

1/ أسباب اختيار الموضوع.

الأسباب الذاتية:

- الفضول العلمي حول الموضوع المدروس.
- الخلفية النظرية حول موضوع التحرش المعنوي.
- الرغبة في دراسته لكونه موضوع مهم يمس أداء الأستاذ وجودة التعليم.
- إقبالنا على هذا المجال من العمل وإمكانية تعرضنا لهذه الضغوطات أو التحرشات.
- الوقوف على بعض المشاكل أو المعوقات التي تواجه الأستاذ في أدائه الوظيفي.
- تدمير المجتمع من عدم قيام بعض الأساتذة بواجباتهم.

الأسباب الموضوعية:

- حداثة الموضوع وقلة الدراسات حوله.
- لأنه يصب في إطار التخصص (علم الاجتماع التربوي).
- دفع البحث الأكاديمي إلى آفاق عليا.
- لأن التحرش المعنوي يخلق حالة من التوتر والكرهية و الاحتقار في بيئة الوظيفة.

2/ أهمية الدراسة:

-لكون المدرسة من المؤسسات الهامة في المجتمع وتعرض للعديد من المشاكل التي تعيق وظائفها وأداء موظفيها لذلك أردنا تسليط الضوء على البعض منها.

-توضيح مدى تأثير التحرش المعنوي على أداء الأستاذ.

-توفير معلومات للباحثين حول الموضوع.

-الوقوف على بعض أوجه القصور التي تعاني منها المؤسسة التربوية والتي تؤثر بدورها على أداء الأساتذة.

-أملنا في الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد المسؤولين و القائمين على العملية التعليمية في تدارك نتائج هذه الظاهرة على الأداء الوظيفي للأستاذ.

3/ أهداف الدراسة:

دراسة الموضوع من زوايا أخرى بهدف التعمق فيه أكثر و إثرائه وذلك بتسليط الضوء على هذه الظاهرة والتحسيس بخطورتها على أداء الأستاذ وعلى النتائج التي يحققها، كذلك تزويد المكتبة الجامعية برصيد نظري حول الموضوع وذلك بترك بصمة عمل وجهد لإثراء تخصصنا بها ولجعل هذه الدراسة منطلقا لدراسات أخرى كما تهدف أيضا إلى لفت انتباه القائمين على العملية التربوية بعواقب هذه الظاهرة.

الحصول على الشهادة الأكاديمية ومعرفة دور الأداء الوظيفي للأستاذ في العملية التربوية من خلال معرفة كيفية تأثير التحرش المعنوي على الأداء الوظيفي للأستاذ.

4/ الإشكالية :

تعتبر المدرسة مؤسسة اجتماعية رسمية بناها المجتمع من أجل تحقيق أهدافه ، وتوسيع الدائرة الاجتماعية للطفل ، حيث يتم فيها تلقين العلم ، المعرفة ونقل الثقافة من جيل إلى آخر ، كما أنها تسعى لتحقيق نمو متوازن جسميا ، عقليا ، انفعاليا واجتماعيا مما يحقق إعداد الفرد وتنشئته تنشئة اجتماعية سليمة ليكون مواطنا صالحا معدا للحياة ، فداخل المدرسة يتعلم الطفل الاعتماد على النفس ، التنافس ، احترام القانون ، العمل الجماعي وضبط الانفعالات .

من ركائز هاته المؤسسة نجد الأستاذ هو الشخص المسؤول عن الإشراف على العملية التعليمية داخل الصف بتوجيهها كي تحقق أهدافها و غاياتها بكفاية وفعالية ، كما أنه العنصر الحاكم في نجاحها أو إخفاقها ، كما تعتمد كفاءة أداء الأستاذ وفعاليته في العملية التعليمية على علاقاته بالقائمين على العملية التربوية بصفة عامة والتلاميذ بصفة خاصة بالإضافة إلى قبوله بمهنته وتقدير واحترام المجتمع لها ، فهذه العلاقات في الوسط المحيط به تعتبر أمر مهم ، فهي بمثابة الدافع أو الحافز الذي يجعله يمضي قدما لتحقيق أكبر قدر ممكن من النجاح في حالة كانت هذه العلاقات جيدة ، وأي سوء في الاتصال بين هذه

