

The Republic of Iraq
Ministry of Higher Education and
Scientific Research
University of Babylon
Journal Of Babylon Center for
Humanities Studies



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل
مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية

Ref. No: 715
Date: ٢٠٢٦/٤/١٩

المسند: ٧١٥
التاريخ: ٢٠٢٦/٤/١٩

الباحثة: نورا عبد الأمير عبيد / أ.د. بسمة رحمن عودة
إلى / جامعة القادسية / كلية الآداب



م / قبول نشر بحث

. نهديكم أطيب التحيات:

يسرنا أن نعلمكم أن هيئة تحرير مجلتنا (مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية) وهي مجلة دورية فصلية محكمة تهتم بنشر البحوث المتعلقة بالعلوم الإنسانية وذات الرقم الدولي الموحد (ISSN) / (PRINT) 2227-2895 ((ONLINE)) 2313-0059 ومفهرسة ضمن فهرس المجالات ذات الوصول الحر (DOAJ) وبعد الاطلاع على بحثكم الموسوم بـ:

البيات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل

من قبلنا ومعرفة آراء السادة المحكمين تقرر قبول بحثكم للنشر في موعد سيتم إعلامكم به لاحقاً.

مع فائق الاحترام..

أ.د أحمد جاسم إبراهيم

مدير التحرير

٢٠٢٦/٤/١٩

الهاتف الجوال: ٠٠٩٦٤٧٨١٥٥٤٤٥٤٣

البريد الإلكتروني للمجلة: bcchj@uobabylon.edu.iq

اليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل

Mechanisms and forms of symbolic violence in the workplace

الباحثة: نورا عبد الامير عبيد

جامعة القادسية / كلية الآداب

قسم علم الاجتماع / ماجستير

أ.د. بسمة رحمن عودة

جامعة القادسية / كلية الآداب

Besma.oudah@qu.edu.iq

Art.mas.soc24.20@qu.edu.iq

الملخص

تكشف هذه الدراسة الجانب المظلم في البنية التنظيمية للمؤسسات من خلال الأدوات غير المباشرة للسيطرة أو الهيمنة الإدارية والتنظيمية على الموظفين. كما أن فهم طبيعة العنف الرمزي كأحد الأشكال الخفية للعنف الاجتماعي في السياق العراقي يثري الأدبيات الاجتماعية والثقافية، نظرًا لندرة الدراسات التي تناولت العنف الرمزي في بيئة العمل، مما يجعلها إضافة للمكتبة الأكاديمية بأدبيات محدثة تعكس الخصوصية المحلية. وتهدف الدراسة إلى التعرف على آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل

وأظهرت النتائج لأول مرة بشكل شامل أن العنف الرمزي يتجلى عبر مجموعة من الآليات الاجتماعية والتنظيمية المعقدة، حيث تعمل التنشئة الاجتماعية على غرس قيم ومعايير تعكس الهيمنة الثقافية ضمن وعي وسلوك الأفراد، مما يجعل أنماط السيطرة مقبولة وطبيعية في كثير من الحالات دون وعي كامل بالطبيعة الرمزية لهذه العلاقات. كما أن القطاع التربوي يشكل أرضية مهمة لنشوء وتطور العنف الرمزي، إذ تحوّل الاهتمام من أشكال العنف المباشر إلى أساليب أكثر خفاءً مثل العنف النفسي والثقافي والقيمي واللغوي. بالإضافة إلى ذلك، تلعب وسائل الإعلام دورًا مهمًا في ترسيخ هذه الممارسات الرمزية، إذ يمكن ملاحظة تأثيرها في تشكيل إدراك الأفراد للعلاقات السلطوية داخل بيئة العمل. وتبرز في المؤسسات أيضًا ممارسات تنظيمية متنوعة مثل التهميش والإقصاء الوظيفي والاستلاب الإداري والتبخيس، التي تؤثر على استقرار الموظفين، وتخلق بيئة عمل تقل فيها الشفافية والعدالة، مما يؤدي إلى إعادة إنتاج علاقات السلطة بصورة غير مباشرة ويؤثر على إدراك العاملين لمواقعهم وقدراتهم المهنية كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات لتعزيز الوعي المؤسسي بمظاهر العنف الرمزي وآثاره، وتوعية الموظفين بهذه الممارسات وتمكينهم من أساليب التعامل والدفاع عن أنفسهم في مواجهة العنف الرمزي سواء كان صادرًا عن الإدارة أو الزملاء

الكلمات المفتاحية: العنف الرمزي، التنشئة الاجتماعية، وسائل الإعلام، اللغة والخطاب، التهميش والإقصاء، الاستلاب الإداري

Abstract

This study reveals the dark side of organizational structures through indirect tools of administrative and organizational control over employees. Understanding the nature of symbolic violence as a hidden form of social violence within the Iraqi context enriches social and cultural literature, given the scarcity of studies addressing symbolic violence in the workplace, making this research a valuable contribution that reflects the local context. The study aims to identify the mechanisms and manifestations of symbolic violence in the workplace.

The results, presented comprehensively for the first time, show that symbolic violence manifests through a complex set of social and organizational mechanisms. Socialization instills values and norms that reflect and perpetuate cultural dominance in individuals' consciousness and behavior, causing patterns of control to be accepted as natural in many cases without full awareness of their symbolic nature. The educational sector provides a critical ground for the emergence and development of symbolic violence, as the focus shifts from direct forms of violence to more hidden forms such as psychological, cultural, value-based, and linguistic violence. Moreover, the media plays a significant role in reinforcing these symbolic practices, influencing individuals' perception of power relations in the workplace. Organizational practices such as marginalization, workplace exclusion, administrative alienation, and belittling further affect employee stability, reduce transparency and fairness, and reproduce power relations indirectly, influencing employees' perception of their positions and professional capacities.

The study also presents a set of recommendations to enhance institutional awareness of the manifestations and effects of symbolic violence, educate employees about these practices, and empower them with strategies to manage and defend themselves against symbolic violence, whether perpetrated by management or colleagues.

Keywords: Symbolic Violence, Socialization, Mass Media, Language and Discourse, Marginalization and Exclusion, Administrative Alienation

المقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في بنية المؤسسات وأنماط العلاقات داخلها، الأمر الذي جعل بيئة العمل فضاءً معقدًا تتداخل فيه الأبعاد التنظيمية والاجتماعية والثقافية. وفي هذا السياق، لم تعد أشكال العنف تقتصر على الممارسات المباشرة أو المادية، بل برزت أنماط أكثر خفاءً وتأثيرًا، من أبرزها العنف الرمزي الذي يتسلل إلى العلاقات اليومية داخل المؤسسات دون أن يُدرك بوصفه عنفًا صريحًا. ويُعد العنف الرمزي أحد المفاهيم التي أسهمت في تفسير آليات الهيمنة غير المباشرة، حيث يعمل من خلال اللغة، والمعايير الاجتماعية، والممارسات التنظيمية، ليعيد إنتاج علاقات السلطة بصورة تبدو طبيعية ومقبولة. وتزداد أهمية دراسة هذه الظاهرة في السياق العراقي، في ظل خصوصية البيئة المؤسسية التي تشهد تداخلات اجتماعية وثقافية تؤثر في طبيعة التفاعل بين الأفراد داخل العمل. وعلى الرغم من تنامي الاهتمام بموضوع العنف في بيئة العمل، إلا أن التركيز غالبًا ما ينصب على الأشكال المباشرة، في حين يبقى العنف الرمزي أقل وضوحًا وأكثر تعقيدًا، نظرًا لارتباطه بالبنى الثقافية والخطابية التي تسهم في ترسيخه واستمراره. ومن هنا، تأتي هذه الدراسة للكشف عن آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل، ومحاولة فهم كيفية حضوره في العلاقات الإدارية اليومية داخل المؤسسات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بوصفه الأنسب لدراسة هذه الظاهرة، من خلال تحليل الأدبيات السوسيولوجية المرتبطة بالعنف الرمزي، وتفسير أنماطه وآلياته في ضوء السياق التنظيمي والثقافي، بما يسهم في تقديم قراءة علمية متكاملة لطبيعة هذه الظاهرة داخل بيئة العمل.

مشكلة الدراسة

تتسم بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية في الوقت الحالي بخصوصية شديدة، فهي نتاج تراكم تاريخي من التحولات السياسية، والحروب التي دمرت الكثير من المؤسسات وجعلت منها مؤسسات غير عادلة أو ضعيفة لا تهتم بحياة الموظف العملية، بالإضافة إلى التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، التي انعكست على القيم والسلوكيات التنظيمية اليوم بشكل سلبي أو إيجابي. وبينما تركّز الكثير من الدراسات على العنف المادي أو الإداري المباشر، يظل العنف الرمزي ظاهرة أقل وضوحًا وأكثر تعقيدًا وأقل دراسة في العلوم الاجتماعية، إذ يتسلل إلى أنماط التواصل، وإجراءات العمل، واللغة الإدارية بين العامل والمدير، وحتى الطقوس اليومية بين العمال كافة، ليؤثر على الأفراد بطرق غير محسوسة. يتمثل العنف الرمزي في استخدام الرموز، والمعايير، والخطابات المهيمنة لفرض الامتثال والسيطرة، واعني بذلك سيطرة الجهات العليا على الموظف وهو الاقل منزلة من المدير، بحيث يصبح الخضوع أمرًا طبيعيًا ومقبولًا ضمن الثقافة التنظيمية السائدة وهذا ما يتداول في كل المؤسسات وحسب

القانون المؤسسي. حيث تتداخل السلطة الإدارية مع اعتبارات سياسية وطائفية وعشائرية، يجد هذا العنف أرضاً خصبة للتجذر والنمو بشكل أقوى وأوسع بحيث يمتد إلى حياة الفرد مما يجعل الخضوع العملي جزءاً من الحياة المهنية اليومية، دون أن يُنظر إليه على أنه شكل من أشكال الإقصاء أو التهميش أو أنه مشكلة لا يجب تشعبها وانتهاجها كمنهج حياتي يؤثر على شخصية الإنسان.

