك بنسبة 60% مقابل 34% في القطاع الأمني ، في حين لا نجد سوى 6% فقط منهم بدون عمل ، و هذا ما يدل على أنّ المهن الأمنية هي مهن رجولية ، وهذا يدل ربما على تأثر البنت بأبيها إن كان يعمل في القطاع الأمني.

❖ الخصائص العامة للعينة :

من خلال ما سبق يمكننا أن نستنتج أنّ أفراد عينتنا يتميّزون بمجموعة من الخصائص و التي سنعتمد عليها في تحليلنا لمحاور الاستمارة و بالتالي فرضيات الدراسة و هي كما يلي :

❖ معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (29 - 32) سنة و لديهم شهادات جامعية تحصلوا عليها من مدارس إعداد الضباط الخاصة بالدرك الوطني و نجد معظمهم ضابطات أعوان ، لديهم من (5 إلى 9) سنوات خبرة و متمركزات في مجال مخابر الشرطة العلمية و التقنية .

❖ النساء اللواتي انخرطن مباشرة بمدارس التكوين الخاصة بالدرك بعد حصولهن على شهادة البكالوريا و بمعدل أكبر هنّ اللواتي كان لهنّ الحظ في شغل مرتبة عالية في الدرك من اللواتي واصلن تعليمهن في الجامعة أو تحصلن على معدل ضعيف في البكالوريا لا يؤهلن للدخول للمدرسة العليا للضباط الخاصة بالدرك الوطني و هذا ما يؤكد أنّ مؤسسة الدرك تفضل الخريجين من مدارسها الخاصة أفضل بكثير من خريجي الجامعات و المعاهد .

❖ معظم أفراد عينتنا حسنوا من مستواهم العلمي و ذلك بتكثيف معارفهم من خلال تكوين خاص على حسابهم الشخصي .

- ❖ معظم افراد عينتنا اللواتي منحت لهم فرص التكوين في الخارج هم الدركيات العاملات في المخابر.
- ❖ المرأة الدركية تظهر بكثافة في كل من مخبري " البيولوجيا " و مخبر " تحليل ال ADN "
- ❖ نجد المستوى التعليمي الغالب لأمهات أفراد عينتنا هو " المستوى الابتدائي " و بدون عمل ، في حين نجد معظم آباءهم لديهم مستوى تعليمي ثانوي و يعملون في القطاع المدني .

و حتى نحلل محاور بحثنا و نتحقق من صدق الفرضيات قمنا و بالاعتماد على مجمل تلك الخصائص باختيار خمسة مؤشرات نرى بأنها مهمة جدا و أساسية في تحديد ما مدى اقبال المرأة في الدخول لمهنة الدرك و فرض وجودها داخل المهنة و خارجها و التي هي عنصر مشترك في جميع فرضيات بحثنا فكانت كما يلي :

- 1- مدة التحاق المرأة الدركية بمهنتها .
 - 2- الطموحات التي كانت تسعى المرأة الدركية لتحقيقها من خلال هذه المهنة .
 - 3- العوائق العائلية و الاجتماعية و المهنية التي واجهتها المرأة الدركية بسبب اختيارها لهذه المهنة .
 - 4- استراتيجية مواجهة تلك العوائق من أجل تحقيق طموحاتها .
 - 5- المجال الذي تعتقد المرأة الدركية أنها تساهم من خلاله في خدمة المؤسسة .
 - 6- مدى توقع المرأة الدركية نجاحها في انجاز مختلف المهام الموكلة اليها .
- و سنبدأ بالمؤشر الأول و هو مدة التحاق المرأة الدركية بهذه المهنة و التي تظهر لنا في الجدول التالي :

جدول رقم 22: توزيع أفراد العينة حسب مدة التحاق الدركية بمهنة الدرك

النسبة	التكرار	الالتحاق بميدان العمل كان
89	31	مباشرة بعد الدراسة
11	4	بعد فترة بطالة
100	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ معظم أفراد العينة توجهوا لمهنة الدرك مباشرة بعد الدراسة ، إذ تمثل نسبتهم 89% من المجموع العام في مقابل 11% فقط من المتوجهين للمهنة بعد فترة بطالة و هذا دليل لكنه يبقى غير كاف لاختيار الدركية هذه المهنة حبا فيها و ليس لمجرد البطالة و لو كانت كذلك لانتظرت حتى تتاح لها فرص أخرى للعمل خاصة ما دامت قد تحصلت على معدل يسمح لها بالانخراط في تخصصات لها مستقبل مهني ثامر كالطب و الصيدلة مثلا و لكن هل تقبلت العائلة ذلك بدون أن تحدث لها أية مشاكل ؟

جدول رقم 23 : : طموحات المرأة الدركية من هذه المهنة قبل الدخول فيها :

المجموع	التكرار	الطموحات
40	41	حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب
28,57	10	فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة
20	7	الزواج من دركي
11,43	4	حماية الذات و تقويتها و الزواج من دركي
100	35	المجموع

ربما كان المبدأ الثاني الذي أعده كلود ديبار ضرورة أساسية في بناء الهوية و هو المبدأ الذي يتناول "ما يريد الفرد أن يكون عليه" بالضبط و هو أيضا يعبر عن صورة افتراضية، لكنها خاصة بالفرد ذاته و هو الذي يتوقعها لنفسه، فإذا كان المشروع الافتراضي هو "هوية الجماعة"، فإن هذا المبدأ المشروع الخاص بالفرد هو حاصل التنشئة الاجتماعية المتعددة المصادر و التي سنتعرف عليها عند تحليلنا للفرضية الثانية ، فبين لنا الجدول ان معظم الدركيات يردن أن تكون لديهن استقلالية تامة في حماية أنفسهن لذلك نجدهن قد اخترن هذه المهنة لأجل حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب و ذلك بنسبة 40% إلا أن ليس هذا هو الدافع الوحيد بالرغم من انه الأساسي حيث نجد 28,57% يردن أن يفرضن أنفسهن من خلال حل بعض القضايا التي لم يتمكن الرجل الدركي من حلها ، و بالتالي يتمكن من إثبات وجودهن في الميدان من خلال فك قيود الجرائم المنسية أو الصعبة ، منهن يعتقدن إن هذه المهنة تجعلهن أكثر قوة و تمكنهن من حماية أنفسهن أكبر ، و هذا دليل على أن المرأة في الجزائر بدأت تعتمد على نفسها بصورة اكبر بعيدة عن الرجل و متحررة منه و كأنها تبحث عن مهنة لا تساعد على توفير الأمن المادي فقط بل و حتى الدعم النفسي و المكانة الاجتماعية المرموقة ، و لكن هذا لا يجعلها تتحرر كلية من الرجل فإذا كانت 11,43% من أفراد عينتنا يردن حماية الذات و تقويتها و الزواج من دركي فنجد أن 20% من الدركيات لا يردن من هذه المهنة سوى الزواج من دركي ، و كان السبب في ذلك حسب تعبير معظمهن هو أن الرجل الدركي يكون أكثر تفهما و تعاونا مع المرأة الدركية لأنه يعمل في نفس الميدان و يعرف كل الخبايا ، و لن تكون لديه نفس الحساسية اتجاه المرأة الأمنية اذا ما قورن برجل يعمل في القطاع المدني فمن خلال مجمل هذه الطموحات يتبين لنا ان دافع المرأة لاختيار هذه المهنة ليس مجرد الميزات المادية التي تمنحها لها هذه المهنة و لا مجرد السلطة التي تتمتع بها و لكن هو تقوية الذات و حمايتها و بالتالي تجد الدركية نفسها مجبرة لإتباع إستراتيجية معينة حتى تواجه العوائق التي رأيناها سابقا من اجل تحقيق هذه الطموحات و هذا ما يفسره بارسونز من خلال " النظرية الطوعية للفعل " حيث ينظر إلى الأفراد باعتبار أنهم يقومون بالاختيار " أو المفاضلة " بين أهداف مختلفة ووسائل تحقيق تلك الأهداف " فكانت هذه الوسائل هي كما يلي :

جدول رقم 24 : العوائق العائلية و الاجتماعية التي واجهت المرأة الدركية عند اختيارها لمهن الدرك :

النسبة	التكرار	العوائق العائلية و الاجتماعية
31,43	11	صعوبة المهنة و خطورتها
51,43	18	المهنة ذات طابع رجولي
17,14	6	نزع الحجاب
100	35	المجموع

بعد تحليلنا للسؤال رقم 20 المرتبط بأهم العوائق التي واجهتها الدركية ، لاحظنا أنّ كل الدركيات أكدن على ان العائق الرئيسي كان يتمثل في رفض العائلة فكرة التحاقها بهذه المهنة و التي كانت تعليقاتهم مختلفة حسب تصريح المبحوثات ، و لقد حاولنا تفيئتها في شكل تعليقات لرفض أفراد العائلة لهذا التوجه و التي تظهر من خلال الجدول أعلاه ، و يتضح لنا من خلاله أنّ السبب الأول للرفض كان تعليه كون المهنة ذات طابع رجولي أكثر من كونها صعبة إذ تمثل ما نسبته %51,43 و بالتالي كان يمثل لنا أكبر العوائق التي واجهت المرأة الدركية قبل دخولها للمهنة، و هو حسب تصريحات بعض المبحوثات كان أحد أهم الأسباب لبقية العوائق التي واجهتهن من طرف العائلة ، تليها نسبة %31,43 التي تمثل لنا صعوبة المهنة و خطورتها ، أمّا مسألة " نزع الحجاب " فقد مثلت ما نسبته %17,14 ، إنّ هذه العوائق تفسّر من خلال الأنساق الثلاثة التي وضعها " ماكس فيبر " عند تحليله لعلاقة ظهور الرأسمالية بالمذاهب المسيحية ، فنجد أنّ النسق الاجتماعي جعل أفراد العائلة يرفضون توجه المرأة الدركية بسبب الطابع الرجولي للمهنة ، و نسق الشخصية جعل أفراد العائلة يتخوفون على البنات من هذه المهنة بسبب صعوبتها و خطورتها أمّا نسق الدين و القيم فهو ما جعل البنات و أفراد عائلتها على السواء يرفضون هذا التوجه بسبب نزع الحجاب الذي يعتبر واجبا دينيا على كل مسلمة بالغة ، و تصرح إحدى الضابطات (مخبر تحليل الجثث / 30 سنة) في تفسيرها لسبب هذه العوائق كما يلي :

" لا توجد عوائق اجتماعية في عملية الاختيار ، العائلة هي كل شيء ، لا يستطيع أحد ان ينكر أنّه مهما كبر لا يزال يحتاج الى حنان العائلة و دعمها في اتخاذ قراراته الشخصية و خاصة المرأة ، فمثلا لا يمكنني

أن أتخيل نفسي أن أقوم بشئ بدون رضا والدي أو والدتي عليّ ، و إن حدث ذلك فدائماً أتوقع الفشل و عدم وجود بركة في كل ما أقوم به .. "

كما تقول أحد الضابطات (ضابط سامي في الإدارة ، 35 سنة) : " ما أجمل ان تسمع المرأة من والديها دعاء " ربي يكون معاك و يوفقك و يخليك دائماً طالعة فلقراد ... " إن سألتني أحد عن سر نجاحي في مهنتي فسأقول بدون أدنى تفكير " رضا الوالدين و دعوة الخير " التي تدفعني دائماً للأمام و تعطيني قوة عجيبة كلما شعرت بالملل و اليأس ... " و هذا ما سيتضح أكثر في العناصر القادمة ، و حتما لن تبقى الدركية مكتوفة اليدين تتبع هذه الآراء و تتخلى عن طموحها بمجرد رفض أحد أفراد عائلتها ."

و لذلك سوف نتعرف على طموحاتها من هذه المهنة و م الذي قامت به بالضبط حتى تواجه هذه العوائق و تحقق تلك الطموحات من خلال الجدولين التاليين .

جدول رقم 25 : كيفية مواجهة المرأة الدركية لهذه العوائق :

النسبة	التكرار	إستراتيجية المواجهة
65,71	23	استعمال لغة الحوار و محاولة الإقناع
14,29	5	استعمال أسلوب التهديد
20	7	عدم نزع الحجاب إلا عند الضرورة المهنية بالنسبة للمحجبات
100	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة كانت إستراتيجيتهم لتجاوز العوائق السابقة هو إتباعهن أسلوب الحوار و محاولة الإقناع و ذلك بنسبة %65,71 وهذا راجع حتما لمستواهن العلمي المرتفع و الذي يؤثر حتما في طريقة التفكير و أسلوب الإقناع و في حالة عدم نجاحهم في ذلك فلا يلجأ إلا %14,29 منهن

إلى طريقة العنف بخروجهن من المنزل أو استعمال أسلوب التهديد ، أمّا في مسألة " نزع الحجاب " و التي تمثل ما نسبته 20% بالنسبة للمحجبات منهن ، فقد حاولوا أن يجدوا حلا وسطا و أن يتكيفوا مع الواقع بعدم نزع الحجاب نهائيا بل في حالات خاصة جدا تلزمها ضرورة مهنية معينة ، و هذا دليل على أنّ المرأة الدركية لها مستوى ثقافي جيد ما يجعلها تستعمل أسلوب الحوار ، و الدليل على ذلك المعدلات الجيدة التي تحصلت عليها في البكالوريا و التي مكنتها من الحصول على شهادات من مدارس الضباط أهلتها لشغل مناصب حساسة و صعبة ، و لم تكثف المرأة الدركية عند هذا الحد كما رأينا سابقا بل حاولت تحسين مستواها من خلال التكوين الإضافي الذي تسعى من خلاله الى رفع مهاراتها في العمل ، و بالتالي نجد الدركية تحاول هنا الانتقال من الافتراضي إلى الواقعي و هي عملية تطبعها الخصوصية الفردية ، و تؤدي في نهاية المطاف إلى إنتاج الهوية الحقيقية و الفعلية ، و هنا تستخدم كما رأينا استراتيجياتها للوصول لهويتها حتى تتكيف مع الواقع و مع ظروفها الداخلية و الخارجية ، هذه الطموحات تستلزم عليها أن تؤدي مهامها فيما بعد كما ينبغي ، هذا ما جعل كل دركية تتبع طرقا مختلفة لفرض وجودها في المهنة ، و قد قلنا أنّ أغلبهن كنّ يستعملن أسلوب " تكثيف المعارف النظرية " و لكن هل بمجرد تطبيق هذه المعارف تتجح الدركية في مهامها ؟ هذا ما يتضح لنا في الجدول التالي :

جدول رقم 26 : توزيع افراد العينة حسب توقع المرأة الدركية النجاح في مهنتها

النسبة	التكرار	توقع النتائج
20	7	دائما أتوقع النجاح في مهامي
80	28	أحيانا فقط أتوقع النجاح
100	35	المجموع

نلاحظ أن معظم أفراد العينة لا يتوقعون النتائج بمجرد تطبيقهم لمعارفهم العلمية و ذلك بنسبة 80% في مقابل 20% منهم يتوقعون دائما نتائج ايجابية بمجرد تطبيقه لمعارفهم، و هذا حتما راجع إلى طبيعة مهنتهم اللابينية و النتيجة الثانية من خلاصة شوميه تفسّر لنا ذلك إذ يقول أن المهني يجد نفسه أثناء أدائه لفعله المهني مجبرا للقيام برهانات متوقعة و لكن غير متحكم فيها ، و كون مهنة الدركية من المهن التقديرية فهي تحتاج إلى تقدير

و اجتهاد أكثر و مستمر بسبب طبيعتها و بنيتها المؤسسة ، و لكن ما علاقة هذا بمدى مساهمتها في خدمة المؤسسة بمعنى فرض وجودها فيها ؟

جدول رقم 27 : نظرة المرأة الدركية لمساهمتها في خدمة المؤسسة :

النسبة	التكرار	المساهمة في خدمة المؤسسة
80	28	نعم
20	7	لا
100	35	المجموع

يتضمن المبدأ الثالث لكلود ديبار عما هو كائن بالفعل بالنسبة للمهني و هي صورة الفرد أو هويته التي استطاع تحقيقها في الواقع ، و ربما أفضل مؤشر لذلك هو نظرة المرأة الدركية لنفسها فيما غذا كانت تضيف شيئاً للمؤسسة أم لا من خلال مساهمتها في خدمة الدرك ؟ و هنا من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أنّ معظم الدركيات يرون أنّهن يقدّمن مساهمة في خدمة المؤسسة و ذلك بنسبة 80 % ، في مقابل 20 % منهن لا يرون ذلك ، و قد رفضت هذه العينة ان تقدّم السبب في ذلك و هذا يجعلنا نستذكر ما قاله "سانسوليو" بأن التفاوت في فرص الوصول إلى مصادر السلطة في وضعية اجتماعية محددة، خاصة في التنظيمات و منها تنظيمات العمل، يؤدي إلى عجز الأفراد على فرض ما يميزهم عن الآخرين، و هذا العجز معناه "الموت الرمزي" و هو في الحقيقة "عجز عن تحديد معنى للذات في العلاقات اليومية و هذه الحالة التي يمكن تسميتها بـ "فقدان الهوية". أمّا اللواتي يساهمن في هذه الخدمة فقد كان تعليّلهم كما يلي :

جدول رقم 28: تعليل إجابة نظرة المرأة الدركية لمساهمتها في خدمة المؤسسة ب " نعم":

النسبة	التكرار	تعليل اجابة " نعم "
53,57	15	الكشف عن الجريمة
7,14	2	اتخاذ القرار و التسيير
39,29	11	تكوين العمّال
100	*28	المجموع

يرى أفراد العينة ممن أجابوا ب " نعم " بأنّ هذه الخدمة تكمن أساسا و في المرتبة الأولى في الكشف عن الجريمة إذ تمثل النسبة الأكبر و هي 53,57% و في المرتبة الثانية تكوينهم للعمّال داخل المؤسسة و ذلك بنسبة 39,29% ، و في المرتبة الثالثة و الأخيرة في اتخاذ القرار و التسيير بنسبة 7,14% ، و هذا راجع إلى تدعيم الدولة مساهمة المرأة الدركية في مجال " مخابر الكشف عن الجريمة " بالذات دون سواها من التخصصات ، إنّ ما سبق يجعلنا نبدأ بربط كل هذه المتغيرات بعضها ببعض و سنبدأ بذلك في تحليلنا للفرضية الأولى حتى نتعرف على المتغيرات الداخلية و الخارجية التي ساهمت في دخول المرأة لمهنة الدرك ؟

*7 من الدركيات يعتقدن انهن لا يساهمن في خدمة المؤسسة

2. تحليل بيانات الفرضية الأولى : دور العائلة و المجتمع في اقبال المرأة لمهنة الدرك و

فرض وجودها داخل العمل و خارجه

هناك شبه اتفاق كما يقول " كلود دوبار" على أن الهوية في الواقع ناتجة عن عاملين أساسيين هما : المسارات الذاتية للأفراد التي رأيناها فيما سبق و التي يتشكل من خلالها النساء الدركيات كفاعلين اجتماعيين من جهة و لعمل الميكانزمات التي يفرزها البناء الاجتماعي القائم التي يعبر عنها أحيانا بـ "الهوية للآخر" (L'identité pour autrui) من جهة ثانية و بناء على هذا التصور، فقد أصبح ينظر للهوية على أنها تقاطع لعمل هذين العاملين و ليس كنتيجة لعمل أحدهما دون آخر ، و لعلّ أهمّ عنصر في هذا البناء هو العائلة دون أن ننفي تتدخل بعض العوامل الأخرى التي سنتعرف عليها من خلال تلك الأحداث التي جعلت الدركية تختار هذه المهنة بالذات ، و ذلك من خلال ما يلي :

1-2 دور العائلة في اقبال المرأة لمهنة الدرك و فرض وجودها داخل العمل و خارجه

سنتعرف في هذا العنصر على رأي الوالدين من اختيار البنت لهذه المهنة و علاقتها بما يلي : زمن التحاقها بالمهنة و كذلك الصعوبات التي واجهتها و طموحاتها من المهنة ، وهذا ما يجعلنا نتعرف على الطريقة التي يساهم فيها هؤلاء في بناء الهوية المهنية للمرأة الدركية فالموقف الذي يتخذه حولها هو ما يجعلها تتبنى استراتيجيات معينة و التي تحاول من خلالها التكيف معهم و هذا يؤثر على مدى نجاحها في مهنتها و مساهمتها في خدمة المؤسسة، و فرض وجودها لهم خاصة اذا كان الوالدين لا يتفقون على رأي واحد يجمعهم و هذا ما يتضح لنا في الجدول التالي :

1-1-2 دور الأم في اقبال البنت لمهنة الدرك و فرض وجودها داخل العمل و خارجه

من المعروف أن الأم هي الدعامة الأساسية في بناء الأسرة و هي كما يقال " صديقة لابنتها " ذلك لأننا نجد البنت أكثر احتكاكا بأماها فهي من تشاركها في الأعمال المنزلية ، و الذهاب للمناسبات و غيرها من الأمور التي تزيد القرية بينهما أكثر من قرية الأب بها ، إلا في بعض الحالات التي لا ننفي وجودها ، فكيف يمكن لرأي الأم التي ذكرناه في الجدول السابق أن يؤثر على إقبال البنت لمهنة الدرك و فرض وجودها في هذه المهنة و خارجها ؟

جدول رقم 29: رأي الأم من اختبار ابنتها لمهنة الدرك

النسبة	التكرار	رأي الأم
23,33	7	الرفض
46,67	14	الرفض بشدة
10	3	القبول
10	3	القبول و التدعيم
10	3	محايد
100	*30	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أنّ الاتجاه العام لرأي الأمهات الجزائريات حول توجه البنت لمهنة الدرك يميل نحو الرفض إذ يمثل ما نسبته 70% ، (46,67 % رافضات و بشدة و 23,33 % بالنسبة للرافضات) ، في مقابل 20% فقط كنّ راضيات عم هذا الاختيار (10% منهن مؤيدات و مدعّمات و 10% منهنّ قابلات دون أن يدعموهنّ) ، أمّا بقية الأمهات فقد كنّ محايدات في هذا الاختيار فمتلن ما نسبته 10 % .

* 5 من الدرّكيات يتيمات الام .

جدول رقم 30: العلاقة بين رأي الأم من دخول البنت لمهنة الدرك و زمن التحاقها بميدان العمل

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		زمن الدخول للمهنة رأي الأم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	7	-	0	100	7	الرفض
100	14	-	0	100	14	الرفض بشدة
100	3	33,33	1	66,67	2	القبول
100	3	100	3	-	0	القبول و التدعيم
100	3	-	0	100	3	محايد
100	*30	13,33	4	86,67	26	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو اللواتي التحقن بمهنة الدرك مباشرة بعد الدراسة بنسبة 68.67% مقابل نسبة 13.33% فقط ممن التحقن بهذه المهنة بعد فترة طويلة من البطالة . و هذا ما يبين أن هؤلاء الدركيات المستجوبات في الغالب قد اخترن هذه المهنة باقتناع .

و لمعرفة مدى تأثير علاقة رأي الأم من دخول ابنتها لمهنة الدرك بزمن التحاقها بميدان العمل نلاحظ انه في بداية مشوار حياة البنت ترفض الأمهات الجزائريات ان تكون ابنتها دركية في الغالب و الدليل على ذلك ان اللواتي التحقن بهذه المهنة مباشرة بعد الدراسة كانت أمهاتهن ترفضن و ترفضن بشدة بنسبة 100% أو محايدات بنسبة 100% كذلك .

فحين اللواتي التحقن بهذه المهنة بعد فترة بطالة طويلة فأمهاتهن لم يكن يرفضن بنفس الشدة هذا الاختيار حيث أجابت نسبة 100% منهن بأنهن تلقين تدعيما من امهاتهن و 33,33% منهن تلقين القبول .

ومنه يتضح لنا أن بطالة البنت و عدم تمكنها من متابعة الدراسة يجعل أمهاتهن توافقن على إدماج بناتهن في هذه المهنة . و هذا ليس حبا و قبولا للمهنة بل الظروف التي حتمت ذلك . فلولا تلك الظروف لما قبلت الأمهات الجزائريات انضمام بناتهن إلى هذه المهنة و الدليل على ذلك كلهن رفضن التحاق بناتهن بالدرك مباشرة بعد الدراسة.

* 5 من الدركيات يتيمات الام .

و رفض الأم و بشدة راجع إلى طبيعة المرأة العاطفية أكثر من الرجل ما يجعلها تخاف على بنتها من الانخراط في مثل هذه المهن ليست الرجولية و حسب بل و الخطرة أيضا خاصة لما عاناه المجتمع من فترة لا أمن في العشيرة السوداء ، و أما النسب الاخرى التي تمثل القبول أو القبول مع التدعيم فإنها تدل على مرحلة انتقالية من مجتمع كان يفتقد الأمن في مرحلة العشيرة السوداء إلى مجتمع أكثر أمنا و تحررا من العادات و التقاليد و لو بنسبة قليلة جدا ، كل ذلك يجعل من طموحات البنت للدخول في مهنة الدرك تختلف حسب رأي والدتها من هذا التوجه و و هنا سوف نتعرف ما إذا كان لرأي هؤلاء الأمهات علاقة بطموحات البنت من هذه المهنة ؟ و هذا ما سيوضحه لنا الجدول الموالي :

جدول رقم 31 :العلاقة بين رأي الأم من دخول البنت لمهنة الدرك و طموحات الدركية من المهنة قبل التحاقها بها

المجموع	حماية الذات و تقويتها و الزواج من دركي		الزواج دركي		فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة		حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب		الطموحات الرأي
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	7	-	28,57	0	14,29	1	57,14	4	الرفض
100	14	21,43	35,71	3	7,14	1	35,71	5	الرفض بشدة
100	3	-	-	0	66,67	2	33,33	1	القبول
100	3	-	-	0	100,00	3	-	0	القبول و التمتع
100	3	33,33	-	1	66,67	2	-	0	محايد
100	30*	13,33	23,33	4	30,00	9	33,33	10	المجموع

*. 5 من الدركيات يتيمات الأم .

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة رفض للأمهات و هي %57,14 هي من كانت بناتهن يطمحن من دخولهن لهذه المهنة إلى حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب ، كما يزداد هذا الرفض إذا كان طموحها هو مجرد الزواج من دركي إذ مثل ما نسبته %35,71 ، في المقابل نجد كل الأمهات اللواتي قبلن هذا الاختيار و دعمنه إذا كان طموح البنت من هذه المهنة هو فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة ، و كنّ محايدات في ذلك عندما كان طموح البنت ليس مجرد الزواج بل و حماية الذات و تقويتها أيضا و ذلك بنسبة %33,33، و هذا راجع إلى أنّ الأم ترى هذه المسألة قضية شخصية لا تحبذ ان تتدخل فيها ، و خوف الأم على ابنتها هو السبب الرئيسي المتحكم في رأي الأم، فهي تقبل و تدعم اختيار البنت إذا كانت ستتخرط و تركز على عملها فقط و يكون مدنيا أكثر منه امنيا ، فطموحها في فك الجرائم المنسية يتطلب منها رفع كفاءتها العلمية و هذا ما لا يجعلها عرضة للخطر أما إذا كان هدفها الأساسي : حماية الذات و تقويتها و الحصول على المال هنا ترفض الأم لأنها تتخوف من أن تتخلّى عن هويتها الأنثوية و تضيّع مستقبلها الشخصي بهذا التصرف ، و لكن رفض الأم و بشدة يعني أنها وقفت في وجه ابنتها إذا دخلت لمهنة الدرك هذا ما يجعل الدركية تتبنى استراتيجيات محاولة إقناع الأم في احترامها لهذا القرار و هذا ما سيتضح لدينا في هذا الجدول .

جدول رقم 32: العلاقة بين رأي الأم من دخول البنت لمهنة الدرك و العوائق التي واجهتها الدركية قبل التحاقها بالمهنة

العوائق	صعوبة المهنة و خطورتها		المهنة ذات طابع رجولي		نزع الحجاب		المجموع	
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك
الرفض	57,14	4	28,57	2	14,29	1	100	7
الرفض بشدة	7,14	1	57,14	8	35,71	5	100	14
القبول	-	0	100	3	-	0	100	3
القبول و التدعيم	66,67	2	33,33	1	-	0	100	3
محايد	100	3	-	0	-	0	100	3
المجموع	33,33	10	46,67	14	20	6	100	*30

يرجع السبب الرئيسي لرفض الأم و بشدة دخول ابنتها للدرك الوطني الى طابع المهنة الرجولي أكثر من صعوبة المهنة و خطورتها ، فالأم تخاف على شرف ابنتها أكثر من خوفها من المخاطر التي قد تتعرض لها البنت من جراء المهنة ، فإقحام البنت في هذه المهنة يمكن ان يجعلها تحتك اكثر ، و تخليها عن الحجاب يزيد من خوف الأم و قلقها و الدليل على ذلك هو حتى وان رضت الام عن هذا الاختيار إلا أنّ الدركية كانت تعاني من هذا العائق ، إنّ ما سبق يجعلنا نستذكر ما جاء به " كلود ديبار " في مسألة البحث عن جدلية الافتراضي و الحقيقي في الهوية الاجتماعية و التي تتأسس على ثلاثة مبادئ و المبدأ الأول: يبحث فيما "ينبغي أن يكون عليه الفرد"، و هي الصورة الافتراضية التي تضعها الجماعة للهوية التي ينبغي على الأفراد إتباعها بما فيها من إرث عمودي و أفقي (ثقافي/اجتماعي/سياسي)، و من التزامات اجتماعية تفرض نفسها على هؤلاء الأفراد ، فالبنت حسب الثقافة الجزائرية ينبغي عليها إذا أرادت العمل أن تعمل في قطاعات محددة تعزز ثقافتها التقليدية كالطب و المحاماة و التعليم و غيرها ، بالإضافة الى محافظتها على دورها التقليدي المتمثل في تكوين أسرة ، و دخولها لمثل هذه المهن الرجولية يجعلها تكسر تلك الالتزامات الاجتماعية و هذا ما يجعل من الام محل نقد كبير و ربما تساءل و استغرب المقربون من العائلة : كيف يمكن لابنتها أن تختار مثل هذه المهنة ؟

* 5 من الدركيات يتيمات الام .

