مجلة أبحاث
ISSN: 0834-2170
EISSN2661-734X
المجلد 11 / العـدد: 1 (2026)، ص 291- 300

العنف الرمزي داخل المؤسسة العمومية الجزائرية

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية (البلدية) بأولاد جلال

Symbolic Violence within the Algerian Institution

A Field Study in the Public Institution (Municipality) in Ouled Djellal

منسول الصالح *، جامعة محمد خيضر بسكرة salah.mansoul@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 08 /2026/03 تاريخ القبول: 30 /2026/04 تاريخ النشر : 07 /2026/06

ملخص:

تهدف هذه المقالة الى دراسة وتحليل أحد الظواهر التنظيمية داخل المؤسسة العمومية الجزائرية، وهي ظاهرة العنف الرمزي التي توجد بكثرة داخل الفضاء المؤسساتي بين مختلف الفئات المهنية وخصوصا فئتي المتربصين المدمجين والموظفين القدامى، وهي نتاج للاختلالات الوظيفية والثقافية في المخيال الاجتماعي داخل الفضاء المؤسساتي، كون أن المؤسسة وحدة اجتماعية تتداخل فيها الثقافات والذهنيات والتراتبية التنظيمية والعصب التنظيمية، فنجد التكتلات داخل المؤسسة تجمع بينها علاقات تعاون وعلاقات صراع في العديد من الأحيان نتيجة لعوامل عديدة، كعامل السن والجنس والأقدمية والسلطة الممنوحة، وتعد فئة المدمجين أضعف فئة مهنية داخل المؤسسة العمومية، مما يجعلها عرضة للتنمر والعنف الرمزي المعبر عنه بعديد من السلوكيات والأفعال.

تم اجراء الدراسة على عينة مقدرة ب25 موظف من كلا الجنسين وبمختلف المصالح، وتم رصد مؤشرات الدراسة باستخدام المنهج الكيفي عن طريق أداة الملاحظة والمقابلة الحرة، لنستنتج أن العنف الرمزي موجود في المؤسسة العمومية لكن لا يوجد الإطار القانوني الذي يحد منه مما يجعل الظاهرة من الطابوهات المسكوت عنها داخل المؤسسة العمومية

الكلمات المفتاحية: الرمز، العنف الرمزي، المؤسسة العمومية

Abstract This study examines the phenomenon of symbolic violence within Algerian public institutions, particularly between integrated trainees and senior employees. It highlights how functional and cultural imbalances within the institutional environment contribute to this phenomenon. The institution is viewed as a social space where different cultures, mentalities, hierarchies, and organizational networks interact. These interactions often create both cooperation and conflict due to factors such as age, gender, seniority, and authority. Integrated employees are considered the most vulnerable group, making them more exposed to bullying and symbolic violence. The study relied on a qualitative approach using observation and open interviews with a sample of 25 employees from different departments. The results indicate that symbolic violence exists in public institutions but remains largely unaddressed due to the absence of a clear legal framework, making it a silent and taboo issue.

Keywords: Symbol; Symbolic Violence; Public Institution

*** المؤلف: منسول الصالح**

.مقدمة:

يعد مفهوم العنف الرمزي واحد من مفاهيم السوسيولوجيا النقدية المعاصرة، وقد صاغه عالم الاجتماع الفرنسي PIERRE POURDIEU في اطار تحليله لاليات الهيمنة وإعادة انتاج اللامساواة داخل المجتمعات الحديثة، التي يعد فيها الأفراد عرضة لما هو رمزي ومستتر أكثر مما هو ظاهر، لأن العنف الرمزي يمثل

الشكل الأكثر خفاء ويظهر في مؤشرات عدة كاللغة والمعاني والتصنيفات والمعايير الثقافية. فبيار بورديو يحلل السلطة من منظورها الحديث من خلال الآليات الخفية التي تنتجها وتتحكم فيها.

والمؤسسة باعتبارها فضاء اجتماعي تتداخل فيها العلاقات والروابط وتمارس فيها الأفعال التنظيمية من خلال التراتبية والتدرج الهرمي الذي يمنح السلطة لأفراد دون أخرين، هاته السلطة التنظيمية التي تعطي هامش الحرية في العلاقات وعدم توازنها مما تؤثر على أفراد دون أخرين داخل المؤسسة.

باعتبار المؤسسة وسط منتج للثقافة تتداخل فيها مجموعة من الثقافات ذات النزعة الفردانية، والتي تحاول على الدوام السيطرة على العملية التنظيمية من وجهة نظرها وتصبح تمارس نوع من التنمر وسط الفضاء المؤسساتي على باقي الأفراد، حيث يشير مفهوم العصبة التنظيمية إلى ذلك الحس الثقافي المشترك بين جماعة عمل واحدة والذي من خلالها تمارس فعل التنمر على كل ما هو دخيل اجتماعيا وثقافيا، وبالعودة إلى الادارة العمومية الجزائرية نجدها تنشط في بيئة محلية وتتشكل من مجموعة من الأفراد مختلفي المستويات المهنية والمستوى العلمي والثقافي، وفي إطار ما بادرت به الجماعات المحلية هو ادماج العمال لعقود ما قبل التشغيل بمناصب ثابتة في المؤسسة والمرور بفترة تكوين تحت اشراف الرؤساء والعمال الدائمين، هذا الفعل الذي زاد من حدة والعنف الرمزي على هاته الفئة التي تحاول ايجاد مكان لها داخل المؤسسة من جهة وداخل جماعة العمل من جهة أخرى، حيث يستخدم الرؤساء وحتى زملاء العمل القدامى مجموعة من التعابير الرمزية والايماءات التي لاقت استياء وفي بعض الحالات ردة فعل تتعدى الرمزية وتنتقل إلى اللفظ.

