

القسم الثالث

« التحولات والمخرجات في النسق العسكرى »

Blank Page

1. Name: _____

القسم الثالث

التحولات والمخرجات في النسق العسكرى

يحتوى هذا القسم على اربعة فصول يتناول فيها الموضوعات الآتية :

اولا : عملية تمثيل وصراع الادوار العسكرية : ويتناول الباحث فيها العمليات التى يتم خلالها تمثيل الادوار العسكرية ، ثم دور الكليات العسكرية فى تمثيل الضباط العاملين والاحتياط لادوارهم العسكرية ثم صراع الادوار العسكرية عند الضباط وضباط الصف والجنود والفئات الأخرى التى لاتعمل فى التدرج الهرمى العسكرى .

ثانيا : التكيف للمواقف العسكرية ويتناول الانماط السلوكية التى تساعد الجنود على التكيف لمواقف الحرمان من المكائنة الاجتماعية والحرمان الجنىسى ، ثم اللغة الخاصة بالجنود ومواقف القلق فى الحياة العسكرية واخيرا الانماط السلوكية فى المواقف التى تعكس عدم تكيف الجنود مع الحياة العسكرية .

ثالثا : الجماعة العسكرية وتكاملها تحت الضغط : ويتناول العوامل المؤدية لتكامل الجماعة العسكرية ثم يحلل المواقف العسكرية الضاغطة وكيف تتصرف الجماعة خلالها كمواقف البقاء والفرار والانهيارات العصبية والوتوع فى الأسر .

رابعا : مخرجات النسق العسكرى : ويتناول منها التحليل السوسىولوجى لمجتمع العسكرين وعملية تكيف الجنود مع المجتمع المدنى بعد تسريحهم من القوات المسلحة ثم اتجاهات الراى العام نحو القوات المسلحة .

الفصل السابع

تمثيل وصراع الادوار العسكرية

يتناول هذا الفصل النواحي الآتية : —

اولا : عمليات تمثيل الادوار العسكرية .

ثانيا : الكليات العسكرية وتمثل الضباط العاملين والاحتياط . للاوامر العسكرية .

ثالثا : صراع الادوار العسكرية .



اوضحنا ان التعامل مع التنظيمات كانساق يقتضى دراسة التغيرات التى تحدث للانفراد داخلها والتى تتم من خلال انشطة يطلق عليها الأنشطة الفنية أو الانتاجية . وقد أكد كاتزوخان ان الدور هو حيز الزاوية فى النسق الاجتماعى وأنه حينما يقبل الفرد دورا ما فى تنظيم ما فإنه يعطى فى الواقع طاقة لهذا النسق كما ان دراسة الادوار دائما تبقى من اعضائها وتظل كما هى على الرغم من وجود تغيرات فى اداء الادوار .
(Weissenberg, p. 500)

اولا : عمليات تمثيل الادوار العسكرية :

يعتبر النسق العسكرى من التنظيمات القليلة التى تؤكد ضرورة تمثيل الاعضاء الجدد فيها وتبنى قيم الثقافة العسكريه (Wamsley (1960, p. 399)

ويتم هذا التمثل عن طريق اربع عمليات اساسية وهى
(Janowitz, 1965) pp. 44-45

Recruitment	التجنيد
Selection	الانتقاء
Training	التدريب

وتعنى العضوية فى النسق العسكرى المشاركة فى مجتمع تنظم سلوك الافراد داخله وخارجه . ومن هنا فان العضو الجديد سواء اكان ضابطا او منجدا لا يلتزم فقط بتعلم مهارات فنية معتدة بل عليه ان يخضع لقانون حقيقى من السلوك الاجتماعى الخاص بهذا المجتمع وعليه ايضا ان يتعلم ادوار ومظاهر السلوك التى تستلزمها الوظيفة التى يتحتم عليه ان يؤديها بغض النظر عن تفضيله اياها . وايا كانت طبيعة المكافآت والتقديرىات التى تقدمها الحياة العسكرى له فالذى لاشك فيه ان الوظائف العسكرى شاقة وعنيفة وخطرة ولهذا يتطلب تمثيل الادوار العسكرى دوافع ايجابية قوية حتى تؤدى الاعمال العسكرى بالسرعة المطلوبة .

ولا يقتصر التمثل على الادوار التى اشرنا اليها بل انه يتشعب فى كل زوايا السياق المهنى العسكرى . ويرجع هذا الى التغير المستمر فى الاعمال العسكرى المتخصصة .

وقد اهتم السوسيوولوجيون بتحليل وسائل التمثل لمختلف مظاهر الحياة العسكرى . وهم يرون ان المنظور السوسيوولوجى لعملية التمثل يلقى الضوء على السلوك الاجتماعى للشخص قبل وبعد انضمامه للنسق العسكرى . فهناك صلة وثيقة بين التغيرات فى الحياة العسكرى والتغيرات فى المجتمع الذى تقدم منه الضابط او الجندى . لان العسكرى والمدنى ينتميان الى نفس النسق الاجتماعى ومن الخطأ تصور ان القوات المسلحة مركب مكثف ذاتيا تماما ، وانها تهضم وتمثل الافراد فيها ، وذلك لان التوجيه المدنى للضباط والجنود قد يساعد على تمثيلهم او اعانة تمثيلهم للادوار العسكرى . ويؤكد هذا المنظور

أيضا أن عمل الكوادر المهنية التي تقع عليها مسئولية تدريب الأفراد الجدد في المجتمع العسكرى يستمد اساسا من التقييم الاساسية للمجتمع المدنى .

التجنيد :

السؤال الذى يجب أن يطرح هنا هو : ما هى الإبعاد الإجتماعية للحياة المدنية التى تساعد على تمثيل الأدوار العسكرية أو اعاقته تمثلها ؟

من المعروف ان هناك شروطا معينة لابد من توافرها غيمن يتم انتقاؤهم لإداء الخدمة العسكرية . وقد يكون نظام الخدمة العسكرية عادلا ومعقولا بالنسبة لعملية التجنيد . لكن استثناءات التأجيل والمعافاة قد تثير الاستياء . ولهذا فانه لابد أن تؤخذ فى الاعتبار المشاعر العامة التى تؤكد ضرورة التوزيع المتساوى لمخاطر الحياة العسكرية .

اما الموقف المدنى من الخدمة العسكرية فانه يتوقف على الزمن الذى يتم فيه التجنيد هل هو زمن سلم أم زمن حرب . ولهذا فان الهزيمة التى منى بها الجيش المصرى فى حرب ١٩٦٧ وضرورة إعادة بنائه على اسس جديدة كانت مبررا كافيا لكى يقبل المؤهلون التحاقهم به وبعد أن طالت فترة وجودهم به فى حالة من اللاسلم واللاحرب انتشرت حالة الإستياء فيما بينهم .

الانتقاء :

يقوم التمثل فى النسق العسكرى على الافتراض القائل بأن اجراءات انتقاء الافراد قادرة على وضع ذوى القدرات البدنية والعقلية منهم فى مكانهم المناسب سواء فى التدريب أو العمل العسكرى . ولهذا فان النسق العسكرى يهتم بعملية الانتقاء العلمى للافرادالذين يحتاج اليهممن ذوى الاستعدادات العامة والخاصة التى تتطلبها الاعمال العسكرية المختلفة ولهذا فان الموضوع الاساسى لانتقاء وتدريب الضباط عند دخولهم الكليات العسكرية هو مدى توافر الاستعدادات القيادية والقتالية لديهم (Janowitz, 1965, p. 50)

وتستخدم القوات المسلحة عدة مقاييس للانتقاء بعضها طبى للوقوف على مدى لياقة الافراد الجسمية واستعدادهم لتحمل ظروف التدريب .

والبعض الثانى عقلى للوقوف على مدى قدرة المفحوص على استيعاب-
التدريب العسكرى خلال فترة محددة من الزمن ، والثالث اخلاقى لابعاد
غير الصالحين للخدمة بالقوات المسلحة (Karpinos, 1960, p. 215).

وتشير الخبرة الامريكية فى هذا المجال الى أن مقاييس الانتقاء قد
اصبحت أكثر تعقيدا اذ تغير مقياس الذكاء العام الذى استخدمه الامريكيون فى
الحرب العالمية الثانية تغير كبيرا . وتعرضت مقاييس الانتقاء الطبى لعدة
تغيرات بسبب تزايد الحاجة والمتطلبات العسكرية المتقدمة وقد ادت
المقاييس المستخدمة فى الحرب العالمية الاولى التى تكشف عن احتمالات
تعرض الافراد للانهيارات العصبية الى ضياع مصادر بشرية كبيرة كان يمكن
للقوات المسلحة الامريكية أن تستفيد منها لهذا فان الى جنزبرج Eli Gensberg
قد تمكن من وضع أسس انتقاء جديدة للقوات الامريكية بحيث تستبعد منها
الغير لائقين فقط . واصبحت خبرة التدريب المجال الاول الذى يمكن عن طريقه
تقدير استعدادات الافراد للخدمة العسكرية . واستخدمت اجراءات الرغت
السريعة كوسيلة لاستبعاد المضطربين نفسيا .

