



جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تحت عنوان

ظاهرة التغيب عن العمل وتأثيره على أداء المؤسسة العمومية

تحت إشراف الأستاذ المحترم :

* الأستاذ نصري زواوي

من إعداد الطالبتين :

* مخلوف أحلام ليلي

* مقدم نجاة

أعضاء لجنة المناقشة :

د . زمام ربيع مناقشا..... أستاذ محاضر أ

د . نصري زواوي مشرفا..... أستاذ محاضر ب

د . بن شارف حسين رئيسا..... أستاذ محاضر ب

السنة الجامعية: 2023 – 2024

اهداء

نهدي هذا العمل المتواضع الى من ربنتنا بالصلوات والدعوات الى
أغلى انسان في الوجود أمي الحبيبة اطل الله في عمرها
الى الذي حثنا على العلم والعمل كل هذه السنين أبي الكريم حفظه الله
الى من ترعرعنا معهم ونمى غصصنا بيننا أخوتي
الى ابنتي الحبية اسراء اريج اطل الله في عمرها
الى الأستاذ المشرف نصري زواوي الذي تعب في سبيل إنجاز هذا العمل
وإخراجه في أحسن حلة
الى جميع افراد جامعة محمد بن أحمد 2 كل باسمه ونخص بالذكر
أساتذة قسم علم الاجتماع
الى كل هؤلاء نهدي عملنا

شكر وعرافان

ان الشكر لله رب العالمين الذي خلق وهدي وخرج هذا العمل بعون منه ونحمده ونشكره وفقنا وانعم علينا بنعمته وأكرمنا بفضلته وعطاءه واهدانا بالقوة والهمنا هبة الصبر لإجراز هذا العمل المتواضع

كما نتقد بجزيل الشكر للأستاذة المشرفة الدكتور: **ناصر زواوي** الذي لم يخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيمة وانتقاداته البناءة طوال فترة البحث اجزاه الله عنا كل خير

كما نتوجه بالشكر الى كل من ساعدنا في إنجاز هذه الدراسة في تشجيعنا ومساعدتنا ولو بكلمة طيبة من القريب او البعيد الى كافة أساتذة علم الاجتماع تنظيم وعمل بكلية العلوم الاجتماعية وهران 2 على المساعدة المعنوية والمعرفية التي قدموها لنا في الأخير نفق وفتحة تقدير وامتنان للعائلات **مخلوف** ومقدم اللاتي لولوا دعائهن وعمحن لنا لما وفقنا لإخراج ثمرة هذا الجهد المتواضع

وارجوا من الله ان يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم وان يجعل ثوابه في ميزان حسناتنا

والشكر والعرافان الى كل طلبة علم الاجتماع تنظيم وعمل وتمنياتنا لهم بالتوفيق في الحياة العلمية والعملية.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
II-III	شكر واهداء
IV-V	فهرس المحتويات
VI-VII	فهرس الجداول واشكال
VIII-IX	مقدمة عامة
2	1. مقدمة
4	2. الدراسات السابقة.
10	3. تقييم الدراسات السابقة.
11	4. علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية.
12	5. اشكالية الدراسة.
13	6. الفرضيات الاجرائية
14	7. الإطار المفاهيمي:
14	ا. التعريف التغيب
16	ب. التعريف العمل
19	ت. التعريف الاداء
20	ث. التعريف المؤسسة العمومية
23	8. اسباب اختيار الموضوع.
24	9. اهمية الدراسة.
24	10. اهداف الدراسة.
25	11. مجتمع البحث وعينة الدراسة.
26	12. ادوات جمع البيانات.
29	13. منهج الدراسة.
30	المدخل النظري للدراسة.
	الفصل الاول
34	تمهيد.
35	1. تعريف التغيب.
36	2. انواع التغيب.
40	3. اسباب التغيب عن العمل.
48	4. اثار التغيب.

50	5. طرق قياس معدل التغيب.
53	6. نظرة القانون الجزائري للتغيب.
55	7. اساليب محاربة ظاهرة التغيب عن العمل.
59	خاتمة.
	الفصل الثاني
61	تمهيد.
62	1. التعليم الثانوي في الجزائر.
63	1-2. مفهوم التعليم الثانوي.
64	1-3. اهداف العامة للتعليم الثانوي.
66	1-4. انواع التعليم الثانوي.
69	1-5. اهمية التعليم الثانوي.
70	2. المشكلات الاجتماعية.
70	1-2. مفهوم المشكلات الاجتماعية.
71	2-2. المشكلات الاجتماعية و الظاهرة الاجتماعية.
72	2-3. الفرق بين الظاهرة الاجتماعية السلبية و المشكلة الاجتماعية.
73	2-4. انواع المشكلات الاجتماعية.
74	2-5. خصائص المشكلات الاجتماعية.
75	2-6. النظريات العلمية المفسرة للمشكلات الاجتماعية.
	الفصل الثالث
83	تمهيد
83	1- مفهوم ضغوط العمل
85	2- أسباب ضغوط العمل
87	3- أنواع ضغوط العمل
89	4- علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي
91	5- الآثار الناجمة عن ضغوط العمل
92	6- نظريات حول ضغوط العمل
97	خاتمة

فهرس الجداول

الصفحة	المحتوى	الرقم
100	يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس	01
101	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن	02
103	يوضح توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي	03
104	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الوظيفة	04
106	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير عدد سنوات العمل	05
107	يوضح توزيع افراد العينة حسب عدد السنوات في ثانوية لطفي	06
109	يوضح توزيع افراد العينة حسب مكان الإقامة	07
110	يوضح توزيع افراد العينة حسب الوضعية العائلية	08
112	يوضح توزيع افراد العينة حسب العلاقة الموجود بين الوضعية الاجتماعية وتأثر أدائهم بحجم غياباتهم عن العمل	09
114	يوضح توزيع افراد العينة حول سياسة الحصص الضائعة	10
116	يوضح توزيع افراد العينة حول البرنامج الذي يقومون بتدريسه هل هو برنامج اسبوعي	11
117	يوضح توزيع افراد العينة حول امتلاكهم لحرية التدريس	12
120	يوضح توزيع افراد العينة تعويض الإدارة لأقسام التي تشهد غيابات متكررة لبعض الأساتذة بأساتذة لاستدراك الدروس	13
121	يوضح توزيع افراد العينة حول وجود متابعة خاصة من طرف مديرية التربية لغيابات الاساتذة	14
123	يوضح توزيع افراد العينة حول قيامهم بتجاوز بعض الدروس من اجل البقاء رفقة زملائهم في نفس الحصص المبرمجة زمنيا من طرف الوزارة	15
124	يوضح توزيع افراد العينة حول كيفية المساهمة الحالة الاجتماعية الصعبة في دفع الأستاذ بالتغيب	16
126	يوضح توزيع افراد العينة حول وجود أطفال دون سن التمدرس وعلاقتها بوضعيتهم الاجتماعية	17
127	يوضح توزيع افراد العينة حول وجود شخص مسن يقومون برعايته وعلاقته بمتغير الجنس	18
129	يوضح توزيع افراد العينة حول تقديمهم عناية طبية خاصة لاحد افراد العائلة	19

130	يوضح توزيع افراد العينة حول العلاقة الموجودة قرب السكن المبحوثين من الثانوية وعلاقته بمكان الإقامة	20
132	يوضح توزيع افراد العينة حول امتلاكهم لسيارة خاصة	21
133	يوضح توزيع افراد العينة حول مزاولة الأستاذ للدروس الخصوصية وسبب دفعه للتغيب عن تقديم الحصص الرسمية للمؤسسة	22
135	يوضح توزيع افراد العينة حول تأثير الضغوط المهنية على دفع الأستاذ للتغيب عن العمل	23
136	يوضح توزيع افراد العينة حول كيفية تأثير البرنامج الساعي الأسبوعي على فعالية الأستاذ ومردوديته وعلاقته بنوع البرنامج الأسبوعي الذي يدرسه	24
138	يوضح توزيع افراد العينة حول دعوتهم للمشاركة في اختيار البرنامج الساعي الأسبوعي للتدريس الذي يلائمهم	25
140	يوضح توزيع افراد العينة حول وجود تنسيق بينهم وبين الإدارة في ممارسة نشاطاتهم	26
141	يوضح توزيع افراد العينة حول تقدير الإدارة للنشاطات التي يقومون بها	27
142	يوضح توزيع افراد العينة حول غياب الترقية في الدرجات او في الوظيفة كونه يشكل لهم التوتر والقلق المهني وعلاقته بضغوط العمل التي تؤدي الى التغير	28
144	يوضح توزيع افراد العينة حو كثرة التلاميذ في القاعة سبب يدفع بهم للتغيب أحيانا	29

تهدف الدراسة الحالة للكشف عن تأثير التغيب عن العمل على اداء الاستاذ في الثانوية لظفي وذلك من اجل الوصول الى اسباب ودوافع الذي تؤدي الى هذه الظاهرة ومحاولة تحليلها سوسولوجيا حيث انطلقنا من اشكالية مفادها كالتالي

كيف تؤثر ظاهرة تغيب أساتذة الاقسام النهائية في تحقيق الاهداف التنظيمية للمؤسسة التربوية ؟

للتمحور ضمنها اسئلة فرعية وهي:

- هل تساهم المشاكل الاجتماعية لدى أساتذة ثانوية لظفي في رفع نسبة الغيابات بالمؤسسة؟
- و كيف يمكن لضغوط العمل من ان تؤثر على اتساع رقعة الغيابات بالمؤسسة؟

اما عن فرضيات بحثنا فقد تضمن ثلاث فرضيات وهي كالتالي

1. كلما زادت نسبة الغيابات لدى أساتذة اقسام النهائية كلما تأثر اداءهم الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

2. تساهم المشاكل الاجتماعية لدى أساتذة ثانوية لظفي في رفع نسبة الغيابات بالمؤسسة.

3. لا تؤثر ضغوط العمل المختلفة على اداء الأساتذة في الوسط المهني.

ولتحقق من صحة الفرضيات اعتمدنا على منهج الوصفي لأنه يلائم دراستنا ويسعدنا على وصف الظاهرة بمختلف ابعادها اضافة الى المنهج الكمي والكيفي

1. الكيفي: يسمح لنا بتحليل المعطيات بطريقة سوسولوجيا.

2. الكمي: فيكون التحليل بلغة الأرقام والنسب المئوية

أما عينة الدراسة فقد قمنا باختيار طريقة العشوائية التطبيقية لأن مفردات هذه الدراسة تتكون من أساتذة الطور النهائي والذي يتراوح عددهم 30 أستاذ وهم موزعين إلى 3 أصناف أستاذ عادي، أستاذ مكون لهذا اتخذنا هذا نوع من عينة لأنه أولاً لدينا قائمة سبر آراء أضاف إلى محاولة من خلالها معرفة حقائق حول موضوع الدراسة.

بالإضافة إلى ذلك فقد قمنا بتحدث عن مجالات دراستنا وتقديم لمحة عامة حول ثانوية لطفي بوهيران وتحدثنا أيضاً على أدوات جمع البيانات التي قمنا باستعانة بها وهي الاستمارة والمقابلة.

أضف إلى مرحلة تحليل البيانات التي قمنا بجمعها للوصول إلى النتائج التالية

• التغيب المتكرر للأستاذ يفقده فعاليته ويؤثر على أدائه داخل المؤسسة.

• للعوامل الاجتماعية دور كبير في التغيب الأستاذ عن منصب عمله.

• بيئة العمل غير ملائمة حتماً سوف تؤدي بأستاذ نحو التغيب.

الكلمات المفتاحية: التغيب - أداء - ضغوط العمل - المشاكل الاجتماعية.

مقدمة عامة

1. مقدمة.
2. الدراسات السابقة .
3. تقييم الدراسات السابقة.
4. علاقة الدراسات السابقة بموضوع الدراسة .
5. اشكالية الدراسة.
6. الفرضيات.
7. تحديد المفاهيم.
8. اسباب اختيار الموضوع.
9. اهمية الدراسة.
10. اهداف الدراسة .
11. مجتمع البحث و عينة الدراسة.
12. ادوات جمع البيانات.
13. منهج الدراسة .
14. مقارنة النظرية .
15. صعوبات البحث.

1. مقدمة:

تعد ظاهرة التغيب عن العمل من بين المشاكل التي درسها العديد من الباحثين في مختلف المجالات من بينهم علماء الاجتماع و علم النفس و غيرها من تخصصات لما تنطوي عليها من نتائج سلبية داخل المؤسسة من جميع النواحي المختلفة بشكل عام.

ولعل المؤسسة التربوية من بين المؤسسات التي تعاني من كثرة التغيب لدى الأساتذة و هذا ما سنحاول دراسته و تطرق إليه من خلال دراستنا ظاهرة التغيب عن العمل و تأثيره على اداء المؤسسة العمومية".

الفصل الأول: تناولنا فيه إطار المنهجي لدراسة و يحتوي على إشكالية الدراسة ، صياغة الفرضيات ، تحديد المفاهيم ، أسباب اختيار الموضوع، أهداف و أهمية الدراسة ، الدراسات السابقة و تقييمها و تبين علاقتها مع موضوعنا و اخيرا مقارنة النظرية و أهم الصعوبات التي وجهناها في بحثنا .

اما الفصل الثاني : تناولنا فيه إطار النظري تحت عنوان الفرق بين الغياب و التغيب و يشمل تعريف التغيب ، أنواعه ، أسبابه ، أثاره ، طرق قياس معدل التغيب ، نظرة القانون الجزائري للتغيب ، و أساليب محاربة ظاهرة التغيب عن العمل .

الفصل الثالث : كان تحت عنوان المشكلات الاجتماعية و علاقتها بالوسط المهني و حيث تحدثنا فيه عن التعليم الثانوي في الجزائر ، أنواعه ، أهميته ، صف الى مفهوم المشكلات الاجتماعية ، الفرق بين المشكلة الاجتماعية و الظاهرة الاجتماعية ، و كذلك الفرق بين الظاهرة الاجتماعية السلبية و المشكلة الاجتماعية ، أنواعها ، خصائصها، و أخيرا نظرياتها.

اما الفصل الرابع : يتعلق بالإطار النظري أيضا و تطرقنا فيه الى ضغوط و اكراهات العمل حيث قدمنا مفهوم ضغوط العمل ، أسبابه ، أنواعه ، علاقته بالأداء الوظيفي ، أثاره ، و نظرياته.

اما الفصل الخامس : فقد تميز بالدراسة الميدانية تم ادراج فيه مفهوم المؤسسة و اجراءات الدراسة و تفريغ البيانات في جداول بسيطة و مركبة ثم استنتاجات والاستنتاج العام و التوصيات لنهي بحثنا بالخاتمة عامة.

2. الدراسات السابقة :

الدراسة الاولى :

من إعداد الطالبتين مباركية ثلجة و عبيد وداد: بعنوان (التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية) مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة البشير الابراهيمى بروج بوعريريج ، السنة الجامعية 2021-2022 ، جاءت هذه الدراسة لمعرفة محددات التغيب في المؤسسة الجامعية بروج بوعريريج و قد انطلقت من اشكالية مفادها ، ما مدى تأثير التغيب العمالي على المؤسسة الجامعية بروج بوعريريج ؟ و اندرجت تحته تساؤلات فرعية متمثلة في :

هل للعوامل الشخصية تأثير على التغيب العمالي في المؤسسة الجامعية بروج بوعريريج؟

هل للعوامل المهنية تأثير على التغيب العمالي في المؤسسة الجامعية بروج بوعريريج؟

وقد عززتا الطالبتين دراستهما بالفرضيات التالية؟

* للتغيب العمالي إثر على المؤسسة الجامعية بروج بوعريريج.

* للعوامل الشخصية تأثير على التغيب العمالي بالمؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج.

* للعوامل المهنية تأثير على التغيب العمالي بالمؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج.

و للوصول الى النتائج المرجوة فقد استعانت الطالبتين بالمنهج الوصفي التحليلي الذي يتماشى مع

طبيعة الموضوع والذي سمح لها في الأخير من تحقيق جملة من النتائج نذكر منها:

- اغلب العمال المؤسسة الجامعية متزوجون.

- اغلب العمال ذو مستوى جامعي.

- ظروف العمل غير مناسبة تؤدي الى ارتفاع معدل الغياب بنسبة كبيرة.

- كلما كانت العوامل الشخصية والمهنية مناسبة كان هناك انخفاض في معدل الغياب.

- ان اهتمام المؤسسة بتوفير خدمات (صحة، السكن، النقل...) للعمال تحفزهم على عدم التغيب عن

العمل.

- عدم اهتمام الادارة بانشغالات العمال ينقصهم ولاء المؤسسة.

- اغلب العمال لا يلائمهم الأجر.

الدراسة الثانية:

من اعداد الطالبة كسعي صورية تحت عنوان التغيب عن محاضرة وتأثيره على التحصيل العلمي

لدى الطالب الجامعي " مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوية جامعة

خيزر ببسكرة السنة الجامعية 2019-2020 جاءت هذه الدراسة للكشف عن تأثير التغيب

لمحاضرة على التحصيل العلمي لدى الطلبة الجامعيين في جامعة محمد خيضر بسكرة قسم موم الاجتماعية بكلية العلوم الانسانية واجتماعية و ذلك من اجل محاولة وصول الى تفسير كل ابعاد الظاهرة و ايضا محاولة تحليلها و قد انطلقت من اشكالية مفادها كالتالي: ما تأثير التغيب عن المحاضرة على التحصيل العلمي لدى الطلبة الجامعيين ؟

وقد عززت الطالبة دراستها بالفرضيات التالية:

* هناك تأثير للتغيب عن المحاضرة على التحصيل العلمي للطلبة الجامعيين .

* التغيب عن المحاضرة يؤثر في القدرة على فهم الدروس لدى الطالب الجامعي.

* التغيب عن المحاضرة تؤثر على النتائج الدراسة لدى الطالب الجامعي.

و للوصول الى النتائج المرجوة فقد استعانت الطالبة بالمنهج الوصفي و الذي سمح لها في الاخير من تحقيق جملة من النتائج نذكر منها:

- ان التغيب يؤدي الى انخفاض مستوى التحصيل العلمي وتحصل الطالب على نقاط ضعيفة وبالتالي تراجع مستواه الدراسي.

- يؤدي تغيب الطالب بصفة متكررة عن المحاضرات ويتحصلون على نقاط جيدة بل متفوقين على زملائهم دائمي الحضور.

ويمكن تفسير ذلك من خلال مستواهم المادي الجيد وليس المادي فقط انما اجتماعي والثقافي والذي يجعلهم يتداركون غيابهم بواسطة الوسائل الحديثة واطلاع المستمر على الكتب الحديثة وفي اخير توصلوا الى انه هناك تأثير للتغيب عن المحاضرة على التحصيل العلمي للطلبة.

من اعداد الطالبة بن عطاء الله سميحة بعنوان " التغيب عن العمل وانعكاسه على اداء العامل داخل

المؤسسة" مذكرة ماستر في علم اجتماع تنظيم و عمل بجامعة قاصدي مرباح ورقلة السنة الدراسية

2014-2015 جاءت هذه الدراسة لمعرفة ظاهرة التغيب عن العمل وانعكاساتها على أداء العامل

داخل المؤسسة و قد انطلقت من إشكالية مفادها كالاتي: * هل تغيب العامل عن عمله يؤثر على أداء

داخل المؤسسة؟ اما أسئلة الفرعية فتمثلت في:

* هل يساهم انسحاب المتكرر للعامل في فقدانه لروح الجماعة؟

* هل تعتبر التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر على عدم ممارسة السلطة والمسؤولية بشكلها

الصحيح وبالتالي تساهم في التغيب عن العمل؟

* هل يساهم التغيب في تكوين شخصية اللامبالية ولا مسؤولة؟

اما فرضيات التي عززت بها الطالبة دراستها تتمثل فيما يلي:

- تغيب العامل عن عمله يؤثر على أدائه داخل المؤسسة يساهم انسحاب المتكرر للعامل في فقدان

العامل الروح الجماعة تعتبر التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر على عدم ممارسة السلطة

والمسؤولية بشكلها الصحيح وبالتالي تساهم في التغيب عن العمل.

- يساهم التغيب عن العمل في تكوين شخصية لا مبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة.

وللوصول الى النتائج المرجوة فقد استعانت الطالبة بالمنهج الوصفي و الذي سمح لها في الاخير من

تحقيق جملة من النتائج نذكر منها:

- انسحاب المتكرر للعامل يساهم على فقدانه لروح الجماعة.
- لمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر لعدم ممارسة السلطة والمسؤولية بشكلها الصحيح وتساهم في تغيب العامل عن عمله.
- تغيب العامل عن عمله يساهم في تكوين شخصية لا مبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة

الدراسة الرابعة :

من أعداد الطالبتين حلومي حيفضي و امينة حنين، بعنوان التغيب العمالي و اثره على انتاج" مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل جامعة احمد دراية ادرار السنة الجامعية جاءت هذه الدراسة لتعالج اثر التغيب العمالي على انتاج المؤسسة و قد انطلقت 2017-2018 من اشكالية مفادها كالتالي: هل للتغيب العمالي اثر على انتاج المؤسسة ؟

و قد عززتا الطالبتين دراستهما بالفرضيات التالية:

* التغيب العمالي دور في انتاج المؤسسة .

* للعوامل الشخصية و المهنية اثر على انتاج الدراسة.

و للوصول الى النتائج المرجوة فقد استعانتا الطالبتين بالمنهج الوصفي و الذي سمح لهما في الاخير من تحقيق جملة من النتائج نذكر منها:

- اغلب العمال مجمع الهامل متزوجون

- تدني نسبة الموظفين إناث وهذا راجع الى طبيعة عمل المؤسسة كونها مؤسسة صناعية اقتصادية.

- اغلب عمال المؤسسة لديهم مستوى الثانوي.

- هناك تعاون بين العمال وهذا ما يرفع من روح المعنوية لديهم اتجاه العمل .

- ان العلاقة إنسانية داخل المؤسسة تساعد على استقرار في المؤسسة و هذا ما ترفع من كمية الانتاج.

- كلما كانت العوامل الشخصية والمهنية مناسبة كان هناك تحسين في انتاج.

- ان ادارة تهتم بالانشغالات العمال وهذا ما يزيدهم ولاء للمؤسسة.

03 . تقييم الدراسات السابقة :

*** الدراسة الأولى :**

لقد جاء في مختلف الدراسات إشكالية هامة تتعلق بالتغيب عن العمل في المؤسسة. فنجد دراسة الباحثة مباركية ثلجة و عبيد و داد قد قدمت فكرة حول التغيب العمالي و مدى تأثيره على أداء المؤسسة الجامعية كما أنها بينت محددات التغيب في المؤسسة م يعتبر هذا الأخير ظاهرة انعكست على شكل اضطرابات مختلفة عرفتها معظم المؤسسات بانشغالات العمال ينقصهم ولاء المؤسسة كما ان في بعض الأحيان إذا لم تكن ظروف او طبيعة العمل مناسبة فهذا يؤدي الى ارتفاع معدل التغيب بنسبة كبيرة.

*** الدراسة الثانية :**

كما أن دراسة كسعي صورية قد تناولت ظاهرة التغيب عن المحاضرة، فقد أعطتنا فكرة حول واقع المؤسسات الجامعية و ما نشهده من كثرة هذه الظاهرة فيها و مدى تأثيرها على التحصيل العلمي لدى الطالب الجامعي، كما أن التغيب بصفة متكررة عن المحاضرات يؤدي إلى تراجع المستوى الدراسي والثقافي، و بالتالي تكون النتائج غير مرضية للطالب بسبب تغيب و إهمال المحاضرات

*** الدراسة الثالثة :**

اما دراسة بن عطاء الله سميحة قد تناولت موضوع التغيب عن العمل و انعكاساته على أداء العامل داخل المؤسسة و هو ما سمح لها بمعرفة ان عدم ممارسة المؤسسة للسلطة و أداء المهام وتحمل المسؤولية بشكل صحيح يدفع بالعامل التغيب عن العمل تكاسله في العمل لان المؤسسة واجب عليها فرض سلطتها على العامل و إتباع قوانين صارمة للحد من غيابهات أيضا و إشارة أيضا على ان انسحاب المتكرر للعامل يفقده لروح الجماعة، وبالتالي تتكون لديه لا مسؤولية و لا مبالاة و هذا ما يؤثر على أدائه داخل المؤسسة.

*** الدراسة الرابعة :**

لقد عالجت دراسة الباحثة حلومي حيفضي و أمينة حنين التغيب العمال و على إنتاج المؤسسة و قد سمحت لهم بالكشف على ان و روح الجماعة و التعاون وكذلك لم في رفع الروح المعنوية على العمل و ان العلاقة الإنسانية داخل المؤسسة تساهم في الجيد للعامل والاستقرار في المؤسسة و هذا ما يرفع

مردودية الإنتاج كما يمكن القول انه كلما اهتمت الإدارة المؤسسة بانشغالات العمال كلما زادهم هذا ولاء للمؤسسة.

04 . علاقة الدراسات السابقة بموضوع الدراسة :

لقد ساهمت الدراسات السابقة التي تطرقنا إليها في تحديد مختلف الأبعاد موضوع دراستنا حيث نجدهم عالجت نفس إشكالية بحثنا ألا وهي ظاهرة التغيب عن العمل وكلانا انطلاقا من عنصر العامل الأستاذ بالنسبة لموضوعنا و تأثيره على أداء المؤسسة ومعرفة الأسباب التي تؤدي به إلى التغيب عن عمله كالضغوط العمل و ظروف الاجتماعية و المهنية و غيرها إذ ان مختلف الدراسات تبين ان الظروف الاجتماعية التي تحيط بالعامل لها تأثير سلبي على أدائه في المؤسسة ضف إلى أن مسألة التغيب تعد من أهم مشاكل التي تطرح إشكالا في مؤسسات بمختلف قطاعاتها و هذا ما يدفع معظم العلماء والباحثون لتحليل هذه الظاهرة للحد او تقليل منها في مؤسسات الجزائرية.

05 . إشكالية الدراسة :

يعرفها روبرت ميرتون على انها ضرب من التناقض المدرك بين ما هو قائم و ما يعتقد الناس انه ينبغي أن يكون أي بين الظروف الفعلية والقيم والأعراف الاجتماعية و هو تناقض ان قابل للعلاج." و كما تعرف على انها: "... اتجاهاً او اكثر يتنازعان قضية ما يعبر عن هذا التنازع بصياغة محكمة و مفصلة تضع القارئ في مشكلة لا يبدو حلها سهلا و تكون قابلة للحل و لا تفهم القضية من غير ضبط احتمالات حل لهذا تنازع".¹

1. كمال عويسي, شرع عبد العزيز, معايير و مصادر صياغة الاشكالية البحثية الجيدة, مداخلة مقدمة في جامعة

غرداية, توقيت 20:00, ص02.

يعرفها شاقا فرانكفورت على انها: "منبه ذكي يستدعي استجابة على شكل سؤال علمي." و في تعريف آخر على انها: "سؤال يحتاج الى توضيح و اجابة او هي موقف غامض يحتاج إلى الإيضاح و التفسير." ¹

المؤسسة التربوية من بين المؤسسات العمومية التي تلعب دورا هاما في بناء المجتمع و بحيث انها تتميز بالتخطيط والتنظيم كما يعتبر التنظيم عامل أساسي يهتم بالموارد البشري الذي يساهم بدرجة أولى في نجاح أي مؤسسة و لكن رغم ذلك ينتج عنه مجموعة من الظواهر ومن بينها ظاهرة التغيب عن العمل و هنا نتطرق إلى إشكالية مفادها كالتالي:

*** كيف تؤثر ظاهرة تغيب أساتذة الأقسام النهائية في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة التربوية ؟**

و للتحكم أكثر في موضوعنا ومعالجته من زوايا عدة ارتأينا إضافة بعض الأسئلة الفرعية نذكر منها

*** هل تساهم المشاكل الاجتماعية لدى أساتذة ثانوية لطفي في رفع نسبة الغيابات بالمؤسسة ؟**

*** و كيف يمكن لضغوط العمل من ان تؤثر على اتساع رقعة الغيابات بالمؤسسة ؟**

06 . الفرضيات :

1.بن عمار نوال ، منهجية بناء الإشكالية في البحث السوسولوجي ،مجلة سوسولوجيا ، جامعة باتنة ، المجلد 04, العدد 02, ديسمبر 2020, ص 141 ,توقيت:20:11.

تعرف على أنها: "علاقة بين متغيرين أو أكثر فالباحث يجيب على أسئلة البحث و لكن بشكل أولي فهي إجابات محتملة على أسئلة البحث حيث نجد الباحث ليس متأكدا من صحتها و تتم صياغتها وفق أسس و قواعد يجب التزام¹".

قدم الاكاديميون و الباحثون عدة تعريفات للفرضية و لعل منها :

- عرف الأستاذة محمد عبيدات و محمد ناصر و عقلة مبيضين على انها: "كافة الاحتمالات أو المسببات للمشكلة بشكل يوضح مختلف التفسيرات المحتملة والمقترحة للعلاقة بين عاملين احدهما العامل المستقل وهو السبب والآخر العامل التابع و هو النتيجة التي حدثت نتيجة كافة العوامل المستقلة أو المسببة . فالفرضية عبارة عن جملة او جمل عدة تعبر عن إمكانية وجود علاقة بين عامل مستقل و عامل آخر تابع ...".

- عرف احمد بدر الفرض على انها استنتاج مؤقت لتفسير ما يلاحظه الباحث من حقائق و ظواهر و يعد بمثابة مرشد له في البحث و الدراسة التي يقوم بها.²

- "..... هي تخمين و قد تثبت صحته عندما يتفق مع جميع الحقائق المتوفرة و قد يكون خاطئا و من ثم ينبغي إهماله و البحث عن فرض جديد.³

اما الفرضيات التي قمنا بتعزيزها في دراستنا هي كالتالي:

1. حامد سوادى عطية, **دليل الباحثين في ادارة وتنظيم**, دار المريخ للنشر و التوزيع, الرياض, مملكة العربية السعودية, 1993, ص48.
2. امريو وردية, **الفرضيات في العلوم الانسانية و الاجتماعية و اهميتها في البحث العلمي**, مجلة هيروودوت للعلوم الانسانية و الاجتماعية, المجلد 5, العدد 4, جامعة الجزائر 3, الجزائر, 2021, ص333, توقيت 00:20
3. أحمد بدر, **اصول البحث العلمي و مناهجه**, المكتبة الاكاديمية, 07 اكتوبر 2011, ص58.