هذا النمط من العنف يمتد ليشكل وعي الموظف بذاته ، ويعيد صياغة تصوراتهِ عن العدالة والمكانة الاجتماعية داخل المؤسسة وإن هذه المكانة لا يجب المساس بها ،وفي ظل غياب وعي مؤسسي كافٍ بهذه الظاهرة، تستمر أنماط السيطرة غير المباشرة في تقويض بيئة العمل، وحرمان الموظفين من فرص التعبير والمشاركة الفاعلة في كل شيء حتى في صنع القرارات الإدارية التي يجب أو من المفترض أن تتخذ بالمشاورة وهذا ما يجعل المهنة مكان يلتجئ إليه العامل ليعيش الإبداع لا مكان يهين مكانته وخبراته ، وهو ما يستدعي دراسة معمقة تكشف آليات العنف الرمزي في السياق العراقي، وتحدد انعكاساته على الأفراد والمنظومة التنظيمية بشكل عام

انطلاقاً من هذه المشكلة، يمكن صياغة تساؤلات الدراسة على النحو الآتي: -

١. ما هي الآليات التي يظهر بها العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية؟

٢. كيف تتجلى صورته في العلاقات الإدارية اليومية؟

اهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع العنف الرمزي بوصفه أحد الأشكال الخفية للهيمنة داخل بيئة العمل، وهو موضوع لم يحظَ بالاهتمام الكافي في الدراسات العربية، وبشكل خاص في السياق العراقي، رغم تأثيره العميق في العلاقات التنظيمية وسلوك الأفراد داخل المؤسسات.

وعلى المستوى العلمي، تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات السوسيولوجية المرتبطة بالعنف الرمزي، من خلال تحليل آلياته وصوره داخل بيئة العمل، وربطها بالسياق الثقافي والتنظيمي المحلي، بما يضيف بعداً تفسيرياً يتجاوز الطرح النظري العام.

أما على المستوى التطبيقي، فتكتسب الدراسة أهميتها من إمكانية الاستفادة من نتائجها في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات، من خلال الكشف عن الممارسات غير المباشرة التي تؤثر في الموظفين، وتقديم رؤى يمكن أن تسهم في تعزيز العدالة التنظيمية والحد من أشكال التهميش والصمت الوظيفي..

اهداف الدراسة

١. التعرف على طبيعة العنف الرمزي بوصفه نمطاً خفياً من الهيمنة داخل بيئة العمل.
٢. تحليل الآليات الاجتماعية والثقافية التي تسهم في إنتاج العنف الرمزي داخل المؤسسات.
٣. الكشف عن أبرز صور العنف الرمزي التي يتعرض لها الموظفون في علاقاتهم اليومية.
٤. توضيح دور الخطاب واللغة في تكريس العلاقات السلطوية داخل بيئة العمل.
٥. بيان انعكاسات العنف الرمزي على سلوك الموظفين واستجاباتهم التنظيمية

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: سهام السامرائي (٢٠٢٤) - العنف الرمزي وتجلياته في المؤسسة الأكاديمية

انطلقت هذه الدراسة من إشكالية تتعلق بكيفية حضور العنف الرمزي داخل المؤسسات الأكاديمية، بوصفه نمطاً خفياً من الهيمنة يؤثر في العاملين دون أن يُدرك بشكل مباشر. وهدفت إلى الكشف عن أشكاله وتحليل تأثيراته النفسية والمهنية، مع التركيز على دور القيادات الإدارية في إنتاج هذا النوع من العنف.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مستندة إلى الإطار النظري لبيري بورديو، وركزت على البيئة الأكاديمية باعتبارها فضاءً غنياً بالممارسات الرمزية المرتبطة بالسلطة والمعرفة. وتوصلت إلى أن العنف الرمزي يتجلى في ممارسات مثل التبخيس والإنكار القيمي والاستلاب النفسي، وأن غياب المساءلة المؤسسية يسهم في استمراره، مما يؤدي إلى تراجع ثقة العاملين بأنفسهم وبقدراتهم المهنية.

وتتقاطع هذه الدراسة مع البحث الحالي في تركيزها على الطابع الخفي للعنف الرمزي، إلا أنها اقتصرَت على المجال الأكاديمي، في حين يسعى البحث الحالي إلى توسيع التحليل ليشمل بيئة العمل في المؤسسات العراقية بشكل عام. (السامرائي، ٢٠٢٤)

الدراسة الثانية: سامية خبيزي (٢٠٢٣) - العنف الرمزي في بيئة عمل المؤسسات

عالجت هذه الدراسة إشكالية العنف الرمزي بوصفه أداة غير مباشرة للهيمنة داخل بيئة العمل، حيث سعت إلى تحليل مظاهره وآثاره على المستوى الاجتماعي والنفسي والاقتصادي للعاملين. وقد هدفت إلى تقديم قراءة تفسيرية لأهم صور العنف الرمزي، مع إبراز انعكاساته على العلاقات اليومية داخل المؤسسة.

اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي المفاهيمي، من خلال استعراض الأدبيات المرتبطة بالمفهوم، دون الاعتماد على دراسة ميدانية مباشرة.

وأظهرت النتائج أن العنف الرمزي يمارس بصورة مستمرة من قبل الإدارة أو الزملاء، ويتجلى في التحقير والتهميش والاستلاب الإداري، كما أكدت أن الحد منه يتطلب تعزيز الوعي المؤسسي وتحسين قنوات التواصل.

وتلتقي هذه الدراسة مع البحث الحالي في تناولها لبيئة العمل، إلا أنها بقيت ضمن الإطار النظري العام، بينما يحاول البحث الحالي تقديم تحليل أكثر ارتباطاً بالسياق العراقي وآلياته الخاصة (خبيري، ٢٠٢٣)

الدراسة الثالثة: Symbolic Violence in the Organizational Culture of Student Associations, Surabaya (٢٠٢٣)

انطلقت هذه الدراسة من محاولة فهم أسباب استمرار العنف الرمزي داخل التنظيمات الطلابية، من خلال تحليل الثقافة التنظيمية التي تسهم في إعادة إنتاجه.

وهدف إلى الكشف عن الآليات التي تجعل هذا العنف مقبولاً ومُعاد إنتاجه عبر الأجيال داخل هذه التنظيمات.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي النوعي، من خلال المقابلات المتعمقة، مستندة إلى تصور بورديو للعنف الرمزي.

وتوصلت إلى أن العنف الرمزي يظهر عبر ممارسات مثل الرقابة غير المباشرة والتلطيف، حيث يتم تقديم الهيمنة بصيغة مقبولة أو تربوية، مما يسهم في ترسيخها داخل الثقافة التنظيمية.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في توضيح كيفية تحول العنف الرمزي إلى جزء من الثقافة المؤسسية، وهو ما يتقاطع مع البحث الحالي، إلا أن اختلاف السياق (تنظيمات طلابية) يجعل الحاجة قائمة لدراسة هذه

الظاهرة داخل بيئات العمل الرسمية، وهو ما يسعى إليه البحث الحالي (Khamimiya et al., 2023)

بصورة شاملة، تدعم هذه الدراسات فكرة أن العنف الرمزي يعتمد على السياقات الثقافية والتنظيمية، ويشكل أداة مستمرة للهيمنة على الأفراد داخل المؤسسات. فقد أظهرت دراسة سهام السامراني (٢٠٢٤)

تأثير العنف الرمزي على الجوانب النفسية والمهنية للعاملين، بينما قدمت دراسة سامية خبيزي (٢٠٢٣) وصفاً دقيقاً لممارسات العنف الرمزي في بيئة العمل وأثرها على التفاعل اليومي بين المديرين والموظفين.

كما أكدت الدراسة الأجنبية في سورابايا (٢٠٢٣) أن العنف الرمزي يمكن أن يصبح جزءاً من الثقافة التنظيمية ويستمر عبر الأجيال. تُظهر هذه الدراسات مجتمعة أن العنف الرمزي ليس مجرد تصرف فردي، بل ظاهرة مؤسسية تتغذى على الممارسات الثقافية والتنظيمية، مما يجعل دراسة آلياته وصوره أمراً ضرورياً لفهم ديناميات بيئة العمل ومعالجة آثارها السلبية في السياق العراقي. وعلى الرغم من إسهام الدراسات السابقة في تحليل العنف الرمزي داخل المؤسسات، إلا أن معظمها ركز على السياقات التعليمية أو التنظيمات الغربية، في حين ما يزال تحليل هذه الظاهرة في بيئات العمل داخل المجتمعات الانتقالية - ومنها العراق - محدوداً، خصوصاً فيما يتعلق بآليات إنتاج العنف الرمزي داخل العلاقات الإدارية اليومية. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لمحاولة سد هذا النقص المعرفي من خلال تحليل آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية

المنهجية

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل، إذ يهدف إلى تقديم فهم شامل ودقيق للظاهرة في سياقها التنظيمي والثقافي. ويسعى البحث من خلال هذا المنهج إلى استقراء وتحليل المواد العلمية المتعلقة بالموضوع بطريقة منظمة ومنهجية، بما يمكن من الحصول على معلومات دقيقة وموثوقة عن ممارسات العنف الرمزي، والعلاقات بين العاملين، والأطر المؤسسية والثقافية التي تؤثر في سلوكياتهم.

