



## درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية

الأستاذ الدكتور أ.د. "محمد أمين" حامد القضاة

علا عبد الرحمن طه خصاونه

ياسمين سمير ابراهيم شعلان

ورقة بحثية مقدمة إلى:

مؤتمر "التعليم العالي في الوطن العربي: الواقع والتحديات"

الذي تعقده جمعية الأكاديميين الأردنيين وبالتعاون مع منتدى الفكر العربي والإتحاد الدولي

للجامعات وإتحاد الجامعات العربي

09 – 10 / July / 2018

## درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية

الأستاذ الدكتور أ.د. "محمد أمين" حامد القضاة

علا عبد الرحمن طه خصاونه

ياسمين سمير ابراهيم شعلان

### **الملخص**

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية، وإعتمدت الدراسة إستبانة تم تطويرها لجمع البيانات، وتم توزيعها على عينة عشوائية تكونت من (160) موظفاً إدارياً وأكاديمياً، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الرأسمال الرمزي كانت متوسطة، وفي المقابل أظهرت النتائج أيضاً أن درجة الإستثمار للرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية بلغ درجة متوسطة. وأخيراً، بينت الدراسة بينت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطات تقديرات العينة لدرجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغيرات الجنس، ونوع الجامعة، والدرجة العلمية، والمنصب وعدد سنوات الخبرة، ولكن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات تبعاً لمتغير العمر. وأوصت الدراسة بضرورة تبني الجامعات وتأكيداً على أهمية الدعم المعنوي لتحفيز الأفراد ورفع أدائهم وذلك من خلال الحرص على تكريم الكفاءات منهم وتعزيزهم ودعمهم بإستمرار وتقويضهم الصلاحيات اللازمة لضمان سير العمل بكفاءة وإتقان، وأن تعمل على نمذجة الكفاءات من القيادات والإحتذاء بهم داخل المؤسسات التعليمية كخبراء وقادة رأي فيها.

الكلمات المفتاحية: الرأس مال الرمزي، الجامعات الأردنية.

## **Abstract**

This study aimed to determine the degree of symbolic capital availability in Jordanian universities, and the study adopted a questionnaire that was developed for data collection and distributed on a random sample of (160) administrative and academic staff, the study found that the degree of availability of symbolic capital was medium and in The results also showed that the degree of investment in symbolic capital of Jordanian universities reached an average degree. Finally, the study indicated that the results indicated that there were no differences between the averages of the sample estimates to the extent of the availability of symbolic capital in Jordanian universities depending on the variables sex, university type, degree, position and number of years of experience, but there are statistically significant differences between averages according of the age variable. The study recommended that universities should adopt and emphasize the importance of moral support to motivate and raise individuals by ensuring that the skills are honoured and continually promoted and supported, and delegated the necessary powers to ensure efficient and proficient functioning, and to work to model competencies from the leadership They are replicated within educational institutions as experts and opinion leaders.

Keywords: symbolic capital, Jordanian universities.

تعد عملية تجديد الأفكار بمثابة المبرر والمنطلق الأساسي لإستمرارية المؤسسات على إختلافها وذلك من خلال إبتكارها وتطويرها وتبني الآليات اللازمة لتنفيذها على أرض الواقع؛ فتزايد التطورات العلمية والتقنية والتقدم التكنولوجي وتسارع وتيرة الحياة، وفي ظل بروز الإتجاهات المعيشية ومتطلباتها على ساحة الحياة لدى الأفراد التي أصبحت تتطلب إستحداثاً وخلقاً لأفكاراً جديدة، ومواكبةً لعملية التطور والتقدم وذلك لتوفير سبل معيشية أفضل للأفراد وفقاً لمستجدات ومتطلبات الحياة والأجيال والمجتمعات؛ ما يتطلب وعي المؤسسات بأهمية التنمية والتطوير والتجديد وصناعة الفكر لدى الأفراد العاملين لديها وتنمية وتأسيس الإبداع لديهم، تحقيقاً لمتطلبات جودة العمل وبما يكفل الإنتاجية العالية عبر الإستثمار الأفضل للرأسمال بمختلف أنماطه؛ البشري - الفكري - الرمزي - الإجتماعي - الثقافي - الوظيفي بالإضافة إلى تطويع الرأسمال المادي أيضاً إستجابةً لمتطلبات التنمية الشاملة والتطوير المؤسسي.

ومن أجل بلوغ المؤسسات ثالوث التّميز بما ينطوي عليه من عناصر تتمثل بـ (تحديد الأهداف - وإدارة الوقت - والرغبة في التغيير) فلا بدّ من تفعيل أدوار الأفراد والإدارات والإستشاريين والمطورين فيها كلّ على حدّ سواء، لكونهم يشكلون الركيزة الأساسية والعمود الفقري لأي مؤسسة، فإن صلح أدائهم صلح كل شيء فيها، وتتمحور جميع خطط النجاح وتنظيم الوقت وتحقيق الأداء العالي وتقادي الإنحرافات والأخطاء والمخاطر حول التميّز والتقدم وتحقيق الأهداف المنشودة التي من شأنها أن توصل المؤسسات إلى رؤيتها المستقبلية عبر التخطيط المنظم والمليء بالإبداع والإبتكار وضمن إطار زمني محدد مع الحرص على توجيهه نحو مسار تصاعدي إيجابي لها؛ فالمؤسسات التي لا تعمل على تحديد وجهتها وأهدافها تُصبح في عداد الضياع والتهيه وعندها لا يهم أي طريق ستسلك؛ لأنها ستخسر في نهاية المطاف لكونها حكمت على نفسها منذ البداية الدخول في طرق غير آمنة ومجهولة المسار (جانو، 2011).

كما وتحتاج الإدارات إلى أساليب حديثة لتسييرها وتطويرها وأن تمتلك القدرة على التجديد والتطوير وبناء الخطط الإستراتيجية؛ وذلك لأن تحديد رؤية المنظمة وأهدافها ورسالتها عن طريق وضع خطة إستراتيجية لها من ثم الحرص على تنفيذها الإجرائي وتقييمها ومراقبتها، والحرص على إنتقاء القيادات الفاعلة لتطبيقها، بالإضافة إلى حُسن إستخدام القدرات الفكرية والذهنية لدى الأفراد العاملين فيها وتوظيف معرفتهم في العمل وإستثمارهم لخبراتهم مع حرص الإدارة على تشجيعهم على الإبتكار والتجديد المستمر لتنمية الأداء والإنتاج معاً مما يجعل منها مؤسسة متميزة مقارنة بمنافسيها ومن ثم إذا إتسمت بالمرونة فإن ذلك سيؤدي إلى إحداث إستجابة إيجابية لمختلف التطورات والتغيرات وتحقيق الجودة الشاملة التي بدورها تستهدف زيادة فعالية الأداء وبلوغ التطوير الدائم والشامل لكافة عمليات ووظائف المؤسسات وإدارة الأزمات فتصبح على أتم الإستعداد لمواجهة أية تحديات أو أزمات والتنبؤ بها ومحاولة تجنبها أو الإستجابة والتصدي لها من خلال حلول وبدائل عملية فعالة بالتالي تُشكل بذلك ميزة تنافسية لها. (الصادق، 2013).

وتحقيقاً للتطوير والتنمية للإدارات والقيادات في المؤسسات فإنه لا بدّ لها من بناء فكر واعٍ للعاملين لديها لجعلهم مجتهدين ومتفانين في عملهم، ومدركين لأهمية جودة حياة العمل وإتقانه على أكمل وجه وتحقيق ذلك بالإعتماد على أخلاقياتهم وسلوكياتهم الإيجابية من ثم إطلاق طاقاتهم الكامنة نحو الإنتاج وبلوغ مرحلة الإستغراق الوظيفي لديهم مما يجعل منهم عامل قوة في رفع كفاءة الأداء؛ بالتالي يحفز جانب الولاء للمؤسسة التي يعملون بها إلى جانب التطوير الفكري لهم الأمر الذي يؤدي إلى إنعكاس ذلك على الأداء بصورة إيجابية شريطة أن يتم تقييم التطوير الفكري بين فترة وأخرى وذلك لضمان جودة التطوير ولمس أبرز نقاط القوة فيها بالتالي تعزيزها ونقاط الضعف فيها ومعالجتها إما بشكل جزئي أو جذري بحسب تقرير التقييم للمؤسسة وهذا بدوره يزيد من جودة حياة العمل وإنعكاس ذلك على زيادة الإنتاجية لدى المؤسسات. (المغربي، 2004).

