



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية / كلية الآداب
قسم علم الاجتماع / الدراسات العليا

العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية دراسة في الثقافة التنظيمية التسلطية

رسالة تقدمت بها

نورا عبد الأمير عبيد

إلى مجلس كلية الآداب في جامعة القادسية
وهي جزء من متطلبات درجة الماجستير آداب في علم الاجتماع

بإشراف

أ.د.

بسمة رحمن عودة الصباح

أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا

لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِّنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ

وَلَا نِسَاءٌ مِّنْ نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ

وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ

بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ

وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿١١﴾

سُورَةُ الْحَجَرِ

الْحَجَرِ

صدق الله العظيم

الحجرات ١١

... إهداء ...

إلى روح أمي الغالية ...
التي رحلت عن هذه الدنيا وبقي حضورها يسكن أعماقي،
إلى من كانت دعواتها دفناً يرافق أيامي، وصوتها طمأنينة لا تغيب،
إلى القلب الذي منحني الحب دون مقابل، والعطاء دون حدود،
رحمك الله رحمةً واسعة، وجعل نورك ممتداً في حياتي ودعائي وذكريات ...
أهديك هذا الجهد المتواضع، وأنت الغائبة الحاضرة في كل خطوة من خطواتي.

وإلى أبي وإخوتي وأخواتي ...
الذين كانوا سنداً حقيقياً في لحظات التعب والتردد،
وشاركوا قلبي الدعاء والأمل والمحبة،
فكان لقربهم أثرٌ جميل لا ينسى ...
لكم مني خالص المحبة والامتنان.

وإلى زوجي العزيز ...
الذي كان رفيق الطريق، وموطن الدعم والاحتواء،
فشاركني عناء الرحلة بصبره وتشجيعه ووقفاته النبيلة،
وكان حضوره مصدر قوة وطمأنينة في كل مراحل هذا العمل ...
لك مني كل الوفاء والتقدير.

وإلى أطفالي الأحبة ...
يا أجمل ما أهدتني الحياة،
يا من تمنحني ابتساماتكم القدرة على الاستمرار،
أهديكم هذا العمل، علّه يكون نبزاً يذكركم بأن الأحلام لا تُنال إلا بالصبر والإصرار
والمحبة.
إليكُم جميعاً ...
أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع، بكل الحب والامتنان.

نورا

((شكر وامتنان))

الحمد لله الذي أفاض على الإنسان من نور العلم والمعرفة، وجعل طلب العلم طريقاً للارتقاء والوعي، ومنحنا القدرة على مواصلة السعي رغم مشقة الطريق، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

وبعد فإن الكلمات مهما بلغت من الفصاحة تبقى عاجزة عن الإحاطة بجميل العطاء وصدق الدعم الذي أحاطتني به أستاذتي الجليلة ((الأستاذة الدكتورة بسمة رحمن عودة)) ، التي أولت هذا العمل عناية علمية كبيرة ، وأغنته بملاحظاتها الدقيقة وتوجيهاتها الرصينة ، فكانت نعم المرشدة والأستاذة الفاضلة ، بما عُرِف عنها من سعة علم ورفعة خُلُق وحرص أكاديمي أصيل ، فكان لدعمها المتواصل وصبرها الكريم الأثر البالغ في إتمام هذه الدراسة وإخراجها بهذه الصورة داعيةً الله تعالى أن يوفقها ويبارك مسيرتها العلمية ، وأن يجزيها خير الجزاء على ما قدمته من علمٍ وعطاء .

ويسرني أيضاً أن أتقدم بوافر الامتنان والتقدير إلى عمادة كلية الآداب الموقرة ممثلة بعميدها الأستاذ الدكتور نبيل عمران موسى، لما وفّرت من بيئة أكاديمية داعمة أسهمت في إنجاز هذه الرسالة.

كما أتقدم بخالص التقدير والاحترام إلى الأستاذ الدكتور مؤيد فاهم محسن رئيس قسم علم الاجتماع، لما يقدمه من دعم علمي وأكاديمي لطلبة الدراسات العليا، وحرصه الدائم على ترسيخ بيئة علمية جادة تُعلي من قيمة البحث والمعرفة.

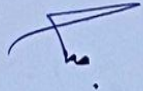
ولا يسعني إلا أن أعبر عن بالغ امتناني لأستاذتي الأفاضل في قسم علم الاجتماع / كلية الآداب / جامعة القادسية، الذين كان لهم فضل كبير فيما اكتسبته من معرفة وخبرة علمية، والذين تركت توجيهاتهم وأفكارهم أثراً راسخاً في مسيرتي الأكاديمية والبحثية

وختاماً، أتوجه بالشكر إلى كل من مدّ لي يد العون والمساندة طوال مدة إعداد هذه الدراسة، سائلةً الله تعالى أن يوفق الجميع، وأن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، نافعاً للعلم والمعرفة.

الباحثة

إقرار المشرف

أشهد ان إعداد هذه الرسالة الموسومة ((العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية / دراسة في الثقافة التنظيمية التسلطية)) المقدمة من الطالبة ((نورا عبد الأمير عبيد)) قد جرى تحت إشرافي في كلية الآداب في جامعة القادسية ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير آداب في علم الاجتماع .



التوقيع:

الاسم: الأستاذة الدكتورة بسمة رحمن عودة

التاريخ: / ٢٠٢٦

توصية رئيس القسم

بناءً على التوصيات المتوافرة، أُرشح هذه الرسالة للمناقشة.



التوقيع:

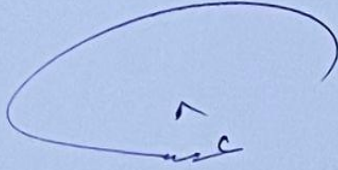
الاسم: أ.د. مؤيد فاهم محسن

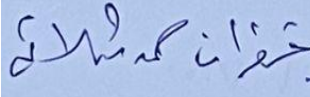
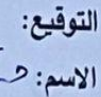
رئيس قسم علم الاجتماع

التاريخ: / ٢٠٢٦

إقرار المقوم اللغوي

أشهد ان هذه الرسالة الموسومة ((العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية / دراسة في الثقافة التنظيمية التسلطية)) المقدمة من الطالبة ((نورا عبد الأمير عبيد)) في قسم علم الاجتماع ، قد تم تقويمها لغوياً من قبلي وأصبحت سليمة من الناحية اللغوية .



التوقيع: 
الاسم: 
التاريخ: ٢٠٢٦ / /

إقرار المقوم العلمي

أشهد ان هذه الرسالة الموسومة ((العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية / دراسة في الثقافة التنظيمية السلطوية)) المقدمة من الطالبة ((نورا عبد الأمير عبيد)) في قسم علم الاجتماع ، قد تم تقويمها علمياً من قبلي وأصبحت سليمة من الناحية العلمية .

التوقيع:

الاسم:

التاريخ: / / ٢٠٢٦

إقرار المقوم العلمي

أشهد ان هذه الرسالة الموسومة ((العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية / دراسة في الثقافة التنظيمية السلطوية)) المقدمة من الطالبة ((نورا عبد الأمير عبيد)) في قسم علم الاجتماع ، قد تم تقويمها علمياً من قبلي وأصبحت سليمة من الناحية العلمية .

التوقيع:

الاسم:

التاريخ: / / ٢٠٢٦

اقرار لجنة مناقشة رسالة الماجستير



جامعة القادسية/ كلية الآداب
الدراسات العليا

قرر اننا اعضاء لجنة مناقشة طالب الماجستير : لورا عبد الاحمد عبد

اسم : علم اجتماع اطلعنا على التصحيحات والتعديلات التي تم اجرائها من

قبل الطالب والتي تم اقرارها في المناقشة من قبلنا فهي جديرة بدرجة جيد جدا في

علم الاجتماع وعلية وقعنا.

اعضاء لجنة المناقشة:

ت	الاسم	اللقب العلمي	التوقيع	الصفة
1	د. صلاح جابر داظم	استاذ		رئيسا
2	د. ظاهر محسن هادي	استاذ مساعد		عضوا
3	د. سنان نجاد بلاسي	استاذ مساعد		عضوا
4	د. بسمة رحمن عودة	استاذ		عضوا ومشرفاً

صادق مجلس كلية الآداب / جامعة القادسية على قرار اللجنة

أ.د. نبيل عمران موسى

العميد

٢٠٢٦/٩/ ٧

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية القرآنية	ب
الإهداء	ت
شكر وامتنان	ث
إقرار المشرف	ج
إقرار الخبير اللغوي	ح
إقرار المقوم العلمي	خ
إقرار لجنة المناقشة	د
قائمة المحتويات	ذ - ش
قائمة الجداول	ص - غ
قائمة الأشكال البيانية	ف
الملخص	ق - ك
المقدمة	١ - ٢
الباب الأول : الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٣ - ٢٠
تمهيد	٣
المبحث الأول: عناصر الدراسة الأساسية	٤
أولاً: مشكلة الدراسة	٤
ثانياً: أهمية الدراسة	٥
ثالثاً: أهداف الدراسة	٥
المبحث الثاني: تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية	٦
أولاً: العنف <i>Violence</i>	٦

٨	ثانياً: الرمز <i>Symbol</i>
٨	ثالثاً: العنف الرمزي <i>Symbolic Violence</i>
١٠	رابعاً: البيئة <i>Environment</i>
١١	خامساً: العمل <i>Work</i>
١٢	سادساً: بيئة العمل <i>Work environment</i>
١٣	سابعاً: المؤسسة <i>Institution</i>
١٤	ثامناً: الثقافة <i>Culture</i>
١٦	تاسعاً: الثقافة التنظيمية <i>Organizational culture</i>
١٧	عاشرًا: السلطة <i>Authority</i>
١٩	حادي عشر: السلطة التنظيمية التسلطية <i>Authoritarian Organizational Authority</i>
٥٤-٢٠	الفصل الثاني: دراسات سابقة مشابهة أو قريبة من الدراسة الحالية
٢٠	تمهيد
٢١	المبحث الأول: دراسات عراقية
٣٠	المبحث الثاني: دراسات عربية
٣٩	المبحث الثالث: دراسات اجنبية
٤٤	المبحث الرابع: مناقشة الدراسات السابقة
٨١-٥٥	الفصل الثالث: تطور مفهوم العنف الرمزي ومستوياته ومصادره وصوره في بيئة العمل
٥٥	تمهيد
٥٦	أولاً: تطور مفهوم العنف الرمزي واستخدامه في الدراسات الغربية والعربية
٦٠	ثانياً: مستويات العنف الرمزي في بيئة العمل
٦٦	ثالثاً: مصادر العنف الرمزي

٧٢	رابعاً: صور العنف الرمزي
١٠١-٨٢	الفصل الرابع: الثقافة التنظيمية التسلطية
٨٢	تمهيد
٨٣	أولاً: ماهية الثقافة التنظيمية التسلطية
٨٦	ثانياً: خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية
٩٠	ثالثاً: أنماط وآليات القيادة التسلطية
٩٤	رابعاً: انعكاسات الثقافة التسلطية على بيئة العمل
١١٥-١٠٢	الفصل الخامس: العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والثقافة التنظيمية التسلطية وانعكاساتها على العاملين
١٠٢	تمهيد
١٠٣	أولاً: العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والثقافة التسلطية
١٠٧	ثانياً: العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والثقافة التسلطية وانعكاسات هذه العلاقة على العاملين
الباب الثاني: الجانب الميداني	
١٢٨-١١٦	الفصل السادس: الأسس المنهجية للدراسة
١١٦	تمهيد
١١٧	المبحث الأول: مناهج الدراسة
١٢٠	المبحث الثاني: الفروض العلمية للدراسة
١٢٢	المبحث الثالث: تحديد مجتمع البحث وتصميم عينة الدراسة
١٢٣	المبحث الرابع: تحديد مجالات البحث
١٢٤	المبحث الخامس: أدوات جمع البيانات
١٣٨-١٢٩	الفصل السابع: البيانات الأساسية للمبحوثين
١٢٩	تمهيد
١٣٠	١- الجنس:

١٣١	٢- الفئة العمرية:
١٣٢	٣- المؤهل العلمي:
١٣٣	٤- عدد سنوات الخدمة في مجال العمل:
١٣٤	٥- الحالة الاجتماعية:
١٣٥	٦- مستوى الدخل:
١٣٦	٧- مكان الإقامة:
١٣٧	٨- الخلفية الاجتماعية:
١٦١ - ١٣٩	الفصل الثامن: مصادر العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل
١٣٩	تمهيد
١٤٠	المبحث الأول: مصادر العنف الرمزي في بيئة العمل
١٤٨	المبحث الثاني: صور العنف الرمزي في بيئة العمل
١٨١ - ١٦٢	الفصل التاسع: خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة السلطويين وآلياتهم وانعكاساتها على بيئة العمل
١٦٢	تمهيد
١٦٣	المبحث الأول: خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة السلطويين وآلياتهم في بيئة العمل
١٧٠	المبحث الثاني: انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل والموظفين
١٩٢ - ١٨٢	الفصل العاشر: العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والظواهر التنظيمية السلبية
١٨٢	تمهيد
١٨٣	أولاً: العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين
١٨٥	ثانياً: العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني
١٨٧	ثالثاً: العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة
١٨٨	رابعاً: العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية

١٨٩	خامساً: العنف الرمزي في بيئة العمل و انخفاض الاداء الوظيفي
١٩٠	سادساً: العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين
٢١٠-١٩٣	الفصل الحادي عشر: مناقشة الفرضيات العلمية والاستنتاجات والتوصيات
١٩٣	تمهيد
١٩٤	المبحث الأول: مناقشة الفرضيات العلمية
١٩٩	المبحث الثاني: استنتاجات الدراسة
٢٠٨	المبحث الثالث: توصيات الدراسة
٢٢٦-٢١١	المصادر
٢٤٠-٢٢٧	ملحق (١) استمارة الاستبيان
٢٤١	ملحق (٢) نسخة من كتاب تسهيل مهمة الباحثة
٢٤٢	ملحق (٣) نسخة من كتاب الموافقة على إجراء البحث
٢٤٣	ملحق (٤) نسخة من اجابة الدائرة المعنية بأعداد حملة الشهادات فيها (مجتمع البحث)
B-C	الملخص باللغة الانكليزية

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
١	يوضح كيفية سحب العينة من مجتمع البحث	١٢٣
٢	يوضح مدى صدق أداة البحث (الاستبيان)	١٢٥
٣	يوضح ثبات أداة البحث (الاستبيان)	١٢٦
٤	يوضح التوزيع الجنسي للمبحوثين	١٣٠
٥	يوضح التوزيع العمري للمبحوثين	١٣١
٦	يوضح المؤهل العلمي للمبحوثين	١٣٢
٧	يوضح عدد سنوات الخدمة في مجال العمل	١٣٤
٨	يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثين	١٣٥
٩	يوضح مستوى دخل المبحوثين	١٣٦
١٠	يوضح مكان إقامة المبحوثين	١٣٧
١١	يوضح الخلفية الاجتماعية للمبحوثين	١٣٨
١٢	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها	١٤٠
١٣	يبين اجابات المبحوثين حول اهم وظائف الاسرة في اتجاه تأسيس ميول العنف كما اجاب عليها (٣٢١) مبحوثاً	١٤١
١٤	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان القطاع التربوي بأدواته ودينامياته يشكل الارضية الحقيقية لنشوء العنف الرمزي وتطوره	١٤٢
١٥	يبين اجابات المبحوثين حول كيفية نشوء العنف الرمزي في القطاع التربوي كما أجاب عليها (٣٠٦) مبحوثاً	١٤٣
١٦	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت وسائل الاعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي	١٤٤
١٧	يبين إجابات المبحوثين حول دور وسائل الاعلام في تعزيز العنف الرمزي كما أجاب عليها (٣٣٥) مبحوثاً	١٤٥

١٤٦	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت اللغة (الخطاب) توصف كأداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية	١٨
١٤٧	يبين اجابات المبحوثين حول وظائف اللغة (الخطاب) بوصفها أداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية كما اجاب عليها (٣١٦) مبحوثاً	١٩
١٤٨	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان التهميش يعتبر صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل	٢٠
١٥٠	يبين اجابات المبحوثين حول اهم مظاهر التهميش باعتباره صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل كما اجاب عليها (٣٠٠) مبحوثاً	٢١
١٥١	يبين اجابات المبحوثين حول سمات التهميش باعتباره صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل كما اجاب عليها (٣٠٠) مبحوثاً	٢٢
١٥٢	يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي	٢٣
١٥٢	يبين اجابات المبحوثين حول اهم مظاهر المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) كما أجاب عليها (٣١١) مبحوثاً	٢٤
١٥٣	يبين اجابات المبحوثين حول اهم الميكانيزمات التي يلجأ اليها الموظف لمواجهة التمييز الوظيفي كما أجاب عليها (٣١١) مبحوثاً	٢٥
١٥٤	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان (الصمت التنظيمي) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل	٢٦
١٥٥	يبين اجابات المبحوثين حول العوامل التي تسهم في ظهور (الصمت التنظيمي) في بيئة العمل كما أجاب عليها (٣٥٥) مبحوثاً	٢٧
١٥٦	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان الصمت التنظيمي يختلف باختلاف دوافع الموظفين وسلوكياتهم	٢٨

٢٩	يبين اجابات المبحوثين حول اشكال الصمت التنظيمي كما اجاب عليها (٣٩٩) مبحوثا	١٥٧
٣٠	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان الاستلاب الاداري صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل	١٥٨
٣١	يبين اجابات المبحوثين حول آثار الاستلاب الاداري كما أجاب عليها (٣٣١) مبحوثاً	١٥٩
٣٢	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان التبخيس صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل	١٦٠
٣٣	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان التبخيس صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل حسب الجنس	١٦١
٣٤	يوضح اهم خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية من وجهة نظر المبحوثين	١٦٤
٣٥	يبين خصائص القادة السامين من وجهة نظر المبحوثين	١٦٥
٣٦	يوضح خصائص القائد السلطوي المتشدد من وجهة نظر المبحوثين	١٦٦
٣٧	يوضح خصائص القائد السلطوي الإيجابي من وجهة نظر المبحوثين	١٦٦
٣٨	يوضح خصائص القائد السلطوي اللبق أو النادر من وجهة نظر المبحوثين	١٦٧
٣٩	يوضح آليات القائد التسلطي في بيئة العمل من وجهة نظر المبحوثين	١٦٨
٤٠	يوضح اجابات المبحوثين حول مدى وجود علاقة ارتباطية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين	١٦٩
٤١	يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين وفقاً للجنس	١٦٩

١٧١	يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل من وجهة نظر المبحوثين	٤٢
١٧٢	يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على الروح المعنوية للموظفين وادائهم من وجهة نظر المبحوثين	٤٣
١٧٣	يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على العلاقات بين زملاء العمل من وجهة نظر المبحوثين	٤٤
١٧٤	يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على نفسية الموظفين من وجهة نظر المبحوثين	٤٥
١٧٥	يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على نجاح مؤسسة العمل من وجهة نظر المبحوثين	٤٦
١٧٥	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال	٤٧
١٧٦	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال وفقا لعدد سنوات الخدمة	٤٨
١٧٧	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف إلى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية	٤٩
١٧٨	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف إلى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية وفقا للمؤهل العلمي	٥٠
١٧٩	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف إلى احلام اليقظة	٥١
١٧٩	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي إلى لجوء الموظف لسلوكيات طفولية كوسيلة دفاعية أمام المواقف الضاغطة	٥٢

١٨٠	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف لإيجاد مبررات منطقية لسلوكه السلبى أو فشله في أداء مهامه	٥٣
١٨١	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته	٥٤
١٨٣	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان هناك علاقة ارتباط بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين	٥٥
١٨٤	يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين وفقاً لمتغير الجنس	٥٦
١٨٤	يوضح الآثار المترتبة على ظاهرة التغيب عن العمل كما أجاب عليها (٢٧٢) مبحوثاً	٥٧
١٨٥	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني	٥٨
١٨٦	يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني وفقاً لمتغير الفئات العمرية	٥٩
١٨٦	يوضح آثار سوء التوافق المهني كما أجاب عليها (٣٤٥) مبحوثاً	٦٠
١٨٧	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة	٦١
١٨٨	يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة وفقاً لمتغير الجنس	٦٢
١٨٨	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية	٦٣

١٨٩	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الأداء الوظيفي	٦٤
١٩٠	يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس	٦٥
١٩٠	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين	٦٦
١٩١	يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين وفقاً لمتغير الفئات العمرية	٦٧
١٩٢	يوضح مصادر الضغوط النفسية كما أجاب عليها (٣٣٥) مبحوثاً	٦٨
١٩٤	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها	٦٩
١٩٥	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت وسائل الأعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي	٧٠
١٩٦	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي	٧١
١٩٧	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كان (الاستلاب الاداري) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل	٧٢
١٩٨	يوضح إجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال	٧٣
١٩٨	يوضح اجابات المبحوثين حول ما إذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته	٧٤

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوانه	رقم الشكل
١٣٠	دائرة بيانية توضح التوزيع الجنسي للمبحوثين	١
١٣١	دائرة بيانية توضح التوزيع العمري للمبحوثين	٢
١٣٣	عمود ثلاثي الأبعاد يوضح المؤهل العلمي للمبحوثين	٣
١٣٤	عمود ثلاثي الأبعاد يوضح عدد سنوات الخدمة في مجال العمل	٤
١٣٥	دائرة بيانية توضح الحالة الاجتماعية للمبحوثين	٥
١٣٦	دائرة بيانية توضح مستوى دخل المبحوثين	٦
١٣٧	دائرة بيانية توضح مكان إقامة المبحوثين	٧
١٣٨	دائرة بيانية توضح الخلفية الاجتماعية للمبحوثين	٨

الملخص:

تتبع أهمية هذه الدراسة من اهتمامها بتحليل ظاهرة العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية، بوصفها أحد الأشكال الخفية للهيمنة التي تمارس تأثيرها في وعي العاملين وسلوكهم دون أن تظهر بشكل مباشر. كما تكتسب أهميتها من ندرة الدراسات المحلية التي تناولت هذا الموضوع، إلى جانب بعدها التطبيقي في لفت انتباه الإدارات إلى خطورة هذه الممارسات وأثرها في كفاءة الأداء والاستقرار التنظيمي.

وهدفَت الدراسة إلى التعرف على آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل، والتعرف على خصائص الثقافة التنظيمية السلطوية والقادة السلطويين والياتهم في بيئة العمل، التعرف على انعكاسات الثقافة التنظيمية السلطوية على بيئة العمل والموظفين فضلاً عن تحليل العلاقة بين العنف الرمزي وبعض الظواهر التنظيمية السلبية.

وتُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، إذ اعتمدت على المنهج الوصفي ومنهج المسح الميداني، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات. وتمثل مجتمع الدراسة بمنتسبي دائرة صحة مدينة الحلة من حملة شهادة الدبلوم فما فوق من الذكور والإناث، في حين تم اختيار عينة قصدية بلغت (٤٨٦) مجوَّثاً، ونسبة (٣٪) من مجتمع البحث الكلي، بما يحقق تمثيلاً مناسباً لمجتمع الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أبرزها:

- ١- يتشكل العنف الرمزي عبر آليات متعددة تبدأ من التنشئة الاجتماعية، مروراً بالمؤسسات التربوية ووسائل الإعلام والخطاب اللغوي، حيث تسهم هذه العوامل في ترسيخ أنماط الهيمنة وإعادة إنتاجها داخل المجتمع.
- ٢- يتجلى العنف الرمزي في بيئة العمل من خلال صور متعددة، أبرزها التهميش، والتمييز الوظيفي، والصمت التنظيمي، والاستلاب الإداري، والتبخيس، وهي ممارسات تؤدي إلى إضعاف مكانة الموظف وتقليل شعوره بالانتماء.
- ٣- تتسم الثقافة التنظيمية السلطوية بخصائص مثل احتكار السلطة، وتقيد المشاركة، وعدم العدالة في توزيع المسؤوليات، إلى جانب بروز أنماط قيادية سلطوية تمارس السيطرة بأساليب مباشرة وغير مباشرة.
- ٤- تؤدي الثقافة التنظيمية السلطوية إلى انعكاسات سلبية على بيئة العمل، منها انخفاض الإنتاجية، وضعف الروح المعنوية، وتدهور العلاقات بين العاملين، فضلاً عن آثار نفسية تتمثل في الشعور بالإحباط والخوف وانعدام الأمان الوظيفي.
- ٥- تدفع هذه الثقافة الموظفين إلى تبني سلوكيات تكيفية سلبية، مثل الصمت التنظيمي، والانسحاب، وكبت المشاعر، واللجوء إلى تبرير الفشل أو المبالغة في إثبات الذات.

٦- أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباطية بين العنف الرمزي وبعض الظواهر التنظيمية، إذ يرتبط طردياً بارتفاع معدلات الغياب ودوران العمالة، ويرتبط عكسياً بالتوافق المهني ومستوى الأداء الوظيفي، كما يؤثر سلباً في الصحة النفسية للعاملين، في حين لم تظهر علاقة ذات دلالة مع السلوكيات العدوانية السلبية.

وبناءً على ذلك، تؤكد الدراسة أن العنف الرمزي يمثل أحد التحديات الأساسية في بيئة العمل العراقية، لما له من تأثيرات عميقة في الأداء التنظيمي وسلوك العاملين، الأمر الذي يتطلب تبني سياسات تنظيمية أكثر عدالة وشفافية للحد من هذه الممارسات وتعزيز بيئة عمل صحية تضمن استدامة العطاء المؤسسي.

المقدمة

المقدمة

تعدّ بيئة العمل داخل المؤسسات الاجتماعية والإدارية من أهم المجالات التي تعكس طبيعة البناء التنظيمي للمجتمع، وما يرتبط به من أنماط السلطة والعلاقات المهنية بين الأفراد. وقد شهد المجتمع العراقي خلال العقود الأخيرة مجموعة من التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي انعكست بشكل واضح على طبيعة عمل المؤسسات، وأسهمت في إعادة تشكيل ثقافتها التنظيمية وأساليب إدارتها، بما أدى إلى بروز أنماط متعددة من السلوكيات والممارسات داخل بيئة العمل.

وفي ظل هذه التحولات، لم يعد العنف داخل المؤسسات مقتصرًا على صورته المباشرة أو المادية، بل ظهرت أشكال أكثر خفاءً وتعقيدًا، يأتي في مقدمتها العنف الرمزي، بوصفه نمطًا غير مباشر من أنماط السيطرة، يتم تمريره عبر اللغة والخطاب والرموز والمعايير الثقافية السائدة داخل المؤسسة. ويمكن تمييز هذا النوع من العنف في كونه لا يعتمد على الإكراه الصريح، بل يعمل بطريقة تدريجية غير مرئية، بحيث يندمج ضمن الحياة اليومية للعاملين داخل التنظيم.

ويتجسد العنف الرمزي في بيئة العمل من خلال مجموعة من الممارسات والآليات، مثل أنماط التواصل الإداري، وتوزيع الصلاحيات، وطبيعة الخطاب التنظيمي، إضافة إلى بعض الإجراءات غير العادلة التي قد تُمارس بشكل غير مباشر داخل المؤسسة. وهذه الممارسات قد تسهم في إعادة إنتاج علاقات غير متكافئة بين المستويات الإدارية المختلفة، الأمر الذي لا يقتصر تأثيره على البنية التنظيمية فقط، بل يمتد ليشمل وعي العاملين بذواتهم، وإدراكهم لمفاهيم العدالة المهنية والمكانة داخل المؤسسة.

ومن جهة أخرى، ترتبط هذه الظاهرة بشكل وثيق بطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة، خصوصًا عندما تتسم هذه الثقافة بطابع تسلطي يقوم على مركزية القرار وضعف المشاركة وتقييد المبادرات الفردية. وفي مثل هذه البيئات، تتداخل ممارسات العنف الرمزي مع البنية الثقافية والتنظيمية، لتشكل معًا منظومة من الضبط غير المباشر الذي يُمارس بصورة طبيعية ضمن السياق اليومي للعمل. وانطلاقًا من ذلك، تتحدد أهمية هذه الدراسة في تناول العنف الرمزي داخل بيئة العمل في المؤسسات العراقية، بوصفه ظاهرة ذات أبعاد تنظيمية واجتماعية تؤثر في أداء العاملين وفي طبيعة العلاقات داخل المؤسسة. وتسعى الدراسة إلى الكشف عن آليات هذا العنف وصوره، وتحليل خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية، فضلًا عن فهم طبيعة العلاقة بينهما وانعكاساتها على بيئة العمل.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومنهج المسح الميداني، لما يتيحانه من إمكانية وصف الظاهرة وتحليلها ضمن سياقها الواقعي، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من موظفي دائرة صحة بابل، بلغ عددهم (١٦١٨٧) موظفًا، وتم اختيار عينة قصدية بلغت (٤٨٦) مفردة بطريقة تضمن تمثيل المجتمع الأصلي للدراسة.



ولتحقيق أهدافها، قُسمت الدراسة إلى بابين رئيسيين؛ خُصص الباب الأول للجانب النظري، وتضمن خمسة فصول. تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة من حيث مشكلة البحث وأهميته وأهدافه والمفاهيم الأساسية المرتبطة به. بينما خُصص الفصل الثاني لعرض الدراسات السابقة ومناقشتها، من خلال نماذج عراقية وعربية وأجنبية. أما الفصل الثالث فقد تناول العنف الرمزي من حيث تطوره ومستوياته وآلياته وصوره في بيئة العمل. في حين خُصص الفصل الرابع لدراسة الثقافة التنظيمية التسلطية من حيث خصائصها وأنماطها وانعكاساتها على بيئة العمل. وجاء الفصل الخامس لبحث العلاقة التفاعلية بين العنف الرمزي والثقافة التنظيمية التسلطية، من خلال تحليل طبيعة العلاقة الجدلية بينهما وانعكاساتها على العاملين.

أما الباب الثاني فقد خُصص للجانب الميداني والتطبيقي للدراسة، وتناول الإجراءات المنهجية وجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات العلمية، فضلاً عن عرض النتائج والاستنتاجات والتوصيات، وذلك عبر ستة فصول. تناول الفصل السادس الأسس المنهجية للدراسة من حيث مناهج البحث والفرضيات العلمية وتحديد مجتمع البحث وعينته ومجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات. وخُصص الفصل السابع لعرض البيانات الأساسية للمبحوثين. أما الفصل الثامن فقد تناول آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل، في حين عالج الفصل التاسع خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية وآليات القادة السلطويين وانعكاساتها على بيئة العمل. وجاء الفصل العاشر لبحث العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والظواهر التنظيمية السلبية وانعكاساتها على العاملين والمنظمة. أما الفصل الحادي عشر فقد خُصص لمناقشة الفرضيات العلمية وعرض الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة. وفي ضوء ذلك، تسعى الباحثة إلى تقديم قراءة تحليلية للعنف الرمزي داخل بيئة العمل في المؤسسات العراقية، بوصفه أحد الأشكال غير المباشرة لممارسة السلطة، وما يترتب عليه من انعكاسات على الأفراد وعلى المنظومة التنظيمية بشكل عام.

ومن الله التوفيق.



الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول الاطار العام للدراسة

تمهيد

المبحث الأول: العناصر الأساسية للدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

ثانياً: أهمية الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

المبحث الثاني: تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية

أولاً: العنف *Violence*

ثانياً: الرمز *Symbol*

ثالثاً: العنف الرمزي *Symbolic Violence*

رابعاً: البيئة *Environment*

خامساً: العمل *Work*

سادساً: بيئة العمل *Work environment*

سابعاً: المؤسسة *Institution*

ثامناً: الثقافة *Culture*

تاسعاً: الثقافة التنظيمية *Organizational culture*

عاشراً: السلطة *Authority*

حادي عشر: السلطة التنظيمية التسلطية *Authoritarian*

Organizational Authority

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد:

تواجه المجتمعات الإنسانية أنماطاً متعددة من العنف، بعضها يتجلى بصورة مباشرة ومرئية، وبعضها الآخر يتخفى في أشكال غير معلنة يطلق عليها العنف الخفي أو المستتر. ويعد هذا النمط من العنف واسع الانتشار في مختلف البيئات الاجتماعية والمهنية، وتختلف درجة تقبله تبعاً للثقافة السائدة في كل مجتمع.

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العنف الرمزي الممارس في بيئة العمل بوصفه أحد أبرز أشكال العنف الخفي داخل المؤسسات، حيث يمارسه بعض الرؤساء من خلال احتكار السلطة في إدارة شؤون المنظمة، وحرمان العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات، مما ينعكس سلباً على رضاهم الوظيفي وكفاءتهم الإنتاجية.

وفي هذا الإطار، يتناول هذا الفصل مبحثين أساسيين:

يركز الأول على مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها، بينما يتناول الثاني المفاهيم والمصطلحات العلمية المرتبطة بالموضوع، وهي (العنف، الرمز، العنف الرمزي، البيئة، العمل، بيئة العمل، المؤسسة، الثقافة، الثقافة التنظيمية، السلطة، السلطة التنظيمية التسلطية).

المبحث الأول

عناصر الدراسة الأساسية

أولاً: 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 العامل 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 وضوحاً وأكثر تعقيداً 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، وأعني بذلك سيطرة الجهات العليا على الموظف وهو الأقل منزلة من المدير، بحيث يصبح الخضوع أمراً طبيعياً ومقبولاً 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 أن تكون 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 البحث على النحو الآتي:

أولاً: ما هي آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل؟



ثانياً: ما هي خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة السلطويين والياتهم في بيئة العمل؟

ثالثاً: ما هي انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل والموظفين؟

رابعاً: ما هي العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والظواهر التنظيمية السلبية؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال بعدين أساسيين:

أولاً: البعد النظري الذي يكشف الجانب المظلم في البنية التنظيمية للمؤسسات، من خلال الادوات غير المباشرة للسيطرة أو الهيمنة الإدارية والتنظيمية على الموظفين. كما أن فهم طبيعة العنف الرمزي كأحد الاشكال الخفية للعنف الاجتماعي في السياق العراقي يثري الأدبيات الاجتماعية والثقافية كون الدراسات التنظيمية قليلة فهناك ندرة نسبية في الدراسات العراقية التي تناولت العنف الرمزي في بيئة العمل تحديداً، مما يجعلها إضافة للمكتبة الاكاديمية بأدبيات محدثة تعكس الخصوصية المحلية.

ثانياً: البعد التطبيقي حيث يساهم هذا الموضوع في توعية الإدارات وصناع القرار بخطورة التطبيع مع ممارسات تبدو طبيعية من وجهة نظرهم لكنها تترك آثاراً عميقة على معنويات الموظفين النفسية وأدائهم في المؤسسة. حيث تكون هذه الدراسة مرجعاً للجهات الرقابية والاصلاحية للمساهمة في تحسين بيئة العمل وتقليل ممارسات العنف الرمزي وبناء مؤسسات أكثر ديمقراطية وشفافية ممانعكس بصورة إيجابية على المجتمع بشكل أوسع من خلال تعزيز العدالة الاجتماعية والتخفيف من الضغوط النفسية والمهنية على الافراد العاملين وبالتالي ارتفاع الانتاجية.

أهداف الدراسة:

أولاً: التعرف على اليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل.

ثانياً: التعرف على خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة السلطويين والياتهم في بيئة العمل

ثالثاً: التعرف على انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل والموظفين.

رابعاً: التعرف على العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والظواهر التنظيمية السلبية.

المبحث الثاني

تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية

تسعى الباحثة في هذا المبحث إلى توضيح المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الدراسة، باعتبارها خطوة أساسية لضمان دقة البحث وفهم محتواه.

ويقصد بالمفاهيم والمصطلحات العلمية هو تحديد معاني الكلمات أو المفاهيم المرتبطة بالمشكلة البحثية بدقة، بما يشمل المصطلحات الخاصة والإشارات الدلالية المكافئة لها، مع منح الباحث الحرية في اختيار المعاني التي تتناسب مع استخدامه الأكاديمي والبحثي^(١).

أولاً: العنف *Violence*

العنف لغةً : العنف في اللغة العربية يشير إلى ضد الرفق والقسوة في المعاملة. ويُقال: "عَنَفَ يَعْنِفُ عَنَافًا"، أي مارس القسوة، ويقال عن الشخص إنه "عنيف" إذا كان شديد القسوة. ويعني أيضاً: "تعنيف الشيء"، أي ألحّ في أمره أو تسبب بمشقة. ويُستخدم مصطلح "عُنْوان الشَّباب" للدلالة على أول بهجته وحيويته، وكذلك "اعتنفت الشيء" أي كرهته أو أبعدته عنك^(٢).

العنف اصطلاحاً: يعرف العنف على انه كل سلوك يهدف إلى إيذاء الآخر، سواء كان جسدياً أو لفظياً، أو يتم عن طريق الفعل أو الكلمة، ضمن الحقل التصادمي بين الأفراد. ويتصف العنف بأنه قد يكون فردياً أو جماعياً، وقد يستند إلى ردة فعل أو مبادرة، أو يقوم على انسياق أو اختيار متعمد. وفي جميع الحالات، يمثل العنف تجربة نفسية واجتماعية تتعلق بإيذاء الآخر وتأثيره على سلوكه ومشاعره^(٣).

ويُعد العنف ظاهرة اجتماعية ملازمة للتفاعل الإنساني، وقد تنوّعت تعريفاته بتنوّع التخصصات التي تناولته؛ فهناك من ركّز على القوة الجسدية، ومنهم من اعتبره فعلاً يهدف إلى إلحاق الضرر بالآخرين وإجبارهم على القيام بسلوك معيّن. وبالرغم من تعدد هذه الرؤى، إلا أنها تشترك في محاور أساسية، أهمها الإيذاء والإخضاع. ويرى خليل أحمد خليل أن العنف هو سلوك يقوم على إنكار قيمة الآخر، واعتباره أقل شأنًا من الذات أو الجماعة، مما يبرّر استبعاده أو تهميّشه أو حتى إزالته من المشهد، سواءً

(١) نادية عاشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية: مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٧، ص ٧١-٧٢.

(٢) خليل بن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، ترتيب وتحقيق الدكتور عبد الحميد هنداي، الجزء الثالث، دار الكتب العلمية، بيروت، ٢٠٠٣، ص ٢٣٩.

(٣) خليل أحمد خليل، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، ط١، دار الحداثة، لبنان، ١٩٨٤، ص ١٣٨.

بوسائل معنوية أو مادية^(١). أما تقرير منظمة الصحة العالمية الأول حول العنف فقد قدّم تعريفًا شاملاً له، باعتباره كل استعمال مقصود للقوة البدنية أو التهديد بها، موجّه نحو الذات أو الآخرين أو المجتمع، بما قد يترتب عليه إصابات أو وفيات أو أضرار نفسية أو حرمان من الحقوق، ويمتد هذا المفهوم ليشمل الإهمال وأشكال العنف الجسدي والجنسي والنفسي، إضافة إلى الانتحار وأي سلوك مؤذٍ موجّه نحو الذات أو الآخرين^(٢).

كما ويعتبر العنف ظاهرة قديمة ارتبطت بوجود الإنسان منذ القدم، وقد تجلّت ممارساته في الأساطير والملاحم القديمة، غير أن التفكير فيه كموضوع مستقل بدأ فعلياً مع جورج سوريل في القرن التاسع عشر من خلال كتابه تأملات حول العنف. أما الفلاسفة القدماء فلم يتعاملوا مع العنف بوصفه قيمة قائمة بذاتها، بل كان مرتبطاً بالاختلالات أو التجاوزات التي تُنسب إلى القوى العليا، وهو ما يفسّر جزئياً التداخل في اللغة اللاتينية بين مفهومي القوة والعنف^(٣).

ويعرف العنف وفق موسوعة لا لاند بأنه فعل عدواني يخلف ضرراً مادياً أو معنوياً، ويُفهم على أنه استخدام غير مشروع للقوة، بينما في المجتمعات المدنية يمكن مواجهة العنف عبر آليات القانون، إلا أن ممارساته عند الحكام وأصحاب السلطة تكون أكثر تعقيداً^(٤).

ويتضمن العنف أفعالاً تتجاوز الجسد لتتطال شخصية الإنسان وكرامته، سواء عبر التهميش المادي أو النفسي، وهو ما يقدمه روبيرت ما كافي بروان على أنه انتهاك للشخصية الإنسانية قد يظهر في صور خفية على المستوى الفردي أو في أشكال مؤسسية تمس البنى الاجتماعية، مما يجعل العنف مسألة بنيوية أكثر من كونه مجرد فعل فردي^(٥).

ويشير علماء الاجتماع والفلاسفة والأنثروبولوجيون إلى أن العنف ظاهرة اجتماعية تنبع من آليات الدفاع عن الذات في مواجهة الأخطار، إذ يُنظر إليه كطاقة غريزية كامنة تنشط في لحظات التهديد من أجل البقاء والاستمرار^(٦).

(١) المصدر نفسه، ص ١٣٨.

(٢) بوقشور محمد، العنف اللفظي عند الشباب في الوسط المدرسي وعلاقته بالعوامل السوسيوثقافية، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، جامعة جيجل ٣(٤)، ٢٠٢٠، ص ١٩٧-١٩٨.

(٣) محمد بهاوي، العنف والعدالة نصوص فلسفية مختارة، الدار البيضاء، إفريقيا الشرق، ٢٠١٣، ص ١٩-٢٠.

(٤) اندريه لا لاند، موسوعة لا لاند الفلسفية، منشورات عويدات، لبنان، ٢٠٠١، ص ١٥٥٤-١٥٥٥.

(٥) باربارا ويتمر، الأنماط الثقافية للعنف، عالم المعرفة، الكويت، ٢٠٠٧، ص ٩-١٠.

(٦) ميلوده كينه، والبشير غانية. العنف الرمزي: دراسة نظرية في مفهومه وآلياته. مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، ٥(٢)، الجزائر، ٢٠٢٢، ص ١٩٢-١٩٣.

ثانياً: الرمز *Symbol*

من الناحية اللغوية، يُعرّف الرّمز بأنه نوع من التصويت الخفي يُشبه الهمس، ويقترن غالبًا بتحريك الشفتين بكلام غير واضح من غير إظهار صوت صريح، وقد يُستعمل أيضًا للدلالة على الإشارة بالعينين أو الحاجبين أو الفم^(١).

وفي تاج العروس، ورد أن الرمز هو الإشارة أو الإيماء، سواء بالشففتين أو العينين أو الحاجبين أو اليد، كما يمكن أن يكون صوتًا خفيًا يُشبه الهمس. ويشير "البصائر" إلى أن الرمز يشمل كل إشارة خفية، مثل الغمز بالحاجب أو الإشارة بالفتة^(٢).

ومن ناحية الاصطلاح، ترى موسوعة لا لاند الفلسفية أن الرمز هو أي عنصر أو إشارة تمثل شيئًا آخر بناءً على تطابق أو علاقة نظرية، وقد يظهر هذا التمثيل عبر علامات محسوسة أو رموز عديدة أو جبرية تشير إلى أمر غائب أو غير ملموس مباشرة. ويُنظر إلى الرمز على أنه نظام مترابط من الأجزاء، بحيث يمثل كل جزء عنصرًا في نظام آخر، كما يمكن اعتباره علاقة بين شكل محسوس ومعنى غير مادي، فالعلامة هي الجانب الحسي الذي نراه أو نسمعه أو نلمسه، بينما الرمز هو المعنى المرتبط بهذه العلامة في ذهن الفرد. ومن ثم، تتحول العلامة إلى رمز عندما تحمل معنى أعمق أو دلالة ذهنية محددة، مثل الحماسة التي تشير إلى السلام، أو القلب الأحمر الذي يدل على الحب، أو تاج الملك الذي يرمز إلى السلطة والقوة، وتكون العلاقة غالبًا اتقاقية بين الناس وليست طبيعية أو منطقية، كما هو الحال مع كلمة "الماء" التي تختلف في شكلها بين اللغات لكنها تحافظ على مدلولها الأساسي كعنصر حيوي للحياة^(٣).

ثالثاً: العنف الرمزي *Symbolic Violence*

يعرف بورديو العنف الرمزي بأنه شكل خفي وغير مرئي من العنف، لا يدركه كل من ممارسيه وضحاياه في الوقت نفسه، ويتجلى في ممارسات قيمية وأخلاقية وثقافية تستخدم أدوات رمزية مثل اللغة، الصور، الإشارات والدلالات لإلحاق الضرر بالآخرين أو فرض الهيمنة عليهم، مما يمكن مرتكبيه من السيطرة دون اللجوء إلى القوة العلنية أو العنف المادي. ويعتمد هذا النوع من العنف على فرض الأفكار والمعتقدات

(١) ابن منظور، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ١٩٩٤، ص ٢٢٣.

(٢) محمد مرتضى محب الدين الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، دار الفكر، بيروت، ٢٠٠٤، ص ٢٠.

(٣) ميلوده كينه، والبشير غانية، العنف الرمزي: دراسة نظرية في مفهومه وآلياته، مصدر سابق، ص ١٩٣-١٩٤.

الاجتماعية، مما يؤدي إلى تطبيع الخضوع والطاعة بين الأفراد عبر توليد معتقدات وأنماط خطابية تمنح القدرة على السيطرة ^(١).

ويمكن مقارنة العنف الرمزي بالعنف المادي من حيث الأثر: فبينما يلحق العنف المادي ضرراً جسدياً أو يمس الحقوق والمصالح أو الأمن، يترك العنف الرمزي أثراً نفسياً وعاطفياً على شعور الفرد بالكرامة والأمن والاعتبار الشخصي، وقد يمهد أحياناً لممارسة العنف المادي، ويبقى فعالاً في انتزاع المطالب وإكراه الآخرين على التنازل أو الاعتراف بها ^(٢).

كما يرى علماء النفس العنف الرمزي عنفاً تسلطياً يستخدم وسائل رمزية وغير لفظية مثل التجاهل، الاحتقار، أو الإشارات التحقيرية، لترك آثاراً نفسية وعقلية واجتماعية على المتعرض له، موصلاً رسالة السيطرة والهيمنة دون استخدام القوة المادية ^(٣).

ويعرف ايضاً بأنه انعكاساً لوجود رأس مال رمزي يتجلى في عناصر ثقافية متنوعة مثل القيم، التصورات، الأفكار، المعتقدات، المقولات، الإشارات، والرموز. ويمنح هذا الرأس المال الثقافي أصحابه القدرة على امتلاك سلطة ثقافية، أي فرض مشروعية الحضور والممارسة داخل المؤسسة. وبناءً عليه، فإن ممارسة العنف الرمزي تعتمد على هذا الرأس المال الرمزي، الذي يُكرّس السلطة الرمزية ويجعلها مقبولة وشرعية من قبل الأفراد الذين يُمارس عليهم ^(٤).

كما ان العنف الرمزي من المفاهيم الحديثة نسبياً في الدراسات الاجتماعية، وقد طُرِح لأول مرة في كتاب عالمي الاجتماع الفرنسيين بيير بورديو وجان كلود بارسون بعنوان إعادة الإنتاج: من أجل نظرية عامة للنظام التعليمي. ثم توسع بورديو لاحقاً في تناول هذا المفهوم في عدد من مؤلفاته، مثل الهيمنة الذكورية والعنف الرمزي

حيث عرّف بورديو العنف الرمزي بأنه شكل من أشكال السلطة يقوم على فرض معانٍ وتقديمها على أنها شرعية، مع إخفاء علاقات القوة التي تمنحها أساسها، مما يضيفي على هذه العلاقات قوة إضافية ذات طبيعة رمزية ^(٥).

(1) Bourdieu, Pierre. The Logic of Practice. Stanford: Stanford University, 1990, Press, P.P. 52-60.

(٢) بلقزيز عبد الإله، العنف السياسي في الوطن العربي، المستقبل العربي، ١٩ (٢٠٧)، لبنان، ١٩٩٦، ص ٧٢.

(٣) حنان عمورون، ونجية مزان، الاتصال البيداغوجي وتجليات العنف الرمزي في الوسط المدرسي في الجزائر: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم بأطواره الثلاثة، مجلة الزهر للدراسات والبحوث الاتصالية والإعلامية، ٣ (١٠١)، الجزائر، ٢٠٢٣، ص ٩٠-٩١.

(٤) علي أسعد وطفة، "من الرمز والعنف إلى ممارسة العنف الرمزي: قراءة في الوظيفة البيداغوجية للعنف الرمزي"، مجلة شؤون اجتماعية، المجلد ٢٦ (١٠٤)، الكويت، ٢٠٠٩، ص ٦٩.

(٥) بيير بورديو، بيير، جان كلود بارسون: إعادة الإنتاج في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم، ترجمة ماهر تريمش، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ٢٠٠٧، ص ١٠٢.

وفي موضع آخر أشار إلى أن أي سلطة تعتمد على العنف الرمزي هي سلطة قادرة على فرض دلالات محددة وجعلها مقبولة بوصفها شرعية، وهو ما يمنحها قوة خاصة نابعة من بعدها الرمزي^(١). ويمتاز العنف الرمزي بكونه عنفاً ناعماً وغير محسوس، بحيث قد لا يدرك ضحاياه أنفسهم وقوعه عليهم، ويُمارَس غالباً من خلال وسائل الاتصال والمعرفة، أو عبر الجهل والاعتراف، وفي أحيان أخرى من خلال العاطفة. ويُعدّ هذا النوع من العنف شكلاً من أشكال العنف الذكي، نظراً لقدرته على التخفي والتسلل إلى تفاصيل الحياة اليومية، ممارساً تأثيره الثقافي في مجالات متعددة من الحياة الاجتماعية، مما يؤدي إلى إنتاج أنماط من الأفكار والمعتقدات والأيديولوجيات التي تصدر عن قوى مهيمنة، وتسعى لترسيخها في وعي الأفراد، بما يخلق حالة من القبول والخضوع لهذه المنظومات الفكرية^(٢). ويعرف العنف الرمزي في هذه الدراسة اجرائياً بأنه الممارسات والسلوكيات غير المباشرة وغير المادية التي تعتمد على الادارة لفرض سيطرتها على الموظفين، مثل التهميش والاقصاء أو التقليل من قيمة الموظف، في بيئة عمل تسودها الثقافة التنظيمية التسلطية ولهذا العنف اليات وصور عديدة.

رابعاً: البيئة Environment

تعرف البيئة لغوياً في المعاجم العربية القديمة بأنها المنزل أو المباءة، أي المكان الذي يستقر فيه الإنسان أو الحيوان^(٣).

وقد توسع مفهوم البيئة في المعاجم الحديثة ليشمل المحيط الذي يعيش فيه الإنسان، وما يحيط به من عناصر طبيعية واجتماعية، مثل الهواء والماء والتربة والكائنات الحية، أي الإطار العام الذي تمارس فيه جميع الأنشطة الحياتية^(٤).

اما البيئة اصطلاحاً فهي المحيط الذي يعيش فيه الإنسان، وتشمل العناصر المادية كالهواء والماء والتربة والكائنات الحية، إضافة إلى المنشآت التي أنشأها الإنسان لتلبية احتياجاته. كما تشمل البيئة الجوانب غير المادية والبشرية وغير البشرية المحيطة بالإنسان، أي كل ما يحيط به من موجودات. وبصيغة أبسط، يمكن القول إن البيئة هي الحيز الذي يقوم فيه الإنسان بممارسة مختلف أنشطته الحياتية^(٥).

(١) بيير بورديو، العنف الرمزي بحث في أصول علم الاجتماع التربوي، ترجمة نظير تجاهل، المركز الثقافي العربي، بيروت، ١٩٩٤، ص ٥.

(٢) نجاح مهدي علوان، العنف الرمزي في العصر الجاهلي: مظاهره وتجلياته. حولية المنتدى، (٥٢)، العراق، ٢٠٢٣، ص ١٧٤-١٧٥.

(٣) ابن منظور، لسان العرب، مادة «البيئة»، ج ١، دار الكتب العلمية، ط ١، بيروت ٢٠٠٣، ص ٣٩.

(٤) مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مادة «البيئة»، دار المعارف، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٧٥.

(٥) فاطمة بوكريطة، "حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة"، مجلة صوت القانون، ٧(٢)، ٢٠٢٠، الجزائر، ص ٢٦٢.

كما يمكن تعريفها على أنها مجموعة من العوامل البيولوجية والطبيعية والكيميائية والجغرافية والمناخية المحيطة بالإنسان، والتي تؤثر على نشاطه، توجهاته، وسلوكه، وتشكل نظام حياته اليومي (١).

خامساً: العمل Work

يشير مفهوم العمل في اللغة إلى المهنة والفعل، كما يُقال: "أعمل فلانٌ ذهنه في أمرٍ ما" أي فكر فيه وتدبره، ويُقال أيضًا "أعمل رأيهُ ولسانه". أما العامل فيُقصد به من يتولى شؤون شخصٍ آخر في ماله أو ملكه أو أعماله، ويجمع على عُمال (٢).

أما اصطلاحاً فيفهم العمل على أنه نشاط يختص به الإنسان دون غيره من الكائنات الحيّة، إذ يقوم على الجهد الإرادي المرتبط بقدرة الإنسان على التفكير والعقل. ومن هنا لا تُعدّ نشاطات بعض الكائنات الأخرى - كالنمل والنحل بما تملكه من تنظيم دقيق - عملاً بالمعنى الاصطلاحي، لافتقادها عنصر الإرادة الإنسانية (٣).

كما ويعرّف العمل بأنّه نشاط واع يحمل في جوهرة بعدا اجتماعيا، نابعا من قدرة الإنسان على التواصل والتعاون التلقائي مع أفراد نوعه. ومن خلاله يتمكّن الإنسان من التأثير في بيئته الطبيعية. ويبرز هذا التعريف أن العمل لا ينفصل عن الطبيعة الاجتماعية للإنسان، فبوصفه كائنا اجتماعيا، لا يمكنه الاستمرار في الحياة إلا في إطار الجماعة، إذ يقوم عمل الفرد على تكامل جهوده مع الآخرين، كما تعتمد الجماعة بدورها على مساهمة كل فرد فيها (٤).

ويرى ماركس أن العمل هو علاقة دينامية بين الإنسان والطبيعة؛ إذ لا يقتصر على استجابة الإنسان لقوانين الطبيعة، بل يتحوّل الإنسان إلى قوة فاعلة داخل الطبيعة: يعبئ قدرات جسده ومواهبه ويركّبها في حراك هادف يهدف إلى تحويل الطبيعة الخارجية وإعادة تشكيل طبيعته الذاتية، وبذلك يصبح العمل وسيلة لتطوير الإمكانيات الكامنة لدى الإنسان (٥).

ويُفهم العمل على أنه نشاط منظم يتطلب بذل جهد جسدي أو ذهني وفق خطة محددة، يقوم على أداء وظائف معينة بهدف تحقيق إنتاج مادي أو معنوي، ويرتبط عادةً بوجود عقد مكتوب أو ضمني ينظم العلاقة بين أطرافه، كما اعتبر الاقتصاديون الغربيون مثل آدم سميث وريكاردو أن العمل الإنساني هو المصدر الأساسي لقيمة السلع والخدمات (٦).

(١) سابح تركية، حماية البيئة في ظل التشريع الجزائري، الطبعة ١، مكتبة الوفاء القانونية للطباعة والنشر، ص ١٩.

(٢) ابن منظور، لسان العرب، ج ١١، دار صادر، بيروت، ١٩٩٤، ص ٤٧٤-٤٧٥.

(٣) باسم علاوي عبد جميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العالمية، بيروت، ٢٠٠٦، ص ١٥.

(٤) المصدر نفسه، ص ١٦.

(٥) أحميه سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل التشريعي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. ١٩٩٤.

ص ٠٧.

(٦) المصدر نفسه، ص ٢٣.

ويعرف ميرتون العمل، كما أورد إيف كلو، على أنه نشاط منظم يتبع منهجاً محدداً، يقوم به مجموعة من الأفراد بشكل مشترك، ويهدف إلى تحقيق إنتاج مادي أو معنوي، مع توظيف قدرات الإنسان ومواهبه الكامنة في التفاعل مع الطبيعة من أجل تطوير ذاته ومحيطه^(١).

سادساً: بيئة العمل *Work environment*

تشير بيئة العمل إلى مجموعة الظروف المحيطة بالفرد أثناء أدائه لمهامه الوظيفية، والتي تؤثر في سلوكه ومواقفه وأدائه المهني، وتشمل هذه البيئة عناصر مادية مثل: الإضاءة، ومستوى الضوضاء، ودرجة الحرارة، والتهوية، إضافةً إلى إجراءات السلامة والرعاية الصحية، وغيرها من الجوانب الفيزيائية، كما تتضمن الأبعاد الاجتماعية التي ترتبط بطبيعة الإشراف، وأسلوب المعاملة، ومدى إمكانية الفرد على الاندماج مع زملائه، والشعور بالراحة النفسية، أما بيئة العمل الداخلية فهي تمثل الجوانب التنظيمية والإدارية التي تُكوّن الخصائص المميزة للمنظمة وتفصلها عن غيرها من المؤسسات^(٢).

كما وتعد بيئة العمل إطاراً شاملاً يتكون من مجموعة عناصر ترتبط بالمنظمة وتتأثر بالبيئة الخارجية المحيطة بها، بما يجعلها أقرب إلى كائن عضوي يؤثر في السلوك التنظيمي للعاملين وفي طبيعة العملية الإدارية، وهي تمثل أيضاً المحيط الذي يؤدي فيه الأفراد أعمالهم، متضمنة الأدوات ووسائل العمل وأنماط التنظيم والعلاقات مع الآخرين، مما ينعكس بصورة مباشرة على قدرات العاملين وقابلياتهم، كما أنها تشمل كل ما يحيط بالعامل أثناء تأدية مهامه، بما يجعلها بيئة محفزة وجاذبة تسهم في رفع معنويات الأفراد، وتعزز كفاءتهم في أداء المهام الموكلة إليهم، وصولاً إلى تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية^(٣).

ويشير سوامي (Swamy) إلى أن بيئة العمل هي المكان الذي يقوم فيه الفرد بأداء مهامه، وتُعد إطاراً اجتماعياً ومهنياً يتفاعل فيه الموظفون مع بعضهم البعض ويعملون بتنسيق وتعاون لضمان تحقيق أهداف المنظمة^(٤).

كما ويشير السكارنة (٢٠١٠) إلى أن بيئة العمل تمثل مجموعة من العوامل أو المتغيرات الداخلية والخارجية، سواء كانت قابلة للقياس أم لا، والتي تقع ضمن حدود التنظيم أو خارجه، وتؤثر أو قد تؤثر

١() New York: Free Press., 1968, P.P. *Social Theory and Social Structure* Merton, Robert K. 136-149.

(٢) بكر هبة ربيع شران، أثر بيئة العمل السيئة في التذمر الوظيفي: دراسة تحليلية في مديرية تربية محافظة صلاح الدين ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية ، ١٤(١)، العراق، ٢٠٢٤، ص ١١٩.

(٣) الحمزة، عبد الحليم، “ دور بيئة العمل الداخلية في الاحتفاظ بالكفاءات الصحية: دراسة تطبيقية في مستشفى عاليًا صالح ببنسنة”، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة لونيبي علي البلدية ٢ - مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، (٢٠٢٣). العدد (١٤) ص.ص. ١٦٢-١٧٦.

(4) Swamy, T. Quality of work life of employees in private technical institutions. International Journal for Quality Research, 2013, P.435.

على فعالية وكفاءة أداء المنظمة، ويتم إدراك هذه العوامل من قبل الإدارة أو قد لا يتم إدراكها، لكنها تشكل فرصاً أو قيوداً على العمل التنظيمي^(١).

وتعرف أيضاً بأنها الإطار التنظيمي الذي يضم جميع العناصر المتعلقة بالمؤسسة من حيث الأطر الإدارية، العاملين، الأنظمة الرسمية وغير الرسمية، والسياسات والإجراءات المعمول بها، بالإضافة إلى أنماط التواصل والتفاعل بين الأفراد والإدارات^(٢).

ويعرفها العديلي على أنها مجموع العوامل والخصائص الداخلية للمؤسسة التي يعمل بها الموظف، وتشمل الأنظمة والإجراءات، الرواتب والجزاءات، الحوافز المادية والمعنوية، العلاقات المهنية السائدة، طبيعة العمل، وظروفه، وتمثل هذه العناصر الإطار الذي يتم فيه أداء المهام الوظيفية وتؤثر بشكل مباشر على سلوك العاملين ومستوى رضاهم وكفاءتهم^(٣).

سابعاً: المؤسسة Institution

حظيت المؤسسة باهتمام واسع في كتابات الاقتصاديين على اختلاف توجهاتهم الإيديولوجية، سواء في الفكر الشرقي أم الغربي، إذ تُعدّ الوحدة المحورية التي يركز عليها النشاط الاقتصادي في المجتمع، ولا يقتصر دورها على البعد الاقتصادي فحسب، بل تمتدّ لتجسيد شبكة من العلاقات الاجتماعية، حيث تتم مختلف أنشطتها داخل إطار جماعي يضم عناصر بشرية تتفاعل فيما بينها، ومع العناصر المادية والمكونات المعنوية والتنظيمية، فضلاً عن تفاعلها المستمر مع البيئة المحيطة بها^(٤).

ويعزز هذا الفهم جذرياً المعنى اللغوي للمؤسسة، إذ يشتقّ لفظها في اللغة العربية من الجذر (أس) و(أسس)، ويشير إلى الابتداء ووضع الأصل لكل شيء، فالأساس هو القاعدة التي يُقام عليها البناء، وجمعه أسس، ويقال: أسستُ الدار أي وضعت حدودها وأقيمت قواعدها على نحو متين، كما يستخدم الفعل أسَّ الإنسان للدلالة على أصله ومنبته، بما يعكس الثبات والمرجعية الأولى^(٥).

وبناءً على هذا الأساس اللغوي والمفاهيمي، يمكن تعريف المؤسسة بوصفها كياناً اقتصادياً واجتماعياً يتمتع بدرجة من الاستقلالية، تُتخذ داخلها قرارات تتعلق بتنسيق وتوظيف الموارد البشرية والمالية والمادية

(١) بلال خلف السكارنة، التخطيط الاستراتيجي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ١٩٢.

(٢) عمر وصفي عقيلي وقيس عبد المؤمن، المنظمة ونظريات التنظيم، دار زهران، الأردن، ١٩٩٤، ص ١٤٦.

(٣) ناصر محمد العديلي، السلوك الانساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، الرياض، السعودية ١٩٩٥ ص ١٩

(٤) سلاطينة بلقاسم، العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ٣(٥)،

الجزائر، ٢٠٠٤، ص ٤٣-٤٤.

(٥) أبو الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، مصدر سابق، المجلد الخامس، حرف السين (فصل الألف)، ص

والإعلامية، وذلك بهدف تحقيق قيمة مضافة تتوافق مع أهداف محددة ضمن إطار زمني ومكاني معين^(١).

ومن منظور موسع، يعرف ناصر دادي عدون المؤسسة على أنها كيان تنظيمي اقتصادي يتمتع بالاستقلال المالي ويعمل ضمن إطار قانوني واجتماعي محدد، ويهدف إلى دمج عوامل الإنتاج لتحقيق عملية الإنتاج أو تبادل السلع والخدمات مع أطراف اقتصادية أخرى، أو القيام بالعمليتين معاً، بما يضمن تحقيق نتائج ملائمة تختلف تبعاً للظروف الاقتصادية، والحجم، ونوع النشاط، والإطار الزمني والمكاني للمؤسسة^(٢).

ثامناً: الثقافة Culture

في اللغة العربية، تشتق «الثقافة» من الجذر (ث - ق - ف) الدالّ على الحِذْق والظَّفَر وإحكام الشيء وتقويم المعوجّ؛ فيقال: ثَقَّفَ الرَّجُلُ إذا صار حاذقاً فطناً، وَثَقَّفَ الشيءَ إذا ظَفَرَ به وأحكمه، وَثَقَّفَ الرُّمَحَ إذا قَوَّمَهُ وسَوَّاه. وبناءً على هذا الأصل تُفهم «الثقافة» بوصفها التمكن والمهارة فيما يُكتسب من معارف وفنون^(٣).

اما اصطلاحاً فنُفهم الثقافة على أنها حصيلة الجهد الإنساني بشقيه الفكري والسلوكي، وتشمل ما هو مادي وما هو غير مادي، نظرياً كان أو عملياً، ووفقاً لما ورد في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، فإن الثقافة تمثل مجمل ما يخلفه الإنسان من منتجات رمزية ومادية تنتقل عبر الأجيال، وقد تنوّعت مقاربات العلماء لمفهوم الثقافة تبعاً لاختصاصاتهم وغاياتهم؛ فالمؤرخون يربطونها بالتراث الاجتماعي للإنسانية، بينما يركّز علماء الاجتماع على بعدها الفكري بوصفه دليلاً على التطور الإنساني، في مقابل الحضارة التي تعكس مظاهره المادية. أما علماء النفس فيعتبرونها شكلاً من أشكال السلوك المستند إلى خبرات ذهنية موروثية، في حين يرى علماء الأنثروبولوجيا أنها السمة الفارقة التي تميّز الإنسان عن الكائنات الأخرى، وتُظهر كذلك أوجه الاختلاف بين الأفراد داخل المجتمع الواحد وبين المجتمعات المختلفة، سواء البدائية منها أو المتقدمة. وقد ارتبطت لفظة «الثقافة» منذ العصور القديمة بدلالات واستعمالات متعددة، غير أن الكتابات الحديثة أفرزت تعريفات أكثر تحديداً وتداولاً بين المهتمين بالدراسات الثقافية^(٤).

(١) عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة. ديوان المطبوعات الجامعية، ط٥، الجزائر، ٢٠٠٠، ص ٢٥.

(٢) ناصر دادي عدون، "اقتصاد المؤسسة"، دار المحمدية العامة، ط٢، الجزائر، ١٩٩٨م، ص ١٣.

(٣) ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، ج٩، مادة (ثقف)، بيروت، ١٩٩٤، ص ١٩.

(٤) إبراهيم ناصر، علم الاجتماع التربوي، دار وائل للطباعة والنشر، والتوزيع، ٢٠١١ عمان، ص ١٢٤-١٢٥.

ويمكن القول إن من أكثر التعريفات وضوحاً وبساطة ما قدّمه روبرت بيرس تد مطلع ستينيات القرن العشرين، حيث رأى أن الثقافة تمثل مجموع ما يفكر فيه الإنسان ويمارسه ويملكه في إطار انتمائه إلى المجتمع. غير أن غي روشيه قدّم تصوراً أوسع وأعمق، إذ استند إلى مختلف التعريفات السابقة وصاغ تعريفاً يعتبر الثقافة نسقاً من العناصر المرتبطة بأنماط التفكير والشعور والسلوك، وهي أنماط أخذت شكل قواعد شبه محددة، يكتسبها الأفراد بالتعلّم والمشاركة، وتُمارس بطرق مادية ورمزية في الوقت ذاته، لتُسهّم في تكوين هوية جماعية خاصة ومتميزة^(١).

كما ويرى إدوارد برنات تايلور أن الثقافة أو الحضارة، بالمعنى الواسع في علم الاثنولوجيا، تمثل منظومة متكاملة تضم المعارف والمعتقدات والفنون والأخلاق والقوانين والتقاليد، إضافة إلى مختلف القدرات والعادات التي يكتسبها الإنسان من خلال انتمائه إلى المجتمع^(٢).

وتناولها أيضاً العديد من المفكرين فهي عند غي روشير منظومة مترابطة من أساليب التفكير والشعور والعمل التي تتعلمها جماعة وتتميز بها، بينما ينظر إليها هرسكوفيتش بوصفها كل ما ينجزه الإنسان في بيئته، أما دوركايم فيراها أنماطاً من الفكر والعاطفة والسلوك، وبصرف النظر عن تنوع هذه التعريفات، تبقى الثقافة في جوهرها انعكاساً لوعي الإنسان بذاته وبالأخرين وبمحيطه، وما ينتج عن ذلك من سلوك يعبر عن مستواه الثقافي والحضاري، إذ إن الفكر الإنساني منذ القدم لم يقتصر على صورة واحدة في إدراكه للواقع^(٣).

تاسعاً: الثقافة التنظيمية *Organizational culture*

ينظر إلى الثقافة في المنظمات على أنها مجموعة من القيم والمعايير المشتركة التي يكتسبها الأعضاء الجدد عند انضمامهم، وتشمل في مضمونها المعتقدات السائدة والمشاعر والأنماط السلوكية التي تتشكل عبر مسار تاريخي، يتم من خلاله توريث هذه القيم والمعايير عبر الأجيال. أما الثقافة التنظيمية فهي الإطار الذي يضم القيم والمعتقدات والمبادئ الجوهرية التي تشكل أساس النظام الإداري، بالإضافة إلى ما يرتبط بها من سلوكيات وممارسات عملية تجسد تلك المبادئ وتدعمها^(٤).

(١) عماد عبد الغني، سوسيولوجيا الثقافة: المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة (الطبعة الثالثة المنقحة). مركز

دراسات الوحدة العربية، بيروت ٢٠١٦، ص ٢٨.

(٢) دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة: منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت (٢٠٠٧)، ص ٣٠-٣١.

(٣) فضيل الغباري، سلطة السلطة وسلطة القلم، ط ١. دار المثقفون العرب للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٢٠، ص ٧٨-٧٩

(٤) حمدي جابر محمد نصار، أثر الثقافة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، ٢٢ (١)، السعودية، (٢٠١١)، ص ٦.

كما وتُعرّف الثقافة التنظيمية بأنها انعكاس لقيم الأفراد ذوي النفوذ داخل المنظمة، وهي القيم التي تؤثر في الجوانب الملموسة من بيئة العمل وفي أنماط سلوك الأعضاء، فضلاً عن دورها في تحديد الأسلوب الذي يتبعه القادة في اتخاذ القرارات وإدارة العاملين وتنظيم شؤون المؤسسة^(١).

ويشير الجوهري إلى أن الثقافة التنظيمية تمثل مجموعة القيم والمعايير وأنماط السلوك التي تميّز العلاقات داخل المؤسسات الرسمية، وقد تم تناول هذا المفهوم في كتب وأبحاث الإدارة البريطانية والأمريكية خلال الثمانينيات، في سياق محاولات تفسير التحديات التي واجهها قطاع الأعمال الغربي نتيجة الانكماش الاقتصادي والمنافسة اليابانية^(٢).

وتعرف ايضا على أنها الإطار غير المرئي الذي يجمع بين العاملين في المنظمة، إذ يضم منظومة من القيم والمعتقدات والعادات والتصورات التي تؤثر في أساليب تفكيرهم واتخاذهم للقرارات، كما تنعكس على كيفية استجاباتهم للمتغيرات البيئية واستثمارهم للمعلومات بما يعزز قدرة المؤسسة على التنافس. ويشير شين في كتابه الثقافة التنظيمية والقيادة إلى أن هذه الثقافة تمثل حصيلة ما تبتكره الجماعة أو تكتشفه أو تطوره أثناء معالجتها لمشكلاتها المتعلقة بالتكيف مع الخارج والانسجام في الداخل، وبعد أن تثبت هذه الحلول فاعليتها تُغرس في سلوك الأعضاء الجدد باعتبارها أنسب السبل لفهم التحديات والتعامل معها^(٣).

