

العنف الرمزي وعلاقته بالالتزام التنظيمي

دراسة مقارنة لعينة من أعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم بجامعة بني سويف^(*)

بيكار محمد شبل عبد الجواد

أستاذ مساعد بكلية الآداب

جامعة بني سويف

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى العنف الرمزي ومستوى الالتزام التنظيمي داخل كليتي الآداب والعلوم بجامعة بني سويف، بالإضافة إلى اختبار العلاقة بين العنف الرمزي بأبعاده المختلفة (التبخيس، الإنكار القيمي، الاستلاب النفسي، التعبير العدائي) والالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام الأخلاقي) داخل الكليتين محل الدراسة.

وقد اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة بجانب المنهج المقارن، مستخدماً مقياساً للعنف الرمزي وآخر للالتزام التنظيمي على (٢٩٢) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية الآداب (ممثلة للكليات النظرية) وكلية العلوم (ممثلة للكليات العملية) بجامعة بني سويف، بالإضافة إلى إجراء عدد من المقابلات المتعمقة.

وأُسفرت نتائج الدراسة عن مستوى متوسط من العنف الرمزي داخل كلية الآداب ومستوى منخفض في كلية العلوم، بجانب درجة متوسطة من الالتزام التنظيمي في كلتا الكليتين، مع وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي داخل الكليتين.

الكلمات المفتاحية: العنف الرمزي، الالتزام التنظيمي، السلوك التنظيمي

^(*)مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة المجلد (٨٥) ابريل (علوم) ٢٠٢٥.

Symbolic Violence and its Relationship with Organizational

Commitment: A Comparative Study of a Sample of Faculty

Members and Their Assistants at Beni Suef University

Abstract:

The current study aimed to explore the levels of symbolic violence and organizational commitment within the Faculties of Arts and Science at Beni Suef University, as well as to examine the relationship between symbolic violence, with its various dimensions (devaluation, moral denial, psychological alienation, and aggressive expression), and organizational commitment, with its different dimensions (affective commitment, continuance commitment, and normative commitment) within the studied faculties.

The researcher adopted the social survey method through a sample, in addition to the comparative method, using a scale for symbolic violence and another for organizational commitment on a sample of 292 faculty members and their assistants in the Faculty of Arts (as a representative of theoretical faculties) and the Faculty of Science (as a representative of practical faculties) at Beni Suef University, in addition to conducting a number of personal interviews.

The results of the study revealed a moderate level of symbolic violence within the Faculty of Arts and a low level in the Faculty of Science, in addition to a moderate degree of organizational commitment in both faculties, with a significant negative correlation between symbolic violence and organizational commitment within the faculties."

keywords: symbolic violence, organizational commitment, Organizational Behavior

المقدمة

على الرغم من الآمال التي علقناها البشرية على التقدم الإنساني وقيمه الحضارية، والتي تؤكد السلام والأمن والأمان والتسامح والإخاء والعدالة والديمقراطية، فإن ظاهرة العنف ما زالت تشكل الظل الأسود الذي يلزم الإنسانية ويقض مضاجعها (علي أسعد ٢٠٦).

تعرف منظمة الصحة العالمية العنف بأنه الاستخدام المتعمد للقوة البدنية أو القوة بوجه عام، سواء بالتهديد أو الفعل ضد النفس أو ضد شخص آخر أو ضد مجموعة أو مجتمع، مما يؤدي أو من المحتمل أن يؤدي إلى الإصابة أو الوفاة أو الأذى النفسي أو سوء النمو أو الحرمان. بينما تعريف العنف حسب معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية يشير إلى تلك الظاهرة المتمثلة في الاستخدام المفرط للقوة بشكل غير قانوني من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد. ويحدث ذلك بقصد إجبار الآخرين على الانصياع لرغباتهم أو تطبيق أفكارهم ورؤاهم في شؤون الحياة المختلفة (Al-Asbahy & Aleemuddin, 2020: 3). وينتج عن ذلك عواقب اجتماعية خطيرة تسبب الفوضى في المجتمع وانتشار مشاعر الكراهية والعداء بين الأفراد.

ويعد العنف غريزة إنسانية، من وجهة نظر الوظيفيين، تزداد وتثيره عندما يفشل المجتمع في وضع قيود محكمة على أعضائه، وتفشل الأسرة والجماعات الأولية وكذلك مؤسسات الضبط الاجتماعي المختلفة، بل إن العنف قد يتم تعلمه واكتسابه من خلال مؤسسات المجتمع المختلفة خلال عملية التنشئة الاجتماعية (يخلف ٢٠١٨، ٢٢٢).

ويرتبط العنف بالصراع عند الماركسيين، صراع على المصالح وتحقيق الأهداف الاقتصادية، صراع من يمتلك القوة والثروة وما يترتب عليه من عنف وعداء بين طبقات المجتمع وجماعاته. ويرون أن العنف ضروري للتغيير ولكن هذا التغيير في حاجة إلى دراسة ما دام يواجه بالرفض من قبل المجتمع كونه

يشكل عائقاً في تقدمه، وبالتالي فهم يرون في العنف وجه من وجوه التغيير إلى الأفضل، به يتقدم المجتمع وبه حتماً يتطور (يخلف ٢٠١٨، ٢١٨-٢١٩).

وطبقاً للتفاعلية الرمزية فإن العنف أداة ضرورية للبقاء والنجاح والتفوق، هذا الاعتقاد مكمّنه عملية التعلم الاجتماعي، فمن خلال ملاحظة الأفراد للعالم والحياة الاجتماعية التي يعيشونها، فإنهم يتعلمون العنف بالطريقة نفسها التي يتعلمون بها أي نوع آخر من أنواع السلوك، يتعلمونه داخل المنزل ومع الأصحاب وفي مكان عملهم أيضاً (القيصر ٢٠٢٣: ٧٧٤).

فمن منا لم يتعرض للعنف أو نوع من أنواعه؟ فلا يكاد يخلو مكان أو بيئة أو مؤسسة داخل المجتمع من نوع ما من أنواع العنف كالعنف اللفظي أو العنف السيكولوجي أو العنف الإيماني أو العنف الثقافي أو العنف اللغوي أو العنف الرمزي.

يشير عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو إلى أنه لعمد من الزمن كان العنف الجسدي ممنوعاً في مختلف البلدان، ولهذا السبب بدأت المؤسسات التعليمية اليوم تدريجياً في ممارسة العنف الرمزي بدلاً له، متمثلاً في الازدراء والتهميش والتقليل والإهمال والسخرية (Roumbanis, 2019:202)، بهدف السيطرة والهيمنة باستخدام الرموز والدلالات والمعاني، وبالتالي فهو صورة رمزية قد تكون خفية وملتبسة لتحقيق غايتها دون اللجوء إلى القوة المعلنة الواضحة (وطفة، ٢٠١٣: ١١٢). لذا يعد العنف الرمزي شكلاً من أشكال العنف الذكي لقدرته على التغلغل والفاعلية في مختلف ميادين الحياة بجانب مهارته الفائقة في التواري والتخفي حيث يعيش في خفايا الحياة وبين ثناياها متوارياً عن الأنظار، فمكمن خطورته قدرته على التخفي وعدم شعور الضحية به (عمارة، ٢٠٢٢: ٣٤٦) فهو أشبه بالتيارات البحرية التي تأخذك إلى أعماق البحار وأنت ما زلت تعتقد أنك في المكان الذي كنت فيه لم تغادره، فالعنف الرمزي قوة تتغلغل فينا وتبرمجنا بصورة لا واعية، فتجعلنا وكأننا نخضع لأنفسنا وليس لقوة خارجية إننا نستبطن رموز هذا العنف بطريقة تبدو لنا وكأنها قيم كبرى يجب أن نتبناها

وندافع عنها، فالعبد يدافع عن سيده والضحية عن مفترسها والمرأة عن رجلها الذي يمتهن كرامتها، إنه أشبه بالأفيون الذي يسيطر على ضحاياه ويدمرهم من الداخل دون أن يشعروا به، وصاحب العنف الرمزي أي من يروج له ويصنعه أشبه بمروج المخدرات، الذي ما أن يدفع ضحاياه لتذوقه حتى يصبح قوة داخلية تسيطر عليهم وتدمرهم (وظفة، ٢٠١٥: ١٢٠).

تتمثل أدوات العنف الرمزي في رأس مال رمزي قد يكون قوامه الرقة واللفظ والبشاشة والكرم والصمت ورقة الكلام، والتي قد تكون أشد فتكاً من أنواع العنف الأخرى (وظفة، ٢٠١١: ١١٤). إن وجود العنف الرمزي مرهون بوجود رأسمال رمزي الذي يتوج بسلطة رمزية. والفرق بين العنف المادي والرمزي هو الفرق بين الفيزيائي المادي والسيكولوجي المعنوي، وكلاهما ضرر وإن كان الثاني أكثر فاعلية وقوة في تحقيق الغايات التي يسعى إليها، كما أنه يعزز اللامساواة الاجتماعية لصالح طبقة النفوذ والقوة والسلطة كما أنه غير أخلاقي في مبادئه ولا منطقي في معايير (وظفة، ٢٠١١: ١١٦-١١٧). يمارس العنف الرمزي في شكل فاعل ومفعول به متواطئ والتواطئ، هنا معناه أنهم يحملون تصورات وبنى قد شكلت تاريخياً واجتماعياً لا تجعلهم يعترفون به باعتباره عنفاً (الاتاسي، ٢٠٠١: ٦٥).

لكن القول بأن السيطرة رمزية لا يعني ببساطة أن الرموز تُستخدم لفرض النظام. يُنجز ما هو أكثر بكثير من خلال الرمزية من تركيز انتباه الأشخاص تجاه العواطف والتماس الدعم العام لقضية ما. والأهم من ذلك أنه يتم يتلاعب بالواقع وتقوض المعارضة للوضع الراهن. وبعبارة أخرى يُؤمن السيطرة من خلال العنف الرمزي (Murphy et al., 1994: 118).

يحدث هذا النوع من العنف عندما يُقنع الأشخاص بالتخلي عن آرائهم الخاصة وقبول وجهة نظر أخرى والالتزام بها، غالباً ما تكون وجهة نظر الإدارة العليا في المؤسسة، ففي الجامعات مثلاً تُنبئ وجهة نظر رئيس القسم أو عميد الكلية أو رئيس الجامعة أو حتى المشرف على الرسالة سواء للمعيدين

أو المدرسين المساعدين، اعتقادًا منهم بضرورة ذلك لمصلحة العمل والكلية ومن ثم الجامعة.

إن المؤسسات المعاصرة تعتمد في تحقيق أهدافها على الموارد البشرية؛ لذا تعمل جاهدة على الحفاظ عليها والنهوض بها وتوفير بيئة عمل مناسبة لها، لضمان ولائها وانتمائها والتزامها التنظيمي، ونظرًا لأن الالتزام التنظيمي نوع من الولاء والانتماء للعمل وللمؤسسة وهو فرع من الالتزام الاجتماعي العام، فقد يرتبط بشكل أو بآخر بالسلوكيات المختلفة داخل المؤسسة ومنها العنف الرمزي.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من خطورة العنف بوجه عام على الفرد والمجتمع، فإنه يزداد ويزداد مرتكبيه وتتسع دوائره وتتعدد ضحاياه، بل نجد من يتبناه ويدافع عنه، الأبعد من ذلك من يأصل له أكاديميًا وثقافيًا. حيث ترتبط السلطة والإدارة غالبًا بالعنف، فلا يتصور إدارة من غير عنف بشكل أو بآخر. كونه أحد صور القوة التي تملكها الإدارة أو السلطة. والتي من حين إلى آخر تبرر مشروعيتها وقانونيته لتقادي مقاومته أو رفضه أو الخروج عليه.

لا تختلف الجامعات عن ذلك، فالحياة الأكاديمية بوجه عام مليئة بالصعوبات والضغوطات، "إذا طلب أحد نصيحتي فلا يمكن تحمل مسؤولية تشجيعه للالتحاق بالحياة الأكاديمية"، هذا الاقتباس مأخوذ من محاضرة ألقاها ماكس فيبر في إحدى جامعات ميونيخ بألمانيا عام ١٩١٧م (Roumbanis, 2019:198).

تركز الدراسات التي أجريت حول العنف الرمزي في المدارس والجامعات في الغالب على العنف الرمزي والمؤسسي، الذي يمارسه الأساتذة على الطلاب. لكن يشير سكوت (٢٠١٢) إلى أنه على الرغم من أن الأساتذة يتمتعون بموقع قوة داخل فصولهم الدراسية، فإنهم قد يتعرضون لعنف غير

مرئي كونهم يخضعون لممارسات مكتوبة. وقد يؤثر ذلك على تفكير الأساتذة واتجاهاتهم وبالتالي سلوكياتهم وأفعالهم (Yildiz et al., 2021:166).

يظهر العنف الرمزي في المؤسسات من خلال الالتزام بالمشاركة في الكثير من الأنشطة، مما يسبب الكثير من الضغوطات على الملتزمين بها، فالمشكلة هنا هي عدم كفاءة الوقت أو عدم إدارته بشكل جيد أو كما ينبغي، لذا يضطر الأعضاء التضحية بوقت الراحة من أجل "الالتزام" تجاه المؤسسة أو العمل (Khamimiya et al., 2023:57)، وبالتالي فالالتزام التنظيمي قد يكون إحدى الصور التي تتأثر بالعنف الرمزي داخل المؤسسات بوجه عام أو الجامعات بوجه خاص. لذا تتمحور مشكلتنا البحثية هنا في التعرف على طبيعة العلاقة التي تربط العنف الرمزي بالالتزام التنظيمي، ومن ثم يمكن صياغتها في التساؤل الرئيس التالي: ما طبيعة العلاقة بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي داخل جامعة بني سويف؟ ويمكننا بلورته في مجموعة الأسئلة التالية:

١. ما مستوى العنف الرمزي بأبعاده المختلفة داخل كلية الآداب وكلية العلوم بجامعة بني سويف؟
٢. ما مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده داخل كلية الآداب وكلية العلوم بجامعة بني سويف؟
٣. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة العنف الرمزي داخل الكليتين تعزى للمتغيرات الشخصية؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي داخل الكليتين تعزى للمتغيرات الشخصية؟
٥. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي داخل كلية الآداب وكلية العلوم بجامعة بني سويف؟

فروض الدراسة:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة على مقياس العنف الرمزي وفق المتغيرات الشخصية (الجنس - العمر - الحالة الزوجية - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة) في كلية الآداب وكلية العلوم بجامعة بني سويف.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة على مقياس الالتزام التنظيمي وفق المتغيرات الشخصية (الجنس - العمر - الحالة الزوجية - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة) في كلتا الكليتين.
٣. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي في كلتا الكليتين.

أهداف الدراسة: في ضوء ما سبق فإن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على مستوى العنف الرمزي، وكذلك التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي، بجانب اختبار العلاقة بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي بجامعة بني سويف.

أهمية الدراسة: تتمثل الأهمية النظرية في إثراء الأدبيات السيسولوجيا حول ظاهرة العنف الرمزي بأبعادها المختلفة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعة. كما أنها تطرح أفكاراً نظرية في ضوء نظرية بورديو للعنف الرمزي، تساعد على فهم ظاهرة العنف الرمزي داخل المؤسسات التعليمية بوجه عام والمؤسسة الجامعية بوجه خاص. كما أنها تتعرض لنظرية التبادل الاجتماعي للوقوف على أهم افتراضاتها ومدى صحتها عند تطبيقها في الواقع المصري.