ويقوم المنهج الوصفي على جمع وتحليل المعلومات والمواد العلمية المرتبطة بإشكالية معينة أو قضية محددة، وعرضها بطريقة مرتبة ومنهجية. ويعتمد الباحث على أسلوب التحليل المبني على بيانات دقيقة وكافية عن الظاهرة أو الموضوع المدروس، ضمن فترة زمنية محددة أو عدة فترات، بهدف التوصل إلى نتائج موضوعية يمكن تفسيرها بما يتوافق مع الوقائع والمعطيات الفعلية. كما يتيح هذا المنهج دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الموقف أو مجموعة من الأفراد، أو الأحداث، أو الأوضاع الاجتماعية، للحصول على معلومات دقيقة وشاملة عنها دون محاولة التحكم بأسبابها أو التأثير فيها (السيد، ٢٠٠٢، ص ٢١٠)

اضافةً إلى ذلك، يستخدم الباحث أسلوب تحليل المضمون كأداة مساعدة لفهم الظاهرة، إذ يتطلب تحليل أي نص ثلاث مستويات: الأولى، فهم ما عبر عنه الكاتب صراحة؛ الثانية، استنتاج ما لم يُذكر؛

والثالثة، الكشف عن المعاني التي قصد الكاتب إيصالها دون الإعلان عنها. (المشهداني، ٢٠١٩، ص. ١٢٧)

مما يعزز قدرة البحث على تقديم قراءة تحليلية دقيقة لآليات وصور العنف الرمزي في بيئة العمل

اليات العنف الرمزي

ترى الباحثة أن العنف الرمزي لا يُمارس بصورة مباشرة أو علنية، بل يتغلغل بهدوء داخل البنية الاجتماعية من خلال قنوات تبدو طبيعية ومقبولة. وتتجلى هذه القنوات في جملة من الآليات التي تسهم في إعادة إنتاج الهيمنة وترسيخ التفاوتات الاجتماعية، ومن أبرزها:

١- التنشئة الاجتماعية:

يتقارب مفهوم التنشئة الاجتماعية في معظم الطروحات العلمية على اختلاف اتجاهاتها، إذ يُنظر إليها بوصفها العملية التي يعتمد عليها المجتمع لتكوين الفرد وإعداده للاندماج في بيئته الاجتماعية، من خلال غرس القيم والمعايير والعادات التي تعبّر عن ثقافته السائدة، بما يضمن استمرارية النظام الاجتماعي واتساق سلوك الأفراد مع متطلباته (مسعد&عبيد، ٢٠٢٣، ٨٧٠-٨٧١)

تبرز الملامح النظرية لمفهوم التنشئة الاجتماعية بما أشار إليه إميل دوركايم، الذي يرى أن الغاية الأساسية من التربية تتمثل في تحويل الكائن الطبيعي في الإنسان إلى كائن اجتماعي يتوافق مع متطلبات الجماعة وقيمها، إذ تمثل التربية — بحسب تصويره — الأداة التي تمارس من خلالها الأجيال الراشدة تأثيرها في الأجيال الناشئة، بغية تهذيب الجانب الغريزي والبيولوجي لدى الطفل وإحلال أنماط السلوك الاجتماعي المنظم مكانه، وبذلك تُعدّ التنشئة الاجتماعية عملية يندمج من خلالها الفرد في ثقافة المجتمع، كما تُدمج ثقافة المجتمع في وعي الفرد لتشكل شخصيته الاجتماعية. (مسعد & عبيد، ٢٠٢٣، ص. ٨٧٠)

أن التنشئة الاجتماعية تُعتبر إحدى أبرز آليات العنف الرمزي، إذ تعمل على غرس القيم والمعايير التي تعكس وتكرّس الهيمنة الثقافية ضمن وعي وسلوك الأفراد، بحيث يميل الأفراد إلى اعتبار أنماط السيطرة مقبولة وطبيعية دون إدراك كامل للطبيعة الرمزية لهذه العلاقات. ومن أبرز المؤسسات التي تسهم في هذا الدور هي الأسرة والمدرسة ووسائل الاعلام.

حيث تعد الأسرة واحدة من أقدم البنى الاجتماعية التي عرفت المجتمعات الإنسانية، إذ تمثل الأساس الذي تقوم عليه المجتمعات عبر العصور، وتضطلع بوظيفة أساسية تتمثل في التنشئة الاجتماعية للأفراد، ما يجعل فهمها ذا أهمية كبيرة في مختلف مجالات المعرفة الاجتماعية. (مسعد & عبيد، ٢٠٢٣) ومن منظور سوسيولوجي، تُعرف الأسرة بأنها وحدة معيشية تجمع رجالاً وامرأة أو أكثر، تقوم على علاقات جنسية يقرها المجتمع، ويتبعها مجموعة من الحقوق والواجبات المتبادلة، أبرزها رعاية الأطفال وتربيتهم وتنشئتهم ضمن القيم والمعايير الاجتماعية السائدة. (حسن، et al.، ٢٠٠٦، ص ٨).

وتعدّ الأسرة المؤسسة الاجتماعية الأولى التي تُسهم في تشكيل شخصية الطفل من الجوانب العقلية والوجدانية والأخلاقية والجسمية والاجتماعية والنفسية، إذ تؤدي دوراً محورياً في عملية التطبع الاجتماعي من خلال غرس العادات والاتجاهات التي ترافق الفرد طوال حياته، وتتأثر في نموه الذاتي وتكوين شخصيته. (طرابيه، ٢٠١٢، ص ١٣).

وضمن الإطار الأسري، يتشكل الفرد ضمن بيئة ثقافية مشتركة تفرض عليه سياقاً ذهنياً جماعياً. هذا السياق يولد لديه شبكة إدراكية (أو ذهنية) متكاملة، حيث يشارك الجمهور المحيط به مجموعة كبيرة من المسلمات، والقناعات، والتصورات الجماعية، هذه الحصيلة المعرفية تشكل أساساً لغة مفهومية موحدة ونظماً فكرياً مشتركاً، ما يجعله متلقياً لمجموعة من الأفكار التي يرى فيها حقيقة بديهية لا جدال فيها.

(Berger & Luckman, 1966, p.92)

حيث تُسهم الأسرة العربية بدور حاسم في تأسيس ميول العنف والتطرف في وعي أبنائها عبر وظيفتين مركزيتين: بناء تصور عدائي للغير وإضفاء الشرعية على استعمال القوة، ويتحقق ذلك من خلال جعل صورة الآخر مادة تعليمية مستمرة داخل البيئة العائلية، حيث يُصوّر هذا الغير (بمختلف أطيافه) كخطر مستمر يُهدد كيان الأفراد، الأمر الذي يفرض على الجميع استعداداً دائماً للحذر والانتباه، هذا المنظور يجعل التفاعل مع وجود الغير يُنظر إليه كواقع غير مفهوم ومثير للاضطراب، مما يعمّق الإحساس بالقلق وانعدام الأمان تجاهه. (Scott, 2011, p. 17-18)

ويشير هشام شرابي إلى أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحديثة لم تُلغ النمط القرابي والسلطة الأبوية داخل العائلة الممتدة، بل أنتجت ما يمكن وصفه بالأبوية المستحدثة"، التي تمتد أيضاً إلى البنى السياسية الحديثة، ففي هذا النظام يُنظر إلى القائد أو الرئيس على أنه "الأب"، ويُتوقع من جميع الأفراد الطاعة والخضوع والولاء، مما يخلق سلوكيات قائمة على النفاق والتملق بين الرؤساء والمرؤوسين، سواء في الأسرة أو القبيلة أو الدولة. هذا النمط يعزز الهيمنة الذكورية ويقلل من قيمة النساء، ويسهم في تسلط

الأب أو الرجل على الأسرة، مع ممارسة قمع مباشر على المرأة والأطفال. (الحيدري، ٢٠١٤، ص. ١٤٩)

وبما أن الأسرة العربية والمسلمة تقوم على ترتيبات بطريقه واضحة تحترم الأدوار والتراتبية الجندرية، فإن توزيع السلطة داخل الأسرة يشمل الموارد ومسالكها ومواقعها وفق هذه المعايير، فالسيطرة التي يمارسها الرجل، سواء كان أباً أو أخاً، على الموارد المالية وقرارات الحياة اليومية، بالإضافة إلى امتلاكه أدوات الرقابة والتحفيز أو التبخيس، تمثل شكلاً من أشكال العنف الرمزي والمادي معاً، وهذا الوضع يلغي الشراكة في المسؤوليات والمساواة في توزيع الأدوار، ويؤدي إلى فجوة جندرية بين الرجال والنساء، وبالنظر إلى ذلك، يتحول ما يتعلمه الفرد داخل أسرته إلى نموذج يُعاد إنتاجه في المجتمع، حيث تصبح النماذج الثقافية، بما في ذلك أساليب اللباس والسلوكيات، جزءاً من إعادة إنتاج الهيمنة والقيم السائدة.

(Linton, 1977, p. 94)

٢ - المدرسة

شكل القطاع التربوي بأدواته ودينامياته الأرضية الحقيقية لنشوء مفهوم العنف الرمزي وتطوره التربوي، حيث تحول الاهتمام من العنف الجسدي المباشر إلى أشكال أكثر خفاءً وتأثيراً مثل العنف النفسي، الثقافي، القيمي، اللغوي، وأخيراً العنف الرمزي، ويتميز هذا العنف "الذكي" بقدرته على التخفي والتأثير بسهولة، وقد أظهرت الدراسات السوسيولوجية على مدى النصف الثاني من القرن العشرين أن المؤسسات المدرسية تمثل بيئة خصبة لإنتاج وإعادة إنتاج هذه الصيغ المتعددة للعنف الخفي. (كينة، ٢٠٢٢، ص. ١٩٦)

وغني عن القول إن السلطة الرمزية تجد مجالها الحيوي في المؤسسات التربوية، وخصوصاً المدرسة، التي تتحول إلى ساحة للصراع الرمزي بين القوى الاجتماعية المختلفة، فالرمزية السائدة داخل المدرسة تشكل نوعاً من السلطة الاجتماعية التي تهدف إلى تشكيل الأطفال وفق الأيديولوجيا الاجتماعية المهيمنة. (وظفه، ٢٠٠٩، ص. ٧٠)

وفي هذا السياق، لا يقتصر تأثير العنف الذي يمارسه المعلم على طلابه على الإذعان الظاهري فحسب، إذ قد يحمل هذا الإذعان شعوراً بالكراهية والرفض تجاه المعلم وما يمثله، كما يمكن أن يتحول هذا الموقف إلى رأي عام مضاد بين طلاب الصف أو المدرسة، وقد يصل في بعض الحالات إلى ممارسة العنف المضاد، سواء كان مباشراً أو غير مباشر، وبما أن المعلم يمثل القائد والقُدوة داخل الصف، فإن