وقد سعت العديد من الجهود التي إهتمت بالعاملين وغمسهم في وظائفهم وتمكينهم وبلوغهم أفضل الدرجات من الرضا والإنتماء لتلك الوظائف، حتى ظهر مفهوم جودة حياة العمل في عام (1972)؛ وذلك إستجابةً لسياسات التغيير والتطوير التنظيمي، من ثم خفض حدة توتر العاملين وخوفهم من عدم تمكينهم في وظائفهم أو التقليل من أجورهم... إلخ ومن المخاوف الأخرى بفعل الممارسات التي تتخذ بحقهم في مختلف المؤسسات، وتزايد الإهتمام ببرامج جودة حياة العمل في منتصف التسعينيات إستجابةً للنجاح الذي حققته العديد من الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية، والتي عرّفت جودة حياة العمل على أنها مجموعة من العمليات المخططة والمنظمة والمتكاملة مع بعضها البعض والتي من شأنها أن تعمل على تطوير مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، من ثم تحقيق الأهداف الإستراتيجية لكل من المنظمة والعاملين فيها على حد سواء، وللوصول إلى درجة عالية من اندماج وإستشعار الفرد فيها مع وظيفته التي يؤديها ظهر مفهوم الإستغراق الوظيفي؛ والإستغراق مرتبط بمحبة الفرد لعمله وإنغماسه فيه وإرتباطه به، وأصبح من المعروف أن الأفراد الذين يحبون وظائفهم أنهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية أفضل بخلاف الأفراد غير المحبين لوظائفهم، ونظراً لأهمية جودة حياة العمل كان لابد من تناولها في الدراسات والأبحاث المختلفة كموضوع حيوي ضروري للمؤسسات، ويتبنى برامجها تزداد قدرة المؤسسات التنافسية وإنتاجيتها، بالتالي تصبح قوة العمل أكثر مرونة وولاء ودافعية خصوصاً إذا ما تم توفير ظروف عمل مناسبة للأفراد بالتالي ينعكس أثر هذه البرامج على المؤسسة ووظائفها وأقسامها وإداراتها على تنوعها وتعددتها بشكل إيجابي (المغربي، 2004).

ولتحفيز سلوك الأفراد العاملين وزيادة إنتاجيتهم لابد من إستثمار رأس المال الرمزي في المؤسسات التي يعملون بها والذي يعد بدوره من أبرز العوامل المشجعة والمحفزة لسلوكيات الأفراد العاملين في بيئة العمل مما تنعكس نتائجها في بلوغ أهداف المؤسسات في ظل مناخ تنظيمي متميز يتبنى عملية تطوير وتنمية رأس المال الوظيفي فيها والإستفادة من الطاقات والقابليات الكامنة لدى الأفراد من خلال خلق صورة ذهنية واضحة المعالم تسهم بزيادة نسبة

الدافعية والحماس لديهم للإنغماس بالعمل وتعزيز كافة جوانبهم وإمكاناتهم العملية والمعرفية والأخلاقية والتي بدورها تقودهم نحو الوصول إلى مرحلة الإستغراق الوظيفي إذا ما تم دعم المؤسسات وعلى رأسها المؤسسات التعليمية لمختلف الأفراد العاملين فيها وخاصة أنماط القيادة لديها وحرّرتها من قيودها ومنحتها صلاحيات تمكنها من تحقيق الأداء العالي وبالتالي التقدم والإزدهار وبلوغ الريادة لمؤسسات الأعمال؛ إذ إن القيادة وخاصة المستنيرة قادرة على وضع رؤية واضحة للمنظمة بالإضافة إلى التخطيط السليم والجدية في التنفيذ والمتابعة وذلك لتجاوز الممكن والمتوقع وصولاً إلى حدود الأمل والحلم؛ لكونها تملك إمكانية من شأنها أن تُخرج من نفس عناصر الإنتاج البشرية والمادية مردوداً أكبر كماً ونوعاً وذلك إستناداً إلى رؤيتها المتميزة التي تمكنها من تحقيق النجاح لذلك فإن العلاقة ما بين رأس المال الرمزي والقيادة المستنيرة تتصاعد بشكل إيجابي سعيّاً نحو ردم الفجوة المعرفية ما بين طاقات القيادات وما يحملونه من صفات داعمة وبين قدرتهم على تنمية أدائهم وصولاً لمرحلة الإستغراق الوظيفي مما يمكنهم من وضع الأسس الصحيحة والمعايير المناسبة لتعزيز أدائهم وبذلك يتم صناعة القادة بالتالي سيشكلون بذلك رأس مال رمزي للمؤسسات التي يعملون بها ويصبحون نماذج قيادية فاعلة يمكن إستثمارها وإعتمادها لكي تكون أهم رأس مال لمؤسسات الأعمال والمؤسسات التعليمية أو الخدمية (الحكيم، والعبيدي، والفتلاوي، 2018).

ويعد الرأس المال الرمزي شأناً إجتماعياً يخص المجتمع بأكمله، بل يؤدي دوراً بارزاً في تحديد علاقات الأفراد والجماعات فيما بينها ولم يعد شأناً خاصاً بالفرد وحده فقط؛ وبالتالي فإن قيم السمعة والهيبة وغيرها من الصفات الأخلاقية باتت تدرج جميعها تحت مفهوم رأس المال الرمزي وأصبحت تدخل في مختلف الحقول والمجالات ومختلف أشكال السلطة والهيمنة وفي مختلف أشكال العلاقات الإجتماعية؛ فكل علاقة إجتماعية هي علاقة سلطة - إلى حد ما - تتضمن رأس المال الرمزي، وكل خاصية أو صفة منها تحمل معاني أخلاقية محددة، بحيث أن من يملك هذه الخصائص؛ كالقيم والمعتقدات والتصرفات الإيجابية... إلخ يكون موضع إحترام وثقة وتقدير من قبل جميع أفراد المجتمع تبعاً لما يملكه من رأس مال رمزي إيجابي، ومن ثم يرتبط رأس المال الرمزي بأهمية الموقع الذي يشغله

الفرد في الوسط الاجتماعي من ناحية، وبالقيمة التي يضيفها المجتمع عليه من ناحية أخرى، وتتعلق هذه القيمة بأنظمة إستعدادات الأفراد وتصوراتهم المتوافقة مع البنى الموضوعية القائمة ويرتكز رأس المال الرمزي على القبول والانتشار والإستحسان؛ لكونه يرتبط بالهبة والسمعة والشرف وغيرها من الأخلاقيات والصفات الحميدة التي تلاقي تقديراً من الآخرين، وهذا الأمر ليس بالهين إذ يتطلب تراكم هذا الشكل من رأس المال جهداً متواصلاً من أجل الحفاظ على العلاقات التي تؤدي إلى الإستثمار المادي والرمزي له، ولقد طور بورديو هذا المفهوم بإعتباره يمثل شكلاً خاصاً من رأس المال والذي تجاوز من خلاله المفهوم الماركسي لرأس المال؛ ففي حين ركزت الماركسية على أهمية العوامل الإقتصادية بإعتبارها محددات للممارسات الإجتماعية، سعى بورديو إلى إبراز البعد الرمزي في فهم وإدراك السلوك الإنساني؛ بحيث يكون البعد الرمزي أكثر أهمية وأشار بورديو على أنه لا يوجد شيء على الإطلاق يخلو من مضامين رمزية متنوعة، لذلك فإن من أهم ما يميز تصور بورديو عن الأشكال الأصولية للماركسية هو أنه لم يختزل كل صور الحياة الإجتماعية في البعد الإقتصادي؛ بل أنه وجد أن هناك تسانداً وتفاعلاً وترابطاً بين الأبعاد السياسية والرمزية والثقافية والإقتصادية، ويعتقد أننا إذا سلمنا بوجود إستقلال كامل بين هذه المجالات؛ فسوف تنتج نظرة ثنائية حادة وخاطئة لكل أنظمة المجتمع، وبالتالي أشاد بورديو بضرورة التخلي وبشكل نهائي عن تلك الثنائية الكلاسيكية؛ (إقتصادي - غير إقتصادي). (عبدالعظيم، 2013).

