

سوسيولوجيا الصراع النسوي في الوسط المدرسي -رؤية تحليلية معاصرة-

The sociology of feminist conflict in the school environment -a contemporary analytical view-

نادية عطوي^{1*} ، السعيد رشيدي²،

¹ جامعة محمد ملين دباغين سطيف 2 (الجزائر)، atouinadia10@gmail.com

² جامعة محمد ملين دباغين سطيف 2 (الجزائر)، saidRechidi@yahoo.fr

تاريخ الاستقبال: 2021/ 07/06 ؛ تاريخ القبول: 2022/02/22؛ تاريخ النشر: 2022/06/16

ملخص: جاءت هذه الورقة البحثية بهدف البحث عن سوسيولوجيا الصراع النسوي في الوسط المدرسي ، كون طبائع هذا الصراع تنطلق من البنى المشكلة للتنظيمات وطبيعة الأنساق والأنظمة الاجتماعية داخلها، بالإضافة إلى دور الفاعلين الاجتماعيين النسويين في تشكله. لتتلخص هذه الدراسة في الأخير إلى أن المرأة العاملة في الوسط المدرسي تسعى إلى معادلة العلاقة ما بين فكرة الصراع والتغير في النظام نفسه. من خلال محاولتها فرض إرادتها في المواقع المستغلة، سواء بالضغوط والهيمنة أو بالتهديد، ومقاومة الآخرين عن طريق النسق القانوني تارة والمعايير الشبه قانونية- العادات- تارة أخرى، إلى جانب السعي لمواقع السيطرة الوظيفية، ونضالها حول أحقيتها لذلك.

الكلمات المفتاحية : عمل؛ عمل نسوي؛ وسط مدرسي

Abstract:

This research paper came with the aim of searching for the sociology of the feminist conflict in the school community, as the nature of this conflict stems from the structures that form the organizations and the nature of social systems and systems within them, in addition to the role of feminist social actors in its formation. Finally, this study concludes that the working woman in the school environment seeks to equate the relationship between the idea of conflict and the change in the system itself. By trying to impose its will on the exploited sites, whether by pressure, domination or threat, and resisting others through the legal system at times and semi-legal standards - customs - at other times, in addition to seeking positions of functional control, and its struggle over its eligibility to do so..

Keywords: work ; feminist work ; middale school

في عالم اليوم ينظر إلى المؤسسات على أنها كيان عضوي يشكل الإنسان فيها العنصر الأول الذي يعبر عن حيويتها وتفاعلها.

فهي تمارس نشاطاتها المختلفة في ظل علاقات متشابكة بين أفرادها، تجمعهم مصالح متباينة بعضها ما يخص التنظيم، وبعضها يخص المصالح الشخصية للأفراد. تتبلور في شكل ارتباطات وعلاقات اجتماعية بين الفاعلين الاجتماعيين. فتكون بذلك وسائل لتحقيق أهداف ومصالح شخصية أكثر عقلانية وأكثر بعدا عن العاطفة والانفعالية. وبذلك يقوم البناء الاجتماعي على جملة من مؤشرات مرتبطة ببعضها البعض يسودها طابع المنافسة، صراع المصالح، استغلال للمواقع... الخ.

فيعتبر العمل في الوسط المدرسي هو العملية التفاعلية التي يرتبط بها أعضاء الجماعة التربوية بعضهم مع بعض عمليا وواقعا وفي مختلف الحاجات والرغبات والوسائل والمعارف والغايات.

وبالنظر لمختلف التغيرات التي طرأت عليه خصوصا في السنوات الأخيرة أين تزايدت فيها نسبة العمالة النسائية بشكل رهيب تماشيا مع متطلبات العصر الحديث، وبغرض تحقيق الكثير من مطالب الحياة المستجدة، يطرح إشكالية البحث في ميكانيزمات تشكل الصراع الذي بدوره يقوم بتحليل سوسولوجيا العمل النسوي من منظور نظرية الصراع المعاصرة لدى كل من (داهندروف وكولينز وكوزر). والتي تضمن رؤية مجددة للتوازن المجتمعي مبنية على أساس التكامل والتوافق المجتمعي. كون الوسط المدرسي يمثل مناخا وظيفيا يحتوي على كافة مكونات العمل المدرسي بما فيهم الفاعلين الاجتماعيين الذين تحكمهم علاقات عمل مبنية على قواعد التشريع المدرسي. والتي تحدد نظام الجماعة التربوية وسير تنظيم المؤسسة من خلال ضبط العلاقات بين أعضاء الأسرة التربوية بمختلف أطرافها.

لذلك فإن المكانة التي يعطيها الفاعلين الاجتماعيين للعمل انطلاقا من قيمهم الشخصية، تؤثر حتما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على بيئة العمل خصوصا أنها أصبحت أكثر تشابكا وأكثر تعقيدا. ومنه يتأتى العمل بالنسبة للمرأة على اعتباره جهة فاعلة في السعي لتحقيق أهدافها سواء كانت معلنة أو خفية، حتى أصبح الصراع فيها شيء نظاميا يتم بصورة نمطية. يخضع لما يعرف بقواعد اللعبة ما بين جماعات المصلحة المتصارعة. فيمكن اعتباره معركة صراع في موقعها الوظيفي خصوصا ما بين الأساتذة أنفسهم. ضمن هذا الوضع فإن العمل النسوي يرتبط بجملة من الميكانيزمات التي تمتد جذورها إلى ثوابت سواء كانت قانونية أو شبه قانونية متأصلة في البناء الثقافي والاجتماعي على حد سواء، ويعتمد بصورة كبيرة على القيم والتقاليد التي نشأت عليها. بحيث تسعى فيه المرأة لامتلاك كلا من القوة والسلطة من خلال ما يخول لها القانون ذلك، وما سمحت لها تشريعات العمل من جهة، أو عن طريق فرض هيمنتها، وتقوية مكانتها ومقاومتها بمحاولتها فرض إرادتها في المواقع المستغلة من جهة أخرى، سواء بالضغط أو بالتهديد والسيطرة، ومقاومة الآخرين بإتباع أساليب السيطرة والعمل على تزييف وعي الآخرين، وجذب أطراف حماية، وكذا إنتاج نمط ثقافي يعزز تميزها مما يسمح لها بالثبات والاستمرارية. ويضمن لها الوصول لأهداف تحقق مصالحها الشخصية بالدرجة الأولى، ولو على حساب زميلاتها.

من خلال جملة هذه المؤشرات يتم بموجبها تحقيق الأهداف والمصالح التي تتمظهر في شكل علاقات عمل والتي تدعم بفرض الذات، وتحصن بمجموعة إنجازات، وتعمق بالخبرات المهنية التي بدورها تبرز المكانة الاجتماعية لدى الفاعلين الاجتماعيين. فتصبح الأطراف المتصارعة على وعي بتناقضاتها، ويسعى كل طرف منها إلى تحقيق مصالحه على حساب الطرف الآخر. وهذا ما يدعم ما جاءت به نظرية الصراع المعاصرة من منطلق أن الحياة هي السعي وراء الأهداف، والحياة الاجتماعية هي تبادل لقيم المصلحة. لذلك يهدف هذا البحث إلى دراسة سوسولوجيا الصراع النسوي وذلك من خلال تحليل تشكل جماعة الصراع النسوي في الوسط المدرسي.

