

الجريمة وعلاقتها بثقافة سوق العمل في المجتمع السعودي (دراسة تطبيقية على الموظفين والمهنيين المحكوم عليهم بالسجن في الرياض والدمام)

د. محمد بن إبراهيم السيف

أستاذ مشارك في قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

جامعة القصيم

ملخص البحث: هدفت الدراسة إلى معرفة أهم المعوقات الثقافية التي تحدُّ من تحقيق العاملين والموظفين لأهدافهم الوظيفية المادية والمعنوية سواء في القطاع الحكومي أو في القطاع الخاص وعلاقة ذلك بارتكابهم الجريمة، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي للمحكوم عليهم في سجون الرياض والدمام، واستنتجت الدراسة بشكل عام أن معظم العاملين في سوق العمل مرتكبي الجرائم المحكوم عليهم بالسجن لم تتحقق أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية، مما دفعهم إلى اتباع سلوكيات منحرفة لسد احتياجاتهم وتحقيق أهدافهم، بسبب ثقافة سوق العمل التي لا تهتم بالتدريب للقيام بمسؤوليات الوظيفة، وعدم العدالة بتحديد الراتب بما يتناسب مع المؤهل التعليمي، وعدم تلاؤم طبيعة العمل مع التخصص العلمي، والانتظار الطويل للحصول على وظيفة ومهنة مدنية شاغرة، وتبين أن العاملين والموظفين مرتكبي الجرائم يصعب عليهم الحصول على الحوافز والامتيازات والمكافآت الوظيفية في سوق العمل؛ لتحقيق أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية، بسبب فقدهم مساندة العائلة والقرابة، وعدم إتقانهم لمهارة اللباقة والمجاملات في العلاقات الاجتماعية، مما دفع بعضهم إلى استجابات انحرافية وارتكاب جرائم، بعضها كان تمرّدًا، وبعضها كان ابتكارًا، وبعضها كان انسحابيًا وطقوسيًا.

الكلمات الافتتاحية: الجريمة / سوق العمل / المجتمع السعودي / الموظفين / المهنيين / السجن / الرياض / الدمام.



١ - مقدمة في موضوع الدراسة وإطارها المنهجي.

١-١ - مشكلة الدراسة:

يتحدد البناء الثقافي لكل مجتمع من مجموعة المعايير والقيم والعادات والتقاليد، وفي ضوء البناء الثقافي تتحدد الأهداف الاجتماعية العليا، وهي أهداف لها مكائنها وتأثيرها الاجتماعي، كذلك يحدد البناء الثقافي الوسائل وأحسن الطرق لتحقيق هذه الأهداف.

والمجتمعات الإنسانية تتشابه فيما بينها بالأهداف الرئيسة الخاصة بأفرادها، بحكم تجانس الغرائز الإنسانية والضروريات المعيشية للأفراد، فيحدد الخالق سبحانه وتعالى بعض الأهداف الرئيسة في المجتمعات الإنسانية في قوله: ﴿الْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا﴾ (الكهف: ٤٦) وفي قوله: ﴿زُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْخَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَبَإِ﴾ (آل عمران: ١٤).

والخالق سبحانه وتعالى عندما ذكر الأهداف الاجتماعية والاقتصادية للإنسان، حدد الوسائل والطرق الملائمة لتحقيق هذه الأهداف؛ حتى يسهل التوافق بين الفرد والمجتمع، ويشعر الفرد بعدالة ما يفرضه المجتمع، لذلك فرض الله سبحانه الزواج للحصول على الأولاد ولتحقيق الإشباع والمتعة الجنسية بطريقة شرعية، كما أمر بالعمل والاختيار المهني الملائم للإمكانات والقدرات لتحقيق الكسب المادي، وحفظ الإسلام لأفراد المجتمع مكائنها الاجتماعية كآباء ورؤساء ومرؤوسين وأساتذة وطلبة علم، وشرع من الوسائل والطرق ما يسهل على الأفراد الحصول على هذه المكائنها والمراكز الاجتماعية.

وعلى هذا الأساس فإن الأبنية الثقافية للمجتمعات الإنسانية تصوغ صفة المشروعية على أهداف معينة، وعلاوة على ذلك تحدد أساليب معينة مقبولة لتحقيق هذه الأهداف، ففي المجتمع جيد التكامل نجد تكاملاً وتناغماً بين الأهداف والأساليب، فكل من الأهداف والأساليب تجد تقبلاً من الأفراد ككل، كما أنها تكون ميسورة لهم جميعاً، ويحدث عدم التكامل في المجتمع عندما يكون هناك تأكيد على أحد الجانبين بدرجة لا تتناسب مع التأكيد على الجانب الآخر، وهذا ما يحدث في كثير من المجتمعات الإنسانية عندما يؤكدون على أهداف معينة مثل: النجاح الفردي وجمع النقود والارتقاء بالسلم الاجتماعي دون التأكيد المماثل على الأساليب التنظيمية لتحقيق هذه الأهداف، فأساليب تحقيق هذه الأهداف غير متاحة للجميع في بعض المجتمعات (١).

فمثلاً تؤكد ثقافة المجتمع السعودي على الوظيفة والمهنة كوسيلة رئيسة لتحقيق الكسب المادي المشروع، ولكن قد تضع ثقافة المجتمع معوقات على بعض الوظائف تجعل حصول بعض فئات المجتمع على الوظيفة المناسبة والملائمة للمؤهل العلمي والقدرات الشخصية أمراً غير ميسور، ومن هذه المعوقات: التوسع في استخدام العمالة والخبرات غير السعودية، والمبالغة في الشروط المطلوبة للوظائف الشاغرة في القطاع الخاص، وكذلك صعوبة القبول في التخصصات الجامعية لدراسة تخصص مناسب وملائم لطموح وقدرات الفرد، وعدم وجود تخطيط

للقوى العاملة يحدد بدقة طبيعة الوظيفة ومهامها والأجر المستحق خاصة في القطاع الخاص ، وكذلك نظرة المجتمع الدونية إلى كثير من الوظائف الفنية والحرفية ، كل هذا جعل هناك فواصل وعدم تناسب بين الهدف من الوظيفة وهو تحقيق الكسب المادي المشروع (وتحقيق النجاح الفردي والمكانة الاجتماعية) وبين الفرص (الوظائف) المناسبة ، وأمام هذا التفاوت والانفصال نتج من جراء ذلك عدة استجابات سلوكية مغتربة في المجتمع السعودي ، فقد نجد فئة من الناس تقبل الوظيفة لتحقيق الكسب المادي المشروع ، ولكن تبتدع بأسلوب الوظيفة ، فتستغل إمكانات الوظيفة وصلاحياتها الوظيفية لأعمالها الشخصية ، وقد تكسب من مكائنها الوظيفية تسهيلات ومكاسب مادية ، مقابل التخلي عن بعض مسؤولياتها الوظيفية ، ونجد فئة أخرى من الناس تقبل الوظيفة ، ولكن لم تحقق الكسب المادي المناسب لقدرات ومؤهلات الموظف ، وكذلك المناسب لطبيعة ومهام الوظيفة ، فنجد هؤلاء الأفراد طقوسيين ملتزمين بالوظيفة بشكل شبه قهري بالرغم من أنها لا تحقق لهم شيئاً يذكر ، فيلاحظ على هذه الفئة ضعف في الإنتاجية ، وتكاسل وعدم إنجاز مهام الوظيفة ، وعدم مراعاة أخلاقيات الوظيفة مع المراجعين ، وقد نجد فئة من أفراد المجتمع يعرضون ويعزفون عن الوظائف ، ويتخلون عن الكسب الاقتصادي المشروع ويميلون إلى البطالة والتشرد ، وأحياناً إلى التسول أو التحايل على أنظمة الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي للحصول على إعانات مادية ، وأخيراً قد يستبدل بعض الأفراد الوظائف المشروعة بوظائف غير مشروعة ؛ لتحقيق الكسب المادي ، مثل : ترويج المخدرات ، أو الدعارة ، أو السرقة (٢) .

وترى الدراسة أن الوظائف والمهن في سوق العمل الحكومي والقطاع الخاص كانت متوفرة في النسق الاقتصادي في فترة الطفرة الاقتصادية (كثرة العرض وقلة الطلب) فكان المواطن أثناء تلك الفترة يختار الوظيفة والمهنة الملائمة لتخصصه وأهدافه الوظيفية الاجتماعية والنفسية ، فساعدت الفرص في تلك الفترة على تحديد طريقة حياة العامل والموظف والمستوى الذي ينبغي أن يعيش فيه ؛ لأنها تمنح قدرًا كبيراً من الامتيازات المالية والنفسية والاجتماعية بما يتلاءم مع قدرات ومهارات العاملين والموظفين ، وبهذا ساد خلال تلك الفترة تنظيم اقتصادي مرن يحدد بسهولة الحد الأدنى للمستوى الوظيفي والذي يمكن أن يحقق لكل فرد أهدافه الوظيفية ، ولكن هذا التنظيم لم يدم طويلاً فقد اضطرب النسق الاقتصادي بسبب متغيرات تنموية واجتماعية أحدثت في المجتمع معوقات التوافق بين الفرد والتنظيم الاقتصادي بسبب عدة عوامل استنتجتها هذه الدراسة ، من أهمها : عدم مساهمة القدرات الفنية للموظفين للمتطلبات الوظيفية في سوق العمل الجديد ، أو أن البناء البيروقراطي لم يطرأ عليه تحديث يساير طموح ومؤهلات العاملين والموظفين في القطاع العام والخاص في الترقية والحصول على الحقوق المادية والمعنوية ، أو تعيين الأفراد بمراتب وأنشطة وظيفية ومهنية لا تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم العلمية أو الفنية ، أو على الأقل تكون الوظيفة أو المهنة أدنى بالأجر والمستوى الوظيفي بالمقارنة مع من سبق تعيينه بنفس المهن والوظائف .

