

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



عوامل العنف المهني في المؤسسة التربوية  
( دراسة نظرية )

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

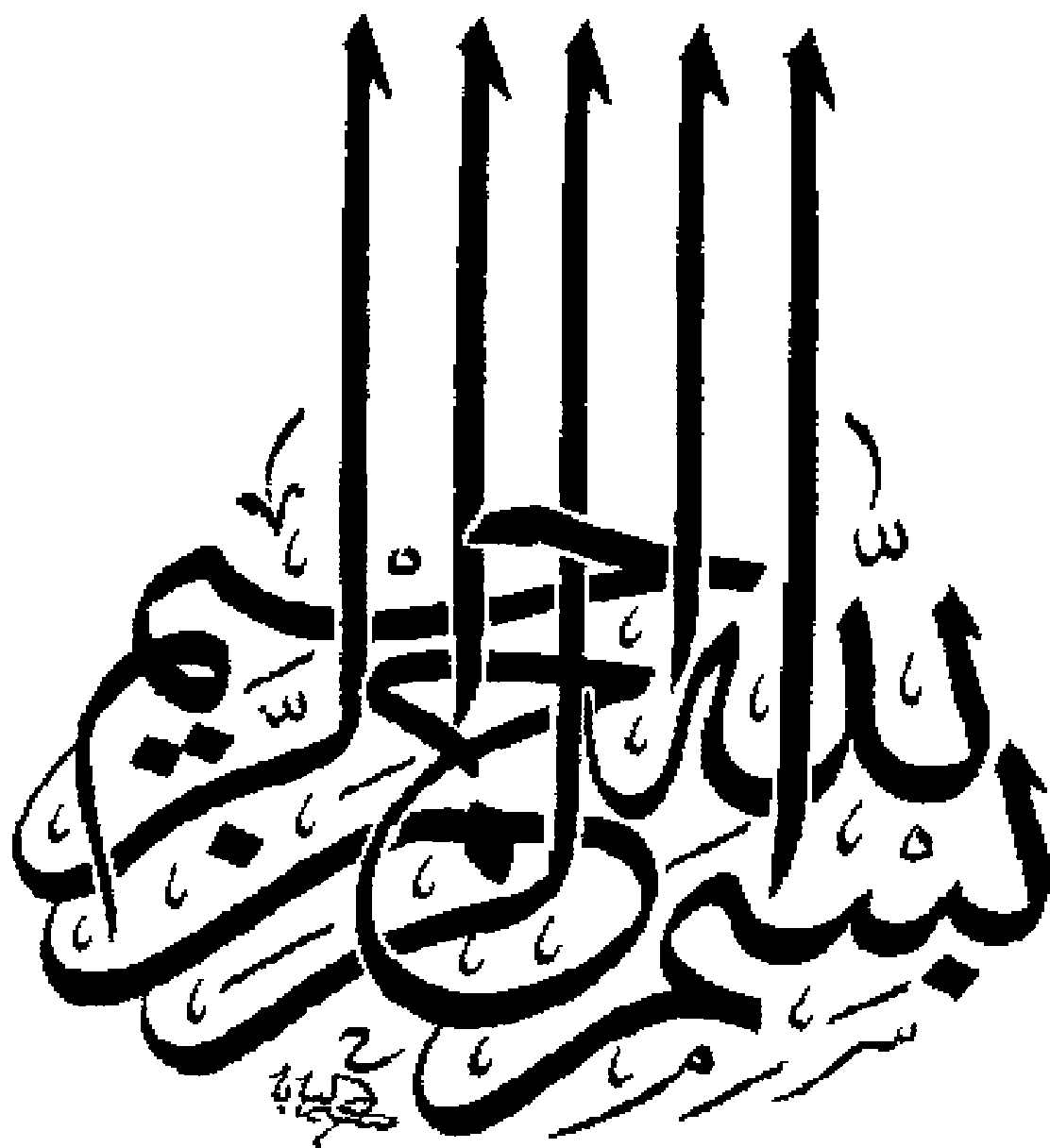
إشراف الأستاذة :

د/ بخوش لامية

إعداد الطالبة:

جميلي أمينة

السنة الجامعية: 2019 - 2020



# الفهرس

## فهرس المحتويات

/	شكر
/	الإهداء
أ - ب	- مقدمة.
الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة.	
10	أولاً: تحديد إشكالية الدراسة.
13	ثانياً : أسباب اختيار الموضوع.
14	ثالثاً: أهمية الدراسة.
14	رابعاً: أهداف الدراسة.
15	خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة.
26	سادساً : الدراسات السابقة .
36	سابعاً: المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة .
41	ثامناً - الإطار المنهجي للدراسة.
الفصل الثاني: المدرسة مؤسسة تربوية اجتماعية	
48	أولاً- أهمية المدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية .
50	ثانياً - اسس وركائز المدرسة.
53	ثالثاً - خصائص المدرسة .
55	رابعاً - وظائف المدرسة .
60	خامساً- أساليب الإدارة التربوية.
64	سادساً - أنماط العلاقات داخل المدرسة .
الفصل الثالث: واقع العنف المهني داخل المؤسسة التربوية .	
72	أولاً - عوامل وأسباب العنف المهني داخل المؤسسة التربوية .
83	ثانياً - أنواع العنف المهني في المؤسسة التربوية .
90	ثالثاً - إحصائيات حول العنف المهني في المؤسسة التربوية الجزائرية .
92	رابعاً- آليات مواجهة العنف المهني .
98	- خاتمة.
104	-قائمة المراجع.

# كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على اشرف المرسلين وعلى آله وصحبه  
أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

عملا بقوله صلى الله عليه وسلم " من صنع لكم معروفا فكافئوه فإن لم تجدوا ما  
تكافئوه فادعوا له حتى تروا انه قد كفأتموه " .

فبعد الحمد والشكر لله عز وجل أن وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع كما أتقدم بالشكر  
الجزيل إلى الأستاذة المشرفة " بخوش لمياء " على ما قدمته لي من نصائح قيمة  
أفادت في إتمام هذا العمل المتواضع فجزاها الله ألف خير و زادها من العلم النافع  
والعمل الصالح .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كافة أساتذة قسم علم الاجتماع .

## الأهداء

إلى الذين قال فيهما الحق تبارك وتعالى " واعبدوا الله ولا تشركوا به شيئاً وبالوالدين إحساناً ". سورة النساء : الآية 36 ، وخصمها بالطاعة وميزهما برقي المنزلة وجعل بين أيديهما مفاتيح الجنة إلى أمي الغالية " برنية " أطال الله في عمره رمز العطاء ذروة العطف والوفاء والتي علمتني الصبر والاجتهاد وكان دعائها سر نجاحي على الدوام .

إلى الذرع الواقى والكنز الباقي الذي لم يبخل على بكل ما يملك إلى من كان خير سند في هذه الحياة واحمل اسمه بكل فخر واعتزاز أبي العزيز " محمد " أطال الله في عمره.

إلى من علماني معنى الحياة والسعادة وكانا خير سند في حياتي أخي " حسام " وأختي " شيماء " .

والى عائلة " جميلي " و " أوضايفية " .

إلى رمز الصداقة وحسن العلاقة صديقاتي ، هدى ، حياة ، خولة ، إيناس " .

إلى كل من قدم لي يد العون في انجاز هذه المذكرة من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة راجية من الله جل وعلى أن يتقبله مني ويحمله في ميزان الحسنات.

و أن يستفيد منه كل من يطلع عليه.

مقدمة

يعد العنف من الظواهر الاجتماعية الأشد خطورة والتي باتت تهدد كيان المجتمع واستقراره، حيث أصبح منتشرًا بوتيرة سريعة خلال العقود الأخيرة ما جعله موضوعًا متداولًا في العديد من التخصصات كعلم الاجتماع وعلم النفس وعلم الإجرام وعلوم التربية.

يعد العنف المهني نوع من أنواع العنف التي يعاني منه المجتمع، حيث يجمع بين وجهين الوجه المجتمعي والوجه المؤسسي، فهو شكل من أشكال العنف يمارس بشكل فردي أو جماعي داخل إطار المؤسسة، والمؤسسة التربوية كغيرها من المؤسسات المجتمعية تعاني من هذا النوع من العنف بين الأفراد العاملين داخلها سواء بين المدير والأستاذ أو بين المدير والموظفين أو بين الأستاذ والموظفين و بين الأستاذ والتلميذ.

إن العنف المهني داخل المؤسسة التربوية من أخطر أشكال العنف، لأنه يحدث داخل الوسط التربوي الذي هو من المفروض وسط لتربية وتنمية الأجيال على القيم والأخلاق والمعرفة وليست بيئة للسلوكيات السلبية، حيث تتعدد أطرافه ومسبباته ومنه تأثيراته على سلوكيات التلاميذ الذين يمثلون المتضرر الأول والأخير منه.

اعتمادًا على ما سبق ونظرًا لخطورة العنف المهني داخل المؤسسة التربوية تم إعداد هذه الدراسة النظرية - نظرا لجائحة كوفيد 19 التي حالت دون انجاز الجانب الميداني من الدراسة- للكشف عن أهم أنواع العوامل المسببة للعنف المهني داخل المؤسسة التربوية من خلال إبراز أهم أطرافه وأهم الحلول المقترحة لعلاج مثل هذه الظاهرة.

لهذا الغرض قسمت الدراسة إلى ثلاثة فصول نظرية: الفصل الأول خصص للإطار النظري والمنهجي للدراسة وضم الإشكالية، وتساؤلات الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع، وأهمية الدراسة وأهدافها وتحديد المفاهيم، والنظريات المفسرة للدراسة، والدراسات السابقة، والإطار المنهجي للدراسة.



أما الفصل الثاني فقد خصص للمدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية حيث ضم أهمية المدرسة كمؤسسة تربوية واجتماعية، وأسس وركائز المدرسة، وخصائصها ووظائفها وأساليب الإدارة التربوية وأنماط العلاقات داخلها.

الفصل الثالث خصص لواقع العنف المهني في المؤسسة التربوية حيث ضم عوامل العنف المهني في المؤسسة التربوية وأنواعه وبعض إحصائياته في المدرسة الجزائرية وأخيرا بعض آليات مواجهته. في الأخير خاتمة تضمنت نتائج الدراسة النظرية وإجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة و التساؤلات الفرعية، واقتراحات وتوصيات للتقليل من حدة ظاهرة العنف المهني.

# الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة.

أولاً: تحديد إشكالية الدراسة.

ثانياً : أسباب اختيار الموضوع.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة.

سادساً : الدراسات السابقة .

سابعاً: المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة

ثامناً: الإطار المنهجي للدراسة.

### أولاً - الإشكالية:

تعد ظاهرة العنف من أقدم الظواهر التي عاشها الإنسان والتي لا تزال تعيشها كل المجتمعات لاسيما في ظل وجود اختلافات بين الأفراد في خصائصهم النفسية وتنشئتهم الاجتماعية وأوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، ويشير العنف إلى معاني عدة إذ ينتجها المجتمع ويتعامل معه و يؤطره بنسق من الضوابط والقواعد.

كما يشير كذلك إلى استخدام الضغط أو القوة استخداما غير مشروع أو غير مطابق للقانون من شأنه التأثير على إرادة فرد ما، ويعد كذلك سلوك إنحرافيا مكتسبا وظاهرة اجتماعية مثيرة للقلق، ويتخذ العنف أشكال عدة منها: العنف الاجتماعي، العنف الأسري ، العنف السياسي، عنف الشارع، عنف الملاعب ، والعنف المهني .

إن العنف المهني من الظواهر الأكثر انتشارا في كافة المؤسسات باعتباره انعكاس طبيعي للعنف الموجود في المجتمع، والذي يعبر عن الذي يساء فيه للعامل أو يهدد خلاله أو يتعدى عليه الأشخاص في ظروف ناشئة عن عمل العامل أو العاملة، ويمكن أن يكون المعتدون زملاء أو رؤساء عمل أو متعاملين معه من خارج المؤسسة وكذلك يعبر عن مختلف أشكال وظروف العمل السلبية.

لقيت هذه الظاهرة انتشارا واسعا في العالم منذ القدم وخاصة مع ظهور الإقطاعية حيث كان العامل يعامل معاملة الحيوان، وحتى مع ظهور الثورة الصناعية وظهور المصانع التي كانت الحياة داخلها أشبه بالموت حيث كان العامل يعمل أكثر من 16 ساعة واقفا وكان يتعرض لمختلف أشكال العنف والتي وصلت إلى درجة القتل، وتشير بعض الإحصائيات وفقا لمعهد السلامة والصحة المهنية أنه قد وقعت 9,937 جريمة قتل في مكان العمل في الفترة الممتدة ما بين عام 1980 و1992 وبحلول عام 1993 أصبحت جرائم القتل ثاني أكبر سبب رئيسي لوفاة الموظفين أثناء العمل .

بعد تفشى العنف في المؤسسة الصناعية انتقل إلى باقي المؤسسات الأخرى في المجتمع بما فيهم المؤسسة التربوية التي أصبحت تشهد نسب كبيرة من العنف على كل أفرادها سواء كانوا عاملين أو أساتذة أو تلاميذ، حيث أظهرت دراسة أجريت في عام 1999 في أمريكا أن 77% من عينة أمريكية يشعرون بالقلق حول أمن مدارسهم.

الجزائر على غرار باقي دول العالم تعرف انتشارا واسعا لظاهرة العنف في المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات التربوية بصفة خاصة ، والمقصود بها في هذه الدراسة المدرسة بكل أطوارها، حيث تسجل فيها ظاهرة العنف أرقاما تثير قلق ومخاوف كل القائمين على العملية التربوية.

حيث نشرت وزارة التربية والتعليم تقرير حول حالات العنف في المؤسسات التربوية للسنة الدراسية 2010-2011 وصلت إلى ثلاثين ألف حالة (30000) عنف في الثانويات بمعدل 201 حالة عنف في المتوسطة ضد المعلم، وتشير كذلك بعض الإحصائيات إلى أن 60 % من مجمل 8 ملايين طالب قاموا بالاعتداء على ما يقارب 5 ألف (5000) أستاذ.<sup>1</sup>

إن العنف المهني في المؤسسة التربوية وفي المدرسة خاصة تزيد خطورته عن العنف في باقي المؤسسات نظرا لأنه يمس أهم مؤسسة مكلفة بتربية وتعليم الأفراد الناشئين الذين يمثلون ثروة المجتمع ومواردها المستقبلية، حيث أن المجتمع أوكل لها تعليم وتربية وتنشئة وتطوير شخصية التلاميذ داخل أطر تنظيمية ومناخ نفسي واجتماعي متوازن يتلقى فيه التلميذ المعرفة والقيم ومبادئ الأخلاق وأساليب المعاملة بشكل منظم.

حيث أن له عدة آثار سلبية على الأستاذ والتلميذ والمنهاج والأهداف التربوية وكل ركائز المدرسة كمؤسسة تربوية فبانتشاره تضعف الوتيرة التعليمية للمؤسسة وذلك لتدني مستوى التفاعل بين أطرافها، وتشوه صورة المدرسة وتفقد قيمتها التعليمية والتربوية في المجتمع، كما أنها قد تفقد خيرة الأساتذة بسبب عزوفهم عن التدريس فيها الناتج عن العنف الممارس عليهم داخلها سواء من طرف الإدارة المدرسية أو زملائهم أو التلاميذ.

<sup>1</sup> عبد الرحمان العيسوي : سيكولوجيا العنف المدرسي و المدرسي والمشاكل السلوكية ، دار النهضة العربية لبنان ، ط 1 ، 2007، ص 32.

حيث أثبتت الكثير من الدراسات أنه نتيجة العنف المهني يبدأ الأساتذة في الشعور بالقلق إزاء مصيرهم في الاستمرار بالوظيفة، حيث يزيد شعورهم بعدم الأمن الوظيفي ما يفقدهم الرغبة في تقديم الأفضل والأحسن ناهيك عن الشعور باضطرابات ومشاكل نفسية، كذلك بالنسبة للتلميذ الذي ونتيجة العنف الذي يسلط عليه من طرف الإدارة المدرسية أو الأساتذة يفقد قدرته على استيعابه للدروس وكل ما يقدم له نتيجة الخوف والترهيب ويكتسب تصرفات عنيفة وعدائية.

هنا نصل إلى أن العنف المهني في المدرسة كمؤسسة تربوية ينعكس بالسلب على كافة أفرادها وأطرافها الفاعلين فيها، فقد يكون بين المدير والأساتذ أو بين المدير والموظفين أو بين الموظفين والأساتذ أو بين المدير والتلاميذ أو بين الموظفين والتلاميذ أو بين الأساتذ و التلميذ الذي يعتبر أكبر متضرر من العنف المهني في المدرسة من خلال التأثيرات السلبية التي قد تنعكس سلبا على مساره الدراسي.

إن العنف المهني بين أطراف المدرسة كمؤسسة تربوية لا يحدث دون سبب أو من العدم بل هناك عدة عوامل ساهمت في ظهوره وانتشاره السريع داخل المدرسة، منه ما هو مرتبط بالحالة النفسية للقائم بالعنف والتي تسمى بالعوامل الفردية الشخصية، ومنه ما هو مرتبط بالتنشئة الاجتماعية والظروف المعاشة وهي العوامل الاجتماعية والعوامل الاقتصادية، وأخيرا العوامل الخاصة ببيئة العمل وأعبائه و سياسات وإجراءات الإدارة المدرسية إضافة إلى خصائص التلاميذ وهي العوامل التنظيمية.

هنا تكمن أهمية هذه الدراسة العلمية النظرية - نظرا لتعذر تطبيق الجانب الميداني منها الذي كان من المفروض بثانوية جميلي النوري ببلدية عين بن بيضاء بولاية قلمة كمؤسسة تربوية بسبب جائحة كوفيد 19- لتسليط الضوء على العوامل التي تساهم في ظهور العنف المهني داخل المدرسة كمؤسسة تربوية، بداية بالعوامل الفردية المرتبطة بكل فرد من الأفراد العاملين في المؤسسة التربوية ثم العوامل الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالمستوى المعيشي والاقتصادي لهم، وأخيرا العوامل التنظيمية التي تنظم المدرسة ويعمل الأفراد تحت تأثيرها كمسؤوليات العمل وسياساته وضغوطاته.

للكشف عن هذه العوامل انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي هو:

- ما هي عوامل ظهور العنف المهني في المؤسسات التربوية؟

- الأسئلة الجزئية:

- ما هي العوامل الفردية (الشخصية) التي تساهم في ظهور العنف المهني في المدرسة كمؤسسة تربوية؟

- ما هي العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تساهم في ظهور العنف المهني في المدرسة كمؤسسة تربوية؟

- ما هي العوامل التنظيمية التي تساهم في ظهور العنف المهني في المدرسة كمؤسسة تربوية؟

### ثانيا - أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة الذاتية في دراسة موضوع العنف المهني باعتباره من الظواهر التي مازالت تنتشر في الأوساط المهنية وخاصة في المدرسة كمؤسسة تربوية وكتنظيم اجتماعي، وارتباطه بمجال تكوين الطلبة في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، وذلك باعتباره ظاهرة كثيرة ما تم ملاحظتها في المجتمع عامة والمدارس بشكل خاص، من خلال ما تنشره الصحف يوميا عن إحصائيات العنف وتبثه القنوات السمعية والسمعية البصرية، ما حفز الباحثة على الوقوف على دراسة العوامل المساهمة في ظهور العنف المهني داخل المدارس في المجتمع الجزائري.

- الأهمية العلمية والعملية لموضوع العنف المهني في المدرسة كمؤسسة، من خلال أن المدرسة هي أساس بناء وتشكيل النشء وتربيته وتعليمه، وأي خلل يصيب وظائفها سينعكس سلبا على الفرد والمجتمع، ما دفع بالباحثة إلى محاولة فهم العوامل والأسباب المؤدية للعنف المهني داخلها.

- نقص الدراسات الخاصة بعوامل العنف المهني في المؤسسات التربوية وخاصة داخل المدرسة حيث أنه وحسب اطلاع الباحثة معظم الدراسات تصب في العنف اتجاه التلميذ أو بين الأستاذ والتلميذ، ما وجه الباحثة إلى محاولة إثراء المكتبة الجامعية ببحث علمي نظري في هذا المجال.

### ثالثا - أهمية الدراسة:

- أهمية المدرسة كمؤسسة تربوية واجتماعية تساهم بقدر كبير في تربية وتعليم الأفراد وتنشئتهم، وخطورة انعكاس العنف المهني بين مسيرتها وإطاراتها على طرق التفاعل والتعامل مع التلاميذ وأولياءهم.
- التعرف على واقع العنف المهني داخل المؤسسات التربوية بشكل عام والمدرسة الجزائرية بشكل خاص، كمحاولة للفت نظر الرأي العام حول تفشي هذه الظاهرة وضرورة إيجاد حلول سريعة لها.
- المساهمة في فهم ظاهرة العنف المهني داخل الوسط التربوي من حيث عوامله وأسبابه وأنماطه وطرق علاجه، والتعرف عليها بهدف البحث عن آليات ناجحة لمواجهتها والحد منها من خلال إيجاد حلول مناسبة للظاهرة وتجسيدها على أرض الواقع .

### رابعا - أهداف الدراسة:

- المساهمة في إثراء البحث العلمي في تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل في مجال العنف المهني في المدرسة كمؤسسة تربوية وتنظيم اجتماعي، بدراسة نظرية بدرجة الماستر تكشف عن أنواعه ومسبباته ومدى انتشاره وآليات مواجهته.
- محاولة معرفة واقع العنف المهني داخل المؤسسة التربوية وفهم أهم أشكاله التي تنتشر داخلها وإبراز أهم أطرافها وأهم الحلول المطبقة لعلاج مثل هذه الظاهرة .
- التعرف على أهم العوامل والأسباب التي تساهم في ظهور العنف المهني في الوسط التربوي، باختلاف المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية المؤثرة في القائمين بالعنف.



خامسا - تحديد المفاهيم:

1- العنف:

- التعريف اللغوي:

- جاء في لسان العرب لابن المنظور " أن العنف هو الخرق بالأمر وقلة الرفق به ، وهو ضد الرفق ، عنف به وعليه بعنف عنف وعنافة وأعنفه وعنفه تعنيفا ، وهو عنيف إذا لم رفيقا في أمره<sup>1</sup> .
- جاء في مختار الصحاح " العنف الضم ضد الرفق تقول عنف عليه الضم (عنفا) و (عنف) به أيضا والتعنيف التعبير واللوم وعنفوان الشيء أوله<sup>2</sup> .

- التعريف الاصطلاحي:

- تعريف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: " العنف هو الإكراه وهو استخدام الضغط أو القوة استخداما غير مشروع أو غير مطابق للقانون من شأنه التأثير على إرادة فرد ما ."
- الإكراه من الناحية القانونية: إذا وقع على من تعاقد يكون سبب في بطلان التعاقد<sup>3</sup> . فالعنف يتخذ عدم المشروعية في التأثير على الأفراد .

- تعريف معجم المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع: " انه الإيذاء باليد أو باللسان، بالفعل أو بالكلمة في الحقل التصادمي مع الآخرين وهو عدم الاعتراف بالآخر، والعنف واقعة اجتماعية تاريخية ينتجها الفاعل الجمعي ( المتسلط الانوي ) مثلما ينتجها الفاعل (الجمعي المتسلط ) في سياق التصارع على الامتلاك الانوي أو الجمعي للآخرين في غياب أي انتظام علائقي من النوع الديمقراطي أو المساوتي العضوي<sup>4</sup> ."

1 ابن المنظور : لسان العرب ، دار المعارف ، مصر ، 1119 ، ص ص 3132 .

2 محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي : مختار الصحاح ، باب العنف ، دار الرسالة ، الكويت ، 1983 ، ص 458 .

3 احمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان للنشر ، لبنان ، 1993 ، ص 441 .

4 خليل احمد خليل : المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع ، دار الحدأة للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، 1984 ، ص

- يعرف كذلك: " بأنه الاستخدام الفعلي للقوة أو التهديد لإلحاق الأذى والضرر بالأشخاص ولإتلاف الممتلكات<sup>1</sup>."

- " هو استبدال القوة الشخصية بدلا من القوة المشروعة في استعمال القوة في الإلزام بالقوة واستبدال التحاور الفكري بالتلاؤم اليدوي بآلة أو بدونها أو تجاوز الحدود المشروعة في استعمال القوة الشخصية<sup>2</sup>."

- "هو استخدام الضغط أو القوة استخداما مشروع أو غير مشروع مطابق للقانون من شأنه التأثير على الفرد ومن هذا الضغط والقوة نشأت الفوضى<sup>3</sup>."