1. تحديد مفاهيم الدراسة:

أ. مفهوم العمل: وردت عدة تعريفات للعمل واختلفت باختلاف العلماء والمجالات، وفي دراستنا هذه اعتمدنا على طرح مجموعة

من التعاريف للعمل :

العمل لغة : عمل يعمل : عملاً، فعل بقصد وفكر. (مسعود، 2003، ص 625)

يبرز التعريف اللغوي للعمل النشاط أو الفعل الذي ينجزه الفرد أو العامل عن قصد و لتحقيق هدف أو غاية، عمل بمعنى مارس نشاطاً وقام بجهد للحصول على منفعة أو للوصول إلى نتيجة مجدية. (حمودي، 2001، ص 10)

أولاً-تعريف العمل حسب علماء النفس:

العمل هو مجموعة المهام أو الواجبات الموكلة لشخص بهدف تحقيق غايات محددة، عن طريق مجموعة من الوسائل، و يصنف حسب سلم التقييم إلى سهل/معقد، روتيني أو يتطلب مبادرة و مهارات يدوي / فكري ... الخ. (Muccheill, 1979, p99) فهو سلوك مكتسب من خلال التعلم، يهدف إلى التكيف مع متطلبات المهمة. (plat, 1997, p93)

اهتم علماء النفس بإبراز الجوانب النفسية للعمل و اعتباره سلوك هادف و كذلك محصلة تفاعل بين الإمكانيات المادية و التقنية و المورد البشري، حيث ركز " Muccheilli " في تعريفه له على مجموعة الأنشطة و المهام المنجزة أثناءه.

ثانياً-العمل حسب علماء الاقتصاد: يعبر عن ذلك النشاط الواعي و الهادف، المبذول في عملية الإنتاج أي في استعمال أدوات الإنتاج من أجل تحويل مادة العمل(عدون، 1998، ص 123)

يعرفه علماء الاقتصاد الاشتراكيون بأنه صورة العنصر الأساسي و هو قوة العمل التي تكمن في ذات أو جسم الإنسان الحي بحيث تظهر عند إنفاقها في صورة عمل ، و يعرف " ماركس " قوة العمل بأنها مجموعة من الطاقات الجسمية و الفكرية المتواجدة في جسم الإنسان في شخصيته الحية و التي يجب أن يجعلها في حركة لكي ينتج أشياء نافعة (نفس المرجع، ص 126)

فالعمل هو ذلك النشاط الغائي الهادف الذي يبذله العاملون أثناء الإنتاج. (عبود، 1982، ص 14)

ثالثاً-تعريف العمل حسب علماء الاجتماع : يشير هذا المصطلح بمعناه العام إلى أي نشاط أو جهد نحو إنجاز هدف معين وتطلق صفة العامل على كل إنسان يمارس نشاطاً معيناً. (مداس، 2003، ص 56)

يعرفه أحد الباحثين العمل هو نشاط أو جهد ذو غاية و قصد، و هذا ما سبق و أشار إليه فريدمان G.Freidmann في كتابه رسالة في سوسولوجية العمل " هو مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي يقوم بها الإنسان بواسطة عقله و يديه و الأدوات و الآلات، و ينفذها على المادة، لهذه النشاطات. (معتوق، 2001، ص 23)

ب. العمل النسوي (المرأة العاملة):

لغة: جمع مفردا نساء من غير لفظها ، مؤنث الرجل ، هذا عن المعنى اللغوي للمرأة. (البدر، 2005، ص 208)

و المرأة في اللغة مشتقة من فعل "مرأ" ومصدرها المروءة، وتعني كمال الرجولة و الإنسانية، ومن هنا كان المرء هو الإنسان. فالفكر العربي الذي ابداع اللغة العربية لم يميز بين شقي الإنسانية، إلا في الصفات التشريحية التي فرقت إحداهما عن الآخر لتتابع الخلق. بل ان هذا الفكر أنث كلمة رجل فأطلق على المرأة "رجلة". (رشوان، 1998، ص 312)

وليس لكلمة المرأة جمع في اللغة العربية، لذا استخدم العرب لفظة أخرى هي في أصلها صفة خاصة بالمرأة دون الرجل، وهي لفظة (نساء، نسوة) وهي جمع نسيء ونسوء، وهي المرأة الحامل أو المرجو حملها.

اصطلاحاً : يعرفها إبراهيم جوير على أنها : المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت ومسؤوليات الأسرة، أي أنها امرأة متعددة الأدوار، يتعدى نشاطها المنزل. (مبارك، 1995، ص17)

كما تعرف المرأة العاملة بأنها التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها لمهنتين رئيسيتين في حياتها، الأولى دور ربة البيت داخل أسرتها والثانية الخروج إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة. (الفتاح، 1994، ص110)

كما تعرف بأنها موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم ومرسوم في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة. (القزام، 1984، ص13) فهي التي تعمل بشكل منتظم يضمن لها دخل مادي.

يمكن للدراسة أن تتبنى التعريف الإجرائي التالي: هو خروج المرأة لمزاولة عملها بشكل منتظم في قطاع معين قصد تحقيق غايات وأهداف محددة تتناسب مع قدرتها النفسية والجسدية وتتكيف مع متطلبات المعاصرة للعمل ومختلف مستجداته.

ج. الوسط المدرسي:

تعددت التعريفات المرتبطة بالوسط المدرسي وكثرة فيه الآراء ووجهات نظر العلماء والباحثين، فهناك من اهتم بالجانب النفسي والاجتماعي للوسط المدرسي، وهناك من اهتم بالجانب المادي والفيزيقي، وجانب آخر تناوله من وجهة نظر المعلمين فقط، وآخر من جانب الإدارة والمعلمين، والتلاميذ.

فمن وجهة نظر Tagiuri يرى أن البيئة الداخلية للمدرسة تحتوي على ثلاثة أبعاد هي (عكسة، 2015، ص174):

- **البعد الأيكولوجي أو البيئي:** ويتضمن الجوانب المادية للمدرسة مثل حجم المدرسة وعمر المبنى ومرافق المدرسة.

- **البعد الاجتماعي:** ويتضمن خصائص الأفراد داخل التنظيم المدرسي، كما يتضمن النمط السائد للعلاقات بين الأفراد والمجموعات داخل المدرسة وخارجها.

- **البعد الثقافي:** ويتضمن هذا البعد القيم والمعاني والمبادئ والبناء الإدراكي في المدرسة.

فالوسط المدرسي يشكل نظاماً متكاملًا ومتفاعلاً من العناصر والديناميات والفعاليات والمفاهيم والوظائف التي تترابط وفقاً لمنطق المنظومات الحية. (الشهاب، 2004، ص42)

إجرائياً: الوسط المدرسي فضاء يتضمن كل ما يتعلق بالمدرسة كمؤسسة تعليمية، ومناخ مدرسي يضم مختلف العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين المكونين له ونخص بذلك المتوسطات.

II - مفهوم الصراع من وجهة نظرية الصراع المعاصرة:

تعد نظرية الصراع الاجتماعي المعاصرة من بين النظريات الهامة التي قد أظهرت وجود حالة من عدم الرضا عند الإنسان، خاصة فيما يتعلق بالرضا حول الموارد المادية أو السلطة والدخل الخاص بالإنسان وعن المحيط الاجتماعي المتواجد به، سواء كان في الجماعات الصغيرة أو الكبيرة. ولقد أورد العديد من علماء الاجتماع التعريفات الخاصة بمفهوم الصراع والتي من بينها: (عثمان، 1989، ص178) - يشير رالف داهندروف إلى أنها مجموعة من العلاقات بين الأفراد وبعضهم البعض، والذين يشتركون في الكثير من الاختلافات في الأحداث.

- ويضيف لويس كوزر بالقول: بوصفه نضالاً حول قيم وأحقية المصادر والقوة والمكانة النادرة، وحيث يستهدف الفرقاء المتخاصمين من خلاله، تحييد منافسيهم أو الإضرار بهم أو التخلص منهم. كما يراها بأنها مجاهدة كبرى حول القيم والرغبة في أن تمتلك الشخص.