والدين الإسلامي الحنيف قد لفت الانتباه إلى ظاهرة الانحراف والجرمة عند العمالة والموظفين بسبب الخلل

في بيئة العمل الوظيفية في مختلف المهن الإنسانية، فوضع من التشريعات ما يحمي جهود العامل والموظف وحقوقهم؛ لأن الخالق سبحانه وتعالى اقتضت حكمته أن يكون بعض عباده أصحاب عمل ورؤساء، وأن يكون بعضهم عمالاً ومرؤوسين، فشرع حقوقاً على كل منهم؛ لأنه يرى أن انحراف سلوك الموظف والعامل والمرؤوس بشكل عام نابع بالأساس من استضعافه واستذلاله، وعدم منحه حقوقه كاملة؛ مما يجبره على الاعتداء على النظم والقيم، واتباع سلوكيات منحرفة لسد حاجاته النفسية والاجتماعية وتحقيق أهدافه الاقتصادية، وقد حدد الاتجاه الإسلامي العوامل التي قد تدفع بالموظف والعامل إلى ارتكاب السلوك المنحرف، ومن أهمها: عدم احترام صاحب العمل لحق العامل والموظف في الأجر من ناحية، ومن ناحية أخرى عدم الوفاء بالقيمة أو دفع أجر لا يتلاءم مع قيمة الجهد الجسمي والعقلي، وكل هذا يعقبه إحساس عند العمال والموظفين بأن عملهم لا يقابله كسب مثمر مما يتبعه فساد في الأداء والجهد، ويترتب عليه انتقام واعتداء، ومحاولة كسب مادي سريع ومكانة اجتماعية عالية حتى ولو كان بطرق غير مشروعة، كما اهتم الإسلام بضرورة التزام صاحب العمل (الرؤساء) بحقوق العمالة والموظفين فيما يخص عدد ساعات العمل وحقوقه في السكن والإعاشة والمواصلات والعلاج، وكذلك العدالة فيما يتعلق بالترقية والمكافآت والإجازات، ولهذا قرر الإسلام مبدأ المساواة الإنسانية أو مبدأ العدل بين الجميع، فقال الخبير العليم في القرآن العظيم: ﴿وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْفُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا﴾ (النحل: ٩١).

١-٢- الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث:

الدراسات السابقة في علم اجتماع الجريمة تناولت خصائص الفرد الاقتصادية، ومن ضمنها: نوع المهنة للمحكوم عليهم بالسجن، وعلاقة المهنة بميل الفرد نحو نمط معين من الجريمة، وهي بذلك لم تدرس ثقافة سوق العمل وعلاقته بجرائم العاملين والموظفين ولم تجعله من موضوعات بحثها، وعلى حد علم الباحث فهذه الدراسة من الدراسات الأولية في علم اجتماع الجريمة التي تحاول ربط الجريمة بسمات وخصائص سوق العمل بعيداً عن ربطها بخصائص مرتكب الجريمة كما تناولتها الدراسات السابقة، وعلى هذا الأساس تتحدد للدراسة أهمية نظرية وتطبيقية، نذكرها كما يأتي:

أ- الأهمية النظرية:

إن دراسة ظاهرة الانحراف والجريمة من حيث علاقتها بالظروف التنظيمية والاجتماعية والثقافية لسوق العمل في المجتمع السعودي ذات أهمية علمية من زوايا عدة يأتي في مقدمتها: أن دراسة كهذه ستحاول تعميق فهمنا للعوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تدفع إلى الانحراف والجريمة في هذه الفترة التي تمر بخطى سريعة نحو التغير، كما أن هذه الدراسة تكشف عن ثقافة المؤسسات التنظيمية الحكومية والأهلية في التعامل مع العمالة والموظفين والتي يمكن أن تحدث معوقات في تحقيق أهدافهم وطموحاتهم الوظيفية، وما يستتبع ذلك من استغلال ظروف المؤسسة في ارتكاب بعض صور الجرائم، أو دفعهم نحو تحقيق أهدافهم بأسلوب غير شرعي، وكل هذا يساعد

على تفسير بعض صور السلوك المنحرف عند كثير من العاملين في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص. ومن ناحية نظرية فإن هذه الدراسة محاولة جادة للتحقق من افتراضات بعض النظريات الاجتماعية (وخاصة نظرية الاغتراب) بمدى تلاؤمها مع ثقافة وبناء المجتمع السعودي، مما يساهم بتفسير كثير من الظواهر التنظيمية بمعرفة علاقتها بالبناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع السعودي بشكل عام، وخاصة ما يتعلق بسوق العمل المعاصر.

ب- الأهمية التطبيقية:

إن ما تهدف إليه هذه الدراسة من التحقق والكشف عن علاقة الجريمة والانحراف بثقافة المؤسسات التنظيمية والاقتصادية نتوقع - بمشيئة الله - بأن تساهم بشكل كبير بوعي القادة والإداريين في سوق العمل الحكومي وفي القطاع الخاص من أهمية العدالة الاجتماعية في تحديد الأجور والمكافآت وفرصة الترقى بما يتلاءم مع قدرات ومهارات العمالة والموظفين، كما ستلقت نتائج هذه الدراسة المخططين في الأجهزة المعنية بأهمية مساهمة مؤسسات التدريب والتأهيل في المجتمع للمتطلبات الوظيفية والمهنية في سوق العمل في المجتمع السعودي.

٣-١ - مفاهيم الدراسة:

أ - الجريمة:

ذكر محمد أبو زهرة أن للجريمة في التشريع الإسلامي معنيان، وهما (٣):

الأول: تعريف عام للجريمة وهو: (فعل ما نهى الله عنه وعصيان ما أمر الله به)؛ وذلك لأن الله سبحانه وتعالى قرر عقاباً لكل من يخالف أوامر ونواهيه، وهو إما أن يكون عقاباً دنيوياً ينفذه الحكام، وإما أن يكون تكليفاً دينياً يكفر به كل ما ارتكبه في جنب الله، وإما أن يكون عقاباً أخروياً يتولى تنفيذه الخالق سبحانه وتعالى.

الثاني: تعريف خاص، ألا وهو نظرة الفقهاء من ناحية سلطان القضاء عليها، وما قرره الشارع سبحانه وتعالى من عقوبات دنيوية؛ فيخصص الفقهاء اسم الجرائم بالمعاصي التي لها عقوبة ينفذها القضاء، فيقول الماوردي في تعريفها: ((إنها محظورات شرعية زجر الله تعالى عنها بحد أو تعزير)) والحد هو: العقوبات المقدرة من الشارع سبحانه وتعالى بالقرآن الكريم أو السنة النبوية الشريفة، أما التعزير هو: العقوبات التي ترك لولي الأمر تقديرها بحسب ما يرى به دفع الفساد في الأرض ومنع الشر.

وعلى ضوء هذا التعريف العلمي، تقصد الدراسة بالجريمة إجرائياً: ارتكاب العاملين والموظفين في القطاعين الحكومي والخاص أفعال جنائية مالية أو جنسية أو تناول سكر ومخدرات أو ضرب واعتداء على الآخرين، وبسبب هذا الفعل حُكم عليهم بالسجن.

ب- ثقافة سوق العمل:

تُعرف الثقافة في علم الاجتماع بأنها: (ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمهارات والمعتقدات والقيم والأخلاق والقانون والعادات والمعايير السائدة) (٤).

وعلى ضوء هذا التعريف العلمي، تقصد الدراسة بثقافة سوق العمل إجرائياً: الأنظمة الرسمية والمعايير غير الرسمية (الاجتماعية) التي توجه المدراء في سوق العمل الخاص والحكومي عند تحديد الراتب ومنح الامتيازات والمكافآت للعاملين والموظفين، وكذلك يُقصد بالثقافة في هذه الدراسة مدى تلاؤم برامج التأهيل والتدريب للمتطلبات الفنية والإدارية للوظائف والمهن في سوق العمل المعاصر، وبنفس الوقت قد تكون هذه العناصر معوقات ثقافية تحدُّ من تحقيق أهداف العاملين والموظفين في القطاعين الحكومي والخاص.