وقد ادى نجاح هذه الطرق الجديدة من الانتقاء الى محاولة تطوير
اختبارات أخرى لانتقاء القادة للمركة خاصة وأنه على الرغم من مضي أكثر
من أربعين عاما من البحث والتطور لاساليب الانتقاء — كما يقول جانوتز —
لم تتكشف وسائل مرضية وموثوق بها يمكن الاعتماد عليها . ويرجع فشل
هذه العملية الى أن السيكلوجيين قد اعتبروا القيادة مجموعة من السمات
الفردية فقط بينما هى فى الواقع تفاعل بين سمات شخصية ومواقف اجتماعية.
ويستشهد جانوتز فى هذا الصدد بما قاله جينكيز Jenkins فى مؤلفه عن
القيادة والمشاكل العسكرية . . . « أن دراسات القيادة فى عام ١٩٣٢ لم
تتغير — اذ لا يتضح منها التقديرات الخاصة بالآداء . . . وليست السمات
الفردية منعزلة فيها عن السمات الجماعية بحيث لا يمكن الوقوف على
السمات الخاصة بالقائد بعيدة عن سمات اعضاء جماعته »
(Jenkins, 1947, pp. 54—77).

وايد سانفورد Sanford استنتاج جينكز فأوضح أن - الجهود العلمية لانتقاء الأفراد الذين يمكن أن يصبحوا قادة عسكريين لم يثبت صدتها كما لم يمكن الاعتماد عليها في التمييز بين القادة العسكريين وغير العسكريين . ولم تضع دراسات الماضي عن القيادة في اعتبارها ذلك الاختلاف بين ظروف الحياة في المعسكر وظروف ميدان القتال كما ان انهيار تقسيم العمل في المعركة وحالات الطوارئ وانعزال الوحدات الصغرى عن الاشراف القتالى ... كل هذا يمثل عائقا يحول دون نمو محك مقنن يمكن الاعتماد عليه . وبذلك لا تكون مقاييس الأداء في حياة المعسكر صالحة لقياس الأداء القتالى الفعال .

ومن الدراسات التى حاولت الوقوف على السمات القيادية تلك الدراسة التى اجراها مكتب البحوث الانسانية فى عام ١٩٣٥ على ٤٦٧ من افراد سرايا الرماة الكوريين . وقد اختبر من بين هؤلاء الافراد ٣٤٥ فردا اعتبروا مقاتلين تمييزا لهم عن غير المقاتلين . وكان اساس الاختيار التقارير الذاتية وتقارير الزملاء والسلوك فى المعركة واوضحت هذه الدراسة ان اكثر السمات انتشارا بين المقاتلين هى الحالة البدنية الجيدة والحيوية الزائدة والمعرفة العسكرية والذكاء المرتفع وارتفاع تقديرات الأداء . كما كانت الطبقة الوسطى هى التى ينتمى اليها المقاتلون . فى حين كان غير المقاتلين ينتمون الى الطبقات الدنيا وكان النضج الاجتماعى والاستقرار العاطفى والعائلى والرجولة من ابرز السمات المميزة لهؤلاء المقاتلين عن غيرهم .

وتتفق نتائج هذه الدراسة الى حد كبير مع نتائج الدراسة التى اجراها الباحث على اربعة وعشرين فردا من افراد احدى السرايا المدرعة المصرية فى عام ١٩٧٠ وتبين له من هذه الدراسة ان الكفاءة القتالية لم تكن العامل الاساسى الذى يدفع الجنود الى اختيار من يشتركون معهم فى مهمة قتالية بل كانت هناك عوامل اخرى لاتقل اهمية عنها مثل الامام بالمعلومات واطاعة الاوامر والحالة البدنية الجيدة وحسن التصرف والالتزان والقدرة على التحكم فى الاعصاب والذكاء وعدم الاستبداد بالرأى وتحمل المسؤولية والتعاون مع الآخرين والشجاعة عند الاستعداد للعمليات .

ولعب عامل الاشتراك السابق في الحرب والانتماء الى اقليم واحد دورا هاما في اختيار الزميل عند خوص العمليات القتالية ورفض الافراد مزاملة الجندي الذى يتميز بعكس الصفات التى اشرنا اليها و اضافوا اليها عوامل الانانية والاحتفاظ بالمعلومات فى اصعب الظروف والاهتمام بالمعدة أو المركبة القتالية خوفا من عقوبات الالهال ، والارتباك والخوف من العمل الجاد والبطء فى تنفيذ الاوامر وعدم المرونة أو الجدية وسوء المظهر العسكرى .

وتؤيد هاتان الدراستان وجهة نظر جانوتز بأن من أهم العوامل التى يجب وضعها فى الاعتبار عند البحث عن السمات القيادية قدرة الفرد على الاشتراك فى جماعته الاولى تحت ظروف الضغط .

وتوضح دراسات الانتقاء أن النسق العسكرى يمكن أن يكيف بداخله الافراد من ذوى الاعراض العصبية الخفيفة أو المعتدلة . اذ تبين من دراسة اجريت على عينة من الرجال الذين حصلوا على برنامج تدريبي ناجح لمضادع بشرية ان اكثرهم نجاحا هم اقلهم حديثا واكثرهم قلنا واحساسا بالكابة .

ورغم ظهور مقاييس انتقاء اخرى تعتمد على السمات الجماعية فى محاولة لفهم الامور المتعلقة بالقيادة والانتقاء ونجاحها فى تطوير الاسلوب الذى يمكن به استيعاب الافراد الغير لائقين جزئيا للخدمة العسكرية . فان جانوتز يرى أنه ليس هناك من سبب يدعونا الى القول بانها أكثر صدقا من غيرها ايضا .

وقد كانت القوات المسلحة البريطانية هى الأصل الذى ظهر فيه منهج السمات الجماعية فى انتقاء القيادات . وكان البريطانيون قد قاوموا طويلا استخدام أسلوب الانتقاء هذا لكن هزيمة دنكرك جعلتهم يعيدون التفكير فى صوغ نظام جديد يمكنهم من انتقاء الضباط كما عملوا ايضا على تطوير برامجهم وتنفيذها بسرعة واعتمد نظام الانتقاء البريطانى على ملاحظة سلوك الافراد فى مواقف جماعية تحت ظروف ضاعطة حينما يكونون بلا

قيادة حتى يمكنهم معرفة الرجال الذين يمكنهم ان يتولوا القيادة في مثل هذه المواقف .

وقد حاول الامريكيون استخدام هذا المقياس البريطاني وتبين لهم انه لم يساهم الا بقدر محدود في تطوير مقاييس الانتقاء الامريكية لانه يستخدم على مستوى الافراد من ذوى التخصصات الدقيقة .

وقد بذلت القوات الامريكية محاولة اخرى تعتمد على المحك الموقفى القائم على استخدام المقاييس السوسيوومترية وانشى عوفقا لهذا مركز لتقييم الضباط تبع مكتب بحوث افراد الجيش الامريكى في غورت ماكلياند Fort Mcclellan بولاية الاباما . وتعتمد هذه المقاييس على اختيار القادة عن طريق تسمية الافراد . كما انها قد اعتبرت وسيلة يمكن بها استبعاد الافراد ذوى السمات الغير مرغوب فيها ورغم هذا فقد تعرضت المقاييس السوسيوومترية للنقد على اساس انها انعكاس لاتجاهات عامة اكثر منها انعكاس لعلاقات اجتماعية جوهرية تحتاجها الجماعات تحت الظروف الضاغطة .

اما تصنيف وانتقاء المتخصصين في أعمال فنية معقدة كانتقاء الطيارين المقاتلين فهذه مشكلة مختلفة تماما عن مشكلة القيادة العسكرية .

فالطيارون ينتقون كطيارين وليسوا كقادة . وكان من الواضح ان نظم الانتقاء ذات النمط القديم لم تنجح في التنبؤ بصلاحية الطيارين التدريبية كما لم يكن ممكنا اكتشاف اختبارات علمية تزيد من كفاءة هذا التنبؤ . ويرى جانوتز ان معظم نظم الانتقاء الحديثة للطيارين كطيارين قد تركت سؤالا يلا جواب وهو كيف يمكن ان تنهى من الرجال قيادات في حين انهم اختبروا اساسا لاداء اعمال متخصصة .

