

الفصل الثاني

المكانة والدور

الدور	المكانة
● المكانة والدور	● أهمية المكانة
● تأسيس الأدوار	● التشيئة خلال المكانة
● الدور والفرد	● المكانة الموروثة
● انجاز الأدوار	● المكانة المكتسبة
● توترات الأدوار	● الفرد ومكانته الاجتماعية
● صراع المكانة والدور	● تتابع المكانات
	● تعدد المكانات
	● رموز المكانة
	● علاقات المكانة
	● تناقض المكانات

المكانة والدور

STATUS AND PLOLE

لقد رأينا أن من أهم وظائف علم الاجتماع هو تحليل طبيعة أسس البناء الاجتماعي . ولقد أنجزنا في الفصل السابق جزءا من ذلك . ولاحظنا فيه أن انتظام التفاعل الاجتماعي يرجع الى وجود المعايير التي تقود وتحدد مسار العلاقات الاجتماعية التي تقوم بين اعضاء المجتمع . فالمعايير تعطي العلاقات والتفاعلات الاجتماعية امكانية التنبؤ ، وتشكلها في أنماط للسلوك ، ومن ثم تعطي بناءا للمجتمع .

والآن سوف نناقش ظاهرة أخرى ، ذات علاقة وثيقة بالمعايير ، والتي تساهم بشكل كبير في بناء المجتمع ، تلك هي ظاهرة المكانة الاجتماعية ، ولسوف نرى أن المعايير لا تسبج بلا نظام في المجتمع ، ولكنها مرتبطة بشدة بالمكانات الاجتماعية ، ولسوف نرى أيضا أن المجتمع ما هو الا شبكة من المكانات الاجتماعية . (فشبكة المكانات المتداخلة ، ونمط العلاقات المنظمة والدائسة بدرجة كافية هي البناء الاجتماعي لجماعة ما) (١) . وهكذا يعتبر مفهوم المكانة الاجتماعية من أهم أدوات التحليل في علم الاجتماع المعاصر (٢)؛ (فكلمة مدرس هي عنوان ورمز اصطلاحى الذى يحدد ويميز مكانة ، ومركز في بناء اجتماعى ، ولأنها عنصر أساسى في البناء الاجتماعى تعتبر المكانة مفهوم محوري Key Concept في علم الاجتماع . . والمكانة مستقلة عن أى شخص . فمكانة المدرس لا تعتمد على شغل زيد أو عمرو لها ، فالمدرس

1) Biesanz : Op. Cit., P. 166

2) Bierstedt : Op. Cit., P. 257

وحدة فى البناء الاجتماعى لنسق مدرسة • فتوحد المكانة حتى ولو كلن مجلس
ادارة المدرسة يجد متاعب فى شغل المركز) (١) •

(والمكانة والدور هما وجهان لظاهرة واحدة ، المكانة هى مجموعة من
الامتيازات والواجبات ، والدور هو القيام بأعباء هذه الواجبات وتلك
الامتيازات) (٢) • الدور هو الوجه الديناميكي أو السلوكي للمكانة
الاجتماعية، فنحن نشغل مكانات، أما الأدوار فنحن نوديها ، فالدور هو الحالة
التي يملؤها فرد معين بأدائه لواجبات المكانة الاجتماعية ويتمتع بميزاتها
وحقوقها • فالدور هو ما يفعله العضو فى المكانة التي يشغلها) (٣) • فمن
الواضح أن مختلف الأعضاء يفعلون أشياء مختلفة فى نفس المكانات ، ومن
ثم فمفهوم الدور هو الذى نبهنا وجعلنا نأخذ فى الاعتبار هذه الاختلافات ،
وهكذا أصبح مفهوم الدور له أهمية قصوى فى علم الاجتماع المعاصر وخاصة
فى فهم وتحليل المكانات الاجتماعية التي تشكل عنصرا من أهم عناصر البناء
الاجتماعى •

-
- 1) Biesanz : Op. Cit., P. 166 — 167.
 - 2) Horton and Hunt : Op. Cit., P. 99.
 - 3) Bierstedt : Op. Cit., P. 262.

المكانة

STATUS

أهمية المكانة الاجتماعية

تبدو أهمية المكانة الاجتماعية في أنه (بينما قليل من المعايير تنطبق على كل أعضاء المجتمع ، إلا أن معظم المعايير تختلف طبقا للمكانات التي نملؤها. لأن ما هو صواب لمكانة ما ربما يكون خطأ عند غيرها) (١) . وتزداد أهميتها إذا عرفنا أن معظم العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين أعضاء المجتمع في المجتمعات المركبة ، ما هي إلا تأثير متبادل بين المكانات الاجتماعية وليس تأثيرا متبادلا بين أشخاص . فمثلا طالب الجامعة له علاقات اجتماعية مع العميد والأستاذ والحارس والخياط والحلاق . ومن المهم جدا أن نعرف أن هذا الطالب محتمل جدا أن يكون له علاقات مع كل هؤلاء الناس دون أن يعرف أسماء بعضهم أو أى شيء عنهم سوى مكاناتهم الاجتماعية . وبالمثل ليس هناك حاجة لدى هؤلاء الناس أن يعرفوا اسم ذلك الطالب أو أى شيء عنه سوى مكانته الاجتماعية وهي طالب . فمعروف أنه عندما يأتى الطالب لأول مرة الى الجامعة فهو لا يعرف أحدا في الجامعة ، ولا يعرفه أحد ، وبالرغم من هذه اللامعرفة فهو يسجل موادہ الدراسية ، ويشترى كتبه ويلتحق بفصله الدراسي ويتلقى دروسه من أستاذ لم يره من قبل .

التسجيل نفسه وتعبئة عديد من الاستمارات ، هذه العملية الذي جعلها ممكنة هي المكانات الاجتماعية والمعايير المرتبطة بها . وهكذا يتفاعل مئات بل وآلاف من الطلاب مع عشرات من موظفي الجامعة ، ولا أحد يعرف عن

1) Horton and Hunt : Op. Cit., P. 99

شخصية الآخر الا القليل جدا . فى هذا الموقف لا تشكل أسماء الأفراد أى أهمية ، فالعملية الاجتماعية تقودها بدقة المكانات الاجتماعية والمعايير المرتبطة بها . أليس ذلك أمر عجيب حقا أن كل هؤلاء الناس الذين يعرفون القليل جدا عن بعضهم ، يقومون بعملية التسجيل المعقدة لفصل دراسى جديد بأسلوب دقيق ومنظم ! حقا انه أمر عجيب . انها أعجوبة البناء الاجتماعى ، والذى جعل هذه الأعجوبة ممكنة بل وسهلة جدا هى المكانات الاجتماعية والمعايير المرتبطة بها .

وهكذا فى كل المواقف الاجتماعية ، فيمكن أن تتصور نزولك فى فندق جديد لأول مرة فأنت تتعامل مع عديد من الأشخاص لا تعرف عنهم شيئا سوى أنهم يشغلون وظائف متعددة فى الفندق ، ويتم التفاعل الاجتماعى والعلاقات الاجتماعية بينك وبينهم فى سهولة ويسر بفضل معرفة المكانة الاجتماعية لكل منكم والمعايير المرتبطة بها .

(وهنا أحب أن أوضح نقطة هامة ، وهى أن علماء النفس يميلون عند الحديث عن العلاقات الاجتماعية الى وصفها فى عبارات تتحدث عن صفات وميزاج الأفراد ، ما يحبسونه وما يكرهونه ، أعنى مركزين على شخصيات الأفراد . وهذا ربما يكون مناسباً طالما الحديث عن علاقات الجماعات الأولية، أى عندما يتفاعل الناس مع أصدقائهم المقربين لشدة وضوح شخصية كل منهما لدى الآخر . ولكن يختلف الموقف فى الجماعات الثانوية العديدة فى المجتمعات المركبة . فهنا المحدد للعلاقات الاجتماعية هى المكانات الاجتماعية للأفراد . وهذه المكانات الاجتماعية ليس لها علاقة مباشرة بصفات أو ميزاج الأفراد أنفسهم ، ولكن مكاناتهم الاجتماعية عناصر فى البناء الاجتماعى) (1) .

1) Bierstedt : Op. Cit., P. 260.

ففى كل يوم نحن نتعامل مع أناس لا نعرفهم شخصيا ، ويقود هذا التفاعل الاجتماعى المكانات الاجتماعية والمعايير المرتبطة بها بدقة وكفاءة ، فمثلا عندما نشترى أى شىء ، أو نتفاعل مع رجال البريد أو التليفونات فنحن نتفاعل بكفاءة مع هؤلاء الغرباء بفضل أنهم أعضاء فى المجتمع ولكل مكانته الاجتماعية المعروفة لنا .

ويبدو هذا الأمر سهلا حتى أنه ليقلت من الملاحظة ، ولكن اذا أراد عضو من المجتمع أن ينكر فضل المكانة كعنصر أساسى فى البناء الاجتماعى وميسر للحياة الاجتماعية ، سيشعر فى الترو واللحظة أن علاقاته الاجتماعية أصابها الاضطراب . ولنضرب مثلا بموقف غابت فيه معرفة المكانة الاجتماعية ، فاذا دخل أحد محلا ليشتري شيئا ، ثم سأل أحدا عن سعر البضاعة ، فتبين له أن المسئول ليس هو البائع ولكنه أحد العملاء مثله ، فانه فى هذه الحالة يشعر بالحرج ، ولولا أنه هناك فى البناء الاجتماعى معيار يعالج هذا الأمر لساء الموقف ، وهذا المعيار هو الاعتذار بأنه يدخل هذا المحل لأول مرة .

التنشئة خلال المكانة

لابد أن يتعلم كل شخص أن يشغل مكانات ويملا أدوارا مثل طفل، وطالب وأب وموظف وعضو منظمة ، وعضو طبقة معينة . يتضمن تعليم المكانة على الأقل ناحيتين :

- ١ - لابد أن نتعلم انجاز واجبات المكانة والمطالبة بامتيازاتها .
 - ٢ - لابد أن نكتسب الاتجاهات والمشاعر والتوقعات الملائمة للمكانة .
- ومن هذين الوجهين يعتبر أهم وجه هو الأخير أى الاكتساب . أى انسان سواء ذكر أو أنثى يمكن أن يتعلم بسرعة كيف يأكل ويستحم ، ولكن الشئ الذى لا يمكن تعلمه بسرعة هى الإتجاهات والمشاعر التى تجعل القيام بأى عمل

قشاط مشبع وسار . فان الانسان لا يستطيع ان يملا دورا بسعادة ونجاح دون ان يكون قد نشئ على اكتساب تلك الدور على انه يستحق الاهتمام ومشبع وملئم . فمثلا تخيل مدى الصعوبة والبؤس لامرأة قد نشئت على شغل مكانة زوجة على انها المكانة المجزية حقيقة لامرأة ، ولكن وجدت نفسها غير متزوجة وتعيش وحدها وتصارع من أجل الحياة فى عالم الرجال .

وفى الحقيقة ان التدريب على شغل المكانات بالنسبة لمعظم المكانات الهامة وكيفية أداء أدوارها يبتدىء مبكرا فى سن الطفولة ، عندما يبتدىء الطفل فى تكوين اتجاهات نحو هذه المكانات والأدوار . معظم التدريب على المكانات وأدوارها أمر مؤلم ولكنه يتم لا شعوريا ، فالطفل يلعب فى المنزل بالألعاب التى قدمت له فان كان أنثى فاللعبة هى عروسة تتدرب بها على مكانة الأم ودورها ، وان كان ذكرا فاللعبة عسكري مطافئ أو جندي أو ألعاب هندسية ، وكلها تدربه على مكانات الرجال وأدوارهم . ومن ناحية أخرى يراقب ويساعد أمه ووالده ، ويقرا ويسمع قصصا ويسمع ما يدور من حديث بين أفراد أسرته ويشارك فى أحداث الأسرة التى لا تنتهى . من كل هذه الخبرات يكون الأطفال تدريجيا صورة عن كيف يعامل الرجال والنساء وكيف يعامل الزوج والزوجة كل الآخر (١) .

المكانات الموروثة

Ascribed Statuses

(المكانات التى يولد فيها الشخص وتلك التى يوضع فيها تلقائيا بمرور الزمن والتي ليس له عليها أى ضبط أو ارادة تعتبر مكانات موروثة) (٢) .

1) Horton and Hunt : Op. Cit., P. 100

2) Biesanz : Op. Cit., P. 177

وهكذا (تشتق المكانات الموروثة من عضوية العضو في جماعة لا اختيارية -
فمثلا مكانة العمر ومكانة الجنس واضح أن كلاهما موروثة . فهذه المكانات
ترتكز على الظروف البيولوجية ، وليس لنا قدرة على فعل شيء حيالها ،
وأیضا مكانات القرابة موروثة ، فنحن لا نختار أقرابنا ، فلا نختار أخوتنا أو
أبناء عمومتنا ، مما كانت القرابة تعلى على الفرد دون أن يكون له خيار في
الأمر) (١) .

وبالمثل ليس للانسان اختيار في مكان ولادته وبالتالي تصبح مكانته
القومية موروثة ، وان كان يمكن تغييرها بعد ذلك ، الا أنه ليس هناك خيار
أولى . وأيضا مكانة الفرد كعضو في جماعة دينية معينة كمسلم أو مسيحي
هي أيضا موروثة أوليا ، فنحن تبتدىء حياتنا بالمكانة الدينية لأبويننا ، وأيضا
مكانة الطبقة هي موروثة أوليا ، فنحن عادة عند الولادة ننسب طبقيا الى
مركز الأب الطبقي وليس لنا خيار في ذلك ، وان كان أيضا يمكن تغييرها
فيما بعد .

وتبدو أهمية مفهوم المكانة الموروثة في علم الاجتماع بصفة عامة وفي
تحليل وفهم البناء الاجتماعي بصفة خاصة ، ذلك انه اذا كان لمجتمع أن يقوم
بوظائفه بكفاءة ، لابد أن ينجز الناس عددا كبيرا من الأعمال برغبة وسرور .
وإبسط أسلوب للاطمئنان الى انجازهم هو ربط معظم الأعمال العادية في
المجتمع بسلسلة من المكانات الموروثة ، وتنشئة الناس لقبول مكاناتهم وملء
ادوارهم الوراثية . ومن ثم فلا بد أن تبتدىء عملية التدریب على المكانات
والادوار في فترة مبكرة في الطفولة ، وعلى هذا فلا بد أن يتم تعيين الأدوار
الموروثة على أساس مقاييس تكون معروفة مسبقا . ولهذا نرى أن الجنس
والعمر يستخدمان عالميا كأسس للمكانات الموروثة .

