

كما عرض "كارل ماركس" أثر الاغتراب في العزلة أو عدم الإدماج. تطرق لمؤشر التمايز أو العزلة من الاندماج، فكانت رؤيته للعزلة أو عدم الاندماج من خلال جدلية "فصل العمل ورأس المال، البلد، الأجور".²

المحاضرة الحادية عشر: الاتجاه السلوكي (التفاعلية الرمزية) للمؤسسة السجون

والأمراض العقلية عند قوفمان ارفنج

تناول مفهوم أو مصطلح المؤسسة في علم الاجتماع بالدراسة العلمية من قبل مجموعة من الرواد، حيث تناول قوفمان تعريف المؤسسة وفق عملية التفاعل الرمزي التي تظهر في العمل المسرحي عند ارفنج قوفمان، يعد المسرح مؤسسة اجتماعية تضم أشخاص يقومون بأدوار اجتماعية وعلاقات نابعة عن تفاعل اجتماعي للفاعلين الذين يفوضون ويتقمصون الدور المطلوب منهم حسب طبيعة العمل الفني بالمسرح (الأداء المسرحي).

يرى أن الانسان يقدم نفسه وأفعاله للآخرين يهتم بالأداء، المواجهة، التأثير المتبادل بين الأشخاص.

-الأداء يشيّر من خلاله الى تناقض بين ذات فطرية وذات اجتماعية ناتجة عن التنشئة الاجتماعية. وكبشّر نملك دوافع متنوعة، وكأشخاص يلعبون أمام جمهور نمر بإخضاع الذات الى عملية بيروقراطية وتطبيع اجتماعي. اهتم في دراسته على فكرة الأداء بين أعضاء الفريق والتعاون الذي يتم بينهم لأداء المهمة. لكن الفريق قد يحجب بعض الحقائق في العرض المسرحي الذي قد يعيق عملية الإدراك. موجهها هذا الى التفاعل الاجتماعي العام.

يحدد هنا عنصران المنطقة الأمامية (الواجهة)، والمنطقة الخلفية هذان العنصران يظهران ويمكن ملاحظتهما في جميع المؤسسات الاجتماعية (البيت، المدرسة...) فهناك مناطق من

² معن خليل عمر، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، ط2، دار الأفاق الجديدة، بيروت، 1991، ص15 ص16.

تفاعل، العلاقات أو التبادل الاجتماعي يحافظ فيها بحرص على المظاهر. ومناطق أخرى تنزع فيها الأقنعة والمظاهر.¹

يضيف **قوفمان** منطقة ثالثة تسمى (منطقة الخروج) أين يتم خروج من أسوار المؤسسة أو البناية، حيث يقدم الأداء، يخرج التفاعل عن مساره أين الفاعلون يقيمون أدائهم والتحدث عن أنفسهم. أين يحطون من قدر الجمهور وينتقدونه يحدث هذا وراء الستار مثل هذه الحالة بالاجتماعات المغلقة بالمؤسسات الاجتماعية أين يزيد من تضامن روح الفريق وتماسكها. كما يحدث تعويض عن فقدان احترام الذات الذي قد يحدث نتيجة توافق الذي يمليه الجمهور وجهها لوجه مع الفرقة المسرحية. أو الذي يفرضه الفرد على نفسه من أجل التعامل مع المجتمع والتكيف معه.²

شبه **قوفمان** المؤسسة الاجتماعية وما يدور بها من أدوار وأداء بين الفاعلين الحياة اليومية كالمرح. **يزيد بها التضامن وروح الفريق.**

كما يشارك الفاعلون (ممثلون) في اتصالات توطئية، وفي المجتمع هذا يظهر في كثير من التجاوزات في المؤسسات الاجتماعية، ولكن دون وعي المتعاملين مع المؤسسة، (الخداع) الذي يحدث من فريق المؤسسة الاجتماعية كل يخدع الآخر. مما تغيب الحقيقة (بالمسرح أو مسرح الحياة اليومية). يطلق عليه (أماكن إعادة التنظيم)، حيث يتخطى الفاعلون الاجتماعيون قواعد المجتمع (المسرح أو مؤسسات اجتماعية) دون إعاقة للنظام الاجتماعي العام.