المسؤولية الكبرى تقع على عاتقه لضمان أن تكون ممارساته التربوية خالية من العنف الرمزي. (الصرايرة، ٢٠٠٩، ص. ١٤٢)

اهتمّ بيير بورديو اهتماماً ملحوظاً بتحليل مظاهر العنف الرمزي في المجال التربوي والأكاديمي، إذ لاحظ أن هذا النمط من العنف يتجلى بوضوح داخل الحقل التعليمي. ويرى بورديو أن بعض المؤسسات التعليمية تمارس أشكالاً من العنف غير المباشر لتحقيق غاياتها التربوية، من خلال فرض أنماط محددة من السلوك، وترسيخ المعارف والخبرات والأنشطة التعليمية في وعي المتعلمين بطريقة تحمل طابعاً من الإكراه الخفي أو القسر الرمزي. (عايد، ٢٠١٦، ص. ٣٤٣)

حيث تتجلى مظاهر العنف الرمزي داخل البيئة التعليمية في ممارسات متعددة، من أبرزها اعتماد بعض المعلمين أساليب التجريح اللفظي بحق المتعلمين، أو الإيحاء لهم بضعف قدراتهم العقلية وقصورهم عن التعلم، إلى جانب استخدام النقد السلبي غير البناء، ومنع الطلاب من التعبير عن آرائهم بحرية أثناء المواقف التعليمية، كما يظهر هذا العنف في الاستهزاء بأفكار المتعلمين، وتهديدهم بالعقوبات، وفرض الواجبات أو الأنشطة بأسلوب يتسم بالصرامة وعدم التسامح. (بورديو، ١٩٩٤، ص. ٤٤)

٣- وسائل الاعلام

تناول بيير بورديو وسائل الاعلام في إطار نظريته حول العنف الرمزي بوصفها إحدى أبرز آلياته في المجتمع الحديث، الذي يصفه بأنه "مجتمع المعرفة أو المعلومات". ويُعدّ التلفزيون في نظر بورديو نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي، إذ يشير في دراسته المعنونة «التلفزيون وآليات التلاعب بالعقول» إلى أن هذه الوسيلة لم تعد مجرد قناة للترفيه أو التثقيف، بل تحولت إلى أداة للهيمنة والسيطرة الاجتماعية والسياسية. (كينه، ٢٠٢٢، ص. ١٩٧) حيث يعد العنف الإعلامي أحد أشكال العنف النفسي والفكري والأخلاقي، إذ يتجلى في كل إنتاج أو محتوى إعلامي يتضمن تصرفات أو ألفاظاً أو رموزاً أو قيماً أو علاقات تتنافى مع السلوك الإنساني السوي والفضيلة السليمة، حيث أشار المركز الكندي للدراسات حول وسائل الإعلام في إحدى دراساته عن العنف في التلفزيون الكندي إلى أن هذا النمط من العنف يشمل كل اعتداء نفسي أو أخلاقي أو أي فعل يؤدي إلى إثارة حالات نفسية غير مرغوبة كالشعور بالقلق أو الخوف أو الإهانة أو السخرية أو فقدان القيمة الذاتية أو المشاعر الإنسانية كالحنان والحب، إضافةً إلى المساس بالسمعة أو توليد الإحساس بالذنب، وهي صور من الأذى المعنوي الذي يترك أثراً نفسياً مؤلماً وإن لم يكن ذا طابع جسدي. (دليو، ٢٠١٥، ص. ٢٦٠-٢٦١)

وبالانتقال من التأثير النفسي والمعنوي للإعلام إلى بعده الاجتماعي والسياسي، تُبرز المقاربات السوسيولوجية النقدية لوسائل الإعلام أهمية كشف آليات السيطرة والهيمنة والعنف الرمزي الكامنة فيها، وقد أولى بيير بورديو اهتمامًا بالغًا بتحليل الدور الذي تلعبه هذه الوسائل، موضحًا أن "المنظومات الرمزية، بما هي أدوات للتواصل والمعرفة، تشكل بنيات خاضعة للعالم وتؤدي وظيفتها الأساسية من حيث هي أدوات لفرض السيادة ومنح صفة الشرعية التي تساهم في ضمان هيمنة طبقة على أخرى" ويؤكد أن القنوات التلفزيونية، وخصوصًا الفضائية منها، لم تعد مجرد فضاءات للترفيه أو التثقيف، بل تحولت إلى أدوات للضبط والتحكم السياسي والاجتماعي، أي ما يصفه بورديو بأنه أدوات للعنف الرمزي، ومن ثم يُعتبر التلفزيون أحد أهم السلطات الرمزية في الإعلام لأنه يعمل ضمن "منطقة لعبة اللغة" نفسها، أي اللغة الرسمية والمنطقية المتفق عليها، والتي تمثل أحد أهم مقومات الهيمنة الرمزية لهذا الفضاء الإعلامي. (لقوس&ملاح، ٢٠١٦، ص.٤٦)

واستكمالًا لما سبق حول دور وسائل الإعلام في ممارسة العنف الرمزي، يُلاحظ اليوم أن هذا العنف يكاد يتخلل كل أشكال المضمون الإعلامي بمختلف أنواعه ومستوياته، إذ يظهر في كل وسائل الاتصال المستخدمة في الحياة الحديثة. ومع التطور التكنولوجي وظهور أشكال اتصالية جديدة، أصبح العنف الرمزي حاضرًا أيضًا في الهواتف المحمولة، وألعاب الفيديو، وشبكة الإنترنت، حيث تعمل هذه الوسائط الرقمية كحوامل ناقلة لهذا العنف، تمامًا كما كانت وسائل الاتصال التقليدية تحمله، ليبقى العنف عنصرًا مهميًا في مضمون الاتصال الإعلامي على اختلاف أجياله وأدواته. (الالوسي، ٢٠١٢، ص.١٠)

٤_ اللغة والخطاب:

يعدّ التمييز بين اللغة والخطاب أحد الأسس المهمة لفهم كيفية عمل العنف الرمزي عبر اللغة؛ حيث يشير سوسير إلى أن اللغة ليست مجرد وسيلة للتواصل، بل هي بنية اجتماعية ثابتة تحكم إنتاج المعنى، وتقرض على الأفراد قواعد وأطرًا محددة للتعبير؛ بالمقابل، يمثل الخطاب الاستخدام الفردي للغة في المواقف اليومية، أي كيفية تطبيق هذه البنية على أرض الواقع، والتي تختلف من شخص لآخر؛ ومن هذا المنظور، يمكن النظر إلى اللغة كبنية خفية تمارس سيطرتها الرمزية على المتحدثين، فيما يصبح الخطاب أداة تظهر من خلالها هذه السيطرة في الممارسة العملية، سواء بإعادة إنتاج الهيمنة أو تحديها؛ وبهذه الطريقة، تتضح وظيفة اللغة والخطاب كآليات غير مباشرة للعنف الرمزي، إذ تمنح اللغة نفسها القدرة على ترسيخ الفوارق الاجتماعية والهيمنة الرمزية بشكل متكرر ودون وعي صريح من الأفراد.

(بوعزيزي، ٢٠٠٧، ص.٦١)

ويرى بيير بورديو أن اللغة لا تؤدي وظيفة التواصل فحسب، بل تعمل كوسيط أساسي لممارسة السلطة الرمزية داخل المجتمع، فكل تفاعل لغوي يتضمن علاقات قوة خفية، إذ تُمارس الهيمنة من خلال فرض أنماط معينة من الكلام والتعبير تُعدّ مشروعة ثقافيًا واجتماعيًا وبهذه الطريقة، تصبح اللغة أداة لإعادة إنتاج البنية الطبقية وترسيخ الفوارق الرمزية بين المتحدثين، إذ تُمنح شرعية الخطاب لمن يمتلك رأس المال اللغوي المعترف به اجتماعيًا. (Bourdieu, 1991, pp. 50–51)

ويؤكد بورديو أن ما يجعل اللغة وسيلة للعنف الرمزي هو أن المتلقي يقبل سلطة الخطاب دون وعي بأنها مفروضة عليه. فالقوة هنا لا تُمارس بالعنف المادي، بل عبر الإذعان الرمزي، أي من خلال الامتثال للغة “الشرعية” التي تفرضها المؤسسات التعليمية والثقافية والدولة. وهكذا تُمارس الهيمنة من خلال الإقرار الضمني بمشروعية المتكلم ومكانته، فيخضع الأفراد لمنظومة لغوية تُعيد إنتاج التراتب الاجتماعي دون مقاومة تُذكر. (Bourdieu, 1991, pp. 109–110)

وانسجامًا مع ما طرحه بورديو حول اللغة بوصفها أداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية، يذهب نورمان فيركلو إلى توسيع هذا التصور من خلال تحليله النقدي للخطاب، إذ يرى أن الخطاب لا يقتصر على كونه وسيلة للتواصل أو تبادل المعاني، بل يمثل فضاءً اجتماعياً تُمارس من خلاله السلطة بصورة رمزية غير مباشرة، فاللغة بحسب فيركلو، تُسهم في تثبيت البنى السلطوية عبر آليات لغوية دقيقة، مثل اختيار المفردات، وبناء الجمل، وصياغة النصوص بطريقة تُضفي الشرعية على ممارسات الطبقات أو المؤسسات المهيمنة، ومن ثم، يصبح تحليل الخطاب النقدي وسيلة لكشف تلك العمليات الخفية التي تُعاد من خلالها إنتاج الفوارق الاجتماعية بصورة تبدو طبيعية ومقبولة ضمن الثقافة السائدة. (Fairclough, 1995, p. 54–56)