1) Bierstedt : Op. Cit., P. 265

وفى الحقيقة كل حياتنا منذ لحظة الولادة يعتبر الجنس أول حقيقة نوصف بها . فتوليفة الكروموسومات التى تحدث عند لحظة التلقيح دون ارادة منا وليس لنا عليها سلطان ، تحدد أشياء كثيرة حول حياة الانسان فى المجتمع . فالجنس عادة لا يتغير أبدا ، وفى نفس الوقت يقدم تمييزا قاطعا تؤسس عليه المعايير الثقافية التى تحدد كثيرا من سلوك الشخص .

الفروق البيولوجية الوحيدة المعروفة بين الجنس هى القوة البدنية الأعظم للذكر فى الأمور التى تستدعى استخدام العضلات . هذه الفروق فى المجتمعات ذات التقدم التكنولوجى القليل . والى مدى معين فى كل مكان، تتطلب تقسيما للعمل يجعل المرأة مكانها المنزل وتتشغل فى أعمال روتينية تماما مثل الطبخ والتنظيف واعداد الطعام والخياطة وربما صنع الزيدوالخبز فى المناطق الريفية ، وهى فى نفس الوقت لا تتعارض مع الحمل والولادة وتربية الأطفال وهى تقوم بهذه الأدوار بكفاءة وسعادة لأنها تدرت منذ الصغر على مكانة زوجة وربة منزل وهى تعتبر أنها مكانة مشبعة وسارة . وبالمثل الرجل له واجبات معينة تتطلب قوة بدنية وفترات طويلة خارج المنزل ، فهو الصياد ، وصائد السمك ، والحارب ، وراعى القطيع ، والعامل فى المصنع أو المتجر . وهكذا فالرجال والنساء قد تعود كل منهم أثناء عملية التنشئة الاجتماعية على قبول تلك المكانات الموروثة وعلى أنها الملائمة والصحيحة بالنسبة لهم .

ويلاحظ أن تحديد مكانات الرجال والنساء لا يتضمن فقط اختلاف الأدوار، ولكن أيضا يرتبط بكل من المكانتين معايير معينة كثيرة بشأن السلوك المناسب . فمثلا (عند الاستراليين الأصليين ، يعتبر الرجال والنساء أنه ليس من الصواب انجاز الأعمال الخاصة بالجنس الآخر . فلا يحق للمرأة أن تمسك حربة أو سهام الرجل خوفا من أن لمسة المرأة سوف تضعف أسلحتهم . والمرأة عليها أن تجلس على يسار النار والرجال على اليمين ، فإذا جلس أحد الرجال

فى ناحية النساء أو جلس مكان امرأة فانه يفقد قوته على الصيد ، واذاجلست،
المرأة مكان رجل فانها سوف تعاني من مرض خفى أسطورى • والرجل يلبس
قبعة من الجلد مختلفا عن المرأة التى تلبس مسبحة من هياكل النعام • مثل
تلك الافكار عن السلوك الملائم لكل من الجنسين منتشرة عالميا ، ولا يجرأ الا
قليل جدا من الناس على لبس الملابس الخاصة بالجنس الآخر (١) •

وفى الحقيقة تحديد مكانات الذكور والاناث خاضع لاختلافات متناهية
وان كان لكل مجتمع نمط مقبول لديه والذي يتوقع من أعضائه أن يتبعوه •
وقد يسمح للأفراد بالتغاضى أحيانا عن بعض أجزاء النمط فى أوقات معينة
تحدها أيضا المعايير المرتبطة بالمكانة ، ولكن يغامر الأفراد بالاغتراب عن
مجتمعهم ان لم يستطيعوا أن يوحدهوا أنفسهم مع المكانات ومعاييرها المرتبطة
بها والمتوقعة من جنسهم •

ويقدم العمر أساسا آخر عالمى للمكانات الموروثة • ولكن العمر يختلف
عن الجنس فى أن العمر يتضمن الاستمرارية والتتابع وليس تقسيما ثنائيا
كالجنس • فتميز كثير من المجتمعات الطفولة عن البالغين من كبار السن
وتعاملهم كمكانات متميزة والخطوط الفاصلة واضحة • والتحول من الطفولة
الى البالغين سهل وتدرجيا فى مجتمع ما ، ويتم طبقا لبعض المعايير التى
تتضمن طقوسا واحتفالات ، فمثلا عند قبائل الماساى Masai فى أفريقيا يمر
كل ذكر بثلاث مراحل واضحة الانفصال من طفل الى محارب الى كهل ، بينما
فى المجتمعات المتحضرة مثل مصر والسعودية والدول الغربية سواء فى الولايات
المتحدة أو أوروبا ليس هناك تحديد قاطع للمكانات على أساس العمر •

نسق القرابة أيضا عالميا يورث عددا من المكانات • ينمو الطفل ويتعلم
سلسلة من الحقوق والواجبات فى علاقته بوالديه وأخوته • فى عدد من

1) Banton, Micheal : «Roles : An Introduction to the Study of
Social Relationship» New York : Basic Books 1955. P. 8.

المجتمعات يتضمن بناء القرابة عديد من الأقارب الآخرين ، وتحصد مكانة الشخص بالنسبة لكل القبيلة ، وتحكم معاييرها سلوكه نحوهم خلال كل حياته .
فى مثل هذا النسق قواعد الزواج مرتبطة ببناء القرابة . فقد تقرر تلك المعايير ان الفرد ليس له الا ان يتزوج أبناء عمومته . وفى المجتمعات التوسمية تحدد المعايير الزواج من خارج القبيلة حتى لا يندس خط القرابة .

الطبقة كمكانة اجتماعية قد تلقى على عاتق المولود الجديد ببساطة لأنها مكانة والديه ، فمثلا فى نسق الطبقة المغلق كما فى الهند حيث البناء الاجتماعى للطبقات يقوم على أساس اختلاف الدين ، فان الطفل يأخذ مكانة طبقة والديه طول حياته ، وهى بالتالى عادة ما تحدد ما يشغله من مهنة ، كما تحدد وجوها أخرى كثيرة من حياته . ولكن فى نسق طبقة مفتوح مثل معظم المجتمعات العربية والغربية يولد الشخص بمكانة والديه ، ولكن بعمله الشخصى يستطيع أن يصعد أو يهبط فى السلم الاجتماعى .

المكانة المكتسبة أو المنجزة ACHIEVED STATUS

(تشتق المكانات المكتسبة أو المنجزة من عضوية الفرد فى جماعة اختيارية) (١) . تلك المكانات التى يحصل عليها الشخص بمجهوده الذاتى هى مكانة مكتسبة) (٢) . المركز الاجتماعى الذى تأكد خلال اختيار الفرد ومناقساته يعرف على أنه المكانة المكتسبة . فكما أن كل فرد يشغل عددا من الأدوار الورثة التى قررت دون النظر الى قدرات الفرد أو انجازه ، أيضا يشغل الانسان عددا من المكانات المنجزة التى حصل عليها خلال قدراته

1) Bierstedt : Op. Cit., P. 265

2) Biesanz : Op. Cit., P. 171.

وانجازه ومحتمل أيضا خلال حظه الحسن أو السيء) (١) • والأمثلة على
المكانات المكتسبة كثيرة ، فمكانة طالب جامعة رغم ما يتبادر الى الذهن أنه
سهل الحصول عليها • فهي مكتسبة ، وليست موروثة ، وكذلك المدرس والناظر
والطبيب • (فان تكون نكر أم أنثى هي مكانة موروثة تحددت عند الولادة .
أن تكون زوج هي مكانة مكتسبة فهي لا تنتج تلقائيا من مجرد أن يولد الفرد
ذكر ولكن تعتمد على سلوك الذكر نفسه في المستقبل) (٢) • وهكذا تتطلب
المكانات المكتسبة بعض القرارات والأفعال مثل عرض الزواج أى الخطبة
ودفع المهر واقامة حفلة لاكتساب مكانة زوج أو زوجة ، ومكانة العمل أيضا
منجزة فلا يصبح العضو طبييا أو مدرسا بالوراثة ، فالمكانات المكتسبة لا تقرر
عند الولادة ولكن تترك مفتوحة ليملاها الشخص الذى يكافح بنجاح أكثر من
أجلها • ولهذا ففي (المجتمعات التقليدية تتحدد منذ الولادة معظم المكانات
فهي موروثة ، وأيضا مهنة الفرد وموقفه الاجتماعى بصفة عامة ، بينما فى
المجتمعات الصناعية يوجد مجال واسع من المهن يتطلب حراكا أكبر للعمال
ويسمح بمجال أوسع للفرد لتغيير مكانته خلال جهوده الشخصية) (٣) • ذلك
يرجع الى أنه (عندما يدخل التصنيع مجتمعا تقليديا فيه معظم المكانات
موروثة ، يفتح هذا المجتمع لعديد من المكانات المكتسبة ، وذلك يعزى الى
وجود عدد كبير من المهن فى نسق الانتاج والتوزيع) (٤) •

(كيف يكتسب الانسان المكانة ؟ يتعلم الدور - المعايير العامة للمكانة

ومعايير المنظمة لها - خلال التعليم والتدريب والخبرة • ثم يقنع الآخرين أنه

يستحق المكانة ويمكنه اتمام الدور المرتبط بها بنجاح) (٥) •

1) Horton and Hunt : Op. Cit., P. 103.

2) Young, Kimballa and Mack, R.W. : «Sociology and Social Life» American Book Company. New York, 1959. P. 160.

3) Horton and Hunt : Op. Cit., P. 104.

4) Biesanz : Op. Cit., P. 173.

5) Ibid., P. 173.

وفى الحقيقة ان المجتمعات المركبة الحديثة تهتم اهتماما كبيرا بالمكانات المكتسبة ، وذلك لتحقيق مرونة وقدرة على وضع أعضاء المجتمع كل فى المهنة الأكثر ملائمة لامكانياته ، أى فى المكانة الاجتماعية المشبعة والتي يؤدي مسئولياتها وواجباتها بأسلوب أحسن ويتمتع بامتيازاتها بأسلوب يدفعه الى مزيد من الأداء الأحسن لدور المكانة .

ولقد ساهم علم الاجتماع فى هذا الموضوع الحيوى للمجتمعات المركبة الحديثة فدارت مناقشات حول أساليب دفع أعضاء المجتمع للتنافس حول شغل المكانات المكتسبة ، أى الارتفاع بمستوى الأداء لأدوار المكانات . ولقد وضع ديفيز ومور Davis and Moor عدة ملاحظات حول هذا الموضوع وركزا على العلاقة بين المكافآت التي يمنحها النسق الاجتماعى والمساهمة التي يقدمها أعضاؤه . وناقشا أنه لانجاز مجموعة معينة من أهداف المجتمع أو أى نسق اجتماعى لابد أن يشجع أعضاؤه على القيام بواجباتهم بأسلوب يخدم تلك الأهداف . واعتبرا أن جزئيا جوهريا من ذلك التشجيع هو تخصيص مكافآت مناسبة لأهمية الوظيفة القائم بها المنجز . ذلك يعنى تحريك ودفع الأفراد للتنافس من أجل شغل مراكز معينة . وسوف تختلف المكافآت المعينة لكل مركز أو انجاز اختلافا كبيرا حسب أهميته الوظيفية ، والتدريب والمهارات التي يتطلبها المركز ، وقدرة الأفراد ذوى تلك المهارات . ولقد تكون المكافآت أموالا أو مكانات اجتماعية أو كليهما (١) .

فى هذا النموذج افتراض أساسى هو أن المراكز والانجازات لا تختلف بشدة فقط من ناحية المهارات والتدريب الضروريين لانجازها ، ولكن أيضا من ناحية وجود قوة بشرية مؤهلة سواء من ناحية ندرة المقدرة (النبوغ) والتدريب

1) Davis, Kings Ley and Moor, W. : «Some Principles of Stratification» American Sociological Review, April 1945.

والدوافع أو توليفة من هذه كلها . وتبعاً لذلك المكافآت ليست ببساطة وسيلة لتمييز مساهمة قيمة ، ولكن أيضاً جزء من ميكانيزم mechanism لتحريك ودفع الأفراد للانجاز . وأبعد من ذلك ، يفترض النموذج وجود عملية تنشئة اجتماعية التى تصنع مجموعة معينة من المكافآت المرغوية جداً ، بل ولايمكن الاستغناء عنها . وفى كلمات أخرى ، صنع شهية معينة للمال والمكانة الاجتماعية هو شرط ضرورى وظرف هام للانسان لكى يتنافس من أجل المال والمكانة .

وفى هذا النظام المكافئ ، الانجاز وكمية الثواب تميل الى أن تتكافأ مع مستوى العمل الذى يقبل كعمل مرضى ومرغوب بل ومضبوط . والمفروض أن يقبل كل فرد مكانته على أنها تعويض عادل للمستوى الذى دفعه اليه عمله . وفى هذه الحالة تقل الى أبعد الحدود حالات خيبة الأمل والاحباط والصراع الناتج عن نظام التمايز الطبقي والفروق الاجتماعية الناتجة عنه . فنظام للطبقات يقوم على مثل هذا النمط من نظام الثواب يمكنه أن يصبح مقياساً للوحدة الاجتماعية ، طالما أن هناك اتفاقاً اجتماعياً بين الأفراد على أن هذا النظام عادل . وحتماً يكون هناك قليل من عدم الرضا عند بعض أعضاء المجتمع ، ولكن يعتقد الغالبية العظمى أنها مكافأة عادلة ومناسبة ، والانتقال الى أعلى يعطى بعض الأفراد مستوى أحسن من الحياة . ومكانة اجتماعية أكبر ومسئولية أكبر وكذلك دخلاً أكبر عن ذى قبل . وبدون شك فى مثل هذا النظام يوجد بعض خيبة الأمل ، ولكن أولئك شواذ عن القاعدة ، فعند الجزء الأكبر من المجتمع ، كانت الفرص متاحة للارتقاء .