جدول رقم 33: العلاقة بين رأي الأم من دخول البنت لمهنة الدرك و استراتيجية مواجهة العوائق

المجموع	عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		استعمال اسلوب التهديد		استعمال لغة الحوار و المناقشة		العوائق	
	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
100	7	14,29	1	28,57	2	57,14	4	الرفض
100	14	28,57	4	21,43	3	50	7	الرفض بشدة
100	3	-	0	-	0	100	3	القبول
100	3	-	0	-	0	100	3	القبول و التدعيم
100	3	33	1	-	0	67	2	محايد
100	*30	20	6	16,67	5	63,33	19	المجموع

من خلال الجدول يتبين لنا أنّ إتجاه استراتيجية الدركيات في اقناع الام من اختيارهن المهني يميل نحو استعمال أسلوب الحوار و المناقشة إذ يمثل ما نسبته % 52,38 في مقابل اللواتي يستعملن أسلوب التهديد و عدم نزع الحجاب إلا للضرورة المهنية بنسبة متساوية هي % 23,81 ، و هذا ما يدل على أنّ البنت حتى و إن اختلفت مع الأم في بعض الآراء فهي تفضل أن تستعمل معها أسلوب الاقناع خاصة اذا كانت الأم ترفض و بشدة و الدليل على ذلك هو اننا نجد ا أكبر نسبة من الدركيات اللواتي استعملن اسلوب التهديد كان مع الامهات الراضات بنسبة % 28,57 حتى تبين لأمها بأنها مصرّة جدا على قرارها و ألا تقف في وجهها أما إذا لم تقنع الأم فهنا تقلل البنت من استعمال هذا الأسلوب و تستعمل اسلوب الحوار من جديد ، و ما جعل البنت تحاور أمها و تحاول استعمال الكلمة الطيبة معها و اقناعها بقبولها بأن تصبح دركية ، هو أنّ الأم تكون حساسة أكثر من أي شخص آخر مع ابنتها ، و تلين لها بالإضافة الى أنّ الدركية لها مستوى تعليمي جيّد كما رأينا سابقا ، و لكن هل يمكن أن يكون لرأي الأم تأثير على البنت حتى بعد الدخول في المهنة؟ سنتعرف على ذلك من خلال الجدولين الآتيين :

* 5 من الدركيات يتيمات الام .

جدول رقم 34: العلاقة بين رأي الأم من دخول البنت لمهنة الدرك و توقع الدركية النجاح في مهنتها

المجموع		احيانا		انجح		الرأي / توقع نتيجة المهام
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	7	100	7	-	0	الرفض
100	14	92,86	13	7,14	1	الرفض بشدة
100	3	-	0	100	3	القبول
100	3	-	0	100	3	القبول و التدعيم
100	3	100	3	-	0	محايد
100	*30	76,67	23	23,33	7	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ كل الدركيات اللواتي يتوقعن النجاح دائما في مهامهن هن الدركيات اللواتي كانت امهاتهن راضيات أو راضيات جدا عن اختيار البنت لهذه المهنة ، و هذا راجع لما للدعم النفسي من الأثر البالغ و القوي على أداء المرأة الدركية لمهامها ، إذ يعد رضا الأم أحد أهم المحفزات الوظيفية و الذي يؤثر تأثيرا كاملا على أداء الفرد لمهامه و نجاحه فيها بل و في حالات كثيرة يؤثر حتى على عطائه للمهنة و ابداعه داخلها ، و الدليل على ذلك ان الدركيات اللواتي لم يكن يتوقعن النجاح إلا احيانا فقط في مهنتهن هنّ الدركيات اللواتي كانت أمهاتهن ترفض أو ترفض و بشدة عملهن في الدرك إذ مثلن ما نسبته 100 % و 92.86 % بالترتيب .

* 5 من الدركيات يتيمات الام .

جدول رقم 35: العلاقة بين رأي الأم من دخول البنت لمهنة الدرك و مدى مساهمة الدركية في خدمة

المؤسسة

المجموع		تكوين العمال		التسيير و اتخاذ القرار		كشف الجرائم		الرأي / توقع النتائج
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	7	14,29	1	28,57	2	57,14	4	الرفض
100	14	28,57	4	-	0	71,43	10	الرفض بشدة
100	3	100	3	-	0	-	0	القبول
100	3	100	3	-	0	-	0	القبول و التدعيم
100	1	-	0	-	0	100	1	محايد
100	*28	39,29	11	7,14	2	53,57	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أكبر نسبة من الدركيات اللواتي يساهمن في خدمة المؤسسة من خلال " الكشف عن الجرائم " هنّ اللواتي كانت أمهاتهن محايدات في اختيار البنت لمهنة الدرك بنسبة 100% تليها الامهات الراضات بنسبة أو الراضات و بشدة بنسبة % 71,43، و لقد قلنا فيما سبق أنّ الأمّ تؤيّد اختيار البنت إذا كان طموحها هو الكشف عن الجرائم؟ فكيف نفسر العلاقة بين هاذين العنصرين؟ نجيب على هذا السؤال إذا قلنا أنّ موقف الام يختلف حسب الاحتمالات المتوفرة لديها ، و الدليل على ذلك هو أنّ الام قبلت بدخول البنت إذا كان طموحها هو الكشف عن الجريمة إذا ما قورن بالحصول على المال فقط او الزواج ، أمّا إذا أرادت البنت التوجه الى تخصص ما في المهنة فالأم تفضل التخصص الأكثر تقليدي لذلك نجد كل الامهات اللواتي

*7 من الدركيات لا يعتقدن أنّهن يساهمن في خدمة المؤسسة .

قبلن و دعمن هذا الاختيار هُنَّ اللواتي أصبحت بناتهن تساهمن في خدمة المؤسسة من خلال " تكوين العمال"، و نجد أكثر الأمهات الراضات لدخول البنات في مهنة الدرك كان مجال مساهمتها هو خدمة المؤسسة في مجال التسيير و اتخاذ القرار و هذا ما مثلته النسبة % 28,57 ، و بالتالي فالمرأة الدركية حددت وجهتها منذ البداية و اختارت التخصص الذي تود أن تعمل فيه و الدليل هو أنّ رفض الأم كان عند الدركيات اللواتي يشغلن تخصصات حساسة كالكشف عن الجريمة ، سواء كانت جريمة بشرية او الكترونية او اتخاذ القرار و التسيير ، و لا تقبل بهذه المهنة الا اذا كان تخصص البنات في مجال تكوين العمال و بالتالي فالأم تحاول أن تتقبل فكرة الاختيار المهني لابنتها في حالة شغلها لمناصب شبيهة بالمناصب التي قد تجدها في القطاع المدني ، و لكن هل لكل هذا علاقة بنجاح المرأة الدركية في مهنتها .

2-1-2 دور الأب في اقبال البنات لمهنة الدرك و فرض وجودها داخل العمل و خارجه :

جدول رقم 36: رأي الاب من توجه البنات لمهنة الدرك

النسبة	التكرار	رأي الأب
10	3	الرفض
30	9	الرفض بشدة
20	6	القبول
33	10	القبول و التدعيم
7	2	محايد
100	*30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الاتجاه العام لرأي آباء الدركيات حول اختيار البنات لمهنة الدرك يميل نحو الآباء الذين قبلوا هذا الاختيار و تمثل نسبتهم 53% (33 % منهم قبلوا مع التدعيم و 23% قبلوا دون تدعيم) في مقابل 40 % من الآباء كانوا رافضين لهذا التوجه (30 % منهم رافضين و بشدة و هي النسبة الاكبر مقارنة بالرافضين الذين يمثلون 10% من العدد الاجمالي للآباء) ، و هذا يدل على أنّ الآباء أكثر تكييفا مع التغيرات التي تحدث في المجتمع مقارنة بالأم ، و لكن ما علاقة ذلك بزمن التوجه للمهنة ؟

* 5 من الدركيات يتيمات الاب .

جدول رقم 37: العلاقة بين رأي الأيمن دخول البنت لمهنة الدرك و زمن التحاقها بميدان العمل

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		زمن الدخول للمهنة رأي الأب
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	3	-	0	100	3	الرفض
100	9	22,22	2	77,78	7	الرفض بشدة
100	6	16,67	1	83,33	5	القبول
100	10	10	1	90	9	القبول و التدعيم
100	2	-	0	100	2	محايد
100	*30	13,33	4	86,67	26	المجموع

في بداية مشوار البنت المهني نجد كل الآباء مثلهم في ذلك مثل الامهات يرفضن اختيار البنت لهذه المهنة مباشرة بعد الدراسة بدون تريث و لا تدبير ، و اذا كانت كل الامهات ترفضن و بشدة دخول البنت مباشرة بعد الدراسة ، فإننا نجد بعض الآباء يرفضون و بشدة اختيار البنت لهذه المهنة حتى و إن كان ذلك بعد فترة بطالة و هذا ما تعبر عنه نسبة 22.22% في الجدول ، و هذا يدل على رفض الاب فكرة ان تصبح ابنته دركية بسبب المهنة ذاتها ، حتى وان لم تعمل بتاتا فهو يفضل مكوئها بالبيت على أن تعمل كدركية و لو بصفة ضابطة عكس الامهات اللواتي نجدهن قبلن و دعمن دخول البنت اذا عانت من فترة بطالة اي لم تجد بدائل للعمل ، وهذا ان دل على شئ فإنما يدل على ان الآب بطبيعته أقل تعاطفا مع ابنته من الأم ، و أقل تخوفا منها على البنت من هذه المهنة ، و لكن هل لرأي الاب علاقة بطموح ابنته من هذه المهنة ؟

* 5 من الدركيات يتيمات الاب

جدول رقم 38 : العلاقة بين رأي الاب من دخول البيت لعملة الدرك و طموحات الدركية من المهنة قبل التحاقها بها

المجموع	حماية الذات و تقويتها و الزواج من دركي		الزواج من دركي		فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة		حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب		الطموحات الرأي
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	3	0	-	0	66,67	2	33,33	1	الرفض
100	9	1	-	0	33,33	3	55,56	5	الرفض بشدة
100	6	0	-	0	16,67	1	50	3	القبول
100	10	0	-	10	40	4	50	5	القبول و التمتع
100	2	2	100	0	-	0	-	0	محايد
100	30*	3	10,00	10	33,33	10	46,67	14	المجموع

* 5 من الدركيات يتيمات الاب .

من خلال الجدول اعلاه يتبين لنا أنّ الآباء يرفضون و بشدة اختيار البنت لمهنة الدرك إذا كان طموحها خاصة هو حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بع ض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب و ذلك بنسبة % 55,56 فالأب لا يتقبل فكرة أن البنت قادرة على ان توفر لنفسها الأمن و القوة و الراحة بدونه ولا اختيار المهنة لمجرد الحصول على المال و ذلك نظرا لوجود العديد من المهن التي توفر للبنت ذلك خاصة مادامت تحصلت على معدل يفتح لها ابوابا لتخصصات كثيرة لها مستقبل مهني مضمون ، و لكن تقل شدة رفضه اذا كان طموحها هو فك بعض القضايا المنسية و الصعبة و في حين نجدهم محايدين اذا كان طموح البنت هو الزواج و حماية الذات ، و مؤيدين اذا كان طموح البنت هو الزواج من دركي إذ تمثل ما نسبته % 33,33. و بالتالي يقبل الاب و يدعم دخول البنت لمهنة الدرك إذا فرضت وجودها فيها و ذلك من خلال شغل مناصب هامة لم يستطع الرجل ان يثبت جدارته فيها من خلال مستواها العلمي و كفاءتها و جدارتها دون أن تتسى دورها التقليدي المتمثل في الزواج ، و رأينا الاتجاه العام الذي مالت اليه تعليقات رفض الام كان حول طابع المهنة الرجولي ، فماذا عن الآباء ؟

جدول رقم 39 : العلاقة بين رأي الأيمن دخول البنت لمهنة الدرك و العوائق التي واجهتها قبل التحاقها

بالمهنة

المجموع		نزع الحجاب		المهنة ذات طابع رجولي		صعوبة المهنة و خطورتها		العوائق
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	3	33,33	1	33,33	1	33,33	1	الرفض
100	9	22,22	2	33,33	3	44,44	4	الرفض بشدة
100	6	-	0	83,33	5	16,67	1	القبول
100	10	10	1	40	4	50	5	القبول و التدعيم
100	2	100	2	-	0	-	0	محايد
100	*30	20	6	43,33	13	36,67	11	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الاباء يرفضون اختيار البنت لمهنة الدرك بسبب الطابع الرجولي و نزع الحجاب و ذلك بنسبة 33.33 % و يزداد رفضهم أكثر بسبب صعوبة المهنة و خطورتها إذ مثلت ما نسبته 44.44 % ، فالأب في هذه المسألة ليس كالأُم فهو يرفض و بشدة دخول ابنته اعتقادا منه أنّ المرأة عموما لا تستطيع أن تمارس هذه المهنة لصعوبتها و التي يشتكي العديد من الرجال من كثرة الضغوطات التي يعانون منها بسبب المهام الموكلة إليهم ناهيك عن المرأة التي ستزيد مسؤولياتها الاجتماعية عند زواجها و هذا لا يعني أنّ هذا هو السبب الوحيد فقط للرفض فالمجتمع الجزائري كان و لا يزال رجوليا ، يبقى الشارع رمزا للرجل و البيت رمزا للمرأة و اختلاط البنت بالرجال بوجه عام في هذه المهنة التي تكتسي هوية رجولية ، يجعل الاب يعتقد أنّ ذلك يقلل من رجولته أمام الآخرين على حد تعبير احدى المبحوثات : " لا يهم ما اذا كانت المهنة خطيرة أم لا فالأعمار بيد الله على حد تعبير والدي و الموت هنا ولا لهيه واحدة ... و لكن انا لا أقبل اختيارك هذا لأنك راح تكوني في وسط ألف راجل ؟ واش يقولو علينا الناس ؟.. إلّا أنّ البنت كانت لها استراتيجية كما قلنا

* 5 من الدركيات يتيمات الاب.

لمواجهة و لكن كانت استجابة الأب لهذه الحلول التي تقدمها البنت تختلف عن الام و الجدول الموالي يبين لنا ذلك :

جدول رقم 40: العلاقة بين رأي الأيمن دخول البنت لمهنة الدرك و استراتيجية مواجهة العوائق

المجموع		عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		استعمال اسلوب التهديد		استعمال لغة الحوار و المناقشة		استراتيجية مواجهة العوائق الرأي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	3	33	1	-	0	67	2	الرفض
100	9	22,22	2	11,11	1	66,67	6	الرفض بشدة
100	6	33,33	2	33	2	33,33	2	القبول
100	10	10	1	20	2	70	7	القبول و التدعيم
100	2	-	0	-	0	100	2	محايد
100	* 30	20,00	6	17	5	63,33	19	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أنّ المرأة الدركية كانت تستعمل أسلوب الحوار و المناقشة خاصة مع الآباء الراضين و بشدة إذ مثلت ما نسبته 66.67% كما حاولت اقناعهم بأنّ رفضهم لاختيارها بسبب نزع الحجاب يمكن أن يحل بعدم نزعه الا في حالات خاصة جدا تتطلبها ضرورة مهنية قصوى ، و هذا ما تعبر عنه نسبة 26.67% ، في حين نجد أكبر نسبة من الدركيات اللواتي استعملن اسلوب التهديد و الذي مثل 33% كان الأب قابلا لدخول البنت للمهنة و هذا يدل على أنّ هذا الاسلوب لم تستعمله البنت مع الأب بل مع الام في حالة الرفض التام لها و عدم نجاح أسلوب الحوار معها البنت مع رفض الأب باستراتيجية تعامل البنت مع رفض الأم فإننا نجد ان الدركيات يستعملن اسلوب التهديد مع الام أكثر من الاب و هذا وهذا يرجع الى خوف البنت من الأب أكثر من خوفها من الام ، و لكن هل هذا الرفض يؤثر على نجاح البنت في مهنتها بعد دخولها للمهنة ؟

* 5 من الدركيات يتيمات الاب.

جدول رقم 41 : العلاقة بين رأي الأب من دخول البنت لمهنة الدرك و توقع الدركية النجاح في مهنتها

المجموع		احيانا أنجح		دائما أنجح		الرأي / النجاح في المهام
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	3	67	2	33	1	الرفض
100	9	6	6	33	3	الرفض بشدة
100	6	83	5	16,67	1	القبول
100	10	90	9	10	1	القبول و التديم
100	2	100	2	-	0	محايد
100	*30	80	24	20	6	المجموع

لقد أثبتت المرأة الدركية جدارتها لوالدها في المهنة من خلال نجاحها في مهنتها لتثبت للاب انها قادرة على حماية نفسها و تقوية ذاتها خاصة بعدما كان السبب وراء تصديه لدخول البنت هو اعتقاده أنها لن تستطيع أن تتكيف مع المهنة كونها صعبة و خطيرة، و الدليل على ذلك أن معظم أفراد عينتنا الذين كانوا يتوقعون النجاح دائما في مهنتهم هم من كان الأب رافضا و بشدة لاختيارهم لهذه المهنة إذ مثلت هذه العينة 33 % ، في مقابل 16,67% فقط منها كانت تتوقع النجاح و كان الأب مدعما لها في اختيارها لهذه المهنة ، و لكن النسبة الاكبر من الدركيات اللواتي كن لا يتوقعن النجاح في المهنة إلا أحيانا فقط هن من كان الاب مؤيدا أو مدعما لها إذ تمثلان أكبر نسبة في هذا الإتجاه قدرت ب 90% و 83% على التوالي ، اذا فرفض الاب للبنت أثر على أداء البنت لمهنتها ايجابيا .

* 5 من الدركيات يتيمات الاب .

جدول رقم 42 : العلاقة بين رأي الأب من دخول البنت لمهنة الدرك و مدى مساهمة الدركية في خدمة

المؤسسة

المجموع		تكوين العمال		اتخاذ القرار و التسيير		الكشف عن المجرمين		الرأي/ توقع النتائج
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	3	33,33	1	-	0	66,67	2	الرفض
100	8	12,50	1	25	2	62,50	5	الرفض بشدة
100	6	33,33	2	-	0	66,67	4	القبول
100	10	60,00	6	-	0	40	4	القبول و التدعيم
100	1	100	1	-	0	-	0	محايد
100	*28	39,29	11	7,14	2	53,57	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن معظم الدركيات اللواتي كن يساهمن في خدمة المؤسسة من خلال الكشف عن الجريمة كان فيها الأباء رافضين اختيارهن لهذه المهنة و هذا ما تمثله النسبة %66,67 على عكس الدركيات اللواتي يساهمن في خدمة المؤسسة من خلال تكوين العمال ، فقد كان الأب في هذه الحالة يقبل و يدعم اختيار البنت لهذه المهنة و بشدة ، إذ يمثلون ما نسبته 60%، و هذا يدل على ان الأب يفضل عمل البنت في مجالات شبيهة بالمهن المقدسة اجتماعيا تتماشى مع عادات و تقاليد المجتمع و من بين هذه المهن التعليم و المهن المشابهة له مثله في ذلك مثل الأم و تشير احدى الدركيات بقولها : " انّ ابي كان مؤيدا لفكرة دخولي لهذه المهنة و في قطاع كشف الجرائم ، إلا ان أحد الجيران ، استطاع التأثير عليه فرفض أبي الى

* 2 من الدركيات يعتقدن انهن لا يساهمن في خدمة المؤسسة ، 5 منهن يتيمات الاب.

درجة انه طردني من المنزل.. " إذا فرأي الوالدين وحده غير كاف في توجه البنت الى مهنة الدرك بل هناك العديد من العوامل الاجتماعية الاخرى التي تساهم بطريقة مباشرة او غير مباشرة في هذا التوجه و سوف نتعرف عليها في العنصر الموالي :

2-2 دور المجتمع في اقبال المرأة لمهنة الدرك و فرض وجودها داخل العمل و خارجه :

لقد حاولنا معرفة دور المجتمع في توجه المرأة الدركية للمهنة و كذلك فرض وجودها داخل المهنة و خارجها من خلال أهم الاحداث التي جعلتها تدخل لمهنة الدرك و هي كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم 43: الأحداث التي جعلت المرأة الدركية تختار مهنة الدرك دون سواها :

النسبة	التكرار	اهم الاحداث للدخول للمهنة
14,29	5	زيها الرسمي
8,57	3	الشارة التي تضعها (رتبته العسكرية "
5,71	2	التدريب الذي تتلقاه خاصة حملها السلاح
11,43	4	الافلام البوليسية
40	14	المجموع الجزئي
11,43	4	اصرار الوالد على الدخول لهذه المهنة
17,14	6	العنف و الضرب الذي كانت تتلقاه من الاب و الاخوة
31	11	فكرة طرحتها الاخوات و الامهات المعنفات من طرف الزوج أو الاب أو الاخوة
60	21	المجموع الجزئي
100	35	المجموع

كثيرة هي الأحداث التي تمرّ بها يوميا في حياتنا ، و قليلة هي التي ترسخ في ذاكرتنا ، و ما يغيّر منها توجهاتنا هو ما نجده يعبر و بشدة عن كياننا و طموحنا ، وهذا ما يجعل هذا الحادث بالذات دون غيره يؤثر فينا نحن شخصا دون أشخاص آخرين شهدوا معنا نفس الحادث ، و هذا ما نوّد معرفته مع الدركيات قبل أن

يصبح كذلك ، فمن خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أنّ أهم الأحداث التي جعلت الدركية تختار مهنتها و في المقام الأول هي أحداث مرتبطة بالعائلة و ذلك بنسبة 60 % ، في مقابل 40 % من الأحداث كانت مرتبطة بإعجابها بالمهنة مهما اختلفت مصادر التي جعلتها تتعرف على المهنة ، و توجد العديد من الأحداث المرتبطة بالعائلة جعلت المرأة تختار مهنة الدرك و أهمها هو العنف الذي كانت تعيشه داخل الاسرة ، و الدليل على ذلك أنّ أكبر نسبة من الدركيات اللواتي اخترن المهنة كان بسبب العنف بنوعيه المادي و الرمزي الذي كانت تعاني منه الاخت او الأم من طرف الأب أو الزوج و ذلك بنسبة 31% أو كان يمارس عليها هي ذاتها و ذلك بنسبة 17.14 %، في حين لا نجد سوى 11.43 % من الدركيات دخلن بسبب اصرار الوالد على دخولها للمهنة بمعنى أنّ المرأة اختيرت لها هذه المهنة ، أمّا عن الأحداث الخارجة عن العائلة فنجد معظم الدركيات في هذه الفئة دخلن للمهنة بسبب اعجابهن بالزي الرسمي للدركية إذ يمثلن ما نسبته 14.29 % أو بشخصية النساء الامنيات من خلال الافلام البوليسية التي كانت تشاهدها الدركية قبل دخولها للمهنة و هذا ما يدل على أنّ الأسرة كانت و لا تزال أهم الجماعات الانسانية و أعظمها تأثيرا في حياة الأفراد و الجماعات فهي الوحدة البنائية الأساسية التي تنشأ عن طريقها مختلف التجمعات الاجتماعية و هي التي تقوم بالدور الرئيسي في بناء المجتمع و تدعيم وحدته ، و تنظيم سلوك أفرادها بما يتلاءم مع الأدوار الاجتماعية المحددة و لكنها غير كافية فالأحداث السابقة تقوم حتما وفقا لعمليات اجتماعية محددة و ذلك من خلال : " عملية توصيل المعاني اي توصيل الرموز و المعلومات " كما سبق و ان ذكرناها في التنظيم المهني عند بارسونز ، و نجد و للأسف لا تزال مظاهر العنف قائمة لحد الساعة ضدّ المرأة ، و مؤشرات هذه الصورة عديدة و هو ما تحاول الدركية أن تتفك منه ، و هو ما تعبر عنها الأحداث السابقة التي كانت سببا في اختيار الدركية للمهنة فالاتصال الرمزي ليس تصوريا بصورة دقيقة ، و لا حتى شفويا بصورة أدق ، و الاتصال التصوري ليس خاليا من الخطأ و سوء الفهم ، كما أنّ التصور الذي ترتبط به كل كلمة يمكن أن يعتبر بما يشير إليه أو بما يضيفي من قيمه ، فسواء أعجبت الدركية بالزي الرسمي للمهنة ، او بشارتها أو بأسلوبها في الدفاع عن ذاتها فكل هذا يشكل ما يعرف بالمدونة الرمزية لهؤلاء الدركيات و الذي لديه معنى خفيّ جعل هؤلاء الدركيات باختلاف الظروف العائلية التي كانت تعيشها كل واحدة منهن ، تتوجه لهذه المهنة بالذات دون سواها ، و لكن يتبادر في أذهاننا سؤال أساسي و هو : هل تختلف سرعة اقبال الدركيات لهذه المهنة حسب اختلاف هذه الحوادث أم لا ؟ و لماذا ؟

جدول رقم 44 : العلاقة بين اهم الاحداث لاختيار المرأة لمهنة الدرك و زمن التحاقها بميدان العمل :

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		اهم الاحداث للدخول للمهنة	
ن	ك	ن	ك	ن	ك		
100	5	20	1	80	4	زيها الرسمي	الاعجاب بأحدى الدركيات
100	3	-	0	100	3	الشارة التي تضعها " رتبته العسكرية "	
100	2	-	0	100	2	التدريب الذي تتلقاه خاصة حملها السلاح	
100	4	25	1	75	3	الافلام البوليسية	
100	14	14,29	2	85,71	12	المجموع	
100	4	50	2	50	2	اصرار الوالد على الدخول لهذه المهنة	
100	6	-	0	100	6	العنف و الضرب الذي كانت تتلقاه من الاب و الاخوة	
100	11	-	0	100	11	فكرة طرحتها الاخوات و الامهات المعنفات من طرف الزوج أو الاب أو الاخوة	
100	21	9,52	2	90,48	19	المجموع الجزئي	
100	35	11,43	4	88,57	31	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول انّ الدركيات اللواتي اخترن هذه المهنة بسبب أمور عائلية هنّ الأكثر اقبالا لها إذ نجد 90,48% توجهن مباشرة بعد الدراسة في مقابل 85,71% توجهن بسبب اعجابهن بالمهنة ذاتها و نلاحظ أنّ كل النساء الدركيات اللواتي كنّ يعنّفن او تعنّفن اخواتهن أو أمهاتهن داخل الاسرة هنّ الأكثر اقبالا لهذه المهنة ، بالإضافة أيضا إلى كل الدركيات اللواتي جذبتهن الشارة التي تضعها الضابطات ، أو فترة التدريب خاصة فيما يخص حمل السلاح و الرمي عن بعد ، و هذا يدل على أنّ هناك فئة خاصة من الدركيات يزيد اقبالها للمهنة وهذه الفئة هي التي ترى من المهنة رمزا للقوة و الحماية و الدليل على ذلك نقص اقبال الدركيات للمهنة بالنسبة للواتي اختيرت لهنّ هذه المهنة أو اعجبن بها من خلال مشاهدة الأفلام البوليسية فقط

و هذه الأخيرة تأكد لنا أنّ لوسائل الاعلام ايضا أثرها البالغ في اختيار الدركية لمهنتها فهنا نستشهد بأحد المبحوثات اللواتي تعرفن على مهنة الدرك من خلال الجرائد و أخرى من خلال الافلام البوليسية :

" لم اكن اعرف ميدان الدرك و لم اكن اعلم ان النساء منخرطات فيه ، كانت مهنتي المفضلة هي ان أصبح ضابطة في الشرطة ، عندما كنت أشاهد الافلام البوليسية الامريكية التي كانت المرأة الشرطية في كثير من الحالات ذات شخصية خاصة ، قوية ، و جذابة و لديها لياقة بدنية عالية ، تحمي نفسها و ايضا اسرتها و تفرض وجودها للرجل ... عندما طرحت الفكرة على أمي لم تعارض و كانت تقول لي المهم أن تتحصلي على شهادة البكالوريا بتقدير جيد ، عندما تحصلت عليه فعلا طرح عليّ أبي فكرة الدخول للدرك افضل من الشرطة ، و من هنا بدأت افكر في الموضوع و أبحث في الانترنت عن المرأة الدركية حتى نالت إعجابي و قررت ان انخرط في صفوف الدرك الوطني بالرغم من أن معدلي كان يؤهلني لان أصبح طبيبة او صيدلية و غيرها ... إلا أنني اخترت هذه المهنة باقتناع تام " و هنا نستنتج أنّ المرأة الدركية كفاعل أساسي في عملية التوجه المهني الخاص بها تحاول أن تجد ربطا بين ما هو واقعي و بين ما هو افتراضي أو خيالي و الدليل على ذلك أننا نجد الدركيات اللواتي عشن ظروفًا قاسية هي ما جعلتهن يتجهن مباشرة للمهنة دون تردد حتى و ان توفرت لها بدائل للعمل و هذا التوجه مرتبط بطموحات معينة فما علاقة هذه الأحداث بطموحات الدركية ؟

الفصل التاسع : الدراسة الميدانية

المجموع	حماية الذات و تقيتها و الزواج من دركي		حماية الذات و تقيتها و الزواج من دركي		فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة		حماية الذات و تقيتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب		اهم الاحداث للدخول للمهنة
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	5	20	1	-	40	2	40	2	زيها الرسمي الشارة التي تضعها رتبها العسكرية " "التدريب الذي تتلقاه خاصة حملها السلاح الافلام البوليسية
100	3	-	0	-	33,33	1	66,67	2	
100	2	50	1	-	50	1	-	0	
100	4	25	1	50	25,00	1	-	0	المجموع الجزئي
100	14	21,43	3	14,29	35,71	5	28,57	4	
100	4	-	0	50	-	0	50	2	اصرار الوالد على الدخول لهذه المهنة العنف و الضرب الذي كانت تتلقاه من الاب و الاخوة
100	6	-	0	-	66,67	4	33,33	2	
100	11	9,09	1	27,27	9,09	1	54,55	6	فكرة طرحتها الاخوات و الامهات المعنفات من طرف الزوج أو الاب أو الاخوة
100	21	4,76	1	23,81	23,81	5	47,62	10	
100	35	11,43	4	20	28,57	10	40	14	المجموع

جدول رقم 45 : العلاقة بين اهم الاحداث لاختيار المرأة للمهنة الدرك و طموحات الدركية من المهنة قبل التحاقها بها

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أنّ السبب الكامن وراء طموح الدركيات في فك الجرائم المنسية و الصعبة في الشرطة العلمية ، هو و في المقام الاول العنف الذي كانت تتلقاه الدركيات من أفراد الأسرة و هذا يدل على أنّ الدركية تحاول ان تثبت ذاتها ليس للعائلة فقط بل و حتى لزملائها في العمل في حين نجد الدركيات اللواتي كنّ يطمحن من هذه المهنة الى حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب كان السبب وراء ذلك هو إعجابهن بالشارة التي تضعها الدركيات و بالتالي رتبته العسكرية كضابطة و التي تمكنها من الحصول على أجر مرتفع و يزداد معها التكوين و الانضباط أكثر فأكثر هذا و يعطيها صورة الصرامة و القوة في عين الآخر ، دون أن ننسى أنّ من الدركيات من كان طموحهم بالإضافة لذلك هو الزواج من دركي بالتحديد هو غعجابها بمؤسسات التدريب العسكرية التي توفر لها القوة و تجعلها في نفس الوقت أكثر حفا في إمكانية إعجاب أحد رجال الأمن بها في المدرسة ، أمّا من كان طموحهم هو الزواج فقط دون طموح آخر فقد كان السبب وراء ذلك اصرار الوالد عليها في الدخول للمهنة هذا من جهة و اعجابها بالافلام البوليسية ، و هذا يدل على أنّ الدركية تحاول أن تخلق لنفسها صورة داخل المهنة فإذا أختيرت لها المهنة لا تجد أهمية من وراء دخولها للدرك إلاّ أنه يزيد من إمكانية زواجها بدركي ، و الذي تكون له صورة الانضباط في ثقافة بعض الآباء و هنا نستشهد بقول أحد الأولياء حين قال : " أفضل أن أزوّج ابنتي بأحد الرجال العاملين في الجيش أو الدرك ، لأنني أرى مثلي مثل العديد من الرجال ، أنّ هؤلاء أكثر إنضباطا و صرامة في حياتهم العملية و الشخصية و هذا ما يجعلهم أكثر تقديسا للمرأة إذا ما قورنوا بالعاملين في المجتمع المدني " ،