* كلما زادت نسبة الغيابات لدى أساتذة أقسام النهائية كلما تأثر أداءهم الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة .

* تساهم المشاكل الاجتماعية لدى أساتذة ثانوية لظفي في رفع نسبة الغيابات بالمؤسسة.

* لا تؤثر ضغوط العمل المختلفة على أداء الأساتذة في الوسط المهني.

07 . تحديد المفاهيم :

1. مفهوم التغيب

التعريف اللغوي : يتغيب تغيباً : غاب تغيب عن الاجتماع. / غاب : يغيب و غياباً فهو غائب : ضد يشهد و حضر يعني غاب عن الساحة و اختفى نشاطه ¹.

مفهوم الاصطلاحي : و يعرفه البعض على انه : "انقطاع عن العمل او عدم حضور العمال الى العمل في ايام المقرر قيامهم فيها وذلك بصفة اختيارية او اجبارية ويرى المشتغلون بإحصاء ان الغياب يجي ان لا الغياب بسبب اجازات سنوية او إضراب او التوقف عن العمل ويقال غياب المصرح به غياب بدون مبرر Injustifié absentéisme ". ²

في حين نجد دكتور بن عنتر عبد الرحمن: يعتبر التغيب عن العمل من ردود الفعل التي تعبر عن استياء العاملين من ظروف العمل والتي تقل حدثها عن الاستقالة او ترك الوظيفة و قد يرجع الغياب

1. احمد العابد و الاخرون, **المعجم العربي الاساسي**, لاروس, المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم, ص907.

2. احمد زكي بدوي, **معجم علم اجتماع**, 02 نوفمبر 2009, ص3.

او الى حالة وفاة في العائلة او الى مجموعة من المبررات القوية.¹

كما يعرفه احمد ماهر : " هو عدم تواجد العامل في عمله لأسباب مرضية او عارضة او بدون اذن."²

يحدث التغيب عن العمل عندما يفشل الموظف بشكل متكرر في الوصول الى العمل في الوقت محدد هذه هي الحقيقة في الواقع لكل من العاملين بدوام كامل و بدوام جزئي."³

يعرفه سفير الناجي بأنه : "الظاهرة التي يشكها غياب العامل عن مكان العمل في الوقت يفترض ان يكون موجودا بصفة طبيعية لتأدية المهمة الموكلة له في إطار عملية الإنتاج ."

عرفه عبد المنعم عبد الحي بأنه : "عدم حضور عامل ليمارس عمله في الوقت المحدد للعمل و ض أن يكون فيه يؤدي العمل طبقا لإنتاج الأسباب او أعذار غير مقبولة ."⁴

عرفها سارجنت فلورنس على انه: " الوقت الضائع في ادارة العامة والخاصة بسبب التغيب العاملين." و يعرفها وليام انه: " الشكل العام للفاقد البشري والقصور من جانب العمال في الحضور للعمل في الوقت الذي من المفروض ان يكون العمال في العمل . "⁵

1. بن عنتر عبد الرحمن, **ادارة الموارد البشرية**, دار اليازوري العلمية للنشر و توزيع, ص209.

2. مباركية ثلجة و عبيد و داد, **التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية**, مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع, تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل, جامعة محمد البشير الابراهيمي, برج بوعريبيج, الجزائر, 2021-2022, ص08.

. <http://www.questionpro.com.tempes:14:59.3>

4.سمية ريان تقول:"http://hrdiscussion.com"tempes:15:25"في 12.02.2010.

5.<http://alanba.com.kw.temes:15:43.5>محمود ملحم, **التغيب عن العمل**.

كما يعرفها محمود ابو بكر انه: "اصطلاح يطلق على الحالة التي تنشأ عندما يفشل الفرد في الحضور للعمل رغم انه مدرج في جدول العمل".¹

و يرى جورج فريدمان : ان التغيب هو اشارة موضوعية تشرح عدم تكيف العامل مع محيط عمله كما انه مؤشر يساهم في نقص حالات التوتر واستياء لدى العامل فزيائي معدل الغياب يتوافق و يتماشى مع حالات الضعف الفردية الناجمة عن كراهية العمل للمؤسسة التي يعمل بها ."

و يرى pierre dubris " ان التغيب هو من استراتيجيات او تكتيكات التي يستعملها العامل لتحدي إدارة"²

التعريف الإجرائي: و بناء على ذلك يمكن أن نستخلص ان مفهوم العمل هو عدم حضور استاد الى قاعة تدريسه في الوقت التي يجب ان يكون فيه لأداء وظيفته. كما أن تغيب يعد توقفا مؤقتا في التنظيم وقد يكون في تناقض مع الاتفاق مما يؤدي الى تأثيرات عديدة مثل : عدم اكتمال برنامج سنوي للتلاميذ مستوى البكالوريا.

2 - مفهوم العمل :

التعريف اللغوي: مص عمل.

ج أعمال : - مهنة " ما عمالك "

1. بن طيب هديات خديجة , بن طيب رضية , **اثر التغيب على اداء الوظيفي** , مجلة متوسطة للقانون و اقتصاد , مجلة 07, عدد 02, سنة 2022, ص 89.

2. بن طيب هديات خديجة , بن طيب رضية , نفس المرجع, ص 90.

ب - فعل مقصود و نشاط تلقائي او مكسب ذهني او جسمي عمل بناء / عمل حربي / عسكري.
أعمال عدوانية أعمال منزلية تقوم بها ربة البيت كالتبخ و غسل الثياب .

ج - دور او وظيفة قام بعمله خير قادم.¹

المفهوم الاصطلاحي :

يعرفه بعض على انه : "جهد مبذول في نشاطات الإنسانية كافة لتنفيذ لعقد عمل مكتوب او غير مكتوب بصرف النظر عن طبيعتها او نوعها صناعية كانت او تجارية او زراعية او فنية او غيرها عضلية كانت او ذهنية ."²

يشير جورج فريدمان إلى ان : "العمل يشكل في نفس الوقت هدر للطاقة و عامل من عوامل الإنتاج و مصدرا للمداخل و وسيط للاندماج ."³

و يعرف العمل كما ورد في معجم العلوم الاجتماعية على انه : "مجهود إرادي عقلي او بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية و غير المادية لتحقيق هدف مفيد كما انه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد." ⁴

1. احمد العابد, نفس المرجع, ص868.

2. http://Labor éducation .hrsds .gov .sa> le temps:17:00. La date :25/01/2024.

3. جيل فيريول, ترجمة و تقديم :انسام محمد الاسعد, مراجعة و اشراف :استاد و دكتور بسام بركة, معجم مصطلحات علم الاجتماع, دار و مكتبة الهلال, بيروت, ص178.

4. قوادري خديجة, ظاهرة التغيب و انعكاسها على اداء العامل داخل المؤسسة, مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر, تخصص علم الاجتماع, التنظيم و العمل, 2021/2020, ص6.

و يعرف كذلك على انه: "هو جهد بدني و عقلي الذي يبذله انسان في مجال سعيه الدنيوي من اجل ارتزاق و اكتساب اي على كل جهد عقلي و بدني يبذله انسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل انتاج الخدمات و السلع اقتصادية لغرض الكسب و العيش".¹

جد او غست كونت يعرفه على انه : " هو التغيير النافع للمحيط الخارجي من طرف انسان ."

العمل هو: " حركة او نشاط يقوم به انسان لتحويل المادة من صورتها غير النافعة الى صورة نافعة التي يريدتها حسب وسائله و غاياته مستخدما قواه الجسمية والعقلية معا مؤثرا في الطبيعة و متأثرا بها".²

كما عرفه الفرد كورهن سنة 1980 على : " ان العمل في النظرية اقتصادية هو كل جهد يبذلها لإنسان يوحى من إرادته و اختياره سواء كان جهدا ذهنيا او جسمانيا لتحقيق غرض نافع او هو كل عناء يتحملة إنسان في سبيل إشباع الحاجات عن طريق إنتاج السلع و الخدمات".³

و يعرفه الآن توران على انه: " لا ينبغي أن نغفل ان العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته إنسانية كالأكل و التامين شروط وجوده و وسيلة إنتاج ما يحتاج إليه علاوة على انه التزام أخلاقي و اجتماعي لان إنسان بدون عمل يكون مطرودا و مقصيا من المجتمع. "

ف نجد هذا التعريف يحمل في طياته مستويان أساسيين و هما كالتالي :

1. صادق مهدي السعيد, مفهوم العمل و احكامه العامة في اسلام, سلسلة البحث و الدراسات, عمان, 1984, ص09.
2. محمد قنار, مفهوم و مكانة العمل في المجتمع, مجلة الواحات البحوث و الدراسات, المجلد 10, العدد 02, 2017, ص1147.
3. محمد قنار, نفس المرجع, ص 1148.

المستوى الأول : تمثل في مستوى الفردي من اجل تحقيق حاجاته الإنسانية .

اما على المستوى الثاني (الاجتماعي): تمثل في اعتبار العمل على انه التزام اخلاقي بمعنى يصنف ضمن طائفة اخلاق و التي يحدد اطارها العام في المجتمع.

أما أيميل دوركايم فيرى ان العمل : "لا يعرف على جانب نفعي فقط و هذا لان الأفراد لديهم ضمير فردي من اجل تحقيق منافعهم الشخصية للوصول إلى الثروة." "

اما ادم سميث: " اعتبره مجموعة من النشاطات و أموال المنتجة التي تصلح لإشباع الحاجيات إنسانية و يتحصل عليها إنسان من جهده و عمله المتواصل." ¹

التعريف الإجرائي : و نستنتج مما سبق أن العمل يشمل نشاطا واعي و جهدا مبذول قد يكون عضليا او فكريا بغرض انجاز مهمة مقابل اجر نقدي او عيني إلى جانب هذا يساهم العمل في تقدم الفرد و ذلك من خلال تلبية احتياجاته وتحقيق مكانته في المجتمع.

3 - مفهوم الأداء :

التعريف اللغوي:

الأداء هو مصدر فعل ادى الشيء اوصله والاسم الاداء ادى الامانة و ادى الامانة و ادى الشيء قام به.

التعريف الاصطلاحي:

1. بن بريكة ابراهيم, **ظاهرة العمل و تطورها عبر العصور**, مجلة اولى الانسانيات, عدد02, جامعة الجزائر 02/03/2016, ص18.

2. ابن منظور, **لسان العرب**, دار صادر, بيروت, المجلد14, ص12.

- يعرفه البعض على انه: "الطريقة التي ننجز بها الأعمال المحددة لتحقيق أهداف المؤسسة."

- و يعرف أيضا على انه: "انجاز الأعمال كما يجب أن تنجز." ¹

كما يعتبره البعض بأنه: "قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله."

و نعني بذلك الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات إنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج و لإجراء التحويلات الكمية و الكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية عليها و لتخزينها وتسويقها طبقا للبرنامج المسطر و الأهداف المحددة للوحدة الإنتاجية خلال فترة زمنية مدروسة .

chevalier و الآخرون يعرفون الأداء على : " ان الإنتاج الإجمالي للمؤسسة ينتج عن التوقيف بين العديد من العوامل كراس المال العمل المعرفة اما الأداء فينحدر او ينتج مباشرة عن عنصر العمل و بالتالي فان كل عامل سيعطى الأداء الذي يتناسب مع قدراته و مع طبيعة عمله." ²

و يرى ecclec ان الاداء هو : " هو انعكاس لقدرة المؤسسة وقابليتها على تحقيق الأهداف."

و عبر louis raymand عن اداء بانه: " عبارة عن نتيجة و هو يتكون من الكفاءة , الفعالية, و انتاجية , و التنافسية." ³

1. زرنوخ احمد, **اداء في المنظمة**, مجلة سوسيوولوجيا, مجلة اولى, العدد03, جامعة الجلفة, ص29, التوقيت13.16.

2. عبد ماليك مزهوده, **اداء بين الكفاءة و الفعالية مفهوم و تقييم**, العدد01, كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, 02 نوفمبر 2001, ص86.

3. <http://thesis.univ-bishra.dz> **دراسة اداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية**, الفصل02, جامعة بسكرة, ص46, توقيت 13.33.

اما الاداء من ناحية الادارية فهو: " القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات و واجبات وفق للمعدل المفروض اداؤه من العامل الكفاء المدرب."¹

التعريف الاجرائي: و هو مجموعة من مهام متنوعة ووظائف المتعددة التي يقوم بها أستاذ خلال أداء عمله ضمن هيكل تنظيمي محدد بقيم و معايير وفقا لا حكام القانون و أنظمة العمل في إطار توجيهي و الرقابي الذي يعتمد عليه لتوجيه و رصد سلوك أستاذ داخل المؤسسة التربوية هذا من جهة و من جهة أخرى من اجل تحديد الطرق لتحديد أهدافه الشخصية و أهداف المؤسسة العامة "التربوية".

4- مفهوم المؤسسة:

التعريف اللغوي: هذا المصطلح من الكلمة اللاتينية أي التأسيس و المنهجية و التثقيف institution.²

التعريف الاصطلاحي:

تعريف الفقهي و اقتصادي للمؤسسة : تعدد المفاهيم وتنوعها راجع لاختلاف توجهات ايدولوجية لكل فقيه :

- M.lebrston: "كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا و الذي يقترح نفسه لإنتاج سلع او فقيه."

- و يعرفها فقيه François personse على انها: " منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات و يعرفها الفقيه متنوعة تستعمل رؤوس الأموال و قدراتي من اجل إنتاج سلعة يمكن ان تباع بسعر اعلي م من التكلفة ."

- اعتبرها البعض في عالم الاقتصاد على أنها : "منظمة مستقلة تتضمن مجموعة من العوامل بهدف

1. احمد زكي بدوي, **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**, 02نوفمبر2009, ص310, توقيت13.40.

2. جيل فيريول, ترجمة و تقييم انسام محمد الاسعد, مراجعة و الاشراف استاد بسام بركة, **معجم مصطلحات علم اجتماع**, دار مكة الهلال, بيروت, ط01, سنة2011, ص112. <<

إنتاج بعض المنتجات او خدمات للسوق فالمؤسسة تعد وحدة مستقلة تمارس نشاطا اقتصاديا.

- أكدت محكمة العدل للمجموعة أوروبية على انه: " تتمثل المؤسسة من هيئة مكونة من عناصر شخصية مادية و غير مادية مرتبطة بموضوع مستقل قانونيا و تتبع بصورة مستمرة هدفا صاديا معيناً." ¹

التعريف القانوني للمؤسسة:

ظهر مفهومها متأخر في عالم القانون , رغم ان القانون الفرنسي لم يكن غافلا عن احتفاظه بمصطلح الشركة , لتأهيل بعض الأعمال التجارية التي أدرجتها على سبيل المثال: في 632 من المدونة من عام 1834م, بحيث يعتبر من ضمن الاعمال التجارية لكل المؤسسة التصنيع عمولة نقل " هذا مصطلح يشير الى المؤسسة و لكن بعد ذلك اختفى من المفردات القانونية, ليعود من جديد بعد الحرب العالمية الثانية ضمن القانون العمل واستخدم في باقي القوانين , كما ان العلماء الاجتماع التابعون لمدرسة دوركايم هم أول من سعوا الى إعطاء كلمة المؤسسة معنى محددًا, و أنها درست من قبل الانثربولوجيين بمنظور التوارخ و المقارن ساذج الى حد ما, وقد سعى اتباع دوركايم الى حصرها و التكوين مفهومها على انه: " من أساليب للعمل و الإحساس و التفكير و الى حد ما ثابتة ملزمة و مميزة لمجموعة الاجتماعية معينة." و منه نستنتج ان اتباع دوركايم هم من حددوا مفهومها في الجانب السلوكي من الأساليب و الاحاسيس و الفكر للعمل , ضف للمجموعة اجتماعية التي تعتبر مصدر

2. كريمة عزوز, مفهوم المؤسسة و معايير تكيفها ضمن قانون المنافسة, مجلة العلوم الانسانية, المجلد 32, عدد 02, مخبر العقود و قانون الاعمال, كلية الحقوق جامعة الاخوة منتوري, قسنطينة 01, الجزائر, جوان 2021, ص 39.

نشأتها و تنغذى بقيمتها و ثقافتها, و بالتالي تنعكس على السمعة و الهوية المؤسسة ككل.¹

فيرى البعض على انها : "أسلوب للعمل والتفكير والإحساس ثابتة الى حد ما مميزة و ملزمة لمجموعة معينة." ,حيث اعتبروها كالهيكـل العضوي فهي تتكون من مستخدمين وحدات و أقسام و مصالح يرتبط بعضها البعض بشكل متكامل."

و اعتبرها البعض الآخر على انها : "منظومة يخرجها من الحيز اقتصادي الى مجالات أخرى كالإدارة, التربية الصحة, الإعلام, الخدمات, ..."²

- يعرفها فرنسوا بيرو : "منظمة تجمع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال و القدرات من اجل إنتاج سلعة ما و التي يمكن ان تباع بسعر أعلى مما تكلفته و يرى أيضا بان المؤسسة تقوم بتركيب السلطات ."³

- تعريف المكتب الدولي للعمل BIT للمؤسسة : " بأنها هيكـل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي و لهذا المكان سجلات مستقلة."⁴

1.ر.بدون وف بوريكو, ترجمة دكتور سليم حداد, **معجم النقدي لعلم اجتماع**, ديوان المطبوعات الجامعية, ط1, الجزائر, 1986/1406, ص479.

2. مريم شباح, **حول التنظيم و المؤسسة**, محاضرة 01, سداسي الثاني, اولى ماستر علم اجتماع تنظيم و العمل, جامعة مسيلة, ط1, الجزائر, 2010, ص04.

3. فوزي محيريق بن الجيلالي, **مدخل للاقتصاد المؤسسة**, مطبعة الرمال, ولاية الوادي, الجزائر, سنة 2020, ص24.

4. فوزي محيريق بن الجيلالي, **نفس المرجع**, ص25.

التعريف الاجرائي: هي الوحدة او المنظمة تتبع نظاما اقتصاديا معيناً و من خلاله تقوم بتأدية نشاطها انتاجي السلعي او الخدمي لبلوغ اهدافها, و هذه الاخيرة لها عدة الانواع, وكل النوع يتوافق مع طبيعة الاهداف المسطرة لديها, و يكون ذلك ضمن الاطار القانوني, كما انها تتميز بالاستقلالية المالية تمكنها من ممارسة في البيئة الداخلية و الخارجية و في الزمن المحدد.

و يمكن تعريفها على انها المنظمة الاقتصادية تمارس نشاطها في الاطار القانوني المعين, حيث يقوم بدمج عناصر الانتاج بهدف ايجاد القيم المضافة مما تولد لنا الثروة و من ثم التوزيع الدخل.

08 . أسباب اختيار الموضوع :

حقل العلم الاجتماع التنظيم والعمل ملئ بالظواهر الاجتماعية, من بينها الظاهرة التغيب عن العمل وسبب اختيارنا لهذا الموضوع, هو معرفة الأسباب التي تؤدي الى ظهورها وتقديم حلول لتفاديها والتقليل من تأثيرها على الأداء الأستاذ داخل المؤسسة التربوية.

01 - أسباب الذاتية:

هي عبارة عن المجموعة من الأسباب الشخصية التي أدت بنا إلى الاختيار هذا الموضوع, و متمثلة في ما يلي:

- * لمعرفة العوامل التي تؤدي الى الظاهرة التغيب عن العمل .
- * من اهم المواضيع التي تطرح في المؤسسات بمختلف مجالاتها خاصة المؤسسة التربوية .
- * لمعرفة ان كان هذا التغيب هو عبارة السلوك او النوع من الرد الفعل لعدم الرضا عن العمل .
- * رؤية الاساتذة لهذه الظاهرة من خلال التواصل معهم و المعرفة اراءهم حول هذه الظاهرة.

02 أسباب الموضوعية :

* تبين مدى التأثير مشكل التغيب على الأداء الأستاذ داخل المؤسسة التربوية.

* تطرق الى اهم المشكلات التي تؤدي بأستاذ للتغيب عن منصبه .

* دراسة اهم الضغوط العمل التي تؤثر على الاستاذ و بالتالي تؤدي به الى التغيب عن عمله في

الوقت الذي يجب ان يكون فيه

* كثرة المادة المعلوماتية والمعرفية حول هذه الدراسة.

09 . أهمية الدراسة:

تعتبر ظاهرة التغيب عن العمل من بين أهم المشكلات المطروحة في سوسيولوجيا العمل نظرا لتخلفه من انعكاسات داخل المؤسسة التربوية , حيث تكمن أهمية دراستنا في المحاولة لإيجاد الحلول المناسبة من اجل تقليل منها داخل المؤسسة التربوية, ضف إلى ذلك فأنا نسعى من خلال هذه الدراسة في إبراز العلاقة القائمة بين تغيب أساتذة وأداء المؤسسة العمومية , بهدف توضيح اثر هذه الظاهرة .

10 . أهداف الدراسة:

لكل الدراسة العلمية مجموعة من الاهداف المسطرة يسعى الباحث الى تحقيقها, سواء كانت الأهداف النظرية التي تتمثل في الفهم و التفسير الظاهرة المدروسة , او الأهداف التطبيقية المتمثلة في إيجاد الحلول لهذه الظاهرة على المستوى الميداني, و منه فان دراستنا لظاهرة التغيب عن العمل و أثرها على أداء المؤسسة التربوية نسعى من خلالها الى تحقيق مجموعة من الأهداف و هي كالتالي:

* تقديم نظرة عامة حول ظاهرة التغيب عن العمل.

* تسليط الضوء على أهم الأسباب الفعلية التي تؤدي إلى التغيب أساتذة داخل مؤسسة التربوية منها:

العوامل المهنية والشخصية التي تساهم في تفاقم هذه الظاهرة المدروسة بشكل كبير .

* الإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة والقيام بالدراسة الفروض من اجل التأكد من

صحتها أو عدمها.

* محاولة تقديم مجموعة من الطرق من اجل مواجهة ظاهرة التغيب عن العمل و تقليل منها داخل

المؤسسة التربوية .

11 . مجتمع البحث وعينة الدراسة :-

لقد توجهنا في هذه الدراسة إلى الاختيار العينة من الأساتذة التعليم الثانوي الذين يدرسون النهائي

"البكالوريا " دون غيرهم و في كل الشعب ، وذلك بحكم ان هذه الفئة ذات الأهمية الكبيرة في

الثانوية هذا من جهة ومن جهة اخرى بحكم الكفاءة العالية والخبرة التي تمتلكها داخل الثانوية.

01 - مجتمع البحث:

تمحور مجتمع بحثنا حول الأساتذة التعليم الثانوي الطور النهائي "البكالوريا", حيث هم الأكثر الملائمة للدراسة اثر التغيب الأستاذ على الأداء المؤسسة حيث بلغ عددهم 91 أستاذ في مختلف التخصصات و الشعب كما نجدهم مقسمين الى ثلاثة الرتب و هي كالتالي:

- 35 أستاذ عادي.

- 35 أستاذ رئيسي.

- 21 أستاذ مكون .

02 - عينة الدراسة :

تعتبر العينة من بين أهم الخطوات التي يتبعها الباحث عند قيامه بالبحث العلمي فبدل قيامه بالمسح الشامل يقوم باختيار العينة و هي : "مجموعة من المفردات التي يقوم الباحث باختيارها من المجتمع الدراسة , وفق الطرق العلمية حتى يتمكن من جمع اكبر قدر من المعلومات و توفير الوقت والجهد." كما انها تتميز بالدقة النتائج التي يصل إليها الباحث من جهة و قيام بتعميمها على باقي المفردات البحث من جهة أخرى.

و قد اعتمدنا في دراستنا على المعاينة التطبيقية و هي تعتبر النوع من الأنواع العينة الغير الاحتمالية التي تصنف ضمن الأنواع العينات البحث العلمي و يتم استخدام هذا النوع من المعاينة عندما يتقسم المجتمع الاحصائي الى المجموعات او الطبقات هذا من جهة و عند وجود ايضا قائمة الصبر الآراء

من جهة أخرى ,حيث قمنا باختيار 10 الأساتذة من كل الطبقة لتصبح لدينا عينة تقدر ب 30 أستاذ من المجموع 91 أستاذ في الطور الثالثة الثانوي في مختلف التخصصات و الشعب في ثانوية لطفي.

12 . أدوات جمع البيانات :

01-الاستمارة:

تعد من إحدى تقنيات البحث العلمي, وتتميز بكونها التقنية المباشرة من خلالها يتم طرح الأسئلة بالطريقة المباشرة على الأفراد العينة لمعرفة أسبابهم وسلوكياتهم و آراءهم ,لمعرفة العلاقة موجودة بين الظاهرة التغييب عن العمل وتأثيرها على اداء على المؤسسة العمومية.

و قد تضمنت الاستمارة التي قمنا بإعدادها على مجموعة من الأسئلة المنبثقة من المؤشرات الموجودة في الفرضيات دراستنا و هي موزعة على الشكل التالي:

- الأسئلة الأولية المتمثلة في المعلومات العامة حول المبحوثين و كان عددها 8 اسئلة ,ثم يليها 24 سؤال يتعلق بمختلف المحاور الدراسة و تم توزيعها على الشكل الآتي:

- الجزء الأول : يتضمن 8 أسئلة تتمحور حول تأثير الارتفاع النسبة الغيابات لدى الأساتذة الأقسام النهائية على أداءهم الوظيفي.

- الجزء الثاني : و فيه 8 أسئلة أيضا تدور حول مساهمة المشاكل الاجتماعية لدى أساتذة ثانوية لطفي في الرفع من نسبة الغياب لديهم.

- الجزء الثالث : و فيه كذلك 8 أسئلة تناولنا فيها كيفية تأثير ضغوط العمل المختلفة الوظيفية للأساتذة (انظر الى الملحق الاخير) .

02 - المقابلة :

كذلك اعتمدنا على هذه التقنية لفتح الأسئلة مع المبحوثين , لأنها أداة مباشرة يتم استعمالها لطرح التساؤلات على المبحوث بالشكل منعزل بالهدف التعرف على الآراء المبحوثين بالشكل الأوسع من خلال التماور معهم لمعرفة الحقائق في سياقها الطبيعي.

و يمكن تعريف المقابلة على انها: "محادثة موجهة بين الباحث والشخص او أشخاص آخرين بهدف الوصول الى حقيقة او موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من اجل تحقيق أهداف الدراسة." ¹ و كما اننا اعتمدنا على نوعين من المقابلة :

* **المقابلة المقننة:** و تم استعمالها مع المدير الثانوية لطفي والناظر أيضا , حيث كان الغرض من وراءها طرح الأسئلة بطريقة مباشرة من اجل فتح المجال للنقاش و جمع المعلومات.

* **المقابلة الموجهة:** و تم استخدام هذا النوع من المقابلات عند توزيع الاستمارات على الأساتذة قصد التعرف عليهم والتفاعل معهم في المحادثة والشرح لهم الأسئلة و كل هذا داخل الإطار الميداني و زيادة مع التقنية الاستمارة.

1. رجاء وحيد دويدري , البحث العلمي "اساسيته النظرية و ممارسته العلمية", دار الفكر , ط1, دمشق, 2000, ص324.

1.3 . منهج الدراسة :

يعتبر المنهج على انه الطريقة العلمية التي يتبعها الباحث من اجل اكتشاف الحقائق و الأسباب المتعلقة بالظاهرة المدروسة و يعرف على انه: " الطريقة الموضوعية يتبعها الباحث لدراسة الظاهرة من الظواهر بقصد تشخيصها, تحديد أبعادها, لمعرفة أسبابها و طرق علاجها للوصول الى النتائج العامة يمكن تطبيقها. " ¹

و يعرف أيضا على انه : "هو مجموعة الطرق والأدوات و الأساليب التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات و المعلومات و معالجتها. " ²

و قد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لكونه الأكثر استخداما في العلوم الاجتماعية, لأنه يقوم بالدراسة الظاهرة وصفا دقيقا, و كما يعرف على انه : "طريقة عملية يصف فيها الباحث الظاهرة بشكل كفي أو كمي, و من ثم طرح المجموعة من التساؤلات المبهمة والقيام بالعملية التجميع للبيانات والمعلومات, من خلال مجموعة من الافراد التي تتضح فيهم الخصائص, ومن ثم تحليلها لبلوغ النتائج و القيام بالتفسير. "

1. مجد الصاوي مجد مبارك, **البحث العلمي "اسسه و طريقة كتابته"**, المكتبة اكاديمية ,ط1, القاهرة, 1992, ص26.

2. احمد زكي بدوي, **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**, مكتبة لبنان, بيروت, 1978, ص364.

و يعرف أيضا بأنه : "طريقة للتحليل العلمي المتعلق بظاهرة محددة المعالم و مكررة الحدوث و بما يساعد في بلوغ النتائج بأسلوب الموضوع و بما يتلاءم مع المعطيات الأولية المتاحة".¹

ضف الى ذلك فحاولنا من خلال دراستنا المزج بين المنهجين الكمي و الكيفي لقراءة كل المعلومات بطريقة الاستقرائية, حيث نجد التعبير الكيفي يساعدنا بالوصف الظاهرة وتبين خصائصها, اما التعبير الكمي يبين لنا مقدار الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى المختلفة.

14 . المدخل النظري للدراسة :

نظرية ماسلو "نظرية الحاجات" : العالم الأمريكي ماسلو في هرمه الشهير ان الأفراد يرغبون في تلبية خمس فئات من الاحتياجات, لان الحاجة تولد ضغوطات تؤثر على عمل و سلوكيات العاملين و تصرفاتهم, و لفهم السلوك الإنساني لا بد من معرفة الدوافع الأساسية, لان الإنسان بطبيعته لا يتحرك الا بدافع و تختلف هذه الأخيرة باختلاف الحاجة وتأثيرها .

- الحاجة الفيزيولوجية : مثل الجوع والعطش تجنب الألم.....

- الحاجة الى الأمن : الحاجة إلى الإحساس بالأمن والثبات و النظام والحماية الأمن المادي و الأمن الوظيفي.

- الحاجة إلى الحب والانتماء: الانتماء الى مجموعة : يحتاج الإنسان إلى ان يكون له جماعة مثل الصداقة او علاقة تخلصه من التوتر الوحدة وتساهم في إشباع حاجاته الأساسية الأخرى مثل الراحة والأمان .