والمنبع الرئيسى لعدم الاستقرار فى مثل هذا النموذج من أسس التمايز يقع على عاتق الاتفاق العام ، بمعنى أن نظام المكافأة نظام يطبق بعدالة ، وعلى أن المساواة فى الفرص موجودة حقاً . ومن ثم يصبح عدم المساواة فى المكافأة سواء الاقتصادية أو المكانة الاجتماعية ، مقبولة على أنها نتيجة

الاختلاف فى المهارات أو التدريب أى فى النجاح فى انجاز الدور المرتبط بالمكانة ، ولكن الفرص فى النجاح يجب أن يكون معلوما عند كافة أعضاء المجتمع أنها متاحة للجميع وبشكل متساو . وعلى هذا تصبح أهمية الوراثة أو تاريخ الأسرة ليس لها أهمية ، وإنما المهم هو ما يكتسبه الفرد ذاته من مهارات بمجهوده الذاتى (١) .

وأىضا العلاقة بين المكافأة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية ليست دائما مناسبة ، فى مطلع القرن العشرين ، خريجى كلية وست برينت الحربية كانوا يتمتعون بالمكانة الاجتماعية للطبقة العليا ، مع دخل اقتصادى متواضع . وحديثا أعطى المجتمع الأمريكى مقاما عاليا جدا للعلماء وأساتذة الجامعات بالرغم من قلة ما يتقاضونه من مال . وكذلك (فى أمريكا السود ينالون أجورا أقل من البيض ، رغم أنهم يشغلون مراكز متشابهة وبنفس المستوى التعليمى . فمثلا متوسط دخل أسرة بيضاء سنة ١٩٦٤ التى رأسها مؤهل بشهادة المدارس العليا كان دخله أعلى بمقدار الثلث عن الأسود من نفس الفئة . وبين الجامعيين كان يحقق البيض ١٠٪ من الدخل أعلى من السود) (٢) .

ويلاحظ أن بعض المكائات المنجزة فى مجتمع ما قد تكون موروثه فى مجتمع آخر . وفى مجتمعات القرون الوسطى المكائات الدينية والطبقي والعمل كانت موروثه ، وكان لا يمكن انجازها بل ولا يمكن تغيير المكانة الأصلية . وفى بعض المجتمعات تكون مكانة العمل نتيجة للعمر أو الجنس أو القرابة . وفى المجتمعات ذات البناء الطبقي المطلق تكون مكانة الطبقة موروثه ولا يمكن تغييرها ، فهى نتيجة القرابة . وفى المجتمعات ذات الحراك الاجتماعى المرن حيث البناء الطبقي مفتوح نسبيا تصبح المكائات الطبقي ممكنة التغيير .

(١) لزيد من الاستفادة فى هذا الموضوع يرجع الى كتاب الأسرة والتصنيع - د . محمد

غزاد حجازى - مكتبة وهبة من ص ١٧٢ - ٢٠٠

2) Current Population Reports, Series P. 60, No. 47.

وهكذا تختلف المجتمعات فى نسبة وتركيب المكانات الموروثة والمنجزة
التي يتضمنها بناؤها الاجتماعى .

الفرد ومكاناته الاجتماعية

يلاحظ أن كل فرد فى مجتمع مركب يشغل مكانات مختلفة خلال مجرى
يوم واحد ، وعدد أكبر من المكانات خلال مجرى حياته . فمثلا كثير من طلاب
الجامعة ، هو طالب فى الجامعة ، ومدرس لعدد من تلاميذ المدينة أو فى
مدرسة ، وهو ابن لوالديه ، وأخ لآخوته . وقد يكون عضوا فى فريق رياضى ،
وكل هذه الأشياء لا تستنفذ مكانته ، فهى فقط بعض المكانات التي يشغلها فى
الوقت الحاضر ، فإذا أضفنا اليها المكانة التي كان يشغلها قبل ذلك ، أو
المكانات التي سوف يشغلها بعد تخرجه خلال مجرى حياته ، سوف يكون
عملنا بلا نهاية وخاصة فى المجتمعات المركبة . وكلما كان المجتمع صغيرا
وبسيطا كلما قل عدد المكانات التي يشغلها الفرد . ومن ذلك نرى (أن مكانات
الشخص متعددة ، فالمدرس يمكن أن يكون أبيا وأخا وابن عم واضح أن له مكانة
البالغين) (١) .

ويلاحظ أننا نولد فى مجتمع ونجده يحتوى فعلا على مكانات عديدة .
فنحن لا نصنع المكانات التي سوف نشغلها ، فهى فعلا جزء من بناء المجتمع ،
فهى ظاهرة اجتماعية تساهم فى استقرار وانتظام المجتمع الانسانى .

ولقد ينشئ الأفراد أدوارا لم تؤد من قبل، وبعد قبولها اجتماعيا تتحول
الى مكانات . فبعض المكانات توجد فى فترات معينة من حياة المجتمع ، وكأى
عنصر من عناصر الثقافة يمكن أيضا أن تختفى من البناء الاجتماعى . ومع
ذلك فالفرد يولد ويوجد معظم المكانات التي سوف يشغلها مؤسسة فعلا فى
المجتمع الذى يولد فيه .

1) Biesanz : Op. Cit. P. 167

وغنى عن البيان أن بعض المكانات أكثر أهمية من الأخرى فى تصديد مركز الفرد فى المجتمع ، وأيضاً يلاحظ أن المجتمعات تختلف فى تقديرها لأهمية مكانة عن أخرى . ولهذا السبب قدم عالم الاجتماع هيلر E.T. Hiller اصطلاحاً مفيداً هو المكانة المحورية Kay Status . وفى المجتمع الأمريكى أساس المكانة هو العمل الذى يشغله الفرد ، فهى المكانة التى يبدو واضحاً أنها ذات أهمية . بل وتسود المكانات الأخرى ، بل يكاد هذا ينطبق على كل المجتمعات المركبة الحديثة ، فأول سؤال يتبادر الى الذهن عندما نقابل شخصاً لأول مرة نحاول معرفة ماذا يعمل ، ذلك لكى نعرف مكانته الاجتماعية التى يشغلها حتى يمكننا التعامل معه . وفى مجتمعات أخرى قد تكون الأهمية للمكانة الدينية أو القرابية ، ومن ثم يصبح مفتاح فهم المكانة الاجتماعية (١) .

ويلاحظ أن بعض المكانات تتراكم ويتطلب بعضها البعض ، فمثلاً مكانة أم ومكانة زوجة ومكانة ربة منزل هى متراكبة مع مكانتها كسيدة بالغة ، فانه فقط حسب معاييرنا سيدة بالغة هى التى يمكن أن تكون زوجة وأم وربة منزل . وإذا كانت تشغل واحدة فهى تحب أن تشغل الثلاثة .

تتابع المكانات

كما رأينا ، المكانات كثيرة التنوع فى المجتمع المركب . وأيضاً تبدو المكانات وكأنها رتبت بطريقة ما ليشغلها الفرد بتتابع منظم ، وهكذا يبدأ الفرد كطفل قبل أن يكون يافعاً ، وزوجة قبل أرملة ، وهكذا . وأيضاً المكانات فى أى جماعة منظمة تظهر هذا التتابع المنظم ، فالطالب فى الجامعة يبدأ كطالب حديث قبل أن يكون طالباً فى السنة الثانية ، وطالب لم يحصل على المؤهل قبل أن يكون طالباً فى الدراسات العليا . ومراتب الكلية بالنسبة

1) Bierstedt : Op. Cit., P. 266—267.

الأعضاء هيئة التدريس أيضا لها تتابع ، من محاضر ثم أستاذ مساعد ثم أستاذ مشارك ثم أستاذ ، وأيضا تقدم المراتب العسكرية موقفاً مشابهاً فيبتدىء الإنسان ضابطاً ملازم ثم يتدرج من رتبة إلى أخرى قبل أن يصل إلى أعلى المراتب العسكرية . وعادة ما ، يعرف الفرد الخطوات أو المراتب التي عليه أن يقطعها ليصل إلى المرتبة التي يأملها .

وفى بعض الحالات يكون الانتقال من مكانة اجتماعية إلى أخرى يحتفل به بإقامة شعائر المرور من مكانة إلى أخرى ، وخاصة فى المكانات المتعلقة بالجنس والعمر . فحفلة الزفاف مثل واضح على الانتقال إلى مكانة زوج . وفى الحقيقة فى كل المجتمعات التغير من الحياة الفردية إلى الزوجية تصحبه شعائر واحتفالات لإعلان المجتمع الواسع ، وإعلان الزوجين عن شغلها للمكانة الجديدة . وفى بعض المجتمعات لا يعتبر الشخص بالغاً تماماً إلا إذا كان متزوجاً .

وهكذا فى أى مكان فى المجتمع المركب هناك سلم من المكانات يعرفها الفرد منذ أن يضع قدمه على أول درجة من السلم ، ومن ثم يمثل طريق الفرد فى الحياة تقديماً منظماً من المكانات . فمنذ ولادة الإنسان حتى مماته يتدرج فى المكانات الاجتماعية .

المكانات الخاصة والمكانات العامة

بالرغم من أننا قد نشغل مكانات عديدة تلقائياً ، ولكن نؤدى أدوارها بأسلوب غير متصل أى متقطع . فمثلاً الذى يعمل سائق سيارة ، هو سائق فقط عندما يؤدى وظيفته وقبل ميعاد عمله وبعد انتهائه ، وفى عطلة الأسبوع وفى الاجازات لا يؤدى الدور المتصل بمكانته الوظيفية ، تلك هى الحالة بالنسبة لكثير من مكانات العمل فى المجتمع ، وتلك التى سماها ماكس فبر

Maxweber مكانات بمعنى تلك المكانة التي لها علاقة فقط في داخل
جماعة منظمة أو هيئة .

وبالعكس هناك مكانات أخرى تستمر كما هي في المجتمع ولها علاقة
بكل المواقف سواء في هيئة أو غيرها ، حتى ولو كنا لا نؤدى الأدوار التي
تطلبها تلك المكانة ، ونميل الى تسميتها مكانات عامة Public Statuses
عكس السابقة التي نسميها مكانات خاصة Private Statuses .

فمثلا مكانة ضابط البحرية مشتقة من عضويته في هيئة وهي البحرية .
وهي مكانة عامة له سواء داخل البحرية أو خارجها ، ولكنه داخل البحرية
له مكانة خاصة تتبع الرتبة التي هو فيها فقد يكون ملازم على مركب أو قائد
مركب ، ويظهر نفس الموقف في جماعات أخرى ، فالمكانة العامة لاستاذ جامعي
هي أستاذ ، ولكن داخل الجامعة هناك مكانات خاصة معينة ، كرئيس قسم
أو سكرتير لجنة تخطيط البرامج أو عضو مجلس الجامعة أو عميد .

تضيف هذه المكانات الخاصة شرحا وتوضيحا لفكرة أن الفرد في مجتمع
مركب يشغل مكانات عديدة في نفس الوقت ، ولو كان لا يؤدى كل الأدوار
المتعلقة بها في وقت واحد .

تعدد المكانات في جماعة واحدة

ربما يقدم أعضاء جماعة صغيرة في مجتمع عددا كبيرا من المكانات ،
والعلاقات بين هؤلاء الأعضاء ربما تسلك في بعض الأحيان في اطار بعض
هذه المكانات ، وأحيانا أخرى في اطار مكانات أخرى . لنرى كيف يمكن حدوث
ذلك ، فمثلا في جماعة صغيرة من عمال مصنع ما ، لنفترض أنهم ثمانية رجال.
يعملون معا في قسم واحد من أقسام المصنع الكبير ، يعمل هؤلاء الرجال تحت
أمره رئيس عمال ، وهو كأي رئيس عمال ينتمى الى سلم ادارى مصنوع من
تسلسل لنظام السلطة من العمال صعودا الى رئيس مجلس الإدارة .

أولا الثمانية رجال هم ذكور بالغون وكلهم عمال فى مستوى واحد فى نفس المصنع ، وأيضا كلهم أعضاء فى نقابة واحدة ، كل هذه عبارة عن روابط اتحاد قوية وخاصة بسبب مكانة العمل لأنها أساس المكانة فى المجتمع . ولكن الى جانب هذا علاقات أخرى فمثلا هناك اثنان منهما يقطنان بجوار بعضهما فهما يذهبان ويعودان من العمل معا ، والجوار مكانة اجتماعية لها معاييرها أيضا . وهناك آخران أصلهما من بلدة واحدة فهما كثيرا ما يتقابلان خارج العمل وهذه مكانة اجتماعية لها معاييرها واثنان آخران عضوان فى فريق كرة القدم للمصنع ، وهذه مكانة اجتماعية لها معاييرها ، وأحدهم عضو فى النقابة العامة لعمال المهنة وهى مكانة اجتماعية أخرى . وهكذا نرى ان جماعات متعددة ظهرت فى هذه الجماعة الصغيرة .

وثانيا نلاحظ ان المكانات ترتب داخل الجماعة ، فكل مكانة تحمل معها نوعا معينا من المقام والمميزات والقوة فى علاقاتها بالمكانات الأخرى فى الجماعة . ففي معظم الجماعات المنظمة رسميا ، هناك نمط واضح أو سلم مكانات يبين من الذى له سلطة على من ، وبدوره لمن تكون طاعته . سلم المكانات Statuses Hierarchy فى الجيش هو خط مستقيم من السلطة . ومدير الجامعة يأخذ سلطته من مجلس الجامعة ، والمدرس له سلطته فى حجرة الدرس والطلاب عليهم طاعته .

(وحتى فى الجماعة التى ليس لها بناء رسمى أو قواعد واضحة هناك نظام مقامات تابع من التأثيرات الشخصية . وفى دراسة لوليم فوت وايت Whyte بين ان عصابة الأحياء القذرة المسماة تورسونز وهم جماعة من ثلاثة عشر ايطالى فى سن العشرين كان لهم بناء اجتماعى واضح . وعن طريق بيان من يقترح الأفكار للنشاط العام للجماعة ومن يوافق قبل أن ينفذ الفعل ، استطاع وايت أن يرسم خطوط التأثير من القسائد Doc وأصدقاء

حسبـاه Mike and Dannyo ثم الى الأعضاء الآخرين ، استطاع وايت
أن يضع كل شخص فى مركز محدد فى علاقته بالآخرين (١) .