فالمرأة الدركية من خلال كل ما سبق تحاول ان تخلق هوية ذاتية (الهوية من أجل الذات) لها كفرد واعي لنفسه و كفاعل إبان عملية فعله له محتوى رمزي منتج اجتماعيا ، و بهذا تترجم التجربة الفردية إلى مساهمة و مشاركة في عالم رمزي مشترك و بعملية التموضع هذه نجرب العالم الخارجي كحقيقة تفرض أو تمنح هوية موضوعية (هوية من اجل الآخرين) . و لكن ما علاقة هذه الأحداث بالعوائق التي واجهتها الدركية و استراتيجية مواجهتها ؟

جدول رقم 46 :: العلاقة بين اهم الاحداث لاختيار المرأة لمهنة الدرك و العوائق التي واجهتها قبل التحاقها

بالمهنة

المجموع		نزع الحجاب		المهنة ذات طابع رجولي		صعوبة المهنة و خطورتها		العوائق
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	5	100	5	-	0	-	0	زيها الرسمي
100	3	-	0	33,33	1	67	2	الشارة التي تضعها (رتبته العسكرية "
100	2	50	1	50,00	1	-	0	التدريب الذي تتلقاه خاصة حملها السلاح
100	4	-	0	25,00	1	75,00	3	الافلام البوليسية
100	14	42,86	6	21,43	3	36	5	المجموع
100	4	75,00	3	25	1	-	0	اصرار الوالد على الدخول لهذه المهنة
100	6	66,67	4	33	2	-	0	العنف و الضرب الذي كانت تتلقاه من الاب و الاخوة
100	11	9,09	1	63,64	7	27,27	3	فكرة طرحتها الاخوات و الامهات المعنفات من طرف الزوج أو الاب أو الاخوة
100	21	38,10	8	48	10	14,29	3	المجموع الجزئي
100	35	40,00	14	37,14	13	22,86	8	المجموع

يتبين لنا من معطيات الجدول أعلاه بأنّ العائق المتمثل في صعوبة المهنة و خطورتها أو العائق المتمثل في نزع الحجاب نجده يمس أكثر أفراد عينتنا الذين كان سبب دخولهم للمهنة مرتبط بأحداث خارجة عن الأسرة ، إذ تمثل ما نسبته % 36 و % 42.86 على التوالي أمّا العائق المتمثل في الطابع الرجولي للمهنة فقد كانت تعاني منه أكثر الدركيات اللواتي كان توجهها متعلق بأحداث عائلية و ذلك بنسبة % 48 ، و يمكننا أن نستنتج أنّ المرأة الدركية مهما اختارت المهنة سواء عن قناعة تامة و حبا في المهنة أم فرضت عليها

الظروف الانخراط فيها ، تواجهها عدّة عوائق ، فالزي الرسمي للدركية يستهوي الكثير من النساء و لكن هذا اللباس لا يتماشى مع الدين الاسلامي لأنه لا يحتوي على حجاب و البديل على ذلك هي القبعة العسكرية و التي لا يمكن للمرأة أن ترتديها طوال الوقت لذلك نجد من اخترن هذه المهنة إعجابا منهن بزيها الرسمي يكون العائق الأساسي الذي يواجههن هو نزع الحجاب و هذا ما يؤيده فيها أفراد العائلة ، أمّا اللواتي أعجبن بالرتبة العسكرية فهنا يحاول أفراد العائلة أن ينصحوا البنات بأن تعيد التفكير في اختيارها لأنّ المهنة صعبة و خطيرة عليها و حتى تصل الى مرتبة عالية ك " عقيد " مثلا يتطلب منها هذا الطموح المزيد من الصبر و الحذر خاصة و أنّ مع زيادة رتبته العسكرية يزيد الخطر المحقق بها ما دامت الجزائر لم تتعافى كليّة من مرض الارهاب في حين نجد الدركيات اللواتي طرحت عليهن الاخوات و الام التي كانت تعامل معاملة سيئة في اسرتها فقد كان افراد اسرتها يؤكدون لها على أنّ المهنة ذات طابع رجولي ، و هذا حتما راجع الى الثقافة الموجودة في هذه الاسرة بالذات التي نجدها لها تسلط رجولي ، ما يجعل خاصة الأب يؤكد لابنته بأنّ المهنة مليئة بالرجال و هذا ما يمكن ان يكون سببا في تعرضها للخطر . و منه يتضح لنا أنّ الأسرة و المجتمع لهما تأثير مباشر على العوائق التي واجهت الدركية ؟ فماذا عن استراتيجية مواجهتها لها ؟ و بالتالي فرض وجودها لهم؟

جدول رقم 47 : العلاقة بين اهم الاحداث لاختيار المرأة لمهنة الدرك و استراتيجية مواجهة العوائق

المجموع		عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		استعمال اسلوب التهديد		استعمال لغة الحوار و المنافشة		الاستراتيجية	
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
100	5	40	2	-	0	60	3	زيها الرسمي	الاعجاب بأحدى الدركيات
100	3	33,33	1	-	0	66,67	2	الشارة التي تضعها (رتبها العسكرية "	
100	2	100	2	-	0	-	0	التدريب الذي تتلقاه خاصة حملها السلاح	
100	4	-	0	50	2	50	2	الافلام البوليسية	
100	14	35,71	5	14,29	2	50	7	المجموع	
100	4	25	1	-	0	75	3	اصرار الوالد على الدخول لهذه المهنة	
100	6	-	0	33,33	2	66,67	4	العنف و الضرب الذي كانت تتلقاه من الاب و الاخوة	
100	11	9,09	1	9,09	1	81,82	9	فكرة طرحتها الاخوات و الامهات المعنفات من طرف الزوج أو الاب أو الاخوة	
100	21	9,52	2	14,29	3	76,19	16	المجموع الجزئي	
100	35	20	7	14,29	5	65,71	23	المجموع	

يستعمل الدركيات أكثر أسلوب الحوار من أجل إقناع الآخرين من أفراد عائلتهم بقبولهم و رضاهم عن اختيارهن و يظهر لنا ذلك أكثر عندما يكنّ معجبات بالرتبة العسكرية ، و هنّ بذلك يضعن صورة مسبقة للهوية التي سيكونون عليها ، التي تتطلب المزيد من الذكاء و الحنطة لفرض الرأي و الوجود و لمّا كانت الوضعية الأسرية التي تعيشها بعض الدركيات " قاسية " حيث كانت الاخوات و الام يعنفنّ في وسط الاسرة ، نجد الدركية هنا هي الاخرى تفضل استعمال لغة الحوار حتّى لا تزيد في الطين بلّة كما يقال ، خاصة ما دام توجيهها للمهنة

في هذه الوضعية كان لأجل أخواتها و أمها التي طرحن عليها هذه الفكرة ، في حين إذا كان هذا العنف يمارس عليها هي بالذات هنا تستعمل الدركية أسلوب التهديد و هذا دليل على الدور الكبير الذي تلعبه الاسرة في تربية الابناء و تنشئتهم ، و الذي يمتد الى أدق الأمور منها أسلوب المعاملة و طريقة الحوار و غيرها دون أن ننسى دور التلفزة التي تنقل رسائل ايجابية و سلبية للمتفرجين ، و تعتبر وسائل الإعلام بكل أنواعها من أخطر المؤسسات في التنشئة الاجتماعية بما تتضمنه من معلومات مسموعة أو مرئية أو مقروءة، إذ يقصد من إرسالها و إذاعتها على الناس إحداث واحد أو أكثر من التأثيرات فالعولمة هي عامل آخر من العوامل التي أثرت في خلق الهويات الجزئية، فالتطور السريع في الاتصالات و سهولة سرعة انتقال الناس حول العالم، و الطابع العالمي للتسويق من حيث الأماكن و الأساليب و الصور الانطباعية كل ذلك قاد إلى خلق تأثيرات ثقافية و الناس لم تعد هوياتهم مقتصرة طبقا للمكان الذي ولدوا فيه، بل أصبح بإمكانهم الاختيار من بين نطاق واسع لمختلف الهويات فهم يستطيعون تبني شكل الملابس و طرق التحدث و كذلك أسلوب الحياة و القيم الخاصة بأي مجموعة و من جهة أخرى يمكن لعولمة الاستهلاك أن تقود إلى زيادة التشابه و التجانس بين الناس و أفضل دليل على ذلك نجد معظم الدركيات اللواتي كنّ قد توجهن للمهنة بسبب الافلام البوليسية كنّ يستعملن أسلوب العنف مع افراد عائلتهم اذا لم يفهموا اختيارها ، و أكثر الدركيات اللواتي تلقين صعوبة في التوجه للمهنة بسبب نزع الحجاب و اللواتي استعملن استراتيجية محاولة التكيف مع ذلك الوضع بعدم التخلي عنه كليّة و إنّما تقوم بنزعه كلما تطلبت الضرورة المهنية ذلك فقط ، و لقد استعملت هذه الخطة الدركيات اللواتي أعجبن بالمهنة من خلال فترات التدريب و كذلك الزي الرسمي للمهنة ، إنّ ما سبق يجعلنا نؤكد تصورنا السابق حول أهمية الاسرة ووسائل الاعلام في تنشئة الفرد و التحكم في تصوراته و كذلك توجهاته المختلفة أكثر من مستواه التعليمي ، و الدليل على ذلك هو أنّ كل الدركيات لهن مستوى تعليمي عال الا اننا نجد اللواتي كن يعنفن في الاسرة او تأثرن بالأفلام البوليسية هن من استعملن أسلوب التهديد ، و في جميع الحالات نجد المرأة فرضت وجودها لاسترتها و للمجتمع بكونها اصبحت فعلا دركية ، و لكن هل فرضت نفسها داخل العمل ؟

جدول رقم 48: العلاقة بين اهم الاحداث لاختيار المرأة لمهنة الدرك و مدى مساهمة الدركية في خدمة المؤسسة :

المجموع	ن	ن	ن	ن	ن	ن	ن	اهم الاحداث للدخول للمهنة	
								ك	ك
100	5	80	4	20	1	-	0	زيها الرسمي	الاحجاب بأحدث الدركيات
100	1	-	0	-	0	100	1	الشارة التي تضعها ربتتها العسكرية "	
100	2	-	0	-	0	100	2	التدريب الذي تتلقاه خاصة حملها السلاح	المجموع الجزئي
100	2	50	1	-	0	50	1	الافلام ابوليسية	
100	10	50	5	10	1	40	4	المجموع الجزئي	اصرار الوالد على الدخول لهذه المهنة العنف و الضرب الذي كانت تتلقاه من الاب و الاخوة
100	2	-	0	50	1	50	1		
100	5	20	1	-	0	80	4		فكرة طرحتها الاخوات و الامهات المعفقات من طرف الزوج أو الاب أو الاخوة
100	11	45,45	5	-	0	54,55	6		
100	18	33,33	6	5,56	1	61,11	11	المجموع الجزئي	المجموع
100	*28	39,29	11	7,14	2	53,57	15		

*7 من الدركيات يعتقدن انهن لا يساهمن في خدمة المؤسسة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ نصف النساء الدركيات اللاتي كان اهم حدث لها هو اعجابها بإحدى الدركيات كان مجال مساهمتها في خدمة المؤسسة هو تكوين العمال ، أمّا التي كانت الاحداث متعلقة بالأسرة فقد كان مجال مساهمتها هو الكشف عن الجريمة بنسبة 60 % ، و نجد اكبر نسبة ممن اعجبين بالمهنة من خلال الزي الرسمي هن أكثرهن مساهمة في تكوين العمال و اتخاذ القرار و التسيير و من كن معجبات بالتدريب هن أكثرهن مساهمة من خلال الكشف عن الجريمة بنسبة 100% ، تليها المعنفات أسريا سواء كان العنف موجه ل احد أفراد الأسرة بنسبة 71.43% أو كن هن من يتلقين العنف بنسبة 70 % ، اما النسبة الاكبر من اللواتي كان الاب يصر على ذلك فقد كان خدمتهن في مجال كشف الجرائم بنسبة 66.67% و المعنفات من جهة الأب تمثل نسبة مساهمتهم في اتخاذ القرارو التسيير أكبر نسبة في الحالة الثانية و هي 10 % ، و هذا يدل على أنّ الوضعية التي كانت تعيشها المرأة الدركية في أسرتها ، هو السبب الرئيسي الذي يدفعها لاختيار تخصص مهني معيّن دون آخر و للتواصل الاجتماعي دوره أيضا في هذا الاختيار ، عندما تحاول أن تدمج المرأة نفسها في هوية معينة ترى بأنها مناسبة لإشباع مطامحها ، و توجه المرأة للدرك هو غاية في ذاته ، تحمل من خلاله هذه المهنة العديد من المعاني و الرموز و تعكس هوية المرأة و مكانتها من خلال ما تقدمه من اسهامات لمؤسسة الدرك ، و التي تسعى جاهدة لأثبات وجودها فيها من خلال نجاحها في المهام الموكلة إليها و لكن هل استطاعت أن تحقق ذلك ؟

جدول رقم 49: العلاقة بين اهم الاحداث لاختيار المرأة لمهنة الدرك و توقع الدركية النجاح في مهنتها

المجموع		احيانا		انج		اهم الاحداث للدخول للمهنة
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	5	100	5	-	0	زيها الرسمي
100	3	100	3	-	0	الشارة التي تضعها (رتبته العسكرية "
100	2	50	1	50	1	التدريب الذي تتلقاه خاصة حملها السلاح
100	4	100	4	-	0	الافلام البوليسية
100	14	92,86	13	7,14	1	المجموع الجزئي
100	4	75	3	25	1	اصرار الوالد على الدخول لهذه المهنة
100	6	50	3	50	3	العنف و الضرب الذي كانت تتلقاه من الاب و الاخوة
100	11	72,73	8	27,27	3	فكرة طرحتها الاخوات و الامهات المعنفات من طرف الزوج أو الاب أو الاخوة
100	21	66,67	14	33,33	7	المجموع الجزئي
100	35	77,14	27	22,86	8	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اكبر نسبة للدركيات اللواتي يتوقعن النجاح في مهنتهن هو اللواتي دفعتهن الاسرة لاختيار المهنة اذ يمثلون ما نسبته 29.09 % ، في مقابل 90% من الدركيات اللواتي اعجبوا باحدى الدركيات كئلا يتوقعن النجاح الاً أحياناً فقط ، فنجد كل الدركيات المعجبات بالزي الرسمي هن من كن يتوقعن أحياناً فقط النجاح في المهنة و هي أكبر نسبة تليها من اعجبن بالشارة بنسبة 91.30 % ثم الافلام البوليسية فكرة طرحتها الاخوات المعنفات ، في حين نجد 60 % من الدركيات اللواتي كن يتلقين العنف الأسري كن ينجحن في مهنتهن ، و هذه تمثل أعلى نسبة ، تليها من لم تستطع الشرطة العلية أن تفك كل الجرائم بنسبة 30.77 % ، ثم اللواتي اعجبن بالتدريب 25 % ، و اخيراً اصرار الوالد عليهن 22.22 % ، وهذا إن دل على شئ فإنما يدل على ان المرأة التي دفعته الظروف القاسية للتوجه للمهنة هي من أثبتت جدارتها في

الميدان أكثر من التي دفعها مجرد الاعجاب بدركية سواء رأتها في مكان ما او من خلال التلفزة ، إذ نجد أنّ من لم تعش في أجواء صعبة أقل توقعا للنجاح ، لأنّ طموحها ينتهي بمجرد أن تصبح دركية فهذه المهنة هي الغاية ذاتها ، و ليس كما في الحالة الأولى التي نجد فيها الدركية بمجرد دخولها للدرك يكون مؤشرا لبداية طموح أين تكون المهنة هي غاية و وسيلة في آن واحد .

و عليه فلا يوجد دافع واحد فقط لاختيار المرأة الدركية لمهنتها و يمكننا عرض هذه الدوافع كما يلي :

❖ الإعجاب بإحدى الدركيات و بالضبط ما تتلقاه من مؤسسات التدريب أين تتعلّم أساليب و فنون قتالية للدفاع عن النفس و معرفة استعمال السلاح و هذا بالضبط ما يعطيها قوة و يحقق لها شعورا بحماية نفسها في المواقف الصعبة التي قد تتلقاها في حياتها اليومية ، كما أنّ الشارة التي يحملها زيّها الرسمي في الدرك تعطي لها هيبة و مكانة مرموقة جدا في المجتمع و في وسط العائلة ، اصف الى ذلك أنّ هذا الزي الرسمي حسب تصريحات بعض المبحوثات أنيق ما يزيد بها جمالا ، و تقول أحدها في هذا الصدد " قبل دخولي للمهنة كنت دائما أشتري أغراضا ذات لون أخضر قاتم يشبه لون اللباس الرسمي للدركية ، و كان هذا اللون بالذات يناسب لون بشرتي و شكلي فيزيديني جمالا ، كنت دائما أحلم باليوم الذي أرندي فيه هذا الزي و تمنح لي رتبة عالية فيه ، و قد كان أخي يتحدث كثيرا عن الدركيات العاملات معه ، و كيف يحترمن كثيرا لأنهن كنّ يعملن أفضل بكثير من ألف رجل على حدّ تعبيره ... " .

❖ اقتراح الأب فكرة دخول بنته لمهنة الدرك ثمّ تدعيمه لها فيما بعد ، و كما رأينا سابقا فإنّ هؤلاء الآباء هم الذين يعملون في القطاع الأمني ، و ذلك راجع الى أنّ الأب في هذه الحالة يقلّ قلقه و حساسيته من توجه ابنته لهذه المهنة لأنّه يعرف واقع المرأة المعاش فعلا في المؤسسة الأمنية على غرار الأب الذي يعمل في القطاع المدني يبقى متخوفا من هذا القطاع و عن مدى صدق الإشاعات التي تتسج حوله .

❖ كما رأينا سابقا أنّ أكبر نسبة تدعيم تلققتها المرأة الدركية هي من أخواتها و خاصة اللواتي لا يعملن وقد اتضح لنا في هذا التساؤل أنّ أغلبهن أيضا كنّ معنفات من قبل " الأب - الأخ أو الزوج ، و الأم أحيانا و قد روت لنا بعض المبحوثات قصة عن حياتها و التي جعلت منها " امرأة دركية " (ضابطة في الإدارة) تقول " عندما كنت أدخل للبيت و انا في سن المراهقة ، كانت أمّي كالخادمة في البيت ، و كانت لديّ 5 أخوات 3 منهن عاملات و اثنان لا زلن يدرسن - مثلي - ، عندما كان أبي يدخل للبيت ، لم اجده يوما يبدي لها قيمة لما تقوم به في المنزل ، أمّا اخوتي الذكور و الذي كان عددهم 3 ، فهم " رجلة " على أمي و أخواتي فقط ... فمنذ أن يدخلوا للبيت و هم لا يكفون عن ذكر طلباتهم ، من الأكل الى الشرب الى النوم الى الحمام و بدون أن

يساهموا و لو بدينار في البيت ، و أمي كانت تلبى لهم كل طلباتهم ، كما كانت تفعل معنا نحن الاناث ... و في يوم ضربت أمي من طرف أخي بحجة أنه لم يجد سرواله نظيفا ؟؟؟؟ ... لم يتكلم أحد معه - حتى أبي - الذي كنت لا اعتبره رجلا في البيت أيده و قال لها " معه حق مالذي تفعلينه طيلة اليوم ؟ فتدخلت ووقفت مع أمي حينها فضررتني أبي قائلا : انت حتما ستكونين مثل أمك لا تصلحين لشيء ؟؟ كنت أشهد و لا زلت أن أمي المسكينة لم تكن تكف عن الاعمال المنزلية من تنظيف و اعداد طعام و غسيل ملابس و غيرها ... ، فلم تجد أحيانا و قتا كافيا للقبولة ... و بمرور الوقت أصابتها نوبة فأصبحت مشللة ، اعاد أبي الزواج من أخرى كانت عاملة في بلدية و طلق أمي و في يوم من الأيام سمعت والدي يقول لعمتي : " كنت حي و ما كنتش عايش ، هاذي هي لمرانتع الصح ، على الأقل فيها فايده دجيب دراهم .. لولا كانت تعرف غير جيب جيب بلا فايده منها .." عندما سمعت هذا الكلام عن امرأة افنت حياتها في خدمة زوج ... و أبناء عاصين ... أفنت حياتها لأجل إسعاده و إسعاد أبنائه ... لم تطلب منا اليوم المساعدة لأنها تحاول أن توفر لنا السعادة ، كانت دائما تقول لي - ما تخدمي والو أقراي برك ما تكونيش كيما يماك أمية و قرصونة - عندما تجد زوجا لا يقدر أم أولاده و أولادا لا يحترمون أمهم ؟ كيف لي أن أفكر في " رجل " (تقول هذه المبحوثة) لم و لن أدخل يوما لهذه المهنة لأجل الزواج أو لأجل رجل بل ضده لأتحداه حتى لا أبقى تحت رحمة أي رجل مهما كان : لا أب و لا أخ و لا زوج دخلت لهذه المهنة لأنها المكان الوحيد الذي يرجع لأمي كرامتها ، أريدها أن تقول " ابنتي جادارمية " أريد ان تشعر انني أحميها بالقوة و هذا ما ينفع مع عائلة مثل عائلتي ، بل و مع كل رجل جزائري ... الآن يقول أبي " ابنتي ضابطة " و " اخوتي الذكور " جيبيلنا البارمي " أليسوا هم من طردوني من البيت عندما اخترت هذه المهنة ؟ أين رجولتهم الآن ؟ و لكن يبقى قلبي محروقا على أمي التي دمرت حياتها و دمروني بلا حق

❖ كما أن أهم الأحداث التي عاشتها احدى الدركيات هي قضية قتل أحد الأفراد المقربين إليها و التي عجزت عن حلها الجهات المعنية ، و من هنا نسترسل حكاية أحد الضابطات في قسم مخبر تشريح الجثث : " أنتمي إلى عائلة ثرية ، توفي أبي في حادث مرور لأسباب مجهولة ، حيث صدمته سيارة و فرت هاربة عندما كشف في ذلك الوقت قضية احد المجرمين الذين اغتصبوا فتاة في سن 15 سنة ، و كان أحدهم جار لنا ... كان أبي ضابطا في الدرك و كان يروي لي بعض الاحداث التي تحدثت معه ... اغلقت قضيته على ان وفاته كانت حادث مرور عادي .. أنا لا أشك أن هذا الحادث صدفة أو قدر ، بل أجزم انه مفتعل و أشك في أشخاص معينين ... مثل هذا التصريح الذي أقدمه يهدد وظيفتي التي يمنع فيها الدخول لأغراض حل قضايا شخصية ... و لكنها الفرصة المناسبة لأقول شيئا يجوب في خاطري منذ أن تيتمت ... هدفي الأول و الأخير

من هذه المهنة هو عدم ترك أي مجرم يفلت بدون عقاب ... لا أحد يعرف معنى فقدان أب يمثل لي كل شيء في هذه الدنيا .. و أم تموت من شدة الصدمة ... كان أحناً أب في العالم ... لن أتخلى لحظة عن حلمي و هو كشف حقيقة مقتل والدي و لو كلفني ذلك حياتي ... لقد استعملت كل الوسائل و الوسائط حتى ادخل في المعهد الوطني للأدلة الجنائية و علم الاجرام ، فلا المال و لا السلطة هما الدافعان ، و لكن دافعي أقوى من ذلك هو تحقيق العدل و المساهمة في تحقيق الأمن في بلاد المليون و النصف مليون شهيد ..".

ما سبق يجيب عن التساؤل الشائع لماذا ينخرط الأفراد في جماعة اجتماعية معينة و التي تكون ايجابية - بالنسبة اليهم- في جميع الأحوال من جهة و التي لا تكون هي نفسها جماعتهم الاصلية من جهة اخرى؟ وضعت مجموعة من الاجابات من طرف الكاتب و ذلك بالاستناد الى المصطلح الذي وضعه بالاستناد الى المصطلح الذي وضعه و هو " التنشئة الاستباقية " و يتعلق الامر بالفرد الذي يتعلم و يعمل بقيم الجماعة التي يبرجو الانتماء لها (الجماعة المرجعية) ، فتساعد هذه التنشئة الفرد على " الارتقاء داخل المجموعة " و التي ستسهل تكيفه فيها .

و يربط هذا المفهوم منطقيا بالتساوي بين كلا من " الجماعة المرجعية " و بين " الحرمان النسبي " ذلك لانه قد قارن بين أعضاء جماعة اخرى أين يكون الفرد محروم بالنسبة لهم ، و الذي يضع على الطلب مثيله ، لكي يعرف مكانه ك " عضو " في جماعة .

و عليه فمهما كثرت مؤسسات التنشئة و مهما تنوعت ، فالأسرة تبقى الحجر الأساس في المجتمع ، فهي لا تؤثر فقط على اختيار المرأة الدركية لمهنتها بالقبول أو الرفض و لا تحدد لنا هدف دخولها فيها فحسب بل و تحيينا و بدقة كذلك عن كيف حدد هذا الهدف و كيف اختير هو بالذات دون أهداف أخرى ، و هذا ما يؤثر على حياة المرأة الدركية ليس قبل الدخول فقط و لكن اثناء فترة التدريب و بعد دخولها للمهنة و لأدائها المهني في المؤسسة و زمن التحاقها أيضا بالمهنة و هذا ما سنتعرف اليه بالتفصيل في المحاور المقبلة .

3- تحليل بيانات الفرضية الثانية : دور فترة التدريب في اقبال المرأة الدركية للمهنة و فرض

وجودها داخل العمل و خارجه

يعتقد "دوبار" أن من بين العناصر المشكلة للهوية الاجتماعية، استنادا لتصور دوركايم، هو : الهوية المهنية التي لا تبدو سوى اسم المهنة التي يختص بها كل واحد و الوسط المهني الذي ينتمي إليه و كذا التدريب الذي خضع إليه. إن الهوية بهذا المعنى تعطى من طرف المجموعات المهنية التي تشكل عنصرا أساسيا من البناء الاجتماعي القائم. تلك المجموعات التي تضطلع بمهمة إدماج الأعضاء في نسق القواعد المنظمة لأية مهنة و إلى نسق الافكار و المشاعر و المصالح التي تميز كل مجموعة من المجموعات المهنية. و يلاحظ "دوبار" من جهة أخرى أن الانتماء إلى مجموعة مهنية ، يشكل عنصرا أساسيا من عناصر الهوية الاجتماعية ة، حيث أن احتلال منصب مهني معين يعطي للأفراد في هذه المجتمعات هوية اجتماعية رسمية ، و بالتالي يمكننا أن نعتبر فترة التدريب أول نقطة تحول و صقل لهوية المرأة الدركية السابقة و محاولة بل و ضرورة دمجها مع هوية جديدة ، هذه الهوية تختلف كلية عما كانت عليه ؟ فالتكوين عملية تعلم و تعليم يمكّن الفرد من اتقان مهنته و التكيف مع ظروف عمله ، فهو يحدث تغيرات على ثلاثة مستويات :

- المستوى المعرفي : بحيث يهدف التكوين إلى تنمية المستوى المعرفي و ذلك بتزويد المتكويين بالمعارف المطلوبة و توضيح المكتسب المعرفي و إعداد الكفاءات .

- على مستوى المهارات : يهدف التكوين إلى امتلاك المهارات و تتميتها من أجل رفع مستوى الاداء لدى المتكويين .

على مستوى السلوكات : عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكويين بالمعرفة و المهارة بل تتجاوز ذلك ليشمل سلوك الفرد. فكيف ستعيش الدركية هذه المرحلة الانتقالية و المهمة جدا ليس في حياتها المهنية فقط بل و حتى مع ذاتها و عائلتها و حتى مجتمعا ؟

جدول رقم 50 : رؤية المرأة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب :

النسبة	التكرار	كانت الدركية ترى نفسها في مرحلة التدريب في :
31%	11	مرحلة تيه
63%	22	مرتاحة جدا
6%	2	غير مرتاحة
100%	35	المجموع

نلاحظ أن معظم الدركيات كن يرين أنفسهن أثناء فترة التدريب مرتاحات جدا في هذه المرحلة و هي النسبة الأكبر إذ تمثل 63 % و هذا راجع الى الفكرة التي كانت لديها مسبقا حول هذه الفترة بالذات ما جعلها تستعد نفسيا لخوض مغامرات في هذه المرحلة ، و هذا ما زاد من عزميتها و طموحاتها من المهنة في مقابل ذلك نجد 31 % من الدركيات كانت ترى نفسها في مرحلة تيه بمعنى لا تعرف بالضبط ما اذا كانت مرتاحة أم لا في هذه المرحلة وقتئذ ، في حين لا نجد سوى 6 % فقط لم يكنّ مرتاحات ، و يرجع ذلك الى قدرة كل واحدة التكيف مع التغيير الذي تتحكّم فيه مجموعة من السمات الشخصية و الثقافية وحتى العائلية لكل دركية ، و هذا ما يعكس لنا اقبال كل دركية لهذه المهنة و هذا ما يتضح لنا من خلال الجدول التالي :

جدول رقم 51 : العلاقة بين نظرة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب و زمن التحاقها بميدان العمل

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		التقييم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	11	0	0	100	11	مرحلة تيه
100	22	9,09	2	90,91	20	مرتاحة جدا
100	2	100	2	0	0	غير مرتاحة
100	35	11,43	4	88,57	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان معظم الدركيات اللواتي كنّ مرتاحات خلال فترة التدريب هن اللواتي توجهن مباشرة بعد الدراسة بنسبة 90.91% في مقابل 9.09% توجهن بعد فترة بطالة ، و تمثل هذه الفئة الدركيات اللواتي اخترنا هذه المهنة عن قناعة و حب و هذا ما يجعلهن يكن مرتاحات جدا في هذه الفترة التي تكون بالنسبة لهم بداية لتجسيد حلمهم في ان يصبحوا دركيات على ارض الواقع و هذا ما يزيد من حبهم للمهنة و يقل اقبالهن اذا كن غير مرتاحات و الدليل على ذلك هو أننا نجد هذه الفئة من الدركيات هن اللواتي توجهن مباشرة بعد فترة بطالة و ذلك لأنهن لم يدخلن للمهنة حبا فيها بل لأنهن لم يجدن بدائل للعمل ، في حين ، و يمكننا تفسير شعور بعض الدركيات بتيه خلال فترة التدريب بسبب توجهن مباشرة بعد الدراسة ، و هذا دليل على أنهن لم يتكيفن بعد مع الوضع الجديد فهن من جهة بدأن يحققن طموحهن على أرض الواقع و من جهة اخرى أنهن انفصلن و لأول مرة عن العائلة .