وفي الوقت نفسه تظهر الأهمية العملية من خلال توجيه أنظار المسؤولين لظاهرة العنف الرمزي، ومدى الضرر الذي تسببه للفرد والجماعة والمؤسسة وكيفية التعامل معه، كما تحفز الباحثين على إجراء المزيد من البحوث والدراسات المتعلقة بظاهرة العنف الرمزي والالتزام التنظيمي في المؤسسات المختلفة.

مفهومات الدراسة:

العنف الرمزي *Symbolic Violence*

أغلب تعريفات العنف تؤكد بصورة مباشرة أو غير مباشرة أنه استخدام مفرط للقوة بطريقة غير مشروعة بهدف إخضاع الآخر والسيطرة عليه، وقد شكلت الصيغ المختلفة للعنف سواء عنف ثقافي أو أخلاقي أو لغوي أو سياسي أو أيديولوجي، المهاده الطبيعي لولادة العنف الرمزي (وظفة، ٢٠٠٩: ٦٠-٦١).

يخلط العديد من الباحثين بين العنف الرمزي والعنف النفسي السيكولوجي تحديداً، وهذا يتعارض مع الحقيقة السوسيولوجية للعنف الرمزي، كونه إشكالياً وظيفياً يحمل في ذاته طابعاً أيديولوجياً (وظفة، ٢٠٢١: ١١٢) يظهر في العلاقات الاجتماعية وخاصة لدى الوظائف العليا، فتوجه خطاباته وإشارات ورموز لغوية وأفكار وصور مبطنة من الجهة العليا إلى من هم أقل منهم، كما تظهر بعض أساليبه وفاعليته في تثبيت أسس وأركان الاستبداد المجتمعي (علي، ٢٠٢٢: ٧٠).

يحدد بورديو العنف الرمزي من خلال ممارسة العنف من قبل المسؤولين في المؤسسات الاجتماعية والتعليمية والسياسية، انتهاكاً لسلطتهم الشرعية على الأفراد بهدف السيطرة عليهم وعلى حياتهم وإخضاعهم بشكل وطريقة تناسب أفكارهم وأهدافهم ومعتقداتهم (Sami & Faisal, 2023:912)، ويطبق في الغالب من خلال قنوات رمزية مثل التواصل والقبول والشعور، وهو غير مرئي وغير ملحوظ بالنسبة للمتعرضين له ومن خلاله يمكن استخدام السلطة أداة لاستعادة المكانة (Yildiz et al., 2021:166).

ويعد العنف الرمزي تعبيراً عن حضور رأس المال الرمزي، فيظهر في صورة عناصر ثقافية من أفكار ومعتقدات وقيم وتصورات ومقولات وإشارات ورموز (وظفة، ٢٠١٣: ١٨).

هذا العنف غير معترف به مجتمعياً، حيث يروونه أمراً عادياً وبسيطاً وطبيعياً ومقبولاً حتى من قبل الواقع عليه العنف، كونه مجموعة قواعد تكسب لنفسها صفة الشرعية حتى لا يتهمها أحد بالعنف، مرتدية ثوب الرقة والثقة (عداي، ٢٠٠٥: ٣٧٢)، وهو عنف ناعم خفي غير مرئي مجهول من قبل ممارسيه وضحاياه أيضاً (عمارة، ٢٠٢٢: ٣٦٩).

ويتميز هذا العنف بأنه لطيف عذب يمارس عبر التواصل والتلقين وعملية التعرف والاعتراف. ويعد مؤثراً وفعالاً أكثر من غيره كالعنف السياسي والاقتصادي والشرطي، كما أنه يُمارس عبر آليات غير ملموسة كاللغة والأيدولوجيا والمعتقدات الثقافية، وثالثها أنه يتم بتواطؤ المهيمن عليه وإرادته، ورابعها أنه لا شعوري وآخرها أنه يطال كل مجالات الحياة الإنسانية ويتداخل مع الأشكال الأخرى من العنف وله مسميات عديدة لكنها تدل على المعنى ذاته من بينها العنف الخفي والعنف الدلالي أو السلطة الثقافية والهيمنة الفكرية (أمشنوك، ٢٠١٩: ١٠٠).

يمكننا قياس العنف الرمزي من خلال إدراك الأفراد لما يتعرضون له من حرمان وتعنيف في حياتهم الاجتماعية، وتبخيس قيمة الأفراد، والتعالي عليهم وإنكار قدراتهم واستلاب حقوقهم وحرمانهم من التعبير عن أنفسهم (عريشة، ٢٠٢٤: ٣٨٧).

ومن ثم يمكن تعريف العنف الرمزي من الناحية الإجرائية بأنه الممارسات السلوكية التي تمارس داخل الجامعة لتحقيق الهيمنة والسيطرة، وتظهر من خلال التبخيس والإنكار القيمي والاستلاب النفسي والتعبير العدائي كما يلي:

- بعد التبخيس أو التهوين: يظهر من خلال ازدياد الآخرين والتصغير والتقليل من شأنهم ثم الإبعاد الاجتماعي والمهني.
- بعد الإنكار القيمي: ويتمثل في كبت طاقات ومواهب الآخرين ثم إنكار قدراتهم ومهاراتهم (عايد، ٢٠١٦: ٣٤٦).

- بعد الاستلاب النفسي أو الحرمان النفسي: ويظهر من حرمان الآخرين من فرصة التعبير عن أفكارهم وآرائهم ثم امتيازاتهم الاجتماعية والمهنية المشروعة.
- بعد التعبير العدائي المعلن: استخدام الرموز والإشارات اللفظية والتعبيرات الجسدية، التي تدل على السيطرة والفرص والهيمنة على الآخرين (Al-Asbahy & Aleemuddin, 2020: 4).

الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

يعكس الالتزام التنظيمي ولاء الموظف تجاه مؤسسته، علاوة على ذلك فالالتزام التنظيمي هو الرغبة في الحفاظ على الانتماء للمؤسسة، وينعكس من خلال الرغبة في بذل مستوى عال من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية. وبشكل عام يمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه الدرجة التي يطور بها الموظف شعورًا بالانتماء إلى مؤسسته (Hassan et al., 2019: 164).

وفي الآونة الأخيرة عرف باحثون مختلفون الالتزام التنظيمي بأنه موقف يعبر عن الاتحاد النفسي بين الفرد ومؤسسته، يظهر من خلال درجة المشاركة الفعالة والولاء تجاه المؤسسة، والذي يتضح من أداء هؤلاء لتحقيق الأهداف التنظيمية (Mero et al., 2020: 3)، فهو إجراء يربط هوية الفرد بالمؤسسة ويتأكد من تطابق أهدافه مع أهدافها.

ويمكننا تعريف الالتزام التنظيمي من الناحية الإجرائية بأنه رغبة الفرد النابعة من إيمانه بالمؤسسة وأهدافها في بذل أقصى درجات الجهد في العمل للحفاظ على المؤسسة واستمراريتها. ويظهر الموظفون ثلاثة مستويات متميزة من الالتزام على مستويات مختلفة من المؤسسة. فالالتزام التنظيمي نموذج متعدد الأبعاد يتكون من ثلاثة أنواع من الالتزام: الالتزامات العاطفية، والالتزامات المعيارية، والالتزامات المستمرة (Mero et al., 2020: 206).

أ- الالتزام العاطفي (المؤثر: Commitment Affective) (أي الارتباط العاطفي بالآخر)، وهو قوة رغبات الناس لمواصلة العمل للمؤسسة، كونهم

يؤيدون ما تمثله المؤسسة ويرغبون في مساعدتها في مهمتها وتحقيق أهدافها (Qin, 2024: 4). يتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة للمؤسسة، وهي درجة استقلالية وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم، كما يتأثر أيضاً بدرجة إحساس الفرد بالسماح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات في البيئة التنظيمية التي يعمل فيها، بالإضافة إلى التغذية الراجعة التي يحصل عليها من الإشراف، يمثل الالتزام العاطفي ارتباطاً شخصياً بالمؤسسة التي ينتمي إليها (Nana & Otoo, 2024: 206).

ب- الالتزام المعياري (الأخلاقي) Commitment Normative، ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المؤسسة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المؤسسة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ويعبر عنه بالارتباط الأخلاقي السامي، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير، الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة. ويمثل الالتزام المعياري واجب الالتزام مع صاحب العمل. فهو ضمير وارتباط أخلاقي ومصلحة عامة تلزم الفرد بالبقاء والاستمرار في المؤسسة، يزيد هذه الشعور كلما سمح للأفراد بالمشاركة الإيجابية في وضع السياسات والأهداف ومناقشة الوسائل والإجراءات داخل المؤسسة (Nana & Otoo, 2024: 171).

ج- الالتزام المستمر Commitment Continuous (أي التكاليف المتصورة المرتبطة بالمغادرة المؤسسة)، ويقصد به ما يحققه العاملون من قيمة استثمارية في حالة استمرارهم في المنطقة مقابل ما سيفقده في حين التحاقهم بجهات عمل أخرى، وأن العاملين الذين لديهم مستوى عالي من الالتزام المستمر، فيبقون في المؤسسة كونهم محتاجون وليس رغبة منهم في البقاء (عصمان، ٢٠١٩: ٦٤٩). ويعكس الالتزام المستمر تحليل التكلفة والعائد لقرار البقاء أو ترك المؤسسة التي يعمل بها. فهناك مصلحة خاصة ومنفعة شخصية تعود على الفرد من استمراره في المؤسسة، فالقيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها الفرد هي التي تحدد بقاءه في المؤسسة من عدمه (النعيم ٢٠٢٠: ١٧٢).

الموظفون الملتزمون لا يبقون مع مؤسساتهم لفترة أطول فحسب، بل يتصرفون أيضاً بشكل أفضل في العمل، ويؤدون أداءً أكثر احترافية، وينغمسون بشكل أكبر في عملهم (Nana & Otoo, 2024: 206).

النظريات المفسرة لموضوع الدراسة:

نظرية بيير بورديو Pierre Bourdieu

إن تمسك الباحثين بمخيلاتهم السوسيولوجية، سواء القائلين بالفعل الاجتماعي أو البنية الاجتماعية، في تفسير الظاهرة الاجتماعية، هو ما أدى إلى بلورة تصورات نظرية أخرى تحاول التقريب أو حتى الدمج بين النظريتين، فبينما تؤكد النظرية البنوية إزاحة الفاعلين الاجتماعيين وجعلهم خاضعين للبناء الاجتماعي ونتائج له على نحو اعتبار البناء يعمل بشكل آلي يتجاوز وعي وإرادة الفاعلين، جاء رد الاعتبار لهذا الفاعل من خلال التصور النظري لبورديو (سنية & معيري، ٢٠١٧: ٣).

نتيجة للأبحاث التي أجراها في ستينيات وسبعينيات القرن العشرين خلص بورديو (١٩٣٠-٢٠٠٢) إلى تأسيس فكرة العنف الرمزي. وهو عنف غير مباشر يظهر في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وخاصة أولئك الذين يشغلون مناصب اجتماعية ومهنية عالية، فيوجهون خطابات وإشارات ورموزاً لغوية وأفكاراً وصوراً خفية معينة نحو ذوي المكانة والوظيفة الأدنى من أجل إخضاعهم والسيطرة عليهم وتحديد سلوكهم. فيعمل داخل المؤسسات بحكم حقيقة أن الأفراد ذوي المناصب الأقل قوة في هذا المجال، يجب أن يتعلموا كيفية الاستجابة لما هم أعلى منهم من خلال أنماط التفكير والشعور لما يعتبرونه قواعد اللعبة، وبالتالي فالأطراف المعنية نفسها تعتبر الوضع أمراً مسلماً به وتتعلم كيف تلعب اللعبة (Roumbanis, 2019: 202).

على الجانب الآخر فإن العنف الرمزي فرد من عائلة الظواهر الرمزية (السلطة الرمزية، الهيمنة الرمزية، الثورة الرمزية إلخ)، والتي اجتمعت لتجديد

الهيمنة على الآخرين بشكل اعتباطي حيث يشارك المجني عليه الجاني في جريمته (قراينية، ٢٠٢٣: ٥٨). ووفقاً لبورديو فإننا نعرّف «القوة الرمزية» بأنها «القدرة على صنع الأشياء بالكلمات». القدرة على تكريس وكشف الأشياء الموجودة بالفعل؛ أي أن للكلمات عواقب مادية، فالمتكلم لديه السلطة الشرعية أو القوة الرمزية - لقول تلك الكلمات في ذلك المكان في ذلك الوقت (Kerr, 2024: 83).

باتباع مفهوم ماكس فيبر للسيطرة الشرعية يمكن فهم العنف الرمزي على أنه "القوة لفرض (وحتى غرس) أدوات المعرفة والتعبير (التصنيفات) للواقع الاجتماعي، والتي هي تعسفية ولكن لا يتم الاعتراف بها على هذا النحو" (Bourdieu, 1979: 80). فالعنف الرمزي بمعنى آخر شكل من أشكال السلطة لا يُنظر إليه في الواقع على أنه قوة، بل يعتمد على سوء الاعتراف لأنه من بين جميع أشكال «الإقناع الخفي»، فإن أكثرها عناداً هو ذلك الذي يُمارس بكل بساطة من خلال نظام الأشياء (Roumbanis, 2019:203).

ومصطلح العنف الرمزي عند بورديو يوصف كيفية تشابك الأعراف الاجتماعية والقواعد المؤسسية بطريقة تقيد ضمناً وبقوة السلوكيات الفردية داخل التسلسلات الهرمية الاجتماعية غير المتماثلة. تتصور نظريته الفاعلين البشريين على أنهم اجتماعيون لدمج مثل هذه التسلسلات الهرمية الاجتماعية وتنظيم سلوكياتهم وفقاً لذلك. فيعد العنف الرمزي أداة للانضباط الاجتماعي ومظهراً للتسلسلات الهرمية الداخلية (Contandriopoulos et al., 2023: 4).

إنه عنف لطيف غير محسوس وغير مرئي حتى بالنسبة لضحاياه. لكن هذا المعنى لا يعني بالضرورة أنه من المستحيل على الأطراف المعنية اكتشافه، بل يعني فقط أنه من الصعب اكتشافه. يعتمد كل العنف الرمزي بشكل أساسي على الهياكل التنظيمية للهيمنة والعلاقات الاجتماعية غير المتكافئة (Roumbanis, 2019:202-203).

إن المسلمة الرئيسة عند بورديو فيما يتعلق بالعنف الرمزي هي إسهامه في التكوين الاجتماعي والحفاظ على النظام، ويصبح العنف رمزياً إذا قبل المعنف العنف وأصبح شريكاً في تعنيفه (أيتلحو، ٢٠١٧: ١٣٠-١٣١) بجانب ذلك له فاعلية في تثبيت أسس الاستبداد المجتمعي (علي، ٢٠٢٢: ٦٩). فليس العنف الرمزي عملاً عمداً من قبل الإدارة أو السلطة، بل هو تعزيز غير واعٍ للوضع الراهن الذي ينظر إليه على أنه القاعدة وغيره الاستثناء، قاعدة من قبل أولئك الموجودين داخل القوة المهيمنة (قراينية، ٢٠٢٣: ٥٩) إن خطورة العنف الرمزي تكمن في استهدافه للبنية الفكرية والنفسية والاجتماعية للأفراد وبفعل التطبع يحولهم إلى أدوات عنف تجاه أنفسهم وتجاه الآخرين، من خلال تدني الإحساس بالذات، بل وازدراء الفرد لنفسه وفقد القيمة الإنسانية في مقابل طغيان الضبط الخارجي (إسماعيل، ٢٠١٨: ٤٢).