فإذا كانت مكانات متعددة قد ظهرت فى هذه الجماعة الصغيرة ، فإن
هذا يصدق على كثير من الجماعات ، وباختصار أى موقف اجتماعى له بناء ،
هذا البناء مكون من معايير ومكانات ، فإذا عرفنا هذه المعايير والمكانات
بصفة عامة ، فسنعرف الاجراءات التى يجب أن تتبع . وليس بنا حاجة أن
نعرف الأفراد المتضمنين فى الموقف .

رموز المكانة

SYMBOLS OF STATUS

الناس فى تطلعهم للمكانة يمايزون أنفسهم عن الآخرين باستخدام رموز
توضح مكانتهم ، وأهمية من يشغلونها . فلقب على باب مكتب أو تحت توقيع
خطاب يقوم بوظيفة رمز للمكانة ، ومكانة الزوجة يرمز اليها فى مجتمعنا
بخاتم الزواج .

ومكانات العمل عادة يرمز اليها بأنواع مختلفة من الرموز ، وهى
مقاروح فى أساليبها من الملابس الرسمية الى علامات توضع على الصدر أو
الكتف من نوع معين . فمثلا رجل البوليس وضابط وجندى الجيش يمكن
تمييزهم بسهولة عن طريق ملابسهم ورتب الضباط برموزها المعروفة ، وأيضا
فى المستشفى الزى الرسمى الأبيض للطبيب أو الممرضة يجعل من السهل
معرفةهم وعدم الخلط بينهم وبين المرضى أو الزوار .

1) Biesenz : Op. Cit., P. 168

ويلاحظ (أنه من السذاجة الاعتقاد أن الهدف من اللبس هو ببساطة مجرد حماية الجسم ضد الجو . فالملابس فى معظم المجتمعات أصبحت مؤشرا - ان لم تكن رمزا رسميا - عن قدرة الانسان الاقتصادية على اللبس . وهكذا اذا كان نسق التدرج ليس متطابقا بشكل مناسب مع الفروق الاقتصادية أو الثروة ، فانه ما زال يمايز أعضاءه من خلال الرموز) . وهذا قد يكون رسميا تماما مثل حالات الملابس الرسمية التى لا يمكن لبسها الا بالسلطة - الجيش ، البوليس ، الكنيسة - وهكذا فى الكنيسة الكاثوليكية الأزياء المختلفة لرجال الكنيسة تخدم كمفرق لراتب الأعضاء كل عن الآخر ومن ناحية أخرى عن عامة السكان . ونفس الشيء صادق بالنسبة للجيش (١) .

(ويلاحظ انه فى الحالات التى لا يظهر فيها الزى الرسمى أو العلامات المميزة التى تبين مكانة الوظيفة للانسان ، فانه يظهر هناك أنواع أخرى من الرموز . وبالطبع تكون رموز المكانة هذه من أنواع أخرى من مواد الثقافة وسماتها ، فقد يكون صغر مكتب السكرتير عن مكتب الرئيس رمزا لكل منهما . وهكذا اذا تجول غريب فى شركة أو مؤسسة فانه من مواد الثقافة يمكن ان يتعرف على مكانة كل موظف بها من صغر حجرة المكتب أو كبرها أو أسلوب تأثيثها من ناحية الرفاهية . ومن ثم فمواد الثقافة كرموز للمكانة يمكن أن توجد فى كل مكتب فى المجتمع سواء كان المكتب فى مصنع أو مصلحة حكومية أو دار نشر أو مستشفى أو جامعة .

وبصفة عامة رموز كل هذه المكانات واضحة تماما فى المجتمع المركب ، ونادرا ما ينشأ الاضطراب نتيجة تحريف المكانة . وتخدم ، كما رأينا ، أنواع المواد الثقافية المختلفة كرموز للمكانة فى كل المجتمعات المركبة ، وكلما كانت الثقافة غنية بموادها كلما أعطت درجة عالية من الدقة فى تمييز المكانات (٢) .

1) Allyn : Op. Cit., P. 536.

2) Bierstedt : Op. Cit., P.

وتقودنا هذه النقطة الى فكرة تحديد المكانة The ditermination .
 of Status فتحديد عضوية انسان فى مكانة جماعة معينة أو
 طبقة معينة يمكن الوصول اليها اما ذاتيا أو موضوعيا . فيمكن عمل التحديد
 الموضوعى عن طريق المؤشرات الامبيريقية الخاصة بجماعة معينة . فى بعض
 المجتمعات هذه المؤشرات قد تكون ملابس رسمية مقصورة على كل جماعة
 أو طبقة ، ولكن فى المجتمعات الأكثر مرونة تكون الحالة أقل وضوحا . فمثلا
 لتبيان عضوية الطبقة فى المجتمع الأمريكى ، استخدم وارنر Warner
 المهنة ومصدر الدخل ، ونمط المنزل ، ومنطقة السكن والتي أشير اليها على
 انها بيان مميزات المكانة . فى دراسة يانكى ستي Yankee City
 ثم أيضا مركب من مراتب الأفراد من خلال التعميم الذى ينالونه من أعضاء
 المجتمع ، وتقييم عضويتهم فى مختلف الجماعات ، وتمييزهم برموز طبقة
 معينة . وكذلك هولنجشيد Hollingshead فى دراسته لمدينة الما
 (Elmtown) استخدم مقياسا من مكان السكن ، والمهنة ، والتعليم الرسمى ،
 وسمى هذا المقياس بيان المركز الاجتماعى Index of Social Position
 (ISP) (١) ويمكن تحديد المكانة أو الطبقة ذاتيا بسؤال الذات -
 الانسان موضع السؤال - أن يضع نفسه فى البناء الطبقي .

علاقات المكانة

(المكانة دائما تكون علاقية أى تبادلية ، بمعنى أن لها معنى فقط فى
 علاقتها بمكانة واحدة على الأقل . فمكانة المدرس تصبح بلامعنى بدون الطلاب ،
 وكذلك مكانة رئيس بدون رؤوسعين ، وكذلك الطبيب والمرضى ، وأم وطفل ، وزوج

1) Hollingshead, Augst : «Elmtown's Youth» John Wiley and
 Sons, Inc. New York. 1949.

وزوجة ، وصديق وصديق (١) . وهكذا كثير من المكانات الاجتماعية فى المجتمع تربط بين بعضها البعض علاقات دائمة . ففى المجتمعات المركبة الحديثة يوجد عد كبير من المكانات الاجتماعية المتزاوجة ولها معاييرها . ولقد ذكرنا بعضها ويمكن اضافة البعض الآخر مثل أب وابن ، وأخ وأخت والمالك والمستأجر والبائع والمشتري هذه القائمة يمكن أن تمتد الى صفحات عديدة اذا أردنا أن نذكر كل المكانات المتزاوجة فى المجتمع . ولكن السابق ذكره يكفى كدليل على الأهمية الاجتماعية لظاهرة المكانات . كما أن هذا يوضح أيضا أن هناك عد كبير من العلاقات الاجتماعية التى تربطنا بعدد كبير من الناس فى المجتمع المركب ، وهى علاقات مكانة أكثر منها علاقات شخصية ، وهذا لا يمنع أن تكون علاقة المكانة فى نفس الوقت علاقة شخصية ، كعلاقة الأب والابن هى علاقة مكانة وفى نفس الوقت علاقة شخصية .

ومن ناحية أخرى تلك المعايير التى تظهر فى المجتمع المركب ليست مجرد معايير بصفة عامة ، ولكنها معايير ترتبط بمكانات معينة . وتختلف المعايير طبقا لاختلاف علاقات المكانة . من أحد المعايير الهامة فى ثقافة المجتمع المركب هو عدم سؤال الآخرين عن ثروتهم ودخلهم فهو من المحرمات ، فلا يستطيع طالب أن يسأل أستاذه عن دخله أو راتبه ، هذا المعيار التحريمى قوى الى حد أن الأصدقاء المقربين لا يسألون بعضهم هذا السؤال . ولكن يلاحظ أن هذا المعيار التحريمى لا يستخدم بالنسبة لكل المكانات . فهناك موظف رسمى (جامع الضرائب) ليس له أى علاقة شخصية بنا حتى أننا قد لا نعرف اسمه . ومع ذلك من حقه أن يسأل هذا السؤال ، ونحن أيضا علينا أن نجيب عليه اجابة صحيحة وصادقة ، فهى اذا علاقة مكانة التى أزلت هذا المعيار التحريمى الذى يكاد يكون عاليا . وبالمثل البنك الذى تريد أن تأخذ منه سلفة للبناء له نفس الحق

1) Biesanz : Op. Cit., P. 167.

فى أن يسأل هذا السؤال بل انه من واجبه أن يسأل هذا السؤال • وهنا نرى تأثير المكانة فى تغيير المعيار من تحريمى الى ايجابى ، فهنا نرى أن المعيار تغير مع تغير المكانة • فنحن لا نعطى معلومات عن الدخلى لأقرب الأصدقاء ، وتعطى للبنك عند أخذ السلفة •

هذه الأمثلة توضح أن المعايير مرتبطة بالمكانات ، وأن المعايير تختلف باختلاف المكانات وهذا أحد صفات المجتمعات المركبة •

علاقات المكانة والعلاقات الشخصية

سبق أن تحدثنا عن أن العلاقات الاجتماعية بين الناس تتم فى اطار المكانات ، وما نعتيه هو أن معرفة المعايير والمكانات تجعل من الممكن التفاعل بين الأفراد الذين لا يعرفون بعضهم بعضا • وهكذا تجعل من الممكن أيضا قيام المجتمع المركب • ولكن الناس عادة يرغبون معرفة بعضهم البعض ، بل ويحاولون تقييم بعضهم بعضا •

فعندما يشغل الناس المكانات ، فانهم يؤدون أيضا أدوارا فى هذه المكانات ، وكل منهم يختلف عن الآخر فى أسلوب أدائه لدوره • وليست استجابات الناس رسميا فقط ، ولكن أيضا ميزاجيا وشخصيا • وينمى الناس اعجابهم ببعض الأفراد ، وينمون العداة لآخرين أو على الأقل لا يرغبون فى صداقاتهم • وهنا نرى أن العلاقات الاجتماعية ليس لها الوجه الاجتماعى فقط فى اطار البناء الاجتماعى (المكانات ومعاييرها) ، ولكن أيضا لها وجه سيكولوجى فى حدود علم النفس الاجتماعى •

وفى الحقيقة الله أدينا فى مثل هذا الموقف ظاهرة لا يمكن تجاهلها اذا كنا مهتمين كدارسى اجتماع ، بالحصول على فهم كامل للعلاقات الاجتماعية • فمثلا علاقات الأبوة والبنوة ليست علاقات مكانة فقط ، ولكن علاقات تتضمن

كل الشخصية ، الآباء عليهم واجبات ومسئوليات نحو أبنائهم ، وبدورهم يباشرون بعض امتيازات السلطة عليهم ويكونون فخورين بنموهم وتوليهم مناصب مرموقة ، وبالطبع هم يحبون أبنائهم . العلاقة هي من النوع المشحون بالعواطف المركبة . فى هذا الموقف تتراجع الى الخلف خواص المكانة البحتة للعلاقة . وهكذا بالنسبة لعلاقات كثيرة فى المجتمع ، العلاقات بين الأزواج ، والأصدقاء ، المعارف ، والجيران ، والقرباى وهكذا ، فى هذه العلاقات تأخذ الأخلاق والميزاج والشخصية أسبقية تبل المكانة .

ويلاحظ أنه فى هذا المقام نجد أنفسنا مهتمين بظاهرة أخرى : نريد أن تبين أن ما قد يكون علاقات مكانة فى البداية ، ربما يصبح بالتكرار علاقات شخصية . فمثلا التفاعل الأولى بين العميل والبائع هي علاقات مكانة ، ومن ناحية علاقات المكانة هناك معيار أن العميل دائما على حق . ويتردد هذا العميل على ذلك البائع بيتدىء كل منهما معرفة الآخر شخصيا ، وبعد برهة بيتدىء كل من العميل والبائع تقييم كل للآخر شخصيا وذاتيا ، وهكذا يصبح العميل لديه بائع يفضله ، وكذلك البائع لديه عميل مفضل ، وهكذا بيتدىء العميل تحية البائع باسمه وهو يرد التحية ، ويتمنى كل منهما للآخر الصحة الطيبة ، ثم بيتدىء البائع فى اختيار البضائع التى يرى أنها الأجود ، وأيضا العميل بدوره يثق فى اختيار البائع ، بل يرفض الشراء من أى بائع غيره ، ومثل هذه المواقف الاجتماعية تحدث فى كثير من علاقاتنا الاجتماعية .

وليس معنى ذكر هذه الأمثلة أن نجعل من هذا النوع من العلاقات أهمية أكبر من علاقات المكانة ، لأن الأساس فى بناء المجتمع هي علاقات المكانة ، إذ أنها العلاقات الأكثر دواما واستمرارا فى الوجود ، ومن ثم تستمر أهميتها وأيضا أهمية تطابق الأفراد للمعايير التى تتضمنها المكانة الاجتماعية . فمثلا البائع فى المثل السابق لا يتناول ثمنا أقل من العميل عما يأخذه من العملاء الآخرين . وبالمثل عندما مدير لشركة ما بيتدىء تفضيل بعض الموظفين على

الآخرين مجرد علاقاته الشخصية بغض النظر عن أخطائهم ، فانه بالضرورة سينتهى بالفشل فى عمله .

وهكذا تبدو أهمية التطابق مع معايير المكانة وعدم طفيان العلاقات الشخصية وخاصة فى المجتمع المركب . وكل ما أردنا الذهاب اليه هو أن العلاقات الاجتماعية فى المجتمع المركب هى مزيج من عوامل المكانة والشخصية، وأن العوامل الشخصية ليست غائبة كلية حتى فى أكثر الجماعات الرسمية تنظيما ، وانه فى كل مثل هذه الجماعات تنشأ عادة جماعات لا رسمية الى جانب الجماعات الرسمية ، وأن هذه الظاهرة جذبت أنظار علماء الاجتماع .