العلاقات يمكن أن يؤدي الى انعدام الاتفاق في التبادلات ، حيث بإمكانه أيضا أن يؤدي بدوره إلى التأثير على الأداء الوظيفي للأستاذ، كما أن أي سلوك استغزالي يظهر من موظف أو مكلف بخدمة عامة عن طريق الأفعال المادية ،الأقوال الإيماءات أو الكتابة يعد تحرشا معنويا ، فالأستاذ يدخل المؤسسة التربوية مهياً من جميع الجوانب سواء عقليا، نفسيا واجتماعيا من أجل تحقيق أداء جيد ، والتحرشات المعنوية المتمثلة في السلوكات الاستغزالية وسوء الاتصال الممارس من قبل الطاقم الإداري والتربوي يمكن أن تؤثر على أدائه الوظيفي ، لكونه يخلق جو من القلق والتوتر قد يحول بينه وبين اندماجه في العملية التربوية والمعرفة ، إن كان فعلا لهذا التحرش المعنوي أثر نطرح التساؤل التالي :

هل يؤثر التحرش المعنوي للأستاذ على أدائه الوظيفي ؟

التساؤلات الجزئية :

1/ هل سوء الاتصال في المؤسسة التربوية يؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ ؟

2/ هل السلوكات الاستغزالية الممارسة على الأستاذ في المؤسسة التربوية تؤثر على أدائه

الوظيفي ؟

5/ الفرضيات.

الفرضية العامة :

- يؤثر التحرش المعنوي للأستاذ على أدائه الوظيفي .

الفرضيات الجزئية :

1/ سوء الاتصال في المؤسسة التربوية يؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ .

2/ السلوكات الاستفزازية الممارسة على الأستاذ في المؤسسة التربوية تؤثر على أدائه الوظيفي .

6/ تحديد المفاهيم:

6-1 مفهوم الأداء:

المعنى اللغوي: لفظ مشتق من الفعل (أدى) ويعني (أدى) الشيء: قام به والدين قضاة.

الصلاة: قام بها في وقتها، الشهادة: أدلى بها ، إليه الشيء: أوصله إليه ، (تؤدي) للأمر:

أخذ أدائه وستعد له، (تأدى) الأم: قضى، وإلى فلان: توصل.

المعنى الاصطلاحي للأداء: يشير (Good) للأداء "على أنه الإنجاز الفعلي كما يصنف من

القابلية أو الطاقة أو القدرة الكامنة وخلق فرص التعلم التي تمكن الطلبة من

اكتساب المعرفة والمهارات¹.

*الأداء: "هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلباته الوظيفية"².

*عرف Rotundo Sackett أداء العمل " بأنه تلك الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها الفرد و التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة".

*"هو ما تطالب المنظمة الفرد بفعله وفعله جيدا".

*كما يعرف viswesvaran lones الأداء بأنه:

" الأفعال أو السلوكيات والنواتج القابلة للقياس التي يقوم بها العاملون أو يندمجون فيها والتي ترتبط بالأهداف التنظيمية وتسهم في تحقيقها"³.

التعريف الإجرائي:

هو مجموعة الأعمال والسلوكيات التي يقوم بها الموظف في مجال عمله من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

¹سهيلة محسن كاظم الفتلاوي ، الكفايات التدريسية -المفهوم -الأداء ، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003، ص 24 .

²صالح بن نوار ، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، ب ط ، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة ، عمان -الأردن ، 2006 ، ص 92 .

³ياسر فتحي الهنداوي ، إدارة المدرسة وإدارة الفصل أصول نظرية وقضايا معاصرة ، ط 1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة - مصر ، 2009 ، ص 228-229 .

6-2 مفهوم الأداء الوظيفي:

- أنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد، القدرات، إدراك الدور أو المهام¹.

- يقصد بالأداء الوظيفي قيام الفرد بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بوظيفته المكلفة بها بحكم عمله ويمكن الحكم على أداء هذا العمل من خلال مقاييس معيارية خاصة ومحددة كمية ونوعية الجهد المبذول ونمط الأداء.

وأوضحه هاينز haynes بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال².
التعريف الإجرائي: هو مجموعة المهام التي يقوم بها الأستاذ عند تأديته لعمله من أجل إيصال رسالة تربوية هادفة.