من الممكن تدمير إنسان دون أن يلاحظ من حوله هذا الأمر، وذلك عبر كلمات أو إشارات أو افتراضات بريئة ظاهرياً أو مجرد الاستبعاد، هذا العنف (الخفي) متكرر ومزمن، بل قد يكون يومياً، وهو ما يصيب نفسية الفرد الذي يعاني منه غالباً في صمت، وبالتالي ينطوي المرء على نفسه ويدمر ما في وسعه من طاقات وإبداع، ثم ينسحب إلى أسلوب تعامله مع محيطه الصغير أو الكبير، مما قد يؤدي به للتطرف والعنف. ومن هنا يؤكد بورديو أن العنف الرمزي لا يركز على أي معايير أخلاقية أو فكرية (Salman & Hashem, 2021: 204)؛ لأنه يهدف إلى إهانة كرامة الإنسان وجعله يشعر بالنقص والحرمان من حقوقه النفسية والاجتماعية (Sami & Faisal, 2023:914).

وللحصول على فهم أعمق لكيفية عمل العنف الرمزي في الحياة اليومية، من المهم أيضاً النظر في مفاهيم **الهابتوس** و**الحقل** و**رأس المال**، والتي تعمل معاً على توضيح مدى تعقيد علاقات القوة في المجتمع.

الهابتوس Habitus

يشير مفهوم الهابتوس إلى تكوين وإعادة تكوين ميول الأفراد، فالأفعال والتصورات المتوافقة مع المواقف تسبب هذه الميول. وبهذا المفهوم أكد بورديو أنه من الممكن إيجاد الشخصية الأخلاقية من خلال تنظيم العادات وتحقيق الأخلاق، كما تلعب التجارب السابقة دورًا مهمًا في تأطير الهابتوس (Yildiz et al., 2021:167).

ويتألف الهابتوس من هياكل إدراكية وميول جسدية تنظم الطريقة التي يرى بها الناس العالم وكيف يتصرفون فيه. إنها نظام من التصرفات منظم من خلال عدد من الذخيرة التي استوعبها الفرد من خلال التنشئة الاجتماعية (Roumbanis, 2019:203).

إن كلاً من الهابتوس العائلي - المعروف أيضاً باسم "الهابتوس الأولي" - الذي يتم إنشاؤه من خلال التنشئة الطبقية والهابتوس الثانوي - أو "المؤسسي" - الذي يتشكل من خلال التنشئة الاجتماعية في المؤسسات الثانوية ولا سيما المجالات التعليمية التي لها أهمية حاسمة في هذا الصدد (Nairz-Wirth & Spiegl, 2017:16).

فيعد الهابتوس إطارًا ثقافيًا داخليًا يفكر الناس من خلاله ويتصرفون، والفهم الاجتماعي المشترك، ويمثل من التصرفات أو طريقة الوجود والتفكير والتصرف، والشعور والمعرفة. فهو يعمل على تشكيل الفهم اللاوعي لدى الشخص وينظم أفعاله على هذا النحو. على سبيل المثال طور البشر بمرور الوقت القدرة على فهم الطرق المناسبة للتصرف وأصبحت أفعالهم ثابتة تقريبًا، فغالبًا ما يتصرفون دون الحاجة إلى التفكير بشكل متعمد في سبب تصرفهم بطرق معينة (Martin, 2017:10-11).

إنه القيم الاجتماعية التي يعيشها الإنسان وتنشأ من خلال عملية تنشئة اجتماعية للقيم تستمر لفترة طويلة بحيث تستقر في طريقة تفكير وأنماط سلوكية تستقر في الإنسان. وهو أيضًا أسلوب حياة وقيم واستعدادات وتوقعات لفئات

اجتماعية معينة لتشكيل إيقاع جماعي يجب على جميع الأعضاء طاعته (Aprilianti & Yulindrasari, 2021: 298). يظهر مصطلح الهابتوس دلالات فلسفية وسوسيلوجية مختلفة، فهو طريقة في الحياة أو المظهر العام أو الزي وهو حالة ذهنية أو عقلية. كما أنه ثقافة وحضارة ونمط من أنماط العيش والحضور في العالم والحياة والمجتمع (عالي & دليلة، ٢٠٢١: ١٦٨).

والهابتوس مصدر أفعال الأفراد المجتمعين، ويتحكم في توجهاتهم القيمة والأخلاقية والمعارية. فهو بمثابة الأنا الأعلى السيكلوجي، وهو بمثابة قالب معياري وأخلاقي للشخصية الفردية، بل هو ضرورة أو حتمية تتحكم في أفعاله وهوايته وثقافته وتغذيته واستهلاكه، وما إلى ذلك (عالي & دليلة، ٢٠٢١: ١٦٩).

وإذا كان إميل دوركايم يدرس الظواهر المجتمعية على أنها أشياء وموضوعات (الموضوعية)، وماكس فيبر يدرس الذات الفاعلة التي تؤثر في المجتمع من خلال المعاني والمقاصد التي ترتبط بها أفعالهم السلوكية (الذاتية). فإن بيير بورديو يرفض هذه الثنائية ويعتبرها مصنعة ومشوهة؛ لذا يحاول الجمع بينهما بتوليد مجموعة من المفاهيم السوسيلوجية منها الهابتوس، فالهابتوس نتاج البنيات الجبرية والأفعال الحرة على حد سواء. فهو تطبع اجتماعي عادي، ومحرك لممارسات مجتمعية جديدة لا متناهية العدد. ولا يقتصر على ما هو فردي بل يتعدى ذلك إلى الجماعات المجتمعية التي تعيش التطبعات نفسها (عالي & دليلة، ٢٠٢١: ١٧٠-١٧٠). فهو يقدم ربطاً بين الأبعاد الثقافية والاجتماعية والنفسية والبيولوجية للواقع الاجتماعي، إنه قادر على ملء الفراغ بين الذات والموضوع وبين النفس والمجتمع. ويتكون من أفكارنا وأذواقنا ومعتقداتنا واهتماماتنا وفهمنا للعالم حولنا، وللهابتوس مستويات ثلاثة الفرد والجماعة المحلية والحقل (إسماعيل، ٢٠١٨: ٣٧-٣٨).

الحقل Field

إن الحقل (المجال) هو المكان الذي يحقق فيه الممثلون الهابيتوس ولكنه أيضاً مكان فيه يُنتج الهابيتوس. وهناك مجالات (حقول) مختلفة مثل التعليم والأعمال التجارية والفن والسياسة وغيرها، إذا أردنا النجاح في مجال ما يجب أن يكون لدينا الهابيتوس ورأس المال المناسبين (Aprilianti & Yulindrasari, 2021: 298).

فالحقل بهذا المعنى ميدان الصراع للتحكم في الموارد وتحقيق المصالح، صراع بين القادم الجديد الذي يحاول اختراق حدود الحقل، لحيازة مركز أو منصب داخله والفاعل المتمركز داخل الحقل الذي يحاول الدفاع عن احتكاره للمركز، ويحاول أن يبقي نفسه خارج دائرة المنافسة. وعليه فلا يمكن فهم بنية الحقل إلا من خلال الكشف عن حالة علاقات القوة بين الفاعلين في المؤسسات التي يضمها هذا الحقل، فالفاعلين أصحاب المكانات المختلفة يتواجهون داخل الحقل في كفاح مستمر ولكل منهم أهدافه الخاصة؛ البعض يكافح للحفاظ على علاقات القوة المرضية بالنسبة إليه والبعض الآخر يكافح من أجل تغيير هذه العلاقات (سنية & معيري, ٢٠١٧: ٥-٦).

يساعد مفهوم المجال على الكشف عن التسلسل الهرمي وعلاقات القوة بشكل أكثر وضوحاً. وبهذا المفهوم يحاول الباحث الكشف عن العناصر التي لا يمكن رؤيتها من خلال إقامة علاقة بين حقل الكون الجزئي وحقل الكون الكلي مع التساؤل عن أسباب الصراعات (Swartz, 2011)، مشيراً إلى أن هناك مجالات مثل القوانين والتعليم والدين يصف بورديو المجالات الاجتماعية التي تقام فيها بالممارسات التنافسية غير عادلة (Yildiz et al., 2021:167).

يتعلم الأفراد قبول عدم المساواة الموجودة في المجتمع بسبب تجاربهم السابقة. هذه التجارب تجعلهم يضيفون توقعاتهم إلى عاداتهم. ومع مرور الوقت يرسم الأفراد حدودهم الخاصة من خلال اكتساب المعرفة من نجاحهم في المواقف المختلفة مع الهابيتوس، نظراً لوجود تواطؤ أنطولوجي بين الهابيتوس

والحق. يقول بورديو إن الحق يحاول هيكله الهابتوس، بينما يحاول الهابيتوس هيكله الإدراك الذاتي للحقل (Yildiz et al., 2021:167).

وبالتالي فالهدف من هذا الصراع الهيمنة على هذا الحق؛ فالفاعلون داخل الحق يسعون للوصول إلى مركز ومكانة في تراتبية هذا الحق والعلاقات التي تحدث داخله من علاقات الصراع والتحالفات، هي من أجل السيطرة والهيمنة على هذا الحق، وما يحدد الهيمنة والسيطرة على حق معين الرصيد الذي تم تعبئته من قبل الفاعلين في هذا الحق، ونقصد بالرصيد رأس المال النوعي لهذا الحق (سنية & معيري، ٢٠١٧: ٥-٦).

رأس المال الرمزي Symbolic Capital

يمثل مفهوم بورديو لرأس المال الرمزي بالثروة المتراكمة بوصفه مفهوماً تقليدياً، ويستخدم في النظرية الماركسية للإشارة إلى العلاقة بين مالكي وسائل الإنتاج وبائعي قوة العمل. أما بورديو، فقد وسع فكرة رأس المال المطروحة في علم الاقتصاد وفي النظرية الماركسية بحيث أصبح يتضمن رأس المال النقدي وغير النقدي، كما يشتمل على الصور المادية الملموسة أو الصور اللامادية غير الملموسة.

إن استخدام بورديو لمفهوم رأس المال لا يقتصر فقط على البعد الاقتصادي الكلاسيكي وإنما يتجاوز ذلك إلى أبعاد أخرى متنوعة، مثل رأس المال الثقافي ورأس المال الاجتماعي ورأس المال الرمزي، فهو يرى أن العالم الاجتماعي يمكن إدراكه باعتباره فضاءً متعدد الأبعاد، يتشكل واقعياً خلال الهيمنة على الأشكال المتنوعة لرأس المال (عصمان، ٢٠١٩: ٦٤٩).

ويربط بورديو بين مفهوم العنف الرمزي ومفهوم رأس المال الرمزي من خلال استخدام الشرف والاحترام والهيبة. ويشرح بورديو هذا المفهوم بأنه تحويل علاقات السيطرة والطاعة إلى علاقات عاطفية. فالعنف الرمزي الذي يُطبق من خلال هياكل مثل التعليم والدين، يعد القوة التي تنشأ من خلال فرض التسلسل الهرمي والمنصب على الآخرين. إنها حقيقة أن بعض الأفراد لديهم

رأس مال اقتصادي وثقافي واجتماعي أكبر بكثير من الآخرين، ويستخدمون هذا لفرض رأس مال رمزي وقيم ثقافية عليهم. عندما يحاول الأفراد استخدام هذه القوة ضد الآخرين، الذين لديهم رأس مال رمزي أقل منهم، فإنهم يطبقون العنف الرمزي. هذه العملية تؤدي إلى استمرارية العلاقات التابعة. كما أنه يسبب هيمنة المجموعات أو الطبقات وإعادة إنتاج النظام الاجتماعي القائم، وبالتالي يؤدي إلى أشكال مختلفة من عدم المساواة (Yildiz et al., 2021:167).

ويرى بورديو أن الحكومات تمارس العنف الرمزي غير المرئي من خلال المؤسسات. وبهذا تكون المؤسسات التعليمية أدوات مهمة في نقل العنف الرمزي إلى الأفراد في المجتمع. وتتوسط المدارس في ذلك من خلال تقديم الخدمات التعليمية. ويؤكد بورديو أن إحدى أهم أدوات تطبيق العنف الرمزي هي التعليم. وفي هذا السياق يعتبر بورديو التعليم بمثابة عملية تزيد من الاختلافات الطبقة الاجتماعية وتقوي علاقات القوة. ويعرف بورديو المدارس بأنها مؤسسات اجتماعية تعيد إنتاج علاقات القوة بين الطبقات الاجتماعية المختلفة (Yildiz et al., 2021:167). فالعنف الرمزي يرتبط بالسلطة والهيمنة، فالدولة تمارس عبر مجموعة من المؤسسات الرسمية والشرعية كالإعلام والدين والتربية والصحافة، أكد بورديو أننا نولد في عالم اجتماعي نتلقى منه بديهيات ومسلمات لا تتطلب تلقيناً؛ لذا يعد الوسط الاجتماعي مصدراً من مصادر العنف بوجه عام والرمزي بوجه خاص (أمشونوك، ٢٠١٩: ١٠٦).

التعليم هو مجال التنشئة الاجتماعية، ومن خلاله ينفذ العنف الرمزي ويعيد إنتاج التكامل الفكري والأخلاقي لمجموعة أو طبقة دون اللجوء إلى الضغط الجسدي. فالأقوياء يزدون ويحافظون على مواقعهم في المجتمع من خلال تعزيز رأس مالهم الثقافي والاجتماعي والرمزي بالتعليم. فأنظمة التعليم تتشكل من خلال هابيتوس الطبقة العليا المهيمنة، وتعمل وفقاً لمصالحها. إن رأس المال الثقافي مفيد بشكل خاص للنجاح في النضال من أجل الحصول على

الفرص في مجال التعليم. وفي وقت لاحق يمكن تحويل الأشكال الرمزية للنجاح إلى رأس مال اقتصادي. وهذا مؤشر آخر على فكرة أن التعليم يطبق العنف بشكل رمزي، فالمعلمون بحكم سلطتهم الممنوحة لهم أعادوا إنتاج الاختلافات الطبقية؛ أي كيف ارتكبوا عنفاً رمزياً من خلال تفاعلهم اليومي وتواصلهم مع طلابهم (Roumbanis, 2019:202-203).

إن مفهوم إعادة الإنتاج عند بورديو يشكل نقطة تقاطع لمفهوم الهابيتوس ورأس المال الثقافي والعنف الرمزي ورأس المال الرمزي (بن حمو ٢٠٠)، ويأخذ العنف الرمزي صورة العنف الثقافي كونه يفرض مرجعية فكرية وأخلاقية على الأتباع ويولد لديهم دونية وشعور بالنقص تجاه سادتهم أصحاب الهيمنة والنفوذ والموهبة والجدارة والشرف والكرامة (وطفة، ٢٠١٥: ٣). يعد العنف الرمزي نوعاً من العنف الثقافي الذي بدوره يؤدي وظائف اجتماعية، ويمكن تلمسه من خلال فرض السيطرة والهيمنة، ومن ثم تطبيع الآخر على الشعور بالدونية والنقص والافتقار إلى الجدارة والموهبة وتقدير الذات وازدراء الأنا (الخرجي، ٢٠١٨: ١٩٩).

تعد الثقافة التي يتلقاها المتعلم في المدرسة ليست ثقافة موضوعية أو نزيهة ومحايدة، بل هي ثقافة مؤدلجة تعبر عن ثقافة الهيمنة وثقافة الطبقة الحاكمة. فاللتنشئة الاجتماعية ليست تحريراً للمتعلم، بل إدماج له في إطار ثقافة التوافق والتطبيع والانضباط المجتمعي. وبالتالي تعيد لنا المدرسة إنتاج الطبقات الاجتماعية نفسها، فهي مدرسة اللامساواة الاجتماعية بامتياز (عالي & دليلة، ٢٠٢١: ١٦٤). يطلق بورديو على عملية العنف الرمزي بالاعتباط الثقافي أو التعسف الثقافي، كونه لا يمتلك أساساً موضوعياً أو عقلياً مشروعاً لوجوده ومن ثم لا يوجد ما يبرر هذه الفوقية الثقافية السائدة في المجتمع (عمرون & مزيان، ٢٠٢٣: ٨٨).