تناقض المكانات

STATUS INCONSISTENCY

يشغل كل فرد عدد من المكانات فى نفس الوقت ، وبعضها قد يكون غير متوافق بعضه مع بعض ، (يسمى هذا الصراع باصطلاحات متعددة عند علماء الاجتماع ، مثل تناقض المكانات status inconsistency ، وعدم التوافق status incongruity ، وتباين المكانات status discrepancy وبينما يميل بعض علماء الاجتماع الى وضع تمايزات بين كل من هذه المصطلحات الا انها جميعا تستخدم لتشير لآى نوع من التناقض بين مكانات الشخص المتعددة . فقد يكون لمكانة اجتماعية مقام أعلى من الأخرى مثل رجل نبيل ولكنه فقير فتح محللبيع الأشياء الزهيدة . أو قد تكون المكانات محسدة اجتماعيا ولكنها غير ملائمة مثل عندما الشخص عمه أصغر منه بشكل واضح هنا مكانة العمر ومكانة القرابة متناقضة) (١) .

1) Horton and Hunt . Op. Cit., P. 105.

ماذا يحدث لو أن شخصا شغل مكانتين متناقضتى المعايير ، أى أنه عندما يتطابق مع معايير مكانة منهما فعليه أن يخالف معايير المكانة الأخرى ؟ هذا موقف معتاد فى المجتمع المركب وهو دائما يؤدي الى مشكلة فقد حدث أن أحد المدرسين فى مدرسة كاليفورنيا العليا قد فصل من مركزه لأنه انتقد مجلس ادارة المدرسة ، وكان اساس الفصل انه لا يحق للمدرس نقد أعضاء مجلس الادارة ، بينما أى مواطن له هذا الحق ، والمدرس هو ايضا مواطن ، ورغم ذلك لم تنقد هذه الحقيقة المدرس من الفصل . وهكذا فالمميزات المرتبطة بمكانة ليست بالضرورة مرتبطة بالمكانات الأخرى التى يشغلها الفرد ، بل ربما تكون كل منهما متعارضة مع الأخرى .

الغرض من هذا الشرح هو ابراز ان المعايير المختلفة ترتبط بمكانات مختلفة . فالفعل المسموح به فى مكانة ما قد يكون ممنوعا عند مكانة أخرى . وقد يكون نفس الفعل مسموحا به بل كواجب فى مكانة ما ، ومحرم كجريمة عند شغل مكانة أخرى . فلا يستطيع أحد غير الطبيب وصف مخدر لمريض ، بل قد يحاكم الطبيب بتهمة الاهمال اذا لم يوفق فى وصفه وكانت حالة المريض تحتاج المخدر . بينما يحاكم كل انسان آخر يصف المخدرات لأحد . وايضا مطلوب من الرجل العسكرى فى مناسبات معينة أن يلبس اللباس الرسمى بينما يحاكم أى رجل مدنى يسمح لنفسه بلبس اللباس العسكرى .

وفى بعض الأحيان نجد محوا تاما لامتيازات وحقوق المكانة وواجباتها ، فيعتبر رئيس الولايات المتحدة على قمة تنظيم مسلسل، ومع ذلك يتلقى أوامر من ضابط المخبرات المكلف بحراسته . والادميرال يباشر الرئاسة الحربية على كل ضباط البحرية الذين يعتبرون تابعين له ويتضمن ذلك الضابط الطبيب ، وعندما يحدث أن يشغل الادميرال مكانة مريض تحت رعاية طبيب قد يكون مجرد ملازم، فهنا الذى يعطى الأوامر للادميرال هو ذلك الطبيب الملازم . ومن هنا نرى بوضوح أن السلطة تحدها المكانة وأن نفس الأفراد قد يمارسون علاقات تمحو بعضها بعضا عندما يشغلون مكانات مختلفة .

وهناك موقف اجتماعي يوضح أن المعايير السائدة في المجتمع منذ فترة كبيرة يكون لها قداستها ومن ثم تكسب السيادة ، والمثل الذي يوضح هذا هو أن هناك معيارا في الجيوش أن الضابط الأصغر رتبة يفتح الباب للضابط الأكبر ويسمح له بالمرور قبله ، وفي الحرب العالمية الثانية ، استخدمت الجيوش الأمريكية النساء ، وهناك معيار في المجتمع الغربي أن يفتح الرجل الباب للمرأة ويسمح لها بالمرور قبله . ولكن غيرة رئاسة الجيش على التقاليد العسكرية أصدرت أمرا بأن تتبع المعايير العسكرية بغض النظر عن معايير المجتمع . ولكن الأوامر العسكرية لم تستطع أن تضغط على تقليد قديم ، تقليد ما زال المجتمع مستمر في تأييده . وهكذا ساد معيار المجتمع على الأوامر العسكرية .

ويلاحظ أن الفرد يعتاد المعيار الرئيسي لمكانته المحورية Key Status وليس من المهمل دائما التكيف لمعايير المكانات الجديدة، والاضطراب هو النتيجة الطبيعية لتغير المكانات عند الفرد الواحد . ولهذا من الصعب لشاب قد اعتاد مكانة الحياة المدنية التطابق مع المعايير المطلوبة لمكانة جندي في فترة قصيرة . وهذا هو السبب في أن الجيش يأخذ وقتا في تكيف الأشخاص الجدد لمكانة جندي أي غرس معايير المنظمة العسكرية في شخصيته . وقد لا يفلح بعض الأشخاص في التكيف التام لما هو في الحقيقة يعتبر مجتمع جديد وثقافة جديدة . وأيضا العكس صحيح بالنسبة للرجال الذين يمضون حياتهم كضباط في الجيش، فعند التقاعد والتحول الى مكانة رجل مدني يجدون صعوبة كبيرة في عملية التكيف لمعايير مكانة مواطن مدني . فقد حدث أن ترأس أحد الجنرالات جامعة في الولايات المتحدة ، وبعد أخذ الأصوات في مجلس الجامعة على مسألة ما ، قال الجنرال السابق لسكرتير مكتبه (وزع الأوامر على كل من يعنيه الأمر) وهذا الاصطلاح يستعمل في الجيش ، ولكن السكرتير نبه المدير الجديد الى أن التصويت لم يتضمن أي أمر وأن توزيعه من مكتب رئيس الجامعة ليس هو

الاجراء المناسب . وهذا يدل على صعوبة تكيف الجنرال السابق للمكانة الجديدة
• كمدبر جامعة (١) .

نوع آخر من صراع المكانة وتناقضها عندما لا يشغل شخص المكانة التي
يشعر انه يستحقها ، فمثلا جماعات الأجناس الصغيرة مثل زنوج الولايات
المتحدة ، عادة يجدون أن مكانتهم الموروثة (زنوج) تحد من قدرتهم على الكفاح
من أجل النجاح فى تحقيق مكانة مكتسبة عالية ، وبالمثل الوطنيون فى روديسيا
أو جنوب أفريقيا وان كانوا غير أقليات وهم أصحاب البلاد الأصليين ، فمكانتهم
الموروثة كوطنيين تحد من فرص حصولهم على مكانات مكتسبة عالية بسبب
المستعمر الأبيض الذى يعتبر الوطنيون ذوى مكانة منخفضة عنهم .

(ولقد عملت دراسات عديدة عن سلوك الناس ذوى المكانات التى تتصف
بصفة عامة أنها متناقضة ولكن ليس هناك اتفاق قاطع على نوع سلوك رد الفعل
الذى يمكن توقعه كما قال هاتمان Hatman . ذلك يرجع الى أن الشخص
الذى يقع فى تناقض المكانة قد يتبع أحد طريقتين متناقضتين من الفعل . النوع
الأول طالما هم جزئيا محرومون من المكانة المرغوبة ، فقد يتوحدون مع الجماعات
ذات المكانة المنخفضة يأخذون على عاتقهم اتجاهات وميول وسلوك تلك الجماعة
وهكذا قد يكون لديهم القدرة على كسب القيادة فى تلك الجماعة ، ويطلبون
بالمساواة . ويحدثنا التاريخ عن عديد من أولئك الذين كانوا مفكرين كأعضاء
فى مجتمعاتهم ، أى تجبرهم مجتمعاتهم على شغل مكانات أقل مما يستحقون
أو يرغبون . فحركات التحرير التى قامت فى أفريقيا وآسيا وقادها زعماء
وطنيون دليل على هذا النوع من السلوك .

والنوع الثانى من رد الفعل لتناقض المكانة هو انكار أى ارتباط بالمكانات
غير المرغوبة ، ولكن يتوحد مع رموز المكانة المرغوبة ، بل ويكون أكثر تشددا
من أولئك الذين يتمتعون بالمكانة المرغوبة منذ امد بعيد . فمثلا الغنى ذو

1) Bierstedt : Op. Cit., PP. 271—274.

الأسلاف المتواضعين أو من أصل سلالى منخفض يثبتون انتسابهم الى المكانة المرغوبة ويروجون لقبولهم الاجتماعى فيها بالانغماس فى الافراط فى مظاهر الغنى لاثبات ثرائهم ، وقد يؤيدون ذلك بالانضمام الى الأحزاب السياسية ليؤكدوا هويتهم الايديولوجية كنافذة على الامتيازات . وتلك العملية لوحظت منذ أمد بعيد بين مليونيرات البترول من تكساس ، والمهاجرون الذين عملوا ثروات ضخمة قد غيروا أسماءهم ليخفوا هويتهم الجنسية، بل ويقبلوا احتكاكهم مع أولئك الذين من أجناسهم وأسلافهم (١) .

وهكذا الانسان الذى يقع فى صراع المكانة ربما يسعى الى الاقلال من التوترات اما بالتوحد مع الوجوه المنخفضة او العالية لصفات المكانة ، ولكن بأسلوب أو بآخر يؤثر الموقف فى تحديد مكانته وسلوكه .

ولقد استعملنا هذه الأمثلة عن صراع المكانات وتناقضها ، ان يمكن من خلال هذه المواقف رؤية أهمية المكانات والمعايير المرتبطة بها . فبدون المكانات والمعايير المصاحبة لها يصبح تفسير السلوك الانسانى صعبا جدا وتصبح العلاقات الاجتماعية بين الناس الذين لا يعرفون بعضهم بعضا غير ممكنة ، وبالتالي يصبح وجود المجتمع المركب مستحيلا وتتحطم العلاقات الاجتماعية اذا حدث خطأ فى معرفة المكانة ، كما تصبح العلاقات صعبة اذا كانت المكانات غير واضحة فى أذهان المتفاعلين . ولكن من حسن الحظ أن معظم المكانات معروفة جيدا وواضحة المعالم ، والفرد يعرف المعايير المرتبطة بكل منها لأنه تشربها اثناء عملية التنشئة الاجتماعية ، وأيضا تشرب ثقافته التى تعتبر المكانات ومعاييرها جزءا منها .

1) Horton and Hunt : Op. Cit., PP. 105 — 106

الدور

المكانة والدور

إذا تحدثنا تاريخيا، واضح أن الدور يأتي أولا فى أى لحظة معينة فى مجتمع مركب . فالأفراد والجماعات يقومون بوظائف مختلفة عندما يتفاعلون، كما أن التغيير يؤدي الى صنع وظائف جديدة يحتاجها النسق ، وعندما تثبت حاجة النسق أو المجتمع الى هذه الوظيفة تثبت الوظيفة فى الثقافة وتسمى هذه الوظائف بالأدوار الاجتماعية ، ومن ناحية أخرى تقيم المجتمعات هذه الأدوار ، ولهذا تعتبر بعض الأدوار أكثر أهمية وأكثر قيمة من أدوار أخرى . وهذا التقدير الاجتماعى لمختلف الأدوار الاجتماعية التى يقوم بها أعضاء المجتمع هو الذى أدى الى ظهور فكرة المركز والمكانة الاجتماعية . بمعنى أن المجتمع يقرن بدور معين مكانة معينة متناسبة مع أهمية الدور من جهة نظر المجتمع الذى فيه ذلك الدور . وعندما يعطى المجتمع هذه المكانة تثبت هى أيضا فى الثقافة ، ويصبح المكانة ودورها كوجهى العملة . (فكل مكانة فى البناء الاجتماعى تتضمن دورا ، أى حدا أدنى من نمط سلوكى متوقع وربما مطلوب من أى إنسان يشغل المكانة ، فمفهومى المكانة والدور دائما مرتبطين) (١) . (فالمكانة والدور هما وجهان لظاهرة واحدة ، المكانة هى مجموعة الامتيازات والواجبات والدور هو القيام بأعباء هذه الواجبات وتلك الامتيازات) (٢) .

وهكذا أصبح مفهومي المكانة والدور لهما أهمية كبرى فى العلوم الاجتماعية ، ولهذا علينا أن نعرفهما ونميز بينهما . المكانة ببساطة هى مركز

1) Biesanz : Op. Cit., P. 168.

2) Horton and Hunt : Op. Cit., P. 99.

فى المجتمع أو فى جماعة ولكل مجتمع أو جماعة عدد كبير من هذه المراكز ، ويشغل كل عضو عددا من هذه المراكز بعدد الجماعات التى ينتمى إليها ، وتختلف مكانة الفرد باختلاف الجماعة • فالمكانة الاجتماعية تعطىها الجماعة للفرد لانتسابه لها ولعضويته فيها ، أو نتيجة لتنظيم الجماعة ، ان المكانة مركز فى بناء الجماعة أو المجتمع انه تنميط ثقافى ، ومن ثم يصبح موجودا قبل أن يأتى أى فرد معين ليشغله •

والدور هو الوجه الديناميكي أو السلوكي للمكانة الاجتماعية ، فنحن نشغل مكانات اما الأدوار فنحن نؤديها ، فالدور هو أداء فرد معين لواجبات المكانة الاجتماعية ويتمتع بمميزاتها وحقوقها • فالدور هو ما يفعله العضو فى المكانة التى يشغلها • وليس معنى هذا ان العضو فى أدائه لدوره مطلق الحرية، فالأدوار طالما هى أنماط ثقافية للفعل للمء مكانة معينة أى ان العضو يؤدى دوره فى ظل مكانة معينة ، والمكانة الاجتماعية كما نعلم مرتبط بها معايير توجه فعل شاغل المكانة وتنبئ عن توقعات معينة • ذلك أنه لا يمكن ان تنظم الحياة الاجتماعية بدون توفر درجة معينة من الاتساق والتوافق ، وأنه لا بد من وجود أنماط معينة من القواعد وأنواع معينة من المعايير تتحكم فى أنماط السلوك بحيث يمكن للفرد ان يتوقع من الآخرين سلوكا معيناً بالذات فى موقف معين بالذات • لأن هذا السلوك تمليه تلك المعايير المرتبطة بهذه المكانة ولولا هذه المكانة وتلك المعايير لما أمكن الكلام عن البناء الاجتماعى • ومن ثم فإداء الدور هو محدد بهذه المعايير ، حتى أنه يذهب بعض علماء الاجتماع الى اعتبار أن (الدور يتركب من معايير، التى هى الأنماط المثالية للفعل والتفكير والشعور والفهم المتبادل بشأن الصواب والسلوك الصحيح فى مختلف المواقف ومستوى ما هو مقبول اجتماعى • فالمعايير تحدد التوقعات التقليدية التى يتمسك بها الناس بشأن سلوك الآخرين) (١) • ومن ثم (يتضمن مفهوم الدور مجموعة

1) Biesanz : Op. Cit., P. 168

من التوقعات عن سلوك الفرد نفسه وعن السلوك المتبادل للناس فى الموقف الاجتماعى (١) .