### - التعريف الإجرائي:

"العنف هو سلوك إيذائي يقوم به الأفراد ضد بعضهم البعض ويكون إما ماديا أو معنويا وبطريقة مباشرة أو غير مباشرة، تستخدم فيه كل الضغوطات المشروعة أو غير المشروعة لتوجيه الفرد."

## 2-المهنة :

### - التعريف اللغوي:

- جاء في لسان العرب لابن المنظور: " المهنة هي الحذق بالخدمة والعمل نحوه ، الرجل ماهن والأنثى ماهنة والمهنة بفتح الميم تعني الخدمة<sup>5</sup>."

2 محمود سعيد الخولي : العنف المدرسي الأسباب وسبل المواجهة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2008 ، ص 60 .

3 عامر وهاب خلف العاني : الإرهاب والعنف الإعلامي المرئي بين المعالجة والتسويق ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2014 ، ص 16 .

4 دلال ملحس استيتية ، عمر موسى سرحان : المشكلات الاجتماعية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، ط1 ، 2012 ، ص 51 .

5 ابن المنظور : مرجع سابق ، ص 4290.

- التعريف الاصطلاحي:

- تعريف معجم مصطلحات علم الاجتماع: " هي مجموعة المهن الليبرالية أي الوظائف ذات الطابع الفكري التي تكتسب قيمة اجتماعية حسب نموذج الطبيب أو المحامي والتي تنافي الأجر الذي يكسب فيها مع فكرة الربح.<sup>1</sup>"

- تعريف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: " العمل الذي يزاوله الفرد ويستلزم الأدلة التي توفر مؤهلات خاصة تكسب بعد قضاء عدة سنوات في تلقي التعليم والخبرة اللازمة<sup>2</sup>."

- تعريف موسوعة علم الاجتماع: " دور اقتصادي منفصل عن الأنشطة المنزلية نتيجة لظهور أسواق العمل، وتمثل تلك الأدوار جزء من نظام اشمل لتقسيم العمل في مشروع صناعي أو في تنظيم رسمي أو في تنظيم اجتماعي<sup>3</sup>."

- عرفها العالم اليوت: "بأنها ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها وتعمل على نموها أو ذبولها ، ويتضح أن المهنة عمل يحتاج إلى مهارة وقواعد خاصة به<sup>4</sup>."

- " مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل أوجه النشاط الإنساني أو يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي ويحتاج إلى مهارة يدوية<sup>1</sup>."

1جيل فيريول : معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أنسام محمد ، دار ومكتبة الهلال للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 2011 ، ص 147 .

2 احمد زكي بدوي : مرجع سابق ، ص 292 .

3 جوردون مارشال:موسوعة علم الاجتماع ،ترجمة،محمد محي الدين وآخرون ،المجلس الأعلى للثقافة،المشروع القومي للترجمة،مصر،ط1 ، 2001، ص 1411،

4 عبد الجواد نور الدين مصطفى متولي : مهنة التعليم في دول الخليج العربي ، مكتبة العربي لدول الخليج ، الرياض ، 1993 ، ص 28 .

- "هي جميع الوظائف الذي مارسها الفرد العامل خلال حياته وهي تمثل خطة الفرد في العمل ولكل مهنة أهداف تتمثل بالمواقع الوظيفية المستقبلية والتي يسعى إليها الفرد وتكون جزء من مهنته<sup>2</sup>."

- "هي شكل من أشكال تنظيم العمل، ونمطا من التوجه نحو العمل، وعملية بالغة الفعالية لممارسة الضبط من قبل جماعة مصلحة، وتشتمل المهنة كشكل تنظيمي على بعض الأجهزة التنظيمية المركزية لكي تتأكد من مستويات الأعضاء<sup>3</sup>."

- التعريف الإجرائي:

"المهنة هي وجه من أوجه النشاط الإنساني وهي مجموعة من الوظائف والنشاطات التي تتطلب خبرات ومهارات عضلية وفكرية لأداء مهمة معينة توفر الخبرة للفرد."

3- العنف المهني:

- التعريف الاصطلاحي:

- تعريف الهيئة التنفيذية للسلامة والصحة المهنية في المملكة المتحدة: "هو أي عارض يساء فيه للعامل أو يهدد خلاله أو يتعدى عليه من قبل احد الأشخاص في ظروف ناشئة عن عمل العامل أو العاملة ويمكن أن يكون المعتدون مرضى أو زبائن أو حتى وزملاء العامل<sup>4</sup>."

1 مرابط عياش : الكفاءة المهنية ، دار اقرأ للكتاب ، دون بلد نشر ، دون سنة نشر، ص 20 .

2 يوسف حجيم الطائي ، هشام فوزي العيادي : إدارة الموارد البشرية ( قضايا معاصرة في الفكر الإداري ) ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2015 ، ص 98.

3 فتحي محمد موسى : التوجيه في المؤسسات الصناعية ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2015 ، ص 12 .

4 مكتب العمل الدولي جنيف: موسوعة الصحة والسلامة المهنية الفصل الخامس حول العنف، ترجمة منظمة العمل

العربي المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية دمشق ، المجلد الثاني ، ط1 ، 2015 ، ص 12 .

- عرف في الملتقى الوطني لسلامة والصحة المهنية: " هو أي حادث يساء فيه للعامل أويتم تهديده أو الاعتداء عليه أثناء العمل<sup>1</sup>."

- "هو كل فعل أو كل حادث أو سلوك بعيد عن الموقف المعقول يساء فيه للعامل في إطار مباشر في مكان عمله<sup>2</sup>."

- "هو مصطلح عام يشمل أي فعل يقوم به شخص أو عدة أشخاص من عنف أو تهديد أو تخويف أو اعتداء على العامل في مكان عمله<sup>3</sup>."

- " هو مجموع السلوكيات المنحرفة عن السلوك المعقول والتي تتطوي على الإفراط في استخدام القوة البدنية أو الضغط النفسي في مكان العمل<sup>4</sup>"

- التعريف الإجرائي:

"هو أي فعل يتعدى أو يساء فيه للعامل والعاملة في مكان العمل، وقد يكون المعتدون زملاء أو رؤساء أو متعاملين مع العمل داخل المدرسة كمؤسسة التربوية، سواء كان مدير أو موظف في الإدارة المدرسية أو أستاذ."

---

1 Nicole Moreau : **violence au harcèlement psychologique au travail problématique** ,direction des études et des politique, ministère du travail gouvernement du Québec ,1999 ,p 21

2 Bureau international du travail, **Conseil international des infirmières, Organisation mondiale de la Santé**, Internationale des Services publics Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé Genève, 2002. P 3.

3 Kimberly Ann Rogers and Duncan Chappell ,**preventing and responding to violence at work** ,International office ,Genève , 2003 ,P 8 .

4 Marie Deveaid Plédran : **la harcèlement dans les relation de travail** , CERI centre d'étude des relation de travail Schlhess Médias juridiques, Genève, Zurich 2011 , p114.

### 4 - المؤسسة:

#### - التعريف اللغوي:

- " من أسس يؤسس تأسيساً فهو مؤسس وهو مفعول، والمؤسسة جمع مؤسسات وهي منشأة تؤسس لغرض معين أو لمنفعة عامة<sup>1</sup>."

- " هي جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية اجتماعية أو أخلاقية أو خيرية أو علمية أو اقتصادية<sup>2</sup>."

#### - التعريف الاصطلاحي:

- "هي منظمة ذات طبيعة اقتصادية (زراعية أو صناعية أو مالية )، تتمتع بالشخصية المعنوية ولها ميزانية مستقلة توضع غالباً على نمط ميزانية المشروع التجاري ، وتؤول إليها الأرباح الناتجة عن نشاطها كما تتحمل الخسارة المترتبة عليها ولها في سبيل ذلك القروض لمواجهة الخسارة أو العجز<sup>3</sup>."

- "هي الوحدة الاقتصادية التي تقوم بتقديم خدمة ما وتسمى مؤسسة خدمائية أو إنتاج سلعة وتسمى مؤسسة تجارية ، وتعتمد أساليب إدارية من أجل تحقيق هدفها بالكفاءة والفعالية المطلوبتين."

- " مجموعة القواعد القانونية التي تتناول الموضوع والوظائف وتشكل متحداً منسقا ومنظماً، هي مجموع الأشكال والبنى الأساسية لمنظم اجتماعي استقرت في القانون والعرف لمجتمع بشري معين<sup>4</sup>."

---

1 احمد مختار عمر : معجم اللغة العربية المعاصرة ، عالم الكتاب للنشر والتوزيع والطباعة ، القاهرة ، م 1 ، ط 1 ، 2008 . ص 92.

2 جبران مسعود : الرائد معجم لغوي ، دار العلم للملايين للتأليف والترجمة والنشر ، بيروت لبنان ، ط 7 ، 1992 ، ص 704 .

3 إبراهيم بدر شهاب الخالدي : معجم الإدارة ( موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال ) ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن عمان ، ط 1 ، 2011 ، ص 447 .

4 عطا الله احمد شاكر : إدارة المؤسسات الإعلامية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن عمان ، ط 1 ، 2011 ، ص 20.

- "هي جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا ، هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق وهي منظمة ومجهزة بكيفية توزع فيها المهام والمسؤوليات ، ويمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي<sup>1</sup>."

- "هي العقائد المعتمدة بالمجتمع والقيم والمثاليات الأخلاقية والقواعد التي تحدد السلوك الفردي وتقيده في مجالات الحياة الضرورية ، ويطلق على هذه المجالات المؤسسات الاجتماعية الأساسية : الأسرة ، الحكومة ، الاقتصاد ، التعلم ، الدين<sup>2</sup>."

- **التعريف الإجرائي:**

"هي منظمة هدفها تحقيق نوع من الأعمال مثل تقديم خدمات وتحقيق الأهداف وفق معايير تنظيمية محددة."

5- **التربية:**

- **التعريف اللغوي :**

- ربا يربو بمعنى زاد ونمى ، ربا يربي بمعنى نشأ وترعرع .

- رب يرب بمعنى أصلحه وتولى أمره وساسه وقام على رعايته<sup>3</sup>.

- **التعريف الاصطلاحي:**

- يعرفها إسماعيل القباني: "التربية هي مساعدة الفرد على تحقيق ذاته حتى يبلغ أقصى كمالته المادية والروحية في إطار المجتمع الذي يعيش فيه"<sup>4</sup>.

1 إسماعيل عرباجي : اقتصاد المؤسسة ( أهمية التنظيم ودينامكية الهيكل ) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2013 ، ص 1.

2 محمد نبيل جامع : علم الاجتماع الاقتصادي ، الأصول الاجتماعية للتنمية الاقتصادية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، د.ط، د.س ، ص 227.

3 علي احمد مذكور : مناهج التربية أسسها وتطبيقاتها ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2001 ، ص 20.

4 خليف يوسف الطراونة : أساسيات في التربية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2004 ، ص 17.

- "التربية عملية منظمة تتضمن مجموعة من الأحداث والنشاطات والإجراءات التي تحدث بين مجموعة من الأفراد أهمهم المعلم والمتعلم وهذه الإجراءات لا تحدث بشكل عشوائي بل بشكل مخطط له مسبقا وأسمى أشكاله في المؤسسات التربوية المختلفة كالمدرسة والجامعة<sup>1</sup>."

- "هي عملية منظمة مقصودة لإحداث تغيرات مرغوبة فيها في سلوك التلميذ من أجل تطوير شامل ومتكامل لشخصيته في مختلف النواحي الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية والدينية وغيرها<sup>2</sup>."

- "التربية عملية التكيف أو التفاعل بين الفرد وبيئته التي يعيش فيها، وتعني التكيف مع البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية ومظاهرها ، وهي عملية طويلة الأمد ولانهاية لها إلا بنهاية الحياة<sup>3</sup>."

- "التربية هي طريقة يتوصل بها إلى النمو، نمو قوى الإنسان الطبيعية والعقلية والأدبية فينطوي تحتها جميع ضروب التعليم والتهديب التي من شأنها إثارة العقل، وتقويم الطبع وإصلاح العادات والمشارب وإعداد الإنسان لنفع نفسه ومجتمعه<sup>4</sup>."

- "التربية سياقاً تقوم على تطوير وظيفة أو عدة وظائف تدريجياً بالتدريب أو التكوين<sup>5</sup>."

### - التعريف الإجرائي :

"هي الوسيلة التي تساعد المجتمع في نقل معارفه وأهدافه المكتسبة للمحافظة على بقائه و استمراره."

- 1 عبد الكريم بوحفص : التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر ، 2010 ، ص 35 .
- 2 سيد محمود الطواب:التعلم التعليم في علم النفس التربوي ، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية ، ط1 ، 2012 ، ص14 .
- 3 عبد الكريم بكار : حول التربية والتعليم ، دار القلم ، دمشق ، ط2 ، 2011 ، ص 12.
- 4 شبل بدران : التربية والمجتمع رؤية نقدية في المفاهيم ، القضايا ، المشكلات ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2009 ، ص 50 .
- 5 نبيل الهادي : مقدمة في علم اجتماع التربوي ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2009 ، ص12 .



### 6- المؤسسات التربوية:

#### - التعريف الاصطلاحي:

- "هي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتشارك الأسرة في التنشئة الاجتماعية تبعا لفلسفته ونظمه وأهدافه وهي متأثرة بكل ما يجري في المجتمع ومؤثرة فيه أيضا، فهي الأداة والوسيلة والمكان الذي بواسطته ينقل الفرد من حال التمركز حول الذات إلى حالة التمركز حول الجماعة، وهي الوسيلة التي يصبح بها الفرد إنسان اجتماعيا وعضو فعال في المجتمع.<sup>1</sup>"

- "هي مؤسسة ذات طابع إداري تركز على وظيفة نبيلة في مهمة التربية والتعليم والتكوين العلمي والمهني، فهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تؤدي مهامها حسب طبيعتها انطلاقا من المدارس الأساسية والثانوية والمتاقن.<sup>2</sup>"

- "هي مؤسسة عامة تخضع لسياسات إدارية ومالية تربوية وتعليمية معينة تعمل من خلال محددات سلوكية وسياسية وثقافية اقتصادية تتصل بطبيعة المجتمع الذي تمثله وتنتمي إليه.<sup>3</sup>"

- "هي تلك المؤسسات التي تقع على عاتقها تربية الفرد إذ تقوم على تنمية الإنسان عقليا وفكريا وسلوكيا عبر مجموعة من القيم التي يتلقاها من خلال الأسرة والمدرسة والمسجد....<sup>4</sup>"

---

1 صلاح الدين شروخ : علم النفس التربوي للكبار ، علم النفس الاندراغوفي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2008 ، ص45 .

2 على اسعد وطفة ، على جاسم الشهاب : علم الاجتماع المدرسي بنيوية الظاهرة ووظيفتها الاجتماعية ، المؤسسة الجامعية لدراسات والنشر والتوزيع ، لبنان ، ط1 ، 2003 ، ص 18 .

3 فوزي احمد بن دريدي : العنف لدى التلاميذ في المدارس الثانوية ، مكتبة فهد الوطنية أثناء النشر ، الرياض ، السعودية ، 2007 ، ص45 .

4 مجدي عزيز إبراهيم : معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم ، عالم الكتاب ، مصر ، ط1 ، 2009 ، ص847 .

- " هي تلك المعادل الحصينة التي يتلقى فيها النشء مختلف أنواع العلوم والمعارف بالإضافة إلى إكسابه الكثير من القيم والفضائل والأخلاقيات والسلوكيات المختلفة والمتعددة.<sup>1</sup> "

### - التعريف الإجرائي:

حسب موضوع الدراسة " المؤسسة التربوية هي المدرسة كمؤسسة خدمتية اجتماعية أنشأها المجتمع تعمل على تربية وتعليم وتنشئة الأفراد تنشئة اجتماعية سليمة، تجعل الفرد إنسانا اجتماعيا وعضو فعال في المجتمع من خلال ترسيخ القيم الأخلاقية والسلوكية، تخضع لسياسة وثقافة المجتمع الذي تمثله. "

### - 7- العوامل:

#### - التعريف اللغوي:

- "العوامل بكسر الميم جمع العامل المؤثرات، وهي السوائم المتخذة للعمل كبقرة الحرث ونحوه، الأسباب المؤثرة ومنه قولهم يقوم على ثلاث عوامل<sup>2</sup>."

#### - التعريف الاصطلاحي:

- "تشير كلمة عوامل من وجهة النظر السوسولوجية إلى تلك المتغيرات الموجودة خارج نطاق الفرد وهي متغيرات متميزة نسبيا ويمكن أن تؤدي إلى نتيجة معينة<sup>3</sup>."

---

1 شرين لبيب خروشيد : دور المؤسسات التربوية في تربية النشء في ضوء العقيدة الإسلامية الثابتة ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الدراسات التربوية والنفسية ، إشراف طارق عبد الرؤوف محمد عامر ، كلية العلوم التربوية والنفسية ، جامع لاهاي ، المملكة الهولندية ، 2012 ، ص 12 .

2 محمد رواس قلعة جي : معجم لغة الفقهاء ، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، ط 3 ، 2010 ، ص 293 .

3 احمد محي خلف صقر : العوامل الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على الخطط الإستراتيجية لتشغيل الشباب في بعض دول العالم ، دار التعليم الجامعي ، الإسكندرية ، ط 1 ، 2019 ، ص 51 .

"هي مجموعة من الظروف التي تتعلق بتكوين الجماعة وأنظمتها التي تساهم في تكوين الفرد وتربيته ويكون لها الأثر الواضح في سلوك الفرد ومجتمعه<sup>1</sup>."

### - التعريف الإجرائي:

" هي مجموعة من الظروف والأسباب والدوافع التي ترتبط بعضها ببعض والتي تساهم في توليد العنف داخل بيئة العمل وبالضبط في المدرسة كمؤسسة تربية، وهي متعددة منها الفردية والاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية."

---

1 احمد عياش الرشيدى : العوامل الاجتماعية المؤدية لممارسة العنف اللفظي للأبناء نحو الأبناء ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية ، إشراف احمد عبد العزيز الاصقر ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية ، جامعة نايف للعلوم الأمنية الرياض ، السعودية ، 2014 ، ص 71 .

سادسا : الدراسات السابقة :

### 1 - الدراسات الأجنبية :

- الدراسة الأولى :

دراسة بعنوان: " التهديدات و العنف الجسدي في مكان العمل "، إعداد راس موسن و آني هوك و لارس، سنة 2013 .

هدفت إلى معرفة التهديدات والعنف الجسدي في مكان العمل في مجال قطاع الخدمات للجمهورية، مثل دور المسنين ، السجون ، التأهيل المجتمعي والقطاعات الخيرية والمدارس الخاصة، حيث تبين أن أكثر مستويات العنف والتهديدات كان في قطاع المدارس الخاصة ومؤسسات التأهيل المجتمعي، عملت الدراسة على تقسيم العنف إلى: تهديد مكتوب، عنف جسدي أو عن طريق الهاتف ، التوبيخ ، الخطر غير المباشر الذي يكون موجها للعائلة .

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و الإستبانة كأداة للبحث وتم اختيار العينة عن طرق المسح الشامل ، وتم اختيار مكان العمل الذي يتكون من 18 موظف على الأقل لتطبيق الإستبانة .

توصلت الدراسة إلى أن سلوك العنف منتشر انتشارا كبير في المؤسسات الخدمية، وأن السبب في ذلك يعود إلى أن بيئة العمل تشجع على وجود أجواء تؤدي إلى العنف ضد الموظفين، يضاف إلى ذلك أن العاملين في المؤسسات الخيرية كانوا أكثر الناس رفضا للعنف مقارنة بالموظفين في المدارس الخاصة الذين أبدوا تقبلهم لفكرة أن العنف في العمل حقيقة وواقع ينبغي لهم التعايش معه<sup>1</sup>.

تختلف هذه الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث مجتمع الدراسة حيث ركزت على المؤسسات الحكومية في حين الدراسة الحالية تستهدف دراسة العنف في المدرسة كمؤسسة تربية، ولكنها أفادت في إثراء الجانب النظري في مجال أشكال العنف.

---

1 ربا عنان سعد سعد : العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية الخاصة في مدينة جنين ، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على الماجستير في دراسات المرأة ، تخصص دراسات المرأة ، إشراف فريد أبو ضهير ، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2015 ، 42.

### - الدراسة الثانية :

دراسة بعنوان: " التحرش الجنسي بالنساء العاملات في أماكن عملهم وتأثير ذلك على استقرارهن "

إعداد معهد المرأة بالعاصمة الإسبانية مدريد ، سنة 2015

شملت الدراسة جميع النساء العاملات بالعاصمة الإسبانية مدريد، حيث قدرت عينة الدراسة بـ 8 ملايين و325 ألف عاملة وذلك باستخدام الطريقة المسحية ، وتوصلت الدراسة في الأخير إلى مليون و310 ألف امرأة عاملة من أصل 8 ملايين و325 ألف عاملة تعرضن فعلا للتحرش الجنسي في أماكن عملهن حيث أكدت 40 ألف منهن على أنهن سيغيرن مكان عملهن لهذا السبب<sup>1</sup>.

### 2 - الدراسات العربية :

#### - الدراسة الأولى :

دراسة بعنوان: " العنف الموجه نحو المعلم(مظاهره ،مصادره، العوامل المؤدية إليه) وذلك من وجهة نظر مديري ومعلمي وطلبة الصفوف الثامن التاسع والعاشر في مديرية تربية عمان الأولى" ، من إعداد وزارة التربية والتعليم، 2006 - 2008.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى انتشار سلوك العنف الموجه من طلبة الصفوف الثامن والتاسع والعاشر نحو المعلم في مدارس تربية عمان الأولى ومظاهره الأكثر تكرارا، والعوامل المؤدية إليه والمصادر التي تمارسه و اتجاهات الطلبة نحو استخدامه ضد المعلم. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها 310 تمثلت في 153 طالب و 118 معلم و 59 مدير توصلت الدراسة إلى أن العنف الطلابي الموجه نحو المعلم كما يراه الطلاب والأكثر تكرارا هو العنف اللفظي ثم يليه الاعتداء على الممتلكات ثم العنف الجسدي<sup>2</sup>.

1 إيمان حمداني : أثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي " دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة حمدان بختة . سعيدة .رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر علم اجتماع تنظيم وعمل ، إشراف بلحاجي محمد ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ،جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2016 . 2017 . ص 16 .

2 محمد العكور وآخرون : الدليل الوقائي لحماية الطلبة من العنف والإساءة ،إدارة التعليم العام وشؤون الطلابية ، وزارة التربية الوطنية ، المملكة الأردنية الهاشمية ، 2007.

ساهمت هذه الدراسة السابقة في إثراء الجانب النظري في مجال العوامل المساهمة في العنف المهني داخل المدرسة. ولكنها تختلف عن الدراسة الحالية من حيث تركيزها على البحث عن مدى انتشار عنف التلميذ اتجاه الأستاذ في مدارس عمان من وجهة نظر التلاميذ وأهم أشكاله المتكررة وعوامل حدوثها، في حين تستهدف الدراسة الحالية الكشف عن العوامل المؤدية للعنف داخل المدرسة كمؤسسة تربوية والمرتبطة بكل الفاعلين في المؤسسة التربوية وليس التلميذ فقط ،

### - الدراسة الثانية:

دراسة بعنوان: العنف الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهة نظر الطلبة والمعلمين والإداريين، من إعداد خالد الصرايرة، 2009.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة وجود الأسباب المؤدية لممارسة سلوك العنف ضد المعلمين والإداريين، استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة قوامها 945 مفردة موزعة على ثلاث فئات: 100 إداري 200 معلم و645 طالب.

توصلت الدراسة إلى أن الأسباب الأسرية والنفسية هي التي تؤدي بالطالب لممارسة السلوك العنيف في المدارس، وأن هناك دور للأسباب الخارجية منها: وسائل الإعلام، البطالة، عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي، التباين الفكري والثقافي والتي ساهمت في انتشار العنف ضد المعلمين والإداريين.

عالجت هذه الدراسة ظاهرة العنف الموجه ضد المعلمين والإداريين وذلك من وجهة نظرهم، حيث كشفت عن أسباب هذه الظاهرة ومدى انتشارها في المدارس الأردنية، ولقد أفادت الدراسة الحالية في معرفة الأسباب المؤدية للعنف في الوسط التربوي ومدى تفشيه<sup>1</sup>.