نظرية التبادل الاجتماعي:

تعد نظرية التبادل الاجتماعي أحد المعايير المهمة لفهم السلوكيات المختلفة في مكان العمل. فالتبادل بوجه عام ظاهرة شائعة جدًا رُسِّخت بعمق في حياتنا اليومية. ولا تقتصر التبادلات على المؤسسات، بل تمتد إلى العائلة والأقارب والأصدقاء، وذلك أيضًا على أساس خفي (Ahmad et al. 2023:1).

يتصور بعض العلماء أن نظرية التبادل الاجتماعي ليست نظرية عادية، ولكنها إطار يغطي العديد من النظريات تحت ظلها. تشمل مجالات أخرى، التي حُلَّت في ضوء التبادل الاجتماعي كالاتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية والدعم الإشرافي والتنظيمي والعدالة التنظيمية، كونها تتمركز حول فكرة دورة الحياة الاجتماعية، التي تشير إلى الأحداث والمعاملات التي تحدث بين الأطراف المختلفة (Ahmad et al. 2023:1).

ترى نظرية التبادل الاجتماعي الحياة الاجتماعية سلسلة من المعاملات بين طرفين أو أكثر، تُتبادل الموارد من خلالها، بما يعرف بالمعاملة بالمثل، حيث يميل أحد الأطراف إلى سداد الأعمال الطيبة (أو السيئة في بعض الأحيان) لطرف آخر، وتميل التبادلات الاقتصادية إلى أن تكون مقايضة وتتطوي على ثقة أقل ومراقبة أكثر نشاطًا، في حين أن التبادل الاجتماعي يميل إلى أن يكون مفتوحًا، وينطوي على قدر أكبر من الثقة والمرونة، ويعتمد على النوايا التعاونية بين الأطراف (Choi et al., 2014:12).

تتطوي نظرية التبادل الاجتماعي على قضايا أساسية، وهي:

- قضية المكافأة: ومعناها أنه إذا كوفئ الفرد نتيجة لقيامه بنشاط ما، فإنه يكون أكثر رغبة في تكراره مرة أخرى.
- قضية القيمة: ومعناها تكرار النشاط مرة أخرى، إذا أنطوى على قيمة.
- قضية الحرمان: وفيها يكون الشخص أكثر ميلًا للسلوك العدواني إذا لم يحصل على مكافأة كان يتوقعها (البقع وشتاتحة، ٢٠١٦: ١٧٦).

تفترض نظريات التبادل الاجتماعي أن الأفراد يسعون باستمرار إلى تحقيق التوازن فيما يستثمرون في علاقاتهم (مثل الوقت والمهارات والجهد)، وما يتلقونه في المقابل (مثل التقدير والأجر والاعتراف) لهذه المدخلات (Noblet & Rodwell, 2009:558).

كما تفترض النظرية تفاعل الأشخاص مع الآخرين بناءً على تقييم أناني لتكاليف وفوائد مثل هذه التفاعلات، يبحث خلالها الأفراد عن تعظيم فوائدهم وتقليل تكاليفهم عند تبادل الموارد مع غيرهم. كما أن المؤسسة مجتمع تنظيمي ومكان لتبادل الموارد المختلفة بين المشاركين فيه (أفراد أو مجموعات). وتشير النظرية إلى أن المشاركين في المؤسسة يستخدمون نهج التكلفة والفائدة في التفاعل. كما أن المعاملة بالمثل هي عامل حاسم في سلوكيات الجميع داخل المؤسسة (Jahan and Kim, 2021:87).

علاوة على ذلك، تصورت نظرية التبادل الاجتماعي أن التوجه الفردي للتبادل هو عامل مؤثر في علاقة التبادل الاجتماعي. حيث إن الفعل الذي يقوم به الفاعل الأول يُطلق عليه الفعل المبادر، وينقسم إلى أفعال إيجابية وسلبية. تشمل الأفعال الإيجابية العدالة والدعم التنظيمي وغيرها. وقد تتكون الأفعال السلبية من العنف والإشراف المسيء والتهمر وتُصنّف الاستجابة على أنها سلوكية وعلائقية (Ahmad et al. 2023:1).

وقد اقترح بعض الباحثين تصنيفات للأفراد على أساس درجة المعاملة بالمثل، أطلقوا على التصنيف الأول "توجه التبادل العالي" (أولئك الذين يتبادلون المعاملة بالمثل بسهولة)، أما الثاني، فهو "توجه التبادل المنخفض" (أولئك الذين لا يريدون أو لا يبادلون المعاملة بالمثل). وقد فتح هذا المجال لمزيد من البحث في الإدارة، حيث عمل العلماء على طرق مختلفة مثل التغيب عن العمل والشعور بالالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة، والرضا والتدريب، والأداء التنظيمي (Ahmad et al., 2023:3).

إحدى الركائز الأساسية لنظرية التبادل الاجتماعي هي أن الالتزام التنظيمي والولاء وكذلك الثقة التنظيمية وغيرها من الأمور الإيجابية، نتيجة للعلاقات المتطورة مع الوقت داخل المؤسسة، وهذه الركيزة تتطلب أن تُظهر الأطراف المتفاعلة في المؤسسة الامتثال لقواعد التبادل الاجتماعي، فعندما يستخدم الموظف نهج التبادل الاجتماعي الإيجابي فإنه يظهر التزامًا أكبر وأداءً أفضل مقارنةً بالوقت الذي ينتظر فيه فقط المكافآت الاقتصادية لممارساته (Ahmadi et al., 2010:111) في حين أن غياب تلك العلاقة الإيجابية يمكن أن يؤدي إلى التزام تنظيمي أقل (Jain & Cooper, 2012:157).

الدراسات السابقة

أولاً: دراسات العنف الرمزي

- دراسة (Bujorean 2016)، والتي هدفت إلى معرفة تصورات طلاب المدارس الثانوية للعنف الجسدي والعنف الرمزي. وتتنوع المؤشرات التي تناولت من خلالها مستوى العنف الرمزي (عدم المساواة، البيئة المدرسية غير الدامجة، التهميش، السلطة في بناء المعرفة) باختلاف مستوى العنف الجسدي، وهو ما يدعم فرضية أن العنف الرمزي يمكن من العنف الجسدي (الموضوعي) بين فئات الطلاب. وقد استعانت الدراسة باستبانة لقياس العنف الجسدي والرمزي على عينة من (٦٥٢) من الطلاب بجانب إجراء مقابلات مع (٢٧) معلمًا، وأسفرت النتائج عن وجود فروق بين الطلبة في تصورهم لمستوى العنف الرمزي تبعًا لمستوى العنف المباشر داخل المجموعات المدرسية. كما أن الطلاب من الفصول ذات المستوى الأعلى من العنف يدركون بشكل أفضل الطابع غير العادل لنظام التعليم ويمنحون نقاطاً أقل لجودة البيئة التعليمية فيما يتعلق بشمولها. من ناحية أخرى أظهرت الطلاب من الفصول ذات المستوى الأدنى من العنف المزيد من حالات تهميش زملائهم اعتمادًا على وضعهم المالي أو خلفيتهم العرقية أو الدينية. كما أن الطلاب من الفصول ذات المستوى الأدنى من العنف

- يميلون إلى الاستجابة عندما يفرض المعلمون سلطتهم أثناء الاتصال التعليمي. وأنه كلما ارتفع مستوى العنف انخفض مستوى الامتثال والقبول.
- دراسة (عايد ٢٠١٦)، وهدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم لدى طلبة كلية الآداب في جامعة القادسية حيث بلغت العينة العشوائية ٢٠٠ طالب واستعانت الدراسة بمقياس العنف الرمزي ومقياس العجز المتعلم وقد توصل الباحث إلى وجود العنف الرمزي المدرك لدى العينة، كما أن الذكور أكثر إدراكاً لهذا العنف. كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العنف الرمزي والعجز المتعلم لدى العينة محل الدراسة.
 - دراسة (شاکو ٢٠١٦) لرصد تجليات العنف الرمزي الممارس من طرف الفاعلين في الجامعة وعلاقته بمستويات طموح الطالب الجامعي، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واختيرت العينة بطريقة عشوائية، واستعين بالملاحظة أداة مساعدة، واستمارة الاستبانة أداة رئيسة على عينة من (٧٠) طالباً بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة انتهت الدراسة إلى أن هناك عنفاً رمزياً ممارساً من طرف الفاعلين في مؤسسة الجامعة بما فيهم الطالب الجامعي، وأن هناك علاقة جزئية بين العنف الرمزي الممارس من طرف الفاعلين في مؤسسة الجامعة ومستويات الطموح لدى الطالب الجامعي.
 - دراسة (مدور ٢٠١٨) بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين العنف الرمزي والإنجاز الأكاديمي لدى عينة بلغت (١٠٠) من تلاميذ المرحلة الثانوية بولاية بسكرة بالجزائر، مستعيناً بالمنهج الوصفي ومقياس للعنف الرمزي وآخر للإنجاز الأكاديمي، وأظهرت النتائج ظهور العنف الرمزي بدرجة كبيرة من خلال علاقة المعلم بالتلاميذ والتقييم التعسفي لهم، كما توجد علاقة ارتباطية إحصائية بين دلالات العنف الرمزي ومجالات الإنجاز الأكاديمي.
 - دراسة (عمارة ٢٠٢٢) للكشف عن العلاقة بين العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم لدى عينة مكونة من (٢٠٠) طالبة من التخصصات

التربوية والطبية بالجامعة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستعانت بمقياسين للتوصل إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم، كما توجد فروق على مقياس العنف الرمزي المدرك تبعاً للتخصص.

- دراسة (Caliman 2023)، وتتمثل أهدافها في التعرف على طبيعة المناخ التعليمي والعنف في البيئة الجامعية من خلال دراسة طبيعة العلاقات التي تربط الأساتذة بالطلاب وبين الطلاب بعضهم بعضاً، وكذلك علاقة المؤسسة وممثليها مع هذين الفاعلين الاجتماعيين. وتتضمن الإجراءات المنهجية مقابلات مع الطلاب والأساتذة من جامعتين: إحداهما إيطالية والأخرى برازيلية. وأشارت النتائج إلى وجود أشكال من العنف في الحياة الأكاديمية لكلا المؤسستين في المجالات الدراسية الثلاثة، وبشكل عام يُعبر عنها بطريقة مستترة وخاصة في شكل عنف رمزي.

ثانياً: دراسات الالتزام التنظيمي

- هدفت دراسة (عبد القادر وكمال ٢٠١٦) إلى اختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الاستشفائية العمومية - الزهراوي- بالمسلة، وتمثلت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي مع وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية معنوية بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي عند مستوى (١%).

- دراسة (Patrick 2016)، والغرض من هذه الدراسة التركيز على مجالين، كان أحدهما تحديد إذا ما كان التتمر بين أعضاء هيئة التدريس في مكان العمل عبر التخصصات المختلفة في التعليم العالي، قد أثر على الثقة التنظيمية والالتزام في إحدى الجامعات الدينية الخاصة في جنوب شرق الولايات المتحدة. أما المحور الثاني، فكان حول تصورات أعضاء هيئة التدريس لسلوكيات التتمر. وأظهرت النتائج وجود علاقة بين ظاهرة التتمر

بين أعضاء هيئة التدريس والثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، مع وجود دليل على أن أولئك الذين تعرضوا للتمتر في الأوساط الأكاديمية، كانوا يتقنون بدرجة أقل، ولم يكونوا راضين عن وظائفهم. في الوقت الذي لم تظهر فيه علاقة واضحة بين التتمتر في بيئة العمل والالتزام التنظيمي.

- دراسة (بودبزة ويوب ٢٠١٩)، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى تطبيق التغيير التنظيمي وأثره على الالتزام التنظيمي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للرخام. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن موافقة بدرجة متوسطة لتطبيق التغيير التنظيمي بالمؤسسة، ودرجة متوسطة للالتزام التنظيمي للعاملين بجانب وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتغيير التنظيمي على الالتزام التنظيمي للعاملين.

- هدفت دراسة (قرصان وطراد ٢٠٢٣) إلى التعرف على أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسات الرياضية، وبلاستعانة بالمنهج الوصفي وأداة الاستبانة لجمع البيانات اللازمة من عينة الدراسة المختارة، بطريقة المسح الشامل والمتمثلة في أعضاء الرابطة الولائية للرياضة المدرسية لولاية المدية. وتوصلت الدراسة إلى وجود ثقافة تنظيمية حقيقية قوامها التعاون والاحترام المتبادل بين الأعضاء بمختلف مستوياتهم ولها أهمية كبيرة في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى الأعضاء من خلال أبعاده الثلاثة؛ الولاء للمؤسسة والمسؤولية تجاه العمل والرغبة في الاستمرار في العمل بها.

- دراسة (Wahba, Khalaf, And Gerges 2023)، اعتمدت على البحث الكمي ذي المنهج الاستنباطي، واستخدام استمارة استبانة مملأها ٥٧٨ موظفًا من وكلاء السفر والفنادق في مصر. وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن التتمتر في مكان العمل له تأثير ذو دلالة إحصائية على ضغوط العمل، كما أن لضغوط العمل أثر ذو دلالة إحصائية على الالتزام التنظيمي، وأن ضغوط العمل لها تأثير ذو دلالة إحصائية على الأداء

الوظيفي، وللتنمر في مكان العمل تأثير ذو دلالة إحصائية على الالتزام التنظيمي. كما أن التنمر في مكان العمل له تأثير ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي.

- دراسة (Hussain et al. 2023) كان الهدف منها معرفة أثر التنمر في مكان العمل على الالتزام التنظيمي. واستكشف تحليل الدور الوسيط لتقدير الذات في هذه العلاقة. ومن خلال أخذ العينات الملائمة، وجمع البيانات من ٢٣٦ موظفًا من الموظفين والأقران العاملين في جامعات القطاع العام في باكستان، أظهرت النتائج صحة الفرضية الأولى كون التنمر في مكان العمل يرتبط سلبًا بالالتزام التنظيمي، كما أكدت صحة الفرضية الثانية في أن احترام الذات يتوسط العلاقة بين التنمر في مكان العمل والالتزام التنظيمي.

- دراسة (مختار وآخرون، ٢٠٢٢)، والتي هدفت إلى معرفة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي باعتباره متغيرًا وسيطًا، وباستخدام استبانة على (٦٦) موظفًا توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي كما يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الرضا الوظيفي، ولكن لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي. كما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الاسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي بوصفه متغيرًا وسيطًا.

- دراسة (بلحمو وبلغالي ٢٠٢٣)، والتي هدفت إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي. وبالتطبيق على مؤسسة هيبروك للنقل البحري بوهرا، التي وزعت عليها (١٠٠) استمارة لتصل الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي ذي دلالة إحصائية بين بعد القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبين بعد السلوك والالتزام التنظيمي

عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبين بعد العناصر المادية والالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة (٠,٠١).

- دراسة (تونس وآخرون، ٢٠٢٣) للعلاقة بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية في المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو بالجزائر. اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي وقد وقع الاختيار على عينة عشوائية من ٦٠ عاملًا من بين ١٤٤ عاملاً. وباستخدام مقياسين الأول لقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة: الالتزام المعياري والالتزام العاطفي والالتزام المستمر. أما الثاني، فلقياس العدالة التنظيمية. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة منفصلة: الالتزام المعياري والالتزام العاطفي والالتزام المستمر بالعدالة التنظيمية. بجانب وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي عامة والعدالة التنظيمية.