¹ صالح بن نوار ، مرجع سابق ، ص 92 .

² خالد احمد الصرايرة ، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول و الثاني ، جامعة مؤتة ، الأردن ، 2011 ، ص 607 .

6-3 المدرسة:

هي المؤسسة الاجتماعية الرسمية التي تقوم بوظائف التربية ونقل الثقافة المتطورة وتوفير

الظروف المناسبة للنمو جسميا وانفصاليا واجتماعيا¹.

*يعرفها فريدريك باتسن " بأنها نظام معقد من سلوك المنظم الذي يهدف إلى تحقيق جملة

من الوظائف في إطار النظام الاجتماعي القائم".

*ونظر أرنولد كلوس إلى المدرسة بوصفها "نسقا منظما من العقائد والقيم والتقاليد وأنماط

التفكير والسلوك التي تتجسد في بنية المدرسة وفي إيديولوجيتها الخاصة".

*ويرى شيبمان " أن المدرسة شبكة من المراكز والأدوار التي يقوم بها المعلمون والتلاميذ

حيث يتم اكتساب المعايير التي تحدد لهم أدوارهم المستقبلية في الحياة الاجتماعية².

التعريف الإجرائي: هي مؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية من خلالها يزود التلاميذ

بالمعارف والعلوم والخبرات وهي المتممة لما بدأتها الأسرة، وتعد أيضا الحلقة الأولى في

التعليم النظامي المقصود والحلقة المكملة للتربية الأسرية وحلقة الوصل المهمة بين البيت

والمجتمع.

6-4 مفهوم الأستاذ (المعلم):

¹رشاد صالح دمنهوري ، التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي - دراسة في علم الاجتماع التربوي ، ب ط ، دار المعرفة الجامعية ، أزاريطة ، 2006 ، ص 36 .

²حسان هشام ، مدخل إلى علم الاجتماع التربوي ، ط 1 ، القاهرة - مصر ، 2008 ، ص 12 .

- هو ذلك الشخص الذي يشرف على تعليم التلاميذ في المدرسة نجد انه يعتبر الأساس في نجاح جميع التفاعلات في المدرسة ونجاح العملية التربوية وتحقيقها للأهداف المرجوة منها¹ .

- الأستاذ (المعلم) هو كل من يتولى التعليم في أي مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة، وهو الشخص المسؤول عن الإشراف على العملية التعليمية التعلمية داخل الصف وفي إطار المدرسة، وتوجيه هذه العملية كي تحقق أهدافها وغاياتها بكفاية وفعالية، وهو العنصر الحاكم في نجاحها أو إخفاقها² .

- الأستاذ (المعلم) هو القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم³ .

- الأستاذ (المعلم) هو وسيلة المجتمع وأداته لبلوغ هدفه فهو منقذ البشرية من ظلمات الجهل عابرا بهم إلى ميادين العلم والمعرفة وهو من أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية

¹ محمد أحمد كريم وآخرون ، مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها ، ب ط ، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق ، مصر ، 2003 ، ص 63 .

² سالم تيسير الشرايدة ، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية ، ط 01 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، ص 43 .

³ عبد الله العامري ، المعلم الناجح ، ط 01 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 2009 ، ص 113 .

ويمثل محورا أساسيا ومهما في منظومة التعليم لأي مرحلة تعليمية، فمستوى المؤسسات التعليمية ومدى نجاحها وتحقيقها لأهدافها يتوقف على المعلم¹.

التعريف الإجرائي: الأستاذ (المعلم) هو ذلك الفرد المكلف بعملية تعليم الأطفال وتوجيههم وتدريبهم على الحياة بمختلف جوانبها وتزويدهم بالمعارف والقيم والمعايير السائدة في المجتمع ليصبحوا أعضاء صالحين فيه.

5-6 مفهوم التحرش المعنوي: أصل مصطلح mobbing التحرش المعنوي إنجليزي ويأتي من كلمة mob أي الرعاع ومن فعل to mob الذي يعني عاكس وسب أو إعتدى هاجم².

- عرفه قاموس لونغفويبيتي روبيير lenoveau petit robert بأنه نوع من عنف معين بغض النظر عن الوسائل المستخدمة و هو لمس عدائي متكرر متنوع ويتحقق عن طريق عنصر المفاجأة هادفا إلى تهيج الخصم نفسيا أكثر من إلحاق الأذى به ماديا .

