النقابة وأزمة التفسير الأحادي في النظرية السوسيولوجية:
نحو مقاربة علائقية تعيد بناء العلاقة بين البنية والفعل– دراسة نظرية تحليلية

Trade Unions and the Crisis of Monistic Explanation in Sociological Theory: Toward a Relational Approach Reconstructing the Structure-Agency Relationship -A Theoretical and Analytical Study-

بليلط عبد الله *[1]، علي حرودي[2]

[1]جامعة محمد الصديق بن يحيى– 1800 جيجل (الجزائر)، beliletabdellah@univ-jijel.dz

[2] مخبر المجتمع الجزائري المعاصر، جامعة سطيف (الجزائر)، a.haroudi@univ-setif.dz

Abdellah Belilet[1], Ali Haroudi[2]

[1] University of Mohamed Seddik Ben Yahia - 1800 Jijel (Algeria)

[2] Laboratory for Contemporary Algerian Society, University of Setif 2 (Algeria)

تاريخ الاستلام:2026/09/11 تاريخ القبول:2026/10/07 تاريخ النشر:2026/10/31

ملخص: تتناول هذه الدراسة الأزمة الإبستمولوجية التي نشأت عن هيمنة التفسير الأحادي في سوسيولوجيا النقابات، حيث انقسم التحليل بين مقاربات تمنح الأسبقية للبنية، فترجع الظاهرة النقابية إلى علاقات الإنتاج وتقسيم العمل والمحددات المؤسسية والثقافية، ومقاربات تمنح الأسبقية للفعل، فتفسر الانخراط النقابي انطلاقاً من المعاني والحسابات والمصالح والاستراتيجيات التي يضفيها الفاعلون على توجهاتهم نحو النقابة. تنطلق هذه الدراسة من السؤال المركزي التالي: إلى أي مدى يمكن لتناول الظاهرة النقابية لن يكشف قصور التفسير الاحادي المنغلق بين النموذج الحتمي والعقلاني، وما الذي تتطلبه من مراجعة على تناول العلاقة بين البنية والفعل لأجل تطوير تفسير شامل للفعل الجماعي المنظم؟ وقد اعتمدت الدراسة منهجاً نظرياً تحليلياً مقارناً، يقوم على إعادة بناء الافتراضات المعرفية لكل منظور، وبيان قدرته التفسيرية وحدوده في مرحلة اولى، ثم مناقشة إمكانية الانتقال إلى مستوى علائقي يتجاوز المفاضلة بين طرفي الثنائية في مرحلة ثانية.

خلصت الدراسة إلى أن المقاربات البنيوية تنجح الى حد كبير في حصر الشروط الموضوعية لحدوث الفعل النقابي واستمراره، لكنها لا تفسر وحدها تفاوت سلوك الفاعلين داخل الأوضاع المتشابهة، بينما تنجح المقاربات الفعلانية في تفسير عملية الاختيار والتحول الاستراتيجي لمصالح العمال واظهار غائيتها، لكنها تعجز في ربط هذه الرهانات بسياقات تكوّنها، وبناء على ذلك تقترح الدراسة الراهنة قراءة النقابة بوصفها آلية تحويل علائقي، لا تعكس البنية بصورة آلية، ولا تختزل ايضا وتنحصر في مجموع قرارات فردية، بل تعمل على حويل المواقع والقيود والموارد إلى مطالب وهوية وصوت جماعي من خلال إدراك الفاعلين وتنظيمهم، ثم يعاد –باستمرار– تشكيل القواعد والموارد وعلاقات القوة من خلال نتائج الفعل ذاته بطريقة دائرية

الكلمات المفتاحية: النقابة، الفعل الجماعي، البنية والفعل، الحتمية، العقلانية، السوسيولوجيا العلائقية.

Abstract: This theoretical-analytical study examines the epistemological limits of unilateral explanation in the sociology of trade unions, where analysis has tended to privilege either structure or agency. Structural perspectives locate unionism in relations of production, institutional constraints, and historically constituted professional identities, whereas action-orientated perspectives explain union engagement through actors' meanings, calculations, interests, and strategies. Using a comparative critical approach, this study reconstructs the main assumptions, contributions, and limits of these frameworks before examining the possibility of a relational reformulation of the structure–agency relationship.

The analysis shows that structural approaches effectively identify the objective conditions making collective organisation possible and durable, but fail to explain variations among actors occupying similar positions. Action-orientated approaches, by contrast, clarify choices, selective incentives, and collective voice, but become reductionist when interests and resources are detached from their social contexts. Therefore, the study conceptualises the trade union as a mechanism of relational conversion through which structural positions are interpreted by actors, transformed into claims and collective identity, and subsequently fed back into institutional rules and power relations over time.

Keywords: Trade unions; collective action; structure and agency; determinism; rationality; relational sociology.

* المؤلف المرسل.

مقدمة

لم تكن النقابة في التاريخ السوسيولوجي مجرد مؤسسة مهنية تتولى الدفاع عن الأجور وشروط العمل، بل مثّلت شكلا كثيفاً من أشكال الانتظام الاجتماعي يلتقي فيه الاقتصادي بالسياسي، والمهني بالهوياتي، والمؤسسي بالاستراتيجي ، ولهذا لم ينحصر الخلاف النظري حولها في تحديد وظائفها أو قياس آثارها، وإنما امتد إلى السؤال عن المصدر الذي يستمد منه الفعل النقابي منطقه وإمكانه: **هل ينشأ من البنية التي توزع المواقع والمصالح والموارد وتفرض الإكراهات، أم من الفاعلين الذين يدركون أوضاعهم ويختارون الانخراط وينظمون مصالحهم في صورة فعل جماعي؟**

سيطر اتجاهان اساسيان في العلوم الاجتماعية على الاجابات، حيث منح الاتجاه الأول الأولوية للشروط الموضوعية، فقرأ النقابة في ضوء التناقض بين العمل ورأس المال، وتقسيم العمل، وحاجات الاندماج والتنظيم، والضغوط المؤسسية، وتكون الهويات المهنية، بينما اعاد الاتجاه الثاني مركز التحليل إلى الفاعل، وانطلق من المعنى الذاتي للفعل، وركز على مشكلة الانتقال من المصلحة المشتركة إلى المشاركة الفعلية، والعقلانية (التامة او المحدودة)، واستراتيجيات القوة، وآليات التعبير الجماعي.