---

1 خالد الصرايرة : أسباب وسلوك العنف الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهة نظر الطلبة والمعلمين والإداريين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، المجلد 5 ، العدد 2 ، شادية التل وآخرون ، الأردن ، 2009، ص ص 137 157 .

### - الدراسة الثالثة:

دراسة بعنوان: "العنف في مكان العمال- اختبار العوامل المؤثرة في سلوك العنف الممارس ضد الكادر الطبي في المستشفيات الأردنية-"، من إعداد حسن محمد العيسي محمود محمد الكيلاني، 2014 .

هدفت الدراسة إلى البحث عن تأثير مجموعة من المتغيرات الشخصية والبيئية على السلوك العدائي ضد الكادر الطبي، لفت انتباه الباحثين لأهمية دراسة ظاهرة العنف في مكان العمل، استخدمت الدراسة أداة الاستبيان على عينة قوامها 216 مراجعا لثلاث مستشفيات في الأردن.

توصلت الدراسة إلى أن غياب التواصل الإنساني سبب في حدوث العنف ، تدني مستوى رضا المراجعين للمستشفيات عن الخدمة المقدمة لهم، وهو العامل الأكثر تأثيرا في سلوك الاعتداء على الكادر.<sup>1</sup>

ساهمت هذه الدراسة السابقة في إثراء الجانب النظري للدراسة بعامل جديد للعنف المهني يمارسه الجمهور المتعامل مع موظفي المؤسسة وهو غياب التواصل الإنساني ، وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية من حيث تركيزها على شكل من أشكال العنف والذي يمارس على موظفي مؤسسة خدماتية من طرف المستفيدين من هذه الخدمة، في حين الدراسة الحالية ستركز على كل الفئات التي تعمل في المدرسة كمؤسسة تربية وكل العوامل التي قد تجعلهم عرضة للعنف المهني بكل أشكاله.

---

1حسن محمد العيسي محمود على الكيلاني: "العنف في مكان العمل اختبار العوامل المؤثر في سلوك العنف الممارس ضد الكادر الطبي في المستشفيات الأردنية" ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد 34 ، العدد 1 ، المنظمة العربية للتنمية ، جامعة الدول العربية ، مصر ، جوان 2014 ، ص ص 71- 95 .

### - الدراسة الرابعة :

دراسة بعنوان: " المرأة والتحرش الجنسي في العمل - دراسة استطلاعية على بعض المؤسسات الحكومية في دولة الكويت - "، من إعداد جاسم إبراهيم العمر وآخرون، سنة 2017

هدفت الدراسة إلى تشخيص أسباب التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة من وجهة نظرها والكشف عن مدى وجود ظاهرة التحرش لدى المرأة الكويتية في بيئة العمل ومدى معاناتها.

استخدمت المنهج الوصفي الاستقرائي على عينة قوامها 237 عاملة في المؤسسات الحكومية في الكويت وتوصلت الدراسة إلى أن الكثير من النساء ممن يتعرضن لهذه الظاهرة يفضلن التزام الصمت، وهناك عوامل تدفع الزملاء بالتحرش الجنسي في بيئة العمل مثل ارتداء الملابس غير المحتشمة بكافة صورها لأنها تثير الغرائز عند الطرف الأخر.<sup>1</sup>

ساهمت هذه الدراسة السابقة في إثراء الجانب النظري في عامل التحرش الجنسي بالمرأة العاملة كشكل من أشكال العنف المهني، وتختلف عن الدراسة الحالية في تركيزها على شكل واحد من أشكال العنف المهني في حين تركز الدراسة الحالية على الكشف عن عوامل العنف المهني في المدرسة كمؤسسة تربية تضم عدة أفراد فاعلين ومتفاعلين داخلها.

---

1 جاسم إبراهيم احمد صالح لأثري عبد اللطيف إبراهيم الرخيص: " المرأة والتحرش الجنس في العمل دراسة استطلاعية لبعض المؤسسات الحكومية في دولة الكويت " ، المجلة التربوية ، مجلس النشر العلمي ، الكويت ، أكتوبر، 2017 ، ص 177- 209 .



### - الدراسة الخامسة :

دراسة بعنوان: "دراسة استكشافية بشأن رصد أشكال وصور وآثار العنف الموجه ضد النساء في أماكن العمل وردود أفعال النساء في مواجهة هذا العنف"، من إعداد أحمد أبو المجد وآخرون، 2018. هدفت الدراسة إلى إجراء مسح يتناول صور وأشكال ومظاهر وأسباب وآثار العنف الموجه ضد النساء العاملات في بيئة العمل ونسبية وجود كل شكل من الأشكال داخل هذه البيئة، وردود أفعال النساء في مواجهة هذا العنف وآليات وطرق مناهضة هذا العنف

استخدمت الدراسة منهجين هما المنهج الوصفي والمنهج الكمي على عينة قوامها 100 عاملة في قطاع خدمات الصحة والتعليم، والعاملات في قطاع مصانع الغزل والنسيج في محافظات القاهرة الكبرى، وتوصلت الدراسة إلى أن العنف النفسي هو الأكثر انتشاراً بين أنواع العنف الأخرى، وأن تعليم المرأة وخروجها للعمل سبب في انخفاض العنف ضدها<sup>1</sup>

عالجت هذه الدراسة مختلف أشكال وصور العنف الموجه ضد النساء في أماكن العمل ومعرفة ردود أفعالهن في مواجهة هذا الظاهرة، في حين أن الدراسة الحالية ستركز على العنف المهني الموجه للجنسين في المدرسة كمؤسسة تربية، ولكنها أفادت في إثراء الجانب النظري للدراسة فيما يخص أشكال العنف وسبل مواجهته.

---

1 احمد أبو المجد عادل الحميلي ، وآخرون : آثار العنف الموجه ضد النساء في أماكن العمل وردود أفعال النساء في مواجهة هذا العنف (دراسة استكشافية من أجل رصد أشكال وصور وآثار العنف الموجه ضد النساء في أماكن العمل ،مؤسسة المشرق للتنمية والسكان ، مصر ، ط1 ، 2018.

### 3- الدراسات الجزائرية:

#### - الدراسة الاولى :

دراسة بعنوان: " العنف المدرسي الموجه ضد الأستاذ في الطور الثانوي "، من إعداد مليكة حمودي، سنة 2015 .

هدفت الدراسة إلى التعرف على بعض المتغيرات والتي تعتقد الباحثة أنها ذات علاقة بالظاهرة المدروسة ، وبالتالي محاولة الكشف عنها والسيطرة عليها والحد من تناميها واستخدمت في ذلك المنهج الوصفي الإحصائي على عينة قوامها 36 مفردة .

حيث طبقت استبيان قوامه 44 سؤال مقسم إلى ثلاث محاور: المحور الأول ضم 8 أسئلة حول البيانات الأولية والمحور الثاني ضم 14 سؤال حول الأستاذ والمحور الثالث وضم 22 سؤال متعلق بالتلميذ المطرود. توصلت الدراسة إلى أن معظم الأساتذة يتعرضون للعنف بسبب طردهم للتلاميذ أو خصم النقاط<sup>1</sup>.

ركزت هذه الدراسة السابقة على العوامل التي تجعل الأستاذ مستهدف أساسي بالعنف المهني من طرف التلميذ، وهذا ما ساهم في إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية في هذا المتغير، ولكن إضافة إلى ذلك تستهدف الدراسة الكشف عن عوامل أخرى وفاعلين آخرين مستهدفين بالعنف داخل المدرسة غير الأستاذ .

---

1 مليكة حمداوي : العنف الموجه ضد الأستاذ في الطور الثانوي دراسة ميدانية بثانوية مدينة العطاف ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص سوسيوولوجيا العنف والعلم الجنائي ، إشراف محمد بن عودة ، قسم العلوم الاجتماعية ، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الجيلالي بونعامة ، خميس مليانة ، 2014 ، 2015.

### - الدراسة الثانية :

دراسة بعنوان: " أثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة حمدان بختة بولاية سعيدة، من إعداد ، إيمان حمداني 2016 - 2017 .

هدفت الدراسة إلى التعرف على ظاهرة التحرش بالمرأة العاملة في محيط العمل من خلال البحث في مسبباته والعوامل المؤدية له، بالإضافة إلى تأثير ذلك على الاستقرار الوظيفي لها ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة مكونة من 51 مفردة من أصل 204 عاملة .

توصلت الدراسة إلى أن التحرش الجنسي تعددت سلوكياته وأفعاله واتخذ صور عديدة تمثل أغلبها في تحرشات لفظية كإبداء الإعجاب بأناقة العاملة ومجاملتها بعبارات المدح والغزل.

إن أسباب التحرش اندرجت معظمها في ضعف الوازع الديني والانحلال الأخلاقي بالإضافة الى لباس المرأة العصري الذي يظهر مفاتنتها ، وكذا اختلاطها المفرط بالزملاء مما يجعلها عرضة للتحرش .

أظهرت الدراسة أن أساليب المرأة العاملة في مواجهة المتحرشين بها في العمل قد اقتصر على التقليل من تواصلها غير الرسمي معهم والتحفظ في علاقتها اتجاههم<sup>1</sup>.

تناولت هذه الدراسة السابقة التحرش في مكان العمل وهذا ما وفر للبحث تراث نظري في هذا الشكل من أشكال العنف المهني، ولكن الدراسة الحالية تستهدف دراسة عوامل العنف التي تستهدف الجنسين في المدرسة كمؤسسة تربية.

### - الدراسة الثالثة :

بعنوان " دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية للعنف ضد المرأة في بيئة العمل "، من إعداد دعاس حياة ، رواق حمودي ، سنة 2017 .<sup>2</sup>

1 إيمان حمداني : مرجع سابق .

2 دعاس حياة رواق حمودي : "دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية للعنف ضد المرأة في بيئة العمل" ، مجلة مخبر تحليل السيرورات الاجتماعية والمؤسسية، العدد 14 ، جامعة قسنطينة 2 ، ديسمبر 2017، ص 79-102.

تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤسسية المساهمة في ظهور العنف في بيئة العمل ، ولتحقيق هذه الأهداف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي على عينة قوامها 409 عاملة في القطاع الصحي .

توصلت إلى أن المؤسسة لها دور في ممارسة العنف ضد المرأة ، بالإضافة إلى عدم إتباع معايير واضحة في تقسيم العمل بين المرأة والرجل تساهم في ظهور الممارسات السلبية في حقها من تمييز وعنف لفظي، كذلك في عدم توفر الأمن والإمكانيات المادية في حالة حدوث العنف في مكان العمل<sup>1</sup> .

أثرت هذه الدراسة السابقة الحالية بعامل جديد هو العامل المؤسسي المرتبط بالتنظيم، والذي يساهم بشكل كبير في التفرقة بين الأفراد العاملين في المؤسسة ناهيك عن الممارسات السلبية من تمييز في تطبيق التعليمات بين الجنسين وبين الموظفين.

### الدراسة الرابعة :

دراسة بعنوان: "العوامل الاجتماعية المؤدية للعنف ضد الأساتذة لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة من وجهة نظر بعض المتوسطات بولاية الوادي"، من إعداد سعاد حمداني ، ريم بوزيد، سنة 2017.

هدفت الدراسة إلى الوقوف على الأسباب التي تقف وراء عنف التلاميذ ضد الأستاذ و محاولة التقليل من هذه الظاهرة، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي حيث طبقت استمارة قوامها 36 سؤال موزعة على ثلاث محاور: فقرة عن العوامل الأسرية وضمت 16 سؤال، وفقرة عن العوامل الاقتصادية وضمت 10 أسئلة وفقرة عن العوامل المدرسية وشملت 10 أسئلة ، وذلك على عينة قوامها 100 مفردة مقسمة إلى 39 أستاذ و 61 أستاذة،

توصلت الدراسة إلى أن العوامل الاجتماعية تؤدي إلى العنف ضد الأستاذ ، وان النزاعات المستمرة بين الوالدين داخل البيت تساعد على ظهور السلوك العدواني والعنف لدى التلاميذ ، وان هناك علاقة بالعوامل<sup>2</sup>

1 دعاس حياة رواق حمودي : المرجع السابق ، ص 79 - 102 .

2 سعاد حمداني ، ريم بوزيد: العوامل الاجتماعية المؤدية للعنف ضد الأساتذة ببعض المتوسطات بولاية الوادي ،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التربية ، إشراف عبد الناصر التركي ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، الجزائر، 2016 - 2017 .

المدرسية وعنف التلاميذ وان هناك علاقة بين العوامل المدرسية وعنف التلاميذ ضد الأستاذ مثال ضرب التلميذ أمام زملائه سبب في العنف<sup>1</sup>.

عالجت هذه الدراسة العوامل الاجتماعية المؤدية للعنف ضد الأستاذ من وجهة نظر بعض الأساتذة في بعض المتوسطات، ولقد أفادت الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري فيما يخص العوامل والأسباب المؤدية للعنف في الوسط التربوي.

---

1المرجع السابق .

### سابعاً - المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة

#### 1 - النظرية البيولوجية :

تلح النظرية البيولوجية على التأكيد بان العنف والعدوان سلوك غريزي حيث أن الميول العدوانية هو أساس استجابات غير متعلمة فهي استجابات يمكن أن تعتدل بالتعليم والممارسة .

حيث فسر بعض البيولوجيون سلوك العنف على انه نوع من الشذوذ في التراكيب الوراثية ، ومن التفسيرات البيولوجية الحديثة للعنف تفسير العنف بوجود مورثات جينية تتسبب في إنتاج هرمونات معينة أو تغير الإفرازات الهرمونية في الجسم قبل الولادة أو بعدها مباشرة، وقد أكد البيولوجي الأستاذ في جامعة شيكاغو (Macbrent) أن البداية المبكرة للعنف والسلوك العدواني يرتبط بوجود مستويات منخفضة من هرمون التوتر المسمى (كورتيزول) وان وجود مستويات منخفضة منه تشجع على السلوك العنيف .

كما يؤكد أصحاب هذه النظرية أن الهرمون الذكوري (الاندروجين ) هو السبب المباشر لوقوع العنف بدرجات كبيرة بين الرجال وان هذه الهرمونات تفرز بنسبة عالية في أوقات النهار ما يزيد من حدة الغضب لدى الشباب وينمى مشاعر الانفعال لديهم<sup>1</sup>.

ركزت هذه النظرية على الجانب الوراثي والهرموني وأهملت الجوانب الأخرى المفسرة للعنف من الجوانب الثقافية والجوانب الاجتماعية والسلوكية وغيرها.

#### 2 - النظرية الماركسية :

أكد كارل ماركس على دور العنف في التاريخ حيث أن تجارب الثورات البرجوازية التي قامت في القرنين السابع والثامن عشر بينت أن الثورة العنيفة ضرورة غير مشروطة ليس فقط لان الطبقة الحاكمة لا يمكن إسقاطها بأية وسيلة أخرى ، بل لأن الطبقة التي تسقطها لا يمكنها أن تتجح إلا عبر الثورة وحدها وان لانتقال من الرأسمالية إلى الاشتراكية هو جديد نوعيا يستأصل جذريا علاقات الإنتاج التناحرية<sup>2</sup>

1 بلقاسم سلاطينية ، سامية حميدي : العنف والفقير في المجتمع الجزائري ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008 ، ص 14-16 .

2 إبراهيم الحيدري :سوسيولوجيا العنف والانحراف ، دار السياقي ، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 2015 ، ص 65 .

ومن المعتذر أن تستأصل علاقات الإنتاج دون ثورة عنيفة ولكنه جعل دوره ثانويا وأنه يقود إلى التناقض الاجتماعي. حيث يقول ماركس " إن أية ولادة لمجتمع جديد لابد أن يسبقها العنف " ولكنه شبه العنف بالآلام التي تسبق المخاض دون أن تكون الولادة ناتجة عنها ، ونظر ماركس إلى الدولة على أنها أداة للعنف ، ويعتقد أن التمايز الطبقي القائم على التمايز في ملكية وسائل الإنتاج هو المولد للعنف في المجتمع وغياب التمايز الطبقي سيقضي على هذه الظاهرة وبذلك تتوافق الماركسية من جهة نظرها مع معظم نظريات العقد الاجتماعي التي ترى أن العنف ظاهرة إنسانية وجدت مع الإنسان وهي متأصلة في طبيعته فالإنسان شرير بطبعه والمجتمع بعقده الاجتماعي هو الذي يضمن التحكم بظاهرة العنف لدى البشر<sup>1</sup>.

مما سبق يمكن القول أن أنصار النظرية الماركسية في تفسيرهم للعنف يعتبرونه وجد مع الطبيعة الإنسانية ويظهر من خلال التمايز الطبقي بين الطبقة البرجوازية وباقي فئات المجتمع.

### 3 - نظرية التعلم الاجتماعي :

تنتسب هذه النظرية للعالم " والتزر " حيث تركز نظريته على أهمية التفاعل الاجتماعي بين الفرد ومجتمعه ويعنى ذلك أن التعلم وفق هذه النظرية يتم من خلال التفاعل الاجتماعي، فالمجتمع أي كانت مؤسسته يعمل على تعزيز أو عقاب السلوك الصادر عن الفرد ومن أهمها المؤسسات التربوية التي تعمل على التفاعل بين التلميذ والآخرين، وهنا يبدو التقرب الكبير بين آراء كل من العالمين "باندورا" و "الترز" فيما يتعلق بقضية التدعيم والتعميم وآراء "الترز" في تركيزه على عنصرين أساسيين في عملية التعلم هما السياق الاجتماعي ونتائج السلوك التي تتم في هذا السياق .

في هذا الصدد يؤكد " والتزر " على أن كل السلوكيات الإنسانية هي سلوكيات متعلمة غير أنها تختلف من سلوكيات مقبولة اجتماعيا وأخرى مرفوضة اجتماعيا هذه الأخيرة هي تلك السلوكيات العنيفة والعدوانية، بمعنى أن الفرد قد يتعلم سلوكيات عنيفة وعدوانية غير مقبولة اجتماعيا وهنا يكون " والترز" قد حدد أكثر عملية التعلم ودورها في بروز السلوك العدواني في المؤسسة التعليمية<sup>2</sup>.

اعتمدت هذه النظرية في تفسيرها للعنف على أنه سلوك متعلم يكتسبه الفرد من خلال تفاعله مع المجتمع ومن خلال حياته العلمية .

1 إبراهيم الحيداري ، مرجع سابق : ص ص 65- 67 .  
2 بلفاسم سلاطينية ، سامية حميدي : مرجع سابق ، ص 61 .

### 4- النظرية التفاعلية الرمزية :

يرى رواد النظرية التفاعلية الرمزية أبرزهم " جورج ميد " و " هربرت بلومر " إن العنف سلوك يتم تعلمه من خلال عملية التفاعل فالناس يتعلمون سلوك العنف النفسي بالطريقة التي يتعلمون بها أي نمط آخر من أنماط السلوك الاجتماعي، وهناك الكثير من الأدلة التي تؤكد على السلوك العنيف والذي يتم تعلمه عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها الأسر وقد يتم تعلم الأطفال للسلوك العنيف بطريقة مباشرة عن طريق القدوة التي يقدمها الأسر، فعندما يشاهد العمال الصراعات وسلوك العنف لدى الأصدقاء احتمال اكتسابهم لذلك، فهذا النمط من السلوك قد يكتسبه في سلوك العنف بطريقة غير مباشرة عندما يتعلمون المعايير والقيم التي تعرّف العنف على أنه وسيلة لحل المشاكل والصراعات، وهو الطريقة الوحيدة للحصول على الاحتياجات وإدارة ضرورية للمعيشة وللنجاح في الحياة<sup>1</sup>.

ركزت هذه النظرية على أن العنف سلوك مكتسب يتعلمه الفرد من خلال تفاعله مع الناس وعن طريق التنشئة الاجتماعية.

### 5 - النظرية الثقافية الفرعية:

من رواد هذه النظرية " ألبرت كوهن " من خلال تحليله للسلوك الإنحرافي كشف عن الاتجاهات المختلفة نحو العنف بشكل كبير من جماعة إلى أخرى داخل نفس المجتمع، وذهبت النتائج إلى أن هناك ثقافة فرعية للعنف تظهر بشكل واضح بين الأقليات العليا و الدنيا مثلا في الولايات المتحدة الأمريكية، وتتميز هذه الثقافة بأن لها اتجاهات إيجابية نحو العنف وهذه الاتجاهات هي التي تشجع على ظهور العنف في كثير من الظروف. وأيضا يرى ألبرت أن الثقافة الفرعية هي السبب الرئيسي لارتفاع معدلات العنف في جماعات الحوار الفقيرة وبين أعضاء الطبقات الدنيا<sup>2</sup>.

1 على بركات : العوامل المجتمعية للعنف المدرسي ، الهيئة العامة السورية للكتاب ، سوريا ، 2011 ، ص ص 80 ، 81 .

2 جابر السيد إبراهيم : المشكلات الاجتماعية داخل المجتمع العربي ( السلوك المدرسي ، الزواج العرفي ، الطلاق ، الانحراف الجنسي ، إدمان الانترنت ) دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع ، ليبيا ، 2014 ، ص 30 .



هذه الثقافة الفرعية تعد جزءاً من الثقافة العامة السائدة في المجتمع وليس من الضروري أن يعتمد روادها أو أعضائها على العنف في جميع المواقف، ومنه نجد أن العنف يعتبر جزءاً من أسلوب حياتهم ونجد أنهم ينظرون إلى العنف على اعتباره تصرف أخلاقي، وبالإضافة إلى أنهم يعترضون على العنف بينما نجد أنهم يستخدمونه لحل مشكلاتهم الشخصية، ويبدو العنف سلوكاً غير مرغوب فيه بالنسبة للكثير من أعضاء المجتمع.

ركزت هذه النظرية على أن الأشخاص لهم اتجاهات إيجابية نحو العنف تختلف عن اتجاهات الشخص العادي إلا أنهم يتصرفون في مواقف معينة يمكن أن يتصرفوا بعنف .

### 6- نظرية الإحباط والعدوان:

من أشهر علماء هذه النظرية " دولارد " وزملائه "أنيل ميلر " " روبرت سيزر " "ماور " "ليونارد دوب" حيث انصب اهتمام هؤلاء العلماء على الجوانب الاجتماعية للسلوك الإنساني وقد بنيت هذه النظرية على فرض وجود ارتباط بين الإحباط والعدوان، حيث يوجد ارتباط بين الإحباط كمثير والعدوان كاستجابة.

ووصفوا هؤلاء الإحباط على أنه شعور ذاتي يمر به الفرد عندما يواجه عائق ما يحول دون تحقيق هدف مرغوب أو نتيجة يتطلع إليها وأن الإحباط يؤدي إلى العنف والفض ويجعل الشخص مهياً لممارسة العنف.

قام دولارد بتطبيق نظريته على أحد مجتمعات الولايات المتحدة الأمريكية ثم قام بتحليل استجابة طبقة الملونين للإحباط الذي تفرضه جماعة البيض، وبهذا يمكن الكشف عن التأثيرات النفسية للتركيب الاجتماعي على تنظيم الشخصية والسلوك، وقد انصرفت جهود الباحثين إلى وصف الشروط التي في ظلها يؤدي الإحباط إلى العدوان وقد توصلوا إلى عدد منها قبيل أن تكون مثيرات الإحباط أهدافاً مقبولة للعدوان على الأعداء<sup>1</sup>.

1 جابر السيد إبراهيم، مرجع سابق : ص - ص 31 41 .

كما تعتقد نظرية الإحباط والعدوان أن الشخص الذي يتم إحباطه لا يشترك بالضرورة دائما في اعتداءات بدنية أو لفظية ضد الآخرين، ويكون الإحباط بالنسبة للسلوك العدواني الموجه نحو العامل الذي يتم إدراكه باعتباره مصدرا للإحباط وبتزايد ضعف الاستثارة العدوانية بتزايد اتجاه العدوان نحو موضوع غير مباشر<sup>1</sup>.

ركزت هذه النظرية على أن الإحباط هو سبب دائما في السلوك العدواني وأهملت بأن الردود العدوانية يمكن أن تحدث بدون إحباط مسبق وأهملت الجوانب الأخرى التي تحدث العنف كالجوانب الاجتماعية والاقتصادية.