إن رأس المال الرمزي الذي يمتلكه الفرد يستند أساساً إلى ما تتصف به ذاته الفاعلة داخل سياق إجتماعي محدد وتعود تلك الصفات إلى العادات والتقاليد والأعراف والتاريخ القومي والرموز الجمعية والدين والفنون للمجتمع المعاش فيه بحيث يصبح إمتلاك رأس المال الرمزي هو إمتلاك الفرد لسمات محددة تحقق تلك المقولات مجتمعة كما هو مُتفق عليها داخل المجال العام والتي يدركها الفاعلون الإجتماعيون بدورهم مما يرتقي بصاحبها في المُحصلة النهائية لجعله فاعل (إجتماعي - سياسي - ثقافي).



وبهذا المنطق فإن رأس المال الرمزي ينتج من التفاعلات ما بين أفراد المجتمع مع بعضهم البعض داخل وسطهم الاجتماعي؛ فالجزء الرئيسي في هذه العملية هو إحداث نقطة تحول لعادات الجماعة الإنسانية التي تشكل هذا النسيج الاجتماعي إلى مصادر يمكن تسميتها بـ "رأس المال الرمزي" وإعتمادها كنماذج لقيادات أخلاقية تصنع داخل المجتمع لترتقي بإمكاناتها لرحلة الصعود الاجتماعي (الطبقي - الأخلاقي) بحيث تشكل لنفسها داخل المجتمع صورة ذهنية واضحة المعالم؛ بالتالي إعتراهم وإشاداتهم بها خاصة عند تمكنها من إتقان تحركاتها داخل الوسط الاجتماعي بالوقت وبالطريقة والأسلوب الأمثل لتحقيق أهداف المجتمع والدولة معاً وبهذا تحقق (فن التمركز داخل المجتمع)؛ إذ إن رأس المال الرمزي يرتبط بشكل أساسي بأهمية الوضعية التي يشغلها الفرد في الوسط الاجتماعي من جهة، وبالقيمة التي يضيفها الأفراد عليها من جهة أخرى؛ فهي عملية إنتاج مشترك في الوسط الاجتماعي وتتعلق هذه القيمة بإستعدادات الأشخاص وتصوراتهم المشتركة والمتفقة مع البنى الاجتماعية والأخلاقية الموضوعية القائمة؛ فجوهر نظرية بورديو حول مفهوم رأس المال الرمزي هو الربط بين البنية الاجتماعية ودورها في صناعة رأس المال الرمزي ومصادره ومنابعه الثقافية والرمزية والأخلاقية، وبين دور الذات الفاعلة في إمتلاكه ومراكمته.

ويعتبر رأس المال الرمزي في جوهره هو رأس مال من الشرف والسُّمعة الحسنة والهيبة بحيث يمنح صاحبه فاعلية اجتماعية وسياسية، تحقق له وضعية اجتماعية تمثيلية داخل الوسط الاجتماعي؛ ليُصبح الهجوم عليه هجوم على الوسط الاجتماعي بأكمله وليس مجرد هجوم على فرد بعينه، ما يجعل صاحبه أحد المعايير على شرعية أو عدم شرعية الخطاب والفعل الاجتماعي والسياسي والثقافي للمجتمع والدولة معاً، من هنا لابدّ من معرفة أن إستثمار المؤسسات التعليمية للرأس المال الرمزي يقودها إلى تنمية وتطوير أداء الأفراد والإدارات معاً؛ وذلك إنطلاقاً مما يحمله الأفراد من مميزات تتعلق بسمعتهم وسلوكياتهم الإيجابية وإنعكاس ذلك في أدائهم بإتقان وأمانة وإخلاص وهذا بدوره يؤدي إلى تنمية الإستغراق الوظيفي لديهم بالتالي تحقيق الأداء العالي وتحقيق التكاملية والتشاركية والتعاون في العمل الأمر الذي يقود المؤسسات إلى جعلها تتبنى إستراتيجية نمذجة الكفاءات لديها من القيادات والإحتذاء بهم

وبقدراتهم لتحريك دفة التغيير وتوجيهها صعوداً نحو الإيجاب بالتالي تحقيق الأهداف المنشودة على مستوى المؤسسة والمجتمع والأفراد أنفسهم مما يحقق الرضا للجميع وبلوغ المؤسسة التعليمية للريادة والنجاح وتحقيقها ميزة تنافسية كبيرة مقارنة بغيرها من المؤسسات الأخرى على المستوى المحلي والعالمي وهنا تأتي هذه الدراسة لتكشف عن درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية وتحديد مدى قياداتها وإنعكاس ذلك في تنمية درجة الإستغراق الوظيفي لديهم مما يدفعهم نحو إحداث التغيير والتطوير على مختلف الأصعدة؛ التربوية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والإعلامية وذلك تحقيقاً لمبدأي المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة؛ خاصة وأن العصر الحالي مليء بالتحديات والأزمات على مختلف المستويات الأمر الذي يتطلب إستجابة مناسبة تتسم بالدقة والسرعة والإنجاز في إتخاذ القرارات السليمة مما يدفع النظام التربوي إلى ضرورة تبني فلسفة منهجية علمية وعملية قادرة على ردم الفجوة ما بين الأدوار الحالية والمأمولة بالتالي الإستعداد والإستجابة لكافة التحديات التي تواجهها والتي بدورها تؤكد على ضرورة تنمية القيادات في الجامعات الأردنية وإستثمارها بالإعتماد على خصائصها الإجتماعية وما ينبثق عنها من سمعة وأخلاقيات وسلوكيات إيجابية نابعة منها تكفل لها تحقيق التطور المنشود وإكساب غيرها من القيادات عدوى التخلق والإلتزام بأخلاقيات ومعايير المهنة بالنظر والمقارنة مع الآخر وعليه فإن الدراسة تسعى إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما درجة توافر للرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الموظفين الإداريين والأكاديميين فيها؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a = 0.05$ ) في درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، ونوع الجامعة، والدرجة العلمية، والمنصب، وسنوات الخبرة؟

## هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية، وتحديد درجة الإختلاف بينها في درجة توافره لديها لتنمية الإستغراق الوظيفي لدى قياداتها في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة وفقاً لمتغيرات الجنس (ذكر، أنثى)، والعمر ("24-30" - "31-37" - "38-44" - "45 فأكثر")، ونوع الجامعة (حكومية، خاصة)، والدرجة العلمية (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة)، والمنصب (موظف إداري، مدير إداري، عضو هيئة تدريس)، وسنوات الخبرة ("1-5" - "6-10" - "11-15" - "16 فأكثر").

## أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من مدى أهمية موضوعها حيث أن توافر الرأسمال الرمزي وتنميته سينعكس أثره على القيادات المستنيرة في المستقبل القريب مما يعزز ويرفع نسبيته؛ الأداء والإنتاجية لديهم بالتالي نشر ثقافة التشاركية والتعاون ما بين الأفراد العاملين في الجامعات الأردنية الأمر الذي يؤدي إلى الإرتقاء بأدائهم وإنتاجيتهم وتحقيق درجة عالية لديهم من الإستغراق الوظيفي، وتبرز أهمية الدراسة من أهمية النتائج التي تسعى الدراسة لبلوغها وتتمثل بالآتي:

1. المساهمة في تنمية القيادات القادرة على إحداث التغيير في المجتمع العربي سياسياً وإقتصادياً وإجتماعياً وتربوياً تحقيقاً للمسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة.
2. تزويد النظام التربوي بالآليات الملائمة لتنمية القيادات المستنيرة التي يمكن إستثمارها لتحقيق نقلة نوعية في مستوى الأداء وزيادة فاعلية إتخاذ القرارات الداعمة للتنمية والتطوير.