ورغم اسهام كلا الاتجاهين في بناء معرفة ضرورية بظاهرة الانتظامات الاجتماعية بصفة عامة والنقابات العمالية بصفة خاصة ، إلا أن تحول كل واحد منهما إلى نموذج منعزل ومكتف بذاته أفضى إلى مأزق تفسيري انعكس على خطابات علم الاجتماع – لا سيما سوسيولوجيا التنظيم – فالبنية التي تفسر تشابه المواقع المهنية لا تفسر بالضرورة اختلاف السلوك التنظيمي، والفاعل الذي تفسر حساباته الخاصة اختياراته ورهاناته واستراتيجياته لا يسمح لنا لوحده من تفسير منشأ المصالح وحدود الممكن (الشروط الموضوعية لوجوده ووضعه المهني) الذي يجري الاختيار داخله.

من هنا لا تتعامل الدراسة مع النقابة بوصفها موضوعاً لنظريات تتنافس على مقارباته و وصفه وتفسيره فحسب، بل باعتبار النقابة اختبارا إبستمولوجيا يكشف ما تستبعده كل مقاربة متفردة ، حين تجعل أحد طرفي ثنائية البنية والفعل أصلا منعزلا و مكتفيا للتفسير ، فالتنظيم النقابي لا يظهر لمجرد وجود الحرمان أو الصراع او الحاجة الى التكامل كمحددات وشروط موضوعية لإنتاجه، كما أن الإرادة الفردية لا تنتج لوحدها تنظيما نقابيا من فراغ مجتمعي ومؤسسي ،إنه يتكون عندما تدرك الأوضاع وتعرف باعتبارها قابلة للتغيير، وتترجم المصالح المتفرقة إلى هوية ومطالب، وتبنى وسائل جماعية تسمح بالتفاوض والتأثير، ثم تفضي نتائج هذا الفعل إلى تثبيت قواعد أو تعديلها

وعليه تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول السؤال الآتي: **إلى أي مدى تكشف الظاهرة النقابية الطابع الجزئي للمقاربات التفسيرية المهيمنة في سوسيولوجيا النقابات، وما الذي يفرضه ذلك لإعادة بناء العلاقة بين البنية والفعل لتفسير الفعل الجماعي المنظم؟** وتتفرع عنه أسئلة تتعلق بما تقترحه المقاربات البنيوية واصحاب الحتميات، وما تضيفه

المقاربات العقلانية والفعلانية، وما اوجه القصور في التناول المجزء وما المستوى التحليلي الذي يسمح باستيعاب التكوين المتبادل بين الشروط الموضوعية للفعل النقابي والممارسات المقصودة فيه؟

تدافع الدراسة الراهنة عن أطروحة مركزية مؤداها أن النقابة ليست نتيجة للبنية وحدها ولا حصيلة للفعل الفردي وحده، وإنما هي آلية تحويل علائقي تصل بين أربعة مستويات مترابطة هي: الشروط البنيوية التي توزع المواقع والقيود والموارد، وإدراك الفاعلين لهذه الشروط وتقييمهم لها، وتحويل الإدراك إلى استراتيجيات وتنظيم وصوت جماعي، ثم الآثار الارتدادية للفعل المنظم في القواعد والموارد وعلاقات القوة. وعطفا على ذلك لا تعتبر الدراسة الراهنة عملية تجاوز ثنائية الفعل والبنية كتجميعاً انتقائياً لمفاهيم متباعدة، بل عملية معرفية ضرورية لإعادة تحديد موضوع التفسير نفسه، بوصفه سيرورة تتكون داخلها البنية والفعل بصورة متبادلة.

وتنبع أهمية الدراسة من ثلاثة رهانات اساسية ، أولها رهان نقدي يتمثل في كشف حدود الاختزال البنيوي والاختزال الفرداني في تفسير الظواهر الاجتماعية ، وثانيها رهان نظري يرمي إلى ضبط معنى المقاربة العلائقية بعيداً عن الحلول التوفيقية العامة ، وثالثها رهان تحليلي يسعى إلى تقديم مسار قابل للتوظيف في الدراسات الميدانية للانتماء والمشاركة والقيادة النقابية ، ويُستخدم في هذا المقال تصنيف البنية والفعل بوصفهما أدوات تحليلية لإبراز مركز الثقل التفسيري، لا بوصفهما حكما نهائيا يختزل أعمال المؤلفين ويضعهم في خانة واحدة ، فبعض الإسهامات – ولا سيما عند **بورديو وكروزييه وغيدنز** – تتجاوز في أصلها هذا التقابل أو تعيد صياغته.

1. المنهج المعتمد وحدود التحليل

تنتمي هذه الدراسة إلى نمط البحوث النظرية التحليلية، وتعتمد المقارنة النقدية بين عائلات تفسيرية لاختبار افتراضاتها الأساسية ومجالات صلاحيتها، وذلك من خلال إعادة بناء المنطق الذي يربط بين وحدة التحليل، ومصدر السببية، وصورة الفاعل، وطبيعة المصلحة، وكيفية تفسير نشوء التنظيم واستمراره، ويتيح هذا الإجراء التمييز بين القيمة التفسيرية للمفهوم وبين النزعة إلى تعميمه خارج شروط انتاجه.

تتحرك الدراسة في ثلاثة مستويات متتابعة، يعرض المستوى الأول ما تقترحه المقاربات التي تجعل البنية نقطة الانطلاق، فمن الصراعية إلى الوظيفية والسوسيولوجيا المؤسسية وتكوّن الهويات المهنية ينتقل المستوى الثاني الى منظور مختلف حيث يمنح الفاعل والمعنى والاستراتيجية أولوية في التحليلي، أما المستوى الثالث فيمارس نقدا تناظريا للمقاربتين، ثم يستثمر في نظرية التشكيل، والمقاربة المورفوجينية، والسوسيولوجيا العلائقية ليعيد صياغة تصور يربط بين التكييف البنيوي والتحويل الفاعلي والتغذية الراجعة المؤسسية.