- دراسة (عائشة وطراني ٢٠٢٣) للتعرف على دور الاتصال التنظيمي في تعزيز ثقافة الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمديرية العامة لسوناطراك بالجزائر، واعتمد على منهج دراسة الحالة بالاستعانة بالملاحظة والمقابلة مع (٣٠) رئيس دائرة و (٤٤) مديراً بالشركة، وقد خلصت الدراسة إلى أهمية الاتصال التنظيمي بالشركة ودوره الفعال في الالتزام التنظيمي.

- دراسة (عليه وملوكي ٢٠٢٣)، والتي هدفت إلى التعرف على كيف تسهم الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى موظفي إذاعة أدرار الجهوية، وباستخدام المنهج الوصفي وأداته الاستبانة، توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة (٠,٠١).

- دراسة (مباركي وخان ٢٠٢٤) للتعرف على أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الاستشفائية دباخ السعيد -المغير- ببسكرة؛ باستخدام المنهج الوصفي واعتماد الاستبانة أداةً لجمع البيانات وزعت ١٢٣ استمارة على موظفي المستشفى باعتبارهم عينة عشوائية،

وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفى كما أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء متوسطاً. كما أن هناك أثراً إيجابياً للقيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العينة.

- هدفت دراسة (عبد العزيز ومنير ٢٠٢٤) للتعرف على مدى تأثير الالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي في وحدة سونلغاز بعين وسارة ولاية الجلفة، واستخدم المنهج الوصفي، وصممت استبانة على عينة مكونة من ٤٠ موظفاً من مجتمع الدراسة المكون من ١٥٠ موظفاً. وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى إدراك أبعاد الالتزام التنظيمي أما مستوى إدراك السلوك الإبداعي، فكان متوسطاً. كما أن هناك أثراً قوياً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي.

من خلال العرض السابق للدراسات المتعلقة بالعنف الرمزي والالتزام التنظيمي نلاحظ ما يلي:

- عُرضت (١٩) دراسة سابقة، أجريت من الفترة (٢٠١٦-٢٠٢٤)، منهم (٥) دراسات أجنبية، و(١٤) دراسة عربية، مرتبة ترتيباً زمنياً من الأقدم إلى الأحدث.
- استخدمت أغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي، واستعانت بالاستبانة في جمع البيانات، مما يؤكد الملاءمة المنهجية.
- أظهرت أغلب الدراسات مستوى متوسط إلى مرتفع من العنف الرمزي، كذلك مستوى متوسط إلى مرتفع من الالتزام التنظيمي.
- اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها حول إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس أو السن أو الحالة الزوجية أو الدرجة الوظيفية أو الخبرة، سواء فيما يتعلق بالعنف الرمزي أو الالتزام التنظيمي.

- هناك عدد قليل جدًا من الدراسات ربط بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي، ومع ذلك لم تظهر العلاقة بينهما بصورة واضحة، مما يدعم من إشكالية البحث الراهن وأهميته في الكشف عن طبيعة العلاقة بينهما.
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بما يلي:
- هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي.
- منهج الدراسة: تميزت الدراسة الحالية بالجمع بين المنهج الكمي والمنهج الكيفي، وذلك باستخدام المنهج المقارن ومنهج المسح الاجتماعي بالعينة بجانب استخدام المقابلات المقننة.
- بيئة الدراسة: لم تطبق دراسة واحدة من الدراسات السابقة داخل الجامعة لمعرفة العلاقة بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي، حيث أجريت الدراسات السابقة في دول عربية وأجنبية، في حين طُبِّقَت الدراسة الراهنة في محافظة بني سويف داخل جامعة بني سويف.
- كما استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد هذه الدراسة بدءًا بتحديد مشكلة الدراسة بدقة إلى مناقشة نتائج الدراسة مرورًا باختيار العينة والمنهج، وكذلك أداة جمع البيانات.

تصميم وإجراءات الدراسة الميدانية

أولاً: حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة الراهنة فيما يلي:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرَت الدراسة الحالية على تناول العلاقة بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي.
- **الحد المكاني:** تمت الدراسة الحالية في كلية الآداب وكلية العلوم بجامعة بني سويف، والتي توجد بمحافظة بني سويف بجمهورية مصر العربية.
- **الحد الزمني:** أجريت الدراسة الميدانية الحالية خلال شهري يونيو ويوليو (٢٠٢٤/٧/١٤) عن طريق توزيع مقياس وتم التوقف عن استرجاعه يوم

٢٠٢٤/٨/٢. وفي اليوم نفسه شرع في عملية تفريغ البيانات وبعد ذلك تم عملية تحليل البيانات إحصائياً ببرنامج SPSS.

- **الحد البشري:** أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم بكلية الآداب وكلية العلوم، حيث تضم كلية الآداب (٣١٦) عضو هيئة تدريس ومعاوناً، وتضم كلية العلوم (٣١١) عضو هيئة تدريس ومعاوناً.

ثانياً: منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة Social Survey، بالإضافة إلى المنهج المقارن Comparative Method حيث تمت المقارنة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية الآداب (باعتبارها إحدى الكليات النظرية والتي لم تحصل على الجودة والاعتماد) وكلية العلوم (باعتبارها إحدى الكليات العملية والحاصلة على الجودة والاعتماد).

ثالثاً: أداة الدراسة: قام الباحث ببناء مقياس لموضوع الدراسة بالاستعانة بالدراسات السابقة ذات الصلة، وكانت على النحو التالي:

- البيانات الأولية للمبحوثين (الكلية، الجنس، الدرجة العلمية، العمر، الحالة الزوجية، سنوات الخبرة).
- مقياس العنف الرمزي ويحوي أربعة أبعاد (التبخيس، الإنكار القيمي، الاستلاب النفسي، التعبير العدائي).
- مقياس الالتزام التنظيمي، ويشمل ثلاثة أبعاد (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام الأخلاقي).

وكانت الإجابة عن الفقرات وفق مقياس ليكرت الرباعي (Likert Scale):

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{القيمة العليا للبدل} - \text{القيمة الدنيا للبدل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{4 - 1}{3} = 1 = 3/3$$

وللحكم على النتائج استخدمت المتوسطات الافتراضية التالية: من ١ إلى أقل من ٢ تقدير منخفض، من ٢ إلى أقل من ٣ تقدير متوسط، من ٣ إلى ٤ تقدير كبير.

كما تُحقق من ثبات أداة القياس من خلال استخدام كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha للاتساق الداخلي والثبات، إذ يظهر بأن قيم ألفا كانت (٧٨%) بكلية الآداب و(٨٧%) بكلية العلوم؛ لتظهر درجة عالية من الثبات والصدق.

- كما قام الباحث بتصميم دليل مقابلة متعمقة تتضمن بعض النقاط الأساسية التي تتفق مع أهداف البحث، حيث وصل عدد حالات المقابلة (١٢) حالات بواقع (٧) بكلية الآداب و(٥) بكلية العلوم.

رابعاً: المعالجات الإحصائية: استخدم الباحث عدداً من المعاملات الإحصائية، مستعيناً بالبرنامج الإحصائي SPSS، وهي: معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha والتكرارات والنسب المئوية وكذلك المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما استخدم الباحث أيضاً معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).

خامساً: مجتمع الدراسة وعينتها: اشتمل مجتمع الدراسة على عينة عمدية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليتي الآداب والعلوم، ووُزِعَ مقياس في صورته الإلكترونية واسترداد (١٩٤) منها باعتبارها عينة من كلية الآداب و(٩٨) باعتبارها عينة من كلية العلوم بواقع (٦١%) و(٣١%) على التوالي، وجاءت خصائصهم الشخصية كما يلي:

جدول (١) توزيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

حسب خصائصهم الشخصية

المتغير	فئة المتغير	كلية الآداب	كلية العلوم
		التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٩٦	٤٩,٥
	أنثى	٩٨	٥٠,٥
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٣٨	١٩,٥
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٦٤	٣٣
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	٥٢	٢٦,٨
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠	٢٨	١٤,٤
	من ٦٠ فأكثر	١٢	٦,٢
	أعزب	٣٨	١٩,٥
الحالة الزوجية	متزوج	١٤٨	٧٦,٣
	مطلق	٤	٢,١
	أرمل	٤	٢,١
	أعزب	٤	٢,١
الدرجة العلمية	معيد	٢٦	١٣,٤
	مدرس مساعد	٤٠	٢٠,٦
	مدرس	٧٦	٣٩,٢
	أستاذ مساعد	٣٦	١٨,٦
	أستاذ	١٦	٨,٢
	أستاذ	٣٤	١٧,٦
الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٧٢	٣٧,١
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٦٦	٣٤
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٥٦	٢٨,٩
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	—	—
	من ٤٠ سنة فأكثر	—	—
	من ٤٠ سنة فأكثر	—	—
المجموع		١٩٤	٩٨

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- تقارب نسب عينة كلية الآداب من الذكور والإناث بنسبة (٤٩,٥%) و (٥٠,٥%) في حين أن أغلب عينة كلية العلوم من الذكور (٦١,٢%).
- أغلب عينة كلية الآداب تتراوح أعمارهم بين ٤٠ وإلى أقل من ٥٠ بنسبة (٢٦,٨)، في حين أن أغلب عينة كلية العلوم تقع في الفئة العمرية من ٥٠ إلى أقل من ٦٠.
- أغلب عينة كليتي الآداب والعلوم من فئة المتزوجين (٧٦,٣%) و (٩١,٨%) على التوالي، وهذا طبيعي كون أغلبية العينة تزيد أعمارهم عن ٤٠ سنة، كما سبق ذكره.
- أغلب عينة كلية الآداب من المدرسين (٣٩,٢%) في مقابل النسبة الأكبر من عينة كلية العلوم من الأساتذة (٣٤,٧%).
- أغلب عينة الدراسة في كلية الآداب ذات خبرة أقل من ١٠ سنوات (٣٧,١%)، في حين أن كلية العلوم أغلب عينتها من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة (٤٠,٨%).

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالعنف الرمزي

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول أبعاد العنف الرمزي

كلية العلوم			كلية الآداب			الفقرة
التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
منخفض	٠,٨٥	٢,٠	متوسط	٠,٨٨	٢,٢	بعد التبخيس
متوسط	٠,٧٥	٢,٩	متوسط	٠,٩٣	٢,٣	هناك تقليل من قيمة بعض الزملاء داخل القسم أو الكلية
متوسط	٠,٩٤	٢,٠	متوسط	١,٠	٢,٧	يتسم بعض الزملاء بالغرور داخل القسم أو الكلية
منخفض	٠,٨٤	١,٥	منخفض	٠,٧٩	١,٧	يستخدم بعض الزملاء النكت العنصرية التي تحقر من الزملاء
منخفض	٠,٨٤	١,٨	متوسط	٠,٩٣	٢,٢	يسخر بعض الزملاء من ذوي التعليقات التي لا تتفق معهم
منخفض	٠,٩٢	١,٧	منخفض	٠,٧٥	١,٩	يوجد انتهاك لخصوصية بعض الزملاء داخل القسم
منخفض	٠,٨٧	١,٨	متوسط	٠,٩٨	٢,٣	بعد الإنكار القيمي
متوسط	٠,٩٤	٢,٤	متوسط	٠,٩١	٢,٨	يكره بعض الزملاء داخل القسم أي نقد حول ما يقولونه
منخفض	٠,٨٣	١,٦	متوسط	٠,٨٤	٢,٠	يسخر بعض الزملاء من التعليق على موضوعاتهم
منخفض	٠,٧٨	١,٦	متوسط	٠,٩٥	٢,١	هناك شائعات وتشهير ببعض الزملاء داخل القسم أو الكلية
منخفض	٠,٩٢	١,٨	متوسط	١,١	٢,٢	لا تتاح الفرصة لبعض الزملاء داخل القسم للتعبير عن آراءهم

هناك تجاهل باستمرار لآراء بعض الزملاء داخل القسم	٢,٣	١,١	متوسط	١,٨	٠,٨٩	منخفض
بعد الاستلاب النفسي	٢,١	٠,٩٢	متوسط	١,٨	٠,٨٦	منخفض
يفرض البعض آرائه دون نقاش داخل الكلية	٢,٥	٠,٩٨	متوسط	٢,١	٠,٩٤	متوسط
لا يبالي البعض باستخدام كلمات مؤذية للزملاء	٢,٢	٠,٩٠	متوسط	١,٩	٠,٩٠	منخفض
توجد طرق للهيمنة والسيطرة على الزملاء	٢,٥	١,٠	متوسط	٢,٠	٠,٩٥	متوسط
أشعر بالقلق على مستقبلي من الزملاء	١,٩	١,٠	منخفض	١,٥	٠,٧٨	منخفض
هناك زملاء يصفونني بالفشل عندما أخطئ	١,٥	٠,٧٣	منخفض	١,٤	٠,٧٧	منخفض
بعد التعبير العدائي	١,٨	٠,٨٨	منخفض	١,٥	٠,٧٣	منخفض
هناك استخدام للكلمات البذيئة تجاه الزملاء	١,٥	٠,٧٧	منخفض	١,٣	٠,٤٩	منخفض
يوجد استخدام عبارات تستفز الزملاء	٢,٠	٠,٨٨	متوسط	١,٦	٠,٨٧	منخفض
تنتشر عبارات التهديد عند الاختلاف مع الزملاء	٢,٠	١,٠	متوسط	١,٥	٠,٧٦	منخفض
يوجد نوع من أنواع الابتزاز داخل الكلية	١,٨	٠,٨٩	منخفض	١,٥	٠,٨١	منخفض
المجموع	٢,١	٠,٩١	متوسط	١,٨	٠,٨٢	منخفض

يتبين من الجدول السابق اختلاف درجة العنف الرمزي بوجه عام في كلية الآداب عنها في كلية العلوم، حيث ترتفع في كلية الآداب بمتوسط حسابي (٢,١) مما يعني تقدير متوسط، في حين تأتي كلية العلوم بمتوسط حسابي (١,٨) وهذا تقدير منخفض، مما يظهر درجة عنف رمزي في كلية الآداب أعلى من كلية العلوم، وجاءت الأبعاد كما يلي:

- بعد التبخيس بمتوسط حسابي (٢,٢) بكلية الآداب؛ أي أنه تقدير متوسط، في مقابل كلية العلوم (٢,٠) ذات التقدير المنخفض، مما يعنى ارتفاع هذا البعد

في كلية الآداب عن كلية العلوم، يظهر من خلال وجود بعض صور ازدياء الزملاء والتصغير من شأنهم والتقليل منهم تمهيداً لإبعادهم اجتماعياً ومهنيّاً، فتجد الغرور بين بعض الزملاء، مع التقليل من قيمة بعضهم بعضاً، يؤكد ذلك أحد رؤساء الأقسام بكلية الآداب "يوجد من يحرض المعيدين الجدد والمدرسين المساعدين من قبل مشرفيهم تجاه رئيس القسم الجديد".

هذا الموقف لم يغفل عنه بورديو، فحديثه عن القوة بأنها فرض وغرس أدوات المعرفة للواقع الاجتماعي والتعبير عنه والتي هي تعسفية، لكن لا يعترف بها، بل يعتمد على سوء الاعتراف لأنه من بين جميع أشكال «الإقناع الخفي»، فإن أكثرها عناداً هو ذلك الذي يُمارس بكل بساطة من خلال نظام ما. وهو جزء من أجزاء التنشئة الاجتماعية من خلال الهابيتوس الثانوي أو المؤسسي. فالهيئة المعاونة في الجامعة طبقاً لتصور بورديو تتعلم قبول عدم المساواة الموجودة في الجامعة بسبب تجاربهم السابقة. هذه التجارب تجعلهم يضيفون توقعاتهم إلى عاداتهم. ومع مرور الوقت يرسم الأفراد حدودهم الخاصة من خلال اكتساب المعرفة، ويقول بورديو أن الحقل يحاول هيكله الهابيتوس بينما يحاول الهابيتوس هيكله الإدراك الذاتي للحقل.