كما يلفت النظر داهندروف إلى أن الصراع يتم ويقع في المحيط السياسي وذلك من خلال تصارع وتنافس الجماعات والأفراد داخل الروابط والهياكل والمؤسسات من أجل مراكز السلطة والنفوذ وانطلاقاً من مصالحها... فهو عملية أخرى يتمكن المجتمع بواسطتها صنع التكيف والتوازن والاندماج من أجل أن يستمر ويبقى. (الحوات، 1988، ص166)

ومن هذه المفاهيم تلخص ثلاث فرضيات رئيسية يؤمن بها أنصار هذه النظرية وهي أن الناس لديهم مصالح يسعون إلى تحقيقها، وتحقيقها يستلزم الوصول إلى القوة التي هي أساس العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، والتي لا تؤثر في جميع أفراد المجتمع بنفس الدرجة، في حين أن المبادئ والقيم ما هي إلا وسائل تستخدمها الطبقة الحاكمة لفرض مبادئها على جميع فئات المجتمع الأخرى. (الخطيب، 2001، ص 211) وبالتالي يتفق منظرو الصراع على أن سبب الصراع في البناء الاجتماعي يكمن في عدم رضا المحرومين واستيائهم من وضعيتهم ففقدان المصالح الخاصة هو الذي يقود إلى أنواع كثيرة من الصراعات سواء على المستوى الداخلي مركزية الفرد داخل التنظيم أو على المستوى الخارجي .

ولذلك يقدم أصحاب النظرية الصراع المعاصرة، تفسيراً للعلاقة الوثيقة والمستمرة بين القوة والسلطة والصراع. كما قدموا نظرية متماسكة حول تشكل جماعة الصراع، والتي تقدم نقطة بدء لإيضاح أهداف الناس وتحديد التعارضات المحتملة على مستوى المجتمع والتغير الاجتماعي، وفكرة الصراع تستند إلى وظيفته في المجتمع وفي التغير الذي يحدث في مختلف البنيات الاجتماعية.

III- الصراع النسوي في الوسط المدرسي:

بما أن الحياة الاجتماعية تولد بطبيعتها الصراع لكونها تتكون من جماعات ذات مصالح مختلفة ومتداخلة، فالنظم الاجتماعية ليست متحدة ومنسجمة. فهي تتضمن أشكالاً متباينة من القوة وتميل إلى التغيير سعياً لتأكيد ذاتها وضمان حقوقها والتخلص من الطبقة المسيطرة عليها، كل ذلك لن يتأتى إلا عن طريق الصراع. وذلك عن طريق القوة الممثلة في السلطة في التنظيمات الرسمية كمصدر ثابت لاحتمال الصراع. كون الحياة التي نعيشها هي حياة يتفاعل خلالها الأفراد والجماعات والمجتمعات، وأثناء هذا التفاعل يحدث الصراع بين الأطراف المتفاعلة. من أجل التمتع بالقوة، وكسب النفوذ أو السيطرة على الملكية المنقولة وغير المنقولة، أو إشغال المناصب والمواقع الإدارية والتنفيذية أو امتلاك الجاه والشرف والسمعة والشهرة والمنزلة العائلية، علماً بأن الأشياء التي يتنافس الأشخاص عليها تكون قليلة والمحدودة والنادرة. (ضيف، 2016، ص 191)

ولقد قسم البناء في التنظيم إلى من يملكونها ومن يمارسونها. فلا ترتبط السلطة هنا أساساً بالأفراد وإنما كاشغلي الأدوار أو المواقع الوظيفية، وبهذا يرتبط توزيع السلطة بالتراتب التسلسلي للأدوار، والتي يمكن أن يجتمع بعضها في أوضاع مكانية متماثلة. فالأساس البنائي للصراع يوجد في تدرج الأدوار وتراتبها وتنظيمها، والذي يتضمن توقعات في السيطرة والخضوع. وعلى العموم تتبلور هذه المؤشرات فيما يلي:

أولاً- السلطة: يعتقد مؤسسي الصراع بأن نشوء الصراع في المؤسسات أيا كان شكلها خصوصاً في المؤسسات الإدارية ذات الطابع الحكومي يقوم ويرتبط بالوعي في تشكيل الجماعات وكذا تطورها، فتلقى مكاناً لها بشكل نظامي حيث يفترضون أولاً وجود اتصال وتفاعل من خلال نظام رمزي مشترك ويكون عادةً تماثلين في الخصائص الاجتماعية، مما يولد تواتر في هذا التفاعل والاتصال معانٍ وقيماً وتوقعات مشتركة، مما يؤدي إلى قيام بناء يشمل قواعد السلوك والعلاقات، وتوزيع الأدوار والمكانات، وأهداف مشتركة، مع شعور بالانتماء. فعمليات التفاعل بين التماثلين تعزز وتؤسس روابط بين مجموعات تشغل أدواراً لها نفس الوضع المكاني، وفي نفس الوقت تظهر التباين بين هذه المجموعات ذات الأوضاع المكانية المختلفة. فينتج عن هذا التباين في البناء التنظيمي وجود جماعة تملك السلطة والقوة وجماعة خاضعة والتي تتمثل شرعية هذا التوزيع في القوانين والأنظمة ربطها بمفهوم المصالح الكامنة والمصالح الظاهرة. أما الجماعات الغير رسمية فتتمثل الشرعية في الأعراف والتقاليد. (عثمان، 2008، ص 94)

ويعني داهندروف بالسلطة نوعاً من القوة يكون ملتصقاً بالدور الاجتماعي أو الموقع الذي يحظى بالشرعية لكونه معرفاً ومحددًا بواسطة المعايير الاجتماعية، كما يدعم بالجزاءات التي تعود إلى تلك المحددات... يمثل الموقع الأنماط المستقرة والمتواترة من السلطة المؤسسية التي

تسبب الصراع الاجتماعي بصورة نظامية بين أولئك الذين يمتلكون درجة ما من السلطة وأولئك الذين لا يمتلكون السلطة. (الحواري، 2011، ص 212)

والفكرة المركزية تتمثل في أن الصراعات الاجتماعية، تلقى مكانا لها بشكل نظامي بين جماعات تختلف من حيث السلطة التي تتمتع بها وتمارسها على الآخرين (القوة الشرعية) التي يحظى بها تكون ملصقة بالدور الاجتماعي أو الموقع الذي هو فيه، لذلك ينطلق منظرو الصراع في تفسيرهم للصراع من خلال مفهوم السلطة والعلاقات السلطوية، على أساس الصراع الذي يمثل التفاوت في توزيع السلطة والمراكز السلطوية. والتي تظهر بشكل عام من خلال علاقات العمل وتفاعلات الأفراد في بيئة العمل، وتتجلى مظاهره بالتركيز على مجموعة مؤثراته التي يمكن أن تظهر بشكل مباشر أو غير مباشر والتي من بينها العلاقات التي تتميز بالتناقض والتضاد، وتفسير ما ينشأ عنها من صراع فتتم في محورين:

داخل التنظيمات الاجتماعية (الوحدات) وترتبط مسألة توزيع السلطة فيها كمصدر للصراعات من خلال ما يتعلق بالمواقع الوظيفية. أما الصراعات الأخرى التي يمكن أن تقع خارج نطاق المواقع الوظيفية تتخذ طابعاً سياسياً أو أيديولوجياً .

