الاستنتاج العام:

تبين من خلال الدراسة التي قمنا بها حول التحرشات المعنوية الممارسة على الأستاذ في المؤسسة التربوية و أثرها على أدائه الوظيفي أنه ليس للتحرشات المعنوية بما فيها السلوكات الاستفزازية و سوء الاتصال , أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ بحيث تشير أغلب المعطيات المتحصل عليها من الدراسى الميدانية , أن أغلب نسبة بالنسبة للسن هي 42.85% و تتراوح أعمارهم ما بين (30–40) سنة , أما المستوى الدراسي فنجد فيه أن أغلب الأساتذة متحصلين على شهادة الماستر بنسبة 55.10% و أن الأساتذة الذين علاقتهم جيدة بالتلاميذ نسبتهم 83.67% لذلك يحققون انضباط داخل القسم , مما ينتج عنه امتثال التلاميذ للأوامر الموجهة لهم , وذلك بنسبة 79.60% و نجد أن نسبة % 77.56 و نسبة 75.51 % من الأساتذة علاقتهم جيدة مع أعضاء الطاقم التربوي و الإداري , و ذلك نظرا لوجود اتصال قائم فيما بينهم يعزز علاقاتهم داخل المؤسسة التربوية مما يجعله لايحس بالوحدة و راض عن نفسه بنسبة 59.19%و هذا لعدم تعرضهم للسلوكات الغير أخلاقية بنسبة 79.60% لأن التلاميذ منضبطين داخل القسم , الأمر الذي أدى إلى الحفاظ على التواصل الجيد بينهم , و بالتالي قدرة الأستاذ على ردع السلوك السلبي أثناء الدرس بنسبة % 73.46 مما حبب المادة للتلاميذ , و هذا ما نتج عنه عدم تهميش المادة المدرسة , و الدليل على ذلك النسبة المتحصل عليها من الدراسة الميدانية بنسبة 81.63% و الذي أدى إلى حسن المعاملة , و التي نتج عنها اتصالات داخل المؤسسات التربوية بنسبة 73.46% و أغلبها عن طريق الحضور الشخصي و الإعلان عنه بنسب متساوية

38.89% لكليهما , و هذا ما يؤدي إلى عدم وجود صعوبة في الاتصال بنسبة 69.38% و منه يكون هناك سلاسة في الاتصال و المشاركة في المناقشات الجماعية داخل المؤسسة بنسبة 57.14% و طرح المدير أفكاره على الأساتذة لمناقشتها بنسبة 71.42% و لذلك تكون العلاقة بينهم جيدة فيقوم الأستاذ بإشراك المدير في حل المشاكل بنسبة 57.14% و يقوم المدير بدوره بإعطاء الحرية للأستاذ , لينجز أعماله بنسبة 59.19% , و منه يشجع إبداعاته في أسلوب العمل بنسبة 59.19% و منه يشجع إبداعاته في أسلوب العمل بنسبة 59.19% فيحس الأستاذ من ذلك بقيمته داخل قاعة الأساتذة بنسبة 63.27% و من هنا لا يشعر بالامبالات , وذلك بنسبة 55.10% و توصلنا كنتيجة الى أنه ليس للتحرشات المعنوية أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ

خـــــاتـمــــــــــــــــــــــــــــــــة

الخاتمة :

اتضح لنا ما سبق أن الأداء الوظيفي للأستاذ لا يتأثر بالتحرشات المعنوية , و خاصة ما كانت تهدف إليه دراستنا حول معرفة ما إذا كانت السلوكات الاستفزازية و كذلك سوء الاتصال الممارسة على الأستاذ لها تأثير على أدائهم الوظيفي , وهذا ما قد تم الإجابة عليه في المحاور التي انقسم إليها بحثنا فقد كان لكل فرضية محور , ولكل محور نتيجة فنتيجة فرضيتنا الأولى , إن سوء الاتصال لا يؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ و الذي ظهر من خلال العلاقات الجيدة للأستاذ مع طاقم المؤسسة بأكمله و مشاركته في الاجتماعات و النقاشات التي تجري داخل المؤسسة و الأخذ برأيه فيها .

و أما نتيجة فرضيته الثانية فقد كانت حول تأثر الأداء الوظيفي للأستاذ للسلوكات الاستفزازية , وهذه الأخيرة لم يكن تأثير على الأداء الوظيفي للأستاذ حسب البيانات المتحصلة عليها , فالأستاذ لايتعرض للسلوكات الغير أخلاقية و التهميش مم جعله يشعر بقيمته داخل المؤسسة .

بالرغم من النتائج المتحصل عليها التي تشير إلى أن التحرش المعنوي في المؤسسة التربوية لا يؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ , ألا أنها تبقى غير ثابتة و تحتاج الى دراسات أخرى اشمل و أعمق تلاءم كل فترة و كل فئة