جدول رقم 52 : العلاقة بين نظرة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب وطموحات الدركية من المهنة قبل التحاقها بها:

المجموع	حماية الذات و تقويتها و الزواج من دركي		الزواج من دركي		فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة		حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب		التقييم	
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
100	11	27,27	3	9,09	1	18,18	2	45,45	5	مرحلة تبه
100	22	-	0	27,27	6	36,36	8	36,36	8	مرحلة جدا
100	2	50	1	-	0	-	0	50	1	غير مرتاحة
100	35	11,43	4	20	7	28,57	10	40	14	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ معظم الدركيات اللواتي كن مرتاحات جدا هن اللواتي كان طموحهن فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة بنسبة 36.36% في حين نجد اللواتي كن في مرحلة تيه فقد كن هن الاخريات يطمحن الى حماية الذات فقط و تقويتها ، أمّا بالنسبة للواتي كان طموحهن هو حماية الذات و تقويتها و الزواج كن غير مرتاحات خلال فترة التدريب بنسبة 50% ، و هذا يدل على أنّ طموح الدركية يؤثر بصورة مباشرة على مدى ارتياحها لفترة التدريب ، فاللواتي كن يرجون من هذه المهنة تقوية الذات أو فك بعض الجرائم هن اللواتي كن أكثر ارتياحا من اللواتي كان طموحهن مجرد الحصول على المال او الزواج ، و لكن هل أثرت تعليقات أفراد الأسرة سبب رفضهم اختيار الدركية لمهنتها ارتياحها في فترة التدريب ام لا ؟

جدول رقم 53: العلاقة بين نظرة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب والعوائق التي تواجهها الدركية قبل التحاقها

بالمهنة

المجموع	نزع الحجاب		المهنة ذات طابع رجولي		صعوبة المهنة و خطورتها		العوائق	
	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
100	11	45,45	5	27,27	3	27,27	3	مرحلة تيه
100	22	-	0	68,18	15	31,82	7	مرتاحة جدا
100	2	50	1	-	0	50	1	غير مرتاحة
100	35	17,14	6	51,43	18	31,43	11	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه انّ نصف الدركيات اللواتي كن غير مرتاحات في فترة التدريب كان بسبب صعوبة المهنة و خطورتها ، و النصف الآخر كان بسبب نزع الحجاب، في حين نجد الدركيات اللواتي كن مرتاحات جدًا كان بسبب الطابع الرجولي للمهنة عكس ما يتوقع افراد العائلة ، فما يجعل الدركية مرتاحة هو أنّها تشعر بحماية داخل مؤسسات التدريب و لا تشعر بخطر المهنة و لا صعوبتها إلا نادرا فقط ، إذ أنّ وجود العديد من الرجال في مثل هذه الرجال يقلل من تخوفها و يقدم لها حماية أكبر تماما خلال هذه المرحلة إذ

كانت العوائق لهن شملت صعوبة المهنة و خطورتها ، و سبب شعور الدركية بتيه هو نزعهما للحجاب و لعدم تكيفها مع الحالة الجديدة التي آلت عليها ، و هذا يدل على أنّ الحالة النفسية قبل الدخول للمهنة لها الأثر البالغ في تقييم الدركية لهذه المرحلة ، و لكن هل استراتيجية مواجهة هذا العائق أثرت هي الأخرى على هذا التقييم ؟

جدول رقم 54 : العلاقة بين نظرة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب و استراتيجية مواجهة العوائق

التقييم	استعمال لغة الحوار و المناقشة		استعمال اسلوب التهديد		عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		المجموع	
	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن
مرحلة تيه	2	18,18	4	36,36	5	45,45	11	100
مرتاحة جدا	21	95,45	0	-	1	4,55	22	100
غير مرتاحة	0	-	1	50	1	50	2	100
المجموع	23	65,71	5	14,29	7	20	35	100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الدركيات اللواتي استعملن اسلوب الحوار هنّ أكثر الدركيات ارتياحا في فترة التدريب إذ يمثلن ما نسبته 95.45 % ، أما اللواتي نزعن الحجاب في هذه المرحلة فقد كنّ في مرحلة تيه إذ مثلن ما نسبته 45.45 % ، و نجد أكبر نسبة من الدركيات اللواتي كنّ غير مرتاحات في هذه المرحلة هنّ اللواتي استعملن أسلوب التهديد ، و يرجع السبب وراء عدم ارتياح الدركيات استراتيجيتهن في عائق الحجاب هو عدم نزعه للضرورة المهنية إذ يمثلن أكبر نسبة و هي 50 %، و عليه فالمرأة الدركية تكون مرتاحة اكثر في فترة التدريب كلما كانت علاقتها بعائلتها جيّدة ما يجعلها تشعر بالرضا عند دخولها للتدريب ، إلاّ أنّها تحس بتيه بسبب عدم ارتدائها الحجاب و بالتالي يعدّ هذا الحادث بالذات مرحلة انتقالية بالنسبة لها .

جدول رقم 55: العلاقة بين نظرة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب و توقعها النجاح في مهنتها

المجموع		احيانا		انجح		التقييم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	11	100	11	-	0	مرحلة تيه
100	22	68	15	32	7	مرتاحة جدا
100	2	100	2	-	0	غير مرتاحة
100	35	80	28	20	7	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الدركيات اللواتي يتوقعن النجاح في المهنة بمجرد تطبيقهم لمعارفهم العلمية هنّ من كنّ مرتاحات أثناء فترة التدريب ، في حين نجد اللواتي لا يتوقعن ذلك همّ كل الدركيات اللواتي كنّ غير مرتاحات أو تائهات خلال هذه الفترة ، و هذا ان دلّ على شيء فإنّما يدلّ على أنّ الدركية اذا كانت في حالة نفسية جيّدة فهي تركّز أكثر على مهنتها و تنجح فيها أكثر بالرغم من أنها قد تواجه صعوبات عديدة الا انها استطاعت ان تفرض وجودها داخل المهنة من خلال هذه الفترة خاصة ، وسنحاول أن نتعرّف على اهم العوائق التي واجهت المرأة اثناء هذه الفترة و استراتيجيتها في مواجهة هذه العوائق .

جدول رقم 56 : العلاقة بين نظرة الدركية لنفسها أثناء فترة التدريب و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة

المجموع		تكوين العمال		اتخاذ القرار و التسيير		الكشف عن الجريمة		التقييم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	5	80	4	-	0	20	1	مرحلة تيه
100	22	31,82	7	9,09	2	59,09	13	مرتاحة جدا
100	1	-	0	-	0	100	1	غير مرتاحة
100	*28	39,29	11	7,14	2	53,57	15	المجموع

نلاحظ من خلال القراءة العامة للجدول أنّ كل الدركيات اللواتي كنّ مرتاحات خلال فترة التدريب و عددهن 22 دركية ، يعتقدن أنّهن يساهمن في خدمة المؤسسة و في مجالات مختلفة خاصة في مجال الكشف عن الجريمة و هذا ما تمثله نسبة 59.09% ، في حين نجد الدركيات اللواتي لا يساهمن في ذلك هنّ اللواتي كنّ في مرحلة تيه و عددهنّ 7 أمّا البقية و عددهن 5 ، فقد كان مجال مساهمتهن خاصة هو تكوين العمال اذ مثلن ما نسبته 80% ، في حين نجد دركية واحدة فقط بالرغم من أنها كانت غير مرتاحة إلا أنّها أصبحت تساهم في خدمة المؤسسة من خلال الكشف عن الجريمة ، و هذه البيانات ان دلّت على شيء فإنّما تدل على أنّ مدى ارتياح الدركية اثناء فترة التدريب يؤثر تأثيرا مباشرا على فرض وجودها في العمل ، فكلما كانت الدركية مرتاحة اثناء فترة التدريب كلما زاد ذلك من حبها للمهنة و من عطائها لها ، و بالتالي استطاعت ان تصل للجماعة المرجعية التي كانت تطمح للوصول اليها ، و لكن هل لارتياحها في هذه الفترة علاقة بنجاحها في مهامها لمجرد تطبيقها لنعرفها النظرية التي تلقته خلال هذه الفترة و دعمتها فيما بعد ؟

*7 من الدركيات يعتقدن انهن لا يساهمن في خدمة المؤسسة .

جدول رقم 57 : الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريب

النسبة	التكرار	المستوى المهني/ العائلي/ الشخصي
28,57	10	صعوبة بعض التمارين بالنسبة للمرأة في بعض الحالات الخاصة
17,14	6	خلع الحجاب خاصة بعدما كانت ترتديه
8,57	3	صعوبة التعامل مع بعض الزميلات و الزملاء
20	7	الاشتياق للأهل خاصة لمن كانت أول تجربة لها في الابتعاد عنهم
25,71	9	تكثيف الدروس النظرية و التطبيقية في مدارس الضباط
100	35	المجموع

كل جماعة تتمرن على نشاط ، أو حرفة أو عمل تحاول أن تحافظ على ميدانها و مجالها و مقاطعتها و هذا التعريف يعطي للعمال أو الحرفيين " و لشركائه الذين يمتلكون هذه السلطة خاصة تصريح خاص و منافسة محددة ، و مهمة معرفة فالجماعة تعطي قيمة لهذا " العمل ، الحرفة او النشاط " هنا تصبح " مهنة " عندما تتال المجموعة أهدافها على الأقل في وقت ما .

و لما كان المجتمع يعطي القيمة للجماعة على حسب أهميتها في الحياة ، فإن كل واحد يميل للاهتمام بالشيء الضروري لما يفعله في مهنته .

بمعنى كل واحد يبحث مع نظرية للبرهان على " القيم البارزة " في نشاطاته المهنية لجلب هذه الشهادة التي ستحميه من المنافسة ، و هذه المهمة التي ستعطيه الاعتراف بعمله لذلك يسعى الفرد جاهدا للتصدي لأي عائق أمامه ، و مثال على ذلك نجد المرأة الدركية التي تواجه خلال فترة التدريب بعض الصعوبات لعل أهمها تلك المرتبطة ببعض التمارين القاسية التي تتلقاها ، و لقد مثلت هذه النسبة 28,57 % من مختلف آراء العينة أما الصعوبة الثانية فكانت متمثلة في تكثيف الدروس النظرية و التطبيقية في مدارس الضباط و ذلك بنسبة 25,71 % ، بالإضافة الى الاشتياق للأهل خاصة لمن كانت لها أول تجربة في الابتعاد عنهم و تمثل هذه الاجابة ما نسبته 20% أما صعوبة التكيف مع الوضع الجديد عند نزعها للحجاب بعدما كانت ترتديه فهي تمثل 16% في حين لا نجد سوى 11% يضيفون صعوبة اخرى و هي عدم المفاهمة مع بعض الزميلات و

الزملاء في المؤسسة ، و هنا نستذكر قول " برادلي " التي لم تتفق مع النظريات المتعلقة بجنس الانسان " gender" و التي تنظر الى المرأة كمجموعة واحدة تتعرض لاضطهاد مشترك ، و هي تميل لقبول النظريات التي تعتبر النساء و كذلك الرجال تقسيمات لمختلف الجماعات الصغيرة الموجودة في المجتمع ، و لكن هل هناك علاقة بين هذه الصعوبات و زمن التحاق الدركية بالمهنة ؟

جدول رقم 58: العلاقة بين الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريبو زمن التحاقها

بميدان العمل

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		المستوى المهني/ العائلي/ الشخصي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	10	10	1	90	9	صعوبة بعض التمارين بالنسبة للمرأة في بعض الحالات الخاصة
100	6	16,67	1	83,33	5	خلع الحجاب خاصة بعدما كانت ترتديه
100	3	33,33	1	66,67	2	صعوبة التعامل مع بعض الزميلات و الزملاء
100	7	14,29	1	85,71	6	الاشتياق للأهل خاصة لمن كانت أول تجربة لها في الابتعاد عنهم
100	9	-	0	100	9	تكثيف الدروس النظرية و التطبيقية في مدارس الضباط
100	35	11,43	4	88,57	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ كل أفراد العينة الذين كانت تواجههم صعوبة تكثيف الدروس النظرية و التطبيقية كانوا هن اللواتي توجهن للعمل مباشرة بعد الدراسة ، و هذا طبعا راجع الى المجهود الكبير التي كانت تقوم به المرأة الدركية في مرحلة البكالوريا حتى حصولها على معدلات عالية ، و انضمامها مباشرة الى الدرك و الذي يبدا فيه استلام ملفات الانخراط في أغلب الاحيان في فترة وجيزة مباشرة بعد الاعلان عن شهادة البكالوريا و بالتالي لا يوجد وقت للراحة لها خاصة في هذه المهن الشبه عسكرية التي يكون فيها التدريب عسكريا ، تليها صعوبة القيام بالتمارين القتالية في بعض الحالات الخاصة بنسبة 96 % و ذلك بسبب تلقيها تدريبات شاقة مثلها في ذلك مثل الرجل دون الاخذ بعين الاعتبار مسألة الجنس بينهما و تقول احد المبحوثات (من ضباط الصف 21 سنة ، أصعب ما اتلقاه في التدريب هو عندما أكون مريضة أين اجد صعوبات كبية جدا تفوق اي صعوبة أخرى في التدريب و حمل السلاح و القفز و غيرها و أبدأ في التدريبات التي ترهق كاهل بعض زملائنا الرجال فمابالك المرأة و خاصة في بعض المراحل الحرجة) ناهيك عن الاشتياق للأهل و هذا حتما شئ طبيعي لمن ابتعدت عن أهلها فهي أول تجربة لها في الفراق و لمدة طويلة و في مهنة صعبة و في سن لا زالت المرأة فيه تحتاج لحنان والديها اكثر ، و هذا ما يقل عند الدركيات اللواتي توجهن بعد فترة بطالة اذ انهن يكن على الاقل اكثر نضوجا و لكن ما شكل لديهن عائقا ليس كالفئة الاولى حيث نجدهن يعانين من ثم صعوبة التعامل مع بعض الزملاء و الزميلات بنسبة 33.33% و صعوبة نزع الحجاب بنسبة 16.76 % ، وهذا يدل على أنّ المحجبات اللواتي كان لهم زمن أطول و كذلك يكن اكثر نضوجا من اللواتي توجهن مباشرة و اقل تكيفا مقارنة بالفتيات اللواتي هن في سن 17 حيث يمكن اعادة صقل هوية الفرد في هذه الفترة بالذات بشكل أسهل ، و حتما لن تبقى المرأة الدركية مكتوفة اليدين ستقوم باستراتيجيات معينة و غير معدة مسبقا للتكيف مع الوضع ، و هذا ما سنتطرق اليه و لكن بعد معرفة ما اذا كان لهذه العوائق علاقة بطموحات الدركية قبل الدخول للمهنة أم لا ؟

جدول رقم 59 : العلاقة بين الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريب و طموحاتها من المهنة قبل التحاقها بها

المجموع	حماية الذات و توقيتها و الزواج من دركي		الزواج من دركي		فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة		حماية الذات و توقيتها من خلال الحصول على المالو تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب		المستوى المهني / العائلي / الشخصي
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	10	1	30	3	40	4	20	2	صعوبة بعض التمارين بالنسبة للمرأة في بعض الحالات الخاصة
100	6	1	16,67	1	67	4	-	0	خلع الحجاب خاصة بعدما كانت ترتديه
100	3	0	-	0	33,33	1	66,67	2	صعوبة التعامل مع بعض الزميلات و الزملاء
100	7	1	14,29	1	14	1	28,57	2	الاشتياق للأهل خاصة لمن كانت أول تجربة لها في الابتعاد عنهم
100	9	1	11,11	1	-	0	88,89	8	تكثيف الدروس النظرية و التطبيقية في مدارس الضباط
100	35	4	11,43	4	20	7	40,00	14	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أنّ أكبر نسبة و هي 90 % من الدركيات اللواتي واجهن صعوبة في التكيف مع الدروس النظرية و التطبيقية المكثفة في مدارس الضباط هنّ الدركيات اللواتي كنّ يطمحن من هذه المهنة الى حماية الذات و تقويتها ، في حين يقل هذا العائق عند الدركيات اللواتي كان طموحهن خاصة فك الجرائم المنسية و الصعبة و اللواتي يعانين خاصة من عدم تكيفهم مع فترة التدريب بسبب نزع الحجاب بنسبة 67 % ، و كذلك صعوبة تعاملهن مع بعض الزملاء بنسبة 33.33 % ، أين ينعدم هذا العائق بتاتا عند الدركيات اللواتي يطمحن الى الزواج من دركي و اللواتي لا يجدن اية صعوبة في المهنة عدى الاشتياق للاهل أو صعوبة بعض التمارين ، و إذا ربطنا هذه العوائق بالطموحات فإننا نجد أنّ طموحات كل دركية يختلف عن الاخرى و هو الدافع الأساسي لجعل نظرة كل واحدة مختلفة عن الأخرى ، فعندما يكون الدافع الأساسي لها هو حل بعض القضايا في الجرائم نجد الدركية هنا لا ترى من التدريب الذي تتلقاه عائقا بل تراه هدفا في حد ذاته تسعى إليه لتحقيق طموحها ، و إن وجد عائق فهو نزع الحجاب و هذا شئ طبيعي لأنها اعتادت على ارتدائه و ترى منه واجبا دينيا يجعلها تشعر بعدم الارتياح عند تخليها عنه ، فتركيز كل دركية على طموحها يجعلها تتجاوز معظم العقبات خاصة إذا كان طموحها مرتبط بقضايا علمية أو تقوية ذاتها و لذلك نجد أنّ أكبر نسبة من الدركيات اللواتي كن يعانين من صعوبة الدروس النظرية و التطبيقية كان طموحهن من المهنة هو الحصول على المال أو الزواج ، و هذا ما يجعل الدركية لا تركز على هذه الدروس و لا تهتمها هذه التدريبات ما دامت لا تساعد على تحقيق طموحها ، و لكن هل تؤثر هذه الصعوبات على مساهمتها في خدمة المؤسسة بعد انتهاء فترة التدريب ؟

جدول رقم 60: العلاقة بين الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريب توقعها النجاح في

مهنتها

المجموع		احيانا		انجح		المستوى المهني/ العائلي/ الشخصي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	10	80	8	20	2	صعوبة بعض التمارين بالنسبة للمرأة في بعض الحالات الخاصة
100	6	100	6	-	0	خلع الحجاب خاصة بعدما كانت ترتديه
100	3	100	3	-	0	صعوبة التعامل مع بعض الزميلات و الزملاء
100	7	85,71	6	14,29	1	الاشتياق للأهل خاصة لمن كانت أول تجربة لها في الابتعاد عنهم
100	9	55,56	5	44,44	4	تكثيف الدروس النظرية و التطبيقية في مدارس الضباط
100	35	80	28	20	7	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الدركية التي تتوقع النجاح في مهنتها هي التي كانت لا تجد صعوبة في الدروس النظرية و التطبيقية أثناء فترة التدريب ، و لم تجد أي صعوبة في التعامل مع زملائها أثناء هذه الفترة ، و هذا دليل على تركيزها على النجاح في مهنتها و إن وجدت صعوبات فهي مجرد حالات عادية قد يشعر بها أي شخص من اشتياق للأهل و نزاعها للحجاب ، أمّا الدركيات اللواتي لم يكن يتوقعن النجاح في مهنتهن فهن اللواتي لم يستطعن أن يتكيفن اطلاقا مع فترة التدريب فنجدهن يشتكين من تكثيف الدروس و التمارين ، و بالتالي فكلما كانت المرأة الدركية أثناء هذه الفترة مرتاحة كلما زاد ذلك من رفع كفاءتها العلمية و التدريبية خلال هذه الفترة و هذا ما ينعكس على أدائها المهني فيما بعد فتصبح أكثر قدرة على

النجاح في مهنتها ما دامت قد تكونت جيدا فيها .،و لكن كيف كانت استراتيجية المرأة من مواجهة تلك الصعوبات ؟

جدول رقم 61 : علاقة الصعوبات التي تلقتها المرأة الدركية أثناء فترة التدريب بمساهمتها في خدمة

المؤسسة

المجموع		تكوين العمال		اتخاذ القرار و التسيير		الكشف عن الجريمة		المستوى المهني/ العائلي/ الشخصي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	9	44,44	4	11,11	1	44,44	4	صعوبة بعض التمارين بالنسبة للمرأة في بعض الحالات الخاصة
100	4	25	1	25	1	50	2	خلع الحجاب خاصة بعدما كانت ترتديه
100	3	66,67	2	-	0	33,33	1	صعوبة التعامل مع بعض الزميلات و الزملاء
100	4	75	3	-	0	25	1	الاشتياق للأهل خاصة لمن كانت أول تجربة لها في الابتعاد عنهم
100	8	12,50	1	-	0	87,50	7	تكثيف الدروس النظرية و التطبيقية في مدارس الضباط
100	*28	39,29	11	7,14	2	53,57	15	المجموع

يتضح لنا من المعطيات الموجودة في الجدول أنّ الدركيات اللواتي كنّ يشكين من تكثيف الدروس النظرية التطبيقية هنّ من يساهمن اكثر في خدمة المؤسسة من خلال الكشف عن الجريمة إذ يمتلن ما نسبته 87.50% ، أما اللواتي كنّ يعانين من نزع الحجاب فقد كان اسهامهم في المؤسسة في مجال اتخاذ القرار و التسيير و ذلك بنسبة 25% ، في حين نجد الدركيات اللواتي كنّ يواجهن صعوبة التعامل مع بعض الزملاء أو الاشتياق للأهل فقد كنّ يساهمن في مجال تكوين العمال و هذا إن دلّ على شيء فغنما يدل على أنّ بعض الدركيات قد كنّ يتلقين تدريبات و تكويننا نظريا على حسب التخصص ، اين نجد الدركيات الاكثر تكويننا من الناحية النظرية هنّ العاملات في مجال الكشف عن الجريمة اذا ما قورن بالتسيير أو تكوين العمال .

* 7 من الدركيات يعتقدن انهن لا يساهمن في خدمة المؤسسة .

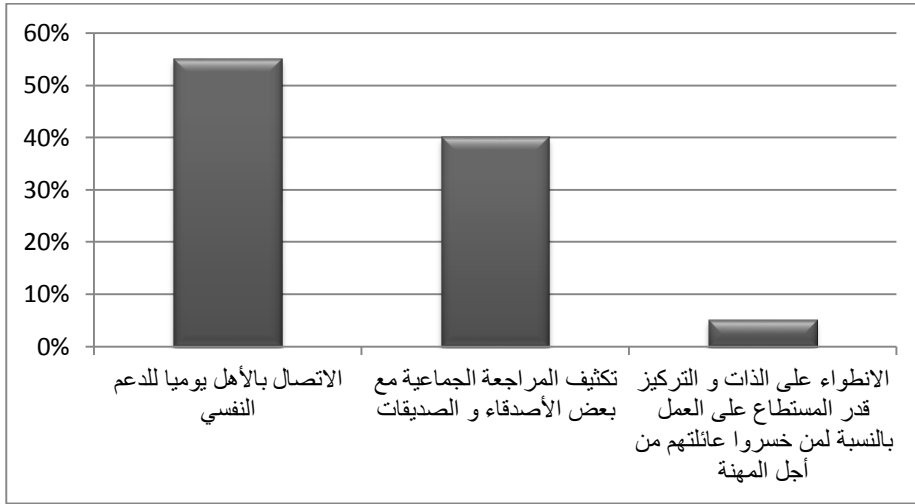
جدول رقم 62 : استراتيجيات مواجهة المرأة الدركية للصعوبات التي تلقتها خلال فترة التدريب:

النسبة	التكرار	استراتيجية المواجهة
57,14	20	الاتصال بالأهل يوميا للدعم النفسي
37,14	13	تكثيف المراجعة الجماعية مع بعض الأصدقاء
5,71	2	الانطواء على الذات و التركيز قدر المستطاع على العمل بالنسبة لمن خسروا عائلتهم من أجل المهنة
100	35	المجموع

معظم النساء الدركيات يواجهن الصعوبات التي يتلقونها أثناء فترة التدريب من خلال الاتصال بالعائلة التي تقدم لهم الدعم النفسي بنسبة 55 % ، و لا يكتفين بذلك فقط بل و يقمن علاقات صداقة داخل مدارس التدريب من أجل مراجعة دروسهن ، في حين نجد عينة قليلة منهن تفضل الانطواء على الذاتو التركيز قدر المستطاع على العمل و هته العينة خاصة بالنساء اللواتي خسرن عائلتهن من أجل المهنة و لا تمثل الا 5 %، و هذا ما يدل على انّ نوع العقلانية التي تحكم هؤلاء الدركيات هي عقلانية صورية و التي تتمثل بالسعي إلى الوسيلة الأقدر على تحقيق الغاية، ولكن مرشده هو القواعد و النظم، تعرف العقلانية من خلال الفعل العقلي فهو: " الفعل المبني على حساب الوسائل الأكثر كفاءة للوصول إلى غاية معينة ، و يمكننا الاطلاع على مناقشات حول الفعل العقلي و الفعل الاجتماعي عموما ، في أعمال فيبر و هو من رواد تطوير علم الاجتماع حيث يقول فيبر بضرورة اهتمام علم الاجتماع بفهم الفعل الاجتماعي فمن خلال هذا وحده سنتمكن من الاطاحة بالبنى الاجتماعية بما أنها ليست سوى نتاج الكثير من العمل الفردي و اعتبرت وجهة النظر هذه نوعا من الفردية الممنهجة" و هي العقلانية الموجودة في كل مكان و زمان عبر التاريخ، و تشمل البحث الحياتي عن أفضل سبل تحقيق الغايات أو الأهداف التي نطمح لهاو الأعمدة البيانية التالية تساعدنا على توضيح ذلك أكثر :

شكل رقم 03: أعمدة بيانية توضح استراتيجية مواجهة المرأة الدركية للصعوبات التي تلقتها أثناء فترة

التدريب



نستنتج من خلال ما سبق أنّ معظم النساء الدركيات كنّ مرتاحات في فترة التدريب بالرغم من وجود بعض العوائق التي واجهتن ، إلا أنّهن اتبعن استراتيجية خاصة لمواجهة تلك الصعوبات لعل أهمها طلب الدعم العائلي من خلال الاتصال بهم هاتفيا ، و تكثيف المراجعة الجماعية بين الزملاء لرفع الرصيد المعرفي و هذا ما يزيد من تأكيدنا لأهمية دور العائلة و العلم الذي يمتد حتى الى فترة التدريب ، و هي من خلال ذلك استطاعت أن تفرض وجودها فيما بعد داخل العمل من خلال مساهماتها الكبيرة في ميدان المخابر ، و هذا ما جعل هذه المرحلة بالذات تعتبر جزءا اساسيا في بناء هوية المرأة الدركية و تحويلها من امرأة مدنية عادية إلى امرأة أمنية متميّزة و ربما كانت أفضل من العديد من الرجال ليس بمستواها الفكري فقط بل و بالميدان اذي تنتمي اليه أيضا .

4- تحليل بيانات الفرضية الثالثة: دور الرأسمال الثقافي في اقبال الدركية للمهنة و فرض وجودها داخل

العمل و خارجه

الجماعات المهنية كما رأيناها في الجانب النظري هي عمليات تفاعلية التي تقود الافراد ذات مهنة واحدة لتحقيق ذاتهم auto-organier و الدفاع عن استقلاليتهم و حدودهم و الحماية من المنافسة. و على اساس ان كل مهنة هي عبارة عن سيرورة مهنية تسعى الى :

- ❖ احتكار معرفة و نشاط معين
- ❖ تكوين في ذلك النشاط
- ❖ تحديد فضاء
- ❖ و السعي للوصول للاعتراف بذلك

و حتى تتمكن الدركية من الوصول لاعتراف الآخرين بها فهي تتبع استراتيجية محددة ليس من قبيل الاختيار و لكن تفرضها عليها طبيعة المهنة ذاتها و هذه الاستراتيجية تتمثل في رفع رأسمالها الثقافي ، و حتى نحدده اخترنا في هذا البحث أربعة متغيرات نراها ذات أهمية كبيرة في بنائه و هي كما يلي :

* مهنة الوالدين

* التخصص المهني للدركية

* الشهادات الاضافية لها

* طرق تحسين الأداء المهني بالنسبة للدركية

و سوف نربط كل واحدة من مؤشرات الرأسمال الثقافي بالمتغيرات التي نراها أساسية في توضيح ما إذا كان هذا الرأسمال له علاقة في زيادة اقبال الدركية لمهنتها و فرض الوجود أم لا و سنبدأ بمهنة الوالدين كما يلي :

1-4 علاقة مهنة الوالدين و مستواهم التعليمي بإقبال الدركية للمهنة و فرض وجودها داخل المهنة و

خارجها :

نرجع مجددا الى دور العائلة في بناء مهنة المرأة الدركية ، ولكن في هذه المرة اخترنا مهنة الوالدينا اعتقادا منا بأنها تعد جزءا أساسيا من رأس مال الدركية الثقافي و الذي يؤثر بدوره على توجهها لمهنة الدرك بالذات و سنبدا بالأمر :

1-1-4 علاقة مهنة الأم بإقبال الدركية للمهنة و فرض وجودها داخل المهنة و خارجها :

رأينا سابقا أنّ لرأي الام سواء بالقبول او الرفض دور في توجه البنات لمهنة الدرك و كذلك في آدائها لمهنتها و لكن هل لمهنة الام كذلك دور في هذا التوجه و في بناء مهنة الدركية ؟

جدول رقم 63 : العلاقة بين مهنة الام و زمن التحاق الدركية بميدان العمل :

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		مهنة الأم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	10	0,00	0	100	10	القطاع المدني
100	25	16	4	84	21	بلا عمل
100	35	11,43	4	88,57	31	المجموع

من المعروف أنّ الأمهات اللواتي لديهن عمل بأجر يكنّ في أغلب الاحيان أكثر تأييدا لعمل البنات و لعل اهم دافع لذلك هو الحصول على استقلالية ذاتية للمرأة عن الزوج خاصة من هذا الجانب و بالتحديد إذا لم يوفر لها احتياجاتها الكمالية ، من لباس حسب الموضة ، و مواد تجميل ، و الذهاب للاستحمام خاصة في فصل الصيف ، و تضمن كذلك مستقبلها اذ يمكنها ان تعيش حياتها العادية سواء في حالة لم تتزوج او حدث لها الطلاق و غيرها من الحوادث المرتبطة خاصة بالمال ، و لهذه الاسباب نجد كل الدركيات اللواتي توجهن للمهنة مباشرة بعد الدراسة كانت امهاتهن عاملات في القطاع المدني ، على خلاف اللواتي توجهن بعد فترة بطالة فقد كانت أمهاتهن مآكثات بالبيت ، و هذا إن دلّ على شيء فإنما يدل على أنّ الأم المآكثة بالبيت تكون أكثر تخوفا على ابنتها من الأم العاملة التي تكون منفتحة أكثر على العالم الخارجي و ما يحدث فيه و تكون اكثر تدعيما لدخول ابنتها لهذه المهنة و كذلك لاختياراتها و لكن هل يختلف تعليل رفض الام العاملة لتوجه البنات لمهنة الدرك عن المآكثة بالبيت ؟