3. المساهمة في تنمية الإستغراق الوظيفي لدى القيادات في الجامعات الأردنية على إختلافها؛ إستغراق جسدي/مادي - شعوري/وجداني - معرفي/مهاري - سلوكي/عملي - ذهني/إدراكي ... إلخ لتحقيق الأداء الفعّال الذي يمكن الأفراد من توظيف المعرفة بكفاءة ومهارة عالية، وإكسابهم الخبرة العميقة، وضمان تصاعد مساهم الوظيفي، وبلوغهم مبدأ التشاركية والتعاونية في العمل؛ مما يكفل تمكين القيادات ونمذجتها من قبل مؤسسات التعليم العالي.
4. المساهمة في تزويد وإطّلاع القيادات والمسؤولين بضرورة التكاملية والتشاركية والتعاون في عملية التنمية ما بين النظام التربوي ومختلف القطاعات الأخرى (السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والإعلامية) وضرورة تفعيل ثقافة الحوكمة والمتابعة في هذه الجوانب والتأكيد على ضرورة التأييد السياسي لتحقيق ذلك.
5. طرح توصيات حول آليات إستثمار الرأس المال الرمزي وطرق تنميته لدى القيادات في الجامعات الأردنية والإرتقاء بهم لبلوغ مرحلة الإستنارة وإيصالهم لدرجة عالية من الإستقرار الفكري.

#### حدود الدراسة:

وتتمثل حدود الدراسة بموظفي الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة؛ الإداريين والأكاديميين خلال العام الجامعي (2017/2018).

#### مصطلحات الدراسة:

- الرأس المال الرمزي (إصطلاحاً): "يُعرّف الرأس المال الرمزي على أنه الموارد المتاحة للفرد نتيجة إمتلاكه سمات محددة كالشرف والهيبة والسمعة الطيبة والسيرة الحسنة والتي يتم إدراكها وتقييمها من جانب أفراد المجتمع" (Bourdieu 1985:197).

– الرأسمال الرمزي (إجرائياً): هو ما يمتلكه الفرد من صفات وخصائص وسلوكيات إيجابية تلقى تقديراً وإعترافاً من قبل الجماعة وتؤهله لتولي مناصب مرموقة أو تفويضه سلطة نظراً للمكانة الاجتماعية التي حظي بها، ويقاس من خلال أداة الدراسة لهذا الغرض.

### الدراسات السابقة:

#### أولاً الدراسات العربية:

أجرى الساعدي وعكار (2014) دراسة هدفت إلى البحث لمعرفة دور الإستغراق الوظيفي في الأداء العالي بأبعاده الفرعية وهي "الإستغراق الجسدي، الإستغراق الشعوري، الإستغراق الإدراكي، الإستغراق المعرفي/ الذهني، الإستغراق التنظيمي" الذي يتمثل بالدرجة التي يندمج بها العاملين مع الوظيفة التي يمارسونها وما يأتي منه لتحقيق متغير البحث الإستجابي "الأداء العالي" ممثلاً بأربعة أبعاد فرعية؛ هي "التوظيف الفاعل، التدريب المععمق، فرص المسار الوظيفي، مشاركة العاملين"، وتم إختيار كلية الإدارة والإقتصاد في جامعة كربلاء؛ مجتمعاً للبحث حيث إختيرت منه عينة عشوائية من الموظفين تضم (55) شخصاً، وقد توصل البحث إلى عدد من الإستنتاجات من أهمها أن الإستغراق الوظيفي بوصفه الحالي يتفاعل ويؤثر بقوة في مشاركة العاملين ومن ثم في التدريب المععمق فالتوظيف الفاعل وأخيراً مع فرص المسار الوظيفي، وخرج البحث بعدد من التوصيات من أهمها؛ التوجه نحو تعزيز ثقافة التشارك والعمل على تنشيط مكونات الإستغراق الجسدي.

أما دراسة الشنطي (2015) فهذهت إلى معرفة دور الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي من خلال التعرف على درجة توافر أبعاد الهيكل التنظيمي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، وقياس مستوى الأداء الوظيفي، وكذلك تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد الهيكل التنظيمي (المركزية، الرسمية، التخصص) والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى التحقق من تأثير الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين

الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي، ولتحقيق أهداف البحث تم تطوير إستبانة بالإعتماد على الدراسات السابقة، وتكونت عينة الدراسة من (340) موظفاً من شاغلي الوظائف الإشرافية، حيث تم إختيارهم بطريقة العينة العشوائية اليسيرة، وقد خلصت الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي كان متوسطاً، ومستوى توافر أبعاد الهياكل التنظيمية مرتفعاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين أبعاد الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي، علاوة على ذلك كشفت الدراسة أن الإستغراق الوظيفي يتوسط كلياً العلاقة بين بُعد المركزية والأداء الوظيفي، بينما يتوسط الإستغراق الوظيفي جزئياً بين بُعدي الرسمية والتخصص والأداء الوظيفي، وبناءً على نتائج الدراسة.

أما دراسة مهدي (2017) فهذفت لمعرفة صناعة رأس المال الفكري والأداء الوظيفي (العلاقة والتأثير) وكانت دراسة تطبيقية في المعهد التقني/بابل حيث تبنت دراسة صناعة رأس المال الفكري بوصفة متغير مستقل في تعزيز الأداء الوظيفي، وسعت الدراسة إختبار العلاقة بين صناعة رأس المال الفكري والأداء الوظيفي وأثر أحدهما على الآخر ولغرض تحقيق الهدف تم بناء فرضيات رئيسية وفرعية، وتم إختيار المعهد التقني/بابل مجتمعاً للدارسة، وتم توزيع الإستبانات لهذا الغرض حوالي (122) إستبانة حيث تكونت عينة الدارسة من المقابلات الشخصية مع العاملين، وتوصلت الدارسة إلى أن صناعة رأس المال الفكري في المنظمة المبحوثة تحتاج إلى تطوير أكثر على الرغم من أن نتائج التحليل الإحصائي أظهرت نتائج تحقيق تقدم ملحوظ، وخلصت الدارسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات؛ الإهتمام بصناعة رأس المال الفكري، وأن المنظمة المبحوثة تواجه تغيرات سريعة تتطلب معارف إداركية عالية وزيادة المهارت للأفراد، لذا فهي بحاجة إلى بناء قاعدة فكرية متينة، ووضع معايير عالية للأداء الوظيفي، وتطوير كفاءة العاملين من خلال تكليفهم بمهام جديدة تتسم بالصعوبة، ووضع خطط مستقبلية لإيفاد الأفراد إلى خارج القطر والإستفادة من الخبرات الخارجية.

وجاءت دراسة الحكيم والعيبي والفتلاوي (2018) بهدف معرفة دور رأس المال الرمزي وإنعكاسه في القيادة المستنيرة - دراسة حالة في مديرية تربية قضاء المسيب في العراق، حيث سعى البحث إلى إبراز دور رأس المال الرمزي في تحقيق أهداف المنظمة وفي خلق مناخ تنظيمي متميز عبر تطوير وتنمية رأس المال الوظيفي والإستفادة

من الطاقات والقابليات الكامنة عند الأفراد العاملين وخلق صورة ذهنية واضحة المعالم تساعدهم على العمل بكل حماس وحب وسعادة وتواصل داخل المنظمة، وتحقيقاً لذلك قام الباحثون بتوزيع (150) إستبانة على عدد من الموظفين في مديرية قضاء المسيب وكان عدد الإستبانات المسترجعة (110) إستبانة أما عدد الإستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي فقد بلغ (104) إستبانة وبمعدل (94%) من الإستبانات المسترجعة وأظهرت النتائج النظرية وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين رأس المال الرمزي والقيادة المستتيرة في المنظمات بشكل عام وفي المنظمة قيد البحث بشكل خاص كما أظهرت النتائج التطبيقية وجود إرتباط وتأثير معنوي وموجب لرأس المال الرمزي في القيادة المستتيرة.