عرفته ماري فرانس هيروغوين بأنه كل سلوك تعسفي يظهر عن طريق الأفعال المادية أو الأقوال أو الإيماءات أو الكتابة والذي من شأنه الإضرار بالأشخاص أو كرامتهم أو سلامتهم الجسدية أو المعنوية.

¹ حسين عبد الحميد احمد رشوان ، العلم والتعليم والمعلم ، ب ط ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 181 .

² جانيت كرامب ، مقال التحرش المعنوي في المدرسة - خلفيات وتجارب - ، 2016 .

التعريف الإجرائي: هو مجموعة من السلوكيات الاستفزازية المتمثلة في (التصرفات، الكتابة، الإيحاءات والكلام غير اللائق) التي يمارسها الشخص المتحرش على الشخص المتحرش به، وعادة ماتكون متكررة من أجل مضايقته وإحراجة وبالتالي إخضاعه له والتي تنجم على سوء الاتصال بين الفرد ورئيسه أو مجموعة الأفراد مع بعضهم البعض.

6-6 السلوكيات الاستفزازية :

التعريف الإجرائي: هي تصرفات غير مرغوب فيها تكون متكررة موجهة إلى المتحرش به بطريقة سيئة أو جارحة، قد تكون على شكل (عدوان، كتابات، حركات، كلام).

6-7 مفهوم سوء الاتصال : هو العجز التصالحي الذي يشير إلى انعدام الاتفاق في

التبادلات ، وهي بمثابة ظاهرة لا معيارية تسيطر على مجرى الاتصالات الشخصية¹ .

التعريف الإجرائي لسوء الاتصال : هو حالة عدم التفاهم في إيصال المعلومة للطرف الثاني ، بحيث يتولد عنها خلل في الاتفاقيات بالنسبة للتبادلات فيما بينهم .

7 / المقاربة السوسولوجية:

7-1 البنائية الوظيفية :

¹ عبد الحق فيدما ، مقال التحرش المعنوي في المنظمة دراسة في العوامل والآثار ، مجلة حقائق ، العدد 23 ، 2017 .

يستند هذا التحليل إلى فكرة الكل الذي يتألف من أجزاء ، ويقوم كل جزء منها بأداء دوره وهو معتمد في هذا الأداء على غيره من الأجزاء ، ومن ثم يقوم التساند الوظيفي فيما بين الأجزاء او بين مجموع الأجزاء والنسق الكلي¹ .

يرى الاتجاه البناء الوظيفي أن معظم الأنماط والأشكال الاجتماعي وجدت لتحافظ على تكامل النسق وتوازنه وهو يؤكد ضرورة تكامل الأجزاء في إطار الكل أو ما يطلق عليه في بعض الأحيان تساند الأجزاء فكل جزء يقوم بدوره وظيفته من أجل قيام وبقاء الكل وأي خلل يصيب أي جزء في النسق الكلي يؤدي بدوره إلى إلحاق الخلل والضرر به باعتبار أن وظائف أجزاء النسق متكاملة ومتناسقة فيما بينها من أجل الحفاظ على توازن واستمرار النسق الكلي .

❖ المفاهيم الأساسية للاتجاه البنائي الوظيفي :

* مفهوم المجتمع : يتصور الاتجاه البنائي الوظيفي في معظم اتجاهات بأن المجتمع نسق من الأفعال المحددة المنظمة ، ويتألف هذا النسق من مجموعة من المتغيرات أو الأبعاد المترابطة بنائياً والمتساندة وظيفياً .

* توازن المجتمع : يعد توازن المجتمع من المفاهيم الأساسية في الاتجاه البنائي الوظيفي إذ أن غاية التوازن هي هدف في حد ذاته وهو يساعد المجتمع على أداء وظائفه واستمراره

¹ عبد الغني عماد ، منهجية البحث في علم الاجتماع (الاشكاليات ، التقنيات و المقاربات) ، ط1 ، دار الطباعة للنشر والتوزيع ، بيروت - لبنان ، ص 103 .