ومن ثم فالدور هو حزمة من المعايير التى تحدد الصواب والواجبات والميزات لشخص يشغل مكانة معينة . والمعايير ليست متوحدة معه شخصيا ، انما هى مرتبطة بالمكانة الاجتماعية . فالأدوار هى عناصر الثقافة ، والمكانات عناصر البناء الاجتماعى . ولهذا عادة يستخدم مصطلح المكانة لوصف كيف على الفرد أن يعمل عندما يشغل مركزا معينا فى البناء الاجتماعى ، بينما الدور يستخدم ليشير الى كيف واقعا ينجز الفرد الدور . وفى مثل هذا المحتوى توجد المكانات مستقلة عن الأفراد ، بينما الأدوار تفترض حضور فرد معين . (وبعض المناقشات تقسم المحتوى لموقف اجتماعى الى ١ - الدور الذى يتعلق بواجبات المركز ٢ - المكانة التى تتعلق بالحقوق الممنوحة للمركز) (٢) .

(ولهذا منذ زمن طويل قد أشير الى الأدوار على انها الوحدات الأساسية للسلوك الاجتماعى للأفراد . وكان أحد المساهمات الكبرى لمدارس البنائية الوظيفية هى ابراز الأهمية الكبرى والناحية الديناميكية للأدوار على أنها أهم نقطة التقاء بين السلوك الفردى والوظائف الاجتماعية) (٣) .

ومن الواضح أن مختلف الأعضاء فى مختلف المجتمعات يفعلون أشياء مختلفة فى نفس المكانات، ومن ثم فمفهوم الدور هو الذى يجعلنا نأخذ فى الاعتبار هذه الاختلافات ، ولفهم ذلك التمايز بين الدور والمكانة بشكل أكثر وضوحا ، تخيل مكانة مدرس لجزء من البناء الاجتماعى لمجتمع كالسويد ومجتمع آخر كالصين الشعبية ، ثم اذهب الى مفهوم الدور ، ولسوف تتحقق أنه فى كل من

1) Horton and Hunt : Op. Cit., P. 100

2) Allyn : Op. Cit., P. 58.

3) Eisenstadt, S.N. : «Essays on Comparative Institutions» John Wiley and Sons, Inc., New York. 1965.

الاجتماعيين المعايير المرتبطة لمكانة المدرس في كل من المجتمعين مختلفة جدا ،
ومن ثم متوقع من كل من المدرسين تدريس اشياء مختلفة •

ولمزيد من الشرح لهذه المسألة نضرب مثلا برئيس الولايات المتحدة ،
• فرئاسة الولايات المتحدة هي مكانة اجتماعية مرتبط بها معايير عديدة •
• فالانسان الذي يشغل مركز الرئيس أيا كان هو ، له واجبات ومسئوليات معينة ،
• ومن ناحية أخرى يتمتع بمميزات معينة • هذه الواجبات تتعلق بالمكانة وليست
• بالفرد • وبالرغم من ذلك فكثير من هذه الواجبات اديت بأساليب مختلفة •
• فالدور الذي اداه روزفلت يختلف عن الدور الذي اداه جون كندی عن الدور
الذي اداه نكسون ، مع أن المكانة الاجتماعية واحدة تقريبا في كل الحالات ،
• ولكن ما اظهر هذه الاختلافات هو الدور • وقد قلت أن المكانة الاجتماعية واحدة
تقريبا لأن المكانة أيضا تتغير عبر الزمن ، فيضاف معايير جديدة أو تampus
معايير قديمة ، مثلما يمارس بعض الرؤساء سلطات استثنائية لظروف الحرب
• مثلا وآخرون لا يحدث في عهدهم ذلك • فالمكانة لرئيس الولايات المتحدة هي
نفسها بغض النظر عن من يشغلها ولكن شخصية الفرد لها اثر كبير فيما يتعلق
• بأداء الدور • ولهذا فالمكانة هي المركز ذاته ، ولكن ما يفعله الفرد بهذا المركز
• هي مسألة أداء الدور •

ويلاحظ أن كلا من ظاهرتي المكانة والدور في حالة تغير دائم فهما
• ديناميكيان • واضح أن الدور يتغير مع كل شاغل جديد للمكانة ، ولكن المكانة
الاجتماعية تتغير فقط عندما تتغير المعايير المرتبطة بها • فعبر الزمن قد تضاف
مسئوليات وواجبات جديدة الى مكانة اجتماعية ما ، أو تزول معايير قديمة
مرتبطة بها • وفي بعض الأحيان أداء الأدوار بقوة عقلية كبيرة قد تنمى وظائف
المكانة • وفي بعض الأحيان تلك الوظائف تتغير تحت ضغط حاجات النسق الذي
تكون المكانة جزءا منه • فمثلا عندما يزداد حجم اتحاد فقد يكتسب شاغل الأدوار
الرئيسية فيه واجبات جديدة ، أو قد تنشأ مكانات جديدة ، كما حدث عندما

توسعت الجامعة نشأت مكانات اجتماعية جديدة كثيرة • وهكذا عندما نقول ان الدور هو الوجه الديناميكي للمكانة ، فنحن لا نعنى ان المكانة الاجتماعية ثابتة ، ولكن كلامنا من الدور والمكانة عناصر ديناميكية فى حياة المجتمع ، ولكن الدور اكثر قابلية للتغير من المكانة الاجتماعية ، وهى بدورها اكثر ثباتا من الدور •

وعادة عندما نعايز بين شيئين مرتبطين فانه من المستحسن من اجل مزيد من الوضوح ان نسال ما اذا كان من الممكن ان يظهر احدهما دون الآخر • الحقيقة ان كثيرا من علماء الاجتماع يقولون انه لا دور بلا مكانة ولا مكانة بدون دور • وبالرغم من ان المكانة والدور ظاهرتين يتعلق كل منهما بالآخر فانه من الممكن وجود احدهما بدون الآخر • فمكانة بدون دور هى بكل بساطة مركز فارغ فى هيئة ما ، فمثلا عندما يتوفى رئيس جمهورية فان نائب الرئيس يحل محله ويؤدى دوره ، ولكن تظل مكانة نائب الرئيس جزءا من نظام الحكومة ولكن تظل بدون دور حتى تملأ فى الانتخابات التالية ، وبالمثل اذا استقال مدير جامعة فان شغل منصبه عادة يأخذ وقتا للعثور على الرجل المناسب ، أى ان المكانة هنا تختفى، ولكن لا يتوقف أداء الدور، وقد يقوم نائب أو وكيل الجامعة، أو توزع واجبات الدور على عدد من العمداء ، المهم انه فى هذه الحالة يوجد دور ولا توجد مكانة •

تأسيس الأدوار

Institutionalization of Roles

(كثير ما الأدوار تكون مؤسسية Institutionalized بمعنى أنها خاضعة لقواعد واضحة ومعلنة وضعتها السلطة القائمة فى حينه أو

العادات الاجتماعية التي لها قوة القانون . والتأسيس مسألة درجة ، بمعنى أنها خاضعة للضبط الرسمي وغير الرسمي . فمثلا اهمال الآباء الشنيع لأدوارهم مثل عدم ارسال الطفل الى المدرسة أو الضرب الوحشي للطفل يستدعى جزاءا رسميا (١) .

وفى الحقيقة أن بعض الأدوار محددة بدقة ومتطلباتها من شأغليها واضحة جدا وثابتة . فى مثل هذه الحالات الواجبات تكون معلنة بوضوح ، وربما تكون مكتوبة فى دليل مختصر ، ومن ثم يتوقع من شاغل الدور اتباع القواعد ١ ، ثم ٢ ثم ٣ وهكذا ، بل فى الحالات التى لا يوضحها الدليل يطلب شاغل الدور تعليمات من رئيسه . وعادة مثل هذه الأدوار لا يسمح لشاغليها بالانحراف عن السلوك الموصوف ، ويقدم نظام الجيش مثلا واضحا لمثل هذه الأدوار الشديدة التحديد والبناء . وعلى أى حال كثير من الأدوار الشديدة البناء ، بينما تتطلب التتابع فى مواقف معينة تعتبر حساسة ، تميل أن تكون أكثر تسامحا فى مناطق أخرى . فضابط الجيش قد يجبر على الالتزام بشدة عند انجاز (أداء دور) خطة عسكرية كتحرك قواته من موقع الى موقع مثلا ، ولكنه عند تفاعله مع مساعديه من الضباط فى وقت التدريب اليومي يسمح له بنوع من المبادرة والانشاء .

وفى نفس الوقت هناك كثير من الأدوار ليس فى تحديدها تلك المصرامة بل تكون محددة وفيها شئ من الحرية ، فقد لا تسمح فقط بل حتى تتطلب قدرا كبيرا من التعبير والتفسير الشخصى فى اثناء انجازها . وهذه الحالة تصدق على كثير من الأدوار المهنية مثل البحث العلمى ، ومراكز تنفيذ خطة تنمية مثلا حيث القرارات لا يمكن وجودها فى دليل ، وحيث الحلول للمشاكل الجديدة والمعقدة تتوقف على مهارة وذكاء وخبرة الفرد المنجز للدور .

1 — Biesanz : op. cit., P. 170.

ويلاحظ أنه كلما كان النسق الاجتماعى ساكنا وتقليديا وكلما زاد نجاح أدواره فى حل مشاكله وتحقق أهدافه ، كلما كانت الأدوار فيه محددة بدقة أكثر ومؤسسة بشكل يدل على أنها ذات بناء متين . ومثل هذا النسق يرفض السماح بالتغيير فى الأدوار أو حتى أن يجعلها أكثر مرونة ولو كانت العواقب وخيمة وحتى لو كانت مدمرة ، وهذا أحد أسباب عدم قدرة الجيوش فى بعض الأحيان التكيف مع مشاكل حربية جديدة ومن ثم تخسر الحرب وكذلك أحد هذه الأمثلة هو افلاس بعض الصناعات فى بعض الأحيان .

ومن ناحية أخرى النقص النسبى فى التأسيس التى تتصف بها بعض الأدوار فى الانساق غير التقليدية ، أو فى نسق اثناء عملية التغيير ليست بالضرورة نتيجة تكيف رشيد لمشاكل ومواقف جديدة ، ولكن ، ربما يعزى ذلك النقص النسبى جزئيا أو كليا الى الاضطراب الذى غالبا ما يصاحب انهيار التقليدية والتغيير الاجتماعى .

ويمكن شرح هذا عن طريق الأدوار التى تحدث فى الأسرة . ففى المجتمع التقليدى، دور الزوجة، والأم ، والأب، والزوج ، عادة يكونون مأسسين بصلابة ومن ثم محددين بوضوح ، وأصبحت الأدوار نفسها منغرسه فى التقليد ، وقد تتغير قليلا جدا على مدار عدة أجيال ، ولكن بالنسبة لجيل واحد هناك اتفاق قوى داخل المجتمع بالنسبة للحقوق والواجبات والأعمال . فلا تعاني المرأة من أى اضطراب حول التوقعات والمتطلبات التى يضعها على عاتقها دور الزوجة والأم ، كما أنها ليس لديها أدنى شك فيما يختص بمحتوى دور زوجها وبالمثل دور حمايتها . فالمجتمع يصف ويرسم تلك الأدوار بوضوح . بينما فى المجتمع الأمريكى المعاصر يوجد أقل اتفاق . فالزوجة الصغيرة ليس لديها فقط تخيل غير واضح عن دور الزوجة والأم ، ولكن الفكرة التى قد تكون لديها ربما تختلف بشكل كبير عن الفكرة التى لدى زوجها . وربما يكون الزوج فى نفس المازق ، وبالإضافة الى ذلك قد يكون بينهم اتفاق قليل على نوع الدور

الذى على الحماة أن تؤديه • أو ربما يكون لدى كل من الزوج والزوجة فكرة صلبة عن دور الزوج والزوجة والأم والأب والأبناء والبنات ، ولكن كل من الفكرتين (فكرة الزوج وفكرة الزوجة) مختلفتين ومتباعتين كثيرا أو قليلا • وهكذا يعتبر عدم تأسيس الأدوار وبالتالي عدم وضوحها أحد خواص المجتمعات اللامتجانسة ، تلك المجتمعات التى تنهار فيها التقاليد ، وتلك المجتمعات التى تعاني من وطأة التغيير •

على أى حال ، التحليلات الحديثة تبين أن الأدوار تتركب من عناصر عدة - أنماط سلوك واجبات الدور - تماما مثل أهدافها ومعاييرها وعلاقاتها بالأدوار الأخرى • ولو أن بعض العناصر تعمل معا ، الا أنها أيضا يمكن أن تستقل ، ومن ثم لا بد من دراستها من وجهة النظر هذه • فكل من هذه العناصر عادة خاضعة لتأثيرات مستقلة ومن ثم يمكن أن تشكل بؤرة تغير تؤثر فى الدور ككل بأساليب مختلفة ودرجات مختلفة • ولهذا لا يجب أخذ الدور كنمط من السلوك أو تحديد معيارى للسلوك وضع وثبت فى البناء النظامى Institutional Structure للمجتمع ، والذى يجب على الفرد أن يكيف نفسه له خلال التنشئة الاجتماعية وخلال التفاعل مع الناس الآخرين • وبالأحرى تشكيل أى دور معين ومكونات أهدافه ، وتبلور عناصره ومن ثم تأسيسه هو نتاج قوى اجتماعية متباينة ومتعددة ، أو ميكانيزمات تصنع التبلور والتأسيس المعين لمختلف عناصر الدور • ومن ثم عناصر أى دور من المستحسن دراستها طبقا لدرجة التأسيس فى كل دور ، أو طبقا لما اذا كان كلها أو بعضها أصبح مؤسسا فى أى لحظة معينة •

وبالمثل تأسيس مختلف الأدوار ربما بدوره يؤثر فى تطور البناء النظامى للمجتمع • وتحدث عمليات صنع وتأسيس مختلف الأدوار باستمرار فى كل المجتمعات وحتى اذا كان فى بعض الحالات التأسيس والتحديد الأساسى للدور ثابت لمدة طويلة من الزمن ، فان التأكيد النسبى على مختلف واجبات

الدور سوف يختلف طبقا للمواقف والقوى المختلفة التى تتفاعل معه ، وهكذا بدلا من أخذ خريطة الأدوار Role-map، لمجتمع معين على أنها ثابتة تماما، فإنه يجب أخذها على أنها فى حالة اعادة تأسيس دائمة ، وخاصة فى المجتمعات التى تعاني من وطأة التغيير . ويتضح ذلك أكثر اذا درسنا العلاقة بين الفرد ودوره التى سنتجها إليها فى الفقرة التالية :

وفى الحقيقة فإن الانسان يحتاج بشدة الى الأدوار المؤسسة والمحددة بدقة وعندما يوضع فى الأدوار التى تتصف بالتفكك أو التى تكون زائدة المرونة فقد يتعرض الى قدر كبير من القلق والاحباط ، وبدلا من الترحيب بالحرية التى تسمح بها الأدوار ، فإن التعليمات الغامضة أو الناقصة تؤدي الى احباط الشخص كلية .