### ثامنا: الإطار المنهجي للدراسة:

البحث العلمي السوسولوجي يدعمه العمل الميداني وذلك من أجل الإجابة عن الفرضيات والتأكد من صحتها ومدى تطابق الجانب النظري مع الواقع الذي ندرسه، ولكن نظرا لجائحة كوفيد 19 والتي أغلقت على إثرها المؤسسات التربوية منذ شهر مارس إلى يومنا هذا بما فيهم ثانوية جميلي النوري ببلدية عين بن بيضاء بولاية قالمة، ورغم المحاولات المتكررة للباحثة مع إدارة الثانوية لتطبيق استمارة البحث إلا أن أبوابها بقيت مغلقة وحتى في فترة مراجعة طلبة شهادة البكالوريا لم يسمح للطالبة بالدخول وذلك بسبب البروتوكول الصحي الذي تطبقه المؤسسة، ما منع الباحثة من تطبيق استمارة البحث بالمؤسسة، ولكن رغم كل ماسبق سيتم عرض الإطار المنهجي للدراسة و توضيح ما كانت الباحثة تتوي إنجازاه في الجانب الميداني.

### 1- منهجية الدراسة وأدوات جمع البيانات:

#### 1.1- منهج الدراسة:

المنهج هو مجموعة من القواعد والإجراءات والأساليب التي تجعل العقل يصل إلى معرفة حقه بجميع الأشياء التي يستطيع الوصول إليها بدون أن يبذل مجهودات غير نافعة .

المنهج هو الوسيلة الذي يرتبط من خلالها الباحث بموضوع الدراسة ، وفي هذه الدراسة الوصفية حول العنف المهني في المؤسسات التربوية التي لا تهتم بالحقائق والبيانات لذاتها وإنما تستخلص دلالاتها من الأهداف التي ترمي إليها الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي.

هذه الدراسة الوصفية هدفت إلى معرفة ورصد أهم أسباب وعوامل العنف المهني داخل المؤسسات التربوية ، وردود أفعال المهنيين حول انتشار هذه الظاهرة داخل الأوساط التربوية ومعرفة مواقف الأطراف المعنية في التعامل مع هذه الظاهرة .

### - تعريف المنهج الوصفي :

"يستخدم المنهج الوصفي في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها والعوامل المؤثرة في ذلك، حيث يهتم بدراسة حاضر الأحداث بعكس المنهج التاريخي الذي يدرس الماضي، مع إمكانية شموله على عمليات تنبؤ بمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها<sup>1</sup>."

### 2.1- أدوات جمع البيانات:

#### أ- الملاحظة:

- "هي عملية جمع المعلومات عن طريق ملاحظة الناس والأماكن، وهي نوعان ملاحظة بالمشاركة وملاحظة بدون مشاركة<sup>2</sup>."

- " هي المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك ما أو ظاهرة معينة في ظل ظروف وعوامل بيئية معينة بغرض الحصول على معلومات دقيقة لتشخيص هذا السلوك أو هذه الظاهرة<sup>3</sup>."

كان سيتم الاعتماد على تقنية الملاحظة خلال الدراسة الاستطلاعية **بثانوية جميلي النوري** ببلدية عين بن بيضاء بولاية قالمة، وذلك بغرض ملاحظة عمال المؤسسة وهم يتفاعلون مع بعضهم ومع الأساتذة ومع التلاميذ ورود أفعالهم وظروف العمل داخل المؤسسة و أساليب التعامل بين أفراد المؤسسة التربوية.

---

1 رحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم : **مناهج وأساليب البحث العلمي ( النظرية و التطبيق )** دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2000 ، ص42 .

2 عبد الحميد منذر الضامن : **أساسيات البحث العلمي** ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط1 ، 2007 ، ص95

3 على سلوم جواد : **البحث العلمي** ، دار الرواد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014 ، ص 111.

### ب - الاستمارة :

"هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين، من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد ، ومن أهم ما تتميز به هو توفير الكثير من الوقت والجهد<sup>1</sup>."

تعتبر الاستمارة من أهم أدوات جمع البيانات في العلوم الاجتماعية وأكثرها شيوعا وانتشارا ما تمتاز به عن غيرها من الأدوات الأخرى لجمع البيانات من الشمول و الاتساع في مقابل اختصار الجهد والتكلفة وسهولة المعالجة والكمية واستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة<sup>2</sup>.

لقد كانت الاستمارة ستوجهه لكل موظفي وأساتذة بثانوية جميلي النوري ببلدية عين بن بيضاء بولاية قالمة، وكانت ستضم بيانات شخصية وبيانات حول كل عامل من العوامل التي قد تسهم في ظهور العنف المهني داخل الثانوية كمؤسسة تربوية.

### 2- مجالات الدراسة والعينة:

#### 1.2 - مجالات الدراسة:

##### - المجال المكاني :

نظرا لأن موضوع الدراسة يدور حول عوامل العنف المهني في المؤسسة التربوية، كان من المفروض إجراء الدراسة في ثانوية جميلي النوري ببلدية عين بن بيضاء الواقعة شمال شرق ولاية قالمة .

##### - المجال الزمني :

من المفترض إجراء هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة من 4 افريل إلي غاية 4 ماي .

1 موريس أنجرس : منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، الجزائر ، 2004 ، ص 298 .

2 مروان عبد المجيد إبراهيم : أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2000، ص

- المجال البشري:

أساتذة وموظفي ثانوية ثانوية جميلي النوري ببلدية عين بن بيضاء.

### 2.2 - العينة :

نظر إلى أن الدراسة الميدانية كانت ستنتم مع موظفي وأساتذة ثانوية جميلي النوري ببلدية عين بن بيضاء بولاية قالمة، ونظرا لصغر حجم مفردات المؤسسة أرادت الباحثة إجراء مسح شامل لكل من يعمل بالثانوية.

**تعريف أسلوب المسح الشامل:** " هو أسلوب الحصر الشامل لكل مفردة من مفردات المجتمع الإحصائي وذلك بقيام الباحث بجمع بيانات بحثه من جميع المفردات التي تشكل مجتمع بحثه، ومن كافة الحالات التي تنطبق عليها خصائص معينة دون ترك أي مفردة.<sup>1</sup>"

ولكن جائحة كوفيد 19 حالت دون تطبيق استمارة الاستبيان على مفردات العينة، ما اضطر الباحثة إلى

إعداد دراسة نظرية.<sup>1</sup>

1 علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، سيرتا كوبي، قسنطينة: 2006، ص131

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني : المدرسة مؤسسة تربوية اجتماعية

- تمهيد :

أولا : أهمية المدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية .

ثانيا : أسس وركائز المدرسة.

ثالثا : خصائص المدرسة .

رابعا : وظائف المدرسة.

خامسا : أساليب الإدارة التربوية.

سادسا : أنماط العلاقات داخل المدرسة.

خلاصة .



### - تمهيد :

تعتبر المدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية بناءً أساسياً من أبنية المجتمع أوجدت لتقوم بتربية أبنائه وتنشئتهم وصيغهم بصيغة مسترشدة ومستظلة بالفلسفة والنظم التي رسمها وحددها بدقة متناهية إذ تتأثر بكل كبيرة وصغيرة تجرى في المجتمع حيث تخضع للدوافع والمواقف السائدة فيه والمسيرة له، فالمدرسة هي التي ترسم الأهداف التي يريدتها المجتمع وذلك وفقاً لخطط ومناهج محددة وعمليات تفاعل وأنشطة مبرمجة داخل الفصول الدراسية وخارجها على جميع المستويات الدراسية من خلال الإدارة التربوية التي تجسد مجموعة من الأفكار والنظريات الفلسفية السائدة في صورة إجراءات وتدابير تتحرك نحو تحقيق الأهداف التربوية المحددة للمجتمع.

### أولاً - أهمية المدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية :

- يمتلك المجتمع عدة مؤسسات تربوية لها وظائف معينة اتجاه أفرادها، وهذه الوظائف مناط بها تحقيق هدف أو عدة أهداف وفق الغاية التي صممت من أجلها تلك المؤسسة، ولكن تعتبر المدرسة نسق اجتماعي ذو أهمية كبيرة بات من شأنه تحقيق ما يصبو إليه الفرد من طموحات آنية ومستقبلية تعود بالفائدة على الفرد والمجتمع .

- المدرسة هي مؤسسة تنظيمية تتكون من أفراد يتفاعلون كجزء من جماعات صغيرة تحدها جماعات الفصول أو جماعات أكبر كالنظام التعليمي، وقد وجدت المدارس لغرض تحقيق أهداف محددة، وتتميز المدرسة كتنظيم اجتماعي في إطار تقسيم وظائف العمل للمعلمين والإداريين والطلاب وفق لوائح تنظيمية يمكن تطبيقها بالإضافة إلى مميزتها كمدرسة<sup>1</sup>.

- المدرسة مؤسسة اجتماعية هامة أوجدها المجتمع نتيجة التطور الحضاري المستمر لتشارك الأسرة في مقابلة الاحتياجات اللازمة للأفراد والجماعات بل وأصبح لها دور هام في ربط أجزاء الهيئة الاجتماعية ومؤسساتها بعضها ببعض، وأصبح لها وظائفها الاجتماعية المحددة التي تمكّنها من أداء رسالتها وتحقيق أهدافها المرسومة في إطار الأهداف الاجتماعية العامة<sup>2</sup>.

- المدرسة نظام اجتماعي جزء من النظام الاجتماعي الأكبر وهو المجتمع، كما أن لها علاقة ممتدة ومتداخلة في نفس الوقت مع هذا المجتمع إذ تعكس جوانب هامة منه، كما أنها تؤثر بدورها في المجتمع من خلال تعليم وتكوين التلاميذ وتنشئتهم بما يتوافق مع ثقافة المجتمع وكذلك تتأثر بالتحويلات التي يشهدها المجتمع<sup>3</sup>.

1 محمد سلامة غباري : الخدمة الاجتماعية في المؤسسات التعليمية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 30 .

2 عايدة عباس وآخرون : التدبير المدرسية للوقاية من المشكلات السلوكية، دار الكتاب والوثائق القومية، القاهرة، 2011، ص 13 .

3 محمد محمود الخوالدة : دراسات في الفكر التربوي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط1 ، 2012 ، ص 150 .

- المدرسة كمجتمع مصغر يضم العديد من التنظيمات الاجتماعية والأنشطة والعلاقات فهي تجمع بين علاقات التلاميذ بعضهم ببعض، والأساتذة بعضهم البعض، وعلاقة الإدارة بالأساتذة وعلاقة الأساتذة بالتلاميذ... الخ من العلاقات البيداغوجية داخل المدرسة<sup>1</sup>.
- المدرسة كمؤسسة اجتماعية تعمل على تنشئة الفرد من أجل التكيف مع الآخرين في ضوء التغيرات وتحقيق الأهداف المشتركة من أجل تجنب الصراعات مثل قبول التنوع الثقافي ...، وتعظيم لغة الحوار والتسامح والسلام والديمقراطية ، وقيم حقوق الإنسان وحماية البيئة<sup>2</sup>.
- تعتبر المدرسة الأداة الرسمية للتربية والتعليم وقد أوجدتها المجتمعات حين كثرة عناصرها واتسعت دائرة المعارف الإنسانية، هذا ما جعل المدرسة تسعى لتخصيص إمكاناتها المادية والبشرية في بذل الجهود للعناية التربوية بالشباب وتكون تلك العناية اقرب للمجتمعات والأسر، ولقد أنشأت المدرسة منذ البداية لكي تهيئ الفرد وتعلمه لتكيف مع مجتمعه<sup>3</sup>.

1 محمد محمود الخوالدة : دراسات في الفكر التربوي ، مرجع سابق، ص 151 .

2 جلال عربول السند : علم الاجتماع التربوي ، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2015، ص260.

3 رابح تركي: أصول التربية والتعليم ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص 186 .

### ثانيا - أسس وركائز المدرسة:

تقوم المدرسة كمؤسسة تربوية على جملة من الأسس والركائز لتحقيق وظيفتها أهمها:

#### 1 - الأهداف التعليمية:

بمختلف أشكالها وتسمياتها ومستوياتها، فالعام منها يحدد المطلوب الاجتماعي من التربية سواء كانت أسرية أو مدرسية أو غير ذلك و بالتالي فإنها تحدد جملة الواجبات التي على التربية بلوغها بصورة عامة ، والخاص منها ما يبلغ بالمواد الدراسية والفعاليات والأنشطة ، والسلوكي منها معني بالذي يخطط المرابي لبلوغه في نهاية الحصة، فالتعليم أهداف ديناميكية أولها إكساب التلميذ خبرات ومهارات مختلفة .

#### 2 - المناهج التعليمية:

هو المقياس الذي تقوم عليه العملية التعليمية، فهو المقياس الذي يتضمن المعارف والمعلومات والمهارات التي يجب أن يحصل عليها التلميذ في المرحلة التعليمية، وتساعد على النمو الشامل في جميع النواحي التعليمية، الاجتماعية والنفسية لتعديل سلوكه طبقا للأهداف التربوية التعليمية<sup>1</sup> المسطرة مسبقا.

#### 3 - حاجات المتعلم:

- يقصد بها مجموعة المعارف والمعلومات والمهارات التي يحتاج المتعلم إلى اكتسابها ليصل إلى المستوى التعليمي الذي تتطلبه حاجات المرحلة التعليمية التي يجتاها، وتنقسم إلى:
- مجموعة المعارف والمعلومات والمهارات التي يحتاج المتعلم إلى اكتسابها كي يصل إلى المستوى التعليمي الذي تتطلبه احتياجات المرحلة التعليمية التي يجتاها.
  - مجموعة البرامج من أنشطة وخدمات صحية وغذائية وترفيهية ونفسية واجتماعية<sup>2</sup>.

1 أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم : المتغيرات الاجتماعية في مؤسسات التعليم قبل الجامعي ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ط1 ، 2017 ، ص ص20، 21.

2 مراد بوقطابة : "مقومات التربية الحديثة" ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد الثالث، جامعة محمد خيضر، بسكرة، أكتوبر 2002، ص ص 45 55 .

### 4 - المعلم :

تتعدد صورة المعلم في التربية المعاصرة فقد يكون إنسانا ،أو وسيلة اتصال على نحو ما يرى في التعليم عن بعد أو التعليم المتلفز أو التعليم بالانترنت، وهو المتخصص الذي يعمل على إيصال المعارف والمعلومات والخبرات المعرفية للمتعلم باستخدام وسائل وأساليب فنية مختلفة<sup>1</sup>.

حيث حدد ابن خلدون شروط المعلم المثالي في النقاط التالية :

- الإحاطة بالموضوع : فالتعليم صناعة نجاحها وفشلها مرتبطان بالفاعلين بها وإن المعلمين هم سندها.

- قيام الجدل والحوار بين المعلم والمتعلم .

- الاختيار الأنسب للمتعلم من المعارف والمعلومات .

وقد قال ابن خلدون في هذا الصدد : اختيار ما يفي بالغرض ويحقق الهدف ويكون ذلك بأن يقتصر المعلمون والمتعلمين على المسائل الأساسية فقط دون الدخول في الشروحات المتنافرة والمتفرقة<sup>2</sup>.

### 5 - الإدارة المدرسية التربوية:

إن إدارة المؤسسة التربوية حصيلة معلومات تتم بواسطتها وضع الإمكانيات المادية والبشرية في خدمة أهداف عمل من الأعمال فتؤدي وظيفتها من خلال التأثير في سلوك العاملين وبذلك أصبحت إدارة المؤسسة التعليمية بمفهومها الحديث وسيلة وليس غاية في حد ذاتها ، وأصبح نجاحها يقاس من خلال ما تقدمه لتحسين البرامج التعليمية وقد ازدادت أهميتها في عصرنا الحالي لعدة اعتبارات موضوعية، نذكر منها زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم والتراكم المعرفي الهائل واتساع مدى العملية التعليمية<sup>3</sup>.

1صلاح الدين شروخ : علم الاجتماع التربوي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عناية ، الجزائر ، ط1 ، 2014 ، ص 20.

2 موسوعة التربية والتعليم الإسلامي: الفكر التربوي عند ابن خلدون وابن الأزرق ، تحليل وتحقيق عبد الأمير شمس الدين ، دار اقرأ للنشر والتوزيع و الطباعة ، بيروت ، لبنان ، 1984 ، ص 78 .

3سلامة عبد العظيم حسن : الجودة الشاملة والاعتماد التربوي، دار الجامعة الجديدة ، الأزريطة، مصر ، 2008 ، ص136 .

هي عملية تنظيم موظفي المؤسسة التربوية كافة وتنسيق أعمال العاملين فيها وتوجيههم وذلك لتكوين السياسة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف صحيحة وفعالة وتنفيذها وتطويرها<sup>1</sup>. وهي الجهود المنسقة التي بها فريق من العاملين في الحقل التعليمي من إداريين وفنيين بغية تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة وفقاً لسياسة عامة تضعها الدولة بما يتفق وأهداف المجتمع والدولة.

فهي مجموع العمليات التي يقوم بها أفراد بروح المشاركة والتعاون والشعور بالمسؤولية ولفهم والتبادل وذلك لتحسين العملية التربوية<sup>2</sup>. فالإدارة المدرسية هي عبارة عن مجموع الوظائف (تخطيط، تنسيق، توجيه، رقابة... ) لتنظيم جهود العاملين وتنسيقها وتوفير أفضل مناخ لتنمية الفرد تنمية شاملة وبكفاءة عالية في إطار مجتمعي<sup>3</sup>.

1 نجاح عودة خليفات : مدير المدرسة القائد ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1، 2013 ، ص 19 .

2 اسماعيل ختام : الإدارة المدرسية ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2018 ، ص 21.

3 احمد جميل عايش : إدارة المدرسة نظرياتها تطبيقاتها التربوية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط2 ، 2013 ، ص16.

### ثالثا - خصائص المدرسة:

إن دراسة المدرسة كمؤسسة تربوية يهدف إلى التعرف على أساليبها من ناحية وخصائصها من ناحية أخرى، وقد اهتم العديد من العلماء بتحديد خصائصها باعتبارها تنظيمات اجتماعية ومن أهم خصائص المدرسة ما يلي :

1 - **مبسطة** : فهي تبسط المواد التعليمية المتشابهة للتلاميذ وتسهل عليهم تعلمها واستيعابها وتمثلها باستخدام الوسائل التعليمية التي تقرب إلى أذهان التلاميذ وتقدمها من البسيط إلى الصعب، من هذا البسيط مهارات تعمل على غرسها في عقول التلاميذ ليوظفوها سلوكا ومهارة وممارسة موجّهة توجيها سليما .

2 - **موسعة** : أي أنها تعمل على توسيع معارف التلاميذ ومداركهم و تلخص لهم مختلف المراحل التاريخية وتربطهم بواقعهم اليوم وتهيئ لهم المكان والبيئة المناسبة لذلك .

3 - **صاهرة** : تعمل على توحيد ميول التلاميذ و صهرها في بوتقة واحدة تحدد لها فلسفة المجتمع القائمة على التعايش والتفاهم، تسمح للتلاميذ بالتواصل مع زملائهم الآخرين فتذيب بذلك الفوارق كما تقرب بين الطبقات و ذلك بمساواة التلاميذ جميعا في المؤسسة ومعاملتهم بالتساوي .

4 - **مصفاة** : أي أنها تحاول باستمرار تصفية التراث الثقافي من الشوائب فتخلق بذلك بيئة تربوية اجتماعية مشبعة بالفضيلة والتقوى والاتجاهات والمثل العليا، كما توفر الجو المناسب لاستيعاب التراث الصافي النقي الذي يؤدي إلى استخدام أو ممارسة السلوك الخلقي الذي يرضى عنه المجتمع الذي أنشأ المدرسة وحضها بهذه الصفات المميزة .

فالمدرسة حسب إبراهيم ناصر هي بيئة مبسطة وموسعة وصاهرة ومصفية في آن واحد .<sup>1</sup>

5- تتكون المدرسة من عدد من المدرسين والمتخصصين في جميع نواحي الأنشطة والتخصصات، فالتلميذ يتلقى العلم والمعرفة ويكتسب على أيديهم المهارة والخبرة، ويكتسب الاتجاهات والقيم والعادات الخاصة بمجتمعه.

1 إبراهيم ناصر : علم اجتماع التربية ، دار الجيل ، لبنان ، مكتبة الزائر العلمية ، عمان ، دون سنة نشر ، ص 80

6- المدرسة بناء فيزيقي وتنظيمي يختلف من الناحية البنائية عن المستشفيات والمصانع والادارت الحكومية، فالتصميم البنائي للمدرسة يراعى فيه أولاً المدخل، المكاتب الرئيسية للمديرين ومساعدتهم من النظار وأيضاً السكرتارية، ثم الفصول الدراسية، وتعتبر الأقسام الرئيسية هي التي تستحوذ على البناء الفيزيقي الكلي للمدرسة، ويشغلها كل من المدرسين والتلاميذ وتشمل أماكن الجلوس للتلاميذ ومكان المدرس في المقدمة، بالإضافة إلى وجود أماكن للعب والأكل (المطاعم)، وأماكن صحية وفي الإدارة هنا الخدمة النفسية والاجتماعية والحسابات والنقل المدرسي والمكتبة والمعامل

7- تمثل المدرسة مركزاً للعلاقات الاجتماعية المتداخلة والمعقدة، ما يخلق الشعور بالانتماء أي الشعور بالحنين، فالذين يتعلمون في مدرسة ما يرتبطون بها ويشعرون بأنهم جزء منه وأنها تمثل في حياتهم فترة مهمة.

8- لكل مدرسة ثقافة خاصة هذه الثقافة تتكون في جزء منها من أخلاق التلاميذ مختلفي الأعمار، وفي الجزء الآخر المدرسين وهي الوسيلة الفعالة في ارتباط الشخصيات المكونة للمدرسة ببعضها البعض<sup>1</sup>.

1 - حسن عبد الحميد احمد رشوان : التربية والمجتمع دراسة في علم اجتماع التربية ، المكتب العربي الحديث ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 67.



### رابعاً - وظائف المدرسة:

تتعدد وظائف المدرسة كمؤسسة تربوية و مجتمعية ومن أهم هذه الوظائف:

#### 1 - الوظيفة التعليمية :

في إطار هذه الوظيفة تقوم المدرسة بتعليم التلاميذ القراءة و الكتابة والحساب مع إكسابهم وتلقينهم المعارف الدينية والتاريخية و الأدبية و العلمية و اللغوية ،عبر برامج ومقررات محددة حسب مختلف المواد المخصصة لكل مستوى وبشكل تدريجي ابتداء من التعليم الأولي إلى التعليم العالي مرورا بالأساسي و الإعدادي و الثانوي كما تسعى المدرسة خلال كل مرحلة تعليمية تحقيق و إكساب التلاميذ مهارات تواصلية إستراتيجية ومنهجية ،وقيم ترتبط بالعقيدة وبال الهوية الحضارية و حقوق الإنسان ،وتهدف المدرسة بشكل عام خلال هذه الوظيفة تعليم و تكوين الفرد بشكل يجعله مندمجا في الحياة العامة ومنتقحا على الآخر ،كما تحتل الوظيفة التعليمية المركز الأول في اهتمامات المربين و القائمين على المدرسة ،و التي يمكن حصرها في:

- إكساب التلاميذ الأسلوب العلمي في التفكير و البحث و الدراسة(المنهج العلمي)
- تزويد التلاميذ بالمعارف الصحيحة و العلمية.
- تعليم التلاميذ القراءة و الكتابة و التعبير و الحساب و تتيح لهم فرصة تعلم ذلك كله.<sup>1</sup>

#### 2 - الوظيفة الثقافية :

المجتمع باعتباره ظاهرة ثقافية يعتمد أساسا على حفظ واستمرار التراث الثقافي للمجتمع وذلك عن طريق نقل التراث من جيل إلى جيل آخر ، وتعتبر المدرسة من المنظمات الرئيسية التي تقع على عتقها تسجيل التراث والحفاظ عليه لنقله إلى الأجيال اللاحقة، فالجماعات ذات العرق الواحد أو العنصر الواحد تضع على كاهل<sup>2</sup>

1 مدحت محمد أبو النصر : إدارة الأنشطة والخدمات الطلابية في المؤسسات التعليمية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، ط1 ، 2009 ، ص15.

2 أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم : المتغيرات الاجتماعية في مؤسسات التعليم قبل الجامعي ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ط1 ، 2017 ، ص 13 .

المدرسة متطلبات نقل مجموعة من معايير وقيم ومعلومات خاصة، وقد أنشأت بعض الجماعات مدارسها الثقافية الخاصة مثل المدارس الدينية أو المدارس الخاصة ، فالمدرسة هي الوعاء الذي يمحس التقاليد والعادات والقيم فيحافظ عليها وتنقلها الأجيال اللاحقة فيتعلمها ويتدرب عليها .