ويتحقق بالتناغم أو الانسجام بين مكونات البناء والتكامل بين الوظائف الأساسية ، يحيطها جميعا برباط من القيم والأفكار التي يرسمها المجتمع لأفراده وجماعاته ، فلا يمكن حتى الخروج عنها و إن خرجوا أو حدثتهم أنفسهم بذلك فيقعوا تحت وطأة جزاءات الضبط الاجتماعي .

*الضبط الاجتماعي :البناء الاجتماعي يتصور البنائيون الوظيفيون المجتمع كبناء يمكن رؤيته من ثلاث زوايا هي :

أ/ المجتمع كنسق اجتماعي .

ب/ المجتمع كنظام اجتماعي .

ج/ المجتمع كمنظومة من القيم والقواعد والضوابط (الثقافية).

❖ رواد النظرية البنائية الوظيفية :

1/ الفرنسي إميل دوركايم (15أفريل 1858) النظام الاجتماعي .

2/ الألماني ماكس فيبر (1864) الفعل الاجتماعي¹ .

لقد اعتمدنا البنائية الوظيفية باعتبار أن المدرسة عبارة عن نسق كلي يتكون من أنساق فرعية وكل نسق له دور ووظيفة يقوم بها، وهذه الأنساق بدورها تكمل بعضها من أجل قيام

¹علي الحوات ، النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية ، ب- ط ، شركة إجا، مالطا ، 1998 ، ص 95 - 122.

و سيرورة النسق الكلي الذي هو المؤسسة التربوية ،والأستاذ هنا يعتبر أحد هذه الأنساق الفرعية في المؤسسة التربوية وأي خلل في أدائه الوظيفي سيسبب بدوره خلل على مستوى الأنساق الأخرى وبالتالي على النسق الكلي (المدرسة).

7-2 النظرية الصراعية: كارل ماركس (1818-1883):

تستند نظرية ماركس الصراعية على الصراع بين الطبقات الاجتماعية ، إذ يقول في كتابه " رأس المال " بأن تاريخ البشرية هو تاريخ الصراع الطبقي الاجتماعي ، والصراع الطبقي هو الصراع بين طبقتين اجتماعيتين متخاصمتين هما الطبقة الحاكمة والطبقة المحكومة ، أو الطبقة المستغلة والطبقة المستغلة أو الطبقة القاهرة والطبقة المقهورة أو الطبقة الظالمة والطبقة المظلومة . علما بان مثل هذا الصراع الطبقي يوجد في المجتمع العبودي والمجتمع الإقطاعي والمجتمع الرأسمالي وتاريخ البشرية كما يخبرنا ماركس لا يشهد الصراع الطبقي الاجتماعي فحسب بل يشهد أيضا المآسي الصراعية والاقتصادية والاستغلالية والاحتكارية التي ترافق هذا الصراع .علما بأن أساس الصراع الطبقي لهذه المجتمعات الثلاثة العبودية والقطاعية والرأسمالية هو العامل المادي . فهناك طبقة تمتلك وسائل الإنتاج وطبقة لا تمتلك وسائل الإنتاج بل لديها الجهود البشرية التي تتبعها بأجور زهيدة إلى طبقة أرباب العمل وهذه الحالة كانت ماثلة ليس في المجتمع الرأسمالي فحسب بل ماثلة أيضا في المجتمع العبودي والإقطاعي . علم بأن ماركس يعتقد ملكية وسائل الإنتاج من قبل طبقة معينة تمنح أفراد الطبقة المعنوية العالية والنفوذ الاجتماعي والاحترام والتقدير ، بينما عدم امتلاك الملكية من

الطبقة الأخرى يجعلها مكسورة معنويا ونفسيا وغير محترمة اجتماعيا ولا تمتلك القمة والنفوذ الاجتماعي والسياسي¹.

*أهم أفكار هذه النظرية :

-التأكيد على أهمية البنى في المجتمع مثلما يفعل الوظيفيون ويطرحون نموذجا نظريا شاملا لتفسير عمل المجتمع .

- يرفضون تأكيد الوظيفية على الإجماع ويبرزون أهمية الخلاف والنزاع داخل المجتمع ، ويركزون على قضايا السلطة والتفاوت والنضال .

- المجتمع يتألف من مجموعات متميزة تسعى إلى تحقيق أهدافها الخاصة ووجود هذه المصالح المنفصلة يعني احتمال قيام الصراع بين هذه الجماعات يظل قائما على الدوام وان بعضها قد ينتفع أكثر من غيره من استمرار الخلاف .