ويُعرف مصطلح الثقافة التنظيمية ضمن هذه الدراسة إجرائياً على أنه: مجموعة القيم، المعتقدات، العادات، والممارسات المعتمدة داخل المؤسسة وتكون ملزمة التنفيذ من قبل الموظفين ويتم قياسها من خلال استبيانات تغطي القيم الرسمية وغير الرسمية، أساليب التواصل، وأنماط القيادة.

عاشراً: السلطة Authority

تعود كلمة السلطة في أصلها اللغوي إلى السلاطة، إذ يذكر ابن منظور في لسان العرب أن السلاطة تدل على القهر والغلبة، ويُقال: «سلّطه الله فتسلط عليهم»، والاسم منها سلطة بالضم^(٤).

(١) حمزة بن معتوق، وزريق الدراجي، (م. مشارك)، "الثقافة التنظيمية: المفهوم والخصائص، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع. ٢٢، مركز جيل البحث العلمي، لبنان (٢٠١٦)، ص ١٧٣.

(٢) محمد محمود الجوهري، دار المسيرة للنشر والتوزيع. ط١، عمان، ٢٠٠٩، ص ٢٩٨.

(٣) منصور بوحميذة، دراسة في الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمركز التكوين (رسالة ماجستير غير منشورة).

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، (٢٠١٣)، ص. ١٩.

(٤) ابن منظور، لسان العرب، مادة (سلط)، ج٧، ط٣، دار صادر، بيروت، ١٤١٤هـ، ص ٣٢٠.

وجاء في معجم متن اللغة أنّ الفعل "سَلَطَه عليه" يعني مَنحه قدرة وتمكُّناً وقهراً، ويُشتق منه الاسم "السُّلْطَة (١). أما في المعجم الوسيط أن الفعل "سَلَطَه" يُستعمل للدلالة على منحه سلطاناً أو قدرة، ويُقال "سَلَطَه عليه" بمعنى جعله متمكناً منه ومتصرفاً فيه، أما صيغة "تَسَلَّط عليه" فهي تعبّر عن الهيمنة والتحكّم والسيطرة (٢).

ويرى أندريه لا لاند أن السلطة تتكوّن من بُعدين متكاملين؛ الأول ذو طبيعة نفسية يتمثل في المكانة أو السمو الذي يمنح صاحبه قبولاً وتصديقاً من الآخرين ويجعلهم يطيعونه ويحترمونه، والثاني ذو طابع اجتماعي يرتبط بالقدرة الفعلية أو الحق في توجيه الأوامر واتخاذ القرارات (٣).

أما اصطلاحاً، فالسلطة هي القناعة المجتمعية بمشروعية النظام، وما يترتب على ذلك من اعتبار طاعته التزاماً أخلاقياً (٤). ويرى فيبر أن السلطة تمثل أسلوب قيادة يهدف إلى تحقيق طاعة أو التزام من قبل الأفراد المعنيين (٥). كما وتعد السلطة عنصراً ضرورياً لضمان التنسيق بين فئتين، حيث تُصدر أوامر محددة تُلزم مجموعة معينة بالامتثال لها (٦).

وأخيراً يمكن القول إن جذور مفهوم السلطة تعود إلى طبيعة الإنسان نفسه، حيث كان يسعى منذ القدم إلى الخضوع لنوع من السلطة أو الطاعة، بغضّ النظر عن الوسائل والأدوات التي تتحقق بها هذه الطاعة. ويشير الباحث محمد قنجاغ إلى أن الإنسان أولاً اهتم بالسلطة اللاهوتية التي كان يراها متجلية في الظواهر الطبيعية. ومع مرور الزمن، أخذت هذه الممارسة تتطور إلى ما يُعرف بالسلطة الدينية، القائمة على مزيج من المعتقدات والأساطير والخرافات، والتي استغلها بعض الأفراد أو المؤسسات لفرض سيطرتهم على جماهير واسعة لعدة قرون، وما زال تأثيرها محسوساً حتى العصر الحالي (٧).

(١) حمد رضا، معجم متن اللغة: معجم عربي حديث، المجلد ٣، دار مكتبة الحياة، بيروت (١٩٥٩)، ص ١٨٩.

(٢) إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ج ١، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٤٥٣.

(٣) لا لاند، أندريه، موسوعة لا لاند الفلسفية، ترجمة: خليل أحمد خليل، مج ١، منشورات عويدات، ط ٢، بيروت، ٢٠٠١، ص ١٢٢.

(٤) جين شارب، المقاومة اللاعنفية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ٢٠١١، ص ٣١.

(٥) محمد عبد الرحمن عبد الله، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، ط ١، مصر، ٢٠٠٦، ص ٣٧٨.

(٦) المصدر نفسه، ص ٣٧٣.

(٧) محمد قنجاغ، "مفهوم السُّلْطَة: إضاءات معجمية وفلسفية"، مجلة كراسات تربوية، العدد ١٦، المغرب ٢٠٢٤، ص ٢٥٢.

ويعرف مفهوم السلطة إجرائياً ضمن هذه الدراسة على أنه قدرة الإدارة العليا أو المدير المباشر في المؤسسة على اتخاذ القرارات وتوجيه سلوكيات الموظفين، مع فرض التزامات محددة عليهم، دون مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار، في سياق بيئة عمل تُهيمن عليها الثقافة التنظيمية التسلطية.

حادي عشر: السلطة التنظيمية التسلطية *Authoritarian Organizational Authority*

هي نظام حكم يقوم على تركّز السلطة بيد شخص واحد يحتكر القرار السياسي ويمارس نفوذه من خلال العنف والقسر، ويختلف هذا النمط عن الحكم الملكي الاستبدادي في مصدر شرعيته، فبينما تستند الملكية إلى مبدأ الوراثة، فإن الدكتاتورية تقوم على شخصية الحاكم وما يمتلكه من قوة وهيمنة وقدرة على فرض سيطرته، بحيث يصل إلى الحكم عنوة ويستمد سلطته من أدوات القهر والإكراه لا من السلالة أو الإرث السياسي^(١).

وتعرف أيضاً هي نظام سياسي يقوم على حكم فرد أو مجموعة صغيرة للشعب بالقوة، دون مشاركة أو إرادة شعبية، ولا يخضع لنظام قانوني أو شرعي محدد، حيث يمتلك الحاكم سلطة مطلقة في إصدار القوانين واللوائح وتعديلها بما يرى، وقد يصل الأمر إلى تغيير الدستور، ويستمد الديكتاتور سلطته من قوته الشخصية أو قوة أنصاره، وقد يكون الحكم فردياً مثل ملك أو رئيس دولة أو جماعياً، كما ظهر في أنظمة مثل هتلر وموسوليني^(٢).

كما ويمكن النظر إلى الديكتاتورية بعدّها ذلك النظام السياسي الذي يقوم على الاستئثار بالسلطة المطلقة من قبل فرد واحد أو نخبة حاكمة، حيث لا يخضع هذا النظام لأي مرجعية قانونية أو قيود دستورية فاعلة، ويتمتع الحاكم فيه بصلاحيات واسعة لإصدار القوانين والأوامر وتعديل الدستور ذاته وفقاً لإرادته ومصالحه الشخصية^(٣).

وقد عرفت البشرية عبر العصور أنظمة دكتاتورية متعددة، ففي العصور القديمة قبل أكثر من أربعة قرون قبل الميلاد ظهرت الدكتاتوريات في المدن اليونانية القديمة، وخاصة جزيرة صقلية، إذ كان يُطلق على حكامها لقب “الطغاة”، كما شهدت روما الدكتاتورية خلال القرنين الرابع والخامس قبل الميلاد، وفي

(١) فاطمة دريدي، أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية

بشير بن ناصر بسكرة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ٢٠١٨، ص ١٠٢.

(2) Nelson, Political Science - Glossary. (dictator), htm, P.5 of 18.

(٣) موريس دوفرجه، في الدكتاتورية، ترجمة: هشام متولي، منشورات عويدات، ط١، بيروت، ١٩٩٦، ص ٣٤.

عصر النهضة عادت الدكتاتوريات للظهور في الدويلات الإيطالية خلال القرنين الرابع عشر والخامس عشر، ومع دخول العصور الحديثة أصبحت الدكتاتورية أكثر شدة وتنظيمًا وشمولية كما ظهر في النظام النازي في ألمانيا والنظام الفاشي في إيطاليا^(١).

من أنواع السلطة الديكتاتورية، الدكتاتورية المذهبية، والتي تقوم على أيديولوجيا شمولية تُؤثر في جميع نواحي حياة الأفراد والجماعات، بما في ذلك تفكيرهم، نشاطهم، واتجاهاتهم الفكرية، لتجعلهم خاضعين لسيطرة عقائدية عنصرية، كما تجلّت هذه الظاهرة في أنظمة مثل النازية والفاشية^(٢).

(١) احمد الخطيب، الوجيز في النظم السياسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ٢٦، ص ٢١٩.

(٢) سام سليمان دله، القانون الدستوري والنظم السياسية، منشورات جامعة، ط١، سوريا، ص ٢٤٦.

الفصل الثاني

دراسات سابقة مشابهة أو قريبة من الدراسة الحالية

تمهيد

المبحث الاول: دراسات عراقية

المبحث الثاني: دراسات عربية

المبحث الثالث: دراسات اجنبية

المبحث الرابع: مناقشة الدراسات السابقة

الفصل الثاني

دراسات سابقة مشابهة أو قريبة من الدراسة الحالية

تمهيد:

تعد الدراسات السابقة جزءاً جوهرياً في أي بحث علمي، إذ لا يكتمل البحث أو يُعد متكاملًا دون تضمين هذا القسم الذي يشكّل الركيزة التي يبنى عليها فهم الموضوع المطروح، ويتيح للباحث التعرف على الجهود العلمية السابقة وما توصلت إليه من نتائج، كما يبيّن النقاط التي لا تزال بحاجة إلى استكشاف وتحليل أعمق، ويُمكن الباحث من مقارنة ما توصلت إليه الدراسات السابقة مع نتائجه الخاصة، ومن ثمّ تقديم مساهمة علمية جديدة تضيف قيمة معرفية للمجال. (١)

وبناءً على ذلك، تتناول المبحث الأول نماذج من الدراسات السابقة العراقية، فيما ركّز المبحث الثاني على الدراسات العربية، وتتناول المبحث الثالث نماذج من الدراسات الأجنبية. ويهدف هذا التقسيم إلى تقديم رؤية واضحة لما أنجز في المجال، وتسهيل مقارنة النتائج السابقة بما ستضيفه هذه الدراسة، بما يعزز وضوح المسار البحثي ومصادقية البحث العلمي.

(١) إبراهيم يحيى، الدراسات السابقة: أهميتها وكيفية توظيفها في بحوث العلوم الاجتماعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد ١٠، العدد ١، ٢٠٢١، ص ٣٢١.

المبحث الأول

دراسات عراقية

الدراسة الأولى: دراسة سهام السامرائي الموسومة ((العنف الرمزي وتجلياته في المؤسسة الأكاديمية)) ٢٠٢٤. (١)

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من تسليط الضوء على العنف الرمزي بوصفه نمطاً خفياً من الهيمنة والسيطرة داخل المؤسسات، ولا سيما المؤسسة الأكاديمية، لما يخلّفه من آثار نفسية ومهنية خطيرة على الأساتذة والموظفين، فضلاً عن كونه لم ينل حظه الكافي من البحث والتحليل في الدراسات السوسيولوجية العربية، رغم اتساع نطاق ممارسته وتغلّله في البنى التنظيمية.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى جذب انتباه الجهات العليا وصنّاع القرار إلى ما يجري داخل المؤسسات الأكاديمية من ممارسات عنف رمزي، وكشف أشكاله وتجلياته، وبيان مخاطره، والدعوة إلى محاسبة من يسيء استعمال الصلاحيات القانونية ويستغل السلطة في القهر والتسلط والإقصاء.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي-التحليلي، من خلال تحليل مفهوم العنف الرمزي سوسيولوجياً بالاستناد إلى طرح بيير بورديو، ووصف مظاهره وأشكاله وتجلياته داخل المؤسسة الأكاديمية، وربطه بالسياق الثقافي والتنظيمي السائد.

استنتاجات الدراسة

خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، من أبرزها:

١. العنف الرمزي أكثر خطورة من العنف المادي لكونه خفياً وغير مرئي ويُمارَس بتواطؤ ضمني من الضحايا أنفسهم.
٢. تمارس النخب والقيادات الإدارية العنف الرمزي عبر أدوات ثقافية وقانونية مشروعة ظاهرياً.

(١) د. سهام السامرائي، العنف الرمزي وتجلياته في المؤسسة الأكاديمية، الشبكة مباشر :

<https://alshabaka-mubasher.com/?p=45753>

٣. تؤدي ممارسات العنف الرمزي إلى الانكسار النفسي، فقدان الثقة بالنفس، والإقصاء المهني داخل الوسط الأكاديمي.
٤. تتجلى مظاهر العنف الرمزي في المؤسسة الأكاديمية من خلال الإنكار القيمي، التبخيس، والاستلاب النفسي.
٥. ضعف المساءلة، والدعم الحزبي، وغياب الوازع الأخلاقي عوامل رئيسة في تفشي هذا النوع من العنف.

الدراسة الثانية: دراسة منتصر شلال فرحان الموسومة ((العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالدافع المعرفي لدى طلبة المرحلة الإعدادية)) ، ٢٠٢٣^(١)

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة الحالية بالآتي:

١. إنَّ متغيرات البحث لهما تأثير فاعل على شخصية الطلبة وهذا التأثير بالتالي ينعكس على المستوى العلمي لهم.
٢. يعد العنف الرمزي أحد اشكال العنف الذي قد يغفل عنه اغلب المدرسين اثناء تقديمهم الحصص التدريسية.
٣. توجيه انظار اصحاب الشأن التعليمي من (وزارة تربية، ادارة المدرسة، مدرسون ومدرسات) الى ضرورة تنمية الدافع المعرفي لدى الطلبة لما له من اهمية في زيادة رغبتهم بالتعلم.
٤. انه يقدم رؤية عن العلاقة بين العنف الرمزي المدرك والدافع المعرفي والتي قد تسهم في تقديم معلومات للقائمين على المؤسسة التعليمية تساعد في توفير بيئة تعليمية مناسبة للطلبة.

(١) منتصر شلال فرحان، العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالدافع المعرفي لدى طلبة المرحلة الإعدادية ، مجلة آداب المستنصرية ، جامعة المستنصرية ، بغداد ٢٠٢٣.

أهداف الدراسة:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

١. العنف الرمزي المدرك لدى طلبة المرحلة الإعدادية.
٢. دلالة الفرق في العنف الرمزي المدرك على وفق متغير النوع (ذكور، إناث).
٣. مستوى الدافع المعرفي لدى طلبة المرحلة الإعدادية.
٤. دلالة الفرق في الدافع المعرفي على وفق متغير النوع (ذكور، إناث).
٥. العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي المدرك والدافع المعرفي لدى طلبة المرحلة الإعدادية.

العينة:

تألفت عينة البحث من طلبة المرحلة الإعدادية في مدارس مديرية تربية الرصافة الأولى الحكومية، والبالغ عددهم (٤٢٨٤٢) طالب، (٢٠٥٦٦) من الذكور و(٢٢٢٧٦) من الإناث، وقد تم اعتماد العينة العشوائية البسيطة، وقد وقع الاختيار على (٤) مدارس اثنان للذكور واثنان للإناث، اختيرا منها (١٠٠) طالب من مدارس الذكور و (١٠٠) طالبة من مدارس الإناث، وبذلك بلغ حجم العينة (٢٠٠) طالب وطالبة.

المنهجية:

اعتمدت دراسة "العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالدافع المعرفي لدى طلبة المرحلة الإعدادية" على المنهج الوصفي - الارتباطي.

الاستنتاجات:

١. إنَّ أفراد عينة البحث (طلبة المرحلة الإعدادية) يشعرون بـ العنف الرمزي المدرك الموجه لهم من قبل مدرسيهم.
٢. وجود فروق في العنف الرمزي المدرك بين الذكور والإناث ولصالح الذكور.
٣. إنَّ أفراد عينة البحث لديهم دافع معرفي عالٍ.
٤. وجود فروق بين الذكور والإناث في الدافع المعرفي ولصالح الإناث.
٥. إنَّ العلاقة بين العنف الرمزي المدرك والدافع المعرفي غير دالة إحصائياً، أي أن العنف الرمزي المدرك لا يرتبط بالدافع المعرفي.

الدراسة الثالثة: دراسة الدكتور علي حسين عايد الموسومة ((العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلبة الجامعة)) ، ٢٠١٦. (١)

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من سعيها إلى تسليط الضوء على أحد أشكال العنف غير المباشر المنتشر في البيئة الجامعية، وهو العنف الرمزي، الذي يتمثل في الممارسات والسلوكيات التي تمس كرامة الطلبة أو تُهمّشهم بطريقة غير مباشرة، مما قد يؤثر في ثقتهم بأنفسهم وأدائهم الأكاديمي.

كما تبرز أهمية الدراسة في كشفها عن العلاقة بين هذا النوع من العنف وبين العجز المتعلم، وهو الشعور بالعجز وفقدان السيطرة على النتائج أو الإحساس بعدم القدرة على النجاح بالرغم من بذل الجهد. وتعد هذه الدراسة ذات فائدة كبيرة للعاملين في المجال التربوي، إذ تقدم مؤشرات يمكن أن تساهم في تطوير بيئة جامعية أكثر عدلاً وإنصافاً ودعمًا نفسياً للطلبة.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

١. التعرف على مستوى العنف الرمزي المدرك لدى طلبة كلية الآداب بجامعة القادسية.
٢. التعرف على مستوى العجز المتعلم لدى الطلبة.
٣. الكشف عن العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم.
٤. معرفة ما إذا كان العنف الرمزي المدرك يساهم في التنبؤ بالعجز المتعلم.
٥. تحديد الفروق الإحصائية في كلٍّ من العنف الرمزي والعجز المتعلم تبعاً لمتغير النوع (ذكور / إناث).

العينة:

تكوّنت عينة البحث من (٢٠٠) طالب وطالبة من كلية الآداب - جامعة القادسية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية لتمثيل المجتمع الطلابي في الكلية بصورة عادلة وشاملة.

(١) د.علي حسين عايد، العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى الطلبة الجامعيين، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، جامعة الكوفة، المجلد (١)، العدد (٤١)، العراق، ٢٠١٦.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، لكونه الأنسب لبيان طبيعة العلاقة بين المتغيرين المدروسين.

وقد استعمل الباحث أداتين تم بناؤهما والتحقق من صدقهما وثباتهما:

١. مقياس العنف الرمزي المدرك، ويتألف من (٢٢) فقرة.

٢. مقياس العجز المتعلم، ويتألف من (٢٤) فقرة.

تم تطبيق الأداتين على عينة البحث، ثم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل معامل الارتباط (بيرسون) لاختبار العلاقة بين المتغيرين، واختبار (ت) للفروق بين المتوسطات، وتحليل الانحدار للتنبؤ.

الاستنتاجات:

١- وجود شعور بالعنف الرمزي المدرك بين الطلبة

أظهرت النتائج أن طلبة كلية الآداب يشعرون بدرجة من العنف الرمزي المدرك، أي أنهم يدركون وجود ممارسات أو تعاملات رمزية تمس كرامتهم أو تُهمّشهم بصورة غير مباشرة. هذا الإدراك يشير إلى أن البيئة الجامعية ليست خالية من أشكال العنف غير المادي الذي قد يؤثر في نظرة الطلبة إلى ذواتهم ودورهم الأكاديمي.

٢- وجود العجز المتعلم بين الطلبة

بينت النتائج أن أفراد العينة يعانون من مستويات من العجز المتعلم، أي الشعور بعدم القدرة على تحقيق النجاح أو التأثير في النتائج الأكاديمية والاجتماعية رغم بذل الجهد المطلوب. هذا يشير إلى وجود مشكلات في دافعية الطلبة وثقتهم بفاعليتهم الذاتية.

٣- وجود فروق في العنف الرمزي بحسب متغير النوع (الذكور مقابل الإناث)

وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس العنف الرمزي المدرك تبعاً لمتغير النوع، وكانت الفروق لصالح الذكور، أي أن الذكور أظهروا مستويات أعلى من الشعور بالعنف الرمزي مقارنة بالإناث. ويُفسّر ذلك باختلاف طبيعة التوقعات الاجتماعية والأدوار داخل البيئة الجامعية.

٤ - وجود فروق في العجز المتعلم بحسب النوع

أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في مقياس العجز المتعلم تبعاً لمتغير النوع، وكانت أيضاً لصالح الذكور، أي أن الذكور أظهروا درجات أعلى من العجز المتعلم مقارنة بالإناث. وقد يشير ذلك إلى اختلاف في كيفية تعامل الطلبة مع الضغوط الدراسية أو الخبرات السلبية داخل الجامعة.

٥ - العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم

أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم، أي أنه كلما ارتفع إدراك الطالب للعنف الرمزي زادت درجة شعوره بالعجز المتعلم. وهذا يعني أن التجارب الرمزية السلبية التي يعيشها الطالب تسهم في تقليل ثقته بقدرته على التغيير أو النجاح.

٦ - قدرة العنف الرمزي على التنبؤ بالعجز المتعلم

أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن العنف الرمزي المدرك يعد متغيراً تنبؤياً يمكن أن يفسر جزءاً من التباين في مستويات العجز المتعلم بين الطلبة، مما يعني أن العنف الرمزي ليس مجرد عامل مصاحب، بل يمكن أن يكون أحد الأسباب المؤثرة في توليد الإحساس بالعجز وفقدان الدافعية الأكاديمية.

الاستنتاجات العامة

تُظهر الدراسة أن العنف الرمزي يمثل ظاهرة حقيقية في البيئة الجامعية، وله آثار نفسية وسلوكية واضحة على الطلبة. فكلما زاد إدراك الطلبة لمظاهر هذا العنف، زادت احتمالية شعورهم بالعجز وفقدان السيطرة على نجاحهم الأكاديمي. كما أن الفروق بين الذكور والإناث في إدراك العنف الرمزي والعجز المتعلم تستحق المزيد من البحث لفهم العوامل الثقافية والاجتماعية الكامنة وراءها.

الدراسة الرابعة: دراسة حسين قاسم حسن الربيعي الموسومة ((العنف الرمزي في الثقافة العراقية - دراسة انثروبولوجية)) ، ٢٠١٥. (١)

أهمية الدراسة:

وردت أهمية الدراسة في النقاط التالية:

١. "توضيح مفهوم العنف الرمزي بشكل عام الذي يعد مبهماً للكثيرين، إذ يظهر في ممارسات ثقافية نمارسها لها طابع العنف فلا بد من توضيح هذا المفهوم وفرز هذه الممارسات في الثقافة التي تظهر فيها بسلوك عنيف لا عنف الممارسة بالضبط بقدر ما هو عنف الإكراه والإكراه بفرض ممارستها، وإبراز الجانب الآخر من العنف غير العنف المادي (العنف الرمزي)".
٢. "الدراسات عن مظاهر العنف الرمزي في الثقافة العراقية قليلة، أو بالأحرى معدومة لأن غالباً ما يجري التعامل معه كمسلم، إذ تخلو المكتبة الاجتماعية ونظيرتها الانثروبولوجية عن هذا الموضوع فيعد إضافة ونقطة شروع".
٣. "أغلب مظاهر العنف الرمزي تحمل في طياتها العنف لكنها قد لا تصل يوماً إلى محكمة أو مركز شرطة أو قد لا تواجه رفض من المعنف أصلاً فقد توطر بإطار محرم وغير خاضع للنقاش أو تراتب سلطوي يدعمها الدين والثقافة والإطار العادتي التقليدي فتشكل أغلالاً وقيوداً تجاههم فتشكل دراستها تشخيصاً مهماً وتسمية الأمور بمسمياتها".
٤. "العنف حقل واسع وميدان خصب فدراسة بعض أشكاله أو نتاجاته التي يمكن أن تغلف وتجل وتبرر دون ان تفقد تأثيرها يمثل أمر مهم وضروري".
٥. "الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة إن تضيف دراسة جديدة للدراسات السابقة التي تناولت دراسة العنف من منظار آخر".

أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف الدراسة في:

١. وصف مظاهر العنف الرمزي وصوره في الثقافة العراقية.
٢. بيان رمزية العنف وكيف يمكن أن تكون الثقافة هي وسيلة لتبريره .

(١) حسين قاسم حسن الربيعي، العنف الرمزي في الثقافة العراقية: دراسة انثروبولوجية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد، ٢٠١٥ .

العينة:

تم تحديد العينة (المجال البشري والمكاني) كما يلي:

١. المجال البشري: يقصد به مجتمع البحث الذي قام الباحث بدراسته عبر الأدوات الحقلية للدراسة الميدانية لغرض جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، أي السكان القاطنين في مدينة الشعلة في بغداد مجالاً بشرياً للدراسة.
٢. المجال المكاني: جرى تحديد المجال المكاني للدراسة مدينة الشعلة الواقعة في جانب الكرخ من بغداد مجالاً مكانياً لإجراء الدراسة كونها من المناطق المهمة وذات الكثافة السكانية العالية، وتركيبتها الاجتماعية الواضحة.

المنهجية:

اعتمد الباحث المناهج العلمية الآتية:

١. المنهج التأويلي: الذي يركز على عمل الرموز في الأفعال التواصلية وتأويل وفهم علاقات هذه الرموز من أجل توفير قاعدة موضوعية للفهم.
٢. المنهج التاريخي: ويسهم في تحليل الظهور الاجتماعي ويساعد في تأصيل الظاهرة في المجتمع والعوامل التي أدت إلى تكوينها.
٣. المنهج الوصفي: الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن ظاهرة أو موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً.
٤. منهج الفهم الذاتي (المنهج المعرفي): يعتمد هذا المنهج على أخذ المعلومات والأفكار التي تمثل المبحوثين ومدرعاتهم العقلية للأشياء دون إسقاط الباحث مكونه البنائي عليهم.

النتائج:

توزعت النتائج على عدة محاور:

١. النتائج الخاصة بطقس العزاء: تكليفها الاجتماعي والنفسي والبدني أكثر من قيمتها الاجتماعية كجانب تواصلية وتفاعل اجتماعي يقوم على تماسك الجماعة وقوة الترابط القرابي.
٢. النتائج الخاصة بالعنف الرمزي:
أ- بالوعي الثقافي للفرد يقل الامتثال للعنف الرمزي الذي تفرضه الثقافة على المجتمع الذي يشكل الفرد جزءاً منه بالأساس.

ب- العنف الرمزي يصل الى العنف المادي مع الاحتفاظ بعناصره واسسه النظرية التبرير من قبل المعنف والفرض والاجبار الالزام ولو يظهر بشكل اختياري وعدم اعتبار المعنف لذلك عنفا يمارس عليه.

٣. النتائج الخاصة بإطلاق العيارات النارية: قلة الوعي وانعدام الوازع الديني والاخلاقي حسب معايير المجتمع نفسه و العرف العشائري في مجتمع الدراسة هو الأكثر حيزاً ونفوذاً من الجانب الديني ودور السلطة".

المبحث الثاني

دراسات عربية

الدراسة الأولى: دراسة أميرة عبد العظيم الموسومة ((العنف الرمزي في العمل العاطفي المأجور: دراسة سوسيولوجية على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة القاهرة))، ٢٠٢٤، (١).

أهمية الدراسة:

١. الأهمية النظرية: تقدم الدراسة الراهنة إسهامًا جديدًا في علم اجتماع العواطف، وعلم اجتماع الجريمة في مجال التعليم الجامعي، من خلال السعي لفهم العلاقة بين العمل العاطفي المأجور والعنف الرمزي وآثارهم المترتبة على فئة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات، وهي من الفئات التي تواجه ضغطًا بالعمل وتتطلب جهدًا لإدارة العواطف وتنظيمها مما يجعلهم أكثر عُرضة لآثار العمل العاطفي المأجور والتنافر العاطفي والعنف الرمزي، وستفيد نتائج الدراسة في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بدراسة "العنف الرمزي، العمل العاطفي المأجور، والتنافر العاطفي" وتوظيف هذه المفاهيم في مختلف مجالات العمل العاطفي المأجور وأبعاده في مجال علم اجتماع العواطف، وعلم اجتماع الجريمة في الوطن العربي، كما ستفيد نتائج الدراسة الباحثين في ميدان العلوم الإنسانية والتربوية والعمل الاجتماعي.

٢. الأهمية التطبيقية: يهتم البحث بتوصيف الواقع الفعلي لتأثير العمل العاطفي المأجور في انتشار العنف الرمزي لدى العاملين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة القاهرة موضع التطبيق، ويمكن من خلاله مساعدة الجامعات والكليات والمعاهد، في وضع مجموعة من السياسات والبرامج التي تمكنها من التخفيف من التأثيرات السلبية المترتبة على العمل العاطفي المأجور؛ بما يقلل من مظاهر العنف الرمزي، والتنافر العاطفي، والنية لترك العمل؛ مما ينعكس إيجابًا على الخدمات التعليمية المقدمة للطلاب في الجامعات والكليات المصرية، حيث إن السلوكيات المتعلقة بالعمل العاطفي صارت جزءًا من ثقافة العمل مع مرور الوقت، فالعمل على بناء وتعزيز بنية هذه المنظمات يتطلب التوجيه والسيطرة على عواطف العاملين لديها في مكان العمل^١.

(١) أميرة عبد العظيم، العنف الرمزي في العمل العاطفي المأجور: دراسة سوسيولوجية على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة القاهرة. المجلة المصرية لعلم الاجتماع، ٤٥(٢)، القاهرة، (٢٠٢٤)، ص ١٣٩-١٦٢

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على الخصائص الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على ممارستهم لعملهم.
- ٢- رصد تأثير العمل العاطفي المأجور والتنافر العاطفي على نية أعضاء هيئة التدريس لترك العمل.
- ٣- الكشف عن علاقة العمل العاطفي المأجور بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في العمل.
- ٤- رصد علاقة العمل العاطفي المأجور بصراع الأدوار الناتج عن التنافس الكامن في النسق المهني بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في العمل.
- ٥- رصد أشكال ومظاهر العنف الرمزي في مجال العمل العاطفي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

العينة:

شملت الدراسة عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة القاهرة، بلغ عددها (٦٠٠) مفردة.

المنهجية:

المنهج الوصفي التحليلي، لوصف وتحليل ظاهرة العمل العاطفي المأجور، وتفسير أسباب ظهورها، وتأثيراتها على العنف الرمزي.

الاستنتاجات:

- ١- العمل العاطفي المأجور له تأثير مباشر على انتشار مظاهر العنف الرمزي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٢- التنافر العاطفي يزيد من احتمالية شعور العاملين بالضغط النفسي وانخفاض الرضا الوظيفي.
- ٣- هناك علاقة واضحة بين صراع الأدوار في العمل العاطفي المأجور وممارسة العنف الرمزي، حيث يؤدي التنافس المهني إلى تعزيز السلوكيات العدائية الرمزية.
- ٤- الخصائص الديموغرافية للعاملين، مثل الخبرة الأكاديمية وطبيعة المنصب، تؤثر على شدة التعرض للعنف الرمزي.

الدراسة الثانية دراسة سامية خبيزي الموسومة ((العنف الرمزي كأحد أشكال العنف في بيئة عمل المؤسسات)) ٢٠٢٣^١

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على العنف الرمزي كأحد أشكال العنف السائد في المؤسسات على اختلاف أنواعها، مما يساعد في الكشف عن آثاره وميكانيزمات التعامل معه.

أهداف الدراسة:

- ١- إبراز مفهوم العنف الرمزي.
- ٢- توضيح الخصائص المميزة للعنف الرمزي.
- ٣- التعريف بمظاهر العنف الرمزي.
- ٤- توضيح مفهوم العنف الرمزي في بيئة العمل.
- ٥- تسليط الضوء على مظاهر وآثار العنف الرمزي في بيئة العمل.
- ٦- إبراز العوامل المساعدة على توفير بيئة عمل جيدة للتقليل من مظاهر العنف الرمزي بالمؤسسة.

العينة:

الورقة البحثية لا تحدد عينة محددة، بل تعتمد على تحليل مفاهيمي لمفهوم العنف الرمزي في بيئة العمل.

المنهجية:

المنهج التحليلي، حيث تم تحليل مفهوم العنف الرمزي وآثاره في بيئة العمل بالمؤسسات.

(١) سامية خبيزي، العنف الرمزي كأحد أشكال العنف في بيئة عمل المؤسسات. المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣(١)، الجزائر، (٢٠٢٣)، ص ٢٢٨-٢٥٠.

الاستنتاجات:

- ١- العنف الرمزي يعرف على أنه جملة الأفعال والتصرفات والأقوال والحركات والكتابات التي تلحق الأذى النفسي بالأفراد دون اللجوء إلى القوة الواضحة والمعلنة.
- ٢- يتميز العنف الرمزي عن غيره من أشكال العنف على أنه ممارسة رمزية أخلاقية ضد ضحاياه، كما يمثل عملية تطبيع الآخر على الشعور بالدونية، ويبرز في وضعية الهيمنة التي يمارسها أصحاب النفوذ على أتباعهم.
- ٣- يتخذ العنف الرمزي طابعاً اجتماعياً أي تمارسه مجموعة من أفراد المجتمع، كما يتخذ أيضاً طابعاً خاصاً لاستخدامه جملة من الرموز والإشارات والدلالات، وطابع الصور مهما كانت تلك الصور سواء من إنتاج تلك الشريحة، أو من إحدى مؤسسات الدولة.
- ٤- يعرف العنف الرمزي في بيئة العمل على أنه عنف مسلط على الأفراد أثناء أدائهم لوظائفهم باستعمال الطرق الرمزية التي قد تتجسد في احتقار الأفراد العاملين وإهانتهم أو النظر إليهم بطريقة ازدراء وتحقير، وعدم الأخذ بأرائهم.
- ٥- يحدث العنف الرمزي في مكان العمل من قبل المدير المباشر أو أحد الزملاء بحكم المنصب ويتخذ مجموعة من الأشكال مثل استخدام القوة غير اللفظية كاحتقار الأفراد العاملين وإهانتهم أو النظر إليهم بطريقة ازدراء وتحقير، التحطيم المعنوي، وعدم إشعار الموظف بالرضا عن عمله.
- ٦- يترتب على العنف الرمزي المسلط على الأفراد العاملين داخل المؤسسة مجموعة من الأضرار الاجتماعية والنفسية وكذا الاقتصادية.
- ٧- من بين العوامل المساعدة على توفير بيئة عمل سليمة تحفز على العمل وتقلل من مظاهر العنف الرمزي داخل المؤسسة: الإلمام بسيكولوجية الموظفين، الحوار البناء والمفيد، التشخيص والتدخل السريع، العمل على تحقيق الاتصال والتواصل بين كافة أطراف المؤسسة، إقامة علاقة ود وتقاهم وتعاون بين كافة الأفراد العاملين داخل المؤسسات.

الدراسة الثالثة: دراسة إسلام عبد الحفيظ محمد عمارة الموسومة ((العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلاب الجامعة))، ٢٠٢٢. (١)

أهمية الدراسة

١- الأهمية النظرية: تنبثق أهمية البحث الحالي من أهمية متغيري العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم، إذ أن هذه المتغيرات مهمة في العملية التعليمية وتمثل جانبا حيويا في تحقيق جودة العملية التعليمية، فضلا عن أهمية العينة التي يتصدى لها هذا البحث بالدراسة وهي طلاب الجامعة، الذين يحملون على عاتقهم بناء المستقبل. ويعد البحث الحالي من البحوث القليلة التي تناولت متغيرين في غاية الأهمية (العنف الرمزي المدرك، العجز المتعلم) في بيئة التعلم الجامعي، ولم يتناولها أيا من البحوث في البيئة المصرية- في حدود إطلاع الباحثة- حيث إن غياب العنف الرمزي المدرك في بيئة التعلم الجامعي يعد مؤشراً على جودة الأداء التعليمي. وحيث يرتبط العجز المتعلم لدى طلاب الجامعة بمعتقداتهم الشخصية عن إمكاناتهم وقدرتهم على النجاح ومواصلة الجهد للتغلب على المحاولات التي قد لا يكتب لها النجاح في البداية، لذا تتضح الحاجة الماسة إلى دراسة مثل هذه المتغيرات في برامج التعليم والتعلم داخل الجامعات لما للتعليم من أثر بالغ في نهضة المجتمع

٢- الأهمية التطبيقية: قد تسهم نتائج هذا البحث في بيان أهمية العنف الرمزي المدرك ومدى ارتباطه بالعجز المتعلم لدى طلاب الجامعة، وتوجيه الاهتمام إلى إعداد برامج تدريبية لمواجهة العجز المتعلم، وتوعية المجتمع الجامعي بأهمية العنف الرمزي المدرك، وتوجيه المجتمع الجامعي بتوفير المرشدين الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس لمساعدة الطلاب على مواجهة ما قد يقابلهم من مشكلات ربما تكون مرتبطة بتفسيرات الطلاب الخاطئة للمواقف التعليمية.

أهداف الدراسة:

- ١- الكشف عن العلاقة بين العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم لطلاب الجامعة.
- ٢- تحديد الفروق بين الجنسين (ذكور / إناث) في العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم.
- ٣- الكشف عن الفروق وفق التخصص الدراسي (طبي/ تربوي) في العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم.

(١) إسلام عبد الحفيظ محمد عمارة. العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلاب الجامعة، مجلة العلوم التربوية - جامعة الأزهر، المجلد ٤١، العدد ١٩٥ (٢٠٢٢)، القاهرة.

٤- الكشف عن قدرة العنف الرمزي المدرك في التنبؤ بالعجز المتعلم لدى طلاب الجامعة.

العينة:

تكونت العينة الأساسية للبحث من (٢٠٠) طالب وطالبة من كليات التربية والتربية النوعية (قطاع تربوي) وكليات الطب، الصيدلة (قطاع طبي) جامعتي دمياط وأسيوط، وتراوحت أعمار أفراد عينة البحث بين (٢٤-١٨) عام.

المنهجية:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الارتباطي والفارقي إذ حاول الكشف عن العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم بأبعاده، والفروق وفق متغير النوع والتخصص على مقياس العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم، وكذلك اختبار القدرة التنبؤية للعنف الرمزي المدرك في العجز المتعلم.

النتائج:

- ١- الشعور بالعنف الرمزي المدرك: أظهرت النتائج أن طلبة المرحلة الإعدادية لديهم شعور مُدرك بالعنف الرمزي الموجه لهم من قِبَلِ مدرسيهم، حيث تجاوز المتوسط الحسابي لدرجات العينة (٥٩.٣١) المتوسط الفرضي (٥٤).
- ٢- فروق العنف الرمزي حسب الجنس (لصالح الذكور): توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العنف الرمزي المدرك ولصالح الذكور، مما يشير إلى أن الذكور يكونون أكثر تأثراً وإدراكاً بالعنف الرمزي من الإناث.
- ٣- مستوى الدافع المعرفي (عالٍ): يمتلك طلبة المرحلة الإعدادية دافعاً معرفياً عالياً، إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على المقياس (٧٨.٥٧) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (٦٦).
- ٤- فروق الدافع المعرفي حسب الجنس (لصالح الإناث): توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافع المعرفي ولصالح الإناث، مما يعني أن الإناث لديهم دافع معرفي أعلى من الذكور.
- ٥- العلاقة بين المتغيرين (غير دالة): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العنف الرمزي المدرك والدافع المعرفي، مما يشير إلى أن الشعور بالعنف الرمزي لا يرتبط بالدافع المعرفي لدى طلبة هذه المرحلة.

الدراسة الرابعة: دراسة حسام الدين فياض الموسومة ((نظرية العنف المجتمعي - العنف الرمزي
أنموذجاً دراسة سوسيولوجية - تحليلية)) ، ٢٠٢٢^(١)

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على الأبعاد التالية:

- ١- التعرف على مفهوم العنف بمختلف أبعاده وبالأخص مفهوم العنف الرمزي.
- ٢- توضيح مدى انتشار ظاهرة العنف وممارساته بين أفراد المجتمع.
- ٣- الكشف عن آلية العنف الرمزي ووسيلته لممارسة السلطة على الفاعل الاجتماعي بهدف الإكراه والسيطرة والهيمنة.
- ٤- توعية أفراد المجتمع على ضرورة فهم كل أشكال وأنواع ومستويات العنف المجتمعي ومحاولة التصدي لها.

أهداف الدراسة:

- ١- توضيح مفهوم العنف.
- ٢- معرفة الأسباب والعوامل المؤدية للعنف.
- ٣- التعرف على أنواع العنف وممارساته.
- ٤- تحليل وتفسير مفهوم العنف الرمزي عند بيير بورديو.

المنهجية:

بناءً على طبيعة موضوع البحث وتحقيقاً لأهدافه اعتمد الباحث على المنهج التحليلي في دراسة موضوع
نظرية العنف المجتمعي العنف الرمزي أنموذجاً لتوضيح مفهوم العنف بشكل عام والعنف الرمزي بشكل
خاص.

الاستنتاجات:

- ١- توصل البحث إلى أن ظاهرة العنف من أشد الظواهر الاجتماعية المعقدة الملازمة للاجتماع
البشري وأشدها غموضاً وأكثرها إثارة للقلق لما يخلقه من آثار سلبية على المستوى الفردي
والمجتمعي بأسره

(١) حسام الدين فياض، نظرية العنف المجتمعي - العنف الرمزي أنموذجاً: دراسة سوسيولوجية - تحليلية، مجلة ربحان
للنشر العلمي، العدد ٢٣، ٢٠٢٢.

٢- أثبت البحث بأن العنف هو كل سلوك قاسٍ غير مشروع يصدر عن فرد أو جماعة بقصد إيذاء الآخرين لفظياً أو بدنياً أو مادياً صريحاً أو ضمناً مباشراً أو غير مباشر ناشطاً أو سلبياً وهو سلوك له مبرراته يقوم على إقصاء الآخر وعدم الاعتراف بوجوده

٣- توصل البحث إلى أن مفهوم العنف ينطوي على مشكلة متعددة الأبعاد والاسباب وتتداخل فيها العامل النفسي والبيولوجي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي والإعلامي وهناك عوامل تسهم بدرجة أو بأخرى في دفع الفرد إلى ارتكاب العنف أو اللجوء إليه كاستجابة أثناء التفاعل اليومي وفي مجالات الحياة الاجتماعية

٤- بين البحث أن الفعل العنيف في ممارسته يشتمل على مستويات عدة حسب متغيرات المركز والدور والمكانة وامتلاك القوة وتحقيق السيطرة والهيمنة على الأفراد الأضعف في البناء الاجتماعي ويمكن تصنيف ممارسات السلوك العنيف حسب المعنى اللغوي والأداء ومستوى الممارسة والتوجه والنوع الاجتماعي والأنظمة الاجتماعية حيث لكل منها طريقة وأسلوب وهدف في توجيه العنف ضد الآخرين

٥- أوضح البحث أن السلطة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمظاهر القهر والعنف والنفوذ والتسلط والسيطرة والهيمنة وخاصة بعد احتكار الدولة حق ممارسته بواسطة إنتاج رأسمال رمزي يمارس العنف قبل السلطة الحاكمة ضد أفراد المجتمع ويعد هذا العنف أكثر خطورة من العنف المادي الجسدي حسب بورديو

٦- فيما يخص العنف الرمزي توصل البحث إلى أنه العنف الناعم هادئ ولا محسوس ولا مرئي بالنسبة لضحاياه أنفسهم حيث يُمارس بالطرق الرمزية الصرفة عن طريق فرض المسيطرين في المجتمع طريقتهم في التفكير والتعبير والتصور لتحقيق مصالحهم ويتجلى في ممارسات قيمية ووجدانية وأخلاقية وثقافية تعتمد على الرموز كأدوات في السيطرة والهيمنة مثل اللغة والصورة والإشارات والدلالات والمعاني.

٧- أوضح البحث أن العلاقات الاجتماعية مهما كان حقلها أو مجالها مرتبطة بآليات بنية التنافس والهيمنة والصراع الراسخة والمتجذرة لدى الأفراد عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية وبالأخص الأسرة والمدرسة باعتبارها من أهم الفضاءات لترسيخ وإعادة إنتاج الطبقة واللامساواة الناتجة عن وجود طبقة مسيطرة وطبقة مسيطر عليها.

المبحث الثالث

دراسات اجنبية

الدراسة الأولى: دراسة Aza Rifda Khamimiya, Imma Latifa, Anggi Sintya Dewi, & Diyah Utami الموسومة ((العنف الرمزي في الثقافة التنظيمية لجمعيات الطلبة في مؤسسات التعليم العالي في سورابايا)) ، ٢٠٢٣. (١)

أهمية الدراسة :

لا تزال السلوكيات العنيفة تُلاحظ كثيرًا في البيئة التعليمية، بما في ذلك في التعليم العالي. ويُعدّ عنف الكبار (الطلبة القدامى) ضد الصغار (الطلبة الجدد) أحد الأمثلة على ذلك. لقد أصبح هذا العنف ثقافة متجذّرة في بيئة الجامعة، وخصوصًا في منظمات الطلبة، مثل العنف الرمزي الذي يمارس بطريقة غير مباشرة من خلال السلطة والهيمنة الاجتماعية داخل التنظيمات الطلابية.

الهدف من الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى تحديد أسباب العنف الرمزي وأشكال ممارساته التي يقوم بها مسؤولو جمعيات الطلبة في إحدى الجامعات الحكومية بمدينة سورابايا، وذلك للكشف عن آليات استمراره كجزء من الثقافة التنظيمية في الحياة الجامعية.

العينة:

تمثّلت عينة البحث في أعضاء جمعية الطلبة من دفعة عام ٢٠٢١، وقد أُجري البحث في إحدى مؤسسات التعليم العالي في مدينة سورابايا، حيث تم اختيار المشاركين بناءً على تفاعلهم المباشر مع الطلبة الأكبر سنًا ضمن أنشطة الجمعية.

(1) Aza Rifda Khamimiya, Imma Latifa, Anggi Sintya Dewi, & Diyah Utami. Symbolic Violence in the Organizational Culture of Student Associations at Higher Education in Surabaya. Metafora: Education, Universitas Negeri Surabaya, Social Sciences and Humanities Journal, Vol. 7, No.2,(November 2023), P.P.55-65.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي النوعي باستعمال المقاربة الاثنو-منهجية (Ethno methodological Approach)، واستندت إلى نظرية بيير بورديو في العنف الرمزي لتفسير ظاهرة الهيمنة داخل التنظيمات الطلابية. تم جمع البيانات من خلال مقابلات متعمقة مع أعضاء الجمعية، ركزت على أنماط السلوك والتفاعلات بين الطلبة الكبار والجدد داخل الهيكل التنظيمي للجمعية.

الاستنتاجات:

أظهرت النتائج وجود اختلافات في الرؤية والرسالة بين أعضاء جمعيات الطلبة في تطبيقاتهم العملية، كما تم الكشف عن أشكال متعددة من العنف الرمزي تمارسها فئة الكبار تجاه الصغار، تمثلت في الأوامر والتهديدات والصراخ والتوبيخ خلال الاجتماعات والأنشطة التنظيمية.

ووفقاً لإطار بورديو النظري، فإن أسباب العنف الرمزي تعود إلى ثلاثة عناصر رئيسية:

- ١- الهابيتوس (العادات المترسخة).
- ٢- رأس المال الاجتماعي والثقافي .
- ٣- الطبقة أو الفئة الاجتماعية داخل التنظيم.

كما بينت الدراسة أن مظاهر العنف الرمزي تنقسم إلى آليتين رئيسيتين:

- ١- الرقابة (Censorship): وتظهر في التهميش والترهيب.
 - ٢- التلطيف (Euphemism): ويظهر في الكرم والتحفيز والإلزام، حيث تُقدّم هذه السلوكيات على أنها ممارسات تربوية أو تنظيمية إيجابية بينما تخفي خلفها هيمنة رمزية.
- وقد خلصت الدراسة إلى أن أغلب أعضاء الجمعيات الطلابية لا يدركون أن هذه الممارسات تمثل شكلاً من أشكال العنف، مما يجعلها ثقافة مؤسسية راسخة ومستمرة عبر الأجيال الطلابية.

الدراسة الثانية: دراسة Thapar-Björkert, S., Samelius, L., & Sanghera, G. S. الموسومة ((استكشاف العنف الرمزي في الحياة اليومية: سوء التعرف، التنازل، الموافقة والتواطؤ)) ، ٢٠١٦^(١).

أهمية الدراسة:

تتمحور أهمية هذه الدراسة في تقديم رؤية أثرى لـ "آليات عمل" العنف، وتوفير طرق جديدة لتصويره عبر المجالات الاجتماعية، وطرح استراتيجيات جديدة للتدخل. وتعد الدراسة أداة قيمة لفهم النقاشات الجدلية حول الكشف عن العنف، وخيارات النساء في البقاء أو المغادرة أو العودة إلى العلاقات المسيئة.

أهداف الدراسة:

يهدف المقال إلى:

استعمال مفاهيم بيير بورديو (سوء التعرف، التنازل، الموافقة والتواطؤ) لتوضيح كيفية إعادة إنتاج الهيمنة والعنف في التفاعلات اليومية والممارسات الاجتماعية والعمليات المؤسسية. كما تسعى الدراسة إلى استكمال وتوسيع الفهم الحالي لآليات عمل العنف ضد المرأة من خلال عدسة العنف الرمزي، الذي يشكل جسراً مفاهيمياً ونظرياً لفهم ترسيخ التبعية والاستغلال الذي تواجهه النساء في حياتهن.

المنهجية

اعتمدت الدراسة على البحث التجريبي باستخدام المقابلات المتعمقة كطريقة بحثية لاستكشاف عمليات التعافي بعد العنف والإساءة من حيث "التكيف" و "صنع المعنى" للتجارب المسيئة.

العينة:

أجري البحث مع نساء عانين من إساءة جسدية وجنسية و/أو نفسية مستمرة في مقاطعة أوسترجوتلاند في السويد. تم اختيار المشاركات عبر اختيار هادف ضمن عملية بثلاث خطوات، وشملت العينة الكلية

(1) Thapar-Björkert, S., Samelius, L., & Sanghera, G. S. Exploring symbolic violence in the everyday: misrecognition, condescension, consent and complicity. Feminist Review, Vol.112 No.,1,2016,P.P.144-162.

٥٠ امرأة، لكن هذه الورقة اعتمدت على سبع من أكثر المقابلات المتعمقة إقناعًا. المشاركات هن نساء بيضاوات، سويديات، مغايرات جنسيًا، تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٥٣ عامًا.

الاستنتاجات:

كشفت النتائج عن آليات عمل العنف الرمزي وتأثيره العميق، ومن أبرزها:

١. نزع الفاعلية والإخفاء: يشكل العنف الرمزي أداة تزيل فاعلية الضحية وصوتها. ولأنه منيع وغادر وغير مرئي، فإنه يضيف الشرعية على أشكال العنف الأخرى ويدعمها في آن واحد.
٢. آلية الهيمنة اليومية: يمارس العنف الرمزي والهيمنة على الأفراد من خلال العادات الاجتماعية اليومية، ويتولد عبر "التلقين الخفي لعلاقات القوة على أجساد الأفراد ومواقفهم".
٣. سوء التعرف (Misrecognition): هو العملية التي يتم من خلالها إدراك علاقات القوة "ليس على ما هي عليه بموضوعية ولكن في شكل يجعلها شرعية في نظر الرائي"، مما يؤدي إلى قبول الضحايا للهيمنة.
٤. استراتيجيات التنازل (Condescension): تشير إلى الممارسات التي يقوم فيها الأشخاص ذوو القوة الأكبر بتشويه أو تقليل التفاوت في القوة بينهم وبين الأفراد التابعين، مما يخدم مصالحهم ويحافظ على الهيمنة.
٥. تكامل أشكال العنف: يجب فهم العنف الجسدي (الأنماط الأولية للهيمنة) جنبًا إلى جنب مع العنف الرمزي (الأنماط التكميلية للهيمنة)، حيث يصبح العنف الرمزي هو "الشكل اللطيف وغير المرئي" والأكثر أمانًا للهيمنة عندما يتم معاقبة العنف الجسدي الصريح

الدراسة الثالثة: دراسة Oonagh Warren الموسومة ((استجابات ممارسي إدارة الموارد البشرية لحالات التنمر في بيئة العمل: دوائر العنف الرمزي)) ، ٢٠١٣^(١)

أهمية الدراسة:

التنمر في بيئة العمل ظاهرة عالمية تلحق الضرر بالمتضررين ومن ثم بالمنظمات التي يعملون بها، مما يبرر الاهتمام الأكاديمي والحاجة العملية لتطوير آليات لمعالجة هذه الظاهرة.

الهدف من الدراسة:

نعالج هذه الفجوة من خلال الاعتماد على مفهوم بيير بورديو لـ "العنف الرمزي" لتفسير بيانات المقابلات التجريبية. وتشير نتائجنا إلى أن ممارسي الموارد البشرية يمارسون العنف الرمزي على الموظفين الذين يرفعون شكاوى عن التنمر من قبل مديريهم، من خلال نسب سلوكيات التنمر الإداري إلى ممارسات إدارة الأداء المشروعة.

منهجية الدراسة:

حددت دراسة تحليل الخطاب النقدي أربع آليات تفسيرية يستخدمها ممارسو الموارد البشرية لتبرئة المديرين من سلوكيات التنمر، وبالتالي حماية مصالح المنظمة على حساب دور الدفاع عن الموظف.

نتائج الدراسة:

تشير نتائجنا إلى أن ممارسي الموارد البشرية يمارسون العنف الرمزي على الموظفين الذين يرفعون شكاوى عن التنمر من قبل مديريهم، من خلال نسب سلوكيات التنمر الإداري إلى ممارسات إدارة الأداء المشروعة. وتشير هذه البيانات أيضًا إلى أن التنمر في بيئة العمل، بدلاً من كونه ظاهرة يمارسها الأفراد فقط، غالبًا ما يكون عرضًا لخطابات الإدارة الرأسمالية المكثفة لإدارة الأداء داخل المنظمات.

(1) Warren, O. Human Resource Management Practitioners' Responses to Workplace Bullying: Cycles of Symbolic Violence. University of Portsmouth, 2013, P.P.1-42.

الدراسة الرابعة: دراسة Colaguori, C. الموسومة ((العنف الرمزي وانتهاك حقوق الإنسان : استمرار النقد السوسيولوجي للهيمنة)) ، ٢٠١٠. (١)

أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية في أن المفهوم هو مصدر لبعض النقاش والغموض، وتذكر الورقة القارئ بالتحديات المختلفة في تعريف العنف بشكل عام، وبأن طريقة فهمنا للعنف لها تداعيات على تخفيفه ومعالجته.

الهدف من الدراسة:

تفحص هذه الورقة الأسس المفاهيمية لمفهوم بيير بورديو "للعنف الرمزي"... وهناك محاولة لتوضيح معناه واستخدامه من خلال التحليل والأمثلة. كما تدرس الورقة فائدة المفهوم في فحص أشكال الهيمنة الناشئة في مرحلة الأزمة الحالية للبرالية الجديدة ما بعد أحداث ١١ سبتمبر، وتدعو إلى تطبيق المفهوم في تحليلات انتهاكات حقوق الإنسان.

منهجية الدراسة:

المنهجية المتبعة هي التحليل المفاهيمي النقدي السوسيولوجي، إذ تعتمد على "فحص الأسس المفاهيمية" وتوضيحها من خلال "التحليل والأمثلة".

الاستنتاجات:

١. هناك علاقة جدلية بين العنف الرمزي وارتكاب العنف الجسدي القمعي.
٢. يُفهم كل من العنف الرمزي (الناعم) والعنف المادي (الصلب) سوسيولوجياً على أنهما شكلان من أشكال الرقابة الاجتماعية.
٣. العنف ليس تعبيراً بيولوجياً أو نفسياً للعدوان البشري، بل هو شكل اجتماعي من أشكال السيطرة

(1)Colaguori, C. Symbolic violence and the violation of human rights: Continuing the sociological critique of domination. International Journal of Criminology and Sociological Theory, Vol.,3,No.2,2010,P.P.388-400.

المبحث الرابع مناقشة الدراسات السابقة

مناقشة الدراسات العراقية:

أولاً: من حيث الأهمية:

قد أظهرت المقارنة بين أهمية الدراسة الحالية وأهمية الدراسات السابقة تقارباً وتكاملاً ملموساً في المبررات النظرية والتطبيقية، مع وجود نقاط تميز وتمايز فرضتها طبيعة موضوع الدراسة الحالية ومجالها التطبيقي. فقد اتفقت الدراسة الحالية في بعدها النظري مع الدراسات السابقة (كالسامرائي، ٢٠٢٤؛ والربيعي، ٢٠١٥؛ وعائيد، ٢٠١٦؛ وفرحان، ٢٠٢٣) في السعي لتسليط الضوء على العنف الرمزي كنمط خفي ومضمر من السيطرة والهيمنة يمس الكرامة الإنسانية ويترك آثاراً نفسية وسلوكية خطيرة، وفي الإسهام بسد النقص الحاد والندرة النسبية في المكتبة الأكاديمية والعربية بشأن هذا المفهوم غير المادي. كما تلاقت الدراسة الحالية في بعدها التطبيقي مع الدراسات السابقة في توجيه أنظار أصحاب القرار والجهات المعنية إلى خطورة التطبيع مع الممارسات الرمزية وضرورة توفير بيانات متوازنة ودعامة نفسياً ووظيفياً، وهو ما يتسق مع هدف دراستي عائيد (٢٠١٦) وفرحان (٢٠٢٣) في توفير بيئة تعليمية وجامعية عادلة، ودراسة السامرائي (٢٠٢٤) في حماية الأوساط الأكاديمية. وفي الوقت نفسه، ظهر اختلاف وتمايز في الأهمية التطبيقية والنظرية تبعاً للعمق التنظيمي وسياق التطبيق؛ حيث انفردت الدراسة الحالية بالأهمية النظرية المتمثلة في كشف الجانب المظلم في البنية التنظيمية لمؤسسات العمل وإثراء الأدبيات السوسيولوجية بتطبيق مفهوم العنف الرمزي على بيئة العمل الإدارية والتنظيمية في السياق العراقي تحديداً، في حين ركزت دراستا (عائيد، ٢٠١٦) و(فرحان، ٢٠٢٣) على الأهمية التربوية والتعليمية المرتبطة بشخصية الطلبة والدافعية والعجز المتعلم، وركزت دراسة (الربيعي، ٢٠١٥) على الأهمية الأنثروبولوجية في تفكيك العرف العشائري والأعراف الثقافية والمجتمعية، بينما ركزت دراسة (السامرائي، ٢٠٢٤) على الوسط الأكاديمي والأساتذة. وعلى المستوى التطبيقي، تميزت الدراسة الحالية بتقديم مرجع عملي للجهات الرقابية والإصلاحية لبناء بيانات عمل أكثر ديمقراطية وشفافية للتخفيف من الضغوط النفسية والمهنية ورفع الإنتاجية على مستوى المؤسسات والمجتمع ككل وبشكل عام، أفادت الأهمية المدونة في الدراسات السابقة الباحثة في تأطير المبررات العلمية والمجتمعية لدراساتها، وفي إبراز مسوغات المشكلة البحثية من خلال تأكيد الأدبيات السابقة على خطورة العنف

الرمزي وندرة معالجته ميدانياً، مما مكن الدراسة الحالية من التموضع كإضافة نوعية ونقطة شروع جديدة تُثقل فيها معالجة العنف الرمزي من الأبعاد التربوية والأنثروبولوجية العامة إلى صلب الإدارة والسلوك التنظيمي في المؤسسات العراقية

ثانياً: من حيث المنهج:

تباينت الدراسات العراقية السابقة في المناهج المعتمدة تبعاً لطبيعة الزوايا التي تناولت من خلالها ظاهرة العنف الرمزي، إذ اعتمدت دراسة حسين قاسم حسن الربيعي (٢٠١٥) على منهج متكامل يجمع بين المنهج التأويلي والتاريخي والوصفي ومنهج الفهم الذاتي، في محاولة لفهم العنف الرمزي بوصفه ممارسة ثقافية متجذرة داخل المجتمع العراقي، وهو ما يعكس توجهاً نحو التحليل العميق للبنية الرمزية للثقافة في حين اتجهت دراسة سهام السامرائي (٢٠٢٤) إلى استخدام المنهج الوصفي-التحليلي، بالاعتماد على التصور السوسيولوجي لبورديو، بهدف تحليل مظاهر العنف الرمزي داخل المؤسسة الأكاديمية، مما يعكس اهتماماً بوصف الظاهرة وربطها بالسياق التنظيمي دون التوسع في الأبعاد التفسيرية الميدانية أما الدراسات ذات الطابع التربوي والنفسي مثل دراسة منتصر شلال فرحان (٢٠٢٣) ودراسة علي حسين عايد (٢٠١٦)، فقد اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي، الذي يركز على قياس العلاقة بين العنف الرمزي ومتغيرات نفسية وسلوكية مثل الدافع المعرفي والعجز المتعلم، وهو ما يعكس انتقالاً نحو التحليل الكمي للعلاقات الإحصائية بدلاً من التحليل الثقافي ويلاحظ من ذلك أن الدراسات العراقية السابقة تراوحت بين المناهج الكيفية التفسيرية (كما في دراسة الربيعي) والمناهج الكمية الارتباطية (كما في الدراسات التربوية)، في حين جاءت دراستنا الحالية لتجمع بين المنهج الوصفي ومنهج المسح الميداني، بما يسمح بتحليل الظاهرة داخل بيئة العمل بشكل مباشر وميداني، وهو ما يمنحها بعداً تطبيقياً أكثر ارتباطاً بالمؤسسات العراقية.

ثالثاً: من حيث الهدف:

تباينت أهداف الدراسات العراقية السابقة بين التحليل الثقافي والتربوي والتنظيمي، إذ سعت دراسة الربيعي (٢٠١٥) إلى وصف مظاهر العنف الرمزي في الثقافة العراقية وبيان كيفية توظيف الثقافة كأداة لتبرير العنف، مما يعكس توجهاً أنثروبولوجياً يركز على البنية الثقافية العامة في حين ركزت دراسة سهام السامرائي (٢٠٢٤) على كشف تجليات العنف الرمزي داخل المؤسسة الأكاديمية وتحذير صناع القرار من ممارساته، مع التركيز على مخاطره النفسية والمهنية، وهو هدف أقرب إلى الطابع النقدي الإصلاحي داخل المؤسسات التعليمية أما دراسة منتصر شلال فرحان (٢٠٢٣) فقد هدفت إلى قياس مستوى العنف الرمزي المدرك لدى الطلبة والكشف عن علاقته بالدافع المعرفي، بينما ركزت دراسة علي حسين عايد (٢٠١٦) على دراسة العلاقة

بين العنف الرمزي والعجز المتعلم لدى طلبة الجامعة، أي أنها اتجهت نحو تفسير الآثار النفسية والسلوكية للظاهرة.

وبالمقابل، تتميز دراستنا الحالية بأنها لا تقتصر على جانب واحد من الظاهرة، بل تهدف إلى تحليل آليات العنف الرمزي وصوره داخل بيئة العمل، والكشف عن خصائص الثقافة التنظيمية السلطوية، وبيان العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والظواهر التنظيمية السلبية، مما يجعلها أكثر شمولاً من حيث الهدف مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت على بيئات تعليمية أو ثقافية محددة.

رابعاً: من حيث العينة:

اعتمدت الدراسات العراقية السابقة على عينات متباينة وفقاً لمجالاتها، إذ استخدمت دراسة منتصر شلال فرحان (٢٠٢٣) عينة من طلبة المرحلة الإعدادية بلغت (٢٠٠) طالب وطالبة، تم اختيارهم بأسلوب عشوائي من مدارس متعددة، وهو ما يعكس اهتماماً بتمثيل الفئة الدراسية بشكل إحصائي. كما اعتمدت دراسة علي حسين عايد (٢٠١٦) على عينة من طلبة كلية الآداب بجامعة القادسية بلغ عددها (٢٠٠) طالب وطالبة، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية، بما يضمن تمثيلاً متوازناً للجنسين داخل البيئة الجامعية.

في حين اتجهت دراسة الربيعي (٢٠١٥) إلى تحديد عينة مكانية-مجتمعية تمثلت بسكان مدينة الشعلة في بغداد، مما يعكس توجهاً نحو دراسة الظاهرة داخل سياق اجتماعي ثقافي واسع. أما دراسة السامرائي (٢٠٢٤) فقد ركزت على المؤسسة الأكاديمية بوصفها مجالاً بشرياً، دون تحديد عينة رقمية واضحة في العرض، لكنها اتجهت إلى تحليل الظاهرة داخل بيئة تنظيمية نخبوية وبالمقارنة مع هذه الدراسات، تتميز دراستنا الحالية بأنها اعتمدت على عينة قصدية من منتسبي دائرة صحة مدينة الحلة بلغ عددها (٤٨٦) محبوثاً، تمثل نسبة (٣٪) من مجتمع البحث، وهو ما يمنحها قوة تمثيلية أعلى داخل بيئة العمل التنظيمية، ويجعلها أكثر ارتباطاً بالسياق المؤسسي الإداري مقارنة بالدراسات التي ركزت على الطلبة أو السياقات الثقافية العامة.

يتضح من تحليل الدراسات العراقية السابقة أن أغلبها ركز على البيئة التعليمية أو الأكاديمية أو العلاقات النفسية للطلبة أو السياق الثقافي العام، بينما مجال بيئة العمل المؤسسية—وخاصة في السياق العراقي الإداري—أقل حضوراً نسبياً، مع تركيز محدود على العنف الرمزي كظاهرة تنظيمية داخل المؤسسات الخدمية.

وعليه، فإن دراستنا الحالية تتميز بأنها

– تنقل العنف الرمزي من المجال التعليمي/الثقافي إلى بيئة العمل المؤسسية

– تركز على الثقافة التنظيمية السلطوية كإطار تفسيري

- تربط بين العنف الرمزي والظواهر التنظيمية السلبية (الصمت، التهميش، الأداء...)
- تعتمد على عينة ميدانية كبيرة داخل مؤسسة صحية

خامسا: من حيث النتائج:

أما من حيث النتائج، فقد أظهرت الدراسة الحالية تقارباً واضحاً مع الدراسات العراقية السابقة، إذ أكدت جميعها وجود العنف الرمزي كممارسة مضمرة وغير مرئية تؤثر على الاستقرار النفسي والتوافق المهني والأداء الوظيفي داخل البيئات المؤسسية والأكاديمية. فقد بينت الدراسة الحالية أن ممارسات التهميش، والتمييز الوظيفي، والاستلاب الإداري، والتبخيس، والثقافة التنظيمية التسلطية، جميعها تمثل صوراً وأشكالاً للعنف الرمزي تحد من دافعية الموظف وتزيد من معدلات الانعزال والصمت التنظيمي ودوران العمل، وهو ما يتقاطع ويتفق مع ما توصلت إليه دراسة (السامرائي، ٢٠٢٤) بشأن خطورة العنف الرمزي وتجلياته عبر التبخيس والاستلاب والنقد المباشر وتأثيره في الإقصاء المهني. كما يتسق مع ما أثبتته دراستا (عايد، ٢٠١٦) و(فرحان، ٢٠٢٣) حول إدراك الأفراد للعنف الرمزي الموجه إليهم داخل البيئة الأكاديمية والجامعية وتأثيره المباشر على خفض الفاعلية الذاتية والشعور بالعجز. فضلاً عن تقاطعه مع دراسة (الربيعي، ٢٠١٥) التي أكدت أن الثقافة والأعراف السائدة تسهم في فرض العنف الرمزي وإلزام الأفراد به دون اعتبار ذلك عنفاً مُمارساً عليهم.

وفي الوقت نفسه، ظهر اختلاف ملموس في بعض النتائج الميدانية بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة تبعاً لمتغيرات العينة والمجال التطبيقي؛ حيث أظهرت الدراسة الحالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في صور العنف الرمزي (كالتبخيس) لصالح الإناث، في حين أظهرت دراستا (عايد، ٢٠١٦) و(فرحان، ٢٠٢٣) فروقاً في مستوى العنف الرمزي المدرك والعجز المتعلم لصالح الذكور، وهو ما يُعزى إلى تباين طبيعة مجتمع البحث بين الموظفين في المؤسسات الإدارية والطلبة في البيئات التعليمية. كما انفردت الدراسة الحالية ببيان عدم وجود علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية، فضلاً عن ضعف ارتباطه بغياب العاملين، خلافاً للارتباط القوي والمباشر الذي أظهرته الأدبيات السابقة مع المتغيرات النفسية كالعجز المتعلم لدى الطلبة.

وبشكل عام، أفادت الدراسات العراقية السابقة الدراسة الحالية في بناء إطارها النظر والمنهجي، وفي تحديد مجموعة من المؤشرات والأبعاد المتعلقة بآليات العنف الرمزي، والتمييز الوظيفي، وأنماط القيادة، والأبعاد الثقافية والأسرية المؤثرة في بيئة العمل، فضلاً عن مساعدتها في فهم طبيعة البيئة التنظيمية والمؤسسية العراقية وما تتضمنه من تحديات تسلطية تنعكس بصورة مباشرة على أداء الموظفين وصحتهم النفسية وتوافقهم المهني

مناقشة الدراسات العربية

أولاً: من حيث الأهمية:

تباينت الدراسات العربية السابقة في تحديد طبيعة ونطاق أبعاد الأهمية النظرية والتطبيقية لموضوع العنف الرمزي، إلا أنها التقت مع الدراسة الحالية في السعي نحو تقديم إسهام معرفي يثري الأدبيات السوسيولوجية والتنظيمية من خلال كشف الأشكال الخفية وغير المباشرة للسيطرة والهيمنة، وسد الندرة النسبية في البحوث التي تتناول آليات الإكراه المعنوي والرمزي وآثارها النفسية والاجتماعية والوظيفية. كما أظهرت الدراسة الحالية توافقاً ميدانياً مع تلك الدراسات في بعدها التطبيقي المسكون بتوعية الإدارات والمجتمع وصناع القرار بخطورة التطبيع مع الممارسات الرمزية، وتوفير أطر مرجعية تُسهم في صياغة سياسات وبرامج تقلل الآثار السلبية، وهو ما يتسق مع أهداف دراسة (عبد العظيم، ٢٠٢٤) في الحد من النية لترك العمل، ودراسة (خبيزي، ٢٠٢٣) في الكشف عن ميكانيزمات التعامل مع العنف في بيئة المؤسسات، ودراستي (عمارة، ٢٠٢٢؛ فياض، ٢٠٢٢) في توعية البيئة الجامعية والمجتمعية لمواجهة العجز المتعلم وأشكال السيطرة الطبقية.