وتنحصراهداف الدراسة في تفسير كيفية تشكل الفعل النقابي واعتماده كنسق للفعل المؤسسي الملموس وتحوله إلى قدرة جماعية داخل تنظيمات العمل، لذلك لا تزعم هذه الدراسة تقديم تاريخ شامل للنقابات، ولا قياس آثارها الاقتصادية والسياسية، ولا المفاضلة المعيارية بين أدائها، كما أنها لا تعتبر كل أشكال المشاركة النقابية عقلانية بالمعنى النفعي الضيق، ولا كل القيود حتميات مغلقة، بل تسأل عن كيفية إنتاج الفعل الممكن والمفهوم داخل شروط اجتماعية محددة.

2. النقابة في أفق التفسير البنيوي: شروط الإمكان والاستمرار

1.2: **علاقات الإنتاج والصراع كمحددات موضوعية:** يضع المنظور الماركسي النقابة داخل البنية المتناقضة لنمط الإنتاج الرأسمالي ، فالعمل المأجور لا يواجه رأس المال باعتباره علاقة تعاقدية متكافئة بين أفراد منعزلين، بل باعتباره موقعاً جماعياً يتسم بعدم تماثل السيطرة على وسائل الإنتاج والقرار الاقتصادي ، ومن ثم تنشأ التنظيمات العمالية من الحاجة إلى مقاومة المنافسة بين العمال أنفسهم، وتوحد قدرتهم التفاوضية، وتعمل على الحد من ضغط رأس المال على الأجور وشروط العمل ،وقد جاء في تعليمات ماركس لمندوبي الأممية الأولى توصيفه للنقابات بانها نتاجاً ضرورياً للمقاومة اليومية، مع تنبيهه إلى أن حصرها في الصراع الاقتصادي المباشر قد يمنعها من إدراك أبعاد التحرر الأوسع (Marx, 1866/1985; Hyman, 1975).

وتتمثل قوة هذا المنظور في أنه يكشف أن النقابة لا تبدأ من تفضيلات نفسية عارضة، بل من توزيع موضوعي للقوة والموارد ، فالمصلحة التي تدرك في سياق ممارسة العمل داخل التنظيمات المهنية المختلفة ليست اختراعاً ذهنياً، وإنما تتصل بالموقع داخل علاقات الإنتاج والتي تحدد درجة التعرض للمخاطر والقدرة على التفاوض وإمكان الاستبدال ، كما يجيب هذا المنظور عن اشكالية الظهور المتلازم للتنظيمات النقابية كلما تشابهت علاقات التبعية المهنية ولو في السياقات الاجتماعية المختلفة ، ولماذا تصبح الدولة والقانون وسوق العمل عناصر حاسمة في فرص التنظيم وحدوده

غير أن اشتقاق التنظيم مباشرة من الموقع الطبقي يواجه مشكلة الانتقال من الوجود الموضوعي للمصلحة إلى الوعي بها والعمل من أجلها ، فالموقع الواحد قد ينتج اللامبالاة كما يمكن ان ينتج الانسحاب أو التضامن أو القيادة، وقد تنقسم الفئة المهنية نفسها على أساس القطاع والمكانة والجيل والجنس والتخصص ، وقد نبه **أوفه وويزنثال** إلى أن تنظيم العمل لا يخضع ببساطة للمنطق نفسه الذي يحكم تنظيم رأس المال ، لأن القوة العمالية تتطلب إنتاج هوية مشتركة وتنسيق إرادات بشرية متعددة، لا مجرد تجميع موارد قابلة للقياس (Offe & Wiesenthal, 1980).

وهنا تبدأ الحاجة إلى وسائط تفسيرية تتجاوز الاستدلال من البنية إلى الفعل بصورة خطية

2.2: **تقسيم العمل والاندماج المؤسسي** :يقدم دوركايم قراءة مختلفة للنقابة والتنظيمات المهنية، ففي سياق تحليله للانتقال المجتمعي إلى شكل التضامن العضوي، يتبنى دوركايم فكرة أن تعقد تقسيم العمل لا يضمن وحده التكامل

الأخلاقي، وأن الجماعات المهنية يمكن أن تؤدي وظيفة وسيطة بين الفرد والدولة، فتنظم الحياة الاقتصادية وتنتج قواعد مهنية ومعايير للانتماء (Durkheim, 1893/1984).

ولا يعني ذلك أن **دوركايم** قدم نظرية تفصيلية للنقابة الحديثة، لكنه وضع أساساً لفهمها بوصفها مؤسسة ضبط واندماج، لا مجرد أداة صراع وامتداداً للمنظور النسقي، يسمح تحليل **بارسونز** بفهم التنظيمات المهنية من خلال وظائف الاندماج وحفظ النمط وتحقيق الأهداف داخل النظام الاجتماعي (Parsons, 1951).

فالنقابة تساهم في تنظيم التوقعات بين الأعضاء والإدارة والدولة، وتسمح بتحويل المطالب المتفرقة عبر قنوات معترف بها، وتوفر شرعية تمثيلية تقلل عدم اليقين وتنظم طرق واليات التفاوض، ومن هذا المنظور يصبح استمرار النقابة مرتبطاً بقدرتها على أداء وظائف مؤسسية تتجاوز المنفعة الآنية لأعضائها ، كما تكشف الوظيفية عن جانب مهم يتمثل في أن النقابة – بعد نشأتها – تكتسب قواعد وأدواراً وذاكرة تنظيمية ومسؤوليات تمثيلية تجعلها أكثر من مجموع المنخرطين فيها ، لكنها تميل – حين تُدفع إلى أقصى مداها– إلى تفسير وجود المؤسسة من خلال الوظيفة التي تؤديها، وإلى افتراض درجة من التوافق لا يسمح باستيعاب حالات الصراع الداخلي (ولو على سبيل الافتراض)، كما أن الحاجة الموضوعية إلى الوساطة لا تضمن قيام نقابة فاعلة ، فقد توجد اختلالات مهنية واضحة من دون استجابة جماعية مستقرة.