التدريب :

تعتبر ديناميات التدريب احدى المؤشرات التى يمكن بها فهم عملية التمثل في النسق العسكرى . وتعتبر ايضا احدى المشكلات الاساسية

التي تواجهه والتي تحتاج الى بحوث سوسولوجية متزايدة لعدم كفاية البيانات المتوافرة .

ويتطلب التمثل في مرحلة التدريب الاولى أن يتكيف الفرد مع مجتمع كل اعضاءه من الذكور ومع تنظيم اجتماعي مرتبط بالعنف . وتبدأ هذه العملية ببعض الجهود التي تخلص المجند من الروابط التي تربطه بالمجتمع المدني . والتي تتصارع مع متطلبات القوات المسلحة حيث يواجه المجند الحديث مجموعات شاملة من الضوابط وحيث يفتقد الحرية التي كان يتمتع بها في المجتمع المدني .

والاسلوب الذي تعتمد عليه القوات المسلحة هو المعالجة بالصدمة Shock Treatment والذي يعنى الانتطاع المفاجيء والحاسم عن الحياة المدنية والدخول سريعا في حياة ذات نظام صارم ويهاجم جاثوتز هذا الاسلوب ويرى انه اسلوب يتفق مع الاشكال القديمة من الانضباط العسكري القائم على التسلط لكنه لا يصلح مع تطور هذا الاسلوب الى اسلوب الاقتناع غير المباشر خاصة وان القوات المسلحة الآن تعتمد على التسليح الفنى العالى كما رأى انه لابد من ان يكون هناك اسلوب جديد متدرج يعتمد على مفهوم الفريق والولاء للجماعه . وان يعترف هذا الاسلوب بوجود كوادر من ضباط التدريب تكون أكثر دراية وفهما واهتماما برجالها ولا تعتمد فقط على سلطتها وجزاءاتها .

ويعتمد اسلوب المعالجة بالصدمة على التدريب الآلى والمتكرر مع الاهتمام بالمظهر الشخصى للجندى لكنه عندما يتغير الى مفهوم الفريق فلا بد من بذل الجهود لحل المشاكل العسكرية الحقيقية للجندى . وتوضح تجربة الحرب العالمية الثانية بالنسبة للقوات المسلحة الامريكية انها لم تتحل عن اتجاهاتها التدريبية القديمة تطوعا وبسهولة وانها كانت اعادة توجيه التدريب لحل المشاكل الحقيقية للمجندين امرا فانجا عن فشل الوسائل القديمة في الحرب .

وهناك من الدراسات وما يؤيد اسلوب المعالجة بالصدمة كدراسة ريتشارد كرسيت Richard Chrste التي اجراها على ٤٨ سرية كانت تقوم بالتدريب الاساسى فى فورتيديكس Fort Dix فى عام ١٩٥٢ - والتي اوضحت ان اقل المجندين تكيفا مع التدريب العسكرى هو الذى يكون على اتصال مستمر مع اسرته خلال فتره التدريب ، ويعتمد الاتصال بالاسره هنا على ما اذا كان الموقع السكنى للمجنذ قريبا او بعيدا عن وحدته العسكرى .

وتخلص هذه الدراسة الى تأييدها لاسلوب المعالجة بالصدمة الى الحد الذى يتركز فيه الاهتمام على الفصل بين الاسره والوحدة العسكرى .

وقد اجرى سانسلفن Selvin دراسة عن تأثير نمط القيادة على نتائج التدريب الاساسى واحتمالات توافر مناخ اجتماعى يتم من خلاله تمثيل المجندين . وتوصلت هذه الدراسة الى ان هناك ثلاثة نماذج من القيادات كانت تؤثر على تمثيل المجندين : -

أولا : المناخ التعسفى : Arbitrary Climate

وتعتمد القيادة فى هذا النموذج على الخوف ولا تحظى باعجاب المجندين .

ثانيا : المناخ الاتماعى Persuasive Climate

وتعتمد القيادة فيه على روح الفريق وفيه يعجب الجنود بالقيادة ولا يخافونهم .

ثالثا : المناخ الضعيف Weak Climate

والقيادة فى هذا النموذج منظمون فقط وليسوا بمتسفين او مقتنعين . وقد وجدت هذه الدراسة ان احتمالات التوحد الايجابى مع القيادة تتزايد من خلال المناخ الاتماعى وتقل من خلال المناخ الضعيف وتقل أكثر من خلال المناخ التعسفى . ويتبين من هذه الدراسة ايضا أن المناخ التعسفى يؤدي الى تولد مستويات توتر مرتفعة الى الدرجة التى يؤدي بها الاحباط الناتج عن التدريب الى تميز انشطة وقت فراغ المجندين بالعنف والتطرف .

ومن هنا تظهر اهمية اتجاه التدريب نحو حل المشاكل الجماعية وان كان يتخذ طريقه ببطء ويعتمد التدريب على حل المشاكل على تعويد الافراد على ان يالفوا مختلف المواقف التي يواجهونها ويحاولوا حل مشاكلها خلا جماعيا .

ولا تعنى هذه التغيرات انكار الاوضاع الرسمية للضباط وضباط الصف او ان يؤدي اظهار الود الاجتماعى بين المعلم والمتدربين الى آثار هدامه فى العلاقات بينهما . بل يجب ان تكون هناك مسافة اجتماعية بينهم فى مجال التدريب وان تظهر الكوادر التدريبية اهتمامها برجالها كاهتمامها بالتنافس الفنى . (Janowitz, 1965, p. 57)

ويبدأ تمثل الجنود للحياة العسكرية بهذا الروتين اليومى فى المرحلة التدريبية فلهذا الروتين قواعده الدقيقة اذ يكون جدول اعمال اليوم معدا مسبقا وتكون الواجبات الادارية واضحة ومفصلة كما يتميز التدريب بسمة التكرار المستمر .

وحيثما يبدأ الجندى حياته العسكرية تؤثر الكثير من الرموز المدنية على معنوياته مثل الطعام والشراب ذوى الطابع المدنى وكذلك السينما والرياضة والزيارات ولمثل هذه الامور اهمية غير عادية بالنسبة للجندى . وليس لهذه الامور قيمة فى حد ذاتها لكنها تكون بمثابة استرجاع لصور القيم والروابط العاطفية غير المتواترة لديه . ويشعر الجندى بالحرمان عند تجنيده ، ويمثل هذا الحرمان ما يشعر به الفرد عند افتقاده لشيء يتعلق به . ويصاحب هذا الحرمان القلق وعدم الراحة والتحدى الذى يمثل دفاعا ضد هذا الحرمان الذى يعانىه .

ويصبح الماضى نجاة شيئا هاما بالنسبة للجندى وتزول من ذاكرته كل الام الماضى بل يتركز اهتمامه على ما كان فيه من احوال ذات طابع سار بين اهله واصدقائه والاحباط الجنىسى هو اكثر الاجباطات اهمية فى القوات المسلحة ولهذا يحاول المسئولون فيها اعطاء محاضرات مكثفة للجنود عن الامراض الجنسية والتناسلية واثارها الخطيرة عليهم . ولعل احد الآثار

المتعددة لهذا الاحباط الارتداد الى اتجاهات المراهقة اذ قد يستحضر احد المشاهد الجنسية في السينما ردود فعل شهوانية لدى الجنود ومن دلالات هذا الارتداد ايضا ممارسة العادة السرية والجنسية المثلية كما يزداد القلق الجنسى وتعتقد القضايا الاخلاقية هذا القلق .

وقد يؤدي هذا القلق الجنسى الى ضجر وكبت وسلوك عدوانى .
فالحياة العسكرية — عادة — حياة بلا امرأة . ويؤدى ذلك اما الى التقليل من اهمية المرأة او الى اعطائها تقديرا عاليا ويتسبب كل هذا في صراعات وقلق عند الجنود .

وتصبح شخصية الجندى امرا غير ذى قيمة عند دخول الخدمة اذ يعطى له رقم مسلسل خاص به بدلا عن اسمه ويعزز بانشطة اخرى تطمس ملامح هذه الشخصية مثل الانتظار المستمر فى الطابور والسير فى نظام عسكرى والتمارين الرياضية الجماعية وتضيق معالم هذه الشخصية فى السرية او الكتيبة التى ينضم اليها فهو نادرا ما يكون بمفرده كما يقضى حاجته فى مكان مفتوح وتذهب مبادئه الى ايدى اشخاص آخرين كما يقف بالأمر ، وتحدد انشطته بتعليمات وينكر عليه ان يخطط لنفسه اى شىء ويعيش احيانا فى بطالة بالأمر ويؤدى واجبات قد لا تعطيه احساسا بالرضا وتوكل اليه مهام قد لاترتبط بما حصل عليه من مهارات . . . وتتضخم هذه الامور اذا ما وضع فى مكان غير مناسب او ادى مهام لا تناسبه ويؤدى هذا الى انخفاض مكانته عند بدء حياته العسكرية .