وينتج عن النقل الثقافي للأفراد وحدة في الفكر والعمل والعقيدة، وهي أمور لازمة للتماسك الاجتماعي في المجتمع فضلا عن اعتبارها عاملا من عوامل الضبط الاجتماعي الذي يوجه سلوك الأفراد لما فيه من فائدة للمجتمع<sup>1</sup>.

### 3 - الوظيفة الاجتماعية :

تعتبر المدرسة إحدى المؤسسات المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية لأنها تحاول إكساب الطالب الخصائص الاجتماعية التي تمكنه من العيش والعمل و الإنتاج مع الآخرين والتوافق معهم ومع المجتمع، وتنسيق التفاعل الاجتماعي والتوحيد بين عناصر البيئة الاجتماعية من خلال بناء شخصية الطالب وتعميق انتمائه الوطني وقدراته على الابتكار والتعبير عن حريته وكيانه، كما توفر له رعاية اجتماعية وتساعد المدرسة في حل مشكلاته والاعتماد على نفسه والتكيف مع مجتمعه ، وهذا ما أكده جون ديوي حيث أكد على أن المدرسة مؤسسة اجتماعية تعمل على تبسيط الحياة الاجتماعية واختزالها في صورة أولية وبسيطة<sup>2</sup>.

### 4 - الوظيفة النفسية :

تعمل المدرسة على تقديم الرعاية النفسية وتحقيق النمو المتوازن للتلاميذ سواء بالمنهاج أو طرق التدريس الملائمة أو بالجهود المشتركة ، وتعمل على زيادة فرص النجاح أمامه و الاهتمام بمشكلاتها وحلها وتخليصه من التوتر وتشجيعه على التقويم الذاتي و الاهتمام ببرامج التوجيه والإرشاد<sup>3</sup>.

1 المرجع السابق : ص 13 .

2 مدحت محمد أبو النصر ، مرجع سابق ، ص 17 .

3 السيد على شتا ، فادية عمر الجولاني ، علم الاجتماع التربوي ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، مصر ، 1997 ، ص 17 .

### 5 - الوظيفة الإيديولوجية :

تعتبر المدرسة في نظر لوي ألتوسير ( L . Althusser ) ، جهازا إيديولوجيا قمعيا ، بمعنى أن المدرسة مؤسسة عامة تعبر عن توجهات الدولة وتطلعاتها السياسية وأهدافها الإيديولوجية، عبر مناهجها وبرامجها ومقرراتها ومحتوياتها الدراسية ، فهي تعبر عن مصالح الطبقة الحاكمة ، وتكرس ثوابتها وأفكارها وطموحاتها ، أي يرى ألتوسير بخصوص التقنيات والمعارف ، أنه يجري في المدرسة تعلم قواعد تحكم الروابط الاجتماعية بموجب التقسيم الاجتماعي والتقني للعمل.

كما يقول بأن النظام المدرسي هو أحد أجهزة الدولة الإيديولوجية، هو الذي يؤمن بنجاعة استتساخ روابط الإنتاج عن طريق وجود مستويات من التأهيل الدراسي تتجاوب مع تقسيم العمل ، وعن طريق ممارسة الإخضاع للإيديولوجيا السائدة ، إن المسالك الموجودة في المدرسة هي انعكاس لتقسيم المجتمع إلى طبقات ، غايتها إلغاء الروابط الطبقيّة ، وهذا كله يدل على أن المدرسة تمارس عنفا رمزيا كما يقول بورديو وتسهم في تكريس التفاوت الطبقي .

وعليه فالوظيفة الإيديولوجية لها علاقة وثيقة بوظيفة التطبيع والحفاظ على ثوابت الأجداد وربط الماضي بالحاضر، وفي هذا يقول " مبارك ربيع " يمكن اعتبار هذه الوظيفة الإيديولوجية وجها من وجوه الوظيفة التطبيعية العامة ، وذلك على الأقل لأن الوظيفة الإيديولوجية تعتمد على المنظومة المعرفية ، إلا أنها تعتمد عليها لا من حيث هي معرفة بالعالم أو الكون ، بل باعتبار هذه المعرفة بمضمونها خصوصا ، تعمل على تكوين اتجاه فكري خاص بالتلميذ ، يميل إلى تركيز التحامه بمجتمعه ، وهكذا ندرك أن للمدرسة وظيفة خطيرة تتمثل في الوظيفة الإيديولوجية التي تسهم في تكريس التفاوت الطبقي والاجتماعي<sup>1</sup>.

1 جميل حمداوي : سوسيولوجيا التربية ، منشورات حمداوي الثقافية ، تطوان ، المغرب ، ط1 ، 2018 ، ص 60 .

### 6 - الوظيفة الاقتصادية :

يكن العامل الرئيسي في نشوء المدرسة العامل الاقتصادي خاصة مع ظهور الثورة الصناعية ، التي تتطلب وجود يد عاملة مؤهلة ذات كفاءة قادرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة المتطورة ، وما تزال المدرسة حتى يومنا هذا تسعى إلى تلبية احتياجات التكنولوجيا الحديثة من فنيين وخبراء وعلماء ويد عاملة .

تلعب المدرسة دورا هاما في زيادة الدخل القومي وتحقيق النمو الاقتصادي في البلدان المتطورة والنامية على حد سواء ، وفي هذا الصدد تشير دراسة دونيزون ( Donisin ) التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1962 ، إلى أن 23 % من نسبة نمو الاقتصادي في الولايات المتحدة الأمريكية تعود إلى تطور التعليم في هذه البلاد ، كما أشار آدم سميث لأهمية رأس المال البشري ودوره في الدخل الاقتصادي حيث يقول " بأن الرجل المؤهل علميا يمكن أن يقارن بألة حديثة فائقة التطور تتميز بتكاليفها ولكنها قادرة على الإنتاج بطريقة مذهلة تتجاوز حدود نفقات إنتاجها بألف مرة<sup>1</sup>.

### 7 - وظيفة إعداد القوى البشرية :

من المعلوم أن العنصر البشري هو الأداة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لذلك فإن هذه التنمية بمختلف أنواعها تتطلب قوى بشرية تتوافر لديها المعارف والمهارات بحيث يجعلها قادرة على العمل والإنتاج . حيث تبدو أهمية المدرسة في القيام بهذه الوظيفة من خلال ما يتوفر لديها من إمكانيات وموارد بشرية وبرامج دراسية ... الخ ، وتساهم في تربية وتعليم أفراد المجتمع والذين يمثلون مستقبله وأدواته في التنمية والتطور من خلال تزويد البناء الاقتصادي بالقوى المتعلمة المطلوبة في الظروف والأحوال الفنية السائدة وكذلك تقديم القادة السياسيين وتأكيد الولاء السياسي<sup>2</sup>.

1 على اسعد وطفة ، على جاسم الشهاب : علم الاجتماع المدرسي ، بنوية الظاهرة ووظيفتها الاجتماعية ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، لبنان ، ط1 ، 2003 ، ص 36 .  
2 أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم : مرجع سابق ، ص13.

وأضاف نبيل هادي في كتابه علم الاجتماع التربوي بعض وظائف المدرسة وهي :

- 1 - أداة استكمال: أي أنها تكمل دور الأسرة في تربية الفرد ، وتعوده على الحياة في المجتمع الكبير .
- 2 - أداة تصحيح : تصحيح الأخطاء التي ترتكبها مؤسسات أخرى في المجتمع كـ بعض العادات التي تروج عن طريق السينما والتلفاز .
- 3 - أداة تنسيق : أنها تنسق الجهود التي تبذلها سائر المؤسسات لترشدنا إلى أفضل الأساليب .<sup>1</sup>

### خامسا : أساليب الإدارة التربوية:

تتعدد وتتووع أساليب الإدارة المدرسية نذكر منها:

#### 1 - الديمقراطية :

تتميز الإدارة المدرسية بأهميتها وأدوارها التربوية في قدرتها على تعزيز المفاهيم والمبادئ والمهارات والاتجاهات والقيم الديمقراطية ، وينبغي على الإدارة المدرسية اعتماد مبادئ التربية الديمقراطية في جميع عملياتها وإجراءاتها وممارساتها ذات العلاقة بالتخطيط والتنظيم والتنشيط والضبط والتنفيذ وغيرها من العمليات الإدارية المتعددة، بحيث تشكل المبادئ الديمقراطية إطارا فلسفيا ومعتقدا إداريا لهذه الممارسات الديمقراطية في المدرسة كما يلي :

- تشجيع فرص العمل الفيزيقي والجماعي أمام جميع من في المدرسة .

- إتاحة فرص التعبير الحر عن الآراء والأفكار والمشاعر لجميع العاملين .

- التشاور مع جميع ذوي العلاقة في جميع الأمور التي تجري في المدرسة .

يهتم المدير الديمقراطي بالعاملين أكثر من اهتمامه بالعمل وعليه فإنه يقيم علاقات جيدة وسليمة مع العاملين، فالعاملون لهم الأولوية الأولى، فالمدير الديمقراطي يقود العاملين في جو من الطمأنينة ويؤمن الديمقراطية بما يلي :

- أن كل معلم يستطيع تحمل المسؤولية و المعلمون طموحون ولديهم المقدرة على الابتكار ، ولذلك لا يجوز تخطيط العمل بدقة وإلزامهم به لأنهم قادرون على العمل .

- المدير الديمقراطي ليس المسئول الوحيد على تنفيذ العمل ، فالمدرسة عائلة كبيرة سعيدة تسودها علاقات المشاركة والحب والاحترام ، فالمعلمون يشتركون في تخطيط ووضع الأهداف وتقييم العمل<sup>1</sup>.

1 عطية خليل عطية : أساسيات في حقوق الإنسان والتربية ، دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان ، ط1 ، 2000 ، 284.

- إن الهدف الأساسي هو أن يشعر كل معلم بالرغبة في العمل والرضا والارتياح بعيدا عن القلق والتوتر والهدف من ذلك هو تنمية العلاقات الإنسانية السليمة مع المعلمين فالوقت هو وسيلة لإقامة علاقات طيبة .
- السلطة هي قبول المعلمين بتنفيذ العمل فهي ليست حق إصدار الأوامر للمعلمين، فإذا لم يقبل المعلمون أمرا ما فإن هذا الأمر لا قيمة له فالأصل في السلطة هو قبول المعلمين لها ، ويقصد هنا السلطة للجميع وليس حكر على المدير .
- يستخدم المكافأة على أساس أن الإنسان كائن اجتماعي له حاجات اجتماعية سيكولوجية لا بد من التشجيع و المدح لإثارته على العمل ولا ضرورة للمكافأة المادية .
- يعالج المدير الديمقراطي الأخطاء على أساس أنها ظاهرة طبيعية فالكل يخطئ و لا ضرورة لإلحاق الأذى بالمخطئين ، وإذا اضطر للنقد فإنه يغلفه بكثير من الآداب ، لا يجب التفنيش المفاجئ لأنه يجرح شعور المعلمين .
- يكون المدير الديمقراطي فعالا إذا كان المعلمون مؤهلون ويتحملون المسؤولية وفي حالة العمل التربوي فلا مجال غير للعمل الديمقراطي مع المعلمين<sup>1</sup> .

### 2 - العلاقات التسلطية :

يقوم التسلط على مبدأ الإلزام والإكراه، وعلاقات التسلط هي العلاقات التي يتم بموجبها خضوع طرف لإرادة طرف آخر بالقوة، ونعني بالتسلط التربوي الميل إلى استخدام العنف في العمل التربوي، فالعلاقة التسلطية سلوك ينطوي على العنف والإكراه ويتنافى كلية مع معطيات وأسس السلوك الديمقراطي. ويأخذ هذا العنف صورة رمزية في المراحل العليا من التعليم ويتجلى في منع الطلاب من الإعلان عن وجهات نظرهم أو من توجيه النقد أو إبداء الرأي المخالف، وهذا ما يمكن أن يطلق عليه التسلط المعرفي الذي يمكن تعريفه بأنه فرض الآراء والأفكار على الآخرين، يمكن تحديد العلاقات التسلطية في المحاور التالية<sup>2</sup>:

1 إبراهيم محمد صلاح : الإدارة والإشراف التربوي دراسة تربوية ، دار المستقبل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2011 ، ص15

2 على اسعد وطفة ، على جاسم الشهاب : مرجع سابق ، ص102 .

- يقوم السلوك التسلطي على أساس التباين و اللامساواة (المدرس- الطالب).
- يتم اللجوء إلى العنف بأشكاله المادية والرمزية المختلفة ويتجلى ذلك في صورة عقوبات مختلفة: مثل التهديد والتوبيخ.
- يقوم على المجافاة الانفعالية والعاطفية بين المدرسين والطلاب، وهذا يعني غياب العلاقات الودية التي تجمع بين الطرفين أو بين أطراف العملية التربوية عامة.
- لا يسمح للطلاب أو المتعلمين عامة بإبداء آرائهم أو توجيه انتقاداتهم ولا تؤخذ آراءهم بعين الأهمية والاعتبار من قبل المدرسين.
- وجود أجواء الخوف وانعدام الثقة بين المدرسين والطلاب واللامبالاة التي تتجسد في الهوة التي تفصل بين الطرفين.

إن علاقات التسلط تقوم على أساس من الممارسات القمعية، التي تبدأ بأبسط الإيحاءات إلى أكثرها شدة وفظاظة، ومن أشكال السلوك التسلطي يمكن الإشارة إلى الهزأ والسخرية والتهكم وأحكام الدونية و التخجيل والإحباط والازدراء الإهمال وعدم الاحترام وعدم التقدير... الخ.<sup>1</sup>

### 3 - القيادة الجماعية:

يعرف بعض الباحثين القيادة الجماعية بأنها توزيع المسؤوليات بين أفراد الجماعة بحيث تنطلق الطاقات عندهم وفسح المجال أمام الجميع للابتكار وحل المشكلات، فلا بد من توزيع المسؤوليات من اكتشاف مواهب الأفراد وقدراتهم ومعرفة المجالات التي يتقنون فيها العمل بحيث يسند إلى كل فرد نوع من العمل الذي يناسبه.

يمكن القول بأنها مظهر من مظاهر الديمقراطية حيث لا ينفرد رئيس الجهاز الإداري بصنع القرارات أو البث في الأمر بل يشاركه في ذلك غيره ممن يعملون معه ولاشك أن القيادة الجماعية تعد صمام أمان ضد خطأ القرار أو سوء التقدير في بعض الأمور، ولهذا تحرص القيادة المدرسية الناجحة على استطلاع رأي الآخرين فيما يعرض عليها من أمر تجنباً لمزالق الخطأ والتقدير.<sup>2</sup>

1 على اسعد وطفة ، على جاسم الشهاب، مرجع سابق، ص ص102 ، 103 .

2 ليلي محمد حسني أبو العلا: مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ، دار الحنادرية للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، ط1 ، 2013 ، ص 43.



### 4 - العلاقات الإنسانية :

هي مجموعة من المبادئ والقواعد والسلوكية التي ترشد مدير المدرسة وتوجهه إلى كيفية التعامل مع المدرسين والعاملين في مؤسسته بما يترتب على ذلك من آثار بناءة تتمثل في توفير الظروف المادية والمعنوية المناسبة لرفع الروح المعنوية والكفاءة الإنتاجية ، وتلعب العلاقات الإنسانية دورا أساسيا في نجاح القيادة التربوية عن طريقها ترفع الحواجز بين المدير والمعلمين ويشعر الجميع بأنهم أسرة واحدة ، ومن ثم يشاركون في تحمل المسؤولية ويعتبر كل فرد منهم نفسه مسئولا عن مؤسسته.

حيث يرى جولد شمر ( Gold Hummer ) أن مدير المدرسة الناجح هو الذي يثابرن ويجتهد ويثبت جدارته بتولي مسؤولية إدارة المدرسة و يتعامل مع الفئات المختلفة بفاعلية، ولديه المقدرة على تنمية روح التعاون معهم ، ويؤمن بقدرة المعلمين على حل مشكلات طلابهم كما انه لا يؤمن بمركزية الإدارة ويتصف بالمرونة لتسيير وتسهيل بعض المواقف وتوظيفها لخدمة العملية التربوية<sup>1</sup>.

### 5 - الكفاءة في الأداء :

يرتبط ذلك بالنظرة التحليلية والقيم العلمية التي تعنى بالأداء في إطار النظم واللوائح التي تحكم المؤسسة التربوية والتي تنظم العمل داخلها، فلاشك أن الكفاءة في الأداء عنصر هام لتحقيق أهداف الإدارة التربوية ، فبدون هذه الكفاءة يكون القصور أو التقصير كلاهما يؤدي إلى إعاقة تحقيق الأهداف التي وجدت الإدارة التربوية لتحقيقها<sup>2</sup>.

1 باسمه حلاوة : العلاقات الإنسانية بين المديرين والمدرسين كما يراها مدرسو التعليم الثانوي ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد

28 ، العدد 4 ، جامعة دمشق والآداب والعلوم الإنسانية ، جامعة دمشق ، سوريا ، 2012، ص ص 254 276 .

2 ليلي محمد حسني أبو العلا : مرجع سابق ، ص 44 .

### سادسا : أنماط العلاقات داخل المدرسة:

تعتبر العلاقات التربوية مجموع التفاعلات التي تحدث داخل المؤسسة التربوية والتي تتم في الوقت نفسه بين الإطار التربوي للمؤسسة.

يعرفها **جان كلود فيلو** أنها "عبارة عن تعامل وتفاعل إنساني يتم بين أفراد يتواجدون في وضعية جماعة".<sup>1</sup> وتتنوع العلاقات داخل المدرسة كمؤسسة التربوية كما يلي:

#### 1- علاقات المدير مع الأساتذة :

نظرا للمجهود الذي يبذله الأساتذة في تربية وتكوين التلاميذ فلا بد للمدير أن يسهر على توفير أحسن الظروف الملائمة لعمل الأساتذة في جو من التفاعل والتشاور والتعاون والتفاهم والاحترام المتبادل، ويعمل على زيارتهم في أقسامهم ويساعد المبتدئين الذين تنقصهم التجربة ويعمل على إيجاد الحلول لمشاكلهم حتى لا تؤثر في مردودهم التربوي في فائدة التلاميذ.

وعلى المدير أيضا أن يستغل مختلف المجالس التعليمية والجلسات التنسيقية والندوات التربوية والاتصالات اليومية لتحسين هذه العلاقات وتطويرها.

#### 2- علاقة المدير مع نائب المدير:

يعتبر نائب المدير المساعد الأول للمدير في غيابه أو حضوره فهو النائب الأساسي له في الجانب التربوي والبيداغوجي وتتجلى العلاقة بينهما فيما يلي:

- إعداد الدوريات الإدارية المتعلقة بتسجيل التلاميذ وغيابات الأساتذة والمساعدين.

- إنجاز التقرير العام للتسيير، وإنجاز كشوف الساعات الإضافية.

- متابعة التقرير اليومي والتقارير المقدمة لمختلف الأنشطة الثقافية والرياضية، وتقييم الأعمال المنجزة في المخابر والورشات.

1 محمد آيت موحى : العلاقات التربوية طبيعتها وأبعادها ، دفاثر التربية والتكوين ، العدد 1 ، المجلس الأعلى للتعليم ، الرباط ، أكتوبر 2009 ، ص 11.

2 - رشيد اورليسان : التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي و الثانوي ، قصر الكتاب ، البليدة ، الجزائر ، 2000 ، ص 88-91 .

إن العلاقة مع نائب المدير للدراسات ينبغي أن تكون علاقات وثيقة حيث يجب أن ينهي إلى علم المدير جميع الأعمال المنجزة، كما ينبغي على المدير تزويده بكل المعلومات التي تساعده على الاطلاع على حياة المؤسسة من الناحيتين التربوية والبيداغوجية، والتي تمكنه من المساهمة في تقييم مردود الأساتذة ومدى استحقاقهم للوظائف المختلفة في حالة التسجيل على قوائم التأهيل أو طلب الترقية إلى وظيفة أعلى. من هنا في كل المجالات البيداغوجية التربوية والثقافية واستشارية في كثير من الأمور.

### 3- علاقة المدير مع مستشار التربية :

يعتبر مستشار التربية في مؤسسات التعليم الأساسي المساعد الأيمن للمدير، وفي مؤسسات التعليم الثانوي والتقني يحل المستشار الرئيسي للتربية محل نائب المدير للدراسات عند غياب هذا الأخير، وذلك بحكم دوره المهم ضمن الفريق الإداري وما يلعبه من دور أساسي في حياة المؤسسة لفرض النظام والانضباط ومراقبة مواظبة التلاميذ والأساتذة، كما يقوم بالإشراف على المساعدين التربويين ومتابعتهم والذين تبقى علاقتهم بالمدير عن طريق مستشاري التربية ونائب المدير للدراسات<sup>1</sup>.

### 4- علاقة المدير بالتلاميذ:

يعتبر التلميذ المحور الأساسي للعملية التعليمية في المؤسسة التربوية مما يستدعي اهتمام الجميع به، وعلى رأسهم المدير، وذلك بالسهر على دراسته ومواظبته وسلوكه داخل المؤسسة، وعلى المدير لتحقيق ذلك تكثيف اتصالاته بالتلاميذ أثناء زيارته لأقسامهم، وأن يشعرهم بأنه يحرص على مصلحتهم ويتابع مختلف شؤونهم، وتتجلى علاقته بالتلاميذ خاصة في مجالس الأقسام عند تقييم نتائجهم، وفي مجالس القبول والتوجيه، وفي مختلف الأنشطة الثقافية والرياضية المنظمة داخل المؤسسة.

ولكي ينجح المدير في هذه المهمة لابد من تدعيمها بالتنسيق مع أولياء التلاميذ من خلال دفاتر المراسلة والاتصالات الفردية معهم ومع أوليائهم، وكذا أثناء توزيع الجوائز وتنشيط الاحتفالات بالمناسبات الوطنية والدينية في المؤسسة.

1 رشيد اورليسان : مرجع سابق ، ص ص 89 - 92 .

### 5- علاقة المدير بأولياء التلاميذ:

تظهر علاقة المدير بأولياء التلاميذ من خلال جمعية أولياء التلاميذ ، التي تلعب دورا فعالا في مساهمتها في ربط الصلة بين المدرسة والأسرة، وتساهم في كثير من الأحيان في مساعدة المدرسة في الميدان الاجتماعي ، كما تساهم في حل بعض مشاكل المدرسة وخاصة ما يتعلق بمتابعة تدرّس التلاميذ وسلوكهم، ولذلك وجب على المدير أن يوطد العلاقات بمكتب الجمعية ليساهم في إطار قانوني وفي إطار أخوي في تقديم الاقتراحات والآراء والملاحظات التي تساعد على تحسين سير المدرسة .

### 6- علاقة المدير بالفرع النقابي(التابع للمؤسسة):

الفرع النقابي صاحب التمثيل القانوني للموظفين والأساتذة والعمال داخل المؤسسة التعليمية والمعتمد رسميا له حق الممارسة النقابية في القضايا الاجتماعية المهنية ، والمدير مجبر أن يسهل عمل هذا الفرع في إطار القانون 14/90 السالف الذكر ، إذ يوفر الشروط الملائمة لنشاطه خدمة للمصلحة العامة ، بتوفير قاعة لاجتماعاتهم عند الضرورة بعد الموافقة عليها ، ويتم عقدها خارج أوقات عمل المشاركين في الاجتماع طبقا للمادة 15 من القرار 778 الخاص بنظام الجماعة التربوية السالف الذكر.<sup>1</sup>

### 7- العلاقة بين الأساتذة:

العلاقات بين الأساتذة فيما بينهم لها دور بارز وحاسم في نجاح المدرسة وتحقيق أهدافها التربوية وبالتالي الأداء الجيد للأستاذ ، لهذا يجب أن تكون هذه العلاقات أساسها الاحترام والتقدير المتبادل والتعاون فيما بينهم من اجل السير قدما في تحقيق الأهداف التربوية، وبالتالي النهوض بمستوى العملية التعليمية ، وبعكس ذلك فإن العلاقات بين الأساتذة التي يسودها عدم التفاهم والعمل الفردي تؤثر سلبا على أداء الأستاذ.<sup>2</sup>

إن العلاقة بين الأساتذة هي العنصر الهام لسير العملية التعليمية ولتحقيق الأهداف التعليمية من خلال الاتصال الجيد واحترام الآخرين والثقة المتبادلة وانتشار روح التعاون ، كلها متغيرات تؤثر على السير الحسن للعملية التعليمية .

1 رشيد اورليسان : مرجع سابق ، ص ص 91 - 93 .

2 ديلمي رابوية : العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة وعلاقتها بالأداء التدريسي لأساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بثانويتي محمد بعجي وحميدي عيسى بأولاد دراج ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص تربوي ، إشراف مختار رحاب، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2016 - 2017 .