3.2: التاريخانية والهوية المهنية: ينقل **تورين** التحليل من البنية الاقتصادية الساكنة إلى الصراع حول التوجهات التاريخانية، أي قدرة المجتمع على إنتاج ذاته وقواعده الثقافية ، وفي هذا الإطار لا يكون الفعل النقابي مجرد رد دفاعي على الاستغلال، بل جزءاً من صراع اجتماعي أوسع حول السيطرة على العمل والمعرفة والتنظيم والغايات المجتمعية (Touraine, 1973).

وتفيد هذه القراءة خصوصاً في المهن التي لا تختزل رهاناتها في الأجر، كالجامعة والصحة والخدمات العامة، حيث تتداخل المكانة والاستقلال المهني وتعريف المصلحة العامة، مع المطالب المادية للفئات الاجتماعية وبذلك تسهم في تحديد وانتاج هوية جماعية

وتقدم سوسيولوجيا الهوية في العمل **لدى رونو سانسوليو** بعدا تنظيميا أكثر قربا من الحياة اليومية، فالمؤسسة ليست فضاء تقنياً محايداً، بل مكاناً تتكون داخله هويات مهنية من خلال علاقات السلطة والتعاون والاعتراف والخبرة المشتركة (Sainsaulieu, 1977) ، وعليه يمكن أن يصبح الانتماء النقابي امتدادا لهوية جماعية تتشكل داخل العمل، أو وسيلة للحصول على الاعتراف والدفاع عن استقلال جماعة مهنية. ويساهم مفهوما الحقل والهابيتوس عند بورديو في توفير فهما للكيفية التي تسمح بتحول الشروط التاريخية إلى استعدادات عملية ، فالفاعل لا يستجيب آليا لموقعه، لكنه يدرك العالم من خلال مخططات متجسدة استبطنها عبر مسار تشكله الاجتماعي والمهني ضمن ذلك الموقع ،و

لذلك لا تتوزع القابلية للانخراط بالتساوي حتى بين من يشغلون مواقع متقاربة ، إذ تختلف الرساميل والخبرات وإحساس الأفراد بما هو ممكن أو مشروع أو مجد (Bourdieu, 1980, 1990)، لذلك يعد الربط بين الموضوعي (البنية) والذاتي الممارسة والقرار (في تحليل بورديو اظافة مهمة في فهم النقابية).

4.2: المؤسسية والبيئة والشرعية: تذهب النظرية المؤسسية الجديدة الى أن التنظيمات لا تتشكل فقط استجابة لمتطلبات الكفاءة أو المصالح المباشرة، بل تتشكل ايضا طلباً للشرعية ، فقد بين **ماير وروان** أن البنى الرسمية تتبنى قواعد ونماذج مؤسسية تمنحها القبول الاجتماعي حتى عندما يكون أثرها التقني محدودا (Meyer & Rowan, 1977)، كما أوضح **ديماجيو وباول** أن الحقول التنظيمية تميل إلى التماثل بفعل الضغوط القسرية والمعيارية والمحاكاتية (DiMaggio & Powell, 1983).

وبالإسقاط والقياس على النقابات، يساعد ذلك في فهم تشابه الهياكل والخطابات والإجراءات، وتأثير القانون والتقاليد المهنية والاعتراف الإداري في تحديد الشكل المقبول للتمثيل. ومن زاوية الإيكولوجيا التنظيمية، يركز **هانان وفريمان** على أثر الانتقاء البيئي والقصور البنيوي في بقاء المنظمات أو زوالها (Hannan & Freeman, 1977)، فالنقابة قد تستمر بسبب شرعية تاريخية أو شبكة موارد أو حماية قانونية حتى مع ضعف قدرتها على التجدد، وقد تفشل تنظيمات جديدة لأن البيئة لا تمنحها الموارد أو الاعتراف الضروريين ، ويمنع هذا المنظور رد مصير التنظيم إلى جودة قرارات قادته وحدها، ومع ذلك فإن التركيز على التماثل والانتقاء والقصور يجعل التغيير الداخلي والمبادرة أقل ظهوراً، فالمنظمات النقابية لا تتلقى الضغوط المؤسسية بصورة متطابقة، بل تفسرها وتفاوضها وقد تستخدم القواعد ذاتها بطرائق متعارضة ، لذلك تظل المقاربات البنيوية قوية في تفسير شروط الإمكان والحدود والانتظام والاستمرار، لكنها تحتاج إلى تفسير العملية التي يتحول عبرها الضغط أو الموقع أو الهوية إلى قرار ومشاركة وتنظيم

3. النقابة في أفق التفسير الفعلاني: المعنى والاختيار والاستراتيجية

1.3: الفعل الاجتماعي بوصفه وحدة للتحليل: كان فيبر اول من تبنى عملية التحول نحو الفعل حين عرف علم الاجتماع، بأنه العلم الذي يسعى إلى الفهم التأويلي للفعل الاجتماعي ثم العمل على تفسير مجراه ونتائجه تفسيراً سببياً (Weber, 1978, p. 4). ومن هذا المنطلق لا يكفي إثبات أن فاعلا يشغل موقعاً مهنياً متضرراً كي نتوقع ونفسر انخراطه، بل ينبغي معرفة المعنى الذي يمنحه للنقابة: هل يراها أداة حماية، أم مجالاً للهوية، أم قناة للتأثير، أم عبئاً بيروقراطياً، أم فضاءً سياسياً لا ينسجم مع تصوراته؟

لا يلغي المنظور الفيبري الشروط الموضوعية، لكنه يرفض أن تعمل سببياً خارج المعاني التي توجه الفعل، كما يسمح التمييز بين الفعل الغائي والقيمي والعاطفي والتقليدي بتجنب اختزال الانتماء النقابي في المنفعة المادية، فقد ينخرط الفاعل

دفاعاً عن مبدأ العدالة أو وفاء لجماعة مهنية أو استمرارا لتقليد عائلي، وقد يجمع في القرار الواحد أكثر من منطق، وتكمن قيمة هذا المدخل في نقل البحث من افتراض المصلحة إلى إعادة بناء تعريف الفاعل للموقف وحدود الممكنات واختيار البدائل والوسائل

2.3: **مفارقة الفعل الجماعي والحوافز الانتقائية:** وجّه أولسون نقدا حاسما للفكرة التي تفترض أن المصلحة المشتركة تنتج تنظيما مشتركا بصورة تلقائية، فحتى عندما يتفق الأفراد على منفعة جماعية، يستطيع كل واحد منهم أن يختار – وفق منطق عقلاني – انتظار تحمل الآخرين لتكاليف التنظيم بينما يستفيد هو من نتائجه ، ولهذا كتب أن الأفراد العقلانيين ذوي المصلحة الذاتية لن يعملوا بالضرورة لتحقيق مصالحهم المشتركة ما لم تكن الجماعة صغيرة أو توجد آلية خاصة تدفعهم إلى ذلك (Olson, 1965, p. 2).