١-٤- أهداف الدراسة:

حاولت هذه الدراسة تحقيق الأهداف الآتية:

- أ - تحديد المعايير والقيم السائدة في البيئة الوظيفية في سوق العمل التي تمنح الحوافز والامتيازات والمكافآت للعاملين والموظفين، ومعرفة أهم المعوقات الثقافية التي حدت من تحقيق العاملين والموظفين لأهدافهم الوظيفية المادية والمعنوية سواء بالقطاع الحكومي أو في القطاع الخاص.
- ب - تحديد علاقة الجريمة بالثقافة السائدة للتنظيمات والمؤسسات في سوق العمل.

١-٥- تساؤلات الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- أ - ما مدى سيادة المعايير غير الرسمية في بيئة سوق العمل في المجتمع السعودي خاصة عند منح الحوافز والامتيازات والمكافآت للعاملين والموظفين، فهل للقرابة والعلاقات الاجتماعية القائمة على المعرفة والصدقة واللباقة والاجتهادات القائمة على الجانب الشخصي أثر في منح العاملين والموظفين الامتيازات أو تطبيق أنظمة الجزاء والعقوبة، وهل هناك معوقات ثقافية تحد بشكل مباشر من أهداف العاملين والموظفين خاصة ما يتعلق بتحديد الأجر ومنح المكافآت والامتيازات، ومدى مناسبة نشاط المهنة والوظيفة للتخصص العلمي والفني، وهل هناك آثار سلبية من الانتظار الطويل للحصول على وظيفة أو مهنة في المجتمع؟
- ب - ما نوع الجريمة عند العاملين والموظفين في سوق العمل، كرد فعل للمعوقات الثقافية، التي حدت من تحقيق أهدافهم الوظيفية والمهنية المادية والمعنوية؟

١-٦- مجتمع البحث:

أجريت الدراسة بأسلوب المسح الشامل على المحكوم عليهم من السعوديين في إصلاحية الحائر وسجن الملز بالرياض، وإصلاحية الدمام، وعددهم ألف سجين، أعرض عدد منهم عن الإجابة، واستبعد الباحث عدد من الاستبانات غير متكاملة الإجابة، فتعامل الباحث مع الاستبانات الملائمة لشروط البحث العلمي والتي وصل عددها (٦٤٧) استبانة، وهي عينة تمثل (٦٥ %) من مجتمع البحث المحكوم عليهم في سجون الرياض والدمام، وحجم مجتمع البحث هذا مناسب لإجراء البحث العلمي فهو يزيد على افتراضات (كريسي ومورجان)

الإحصائية المحددة للعينات الملائمة للحجم الكلي للمجتمع (٥) وهذا مما يمنح ثقة بالنائج ويسهل عملية تعميم النتائج على جميع العاملين والموظفين مرتكبي الجرائم والأفعال الجنائية بمختلف الوظائف والمهن بسوق العمل مرتكبي الجرائم المحكوم في سجون الرياض والدمام .

١-٧- منهج البحث:

استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الذي يساعد على وصف الواقع الفعلي لثقافة المؤسسات والتنظيمات الاقتصادية الممثلة لسوق العمل في المجتمع السعودي.

١-٨- أداة الدراسة:

تركز الدراسة على أداة الاستبانة لجمع البيانات الميدانية بما يحقق أهداف البحث ، وتحوي الاستبانة أربعة محاور رئيسة وهي :

- أ - متغيرات البحث.
 - ب - مستوى تأهيل الموظف والعامل.
 - ج - ثقافة التنظيمات والمؤسسات.
 - د - احترام الجريمة (تنظيم الجريمة والعودة إليها).
- وأطمأن الباحث لمصادقية الأداة ومناسبتها لمشكلة البحث بعدد من الإجراءات المنهجية ومن أهمها :
- أ - تحكيم الاستبانة من قبل المتخصصين بمنهج البحث وفي علم الاجتماع.
 - ب - الاختبار التجريبي. (Pre -Test)
 - ج - مقياس الثبات (Al Pha) وخرجت قيمة الاختبار تساوي (٠.٨٩) وهي مؤشر على سلامة بناء الاستبانة وثبات إجابات المبحوثين.
 - د - التعرف على قيمة (كايزر - K.M.O) من اختبار العامل التحليلي وقد خرجت القيمة تساوي (٠.٧٧) مما يبرهن على كفاية عدد الأسئلة، وكفاية إجابة المبحوثين، وكذلك مناسبة حجم مجتمع البحث.

١-٩- متغيرات البحث:

- تركز الدراسة على عدد من المتغيرات الرئيسة ، ومن أهمها :
- أ - نوع المؤسسة والتنظيم التي عمل بها المحكوم عليه ، هل هي (مدنية أو عسكرية أو قطاع خاص).
 - ب - مدى تحقيق الموظف لأهدافه المادية والمعنوية.
 - ج - مدى تمسك الموظف والعامل بمهنته أو وظيفته.
 - د - نمط الفعل الجنائي المرتكب من قبل العامل أو الموظف.

١٠-١- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

تعتمد الدراسة على خمسة اختبارات إحصائية أساسية وهي:

- أ - معدل النسبة المئوية لمنح مزيد من الإيضاح والتفسير للظواهر المتعلقة بمشكلة الدراسة.
- ب - اختبار التحليل العاملي (Factor Analysis) لتحديد أكثر المشكلات الوظيفية التي تواجه الموظفين والعاملين في القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية المدنية والعسكرية.
- ج - اختبار الأثر (wald) لتحديد أكثر العوامل والمتغيرات إعاقة لأهداف الموظف والعامل المادية والمعنوية في مختلف مؤسسات المجتمع المدنية والعسكرية وفي القطاع الخاص.
- د - اختبار (كا٢) للكشف عن مدى وجود علاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
- هـ - اختبار الارتباط الاسمي (كرامير) للكشف عن قوة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

٢- الإطار النظري للدراسة:

تنطلق مشكلة الدراسة من افتراضات نظرية الأنومي، وقد قدم ميرتون هذه النظرية من خلال مجموعة من كتاباته حول البناء الاجتماعي والأنومي والانحراف، وإن الافتراض الأساسي لهذه النظرية هو اكتشاف الكيفية التي تمارس فيها الأبنية الاجتماعية ضغوطاً محددة على أشخاص معينين في المجتمع تدفعهم لارتكاب سلوكيات منحرفة. فإذا استطعنا أن نحدد الجماعات المتعرضة لهذه الضغوط فإن من المتوقع أن نجد فيها معدلات مرتفعة من السلوك المنحرف، لا لأن هذه الجماعات يتميز أفرادها بنزعات تدفعهم إلى ارتكاب السلوك المنحرف، ولكن لأن هذه الجماعات من منطلق الطبيعة الاجتماعية تستجيب للوضع الاجتماعي الذي تجدها نفسها فيه، وينظر ميرتون إلى الأنومي كنتيجة للتناقضات ما بين الأهداف التي يحددها البناء الثقافي للمجتمع وبين ما يقره المجتمع من أساليب للوصول إلى تلك الأهداف، فينظر ميرتون إلى البناء الثقافي على أنه مجموعة من القيم المعيارية التي تضبط السلوك المتعارف عليه من قبل جميع أفراد المجتمع، كما ينظر إلى البناء الاجتماعي على أنه مجموعة من العلاقات الاجتماعية المنتظمة التي تربط أفراد المجتمع ببعض، وعليه فإنه يمكن النظر إلى الأنومي على أنه تحطم أو تفكك البناء الثقافي للمجتمع الذي يحدث عندما يكون هناك على وجه الخصوص تميز حاد بين الأهداف والقيم الاجتماعية، وبين قدرات أفراد المجتمع لمراعاة هذه القيم والأهداف، ومن هذه الزاوية يمكن النظر إلى أن الأهداف الثقافية نفسها، ربما تساعد على إنتاج السلوك المتعارض مع ما تقره القيم الاجتماعية نفسها.

وقد حدد ميرتون عنصرين مهمين لفهم مشكلة الجريمة والانحراف في المجتمع، ويتمثلان في عنصر الأهداف المحددة ثقافياً والتي يسعى كل فرد في المجتمع إلى الوصول إليها، وعنصر الوسائل المحددة اجتماعياً لتحقيق تلك الأهداف المشروعة، فبقدر ما يكون هناك توازن بين العنصرين تنعدم أو تقل معدلات الانحراف في المجتمع، وبقدر ما يتخلل ذلك التوازن، بقدر ما تنتشر السلوكيات المنحرفة بين أفراد المجتمع، هذا وتظهر حالة التوازن بين الأهداف المشروعة ثقافياً والوسائل المحددة اجتماعياً لتحقيق تلك الأهداف عندما ينشأ الأفراد اجتماعياً على الرغبة

في تحقيق الأهداف المشروعة بواسطة الوسائل التي يرضى عنها المجتمع ، وعندما تكون هذه الوسائل في متناول الجميع ، ولكن عندما ينشأ الأفراد على تحقيق الأهداف المشروعة في حين أن الوسائل المشروعة لتحقيق هذه الأهداف غير متاحة لهم ، أو عندما ينشؤون على تقدير الوسائل وليس الأهداف أو عندما لا يعترفون بشرعية الأهداف والوسائل معاً ، فإنه عندئذ يحدث عملية اضطراب أو تخلخل بين الأهداف والوسائل ، وهذا الوضع «عدم التوازن» هو ما سماه ميرتون بالأنومي الاجتماعي (٦) .