- دراسة مواطن التوتر بين المجموعات المسيطرة والمستضعفة في المجتمع .

¹احسان محمد الحسن ، النظريات الاجتماعية المتقدمة (دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة) ، ط 01 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2005 ، ص 130 .

- ويسعون إلى فهم الكيفية التي تشابهها خلاقات السيطرة وتدوم¹ .

* لقد اعتمدنا هذه النظرية لتفسير الصراع وأسبابه ونتائج من تحرشات وتعسفات واحتكارات ، وبما أن هذه النظرية تفسر صراع بين طبقتين اجتماعيتين متخاصمتين سواء كانت قاهرة أو مقهورة ظالمة أو مظلومة ، ومن خلال هذه النظرية نرى وبوضوح الصراع الحاصل داخل المؤسسة التربوية ، وفي ظل هذه الصراعات التي تتخللها تحرشات معنوية وتعسفات أخلاقية و سلوكيات عدوانية يضيع وينهار و يتأثر الأداء الوظيفي لكل فرد من أفراد هذه المؤسسة التربوية ، و يستمر الصراع بين هذا و ذلك بين الاحترام والتهميش ، بين إثبات الوجود وعدمه ، لنيل الكرامة وتحقيق المكانة في وسط فضاء من العنف المفروض في المؤسسة الذي يأتي من الأفراد ، فهو يعيش حالة دائمة من الإحباط والإقصاء كعقاب ضحية قهر وتعسف وتحرش الذي يفرضه الشخص الآخر ويصبح بلا قرار في مكان عمله بلا سلطة وبلا قيمة ومنه يولد الصراع.

¹ أنتوني غيدنز ، ترجمة فايز الصياغ ، علم الاجتماع ، ط 01 ، مؤسسة ترجمان عمان ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، بيروت - لبنان ، ص75.

8/ الدراسات السابقة:

1-8 الدراسات الأجنبية.

*الدراسة الأولى:

دراسة قام بها (Schoob,2000)، تحت عنوان " الشخصية والأداء الوظيفي في ظل الظروف غير الروتينية" هدفت هذه الدراسة إلى بيان العلاقة بين الشخصية والأداء الوظيفي في ظل الظروف غير الروتينية لدى مدراء بعض المؤسسات التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تكونت عينة الدراسة من (212) مديرا ومديرة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من بعض المؤسسات التربوية.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الشخصية التي تتميز بالنظرة الإيجابية والتنظيم والمرونة تقلل من الضغوطات التي يتعرض لها المدراء وتسهل الأداء الوظيفي، وبينت هذه الدراسة أن الشخصية التي لا تتميز بالنظرة الإيجابية و التنظيم والمرونة تزيد من الضغوطات التي يتعرض لها المدراء، وتعيق أداءهم الوظيفي.

*الدراسة الثانية:

دراسة قام بها (Towajz,2000) بعنوان: "استطلاع العلاقة بين التميز في الأداء الوظيفي والتميز في جودة الحياة".

استطلعت هذه الدراسة العلاقة بين التميز في الأداء الوظيفي والتميز في جودة الحياة وتكونت عينة الدراسة من (342) معلما، ومعلمة موزعين على (22) مدرسة في إحدى الولايات الأمريكية، وتم في هذه الدراسة إجراء مجموعة من المقابلات للمعلمين والمعلمات لاستطلاع تصوراتهم حول جودة الحياة والعلاقة مع الأداء الوظيفي لهم، وخلصت الدراسة إلى أن العوامل المساهمة في جودة الحياة هي: العلاقة الأسرية، النشاط البدني، ووقت الفراغ، الإسهام القيم في العمل، وبينت الدراسة أن المتطلبات الضرورية لجودة الحياة والتميز في الأداء الوظيفي للمعلمين هي: وجود التزام بنمط حياتي متوازن، وجود علاقات داعمة، المشاركة في الأنشطة البدنية، وجود فاعلية ونجاعة في أدوار العمل.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن عدم توفر الموازنة في العوامل السابقة يؤدي إلى ضغوط وإجهاد في العمل، ويؤثر من ثم تأثيرا سلبيا على الأداء الوظيفي، ومن هنا تبرز الحاجة لتدريب مدراء يقيمون جودة الحياة.