1. محسن تجار, المنهج الوصفي, انسانيات و العلوم الانسانية, 21 نوفمبر 2021, ص 04.

- حاجة التقدير : هذا النوع من الحاجات له جانبان في نظر ماسلو جانب متعلق باحترام النفس... الخ أو الإحساس بالقيمة الذاتية.

- جانب متعلق بالحاجة الى اكتساب الاحترام والتقدير من الخارج: كاحترام الآخرين, السمعة الحسنة ... الخ النجاح و الوضع الاجتماعي المرموق. و بالتالي يتم تحديد الاحتياجات حسب الأولوية, و اذا كان احدها غير راض تماما فهذا يمكن ان يؤدي إلى تغييرات في سلوك الأفراد مثل: التغيب في العمل فالشعور بالعزلة مثلا عن بقية الموظفين, او راتبه غير كاف لتلبية الفئات الأولى من المذكورة.¹

15. صعوبات البحث :

* قلة المراجع التي تناولت موضوع التغيب عن العمل.

* استغراق المبحوثين وقت طويل للإجابة عن الاستمارات.

* قلة التدريس مما صعب علينا إيجاد الأساتذة و عدم رغبة البعض على الإجابة.

1. بن طيب هديات خديجة و بن طيب رضية, نفس المرجع, 90.91.

الجانب النظري

الفصل الاول : الفرق بين الغياب و التغيب

تمهيد.

01.تعريف التغيب.

02.انواع التغيب.

03.اسباب التغيب عن العمل.

04.اثار التغيب.

05.طرق قياس معدل التغيب .

06.نظرة القانون الجزائري للتغيب.

07.اساليب محاربة ظاهرة التغيب عن العمل.

خاتمة.

تمهيد :

ظاهرة التغيب عن العمل من أهم المشكلات التي طرحت في ساحة العمل و شغلت فكر العديد من العلماء و الباحثين في عدة قطاعات مختلفة منها قطاع التربية و التعليم و هذا لما تعود عليه من أسباب التي تؤدي بأستاذ إلى تغيبه عن عمله ضف إلى ما تعود عليه من نتائج سلبية تؤثر على منظومة التربية من جهة و على أستاذ بحد ذاته من جهة أخرى لهذا يجب من معالجة هذه المشكلة اجتماعية و محاولة التقليل منها حيث سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى مفهومها و أسبابها و أنواعها ضف إلى أثارها و كيفية محاربتها و تقليل منها داخل المؤسسة التربوية.

01 - تعريف التغيب :

قبل تحدث عن مفهوم التغيب يجب علينا اشارة الى اختلاف موجود بين التغيب و الغياب .

01 - 01 : الغياب: هو مصطلح يعني عدم التواجد في العمل لسبب خارج عن ارادة العامل و ذلك

عن طريق التوقف عن العمل لفترة زمنية محددة بسبب مرض او حادث او ولادة المرأة العاملة.

- الغياب هو انقطاع عن العمل لسبب طارئ خارجي عن إرادة الفرد و يجعله محميا من الناحية القانونية و هو حق مقدس له للراحة¹.

- يتوقع أصحاب العمل أن يحتاج الموظفون إلى بعض الوقت للتغيب عن العمل في بعض الأحيان و لدى العديد من أصحاب العمل سياسات الشركة التي تنص على إجازة مدفوعة الأجر في ظل ظروف متفق عليها².

01 - 02 : التغيب : نجده يحتوي على رغبة فردية في التوقف عن العمل.

- التغيب هو فعل متعمد يستخدمه العامل للتعبير عن عدم الرضا عن ظروف العمل المختلفة سواء كانت مادية او اجتماعية او اقتصادية .

1. محمود ملحم, **التغيب عن العمل و اثاره على انتاجية**, انباء, 2021/07/31

le tempe:22:27. <http://alamb.com.kw.teues>

2. محمد احمد اسماعيل, **مشكلة الغياب عن العمل اسباب و الحلول**, منتدى العربي للإدارة الموارد البشرية, 22ديسمبر 2017, ص05.

كما نجد احسان محمد حسن عرف التغيب على العمل انه ظاهرة سلبية ينقطع فيها العامل عن العمل لأيام و أسابيع معينة دون إشعار المصنع بذلك, مما يربك منهج العمل في المصنع, و يخل بعملياته الإنتاجية, و يسيء إلى قابليتها إنتاج السلعة بالكمية و النوعية المطلوبة.¹

اما Jones et micholson فيرون ان التغيب هو " وسيلة للتعبير عن الصراع و الضغط الشخصي."²

و يرى dunas: "ان التغيب احد الخيارات الممكنة للفرد عندما يكون الشعور بعدم الرضا ناتج عن احد العوامل المتعلقة بحالة عمله كالتحكم المتدني او المطالب العالية في العمل."³

يقصد بالتغيب في هذا البحث الميداني عدم وجود العامل في عمله في الوقت الذي ينبغي عليه طبقا لجداول الإنتاج أن يكون موجودا فيه.⁴

يعرف التغيب بأنه:" شكل من أشكال إهدار أوقات العمل الذي يغيب فيه الموظف عادة من العمل و لا يشمل ذلك الغياب المبرر الذي يمنح صاحب العمل للموظف إذنا بان يغيب عن العمل."⁵

1. احسان محمد الحسن, **علم اجتماع الصناعي**, دار وائل للنشر, ط2, اردن, عمان, 2014, ص95.
2. بن طيب هديات خديجة, و بن طيب راضية, **اثر التغيب على اداء الوظيفي**, مجلة المتوسطة للقانون و اقتصاد, مجلد 07, عدد 08, الجزائر, 2022, ص90.
3. هجيرة بولومة, يوسف صوار, **تحليل اثر الحرية القرار في العمل. احتراق الوظيفي و الرضا الوظيفي على التغيب عن العمل لدى عينة من موظفي الوظيف العمومي بولاية سعيدة /الجزائر باستخدام معدلات الهيكلية**, مجلة الواحات البحوث و الدراسات, مجلة الاجتماعية, مجلد 15, عدد 2, سعيدة. الجزائر. 2022. ص840.
4. زين دلال فيصل, **مشكلة الغياب عن العمل دراسة ميدانية في مجتمع متغير**, مجلة دراسات. 1994. ص17.
5. محمد احمد اسماعيل, نفس المرجع, ص05.

التغيب هو: " عدم حضور العامل إلى منصب عمله في الوقت الذي يجب ان يكون فيه لأسباب إدارية

و غير إدارية." ¹

كما يعرفه حنفي علي انه " ظاهرة تدل على عدم تواجد العامل في العمل رغم جدولة العمل

أساس وجوده." ²

و يعرفه بشير عباس العلق على انه: " عدم الحضور الى العمل بصورة منتظمة و بدون عذر او داع

و كما انه يشير له عادة بنسبة مئوية." ³

02 . أنواع التغيب :

اغلب الدراسات التي قام بها الباحثون تمحورت حول أسباب الزيادة التكاليف الانقطاع عن العمل , إلى

جانب ذلك قاموا أيضا بإشارة إلى العوامل المرتبطة به, و لقد توصلوا إلى وجود أنماط مختلفة للتغيب

و هي كالتالي :

02. 01 : **التغيب بالإذن :** و هي إجازة يأخذها الموظف بعد أن يقوم بإيذاء أساليب المبررة

لمرؤوسه و يتم بعلمهم. ⁴

1.سمية ريان , **غياب و دوران العمل** ,منتدى الموارد البشرية, 2010/02/12.

<http://hrdiscussion.com> اليوم:2024/03/16, التوقيت:22:20

2.حنفي علي, **الجوانب النظرية و التطبيقية في ادارة الموارد البشرية** , دار الكتاب الحديث , القاهرة , مصر , دط,2008,129.

3.بشير عباس العلق, **معجم شامل للمصطلحات** ,الدار الجامعية ,لبنان ,ط1,دس,ص10.

4. بن طيب هديات خديجة , بن طيب راضية , نفس المرجع , ص93.

02 . 02 : التغيب الإرادي : يطرأ هذا نوع من الغياب عندما لا يحضر العامل إلى عمله من اجل قيام

بمهام شخصية مثل التسوق او استجمام او قيام بأعمال منزلية مهمة بالنسبة إليه و هو يعتبر كالرد فعل الناتجة عن المشكلات اجتماعية و ضغوط المهنية في ذهن العامل و رغبته في ابتعاد عن بيئة العمل كما انه يصنف من ضمن الغيابات الغير المبررة ضف إلى انه سلوكا متعمدا ليس له أسباب مشروعة مثل مرض او حوادث العمل .

و في هذا الإطار نجد بعض المنظمات تعتبره مخاطرة يقوم بها العامل و رد فعل لحالة صعبة و مملة و اجر غير كاف .

و نجد انس عبد الباسط عباس يراه على انه: " الغياب مقصود أو معتمد قبل الفرد حيث يتعمد الفرد لأسباب كثيرة و بوعي كامل ضف إلى تخطيط المسبق للتغيب عن الموقع العمل ."¹

03 . 03 : التغيب اللاإرادي :

عرفه weissd بأنه " عدد العمال الغائبون عن العمل خلال فترة معينة لان لهم موانع موضوعية مثل المرض او حوادث العمل " ²

و هذا النوع من الغياب له أسباب موضوعية و مشروعة تعترف بها منظمات كما انه يصبح حقا للعامل و لا يعرضه للعقوبة و من عوامل مسببة في هذا النوع من غياب مسؤوليات أسرية او

1.انس عبد الباسط عباس , ادارة الموارد البشرية , دار المسير للنشر و التوزيع و الطباعة , عمان , اردن, ط1, 2011, ص215.

2. بن طيب هديات خديجة , بن طيب راضية , نفس المرجع, ص94.

التزامات إدارية او مرض أو إجازة أمومة او تلك متعلقة بحوادث العمل أو أمراض مهنية و غيرها و عادة ما تكون نسبة هذا النوع من الغياب ضعيفة نسبيا .

03. 04 : التغيب القانوني : و يعرفه على انه ذلك الغياب الذي ينص عليه القانون و يأتي في

شكل أيام راحة و عطل مدفوعة اجر .

كما تمددت قواعد قانون العمل لقانون 90 / 10 لتشمل سن العمل, و منح حق الراحة و العطل بمختلف أنواعها, و كذا الحق في التقاعد و تعد كثير من أحكام من مسائل النظام العام.¹

04. 05 : التغيب بسبب عذر (معفى) : يمكن أن تحدث بعض الحالات التي تتطلب من موظف

أن يطلب بان يأخذ وقتا بعيدا عن العمل قد يتم الطلب مسبقا أو قد يحدث فجأة, و لحسن الحظ فان عديد من أصحاب العمل على استعداد للموافقة على هذه الأنواع من الغياب ضمان أنها لن يكون لها أي نوع من التأثير السلبي على سجل حضور الموظف.

و على موظف كذلك تقديم دليل او وثيقة تدل على الظروف التي أدت إلى الغياب منها اذن إجازة مرضية أو شهادة وفاة ، عطلات و إجازات او استدعاء للمثول أمام السلطات, ضف إلى إجازة أداء الخدمة العسكرية حيث تعتبر عادة وثائق كافية لصاحب عمل بالنسبة للتغيب بسبب عذر (معفى) .²

1. مهدي بخدة, **تحديد القانوني للوقت العمل**, مركز الجامعي, مجلة علوم اجتماعية و انسانية, عدد 02, غليزان, 1, 2010/07/03.

2. محمد احمد اسماعيل, نفس مرجع, ص 08.

02. 06 : الغياب غير مبرر : لا يتم قبول جميع أشكال الغياب و هناك أوقات قد يسعى فيها

الموظف إلى اخذ إجازة بشكل متكرر دون حاجة لذلك فانه قد يخضع لنوع من إجراءات

التأديبية .¹

إضافة إلى ذلك عند قيام عامل بتغيب عن عمله دون إبلاغ مشرفين عليه و رؤساءه, يستعرض إلى

عقوبات منها عدم دفع اجر يوم متغيب, او تعليق قصير لأجره و ذلك لسبب عدم اخذ موافقة بغياب و

تعطيل العمل هذا من جهة , اما من جهة أخرى فعند تقديم طلب مسبق بغياب و موافقة عليه من طرف

رئيس العمل ,يؤدي الى تقوية علاقات بين رب العمل و عامل ، مما يؤدي الى زيادة احتمالية

لمواصلة عمل بين طرفين لسنوات عديدة.

03. 07 : الانقطاع : هو خليط بين النمط إرادي و للإرادي كإبطاء العمل ، تخفيض إنتاج و

إضرابات هذا الأخير لا يعني العنف لكنه يتعلق بالقوة ، كما انه نوع من الغياب أي ان العامل

لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة.²

و بالتالي يمكن إدراج هذا نوع من التغيب على انه تغيب إرادي, لأنه متعلق بالموظف نفسه و هذا لا

يعني انه لا يدرج ضمن تغيب اللاإرادي, لأنه يمكن ان يحدث نتيجة ضغط من طرف القائمين عن

العمل و منه نجده في هذه حالة انقطاع حدث خارج إرادة الفرد.

1.مجد احمد اسماعيل ,نفس مرجع ,ص12.

2.بن طيب هديات خديجة و بن طيب راضية ,نفس المرجع,ص94.

04. 08 : الغياب القسري (المقنع / الحضورى) : الغياب لا يعني دائما الغياب الجسدي بل يعني

أيضا الغياب العقلي , و ذلك في حالة عدم مشاركة العامل في العمل , و عدم انجاز المهام الموكلة اليه و هذا نوع من الغياب اقل وضوحا لان العامل حاضر رمزيا و لكنه غائب فعليا , و يعتبر هذا نوع من الغياب و الأخطر لتأثيره على تدني أداء العامل و صعوبة قياسه حتى و لو كان من الممكن قياس أثره , من خلال العمل المطلوب انجازه مقارنة بالعمل المنجز .

04 - أسباب التغيب عن العمل :

هناك عدة أسباب تنجم عنها ظاهرة التغيب عامل عن عمله, و نختصر هذه الأسباب تحت العناوين التالية :

04 - 01 : الظروف الشخصية :

هي عوامل مرتبطة بعامل نفسه او بظروفه عائلية و متمثلة في :

04 - 01 - 01 : الجنس :

أظهرت الدراسات ان الرجال يتغيبون عن العمل بالنسبة اقل من النساء و هذا أمر راجع في كثير من أحيان لعدم استطاعتهم التوفيق بين العمل و حياة الأسرية مما يعني ان الوضع العائلي له تأثير على غياب العاملين .

و حسب إحدى الدراسات البريطانية فان النساء هن أكثر اختلافا للأعدار للتغيب عن العمل مقارنة بالرجال حيث اعترفت 56% من مجموعة التي شملتها الدراسة بأنهن يدعين المرض للغياب عن العمل في وقت لم يكن مريضات.

و كما نجد ان المؤسسات الجزائرية أكدت على هذه فرضية حيث نجد مدير بشركة خاصة قام بفصل المسيرة عن العمل مما يسبب في خسارة الشركة لزملائهم بسبب تغيبها او خروجها قبل وقت مسموح لها و من جهة أخرى أكدت مديرة لشركة خاصة ان نساء العاملات بالمؤسسة هن أكثر طلبا للعطل لأجل التغيب لدواع لا تستدعي ذلك.¹

02 - 01 - 02 : العمر :

يرى كل من عالمان فياجرديلي و هنري بودان في سنة 1997 ان هناك اختلاف في السن التغيب حيث نجد العمال الذي تتفاوت أعمارهم ما بين 18-25 هم اعلى نسبة في التغيب و ذلك لعدم الشعور بالمسؤولية تجاه عملهم في حين نجد انها تستقر إلى حد ما عند عمال الذي تتراوح أعمارهم من 25 الى 50 سنة.

سنة بسبب إدراكهم لمسؤولياتهم في العمل و ضرورة انضباطهم في الحضور اليومي هذا من جهة اما من جهة أخرى فترتفع النسبة عند كبار السن (اكثر من 50 سنة) و هذا راجع لأسباب صحية و نفسية إضافة إلى ذلك نجدهم على وشك بلوغ سن التقاعد.

1. زهور غربي, **موظفون يمارضون و يقتلون اقاربهم للتغيب عن العمل**, جريدة شروق الكترونية,

اما من ناحية أخرى فكلا العالمان vlassenkolisabeth و willard jeau charles يرون ان التغيب في زيادة نسبته وفقا لتزايد أعمار العمال.

04 - 01 - 03 : الحالة الصحية للعامل :

المرض يجبر العامل على التغيب لعلاج نفسه و استعادة قوته البدنية و العقلية اللازمة لتمكينه من أداء مهامه معتادة لما في ذلك أمراض الجسدية و النفسية , حيث عدم استقرار النفسي من احد أهم عوامل التي ينجم عنها غياب العامل عن منصب عمله, و تكون نتيجة لمشاكل شخصية تخصه من جهة, أما من جهة أخرى نجدها تتمثل في مشاكل عائلية كالانفصال ، الطلاق ، او خلافات أسرية او وجود تقلبات في حياته الشخصية او تعاطيه للمخدرات.

04 - 01 - 04 : العجز :

هو من احد أسباب التي تؤدي في نهاية مطاف إلى التغيب العمال عن عملهم, و غالبا ما يكون نتيجة لحوادث العمل التي يتعرض لها عامل أثناء ممارسة لواجباته , مما يضطره إلى التغيب عن عمله او التوقف لفترة محددة لتلقي العلاج اللازم للشفاء من المرض بسبب الحادث.

04 - 01 - 05 : الأحوال المدنية و التزامات عائلية:

تتعلق الأحوال المدنية بالحالة المدنية للعامل سواء كان متزوجا أو أعزب أو أرمل أو مطلقا , حيث هناك صلة مهمة بين التزامات العائلية و الغياب عن العمل , لان متزوجين عادة ما يتغيبون عن عمل بالنسبة اقل من العزاب , و هذا ما يفسره الحاجة الملحة اذا المال الضروري لتلبية حاجيات المنزلية و

يلاحظ العكس بالنسبة للنساء اذ يتبين ان النساء المتزوجات اللاتي لديهن أطفال يغبن أكثر من العازبات, و هذا راجع إلى عدة عوامل منها رعاية أطفال و مسؤولية التي عاتقهم (مسؤولية اسرية), إضافة الى اخذ إجازات للولادة.

04 - 01 - 06 : أقدمية الشركة:

و متمثلة في عملية اختيار العمال الذين بقوا لفترة أطول في شركتهم, مما يعكس رضاهم الوظيفي و ترتبط أقدمية إلى حد كبير بالشعور بالأمان في العمل, و علاوة على ذلك لا يقتصر على عامل واحد, و هذا ما يمكن ملاحظة تأثيره في سياق الشركات التي تعطي نوعا من الفخر و تأثيره على موظفيها هذا من جهة, اما من جهة أخرى تمنحهم حقوق و امتيازات كما انه تربط ارتباطا شاسعا و مباشرا بالتوظيف, حيث نجد أن أعمال الجدد يخشون من الغياب على العمل القدامى نجد بان هذا الأمر (الغياب) لا يقلقهم.

04 - 01 - 07 : التعب و الملل

التعب له تأثير كبير على جودة العمل و حتى على حوادث العمل و الغياب, و يمكن ان يكون في التعب الجسدي و الذي يظهر من خلال هشاشة الحركات التي تؤثر على إنتاجية, و يمكن لن يتجسد كذلك التي تؤثر على الإنتاجية في التعب النفسي و الذي يتجلى في نقص حافز, و عدم وجود دافع و الإرادة للعمل .

04 - 02 : الظروف العملية:

و هي ظرف للعمل التي يمكن ان تكون سببا في غياب العمال ,او كدليل على هروبهم و هي كثيرة سنحاول هنا شرح اهم نقاط فيها :

04 - 02 - 01 : نوع العمل

هناك علاقة بين نوع العمل و الغياب, فكلما كان عمل شاقا او خطيرا او مملا يفتقد العامل عمله اكثر, و في هذا الصدد يقول بريفياد كروكيت" ان الشخص و الظروف غير السارة و هو ما يفسر موقف العاملين ذوي معدل الغياب المرتفع, و اللذين يظهرون مستوى منخفض من الإنتاجية " .

04 - 02 - 02 : نوع السلطة

هناك علاقة وطيدة بين السلطة و الحضور في العمل, و تتمحور هذه العلاقة في العامل التحفيز التثبيط, حيث اذا كانت السلطة استبدادية ديكتاتورية و مسيئة, فان ذلك يمكن ان يخلق مناخا من التوتر, و سيحاول العمال كل ما في وسعهم للرد على هذا الضغط و يكون من خلال انخراطهم في الإهمال و التهرب للهروب قدر الإمكان من العمل, و سيحاول العمال كذلك حماية أنفسهم بشكل جماعي بالتحذيرات, أو تجاهل رد الفعل الجماعي تماما, و هذا ما يزيد من نسبة تغيبهم داخل المؤسسة و انخفاض رضاهم عن العمل, بالمقابل و اذا قام رئيس بمشاركة موظفيه في اتخاذ القرارات سينتج عنه تزايد في إنتاج و رضا العمال عن عملهم, و بالتالي سوف تقل غياباتهم عن مناصب عملهم .

04 - 02 - 03 : ساعات العمل:

عندما تكون ساعات العمل غير مناسبة حتما سوف تأثر على الغياب, و نجد هناك مستويين في مقدمة و هما كالتالي :

أ – المستوى الأول : نجد غياب فيه يزداد مع العمل المطلوب.

ب - المستوى الثاني : ففيه يزداد الغياب مع الساعات العمل المملة و المتعبة, و عند قيام بعملية مقارنة التي تتمحور بين العمال حسب ساعات عملهم مقابل ساعات العمل عادية 8 ساعات يوميا, فننتصل أخيرا ان عملية العمل لها تأثير على عامل و حياته الأسرية, مما يؤدي بضرورة تغيب لأخذ قسط للراحة مثلا او لحضور حفل مدرسي للأطفال او استجمام و غير ذلك.

04 – 02 – 04 : العلاقات الإنسانية

تعتبر العلاقات داخل مكان العمل من العوامل التي تدفع العاملين الى التغيب او قيامهم بعملهم بدافع اكبر, باعتبار ان عامل في المؤسسة يعمل ضمن مجموعة و يشكل جزء لا يتجزأ منها, و يعتبر سوء العلاقة بين المديرين من جهة و العاملين من جهة أخرى احد العناصر عدم التوازن في العمل, لان سلوك الذاتي يؤدي الى التبادلية, و يولد صراعا سلبيا بين المدير و المرؤوس, و بالتالي يعبر العامل على عدم رضاه عن هذه المعاملة من خلال التغيب عن عمله, إلا ان سلوك الديمقراطية يخلق مناخا ودودا, و يشجع على خلق بيئة اجتماعية مواتية تشجع على العمل الإبداعي و الإنتاجية, و تقليل نسب التغيب عن العمل.

04 – 02 – 05 : ظروف العمل

تلعب ظروف العمل دورا مهما في غياب العمال و ذلك لتأثرهم بهذه الظروف :كالإضاءة الكافية و الملائمة ,حيث تعتبر شرط ضروري في بيئة العمل لإنتاجية أفضل, باعتبار ان الرؤية العامل أساسية للإدراك ضروري لنمو العمل, ضف الى ظروف أخرى متمثلة في الحرارة و الرطوبة و غيرها, التي تؤدي الى تكيف الجيد مع بيئة عمل و انخفاض معدل الغياب داخل المؤسسة.

05 - 02 - 06 : الأجر:

انخفاض الأجر و المكافأة يجعل العامل أكثر تشاؤما و يشجعه على اخذ إجازة, مما يؤدي إلى انخفاض إنتاج مما يدفعه الى ترك وظيفته و البحث عن عمل براتب أعلى ,اما بالنسبة للمكافأة فمن الممكن ان يكون لها تأثير على رضا العاملين و تحفيزهم ,مما يشجع عامل على ان يكون أكثر اجتهادا و انضباطا في عملهم ,و على عكس من ذلك يرتبط انخفاض مستوى المكافأة بالتغيب عن العمل لأنه يمثل أولوية العاملين.

04 - 02 - 07 : الحوافز:

هي من أهم طرق التي تشجع العامل لقيامه بعمله و إتقان فيه ,ضف إلى ذلك فان الحوافز هي من أساليب مؤدية إلى تطور ظاهرة التغيب عن العمل ,حيث كلما انتفع العامل من حوافز عديدة كلما قام بعمله بشكل جيد و اكتسابه رضا عن وظيفته, و بالتالي تنقص نسبة تغيبه عن عمله وعلى نقيض من هذا ,فكلما نقصت حوافز حتما ستنجح لنا عدم رضا عمال عن وظيفتهم ,و بالتالي كثرة تغيبهم عن عملهم.

04 - 02 - 08 : التوتر

عندما تكون الوظيفة مثيرة للتوتر يأخذ العامل في العادة أيام عطل غير مأذونة لتقليل معدلات التوتر و التخلص منه.¹

04 - 02 - 09 : الروتين اليومي

عادة ما يأخذ الأشخاص الذين يعملون في وظائف ذات طبيعة متكررة و غير مثيرة أيام عطل غير مأذونة, لكسر جمود الروتين اليومي و الاشتراك في شيء مثير لذلك اليوم.²

04 - 02 - 10 : مهارة و الكفاءة العامل

قام Heilbroune بدراسة في فرنسا مفادها ان هناك علاقة وطيدة بين تغيب العامل عن عمله و مهاراته, فكلما قلت مهاراته تزايدت غياباته, و هذا ما يؤكد لنا على عدم قدرته في اداء واجبه و عدم رضاه عليه, لذا يجب على المؤسسة قيام بعملية تدريب و تكوين الموظفين على عملهم, من خلال مشاركة و التزام في عمل بهدف تقليل من نسبة الغيابات داخل المؤسسة.

04 - 02 - 11 : الرضا الوظيفي

كثير من الدراسات التي نشرت في سبعينات تؤكد لنا على وجود علاقة سلبية بين التغيب و الرضا الوظيفي كما أشارت إحدى دراسات لبروك سنة 1986م الذي قام بوضع نموذج يصل بين رضا

1. بن طيب هديات خديجة, بن طيب راضية, نفس مرجع,ص95.

2. بن طيب هديات خديجة, بن طيب راضية, نفس مرجع,ص95.

عن العمل و التغيب بشكل غير مباشر و ذلك يكون عن طريق مشاركة و التزام في العمل.

04 - 02 - 12 : حجم المؤسسة

له دور مهم في تغيب عن العمل , حيث نجد ان المؤسسة لديها معدل الغياب منخفض عن مؤسسات الكبرى , حيث قامت الوزارة الفرنسية في سنة 1974 بالإحصائيات حول التغيب عن عمل , فوجدت بان مؤسسات ذات حجم صغير الذي يسع 50 عامل معدل فيها 9.4% , بينما مؤسسات التي تحتوي على عدد عمال يتراوح ما بين 500 عامل فما فوق فانه يصل الى 8% من غياب.

03 - أسباب خارجية (اجتماعية)

و متمثلة في 5 عوامل أساسية متعلقة بعوامل خارجية للمؤسسة و هي كالتالي :

03 - 01 : مسافة العمل و السكن

السكن يؤدي الى غياب العمال , حيث نجد بعض المنظمات تهتم بالتوفير السكن قريب لموظفيها المدنيين , لان العامل الذي ليس لديه سكن قريب من عمله غالبا ما يكون متعبا قبل وصوله الى عمله , و لهذه ظروف تأثير على معنويات العاملين , فيصبحون غير قادرين على القيام بعملهم بالكفاءة اللازمة مما يدفعهم الى التغيب , و تلعب ظروف السكن دورا في زيادة او نقصان نسبة التغيب , و تعني بالشروط إلى اي مدى تمكن العامل من استعادة قوته , حيث نجده بعد 8 ساعات من العمل يشعر العامل بإرهاق التام .

03 - 02 : موقع الجغرافي

أكد العلماء على وجود اختلاف بين عامل حضري و عامل الريفي , لان عامل الحضري لديه تعایش مسبق مع تطور التكنولوجيا و الآلات و العمل التقني , في حين نجد عامل الثاني ليس له علاقة بهذه تطورات لان نمط زراعي غالب عليه, ضف إلى اخذ عطل من اجل ذهابه الى مقر إقامتهم لأخذ راحة و قيامهم بأعمالهم الزراعية , هذا ما ينتج لنا كثرة غياباته مقارنة مع عامل حضري .

03 - 03 : وسائل النقل

تعتبر وسائل النقل هي أكثر استخداما من قبل العاملين, و التي غالبا ما تستغرق ما بين ساعة إلى 3 ساعات للوصول إلى أماكن عملهم, بالتالي نجد هذه الرحلات الطويلة تؤثر على العامل فيصبح غائبا نفسيا رغم وجوده جسديا, مما يسبب التأخر المتعمد عن العمل, و كل هذه العوامل تسبب لنا عدم الاستقرار النفسي للعامل, مما ينعكس تأثيره على الشركة كالحوادث العمل مثلا.

03 - 04 : النشاطات خارج العمل

نجد عديد من العمال لديهم نشاطات عديدة خارج مجال العمل, خاصة النساء العاملات التي تكون على عاتقها عديد من المسؤوليات منها: رعاية الأطفال و الأعمال المنزلية و غيرها, فحين نجد بعض العمال و نظرا لتقاضيمهم الأجر الضئيل يزاولون الأعمال الأخرى, بهدف تحسين مدخولهم و تلبية حاجاتهم, لذا نجدهم في كلا الحالتين أنهم مضطرين للتغيب.

03 - 05 : الأعدار المفبركة

نجد زهور غربي تقول بان :عديد من الأعدار المقدمة من طرف العمال لأجل التغيب, هي عبارة عن الأعدار المفبركة , فمنهم من يبرر غيابه بالقضاء الحوائج الطارئة او الاستخراج الوثائق الإدارية فهي أفضل مهرب له من العمل ليوم او يومين , و منهم من يقدمون التقارير الطبية غير الحقيقية و التي تقوم بها بعض المستشفيات و مراكز الصحية , يمنحها الموظفين تتضمن ترخيص لهم بإجازات المرضية غير المستحقة , و يرى الكثير من الملاحظين ان هذا الأمر شاع كثيرا و استسهله الناس بات الظاهرة الواضحة و الوسيلة السهلة للغياب و التخلف عن العمل, لا سيما في الأوساط الموظفين لدى المؤسسات العمومية الرجالا و النساء, و منهم كذلك من يقدم عذر موت الأهل و الأقارب و هو عذر أقبح لأنهم يقومون بقتل أفراد عائلتهم كذبا من اجل تغيب عن العمل¹.