ويرى دارندورف الأنماط المستقرة والمتواترة من السلطة المؤسسية تسبب الصراع الاجتماعي بصورة نظامية بين الذين يمتلكون درجة من السلطة والذين لا يمتلكونها، كما يوضح ويصف تلك الجماعات بأنها طبقات تتصارع وتتولد بواسطة التوزيع التفاضلي للسلطة في الروابط المتناسقة بالقسر أي التنظيمات التي تتضمن إعطاء الأوامر و تلقيها. (الحواري، 2008، ص 204)

وبالنسبة للعنصر النسوي في الوسط المدرسي يكون الصراع بأشكال مختلفة سواء كان معلنا أو خفيا تسعى هذه الفئة لإخفائه من خلال المحاباة للمسؤول أو ما يسمى بعبودية المسؤول. وهذا من خلال مجموعة الامتيازات التي يقدمها لها في مقابل تحقيق مصالح ولو على حساب الفئات الأضعف في السلطة من بينها عدم المراقبة، المشورة في اتخاذ القرارات، العلاوات، النقطة الإدارية. مستخدما في ذلك المسؤول سياسة جس النبض للأطراف التي تقف معه وللأطراف التي تمشي عكس التيار (المعارضة لسياسته). فيتم قهرها عن طريق

التهميش، المراقبة اللصيقة، تطبيق القوانين بصرامة، العقوبات بشتى أنواعها... الخ. ومن هنا ينشأ الصراع داخل أماكن العمل. فتسعى كل فئة لتحقيق مصالحها وأهدافها الخاصة، تتبلور في شكل تحالفات خفية ما بين فئة الأساتذة مما يستدعي على المسؤول تطبيق سياسة فرق تسد، وكل أساليب العنف والقوة والقهر وهذا من أجل الحفاظ على المكانة وعدم المساس بسلطته . فيرى داهرنردورف أنه حيثما كانت

السلطة كانت علاقات السيطرة والخضوع، لذلك فالعنصر القيادي يتوقع اجتماعيا أن يسيطر بموجب الأوامر والتعليمات والتفديرات والتحديات الواقعة على سلوك العنصر الخاضع. والسلطة تتميز عن القوة لأنها لا تتضمن سيطرة معممة على الأفراد. ويوضح داهرنردورف بهذا فإن تعريف السلطة يعتبر حاسما وحرجا، فالمدير الذي يريد السيطرة على الناس خارج حدود سلطته ليصل إلى حياتهم الخاصة في إطار السلطة، فانه يتعدى الخط الفاصل بين السلطة والقوة، فعلى الرغم من أنه يملك سلطة على الأفراد في موقعه، فان سلطته تتخذ

شكل القوة، عندما يذهب خلف الفضائل الشرعية. فيتمثل نشر السلطة في أنه كلما أعطى الناس أوامر أكثر باسم المؤسسة كلما تماثلوا معها بشكل أكبر وعلى سبيل المثال يستطيع أصحاب القوة إشراك أعضاء من التنظيم يعاونونهم في مواقع المسؤولية والمنهج المرتبط بهذا الإجراء هو منحهم امتيازات وظيفية، وبالتالي يحتزل القوة المركزية لأصحاب القوة. (الحواري، 2008، ص 212) والسلطة بالنسبة

للعنصر النسوي في مكان العمل تكون من خلال التمتع الوظيفي للأستاذات يسمح بممارسة مظاهر سلطوية على الآخرين كإعطاء تعليمات، تحقيق صلاحيات وأهداف غير قانونية بحكم أن الفئة التي تتمتع بالقوة لها العديد من الصلاحيات داخل الوسط المدرسي فهي المتحكمة في زمام الأمور. ومؤشر القوة لا يمكن فصله مع مؤشر السلطة فهما يكملان بعضهما البعض من حيث تحقيق الهدف.

ثانيا- القوة: حسب نظرية الصراع المعاصرة حول المجتمع يعد توزيع القوة محدد حاسما للبناء الاجتماعي، إذ يتمثل جوهر القوة في

السيطرة على الجزاءات التي تمكن أولئك الذين يمتلكون القوة من إلقاء الأوامر، ويحصلون على ما يريدون ممن يفتقرون إلى القوة. رغم ذلك

فان الناس لا يحبون الخضوع. ولهذا يجادل داهندروف بان هناك صراع مصلحة محتوم. يهتم أصحاب هذا المنظور بمحاولتهم للتعرف على أسباب اكتساب بعض الجماعات للقوة والحفاظ بالسيادة على الجماعات الأخرى. كما يرو أن الجماعات تتصرف على أساس مصالحها الشخصية، وقد تلجأ إلى القوة لتحقيق أهدافها (الزيات، 1999، ص77)

فتنتقل افتراضات كولينز التي تتمثل في أن هناك أشياء قيمة:الثروة، المركز، يسعى الناس وراءها في كل المجتمعات ولذلك هو يفترض أن الناس لديهم مصالح أساسية معينة حيثما يعيشون وسوف يتصرفون تبعاً لتحقيق مصالحهم. وتبعاً لهذا الأمر سيكون هناك صراعا اجتماعيا، لأن الناس ليسوا متساوين في جشعهم. وذلك ببساطة لأن القوة في جوهرها ليست متساوية. (الخوراني، مرجع سابق، ص232).

فتعني القوة في مفهومها العام والشامل مقدرة الفرد على التحكم، وفرض السيطرة والإرادة على الآخرين لتحقيق هدف معين، وفي علم الاجتماع يقصد بها عدة معاني منها السيطرة على الآخرين، وهي أيضا التدخل في حريتهم وإجبارهم على العمل بطريقة معينة (مصلح، 1999، ص411). وهكذا فان المصادر الرئيسية للتغير والصراع في تلك الأنماط المؤسسية، فهذا الصراع في النهاية انعكاس للوضع الذي تحتله مجموعات الأدوار في التنظيمات بالنسبة للسلطة طالما أن المصالح الموضوعية المتأصلة في أي دور لها وظيفة مباشرة، وكذا إذا كان ذلك الدور يمتلك السلطة والقوة على سائر الأدوار ففي التنظيمات توجد الأدوار الحاكمة والأدوار المحكومة.

فيمثل بذلك توزيع القوة في المجتمع محدد حاسم للبناء الاجتماعي، حيث يعرفها كولينز على أنها قدرة أحد الفاعلين في علاقة اجتماعية معينة على فرض إرادته بمقتضى موقعه رغم المقاومة، وبصرف النظر عن المرتكزات التي تستند عليها تلك المقدرة. حيث أن الجماعات التي تمتلك القوة سوف تناضل من أجل مصالحها وكذلك الأمر بالنسبة للجماعات التي تفتقد إلى القوة، ومصالح الجماعتين مختلفتين فيوضح بأن التوازن بين القوة والمعارضة يتغير، والمجتمع في تغير، وهكذا فإن الصراع يمثل " القوة الخلاقة العظمى للتاريخ الإنساني".

بمعنى أن جوهر القوة في السيطرة يتمثل في الذين يمتلكون القوة من إلقاء الأوامر ويحصلون على ما يريدون ممن يفتقرون إلى القوة. والفرق بين القوة والسلطة يتمثل في أن القوة ترتبط بالضرورة بشخصية الأفراد، بينما تتمركز السلطة في المواقع و الأدوار التي ترتبط بالتوقعات التي تكون مستقلة عن الأشخاص. (الخوراني، 2008، ص97) فالقوة والمركز يعتبران سلعا نادرة في جوهرها والثروة غالبا ما تتوقف عليهما، فان الطموح المتعلق بحصة صغيرة للأشخاص بالنسبة لمشاركين متساويين في تلك الأشياء القيمة تنتج صراعا ضمينا مضادا من ناحية أشخاص آخرين ليتجنبوا الخضوع والازدراء."