تظهر أهمية هذا الاستدلال في تفسير فجوة ومفارقة متكررة في الحياة النقابية تظهر في صورة اتساع دائرة المستفيدين من التفاوض مقابل ضيق دائرة المشاركين في التمويل والاجتماعات والاحتجاج والقيادة، ويقترح **أولسون** الحوافز الانتقائية – الإيجابية أو السلبية – لتجاوز هذه المعضلة (المفارقة) والقضاء على مشكلة الراكب المجاني، ويمكن أن تتخذ هذه الحوافز في النقابات صوراً مادية أو خدمية أو معلوماتية أو قانونية أو رمزية، مثل الاستشارة، والحماية، والوصول إلى المعلومات، وشبكات العلاقات، والاعتراف داخل الجماعة او ما يمكن تسميته الامتيازات الاحتكارية للنقابات.

غير أن نموذج **أولسون** يصبح ضيقاً حين يفترض مصالح جاهزة وفرداً مستقلا عن علاقاته وهوياته، فالتنظيم النقابي لا يوزع الحوافز فحسب، بل يسهم في تعريف الظلم وإنتاج التضامن وبناء هوية "نحن" وتغيير تقدير الأفراد لتكاليف المشاركة وفعاليتها (Kelly, 1998). كما أن العمل، بخلاف رأس المال، لا يمكن تجميعه من دون تواصل وإقناع والتزام معياري، وهو ما يجعل منطق التنظيم العمالي حوارياً وتكوينياً، لا حسابياً فقط (Offe & Wiesenthal, 1980).

3.3: **من العقلانية الكاملة إلى العقلانية المحدودة والأسباب الوجيهة:** سعى **كولمان** إلى بناء جسر بين الفعل الفردي والنتائج الكلية، مؤكدا أن تفسير الظواهر الاجتماعية يستلزم بيان كيفية تأثير الشروط الكلية في المواقف الفردية، ثم كيفية توليد الأفعال الفردية لنتائج جمعية، قد تكون مقصودة أو غير مقصودة (Coleman, 1990). لكن الفاعلين لا يملكون معلومات كاملة ولا قدرة غير محدودة على المقارنة، وقد أسس سيمون مفهوم العقلانية المحدودة، ليبين أن القرار الواقعي يجري داخل قيود معرفية وزمنية وتنظيمية، وأن الأفراد يبحثون غالباً عن الحل المرضي لا عن الحل الأمثل (Simon, 1997). وبذلك يمكن فهم الانتماء النقابي باعتباره قراراً يتأثر بالمعلومات المتاحة، والثقة في القيادة، والخبرات السابقة، وتقدير احتمالات النجاح، والوقت اللازم للمشاركة، لا باعتباره عملية حساب دقيقة لكل المنافع والتكاليف ويذهب **بودون** أبعد من العقلانية الأداتية حين يربط قابلية الفعل للفهم بوجود أسباب يراها الفاعل وجيهة

في سياقه ومن منظوره، بما في ذلك الأسباب المعرفية والأخلاقية والمعيارية (Boudon, 2003)، وتتيح هذه الصياغة بتفسير لانخراط النقابي من خلال تحليل مصادر الوجاهة ذاتها ، ويصبح السؤال الاهم وفق حذا المنظور كالتالي : لماذا تبدو حجة معينة معقولة في جماعة وفي موقف وغير معقولة في أخرى، وكيف تتشكل المعايير التي يزن بها الفاعلون أفعالهم؟.

4.3: **الصوت الجماعي واستراتيجيات القوة داخل التنظيم:** قدم **هيرشمان** ثلاث استجابات نموذجية يصف من خلالها التصرفات المتوقعة للعمال تجاه اوضاعهم المهنية وفي علاقاتهم بإدارة اعمالهم: الخروج، الصوت، والولاء. يشرح أن في بيئات العمل نفسها لا يكون الخروج متاحاً بالتكلفة نفسها للجميع، كما قد يؤدي إلى فقدان المكانة أو الدخل أو المسار المهني، ويؤثر الولاء في استعداد الأفراد لتأجيل الخروج والاستثمار في الإصلاح، لكنه قد يتحول أيضا إلى صمت إذا غابت قنوات التعبير الفعالة، لذلك توفر النقابة آلية للصوت تسمح بتغيير الوضع من الداخل او التأثير فيه، وتحويل التذمر الفردي إلى مطالبة جماعية (Hirschman, 1970).

وأظهر **فريمان وميدوف** أن وظيفة النقابة لا تختزل في رفع الأجور، بل تشمل بناء صوت جماعي يتيح نقل المعلومات والتفاوض وتقليل دوران العمال وتحسين الاستجابة التنظيمية للمشكلات (Freeman & Medoff, 1984)، وتساعد هذه الفكرة على فهم النقابة بوصفها موردا تنظيميا مهما، فهي تخفض تكلفة التعبير الفردي، وتجمع المعرفة الموزعة بين العاملين، وتمنح المطالب صفة تمثيلية، وتزيد القدرة على مواجهة القرارات التي لا يستطيع الفرد التأثير فيها منفرداً. أما التحليل الاستراتيجي **لكروزييه وفريدبرغ** فيضع الفاعل داخل"نسق فعل ملموس" تحكمه علاقات قوة ومناطق لايقين، فالسلطة لا تتطابق بطريقة مبسطة والية مع الموقع الرسمي، بل تنشأ من التحكم في مورد يحتاج إليه الآخرون من جهة، وكونه ينفلت من الضبط الكلي للقواعد من جهة ثانية (Crozier & Friedberg, 1980). ومن ثم يمكن أن تستخدم النقابة لأنها تحوز على الخبرة القانونية، أو القدرة على التعبئة، أو المعلومات، أو الشرعية التمثيلية، أو شبكة العلاقات لتوسيع هامش المناورة، كما يستخدم الأعضاء التنظيم بدرجات مختلفة تبعاً لمواقعهم ورهاناتهم، فلا يكون الانتماء دليلاً تلقائياً على تطابق الأهداف.