وفي المقابل، ظهر تمايز واختلاف ملموس في مجالات الأهمية النظرية والتطبيقية تبعاً للسياق المؤسسي ومجتمع الدراسة؛ حيث انفردت الدراسة الحالية بالأهمية النظرية المتمثلة في الكشف عن الجانب المظلم للبنية التنظيمية وممارسات السيطرة الإدارية في بيئة العمل بالمؤسسات العراقية تحديداً، مفككة ممارسات القيادة التسلطية والثقافة التنظيمية المسببة للاستلاب والتهميش، بينما ركزت دراسة (عبد العظيم، ٢٠٢٤) على إثراء علم اجتماع العواطف والجريمة عبر ربط العنف بالعمل العاطفي المأجور والتناثر العاطفي لدى الكادر الأكاديمي، وتوجهت دراسة (عمارة، ٢٠٢٢) نحو جودة العملية التعليمية والعجز المتعلم لدى الطلاب، وركزت دراسة (فياض، ٢٠٢٢) على التأطير النظري الشامل لمفهوم العنف المجتمعي وآليات السلطة، واقتصرت دراسة (خبيزي، ٢٠٢٣) على الإطار المؤسسي العام. وعلى المستوى التطبيقي، تميزت الدراسة الحالية بتقديم مرجع موجه للجهات الرقابية والإصلاحية لبناء بيئات عمل إدارية أكثر ديمقراطية وشفافية للتخفيف من الضغوط المهنية والنفسية ورفع الإنتاجية والعدالة الاجتماعية، خلافاً للدراسات العربية التي انصبت أهميتها التطبيقية على الخدمات التعليمية الجامعية والبرامج الإرشادية للطلاب أو التوعية المجتمعية العامة.

وبشكل عام، أفادت الأهمية المدونة في الدراسات العربية السابقة الباحثة في تأصيل المبررات العلمية لموضوعها، وفي إبراز الحاجة الماسة إلى تقصي العنف الرمزي نظراً لآثاره العميقة وندرة معالجته، مما مكن الدراسة الحالية من التوضع كإضافة نوعية تُثقل فيها معالجة العنف الرمزي من الأطر التربوية والجامعية والنظرية العامة إلى عمق البيئة التنظيمية والإدارية ومؤسسات العمل.

ثانياً: من حيث المنهج:

تباينت الدراسات العربية السابقة في المناهج المستخدمة تبعاً لاختلاف زاوية تناولها لظاهرة العنف الرمزي، إذ اعتمدت دراسة حسام الدين فياض (٢٠٢٢) ودراسة سامية خبيزي (٢٠٢٣) على المنهج التحليلي، حيث ركزتا على تحليل مفهوم العنف الرمزي وتفسير آلياته داخل البنية الاجتماعية والمؤسسية، وهو ما يعكس توجهاً نظرياً يهدف إلى تفكيك المفهوم أكثر من قياسه ميدانياً.

في المقابل، اتجهت الدراسات ذات الطابع الميداني مثل دراسة أميرة عبد العظيم (٢٠٢٤) ودراسة إسلام عبد الحفيظ عمارة (٢٠٢٢) ودراسة إسلام عبد الحفيظ محمد عمارة (٢٠٢٢) إلى اعتماد المنهج الوصفي التحليلي أو الوصفي الارتباطي، حيث سعت هذه الدراسات إلى قياس العلاقات بين العنف الرمزي ومتغيرات أخرى مثل العمل العاطفي المأجور، العجز المتعلم، والرضا الوظيفي، مما يعكس انتقالاً نحو التحليل الكمي للعلاقات السلوكية والنفسية.

ويلاحظ أن الدراسات العربية تميل إلى المزج بين التحليل المفاهيمي النظري والدراسات الكمية الارتباطية، إلا أن أغلبها بقي ضمن إطار التعليم الجامعي أو البيئات التعليمية، دون التوسع الكافي في دراسة بيئة العمل المؤسسي الإدارية بشكل مباشر.

وبالمقابل، تتميز دراستنا الحالية بأنها تعتمد على المنهج الوصفي ومنهج المسح الميداني داخل مؤسسة خدمية (دائرة صحة)، مما يمنحها طابعاً تطبيقياً مباشراً في بيئة العمل، وهو ما يميزها عن الدراسات العربية التي بقيت غالباً في الإطار الأكاديمي أو المفاهيمي.

ثالثاً: من حيث الهدف:

تنوعت أهداف الدراسات العربية السابقة بين التحليل النظري والتطبيقي، إذ هدفت دراسة سامية خبيزي (٢٠٢٣) ودراسة حسام الدين فياض (٢٠٢٢) إلى توضيح مفهوم العنف الرمزي وأشكاله وآليات ممارسته داخل المجتمع، مع التركيز على التوعية والتفسير النظري للظاهرة.

في حين اتجهت دراسة أميرة عبد العظيم (٢٠٢٤) إلى تحليل العلاقة بين العمل العاطفي المأجور والعنف الرمزي داخل الجامعة، وربطها بمتغيرات تنظيمية مثل الرضا الوظيفي وصراع الأدوار، مما يعكس توجهاً نحو تفسير الضغوط المهنية وتأثيرها على السلوك الرمزي داخل بيئة العمل الأكاديمية.

أما الدراسات النفسية-التربوية مثل دراسة إسلام عبد الحفيظ عمارة (٢٠٢٢) ودراسة إسلام عبد الحفيظ محمد عمارة (٢٠٢٢) فقد ركزت على العلاقة بين العنف الرمزي ومتغيرات نفسية مثل العجز المتعلم والدافع المعرفي، مع الكشف عن الفروق بين الجنسين والتخصصات، وهو ما يعكس اهتماماً بالأثر النفسي للظاهرة أكثر من بنيتها التنظيمية.

وبالمقابل، تتميز دراستنا الحالية بأنها لا تقتصر على متغير نفسي أو تربوي واحد، بل تهدف إلى تحليل آليات العنف الرمزي داخل بيئة العمل، وربطه بالثقافة التنظيمية التسلطية، والكشف عن علاقته بالظواهر التنظيمية السلبية، مما يجعلها أكثر شمولاً من حيث الهدف مقارنة بالدراسات العربية السابقة.

رابعاً: من حيث العينة:

اعتمدت الدراسات العربية السابقة على عينات مختلفة وفقاً لمجالاتها البحثية، إذ استخدمت دراسة أميرة عبد العظيم (٢٠٢٤) عينة كبيرة بلغت (٦٠٠) مفردة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة القاهرة، مما يعكس توجهاً نحو التمثيل الواسع داخل البيئة الأكاديمية.

كما اعتمدت دراسة إسلام عبد الحفيظ عمارة (٢٠٢٢) ودراسة إسلام عبد الحفيظ محمد عمارة (٢٠٢٢) على عينات طلابية بلغ حجمها (٢٠٠) طالب وطالبة، تم اختيارها بأساليب عشوائية أو طبقية، وهو ما يعكس اهتماماً بالتمثيل الإحصائي للفئات الطلابية.

في حين أن بعض الدراسات مثل سامية خبيزي (٢٠٢٣) وحسام الدين فياض (٢٠٢٢) لم تعتمد على عينات ميدانية، بل ركزت على التحليل المفاهيمي النظري دون تطبيقات ميدانية مباشرة.

وبالمقارنة، تتميز دراستنا الحالية بأنها اعتمدت على عينة قصدية ميدانية بلغت (٤٨٦) مبحوثاً من منتسبي دائرة صحة مدينة الحلة، وهو ما يمثل انتقالاً من البيئة التعليمية إلى بيئة العمل المؤسسي الخدمي، مما يمنحها قدرة أكبر على تحليل العنف الرمزي في سياق إداري واقعي وليس أكاديمي فقط.

يتضح من تحليل الدراسات العربية السابقة أنها ركزت بشكل كبير على:

البيئة الجامعية والتعليمية أو العلاقات النفسية والسلوكية للطلبة أو التحليل النظري العام للعنف الرمزي بينما ظل العنف الرمزي داخل بيئة العمل المؤسسي (خصوصاً الإدارات الخدمية العربية) أقل تناولاً، كما أن الدراسات لم تتعمق في ربط العنف الرمزي بـ الثقافة التنظيمية التسلطية بوصفها بنية تفسيرية شاملة. وعليه، تتميز دراستنا الحالية بأنها:

- تنقل التحليل إلى بيئة عمل عراقية ميدانية (قطاع صحي) .
- تربط بين العنف الرمزي والثقافة التنظيمية التسلطية.
- تدرس الانعكاسات التنظيمية (الصمت، التهميش، الأداء...).
- تعتمد على عينة كبيرة ومباشرة داخل مؤسسة صحية.

خامساً: من حيث النتائج:

أما من حيث النتائج، فقد أظهرت الدراسة الحالية تقارباً وتكاملاً ملموساً مع الدراسات العربية السابقة، إذ أجمعت بمجملها على أن العنف الرمزي يمثل ظاهرة خفية وناعمة تتجسد في ممارسات غير مرئية تمس بالجانب النفسي والقيمي والأخلاقي للأفراد دون الحاجة إلى استخدام القوة المادية المباشرة. فقد بينت الدراسة الحالية أن صور العنف الرمزي تتمثل في التهميش، والتمييز الوظيفي، والتبخيس، والصمت التنظيمي، والاستلاب الإداري الناجم عن الثقافة التسلطية وأنماط القيادة السامة، وهو ما يتقاطع ويتفق مع ما توصلت إليه دراسة (خبيزي، ٢٠٢٣) في تحديدها لصور العنف الرمزي داخل المؤسسات عبر الازدراء، والتحطيم المعنوي، والتقليل من شأن الموظفين، وإغفال آرائهم من قبل الرؤساء أو الزملاء. كما يتسق مع ما أثبتته دراسة (عبد العظيم، ٢٠٢٤) حول دور صراع الأدوار والتنافس المهني والتنافر العاطفي في تعزيز ممارسات العنف الرمزي وتعميق الضغط النفسي وخفض الرضا الوظيفي. فضلاً عن تقاطعه المفهومي المباشر مع دراسة (فياض، ٢٠٢٢) التي أكدت أن العنف الرمزي هو عنف ناعم يُمارس عبر اللغة والرموز والدلالات لإعادة إنتاج الهيمنة وتكريس الطبقية عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأسر والمدارس، وهو ما يتلاقى أيضاً مع نتائج دراسة (عمارة، ٢٠٢٢) التي أثبتت وجود شعور وإدراك ميداني واضح بالعنف الرمزي الموجه من قبل السلطة الأكاديمية/التعليمية تجاه الأفراد.

وفي الوقت نفسه، كشفت المقارنة عن وجود تمايز واختلاف في بعض النتائج الميدانية تبعاً لطبيعة البيئة التنظيمية ونوعية العينة المبحوثة، حيث أسفرت الدراسة الحالية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال العنف الرمزي (كالتبخيس) لصالح الإناث، بينما أظهرت دراسة (عمارة، ٢٠٢٢) وجود فروق في العنف الرمزي المدرك لصالح الذكور، وهو ما يُعزى إلى تباين طبيعة مجتمع الدراسة بين العاملين في المؤسسات الإدارية والطلبة في البيئة التعليمية. كما انفردت الدراسة الحالية بتحديد مستويات محددة للارتباط بين العنف الرمزي ومتغيرات تنظيمية سلبية، حيث نَفَت وجود علاقة ارتباطية مع السلوكيات العدوانية السلبية وأظهرت ارتباطاً ضعيفاً مع غياب العاملين وارتباطاً متوسطاً مع سوء التوافق ودوران العمل، في حين ركزت دراسة (عمارة، ٢٠٢٢) على عدم وجود علاقة دالة بين العنف الرمزي والدافع المعرفي، وركزت دراسة (عبد العظيم، ٢٠٢٤) على أثر المتغيرات الديموغرافية كالخبرة وطبيعة المنصب على شدة التعرض للعنف.

وبشكل عام، أفادت الدراسات العربية السابقة الدراسة الحالية في إثراء إطارها النظر والمنهجي، لا سيما في تأطير مفهوم العنف الرمزي وآلياته التشخيصية في البيئات المؤسسية والتعليمية، وفي فهم الانعكاسات النفسية والاجتماعية والاقتصادية الناجمة عنه، فضلاً عن تعزيز الفهم الميداني لكيفية

حدوث العنف الرمزي عبر ممارسات غير لفظية كالإهانة والاحتقار والتهميش، مما ساعد في إبراز أثر البيئة التنظيمية الثقافية والقيادية على كفاءة أداء الموظفين وصحتهم النفسية وتوافقهم المهني.

مناقشة الدراسات الأجنبية:

تشير دراسة سورابايا (٢٠٢٣) حول العنف الرمزي في الثقافة التنظيمية لجمعيات الطلبة في مؤسسات التعليم العالي إلى أن هذا النوع من العنف يتجلى داخل البنى التنظيمية غير الرسمية، من خلال علاقات السلطة بين الطلبة الجدد والقدامى، حيث تُمارس أشكال متعددة من الهيمنة مثل الأوامر والتوبيخ والضغط التنظيمي. وقد اعتمدت الدراسة المنهج النوعي الإثنو-منهجي، بالاستناد إلى مقابلات معمقة، مع توظيف منظور بيير بورديو في تفسير آليات الهيمنة الرمزية. وقد توصلت إلى أن العنف الرمزي لا يُمارس بوصفه فعلاً مباشراً بقدر ما يُعاد إنتاجه داخل الثقافة التنظيمية، ليصبح جزءاً من الممارسة اليومية غير المُدركة داخل الجماعة.

وفي ضوء ذلك، يتضح أن هذه الدراسة تلتقي مع الدراسة الحالية في كون العنف الرمزي ظاهرة تُعاد إنتاجها داخل البنى الاجتماعية والتنظيمية، إلا أن الاختلاف يكمن في طبيعة المجال؛ إذ اقتصرَت الدراسة الأجنبية على السياق الطلابي غير الرسمي، في حين تتناول الدراسة الحالية بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية، وهي بيئة أكثر رسمية وتعقيداً، حيث تتداخل فيها السلطة الإدارية مع الثقافة التنظيمية، مما يمنح العنف الرمزي طابعاً أكثر رسوخاً وتأثيراً في العلاقات المهنية.

أما دراسة ثابارا-بيوركرت وساميليوس وسانغيرا (٢٠١٦) فقد تناولت العنف الرمزي في الحياة اليومية من خلال مفاهيم سوء التعريف والتواطؤ والقبول، بالاعتماد على مقابلات معمقة مع نساء تعرضن لأنماط مختلفة من العنف. وقد بيّنت نتائجها أن استمرار الهيمنة لا يعتمد على الإكراه المباشر فقط، بل يتشكل عبر عمليات اجتماعية تجعل الأفراد يعيدون تفسير موقعهم داخل علاقات القوة بطريقة تُبقي تلك الهيمنة قائمة ومقبولة ضمناً.

ويظهر من ذلك أن هذه الدراسة ركزت على البعد الفردي والإدراكي في تفسير العنف الرمزي، بينما تتجه الدراسة الحالية إلى تحليل الظاهرة بوصفها بنية تنظيمية داخل المؤسسة، أي أنها لا تقف عند مستوى الوعي الفردي، بل تمتد إلى دراسة الثقافة المؤسسية التي تُسهم في إعادة إنتاج العنف الرمزي داخل بيئة العمل، مما يمنح التحليل طابعاً بنيوياً أشمل.

وفي دراسة استجابات ممارسي إدارة الموارد البشرية لحالات التمر في بيئة العمل (٢٠١٣)، تم توظيف مفهوم العنف الرمزي لتفسير كيفية إعادة صياغة بعض ممارسات التمر الإداري بوصفها جزءاً من إدارة الأداء داخل المؤسسات. وقد اعتمدت الدراسة على تحليل الخطاب والمقابلات النوعية، وأظهرت أن بعض

الممارسات المؤسسية تسهم في تبرير سلوكيات السلطة وتحويلها إلى ممارسات مهنية مشروعة، بما يعيد إنتاج العنف الرمزي داخل بيئة العمل.

ويتقاطع هذا الطرح مع الدراسة الحالية في أن كليهما يتناول العنف الرمزي في بيئة العمل، إلا أن الاختلاف يتمثل في مستوى التحليل؛ إذ تركز تلك الدراسة على دور وظيفة الموارد البشرية كآلية وسيطة في إعادة إنتاج الخطاب المؤسسي المبرر للعنف، بينما تتناول الدراسة الحالية العنف الرمزي بوصفه جزءاً من الثقافة التنظيمية الشاملة داخل المؤسسة، وليس مرتبطاً بوظيفة إدارية محددة، مما يوسع من نطاق التحليل.

أما دراسة كولا غوري (Colaguori, ٢٠١٠) فقد قدمت معالجة نظرية نقدية لمفهوم العنف الرمزي، إذ ركزت على علاقته بأنماط الهيمنة والعنف المادي في السياقات الاجتماعية الحديثة، مبينة أن العنف الرمزي يمثل آلية ناعمة لإعادة إنتاج السيطرة الاجتماعية داخل بنية السلطة، خاصة في ظل التحولات السياسية والاقتصادية المعاصرة.

وبمقارنة ذلك بالدراسة الحالية، يتضح أن الدراسة الأجنبية بقيت في إطار التحليل المفاهيمي النظري، في حين انتقلت الدراسة الحالية إلى المستوى التطبيقي الميداني، من خلال دراسة العنف الرمزي داخل بيئة العمل في المؤسسات العراقية، بما يسمح برصد الظاهرة في سياقها الاجتماعي الفعلي وليس فقط في إطارها النظري.

وبصورة عامة، يتبين أن الدراسات الأجنبية ركزت على العنف الرمزي في سياقات متعددة مثل الحياة اليومية والتنظيمات الطلابية والمؤسسات الإدارية، مع تنوع في مستويات التحليل بين الفردي والمفاهيمي والتنظيمي، في حين اتجهت الدراسة الحالية إلى تحليل الظاهرة ضمن بيئة العمل المؤسسية العراقية، مع التركيز على الثقافة التنظيمية بوصفها الإطار الرئيس لإعادة إنتاج العنف الرمزي واستمراره.

أما من حيث النتائج، فقد أظهرت الدراسة الحالية تقارباً وتكاملاً ملموساً مع الدراسات الأجنبية السابقة، إذ أجمعت بمجملها على أن العنف الرمزي يمثل أداة هادئة وخفية للهيمنة وإعادة إنتاج السيطرة المؤسسية دون الحاجة إلى استخدام القوة المادية الصريحة. فقد بينت الدراسة الحالية أن العنف الرمزي يتجسد في بيئة العمل عبر التهميش، والتمييز الوظيفي، والتبخيس، والاستلاب الإداري الناجم عن الثقافة التنظيمية التسلطية وأنماط القيادة السامة، وهو ما يتقاطع ويتفق مع ما توصلت إليه دراسة

(Aza Rifda et al., 2023) في كشفها عن أشكال العنف الرمزي الممارسة في الهياكل التنظيمية عبر

الأوامر والتهديد والتوبيخ والتهميش تحت مظلة ممارسات تنظيمية يبدو ظاهرياً أنها إيجابية وتربوية

كالتحفيز والإلزام بينما تخفي خلفها هيمنة رمزية. كما يتسق مع ما أثبتته دراسة (Thapar-Bjorkert

et al., 2016) حول آليات العنف الرمزي القائمة على إخفاء علاقات القوة وإضفاء الشرعية على

الهيمنة اليومية والتنكر لمعنى السلطة الحقيقي للوصول إلى قبول الضحايا للسيطرة دون وعي صريح.

فضلاً عن تقاطعه الميداني المباشر مع دراسة (Warren, 2013) التي أكدت ممارسة العنف الرمزي في

بيئات العمل من خلال شرعنة سلوكيات التتمر الإداري واعتبارها مجرد تطبيقات رسمية لإدارة الأداء، وكذلك تقاطعه المفهومي مع دراسة (Colaguori, 2010) التي أثبتت أن العنف الرمزي يمثل شكلاً اجتماعياً مؤسسياً للرقابة والسيطرة وضبط الأفراد داخل البناء الاجتماعي.

وفي الوقت نفسه، كشفت المقارنة عن وجود تمايز واختلاف في بعض النتائج التطبيقية بين الدراسة الحالية والدراسات الأجنبية تبعاً لتباين مجتمعات البحث وأبعاد المتغيرات المبحوثة؛ حيث ركزت الدراسة الحالية على بيئة المؤسسات الإدارية والخدمية العراقية وأظهرت فروقاً إحصائية في أشكال العنف الرمزي (كالتبخيس) لصالح الإناث، فضلاً عن تحديد أثر العنف الرمزي على متغيرات وظيفية سلبية كالصمت التنظيمي وسوء التوافق المهني ودوران العمل ونفي علاقته بالعدوان السلبي، بينما ركزت دراسة (Aza Rifda et al., 2023) على التنظيمات الطلابية ومستوى الإدراك القائم على الهابيتوس ورأس المال الاجتماعي، وركزت دراسة (Warren, 2013) على استجابات ممارسي إدارة الموارد البشرية ودور الخطابات الرأسمالية في إنتاج التتمر، في حين اتجهت دراسات (Thapar-Bjorkert et al., 2016) و (Colaguori, 2010) نحو التفسير الأنثروبولوجي والسوسيولوجي الشامل للرقابة الاجتماعية والروابط بين العنف الرمزي والعنف الجسدي القمعي في الحياة اليومية.

وبشكل عام، أفادت الدراسات الأجنبية السابقة الدراسة الحالية في إثراء إطارها النظر والمنهجي، ولا سيما في الاتكاء على المقاربات النظرية الحديثة (لا سيما أطروحات بورديو) لتفسير آليات الشرعنة والتخفي التي يلجأ إليها القادة السلطويون في بيئة العمل، وفي فهم كيفية تحوّل الممارسات التعسفية والتسلطية إلى ثقافة مؤسسية مستمرة يُدّعى لها الموظفون دون وعي صريح، مما ساعد الدراسة الحالية في تعميق تحليلها الميداني لأثر الثقافة التنظيمية التسلطية وأنماط القيادة السامة على الاستقرار النفسي والتوافق المهني وأداء العاملين



الفصل الثالث

تطور مفهوم العنف الرمزي ومستوياته وآلياته وصوره في بيئة العمل

تمهيد

أولاً: تطور مفهوم العنف الرمزي واستخدامه في الدراسات الغربية
والعربية

ثانياً: مستويات العنف الرمزي في بيئة العمل

ثالثاً: مصادر العنف الرمزي

رابعاً: صور العنف الرمزي

الفصل الثالث

تطور مفهوم العنف الرمزي ومستوياته ومصادره

وصوره في بيئة العمل

تمهيد:

يحضر العنف في الحياة الاجتماعية بأشكال متعددة، ولا يقتصر على الممارسات الجسدية المباشرة، بل يتخذ في كثير من الأحيان صوراً خفية يصعب الانتباه إليها أو الاعتراف بها. ويُعدّ العنف الرمزي من أخطر هذه الصور، لأنه يُمارَس بهدوء داخل العلاقات الاجتماعية والمؤسسات المختلفة، ويُقدّم غالباً على أنه أمر طبيعي أو سلوك مقبول، فيقبله الأفراد دون وعي بكونه شكلاً من أشكال الهيمنة أو الإقصاء.

ومن هذا المنطلق، أرى أن بيئة العمل تمثل مجاًلاً مهماً لفهم العنف الرمزي، لما تتضمنه من علاقات سلطة وتفاوت في المواقع والمسؤوليات، وما تشهده من ممارسات تنظيمية قد تُسهم في التقليل من قيمة بعض العاملين أو تهميشهم بصورة غير مباشرة. فأساليب الإدارة، وطبيعة القيادة، واللغة المستخدمة، وآليات التقويم والترقية، كلها يمكن أن تتحول إلى أدوات رمزية تُعيد إنتاج السيطرة وتُضعف شعور الأفراد بذواتهم وانتماؤهم للمؤسسة.

ويهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم العنف الرمزي من حيث نشأته وتطوره في الدراسات الغربية والعربية، ثم الانتقال إلى بيان مستوياته المختلفة داخل بيئة العمل، سواء على المستوى الفردي أو المهني أو الثقافي الاجتماعي. كما يتناول الفصل الآليات التي يُمارَس من خلالها هذا النوع من العنف، مثل التنشئة الاجتماعية، ووسائل الإعلام، واللغة والخطاب، إلى جانب عرض أبرز صوره التي تظهر في التهميش، والتمييز الوظيفي، والصمت التنظيمي، والاستلاب، والتبخيس.

ومن خلال هذا العرض، تسعى الباحثة إلى بناء إطار نظري يساعد على فهم طبيعة العنف الرمزي داخل المؤسسات، ويمهّد لتحليل حضوره وآثاره في الواقع التنظيمي، بوصفه ظاهرة صامتة لكنها ذات تأثير عميق في حياة العاملين وفي استقرار بيئة العمل.

أولاً: تطور مفهوم العنف الرمزي واستخدامه في الدراسات الغربية والعربية

ان العنف يتخذ أشكالاً ومظاهر متعددة، ويظهر بدرجات متفاوتة من الحدة والوضوح في جميع الثقافات الإنسانية، وفي المجتمعات العربية، يبدو أن العنف متجذر في الثقافة السائدة، حيث أشار بعض الباحثين إلى أن طريقة تعامل الآباء مع أبنائهم في مواقف العدوان تلعب دوراً في تعليمهم السلوك العدواني، فالآباء الذين يشجعون أبنائهم على العدوان، سواء بشكل صريح أو ضمني، يقدمون لهم مكافآت تعزز هذا السلوك وتنميته، مما يجعل الأطفال يمارسونه مراراً وتكراراً في مواقف مختلفة^(١).

ومنذ بدايات التاريخ الإنساني ارتبط الوجود الاجتماعي بظاهرة العنف، إذ لم تخلُ العلاقات بين البشر، سواء على مستوى الأفراد أم الجماعات، من صور الصراع والاعتداء بأشكاله المختلفة، والعنف، بوجه عام، ممارسة تترك أثراً يمكن إدراكه في حياة الناس والذي يمكن تصنيفه إلى نوعين أساسيين: الأول هو العنف الجسدي الذي يتمثل في الإيذاء المباشر وإلحاق الضرر المادي بالإنسان، والثاني هو العنف الرمزي الذي يتخذ طابعاً خفياً لا يظهر بوضوح لضحاياه، ويُمارس من خلال آليات غير مادية كالترقية والخطاب والثقافة^(٢).

وعليه، فإن الصفحات اللاحقة ستتناول بالتفصيل الجذور النظرية لهذا المفهوم، وكيفية ظهوره وتطور توظيفه في الحقول السوسيولوجية والفكرية المعاصرة.

ان مصطلح “العنف الرمزي” تم ابتكاره من قبل عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو خلال السبعينيات من القرن الماضي، ثم عاد وقدم دراسة أكثر تفصيلاً لهذا المفهوم، حيث تناوله في كتابه إطار نظرية عامة عام ١٩٧٢، ثم توسع فيه لاحقاً في كتابه الهيمنة الذكورية عام ١٩٩٠، مستعرضاً كيفية ترسخ أشكال الهيمنة الرمزية في المؤسسات والممارسات الاجتماعية المختلفة ويصف أشكال الهيمنة غير المباشرة التي تمارسها الطبقات أو المؤسسات على الآخرين بحيث تبدو طبيعية ومقبولة^(٣).

يرى بيير بورديو أن العنف الرمزي هو نوع من السلطة التي تفرض قواعدها وقيمتها على الآخرين بطريقة تجعلها تبدو طبيعية، مع إخفاء القوة الحقيقية التي تعتمد عليها، ويظهر هذا العنف بشكل واضح في التعليم، حيث تُعَلَّم المعارف والقيم بطريقة تحدد من يملك السلطة ومن يخضع لها، مما يعزز مكانة الطبقات الأقوى ويكرر هيمنتها على الطبقات الأخرى^(٤).

(١) مكي عبد مجيد، أسباب العنف الرمزي لدى طلبة المرحلة الابتدائية وسبل معالجتها: دراسة ميدانية في مدينة بغداد، مجلة جامعة كربلاء العلمية، ١١(١)، العراق، ٢٠١٣، ص ٤٦.

(٢) البشير غانية، وميلوده كينه، العنف الرمزي: دراسة نظرية في مفهومه وآلياته، مصدر سابق، ص ١٩٢.

(٣) علي حسين عايد “العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلبة الجامعة.” مجلة مركز دراسات الكوفة، ع ٤١، العراق، (٢٠١٦)، ص ٣٤٣.

(٤) بيير بورديو، جان كلود باسرون، إعادة الإنتاج: في سبيل نظرية عامة لنسق التعميم، مصدر سابق، ص ١٠٢.

ويشير بورديو إلى أن العنف الرمزي يظهر من خلال مؤسسات رسمية مثل التلفاز والصحف والسينما ودور العبادة، حيث تُعرض أفكار وقيم على أنها طبيعية ومقبولة من الجميع، ويكمن الخطر بالنسبة لهذه المؤسسات في أن يفقد الناس ثقتهم بها، كما يرى بورديو بأسرون أن الطبقات الاجتماعية تتصارع بطريقة رمزية لتثبيت الأيديولوجيات التي تخدم مصالحها، ويحدث هذا الصراع من خلال ما يُسمى بالإنتاج الرمزي، الذي يعكس بطريقة مصغرة صراع القوة بين الطبقات^(١).

كما ويرى بورديو أن الجمع بين اللغة والعنف الرمزي ووسائل الإعلام يكشف عن الدور الكبير لهذه العناصر في تفسير قوة وتأثير الخطاب السياسي، ووفقاً لما طرحه بورديو وواكونت، فإن الإعلاميين واللغة ذاتها قد يُستخدمان كأدوات لإقصاء بعض الفئات الاجتماعية وتهميشها، وما يميز الطرح البورديوي عن غيره من التفسيرات، مثل مفهومي "كبش الفداء" أو "بناء الأجندة"، هو إبرازه أن الأفراد الخاضعين للعنف الرمزي غالباً ما يقبلونه دون وعي، ومن هذا المنظور، يمكن النظر إلى العنف الرمزي بوصفه إطاراً نظرياً لفهم هذه الظاهرة^(٢).

وتلعب التنشئة الاجتماعية دوراً محورياً في صياغة وبناء وإعادة تشكيل القيم داخل المجتمع، سواء عبر أسلوب الإقناع والتراضي، أو عبر آليات الإكراه والضغط عندما تعتمد على التلقين المباشر للسلوكيات الذهنية واللغوية والثقافية، ومن خلال هذه الآليات، تُنتج التنشئة الاجتماعية أشكالاً من التفاوت الاجتماعي، بحيث تتحول في كثير من الأحيان إلى وسيلة للامتثال والخضوع، وتغدو المؤسسات الاجتماعية أداة لإعادة إنتاج أنماط الاغتراب بدلاً من أن تكون محفزة على الإبداع، ويرى بورديو أن هذه العملية تمثل شكلاً من أشكال العنف الرمزي، إذ تُسهم في إعادة إنتاج البنية الطبقية في المجتمع عبر ديناميات خفية تكتسب طابع المشروعية الاجتماعية^(٣).

بعد بورديو، تناول العديد من الباحثين مفهوم العنف الرمزي، ومن بينهم جون طومسون في كتابه دراسات في نظرية الايديولوجيا الذي يرى فيه أن دراسة اللغة قد تواجه خطرين: الأول هو التركيز على الشكل اللغوي فقط دون النظر للظروف الاجتماعية والسياسية، والثاني هو الاكتفاء بتحليل الكلام الفردي دون الانتباه إلى أثره في إعادة إنتاج الهيكل الاجتماعي، ولتجنب هذه المشكلات، قدّم بورديو مفاهيم مترابطة تساعد على فهم كيف تمارس اللغة والممارسات الرمزية نوعاً من العنف الخفي الذي يعكس علاقات القوة في المجتمع بطريقة غير مباشرة^(٤).

(١) علي أسعد وطفة، من الرمز والعنف إلى ممارسة العنف الرمزي، مصدر سابق، ص ٧٠.

(2) Lueg, Klarissa, and Andreas Jakobsen. The Construction of a Class with a Sense of Entitlement: A Case Study on Political Rhetoric as Symbolic Violence in Denmark. Journal of Sociology & Social Welfare, vol. 43, No. 2, 2016, P. 112.

(٣) دعاء حمدي محمود مصطفى الشريف، الأبعاد الإنسانية للتربية وأهدافها في مواجهة الظاهرة الإسلامية : العنف الرمزي رؤية فلسفية. مجلة كلية التربية، ع ٤٢، القاهرة ٢٠١٨، ص ١٧١.

(4) Thompson, J. B. Studies in the theory of ideology. Berkeley, CA: University of California Press, 1984. P. 42.

وفي هذا الصدد، يرى باسرون وبوردو في كتابهما *Reproduction in Education, Society and Culture* (إعادة الإنتاج في التعليم والمجتمع والثقافة) أن في أي مجتمع، تسعى الأطر الرمزية المؤثرة مثل المدارس أو المؤسسات الثقافية أو الأشخاص أصحاب النفوذ غير المباشر إلى إعادة إنتاج القيم والمعايير الثقافية السائدة، مما يؤدي إلى استمرار علاقات القوة التي تجعل هذه القيم والمعايير تحافظ على مكانتها ونفوذها في المجتمع^(١).

بعد أن تناول الباحثون الغربيون مفهوم العنف الرمزي وحلّلوا أشكال الهيمنة غير المباشرة في المجتمع، بدأ عدد من الباحثين العرب يهتمون بهذا المفهوم في السياق العربي. وكان من أبرز هؤلاء المفكرين محمد عابد الجابري، الذي مهّد لفهم أشكال الهيمنة الرمزية من خلال تحليله لتكوين العقل العربي وطبيعة تأثير النصوص والموروثات على وعي الأفراد والمجتمع^(٢).

في سياق متصل، تناول عبد الله الغدّامي العنف الرمزي من زاوية اللغة والثقافة، مؤكداً أن الخطاب الأدبي والثقافي العربي يمارس أشكالاً من الهيمنة الرمزية، خصوصاً في تمثيل المرأة داخل المجتمع العربي، حيث يرى الغدّامي أنّ اللغة لا تؤدي وظيفة تواصلية فحسب، بل تتمثل أداة لإعادة إنتاج أنماط الهيمنة الاجتماعية، وترسخ دون وعي تراتبية تفضل الرجل وتقصي المرأة، وهو ما يشكل شكلاً من أشكال العنف الرمزي^(٣).

بعد ذلك، بدأ عدد من الباحثين العرب المعاصرين بتوسيع هذا الاهتمام في الدراسات الحديثة، ومن بين هذه الدراسات يبرز كتاب الدكتور بلال موسى العلي لعبة الحقل الرقمي: صراعات السلطة والهيمنة والتمايز في حقل التواصل الاجتماعي (٢٠٢٢)، حيث يشير إلى أن الدولة تحتكر العنف الفيزيائي كما قال ماكس فيبر، لكنه يضيف العنف الرمزي، أي السيطرة على الأفراد من خلال القيم والمعايير الاجتماعية والأفكار التي تجعلهم يلتزمون بها ضمناً، دون إدراك كامل ويشرح أيضاً كيف تعمل المؤسسات والجماعات على ترسيخ النظام الاجتماعي القائم عبر جعل هذه القيم والتصنيفات تبدو طبيعية وشرعية في وعي الأفراد، بفضل التفاعل المستمر بين البنيات الذاتية لكل فرد والهيكل الاجتماعي^(٤).

كما تتناول الدراسة المعنونة «المرأة في المجتمع الجزائري بين آليات العنف الرمزي ومآلات العنف الجسدي» لأفنيني أمينة (٢٠١٩، ص. ١٤٣-١٥٤) إشكالية العنف الموجّه ضد المرأة، مع تركيز خاص على العنف الرمزي كأحد أبرز أشكال تمثّل هذه الظاهرة، حيث تقدّم الباحثة قراءة نظرية لآليات

(1) Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. *Reproduction in Education, Society and Culture* (R. Nice, Trans.). London: Sage Publications, 1977, P.10.

(٢) محمد عابد الجابري، تكوين العقل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٨٢، ص. ٢٤٠.

(٣) عبد الله الغدّامي، المرأة واللغة، المركز الثقافي العربي، بيروت، ١٩٩٩، ص. ٤٥.

(٤) بلال موسى العلي، لعبة الحقل الرقمي: صراعات السلطة والهيمنة والتمايز في حقل التواصل الاجتماعي: توسيع إطار النظرية البوردوية. أوستن: Austin Macauley Publishers، الامارات، ٢٠٢٢، ص ٤٤.

هذا العنف، وتخلص إلى أن المرأة تتحمل في كثير من الأحيان تبعاته وتلوم نفسها، بينما يمارس المجتمع ضغوطاً تلقي عليها مسؤولية الأذى الواقع عليها من الرجال، مما يكرس ثقافة لوم الضحية ويُعيد إنتاج أشكال الهيمنة الرمزية عليها.

بعد تتبع تطور مفهوم العنف الرمزي واستخدامه في الدراسات الغربية والعربية يصبح من الضروري إلقاء الضوء على تأثير هذا العنف وخطورته على الفرد نفسه، وخصوصاً على مفهوم الذات. إذ تتضح خطورته في كونه يتسلل بصورة هادئة وغير مباشرة إلى بنية الفرد النفسية، مستهدفاً بالدرجة الأولى مفهوم الذات الذي يُعد من أهم المحددات الرئيسة لسلوك الإنسان، فهذا المفهوم يشير إلى الصورة الكلية التي يبنها الفرد عن نفسه وصفاته وقدراته، وهو بناء معقد تتداخل فيه عدة أبعاد مترابطة، فهناك البعد الجسماني الذي يعكس نظرة الشخص إلى مظهره الجسدي، والبعد الاجتماعي الذي يتشكل من تصورات الآخرين عنه وصورتهم المرسومة له، كما يبرز البعد الأخلاقي الذي يتجلى في إدراكه للقيم والمثل ومدى التزامه بها، إلى جانب البعد الشخصي الذي يتمثل في شعوره بقيمته الذاتية وإحساسه بجدارته وجوده، وأخيراً البعد العائلي الذي يعكس موقعه وانتماءه داخل الأسرة وما يمنحه ذلك من شعور بالأمان والدعم، وإنّ المساس بهذه الأبعاد جميعاً من خلال العنف الرمزي يؤدي إلى خلخلة ثقة الفرد بنفسه^(١).

حيث يزداد خطر العنف الرمزي عندما يُنظر إليه على أنه سلوك طبيعي ومألوف، إذ يتخذ شكلاً هادئاً وخفياً، مستهدفاً شعور الأفراد بالأمان النفسي، الذي يمثل أحد أهم احتياجاتهم الأساسية، ويشمل هذا الأمان النفسي جوانب متعددة، منها القدرة على الشعور بالرضا الداخلي عن حياتهم ومستقبلهم، والتمتع بالطمأنينة والتحرر من القلق والخوف، والتمتع بالاستقرار الاجتماعي والشعور بالانتماء للمجتمع، بالإضافة إلى إدراك الفرد بأنه موضع تقدير وحب من الآخرين^(٢).

استناداً إلى ما تم عرضه حول نشأة وتطور مفهوم العنف الرمزي في الدراسات الغربية والعربية، وتأثيره على الذات الفردية، تُستخلص الخصائص الأساسية لهذا العنف فيما يلي، بما يوضح الطرق التي يمارس بها سيطرته الخفية ويؤثر على الأفراد والبنى الاجتماعية^(٣).

(١) مهند عبد سليم عبد العلي: مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، ٢٠٠٣، ص ٢٥-٢٦.

(٢) أحمد عادل عبد الفتاح محمد، "العنف الرمزي المدرك بوسائل الإعلام الجديدة وعلاقته بمفهوم الذات والأمن النفسي لدى الشباب المصري: دراسة ميدانية". مجلة الإعلام العربي والمجتمع، المجلد ٢٦، مصر، ٢٠١٨، ص ٥.

(٣) بوصبيعات حياة: العنف الرمزي في المجتمع الجزائري، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، المجلد ٤، العدد ٢، الجزائر، ٢٠١٤، ص ٢٩٣.

١. يتخفى العنف الرمزي داخل الوعي الجمعي والفردى، ويُمارَس بصورة تبدو طبيعية ومألوفة.
٢. يعتمد على الرموز والمعاني الثقافية مثل اللغة والصورة والإشارات لفرض السيطرة وإعادة إنتاج القيم السائدة.
٣. يسهم في تطبيع الإحساس بالدونية وإضعاف تقدير الذات لدى الأفراد الخاضعين له.
٤. يقوم على تواطؤ ضمني من المتعرضين له، إذ لا يعترفون بخضوعهم للهيمنة.
٥. يظهر في شكل هيمنة مقتّعة يمارسها أصحاب النفوذ بفرض مرجعيات فكرية وأخلاقية على الآخرين.
٦. يتغلغل في التقاليد والخطابات الراسخة، ما يمنحه استمرارية وقدرة على التكرار.
٧. قد يترك آثاراً أعمق وأكثر استدامة من العنف المباشر أو البوليسي.
٨. يُمارَس عبر مؤسسات رسمية وشرعية مثل التعليم والإعلام والدين والفن، ما يجعله جزءاً من بنية السلطة.

ثانياً: مستويات العنف الرمزي في بيئة العمل:

العنف على المستوى الفردي:

في بيئات العمل، يواجه الموظفون أشكالاً من العنف الرمزي الخفي على المستوى الفردي، وهو نوع لا يظهر كاعتداء جسدي مباشر، بل يمارس بطرق دقيقة تؤثر على الحالة النفسية والاجتماعية للفرد حيث يظهر هذا العنف في التفاعلات اليومية مع الرؤساء والزملاء، توزيع المهام، وقرارات التقييم والترقية، وغالباً ما يكون صعب الملاحظة.

لذلك تروم الباحثة في هذه الجزئية إلى تسليط الضوء على المستوى الفردي للعنف الرمزي، أي كيف يتعرض الموظف لممارسات تهدف إلى تقليله أو تهنيشه، مثل الإقصاء الاجتماعي، التقليل من الإنجازات، تحميل المسؤوليات غير الملائمة، أو استخدام لغة مسيئة أو مهينة. هذه الممارسات تؤثر على الموظف نفسياً وتنعكس على أدائه وعلاقاته مع زملائه والإدارة، وهو ما يقدّم مدخلاً لفهم المستويات الأعلى للعنف الرمزي داخل المؤسسة، والتي سيتم تناولها لاحقاً.

ومن بين أهم الممارسات التي لها تأثير كبير على نفسية العامل في المؤسسة:

١- **الإشراف المسيء**: هو أسلوب إدارة غير فعال يعتمد على التصرفات التعسفية والتقليل من شأن

المرؤوسين والاستخفاف بهم، وإجبارهم على أداء المهام بطريقة محددة، مع إحباط أي مبادرات فردية قد يقومون بها، فضلاً عن تطبيق عقوبات لا تتناسب مع مستوى أدائهم الفعلي^(١).

٢- **الترويج الذاتي**: يشير إلى قيام القائد بمجموعة من السلوكيات التي تهدف إلى تعزيز مصالحه الشخصية على حساب الآخرين، من خلال التقليل من شأنهم أو إخفاء إنجازاتهم، لتقليل فرص منافستهم له، خاصةً إذا كانوا موهوبين^(٢).

٣- **النرجسية**: هي سمة شخصية لدى القائد أو الرئيس تتمثل في الاعتزاز المفرط بالذات، والتقليل من قدرات الموظفين، واحتقار جهودهم، مع ضعف أو انعدام التعاطف معهم، يظهر أثر هذه النرجسية في بيئة العمل من خلال سلوكيات تقلل من قيمة الآخرين وتُضعف روح التعاون بين الفريق^(٣).

٤- **التنمر الوظيفي**: التمر المرتبط بالعمل هو نوع من الإساءة التي تمارس على العاملين في بيئة العمل، وتشمل سلوكيات تؤثر على أداء الموظف ونفسيته، مثل حجب المعلومات المهمة، تكليفه بأعمال غير مناسبة أو شاقة، عدم تقييم أدائه بشكل عادل، إخضاعه لرقابة صارمة، أو فرض مواعيد نهائية غير منطقية، كما يتضمن التجاهل لمقترحاته، التعرض للإهانة أو السخرية، تكليفه بمهام مستحيلة، حرمانه من حقوقه، وتحريض الآخرين على عدم التعاون معه، ما يخلق بيئة عمل سامة تقلل من إنتاجية الفرد وتؤثر على صحته النفسية^(٤).

٥- **القيادة السامة**: هي أسلوب قيادة يركّز على الحفاظ على السلطة والسيطرة على الموظفين من خلال ممارسات سلبية ومتعمدة من القائد تهدف إلى إلحاق الضرر بالمرؤوسين والتأثير عليهم

(1) Shaw, J. B., Erickson, A., & Harvey, M. A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations. The Leadership Quarterly, 2011, Vol.,22 No.,4, P.P.575-590.

(٢) اميرة ماهر سعد الدسوقي الحبشي العلاقة بين القيادة السامة والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٧(٣)، القاهرة، ٢٠٢٣، ص ٣.

(٣) المصدر نفسه، ص ٣.

(٤) محمد حمزة امين عبد الله، التمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي: بحث ميداني. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، جامعة عين شمس - كلية التربية، ٤(٢٨)، القاهرة، ٢٠٢٢ ص ٢١٤.

بشكل ضار، تتضمن هذه الممارسات إجراءات محددة وهادفة يقوم بها القائد لتحقيق مصالحه الشخصية على حساب صحة بيئة العمل والموظفين^(١).

وانطلاقاً مما سبق، يمكن الإشارة إلى أن القيادة السامة تمثل بيئة خصبة لانتشار العديد من الممارسات السلبية داخل المنظمة، مثل التمر الوظيفي والتهكم التنظيمي والشعور بالقلق في العمل والتي تؤدي في مجملها إلى دفع العاملين نحو انتهاج سلوك الصمت التنظيمي، الأمر الذي ينعكس سلباً على مشاركتهم في تقديم الأفكار والمقترحات التي تسهم في معالجة المشكلات وتطوير أداء المنظمة^(٢).

ويتضح من الأدبيات والدراسات أن القائد السام غالباً ما يتسم بمجموعة من السمات الشخصية والسلوكية التي تؤثر سلباً على بيئة العمل وتعرقل بناء فرق عمل متعاونة وصحية؛ ومن أبرز هذه الصفات^(٣).

- ١- الأنانية — يضع مصالحته الشخصية فوق مصلحة الفريق.
- ٢- الاندفاع — يتصرف بقرارٍ مُتسرع دون تدبّر أو تروّ.
- ٣- العدوانية — يميل إلى ممارسات أو أساليب هجومية ضد الموظفين.
- ٤- السلبية — تبني موقف متشائم يُحبط المبادرات ويقلّص الحوافز.
- ٥- تقلبات المزاج — تغيّرات عاطفية مفاجئة تؤثر على استقرار الفريق.
- ٦- الانتقام — رغبة في معاقبة من ينتقده أو ينافسه داخل المؤسسة.
- ٧- السلوك التسلطي/الرغبة في التحكم — فرض أساليب وإجراءات قمعية تحطم المبادرات.
- ٨- عدم الثقة بالآخرين — الشك المستمر في قدرات الزملاء وحرمانهم من الصلاحيات.
- ٩- عدم الميل إلى المخاطرة — رفض اتخاذ مخاطر مدروسة قد يضر بالإبداع والتجديد المؤسسي.

بعد أن تبين ما يتسم به القائد السام من سلوكيات سلبية تؤدي إلى إحباط العاملين وإضعاف روحهم المعنوية، تبرز ضرورة أن يكون القائد الإداري على النقيض من ذلك، متصفاً بالقدرة على التحفيز وبناء الثقة وتعزيز الانتماء داخل بيئة العمل، من خلال ممارسته لمهامه الإدارية الأساسية المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه والرقابة، إلى جانب اهتمامه بالعلاقات الإنسانية للعاملين ومساندتهم

(١) ثناء معوض على ابو شحاتة، دور الإصلاح الإداري في العلاقة بين القيادة السامة وتطبيق النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي دراسة ميدانية على الهيئة العامة للنقل النهري بمصر. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٢(٤)، مصر، ٢٠٢١، ص ٣٥٦-٢٨٢.

(٢) دينا يحيى حليم جورج، العلاقة بين القيادة السامة والقلق الوظيفي، (٢٠٢١)، مصدر سابق، ص ١٢.

(٣) دينا يحيى حليم جورج، العلاقة بين القيادة السامة والقلق الوظيفي، مصدر سابق، ص ١٤.

في تذليل الصعوبات التي تواجههم، بما يسهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يقوم على التعاون والتفاعل البناء^(١).

العنف على المستوى المهني:

يعد العنف المهني أحد أشكال العنف المنتشرة داخل التنظيمات والمؤسسات الرسمية، وهو في جوهره انعكاس لأنماط العنف السائدة في المجتمع، فقد عرفت المجتمعات هذه الظاهرة منذ القدم، حيث برزت بشكل واضح في فترة الإقطاع حين كان العمال يُعاملون معاملة قاسية أشبه بالحيوانات، ومع بزوغ الثورة الصناعية وظهور المصانع، ازداد الوضع سوءاً، إذ كان العامل يضطر للعمل لساعات طويلة قد تتجاوز ١٦ ساعة يومياً، ويتعرض لشتى أنواع العنف والاستغلال التي وصلت في بعض الأحيان إلى حد القتل، وتشير تقارير "المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية" إلى أنه في عام ١٩٩٣ أصبحت جرائم القتل ثاني أكبر سبب لوفاة الموظفين في أماكن العمل^(٢).

وحسب تقدير الباحثة أن هذا العنف التاريخي يشكل تمهيداً لفهم أشكال العنف المختلفة في بيئات العمل الحديثة، بما في ذلك العنف الرمزي الخفي، الذي لا يظهر بشكل مباشر لكنه يؤثر على نفسية الموظف ومكانته المهنية.

كما ويشير العنف المهني إلى أي تصرف أو تهديد يحدث ضمن بيئة العمل ويؤثر على العاملين، سواء كان ذلك عنفاً جسدياً، أو تحرشاً، أو إساءة لفظية، وتوضح اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ أن هذه الظاهرة تشمل أي سلوكيات غير مقبولة أو تهديدات مرتبطة بها، سواء تكررت أو حدثت مرة واحدة، وقد تتسبب في أضرار جسدية أو نفسية أو اقتصادية للفرد^(٣).

حيث يواجه العاملون في بيئات العمل الحديثة أشكالاً متعددة من العنف المهني، الذي قد يتجلى في سلوكيات أو تهديدات تؤثر على حقوقهم ومكانتهم داخل المؤسسة، ويشكل هذا العنف انتهاكاً للحقوق الأساسية، ويحد من تكافؤ الفرص، ويتعارض مع مبادئ العمل اللائق، كما يعكس العنف المهني انتشار أشكال العنف السائدة في المجتمع، حيث قد يمارس من قبل الرؤساء، الزملاء، أو حتى أشخاص خارج المؤسسة، مما يجعل بيئة العمل غير صحية ويؤثر سلباً على أداء الموظف وحالته النفسية^(٤).

ومن صور هذا العنف غير المباشر ضعف نظام الاتصالات داخل المؤسسة التنظيمية، إذ تقتصر قنوات التواصل في بعض البيئات التنظيمية على الاتصالات الرسمية الصاعدة من الإدارة العليا نحو

(١) طارق المجذوب، الإدارة العامة: العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية،

جامعة بيروت العربية، بيروت، ٢٠٠٣، ص ٤٩٥-٤٩٦.

(٢) عبد الرحمن العيسوي، سيكولوجيا العنف المدرسي والمشاكل السلوكية، دار النهضة العربية، لبنان، ٢٠٠٧، ص

٣٢.

(٣) فرحة عتاب، مظاهر العنف المهني في المؤسسات الصحية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الصحية ابن زهر بولاية قالمة.

مذكرة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قالمة، ٢٠٢٢، ص ١٠.

(٤) المصدر نفسه، ص ١٠.

المستويات الأدنى، في شكل تعليمات وتكليفات مكتوبة تتسم بالتحفظ والجمود. ويؤدي هذا النمط إلى تقييد حرية التعبير والمبادرة لدى العاملين، فيخشون اتخاذ أي قرار أو طرح أي رأي خارج الأطر المحددة خوفاً من الوقوع في الخطأ أو المساءلة. وبهذا يصبح الاتصال أداة للهيمنة الإدارية تُمارس من خلالها السلطة بطريقة رمزية تُضعف الحافز المهني وتحدّ من المشاركة الفعالة في بيئة العمل (١).

لهذا فإن هذا النوع من العنف الممارس في بيئة العمل المؤسسية يؤدي الى خلق جو من التوتر والضغط النفسي من خلال إثارة القلق والخوف بين العاملين، ويُعد ايضا شكلاً من أشكال السيطرة على الأفكار والمشاعر، مما يترتب عليه كبح المبادرات الإبداعية والتجارب الشخصية، كما ويشير إلى قمع النفوس والعقول، لا الأجساد، فهو شكل من العنف الإيديولوجي الذي يمارس عبر التحكم في فئة من العاملين بواسطة فئة أخرى، وهو عنف صامت يهدف إلى تحطيم معنويات الموظفين وضبط رغباتهم واحتياجاتهم داخل المؤسسة (٢).

وفي هذا السياق أكدت دراسة محمد سعد محمد (٢٠١١) حول العنف ضد المرأة المصرية العاملة أن النساء يواجهن أشكالاً متعددة من العنف في بيئة العمل، مع كون العنف اللفظي والبدني الأكثر انتشاراً، حيث أشارت الدراسة إلى أن الخبرة العملية والمؤهل العلمي لا يكفيان لحماية المرأة من التعرض لهذه الممارسات، وأوصى الباحث بضرورة وضع سياسات اجتماعية واضحة لحماية المرأة من جميع أشكال العنف داخل مكان العمل (٣).

ولتوضيح كيف يتجسد العنف المهني والرمزي في الواقع العملي، يمكن الاستعانة بنتائج دراسة ميدانية حديثة تقدم مثلاً حياً على تأثير هذه الممارسات على الموظفين في المؤسسات، فقد أظهرت دراسة العاصمي نبيلة خلفان رشيد (٢٠١٨) أن عمال الخدمات الصحية تعرضوا للعنف النفسي من قبل زملائهم، كما بينت أن العمال الذكور ذوي الإعاقات هم الأكثر عرضة لهذه السلوكيات، كما سجلت الدراسة ارتفاع نسبة نية ترك العمل وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، مع الإشارة إلى أن المسؤولين يشكلون المصدر الرئيسي للعنف النفسي يليه الزملاء، وأبرزت الدراسة أيضاً أن من أبرز المعوقات التي تواجه مكافحة العنف النفسي: شعور الضحايا بعدم جدوى التغيير، طول خبرة المعتدي، وعدم الثقة في

(١) فاطمة دريدي، انماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، مصدر سابق، ص ١٦٩.

(٢) صونيا حداد، العنف المدرسي العوامل والآثار وسبل الوقاية، مجلة المجتمع والرياضة، المجلد ١، العدد ٢، ٢٠١٨، جامعة العربي التبسي، الجزائر، ص ٢٨.

(٣) محمد سعد محمد، العنف ضد المرأة في أماكن العمل، مجلة دراسات عربية في علم اجتماع النفس، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ١١(٢)، مصر، ٢٠١١، ص ١٣.

تطبيق الإجراءات وإدارة حالات العنف، وتعد هذه النتائج دليلاً عملياً على كيفية تجسد العنف المهني والرمزي في المؤسسات، وتأثيره المباشر على معنويات الموظفين وأدائهم وإنتاجيتهم^(١).

العنف على المستوى الثقافي الاجتماعي:

تعد ثقافة المنظمة امتداداً طبيعياً لثقافة المجتمع الذي تنتمي إليه، إذ تتأثر بخصائصه الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، فضلاً عن النمط الإداري السائد فيه، كما تسهم طبيعة النظام الاقتصادي، والقوانين المنظمة للعمل، وبنية الأسرة، ومستوى التعليم العام في المجتمع، في تشكيل الممارسات والسلوكيات داخل المؤسسة، وبذلك فإن ما يصدر عن العاملين من تصرفات وأداءات مهنية ما هو إلا انعكاس مباشر للبيئة الاجتماعية والثقافية التي نشأوا فيها^(٢).

أرى أن هذه العوامل تشير إلى أن سلوك الفرد داخل المؤسسة مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالبيئة الاجتماعية والثقافية التي يحيط بها.

إن للعنف جذور اجتماعية متعددة، تتأثر بالبيئة المحيطة للفرد وبالمؤسسات الاجتماعية بوجه عام، فقد أشار جلوت إلى أن العوامل الاجتماعية قد تدفع الفرد إلى الميل نحو العنف نتيجة فقدان الأمن النفسي، حيث يسعى لتفريغ الشحنات الانفعالية المكبوتة في داخله تجاه الآخرين، كوسيلة لتحقيق نوع من التوازن النفسي الذي يشعر بالحاجة إليه^(٣).

ومن هذا المنظور، أرى أن ميل الفرد للعنف في بيئة العمل يعكس تأثير هذه الضغوط الاجتماعية والنفسية، ويظهر في ممارسات العنف الرمزي.

كما تلعب الظروف الاجتماعية دوراً مهماً في تحديد سلوك الفرد، إذ تُعد المؤسسات الاجتماعية الأساسية، مثل المستشفيات والمدارس، والمجتمع بشكل عام، من أبرز العوامل التي تسهم في تعزيز الاستقرار والأمن الاجتماعي، ويعود ذلك إلى انتظام وتناسق هذه المؤسسات بين مختلف عناصرها، ما يوفر بيئة مستقرة تساعد على ضبط السلوك الفردي والجماعي^(٤).

وبالتالي، أرى أن العنف الرمزي في المؤسسات ليس منفصلاً عن تأثير البيئة الاجتماعية، بل هو امتداد للقيم والسلوكيات المترسخة في المجتمع.

(١) نبيلة العاصمي، خلفان رشيد، العنف النفسي في العمل بالقطاع الصحي. مجلة مجتمع تربية العمل، العدد ٥، الجزائر ٢٠١٨، ص ٢٣٣.

(٢) مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية: مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الطبعة المنقحة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٤١٦.

(٣) جلوت الان، العنف والتربية، ترجمة على وطفة، المطبعة الجامعية، جامعة الكويت، ٢٠٠١، ص ١١٢.

(٤) فرحة عتاب، مظاهر العنف المهني في المؤسسات الصحية، مصدر سابق، ص ٦٦.

ويشير حسين (٢٠٠٧) إلى أن الميل إلى العنف قد يكون نتيجة لتراكم ضغوط الحياة الاجتماعية وتعقيداتها، إلى جانب العوامل النفسية والاقتصادية المحيطة بالفرد، هذه الضغوط تجعل السيطرة على الانفعالات أكثر صعوبة، وتزيد من مستويات القلق نتيجة ضعف القدرة على بناء علاقات اجتماعية متينة مع المحيط الذي يعيش فيه ^(١).

ويُعد العنف الاجتماعي من بين أكثر العوامل شمولية في الوسط الاجتماعي، إذ يشير راموث إلى أنه كل فعل أو مبادرة تتدخل بطريقة غير شرعية وخطيرة في حرية الآخرين، سواء في التفكير أو الرأي أو اتخاذ القرار، ويشمل كل ما يمس كيان الفرد داخل نطاقه الاجتماعي، سواء كان المساس ماديًا أو معنويًا ويؤثر على قيمه وعاداته وأفكاره، إذ إنَّ أن الميل إلى العنف قد يكون نتيجة تراكم الضغوط الاجتماعية المعقدة، إضافة إلى العوامل النفسية والاقتصادية التي تحيط بالفرد، ما يزيد من صعوبة التحكم في الانفعالات ويعزز القلق الناتج عن ضعف القدرة على بناء علاقات اجتماعية متينة مع المحيط، لذلك يرى بعض الباحثين أن العنف لا يمكن فهمه بمعزل عن البنى الاجتماعية والمؤسسية، لا سيما المؤسسات الاجتماعية مثل المدارس والمستشفيات والهيئات الاقتصادية، التي تمثل دعائم المجتمع وتشكل الإطار الذي تنشأ فيه سلوكيات العنف الرمزي وتتعاكس تأثيراته على بيئات العمل ^(٢).

وبناءً على ما سبق، أرى أن العنف الرمزي في بيئة العمل هو امتداد مباشر للثقافة الاجتماعية السائدة، وأن المؤسسات تعكس هذه القيم والسلوكيات في تعاملها مع الأفراد.

ثالثاً: مصادر 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

(١) حسين طه، استراتيجيات إدارة الغضب والعُدوان، دار الفكر، عمان، ٢٠٠٧، ص ٨٦.

(٢) علي بو عناقه، العنف الاجتماعي، دار الطباعة للنشر والتوزيع، دون بلد النشر، ٢٠٠٣، ص ٨٦

غرس القيم والمعايير والعادات التي تعبّر عن ثقافته السائدة، بما يضمن استمرارية النظام الاجتماعي واتساق سلوك الأفراد مع متطلباته^(١).

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 تصوره — 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 لتشكّل شخصيته الاجتماعية^(٢).

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^(٣).

ومن منظور سوسيولوجي، تُعرف الأسرة بأنها وحدة معيشية تجمع رجلاً 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^(٤).

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، وتؤثر في نموه الذاتي وتكوين شخصيته^(٥).

(١) فتح الله مسعد، زرزور عبّيد. العنف الرمزي والتنشئة الاجتماعية: علاقة تأثير وإعادة إنتاج ، مجلة العلوم

الإنسانية والاجتماعية ، العدد (١٤) ، الجزائر ، ٢٠٢٣ ، ص ٨٧٠-٨٧١.

(٢) المصدر نفسه ص ٨٧٠.

(٣) فتح الله مسعد، زرزور عبّيد، العنف رمزي والتنشئة الاجتماعية: علاقة تأثير وإعادة إنتاج، مصدر سابق،

ص ٨٧٠.

(٤) حسن محمد حسن، وآخرون، الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٨.

(٥) مأمون طرابيه ، السلوك الاجتماعي للأسرة: مقارنة معاصرة لمفاهيم علم اجتماع العائلة، دار النهضة العربية

ط١، بيروت، ٢٠١٢، ص ١٣.

وضمن الإطار الأسري، يتشكّل 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 المسلمين، والقناعات، والتصورات الجماعية، هذه الحصيلة المعرفية تشكّل أساساً لغة مفهومية موحدة ونظماً فكرياً مشتركاً، ما يجعله متلقياً لمجموعة من الأفكار التي يرى فيها حقيقة بديهية لا جدال فيها.^(١) حيث تُسهم الأسرة العربية بدور حاسم في تأسيس ميول العنف والتطرّف 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.^(٢)

ويشير هشام شرابي إلى أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحديثة لم تُلغ النمط القروي والسلطة الأبوية داخل العائلة الممتدة، بل أنتجت ما يمكن وصفه بـ"الأبوية 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.^(٣)

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.^(٤)

(1) Berger, Peter and Luckman, Thomas, the Social Construction of Reality, Penguin Books, England 1966, P. 92.

(2) Scott, John, Conceptualizing the Social World, Cambridge University Press, U.S.A, 2011, P.P.17-18.

(٣) إبراهيم الحيدري، النظام الأبوي إشكالية الجنس عند العرب، دار الساقى، ط١، بيروت، ٢٠١٤، ص ١٤٩.

(4) Linton, Ralph. The Cultural Background of Personality. New York: Prentice-Hall, 1973, P.94.

٢- المدرسة

شكل القطاع التربوي بأدواته وديناميته الأرضية الحقيقية لنشوء مفهوم العنف الرمزي وتطوره التربوي، حيث تحوّل 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^(١).

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 تشكّل نوعاً من السلطة الاجتماعية التي تهدف إلى تشكيل الأطفال وفق الأيديولوجيا الاجتماعية المهيمنة^(٢).

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 والقوة داخل الصف، فإن المسؤولية الكبرى تقع على عاتقه لضمان أن تكون ممارساته التربوية خالية من العنف الرمزي^(٣).

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^(٤). 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

(١) ميلوده كينه، العنف الرمزي - دراسة نظرية في مفهومه وآلياته، مصدر سابق، ص ١٩٦.

(٢) علي أسعد وطفة، من الرمز والعنف إلى ممارسة العنف الرمزي قراءة في الوظيفة البيداغوجية للعنف الرمزي في التربية المدرسية، مصدر سابق، ص ٧٠.

(٣) خالد جميل الصرايرة، أسباب سلوك العنف الطائفي الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية. عمان، ٢٠٠٩، ص ١٤٢.

(٤) علي حسين عايد، العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلبة الجامعة، مصدر سابق، ص ٣٤٣.

المتعلمين، وتهديدهم بالعقوبات، وفرض الواجبات أو الأنشطة بأسلوب يتسم بالصرامة وعدم التسامح (١).

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 نموذجًا صارخًا 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 (٢). 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 والفطرة 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 (٣). وبالاتقال 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 اهتماماً بالغاً بتحليل الدور الذي تلعبه هذه الوسائل، موضحاً 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، وخصوصاً 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

(١) بيير بورديو، العنف الرمزي، بحث في أصول علم الاجتماع التربوي، ترجمة نظير جاهل، المركز الثقافي العربي، ط١، بيروت، ١٩٩٤، ص ٤٤.

(٢) ميلودة كينة، العنف الرمزي دراسة نظرية في مفهومة وآلياته، مصدر سابق، ص ١٩٧.

(٣) فضيل دليو، العنف في وسائل الإعلام: مظاهره وطرق مواجهته، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد ٢٢، جامعة بسكرة، ٢٠١٥، ص ٢٦٠-٢٦١.

لعبة اللغة" نفسها، أي اللغة الرسمية والمنطقية المتفق عليها، والتي تمثل أحد أهم مقومات الهيمنة الرمزية لهذا الفضاء الإعلام^(١).

واستكمالاً 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 حاضراً أيضاً في الهواتف المحمولة، وألعاب الفيديو، وشبكة الإنترنت، حيث تعمل هذه الوسائط الرقمية كحوامل ناقلة لهذا العنف، تماماً كما كانت وسائل الاتصال التقليدية تحمله، ليبقى العنف عنصراً مهماً في مضمون الاتصال الإعلامي على اختلاف أجياله وأدواته^(٢).

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، وتفرض 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^(٣).

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 ثقافياً واجتماعياً 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 اجتماعياً^(٤). 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

(١) الطاهر لقوس، احمد ملاح، السلطة الرمزية عند بيير بورديو، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد ١٦، ٢٠١٦، ص ٣٩-٤٦.

(٢) سؤود الألوسي، العنف ووسائل الإعلام، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ٢٠١٢، ص ١٠.

(٣) محسن بوعزيزي، السيمولوجيا الاجتماعية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ٦١.

(4) Bourdieu, p, Language and symbolic power. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991, P.P.50-51.

والدولة، وهكذا تُمارس الهيمنة من خلال الإقرار الضمني بمشروعية المتكلم ومكانته، فيخضع الأفراد لمنظومة لغوية تُعيد إنتاج التراتب الاجتماعي دون مقاومة تُذكر^(١). وانسجاماً 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^(٢).

واستناداً 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 تقر الهيمنة الثقافية والاجتماعية، بحيث يقبل المتلقي هذه الهيمنة دون وعي مباشر، ما يجعل اللغة وسيلة فعالة لممارسة العنف الرمزي في الحياة اليومية والمؤسسات المختلفة^(٣).

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

(1) Ibid., P.P. 109-111.

(2) Fairclough, N. Critical discourse analysis: The critical study of language. London: Longman, 1995, P.P.55-56.

(٣) بيير بورديو، العنف الرمزي، مصدر سابق، ص ٤٤.

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^(١). 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 والحدود الطبقي ومطالب المساواة بين الجنسين حيث استخدم 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^(٢).

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^(٣).

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^(٤).

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 معلن يعكس خللاً في العدالة التنظيمية، هذه الفجوة لا

(١) محمد سيد ضاحي عبد العال: التعليم والاستبعاد الاجتماعي بمصر دراسة تتبعية لخريجي المدارس الفنية الصناعية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية، تخصص أصول التربية، معهد الدراسات التربوية قسم أصول التربية، جامعة القاهرة، ص ٣٢.

(٢) فاطمة شتوح، سيكولوجية التهميش والإقصاء الاجتماعي، مجلة التكامل - مخبر تحليل العمل والدراسات الأرغونومية، العدد ٣، ٢٠١٨، ص ١٠٢-١٠٣.

(٣) وسف حمه صالح مصطفى، صابر علي حسن الجبوري، الاستبعاد الاجتماعي لدى الفئات التعليمية في المجتمع الكردي: دراسة ميدانية في مدينة أربيل، مجلة جامعة گرميان، ٥(١)، العراق، ٢٠١٨، ص ٤١٦.

(٤) محمد سيد ضاحي عبد العال، التعليم والاستبعاد الاجتماعي بمصر: دراسة تتبعية لخريجي المدارس الفنية الصناعية، مصدر سابق، ص ٣٣.

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 مستترًا من أشكال العنف الرمزي والتهميش الاجتماعي^(١).

ويظهر التهميش داخل المؤسسات بصورة أوضح لدى الأفراد الذين لا يستند انتماءهم إلى روابط جماعية أو ولاءات شخصية، بل يعتمدون على كفاءتهم وأدائهم المهني فقط، هؤلاء غالبًا 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 يولد لديهم إحساسًا بالالاجدوى وانخفاض الحماس نحو العمل، فيتحول وجودهم داخل المؤسسة إلى حضور شكلي يفقر إلى القيمة، وتُهدر بذلك كفاءاتهم وطاقاتهم الإنسانية والمهنية على حدٍ سواء^(٢).

أقرب تعبير لمفهوم التهميش الوظيفي هو وضع الموظف على الرف، أي عزله داخل المؤسسة بطريقة تبدو رسمية لكنها تهدف إلى إقصائه تدريجيًا، 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^(٣).

وبناءً على ذلك فالتهميش أو الاقصاء الاجتماعي هو سلوك عدائي تعسفي يصدر غالبًا عن المسؤولين تجاه الموظفين العموميين، يهدف إلى الانتقال 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^(٤). وتتجلى خصائص التهميش الوظيفي في عدد من السمات التي تميزه عن غيره من أشكال العنف المعنوي في بيئة العمل، أبرزها^(٥):

(١) جون هيلز، جوليان اوغرمان، دافيد بياشو، الاستبعاد الاجتماعي محاولة للفهم، ت: محمد الجوهري، ط ١ المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة، العدد ٣٤٤، الكويت، ٢٠٠٧، ص ٤٩.

(٢) يوسف حمه صالح مصطفى، صابر علي حسن الجبوري، الاستبعاد الاجتماعي لدى الفئات التعليمية في المجتمع الكردي: مصدر سابق، ص ٤٢٧.

(٣) نجاح غربي، التهميش الوظيفي وأثره على جودة المسار المهني للموظف العمومي. الأستاذية، ٣٣(٢)، ٢٠٢٢، ص ٣١٧.

(٤) المصدر نفسه، ص ٣١٧.

(٥) المصدر نفسه، ص ٣١٨.

- ١- أنه شكل خفي وغير مباشر من العنف الإداري، يمارسه المسؤول على رؤوسيه بطريقة تعسفية.
- ٢- يتمثل في تصرفات نفسية سلبية وغير منصفة يصعب التنبؤ بها أو تفسيرها عقلاً.
- ٣- يصعب إثباته لكونه لا يتضمن عنفاً جسدياً مباشراً، بل يقتصر على الإيذاء المعنوي والمس 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 نسبياً.