واستنادًا إلى ما أكده بورديو في كتابه حول اللغة كأداة للهيمنة الرمزية، يمكن ملاحظة أن اللغة تعمل ليس فقط كوسيلة للتواصل، بل كآلية لإضفاء الشرعية على علاقات السلطة وإعادة إنتاج الفوارق الاجتماعية بين الأفراد. فكل استخدام للغة يحمل ضمنياً نظاماً من القيم والمعايير التي تقرّ الهيمنة الثقافية والاجتماعية، بحيث يقبل المتلقي هذه الهيمنة دون وعي مباشر، ما يجعل اللغة وسيلة فعالة لممارسة العنف الرمزي في الحياة اليومية والمؤسسات المختلفة. (بورديو، ١٩٩٤، ص. ٤٤)

رابعاً: صور العنف الرمزي

١_ التهميش والاقصاء

نشأ مفهوم التهميش في التحليل السوسيولوجي عند ماكس فيبر، الذي استخدمه في تفسير علاقات القوة والهيمنة داخل البنية الاجتماعية، ومع بداية السبعينيات، تبنت الأوساط الفكرية في فرنسا المصطلح لوصف فئة الأفراد الذين تم استبعادهم من نظام الضمان الاجتماعي، في إشارة إلى الفئات التي سقطت خارج مظلة الحماية الرسمية. لاحقاً، انتشر استخدام المفهوم في دول الاتحاد الأوروبي للدلالة على أوضاع الفقر والتهميش بمختلف أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وفي إنجلترا، طوّر باحثو وحدة تحليل الاستبعاد الاجتماعي أدوات ومؤشرات كمية ونوعية لتحديد حدوده وقياسه، مع الإقرار بعدم وجود اتفاق نهائي حول تعريفه، إذ تتغير صياغته تبعاً للمنهجيات والمعايير التي تعتمد عليها كل دراسة. (عبد العال، د.ت، ص ٣٢)

وتعود جذور مفهوم التهميش أو الاستبعاد إلى ما قبل ظهوره الاصطلاحي، إذ عرف التاريخ الإنساني أشكالاً متعددة من التمايز العرقي والطائفي والطبقي والجنسدي، نتجت عنها مفاهيم مثل التمييز العنصري والحدق الطبقي ومطالب المساواة بين الجنسين حيث استُخدم مصطلح الاستبعاد الاجتماعي لأول مرة سنة ١٩٧٤ في فرنسا على يد رينيه لينوار للإشارة إلى الأفراد الذين يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية، كالمعاقين أو غير المنسجمين اجتماعياً، ومع مرور الوقت اتسع المفهوم ليشمل جميع الفئات المحرومة من المشاركة الفاعلة في المجتمع، وفي أواخر الثمانينيات تبنت اللجنة الأوروبية المصطلح لربطه بمشكلات البطالة ونقص المهارات، ثم اعتمد رسمياً في التسعينيات على مستوى الاتحاد الأوروبي، ليصبح إطاراً مرجعياً في السياسات الاجتماعية الأوروبية. (شتوح، ٢٠١٨، ص. ١٠٢-١٠٣)

ويقصد بالاستبعاد أو التهميش عملية حرمان الأفراد أو الجماعات من فرص الوصول إلى مواقع التأثير والموارد الرمزية التي تمنحهم القوة داخل المجتمع، سواء كانت اقتصادية أو سياسية أو دينية أو ثقافية، ويُعدّ هذا الحرمان من أبرز مظاهر التفاوت الاجتماعي، لأنه يعزل الفئات المهمشة عن دوائر القرار والمكانة، ويضعف قدرتها على المشاركة في البنية الاجتماعية العامة. (مصطفى & الجبوري، ٢٠١٨، ص. ٤١٦)

وفي امتدادٍ لتطور مفهوم التهميش الاجتماعي في السياق الأوروبي، يُنظر إليه اليوم بوصفه حالة من الإقصاء المركب الذي يحرم الأفراد من فرص المشاركة المتكافئة في مختلف مجالات الحياة، فهو لا يقتصر على البعد الاقتصادي، بل يمتد إلى الأبعاد الاجتماعية والسياسية والثقافية، حيث يُنتج أشكالاً من

الانفصال عن شبكات العلاقات والمؤسسات، ويحول دون اندماج الفئات المهمشة في الأنشطة التي يُفترض أن تكون متاحة لكل أفراد المجتمع. (عبد العال، د.ت، ص. ٣٣)

وفي سياق متصل بمظاهر الاستبعاد الاجتماعي، يُعدّ توزيع الدخل أحد أبرز المؤشرات على التهميش داخل المؤسسات، فالفوارق الملحوظة في مستويات الأجور بين العاملين ذوي المؤهل التعليمي والموقع الوظيفي المتماثل تكشف عن وجود تمييز غير معن يعكس خللاً في العدالة التنظيمية، هذه الفجوة لا تقتصر على بعدها الاقتصادي فحسب، بل تمتد لتؤثر في قدرة الأفراد على المشاركة في أنشطة المؤسسة وفي فرصهم بالتقدم والاستهلاك والادخار والسكن، وبهذا يتحول الدخل إلى وسيلة لإعادة إنتاج التراتب الوظيفي والاجتماعي، إذ يسهم انخفاضه في إضعاف موقع العاملين وإقصائهم عن دوائر التأثير، ليغدو التفاوت المالي شكلاً مستتراً من أشكال العنف الرمزي والتهميش الاجتماعي. (هيلز ٢٠٠٧، et al.، ص ٤٩)

ويظهر التهميش داخل المؤسسات بصورة أوضح لدى الأفراد الذين لا يستند انتمائهم إلى روابط جماعية أو ولاءات شخصية، بل يعتمدون على كفاءتهم وأدائهم المهني فقط، هؤلاء غالباً ما يجدون أنفسهم خارج دوائر النفوذ التنظيمي، فيتعرضون لتقليل شأن إنجازاتهم وتجاهل مجهوداتهم، مما يضعف مكانتهم المعنوية ويقود إلى شعور عميق بالاغتراب داخل بيئة العمل، فعلى الرغم من رضاهم النسبي عن الجوانب المادية، إلا أن غياب الاعتراف بوجودهم وعدم تقدير عطائهم يولّد لديهم إحساساً باللاجدوى وانخفاض الحماس نحو العمل، فيتحول وجودهم داخل المؤسسة إلى حضور شكلي يفتقر إلى القيمة، وتُهدر بذلك كفاءاتهم وطاقاتهم الإنسانية والمهنية على حدٍ سواء. (مصطفى & الجبوري، ٢٠١٨، ص. ٤٢٧)

أقرب تعبير لمفهوم التهميش الوظيفي هو وضع الموظف على الرف، أي عزله داخل المؤسسة بطريقة تبدو رسمية لكنها تهدف إلى إقصائه تدريجياً، يُترك الموظف في مكتبه دون مهام حقيقية، وتُسحب منه مسؤولياته وصلاحياته، رغم تزويده بجميع وسائل الراحة مثل مكتب مجهز وحاسوب وهاتف، كما يُمنع زملاؤه من التواصل معه، ولا يُطلع على المعلومات الخاصة بعمله، ولا يُستشار في أي شأن إداري، مما يجعله يعيش عزلة مهنية ونفسية مقصودة تؤدي إلى إحباطه ودفعه لمغادرة العمل. (غربي، ٢٠٢٢، ص. ٣١٧)

وبناء على ذلك فالتهميش أو الاقصاء الاجتماعي هو سلوك عدائي تعسفي يصدر غالباً عن المسؤولين تجاه الموظفين العموميين، يهدف إلى الانتقاص من مكانتهم وقدراتهم المهنية والتقليل من قيمتهم داخل

بيئة العمل، وينعكس هذا التصرف سلبيًا على كرامتهم وثقتهم بأنفسهم، ويؤدي إلى تدهور معنوياتهم، مما يجعلهم أكثر عرضة للاضطرابات النفسية التي قد تدفعهم إلى تكرار الغياب أو ترك وظائفهم نهائيًا. (غربي، ٢٠٢٢، ص. ٣١٧)

وتتجلى خصائص التهميش الوظيفي في عدد من السمات التي تميزه عن غيره من أشكال العنف المعنوي في بيئة العمل، أبرزها: (غربي، ٢٠٢٢، ص. ٢٠١٨)

١. أنه شكل خفي وغير مباشر من العنف الإداري، يمارسه المسؤول على مرؤوسيه بطريقة تعسفية.
٢. يتمثل في تصرفات نفسية سلبية وغير منصفة يصعب التنبؤ بها أو تفسيرها عقليًا.
٣. يصعب إثباته لكونه لا يتضمن عنفًا جسديًا مباشرًا، بل يقتصر على الإيذاء المعنوي والمسّ بالكرامة.
٤. يُمارس عادة لفترة طويلة من قبل شخص أو مجموعة ضد موظف محدد.
٥. يتسم بتكرار المضايقات لفترات تمتد لأشهر، وقد أشارت بعض المحاكم إلى أن هذا السلوك يمكن أن يتجسد حتى خلال مدة قصيرة نسبيًا.