ثانياً الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة (Rowe, & Robinson, Lloyd, & 2008) تحليل الآثار التفاضلية لأنواع القيادة ومعرفة الأثر النسبي لمختلف أنواع القيادات، وشملت المنهجية تحليلاً للنتائج المستمدة من (27) دراسة منشورة عن العلاقة بين القيادة ونتائج الطلاب، وشملت التحليلات الأولية بما فيها (22) دراسة من أصل (27) بمقارنة آثار القيادة التحويلية والتعليمية على نتائج الطلاب، وشمل التحليل الثاني مقارنة آثار خمس مجموعات مستمدة من الممارسات القيادية الإستقرائية على نتائج الطلاب، وساهمت إثنا عشرة من الدراسات في التحليل الثاني، وأشارت التحاليل الفوقية الأولية إلى أن متوسط تأثير القيادة التعليمية على نتائج الطلاب كان ما بين ثلاثة إلى أربعة أمثال القيادة التحويلية، وكشفت عمليات تفتيش المواد التي استخدمت لقياس القيادة المدرسية عن خمس مجموعات من الممارسات أو الأبعاد القيادية؛ تحديد الأهداف والتوقعات وتوفير الموارد بصورة إستراتيجية من خلال تخطيط وتنسيق وتقييم التعليم والمناهج الدراسية، وتعزيز تعلم المعلمين وتطويرهم والمشاركة في ذلك وتوفير بيئة منظمة وداعمة، وكشف التحليل الثاني عن تأثيرات متوسطة قوية على البعد القيادي الذي ينطوي على تعزيز تعلم المعلمين وتطويرهم والمشاركة فيها والتأثيرات المعتدلة على الأبعاد المتعلقة بتحديد الأهداف والتخطيط والتنسيق وتقييم التعليم والمناهج الدراسية.

وهدف دراسة راضي وحسن (2011) إلى معرفة العلاقة بين أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة الثلاثة؛ "توافر السلوك الأخلاقي، ممارسة السلوك الأخلاقي، وتعزيز السلوك الأخلاقي" والإلتزام التنظيمي لعينة الدراسة كلية الإدارة والإقتصاد في جامعة القادسية، تم توزيع (34) إستبانة وتم إستخدام التحليل الإحصائي وتبين أن هناك علاقة طردية قوية بين الأبعاد الثلاثة على الإلتزام التنظيمي وتم توصية تركيز الجهود حول القيم الأخلاقية من أجل نجاح المنظمة.

وأشارت دراسة Amaliah (2015) إلى تحديد وتحليل أثر قيم التدين الإسلامي على الرضا الوظيفي الإسلامي في تاسيكمالايا في جاوة الغربية، أندونيسيا، مركز صناعي. حيث تشكلت عينة الدراسة من (359) موظفاً يعملون مع الشركات الصغيرة والمتوسطة في صناعة التطريز، وأظهرت النتائج أن قيم التدين الإسلامي له تأثير إيجابي بشكل ملحوظ على الرضا الوظيفي الإسلامي على الشركات الصغيرة والمتوسطة في صناعة التطريز ما يعني حاجة العاملين إلى إستيعاب القيم الإسلامية في مكان العمل من أجل الشعور بالإرتياح المادي والروحي والمعنوي معاً.

وجاءت دراسة Avella (2017) لمعرفة معضلة القيادة الأخلاقية "المديرين يفعلون الأشياء الصحيحة، ولكن القادة يفعلون الشيء الصحيح" ولكن ما يشكل الحق هو إعتداد النظرية الأخلاقية التي تدفع بالقيادة نحو إتخاذ القرار أو العمل إذ يسعى القادة إلى الحصول على نظرة نفعية للأخلاق التي من شأنها أن تسعى إلى تحقيق أكبر قدر من الإيجابية بالنسبة للعدد الأكبر من الأفراد ولكن ما يشكل أكبر قدر من الخير بالنسبة للعدد الأكبر قد يؤثر سلباً على حقوق الآخرين، المنصوص عليها في النظرية الأخلاقية ويمكن العثور على إمتداد للنفعية في نظرية العدالة، التي تبحث عن أكبر قدر من الخير لجميع البشر، وتأخذ النظرية الخاصة بالأخلاق الموقف بأن الإلتزام والواجب له الأسبقية عند تحليل معضلة أخلاقية، وتوسع نظرية العقد هذا المبدأ ليشمل الإتفاقات بين الأفراد والمنظمات؛ ما هو أخلاقي هو ما يقوله العقد هو أخلاقي ولا يعدو النهج القائم على النظر إلى الأمثلة السابقة لما يعتبر أخلاقياً في



الحالات السابقة، ويرى أن هذه الأخلاقيات ستؤدي إلى الحالة الراهنة، وهناك مسأله الفضيلة حيث يستند الحكم فيها إلى الطابع بدلاً من العمل.

### **ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:**

هدفت الدراسات السابقة عموماً إلى التعرف على درجة توافر الرأسمال الرمزي والوظيفي لدى المؤسسات، ومعرفة التحديات التي تواجهه، وإستخدمت الدراسات عينات مختلفة من مختلف البلدان العربية والأجنبية؛ جزء منها إختار عينة من القيادات الإدارية، وبعضها الآخر إستخدم عينة من الموظفين العاملين في المؤسسات والجامعات، وبالنسبة للدراسة الحالية فإنها تهدف إلى التعرف على درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية، وتوافقت بذلك مع بعض الدراسات السابقة؛ منها دراسة الحكيم والعبيدي والفتلاوي (2018) وإختلفت مع بعضها الآخر من حيث أنها تهدف إلى التعرف على درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية، علاوة على أن عينة الدراسة شملت الموظفين الإداريين والأكاديميين معاً في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وتبرز الدراسة الحالية في التعرف على الفروقات بين الموظفين في إجاباتهم على أداة الدراسة والتي قد تعزى للمتغيرات الشخصية.

### **منهجية الدراسة وإجراءاتها:**

#### **منهج الدراسة:**

تم إعتداد المنهج الوصفي لمناسبته لمثل هذه الدراسة.

#### **مجتمع وعينة الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين (موظفين إداريين - مدراء إداريين) والأكاديميين (أعضاء هيئة التدريس) في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في العام الجامعي (2017/2018).

#### **عينة الدراسة:**

تم إختيار عينة الدراسة من الموظفين العاملين في الجامعات الأردنية على مرحلتين؛ المرحلة الأولى إختيار الجامعة الأردنية والبالغ عدد موظفيها (4176) وجامعة البتراء والبالغ عدد موظفيها (610) بطريقة عشوائية، ومن ثم تم إختيار عينة تكونت من (160) موظفاً إدارياً وأكاديمياً وقد إستخدمت الدراسة الطريقة العشوائية البسيطة لإختيار العينة.

### وصف خصائص عينة الدراسة:

إستخدمت الدراسة التكرارات والنسب المئوية من أجل التعرف إلى توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس والدرجة العلمية ونوع الجامعة والعمر والمنصب والخبرة كما يظهر في الجدول (1).

الجدول (1) خصائص عينة الدراسة (ن = 160)

| المتغير        | الفئة     | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------|-----------|---------|----------------|
| الجنس          | ذكر       | 65      | 40.6           |
|                | أنثى      | 95      | 59.3           |
| الدرجة العلمية | بكالوريوس | 61      | 38.1           |
|                | ماجستير   | 57      | 35.6           |
|                | دكتوراة   | 42      | 26.3           |
| نوع الجامعة    | حكومة     | 118     | 73.8           |
|                | خاصة      | 42      | 26.6           |

|      |    |                |              |
|------|----|----------------|--------------|
| 18.1 | 29 | 30-24 سنة      | العمر        |
| 28.7 | 46 | 37-31 سنة      |              |
| 25.0 | 40 | 44 - 38 سنة    |              |
| 28.1 | 45 | 45 سنة فأكثر   |              |
| 40.0 | 64 | موظف اداري     | المنصب       |
| 22.5 | 36 | مدير           |              |
| 37.5 | 60 | عضو هيئة تدريس |              |
| 35.0 | 56 | 5-1 سنة        | سنوات الخبرة |
| 40.6 | 65 | 10-6 سنة       |              |
| 13.1 | 21 | 15-11 سنة      |              |
| 11.3 | 18 | 16 سنة فأكثر   |              |

أداة الدراسة

صدق أداة الدراسة:

تم عرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة محكمين ذوي الإختصاص، وطلب إليهم تحديد مدى تناسب الفقرات ودرجة وضوحها، وسلامتها اللغوية، وذكر أي تعديلات مقترحة وإقتراح فقرات أو حذف فقرات لا تلائم

الدراسة، وقد تم إعتقاد معيار إتفاق (75%) من لجنة المحكمين لإجراء التعديل والحذف والإضافة، وبعد إعادة الأداة تم إجراء التعديلات المقترحة التي أوردتها المحكمون في توصياتهم.

### ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم إحتساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للإتساق الداخلي، وتعد النتيجة مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمته أكبر من (0.60)، ويمكن وصف أداة هذه الدراسة بالثبات، حيث بلغت قيمة معامل الإتساق الداخلي للإستبانة ككل (0.77)، وعليه فإن البيانات التي تم الحصول عليها عبر أداة الدراسة أعتبرت ملائمة لقياس المتغيرات، وتخضع لدرجة إعتماذية مرتفعة.

### متغيرات الدراسة:

#### أولاً: المتغيرات المستقلة:

— تقديرات العاملين في الجامعات الأردنية على فقرات أداة الدراسة.

#### ثانياً: المتغيرات الوسيطة:

— الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).

— العمر: وله أربع فئات: ("30-24" - "37-31" - "44-38" - "45 فأكثر").

— نوع الجامعة: وله نوعان: (حكومية، خاصة).

— الدرجة العلمية: ولها ثلاثة مستويات: (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة).

— المنصب: وله ثلاثة مستويات: (موظف إداري، مدير، عضو هيئة تدريس).

— سنوات الخبرة: ولها أربعة مستويات: ("5-1" - "10-6" - "15-11" - "16 فأكثر").

#### ثالثاً: المتغيرات التابعة:

– درجة توافر الرأسمال الرمزي لدى القيادات في الجامعات الأردنية.

### المعالجة الإحصائية

إعتمدت الدراسة لمعالجة بيانات الدراسة على عدد من الأساليب الإحصائية التي تتفق وطبيعة أسئلة الدراسة

وهي كما يلي:

– التكرارات والنسب المئوية بهدف وصف خصائص عينة الدراسة.

– المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف تقييم الأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة، وبالتالي الإجابة

على السؤال الأول المتعلق بواقع درجة توافر الرأس المال الرمزي في الجامعات الأردنية، والسؤال الثاني المتعلق

بدرجة الفروقات بين درجة توافر الرأس المال الرمزي في الجامعات الأردنية تبعاً للمتغيرات الشخصية وإنعكاس ذلك

على تنمية الإستغراق الوظيفي لديهم.

### نتائج الدراسة ومناقشتها

1. أولاً: نتائج السؤال الأول الذي نصه: ما درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر

الموظفين الإداريين والأكاديميين فيها؟

تمت الإجابة عن السؤال الأول بإستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتظهر النتائج في

الجدول (2).

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر إمكانات رأس المال الرمزي في

الجامعات الأردنية

| الرقم | الفقرة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة الأهمية |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 7     | يتعاون الموظف مع أعضاء الفرق الأخرى في الجامعة  | 4.41            | 0.63              | 1      | مرتفعة       |
| 1     | يملك الموظف كفاءة تؤهله للإنغماس في أداء عمله بأفضل صورة                                    | 4.03            | 0.73              | 2      | مرتفعة       |
| 2     | يُشارك الموظف المعلومات مع الآخرين عند تنفيذ المهام الموكلة إليه.                           | 3.61            | 0.66              | 3      | متوسطة       |
| 3     | يملك الموظف المهارات اللازمة التي تمكنه من إنجاز المهام الموكلة إليه.                       | 3.33            | 0.87              | 4      | متوسطة       |
| 8     | يُمنح الموظف الصلاحيات اللازمة للوصول إلى المعلومات التي يحتاجها لأداء المهام الموكلة إليه. | 3.26            | 0.79              | 5      | متوسطة       |
| 5     | يصل الموظف لجميع المعلومات المتعلقة بالعمل.   | 3.24            | 0.94              | 6      | متوسطة       |
| 4     | يحدد الموظف متطلبات الحلول الفورية عالية الجودة عند بروز المشكلات المتعلقة بالعمل.          | 3.20            | 0.89              | 7      | متوسطة       |
| 6     | يملك الموظف القدرة على توظيف معرفته في العمل.   | 3.18            | 0.82              | 8      | متوسطة       |
| 18    | تتصف إدارات الجامعات الأردنية بالمرونة  | 3.55            | 0.77              | 1      | متوسطة       |

|        |    |      |      |   |
|--------|----|------|------|---|
| متوسطة | 2  | 0.77 | 3.54 | 17 تتسم بيئة العمل في الجامعات الأردنية بغياب روح العمل الجماعي     |
| متوسطة | 3  | 0.88 | 3.51 | 12 يقدر الموظف الأهمية النسبية للقضايا المختلفة                     |
| متوسطة | 4  | 0.67 | 3.47 | 13 يكون الموظف قادراً على إتخاذ القرارات المستعجلة في حالة الطوارئ  |
| متوسطة | 5  | 0.65 | 3.43 | 16 تبدو فرق العمل أثناء أدائها عملها بأنها تعمل ضد بعضها البعض      |
| متوسطة | 6  | 0.65 | 3.41 | 14 يؤمن الموظف بأهمية مشاركة أعضاء فريق العمل في عملية إتخاذ القرار |
| متوسطة | 7  | 0.86 | 3.38 | 10 يدرك الموظف أهداف الجامعة التنظيمية                              |
| متوسطة | 8  | 0.79 | 3.34 | 11 يشارك الموظف في عملية إتخاذ القرارات الطارئة                     |
| متوسطة | 9  | 0.79 | 3.31 | 9 يتقبل الموظف الحصول على المعرفة الجديدة من الآخرين                |
| متوسطة | 10 | 0.73 | 3.15 | 15 يطلب الموظف مساعدة أعضاء فريق العمل لإتخاذ القرارات المستعجلة    |
| مرتفعة | 1  | 0.71 | 4.29 | 21 يحظى الموظف بإحترام جميع من حوله من موظفين الجامعة الآخرين       |

|        |   |      |      |  |
|--------|---|------|------|--|
| مرتفعة | 2 | 0.63 | 4.18 | 19 يملك الموظف سمعه جيدة وسط محيطه   |
| مرتفعة | 3 | 0.61 | 4.03 | 25 تحترم إدارات الجامعات الأردنية جميع الموظفين العاملين فيها                          |
| مرتفعة | 4 | 0.78 | 3.91 | 22 يلتزم الموظفون بجميع القواعد الأخلاقية عند أداء عمله                                |
| مرتفعة | 5 | 0.68 | 3.84 | 23 يحترم الموظف جميع الموظفين في الجامعة   |
| متوسطة | 6 | 0.74 | 3.17 | 24 يحترم الموظف أفكار الآخرين في الفريق وإن لم تتفق مع آرائه                           |
| متوسطة | 7 | 1.03 | 2.84 | 20 يتمتع الموظفون بروح الفريق أثناء أدائهم عملهم                                       |
| متوسطة | 1 | 0.67 | 3.41 | 29 تفوض الجامعات الأردنية بعض الصلاحيات للقيادات العاملة فيها لإتخاذ القرارات الملائمة |
| متوسطة | 2 | 0.82 | 3.24 | 28 تعمل الجامعات الأردنية على نمذجة الكفاءات من قياداتها لديها                         |
| متوسطة | 3 | 0.77 | 3.13 | 27 تكرم الجامعات الأردنية الموظفين لديها من ذوي الكفاءات                               |
| متوسطة | 4 | 0.87 | 2.84 | 30 تعمل الجامعات الأردنية على تطبيق إقتراحات القيادات العاملة لديها                    |
| متوسطة | 5 | 0.83 | 2.81 | 26 يتم طرح برامج تدريبية لتنمية المهارات الفكرية لدى الموظفين بإستمرار                 |
| متوسطة | - | 0.53 | 3.09 | الدرجة الكلية  |



تفيد النتائج في الجدول (2) أن تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية إيجابية؛ وذلك بدلالة الدرجة الكلية لفقرات المحور التي جاءت متوسطة بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.58)، وجاءت الفقرة (7) التي تنص على "يتعاون الموظف مع أعضاء الفرق الأخرى في الجامعة" في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.63)، بينما حلت الفقرة (6) التي تنص على "يمتلك الموظف القدرة على توظيف معرفته في العمل" بدرجة متوسطة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (0.82)، وجاءت الفقرة (18) التي تنص على "تتصف إدارات الجامعات الأردنية بالمرونة" أولاً بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.77)، وجاءت الفقرة (15) التي تنص على "يطلب الموظف مساعدة أعضاء فريق العمل لإتخاذ القرارات المستعجلة" أخيراً بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (0.73)، وجاءت الفقرة (21) التي تنص على "يحظى الموظف باحترام جميع من حوله" في المرتبة الأولى بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.71)، بينما حلت الفقرة (20) التي تنص على "يتمتع الموظفون بروح الفريق أثناء أدائهم عملهم" بالمرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.84) وانحراف معياري (1.03)، وجاءت الفقرة (29) التي تنص على "تفوض الجامعات الأردنية بعض الصلاحيات للقيادات العاملة فيها لإتخاذ القرارات الملائمة" في المرتبة الأولى بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.67)، وفي المرتبة الأخيرة حلت الفقرة (26) التي تنص على "يتم طرح برامج تدريبية لتنمية المهارات الفكرية لدى الموظفين باستمرار" بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (0.83).