٢ - التمييز الوظيفي :

خلق الله الإنسان ومنحه حقوقاً 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، وضماناً لصون كرامته وسلامته العقلية والجسدية، كما تسهم في تنظيم العلاقات بين الأفراد وتعزيز الاستقرار على المستويين الشخصي والمجتمعي^(١).

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^(٢).

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 إحساساً 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 لتفادي الصراع والحفاظ على قدر من الأمان النفسي^(٣).

(١) علي كريدي راشد، “مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في ضمانات حق العامل في قانون العمل العراقي”، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، العدد الخاص السادس، ٢٠١٩، ص ٢١٢.

(٢) المادة (٩)، الدستور العراقي الملغى لعام ١٩٥٨.

(٣) بقة ليلي، “علاقة التمييز في العمل بالصمت التنظيمي للعاملين”، مجلة آفاق للبحوث والدراسات، المجلد ٥(١)،

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^(١). 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^(٢).

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^(٣).

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 سلبيًا على روح العدالة والمساواة داخل المؤسسة^(٤).

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 تُنمّي قدراتهم الإبداعية، بما يسهم في الحد من ضغوط العمل وتخفيف الأعباء

(١) المصدر نفسه، ص ٤٩٥.

(٢) أنور بن علي العسيري، التمييز العنصري في بيئة العمل بين الأنظمة السعودية والقانون الدولي دراسة تحليلية في ضوء الإسلام، مجلة كلية أصول الدين والدعوة بالمنوفية، العدد ٤١، ٢٠٢٥، ص ٣٢٠٧.

(٣) أحمد غيث، الشيماء نشأت السيد، دولت عز الدين شكري. "استكشاف العلاقة بين التمييز في مكان العمل والضيق النفسي داخل شركات السياحة والفنادق: الدور الوسيط لرفاهية الموظفين والدور المعدل للدعم التنظيمي". مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات، جمهورية مصر العربية، المجلد (٨)، العدد (٢/٢)، ٢٠٢٤، ص ١٤٥.

(٤) جون رولز، العدالة كإنصاف: إعادة الصياغة، بيروت، ٢٠٠٩، ص ٤٠٧.

الوظيفية التي قد تؤدي إلى العزلة في بيئة العمل وظهور الصمت التنظيمي^(١). 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^(٢).

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^(٣).

ويعرف الحوامدة مجد في دراسته حول أثر الصمت التنظيمي في التشارك بالمعرفة لدى مؤسسات القطاع العام في الأردن الصمت التنظيمي بأنه سلوك يمتنع 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^(٤).

بعد توضيح مفهوم الصمت التنظيمي، لابد من الإشارة إلى مجموعة العوامل التي تسهم في ظهوره داخل المنظمة، وتشمل^(٥):

- ١- تركيز السلطة في الإدارة العليا مع محدودية تفويض الصلاحيات للموظفين.
- ٢- الالتزام الصارم باللوائح والتعليمات مع التركيز على الشكل أكثر من الجوهر.
- ٣- ضعف قنوات الاتصال بين الإدارة العليا والموظفين، مما يحد من تبادل المعلومات.

(١) عماري سمير، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضر في تعزيز الأداء الإبداعي، دراسة حالة المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية بولاية سطيف، مجلة المنتدى للدراسات والبحوث الاقتصادية، ٥ (٢)، ٢٠٢١، ص ٤٢٨-٤٢٩.

(٢) بهاء الدين مسعد، شيماء مهدي، الصمت التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمُتغيرين وسيطين في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٥ (٣)، ٢٠٢٤، ص ٢٤٨.

(٣) المصدر نفسه، ص ٢٥٥.

(٤) مجد الحوامدة، أثر الصمت التنظيمي في التشارك بالمعرفة لدى مؤسسات القطاع العام في الأردن، مجلة جرش للبحوث والدراسات، ٢٥ (١)، عمان ٢٠٢٥، ص ٤.

(٥) عبد الله محمد الريثي، أسباب ميل العاملين لسلوك الصمت التنظيمي، مجلة دراسات في التعليم العالي، ع ١٩، مصر ٢٠٢١، ص ١٦٥-١٩٢.

- ٤- عدم إقناع الموظفين بأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات.
- ٥- المخاوف المرتبطة بالتغيير ومقاومة الإدارة للتجديد، مع تفضيل الحفاظ على الوضع القائم.
- ٦- انشغال المديرين بالمهام الروتينية ورفض تبني الأفكار الجديدة لاعتبارها مضيعة للوقت.
- ٧- تجنب الزملاء للموظفين الذين يقدمون أفكارًا مختلفة أو مخالفة للتيار السائد.
- ٨- 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^(١):

أ- 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، معتقدًا أن أي محاولة للتغيير لن تحدث فرقًا ملموسًا.

ب- 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 خوفًا من العقاب أو الانتقام، مع اعتمادهم على أساليب استباقية لتقييم المواقف واتخاذ القرار بعدم المشاركة بشكل علني حفاظًا على أنفسهم.

ج- الصمت الاجتماعي:

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

د- الصمت الوقائي:

ينشأ هذا النوع عندما يختار الموظفون الامتناع عن التعبير عن آرائهم أو انتقاداتهم حفاظًا على علاقة جيدة مع الإدارة العليا، ويعكس هذا الصمت تقبل الموظفين لقرارات المنظمة ورغبتهم في تجنب النقاش حول الأخطاء أو المشكلات، مفضلين الصمت على إثارة أي جدل قد يضر بعلاقاتهم التنظيمية.

(١) مجد الحوامدة، أثر الصمت التنظيمي في التشارك بالمعرفة لدى مؤسسات القطاع العام في الأردن، مصدر سابق،

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 الفعالة 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.^(١) ويعرف أيضاً بأنه عملية تجريد الشخص من قدراته وملكاته الخاصة، بحيث يفقد السيطرة على سلوكياته ويصبح عرضة للتصرفات غير المتوازنة أو غير السليمة.^(٢)

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.^(٣)

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

(١) معاد محمد عمرو مطاوع، نادية صالح الراقوبي، علاقة الاستلاب الفكري بالمناهج الجامعية، المؤتمر العلمي الدوري

الثالث لكلية التربية بنالوت، ٢٠٢٢م، ص ٦٥.

(٢) سفيان ساسي: التنشئة الاجتماعية وتمظهرات الاستلاب الثقافي في المجتمع الجزائري، مجلة ابعاد، ٦٤، الجزائر،

٢٠١٨، ص ١٥٥.

(٣) جاسم محمد، رعد نضيف: النظام السياسي والاستلاب - العراق انموذجاً، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية،

المجلد ٤، العدد ٢، الجزائر، ٢٠١٧، ص ١٨٢.

يدرك الطفل تدريجياً أن حقوقه ليست ملكاً له بالكامل، بل هي مشروطة بموافقة الأب الذي يمثل السلطة العليا في حياته^(١).

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 المنفعين 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^(٢).

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 ومحدداً 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^(٣).

وفي النهاية، يمكن حصر أبرز نتائج الاستلاب الإداري في مجموعة من النقاط الأساسية التالية:^(٤)

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.

(١) هشام شرابي ، النظام الأبوي واشكالية تخلف المجتمع العربي ، ترجمة : محمد شريح ، الطبعة الثانية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، ١٩٩٣ ، ص ٦٥.

(٢) عادل غزالي ، الاستلاب الإداري: قراءة في المفهوم والنتائج، مجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، ٥(٣)، جويلية ٢٠٢٢، ص ١٩٠.

(٣) المصدر نفسه ، ص ١٩٦.

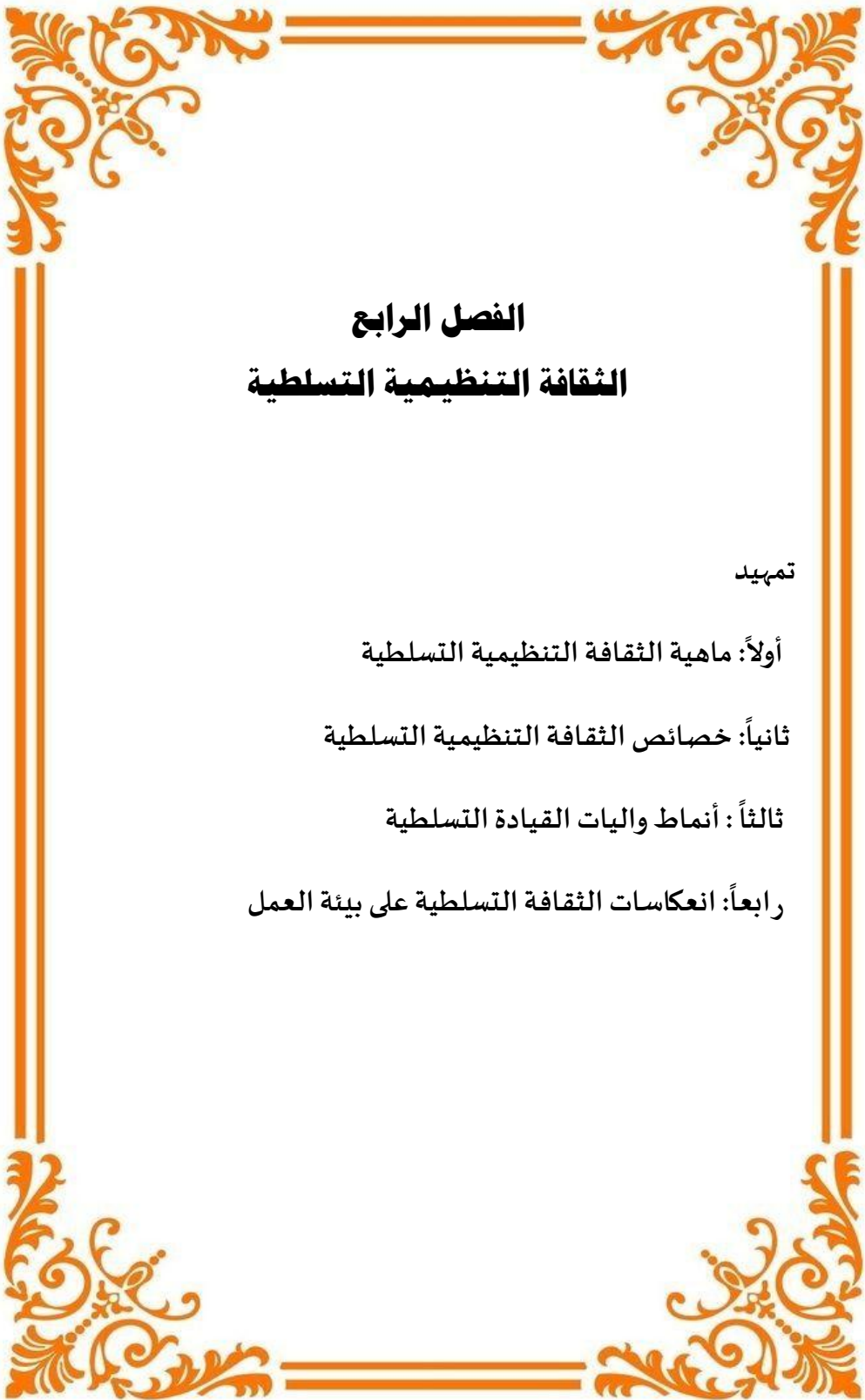
(٤) المصدر نفسه ، ص ١٩٦-١٩٩.

٥- التبخيس:

التبخيس هو تصرف يتسم بالتعالي، يسعى من خلاله الفرد إلى الانقاص من قيمة الآخرين، ولا سيما من هم أدنى منه مكانة، وذلك بقصد إقصائهم عن المجال الاجتماعي أو المهني ^(١). 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 جندرية، 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 ^(٢).

(1) Bourdieu, P., & Wacquant, L. An Invitation to Reflexive Sociology, Chicago: University of Chicago, 1992, Press, P.123.

(٢) علي أسعد وطفة ، الطاقة الاستلابية للعنف ، مجلة مدارك ، العدد ١٧ ، العراق ، ٢٠١٣ ، ص ١١٦ .



الفصل الرابع

الثقافة التنظيمية التسلطية

تمهيد

أولاً: ماهية الثقافة التنظيمية التسلطية

ثانياً: خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية

ثالثاً: أنماط واليات القيادة التسلطية

رابعاً: انعكاسات الثقافة التسلطية على بيئة العمل

الفصل الرابع

الثقافة التنظيمية السلطوية

تمهيد:

يناقش هذا الفصل أحد الجوانب الأكثر حضوراً وتأثيراً في واقع المؤسسات، وهو الثقافة التنظيمية السلطوية، لما لها من انعكاسات مباشرة على طبيعة العلاقات داخل بيئة العمل، وعلى سلوك العاملين وأدائهم المهني. فالثقافة التنظيمية لا تُعد مجرد مجموعة من القواعد أو الشعارات المعلنة، بل هي الإطار غير المرئي الذي يوجّه الممارسات اليومية، ويحدد أسلوب القيادة، ونمط اتخاذ القرار، وحدود المشاركة الممنوحة للأفراد داخل المؤسسة.

وانطلاقاً من طبيعة المجتمع التنظيمي في العديد من المؤسسات العراقية، تبرز الثقافة السلطوية بوصفها نمطاً سائداً، تُهيمن فيه السلطة الإدارية على مجمل التفاعلات التنظيمية، وتُقرض القيم والمعايير من الأعلى إلى الأسفل دون إشراك فعلي للعاملين. ويترتب على ذلك تراجع مساحة الحوار، وضعف الثقة المتبادلة، وتحول العمل إلى سلسلة من الأوامر والتعليمات التي يُطلب تنفيذها دون نقاش.

ويهدف هذا الفصل إلى تحليل الثقافة التنظيمية السلطوية من منظور سوسيولوجي وتنظيمي، من خلال توضيح مفهومها، وبيان خصائصها في المؤسسات العراقية، والكشف عن أنماط وآليات القيادة السلطوية التي تسهم في ترسيخها، فضلاً عن تتبع انعكاساتها على بيئة العمل، سواء على مستوى الرضا الوظيفي، أو الدافعية، أو العلاقات الاجتماعية، أو الإبداع التنظيمي.

وتكمن أهمية هذا الفصل في كونه يربط بين البناء التنظيمي وأساليب القيادة من جهة، والتجارب اليومية للعاملين من جهة أخرى، بما يسمح بفهم أعمق لكيفية إنتاج التسلط داخل المؤسسة، وتحوله إلى ثقافة مستقرة تؤثر في السلوك الفردي والجماعي. ومن خلال هذا التحليل، تسعى الباحثة إلى إبراز أن الثقافة السلطوية لا تمثل مجرد خلل إداري عابر، بل هي بنية متكاملة تسهم في إعادة إنتاج العنف الرمزي داخل بيئة العمل، وهو ما يتقاطع مع الإطار العام للدراسة وأهدافها الرئيسية

أولاً: ماهية الثقافة التنظيمية التسلطية

شهد موضوع الثقافة التنظيمية في السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في مجالات الإدارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وعلم اجتماع المنظمات، وذلك لما تمثله من عنصر أساسي في نجاح وتمييز منظمات الأعمال، ويزداد هذا الاهتمام في ظل ما تشهده بيئة الأعمال المعاصرة من تغيرات سريعة تؤثر بشكل مباشر في أداء المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها، وفي هذا الإطار، فالمنظمات التي تمتلك ثقافة تنظيمية قوية وقابلة للتكيف تكون أكثر قدرة على تعزيز الالتزام والانضباط بين أفرادها، وتشجيعهم على الإبداع والابتكار والمشاركة في صنع القرار، مما يسهم في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي، وبالتالي تمكين المنظمة من الوصول إلى أهدافها بكفاءة أعلى^(١).

وانطلاقاً من ذلك، يمكن توضيح مفهوم الثقافة التنظيمية بأنها تمثل انعكاساً للقيم والمعتقدات التي يتبناها الأفراد ذوو التأثير داخل المنظمة، حيث تؤثر هذه القيم في الجوانب الملموسة لأنشطة المنظمة وفي سلوك العاملين فيها، كما تسهم في تحديد أنماط اتخاذ القرارات وأساليب القيادة والإدارة التي تُوجّه علاقة القادة بمرؤوسيهـم وطريقة تسيير العمل داخل المنظمة^(٢).

وامتداداً لما سبق، فقد برز مصطلح ثقافة المنظمة لأول مرة في الصحافة المتخصصة مطلع الثمانينيات، عندما تناولته مجلة BusinessWeek عام ١٩٨٠ في تقرير ركز على القيم التنظيمية وأثرها في نجاح الشركات أو فشلها، ثم تبع ذلك اهتمام متزايد من وسائل الإعلام الاقتصادية مثل مجلة Fortune التي خصصت زاوية دائمة لموضوع ثقافة الشركات، وفي السياق الأكاديمي أسهم عدد من الباحثين في ترسيخ هذا المفهوم، ومن أبرزهم تيرينس ديل وآلان كينيدي من خلال كتابهما Corporate Cultures الصادر سنة ١٩٨٢، وكذلك توماس بيترز وروبرت ووترمان في كتابهما In Search of Excellence في العام نفسه، حيث وضع هؤلاء الأسس النظرية الأولى لدراسة الثقافة التنظيمية ضمن ميدان الإدارة والسلوك التنظيمي، مما جعل هذا المصطلح يتحول تدريجياً من مفهوم إعلامي وصحفي إلى محور أساسي في الدراسات الإدارية خلال منتصف عقد الثمانينيات^(٣).

(١) تقوى حسن حامد عبد الله ، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة بنك فيصل الإسلامي ، مجلة السودان العلمية، مركز السودان للبحوث والدراسات الاستراتيجية، ١٠ (١٧) ،السودان، ٢٠٢١، ص ٧١.

(٢) عبد الرحمن أحمد هيجان، أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمـتين سعوديتين: الهيئة الملكية للجـبيل وينبع وشركة سابك ، مجلة الإدارة العامة، ع ٧٤، السعودية، ١٩٩١، ص ١١.

(٣) حمزة بن معنوق وزيرق الدراجي، الثقافة التنظيمية: المفهوم والخصائص، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل للبحث العلمي، ع ٢٢، ٢٠١٦، ص ١٧٤.

وبناءً على ما سبق، يمكن تلخيص أهمية الثقافة التنظيمية بالنقاط التالية^(١):

- ١- تمثل الثقافة التنظيمية دليلاً للإدارة والموارد البشرية، إذ توفر نماذج للسلوكيات والعلاقات الواجب اتباعها، وتشكل إطاراً فكرياً يوجّه أعمال الموظفين وتفاعلاتهم داخل المنظمة.
- ٢- تُبرز الثقافة التنظيمية الملامح المميزة للمنظمة مقارنة بالمنظمات الأخرى، وتصبح مصدر فخر واعتزاز للموظفين، خاصة عندما تؤكد قيماً مثل الابتكار والتميز والريادة والتفوق على المنافسين.
- ٣- تُعد الثقافة التنظيمية القوية عنصراً داعماً للإدارة، إذ تسهّل تحقيق أهداف المنظمة وطموحاتها، وتقلل الحاجة إلى اللجوء إلى الإجراءات الرسمية أو الصارمة لضبط السلوك المطلوب.
- ٤- تعتبر الثقافة التنظيمية القوية ميزة تنافسية إذا ركزت على السلوكيات الأخلاقية مثل التقاني في العمل وخدمة العملاء.
- ٥- تلعب الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في جذب الكوادر البشرية الملائمة، فالمنظمات التي تعزز قيم الابتكار والتفوق تجذب الموظفين المبدعين والطموحين، بينما تلك التي تكافئ التميز والانضباط تنجذب إليها الكفاءات المجتهدة.
- ٦- تشكل الثقافة التنظيمية عنصراً مؤثراً في قدرة المنظمة على التغيير والتكيف مع التطورات المستمرة في البيئة المحيطة بها، مما يزيد من مرونتها واستدامة أدائها.

وفي ضوء ذلك، تتنوع الثقافات التنظيمية داخل المنظمات تبعاً لطبيعة القيم السائدة ومستوى التماسك بين الأفراد، ومن أبرز أنواعها الثقافة التنظيمية القوية والثقافة التنظيمية الضعيفة، **فالثقافة القوية** هي تلك التي تسود فيها منظومة واضحة من القيم والمعتقدات المشتركة بين أفراد المنظمة، ويظهر فيها التزام عالٍ بتلك القيم في السلوك والممارسات اليومية، كما ينعكس ذلك في اهتمام القادة والمديرين بالعاملين والعملاء وأصحاب المصلحة كافة، مما يعزز الانتماء ويقوّي الأداء الجماعي، أما **الثقافة الضعيفة**، فهي التي يغيب فيها التوافق بين أفراد المنظمة حول القيم والمعايير، ويقل فيها اهتمام القادة بالعاملين، مما يؤدي إلى ضعف الولاء المؤسسي وغياب الهوية المشتركة^(٢).

وفي سياق الحديث عن الثقافة التنظيمية الضعيفة، يظهر ما يُعرف بالمناخ التسليطي داخل بعض المنظمات، حيث يشعر العاملون بأن عملية صنع القرار تتم بالكامل في المستويات العليا من الإدارة، بينما يقتصر دورهم على التنفيذ دون مشاركة فعلية، كما تكون تصرفات الأفراد محكومة بسلسلة من القواعد والإجراءات الصارمة، مما يقلل من مساحة المبادرة الشخصية ويحدّ من الإبداع والرضا الوظيفي،

(١) محمد بن علي بن حسن الليثي، الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، جامعة

أم القرى، السعودية، ٢٠٠٨، ص ١٦-١٩.

(٢) تقوى حسن حامد عبد الله، مصدر سابق، ص ٧٤.

وفي هذا الإطار، يميل القائد إلى احتكار السلطة وعدم تفويضها أو إشراك المرؤوسين في القرارات، وهو ما يضعف الثقة التنظيمية ويؤدي في النهاية إلى انخفاض الإنتاجية وفتر العلاقات داخل بيئة العمل^(١).

وقد دعم ذلك، عدد من الدراسات المبكرة، حيث تُعد تجارب Kurt Lewin وزملاؤه (١٩٣٩) من أولى الدراسات التي تناولت أنماط القيادة في المنظمات، بما في ذلك القيادة السلطوية، أظهرت هذه التجارب أن هذا النمط، الذي يتركز فيه القرار في يد القائد ويحد من مشاركة الأفراد، يؤدي إلى ارتفاع الاستياء وعدم الرضا، وانخفاض روح المبادرة والابتكار بين العاملين، ومن هذا المنطلق، استُخدمت النتائج كأساس لفهم ما يعرف لاحقاً بالثقافة التنظيمية السلطوية، حيث تتميز بيئة المنظمة بالانضباط والسيطرة الصارمة، مع ضعف التأثير الإيجابي على الرضا الوظيفي والإبداع^(٢).

وفي ضوء هذه النتائج، يشكل مكان العمل بيئة مليئة بالضغط المهنية المرتبطة بطبيعة المهام وتنوع الجمهور، إلا أن الموظفين قد يواجهون ضغوطاً إضافية ناتجة عن التسلط الإداري والإشرافي، الذي غالباً ما يكون مصدره المدراء، ويؤدي هذا التسلط إلى آثار سلبية على كل من الضحايا المباشرين ومن يشهد أو يسمع عن الممارسات السلطوية، ما يخلق معاناة بالنيابة، وبسبب شدته وتأثيره الكبير على رفاهية الموظف وإنتاجيته، وصفه بعض الباحثين بأنه "سرطان مكان العمل" أو "وباء صامت"، نظراً للتكاليف الخفية التي يفرضها على المنظمة^(٣).

وانطلاقاً مما سبق، تجدر الإشارة إلى أن العدوان السلبي لدى الموظفين يمثل أحد أبرز آثار الثقافة السلطوية في مكان العمل، حيث تؤدي ممارسات التسلط الإداري والإشرافي إلى ظهور ثلاثة أبعاد رئيسية، يتمثل البعد الأول في الجانب المتعلق بالروح المعنوية والأداء، ويظهر من خلال انخفاض الحماس والمبادرة لدى الموظف، وظهور سلوكيات مثل التسويف والمماطلة والإهمال والعناد، ومقاومة التعليمات، وإخفاء الغضب، والمجاملة، وعدم المواجهة، أما البعد الثاني فهو البعد الاجتماعي، الذي يظهر تأثيره على العلاقات بين الزملاء والأسرة، ويشمل المضايقة، والإقصاء، والغيرة من نجاح الآخرين، والإذلال، والتعامل بفوقية، ونشر الشائعات، وتشويه السمعة، والرغبة في الانتقام أو السيطرة على

(١) حمد علي عبدالله عيسى، "تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين"، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، ٢٠١٤، ص ١٤.

(2) Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, 10 (2), 1939,271-301.

(٣) عبد الرحمن بن محمد بن قاسم الشهراني، التسلط الإداري والإشرافي المدرك وعلاقته بالعدوان السلبي لدى موظفي القطاع العام والقطاع الخاص: دراسة وصفية ارتباطية مقارنة. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم النفس، ٢٠٢١، ص ٤.

الآخرين. وأخيراً، يعكس البعد النفسي التأثيرات النفسية الناتجة عن التسلط، مثل انعدام الأمان الوظيفي، وضعف الثقة بالنفس، والشعور بالخوف، والإحباط، والإحساس بالظلم، وما ينتج عنها من مشاعر الاكتئاب والغضب والحزن^(١).

أرى أن الثقافة التنظيمية السلطوية تشكل عائقاً جوهرياً أمام نجاح المنظمات، فهي تقيد مشاركة الموظفين، وتحدّ من الإبداع والمبادرة، وتولد بيئة عمل مليئة بالضغوط النفسية والاجتماعية. كما تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء، ما يجعلها بمثابة مقبرة لفشل المنظمات في تحقيق أهدافها واستدامة تطورها.

ثانياً: خصائص الثقافة التنظيمية السلطوية

انطلاقاً من دراستي لمفهوم الثقافة التنظيمية، أجد أن البيروقراطية تمثل الأساس الذي مهد لظهور الثقافة السلطوية في مؤسسات العمل، فحين تتحول القواعد والإجراءات من وسيلة لتنظيم الأداء إلى غاية بحد ذاتها، تولد بيئة يغلب عليها الطابع السلطوي وتضعف فيها حرية المبادرة. ومن هذا المنطلق، يمكن الرجوع إلى إسهامات المفكر ماكس فيبر لفهم الجذور الأولى لهذا النمط من التنظيم.

يعد ماكس فيبر من أبرز المنظرين الذين أسسوا للفكر البيروقراطي في دراسة التنظيمات الرسمية، إذ جاءت تحليلاته وإسهاماته العلمية نتيجة دراسات ميدانية أجراها على المؤسسات الصناعية في ألمانيا، وقد رأى فيبر أن البيروقراطية تمثل شكلاً من أشكال التنظيم الاجتماعي الرسمي القائم على مبدأ التدرج الهرمي في توزيع المهام والمسؤوليات، سواء في المؤسسات العامة أم الخاصة أم الاجتماعية، وقد صور هذا النظام في شكل هرم تتربع على قمته المستويات القيادية، بينما تتمركز في قاعدته الوظائف التنفيذية ذات الطابع الروتيني التي تتلقى التعليمات من المستويات العليا وتعمل على تنفيذها^(٢).

وفي سياق هذه الرؤية، يمكن اعتبار البيروقراطية الظاهرة الجوهرية في بناء النظام الاجتماعي والتنظيمي، فهي تمثل الإطار الذي تُطوّر من خلاله المجتمعات قدراتها على التنظيم والإنجاز، وقد شبّه فيبر الدور الذي تؤديه البيروقراطية في تطوير المجتمع بالدور الذي أسنده كارل ماركس إلى صراع الطبقات في الانتقال من المجتمع الرأسمالي إلى المجتمع الشيوعي، إلا أن فيبر يشير إلى أن اكتمال بناء البيروقراطية وقيامها بدورها بفعالية يجعلها مع مرور الوقت تمارس نوعاً من الضغط على الأفراد، إذ يُصبح لزاماً

(١) المصدر نفسه، ص ١٤.

(٢) علا صبيح التميمي، فلسفة الحقوق والحريات السياسية وموانع التطبيق، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن،

٢٠١٦، ص ١٥٨-١٥٩.

عليهم الالتزام بقيمتها وأنماطها التنظيمية، والعمل وفقاً لقواعدها وإجراءاتها المحددة بدقة، مما قد يُقيد حرية الفرد ويجعله تابعاً لمنظومة القواعد أكثر من كونه فاعلاً مستقلاً^(١).

وبالنظر إلى الأهمية التاريخية والتنظيمية للنموذج، يرى ماكس فيبر أن التنظيم البيروقراطي يُعد النموذج البديل عن الممارسات الإدارية التي كانت سائدة في ظل النظامين الإقطاعي والاستبدادي، إذ يقوم على أسس عقلانية تضمن وضوح المهام وتحديد الصلاحيات، وقد شدد فيبر على أهمية التوثيق والكتابة في هذا النموذج، إذ تحتاج المؤسسة - في نظره - إلى تدوين قواعدها ولوائحها لضمان استمرارية العمل وتنظيمه، كما تعتمد على الملفات والسجلات التي تختزن ذاكرتها المؤسسية، ويُبين فيبر أن البيروقراطية بطبيعتها تقوم على نظام تراتبي هرمي تتوزع فيه الصلاحيات بوضوح، مع تمركز السلطة في المستويات العليا، إلا أنه عبّر عن مخاوفه من انحراف هذا التنظيم عن غايته الأصلية، بحيث يتحوّل من وسيلة لتحقيق الكفاءة والتنظيم إلى أداة للسيطرة والرقابة، مما يجعله أقرب إلى ممارسة التسلط بدلاً من أن يكون وسيلة لتحقيق التقدم والازدهار كما أراد فيبر في رؤيته الأولى^(٢).

يعدّ تناول انحرافات النموذج البيروقراطي أمراً أساسياً عند تحليل هذا النموذج، إذ يُسهّم ذلك في توضيح الحاجة إلى إصلاحه والانتقال نحو ما يُعرف بتحول البيروقراطيات، وتعود جذور هذه الانحرافات إلى مجموعة من العوامل التي أسهمت في ابتعاد البيروقراطية عن أهدافها الفعلية، ويمكن توضيح أبرزها على النحو الآتي^(٣):

- ١- اعتماد التنظيمات على إجراءات نمطية متكررة لا تراعي اختلاف المهام، إلى جانب التضخم الكبير في الأجهزة الإدارية الذي يضعف الإشراف والتوجيه.
- ٢- شيوع المركزية الشديدة بوصفها وسيلة موهومة لتحقيق الوحدة الوطنية، خصوصاً في الدول النامية، إضافة إلى بقاء هذا الأسلوب امتداداً لإرث استعماري لم يُعدّل.
- ٣- تضخم الجهاز الإداري نتيجة توسع الدولة في التوظيف، بالتزامن مع تعدد المستويات التنظيمية الذي يؤدي إلى بطء الاتصال وتعطل الأعمال.
- ٤- التمسك الحرفي بالقوانين وما يترتب عليه من زيادة بطء الإجراءات وتقييد المبادرة الفردية، فضلاً عن فتح المجال للتحايل على القوانين باعتبارها مصدراً للقوة.
- ٥- الإسراف في الإنفاق واستقدام الخبرات الأجنبية دون حاجة فعلية، بالتوازي مع إهمال الأساليب العلمية في الإدارة.

(١) أمال بن ششمة، الأداء البشري بالإدارة المحلية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ٢٠١٨، ص ١٩.

(٢) جميل حمداوي، جهود ماكس فيبر في مجال السوسيولوجيا، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، ٢٠١٥، ص ٤٠-٤١.

(٣) كزافيي غريف، البيروقراطية في التحليل الاقتصادي، ترجمة محمد صغير، جاري للنشر و التوزيع، ص ١٢٩.

٦- تغليب العلاقات الشخصية والاعتبارات الذاتية، إضافة إلى غموض القوانين واللوائح، مما يخلق بيئة إدارية مضطربة وضعيفة التنظيم.

٧- ضعف التنسيق بين البرامج الحكومية، مقروناً بقلّة الاهتمام بالمؤسسات المستقلة والتطوعية والخاصة، وهو ما يعيق التنمية السياسية ويجعل اهتمام البيروقراطيين يتحول نحو حماية مكاسب ريعية بعيدة عن مقتضيات القانون.

وتتجلى أعراض انحراف البيروقراطية على مستويين، مع كون المستوى المؤسسي قد سبق توضيحه من حيث المركزية، الجمود والإجراءات النمطية، لذا سنركز هنا على المستوى الوظيفي، حيث يظهر الانحراف في ضعف الأداء الوظيفي، وارتفاع التكاليف والإسراف في النفقات، وغياب التدريب والخطط الاستراتيجية الواضحة، إلى جانب انخفاض كفاءة العمل وظهور التسبب والإهمال، وما يصاحبه من مظاهر الفساد الإداري مثل استغلال المال العام والمحابة والرشوة^(١).

وبناءً على هذه الديناميات، يمكن تلخيص أبرز خصائص الثقافة التسلطية المشتقة من انحراف البيروقراطية والتي تتقاطع في جوهرها مع خصائص سلوكيات البلطجة في بيئة العمل المدعومة من الإدارة بالنقاط التالية^(٢):

- ١- التحكم في تدفق المعلومات من خلال حجب البيانات أو الموارد الضرورية لإنجاز المهام، بما يعيق أداء الموظف ويحد من قدرته على اتخاذ القرار.
- ٢- توزيع غير عادل للمسؤوليات، كإسناد مهام ثقل عن مستوى كفاءة العامل أو تحميله أعمالاً لا تتناسب مع قدراته بهدف التقليل من شأنه.
- ٣- تهميش الرأي المهني وإقصاء العاملين عن المشاركة في النقاش أو اقتراح الحلول التنظيمية.
- ٤- فرض جداول زمنية غير منطقية لإنجاز العمل، مما يخلق ضغطاً نفسياً دائماً ويدفع الموظف نحو الفشل المتكرر.
- ٥- التدخل المستمر في تفاصيل العمل اليومية، مما يُضعف الاستقلالية ويزيد من التوتر التنظيمي.
- ٦- الضغط المتواصل لمنع المطالبة بالحقوق مثل الإجازات أو التعويضات، في محاولة لإخضاع الموظف للنظام القائم.
- ٧- التشكيك في الكفاءة المهنية وتكرار التقييمات السلبية لأداء العاملين بصورة غير موضوعية.

(١) المصدر نفسه، ١٣٤.

(٢) منى حسنين السيد طه ، دور القيادة المدمرة في تدعيم سلوكيات البلطجة في مكان العمل (دراسة تطبيقية)، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ٦(١)، ٢٠٢٠، ص ١١.

٨- استخدام الاجتماعات والإجراءات الإدارية كوسائل للضغط أو الإحراج، بما يعكس بيئة تتسم بالتسلط والإقصاء.

لذلك نلاحظ ان هذه الخصائص مجتمعة تعكس ثقافة عمل يغلب عليها الخوف والرقابة والعقاب، حيث تُقاس القيمة الوظيفية بمدى الخضوع للسلطة أكثر من الاعتماد على الكفاءة أو المبادرة الشخصية. ولتعميق فهم الجذور السوسولوجية للتحويلات البيروقراطية نحو التسلط، يمكن الرجوع إلى سوسولوجيا التنظيمات التي تقوم على مسلمتين أساسيتين حيث تشير المسلمة الأولى إلى نسبية الأنساق التنظيمية، إذ ترى أن التنظيمات ليست ثابتة، بل تتطور باستمرار بفعل العقلانية المحدودة التي تحكم أفعال الأفراد وقدرتهم على معالجة المشكلات العملية، أما المسلمة الثانية، فتركز على الارتياحات الملازمة للفعل الاجتماعي، حيث يتفاعل الأفراد مع القواعد الرسمية باستقلالية نسبية من خلال استراتيجياتهم الخاصة، ما يؤدي إلى تفاوت بين الممارسات الفعلية والبنية الرسمية^(١).

وفيما يتعلق بالفاعلين، يوضح غيدنز أن الأفراد يصبحون فاعلين عبر معيارين رئيسيين: ممارسة السلطة والانعكاسية، فممارسة السلطة تعني أن الفرد قادر على التأثير في الآخرين وتحويل الظروف المحيطة لتخدم مصالحه، أما الانعكاسية فتعني وعي الفرد بسلوكياته وبالظروف التي يتحرك فيها، مع توقع تصرفات الآخرين، ليتمكن من اتخاذ قرارات فعّالة، باختصار، يتميز الفاعل عند غيدنز بقدرته على التحكم الانعكاسي في سلوكياته وتوجيه تأثيره داخل النسق التنظيمي^(٢).

انطلاقاً من فكرة ممارسة الفاعل للسلطة وتأثيره على الآخرين، واعتماده على الانعكاسية في وعيه بسياق العمل، يُنظر إلى الفاعل هنا على أنه عنصر فاعل ونشط داخل النسق التنظيمي، فهو لا يكتفي بالالتزام بالقواعد، بل يساهم في تشكيل الممارسات الاجتماعية وتفسيرها بما يخدم مصالحه، مستفيداً من الموارد والسلطة التي يتيحها النسق التنظيمي، ومن خلال هذا الفعل الواعي والعقلاني، تصبح ممارساته قادرة على التأثير في بنية النسق الاجتماعي، ما يؤكد أن الفاعل عنصر ديناميكي وفاعل في الواقع التنظيمي، وليس ثابتاً أو جامداً^(٣).

أما فيما يخص دراسة القواعد الاجتماعية كمنطلق لفهم سيروية بنية التنظيم، فيرى "زينود" موقفاً يجمع بين الاتفاق والاختلاف مع أفكار إميل دوركايم وتالكوت بارسونز فهو يتفق معهما في أن البناء

(١) محمد عبد الرؤوف بن سبع، البنية التنظيمية ودورها في تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية: دراسة نقدية للسلطة في البنية المهنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، الجزائر، ٢٠٢١، ص ١٩-٢٠.

(2)Loyal, Steven. The Sociology of Anthony Giddens. London: Pluto Press,2003,P.20.

(٣) محمد عبد الرؤوف بن سبع، مصدر سابق، ٢٠٢١، ص ٥٦.

الاجتماعي يمارس نوعاً من الإكراه الجمعي على الأفراد، لكنه يعارضهما فيما يتعلق بالاحتمية المطلقة التي تحدد سلوكهم مسبقاً^(١).

ويؤكد رينود أن هذه الاحتمية تنتج من تفاعلات الفاعلين أنفسهم، من خلال إنتاج قواعد منظمة للأفعال البشرية بعد عملية تفاوض وتوازن بين مصالح واتجاهات الفاعلين داخل التنظيم. تبدأ هذه القواعد على المستوى غير الرسمي للفعل الجماعي، ثم تتحول تدريجياً إلى قواعد رسمية للفعل الاجتماعي، مع إمكانية تعديلها وتكييفها حسب تغير الظروف والسياقات، لتصبح مجموعة من الإكراهات التي تؤثر في التنظيم بشكل مستمر^(٢).

ثالثاً : أنماط وآليات القيادة التسلطية

تعدّ السلطة من المفاهيم الجوهرية في التحليل الاستراتيجي داخل المنظمات، إذ تعبّر عن علاقات غير متكافئة تقوم على التفاوض والتأثير المتبادل بين جماعات العمل في المؤسسة، وقد ركّز ميشال كروزيه في دراسته للظاهرة البيروقراطية على تفسير الصراعات القائمة في العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل البنية التنظيمية، باعتبار أن السلطة تمثل القضية المحورية في سوسيولوجيا التنظيمات. وتوصل كلٌّ من كروزيه وفريد بيرغ إلى أن علاقات السلطة تُفهم من خلال الاستراتيجيات التي يعتمدها الأفراد والجماعات داخل التنظيم، حيث تتيح لبعضهم القدرة على التحكم أو التأثير في الآخرين. وتُبنى هذه العلاقات ضمن تفاعلات اجتماعية متطورة ينتج عنها تفاوت في السيطرة والنفوذ داخل بيئة العمل^(٣).

وفي هذا السياق، تعد الثقافة التسلطية إحدى الظواهر التنظيمية التي تعكس أسلوب القيادة القائم على السيطرة والانفراد بالقرار، ويتجلى ذلك في بيئة العمل من خلال تركّز السلطة في يد القائد الذي يتفرد باتخاذ القرارات وتحديد الأدوار والمسؤوليات داخل المنظمة دون إشراك رؤوسيه أو منحهم حرية التعبير والمبادرة، ويُعتبر هذا القائد نموذجاً للقيادة الاستبدادية التي تعتمد على فرض الطاعة والانضباط الصارم، حيث يُنظر إلى العاملين كمنفذين للأوامر لا كشركاء في صنع القرار، وتتمحور هذه الثقافة حول تحقيق الإنتاجية والإنجاز المادي بدرجة عالية، بينما يقلّ الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية للعاملين، إذ

1) Scott, W. R. Institutions and Organizations: Ideas and Interests (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2008, P.P. 48–55.

(٢) محمد عبد الرؤوف بن سبع ، مصدر سابق، ٢٠٢١، ص ٧٠.

(٣) نورالدين بودربالة ، انعكاسات بيئة العمل الداخلية على الدافعية في العمل: دراسة ميدانية بالمقاطعة التربوية التاسعة للتعليم الابتدائي ورقلة، مذكرة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، الجزائر، ٢٠٢٣/٢٠٢٢، ص ١٢.

يُنظر إلى تحقيق أهداف المنظمة كغاية قصوى تسبق أي اعتبار آخر، مما يؤدي إلى سيادة جو من الخضوع والجمود داخل بيئة العمل^(١).

وفي ضوء ذلك، يتضح أن القائد الاستبدادي يميل إلى الحد من تواصل الأعضاء فيما بينهم، ويتدخل في معظم جوانب العمل دون تفويض أي من الصلاحيات لمؤوسيه، سواء في تنفيذ المهام أو في عملية اتخاذ القرار، كما أنه لا يقبل النقاش أو الاعتراض على توجيهاته، ويعكس ذلك ضعف الثقة بالمؤوسين، مما يدفعه إلى ممارسة سلطته عبر الضغط المباشر لضمان إنجاز العمل، ويكمل هذا الوصف ما ذكر سابقاً عن الثقافة السلطوية في بيئة العمل، حيث يظهر القائد كالمحرك الأساسي للقرارات والانضباط، بينما يُنظر إلى العاملين كمنفذين للأوامر لا شركاء في صنع القرار، مما يعزز جو الخضوع والجمود داخل المنظمة^(٢).

واستكمالاً لما سبق، يتحدد النمط القيادي داخل المؤسسة من خلال مجموعة من العوامل التي تتفاعل فيما بينها لتشكل السلوك القيادي العام، ومن أبرز هذه العوامل ما يأتي^(٣):

- ١ - خصائص القائد: تشمل السمات الشخصية والمهنية للقائد مثل درجة الحيوية والنشاط، ومستوى الخبرة والمعرفة، وطموحاته وتوجهاته الفكرية، فضلاً عن قدرته على التأثير في الآخرين واتخاذ القرارات المناسبة للمواقف المختلفة.
- ٢ - خصائص المؤوسين: وتتضمن مستوى تأهيلهم العلمي، ومدى استعدادهم لتحمل المسؤولية، وسلوكهم التنظيمي داخل بيئة العمل، إذ كلما زادت خبرتهم واستقلاليتهم زاد ميل القائد للمشاركة، والعكس صحيح.
- ٣ - خصائص النسق التنظيمي: وتشمل طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة، وأهداف المؤسسة، وطبيعة الهيكل الإداري، فالمؤسسات ذات البنية الهرمية والثقافة الرسمية تميل إلى أنماط القيادة السلطوية أكثر من المؤسسات ذات البنية المرنة.
- ٤ - خصائص المهمة : ترتبط بمدى وضوح المهام المكلفة، وطبيعتها، ومستوى الإبداع المطلوب لإنجازها، فالمهام الروتينية تميل إلى تشجيع القيادة المركزية، بينما المهام الابتكارية تتطلب مشاركة أوسع للعاملين.

(١) محمد نادي أبو زيد الحبشي ، أثر إدراك العدالة التعاملية كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة الأوتوقراطية وعدم الرضا الوظيفي : دراسة ميدانية، المجلة العلمية - كلية التجارة - جامعة أسيوط، ع ٧٢، ٢٠٢١، ص ٢٣٦.

(2) Bhatti, N.; Maitlo, G.; Shaikh, N.; Hashmi, M.; & Shaikh, F. The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Satisfaction. International Business Research, 5(2), 2012, P.P.201-192.

(٣) نصيرة زاير، تأثير نمط القيادة الإدارية على عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة. المجلة العلمية، ١٠ (٢)، ٢٠٢٢، ص ٧٨٨.

٥- البيئة المحيطة: وتشمل موقع المنظمة الجغرافي، وحجمها، وطبيعة نشاطها، وظروفها الاقتصادية والاجتماعية، إذ قد تدفع التحديات الخارجية القائد إلى تبني أسلوب أكثر صرامة في صنع القرار للحفاظ على الاستقرار التنظيمي.

٦- اتخاذ القرار كجوهر للقيادة: تُعد القيادة في جوهرها عملية لاتخاذ القرار، إذ لا يمكن فصلها عن هذا الجانب الحاسم من العمل الإداري. فالقرار يُمثل القلب النابض للمنظمة، ومن خلاله تُمارس الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة. وقد أشار هيربرت سيمون إلى أن القرار هو العنصر الحيوي للنشاط الإداري، كما أن فاعلية القيادة تُقاس بقدرتها على اتخاذ قرارات رشيدة تضمن تحقيق أهداف المؤسسة واستمرارها.

ومن هذا المنطلق، أشار الوتار وجاسم إلى أن السلوك القيادي للمدير يلعب دورًا أساسيًا في مستوى رضا العاملين، إذ أن تبني المشرفين لأسلوب القيادة الاستبدادية يرتبط بزيادة شعور الموظفين بعدم الرضا الوظيفي، بينما يؤدي اعتماد أسلوب القيادة الديمقراطية إلى تقليل هذا الشعور وتعزيز رضا العاملين عن بيئة العمل^(١).

ويدعم هذا الطرح نتائج نظرية التبادل الاجتماعي، حيث أشار Podsakoff, Podsakoff, & Kuskova (٢٠١٠) إلى أن المعاملة العادلة والصادقة والمحترمة من قبل الرؤساء تجاه المرؤوسين تعزز لديهم العديد من النتائج الإيجابية، مثل زيادة الانتماء لقيم وأهداف المنظمة، وتحسين الرضا الوظيفي، وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، كما تقلل من معدلات ترك العمل^(٢).

وفي الاتجاه نفسه، توصل كل من Asghar & Oino إلى أن المتغيرات المتعلقة بالمدير، مثل شخصيته ونمط قيادته، تؤثر بشكل جوهري على رضا العاملين الوظيفي، فقد بيّنت دراستهما أن تبني المدير لنمط القيادة الاستبدادية يقلل من مستوى رضا الموظفين، وبلاستناد إلى نظرية التبادل الاجتماعي (Blau)، فمن المتوقع أن إدراك العاملين لأوتوقراطية رئيسهم المباشر وعدم مشاركته لهم في عملية اتخاذ القرار يؤدي إلى انخفاض رضاهم الوظيفي^(٣).

(١) ناظم شاكر يوسف الوتار، السيد حمزة جاسم ، السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية : دراسة ميدانية ، مجلة الرافيدين للعلوم الرياضية ، ١٣(٤٤) ،الموصل، ٢٠٠٧ ، ص ١-٢٨.

(2) Podsakoff, P.; Podsakoff, M.; & Kuskova, V. Dispelling misconceptions and providing guidelines for leader reward and punishment behavior. Business Horizons, 53, 2010, 291-300.

(3) Asghar, S. & Oino, N. Leadership styles and job satisfaction. Market Forces, Vol. 5, Issue 1, 2018, P.P1-15.

وفي سياق متصل، أشارت دراسة Lipman-Blumen ، التي استندت إليها دراسة عشري والبزاوي حول القيادة السامة واللامبالاة التنظيمية، إلى أن القادة الساميين يمارسون سلوكيات مدمرة تلحق الضرر بالمرؤوسين جسدياً ونفسياً، وتشمل التمر، والتقويض الاجتماعي، والإهانة، والإغواء، والتهميش، والترهيب، وإضعاف الروح المعنوية، والحرمان أو الإقصاء، والترويع، وتؤدي هذه الممارسات إلى إضعاف أخلاقيات العمل المتقانية وتقليل الدوافع الذاتية لدى العاملين، مما ينعكس سلباً على الأداء والالتزام تجاه العمل، وهو ما أكدت عليه نتائج دراسة عشري والبزاوي عند تطبيقها على أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنوفية^(١).

كما بينت نتائج أخرى أن دعم القائد يلعب دوراً عكسياً في اللامبالاة التنظيمية، فقد أوضح Hariri وآخرون أن هناك علاقة عكسية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى العاملين، وانطلاقاً من نظرية التبادل الاجتماعي ومبدأ المعاملة بالمثل، فإن شعور المرؤوسين بدعم القائد واهتمامه بتطويرهم وتمكينهم يؤدي إلى تعزيز سلوكياتهم واتجاهاتهم الإيجابية نحو العمل، مما يسهم في زيادة إحساسهم بالمسؤولية تجاه مهامهم وتجاه قائدهم، وبالتالي انخفاض مستوى اللامبالاة التنظيمية داخل بيئة العمل^(٢).

واستكمالاً لما سبق، يشير بعض خبراء الإدارة إلى وجود ثلاثة أنماط رئيسة للقيادة السلطوية. أولها **القائد السلطوي المتشدد**، الذي يهيمن على جميع جوانب التنظيم، ويصدر أوامر صارمة للمرؤوسين، ويحرص على توسيع نطاق سلطاته وصلاحياته لضمان السيطرة الكاملة على سير العمل، أما النمط الثاني فهو **القائد السلطوي الإيجابي**، الذي يسعى إلى استخدام أساليب القيادة التحفيزية، مثل الإطراء والثناء، مع اللجوء إلى العقاب بشكل محدود، بهدف ضمان ولاء المرؤوسين وتنفيذ قراراته مع التخفيف من ردود الفعل السلبية المحتملة، أما النمط الثالث فهو **القائد السلطوي اللبق** أو النادر، الذي

(١) تامر إبراهيم عشري ، أسماء عبد المنعم البزاوي، أثر القيادة السامة على اللامبالاة التنظيمية: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنوفية. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، المجلد (E)، العدد (١٤)، ٢٠٢٥، ص،

(2) Hariri, N., Rootan, S. Z., & Janmohammadi, M. Assessing the relationship between perceived organizational support and organizational indifference in librarians: Case study of central libraries of universities affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology in Tehran. Academic Librarianship and Information Research, 2013, 47(4), P.P. 397–414.

يمنح مرؤوسيه انطباعاً بأنهم يشاركونه في اتخاذ القرار خلال الاجتماعات والنقاشات، وأن لديهم مساحة لإبداء آرائهم والمساهمة في العمل، لكنه في النهاية يحتفظ بالحق في اتخاذ القرارات النهائية منفرداً^(١).

استناداً إلى الوصف السابق لسلوك القائد التسلطي، يتضح أن هذا القائد يسعى لتحقيق أهدافه من خلال مجموعة من الآليات المحكمة، فهو يحتكر السلطة ويتخذ جميع القرارات بشكل كامل، ويضع السياسات العامة للجماعة وخطط العمل مع تحديد أدوار الأفراد بدقة، كما يتحكم في العلاقات بين المرؤوسين، ويقلل من مستوى الاتصال بينهم لضمان سيطرته المطلقة، إلى جانب ذلك، يمارس الرقابة المباشرة على جميع الأعمال وتفاصيل المهام، ويفرض الطاعة والانضباط من خلال التحكم بالثواب والعقاب، ويعمل على الحد من قدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار أو التعبير عن آرائهم^(٢).

رابعاً: انعكاسات الثقافة التسلطية على بيئة العمل

الثقافة الخاضعة للسلطة هي الثقافة التي تُسيطر فيها القيادة على القيم والمعتقدات داخل المنظمة، بحيث لا يحظى الأعضاء بالمشاركة الفعلية في تبنيها أو احترامها، في مثل هذه البيئة، يجد الأفراد صعوبة في التوافق مع أهداف المنظمة أو الانسجام مع قيمها، ويحدّ هذا الوضع من قدرتهم على التعاون ويؤثر سلباً على أدائهم واستقرار المؤسسة التنظيمية^(٣).

في مثل هذه البيئات، يصبح العاملون بحاجة ماسة إلى التوجيهات المستمرة، بينما تركز الإدارة بشكل أساسي على الالتزام بالقوانين واللوائح والوثائق الرسمية المكتوبة، كما يتجسد ذلك في نظم الإدارة الصارمة، واتباع أساليب أوتوقراطية، أو النمط الإداري العائلي والسياسي، ويؤدي هذا إلى انخفاض الإنتاجية وتراجع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، كما قد يشعر بعضهم بالغيرة عن ثقافة المنظمة ومحيطها الاجتماعي، وهو ما يعرف بظاهرة الاغتراب الاجتماعي^(٤).

(١) خالد مناع، أنماط القيادة وعلاقتها بالكفاءة المهنية، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، ٢٠١٨، ص ٣٢.

(٢) نصيرة زاير، تأثير نمط القيادة الإدارية على عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة، مصدر سابق ص ٧٨٥.

(٣) عثمان محمد، دراسة تطبيقية في بنك فيصل الإسلامي السوداني في الفترة ما بين ٢٠٠٩-٢٠١٤: سمة تطبيقية. رسالة ماجستير، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان، السودان، ٢٠١٧، ص ٢٣.

(٤) احمد بوشناقة واحمد بوسهمين، أهمية البعد الثقافي وأثرها على فعالية التسيير، الملتقى الدولي حول التسيير الفعال في المؤسسات الاقتصادية، ص ٥٦.

وبالتالي، تتأثر بيئة العمل بعدة عوامل يمكن أن تزيد أو تقلل من معدل تنقل الموظفين بين الوظائف، من أبرز هذه العوامل الرضا الوظيفي، إذ تشير الدراسات إلى وجود علاقة عكسية بين مستوى الرضا واستعداد الموظف لمغادرة المنظمة، فالأفراد الذين يشعرون بعدم الرضا عن عملهم يكونون أكثر ميلاً للبحث عن فرص عمل أخرى مقارنة بمن يحظون بمستوى رضا وظيفي مرتفع.^(١)

إن تراجع مستويات الرضا الوظيفي وضعف التحفيز داخل بيئة العمل يبرز الحاجة إلى التعمق في دراسة الدافعية، لما تمثله من عنصر أساسي في تفسير سلوك الأفراد وأدائهم المهني، فقد نالت الدافعية اهتماماً واسعاً في ميدان السلوك التنظيمي بوصفها القوة المحركة التي تدفع الفرد إلى القيام بأنشطة معينة وتحدد درجة التزامه بها، كما تسهم دراسة الدوافع في تمكين الباحثين والإداريين من تحديد العوامل المؤثرة في سلوك العاملين، واستثمارها في تعزيز اتجاهاتهم النفسية والاجتماعية بما ينعكس إيجاباً على أدائهم وكفاءة العمل التنظيمي.^(٢)

وفي هذا الإطار، تُعتبر الدافعية القوة الداخلية التي تحفز الفرد على القيام بسلوك معين وتوجهه نحو تحقيق أهدافه، وهي تلعب دوراً جوهرياً في تحديد مستوى الالتزام والأداء المهني، ولا يمكن ملاحظة الدافعية مباشرة، بل يُستدل عليها من خلال سلوك الفرد وتصرفاته في بيئة العمل، وتُعدّ دراسة الدوافع أداة مهمة للباحثين والإداريين لفهم العوامل المؤثرة في سلوك العاملين، واستثمارها لتعزيز اتجاهاتهم النفسية والاجتماعية، بما ينعكس إيجاباً على كفاءتهم وأداء المؤسسة.^(٣)

ولا تقتصر زيادة الإنتاجية على الحوافز المادية وحدها، بل تلعب العلاقات الإنسانية وأفكار الجماعة وثقافة العمل دوراً أساسياً في توجيه الأداء داخل المؤسسة، وبناءً على ذلك، تصبح الاستجابة لاحتياجات الأفراد وإشباع رغباتهم ومطالبهم محورياً مهماً للسلوك الإداري، بما يسهم في تعزيز الدافعية وتحسين مستوى التزامهم وأدائهم المهني.^(٤)

وفي هذا السياق، أوردت دلال محمد الزعبي دراسة ويج (Wegge) التي تناولت العلاقة بين ظروف العمل المادية ومستوى الدافعية الذاتية نحو العمل وعلاقتها بالمحددات التنظيمية في مراكز الاتصالات، حيث شملت عينة البحث ٣٧٢ موظفاً، أظهرت النتائج أن ظروف العمل المادية تؤثر بشكل واضح

(١) نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوردي للنشر و التوزيع، عمان ، الاردن ، ٢٠١٠، ص ٣٥٤.

(٢) آمال عبد الرحمن محمد، أبو عواد، مصدر سابق، ص ١٤.

(٣) احمد عبد اللطيف وحيد، علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، ط١، عمان، ٢٠٠١، ص ٧٩

(٤) أحمد محمد الطبيب، الإدارة التعليمية- أصولها وتطبيقاتها المعاصرة،: المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١٥٣.

على دافعية العاملين، فالموظفون الذين امتلكوا دافعية عالية أظهروا ولاء أكبر للمنظمة، مستوى رضا وظيفي أعلى، ومعدل دوران أقل، كما بينت الدراسة أن الأفراد الذين سجلوا درجات مرتفعة على المقاييس المتعلقة بالتحديد التنظيمي كانوا يتمتعون بمستوى دافعية أكبر تجاه العمل، مما يبرز أهمية البيئة التنظيمية في تعزيز الحافز الداخلي للأفراد^(١).

وبالتالي، تتطلب الأدوار المتعددة التي يؤديها الموظف داخل المؤسسة تأهيلاً علمياً ونفسياً يمكنه من القيام بها بكفاءة وفعالية، ويرتبط هذا التأهيل ارتباطاً وثيقاً بـ رضا الموظف عن عمله؛ فكلما شعر الموظف بالرضا تجاه مهامه وظروف عمله وملاءمتها لقدراته، ارتفعت دافعيته تجاه أداء العمل، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيته ومستوى إنجازاته المهنية^(٢).

وبنفس السياق، استعرضت دلال الزعبي دراسة أجريت في ستينيات القرن العشرين، حيث قام ليمن بورتر بتكييف هرم الحاجات لماسلو لتلائم بيئة العمل، بهدف تعزيز النمو والتحفيز داخل المؤسسات، حيث رأى بورتر أن هرم ماسلو يمكن تحسينه بإضافة مستوى جديد يركز على الاستقلالية، أي حاجة الفرد إلى المشاركة في اتخاذ القرارات، والتمتع بالسلطة والحرية في أداء العمل بشكل مستقل، كما اقترح حذف المستوى الأول من الهرم، المتعلق بالحاجات الفسيولوجية، لأنه يعتبر أن هذه الحاجات الأساسية لا تشكل دافعاً حقيقياً للفرد عند ممارسة النشاط المهني، إذ يُفترض أنها مشبعة بشكل عام، وبذلك أصبحت مستويات هرم الحاجات وفق ماسلو وبورتر مرتبة تصاعدياً على النحو التالي^(٣):

- ١- الحاجة إلى الأمن: تشمل الأجور، الأقدمية، خطط التقاعد، التثبيت الوظيفي، العدالة، سياسات المؤسسة، التقييم، التأمين، والانتماء إلى الاتحادات.
- ٢- الحاجة إلى الانتماء: تتجسد في الانضمام إلى الجماعات الرسمية وغير الرسمية في العمل، بناء الصداقات، المشاركة في الجمعيات المهنية، والحصول على قبول الزملاء.
- ٣- الحاجة إلى تقدير الذات: تشمل الاحترام الذاتي، الاحترام من الآخرين، الرمزية المرتبطة بالمكانة، الاعتراف بالجهود، الترقية، المكافآت، وعضوية جماعات العمل ذات السلطة.
- ٤- الحاجة إلى الاستقلالية: تتعلق بالقدرة على التحكم في مواقف العمل، التأثير في قرارات المؤسسة، المشاركة في القرارات الهامة، والتمتع بالسلطة على الموارد المتاحة داخل المنظمة.

(١) دلال الزعبي، نواف شطناوي، "التصورات المستقبلية للعوامل الدافعة في بيئة العمل"، المجلة التربوية، ع ٢٦٤، ٢٠٠٩، ص ٢٥٧.

(٢) كامل محمد المغربي، الأساسيات والمبادئ في الإدارة، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠٠٠، ص ٣٦٣.

(٣) دلال الزعبي، مصدر سابق، ص ٢٥٩.

٥- الحاجة إلى تحقيق الذات: تتجلى في العمل بأقصى طاقة، الشعور بالنجاح، وإنجاز الأهداف كما تم تحديدها للفرد.

وفي هذا الإطار، يمكن الإشارة إلى نموذج (Liden & Maslyn) الذي يوضح أبعاد العلاقة التبادلية بين القائد والمروءوس، والتي تتكون من أربعة عناصر أساسية^(١):

- ١- **التأثير**: التأثير الإيجابي المتبادل بين القائد والمروءوس، ويستند إلى الانجذاب الشخصي المتبادل القائم على الود والاستلطاف.
- ٢- **الولاء**: يُعبّر عنه بالدعم والدفاع المشترك بين الطرفين، حيث يلتزم المروءوس بأهداف القائد والدفاع عنها، ويقابل ذلك التزام القائد بأهداف المروءوس والدفاع عنها أيضًا.
- ٣- **المساهمة**: تمثل الجهود المرتبطة بالعمل، مثل تنفيذ المروءوسين لأهداف العمل والالتزام بقواعد الأداء، مقابل توفير القائد للتحفيز والمكافآت والدعم والموارد اللازمة.
- ٤- **الاحترام المهني**: يعكس تقدير الطرفين لمهارات وخبرات بعضهما، والتعامل وفق هذا التقدير في بيئة العمل.

لذلك، أرى أن هذه الأبعاد تتأثر سلبًا في ظل الثقافة السلطوية داخل المؤسسات، إذ تقل فرص التأثير المتبادل، ويصبح الولاء مرتبطًا بالالتزام القسري، وتضعف مساهمة المروءوسين الفاعلة، كما يقل احترام الخبرات والمهارات المهنية نتيجة التركيز على السلطة والرتبة.

وفي سياق انعكاسات الثقافة السلطوية، تبرز أهمية المشاركة في اتخاذ القرار كعامل مؤثر في طبيعة العلاقات التنظيمية، أي عندما يُمنح الموظفون فرصة المشاركة في عملية اتخاذ القرار، يكتسبون شعورًا بالانتماء والمسؤولية تجاه المنظمة ونجاحها العام. وتؤدي هذه المشاركة إلى تعزيز الالتزام والإنتاجية، إذ يساهم الأفراد بفعالية في مختلف جوانب العمل، ويحرصون على رؤية نتائج جهودهم تتحقق على أرض الواقع. كما تتيح المشاركة للموظفين تطوير مهاراتهم وتوسيع خبراتهم، مما يؤهلهم لتحمل مسؤوليات أكبر مستقبلاً^(٢).

(1) Liden, R. C., & Maslyn, J. M. Multi-dimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. Journal of Management, 1998, 24(1), P.P. 43-72.

(٢) عبد العزيز أحمد محمد الموكلي. أثر استخدام استراتيجية مشاركة العاملين في اتخاذ القرار في برامج التغيير على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٤٣(٤)، السعودية، ٢٠٢٣، ص ٦٦.

ومن خلال تحليلي، أرى أن غياب هذا النمط من المشاركة في بيئة سلطوية يؤدي إلى ضعف شعور الموظفين بالانتماء، وتراجع دافعيتهم، نتيجة احتكار السلطة في يد القادة وحرمانهم من فرص التعبير والمبادرة.

كما تتجلى آثار الثقافة السلطوية على التفكير الإبداعي، حيث يشكل النمط القيادي الاستبدادي عائقاً أمام ظهور الإبداع في الأنشطة الإدارية، إذ يمنع هذا الأسلوب الموظفين من المشاركة في طرح آرائهم أثناء عملية اتخاذ القرار، مما يقيد قدرتهم على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة^(١).

لذلك تتعرض عملية الإبداع التنظيمي للعديد من العوائق التي تعرقل سيرها وتحد من استثمار الطاقات والكوادر البشرية بطريقة مثمرة وفعالة، أحياناً يقابل الإبداع برفض من قبل الإدارة أو المسؤولين، وأحياناً من قبل الموظفين أنفسهم لأسباب نفسية أو عملية^(٢).

كما يجد الباحثون أن ما يعيق الإبداع في أي منظمة أعمال غالباً ما يقف امامه عدد من القيود أهمها، القوانين والهيكل التنظيمية التي تحد من قدرة الموظفين على استخدام مواهبهم بشكل كامل، فالأنظمة والتعليمات والإجراءات غالباً ما تكون غير داعمة للأفكار الجديدة، وتقيد حرية الأفراد في أداء العمل بالطريقة التي تتناسب مع مهاراتهم، بالإضافة الى تأثير الوظائف الروتينية، والهيكل الإدارية الهرمية، والثقافة البيروقراطية على الإبداع، ناهيك عن عوامل الدافع وأساليب الاتصال داخل المنظمة^(٣).

وفي هذا السياق، يعد الهيكل التنظيمي الإطار الذي تُوزع من خلاله الأدوار والمهام داخل المنظمة، إذ تقوم المؤسسات عادة بتجزئة أهدافها إلى مهام تجمع لاحقاً في وظائف، ثم تنظم في إدارات وأقسام متعددة، ويشكل الهيكل التنظيمي أحد المكونات الرئيسة للعمل المؤسسي إلى جانب الموارد البشرية والتكنولوجيا، لأنه يتيح توزيعاً واضحاً للعمل ويُسهّم في توفير قنوات السيطرة والإدارة والرقابة، ومن هنا تبرز أهميته بوصفه الأساس الذي تمارس من خلاله الأنشطة التنظيمية، ما يجعل فهمه وتصميمه ضرورة للمديرين الساعين إلى تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة^(٤).

(١) موسى اللوزي ، التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، الطبعة الثانية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٠٢.

(٢) شهناز فاضل أحمد، تأثير الثقافة التنظيمية في التغلب على معوقات الإبداع التنظيمي (دراسة استطلاعية). المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، ع ٢٠، العراق، ٢٠٠٩، ص ١٦١.

(٣) شهناز فاضل احمد، المصدر نفسه، ص ١٦١.

(٤) مروة جعفر صادق ، تأثير الثقافة التنظيمية في أبعاد الهيكل التنظيمي: بحث ميداني في ديوان وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية ، مجلة كلية مدينة العلم الجامعة، العراق، ٢٠١٦ ، ٨(١)، ص ٩٢.

وبناءً على هذه الأهمية، يتخذ الهيكل التنظيمي أشكالاً متعددة تتناسب مع طبيعة كل منظمة وبيئتها، ومن أبرز هذه الأنواع^(١):

- ١- الهيكل الوظيفي: يقوم على تجميع الموظفين وفقاً لتخصصاتهم المهنية، مثل التسويق أو الإنتاج أو الموارد البشرية. يُعد هذا النوع مناسباً للمنظمات التي تعتمد على الخبرة والكفاءة الفنية، ويتميز بوضوح المسؤوليات وتسلسل هرمي ثابت.
- ٢- هيكل الأقسام: يُقسّم المنظمة إلى وحدات أو أقسام مستقلة نسبياً، مثل قسم المنتجات أو المناطق الجغرافية أو الخدمات. يُستخدم عادة في المنظمات التي تقدم خطوط إنتاج متعددة، ويسمح بقدر أكبر من المرونة في اتخاذ القرار داخل كل وحدة.
- ٣- الهيكل المصفوفي: يجمع بين الهيكلين الوظيفي والأقسام، بحيث يعمل الموظف تحت إشراف مزدوج (وظيفي ومشروع). يمنح هذا النموذج قدرة عالية على التنسيق، لكنه قد يؤدي إلى ازدواجية في السلطة إذا لم تُدار العلاقات التنظيمية بوضوح.
- ٤- الهيكل الشبكي: يعتمد على وجود مركز تنظيمي صغير يستعين بجهات خارجية لتنفيذ عدد من الأنشطة، مثل البحوث أو الإنتاج أو التوزيع. يمنح هذا النموذج مرونة عالية في الحصول على الموارد والخبرات، لكنه قد يواجه تحديات تتعلق بالرقابة وضبط الجودة.
- ٥- الهيكل الافتراضي: يقوم على استخدام التكنولوجيا الرقمية لربط وحدات أو منظمات مستقلة تعمل معاً لتحقيق هدف مشترك، دون الحاجة إلى بنية مادية تقليدية. يُستخدم غالباً في الأعمال التي تعتمد على المعرفة والتكنولوجيا.
- ٦- الهيكل الهجين: تلجأ إليه المنظمات التي تجد أن نمطاً واحداً غير مناسب لطبيعة عملها، فتدمج أكثر من نوع من الهياكل السابقة للاستفادة من نقاط القوة وتجاوز نقاط الضعف، بما يحقق ملاءمة أفضل لحاجاتها المتغيرة.

الا أني ارى ان طبيعة بعض الهياكل، مثل البيروقراطية الصارمة، قد تخلق عوائق أمام تطوير الابداع والأفكار الجديدة، وهو ما أشار إليه الفياض في دراسته إلى أن إعاقه الإبداع في المؤسسات تنشأ من عدة أسباب رئيسية، منها^(٢):

- ١- الرغبة في الحفاظ على الوضع الاجتماعي وتجنب الصراعات الناجمة عن الاختلاف بين الثقافة السائدة في المنظمة ومتطلبات التغيير.

(١) المصدر نفسه، ص ٩٣.

(٢) محمود الفياض، أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، ١٩٩٥، ص

- ٢- الرغبة في المحافظة على أساليب وطرق الأداء المعروفة، إذ إن إطلاق أي عملية إبداعية في البداية قد يتطلب نفقات إضافية تتحملها المؤسسة.
- ٣- عدم الرغبة في خفض قيمة الاستثمار الرأسمالي في سلعة أو خدمة حالية.
- ٤- مقاومة تغيير الوضع الحالي بسبب التكاليف المرتبطة بتطبيق الابتكارات الجديدة.
- ٥- ثبات الهيكل البيروقراطي لفترات طويلة وترسخ الثقافة البيروقراطية، وما يصاحب ذلك من رغبة أصحاب السلطة في المحافظة على سلطتهم وطاعة ولاء المرؤوسين، أو رغبة أصحاب الامتيازات في الحفاظ على امتيازاتهم.

لذلك أرى أن الثقافة السلطوية والبيروقراطية المترسخة في بيئة العمل، والتي يغذيها الهيكل التنظيمي الغير المرن، تؤثر سلباً على رضا الموظفين ودافعيتهم، وتعيق الإبداع والمبادرة، كما تحد من المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار، مما يقلل من كفاءة الأداء التنظيمي واستدامة التطوير المؤسسي.