جدول رقم 64: العلاقة بين مهنة الأم و طموحات الدركية من المهنة قبل التحاقها بها

المجموع	حماية الذات و تقويتها و الزواج من دركي		الزواج من دركي		فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة		حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المالو تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب		مهنة الأم
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	10	10	50	5	30	3	10	1	القطاع المدني
100	25	12	8	2	28	7	52	13	بلا عمل
100	35	11,43	4	20	7	28,57	10	14	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أنّ طموحات البنات تختلف اختلافا واضحا حسب مهنة الام ، ففي حين نجد اللواتي لا تعمل أمهاتهن الأكثر رغبة في الحصول على المال و الزواج من أحد الضباط ، نجد اللواتي تعملن أمهاتهن هن الأقل رغبة في ذلك إذ يطمحن الى حماية الذات و تقويتها و فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة ، و هذا يدل على أن الأم عندما تكون مأكثة بالبيت تسعى البنات للعمل و ألا تكون مجرد ربة بيت تقليدية يقتصر عملها في الانجاب و تربية الأولاد . فهي تسعى لأن تتزوج و تعمل في نفس الوقت و هذا هو طموحها الاساسي ، أما الأمهات اللواتي يعملن فنجد البنات لا تختار مهنة الدرك لمجرد أن تنال استقلالية ذاتية في المال سواء من الأب او الزوج ، و لكن تود ان تكون لها استقلالية أكبر من خلال حماية نفسها و تقويتها و فرض وجودها في العمل ، و منه نستنتج ان مهنة الام تؤثر على طموح البنات عند توجيهها لهذه المهنة بشكل واضح كون البنات تسعى الى أن يكون لها مستقبل و دور و وضع افضل من أمها و هذا دليل على أن الام التي لا تعمل نجد بناتها يتوجهن لهذه المهنة للكسب المادي أكثر من اقتناعها بالمهنة ذاتها ، و لكن ماذا عن رأي هته الامهات في مسألة توجه البنات لمهنة الدرك ؟

جدول رقم 65: العلاقة بين مهنة الام و العوائق التي واجهتها الدركية قبل التحاقها بالمهنة:

مهنة الأم	صعوبة المهنة و خطورتها		المهنة ذات طابع رجولي		نزع الحجاب		المجموع	
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك
القطاع المدني	80	8	10	1	10	1	100	10
بلا عمل	12	3	68	17	20	5	100	25
المجموع	31,43	11	51,43	18	17,14	6	100	35

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أنّ الامهات اللواتي يعملن في القطاع الامني هنّ من كن يرفضن اختيار البنات لمهنة الدرك بسبب صعوبة المهنة و خطورتها إذ يمثلن ما نسبته 50% ، و كذلك بسبب نزع الحجاب بنسبة 30%، في حين نجد الامهات اللواتي كن لا يعملن فقد كان السبب الاساسي لرفضهن هو

كون المهنة ذات طابع رجولي و مثلن ما نسبته %55,81 ، و هذا يدل على انّ المرأة التي لا تعمل يكون تخوفها الأساسي من المهنة ليس العمل و لكن طبيعته الرجولية التي قد يسئ الى سمعتها و الى شرفها ، و هذا ما تجاوزه المرأة العاملة فهي تعتقد أنّ لا خوف على المرأة العاملة من الرجل فهو زميل لها مثله مثل المرأة ، و لكن تخاف على ابنتها من هذه المهنة التي قد تعرضها للخطر بسبب صعوبتها و حساسيتها ، خاصة في بعض حالات اللأمن التي قد تحدث في المجتمع ، كما أنها لا تفضل عملها في هذا الميدان بسبب نزعتها للحجاب ، و هذا يدل على أنّ العوائق التي واجهت المرأة الدركية لها ارتباط وثيق بمهنة الام ، و لكن هل تؤثر هي الاخرى على استراتيجية المواجهة ؟

جدول رقم 66: العلاقة بين مهنة الام و استراتيجية مواجهة العوائق

المجموع	عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		استعمال اسلوب التهديد		استعمال لغة الحوار و المناقشة		مهنة الأم	
	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
100	10	40	4	10	1	50	5	القطاع المدني
100	25	12	3	16	4	72	18	بلا عمل
100	35	20	7	14,29	5	65,71	23	المجموع

ان المتمعن جيدا في معطيات الجدول أعلاه يلاحظ أنّ الأمهات العاملات هن الأشد تفهما و احتراما لقرارات البنت في اختيار البنت لمهنتها حيث نجد أنّ %60 من الدركيات استعملن لغة الحوار و المناقشة في مقابل %10,53 استعملن اسلوب التهديد مع الامهات الماكثات بالبيت ، وهذا بسبب عدم اقتناعهن مهما فعلت البنت بأن تدخل للدرك ، و هذا ما دفعها لأن تستعمل أسلوب التهديد معها . و لكن ما هي أكثر المجالات التي تساهم الدركية من خلالها في خدمة المؤسسة خاصة اذا كانت الأم عاملة ؟

جدول رقم 67 : العلاقة بين مهنة الام و توقع الدركية النجاح في مهنتها

المجموع		احيانا		انجح		مهنة الأم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	10	70	7	30	3	القطاع المدني
100	25	84	21	16	4	بلا عمل
100	35	80	28	20	7	المجموع

نلاحظ أنّ 30% من الدركيات اللواتي تعمل أمهاتهن في القطاع المدني ينجحن في مهنتهن و هي أكثر من الأمهات اللواتي بلا عمل ، و هذا راجع إلى أنّ الام التي تعمل تكون لها خبرة في مجال العمل و تعرف كيف يمكن لبننت أن تتجح في مهنتها و ما هي الاخطاء التي لا بد عليها اجتنابها حتى تتجح و تترقى باستمرار في المهنة ، وهذا دليل على أنّ خبرة الأم المهنية تورثها لابنتها لذلك كان لزاما على الدركية الا تقتصر على معارفها النظرية فقط بسبب خصوصية المهن الاجتهادية الذي يتطلب الربط الضروري بين نموذجين من المعرفة:

* نموذج المعرفة المجردة الضرورية.

* نموذج ثاني من المعرفة لا يقتصر فقط على تطبيق تلك المعرفة النظرية و ليست مقننة. فالمهام المهنية المطلوبة في هذه المهن تتجاوز كفاءتهم العلمية بالمعنى الدقيق للكلمة .

جدول رقم 68: العلاقة بين مهنة الام و مجال مساهمة الدركية في خدمة المؤسسة

المجموع		تكوين العمال		اتخاذ القرار و التسيير		الكشف عن المجرمين		مهنة الأم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	10	60	6	20	2	20	2	القطاع المدني
100	18	27,78	5	-	0	72,22	13	بلا عمل
100	*28	39,29	11	7,14	2	53,57	15	المجموع

قلنا أنّ الأم العاملة في القطاع المدني تنقل لابنتها خبراتها المهنية فتملأها بالنصائح فيما يجب أن تقوم به و ما يجب أن تتخطاه ، و هذا ما يجعل البنت تساهم في خدمة المؤسسة من خلال تكوين العمال أو اتخاذ القرار و التسيير ، و الدليل على ذلك أنّ هذين المجالين يمثلان أكبر نسبة و هي 66,67% و 16,67% على التوالي ، أمّا في مجال الكشف عن المجرمين فلا نجد سوى 16.67 % من الدركيات اللواتي تساهمن في المهنة و أمهاتهن عاملات ، و بالتالي فقد فرضت البنت التي كانت أمها مأكثة بالبيت وجودها في المؤسسة من خلال مساهمتها في الكشف عن الجريمة ، إذ مثلت أكبر نسبة في هذه الفئة هي 68.97 % ، و بالتالي فمساهمة بنات الأمهات العاملات في خدمة مؤسسة الدرك تكون في مجالات شبيهة بمجالات المهن المدنية كالتعليم و مثلا اتخاذ القرار في بعض الشركات بسبب شغلها منصب مدير و غيرها و بالتالي فالأم العاملة تقبل توجه ابنتها لمهنة الدرك و لكن توجهها إلى مناصب شبيهة بمهنتها أو قريبة منها ، إن لم نقل أنّ البنت أيضا تكون متوترة بمهنة والدتها و بمهنة الدرك فتحاول أن تحقق الطموحين معا بشغلها منصبا مثل منصب الأم في مهنة الدرك ، أمّا مساهمة بنات الأمهات المأكثات بالبيت يكون في مجالات تتميز بها المهن الامنية عن المهن المدنية لعل أهمها الكشف عن الجريمة .

* 7 من الدركيات يعتقدن انهن لا يساهمن في خدمة المؤسسة .

2-1-4 دور مهنة الاب في اقبال البنت لمهنة الدرك و فرض وجودها داخل المهنة و في المجتمع

جدول رقم 69: العلاقة بين مهنة الاب و زمن التحاق الدركية بميدان العمل :

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		مهنة الأب
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	21	14,29	3	85,71	18	القطاع المدني
100	12	-	0	100	12	القطاع الامني
100	2	50	1	50	1	بلا عمل
100	35	11,43	4	88,57	31	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول أنّ كل الدركيات اللواتي يعمل أباهم في القطاع الامني توجهن لمهنة الدرك مباشرة بعد الدراسة و هذا دليل على أنّ الاب يدعم ابنته أكثر في اختيارها بل و يوجهها ايضا لهذه المهنة ، و هي تقبل بذلك و تتأثر أيضا بمهنته ، على غرار ذلك نجد أنّ 50% من الدركيات اللاتي كان أبوهن بطالا هن من كنّ أقل اقبالا لهذه المهنة تليهن من يعمل والدها في القطاع المدني بنسبة 14.29% إذ توجهن بعد فترة بطالة ، و بالتالي فالآباء الذين يعملون في القطاع الامني يورثون المهنة ليس لأولادهم الذكور كما جرت العادة و لكن لبناتهم أيضا و هذا ما يجعل طموحها يتغير حسب مهنة الأب و هذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم 70 : العلاقة بين مهنة الأب و طموحات الدركية من المهنة قبل التحاقها بها

المجموع	ن	ك	حماية الذات و تقويتها و الزواج من دركي		الزواج من دركي		فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة		حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المالو تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب		مهنة الأب
			ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	21		9,52	2	9,52	2	28,57	6	52,38	11	القطاع المدني
100	12		8,33	1	41,67	5	33,33	4	16,67	2	القطاع الأمني
100	2		50	1	-	0	-	0	50	1	بلا عمل
100	35		11,43	4	20	7	28,57	10	40	14	المجموع

إذا كان طموح أغلب الدركيات اللواتي كان أبائهن بلا عمل هو الحصول على المال أو الزواج من أحد الضباط، و طموح الدركيات اللواتي يعمل والدهن في القطاع المدني هو حماية الذات و تقويتها ، نجد الأمر يختلف بوضوح عند الدركيات اللواتي يعمل والدهن في القطاع الامني، فطموح هذه الفئة هو فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة ، هذا دليل على أنّ الأب هو من رفع من عزيمة ابنته و شجعها على الدخول للمهنة ليس لهدف المال فقط و لا لحماية نفسها بل و لفرض وجودها في المهنة من خلال مستواها التعليمي العالي الذي يؤهلها لحل بعض القضايا الذي يرى أنّها باستطاعتها حلها و النجاح فيها أفضل من الرجل ، و هو يعرف ما في المهنة من أسرار و خبايا أكثر من غيره من العاملين في القطاع المدني ، في حين نجد ان الدركيات اللواتي يسعين الى حماية الذات و تقويتها يرون أن المهن المدنية لا تحقق لهم ذلك خاصة بنظرها الى مهنة والدها التي لم تجد فيها ما تبحث عنه ، و لكن ما ذا عن تعليقات رفض الآباء العاملين خاصة في القطاع الامني ؟ هذا ما سيجيبه الجدول الموالي .

جدول رقم 71: العلاقة بين مهنة الاب و العوائق التي واجهت الدركية قبل التحاقها بالمهنة

المجموع	نزع الحجاب		المهنة ذات طابع رجولي		صعوبة المهنة و خطورتها			
	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
100	21	19,05	4	38,10	8	42,86	9	القطاع المدني
100	12	8,33	1	75,00	9	16,67	2	القطاع الامني
100	2	50	1	50	1	-	0	بلا عمل
100	35	17,14	6	51,43	18	31,43	11	المجموع

نلاحظ أنّ معظم الآباء الراضين لعمل البنات في مهنة الدرك بسبب صعوبة المهنة و خطورتها هم البطالون ، و هذا راجع إلى عدم توفرهم على المعلومات الكافية حول عمل المرأة في هذه المهنة و ما هي التخصصات و دورها فيها إذ يمثلون أعلى نسبة في هذا الاتجاه و هي 33.33% ، و نجد أنّ هذا التخوف يتراجع عند الآباء الذين يعملون في القطاع المدني إذ يمثلون ما نسبة 32.26% ، و هذا بسبب امتلاكهم لثقافة مهنية تكون أحسن ممن لا يعملون ، أمّا عن كون المهنة ذات طابع رجولي فنجد

الآباء العاملين في القطاع الأمني هم من يمثلون هذا الاتجاه بسبب درايتهم بما يحدث في المهنة فليس مجرد صعوبة المهنة ما يدفع الآباء الامنيين يرفضون دخول البنت للدرك بل و لكونها ذات طابع رجولي إذ يمثلون ما نسبته 68.42 % ، في هذا الاتجاه ، و نستنتج أنّ السب وراء رفض الآباء لتوجه البنت مرتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم الرجولة التي ربما تكون مرتبطة في أذهان الكثيرين من الجزائريين بابعاد الزوجة فالأخت و في الاخير البنت قدر المستطاع على مخالطة الرجال لما يحمله هذا السلوك من معنى سلبي في الثقافة الجزائرية إلاّ إذا دعت ضرورة ملحة لذلك ، إذا كيف أثرت مهنة الأب على استراتيجية البنت في مواجهة هذه العوائق ؟

جدول رقم 72: العلاقة بين مهنة الاب و استراتيجية مواجهة الدركية للعوائق

المجموع	عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		استعمال اسلوب التهديد		استعمال لغة الحوار و المناقشة		مهنة الأب	
	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
100	21	19,05	4	23,81	5	57,14	12	القطاع المدني
100	12	25	3	-	0	75	9	القطاع الامني
100	2	-	0	-	0	100	2	بلا عمل
100	35	20	7	14,29	5	65,71	23	المجموع

لم تستعمل البنت اطلاقا أسلوب التهديد مع أبيها إذا كان يعمل في القطاع المدني أو بطالا ، وهذا نظرا لصعوبة التعامل مع هذه الفئة بالذات من الأولياء إذ نجدهم في الحالة الأولى أكثر صرامة من غيرهم أو تعتقد البنت ذلك ، هذا ما يجعلها تخاف منه أكثر من احترامها له ، و أكثر حساسية في الفئة الثانية ما يجعل البنت لا تستعمل هذا الاسلوب احتراما له و ليس خوفا منه ، على غرار ذلك نجد 15,63% و هي النسبة الاكبر و الوحيدة من الدركيات اللواتي استعملن التهديد كان آباهن

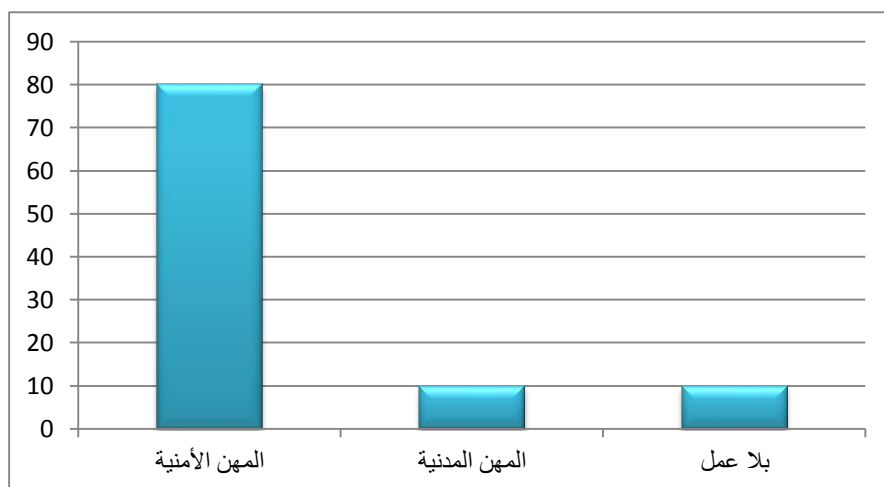
يعمل في القطاع المدني ، و هذا راجع الى ان اكبر نسبة رفض و بشدة كانت من الاباء العاملين في القطاع المدني و هذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم 73:العلاقة بين مهنة الأب و رأيه في اختيار البنت لمهنة الدرك

النسبة	المجموع	محايد		القبول مع التدعيم		القبول		الرفض بشدة		الرفض		مهنة الأب
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
40	12	0	0	67	8	33	4	0	0	0	0	المهن الأمنية
53	16	6	1	6	1	13	2	56	9	19	3	المهن المدنية
7	2	50	1	50	1	0	0	0	0	0	0	بلا عمل
100	30*	7	2	33	10	20	6	30	9	10	3	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الأباء الذين يمتنون مهنا أمنية هم الأكثر قبولا و تدعيما لدخول البنت لمهنة الدرك ، فنجد 67 % يقبلون < بدخول البنت لمهنة الدرك مع التدعيم و المساندة ، و 33% يقبلون دخولها لكن بدون تدعيم منهم ، في مقابل ذلك نجد ان أكبر نسبة من الآباء الراضين لدخول بناتهم لمهنة الدرك يمتنون مهنا مدنية اذ يمثلون نسبة 56% من المجموع العام للآباء ، و توضح الأعمدة البيانية التالية هذا التوجه :

شكل رقم 04 :أعمدة بيانية توضح نسبة قبول الأب و تدعيمه لدخول البنت للدرك حسب طبيعة مهنته



*5 من الآباء متوفون .

جدول رقم 74 : العلاقة بين مهنة الاب و توقع الدركية النجاح في مهنتها

المجموع		احيانا		انجح		مهنة الأب
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	21	100	21	-	0	القطاع المدني
100	12	41,67	5	58,33	7	القطاع الامني
100	2	100	2	-	0	بلا عمل
100	35	80,00	28	20,00	7	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول انّ كل الدركيات اللواتي يعمل والدهن في القطاع المدني او كانوا بلا عمل لا يتوقعون النجاح في مهنتهم إلا احيانا فقط في حين نجد أغلب الدركيات اللواتي يعمل والدهن في القطاع الامني يتوقعن دائما النجاح في مهنتهم إذ مثلن ما نسبته 58,33% ، في مقابل 41.67% منهن لا يتوقعون النجاح ، و هذا ان دلّ على شئ فغنّما يدل على أنّه من بين أهم نجاح البننت في مهنتها هو مهنة الأب إذا كان يعمل في القطاع الأمني فهو يعطي لابنته رصيذا معرفيا إضافيا لا يمكنها أن تتحصل عليه بمجرد رفع مستواها التعليمي و نستشهد في ذلك بقول احدى المبحوثات من قسم البيولوجيا (30 سنة) :

" يعود الفضل الكبير في نجاحي و ارتقائي في مهنتي الى والدي الذي لولاه لما استطعت أن أصل إلى هذه المرتبة ، و بهذه السرعة فقد مهّد لي الطريق و سخر لي السبل ، خاصة بما أنّ اغلب زملائي في العمل يعرفونه جيّدا ... لا انكر أنّ والدي لم يعلمني فقط بل ووقف الى جانب أيضا بنصائحه الدائمة التي لا يمكنني أن أجدها في أي كتاب و لا أي تكوين ... مثلا فقد عرف لي كل القوانين الداخلية التي تحكم المرأة في مؤسسة الدرك ، و التي لا يعرفها إلا من يعمل في هذا السلك و تعتبر من أسرار المهنة و غيرها ... " .

إذا من هنا يظهر لنا آلية نجاح المرأة الدركية في مهنتها ليس مجرد المعارف النظرية التي تتحصل عليها بل و كذلك لمهنة الأب الدور الأساسي في ذلك .

2-4 دور التخصص المهني في اقبال الدركية لمهنتها و فرض وجودها داخل المهنة و في

المجتمع :

إذا كانت مهنة الوالدين من بين الرأسمال الثقافي الذي يعمل بطريقة غير مباشرة في عملية التوجه و فرض الوجود ، فالتخصص المهني كما هو ظاهر من بين مكونات الرأسمال الثقافي الذي يعمل بشكل مباشر على العنصرين السابقين و هذا ما سنتأكد منه في الجداول الموالية :

جدول رقم 75 : العلاقة بين التخصص المهني للدركية و زمن التحاقها بميدان العمل

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		زمن الالتحاق:
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
الإدارة						
100	4	25	1	75	3	الإعلام الآلي
100	2	100	2	-	0	المالية
100	2	50	1	50	1	الاتصال و الاعلام والتوجيه
100	3	-	0	100	3	الموارد البشرية
100	1	-	0	100	1	التكوين
100	12	33,33	4	67	8	المجموع الجزئي
المخابر						
100	6	-	0	100	6	مخبر البيولوجيا
100	2	-	0	100	2	مخبر الاعلام الآلي
100	1	-	0	100	1	مخبر الحشرات
100	1	-	0	100	1	مخبر الالكترونك
100	5	-	0	100	5	مخبر تشریح الجثث
100	6	-	0	100	6	مخبر تحليل ال ADN
100	2	-	0	100	2	مخبر تحليل البصمات
100	23	-	0	100	23	المجموع الجزئي
100	35	11,43	4	89	31	المجموع الكلي

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ كل أفراد عينتها و في جميع التخصصات في المخابر توجهن لهذه المهنة مباشرة بعد الدراسة ، و هذا راجع الى أنّ معظم هذه التخصصات لا تدرس في الجامعات الجزائرية كمخابر تحليل البصمات أو تحليل ال ADN كما توجد تخصصات اخرى لا توجد في مدارس اعداد الضباط كعلم النفس و علم الاجتماع و الاعلامو الاتصال ، وهذا ما جعل المتوجهين الى تخصص الاعلام و التوجيه مثلا لا يتوجهون مباشرة بعد حصولهم على البكالوريا بل يواصلون دراستهم في الجامعة ثم يتوجهون للمهنة .

جدول رقم 76: العلاقة بين التخصص المهني للدركية و طموحاتها من المهنة قبل التحاقها بها

المجموع	حماية الذات و تقويتها و الزواج من دركي		الزواج من دركي		فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة		حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب			
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
الإدارة										
100	4	50	2	-	0	-	0	50	2	الإعلام الآلي
100	2	50	1	-	0	-	0	50	1	المالية
100	2	-	0	-	0	50	1	50	1	الاتصال و الاعلام والتوجيه
100	3	-	0	-	0	33,33	1	66,67	2	الموارد البشرية
100	1	-	0	-	0	-	0	100	1	التكوين
100	12	25	3	-	0	16,67	2	58,33	7	المجموع الجزئي

المخاطر										
100	6	-	0	-	0	50	3	50	3	مخبرالبيولوجيا
100	2	-	0	-	0	-	0	100	2	مخبر الاعلام الآلي
100	1	-	0	-	0	-	0	100	1	مخبر الحشرات
100	1	-	0	-	0	100	1	-	0	مخبر الاكترونيك
100	5	-	0	60	3	40	2	-	0	مخبر تشريح الجثث
100	6	16,67	1	50	3	16,67	1	16,67	1	مخبر تحليل ال ADN
100	2	-	0	50	1	50	1	-	0	مخبر تحليل البصمات
100	23	4,35	1	30,43	7	34,78	8	30,43	7	المجموع الجزئي
100	35	11,43	4	20	7	28,57	10	40	14	المجموع الكلي

نلاحظ من خلال اجراء مقارنة عامة بين معطيات الجدول اعلاه انّ أكبر نسبة من الدركيات اللواتي كان طموحهن هو حماية الذات و تقويتها يعملن في تخصص التكوين، مخبر الحشرات ، مخبر الاعلام الآلي بنسبة 100% أمّا أكبر نسبة منهن و اللواتي كنّ يطمحن الى فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة فنجدهم متمركزات في مخبر الالكترونيك بنسبة 100 %، أمّا من كان طموحهن الزواج من احد الضباط في الدرك فقد كن يعملن كلهن في المخابر و لم نجد و لا دركية كان لديها هذا الطموح و عملت في الادارة و هذا ما يدل على أنّ طموح الدركية لم يكن له علاقة بتخصصها .

الفصل التاسع : الدراسة الميدانية

جدول رقم 77: العلاقة بين التخصص المهني للدركية و العوائق التي واجهتها قبل التحاقها بالمهنة

المجموع		نزع الحجاب		المهنة ذات طابع رجولي		صعوبة المهنة و خطورتها		التقييم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
الادارة								
100	4	25	1	25	1	50	2	الإعلام الآلي
100	2	50	1	50	1	-	0	المالية
100	2	-	0	-	0	100	2	الاتصال و الاعلام والتوجيه
100	3	-	0	100	3	-	0	الموارد البشرية
100	1	-	0	100	1	-	0	التكوين
100	12	17	2	50	6	33	4	المجموع الجزئي
المخابر								
100	6	33,33	2	16,67	1	50,00	3	مخبر البيولوجيا
100	2	50	1	50	1	-	0	مخبر الاعلام الآلي
100	1	-	0	100	1	-	0	مخبر الحشرات
100	1	-	0	100	1	-	0	مخبر الالكترونك
100	5	20,00	1	60,00	3	20,00	1	مخبر تشريح الجثث
100	6	-	0	66,67	4	33,33	2	مخبر تحليل ال ADN
100	2	-	0	50	1	50	1	مخبر تحليل البصمات
100	23	17,39	4	52,17	12	30,43	7	المجموع الجزئي
100	35	17,14	6	51,43	18	31,43	11	المجموع الكلي

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أكبر نسبة من الدركيات اللواتي تلقين رفض أفراد العائلة بسبب صعوبة المهنة و خطورتهاهنّ كل الدركيات اللواتي يعملن في قسم الاتصال و الاعلام والتوجيه و كذلك 50% من العاملات في مخبر البيولوجيا و تحليل ال ADN، أمّا أكبر نسبة من الدركيات اللواتي كان سبب رفض العائلة هو كون المهنة ذات طابع رجولي فنجدهن متركزات في كل من قسم الموارد البشرية و التكوين و قسم الحشرات بنسبة 100%، أمّا الدركيات اللواتي كان سبب رفض عائلتها للدخول لمهنة الدرك هو نزع الحجاب فقد مثلت أكبر نسبة لهن في قسم مخبر الاعلام الآلي و المالية بنسبة 50 %، في حين لا نجد و لا دركية تلقت هذا العائق في كل من قسم الاتصال و الاعلام و التوجيه ، الموارد البشرية التكوين، مخبر تشريح الجنث ومخبر تحليل ال ADN ، تحليل البصمات و من خلال ما سبق يتبين لنا أنّ أفراد العائلة ترفض في كثير من الاحيان توجه البنات الى مهنة الدرك خاصة اذا لم تحدد التخصص الذي ستتوجه اليه مسبقا ، فيضطرون الى تقديم تبريرات عامة حول سبب رفضهم للمهنة دون النظر الى أي قطاع ستعمل فيه و هذا ما يجعلنا نرى انه لا يوجد ربط بين التخصص الذي تعمل فيه الدركية و تبريرات الرفض ، كما يمكن ان يكون السبب في ذلك هو دخول المرأة للعمل في تخصص معين و لكن يتغير لها هذا الطموح نظرا للنقص الوظيفي في تخصص ما اين تلجأ المؤسسة لتغيير توجه بعض المنخرطين من تخصص الى آخر .

جدول رقم 78: العلاقة بين التخصص المهني للدركية و استراتيجيتها في مواجهة العوائق :

المجموع		عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		استعمال اسلوب التهديد		استعمال لغة الحوار و المناقشة		التقييم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
الادارة								
100	4	25	1	-	0	75	3	الإعلام الآلي
100	2	50	1	-	0	50	1	المالية
100	2	100	2	-	0	-	0	الاتصال و الاعلام والتوجيه
100	3	33,33	1	-	0	66,67	2	الموارد البشرية
100	1	-	0	-	0	100	1	التكوين
100	12	41,67	5	-	0	58,33	7	المجموع الجزئي
المخابر								
100	6	33,33	2	-	0	66,67	4	مخبر البيولوجيا
100	2	-	0	-	0	100	2	مخبر الاعلام الآلي
100	1	-	0	-	0	100	1	مخبر الحشرات
100	1	-	0	-	0	100	1	مخبر الالكترونك
100	5	-	0	40	2	60	3	مخبر تشريح الجثث
100	6	16,67	1	16,67	1	66,67	4	مخبر تحليل ال ADN
100	2	-	0	50	1	50	1	مخبر تحليل البصمات
100	23	13,04	3	17,39	4	69,57	16	المجموع الجزئي
100	35	22,86	7	11,43	5	65,71	23	المجموع الكلي

على عكس ما كنا نتوقع ، حيث كنا نعتقد أنّ اللواتي أردن العمل في المخابر هن من سيستعملن اسلوب الحوار و المناقشة اكثر ممن توجهن للادارة ، فقد تبين من الجدول اعلاه أنّ كل العاملات في الادارة هن من كن يستعملن لغة الحوار و المناقشة أكثر من المخابر اللواتي كنّ يستعملن اسلوب التهديد ، أمّا فيما يخص استراتيجية عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية فقد كانت العاملات في الادارة هن اكثر افراد عينتنا استعمالا لها اذ تمثل اكبر نسبة 42% و نلاحظ أنّ توزيع الدريكات حسب استعمال اسلوب الحوار متقارب جدا في كل التخصصات وبالتالي نستنتج أنّ الغير محجبات متمركزات اكثر في المخابر ، و أنّ التخصص المهني ليس له علاقة باستراتيجية مواجهة العوائق .

جدول رقم 79 : العلاقة بين التخصص المهني للدركية و توقعها النجاح في مهنتها

المجموع		احيانا		انجح		التقييم
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
الإدارة						
100	4	100	4	-	0	الإعلام الآلي
100	2	50	1	50	1	المالية
100	2	100	2	-	0	الاتصال و الاعلام والتوجيه
100	3	100	3	-	0	الموارد البشرية
100	1	100	1	-	0	التكوين
100	12	91,67	11	8,33	1	المجموع الجزئي
المخابر						
100	6	100	6	-	0	مخبر البيولوجيا
100	2	100	2	-	0	مخبر الاعلام الآلي
100	1	100	1	-	0	مخبر الحشرات
100	1	-	0	100	1	مخبر الالكترونك
100	5	40	2	60	3	مخبر تشريح الجثث
100	6	83,33	5	16,67	1	مخبر تحليل ال ADN
100	2	50	1	50	1	مخبر تحليل البصمات
100	23	73,91	17	26,09	6	المجموع الجزئي
100	35	80	28	20	7	المجموع الكلي

إنّ الدركيات اللواتي يعملن في المخابر لديهن دراية كافية و المام بمواضيع بحثهم و المهمات الموكلة اليهم أكبر من العاملين في الإدارة ، و الدليل على ذلك هو أنّ 26% من الدركيات العاملات في المخابر هن من يتوقعن دائما النجاح في مهنتهم خاصة العاملات في مخبر الالكترونيك في حين لا نجد سوى 8% يتوقعون النجاح هنّ من الدركيات العاملات في الإدارة و اكبر نسبة فيها هي المالية 50% بنسبة و ما يتحكم في نجاح المرأة الدركية ليس مجرد الشهادة التي ترخص لها العمل بهذا التخصص أو ذاك ، بل و طبيعة التخصص الذي تعمل فيه أيضا فمن المهام ما يتطلب منها المزيد من الاجتهاد و الحيلة و الحذر و سبب انخفاض نسبة توقع النجاح في المهام في الادارة اذ نجد 92 % منهم لا يتوقعون النجاح في مهنتهم الا احيانا فقط خاصة العاملات في الاعلام الآلي ، تخصص الاتصال و الاعلام و التوجيه ، و كذلك الموارد البشرية ، ليس كون العاملات في المخابر هن اكبر كفاءة من العاملات في الادارة ، و لا أشد صرامة منهن في أدائهن للمهنة ، و لكن السبب الرئيسي و الأكيد هو " موضوع عمل كل واحدة منهما " فإذا كانت العاملة في المخابر تتعامل مع اشياء جامدة صحيح انها تتطلب تدقيقا علميا كبيرا ووسائل متطورة في الحصول على الادلة الجنائية ، و لكن الامر يختلف و يتعقد اكثر عندما تتعامل الدركية التي تعمل في الادارة مع " الفرد " ، الذي يصبح موضوعا لها ...و عليه فمهما اختلفت التخصصات فإنّ الثقافة المشتركة بينها هي صعوبة المهنة و عدم التحكم في نتائجها و هذا ما يعطي لها خاصية اللائقين التي حرص عليها " شومبييه " .