التباين في المستوى التعليمي والجنس وحتى الفارق العمري بين العمال المتربصين بالمؤسسة رفع من وتيرة العنف الرمزي، خاصة وأن المؤسسات العمومية قبل سنوات كانت تحت الهيمنة الذكورية وبمستويات تعليمية متدنية بينما تغيرت النظرة مع العمال المتربصين حيث أصبح المستوى التعليمي هو المحدد للمستوى المهني ودرجة المسؤولية، إضافة إلى الجنس الأنثوي الذي غزى المؤسسة العمومية بل وأصبح في مراكز قيادية خاصة رؤساء مصالح ومكاتب.

والبلدية بشكل عام تعد هي القاعدة الأساسية للتنظيم الإداري المحلي، لذلك نجدها أكثر استقطاب للموارد البشرية من مختلف الأعمار والجنس والمستويات التعليمية، نظرا لتعدد المستويات الوظيفية والاختصاصات الكثيرة، وبلدية أولاد جلال كغيرها من المؤسسات ذات الطابع العمومي التي شهدت استقطاب للأفراد نتيجة لكبر حجمها بعد استقلالية الولاية عن ولاية بسكرة كولاية كاملة الصلاحيات، مما استدعى من السلطات العليا إدماج العمال والموظفين المهنيين الذين كانوا في فترة التعاقد.

1. إشكالية الدراسة

تعد التنظيمات فضاءات اجتماعية معقدة تتداخل فيها الثقافات الفردية مع الجماعية، ومن خلال ذلك تتشكل العلاقات والعصب التنظيمية وفق هذا الإطار المحدد لطبيعة التفاعل بين أفراد التنظيم، هاته العلاقات التي تأخذ صور متعددة كالتعاون والتنافس والصراع الظاهر أو الضمني، هذا الأخير الذي من صوره العنف الرمزي الذي ينتج عن اختلالات في طبيعة التفاعل فتظهر هيمنة أطراف على أطراف أخرى تسمتد أصول ممارسة هذا الفعل من السلطة أو الموقع المهني أو الثقافي في كثير من الأحيان.

يتجلى العنف الرمزي في مختلف تلك الرمزيات التي تعبر عنه، من حركات الجسد الى لغة العينين، وباعتبار أن المؤسسة العمومية الجزائرية فضاء سوسيوثقافي يضم العديد من الفاعلين من مختلف الأبعاد الاجتماعية والثقافية، فتظهر وتبرز هاته الظاهرة محل الدراسة.

الفرضية الرئيسية للدراسة: يوجد عنف رمزي داخل المؤسسة العمومية الجزائرية يعود الى طبيعة الأبعاد الاجتماعية للفاعلين داخل المؤسسة

1.1 فرضيات الدراسة:

- للفوارق العمرية والتعليمية تأثير على طبيعة العلاقات بين العمال الدائمين والمتربصين بالمؤسسة العمومية
- طبيعة العمل بالمؤسسة العمومية يرفع من الضغط المهني الذي يخلق بدوره نمط علائقي مبني على الصراع بين العمال
- نقص التكوين للعمال في طور التثبيت يجعل منهم عرضة لحركات زملائهم الدائمين السلبية تجاههم
- اشراف بعض العاملات داخل المؤسسة كرؤساء للمصالح يرفع من شدة التنمر عليهم

2.1 أهمية الدراسة

- تحليل ظاهرة العنف الرمزي والوقوف عليها في المؤسسة العمومية
- تحديد أبعاد العنف الرمزي وحصرها لأجل التعامل معها
- إثراء الرصيد المعرفي حول موضوع الدراسة

3. 1 أهداف الدراسة

- معرفة الأسباب الكامنة وراء الظاهرة محل الدراسة
- معالجة الظاهرة السلبية عن طريق التوعية بأثارها السلبية والنتائج المترتبة عنها
- تفاقم الظاهرة يتطلب سن مجموعة من القوانين التي تعالجها وتحد منها

4. 1 مفاهيم الدراسة

1- **الرمز**: يحمل معان ومفاهيم واسعة وفضفاضة، يرتبط بالدلالة ارتباطا وثيقا، إذ أن الرمز يتخذ معنى وقيمة مما يدل عليه ويوحي به فقد اتخذه بعض فلاسفة الاغريق القدامى ومن بينهم " سقراط" و" أفلاطون" وسيلة للتعبير عن الانطباعات النفسية عن طريق الألغاز والتلميح بدلا من الأسلوب التقريري المباشر، وذلك أن دعاتها وجدوا أن العقل عاجز عن الوصول الى الحقائق وأن العلم لا يمكنه إشباع رغبة الانسان لمعرفة أسرار الكون (نجي، 1999، ص99)

- يعرفه أنتوني غيدنز في كتابه علم الاجتماع بأنه أي إشارة تمثل معنى والكلمات التي نستعملها للإشارة إلى أمور محددة هي في واقع الامر رمزا تمثل المعاني التي نقصدها (انطوني و الصباغ، 2000، صفحة 561)

2- **العنف الرمزي:** يشكل العنف أحد أوجه الصراع الضمني أو المعلن الذي يعتبر كفعل اجتماعي يستند إلى مفهوم القوة والسيطرة، والصراع التنظيمي كمصطلح سوسيو تنظيمي عبر عنه كارل ماركس بمفهوم صراع ايديولوجي و داهندورف بصراع المصالح، أما الماركسيين المحدثين فعبروا عنه تحت مفهوم التغيير، غير أن العنف يأخذ شكل أكثر حدة وتعبير بحيث ينتقل من المفهوم التعبيري الرمزي إلى الاقصاء الجسدي (Bourdieu, 1998, p. 98).