ويرى دارندورف أن الناس لا يحبون الخضوع ولكنه صراع مصلحة محتوم، وهناك دافعية لدى من يفتقدون للقوة إلى الصراع مع أصحاب القوة، كما أن الفاعلين للقوة يناضلون من أجل مواقع القوة بينما أصحاب القوة يدافعون عن مواقع قوتهم. فالقوة تمثل "المصدر الدائم للخلاف". وبالتالي فان صراع المصالح في الوسط المدرسي لا يظهر بشكل مباشر، وإنما يكون متخفي في شكل تحالفات تبرز عن طريق تقديم خدمة مقابل خدمة ومن خلال كسب العلاقات.

وباعتبار العمل وسيلة لتأكيد الشخصية واكتساب المكانة، فالعمل بأجر وسيلة لتأكيد شخصية المرأة وأهميتها كفرد في المجتمع. فلا تشعر بشخصيتها ولا تؤكد كيانها إلا إذا أقامت علاقات جديدة في مكان عملها. (رشوان، 2011، ص99)

وتشير القوة عند داهندروف إلى إمكانية أحد الفاعلين في علاقة اجتماعية، فرض إرادته من خلال موقعه رغم مقاومة الآخرين، وذلك بصرف النظر عن الأسس التي ترتكز عليها هذه الإمكانية. فالقوة ترتبط بالضرورة بشخصية الأفراد، وتتمركز السلطة في المواقع والأدوار التي ترتبط بالتوقعات التي تكون مستقلة عن الأشخاص. حيث أنها تتضمن فاعلين في علاقة اجتماعية أي في مواقف تكون فيها أفعال الناس الآخرين هامة لكن هناك كذلك أوقات يكون فيها للناس الحرية ليقوموا بفعل ما يريدون دون الاهتمام بالناس الآخرين على

الإطلاق. (الحواري، ص 209) فنلاحظ أن الأستاذات في الوسط المدرسي يقمن ببذل مجهود متميز وعمل مستمر وإنتاج متواصل في أقصر وقت ممكن يمثل إبداعاً، حتى يحضن بتمكنهن من المادة من جهة، وبين الأستاذة أنفسهن ومن كسب قوة معنوية من جهة أخرى من قبل ملاحظات مسؤول المؤسسة. وبالتالي الحصول على المكانة والاحترام العلني. وتظهر هذه القوة بالخصوص في مختلف المجالس التي تعقد داخل المؤسسة التربوية (مجالس الأقسام، مجلس التعليم، مجلس التوجيه...) أين تتجلى فيه الأطراف المتخاصمة وكل منها يسعن لفرض وجوده وسيادته بصور وأشكال مختلفة من وراء درع التلاميذ المحصن بالنظر لتحقيق مصلحته بالدرجة الأولى.

والموقع في الوسط المدرسي مرتبط بالمكانة الاجتماعية مستخلصة من الاعتبار الاجتماعي له، وهي على نوعين، الأولى مكانة مكتسبة والتي يحصل عليها الأستاذات بواسطة خبرتهن العملية وكفاءة اختصاصهن، ومستواه الدراسي وتحصيلهن العلمي، والثانية مكانة منسوبة تتحدد من قبل المجتمع وتتصف بمعان ثقافية اجتماعية تعطي للأستاذات مكانتهن البراقة في الأسرة وجماعة العمل وعضوية التنظيم الرسمي. (معن وآخرون، 2006، ص 259) وتعتمد القوة على امتلاك الموارد والمصادر التي تمثل أهمية كبيرة للأفراد الآخرين، ولذلك يحدد هوكلر وويلموت أربعة عمالات للقوة وهي: الخبرة، والتحكم في الموارد، والعلاقات بين الأشخاص، ومهارات الاتصال والتواصل، وتمثل العمالات الأربعة للقوة، أهمية كبيرة أثناء عملية بناء العلاقات داخل المنظمات. فتزداد بذلك قوة الفرد من خلال امتلاكه لمهارات تحديد وقت استخدام وإذكاء الأشكال المختلفة للقوة والنفوذ والتأثير، ولذلك فإن تنوع عمالات القوة وتعددتها تصب كلها في مصلحة كافة. (حسين، 2007، ص 31)

ثالثاً- صراع المصالح في الوسط المدرسي :

الصراع في الوسط المدرسي ظاهرة سلوكية إنسانية في أي تنظيم تنشأ لتعارض أهداف الأفراد أو الجماعات و ذلك بين طرفين أو أكثر ، هو عملية اجتماعية وموقف يحاول فيه الفرد أو الجماعات أن يحقق أهدافه لصالحه ومنع الآخرين من تحقيق ذلك ولو اقتضى الأمر إبعاده بشتى الطرق والأساليب. فهو يمثل شكل معين من المواجهة، فهناك صراعات ليست سوى مسابقات أو مناضرات بسيطة، على الرغم من النقاش اللفظي يمكن أن يتدهور إلى صراع تحت شروط معينة محددة. يحاول فيه الفرد كسر مقاومة الآخر. ويتكون الصراع من مواجهة أو تصادم متعمد بين فردين أو مجموعات من نفس النوع، تظهر تجاه بعضنا البعض نية عدائية، وبشكل عام يكون حول حق، ومن يجب الحفاظ عليه أو تأكيده أو استعادته ربما يحاول الحق كسر مقاومة الآخر من خلال استخدام العنف، الذي يمكن إذا لزم الأمر في بعض الأحيان.

وعموماً يشير إلى التفاعل الذي تتعارض فيه الكلمات و التصرفات مع بعضها البعض مما يؤدي إلى آثار تدميرية. (لبصير، 2010، ص 220) فالوحدة الاجتماعية تمثل الصراع الذي هو أساس التفاعل الاجتماعي والذي يكمن في: القوة، القهر، الإكراه، وأساس الصراع هو وجود جماعات المصلحة المتنافسة لكل منها أهدافها الخاصة. فيمثل بذلك حالة التوتر و اللإستقرار التي يوجد لها شخص أو أكثر أو جماعة أو أكثر بسبب رغبة كل طرف في الوصول إلى مصادر السلطة والامتيازات المادية والمعنوية، التي تعتبر نادرة في التنظيم ولو اقتضى الأمر إلى تطبيق أساليب عنيفة توجب بالفتن والانسلاخ عن القيم، ويكون بسبب عجز البناء التنظيمي عن التحكم في عملية التسيير، وبسبب تناقض التعليمات فهو سلوك تنظيمي طبيعي ينشأ بسبب المنافسة الشديدة على المصادر النادرة (خلق ثروة مادية عن طريق دروس الدعم مثلاً)، أو بسبب الاختلاف حول طرق التسيير (البحث عن المصلحة الشخصية على حساب الآخرين). ويمكن إيضاحها من خلال الصراعات النسوية اليومية التي تقع بين أسوار المؤسسات التربوية.

وبما أن الحياة هي السعي وراء الأهداف، فالحياة الاجتماعية هي تبادل للقيم، يمثل فيها الصراع النقطة الجوهرية للتغيير. وبالنظر إلى المجتمع باعتباره مكوناً من جماعات متنافسة ذات مصادر نسبية، تعطي أعضائها قوة أكثر أو أقل فوق بعضهم البعض والاهتمام بالأفكار

كسلاح في الصراع الاجتماعي والسيطرة باستغلال مختلف المواقف (Galtung, 1971, p24) تتضمن ما يعرف بلعب الأدوار. حيث أن المعلومات تلعب دورا هاما بين الأفراد و الجماعات باعتبارها أحد الوسائل الضاغطة في الوسط المدرسي.