### 8- العلاقة بين المعلم والتلميذ:

تتخذ هذه العلاقة عدة أشكال يمكن في بعض الأحيان رصد كل جوانبها وكل تجلياتها في قسم واحد، ويلاحظ في بعض الأقسام سيادة علاقة تربوية جيدة، تساهم في نشأتها عدة عوامل ذاتية مرتبطة بمدى انخراط المدرس والتلميذ، وبالعوامل موضوعية مرتبطة بسياق عام مساعد وقد تكون العلاقات على النحو التالي:

1- **علاقة سلطوية ضد سلطوية** : تعتمد هذه العلاقة في نظر المدرسين على انه تفاهم ينتمي الى ما يصطلح عليه بالبيداغوجيات التقليدية ، يجب من اجل تنشئته وترويضه ومعاملته بطريقة الرئيس والمرؤوس والسيد والعبد ، إلا انه يلاحظ في السنوات الأخيرة الماضية بروز مواقف مواجهة لسلطة المدرس من طرف التلاميذ الذين استغلوا الهامش الحقوقي المتسع والحرية والاهتمام المتزايد بهم .

2. **العلاقة المعرفية**: إن العلاقة داخل الفصل في هذه الزاوية هي تلقين معارف و شحن عقول بطريقة أحادية وعمودية تجعل من المدرس مقدما للمعارف ومن التلميذ متلقيا سلبيا .

3 - **علاقة وظيفية**: تخص التمثلات التي يبرمجها المدرس والتلاميذ ، فالمدرس مقنع في ظل غياب دور الأسرة والمجتمع لان مهمته ووظيفته الأساسية هي التدريس وتلقين المحتويات وينحصر دور التلميذ في التلقي والاستجابة لأوامر ونواهي مدرسه .

4 - **علاقة عمودية** : وتستمد أصولها من طريقة التدريس التقليدية حيث التربية المبنية على مبدأ توازن القوى وعلى متغيرات غير تربوية كالفارق العمري والمكانة الاعتبارية للوظيفة، الاكراهات التشريعية والمدرسية ، ثقل التمثلات السوسيوثقافية، وتجعل من المدرس تارة ومن مادة التدريس تارة أخرى محور العملية التعليمية ، وتأخذ خطة العملية التربوية اتجاها واحدا يفرز علاقات عمودية لا تسمح بالتواصل وبالتفاعل من المدرس إلى التلميذ<sup>1</sup> .

1 عبد العزيز دادي : دور العلاقات التربوية البيداغوجية في تحقيق جودة الأداء المدرسي ، دفاثر التربية والتكوين ، العدد 1 ، المجلس الأعلى للتعليم ، الرباط ، أكتوبر 2009 ، ص ص 18- 29 .

### - خلاصة :

مما سبق نستنتج أن المدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية لها أهمية بالغة في العملية التربوية عامة والتعليمية خاصة، حيث تعتبر مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتلبية حاجة من حاجاته الأساسية عن طريق أسس مقصودة ومخطط لها تنتقل بواسطتها الثقافة الخاصة بها وبطرق تقبلها الأجيال الجديدة لتحافظ بذلك على تراثها، وقد أنشأت داخلها عدة أنماط من العلاقات وهذا ما يجعل هذه العلاقات يشوبها أنواع من الصراعات والعنف.

# الفصل الثالث

## الفصل الثالث : واقع العنف المهني في المؤسسة التربوية

- تمهيد .

أولاً : عوامل العنف المهني .

ثانياً : أنواع العنف المهني .

ثالثاً : إحصائيات حول العنف المهني في المؤسسات التربوية

الجزائرية .

رابعاً : آليات مواجهة العنف المهني في المؤسسة التربوية.

خلاصة.



### - تمهيد:

يعد العنف المهني من الظواهر السلوكية المنحرفة الأكثر انتشارا بين المجتمعات والدول ، كما أن العنف من الظواهر الاجتماعية المركبة التي لا تعتمد على عامل واحد أو سبب واحد بل وليدة عدة عوامل لأنها ظاهرة فردية واجتماعية، ويشكل العنف احد الأسباب الرئيسية للوفاة في المجتمعات الصناعية الحديثة ، ويعرف كذلك انتشارا واسعا في المؤسسة التربوية إذ يشكل أرقاما مخيفة في الوسط. لذلك سنقوم في هذا الفصل بالاهتمام بهذا الموضوع وذلك بعرض الأسباب والعوامل المؤدية لحدوثه وأنواعه، وعرض بعض أرقام وإحصائيات انتشاره في المدرسة الجزائرية واقتراحات لآليات مواجهته.

### أولاً : عوامل العنف المهني:

إن تفشي ظاهرة العنف في المجتمع تكون لها انعكاسات سلبية على جميع الميادين ومن بين هذه الميادين ميدان العمل الذي يكون فيه العامل عرضة للعنف سواء العنف الداخلي داخل المنظمة أو العنف الخارجي الناتج عن اعتداء من قبل أشخاص خارج المنظمة وهذا راجع للعوامل التالية :

#### 1- العوامل الفردية :

يمكن أن نصنف العوامل الفردية في مايلي:

##### 1.1- المرض العقلي :

ترتبط بعض أنماط المرض العقلي بميل أكبر نحو العنف ولدى الشخصيات المعتلة نفسياً عتبة أدنى بشأن الغضب والإحباط اللذين غالباً ما يولدان سلوكاً عنيفاً ، في حين إن الأفراد الذين يعانون من الزور يتمتعون بالشك ويميلون لمهاجمة الأفراد أو المؤسسة بأكملها التي ينتمون إليها إذا ما لم تجر الأمور كما يأملون ، قد يمارس العنف أشخاص مصابون بأنماط أخرى من المرض العقلي ، علاوة على ذلك ، إن بعض الأفراد يعانون من مرض عقلي عرضة لنوبات من الخوف قد يمارسون العنف خلالها على أنفسهم وعلى أولئك الذين يحاولون منعهم عن ممارسة العنف.<sup>1</sup>

فمنه الموظف أو الأستاذ الذي يعاني من أي مرض عقلي حتى بعد الشفاء ونتيجة الضغوط المهنية يمكن أن يكون ذلك سبباً في صدور سلوكيات عنيفة منه اتجاه زملائه موظفين كانوا أو أساتذة وحتى تلاميذ.

1 مكتب العمل الدولي جنيف: موسوعة الصحة والسلامة المهنية الفصل الخامس حول العنف، ترجمة منظمة العمل العربي المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية دمشق ، المجلد الثاني ، ط1 ، 2015 ، ص ص 20 - 22.

2.1- الخصائص النفسية : إن الإحباط والقلق والخبرات المؤلمة والأزمات النفسية، ونقص إشباع حاجات النمو المضطرب والضعف الأخلاقي والعقلي و الشعور بعدم الثقة بالنفس كلها عوامل نفسية مساهمة في ظهور العنف في بيئة العمل.

حث يحدد نيومان بارون بعض السمات الفردية المرتبطة بظهور العنف في مكان العمل كنفوذ الصبر والتهيج لتفضيل العمل بمفرده والرغبة في السيطرة على الوضع وعلى جميع أشكال العدوان في العمل، ويناقش شعور الموظفين بأنهم فقدوا السيطرة في عملهم أو في حياتهم وفي محاولة استعادة جزء من هذه السيطرة<sup>1</sup>.

كما ترجع الأسباب الرئيسية للعنف في مكان العمل إلى شعور العامل بمعاملة غير عادلة وتضطر إلى الانتظار والاقترام في الحياة الخاصة والتحيز العنصري أو الجنسي، إضافة إلى البيئة المادية غير المريحة ، واستهلاك الكحول ، وعدم الاستقرار العقلي.

إن الاستقرار والتوازن النفسي ضروريين لأي فرد من أفراد المدرسة بداية بالمدير والموظفين ووصولاً للأستاذ الذي لا بد له من السيطرة على أي إحباط أو قلق أو غضب أثناء تأدية مهنته وذلك سواء مع الموظفين أو التلاميذ لأن وظيفته وظيفته سامية تسعى إلى البناء والتنمية وليس إلى الهدم والتدمير.

3.1- عادات الحياة الشخصية: مثال تعاطي الكحول والمخدرات ... الخ ، حيث ثمة ارتباط بين السلوك العنيف والمخدرات، حيث أنها تؤثر على الوظائف العصبية البيولوجية(الحيوية ) والإدراك والمعرفة، فإن المكان الذي يحدث فيه تعاطي المسكرات هو العامل الذي يزيد تثبيط تلك الاستجابة،<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Duncan Chappell ,Vittoria Di Martina :la violence au travail ,Bureau international du travail , 2000 ,p 54.

<sup>2</sup>Duncan chappell, Vittoria Di Martina : op cit p ,55 :

لقد أثبتت ذلك دراسة تجريبية في لوس أنجلس، حيث أظهرت أن الأحداث المتسمة بالعنف كانت أكثر شيوعاً في بعض الحانات وغير شائعة نسبياً في الحانات الأخرى، وبالنتيجة أن السلوك المتمم بالعنف لم يرتبط بمقدار المسكرات المستهلكة بل يرتبط بفئات الأشخاص الذين يرتادون أماكن معينة لتعاطي المشروبات وبأنماط القواعد السائدة هناك<sup>1</sup>.

من هنا نستنتج أن العمال المتعاطين للمسكرات والمخدرات يمكن أن يكونوا أكثر عنفاً من غيرهم في مكان عملهم، والخطورة الأكبر تكون إذا كان هؤلاء موظفون بمؤسسة تربوية كالمدرسة.

### 2 - العوامل الاجتماعية:

لا أحد يمكنه أن ينكر أن للظروف الاجتماعية دور في تحديد سلوك الفرد، حيث تعد البنى الاجتماعية (الأسرة، المدرسة، المجتمع...) من أهم العوامل التي تساهم في ترسيخ الاستقرار والأمن الاجتماعي وذلك لما تتميز به من انتظام وتناسق بين مختلف عناصرها.

إن الظروف الاجتماعية هي من أهم الدوافع التي تجعل التلميذ وغيره من العاملين بالمؤسسة التربوية يمارسون العنف داخلها، ففي ظل مستوى الأسرة الاقتصادي المتدني، وانتشار العوامل الأخرى كالأمية في الأسرة وظروف الحرمان الاجتماعي، والقهْر النفسي، والإحباط، كل هذه العوامل تجعل الأفراد غير متوافقين شخصياً واجتماعياً ونفسياً مع محيطهم الخارجي<sup>2</sup>.

1 موسوعة الصحة والسلامة المهنية: مرجع سابق، ص22

2 على بركات : العوامل المجتمعية للعنف المدرسي ، الهيئة العامة السورية للكتاب ، سوريا ، 2011 ، ص 99 .

- **العنف المنزلي وعلاقته بالعمل:** العنف المنزلي أو العائلي هو أي شكل من أشكال الاعتداء الجسدي أو العاطفي أو الروحي أو النفسي المنطقي أو المالي الذي يحدث بين الشريكين في الحياة، حيث يؤثر العنف بين الزوجين بشكل خطير على الحياة المهنية ونوعية الحياة في العمل بالنسبة لكل من الضحايا والمهاجمين. فالفرد العامل الذي يعيش حياة أسرية مضطربة أستاذ كان أو موظف أكيد ستؤثر في سلوكياته سلبا اتجاه زملائه في العمل.<sup>1</sup>

- **التنشئة الاجتماعية:** وما تلعبه من دور هام في ميدان التربية والتكوين، فعندما تعمل التنشئة الاجتماعية على تحويل الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي، فهي في الوقت عينه تتقل الثقافة من جيل إلى جيل، وذلك عن طريق الأسرة والمدرسة والمؤسسات الاجتماعية الأخرى. التنشئة الاجتماعية هي من أهم الوسائل التي يحافظ بها المجتمع على خصائصه، واستمرار هذه الخصائص على مر الأجيال، وهذه التنشئة تحمي التلميذ من الانحرافات التي تبتدئ في ممارسة فعل العنف، الذي يتسبب في أذى النفس أولا وأذى الآخرين ثانياً.

من هنا يجب التأكيد على أن التربية ليست حصرا على المدرسة وحدها إذ أن الأسرة هي المؤسسة التربوية الأولى في تنشئة الأفراد اجتماعيا، كما تؤثر بشكل ناجح في تنشئتهم الدراسية والمهنية، وعلى الرغم من أهمية التنشئة الاجتماعية، ودورها الفاعل في تغيير ميولات الأفراد غير السوية،<sup>2</sup>

---

1 Claire Mayhew and Duncan Chappell : **Workplace violence in the health A. Sector . A case study in Australia** originally published in the Journal of occupational health and safety , Australia and New Zealand ,2003 ,pp 7 10.

2علي بركات : مرجع سابق ، ص 99 .

فإن التباين حول إمكانات التنشئة الاجتماعية وحدودها لازال إشكالاً فلسفياً قائماً، تعبر عنه بوضوح جملة من الأسئلة الإشكالية العامة، مثل هل بمقدور التنشئة الاجتماعية أن تحقق الهدف المطلوب في أوساط أسرة مفككة؟ هل يمكن الحديث عن التنشئة الاجتماعية في ظل غياب أولياء الأمور عن متابعة دراسة أبنائهم، وهل للتنشئة الاجتماعية ذلك المفعول حتى في حالة تلميذ عنيف<sup>1</sup>.

حيث أكدت ذلك دراسة سعاد حمداني وريم بوزيد حول العوامل الاجتماعية المؤدية للعنف ضد الأساتذة في بعض المتوسطات بولاية الوادي. فالإحباط الذي يعيشه التلميذ بين البيئتين المدرسية والأسرية يساعد بشكل كبير على بروز العنف داخل القسم بين المعلم والتلميذ وهذا ناتج عن عدم تلبية حاجات التلميذ الأساسية وتجاهله، فهذه الأنماط السلوكية ترسخ نموذجاً عدوانياً يصعب التغلب عليه، فالاضطرابات السلوكية التي تكون لها منطلقات اجتماعية بشكل عام لا يمكن الاستهزاء بها في ظهور العنف .

كما أكد كذلك إسماعيل بن خليفة مصطفى منظور في دراسته حول العنف في الوسط التعليمي ووسائل الحد منه الوقاية العلاج، أن التنشئة الأسرية التي تمثل وجه من وجوه التنشئة الاجتماعية لها دور مؤثر وفعال في ظهور الانحراف والسلوك العنيف، فالخلافات الأسرية وأساليب التنشئة الاجتماعية السيئة ( الرعاية الأبوية والإساءة في التعامل، والتربية القاسية ...) كلها تنعكس على سلوك التلميذ وتكون من الأسباب الكامنة للعنف ، هذا بالنسبة لعنف التلميذ على الأستاذ.

كذلك العنف بين الأساتذة وبين الموظفين فالحرمان الاجتماعي وسوء التوافق الاجتماعي قد يولد إحباطاً لدى فئة من الموظفين أو الأساتذة يظهر في شكل سلوكيات عنيفة بينهم داخل المدرسة.

1 على بركات : مرجع السابق ، ص 99 .

### 3-العوامل الاقتصادية:

--يذهب ابن خلدون في مقدمته إلى تأكيد أهمية الاكتفاء الذاتي للمجتمع من حيث المعاش إذ أنه يهتم بتحصيل العلوم، وتشير الدلائل الأنثروبولوجية لمشال جورام(1993) Michael Jo ram أن قلة المصادر وندرتها لما يحتاجه المجتمع لا تكفي النشاط الاقتصادي والذي يبدو واضحا في أغلب المجتمعات المتقدمة يؤدي إلى العنف، كما أن استخدام العنف والسيطرة في يد القوى المنتجة يؤدي الى ازدياد النشاط الاقتصادي لهذه الفئة ما يولد العنف في وسط الفئات المحرومة اقتصاديا.

كما أن العلاقات الاقتصادية تقرر الأشكال والوسائل المختلفة للعنف وقد كتب إنجلز "ليس العنف سوى الوسيلة بينما التقدم الاقتصادي هو الغاية، وبالمقاييس إلى كون الغاية أساسية أكثر من الوسيلة المساعدة لبلوغه". هكذا يعمل العنف كأداة في خدمة المتطلبات التطبيقية عن نظام اقتصادي معين، ومن ثم فإن سيرورة عملية التغيير التي تحدث على الجانب الاقتصادي تؤثر مباشرة على عملية التغيير الاجتماعي وكذا حالة التوازن والاستقرار في البيئة الاجتماعية<sup>1</sup>.

نصل هنا إلى أن الفقر والبناء الاقتصادي للمجتمع لهما دور هام في إرساء قواعد العنف والجريمة في المجتمع، ما ينعكس سلبا على سيرورة الحياة التعليمية وسط المؤسسة التربوية .

### 4 - العوامل التنظيمية :

شدد الباحثون على أهمية العوامل التنظيمية في دراسة العوامل المرتبطة بالعنف في مكان العمل كما يشير "شابيل ودي مارتينو " بشكل جيد يتفاعل كل من الجاني والضحية في مكان العمل ، يمكن لبيئة العمل بما في ذلك إعداداتها أو بنيتها المادية والعضوية وأسلوبها وثقافتها الإدارية أن تؤثر على

1 وناسي سهام : العنف الأشكال والعوامل النظرية المفسرة له ، مجلة أفاق ، العدد التاسع ،جامعة الجلفة ، سبتمبر ، 2017 ، ص ص 248 - 265.

مخاطر العنف في العمل وقد أثرت العديد من التحولات الاجتماعية على عالم العمل على مدى العقدين الماضيين.

حيث أن نمو انعدام الأمن الوظيفي و عمليات إعادة الهيكلة التنظيمية والخصخصة والاندماج والتخفيضات الهائلة للقوى العاملة يمكن أن يكون لها تأثيرات كبيرة على صحة العمال وسلامتهم. كما يمكن أن يخلق العمل نفسه مخاطر على العمال ويمكن تصنيف هذه المخاطر إلى الفئات التالية:

**1.3 - بيئة العمل :** تؤدي طريقة إعداد مكان العمل وطريقة أداء العمال للمهام إلى خلق مخاطر إضافية يمكن أن تؤدي إلى العنف على سبيل المثال:

- التعامل مع النقود أو الأدوية الموصوفة أو أشياء ذات قيمة معينة .

- العمل في سياق الضغط العالي الذي يمارس فيه القليل من السيطرة .

- العمل في بيئة تتسامح أو تشجع المواقف والسلوكيات العنصرية أو التمييز به فيه يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة... الخ .

- الخصخصة وإعادة الهيكلة والتي أظهرت الدراسات أنها تزيد من خطر المضايقة والإصابة النفسية في العمل .

- تصميم الوظيفة: يعد من الأساليب التي اعتمدها المنظمات في الدول المتقدمة بوصفه من الوسائل

الضرورية لتقليل عدم الرضا وزيادة رضا العاملين عن أعمالهم والمؤثرة في رفع الإنتاجية<sup>1</sup> ،

---

1 Vittorio Di Martino ,Helga hole etcary I Cooper :**prévention duç harcèlement et de la violence sur le lieu** , fondation européenne International pour l'amélioration des condition de vie et de travail , Irlande, 2003 , P 45



حيث أن التصميم السيئ للوظيفة ولمكان العمل يشكل عاملا مساهما في ظهور المشاكل والانحرافات داخل بيئة العمل من بينها العنف .

- الأمن الوظيفي: يعد من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة ، حيث أن عدم توفر الأمن الوظيفي يشعر العامل بالقلق حول إستمراريته في الوظيفة وعدم الانتماء للمؤسسة، هذا ما يؤثر سلبا على تصرفاته ويجعله أكثر ممارسة للعنف.

**2.3- عبء العمل :** هناك علاقة بين الأعباء التي تتضمنها الأدوار وحدوث العنف، وعبء العمل هو كمية ونوعية العمل الذي يطلب من الفرد ويتخذ عبء العمل شكلين أساسيين هما زيادة الدور وانخفاضه

وتعني زيادة عبء الدور قيام الفرد بمهام لا يستطيع انجازها في الوقت المحدد أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يمتلكها العامل، هذا ما يجعل العامل يشعر بالملل والعزلة في مكان عمله مما يجعله أكثر ميولا للعنف.<sup>1</sup>

### **3.3- سياسات وإجراءات أصحاب العمل :**

يمكن أن يكون لسياسات وإجراءات أصحاب العمل تأثير على تكرار الحوادث العنيفة ، فيما يلي أمثلة عن السياسات والإجراءات المشتركة التي يمكن أن تزيد في الغالب من احتمالية حدوث العنف في مكان العمل:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Sabir I: Giga and Helga Hoel : **violence and stress at work in financial services**, International labour office, Genève,2003.p 11

<sup>2</sup> Duncan Chappell ,Vittoria Di Martina :**la violence au travail** ,Bureau international du travail , 2000 ,p 55

. الرؤساء الذين بشكل مستمر أو متعمد لا يستبقون الموظفين بما فيه الكفاية مما يتسبب في عمل

الموظفين بمفردهم وان أعباء العمل ثقيلة للغاية .

- الرؤساء الذين لا يوفرّون بشكل مستمر أو متعمد عددا كافيا من الموظفين ما يفرض على الموظفين

العمل بمفردهم. وهذا ما يزيد من تعبهم ويحملهم أعباء أكثر من أعباء عملهم الأصلي.

- الرؤساء الذين يحافظون على قواعد أو سياسات أو مواقف صارمة اتجاه العاملين الارتباك أو

الصراع أو عدم الوضوح بشأن الموقف والأدوار .

- عدم اتخاذ رؤساء العمل خطة وقائية تمنع من حدوث العنف في مكان العمل .

- سياسات تعكس فلسفة تنظيمية مفادها أن العنف جزء من العمل

### 4.3 - سياسات الموظفين :

في بعض أماكن العمل يمكن ملاحظة طريقة تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ومع مكان عملهم

من قبل العملاء، هنا قد يزيد خطر العنف من الطرفين، ومن بعض الأمثلة على السلوك الذي يجب

التقليل منه للحد من خطر العنف في هذا المجال:

- تجنب العادات السيئة في التعامل مع الزملاء والعملاء للوقاية من العنف بين الموظفين و الإداريين،

كالمماثلة والتأخير في تقديم الخدمة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Duncan Chappell ,Vittoria Di Martina :op cit , p ,56

- تجنب المواقف والسلوكيات المتعصبة أو التي فيها تمييز اتجاه الفئات المهمشة .

- تجنب السلوك السلبي أو العدوانى للموظفين اتجاه العملاء أو الموظفين الآخرين.

**5.3- خصائص العملاء :** أثبتت التجربة أن العمل مع عملاء بخصائص معينة يمكن أن يزيد من خطر

تعرض العمال للعنف وتشمل هذه الخصائص :

- الأشخاص العملاء أو أقاربهم الذين يشعرون بالإحباط من النظام في حالة صدمة أو غضب من

المحتمل أن يهاجموا أول شخص يواجههم.

- الأشخاص الذين لديهم تاريخ من العنف .

- الأشخاص غير القادرين على التحكم في سلوكهم بسبب اضطراب في الصحة العقلية أو مشاكل عاطفية

- الأشخاص الذين قد يكونون تحت تأثير المخدرات.<sup>1</sup>

**6.3 - سياسات الحكومة :**

إن الخصخصة في قطاع الخدمات الاجتماعية والتعليم والرعاية الصحية تخلق خطر العنف في مكان

العمل، فعندما يتم قبول المرضى العدوانيين في مؤسسات مثل مركز الرعاية طويلة الأجل غير مجهزة

لرعاية مثل هؤلاء العملاء، يواجه الموظفون خطرا محتملا للعنف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Duncan Chappell ,Vittoria Di Martina :op cit ,p 56

<sup>2</sup> Vittorio Di Martino, Helga hole etcary I Cooper :**prévention duç harcèlement et de la violence sur le lieu** , op cit , p46

وتظهر الأبحاث أن نقص التمويل وضعف الرعاية الصحية أدى إلى مستويات أعلى من حدة العنف

من قبل المرضى بالإضافة إلى ذلك فإن السياسات الحكومية المسئولة عن غلق العديد من هذه

المؤسسات المتخصصة يعني انه تم تعيين عدد قليل من العمال الإضافيين أو لم يتم توظيفهم منذ

عمليات الإغلاق لهذه المؤسسات ، وبالنظر إلى أعباء العمل المتزايدة والطبيعة الجديدة للذين يعملون في

هذا القطاع<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Vittorio Di Martino, Helga hole etcary I Cooper :op cit , p46

ثالثا : أنواع العنف المهني :

### 1 - العنف الجسدي :

يعني استخدام القوة الجسدية وهو أكثر أشكال العنف وضوحا باستخدام الأيدي أو الأرجل أو أي أداة شأنها ترك آثار واضحة على جسد المعتدي عليه مثل الضرب أو الدفع أو اللكم أو الحرق أو التهديد بالأسلحة أو القتل ، ويمكن أن يتسبب العنف الجسدي بالفعل ضرر نفسي أو عقلي ( اضطراب في الإجهاد اللاحق للصدمة على سبيل المثال كما يمكن أن تؤدي الإساءة العاطفية إلى إصابة جسدية أو مرض (مثل شخص ينتحر بسبب التحرش المستمر في العمل)، أو ضرب المعلمين<sup>1</sup>.