وبناءً على ما تقدم فإن للقيادة السلطوية انعكاسات نفسية وسلوكية سلبية لدى الأفراد العاملين تحت ضغطها، إذ تتحول آثار هذه القيادة إلى أنماط من السلوك اليومي، من أبرزها^(١):

- ١- الانسحاب: يميل الفرد إلى الانعزال والتباعد العاطفي وعدم الاكتراث بما يجري حوله في العمل، نتيجة الإحباط المستمر والشعور بانعدام الجدوى، وهي حالة تشبه ما يعيشه الأفراد في البيئات التي يسودها الاستبداد والهيمنة.
- ٢- الكبت: يلجأ العامل إلى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية لتجنب الصدام مع السلطة، إلا أن هذا الكبت لا يزيل التوتر النفسي، بل يزيد من حدة القلق الداخلي.
- ٣- أحلام اليقظة: يحاول الفرد من خلالها تعويض عجزه عن تحقيق رغباته الواقعية؛ فيتخيل ذاته قوية أو ناجحة كوسيلة لتخفيف الضغط النفسي والإحباط.
- ٤- أحلام النوم: تعبر عن الرغبات المكبوتة التي لم تتحقق في الواقع، وتشكل محاولة لا شعورية للتفيس عن المشكلات أو البحث عن حلول بديلة لها.
- ٥- النكوص: يتراجع الفرد إلى سلوكيات طفولية كوسيلة دفاعية أمام المواقف الضاغطة، فيلجأ إلى الانفعال الزائد أو المبالغة في ردود الفعل عند فقدانه السيطرة أو الحجة.
- ٦- التبرير: يسعى الفرد إلى إيجاد مبررات منطقية لسلوكه السلبي أو فشله في أداء مهامه، مثل القول بأنه لا يرغب بالعمل أو لا يحب وظيفته.

(١) آمال عبد الرحمن محمد أبو عواد، الممارسات السلطوية لمديري المدارس وعلاقتها بمستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية تربية عمان الثالثة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، عمان، ٢٠١٣، ص ١٢.

- ٧- الإسقاط: ينسب الفرد عيوبه أو أخطاءه إلى الآخرين أو إلى الظروف المحيطة به، لتجنّب الإحساس بالذنب أو المسؤولية.
- ٨- التعويض الزائد: يحاول الفرد المبالغة في إثبات ذاته أو التفوق على الآخرين لتعويض شعوره بالنقص أو العجز، وقد تتخذ هذه المحاولات صوراً غير منطقية أو عدوانية.



الفصل الخامس

العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والثقافة التنظيمية التسلطية وانعكاساتها على العاملين

تمهيد

أولاً: العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والثقافة التسلطية
وانعكاساتها على العاملين

ثانياً: العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والثقافة التسلطية
وانعكاسات هذا العلاقة على العاملين

الفصل الخامس

العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والثقافة التنظيمية السلطوية وانعكاساتها على العاملين

تمهيد :

يأتي هذا الفصل بوصفه حلقة تحليلية متقدمة في مسار الدراسة ، إذ ينتقل من عرض المفاهيم النظرية للعنف الرمزي والثقافة التنظيمية السلطوية، إلى تفكيك طبيعة العلاقة التفاعلية بينهما داخل بيئة العمل. فالعنف الرمزي لا يُمارس في فراغ، بل يتغذى على أنماط ثقافية وتنظيمية تهَيء له الاستمرار والتطبيع، في حين تسهم الثقافة السلطوية بدورها في إعادة إنتاج هذا العنف بوصفه ممارسة يومية تبدو مشروعة أو طبيعية في نظر الفاعلين داخل المؤسسة.

وانطلاقاً من هذا الفهم، يسعى الفصل إلى إبراز الطابع الجدلي للعلاقة بين العنف الرمزي والثقافة التنظيمية السلطوية، من خلال بيان كيف يعمل كل منهما على تعزيز الآخر، بما يفضي إلى ترسيخ أنماط الخضوع والهيمنة داخل الهياكل التنظيمية. كما يتناول الفصل انعكاسات هذا التفاعل على العاملين، ليس فقط على مستوى الأداء والرضا الوظيفي، بل أيضاً على مستوى الصحة النفسية، بوصفها مؤشراً حساساً لطبيعة المناخ التنظيمي وأساليب القيادة السائدة.

وبذلك، يقدّم هذا الفصل إطاراً تحليلياً يربط بين البنية الثقافية والسلطة الرمزية وتجربة العمل اليومية، بما يخدم أهداف الدراسة في فهم ديناميات العنف الرمزي داخل المؤسسات، ويمهّد لاستخلاص نتائج أكثر عمقاً حول طبيعة الثقافة التنظيمية السلطوية في سياق بيئة العمل.

أولاً: العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والثقافة السلطوية

يعرض بورديو مفهوم العنف الرمزي باعتباره شكلاً من أشكال الإكراه غير المباشر، يتم عبر وسائل رمزية تفرض المعاني والدلالات على الأفراد بطريقة غير مباشرة، ويمكن ملاحظة هذا العنف في ممارسات أصحاب السلطة الرمزية، مثل المعلم، أو رجل الدين، أو المعالج النفسي، الذين يمتلكون القدرة على توجيه وعي الأفراد وتشكيل تصوراتهم دون استخدام القوة الصريحة^(١).

ولتوضيح اليات عمل هذا العنف، من المهم النظر الى دور قبول الافراد له، حيث يرى بورديو أن العنف الرمزي لا يعمل بمعزل عن القبول الاجتماعي له، فهو يعتمد على تواطؤ من يقع عليه، حيث يشارك الخاضع في خضوعه دون وعي كامل، بخلاف العبودية الطوعية التي يكون فيها الخضوع عن وعي، ومن هذا القبول الخفي يتضح كيف يمكن للسلطة الرمزية أن ترسخ نفسها داخل المجتمع، مؤسّسةً للهيمنة على السلوك والمعايير الاجتماعية^(٢).

ويتيح هذا القبول استمرار السلطة، ما يستدعي دراسة التفويض الرمزي كأداة لإظهار الهيمنة. يظهر العنف الرمزي بشكل واضح فيما يسميه بورديو التفويض الرمزي، حيث تمثل العلاقة بين المفوض والجماعة التي فوّضته نموذجاً للسيطرة الخفية للمجتمع على السلطة، فالمفوض غالباً ما يعتبر نفسه مصدر السلطة بذاته، متجاهلاً دور الجماعة التي منحتة إياها، مما يحول الجماعة إلى هامش، ويبرز المفوض وكأنه يمتلك السلطة بشكل مستقل رغم ان مصدرها الحقيقي هو الجماعة^(٣).

ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري التعمق في مفهوم الصنمية السياسية، الذي يوضح كيف يُخفي التفويض الرمزي الخضوع الجماعي. حيث يشير بورديو إلى أن التفويض الرمزي يختبئ وراء مسميات مثل التمثيل أو الانتداب، وهو ما يسميه «الصنمية السياسية»، أي تصبح الجماعة وكأنها غير موجودة فعلياً، ويبدو المتحدث وكأنه يمثل الجماعة وحده، بينما يظل الخاضعون مرتبطين بالسلطة من خلال هذا التفويض، ومن هنا يتحول الخضوع إلى جزء طبيعي من العلاقة الرمزية للسلطة، ما يجعل الهيمنة تتكرر يومياً دون أن يلاحظها أحد^(٤).

ولتوضيح استمرار السلطة الرمزية في انتاج الهيمنة، يشير بورديو الى أن فاعلية الجزاءات، وخصوصاً الرمزية منها، تتعزز داخل البنى الاجتماعية التي تُهيئ الأفراد للاعتراف بالسلطان البيداغوجي المفروض عليهم، فسواء كانت هذه الجزاءات جسدية أو رمزية، إيجابية أو سلبية، رسمية أو غير رسمية، فإنها

1) (Bourdieu, Pierre. Pascalian Meditations. Translated by Richard Nice. Stanford, CA: Stanford University Press, 2000, P.P.1–10.

2) (Institutions and Organizations: Ideas and Interests, SAGE W. Richard Scott, Publications, Thousand Oaks, CA, USA, 2014, P.P.56–70.

(٣) ببير بورديو، بعبارة أخرى ، ترجمة أحمد حسان، ميراث للنشر والمعلومات، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢٦٤.

(٤) المصدر نفسه ، ص ٢٦٤.

تعمل باستمرار على تأكيد وتعزيز وإضفاء الشرعية على الأثر الذي تمارسه السلطة البيداغوجية(*) في عملية الضبط والتوجيه^(١).

ومن هنا يوضح بورديو أن منح أي جهة سلطةً لممارسة العنف الرمزي — أي التأثير على الناس وتشكيل وعيهم بطريقة تبدو طبيعية هو تفويض محدود وليس مطلقاً، فحتى عندما تُمنح هذه الجهة حقّ التوجيه البيداغوجي وحق فرض قيم أو أفكار معينة، فإن هذا التفويض يكون مرتبطاً بشروط وحدود واضحة، فهي لا تستطيع أن تختار بحرية ما الذي تفرضه أو كيف تفرضه أو على من تُطبق هذا الفرض، لأن كل ذلك يحدده النظام الاجتماعي والثقافي نفسه.

وهذا يعني أن السلطات البيداغوجية ليست مستقلة تماماً، بل تعمل ضمن حدود تفرضها البنية الاجتماعية^(٢).

وبالارتباط مع هذا، تظهر أهمية دراسة التوكيل الرمزي وآليات ممارسة السلطة المخولة. حيث يشرح بورديو أن التوكيل الرمزي يمثل آلية لممارسة العنف وتكريسه عبر السلطة المخولة، حيث يتطلب هذا التوكيل توفر مجموعة من الشروط التي تمكن السلطة المخولة من الكلام والتصرف نيابة عن "نحن" الجماعي، فيذوب مفهوم الجماعة في الفرد ليصبح "نحن عام"، وذلك من خلال امتلاك مكتب، ومندوبين، ونمط تنظيم بيروقراطي، وشعار وختم رسمي، ومع ذلك، فإن توافر هذه الشروط لا يبرئ التوكيل؛ إذ يبقى هناك بعد خفي مستتر، يكمن فيه جوهر ممارسة العنف الرمزي عبر السلطة المخولة^(٣).

ويركّز بورديو في كتابه **بعبارة أخرى** على تحليل التفويض الرمزي، مبيناً كيف يمكن أن يخفي العنف الرمزي وراء مظاهر بريئة ونيرة، بحيث يبدو التفويض في الظاهر هدفه الدفاع عن مصالح الجماعة عبر العمل المخلص، وفي الواقع، يتحوّل التفويض إلى أداة للسلطة السياسية لممارسة العنف الرمزي بطريقة شرعية، مستترة خلف مظهر من النزاهة والبراءة^(٤).

(*) البيداغوجي : يشير الى كل ما يتعلق بأساليب وعمليات التعليم او التوجيه او التنشئة التي تهدف الى تشكيل وعي وسلوك الافراد، في هذا السياق مصطلح البيداغوجي يستخدم لإرساء القيم والسلوكيات المقبولة ضمن المجتمع او المؤسسة بما في ذلك استمرار الهيمنة الرمزية على الافراد بطريقة خفية.

(١) بورديو، بيير، وجان - كلود باسرون، إعادة الإنتاج: في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم، مصدر سابق، ٢٠٠٧، ص ١٢٣.

(٢) المصدر نفسه ، ص ١٣٠.

(٣) بيير بورديو، بعبارة أخرى ترجمة أحمد حسان، مصدر سابق، ٢٦٧.

(4) Bourdieu, Pierre. Language and Symbolic Power, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991, P.P.203-210.

ومن خلال هذه الآليات يتبين لنا أن الثقافة السائدة هي التي تفتح المجال أمام العنف الرمزي ليترسخ ويتكرر، ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري توضيح النمط الثقافي الذي يهيئ هذا النوع من الممارسات، وهو ما يقودني إلى تناول مفهوم التسلطية.

تعرف التسلطية على أنها نمط تفكير وممارسة، يتسم بالتمسك بمعتقدات وآراء مغلقة نسبياً، مع سلوك صارم يحد من آراء الآخرين ويطلب الامتثال الكامل لمعايير الجماعة وأصحاب النفوذ^(١).

وتستمد الثقافة التسلطية جزءاً من جذورها من أساليب التنشئة الأسرية التي تُفرض في استخدام السلطة الأبوية، إذ يؤدي التدخل المستمر في شؤون الأبناء وتقليص هامش استقلالهم إلى الحدّ من فرص نموهم النفسي والاجتماعي، ويترتب على هذا النمط من التربية ظهور مسارات متباينة في شخصية الأبناء؛ فقد ينشأ بعضهم على الميل إلى التحدي والتمرد وإعادة إنتاج السلوك التسلطي ذاته، بينما يتجه آخرون نحو الخضوع والضعف والتردد، وبذلك تساهم الأسرة، بوصفها أول مؤسسة اجتماعية، في تكوين أنماط شخصية تُمهّد لانتشار قيم السيطرة والخضوع داخل المجتمع الأوسع^(٢).

ويتفق مع ذلك أدورنو وزملاؤه أن الشخصية التسلطية تميل إلى التصرف بطريقة متعجرفة، متسلطة على الآخرين ومتجاهلة لمشاعرهم وآرائهم، فالشخص التسلطي يرى نفسه دائماً على صواب، والآخرين مخطئون، ويتوقع أن يُجارى في كل شيء، وتتكون هذه الشخصية غالباً نتيجة التنشئة الصارمة والعقابية، ما يولد صراعاً داخلياً وعداءً تجاه سلطة الوالدين، ومع توسع موقف الفرد من السلطة بشكل عام، يتم كبت مشاعر الخوف والحاجة للامتثال، فتظهر هذه الديناميات النفسية على شكل معتقدات وسلوكيات اجتماعية غالباً ما تكون مضادة للمبادئ الديمقراطية^(٣).

ومن هنا يظهر الرابط المباشر بين الثقافة التسلطية والعنف الرمزي، إذ أن الثقافة نفسها تخلق البيئة التي يمارس فيها العنف الرمزي بشكل فعال.

وللتعمق أكثر، من الضروري فهم الأبعاد النفسية والإيديولوجية والسياسية للتسلطية.

يؤكد أندريسكي أن التسلطية تتكوّن من ثلاثة أبعاد مترابطة: النفسي، والإيديولوجي، والسياسي، فالجانب النفسي يعكس الميل لتقدير الأقوى وتقليل شأن الأضعف، أما البعد الإيديولوجي فهو منظومة معتقدات

(١) جيهان عبد حداد القيسي، الشخصية التسلطية وعلاقتها بموقع الضبط لدى طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية للبنات، ٢٨(٤)، العراق، ٢٠١٧، ص ١٢٠٣.

(٢) عمار هاشم جاوش الباوي. السلوك التسلطي للأبناء وعلاقته بقبالية أبنائهم المراهقين للإيحاء. مجلة واسط للعلوم الإنسانية، العراق، ٢٠١١، العدد ١٢، ص ٦.

(٣) المصدر نفسه، ص ٦-٧.

تؤيد القوة والسلوك الاستبدادي، والبعد السياسي يتمثل في أسلوب القيادة الفردية ويلجأ إلى العقاب وفرض الرأي الواحد بصورة فوقية^(١).

ويتضح من هذا التحليل أن العنف الرمزي يجد أرضية خصبة في الثقافة التسلطية ويستمر في التكرار. وبناءً عليه يمكن صياغة سؤال الدراسة الذي يربط بين الثقافة التسلطية والعنف الرمزي في بيئة العمل، حيث تسعى هذه الدراسة للإجابة على السؤال: كيف تؤثر الثقافة التسلطية في ظهور وممارسة العنف الرمزي داخل بيئة العمل، وكيف يعيد العنف الرمزي نفسه إنتاج قيم وأساليب الثقافة التسلطية؟ ومن هنا، يصبح من الضروري النظر في السياق التاريخي والبنوي الذي يعزز هذه العلاقة.

أن التسلطية تمثل شكلاً حديثاً من الاستبداد التقليدي؛ إذ نشأت في سياق القرن العشرين وما رافقه من تحولات رأسمالية عميقة ارتبطت بموجات الثورة الصناعية المتعاقبة. ويؤكد أن التسلطية، بوصفها نمطاً للحكم وممارسة للحياة وطريقة سائدة في التفكير، ليست ظاهرة طارئة، بل هي نتاج تفاعلات تاريخية واسعة، أدت إلى توسع دور الدولة وتدخلها المتزايد في الاقتصاد والمجتمع عالمياً، وصولاً إلى مرحلة باتت فيها الدولة تفرض حضورها وهيمنتها على البنى المجتمعية^(٢).

ويتضح من ذلك كيف يتكامل العنف الرمزي مع الثقافة التسلطية ليصبح جزءاً من بنية السلطة. وبما أن هذه السيطرة ليست فقط ثقافية، بل سياسية أيضاً، وأن الدولة البيروقراطية التسلطية في دول العالم الثالث هي صورة مشوهة عن الدولة الليبرالية الحديثة، نتيجة نقص الضوابط الديمقراطية وانحرافها عن النموذج الرأسمالي الأصلي بفعل التبعية للإمبريالية. كما يشير إلى التاريخ الطويل من التدخل الإمبريالي في الشرق الأوسط، بدءاً من مرحلة "البلقنة" * وصولاً إلى "اللبنة" *، وهو ما يوضح السياق التاريخي والاجتماعي الذي يسمح للثقافة التسلطية والعنف الرمزي بالتفاعل وتعزيز بعضهما البعض^(٣).

ويتضح من هذا التحليل أن العنف الرمزي لا يمكن فصله عن الثقافة التسلطية، لأن هذه الثقافة تهيئ البيئة التي يسمح فيها بالخضوع غير الواعي واستمرار الهيمنة. كما يظهر أن السياق التاريخي والدولة التسلطية يعززان هذه العلاقة، بحيث يعيد كل منهما إنتاج الآخر داخل المجتمع وبيئة العمل. لذلك، فإن فهم هذه العلاقة المتبادلة أمر أساسي لتفسير استمرار السيطرة الرمزية داخل المؤسسات.

(١) نقلاً عن: البشير معمريّة. التسلطية والتعصب وطاعة السلطة والقتل الجماعي من منظور علم النفس الاجتماعي السياسي، (٢)، الجزائر، ٢٠٢٤، ص ٩٢.

(٢) خلدون حسن النقيب، الدولة التسلطية في المشرق العربي المعاصر: دراسة بنائية مقارنة، مركز دراسات الوحدة العربية، ط ٢، بيروت، ١٩٩٦، ص ٣٣٥.

(٣) خلدون حسن النقيب، الدولة التسلطية في المشرق العربي المعاصر، مصدر سابق، ص ٤٥.

ثانياً: العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والثقافة السلطوية وانعكاسات هذا العلاقة على العاملين

١ - الرضا الوظيفي:

يعدّ موضوع الموارد البشرية من أهم قضايا القرن الحادي والعشرين، وتتزايد أهميته مع التركيز على رأس المال الفكري باعتباره الفئة الأكثر قيمة في المنظمات والمجتمعات، لما تمتلكه من معرفة وخبرة وقدرة إبداعية تسهم في تطوير الأعمال ودفع التقدم، وهو ما يفسّر اعتماد الدول المتقدمة على المفكرين وأصحاب العقول المبدعة في تحقيق نهضتها، وبناءً على ذلك، فإن المبدعين يكونون أكثر كفاءة ودافعاً للعمل عندما يشعرون بالرضا الوظيفي، بوصفه حالة داخلية من الارتياح تنشأ عن إشباع حاجاتهم المهنية والشخصية، الأمر الذي يستلزم من المنظمات توفير بيئة داعمة وخدمات مناسبة تعزز الانتماء وتُقوّي ارتباط العاملين بمؤسساتهم^(١).

وفي هذا السياق، تناول الباحثون مفهوم الرضا الوظيفي بوصفه حالة نفسية يشعر فيها الفرد بالارتياح والقبول أو السعادة تجاه العمل الذي يؤديه، ويُنظر إليه كذلك باعتباره اتجاهاً يتشكّل لدى العاملين نحو وظائفهم عندما يتحقق قدر مناسب من التوافق بينهم وبين بيئتهم التنظيمية، كما يُفهم الرضا الوظيفي على أنه إحساس إيجابي يتولد لدى الفرد نتيجة التوازن بين ما يتوقع الحصول عليه من عمله وما يتحقق له فعلياً، إضافة إلى كونه ناتجاً عن المقارنة بين ما يناله الموظف من عائد وبين ما يشعر أنه يستحقه مقابل جهوده^(٢).

كما يشمل مفهوم الرضا، عدداً من الجوانب الأساسية، من أهمها الشعور الإيجابي تجاه العمل، وتقبّل المهام والبيئة الوظيفية، والتوقعات المرتبطة بما يقدمه العمل للعامل، إضافة إلى إشباع الحاجات المرتبطة بدوره المهني^(٣).

وبناءً على ذلك، يشير الرضا الوظيفي إلى أبعاد متعددة تتمحور جميعها حول مشاعر الفرد ودرجة ارتياحه تجاه عمله، أجره، وعلاقاته مع رؤسائه وزملائه، ويُعدّ الرضا سلوكاً ضمناً ينبع من وجدان الفرد، ويُقاس عبر مجموعة من المؤشرات مثل الرضا عن الأجر، وطبيعة العمل، والعلاقات المهنية. وكلما حقق العمل للعامل مستوى أكبر من الإشباع، ارتفعت درجة رضاه واندماجه فيه، وكذلك تقديره للأساليب والإجراءات المتبعة في أداء المهام^(٤).

(١) إسماعيل علي محمود، الرضا الوظيفي، ط١، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧، ص ٧.

(٢) المصدر نفسه، ص ١٥.

(٣) عدلي على طاحون: دراسة لدرجة رضا السكان المحليين عن العمل والمجتمع المحلي، معهد التخطيط القومي، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، ج٦، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٣٥.

(٤) أمين فؤاد، على حلو، دراسات في السلوك الإنساني في التنظيم، ج٢، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٨٨، ص ٧٤.

وعليه، فإن انخفاض درجة رضا الفرد عن عمله، أجره، وعلاقاته الرأسية والأفقية يؤدي إلى تراجع مستوى رضاه الوظيفي، مما ينعكس سلباً على سلوكه ويؤدي إلى ظهور مشكلات مرتبطة بعدم الرضا، تؤثر بدورها على الأداء الاجتماعي والمهني للفرد^(١).

ولتوضيح أسباب ذلك، يمكن تقسيم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى^(٢):

أولاً: عوامل تنظيمية وهي التي تتعلق ببيئة العمل داخل المنظمة وتشمل الحوافز المادية والمعنوية مثل الأجر والترقيات والمكافآت، ونمط الإشراف الذي يؤثر بشكل مباشر على شعور العامل بالارتياح، إضافة إلى قيم وأهداف المنظمة التي تزيد من شعور العامل بالانتماء حين يعتقد أن عمله ذو قيمة ومصلحة للمجتمع، كما تشمل ظروف العمل المادية مثل النظافة والتهوية ووسائل العمل، بالإضافة إلى التدوير الوظيفي الذي يقلل الروتين ويزيد من تنوع المهام، مما يعزز الرضا الوظيفي.

ثانياً: العوامل الذاتية فهي تنبع من شخصية الفرد نفسه وتشمل حاجاته المادية والمعنوية، ومدى توافق العمل مع قيمه ومعتقداته، والشعور باحترام الذات، وظروفه الاجتماعية، إضافة إلى خصائص شخصية مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي والقدرات الذهنية، والتي تلعب جميعها دوراً في تحديد مستوى رضاه عن العمل.

وبالتالي، يعد انخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين من أهم العوامل التي تؤثر سلباً على الأداء والإنتاجية، إذ ينعكس مباشرة على سلوك العامل وعلاقاته المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة، ويمكن تلخيص أبرز مظاهر عدم الرضا الوظيفي فيما يلي^(٣):

١- التغيب عن العمل: يُمثل التغيب عن أداء المهام دون سبب مشروع مشكلة أساسية تؤثر على الإنتاجية وكفاءة العمل، إذ يؤدي إلى فقدان ساعات العمل وزيادة التكاليف وإرباك العمليات داخل المؤسسة، ويحدث التغيب نتيجة عدة أسباب، منها عدم ملائمة قدرات العامل أو مهاراته لمتطلبات العمل، أو تعرضه لأمراض أو إصابات، أو سوء المعاملة من قبل الرؤساء والزملاء، سواء اتخذت هذه المعاملة شكل تهديد ضمني أو انتقاص من قيمة الموظف أو إهمال متعمد لجهوده، ومع استمرار هذا النمط من التفاعل التسلطي يتولد لدى العاملين شعور بالإرهاك العاطفي والرغبة في تجنب المواقف الضاغطة، مما يدفعهم تدريجياً إلى زيادة معدلات الغياب كاستجابة انسحابية تهدف إلى حماية الذات من الضغط المستمر والانتقاص الرمزي.

٢- سوء التوافق المهني: يظهر عندما يواجه العامل صعوبة في التكيف مع متطلبات عمله أو مع بيئته الاجتماعية والمهنية. ويؤدي سوء التوافق إلى شعور العامل بعدم الرضا عن نفسه وبيئته،

(١) فايزة محمد رجب بهنسي، الرضا الوظيفي للعاملين، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٤١.

(٢) إسماعيل علي محمود، الرضا الوظيفي، مصدر سابق، ص ١٦.

(٣) فايزة محمد رجب بهنسي، الرضا الوظيفي للعاملين، مصدر سابق، ص ٤٤-٤٦.

وينعكس ذلك على سلوكياته مثل التكاسل واللامبالاة وضعف العلاقات مع الزملاء، مما يقلل من مستوى أدائه وإنتاجيته.

٣- إصابات العمل والأمراض المهنية: تعتبر هذه الإصابات من المشكلات الجوهرية التي تعيق أداء العامل، فقد تؤدي إلى فقدانه القدرة على أداء المهام أو التوقف عن العمل لفترات طويلة، كما تؤثر هذه الإصابات على الدخل واستقرار العامل النفسي والاجتماعي، وتنعكس أيضاً على المؤسسة والمجتمع من خلال فقدان العمال المهرة وضياح الوقت والموارد، مما يقلل من الإنتاجية العامة.

ومن هنا، يتوقف تحقيق أهداف المؤسسة وسياساتها على فعالية الجانب الإشرافي وجودة العلاقة بين العاملين ورؤسائهم، بالإضافة إلى وضوح المعلومات المتاحة عن طبيعة العمل ومتطلباته، لذلك، يجب أن تكون الاتصالات بين الأفراد والإدارة واضحة ومنظمة، بعيداً عن التعسف أو الإهمال، كما يساهم منح بعض المسؤوليات للعاملين المؤقتين في تعزيز شعورهم بالكفاءة والإنجاز، ويعتبر ذلك حافزاً معنوياً يزيد من اهتمامهم وانتمائهم للمؤسسة، ومن المهم أيضاً الاستماع إلى آرائهم وأفكارهم ومناقشة مشاكلهم بطريقة تتيح لهم حرية التعبير والمشاركة الفعالة في تحسين بيئة العمل^(١).

وعلى النقيض، يسبب التسلط في مكان العمل ارتفاع معدلات دوران العمالة، وزيادة الغياب والإجازات المرضية، وانخفاض المعنويات والإنتاجية، وتشويه سمعة المنظمة، فالقيادة المتسلطة تخلق بيئات عمل سامة تقلل من ثقة الموظف بنفسه وتحط من قيمته، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية، في أسوأ الحالات، يمكن أن تتحول بيئة العمل إلى مكان عدائي، حيث يشعر الموظفون بعدم التقدير والاحترام، الأمر الذي ينعكس مباشرة على إنتاجية الفرد والمنظمة ككل^(٢).

وبناءً على تحليلنا، نرى أن بيئة العمل التي توفر إشرافاً عادلاً وتمنح العاملين فرصاً للمشاركة والتقدير تساهم بشكل كبير في رفع الإنتاجية وتعزيز الانتماء. بينما تسهم أساليب التسلط في خلق بيئة سامة تقلل من الرضا والفعالية. لذلك، يعد الاهتمام بالجانب الإشرافي وتشجيع المشاركة والاستماع للموظفين خطوة أساسية لضمان بيئة عمل صحية وفعالة

وبما أن الرضا الوظيفي يعكس العلاقة المباشرة بين الفرد وبيئة عمله، فإن أي تأثير للثقافة التنظيمية التسلطية والعنف الرمزي على هذا الرضا سينعكس بدوره على مستوى أداء العامل وعلى صحته النفسية، ما يستدعي دراسة هذه الانعكاسات في المحاور التالية.

(١) فايزة محمد رجب بهنسي، الرضا الوظيفي للعاملين، مصدر سابق، ص ٥٨.

(٢) عبد الرحمن بن محمد بن قاسم الشهراني، التسلط الإداري والإشرافي المدرك وعلاقته بالعدوان السلبي لدى موظفي القطاع العام والقطاع الخاص، دراسة وصفية ارتباطية مقارنة، مجلة بحوث كلية الآداب، د ت، ص ٥.

٢- الاداء الوظيفي للعاملين:

شهدت السنوات الأخيرة تنامياً ملحوظاً في اهتمام الباحثين بموضوع القوة التنظيمية ودورها في توجيه عمل المنظمات، ولا سيما ما يتعلق بكيفية توظيفها في خدمة الأهداف المؤسسية، فقد أصبحت القوة التنظيمية إحدى السمات البارزة في المنظمات الحديثة، كونها تعد عنصراً أساسياً في فاعلية الإدارة وقدرتها على ضبط وتنسيق جهود العاملين، ولا يمكن للإدارة أن تحقق أهدافها بكفاءة عالية ما لم تمتلك القدرة على التأثير في سلوك العاملين وتوجيههم نحو تنفيذ ما يخدم استراتيجية المنظمة ويضمن تحقيق نتائجها المستهدفة^(١). ومن هنا تظهر أهمية دراسة تأثير أساليب الإدارة المختلفة على سلوك العاملين وأدائهم.

وتعد جودة أداء العنصر البشري أحد العوامل الأساسية لنجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، ومن أجل الوصول إلى هذا النجاح، يجب على المنظمة أن تركز جهودها لدراسة سلوك العاملين على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية، وقد أصبح الاهتمام بالعلاقة بين الموظف والمنظمة من القضايا البحثية البارزة، في ظل السعي المستمر للمنظمات إلى استثمار مواردها البشرية بأقصى قدر ممكن من الفاعلية، بما يحقق لها ميزة تنافسية مستدامة.^(٢) لذلك يتضح ان الأداء الوظيفي لا يعتمد فقط على المهارات الفردية، بل يتأثر بعوامل هيكلية واجتماعية في بيئة العمل. يُعتبر الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية في علم النفس التنظيمي والصناعي، لما له من تأثير كبير على اتخاذ القرارات الإدارية الهامة لكل من المنظمة والعاملين فيه، ويتجلى ذلك في عدد من المجالات، مثل: اختيار وتعيين الأفراد الذين يُتوقع أن يكون أدائهم متميزاً، وتصميم برامج تدريبية تهدف إلى تحسين الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى تقييم الأداء، وترتيب النقل والترقية، وتحديد نظم الأجور والحوافز والمكافآت بما يتوافق مع مستوى الأداء^(٣). وبناءً على ذلك، يصبح من الضروري التعرف على العوامل التي قد تعيق الأداء أو تعزز فعاليته. حيث يعد الأداء أحد العوامل الجوهرية لنجاح المؤسسات واستمرارها ونموها، إذ يسهم في تحقيق الميزة التنافسية والتقدم في مواجهة التحديات الخارجية، ويتأثر الأداء بعدة عناصر على المستويين الهيكلي والاجتماعي؛ فمن الناحية الهيكلية يشمل المناخ التنظيمي العام، ووجود أنظمة دعم وتحفيز وترقية

(١) بسام سمير الرميدي. الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين القوة التنظيمية والسمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية. مجلة الباحث الاقتصادي، ٧(١١)، مصر، ٢٠١٩، ٤٨٤-٥٠٧.

(٢) جاد الرب عبد السميع حسانين، أثر القوة التنظيمية على الأمان الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع الأعمال الخاص الصناعي بالمنطقة الغربية بالسعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٣٧(٣)، السعودية، ٢٠١٣، ٧٧-١٠٦.

(3)Viswesvaran, C., & Ones, D. Perspectives on Models of Job Performance. International Journal of Selection and Assessment, 2000, 8(4), P.P.216-226.

واضحة، بينما يعتمد الجانب الاجتماعي على طبيعة العلاقات بين القادة والمرووسين وبين الموظفين أنفسهم، إضافة إلى تطبيق برامج التحفيز والمكافآت التي تعزز الكفاءة والإنتاجية^(١). وهناك عدة عوامل تؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين، منها^(٢) :

١- غياب الأهداف المحددة: فعدم وجود خطط واضحة وأهداف دقيقة للإدارات ومعدلات الإنتاج يؤدي إلى ضعف التوجيه ويؤثر سلباً على الأداء.

٢- قلة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات: يؤدي هذا إلى انخفاض شعورهم بالمسؤولية ويترتب عليه تدني مستوى الأداء.

٣- اختلاف مستويات الأداء الفردي: قد يؤدي عدم توافق الأداء مع الأساليب الإدارية والمكافآت المادية والمعنوية إلى تأثير سلبي على فعالية الموظفين.

٤- مشكلات الرضا الوظيفي: يُعد الرضا الوظيفي من العناصر الأساسية التي تعزز الأداء، فكلما ارتفع مستوى الرضا زادت مستويات الإنجاز والإنتاجية.

٥- التسبب الإداري: أي ضياع الوقت في أنشطة غير منتجة، وهو غالباً ناتج عن أسلوب القيادة أو الإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة، ويمكن أن يؤثر سلباً على أداء باقي الموظفين.

توضح هذه العوامل ان الأداء الوظيفي مرتبط بسلوكيات القيادة وثقافة المؤسسة، حيث بينت تجارب “مايو” وزملائه في شركة جنرال إلكتريك أن انخفاض الإنتاجية لم يكن نتيجة قصور تقني، بل بسبب إهمال مشكلات العاملين وإخضاعهم لقيود إدارية مشددة؛ إذ أدى تحسين ظروف العمل وتخفيف تلك القيود إلى ارتفاع واضح في مستويات الأداء، كما أظهرت دراسات “كيرت لوين” أن أسلوب القيادة الديمقراطية، بما يتيح من مشاركة في اتخاذ القرار، يعد أكثر فاعلية لتحفيز العاملين ودعم أدائهم مقارنة بالأساليب السلطوية أو المتسلطة^(٣).

(١) إيمان دببش فاتح شابي، شيماء منصوري. أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية ببلدية عين رقادة - قالمة. مذكرة ماستر، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ - قالمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، ٢٠٢٣، ص ٧١.

(٢) إيمان دببش فاتح شابي، شيماء منصوري، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي: مصدر سابق، ص ٥٩.

(٣) إبراهيم محمد المحاسنة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع، ط ١، عمان، ٢٠١٣، ص ٦٨.

وبناءً على ذلك يشكل المناخ السلطوي بيئة عمل تتركز فيها السلطة في قمة الهرم التنظيمي، ويقتصر دور العاملين على التنفيذ فقط، مع تقييد سلوكياتهم بالقواعد الصارمة، يؤدي ذلك إلى انخفاض الإنتاجية وتراجع الرضا الوظيفي وضعف الابتكار، كما يقلل الثقة بين القائد والمرؤوسين.^(١)

بناءً على ما سبق، نرى أن هذا المناخ التسلطي يسهم في تفويض الأداء الوظيفي بشكل مباشر، ويُبرز العلاقة المتفاعلة بين العنف الرمزي والثقافة السلطوية على الأداء، حيث أنه يمثل شكلاً من أشكال العنف الرمزي الذي يعيد إنتاج الخضوع داخل بيئة العمل واضعاف الثقة بين القائد ومرؤوسيه وبالتالي انخفاض مستويات الرضا والأداء الوظيفي وتراجع الدافعية لإنجاز العاملين.

ومن شروط تحسين الأداء داخل المؤسسات تمكين العاملين، إذ يُعرّف التمكين في قاموس وبستر بأنه منح أو تفويض سلطة قانونية لشخص ما، بينما يراه "كونجر وكأنجو" عملية تُعزز ثقة الفرد بقدراته الذاتية وتمكّنه من ممارسة دوره بكفاءة، وتشير نتائج العديد من البحوث إلى أن تمكين العاملين يعدّ عاملاً أساسياً في رفع كفاءة الأداء والإنتاجية في منظمات الأعمال العامة والخاصة، حيث ترتبط ممارسات التمكين ارتباطاً إيجابياً بمستويات الثقة لدى العاملين، وزيادة الرضا الوظيفي، ووضوح الأدوار والمسؤوليات، وتعزيز الانتماء للمنظمة، إضافة إلى تحسين تصميم الوظائف، وفي المقابل، فإن ضعف التمكين يؤدي إلى تراجع الثقة بين الموظفين والإدارة، وهو ما ينعكس سلباً على الأداء العام.^(٢)

وانسجماً مع ما سبق حول أهمية تمكين العاملين، يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى شعور أفراد المؤسسة بالرضا عبر مختلف المستويات الإدارية، إذ يُعدّ مستوى الرضا مؤشراً رئيسياً على ولاء الموظف والمؤسسة، وتتجلى أهميته في أن تجاهل البعد الاجتماعي لصالح تحقيق مكاسب اقتصادية فورية قد يضعف الأداء الكلي على المدى الطويل؛ إذ لا تكفي الفاعلية الاقتصادية وحدها إذا لم تصبحها فاعلية اجتماعية في إدارة الموارد البشرية، لذلك ترتبط جودة التسيير بمدى التوازن بين الفاعلية الاقتصادية والاجتماعية، ويستلزم ذلك إيلاء عناية خاصة للمناخ الاجتماعي داخل المؤسسة - أي لطبيعة العلاقات بين الأفراد، ووجود آليات للوقاية والتعامل مع الصراعات والأزمات - لأن بيئة عمل صحية اجتماعياً تعزز الاستقرار الوظيفي والإنتاجية.^(٣)

(١) حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة ميدانية للإدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجوزات والإقامة في الوزارات الداخلية بمملكة البحرين ، مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية ، جامعة العلوم التطبيقية مملكة البحرين ٢٠١٤ ص ١٤.

(٢) ريم بوجردة، تأثير الإدماج المهني على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من موظفي بلدية قاوس. مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري - تيزي وزوو، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، ٢٠٢٥، ص. ٧٥.

(٣) مصطفى يوسف، إدارة الأداء، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط١، عمان، ٢٠١٦، ص ٢٢-٢٣.

٣- الصحة النفسية للعاملين:

اصبحت ظاهرتا الاحتراق النفسي والضغط النفسية جزءاً لا يتجزأ من حياة الأفراد والمجتمعات، نظراً لتزايد تحديات العصر المعاصر ومتطلبات الحياة اليومية، ومن الصعب تجاهل هذه الظواهر أو الهروب منها، مما يدفع معظم الأفراد إلى محاولة التكيف معها ومواجهتها، ولا يقتصر تأثيرها على الجانب الشخصي والعلاقات الاجتماعية، بل يمتد أيضاً إلى بيئة العمل، حيث تساهم في تراجع الأداء الوظيفي وتقليل كفاءته وجودته^(١).

وفي هذا السياق، أرى ان بيئة العمل تشكل عاملاً رئيسياً في تكوين هذه الضغوط النفسية وتأثيرها على الصحة العقلية والعاطفية للعاملين. إذ تلعب بيئات العمل دوراً مهماً في تكوين الضغوط النفسية والإجهاد، وهو ما ينعكس بدوره على مستويات الرضا الوظيفي والأداء العام، وتعتبر العوامل التنظيمية من أبرز مصادر هذه الضغوط، حيث يشكل عدم التوازن بين القدرة على اتخاذ القرارات حول كيفية أداء المهام بفعالية والمكافآت المتوقعة تحدياً مستمراً للعاملين^(٢).

يمكن ملاحظة ان هذه الضغوط تزداد حدة في البيئات التي تسودها الثقافة السلطوية، اذ تُمارس فيها أساليب السيطرة والحدّ من استقلالية العاملين، ما يؤدي إلى تدهور صحتهم النفسية وزيادة احتمالية تعرضهم للاحتراق النفسي بوصفه انعكاساً مباشراً للعنف الرمزي.

إذ يحدث الاحتراق النفسي عندما تتعارض القيم والاعتقادات الشخصية للفرد مع طبيعة المهام التي يُتوقع منه أدائها، ويُعزى ظهور الاحتراق إلى مجموعة من العوامل، منها السعي المستمر لتحقيق أداء عالٍ، ومواجهة أهداف صعبة مع نقص الوقت أو الموارد المادية والبشرية اللازمة، بالإضافة إلى العمل تحت إدارات لا تُقدّر الجهود المبذولة ولا تحترم آراء الفرد في تحسين وتطوير العمل، كما تساهم الضغوط النفسية والجسدية المستمرة في تعزيز احتمالية ظهور الاحتراق النفسي لدى العاملين^(٣).

ومن الضروري أن يشعر العاملون بأن لديهم القدرة على اتخاذ القرارات، على الأقل فيما يتعلق بالمهام الموكلة إليهم، إلا أن الإجراءات التنظيمية في كثير من البيئات تسعى لتقليص هذه الحرية، مما يقلل

(١) فراس قريطع، الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالمناخ التربوي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٣(٤)، عمان، ٢٠١٦، ص. ٤٧٥-٤٨٦.

(٢) وائل العشري، الضغوط المهنية في الصحف الإلكترونية في مصر وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الصحفيين: دراسة في ضوء مفهوم الاحتراق النفسي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ١٥(٤)، القاهرة، ٢٠١٦، ص ١٦٩.

(٣) ربا صالح حسن القواسمة، المناخ التربوي السائد في مدارس لواء بني كنانة وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمات، مجلة كلية التربية، ٣٨(١)، مصر، ٢٠٢٢، ص. ٢٠٢.

من التزام الأفراد ويجعلهم يشعرون بعدم القدرة على المبادرة، وينتج عن ذلك شعور بعدم القدرة على إثبات الذات، وهو ما يؤدي في النهاية إلى ضعف الأداء الوظيفي وزيادة الضغوط النفسية^(١). ويأتي دعم الباحثين لهذه الرؤية من خلال تحديد أبرز مصادر الضغط النفسي المرتبطة بالاحتراق، حيث يرون أن الاحتراق النفسي يرجع إلى ضغوط العمل التي يتعرض لها الأفراد أثناء أداء مهامهم، ويؤثر على توازنهم النفسي والعضوي، مما يولد لديهم شعورًا بالإجهاد النفسي، ومن أبرز مصادر هذه الضغوط:^(٢)

- ١- نقص الدعم الاجتماعي: يشعر الفرد بالأمان والتخفيف من الضغوط عندما يجد إلى جواره زملاء أو مديرين يقدمون له المساندة والمشورة عند مواجهة صعوبات أو تحديات، لذلك تلعب العلاقات الإنسانية بين المدير والمرؤوسين وبين الزملاء دورًا كبيرًا في تخفيف أثر الضغوط.
 - ٢- قلة التعزيز الإيجابي وعدم الإنصاف: عندما يبذل الموظف جهدًا دون مقابل مادي أو معنوي، أو يُحاسب على أخطاء غير متعلقة بتقصيره، يزيد ذلك من شعوره بالإحباط والاحتراق النفسي.
 - ٣- الوظائف عالية الضغط: بعض الأعمال تتطلب وقتًا إضافيًا أو جهدًا بدنيًا أو التزامًا بمواعيد ضيقة، مما يزيد من مستويات الضغط على العامل.
 - ٤- صراع الدور وغموضه: يحدث صراع الدور عندما تتعارض متطلبات العمل مع مسؤوليات الفرد الأخرى، كما يزداد الضغط إذا كان دور الفرد غير محدد بوضوح، وهو ما يعاني منه كثير من العاملين.
 - ٥- تحميل الفرد بأعباء غير مناسبة: قد تكون كمية الأعمال أكبر من قدرة الفرد على إنجازها أو تتطلب مهارات لا يمتلكها، وأحيانًا يقلل تحميله بأعمال أقل من طاقته من شعوره بالكفاءة.
 - ٦- صراع القيم: قد يواجه الموظف خيارات صعبة تتطلب التوفيق بين متطلبات العمل وقيمه الشخصية، مما يزيد من حدة الضغط النفسي.
- ويمتد تأثير هذه الضغوط ليشمل إدراك العاملين للعدالة التنظيمية داخل المؤسسة، إذ يُعد مفهوم العدالة من المفاهيم النسبية، حيث يمكن أن ينظر الفرد إلى إجراء تنظيمي على أنه عادل، بينما قد يراه فرد آخر متحيزًا أو غير موضوعي، ولهذا، تُحدد العدالة التنظيمية وفق ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية الإجراءات والنتائج^(٣).

(١) مراد نعمي، دراسة الاحتراق النفسي في البيئة الجزائرية: الأبعاد والمنهج. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، ١(١)، الجزائر، ٢٠٠٨، ص. ٩٧.

(٢) وائل العشري، الضغوط المهنية في الصحف الإلكترونية في مصر وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الصحفيين، مصدر سابق ص ١٧١-١٧٢.

(٣) عادل محمد زايد، تحليل العلاقة بين أساليب مراقبة الاداء الوظيفي واحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢(٢)، ١٩٩٥، ص ٥٦٩-٥٩٨.

وقد أكدت العديد من الأبحاث أهمية هذا الإدراك لما له من أثر مباشر على الضغط النفسي والولاء التنظيمي، إذ زاد الاهتمام بدراسة العدالة التنظيمية بسبب نتائج أبحاث سابقة أظهرت وجود علاقة ارتباطية قوية بينها وبين مجموعة من المتغيرات مثل الضغط النفسي ومستوى الولاء التنظيمي، حيث يميل الأفراد الذين يشعرون بالعدالة إلى ارتفاع مستوى ولائهم تجاه المنظمة ^(١).

وتتضح أهمية العدالة بشكل أكبر من خلال أبعادها الثلاثة، وهي عدالة التوزيع التي تعكس العلاقة بين ما يحصل عليه الفرد من تعويضات وما يتحمله من تكاليف؛ وعدالة الإجراءات التي ترتبط بمدى شعور الفرد بعدالة الوسائل المعتمدة لتحديد النتائج؛ وعدالة المعاملة التي تتعلق بأسلوب التعامل مع الأفراد عند تطبيق الإجراءات الرسمية ويؤثر الأسلوب المتبع في التعامل مع العاملين على إحساسهم بالعدالة التنظيمية، مما ينعكس بدوره على الصحة النفسية ورضاهم الوظيفي والتزامهم وسلوكياتهم في العمل ^(٢).

(١) راشد شبيب العجمي: تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، مجلة معهد الإدارة العامة، مسقط، ١٩٩٨، ص ٧١.

(٢) محمد الصيرفي: السلوك التنظيمي، ط ١، الجزء ١، مؤسسة حورس، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٣٠٩.



الباب الثاني

الجانب الميداني



الفصل السادس

الأسس المنهجية للدراسة

تمهيد

المبحث الأول: مناهج الدراسة

المبحث الثاني: الفروض العلمية للدراسة

المبحث الثالث: تحديد مجتمع البحث وتصميم عينة
الدراسة

المبحث الرابع: تحديد مجالات البحث

المبحث الخامس: أدوات جمع البيانات

الفصل السادس

الأسس المنهجية للدراسة

تمهيد:

يهدف هذا الفصل الى توضيح الاسس المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة في تناول موضوع العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية دراسة في الثقافة التنظيمية التسلطية. ويتضمن عرض المناهج المستخدمة في الدراسة، والفروض العلمية للدراسة ، ومجتمع الدراسة وعينتها ، فضلاً عن تحديد مجالات الدراسة ، وأدوات جمع البيانات ، وعملية التحليل الاحصائي بما يسهم في توفير اطاراً علمياً منظماً لفهم موضوع الدراسة وتحليل نتائجها. ان الاجراءات التي يتبعها الباحث، والاساليب التي بموجبها يتم اختيار طرق البحث تحدد دقة النتائج وقيمتها، ويتطلب هذا الموقف من الباحث عرض هذه الاجراءات والاساليب وتوضيح كيفية اتباعها وطريقة استخدامها.

وبناءً على ما تقدم تضمن هذا الفصل مباحث عدة وهي كما يلي :

المبحث الاول: مناهج الدراسة.

المبحث الثاني: الفروض العلمية للدراسة.

المبحث الثالث: تحديد مجتمع البحث وتصميم عينة الدراسة.

المبحث الرابع: تحديد مجالات الدراسة.

المبحث الخامس: ادوات جمع البيانات.

المبحث السادس: عملية التحليل الاحصائي

المبحث الأول مناهج الدراسة

المنهج هو ترجمة للمصطلح الإنجليزي (Method) ويقصد به الطريق أو الأسلوب الذي يُستخدم للوصول إلى الحقيقة في مختلف العلوم، وذلك من خلال مجموعة من القواعد العامة التي تنظم عمل العقل وتوجّه عملياته بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. وانطلاقاً من هذا التعريف، تتضح مكانة المنهج بوصفه الأساس الذي يقوم عليه أي بحث علمي منظم.^(١)

تتضح أهمية منهجية البحث العلمي في كونها تساعد الباحث على إعداد بحث متكامل وشامل من حيث البناء والمحتوى، إذ تُعد الإطار الذي ينظم خطوات الدراسة، كما تظهر أهميتها في تمكين الباحث من صياغة الفرضيات بعد جمع البيانات والمعلومات والتحقق من دقتها، وقد يعتمد الباحث على منهج علمي واحد أو أكثر بحسب طبيعة المشكلة البحثية وأهدافها، وبناءً على ذلك، يصبح اختيار المنهج خطوة حاسمة ترتبط بطبيعة الظاهرة المدروسة.^(٢)

وانطلاقاً من ذلك، تتعدد المناهج العلمية المستخدمة في البحوث بحسب طبيعة الظاهرة المدروسة. ومن بين هذه المناهج التي تم استخدامها في دراستنا منهجين رئيسيين هما المنهج الوصفي ومنهج المسح الاجتماعي.

أولاً: المنهج الوصفي Descriptive Method

يعد المنهج الوصفي من أبرز مناهج البحث العلمي التي تعنى بدراسة الظواهر كما توجد في الواقع دون تدخل في تغييرها، إذ يركّز على تقديم صورة دقيقة ومتكاملة عنها من خلال تحليلها وتفسيرها بهدف الوصول إلى نتائج يمكن أن تسهم في تطويرها أو تحسينها، وتشمل هذه الظواهر مجالات متعددة كالجوانب الاجتماعية والطبيعية والسياسية، كما يعتمد هذا المنهج على أسلوبين رئيسيين؛ يتمثل الأول في الأسلوب الكمي الذي يهتم بقياس حجم الظاهرة ورصد تغيراتها وتحليل علاقاتها بالظواهر الأخرى، في حين يركّز الأسلوب الكيفي على إبراز خصائص الظاهرة وفهم أبعادها بصورة معمقة، ولذلك، فإن هذا المنهج ينسجم مع طبيعة الدراسات التي تتطلب فهماً تحليلياً شاملاً^٣. ومنها دراستنا حيث تعتبر من الدراسات الوصفية التحليلية .

(١) فوزي غرابيه نعيم وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجامعة الأردنية، عمان، ١٩٧٧، ص ١٢.

(٢) عمار عوايدي، مناهج البحث العلمي وتطبيقاتها في ميدان العلوم القانونية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٩٢، ص ١-٣.

(٣) عبد الغني محمد إسماعيل العمراني، مناهج البحث العلمي، ط ٢، صنعاء، ٢٠١٣، ص ٦٦.

- وعليه يمكن تحديد أهداف البحوث الوصفية وصياغتها على النحو الآتي:^(١)
- ١- تقديم وصفٍ دقيقٍ ومتكاملٍ للظاهرة موضوع الدراسة، بما يساعد الباحث على فهمها بعمق من خلال تحديد مكوناتها الأساسية، وبيان العلاقات القائمة بينها، وتوضيح وظيفة كل عنصر ضمن البناء الكلي للظاهرة.
 - ٢- توضيح الأسس والخلفيات النظرية المرتبطة بموضوع البحث، بما يهيئ لإجراء دراسات لاحقة بصورة أكثر منهجية، ويساعد الباحث على الانطلاق في بحثه برؤية واضحة قبل الشروع في تصميم دراسات مستقبلية
 - ٣- جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة المدروسة وتحليلها، بهدف تفسير دلالاتها واستخلاص نتائج يمكن تعميمها على حالات أو ظواهر مشابهة.

ثانياً : منهج المسح الميداني *Field survey Method*

يعتمد منهج المسح الاجتماعي على جمع البيانات المتعلقة بالظواهر الاجتماعية وتحليلها باستخدام أدوات علمية مثل الاستبيان والمقابلة، ويهدف هذا المنهج إلى الحصول على معلومات من عدد كبير من الأفراد المرتبطين بالظاهرة محل الدراسة، بما يساعد في فهمها ومعالجتها^(٢).

تتمثل أهمية المسح الاجتماعي في ما يقدمه من فائدة علمية ونظرية، إذ يُعد أداة بحثية يلجأ إليها الباحث بعد إجراء دراسة استكشافية أولية حول الظاهرة موضوع البحث، حيث يقوم من خلاله بجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة ثم تحليلها وتفسيرها بطريقة علمية تساعد على تعميق الفهم واستخلاص دلالات أكثر دقة^(٣).

وانطلاقاً من ذلك، يُعد هذا المنهج من أبرز المناهج البحثية وأكثرها شيوعاً في الدراسات الوصفية، نظراً لما يتيح من كم كبير من البيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الدراسة، كما يُعد أسلوب المسح من أكثر الأساليب استعمالاً في البحوث الاجتماعية والتربوية لقدرته على جمع بيانات موضوعية حول ظاهرة محددة أو فئة اجتماعية في مجالات متعددة. كما يتيح ذلك للباحث الوصول إلى نتائج أكثر واقعية^(٤).

-
- (١) مروان عبد المجيد ابراهيم. أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ط ١، الاردن، ٢٠٠٠، ص ٤٠.
 - (٢) محمد الجوهري وعبدالله الخريجي : طرق البحث الاجتماعي، الطبعة الخامسة ، القاهرة ، مكتبة عين الجامعة ، ٢٠٠٨، ص ١٢٦.
 - (٣) ابراهيم ابراش ، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية ، دار الشروق ، عمان ، ٢٠٠٨ ، ص ١٥٢.
 - (٤) طاهر حسو الزبياري ، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع ، بيروت ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ٢٠١١، ص ٦٧.

وفي هذا الإطار، يمكن تصنيف الدراسات المسحية إلى خمسة أنماط رئيسية تختلف بحسب مجال الدراسة وهدفها، وهي: المسح المدرسي، والمسح الاجتماعي، ودراسات الرأي العام، وتحليل العمل، وتحليل المضمون، حيث يختص كل نوع بمجال معين من الظواهر والبيانات. ويعكس هذا التنوع مرونة المنهج المسحي في التطبيق.^(١)

وفيما يتعلق بأساليب التنفيذ، يمكن تطبيق طريقة المسح بالعينة بوصفها أسلوباً يعتمد على اختيار مجموعة من أفراد المجتمع البحثي تمثله بشكل مناسب من حيث خصائصه الأساسية، ثم تطبيق أدوات الدراسة عليهم للحصول على معلومات تعكس واقع المجتمع المدروس، بما يحقق التمثيل العلمي ويقلل الوقت والجهد. ويُعد هذا الأسلوب مناسباً في حال صعوبة دراسة المجتمع بالكامل.^(٢)

كما يمكن استخدام المسح الشامل بوصفه أسلوباً بحثياً يتم فيه دراسة جميع أفراد المجتمع الأصلي دون استثناء، بهدف جمع بيانات كاملة وشاملة تتيح للباحث استخلاص نتائج دقيقة وتقديم حلول ومقترحات مبنية على معطيات متكاملة. وبذلك يوفر درجة عالية من الدقة في النتائج.^(٣)

وفي ضوء ما سبق، اعتمدت الباحثة المنهج المسحي بأسلوبه الاجتماعي في هذه الدراسة المتعلقة بـ العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية، وذلك لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة وقدرته على جمع بيانات دقيقة من مجتمع البحث وتحليلها بما يحقق أهداف البحث بصورة علمية

(١) ربحي مصطفى عليان. البحث العلمي : أسسه ، مناهجه وأساليبه ، إجراءاته . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع ، (د . د) ، ص ٥٠ .

(٢) معن خليل العمر: البحث الاجتماعي - القواعد - المناهج - المجالات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، مصر، ٢٠٠٨، ص ١٢٧ .

(٣) عبد الغني عماد : البحث الاجتماعي " منهجيته مراحلته تقنياته "، منشورات جروس برس ، لبنان ، ٢٠٠٢، ص ٦٨ .

المبحث الثاني

الفروض العلمية للدراسة

يجب على الباحث في ضوء المنهج العلمي ان يقوم بوضع الفرضية او الفرضيات التي يعتقد بأنها تؤدي الى تفسير مشكلة الدراسة. ويمكن تعريف الفرضية بأنها تفسير مؤقت او محتمل يوضح العوامل او الاحداث او الظروف التي يحاول الباحث ان يفهمها. ^(١) ومن اهم مصادر الفرضية هي الاتية: ^(٢)

١. قد تكون الفرضية حدساً او تخميناً.
٢. قد تكون الفرضية نتيجة لتجارب او ملاحظات شخصية.
٣. قد تكون الفرضية استنباطاً من نظريات علمية.
٤. قد تكون الفرضية مبنية على اساس المنطق.
٥. قد تكون الفرضية باستخدام الباحث نتائج دراسات سابقة.

أما فرضيات دراستنا فهي كما يلي:

الفرضية الأولى:

فرضية البحث: توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها.

الفرضية الثانية:

فرضية البحث: توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان وسائل الاعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان وسائل الاعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي.

(١) د. عصام حسن الدليمي وعلي عبد الرحيم صالح . البحث العلمي اسسه ومناهجه . الاردن . الرضوان للنشر والتوزيع

. ٢٠١٣ . ص ٤٦ .

(٢) المصدر نفسه . ص ٤٨ - ٤٩ .

الفرضية الثالثة :

فرضية البحث: توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما إذا كان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي.

الفرضية الرابعة:

فرضية البحث: توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما إذا كان (الاستلاب الاداري) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل.
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق معنوية بين المبحوثين حول ما إذا كان (الاستلاب الاداري) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل.

الفرضية الخامسة:

فرضية البحث: توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت (الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال).
الفرضية الصفرية: لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال.

الفرضية السادسة:

فرضية البحث: توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت (الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته).
الفرضية الصفرية: لا توجد معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته.

المبحث الثالث

تحديد مجتمع البحث وتصميم عينة الدراسة

١- مجتمع البحث :

يقصد بمجتمع البحث المجموع الكلي للعناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة.^(١) وفي دراستنا الحالية يتمثل مجتمع البحث بمنتهي دائرة صحة مدينة الحلة من حملة شهادة الدبلوم صغودا ومن الذكور والاناث .

٢- نوع العينة وحجمها :

العينة في تقنيات البحث العلمي تعني اختيار عدد من مفردات تنتمي الى جمهور او مجتمع ، اي اختيار جماعة صغيرة من بين وحدات جماعة كبيرة.^(٢) ونوع العينة المعتمدة في دراستنا هي العينة العمدية (القصدية) حيث ان الباحثة قررت مفرداتها مقدما وتوفرت لديها معلومات حول مجتمع البحث وتتضمن هذه المعلومات ما يفيد بأن هؤلاء المنتسبين يمكن ان يمثلوا مجتمع دائرة الصحة في مدينة الحلة بالنسبة لصفة معينة تمثيلا جيدا .

اما ما يتعلق بحجم العينة فنظرا لكبر حجم مجتمع البحث ومحدودية امكانيات الباحثة المادية واختصارا للوقت والجهد ، فقد تم اختيار نسبة ٣٪ من مجتمع البحث ليمثل عينة الدراسة وهي نسبة مقبولة احصائيا وصالحة لان نعم نتائجها على مجتمع البحث ككل . والجدول (١) ادناه يوضح كيفية سحب العينة من مجتمع البحث.

(١) فايز جمعة النجار واخرون ، أساليب البحث العلمي (منظور تطبيقي) ، ط٢ ، عمان ، دار حامد ، ٢٠١٠ ، ص ٨٦ .

(*) تم الحصول على اعداد اساتذة الجامعات بإجابات رسمية على كتب تسهيل مهمة صادرة من كلية الآداب / جامعة القادسية (جامعة الطالب) ولمزيد من المعلومات حول الموضوع ينظر (الملاحق)

(٣) د. حسن الساعاتي ، تصميم البحوث الاجتماعية ، نسق منهجي جديد . بيروت : دار النهضة العربية ، ٢٠٠٣ ، ص٨٧.

جدول (١) يوضح كيفية سحب العينة من مجتمع البحث

الشهادة	مجتمع البحث	العينة
دبلوم	٦٨٧	٢١
بكالوريوس	١٣٩٠٠	٤١٧
دبلوم عالي	٤٠٢	١٢
ماجستير	٥٦٠	١٧
دكتوراه	١٢٣	٤
بورد عراقي	٣٤١	١٠
بورد عربي	١٦٥	٥
المجموع	١٦١٨٧	٤٨٦

المبحث الرابع : تحديد مجالات البحث

١. المجال البشري : تم اختيار المجال البشري من منتسبي دائرة صحة مدينة بابل من حملة شهادة الدبلوم صعودا ومن الذكور والاناث.
٢. المجال المكاني : ويقصد به منطقة الدراسة وهي في دراستنا تتمثل في دائرة الصحة في مدينة الحلة .
٣. المجال الزمني: ويقصد به الفترة التي استغرقتها الدراسة الميدانية حيث امتدت من ٢٠٢٦/٣/١ الى ٢٠٢٦/٥/١٠ .

المبحث الخامس : أدوات جمع البيانات

يقصد بها الوسائل المادية وغير المادية المستعملة في جمع المعلومات عن الظاهرة او الموضوع قيد الدراسة .

١- الاستمارة الاستبائية:

تعدّ الاستمارة الاستبائية اداة مهمة من ادوات البحث العلمي في البحوث الميدانية في مجال علم الاجتماع فمن خلال الاستمارة يمكن الحصول على المعلومات وبأقل مجهود مقارنة مع وسائل جمع المعلومات الاخرى.^(١)

وتتكون استمارتنا الاستبائية من قسمين قسم يختص بالبيانات الاساسية للمبحوثين وتضم (٨) اسئلة والقسم الثاني يختص ببيانات الظاهرة المدروسة وتضم ثلاثة محاور المحور الاول يتضمن اليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل ويضم (٢١) سؤالاً والمحور الثاني يتضمن خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية وانعكاساتها على بيئة العمل ويضم (١٨) سؤالاً واخيرا المحور الثالث ويتضمن العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والظواهر التنظيمية السلبية وتضم (٩) اسئلة ، ليصبح مجموع الاسئلة الاستبائية (٥٦) سؤالاً.

أ- صدق الاستمارة الاستبائية

تعتبر الاستمارة الاستبائية المحك الاساسي لاستجواب المبحوثين حول الظاهرة المدروسة . لذا بات من الضروري قياس صدقها . ومن اجل التأكد من مصداقية الاستمارة الاستبائية تم عرضها على (٨) خبيراً من الخبراء.^(*) المختصين في علم الاجتماع والانثروبولوجيا فكانت النتيجة (٩٦٪) وهذا يدل على درجة صدق عالية . والجدول (٢) يوضح ذلك .

(١) منذر الضامن . اساسيات البحث العلمي . ط٢ . عمان . دار المسيرة للنشر . ٢٠٠٩ . ص ١٠٥ .

جدول (٢) يوضح مدى صدق أداة البحث (الاستبيان)

ت	اسم الخبير	مجموع الاسئلة	عدد الاسئلة التي قبلها الخبير	عدد الاسئلة التي رفضها الخبير	عدد الاسئلة التي طلب الخبير تعديلها	الدرجات التي منحها الخبير للاستبيان
١	أ.د.عدنان ياسين مصطفى	٥٦	٥٣	-	٣	%٩٥
٢	أ.د. فهمية كريم أرزيج	٥٦	٥٣	-	٣	%٩٥
٣	أ.د. صلاح كاظم جابر	٥٦	٥٥	-	١	%٩٨
٥	أ.د.طالب عبد الكريم كظم	٥٦	٥٣	-	٣	%٩٥
٤	أ.د.نزار عبد السادة نصار	٥٦	٥٤	-	٢	%٩٦
٦	أ.د. عدنان مطر ناصر	٥٦	٥٣	-	٣	%٩٥
٧	أ.د.علاء جواد كاظم	٥٦	٥٤	-	٢	%٩٦
٨	أ.م. انيس شهيد محمد	٥٦	٥٤	-	٢	%٩٦

(*) أسماء الخبراء الاختصاص مكان العمل

١- أ.د. عدنان ياسين مصطفى	علم اجتماع التنمية	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات
٢- أ.د. فهمية كريم	علم الاجتماع الصناعي	جامعة بغداد / كلية الآداب
٣- أ.د. صلاح كاظم جابر	علم الاجتماع الديني	جامعة القادسية / كلية الآداب
٤- أ.د. طالب عبد الكريم كاظم	نظريات اجتماعية	جامعة القادسية / كلية الآداب
٥- أ.د.نزار عبد السادة نصار	علم اجتماع التنمية	جامعة القادسية / كلية الآداب
٦- أ.د. عدنان مطر ناصر	انثروبولوجيا ثقافية	جامعة المثنى / كلية التربية الاساسية
٧- أ.د. علاء جواد كاظم	انثروبولوجيا ثقافية	جامعة القادسية / كلية الآداب
٨- أ.م. انيس شهيد محمد	علم الاجتماع الجنائي	جامعة القادسية / كلية الآداب

ثبات : الاستمارة الاستبائية :

قامت الباحثة باختبار الاستمارة الاستبائية للتعرف على درجة ثباتها وذلك من خلال طرح اسئلتها على مجموعة من المبحوثين (١٠ مبحوثين) من الذكور والاناث ثم عرضها عليهم مرة ثانية بعد فترة تصل الى حوالي الاسبوعين وذلك بالإجابة على خيارات (نعم - لا) ومجموعة من الخيارات الاخرى وفي كلا المرتين تم احصاء عدد الدرجات التي يسجلها المبحوث عند ملئه الاستمارة الاستبائية . ولاحتساب

معامل الارتباط بين الاجابتين تم استخدام مقياس ارتباط سبيرمان فكانت نتيجة المقياس (٠,٩) وقيمة الارتباط هذه تعطي صفة الثبات للاستمارة الاستبائية . والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) يوضح ثبات أداة البحث (الاستبيان)

رقم الاستمارة	الاجابة الأولى (س)	الاجابة الثانية (ص)	س م	ص م	ف	ف ٢
١	١١٠	١٠٩	٥	٥	٠	٠
٢	١٠٧	١٠٦	٨	٨	٠	٠
٣	١١٣	١١١	٢	٣	١	١
٤	١٠٨	١٠٨	٧	٦	١	١
٥	١٠٩	١٠٧	٦	٧	١	١
٦	١١٢	١١٢	٣	٢	١	١
٧	١١١	١١٠	٤	٤	٠	٠
٨	١٠٦	١٠٥	٩	٩	٠	٠
٩	١٠٥	١٠٤	١٠	١٠	٠	٠
١٠	١١٤	١١٣	١	١	٠	٠

$$r = \frac{6 \times \text{مج ف} - 1}{n(n-1)} \leftarrow r = \frac{4 \times 6}{(10-1)(10-1)} - 1$$

$$r = \frac{24}{10(99)} - 1 \leftarrow r = \frac{24}{990} - 1$$

$r = 0.02 - 1 \leftarrow r = 0.9$ ارتباط إيجابي عالي بمعنى ان هناك ترابطاً إيجابياً عالي بين الاختبار الأول والاختبار الثاني ، وهذه النتيجة تعطي صفة الثبات للاستمارة الاستبائية .

١ - عملية التحليل الإحصائي

بعد قيام الباحثين بملء الاستمارات الاستبائية وبعد تكوين الجداول الإحصائية منها والتي تم تفرغ الأسئلة التي كان عددها (٥٦) سؤالاً موزعاً على الجوانب الشخصية والمحاور المتعلقة بموضوع البحث. أجرت الباحثة عمليات حسابية مختلفة لفهم وتحليل أجوبة الباحثين، وقد اعتمدت قوانين إحصائية مختلفة لذلك منها:

أولاً : النسبة المئوية Percentage

$$100 \times \frac{\text{الجزء}}{\text{الكل}}$$

ثانياً : الوسط الحسابي Arithmetic Mean

لمعرفة المعدل العام لبعض البيانات الإحصائية للباحثين كالعمر ، عدد سنوات الخدمة .

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

$\bar{x}$ الوسط الحسابي

N حجم العينة

ثالثاً : الانحراف المعياري لمعرفة الفرق المنتظم الصاعد أو النازل عن الوسط التكراري :

$$\mu = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N} \sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \mu)^2}{N}}$$

رابعاً : معامل ارتباط سبيرمان :

$$r = 1 - \frac{6 \times \text{مج ف}^2}{n(n^2 - 1)}$$

n (n² - 1)

خامساً: معامل ارتباط فاي :

$$\phi = \frac{\{b \times c\} - \{a \times d\}}{\sqrt{\frac{a+b}{c+d} \times \frac{a+c}{b+d} \times \frac{a+d}{b+c} \times \frac{b+d}{a+c}}}$$

سادساً : اختبار كاي Chi Square Test⁽¹⁾:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

O_{ij} : التكرار المشاهد عند الصف i و العمود j

E_{ij} : التكرار المتوقع عند الصف i و العمود j

سابعاً : قانون درجة الحرية = الصفوف - ١ × الأعمدة - ١

ثامناً : الأشكال البيانية :

تم استخدامها لتمثيل :

١. الجنس .
٢. الفئة العمر .
٣. المؤهل العلمي .
٤. عدد سنوات الخدمة في مجال العمل .
٥. الحالة الاجتماعية .
٦. مستوى الدخل .
٧. مكان الإقامة .
٨. الخلفية الاجتماعية .

(1) المصدر نفسه ، ص ٣٠١.



الفصل السابع

البيانات الأساسية للمبحوثين

تمهيد

١- الجنس

٢- الفئة العمر

٣- المؤهل العلمي

٤- عدد سنوات الخدمة في مجال العمل

٥- الحالة الاجتماعية

٦- مستوى الدخل

٧- مكان الإقامة

٨- الخلفية الاجتماعية

الفصل السابع

البيانات الأساسية للمبحوثين

تمهيد:

يعرض هذا الفصل الخصائص العامة للمبحوثين الذين شملتهم الدراسة، من حيث مجموعة من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية مثل العمر، الجنس، سنوات الخدمة ... الخ. ويهدف هذا العرض الى تكوين صورة واضحة عن طبيعة عينة الدراسة، بما يساعد على فهم خلفيات المبحوثين وأدراك تأثير هذه الخصائص في آرائهم واتجاهاتهم تجاه بيئة العمل.

وبناءً على ما تقدم تناول الفصل الحالي البيانات الاساسية الآتية:

- ١- الجنس.
- ٢- الفئة العمر.
- ٣- المؤهل العلمي
- ٤- عدد سنوات الخدمة في مجال العمل.
- ٥- الحالة الاجتماعية.
- ٦- مستوى الدخل.
- ٧- مكان الإقامة
- ٨- الخلفية الاجتماعية.