05 - اثار التغيب عن العمل :

مهما كان نوع التغيب فانه حتما سوف يؤثر سلبا على المؤسسة و على العامل بحد ذاته, و تتمثل فيما يلي :

1. زهور غربي, نفس المرجع, ص01.

05 - 01 : آثار التغيب على المؤسسة :

* للتغيب اثر كبير على المؤسسة لأنه يكون سبب في رفع تكاليف رغم عدم تقاضي موظف في فترة غيابه لأجر, مما يؤدي في نهاية مطاف إلى رفع الزيادة في الأجور المباشرة وواجبات إضافية للعمال), إضافة إلى عناصر التكاليف الغير المباشرة.

* فقد تضطر الإدارة للاحتفاظ بعدد من العمال تدفع لهم أجورا ليحلوا محل الغائبين مما يزيد من التكلفة الإنتاج¹.

* نقص الإنتاج و التأخر في تسليم الطلبات للعملاء من بين العوامل التي تؤثر على سمعة المؤسسة في المجتمع .

* التغيب يؤدي إلى فقدان الكفاءة و الفعالية, فضلا عن تسببه في وضع الضغط كبير و الغير الضروري على الزملاء في العمل, ناهيك على ان الموظف المتغيب يصبح بمرور الوقت آلة تحضر لإثبات الحال بعدها يدخل المفهوم السلبي للموظف المنتج².

* تقوم المؤسسة بتشغيل عمال أكثر من شغلهم من التأدية بعض الأعمال المتغيب فيها العامل, مما يؤدي إلى التعب و الإرهاق للعامل, و بالتالي تؤثر على نوعية الإنتاج.

1. حسين عبد الحميد رشوان, علم اجتماع الصناعي, دار وائل للنشر و توزيع, اسكندرية. مصر, ط1, 2008, ص225.

2. محمود ملحم, نفس المرجع, ص01.

* تضطر بعض مؤسسات تشغيل العمال محل العمال المتغييبين, و لكن بعض أحيان نجدهم اقل الكفاءة و المهارة مما يؤثر على القيمة الإنتاج و النوعية صنعه .

* تتخذ بعض المنظمات حلول عديدة لمواجهة نقص العمالة , و من بين هذه حلول عمل في غير أوقات العمل, و يكون هذا بصفة مؤقتة فقط مع اتخاذها إلى اعتبارات القانونية و الاجتماعية, بما في ذلك زيادة في الأجور و تحقيق الصحة و السلامة للعمال.

* ينعكس تأثير التغيب على الجدول العمال المشرفين, مما يجعلهم دائما يقومون عليه بالتعديلات و مراجعات لبعض الوظائف فيه بهدف التصحيح الخلل الغير المتوقع.

05 – 02 : أثاره على العامل :

* تآزم العلاقة بين العامل المتغيب و الإدارة, حيث تصبح تراه على انه عديم المسؤولية و غير ملتزم و تقطب كفاءة لديه.

* تدهور مستوى المعيشي للعامل بسبب نقص الاجر في الأيام المتغيب فيها , ضف الى ذلك فربما تفوته الفرصة للترقية و الحوافز المادية مقدمة من طرف المؤسسة .

* تعتبر ظاهرة غياب عن العمل حاجزا في تنفيذ العمل الجماعي, و خاصة اذا كانت المؤسسة لا تعتمد على تقسيم العمل , مما تخلق النزاعات بينهم لعدم وجود من يعوضهم داخل الفريق, و بالتالي التأخر في الإنتاج .

* تغيب كثير للعامل عن عمله , هو رسالة لتعبير عن عدم رضاه عليه, و الذي ينتج لنا في اخر المطاف ترك العمل لعدم تحمله لظروف و الأجواء المنصب الذي كان فيه مسبقا, و يلجا إلى البحث عن العمل الأخر.

* قد يفقد عامل مكانته او عضويته داخل الجماعات الرسمية او الغير الرسمية بسبب الزيادة المعدل غيابه داخل المؤسسة , صف الى انخفاض مستوى أدائه فيها , و بالتالي تؤثر على ذهنية العامل و على علاقته مع زملائه في العمل.

* قد لا يحصل موظف على عمل آخر بسبب كثرة غيابه التي توثق في شهادة حسن السلوك مقدمة من طرف المؤسسة التي كان يعمل فيها مسبقا.

06 - طرق قياس معدل التغيب :

هناك عدة طرق يستخدمها الباحثين من اجل قياس معدل التغيب عن العمل في المؤسسة و منها :

06 – 01 : معدل الغياب :

- يعرفه احمد ماهر على انه : " عدد ايام التي يتغيب فيها العامل و لا يتواجد في عمله خلال

مدة زمنية معينة . " ¹

• قياس الشدة: قياس الوقت الضائع لكل غياب.

1. احمد ماهر, **ادارة الموارد البشرية**, دار الجامعة, اسكندرية(مصر), دط, 2004, ص131.

• قياس معدل الوقت الضائع: بسبب الغياب مقارنة بوقت العمل النظري.

06 – 02 : معدل عدد الغيابات

يهدف إلى قياس متوسط عدد مرات غياب الموظفين من مجموعة محددة في احد الإدارات او في الشركة بأكملها لفترة محددة و يمكن حساب المتوسط حسب الصيغة التالية.

• معدل غياب التعددي = عدد غيابات في الإدارة او قسم خلال فترة محددة / متوسط عدد العاملين في الإدارة $\times 100$.

و لا تأخذ هذه النسبة في اعتبار مدة الغياب في كل مرة و لذلك قامت بعض المنظمات بتعديل هذه الصيغة على النحو التالي :

• متوسط تعدد الغياب = عدد العمال الذين تغيّبوا مرة واحدة او اكثر / متوسط عدد العاملين في الإدارة أو القسم $\times 100$.

هناك طريقة أخرى لقياس التكرارات و هي تشمل أشخاص الذين يتغيّبون لفترة مقارنة بمتوسط القوى العاملة و هي نسبة المشاركة .

• معدل التكرار = عدد الأشخاص المتغيّبين خلال العام متوسط قوة العمل خلال هذه الفترة.

06 – 03 : شدة الغياب

تقيس هذه الصيغة الضرر ناتج عن الغياب لأنه لا يكفي معرفة عدد مرات الغياب و الا فلا بد من مراعاة مدة الغياب في كل مرة لا يتعلق الأمر بشدة كل غياب و يمكن حساب هذه الصيغة وفق للمعادلة التالية :

معدل شدة الغياب = عدد الأيام الضائعة بسبب الغياب لفترة زمنية محددة/عدد مرات الغياب خلال هذه الفترة × 100 .

06 – 04 : متوسط ساعات العمل الضائعة

هذه الصيغة هي الأكثر انتشارا لقياس الغياب و لهذا يطلق عليها متوسط الغياب و كان لا توجد طرق أخرى لقياس غياب توضح هذه الصيغة معدل ساعات العمل الضائعة مقارنة بإجمالي ساعات العمل المخططة حيث ان ساعات العمل الضائعة بسبب تسريح بعض العمال لا تؤخذ في الاعتبار عند حساب ساعات الغياب و يتم خصمها من ساعات العمل الضائعة.

هنالك عدة طرق لحساب ساعات العمل الضائعة بما في ذلك الصيغة الشائعة التالية :

● متوسط ساعات العمل الضائعة = ساعات العمل الضائعة – فقدان نتيجة عن إيقاف العمل

إجمالي ساعات العمل العادية + إجمالي ساعات العمل إضافية × 100

و يمكن حسابها ايضا على النحو التالي :

● متوسط الغياب = عدد ايام الغياب في السنة/عدد ايام العمل لجميع العاملين × 100

يتم استخدام معدل الغياب للأسباب التالية :

- قيم بقياس التثبيط لان معدل الغياب المرتفع يمكن ان يكون مؤشرا لعدم الرضا و نقص الحوافز.
- تخطيط عدد أيام الغياب خلال الفترة القادمة .
- تخطيط عدد العمال مطلوب لمواجهة نقص متوقع للموظفين.

07 - نظرة القانون الجزائري للتغيب :

نص القانون الجزائري في نصوص قانونية متعلقة بعلاقات العمل الى ظاهرة التغيب عن العمل و متمثلة في :

*** المادة 207 :** باستثناء الحالات المنصوص عليها لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته ان يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها و يعاقب كل موظف عن غيابه غير مبرر عن طريق خصم من راتبه يتناسب مع مدة غيابه و ذلك دون مساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون.

*** كما نصت مادة 208 :** من قانون الجزائري متعلق بعلاقات العمل ان يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق للاستفادة من رخص التغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاط الممارسة في حدود 4 ساعات في الاسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة او للمشاركة في الامتحانات او المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها .
- للقيام بمهام التدريس حسب شروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية اذ لم يكن في وضعية انتداب.

-لأداء المهام المرتبطة بالتمثيل النقابي او المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبعاً للتشريع المعمول به³.

* تنص المادة 209 من القانون الجزائري ايضا على انه يمكن للموظف استفادة من تراخيص للغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات طابع وطني او دولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

* اما المادة 210 : للموظف حق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

* المادة 211 : يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر الى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المادة 209 و المادة 210 من هذا الأمر.

* المادة 212 : للموظف حق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته 3ايام كاملة في احدى المناسبات العائلية :

- زواج الموظف.
- ازدياد طفل للموظف.
- ختان ابن موظف.

¹. مدير نوري, **الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية**, ديوان المطبوعات الجامعية, ط 2 الجزائر سبتمبر 2015 ص 218

• زواج احد فروع الموظف.

• وفاة زوج الموظف.

• وفاة احد الفروع او الحواشي المباشرة للموظف او زوجة.

* **المادة 213 :** تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الولادة من عطلة الأمومة وفق للتشريع المعمول به.

* **المادة 214 :** للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء العطلة الأمومة و لمدة سنة في

التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال 6 أشهر الأولى و ساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم

خلال 6 اشهر الموالية و يمكن توزيعها حسب ما يناسب الموظفة¹.

08 : اساليب محاربة ظاهرة التغيب عن العمل :

يسعى العديد من الباحثين الى حد من ظاهرة التغيب عن العمل و ذلك من خلال إيجاد حلول

لمحاربتها و تقليل منها و هذا من خلال توفير بعض العوامل و متمثلة في :

01 - تهيئة بيئة عمل مناسبة و مريحة لتفادي حوادث العمل ووقاية منها.

02 - تحسين مكافاة العمل و زيادة في مزايا التحفيزية للموظفين و توفير فترات الراحة لهم من اجل

زيادة روح المعنوية عندهم و بالتالي قدوم عامل للعمل كل يوم .

1. منير نوري, نفس المرجع, ص219.

- 03 - و يمكن لأصحاب العمل كذلك فرض قوانين صارمة بهدف تقليل من معدل التغيب عمال عن عملهم مثل خصم اجر شهري خدمات من عامل ترقية و مكافأة و حوافز المادية
- 04 - تدريب المشرفين على أساليب الإشراف صحيحة رسلية و ذلك من اجل اكتسابهم لمهارات العلاقات الإنسانية بهدف تقليل من نسبة تغيب عن العمل لان كلما كانت علاقة إشرافية جيدة بين مدير و أساتذة سوف تؤدي حتما الى تعزيز الروح المعنوية لدى أساتذة و بالتالي يقل تغيبهم عن مناصب عملهم.
- 05 - قيام الإدارة بتنفيذ استبيانات تقييمية الأداء لعمال داخل المؤسسة .
- 06 - مشاركة ممثلي الموظفين في عملية متابعة (مراقبة) .
- 07 - تكليف المديرين بمسؤولية معالجة الغياب عن العمل بدلا من ترك هذا الأمر لإدارة الموارد البشرية .
- 08 - استخدام جهاز الكمبيوتر لتخزين سجلات التغيب عن العمل بواسطة نظم آلية توضح التغيبات التي تتجاوز المستوى المعين .
- 09 - منع العمال من الغياب عن العمل بدون إذن لتجنب تكرار هذا سلوك.
- 10 - توفير سكن بقرب من مكان العمل ضف الى حافلات نقل لنقل العمال لمكان عملهم.
- و يقدم عبد الغفار الحنفي في هذا الصدد مقترح مفاده إعداد سجل الغياب تبين فيه البيانات التالية :

أ - اسم العامل الغائب : لإظهار مجموعة عمال أكثر تغيبا داخل المؤسسة و معرفة أسباب حيث يمكن ان تكون هذه الأسباب متعلقة بالعامل نفسه لهذا يجب على مؤسسة تحديد نسبة التغيب و أيام متغيب العامل فيها.¹

ب - سبب الغياب : عديدة منها مرض او حوادث العمل او العناية بالأطفال بالنسبة للأساتذة متزوجات او بسبب النقل و غيرها لذا من ضروري على العامل إيجاد حلول مناسبة لمعالجتها.

ج - التاريخ : فهو ضروري جدا لتنظيم و تصنيف التغيب حسب الزمن و معرفة فترات أكثر تغيبا فيها و هذه ارقام هي دلالة على إهمال و عدم تحمل عمال لمسؤولياتهم المهنية.

د - الجنس: عادة ما يلاحظ في مؤسسات ان نسبة نساء هم أكثر تغيب عن العمل و هذا راجع لعدة عوامل منها كون المرأة ربة بيت على عاتقها مسؤولية رعاية أطفال اذا كانت متزوجة صف الى ذلك مسؤولية مهنية كونها مرآة عاملة كذلك لهذا يجب على مؤسسة اتخاذ تدابير مناسبة للتقليل من هذه ظاهرة و من بين هذه حلول :

- تعديل مواعيد العمل للنساء العاملات.

- توفير دار الحضانة من اجل اهتمام و رعاية خاصة لأطفالهن.

- اذا أكثر الأمر أكثر من لازم يجب على مؤسسة وضع قوانين صارمة و فرض عقوبات الحد من ظاهرة التغيب عن عمل فهذه دراسات تساعدنا على معرفة دوافع تغيب.

¹ عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع ، الاسكندرية ، 2007 ، ص142.

هـ - **العمر:** على حسب دراسات باحثين نجد ان فئة العمال الذي تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 25 سنة تكون نسبة غياباتهم مرتفعة لعدم تدارك العمل و عدم تحمل مسؤولية في حين نجد كذلك فئة التي تتراوح ما بين 50 سنة فما فوق هم كذلك اكثر تغيب بسبب عمر و مرض و اقترابهم للتقاعد تغيب¹.

6. ظروف العمل : هناك عوامل أخرى لها صلة بكثرة حالات الغياب و لكنها عوامل متعلقة بظروف و بيئة العمل ذاتها مثل زيادة في ساعات العمل اليومي او رتابة العمل , ضعف إشراف ، ضعف الرقابة ، سوء ظروف العمل كذلك لها علاقة كثيرة و ظاهرة التغيب عن العمل مثل الحرارة شديدة او رطوبة شديدة او عدم تهوية كافية داخل مكان العمل او حوادث العمل كل هذه عوامل يجب على المؤسسة إيجاد لها لأنها تدخل ضمن نطاق مسؤولية إدارة كما تستطيع إدارة تمسك لكل فرد سجلات للغياب مقسما على تهور السنة و يقوم المشرف (الناظر) بوضع علامة أمام كل يوم يتغيب فيه أستاذ و هذا بهدف حصر تلك معلومات دوريا (مرة كل شهر) .² (انظر الى ملحق 03 و 04)

¹ محمد سعيد انور السلطان , **إدارة موارد البشرية** , دار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع , اسكندرية مصر , بطر , 2015 , ص 107.

² علي السلمي , **ادارة الموارد البشرية** , دار غريب للنشر و توزيع , بدون طبعة , بدون سنة , ص 367.

الخاتمة :

لقد جمعنا في هذا الفصل أهم الجوانب النظرية حيث تطرقنا فيه الى مفهوم التغيب و الذي يتمثل في حضور أستاذ لمنصبه في الوقت الذي يجب ان يكون في عمله و هذا راجع الى عدة أسباب كنا قد ذكرناهم سابقا ضف إلى ذلك تحدثنا أيضا على أنواعه و أهم طرق قياسه و كيفية محاربتة و تقليل منه حتى لا تعود أضرار على المؤسسة مثل عدم اكمال البرنامج السنوي للتلاميذ هذا من جهة ضف الى أضرار و عقوبات التي تفرض على أستاذ أكثر تغيبا هذا من جهة أخرى .

الفصل الثاني: المشكلات الاجتماعية و علاقتها بالوسط المهني

تمهيد.

01.التعليم الثانوي في الجزائر.

02.01-مفهوم التعليم الثانوي.

03.01-اهداف العامة للتعليم الثانوي.

04.01-انواع التعليم الثانوي.

05.01-اهمية التعليم الثانوي.

02.المشكلات الاجتماعية.

01.02-مفهوم المشكلات الاجتماعية .

02.02-المشكلة الاجتماعية و الظاهرة الاجتماعية.

03.02-الفرق بين الظاهرة الاجتماعية السلبية و المشكلة الاجتماعية.

04.02-انواع المشكلات الاجتماعية .

05.02-النظريات المفسرة للمشكلات الاجتماعية.

خاتمة.

تمهيد :

يتبوأ التعليم الثانوي موقع القلب من الجسد في بنية النظام التعليمي، إذ يتم تنشئة الشباب وإعدادهم للحياة والعمل المنتج إلى جانب إعدادهم للدراسة ، ولهذا لم يكن التعليم الثانوي نظاما مكتفيا بذاته و إنما هو نظام يتكامل ويتبادل التأثير والتأثر مع أنظمة مجتمعية تعلوه أو تواكبه.

يعد التعليم الثانوي مرحلة مهمة وحاسمة للمتعلمين و حتى المعلمين ، حيث يفترض في هذا التعليم أن يعد التلاميذ والتلميذات إعدادا شاملا ومتكاملا مزودا بالمعلومات الأساسية والمهارات والاتجاهات التي تنمي شخصيتهم من جوانبها المعرفية والنفسية والاجتماعية والعقلية والبدنية ، وينظر إلى هذا التعليم بوصفه قاعدة للدراسة في الجامعة.

والجدير بالذكر أن المرحلة الثانوية المرحلة الثالثة في بنية التعليم العام ، والحلقة الوسطى بين التعليم الابتدائي والتعليم العالي . وتتميز هذه المرحلة بجملة من الخصائص المهمة التي تتطلب من القائمين على النظام التعليمي ترجمتها إلى برامج علمية وتربوية ، تحقق الطموحات من جهة ، وتستوعب التجديدات العالمية الناجحة وتتفاعل معها من جهة أخرى.

01 - التعليم الثانوي في الجزائر :**01 . 01 : مفهوم التعليم الثانوي**

هي مرحلة من التعليم تشكل حلقة وصل بين التعليم المتوسط والتعليم الجامعي ، يقدم هذا التعليم لاستكمال وتوسيع وتعميق التكوين ، والمعارف المكتسبة في التعليم المتوسط، حيث يسعى إلى ضمان تكوين عام لكل التلاميذ من أجل تسهيل إدماجهم في الحياة الاجتماعية، والمهنية، و تزويدهم بالمعارف النظرية والعلمية، ويمكن استثمارها في قطاعات النشاط المختلفة، كما يحضر التلاميذ لمواصلة الدراسة⁴

يمثل التعليم الثانوي في المسار الدراسي مرحلة التنوع، والتوجيه والتحضير للتعليم العالي أو للحياة المهنية وعليه، من المهم تزويد كل تلميذ في نهاية مساره الدراسي بمؤهلات مؤكدة تمكنه من مساهمة نشطة في المجتمع، ولذا فإن تنمية ثقافة مشتركة تكتسي أهمية بالغة وتساهم في تحديد التخصص التدريجي في مجال من المجالات والمدرسة الثانوية ينبغي أن تمكن جميع التلاميذ من امتلاك قدرات الحكم على الأشكال الثقافية والحضارية التي يستوحون منها شعورهم بالانتماء إلى نفس الجماعة الوطنية والى التاريخ البشري⁵، وهناك من يرى أن التعليم الثانوي هو ذلك التعليم الذي يجمع بين التعليم الأكاديمي والتعليم الفني ، بحيث يجمع بين الدراسات الإنسانية والعلوم التكنولوجية، ويتضمن المنهج والمقررات لتعليم المهارات العقلية اليدوية الأساسية لكثير من المهن الحديثة، وبهذه المهارات المبدئية يستطيع الخريج أن يتعلم أي مهنة فنية حديثة في موقع العمل خلال شهور قليلة⁶

01 - 02 : الأهداف العامة للتعليم الثانوي :

⁴ الجامعة المبروك فرج الله ، التقويم و القياس التربوي الحديث ، القاهرة ، دار حميثير للنشر و الترجمة ، 2016 ، ص 283
⁵ اللجنة الوطنية للمناهج ، المرجعية العامة للمناهج ، معدلة وفق القانون التوجيهي للتربية رقم 08 - 04 المؤرخ في 23 يناير 2008 ، الجزائر ، 2016 ، ص 53
⁶ صياد نعيمة ، واقع المرافقة النفسية التربوية لمعيدي شهادة البكالوريا ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2010 ، ص 26

في ضوء هذه النظرة الشاملة لمفهوم التعليم الثانوي، واستنادا إلى وثائق اليونسكو، والمكتب الدولي للتربية فإنه يمكن تحديد الأهداف العامة للتعليم الثانوي فيما يأتي، مرتبة حسب أولويتها :

- أ - التدريب الذهني للتلاميذ، وتنمية قدراتهم على الفهم وحل المشكلات.
 - ب - التدريب الاجتماعي للنشء، وتمكينهم من الاندماج في بيئتهم والذوبان فيها كأعضاء عاملين.
 - ت - الإعداد للتعليم العالي.
 - ث - تربية النشء تربية بدنية صالحة، وتعويدهم على الأساليب، والعادات الصحية السليمة، والخلق القويم مع تنمية النواحي الجمالية، والفنية بين التلاميذ.
 - ج - إعداد المواطنين الصالحين.
 - ح - التدريب على النواحي العلمية، والفنية بقصد تطوير وتنمية القدرات والمواهب.
 - خ - تدريب النشء على حسن استغلال، واستثمار أوقات الفراغ.
- ومن خلال هذه الأهداف العامة تبرز ثلاثة أهداف رئيسية يتجه التعليم الثانوي في الوقت الحاضر إلى تحقيقها، ويدخل في نطاقها تحقيق الأهداف الأخرى المشار إليها، وهذه الأهداف الرئيسية هي
- تزويد التلاميذ بالخبرات، والمعلومات الأساسية اللازمة لهم في حياتهم العامة.
 - إعداد القادرين على التعليم، وتمكينهم من مواصلة الدراسة بالمرحلة التالية.
- توفير احتياجات، ومتطلبات التطور الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع، والدولة في المستوى الذي يؤهله له التعليم، أو بمعنى أصح توفير فئة من اليد العاملة على درجة متوسطة من المهارة للعمل في الميادين المختلفة، سواء منها ما يتصل بالوظائف العامة، أو بنواحي الإنتاج المختلفة ويرى بعض المربين بأن وظيفة المدرسة الثانوية الحالية يجب أن تعمل على تحقيق هدفين هما، كما أوردهما :

1- إعداد الطالب للحياة عن طريق تزويده بالمعلومات والمهارات الأساسية والتراث الثقافي التي يمكنها أن تستخدم جماعيا كأساس لمواصلة التعليم.

2- مساعدة الطالب على النمو والتطور إلى الدرجة القصوى التي تسمح بها قدراته واستعداداته⁷.

01 - 03 : أنواع التعليم الثانوي في الجزائر:

يضم التعليم الثانوي في الجزائر (حسب التقسيم قبل الإصلاحات)

أولاً : تعليم ثانوي عام : ويحتوي التعليم الثانوي العام على خمس شعب هي:

أ - شعبة العلوم الدقيقة.

ب - شعبة علوم الطبيعة والحياة.

ت - شعبة الآداب والعلوم الإنسانية.

ث - شعبة الآداب واللغات الأجنبية.

ج - شعبة الآداب والعلوم الشرعية . تتوج الدراسة في هذه الشعب بشهادة بكالوريا التعليم الثانوي⁸

ثانياً : تعليم ثانوي تقني : ويحتوي على الشعب التالية :

أ - الإلكترونيك.

ب - الكهروتقني.

ت - الأشغال العمومية والبناء

ث - الكيمياء.

ج - تقنيات المحاسبة.

⁷ سيد ابراهيم الجيار ، التربية و مشكلات المجتمع القاهرة ، مصر ، دار غريب للطباعة و النشر ، ص 134
⁸ عبد اللطيف ، بن حسن فرج ، نظم التربية و التعليم في الوطن العربي ما قبل و بعد عولمة التعليم ، الطبعة الاولى ، عمان ، الاردن ، 2008 ، ص 139 ،

تتوج الدراسة بشهادة البكالوريا التقني ويشترك كل من التعليم الثانوي العام والتعليم الثانوي التقني في الشعب التكنولوجية التالية :

* الهندسة الميكانيكية.

* الهندسة الكهربائية

* الهندسة المدنية.

* تسيير واقتصاد.

ملاحظة : يكفل الدستور الجزائري التعليم المجاني لجميع المواطنين بالتساوي دون تفریق، وتعتبر فترة الدراسة الأساسية إجبارية في إطار الشروط التي نص عليها القانون⁹

ويضم التعليم الثانوي في الجزائر (حسب التقسيم بعد الإصلاحات قرار رقم 07 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1434 الموافق 07 أفريل 2013 ، يعدل القرار رقم 16 المؤرخ في 5 ربيع الثاني عام 1426 الموافق 14 مايو سنة 2005 والمتضمن تحديد هيكلية التعليم الثانوي العام والتكنولوجي.) يهيكل التعليم « الثانوي العام والتكنولوجي في جذعين مشتركين في السنة الأولى

أولا : الجذع المشترك آداب ، الذي يتفرع إلى شعبتين (2) في السنتين الثانية والثالثة :

شعبة الآداب والفلسفة، شعبة اللغات الأجنبية ، بخيارات ثلاثة بالنسبة للغة الأجنبية الثالثة : لغة ألمانية ، لغة إسبانية ، لغة إيطالية.

ثانيا : الجذع المشترك علوم وتكنولوجيا : الذي يتفرع إلى أربع شعب في السنتين الثانية والثالثة:

شعبة الرياضيات ، شعبة التسيير والاقتصاد ، شعبة العلوم التجريبية ، شعبة تقني رياضي، بخيارات

أربعة : الهندسة الميكانيكية، الهندسة الكهربائية، الهندسة المدنية ، هندسة الطرائق

⁹ محمد هاشم، الفلوجي، رمضان محمد، القذافي، مرجع سابق ذكره، ص134

01 - 04 : أهمية التعليم الثانوي :

يمكن تحديد أهمية التعليم الثانوي في النقاط التالية:

أ - المراهقة والتغيرات الجسمية، والسلوكية : إن سنوات التعلم الثانوي بمرحلتيه الأولى، والثانية تغطي فترة حرجة في حياة الشباب هي فترة المراهقة، وما يصاحبها من تغييرات أساسية في البناء، والإدراك والسلوك، وما يتبعها من متطلبات أساسية لكل ناحية من نواحي النمو التي تكون شخصية الفرد، وتحدد سلوكه، وعلاقاته، وتحتم على المدرسة الثانوية أن توفر العوامل المختلفة التي تساعد على تحقيق تلك المتطلبات.

ب - الارتباط بمشكلات المجتمع : كثيرا ما تنبع مشكلات الفرد المراهق من مشكلات المجتمع الذي يعيش فيه، وترتبط ظروفه بأحوال هذا المجتمع، وبهذا تكون الكثير من مشكلات التعليم الثانوي نابعة مما يجري في المجتمع من أحداث، وما يدور فيه من أفكار، وما يحيط به من أزمات، وما يسوده من فلسفات، وما يطرأ عليه من تغييرات، وما يكتفه من عوامل تؤثر في سياسته، واقتصاده، وفكره، ونظراته الاجتماعية.

ت - المرحلة العنبرية : يتصل التعليم الثانوي اتصالا وثيقا بما يسبقه وما يلحقه من مراحل التعليم، تلك الصلة التي تتطلب الدقة في تخطيط مناهجه بحيث ونشاطاته تلائم مختلف أهداف، ومناهج تلك المراحل التعليمية من ناحية، وتناسب ظروف المتعلمين، ورغباتهم من ناحية ثانية، وتشبع احتياجات المجتمع، وتحقق الأهداف المنشودة من ناحية ثالثة.

ث - التنمية الاجتماعية والتطور الحضاري : التعليم الثانوي ليس نوعا من الترف، أو الرفاهية التعليمية، وإنما يمثل فترة الإعداد الجاد للمواطن، وبناء الأطر الفنية المتوسطة التي تحتاجها التنمية، وتساهم بجدية في تحقيق الأهداف الرئيسية للمجتمع الراقي ، و التطور الحضاري¹⁰ من هنا يتبين لنا مدى أهمية المدرسة الثانوية باعتبارها تمثل مرحلة حساسة ومن أهم المراحل التعليمية فهي تمثل " مكانة وسطى تصل ما بين التعليم الأساسي من جهة ، والتعليم العالي ،فهي بمثابة مرحلة حرجة تستحق بذل الجهد للمحافظة عليها : من جهة أخرى ، فهي صانعة المستقبل للطلاب، وهي التي تقوم بمثابة الحامي للحاضر وتقبلاته، " فالتربية والتعليم في هذه المرحلة تعمل على تنمية بنيتهم الجسمية والفكرية والخلقية والتربوية، وتوجيه منهج تفكيرهم ومنطلق نظرتهم إلى الحياة في محيطهم وما يواجهونه ليحققوا التكيف المطلوب، فيعيشون حاضرهم ويدخلون بوابات مستقبلهم بقدرات وكفايات منفتحة غنية دون إحباطات أو عقبات ارتجاج قاسية ، وبناء على ما ذكر، فإننا نلقي المسؤولية على عاتق المربين والمسؤولين والمدرسين في عملية توجيه وإرشاد وإعداد الطلبة للحياة والتعلم والتعليم . ونخص بالذكر قائد المدرسة الذي يمثل الإدارة المدرسية، فالحديث عن الإدارة المدرسية يمثل الحديث عن " المدير ومكانته ومواقفه ، وعلاقاته وممارساته التي تصدر عن شخصيته¹¹ فالإدارة السليمة : هي التي تضع أكبر قدر من المسؤولية بين يدي مدير المدرسة الثانوية، ولقد اعترف النابهون من رجال التربية من قديم الزمان بضرورة تعديل البرامج المطبقة في المدارس بوجه عام، بحيث تتناسب والحاجات الخاصة لبيئة المدرسة، حتى تتفق والاتجاه التربوي

¹⁰ محمد هاشم ، الفلوجي ، رمضان محمد ، القذافي ، التعليم الثانوي في البلاد العربية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1990 ، ص 122-

ص 123

¹¹ البرادعي عرفان ، مدير المدرسة الثانوية صفاته و مهامه و اساليب اختياره ، اعداده ، الطبعة الاولى ، سوريا ، 1988 ، ص 12

الذي يؤمن به مدير المدرسة وجماعة المدرسين العاملين معه وتأسيسا لما سبق، يفسر الباحث سبب تخصيص مؤسسة التعليم الثانوي في موضوع البحث .