العنف الرمزي عرفة بيار بورديو" عنف هادئ لا مرئي ولا محسوس حتى بالنسبة لضحاياه، ويتمثل في أن تشترك الضحية وجلادها في التصورات نفسها عن العالم والمقولات التصنيفية نفسها، وأن يعتبرا معا الهيمنة من المسلمات والثوابت" (وطفة، 2011، صفحة 40)

حيث يشير بورديو في كتابه الهيمنة الذكورية la dominatiomasculine إلى العنف الرمزي على أنه عنف لطيف، غير محسوس غير مرئي للضحايا أنفسهم (Bourdieu، 1998، صفحة 98)

فالعنف الرمزي إجرائيا هو الاستخدام غير مباشر لوسائل القوة والقهر والإخضاع، ويظهر ذلك في شكل رموز وهي ذات أثر نفسي عميق، ويعتبر العنف الرمزي أخطر أشكال العنف، كونه يمتاز بضغوط على الفرد وهاته الأخيرة إنما تقيد من حريته وتؤدي به إلى حالة نفسية مزرية، كالإحباط والألم النفسي والصراع الداخلي

الصراع التنظيمي: هو سلوك تنظيمي طبيعي ينشأ بسبب المنافسة الشديدة على المصادر النادرة أو بسبب الاختلاف حول طرق التسيير من خلال استعمال عدة وسائل منها التخويف، بحيث لا يمكن الوصول الى الهدف إلا من خلال هزيمة أحد الطرفين أو تحطيمه وإزالته نهائيا (قاسيمي، 2017، ص13)

ومنه **اجرائيا الصراع التنظيمي** هو توتر ينشأ بين الموظفين داخل التنظيم بسبب عدم وجود توافق قيمي بينهم

الادماج المهني: العملية التي يتم من خلالها إدخال الفرد إلى سوق العمل وتمكينه من اكتساب موقع مهني مستقر، من خلال تكيّفه مع متطلبات الوظيفة واكتسابه للمهارات والمعارف اللازمة لأداء مهامه والاندماج داخل المحيط التنظيمي(Dubar, 1991.p41)

وعليه **فالادماج المهني اجرائيا** هو تمكن الفرد من الظفر بمنصب عمل قار يكتسب من خلاله مهارات وظيفية تسهل عليه أداء مهامه

3- **المؤسسة حسب القانون الجزائري:** هي شخص معنوي من أشخاص القانون العام، يتمتع بالاستقلال المالي والإداري ويهدف الى تسيير مرفق عام

المؤسسة العمومية الجزائرية: هي أسلوب تطبيق المبادئ العلمية والأسس الإدارية المتفق عليها بما يحقق أهداف المجتمع، ووفق هذا المعنى فهي تتكون من عملية توجيه الجهود البشرية والتخطيط والتنسيق واتخاذ القرارات والرقابة والجهاز التنفيذي في الدولة بمعناه الواسع أي الوزارات والمصالح ، وتزداد أهمية المؤسسة العمومية بزيادة خدماتها للمواطن (حامد، 2019، صفحة 115)

فالمؤسسة العمومية اجرائيا هي تلك الجهود الإدارية وتوجيه الموارد البشرية خدمة للمواطن بمختلف أنواعها.

البلدية: حسب القانون الجزائري "البلدية هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي" (البلدية، 2011، ص09)

1.الإطار النظري للدراسة

1.1. العنف الرمزي، نحو فهم للأشكال

تتعدد أشكال العنف الرمزي وهي:

1- **العنف اللغوي:** يعد العنف اللغوي أهم أشكال العنف الرمزي إذ يتجلى في صور عديدة كاستعمال لغة سلطوية أو تمييزية، وهذا ما يظهر في بعض الخطابات التي تحمل تعابير تمييزية أو اقصائية(Bourdieu, 1991 ,P 30)

2- **العنف البيروقراطي:** والذي يظهر في ممارسة التعليمات والقوانين والإجراءات بشكل غير عادل على الموظفين، مما يعرقل مصالح بعضهم دون وجود مبررات موضوعية

3- **عنف مرتبط بالسلطة:** ويظهر غالبا في استغلال الموقع الإداري في التنظيم لفرض القرارات والتوجيهات واتخاذ القرارات بشكل فردي

4- **العنف القيمي:** ويظهر من خلال فرض ثقافة تنظيمية معينة من عادات ومعتقدات تنظيمية وتهميش من لا ينتمي اليها (Bourdieu،1991,P 31)

1. 2. أبعاد العنف الرمزي

1- البعد الثقافي: يظهر البعد الثقافي للعنف الرمزي خصوصا في فرض نوع من الثقافة التنظيمية والهمينة في ممارسة سلوكاتها وفرض قيمها على الفاعلين داخل التنظيم مما يشكل عصبا ثقافية بين القابلة والرافضة لها