وتكمن قوة هذه المقاربات في قدرتها على تفسير الاختلاف داخل الوضع الواحد، وعلى كشف الوسائط التي تجعل التنظيم ممكناً، إلا أنها تقترب من الاختزال الفعلاني إذا عالجت القواعد والموارد والهوية بوصفها مجرد بدائل يختار الفاعل بينها، و لم تفسر كيف أنتج التاريخ والمؤسسة توزيعها غير المتكافئ وكيف حددا ما يمكن إدراكه أو المطالبة به.

4. النقابة بوصفها اختباراً لأزمة التفسير الأحادي

لا تتمثل أزمة التفسير الأحادي في أن إحدى المقاربتين صحيحة والأخرى خاطئة، بل في أن كل واحدة تحول بعداً ضرورياً إلى متغير تفسيري كاف، فعندما ترد المقاربة البنيوية الانخراط إلى الموقع الطبقي أو المهني أو إلى الضغوط المؤسسية، فإنها تفسر لماذا تظهر قابلية عامة للتنظيم وماهي الشروط الموضوعية لإنتاج هذا الانتظام ، لكنها لا تفسر وحدها لماذا ينخرط بعض الأفراد ويتردد آخرون ويعارض فريق ثالث داخل الشروط نفسها، وعندما ترجع المقاربة الفعلانية التنظيم إلى الحسابات والاستراتيجيات، فإنها تفسر آلية الاختيار، لكنها قد تتعامل مع المصالح والبدائل والموارد وكأنها موجودة قبل العلاقات الاجتماعية التي أنتجتها. ويمكن صياغة المأزق الأبستمولوجي للبنيوية في ثلاث نقاط:

– **مشكلة التفاوت**: المواقع المتقاربة لا تنتج سلوكاً متطابقاً

– **مشكلة التجديد**: يصعب تفسير ظهور مبادرات تغير القواعد إذا كان الفاعل مجرد حامل لها

– **مشكلة المعنى**: لا تتحول الشروط إلى أسباب للفعل إلا عندما تعرف وتقوم داخل عالم الفاعلين، ولذلك لا يكفي القول ان العمال أو الأساتذة "لهم مصلحة" في التنظيم، اذ ينبغي تفسير كيفية تعرفهم إلى هذه المصلحة، ونسبتها إلى أسباب محددة، وثقتهم في إمكان العمل المشترك. ويظهر المأزق الفعلاني بدوره في ثلاث نقاط:

– **مشكلة التكوين الاجتماعي للأفضليات**: فالفاعل لا يختار أهدافه كلها بحرية، بل تتشكل توقعاته وطموحاته وإحساسه بالعدالة في مسار اجتماعي ومهني

– **مشكلة عدم تكافؤ الموارد**: لا يواجه الأفراد البدائل بالقوة نفسها، لأن الوقت والمعلومات والحماية والعلاقات موزعة بصورة غير متساوية

– **مشكلة الآثار غير المقصودة**: قد ينتج تفاعل الاستراتيجيات بنية لم يخترها أي فاعل منفرد، ثم تصبح هذه البنية شرطاً لاحقاً للفعل.

ويكشف مثال النقابة هذا التعقيد بوضوح، لأنها في الوقت نفسه مؤسسة قائمة وفعل متجدد، فهي تمتلك قانوناً أساسياً وقيادة وذاكرة وموارد وشروط عضوية، لكنها لا تستمر إلا بالممارسات اليومية للأعضاء والممثلين والخصوم، وهي تعبر عن مصالح مهنية، لكنها تشارك أيضاً في صياغة ما يتم الاعتراف به بوصفه مصلحة مشتركة، وهي تقيد الفاعلين بقواعدها، لكنها تمنحهم موارد لا تتاح خارجها، لذلك لا يمكن وضع البنية والفعل على خط سيبي أحادي الاتجاه، فكل منهما يدخل في تكوين الآخر.

كما ان هذا المأزق لا يحل بمجرد توزيع الأدوار بين النظريتين، كأن يقال إن البنية تفسر السياق والفعل يفسر القرار، فهذا التقسيم يبقي الطرفين منفصلين، بينما المسألة الأساسية هي تفسير لحظة انتاج هذه البنية (النتيجة) اي: كيف

تتحول قاعدة أو أزمة أو تفاوت في القوة إلى معنى عملي، ثم إلى قرار وتنظيم، وكيف تتحول الممارسة المتكررة إلى قاعدة وموارد وهوية، ومن هنا ينبغي نقل موضوع التحليل من "البنية أو الفاعل" إلى العلاقات والعمليات التي تنتج كليهما.

5. نحو مقاربة علائقية للفعل النقابي

1.5: **بنية النقابة بين التشكيل وانعكاسية الفعل**: توفر نظرية التشكيل عند **غيدنز** مدخلا أساسياً لفهم تشكل النقابة كمعطى موضوعي، وعملية اعادة التشكل كعملية انعكاسية ناتجة عن الممارسة، لأن هذه النظرية تقارب البنية (النقابة في حالة دراستنا) بوصفها قواعد وموارد تدخل في إنتاج الممارسات، وفي الوقت نفسه لا توجد إلا من خلال إعادة إنتاجها من عبر تلك الممارسات ، هذه" الازدواجية في البنية "تعني أن القاعدة النقابية أو المهنية تقيد الفاعلين وتمكنهم في الان ذاته، فهي تحدد إجراءات التمثيل والتفاوض، لكنها تمنح أيضاً شرعية وموارد للفعل (Giddens, 1984)، ولا يكون الفاعل خارج البنية كي يواجهها، بل يستخدم معرفة عملية بالقواعد ، وقد يعيد تطبيقها بطريقة تحافظ عليها أو تغيرها، غير أن اعتماد فكرة التكوين المتزامن للبنية والفعل قد يجعل التمييز السببي صعباً ، لهذا تفيد المقاربة المورفوجينية عند **آرشر** في الفصل التحليلي بين المراحل الزمنية ، بحيث توجد في لحظة أولى شروط بنيوية وثقافية موروثة ، يتفاعل معها الفاعلون في لحظة ثانية وفق مصالح ومشروعات وقدرات متفاوتة ، وتنتج في لحظة ثالثة إعادة إنتاج للبنية أو تعديل لها (Archer, 1995). ويسمح هذا التتابع بدراسة النقابة تاريخياً، فالقانون والشروط وميزان القوة والذاكرة التنظيمية تسبق دورة فعل محددة، لكنها لا تحدد نتيجتها نهائياً، ثم تصبح النتيجة شرطاً للدورة التالية.