02 - المشكلات الاجتماعية :

02 - 01 : مفهوم المشكلات الاجتماعية Concept of Social Problems :

لقد تعددت وجهات النظر التي تناولت مفهوم المشكلات الاجتماعية في ضوء المنطلقات المختلفة وسوف نعرض أهمها :

فالمشكلات الاجتماعية تعرف لغة بأنها أشكال بمعنى التبس والمشكل هو الملتبس¹² والمشكلة الاجتماعية هي موقف يقتضي المعالجة الإصلاحية ينجم عنه أضرار خاصة بالبيئة الاجتماعية وأوضاع المجتمع، يتطلب ضرورة تجميع الموارد المختلفة لمواجهة هذا الموقف والتخفيف من أثاره كذلك تعرف المشكلات الاجتماعية بأنها المفارقات بين المستويات المرغوبة والظروف الواقعية، فهي مشكلات بمعنى أنها تمثل اضطرابا وتعطيلا لسير الأمور بطريقة مرغوبة، و تتصل المشكلات الاجتماعية بالمسائل ذات الصفة الجمعية التي تشمل عددًا من أفراد المجتمع بحيث تحول دون قيامهم بأدوارهم الاجتماعية وفق الإطار العام المتفق عليه والذي يتمشى مع المستويات المألوفة للجماعة.¹³

فالمشكلات الاجتماعية تمثل عقبات أو صعوبات تقف حجر عثرة في طريق تحقيق الأهداف أو حتى القيام بالوظائف الاجتماعية المعتادة، و من ثم تعد خلا وظيفيًا يطل النسق المقصود والأدوار المنوطة به.

¹² مجمع اللغة العربية ، المعجم الوجيز ، وزارة التربية و التعليم ، 1994 ، جمهورية مصر العربية ، ب ص
¹³ أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلح العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة لبنان ، 1986 ، ص 393

ولا تقتصر المشكلات على أبعادها الجماعية والمجتمعية فقط، فقد تتعلق بالفرد وهنا يتطلب الأمر معالجة مفهوم المشكلات الاجتماعية باعتبارها لصيقة بالفرد وسلوكه، و من ثم تعرف المشكلة الاجتماعية هنا بأنها : انحراف السلوك الاجتماعي عن القواعد التي حددها المجتمع للسلوك الصحيح، أو بمعنى آخر انحراف سلوك الفرد عن المعايير المتفق عليها بالمجتمع، أو ما اعتاده المجتمع وما

غدا مألوفاً لديه أو ما يمكن تلخيصه في مصطلح العرف¹⁴

02 - 02 : المشكلة الاجتماعية والظاهرة الاجتماعية :

يمكن أن نميز بين الظاهرة الاجتماعية والمشكلة الاجتماعية، بالتسليم بأن الثقافة ومكوناتها الجزئية هي التي تساهم بالدرجة الأولى في تحديد درجة انحراف السلوك أو التفاعل الاجتماعي عن الظواهر الطبيعية الصحية التي صنعتها.

فالسلوك الاجتماعي المتكرر الملزم للفرد أو الجماعة نسميه الظاهرة الاجتماعية وفي هذا الحال يوجد فرد وجماعة بشرية نسميها البيئة الاجتماعية، و التي بدورها تسبب تفاعلاً اجتماعياً وظواهر اجتماعية.

وأن كلمة ظاهرة إنما تعني أن مجموعة أو نسبة كبيرة من الأفراد تعاني من هذه المشكلة ذات الجذور النفسية والاجتماعية .

¹⁴ صالح عيادة الخمشي ، الخدمة الاجتماعية في مجال الجريمة و الاصلاح ، الطبعة الاولى ، مكتبة الشقري ، الرياض ، 2013 ،

02 – 03 : الفرق بين الظاهرة الاجتماعية السلبية والمشكلة الاجتماعية :

الفرق بينهما فرق في التطور، إذ رغم أن المشكلة الاجتماعية في أساسها كانت ظاهرة اجتماعية سلبية إلا أن هناك عدة فروق بينهما :

أ - الظاهرة حالة استثنائية تظهر بسرعة وتختفي، أما المشكلة فلها جذورها الراسخة وتستمر في الظهور طويلاً.

ب - الظاهرة يمارسها عدد قليل من الناس وبشكل خفي، في حين العدد في المشكلة الاجتماعية كبير و يجهرن بها.

ج - الجهود الفردية تكفي لحل الظاهرة السلبية، أما المشكلة الاجتماعية فتحتاج لعلاجها إلى جهود الجماعة كلها.

د - بينما يوجد حكم مجتمعي مسبق بالإدانة للمشكلة الاجتماعية، لا يوجد هذا الحكم في الظاهرة السلبية إلا إذا ظهرت وتفاقت حدثها¹⁵

02 – 04 : أنواع المشكلات الاجتماعية Types of Social Problems**02 – 04 – 01 : مشكلات فردية :**

وهذه تعبر عن كافة المشكلات الاجتماعية التي ترتبط بالفرد، ولذا يغلب عليها الفردية ويعبر عنها بأنواع الجرائم المرتبطة بالسلوك المنحرف أو مشكلات السلوك غير السوي لدى الأفراد، والتي تعد

¹⁵ . حسن غانم ، مشكلات نفسية اجتماعية ، ص 6 ، متاح في موقع www.kotobarabia.com

انتهاك المعايير المجتمعات. فالمشاكل الفردية هي تلك المشاكل الناجمة عن الذهنية الفردية الخاصة عند قيادتها لسلوك الفرد الواحد .¹⁶

02 - 04 - 02 : مشكلات جماعية :

وهي كل المشكلات الاجتماعية المرتبطة بالخلل الذي يحدث في النظام الاجتماعي، وتأخذ الصفة الجماعية وإن كان هذا لا يمنع أنها يشترك فيها بعض الأفراد، على اعتبار أن الجماعة نفسها مجموعة من الأفراد لكل منهم مشكلاته الخاصة، وهناك عدد من المشكلات التي قد تتشابه فيها الجماعة أو الجماعات ككل، وبالتالي تحتاج إلى خطة واحدة للعلاج الجماعي.

02 - 04 - 03 : مشكلات عامة :

هذه مشكلات جماعية في الأساس ولكنها تخص عددًا كبيرًا من أفراد المجتمع، ومن ثم غدت عامة أو شائعة للجميع، مثل مشكلات الحرب و جرائم الرأي العام، ومثل هذه المشكلات الاجتماعية العامة تتطلب ردود فعل مجتمعية لمواجهتها.

02 - 04 - 04 : المشكلات الاجتماعية :

وقد تؤدي الطبيعة غير المتجانسة لبعض المجتمعات المحلية لعدد من المشكلات الاجتماعية، و كذلك المجموعات اللغوية والجماعات القبلية التي تعيش معا قد يحث بينها صراعات تؤدي لظهور العديد من المشكلات على كافة المستويات.¹⁷

¹⁶ السيد نوري طعمة ، المشكلة الاجتماعية المعاصرة محاولة جديدة في بحث مشكلة اليأس على ضوء النظرية الاسلامية ، ص 380

02 - 04 - 05 : المشكلات الاقتصادية :

العوامل الاقتصادية مسؤولة أيضا عن بعض المشكلات الاجتماعية الرئيسية التي يواجهها المجتمع المعاصر، هو أكثر وضوحًا في مجتمعات البلدان النامية، وفي كثير منها أدى التوزيع غير المتكافئ للثروة إلى تفاوت في توزيع منافع التنمية، نتيجة لذلك تظهر أم المشكلات ألا وهي مشكلة الفقر.

02 - 04 - 06 : المشكلات السياسية :

بعض العوامل السياسية التي قد تسبب مشاكل اجتماعية جمة وهذه تشمل الصراع بين قطاعات مختلفة من المجتمع، العملية الانتخابية، الأداء السياسي، والفساد الإداري ... الخ.

02 - 04 - 07 : المشكلات الثقافية :

توجد العديد من المشاكل الاجتماعية بسبب العوامل الثقافية والتي اهمها الثقافات الفرعية للمجتمعات المحلية وشيوع القيم الثقافية المعوقة لعملية التنمية بالمجتمع، وكذلك انتشار القيم السلبية مثل عدم الحفاظ الممتلكات العامة.

02 - 04 - 08 : المشكلات القانونية :

وهي تلك المرتبطة بالنواحي القانونية خاصة ما تعلق منها بانتهاك القوانين ومخالفتها وهذا يترتب عليه العديد من المشكلات الفردية والاجتماعية، فمخالفة القوانين لا يؤدي فقط لخلق المشكلات الاجتماعية، بل ارتكاب ما هو أفدح وهي الجرائم بأنواعها .¹⁸

¹⁷ حمدان ممدوح الشامي ، بعض المشكلات النفسية والاجتماعية و التربوية في ضوء المتغيرات الديمغرافية لدى طلبة جامعة الملك فيصل ، ص 737

¹⁸ معن خليل عمر ، علم المشكلات الاجتماعية ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، غزة ، 2005 ، ص 400

02 - 05 : خصائص المشكلات الاجتماعية :

- تمتاز المشكلة الاجتماعية بأنها مدركة أو محسوسة، وكلما زاد إدراك الناس للمشكلة كلما أدى إلى زيادة وضوح المشكلة.
- لا تتوقف المشكلة الاجتماعية عند حد الرفض الذهني، وإنما تتشكل نوعاً من التحفيز لتحريك السلوك المضاد واتخاذ المواقف لمواجهة وإزالة آثارها السلبية.
- تمتاز المشكلة اجتماعية بعدم الثبات على وتيرة واحدة من حيث قدرتها على التأثير، مثال: منظور جيل الآباء يختلف عن جيل الأبناء من حيث المعايير التي يراها الآباء بأنها مشكلة في حين أن الأبناء يراها عكس ذلك.
- تمتاز المشكلة الاجتماعية بخاصية النسبية، وترجع هذه الخاصية لاختلاف المجتمعات الإنسانية وأفرادها وجماعاتها في تحديد مفهوم المشكلة. على سبيل المثال : ظاهرة الثار في المجتمعات العربية تشكل بعد ثقافي أما في المجتمعات الغربية فتشكل جريمة اجتماعية.
- تخضع المشكلة الاجتماعية في حجمها وتنوعها وتأثيرها للظروف التي يخضع لها المجتمع، فكلما زاد حجم الكثافة السكانية في مجتمع ما زاد تعقيده بنائياً كلما أدى ذلك إلى زيادة في المشكلات الاجتماعية وتنوعاً في أسبابها ومصادرها وزيادة في أشكالها وأنواعها.
- تظهر المشكلة الاجتماعية في منشأ يعكس الاضطراب الاجتماعي والشخصي، وتكون نتيجة لتمزق نسيج العلاقات الاجتماعية، أو نتاج سلسلة تصدعات تحصل داخل المجتمع.

➤ تمتاز المشكلة الاجتماعية بالتحتمية في وجودها فهي دائمة ومستمرة مع استمرارية الحياة الاجتماعية ، ولذلك فهي تظهر في جميع المجتمعات الإنسانية سواء الكبيرة أو الصغيرة المتقدمة أو المتخلفة.

➤ تمتاز المشكلة الاجتماعية بأنها تظهر بسبب التغيرات الحاصلة في الحياة الاجتماعية، أو في المؤسسات الاجتماعية.¹⁹

02 – 06 : النظريات العلمية المفسرة للمشكلات الاجتماعية :

02 – 06 – 01 : نظرية البناء الوظيفي : Function Structure Theory

تستند مفاهيمها للنظرية الوظيفية البنائية التي تنظر للمجتمع على أنه بناء كلي، يتكون من مجموعة من الأجزاء المترابطة ، وكل جزء له وظيفة يؤديها للمحافظة على استمرارية المجتمع، وجميع هذه الأجزاء تتعاون فيما بينها للوفاء بالاحتياجات الأساسية. ومن خلال ذلك يميل المجتمع إلى التوازن والاستقرار.

وتتألف الوحدات البنائية للمجتمع من المعايير والأدوار والنظم والقيم والجماعات والمؤسسات الاجتماعية ، وتقوم جميع هذه الوحدات بوظائفها في مواجهة حاجات المجتمع ليتحقق التوازن. ويتشكل الفعل الاجتماعي في ضوء المعايير والأدوار والنظم، بحيث يبدو لهذا الفعل بناء له طابع الاستقرار النسبي.

ومن فرضيات الوظيفية البنائية :

► الوظيفة : وترتبط بأثر السلوك الاجتماعي على النسق الاجتماعي.

¹⁹ محاضرات في مقياس المشكلات الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014 ، ص 11 متاح في <http://elearning.univ.jijel.dz>

▶ البناء: يرتبط البناء بالنمط السلوكي المتكرر، وهو تنظيم لمجموعة من الأنماط السلوكية المتكررة.

▶ التوازن وله صورتان :

1- التوازن الاستقراري : ويشير إلى قدر ملائم من الاستجابة لتحقيق مطالب اجتماعية معينة.

2- التوازن الدينامي : ويشير إلى استجابة تلاءم التغيير الذي طرأ على النسق لإعادة توازنه.

وتحدث المشكلة الاجتماعية عندما يحدث أي تغيير في أحد أجزاء النسق لأنه سيؤدي إلى تغييرات في الأجزاء الأخرى للنسق.

02 – 06 – 02 : نظرية التفكك الاجتماعي Social Disorganization Theory :

حاول بعض العلماء الربط بين التفكك الاجتماعي وبين عمليات التغيير أو التحول أو التطور داخل المجتمع التغيير، على أساس أن التغيير سيتبعه شيء من الاهتزاز في بعض ما هو موجود في المجتمع، ما لم يكن هذا التغيير محكوما ومضبوطا. على اعتبار أن المجتمع مبني على أسس منظمة ومتضمناً أدوات ووسائل ضبطية (الضبط الاجتماعي) من أجل تماسكه وبقاء تنظيمه، وأي تغيير في بنائه أو في احد مكوناته سيؤدي إلى تفكك.

ويشير مصطلح التفكك الاجتماعي إلى معاناة الأفراد في تحقيق ذواتهم داخل التنظيم بسبب جمود أو تكلس بعض من قيمه.

ويتضمن التفكك الاجتماعي عدم كفاءة النسق الاجتماعي أو فشله في تحديد مراكز الأفراد وأدوارهم الاجتماعية المترابطة بشكل يؤدي إلى بلوغهم أهدافهم بصورة مرضية. ولا يعني الوهن التنظيمي غياب التنظيم الاجتماعي أو زواله.

إن عدم تحديد الأدوار الاجتماعية بكفاءة يؤدي إلى صراعات داخل المجتمع، ينتج عنها تفكك اجتماعي يعاني منه جماعات وأفراد المجتمع .²⁰

02 – 06 – 03 : نظرية التغير الاجتماعي Social Change theory :

لقد تبنى بعض علماء الاجتماع فكرة مؤداها أن التغير الاجتماعي هو السبب الأصلي والمبدئي The Primary Cause للمشكلات الاجتماعية . و حاولوا أن يربطوا ذلك بالتحديد مع معدل التغير، فبينما قال بعضهم بأن سرعة التغير وراء المشكلات الاجتماعية، قال بعضهم الآخر إن اختلاف معدل التغير بالنسبة لأجزاء معينة مختلفة من المجتمع هو السبب في المشكلات. والفكرة الأساسية خلف هذا التصور هو مصطلح وليم أوجبيرن William Ogburn " التخلف الثقافي Cultural Lag أو الفجوة الثقافية " .

ويقصد بالفجوة الثقافية الاحتفاظ بالتقاليد والعادات والتقنيات على الرغم من قدمها أو عدم ارتباطها بمجموعة المعايير الجديدة للثقافة المسيطرة.

²⁰ إبراهيم عبد الله فرج الزريقات ، تعديل السلوك للأطفال المراهقين المفاهيم و التطبيقات ، الطبعة الأولى ، دار الفكر ، عمان الأردن ، 2007 ، ص 205 ،

وتحدث الفجوة الثقافية عندما يختل التوازن في سرعة النمو بين عناصر الثقافة، بحيث يتغير كل عنصر بسرعة متفاوتة عن العنصر الأخر، فيتغير أحدهما سريعاً بينما لا يتحرك العنصر الأخر أو يتحرك ببطء.

02 - 06 - 04 : نظرية صراع القيم : Values Conflict Theory

القيم Values هي أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يتشربها الفرد ويحكم بها وتحدد مجالات تفكيره وسلوكه وتؤثر في تعلمه، وتختلف القيم باختلاف المجتمعات والجماعات، وقد تكون إيجابية مثل: الصدق الأمانة، تحمل المسؤولية.. الخ أو سلبية كالكذب، والغش، والنفاق.. الخ ويوجد في كل مجتمع مجموعات من القيم التي يشترك فيها جميع أفراد هذا المجتمع تقريباً، كما أن هناك قيماً تختص بها مجموعات معينة داخل المجتمع الواحد، وليس شرطاً أن تكون عامة بين جميع الأفراد، وهذه القيم الأخيرة تختلف من جماعة لجماعة .

وتتمتاز المجتمعات الحديثة بالتنوع و اللاتجانس مما يؤدي انساقاً متعددة من القيم في المجتمع الواحد والتي لا يمكن أن تتفق فيما بينها، وبالتالي يحدث ما يعرف بالصراع حول القيم في المجتمع والذي يساعد على وجود المشكلات الاجتماعية فيه.

يحدث صراع القيم نتيجة للتباين والتفاوت بين أفراد المجتمع من حيث القوة والسلطة و شعور أفراد المجتمع بالاضطهاد والظلم سيؤدي إلى ظهور الصراع بين الطبقات الاجتماعية في المجتمع.

تستند نظرية الصراع على أفكار كارل ماركس الكلاسيكية والآراء المعاصرة لعلم الاجتماع، التي

تؤكد دور القوة الاقتصادية والسياسية على فرض رأي شخص ما على الآخرين.

02 – 06 – 05 : نظرية الانحراف : Deviance Theory

نظرية الانحراف هذه ، وفقدان المعايير جاء بها عالم الاجتماع الشهير دور كايم Durkeim ، أحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث .

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن المشكلة الاجتماعية نتاج لفقد من الانحراف عن معايير المجتمع أكثر من كونها انهياراً عاماً ، ويرجع سبب المشكلة الاجتماعية إلى وجود أفراد أو جماعات تصر على أن تسلك سلوكاً ينحرف عن المعايير والقيم السائدة، وبالتالي يستند سلوكهم على معايير خاصة تتعارض مع التوقعات السائدة في المجتمع عن السلوك السوي.

يرى ميرتون في تفسيره للمشكلة الاجتماعية أن " لكل مجتمع أهداف معينة يسعى لتحقيقها، من خلال وسائل مشروعة ارتضاها المجتمع، ولكن داخل كل مجتمع نجد أن هناك بعض الأفراد أو الجماعات الصغيرة التي حرمت من تحقيق هذه الأهداف، وبالتالي فإنهم يتبعون وسائل غير مشروعة للوصول إلى ما يبتغون... وهم بذلك يخرجون على عرف الجماعة وعلى قوانينها التي ارتضتها " فينحرفون عن السلوك السوي.²¹

05 – 07 : المداخل العلاجية للمشكلات الاجتماعية :

يتدخل الباحثون الاجتماعيون في مواجهة المشكلات الاجتماعية من خلال مستويين أساسيين يهدفان إلى تحقيق أهداف علاجية أو وقائية وهما :

02 – 07 – 01 : المدخل العلاجي : Treatment approach

²¹ محمد عاطف غيث ، المشاكل الاجتماعية و السلوك الانحرافي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ص 38

وهو مستوى يستهدف القضاء على مشكلات قائمة بالفعل ، ويعاني منها السكان. وإذا لم يستطع القضاء على المشكلات تماما أو نهائيا ، فهو على الأقل يحاول التخفيف منها قدر المستطاع . وهذا المستوى هو الشائع بين معظم المجتمعات ، حيث يبدأ الاهتمام بالمشكلة بعد أن تظهر فعلا وتتضح مظاهرها ، أي أنه يتعامل مع الأعراض والنتائج دون الحاجة للرجوع للمسببات .

02 - 07 - 02 : المدخل الوقائي : Preventive approach

وهو الذي يتوقع فيه المسؤولون عن المجتمع حدوث المشكلات ، نتيجة لعلمهم بأسبابها مقدما، وبالظروف التي تؤدي إليها ومن ثم يبدؤون في اتخاذ العدة لذلك قبل وقوع البلاء، وتكون النتيجة السليمة هي قلة الخسائر ... أو حتى انعدامها ، وهذا أفضل كثيرا بطبيعة الحال ، ولكنه يتطلب الكثير من العلم والجهد والعمل .

ومن المهم أن نذكر هنا ، أن هذا المستوى الوقائي لمقابلة المشكلات الاجتماعية ، يعتمد على نتائج العلوم الأخرى وعلى معطياتها مثل : علم النفس ، علم الاجتماع، علم الإحصاء ، الخدمة الاجتماعية ، والتربية ... الخ .

ولو ضربنا مثلا من واقع المجتمعات الخليجية ، وبالتحديد من المملكة العربية السعودية فإننا نذكر مثال المنطقة الصناعية - سواء في الجبيل أو في ينبع - عندما يتم إنشاء المصانع الضخمة فيها ، وحينما يبدأ تشغيلها بكامل طاقتها ، فسوف يرد إليها آلاف البشر من جميع المستويات ، من العمال غير المهرة ، إلى العمال المهرة ومن المهندسين إلى الفنيين والخبراء ... الخ .

وكما هو الحال في معظم المناطق الصناعية الكبرى ، فسوف يقيم هؤلاء جميعا على مقربة من عملهم، وداخل هذا المجتمع الجديد سوف تنشأ مجموعات من العلاقات الطيبة، كما سوف تعترض الحياة فيها بعض المشكلات الاجتماعية ، وهذا أمر عادي ومتوقع .

والذي يستطيع المستوى الوقائي عمله ، لمجابهة المشكلات الاجتماعية هو معرفة أعداد هؤلاء العمال وفئاتهم ، وأعداد أسرهم ، وفئات أعمارهم ، وتوزيعهم جنسيا ... وهذا من عمل رجال الإحصاء .

ثم إن علما مثل علم النفس ينبغي أن يسهم ببحوثه ودراساته ، حول التعامل النفسي مع أصحاب هذه الفئات المختلفة ، وذلك من خلال الدراسات والبحوث السابقة في نفس المجال، ومن خلال الملاحظة المتعمقة لما يجري من تغييرات وممارسات على أرض الواقع . و كذا يستطيع علماء الاجتماع والخدمة الاجتماعية التقدم بما لديهم من دراسات حول المشكلات الاجتماعية التي يمكن أن تنشأ في مثل هذه المجتمعات الجديدة وكيفية مواجهتها .

وختاما يمكننا القول إن المستويين العلاجي والوقائي يمكن أن يسيرا جنبا إلى جنب في نفس الوقت ، بحيث تكون معالجة آثار المشكلة الاجتماعية سائرة في الوقت الذي تكون فيه أمور الإعداد للوقاية من تكرارها ... أو زيادتها واستفحال أمرها آخذة في السريان أيضا .²²

²² عبد الكريم بكار ، مشكلات " تشخيص و علاج لأهم عشر مشكلات ، الطبعة الأولى ، دار السلام للطباعة و النشر و التوزيع و الترجمة ، القاهرة ، 2010 ، ص 90

الخاتمة :

وختاما يمكننا القول إن المستويين العلاجي والوقائي يمكن أن يسيرا جنبا إلى جنب في نفس الوقت ، بحيث تكون معالجة آثار المشكلة الاجتماعية سائرة في الوقت الذي تكون فيه أمور الإعداد للوقاية من تكرارها ... أو زيادتها واستفحال أمرها آخذة في السريان أيضا .²³

²³ عبد الكريم بكار ، مشكلات" تشخيص وعلاج لأهم عشر مشكلات"، دار السلام للطباعة و النشر و التوزيع و الترجمة ، ط1 ، القاهرة ، 2010 ، ص 90 .

الفصل الثالث: ضغوط و اكراهات العمل.

تمهيد

01. مفهوم ضغوط العمل.
02. اسباب ضغوط العمل.
03. انواع ضغوط العمل.
04. علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي .
05. اثار الناجمة عن ضغوط العمل.
06. نظريات حول ضغوط العمل.

خاتمة

تمهيد :

هناك عديد من مواضيع التي تشغل فكر الباحثين في مختلف المجالات و من بينها موضوع ضغوط العمل لما له اثر كبير على الفرد من جهة و على مؤسسة من جهة اخرى حيث يتمحور مفهومه على انه مجموعة من مؤثرات مادية و معنوية و تنظيمية و كذلك بيئية التي تؤثر على الفرد و بالتالي تنجم عنها عدم اتزان موظف في قيامه بواجباته مهنية و شعوره بعدم رضا على وظيفته لهذا قام الباحثين بدراسة هذه ظاهرة لإيجاد الحلول مناسبة لها من اجل حد او تقليل منها داخل مؤسسات من جهة و تحسين أداء العمال و تحقيق أهداف منظمة و موظف من جهة أخرى وكذلك محاولة خلق اتزان بينهم.

01 - مفهوم ضغوط العمل :

يعرفها قرات بانها عبارة عن حالة تنتج عن تفاعل بين الفرد و البيئة بحيث تضع الفرد اما مطالب او عوائق او فرص²⁴

و يرى خضيرى بان ضغوط العمل هي كل تأثير مادي او نفسي و معنوي يتخذ أساليب التي تؤثر على العامل مما يؤدي الى عدم التوازن النفسي والعاطفي مما ينتج عنه توتر وقلق نفسي مما يجعله مهياً لاتخاذ القرار بشكل صحيح و ملائم او قيامهم بسلوك رشيد من ناحية المواقف الإدارية التي تواجهنا في العمل.²⁵

²⁴ وهيبية عيشاوي مصطفى عوفي ضغوط العمل واثرها على أداء العاملين مجلة العلوم الانسانية مجلد 02 عدد، 01 جامعة 327 البلدية 2020/11/09 ص 200

²⁵ الخضيرى ضغوط إدارية للظاهرة الأسباب العلاج مكتبة مديولي القاهرة، 1991، ص 15.

كما عرفها احمد ماهر هي حالة عدم اتزان النفسي والجسمي و نشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل او البيئة المحيطة و محصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل.²⁶

و حسب دافيد يونغ ان ضغوط العمل هي حالة تظهر من التفاعل الذي يحدث بين أفراد و وظائفهم داخل مؤسسة مما يؤدي الى سلسلة التغيرات تؤدي بهم نحو الانحراف عن أدائهم المتوقع .

و منه نستنتج ان ضغوط العمل تشير إلى مجموعة الضغوط النفسية و العاطفية التي يتعرض لها الأفراد في بيئة العمل نتيجة لمتطلبات العمل والتحديات التي يواجهونها و تشمل ضغوط العمل المهام الكثيرة والمواعيد النهائية الصارمة و التوتر بين الزملاء او مع الرؤساء ضف إلى الحاجة إلى الأداء بشكل مستمر و بجودة عالية كما نجد أيضا أن ضغوط العمل لها تأثير كبير على صحة الفرد و رفاهية العامة ايضا لذا من المهم ادارة هذه الضغوط بشكل فعال.

و من مرشح ايضا ان مصطلح ضغوط العمل تم توظيفه في القرن 18م ونعني به إجهاد توتر عامل و عدم قدرته على اتخاذ قرار مناسب و غيرها من مصطلحات أخرى مرادفة له.²⁷

كما عرفها سمير عسكر ضغط العمل بأنها مجموعة من التغييرات الجسمية و النفسية التي تحدث للفرد في ردود أفعاله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديدا له²⁸

²⁶ احمد ماهر سلوك التنظيمي مدخل في مهارات الإسكندرية دار الجامعية 2004، ص 383.

²⁷ حريم حسين سلوك التنظيمي و سلوك الأفراد في المنظمات دار الزهران للنشر والتوزيع عمان 1997، ص 378.

²⁸ متغيرات ضغط العمل دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة الادارة العامة عسكر سمير : 2 ص 10، 1988، الرياض عدد 60 معهد الإدارة العامة.

أما بير و نيومان فيرى ضغوط العمل بأنها حالة ناتجة عن تفاعل عدة عوامل مرتبطة بالعمل مع الفرد من اجل تغيير حالة النفسية والبدنية مما يؤدي الى عدم ممارسة لوظيفته بصورة طبيعية (عادية).²⁹

اما لوتانز فيرى أن ضغط العمل هو نوع من استجابة لوضع او ظرف خارجي يؤدي الى تحول الجسمي او نفسي و أيضا السلوكي لأعضاء المؤسسة³⁰

اما عديلي فهتم بجانب النفسي فعرف ضغوط العمل على انها مجموعة من متغيرات النفسية التي تمس أعضاء المؤسسة عندما تكون بيئة العمل غير ملائمة للموظف وتتجاوز طاقته و إمكانياته و هذا بالنسبة لعديلي فانه يشكل خطر على نفسية العامل مما يؤدي الى تهريه من عمله³¹

اما كوبر فيعرف ضغوط العمل على انها مجموعة عوامل السيئة لها تأثير سلبي على اداء العامل في منصب عمله و تأثيرات عديدة كذلك منها : ظروف بيئية للعمل صراعات بين موظفين اللذين يعملون بالمؤسسة صف الى تعب النفسي وعدم معرفة عامل لدوره و مسؤولياته في منظمة .³²

02- أسباب ضغوط العمل :

ضغوط العمل لا تأتي من عدم لهذا نجد هناك مجموعة من عوامل تؤدي اليها و متمثلة فيما يلي :

²⁹ معن محمود عياصرة مروان محمد بني احمد إدارة الصراع والأزمات و ضغوط العمل والتغيير دار حامد للنشر و 107التوزيع اردن 2008، ص 107

³⁰ معن محمود عياصرة مروان محمد بني احمد نفس المرجع ص 107

³¹ شعبان على حسين السبي أسس سلوك انسان بين النظرية والتطبيق المكتب الجامعي الحديث اسكندرية، مصر 2002، ص 356.