وعند التحدث مع عميد كلية الآداب ذكر أن "هناك ثلاثة أقسام داخل كلية الآداب بدون رؤساء أقسام بسبب شدة الصراعات والخلافات داخل تلك الأقسام، وسيادة الفرقة والتحزب وانتشار الشكاوى الكيدية والمذكرات الرسمية التي تدعي أمور من شأنها حجب المناصب الإدارية والتنظيمية داخل الجامعة".

إن الهدف من هذا الصراع كما أكد بورديو الهيمنة على هذا الحقل (الجامعة). فالفاعلون داخل الحقل يسعون للوصول إلى مركز ومكانة في تراتبية هذا الحقل والعلاقات التي تحدث داخله من علاقات الصراع والتحالفات هي من أجل السيطرة والهيمنة على هذا الحقل.

وتقول (أستاذة بكلية العلوم) "أجيالنا لم تعرف رفع الصوت على من هم أكبر منهم سنّاً داخل الكلية أو القسم، أما الآن فالكل يرفع صوته، الصغير والكبير،

وللأسف الشديد مفيش احترام للكبير زي زمان، كنا لا نجرؤ النظر مباشرة لعين مشرفنا وأستاذنا". كما تقول إحدى المدرسات بكلية الآداب "سمعت بعض الزملاء يتحدثون بالسوء عن ماضي الزملاء الآخرين، وعن خلفيتهم المادية والاجتماعية، ودكتور يصف طالب بـ "الواد الأسود ده"، وأشياء مؤسفة من هذا القبيل، هذا الأمر مؤذي نفسياً".

هذه النتائج لم تكن بعيدة عما ذكره بورديو، بل تؤكد ما ذهب إليه عندما تحدث عن خطورة العنف الرمزي في استهدافه للبنية الفكرية والنفسية والاجتماعية للأفراد، الأمر الذي يحولهم بمرور الوقت إلى أدوات عنف تجاه أنفسهم وتجاه الآخرين، من خلال تدني الإحساس بالذات وازدراء الفرد لنفسه وفقد قيمته الإنسانية بفعل التبخيس هذا.

- يأتي بعد الإنكار القيمي بمتوسط حسابي (٢,٣) في كلية الآداب محققاً تقديرًا متوسطاً، في مقابل كلية العلوم ذات المتوسط الحسابي (١,٨) منخفض التقدير، حيث كبت الطاقات وحجب المواهب وإنكار قدرات بعض الزملاء والتقليل من مهاراتهم وامكاناتهم، وتأتي معاناة كلية الآداب من كره الزملاء لأي نقد يوجه لهم، والتجاهل باستمرار لآراء بعض الزملاء داخل الكلية بدرجة أكبر من كلية العلوم، ومما يؤكد ذلك (أستاذ بكلية الآداب) حيث يرى أن "كل زميل يتحرك من خلال قناعاته هو، ضارباً بعرض الحائط آراء بقية الزملاء، ولا يحب أن يسمع أو يغير وجهة نظره أبداً، الكل يرى نفسه جهبذ، فيه بعض الاقسام بالكلية مبتعلمش مجالس الأقسام، ولا سيمينارات، عشان مش عايزين وجع دماغ، استخفافاً بالآخرين".

وهذا يؤكد ما تضمنه فكر بورديو كون العنف الرمزي ليس عملاً عمداً من قبل الإدارة أو السلطة، بل هو تعزيز غير واع للوضع الراهن باعتباره القاعدة وغيره هو الاستثناء، هذه القاعدة أنشئت من أولئك الموجودين داخل القوة المهيمنة، والتي اصطلح عليها بمرور الزمن، تتوارث عبر الأجيال.

- بعد الاستلاب النفسي بمتوسط حسابي (٢,١) بكلية الآداب وهو تقدير متوسط، في مقابل (١,٨) بكلية العلوم حيث التقدير المنخفض. مما يعني حرمان الزملاء داخل الكلية من فرص التعبير عن أفكارهم وآرائهم وفرص الحصول على امتيازاتهم الاجتماعية والمهنية المشروعة بكلية الآداب بدرجة أكبر من كلية العلوم. "ويؤكد أحد الأساتذة المساعدين بكلية العلوم بأنه لا يسمح لنا كفئة الشباب التحدث في مجالس الأقسام في وجود الاساتذة، وإن سمح لنا فلن يتم الانتباه لما نقول، لصغر سننا".

لقد كان بورديو محقاً عندما وصف العنف الرمزي بأنه لا يركز على أي معايير أخلاقية أو فكرية، إن هدفه إهانة كرامة الإنسان وجعله يشعر بالنقص وحرمانه من حقوقه وتجاهل احتياجاته النفسية والاجتماعية، فالهيئة المعاونة إلى الآن ينظر إليها نظرة دونية من قبل بعض الأساتذة الكبار، بل للأقدمية دور في ذلك، ونصيب من ذلك أيضاً.

- بعد التعبير العدائي بمتوسط حسابي (١,٨) بكلية الآداب، و (١,٥) بكلية العلوم، وهو تقدير منخفض لكل منهما، مما يعني قلة استخدام الرموز والاشارات اللفظية والتعبيرات الجسدية، التي تدل على السيطرة والفرص والهيمنة على الزملاء بعضهم بعضاً بكتلتا الكليتين. نعم هو تقدير منخفض لكنه موجود نسبة، حيث يقول أحد المدرسين بكلية الآداب "أعرض للابتزاز قبل بعض الأساتذة داخل القسم بسبب انتمائي الفكري، ويظهر هذا الابتزاز دائماً بصورة مباشرة أو غير مباشرة أثناء الاجتماعات، وخاصة عند توزيع المقررات الدراسية كل عام". يحكي أحد الأساتذة بكلية الآداب أنه حضر موقفاً بين زميلين داخل القسم. أحدهما كان مشرقاً على الآخر، فما كان من الزميل إلا أن اعتدى على مكتب مشرفه بتكسير زجاج المكتب؛ بسبب رفضه لرأيه في استحواده على بعض المقررات". "وتتحدث رئيس أحد الأقسام بكلية الآداب عن قيادة داخل الكلية، إنها لم تستخدم ألفاظ بذينة فحسب بل سبت الدين". وهذا ما كان يعنيه بورديو حين تحدث عن العنف الرمزي بأنه يظهر بشكل ما في

العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وخاصة الذين يشغلون مناصب مهنية عالية، فيوجهون خطابات وإشارات ورموزاً لغوية وأفكاراً وصوراً خفية معينة نحو ذوي المكانة والوظيفة الأدنى من أجل إخضاعهم والسيطرة عليهم وتحديد سلوكهم، بل من خلال هذه النتائج يمكننا إضافة أن الأمر تعدى ذلك إلى من هم أقل في المكانة المهنية، حيث تحركت الهيئة المعاونة ضد رئيس القسم مستخدمةً عنفاً رمزياً.

إجمالاً فإن نتائج الدراسة تبين ارتفاع العنف الرمزي بأبعاده الأربعة في كلية الآداب مقارنة بكلية العلوم، تقدير متوسط مقارنة بتقدير منخفض، وهذا يؤكد صحة فرضية بورديو بأن لكل سلطة عنفاً رمزياً تحاول فرض قيمها ودلالاتها ومشروعيتها، كما أن العنف الرمزي جزء من النظام الاجتماعي بكل مؤسساته وأداة من أدواته في الضبط داخل المؤسسة، وهذا يختلف باختلاف المؤسسة، حيث يزيد المستوى في بعض المؤسسات وينخفض في أخرى، لكنه موجود بشكل أو بآخر داخل الهياكل التنظيمية للهيمنة والعلاقات الاجتماعية غير المتكافئة.

لا يوجد خلاف على أن المؤسسات التعليمية من أكثر البيئات نضجاً واحتراماً وإجلالاً وخاصة الجامعات، لكن ذلك لا يجعلها بعيدة عن العنف الرمزي، حيث العلاقة بين قيم الشرف والهيبة والتقدير مرتبطة بشكل ما بالعنف الرمزي كما أكد بورديو، حيث ربط بين العنف الرمزي رأس المال الرمزي من خلال استخدام الشرف والاحترام والهيبة. وشرح هذا المفهوم بأنه تحويل علاقات السيطرة والطاعة إلى علاقات عاطفية. فالعنف الرمزي الذي يُطبق من خلال هياكل التعليم يعد القوة التي تنشأ من خلال فرض التسلسل الهرمي والمنصب على الآخرين. إنها حقيقة أن بعض الأفراد لديهم رأس مال اقتصادي وثقافي واجتماعي أكبر بكثير من الآخرين، ويستخدمون هذا لفرض رأس مال رمزي وقيم ثقافية عليهم. كون الآخرين لديهم رأس مال رمزي أقل منهم، مما يدفعهم إلى تطبيق العنف الرمزي عليهم. وبالتالي استمرارية العلاقات التابعة.

واستمرارية هيمنة المجموعات أو الطبقات ومن ثم إعادة إنتاج النظام الاجتماعي القائم.

- وتتفق نتائج هذه الدراسة بوجه عام مع دراسة (Caliman 2023)، وفي وجود أشكال من العنف في الحياة الأكاديمية في الجامعتين الإيطالية والبرازيلية. ويعبر عنه بطريقة مستترة في شكل عنف رمزي. وتختلف مع دراسة (مدور ٢٠١٨)، والتي أظهرت نتائجها العنف الرمزي بدرجة كبيرة من خلال علاقة الأستاذ بالطلبة.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالالتزام التنظيمي

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين

حول أبعاد الالتزام التنظيمي

كلية العلوم		كلية الآداب		الفقرة	
التقدير	الانحراف المتوسط الحسابي ي	التقدير	الانحراف المتوسط الحسابي ي		
كبيرة	٨٥	متوسط	٩٣	٢,٧	الالتزام العاطفي
متوسط	١,٠	متوسط	٩٣	٢,٤	يعد وجود الفرد في هذه الكلية مؤشرا لكفاءته
كبيرة	٨٣	كبيرة	٩٧	٣,٠	لدينا رغبة قوية في الاستمرار داخل جامعة بني سويف
متوسط	٩٠	متوسط	٩٧	٢,٧	أعتبر مشكلات الكلية هي مشكلاتي الشخصية
كبيرة	٧٦	كبيرة	٩٢	٣,٠	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد هذه الكلية
كبيرة	٧٩	متوسط	٨٧	٢,٥	ثقتي كبيرة بالزملاء داخل القسم
كبيرة	٨٧	متوسط	٩٢	٢,٨	الالتزام الاستمراري
متوسط	١,١	متوسط	١,٢	٢,٣	أتطلع للحصول على ترقية داخل كليتي
كبيرة	٩٦	متوسط	١,٠	٢,٩	ساكون سعيدا لقاء بقائي ببقية حياتي في هذه الجامعة
كبيرة	٥٠	كبيرة	٦٤	٣,٤	أحاول دائما الحفاظ على استمرار العلاقة الجيدة بكل الزملاء
كبيرة	٩١	متوسط	٩٢	٢,٧	أتطلع للمشاركة في المهام التي تقدم خدمة لصالح الجامعة
كبيرة	٩٠	متوسط	٨٨	٢,٩	وجودي داخل الجامعة يمثل استثمارا وظيفيا جيدا
متوسط	٨٥	متوسط	٩٤	٢,٣	الالتزام الأخلاقي
متوسط	٩٠	متوسط	٩٩	٢,٧	أتحدث مع أصدقائي عن جامعتي باعتبارها مكانا رائعا
متوسط	٩٥	منخفض	٩٨	١,٩	مهما توافرت فرص بديلة أرغب في البقاء في جامعتي
متوسط	٨٩	متوسط	٩٢	٢,٥	هناك توافق بين قيمي وقيم الجامعة
متوسط	٧٦	متوسط	٩١	٢,٣	مناخ العمل داخل الجامعة مريح ومستقر
متوسط	٧٥	متوسط	٩٤	٢,٤	دائما هناك فرصة لي للمشاركة الفعالة داخل كليتي
متوسط	٨٥	متوسط	٩٣	٢,٦	المجموع

يشير الجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي للالتزام التنظيمي في كلية العلوم أكبر من كلية الآداب (٢,٩) في مقابل (٢,٦)، مما يعني أن هناك رغبة من قبل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية العلوم في بذل أقصى درجات الجهد في العمل؛ للحفاظ على تفوق كليتهم واستمراريتها بدرجة تفوق ما يحدث في كلية الآداب. وهذا ينسجم تمامًا مع تجديد رخصة الجودة والاعتماد في كلية العلوم والأيزو أيضًا هذا العام ٢٠٢٤ في مقابل كلية الآداب التي لم تحصل على شيء من ذلك، ويظهر الالتزام التنظيمي من خلال ما يلي:

- **الالتزام العاطفي:** يظهر الجدول السابق ارتفاع تقدير الالتزام العاطفي بكلية العلوم محققًا متوسط حسابي (٣,٠) في مقابل كلية الآداب (٢,٧) ذات التقدير المتوسط، مما يعني ارتفاع الارتباط العاطفي بين الزملاء بكلية العلوم بالإضافة إلى قوة رغباتهم لمواصلة العمل بالكلية، كونهم يؤيدون ما تمثله الكلية ويرغبون في مساعدتها في مهمتها، بجانب شعورهم بالفخر والاعتزاز كونهم ضمن أفراد العمل بالكلية، وثقة الزملاء داخل كلية العلوم تفوق قدرها في كلية الآداب وإن كانت متقاربة بعض الشيء، فالالتزام العاطفي قد يكون اضطراريًا من قبل الفرد وليس طوعية تجاه المؤسسة، تؤكد ذلك رئيس قسم بكلية الآداب بقولها "لا أحب السفر ولا أحب العمل بالجامعات الخاصة، لذا أفضل البقاء بجامعة بني سويف كونها أكثر أمانًا واستقرارًا".

- **الالتزام الاستمراري:** يبين الجدول السابق ارتفاع المتوسط الحسابي للالتزام الاستمراري لكلية العلوم مقارنة بكلية الآداب، حيث (٣,٠) في مقابل (٢,٨)؛ أي أن التكاليف المتصورة المرتبطة بالمغادرة من كلية العلوم تفوق كلية الآداب. وإن ما يحققه أعضاء هيئة التدريس من قيمة استثمارية في حالة استمرارهم في العمل أكبر مقابل ما سيفقدونه في حين التحاقهم بجهات عمل أخرى، ويعكس الالتزام المستمر تحليل التكلفة والعائد لقرار البقاء أو ترك الكلية التي يعمل بها. فهناك مصلحة خاصة ومنفعة شخصية تعود على الفرد من استمراره في كلية العلوم يفوق كلية الآداب، كما أن الدراسات أثبتت أن

الموظفين الملتزمين لا يبقون مع مؤسساتهم لفترة أطول فحسب، بل يتصرفون أيضاً بشكل أفضل في العمل، ويؤدون أداءً أكثر احترافية وينغمسون بشكل أكبر في عملهم محققين إنتاجية عالية.

- **الالتزام الأخلاقي:** يظهر الجدول السابق أن مشاعر الالتزام بالبقاء في الكلية يرتفع في كلية العلوم عنه في كلية الآداب، حيث متوسط حسابي (٢,٣) في مقابل (٢,٦)، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم الكلية الجيد لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي. ويمثل الالتزام المعياري واجب تجاه الكلية، فيزداد التوافق بين قيم الأعضاء وقيم الكلية في كلية العلوم عن كلية الآداب، كما يتميز مناخ العمل بكلية العلوم بأنه أكثر استقراراً وراحة مقارنة بكلية الآداب، يؤكد ذلك أحد المدرسين المساعدين بكلية الآداب بقوله "فيه مناخ من الحقد والكره داخل الكلية ويظهر في أغلب الأقسام بين الزملاء، سواء بشكل علني أو مخفي" في مقابل ذلك تقول واحدة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم "آخر زيارة لنا من هيئة الاعتماد للجودة، كانت الكلية بكل ما فيها من عميد إلى عامل على قلب رجل واحد، هدفهم مصلحة الكلية، ونجاح الكلية كان هدفنا جميعاً، كانت زيارة رائعة، حسيت بجد بأننا أسرة واحدة".