والعنف كما اشرنا هو جوهر و اساس التنظيم العسكرى . ولهذا فان الحرب تؤدى الى تغير ملحوظ فى القيم . وقد يؤكد المجتمع المدنى على قيم معينة كالشفقة والاحسان والبرقة والروح الرياضية وقد تكون هذه القيم خبيثة فى بناء شخصية الجندى ويؤدى تجاهلها او انكارها الى احساس بالقلق والاثم ، لكن القانون السائد فى الحرب هو الكراهية والتدمير وهذا مخالف لهذه القيم . وكراهية العدو وتدميره امران هامان لكى تؤدى القوات المسلحة مهمتها بنجاح . لكن التدمير او القتل بالنسبة للجندى امرا ليس

بالسهل . وقد يؤدي به ذلك الى اضطراب وقلق وصراع . اذن فكيف يتكيف مع هذا الصراع ؟ اما ان تكون هناك بدائل بأن تساعد مواقف الحرب على ظهور الاتجاهات السادية المستترة لديه ويعيد تأكيد ذاته عن طريقها فتخفف بالتالي من احساساته بالذنب أو يؤدي به الصراع الى بلادة وكسل ولا مبالاه .

ولا يغيب عن الذهن هنا أن العوامل الايديولوجية قد تؤدي الى دور هام في حل هذا الصراع حلا جذريا فتجعل من العنف امرا مقبولا في التعامل مع العدو . ويصبح القضاء عليه هو القيمة التي لها اليد العليا .

وحينما يتعد المعسكر التدريبي عن المقاطعة الماهولة بالسكان يشعر الجندي بانهيار في وسائل امنه . فظروف الحياة العسكرية غير مريحة . (من حشرات وامراض ومخاوف وانهاك . . وجو غير مناسب) وقد تؤدي هذه الظروف الى افتقاد الجندي ما يسميه علماء النفس بالقدرة على التوازن النفسى .

وإذا كانت هذه العوامل محطمة لتمثل الجندي لادواره الجديدة فهناك عوامل اخرى معوضة ، مثال ذلك ان الحياة العسكرية قد تكون مهربا مقبولا اجتماعيا من المشاكل العائلية او الوظيفية التي يعانى منها بعض الجنود . كما قد تكون ملاذا للبعض الآخر يهربون اليه من حلبة التنافس الاجتماعى في الحياة المدنية وتضمن ايضا هذه الحياة موردا اقتصاديا لمن يجدون صعوبة في ذلك هذا بالإضافة الى أن المنحرفين قد يستفيدون من القوات المسلحة حيث يبدعون فيها حياة جديدة .

ومن مظاهر الحياة العسكرية التي تساعد على تمثيل الجنود لادوارهم الجديدة الآتى : —

(١) أنها تشبع في بعض الاغراد ميولهم لممارسة السلطة واداء شئء جديد بالنسبة لهم .

(ب) ان يحصل البعض منهم على مكافآت مالية أو اوسمة شرف أو ترقية أو شعبية بين الجنود .

(ج) أن تعطى الحياة العسكرية لبعض الجنود احساسا بالرجولة ، وخاصة من يشكون في قدراتهم كذكور كما تقدم لهم وسائل لخلق الدور الرجولى .

(د) أن تساعد الحياة العسكرية على تعليم الامراد قيما جديدة تساعدهم على مواجهة الخطر والشدائد والاعتماد على النفس والقدرة على التحمل وتنمية مشاعر الفخر والثقة وخاصة حينما يشعرون بانهم قد انجزوا شيئا ما بعد انتهاء التدريب .

(هـ) يشعر الجنود بالاحساس بالرفقة وبالاتمءاء المشترك الى جماعة بعينها مما يعوضهم عن محو ذواتهم حيث تحل زمالة السلاح محل الروابط الاجتماعية السابقة وتتغرز روابط الاخوة بينهم بالاتصالات الشخصية الجديدة والحياة التعاونية وباشتراكهم فى اداء الاعمال الصعبة والخطرة خلال اسابيع التدريب . (Maskin, 1943, p. 263)

ويمكن القول بصفة عامة أن تمثل الجندى لادواره الجديدة فى المراحل الاولى لحياته العسكرية متوقف على الطرق التى يواجه بها المشاكل التى تعترض حياته وبخاصة فى اقامة علاقات اجتماعية مع الجنود الآخرين .

وقد يفشل الجندى فى تمثله لادواره العسكرية الجديدة ويعتبر العجز البدنى عن مواصلة التدريب احد انواع فشل الجندى فى تمثله هذه الادوار . فقد يشعر الجندى احيانا ببعض الاعراض المرضية . (مثل الروماتيزم وامراض المعدة والصداع المزمع وآلام القدم والذراع والمغثيان والدوخة . وخفقان القلب والنبض السريع ومتاعب الجيوب الانفية والصداع النصفى . والعديد من الامراض المماثلة) .

وتكون هذه الامراض في الواقع — تعبيرا عن القلق الذى يعانى منه الجندى أكثر من كونها حالات عضوية وقد يقرر الطبيب حجز المريض بالمستشفى أو يقرر عودته لجماعته . وتتوقف علاقة الجندى بجماعته على هذا القرار فالمحك هنا أنه اذا تبين أن لهذه الامراض مسببات عضوية فانها تكون في تحليلها بعيدة عن جو العلاقات الاجتماعية بين الجنود .

وتأخذ العلاقة بين العجز البدنى والجماعة شكلا خاصا . اذ ان شعور الجندى بهذا العجز في البداية لا يترتب عليه موافقة أو معارضة من جانب الجماعة بل انها قد تتعاطف معه وترفض أى تصرف من شأنه ان يسبب ضيقا له . كما تحول دون اشتراكه في أى نشاط قد يزيد من حدة الآلام التى يعانىها . ونلاحظ هنا أن هذا التعاطف يكون قبل أن تحقق الجماعة تكيفها ككل . . لانها تشعر بصعوبة الحياة العسكرية في مراحلها الاولى ومن ثم تتعاطف معه . ويرى شنايدر Schneider أن تعاطف الجماعة ما هو الا نوع من الجزاء الاجتماعى للفرد المريض لكى يأمن على دوره من خلال موقف الجماعة المتعاطف معه . ثم يقل تعاطف الجماعة معه بمرور الزمن بسبب عدم اشتراكه في انشطتها وتوسع الهوة بينه وبينها تدريجيا . كلها استطاعت الجماعة أن تحقق تكيفها الخاص وتصبح هذه المساندة الاجتماعية بين الجماعة والمريض الاساس الاول للاحتكاك بينها في المستقبل . ويبدأ الاحتكاك في مواقف متعددة . . تحتقره بعدها الجماعة وقد يستمر المريض في موقفه محاولا أن يضمن لنفسه تعاطف الجماعة . لكن الجماعة تواجهه وتحاول اجباره على التخلي عن موقفه . وقد يحاول بعض المرضى المشاركة في أنشطة الجماعة لتعويض ما فاتهم . وهنا ينجحون بالتدرج في استعادة ثقة الجماعة . أما المرضى الذين يصرون على موقفهم ويجدون رفضا من الجماعة فقد يتجاهلون هذا الرفض وينكرونه بعد أن يتأكدوا من انخفاض مكانتهم الاجتماعية .

وتنظر الجماعة الى مسلك المرضى على أنه مراوغة في اداء المتطلبات الرجولية وتواجه الجماعة هذا السلوك بطريق غير مباشر حيث تهمل هؤلاء المرضى وبالتالي يفقدون الارضية المشتركة للخبرة التى قد

يحصلون عليها . وتنظر الجماعة اليهم على أنهم يعطلون احساسها بأداء الاعمال المكلفين بها .

ويمكن تفسير تأييد الجماعة للمريض في بداية الأمر بحاجة الجماعة للعدوان في مواجهة الحياة العسكرية تعبيرا عن عدم راحتها . لكن درجة العدوان تتناقص حينما تبدأ الجماعة في مواجهة متطلباتها التدريبية . وهنا يتغير تعريف المرضى من رموز مثيرة للتعاطف الى رموز مثيرة للقلق .