³² شعبان علي حسين السبي أسس سلوك انسان بين النظرية و التطبيق المكتب الجامعي الحديث اسكندرية، مصر 2002، ص 356.

02 – 01 : صراع الدور : و يحدث اذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور فعندما يتعرض الفرد الموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة كان تتطلب وظيفة العمل لساعات طويلة او السفر مسافات بعيدة و قد يتعارض ذلك مع متطلبات متعارضة في ان واحد بحيث يقع الفرد تحت رئيسه او زميله في العمل و عليه تتعارض مجارات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل مع مجارات مجموعة أخرى من التوقعات مما يؤدي إلى الصراع³³

02 – 02 : غموض الدور : و هذا راجع لعدة اسباب منها:

1. عدم وجود معلومات الكافية للمنصب الذي يشغله عامل في المؤسسة.
2. تقديم للموظف معلومات مغلوبة عن العمل او عدم اتضاح أهداف مراد تحقيقها كعدم معرفة واجباته بدقة تجاه عمله.
3. عدم تطابق توقعات أفراد مع مهام وظيفته و هذا ما يشكل لديه فكرة تتمحور حول عدم تطابق بين الفكرة المتوقعة و الواقع العملي للمنصب
4. تحمل المسؤولية من بين أهم أسباب ضغوط العمل تحمل مسؤولية خاصة عند أشخاص الذين يتميزون بضمير حي على سبيل مثال : نجد لدى رئيس المؤسسة عديد من مسؤوليات من بينها تقييم موظفين إضافة إلى كتابة تقارير عليهم من حيث صلاحيات عملهم هذا من جهة أما من جهة أخرى فيجب عليه كذلك وضع قائمة لمن يستحقون ترقية او طرد من العمل وغيرها من مهام الموكلة اليه.

³³ وهيبة عيشاوي مصطفى عوفي ضغوط العمل واثرها على اداء العاملين مجلة العلوم الانسانية المجلد 20 العدد، 01 الجزائر 2020/11/09، ص 328

5. بيئة العمل بكل مكوناتها وأنواعها الفيزيائية المادية التنظيمية والسوسيو مهنية و الشخصية و لكل منها اثر مباشر او غير مباشر في إحداث ضغط على العاملين و هذا ما قد يفقدهم تركيزهم و

يؤثر على معنوياتهم ويقلل حافزيتهم و دافعيتهم في اداء

6. عملهم على أكمل وجه .³⁴

03- أنواع ضغوط العمل : هي عديدة ومتنوعة وتتحدد وفق معايير مختلفة و تتمثل فيما يلي:

- يمكن تحديد نوعين من ظروف العمل وفق آثار مترتبة عنها :

أ - ضغوط العمل ايجابية و هي التي تنجم عنها نتائج ايجابية للفرد، حيث تمنحه إحساس بالمتعة عند قيامه بعمله ضف الى مساعدته على تركيز فيه هذا من جهة اما من جهة أخرى فان إنتاجية عمل تتحدد بصنفين يتميز الصنف الاول بتحديد مدة تنفيذ العمل المطلوب، حيث نجده ينجز بطريقة جيدة ومتقونة عكس صنف الثاني الذي يتميز بعدم تحديد إطار الزمني لانجاز عمل معين، فهنا طريقة انجازه تكون بطريقة سلبية و غير متفوقة أيضا.

ب - ضغوط العمل السلبية هي عبارة عن مجموعة من ضغوطات التي لها تأثير كبير على صحة عامل و نفسيته و بالتالي تؤدي الى عدم قيامه بعمله كما يلزم ضف إلى إحساسه بعدم رضا عليه و بالتالي تتصور لديه نظرة تشاؤمية على عمله فيصبح لديه نقص إنتاجية و اللامبالاة في تأدية واجباته المهنية من جهة و على مستقبله من جهة أخرى .³⁵

³⁴ مرجع وهيبه عيشاوي مصطفى عوفي نفس المرجع ص 329

³⁵ عبد رحمان بن احمد بن محمد هيجان ضغوط العمل منهج شامل لدراسة ضغوط - مصادرها و نتائجها وكيفية ادارتها معهد ادارة عامة.

- اما من ناحية العامة فنجد عالم خضيري قدم لنا قسمين من ضغوط العمل:

أ - ضغط الكلي الشامل : يتمثل في ضغط السائد على جميع اهتمامات و ارتكازات العمل، و التي تكون مسيطرة على كل عوامل الموجودة في المنظمة التي يشتغل فيها .

ب. ضغط جزئي فرعي : له علاقة وطيدة بفئة التي تكون تحت إشراف كيان الإداري ، بانضمام متخذ القرار اليها، حيث نجد هناك تصادم بين مصالحه و أهدافه التي يسعى ضغط عليه فكلما زادت قوة إقناع صاحب القرار باتخاذها في الاعتبار.

ج. حسب معيار المصدر : فهنا نجد ثلاثة أنواع من ضغوط العمل و هي كالتالي:

أ - ضغوط التي تنتج بسبب بيئة المادية : حيث نجد عوامل مادية لها اثر كبير لعدم قيام فرد بمهامهم و بالتالي هروبه من عمله و من بين هذه العوامل : ضوضاء حرارة، رطوبة ا معدات إنتاج و آلات فهي تشكل مصدر ضغط للعامل.

ب - ضغوط التي تنتج بسبب بيئة اجتماعية : نجدها عند حدوث نزاعات موظفين داخل المؤسسة الذي يعملون فيها مثل : توتر و مشاحنة بين عمال او وجود تباين في كفاءات و مهارات لديهم و غيرها من نزاعات التي تشكل ضغط على عامل .

ج - ضغوط التي تنتج عن النظام الشخصي للفرد نتيجة بعض مواصفات و ميزات التي يمتلكها كل عامل والتي تختلف من عامل لأخر : فنجد مثلا : عامل الذي يتميز بالشخصية سريعة الغضب أكثر تعرضا لضغوط العمل على عكس عامل الهادئ قدم لنا 3 أنواع لضغوط العمل والتي من خلالها

نحدد مدة توتر 4 jains. أما من حيث فترة زمنية و أثرها على صحة نفسية و جسمية لدى العامل وهي:

1. ضغوط البسيطة تنجم عن مضايقات من طرف العمال أو مجموعة من إحداث التي ليست لها أهمية قصوى وتتميز هذه الضغوط باستغراقها لوقت ضيق من ثواني الى ساعات فقط.
2. ضغوط المتوسطة وتستمر من ساعات الى عدة ايام وهذا راجع لعدة أسباب منها العمل الإضافي الذي يشكل ضغط على صحة و نفسية العامل او زيارة فرد غير مرغوب فيه داخل المؤسسة.
3. ضغوط مضاعفة تتميز هذه أخيرة بامتدادها لفترات طويلة كأسابيع و أشهر و هذا لوجود عدة عوامل منها النقل من العمل او توقف عن العمل أو وفاة شخص غالي و عزيز على عامل

05 - علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي :

دراسة ريتشارد كولت Colette Richard و إيريك غوسلين Gosselin Eric بحيث يعتبران من خلال دراستهما التي أجريها بعنوان " الجدل حول العلاقة بين الضغوط والأداء الوظيفي البحث عن تفسيرات" أن هناك 4 أشكال من العلاقات بين ضغوط العمل والأداء وتتمثل هذه الأشكال في

36.

أ علاقة منحنية سلبية : negative linéaire relation

³⁶ عدان نبيلة تأثير ضغوط العمل على الاداء الوظيفي في المنظمات الحديثة مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة المجلد 12 عدد 104 الجزائر 2020، ص 25.

تقوم هذه العلاقة على أساس أن مستوى الأداء الفردي يتناسب عكسيا مع مستوى الضغط الذي يعاني منه الفرد بمعنى كلما ارتفعت معدلات الضغوط انخفض مستوى الأداء، وعلى هذا الأساس فإن الضغط في هذه الحالة يهدد طاقة الفرد ما يؤثر على أدائه وعلى أهدافه ويقوض قدراته الإبداعية، وبالتالي سيكون لذلك أثر سلبي يتسبب في خفض أدائه، إضافة لكون ضغوط العمل تؤثر بدرجة كبيرة على الأداء في حالة غموض الدور لأنه ذلك يولد نوع من الصراع، فعدم الإلمام بمتطلبات العمل ينعكس سلبا على النتائج وعلى الحالة البدنية والنفسية للفرد، إذ يجبره هذا الغموض على بذل جهود أكبر وتكريس وقت أطول في العمل للتغلب على هذه الضغوط ما يعيق تقدم أدائه الوظيفي.

ب - علاقة خطية منحنية : curvilinéaire Relation

تتمثل في وجود علاقة خطية منحنية على شكل مقلوب حرف U بين الضغوط و الأداء، بحيث يفترض هذا الاتجاه بأن وجود مستوى منخفض من الضغوط لن يؤدي لتحفيز الأفراد للعمل، و وجود مستوى عالي من الضغوط سوف يؤدي لامتناس قدرات الأفراد واستنفادها في مكافحة الضغوط و بالتالي لا يجد العمال وقت للأداء.

ج - علاقة منحنية ايجابية : Relation positive linéaire

إذ تتمثل هذه العلاقة في وجود علاقة ايجابية بحيث يترتب على الضغوط نوع من التحدي للسلوك الإنساني وتعتبر مشاكل العمل وصعوباته وتوتراته بمثابة تحديات الفرد وتؤدي إلى تبني أنماط ايجابية من السلوك حيث تعطي أداء أفضل وتعزز التطوير المهني.

ومن خلال هذا الطرح فإن العلاقة الايجابية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي يعادلها التحدي والحماس في العمل، فالضغوط بمثابة ظروف تدفع لظهور السلوك الإبداعي والتفوق في العمل و اكتشاف القدرات و من خلال هذا المنطلق فان وجود نسبة قليلة من ضغوط العمل لن تثير التحدي لدى الفرد ما ينتج عن اداء متوسط للفرد .

لا توجد علاقة بين ضغوط العمل و الأداء relation de Absence : يعتبر هذا الاتجاه أن الضغوط ليست مفتاحا أو محددًا للأداء الوظيفي، وبالتالي عدم وجود علاقة بين المتغيرين أصحاب هذا الرأي قلة إذ نجد قسمين :

1. قسم أول يفترض أصحابه أن الفرد قد يلتزم ذاتيا بعقد مع المنظمة التي يعمل بها فيهيئ نفسه جسديا ونفسيا، ويعمل على انجاز واجباته بغض النظر عما يحيط به من ضغوط، كما يفترض أصحاب هذا الاتجاه أيضا بأن الفرد يتمتع بمستوى معين من الرشد يساعده على انجاز هذا العقد المبرم بينه وبين المنظمة .

2. و قسم ثان يرى بأن للفرد قدرة على التأقلم والتكيف مع جميع الظروف المستجدة، وبالتالي لن تحدث له آثار نفسية أو عقلية تؤثر عليه، وبالتالي عدم وجود تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي .³⁷

06 - آثار ناجمة عن ضغوط العمل :

لضغوط العمل مجموعة من الآثار نجلها في :

³⁷ عدان نبيلة نفس المرجع ص 25.

- العدوانية في التعامل واللجوء للعنف والقوة في أغلب المواقف والتعاملات، إضافة لتقلب المزاج و اللجوء إلى التدخين والإدمان كحل للنسيان وللتحرر من الضغوط المهني³⁸
- فقدان الثقة في زملاء العمل ونشوب النزاعات الصراعات وحتى الأزمات بين العمال وزيادة نسب الغيابات نتيجة انعدام الراحة في مكان العمل وتفاقم حدة الضغوط، وكثرة الاستقالات وطلبات الانتقال إلى أماكن عمل أخرى من قبل العمال المشرفين وحتى المديرين³⁹.
- البطء في العمل ونقص الحماس و انخفاض مستوى الطاقة و الإنتاجية.
- ارتفاع معدل الشكاوى وتدني الروح المعنوية بين العاملين، وانخفاض مستوى الأداء وتراجع حب التميز وإثبات الذات و زوال الرؤية الإبداعية في العمل و سوء التنظيم ، ما ينجم عنه سوء إدارة الوقت وانعدام القدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة والعقلانية⁴⁰.

07- نظريات حول ضغوط العمل :

اختلفت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغط طبقا لاختلاف الأطر النظرية التي تبنتها و انطلقت منها على أساس أطر فيسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية .

07 – 01 : نظرية هانز سيللي :

³⁸onomy (2004), Le Management pour les Nuls Paris: itionséd Bob Nelson et Peter Ec Générales first,p 22

³⁹ Richard Bréard, Pierre Pastor (2000), Gestion des Conflits: la communication à l'épreuve.1 .édition. Paris éditions Liaisons,p16

⁴⁰ عدان نبيلة نفس المرجع ص 26

كان "هانز سيللي بحكم تخصصه كطبيب متأثرا بتفسير الضغط فيسيولوجيا. وتنطلق نظرية هانز من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل و هو استجابة لعامل الضغط stressor يميز الشخص و يضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة ، و أن هناك استجابة أو أنماطا معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيني مزعج، و يعتبر "سيللي "أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالية وهدفها المحافظة على الكيان و الحياة، و حدد "سيللي " ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط ، و يرى أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام و هي :

أ - **الفرع** : و فيه يظهر جسم تغيرات و استجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط stressor و نتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم، وقد تحدث الوفاة عندما تنهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديدا.

ب - **المقاومة** : وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازما مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف .

ج. **الإجهاد** : مرحلة تعقب المقاومة و يكون فيها الجسم قد تكيف، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد إستنفدت، و إذا كانت الإستجابات الدفاعية شديدة و مستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف

41 .

07 - 02 : نظرية سبيلبرجر :

⁴¹ فاروق السيد عثمان القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي مدينة نصر القاهرة) 2001، ص 98

تعتبر نظرية سبيلبرجر في للقلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنده، فقد أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين القلق كلمة *trait anxiety* و القلق كحالة *state anxiety*

و يقول أن القلق شقين : سمة القلق أو القلق العصبي أو المزمن و هو إستعداد طبيعي أو إتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية ، وقلق الحالة هو قلق موضوعي أو موقعي يعتمد على الظروف الضاغطة سبيلبرجر 1976م وعلى هذا الأساس يربط سبيلبرجر بين الضغط و قلق الحالة ، و يعتبر الضغط الناتج مسببات لحالة القلق ، و يستبعد ذلك عن القلق كلمة حيث يكون من سمات الشخص شخصية الفرد القلق أصلا ..

وفي الإطار المرجعي للنظرية اهتم سبيلبرجر بتجديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة و التي تكون ضاغطة و يميز بين حالات القلق الناتجة عنها، ويضر العلاقات بينها و بين ميكانزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة (كبت إنكار و إسقاط) و تستدعي سلوك التجنب .

و يميز سبيلبرجر بين مفهوم الضغط و مفهوم القلق ، فالقلق عملية إنفعالية تشير إلى تتابع الإستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغوط كما يميز بين مفهوم الضغط و مفهوم التهديد من حيث أن الضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف و الأحوال البيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي، أما كلمة تهديد فتشير إلى التقدير و التفسير الذاتي الموقف خاص على أنه خطير أو مخيف .

وكان لنظرية سيبيلجرر قيمة خاصة في فهم طبيعة القلق و استفادت منها كثير من الدراسات تحقق خلالها من صدق فروض و مسلمات نظريته⁴²

07 - 03 : نظرية موراي :

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة و مفهوم الضغط مفهومان أساسيان على إعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة و الجوهرية للسلوك في البيئة "هول وليندزي 1987 و يعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين و يميز موراي بين نوعين من الضغوط هما :

أ- **ضغط بيتا beta stress** : ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد . ب ضغط ألفا alpha stress و يشير إلى خصائص الموضوعات و دلالتها كما هي و يوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول و يؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، و يطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة ، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز و الضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا" هول وليندزي"1978م

07 - 04 : نظرية التقدير المعرفي :

قدم هذه النظرية لازاروس (Lazarus 1970) و لقد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراك والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد ، حيث

⁴² فاروق السيد عثمان نفس المرجع السابق ص 99

إن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعنصرية المكونة للموقف و لكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد و خبراته الشخصية مع الضغوط و بذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف ، و يعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها : العوامل الشخصية و العوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه و تعرف نظرية التقدير المعرفي (الضغوط) بأنها تنشأ عندما يوجد تناقص بين بين متطلبات شخصية للفرد و يؤدي ذلك إلى تقييم التهديد و إدراك في مرحلتين هما :

* **مرحلة الأولى :** و هي خاصة بتحديد ومعرفة بعض الأحداث في حد ذاته شيء بسبب الضغوط

* **مرحلة الثانية :** و هي التي يحدد فيها الطرق التي : تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر . في

الموقف . 43

⁴³ فاروق السيد عثمان نفس المرجع ص 100

الختامة :

و من خلال تطرقنا لأهم عناصر مرتبطة بالتغيب وضغوط العمل و مشكلات اجتماعية موجودة في المؤسسات العمومية بصفة خاصة حيث نجد ان موضوع ضغوط العمل من اهم المتغيرات التي يركز عليها الباحثون من اجل تفاديها و رفع شان المؤسسة من خلال حد منها وتوفير بيئة العمل ملائمة للعامل إضافة إلى تحسين من نظام اتصال داخل منظمات و زيادة في حوافز كذلك، ومحاولة خلق إستراتيجية بناءة من اجل تحسين الأداء من جهة و تحقيق أهداف المؤسسة من جهة أخرى.

الجانِبُ التَطْبِيقِي

هناك عديد من اشكالات التي تطرح في مؤسسات بمختلف المجالات و من بينها ظاهرة التغييب عن العمل حيث تنتج على هذه الظاهرة العديد من نتائج سلبية التي تعود على العامل بصفة خاصة و على مؤسسة بصفة عامة حيث تمحورت دراستنا عن تبين العلاقة الموجودة بين هذه الظاهرة لدى الاساتذة و تأثيرها على اداء المؤسسات في القطاع العام و كيف يؤثر تغييب استاذ على اداءه بالثانوية لطفي من جهة و معرفة اهم عوامل مؤدي الى التغييب اساتذة من جهة اخرى ضف الى محاولة ايجاد حلول للحد منها .

1. تعريف المؤسسة:

ثانوية العقيد لطفي بوسط وهران هي ثانوية حكومية تم افتتاحها في 1 اكتوبر 1954 كما انها من اشهر ثانويات في ولاية وهران حيث كانت قبل استقلال مدرسة للبنات و كانت تسمى "بلاس باسكال" الى غاية استقلال اين اطلق عليها بتسمية العقيد لطفي نسبة الى شهيد لطفي و تجتوي هذه مؤسسة (انظر للملحق رقم 01 فيه توضيح للهيكل التنظيمي لثانوية لطفي).

2. مجالات الدراسة:

1. المجال المكاني:

المجال الجغرافي الذي قمنا فيه بدراستنا الميدانية هي ثانوية لطفي بوهران و تقع هذه اخيرة في شارع ماكس مرشاد بوهران بمحاذاة شارع العربي بن مهيدي و على مقربة من واجهة البحر و مقر ولاية وهران .

2. المجال الزماني:

لقد استغرقنا في دراستنا الميدانية مدة شهر و تم توزيعها على النحو الاتي:

1. **مرحلة الاولى:** تميزت هذه المرحلة بدراستنا استطلاعية لثانوية لطفي بوهران في 15 مارس 2024.

2. **المرحلة الثانية:** قمنا فيها بمقابلة مع مدير المؤسسة و الناظر للاستفسار على بعض المعلومات حول المؤسسة و اخذ من عنده بيانات تخص مؤسسة هذا من جهة و من جهة اخرى كذلك قمنا

بإجراء مقابلة أيضا مع مستشار التوجيه لثانوية لطفي اين قدم لنا الهيكل التنظيمي للمؤسسة في 22 افريل 2024.

3. اضافة الى المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة قمنا استمارات على أساتذة طور البكالوريا لكل شعب و اقترن هذا عمل بيوم 23 افريل 2024 حيث قدر عدد استمارات موزعة على اساتذة الى 30 استمارة.

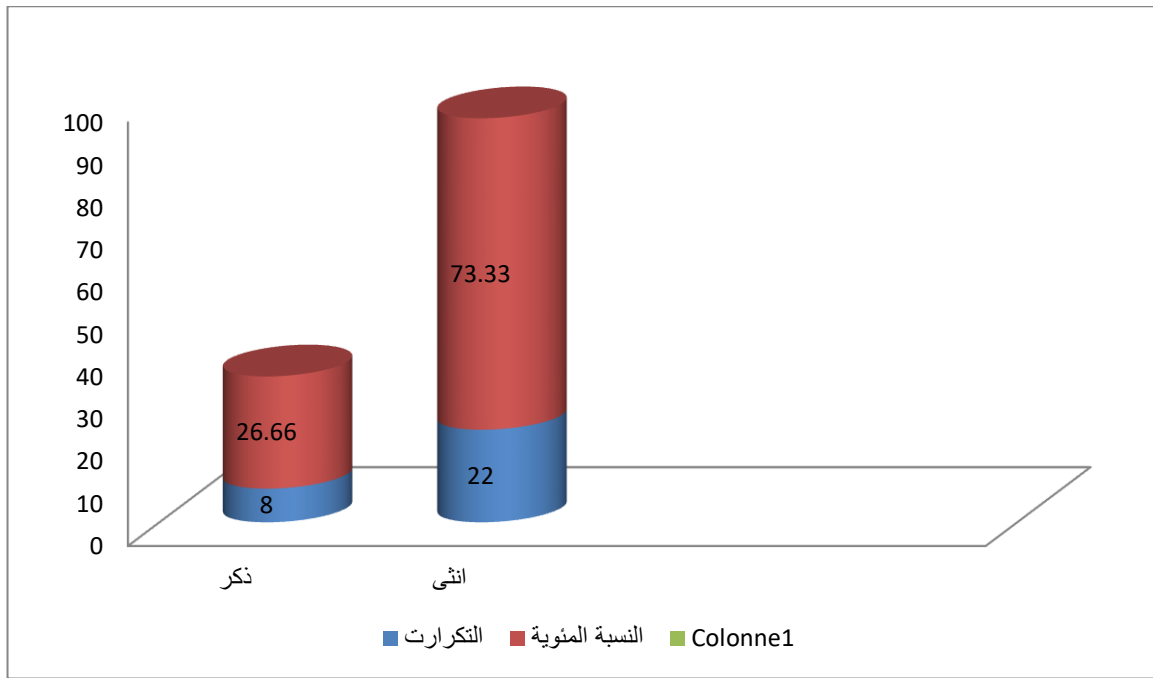
4. اما مرحلة رابعة و اخيرة: قمنا فيها بجمع استمارات التي بلغ عددها 30 استمارات في 5 ماي 2024.

3. المجال البشري:

حيث استعنا في دراستنا على عينة قدرها 30 استاذ من مجموع مجتمع دراسة قدره 91 استاذ في كلا الجنسين.

الجدول رقم 01: يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
26.66%	8	ذكر
73.33%	22	انثى
100%	30	المجموع

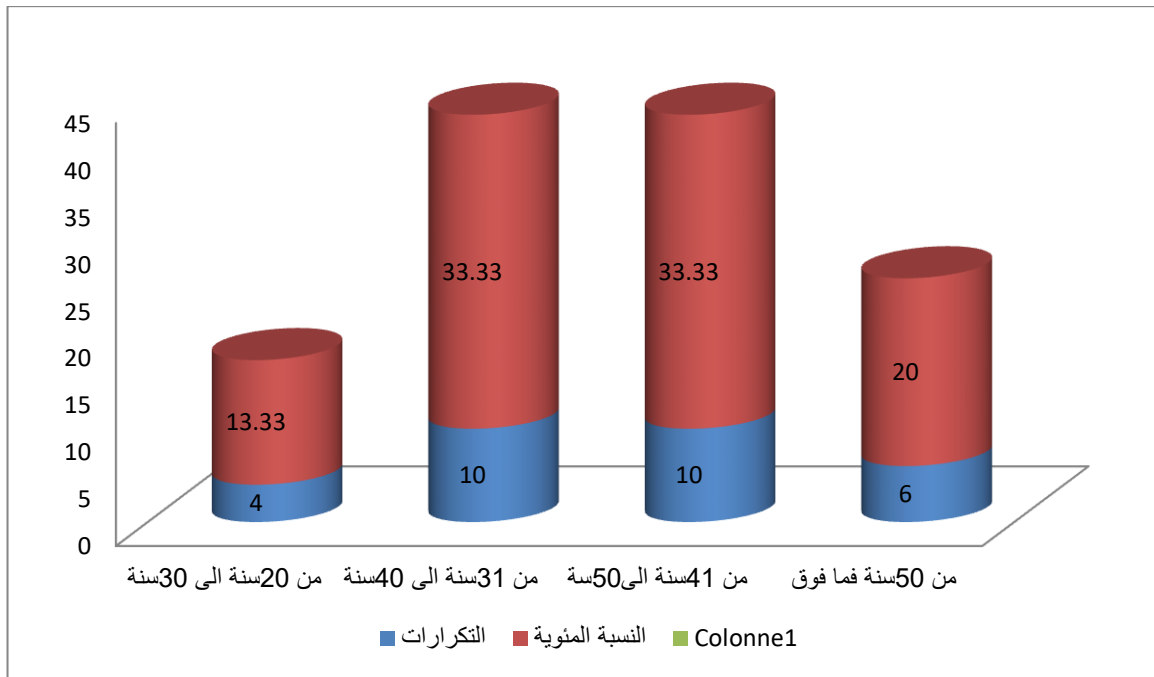


مخطط بياني يوضح عدد الذكور و اناث في ثانوية لطفي بوهران.

نلاحظ من خلال جدول رقم 01 و الذي يوضح توزيع افراد عينة البحث حسب متغير الجنس, حيث نجد ان عدد اناث 22 بنسبة 73.33% و هي نسبة كبيرة مقارنة بعدد الذكور الذي بلغ بنسبة قدرت ب26.66% و هذا يدل على ان عمل التربوي و اداري يتلائم كثيرا مع امراة حيث نجدها اكثر انضباطا و تكيفا فيه ضف الى ذلك نجد مرأة ترضى براتب شهري ضئيل مقارنة بالرجل, و زيادة على ذلك ما يحتويه مجال التعليم من عطل و غيره من اجازات و هذا ما يفسر اقبال عدد كبير من نساء لدخول فيه.

الجدول رقم 02 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة المئوية	تكرارات	السن
%13.33	4	من 20 سنة الى 30 سنة
%33.33	10	من 31 سنة الى 40 سنة
%33.33	10	من 41 سنة الى 50 سنة
%20	6	من 51 سنة فما فوق
%100	30	المجموع



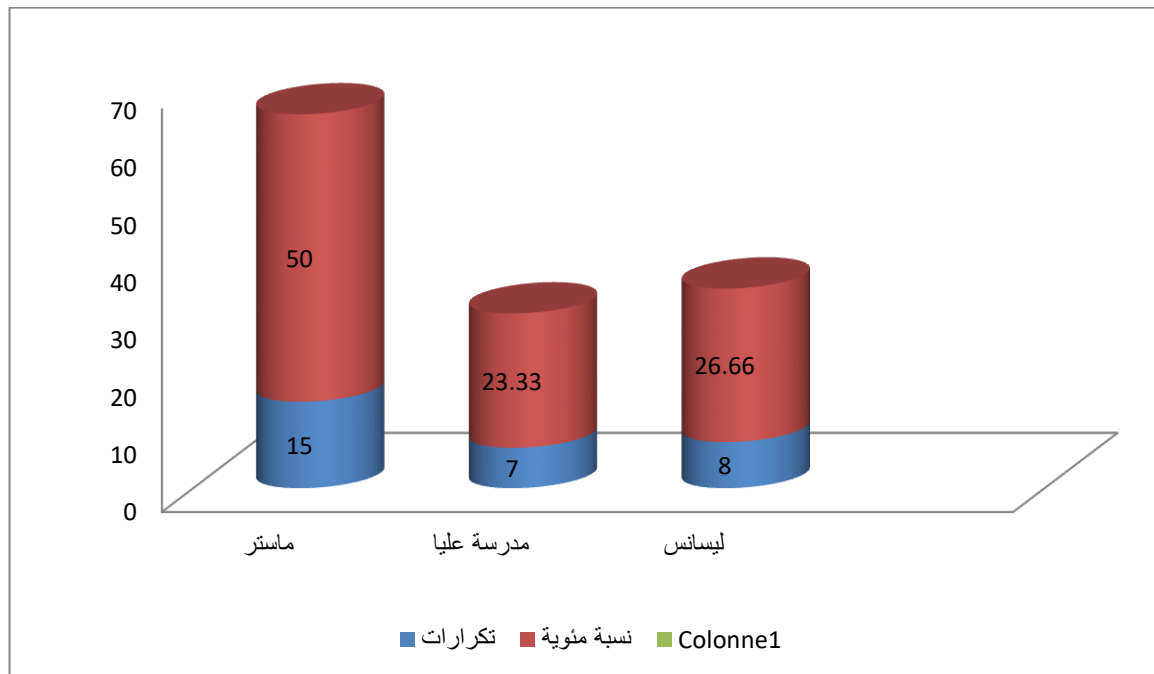
اعمدة بيانية تمثل فوارق السن عند اساتذة ثانوية لطفي.

نلاحظ من خلال الجدول جدول رقم 02: الذي يبين توزيع المبحوثين حسب متغير السن, حيث نجد ان عدد افراد الذين ينتمون الى فئة العمرية من 31 سنة الى 40 سنة بلغ عددهم 10 بنسبة قدرت 33.33% و هي نسبة متساوية مع فئة العمرية التي تتراوح ما بين 41 سنة الى 50 سنة, في مقابل نجد الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 20 سنة الى 30 سنة بلغ عددها 4 بنسبة تقدر ب 13.33%, اما بالنسبة للفئة ذات سن 51 سنة فما فوق فبلغ عددها 6 بنسبة 20%.