- **وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (بودبزة ويوب ٢٠١٩)؛** حيث الدرجة المتوسطة للالتزام التنظيمي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للرخام وكذلك دراسة (مباركي وخان ٢٠٢٤) ذات المستوى المتوسط في الالتزام التنظيمي. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (عبدالقادر وكمال ٢٠١٦) ودراسة (عبدالعزیز ومنیر ٢٠٢٤) حيث ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالفروق في إجابات العينة طبقاً لخصائصهم الشخصية.

استُخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وجاءت النتائج في الجدول التالي:

جدول (٤) الفروق في إجابات العينة طبقاً للمتغيرات الشخصية على مقياس العنف الرمزي

المتغير	فئة المتغير	كلية الآداب			كلية العلوم		
		المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٤٠,٦	٠,٦٢٥	٠,٤٣	٣٣,٠	٠,٣٩	٠,٨٤
	أنثى	٣٩,٢			٣٢,٥		
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٤٠,٢	٢,٨٩	٠,٠٢	٢٩,٦	١,٤٨	٠,٢١٤
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٣٩,٩			٣٧,٨		
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	٤٣,٥			٣٢,٥		
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠	٣٥,٧			٣٠,٢		
	من ٦٠ فأكثر	٣٣,١			٣٢,٨		
الحالة الزوجية	أعزب	٤٥,١	٣,٨١	٠,٠١	٢٩,٥	٠,٢٦٨	٠,٧٦٦
	متزوج	٣٨,٨			٣٣,١		
	مطلق	٤٠,٥			٠,٠		
	أرمل	٢٩,٠			٣٠,٠		
الدرجة العلمية	معيد	٣٩,٩	٢,٧٧	٠,٠٢	٢٧,٧	٧,٦٨٠	٠,٠٠٠
	مدرس مساعد	٤٤,٠			٤١,٣		
	مدرس	٣٨,٧			٤١,١		
	أستاذ مساعد	٤١,٥			٢٧,٧		
	أستاذ	٣٣,٢			٢٨,٩		
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٤٠,٦	٤٠,٣٩	٠,٠١	٣٣,٩	٠,٥٠٩	٠,٦٧٧
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٣٦,٥			٣١,٥		
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٤٢,٨			٣٤,٩		
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٠,٠			٠,٠		
	من ٤٠ سنة فأكثر	٠,٠			٣٠,٨		

يظهر الجدول السابق أن إجابات العينة طبقاً للمتغيرات الشخصية على مقياس العنف الرمزي مختلفة بين كلية الآداب وكلية العلوم، وكذلك الفروق في مستوى الدلالة الإحصائية بينهما، وذلك كما يظهر من المتغيرات التالية:

الجنس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الذكور والإناث حول العنف الرمزي في كلية الآداب وكلية العلوم. مما يعني التشابه الكبير بين الأعضاء والعضوات ومساعدتهم في كلتا الكليتين. وبذلك تختلف عن دراسة (عايد ٢٠١٦)؛ حيث الذكور أكثر إدراكاً للعنف عن الإناث.

العمر: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الفئات العمرية حول العنف الرمزي في كلية الآداب فقط عند مستوى دلالة (٠.٠٢) لصالح الفئة العمرية من ٤٠ إلى أقل من ٥٠.

الحالة الزوجية: تظهر الفروق ذات الدلالة الإحصائية في كلية الآداب فقط فيما يتعلق باستجابات العينة لأسئلة العنف الرمزي عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح فئة العزاب.

الدرجة العلمية: تتشابه كلية العلوم وكلية الآداب في ذلك، حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٢) حول أسئلة العنف الرمزي في كلية الآداب لصالح المدرسين المساعدين، وكذلك كلية العلوم عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) لصالح المدرسين المساعدين أيضاً.

سنوات الخبرة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول أسئلة العنف الرمزي في كلية الآداب فقط عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح الفئة من ٢٠ إلى أقل من ٣٠.

ما سبق يؤكد صحة الفرض جزئياً الذي ينص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة على مقياس العنف الرمزي وفق المتغيرات الشخصية (الجنس - العمر - الحالة الزوجية - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة) في كلية الآداب وكلية العلوم بجامعة بني سويف".

جدول (٥) الفروق في إجابات العينة طبقاً للمتغيرات الشخصية على مقياس
الالتزام التنظيمي

المتغير	فئة المتغير	كلية الآداب			كلية العلوم		
		المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٣٩,١	٤٤٩,٠	٠,٥٠	٤١,٣	٨,٤٣	٠,٠٠٥
	أنثى	٤٠,٠			٤٦,٧		
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٤١,٨	١,١٩	٠,٣١	٥٠,١	٤,٨٩	٠,٠٠١
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٤٠,٢			٣٩,٦		
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	٣٨,٥			٣٩,٠		
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠	٣٨,٢			٤٣,٤		
	من ٦٠ فأكثر	٣٦,٥			٤٥,٥		
الحالة الزوجية	أعزب	٣٩,٢	٢,٥٠	٠,٠٦	٢٩,٥	٥,٠٨	٠,٠٠٨
	متزوج	٣٩,٧			٤٣,٩		
	مطلق	٢٨,٥			٠,٠٠		
	أرمل	٤٦,٥			٤٦,٠		
الدرجة العلمية	معيد	٤٣,٤	١,٥٣	٠,١٩	٤٦,١	١,٢٧	٠,٢٨٦
	مدرس مساعد	٣٨,٢			٤٦,٠		
	مدرس	٣٩,٥			٤٠,٦		
	أستاذ مساعد	٣٧,٨			٤١,٠		
	أستاذ	٤٠,٣			٤٣,٦		
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٤١,٠	٢,٧٢	٠,٠٦	٤٥,٤	١,٥٤٠	٠,٢٠٩
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	٤٠,٠			٤٢,٢		
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٣٧,١			٤١,٣		
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٠,٠			٠,٠		
	من ٤٠ سنة فأكثر	٠,٠			٤٧,٢		

يتضح من الجدول السابق أن إجابات العينة طبقاً للمتغيرات الشخصية على مقياس الالتزام التنظيمي مختلفة بين كلية الآداب وكلية العلوم، وكذلك الفروق في مستوى الدلالة الإحصائية بينهما، وذلك كما يظهر من المتغيرات التالية:

الجنس: ففي كلية الآداب لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، أما في كلية العلوم فهناك فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠.٠٠٥) لصالح الإناث، فالإناث أكثر التزاماً تنظيمياً.

العمر: في كلية الآداب أيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، أما في كلية العلوم فهناك فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠.٠٠١) لصالح الفئة العمرية "أقل من ٣٠ سنة".

الحالة الزوجية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كلية الآداب، كما تظهر الفروق ذات الدلالة الإحصائية في كلية العلوم فقط حول استجابات العينة للالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة (٠.٠٠٨) لصالح فئة الأراذل.

الدرجة العلمية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كلية الآداب وكلية العلوم على السواء.

سنوات الخبرة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية أيضاً في كلتا الكليتين.

ما سبق يؤكد الصحة الجزئية للفرض الصفري "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة على مقياس الالتزام التنظيمي وفق المتغيرات الشخصية (الجنس - العمر - الحالة الزوجية - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة) في كلتا الكليتين".

رابعاً: النتائج المتعلقة بالعلاقة بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي

أ- علاقة العنف الرمزي بأبعاده مجتمعة بالالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة

جدول (٥) علاقة العنف الرمزي بأبعاده مجتمعة بالالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة

الالتزام التنظيمي		
العنف الرمزي	كلية الآداب	-.٥١٦**
	كلية العلوم	-.٣١٨**

*(.05) **(.01)

يتبين من الجدول السابق أن العلاقة بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي في كلتا الكليتين علاقة عكسية قوية تصل قوتها إلى أعلى مستوى لها؛ حيث تظهر عند مستوى (.01)؛ أي أنه كلما ارتفع مستوى العنف الرمزي، انخفض مستوى الالتزام التنظيمي، وكذلك كلما انخفض مستوى العنف الرمزي، ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي، وذلك في كلتا الكليتين، مما يعني ثبات العلاقة واستمراريتها وكذلك قوتها.

تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Patrick 2016)؛ فلم تظهر فيها علاقة واضحة بين التمر في بيئة العمل والالتزام التنظيمي. في حين تتفق هذه النتائج مع دراسة (Bujorean 2016)؛ حيث أظهر الطلاب من الفصول ذات المستوى الأدنى من العنف المزيد من حالات تهيش زملائهم اعتماداً على وضعهم المالي أو خلفيتهم العرقية أو الدينية. وكلما ارتفع مستوى العنف انخفض مستوى الامتثال والقبول لديهم. وأيضاً تتفق مع دراسة (Wahba, Khalaf, And Gerges 2023) حيث للتمر في مكان العمل تأثير ذو دلالة إحصائية على الالتزام التنظيمي. ودراسة (Hussain Et Al. 2023) حيث التمر في مكان العمل يرتبط سلباً بالالتزام التنظيمي.

وتؤكد هذه النتيجة صحة قضايا نظرية التبادل الاجتماعي، حيث إن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كلتا الكليتين يسعون باستمرار إلى تحقيق التوازن فيما يستثمرون في علاقاتهم (مثل الوقت والمهارات والجهد)، وما يتلقونه في المقابل (مثل التقدير والأجر والاعتراف) لهذه المدخلات، والعكس بالعكس، وبالتالي ترى الالتزام التنظيمي يقل بزيادة العنف الرمزي، ويرتفع بانخفاضه. فالجامعة مجتمع تنظيمي لتبادل الموارد المختلفة بين أعضائها. وبالتالي يستخدمون نهج التكلفة والفائدة في التفاعل. كما أن المعاملة بالمثل هي عامل حاسم في السلوكيات داخل الجامعة.

وبعد الالتزام التنظيمي كما أكدت النظرية، نتيجة للعلاقات المتطورة مع الوقت داخل الجامعة، وهذا يتطلب أن تُظهر الأطراف المتفاعلة الامتثال لقواعد التبادل الاجتماعي. فعندما يستخدم عضو هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة نهج التبادل الاجتماعي الإيجابي فإنه يظهر التزامًا أكبر وأداءً أفضل مقارنةً بالوقت الذي ينتظر فيه فقط المكافآت الاقتصادية لممارساته، في حين أن غياب تلك العلاقة الإيجابية يؤدي إلى التزام تنظيمي أقل، وهذا ما أكدته النتائج السابقة.

ب- العلاقة بين العنف الرمزي بأبعاده منفردة والالتزام التنظيمي بأبعاده منفردة

جدول (٦) العلاقة بين العنف الرمزي بأبعاده منفردة والالتزام التنظيمي بأبعاده منفردة

التبخيص	كلية الآداب	الالتزام التنظيمي		
		العنف الرمزي	الالتزام العاطفي	الالتزام الاستمراري
التبخيص	كلية الآداب	-0.500-***	-0.388-***	-0.420-***
	كلية العلوم	-0.203-*	-0.222-*	-0.112-
الإنكار القيمي	كلية الآداب	-0.493-***	-0.352-***	-0.445-***
	كلية العلوم	-0.366-***	-0.347-***	-0.296-***
الاستلاب النفسي	كلية الآداب	-0.524-***	-0.391-***	-0.465-***
	كلية العلوم	-0.359-***	-0.324-***	-0.296-***
التعبير العدائي	كلية الآداب	-0.372-***	-0.288-***	-0.441-***
	كلية العلوم	-0.278-***	-0.325-***	-0.210-*

*** (0.01) * (0.05)

يظهر الجدول السابق مدى قوة العلاقة العكسية بين العنف الرمزي بأبعاده الأربعة (التبخيص والإنكار القيمي والاستلاب النفسي والتعبير العدائي)، والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري والالتزام الأخلاقي).

بعد التبخيص: في كلية الآداب يرتبط بعد التبخيص بالالتزام العاطفي بعلاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وكذلك يرتبط التبخيص مع الالتزام الاستمراري بعلاقة عكسية دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، ومع الالتزام الأخلاقي بعلاقة عكسية دالة إحصائية عند (0.01). أما في كلية العلوم فيرتبط

بعد التبخيس بالالتزام العاطفي بعلاقة عكسية مع الالتزام العاطفي عند مستوى دلالة (05)، وكذلك يرتبط التبخيس مع الالتزام الاستمراري بعلاقة عكسية عند مستوى دلالة إحصائية (05).

بعد الإنكار القيمي: يرتبط هذا البعد في كلية الآداب بالالتزام العاطفي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، وكذلك مع الالتزام الاستمراري بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، ومع الالتزام الأخلاقي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، أما في كلية العلوم فالأمر متشابه حيث يرتبط هذا البعد بالالتزام العاطفي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، وكذلك مع الالتزام الاستمراري بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، ومع الالتزام الأخلاقي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، وهي علاقة قوية جداً.

بعد الاستلاب النفسي: لا يختلف الأمر في هذا البعد عن سابقه، حيث يرتبط في كلية الآداب بالالتزام العاطفي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، وكذلك مع الالتزام الاستمراري بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، ومع الالتزام الأخلاقي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، وفي كلية العلوم أيضاً يرتبط هذا البعد بالالتزام العاطفي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، وكذلك مع الالتزام الاستمراري بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، ومع الالتزام الأخلاقي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01).

بعد التعبير العدائي: يرتبط في كلية الآداب بالالتزام العاطفي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، وكذلك مع الالتزام الاستمراري بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، ومع الالتزام الأخلاقي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، أما في كلية العلوم فيرتبط هذا البعد بالالتزام العاطفي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (01)، وكذلك مع الالتزام

الاستمراري بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، ومع الالتزام الأخلاقي بعلاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

هذه النتائج متفرقة ومجموعة تتفق مع نظرية التبادل الاجتماعي في أحد تصوراتها، وهي فرضية المعاملة بالمثل التي تعد إحدى أهم ركائز النظرية، حيث اقترح بعض الباحثين تصنيفات للأفراد على أساس درجة المعاملة بالمثل. فالتصنيف الأول "توجه التبادل العالي" (أولئك الذين يتبادلون المعاملة بالمثل بسهولة). أما الثاني "توجه التبادل المنخفض" (أولئك الذين لا يردون أو لا يبادلون المعاملة بالمثل). تؤكد نتائج هذه الدراسة التصنيف الأول "توجه التبادل العالي" فزيادة العنف الرمزي داخل الجامعة يقابله انخفاض وضعف الالتزام التنظيمي، فارتفاع مؤشرات كل من التبخيس والإنكار القيمي والاستلاب النفسي والتعبير العدائي، قابله انخفاض مؤشرات الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري والالتزام الأخلاقي، وهذه النتائج كانت شديدة التوافق في كلية الآداب وكلية العلوم كذلك، مما يعني قوتها وشدتها وتأكيد صحتها.

مما سبق يؤكد عدم صحة الفرض الصفري "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العنف الرمزي والالتزام التنظيمي في كلتا الكليتين".

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. هناك اختلاف في مستوى العنف الرمزي حسب طبيعة الكلية، ففي كلية الآداب (إحدى الكليات النظرية) مستوى أكبر من العنف الرمزي عن كلية العلوم (إحدى الكليات العملية).
٢. يختلف الالتزام التنظيمي من كلية إلى أخرى، حيث الالتزام التنظيمي في كلية العلوم يفوق الالتزام التنظيمي في كلية الآداب.