جدول رقم 80 : العلاقة بين التخصص المهني للدركية و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة

المجموع		تكوين العمال		اتخاذ القرار و التسيير		الكشف عن الجريمة		
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
الادارة								
100	1	100	1	-	0	-	0	الإعلام الآلي
100	1	100	1	-	0	-	0	المالية
100	1	-	0	100	1	-	0	الاتصال و الاعلام والتوجيه
100	3	100	3	-	0	-	0	الموارد البشرية
100	1	100	1	-	0	-	0	التكوين
100	7	86	6	14,29	1	-	0	المجموع الجزئي
المخابر								
100	5	20,00	1	-	0	80,00	4	مخبر البيولوجيا
100	1	100	1	-	0	-	0	مخبر الاعلام الآلي
100	1	-	0	-	0	100	1	مخبر الحشرات
100	1	100	1	-	0	-	0	مخبر الالكترونك
100	5	-	0	-	0	100	5	مخبر تشريح الجثث
100	6	33,33	2	-	0	66,67	4	مخبر تحليل ال ADN
100	2	-	0	-	0	100	2	مخبر تحليل البصمات
100	21	23,81	5	-	0	76,19	16	المجموع الجزئي
100	*28	39,29	11	3,57	1	57,14	16	المجموع الكلي

* 7 من الدركيات يعتقدن انهن لا يساهمن في خدمة المؤسسة .

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أنّ مجال مساهمة المرأة الدركية في خدمة المؤسسة يرتبط ارتباطا وثيقا بتخصصها المهني حيث نجد كل الدركيات اللواتي يعملن في تخصص مخبر الحشرات مخبر تشريح الجثث مخبر تحليل البصمات يساهمن في هذه المؤسسة من خلال الكشف عن الجريمة ، و كل من يعملن في المالية و الموارد البشرية و التكوين و مخبر الاعلام الالي و مخبر الالكترونك يساهمن في المؤسسة من خلال تكوين العمال ، أما التخصصات الباقية فنجدها تساهما اسهاما مزدوجا بين الكشف عن الجريمة و تكوين العمّال في ان واحد كمخبر البيولوجيا و مخبر تحليل ال ADN ، اين يتم اعطاء هؤلاء مهمة تعليم المتربصين الجدد ، و هذا ان دل فإنما يدل على أنّ المرأة الدركية تساهم في خدمة المؤسسة من خلال اثبات جدارتها و احتكارها لتخصص معيّن يجعلها تفرض وجودها فيه ، هذه المساهمة لها أثر كبير و قوي على تطوير و تنمية البلاد و كذلك مكانتها من خلال قدرت هؤلاء الدركيات على حل بعض القضايا التي لا يستطيع أحد آخر من زملائها القيام به و بالتالي بكشفها لجرائم صعبة ، و بقدرتها على تكوين الأجيال الأتية ، تقوي جهاز الامن و تمنع من تطور الجريمة في المجتمع ، و حتما لا يمكنها ذلك لو لم يكن لها مستوى علمي أكبر من الرجل و إلاّ لم تكن لتفرض نفسها لهم .

3-4 علاقة التكوين الإضافي " الشهادات الإضافية " بأقبال الدركية لمهنتها و فرض وجودها داخل

المهنة و خارجها :

المقصود هنا بالشهادات الإضافية هو التكوين الذي اضافته المرأة الدركية بعد انائها لفترة التدريب و حصولها على شهادة تؤهلها للعمل في تخصصها ، و لكن ربما يتبادر في اذهاننا لماذا هذا التكوين الإضافي ؟ لأن التكوين في فترة التدريب لم يكن جيد ؟ و هل كل الدركيات ليهن تكوين إضافي ؟ هذا ما سنتعرف عليه في الجداول التالية

جدول رقم 81 : تقييم التكوين العلمي و العملي في فترة التدريب:

النسبة	التكرار	تقييم التكوين العلمي و العملي في فترة التدريب
29%	10	كافية
71%	25	غير كافية
100%	35	المجموع

يعتقد اغلب أفراد العينة أنّ " التكوين " الذي تتلقاه المرأة الدركية أثناء فترة التدريب " غير كاف لأداء مهامها بالشكل المطلوب إذ تمثل ما نسبته 71% ، مقابل 29% ممن يرون أنّ ذلك التكوين كاف و بالتالي حاولنا ربط هذه الاجابة بمدى توقع كل واحدة منهن للنجاح بتطبيق المعارف التي تلقونها خلال فترة التدريب فكانت كما يلي :

جدول رقم 82: العلاقة بين التكوين الإضافي للدركية و زمن التحاقها بميدان العمل

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		النساء اللواتي لديهن
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	25	16	4	84	21	شهادات إضافية
100	10	-	0	100	10	ليس لديهن شهادات إضافية
100	35	11,43	4	88,57	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان كل الدركيات اللواتي ليس لديهن شهادات إضافية هن اللواتي التحقن مباشرة بعد الدراسة ، في حين نجد 84 % من الدركيات اللواتي لديهن شهادات إضافية هن اللواتي كن قد توجهن مباشرة بعد الدراسة في مقابل 16 % منهن هن النساء اللواتي توجهن الى مهنة الدرك بعد فترة بطالة و هذه النسبة تمثل العدد الاجمالي للنساء الدركيات المتوجهات لمهنة الدرك بعد فترة بطالة ، و بالتالي نجد انّ النساء اللواتي توجهن الى العمل بعد فترة بطالة هن اللواتي يحرصن أكثر على مهنتهن ، و يردن ان يثبتن وجودهن في العمل من خلال رفع مستواهن التعليمي و العلمي ، و لهذا التكوين علاقة بتموح الدركية كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم 83: العلاقة بين التكوين الإضافي للدركية و طموحات الدركية من المهنة قبل التحاقها بها

المجموع	حماية الذات و تقويتها الزواج من دركي		الزواج من دركي		فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة		حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب		النساء اللواتي لديهن	
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
100	25	12	3	28	7	36	9	24	6	شهادات إضافية
100	10	10	1	-	0	10	1	80	8	ليس لديهن شهادات إضافية
100	35	11	4	20	7	28,57	10	40	14	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ معظم أفراد العينة اللواتي لديهن شهادات اضافية هن اللواتي كان طموحهن قبل الدخول في المهنة فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة ، و حماية الذات و تقويتها و ذلك بنسبة %28 و هي النسبة الاكبر، في مقابل النساء اللواتي لم يكن لديهن شهادات اضافية فقد كان طموحهن بالإضافة الى حماية الذات و تقويتها ، الزواج من احدى الضباط في الدرك اذ مثلت النسبة الثانية و الأكبر 35% ، ثم تأتي في الاخير الحصول على المال سواء بالنسبة للنساء اللواتي لديهن شهادات ام لا ، و هذا يدل على أن كل النساء الدركيات اللواتي كان طموحهن هو فك قيود الجرائم المنسية و الصعبة ، كن يعتقدن أن ذلك لا يمكن الا اذا كثفن من قدراتهن العلمية و النسبة الاكبر من اللواتي ليس لديهن شهادات لم يكن طموحهن ذلك بل كان في الزواج أو الحصول على المال فقط .

جدول رقم 84:العلاقة بين التكوين الاضافي للدركية و العوائق التي واجهتها قبل التحاقها بالمهنة

المجموع		نزع الحجاب		المهنة ذات طابع رجولي		صعوبة المهنة و خطورتها		النساء اللواتي لديهن
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	25	12	3	56	14	32	8	شهادات اضافية
100	10	30	3	40	4	30	3	ليس لديهن شهادات إضافية
100	35	17,14	6	51,43	18	31,43	11	المجموع

نجد أن معظم النساء اللواتي كثفن من معارفهن بتطويرهن لمعارفهن هن اللواتي كن يعتقدن ان " المهنة ذات طابع رجولي " و ذلك بنسبة تمثل الاكبر و هي 32 % و صعوبة المهنة و خطورتها بنسبة 56% أما اللواتي ليس لديهن شهادات اضافية ، فهن اللواتي كان يواجههن بالإضافة لخطورة المهنة مشكل نزع الحجاب و بالتالي فالنساء الدركيات اللواتي كن يعتقدن أن طابع المهنة الرجولي شكل عائقا لهن أو أن المهنة خطيرة لا يمكنهن ان يتجاوزن هذا العائق الا برفع مستواههن العلمي .

جدول رقم 85:العلاقة بين التكوين الإضافي للدركية و استراتيجية مواجهة العوائق

المجموع		عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		استعمال اسلوب التهديد		استعمال لغة الحوار و المناقشة		النساء اللواتي لديهن
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	25	8	2	8	2	84	21	شهادات اضافية
100	10	50	5	30	3	20	2	ليس لديهن شهادات إضافية
100	35	20	7	14,29	5	65,71	23	المجموع

نجد ان معظم الدركيات اللواتي لديهن شهادات اضافية هن اللواتي كن يستعملن لمواجهة العوائق اسلوب الحوار و الاقناع و ذلك بنسبة 84 %، في المقابل نجد أكبر نسبة من الدركيات اللواتي استعملن اسلوب التهديد و هي 30% مثلتها الدركيات اللواتي لم تكن لديهن أي شهادات اضافية ، و هذا يدل على أنّ الارتياح النفسي قبل الدخول للمهنة يلعب دورا كبيرا في اصرار الدركية على النجاح أو الفشل ، لا ننفي أنّ من الدركيات من كانت تستعمل أسلوب التهديد و كونت نفسها أكثر بعد دخولها للمهنة لأجل فرض نفسها ، و لكن نجد أنّ النسبة الأكبر منهم لم يطورن مستواههن و هذا دليل على أنّ اللواتي يكن مرتاحات أكثر هنّ من يواصلن مشوارهن المهني بشكل أفضل .

جدول رقم 86 :العلاقة بين التكوين الاضافي للدركية و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة

المجموع		تكوين العمال		اتخاذ القرار و التسيير		الكشف عن الجريمة		النساء اللواتي لديهن
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	25	44	11	4	1	52	13	شهادات اضافية
100	3	-	0	33,33	1	66,67	2	ليس لديهن شهادات إضافية
100	*28	39,29	11	7,14	2	53,57	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان معظم الدركيات اللواتي يساهمن في خدمة المؤسسة من خلال الكشف عن الجريمة لديهن شهادات اضافية و ذلك بنسبة 52 % ، في حين نجد النسبة الكبيرة من الدركيات اللواتي يساهمن فيها سواء من خلال اتخاذ القرار و التسيير أو من خلال تكوين العمال ليس لديهن شهادات ، و هذا راجع إلى ان طبيعة التخصص هي التي تتحكم في تقديم تكوين اضافي أو لا ، فنجد صعوبة تخصصات الموجودة في الكشف عن الجريمة ، خاصة و ان الجريمة في تطور مستمر و لا بد ان يكون الدركي أذكى و أكثر عدة معرفية و مادية من المجرم و إلا ستبوء محاولات الكشف عنهم بالفشل .

* 7 من الدركيات يعتقدن انهن لا يساهمن في خدمة المؤسسة .

جدول رقم 87 : العلاقة بين التكوين الإضافي للدركية و توقعها النجاح في المهنة

المجموع		احيانا		انجح		النساء اللواتي لديهن
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	25	72	18	28	7	شهادات اضافية
100	10	100	10	-	0	ليس لديهن شهادات إضافية
100	35	80	28	20	7	المجموع

إنّ النسب الموجودة في معطيات الجدول تظهر لنا و بوضوح أنّ لنجاح الدركية علاقة واضحة و مباشرة بتكوينها الإضافي ، و يظهر لنا ذلك عندما نجد كل الدركيات اللواتي لا يملكن شهادات إضافية لا يتوقعون النجاح في مهنتهم ، و لكن هذا لا يعني ان كل من لديها تكوين اضافي ستتوقع النجاح دائما ، إذ نجد أكبر نسبة من هذه الفئة من الدركيات المتكونات لا يتوقعون هن الاخریات النجاح بالرغم من تحسين و تطوير معارفهم و لا نجد سوى 28%منهن يتوقعن دائما النجاح في المهنة ، و هذا ما يبين لنا أنّ مهنة الدرك من المهن الصعبة جدا و التي يزداد فيها البعد اللايقيني في المهنة ، فما يتحكم في نجاح الدركية ليس مجرد تطوير المعارف وحدها و التي لا ننكر انها تساهم في خدمة المؤسسة .

4-4 دور تحسين الاداء المهني و في زيادة اقبال الدركية لمهن الدرك و فرض وجودها داخل العمل و

خارجه :

من خلال ما سبق يتبين لنا أنّ لكل من المهنة و التخصص المهني و كذلك الشهادات الاضافية التي تمتلكها الدركية دور فرض الدركية لوجودها داخل المهنة و في العائلة ، و السؤال المطروح هل توجد أساليب أخرى لرفع الكفاءة المهنية للمرأة ؟ و يعتبر دوركايم الفرد المثقف على النحو القديم هنا بالنسبة لنا اليوم "الهاوي"، و يعتبر الرجل الكامل ذلك الذي لا يحاول أن يكون تاما بل الذي يحاول أن يكون منتجا، له عمل محدد، يسعى لأن يقوم به و أن يحقق المهام الموكلة إليه بكل ما أوتي من قوة و في هذا يقول دوركايم : "إن مقياس كمالنا لم يعد قط في ممارستنا لأنفسنا، ولا في تصفيق الجمهور، ولا في الابتسامة المحبذة لهواية متصنعة، و مع ذلك فهي مهن تتطلب معارف علمية عملية داخل مؤسسات التعليم العالي المتخصصة و كذلك الاثراء الشخصي لهذا التعليم بطرق مختلفة كالقراءات و التكوين الإضافي و تحتاج الى صفات شخصية مثل : الحكمة العملية و القدرة على التمييز و البقاء المستمر مع التفاعل المهني.

1- ثم ان كل نشاط مهني من هذا النوع يتطلب الاستقلالية الكافية الضرورية للاجتهد و التقدير المطلوب و استقلالية التفكير رغم أن استقلالية التفكير لا تعني استقلالية القراءات في كل الحالات.

بل هو في مجموع الخدمات التي نقدمها و في قدرتنا على تقديم المزيد منها هذا ما ستجيبه علينا

الدركيات من خلال معطيات الجدول التالي :

جدول رقم 88: العلاقة بين تحسين الأداء المهني للدركية و زمن التحاقها بميدان العمل

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		تحسين الأداء المهني من خلال
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	8	25	2	75	6	ممارسة الرياضة
100	7	14,29	1	86	6	التكوين في اللغات الأجنبية
100	3	-	0	100	3	مشاهدة البرامج التلفزيونية
100	13	7,69	1	92	12	تطوير القدرات العلمية و المعارف
100	4	-	0	100	4	اقامة علاقات اجتماعية أكثر
100	35	11,43	4	89	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ كل الدركيات اللواتي يعتقدن أنّ تحسين الأداء المهني يكون بمشاهدة البرامج التلفزيونية واقامة علاقات اجتماعية أكثرهن اللواتي توجهن لمهنة الدرك مباشرة بعد الدراسة و تمثل الدركيات اللواتي يعتقدن أنّ تحسين مهارتهن في العمل عن طريق ممارسة الرياضة ثاني اكبر نسبة ممن توجهن مباشرة بعد الدراسة و هذا ما تمثله نسبة 75 % ، في مقابل ذلك نجد اكبر نسبة من الدركيات اللواتي توجهن لمهنة الدرك بعد فترة بطالة يحسن أدائهن في العمل من خلال التكوين في اللغات الأجنبية و تتمثل هذه الفئة بنسبة 14.29 % تليها ثاني أكبر نسبة و هي تطوير القدرات العلمية و المعارف ب 7.69%، و بالتالي فتريث المرأة الدركية و عدم تسرعها في الدخول للمهنة هي من تفضل تحسين ادائها المهني بتطوير معارفها بالتكوين في اللغات الاجنبية و معارفها ، و لكن ما الذي تعنيه بالضبط الرياضة و مشاهدة التلفزة للمرأة الدركية ؟ هل مجرد وسيلة للترفيه عن النفس ام هي أيضا وسيلة لرفع كفاءتها المهنية

جدول رقم 89: توزيع أفراد العينة حسب ممارستهم للرياضة

المجموع	التكرار	ممارسة الدرقيات للرياضة
89	31	يمارسون رياضة
11	4	لا يمارسون أية رياضة
100	35	المجموع

معظم أفراد عينتنا يمارسون الرياضة خارج اوقات العمل اذ يمثلون ما نسبته 89 % في مقابل نسبة قليلة جدا ممن لا يمارسون أية رياضة (11 %)

جدول رقم 90: نوع الرياضة التي يمارسها أفراد العينة :

النسبة	التكرار	الرياضة
16	5	الجيدو
13	4	الكاراتيه
29	9	رمي الرماح
3	1	القفز الطويل
32	10	المشي
6	2	كرة السلة
100	*31	المجموع

معظم أفراد العينة اللواتي يمارسن الرياضة يفضلن المشي و يمثلن ما نسبته 32 % ، أمّا الاخريات فيفضلن الرياضات التالية و بنسب مختلفة على التوالي :

* 4 من الدرقيات لا يمارسن الرياضة .

❖ رمي الرماح

❖ الجيدو

❖ الكاراتيه

❖ كرة السلة

❖ القفز الطويل

و نلاحظ أنّ هذه الرياضات متممة لمهنتها فنجد مثلا رمي الرماح يساعدها في قوتها عن التركيز عند التسديد بالسلاح ، و الكاراتيه و الجيدو يساعدها في الدفاع عن النفس و كرة السلة و القفز الطويل ايضا يجعلانها تقوي من امكاناتها في المطاردة و غيرها ، و حتى و ان لم تكن هذه من مهام تخصص الادارة و الشرطة العلمية الا ان كل فرد مجبر في الحالات الطارئة الخروج للميدان .

جدول رقم 91: البرامج التلفزيونية الأكثر مشاهدة من طرف المرأة الدركية :

المجموع	التكرار	مشاهدة التلفاز
28,57	10	الاخبار المحلية
17,14	6	الاخبار الدولية
14,29	5	الافلام البوليسية
11,43	4	الافلام الرومانسية
14,29	5	الافلام الكوميدية
5,71	2	أفلام الخيال العلمي
8,57	3	الرسوم المتحركة
100	35	المجموع

تتابع افراد عينتنا من الدريكات برامج مختلفة في التلفزة و ما ينال اهتمامهن هو البرامج التالية بالترتيب :

أولا : الأخبار المحلية

ثانيا : الرسوم المتحركة

ثالثا : الأخبار الدولية .

رابعا : الأفلام البوليسية

خامسا : الأفلام الكوميدية

سادسا: المسلسلات و الافلام الرومانسية

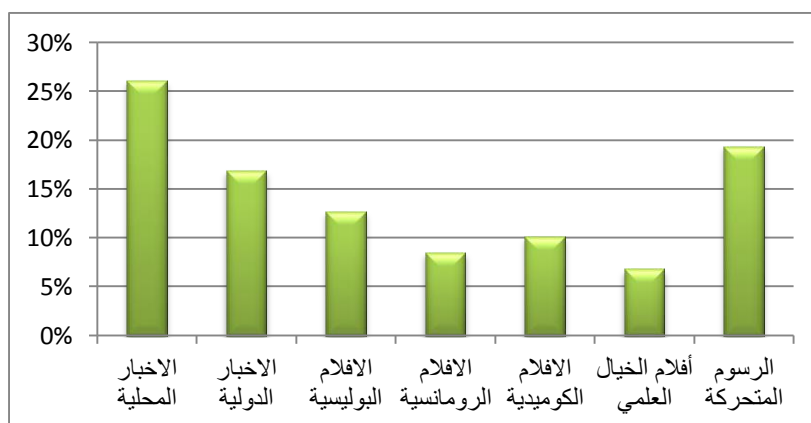
سابعا : أفلام الخيال العلمي

و بالتالي يمكننا ان نستنتج ما يلي :

توجد من الدريكات من يفضلن مواصلة تطوير معارفهن المرتبطة بالمهنة تى داخل العمل و ذلك من خلال مشاهدة الأخبار المحلية و الدولية ، و مشاهدة بعض الأفلام البوليسية و حتى أفلام الخيال العلمي ..

كما توجد منهن من يفضلن ان يفصلن العمل عن البيت لذلك يشاهدن برامج تروح عن أنفسهن كالرسوم المتحركة و الافلام الكوميدية و حتى بعض الافلام و المسلسلات الرومانسية و تتضح نسبة كل واحد من هذه البرامج في الأعمدة البيانية التالية :

شكل رقم 04: أعمدة بيانية تبين أكثر البرامج التلفزيونية مشاهدة من المرأة الدريكية



جدول رقم 92 :العلاقة بين تحسين الأداء المهني للدركية وطموحاتها من المهنة قبل التحاقها بها

المجموع	حماية الذات و تقويتها الزواج من دركي		الزواج من دركي		فك قيود الجرائم النفسية و الصعبة		حماية الذات و تقويتها من خلال الحصول على المال و تعلم بعض الفنون القتالية أثناء فترات التدريب		تحسين الأداء المهني من خلال
	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	8	-	0	-	25	2	75	6	ممارسة الرياضة
100	7	28,57	2	14,29	14,29	1	42,86	3	التكوين في اللغات الأجنبية
100	2	-	0	50	50,00	1	-	0	مشاهدة البرامج التلفزيونية
100	14	14,29	2	35,71	35,71	5	14,29	2	تطوير القدرات العلمية و المعارف
100	4	-	0	-	25	1	75	3	اقامة علاقات اجتماعية أكثر
100	35	11,43	4	20	28,57	10	40	14	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ معظم افراد عينتنا اللواتي كان طموحهن من المهنة هو الحصول على المالي حسنّ آدائهن من خلال اقامة علاقات اجتماعية أكثر إذ يمثلن نسبة %80,00 وهذا دليل على انهن لا يريد أن يخدمن المؤسسة بقدر ما يريدن ان يحققن مصالحهن الشخصية ، و ليست بعيدة عن هذا الهدف أيضا من كان طموحها حماية الذات و تقويتها إذ يعتقدن أنّهن يحسنّ آدائهن المهني باستعمال الرياضة و السبب في ذلك ان ما يههما هو الحفاظ على صحتها و قوتها من خلال ممارسة التمارين الرياضية أكثر من نجاحها في خدمة المؤسسة إذ مثلن ما نسبته %83,33 ، على غرار نجد من عينتنا من كان هدفها هوفك قيود الجرائم المنسية و الصعبة تسعى جاهدة الى تطوير القدرات العلمية و المعارف و هذا لأجل خدمة المؤسسة أكثر من خدمتها لمصالحها الشخصية و بالرغم من أن هذه الفئة قليلة مقارنة بالفئات السابقة إذ قدرت بنسبة %62,50 فإننا نجد من كان طموحها هو الزواج من احد الضباط هي النسبة الأصغر و هي %26,67 و كانت الطريقة المثلى لتحسين آدائهن هو التكوين في اللغات الأجنبية ، و ذلك حتى تلفت انتباه الآخرين خاصة و ان المرأة معروفة بحب تعلمها اللغات من أجل التماظهر أكثر من استفادتها منها ، و بالتالي نستنتج أنّ طرق تحسين الأداء المهني لدى الدركية يعكس لنا طموحها من المهنة ، و لكن هل لهذا التحسين دور في النجاح في المهام ؟

جدول رقم 93: العلاقة بين تحسين الأداء المهني للدركية و مدى مساهمتها في خدمة المؤسسة

المجموع		تكوين العمال		اتخاذ القرار و التسيير		الكشف عن المجرمين		تحسين الأداء المهني من خلال
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	8	75	6	-	0	25	2	ممارسة الرياضة
100	6	16,67	1	16,67	1	66,67	4	التكوين في اللغات الأجنبية
100	2	50	1	-	0	50	1	مشاهدة البرامج التلفزيونية
100	8	25	2	12,50	1	62,50	5	تطوير القدرات العلمية و المعارف
100	4	25	1	-	0	75	3	اقامة علاقات اجتماعية أكثر
100	*28	39,29	11	7,14	2	53,57	15	المجموع

يتضح لنا من الجدول أعلاه أنّ معظم الدركيات اللواتي كن يساهمن في خدمة المؤسسة من خلال الكشف عن المجرمين هنّ من كانت طريقتهن في تحسين الأداء المهني التكوين في اللغات الأجنبية بنسبة **66,67%** و كذلك اقامة علاقات اجتماعية أكثر بنسبة **75%** ، و هذا يرجع إلى أنّ الكشف عن الجريمة يتطلب الكثير من الدقة و الذكاء و تعلم اللغات الاجنبية امر ضروري جدا في هذا المجال و تقول احدي الدركيات في ذلك : " لا بد لنا من تعلم اللغات الاجنبية خاصة اللغة الانجليزية حتى نتمكن من معرفة كل ما هو جديد في العلوم التي ترتبط بالجرائم " ، كما يجب أن يقمن علاقات اجتماعية اكثر التي بإمكانها ان تساعدهن اكثر في حل بعض القضايا التي تتطلب ذلك ، نفس الشيء بالنسبة للدركيات اللواتي يعتقدن أنّهن يساهمن في خدمة المؤسسة من خلال اتخاذ القرار و التسيير فهن يطورن آدائهن من خلال التكوين في اللغات الأجنبية **16,67%** ، أمّا الدركيات اللواتي يساهمن في خدمة المؤسسة من خلال تكوين العمال فنجدهن يحسّن آدائهن المهني

* 7 من الدركيات يعتقدن انهن لا يساهمن في خدمة المؤسسة .

من خلال ممارسة الرياضة بنسبة 75 %، و مشاهدة البرامج التلفزيونية بنسبة 50 %، و تطوير القدرات العلمية و المعارف بنسبة 25 % .

و عليه نستنتج أنّ مهما اختلف مجال مساهمة المرأة الدركية في خدمة المؤسسة فإنها تشترك في ثقافة واحدة وهي أنّ تحسين مهامها لا يمكن أن يكون إلاّ برفع رأسماليها الثقافي مهما كان نوعه يشترك في رفع المعارف النظرية و التطبيقية على السواء ، بقراءة الكتب أو طلب منح داخل الوطن أو خارجه أو ممارسة الرياضة أو مشاهدة البرامج التلفزيونية أو حتى اقامة علاقات اجتماعية أكبر ، فكل هذا يجعلها تفرض نفسها داخل المهنة و خارجها فالشعور و الاحساس بالانتماء لمجموعة أو أكثر يكون الفرد داخلها معترفا به اجتماعيا ، و بإمكانية التميّز و ذلك ببناء الاختلاف و بإمكانه إعطاء دلالة دائمة للتجربة المعاشة.

جدول رقم 94 : العلاقة بين تحسين الأداء المهني للدركية و توقعها النجاح في المهنة

المجموع		احيانا		انجح		تحسين الأداء المهني من خلال
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	8	100	8	-	0	ممارسة الرياضة
100	7	71,43	5	28,57	2	التكوين في اللغات الأجنبية
100	2	100	2	-	0	مشاهدة البرامج التلفزيونية
100	14	64,29	9	35,71	5	تطوير القدرات العلمية و المعارف
100	4	100	4	-	0	اقامة علاقات اجتماعية أكثر
100	35	80,00	28	20	7	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ معظم الدريكات اللواتي يتوقعن النجاح دائماً في المهنة هن من كن يحسن مهاراتهن و ادائهن المهني من خلال تطوير القدرات العلمية و المعارف و ذلك بنسبة 35.71 % ، تليها من كن يحسن مهاراتهن من خلال التكوين في اللغات الأجنبية بنسبة % 28.75، في حين نجد الدريكات اللواتي كن يعتمدن فقط في تحسينهن للأداء المهني على ممارسة الرياضة ، مشاهدة البرامج التلفزيونية ، أو اقامة علاقات اجتماعية فقط كن لا يتوقعن النجاح في المهنة و ذلك بنسبة 100% و هذا ان دلّ على شئٍ فإنّما يدل على أن النجاح في مهنة الدرك لا يمكن أبداً أن يتسم بالنجاح الا من خلال تطوير المعارف و تجديدها باستمرار و حتى و ان قامت الدركية بذلك فانها لا تتوقع النتائج بالرغم من حرصها على التعلم و هذا دليل على أنّ هذه المهنة تتطلب المزيدة من المهارة و الخبرة و الحنكة اثناء العمل .

و لقد بين سان سوليو أن ممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية معينة مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين أي أن كفاءة العامل في انجاز عمله مرتبط بدرجة و طبيعة العلاقة الإجتماعية التي تربطه بالآخرين .

III- عرض نتائج البيانات :

1- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى :

✓ الفرضية الأولى :

كلما كان هناك سند للمرأة الأمنية من المجتمع خاصة العائلة كلما زاد إقبالها لهذه المهنة و فرضت وجودها داخل العمل و خارجه .