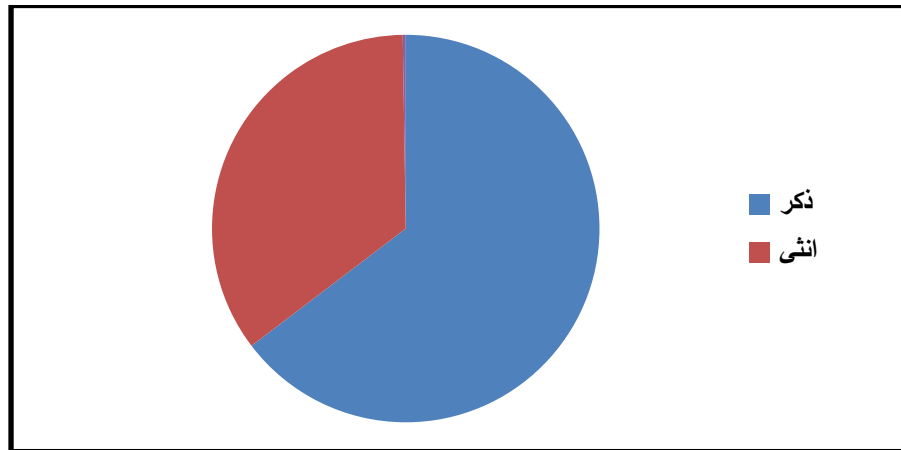
١- الجنس :

يعتبر متغير الجنس من المتغيرات المهمة بالنسبة للظاهرة المدروسة وتتجسد هذه الأهمية من خلال معرفة أي من الجنسين أكثر تعرضاً للعنف الرمزي في بيئة العمل الذكور أم الإناث ؟. وذلك عن طريق ربط المتغير بسؤال أو أكثر من أسئلة المحاور التي تتضمنها بيانات الظاهرة المدروسة في جدول مركب وأجراء بعض العمليات الإحصائية المناسبة لإيجاد النتائج المتعلقة بالفرق بين الجنسين بالنسبة للتعرض للعنف الرمزي في بيئة العمل .

وحسب مؤشرات الدراسة الميدانية فقد بلغ عدد الذكور في العينة (٣١٥) مبحوثاً ونسبة مقدارها (٦٥٪) من العينة ، بينما بلغ عدد الإناث (١٧١) مبحوثة ونسبة بلغت (٣٥٪) من العينة . والجدول (٤) والشكل (١) يوضحان ذلك .

جدول (٤) يوضح التوزيع الجنسي للمبحوثين

الجنس	العدد	%
ذكر	٣١٥	٦٥
انثى	١٧١	٣٥
المجموع	٤٨٦	١٠٠



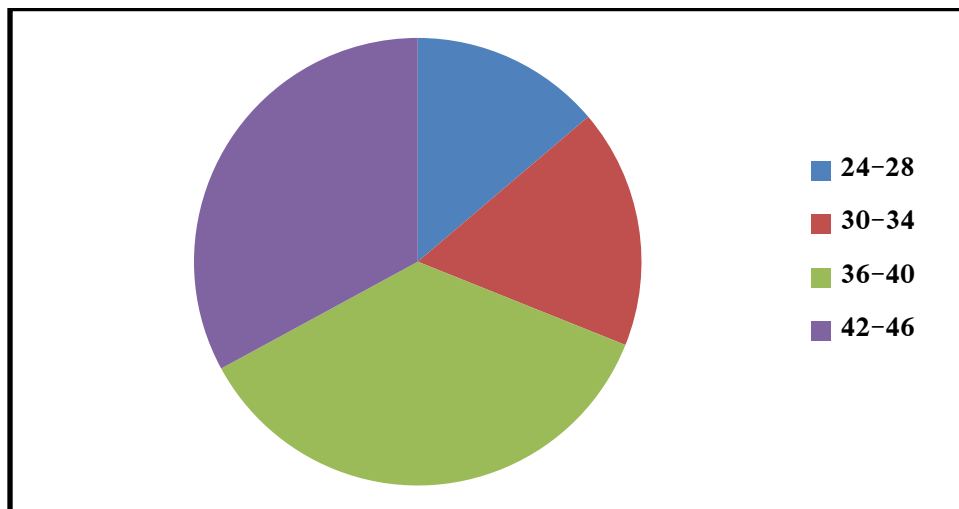
شكل (١) دائرة بيانية توضح التوزيع الجنسي للمبحوثين

٢- الفئة العمرية :

حسب مؤشرات الدراسة الميدانية المتعلقة بالتوزيع العمري للمبحوثين ، بلغ عدد المبحوثين الذين تتراوح اعمارهم بين (٢٤-٢٨) سنة (٦٧) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٤٪) من العينة ، وقد بلغ عدد من تراوحت اعمارهم بين (٣٠-٣٤) سنة (٨٤) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٧٪) من العينة ، اما من تراوحت اعمارهم بين (٣٦-٤٠) سنة فقد بلغ (١٧٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٣٦٪) من العينة ، واخيرا بلغ عدد من تراوحت اعمارهم بين (٤٢-٤٦) سنة (١٦٠) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٣٣٪). وقد بلغ الوسط الحسابي للأعمار (٣٦) سنة والانحراف المعياري للأعمار (٥) سنوات وهذا يعني ان اكبر عمر في العينة بلغ (٤١) سنة واصغر عمر في العينة يبلغ (٣١) سنة . والجدول (٥) والشكل (٢) يوضحان ذلك.

جدول (٥) يوضح التوزيع العمري للمبحوثين

الفئة العمرية	العدد	%
٢٨-٢٤	٦٧	١٤
٣٠ - ٣٤	٨٤	١٧
٣٦ - ٤٠	١٧٥	٣٦
٤٢-٤٦	١٦٠	٣٣
المجموع	٤٨٦	١٠٠



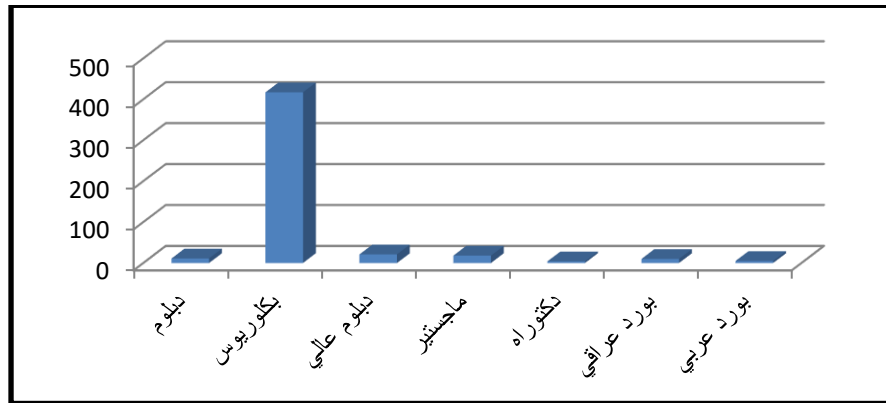
شكل (٢) دائرة بيانية توضح التوزيع العمري للمبحوثين

٣- المؤهل العلمي :

حسب مؤشرات الدراسة الميدانية المتعلقة بالمؤهل العلمي للمبحوثين ، وجد ان هناك (٢١) مبحوثا حاصلين على شهادة الدبلوم (المعهد) ويشكلون نسبة مقدارها (٤٪) من العينة ، و(٤١٧) مبحوثا من حملة شهادة البكالوريوس ويشكلون نسبة مقدارها (٨٦٪) من العينة ، و(١٢) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٢٪) حاصلين على شهادة الدبلوم العالي (سنتين بعد البكالوريوس) ، و(١٨) مبحوثا من حملة شهادة الماجستير ويشكلون نسبة مقدارها (٤٪) من العينة ، و(٤) مبحوثين من حملة شهادة الدكتوراه ويشكلون نسبة مقدارها (١٪) من العينة . اما حاملين شهادة البورد العراقي فقد بلغ عددهم (١٠) مبحوثين وبنسبة مقدارها (٢٪) من العينة ، واخيرا بلغ عدد المبحوثين من حملة شهادة البورد العربي (٥) مبحوثين ويشكلون نسبة مقدارها (١٪) من العينة. والجدول (٦) والشكل (٣) يوضحان ذلك .

جدول (٦) يوضح المؤهل العلمي للمبحوثين

المؤهل العلمي	العدد	%
دبلوم	٢١	٤
بكالوريوس	٤١٧	٨٦
دبلوم عالي	١٢	٢
ماجستير	١٨	٤
دكتوراه	٤	١
بورد عراقي	١٠	٢
بورد عربي	٥	١
المجموع	٤٨٦	١٠٠



شكل (٣) عمود ثلاثي الابعاد يوضح المؤهل العلمي للمبحوثين

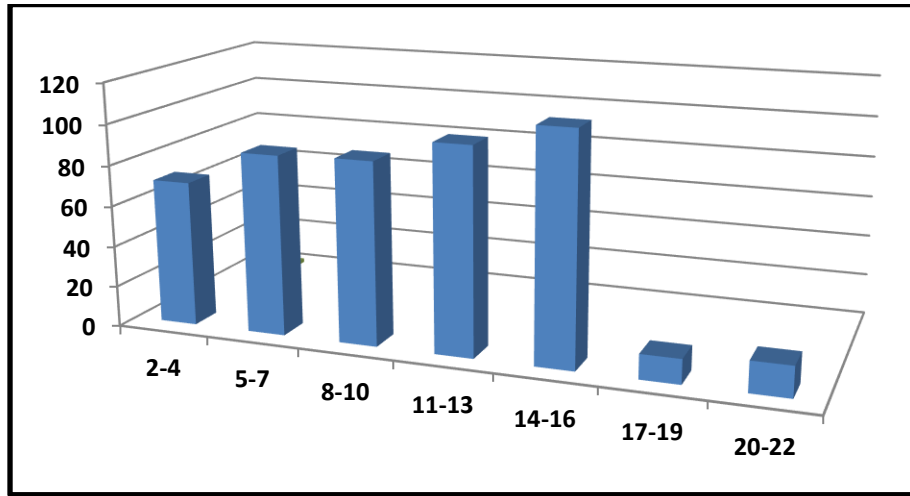
٤- عدد سنوات الخدمة في مجال العمل :

حسب مؤشرات الدراسة الميدانية المتعلقة بعدد سنوات خدمة المبحوثين في مجال العمل ، بلغ عدد من تراوحت عدد سنوات خدمتهم بين (٢-٤) سنة (٧١) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (١٦٪) من العينة ، وعدد من تراوحت عدد سنوات خدمتهم بين (٥-٧) سنة (٨٨) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (١٨٪) من العينة ، وبلغ عدد المبحوثين ممن تراوحت عدد سنوات خدمتهم بين (٨-١٠) سنة (٨٩) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (١٨٪) من العينة ، وبلغ عدد من تراوحت سنوات خدمتهم بين (١١-١٣) سنة (١٠٠) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٢١٪) من العينة ، وبلغ عدد من تراوحت سنوات خدمتهم بين (١٤-١٦) سنة (١١١) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٢٣٪) من العينة ، وبلغ عدد من تراوحت سنوات خدمتهم بين (١٧-١٩) سنة (١٢) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٢٪) من العينة واخيراً بلغ عدد من تراوحت سنوات خدمتهم بين (٢٠-٢٢) ، سنة (١٥) ويشكلون نسبة مقدارها (٣٪) من العينة .

وقد بلغ الوسط الحسابي لعدد سنوات الخدمة (١٢) سنة والانحراف المعياري (٦) سنة ، وهذا يعني ان اعلى سنوات خدمة بلغت (١٨) سنة واقل عدد سنوات خدمة بلغت (٦) سنة . والجدول (٧) والشكل (٤) يوضحان ذلك .

جدول (٧) يوضح عدد سنوات الخدمة في مجال العمل

سنوات الخبرة	العدد	%
٢ - ٤	٧١	١٥
٥ - ٧	٨٨	١٨
٨ - ١٠	٨٩	١٨
١١ - ١٣	١٠٠	٢١
١٤ - ١٦	١١١	٢٣
١٧ - ١٩	١٢	٢
٢٠ - ٢٢	١٥	٣
المجموع	٤٨٦	١٠٠



شكل (٤) عمود ثلاثي الابعاد يوضح عدد سنوات الخدمة في مجال العمل

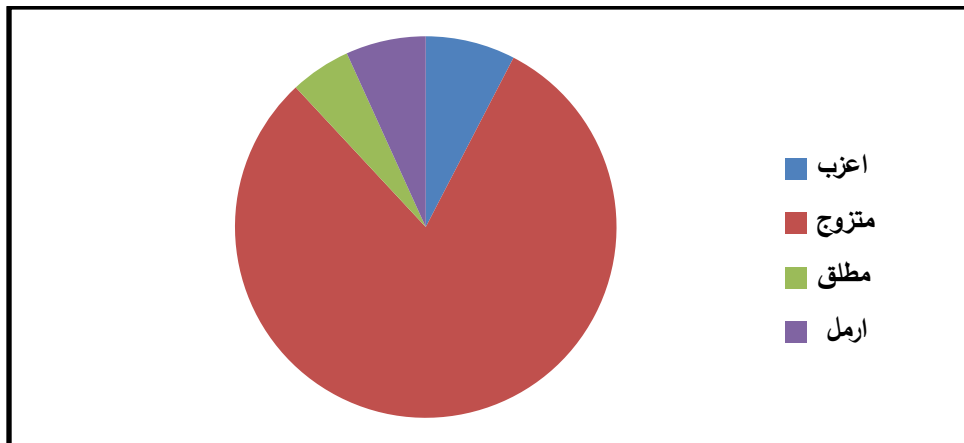
٥- الحالة الاجتماعية :

حسب مؤشرات الدراسة الميدانية والمتعلقة بالحالة الاجتماعية للمبحوثين ، وجد ان عدد المبحوثين من العزاب بلغ (٣٧) مبحوثا ونسبة مقدارها (٨%) من العينة ، وبلغ عدد المتزوجين (٣٩١) مبحوثا ونسبة مقدارها (٨٠%) من العينة ، اما المطلقين فقد بلغ عددهم (٢٥) مبحوثا ونسبة مقدارها (٥%) من العينة

، واخيرا بلغ عدد الارامل في العينة (٣٣) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٧٪) من العينة . والجدول (٨) والشكل (٥) يوضحان ذلك .

جدول (٨) يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثين

الحالة الاجتماعية	العدد	%
اعزب	٣٧	٨
متزوج	٣٩١	٨٠
مطلق	٢٥	٥
ارمل	٣٣	٧
المجموع	٤٨٦	١٠٠



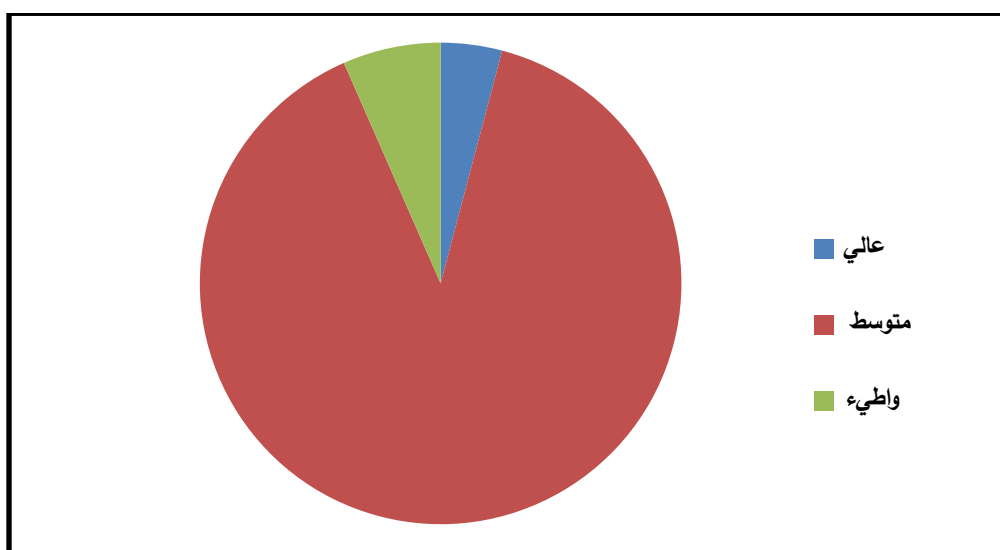
شكل (٥) دائرة بيانية توضح الحالة الاجتماعية للمبحوثين

٦- مستوى الدخل :

بالنسبة لمستوى دخل المبحوثين ، تشير نتائج الدراسة الميدانية الى ان عدد المبحوثين الذين يتمتعون بمستوى دخل عالي بلغ (٢٠) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٤٪) من العينة ، وبلغ عدد المبحوثين ممن يتمتعون بمستوى دخل متوسط (٤٣٤) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٨٩٪) من العينة ، واخيراً بلغ عدد المبحوثين ذوي الدخل الواطي (٣٢) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٧٪) من العينة . والجدول (٩) والشكل (٦) يوضحان ذلك .

جدول (٩) يوضح مستوى دخل المبحوثين

مستوى الدخل	العدد	%
عالي	٢٠	٤
متوسط	٤٣٤	٨٩
واطيء	٣٢	٧
المجموع	٤٨٦	١٠٠



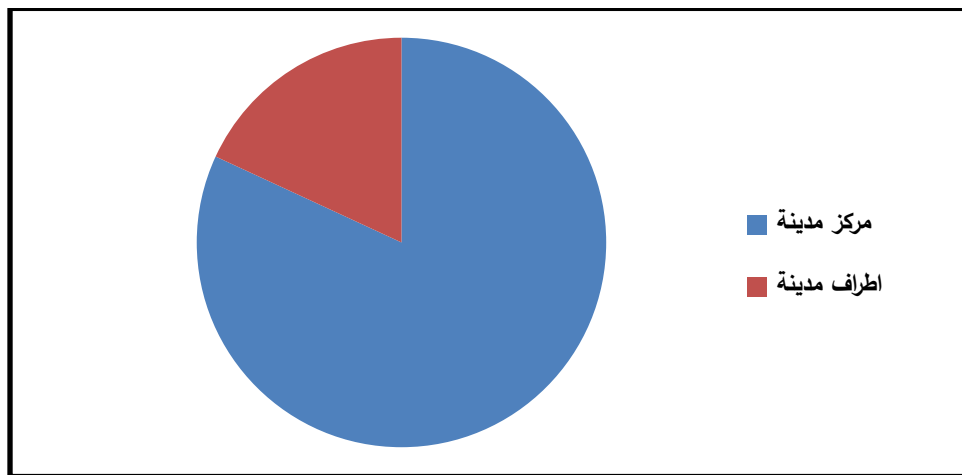
شكل (٦) دائرة بيانية توضح مستوى دخل المبحوثين

٧- مكان الإقامة :

توزعت اماكن اقامة المبحوثين بين مركز المدينة واطراف المدينة ، حيث بلغ عدد المبحوثين ممن يقيمون في مركز المدينة (٣٩٨) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٨٢٪) من العينة ، بينما بلغ عدد من يقيمون في اطراف المدن (٨٨) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (١٨٪) من العينة . والجدول (١٠) والشكل (٧) يوضحان ذلك .

جدول (١٠) يوضح مكان اقامة المبحوثين

مكان الإقامة	العدد	%
مركز مدينة	٣٩٨	٨٢
اطراف مدينة	٨٨	١٨
المجموع	٤٨٦	١٠٠



شكل (٧) دائرة بيانية توضح مكان اقامة المبحوثين

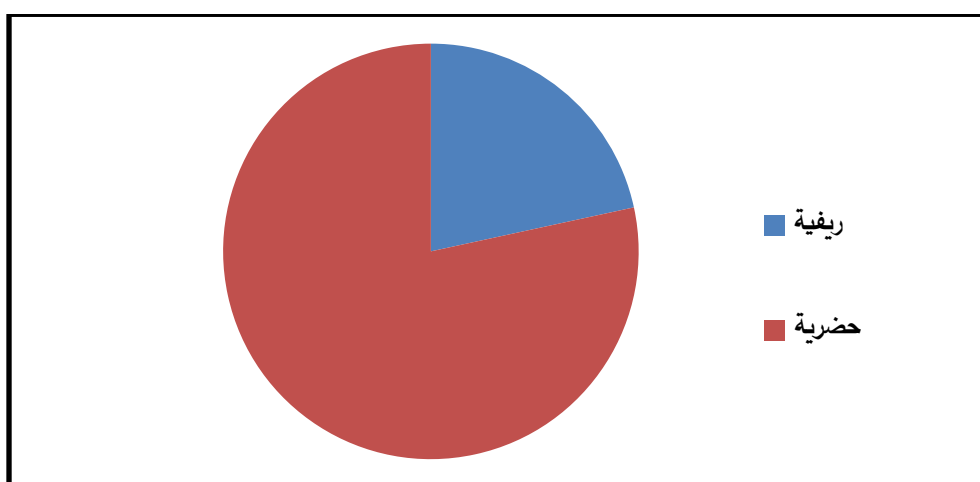
٨- الخلفية الاجتماعية :

يقصد بالخلفية الاجتماعية البيئة الاجتماعية التي نشأ فيها الفرد واثرت في تكوين شخصيته وسلوكه . فقد نجد فرد نشأ في بيئة ريفية لكنه سكن المنطقة الحضرية لأسباب اجتماعية او اقتصادية او تعليمية والعكس بالعكس فقد نجد فردا نشأ في بيئة حضرية لكنه سكن المنطقة الريفية لنفس الاسباب اعلاه ، فعلى الرغم من تغيير اماكن الإقامة لكن كل فرد نجده يحتفظ بقيمه وعاداته وتقاليده التي تربى عليها في بيئته الاصلية .

وبناءً على ما تقدم ، وطبقا لمعطيات الدراسة الميدانية ، فقد بلغ عدد المبحوثين ممن خلفيتهم الاجتماعية ريفية (١٠٥) مبحوثا ونسبة مقدارها (٢٢٪) من العينة ، اما المبحوثون ذوو الخلفية الحضرية فقد بلغ عددهم (٣٨١) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٧٨٪) من العينة . والجدول (١١) والشكل (٨) يوضحان ذلك .

جدول (١١) يوضح الخلفية الاجتماعية للمبحوثين

الخلفية الاجتماعية	العدد	%
ريفية	١٠٥	٢٢
حضرية	٣٨١	٧٨
المجموع	٤٨٦	١٠٠



شكل (٨) دائرة بيانية توضح الخلفية الاجتماعية للمبحوثين



الفصل الثامن

آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل

تمهيد

المبحث الأول : مصادر العنف الرمزي في بيئة العمل

المبحث الثاني : صور العنف الرمزي في بيئة العمل

الفصل الثامن

مصادر العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل آليات العنف الرمزي التي يتم من خلالها ممارسته بصورة غير مباشرة. كما يناقش صور هذا العنف مثل التهميش والتبخيس والتمييز الوظيفي والتقليل من قيمة الجهود المهنية. ويسعى الفصل الى ابراز الكيفية التي يظهر فيها العنف الرمزي في العلاقات التنظيمية وتأثيره في المناخ الوظيفي وسلوك العاملين.

وبناءً على ما تقدم يتكون الفصل الحالي من مبحثين رئيسيين هما:

المبحث الاول: مصادر العنف الرمزي في بيئة العمل.

المبحث الثاني: صور العنف الرمزي في بيئة العمل.

المبحث الاول

مصادر العنف الرمزي في بيئة العمل

١- الاسرة :

عندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كانت الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها. اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٢١) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٦٦٪) من العينة اجابوا بـ(نعم) ، اما الذين اجابوا بـ (لا) فقد بلغ عددهم (١٦٥) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٣٤٪) من العينة. وهذا يعني ان الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها ، حيث تعد المؤسسة الاجتماعية الاولى التي تشكل وعي الفرد وتؤثر في منظومة قيمه وسلوكياته ، فهي تعد الوسيط الرئيس بين الطفل والمجتمع ومن خلالها يتعلم معايير السلوك المقبول والمرفوض . غير ان بعض الانماط الاسرية قد تسهم بشكل مباشر او غير مباشر في غرس بذور العنف والتطرف في وعي الابناء . والجدول (١٢) يوضح ذلك .

جدول (١٢) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الاسرة

تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٢١	٦٦
لا	١٦٥	٣٤
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها حول اهم وظائف الاسرة في اتجاه تأسيس ميول العنف ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه إضفاء الشرعية على استعمال القوة التسلسل المرتبي الاول واشرها جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٣٢١) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله بناء تصور عدائي للغير واشرها (٣١٦) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث تعزيز الهيمنة الذكورية والتقليل من قيمة النساء واشرها (٣١١) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين . تسلط الاب او الرجل على الاسرة احتلت هذه الوظيفة التسلسل المرتبي الرابع واشرها (٢٩٨) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٣٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الخامس ينظر الى التفاعل مع وجود الغير كواقع غير مفهوم ومثير للاضطراب، مما يعمق الإحساس

بالقلق وانعدام الأمان تجاهه واشهرها (٢٨٧) مبحوثاً وبنسبة بلغت (٨٩٪) من المؤيدين واحتل التسلسل المرتبي السادس ممارسات القمع المباشر على المرأة والأطفال واشهرها (٢٨١) مبحوثاً وبنسبة بلغت (٨٨٪) من العينة. اما التسلسل المرتبي السابع والاخير فقد احتله جعل صورة الآخر مادة تعليمية مستمرة داخل البيئة العائلية، حيث يُصوّر هذا الغير (بمختلف أطيافه) كخطر مستمر يُهدد كيان الأفراد واشهرها (٢٦٧) مبحوثاً وبنسبة بلغت (٨٣٪) من المؤيدين. وجدول التسلسل المرتبي (١٣) يوضح ذلك.

جدول تسلسل مرتبي (١٣) يبين اجابات المبحوثين حول اهم وظائف الاسرة في اتجاه تأسيس

ميول العنف كما اجاب عليها (٣٢١) مبحوثاً

أهم وظائف الاسرة في اتجاه تأسيس ميول العنف	التسلسل المرتبي	العدد	%
إضفاء الشرعية على استعمال القوة	١	٣٢١	١٠٠
بناء تصور عدائي للغير	٢	٣١٦	٩٨
تعزيز الهيمنة الذكورية والتقليل من قيمة النساء	٣	٣١١	٩٧
تسلط الاب او الرجل على الاسرة	٤	٢٩٨	٩٣
ينظر الى التفاعل مع وجود الغير ك واقع غير مفهوم ومثير للاضطراب مما يعمّق الإحساس بالقلق وانعدام الأمان تجاهه	٥	٢٨٧	٨٩
ممارسات القمع المباشر على المرأة والأطفال	٦	٢٨١	٨٨
جعل صورة الآخر مادة تعليمية مستمرة داخل البيئة العائلية، حيث يُصوّر هذا الغير (بمختلف أطيافه) كخطر مستمر يُهدد كيان الأفراد	٧	٢٦٧	٨٣

٢- القطاع التربوي (المدرسة) :

عند سؤالنا المبحوثين حول ما اذا كان القطاع التربوي بأدواته ودينامياته يشكل الارضية الحقيقية لنشوء العنف الرمزي وتطوره . اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٠٦) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٦٣٪) من العينة اجابوا ب (نعم) اما الذين اجابوا ب (لا) فقد بلغ عددهم (١٨٠) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٣٧٪) من العينة . وهذا يعني ان القطاع التربوي بأدواته ودينامياته يشكل الارضية الحقيقية لنشوء العنف الرمزي وتطوره حيث ان المدرسة ليست مجرد مكان للتعليم ، بل هي مؤسسة

اجتماعية تساهم بشكل مباشر في تكوين الوعي والسلوك . فأن اختلفت الياتها وديناميتها ، تحولت من فضاء تربوي الى بيئة تغذي العنف بدل ان تكبحه . والجدول (١٤) يوضح ذلك .

جدول (١٤) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان القطاع التربوي بأدواته ودينامياته يشكل الارضية الحقيقية لنشوء العنف الرمزي وتطوره

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٠٦	٦٣
لا	١٨٠	٣٧
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان القطاع التربوي بأدواته ودينامياته يشكل الارضية الحقيقية لنشوء العنف الرمزي وتطوره حول كيفية نشوء العنف الرمزي في القطاع التربوي حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه منع الطلاب من التعبير عن آرائهم بحرية أثناء المواقف التعليمية التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٣٠٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله استخدام النقد السلبي غير البناء واشره (٢٩٤) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٦٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث تحول الاهتمام من العنف الجسدي المباشر إلى أشكال أكثر خفاءً وتأثيراً مثل العنف النفسي، الثقافي، القيمي، اللغوي، وأخيراً العنف الرمزي واشره (٢٨٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٣٪) من المؤيدين . اعتماد بعض المعلمين أساليب التجريح اللفظي بحق المتعلمين احتل هذا التسلسل المرتبي الرابع واشره (٢٨٧) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩١) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الخامس الاستهزاء بأفكار المتعلمين، وتهديدهم بالعقوبات، وفرض الواجبات أو الأنشطة بأسلوب يتسم بالصرامة وعدم التسامح واشره (٢٧١) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٩٪) من المؤيدين ، واحتل التسلسل المرتبي السادس السلطة الرمزية تجد مجالها الحيوي في المؤسسات التربوية، وخصوصاً المدرسة واشره (٢٦٦) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٧٪) من العينة . اما التسلسل المرتبي السابع فقد احتله الإيحاء للمتعلمين بضعف قدراتهم العقلية وقصورهم عن التعلم واشره (٢٥٣) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٣٪) من المؤيدين . واخيرا احتل التسلسل المرتبي الثامن الرمزية السائدة داخل المدرسة تشكّل نوعاً من السلطة الاجتماعية التي تهدف إلى تشكيل الأطفال وفق الأيديولوجيا الاجتماعية المهيمنة واشره (٢٤١) مبحوثا وبنسبة بلغت (٧٩٪) من المؤيدين . وجدول التسلسل المرتبي (١٥) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (١٥) يبين اجابات المبحوثين حول كيفية نشوء العنف الرمزي
في القطاع التربوي كما أجاب عليها (٣٠٦) مبحوثاً

كيفية نشوء العنف الرمزي في القطاع التربوي	التسلسل المرتبي	العدد	%
منع الطلاب من التعبير عن آرائهم بحرية أثناء المواقف التعليمية	١	٣٠٦	١٠٠
استخدام النقد السلبي غير البناء	٢	٢٩٤	٩٦
تحول الاهتمام من العنف الجسدي المباشر إلى أشكال أكثر خفاءً وتأثيراً مثل العنف النفسي الثقافي القيمي اللغوي وأخيراً العنف الرمزي	٣	٢٨٥	٩٣
اعتماد بعض المعلمين أساليب التجريح اللفظي بحق المتعلمين	٤	٢٧٨	٩١
الاستهزاء بأفكار المتعلمين وتهديدهم بالعقوبات، وفرض الواجبات أو الأنشطة بأسلوب يتسم بالصرامة وعدم التسامح	٥	٢٧١	٨٩
السلطة الرمزي تجد مجالها الحيوي في المؤسسات التربوية وخصوصاً المدرسة	٦	٢٦٦	٨٧
الإيحاء للمتعلمين بضعف قدراتهم العقلية وقصورهم عن التعلم	٧	٢٥٣	٨٣
الرمزية السائدة داخل المدرسة تشكل نوعاً من السلطة الاجتماعية التي تهدف إلى تشكيل الأطفال وفق الأيديولوجيا الاجتماعية المهيمنة	٨	٢٤١	٧٩

٣- وسائل الاعلام :

عندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كانت وسائل الاعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي . اجاب (٣٣٥) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٦٩٪) من العينة بـ (نعم) اما الذين اجابوا بـ (لا) فقد بلغ عددهم (١٥١) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٣١٪) من العينة ، وهذا يعني ان وسائل الاعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي ، حيث انها تمارس شكلاً خفياً من السيطرة على الوعي الجمعي من خلال بث رسائل وصور توجه التفكير وتكرس قيماً او مواقف معينة على انها طبيعية .

وبهذا تتحول الى اداة تمارس العنف الرمزي عبر التأثير غير المباشر في القيم والمعتقدات دون اللجوء الى القوة المادية . والجدول (١٦) يوضح ذلك .

جدول (١٦) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت وسائل

الاعلام تمثل نموذجًا صارخًا لأداة تمارس العنف الرمزي

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٣٥	٦٩
لا	١٥١	٣١
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان وسائل الاعلام تمثل نموذجًا صارخًا لأداة تمارس العنف الرمزي ، حول دور وسائل الاعلام في تعزيز العنف الرمزي . حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيها 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 التسلسل المرتبي الاول واشره (٣٣٣) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله العنف الرمزي حاضرا في الهواتف المحمولة، وألعاب الفيديو، وشبكة الإنترنت، حيث تعمل هذه الوسائط الرقمية كحوامل ناقلة لهذا العنف واشره (٣٢٩) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث القنوات التلفزيونية، وخصوصا الفضائية منها، لم تعد مجرد فضاءات للترفيه أو التثقيف، بل تحولت إلى أدوات للضبط والتحكم السياسي والاجتماعي واشره (٣٢٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين . تمثل أحد أشكال العنف النفسي والفكري والأخلاقي، إذ يتجلى في كل إنتاج أو محتوى إعلامي. احتل هذا التسلسل المرتبي الرابع واشره (٣٢١) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٦) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الخامس تمثل أداة للهيمنة والسيطرة الاجتماعية والسياسية واشره (٣١٥) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٤٪) من المؤيدين واحتل التسلسل المرتبي السادس والاخير تشكل بنيات خاضعة للعالم وتؤدي وظيفتها الأساسية من حيث هي أدوات لفرض السيادة ومنح صفة الشرعية التي تساهم في ضمان هيمنة طبقة على أخرى واشره (٣٠٣) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٠٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي (١٧) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (١٧) يبين إجابات المبحوثين حول دور وسائل الاعلام في تعزيز العنف الرمزي كما أجاب عليها (٣٣٥) مبحوثاً

دور وسائل الاعلام في تعزيز العنف الرمزي	التسلسل المرتبي	العدد	%
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 الإعلام	١	٣٣٣	٩٩
العنف الرمزي حاضراً في الهواتف المحمولة ، وألعاب الفيديو، وشبكة الإنترنت حيث تعمل هذه الوسائط الرقمية كحوامل ناقلة لهذا العنف	٢	٣٢٩	٩٨
القنوات التلفزيونية، وخصوصاً الفضائية منها، لم تعد مجرد فضاءات للترفيه أو التثقيف، بل تحولت إلى أدوات للضبط والتحكم السياسي والاجتماعي.	٣	٣٢٥	٩٧
تمثل أحد أشكال العنف النفسي والفكري والأخلاقي إذ يتجلى في كل إنتاج أو محتوى إعلامي	٤	٣٢١	٩٦
تمثل أداة للهيمنة والسيطرة الاجتماعية والسياسية	٥	٣١٥	٩٤
تشكل بنيات خاضعة للعالم وتؤدي وظيفتها الأساسية من حيث هي أدوات لفرض السيادة ومنح صفة الشرعية التي تساهم في ضمان هيمنة طبقة على أخرى	٦	٣٠٣	٩٠

٤- اللغة والخطاب :

عند سؤالنا المبحوثين حول ما اذا كانت اللغة (الخطاب) توصف كأداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية ، اجاب (٣١٦) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٦٥٪) بـ (نعم)، اما الذين اجابوا بـ (لا) فقد بلغ عددهم (١٧٠) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٣٥٪) من العينة . وهذا يعني ان اللغة (الخطاب) توصف كأداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية اذ تستخدم الخطابات المختلفة لترسيخ قيم وافكار تعبر عن مصالح الفئات المهيمنة مما يجعل السلطة الثقافية تبدو طبيعية داخل البنى الاجتماعية . والجدول (١٨) يوضح ذلك .

جدول (١٨) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت اللغة (الخطاب)
توصف كأداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية

الاجابة	العدد	%
نعم	٣١٦	٦٥
لا	١٧٠	٣٥
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان اللغة (الخطاب) توصف كأداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية حول وظائف اللغة (الخطاب) في هذا المجال ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه تعمل كوسيط أساسي لممارسة السلطة الرمزية داخل المجتمع التسلسل المرتبي الاول واشره (٣١١) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله تمنح اللغة نفسها القدرة على ترسيخ الفوارق الاجتماعية واشره (٣٠٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث تمنح اللغة نفسها القدرة على ترسيخ الهيمنة الرمزية بشكل متكرر ودون وعي صريح من الأفراد واشره (٢٩٩) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٥٪) من المؤيدين . المتلقي يقبل سلطة الخطاب دون وعي بأنها مفروضة عليه. فالقوة هنا لا تُمارس بالعنف المادي، بل عبر الإذعان الرمزي . احتلت هذه الوظيفة التسلسل المرتبي الرابع واشرها (٢٨٧) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩١) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الخامس تُمنح شرعية الخطاب لمن يمتلك رأس المال اللغوي المعترف به اجتماعيًا. واشره (٢٨١) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٩٪) من المؤيدين، واحتل التسلسل المرتبي السادس فرض أنماط معينة من الكلام والتعبير تُعدّ مشروعاً ثقافياً واجتماعياً واشره (٢٧٤) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٧٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي (١٩) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (١٩) يبين اجابات المبحوثين حول وظائف اللغة (الخطاب) بوصفها أداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية كما اجاب عليها (٣١٦) مبحوثاً

وظائف اللغة (الخطاب) بوصفها أداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية	التسلسل المرتبي	العدد	%
تعمل كوسيط أساسي لممارسة السلطة الرمزية داخل المجتمع	١	٣١١	٩٨
تمنح اللغة نفسها القدرة على ترسيخ الفوارق الاجتماعية	٢	٣٠٥	٩٧
تمنح اللغة نفسها القدرة على ترسيخ الهيمنة الرمزية بشكل متكرر ودون وعي صريح من الأفراد	٣	٢٩٩	٩٥
المتلقي يقبل سلطة الخطاب دون وعي بأنها مفروضة عليه. فالقوة هنا لا تُمارَس بالعنف المادي، بل عبر الإذعان الرمزي	٤	٢٨٧	٩١
تُمنح شرعية الخطاب لمن يمتلك رأس المال اللغوي المعترف به اجتماعياً	٥	٢٨١	٨٩
فرض أنماط معيّنة من الكلام والتعبير تُعدّ مشروعة ثقافياً واجتماعياً	٦	٢٧٤	٨٧

المبحث الثاني

صور العنف الرمزي في بيئة العمل

١ - التهميش :

عبد سؤالنا المبحوثين حول ما اذا كان التهميش يعتبر صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل . اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٠٠) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٦٢٪) من العينة اجابوا ب(نعم) اما الذين اجابوا ب (لا) فقد بلغ عددهم (١٨٦) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٣٨٪) من العينة ، وهذا يعني ان التهميش يعتبر صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل لأنه يقوم على اقصاء الفرد وتجاهله بطرق غير مباشرة مما يقلل من قيمته ويضعف شعوره بالانتماء للمؤسسة . والجدول (٢٠) يوضح ذلك .

جدول (٢٠) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان التهميش يعتبر صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٠٠	٦٢
لا	١٨٦	٣٨
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان التهميش يعتبر صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل عن حول مظاهر هذا التهميش ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه يتعرض الموظفون لتقليل شأن إنجازاتهم وتجاهل مجهوداتهم، مما يضعف مكانتهم المعنوية ويقود إلى شعور عميق بالاغتراب داخل بيئة العمل التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٣٠٠) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله إضعاف موقع الموظف وإقصائه عن دوائر التأثير واشره (٢٩٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث التأثير في فرص الموظف بالترقي والاستهلاك والادخار والسكن واشره (٢٩١) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين . وضع الموظف على الرف ، أي عزله داخل المؤسسة بطريقة تبدو رسمية لكنها تهدف إلى إقصائه تدريجياً. احتل هذا المظهر التسلسل المرتبي الرابع واشره (٢٨٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٥) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الخامس

يمنع الموظف من الاطلاع على المعلومات الخاصة بعمله ، ولا يُستشار في أي شأن إداري وشره (٢٨١) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٤٪) من المؤيدين واحتل التسلسل المرتبي السادس منع الزملاء من التواصل مع الموظف وشره (٢٧٤) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩١٪) من المؤيدين. اما التسلسل المرتبي السابع فقد احتله التأثير في قدرة الموظفين على المشاركة في أنشطة المؤسسة وشره (٢٦٦) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٩٪) من المؤيدين. واحتل التسلسل المرتبي الثامن الفوارق الملحوظة في مستويات الرواتب بين الموظفين ذوي المؤهل التعليمي والموقع الوظيفي المتماثل. وشره (٢٥٨) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٦٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي التاسع فقد احتله يستند انتماء الموظف الى كفاءته وأدائه المهني فقط ولا يستند الى روابط جماعية او ولاءات شخصية وشره (٢٥٢) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٤٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي العاشر يجد الموظف نفسه خارج دوائر النفوذ التنظيمي وشره (٢٤٦) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٢٪) من المؤيدين . واخيرا احتل التسلسل المرتبي الحادي عشر انخفاض حماس الموظفين نحو العمل، فيتحول وجودهم داخل المؤسسة إلى حضور شكلي يفتقر إلى القيمة ، وتُهدر بذلك كفاءاتهم وطاقاتهم الإنسانية والمهنية على حدٍ سواء وشره (٢٤٠) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٨٠٪) من المؤيدين . وجدول التسلسل المرتبي (٢١) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٢١) يبين اجابات المبحوثين حول أهم مظاهر التهميش باعتباره صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل كما اجاب عليها (٣٠٠) مبحوثاً

العدد	%	التسلسل المرتبي	اهم مظاهر التهميش باعتباره صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل
٣٠٠	١٠٠	١	يتعرض الموظفون لتقليل شأن إنجازاتهم وتجاهل مجهوداتهم، مما يضعف مكانتهم المعنوية ويقود إلى شعور عميق بالاغتراب داخل بيئة العمل
٢٩٦	٩٩	٢	إضعاف موقع الموظف وإقصائه عن دوائر التأثير
٢٩١	٩٧	٣	التأثير في فرص الموظف بالتقدم والاستهلاك والادخار والسكن
٢٨٥	٩٥	٤	وضع الموظف على الرف، أي عزله داخل المؤسسة بطريقة تبدو رسمية لكنها تهدف إلى إقصائه تدريجياً
٢٨١	٩٤	٥	يمنع الموظف من الاطلاع على المعلومات الخاصة بعمله، ولا يُستشار في أي شأن إداري
٢٧٤	٩١	٦	منع الزملاء من التواصل مع الموظف
٢٦٦	٨٩	٧	التأثير في قدرة الموظفين على المشاركة في أنشطة المؤسسة
٢٥٨	٨٦	٨	الفوارق الملحوظة في مستويات الرواتب بين الموظفين ذوي المؤهل التعليمي والموقع الوظيفي المتماثل
٢٥٢	٨٤	٩	يستند انتماء الموظف الى كفاءته وأدائه المهني فقط ولا يستند الى روابط جماعية او ولاءات شخصية
٢٤٦	٨٢	١٠	يجد الموظف نفسه خارج دوائر النفوذ التنظيمي
٢٤٠	٨٠	١١	انخفاض حماس الموظفين نحو العمل، فيتحول وجودهم داخل المؤسسة إلى حضور شكلي يفتقر إلى القيمة، وتُهدر بذلك كفاءاتهم وطاقتهم الإنسانية والمهنية على حدٍ سواء

عندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان التهميش يعتبر صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل حول اهم سمات هذا التهميش ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه يتمثل في تصرفات نفسية سلبية وغير منصفة يصعب التنبؤ بها أو تفسيرها عقلا نياً. التسلسل المرتبي الاول واشره (٢٩٨) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله أنه شكل خفي وغير مباشر من العنف الإداري، يمارسه المسؤول على مرؤوسيه بطريقة تعسفية. واشره (٢٩٥) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث يصعب إثباته لكونه لا يتضمن عنفاً جسدياً مباشراً، بل يقتصر على الإيذاء المعنوي والمس بالكرامة واشره (٢٨٣) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٤٪) من المؤيدين . يتسم بتكرار المضايقات لفترات تمتد لأشهر احتلت هذه السمة التسلسل المرتبي الرابع واشره (٢٧٨) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٣٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الخامس يُمارس عادة لفترة طويلة من قبل شخص أو مجموعة ضد موظف محدد. واشره (٢٦٨) مبحوثاً وبنسبة بلغت (٨٩٪) من المؤيدين. وجدول التسلسل المرتبي (٢٢) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٢٢) يبين اجابات المبحوثين حول سمات التهميش باعتباره صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل كما اجاب عليها (٣٠٠) مبحوثاً

سمات التهميش بأعتباره صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل	التسلسل المرتبي	العدد	%
يتمثل في تصرفات نفسية سلبية وغير منصفة يصعب التنبؤ بها أو تفسيرها عقلا نياً	١	٢٩٨	٩٩
أنه شكل خفي وغير مباشر من العنف الإداري، يمارسه المسؤول على مرؤوسيه بطريقة تعسفية	٢	٢٩٥	٩٨
يصعب إثباته لكونه لا يتضمن عنفاً جسدياً مباشراً، بل يقتصر على الإيذاء المعنوي والمس بالكرامة	٣	٢٨٣	٩٤
يتسم بتكرار المضايقات لفترات تمتد لأشهر	٤	٢٧٨	٩٣
يُمارس عادة لفترة طويلة من قبل شخص أو مجموعة ضد موظف محدد	٥	٢٦٨	٨٩

٢- المناخ التنظيمي غير العادل :

عندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣١١) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٦٤٪) اجابوا ب(نعم) اما الذين اجابوا ب(لا) فقد بلغ عددهم (١٧٥) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٣٦٪) وهذا يعني ان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي لأنه يقوم على التمييز بين العاملين ، مما يولد الاحساس بالظلم ويؤثر سلباً في كرامتهم وانتمائهم للمؤسسة . والجدول (٢٣) يوضح ذلك .

جدول (٢٣) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي

الاجابة	العدد	%
نعم	٣١١	٦٤
لا	١٧٥	٣٦
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي عن اهم مظاهر هذا المناخ ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه تجاهل آراء الموظف مقارنة بزملائه التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٣١١) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله يشعر الموظف بعدم المساواة في المعاملة واشره (٣٠٣) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين . وجدول التسلسل المرتبي (٢٤) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٢٤) يبين اجابات المبحوثين حول اهم مظاهر المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) كما أجاب عليها (٣١١) مبحوثاً

اهم مظاهر المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي)	التسلسل المرتبي	العدد	%
تجاهل آراء الموظف مقارنة بزملائه	١	٣١١	١٠٠
يشعر الموظف بعدم المساواة في المعاملة	٢	٣٠٣	٩٧

وعندما سألنا المبحوثين الذين أكدوا على ان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي حول اهم الميكانيزمات التي يلجأ اليها الموظف لمواجهة التمييز الوظيفي، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه الصمت التنظيمي بوصفه وسيلة لتخفيف ضغوط العمل والتكيف مع بيئته. التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٣١١) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) من المؤيدين. اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله صمت الإذعان بوصفه وسيلة لتفادي الصراع والحفاظ على قدر من الأمان النفسي وأشره (٣٠٢) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين. واحتل التسلسل المرتبي الثالث الانسحاب النفسي والاكتفاء بالحضور الشكلي لتجنب العقوبات واشره (٢٩٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٥٪) من المؤيدين. وجدول التسلسل المرتبي (٢٥) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٢٥) يبين اجابات المبحوثين حول اهم الميكانيزمات التي يلجأ اليها الموظف لمواجهة التمييز الوظيفي كما أجاب عليها (٣١١) مبحوثاً

العدد	%	التسلسل المرتبي	اهم الميكانيزمات التي يلجأ اليها الموظف لمواجهة التمييز الوظيفي
٣١١	١٠٠	١	الصمت التنظيمي بوصفه وسيلة لتخفيف ضغوط العمل والتكيف مع بيئته
٣٠٢	٩٧	٢	صمت الإذعان بوصفه وسيلة لتفادي الصراع والحفاظ على قدر من الأمان النفسي
٢٩٥	٩٥	٣	الانسحاب النفسي والاكتفاء بالحضور الشكلي لتجنب العقوبات

٣- الصمت التنظيمي :

نعني بالصمت التنظيمي هو امتناع العاملين عن تقديم أفكارهم ومقترحاتهم التي قد تسهم في تحسين الأداء ، وعندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كان (الصمت التنظيمي) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٥٥) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٧٣٪) اجابوا ب(نعم) اما الذين اجابوا ب (لا) فقد بلغ عددهم (١٣١) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٢٧٪) وهذا يعني ان (الصمت التنظيمي) صورة من صور العنف الرمزي لأنه يعبر عن قمع غير مباشر لأصوات الموظفين ومنعهم من التعبير عن آرائهم او اعتراضاتهم ، هذا الصمت لا يكون دائما ناتجا

عن الخوف المباشر بل عن ثقافة تنظيمية تهتمش المشاركة وتكافئ الطاعة مما يؤدي الى خضوع رمزي يضعف التواصل والعدالة داخل بيئة العمل . والجدول (٢٦) يوضح ذلك .

جدول (٢٦) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان (الصمت التنظيمي) صورة

من صور العنف الرمزي في بيئة العمل

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٥٥	٧٣
لا	١٣١	٢٧
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان (الصمت التنظيمي) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل حول العوامل التي تسهم في ظهوره ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه تركيز السلطة في الإدارة العليا مع محدودية تفويض الصلاحيات للموظفين. التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٣٥٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله الالتزام الصارم باللوائح والتعليمات مع التركيز على الشكل أكثر من الجوهر واشره (٣٥٠) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث عدم إقناع الموظفين بأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات. واشره (٣٤٧) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من المؤيدين . انشغال المديرين بالمهام الروتينية ورفض تبني الأفكار الجديدة لاعتبارها مضیعة للوقت احتل هذا العامل التسلسل المرتبي الرابع واشره (٣٤٣) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين. واحتل التسلسل المرتبي الخامس قلة الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على المشاركة والتفاعل البناء. واشره (٣٣٨) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٥٪) من المؤيدين واحتل التسلسل المرتبي السادس ضعف قنوات الاتصال بين الإدارة العليا والموظفين، مما يحد من تبادل المعلومات. واشره (٣٣٠) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٣٪) من العينة . اما التسلسل المرتبي السابع فقد احتله تجنب الزملاء للموظفين الذين يقدمون أفكارًا مختلفة أو مخالفة للتيار السائد. واشره (٣٢٤) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩١٪) من المؤيدين. واحتل التسلسل المرتبي الثامن المخاوف المرتبطة بالتغيير ومقاومة الإدارة للتجديد مع تفضيل الحفاظ على الوضع القائم واشره (٣١٦) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٩٪) من المؤيدين . وجدول التسلسل المرتبي (٢٧) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي(٢٧) يبين اجابات المبحوثين حول العوامل التي تسهم في ظهور
(الصمت التنظيمي) في بيئة العمل كما أجاب عليها (٣٥٥) مبحوثاً

العوامل التي تسهم في المنظمة (الصمت التنظيمي)	التسلسل المرتبي	العدد	%
تركيز السلطة في الإدارة العليا مع محدودية تفويض الصلاحيات للموظفين	١	٣٥٥	١٠٠
الالتزام الصارم باللوائح والتعليمات مع التركيز على الشكل أكثر من الجوهر	٢	٣٥٠	٩٩
عدم إقناع الموظفين بأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات	٣	٣٤٧	٩٨
انشغال المديرين بالمهام الروتينية ورفض تبني الأفكار الجديدة لاعتبارها مضيعة للوقت	٤	٣٤٣	٩٧
قلة الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على المشاركة والتفاعل البناء	٥	٣٣٨	٩٥
ضعف قنوات الاتصال بين الإدارة العليا والموظفين، مما يحد من تبادل المعلومات	٦	٣٣٠	٩٣
تجنب الزملاء للموظفين الذين يقدمون أفكاراً مختلفة أو مخالفة للتيار السائد	٧	٣٢٤	٩١
المخاوف المرتبطة بالتغيير ومقاومة الإدارة للتجديد، مع تفضيل الحفاظ على الوضع القائم	٨	٣١٦	٨٩

وعند سؤال المبحوثين حول ما اذا كان الصمت التنظيمي يختلف باختلاف دوافع الموظفين وسلوكياتهم داخل مؤسسة العمل ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٩٩) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٨٢%) اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (٨٧) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (١٨%) وهذا يعني ان الصمت التنظيمي يختلف باختلاف دوافع الموظفين وسلوكياتهم داخل مؤسسة العمل . والجدول (٢٨) يوضح ذلك.

جدول (٢٨) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان الصمت التنظيمي يختلف باختلاف دوافع الموظفين وسلوكياتهم

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٩٩	٨٢
لا	٨٧	١٨
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان الصمت التنظيمي يختلف باختلاف دوافع الموظفين وسلوكياتهم حول اشكال الصمت التنظيمي ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه الصمت الوقائي ينشأ هذا النوع عندما يختار الموظفون الامتناع عن التعبير عن آرائهم أو انتقاداتهم حفاظاً على علاقة جيدة مع الإدارة العليا التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٣٩٩) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله الصمت الدفاعي ويظهر عندما يختار الأفراد الامتناع عن الإفصاح عن المعلومات والأفكار المتعلقة بالعمل خوفاً من العقاب أو الانتقام واشره (٣٩٤) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث الصمت الإذعان المتمثل في تجنب الموظف التعبير عن آرائه وأفكاره ومشاركته في المبادرات التنظيمية، معتقداً أن أي محاولة للتغيير لن تحدث فرقاً ملموساً. واشره (٣٨٩) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين . الصمت الاجتماعي يتمثل في امتناع الموظف عن التعبير عن أفكاره ومعلوماته بشكل اختياري، بهدف مساعدة الزملاء أو دعم أهداف المنظمة احتل هذا الشكل التسلسل المرتبي الرابع واشره (٣٨٢) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٦) من المؤيدين . وجدول التسلسل المرتبي (٢٩) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٢٩) يبين اجابات المبحوثين حول اشكال الصمت التنظيمي
كما اجاب عليها (٣٩٩) مبحوثاً

أشكال الصمت التنظيمي	التسلسل المرتبي	العدد	%
الصمت الوقائي ينشأ هذا النوع عندما يختار الموظفون الامتناع عن التعبير عن آرائهم أو انتقاداتهم حفاظاً على علاقة جيدة مع الإدارة العليا	١	٣٩٩	١٠٠
الصمت الدفاعي ويظهر عندما يختار الأفراد الامتناع عن الإفصاح عن المعلومات والأفكار المتعلقة بالعمل خوفاً من العقاب أو الانتقام	٢	٣٩٤	٩٩
الصمت الإذعان المتمثل في تجنب الموظف التعبير عن آرائه وأفكاره ومشاركته في المبادرات التنظيمية معتقداً أن أي محاولة للتغيير لن تحدث فرقاً ملموساً	٣	٣٨٩	٩٧
الصمت الاجتماعي يتمثل في امتناع الموظف عن التعبير عن أفكاره ومعلوماته بشكل اختياري، بهدف مساعدة الزملاء أو دعم أهداف المنظمة	٤	٣٨٢	٩٦

٤- الاستلاب الاداري :

يقصد بالاستلاب الاداري الممارسات التي تهدف إلى خدمة المصالح الخاصة على حساب المصلحة العامة . وعند سؤالنا المبحوثين حول ما اذا كان الاستلاب الاداري صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٣١) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٦٨٪) اجابوا ب(نعم) اما الذين اجابوا ب(لا) فقد بلغ عددهم (١٥٥) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٣٢٪) وهذا يعني ان الاستلاب الاداري صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل لأنه يقوم على سلب الموظف قدرته على اتخاذ القرار والتعبير عن رأيه ، مما يجعله خاضعاً لسلطة ادارية تمارس نفوذها بشكل غير مباشر عبر السيطرة الفكرية او التنظيمية دون استخدام العنف المادي . والجدول (٣٠) يوضح ذلك.

جدول (٣٠) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان الاستلاب الاداري

صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٣١	٦٨
لا	١٥٥	٣٢
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان الاستلاب الاداري صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل حول اثاره ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه تركيز القرار في أيدي قلة: فتسيطر مجموعة صغيرة على السلطة ، مستغلة المنصب لخدمة مصالحها الخاصة التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٣٣١) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله تراجع الثقة في الإدارة نتيجة لاستمرار المحسوبية وعدم المساواة واشره (٣٢٤) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث إعاقه سير الإجراءات الإدارية إذ تتأثر الفاعلية العامة للإدارة ويُعرق تنفيذ المشاريع والخدمات واشره (٣١٩) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٦٪) من المؤيدين . يفقد الأفراد الثقة في المؤسسات وقدرتها على تحقيق العدالة احتل هذا الاثر التسلسل المرتبي الرابع واشره (٣٠٤) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٢٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الخامس والاخير إضعاف الحراك المهني حيث تتحول فرص التقدم من كونها قائمة على الكفاءة إلى امتيازات محدودة لمجموعات معينة واشره (٢٨٧) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٧٪) من المؤيدين . وجدول التسلسل المرتبي (٣١) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٣١) يبين اجابات المبحوثين حول آثار الاستلاب الاداري
كما أجب عليها (٣٣١) مبحوثاً

آثار الاستلاب الاداري	التسلسل المرتبي	العدد	%
تركز القرار في أيدي قلة فتسيطر مجموعة صغيرة على السلطة، مستغلة المنصب لخدمة مصالحها الخاصة.	١	٣٣١	١٠٠
تراجع الثقة في الإدارة نتيجة لاستمرار المحسوبية وعدم المساواة	٢	٣٢٤	٩٨
إعاقة سير الإجراءات الإدارية إذ تتأثر الفاعلية العامة للإدارة ويُعرق تنفيذ المشاريع والخدمات	٣	٣١٩	٩٦
يفقد الأفراد الثقة في المؤسسات وقدرتها على تحقيق العدالة	٤	٣٠٤	٩٢
إضعاف الحراك المهني حيث تتحول فرص التقدم من كونها قائمة على الكفاءة إلى امتيازات محدودة لمجموعات معينة	٥	٢٨٧	٨٧

٥- التبخيس :

نعني بالتبخيس التصرف بتعالي بقصد الانتقاص من قيمة الآخرين ولا سيما من هم ادنى مكانة بقصد اقصائهم عن المجال المهني وعند سؤال المبحوثين حول ما اذا كان التبخيس صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٥٥) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٧٣٪) امن العينة جابوا ب(نعم) اما الذين اجابوا ب (لا) فقد بلغ عددهم (١٣١) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٢٧٪) من العينة . وهذا يعني ان التبخيس صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل لأنه يقوم على تقليل قيمة جهود الموظف او تجاهل انجازاته ، مما يؤدي الى احساسه بالدونية وفقدان التقدير وهو شكل خفي من الايذاء المعنوي يمس مكانته واحترامه داخل المؤسسة . والجدول (٣٢) يوضح ذلك .

جدول (٣٢) يوضح إجابات المبحوثين حول ما اذا كان التبخيس
صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٥٥	٧٣
لا	١٣١	٢٧
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة حسب الجنس واجرينا اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان التبخيس صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل أجاب بكلمة (نعم) (٢٠٥) مبحوثاً من الذكور مقابل (١٥٠) مبحوثة من الاناث ، اما من اجاب بكلمة (لا) فقد بلغ عددهم (١١٠) مبحوثاً من الذكور مقابل (٢١) مبحوثة من الاناث .

وعندما اجرينا اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان التبخيس صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل. وجدنا فرقا معنويا بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (٢٨.٥) اكبر من القيمة الجدولية (٣.٨٤١) على مستوى ثقة (٩٥%) ودرجة حرية (١) . وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية أي ان هناك فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان التبخيس صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ولصالح المبحوثات الاناث. والجدول (٣٣) يوضح ذلك .

جدول (٣٣) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان التبخيس صورة
من صور العنف الرمزي في بيئة العمل حسب الجنس

الاجابة \ الجنس	ذكور	أناث	المجموع
نعم	٢٠٥	١٥٠	٣٥٥
لا	١١٠	٢١	١٣١
المجموع	٣١٥	١٧١	٤٨٦

مستوى الثقة = ٩٥٪

درجة الحرية = ١

القيمة المحسوبة = ٢٨.٥

القيمة الجدولية = ٣,٨٤١

الفصل التاسع

خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة السلطويين وآلياتهم وانعكاساتها على بيئة العمل

تمهيد

المبحث الاول : خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة

السلطويين والياتهم في بيئة العمل

المبحث الثاني : انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة

العمل والموظفين

الفصل التاسع

خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة السلطويين وآلياتهم

وانعكاساتها على بيئة العمل

تمهيد :

يركز هذا الفصل على تحليل طبيعة الثقافة التنظيمية التسلطية وخصائصها داخل بيئة العمل من خلال ابراز السمات التي تميز هذا النمط الثقافي مثل مركزية السلطة وضعف المشاركة في اتخاذ القرار وسيادة اساليب التحكم الاداري . كما يتناول انعكاسات هذه الخصائص على العلاقات المهنية وعلى مستوى التفاعل بين العاملين والادارة ، وما قد ينتج عنها من آثار نفسية وتنظيمية داخل المؤسسة .

وبناءً على ما تقدم تضمن الفصل الحالي مبحثين رئيسيين هما :

المبحث الاول : خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة السلطويين وآلياتهم في بيئة العمل .

المبحث الثاني : انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل والموظفين .

المبحث الأول

خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة السلطويين

وآلياتهم في بيئة العمل

أ- خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية :

عندما سألنا المبحوثين عن اهم خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية من وجهة نظرهم ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه توزيع غير عادل للمسؤوليات التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٤٨٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪). اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله تهميش الرأي المهني وإقصاء العاملين عن المشاركة في النقاش أو اقتراح الحلول التنظيمية. واشره (٤٨٢) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الثالث التدخل المستمر في تفاصيل العمل اليومية، مما يُضعف الاستقلالية ويزيد من التوتر التنظيمي واشره (٤٧٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من العينة . فرض جداول زمنية غير منطقية لإنجاز العمل، مما يخلق ضغطاً نفسياً دائماً ويدفع الموظف نحو الفشل المتكرر . احتلت هذه الخاصية التسلسل المرتبي الرابع واشره (٤٦٧) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٦٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الخامس التشكيك في الكفاءة المهنية وتكرار التقييمات السلبية لأداء العاملين بصورة غير موضوعية واشره (٤٦١) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٥٪) من العينة واحتل التسلسل المرتبي السادس التحكم في تدفق المعلومات من خلال حجب البيانات أو الموارد الضرورية لإنجاز المهام، بما يعيق أداء الموظف ويحد من قدرته على اتخاذ القرار واشره (٤٥٥) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٤٪) من العينة . اما التسلسل المرتبي السابع فقد احتله استخدام الاجتماعات والإجراءات الإدارية كوسائل للضغط أو الإحراج، بما يعكس بيئة تتسم بالتسلط والإقصاء واشره (٤٤٣) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩١٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الثامن الضغط المتواصل لمنع المطالبة بالحقوق مثل الإجازات أو التعويضات، في محاولة لإخضاع الموظف للنظام القائم واشره (٤٣٤) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٩٪) من العينة. وجدول التسلسل المرتبي (٣٤) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٣٤) يوضح أهم خصائص الثقافة التنظيمية السلطوية
من وجهة نظر المبحوثين

خصائص الثقافة التنظيمية السلطوية	التسلسل المرتبي	العدد	%
توزيع غير عادل للمسؤوليات	١	٤٨٦	١٠٠
تهميش الرأي المهني وإقصاء العاملين عن المشاركة في النقاش أو اقتراح الحلول التنظيمية	٢	٤٨٢	٩٩
التدخل المستمر في تفاصيل العمل اليومية مما يُضعف الاستقلالية ويزيد من التوتر التنظيمي	٣	٤٧٥	٩٨
فرض جداول زمنية غير منطقية لإنجاز العمل مما يخلق ضغطاً نفسياً دائماً ويدفع الموظف نحو الفشل المتكرر	٤	٤٦٧	٩٦
التشكيك في الكفاءة المهنية وتكرار التقييمات السلبية لأداء العاملين بصورة غير موضوعية	٥	٤٦١	٩٥
التحكم في تدفق المعلومات من خلال حجب البيانات أو الموارد الضرورية لإنجاز المهام بما يعيق أداء الموظف ويحد من قدرته على اتخاذ القرار	٦	٤٥٥	٩٤
استخدام الاجتماعات والإجراءات الإدارية كوسائل للضغط أو الإحراج بما يعكس بيئة تتسم بالتسلط والإقصاء	٧	٤٤٣	٩١
الضغط المتواصل لمنع المطالبة بالحقوق مثل الإجازات أو التعويضات ، في محاولة لإخضاع الموظف للنظام القائم	٨	٤٣٤	٨٩

ب- خصائص القادة السلطويين والياتهم في بيئة العمل :

١- خصائص القادة السامين :

عندما سألنا المبحوثين عن اهم خصائص القادة السامين من وجهة نظرهم ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه إضعاف الروح المعنوية، والحرمان أو الإقصاء، والترويع التسلسل المرتبي الاول وشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٤٨٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪). اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله التتمّر وشره (٤٧٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من العينة ، واحتل التسلسل المرتبي الثالث التهميش وشره (٤٧٠) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من العينة . التقويض الاجتماعي احتلت هذه الميزة التسلسل المرتبي الرابع وشره (٤٦٣) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٥٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الخامس الإهانة. وشره (٤٥٢) مبحوثا وبنسبة بلغت

(٩٣٪) من العينة واحتل التسلسل المرتبي السادس التهريب واشره (٤٤٤) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩١٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي (٣٥) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٣٥) يبين خصائص القادة السامين من وجهة نظر المبحوثين

خصائص القادة السامين	التسلسل المرتبي	العدد	%
إضعاف الروح المعنوية والحرمان أو الإقصاء والترويع	١	٤٨٦	١٠٠
التنمر	٢	٤٧٥	٩٨
التهميش	٣	٤٧٠	٩٧
التقويض الاجتماعي	٤	٤٦٣	٩٥
الإهانة	٥	٤٥٢	٩٣
التهريب	٦	٤٤٤	٩١

٢- خصائص القائد السلطوي المتشدد :

عندما سألنا المبحوثين عن خصائص القائد السلطوي المتشدد من وجهة نظرهم ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه يهيمن على جميع جوانب التنظيم التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٤٨٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله يصدر أوامر صارمة للمرؤوسين واشره (٤٤٤) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩١٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الثالث يحرص على توسيع نطاق سلطاته وصلاحياته لضمان السيطرة الكاملة على سير العمل واشره (٤١٢) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٨٥٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي (٣٦) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٣٦) يوضح خصائص القائد السلطوي المتشدد من وجهة نظر المبحوثين

خصائص القائد السلطوي المتشدد	التسلسل المرتبي	العدد	%
يهيمن على جميع جوانب التنظيم	١	٤٨٦	١٠٠
يصدر أوامر صارمة للمرؤوسين	٢	٤٤٤	٩١
يحرص على توسيع نطاق سلطاته وصلاحياته لضمان السيطرة الكاملة على سير العمل	٣	٤١٢	٨٥

٣- خصائص القائد السلطوي الإيجابي :

وعندما سألنا المبحوثين عن خصائص القائد السلطوي الإيجابي من وجهة نظرهم ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه اللجوء إلى العقاب بشكل محدود، بهدف ضمان ولاء المرؤوسين وتنفيذ قراراته التسلسل المرتبي الاول واشره (٤٥٧) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٤٪) من العينة. اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله يسعى إلى استخدام أساليب القيادة التحفيزية ، مثل الإطراء والثناء واشره (٤٥٣) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٣٪) من العينة. واحتل التسلسل المرتبي الثالث التخفيف من ردود الفعل السلبية المحتملة واشره (٤١٤) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٨٥٪) من العينة. وجدول التسلسل المرتبي (٣٧) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٣٧) يوضح خصائص القائد السلطوي الإيجابي من وجهة نظر المبحوثين

خصائص القائد السلطوي الإيجابي	التسلسل المرتبي	العدد	%
اللجوء إلى العقاب بشكل محدود بهدف ضمان ولاء المرؤوسين وتنفيذ قراراته	١	٤٥٧	٩٤
يسعى إلى استخدام أساليب القيادة التحفيزية مثل الإطراء والثناء	٢	٤٥٣	٩٣
التخفيف من ردود الفعل السلبية المحتملة	٣	٤١٤	٨٥

٤- خصائص القائد السلطوي اللبق أو النادر:

عندما سألنا المبحوثين عن خصائص القائد السلطوي اللبق أو النادر من وجهة نظرهم ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه يمنح مرؤوسيه انطباعاً بأن لديهم مساحة لإبداء آرائهم والمساهمة في العمل التسلسل المرتبي الاول واشره (٤٤٢) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩١٪) من العينة. اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله يمنح مرؤوسيه انطباعاً بأنهم يشاركونه في اتخاذ القرار خلال الاجتماعات والنقاشات واشره (٤١٢) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٨٥٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الثالث يتحكم في العلاقات بين المرؤوسين، ويقلل من مستوى الاتصال بينهم لضمان سيطرته المطلقة . واشره (٣٩٨) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٨٢٪) من العينة. وفي النهاية يحتفظ بالحق في اتخاذ القرارات النهائية منفرداً احتلت هذه الخاصية التسلسل المرتبي الرابع واشره (٣٨٨) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٨٠٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي (٣٨) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي(٣٨) يوضح خصائص القائد السلطوي اللبق أو النادر

من وجهة نظر المبحوثين

خصائص القائد السلطوي اللبق أو النادر	التسلسل المرتبي	العدد	%
يمنح مرؤوسيه انطباعاً بأن لديهم مساحة لإبداء آرائهم والمساهمة في العمل	١	٤٤٤	٩١
يمنح مرؤوسيه انطباعاً بأنهم يشاركونه في اتخاذ القرار خلال الاجتماعات والنقاشات.	٢	٤١٢	٨٥
يتحكم في العلاقات بين المرؤوسين، ويقلل من مستوى الاتصال بينهم لضمان سيطرته المطلقة.	٣	٣٩٨	٨٢
في النهاية يحتفظ بالحق في اتخاذ القرارات النهائية منفرداً	٤	٣٨٨	٨٠

ج- آليات القائد التسلطي في بيئة العمل :

عندما سألنا المبحوثين عن آليات القائد التسلطي في بيئة العمل من وجهة نظرهم ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه يضع السياسات العامة للجماعة وخطط العمل مع تحديد أدوار الأفراد بدقة التسلسل المرتبي الاول واشره (٤٦٧) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٦٪) من العينة. اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله يعمل على الحد من قدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار أو

التعبير عن آرائهم واشره (٤٦٠) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٥٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الثالث يفرض الطاعة والانضباط من خلال التحكم بالثواب والعقاب واشره (٤٤٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٢٪) من العينة . يمارس الرقابة المباشرة على جميع الأعمال وتفاصيل المهام احتلت هذه الآلية التسلسل المرتبي الرابع واشره (٤٣٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٠) من العينة. واحتل التسلسل المرتبي الخامس احتكار السلطة ويتخذ جميع القرارات بشكل كامل واشره (٤٢٤) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٧٪) من العينة. وجدول التسلسل المرتبي (٣٩) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٣٩) يوضح آليات القائد التسلطي في بيئة العمل من وجهة نظر المبحوثين

آليات القائد التسلطي في بيئة العمل	التسلسل المرتبي	العدد	%
يضع السياسات العامة للجماعة وخطط العمل مع تحديد أدوار الأفراد بدقة	١	٤٦٧	٩٦
يعمل على الحد من قدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار أو التعبير عن آرائهم	٢	٤٦٠	٩٥
يفرض الطاعة والانضباط من خلال التحكم بالثواب والعقاب	٣	٤٤٥	٩٢
يمارس الرقابة المباشرة على جميع الأعمال وتفاصيل المهام	٤	٤٣٦	٩٠
احتكار السلطة ويتخذ جميع القرارات بشكل كامل	٥	٤٢٤	٨٧

د- ادراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين :

عندما سألنا المبحوثين حول مدى وجود علاقة ارتباطية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٤٠) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٧٠٪) من العينة اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (١٤٦) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٣٠٪) من العينة وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين ، اذ ان طريقة ادراك الموظف لدعم قائده تؤثر في درجة اهتمامه بالعمل ، فكلما شعر الموظف بأن قائده يقدره ويدعمه انخفضت لديه مشاعر اللامبالاة ، والعكس صحيح اذ يؤدي ضعف الدعم القيادي الى زيادة اللامبالاة التنظيمية. والجدول (٤٠) يوضح ذلك .