إن الافتراض الرئيس الذي تقوم عليه نظرية ميرتون يتمثل في أنه لا يخلو أي مجتمع إنساني من وجود اختلاف بين الأهداف التي ينص عليها المجتمع وبين الوسائل المشروعة لتحقيق تلك الأهداف ، وقد قدم العالم (روبرت ميرتون) في نظرية (الأنومي - الاغتراب) تصنيفاً لأنماط استجابات الأفراد أو تكيفهم لذلك التفاوت أو الانفصام بين الأهداف المرغوبة والمحددة ثقافياً (أي النجاح) وبين الأساليب المتاحة لتحقيق هذه الأهداف ، وقرر أن هناك خمسة أنماط لتكيف الأفراد في المجتمع ، أول هذه الأنماط وظيفي (امتثالي) يساعد على بقاء النسق الاجتماعي ، والأربعة الأخرى ضارة وظيفياً تهدد بقاء النسق الاجتماعي ، وهي (٧) :

أولاً: نمط الامتثال:

ويحدث هذا النمط من التكيف حين يتقبل الأفراد في المجتمع الأهداف الثقافية ويمثلون لها ، وفي نفس الوقت يتقبلون الأساليب التي يحددها النظام الاجتماعي بوصفها أساليب مشروعة لتحقيق هذه الأهداف .

ثانياً: نمط الابتداع:

ويعني أن هناك في المجتمع من يتقبل الأهداف التي تؤكد عليها ثقافة المجتمع ، ولكنه يجد أن فرصة تحقيق هذه الأهداف مؤصدة أمامه ؛ لأن توزيع هذه الفرص غير متكافئة ، وفي هذه الحالة يرفض الأساليب المشروعة لتحقيق الهدف (وهو النجاح) ، وابتدع وسائل غير مشروعة .

ثالثاً: نمط الطقوسية:

يتمثل هذا النمط من التكيف في التخلي عن الأهداف الثقافية للنجاح الفردي وتحقيق الثروة وصعود السلم الاجتماعي ، وفي نفس الوقت يظل الفرد ملتزماً بطريقة شبه قهرية بالأساليب المشروعة لتحقيق الأهداف على الرغم من أنها لا تحقق له شيئاً يذكر .

رابعاً: الانسحابية:

الفرد الذي يلجأ إلى هذا النمط الانسحابي يعيش في المجتمع ، ولكنه لا يكون جزءاً منه ، بمعنى أنه لا يشارك في الاتفاق الجماعي على القيم المجتمعية ، والانسحابي يتخلى عن كل الأهداف والأساليب التي يحددها النسق ، وهذا النوع من الأفراد لا يقبلون الأساليب الإبداعية (أي غير المشروعة) لتحقيق الأهداف ، وفي نفس الوقت لا تتاح لهم فرصة استخدام الأساليب المشروعة لتحقيقها ، ولا يكون أمامهم سوى أن ينسحبوا من المجتمع إلى عالمهم الخاص .

خامساً: نمط التمرد:

إذا كان النمط السابق (الانسحاب) يتسم برفض الأهداف والأساليب رفضاً سلبياً والهروب من المجتمع، فإن هذا النمط يتسم بالرفض الإيجابي والسعي إلى استبدال البناء الاجتماعي القائم ببناء آخر يضم معايير ثقافيةً مختلفةً للنجاح وفرصاً أخرى لتحقيقه.

ويمكننا أن نستدل على واقعية هذه الافتراضات النظرية السابقة وعلاقتها بالبناء الثقافي من مجموعة تفاسير للأفعال الاجتماعية التي تحدث في سوق العمل داخل البناء الاجتماعي للمجتمع السعودي، فالفهم التفسيري هو الخطوة الرئيسة نحو التوصل إلى علاقات سببية بين الأشياء.

وبفحص مواقف الأفراد في المجتمع السعودي من بعض الأهداف والوسائل التي حددتها ثقافة المجتمع السعودي، يمكن أن نجد أن هناك أنماطاً من التكيف المغترب في النسق الاجتماعي، وسوف نبرز هذا الجانب في بناء وثقافة المجتمع للتعرف على أنماط التوافق مع المواقف، ومظاهر السلوك المغترب، والاستجابات المنحرفة المتعلقة بالابتداع والانسحاب والطقوسية والتمرد وعلاقة ذلك بثقافة سوق العمل في المجتمع السعودي.

٣- تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

من فحص بيانات الدراسة الميدانية تبين لنا كيف يكون البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع بشكل عام، وللتنظيمات والمؤسسات في سوق العمل بشكل خاص فعلاً، ويخلق الدافعية والضغط نحو السلوك الانحرافي عند أشخاص يحتلون مواقع معينة في المجتمع.

فقد حددت ثقافة المجتمع السعودي نوعية الأهداف التي ينبغي على المواطنين الوصول إليها عند التحاقهم بالمهن والوظائف الحكومية أو في القطاع الخاص والتي تنحصر بأهداف مادية واجتماعية واقتصادية وأهداف معنوية كما يتبين من خلال بيانات الجدول الآتي رقم (١):

الهدف مجال الوظيفة	الحصول على مكانة اجتماعية (%)	توفير الاحتياجات المعيشية (%)	الزواج (%)
مدنية	٢٦,١	٤٠,٦	٣٣,٣
عسكرية	٢٠,٢	٣٤,٩	٤٥
قطاع خاص	٢٧,٩	٣٧,٢	٣٤,٩

تبرهن البيانات السابقة أن الوظائف والمهن الحكومية، ووظائف القطاع الخاص وسائل منظمة ومشروعة يلتحق بها المواطنون لتحقيق أهداف مادية ومعنوية، فالغالبية من مرتكبي الجرائم المحكوم عليهم بالسجن كانوا يأملون من الوظيفة أن تحقق أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية بصفة عامة، كتوفير الاحتياجات المعيشية الضرورية، وكذلك

توفير الإمكانيات المناسبة التي تساعد على الزواج والاستقرار الأسري، وهناك فئة من المحكوم عليهم بالسجن العاملين بالقطاع الحكومي وفي القطاع الخاص كانوا يأملون من الوظيفة أن تكسبهم مكانة اجتماعية متقدمة في السلم الاجتماعي في المجتمع؛ ليحظوا بمركز اجتماعي محترم بين الناس. إلا أنه للأسف قد تبين من تحليل الدراسة الميدانية أن بعض مرتكبي الجرائم العاملين في الوظائف والمهن الحكومية وفي القطاع الخاص كان تحقيقهم لأهدافهم الوظيفية الاجتماعية والمعنوية متدني، حيث يمكن القول بأن بعض المهن الوظيفية في سوق العمل في المجتمع السعودي لم تكن وسيلة مناسبة لتحقيق الهدف عند بعض الموظفين والعاملين، فالبيئة الوظيفية السائدة أفقدتهم روح العمل؛ لأن مكاسبهم المادية والمعنوية كانت محدودة ونادرة ولم تحقق لهم الشيء الكثير، كما يتبين من خلال الجدول الآتي رقم (٢):

إنجاز الهدف	حقق شيئاً كبيراً من أهدافه (%)	لم يحقق الشيء المطلوب من أهدافه (%)
مدنية	٢٦,١	٤٠,٦
عسكرية	٢٠,٢	٣٤,٩
قطاع خاص	٢٧,٩	٣٧,٢

$$\text{كا} = ٠,٢٢$$

تبرهن بيانات الجدول السابق أن كثير من وظائف ومهن مرتكبي الجرائم في سوق العمل لم تكن بالحضور الكافي حتى تساهم بتحقيق أهداف العامل المادية والمعنوية، وقد أثبت الاختبار الإحصائي (كا) ذلك عندما خرجت قيمة الدلالة للاختبار تساوي (٠,٢٢) مما يبرهن أن غالبية المحكوم عليهم بالسجن لم تحقق الوظيفة له الهدف الاجتماعي والمادي والمعنوي، كما تثبت هذه القيمة ضعف فعالية بعض المهن والوظائف كوسائل مشروعة في إنجاز أهداف بعض المواطنين، وأن ثقافة التنظيمات والمؤسسات في سوق العمل وضعت معوقات أمام غالبية المواطنين مرتكبي الجرائم نحو تحقيق الرضا الوظيفي والتكيف الاجتماعي بشكل عام، كما سيتضح من خلال تحليل البيانات الآتية:

أولاً: ثقافة سوق العمل:

لقد سعت الدراسة إلى التحديد الدقيق لمعوقات الأهداف المادية والمعنوية عند العاملين والموظفين في سوق العمل في المجتمع السعودي، فاستخدمت الدراسة للتوصل إلى ذلك اختبار العامل التحليلي (Factor Analysis) والذي ساهم في تحديد المتغيرات الثقافية المسؤولة بسوق العمل في منح الامتيازات والمكافآت والحوافز، واكتشاف أكثر المتغيرات المسؤولة بشكل كبير في إعاقه الموظفين والعاملين بسوق العمل من بلوغ أهدافهم

الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية ؛ لأن التحليل العاملي يسعى إلى حصر العوامل التي تتحد مع بعضها دون البعض لتكون أبعاد ثقافية مستقلة مؤثرة ، وكانت نتيجة الاختبار كما يتبين من خلال بيانات الجدول الآتي رقم (٣) :