ان هؤلاء الذين يمارسون هذا النوع من السلوك في القوات المسلحة أما أن يكونوا قد التحقوا بالقوات المسلحة بهذا الدافع أو يكونوا قد حصلوا عليه بعد فترة قصيرة من التحاقهم بها . ولكن لا يمكن القول أن استمرار الأفراد في هذا النمط السلوكي يعود فقط الى التاريخ النفسى أو المرضى لهم . بل يعتبر أيضا وظيفة للموقف الاجتماعى الذى يعمل هذا التاريخ من خلاله ويكون الفرد هنا قد أخذ دورا سلبيا من الهدف الاساسى للجماعة وهو التدريب . وتواجه الجماعة هذا السلوك بعزل اصحابه ومعاقبتهم ويسحب تعاطفها معهم تحقيا لتجانسها وهذا يعنى أن الثمن العقابى الذى يدفعه الجندى يؤيد تنظيم الجماعة التى تضع هدفها في المكان الاول وان كانت تعطى افرادها حرية التعبير عن مشاكلهم في الحدود الاجتماعية التى تعترف بها . (Schneider, 1947, p. 324)

وليس العجز البدنى عن مواصلة التدريب هو المظهر الوحيد لفشل الجندى في تمثيل ادواره الجديدة . بل هناك العديد من المظاهر الاخرى . مثل الاعراض العصبية التى يصاب بها الجنود والتى لا تتوقف فقط على ظروف المعركة بل تنتشر ايضا في ظروف التدريب وتعكس عدم قدرة الجندى على التحول من الحياة المدنية الى الحياة العسكرية ، ويحدث الانهيار العصبى — عادة — خلال الشهور الاولى لدخول الفرد الحياة العسكرية بصورة تدريجية .

١
وفي دراسة اجريت للتوقف على صفات هؤلاء الجنود الذين تنتشر بينهم

مثل هذه الاعراض تبين أنهم ذوو مكانة اجتماعية منخفضة بالإضافة الى أن الكثيرين منهم متزوجون في سن مبكرة وذوو مزاج حاد وكانوا يعانون من تعثر النطق في صغرهم وسوء الرعاية الطبية ويعيشون في قلق مستمر على حياتهم العائلية بعد التسريح . (Rose, 1965, pp. 480-486)

ثانياً : الكليات العسكرية وتمثل الضباط العاملين والاحتياط للدور العسكرية:

١ - الضباط المهملون (Dornbuch, 1955, p. 316)

يعتبر التعليم في الكلية الحربية أولى الخبرات التي يحصل عليها الضابط العامل . ويجد الطالب لأول مرة أن هناك سلطة مميزة تنظم وتحدد كل مظاهر سلوكه لأنها لا تعده فقط للحصول على مهارات فنية معينة ولكنها تعده أيضاً لنمط خاص من الحياة في المستقبل . ولهذا فإنها تعمل على إضعاف أية روابط من شأنها أن تؤثر على التوحد القومي كرابطة يجب أن تسود بين الطلبة .

والتعليم في الكلية الحربية عامل هام في الربط بين الطلبة مدى الحياة لأن تخرجهم منها يعني أنهم أصبحوا أعضاء في جماعة خاصة تربط بينهم الأخوة المهنية .

ولكى يوضع الطلبة القادمون من الحياة المدنية في الإطار العسكري فإن القوات المسلحة قد وضعت أسساً دقيقة لذلك مستخدمة تكتيكاً من الانضباط الصارم والتعليمات التفصيلية الروتينية والاهتمام بالرياضة وتلقين الاتجاهات العسكرية وآدابها .

وبمجرد أن يلتحق الطالب بالكلية الحربية يوضع في أدنى الدرجات التي يعمل الطلبة من خلالها وذلك حتى يستطيع أن يقدر قيمة الخطوات التالية في مراحل تطوره الأكاديمي . ويخضع الطالب أيضاً للاعتبارات الآتية:

١ - مكانته العسكريه الجديدة هي المكانه الأساسية التي يتعامل مع

غيره من خلالها وهذا يعنى أنه ليس هناك وجود لمكانته المدنية التي سبقت التحاقه بالكلية الحربية .

- ٢ — يمنع الطالب من مغادرة الكلية حوالى الشهرين .
- ٣ — يحظر على الطالب الدخول فى علاقات اجتماعية مع غير الطلاب .
- ٤ — يصدر قرار ارتداء الزي العسكرى فى اليوم الاول .
- ٥ — تمنع اية مناقشات عن الخلفية الاجتماعية للطلبة .
- ٦ — لا يسمح للطالب بالحصول على اى مبالغ مالية من الخارج على الرغم من انخفاض راتبه العسكرى .

وتساعد هذه الامور على تكوين جماعة موحدة من الطلاب بدلا من اعتبارهم تجمعا مكونا من اشخاص ينتمون الى خلفيات اجتماعية متعددة .

وينظم سلوك الطالب فى الكلية الحربية بناءان منظمان من القواعد :

أولهما :

تعليمات الكلية : والتي تعتبر المصدر الاساسى للانضباط ، وهى تعليمات مشابهة لقانون اخلاقيات أى مهنة . وتستخدم عادة كأسلوب دعائى للتأثير على المدنيين ولرفع مكانة افرادها .

وثانيهما :

القواعد غير الرسمية : وتعتبر مخالفة القواعد غير الرسمية مخالفة للتعليمات ايضا . وترتبط هذه القواعد بالظروف التي يعايشها الطلبة اكثر من ارتباطها بالتعليمات وتوزع على الطلبة فى صور دليل مكتوب نور التحاقهم بالكلية . ويدرك الطلبة بعد ذلك أهمية هذه القواعد غير الرسمية بمقارنتها بالتعليمات العسكرية .

وينمو الاحساس بالتضامن بين طلبة الكلية من خلال نسق الضبط الذى يعمل وفقا للتدرج الهرمى القائم على أساس مراحل الدراسة

المجموعة الاولى من الطلبة هي مجموعة طلبة السنتين النهائيتين للكلية وهم يعملون مباشرة تحت رئاسة ضباط الكلية . ويتولى ضابط واحد أو — اثنان مراجعة أنشطة هؤلاء الطلاب . وقد يعفون من الجزاء في بعض الحالات التي لا ينفذون فيها التعليمات ، ويعطى هؤلاء الطلاب صلاحية للترتبة على باقى الطلبة وبيان الحالة الانضباطية لهم .

والمجموعة الثانية هي مجموعة طلبة المرحلة المتوسطة ، ويسمح لهؤلاء الطلاب باستخدام جزاءات العمل الاضافى كأسلوب لانضباط الطلبة الجدد ، ويوافق طلبة المرحلة النهائية على استخدام طلبة المرحلة المتوسطة لهذا الأسلوب .

وينمو بين الطلبة تضامن اجتماعى مع تزايد الخبرات التي يكتسبونها ويستمر هذا التضامن طوال فترة وجودهم بالكلية ، ومن بعض مظاهر هذا التضامن ان يرفض طلبة السنوات النهائية تقديم اى صورة تمثل تقصير زملائهم لضباط الكلية الا اذا صدرت اليهم الاوامر بصورة مباشرة . ومن مظاهر هذا التضامن ايضا الاتصالات غير الرسمية بين الطلبة الذين لهم سلطه فرض جزاء العمل الاضافى مع الطلبة الجدد فهم جميعا يعيشون في مكان واحد وهم حريصون ايضا على تأكيد روابط الصداقة فيما بينهم ويشرح للطلبة الذين فرض عليهم هذا الجزاء الاسباب التي دعت الى ذلك . . ويتم كل هذا بعيدا عن التعليمات الرسمية التي لا تشجع نمو هذه الاتجاهات بين الطلبة .

ويتوحد طلبة الكلية في ازدرائهم للضباط الاحتياط الذين يقل عددهم عادة في وقت السلم ولكنه يزيد في وقت الحرب . وعلى الرغم من أنه لاتتاح الفرصة للضباط الاحتياط للترقى للرتب العليا فانهم يهددون الخريجين الجدد من الضباط العاملين لان الضباط الاحتياط يحصل في عدة شهور على نفس المرتبة التي يحصل عليها الضباط العامل في عدة سنوات .

ولا تقتصر عملية الازدراء على الضباط الاحتياط فقط ولكنها تمتد ايضا الى المحجدين الذين يعتبرهم الضباط العاملون ذوى قدرات منخفضة وذلك حتى يعملوا على الحفاظ على مكانتهم في مواجهة الجماعات الاخرى .

وقد يكون هناك خرق لهذه القواعد بين الطلبة اذ يعاملون المجند الصيدلى مثلا معاملة لزملائهم وذلك على خلاف ما يعامل به المجندون الآخرون .

وتمد الكلية الحربية طلبتها بكل ما يؤدي الى رفع تقديرهم لانفسهم وتوضح لهم أنهم اعضاء فى جماعة من الصفوة حتى يشيع بينهم الاحساس بارتفاع مكانتهم وبالتالي تزيد سرعة تمثلهم لادوارهم العسكرية .

٢ - الضباط الاحتياط : (Warre, 1964, p. 202)

أن التمثيل الاجتماعى للادوار العسكرية بالنسبة للضباط العاملين هو عملية دائمة لكنها بالنسبة للضباط الاحتياط عملية مؤقتة . فالضباط الاحتياط جماعة من المدنيين من خلفيات اقتصادية وتعليمية مختلفة ومعظمهم من خريجي الكليات الجامعية .