يعرف **قوفمان** المؤسسة الاجتماعية هي أنساق مغلقة نسبيا. يرى محاولة تجنب الفاعلين الارتباك والأداء. أي أن الشخص يواجه ويمارس مواجهات يومية بالمؤسسة الاجتماعية، مع الأخذ بالبناءات القوة والسلطة فيها. يرى أن منظور (فن المسرح) يقدم من خلاله منظور مهم

¹ علي الحوت، مرجع سبق ذكره، ص ص 192 - 193

² مرجع نفسه، ص 194

في علم الاجتماع يجمع الى جانب التقني الجانب السياسي والثقافي، يقود هذا عند قوفمان لمنهج التفاعل الرمزي أن كل موقف يقوم على الموقف الاجتماعي، ومصالح الفرد تميل الى الاتفاق مع مصالح بعض الجماعات الأكثر من غيرهم، ودراسة جماعة فيها تدرج اجتماعي (تدرج طبقي) كلما زاد وعيًا بمصالحه ومصالح الجماعة التي يدرسها. كلما زاد وعيّه بأنه يفضل جماعة عن أخرى.

التفاعل الرمزي في مسرح الحياة الاجتماعية (المؤسسات الاجتماعية) مثل المصحات العقلية، تمثل المؤسسات الكلية في نظره (كمستشفيات الأمراض العقلية والسجون) هي أماكن للعيش والعمل. بها عدد كبير ممن يشاركون ويعيشون نفس الحالة منفصلين عن المجتمع الكبير لمدة زمنية غير قصيرة، يعيشون معاً مغلقين في حياة دائرية تدار بشكل رسمي وهي وفق عناصر منها:

- 1-العيش تحت سلطة واحدة، ليس هناك وهم للجماعتين (سلطة المستشفى أو السجن، المرضى أو السجناء) من يحكم المؤسسة فالمؤسسة تدار مصلحة الهيئة المشرفة وليس للنزلاء.
- 2-سلطة الفوقية تمارس على النزلاء تشعرهم بالدونية.
- 3-سلب ثقافتهم وثقتهم من خلال التوجيه المستمر.
- 4-ظهور سلطة تقليدية بالمصحات عن النزلاء. حيث يعاقبون عندما يتحدون السلطة من خلال رفض العلاج في المؤسسة الاستشفائية للمرضى العقلية أو إعادة التربية بمؤسسات السجن، حيث يخضعون لعلاقات اجتماعية اجبارية و رابط اجتماعي مجبرين إخضاع له مع الآخرين.

قوفمان يستنتج "أن المؤسسة هي أحد الأشكال الاجتماعية المعيقة للعلاقات الاجتماعية الحرة."¹ يقوم بعض أفرادها في إذلال الآخرين والتي تظهر بشكل كبير بالمؤسسات التي تعمل

¹ علي الحوت، مرجع سابق، ص 196

على قولة الفرد في نماذج اجتماعية وشخصية محددة مستعملة أساليب الاتصال الرمزي والعنف الرمزي وإعادة تنشئة اجتماعية.

بالأخير يرى أن المؤسسات الكلية هي أن الدور الاجتماعي أو العلاقات الاجتماعية أو التنظيم الاجتماعي يحاول الفرد دائما فيه استخدام وسائل ليبقى على مسافة من الآخرين والفرد هو (وحدة موقف عقلي).² أي يأخذ موقف في مكان ما بين انتماء للمنظمة ونقيض أي تكون هذه الوحدة العقلية جاهزة تحت أي ضغط الى إعادة توازن نفسه وتبديل مشاركتها في أي اتجاه، حيث تكون في جدلية مع الآخرين حتى ولو كانت تحت ظروف التسلط أو المرض (كالسجون، مستشفيات الأمراض العقلية...)، يرى أخيرا أن النفس المندفعة النشطة والخلاقة تقاوم دائما التسلط وتسعى لتوسيع حدود حريتها.

المؤسسة في تصور ميشال كروزي Michel Crozier

عرفت الدراسات الحديثة للتنظيمات تطور كبير لفهم الفعل وسلوك الفاعلين في الأنساق التنظيمية والمؤسسات الاجتماعية. التي أصبحت محل اهتمام جملة من المفكرين الذين يهتمون بالتحليل سواء في إعادة فهم النظريات السابقة أو نقدها وفق معطيات ملموسة وواقعية. يرى كروزي من خلال تحليله للتنظيم الاجتماعي منطلق من النموذج البيروقراطي القائم على التسلسل الهرمي للسلطة المبني على علاقات القوة بين القائد والأعضاء (الرئيس والمرؤوسين). تطرق للاختلال الوظيفي للبيروقراطية "وجود حلقة مفرغة بالتنظيم البيروقراطي وهي ميزة التي تعمل بالاستقرار الذي ينتج عن السلطة والشخصية".¹ "بحيث لا يمكن للتنظيم البيروقراطي تصحيح سلوك الفرد، تعلم الخطأ".²

² مرجع نفسه.

¹ CROZIER.M, FRIENDBERGE.H, L'acteur et le système, Editions du seuil, 2ème, Paris, 1977, P.P:41-42.