التشيع	الوظائف العسكرية	التشيع	الوظائف بالقطاع الخاص	التشيع	الوظائف المدنية
٨٦،	القراية	٨٣،	اللباقة مع الرؤساء	٨٦،	القراية
٨٥،	المعرفة والصدائة	٨٩٢،	المعرفة والصدائة	٨١،	المعرفة والصدائة
٧٧،	اللباقة مع الرؤساء	٨١،	القراية	٥١،	الأقدمية والخبرة وليس للكفاءة اعتبار
٦٥،	عدالة بمنح الحوافز والمكافآت والامتيازات	٧٣،	عدالة بمنح الحوافز والمكافآت والامتيازات	١١،	عدالة بمنح الحوافز والمكافآت والامتيازات
٥٣،	عدالة بتحديد الراتب الذي يتناسب مع المؤهل العلمي	٦٤،	الأقدمية والخبرة وليس للكفاءة اعتبار	١٥،	اللباقة مع الرؤساء
١٩،	الأقدمية والخبرة وليس للكفاءة اعتبار	٣٢،	عدالة الرؤساء بتطبيق أنظمة الجزاء والعقوبة		
	٠,٦٩ = k.m.o		٠,٦٩ = k.m.o		٠,٧٦ = k.m.o

يلاحظ من بيانات جدول اختبار العامل التحليلي أن قيمة (K.m.o) في جميع الأبعاد التي حددها الاختبار تتجاوز الحد الأدنى المقبول للثقة في نتائج الاختيار وهي (٥٠٪) مما يبرهن على كفاية العينة ومناسبة المتغيرات لمثل هذا الاختبار.

ويلاحظ بشكل عام من بيانات الجدول أن سوق العمل في المجتمع السعودي يوجد فيه معايير اجتماعية غير رسمية عند منح الحوافز والامتيازات والمكافآت وتحقيق الرضا الوظيفي والهدف المادي والمعنوي للعاملين، وعند التمعن في البيانات الداخلية للجدول نستنتج ما يأتي :

١- أن مرتكبي الجرائم ذكروا أنهم كانوا يفتقدون مساندة وحداتهم القراية لهم أثناء ممارسة مهنتهم ووظائفهم، فالقراية من وجهة نظرهم تعد العامل الأول ومن أهم العوامل الرئيسة التي يعتمد عليها الموظفون في سوق العمل في الحصول على الحوافز والامتيازات والمكافآت الوظيفية ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي والهدف المادي والمعنوي.

٢- كما يفتقد مرتكبو الجرائم اللبابة والمجاملات عند التعامل مع الرؤساء، والتي تعد من وجهة نظرهم العامل الأول في حصول العاملين بالقطاع الخاص على الامتيازات والمكافآت والحوافز وتحقيق الرضا الوظيفي والهدف

المادي والمعنوي من الوظيفة.

٣ - ويرى المحكوم عليهم لارتكابهم جرائم، أنهم كانوا يفتقدون المنفعة من العلاقات الاجتماعية القائمة على المعرفة والصدقة، فهم يرون أنها مهمة ومؤثرة في منح الامتيازات والمكافآت للعاملين والموظفين في سوق العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق الهدف المادي والمعنوي من الوظيفة.

٤ - ويرى مرتكبو الجرائم عدم اهتمام الوظائف بسوق العمل بالكفاءة والإنتاجية والتركيز على معيار الأقدمية في منح الامتيازات والمكافآت والحوافز، ويرون أن هذا قد أعاقهم من تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق الهدف المادي والمعنوي من الوظيفة.

٥ - يشعر بعض مرتكبي الجرائم العاملين بالمهن والوظائف في سوق العمل بعدم عدالة منح الحوافز والمكافآت والامتيازات من المدراء، ويرون أن هذا قد أعاق تحقيقهم للرضا الوظيفي والهدف المادي والمعنوي من الوظيفة.

٦ - تبرز بيانات الاختبار أن المحكوم عليهم من موظفي القطاع الخاص كانوا يعانون من عدم عدالة أصحاب العمل في تطبيق أنظمة الجزاء والعقوبة بين العاملين المخالفين، حيث تتدخل الاعتبارات الاجتماعية والعاطفية في قرارات الإنذار والفصل أو التجاوز، وهذا لا يحقق الرضا الوظيفي والهدف المادي والمعنوي من الوظيفة.

٧ - يرى مرتكبو الجرائم أن ثقافة سوق العمل كانت شديدة الوطأة عليهم، ففيها عدم عدالة بتحديد الراتب الذي لا يتناسب مع المؤهل العلمي، والتعيين بمرتبة أدنى مما يستحق، وقد تكون المرتبة أدنى مقارنة بالآخرين الذين يتجانس معهم بمستوى المؤهل أو قد يزيد عنهم بمستوى التأهيل العلمي والفني، وهذا سبب عدم الرضا الوظيفي وتحقيق الهدف المادي والمعنوي من الوظيفة.

ثانياً: معوقات أهداف العاملين والموظفين:

لقد سعت الدراسة إلى تحديد أكثر العوامل المسؤولة بشكل مباشر عن عدم تحقيق العاملين والموظفين في سوق العمل بالمجتمع السعودي لأهدافهم الاجتماعية والمعنوية، واستخدم الباحث للوصول إلى ذلك معامل انحدار اللوجستيك وإخراج قيمة (Wald) والتي تساعد على تحديد حجم تأثير كل متغير مستقل بالمتغير التابع، مع الأخذ بالاعتبار المتغيرات المستقلة الأخرى، وكانت النتيجة كما يأتي من خلال الجدول الآتي رقم (٤):

معوقات عدم تحقيق العاملين لأهدافهم المادية والمعنوية	الوظائف المدنية (wald)	الوظائف العسكرية (wald)	القطاع الخاص (wald)
عدم تعلم ومعرفة أخلاقيات الوظيفة في التعامل مع الجمهور	- -	٠,٠٤	- -
عدم التدريب على المهارات الفنية المطلوبة للقيام بمسؤوليات الوظيفة	٣,٦٤	- -	١٠,٤٥
عدم الرغبة أصلاً في اختيار التخصص الدراسي	- -	٠,٠٣	٦,٧٥
عدم تلاؤم طبيعة العمل مع التخصص العلمي	- -	٠,١٧	- -
عدم العدالة بمنح الامتيازات والمكافآت	٠,٨٢	- -	٣,٧٧
عدم العدالة بتحديد الراتب بما يتناسب مع المؤهل التعليمي	- -	- -	٧,٩٦
الانتظار الطويل للحصول على وظيفة ومهنة	٨,٠٩	- -	- -
عدم تلاؤم طبيعة العمل مع الرغبة والطموح	-	٠,٧٥	- -

تشير قيمة اختبار (wald) إلى أن هناك ثمانية عوامل رئيسة في سوق العمل تعد معوقات رئيسة للعاملين والموظفين من تحقيق أهدافهم المادية والمعنوية في سوق العمل، يتباين ضعفها وقوتها حسب طبيعة وتنظيم المهنة والوظيفة، وهي على النحو التالي:

١ - عدم التدريب على أخلاقيات الوظيفة في التعامل مع الرؤساء والجمهور كان أثره ضعيف جداً على اغتراب العاملين بسوق العمل، أو دفعهم إلى استجابات سلوكية منحرفة وارتكابهم لأفعال جنائية.

- ٢ - عدم التدريب على المهارات الفنية المطلوبة للقيام بالمسؤوليات الوظيفية كان أثره واضحاً بقوة على اغتراب العاملين بالقطاع الخاص (١٠,٤٥) ثم على اغتراب الموظفين المدنيين (٣,٦٤)، مما دفعهم إلى استجابات سلوكية منحرفة وارتكابهم لأفعال جنائية، بسبب عدم تحقيق الهدف المادي والمعنوي والاجتماعي من الوظيفة.
- ٣ - دراسة تخصص لا يتلاءم مع اهتمامات الأفراد، بسبب إجبار الجامعات والمعاهد الفرد على دراسة تخصص علمي وفني، وكان أثر ذلك واضحاً على العاملين بالقطاع الخاص (6. 75) مما سبب اغتراب العاملين بسوق العمل، ودفعهم إلى استجابات سلوكية منحرفة وارتكابهم لأفعال جنائية؛ لعدم تحقيق الهدف المادي والمعنوي والاجتماعي من الوظيفة.
- ٤ - عدم تلاؤم طبيعة العمل المهني والوظيفي مع التخصص العلمي والفني للموظفين، كان سبب اغتراب العاملين بسوق العمل، ودفعهم إلى استجابات سلوكية منحرفة وارتكابهم لأفعال جنائية؛ لعدم تحقيق الهدف المادي والمعنوي والاجتماعي من الوظيفة.
- ٥ - نوع العمل الوظيفي والمهني الذي كان يمارسه مرتكبو الجرائم لا يتناسب مع رغبتهم وطموحهم، كان أثر هذا العامل ضعيف في اغتراب العاملين في سوق العمل، أو دفعهم إلى استجابات سلوكية منحرفة وارتكابهم لأفعال جنائية.
- ٦ - عدم العدالة بمنح الراتب الذي يتناسب مع المؤهل العلمي والفني، وهو من المعوقات الثقافية التي تشجع بشكل واضح عند العاملين في القطاع الخاص (٧,٩٦) مما سبب اغتراب العاملين بسوق العمل، ودفعهم إلى استجابات سلوكية منحرفة وارتكابهم لأفعال جنائية؛ لعدم تحقيق الهدف المادي والمعنوي والاجتماعي من الوظيفة.
- ٧ - عدم العدالة بمنح المكافآت والامتيازات والحوافز، ويزداد أثر هذا العامل في القطاع الخاص بمعدل (٣,٧٧) وهذا مما سبب اغتراب العاملين بسوق العمل، ودفعهم إلى استجابات سلوكية منحرفة وارتكابهم لأفعال جنائية؛ لعدم تحقيق الهدف المادي والمعنوي والاجتماعي من الوظيفة.
- ٨ - الانتظار الطويل في الحصول على وظيفة ومهنة، ولهذا أثر بالغ على العاملين الملتحقين بوظائف مدنية (٨,٠٩) وهذا مما يسبب اغتراب العاملين بسوق العمل، ودفعهم إلى استجابات سلوكية منحرفة وارتكابهم لأفعال جنائية؛ لعدم تحقيق الهدف المادي والمعنوي والاجتماعي من الوظيفة.
- ثالثاً - نوع الجريمة وثقافة سوق العمل:

أمام الثقافة السائدة للتنظيمات والمؤسسات الاقتصادية في سوق العمل في المجتمع السعودي والذي يشجع فيه ضعف التأهيل والتدريب، وسيادة المعايير غير الرسمية في منح الامتيازات والمكافآت والحوافز للعاملين، والعمل بأنشطة وظيفية غير مناسبة للمؤهل العلمي والفني، وغير ملائمة لرغبة وطموح الموظف أو العامل، والاتحاق بتخصصات علمية وفنية بدون اختيار من الفرد، عادة ما يكون مرتباً وإجبارياً من قبل مؤسسات التأهيل

والتدريب في المجتمع ، كل هذا يخلق معوقات في البيئة الوظيفية في سوق العمل ، ويجعل وصول العاملين والموظفين إلى أهدافهم المادية والمعنوية أمراً صعباً ، قد يحدث عندهم استجابات (أو حالة رد الفعل) متباينة ، تتضمن هجر الوظيفة والمهنة المنظمة المشروعة في المجتمع ، واستبدالها بوسائل إجرامية غير مشروعة ، وفي بعض الاستجابات يستبدل حتى الأهداف الملائمة لثقافة المجتمع العام بأهداف ثقافية خاصة تتعارض مع المعايير العامة ، وجميع تلك الاستجابات تعد حالة من أسلوب التكيف ، يبدأ من الطقوسية وهو الانفصال عن الأهداف الرئيسية ، ثم الانسحاب وهو التخلي عن الوسيلة المشروعة والهدف المشروع ، وقد تكون الاستجابة أكثر فعالية وعداوة للمجتمع عندما يكون السلوك ابتكاري يرفض الوظيفة والمهنة المشروعة ويتبدع وسيلة غير مشروعة لتحقيق الهدف ، أو قد تكون الاستجابة تمرد على ثقافة المجتمع برفض الوسيلة والهدف العام ، واستبدالها بوسائل وأهداف غير مشروعة ، كل هذه الاستجابات الانحرافية للعاملين والموظفين من أجل بلوغ الأهداف المادية والمعنوية والتي عجزت الوظيفة والمهنة المشروعة المنظمة من تحقيقها لهم ، ويمكن عرض تلك الاستجابات السلوكية المنحرفة من خلال الأبعاد الآتية :

أ- الطقوسية والانسحاب:

أسلوب التكيف الذي يمثله سلوك الطقوسية يشير للسلوك الروتيني للموظف ، فالموظفون والعاملون الطقوسيون تراهم ملتزمين بأدائهم للمهن أو الوظائف بالرغم من أنها لم تحقق لهم ما يأملونه من وراء تلك المهنة والوظيفة من أهداف مادية ومعنوية فتراهم شديدي الارتباط بالعمل كسلوك روتيني يومي ولديهم معنويات ضعيفة بسبب الإحباطات المتكررة لأهدافهم المعقودة ، كما أنهم يلتزمون بالتنظيم البيروقراطي الذي يضمن بقاءهم بالوظيفة بالرغم من ضعف إنتاجيتهم وتصعد علاقاتهم الاجتماعية مع الرؤساء والمرؤوسين ، وعدم اهتمامهم بأخلاقيات الوظيفة مع المراجعين والمستفيدين (٦) .



ولقد تبين من خلال تحليل الدراسة الميدانية أن كثير من الموظفين والعاملين في سوق العمل والمحكوم عليهم بالسجن كانوا طقوسيين، بمعنى أنهم كانوا ملتزمين بأداء وظائفهم ومهنتهم، بالرغم من أنها لم تساهم ببلوغهم أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية المحددة كما يتضح من خلال الجدول الآتي رقم (٥):

الوضع الوظيفي	ما زال المحكوم عليه على رأس العمل (%)	انسحب من الوظيفة قبل القبض عليه (%)
موظف مدني	٧٩,٣	٢٠,٧
موظف عسكري	٧٣,٢	٢٦,٨
موظف قطاع عام	٧٠	٣٠
المعدل العام	٧٣,٦ متمسكين في وظائفهم	٢٦,٤ عاطلين

$$٠,٣٤ = ٢٤$$

تبرهن البيانات في الجدول أن معظم مرتكبي الجرائم العاملين في سوق العمل كانوا يؤدون مهامهم الوظيفية بسلوك روتيني، ويتسم عملهم بالطقوسية، بمعنى أنهم كانوا ملتزمين بعقد الوظيفة وكانوا يحرصون على الحضور وعدم الانقطاع، بالرغم من أنهم فشلوا من خلالها من تحقيق مكاسب مادية ومعنوية، ولذلك كانوا يأملون تحقيقها من خلال الاستمرار بالعمل المهني والوظيفي، فالطقوسيون عادة يؤدون واجبات المهن الوظيفية وهم في حالة إحباط معنوي كبير يؤثر على مستوى إنتاجيتهم ويحد من استغلال قدراتهم الفنية وتطويرها، يترتب على ذلك تخليهم عن أخلاقيات الوظيفة وعدم الاهتمام بها سواء مع الرؤساء والمرؤوسين أو المستفيدين والمراجعين. وقد أثبت الاختبار الإحصائي (كا٢) أن هذا النمط من السلوك عام في جميع مجالات سوق العمل الحكومي والقطاع الخاص، وذلك عندما خرجت قيمة الدلالة للاختبار تساوي (٠,٣٤) وهذه القيمة تبرهن شيوع الطقوسية عند جميع العاملين في سوق العمل كاستجابة ورد فعل للمعوقات الثقافية لأهدافهم الوظيفية المادية والمعنوية.

وفي ضوء افتراضات نظرية (ميرتون) فإن الطقوسي يقتصر انحرافه على ضعف الإنتاجية وعدم المبالاة بالمسؤوليات أو بأخلاق الوظيفة ولا يتعدى سلوكه إلى ارتكاب الأفعال الجنائية، ولكن يمكن القول في هذه الدراسة أن الطقوسية يمكن أن تكون عند بعض الموظفين والعاملين تمهيداً أو مرحلة أولى أو تهيؤ نحو ارتكاب السلوك الإجرامي ورد فعل واستجابة للابتداع أو التمرد أو الانسحاب.

وعند الرجوع لبيانات الجدول السابق رقم (٥) يلاحظ أنه يمكن أن ينشأ في المجتمع استجابة سلوكية منحرفة من نوع آخر، فيمكن أن تُحدث ثقافة المؤسسات والتنظيمات المحبطة لأهداف الموظفين والعاملين حالة في

السلوك تسمى انسحاب (بطالة) وهو أن يهجر الموظف أو العامل الوظيفة والمهنة لفشله بتحقيق أهدافه الاجتماعية أو المعنوية ، فلا تجدهم يبذلون أي جهد من أجل التكيف الاجتماعي مع الآخرين ، فالبيانات تشير إلى (٢٦,٤) من العاملين في سوق العمل محبطين ولديهم روح الانهزامية وتخلوا عن وظائفهم ومهنتهم وعاشوا عاطلين عن العمل ، ويميل هؤلاء الانسحابين الذين تركوا العمل وتخلوا عن وظائفهم إلى تناول المسكرات والمخدرات ، كما يتبين من خلال الجدول الآتي رقم (٦) :

المعدل (%)	السلوك الإجرامي للانسحابين (العاطلين)
١٢	أفعال جنسية
٢٢,٨	جرائم مالية
١٣	ضرب واعتداء
٣٧	سكر ومخدرات
١٤,١	ديون

تبرهن بيانات الجدول أن الاستجابة المنحرفة للانسحابين عادة ما تكون إلى تناول المخدرات وشرب المسكرات ، وإن مارسوا نخط إجرامي آخر فهو ليس من أجل الكسب والتفوق المادي والمعنوي بل من أجل المتعة والانعزال والهروب من المجتمع العام وهو ما تفترضه نظرية الاغتراب (٨).