جدول (٤٠) يوضح اجابات المبحوثين حول مدى وجود علاقة ارتباطية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٤٠	٧٠
لا	١٤٦	٣٠
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما اجرينا اختبار معامل فاي لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين وفقا للجنس وجدنا علاقة ارتباطية متوسطة حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٤) ، أي هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين وفقا للجنس . والجدول (٤١) يوضح ذلك .

جدول (٤١) يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين وفقاً للجنس

الاجابة	الجنس	نسبة ذكور	نسبة الاناث	المجموع
نعم		٥٥	١٥	٧٠
لا		١٠	٢٠	٣٠
المجموع		٦٥	٣٥	١٠٠

المبحث الثاني

انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل والموظفين

أ- انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل :

عندما سألنا المبحوثين عن انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل من وجهة نظرهم ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه انخفاض الإنتاجية وفتور العلاقات داخل بيئة العمل التسلسل المرتبي الاول واشره (٤٨٠) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من العينة . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله يقتصر دور العاملين على التنفيذ دون مشاركة فعلية واشره (٤٧٣) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الثالث تكون تصرفات الأفراد محكومة بسلسلة من القواعد والإجراءات الصارمة واشره (٤٦٧) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٦٪) من العينة . ظهور المناخ التسلطي داخل بيئة العمل احتل هذا الاثر التسلسل المرتبي الرابع واشره (٤٥٣) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٣٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الخامس يميل القائد إلى احتكار السلطة وعدم تفويضها أو إشراك المرؤوسين في القرارات ، وهو ما يضعف الثقة التنظيمية واشره (٤٤٨) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٢٪) من العينة واحتل التسلسل المرتبي السادس شعور العاملون بأن عملية صنع القرار تتم بالكامل في المستويات العليا من الإدارة واشره (٤٤١) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩١٪) من العينة . اما التسلسل المرتبي السابع فقد احتله قلة مساحة المبادرة الشخصية والحد من الإبداع والرضا الوظيفي واشره (٤٣٥) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٠٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي (٤٢) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٤٢) يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل من وجهة نظر المبحوثين

انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل	التسلسل المرتبي	العدد	%
انخفاض الإنتاجية وفتور العلاقات داخل بيئة العمل	١	٤٨٠	٩٩
يقتصر دور العاملين على التنفيذ دون مشاركة فعلية	٢	٤٧٣	٩٧
تكون تصرفات الأفراد محكومة بسلسلة من القواعد والإجراءات الصارمة	٣	٤٦٧	٩٦
ظهور المناخ التسلطي داخل بيئة العمل	٤	٤٥٣	٩٣
يميل القائد إلى احتكار السلطة وعدم تفويضها أو إشراك المرؤوسين في القرارات، وهو ما يضعف الثقة التنظيمية	٥	٤٤٨	٩٢
شعور العاملون بأن عملية صنع القرار تتم بالكامل في المستويات العليا من الإدارة	٦	٤٤١	٩١
قلة مساحة المبادرة الشخصية والحد من الإبداع والرضا الوظيفي	٧	٤٣٥	٩٠

ب- انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على الموظفين :

١- الروح المعنوية للموظفين وادائهم :

عندما سألنا المبحوثين عن انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على الروح المعنوية للموظفين وادائهم من وجهة نظر المبحوثين ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه انخفاض الحماس والمبادرة لدى الموظف التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٤٨٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله ظهور سلوكيات مثل التسويف والمماطلة والإهمال والعناد.

واشره (٤٧٩) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من العينة. واحتل التسلسل المرتبي الثالث مقاومة التعليمات، وإخفاء الغضب، والمجاملة، وعدم المواجهة واشره (٤٦٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٦٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي (٤٣) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٤٣) يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على الروح المعنوية للموظفين وادائهم من وجهة نظر المبحوثين

انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على الروح المعنوية للموظفين وادائهم	التسلسل المرتبي	العدد	%
انخفاض الحماس والمبادرة لدى الموظف	١	٤٨٦	١٠٠
ظهور سلوكيات مثل التسويف والمماطلة والإهمال والعناد	٢	٤٧٩	٩٩
مقاومة التعليمات وإخفاء الغضب والمجاملة وعدم المواجهة	٣	٤٦٦	٩٦

٢- العلاقات بين زملاء العمل :

عندما سألنا المبحوثين عن انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على العلاقات بين زملاء العمل من وجهة نظرهم ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه الرغبة في الانتقام أو السيطرة على الآخرين التسلسل المرتبي الاول واشره (٤٧٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٨%) من العينة . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله التعامل بفوقية واشره (٤٧١) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧%) من العينة. واحتل التسلسل المرتبي الثالث نشر الشائعات، وتشويه السمعة واشره (٤٦٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٦%) من العينة . المضايقة احتل هذا الاثر التسلسل المرتبي الرابع واشره (٤٥٨) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٤%) من العينة. واحتل التسلسل المرتبي الخامس الغيرة من نجاح الآخرين واشره (٤٥٣) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٣%) من العينة ، واحتل التسلسل المرتبي السادس الإذلال. واشره (٤٣٣) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٩%) من العينة . اما التسلسل المرتبي السابع فقد احتله الإقصاء واشره (٤٢١) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٧%) من المؤيدين. وجدول التسلسل المرتبي (٤٤) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٤٤) يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية

على العلاقات بين زملاء العمل من وجهة نظر المبحوثين

انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على العلاقات بين زملاء العمل	التسلسل المرتبي	العدد	%
الرغبة في الانتقام أو السيطرة على الآخرين	١	٤٧٦	٩٨
التعامل بفوقية	٢	٤٧١	٩٧
نشر الشائعات وتشويه السمعة	٣	٤٦٦	٩٦
المضايقة	٤	٤٥٨	٩٤
الغيرة من نجاح الآخرين	٥	٤٥٣	٩٣
الإذلال	٦	٤٣٣	٨٩
الإقصاء	٧	٤٢١	٨٧

٣- نفسية الموظفين :

عندما سألنا المبحوثين عن اهم انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على نفسية الموظفين من وجهة نظر المبحوثين ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه الشعور بالخوف، والإحباط ، والإحساس بالظلم التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٤٨٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪). اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله انعدام الأمان الوظيفي واشره (٤٨١) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من العينة . واحتلت التسلسل المرتبي الثالث مشاعر الاكتئاب والغضب والحزن واشره (٤٧٨) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من العينة . ضعف الثقة بالنفس احتل هذا الأثر التسلسل المرتبي الرابع واشره (٤٧٠) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من العينة. و جدول التسلسل المرتبي (٤٥) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٤٥) يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على نفسية الموظفين
من وجهة نظر المبحوثين

آثار الثقافة التنظيمية التسلطية على نفسية الموظفين	التسلسل المرتبي	العدد	%
الشعور بالخوف والإحباط والإحساس بالظلم	١	٤٨٦	١٠٠
انعدام الأمان الوظيفي	٢	٤٨١	٩٩
مشاعر الاكتئاب والغضب والحزن	٣	٤٧٨	٩٨
ضعف الثقة بالنفس	٥	٤٧٠	٩٧

٤- نجاح مؤسسة العمل :

عندما سألنا المبحوثين عن اهم انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على نجاح مؤسسة العمل من وجهة نظرهم ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه تولد بيئة عمل مليئة بالضغط النفسية والاجتماعية التسلسل المرتبي الاول واشره (٤٧٩) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من العينة . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله تؤدي الى فشل المنظمات في تحقيق أهدافها واستدامة تطورها واشره (٤٧٣) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الثالث تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء واشره (٤٦٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٦٪) من العينة. تقيد مشاركة الموظفين احتل هذا الاثر التسلسل المرتبي الرابع واشره (٤٥٧) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٤٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الخامس والاخير انها تحد من الإبداع والمبادرة واشره (٤٤٦) مبحوثا وبنسبة بلغت (٩٢٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي (٤٦) يوضح ذلك

جدول تسلسل مرتبي (٤٦) يبين انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على نجاح مؤسسة العمل من وجهة نظر المبحوثين

آثار الثقافة التنظيمية التسلطية على نجاح مؤسسة العمل	التسلسل المرتبي	العدد	%
تولد بيئة عمل مليئة بالضغط النفسية والاجتماعية	١	٤٧٩	٩٩
تؤدي الى فشل المنظمات في تحقيق أهدافها واستدامة تطورها	٢	٤٧٣	٩٧
تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء	٣	٤٦٦	٩٦
تقيد مشاركة الموظفين	٤	٤٥٧	٩٤
تحد من الإبداع والمبادرة	٥	٤٤٦	٩٢

٥- ميل الموظف الى الانعزال :

عندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٢١) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٦٦%) من العينة اجابوا بـ(نعم)، اما الذين اجابوا بـ (لا) فقد بلغ عددهم (١٦٥) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٣٤%) من العينة وهذا يعني ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال ذلك ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى تقليل حرية التعبير والمشاركة داخل العمل ، مما يجعل الموظف يشعر بعدم التقدير او الامان الوظيفي، لذلك يميل الى الانسحاب وتقليل تفاعله مع الاخرين، فيظهر لديه سلوك الانعزال داخل بيئة العمل . والجدول (٤٧) يوضح ذلك .

جدول (٤٧) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٢١	٦٦
لا	١٦٥	٣٤
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة حسب عدد سنوات الخدمة واجرينا اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين الاجابات حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية السلطوية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال . اجاب بكلمة (نعم) (٦٧) مبحوثا ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (٢-٤) سنة و(٧٨) مبحوثا ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (٥-٧) سنة و(٦٩) مبحوثا ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (٨-١٠) سنة و(٦٠) مبحوثا ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (١١-١٣) سنة و(٣٤) مبحوثا ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (١٤-١٦) سنة و(٦) مبحوثين ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (١٧-١٩) سنة و(٧) مبحوثين ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم (٢٠-٢٢) سنة، اما من اجابوا بكلمة (لا) فقد بلغ (٤) مبحوثين ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (٢-٤) سنة و(١٠) مبحوثين ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (٥-٧) سنة و(٢٠) مبحوثا ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (٨-١٠) سنة و(٤٠) مبحوثا ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (١١-١٣) سنة و(٧٧) مبحوثا ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (١٤-١٦) سنة و(٦) مبحوثين ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (١٧-١٩) سنة و(٨) مبحوثين ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم (٢٠-٢٢) سنة .

وعندما اجرينا اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية السلطوية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال وفقا لعدد سنوات الخدمة. وجدنا فرقا معنويا بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (١٢٨.٢) أكبر من القيمة الجدولية (١٢,٥٩٢) على مستوى ثقة (٩٥%) ودرجة حرية (٦) . وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية .اي توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية السلطوية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال وفقا لعدد سنوات الخدمة ولصالح المبحوثين ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (٢-١٣) سنة. والجدول (٤٨) يوضح ذلك .

جدول (٤٨) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية السلطوية

تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال وفقا لعدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	٢-١	٣-١	٤-١	٥-١	٦-١	٧-١	٨-١	المجموع
الاجابة	نعم	لا	المجموع	نعم	لا	المجموع	نعم	لا
نعم	٦٧	٧٨	٦٩	٦٠	٣٤	٦	٧	٣٢١
لا	٤	١٠	٢٠	٤٠	٧٧	٦	٨	١٦٥
المجموع	٧١	٨٨	٨٩	١٠٠	١١١	١٢	١٥	٤٨٦

القيمة المحسوبة = ١٢٨.٢	مستوى الثقة = ٩٥%
القيمة الجدولية = ٢١.٠٣	درجة الحرية = ٦

٦- لجوء الموظف إلى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية :

عند سؤال المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف إلى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٧٨) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٧٨٪) اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (١٠٨) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٢٢٪) وهذا يعني ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف إلى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية ذلك ان الثقافة التنظيمية التسلطية تقوم على السيطرة وفرض الاوامر دون اتاحة مساحة للتعبير او المشاركة ، لذلك يشعر الموظف بأن اظهار آرائه او مشاعره قد يعرضه للنقد او العقاب . ونتيجة لذلك يميل الى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية والالتزام بالصمت حفاظا على موقعه الوظيفي وتجنب المشكلات . والجدول (٤٩) يوضح ذلك .

جدول (٤٩) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية

تؤدي الى لجوء الموظف إلى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٧٨	٧٨
لا	١٠٨	٢٢
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة حسب المؤهل العلمي واجرينا اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين الاجابات حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف إلى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية. اجاب بكلمة (نعم) (١٠) مبحوثا ممن يحملون شهادة الدبلوم و(٣٤٣) مبحوثا ممن يحملون شهادة البكالوريوس و(١٧) مبحوثا ممن يحملون شهادة الدبلوم العالي و(٥) مبحوثا ممن يحملون شهادة الماجستير و(١) مبحوثا ممن يحملون شهادة الدكتوراه و(١) مبحوثين ممن يحملون شهادة البورد العراقي و(١) مبحوثين ممن يحملون شهادة البورد العربي ، اما من اجابوا بكلمة (لا) فقد بلغ عددهم (١) مبحوثا ممن يحملون شهادة الدبلوم و(٧٤) مبحوثا ممن يحملون شهادة البكالوريوس و(٤) مبحوثين ممن يحملون شهادة الدبلوم العالي و(١٣) مبحوثا ممن يحملون شهادة الماجستير و(٣)

مبحوثا ممن يحملون شهادة الدكتوراه و(٩) مبحوثين ممن يحملون شهادة البورد العراقي و(٤) مبحوثين ممن يحملون شهادة البورد العربي .

وعندما اجرينا اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية السلطوية تؤدي الى لجوء الموظف الى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية وفقا للمؤهل العلمي. وجدنا فرقا معنويا بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (٧٦.٢) اكبر من القيمة الجدولية (١٢,٥٩٢) على مستوى ثقة (٩٥٪) ودرجة حرية (٦) . وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية . اي توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية السلطوية تؤدي الى لجوء الموظف الى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية وفقا للمؤهل العلمي ولصالح المبحوثين ممن يحملون شهادة (الدبلوم - البكالوريوس - الدبلوم العالي) . والجدول (٥٠) يوضح ذلك .

جدول (٥٠) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية السلطوية تؤدي الى لجوء الموظف الى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية وفقا للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	نعم	لا	المجموع
الدكتوراه	١٠	١	١١
ماجستير	٣٤٣	٧٤	٤١٧
بكالوريوس	١٧	٤	٢١
ماجستير	٥	١٣	١٨
دكتوراه	١	٣	٤
بكالوريوس	١	٩	١٠
ماجستير	١	٤	٥
المجموع	٣٧٨	١٠٨	٤٨٦

مستوى الثقة = ٩٥٪

القيمة المحسوبة = ٧٦.٢

درجة الحرية = ٦

القيمة الجدولية = ٢١.٠٣

٧- لجوء الموظف الى احلام اليقظة :

عند سؤالنا المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية السلطوية تؤدي الى لجوء الموظف الى احلام اليقظة، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٢٩٦) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٦١٪) اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (١٩٠) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٣٩٪) وهذا يعني ان الثقافة التنظيمية السلطوية تؤدي الى لجوء الموظف الى احلام اليقظة ، حيث ان الثقافة التنظيمية

التسلطية تجعل بيئة العمل قائمة على الاوامر والرقابة الصارمة ، مما يقلل من شعور الموظف بالحرية والمشاركة . لذلك قد يلجأ بعض الموظفين الى احلام اليقظة كوسيلة نفسية للهروب المؤقت من الضغوط . يعني والجدول (٥١) يوضح ذلك .

جدول (٥١) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف الى احلام اليقظة

الاجابة	العدد	%
نعم	٢٩٦	٦١
لا	١٩٠	٣٩
المجموع	٤٨٦	١٠٠

٨- لجوء الموظف لسلوكيات طفولية كوسيلة دفاعية أمام المواقف الضاغطة :
 عند سؤال المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف لسلوكيات طفولية كوسيلة دفاعية أمام المواقف الضاغطة ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٨٧) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (١٨٪) من العينة اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (٣٩٩) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٨٢٪) وهذا يعني ان الثقافة التنظيمية التسلطية لا تؤدي الى لجوء الموظف لسلوكيات طفولية كوسيلة دفاعية أمام المواقف الضاغطة . والجدول (٥٢) يوضح ذلك.

جدول (٥٢) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف لسلوكيات طفولية كوسيلة دفاعية أمام المواقف الضاغطة

الاجابة	العدد	%
نعم	٨٧	١٨
لا	٣٩٩	٨٢
المجموع	٤٨٦	١٠٠

٩- لجوء الموظف إلى إيجاد مبررات منطقية لسلوكه السلبي أو فشله في أداء مهامه :

عند سؤال المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف لإيجاد مبررات منطقية لسلوكه السلبي أو فشله في أداء مهامه ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٢٦٧) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٥٥٪) اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (٢١٩) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٤٥٪) وهذا يعني ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف لإيجاد مبررات منطقية لسلوكه السلبي أو فشله في أداء مهامه حيث تدفع الثقافة التنظيمية التسلطية الموظف الى الشعور بالخوف من العقاب او النقد فيميل الى حماية نفسه نفسيا عبر تبرير تقصيره او سلوكه السلبي بأسباب تبدو منطقية وبهذا يحاول تقليل شعوره بالذنب او المسؤولية عن ضعف الاداء. والجدول (٥٣) يوضح ذلك .

جدول (٥٣) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف لإيجاد مبررات منطقية لسلوكه السلبي أو فشله في أداء مهامه

الاجابة	العدد	%
نعم	٢٦٧	٥٥
لا	٢١٩	٤٥
المجموع	٤٨٦	١٠٠

١٠- محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته :

عند سؤال المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٢٨٢) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٥٨٪) من العينة اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (٢٠٤) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٤٢٪) من العينة وهذا يعني ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته ، حيث تدفع الثقافة التنظيمية التسلطية الموظف الى الشعور بتهديد مكانته وقيمته داخل العمل ، فيحاول التعويض عن ذلك بالمبالغة في اظهار قدراته او انجازاته لإثبات اهميته والحصول على الاعتراف والتقدير. والجدول (٥٤) يوضح ذلك .

جدول (٥٤) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته

الاجابة	العدد	%
نعم	٢٨٢	٥٨
لا	٢٠٤	٤٢
المجموع	٤٨٦	١٠٠

الفصل العاشر

العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والظواهر التنظيمية السلبية

تمهيد

أولاً : العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب
العاملين

ثانياً : العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني

ثالثاً : العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة

رابعاً : العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية
السلبية

خامساً : العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الاداء الوظيفي

سادساً : العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين

الفصل العاشر

العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والظواهر التنظيمية السلبية

تمهيد :

يتناول هذا الفصل تحليل العلاقة التبادلية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وبعض الظواهر التنظيمية السلبية التي قد تظهر داخل المؤسسات . ويهدف الى توضيح كيفية تأثير العنف الرمزي في سلوك العاملين واتجاهاتهم المهنية مثل انخفاض الدافعية او ضعف الانتماء التنظيمي او انتشار اللامبالاة . كما يناقش طبيعة التفاعل بين هذه الظواهر بوصفها عناصر مترابطة تؤثر في فاعلية الأداء المؤسسي .

وبناءً على ما تقدم يتضمن هذا الفصل بحث العلاقة ما بين العنف الرمزي في بيئة العمل والظواهر التنظيمية السلبية الآتية :

- اولا : العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين .
- ثانيا : العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني .
- ثالثا : العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة .
- رابعا : العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية .
- خامسا : العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الاداء الوظيفي ,
- سادسا : العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين .

أولاً : العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين :

عندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباط بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٧٢) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٥٦٪) من العينة اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (٢١٤) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٤٤٪) من العينة وهذا يعني ان هناك علاقة ارتباط طردية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين . ذلك ان ممارسات مثل التهميش والتقليل من قيمة الموظف او التعامل غير العادل تولد شعورا بالإحباط وعدم الانتماء . هذا الشعور يدفع بعض العاملين الى الابتعاد عن العمل او التغيب كنوع من رد الفعل او تجنب البيئة غير المريحة . والجدول (٥٥) يوضح ذلك .

جدول (٥٥) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباط بين العنف الرمزي

في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين

الاجابة	العدد	%
نعم	٢٧٢	٥٦
لا	٢١٤	٤٤
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة وفقا لمتغير الجنس لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين وفقا للجنس . اجاب بكلمة (نعم) (٣٣٪) من المبحوثين الذكور مقابل (١٢٪) من المبحوثات الاناث ، اما من اجاب بكلمة (لا) فقد بلغت نسبتهم (٣٢٪) من المبحوثين الذكور مقابل (٢٣٪) من المبحوثات الاناث.

وعندما اجرينا اختبار معامل فاي لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين وفقا لمتغير الجنس . وجدنا علاقة ارتباطية ضعيفة حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٢) أي هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين وفقا لمتغير الجنس ، ويشير الارتباط الضعيف الى ان العنف الرمزي قد يسهم بدرجة محدودة في ارتفاع غياب العاملين لكنه ليس العامل الرئيس اذ تتدخل معه عوامل اخرى مثل ظروف العمل والضغوط الشخصية والتنظيمية . والجدول (٥٦) يوضح ذلك .

جدول (٥٦) يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين وفقاً لمتغير الجنس

الاجابة / الجنس	نسبة ذكور	نسبة الاناث	المجموع
نعم	٣٣	١٢	٥٦
لا	٣٢	٢٣	٤٤
المجموع	٦٥	٣٥	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على وجود علاقة ارتباط بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين ، عن الآثار المترتبة على ظاهرة التغيب عن العمل ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه إرباك العمليات داخل المؤسسة التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٢٧٢) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (١٠٠٪). اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله يؤدي إلى فقدان ساعات العمل واشره (٢٦٦) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٨٪) من العينة . واحتل التسلسل المرتبي الثالث زيادة التكاليف. واشره (٢٦٠) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٩٦٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي (٥٧) يوضح ذلك.

جدول تسلسل مرتبي (٥٧) يوضح الآثار المترتبة على ظاهرة التغيب عن العمل كما أجاب عليها (٢٧٢) مبحوثاً

الآثار المترتبة على ظاهرة التغيب عن العمل	التسلسل المرتبي	العدد	%
إرباك العمليات داخل المؤسسة	١	٢٧٢	١٠٠
يؤدي إلى فقدان ساعات العمل	٢	٢٦٦	٩٨
زيادة التكاليف	٣	٢٦٠	٩٦

ثانياً: العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني :

عندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٤٥) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٧١٪) من العينة اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (١٤١) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٢٩٪) من العينة وهذا يعني ان هناك علاقة ارتباطية عكسية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني مما يشير الى ان ممارسات التقليل من القيمة او التهميش داخل بيئة العمل قد تخلق شعورا بالضغط وعدم الارتياح لدى الموظف ، مما ينعكس على قدرته على الانسجام مع متطلبات العمل والتكيف مع محيطه المهني . والجدول (٥٨) يوضح ذلك .

جدول (٥٨) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية

بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٤٥	٧١
لا	١٤١	٢٩
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة وفقاً لمتغير الفئات العمرية لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني. اجاب بكلمة (نعم) (٣٠٪) من المبحوثين ممن تتراوح اعمارهم بين (٢٤-٣٤) مقابل (٤١٪) من المبحوثين ممن تتراوح اعمارهم بين (٣٦-٤٦) اما من اجابوا بكلمة (لا) فقد بلغت نسبتهم فقط (١٪) من المبحوثين ممن تتراوح اعمارهم بين (٢٤-٣٤) سنة مقابل (٢٨٪) من المبحوثين ممن تتراوح اعمارهم بين (٣٦-٤٦) سنة .

وعندما اجرينا اختبار معامل فاي لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني وفقاً لمتغير الفئات العمرية. وجدنا علاقة ارتباطية متوسطة حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٤) أي هناك علاقة ارتباطية عكسية متوسطة بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني وذلك وفقاً لمتغير الفئات العمرية . والجدول (٥٩) يوضح ذلك .

جدول (٥٩) يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني وفقاً لمتغير الفئات العمرية

الفئات العمرية الاجابة	نسبة (٢٤-٣٤) سنة	نسبة (٣٦-٤٦)	المجموع
نعم	٣٠	٤١	٧١
لا	١	٢٨	٢٩
المجموع	٣١	٦٩	١٠٠

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على وجود علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني عن أهم آثار سوء التوافق المهني ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه شعور العامل بعدم الرضا عن نفسه وبيئته التسلسل المرتبي الاول واشره (٣٤١) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٩٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله انخفاض مستوى الاداء والانتاج واشره (٣٣٦) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث ضعف العلاقات مع الزملاء واشره (٣٢٧) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٥٪) من المؤيدين . التكاسل واللامبالاة احتل هذا الاثر التسلسل المرتبي الرابع واشره (٣١٢) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٠٪) من المؤيدين . وجدول التسلسل المرتبي (٦٠) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٦٠) يوضح آثار سوء التوافق المهني كما أجاب عليها (٣٤٥) مبحوثاً

آثار سوء التوافق المهني	التسلسل المرتبي	العدد	%
شعور العامل بعدم الرضا عن نفسه وبيئته	١	٣٤١	٩٩
انخفاض مستوى ادائه ونتاجيته	٢	٣٣٦	٩٧
ضعف العلاقات مع الزملاء	٣	٣٢٧	٩٥
التكاسل واللامبالاة	٤	٣١٢	٩٠

ثالثاً : العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة :

وعندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٤٢٧) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٨٨٪) من العينة اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (٥٩) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (١٢٪) من العينة وهذا يعني ان هناك علاقة ارتباطية طردية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة ذلك ان ممارسات التهميش او التقليل من قيمة الموظف داخل بيئة العمل قد تضعف شعور الاستقرار والانتماء ، مما يدفع بعض العاملين الى ترك العمل والبحث عن بيئة مهنية اكثر احتراما وتقديرا والجدول (٦١) يوضح ذلك .

جدول (٦١) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة

الاجابة	العدد	%
نعم	٤٢٧	٨٨
لا	٥٩	١٢
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة وفقا لمتغير الجنس لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة. اجاب بكلمة (نعم) جميع المبحوثين الذكور والبالغ اجمالي نسبتهم في العينة (٦٥٪) مقابل (٢٣٪) من المبحوثات الاناث والبالغ اجمالي نسبتهم في العينة (٣٥٪)، اما من اجاب بكلمة (لا) فقد كانوا فقط من المبحوثات الاناث ونسبة (١٢٪).

وعندما اجرينا اختبار معامل فاي لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة وفقا لمتغير الجنس . وجدنا علاقة ارتباطية متوسطة حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٥) أي هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة وفقا لمتغير الجنس. والجدول (٦٢) يوضح ذلك .

جدول (٦٢) يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة وفقاً لمتغير الجنس

الاجابة	الجنس	نسبة ذكور	نسبة الاناث	المجموع
نعم		٦٥	٢٣	٨٨
لا		٠	١٢	١٢
المجموع		٦٥	٣٥	١٠٠

رابعاً: العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية :

عندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (١٤٦) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٣٠٪) اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (٣٤٠) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٧٠٪) وهذا يعني عدم وجود علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية. والجدول (٦٣) يوضح ذلك .

جدول (٦٣) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية

الاجابة	العدد	%
نعم	١٤٦	٣٠
لا	٣٤٠	٧٠
المجموع	٤٨٦	١٠٠

خامساً : العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الأداء الوظيفي :

عندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الاداء الوظيفي ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٨٠) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٧٨٪) من العينة اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (١٠٦) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٢٢٪) من العينة . وهذا يعني ان هناك علاقة ارتباطية عكسية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الاداء الوظيفي ، لان الممارسات غير المباشرة التي تتضمن الالهانة او التهميش او التقليل من قيمة العاملين داخل بيئة العمل قد تؤثر سلبا في دافعيتهم وشعورهم بالانتماء مما ينعكس على مستوى تركيزهم وجهدهم في اداء المهام ، وبالتالي يؤدي الى تراجع الاداء الوظيفي . والجدول (٦٤) يوضح ذلك .

جدول (٦٤) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية

بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الأداء الوظيفي

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٨٠	٧٨
لا	١٠٦	٢٢
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة وفقا لمتغير الجنس لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الاداء الوظيفي . اجاب بكلمة (نعم) (٦١٪) من المبحوثين الذكور مقابل (١٧٪) من المبحوثات الاناث ، اما من اجاب بكلمة (لا) فقد بلغت نسبتهم (٤٪) من المبحوثين الذكور مقابل (١٨٪) من المبحوثات الاناث .

وعندما اجرينا اختبار معامل فاي لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الاداء الوظيفي وفقا لمتغير الجنس . وجدنا علاقة ارتباطية متوسطة حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٥) أي هناك علاقة ارتباطية عكسية متوسطة بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الاداء الوظيفي وفقا لمتغير الجنس. والجدول (٦٥) يوضح ذلك .

جدول (٦٥) يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس

الجنس الاجابة	نسبة ذكور	نسبة الاناث	المجموع
نعم	٦١	١٧	٧٨
لا	٤	١٨	٢٢
المجموع	٦٥	٣٥	١٠٠

سادساً : العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين :

عندما سألنا المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين ، اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان (٣٣٥) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٦٩٪) من العينة اجابوا بـ(نعم) اما الذين اجابوا بـ(لا) فقد بلغ عددهم (١٥١) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٣١٪) من العينة وهذا يعني ان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين ، ذلك لان تعرض العاملين لممارسات التهميش والتقليل من شأنهم او المعاملة غير العادلة داخل بيئة العمل قد يولد لديهم مشاعر الضغط والتوتر وعدم الرضا ، مما ينعكس سلباً على استقرارهم النفسي وشعورهم بالراحة في العمل . والجدول (٦٦) يوضح ذلك .

جدول (٦٦) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٣٥	٦٩
لا	١٥١	٣١
المجموع	٤٨٦	١٠٠

وعندما قمنا بتقسيم وحدات العينة وفقاً لمتغير الفئات العمرية لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين . اجاب بكلمة (نعم) (٣٠٪) من المبحوثين ممن تتراوح اعمارهم بين (٢٤-٣٤) مقابل (٣٩٪) من المبحوثين ممن تتراوح اعمارهم بين (٣٦-٤٦) اما من

اجابوا بكلمة (لا) فقد بلغت نسبتهم فقط (١٪) من المبحوثين ممن تتراوح اعمارهم بين (٢٤-٣٤) سنة مقابل (٣٠٪) من المبحوثين ممن تتراوح اعمارهم بين (٣٦-٤٦) سنة .
وعندما اجرينا اختبار معامل فاي لمعرفة مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين وفقا لمتغير الفئات العمرية. وجدنا علاقة ارتباطية متوسطة حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٤) أي هناك علاقة ارتباطية عكسية متوسطة بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين وذلك وفقا لمتغير الفئات العمرية . والجدول (٦٧) يوضح ذلك .

جدول (٦٧) يوضح اجابات المبحوثين حول مدى قوة العلاقة الارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين وفقاً لمتغير الفئات العمرية

المجموع	نسبة (٣٦-٤٦)	نسبة سنة (٢٤-٣٤)	الفئات العمرية الاجابة
٦٩	٣٩	٣٠	نعم
٣١	٣٠	١	لا
١٠٠	٦٩	٣١	المجموع

وعندما سألنا المبحوثين الذين اكدوا على ان هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين عن مصادر الضغوط النفسية ، حصلنا على اجابات تم ترتيبها في جدول تسلسل مرتبي احتل فيه قلة التعزيز الإيجابي وعدم الإنصاف التسلسل المرتبي الاول واشره جميع المبحوثين والبالغ عددهم (٣٣٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (١٠٠٪) من المؤيدين . اما التسلسل المرتبي الثاني فقد احتله تحميل الفرد بأعباء غير مناسبة واشره (٣٢٤) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٧٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الثالث نقص الدعم الاجتماعي واشره (٣١٣) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩٣٪) من المؤيدين . صراع الدور وغموضه احتل هذا الدور التسلسل المرتبي الرابع واشره (٣٠٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٩١٪) من المؤيدين . واحتل التسلسل المرتبي الخامس صراع القيم واشره (٢٩٣) مبحوثا وبنسبة بلغت (٨٧٪) من المؤيدين وجدول التسلسل المرتبي (٦٨) يوضح ذلك .

جدول تسلسل مرتبي (٦٨) يوضح مصادر الضغوط النفسية كما أجاب عليها (٣٣٥) مبحوثاً

مصادر الضغوط النفسية	التسلسل المرتبي	العدد	%
قلة التعزيز الإيجابي وعدم الإنصاف	١	٣٣٥	١٠٠
تحميل الفرد بأعباء غير مناسبة	٢	٣٢٤	٩٧
نقص الدعم الاجتماعي	٣	٣١٣	٩٣
صراع الدور وغموضه	٤	٣٠٥	٩١
صراع القيم	٥	٢٩٣	٨٧



الفصل الحادي عشر

مناقشة الفرضيات العلمية والاستنتاجات والتوصيات

تمهيد

المبحث الاول: مناقشة الفرضيات العلمية

المبحث الثاني: استنتاجات الدراسة

المبحث الثالث: توصيات الدراسة

الفصل الحادي عشر

مناقشة الفرضيات العلمية والاستنتاجات والتوصيات

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل مناقشة الفرضيات العلمية وتقديم مجموعة من الاستنتاجات التي توضح ابرز ما توصلت اليه الدراسة، اضافة الى طرح عدد من التوصيات التي يمكن ان تسهم في الحد من العنف الرمزي وتعزيز بيئة عمل اكثر توازنا وعدالة.

وبناءً على ما تقدم يتضمن الفصل الحالي ثلاث مباحث رئيسة وهي كالآتي:

المبحث الاول: مناقشة الفرضيات العلمية

المبحث الثاني: استنتاجات الدراسة

المبحث الثالث: توصيات الدراسة

المبحث الأول

مناقشة الفرضيات العلمية

الفرضية الأولى:

فرضية البحث: توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها.

توضح نتائج الدراسة الميدانية بأن (٣٢١) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٦٦%) من العينة اكدت بأن الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها. بينما لم يؤكد ذلك (١٦٥) مبحوثا ونسبة مقدارها (٣٤%) من العينة .

وبعد اجراء اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين ، وجدنا فرقا معنويا بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (٥٢) اكبر من القيمة الجدولية (٣.٨٤١) على مستوى ثقة (٩٥%) ودرجة حرية (١) .

وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية وهذا يعني بأنه توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الاسرة تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها ولصالح المؤكدين للفرضية . والجدول (٦٩) يوضح ذلك .

جدول (٦٩) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الاسرة

تسهم في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٢١	٦٦
لا	١٦٥	٣٤
المجموع	٤٨٦	١٠٠

الفرضية الثانية:

فرضية البحث: توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان وسائل الاعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي.

الفرضية الصفريّة: لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان وسائل الاعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي.

توضح نتائج الدراسة الميدانية بأن (٣٣٥) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٦٩٪) من العينة اكدت بأن وسائل الاعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي ، بينما لم يؤكد ذلك (١٥١) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٣١٪) من العينة .

وبعد اجراء اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين ، وجدنا فرقا معنوياً بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (٦٩.٦) اكبر من القيمة الجدولية (٣.٨٤١) على مستوى ثقة (٩٥٪) ودرجة حرية (١) .

وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفريّة وهذا يعني بأنه توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان وسائل الاعلام تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي ولصالح المؤكدين للفرضية. والجدول (٧٠) يوضح ذلك.

جدول (٧٠) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان وسائل الاعلام

تمثل نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٣٥	٦٩
لا	١٥١	٣١
المجموع	٤٨٦	١٠٠

الفرضية الثالثة:

فرضية البحث: توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي .

الفرضية الصفريّة: لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي .

توضح نتائج الدراسة الميدانية بأن (٣١١) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٦٤٪) من العينة اكدت بأن المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي ، بينما لم يؤكد ذلك (١٧٥) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٣٦٪) من العينة . وبعد اجراء اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين ، وجدنا فرقا معنوياً بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (٣٨) اكبر من القيمة الجدولية (٣.٨٤١) على مستوى ثقة (٩٥٪) ودرجة حرية (١) .

وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية وهذا يعني بأنه توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي ولصالح المؤكدين للفرضية . والجدول (٧١) يوضح ذلك .

جدول (٧١) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المناخ التنظيمي غير

العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي

الاجابة	العدد	%
نعم	٣١١	٦٤
لا	١٧٥	٣٦
المجموع	٤٨٦	١٠٠

الفرضية الرابعة :

فرضية البحث : توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان (الاستلاب الاداري) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل .

الفرضية الصفرية : لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان (الاستلاب الاداري) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل .

توضح نتائج الدراسة الميدانية بأن (٣٣١) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٦٨٪) من العينة اكدت بأن الاستلاب الاداري (صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ، بينما لم يؤكد ذلك (١٥٥) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٣٢٪) من العينة .

وبعد اجراء اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين ، وجدنا فرقا معنوياً بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (٦٢) اكبر من القيمة الجدولية (٣.٨٤١) على مستوى ثقة (٩٥٪) ودرجة حرية (١) .

وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية وهذا يعني بأنه توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان (الاستلاب الاداري) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ولصالح المؤكدين للفرضية. والجدول (٧٢) يوضح ذلك .

جدول (٧٢) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كان (الاستلاب الاداري)
صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٣١	٦٨
لا	١٥٥	٣٢
المجموع	٤٨٦	١٠٠

الفرضية الخامسة :

فرضية البحث : توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت (الثقافة التنظيمية التسلطية) تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال .

الفرضية الصفرية : لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت (الثقافة التنظيمية التسلطية) تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال .

توضح نتائج الدراسة الميدانية بأن (٣٢١) مبحوثا ويشكلون نسبة مقدارها (٦٦٪) من العينة اكدت بأن الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال ، بينما لم يؤكد ذلك (١٦٥) مبحوثا وبنسبة مقدارها (٣٤٪) من العينة .

وبعد اجراء اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين ، وجدنا فرقا معنويا بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (٥٠) اكبر من القيمة الجدولية (٣.٨٤١) على مستوى ثقة (٩٥٪) ودرجة حرية (١) .

وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية وهذا يعني بأنه توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال ولصالح المؤكدين للفرضية. والجدول (٧٣) يوضح ذلك .

جدول (٧٣) يوضح إجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال

الاجابة	العدد	%
نعم	٣٢١	٦٦
لا	١٦٥	٣٤
المجموع	٤٨٦	١٠٠

الفرضية السادسة :

فرضية البحث : توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت (الثقافة التنظيمية التسلطية) تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته .

الفرضية الصفرية : لا توجد معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت (الثقافة التنظيمية التسلطية) تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته .

توضح نتائج الدراسة الميدانية بأن (٢٨٢) مبحوثاً ويشكلون نسبة مقدارها (٥٨٪) من العينة اكدت بأن الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته ، بينما لم يؤكد ذلك (٢٠٤) مبحوثاً وبنسبة مقدارها (٤٢٪) من العينة .

وبعد اجراء اختبار مربع كاي لمعرفة اهمية الفرق المعنوي بين اجابات المبحوثين ، وجدنا فرقا معنوياً بين الاجابات لان القيمة المحسوبة (١٢.٤) اكبر من القيمة الجدولية (٣.٨٤١) على مستوى ثقة (٩٥٪) ودرجة حرية (١) .

وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية وهذا يعني بأنه توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته لصالح المؤكدين للفرضية . والجدول (٧٤) يوضح ذلك .

جدول (٧٤) يوضح اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته

الاجابة	العدد	%
نعم	٢٨٢	٥٨
لا	٢٠٤	٤٢
المجموع	٤٨٦	١٠٠

المبحث الثاني
استنتاجات الدراسة

الهدف الاول : مصادر العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل :

أ- مصادر العنف الرمزي في بيئة العمل

١- تسهم الاسرة في تأسيس العنف والتطرف في وعي ابنائها ، حيث تعد المؤسسة الاجتماعية الاولى التي تشكل وعي الفرد وتؤثر في منظومة قيمه وسلوكياته ، فهي تعد الوسيط الرئيس بين الطفل والمجتمع ومن خلالها يتعلم معايير السلوك المقبول والمرفوض . غير ان بعض الانماط الاسرية قد تسهم بشكل مباشر او غير مباشر في غرس بذور العنف والتطرف في وعي الابناء ومن اهم وظائفها في اتجاه تأسيس ميول العنف إضفاء الشرعية على استعمال القوة ، بناء تصور عدائي للغير ، تعزيز الهيمنة الذكورية والتقليل من قيمة النساء ، تسلط الاب او الرجل على الاسرة ، ينظر الى التفاعل مع وجود الغير ك واقع غير مفهوم ومثير للاضطراب، مما يعمق الإحساس بالقلق وانعدام الأمان تجاهه ، ممارسات القمع المباشر على المرأة والأطفال ، جعل صورة الآخر مادة تعليمية مستمرة داخل البيئة العائلية، حيث يُصوّر هذا الغير (بمختلف أطيافه) كخطر مستمر يُهدد كيان الأفراد .

٢- يشكل القطاع التربوي بأدواته ودينامياته الارضية الحقيقية لنشوء العنف الرمزي وتطوره حيث ان المدرسة ليست مجرد مكان للتعلم ، بل هي مؤسسة اجتماعية تساهم بشكل مباشر في تكوين الوعي والسلوك . فأن اختلفت الياتها وديناميتها ، تحولت من فضاء تربوي الى بيئة تغذي العنف بدل ان تكبحه . وتتنوع الكيفية التي ينشأ من خلالها العنف الرمزي في القطاع التربوي وكالاتي : منع الطلاب من التعبير عن آرائهم بحرية أثناء المواقف التعليمية ، استخدام النقد السلبي غير البناء ، تحوّل الاهتمام من العنف الجسدي المباشر إلى أشكال أكثر خفاءً وتأثيراً مثل العنف النفسي، الثقافي، القيمي، اللغوي، وأخيراً العنف الرمزي ، اعتماد بعض المعلمين أساليب التجريح اللفظي بحق المتعلمين ، الاستهزاء بأفكار المتعلمين، وتهديدهم بالعقوبات، وفرض الواجبات أو الأنشطة بأسلوب يتسم بالصرامة وعدم التسامح ، السلطة الرمزية تجد مجالها الحيوي في المؤسسات التربوية، وخصوصاً المدرسة ، الإيحاء للمتعلمين بضعف قدراتهم العقلية وقصورهم عن التعلم ، الرمزية السائدة داخل المدرسة تشكّل نوعاً من السلطة الاجتماعية التي تهدف إلى تشكيل الأطفال وفق الأيديولوجيا الاجتماعية المهيمنة .

٣- تمثل وسائل الاعلام نموذجًا صارخًا لأداة تمارس العنف الرمزي ، حيث انها تمارس شكلا خفيا من السيطرة على الوعي الجمعي من خلال بث رسائل وصور توجه التفكير وتكرس قيما او مواقف معينة على انها طبيعية . وبهذا تتحول الى اداة تمارس العنف الرمزي عبر التأثير غير المباشر في القيم والمعتقدات دون اللجوء الى القوة المادية . اما دور وسائل الاعلام في تعزيز العنف الرمزي فيتجسد بالاتي : 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 ، العنف الرمزي حاضراً في الهواتف المحمولة، وألعاب الفيديو، وشبكة الإنترنت، حيث تعمل هذه الوسائط الرقمية كحوامل ناقلة لهذا العنف ، القنوات التلفزيونية، وخصوصاً الفضائية منها، لم تعد مجرد فضاءات للترفيه أو التثقيف، بل تحولت إلى أدوات للضبط والتحكم السياسي والاجتماعي ، تمثل أحد أشكال العنف النفسي والفكري والأخلاقي، إذ يتجلى في كل إنتاج أو محتوى إعلامي، تمثل أداة للهيمنة والسيطرة الاجتماعية والسياسية ، تشكل بنيات خاضعة للعالم وتؤدي وظيفتها الأساسية من حيث هي أدوات لفرض السيادة ومنح صفة الشرعية التي تساهم في ضمان هيمنة طبقة على أخرى .

٤- توصف اللغة (الخطاب) كأداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية اذ تستخدم الخطابات المختلفة لترسيخ قيم وافكار تعبر عن مصالح الفئات المهيمنة مما يجعل السلطة الثقافية تبدو طبيعية داخل البنى الاجتماعية . اما عن وظائف اللغة (الخطاب) في هذا المجال فتمثل بالاتي تعمل كوسيط أساسي لممارسة السلطة الرمزية داخل المجتمع ، تمنح اللغة نفسها القدرة على ترسيخ الفوارق الاجتماعية تمنح اللغة نفسها القدرة على ترسيخ الهيمنة الرمزية بشكل متكرر ودون وعي صريح من الأفراد ، المتلقي يقبل سلطة الخطاب دون وعي بأنها مفروضة عليه. فالقوة هنا لا تُمارَس بالعنف المادي، بل عبر الإذعان الرمزي ، تُمنح شرعية الخطاب لمن يمتلك رأس المال اللغوي المعترف به اجتماعياً ، . فرض أنماط معينة من الكلام والتعبير تُعدّ مشروعة ثقافياً واجتماعياً .

ب: صور العنف الرمزي في بيئة العمل :

١- التهميش صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل لأنه يقوم على اقضاء الفرد وتجاهله بطرق غير مباشرة مما يقلل من قيمته ويضعف شعوره بالانتماء للمؤسسة . ومن اهم مظاهره ما يأتي : تعرض الموظفون لتقليل شأن إنجازاتهم وتجاهل مجهوداتهم، مما يضعف مكانتهم المعنوية ويقود إلى شعور عميق بالاغتراب داخل بيئة العمل ، إضعاف موقع الموظف وإقصائه عن دوائر التأثير ، التأثير في فرص الموظف بالترقي والاستهلاك والادخار والسكن ، وضع

الموظف على الرف، أي عزله داخل المؤسسة بطريقة تبدو رسمية لكنها تهدف إلى إقصائه تدريجيًا يمنع الموظف من الاطلاع على المعلومات الخاصة بعمله، ولا يُستشار في أي شأن إداري، منع الزملاء من التواصل مع الموظف، التأثير في قدرة الموظفين على المشاركة في أنشطة المؤسسة، الفوارق الملحوظة في مستويات الرواتب بين الموظفين ذوي المؤهل التعليمي والموقع الوظيفي المتماثل، يستند انتماء الموظف إلى كفاءته وأدائه المهني فقط ولا يستند إلى روابط جماعية أو ولاءات شخصية، يجد الموظف نفسه خارج دوائر النفوذ التنظيمي، انخفاض حماس الموظفين نحو العمل، فيتحول وجودهم داخل المؤسسة إلى حضور شكلي يفنقروا إلى القيمة، وتُهدر بذلك كفاءاتهم وطاقاتهم الإنسانية والمهنية على حدٍ سواء. أما سمات التهميش فيمكن تلخيصها بالآتي : يتمثل في تصرفات نفسية سلبية وغير منصفة يصعب التنبؤ بها أو تفسيرها عقلائيًا، أنه شكل خفي وغير مباشر من العنف الإداري، يمارسه المسؤول على مرؤوسيه بطريقة تعسفية يصعب إثباته لكونه لا يتضمن عنفًا جسدًا مباشرًا، بل يقتصر على الإيذاء المعنوي والمسّ بالكرامة، يتسم بتكرار المضايقات لفترات تمتد لأشهر، يُمارس عادة لفترة طويلة من قبل شخص أو مجموعة ضد موظف محدد.

- ٢- المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي لأنه يقوم على التمييز بين العاملين، مما يولد الاحساس بالظلم ويؤثر سلبًا في كرامتهم وانتمائهم للمؤسسة. وأهم مظاهر هذا المناخ يتمثل بالآتي، تجاهل آراء الموظف مقارنة بزملائه، يشعر الموظف بعدم المساواة في المعاملة. ومن أهم الميكانيزمات التي يلجأ إليها الموظف لمواجهة التمييز الوظيفي هي الآتي : الصمت التنظيمي بوصفه وسيلة لتخفيف ضغوط العمل والتكيف مع بيئته، ه صمت الإذعان بوصفه وسيلة لتقادي الصراع والحفاظ على قدر من الأمان النفسي، الانسحاب النفسي والاكتفاء بالحضور الشكلي لتجنب العقوبات.
- ٣- ان (الصمت التنظيمي) صورة من صور العنف الرمزي لأنه يعبر عن قمع غير مباشر لأصوات الموظفين ومنعهم من التعبير عن آرائهم أو اعتراضاتهم، هذا الصمت لا يكون دائما ناتجا عن الخوف المباشر بل عن ثقافة تنظيمية تهمش المشاركة وتكافئ الطاعة مما يؤدي إلى خضوع رمزي يضعف التواصل والعدالة داخل بيئة العمل. وأهم العوامل التي تسهم في ظهوره، هي تركيز السلطة في الإدارة العليا مع محدودية تفويض الصلاحيات للموظفين، الالتزام الصارم باللوائح والتعليمات مع التركيز على الشكل أكثر من الجوهر، عدم إقناع الموظفين بأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات، انشغال المديرين بالمهام الروتينية ورفض تبني الأفكار الجديدة لاعتبارها مضيعة للوقت، قلة الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على المشاركة والتفاعل البناء، ضعف قنوات الاتصال بين الإدارة العليا والموظفين مما يحد من

تبادل المعلومات، تجنب الزملاء للموظفين الذين يقدمون أفكارًا مختلفة أو مخالفة للتيار السائد المخاوف المرتبطة بالتغيير ومقاومة الإدارة للتجديد مع تفضيل الحفاظ على الوضع القائم. كما وجد ان الصمت التنظيمي يختلف باختلاف دوافع الموظفين وسلوكياتهم داخل مؤسسة العمل ، متخذًا أشكال عدة وكالاتي :

أ- الصمت الوقائي ينشأ هذا النوع عندما يختار الموظفون الامتناع عن التعبير عن آرائهم أو انتقاداتهم حفاظًا على علاقة جيدة مع الإدارة العليا .

ب-الصمت الدفاعي ويظهر عندما يختار الأفراد الامتناع عن الإفصاح عن المعلومات والأفكار المتعلقة بالعمل خوفًا من العقاب أو الانتقام .

ج-الصمت الإذعان المتمثل في تجنب الموظف التعبير عن آرائه وأفكاره ومشاركته في المبادرات التنظيمية، معتقدًا أن أي محاولة للتغيير لن تحدث فرقًا ملموسًا.

د- الصمت الاجتماعي يتمثل في امتناع الموظف عن التعبير عن أفكاره ومعلوماته بشكل اختياري، بهدف مساعدة الزملاء أو دعم أهداف المنظمة .

٤- ان الاستلاب الاداري صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل لأنه يقوم على سلب الموظف قدرته على اتخاذ القرار والتعبير عن رأيه ، مما يجعله خاضعًا لسلطة ادارية تمارس نفوذها بشكل غير مباشر عبر السيطرة الفكرية او التنظيمية دون استخدام العنف المادي . ومن آثاره : تركيز القرار في أيدي قلة: فتسيطر مجموعة صغيرة على السلطة، مستغلة المنصب لخدمة مصالحها الخاصة ، تراجع الثقة في الإدارة نتيجة لاستمرار المحسوبية وعدم المساواة ، إعاقة سير الإجراءات الإدارية إذ تتأثر الفاعلية العامة للإدارة ويُعرق تنفيذ المشاريع والخدمات ، يفقد الأفراد الثقة في المؤسسات وقدرتها على تحقيق العدالة ، إضعاف الحراك المهني حيث تتحول فرص التقدم من كونها قائمة على الكفاءة إلى امتيازات محدودة لمجموعات معينة.

٥- ان التبخيس صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل لأنه يقوم على تقليل قيمة جهود الموظف او تجاهل انجازاته ، مما يؤدي الى احساسه بالدونية وفقدان التقدير وهو شكل خفي من الايذاء المعنوي يمس مكانته واحترامه داخل المؤسسة . وقد وجدنا فرقا معنويا في اجابات المبحوثين ولصالح المبحوثات الاناث .

الهدف الثاني : خصائص الثقافة التنظيمية السلطوية والقادة السلطويين والياتهم في بيئة العمل :

أ- خصائص الثقافة التنظيمية السلطوية :

١- اهم خصائص الثقافة التنظيمية السلطوية من وجهة نظر المبحوثين هي ما يأتي : توزيع غير عادل للمسؤوليات ، تهميش الرأي المهني وإقصاء العاملين عن المشاركة في النقاش أو اقتراح الحلول التنظيمية.. التدخل المستمر في تفاصيل العمل اليومية، مما يُضعف الاستقلالية ويزيد من التوتر التنظيمي ، فرض جداول زمنية غير منطقية لإنجاز العمل، مما يخلق ضغطاً نفسياً دائماً ويدفع الموظف نحو الفشل المتكرر، التشكيك في الكفاءة المهنية وتكرار النقيضات السلبية لأداء العاملين بصورة غير موضوعية ، التحكم في تدفق المعلومات من خلال حجب البيانات أو الموارد الضرورية لإنجاز المهام بما يعيق أداء الموظف ويحد من قدرته على اتخاذ القرار ، استخدام الاجتماعات والإجراءات الإدارية كوسائل للضغط أو الإحراج بما يعكس بيئة تتسم بالسلط والإقصاء ، الضغط المتواصل لمنع المطالبة بالحقوق مثل الإجازات أو التعويضات في محاولة لإخضاع الموظف للنظام القائم .

٢- اكد المبحوثون ان من اهم مميزات القادة السامين هو إضعاف الروح المعنوية والحرمان أو الإقصاء والترويع ، التتمّر، التهميش ، التقويض الاجتماعي ، الإهانة ، التهريب .

٣- وجود علاقة ارتباطية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين ، اذ ان طريقة ادراك الموظف لدعم قائده تؤثر في درجة اهتمامه بالعمل ، فكلما شعر الموظف بأن قائده يقدره ويدعمه انخفضت لديه مشاعر اللامبالاة ، والعكس صحيح اذ يؤدي ضعف الدعم القيادي الى زيادة اللامبالاة التنظيمية. وقد وصفت قوة العلاقة الارتباطية بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين بأنها طردية متوسطة وذلك وفقا للجنس .

٤- اكد المبحوثون على ان القائد السلطوي المتشدد يتسم بخصائص معينة وهي انه يهيمن على جميع جوانب التنظيم ، يصدر أوامر صارمة للمرؤوسين ، يحرص على توسيع نطاق سلطاته وصلاحياته لضمان السيطرة الكاملة على سير العمل .

٥- اكد المبحوثون على ان القائد السلطوي الإيجابي يتميز بخصائص معينة وهي اللجوء إلى العقاب بشكل محدود، بهدف ضمان ولاء المرؤوسين وتنفيذ قراراته ، يسعى إلى استخدام أساليب القيادة التحفيزية، مثل الإطراء والثناء ، التخفيف من ردود الفعل السلبية المحتملة .

٦- اكد المبحوثون على ان القائد السلطوي اللبق أو النادر يتميز بخصائص معينة وهي انه يمنح مرؤوسيه انطباعاً بأن لديهم مساحة لإبداء آرائهم والمساهمة في العمل، يمنح مرؤوسيه انطباعاً بأنهم يشاركونه في اتخاذ القرار خلال الاجتماعات والنقاشات ، يتحكم في العلاقات بين المرؤوسين، ويقلل من مستوى الاتصال بينهم لضمان سيطرته المطلقة، وفي النهاية يحتفظ

بالحق في اتخاذ القرارات النهائية منفردًا احتلت هذه الخاصية التسلسل المرتبي الرابع وأشره (٣٨٨) مبحثًا وبنسبة مقدارها (٨٠٪) من العينة . وجدول التسلسل المرتبي () يوضح ذلك .

٧- من الآليات التي يتبعها القائد التسلطي في بيئة العمل هو انه يضع السياسات العامة للجماعة وخطط العمل مع تحديد أدوار الأفراد بدقة ، يعمل على الحد من قدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار أو التعبير عن آرائهم ، يفرض الطاعة والانضباط من خلال التحكم بالشواهد والعقاب ، يمارس الرقابة المباشرة على جميع الأعمال وتفاصيل المهام ، احتكار السلطة ويتخذ جميع القرارات بشكل كامل.

الهدف الثالث : انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل والموظفين :

- ١- من اهم انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل هي انها تؤدي الى : انخفاض الإنتاجية وفقدان العلاقات داخل بيئة العمل ، يقتصر دور العاملين على التنفيذ دون مشاركة فعلية ، تكون تصرفات الأفراد محكومة بسلسلة من القواعد والإجراءات الصارمة ، ظهور المناخ التسلطي داخل بيئة العمل ، يميل القائد إلى احتكار السلطة وعدم تفويضها أو إشراك المرؤوسين في القرارات وهو ما يضعف الثقة التنظيمية ، شعور العاملون بأن عملية صنع القرار تتم بالكامل في المستويات العليا من الإدارة ، قلة مساحة المبادرة الشخصية والحد من الإبداع والرضا الوظيفي .
- ٢- من اهم انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على الروح المعنوية للموظفين وادائهم هي انها تؤدي الى : انخفاض الحماس والمبادرة لدى الموظف ، ظهور سلوكيات مثل التسويف والمماطلة والإهمال والعناد ، مقاومة التعليمات، وإخفاء الغضب، والمجاملة وعدم المواجهة.
- ٣- من اهم انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على العلاقات بين زملاء العمل هي انها تؤدي الى الرغبة في الانتقام أو السيطرة على الآخرين، التعامل بفوقية ، نشر الشائعات وتشويه السمعة ، المضايقة ، الغيرة من نجاح الآخرين ، الإذلال ، الإقصاء .
- ٤- من اهم انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على نفسية الموظفين هي انها تؤدي الى الشعور بالخوف والإحباط والإحساس بالظلم، انعدام الأمان الوظيفي، مشاعر الاكتئاب والغضب والحزن ، ضعف الثقة بالنفس .
- ٥- من اهم انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على نجاح مؤسسة العمل هي انها تؤدي الى تولد بيئة عمل مليئة بالضغط النفسية والاجتماعية ، فشل المنظمات في تحقيق

أهدافها واستدامة تطورها ، انخفاض الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء، تقيد مشاركة الموظفين ، تحدّ من الإبداع والمبادرة .

٦- ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى ميل الموظف الى الانعزال ذلك ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى تقليل حرية التعبير والمشاركة داخل العمل ، مما يجعل الموظف يشعر بعدم التقدير او الامان الوظيفي ، لذلك يميل الى الانسحاب وتقليل تفاعله مع الآخرين ، فيظهر لديه سلوك الانعزال داخل بيئة العمل . وقد وجدنا فروقا معنوية بين اجابات المبحوثين وذلك وفقا لعدد سنوات الخدمة ولصالح المبحوثين ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين (٢-١٣) سنة.

٧- ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف الى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية ذلك ان الثقافة التنظيمية التسلطية تقوم على السيطرة وفرض الاوامر دون اتاحة مساحة للتعبير او المشاركة ، لذلك يشعر الموظف بأن اظهار آرائه او مشاعره قد يعرضه للنقد او العقاب . ونتيجة لذلك يميل الى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية والالتزام بالصمت حفاظا على موقعه الوظيفي وتجنب المشكلات . وقد وجدنا فروقا معنوية بين اجابات المبحوثين وفقا للمؤهل العلمي ولصالح المبحوثين من حملة شهادة (الدبلوم - البكالوريوس - الدبلوم العالي) .

٨- ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف الى احلام اليقظة ، حيث ان الثقافة التنظيمية التسلطية تجعل بيئة العمل قائمة على الاوامر والرقابة الصارمة ، مما يقلل من شعور الموظف بالحرية والمشاركة . لذلك قد يلجأ بعض الموظفين الى احلام اليقظة كوسيلة نفسية للهروب المؤقت من الضغوط .

٩- ان الثقافة التنظيمية التسلطية لا تؤدي الى لجوء الموظف لسلوكيات طفولية كوسيلة دفاعية أمام المواقف الضاغطة.

ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى لجوء الموظف لإيجاد مبررات منطقية لسلوكه السلبي أو فشله في أداء مهامه حيث تدفع الثقافة التنظيمية التسلطية الموظف الى الشعور بالخوف من العقاب او النقد فيميل الى حماية نفسه نفسيا عبر تبرير تقصيره او سلوكه السلبي بأسباب تبدو منطقية وبهذا يحاول تقليل شعوره بالذنب او المسؤولية عن ضعف الاداء .

١٠- ان الثقافة التنظيمية التسلطية تؤدي الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته ، حيث تدفع الثقافة التنظيمية التسلطية الموظف الى الشعور بتهديد مكانته وقيمه داخل

العمل ، فيحاول التعويض عن ذلك بالمبالغة في اظهار قدراته او انجازاته لإثبات اهميته والحصول على الاعتراف والتقدير .

الهدف الرابع : العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والظواهر التنظيمية السلبية :

١- هناك علاقة ارتباط طردية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات غياب العاملين .ذلك ان ممارسات مثل التهميش والتقليل من قيمة الموظف او التعامل غير العادل تولد شعورا بالإحباط وعدم الانتماء . هذا الشعور يدفع بعض العاملين الى الابتعاد عن العمل او التغيب كنوع من رد الفعل او تجنب البيئة غير المريحة . وقد وصفت قوة هذه العلاقة بأنها ضعيفة ويشير الارتباط الضعيف الى ان العنف الرمزي قد يسهم بدرجة محدودة في ارتفاع غياب العاملين لكنه ليس العامل الرئيس اذ تتدخل معه عوامل اخرى مثل ظروف العمل والضغط الشخصي والتنظيمية . ومن اهم الاثار المترتبة على ظاهرة غياب العاملين هي: ارباك العمليات داخل المؤسسة ، يؤدي إلى فقدان ساعات العمل ، زيادة التكاليف.

٢- هناك علاقة ارتباطية عكسية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني مما يشير الى ان ممارسات التقليل من القيمة او التهميش داخل بيئة العمل قد تخلق شعورا بالضغط وعدم الارتياح لدى الموظف ، مما ينعكس على قدرته على الانسجام مع متطلبات العمل والتكيف مع محيطه المهني . وقد وصفت قوة هذه العلاقة بأنها متوسطة . ومن اهم الاثار المترتبة على سوء التوافق المهني هي : شعور العامل بعدم الرضا عن نفسه وبيئته ، انخفاض مستوى الاداء والانتاج ، ضعف العلاقات مع الزملاء، التكاسل واللامبالاة .

٣- هناك علاقة ارتباطية طردية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة ذلك ان ممارسات التهميش او التقليل من قيمة الموظف داخل بيئة العمل قد تضعف شعور الاستقرار والانتماء ، مما يدفع بعض العاملين الى ترك العمل والبحث عن بيئة مهنية اكثر احتراماً وتقديراً . وقد وصفت قوة العلاقة بأنها متوسطة .

٤- عدم وجود علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية.

٥- هناك علاقة ارتباطية عكسية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الاداء الوظيفي ، لان الممارسات غير المباشرة التي تتضمن الاهانة او التهميش او التقليل من قيمة العاملين داخل بيئة العمل قد تؤثر سلباً في دافعيتهم وشعورهم بالانتماء مما

ينعكس على مستوى تركيزهم وجهدهم في اداء المهام ، وبالتالي يؤدي الى تراجع الاداء الوظيفي .

٦- هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين ، ذلك لان تعرض العاملين لممارسات التهميش والتقليل من شأنهم او المعاملة غير العادلة داخل بيئة العمل قد يولد لديهم مشاعر الضغط والتوتر وعدم الرضا ، مما ينعكس سلبا على استقرارهم النفسي وشعورهم بالراحة في العمل . وقد وصفت قوة العلاقة بأنها متوسطة ومن اهم مصادر الضغوط النفسية هي : قلة التعزيز الإيجابي وعدم الإنصاف ، تحميل الفرد بأعباء غير مناسبة ، نقص الدعم الاجتماعي ، صراع الدور وغموضه ، صراع القيم .

المبحث الثالث

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة بشأن العنف الرمزي في بيئة العمل وعلاقته بطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة، وما قد يترتب عليه من آثار على الجوانب المهنية والنفسية للعاملين، تبرز الحاجة إلى تبني مجموعة من الإجراءات التنظيمية التي تسهم في الحد من هذه الممارسات وتعزيز بيئة عمل أكثر توازنًا وعدالة. وعليه، تقدم الدراسة جملة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين المناخ التنظيمي وتعزيز العلاقات المهنية داخل المؤسسات والارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال تعاون الجهات الإدارية والتنظيمية المختلفة في تطبيقها بصورة منهجية وهي كما يأتي :

- ١- تعزيز ثقافة الاحترام في التنظيم : توصي الدراسة بترسيخ ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام المتبادل والتقدير المهني بين العاملين، بما يقلل من مظاهر التهميش أو التقليل من قيمة الموظفين .الجهة المسؤولة : قسم الموارد البشرية في مؤسسة العمل .
- ٢- التحول نحو أنماط قيادية تشاركية تشجيع القيادات الإدارية على اعتماد أساليب قيادة تقوم على الحوار وإشراك العاملين في بعض القرارات المتعلقة بالعمل .الجهة المسؤولة . رؤساء الأقسام.
- ٣- إعداد مدونة سلوك وظيفي واضحة وضع مدونة تنظيمية تحدد السلوكيات المهنية المقبولة وغير المقبولة داخل بيئة العمل للحد من الممارسات السلبية .الجهة المسؤولة : القانونية وقسم الموارد البشرية.
- ٤- إنشاء نظام فعال لتلقي الشكاوى المهنية توفير آليات مؤسسية واضحة وآمنة تمكّن العاملين من تقديم الشكاوى المتعلقة بالممارسات غير العادلة .الجهة المسؤولة :قسم الموارد البشرية ووحدة الرقابة الداخلية.
- ٥- تطوير برامج تدريبية للقيادات الإدارية تنظيم دورات تدريبية لتعزيز مهارات التواصل وإدارة العلاقات الإنسانية في العمل .الجهة المسؤولة :قسم التدريب والتطوير .
- ٦- تعزيز مبادئ العدالة التنظيمية تطبيق معايير واضحة وشفافة في توزيع المهام والحوافز والترقيات بما يعزز الشعور بالإنصاف بين العاملين .الجهة المسؤولة قسم الموارد البشرية.
- ٧- الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين توفير بيئة عمل داعمة نفسياً تقلل الضغوط المهنية وتعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية .الجهة المسؤولة : قسم الموارد البشرية.
- ٨- تعزيز قنوات التواصل التنظيمي تفعيل الاجتماعات الدورية وورش العمل التي تتيح للعاملين التعبير عن آرائهم ومشكلاتهم المهنية .الجهة المسؤولة : رؤساء الأقسام.

- ٩- إجراء تقييم دوري للمناخ التنظيمي: تنفيذ دراسات واستبيانات دورية لقياس مستوى الرضا الوظيفي والعلاقات المهنية داخل المؤسسة .الجهة المسؤولة : وحدة التخطيط والتطوير بالتعاون مع الموارد البشرية.
- ١٠- نشر الوعي التنظيمي بمخاطر العنف الرمزي تنظيم برامج توعوية لتعريف العاملين بمخاطر الممارسات التسلطية وآثارها على بيئة العمل .الجهة المسؤولة :قسم التدريب والتطوير .
- ١١- رفع مستوى الوعي المؤسسي بخطورة العنف الرمزي تهدف هذه الآلية إلى تعزيز وعي مديري المؤسسات بأشكال العنف الرمزي المختلفة وتأثيرها على الإنتاجية واستقرار العمل، ويتم تنفيذها عبر الاجتماعات والمناقشات الجماعية التي تتيح التعرف على مظاهر العنف الرمزي وأثرها السلبي .الجهة المسؤولة قسم التدريب والتطوير .
- ١٢- توعية الموظفين بمظاهر العنف الرمزي وآثاره تشمل تعريف جميع الموظفين بمظاهر العنف الرمزي وآثارها الجسدية والنفسية والاجتماعية من خلال المحاضرات والندوات وورش العمل، بما يعزز قدرة الموظفين على التعرف على الممارسات غير العادلة ومواجهتها بوعي .الجهة المسؤولة وحدة التخطيط والتطوير بالتعاون مع الموارد البشرية .
- ١٣- تمكين الموظفين من أساليب التعامل والدفاع عن أنفسهم تتضمن تدريب الموظفين على كيفية مواجهة الممارسات غير العادلة وحماية أنفسهم من العنف الرمزي، سواء كان صادرًا عن الإدارة أو الزملاء، من خلال ورش العمل والأنشطة التفاعلية .الجهة المسؤولة قسم التدريب والتطوير .
- ١٤- تعزيز وعي المجتمع المحلي بخطورة العنف الرمزي يتم تنظيم حملات توعوية وندوات لتعزيز دعم المجتمع للحد من العنف الرمزي، وتوضيح أثره السلبي على الموظفين والمؤسسة والمجتمع ككل .الجهة المسؤولة المؤسسة الدينية - وسائل الاعلام - وزارة التربية - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - مؤسسات المجتمع المدني - شؤون المرأة .
- ١٥- تقوية العلاقات المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة تهدف هذه الآلية إلى دعم الروابط الاجتماعية بين الموظفين وتقوية شبكات الدعم المتبادل، مما يحد من مظاهر العنف الرمزي ويخلق بيئة عمل صحية وآمنة .الجهة المسؤولة : رؤساء الأقسام.
- ١٦- الرقابة والضبط المؤسسي تشمل مراقبة السلوكيات والتصرفات داخل المؤسسة واتخاذ إجراءات حازمة ضد أي ممارسات تنطوي على عنف رمزي، بما يحمي الموظفين ويضمن بيئة عمل إيجابية ويحافظ على سمعة المؤسسة .الجهة المسؤولة قسم الموارد البشرية ووحدة الرقابة الداخلية.