٢_ التمييز الوظيفي

خلق الله الإنسان ومنحه حقوقًا أساسية ملازمة لوجوده، مثل حق الحياة والمساواة، وهي حقوق لا يجوز انتزاعها منه مهما كان وضعه الاجتماعي أو الاقتصادي، فهذه الحقوق تُعدّ أساس الطمأنينة النفسية للفرد، وضمانًا لصون كرامته وسلامته العقلية والجسدية، كما تسهم في تنظيم العلاقات بين الأفراد وتعزيز الاستقرار على المستويين الشخصي والمجتمعي. (راشد، ٢٠١٩، ص. ٢١٢)

ومن هذا المنطلق، يكرّس القانون العراقي مبدأ المساواة بين الأفراد ويمنع أي شكل من أشكال التمييز، حيث نصت المادة (٦) من القانون الأساسي على أنه: “لا فرق بين العراقيين في الحقوق أمام القانون وإن اختلفوا في القومية والدين واللغة”، وهو ما يتوافق مع دستور ١٩٥٨ الذي أكد أن “المواطنون سواسية أمام القانون في الحقوق والواجبات العامة، ولا يجوز التمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة”. وبذلك يضمن الدستور تكافؤ الفرص وحقوق الأفراد بشكل متساوٍ. (الدستور العراقي، ١٩٥٨، المادة ٩)

ومع ذلك، فإن وجود إطار قانوني للمساواة لا يمنع من تأثير المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل، إذ يشعر العامل بعدم المساواة في المعاملة وتجاهل آرائه مقارنة بزملائه، مما يولد لديه إحساسًا بالإهمال ويدفعه إلى الانسحاب النفسي والاكتفاء بالحضور الشكلي لتجنب العقوبات، وفي ظل هذا

الشعور بالعجز وعدم القدرة على التغيير، يلجأ العامل إلى صمت الإذعان بوصفه وسيلة لتقادي الصراع والحفاظ على قدر من الأمان النفسي. (ليلي، ٢٠٢٢، ص. ٤٩٦)

ويتضح أن هذا التمييز الوظيفي يسهم بشكل مباشر في توليد شعور بالاغتراب لدى العامل، مما يجعله يبحث عن أساليب تنظيمية تقلل من خسائره المهنية والنفسية، وتتيح له أداء عمله بهدوء بعيداً عن المشكلات والصراعات التي قد تدفعه إلى الانسحاب التدريجي من وظيفته، ومن أبرز الأساليب التي يعتمد عليها في هذا السياق الصمت التنظيمي بوصفه وسيلة لتخفيف ضغوط العمل والتكيف مع بيئته.

(ليلي، ٢٠٢٢، ص. ٤٩٥)

ويؤكد مؤتمر العمل الدولي في اتفاقيته رقم (١١١) لعام ١٩٩٣م على هذا الجانب، حيث عرف التمييز في مجال الاستخدام والمهنة بأنه كل شكل من أشكال التفرقة أو الاستبعاد أو التفضيل القائم على العرق أو اللون أو الدين أو المعتقد السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، إذا كان من شأن ذلك أن يحد من مبدأ تكافؤ الفرص أو يضعف المساواة في المعاملة داخل بيئة العمل (العسيري، ٢٠٢٥، ص. ٣٢٠٧)

كما ويُفهم التمييز على أنه حرمان الأفراد من المساواة في المعاملة نتيجة لانتمائهم إلى فئة اجتماعية معينة، وقد يظهر في بيئة العمل بشكل موضوعي أو ذاتي، إذ يتمثل التمييز المتصور في إدراك الفرد لتلقي معاملة غير منصفة أو سلبية ترتبط بخصائصه الشخصية مثل العمر أو الجنس أو الأصل العرقي، بينما يتجسد التمييز الملحوظ في إدراك الموظف أو المتقدم للوظيفة لوجود معاملة غير عادلة أو سلبية ناتجة عن انتمائه إلى جماعة اجتماعية معينة. (غيث، ٢٠٢٤، et al.، ص. ١٤٥)

ويعدّ التمييز في بيئة العمل من السلوكيات السلبية التي تُضعف الأداء المهني وتُعيق تطور المنظمة، إذ يؤدي إلى خلق جوٍّ مليء بالتوتر والصراعات الداخلية، نتيجة الميل إلى معاملة الأفراد بطريقة غير منصفة تمنح بعضهم ما لا يستحقونه وتحرم آخرين من حقوقهم، مما ينعكس سلباً على روح العدالة والمساواة داخل المؤسسة. (رولز، ٢٠٠٩، ص. ٤٠٧)

٣_الصمت التنظيمي:

في ظل ما يشهده العصر الحديث من تغيرات متسارعة وتطورات متلاحقة، أصبح من الضروري أن تولي المؤسسات اهتماماً خاصاً برعاية الأفراد المبدعين القادرين على ابتكار الحلول للمشكلات، مع توفير البيئة والعوامل التي تُتمّي قدراتهم الإبداعية، بما يسهم في الحد من ضغوط العمل وتخفيف الأعباء

الوظيفية التي قد تؤدي إلى العزلة في بيئة العمل وظهور الصمت التنظيمي. (سمير، ٢٠٢١، ص. ٤٢٨-٤٢٩) حيث يعد صمت الموظفين من أبرز المعوقات التي تعرقل تحقيق أهداف المنظمة، إذ يعيق الجهود المبذولة لخلق بيئة تنظيمية مشجعة على الإبداع والتطوير، ويظهر هذا الصمت من خلال امتناع العاملين عن تقديم أفكارهم ومقترحاتهم التي قد تسهم في تحسين أداء المنظمة، ويُعرف الصمت التنظيمي على أنه ظاهرة جماعية تمثل استجابة سلوكية محدودة أو ضعيفة من الموظفين تجاه القضايا أو المشكلات التي تواجه المنظمة، حيث يختار أغلبهم الامتناع عن التعبير عن آرائهم في هذه القضايا. (مسعد&مهدي، ٢٠٢٤، ص. ٢٤٨)

كما ويُشير الصمت التنظيمي إلى ظاهرة سلوكية يتمثل فيها امتناع الأفراد عن التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، رغم إمكانية أن تسهم هذه الآراء في الكشف عن المشكلات أو الاختلالات داخل المنظمة. كما يمكن أن تلعب دورًا في تحسين العمليات التنظيمية وتطوير المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة لعملائها. (مسعد&مهدي، ٢٠٢٤، ص. ٢٥٥)

ويعرف الحوامدة مجد في دراسته حول أثر الصمت التنظيمي في التشارك بالمعرفة لدى مؤسسات القطاع العام في الأردن الصمت التنظيمي بأنه سلوك يتمتع فيه الموظفون بشكل متعمد عن مناقشة القضايا والمشكلات المتعلقة بعملهم مع رؤسائهم أو زملائهم، سواء على مستوى مهامهم اليومية أو على مستوى المنظمة ككل، غالبًا نتيجة الخوف من ردود فعل سلبية تهدد مكانتهم الوظيفية أو الشعور بالإحباط من بيئة العمل. (مجد، ٢٠٢٥، ص. ٤)

بعد توضيح مفهوم الصمت التنظيمي، لابد من الإشارة إلى مجموعة العوامل التي تسهم في ظهوره داخل المنظمة، وتشمل: (الريشي، ٢٠٢١، ص. ١٢)

تركيز السلطة في الإدارة العليا مع محدودية تفويض الصلاحيات للموظفين.

- الالتزام الصارم باللوائح والتعليمات مع التركيز على الشكل أكثر من الجوهر.
- ضعف قنوات الاتصال بين الإدارة العليا والموظفين، مما يحد من تبادل المعلومات.
- عدم إقناع الموظفين بأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات.
- المخاوف المرتبطة بالتغيير ومقاومة الإدارة للتجديد، مع تفضيل الحفاظ على الوضع القائم.
- انشغال المديرين بالمهام الروتينية ورفض تبني الأفكار الجديدة لاعتبارها مضيعة للوقت.
- تجنب الزملاء للموظفين الذين يقدمون أفكارًا مختلفة أو مخالفة للتيار السائد.
- قلة الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على المشاركة والتفاعل البناء.

ويعد الصمت التنظيمي ظاهرة متعددة الأبعاد، حيث يتجلى في عدة أشكال تختلف باختلاف دوافع الموظفين وسلوكياتهم داخل المنظمة، ومن أبرز هذه الأنواع: (مجد، ٢٠٢٥، ص. ٥-٦)

١_ الصمت الإذعان

يتمثل هذا النوع في ميل الموظف لعدم الانخراط الفعّال في عمليات المنظمة، ويظهر من خلال قبول الوضع كما هو دون محاولة تغييره أو تطويره، يؤدي هذا السلوك إلى ما يمكن وصفه بسلوك اللامبالاة، حيث يتجنب الموظف التعبير عن آرائه وأفكاره ويقلل من مشاركته في المبادرات التنظيمية، معتقداً أن أي محاولة للتغيير لن تحدث فرقاً ملموساً.

٢_ الصمت الدفاعي

ينشأ الصمت الدفاعي نتيجة رغبة الموظف في حماية نفسه من المخاطر المحتملة أو التداعيات السلبية، ويظهر هذا النوع عندما يختار الأفراد الامتناع عن الإفصاح عن المعلومات والأفكار المتعلقة بالعمل خوفاً من العقاب أو الانتقام، مع اعتمادهم على أساليب استباقية لتقييم المواقف واتخاذ القرار بعدم المشاركة بشكل علني حفاظاً على أنفسهم.

٣_ الصمت الاجتماعي

يُمارس هذا النوع من الصمت بدافع الاهتمام بالآخرين أو بمصلحة المنظمة، وليس بسبب الخوف أو التهديد، في هذا السياق، يمتنع الموظف عن التعبير عن أفكاره ومعلوماته بشكل اختياري، بهدف مساعدة الزملاء أو دعم أهداف المنظمة، بحيث تُعطى الأولوية للمصلحة العامة على المصلحة الشخصية.

٤_ الصمت الوقائي

ينشأ هذا النوع عندما يختار الموظفون الامتناع عن التعبير عن آرائهم أو انتقاداتهم حفاظاً على علاقة جيدة مع الإدارة العليا، ويعكس هذا الصمت تقبّل الموظفين لقرارات المنظمة ورغبتهم في تجنب النقاش حول الأخطاء أو المشكلات، مفضلين الصمت على إثارة أي جدل قد يضر بعلاقاتهم التنظيمية. وعليه أرى كباحثة أن الصمت التنظيمي يشكل عاملاً سلبياً على أداء المنظمة، إذ يؤدي إلى تراجع الحالة النفسية للموظفين وزيادة شعورهم بالإحباط الوظيفي. هذا الإحباط ينعكس بدوره على كفاءتهم وإنتاجيتهم، ويحد من مشاركتهم الفعّالة في اتخاذ القرارات وتحسين بيئة العمل، مما يؤثر سلباً على قدرة المؤسسة على التطور والابتكار.