2.5: **الحقل والهابيتوس والعلاقات**: يضيف بورديو أن العلاقة بين الموقع والممارسة تمر عبر الهابيتوس، أي منظومة الاستعدادات التي وصفها بأنها " *بنيات مبنّية مُهيّأة لأن تعمل كبنيات بانية Structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes* "(Bourdieu, 1990, p. 53). وتفيد هذه الفكرة في فهم لماذا يدرك الأفراد الموارد والفرص بطرائق مختلفة، ولماذا يبدو الاحتجاج ممكنا وطبيعيا لفئة، بينما يبدو مخاطرة غير مشروعة لفئة أخرى، كما يسمح مفهوم الحقل برؤية النقابة داخل شبكة تنافس (ساحة وقواعد لعب) وتعاون تضم الإدارة والدولة والأحزاب والمهن والتنظيمات المنافسة وليس كوحدة مغلقة. وتمنح السوسيولوجيا العلائقية الأولوية للروابط والمعاملات والاعتماد المتبادل بدلا من التعامل مع البنية والفرد كجوهرين مستقلين، فالفعل

يتولد داخل علاقات تفتح إمكانات وتغلق أخرى، والهوية والمصلحة تتشكلان في التفاعل، والموارد لا تصبح قوة إلا بالنسبة إلى طرف يحتاج إليها أو يعجز عن تعويضها (Emirbayer, 1997).

ولهذا تكون القوة النقابية علاقة وليس ملكية ثابتة، كما ان عدد الأعضاء لا يتحول تلقائياً إلى نفوذ ما لم يتم تنظيمه، والشرعية لا يكون أثرها فعالا الا إذا اعترف بها الخصوم والجمهور، والمعلومة لا تصبح مورداً إلا إذا دخلت في قرار أو تفاوض.

3.5: **النقابة كآلية تحويل علائقي**: استناداً إلى ما سبق، تقترح الدراسة تعريفاً تحليلياً للنقابة بوصفها آلية تحويل علائقي تنقل الشروط البنيوية من حالة المعطى الموضوعي الممكن إلى حالة الفعل الجماعي المنظم، ثم تعيد إستدخال نتائج هذا الفعل وتأثيرها على البنى، ولا يعني التحويل أن النقابة وسيط محايد، فهي تختار وتعيد ترتيب وتضخم بعض المطالب وتهمش أخرى، وتنتج لغة مشتركة للحديث عن المصلحة والعدالة والحقوق، كما لا يعني العلائق غياب الفاعلين أو المؤسسات، بل يعني أن خصائصهم التفسيرية تظهر من مواقعهم وروابطهم واعتمادهم المتبادل.

تبدأ العملية بالتكييف البنيوي من توزيع للسلطة والموارد، ونمط سوق العمل، والقواعد القانونية، ودرجة الاستقلال المهني، والتهديدات أو الفرص– ولا يعد هذا اقرارا بان هذه الشروط تنتج فعلا مباشرا – بل تمر بمرحلة التأويل والتقييم، حيث يحدد الفاعلون ما إذا كان الوضع عادلا أو قابلا للتغيير، ومن المسؤول عنه، وما احتمالات النجاح، وتتأثر هذه المرحلة بالخبرة والهوية والمعلومات والثقة والذاكرة السابقة. ثم تأتي مرحلة التحويل التنظيمي، وفيها تجمع الشكاوى المتفرقة داخل إطار مشترك، وتبنى هوية قادرة على تخفيف مشكلة الراكب المجاني، وتوزع الحوافز والأدوار، وتنتج القيادة والتنسيق، وتستخدم الموارد المتاحة لصياغة استراتيجية، وفي هذه اللحظة لا تعود المصلحة مجرد معطى سابق، بل تصبح نتيجة جزئية للعمل التنظيمي الذي يعرف الأولويات ويقيم الحدود بين ما هو فردي وما هو جماعي.

وتتمثل المرحلة الرابعة في المخرجات والتغذية الراجعة، فقد يحقق الفعل اتفاقاً أو اعترافاً أو قاعدة جديدة، وقد يفشل أو ينقسم أو يحصل له احتواء مؤسسياً، وفي جميع الحالات تتغير خبرات الفاعلين وتوقعاتهم، وقد تتبدل شرعية القيادة والموارد وشكل العلاقة مع الإدارة والدولة، وهكذا تعيد النتيجة تشكيل الشروط التي ستنطلق منها دورة لاحقة، ويتيح هذا المسار تفسير الاستمرار والتغيير، والتشابه والاختلاف، والقيود والمبادرة داخل نموذج واحد من دون رد أحدها إلى الآخر.

6. مناقشة النتائج والدلالات النظرية

تؤكد المقارنة المقترحة لتناول النقابة، أن القيمة الأساسية للمقاربات البنيوية تكمن في تفسير "شروط الإمكان" فهي تكشف أصل التفاوت في القوة، والمؤسسات التي تضبط الاعتراف والتمثيل، والعمليات التاريخية التي تنتج الهويات

والموارد، أما القيمة الأساسية للمقاربات الفعلانية فتتمثل في تفسير "شروط التحول" أي كيف تصبح المصلحة المدركة مشاركة، وكيف يتم حل مشكلات التنسيق، وكيف يستخدم الفاعلون التنظيم داخل علاقات قوة ملموسة، ويظهر القصور عندما يتحول أحد الشرطين إلى تفسير كامل