الفرد والدور

يؤدي كل فرد أدوارا عديدة خلال فترة حياته بالرغم من اختلاف أنماط الأدوار باختلاف المجتمعات . ويتميز المجتمع الصناعى الحديث بشبكة كثيفة ومعقدة من الأدوار المتاحة لعدد كبير من الأفراد . فقد يكون الشخص أبا ، ورجل مطافىء، وقائدا لفرقة كرة قدم وعضوا فى جمعية خيرية، ومخبرا لصحيفة كل هذه الأدوار فى نفس الوقت ، وهذا كله لا يستوعب عدد الأدوار التى قد يكون منشغلا بها . وبصفة عامة عضوية الشخص فى أى نظام (نسق) نفترض دورا واحدا محددًا ، ولكن ليس بالضرورى أن يكون الأمر كذلك ، فقد يشغل أكثر من دور واحد فى نظام معين ، فمثلا اذا كان عضوا فى جمعية خيرية فقد يكون عضو مجلس ادارة ، ومعلما لأبناء الجمعية ، وقائد فرقتها الرياضية ، وكذلك فى نظام الأسرة قد يكون زوجا وأبا واذا كانت والدته تعيش معه فسوف يظل دور الابن له معنى .

وفى الحقيقة ينظر رجال الاجتماع الى الانسان على انه كائن منجز للأدوار فى مختلف الجماعات والمواقف التى هو جزء منها . وفى الحقيقة يمكن النظر الى المجتمع ككل أو أى نظام اجتماعى هو الكم الكلى للأدوار المنتشرة فى داخله . وتحدد النظم معايير الأدوار التى تتضمنها . فدور رئيس انكبة أو رئيس العمال تحدها المنظمة المعينة التى تحتوى هذه الأدوار . فى المجتمعات الحديثة ، تحدد المعايير التشريعية Legal Norms الحقوق والواجبات للمواطن فى مجال واسع سواء فى السياسة أو الاقتصاد أو الاجتماع . ولكن المواطن ليس مواطنا فقط ، ومن ثم فهناك أيضا أدوار أخرى تختلف فى بعض الأحيان بالنسبة للصغار والبالغين ، وبعض الأحيان عن طريق اختلاف الجنس والنوع . ونحن نحب أن نفكر فى أن الأدوار الأبوية يحددها عند المستوى المحلى الآباء والثقافة التى يتمثلونها سواء أكانت ثقافة يدوية أو ريفية أو حضرية سودانية أو مصرية أو سعودية ، أو طبقة عليا أو متوسطة أو أيا كانت الثقافة . وان كان هذا حقيقة تماما ، إلا أنه فى نفس الوقت تحدد الحكومة أنواع الأعمال التى تحرم فيها تشغيل الأطفال ، وتأمّر الآباء بإرسال أبنائهم الى المدارس ، وتصر الحكومة على أن يجنب الآباء أطفالهم السلوك الملائقى والحكومة فى فعلها ذلك تحدد أدوار الآباء والأمهات .

ويلاحظ أن اصطلاح الدور يشير الى دور آخر على الأقل ، مثل الأستاذ والطالب ، والزوج والزوجة ، ورئيس العمال والعامل . وعندما يتفاعل شخصان فى محتوى مثل هذه الأدوار ، فسلوك كل منهما تحده الأدوار على الأقل جزئيا ، فيتوقع من كل منهما مراعاة بعض القواعد الأساسية التى يوضحها دوره ويشير اليها دور الشخص الآخر والموقف ، كما أن كلا منهما يطلب من الآخر احترام هذه القواعد . ولقد تختلف حقوق وواجبات كل منهما ، ولكن مفترض بأسلوب ما أنها معروفة لكل منهما ومقبولة من كل منهما . وهكذا عندما يعطى ضابط بوليس مواطنا تذكرة مخالفة ، فإن سلوك كل منهما متوقع أن يراعى حدودا معينة قد حددتها المعايير

المرتبطة بالأدوار ، فمثلا متوقع من رجل البوليس أن يعطيه تذكرة عن مخالفة قانونية ، ومتوقع من المواطن أن لا يستخدم لغة نابية .

(واضح أن الدور قد يتضمن أكثر من دور آخر ، وفى الحقيقة يظهر فى العلاقات الاجتماعية تجمع ، أو مجموعات أدوار ، فشخص طبيب ومدير مستشفى قد يوضح مجموعة أدواره فى احتكاكه بعمله كالاتى : مدير ، وأطباء آخرون ، وممرضات ، وفنيون ومرضى وحرفيون آخرون .) (١) ، فاصطلاح الدور يستخدم ليشير الى أنه قد يكون لمكانة ليس مجرد دور واحد ، ولكن عددا من الأدوار المتحددة المتلائمة معا . (٢) فمثلا زوجة هى أيضا ابنة وقريبة ومواطنة ، ومحتمل أن تكون أما وطاهية وربة منزل وعاملة . وهكذا مجموعة دورها تتضمن مجموعة من الأدوار المترابطة ، وان كان بعضها يتطلب أنماطا متباينة من التكيف . وليس من الضروري أن ينجح الفرد فى كل مجموعة أدواره ، فقد يكون هناك أستاذ عالم ناجح ولكن يفشل فى دور مدير جامعة . انجاز الدور بنجاح غالبا يتطلب التوافق مع عدد من أنماط السلوك المرتبطة به . هذا التعدد فى الأدوار قد يؤدي الى بعض مؤثرات الدور ، ولكن ليس بالضرورة ، لأنه يمكن أن يؤدي بنفس القوة الى زيادة قدرة الانسان على ملء أدوار متعددة بنجاح .

انجاز الأدوار

Role Performance

بمجرد أن نعرف البناء الاجتماعى لجماعة وشبكة المكانات الاجتماعية والأدوار والمعايير المرتبطة بهما يمكن أن نرسم النمط العام للتفاعل فى داخلى

1 — Allyn : op. cit., P. 61.

2 — Horton and Hunt : op. cit., P. 100

الجماعة بدون الاشارة لآى فاعلين معينين ومسئولياتهم الخاصة . وهكذا نستطيع أن نصف مباراة كرة سلة فى عبارات من مركز كسل لآعب ودوره والقواعد العامة للعب .

ولكن انجاز الأدوار هو الذى يعطى الحياة لمباراة كرة السلة أو المسرحية اهتمامنا فيما يدور حولنا سواء بتمثيلية أو مسرحية أو التغيير الاجتماعى ، كل هذا له جذوره فى الاختلاف الواسع فى انجاز الأدوار الذى يمكن أن يحدث فى داخل المكائنا المحددة ثقافيا على أنها ذات شكل واحد . فالأدوار هى التى تشكل التفاعل الاجتماعى الجارى لآى جماعة . ونحن نرى فى انجاز الأدوار الأداء الديناميكى للمكائنا والشخصية . ولكن أى دور مهما كانت المعايير المرتبطة به فانه لا يمكن أن يكون أكثر من مرشد لسلوك المنجز ، لأن الدور لا يمكن أن يصف الاختلافات الدقيقة لسلوك دور شخص معين . فدور جديد يأخذه شخص على أسس من طموحه أو كنتيجة حقيقية لاكتسابه مكانة جديدة . فان مثل هذا الشخص يعمل على تحليل اتجاهات وسلوك نفسه واتجاهات وسلوك الآخرين عنه . واضح أن الذات لا تظل بلا تغير بعد هذا النوع من الخبرة . فامرأة لم تكن متزوجة ثم تزوجت ، واضح أن مكانتها قبل الزواج تختلف عن مكانتها ودورها كمتزوجة ، ومن ثم بأساليب عديدة تبدو شخصا آخر ، بمعنى أن هناك تأثيرا متبادلا بين الشخصية والدور . وهذا يبدو واضحا فى الأدوار المهنية حيث تنتج تغيرات فى الشخصية ، وأيضا تغيرات فى انجاز الأدوار . فقد يعتذر البروقراطى عن القرارات الجبرية التى عليه تنفيذها على العاملين بأن القواعد تتطلب منه مثل هذا السلوك ، ولكن من الممكن فى وقت ما يصبح واقعا أكثر بيروقراطيا فى اتجاهاته ومشاركاته، وحتى يصبح أكثر صلابة مما يحتاجه الدور .

شخصية معينة تفضل أداء أدوار معينة ، وتلك الأدوار بدورها تميل الى

تنمية وتقوية الصفات الشخصية التى تكون ملائمة للدور . فهناك كمية كبيرة من الهجرة الاختيارية لأدوار معينة . فعادة يميل وينجذب الأفراد نحو الأدوار التى تقابل احتياجاتهم العاطفية ومهاراتهم ، وسوف يكون لهذا منفعة لكن من الدور والشخصية .

ويلاحظ أن انجاز الشخص للدور يتأثر أيضا بأسلوب الآخرين فى الموقف وهم يؤدون أدوارهم المتزاوجة ، وأيضا درجة تأييدهم للجزاءات . فمثلا اذا كانت مدرسة لا تعتنى بانجاز تلاميذها لأدوارهم (أعمالهم المنزلية) سواء أكانوا يؤدونها جيدا أم لا ، فهى سوف لا تمارس أى تأثير يودى الى الانجاز الجيد فيما يختص بالتلاميذ . ومن ناحية أخرى حتى اذا كانت المدرسة لاتبالي حقا بمدى مذاكرة تلاميذها ، ولكن تريد أن تعتبر نفسها مدرسة جيدة عند رؤسائها ، وتحافظ على عملها فسوف تشجع التلاميذ على الأداء الجيد . هذا الضغط من الجزء الثالث (الرئيس) فى الموقف يعمل كضبط اجتماعى قوى . ماذا يقول ناظر المدرسة اذا رسب التلاميذ ؟ . وهكذا كلما كان الجزء الثالث فى الموقف أكثر قربا وتخصصا وتأييدا للجزاءات ، كلما كان أكثر تأثيرا فى تأييد انجاز الدور . وهكذا قد يباشر الناظر ضغطا على كل من المدرسة والتلاميذ .

ولأن الأدوار متزاوجة فانها تميل الى تأييد كل للأخر . فالفاعل الذى يفشل فى انجاز دوره يجعل من الصعب على الشخص المقابل اداء دوره . وهكذا نظرا لتزاوج وترابط الأدوار فان النجاح أو الفشل فى أداء دور يؤدى الى نتائج مماثلة فى الدور الآخر . فالطالب الذى يفشل فى أداء دوره فيرسب ، ويؤثر فى أبويه ومدرسه بأن كلا منهما يجزن .

كما أن هناك أوراها بطبيعتها تجعل الفرد المنجز متفردا فى انجازته وامتيزا ذلك لأن الدور بطبيعته يسمح بمجال واسع من التفسير عن الأدوار الأخرى .

من بين تلك الأدوار الفضاضة التي تستخدم لعدد من المواقف مقارنة بالأدوار التخصصية لمهنة خاصة . فمثلا علاقات وتفاعل الأصدقاء والأقارب فى معظم المجتمعات يحكمها معايير فضفاضة جدا ، تسمح للمنجز بأداء دوره بأسلوب يكاد يكون متفردا أى خاصا به جدا ، فاذا فوضنا الدور السابق ، فى مقابل الدور الضيق والمحدد بدقة لمهنة مثل طبيب رمد أو ضابط جيش ، يتضح لنا تماما أن أسلوب الانجاز يختلف تماما فهو لا يسمح بذلك المجال الواسع لتفسير واجبات الدور .

كما أن الأدوار الجديدة ، وغير المحددة من قبل أى التى لم تتأسس بعد ، تتيح للفرد أسلوبا فى الانجاز حرا من كل قيود ، الا قيود المعايير العامة فى المجتمع ، مثل منتج تليفزيونى فى مجتمع لم يكن فيه تليفزيون من قبل ، فهنا يضع الفرد تفسيراً ينشئه هو انشاءا ، فهو يضع حدود الدور وواجباته ومسئوليته . ومن ثم يصبح لديه مجال واسع جدا فى انجاز الدور . ذلك ينطبق أيضا على انجاز الأدوار التى فيها التفاعل مع الآخرين يحدث نادرا ومن ثم فالتوقعات المتبادلة قليلة جدا ، فمثل هذا الدور لم يتأسس بعد ولم تحدد بدقة مسئولياته وواجباته لعدم استخدامه الا نادرا ، ومن ثم يصبح الفرد المنجز للدور حرا فى انجازه ولديه مجال واسع لتفسير الواجبات حسب الموقف الاجتماعى الحادث .

توترات الدور

Role Strain

من الممكن أن يكون هناك فرد مستغرق فى دوره (١) . ومثل هذا الفرد يعتبر فى نظر علماء الاجتماع أنه استدمج دوره ، وتسمى هذه الظاهرة بظاهرة استدمج الأدوار Internalization of Roles . ويحدث استدمج الدور

1 — Allyn : Op. Cit., p. 66.