٤_الاستلاب:

يمكن تعريف الاستلاب على أنه حالة يقع فيها الإنسان العاقل، القادر على التفكير الطبيعي والتفاعل مع محيطه، تحت تأثير فكرة أو قدرة معينة بشكل قوي، بحيث تصبح هذه الفكرة محوراً أساسياً تتحرك في فلكه جميع أفكاره وسلوكياته، وتعمل هذه الفكرة كموجه رئيسي، يؤثر على الآخرين الذين قد لا يمتلكون نفس المستوى الفكري، لكنهم يتأثرون بما يحيط بهم من تأثيرات ومحيط اجتماعي وثقافي. (مطاوع&الراقوبي، ٢٠٢٢، ص. ٦٥)

ويعرف ايضا بأنه عملية تجريد الشخص من قدراته وملكاتة الخاصة، بحيث يفقد السيطرة على سلوكياته ويصبح عرضة للتصرفات غير المتوازنة أو غير السليمة. (ساسي، ٢٠١٨، ص. ١٥٥)

في السياق نفسه، يرتبط موضوع الاستلاب بالشخصية المستلبة، أي الفرد الذي تظهر لديه قابلية للاستسلام لتأثيرات خارجية أو سلطة مركزة، ففي بعض المجتمعات، تتركز السلطة في أيدي مجموعات تستغلها لتحقيق مصالحها الخاصة، مدعية أنها تحافظ على الاستقرار أو تمنع التغيير، هذا الوضع يفرض قيوداً على الفرد الواعي، فيشعر بالعجز عن تغيير واقعه، مما يدفعه أحياناً للانسحاب الاجتماعي والانكفاء على ذاته، ويأخذ هذا الانسحاب أشكالاً متنوعة، مثل تجاهل الأحداث المحيطة، أو فقدان الاهتمام بالمجتمع، أو حتى الهجرة بحثاً عن بيئة أكثر حرية وتأثيراً على حياته. (محمد&نظيف، ٢٠١٧، ص. ١٨٢)

وعلى هذا الأساس، تتضح علاقة قوية بين الاستلاب ونظام الولاء والسلطة الأبوية، خصوصاً في بعض المجتمعات العربية، حيث يبدأ الاستلاب منذ الطفولة، في هذه المرحلة، يُحرم الطفل من حقوقه الأساسية ويُجرد من ملكيته الذاتية، ليصبح تحت تأثير وسلطة الأب بشكل مباشر، ونتيجة لذلك، تتركز جهود الطفل على كسب رضا الأب ونيل غفرانه، مما يجعله يربط تحقيق أهدافه بالخضوع لإرادة الوالد، وهكذا يدرك الطفل تدريجياً أن حقوقه ليست ملكاً له بالكامل، بل هي مشروطة بموافقة الأب الذي يمثل السلطة العليا في حياته. (شرابي، ١٩٩٣، ص. ٦٥)

بعد أن ناقشنا الاستلاب بشكل عام وتأثيره على الفرد منذ الطفولة، يمكن الانتقال إلى الاستلاب الإداري الذي يمثل صورة من صور الاستلاب على مستوى المؤسسات والمجتمع حيث يُقصد بالاستلاب الإداري مجموعة الممارسات التي تهدف إلى خدمة مصالح فئة محددة أو مجموعة من المنتفعين على حساب الأهداف العامة التي أنشئت الإدارة من أجلها، في ظل هذه الحالة، يتحول الجهاز الإداري والمجتمع

المحيط به إلى أداة في خدمة هذه المصالح، مما يعزز ظاهرة الزبونية والتبعية، ويحول الإدارة من دورها الإيجابي في خدمة المجتمع إلى دور سلبي يكرس الاستغلال والمحسوبية. (غزالي، ٢٠٢٢، ص. ١٩٠) امتداداً لما سبق حول تأثير الاستلاب الإداري على المجتمع، يظهر تأثيره بوضوح على الحراك المهني داخل المؤسسات، فغياب الموضوعية في التوظيف والترقيات يؤدي إلى اعتماد الوساطات والانتماءات الحزبية أو الفئوية، مما يحرم الكفاءات والمبدعين من الوصول إلى المناصب العليا، في المجتمعات التي يسودها الاستلاب، يصبح الحراك المهني محدوداً ومحددًا مسبقاً، بينما في الإدارات التي تُمارس العدالة والموضوعية، يتسم الحراك بالمنافسة المفتوحة، حيث تتاح الفرص للجميع بحسب قدراتهم وجهودهم، مما يعزز الأداء ويرفع من كفاءة الجهاز الإداري ككل. (غزالي، ٢٠٢٢، ص. ١٩٦) وفي النهاية، يمكن حصر أبرز نتائج الاستلاب الإداري في مجموعة من النقاط الأساسية التالية: (الغزالي، ٢٠٢٢، ص. ١٩٦-١٩٩)

١. إضعاف الحراك المهني والاجتماعي: حيث تتحول فرص التقدم من كونها قائمة على الكفاءة إلى امتيازات محدودة لمجموعات معينة.
٢. تركيز القرار في أيدي قلة: فتسيطر مجموعة صغيرة على السلطة، مستغلة المنصب لخدمة مصالحها الخاصة.
٣. إعاقة مصالح المجتمع وسير الإجراءات الإدارية: إذ تتأثر الفاعلية العامة للإدارة ويُعرق تنفيذ المشاريع والخدمات.
٤. تراجع الثقة في الإدارة: نتيجة لاستمرار المحسوبية وعدم المساواة، يفقد الأفراد الثقة في المؤسسات وقدرتها على تحقيق العدالة.

٥_التبخيس:

التبخيس هو تصرف يتسم بالتعالي، يسعى من خلاله الفرد إلى الانتقال من قيمة الآخرين، ولا سيما من هم أدنى منه مكانة، وذلك بقصد إقصائهم عن المجال الاجتماعي أو المهني. (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 123)

ويُعدّ التبخيس في جوهره اعتداءً على قيمة الإنسان وكرامته، وهي من الأسس التي تقوم عليها المجتمعات الديمقراطية الحديثة، لذلك، ترفض الأمم المتقدمة أي خطابات تقوم على العنصرية أو التمييز التي تستهدف التقليل من شأن جماعات ذات هوية محددة، سواء كانت قومية أو دينية أو عرقية أو جنسية، وفي المقابل، دأبت السياسات الاستعمارية على توظيف أسلوب التبخيس كأداة لطمس هوية

الشعوب المستعمرة، مع إضفاء طابع زائف من الشرعية عليه تحت ذرائع مثل التنوير أو نشر مبادئ الديمقراطية. (وظفة، ٢٠١٣، ص. ١١٦)

المبحث الثالث: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: - الاستنتاجات

على مستوى الآليات

١. يتضح أن العنف الرمزي لا يُمارس بوصفه سلوكاً مباشراً، بل يُعاد إنتاجه من خلال آليات اجتماعية وثقافية متجذرة، مما يجعله أكثر رسوخاً وصعوبة في الكشف مقارنة بأشكال العنف الظاهرة.
٢. يكشف التحليل أن التنشئة الاجتماعية تسهم بشكل أساسي في ترسيخ القبول الضمني للعلاقات السلطوية، حيث يتشكل وعي الأفراد بطريقة تجعلهم يتعاملون مع الهيمنة بوصفها أمراً طبيعياً داخل بيئة العمل.
٣. يتبين أن المؤسسات التربوية لا تقتصر على نقل المعرفة، بل تؤدي دوراً غير مباشر في إعادة إنتاج أنماط السيطرة الرمزية، من خلال تكريس قيم الامتثال والطاعة ضمن البنية التعليمية.
٤. يظهر أن وسائل الإعلام تمارس تأثيراً مضاعفاً في تكريس العنف الرمزي، إذ لا تكتفي بعكس الواقع، بل تسهم في تشكيله عبر إعادة إنتاج الخطابات التي تمنح الشرعية لعلاقات القوة داخل المجتمع.
٥. يمكن القول إن اللغة والخطاب يمثلان أداة مركزية في ممارسة العنف الرمزي، حيث تُستخدم أنماط التعبير لإضفاء المشروعية على التفاوتات الاجتماعية دون الحاجة إلى استخدام القوة المباشرة.

على مستوى الصور

٦. يكشف التحليل أن التهميش الوظيفي لا يقتصر على كونه إجراءً إدارياً، بل يمثل آلية رمزية لإقصاء الأفراد وتقليل حضورهم داخل المؤسسة، بما يؤدي إلى إضعاف دورهم المهني والنفسي.
٧. يتضح أن التمييز داخل بيئة العمل يسهم في خلق شعور مستمر بعدم العدالة، الأمر الذي يدفع الموظفين إلى تبني سلوكيات انسحابية تؤثر في مستوى الأداء والانتماء المؤسسي.
٨. يظهر أن الصمت التنظيمي يُعد نتيجة مباشرة لهيمنة العنف الرمزي، حيث يفضل الموظفون الامتناع عن التعبير عن آرائهم تجنباً لأي تبعات سلبية، مما يحدّ من فرص التطوير داخل المؤسسة.

٩. يمكن تفسير الاستلاب الإداري بوصفه مرحلة متقدمة من تأثير العنف الرمزي، حيث يفقد الفرد قدرته على الفعل والتأثير، ويتحول إلى عنصر منفعل داخل البنية التنظيمية.

١٠. يتبين أن التبخيس يشكل أحد أخطر صور العنف الرمزي، لما له من أثر مباشر في تقويض ثقة الأفراد بأنفسهم، وإضعاف تقديرهم لذواتهم داخل بيئة العمل.

١١. بصورة عامة، يؤكد البحث أن العنف الرمزي في بيئة العمل ليس ظاهرة عرضية، بل هو بنية متكاملة تتشكل من تداخل الآليات الثقافية والتنظيمية، وتُعاد إنتاجها عبر الممارسات اليومية، مما يجعل مواجهته تتطلب تدخلاً على مستوى الثقافة المؤسسية وليس فقط على مستوى السلوك الفردي

ثانياً: - التوصيات

١. على مستوى الإدارات العليا في المؤسسات

يوصى بأن تعمل الإدارات العليا على مراجعة أنماط القيادة وأساليب اتخاذ القرار داخل المؤسسات، بما يضمن الحد من تركّز السلطة، وتعزيز مبادئ الشفافية والمشاركة، وذلك للحد من إنتاج أنماط العنف الرمزي التي تدفع الموظفين إلى الإذعان أو الصمت.