إذ تحاول فيهن النساء كسر مقاومة الآخرين. فهو يتكون من مواجهة إرادتين تسعى النساء للسيطرة على الآخرين بأمل فرض مظهر من مظاهر القوة، معتمدة بذلك على أسس مختلفة ومرتكزة على الوسائل الممكنة كالابتزاز والترهيب أو غير ذلك. وتتخذ أشكال عنف مباشر أو غير مباشر. في النهاية قد تكون النتيجة انتصار واحد واعتراف الآخر بالهزيمة. فعندما تحاول المرأة الوصول إلى مطلبها من القوى البشرية والمادية وغيرها التي تحتاجها لسير العمل، فهذا المطلب يرتبط بما تفرضه البيئة الداخلية والخارجية من قيود تمنعها من الحصول على ما تسعى إليه. حيث تنتج توترات عن طريق التواصل في النظام و بنائه، أو في متغيرات شخصية تتعلق بالأفراد العاملين (العمالية، 1999، ص 225)

لذلك تلجأ إلى أساليب وميكانيزمات تخلق به نظاما يشمل على مصالح متصارعة، وباستغلال والظروف التي تصبح من خلالها هذه الجماعات منظمة وفعالة .

رابعا- العنف: يعرف داهرنرروف العنف بأنه نوع من الأسلحة التي يتم اختيارها المرتبطة بمجموعة الظروف والعوامل التي تحيط بعملية العنف التي تظهر بين الجماعات المتصارعة والتي تخضع لمجموعة قواعد اللعبة أو المباراة فالصراع ما هو إلا مظهر من مظاهر عمليات التغيير المستمر. (الرحمن، 2005، ص 97)

فينظر إليه لويس كوزر في كتاب الوظائف الاجتماعية للصراع على أنه عملية نضال حول قيم أو موارد نادرة كالقوة والثروة والمكانة، يسعى فيها كل من أطراف العملية إلى تهييد منافسيه، أو الإضرار بهم، أو التخلص منهم. (عثمان، 2008، ص 97)

ويضيف كوزر بأنه أمر يتعلق بالأسلحة التي يتم اختيارها والشدة باعتبارها بذل الطاقة ودرجة انخراط الأطراف المتصارعة. ويوضح بأن هناك عامل متميز يؤثر في درجة العنف وهو مدى مؤسسة الصراع مع قواعد مقبولة للمنافسة من قبل الأطراف. إن الذين وافقوا على مواصلة خلافاتهم بواسطة المنافسة والحوار غالبا لا ينخرطون في صراع مادي.

فشدة تمسك المحرومين بمطالبهم، وتحقيق بعض المطالب قد لا يدفعهم بالاستمرار بمطالبهم فقط، ولكن قد يدفعهم إلى العنف من أجل ذلك، حيث أنه كلما تحول حرمان الخاضعين من المطلق إلى النسبي، تزداد احتمالية اتجاه الصراع نحو العنف. فهو يُطلق بوحشية، دون توقف، ولا أمام المحظورات الاجتماعية، ولا قبل الاتفاقيات القانونية أو الأخلاقية. تكون هي من تضع حدودها لنفسها، وتتحوّل دائماً. فكل شيء ممكن، وكل شيء مباح. ينمو بدون حساب عندما تصل إلى حد معين درجة الغضب، والتي لم تعد تعرف التسامح أو الشكر، تصبح التجاوزات الأولى أسباباً لتراكم مخالفات جديدة. وهذا ما ينطبق على ما تشهده المؤسسات التربوية بتهديدها لمقاطعة الامتحانات الرسمية. فحالة العنف المفتوح و المباشر أو القتال المنظم، تشير إلى حالة النزاع بغض النظر عن شكله ودرجته. ونجد كوزر ركز على وظائف الصراع واهتمامه بأنواع الصراع وأسبابه و ظروفه التي ترتبط بتباين أوجه الصراع ودرجة العنف ومداه الزمني. يربطه بالجانب الوجداني والذي يمكن أن يظهر بقوة على مستوى العلاقات وأيضا بوجود الالتزام الإيديولوجي والعقائدي. ويرتبط درجة العنف في عمليات الصراع بوجود مصالح حقيقية. فهو يشمل كل العناصر التي لها صفة التناقض، وسواء تجلت العلاقات التناقضية، في حالة عنف أو سلم وهدوء، فإنها ترتبط بمصدر التمايز السلطوي، وتتم بلورتها تحت ظروف معينة فالأوضاع الاجتماعية والسياسية المتمثلة في الحرمان تولد بدورها صراعات. فقد أفرز العمل النسوي تغيرات كبيرة على مستوى الأسرة أو على مستوى البنية المجتمعية ككل. مما أدى إلى زيادة الوعي والنضج الفكري والسياسي لدى العديد من الحركات والاتجاهات النسائية التي عملت على تصاعد الفكر التحرري والانفتاح نحو تحقيق المزيد من طموحاتها المستقبلية.

إن درء العنف عن طريق إدارة الصراع بطريقة سلمية، هو بكل الأحوال تعبير عن توجه ديمقراطي. وبهذا الخصوص، يلفت دارندروف الانتباه إلى أنه كلما قلت المقدرة على تطوير اتفاقات تنظيمية يصبح الصراع أكثر عنفا. وهذا ما تشهده التنظيمات بكل أنواعها وأشكالها. فكلما كان الصراع شديداً، يكون التغيير البنائي أكبر، ويعاد تنظيم البناء بشكل أكبر. (الخوراني، 2012، ص 150) ونتيجة للتموقع الوظيفي لمختلف الفئات نجد مظاهر سلبية يتصارع فيها كل واحد لتحقيق أهدافه سواء كانت على المدى القريب أو البعيد، فهذا الصراع يعتمد على أساليب العنف والتي لا تظهر للعيان بتاتا، بل تلتبس من خلال الممارسات اليومية للمزاولة العمل ومعتمدين فيه على تحالفات والعمل على كسب الأطراف القوية لدعمه وزيادة حصانته.

فالعنف في الوسط المدرسي يعد مظهراً من المظاهر السلبية الذي يمارس بأبشع الطرق من قبل أساتذة المواد. من خلال احتكار المعرفة، استغلال فئة التلاميذ، مقاومة الآخرين والحفاظ على المكانة في المؤسسة وحتى خارجها، استغلال برنامج العمل على حسب ما يساعد أساتذة المادة وعلى حساب الآخرين، كاستغلال جدول الحراسة في الامتحانات، عدم خصم الغيابات... الخ كل هذه الأشكال تعد من مظاهر العنف السائدة في المؤسسات التربوية.

خامساً-التنافس: بما أن مجال الحرية هو المجال العام الذي يمنح الفرصة للأفراد لكي يعملوا معا وبحرية ويتابعوا مصالحهم المشتركة. (العزيمي، 2005، ص 246) فيرى أصحاب هذه النظرية أن الصراع شيء جوهري لأي تنظيم اجتماعي، بحيث يوجد تفاوت القبول في السلطة بين الجماعات المختلفة. (الزيات، 1999، ص 100) وأثناء التفاعل يحدث الصراع بين الأطراف المتفاعلة. فيؤدي التنافس بين هذه الجماعات إلى استمرار عملية التغيير الاجتماعي. أما في المؤسسات بغض النظر عن نوعها وشكلها فيكون هذا التنافس من خلال ربطه بالمكافآت والحوافز المادية والمعنوية لإطلاق القدرات الإبداعية والابتكارية من أجل مضاعفة الأداء، مما يؤدي إلى خلق حساسيات شخصية بين الموظفين خصوصاً فئة النساء قد تصل لدرجة الصراع بينهم عندما لا توجد أي معايير محددة لقياس فعاليتهم خاصة إذا كان هناك تحيز بنسبة قليلة من قبل الإدارة على بعضهم، أو كانت هناك فروق فردية كبيرة بينهم تمنع من التناقص بين فعاليتهم. وبالتالي تسعى النساء إلى استخدام أساليب لتعزيز مكانتهن بين أعضاء الجماعة التربوية كالمشاركة المباشرة في الإدارة إذ تمثل وسيلة لضمان المساعدة في تحسين وضعهن الخاص. ولذلك فإنهن يناضلن من أجل امتيازات شخصية تسمح لهن بتحقيق أهدافهن بشتى الطرق الممكنة.