وعلى الرغم من أن نسبة كبيرة من الضباط الاحتياط ترفض أن تتحول الى ضباط عاملين فان هناك العديد من العوامل التى تسرع بعملية تمثلهم لادوارهم العسكرية الجديدة وهى كما يلى :

١- العامل القومى والاحساس بأداء أى عمل من شأنه أن يساهم فى الاعمال الحربية .

٢- العوامل المشجعة الاخرى مثل نظرات الاعجاب من قبل المدنيين لارتداء الضابط الزى العسكرى أو لادائه عملا متعلقا بالحرب والقتال والرغبة فى المغامرة .

٣- ادراك الضابط الاحتياط أنه يقوم بدور قيادى وأن هناك من يراقب كىفية ادائه لاعماله ممن هم أكثر منه خبرة كضباط الصف مثلا . . . ولهذا فهو يحاول أن يعد نفسه لمواجهة هذا الدور فى المستقبل مما يسرع بعملية تمثيله آياه .

٤- يعرف الضباط الاحتياط أن لهم أدوارا اجتماعية فى حياتهم المدنية

(كحامين - معلمين - رجال اعمال - خريجي جامعات) ويعرفون .
ما هو متوقع منهم لانجاز هذه الادوار ولكنهم حينما يلتحقون بالقوات .
المسلحة ويوضعون في نسق انضباطى صارم وفي دور اجتماعى .
مختلف لم يالفوه من قبل ويحاولون تمثل هذ الدور الجديد لاختلاف
اسلوب تعلمه وكيفية ادائه واعتماده على استخدام مصطلحات لم
يتعودوا عليها من قبل .

٥ - من العوامل التى تساعد على تمثل الضباط الاحتياط لادوارهم
الجديدة ادراكهم الكامل أن عدم امتثالهم للاوامر والتعليمات العسكرية
يؤدى الى فرض عقوبات عليهم قد يمتد اثرها لحياتهم المدنية .

وينمو الاحساس بالثقة بالتدريج بين الضباط الاحتياط عند التحاقهم
بكلية الضباط الاحتياط .. وخاصة حينما يتعلمون كل دقائق الحياة العسكرية
اين يقفون .. وكيف يتصرفون في المواقف المختلفة .. متى يؤدون التحية ..
ما نوعية المشاكل بين الضباط والانراد .. وكيف يتعاملون معها .. ما هى
مهامهم التى يجب أن يؤدوها .. كيف يتعاملون مع زملائهم ورؤسائهم ..

وهناك بعض العوامل التى تؤثر على التمثيل الاجتماعى للضباط
الاحتياط مثل علاقة رتبهم العسكرية برتب الضباط العاملين ونظرة الاخرين
اليهم على أنهم أدنى منهم واحساسهم الخاص بأنهم أفضل من الضباط
العاملين بالمقياس المدنى .. وقد يكون هذا مصدرا مستمرا للتوتر لديهم .

ويتعامل الضباط الاحتياط مع فئات متعددة في القوات المسلحة وتختلف
نظرة كل فئة اليهم حسب وضعها في القوات المسلحة .. هناك المجندون ..
الذين يشعرون بمشاعر الاخوة مع الضباط الاحتياط ولكنهم مع ذلك يرون أنهم
ضباط اولا واخيرا وينظرون اليهم ايضا على أنهم ليسوا على درجة من
الكفاءة في الاعمال والتخصصات العسكرية لان اهتمامهم الاول هو باعمالهم
المدنية لكنهم يحترمونهاهم بصفة عامة لرتبهم العسكرية ولعمرتهم بالتقاليد
والاتجاهات العسكرية .

وهناك أيضا الضباط الشرفيون . . أى الذين ترقوا من رتب الجنود وضباط الصف . . فهؤلاء الضباط ينظرون الى الضباط الاحتياط أنهم حشوو زائد فى القوات المسلحة وبلا خبرة ولكنهم يعبرون لهم دائما عن التقدير والاعجاب .

وهناك الضباط العاملون من الرتب العليا وكبار القادة . . وهؤلاء ينظر اليهم الضباط الاحتياط على أنهم مخطوا الاستراتيجية القتالية والفئة اننى تصنع القرارات والضباط المحافظين على الطريقة العسكرية . ويعتبر الضباط الاحتياط هذه الفئة نموذجا ومصدر اعجاب لهم ايضا . وان كان هذا لا يبنى أن الكثيرين منهم لا يحظى برضاء وتقدير الضباط الاحتياط .

ومن هنا يتبين لنا أن الضباط الاحتياط يشغلون فى القوات المسلحة مكانة اجتماعية تختلف عن المكانة الاجتماعية التى كانوا يشغلونها فى حياتهم المدنية وهى عادة أدنى منها . لهذا فهم يتكيفون مع معايير جديدة تصدد لهم الدور الذى يجب أن يلعبوه فى هذا النسق الجديد الذى لم يالفوه من قبل .

ثالثا : صراع الادوار العسكرية :

تعتبر الادوار العسكرية المتصارعة أحد الملامح الاساسية للنسق العسكرى وهى تعتبر أحد مشكلات هذا النسق لأن كل جندى أو ضباط يؤدى أكثر من دور ، وأن اداءه الكامل لدور ما قد يضعف من وفائه بالتزاماته فى الدور الآخر .

ويحدث صراع فى مواقف معينة يكون مطلوبا فيها من الفرد أن يؤدى فى وقت واحد دورين أو أكثر من الادوار التى لا يتسق بعضها مع البعض الآخر . واذا غشمل فى الوفاء بمتطلبات أحد هذه الادوار فإنه يتهم بانه غير كفاء له . وتتوقف شدة الصراع بين الادوار على شخصيه الفرد نفسه وكيفية توفيقه بين الادوار المتصارعة . (Getzels, 1954, pp. 164—175).

وهناك العديد من مظاهر صراع الدور في القوات المسلحة ، منها أن قائد الوحدة مسئول ليس فقط عن كفاءة وحدته ولكنه مسئول أيضا عن حالة التكيف الاجتماعى النفسى لرجاله ولهذا فان اشتراكه في هذين الدورين كموجه للعمل ومسئول عن احوال رجاله قد يوقعه في كثير من الاحيان في صراع وخاصة اذا كان الموقف الاجتماعى والنفسى لرجاله يتطلب منه الا يصر على الوفاء الكامل بمتطلبات الوحدة الفنية .
(Hutchins, 1960, pp. 393-405)

ومن مظاهر صراع الدور وابرزها عند ضباط القوات المسلحة ما يحدث لهم عند تعرضهم لاستهواء الوظائف المدنية كسياق مهنى بديل . خاصة وان المهارات التى يتحصلون عليها في الوحدات العسكرية قابلة للتحويل والانتفاع بها في القطاع المدنى . ويعتبر التدريب المتقدم للضباط الامريكيين في الجامعات المدنية واتصالاتهم المتعددة مع المدنيين . وخاصة في مجال ابحوث من العوامل المشجعة للعسكريين على ترك القوات المسلحة الى القطاع المدنى وتوضح احصائيات الاستقالة للضباط المتخرجين من الكليات العسكرية الامريكية تزايدا ملحوظا في السنوات العشرين الاخيرة .

وتسبب المسئوليات الاسرية صراعات للدور ايضا . فالحياة العسكرية تعنى ان هناك انتقالا مستمرا من موقع عسكرى الى آخر . وقد ينجم عن هذا الانتقال انفصال عن الاسرة لفترة كبيرة مما يؤثر على الاستقرار . السكنى والعائلى وقد يهدد في كثير من الاحيان استقرار الاسرة . وتزداد حدة المشكلات الاسرية اذا كان العسكريون ينتمون الى وحدات ذات مهام تدريبية خطيرة او خاصة .

وقد تبين من دراسة روثلندكوست Ruth Lindquist عن الزواج وحياة الاسرة عند ضباط وطياري احدى الوحدات الجوية الامريكية أن

التفكك الاسرى الناجم عن الصراع بين المستلزمات العائلية والعسكرية
اصبح عاملا مؤثرا في الاستعداد القتالى لهم .
(Janowitz, 1965, p. 90)

وقد رأى الضباط والطيارون السودانيون الذين التقى بهم الباحث انهم
يعانون من صراع الادوار هذه لكنهم غير مخيرين فيه لأن طبيعة الحياة
العسكرية تستلزم منهم الانتشار عبر البلاد كما أن طبيعة عمل الضابط
تحتم عليه أن يكون مستعدا للتحرك في أى وقت وقد أرجعوا اخلال الضابط
بأداء ادواره المدنية الى الاوامر التى تصدر اليه دون معرفة بحالته الاجتماعية
والنفسية كما أن القانون العسكرى يحاسبه اذا اخل بالتزاماته العسكرية .