² IBID, P 187.

ينتج تموقع الفرد داخل النسق بشكل فعلي ملموس، فالمنظمة أو المؤسسة يجدها "أنها تتم من خلال التفاعل بين الأفراد بما يسمى اللعبة الاستراتيجية. وهي إنتاج الفاعل الاجتماعي(الفرد) بشكل غير مباشر للقوة (السلطة) داخل النسق."³

أين سلوك الفاعل ملموس، واقعي ويتكيف بشكل ايجابي مع العوائق التي استطاع أن يدركها من خلال نشاطه داخل المنظمة، في وجود الرهانات حسب مقارنة التحليل الاستراتيجية. وهي كل ما يشكل أهمية يريد الفاعل أن يحافظ عليها أو يحصل عليها من الإدارة (المنظمة) من خلال الوضعية المهنية والعوائق التي تنتجها له المنظمة والفاعل يكون مدركا لأهمية ومستوى العوائق."⁴

سلوك الفاعل هو نتاج عوامل كالوضعية التنظيمية والعوائق التي تنتجها المنظمة يدركها الفاعل تشكل لديه رهانات يناور ليشكل السلطة لديه تتم من (الاستراتيجية الدفاعية)، التي يعتمدها الفاعل للمحافظة على مكاسب بالتنظيم يستعملها رهانات للمحافظة على الوضعية التنظيمية لبقائه في النسق في مركز قوي في علاقة تفاوضية مع المنظمة.

كما توجد (استراتيجية هجومية) تتشكل "من خلال وضعية التنظيم يبني الفاعل استراتيجيته الهجومية للحصول على مكاسب. بالأخير الاستراتيجية الاستثمارية، وهي التي نجدها في أغلب التنظيمات، حيث يكون المطلب بعدي على المدى المتوسط أو الطويل. فهي سلوك اختياري للفاعلين الذين هم في وضعية مهنية تتضمن إمكانية المكافأة المستقبلية. الحصول على ترقية مهنية (الإطارات)، يقوموا بسلوكيات تترجم استراتيجيتهم المستقبلية.

مثال: المؤسسات الاقتصادية وغيرها في عملية تسيير مواردها البشرية تعتمد على آلية المسارات المهنية أو المخططات المهنية، وسلوك الفاعلين في علاقتهم بالمنظمة تحكمه وتوجهه

³ CROZIER.M., 1964, *Le Phénomène bureaucratique*, Chicago Université Presse, P 162.

⁴ بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مرجع سبق

الاستراتيجية التي يكونها ويشكلوها الفاعلين انطلاقاً من الموارد والعوائق التي تتضمنها الوضعية التنظيمية التي يعيشونها لأن هؤلاء يتمتعون بدرجة من الاستقلالية مهما كانت صغيرة.¹

أهداف الفرد ليست بالضرورة مطابقة مع أهداف التنظيم، يتميز الفاعل بدرجة من الاستقلالية والحرية داخل المنظمة. فكل فاعل يستغل الاستراتيجية المناسبة حسب (سلطته وقدرته) في النسق، تكون السلطة قائمة على العلاقات التبادلية بين الفاعلين، يجعل الفاعل يتحكم من خلال سلطته في استغلال منطقة الارتياح كاستراتيجية التي تحدث داخل نسق وتجعل له مكانة في النسق لا يمكن الاستغناء عنه، وبالتالي يحقق الفاعل التوازن وأهدافه في التنظيم.

ينتج الأفراد داخل النسق قواعد ويتفاعلون من خلالها بشكل واقعي ملموس، يجعلهم ينتجون نسق واقعي ملموس ليس بالضرورة خاضع للرسمية، فهو نتيجة العلاقة التبادلية بين الفاعلين داخل النسق.

كما يتم التحالف بين الفاعلين، يتم وفق اختيار الفاعل مع من يتفاعل. هي علاقة ظرفية تتم حسب المصلحة الشخصية والاستراتيجية قائمة على تفاعل الفاعلين لإنتاج علاقات تخدم المصلحة الشخصية.

يتم داخل النسق الفعلي الملموس إذ يخضع الأفراد (الفاعلين) لاستراتيجية ويخلق من خلالها ديناميكية وتفاعل داخل النسق حسب استراتيجيته لأجل تحقيق التوازن والمحافظة على مكانته وتحقيق أهدافه. كما أن "أي فريق من الفاعلين قد يتنازل للحفاظ أو توسيع منطقة الإرتياح على الآخرين، إذ يجب أن تكون له نسبة من السلطة، لمحاولة إنهاء عملية استغلاله

¹ محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة، مرجع سابق، ص 28-31-32 (بالتصرف).