٢- الابتكار أو التجديد:

يتمثل هذا النوع من السلوك في مجارة الأهداف المحددة مع الخروج عن الوسائل الشرعية المنتظمة، فالعاملون والموظفون في سلوكهم الابتكاري يستنبطون وسائل جديدة أو يعملون على استخدام الوسائل المنحرفة استخداماً نافعاً، بمعنى آخر أنهم يحققون أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية لكن باستغلال ما توفره لهم الوظيفة والمهنة من إمكانيات مادية وعلاقات اجتماعية، كما يتبين من خلال بيانات الجدول الآتي رقم (٧):

بأسلوب ابتكاري منحرف حقق الشيء الكثير من أهدافه المادية والمعنوية خلال الوظيفة (%)	لم يحقق الأهداف المادية والمعنوية من الوظيفة (%)	مدى تحقق الهدف من الوظيفة السلوك الإجرامي الابتكاري عند الموظفين
٣١	٦٩	أفعال جنسية
١٤,٢	٨٥,٨	اعتداء على أموال
٢٠,٨	٧٩,٢	ضرب اعتداء على أشخاص
٢٥,٨	٧٤,٢	سكر ومخدرات
١٠,١	٨٩,٩	ديون
٪ ٢١	٪ ٧٩	المعدل العام

تبرهن البيانات في الجدول السابق أن فئة (٢١ ٪) من العاملين والموظفين مرتكبي الجرائم قد حققوا أهدافهم الاجتماعية والمادية والمعنوية - كما تفترض نظرية الاغتراب - من خلال استغلال إمكانيات الوظيفة والمهنة المادية وكذلك استغلال طبيعة العمل الوظيفي والمهني، وذلك بأسلوب غير شرعي كالاتجار بالمسكرات والمخدرات وترويج الدعارة وارتكاب جرائم الاعتداء على النفس، والاعتداء على الأموال بالسرقة والرشوة والاختلاس أو استغلال المركز الوظيفي والمهني بالاقتراب من الشركات والمؤسسات والأشخاص والتحايل والمماطلة بعدم السداد وإيفاء الديون.

٣- التمرد:

يختلف هذا السلوك عن الأنماط السابقة اختلافاً واضحاً، وهو أن بعض العاملين والموظفين مرتكبي الجرائم المتمسكين بوظائفهم، وبسبب بعض المعوقات الثقافية يرفضون المهن والوظائف التي التحقوا فيها، كذلك يرفضون الأهداف الاجتماعية والمعنوية التي يسعون لتحقيقها من خلال الوظيفة والمهنة، فيستبدلون كل ذلك بأساليب غير مشروعة وأهداف غير شرعية لا تتلاءم مع معايير الثقافة العامة للمجتمع، وهذا السلوك للموظف

محاولة لاستبدال البناء الاجتماعي القائم ببناء اجتماعي خاص به مع أعضاء آخرين في المجتمع؛ ليجد التكيف داخل هذا البناء فيحصل على الوسيلة الجديدة و الهدف الجديد بكل يسر وسهولة ، وهو الذي لم يستطع تحقيقه من خلال البناء الاجتماعي في المجتمع العام ، فيسعى الموظفون والعاملون الذين يميلون إلى التمرد نحو التوحد مع بعض ، وتكوين جماعات إجرامية منظمة ذات ثقافة فرعية خاصة ، وهم يتمسكون بالوظيفة لاستغلال إمكانياتها ، كما يتبين من خلال الجدول الآتي رقم (٩).

المعدل العام (%)	معدل التمرد عند الموظفين مرتكبي الجرائم
٦٢,٦	ارتكب الجريمة لوحده
٣٧,٤	اشترك مع عصابة

تبرهن البيانات في الجدول السابق أن (٣٧,٤ %) من العاملين والموظفين في سوق العمل والمحكوم عليهم بارتكاب أفعال جنائية ينتمون إلى عصابات وجماعات إجرامية ذات ثقافة خاصة ، وهم بذلك يبحثون عن تعديل كبير للبناء الاجتماعي العام والاتجاه نحو تكوين بناء اجتماعي آخر محدود مع أعضاء آخرين ذوي ثقافة خاصة بهم ، يحوي وسائل جديدة غير شرعية ، وأهدافه خاصة بعيدة عن أهداف المجتمع العام ، وتبين من تحليل الدراسة الميدانية أن هؤلاء المتمردين من العاملين والموظفين في سوق العمل والذين ينضمون لجماعات إجرامية يسعون إلى تحقيق أهدافهم الخاصة بوسائل غير شرعية بارتكابهم أفعال جنائية ضد الآخرين ، كما يتبين من خلال الجدول الآتي رقم (١٠):

المعدل (%)	الأفعال الجنائية للعاملين والموظفين المتمردين المنتمين لعصابات إجرامية
٣٨,٩	سكر ومخدرات
٢٩,٩	اعتداءات مالية
١٦,٨	أفعال جنسية
٧,٢	ديون وعدم إيفاء
٦,٦	ضرب واعتداء

تشير البيانات في الجدول أن المتمردين من العاملين والموظفين في سوق العمل وهم يمارسون أنشطتهم الوظيفية يرتكبون بشكل عام أنواع الجرائم كاستجابة انحرافية بسبب معوقات الثقافة السائدة في سوق العمل ، والتي حدت من تحقيقهم لأهدافهم المادية والمعنوية ، مما دفعهم إلى ارتكاب وممارسة أفعال جنائية لها طابع نفعي ، كبيع وترويج

المسكرات والمخدرات ، أو ارتكاب جرائم الأموال وسرقة المنازل والسيارات والمتاجر ، أو ترويج الدعارة والشذوذ الجنسي والاعتصاب ، كما أن هؤلاء المتمردين قد يحتالون بالافتراض وعدم الإيفاء ، أو يرتكبون العنف والضرب لتحقيق مكاسب نفعية نفسية أو مادية .

ومما يبرهن أن العاملين والموظفين المتمردين يحاولون التكيف داخل بناء اجتماعي وثقافة خاصة بهم تختلف عن المعايير العامة للبناء والثقافة العامة في المجتمع الأصلي ، أن غالبيتهم (٥٠.٩ %) عادوا إلى السجن بسبب عودتهم للانحراف ، واستمرارهم في البيئة الاجرامية وارتكابهم مزيد من الأفعال الجنائية مما يعني أنهم يستهدفون بقوة تكوين بناء اجتماعي وثقافي خاص بهم ، كما يتبين من الجدول الآتي رقم (١١) :

المعدل (%)	عودة العامل والموظف المتمرّد إلى السجن
٤٧.٩	المرّة الأولى
٥٠.٩	الثانية فأكثر

٤- نتائج الدراسة:

لقد ساعد أسلوب البحث والذي ركز على المسح الاجتماعي واستخدام الأساليب الإحصائية في تحليل بيانات الدراسة الميدانية على تحقيق أهداف الدراسة ، وتوصلت الدراسة بشكل عام إلى أن معظم العاملين والموظفين في سوق العمل مرتكبي الجرائم المحكوم عليهم بالسجن لم تتحقق أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية التي يسعون إليها من خلال الالتحاق بالوظائف بسوق العمل ، مما دفعهم إلى اتباع سلوكيات منحرفة لسد احتياجاتهم وتحقيق أهدافهم ، وتبين أن السبب في ذلك كان يرجع إلى معوقات ثقافية تسود في البيئة الوظيفية لسوق العمل ، وتحد بشكل كبير من منح الامتيازات والمكافآت والحوافز ، وتعيق بلوغ بعض الموظفين والعاملين في سوق العمل لأهدافهم المادية والمعنوية.

وتبين من التحليل الإحصائي أن الوحدة القرابية عامل رئيس ومساند في سوق العمل افتقده العاملون والموظفون مرتكبو الجرائم في الحصول على الحوافز والامتيازات والمكافآت الوظيفية ؛ لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية ، كذلك افتقد موظفو القطاع الخاص من مرتكبي الجرائم اتقان اللباقة والمجاملات عند التعامل مع الرؤساء ، حيث تعد اللباقة والمجاملات عامل مهم في الحصول على الامتيازات داخل البيئة الوظيفية في القطاع الخاص ؛ لتساعدهم في تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية من الوظيفة ، كما افتقد الموظفون في القطاع الخاص مرتكبو الجرائم مساندة العلاقات الاجتماعية لهم وخاصة القائمة على المعرفة والصدقة ؛ للحصول على الامتيازات والمكافآت وتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية من الوظيفة ، كما شعر بعض العاملين والموظفين في سوق العمل مرتكبي الجرائم بعدم وجود عدالة اجتماعية بمنح الامتيازات والمكافآت من

الرؤساء، كما يرون أن هناك عدم اهتمام بكفاءتهم الإنتاجية والتركيز في منح الامتيازات والمكافآت على معيار الأقدمية، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مهمة بأن القطاع الخاص يشيع فيه مشكلة عدم عدالة أصحاب العمل بتطبيق أنظمة الجزاء والعقوبة بين المخالفين من العاملين، حيث تتدخل الاعتبارات الاجتماعية والعاطفية في قرارات الإنذار والفصل، كذلك يشيع في سوق العمل عدم العدالة بتحديد الراتب الذي يتناسب مع المؤهل العلمي والتعيين بمرتبة أدنى لا تتلاءم مع المستوى العلمي والفني، وكل هذه العوامل أعاقت بعض الموظفين من تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية من الوظيفة، مما دفع ببعض العاملين في سوق العمل إلى استجابات انحرافية وارتكاب جرائم بعضها كان تمرد وبعضها كان ابتكاري وبعضها كان انسحابي وطقوسي، وهذا يتفق مع تفسيرات افتراضات وتصورات نظرية الاغتراب لمشكلة الجريمة والانحراف في المجتمع.

