

## اثر التمر الوظيفي في أداء الموارد البشرية

دراسة حالة عينة من موظفي الإدارة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله

### إشكالية الدراسة .

تعمل الموارد البشرية في مجتمع مصغر ضمن منظماتها تربطها علاقات تنظيمية مختلفة ، تواجهها في غالب الاحيان الكثير من التغيرات والتعقيدات لاسيما في ظل التسارع الرهيب والاعباء الوظيفية المتزايدة ،لذا تشهد هذه العلاقات انواعا مختلفة من السلوكيات ترتبط بشخصيات اصحابها او بمواقعهم وسلطتهم في المنظمة ، منها التمر الوظيفي الذي يعد من السلوكيات للأخلاقية والغير مقبولة في اماكن العمل .

يعتبر التمر الوظيفي من المشكلات المعاصرة التي ازداد انتشارها في الآونة الاخير و هو يسبب العديد من الاضرار على مستوى الافراد والمنظمات لتأثيره المباشر على احد ركائز المنظمة وهو المورد البشري ، فالموارد البشرية في المنظمات الحديثة تمثل موردا هاما و موجوداً من ضمن موجوداتها إذ لا يمكن لها التطور وتحقيق أهدافها إلا بوجود موارد بشرية كفوءة وقادرة على مواكبة التطورات المتسارعة في بيئتي تلك المنظمات الداخلية والخارجية، لذا فقد بات من الضروري أن تولي هذه المنظمات العناية والاهتمام اللازمين بمواردها البشرية من خلال توفير بيئة العمل الملائمة و توفير المناخ الملائم للعمل . ان توفير المناخ الاخلاقي المناسب للعمل بات ضرورة حتمية في ظل ما ينجم عن ظاهرة التمر من اضرار ،حيث تعد ظاهرة متعددة الواجه ينتج عنها افرادا منهكين غير راغبين بالعمل، فعادة ما تصاحب هذه الظاهرة انخفاضاً في مستويات الرضا الوظيفي ، الاداء الوظيفي الانتاجية و ارتفاعاً في مستوى القلق والاجهاد العاطفي والجسدي وهو ما يجعل المنظمة في مواجهة مشاكل استنفاد مهارات مواردها البشرية وخسارتها في احيان اخرى.

لذا استوجب على المنظمات خلق بيئة محفزة لأجل جذب و إبقاء الموظفين الذين يتمتعون بكفاءة و اداء عالي الجودة و الحرص على بقاءهم في المنظمة وهذا لا يمكن اتمامه فقط بالتركيز على المحفزات الايجابية في مكان العمل و انما يجب التركيز على الحد من المعوقات او السلوكيات السلبية مثل التمر الوظيفي أو ما يسمى التمر في مكان العمل الذي يعتبر عائق سلبي ينتج عنه الصراعات التنظيمية و التسلط و يكثر استخدام الشائعات و الشكاوي الكيدية و الأكاذيب وصولاً لمنع الترقية أو المنصب الاداري .

تعد الجامعة من أهم المنظمات الخدمية في المجتمع، التي تقدم وتنتج المعرفة التي هي أساس رقي وتقدم المجتمعات ونجاحها، كما تعمل على تعليم وتكوين الموارد البشرية المستقبلية لمختلف منظمات المجتمع لذا هي في حاجة الى مناخ تنظيمي خالي من مختلف سلوكيات التمر، يطلق طاقات العاملين لتحقيق الأهداف المنشودة.

يعد المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف من المؤسسات الهامة في المجتمع والتي تضمن تكويننا علميا في العديد من التخصصات، من خلال اطاراته وموارده البشرية التي تسهر على تقديم كل ما هو نوعي، لذا حاولنا من خلال هذه الدراسة بحث موضوع التمر الوظيفي واثره في الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين فيه، وحاولنا توضيح إشكالية دراستنا وصياغتها في السؤال الآتي:

هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتمر الوظيفي على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلا عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

ويتفرع عن السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

1. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة المفرطة على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلا عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  ؟
2. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصراخ على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلا عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  .
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنقد المستمر على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلا عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  ؟.
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإساءة اللفظية و الجسدية على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلا عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  ؟.
5. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستخفاف و السخرية على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلا عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$