و منه يمكننا القول ان فئة العمرية التي تتراوح ما بين 30 سنة حتى 50 سنة هي اكثر فئة تواجدا في ثانوية لطفي لانها فئة تدخل ضمن مرحلة النضج و هي مرحلة تتميز بالعطاء و النضج الفكري ضف الى عزيمة قوية التي يكتسبها اساتذة في هذا العمر و دافعيتهم على اقبال للعمل اكثر فأكثر.

الجدول رقم 03: توزيع افراد حسب المؤهل العلمي

مؤهل العلمي	تكرارات	النسبة المئوية
ماستر	15	50%
مدرسة عليا	7	23.33%
ليسانس	8	26.66%
المجموع	30	100%



نلاحظ من خلال الجدول رقم 03:و الذي يوضح مستوى التعليمي لأفراد العينة البحث, حيث نجد في مرتبة الاولى كانت من نصيب اساتذة متحصلين على شهادة ماستر حيث بلغ عددهم 15 بنسبة 50%, اما مرتبة الثانية فكانت من نصيب اساتذة متحصلين على شهادة ليسانس حيث بلغ عددهم 8 بنسبة 26.66%, اما في المرتبة الثالثة و اخيرة فكانت للاساتذة متخرجين من مدرسة عليا حيث بلغ عددهم 7 بنسبة 23.33%.

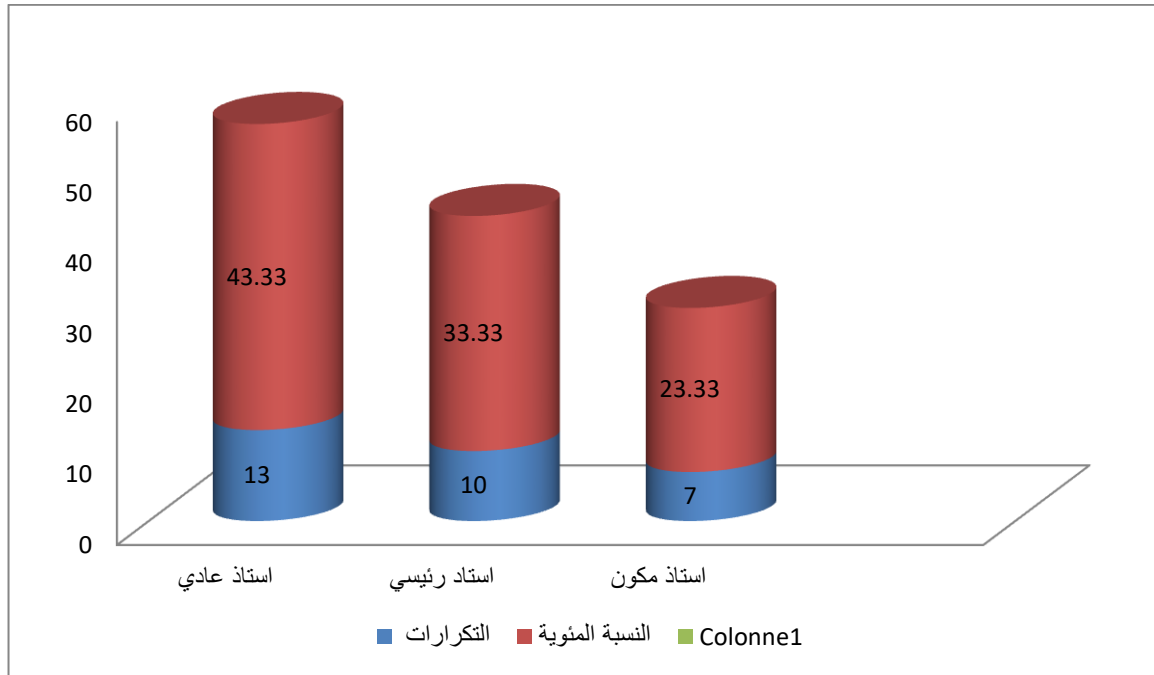
و هذا يفسر لنا ان اكبر نسبة كانت للاساتذة ذوي مستوى جامعي و اللذين ينتمون الى فئة الكهول, و ذلك راجع ان هذه المؤسسة التعليمية تقدم اولوية توظيف للاساتذة حائزون على شهادات تعليمية و بكفاءات عالية.

الجدول رقم 04 : توزيع افراد العينة حسب متغير الوظيفة.

الوظيفة	تكرارات	نسبة مئوية
استاذ عادي	13	43.33%
استاذ رئيسي	10	33.33%
استاذ مكون	7	23.33%
مجموع	30	100%

نلاحظ من خلال جدول رقم 04:الذي يوضح توزيع افراد العينة الدراسة حسب متغير الوظيفة, وجد ان عدد اساتذة اللذين ينتمون الى رتبة استاذ عادي هو 13 بنسبة قدرت 43.33%, في مقابل نجد اساتذة ذو رتبة استاذ رئيسي بلغ عددهم 10 بنسبة قدرت 33.33%, اما اساتذة اللذين ينتمون الى رتبة استاذ مكون فهم ادنى نسبة في مؤسسة حيث نجد عددهم 7 بنسبة 23.33%.

و منه نفسر ان اكبر نسبة تحتويها هذه الثانوية هي اساتذة ذو رتبة عادية بدرجة اولى و تاليها رتبة استاذ رئيسي, و هذا دليل على ان ثانوية بها أساتذة ذو خبرة و كفاءة عالية .



اعمدة بيانية تمثل نوع الوظيفة التي يمتلكها كل استاذ في ثانوية لطفي.

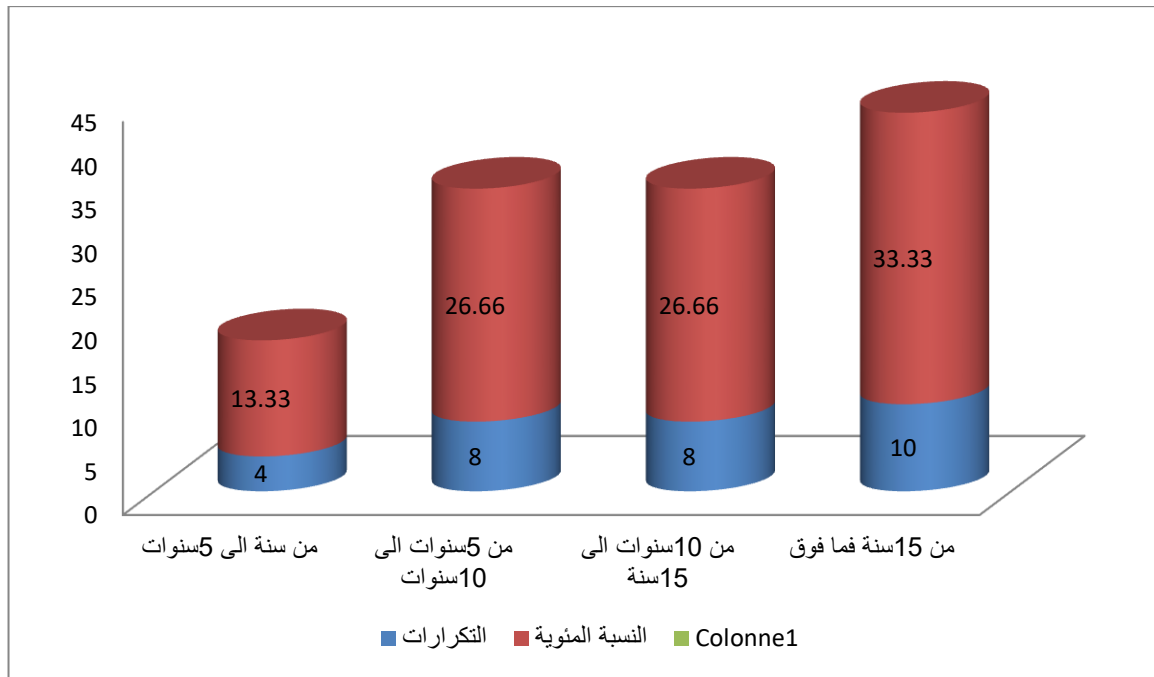
الجدول رقم 05: توزيع افراد العينة حسب متغير عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	تكرارات	النسبة المئوية
من سنة الى 5 سنوات	4	13.33%
من 5 سنوات الى 10 سنوات	8	26.66%
من 10 سنوات الى 15 سنة	8	26.66%
من 15 سنة فما فوق	10	33.33%
المجموع	30	100%

من خلال جدول رقم 05: نلاحظ اختلاف في عدد سنوات العمل لدى اساتذة ثانوي طور البكالوريا, حيث بلغت فئة استاذة الذين عدد سنين عملهم من 15 سنة فما فوق 10 بنسبة 33.33%, و تعد هذه فئة هي اعلى فئة مقارنة بفئة التي تتراوح ما بين 5 سنوات الى 10 سنوات حيث بلغ عدد افرادها بنسبة

26.66%، و هذه نسبة متساوية مع فئة التي تتراوح ما بين 10 سنوات الى 15 سنة حيث لهم نفس نسبة، اما اقل فئة في هذه ثانوية هي فئة التي تتراوح سنوات عملهم ما بين سنة الى 5 سنوات حيث بلغ عددهم 4 بنسبة 13.33%.

و عليه يمكن القول ان اغلب اساتذة داخل ثانوية لطفي هم اساتذة قدامى، و لديهم خبرة كبيرة في مجال التعليم، و كفاءة كذلك جيدة في تقديم دروس لتلاميذهم.



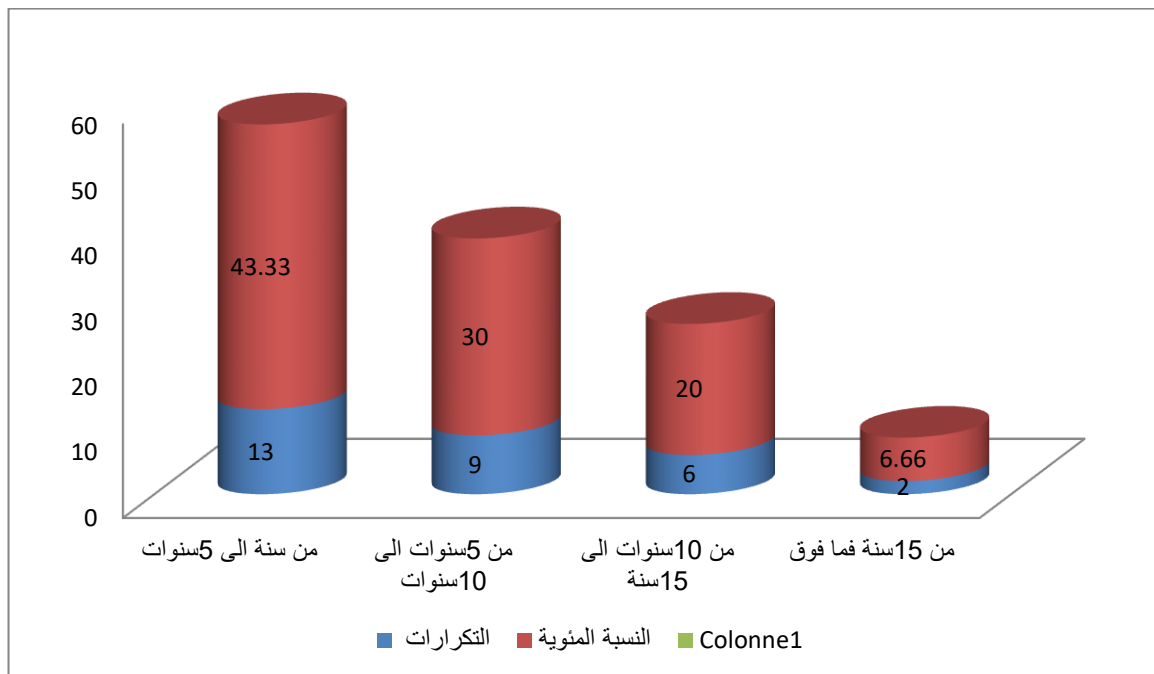
اعمدة بيانية تمثل عدد سنوات العمل لدى كل استاذ في ثانوية لطفي

الجدول رقم 06: توزيع افراد حسب سنوات العمل في هذه الثانوية.

عدد سنوات العمل في هذه الثانوية	التكرارات	نسبة المئوية
من سنة الى 5 سنوات	13	43.33%
من 5 سنوات الى 10 سنوات	9	30%
من 10 سنوات الى 15 سنة	6	20%
من 15 سنوات فما فوق	2	6.66%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال جدول 06: يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات عملهم في هذه المؤسسة, حيث نجد اعلى نسبة كانت للأساتذة التي تتراوح عدد سنوات عملهم في هذه ثانوية ما بين سنة الى 5 سنوات حيث بلغ عددهم 13 بنسبة قدرت 43.33%, في مقابل نجد عدد اساتذة التي تتراوح عدد سنوات عملهم في هذه الثانوية ما بين 5 سنوات الى 10 سنوات حيث بلغ عددهم 9 بنسبة 30%, اما عدد اساتذة التي تتراوح عدد سنين عملهم في مؤسسة لطفي مابين 10 سنوات الى 15 سنة هو 6 بنسبة 20%, اما اخر نسبة فكانت من نصيب اساتذة التي تتراوح عدد سنين عملهم داخل ثانوية لطفي مابين 15 سنة فما فوق هو 2 بنسبة قدرت 6.66%.

و يمكن القول هذا ان اغلب اساتذة داخل ثانوية لطفي هم اساتذة جدد في ثانوية, و لكن قدامى في مجال التعليم من حيث خبرة و كفاءة.



عمدة بيانية تمثل عدد سنوات العمل اساتذة في ثانوية لطفي.

الجدول رقم 07: توزيع افراد حسب متغير مكان اقامة.

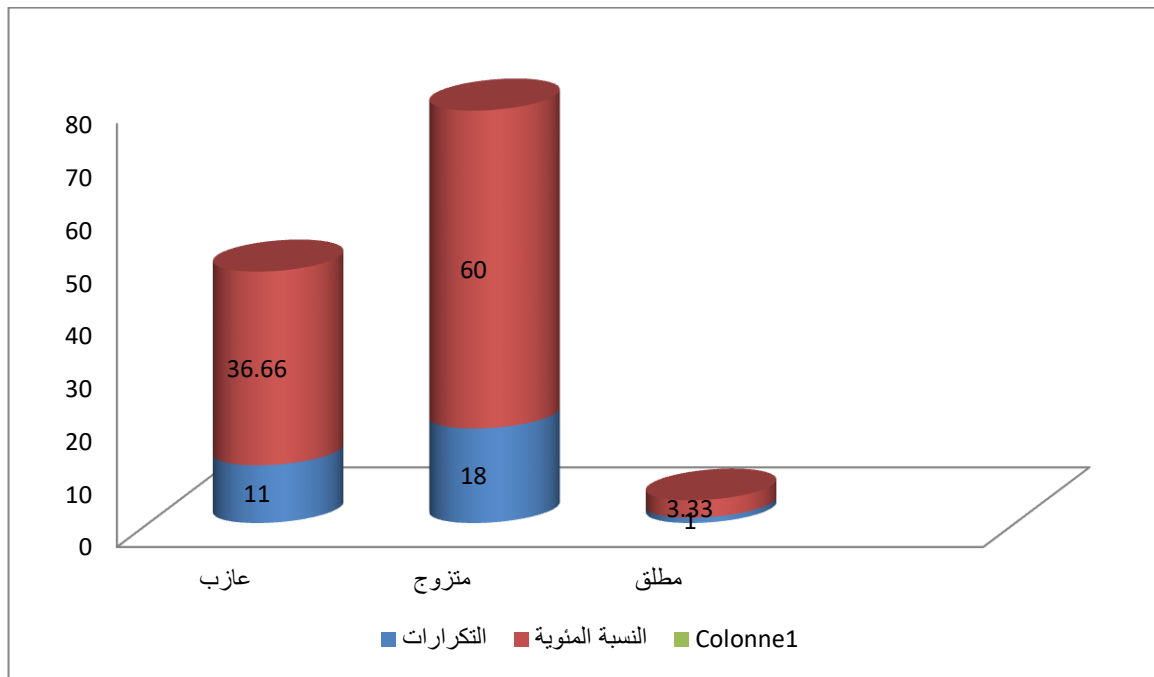
النسبة المئوية	تكرارات	مكان اقامة
90%	27	حضري
10%	3	شبه حضري
0	0	ريفي
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال جدول رقم 07: يبين توزيع افراد دراسة حسب مكان إقامة , حيث نجد عدد المبحوثين الذين ينتمون الى الحضري هو 27 بنسبة 90%, في مقابل نجد 3 من اجمالي اساتذة المبحوثين بنسبة 10% ينتمون الى شبه الحضري, في حين نجد نسبة قد انعدمت في مكان اقامة ريفية حيث لا يوجد اساتذة في ثانوية يقيمون في ريف.

ويمكن القول ان اغلب اساتذة يقيمون في المدينة, و بالتالي فهم على دراية بالثقافة و التكنولوجيا الموجودة في مكان عملهم و كيفية تعامل معها, لذا يجب عليهم احترام اوقات عملهم و تفاديته عن مناصبهم

الجدول رقم 08: توزيع افراد العينة حسب وضعية العائلية.

النسبة المئوية	تكرارات	وضعية العائلية
36.66%	11	عازب
60%	18	متزوج
3.33%	1	مطلق
100%	30	مجموع



نلاحظ من خلال الجدول رقم 08: الذي يوضح توزيع عدد افراد العينة حسب وضعية العائلية

للأساتذة ثانوية لطفي, وتوصلنا الى نتائج التالية:

نلاحظ ان عدد متزوجين بلغ عددهم 1 بنسبة قدرت 60%, لتليها فئة اساتذة متزوجون والذي بلغ

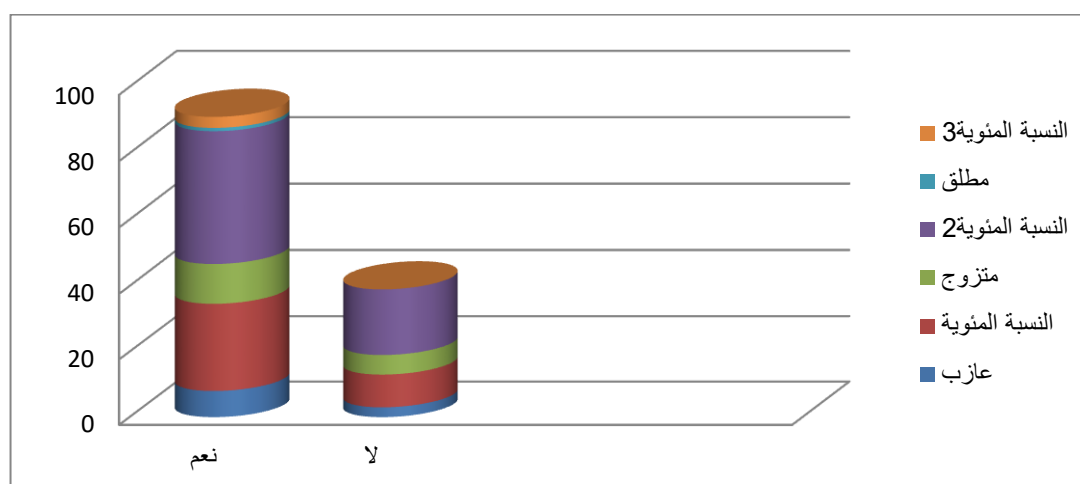
عددهم 11 استاذ بنسبة 36.66%, في حين نجد أدني فئة هم اساتذة مطلقين حيث بلغ

عددهم 1 بنسبة 3.33%.

و يمكن تفسير هذا ان فئة متزوجين يمكنهم تحمل مسؤولية من اجل تسديد حاجياتهم و توفير لعائلاتهم كل مستلزمات المعيشة.

الجدول رقم 09: توزيع افراد العينة حسب علاقة موجودة بين وضعيتهم الاجتماعية و تاثر اداءهم بحجم غياباتهم عن العمل.

مجموع	نسبة مئوية	مطلق	نسبة مئوية	متزوج	نسبة مئوية	عازب	وضعية إج
							تأثر اداءهم بحجم غيابهم عن مؤسسة
21	3.33%	1	40%	12	26.66%	8	نعم
9	0	0	20%	6	10%	3	لا
30	3.33%	1	60%	18	36.66%	11	المجموع
30	3.33%	/	60%	/	36.66%	/	نسبة المئوية
70%							
30%							
100%							
100%							



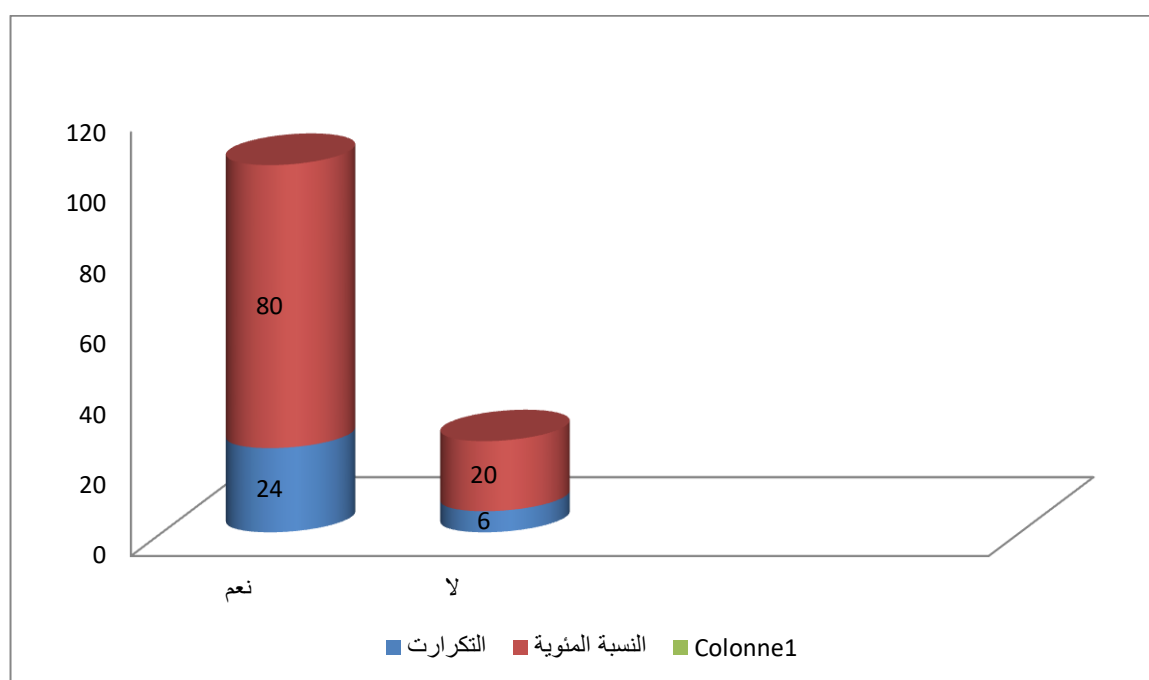
اعمدة بيانية تمثل علاقة موجودة بين الوضعية الاجتماعية و تأثير حجم غيابات اساتذة لظفي على اداءهم بالمؤسسة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 09:الذي يوضح تأثر اداء استاذ بحجم غياباته عن المؤسسة و علاقته بوضعية اجتماعية, حيث نجد عدد 11 بنسبة 36.66% من بين مجموع اراء اساتذة المبحوثين حول تأثير حجم غيابتهم عن اداءهم داخل مؤسسة لظفي هم عزاب , فمن هذه الفئة نجد 8 بنسبة قدرت 26.66% يؤكدون على ان تغيب يؤثر على اداءهم, في مقابل نجد 3 بنسبة 10% من نفس الفئة (عزاب) ينفون هذا امر و يعتبرون ان تغيب لا يؤثر على ادائهم في ثانوية محل دراسة, مقارنة نجد 18 استاذ بنسبة 60% متزوجون, فمنهم نجد 12 بنسبة 40% يتأثر ادائهم في عملهم بسبب تغيبهم عليه, في مقابل نجد 6 بنسبة قدرت 20% انهم لا يتأثر ادائهم ابدأ, اما فيما يخص فئة اساتذة مطلقين فنجد 1 بنسبة 3.33% من يتأثر ادائه فقط بسبب غياباته عن مؤسسة.

و من خلال دراسة النتائج يمكن تفسير هذا تأثير من بعض اراء الاساتذة, حيث نجد بعض يقول انه يقع له خلل في الدروس و عدم انتهاء البرنامج لهذا يتأثر من غيابات, و منهم من يصعب عليه تنفيذ البرنامج متبقي له, و منهم من يرى بان كثرة غياب تؤدي الى اثار سلبية على استاذ و على تلاميذ معا, حيث لم يبقى للأستاذ وقت واسع للشرح, و بالتالي عدم فهم تلاميذ و منهم من يتأثر من خصم ادارة من راتبهم الشهري.

الجدول رقم 10: يوضح اراء افراد العينة حول سياسة الحصص الضائعة.

سياسة استدراك حصص الضائعة	تكرارات	النسبة المئوية
نعم	24	80%
لا	6	20%
المجموع	30	100%



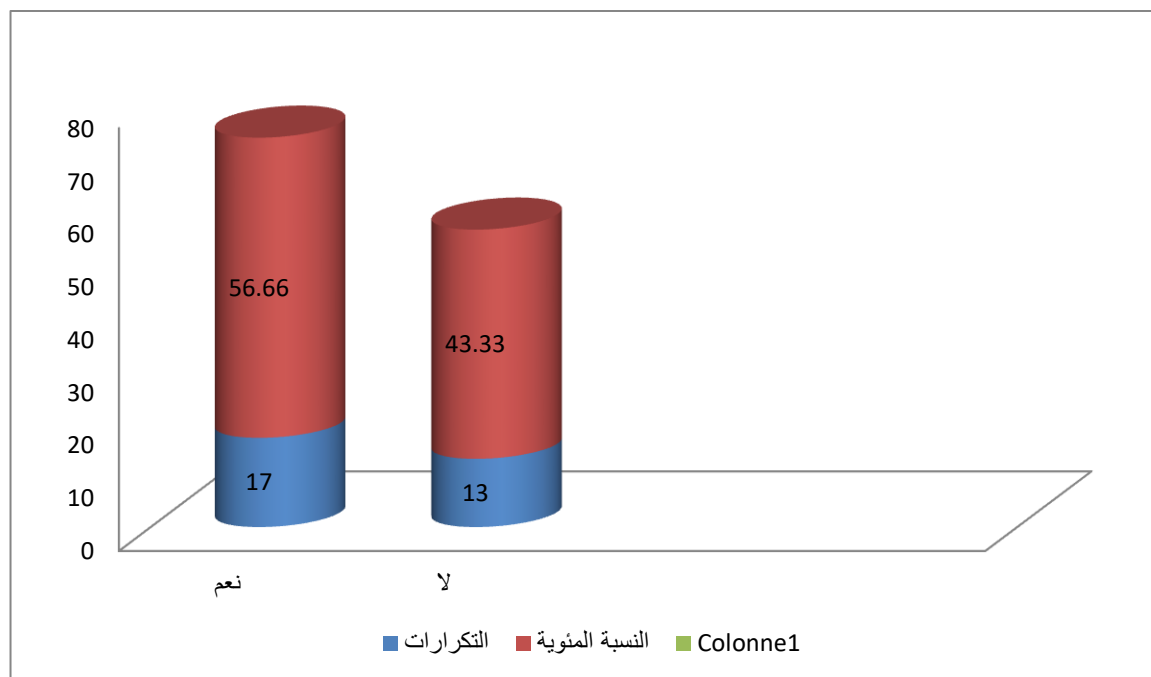
اعمدة بيانية تمثل راي اساتذة حول سياسة استدراك الحصص الضائعة في ثانوية لطفي.

نلاحظ من خلا جدول رقم 10: ان عدد 24 بنسبة 80% من اساتذة يستعينون بسياسة متمثلة في الاستدراك الحصص الضائعة, مقارنة لهذا نجد 6 بنسبة 20% من اساتذة لا يستعينون بهذه السياسة.

ومنه يمكن قول ان نسبة كبيرة من اساتذة ترجع الى استخدام سياسة استدراك الحصص الضائعة في هذه الثانوية من اجل تقدم في برنامج السنوي وتعويض ايام متغيب فيها , و تكون هذه ساعات مضافة اما في ايام العطل, او اخذ ساعات من زملاء متقدمين او مشرفين على انتهاء البرنامج للتلاميذ.

الجدول رقم 11: يوضح اراء المبحوثين حول البرنامج الي يقومون بتدريسه هل هو برنامج اسبوعي.

النسبة المئوية	تكرارات	البرنامج الذي تقومون بتدريسه هو برنامج اسبوعي
56.66%	17	نعم
43.33%	13	لا
100%	30	المجموع



اعمدة بيانية يمثل اراء اساتذة ثانوية لطفي حول برنامج الذي يقومون بتدريسيه هو برنامج

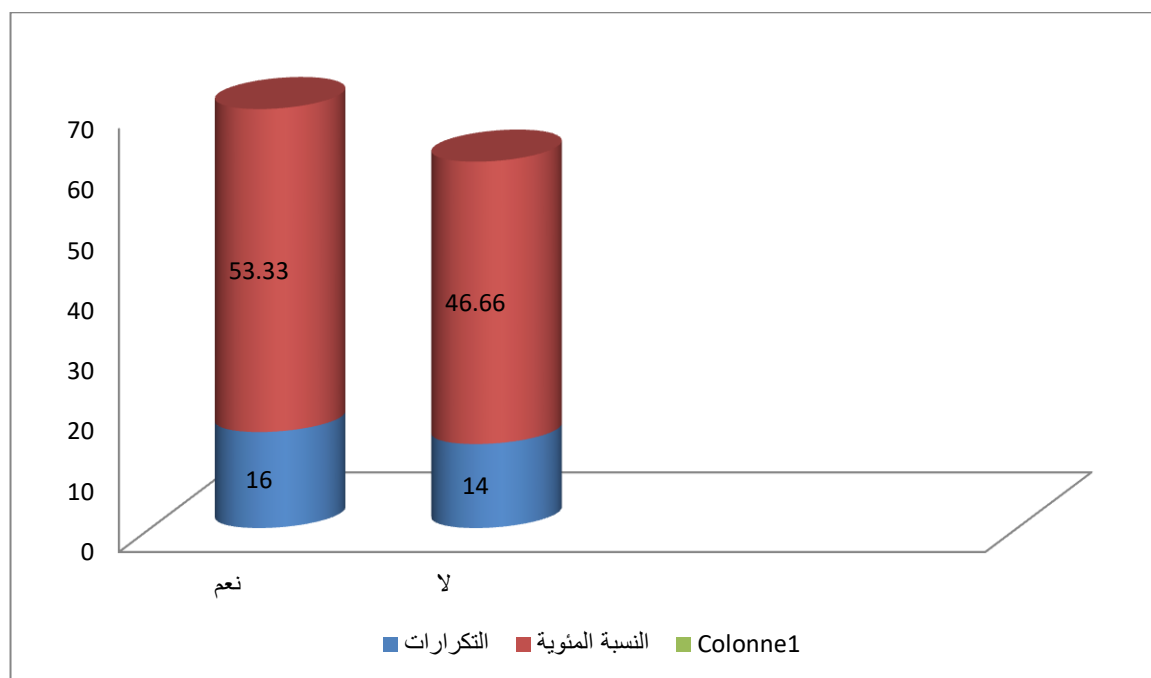
اسبوعي.