من خلال تحليلنا لبيانات المحور المتعلقة بالفرضية الأولى من بحثنا هذا توصلنا إلى أن هناك العديد من المتغيرات الداخلية و الخارجية التي جعلت المرأة الدركية تتوجه لهذه المهنة بالذات و تختارها عن قناعة دون غيرها من المهن ، و قد لاحظنا أن أكبر عدد من الدركيات اللاتي زاد إقبالهن للمهنة هنّ من رفض أفراد عائلتهن دخولهن لمهنة الدرك ، بينما كان أقل عدد منهن هنّ اللواتي تلقين قبولا و تدعيما من العائلة خاصة الوالدين ، ووجدنا أن الدركيات اللواتي ساهمن في خدمة المؤسسة و كنّ يعتقدن دائما النجاح في المهنة أغلبهن كنّ يعيشن حياة أسرية غير مستقرة نوعا ما ، و المتمعن في هاتين النتيجتين يستنتج أن المرأة التي يزيد إقبالها للمهنة و تفرض وجودها فيها ليست من تلقّت مساندة عائلية فقط بل حتى من تلقّت عوائق من أسرتهن عند توجهها للمهنة ، و هذا ما يدفعنا للقول بأنّ الدركية في كلتا الحالتين تريد أن تجعل من مهنة الدرك أسرة بديلة توفر لها الحماية و الحنان ، دون ان ننكر بأنّ الدركية التي دخلت للمهنة بسند عائلي قليلا ما كانت تتوقع النجاح في المهنة و قليلا ما زاد إقبالها للمهنة و حبها لها ، و هذا ما جعل الطموح يختلف من دركية الى اخرى حسب الأسرة التي تنتمي اليها ، و هذا يدل على أن فرضيتنا الاولى لم تتحقق ميدانيا و النتيجة التي توصلنا اليها هي كما يلي :

" تعتبر مهنة الدرك أسرة بديلة لعائلة المرأة الدركية أين تحاول اكتساب هويتها و هذا ما يعطيها شعور بالاعتراف من طرف الآخرين لكن هذه الهوية ليست ممنوحة بالضرورة- كما يقول سان سوليو - ، إنها ترتبط بوضعية اجتماعية تاريخية معينة و بتأثير مجموعة من القوى الاجتماعية لها تكون في قلب المجتمع و هذا ما يجعل الدركية تعتقد أنها ستجده في الدرك و بالتالي يزيد اصرارها و عزيمتها على النجاح في المهنة و فرض وجودها لعائلتها و للمجتمع و لزملائها في العمل من خلالها .

2- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

✓ الفرضية الثانية :

كلما كانت المرأة الأمنية أثناء فترة تدريبها مرتاحة و مقتنعة باختيارها كلما زاد إقبالها لهذه المهنة و فرضت وجودها داخل العمل و خارجه .

معظم الدركيات اللواتي زاد اقبالهن لمهنة الدرك كنّ مرتاحات أثناء فترة التدريب حتى و إن قلّ سند العائلة لهنّ و يرجع السبب في ذلك الى أنّ الدركية دخلت للمهنة و هي مقتنعة تمام الاقتناع برأيها و هذا ما جعلها تشعر بالارتياح في هذه الفترة ، و هو بدوره ما يزيد من مساهمة الدركية في خدمة المؤسسة و في مجالات عديدة على رأسها الكشف عن الجريمة و يجعلها تتوقع النجاح في مهنتها في أغلب الاحيان ، على غرار الدركية التي لم تكن مرتاحة أو تائهة أثناء تلك الفترة هي من كانت لا تتوقع في كثير من الاحيان النجاح في المهنة ، فسبب ارتياح الدركية هو تمسكها و حبها اكثر للمهنة ما زاد ارتياحها و عزز شعورها بحب الانتماء للمهنة و فرضت وجودها داخل العمل و لعائلتها و بالتالي فرضيتنا الثانية تحققت ميدانيا .

3- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :

✓ الفرضية الثالثة:

كلما كان للمرأة الأمنية رأسمال ثقافي مرتفع و أبرزت مهاراتها في العمل كلما زاد إقبالها لهذه المهنة و فرضت وجودها داخل العمل و خارجه .

بالرغم من حصول الدركية على معدل جيد في البكالوريا يؤهلها لان تصبح طبيبة أو صيدلية او معلمة و غيرها من المهن التقليدية و التي لها شرف و قيمة كبيرة في المجتمع ، إلا أنها اختارت هذه المهنة بالذات دون سواها ، و هذا المستوى التعليمي المرتفع هو ما زاد من اقبالها للمهنة ، كما أنّ مهنة الوالدين لها نصيب في ذلك فنجد الوالدين اللذان يعملان في القطاع الامني هنّ من تكون البنات أكثر اقبالا للمهنة و أكثر حبا فيها ، و بعد تخرّج الدركية من مؤسسات التكوين الخاصة بالدرك فإنّها تشعر بأنّ هذا التكوين غير كاف للنجاح في المهنة لذلك فهي تحاول تدارك ذلك النقص من خلال تكثيف الدروس النظرية في مدارس خاصة و معترف بها ، و لكن بالرغم من ذلك إلا أنها لا تضمن النجاح دائما في مهامها الموكلة إليها لذلك تطور استراتيجيتها في تحسين أدائها المهني بطرق اخرى كالاستعانة بخبرة الوالدين المهنية خاصة إذا كان أحدهما يعمل في المجال الامني ، و هذا إن كان كثيفا إلا أنه يبقى هو الآخر ناقصا و تحاول الدركية ان تملّي هذا الفراغ بتعلمها اللغات الاجنبية و بالخصوص اللغة الانجليزية التي تعد لغة العالم اليوم ، و ذلك بغية التعرف على كل ما هو جديد في مجال تخصصها عالميا ، فهي تؤكد على أنها استطاعت أن تحل قضايا عجز الرجل الدركي عن حلّها ، و هذا يدل على أنّ المهنة تترك للدركية فراغات معرفية التي تبقى قائمة خارج المعرفة النظرية و العملية هذا ما يحتمّ على الدركية نشاطات اجتهادية كثيرة و مختلفة داخل كل مهنة ، كاقاماتها علاقات اجتماعية أكثر أو ممارسة الرياضة أو تعلّم بعض اللغات الأجنبية و هذا ما يجعلها تواجهها في القطاع مهما جدا و مساهما في تطوير مؤسسة الدرك و الأمن في الجزائر و حسب رأي احدى المبحوثات " فالجريمة تتجدد باستمرار ما يحتم عليهن أن يجددن و يزدن من معارفهن هن أيضا و باستمرار و في هذا الصدد تقول احدى الضابطات السامون : " حتى يتحقق الأمن و يؤدي الدرك الوطني مهامه المطلوبة لا بد له أن يكون نكائه و حنطته و معرفته للجديد من العلوم و المعارف أكبر بكثير من المجرم و إلا لن يتحقق الأمن في البلاد . " و بالتالي فالفرضية الثالثة محققة ميدانيا .

IV. النتائج العامة :

يمكننا في الاخير ان نعرض النتائج التالية :

- ❖ المرأة الدركية هي مهنة إيديولوجية حديثة مستوردة من الغرب ، تبنتها الجزائر هي الأخرى - كما فعلت بالشرطية - تقليدا للغرب في سنة 2002 ، لإلماع صورتها في الخارج و لكن تختلف عن الأولى في كونها مقتنعة أكثر بمدود المرأة الدركية العلمي و لكن هذا لا يمنعنا من القول ان وزارة الدفاع أدخلتها حتى تتمظهر هي الأخرى كما فعلت وزارة الداخلية مع الشرطيات و لكن بمستوى أرقى يتمثل في تدعيم دخولها و شغلها لمراكز و مناصب هامة خاصة في مخابر الشرطة العلمية و التقنية .
- ❖ و قد وجدت المرأة الدركية نفسها مقتحمة لميدان الدرك ، و في وضعية هشّة بين الرأي العام الذي يرفض عمل المرأة في القطع الامنية ، و بين الدولة التي تعزز وجودها ، و بين المؤسسة التي تعتبر مكانا حاسما تجد فيه صراعات متعددة مع الرجل الدركي ، و هي في هذه الوضعية تحاول أن تتكيف من خلال إثبات كفاءتها العلمية و المعرفية ، فالنواة الصلبة التي تحكم النساء الدركيات هو رفعهن لمستواهن التعليمي معارفهن و خبرتهن و حنكتهن و هذا ما يربطهن و يجعل من مهنة الدركية واقعا موحدًا لا أجزاء متناثرة من هنا فنظرية " شومبييه " حول المهنة اللايقينية أثبتت ميدانيا في الجزائر على مهنة المرأة الدركية .
- ❖ اختارت المرأة الدركية هذه المهنة و لم تفرض عليها ، فقد كان من بين العينات من تخلو عن عائلتهن و أناس مقربين إليهم من أجل أن ينتموا لهذه المهنة .
- ❖ الدوافع التي جعلت المرأة تختار مهنة الدرك بالذات دون غيرها هي :
* ليس المال و لا التمظهر و لا الجاه هم الدوافع الرئيسية و الوحيدة لاختيار الدركية لهذه المهنة بل " اعتبار مؤسسة الدرك هي المكان الأفضل و الأنسب و الأقوى من العائلة الذي يعطي للمرأة حماية و قوة أكبر و يجعلها تشعر بالأمان أكثر من أي مؤسسة أخرى و من هنا توصلنا الى نقطة في غاية الأهمية و هي :
* تحاول المرأة الدركية بدخولها لمهنة الدرك أن تغير من هويتها الاجتماعية السابقة من خلال هويتها المهنية الجديدة في الدرك لتصبح من مجرد امرأة ذلك الكائن الضعيف الذي يطلب الحماية دائما من الرجل في العائلة و في الشارع ... إلى فرد معطي للأمن بل و فاعل فيه أيضا .

* و لعلّ أهم الأفراد المحتاجون لحماية المرأة الدركية - حسب و جهة نظرها - هي جميع فئات النساء خاصة المعنفات من قبل الرجل و أول من يحصل على هذه الحماية هن الأخوات و غيرها من أفراد العائلة المقربون .

* تعطي هذه المهنة للمرأة الدركية " شرفا " حسب رتبته العسكرية ، و هذا الشرف ينتفع به كل أفراد العائلة خاصة الوالدين و الأخوات البنات دون الذكور .

❖ أثناء فترة التدريب و مهما واجهت المرأة من تحديات فإنها تفعل كل ما بوسعها لتحقيق طموحها الذي يبدأ يتجسد على الواقع في خطواته الأولى من خلال فترة التدريب و التكوين ، و ما دام اختيار المرأة لهذه المهنة كان بملء ارادتها فهذا كاف لأن تواجه كل العوائق و الصعوبات حتّى و إن كانت مسألة دينية بنزعها الحجاب ، يبقى طموحها في أن تصبح " ضابطة في الدرك " أقوى من أي مبدأ آخر .

بدخولها للمهنة يتغيّر طموحها المهني من مجرد أن تصبح " ضابطة في الدرك " لتحقيق منافعها الشخصية و العائلية ، إلى " ضابطة في الدرك " تساهم في تحقيق الأمن للأفراد و كشف الجرائم ، و لعلّ أهم اجابة نستدل بها قول احدى المبحوثات (ضابطة في تحليل ال ADN ، 30 سنة) :

" ربما كانت تختلف طموحاتنا و كانت تختلف أسباب توجهنا لمهنة الدرك و لكن بعد الآن أصبح ما يجمعنا هو شعورنا بوجود رابط خفي و قوي يجمعنا ، يجعلنا نعمل و بجد دون النظر للأجر دون النظر للرتبة دون النظر لمصالحنا الشخصية - حتى و ان كانت موجودة - تبقى منعدمة أمام طفل برئ يقتل أو يحرم من حنان والديه بسبب الزنا ، أمام أم ترمى في الشوارع لأنها أصبحت بلا فائدة بالنسبة لأهلها أو بسبب زواج ابنها أو زوجها من فتاة في العشرينات ، أمام أب يقتل لأجل المال ، أمام فتاة بريئة تغتصب من أقرب الناس إليها من أب أو أخ ... " حينما تواجهنا مثل هذه القضايا نترك خلفنا كل ما جئنا لأجله و نجدد الشعار : كل قضية من هته القضايا نحن مشاركون فيها إذا لم تحل هنا يصبح الأمن مسؤوليتنا جميعا " ... حتما تغيرت نظرتنا لكل شئ قبل دخولنا للمهنة و كأننا كنا نرى الحياة بسداجة ... الآن و قد رأينا ما في هذا الوطن الذي قتل لأجله مليون و نصف مليون شهيد ، يؤسفني أن أقول مضى وقت القول باسم الضمير و الكتابة على الورق مضى وقتالبكاء لا بد لنا من الفعالية لا بد لنا من العمل سويا لأجل كل هؤلاء في أرضنا الجزائر ."

❖ في الأخير وجدنا نوعين من الهويات للمرأة الدركية في الجزائر التي صنفناها استقرائيا حسب ما جاء به كل من " سان سوليو " و " كلود ديبيار " كما يلي :

أ- الهوية التفاوضية :

و نجد الدركيات اللواتي ينتمين لهذه الهوية هنّ: الضابطات السامون في جميع التخصصات و الضابطات اللواتي ينتمين الى مخابر البيولوجيا و مخبر تحليل ال ADN و كذلك مخبر تحليل الجثث ، و الضابطات اللواتي ينتمين القسم خلية الاتصال و التوجيه ، كون المرأة الدركية في هذه التخصصات تقوم بمهام هامة بالقدر الذي جعلها جديرة بالاعتراف و التقدير الاجتماعي ، و بالتفاوض مع الزملاء و مع المسؤولين و باثبات هويتها الفردية .

و في هذه الحالة يقوم الافراد بأهم استثماراتهم الاجتماعية داخل رقعة العمل و ذلك بالمساهمة التنشيطية في عدة مجموعات رسمية و غير رسمية أن يثبتون قدرتهم على التحكم في حالات معقدو تطويرها .

أ- الهوية الاقتراعية

و نجد الدركيات المعنيات بهذه الهوية هن بقية الدركيات الضابطات في التخصصات الاخرى ، فهذه الهوية تجمع الدركيات الحاملات لشهادات عليا ، لكنهن غير راضيات على اوضاعهم الحالية و منفصلين عن بقية مجموعة عملهم ، مما يجعلهم يطورون استراتيجيات فردية بالاعتماد على شبكات غير رسمية و نظرا لاستعدادهم للحصول على شهادات جديدة إضافية فهم بصدد البحث داخل مؤسستهم أو خارجها عنها حتى يتم اعتراف الجماعات الاخرى بما يقومون به .

ج- الهوية الانزوائية :

نجد الدركيات المعنيات بهذه الهوية هن الدركيات اللواتي لديهن رتبة عسكرية أقل من ضابط ، فلكونهن أقل تكويننا مهنيا ، و نظرا لعدم رضاهم وقلة تحفيزهم و استحالة ترقيةهم الى فئة الضباط فهم يرفضون الانخراط في علاقات شخصية أو في مجموعات رسمية أو غير رسمية ، فمؤسسة الدرك بالنسبة لهن هو العالم الرسمي و تصورهم عن العمل هو تصور أداتي لأن أهم رهاناتهم الاجتماعية توجد خارج العمل .

❖ و في الأخير يمكننا القول أنّ مهنة المرأة الأمنية هي بالفعل في وضعية هشّة تتحكم فيها ثلاث متغيرات :

* المتغير التابع للمهنة ذاتها (مهنة لا يقينية)

* المتغير التابع للجنس : كون هذه المهن ذات طبيعة رجولية .

* المتغير التابع للرأي العام : في مجتمع تقليدي لا يزال يقدر العمل التقليدي للمرأة

و عليه فقد استطاعت المرأة ان تتجاوز هذه الوضعية برفع مستواها التعليمي ، و حصولها على معدلات بامتياز في البكالوريا و في مختلف الشعب ، و بتكوينها المتواصل و رفع رأسمالها الثقافي الذي يعد سلاحها الوحيد لاجتياز كل العقبات و على جميع الأصعدة و في كل مراحل حياتها ، سواء كان ذلك قبل دخولها للمهنة أو أثناء فترة التدريب أو بعد دخولها للمهنة ، و منه :

فمهنة المرأة الأمنية في الجزائر تحولت من مهنة ايدولوجية هشة إلى مهنة حقيقية ذات خبرة و كفاءة عالية .

خاتمة

• خاتمة :

استطاعت المرأة الدركية في الجزائر أن تثبت وجودها انطلاقا من وضعها التعليمي و الإنساني و اقناعها بهذه المهنة بدخولها في ميادين " الشرطة العلمية (شرطية المخابر) على الخصوص و هذا ما دفع بالدركية في هذه المهنة عدة اشواط للأمام من المهنة الايديولوجية الهشة إلى المهنة الحقيقية مهنة الخبرة بالمعنى الحديث لهذا المفهوم ، و المرتبط ليس ب " معرفة ما هو جديد " في المهنة فقط و القيام به بل و "تجديد " هذا " الجديد " أيضا ، و يتحكم في مستقبلها " هذا التجديد" الذي يعطيها الاحتكار و التميز و الاعتراف من قبل العائلة و الرأي العام و الدولة و زملائها في القطاعات الداخلية و الخارجية في المهنة .

إنّ " معرفة الجديد" و " تجديده " أيضا مرتبط ارتباطا وثيقا بالمفهوم الحديث " للأمن العام" و تجديد هذا المفهوم يجدد المهنة أيضا ، و لا يمكن للمرأة الدركية أن تحتكر قطاعا ما إلا من خلال ما سبق ذكره و الدوافع الحقيقية الكامنة وراء توجه المرأة لهذه المهنة ليس تحقيق الأمن فقط للأخريين بل الحصول عليه أيضا ، و بغض النظر عن اصلها الاجتماعي فهي وصلت الى تحقيق هويتها المرجعية و بنجاح و الذي مكنها من الإرتقاء الإجتماعي فالمرأة الدركية حاملة لطموحات فردية تتجاوز فئتها الاجتماعية الأصلية ، و في جميع الحالات نجد المرأة الدركية تخدم الامن و تبحث عنه في نفس الوقت " فهي تخدم الأمن : سواء بإرادتها أم رغما عنها" لان مهمتها وواجباتها المهنية تفرض عليها ذلك و الا ستعاقب و تطرد من وظيفتها و تبحث عنه : هذه مسألة اخرى و إشكالية أخرى لا بد لنا كباحثين ان نأخذها بعين الاعتبار ، و يبقى هذا البحث بحاجة ماسة الى التطوير و التعميق لذلك نضع في خاتمة هذه الاطروحة مجموعة من القضايا الهامة و المرتبطة ارتباطا مباشرا بهذه الاشكالية و التي تعتبر أهدافنا العلمية المستقبلية و التي نود اجرائها في شكل بحوث بغية الوصول الى هدف واحد و هو : التنظيم المهني الشامل للمرأة الأمنية بجميع قطاعاتها ، و لعل أهم هذه المواضيع :

* دراسة رأي رجال الدرك حول مسألة عمل المرأة الدركية معهم .

* اجراء مقارنة بين مختلف مهن النساء الأمنيات خاصة من ناحية دوافع التوجه و الصعوبات و استراتيجيات المواجهة .

* معرفة رأي النساء الأمنيات حول المهن الأمنية الأخرى و أفضلها عندها .

خاتمة

* هل مهنة المرأة الأمنية هي مؤشر صراع المرأة للرجل أم للمجتمع ككل أم مؤشر تضامن معه ، أم كلاهما معا .

* معرفة نقاط التشابه و الاختلاف بين مهنة المرأة الأمنية و مهنة المرأة الشبه أمنية (المحامية / القاضية ...) ، و مهنة المرأة المدنية .

* معرفة في أي مرحلة هو المجتمع الجزائري من خلال هذه المهن الجديدة .

و في الاخير ننبه الباحثين الجزائريين في علم الاجتماع بوجود العديد من المهن المنسية و التي لا بد لنا من دراستها لعل أهمها بالاضافة لما تعرض لها هيوجز و زملائه (السارق / الموسيقار / ...) :

مهنة التجارة بالمخدرات ، - مهنة التجميل ، مهنة الرقص و الغناء و غيرها من المهن التي لا بد أن تدرس ، خاصة بظهور تخصص علم اجتماع المهن الذي يفتح لنا زاوية خاصة و مهمة جدا في ميدان السوسيولوجيا المعاصرة .

قائمة

المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

- 1- ابن خلدون : مقدمة ابن خلدون " كتاب العبر و ديوان المبتدأ و الخبر في أيام العرب و العجم و البربر و من عاصروهم من ذوي السلطان الاكبر ، ط 1 ، دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان 2009.
- 2- إيميل دوركايم : "في تقسيم العمل الاجتماعي"، ترجمة : حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع، لبنان، ط/2 ، 1982.
- 3- إيميل دوركايم : علم الاجتماع و الفلسفة ، ترجمة : حسين أنيس ، مكتبة الأنجلومصرية القاهرة مصر ، ط/1 ، 1966.
- 4- إيميل دوركايم : قواعد المنهج في علم الاجتماع ، ترجمة ، محمود قاسم ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر ، ط/2 ، 1988.
- 5- ماكس فيبر : الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية ، ترجمة : محمد علي مقلد ، مركز الانتماء القومي ، بيروت ، لبنان ، د/س ، د/ط .
- 6- ماكس فيبر : العالم و السياسي ، ترجمة : سعيد سبعون ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، د/ط 2008
- 7- نخبة من العلماء : اخوان الصفا و خلان الوفا ، مطبعة نخبة الاخيار ، هندي بازار ، بمباي 1305

ثانيا : قائمة المراجع

- 1- قائمة المراجع باللغة العربية
- 8- أبو قحف عبد السلام: أساسيات التنظيم و الإدارة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ،مصر/د/ط ، 2003 ،
- 9- إحسان محمد الحسن :علم الاجتماع العسكري ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الأردن، د/ط ، 2005.
- 10- احسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة "دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ،ط1/ ، 2008.
- 11- أحمد رشوان حسين عبد الحميد: التربية و المجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر ، الاسكندرية ،مصر ، د/ط ، 2005 .
- 12- أحمد رشوان حسين عبد الحميد: علم اجتماع التنظيم ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع الاسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2002.
- 13- أيادي الفيروز: القاموس المحيط، ج 4 ، دار الكتب الجامعية ، بيروت ، لبنان ،د/ط 1999.
- 14- الأيوبي محمد ياسر: النظرية العامة للأمن "تحو علم إجتماع امني" ، المؤسسة الحديثة للكتاب لبنان ، د/ط ، 2008 .
- 15- بربر كامل: إدارة الموارد البشرية و كفاءة الاداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، ط/1 ، 1997
- 16- بسيوني عدنان بسمة : خماسية التجديد الذاتي في المنظمات المعاصرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، مصر ، د/ط ، 2009.
- 17- بن شقة سعاد: المرأة و عالم الشغل ، (رسالة ماجستير غير منشورة ، مكتبة كلية علم الاجتماع جامعة العربي تبسي، بانتة ، 2004.
- 18- بو عبد الله لحسن ، محمد مقداد : تقويم العملية التكوينية في الجامعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ب/ط ، 1998
- 19- بوحوش عمار ، الذنبيات محمد محمود : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،ط/5 ، 2009 .

- 20- التايب عايشه : النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة ،منظمة المرأة العربية للنشر ، القاهرة مصر ، ط /1 ، 2011 .
- 21- التهامي حسين :المدخل إلى اصول إدارة الاعمال، التهامي جروب للتنمية البشرية والتدريب، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ،مصر ط/1 ، 2009،
- 22- جابر سامية محمد : الانحراف و المجتمع : محاولة لنقد نظريات علم الاجتماع و الواقع الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، د/ط ، 1994
- 23- جبارة عطية جبارة ، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، الاسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2001.
- 24- جليبي علي عبد الرزاق :علم التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،مصر ، د/ط 1999
- 25- الجوهري محمد : في سوسيولوجيا التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة ،مصر ، د/ط ، 2004.
- 26- حسن محمود :مشكلات المرأة العربية في التعليم و العمل، المنظمة العربية للتربية و العلوم تونس ، د/ط ، 1982 .
- 27- حسين عبد الحميد أحمد رشوان:"العلم و البحث العلمي" ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2004 .
- 28- حلمي شريفة :المرأة العاملة و أساليب التنشئة الاجتماعية للطفل – دراسة حالة في المغرب - المجلس العربي للطفولة و التنمية ، المغرب ، د/ط ، 1999.
- 1- الحميدان نمر بن محمد ، ولاية الشرطة في الإسلام دراسة فقهية تطبيقية دار عالم الكتب الإسكندرية ، مصر ، ط 2 ، 1994 .
- 29- حنان عبد الحميد ، العناني ، الطفل و الأسرة و المجتمع ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الاردن ، ط/1 ، 2000.
- 30- حيليبا جميل : المعجم الفلسطيني ، دار الكتاب اللبناني ، ط /1 ، 1973.
- 31- خلف عبد الجواد مصطفى: قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع ، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية ، القاهرة ، د/ط ، 2002
- 32- خواجه عبد العزيز : مبادئ في التنشئة الاجتماعية ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران الجزائر د/ط ، 2005

- 2- دادي عدون ناصر : ادارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي " دراسة نظرية و تطبيقية " ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، د/ط ، 2003
- 33- دليو فضيل: منهجية علم الاجتماع ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة الجزائر ، د/ط ، 2004 .
- 34- الدوري عدنان : أسباب الجريمة و طبيعة السلوك الاجتماعي ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، د/ط ، 1976 ،
- 35- الدوري عدنان : الانحراف الاجتماعي ، دراسة في النظريات و المشكلات، ذات السلاسل الكويت ، ط/1 ، 1991 .
- 36- الرشيدان عبد الله : علم اجتماع التربية ، دار الشرق للنشر و التوزيع ، عمان ، ط/1 ، 2004
- 37- زرارة فيروز : الأسرة و علاقتها بانحراف الحدث المراهق، المكتبة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ط/1 ، 2004
- 3- زمام نور الدين :القوى السياسية و التنمية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د/ط 2007
- 38- الزياد كمال عبد الحميد: العمل و علم الاجتماع المهني : الأسس النظرية والمنهجية ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، جامعة القاهرة ، د/ط ، 2002 .
- 39- زيادة أحمد : نساء الخليج أسرار و حكايات مثيرة ، مركز الياية للنشر و الإعلام ، قطر ط/1 1994 .
- 40- سلاطينة بلقاسم ، إسماعيل قيرة : مرجع سابق ،التنظيم الحديث للمؤسسة : التصور و المفهوم دار الفجر للنشر و التوزيع ، الجزائر ، د/ط ، 2008 .
- 41- السلمي علي :تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات ، الكويت ، ط/2 ، 1980
- 42- سموك علي : اشكالية العنف في المجتمع الجزائري ، مخبر التربية ، الانحراف و الجريمة جامعة عنابة ، الجزائر ، د/ط، 2006
- 43- سي عامر السعيد ، علي محمد عبد الوهاب : الفكر المعاصر في التنظيم و الإدارة ، مركز وايد سرفين للاستشارات و التطوير الاداري ، مصر ، ط/1 ، 1998
- 44- السيد الحسني : علم اجتماع التنظيم : دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، ب/ط 1994

- 45- السيد الحسيني :النظرية الاجتماعية و صناعة التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، ط/1 ، 1977.
- 46- السيد الحسيني ،علم اجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1999
- 47- السيد عبد العاطي و آخرون ، الأسرة و المجتمع ، دار المعرفة الجامعي ، الاسكندرية ، مصر د/ط، 1998
- 48- السيد عبد القادر شريف : التنشئة الاجتماعية للطفل العربي في عصر العولمة ، دار الفكر العربي ، القاهرة، مصر ، ط 1 ، 2002
- 49- شروخ صلاح الدين ، منهجية البحث العلمي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر د/ط ، 2003
- 50- شروخ صلاح الدين : علم الاجتماع التربوي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ،/ الجزائر د/ط ، 2004 .
- 51- شفيق محمد :الإنسان و المجتمع ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2004 ،
- 52- طلعت ابراهيم لطفى ، كمال عبد الحميد الزيات : النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، دار غريب ، القاهرة ، مصر ، د/ط ، 1999
- 53- عارف عبد الغني : تنظيم الاستخبارات عند العرب و المسلمين، دار الهدى عين مليلة الجزائر : ط/1 ، 1991.
- 54- عبد المحسن توفيق محمد: إدارة المنشآت المتخصصة ، دار الفكر العربي وآخرون ، القاهرة مصر ، د/ط ، 2006.
- 55- عبوي زيد منير : الاتجاهات الحديثة في المنظمات الحديثة ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، ط/1 ، 2006
- 56- عساكرية الناعوري سعاد ، أيمن سليمان مزاهرة : التربية و الثقافة الأسرية، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط/1 ، 2009
- 57- علي أسامة عبد الرحيم: القيم التربوية في صحافة الأطفال ، إيتراك للنشر و التوزيع ، القاهرة مصر ، ط/1 ، 2005.

- 58- عماد عبد الغني : منهجية البحث في علم الاجتماع " الاشكاليات ، التقنيات ، المقاربات " ، دار الطليعة ، بيروت ، لبنان ، ط / 1 ، 2007 .
- 59- عمارة محمد : التحرير الاسلامي للمرأة ، دار الشروق ، القاهرة ، مصر ، ط/2 ، 2002
- 60- عودة محمود : أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية ، بيروت ،لبنان ، د/ ط ، 2000
- 61- عوض جابر و آخرون : الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة و الطفولة ، المكتبة الجامعية الإسكندرية ،مصر ، د/ط ، 2000.
- 62- عوض محمد : التنشئة الاجتماعية و التأخر المدرسي، دار المعرفة للنشر و الطباعة الاسكندرية ، مصر ،د/ط ، 2001.
- 63- عوفي مصطفى : الايوضاع الاجتماعية و انعكاساتها على وعي المرأة العاملة في الجزائررسالة ماجستير غير منشورة ، علم الاجتماع ، جامعة منتوري قسنطينة ، 1993.
- 64- غاي أحمد :الوجيز في تنظيم و مهام الشرطة القضائية ، دار هومة ، الجزائر ، ط 1 ، 2005 .
- 65- غربي علي و آخرون : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، د/ط ، 2002
- 66- فباري محمد إسماعيل : علم الاجتماع الاداري و مشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية منشأة المعارف للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، ط/2 ، 1991.
- 67- فيليب راينو : ماكس فيبر و مفارقات العقل الحديث ، ترجمة : محمد جاديري ، منشورات الاختلاف ، الجزائر ، ط/1، 2009
- 68- القاضي يوسف مصطفى و زيدان محمد مصطفى ، السلوك الاجتماعي للفرد ، مكتبات عكاظ للنشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، د/ط ، 1981.
- 4- قناوي هدي محمد : الطفل تنشئته و حاجاته ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ،مصر ، ط /1 2005
- 69- لويس كامل : قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلد العربية ، الدار القومية للنشر ، القاهرة ، مصر ، ط/1 ، 1965 ،
- 70- ليلة علي : روبرت ك . ميرتون و التجديد من داخل البنائية الوظيفية ، المكتبة المصرية للطباعة والنشر و التوزيع ، الاسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2006

- 71- ليلة علي : ماكس فيبر و البحث المضاد في أصل الرأسمالية المعاصرة ، المكتبة المصرية للطباعة و النشر و التوزيع ،الإسكندرية ، مصر ، د/ط ، 2004
- 72- ماهر أحمد: الدليل العلمي لتصميم الهياكل و الممارسات التنظيمية ، الدار الجامعية ،الاسكندرية مصر ،د/ط ،2007.
- 73- محمد جابر سامية ،الانحراف والمجتمع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،مصر ، د/ط 1988
- 74- محمد حسن عبد الباسط: علم الاجتماع الصناعي ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع القاهرة ، مصر، د/ط ، 2000
- 75- محمد علي محمد ، علم اجتماع التنظيم - مدخل للتراث و المشكلات، ج 1 ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، مصر ، د/ط ، 1999
- 76- محمود أبو بكر مصطفى: التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية الاسكندرية ، د/ط ، 2003 .
- 77- مسلم محمد: الهوية في مواجهة الاندماج: دار قرطبة للنشر و التوزيع ، المحمدية ، الجزائر ط/1 ، 2009 .
- 78- المكاوي علي : علم الاجتماع الطبي : مدخل نظري ، دار مكتبة الحياة ، بيروت ،د/ط ، 2001
- 79- المكاوي علي ، العثمان وسام أحمد: دراسات في علم الاجتماع الطبي و الوطن العربي، دار مكتبة الحياة ، بيروت ،د/ط، 1998
- 80- نازلي صالي ، التربية و المجتمع ، المكتبة الأنجلو مصرية ، القاهرة ،مصر ، د/ط ، 1978
- 5- نبيل عبد الهادي : مقدمة في علم الاجتماع التربوي ، دار اليازوري للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، ط 1 ، 2009 .
- 81- نعيم أحمد سمير ،الدراسات العلمية للسلوك الاجتماعي ، مطبعة دار التأليف، مصر، د/ط 1969
- 82- النعيمي صلاح عبد القادر : الإدارة ، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر د/ط 2008
- 83- همشري عمر أحمد ، مدخل إلى التربية ، دار الصفاء ، عمان ،الأردن ، د/ط ، 2001 .