وحددت الدراسة بدقة أكثر المعوقات المسؤولة بشكل مباشر عن عدم تحقيق العاملين والموظفين في سوق العمل مرتكبي الجرائم لأهدافهم المادية والمعنوية، واتضح أن عدم التدريب على المهارات الفنية المطلوبة للقيام بمسؤوليات الوظيفة، وعدم العدالة بتحديد الراتب بما يتناسب مع المؤهل التعليمي من المعوقات الثقافية الشائعة في البيئة الوظيفية للقطاع الخاص، وتبين أن عدم تلاؤم طبيعة العمل مع رغبة الموظف وطموحه ومع تخصصه العلمي من المعوقات الشائعة في البيئة الوظيفية لسوق العمل، ومن أهم المعوقات لأهداف العاملين والموظفين في البيئة الوظيفية المدنية هو الانتظار الطويل للحصول على وظيفة ومهنة مدنية شاغرة.

وأمام الثقافة السائدة لبيئة العمل في المجتمع السعودي والتي يشيع فيها ضعف التأهيل والتدريب وسيادة المعايير غير الرسمية في منح الامتيازات والمكافآت والعمل بأنشطة وظيفية ومهنية غير مناسبة للمؤهل العلمي والفني وغير ملائمة للرغبة والطموح، والاتحاق بتخصصات غير مناسبة لسوق العمل كل هذا كان يحد من تحقيق العاملين والموظفين لأهدافهم المادية والمعنوية من خلال المهن والوظائف المشروعة في سوق العمل، ويجعل هذا أمراً صعباً، مما أحدث عندهم استجابات (أو حالة رد فعل) متباينة تتضمن هجر الوظيفة والمهنة المشروعة واستبدالها بأفعال إجرامية غير مشروعة، لتحقيق أهدافهم التي كانوا يسعون إليها من خلال العمل المنظم والقانوني، وكان لتلك المعوقات الثقافية في تلك المؤسسات الاقتصادية والتنظيمات آثار أمنية سيئة يمكن تحديدها كما يأتي :

١ - بعض العاملين والموظفين في سوق العمل شعروا بسبب تلك المعوقات بروح الانهزامية والفشل في تحقيق أهدافهم المادية والمعنوية فتحلوا عن وظائفهم ومهنتهم وعاشوا في بطالة بدون عمل، ومالوا بشكل ملفت للانتباه إلى جرائم السكر والمخدرات.

٢ - بعض العاملين والموظفين في سوق العمل مرتكبي الجرائم كانوا طقوسيين، بمعنى أنهم كانوا يؤدون الوظيفة والمهنة بسلوك روتيني، وهم في حالة إحباط معنوي كبير يؤثر على مستوى إنتاجهم ويقل حرصهم على تطوير القدرات واستغلال الإمكانيات والتخلي عن أخلاقيات الوظيفة مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء والمراجعين

والمستفيدين.

٣ - بعض من العاملين والموظفين في سوق العمل الذين لم يحققوا أهدافهم المادية والمعنوية من خلال الوظيفة والمهنة لجؤوا إلى سلوك ابتكاري واستنباط وسائل غير شرعية أكثر نفعاً لهم كالاتجار بالمسكرات والمخدرات وترويج الدعارة والاعتداء على النفس والأموال.

٤ - أن هناك من العاملين والموظفين بسوق العمل من لجؤوا إلى التمرد على قيم المجتمع بمعنى تكوين جماعات إجرامية لها ثقافة خاصة تختلف عن ثقافة المجتمع العام، كما حددوا لهم وسائل وأهداف خاصة لا تتلاءم مع معايير وقيم المجتمع الرئيسة، مثل: ممارسة أفعال جنائية لها طابع نفعي وشاذ كالاعتصاب وهتك العرض والشذوذ الجنسي وترويج المخدرات وبيع المسكرات والسرققة بإكراه والاحتيال والاقتراض وعدم الإيفاء، كما تبين أن هؤلاء المتمردين يميلون إلى استمرارهم في البيئة الإجرامية وعودتهم للانحراف ثم العودة للسجن مرة أخرى.

٥- توصيات واقتراحات:

من خلال تحليل بيانات الدراسة الميدانية وعلى ضوء النتائج العامة للبحث فإن الباحث يوصي ويقترح ما

يأتي:

١ - ينبغي على القادة والإداريين في سوق العمل الحكومي والخاص وضع ضوابط رسمية ذات فاعلية في تحديد الأجور ومنح الامتيازات بما يتلاءم مع المؤهلات العلمية والفنية للمواطنين، وبما يتناسب مع مستوى المعيشة في المجتمع السعودي، وإحداث إدارة متابعة خاصة لهذا الشأن في كل منطقة تنظر بشكاوى المواطنين في هذا الجانب.

٢ - ينبغي على القادة والمسؤولين في الأجهزة الحكومية وفي الغرف التجارية تعميم وسائل تحذيرية وسرية وعلنية للتنظيمات والمؤسسات للتنبيه بأن هناك متابعة جادة عند منح الامتيازات والمكافآت والحوافز للعاملين، فينبغي اتباع الموضوعية والابتعاد عن الاعتبارات القرابية والمعرفة والصدقة والعلاقات الاجتماعية بشكل عام عند مكافأة العاملين والموظفين.

٣ - على القادة والمدراء في جميع القطاعات الحكومية والخاصة ترشيد برامج التدريب والتأهيل في المجتمع بشكل عام، وتوجيهها وتصميم برامجها بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل..

٤ - ينبغي أن تكون هناك عقوبات رادعة وواضحة في السياسات الحكومية العليا لكل من تسول له نفسه من القيادات التلاعب في كل ما يخص سوق العمل من حقوق للناس مادية ومعنوية على مستوى الأعمال الحكومية والخاصة وذلك للحد من نسب وجود الجريمة بسبب الاغتراب عن الوظيفة والمهنة.

هوامش البحث:

- [١] سمير نعيم: النظرية الاجتماعية، القاهرة، مكتبة الأنجلو، ١٩٧٧م، ص ١٩٩.
- [٢] محمد إبراهيم السيف: المدخل إلى دراسة المجتمع السعودي، الدمام، المتنبى، ١٤٣٨، ص.٣.
- [٣] محمد أبوزهرة: الجريمة، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٧٦م، ص ٢٤ - ٢٥.
- [٤] أيكه هولتكراس: قاموس مصطلحات الأنثروبولوجيا، ترجمة محمد الجوهري، وعبدالله الشامي، القاهرة، دار المعارف، ١٩٧٢م، ص ١٤٤.
- [٥] سعود الضحيان: العينات وتطبيقاتها في الدراسات الاجتماعية، الجزء الثاني، القاهرة، ١٤٢٠هـ، ص ١١٤.
- [٦] عبدالله الخليفة: المحددات الاجتماعية لتوزيع الجريمة على مدينة الرياض (١٤٠٨ - ١٤١٠هـ) مركز أبحاث مكافحة الجريمة، وزارة الداخلية، الرياض، ص ٤١.
- [٧] سمير نعيم: المرجع السابق، ص ٢٠١، والسيد شتا: نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع، الرياض، عالم الكتب، ص ١٠٢.

Crime and its relation to the labor market culture in Saudi society

(An applied study of employees and professionals sentenced to prison in Riyadh and Dammam)

Preparation

Dr. Mohammed bin Ibrahim Al-Seef

*Associate Professor in the Department of Sociology and Social Work
Al Qassim University*

Study Summary: The study aimed to determine the most important cultural obstacles that limit the achievement of employees and workers for their physical and moral goals, both in the government sector and in the private sector and the relationship to that by committing the crime. The study used the social survey method for those sentenced in Riyadh and Dammam prisons. The study concluded that most workers in the labor market who commit crimes and sentenced to prison did not achieve their social, economic and moral objectives, which led them to follow deviant behaviors to meet their needs and achieve their goals, because of the culture of the labor market, which does not care about training to carry out job responsibilities, And the lack of justice in determining the salary commensurate with the educational qualification, and not suitable for the nature of work with scientific specialization, and long waiting for a job and a civil career vacant, and found that employees and workers who commit crimes are difficult to obtain incentives and benefits and functional rewards in the labor market to achieve their social, economic and moral goals, Because of their loss of support for family and kinship, and lack of proficiency in the skill of tact and courtesy in social relations, prompting some of them to theoretical responses and commit crimes, some of which was rebellion, and some innovative, and some of them were withdrawal and rituals.