2- البعد التنظيمي: ويتجلى في الإجراءات البيروقراطية والهيكل التنظيمي الصلب الذي تمارس فيه أنواع من التهميش والاقصاء كأدوات ضبط بطريقة غير مباشرة (CROIZER, 1963 , 76)

3- البعد اللغوي أو الرمزي: يتجسد في اللغة الرمزية كأداة للخطاب السلطوي، وعن طريقها يتم انتاج علاقات الهيمنة

2. الإجراءات المنهجية للدراسة

1.2 مجالات الدراسة

2 .1.1 المجال المكاني للدراسة: تم اجراء الدراسة في بلدية أولاد التابعة إقليميا واداريا لولاية أولاد جلال باعتبارها ادارة عمومية ذات طابع خدماتي، اضافة كون هذه الأخيرة أكثر استقطابا في الأونة الاخيرة المتربصين.

تُعدّ أولاد جلال إحدى البلديات الجزائرية وعاصمة ولاية أولاد جلال، تقع في الجنوب الشرقي للجزائر، وكانت سابقًا تابعة لولاية بسكرة قبل أن تُستحدث كولاية مستقلة سنة 2019. تتميز بموقعها الجغرافي الاستراتيجي في منطقة تجمع بين الطابعين السهبي والصحراوي، ما جعلها مركزًا للنشاط الفلاحي خاصة في إنتاج التمور وتربية المواشي .

تأسست البلدية خلال الفترة الاستعمارية، حيث أُنشئت إداريًا سنة 1958، كما كانت في وقت سابق مقرًا عسكريًا خلال الاحتلال الفرنسي، مما يعكس أهميتها الإدارية والتاريخية .

ومن الناحية الإدارية، تُعتبر بلدية أولاد جلال جماعة إقليمية قاعدية تُسيَّر بواسطة مجلس شعبي بلدي منتخب، وتشكل إطارًا لممارسة الديمقراطية المحلية وتسيير الشؤون العمومية وتلبية حاجات المواطنين على المستوى المحلي

2 .1 .2 المجال البشري للدراسة: تمثل مجتمع البحث في موظفي البلدية الذين هم في فترة تربص مهني بعد عملية ادماجهم من طرف السلطات العليا والبالغ عددهم 25 موظف وموظفة من مختلف المؤهلات العلمية والأعمار، وكلا الجنسين كذلك.

تم الاقتصاد على ذكر هاته المفردات دون الكادر البشري الأخر لأجل تحديد وضبط الموارد البشرية والأفراد الخاضعين للدراسة فقط دون غيرهم

2 .1 .3 المجال الزماني للدراسة: تم إجراء الدراسة مطلع شهر ديسمبر 2025 حتى نهاية جانفي 2026، حيث تم النزول للميدان بعد تحضير شبكة الملاحظة ودليل المقابلة.

2 .2 منهج الدراسة المعتمد: تم الاعتماد على المنهج الكيفي كمنهج للدراسة والذي يعرف على أنه جمع تلك الأقوال والملاحظات الميدانية وتنظيمها ووصفها وتفسيرها وتحليلها تحليلا سوسيولوجيا.

2 .3 أدوات جمع البيانات: تم استخدام أداة الملاحظة بالمشاركة وتصميم شبكة الملاحظة لرصد مؤشرات الظاهرة واقعيا، إضافة الى استخدام أداة المقابلة الحرة مع الموظفين لأجل جمع الأقوال والتعابير ذات الدلالة بأبعاد ومؤشرات الظاهرة وإعطائها مدلولها السوسيولوجي **شبكة الملاحظة**

الملحق 1: يمثل شبكة الملاحظة

نوع الملاحظة	توقيت الملاحظة	مكان الملاحظة
نظرات بالعين تجاه الموظف س غير المثبت	صباحا	شبابيك الإنتظار مقابل شباك استخراج شهادات الميلاد بالبلدية
سخرية بين موظفين على موظفة جديدة في مصلحة الحالة المدنية	صباحا	مصلحة الحالة المدنية بالبلدية
التفوه ببعض الكلام من طرف رئيس مصلحة تجاه موظف حديث التكوين بكلمة –روح عاود قرايتك-	صباحا	مصلحة البيومتري لاستخراج جواز السفر وبطاقة التعريف البيومترية
خروج موظفة عليها علامات الغضب من مكتب مسؤول	صباحا	مكتب الشؤون الاجتماعية

كما تم الاعتماد على أداة المقابلة الحرة مع الموظفين غير المثبتين في طور التربص والتكوين لأجل تحليل أبعاد الظاهرة والوقوف على تلك التعابير والمواقف المعبرة عن الظاهرة

الملحق 2: يمثل دليل المقابلة

دليل المقابلة مع الموظفين المتربصين بالبلدية

السؤال الأول: ما رأيك في طبيعة العلاقة بينك وبين العمال وبينك وبين رئيسك في العمل؟

السؤال الثاني: هل سبق وأن تعرضت للانتقادات من طرف زملائك فترة التربص والتكوين ؟

السؤال الثالث: هل سبق وأن لم يتم الاصغاء لكلامك سواء بشكل رسمي أو غير رسمي على أفكارك المطروحة؟

السؤال الرابع: تحس في بعض الاحيان أن مستواك التعليمي شكل لك نوع من المسخرة داخل بيئة العمل؟