وتواجه العائلات العسكرية مشاكل متعددة في المجتمع المدنى ، مثال
ذلك أن زوجة الرجل العسكرى قد تشعر بعدم الرضا اذا ما قارنت وضعها
بوضع الرجل المدنى بالنسبة لاستقرارها واستقرار ابنائها ودرجة
تحصيلهم الدراسى ولهذا فان القوات المسلحة تحاول أن تعوض استقرار
العائلات العسكرية بالعديد من التسهيلات الطبية والترفيهية (كالنادية مثلا)
والمظاهر المعوضة الاخرى . (Ibid. p. 91)

وإذا انتقلنا من تحليل صراع الدور عند ضباط القوات المسلحة كجماعة
في المجتمع الى تحليله عندهم تبعا للاوضاع الوظيفية التى يشغلونها في
النسق العسكرى فسنجد أن أبرز من يعانى من هذا الصراع هو الضابط
المالى للوحده وهو يمثل نموذج الضابط البيروقراطى الذى يعمل في بناء
اجتماعى له خصائص معينة تجعل من الصعب عليه أن يتصرف كنموذج لما
يجب أن يكون عليه الضابط البيروقراطى للأسباب الآتية :

١ - وجود صراع مستمر بين التعليمات المالية وما يصدر اليه من اوامر
من رؤسائه اذ من المفروض عليه أن يذعن لكلا النوعين من الاوامر
خاصة وأن رتبته العسكرية تكون عادة صغيرة .

٢ - أن شبكة البناء غير الرسمى لوحده تمارس عليه ضغطا كبيرا لأهمية
الخدمات التى يؤديها .

وبالنسبة للنقطة الاولى نجد ان مشكلة الضابط المالى هى كيفية التوفيق بين الاوامر الصادرة اليه من رؤسائه فيما يتعلق بالشئون المالية وبين التعليمات المالية ذاتها خاصة اذ كانت هذه الاوامر لا تتسق مع التعليمات بحكم عدم المام الضابط الاعلى باجراءات الصرف المالى .

والواقع ان الصراع بين التعليمات واوامر الرؤساء لا يقتصر على الضابط المالى فقط او حتى على النسق العسكرى وحده ، انما هو موجود فى كل الابنية البيروقراطية التى تتضمن الاعتراف بكل من القواعد الرسمية وحق الرئيس فى اصدار القرار بما يراه مناسباً لمسئوليته . وتكمن احد مشاكل القوات المسلحة فى الخوف المستمر من الرؤساء الذى يمثل عبئا على الضباط الذين قد يضطرون للامتثال للاوامر غير الصحيحة بفعل عامل الرتبة العسكرية .

اما مسألة البناء غير الرسمى التى تمارس تأثيرها على الضابط المالى فيمكن تحديدها فى ثلاثة اشكال من العلاقات وهى علاقات الصداقة التى تربط بين الضابط المالى ونفس الجماعة الاولى التى ينتمى اليها وتتكون من زملائه الذين يعيش ويعمل معهم وهو مضطر لمساعدتهم فى الامور المالية التى يكون مسئولا عنها والا تعرض للنقد الاجتماعى .

وهناك علاقات من نوع آخر تتمثل فى تقديم مختلف المساعدات المالية لمن هم اقل منه رتبة وذلك حتى يحصل على سمعة طيبة بينهم . أما علاقات النوع الثالث فهى اشدّها تأثيرا على دوره كضابط مالى وتتمثل فى العلاقات التبادلية التى تقوم على اساس ان يقدم الضابط لزميله الآخر خدمة ما فى مجال عمله مقابل ان يؤدى الآخر ايضا له خدمة اخرى فى مجال عمله . (Turner, 1947) p. 342

اما بالنسبة لضباط الصف فانهم كثيرا ما يكونون فى مواقف تؤدى الى احتمال حدوث صراع بين الادوار التى يؤدونها . فهم مسئولون عن تنفيذ الاوامر العسكرية الصادرة اليهم من الضباط . . والذين يقومون بتنفيذ هذه

الاورام هم الجنود الذين يرتبطون معهم بعلاقة اجتماعية ومن المفروض على ضابط الصف أن يشكل همزة وصل بين الضابط والجنود ويأخذ ذلك المبدأ اتجاهين : —

(أ) أنه ممثل لسلطة الضابط يتلقى منه الاوامر وينقلها لمن يعملون تحت أمره .

(ب) أنه ممثل للجنود حيث يقوم بنقل وجهة نظرهم للضابط ويتحتم على الجنود أن يتصلوا بالضابط عن طريق ضابط الصف وليس لهم حق الاتصال المباشر بالضابط .

وضابط الصف عضو في التدرج الهرمي لقيادة وحدته ويمارس نوعاً من السلطة على الجنود ويشترك مع الضباط في تنفيذ سياسة الوحدة . وهذه عوامل من شأنها أن توحد مع الضباط في نفس الوقت الذي هو فيه مازال مجنّداً ويعانى مع زملائه الجنود من هوة المسافة الاجتماعية بينه وبين الضباط كما أنه احد افراد الجماعة التى يعطيها الاوامر وعرضه لكل ضغوطها الاجتماعية وهذه عوامل من شأنها أن توحد مع الجنود . وضابط الصف كرمز للسلطة هدف للاستياء شأنه شأن الضباط الآخرين الذين يمارسون السلطة ولهذا فإنه يعانى من صراع الدور بسبب مسؤوليته الرسمية أمام الضباط وعلاقته بجماعته في نفس الوقت، وقد يكون من السهل عليه أن يعالج صراع الدور هذا بقبول ضغوط الجماعة الأولية وتجنب الصراع مع ضباطه بالطاعة الظاهرة لاوامرهم ويفضل ضباط الصف عادة الا يكونوا في صراع مع زملائهم وان كان هذا على حساب انفسهم .

وتوضح الدراسات أن الجنود يقبلون الدخول في علاقات اجتماعية قوية مع ضباط الصف الذين يتميزون بالآتى : —

- (أ) أن تكون لهم علاقات ودية مع رجالهم .
(ب) أن يتميزوا بالتعاطف والتسامح اثناء اعطائهم الاوامر .

(ج) أن يشرحوا ويفسروا القواعد والتعليمات الرسمية .

(د) أن يكون لديهم الحساسية التي تمكنهم من تنفيذ ما يطلبه الضباط منهم دون اخلال بعلاقتهم الودية بجنودهم .

ورغم أن ضباط الصف يعتبرون العمود الفقري للقوات المسلحة فهم يشعرون اليوم انهم ليسوا كذلك لأن مكانتهم قد اصبحت مساوية تقريبا لمكانة الجندي الذي يشتركون معه في اداء الكثير من الأنشطة التي من المفروض ان يشرفوا على اداؤها فقط كما أن العديد من الاتصالات بين الضباط والجنود يتم دون المرور عليهم وهذا يفقدهم الاحساس بحقهم في صنع القرارات المتعلقة بتنفيذ العمل أو بسلك الرؤسين (Borgatta, 1955, p. 342) اما بالنسبة للجنود : فقد حاول الباحث أن يقف على طبيعة صراع الدور لديهم وأي الادوار أكثر اهمية من الأخرى . ولذا فانه قد وضع افراد السرية المدرجة المشار اليها سابقا في ثلاثة مواقف يمثل كل منها دورا معيننا وطلب من الامراء أن يحددوا مواقفهم منها . . . ويتمثل الموقف الاول في الآتي :

« أن الجندي كلف بمهمة من قبل السرية (دور عسكري) وكانت هذه المهمة خارج نطاق الوحدة ومقرية من مكان اقامة عائلته ، وانشاء ذلك فوجيء بمشكلة عائلية دقيقة تتطلب ان يحلها بنفسه (دور عائلي) ولو قام بذلك فانه يتجاوز حدود المهمة المكلف بها لانه مطالب بإبلاغ الرد عنها في فترة زمنية معينة » .

وتبين للباحث ان اجابات الجنود تؤكد سيادة الدور العسكري على الدور العائلي اذ رأى ٧٣٪ منهم أن العودة لإبلاغ الرد عن المأهورية هو الرأي الصائب .

ويتمثل الموقف الثاني في الآتي :

« تعرض الجندي للاعتداء عليه بالضرب من قبل ضابطه المباشر وله أن ينظم قانونيا من ذلك أو يرد على الاعتداء بالمثل أو يصمت تماما » .

تبين للباحث أنه على الرغم من علم الجنود بعدم قانونية الاعتداء فان نسبة ٨٩٪ منهم قد اختارت التظلم القانوني كحل أمثل .