كما توضح الدراسة أن المصلحة النقابية ذات طبيعة مزدوجة، فهي مرتبطة بموقع موضوعي يحدد التعرض للضرر والاعتماد على المؤسسة، لكنها لا توجد في صورة قابلة للتعبئة الجماعية إلا من خلال تعريف وتأطير وتفاوض، وتؤدي النقابة دورا تكوينيا فهي تدافع عن مصالح المنتسبين اليها، لكنها تشارك أيضاً في إنتاج صورتها المشتركة وتعمل على تحسينها وإضفاء الشرعية عليها

وتعيد هذه النتيجة تحديد معنى الفاعل العقلاني، فالفاعل النقابي ليس آلة لتعظيم المنفعة، ولا ذاتاً متحررة من الشروط، إنه فاعل ذو عقلانية سياقية ومحدودة، يفسر وضعه بوساطة خبرات وقيم وعلاقات، ويتصرف داخل بدائل موزعة بصورة غير متساوية، وقد يختار عدم الانخراط لأسباب وجيهة من منظوره، مثل ضعف الثقة أو ارتفاع المخاطر أو عدم اقتناعه بفعالية القيادة، حتى عندما تبدو المصلحة الموضوعية في التنظيم واضحة للباحث.

وتبين الدراسة أيضاً أن النقابة لا ينبغي أن تفهم فقط بوصفها منظمة وبنية سابقة، بل بوصفها علاقة تمثيل ومجال للفعل، فوجود المكتب والقانون الأساسي لا يضمن تحويل المطالب إلى قدرة، والقوة لا تتولد من المورد في ذاته، بل من تنظيمه وعلاقته باحتياجات ورهانات الأطراف الأخرى، ومن هنا تصبح دراسة الشبكات الداخلية، وتدفق المعلومات، وآليات اتخاذ القرار، وأنماط الاعتراف، ضرورية لفهم الفعالية النقابية.

خاتمة

انطلقت الدراسة من مأزق نظري يتمثل في انقسام تفسير النقابة بين أسبقية البنية وأسبقية الفاعل ،وقد بين التحليل أن المقاربات البنيوية، على اختلاف مرجعياتها الاقتصادية والوظيفية والتاريخية والمؤسسية، تفسر نشوء الشروط الموضوعية للتنظيم واستمراره وشرعيته، لكنها لا تفسر وحدها تباين السلوك داخل المواقع المتقاربة ولا كيفية تحول الضغط إلى مبادرة، كما بين أن المقاربات العقلانية والفعلانية تفسر المعنى والاختيار والحوافز والاستراتيجيات والصوت الجماعي، لكنها تصبح اختزالية عندما تفترض مصالح وبدائل مستقلة عن تاريخ تكونها وتوزيع الموارد الذي يحدها.

لا تكشف الظاهرة النقابية بناء على ذلك، انتصار أحد النموذجين، بل تكشف محدودية السؤال الذي يدفع لاختيار أحدهما، فالنقابة لا توجد خارج البنية، لكنها لا تعمل من دون الفاعلين، كما انها لا تعكس المصالح فقط، بل تصوغها، ولا تستخدم الموارد فقط، بل تعيد توزيعها، ولا تخضع للقواعد فقط، بل قد تثبتها أو تعدلها، وبناء على ذلك اقترحت

الدراسة الراهنة فهمها يصفها كآلية تحويل علائقي تربط التكييف البنيوي بإدراك الفاعلين والتحويل التنظيمي والتغذية الراجعة المؤسسية.

وتتمثل النتيجة الأوسع في أن اشكالية العلاقة بين البنية والفعل لا تحل بإلغاء أحد الطرفين ولا بتجاورهما، بل بتفسير العمليات التي يتكونان عبرهما بصورة متبادلة، وعليه تصبح النقابة مختبراً إبستمولوجياً لاختبار صلاحية النظريات الاجتماعية، فهي تظهر بأن الانتظام لا يلغي المبادرة، وأن الاختيار لا ينفصل عن شروط إمكانه، وأن الفعل الجماعي المنظم هو دائماً بناء علائقي وتاريخي يجمع القيد والقدرة وإعادة التشكيل.

المراجع

Boudon, R. (2003). Beyond rational choice theory. Annual Review of Sociology, 29, 1–21. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100213

Bourdieu, P. (1980). Le sens pratique. Les Éditions de Minuit.

Bourdieu, P. (1990). The logic of practice (R. Nice, Trans.). Stanford University Press. (Original work published 1980)

Coleman, J. S. (1990). Foundations of social theory. Harvard University Press.

Crozier, M., & Friedberg, E. (1980). Actors and systems: The politics of collective action (A. Goldhammer, Trans.). University of Chicago Press.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. American Sociological Review, 48(2), 147–160. https://doi.org/10.2307/2095101

Durkheim, É. (1984). The division of labour in society (W. D. Halls, Trans.). Free Press. (Original work published 1893)

Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a relational sociology. American Journal of Sociology, 103(2), 281–317. https://doi.org/10.1086/231209

Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What do unions do? Basic Books.

Giddens, A. (1984). The constitution of society: Outline of the theory of structuration. University of California Press.

Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. American Journal of Sociology, 82(5), 929–964. https://doi.org/10.1086/226424

Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. Harvard University Press.

Hyman, R. (1975). Industrial relations: A Marxist introduction. Macmillan.

Kelly, J. (1998). Rethinking industrial relations: Mobilization, collectivism and long waves. Routledge.

Marx, K. (1985). Instructions for the delegates of the Provisional General Council: The different questions. In K. Marx & F. Engels, Collected works (Vol. 20, pp. 185–194). Progress Publishers. (Original work published 1866)

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. American Journal of Sociology, 83(2), 340–363. https://doi.org/10.1086/226550

Offe, C., & Wiesenthal, H. (1980). Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. Political Power and Social Theory, 1, 67–115. https://www.hwiesenthal.de/downloads/2logics.pdf

Olson, M. (1965). The logic of collective action: Public goods and the theory of groups. Harvard University Press.

Parsons, T. (1951). The social system. Free Press.

Sainsaulieu, R. (1977). L'identité au travail: Les effets culturels de l'organisation. Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Simon, H. A. (1997). Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations (4th ed.). Free Press.

Touraine, A. (1973). Production de la société. Seuil.

Weber, M. (1978). Economy and society: An outline of interpretive sociology (G. Roth & C. Wittich, Eds.). University of California Press.