السؤال الخامس: نقص خبرتك وتكوينك شكل لك عائق نفسي في طبيعة الاتصال مع زملاء العمل أو الرئيس المباشر؟

السؤال السادس: تحدث عن موقف تعرضت له قلل من قيمتك سواء نظرات أو كلام؟

3. مناقشة نتائج الدراسة

وصف وتحليل شبكة الملاحظة

تم اجراء الملاحظة كل أيام الأسبوع في الفترة 15 الى 21 ديسمبر2025 طيلة الفترة الصباحية من 8 الى 11 صباحا، وتمثل هذه الفترة الأكثر حركية بالنسبة للمواطنين خاصة وأن المؤسسة ذات طابع عمومي فتكثر حركية المواطنين تجاهها لأجل طلب الخدمة واستخراج الوثائق المختلفة.

وحسب الجدول فقد تم تسجيل نظرات بالعينين تجاه موظف غير مثبت يعمل في شباك شهادة الميلاد وهذه النظرة كانت من طرف موظف دائم لسنوات بجانبه في شباك آخر، حيث كانت هذه الاخيرة تحمل نوع من السخرية والاهانة، وقد صرح أحد الموظفين غير المثبتين بأن هذه طريقته في التعامل منذ سنتين.

كما لاحظنا في الجدول تسجيل سخرية بعض الموظفات الدائمات من موظفة حديثة العهد بالتكوين حيث صرحت الموظفة قائلة "في حالة وجودي يجتمعن مع بعضهن وتدور بينهن كلمات وتعابير على الوجه والضحك وفي مرات أخرى عند دخولي للمكتب يتفرقن بعبارات – نكملو بعدين-

تم تسجيل كذلك تفوه مسؤول مصلحة بكلمات تحمل في معناها إهانة لموظف في فترة التربص داخل مصلحة البيومتري المسؤولة عن استخراج الوثائق المرقمنة، حيث أن الموظف يعمل ببطء نتيجة لعدم الخبرة الكافية لديه في هذه المصلحة التي تتطلب العمل بالتكنولوجيا وبدقة.

تم تسجيل خروج موظفة في فترة التربص من مكتب المسؤول وعليها علامات الغضب، وبعد المقابلة معها ذكرت أن المسؤول وبخها لأنها أخطأت في ورقة لأحد المواطنين باللغة الفرنسية، وذكرت أنه دائم التعامل مع الموظفين غير المثبتين بهذه الطريقة في بعض الأحيان يتفوه بكلام غير لائق ويرى دائما بان خريجي الجامعات غير مؤهلين وغير اكفاء في مجال العمل الاداري ويفتقرون للخبرة.

التحليل السوسيولوجي لشبكة الملاحظة: إن العلاقة القائمة بين الموظفين في المؤسسة يغلب عليها الطابع غير الرسمي الذي يستمد أصوله من الرابطة الاجتماعية خارج المؤسسة سواء بالصداقة أو الزمالة أو بحكم القرابة والجوار لذلك فالطابع المعترف به داخل المؤسسات العمومية في العمل أو حتى الاجتماع أصوله هو العوامل الثقافية المشتركة، والمؤسسة العمومية بحكم الأنشطة والمهام والمصالح تتشكل من جماعات عمل غير رسمية وأي عنصر دخيل أي موظف جديد عنها يتم رفضه في بادئ الأمر نتيجة لعدة عوامل نمط التفكير أسلوب العمل وغيرها، ونجد أن الموظف حديث التكوين في فترة التربص ليس لديه أوراق للتفاوض أو قوة من خلالها يستطيع رفض ما يقال له أو يعبر عنه به، حيث نجده في الغالب يتقبل كل ما يقال عنه، من جهة إن الترسانة القانونية فيها ثغرات قانونية بحيث أنها لا تجرم كل ما هو رمزي وتكتفي بما هو فعلي، فهذه الثغرة يستغلها المسؤول أو زملاء العمل داخل المؤسسة لأجل اقصاء الموظفين الجدد.

2 .2 وصف دليل المقابلة

يذكر صاحب المقابلة أن العلاقة مع زملائه تغير نمطها من شكل سلبي إلى شكل ايجابي بعد فترة التربص، حيث كانت العلاقة في بادئ الأمر تأخذ شكل من العنف الرمزي والتنمر والتهميش والاقصاء وذلك بسبب قلة الخبرة والتكوين في مجال العمل، حيث كثيرا ما تثار بعض الخلافات بيني وبينهم تصل إلى المشادات بالكلام، ونظرة المسؤولين كانت تحمل نوع من الاستهزاء وهذا من خلال التكليف بمهام أقل من المستوى المطلوب لأجل التجريب على العمل، بينما تغيرت العلاقة نحو الأحسن بداية من التثبيت والتنصيب حيث أصبحت تمتاز بالتعاون وتقديم الخبرة في العمل والنصائح لأجل تسهيل المهام.