٢. على مستوى أقسام الموارد البشرية

توصي الدراسة بضرورة تبني برامج تدريبية تستهدف الموظفين والمديرين، تُعنى بتعزيز مهارات التواصل المهني، والحد من استخدام الأساليب اللغوية التبخيسية أو الإقصائية، بما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر توازناً واحتراماً.

٣. على مستوى بيئة العمل التنظيمية ضرورة تفعيل قنوات اتصال داخلية آمنة وفعالة تتيح للموظفين التعبير عن آرائهم ومشكلاتهم دون خوف، بما يساهم في تقليل ظاهرة الصمت التنظيمي وتعزيز المشاركة في اتخاذ القرار.

٤. على مستوى الرقابة المؤسسية

يوصى بإنشاء آليات رقابية داخلية لرصد الممارسات المرتبطة بالتهميش أو التمييز غير المعلن، مع وضع إجراءات واضحة للمساءلة تضمن حماية الموظفين وتعزز العدالة التنظيمية.

٥. على مستوى الثقافة التنظيمية

توصي الدراسة بضرورة العمل على بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التقدير والاعتراف بالكفاءة، والحد من الممارسات التي تؤدي إلى الاستلاب الإداري أو الشعور بالاغتراب الوظيفي.

٦. على مستوى المؤسسات التربوية والإعلامية

نظراً لدور التنشئة الاجتماعية ووسائل الإعلام في إعادة إنتاج العنف الرمزي، يُوصى بإدماج مفاهيم العدالة والمساواة ضمن المناهج التعليمية، والعمل على تقديم محتوى إعلامي يعزز الوعي بالعلاقات غير العادلة داخل بيئة العمل.

٧. على مستوى البحث العلمي

تشجع الدراسة الباحثين على إجراء دراسات ميدانية تطبيقية داخل المؤسسات العراقية، بهدف الانتقال من الطرح النظري إلى اختبار الظاهرة عملياً، وتقديم حلول واقعية قابلة للتطبيق

المصادر

أولاً: المصادر العربية

١. الألوسي، سؤود. (٢٠١٢). العنف ووسائل الإعلام. دار أسامة للنشر والتوزيع.
٢. بنتقة، ليلى. (٢٠٢٢). علاقة التمييز في العمل بالصمت التنظيمي للعاملين. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، ٥(١)، ٤٩٥-٤٩٦.
٣. بورديو، بيبير. (١٩٩٤). العنف الرمزي: بحث في أصول علم الاجتماع التربوي (ترجمة نظير جاهل، ط١). المركز الثقافي العربي.
٤. بورديو، بيبير، ولواك، وكانت. (١٩٩٢). دعوة إلى السوسيولوجيا التأملية (ترجمة مجهولة). جامعة شيكاغو للنشر.
٥. بوعزيزي، محسن. (٢٠٠٧). السيميولوجيا الاجتماعية. مركز دراسات الوحدة العربية.
٦. الحوامدة، مجد. (٢٠٢٥). أثر الصمت التنظيمي في التشارك بالمعرفة لدى مؤسسات القطاع العام في الأردن، مجلة جرش للبحوث والدراسات، ٢٥(١)، ص. ٤.
٧. الحيدري، إبراهيم. (٢٠١٤). النظام الأبوي: إشكالية الجنس عند العرب (ط١). دار الساقبي.
٨. خبزي، س. (٢٠٢٣). العنف الرمزي كأحد أشكال العنف في بيئة عمل المؤسسات. المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣(١).
٩. دليو، فضيل. (٢٠١٥). العنف في وسائل الإعلام: مظاهره وطرق مواجهته. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، ٢٢.
١٠. الريثي، عبد الله محمد. (٢٠٢١). أسباب ميل العاملين لسلوك الصمت التنظيمي. دراسات في التعليم العالي، ١٩(١٩).
١١. رولز، جون. (٢٠٠٩). العدالة كإنصاف: إعادة الصياغة. المنظمة العربية للترجمة.
١٢. سامرائي، س. (٢٠٢٤). العنف الرمزي وتجلياته في المؤسسة الأكاديمية. الشبكة مباشر - جامعة سامراء.
١٣. ساسي، سفيان. (٢٠١٨). التنشئة الاجتماعية وتمظهرات الاستلاب الثقافي في المجتمع الجزائري. مجلة أبعاد، ٦.

١٤. السيد، أ. م. (٢٠٠٢). البحث الإعلامي: مفهومه، إجراءاته، ومناهجه (ط٢). مكتبة الفلاح.
١٥. شرابي، هشام. (١٩٩٣). النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي (ترجمة محمد شريح، ط٢). مركز دراسات الوحدة العربية.
١٦. شتوح، فاطمة. (٢٠١٨). سيكولوجية التهميش والإقصاء الاجتماعي. مجلة التكامل، ٣، مخبر تحليل العمل والدراسات الأرغونومية.
١٧. الصرايرة، خالد جميل. (٢٠٠٩). أسباب سلوك العنف الطالبية الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية في الأردن [رسالة ماجستير].
١٨. عايد، علي حسين. (٢٠١٦). العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلبة الجامعة. مجلة مركز دراسات الكوفة، ٤١، ٣٤٣.
١٩. عبد العال، محمد سيد ضاحي. (د.ت.). التعليم والاستبعاد الاجتماعي بمصر: دراسة تتبعية لخريجي المدارس الفنية الصناعية [رسالة ماجستير، جامعة القاهرة]. معهد الدراسات التربوية.
٢٠. العسيري، أنور بن علي. (٢٠٢٥). التمييز العنصري في بيئة العمل بين الأنظمة السعودية والقانون الدولي: دراسة تحليلية في ضوء الإسلام. مجلة كلية أصول الدين والدعوة بالمنوفية، ٤١، ٣٢٠٧.
٢١. عمري، سمير. (٢٠٢١). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي: دراسة حالة المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية بولاية سطيف. مجلة المنتدى للدراسات والبحوث الاقتصادية، ٥(٢)، ٤٢٨-٤٢٩.
٢٢. غربي، نجاح. (٢٠٢٢). التهميش الوظيفي وأثره على جودة المسار المهني للموظف العمومي. مجلة الأستاذية، ٣٣(٢)، ٣١٧-٣١٨.
٢٣. غزالي، عادل. (٢٠٢٢). الاستلاب الإداري: قراءة في المفهوم والنتائج. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، ٥(٣)، ١٩٩-١٩٠.
٢٤. غيث، أ.، حمد، أ.، السيد، أ. ن.، وشكري، د. ع. (٢٠٢٤). استكشاف العلاقة بين التمييز في مكان العمل والضيق النفسي داخل شركات السياحة والفنادق. مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، ٨(٢/٢)، ١٤٥.
٢٥. فتح الله، مسعد، وعبيد، زرزور. (٢٠٢٣). العنف الرمزي والتنشئة الاجتماعية: علاقة تأثير وإعادة إنتاج. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأغواط، ١٤، ٨٧٠-٨٧١.
٢٦. كريدي، علي راشد. (٢٠١٩). مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في ضمانات حق العامل في قانون العمل العراقي. مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، العدد الخاص السادس.
٢٧. كينه، ميلوده. (٢٠٢٢). العنف الرمزي: دراسة نظرية في مفهومه وآلياته. [بيانات النشر غير مذكورة]، ١٩٦-١٩٧.
٢٨. لقوس، الطاهر، وملاح، أحمد. (٢٠١٦). السلطة الرمزية عند بيير بورديو. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ١٦، ٣٩-٤٦.
٢٩. محمد، جاسم، ونضيف، رعد. (٢٠١٧). النظام السياسي والاستلاب: العراق أنموذجاً. المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، ٤(٢)، ١٨٢.

٣٠. مسعد، بهاء الدين، ومهدي، شيماء. (٢٠٢٤). الصمت التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمُتغيّرين وسيطين في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٥(٣)، ٢٤٨-٢٥٥.
٣١. المشهداني، س. (٢٠١٩). منهجية البحث العلمي. دار أسامة للنشر والتوزيع.
٣٢. مصطفى، يوسف حمه صالح، والجبوري، صابر علي حسن. (٢٠١٨). الاستبعاد الاجتماعي لدى الفئات التعليمية في المجتمع الكردي: دراسة ميدانية في مدينة أربيل. مجلة جامعة گرميان، ٥(١)، ٤١٦-٤٢٧.
٣٣. مطاوع، معاد محمد عمرو، والراقوبي، نادية صالح. (٢٠٢٢). علاقة الاستلاب الفكري بالمناهج الجامعية. في المؤتمر العلمي الدوري الثالث لكلية التربية بنالوت.
٣٤. وطفة، علي أسعد. (٢٠٠٩). من الرمز والعنف إلى ممارسة العنف الرمزي: قراءة في الوظيفة البيداغوجية للعنف الرمزي في التربية المدرسية. مجلة شؤون اجتماعية، ٢٦(١٠٤).
٣٥. وطفة، علي أسعد. (٢٠١٣). الطاقة الاستلابية للعنف. مجلة مدارك، ١٧.

ثانيًا: المصادر الأجنبية

1. Berger, P., & Luckman, T. (1966). The social construction of reality. Penguin Books.
2. Bourdieu, P. (1991). Language and symbolic power. Harvard University Press.
3. Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. D. (1992). An invitation to reflexive sociology. University of Chicago Press.
4. Fairclough, N. (1995). Critical discourse analysis: The critical study of language. Longman.
5. Khamimiya, A. R., Latifa, I., Dewi, A. S., & Utami, D. (2023). Symbolic violence in the organizational culture of student associations at higher education in Surabaya. Metafora: Education, Social Sciences and Humanities Journal, 7(2), 55-65.
6. Linton, R. (1977). Le fundament cultural de la personality (A. Lyotard, Trans.). Dulond.
7. Scott, J. (2011). Conceptualizing the social world. Cambridge University Press.