**2. ثانياً: نتائج السؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(a = 0.05)$  في درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، ونوع الجامعة، والدرجة العلمية، والمنصب، وسنوات الخبرة؟**

أستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغيرات الجنس ونوع الجامعة والتخصص، وقيم (ت)، وتظهر النتائج في الجدول (3).

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودلالاتها لدرجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغيرات الجنس، ونوع الجامعة، بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغيرات العمر، والمنصب وعدد سنوات الخبرة.

| المتغير        | الفئة     | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|----------------|-----------|-------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| الجنس          | ذكر       | 56    | 3.10            | 0.51              | 0.30     | 0.76          |
|                | أنثى      | 95    | 3.07            | 0.54              |          |               |
| نوع الجامعة    | حكومة     | 118   | 3.06            | 0.52              | 1.00     | 0.31          |
|                | خاصة      | 42    | 3.15            | 0.55              |          |               |
| الدرجة العلمية | بكالوريوس | 61    | 3.15            | 0.37              |          |               |
|                | ماجستير   | 57    | 3.00            | 0.60              |          |               |
|                | دكتوراة   | 42    | 3.10            | 0.59              |          |               |
| العمر          | 30-24 سنة | 29    | 3.28            | 0.51              |          |               |

|      |      |    |                   |                     |
|------|------|----|-------------------|---------------------|
| 0.47 | 3.16 | 46 | 37-31<br>سنة      |                     |
| 0.59 | 2.84 | 40 | 44 -38<br>سنة     |                     |
| 0.46 | 3.09 | 45 | 45 سنة<br>فأكثر   |                     |
| 0.57 | 3.96 | 64 | موظف<br>اداري     | المنصب              |
| 0.54 | 3.22 | 36 | مدير              |                     |
| 0.45 | 3.12 | 60 | عضو هيئة<br>تدريس |                     |
| 0.54 | 3.01 | 56 | 5-1 سنة           | عدد سنوات<br>الخبرة |
| 0.55 | 3.08 | 65 | 10-6<br>سنة       |                     |
| 0.48 | 3.13 | 21 | 15-11<br>سنة      |                     |

|      |      |    |                 |  |
|------|------|----|-----------------|--|
| 0.41 | 3.26 | 18 | 16 سنة<br>فأكثر |  |
|------|------|----|-----------------|--|

بينت النتائج في الجدول (3) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية، إلا أن هذه الفروق ليست ذات دلالة إحصائية، إذ جاءت جميع قيم (ت) بمستويات دلالة أكبر من (0.05) ومن جهة أخرى، أستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف التعرف إلى الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات العمر، ونوع العمل وعدد سنوات الخبرة، ويبين الجدول (3) نتائج ذلك إذ يشير إلى وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغيرات العمر، ونوع العمل وعدد سنوات الخبرة، وقد حصلت فئة موظف إداري ضمن متغير المنصب على أعلى متوسط حسابي بقيمة (3.96) بإنحراف معياري (0.57) بينما حصلت الفئة العمرية (38-44 سنة) ضمن متغير العمر على أقل متوسط حسابي بقيمة (2.84) بإنحراف معياري (0.59).

ومن أجل التعرف إلى دلالة هذه الفروق، تم إجراء تحليل التباين الأحادي وجاءت النتائج كما يبينها الجدول (4).

الجدول (4) دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر الرأسمال البشري في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغير العمر والمنصب وعدد سنوات الخبرة، بالإضافة إلى نتائج إختبار شيفيه لعائدية الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر.

| مستوى الدلالة | قيمة (ف)            | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين   |                  |
|---------------|---------------------|----------------|-------------|----------------|----------------|------------------|
| 0.003         | 4.81                | 1.26           | 3           | 3.78           | بين المجموعات  | العمر            |
|               |                     | 0.26           | 156         | 40.90          | داخل المجموعات |                  |
|               |                     |                | 159         | 44.69          | المجموع        |                  |
| 0.47          | 3.10                | 0.85           | 2           | 1.70           | بين المجموعات  | المنصب           |
|               |                     | 0.27           | 157         | 42.98          | داخل المجموعات |                  |
|               |                     |                | 159         | 44.69          | المجموع        |                  |
| 0.338         | 1.13                | 0.32           | 3           | 0.952          | بين المجموعات  | عدد سنوات الخبرة |
|               |                     | 0.28           | 156         | 43.73          | داخل المجموعات |                  |
|               |                     |                | 159         | 44.69          | المجموع        |                  |
| مستوى الدلالة | الفرق بين المتوسطين | الفئة 2        | الفئة 1     | المتغير        |                |                  |
| 0.007         | 0.444               | 44-38 سنة      | 30-24 سنة   | العمر          |                |                  |
| 0.047         | 0.315               | 44-38 سنة      | 37-31 سنة   |                |                |                  |

يتضح من نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة إذ جاءت قيم (ف) بمستويات دلالة أكبر من (0.05) وفي المقابل، بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغير العمر حيث بلغت قيم (ف) لهذا المتغير (4.81) بمستويات دلالة (0.003) على التوالي، ومن أجل التعرف إلى عائدة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات العمر والمنصب فقد تم استخدام طريقة شيفيه للمقارنات البعدية وتظهر النتائج في الجدول (4) وتبين النتائج في الجدول (4) أن الفروق كانت بين الفئة العمرية (24-30 سنة) والفئة العمرية (38-44 سنة) ولصالح الفئة العمرية (24-30 سنة)، وكذلك كانت الفروق بين الفئة العمرية (31-37 سنة) والفئة العمرية (38-44 سنة) ولصالح الفئة العمرية (31-37 سنة).

### مناقشة النتائج والتوصيات

1. أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول الذي نصه: ما درجة توافر للرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الموظفين الإداريين والأكاديميين فيها؟

أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود درجة متوسطة من توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية، فعلى الرغم من أن الموظفين يحظن بقدر مرتفع من الإحترام ويملكون سمعة جيدة في ظل إحترام الإدارات الجامعية للعاملين وإلتزام الموظفين بالقواعد الأخلاقية؛ إلا أنه مازالت الجامعات تتطلب مزيداً من الإهتمام بتقدير الرأس المال الرمزي وتمكينه عبر منحه مزيداً من الصلاحيات الملثمة لبلوغ الأداء والإنتاجية العالين، إذ إتضح بأن الجامعات الأردنية تفوض بعض الصلاحيات لقياداتها لإتخاذ بعض القرارات بدرجة متوسطة، كما أنها تعمل بنفس المقدار من الدرجة المتوسطة على نمذجة الكفاءات من قياداتها، وتكريم ذوي الكفاءات فيها؛ إلا أن الإدارات الجامعية مازالت تأخذ بمقترحات قياداتها إلى حد متوسط ما يحتاج لمزيد من الحرص والإهتمام بآراء ووجهات نظر الموظفين، وكذلك