- 84- ولد خليفة محمد العربي : المسألة الثقافية و قضايا اللسان و الهوية ، منشورات ثالة ، الأبيار الجزائر ، د/ط ، 2007
- 85- يونس عبد الغفور ، دراسات في الإدارة العامة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة مصر د/ط ، 1972 .

II- قائمة المراجع الاجنبية المترجمة الى العربية :

- 6- أنتوني جينز : "الراسمالية و النظريات الاجتماعية الحديثة تحليل كتابات ماركس ، دوركايم و فيبر"، ترجمة: يوسف اديب شيش، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، لبنان ، ط/1 ، 2006.
- 7- إيان كريب : النظرية الاجتماعية من يارسونز الى هابرماس ، ترجمة : محمد حسين غلوم سلسلة عالم المعرفة ، العدد 244 ، الكويت ، 1990 .
- 8- إيدجارفور و آخرون ، تعلم لتكون ، ترجمة حنفي بن عيسى ، : ش.و.ن.ت ، الجزائر ، د/ط 1974.
- 9- بيير بورديو : الرمز و السلطة ، ترجمة : عبد السلام بن عبد العالي ، دار توبقال للنشر ، المغرب ط/3 ، 2007.
- 10- بيير بورديو : الهيمنة الذكورية ، ترجمة : سليمان قعفراني ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت لبنان ، ط/1 ، 2009.
- 11- بيير بورديو : مسائل في علم الاجتماع ، ترجمة : هناء صبحي ، هيئة أبو ظبي للسياحة و الثقافة أبو ظبي ، ط/1 ، 2012.
- 12- جان بيير قاريني : عولمة الثقافة ، ترجمة : عبد الجليل الأزدي، الدار المصرية اللبنانية للنشر القاهرة ، مصر ، ط/1 ، 2003.
- 13- جوردون مارشال : موسوعة علم الاجتماع ، المجلد الأول ، ترجمة : محمد الجوهري و آخرون المجلس الأعلى للثقافة و الترجمة ، ط 2 ، 2008.
- 14- جون . ر . سيرل : بناء الواقع الاجتماعي : من الواقع الى الثقافة ، ترجمة : حسنة عبد السميع ، مراجعة : اسحاق عبيد، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مصر، ط/1 ، 2012.

- 15- جون ديوي: المدرسة و المجتمع ، ترجمة : أحمد حسن الرحم ، دار مكتبة الحياة ، بيروت: لبنان د/ط ، د/س .
- 16- جون سكوت : علم الاجتماع " المفاهيم الأساسية " ، ترجمة : محمد عثمان ، الشبكة العربية للأبحاث و النشر ، بيروت ، ط/1 ، 2009 .
- 17- جيل فيريول : معجم مصطلحات علم الاجتماع ، ترجمة : محمد الأسعد ، دار الهلال ، بيروت ط/1 ، 2011 .
- 18- ريتشارد دووسن و آخرون . " النتشئة السياسية "، جامعة قاريوس ، ليبيا، د/ط ، 1990 .
- 19- ريمون بودون : ابحاث في النظرية العامة في العقلانية : العمل الاجتماعي و الحس المشترك ترجمة : جورج سليمان ، المنظمة العربية للترجمة ، لبنان ، د/ط ، 2010 .
- 20- ريمون بودون و ف. باريلو : المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، ترجمة : سليم حداد ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط/1 ، 1986 .
- 21- ريمون بودون: مناهج علم الاجتماع، ترجمة هالة شبؤون الحاج، منشورات عويدات، بيروتلبنان د/ط ، 1982
- 86- موريس انجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية " تدريبات عملية " ، ترجمة : بوزيد صحراوي و آخرون ، 2006 ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، ط/2 ، 2002 .
- 22- ميشال فوكو : المعرفة و السلطة ، ترجمة : عبد العزيز العيادي ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ، ط /1 ، 1994 .
- 23- هارلمبس و هولبورن : سوسيولوجيا الثقافة و الهوية ، ترجمة : حاتم حميد محسن، دار كيوان سوريا. ط.1 ، 2010.

III- الجرائد و المجلات:

أولا : الجرائد

- 24- ياسر عبد الحي، تحويل 30 بالمائة من سلك الحرس البلدي إلى الشرطة البلدية الجوارية، جريدة الشروق اليومية ، 29 سبتمبر 2010.
- 25- ياسر عبد الحي، الجزائر ترفع ميزانية وزارة الدفاع ، جريدة الشروق اليومية ، 22 سبتمبر 2011 .

ثانيا : المجلات

- 26- أشرف ابراهيم ، " أيهما يعد أبو الاقتصاد بحق...آدم سميث أم ابن خلدون ؟ " ، مجلة أراجيك الرقمية ، نوفمبر 2015
- 27- ب/ محمد : السياسة الأمنية ، مجلة النخبة : المدرسة العليا للدرك ، البليدة ، الجزائر ، العدد 2 ، سبتمبر 2013
- 28- بشينة عبد الغني : الجيش الوطني الشعبي مسيرة و تاريخ ، مجلة الجيش ، المنشورات العسكرية ، الجزائر ، العدد 4/2 ، نوفمبر 2012
- 29- بلعربي. م: "مجلة الحندي"، العدد 503 ، 01 جويلية 2013 .
- 30- بن بوزيد عبد المجيد: الافتتاحية ، مجلة : القيادة الجهوية الأولى ، البليدة ، الجزائر العدد 5 ، فيفري 2014
- 31- بن عيسى محمد المهدي ، " مقاربة سوسيولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي الجزائري " ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، العدد 01 ، ديسمبر 1998 ، المركز الجامعي ورقلة.
- 32- بوبرط خنسيم و آخرون : مدارس الجيش الوطني الشعبي ، مجلة الجيش : عدد 588 ، جويلية 2012 .
- 33- حسني ابراهيم عبد العظيم : الجسد و الطبقة و رأس المال الثقافي : قراءة في سوسيولوجيا "بيير بورديو" ، مجلة اضافات (المجلة العربية لعلم الاجتماع) ، العدد 15 ، صيف 2011.
- 34- حيمر عبد الحميد : دور المدرسة في بلورة شاب جزائري غلى دركي محقق ، المشعل : (مجلة اعلامية و ثقافية تصدر عن ضباط الصف للدرك الوطني بسطيف) ، الجزائر ، العدد 10 / فيفري 2013
- 35- حيمر عبد الحميد : شروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها ، المشعل : (مجلة اعلامية و ثقافية تصدر عن ضباط الصف للدرك الوطني بسطيف) ، الجزائر ، العدد 9 نوفمبر 2011 .
- 36- خشعي آمال ، الاتصال داخل العائلات، مجلة : القوات الجوية ، نشرية سداسية ، رقم 14 ، فيفري 2013 .
- 37- الطيب داودي ، تقسيم العمل : اليد الخفية والحافز الاقتصادي بين ابن خلدون وآدم سميث، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، العدد الثامن ، جوان 2005 .

- 38- رتيمة الفضيل ، رتيمة أسماء : عقلنة المنظمة و نظريات التنظيم ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، قسم العلوم الاجتماعية ، العدد 10 - جوان 2013 .
- 39- روبرتاج : اكتشاف هياكل الجيش الوطني الشعبي ، الجيش : مجلة شهرية للجيش الوطني الشعبي ، المنشورات العسكرية ، عدد 589 ، أوت 2012 .
- 40- سني عبد القادر و آخرون : تخرج الدفقات بمدارس الجيش الوطني الشعبي ، مجلة الجيش : المنشورات العسكرية ، الجزائر ، عدد 600 ، جويلية 2013 .
- 41- عمل المرأة في الجزائر : مجلة الأسرة - العدد 107 - جويلية .
- 42- الكبيسي عامر : الفكر التنظيمي ، ج 1 ، سلسلة الرضا للمعلومات ، عدد 240 ، دار الرضا للنشر ، دمشق ، سوريا ، ط/1 ، 2004 .
- 43- محي الدين محمد: دوركايم و الانتحار و النوع الاجتماعي محاولة في التقريب المنهجي ، ورقة عمل من إعداد مجموعة أساتذة مصر مجموعة من الدراسات و البحوث في علم الاجتماع ، جامعة قطر .
- 44- المغرب القديم بين المقاربة التاريخية و المقاربة السوسولوجية، في اليوم الدراسي للمركز الوطني للبحث في عصور ما قبل التاريخ و علم الانسان و التاريخ الجزائر 1996 .
- 45- يونس أحمد : الاستجابة لمتطلبات العصرنة و الاحترافية ، القوات البرية ، مجلة فصيلة العدد 36 ، مارس 2013 .

IV- قائمة الاطروحات

- 138- منصورى فضيلة : "علاقة الشرطي بالمرأة الشرطة الرئيسة موقفه منها و درجة استعدادها للعمل معها" ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، (2008-2009).
- 46- براردي نعيمة : "الاتصال بين الشرطة و المواطن و دوره في مكافحة الجريمة" ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد علوم الاتصال ، جامعة الجزائر ، (2012-2013).
- 47- بن عيسى محمد المهدي: ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر : حلة بايب غاز غرداية ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2004-2005 ، ص (232-233).
- 48- بهلول مليكة : "دور الشرطة العلمية و التقنية في الكشف عن الجريمة" ، أطروحة دكتوراه، معهد العلوم القانونية ، جامعة الجزائر ، (2012-2013).

- 49- حسنين عائدة عبد الهادي ، الخبرات الصادمة والمساندة الأسرية وعلاقتها بالصحة النفسية للطفل، مذكرة ماجستير غير منشورة ، معهد علم النفس ، الجامعة الاسلامية -غزة-، 2004.
- 50- سعداوي زهرة ، إشكالية الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل ميدان الأمن "دراسة ميدانية لعينة من الشرطيات بأمن ولاية الجزائر"، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 (-2003-2004) .
- 51- شابور وسيلة: " أبعاد الامن الجماعي في ظل القانون الدولي المعاصر " ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد العلوم القانونية ، جامعة الجزائر، (2007-2008).
- 52- عاززة ليندة: صورة الزوجة الإطار " بين التربية الأسرية و الالتزامات الاجتماعية"، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة العربي تبسي، باتنة، (2004-2005).
- 53- عمارة يمينة : "عوامل الانتحار لدى أفراد الشرطة" ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، معهد علم النفس ، جامعة الجزائر 2 ، (2008-2009).
- 54- غماري طيبي : الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد الانتروبولوجيا ، جامعة تلمسان (2005/2006) .
- 55- فار جميلة : "الحق في الأمن الشخصي" ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، معهد العلوم القانونية ، جامعة باتنة الجزائر، (2001-2002).
- 56- كاري نادية أمينة :العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، (2011-2012).
- 57- مرابطي كريمة : "المرأة الشرطية بين الخطاب الرسمي و الرأي العام" ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، (2011-2012).
- 58- مزياني فتيحة : "أثر مصادر الضغط المهني و استراتيجيات المقاومة المعبرية الانفعالية و الدفاعية الانفعالية / العقلانية على الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة" ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، معهد علم النفس ، جامعة الجزائر 2 ، (2006-2007).

V - قائمة المراجع باللغات الاجنبية

- 59- Alain Beitone et autres; **Sciences sociales**;Ed Dalloz ;paris , 2000.
- 60- Alain Touraine, **pour la sociologie**, éd. Du seuil, Paris,1974.
- 61- Albin Michel : **Dictionnaire de Sociologie** ; Armand Colin ; paris ; 2007.

- 62– Claude Dubar: **La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles**, éditions Armand, Paris, 1990.
- 63– Claude Dubar, **Identité collectives et individuelles dans le champ professionnel** –, de Boeck université, Bruxelles , paris ,1998.
- 64– Claude Dubar, **La crise des identité**, Paris,PUF , 2000.
- 65– Claude Dubard et Pierre Tripier ; **Sociologie des professions** ; Armand Colin, Paris; 1998.
- 66– Cuhe.D: **La notion de la culture dans les sciences sociales**, Casbah Editions, Alger, 1983.
- 67– Delavalle E., **Culture et décision**, , Paris, I.A., 1994.
- 68– Duvant.D.A: **Identité et modèle de fonction de l'aide médico–psychanalytique**, thèse de doctorat, Université de Lille, 1980.
- 69– Erikson.E.H: **Adolescence et crise, la quête de l'identité politique**, Flammarion, 1977.
- 70– Florent Champy : **Nouvelle Théorie sociologique des professions** , presses universitaires ,paris ; 2011 .
- 71– Huberman.m: **Perspectives on the teaching career**, International handbook of teachers and teaching, Boston. A.P, 1997.
- 72– Jean Etienne et Henri Mendras ; **les grands thèmes de la sociologie par les grands sociologues** ; Armand Colin ; Paris ; 1999.
- 73– KassmiAissa ,**La police Algerienne : Uneinstitution pas comme les autres** , Ed Anep , Alger , 2002.
- 74– Laing.r.d: **Soi et autres**, Gallimard ,Paris, 1971.
- 75– Laplanche.j et autre : **Vocabulaire de la psychologie**, P.U.F , Paris ; 1999.
- 76– Lucy Baugent, **L'identité sociale**, Dunod, Paris, 1998.

- 77- M. Crozier : le phénomène bureaucratique ; Le seuil ,coll . « sociologie politique » ; paris ; 1964.
- 78- M. Crozier et E.Friedberg : L'acteur et le système , Édition du seuil, paris , 1977.
- 79- M.Crozier, le monde des employés de bureau, Edition du seuil, paris , 1965.
- 80- Marc Montoussé et Gilles Renouard : 100 fiches pour comprendre la sociologie ; 4 Edition ; Breal ; Paris ; 2009.
- 81- Michel Beaud : l'art de la thèse, Edition de la découverte ,paris , 2003.
- 82- Oriol.M : La crise de l'état comme forme culturelles, In peuples méditerranéens, 1983.
- 83- Pierre Casse : La formation performante , office de la publication universitaire , paris ,1994 .
- 84- R.Pavalco :the sociology of occupations and professions , FE . Peacockpub , 4 Ed , 1971.
- 85- Raymand Aron : De la condition historique du Sociologie , Editions Gallimard , 1971.
- 86- Rodriguez.H.T: Le moi et l'autre dans la conscience de l'adolescent, de la chaux, 1972.
- 87- Sainseulieu.R: l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988.
- 88- Stratgor, Stratégie, structure, décision, identité, Paris, Inter éditions, 1988.
- 89- Thomas Gay : L' indispensable de la sociologie ; Studyrama ; paris ; 4 Edition ; 2004.

- 90- www.ennaharonline.com
- 91- [www.les métiers. Net](http://www.les.métiers.Net)
- 92- www.startimes.com
- 93- [www. snimedamin.maktoobblog.com](http://www.snimedamin.maktoobblog.com)

قائمة

الملاحق

استمارة أسئلة

المرأة الأمانية امرأة طموحة قوية و ذات تحدي ... صنعت المعجزات بمجرد فكها
قيود السيطرة عن المجتمع المدني الذي لا زال يقدر عمل المرأة التقليدي...

جامعة الجزائر 2

كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

التنظيم المهني و المرأة الامنية

رسالة دكتوراه في علم الاجتماع

استمارة بحث

في ظل هذه النتيجة التي توصلنا اليها في دراسة سابقة لنا عن المرأة الأمنية و حتى
نتمكن من إنجاز بحثنا عن المرأة الأمنية ، نرجو منكم أن تتفاعلوا معنا قدر الإمكان
بالإجابة على الاسئلة التي تحتويها هذه الاستمارة بكل راحة و عفوية . ونلفت انتباهكم أن
كل ما تفضلوا بتقديمه من معلومات، سيبقى سريا ولن يستعمل إلا للأغراض العلمية
المعلنة و الكشف لك " انت المرأة الامنية " عن الأسرار الخفية التي تجهلونها حول قوتك
و قدراتك في كيفية مشاركتك في خلق الامن و تجديد العديد من المفاهيم السوسولوجية
التي تساعدنا نحن الباحثين على فهم الواقع المعاش للمرأة الجزائرية بصفة عامة و المرأة
الامنية بصفة خاصة ، علما ان الجزء الاكبر من هذه الاطروحة يعتمد على هذا الجانب
الميداني أي الأسئلة التي تتضمنها هذه الاستمارة .
مع الشكر الجزيل على قبولكم مساعدتنا.

إعداد : مرابطي كريمة اشرف د. جويده عميرة

أستاذة محاضرة قسم علم الاجتماع

جامعة الجزائر 2

1. : بيانات سوسيو-ديمغرافية

- 1- السن : ... سنة
- 2- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي ما بعد التدرج
- 3- التخصص العلمي :
- 4- الشهادات المتحصل عليها بالإضافة للشهادة المدرسية أو الجامعية و مكان التكوين (البلد):.....
.....
- 5- معدل الحصول على البكالوريا
- 6- التخصص المهني :
- 7- عدد سنوات العمل :
- 8- الحالة العائلية : عازبة متزوجة مطلقة أرملة
- 9- هل تفضلين زوجا يعمل في : القطاع المدني القطاع الأمني
- 10- (تحديد القطاع)
- 11- المستوى التعليمي للزوج : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي ما بعد التدرج
- 12- مهنة الزوج :
- 13- مهنة الأب :
- 14- مهنة الأم :
- مؤيدة مؤيدة بشدة رافضة رافضة بشدة محايدة

المحور الثاني : المرأة الدركية قبل الدخول في المهنة :

01- هل التحقت بميدان العمل :

- مباشرة بعد الدراسة - بعد فترة بطالة - أخرى تذكر

02- قبل دخولك لمهنة الدرك كيف كنت تترين

- مؤسسة الدرك

.....

- المرأة الدركية

.....

- الرجل الدركي

.....

03- هل كنت تعرفين مؤسسات التدريب الخاصة بمهنتك ؟ نعم لا

04- نرجو أن تسردى لنا أهم الأحداث التي جعلتك تتمنين ان تصبحي " امرأة دركية" قبل دخولك فيها)

الوالدين مثلا / أحد الأفلام البوليسية / إحدى الدركيات / إعلان في التلفزة ... الخ (

.....
.....
.....
.....

..... (إذا لم تتسع الورقة للإجابة اكتبى وراء الصفحة)

05- ما هي طموحاتك و أمنياتك من هذه المهنة قبل الدخول فيها (ما الذي تريدنيه بالضبط من هذه

المؤسسة:المال/ القوة/ الأمن/ الزواج / التشبه بأحد ما..... ..)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

06- ماهي أهم العوائق المهنية و الاجتماعية التي واجهتها عندما كنت تودين الدخول في هذه المهنة ؟ و

كيف واجهتها ؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....

المحور الثالث : المرأة الدركية أثناء فترة التكوين " نقطة تحول "

- أين تلقيت فترة التدريب ؟

• متى؟.....

• هل تزين أن التكوين العلمي و العملي الذي تلقينته خلال فترة التدريب :

• كاف لأداء مهامك غير كاف

• هل تتوقعين دائما النجاح في انجازك لمهامك بمجرد تطبيق هذه المعارف؟

نعم لا

• ماهي خطتك الشخصية إذا لم يكن هذا التكوين كاف لإنجازك مهامك المهنية ؟

.....
.....

• هل تقوم المؤسسة بتكوين خاص لك لإكمال النقائص ؟ نعم لا

• من خلال فترة التدريب هل تغيرت نظرتك ل :

• مؤسسة الدرك : نعم لا

كيف ؟

• المرأة الدركية نعم لا

كيف ؟

• الرجل الدركي نعم لا

كيف ؟

• كيف كنت تزين نفسك في مرحلة التدريب ؟

في مرحلة تيه

لماذا؟.....

.....

بداية تحقيق طموح

أي طموح ؟

.....
.....

نهاية طموح..

بمعنى الآن عند دخولك مرحلة التدريب أصبح حلمك حقيقة

.....

- اسردي لنا كيف كانت تجربتك مع فترة التدريب كذكرى خالدة في حياتك المهنية بل و كل حياتك مع ذكر الصعوبات التي كنت تواجهينها و ما هي الصعوبات التي واجهتها في كل المستويات " الشخصي / العائلي / المهني.. " و الاخرى التي لم تستطعي ذلك و ما هي استراتيجيتك لمواجهةها آنذاك :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

المحور الرابع : المرأة الدركية بعد دخولها المهنة :

07 - ما هي الوظيفة التي تشغلينها الآن؟.....

08-ماهو التخصص الذي تتمنين العمل به؟.....

09- ماهي الرتبة التي تتمنين الوصول إليها؟.....

10- هل ترين بأنك تساهمين فعلا في تقديم خدمة للمؤسسة؟ نعم لا

11- إذا كانت اجابتك نعم : في أي مجال؟

التسيير اتخاذالقرار في تكوين العمال

أخرى

12- إذا كانت اجابتك لا :

لماذا؟

.....

.....

.....

13- ما هي المشكلات التي تعتقدن بأنها تحول دون أدائك لمهامك بشكل جيد ؟

.....
.....
.....

14- كيف تواجهين العوائق المهنية التي تتلقينها ؟

.....
.....
.....

15- ما هي أفضل الطرق لتحسين أدائك المهني :

• التكوين في اللغات الاجنبية أي لغة و لماذا ؟

.....

• تطوير القدرات العلمية و المعارف كيف تقومين بذلك ؟

.....

• قراءة الكتب نوعها

• الاطلاع على الاخبار في اي قناة

• ممارسة الرياضة نوعها

• مشاهدة الأفلام نوعها

• اقامة علاقات اجتماعية أكبر مع من

• أخرى.....

16- هل ترين بأنك تنتمين إلى

• السلك الأمني كله

• القطاع الدركي فقط

• المجموعة النسوية فقط في الدرك

..... أخرى

17- هل تمثل المرأة الدركية بالنسبة لك ؟

كتلة متماسكة عدة مجموعات أفراد مشتتون

18- كيف تقيم طبيعة العلاقة بين النساء الدركيات كنساء عاملات ؟

- تضامن و تعاون بين من و من ؟.....
- تنافس نزيه بين من و من ؟
- صراع و توتر بين من و من ؟
- أخرى بين من و من ؟

19- لماذا تبدوا لك العلاقة كذلك ؟

20- هل طبيعة تخصصك المهني يجعلك تتوقعين نتائج المهام التي تقومين بها ؟

دائما

أحيانا

إطلاقا

21- هل المهام التي تقومين بها من النوع الذي يتطلب :

الحيطة و الحذر

التجديد في المعلومات و استراتيجية المواجهة

الروتين

المحور الخامس : المرأة الشرطية / الدركية و الفعل الاجتماعي

1- هل تعتقدين أن المرأة الدركية لها دور في المجتمع الجزائري ؟ نعم لا

2- إذا كانت إجابتك "نعم" ما هو هذا الدور ؟

.....

3- إذا كانت إجابتك "لا" لماذا ؟

.....

4- هل تعتقدين أن كل النساء الدركيات لديهن نفس الطموح ؟ نعم لا

التعليل :

.....

.....

5- ماهي في تقديرك الخصائص التي تميز المرأة الدركية الضابطة عن المرأة العون و عن المرأة

الشرطية ؟

.....

.....

23 - ماهو ، في تصورك دور المرأة الدركية في الحياة الاجتماعية العامة ؟

.....
.....
.....

24- ماهي المواضيع و المجالات التي تتال اهتمامك ؟

.....

25- ما هي الأنشطة التي تقوم بها خارج ميدان العمل ؟

.....

26- هل تشاهدين التلفزة ؟

نعم لا

27- ما هي أكثر البرامج التلفزيونية التي تتابعينها ؟

.....

28- هل أنت منخرطة في أحد الأحزاب السياسية ؟

29- هل لك أشياء أخرى تهتم الموضوع تريدين أن تضيفيها ؟

.....

30- اختاري المقولة التي ترينها مناسبة لك شخصيا من بين هذه المقولات :

- يقال أن
- "المرأة الدركية لم تختار هذه المهنة إلا لأغراض مادية "
- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة من بين العديد من الفرص التي قدمت لها لأنها تعشق هذه المهنة"
- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة لأنه المكان الوحيد الذي يمكنه أن يحميها من قساوة المجتمع "
- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة لأنها تحب المغامرة و التحدي "
- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة لأنها تحب وطنها الجزائر"
- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة لأنها تريد الزواج من دركي"

- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة لأنه يفتح لها مجال اقامة علاقات اجتماعية أكبر"
- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة حتى تتحرر من قيود العائلة "
- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة حتى تتحرر من الحجاب إن كانت محجبة "
- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة لأنه زيه الرسمي يزيد لها جمالا"
- "المرأة الدركية اختارت هذه المهنة لأنه رتبها المهنية يزيد لها قوة"

شكرا على تعاونك معنا

الحد اولى

جدول رقم 1 : علاقة المستوى التعليمي للأم بزمان التحاق المرأة الدركية للمهنة

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100.	5	40	2	60	3	امي
100.	8	-	0	100	8	ابتدائي
100.	3	-	0	100.	3	متوسط
100.	10	10	1	90	9	ثانوي
100.	9	11,11.	1	88,89.	8	جامعي
100.	35	11,43.	4	88,57.	31	المجموع

جدول رقم 2: علاقة المستوى التعليمي للأُم بالعوائق التي واجهتها الدركية قبل التحاقها بالمهنة

المجموع		نزع الحجاب		المهنة ذات طابع رجولي		صعوبة المهنة و خطورتها		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	4	25	1	25	1	50	2	امي
100	10	20	2	50	5	30	3	ابتدائي
100	3	33,33	1	33,33	1	33,33	1	متوسط
100	9	11,11	1	44,44	4	44,44	4	ثانوي
100	9	11,11	1	77,78	7	11,11	1	جامعي
100	35	17,14	6	51,43	18	31,43	11	المجموع

جدول رقم 3: علاقة المستوى التعليمي للأُم باستراتيجية الدركية لمواجهة العوائق قبل التحاقها بالمهنة

المجموع		عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		استعمال اسلوب التهديد		استعمال لغة الحوار و المناقشة		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	5	40	2	20	1	40	2	امي
100	8	12,50	1	-	0	87,50	7	ابتدائي
100.	3	33,33	1	-	0	66,67	2	متوسط
100	10	20	2	10	1	70	7	ثانوي
100	9	11,11	1	33,33	3	55,56	5	جامعي
100	35	20	7	14,29	5	65,71	23	المجموع

جدول رقم 4 : علاقة المستوى التعليمي للأم بنجاح الدركية في مهنتها

المجموع		أحيانا		أنجح		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	5	40	2	60	3	امي
100	8	75	6	25	2	ابتدائي
100	3	66,67	2	33,33	1	متوسط
100	10	90	9	10	1	ثانوي
100	9	100	9	-	0	جامعي
100	35	80	28	20	7	المجموع

جدول رقم 5 :علاقة المستوى التعليمي للأمم بمجال مساهمة الدركية في خدمة المؤسسة

المجموع		تكوين العمال		اتخاذ القرار و التسيير		الكشف عن الجريمة		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	5	40	2	20	1	40	2	امي
100	5	80	4	20	1	-	0	ابتدائي
100	3	33,33	1	-	0	66,67	2	متوسط
100	10	10	1	-	0	90	9	ثانوي
100	5	60	3	-	0	40	2	جامعي
100	28	39,29	11	7,14	2	53,57	15	المجموع

جدول رقم 6 : علاقة المستوى التعليمي لأب بزمان التحاق المرأة الدركية للمهنة

المجموع		بعد فترة بطالة		مباشرة بعد الدراسة		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	4	50	2	50	2	امي
100	9	11,11	1	88,89	8	ابتدائي
100	5	-	0	100	5	متوسط
100	13	7,69	1	92,31	12	ثانوي
100	3	-	0	100	3	جامعي
100	1	-	0	100	1	ما بعد التدرج
100	35	11,43	4	88,57	31	المجموع

جدول رقم 7 : علاقة المستوى التعليمي للأبوالعواق التي واجهتها الدركية قبل التحاقها بالمهنة

المجموع		نزع الحجاب		المهنة ذات طابع رجولي		صعوبة المهنة و خطورتها		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	4	-	0	75	3	25	1	امي
100	9	22,22	2	55,56	5	22,22	2	ابتدائي
100	5	-	0	60	3	40	2	متوسط
100	13	30,77	4	38,46	5	30,77	4	ثانوي
100	3	-	0	66,67	2	33,33	1	جامعي
100	1	-	0	-	0	100	1	ما بعد التدرج
100	35	17,14	6	51,43	18	31,43	11	المجموع

جدول رقم 8 : علاقة المستوى التعليمي للأبواب الاستراتيجية الدركية لمواجهة العوائق قبل التحاقها بالمهنة

المجموع		عدم نزع الحجاب الا للضرورة المهنية		استعمال اسلوب التهديد		استعمال لغة الحوار و المناقشة		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	4	50	2	25	1	25	1	امي
100	9	11,11	1	11,11	1	77,78	7	ابتدائي
100	5	-	0	20	1	80	4	متوسط
100	13	30,77	4	15,38	2	53,85	7	ثانوي
100	3	-	0	-	0	100	3	جامعي
100	1	-	0	-	0	100	1	ما بعد التدرج
100	35	20	7	14,29	5	65,71	23	المجموع

جدول رقم 9: علاقة المستوى التعليمي للأبوينحاح الدركية في مهنتها

المجموع		احيانا		انجح		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	4	50	2	50	2	امي
100	9	100	9	-	0	ابتدائي
100	5	60	3	40	2	متوسط
100	13	92,31	12	7,69	1	ثانوي
100	3	66,67	2	33,33	1	جامعي
100	1	-	0	100	1	ما بعد التدرج
100	35	80	28	20	7	المجموع

جدول رقم 10 :علاقة المستوى التعليمي للأبمجال مساهمة الدركية في خدمة المؤسسة

المجموع		تكوين		التسيير و اتخاذ القرار		الكشف عن المجرمين		المستوى التعليمي
ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	
100	4	25	1	25	1	50	2	امي
100	9	100	9	-	0	-	0	ابتدائي
100	5	40	2	-	0	60	3	متوسط
100	13	7,69	1	7,69	1	84,62	11	ثانوي
100	3	-	0	-	0	100	3	جامعي
100	1	-	0	-	0	100	1	ما بعد التدرج
100	35	37,14	13	5,71	2	57,14	20	المجموع