المحور 2: كانت المقابلة مع أحد الموظفات البالغة من العمر 31سنة وحاصلة على شهادة دكتوراه في التسيير وتعمل بمصلحة الشؤون الاجتماعية، حيث تذكر أنها تعرضت للإنتقادات من طرف زميلاتها في العمل نظرا لصعوبة المهام التي تعمل عليها ونقص خبرتها حيال ذلك مما جعل منها محل استفزار من طرف الموظفات معها في نفس المكتب، خاصة عند معرفتهن باني أملك شهادة الدكتوراه ولا تعرف تسيير مهام بسيطة، حيث ذكرت في قولها" قالوا دكتورة وما تعرفش"، فهذا الأسلوب من التنمر يعود إلى طبيعة العمل التي يمتلكنها الموظفات والتي أصبحت الخبرة بالنسبة لهن سلطة يمارسن من خلالها القهر على الموظفين الجدد.

المحور3: هل سبق وأن لم يتم الاصغاء لكلامك سواء بشكل رسمي أو غير رسمي على أفكارك المطروحة

تمت المقابلة مع موظف حديث، حيث ذكر أنه في فترة التربص كثيرا ما يتم تجاهله وتهميشه فيما يطرحه من أفكار تخص العمل والنشاط الإداري بصفته خريج من الجامعة بشهادة إدارية لذلك يتم رفض أفكاره بداعي أنها تزيد من صعوبة العمل وتغير من نسق الوظائف، حيث ذكر أحد الموظفين "أخدم كما رانا نخدمو" فهذا التعبير يحمل دلالة أن الموظف الجديد دائما ما يقابل بالرفض نظرا لتفكيره الإستراتيجي في محاولة فرض رأيه واعطاء بدائل لتسهيل العمل، إضافة إلى فرض نوع من تكوينه الذي تلقاه في الجامعة، بينما الموظف القديم اكتسب العمل عن طريق الخبرة وبالتالي اعتاد على روتين يمارس به عمله اليوم وعدم قبوله لأي تفكير وبدائل جديدة، فموظف القديم في الادارة العمومية لا يساهم في أي تحديث وتغيير في التنظيم وبالتالي يسعى إلى مقاومة كل تغيير من طرف الموظفين الجدد.

المحور الرابع: تحس في بعض الاحيان أن مستواك التعليمي شكل لك نوع من المسخرة داخل بيئة العمل أكد معظم الذين تمت مقابلتهم أن المستوى التعليمي في البلدية يشكل لهم نوع من المسخرة والإستهزاء داخل مكان العمل نظرا لأن البلدية تعتمد في نشاكها على مؤهلات بسيطة، وفي الغالب الموظفين القدامى لا يمتلكون شهادات كما نمتلكها نحن، اضافة إلى أن المستوى التعليمي يلعب دورا هاما في اتخاذ القرار والمشاركة فيه، لذا الموظفين القدامى كثيرا ما يمارسون نوع من الاسهزاء والتهميش للموظفين الجدد حتى ذكرت أحد الموظفات الحديثة بالتوظيف " لقد دخلت في مرحلة من العزلة والاكتئاب وهي بشهادة دكتوراه وكنت دائما أتعامل بحذر مع الموظفين وأخفي أني أملك شهادة دراسات عليا" فامتلاك مستوى تعليمي في وسط محدود المؤهلات والمستويات يجعل منه كثيرا محل نقد من طرف زملائه خاصة وأن الموظفين حديثي التوظيف ممارستهم للمهام العملية يبقى محدود مقارنة بزملائهم القدامي، وفي حالة الأخطاء والهفوات أثناء تأدية المهام يظهر نوع من السخرية والتهجم أو الاستهزاء حتى أن أحد الموظفين ذكر في قوله نقلا عن موظف ذو خبرة" أعطيهلي فتهم والله لا قرا" فدلالة هذا القول أن المهام الروتينية تحفظ بشكل نمط واحد يتعلمها الموظف ويطبقها كما هي دون الزيادة فيها.

المحور 5: نقص خبرتك وتكوينك شكل لك عائق نفسي في طبيعة الاتصال مع العمال

في مجال العمل داخل البلدية توجد مجموعات عمل لديها اندماج مع بعضها البعض بحكم العمل الوظيفي في نفس المكتب أو علاقات خارج المؤسسة كالقرابة أو الصداقة، وأهم عامل يجمع الموظفين هو العامل المهني الوظيفي خاصة أن البلدية كإدارة عمومية نشاطاتها تكاملية وتنسيقية، فالمرونة وعامل الخبرة يفهم الأدوار يعتبر أهم عامل للاجتماع، فالبتالي الموظف حديث العهد بالتكوين هو عنصر دخيل بالنسبة للمجموعة لأنه ليس لديه خبرة مهنية ولا هو على دراية بجزئيات النشاط بل وأكثر من ذلك لا تستطيع المجموعة البوح بأسرارها له، حيث ذكرت أحد الموظفات أنها أصبحت تفضل الانعزالية وعدم الحديث مع الموظفين،

المحور 6: تحدث عن موقف تعرضت له قلل من قيمتك سواء نظرات أو كلام

ذكر الموظفين الذين قابلناهم عديد المواقف ذات الدلالة الرمزية للعنف الرمزي والإقصاء والتهميش في كثير من الحالات التي جرت سواء مع المسؤول أو زملاء العمل، فقد عبرت أحد الموظفات قائلة عندما نكون في اجتماع يتم تجاهلي وكأني غير موجودة وكثيرا ما يتم اخفاء تواريخ الاجتماعات أو بعض الاحداث التي تجرى داخل المؤسسة بفرض أني حدبثة التوظيف ولا تهمني.