الحال بالنسبة للبرامج التدريبية التي تهدف إلى تنمية المهارات الفكرية التي مازالت محدودة، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الحكيم والعبيدي والفتلاوي (2018) والتي أظهرت ضرورة توافر الرأسمال الرمزي من أجل تنمية القيادات المستتيرة لتعكس ذلك في تنمية الإستغراق الوظيفي لديهم بالتالي الوصول لدرجة عالية من الكفاءة والأداء والإنتاجية ومراعاة الأخلاقيات والصفات الحميدة لديهم والتي تدفعهم لتحقيق الكفاءة والإنغماس في الوظيفة، كما أوضحت الدراسة أن درجة تفاعل العاملين مع بعضهم البعض من خلال روح التعاون السائدة فيما بينهم (الحالية) شكّلت درجة متوسطة، وكذلك الحال بالنسبة لـ إمتلاك موظفي الجامعات لمستوى جيد من الكفاءة في أداء العمل، بالإضافة إلى تشارك المعلومات بين الموظفين وسهولة الحصول عليها، في حين قد أكدت الفقرة التي نصت على تعاون الموظفين مع أعضاء الفرق الأخرى في الجامعة والتي حازت على المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة ولعل السبب في ذلك هو أن طبيعة الأعمال في الجامعات تكاملية وتعتمد على بعضها البعض؛ وبالتالي فإنه لا بدّ من تعاون الموظفين من أجل تنفيذها، ويشير ذلك إلى أن الأفراد ترتفع إنتاجيتهم في ظل بروز فرق عمل تتعاون فيما بينها لأداء المهام المناطة بها؛ الأمر الذي يتطلب تفعيل دور فرق العمل لزيادة فاعلية الأداء ورفع مستوى التقبل وإحترام الآخر لدى الموظفين، وفي المقابل جاءت الفقرة التي نصت على إمتلاك الموظف للقدرة على توظيف معرفته في العمل في المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة ويمكن تفسير ذلك بأن الأعمال تسير وفقاً لإجراءات محددة مسبقاً والمساحة المتاحة للموظف لتطبيق ما لديه من معرفة مازالت محدودة فيما يتعلق بمجال عمله ومنظّمته.

- **ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الخامس الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(a \leq 0.05)$  في درجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، ونوع الجامعة، والدرجة العلمية، والمنصب، وسنوات الخبرة؟**

بينت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطات تقديرات العينة لدرجة توافر الرأسمال الرمزي في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغيرات الجنس، ونوع الجامعة، والدرجة العلمية، والمنصب وعدد سنوات الخبرة، ولكن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات تبعاً لمتغير العمر بين الفئة العمرية (30-24 سنة) والفئة العمرية (38-44

سنة) ولصالح الفئة العمرية (30-24 سنة)، وفروق ذات دلالة احصائية بين الفئة العمرية (37-31 سنة) والفئة العمرية (44-38 سنة) ولصالح الفئة العمرية (37-31 سنة)، وقد يكون السبب وراء هذه الفروق وجود تباين بين الفئات العمرية من حيث إدراك مفهوم رأس المال الرمزي وإمكانية تنميته وإنعكاساته في تنمية بعض المخرجات التنظيمية الإيجابية.

### **النتائج والتوصيات:**

في ضوء نتائج الدراسة فإنها توصي بما يلي:

1. أن تعمل الجامعات على توفير متطلبات الإستقرار والتمكين الوظيفي وإعادة إثراء الوظائف لمواكبة المستجدات وإشباع الطموحات لدى الأفراد العاملين لديها.
2. ضرورة تبني الجامعات وتأكيدا على أهمية الدعم المعنوي لتحفيز الأفراد ورفع أدائهم وذلك من خلال الحرص على تكريم الكفاءات منهم وتعزيزهم ودعمهم بإستمرار وتقويضهم الصلاحيات اللازمة لضمان سير العمل بكفاءة وإتقان.
3. أن تعمل الجامعات على نمذجة الكفاءات من القيادات والإحتذاء بهم داخل المؤسسات التعليمية كخبراء وقادة رأي فيها.
4. أن تعمل الجامعات على فتح قنوات الإتصال بين العاملين على المستويين الرأسي والأفقي وإتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات اللازمة بالسرعة والوقت المناسبين.
5. أن تعمل الجامعات على تفعيل مشاركة الأفراد في إتخاذ القرارات والتأكيد على أهمية الجهود التي تُثري الوظيفة.
6. أن تعمل على تحسين نظام العمل الجماعي (فرق العمل) والتقليل من الضغوط المهنية.
7. العمل على "ربط الأدمغة" داخل النظام، والتوجه نحو بناء فرق العمل الأدهوقراطية "الشبكية" بهدف الإنفتاح وتمازج الخبرات وسهولة تدفق المعلومات والمعارف بين جميع الأقسام .
8. عمل المزيد من الدراسات المتعلقة برأس المال الرمزي والتأكيد على أهميته من خلال ربطه بمتغيرات أخرى.



## ➤ المراجع العربية:

- بحر، يوسف بن عطية، ونصار، إيمان حسن، (2014). "جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الإستغراق الوظيفي". الطبعة الأولى (1). القاهرة، مصر. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الحكيم، ليث علي يوسف، والفتلاوي، عصام عليوي، والعبيدي (2018)، رأس المال الرمزي وإنعكاسه في القيادة المستنيرة، دراسة حالة في مديرية تربية قضاء المسيب، العراق.
- الزبيدي، غني دحام (2004)، علاقة الإلتزام المنظمي بمشاركة العاملين وأثرهما في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية. دراسة إستطلاعية في قطاع الإعمار والإسكان، أطروحة دكتوراة (غ م)، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بغداد. العراق
- علي، محمد السيد (2011). "موسوعة المصطلحات التربوية". عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- ماهر، أسعد حمدي محمد، وحسين، محمد إبراهيم محمد، (2014). أثر عمليات إدارة المعرفة في ضمان جودة تعليم جامعات العراق. دراسة تحليلية من منظور يادي. جامعة التنمية البشرية. العراق
- مرزوقة، هاني محمود، (2014). أثر التخطيط الإستراتيجي لإدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة في الأردن. رسالة ماجستير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. عمان. الأردن
- نجم، عبود نجم، (2008)، "إدارة المعرفة المفاهيم والإستراتيجيات والعمليات". الطبعة الثانية (2)، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.

- <https://www.arado.org/AJA/Researches>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=51582>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=123673>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=121670>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=126104>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=121897>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=124120>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=117548>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=112462>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=118271>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=123150>
- <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=112462>
- <http://kenanaonline.com/users/kotler/posts/217894>
- <http://www.alittihad.ae/details.php?id=19355&y=2011>
- <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=341971>
- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jls.21522>
- <http://journals.yu.edu.jo/jjes/Issues/2017/Vol13No2/6.pdf>
- <https://www.arado.org/PublicationDetails.aspx?PubID=733>
- <http://www.alazhar.edu.ps/journal123/detailsr.asp?seqq1=3025>

- <https://journals.ju.edu.jo/DirasatEdu/article/viewFile/4400/4543>
- [https://www.researchgate.net/publication/320957577\\_dwr\\_alastghraq\\_alwzyfy\\_fy\\_alada\\_alaly](https://www.researchgate.net/publication/320957577_dwr_alastghraq_alwzyfy_fy_alada_alaly)
- [file:///C:/Users/Inspiron/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge\\_8wekyb3d8bawe/TempState/Downloads/uobj\\_paper\\_2017\\_3717537.pdf](file:///C:/Users/Inspiron/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bawe/TempState/Downloads/uobj_paper_2017_3717537.pdf)
- <http://donnaelder.wiki.westga.edu/file/view/The+impact+of+leadership+on+student+outcomes+an+analysis+of+the+differential+effects+of+leadership+types.pdf>
- [https://www.researchgate.net/publication/256436672\\_The\\_impact\\_of\\_transformational\\_leadership\\_on\\_organizational\\_and\\_leadership\\_effectiveness\\_The\\_Turkish\\_case](https://www.researchgate.net/publication/256436672_The_impact_of_transformational_leadership_on_organizational_and_leadership_effectiveness_The_Turkish_case)
- <https://www.ukessays.com/essays/education/values-and-ethics-in-educational-leadership-education-essay.php>
- Amaliah, Ima. (2015). **The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya, West Java, Indonesia, Industrial Centre, Procedia – Social and Behavioral Sciences**, Volume 211, 25 November 2015, Pages (984–991)
- Jeder, Daniela. (2014). **Civility, Original Research Article, Procedia – Social and Behavioral Sciences**, Volume 116, 21 February 2014, Pages (1958–1962).