١٧- تنمية السلوكيات الإيجابية والتدريب المستمر تتضمن تنظيم برامج ودورات تدريبية دورية للموظفين لتنمية مهارات التعامل الإيجابي، وفهم الحقوق والمسؤوليات المهنية، وتعزيز السلوكيات التي تحد من ممارسة العنف الرمزي داخل بيئة العمل . الجهة المسؤولة قسم التدريب والتطوير.

المصادر

المصادر

أولاً: المصادر العربية :

١- الكتب :

- ١- إبراهيم أبراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٨.
- ٢- إبراهيم الحيدري، النظام الأبوي إشكالية الجنس عند العرب، دار الساقى بيروت لبنان، الطبعة الأولى سنة ٢٠١٤.
- ٣- إبراهيم محمد المحاسنة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع، ط ١، عمان، ٢٠١٣.
- ٤- إبراهيم ناصر، علم الاجتماع التربوي ، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، والتوزيع، ٢٠١١.
- ٥- احمد الخطيب، الوجيز في النظم السياسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
- ٦- احمد عبد اللطيف وحيد، علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، ط١، عمان، ٢٠٠١.
- ٧- أحمد محمد الطيب، الإدارة التعليمية- أصولها وتطبيقاتها المعاصرة، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية: المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٩.
- ٨- أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل التشريع الجزائري ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ١٩٩٤.
- ٩- إسماعيل علي محمود، الرضا الوظيفي، ط١، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧.
- ١٠- امال بن شمة، الأداء البشري بالإدارة المحلية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الاردن، ٢٠١٨.
- ١١- أمين فؤاد، على حله، دراسات في السلوك الإنساني في التنظيم، ج٢، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٨٨.
- ١٢- باربارا ويتمر، الأنماط الثقافية للعنف، عالم المعرفة، الكويت، ٢٠٠٧ .
- ١٣- باسم علاوي عبد جميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، بيروت: دار الكتب العالمية، ٢٠٠٦.
- ١٤- بلال خلف السكارنة، التخطيط الاستراتيجي، الطبعة الأولى، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠.
- ١٥- بدير بورديو، العنف الرمزي ، بحث في أصول علم الاجتماع التربوي، ترجمة نظير جاهل ، المركز الثقافي العربي، الطبعة الأولى ١٩٩٤.

- ١٦- بيير بورديو، العنف الرمزي بحث في أصول علم الاجتماع التربوي، ترجمة نظير تجاهل، بيروت، المركز الثقافي العربي، ١٩٩٤.
- ١٧- بيير بورديو، بعبارة أخرى ، ترجمة أحمد حسان، القاهرة : ميراث للنشر والمعلومات، ٢٠٠١.
- ١٨- بيير بورديو، بيير، جان كلود بارسون: إعادة الإنتاج في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم، ترجمة ماهر تريمش، بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٧.
- ١٩- جلوت الان ، العنف والتربية، ترجمة على وطفة، المطبعة الجامعية، جامعة الكويت ، ٢٠٠١.
- ٢٠- جميل حمداوي، جهود ماكس فيبر في مجال السوسيولوجيا، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، ٢٠١٥.
- ٢١- جون رولز، العدالة كإنصاف: إعادة الصياغة، بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٩.
- ٢٢- جون هيلز، جوليان اوغران، دافيد بياشو ، الاستبعاد الاجتماعي محاولة للفهم ، ت: محمد الجوهري ، ط١ المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد ٣٤٤ ، الكويت ، ٢٠٠٧.
- ٢٣- الجوهري، محمد محمود. دار المسيرة للنشر والتوزيع. ط١، عمان، ٢٠٠٩.
- ٢٤- جين شارب، المقاومة اللاعنفية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ٢٠١١.
- ٢٥- حسن محمد حسن، وآخرون، الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٢٦- حسين طه ، استراتيجيات إدارة الغضب والعنوان، دار الفكر، عمان، ٢٠٠٧.
- ٢٧- خالد جميل الصرايرة، أسباب سلوك العنف الطالب الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية. عمان: ٢٠٠٩.
- ٢٨- خلدون حسن النقيب، الدولة التسلطية في المشرق العربي المعاصر: دراسة بنائية مقارنة ، ط٢، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٩٦.
- ٢٩- خليل أحمد خليل، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، ط١، دار الحداثة، لبنان، ١٩٨٤.
- ٣٠- خليل بن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، ترتيب وتحقيق الدكتور عبد الحميد هنداوي، الجزء الثالث، دار الكتب العلمية ، بيروت ، ٢٠٠٣ .
- ٣١- د. حسن الساعاتي ، تصميم البحوث الاجتماعية ، نسق منهجي جديد . بيروت : دار النهضة العربية ، ٢٠٠٣.
- ٣٢- د. عصام حسن الدليمي وعلي عبد الرحيم صالح . البحث العلمي اسسه ومناهجه . الاردن . الرضوان للنشر والتوزيع . ٢٠١٣ .
- ٣٣- دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة: منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت ، ٢٠٠٧.

- ٣٤- ربحي مصطفى عليان. البحث العلمي: أسسه، مناهجه وأساليبه، إجراءاته. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، (د.ت).
- ٣٥- سام سليمان دله، القانون الدستوري والنظم السياسية، منشورات جامعة حلب ، ط١، سوريا . ب . ت .
- ٣٦- سايح تركية، حماية البيئة في ظل التشريع الجزائري، الطبعة ١، مكتبة الوفاء القانونية للطباعة والنشر، الاسكندرية ، ٢٠١٤.
- ٣٧- سؤود الآلوسي، العنف ووسائل الإعلام، عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، ٢٠١٢.
- ٣٨- طارق المجذوب، الإدارة العامة: العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، جامعة بيروت العربية،، بيروت، ٢٠٠٣.
- ٣٩- طاهر حسو الزبياري. أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ٢٠١١.
- ٤٠- عبد الرحمن العيساوي، سيكولوجيا العنف المدرسي والمشاكل السلوكية، دار النهضة العربية، لبنان، ٢٠٠٧.
- ٤١- عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة ، ط٥، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٠.
- ٤٢- عبد الغني عماد : البحث الاجتماعي " منهجيته مراحلته تقنياته"، منشورات جروس برس ، لبنان، ٢٠٠٢.
- ٤٣- عبد الغني محمد إسماعيل العمراني. مناهج البحث العلمي. ط ٢، صنعاء ، ٢٠١٣.
- ٤٤- عبد الله الغدامي، المرأة واللغة. بيروت: المركز الثقافي العربي، ١٩٩٩.
- ٤٥- عبد الله، محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، ط١، مصر، ٢٠٠٦.
- ٤٦- علا صبيح التميمي ، فلسفة الحقوق والحريات السياسية وموانع التطبيق، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠١٦.
- ٤٧- علي بو عناق، العنف الاجتماعي، دار الطباعة للنشر والتوزيع، دون بلد النشر، ٢٠٠٣.
- ٤٨- عماد عبد الغني، سوسيولوجيا الثقافة : المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة ، الطبعة الثالثة المنقحة ، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ٢٠١٦.
- ٤٩- عمار عوايدي، مناهج البحث العلمي وتطبيقاتها في ميدان العلوم القانونية والادارية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ١٩٩٢.
- ٥٠- عمر وصفي عقيلي وقيس عبد المؤمن، المنظمة ونظريات التنظيم، دار زهران، الأردن، ١٩٩٤.

- ٥١- فايز جمعة النجار وآخرون ، أساليب البحث العلمي (منظور تطبيقي) ، ط٢ ، عمان ، دار حامد ، ٢٠١٠.
- ٥٢- فايزة محمد رجب بهنسي، الرضا الوظيفي للعاملين، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠١١ .
- ٥٣- فضيل الغباري، سلطة السلطة وسلطة القلم، ط١. دار المثقفون العرب للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٢٠.
- ٥٤- فوزي غرابيه نعيم وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجامعة الأردنية، عمان، ١٩٧٧ .
- ٥٥- كامل محمد المغربي، الأساسيات والمبادئ في الإدارة، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.
- ٥٦- كزافيي غريف، البيروقراطية في التحليل الاقتصادي، ترجمة محمد صغير جاري ، جاري للنشر والتوزيع ، الجزائر ، ٢٠٠٥.
- ٥٧- مأمون طرابيه ، السلوك الاجتماعي للأسرة: مقارنة معاصرة لمفاهيم علم اجتماع العائلة، ط١، بيروت: دار النهضة العربية ، (٢٠١٢).
- ٥٨- محسن بوعزيزي، السيمولوجيا الاجتماعية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ٢٠٠٧.
- ٥٩- محمد الجوهرى وعبدالله الخريجي، عبدالله: طرق البحث الاجتماعي، الطبعة الخامسة، القاهرة، مكتبة عين الجامعة، ٢٠٠٨.
- ٦٠- محمد الصيرفي : السلوك التنظيمي، ط١، الجزء ١، الإسكندرية: مؤسسة حورس، ٢٠٠٥.
- ٦١- محمد بهاوي، العنف والعدالة نصوص فلسفية مختارة، الدار البيضاء، افريقيا الشرق، ٢٠١٣.
- ٦٢- محمد عابد الجابري، تكوين العقل العربي. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٢.
- ٦٣- مروان عبد المجيد ابراهيم. أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط ١، الاردن، ٢٠٠٠ .
- ٦٤- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية: مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الإسكندرية: الدار الجامعية، الطبعة المنقحة، ٢٠٠٧.
- ٦٥- مصطفى يوسف، إدارة الأداء، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط١، عمان، ٢٠١٦.
- ٦٦- معن خليل العمر: البحث الاجتماعي- القواعد- المناهج- المجالات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، ٢٠٠٨.
- ٦٧- منذر الضامن ، أساسيات البحث العلمي ، ط٢، عمان ، دار المسيرة للنشر ، ٢٠٠٩.
- ٦٨- مورييس دوفرجيه، في الدكتوراه، ترجمة: هشام متولي، منشورات عويدات، ط١، بيروت، ١٩٩٦.

- ٦٩- موسى العلي، بلال. لعبة الحقل الرقمي: صراعات السلطة والهيمنة والتمايز في حقل التواصل الاجتماعي: توسيع إطار النظرية البوردوية. أوستن: Austin Macauley Publishers، ٢٠٢٢.
- ٧٠- موسى اللوزي، التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.
- ٧١- نادية عاشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر: مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، ٢٠١٧.
- ٧٢- ناصر دادي عدون، "اقتصاد المؤسسة"، ط٢، دار المحمدية العامة، الجزائر، ١٩٩٨م.
- ٧٣- ناصر محمد العديلي، السلوك الانساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، الرياض، السعودية ١٩٩٥.
- ٧٤- نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية، دار اليازوردي للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، ٢٠١٠.
- ٧٥- هشام شرابي، النظام الابوي واشكالية تخلف المجتمع العربي، ترجمة: محمد شريح، الطبعة الثانية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ١٩٩٣.

المعاجم والقواميس والموسوعات :

- ١- ابراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ج ١، القاهرة: مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤.
- ٢- ابن منظور، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ١٩٩٤.
- ٣- اندريه لا لاند، موسوعة لا لاند الفلسفية، ط٢، ترجمة: خليل أحمد خليل، منشورات عويدات، لبنان، ٢٠٠١.
- ٤- حمد رضا، معجم متن اللغة: معجم عربي حديث، المجلد ٣، دار مكتبة الحياة، بيروت، ١٩٥٩.
- ٥- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مادة «البيئة»، دار المعارف، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ٦- محمد مرتضى محب الدين الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، دار الفكر، بيروت، ٢٠٠٤.

٢- الدوريات والمجلات العلمية :

- ١- إبراهيم يحيوي، الدراسات السابقة : أهميتها وكيفية توظيفها في بحوث العلوم الاجتماعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد ١٠، العدد ١، ٢٠٢١.
- ٢- احمد بوشناق واحمد بوسهمين، أهمية البعد الثقافي وأثرها على فعالية التسيير، الملتقى الدولي حول التسيير الفعال في المؤسسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، ٢٠١٥.
- ٣- أحمد عادل عبد الفتاح محمد، "العنف الرمزي المدرك بوسائل الإعلام الجديدة وعلاقته بمفهوم الذات والأمن النفسي لدى الشباب المصري: دراسة ميدانية." مجلة الإعلام العربي والمجتمع، المجلد ٢٦، ٢٠١٨.
- ٤- أحمد غيث، الشيماء نشأت السيد، دولت عز الدين شكري. "استكشاف العلاقة بين التمييز في مكان العمل والضيق النفسي داخل شركات السياحة والفنادق: الدور الوسيط لرفاهية الموظفين والدور المعدل للدعم التنظيمي." مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات، جمهورية مصر العربية، المجلد (٨)، العدد (٢/٢)، ٢٠٢٤.
- ٥- إسلام عبد الحفيظ محمد عمارة. العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلاب الجامعة، مجلة العلوم التربوية - جامعة الأزهر، المجلد ٤١، العدد ١٩٥ (٢٠٢٢).
- ٦- اميرة عبد العظيم، العنف الرمزي في العمل العاطفي المأجور: دراسة سوسيولوجية على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة القاهرة. المجلة المصرية لعلم الاجتماع، ٤٥ (٢)، (٢٠٢٤).
- ٧- اميرة ماهر سعد الدسوقي الحبشي العلاقة بين القيادة السامة والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٧ (٣)، (٢٠٢٣).
- ٨- أنور بن علي العسيري، التمييز العنصري في بيئة العمل بين الأنظمة السعودية والقانون الدولي دراسة تحليلية في ضوء الإسلام، مجلة كلية أصول الدين والدعوة بالمنوفية، العدد ٤١، ٢٠٢٥.
- ٩- بتقة ليلي، "علاقة التمييز في العمل بالصمت التنظيمي للعاملين"، مجلة آفاق للبحوث والدراسات، المجلد ٥، العدد ١، ٢٠٢٢.
- ١٠- بسام سمير الرميدي. الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين القوة التنظيمية والسمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية. مجلة الباحث الاقتصادي، ٧ (١١)، ٢٠١٩.

- ١١- البشير معمريّة. التسليطية والتعصب وطاعة السلطة والقتل الجماعي من منظور علم النفس الاجتماعي السياسي، المجلد ٢، (٢)، ، ٢٠٢٤.
- ١٢- بكر هبة ربيع شران، أثر بيئة العمل السيئة في التذمر الوظيفي: دراسة تحليلية في مديرية تربية محافظة صلاح الدين، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٤(١)، (٢٠٢٤).
- ١٣- بلقزيز عبد الإله، العنف السياسي في الوطن العربي، المستقبل العربي، ١٩(٢٠٧)، لبنان، ١٩٩٦.
- ١٤- بن معتوق، حمزة، والدراجي، زريق (م. مشارك)، "الثقافة التنظيمية: المفهوم والخصائص، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع.٢٢، مركز جيل البحث العلمي، (٢٠١٦).
- ١٥- بن معتوق، حمزة، وزريق الدراجي، الثقافة التنظيمية: المفهوم والخصائص، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل للبحث العلمي، العدد ٢٢، ٢٠١٦.
- ١٦- بهاء الدين مسعد، شيماء مهدي، الصمت التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمُتغيّرين وسيطين في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٥(٣)، (٢٠٢٤).
- ١٧- بوصبيعات حياة: العنف الرمزي في المجتمع الجزائري، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، المجلد ٤، العدد ٢، ٢٠١٤.
- ١٨- بوقشور محمد، العنف اللفظي عند الشباب في الوسط المدرسي وعلاقته بالعوامل السوسيو ثقافية، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، جامعة جيجل ٣(٤)، ٢٠٢٠.
- ١٩- تامر إبراهيم عشري، أسماء عبد المنعم البزاوي، أثر القيادة السامة على اللامبالاة التنظيمية: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنوفية. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، المجلد (E)، العدد (١٤)، ٢٠٢٥.
- ٢٠- تقوى حسن حامد عبد الله، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة بنك فيصل الإسلامي، مجلة السودان العلمية، مركز السودان للبحوث والدراسات الاستراتيجية، المجلد ١٠، العدد ١٧، يونيو ٢٠٢١.
- ٢١- ثناء معوض على ابو شحاتة، دور الإصلاح الإداري في العلاقة بين القيادة السامة وتطبيق النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي دراسة ميدانية على الهيئة العامة للنقل النهري بمصر. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٢(٤)، (٢٠٢١).
- ٢٢- جاد الرب عبد السميع حسانين، أثر القوة التنظيمية على الأمان الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع الأعمال الخاص الصناعي بالمنطقة الغربية بالسعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٣٧(٣)، ٢٠١٣.

- ٢٣- جاسم محمد، رعد نضيف: النظام السياسي والاستلاب - العراق انموذجاً ، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، المجلد ٤، العدد ٢، الجزائر، (٢٠١٧).
- ٢٤- جيهان عبد حداد القيسي، الشخصية التسلطية وعلاقتها بموقع الضبط لدى طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية للبنات ، ٢٨ (٤) ، ٢٠١٧ .
- ٢٥- حسام الدين فياض، نظرية العنف المجتمعي - العنف الرمزي أنموذجاً: دراسة سوسيولوجية - تحليلية، مجلة ربحان للنشر العلمي، العدد ٢٣، ٢٠٢٢.
- ٢٦- حمدي جابر محمد نصار، أثر الثقافة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، ٢٢ (١)، (٢٠١١).
- ٢٧- الحمزة، عبد الحليم "دور بيئة العمل الداخلية في الاحتفاظ بالكفاءات الصحية: دراسة تطبيقية في مستشفى عالي صالح بتبسة"، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة لونيبي علي البلدية ٢ - مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، (٢٠٢٣). العدد (١٤) .
- ٢٨- حنان عمورون، ونجية مزان، الاتصال البيداغوجي وتجليات العنف الرمزي في الوسط المدرسي في الجزائر: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم بأطواره الثلاثة، مجلة الزهر للدراسات والبحوث الاتصالية والإعلامية، ٣ (٠١)، (٢٠٢٣).
- ٢٩- الحوامدة مجد، أثر الصمت التنظيمي في التشارك بالمعرفة لدى مؤسسات القطاع العام في الأردن. المجلد ٢٥، العدد ١، (٢٠٢٥) .
- ٣٠- د.علي أسعد وطفة ، الطاقة الاستلابية للعنف ، مجلة مدارك ، العدد ١٧، العراق ، ٢٠١٣.
- ٣١- د.علي حسين عايد، العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى الطلبة الجامعيين، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، جامعة الكوفة، المجلد (١)، العدد (٤١)، سنة ٢٠١٦.
- ٣٢- دعاء حمدي محمود مصطفى الشريف، الأبعاد الإنسانية للتربية وأهدافها في مواجهة الظاهرة الإسلامية : العنف الرمزي رؤية فلسفية. مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس، العدد ٤٢، الجزء الأول، ٢٠١٨.
- ٣٣- دلال الزعبي، نواف شطناوي، "التصورات المستقبلية للعوامل الدافعة في بيئة العمل"، المجلة التربوية، العدد السادس والعشرون، يوليو ٢٠٠٩.
- ٣٤- راشد شيب العجمي: تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاميين بالعدالة التنظيمية، مجلة معهد الإدارة العامة، مسقط، ١٩٩٨.
- ٣٥- ربا صالح حسن القواسمة، المناخ التربوي السائد في مدارس لواء بني كنانة وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المعلمات، مجلة كلية التربية ، المجلد ٣٨ (١) ، ٢٠٢٢.
- ٣٦- سامية خبيزي، العنف الرمزي كأحد أشكال العنف في بيئة عمل المؤسسات. المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣ (١)، (٢٠٢٣) .

- ٣٧- سفيان ساسي: التنشئة الاجتماعية ومظاهرات الاستلاب الثقافي في المجتمع الجزائري، مجلة ابعاد، العدد ٦، الجزائر، (٢٠١٨).
- ٣٨- سلاطنية بلقاسم، العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ع ٥، ٢٠٠٤.
- ٣٩- شهنار فاضل أحمد، تأثير الثقافة التنظيمية في التغلب على معوقات الإبداع التنظيمي (دراسة استطلاعية). المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة السابع، العدد عشرون، ٢٠٠٩.
- ٤٠- صونيا حداد، العنف المدرسي العوامل والآثار وسبل الوقاية، مجلة المجتمع والرياضة، المجلد ١، العدد ٢، ٢٠١٨، جامعة العربي التبسي، الجزائر.
- ٤١- الطاهر نقوس، احمد ملاح، السلطة الرمزية عند بيبور بورديو، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد ١٦، ٢٠١٦.
- ٤٢- عادل غزالي، الاستلاب الإداري: قراءة في المفهوم والنتائج، مجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد ٥٥، العدد ٣، جويلية ٢٠٢٢.
- ٤٣- عادل محمد زايد، تحليل العلاقة بين اساليب مراقبة الاداء الوظيفي واحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢(٢)، ١٩٩٥.
- ٤٤- عبد الرحمن أحمد هيجان، أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمين سعوديتين: الهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة سابك، مجلة الإدارة العامة، العدد ٧٤، ١٩٩١.
- ٤٥- عبد الرحمن بن محمد بن قاسم الشهراني، التسلسل الإداري والإشرافي المدرك وعلاقته بالعنوان السلبي لدى موظفي القطاع العام والقطاع الخاص، دراسة وصفية ارتباطية مقارنة، مجلة بحوث كلية الآداب، د ت.
- ٤٦- عبد العزيز أحمد محمد الموكلي. أثر استخدام استراتيجية مشاركة العاملين في اتخاذ القرار في برامج التغيير على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٢٠٢٣، ٤٣(٤).
- ٤٧- عبد الله محمد الريثي، أسباب ميل العاملين لسلوك الصمت التنظيمي، دراسات في التعليم العالي، المجلد ١٩، العدد ١٩، ٢٠٢١.
- ٤٨- عدلي على طاحون: دراسة لدرجة رضا السكان المحليين عن العمل والمجتمع المحلي، معهد التخطيط القومي، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، ج ٦، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٤٩- علي أسعد وطفة، "من الرمز والعنف إلى ممارسة العنف الرمزي: قراءة في الوظيفة البيداغوجية للعنف الرمزي"، مجلة شؤون اجتماعية، المجلد ٢٦ (١٠٤)، ٢٠٠٩.
- ٥٠- علي حسين عايد "العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالعجز المتعلم لدى طلبة الجامعة." مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد ٤١، ٢٠١٦.

- ٥١- علي كريدي راشد، "مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في ضمانات حق العامل في قانون العمل العراقي"، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، العدد الخاص السادس، ٢٠١٩.
- ٥٢- عمار هاشم جاشو الباي. السلوك التسلطي للآباء وعلاقته بقبالية أبنائهم المراهقين للإيحاء. مجلة واسط للعلوم الإنسانية، العدد ١٢، ٢٠١١.
- ٥٣- عماري سمير، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي، دراسة حالة المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية بولاية سطيف، مجلة المنتدى للدراسات والبحوث الاقتصادية، المجلد ٥، العدد ٢، ٢٠٢١.
- ٥٤- فاطمة بوكريطة، "حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة"، مجلة صوت القانون، ٧(٢)، ٢٠٢٠.
- ٥٥- فاطمة شتوح، سيكولوجية التهميش والإقصاء الاجتماعي، مجلة التكامل - مخبر تحليل العمل والدراسات الأرغونومية، العدد ٣، ٢٠١٨.
- ٥٦- فتح الله مسعد، زرزور عبید. العنف الرمزي والتنشئة الاجتماعية: علاقة تأثير وإعادة إنتاج ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الأغواط ، العدد (١٤) ، ٢٠٢٣.
- ٥٧- فراس قريطع، الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالمناخ التربوي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٣(٤)، ٢٠١٦.
- ٥٨- فضيل دليو، العنف في وسائل الإعلام: مظاهره وطرق مواجهته، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد ٢٢، جامعة بسكرة، ٢٠١٥.
- ٥٩- محمد حمزة امين عبد الله، التتمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي: بحث ميداني. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، جامعة عين شمس - كلية التربية، ع (٢٨) المجلد الرابع، ٢٠٢٢.
- ٦٠- محمد سعد محمد، العنف ضد المرأة في أماكن العمل، مجلة دراسات عربية في علم اجتماع النفس، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، مجلد ١١، العدد ٢، مصر، ٢٠١١.
- ٦١- محمد قنجاج، "مفهوم السلطة: إضاءات معجمية وفلسفية"، مجلة دراسات تربوية، العدد ١٦، ٢٠٢٤.
- ٦٢- محمد نادي أبو زيد الحبشي ، أثر إدراك العدالة التعاملية كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة الأوتوقراطية وعدم الرضا الوظيفي : دراسة ميدانية، المجلة العلمية - كلية التجارة - جامعة أسيوط، العدد ٧٢، ٢٠٢١، ص ٢٣٦.
- ٦٣- مراد نعومي، دراسة الاحتراق النفسي في البيئة الجزائرية: الأبعاد والمنهج. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، ١(١)، ٢٠٠٨.

- ٦٤- مروة جعفر صادق ، تأثير الثقافة التنظيمية في أبعاد الهيكل التنظيمي: بحث ميداني في ديوان وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية ، مجلة كلية مدينة العلم الجامعة ، ٨ (١) ، ٢٠١٦ .
- ٦٥- معاد محمد عمرو مطاوع، نادية صالح الراقوبي، علاقة الاستلاب الفكري بالمناهج الجامعية، المؤتمر العلمي الدوري الثالث لكلية التربية بنالوت، ٢٠٢٢م.
- ٦٦- مكّي عبد مجيد ، أسباب العنف الرمزي لدى طلبة المرحلة الابتدائية وسبل معالجتها: دراسة ميدانية في مدينة بغداد"، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، إنساني، ٢٠١٣.
- ٦٧- منتصر شلال فرحان، العنف الرمزي المدرك وعلاقته بالدافع المعرفي لدى طلبة المرحلة الإعدادية ، مجلة آداب المستنصرية ، جامعة المستنصرية ، بغداد ٢٠٢٣.
- ٦٨- منى حسنين السيد طه ، دور القيادة المدمّرة في تدعيم سلوكيات البلطجة في مكان العمل (دراسة تطبيقية)، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد السادس، العدد (١)، ٢٠٢٠.
- ٦٩- ميلوده كينه، والبشير غانية ، العنف الرمزي: دراسة نظرية في مفهومه وآلياته. مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، ٥ (٢) ، (٢٠٢٢) .
- ٧٠- ناظم شاكر يوسف الوتار، السيد حمزة جاسم السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية: دراسة ميدانية ، الموصل ، جامعة الموصل، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، مجلد ١٣ ، العدد ٤٤ ، ٢٠٠٧ .
- ٧١- نبيلة العاصمي، خلفان رشيد، العنف النفسي في العمل بالقطاع الصحي. مجلة مجتمع تربوية العمل، العدد ٥، الجزائر ٢٠١٨.
- ٧٢- نجاح غربي، التهميش الوظيفي وأثره على جودة المسار المهني للموظف العمومي. الأستاذية، المجلد ٣٣، العدد ٢، (٢٠٢٢)، ص. ٣١٧.
- ٧٣- نجاح مهدي علوان العنف الرمزي في العصر الجاهلي: مظاهره وتجلياته. حولية المنتدى، (٥٢) ، (٢٠٢٣).
- ٧٤- نصيرة زاير، تأثير نمط القيادة الإدارية على عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة. المجلة العلمية، ١٠ (٢) ، ٢٠٢٢، ص ٧٨٨.
- ٧٥- وائل العشري، الضغوط المهنية في الصحف الإلكترونية في مصر وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الصحفيين: دراسة في ضوء مفهوم الاحتراق النفسي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، ١٥ (٤)، ٢٠١٦.

٧٦- وسف حمه صالح مصطفى، صابر علي حسن الجبوري، الاستبعاد الاجتماعي لدى الفئات التعليمية في المجتمع الكردي: دراسة ميدانية في مدينة أربيل، مجلة جامعة گرميان، المجلد ٥، العدد ١، أيار ٢٠١٨.

٣- الرسائل الجامعية :

- ١- آمال عبد الرحمن محمد أبو عواد ، الممارسات التسلطية لمديري المدارس وعلاقتها بمستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية تربية عمان الثالثة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الهاشمية ، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا ، ٢٠١٣.
- ٢- إيمان دببش فاتح شابي، شيماء منصور. أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية ببلدية عين رقادة - قالمة. مذكرة ماستر، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ - قالمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، ٢٠٢٣.
- ٣- بوحميدة، منصور، دراسة في الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمركز التكوين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، (٢٠١٣).
- ٤- حسين قاسم حسن الربيعي، العنف الرمزي في الثقافة العراقية: دراسة انثروبولوجية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد، ٢٠١٥ .
- ٥- حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة ميدانية للإدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجوزات والإقامة في الوزارات الداخلية بمملكة البحرين ، مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية ، جامعة العلوم التطبيقية بمملكة البحرين ٢٠١٤.
- ٦- حمد علي عبدالله عيسى، “تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين”، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، ٢٠١٤ .
- ٧- خالد مناع، أنماط القيادة وعلاقتها بالكفاءة المهنية، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، ٢٠١٨.
- ٨- دينا يحيى حليم جورج ، العلاقة بين القيادة السامة والقلق الوظيفي، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، جمهورية مصر العربية ، (٢٠٢١).
- ٩- ريم بوجردة، تأثير الإدماج المهني على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من موظفي بلدية قاوس. مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري - تيزي وزوو، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، ٢٠٢٥.

- ١٠- عبد الرحمن بن محمد بن قاسم الشهراني ، التسلّط الإداري والإشرافي المدرك وعلاقته بالعدوان السلبي لدى موظفي القطاع العام والقطاع الخاص: دراسة وصفية ارتباطية مقارنة. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم النفس، ٢٠٢١.
- ١١- عثمان محمد، دراسة تطبيقية في بنك فيصل الإسلامي السوداني في الفترة ما بين ٢٠٠٩-٢٠١٤: سمة تطبيقية. رسالة ماجستير، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان، ٢٠١٧.
- ١٢- فاطمة ديري، انماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن ناصر بسكرة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ٢٠١٨ .
- ١٣- فرحة عتاب، مظاهر العنف المهني في المؤسسات الصحية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الصحية ابن زهر بولاية قالمة. مذكرة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥- قالمة، ٢٠٢٢.
- ١٤- محمد بن علي بن حسن الليثي، الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية، ٢٠٠٨.
- ١٥- محمد سيد ضاحي عبد العال :التعليم والاستبعاد الاجتماعي بمصر دراسة تتبعية لخريجي المدارس الفنية الصناعية ،رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية ،تخصص أصول التربية ،معهد الدراسات التربوية قسم أصول التربية ،جامعة القاهرة .
- ١٦- محمد عبد الرؤوف بن سبع، البنية التنظيمية ودورها في تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية: دراسة نقدية للسلطة في البنية المهنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، ٢٠٢١.
- ١٧- محمود الفياض ، أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري ، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية ، عمان ، ١٩٩٥ .
- ١٨- مهند عبد سليم عبد العلي: مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس، رسالة ماجستير منشورة، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، ٢٠٠٣.
- ١٩- نورالدين بودربالة ، انعكاسات بيئة العمل الداخلية على الدافعية في العمل: دراسة ميدانية بالمقاطعة التربوية التاسعة للتعليم الابتدائي ورقلة، مذكرة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، ٢٠٢٣/٢٠٢٢، ص ١٢.

٤- التقارير والمنشورات الرسمية :

١- الدستور العراقي الملغى لعام ١٩٥٨.

٥- الانترنت :

1- Nelson, Political Science - Glossary. (dictator), htm, P.5 of 18.

٢- سهام السامرائي، العنف الرمزي وتجلياته في المؤسسة الأكاديمية ، الشبكة مباشر :

<https://alshabaka-mubasher.com/?p=45753>

ثانياً: المصادر الأجنبية :

- 1- Asghar, S. & Oino, N. Leadership styles and job satisfaction. Market Forces, Vol. 5, Issue 1, 2018.
- 2- Aza Rifda Khamimiya, Imma Latifa, Anggi Sintya Dewi, & Diyah Utami. Symbolic Violence in the Organizational Culture of Student Associations at Higher Education in Surabaya. Metafora: Education, Universitas Negeri Surabaya, Social Sciences and Humanities Journal, Vol. 7, No.2, November, 2023.
- 3- Berger, Peter and Luckman, Thomas, the Social Construction of Reality, Penguin Books, England 1966.
- 4- Bhatti, N.; Maitlo, G.; Shaikh, N.; Hashmi, M.; & Shaikh, F. The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Satisfaction. International Business Research, 5(2), 2012.
- 5- Bourdieu, P. Language and symbolic power. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991.
- 6- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. Reproduction in Education, Society and Culture (R. Nice, Trans.). London: Sage Publications, 1977.
- 7- Bourdieu, P., & Wacquant, L. An Invitation to Reflexive Sociology, Chicago: University of Chicago, Press, 1992.
- 8- Bourdieu, Pierre. Language and Symbolic Power, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991, P.P.203–210.

- 9- Bourdieu, Pierre. *Pascalian Meditations*. Translated by Richard Nice. Stanford, CA: Stanford University Press, 2000.
- 10- Bourdieu, Pierre. *The Logic of Practice*. Stanford: Stanford University Press, 1990.
- 11- Colaguori, C. Symbolic violence and the violation of human rights: Continuing the sociological critique of domination. *International Journal of Criminology and Sociological Theory*, Vol., 3, No. 2, 2010.
- 12- Fairclough, N. *Critical discourse analysis: The critical study of language*. London: Longman, 1995.
- 13- Hariri, N., Rootan, S. Z., & Janmohammadi, M. Assessing the relationship between perceived organizational support and organizational indifference in librarians: Case study of central libraries of universities affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology in Tehran. *Academic Librarianship and Information Research*, 47(4). 2013.
- 14- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10 (2), 1939.
- 15- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. Multi-dimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 1998, 24(1), P.P. 43-72.
- 16- Linton, Ralph. *The Cultural Background of Personality*. New York: Prentice-Hall, 1973.
- 17- Loyal, Steven. *The Sociology of Anthony Giddens*. London: Pluto Press, 2003.
- 18- Lueg, Klarissa, and Andreas Jacobsen. The Construction of a Class with a Sense of Entitlement: A Case Study on Political Rhetoric as Symbolic Violence in Denmark. *Journal of Sociology & Social Welfare*, vol. 43, No. 2, 2016.
- 19- Merton, Robert K. *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press., 1968.
- 20- Podsakoff, P.; Podsakoff, M.; & Kuskova, V. Dispelling misconceptions and providing guidelines for leader reward and punishment behavior. *Business Horizons*, 53, 2010.
- 21- Scott, John, *Conceptualizing the Social World*, Cambridge University Press, U.S.A, 2011.
- 22- Scott, W. R. *Institutions and Organizations: Ideas and Interests* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2008.
- 23- Shaw, J. B., Erickson, A., & Harvey, M. A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations. *The Leadership Quarterly* Vol., 22 No., 4. , 2011.
- 24- Swamy, T. Quality of work life of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*, 2013.

- 25- Thapar-Björkert, S., Samelius, L., & Sanghera, G. S. Exploring symbolic violence in the everyday: misrecognition, condescension, consent and complicity. *Feminist Review*, Vol.112 No.,1,2016.
- 26- Thompson, J. B. *Studies in the theory of ideology*. Berkeley, CA: University of California Press,1984.
- 27- Viswesvaran, C., & Ones, D. Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 2000.
- 28- W. Richard Scott, *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*, SAGE Publications, Thousand Oaks, CA, USA, 2014.
- 29- Warren, O. *Human Resource Management Practitioners' Responses to Workplace Bullying: Cycles of Symbolic Violence*. University of Portsmouth,2013.

الملاحق

ملحق (١)

استمارة الاستبيان

جامعة القادسية

كلية الآداب / قسم علم الاجتماع

الدراسات العليا / الماجستير



م / استطلاع آراء الخبراء المحكمين

بمدى صلاحية فقرات الاستمارة

تحية طيبة ...

الأستاذ الفاضل : المحترم .

نظراً للسمعة العلمية الطيبة التي تتمتعون بها يرجى تفضلكم بقراءة فقرات استمارة الاستبيان الخاصة بموضوع دراستي للماجستير الموسومة ((العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية/ دراسة في الثقافة التنظيمية السلطوية)) وبيان مدى صلاحية تلك الفقرات لإجراء الدراسة الميدانية وقدرتها على تقديم تحليل شامل للظاهرة المدروسة وتأثيراتها على مجتمع العمل ، مع التركيز على انعكاساتها على الاداء الوظيفي .

الهدف الرئيسي للدراسة :

يسعى البحث إلى التعرف على آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل ، خصائص الثقافة التنظيمية السلطوية وانعكاساتها على بيئة العمل ، التعرف على العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والظواهر التنظيمية السلبية .

مجتمع البحث وعينته :

يستهدف هذا البحث الكادر الوظيفي في دائرة صحة مدينة بابل من حملة شهادة الدبلوم ، البكالوريوس ، الماجستير، الدكتوراه، نظراً لدورهم في تحليل الظواهر الاجتماعية وقدرتها على تقديم رؤى متخصصة حول موضوع الدراسة . ومن خلال تحليل هذه المعطيات ، تسعى الدراسة إلى اقتراح حلول واستراتيجيات فعالة للحد من ظاهرة العنف الرمزي في بيئة العمل ، بما يساهم في تحسين الاداء والرضا الوظيفي .
نقدم إليكم بجزيل الشكر والتقدير على وقتكم وجهودكم في مراجعة هذا الاستبيان، ونثمن مساهمكم العلمية القيمة التي من شأنها إثراء هذه الدراسة والارتقاء بجودتها ، بما يسهم في تحقيق نتائج أكثر دقة وموضوعية تسهم في معالجة هذه الظاهرة المدروسة.

المشرف

الأستاذة الدكتورة

بسمة رحمن عودة

طالبة الماجستير

نورا عبد الأمير عبيد



جامعة القادسية
كلية الآداب / قسم علم الاجتماع
الدراسات العليا / الماجستير

عزيزي المشارك ...

نشكرك على تخصيص وقتك للمساهمة في هذا الاستبيان ، الذي يُعد الأداة الرئيسية للدراسة الموسومة ((العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية / دراسة في الثقافة التنظيمية التسلطية)) . تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل ، خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية وانعكاساتها على بيئة العمل ، التعرف على العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والظواهر التنظيمية السلبية .

إن مساهمتك الصادقة في الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان ستساعد في وضع استراتيجيات فعالة للقضاء على اسباب العنف الرمزي في بيئة العمل والتقليل من آثاره ، وذلك عبر تقديم توصيات إجرائية فعالة .

نؤكد لك أن جميع إجاباتك ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما أن المشاركة في الاستبيان طوعية بالكامل. نأمل أن تساهم رؤيتك وخبرتك في توفير بيانات قيمة تُسهم في تطوير حلول مستدامة لهذه القضية المهمة.

شكراً لمشاركتك ووقتك الثمين.

❖ **ملاحظة :** يرجى التأشير بعلامة (✓) داخل المربعات التي تمثل الإجابات المعبرة عن وجهة نظرك.

المشرف

الأستاذة الدكتورة

بسمة رحمن عودة

طالبة الماجستير

نورا عبد الأمير عبيد

القسم الأول : البيانات الأساسية للمبحوثين :

- ١- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- ٢- الفئة العمرية : ٢٤-٢٨ سنة ☐ ٣٠-٣٤ سنة ☐ ٣٦-٤٠ سنة ☐ ٤٢-٤٦ سنة ☐
- ٣- المؤهل العلمي : دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐
- ٤- عدد سنوات الخدمة في مجال العمل : سنة .
- ٥- الحالة الاجتماعية : اعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ ارمل ☐
- ٦- مستوى الدخل : عالي ☐ متوسط ☐ واطئ ☐
- ٧- مكان الإقامة : مركز مدينة ☐ اطراف المدينة ☐
- ٨- الخلفية الاجتماعية : ريفية ☐ حضرية ☐

القسم الثاني : بيانات الظاهرة المدروسة

المحور الأول : آليات العنف الرمزي وصوره في بيئة العمل

أ- آليات العنف الرمزي في بيئة العمل :

٩- هل تسهم الاسرة في تأسيس ميول العنف والتطرف في وعي أبنائها؟.

نعم ☐ لا ☐

١٠- اذا كان الجواب نعم ، ما هي اهم وظائف الاسرة في اتجاه تأسيس ميول العنف ؟. بإمكان

تأثير أكثر من اختيار

- أ- بناء تصور عدائي للغير ☐
- ب- إضفاء الشرعية على استعمال القوة ☐
- ج- جعل صورة الآخر مادة تعليمية مستمرة داخل البيئة العائلية، حيث يُصوّر هذا الغير (بمختلف أطيافه) ك خطر مستمر يُهدد كيان الأفراد ☐
- د- ينظر الى التفاعل مع وجود الغير ك واقع غير مفهوم ومثير للاضطراب، مما يعمّق الإحساس بالقلق وانعدام الأمان تجاهه ☐
- هـ- تعزيز الهيمنة الذكورية والتقليل من قيمة النساء ☐
- و- تسلط الاب او الرجل على الاسرة ☐

ز- ممارسات القمع المباشر على المرأة والأطفال ☐

ح- أخرى تذكر ☐

١١- هل يشكل القطاع التربوي بأدواته ودينامياته الأرضية الحقيقية لنشوء مفهوم العنف الرمزي وتطوره ؟.

نعم ☐ لا ☐

١٢- إذا كان الجواب نعم ، كيف ينشأ ؟. بالإمكان تأشير أكثر من اختيار

أ- تحوّل الاهتمام من العنف الجسدي المباشر إلى أشكال أكثر خفاءً وتأثيراً مثل العنف النفسي، الثقافي، القيمي، اللغوي، وأخيراً العنف الرمزي ☐

ب- السلطة الرمزية تجد مجالها الحيوي في المؤسسات التربوية، وخصوصاً المدرسة ☐

ت- الرمزية السائدة داخل المدرسة تشكّل نوعاً من السلطة الاجتماعية التي تهدف إلى تشكيل

الأطفال وفق الأيديولوجيا الاجتماعية المهيمنة ☐

ث- اعتماد بعض المعلمين أساليب التجريح اللفظي بحق المتعلمين ☐

ج- الإيحاء للمتعلمين بضعف قدراتهم العقلية وقصورهم عن التعلم ☐

ح- استخدام النقد السلبي غير البناء ☐

خ- يمنع الطلاب من التعبير عن آرائهم بحرية أثناء المواقف التعليمية ☐

د- الاستهزاء بأفكار المتعلمين، وتهديدهم بالعقوبات، وفرض الواجبات أو الأنشطة بأسلوب يتسم

بالصرامة وعدم التسامح ☐

ذ- أخرى تذكر ☐

١٣- هل تمثل وسائل الاعلام نموذجاً صارخاً لأداة تمارس العنف الرمزي؟.

نعم ☐ لا ☐

١٤- إذا كان الجواب نعم ، فما هو دور وسائل الاعلام في تعزيز العنف الرمزي ؟ بالإمكان تأشير

أكثر من اختيار .

أ- تمثل أداة للهيمنة والسيطرة الاجتماعية والسياسية ☐

ب- تمثل أحد أشكال العنف النفسي والفكري والأخلاقي، إذ يتجلى في كل إنتاج أو محتوى

إعلامي ☐

ج- تشكل بنيات خاضعة للعالم وتؤدي وظيفتها الأساسية من حيث هي أدوات لفرض السيادة

ومنح صفة الشرعية التي تساهم في ضمان هيمنة طبقة على أخرى ☐

د- القنوات التلفزيونية وخصوصًا الفضائية منها، لم تعد مجرد فضاءات للترفيه أو التثقيف، بل تحولت إلى أدوات للضبط والتحكم السياسي والاجتماعي ☐

هـ- 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 الإعلام ☐

و- العنف الرمزي حاضرًا في الهواتف المحمولة، وألعاب الفيديو، وشبكة الإنترنت، حيث تعمل هذه الوسائط الرقمية كحوامل ناقلة لهذا العنف ☐

ز- أخرى تذكر ☐

١٥- هل توصف اللغة (الخطاب) كأداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

١٦- إذا كان الجواب نعم ، فما هي وظائف اللغة (الخطاب) بوصفها أداة لإعادة إنتاج الهيمنة الرمزية داخل البنى الاجتماعية ؟ بالإمكان تأشير أكثر من اختيار .

أ- تمنح اللغة نفسها القدرة على ترسيخ الفوارق الاجتماعية ☐

ب- تمنح اللغة نفسها القدرة على ترسيخ الهيمنة الرمزية بشكل متكرر ودون وعي صريح من الأفراد ☐

ج- تعمل كوسيط أساسي لممارسة السلطة الرمزية داخل المجتمع ☐

د- فرض أنماط معينة من الكلام والتعبير تُعدّ مشروعة ثقافيًا واجتماعيًا ☐

هـ- تُمنح شرعية الخطاب لمن يمتلك رأس المال اللغوي المعترف به اجتماعيًا ☐

و- المتلقي يقبل سلطة الخطاب دون وعي بأنها مفروضة عليه. فالقوة هنا لا تُمارَس بالعنف المادي، بل عبر الإذعان الرمزي

ز- أخرى تذكر ☐

ب- صور العنف الرمزي في بيئة العمل :

١٧- هل يعتبر التهميش والاقصاء صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ؟.

نعم ☐ لا ☐

١٨- إذا كان الجواب نعم ، ما هي اهم مظاهر هذا التهميش ؟. بالإمكان تأشير أكثر من اختيار

أ- الفوارق الملحوظة في مستويات الرواتب بين الموظفين ذوي المؤهل التعليمي والموقع الوظيفي المتماثل ☐

ب- التأثير في قدرة الموظفين على المشاركة في أنشطة المؤسسة ☐

ج- التأثير في فرص الموظف بالتقدم والاستهلاك والادخار والسكن ☐

د- إضعاف موقع الموظف وإقصائه عن دوائر التأثير ☐

هـ- يستند انتماء الموظف الى كفاءته وأدائه المهني فقط ولا يستند الى روابط جماعية او ولاءات

شخصية و- يجد الموظف نفسه خارج دوائر النفوذ التنظيمي ☐

و- يتعرض الموظفون لتقليل شأن إنجازاتهم وتجاهل مجهوداتهم، مما يضعف مكانتهم المعنوية

ويقود إلى شعور عميق بالاغتراب داخل بيئة العمل ☐

ز- لانخفاض حماس الموظفين نحو العمل، فيتحول وجودهم داخل المؤسسة إلى حضور شكلي

يفتقر إلى القيمة، وتُهدر بذلك كفاءاتهم وطاقتهم الإنسانية والمهنية على حدٍ سواء ☐

ح- وضع الموظف على الرف، أي عزله داخل المؤسسة بطريقة تبدو رسمية لكنها تهدف إلى

إقصائه تدريجياً ☐

ط- منع الزملاء من التواصل مع الموظف ☐

ي- يمنع الموظف من الاطلاع على المعلومات الخاصة بعمله، ولا يُستشار في أي شأن إداري

ك- أخرى تذكر ☐

١٩- ما هي سمات التهميش الوظيفي باعتباره صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل؟.

بالإمكان تأشير أكثر من اختيار .

أ- أنه شكل خفي وغير مباشر من العنف الإداري، يمارسه المسؤول على مرؤوسيه بطريقة

تعسفية ☐

ب- يتمثل في تصرفات نفسية سلبية وغير منصفة يصعب التنبؤ بها أو تفسيرها عقلاً ☐

ج- يصعب إثباته لكونه لا يتضمن عنفاً جسدياً مباشراً، بل يقتصر على الإيذاء المعنوي والمسّ

بالكرامة ☐

د- يُمارس عادة لفترة طويلة من قبل شخص أو مجموعة ضد موظف محدد ☐

هـ- يتسم بتكرار المضايقات لفترات تمتد لأشهر ☐

و- أخرى تذكر ☐

٢٠- هل يعتبر وجود المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) صورة من صور العنف الرمزي ؟.

نعم ☐ لا ☐

٢١- اذا كان الجواب نعم ، ما هي اهم مظاهر المناخ التنظيمي غير العادل في بيئة العمل (التمييز الوظيفي) ؟. بالإمكان تأشير اكثر من اختيار.

أ- يشعر الموظف بعدم المساواة في المعاملة ☐

ب- تجاهل آراء الموظف مقارنة بزملائه ☐

ج- اخرى تذكر ☐

٢٢- ما هي اهم الميكانيزمات التي يلجأ اليها الموظف لمواجهة التمييز الوظيفي ؟. بالإمكان تأشير اكثر من اختيار .

أ- الانسحاب النفسي والاكتفاء بالحضور الشكلي لتجنب العقوبات ☐

ب- صمت الإذعان بوصفه وسيلة لتفادي الصراع والحفاظ على قدر من الأمان النفسي ☐

ج- الصمت التنظيمي بوصفه وسيلة لتخفيف ضغوط العمل والتكيف مع بيئته ☐

د- اخرى تذكر ☐

٢٣- هل يعتبر (الصمت التنظيمي) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ؟.

نعم ☐ لا ☐

٢٤- اذا كان الجواب ، ما هي العوامل التي تسهم في ظهوره داخل المنظمة؟. بالإمكان تأشير اكثر من اختيار

أ- تركيز السلطة في الإدارة العليا مع محدودية تفويض الصلاحيات للموظفين ☐

ب- الالتزام الصارم باللوائح والتعليمات مع التركيز على الشكل أكثر من الجوهر ☐

ج- ضعف قنوات الاتصال بين الإدارة العليا والموظفين، مما يحد من تبادل المعلومات ☐

د- عدم إقناع الموظفين بأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات ☐

هـ- المخاوف المرتبطة بالتغيير ومقاومة الإدارة للتجديد، مع تفضيل الحفاظ على الوضع القائم ☐

و- انشغال المديرين بالمهام الروتينية ورفض تبني الأفكار الجديدة لاعتبارها مضيعة للوقت ☐

ز- تجنب الزملاء للموظفين الذين يقدمون أفكارًا مختلفة أو مخالفة للتيار السائد ☐

ح- قلة الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على المشاركة والتفاعل البناء ☐

ط- اخرى تذكر ☐

٢٥- هل ان الصمت التنظيمي يختلف باختلاف دوافع الموظفين وسلوكياتهم داخل مؤسسة العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

٢٦- اذا كان الجواب نعم ، ما هي اشكال الصمت التنظيمي ؟ بالإمكان تأشير اكثر من شكل .

أ- الصمت الإذعان المتمثل في تجنب الموظف التعبير عن آرائه وأفكاره ومشاركته في المبادرات

التنظيمية، معتقداً أن أي محاولة للتغيير لن تحدث فرقاً ملموساً ☐

ب-الصمت الدفاعي ويظهر عندما يختار الأفراد الامتناع عن الإفصاح عن المعلومات والأفكار

المتعلقة بالعمل خوفاً من العقاب أو الانتقام ☐

ج- الصمت الاجتماعي يتمثل في امتناع الموظف عن التعبير عن أفكاره ومعلوماته بشكل

اختياري، بهدف مساعدة الزملاء أو دعم أهداف المنظمة ☐

د- الصمت الوقائي ينشأ هذا النوع عندما يختار الموظفون الامتناع عن التعبير عن آرائهم أو

انتقاداتهم حفاظاً على علاقة جيدة مع الإدارة العليا ☐

هـ- اخرى تذكر ☐

٢٧- هل يعتبر (الاستلاب الاداري) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ؟.

نعم ☐ لا ☐

٢٨- اذا كان الجواب نعم ، ما هي اثار الاستلاب الاداري؟. بالإمكان تأشير اكثر من اثر

أ- إضعاف الحراك المهني حيث تتحول فرص التقدم من كونها قائمة على الكفاءة إلى امتيازات

محدودة لمجموعات معينة ☐

ب-تركز القرار في أيدي قلة: فتسيطر مجموعة صغيرة على السلطة، مستغلة المنصب لخدمة

مصالحها الخاصة ☐

ج-إعاقة سير الإجراءات الإدارية: إذ تتأثر الفاعلية العامة للإدارة ويُعرق تنفيذ المشاريع

والخدمات ☐

د- تراجع الثقة في الإدارة نتيجة لاستمرار المحسوبية وعدم المساواة ☐

هـ-يفقد الأفراد الثقة في المؤسسات وقدرتها على تحقيق العدالة ☐

و- اخرى تذكر ☐

٢٩- هل يعتبر (التبخيس) صورة من صور العنف الرمزي في بيئة العمل ؟.

نعم ☐ لا ☐

المحور الثاني : خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية وانعكاساتها على بيئة العمل

ب- خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية والقادة السلطويين والياتهم في بيئة العمل :

٣٠- ما هي خصائص الثقافة التنظيمية التسلطية من وجهة نظرك ؟. بالإمكان اختيار أكثر من

خاصية

أ- التحكم في تدفق المعلومات من خلال حجب البيانات أو الموارد الضرورية لإنجاز المهام، بما

يعيق أداء الموظف ويحد من قدرته على اتخاذ القرار ☐

ب- توزيع غير عادل للمسؤوليات ☐

ج- تهيمش الرأي المهني وإقصاء العاملين عن المشاركة في النقاش أو اقتراح الحلول التنظيمية ☐

د- فرض جداول زمنية غير منطقية لإنجاز العمل، مما يخلق ضغطاً نفسياً دائماً ويدفع الموظف

نحو الفشل المتكرر ☐

هـ- التدخل المستمر في تفاصيل العمل اليومية، مما يُضعف الاستقلالية ويزيد من التوتر

التنظيمي ☐

و- الضغط المتواصل لمنع المطالبة بالحقوق مثل الإجازات أو التعويضات، في محاولة لإخضاع

الموظف للنظام القائم ☐

ز- التشكيك في الكفاءة المهنية وتكرار التقييمات السلبية لأداء العاملين بصورة غير موضوعية ☐

ح- استخدام الاجتماعات والإجراءات الإدارية كوسائل للضغط أو الإحراج، بما يعكس بيئة تتسم

بالتسلط والإقصاء ☐

ط- أخرى تذكر ☐

٣١- ما هي خصائص القادة الساميين من وجهة نظرك ؟ . بالإمكان تأشير أكثر من اختيار

أ- التمرّ القويض الاجتماعي ☐

ب- الإهانة ☐

ج- التهميش ☐

د- التهريب ☐

هـ- إضعاف الروح المعنوية، والحرمان أو الإقصاء والترويع ☐

و- أخرى تذكر ☐

٣٢- ما هي خصائص القائد السلطوي المتشدد من وجهة نظرك ؟ بالإمكان تأشير أكثر من خاصية

- أ- يهيمن على جميع جوانب التنظيم ☐
- ب- يصدر أوامر صارمة للمرؤوسين ☐
- ج- يحرص على توسيع نطاق سلطاته وصلاحياته لضمان السيطرة الكاملة على سير العمل .
- د- أخرى تذكر ☐
- ٣٣- ما هي خصائص القائد السلطوي الإيجابي من وجهة نظرك؟. بالإمكان تأشير أكثر من

خاصية

- أ- يسعى إلى استخدام أساليب القيادة التحفيزية، مثل الإطراء والثناء ☐
- ب- اللجوء إلى العقاب بشكل محدود، بهدف ضمان ولاء المرؤوسين وتنفيذ قراراته ☐
- ج- التخفيف من ردود الفعل السلبية المحتملة ☐
- د- أخرى تذكر ☐
- ٣٤- ما هي خصائص القائد السلطوي اللبق أو النادر من وجهة نظرك؟. بالإمكان تأشير أكثر من
- من خاصية

- أ- يمنح مرؤوسيه انطباعاً بأنهم يشاركونه في اتخاذ القرار خلال الاجتماعات والنقاشات ☐
- ب- يمنح مرؤوسيه انطباعاً بأن لديهم مساحة لإبداء آرائهم والمساهمة في العمل ☐
- ج- في النهاية يحتفظ بالحق في اتخاذ القرارات النهائية منفرداً ☐
- ٣٥- ما هي آليات القائد التسلطي في بيئة العمل من وجهة نظرك؟. بالإمكان تأشير أكثر من
- آلية

- أ- احتكار السلطة ويتخذ جميع القرارات بشكل كامل ☐
- ب- يضع السياسات العامة للجماعة وخطط العمل مع تحديد أدوار الأفراد بدقة ☐
- ج- يتحكم في العلاقات بين المرؤوسين، ويقلل من مستوى الاتصال بينهم لضمان سيطرته المطلقة ☐
- د- يمارس الرقابة المباشرة على جميع الأعمال وتفاصيل المهام ☐
- هـ- يفرض الطاعة والانضباط من خلال التحكم بالثواب والعقاب ☐
- و- يعمل على الحد من قدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار أو التعبير عن آرائهم ☐
- ز- أخرى تذكر ☐

- ٣٦- هل توجد علاقة بين إدراك دعم القائد ومستوى اللامبالاة التنظيمية لدى الموظفين؟.

نعم ☐ لا ☐

ب- انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل والموظفين

٣٧- ما هي انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على بيئة العمل ؟ بالإمكان تأشير أكثر من

اختيار

- أ- ظهور المناخ التسلطي داخل بيئة العمل ☐
- ب- شعور العاملون بأن عملية صنع القرار تتم بالكامل في المستويات العليا من الإدارة ☐
- ج- يقتصر دور العاملين على التنفيذ دون مشاركة فعلية ☐
- د- تكون تصرفات الأفراد محكومة بسلسلة من القواعد والإجراءات الصارمة ☐
- هـ- قلة مساحة المبادرة الشخصية والحد من الإبداع والرضا الوظيفي ☐
- و- يميل القائد إلى احتكار السلطة وعدم تفويضها أو إشراك المرؤوسين في القرارات، وهو ما يضعف الثقة التنظيمية ☐
- ز- انخفاض الإنتاجية وفتور العلاقات داخل بيئة العمل ☐
- ح- أخرى تذكر ☐

٣٨- ما هي انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على الروح المعنوية للموظفين وأدائهم ؟

بالإمكان تأشير أكثر من اختيار

- أ- انخفاض الحماس والمبادرة لدى الموظف ☐
- ب- ظهور سلوكيات مثل التسويف والمماطلة والإهمال والعناد ☐
- ج- مقاومة التعليمات، وإخفاء الغضب، والمجاملة، وعدم المواجهة ☐
- د- أخرى تذكر ☐

٣٩- ما هي انعكاسات الثقافة التنظيمية التسلطية على العلاقات بين زملاء العمل ؟ . بالإمكان

تأشير أكثر من اختيار

- أ- المضايقة ☐
- ب- الإقصاء ☐
- ج- الغيرة من نجاح الآخرين ☐
- د- الإذلال ☐
- هـ- التعامل بفوقية ☐
- و- نشر الشائعات وتشويه السمعة ☐

- ز- الرغبة في الانتقام أو السيطرة على الآخرين ☐
- ح- اخرى تذكر ☐

٤٠- ما هي آثار الثقافة التنظيمية التسلطية على نفسية الموظفين ؟ . بالإمكان تأشير أكثر من

اختيار

- أ- انعدام الأمان الوظيفي ☐
- ب- ضعف الثقة بالنفس ☐
- ج- الشعور بالخوف والإحباط والإحساس بالظلم ☐
- د- مشاعر الاكتئاب والغضب والحزن ☐
- هـ- اخرى تذكر ☐

٤١- ما هي اثار الثقافة التنظيمية التسلطية على نجاح مؤسسة العمل ؟. بالإمكان تأشير أكثر

من اختيار

- أ- تقيد مشاركة الموظفين ☐
- ب- تحدّ من الإبداع والمبادرة ☐
- ج- تولد بيئة عمل مليئة بالضغوط النفسية والاجتماعية ☐
- د- تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء ☐
- هـ- تؤدي الى فشل المنظمات في تحقيق أهدافها واستدامة تطورها ☐
- و- اخرى تذكر ☐

٤٢- هل تؤدي الثقافة التنظيمية التسلطية الى ميل الموظف إلى الانعزال ؟.

نعم ☐ لا ☐

٤٣- هل تؤدي الثقافة التنظيمية التسلطية الى لجوء الموظف إلى كبت مشاعره ودوافعه الداخلية؟.

نعم ☐ لا ☐

٤٤- هل تؤدي الثقافة التنظيمية التسلطية الى لجوء الموظف إلى احلام اليقظة؟

نعم ☐ لا ☐

٤٥- هل تؤدي الثقافة التنظيمية التسلطية الى لجوء الموظف إلى سلوكيات طفولية كوسيلة

دفاعية أمام المواقف الضاغطة ؟.

نعم ☐ لا ☐

٤٦- هل تؤدي الثقافة التنظيمية التسلطية الى لجوء الموظف إلى إيجاد مبررات منطقية لسلوكه السلبي أو فشله في أداء مهامه ؟.

نعم ☐ لا ☐

٤٧- هل تؤدي الثقافة التنظيمية التسلطية الى محاولة الموظف المبالغة في إثبات ذاته ؟.

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث : العلاقة الجدلية بين العنف الرمزي والظواهر التنظيمية السلبية

٤٨- هل هناك علاقة ارتباط بين العنف الرمزي في بيئة العمل وظاهرة ارتفاع معدلات الغياب العاملين ؟ .

نعم ☐ لا ☐

٤٩- اذا كان الجواب (نعم) ما هي الآثار المترتبة على ظاهرة التغيب عن العمل ؟. بالإمكان تأشير أكثر من اختيار

- أ- يؤدي إلى فقدان ساعات العمل ☐
- ب-زيادة التكاليف ☐
- ج- إرباك العمليات داخل المؤسسة ☐
- د- اخرى تذكر ☐

٥٠- هل هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وسوء التوافق المهني ؟.

نعم ☐ لا ☐

٥١- اذا كان الجواب نعم ، ما هي آثار سوء التوافق المهني ؟. بالإمكان تأشير أكثر من اختيار

- أ- شعور العامل بعدم الرضا عن نفسه وبيئته ☐
- ب-التكاسل واللامبالاة ☐
- ج-ضعف العلاقات مع الزملاء ☐
- د- انخفاض مستوى الاداء والانتاج ☐
- هـ- اخرى تذكر ☐

٥٢- هل هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وارتفاع معدلات دوران العمالة ؟.

نعم ☐ لا ☐

٥٣- هل هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانتشار السلوكيات العدوانية السلبية ؟.

نعم ☐ لا ☐

٥٤- هل هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل وانخفاض الاداء الوظيفي ؟.

نعم ☐ لا ☐

٥٥- سهل هناك علاقة ارتباطية بين العنف الرمزي في بيئة العمل والصحة النفسية للعاملين ؟.

نعم ☐ لا ☐

٥٦- اذا كان الجواب (نعم) ، ما هي مصادر الضغوط النفسية ؟. بالإمكان تأشير اكثر من اختيار

أ- نقص الدعم الاجتماعي ☐

ب- قلة التعزيز الإيجابي وعدم الإنصاف ☐

ج- صراع الدور وغموضه ☐

د- تحميل الفرد بأعباء غير مناسبة ☐

هـ- صراع القيم ☐

و- اخرى تذكر ☐

ملحق (٢) نسخة من كتاب تسهيل مهمة الباحثة

بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب
مكتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

Republic of Iraq
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF AL-QADISIYA
College of Arts

استثمار الطاقة النظيفة طريقنا نحو التنمية المستدامة

العدد: ٢٠٢٦/١/٤
التاريخ: ٢٠٢٦/١/٤

إلى / دائرة صحة بابل

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ...

إيماناً منا بموقفكم العلمي الكريم يرجى تسهيل مهمة طالبة الماجستير (نورا عبد الأمير عبيد) / قسم علم الاجتماع في مكتبنا وذلك بتزويدها بالبيانات والاحصائيات التي تحتاجها لإكمال رسالتها الموسومة (العنف الرمزي في بيئة العمل داخل المؤسسات العراقية / دراسة في الثقافة التنظيمية التسليطة).

شاكرين تعاونكم ... مع التقدير

وهل رب زدني علماً

أ.د. رافع موسى عبيد
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠٢٦/١/٤

نسخة منه إلى

- مكتب السيد العميد ... للتفضل بالإطلاع مع التقدير .
- وحدة الدراسات العليا .
- الادارية / الصادرة .

كاظم ١/٤

lege Arts /university of Al-Qadisiya.P.O.Box .1811.Diwaniya - Al-Qadisiya-Iraq
qadisiya@uq.edu.iq / الرقم المكتبي مكتبة الآداب

كلية الآداب /جامعة القادسية - ص.ب. 1811

ملحق (٣) نسخة من كتاب الموافقة على إجراء البحث

Ministry Of Health Babylon Health Directorate Email:- Babel_Healthmoh@yshoc.com	جمهورية العراق 	وزارة الصحة دائرة صحة محافظة بابل المدير العام مركز التدريب والتنمية البشرية وحدة إدارة البحوث العدد: ٣٨ التاريخ: ٢٠٢٦/١/٧
--	---	--

إلى / قسم التخطيط وتنمية الموارد

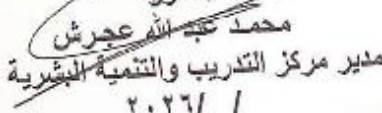
م// الموافقة على إجراء البحث

تحية طيبة ...

أشارة إلى كتاب جامعه القادسية / كلية الآداب المرقم ٢ في ٢٠٢٦/١/٤ نرفق لكم ربطا استمارات الموافقة المبدئية لمشروع البحث العائد لطالبة الدراسات العليا / الماجستير (نورا عبد الأمير عبيد) .

للتفضل بالاطلاع وتسهيل مهمة الموما إليها من خلال توقيع وختم استمارات إجراء البحث المرفقة في مؤسساتكم وحسب الضوابط والإمكانات لاستحصال الموافقة المبدئية ليتسنى لنا إجراء اللازم على أن لا تتحمل مؤسساتكم أية تبعات مادية وقانونية مع الاحترام

المرفقات :
استمارة عدد ٢/


 الدكتور محمد عبد الله عجرش
 مدير مركز التدريب والتنمية البشرية
 ٢٠٢٦/ ١


 د. هدى الختیب
 نسخة منه إلى :
 • مركز التدريب والتنمية البشرية / وحدة إدارة البحوث مع الأولويات ...

دائرة صحة محافظة بابل / مركز التدريب والتنمية البشرية // ايميل المركز babyluainn@yshoc.com

ملحق (٤) نسخة من اجابة الدائرة المعنية بأعداد حملة الشهادات فيها (مجتمع البحث)

١٥٦

العدد :

التاريخ :

قسم التخطيط وتنمية الموارد

شعبة القوى العاملة

وحدة مكننة المعلومات

مذكرة داخلية

إلى/مكتب المدير العام /مركز التدريب والتنمية البشرية وحدة ادارة
البحوث

تحية طيبة...

استنادا الى مذكرتكم المرفقة ٣٨ في ٢٠٢٦/١/٧ نود اعلامكم بان الموجود الفعلي
للسهادات (دبلوم ،بكالوريوس ،دبلوم عالي ،ماجستير ، دكتوراه) في عموم الدائرة
كما موضح ادناه:-

الشهادة	الموجود الفعلي
دبلوم	٦٨٧
دبلوم عالي	٤٠٢
بكالوريوس	١٣٩٠٠
ماجستير	٥٦٠
دكتوراه	١٢٣
بورد عراقي	٣٤١
بورد عربي	١٦٥

للتفضل بالاطلاع مع الاحترام

هاشم غوام حلاوي
مدير مكتب تنظيم الامام

الدكتور

علي طارق عبد الرسول

مدير قسم التخطيط وتنمية الموارد

٢٠٢٥/ ٢/١١

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Al-Qadisiyah University / College of Arts
Department of Sociology / Higher Studies



**SYMBOLIC VIOLENCE IN THE WORKPLACE
WITHIN IRAQI INSTITUTIONS
A STUDY IN AUTHORITARIAN ORGANIZATIONAL
CULTURE**

A Thesis submitted by
Noura Abdul-Ameer Obeid

To the Council of the College of Arts, at the University of Al-Qadisiyah,
As partial fulfillment of the requirements for the Master of Arts degree in
Sociology

Supervised by
Professor Doctor
Basma Rahman Oudah Al-Sabbah

2026 AD

1447 AH

Abstract:

The importance of this study stems from its focus on analyzing the phenomenon of symbolic violence in the workplace within Iraqi institutions. This phenomenon is considered a subtle form of domination that influences employee consciousness and behavior without being overtly apparent. Its significance is further enhanced by the scarcity of local studies addressing this topic, as well as its practical application in drawing management's attention to the seriousness of these practices and their impact on performance efficiency and organizational stability.

The study aimed to identify the mechanisms and manifestations of symbolic violence in the workplace, to understand the characteristics of authoritarian organizational culture and its leaders, and to examine the repercussions of authoritarian organizational culture on the work environment and employees. It also analyzed the relationship between symbolic violence and certain negative organizational phenomena.

This study is descriptive-analytical, employing both descriptive and field survey methodologies. A questionnaire served as the primary data collection tool. The study population consisted of male and female employees of the Hilla Health Department holding a diploma or higher degree. A purposive sample of 486 respondents was selected, representing 3% of the total research population, thus achieving adequate representation.

The study reached several conclusions, most notably:

- 1- Symbolic violence is formed through multiple mechanisms, beginning with socialization and extending through educational institutions, media, and linguistic discourse. These factors contribute to entrenching and reproducing patterns of dominance within society.
- 2- Symbolic violence manifests itself in the workplace through various forms, most prominently marginalization, workplace discrimination, organizational silence, administrative alienation, and belittlement. These practices weaken the employee's position and diminish their sense of belonging.
- 3- Authoritarian organizational culture is characterized by features such as the monopolization of power, restrictions on participation, and unfair distribution of responsibilities, in addition to the emergence of

authoritarian leadership styles that exercise control through direct and indirect methods.

- 4- An authoritarian organizational culture leads to negative repercussions on the work environment, including decreased productivity, low morale, and deteriorating relationships among employees, as well as psychological effects such as feelings of frustration, fear, and job insecurity.
- 5- This culture pushes employees to adopt negative coping mechanisms, such as organizational silence, withdrawal, emotional repression, and resorting to justifying failure or exaggerating their self-worth.
- 6- The results showed correlations between symbolic violence and certain organizational phenomena. It is directly related to higher rates of absenteeism and employee turnover, and inversely related to professional adjustment and job performance. It also negatively affects employees' mental health, while no significant relationship was found with passive-aggressive behaviors.

Therefore, the study confirms that symbolic violence represents one of the fundamental challenges in the Iraqi work environment, given its profound effects on organizational performance and employee behavior. This necessitates the adoption of more equitable and transparent organizational policies to reduce these practices and promote a healthy work environment that ensures the sustainability of institutional performance.