### 2 - العنف الرمزي :

يعرفه بيار بورديو بقوله " العنف الرمزي هو نوع من العنف الهادئ غير الظاهر ، أي الكامن أو الخفي أو المقنع ، وهو عنف يمارس عبر الطرائق والوسائل الرمزية الخالصة أي عبر التواصل وتلقيح المعرفة والاعتراف ويرتبط العنف الرمزي بالسيطرة والهيمنة مثل اللغة والصور والإشارات والدلالات والمعاني...الخ

- هو الذي يمارس فيه سلوك يرمي إلى تحقير الآخرين أو استنزاهم كالامتناع عن رد السلام أو تجاهل الفرد والإزعاج من خلال الاستهزاء والسخرية بالحركات أو بالنظرات أو غيرهما<sup>2</sup>.

---

1 براندي كارازفيتش الفورد : إعداد بيئة عمل آمنة وصحية- دليل السلامة والصحة المهنية لرجال الأعمال وأصحاب المؤسسات والمدربين- ، تحرير تي آل جيدوتي ، تيسير الفقي مصطفى ، اللجنة العلمية للتنمية والصحة المهنية ، اللجنة الدولية للصحة المهنية ، مطبعة جامعة أكسفورد ، لندن نيويورك ، 2011 ، ص 28 .

2 ستيفان شوفالييه ، كريستيان شوفيري : معجم بورديو ، ترجمة إبراهيم الزهرة ، علي المولا للدراسات والنشر والتوزيع ، دمشق سوريا ، ط 1 ، 2013 . ص 219 .

### 3 - العنف النفسي أو المعنوي :

هو المس بكرامة العامل أو العاملة و اهانتته والخط من قدرته وقيمتته ويتضمن الالهانة والخط من قدرته وقيمتته ويتضمن الالهانة المباشرة أو الاستهزاء بمؤهلاته وقدراته أو الصراخ عليه أمام زملائه ، ومن أنواعه :<sup>1</sup>

#### أ - التحرش الجنسي :

يغطي أي سلوك هجومي يعتبر غير مرغوب فيه من أي شخص ، ويمكن أن يكون التحرش جسدياً أو نفسياً أو مزيجاً من كليهما .

كما اصدر معهد شئون الأفراد والتطوير بيانا عن التحرش في العمل، وكما يوضح انه ليس هناك تعريف بسيط للتحرش حيث انه من الممكن أن يأخذ شكالا من أشكال عدة مختلفة ، مثل ترديد الأقاويل أو بعض الكلمات والرسوم التي توضع على الحائط بغرض المضايقة أو الإشارة و الايماءات ، ومن الممكن أن يتسبب التحرش في إلحاق الضرر بالشخص الذي يتعرض له شعوره بالاكنتاب في العمل ، انه من الممكن تني ئدي إلى خفض الروح المعنوية وارتفاع نسبة التغيب في العمل وانخفاض مستوى الكفاءة في العمل .<sup>2</sup>

1 باري كشاوي : إدارة الموارد البشرية ،دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، ط2 ، 2006 ، ص 221.

2 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي :الجزائر عدالة النوع الاجتماعي ، نيويورك، 2018 ، ص16 .

3 E.Kevin Kelloway : **others handbook workplace violence** , sage publications ,panchsheel enchave , New Delhi ,India ,prnted in the united states of America ,2006 ,p 93 .

يحرم قانون العقوبات التحرش الجنسي بالسجن أو الغرامة المالية ، ويعرف التحرش الجنسي في قانون العقوبات بصفته استغلال سلطة الوظيفة أو المهنة عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليية قصد إجباره على لرغباته.

هذا ما أشارت إليه دراسة دحماني إيمان حول آثار التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي، حيث أكدت هذه الدراسة على تنوع وتعدد أشكال وصور التحرش الجنسي في مكان العمل كانت أغلبها تحرشات لفظية كإبداء الإعجاب بأناقة العاملة ورشاققتها ومجاملتها بعبارات المدح والغزل.

### ب : المضايقات :

هي نوع من أنواع التحرش الجنسي وتتمثل في :

- نشر إشاعات أو شائعات خبيثة عن شخص أو مجموعة من الأشخاص.

- التلاعب غير السليم بمعدات عمل الشخص أو الأغراض الشخصية، تخريب أو إخفاء أدوات العمل الخاصة بالعامل.

- انتقاد العامل أو تشويه سمعته أو الاستخفاف به أو التقليل من أهميته أو تحقيره والسخرية منه<sup>1</sup>.

### ج - التنمر :

على مجموع السلوكيات السلبية التي تصيب العاملين وينتج عنها الاعتداء المعنوي والنفسي الذي يتعرض له في المنظمة والذي يؤثر على تحقيق المنظمة لأهدافها وهو من المفاهيم الخطيرة المنتشرة في مكان

1E.Kevin Kelloway : others handbook workplace violence , op cit ,p93

العمل ، كما يؤدي التمر إلى انعدام الثقة بين العاملين في المنظمة كما انه الوسيلة التي يتبعها البعض في سلب قدرات الموظف .

إن التمر هو من أكثر السلوكيات التي تؤثر سلباً على نفوس العاملين وتعمل على تقليل دافعية العاملين ورغبتهم في ممارسة النشاطات المطلوبة.<sup>1</sup>

حيث أكدت دراسة سارين شاننت خشادور ديمرجان حول أثر إستراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التمر في مكان العمل، أنه يوجد اثر سلبي لإستراتيجية علاقات العمل ( النهج ،الصياغة، العلاقة ) في سلوكيات التمر .

### د - التنكيل :

هو نوع من أنواع العنف المعنوي تسببه طرائق العمل التي تسعى إلى بلوغ أهداف موضوعية من قبل إدارة المؤسسة وهي تكون عادة أسلوب في الإدارة تهدف إلى تعديل غايات العمل من دون الإعلان عن ذلك مباشرة

وبوضوح والتي تظهر على شكل ايعازات ضمنية متعارضة ينبغي الخضوع لها دون فهم معناها الحقيقي والقبول بالقواعد الجديدة حتى لو شعر الشخص بأنه مهدد.<sup>2</sup>

والتنكيل هو السلوك المتعسف المتكرر من أي نوع خارجي أو داخلي في المؤسسة والذي يظهر على شكل تصرفات ، أفعال ، كلمات ، حركات أو إشارات أو كتابات لها تأثير على الشخصية ، الكرامة

---

1 سارين شاننت خشادور ديمرجان : اثر إستراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التمر في مكان العمل "الدور المعدل لممارسة الإدارة بالتجول" - دراسة ميدانية في فنادق خمس نجوم في عمان ، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ،قسم إدارة الأعمال ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان 2018 ، ص 11 .

2 منى فياض : أن نتعامل مع العنف بيننا، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 2014 ، ص ص 126- 128 .



الجسدية والنفسية للعامل أو العاملة في ممارسته لعمله بحيث قد تضع هذا العمل في خطر أو تولد جو ضاغطا أو معديا أو مهينا .

من الملاحظ أن انساق التنكيل في المؤسسات التربوية والمؤسسات العمومية تكون أكثر نمطية من المؤسسات الخاصة ، ولكنها ليست اقل تدميرا حتى لو كان الضحايا اقل تعرضا ، فيما يتعلق بالقدرة على البقاء ، فيإمكان الضحايا غالبا اختيار ترك العمل ( توقف مرضى أو الاستقالة )<sup>1</sup>.

#### 4 - العنف النظامي ( الهيكلي ) :

العنف الناتج عن تنظيم العمل يعني أن الهيكل قد تكون له خصائص تجعل العمال عرضة للعيش أو ارتكاب العنف ، والعنف الهيكلي يتحدد من خلال مجموعة من الأسباب ( عبء العمل المرتفع ، الدرجة المنخفضة من استقلالية صنع القرار ... ) وتظهر دراسة كندية للعاملين في الرعاية الصحية أن هناك علاقة بين إعادة هيكلة الخدمات الصحية وزيادة حالات العنف المرتكبة ضد العاملين في مجال الرعاية الصحية ، وتتجلى مظاهره في المدرسة من خلال اوقات العمل المبالغ فيها ، وتكليف العاملين بها بمهام تفوق طاقته .<sup>2</sup>

1 منى فياض: مرجع سابق : ص128.

<sup>2</sup> E.Kevin Kelloway : **others handbook workplace violence** Auteur of cit , 94 .

### 5 - العنف الداخلي :

يشمل العنف الداخلي أي شكل من أشكال العنف يتم التعبير عنه بين عاملين أو أكثر بما فيهم المديرين، من نفس المؤسسة على سبيل المثال العنف الداخلي يتعلق بالعنف بين الزملاء في نفس القسم أو بين الموظفين من أقسام مختلفة وكذلك العنف بين المدير والعامل ، يعد فهم العلاقة بين أهداف العنف الداخلي ومرتكبيه أمرا ضروريا لمنع العنف في مكان العمل وتطوير العلاجات التنظيمية المناسبة.

يشير كذلك إلى العنف الرأسي والعنف الأفقي ويتم استخدام مفهوم العنف الرأسي عندما تكون هناك علاقة بين هدف العنف ومرتكبه والتي انطوى بشكل عام على استهداف من فوق المرؤوس بسلطة اقل ، ومع ذلك أيضا هناك حالات لمضايقة المشرفين من قبل مرؤوسيهم ويعبر العنف الذي يمارسه الزملاء على نفس المستوى الهرمي هو العنف الأفقي .

### 6 - العنف الخارجي :

يتعلق العنف الخارجي بالعملاء والمستخدمين والطلاب حتى تلك التي يرتكبها أفراد عائلة الموظفين هؤلاء الفاعلين خرج التنظيم لا يخضعون لسيطرة صاحب العمل أو المدير بنفس طريقة الموظفين أو عن طريق أولياء أمور التلاميذ ، والواقع إن المدير وفقا لحقه في الإدارة لديه الوسائل التي تمكنه من معاقبة الموظف الذي يرتكب فعلا من أعمال العنف إذا لزم الأمر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Claire Mayhew and Duncan Chappell : **Workplace violence in the health A. Sector . A case study in Australia** originally published in the Journal of occupational health and safety , Australia and New Zealand ,2003 ,pp 7 10.

هذا ما أكدته دراسة حسن محمد العيسي محمود الكيلاني حول العنف في مكان العمال- اختبار العوامل المؤثرة في سلوك العنف الممارس ضد الكادر الطبي في المستشفيات الأردنية- التي أكدت على أن غياب التواصل الإنساني هو سبب في حدوث العنف، حيث أن تدني مستوى رضا المراجعين للمستشفيات عن الخدمة المقدمة لهم هو العامل الأكثر تأثيراً في سلوك الاعتداء على الكادر.

خامسا- إحصائيات حول العنف المهني في المؤسسات التربوية الجزائرية .

إن واقع العنف في المؤسسات التربوية أصبح بشكل فعال خطرا متزايد على امن الأساتذة وكل العاملين بالمؤسسات التربوية كما إن الجرائد اليومية الوطنية المختلفة أصبحت تنشر أخبار مؤلمة تتعلق بحوادث العنف التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس والفريق الإداري المسير ونذكر أمثلتها :  
لقد ورد في جريدة الخبر بتاريخ 10 ماي 2003 ما نصه "في ولاية سطيف استفحلت ظاهرة اعتداء التلاميذ على الأساتذة خلال السنوات الأخيرة إلى درجة أصبح فيها الأساتذة يتحاشون إثارة غضب التلاميذ ونرفزتهم والدخول معهم في مناقشات كلامية حتى لا يتحولون إلى ضحايا العنف .

وورد في جريد الشروق اليومي بتاريخ 22 ديسمبر 2002 ما نصه " شهدت متقنة بولاية الطارف احتجت أساتذتها تضامنا مع زميل لهم اعرض للإهانة من طرف احد التلاميذ الذي انهال على الأستاذ بالضرب".<sup>1</sup>

وقد كشف المجلس الوطني للتعليم الثانوي عن أرقام مروعة حول تنامي ظاهرة العنف بالمؤسسات التربوية في سنة 2011 ، حيث جعلت الجزائر تنصدر دول المغرب العربي بخصوص انتشار هذه الظاهرة باعتبار أن 60% من المتدربين اقترفوا تصرفات عدائية ، وذلك بالاعتداء على ما يقارب 15 آلاف أستاذ منها 200 حالة صادرة عن تلاميذ الصف الابتدائي ، فيما اعتدى تلاميذ المتوسط على 2399 أستاذ و1455 حالة اعتداء من طرف طلبة الثانويات .<sup>2</sup>

1 محمد بن حمودة : الإدارة المدرسية في مواجهة مشكلات تربوية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، ط1 ، 2008 ، ص ص 86 ، 87 .

2 سارة بوناب : الجزائر تحتل الصدارة مغربيا في ظاهرة العنف المدرسي ، جريدة الجزائر نيوز ، 18 ديسمبر 2011 ، ص ص 1 ، 2 .

كما أكد جمال معتوق في مقدمة كتابه مدخل إلى سوسولوجيا العنف ، أن دراسة قامت بها مصالح وزارة التربية الوطنية حول انتشار العنف في الوسط التربوي منذ سنة 200 إلى 2007 حيث كشفت الإحصائيات على تسجيل أكثر من 8 ألف حالة عنف للتلاميذ ضد الأساتذة وموظفي الإدارة خلال الموسم الدراسي (2008 - 2009) <sup>1</sup>.

---

1 جمال معتوق : مدخل إلى سوسولوجيا العنف ، دار بن مرابط ، الجزائر ، ص 11 .

## الفصل الثالث واقع العنف المهني في المؤسسة التربوية

### سادسا- آليات مواجهة العنف المهني:

دفع تزايد العنف حالات العنف المهني إلى انتهاج سياسات وممارسات تهدف لمنع العنف والتعامل مع آثاره ولرسم مثل هذه السياسات يجب إتباع مايلي :

- تقييم الأخطار التي تهدد المؤسسة والعاملين بها ، وبعد الانتهاء من عملية التقييم يمكن البدء برسم سياسات وآليات التعامل مع العنف في مكان العمل ونظم العقوبات وشروط الدخول في برامج مساعدة العاملين ،

- تشكيل فرق الاستجابة للعنف التي تظم موظفي الأمن والمدراء الأساسيين و أعضاء فريق الموارد البشرية وموظفين يتم اختيارهم وبناط بفريق الاستجابة للعنف مهام متشابهة لتلك التي يقوم بها لجان الأمن حيث يقوم بها أعضاء الفريق بأعمال البحث في التهديدات الأمنية المحتملة و مساعدة العاملين الناقمين أو الغاضبين ومحاولة تهدئتهم <sup>1</sup>.

- يجب عدم قبول العنف المهني أبدا كجزء من الوظيفة التركيز على المرضى بتجنب الموظف المسائل التنظيمية للعمل اللازمة للتعامل مع المشكلة بشكل فعال .

- يجب أن تركز أنشطة الإدارة حول إستراتيجية إدارة المخاطر ، وتحديد وتقييم المخاطر والخسائر المرتبطة بها ووضع استراتيجيات للعمل .

- يجب أن يشمل الإجراء الإداري بشأن العنف المهني الموظفين وممثليهم الرسميين .

---

1 :D. Chappell V.DI Martino : **violence at work** ,International labor office ,Genève ,1998, pp 101 102 .

- يجب أن تشكل استراتيجيات منع وإدارة الصراع والاعتداء والمضايقة وإساءة الاستخدام جزءاً من إدارة الموارد البشرية في المؤسسة واستراتيجية الصحة والسلامة المهنية ، بما في ذلك التتبع المجالات المحتملة للصراع الداخلي ، مثل الأداء والإدارة التأديبية يجب تقييمها في ضوء سلسلة إدارة العنف المهني .

- يجب أن تكون الإجراءات المتعلقة بالعنف المهني جزءاً من التيار الإداري الرئيسي<sup>1</sup> .

- العمل على ملء الفراغ القانوني في هذا المجال ووضع التشريعات لمساعدة مختلف المؤسسات على تحليل وفهم وإتقان مشاكل المعاناة في العمل .

- تطوير التفكير متعدد التخصصات وتعزيز البحوث والتبادلات المهنية في مجال العنف المهني .

- إقامة اتصالات وتعزيز الرابطة والمشاركة بشكل عام في أي تفكير أو إجراءات مؤسسية أو جماعية

أو خاصة أو وطنية أو دولية تأخذ في الاعتبار المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والقانونية

والأخلاقية المتعلقة بالتحرش النفسي والمعاناة في العمل<sup>2</sup> .

- الاجتماعات الدورية التي يتم من خلالها تحصين العاملين ضد حالات العنف والجرائم وغيرها .

- الإجراءات التأديبية والانضباطية ضد المقصرين .

- البرامج المنتظمة للتفتيش والمراقبة للعاملين أثناء العمل .

- التحذيرات و التوجيهات المستمرة من المشرفين والاداريين .

---

1 Martin Gill Bonnie Fisher and Vaughan Bowie :**violence at work (causes patterns an prevention)**,British library colloguing inpublicqtiio date, London ,2002 ,p 55 .

2 Martin Gill Bonnie Fisher and Vaughan Bowie ,op cit ,p .56 .

- التدريب على التعامل مع العنف المهني (في مكان العمل) :

يجب تدريب المدراء وأعضاء كادر الموارد البشرية والمشرفين والعاملين على اكتشاف مؤشرات العنف المحتمل وعى ما يجب فعله في مثل تلك الحالات و ذلك بان يتم تعريف هؤلاء بالمؤشرات النموذجية للعنف المتوقع وتدريبهم على اشعار قسم الموارد البشرية ليصار إلى إجلاء العاملين من مكان العمل .

تتضمن الجوانب التي يجب التركيز عليها خلال التدريب على التعامل مع حالات العنف ما يلي :

- متابعة ردود الفعل اللفظية وغير اللفظية الصادرة عن الأفراد مما قد يساعد على اكتشاف حالات الغضب .

- الاستماع إلى الأفراد الذين يبدوون مثل هذه التصرفات وإبداء اهتمام مناسب للألفاظ والتحركات

والرسائل غير اللفظية

- الرد بهدوء وسكينة دون ارتعاش أو خوف ومحاولة استنتاج ما يشعر به الآخرون أو الاستعلام عن

ذلك.<sup>1</sup>

1 روبرت موئيس ، جوهان جاكسون : ادارة الموارد البشرية ، ترجمة محمود فتوح ، دار شعاع للنشر والعلوم ، حلب ، سوريا ، ط1 ، 2009 ، ص 655 .



- طلب المساعدة من الآخرين وخاصة أعضاء فريق الموارد البشرية أو احد المدراء غير المعنيين

بالحالة

- إعلام موظفي الأمن وأعضاء فريق الموارد البشرية عندما تظهر تغيرات كبيرة على تصرفات احد

العاملين أو عندما تنثير إحدى العقوبات ردود فعل واضحة لدى اقدمهم .

إن هذه الإجراءات وغيرها تعتبر من الوسائل الكفيلة بتقليص حالات الإجرام والعنف أثناء العمل .<sup>1</sup>

---

1 المرجع السابق : ص 655 .

### خلاصة :

يتضح مما سبق أن للعنف المهني خطورة كبيرة على جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية وخاصة في المؤسسات التربوية وعلى الرغم من الإجراءات والآليات المطبقة لمجابهة مثل هذه الظاهرة إلا أنها لازالت تشكل أرقام مخيفة .

خاتمة

### - خاتمة:

أظهرت الدراسة النظرية للعنف المهني عامة وفي المدرسة كمؤسسة تربوية بصفة خاصة أن هناك تنوع في أشكاله بين عنف جسدي من ضرب وركل وحرق ويمكن أن يصل إلى القتل، والعنف الرمزي الذي يتجسد في السخرية والاستهتار، والعنف المعنوي الذي يظهر في التحرش الجنسي والتنمر والمضايقات والتكيل والصراخ، والعنف النظامي المرتبط بنظم تسيير المؤسسة التربوية من عدم استقلالية في صنع القرار في تسيير العمل وزيادة أعباء العمل لموظف دون آخر، والتحيز لعامل دون آخر أو تسليط العقوبات والملاحظات على موظف دون آخر ما يخلق بيئة عمل مشحونة بالصراعات، وهناك العنف الداخلي بين أفراد المؤسسة التربوية بين المدير والأساتذة أو بين الأساتذة والأساتذة أو بين الأساتذة والموظفين أو بين المدير والموظفين أو بين الأستاذ والتلميذ، وأخيرا العنف الخارجي الذي يمارسه المتعاملون مع المدرسة ضد العاملين بها كتعنيف الأولياء للموظفين والأساتذة.

كل هذه الأشكال من العنف المهني في الوسط التربوية تتعدد العوامل المساهمة في ظهورها، فمن خلال الدراسة النظرية واستنادا للدراسات السابقة المعتمدة والمقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة نصل إلى إجابة نظرية عن التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الجزئية:

**التساؤل الجزئي الأول:** ما هي العوامل الفردية (الشخصية) التي تساهم في ظهور العنف المهني في المدرسة كمؤسسة تربوية؟

العوامل الفردية تشمل المرض العقلي والخصائص النفسية للموظف من إحباط وقلق وتوتر وعدم ثقة بالنفس وخبرات مؤلمة وعدم الرضا عن الذات أو عن الوظيفة وشعور بعدم الإنصاف وبالذونية أو بالعجز أو بالعدوانية اتجاه الآخر، وهناك العادات الشخصية التي تميز حياة بعض الموظفين كتعاطي المسكرات والمخدرات والتي تعد من أهم المسببات للعنف المهني.

هذا ما تؤكدته دراسة خالد الصرايرة حول العنف الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهة نظر الطلبة والمعلمين والإداريين، التي توصلت إلى أن الأسباب النفسية هي التي تؤدي بالطالب لممارسة السلوك العنيف في المدارس ضد المعلمين والإداريين. وتدعم

ذلك نظرية دولاورد وزملائه والتي أكدت أن الشعور بالإحباط يؤدي إلى العنف ويهيأ الفرد لممارسته ضد العاملين بالمؤسسة التربوية، فالإحباط مثير والعنف استجابة له.

**التساؤل الجزئي الثاني:** ما هي العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تساهم في ظهور العنف المهني في المدرسة كمؤسسة تربوية ؟

العوامل الاجتماعية والاقتصادية المساهمة في انتشار العنف المهني في المؤسسة التربوية متعددة منها: العنف المنزلي والخلافات الأسرية التي تنعكس سلبا في سلوكيات الموظفين والأساتذة بالمدرسة، إضافة إلى الحرمان الاجتماعي والأمية وصعوبة التوافق الاجتماعي لدى بعض الموظفين الذي يعكسه في سلوك عنيف اتجاه الآخرين.

إن أهم العوامل الاجتماعية للعنف المهني حسب الدراسات والمقاربات النظرية هو التنشئة الاجتماعية للفرد والتي تنعكس في سلوك كل أفراد المؤسسة التربوية بداية بالتلميذ وصولا للأستاذ والموظفين، فكلما كانت هناك سلبيات في هذه التنشئة وإهمال كلما ولد ذلك لدى الفرد استعدادات لرفض الجماعات والأفراد، ما ينتج عنه ردود فعل عنيفة اتجاههم.

هذا ما أكدته نظرية التعلم لولتر الذي أكد أن الفرد قد يتعلم سلوكيات عنيفة وعدوانية غير مقبولة اجتماعيا سواء عن طريق التنشئة الأسرية أو المدرسية، كما أكدت النظرية التفاعلية الرمزية على أن السلوك العنيف يتم تعلمه عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها الأسر بطريقة مباشرة أو عن طريق القدوة التي يقدمها الأسر، والتي تترسخ كعنايير في سلوك الفرد حتى عندما يكبر ويلتحق بجماعات العمل، حيث يصبح العنف وسيلة لحل المشكلات وإشباع الحاجيات الاقتصادية. كما أكدت النظرية الثقافية الفرعية على أن العنف عند بعض أفراد المجتمع يصبح أسلوب حياة يكتسبونه خلال تنشئتهم الاجتماعية ويطبقونه في حياتهم المهنية. كذلك أكدت دراسة سعاد حمداني وريم بوزيد حول العوامل الاجتماعية المؤدية للعنف ضد الأساتذة لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة، على دور الأسرة وطريقة تنشئتها في تكريس العنف لدى التلميذ اتجاه أساتذته.