2. 3.التحليل السوسيولوجي لدليل المقابلة

فقر المكانة الاجتماعية للموظف داخل المؤسسة العمومية

يعتبر مفهوم فقر المكانة مفهوما ضمنيا في سوسيولوجيا عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو، لأنه يظهر من خلاله تقديمها لتلك التحليلات التي تخص كل من الرسمال ومفهوم الحقل والهابيتوس، ومن منظوره يرى أن المكانة الاجتماعية للأفراد داخل أي فضاء اجتماعي تحدد من خلال مقدرتهم على تحويل ما يمتلكونه من رأسمال اجتماعي وثقافي الى اعتراف رمزي داخل الفضاء نفسه (بوخريسة، 2017، صفحة 137).

فبيار بورديو يفرق بين ما سماه بالرساميل بين (الرأسمال الاقتصادي، والثقافي والاجتماعي، والعلاقات)، وكل هذه الرساميل إذا كانت موجودة لدى الفرد كلها أو واحدة منها تمنح للفرد الاعتراف داخل المجتمع أو داخل المؤسسة مكان العمل، لأن رائد الجيل الجديد لمدرسة فرانكفورت أكسل هونيث صاغ مفهوم الاعتراف والذي يقر بأن الفرد لا يمنح هذا الأخير إلا من خلال تبادل العلاقات مع الأخرين التي تمنح الفرد في الأخير القيمة الاجتماعية. ودون وجود فكرة الرساميل بتعبير بيار بورديو وفكرة الاعتراف بتعبير هونيث تتشوه مكانة الفرد الاجتماعية ويصبح فقيرا للمكانة الاجتماعية داخل الفضاء الاجتماعي. (هونيث و كثورة، 2015، صفحة 131)

والمؤسسة باعتبارها كيان اجتماعي وثقافي تختلف فيه المعايير وتتداخل فيه الثقافات الفردية والقيم المختلفة والشخصيات المتعددة، بين شخصية منعزلة وأخرى مندمجة ، إضافة الى امتلاك الأفراد لاستراتيجيات في العمل، فنجد المهيمن والمهيمن عليه، فبيار بورديو يقول" كل مهيمن مهيمن عليه" (Bourdieu، 1998،

صفحة 100)وهنا تظهر طبيعة التراتبية والعلاقات التنظيمية التي تطرح مفهوم السلطة الفعلية والضمنية التي تمنح للأفراد هامش من الحرية يمكن استغلاله بشكل مطلق لأجل الهيمنة والعنف الرمزي من خلال اللغة المستخدمة في الخطاب المؤسسي، التي لا تعترف بجهود العاملين والموظفين والتهميش الرمزي وغير المباشر لبعض الفئات التنظيمية كالموظفين الجدد والأقل سنا

المؤسسة فضاء لإعادة انتاج علاقات الهيمنة واللامساواة الاجتماعية

لقد ارتكزت الرؤية الكلاسيكية للمؤسسة كفضاء لتنظيم العمل واجراءاته، غير أن هذا التصور بات محل نقد من قبل أصحاب الاتجاه التوافقي في علم الاجتماع، وعلى رأسهم السوسيولوجي الفرنسي بيار بورديو والذي يرى أن مؤسسات العمل تجاوزت النظرية التقليدية وانما اعتبر المؤسسة فضاء اجتماع للصراع وإعادة انتاج علاقات القوة والهمينة، وهو يحلل هذه الرؤية المنطقية ينطلق من البعد السلطوي، إذ يرى أن السلطة داخل المؤسسة لا يمكن فهمها فقط على أنها علاقات إدارية تحكمها النصوص القانونية والعلاقات الرسمية، وانما هي بنية رمزية وثقافية تعيد تشكيل الوعي والممارسات، داخل الفضاء الاجتماعي (المؤسسة)،هاته الأخيرة التي تكون فيها علاقات القوة غير متكافئة بين الأطراف (الرئيس والمرؤوس) (المدير والعامل)، هاته العلاقة في الأصل تخضع لمدى امتلاك الرأسمال مهما كان نوعه حيث يقول بورديو في هذا الصدد"في الواقع مع كل حقل أو حقل فرعي، يتطابق نوع خاص من الرأسمال الذي يعمل كسلطة ورهان في هذا الحقل

فامتلاك أي طرف من الأطراف (عامل أو مدير) لأحد الرساميل يصبح متحكم في إدارة قواعد اللعبة، وممارسة الهيمنة بشكل رمزي من خلال جملة العلاقات التي يمتلكها الفرد داخل المؤسسة (نقصد بالعلاقات هنا، العلاقات مع أصحاب السلطة والقرارات والنفوذ) والعمل على صيانتها (بوخريسة، 2017، صفحة 137)، ونظرا لأن المؤسسة كفضاء اجتماعي نجد فيها ثقافات وانتماءات مختلفة متباينة ومتعارضة بين أعضاء المؤسسة، هذا التعارض والاختلاف يؤسس للصراع الرمزي داخل المؤسسة، ونظرا لكون المؤسسة العمومية الجزائرية تحكمها القوانين والتشريعات التي تسير علاقات العمل وتضبط الأفعال التنظيمية للفاعلين، هذا التصور الذي يوضح أن المؤسسة العمومية الجزائرية تسير وفق "التمركز والتركيز" بحسب ماكس فيبر (قاسيمي، 2017، صفحة 132) ، فتمركز السلطة في جهة واحدة (سلطة المدير) بنص قانوني تعطي قوة الخطاب الرمزي الذي يحمل رمزية ممارسة العنف الرمزي على الموظفين وهذا ما أشار إليه السوسيولوجي الجزائري بن قرنة في خلاصة دراسته" أن المدير في المؤسسة الجزائرية يمتلك سلطة العقاب ولا يمتلك سلطة الثواب" (البشير، 2021، صفحة 113)