كجزء من عملية التنشئة الاجتماعية والتي تكون أكثر تركيزا فى الطفولة ، ولكنها تستمر خلال كل الحياة كتعليم وعقاب وثواب . وعندما يستدمج الدور يصبح الفرد متقبلا لمعايير الدور على أنها الصواب ، وتمييزة بين المعايير بأسلوب عام يتصف بالنسبة للفرد بالسهولة واليسر ، ويشعر الفرد عاطفيا بما يوجه الى القيم الخاصة بالدور . ومن ثم يمكننا القول ان الدور استدمج تماما عندما يشعر الشخص بأنه مذنب أو غير مرتاح اذا لم يتطابق مع معايير الدور ، ومن ثم يشعر باثم عاطفى لعدم توفيقه فى انجاز الدور ، هذا الجزء الداخلى القوى يميل الى تأمين وتأكيد انجاز الدور . (وأعظم أمنية لأى نسق أن يجعل أفرادها يتمثلون معاييرهم حتى تصبح المعايير لب ضميره الأخلاقى ، وهكذا يؤمن تطابق الأعضاء) (١) . وحتى اذا كان الدور اقل استدماجا ، فقد يظل الشخص متطابقا طالما هو يريد تجنب نتائج عدم التطابق وهى الجزاءات التى وضعها أولئك الذين فى علاقات متبادلة معه .

وهكذا عندما يشغل الفرد دورا ما فهو يكون متميزا ومتفردا ، وهذا يتضمن نوعا من التكيف بين شخصيته والدور فتبدو بعض الأدوار متطابقة مع أصحابها وكأنها فصلت لهم . ولكن فى بعض الأحيان ، والأكثر وجودا فى الواقع أن هناك تفاعلا بين الفرد والدور ، ومثل هذا التفاعل قد يكون مناسبا ، أو قد يكون مؤلما ومولدا لضغوط وتوترات كثيرة . فقد يشعر الفرد ان الدور يجبره على تعريض نمط أخلاقه للخطر ، أو قد يعانى وطأة توترات زائدة عن الحد لأنه ببساطة لا يستطيع الوفاء بمتطلبات الدور فى حدود مهارته أو الوقت والجهد المطلوب لأداء الدور . وبعض الأدوار يمكن أن تضع على عاتق الأفراد متطلبات متطرفة ، فقد يطلب دور من شاغله سلوكا قد يجده الفرد تشمتز منه النفس أو يستحيل عمله تحت أى ظرف من الظروف . عمل حمام أو لباس مريض نكر غريب بالنسبة لفتاة تشغل دور ممرضة ربما لا يكون فقط ممكنا بل

1 — Ibid., p. 23

عمالآيا ، ولكن يصبح عملا دينيا فى ظل ظروف أخرى • وهكذا نجد أن بعض الأدوار ربما تتصارع بشدة مع حاجات وقيم الفرد حتى أنه لا يحدث أى تكيف ، حتى ولو استمر الفرد فى شغل الدور • وهذه الظاهرة من اللاتكيف من الدور والشخصية يسمى صراع الدور والشخصية • Personal—Role Conflict

وفى الحقيقة أنه مبدئيا على الأقل ، هناك عادة دور وشخصية وكل جديد على الآخر والمفترة الأولى تتميز بعملية تكيف وتطابق بين الدور والشخصية • ذلك يعنى تكيفا للدور أو الشخص أو لكل منهما ، وتعتمد هذه العملية على مرونة وصلابة كل منهما (الدور والشخصية) • فى بعض الأحيان يمكن لشخص قوى صهر الدور ليلائم حاجاته ، وبعض الأدوار غير قابلة لمثل تلك المعالجة ، وهنا يمكن أن يقع الصراع • والعكس صحيح أى أن الشخص بامكانياته ومهاراته وقدراته وقيمه لا يمكنه الوفاء بمتطلبات الدور ، وهنا أيضا يقع الصراع • ويلاحظ أن الهروب ممكن ومحتمل سواء كان مثل الطلاق أو هجر العمل •

شكل آخر من توترات الدور هو صراع الدور Role Conflict ، وهو صراع بين دورين أو أكثر التى يؤديها فرد واحد • (١) (وفى الحقيقة يمكن النظر الى بناء مجتمع كمجموعة من الأدوار وأى من الأدوار يجب أن تكون متصلة وأياها تكون منفصلة • ولكن لأن الظروف تتغير أكثر سرعة من الأدوار ، فانه عادة يحدث أن يؤدى الأفراد دورين أو أكثر غير مؤتلفة جيدا • صراع الأدوار كان المادة المساوية منذ الأيام المبكرة للمؤلفات الروائية) (٢) • وعادة يقع صراع الأدوار فى حالة اذا كان اشباع دور يكون ممكنا فقط على حساب عدم اشباع الأدوار الأخرى ويعطى مجتمعنا شواهد قوية على أن ذلك أحد المنابع الدائمة والهامة لتوترات الأفراد • الزوجة العاملة ، تلك التى تعمل خارج منزلها قد

1 — Ibid., p. 66

2 — Baton : op. cit., P. 161.

تكابد صراع الدور ، فمثلا المدرسة الأم قد تكون سعيدة لأن جدولها للتدريس متطابق مع جداول أبنائها الذين فى سن المدرسة فهى تخرج معهم وتعود معهم ولكن اذا مرض أحدهم وبقي فى المنزل فانها تشعر انها ليست أما حسنة التلا تركته فى المنزل بدون رعاية لتؤدى دورها كمدرسة ، واذا بقيت فى المنزل لرعاية ابنها ستشعر انها ليست مدرسة جيدة ، ومن ثم فقد لا تحسن اتصالات أى من الدورين • أو قد يكون لرجل بوليس شهادة ضد أحد أقاربه فى فعل إجرامى •

وقد يحدث صراع الأدوار من التحديدات المعيارية لمختلف الأدوار ، وقد يكون هناك اتفاق عالمى كبير حول أن الصراع منفرد فى أى محاولة لانجاز مثل تلك الأدوار فى وقت واحد ، ولذلك معظم تلك الأدوار قد حدد الفصل بينها بالقانون أو بمعايير أخرى حيث لا يمكن الجمع بينها مثل لا يسمح لطبيب أن يمتلك صيدلية ، أو موظف حكومة لا يسمح له بالعمل فى شركة تورد للمكان الذى يعمل فيه •

ويمكن أيضا أن يكون صراع الدور ناجما عن التفسير الذاتى للأدوار ، فقد يكابد بائع صراعا كبيرا لأن غيابه عن المنزل يجعل من المستحيل عليه انجاز دوره كزوج وأب كما يحب هو وزوجته • وبائع آخر قد لا يكابد مثل هذا الصراع ، فزوجته وأطفاله قد يهيئون له ببساطة الجو الملائم لاشعاره بأن وظيفته تمكنه من أن يكون زوجا وأبا حسنا وعمله أيضا يمكنه من توفير مستوى من العيش المرتفع له ولزوجته وأبنائه ، وفى نفس الوقت يتمتع بالحسرية والممارسات التى يؤديها أى انسان كزوج وأب بتنظيم وقت العمل ووقت الفراغ •

صراع المكانة والدور

تؤثر المكانة المتحددة بالدور بشكل واضح فى انجازنا وردود أفعالنا للدور

ورد فعل بعض الناس ربما يتوقف عند مسافة الدور ، والبقاء فى الدور ، أو
تخطيط الدور ، وتلك ثلاث مفاهيم وضعها ارفينج جوفمان Erving Goffman
مسافة الدور Role Distance

تدل مسافة الدور على أن فردا يحافظ على مسافة بينه وبين الدور الى
المدى الذى يجعل واضحا عند مشاهديه أنه وان كان يشغل الدور الا أنه لا يريد
أن تعرف ذاته وهويته بهذا الدور ، أى أنه يرفض مكانة هذا الدور السدى
يشغله . وفى كلمات جوفمان (تشير مسافة الدور الى أنماط السلوك التى
تحكى أن الفاعل محتمل لديه درجة من السخط على الدور ، ومقاومة ضد
الدور) (١) . تماما مثل عندما يكون طالب جامعة يعمل بائعا فى محل ثم يدخل
الى المحل بعض زملائه ، فيتصرف بأسلوب كأنه ليس بائعا فى المحل ، أو أن
يستأنن من صاحب المحل ليذهب الى دورة المياه . فهو فى الأسلوب الأول
يظهر سخطه على مكانة الدور وفى الثانى هو يرفض أن تعرف مكانته على أنه
شاغل لهذا الدور . ونوع آخر من هذا الصراع يحدث عندما يكون الشخص
لديه القدرة الكافية للوفاء باحتياجات الدور بل وقادر على انجازه بأسلوب
جيد جدا ، ولكنه يشعر بأنه سيفقد مكانته أثناء شغله لذلك الدور ، فمثلا قد
يطلب من مهندس المساعدة فى قسم الرسم الهندسى مؤقتا على أن لا يترتب
على ذلك أى خفض فى أجره ، وقد يكون رساما ماهرا ، وأيضا قد يكون واقعيا
يستمتع بهذا النوع من العمل ، ولكنه دائما يجعل واضحا لكل فرد وخاصة
لرئيسه أنه لا يستسيغ أداء هذا الدور ، وقد يرجع ذلك ببساطة الى الخوف
من فقد مكانة مهندس وتحواله الى مكانة رسام وهى فى نظره مكانة أقل ،
وأيضا قد يعكس هذا استراتيجية عاقلة التى تقول انه اذا استقر فى هذا
الموقف سوف يترك فيه ويفقد مكانة مهندس . وكذلك الطالب الذى يشق طريقه

1 — Goffman, Erving : «Encounters» New York. Bobbs-Merrill
Com. Inc., New York, 1961. P. 108.

فى المدرسة ، وفى نفس الوقت هو يعمل كاتب بقالة ويؤدى عمله بطريقة حسنة جدا ، ولكن بطريقة أو أخرى يسعى فى التوضيح لكافة الناس أنه ليس مجرد كاتب بقالة (مكانة) ولكنه شخص قادر على عمل أشياء فى الحياة أكبر من ذلك بكثير ، وهذا النوع من مسافة الدور يمكن أن يولد استياء كثيرا ، ذلك أن الفرد يجد أن عليه أن ينجز الدور بل ويتفوق لكى يعيش من مكافأة الدور .

ومن ناحية أخرى قد تكون مسافة الدور عبارة عن رد فعل دفاعى (سواء كان عن وعى أو بدون وعى) يعكس عدم ملاءمة الفرد لانجاز الدور . مثل التلميذ المشاغب فى المدارس المتخلفة ، ربما يتحمل الأما شديدة ليبين أنه يستحق الاهتمام ، ويصبح المنظر متضمنا المدرس والتلميذ أضحوكة كبيرة ، وحتى لو كان هذا التلميذ يريد حقيقة أن يتعلم أكثر مما تسمح به قدراته ، بمعنى أن يحاول بكل قوة الإتحاد مع دور الطالب ليحصل على مكانة طالب ، فان انجازه لن يكون ضعيفا فقط ولكن أيضا سيفقد معه المكانة التى حصل عليها من أدائه دور التلميذ المشاغب . وأيضا كالرجل الذى جمع ثروة فى منطقة ما وانتقل الى منطقة أخرى لكى يدخل الطبقة العليا فى هذه المنطقة ، فان أنماط سلوكه مثل اظهار الغنى الزائد والاهتمام بالرموز الاجتماعية الدالة على الثراء يمكن أن يفسر على أنه رد فعل دفاعى لاحساسه بمسافة الدور الذى يريد أن يشغله والمكانة التى يريد الحصول عليها المرتبطة بالدور .

تصدير

لاستكمال دراستنا عن بناء المجتمع لا بد أن ندرس بتفصيل ظاهرة لها أهمية كبيرة فى علم الاجتماع بصفة عامة وفى دراسة البناء الاجتماعى بصفة خاصة تلك هى ظاهرة الجماعات المنظمة التى اتفق علماء الاجتماع على اطلاق مصطلح المنظمات عليها .

ولقد رأينا فى الفصول السابقة أنه من الممكن للناس فى المجتمع أن يتفاعلوا معا بنجاح رغم أنهم لا يعرفون بعضهم بعضا . فمثلا رأينا كيف يمكن لطالب فى الجامعة أن يأتى الى الجامعة ويأخذ مسكنا ويسجل نفسه فى المواد الدراسية ، ويحضر الدروس ويستخدم المكتبة ، وحتى يتسلم شيكات دون أن يعرف أسماء الناس الذين اشترك معهم فى كل هذه العلاقات . وأيضا رأينا أننا كلنا نشغل مكانات معروفة فى المجتمع ، وأن هذه المكانات مع المعايير المرتبطة بها تساهم فى تنظيم وتيسير حياتنا اليومية وحياة تجمعاتنا .

ووجدنا أن (البناء الاجتماعى هو نسيج العلاقات المنظمة بين الأفراد والجماعات التى تحدد وتعرف الحقوق والمسئوليات المتبادلة) (١) . وتشكل المنظمات المركبة (الجماعات المنظمة) أحد أهم العناصر التى تصنع النسيج الاجتماعى فى المجتمعات الحديثة) . . . ذلك أن أعضاء المجتمعات الحديثة يحصلون على جزء كبير من اشباعاتهم المادية والاجتماعية والثقافية من المنظمات الكبيرة . فدراسة الانسان الحديث ومجتمعه الذى يعيش فيه تقود الى دراسة المنظمات المركبة (٢) .

والمنظمة ما هى الا جماعة قد نظمت نفسها لتحقيق هدف معين ، لذلك رأيت أنه من أجل مزيد من الايضاح ضرورة دراسة مفهوم الجماعة ، اذ أنه دون دراسة هذا المفهوم لا يمكن فهم الجماعات المنظمة أى المنظمات بصفة خاصة والبناء الاجتماعى بصفة عامة . ذلك أن الجماعة تعتبر أحد أهم مكونات البناء الاجتماعى ، بل ان بعض علماء الاجتماع يعتبرون المجتمع ما هو الا جماعة .

1 — Biesanz : Op. Cit., P. 76

2 — Etzioni, Amitai : «A Sociological Reader on Complex Organizations» Second Edition, Holt, Rinehart and Winston, Inc., New York, 1969, P. VII.