٣. العلاقة التي تربط العنف الرمزي بالالتزام التنظيمي، علاقة واحدة، عكسية قوية دالة إحصائياً تظهر في كلية العلوم وكذلك كلية الآداب. حيث يرتفع الالتزام التنظيمي بانخفاض العنف الرمزي، وينخفض بارتفاعه.

ثانياً: التوصيات

١. نشر التوعية بالعنف الرمزي وخطورته داخل الجامعة وأضراره على الأعضاء والجامعة. بإقامة المحاضرات وورش العمل المتعلقة بذلك.
٢. تزويد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعلومات والبيانات الكافية عن وظائفهم ومهامهم داخل الجامعة، مما يزيد من فرص الالتزام التنظيمي.
٣. سن قواعد أخلاقية وسلوكية وأدبية يلتزم بها الأعضاء تجاه بعضهم بعضاً داخل الجامعة، وتجاه الجامعة نفسها.
٤. العمل على تحسين بيئة العمل وتجهيزتها لمساعدة الأعضاء على أداء عملهم بعيداً عن مسببات العنف الرمزي وتأثيراته الضارة المضرة.
٥. إعداد برامج تدريبية خاصة بكيفية التعامل مع العنف الرمزي داخل الجامعة، والطرق الصحيحة المختلفة للتصدي له.
٦. العمل على تشجيع تلك السلوكيات الإيجابية داخل الجامعة والمرتبطة بالالتزام التنظيمي، وحث الزملاء على الالتزام بها وتعلمها وتعليمها للمحيطين بهم داخل الجامعة.
٧. إقامة أنشطة جماعية ترفيهية بين الزملاء بصورة دورية تعمل على إزالة الكثير من صور العنف الرمزي، كما تشجيع جو من المحبة والألفة بين الأعضاء داخل الجامعة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أمشنوك، رشيد. ٢٠١٩. "العنف الرمزي والمدرسة المغربية المعاصرة".
 باحثون: المجلة المغربية للعلوم الاجتماعية والانسانية ع٩٧:٥-١٠٤.
- أيتلحو، إدريس. ٢٠١٧. "في مواجهة العنف الرمزي ضد النساء: مساواة أم
 إنصاف؟: مقارنة سوسيو أنثروبولوجية". مجلة العلوم القانونية
 ع١٢٩:٧-٣٥.
- إسماعيل، إيناس حسن علي. ٢٠١٨. "تأثير الهايبتوس المتكون عبر المجتمع
 الافتراضي على ظهور ممارسات العنف الرمزي لدى الشباب: دراسة
 ميدانية على عينة من الشباب المصري". حوليات آداب عين شمس
 ٦٦-٤٦:٣٥.
- الخرجي، فاتن عبد الجبار ناجي. ٢٠١٨. "العنف الرمزي". مجلة الآداب
 ١٩٢:١٢٦-٢١١.
- القيصر، فتحي. ٢٠٢٣. "ظاهرة العنف في الوسط المدرسي: دراسة في
 المفهوم: الأسباب، الآثار". رفوف ١١(١):٧٦٠-٨٠.
- النعيم، بدر محمد عبد الحفيظ عبد. ٢٠٢٠. "الالتزام التنظيمي لدى معلمي
 مدارس الثانوية العامة في محافظة القاهرة (دراسة تحليلية)". مجلة التربية
 المقارنة والدولية ١٤٧:٧٣-٢٠٠.
- بلحمو، خديجة ويمينة أنفال بلغالي. ٢٠٢٣. "الثقافة التنظيمية كمدخل أساسي
 لتعزيز الالتزام التنظيمي بالمؤسسة: حالة مؤسسة هيبروك لمنقل البحري
 بوهران". مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات ٨(٢):٨٨-١٠٢.

بودبزة، إكرام وأمال يوب. ٢٠١٩. "أثر التغيير التنظيمي على الالتزام التنظيمي للعاملين من وجهة نظرهم- دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للرخام بسكيكدة-". *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية* ١٢(١): ٢٤-٣٩.

تونس، الطاهر بن، يوسف بربيع وبوحزام ليديا. ٢٠٢٣. "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي نذير محمد، تيزي وزو". *مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية* ١١(١): ١٠٤٣-١٠٣١.

سنية، محمد وهشام معيري. ٢٠١٧. "محاولة في فهم سوسيولوجيا الهيمنة (قراءة في فكر بيبور بورديو)". *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية* ١٧: ١-١٢.

شاكو، صفاء. ٢٠١٦. "العنف الرمزي الممارس في مؤسسة الجامعة وعلاقته بمستويات الطموح لدى الطالب الجامعي". *جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية*.

عائشة، حميدة وعتيقة طرفاني. ٢٠٢٣. "دور الاتصال التنظيمي في تعزيز ثقافة الالتزام التنظيمي لدى العاملين دراسة حالة المديرية العامة لسوناطراك". *مجلة المؤسسة* ١٢(١): ١٣-٢٨.

عالي، حسن وزرقة دليلة. ٢٠٢١. "مفهوم الفضاء والديناميات الاجتماعية من المنظور السوسيولوجي". *مجلة دراسات* ١٠(٢): ١٥٨-٧٣.

عايد، علي حسين. ٢٠١٦. "العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلبة الجامعة". *مجلة مركز دراسات الكوفة* ٣٣٧: ٤١-٧٧.

عبد العزيز، بركات وبلاي منير. ٢٠٢٤. "أثر الالتزام التنظيمي في السلوك الإبداعي دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز وحدة عين وسارة-". *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية* ٩(٢): ٥٩-٧٨.

عبدالقادر، نوبيات ويوسفي كمال. ٢٠١٦. "دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة." *مجلة كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية* ٣٠:١٦-٣٩.

عداي، عبدالستار جبر. ٢٠٠٥. "العنف الرمزي: الجذور السوسيوثقافية للتربية: قراءة موجزة لكتاب بورديو "العنف الرمزي". *فصول* ٣٧١٤:٦٥-٧٤.

عريشة، ميلاد امحمد. ٢٠٢٤. "ظاهرة العنف الرمزي بين الشباب أسبابها - آثارها: دراسة نظرية في علم اجتماع." *مجلة العلوم الإنسانية* ٢٠٢٣(٢٦٤):٣٧٤-٤٠٩.

عصمان، خيرية محمد. ٢٠١٩. "دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية." *مجلة كلية التربية بنها* ١٢٠(٣):٦٤٣-٥٣.

علي، حمدي أحمد عمر. ٢٠٢٢. "إعادة إنتاج العنف الرمزي عبر آليات شبكات التواصل الاجتماعي: دراسة سوسولوجية على عينة من المجموعات الافتراضية في الفيسبوك." *مجلة كلية الآداب بقنا* ٥٤(٢):١٥-١٢٢.

علية، أمحمد بن وجميلة ملوكي. ٢٠٢٣. "الثقة التنظيمية ودورها في تحقيق الالتزام التنظيمي -دراسة ميدانية على موظفي إذاعة أدرار الجهوية-." *مجلة الحوار الثقافي* ١٢(٢):٣٦٤-٨٠.

عمارة، إسلام عبدالحفيظ محمد. ٢٠٢٢. "العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلاب الجامعة." *مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر* ١٩٥(٢):٣٤٢-٨٢.

عمرون، حنان ونجية مزيان. ٢٠٢٣. "الاتصال البيداغوجي وتجليات العنف الرمزي في الوسط المدرسي في الجزائر - دراسة ميدانية على عينة من

- أساتذة التعليم بأطواره الثلاثة - "مجلة الزهير للدراسات والبحوث الاتصالية والإعلامية ٣(١): ٨٤-١٠٦.
- قرابنية، وردة. ٢٠٢٣. "العنف الرمزي المجتمعي، دلالاته، ومظاهره: قراءة نظرية لأفكار 'بيير بورديو'. "مجلة الزهير للدراسات والبحوث الاتصالية والإعلامية ٣(١): ٥٤-٦٨.
- قرصان، عبدالحق وتوفيق طراد. ٢٠٢٣. "أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسات الرياضية". معارف ١٧(٢): ١٥٥٧-٧٤.
- مباركي، ايمان واحلام خان. ٢٠٢٤. "أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية "دباخ السعيد" بالمغیر - بسكرة-". *مجلة اقتصاد المال والأعمال* ٨(٢): ٤٠٩-٢٢.
- مختار، ادريسي، شريفي جلول وصوار يوسف. ٢٠٢٢. "أثر أخلاقيات العنل الاسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط دراسة امبريقية لعينة من العنل بولاية سعيدة". *مجلة الاقتصاد والمالية* ٨(١): ٢٦٧-٧٩.
- وطفة، علي أسعد. ٢٠٠٩. "من الرمز والعنف إلى ممارسة العنف الرمزي قراءة في الوظيفة البيداغوجية للعنف الرمزي في التربية المدرسية". *شؤون اجتماعية* ٢٠٠٩: ١٠٤.
- وطفة، علي أسعد. ٢٠١٣. "الأداء الأيديولوجي للمدرسة في منظور بيير بورديو: العنف الرمزي بوصفه ممارسة طبقية في المدرسة". *العلوم التربوية* ١: ١-٤٥.
- وطفة، علي أسعد. ٢٠٢١. "الطاقة الاستلابية للعنف الرمزي". *مجلة مدارك* ١١٠: ١٨-٢٤.
- يخلف، رفيقة. ٢٠١٨. "العنف المدرسي: دراسة سوسيولوجية واستراتيجيات الوقاية". *مجلة أنسنة للبحوث والدراسات* ٩(١): ٢١٤-٣٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ahmad, Rehan, Muhammad Rafay Nawaz, Muhammad Ishtiaq Ishaq, and Mumtaz Muhammad Khan. 2023. "Social Exchange Theory: Systematic Review and Future Directions." *Front. Psychol* 1–13.
- Ahmadi, Parviz, Saeideh Forouzandeh, and Mohammad Safari Kahreh. 2010. "The Relationship between Ocb and Social Exchange Constructs." *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* (19):107–20.
- Al-Asbahy, Mohammed A. A., And Syed Aleemuddin. 2020. "Symbolic Violence Mechanisms From Bourdieu's Perspective." *Pune Research Word* 5(1):1–7.
- Aprilianti, Lia, and Hani Yulindrasari. 2021. "Symbolic Violence in Early Childhood Education." *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* 538:297–301.
- Bujorean, Elena. 2016. "Objective Violence and Symbolic Violence in Schools . Studies on the Perception of High-School Students." *International Journal of Social and Educational Innovation* 3(5):42–44.
- Caliman, Geraldo. 2023. "School Climate and Violence in a University Environment : Between Prevention and Promotion of Cultures of Peace." *Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ* 31(121):1–21.
- Choi, Laee, Sherry L. Lotz, and MiRan Kim. 2014. "The Impact of Social Exchange-Based Antecedents on Customer Organizational Citizenship Behaviors (COCBs) in Service Recovery." *Journal of Marketing Development and Competitiveness* 8(3):11–24.
- Contandriopoulos, Damien, Natalie Stake-doucet, and Joanna Schilling. 2023. "Fake Kindness , Caring and Symbolic Violence." *Nursing Ethics* 0(0):1–9.
- Hassan, Mayada, Saad Elzohairy, Prof Neamate, and Mohamed Elsayed. 2019. "Relationship between Organizational Commitment and Intention to Leave among Professional Nurses at Damanhur National Medical Institute." *Port Said Scientific Journal of Nursing* 6(3):163–77.
- Hussain, Sajjad, Irshad Hussain Sarki, Muhammad Yaseen Nawaz,

- and Kainat Aslam. 2023. "The Impact of Workplace Bullying on Organizational Commitment : A Structural Equation Modeling Assessment." *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences* 11(02):1359–70.
- Jahan, Nusrat, and Seung Woon Kim. 2021. "Understanding Online Community Participation Behavior and Perceived Bene Fi Ts : A Social Exchange Theory Perspective." *Online Community Participation Behavior* 5(2):85–100.
- Jain, Ajay K., and Cary L. Cooper. 2012. "Stress and Organisational Citizenship Behaviours in Indian Business Process Outsourcing Organisations." *IIMB Management Review* 24(3):155–63.
- Kerr, Ron. 2024. "Organising Populism: From Symbolic Power to Symbolic Violence." *Human Relations* 77(1):81–110.
- Khamimiya, Aza Rifda, Imma Latifa, Anggi Sintya Dewi, and Diyah Utami. 2023. "Symbolic Violence In The Organizational Culture Of Student Associations At Higher." *Metafora:Education, Social Sciences And Humanities Journal* 7(02).
- Martin, Chase E. 2017. "Symbolic Violence And Internalized Sexual Prejudice : Performing Masculinity At The Summit Church By Chase E . Martin A Thesis Submitted To The Graduate Faculty Of Wake Forest University Graduate School Of Arts And Sciences In Partial Fulfillment Of The R." *Wake Forest University*.
- Mero, Nelly Moreira, Amalia Hidalgo Fernández, María Iliana, Loor Alcívar, Francisco González, and Santa Cruz. 2020. "Influence of Internal Marketing Dimensions on Organizational Commitment : An Empirical Application in Ecuadorian Co-Operativism." *SAGE Open* 1–10.
- Murphy, John W., John T. Pardeck, and Jung Min Choi. 1994. "Symbolic Violence and Social Control in the Post-Total Institution Era in the Post-Total Institution Era." 21(4).
- Nairz-wirth, Erna, and Judith Spiegl. 2017. "Habitus Conflicts and Experiences of Symbolic Violence as Obstacles for Non-Traditional Students." *European Educational Research Journal* 16(1):12–29.

- Nana, Frank, and Kweku Otoo. 2024. "Human Resource Development Practices and Employee Engagement : The Mediating Role of Organizational Commitment." *Rajagiri Management Journal* 18(3):202–32.
- Noblet, Andrew J., and John J. Rodwell. 2009. "Integrating Job Stress and Social Exchange Theories to Predict Employee Strain in Reformed Public Sector Contexts." *Journal of Public Administration Research and Theory* 19(3):555–78.
- Patrick, Amber Marie. 2016. "Faculty to Faculty Workplace Bullying Across Disciplines in Higher Education : Effects on Organizational Trust and Commitment Amber Marie Patrick A Dissertation Submitted to the Faculty of Joseph and Nancy Fail School of Nursing in Partial Fulfillment Of." William Carey University.
- Qin, Yufan Sunny. 2024. "How Internal Listening Inspires Remote Employee Engagement : Examining the Mediating Effects of Perceived Organizational Support and Affective Organizational Commitment." *Journal of Communication Management ahead-of-p(ahead-of-print)*.
- Roumbanis, Lambros. 2019. "Symbolic Violence in Academic Life : A Study on How Junior Scholars Are Educated in the Art of Getting." *Minerva* 57(2):197–218.
- Salman, Kholoud Hassan, and Maytham Abdul-kadhim Hashem. 2021. "Symbolic Violence Among The Students Of The Primary School." *Multicultural Education* 7(2):203–10.
- Sami, Hawra Jassim, and Hoda Abbas Faisal. 2023. "Perceived Symbolic Violence among Middle School Students." 20(6):909–27.
- Wahba, Marwa sayed, Samar Nabil Khalaf, and Nermin wasfy Gerges. 2023. "How Does Workplace Bullying Effect on Organizational Commitment and Job Performance? Mediating Effect of Job Stress in Hotels and Egyptian Travel Agents ." *JAAUTH* 25(1):227–45.
- Yildiz, Süleyman, Mithat Korumaz, and Aydın Balyer. 2021. Symbolic Violence Teachers Experience at Schools "Journal of Economy Culture and Society" 63:165–80.