ويشمل مؤشر التنافس في الوسط المدرسي مفهومه السلبي والايجابي، حيث أن الأول يتم استغلال فئة التلاميذ لصالح أساتذة المواد من خلال دروس الدعم ومن خلال الدروس الخصوصية ليتم في نهاية الموسم كسب شهرة الأساتذة ومن ثمة توطيد علاقات العمل بالمسؤول المباشر لتحفظ بذلك امتيازاتها وتحقق حصانته. أما الايجابي فيكمن في نتائج المواد خصوصاً في الامتحانات الرسمية مما يخلق لهن ثقة في النفس عالية تعزز قوتهم ومكانتهن من خلال زيادة تقديرهن وكسب احترامهن خصوصاً من قبل المسؤول داخل المؤسسة التربوية، مما يخلق مساحة وهوة بين أساتذة المواد. فيصبحن يراقبن أدق التفاصيل على بعضهن، ويعملن على الإيقاع ببعضهن بشتى الأساليب الممكنة، مما ينتج بيئة تنافسية يكون البقاء فيها للأقوى. كما نجد هذا الأخير يرتبط بالمكانة داخل المحيط المدرسي حيث أن هناك عدم تساوي وتكافؤ في المكانات (المنسوبة والمكتسبة) داخل نسق البناء الاجتماعي التنظيمي، الأمر الذي يخلق اضطراباً وقلقاً في شخصية المرأة سببها يعود بالدرجة الأولى إلى الثقافة المجتمعية المروجة بين أسوار الأوساط المدرسية التي تدعم مبدأ شهرة الأساتذات مما يزيد ويسمح لهن بامتلاك مكانة عميقة معنوية مجسدة في مشوارهن المهني.

وبذلك يعد مؤشر التنافس سلاح ذو حدين يخدم بالدرجة الأولى المسؤول الأول للمؤسسة من خلال احتلال المراتب الأولى في نسب نجاح التلاميذ مما يخلق سمعة جيدة للمؤسسة ومنحها امتيازات وفوائد تسمح باستمرارها في النجاح سنوياً.

هذا النجاح يكون النقطة الجوهرية لإحداث توترات بين أساتذة المواد من حيث العمليات المرتبة بالشق البيداغوجي للأستاذات كالإسناد، التوقيت الأسبوعي، التدرج.... الخ. وبالتالي هذا الوضع يخلق شعورا بالإحباط وعدم المساواة بينهن خصوصا إذا أخرجها المدير ببعض الأدوار ولم تقبلها، فهي سوف تقع ضحية هذا الرفض. خصوصا أن بيئة المؤسسات التربوية تعترف وتنحاز للفئة الأعلى والأقوى سلطة.

سادسا- تعبئة الطبقات والتدرج الاجتماعي: إن تشكيل جماعة مصلحة فعالة تمثل تقنية سياسية واجتماعية، فمن الناحية التقنية

تتطلب وجود مؤسس أو إيديولوجيا لكي تصبح فعالة، ومن الناحية السياسية كلما كانت الدولة ليبرالية يكون احتمال التعبئة أكثر للصراع الفعال. ومن الناحية الاجتماعية تتمثل في العوامل الهامة تشكل الجماعة وتمركزها من الناحية الجغرافية، واستطاعة أعضاء التواصل ببعضهم البعض، وأيضا الأفراد الذين يقفون في نفس العلاقة بالنسبة للسلطة. ويرى أصحاب هذا المنظور أن المصالح الطبقيّة تكون حقيقية أكثر للذين يشتركون في الثقافة. (فعلول، 2018، ص 209-213) ويتم التمييز بين حلقتي، الأولى أن المواقع والأعمال مختلفة تتطلب مهارات مختلفة. والثانية تعامل الأعمال المختلفة بوصفها عليا ودنيا بالنسبة لبعضها البعض. ويتجلى ذلك في نظام تراتبي للمكانة الاجتماعية. وفي كل جماعة تحدد المعايير حسب الكيفية التي ينبغي فيها على الناس أن يعتصموا ضد أولئك الذين لا يطيعون معايير الجماعة.

وضمن هذا السياق يشير دارندورف إلى مجموعة من المتطلبات البنائية التي تسهم في تشكيل جماعة مصلحة ذات تعبئة وحشد وفاعلية وهي: «تقنية» أي أن الجماعة تتطلب مؤسسا، نسق من الأفكار المدونة أو أيديولوجيا. وسياسية يجعل التعبئة ممكنة، واجتماعية تتمثل في التركيز الجغرافي للمحرومين، وسهولة تواصلهم، وأن يكون لهم موقف، وولفت الانتباه إلى أنه كلما قلت التنظيمات الداخلية التي تجزئ الطاقة العاطفية للمحرومين، تزداد احتمالية سؤالهم عن الشرعية.

وباعتبار الصراع في الوسط المدرسي نتيجة سببية لعدم المساواة فيما هو مرغوب فيه وله قيمة، وعلى هذا الأساس تحاول المرأة في المؤسسة تنظيم تقوية مكانتها وموقفها وتثبيتته وتعظيم تحقيق مصالحها، وهذا من خلال استخدامها للوسائل المختلفة بما في ذلك القهر، وتزييف وعي الآخرين بحيث تحاول إعادة إنتاج الوضع الذي تعمل لصالحه. الالتفاف نحو الجماعات المسيطرة للحفاظ على موقعها أو لفت انتباه مسؤولها لتحقيق رضاه ومن ثمة منحها امتيازات وعلاوات وظيفية كنقطة الامتياز الإدارية مثلا.

ويلتمس هذا المؤشر من خلال التحالفات الثنائية والجماعية التي ترتبط بصلبة القرابة مثلا أو بالأساس العرقي، أو التوجه الديني المعربي، الخ.... فتكون هناك جماعة ضاغطة تسير شؤون المؤسسة التربوية وفق ميكانيزمات مدروسة وباستخدام أساليب فنية تكتيكية يغيب فيها الضمير المهني، تخدم وتسحق فيها العلاقات الإنسانية، أساسها الشرعي الخفي هو خدمة مصالحها بأبشع الطرق الممكنة وبارتداء أقتعة مزيفة تحمل دلالات وشعارات إيجابية وتضمن الهدف الواحد للجماعة وللمؤسسة ككل.

وبالتدقيق في النظر للعمل النسوي في الوقت الراهن نجد أن عملها لا يخرج من هذه البوتقة الصراعية فقد تغير هدف خروج المرأة للعمل بتغير الزمن، كونها لا تنظر للعمل على أنه مجرد وسيلة لتحقيق الذات، وكسب المال، وإنما يمتد إلى توسيع نطاق العلاقات الاجتماعية. وهذا من خلال تطلعاتها لطريقة الوصول إلى أهدافها ولو بطرق غير شرعية أو شبه قانونية.

فالموقع الوظيفي للمرأة يخلق ثقافة مشتركة ونظاما ذا شرعية. ويدخل ضمن هذا السياق التركيز على الطقوس في التنظيم يعزز التماثل والولاء لدى أعضائه وزيادة الخطر من الخارج. وتعيين الناس المتشابهين في الخلفية الاجتماعية يجعل الصداقات والولاء للتنظيم أكثر احتمالية، مما يخلق وعي ثقافي جماعي شامل.