ويتمثل الموقف الثالث في الآتي :

« أن الوحدة في حاجة ملحة الى المياه لعدم توافرها فيها . وطلب الجنود منه أن يتولى احضار المياه من السرية المجاورة (ضغوط البناء غير الرسمى) ولكن الأوامر تقضى بعدم التحرك من الوحدة مهما كانت الاسباب ويتعرض من يفعل ذلك للمعاقب بالسجن (البناء الرسمى) » .

وقد اجاب ٧٠٪ من الجنود بأن الاستجابة لحاجة السرية للمياه هي الرأى الصائب مهما كان العقاب . ونستنتج من ذلك أن دور الجندى في جماعته الاولية قد يكون في كثير من الاحيان اثقل وزنا من دوره المسكرى .

ويرى الدكتور جون بلير في تحليله للموقف الثانى أن مثل هذا الموقف من صراع الدور يختلف عن مثيله عند الجنود الأمريكيين . فلو حدث مثل هذا الموقف فلن يكون هنا صراع بين البناء الرسمى والبناء غير الرسمى وسيتجاهل الجنود القواعد والتعليمات الخاصة بالتظلم القانونى وقد يصل بهم الأمر الى اغتيال الضابط المعتدى ويرى أنه ليس هناك ثمة صراع بين البناء الرسمى وغير الرسمى عند الجنود المصريين في مثل هذا الموقف وذلك لادراك الجنود لوظيفة البناء الرسمى . والتصرف المشار اليه غير وظيفى بمعنى أنه ليس من حق الضابط الاعتداء على الجندى . ولهذا فان الجندى يستخدم ببساطة الرد القانونى للموقف غير القانونى .

ويرى الباحث أن التجاء الجنود الى التظلم القانونى ليس عن ايمان منهم بوظيفة البناء الرسمى وإنما هو وسيلة للحفاظ فقط على المكانة الاجتماعية للجندى المعتدى عليه — في البناء غير الرسمى لأن خبرة الباحث توضح ادراك الجنود لصرامة البناء الرسمى وان وظيفيته للضابط وليس للجندى . ويبنى الباحث وجهة نظره على تحليله لثلاث حالات مماثلة للموقف الثانى قد حدثت في مواقف مختلفه وفي توقيتات مختلف .

في الحالة الاولى ادرك الجندى المعتدى عليه ان التظلم القانونى لم يأت بنتيجة . وفي الحالتين الثانية والثالثة تنازل الجندى عن حقه في التظلم

ليس عن طواعية أو اختيار منه بل لأنه حاول استخدام حقه في التظلم الى آخر مستوى له وادرك أخيرا انه لا جدوى من ذلك ، بالإضافة الى ادراكه بأنه لن يستطيع التمسك بحقه في التظلم الى النهاية بفعل الضغوط التي يجدها من قيادته المباشرة التي تتعاطف مع الضباط المعتدى مهما كانت الاسباب .

وليس الضباط والجنود هم الفئات الوحيدة التي تعاني من صراع . فهناك فئات أخرى في القوات المسلحة تعاني منه ايضا ولكنها لا تعمل في التدرج الهرمي الرئاسي في النسق العسكري كرجال الدين مثلا . وهم كجهاز عامل يعانون من صراع الدور كرجال عسكريين ورجال الدين في نفس الوقت ، ويحاولون اما التوفيق بين هذه الادوار المتصارعة او توزيعها وتقليلا ما يلجأون الى التخلي عن احد هذين الدورين وكان توزيع الادوار هو اكثر المناهج نجاحا في دراسة اجراها بيرهارد Burchard عن صراع الدور عند القسيس العسكريين ، فقد كانوا يرفضون الاعتراف بالصراع ويواجهون المشكلة ويحاولون بالعنصر المسبب لها . وتوصل بيرهارد من دراسته الى أن الدور الذي يمد الفرد بهويته الاولية يأخذ المكان الاول في تسلسل التزامات الدور المتمثل في دوره كرجل عسكري .
(Burchard, 1954, p. 523)

ولعل العامل الاساسي المسبب لصراع الدور عند رجال الدين في القوات المسلحة هو اضطرارهم الى قبول ما تمليه عليهم السلطة العسكرية على الرغم من انها تتناقض مع مبادئهم المهنية والاخلاقية .
(Lang (1971, p. 71)

ويرى جانowitz أن رجال الدين والاطباء النفسيين يستطيعون عن طريق علاقاتهم الواسعة بالقيادات أن يؤدوا دورا هاما في التخفيف من صراعات الدور في النسق العسكري وذلك بما يقومون به من وسائل علاجية غير مباشر كما تعمل مكانتهم الاجتماعية المرتفعة في المجتمع على أن يكون لهم دور فعال في سلوك الافراد العسكريين . (Janowitz, 1959, pp. 91—92)

أشار بيرهارد الى عدم فاعلية رجل الدين اذا ما قورن بالطبيب النفسى
لانه ليس له الا دور محدود فى التأثير على الآخرين كما ان عليه ان يقبل
تماما او يتخذ موقفا مشابها لموقف السلطة العسكرية ، (Burchard, p. 326)

ويرى الباحث ان مهمة رجل الدين فى القوات المصرية تكاد تكون ايسر
من مهمته فى القوات الامريكية اذ ليس عليه ان يقدم تبريرا للجنود بشأن
العدو اذا ما اعتدى على المسلم فان قتله جائز . لكن رجل الدين الامريكى
لا يستطيع ان يأتى من شريعته بما يبرر عملية القتل ثم يصبغها بصبغة
دينية ، لكن رجل الدين فى القوات المصرية قد يقف موقف رجل الدين الامريكى
فى البحث عن تبرير للقتل — اذا ما اعتدت القوات المصرية على قوات
اخرى تدين بنفس ديانتها لانه من أين له ان يقدم من شريعته ما يبرر قتل
اخيه فى الدين .

وقد لاحظ الباحث ضعف دور رجل الدين فى القوات المسلحة المصرية
خلال الفترة التى كان ملتحقا فيها بها ، ويرى ان اسباب ضعف هذا الدور
يعود الى رجال الدين انفسهم والى طبيعة مكانة رجل الدين فى البناء
الرسمى للقوات المسلحة ، فمن ناحية رجال الدين يرى ان التحاق رجل
الدين بالقوات المسلحة لا يكون عن تطبيق كامل لمعنى الجهاد فى الاسلام ،
ولكن بفعل دوافع اخرى كالرواتب والمزايا التى تعطىها القوات المسلحة
لهم وهى اكثر بصفة عامة مما تقدمه أية هيئة مدنية بدليل ان رجل الدين يسعى
كغيره تماما الى العودة الى الخطوط الخلفية بعد قضاء فترة
معيّنة فى الخطوط الامامية او فى المناطق التى تعود ان يعيش فيها كرجل
مدنى ، كما انه لا يفكر فى الانتقال الا حينما يشعر بأنه قد حقق الفائدة المرجوه
من بقائه وهى معظمها فوائد ليست ذات طبيعة دينية .

اما بالنسبة لمكانة رجل الدين فى البناء الرسمى للقوات المسلحة وعدم
استطاعته اداء الدور المتوقع منه فان ذلك يعود الى ان رجل الدين لا يعامل
الا كمدنى او كجندي وكلاهما ذو مكانة اجتماعية منخفضة فى القوات المسلحة

ايا كانت طبيعة الدور الذى يؤديه كل منهما . وفى الحالات التى يدخل فيها رجل الدين الى القوات المسلحة برتبة الضابط فانه يناط به الشؤون المعنوية فى حين أنه من المفروض أن يكون مساعدا مباشرا للقائد — وأن مثل هذا الدور لا يكون فعالا ايضا لان القائد يفضل الاستعانة بضابط ادارى يحق له نتائج ملموسة سريعة ومباشرة اكثر من هذا الذى لا يعطيه مثل هذه النتائج ، وعادة ما يكون رجال الدين من الضباط ذوى الرتب الصغرى ومن الصعب على مثل هذه الرتب أن تعطى التأثير المناسب على القائد أو تستطيع اقناعه بانتهاج اسلوب معين هذا الاضافة الى أن الوازع الدينى إذا كان ضعيفا لدى القائد فكيف يستعين بتوجيهات رجل الدين .

ويرى د . سيجال فى تعقيبه على هذا التحليل أن دور رجل الدين هنا اشبه بدور الضابط السياسى فى الاتحاد السوفيتى الذى لم يثبت نجاحه من وجهة نظره — حتى الآن . وتذكر هذه الملاحظة الباحث بأن الخبراء السوفيت كانوا يتولون القاء بعض المحاضرات فى الشؤون المعنوية على الدفعات التى كانت ستتولى ادارة الشؤون المعنوية فى الكتائب المصرية .

وهذا يؤكد ايضا أن الدين كان ينظر اليه كعامل لحفز القوات على العمل وليس من ادراك كامل بأن الاسلام وحده هو العامل الحاسم فى اعادة بناء القوات المسلحة فى ذلك الوقت .