ومن خلال جملة الملاحظات والمقابلات التي تم القيام بها لأجل رصد مؤشرات واقعية للعنف الرمزي، بداية بطبيعة الخطاب المقدم للعمال من طرف المدير، تظهر اللغة الرمزية في ثنايا الخطاب الرسمي لصاحب القرار والتي تحمل نوع من العنف الضمني، بتقديم تلك التعليمات التي تحمل نوع من العقاب المستتر

4. نتائج الدراسة:

1. بنقص الرأسمال المهني (التكوين والخبرة)، ما يجعل الموظف حديث التوظيف في موقع هش داخل الحقل التنظيمي، عرضة لممارسات رمزية تُبرَّر بكونه في مرحلة التعلم واكتساب الكفاءة .
2. تدفع هذه الممارسات بعض الموظفين إلى تبني استراتيجيات انسحابية أو انعزالية، كآلية دفاعية في مواجهة مناخ تنظيمي يتسم بسلوكات غير رسمية تُعيد إنتاج العنف الرمزي، سواء من قبل الزملاء أو المسؤولين، مما يؤثر في ديناميات التفاعل المهني .

3. تفرض طبيعة العمل داخل المؤسسة، بما تتضمنه من ضغوط مهنية ومتطلبات أداء مرتفعة، وضعًا غير متكافئ بالنسبة للموظف الجديد، الذي يفتقر إلى الخبرة اللازمة، الأمر الذي يجعله عرضة لخطابات تقييمية ذات حمولة رمزية عنيفة، خاصة من طرف السلطة الإشرافية .
4. يُسهم غياب إطار قانوني صريح يُجرّم أشكال العنف الرمزي في تكريس هذه الممارسات، حيث تبقى ضمن "اللامفكر فيه" التنظيمي، ما يسمح باستمرارها وإعادة إنتاجها داخل المؤسسة دون مساءلة .
5. تقوم السلطة الرمزية داخل المؤسسة العمومية على آليات ضمنية للهيمنة، تُترجم في ممارسات الإقصاء والتهميش، خاصة تجاه الموظفين الجدد، بما يعكس اختلالًا في توزيع السلطة داخل البنية التنظيمية .
6. تلعب الفوارق العمرية، والمكانية، والثقافية بين الموظفين دورًا حاسمًا في إنتاج العنف الرمزي، إذ تُستثمر هذه الاختلافات كموارد للتمييز وإعادة تراتبية غير رسمية داخل المؤسسة، مما يعمّق الفجوات ويؤثر في الاندماج المهني

5. خاتمة:

يشكل العنف الرمزي داخل المؤسسة العمومية ظاهرة تنظيمية منتشرة، كون أن المؤسسة العمومية فضاء لإعادة انتاج الهيمنة بسبب السلطة الممنوحة من جهة والرمزية الثقافية التي تحدد وتضبط السلوك الوظيفي تنطلق من الفعل السلطوي ذاته، غير أن الظاهرة مسكوت عليها ضمن هذا الفضاء العمومي، لأن غياب القوانين التي تحد من هاته الأفعال شبه غائبة خصوصا لتنظيم ماهو رمزي وغير مكتوب، مما جعلها ظاهرة معتادة في كثير من الأحيان تعالج بالتجنب في كثير من الأحيان، كما تطفو في شكل أفعال وسلوكات أخرى كالصراع والنزاعات.

6. قائمة المراجع:

Bourdieu, P. (1991). *Language and Symbolic Power.* Harvard University Press / Polity Press: USA.

Bourdieu, P. (1998). *la domination masculine.* france: seuil.

CROIZER, M. (1963). *Le phénomène bureaucratique.* FRANCE: Éditions du Seuil.

Dubar, C. (1991). *faire de la sociologie.* france: Presses Universitaires de France.

Bourdieu Pierre. (1998). *la domination masculine.* france: seuil.

البشير محمد .(2021) .*دراسات وأبحاث في سوسيولوجيا التنظيمات والعمل بالجزائر* .الجزائر :دار كنوز.

انطوني جيدنز ترجمة الصباغ فايز .(2000) .*علم الاجتماع* .لبنان :مركز دراسات الوحدة العربية.

بوخريسة بوبكر .(2017) .*سوسيولوجيا بيار بورديو تحليل في النظرية والمفاهيم والمنهج* .الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية .

حامد حامد .(2019) .*علم اجتماع التنظيم والعمل* .الجزائر :دار الكتاب المعاصر.

قاسيمي ناصر .(2017) .*سوسيولوجيا المنظمات* .الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية.

نجي محمد التو .(1999) .*المعجم المفصل في الأدب* .لبنان :دار الكتب العلمية.

هونيث أكسل ترجمة كثورة جورج .(2015) .,*الصراع من أجل الاعتراف القواعد الأخلاقية للمآزم الاجتماعية* .لبنان :المكتبة الشرقية.

وطفة علي .(2011) .*رأسمالية المدرسة في عالم متغير الوظيفة الاستلابية للعنف الرمزي والمناهج الخفية* .دمشق.منشورات : اتحاد كتاب العرب.