*الدراسة الثالثة:

هذه الدراسة طرحها الباحث الأمريكي هورنستاين "Hornstein" حيث نسبة مهمة من المستجوبين حوالي 40% شخصوا الوضعيات القلقة وغير المستقرة كعامل أساسي للسلوك التحرشى، هؤلاء الضحايا يقدمون أقل من واجبهم عن السلطة، هاته السلوكات شخصها هورنستاين كالتالي: التغليب والمراوغة والوهم حتى خارج أوقات العمل، الأنانية التي تقود إلى

توبيخ المرؤوسين من أجل التضحية بهم، المجابهة والمعاملة المزدوجة للمستخدمين، فضح وشم الضحية، اللامبالاة والخروج عن القيم والمعايير، هورنستين استطاع الكشف عن ثلاثة أنواع من الرؤساء المتحرشين، فالأوائل يعملون على إظهار سلطتهم بشكل فجائي عن طريق المراقبة وكذلك قيادة الآخرين لأخذ بعين الاعتبار نواياهم، المتقنين يستطيعون استخدام السب والشم والتهكم والعنف اللفظي في ظل استحالة رد فعل من طرف المرؤوسين وتكون أهداف هذا النوع من المسيرين إلى الخط من معنوياتهم بإظهار كفاءتهم، المتحكمون يلجئون إلى العمال المضطهدين فهم أهدافهم بالدرجة الأولى فهم ينظرون إليهم كأشياء ووسائل لا يستحقون العناية والاعتراف.

كريستوف دوجور "c.Dejaurs" كذلك يحدد في هذا السياق بأن مبدأ الاعتراف المرؤوس ليس مطلب هامشي فمبدأ الاعتراف يشكل تجنيد ذاتي للذكاء والشخصية في العمل ويساعد العامل على إثبات وجوده وبناء هويته وأورد هورنستين أيضا أن هذه الوضعية الحادة المليئة بالضغط تؤثر على معنويات المرؤوسين وتؤدي إلى أمراض قلبية في بعض الحالات الخاصة مع طول فترة التحرش المعنوي، حيث يصاب الضحايا بنوع من الاكتئاب و الاضطرابات الذهنية تصل أحيانا حد الانفصام الذي يصيب شخصية العامل.

8-2 الدراسات العربية :

*الدراسة الأولى:

دراسة محمد سليمان البلوي تحت عنوان " التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم رسالة ماجستير في الإدارة التربوية في قسم الأصول والإدارة التربوية عمادة الدراسات العليا جامعة مؤتة السعودية 2008، جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى التمكين الإداري الممنوح للمعلمين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية وأثره على الأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم وتهدف هذه الدراسة للتعرف على مدى تأثير التمكين الإداري في الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها وقد جاء التساؤل العام كالتالي: ما مستوى التمكين الإداري على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية؟ وقد تمثلت النتائج في أن مستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي جاء مرتفعين وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي و المؤهل العلمي بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

*الدراسة الثانية:

دراسة مصطلح حمدان البقمي تحت عنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي إمارة منطقة مكة المكرمة رسالة ماجستير في العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض 2010، يدور محور هذه الدراسة في الكشف عن واقع المناخ التنظيمي في إمارة منطقة مكة المكرمة وعلاقته بالأداء الوظيفي كما تستهدف هذه الدراسة التعرف على أثر هذا الواقع المناخي على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في الإمارة وقد جاء التساؤل العام كالتالي:

ما علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي لموظفي إمارة منطقة مكة المكرمة ؟

وقد تمثلت النتائج في وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01 فأقل بين اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة الجامعية فما فوق وأفراد عينة الدراسة الحاصلين على الثانوية العامة فأقل حول واقع الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة مكة المكرمة لصالح أفراد مجتمع الدراسة أصحاب الثانوية العامة فأقل.