كما ركزت دراسات التحرش الجنسي على أن العامل الأساسي لهذا الشكل من أشكال العنف هو غياب الوازع الديني والانحلال الأخلاقي.

كذلك هناك العوامل الاقتصادية من حرمان مادي وفقير يشعر الفرد بأن الآخرين أفضل منه ما يولد لديه شعور برفضهم ومقابلتهم بالعنف، وهذا ما أكدته نظرية كارل ماركس الذي يعتقد بأن التمايز الطبقي القائم على التمايز في ملكية وسائل الإنتاج هو المولد للعنف في المجتمع وغياب التمايز الطبقي سيقضي على هذه الظاهرة.

**التساؤل الجزئي الثالث:** ما هي العوامل التنظيمية التي تساهم في ظهور العنف المهني في المدرسة كمؤسسة تربوية؟

العوامل التنظيمية تشمل مخاطر بيئة العمل ما يشعر الأفراد العاملين بالمؤسسة التربوية بعدم الأمان فيعكسون ذلك الشعور في سلوك عنيف اتجاه الآخر، كذلك أعباء العمل الزائدة عن قدرة الموظف أو الأستاذ مقارنة بغيره من الأساتذة والموظفين، والعنصرية في التعامل الإداري والسياسات التربوية المطبقة التي لا تراعي ظروف الموظفين والأساتذة بل تراعي تطبيق القانون فقط، إضافة إلى طرق تفاعل وتعامل الأولياء مع هؤلاء.

هذا ما أكدته دراسة راس موسن و آني هوك ولأرس حول التهديدات و العنف الجسدي في مكان العمل، حيث أكدوا على أن بيئة العمل تشجع على انتشار العنف الجسدي واللفظي داخلها، حيث يصبح العنف وسيلة للتعايش في الوسط التربوي. كذلك دراسة دعاس حياة و رواق حمدوي حول أهم العوامل المؤسسية المؤدية للعنف ضد المرأة في بيئة العمل، التي أكدت على أن المرأة تتعرض للعنف من طرف رب العمل من خلال تكليفها بمسؤوليات وأعباء للعمل ليست بمهامها بالإضافة إلى التعسف والتمييز بينها وبين الرجل.

كذلك أكدت دراسة مليكة حمودي حول العنف المدرسي الموجه ضد الأستاذ في الطور الثانوي على أن معظم الأساتذة يتعرضون للعنف بسبب طردهم للتلاميذ أو خصم النقاط، ودراسة حسن محمد العيسي ومحمود محمد الكيلاني حول العنف في مكان العمل- اختبار العوامل المؤثرة في سلوك العنف الممارس ضد الكادر الطبي في المستشفيات الأردنية- التي أكدت على أن غياب التواصل الإنساني هو سبب في حدوث العنف، حيث أن تدني مستوى رضا المراجعين للمستشفيات عن الخدمة المقدمة لهم هو العامل الأكثر تأثيراً في سلوك الاعتداء على الكادر، وهذا ما يحدث بين الأولياء وموظفي

المدرسة أو بين الأساتذة و أولياء التلاميذ الذي يعنفون هؤلاء بسبب تدني الخدمات المقدمة لهم أو بسبب سوء استقبالهم لهم.

**كنتيجة عامة** توصلنا إلى إجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة مفادها بأن ظهور العنف المهني في المؤسسات التربوية يسهم في تحقيقه عدة عوامل متداخلة، فمن الصعب الفصل بين العامل الفردي والاجتماعي والاقتصادي والتنظيمي لأن أفراد المؤسسة التربوية خلال تفاعلهم تنتج عدة أنماط من العلاقات بينهم، هذا التنوع في العلاقات ينوع في العوامل المؤثرة لأنهم بشر يجمعون بين الضغوط النفسية والتوتر العقلي والمعاناة الاقتصادية وسوء التوافق الاجتماعي وذلك قبل دخولهم في إطار علائقي تنظيمي مع أفراد الوسط التربوي.

بمعنى أنهم يجمعون العديد من الخبرات منها السلبية ومنها الإيجابية ويتفاعلون متأثرين بها داخل المؤسسة التربوية التي هي بدورها تتوفر على تنظيم للعلاقات والعمل وسياسات لتحديد نطاق التخصص ومستوى الاستقلالية والأمن الداخلي في بيئة العمل والمسؤوليات الملقاة على عاتق كل موظف وأستاذ، ناهيك عن طبيعة أولياء التلاميذ الذين يجبرون الموظفين والأساتذة على تحمل غضبهم ومواجهة عنفهم، كل هذه العوامل التنظيمية لا تقل أهمية عن سابقتها.

هنا نخلص إلى أن العنف المهني في المدرسة هو نتاج تراكم الكثير من الضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والتي تتجسد في سلوكيات تؤدي المتفاعلين داخل الوسط التربوي.

إن هذا العنف المهني داخل المؤسسة التربوية يخل بسيرورة النظام التعليمي ما ينعكس سلبا على مردودية الأساتذة ومنه مردودية التلميذ ونتائج الدراسية، ولحد من هذه الظاهرة لابد من إتباع جملة من التوصيات والاقتراحات منها:

- تفعيل الحوار والنقاش داخل الأسرة التربوية وإيجاد بيئة فيزيقية مناسبة للعمل، وتعزيز عملية الاتصال بين أعضاء العملية التربوية وذلك بتعزيز العوامل التي تشجع هذا الاتصال.
- إرساء علاقات بيداغوجية تربوية بين أفراد المؤسسة وبعث روح التعاون والصدقة بينهم .

## خاتمة:

- بحث المتخصصين على إجراء دراسات إحصائية معمقة لهذه الظاهرة لمعرفة حجمها ودرجة انتشارها وأسبابها وطرق معالجتها.
- نشر حملات توعوية وتحسيسية عن مخاطر العنف وأسبابه، والتكثيف من الدورات التدريبية والتكوينية فيما يتعلق بالتعاون مع حالات العنف المدرسي.
- الاهتمام بالنشاطات الثقافية المدرسية والنوادي الرياضية لمالها من فائدة عظيمة في تكوين الشخصية السليمة، وتوظيف المختصين النفسيين وغيرهم في المؤسسة التعليمية لتقديم المساعدة اللازمة للتلاميذ والمدرسين والإداريين للتعامل مع هذه الظاهرة بهدف القضاء عليها.
- تدعيم الدور القيادي للإدارة حتى تستطيع ممارسة مهامها، والمساهمة في تعديل المناهج حتى تستجيب بصورة أفضل لاحتياجات التلاميذ والمجتمع بصورة أفضل.



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

- المراجع باللغة العربية:

### أولاً- المعاجم والقواميس

- 1- إبراهيم بدر شهاب الخالدي : معجم الإدارة ( موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال )، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، ط1 ، 2011 .
- 2- إبراهيم عزيز مجدي : معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم ، علم الكتاب ، مصر، ط1 ، 2009 .
- 3- ابن المنظور :لسان العرب, دار المعارف, مصر, 1119.
- 4- أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان للنشر ، لبنان ، 1993 .
- 5- أحمد مختار عمر : معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد 1، عالم الكتاب للنشر والتوزيع و الطباعة ، القاهرة ، مصر ، ط1 ، 2008 .
- 6- جوردون مارشال:موسوعة علم الاجتماع ,ترجمة,محمد محي الدين وآخرون ,المجلس الأعلى للثقافة,المشروع القومي للترجمة,مصر,ط1 ، 2001 .
- 7- -جيل فيربول : معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أنسام محمد ، دار ومكتبة الهلال للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 2011 .
- 8-ستيفان شوفالييه كريستيان شوفيري : معجم بورديو ، ترجمة إبراهيم الزهرة ، على المولى للدراسات والنشر والتوزيع ، دمشق ، سوريا ، ط1 ، 2013 .
- 9-محمد رواس قلعة جي : معجم لغة الفقهاء ، دار النفائس للطباعة والنشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، ط3 ، 2010.
- 10- مسعود جبران : الرائد معجم لغوي ، دار العلم للملايين للتأليف والترجمة والنشر ، بيروت ، لبنان ، ط7 ، 1992 .
- 11- المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية: موسوعة الصحة والسلامة المهنية، ترجمة منظمة العمل العربي، المجلد2، مكتبة العمل الدولي جنيف دمشق، ط1، 2015.

12- عبد الأمير شمس الدين: موسوعة التربية والتعليم الإسلامي - الفكر التربوي عند ابن خلدون وابن الأزرق - ، دار اقرأ للنشر والتوزيع و الطباعة ، بيروت ، لبنان ، 1984 .

### ثانياً - الكتب:

13- إبراهيم الحيدري : سوسيولوجيا العنف والإرهاب ، دار السياقي ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 2015 .

14- إبراهيم محمد صلاح : الإدارة والإشراف التربوي -دراسة تربوية -، دار المستقبل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2011 .

15- إبراهيم ناصر : علم اجتماع التربية ، دار الجيل ، لبنان ، مكتبة الزائر العلمية ، عمان ، دون سنة نشر .

16- أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم : المتغيرات الاجتماعية في مؤسسات التعليم قبل الجامعي ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ط 1 ، 2017 .

17- احمد جميل عايش : إدارة المدرسة نظرياتها تطبيقاتها التربوية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 2 ، 2013 .

18- احمد شاكر عطاء الله : إدارة المؤسسات الإعلامية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1، 2011.

19- إسماعيل ختام : الإدارة المدرسية ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2018 .

20- إسماعيل عرباجي : اقتصاد المؤسسة ( أهمية التنظيم ودينامية الهيكل ) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2013 .

21- احمد نحي خلف صقر : العوامل الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على الخطط الإستراتيجية لتشغيل الشباب في بعض دول العالم ، دار التعليم الجامعي ، الإسكندرية ، 2019 .

22- باري كاشوي : إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، ط 2، 2006 .

- 23- براندي كرتزفيتش الفورد : إعداد بيئة عمل آمنة وصحية ، دليل السلامة والصحة المهنية لرجال الأعمال وأصحاب المؤسسات و المديرين ، تحرير آل جيدوتي ، تيسير الفقي مصطفى ، اللجنة العلمية للتمية والصحة المهنية ، مطبعة جامعة أكسفورد ، لندن ، نيويورك ، 2011.
- 24- بلقاسم سلاطنية ، سامية حميدي : العنف والفقر في المجتمع الجزائري ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008 .
- 25- جابر السيد إبراهيم : المشكلات الاجتماعية داخل المجتمع العربي ( السلوك المدرسي ، الزواج العرفي ، الطلاق ، الانحراف الجنسي ، إدمان الانترنت )، دار التعليم الجامعي للطباعة و النشر والتوزيع ، ليبيا ، 2014 .
- 26- جلال عربول السند ، علم الاجتماع التربوي ، دار الإعمار العلمي للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2015 .
- 27- جمال معتوق : مدخل إلى سوسيولوجيا العنف ، دار بن مرابط ، الجزائر ، 2011 .
- 28- جميل حمداوي : سوسيولوجيا التربية ، منشورات حمداوي الثقافية ، تطوان ، المغرب ، ط1 ، 2018 .
- 29- حسن عبد الحميد احمد رشوان : التربية والمجتمع دراسة في علم اجتماع التربية ، المكتب العربي الحديث ، الإسكندرية ، 2006.
- 30- خليف يوسف الطروانة : أساسيات في التربية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2004 .
- 31- خليل احمد خليل : المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع ، دار الحداثة للنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، 1984 .
- 32- دلال ملحس استينية ، عمر موسى سرحان : المشكلات الاجتماعية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، ط1 ، 2012 .
- 33- رابح تركي : أصول التربية والتعليم : المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1990.
- 34- ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم: مناهج وأساليب البحث العلمي ( النظرية و التطبيق ) دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2000 .

- 35- رجاء وحيد دويدري : البحث العلمي أساسيته النظرية وممارسته العلمية ، دار الفكر المعاصر ، دمشق ، سوريا ، ط1 ، 2000.
- 36- رشيد اورليسان : التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي و الثانوي ، قصر الكتاب ، البلدية ، الجزائر ، 2000 .
- 37- روبرت موتيس ، جوهان جاكسون : إدارة الموارد البشرية ، ترجمة محمود فتوح ، دار الشعاع للنشر والعلوم ، حلب ، سوريا ، ط1 ، 2009 .
- 38- سلامة عبد العظيم حسن : الجودة الشاملة والاعتماد التربوي ، دار الجامعة الجديدة ، الأزبطة ، مصر ، 2008 .
- 39- السيد على شتا ، فادية عمر الجولاني: علم الاجتماع التربوي، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ، مصر ، 1997.
- 40- سيد محمود الطواب : التعلم التعليم علم النفس التربوي ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية ، مصر ، ط1 ، 2012 .
- 41- شبل بدران : التربية والمجتمع رؤية نقدية في المفاهيم ، القضايا ، المشكلات ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2009 .
- 42- صلاح الدين شروخ : علم الاجتماع التربوي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، ط1 ، 2014 .
- 43- صلاح الدين شروخ : علم النفس التربوي للكبار (علم النفس الاندراغوفي) ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2008 .
- 44- عامر وهاب خلف العاني : الإرهاب و العنف الإعلامي المرئي بين المعالجة والتسويق ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2014 .
- 45- عايدة عباس وآخرون : التدبير المدرسية للوقاية من المشكلات السلوكية ، دار الكتاب والوثائق القومية ، القاهرة ، 2011 .
- 46- عبد الجواد نور الدين مصطفى متولي : مهنة التعليم في دول الخليج العربي ، مكتبة العربي لدول الخليج ، الرياض ، 1993.

- 47- عبد الحميد منذر الضامن : أساسيات البحث العلمي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط1 ، 2007 .
- 48- عبد الكريم بكار : حول التربية والتعليم ، دار القلم ، دمشق ، ط2 ، 2011 .
- 49- عبد الكريم بوحفص : التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .
- 50- عبد الرحمان العيسوي : سيكولوجيا العنف المدرسي و المدرسي والمشاكل السلوكية ، دار النهضة العربية لبنان ، ط1 ، 2007.
- 51- عطية خليل عطية : أساسيات في حقوق الانسان والتربية ، دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان ، ط1 ، 2010.
- 52- على اسعد وطفة ، على حاسم الشهاب : علم الاجتماع المدرسي ، بنوية الظاهرة ووظفتها الاجتماعية ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، لبنان ، ط1 ، 2003 .
- 53- على بركات : العوامل المجتمعية للعنف المدرسي ، الهيئة العامة السورية للكتاب ، سوريا ، 2011.
- 54- على سلوم جواد : البحث العلمي ، دار الرواد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014 .
- 55- على غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، سيرتا كوبي ، قسنطينة ، 2006.
- 56- فتحي محمد موسى : التوجيه في المؤسسات الصناعية ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2015 .
- 57- فوزي احمد دريدي : العنف لدى التلاميذ في المدارس الثانوية، مكتبة فهد الوطنية، الرياض ، السعودية ، 2007 .
- 58- ليلى محمد حسني أبو العلا: مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، ط1 ، 2013.
- 59- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي : مختار الصحاح باب العنف ، دار الرسالة ، الكويت ، 1983 .
- 60- محمد بن حمودة : الإدارة المدرسية في مواجهة مشكلات تربوية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، ط1 ، 2008.

- 61- محمد حسين العجمي : الإدارة والتخطيط التربوي النظرية والتطبيق ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط1 ، 2007 .
- 62- محمد سلامة غباري : الخدمة الاجتماعية في المؤسسات التعليمية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2006 ،
- 63- محمد محمود الخوالدة : دراسات في الفكر التربوي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ط1 ، 2012 .
- 64- محمد نبيل جامع : علم الاجتماع الاقتصادي الأصول الاجتماعية للتنمية الاقتصادية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2010 .
- 65- محمود سعيد الخولي : العنف المدرسي الأسباب وسبل العلاج ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2008 .
- 66- مدحت محمد أبو النصر : إدارة الأنشطة والخدمات الطلابية في المؤسسات التعليمية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، ط1 ، 2009
- 67- مدحت مطر : مطر تنامي ظاهرة العنف في المجتمع وعلاجها ، دار اليازوري للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2014 .
- 68- مرابط عياش : الكفاءة المهنية ، دار اقرأ للكتاب ، دون بلد نشر ، دون سنة نشر .
- 69- مراد حسنين دندش : علم الاجتماع التربوي ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية ، ط1 ، 2003 .
- 70- مروان عبد المجيد إبراهيم : أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2000 .
- 71- منى فياض : أن نتعامل مع العنف بيننا ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 2014 .
- 72- موريس أنجرس : منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، الجزائر ، 2004 .
- 73- نبيل عبد الهادي : علم الاجتماع التربوي ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2002.

74- نجاح عودة خليفات : مدير المدرسة القائد ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2013 .

75- يوسف حجيم الطائي ، هشام فوزي العيادي : إدارة الموارد البشرية ( قضايا معاصرة في الفكر الإداري ) ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2015 .

### ثالثا - المجلات :

76- باسمه حلاوة : "العلاقات الإنسانية بين المديرين والمدرسين كما يراها مدرسو التعليم الثانوي" ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 28 ، العدد 4 ، جامعة دمشق الآداب والعلوم الإنسانية ، جامعة دمشق ، سوريا ، 2012 ، ص ص 249 277 .

77- جاسم إبراهيم ، احمد صالح لأثري ، عبد اللطيف إبراهيم الرخيص: " المرأة والتحرش الجنسي في العمل دراسة استطلاعية لبعض المؤسسات الحكومية في دولة الكويت" ، المجلة التربوية ، العدد الخمسون ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، أكتوبر، 2017، ص ص 171 209 .

78- حسن محمد العيسي محمود على الكيلاني : " العنف في مكان العمل اختبار العوامل المؤثر في سلوك العنف الممارس ضد الكادر الطبي في المستشفيات الأردنية" ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد 34 ، العدد 1 ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية ، مصر ، جوان 2014، ص 71 - 95 .

79- خالد الصرايرة : " أسباب وسلوك العنف الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهة نظر الطلبة والمعلمين و الإداريين" ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، المجلد 5 ، العدد 2 ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،جامعة اليرموك ، الأردن ، 2009، ص 137- 157 .

80- سهام وناسي : العنف الأشكال والعوامل النظرية المفسرة له ،مجلة آفاق ، العدد التاسع ، جامعة الجلفة ، سبتمبر 2017 ، ص 248 - 265 .

81- محمد آيت موحى : "العلاقات التربوية طبيعتها وأبعادها" ، دفاثر التربية والتكوين ، العدد 1 ، المجلس الأعلى للتعليم ، الرباط ، أكتوبر 2009 .



82- مراد بوقطابة : "مقومات التربية الحديثة" ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد الثالث، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر، أكتوبر، 2002 .

83- نجاة يحيوي: "المدرسة وتعظم دورها في المجتمع المعاصر" ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر، نوفمبر 2014 .

84- عبد العزيز دادي : دور العلاقات التربوية البيداغوجية في تحقيق جودة الأداء المدرسي ، دفاتر التربية والتكوين ، العدد 1 ، المجلس الأعلى للتعليم ، الرباط ، أكتوبر 2009 .

#### رابعاً - وثائق حكومية :

85- محمد العكور وآخرون : الدليل الوقائي لحماية الطلبة من العنف والاساءة ،إدارة التعليم العام وشؤون الطلابية ، وزارة التربية الوطنية ، المملكة الأردنية الهاشمية ، 2007 .

#### خامساً- الرسائل العلمية:

86- احمد أبو المجد عادل الحميلي وآخرون : اثر العنف الموجه ضد النساء العاملات في أماكن العمل وردود أفعال النساء في مواجهة هذا العنف- دراسة استكشافية من اجل رصد أشكال وصور وأثار العنف الموجه ضد النساء في أماكن العمل- ، مؤسسة الشرق للتنمية والسكان ، 1 ط ، مصر ، 2018 .

87- احمد عياش الرشيدي :العوامل الاجتماعية المؤدية لممارسة العنف اللفظي الآباء نحو الأبناء ،قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية ، جامعة نايف الأمنية الرياض ، 2014 .

88- دحماني إيمان : اثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي " دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية حمدان بختة . سعيدة"، رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، إشراف بلحاجي محمد، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ،جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2016 2017 .

89- راوية ديلمي : العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة وعلاقتها بالأداء التدريسي للأساتذة التعليم الثانوي "دراسة ميدانية بثانويتي محمد بعجي و حميدي عيسى بأولاد دراج" ، مذكرة مقدمة لنيل

شهادة الماجستير أكاديمية ، تخصص تربوي ، إشراف مختار رحاب ، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر المسيلة ، 2016- 2017 .

**90-** ربا عنان سعد سعد: **العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية الخاصة بمدينة جنين**، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على الماجستير في دراسات المرأة ، إشراف فريد أبو ظهير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2015 .

**91-** سارين شانت خشادور دمرجان : **اثر إستراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التمر في مكان العمل " الدور المعدل لممارسة الإدارة بالتجول " دراسة ميدانية في فنادق خمس نجوم في عمان** ، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط، عمان ، 2018 .

**92-** سعاد حمداني، ريم بوزيد: **العوامل الاجتماعية المؤدية للعنف ضد الأساتذة ببعض المتوسطات بولاية الوادي**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع التربية، إشراف عبد الناصر التركي، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2016- 2017

**93-** شرين لبيب خورشيد : **دور المؤسسات التربوية في تربية النشء في ضوء العقيدة الإسلامية الثابتة** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الدراسات التربوية والنفسية ، إشراف طارق عبد الرؤوف محمد عامر ،في الدراسات التربوية والنفسية ، كلية العلوم التربوية والنفسية ،جامعة لاهاي ، المملكة الهولندية ، 2012 .

**94-** مليكة حمداوي : **العنف الموجه ضد الأستاذ في الطور الثانوي** ، دراسة ميدانية بثنائية **العطاف** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص سوسولوجيا العنف والعلم الجنائي ، إشراف محمد بن عودة ، قسم العلوم الاجتماعية ، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة ، 2014- 2015 .

## سادسا - المواقع الالكترونية :

95 - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي : **الجزائر عدالة النوع الاجتماعي** ، نيويورك ، 2018 .

www . arabstates undp . org .

تم الإطلاع عليه بتاريخ: 03 / 03 / 2020 على الساعة: 18:15.

- **المراجع باللغة الأجنبية :**

1 - **المراجع باللغة الفرنسية :**

95- Bureau international du travail , **Conseil international des infirmières,**

**Organisation mondiale de la Santé,** Internationale des Services publics

Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé

Genève,2002.

96- Duncan Chappell Vittoria Di Martina: **la violence au travail** ,Bureau international du travail , 2000

97- Marie Deveaid Plédran : **la harcèlement dans les relation de travail,** ,CERI centre d'étude des relation de travail Schlhess Médias juridiques, Genève, Zurich 2011 .

98- Nicole Moreau : **violence ou harcèlement psychologique au travail problématique** ,direction des études et des politique ,ministère du travail ,gouvernement du Québec, 1999.

99- Vittorio Di Martino ,Hélga hole etcary I Cooper :**prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu** , fondation européenne International pour l'amélioration des condition de vie et de travail , Irlande, 2003.

- المراجع باللغة الانجليزية :

- 100- Claire Mayhew and Duncan Chappell : **Workplace violence in the health A. Sector . A case study in Australia originally published in the Journal of occupational health and safety** , Australia and New Zealand ,2003
- 101- \_ Duncan Chappell , Vittoria DI Martino :**violence at work** , labor ,office Crenève,1998
- 102- \_ E Kevinkelloway : **others hand book work place violence**, sage publication,panchsheel, New Delhi, India ,prnted in the united states of America,2006.
- 103- Kimberly Ann Rogers and Duncan Chappell: **prevenyingand responding to violence at work** , International office ,Genève ,2003.
- 104- Martin Gill Bonnie Fisher and Vaughan Bowie :**violence at work (causes patterns an prevention)**,British library colloguing in publication date, London ,2002 .
- 105- Sabi IGiga and Helge Hoel : **violence and stress at work in financial services** , International labour office, Genève,2003.
- 106- TRuin H PERlin ,Jona Goldschmidt : **the psychology and low of work place** , Charles Cthomase, publisher ,LTD Springfield tllinous USA ,America ,2004.