فتحليل مختلف مصادر الصراع النشط والفعال لدى العمل النسوي، يرتبط كل الارتباط بدراسة وسائل النظم الاجتماعية أو نوعية الجماعات والمصالح والظروف التي يمكن أن تجعل من بعض الجماعات الاجتماعية أكثر تنظيما وفاعلية ونشاطا. وبذلك تمثل آراء كل من

رالف داهرنديروف، كولينز، لويس كوزر... منظوراً حقيقي سوسيولوجي. بحيث ينظرون إلى المجتمع باعتباره حالة مستمرة من الصراع بين الجماعات والطبقات، ويتجه نحو التوتر والتغير الاجتماعي. نتيجة للتغيرات في توزيع القوة، ونتيجة لاختلاف الأهداف ومجموعة القيم.

IV- خاتمة:

إن الصراع سمة مميزة للحياة الاجتماعية المعاصرة، كونه يحدد التعارضات المحتملة على مستوى المجتمع والتغير الاجتماعي لذلك تتناقض المؤسسات الاجتماعية والمعتقدات الثقافية مع واقع حياة العمل النسوي في الوسط المدرسي. فرغم تحسن تمثيل صورة المرأة في العمل، إلا أنها مقيدة بمجموعة ميكانيزمات تماشي مع وضعها الوظيفي، التي تظهر جماعة الأدوار الحاكمة التي تحتكر السلطة والقوة وجماعة ثانية جماعة الأدوار المحكومة تخضع لسلطة وقوة جماعة الأدوار الحاكمة. هذا الوضع بدوره يقدم لنا تفسيراً للعلاقة الوثيقة والمستمرة بين القوة والسلطة والصراع. كما يقدم لنا تصور حول تشكل جماعة الصراع، فتعطينا بذلك مجموعة دلالات التي تمثل نقطة بدء لإيضاح أهداف الناس وتحديد التعارضات المحتملة على مستوى المجتمع والتغير الاجتماعي، لذلك فالصراع ظاهرة مستمرة الديمومة لا تنتهي بشكل نهائي إلا بانتهاء المجتمع نفسه. والترايب وثيق ومتبادل بين الصراع وعملية التغير الاجتماعي، وبالتالي فالوسط المدرسي في حالة تغير مستمر، وهكذا يكون التركيز في دراسة الصراع على معادلة العلاقة ما بين فكرة الصراع والتغير في النظام نفسه وليس على مسألة التوازن والاستقرار لهذا النظام.

- الإحالات والمراجع :

1- القواميس والمعاجم:

- مصلح، الصالح. (1999). قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية. دط. القاهرة: دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع. ص 411.
- حمودي، صبحي. (2001). المنجد في اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الثانية. لبنان: دار المشرق. ص 10.
- لبصير، عبد المجيد. (2010). موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم السياسة والاتصال والثقافة العامة، الجزائر: دار الهدى. ص 220.
- مداس، فاروق. (2003). قاموس مصطلحات علم الاجتماع، د ط. الجزائر: دار مدني. ص 56.
- جبران، مسعود. (2003). الرائد معجم القباني في اللغة والاعلام، الطبعة الأولى. لبنان: دار المعلم للملايين. ص 625.
- فريدريك، معتوق. (2001). معجم العلوم الاجتماعية. لبنان: دار النشر أكاديمية. ص 23.
- قاموس البدر. (2005). قاموس عربي عربي، الطبعة الثانية الجزائر: دار البدر الساطع للنشر والتوزيع. ص 208.

2- الكتب

- عدون دادي ، ناصر (1998). اقتصاد المؤسسة، الطبعة الثانية. الجزائر: دار المحمدية. ص 123.
- القزام، ابتسام. (1984). المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري. د ط. الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية. ص 13.
- عيسى عثمان، ابراهيم. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. الطبعة العربية الأولى. الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع. ص 94-97.
- العزيزي، خديجة. (2005). الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي، الطبعة الأولى. بيروت: بيسان للنشر والتوزيع والاعلام. ص 246-247.
- رشوان، حسين عبد الحميد. (2011). المرأة والمجتمع دراسة في علم اجتماع المرأة، الطبعة الثانية. الاسكندرية: دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر. ص 99.
- عبد الحميد الخطيب، سلوى. (2001). نظرة في علم الاجتماع المعاصر، مطبعة النيل. القاهرة: مكتبات مؤسسة الأهرام. ص 211.
- طلعت، ابراهيم لطفي والزيات، كمال عبد الحميد. (1999). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، د ط. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر. ص 77.
- عبد العظيم حسين، طه وحسين، سلامة عبد العظيم. (2007). استراتيجيات إدارة الصراع المدرسي، الطبعة الأولى. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع. ص 31.
- رث والاس السون وولف، ترجمة الحوراني، محمد عبد الكريم. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع، الطبعة الأولى. الاردن: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع. ص 97-235.
- رالف، دارنيدورف، ترجمة الحوراني، محمد عبد الكريم. (2012). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تمدد أفاق النظرية الكلاسيكي، الطبعة الأولى. الاردن: دار الشرحمد لاوي. ص 150.
- وطفة، علي أسعد والشهاب، علي جاسم. (2004). علم الاجتماع المدرسي بنوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية. د ط. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. ص 42.
- زائتلن، ارفنج ترجمة عودة، محمود وعثمان، ابراهيم. (1989). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع- دراسة نقدية- دط. الكويت: منشورات ذات السلاسل. ص 178.
- رشوان، حسين عبد الحميد. (1998). علم اجتماع المرأة. د ط. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث. ص 312.
- خليل معن، عمر وآخرون. (2006). المدخل الى علم الاجتماع، الطبعة العربية الأولى. عمان الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع. ص 259.

- جوير إبراهيم بن مبارك. (1995). *عمل المرأة في المنزل و خارجها*, دط. المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان. ص17.
- الحوات، علي. (1988). *النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية*. د ط. لبنان: منشورات شركة الجا. ص166.
- العمارة، محمد حسن. (1999). *مبادئ الادارة المدرسية*. الطبعة الأولى. الاردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع. ص225.
- عبد المنعم، هبة و قعلول سفيان. (2018). *محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية دراسات اقتصادية، الامارات العربية المتحدة: صندوق النقد العربي أبو ظبي*. ص209-213.
- ابراهيم عبد الفتاح، كاميليا. (1994). *سيكولوجية المرأة*. مصر: دار النهضة العربية للطباعة. ص110.
- صمويل، عبود. (1982). *اقتصاد المؤسسة*، د ط. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. ص14.
- محمد عبد الرحمن، عبد الله. (2005). *النظرية في علم الاجتماع، النظرية السوسولوجية المعاصرة*، دط. بيروت: دار المعرفة الجامعية. ص92-97.
- 3- *المجلات العلمية:*
- الأزهر، ضيف، وزيدان جميلة، (2016). *نظرية الصراع و إسقاطها على الواقع العربي*، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 4(6)، ص191.
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/rechercheGeneral> زيارة (2021/02/03)
- عكسة، حليلة. (2015). *تصورات المراهق حول الوسط المدرسي وعلاقتها بالشعور بالانتماء المدرسي لديه*. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 1(1) ص174.
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/4834> زيارة (2021/01/23)
- 4- *الكتب الأجنبية:*
- Galtung Johan (1971), **Theories of conflict -Definitions, Dimensions, Negations, Formations-**: University of Oslo, Columbia, p24.
- Roger Muccheill (1979), **Etudes de post de travail Ed ESF**. France, P 99.
- le plat Jacques (1997), **Regard sur l'activité humaine. Ed PUF**. France, P 93.