3-8 الدراسات المحلية :

الدراسات الجزائرية:

* الدراسة الأولى:

دراسة عبد الحق فیدمة تحت عنوان "عوامل التحرش المعنوي في المنظمة دراسة ميدانية بمقر ولاية الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الجريمة والانحراف بجامعة سعد دحلب بالبلدية 2009، من الأسباب التي دعت إلى الدراسة إهمال أهمية الجوانب السلوكية في الدراسات المتعلقة بالمنظمات وغياب دراسات متخصصة حول ظاهرة التحرش المعنوي والتساؤل العام كالتالي: ما هي عوامل التحرش المعنوي في المنظمة؟.

والهدف الأساسي من الدراسة هو الكشف عن عوامل التحرش المعنوي وتوجيه اهتمام الباحثين للتركيز على موضوع التحرش المعنوي كذلك تقديم اقتراحات من خلال نتائج الدراسة للحد من الظاهرة وتمثلت النتائج في أن سلوك التحرش المعنوي ينشأ عند الفرد من خلال حالة اللاتوازن النفسي التي يعاني منها في المنظمة نتيجة للاعدالة في المعاملة وفي تقسيم العمل والامتيازات ، ويمكن القول أيضا أن التحرش المعنوي كظاهرة لها دوافعها النفسية مثل الغيرة والمنافسة والخوف والقلق ولها أيضا عواملها الاجتماعية مثل الصراع وسوء الاتصال وسلطة المنصب، كما تأخذ الظاهرة أشكال عدة مثل التحرش الفردي والتحرش المؤسسي والتحرش الأفقي والعمودي حسب "هانزليمان"، وتوصلنا أيضا إلى هشاشة التشريعات في إطار الحماية المعنوية والمادية للعامل وغياب نصوص واضحة

تتناول تجريم ظاهرة التحرش المعنوي، كما أن سلوكيات التحرش المعنوي تأخذ الطابع الخفي أكثر من الطابع الظاهر بمعنى تكون غير مباشرة سريعة ومتكررة.

*الدراسة الثانية:

دراسة سهام بن رحمون تحت عنوان "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي" دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية وعلم الاجتماع قطب شتمة جامعة محد خيضر بيسكرة 2013/2014، من الأسباب التي دعت إلى الدراسة أن الأداء الوظيفي جدير بالبحث و التشخيص للوقوف على متطلباته ليتحقق بشكل إيجابي ويحقق متطلبات قطاع الموارد البشرية، بيئة العمل الداخلية جديرة بالدراسة في الإدارة الجامعية ولما لها من تأثير في الموارد البشرية وأدائهم و التساؤل العام جاء كالتالي: ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة؟.

الهدف الأساسي من الدراسة هو معرفة مدى تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية ومعرفة مستوى هذا الأداء الوظيفي هل هو في اتجاه الإيجاب أم في اتجاه السلب؟ وقد تمثلت النتائج في أن مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية للكليات والمعاهد بجامعة باتنة هو تأثير قوي ومرتفع

جدا لأنها أثرت في كفاءة ودافعية ورغبة الإداريين في العمل وأداء وظائفهم بالشكل المطلوب والمحقق لأهداف الجامعة.

*الدراسة الثالثة :

دراسة سارة مرابط وزينب برحومة تحت عنوان "الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي" دراسة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار، ولاية الوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم إجتماع التربية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، 2015/2014، ومن الأسباب التي دعت إلى الدراسة المساهمة في تذليل بعض الصعوبات التي تعيق المعلم في أداء رسالته النبيلة، التعرف على الصورة الحقيقية التي يرسمها المعلم حول نفسه وكذا الصورة التي يرسمها المجتمع حول المعلم، التعرف على انعكاسات هذه الصورة على الأداء الوظيفي للمعلم والتساؤل العام كالتالي: هل تؤثر الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي؟ والهدف الأساسي من الدراسة هو معرفة مدى تأثير الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي، التعمق أكثر في فهم الجوانب المحيطة بالمعلم والتي قد تؤثر على أدائه الوظيفي، وقد تمثلت النتائج في كون المعلم أحد أهم الركائز الأساسية في العملية التربوية وحجر الزاوية في مسيرة بناء وتطوير المجتمعات ونقل المعرفة من جيل إلى جيل كما أنه يعد القيادات والأيدي العاملة في مختلف الميادين والتخصصات، وأن نجاح المعلم في غرس المعرفة والتربية الصحيحة والخلق القيم في أذهان الطلبة ينتج عنه نجاح المجتمع وتقدمه.