نلاحظ من خلال جدول رقم11:الذي يوضح اراء المبحوثين حول برنامج الذي يقومون بتدريسه هل هو برنامج اسبوعي, فوجد عدد17بنسبة قدرت 56.66%من اساتذة الذين يقومون بتدريس برنامج اسبوعي, و هذا حسب كيفية كل استاذ في تباعه للمنهاج الذي يلائم اداءه, و تقديم شرح مفصل للدروس, في مقابل نجد13بنسبة 43.33%من اساتذة لا يقومون بتدريس برنامج اسبوعي, و بالتالي نجدهم يتبعون برنامج سنوي مقدم من طرف وزارة التربية.

الجدول رقم 12:يوضح اراء اساتذة المبحوثين حول امتلاكهم لحرية التدريس البرنامج وفق رزنامة

يقوم هو بالتخطيط لها وتنفيذها

النسبة المئوية	التكرارات	يملك استاذ حرية في تدريس البرنامج وفق رزنامة يقوم هو بالتخطيط لها وتنفيذها
53.33%	16	نعم
46.66%	14	لا
100%	30	المجموع



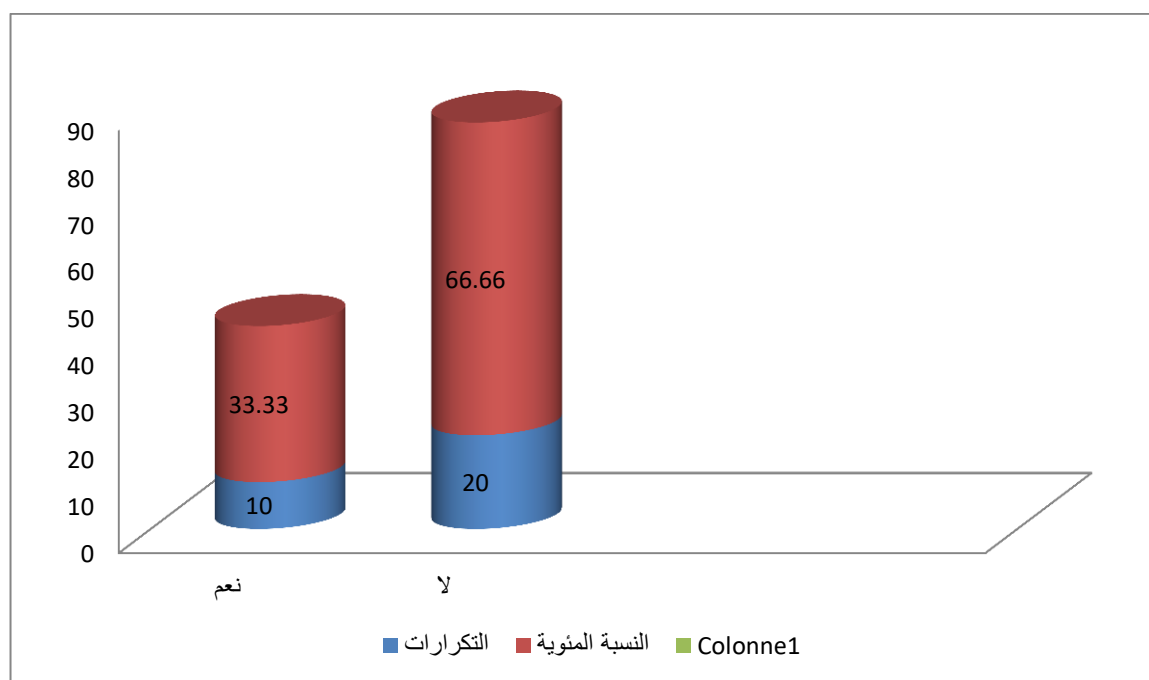
اعمدة بيانية تمثل اراء المبحوثين حول حريتهم في تدريس البرنامج وفق رزنامة يقوم هم

بالتخطيط لها و تنفيذها.

نلاحظ من خلال جدول رقم 12: الذي يوضح اراء المبحوثين حول امتلاكهم لحرية التدريس البرنامج وفق رزنامة يقوم هو بالتخطيط لها و تنفيذها, فنجد 16 بنسبة تقدر ب 53.33% من اساتذة يؤكدون على امتلاكهم حرية وفق برنامج يقومون هم بالتخطيط له و تنفيذه, وهذا راجع الى طريقة كل استاذ في تدريس, ضف الى تسهيل عملية اكمال البرنامج الوزاري, في حين نجد 14 بنسبة 46.66% من اساتذة المبحوثين لا يتبعون هذه السياسة حيث يؤكدون على اتباع البرنامج و المنهاج المخطط له من طرف المفتش الذي يقف على تنفيذ البرنامج الرسمي و الوطني حسب ما صرح به اساتذة عند اجراء مقابلة معهم.

الجدول رقم13:يوضح تعويض ادارة الاقسام التي تشهد غيابات متكررة لبعض الاساتذة بأساتذة لاستدراك الدروس.

النسبة المئوية	التكرارات	تقوم ادارة بتعويض الاقسام التي تشهد غيابات متكررة لبعض الاساتذة بأساتذة لاستدراك الدروس
33.33%	10	نعم
66.66%	20	لا
100%	30	مجموع



اعمدة بيانية تمثل راي المبحوثين حول قيام ادارة بالتعويض اقسام التي تشهد غيابات متكررة لبعض اساتذة بالأساتذة اخرين لاستدراك الدروس.

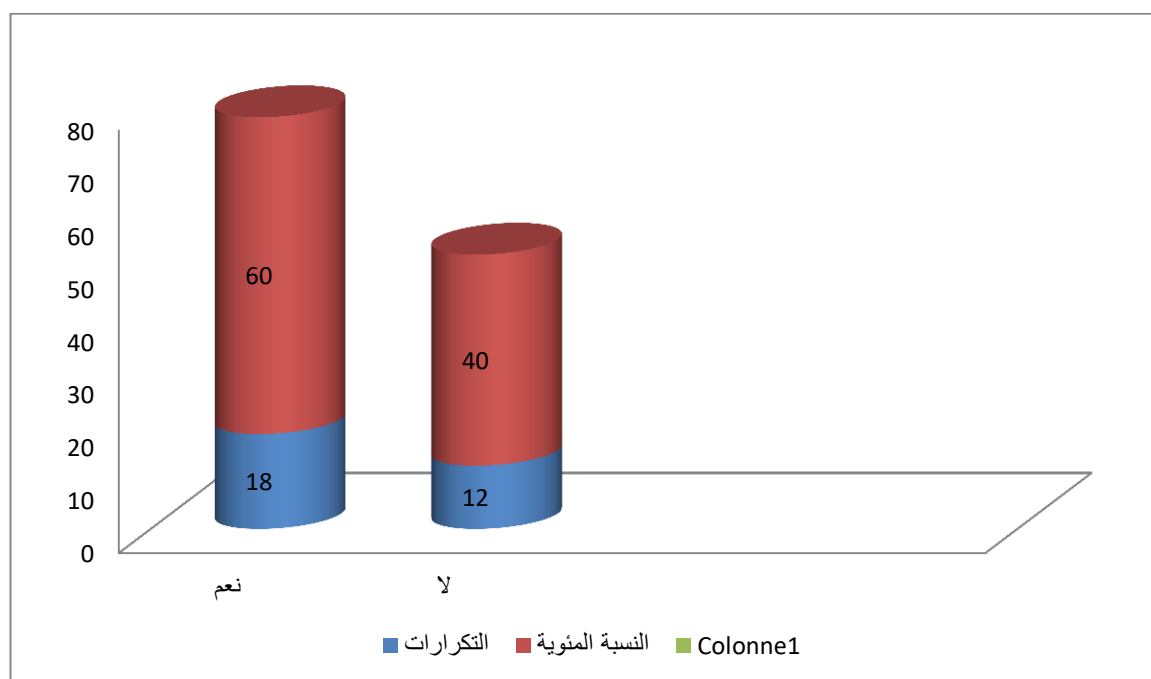
نلاحظ من خلال جدول رقم 13:الذي يوضح سياسة ادارية متمثلة في تعويض الاقسام التي تشهد غيابات متكررة لبعض الاساتذة بأساتذة لاستدراك الدروس ,حيث نجد عدد10بنسبة تقدر

ب33.33% يؤكدون على قيام ادارة بتعويض الاقسام بأساتذة اخرون لاستدراك الدروس و مواصلتها للتلاميذ من اجل عدم ضياع حصصهم و دروسهم, مقارنة بعدد20 بنسبة66.66% ينفون وجود هذا نوع من سياسات داخل الثانوية و يؤكدون على عدم قيام مؤسسة بهذا الامر, و بانهم هم فقط من يحق لهم اكمال دروس لتلاميذهم في اقسام طور النهائي.

الجدول رقم 14: يوضح اراء الاساتذة المبحوثين حول وجود متابعة خاصة من طرف مديرية التربية

لغيابات الاساتذة.

النسبة المئوية	التكرارات	وجود متابعة خاصة من طرف مديرية التربية لغيابات الاساتذة
60%	18	نعم
40%	12	لا
100%	30	المجموع



اعمدة بيانية توضح اراء افراد العينة حول وجود متابعة خاصة من طرف مديرية التربية لغيابات

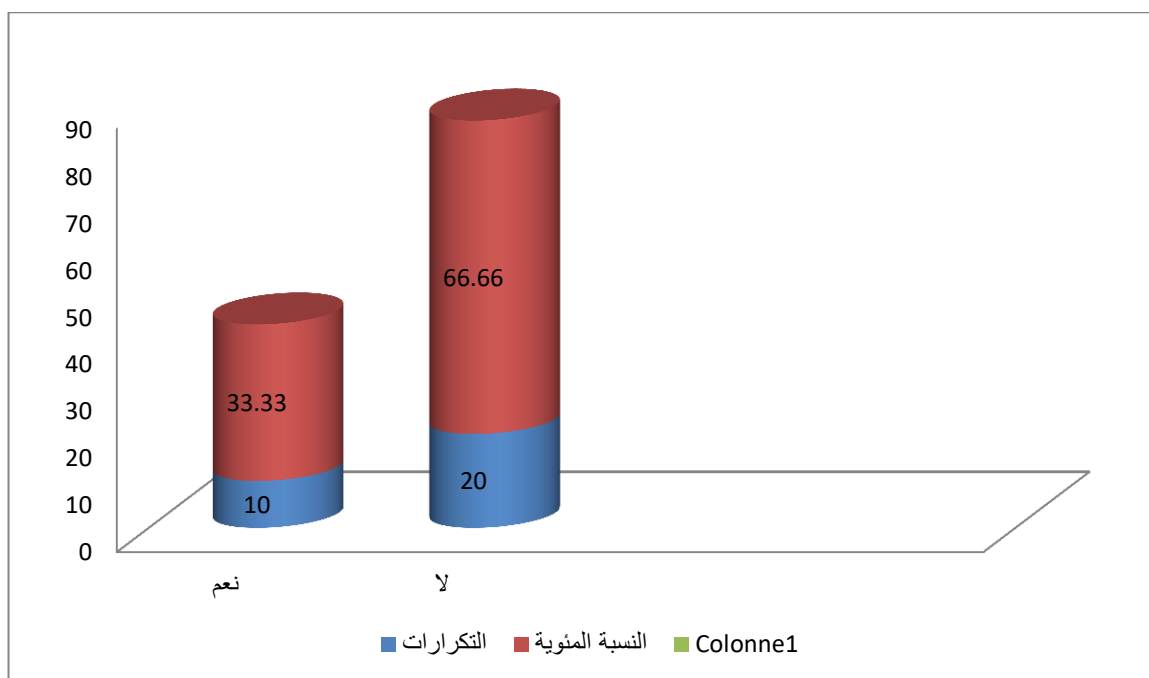
الاساتذة.

نرى من خلال جدول رقم 14: الذي يبين بهل هناك متابعة خاصة من طرف مديرية التربية لغيابات الاساتذة, فنجد 18 استاذ بنسبة 60% يؤكدون بان هناك متابعة خاصة للاساتذة متغيبين من طرف مديرية التربية, حيث تقوم ادارة كل 3 اشهر بمراقبة على وجود اساتذة متغيبين ام لا, ضف الى تقديم لهم وثيقة استفسار للتغيب و هذا من اجل قيام ادارة بإرساله الى مديرية التربية, ضف الى عقوبات مفروضة على متغيبين كالحصم من راتب الشهري, و في مقابل نجد 12 بنسبة 40% ينفون وجود متابعة خاصة للمتغيبين من طرف مديرية التربية, و اكدوا لنا على عدم وجود اي اجراءات متخذة في حق استاذ المتغيب و حسب استفسار مقدم من ادارة و موجود في ملحق 02.

الجدول رقم 15: يوضح اراء الاساتذة المبحوثين حول قيامهم بتجاوز بعض الدروس من اجل البقاء

رفقة زملاءهم في نفس الحصص المبرمجة زمنيا من طرف الوزارة.

النسبة المئوية	التكرارات	هل يضطر الاساتذة المتغيبين لتجاوز بعض الدروس من اجل البقاء رفقة زملاءهم في نفس الحصص المبرمجة زمنيا من طرف الوزارة
33.33%	10	نعم
66.66%	20	لا
100%	30	المجموع



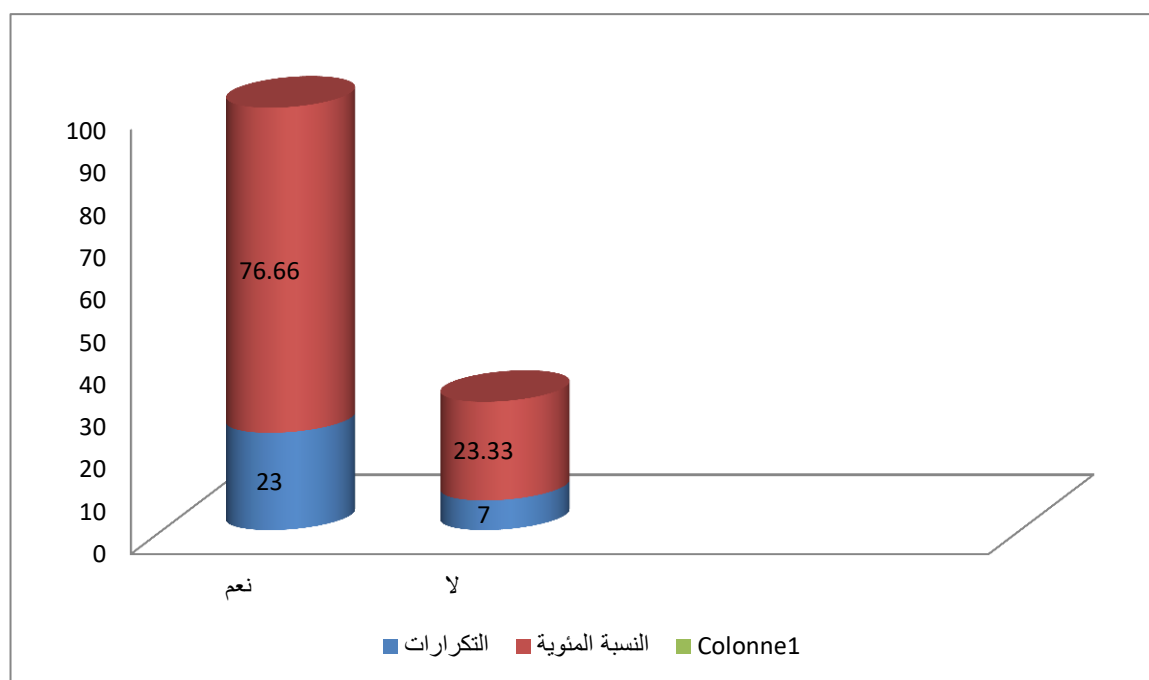
أعمدة بيانية تمثل رأي اساتذة حول تجاوز بعض الدروس من أجل البقاء رفقة زملائهم في نفس الحصص المبرمجة زمنيا من طرف الوزارة.

الجدول رقم 15: يوضح آراء المبحوثين حول اضطرار الأساتذة المتغيبين لتجاوز بعض الدروس من أجل البقاء رفقة زملائهم في نفس الحصص المبرمجة زمنيا من طرف الإدارة.

نلاحظ من خلال اجوبة بأنه معظم الأساتذة أجابوا ب 'لا' وذلك بنسبة **66,66%**، أي أنه لا يمكن تجاوز الدروس من أجل البقاء في نفس الحصص مع الزملاء، بينما الأساتذة الذين أجابوا ب 'نعم' قدرت نسبتهم **33.33%** على أنه يضطر الأساتذة المتغيبين لتجاوز بعض الدروس من أجل البقاء رفقة زملائهم في نفس الحصص المبرمجة، و منه نستنتج أنه لا يضطر الأساتذة المتغيبين لتجاوز الدروس و ذلك لإتمام البرنامج المقدم إليهم و تحمل مسؤولية إيصال المعلومات و الدروس المراد تدريسها للتلاميذ

الجدول رقم 16: يوضح كيفية مساهمة الحالة الاجتماعية الصعبة في دفع بالأستاذ للتغيب.

النسبة المئوية	تكرارات	مساهمة الحالة الاجتماعية الصعبة في دفع بالأستاذ للتغيب
76.66%	23	نعم
23.33%	7	لا
100%	30	المجموع



اعمدة بيانية تمثل اراء افراد العينة في مساهمة الحالة الاجتماعية الصعبة في دفع بالأستاذ للتغيب

في ثانوية لظفي.

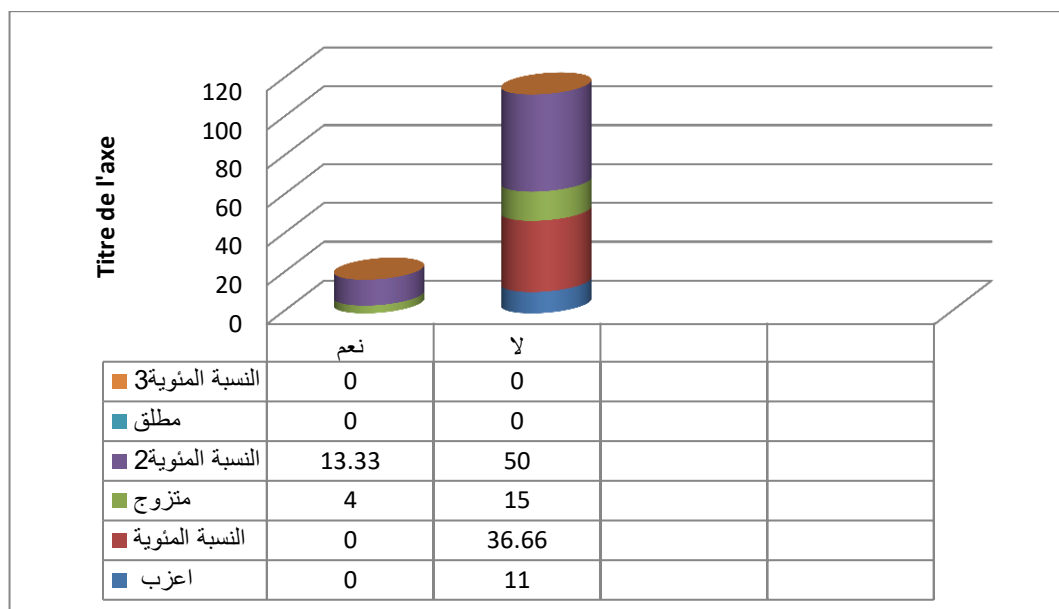
الجدول رقم 16 : يوضح كيفية مساهمة الحالة الاجتماعية الصعبة في دفع بالأستاذ للتغيب , فنلاحظ

من خلال اراءهم أن عدد 23 بنسبة 76,66% يمثل الأساتذة الذين أجابوا بنعم أي أن الحالة

الاجتماعية الصعبة تدفع بالأستاذ للتغيب, بينما 7 بنسبة 23,33 أجابوا ب لا الحالة الاجتماعية الصعبة لا تدفع بالأساتذة للتغيب, بالتالي يمكن القول الحالة الاجتماعية الصعبة و الظروف الاستثنائية للأساتذة تأثر على مهامهم, ألا و هي التدريس مما تدفعهم في بعض الحالات أن يضطروا إلى التغيب .

الجدول رقم 17: يوضح آراء أفراد العينة حول وجود عندهم اطفال دون سن التمدرس و علاقتها بوضعيتهم الاجتماعية.

مجموع	نسبة مئوية	مطلق	نسبة مئوية	متزوج	نسبة المئوية	اعزب	حالة اجتماعية وجود اطفال دون سن تمدرس
4	0	0	%13.33	4	0	0	نعم
26	0	0	%50	15	36.66%	11	لا
30	0	0	/	18	/	11	مجموع
%100	0	0	%60	%60	%36.66	%36.66	نسبة مئوية



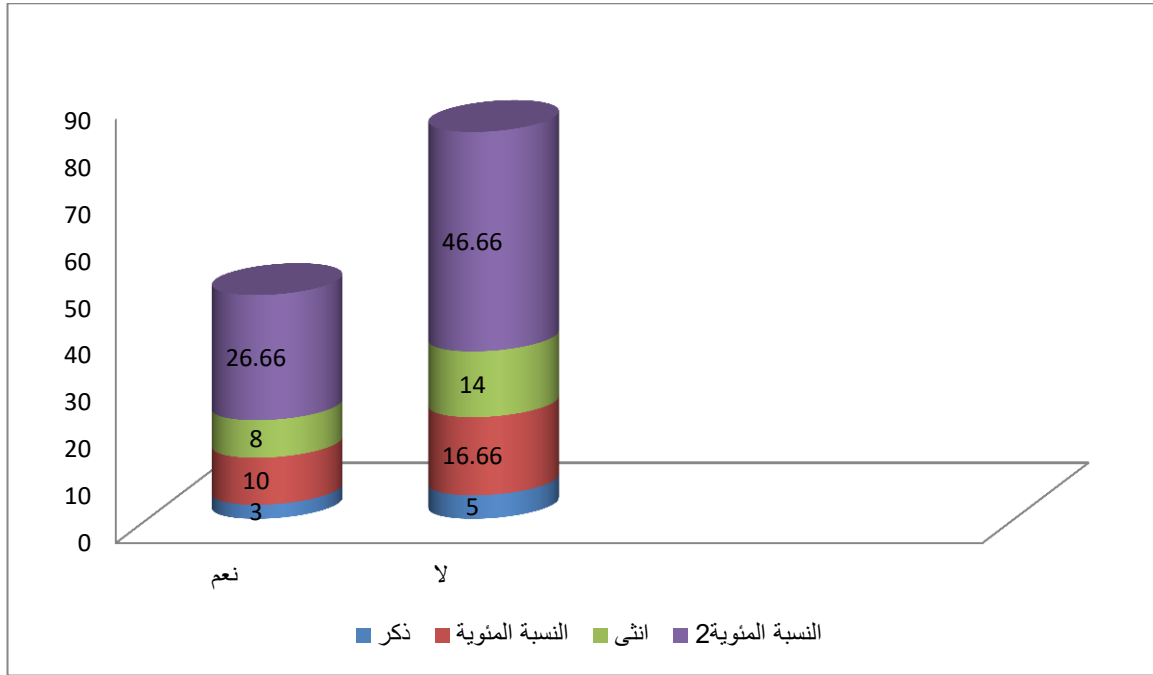
اعمدة بيانية توضح علاقة موجودة بين الوضعية الاجتماعية و وجود طفل غير متمدرس في البيت

لدى اساتذة ثانوية لطفي.

نلاحظ من خلال جدول رقم 17: الذي يوضح بوجود اطفال دون سن التمدرس, حيث نجد 11 استاذ بنسبة 36.66% ذو حالة اجتماعية اعزب, و بالتالي لا يمتلكون اطفال و ليس لديهم مسؤوليات رعاية اطفال, على عكس من هذا نجد 4 بنسبة 13.33% من اساتذة متزوجون لديهم اطفال دون سن التمدرس, و بالتالي يؤدي بهم حال الى التغيب من اجل رعاية اطفالهم خاصة اذ لم يكن عندهم من يرعاهم, او ليسوا مسجلين في حضانة, في مقابل نجد 15 بنسبة 50% من اساتذة متزوجون ليس لديهم اطفال دون سن التمدرس, و بالتالي نجدهم قليلو التغيب نظرا لوجود اطفالهم في مدارس فليس لهم عذرا للتغيب الا للحالات قصوى مثل مرض اطفال او غير ذلك, اما عند فئة اساتذة مطلقين فانعدمت نسبة لعدم وجود لديهم اطفال دون سن التمدرس.

الجدول رقم 18: يوضح اراء المبحوثين حول وجود الشخص مسن يقومون برعايته و علاقته بالمتغير الجنس.

مجموع	نسبة مئوية	انثى	نسبة مئوية	ذكر	الجنس وجود شخص مسن تقومون برعايته
11	26.66%	8	10%	3	نعم
19	46.66%	14	16.66%	5	لا
30	73.32%	22	26.66%	8	مجموع
100%	73.32%	/	26.66%	/	نسبة المئوية



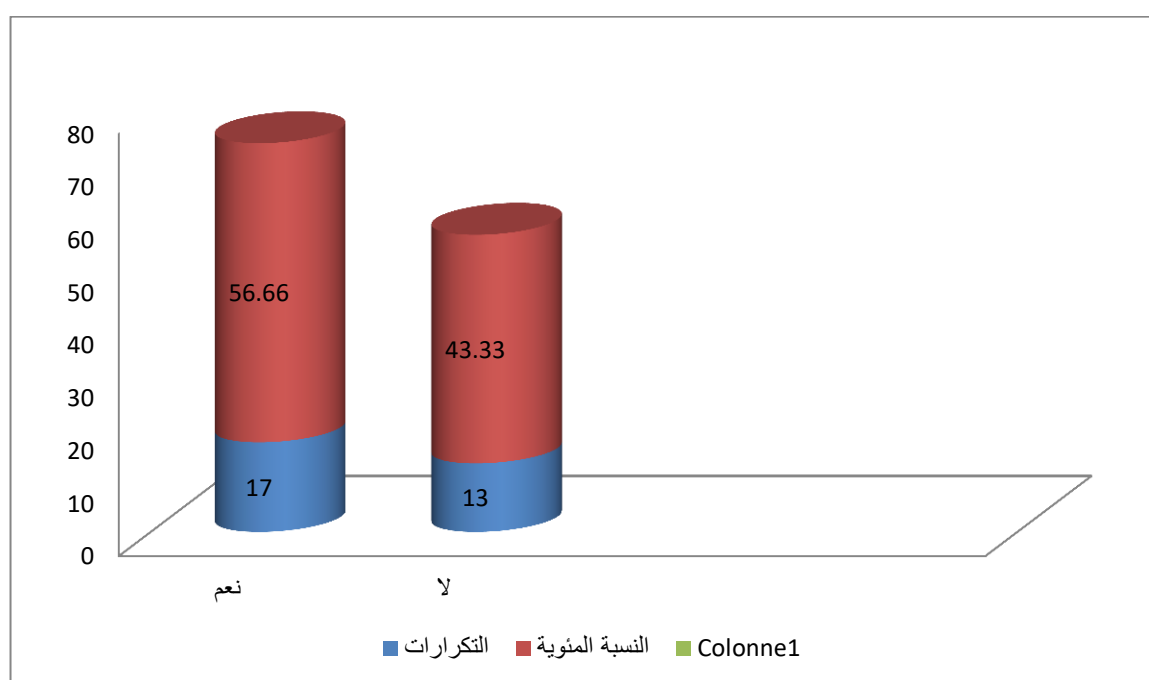
اعمدة بيانية توضح علاقة موجودة بين متغير الجنس و رعاية احد افراد العائلة المبحوثين في

ثانوية لطفى.

نلاحظ من خلال جدول رقم 18: علاقة موجودة بين تقديم عناية طبية او خاصة لاحد افراد عائلة بمتغير الجنس, حيث نجد عدد 3 بنسبة 10% من ذكور يقدمون رعاية خاصة لاحد افراد عائلتهم كوالدين اذا كانوا مصابين بأمراض و غيرها, مما يدفعهم للتغيب خاصة اذا لم يجد من يعوضوا مكانهم من اجل رعاية هؤلاء افراد, في مقابل نجد 5 بنسبة 16.66% من ذكور كذلك ليس لهم احد من عائلة يقدمون له رعاية طبية او خاصة, فنجدهم قليلو التغيب او بأحرى لا يتغيبون عن مناصب عملهم, مقارنة مع اناث فنجد عدد 8 بنسبة قدرت 26.66% من اساتذة نساء يقدمون رعاية طبية خاصة لإحدى افراد العائلة كالرعاية اطفالهم او رعاية والديهم مسنين و غيرها, مما يدفعهم للتغيب عن العمل, في حين نجد عدد 14 بنسبة 46.66% من اساتذة نساء كذلك ليس لديهم احد يقومون برعايته فنجدهم قليلو التغيب.

الجدول رقم 19: يوضح آراء أفراد العينة حول تقديمهم رعاية طبية و خاصة لأحد أفراد العائلة.

النسبة المئوية	تكرارات	تقديم رعاية طبية و خاصة لأحد أفراد العائلة
56.66%	17	نعم
43.33%	13	لا
100%	30	المجموع



اعمدة بيانية تمثل آراء المبحوثين حول تقديمهم رعاية طبية و خاصة لأحد أفراد عائلتهم.

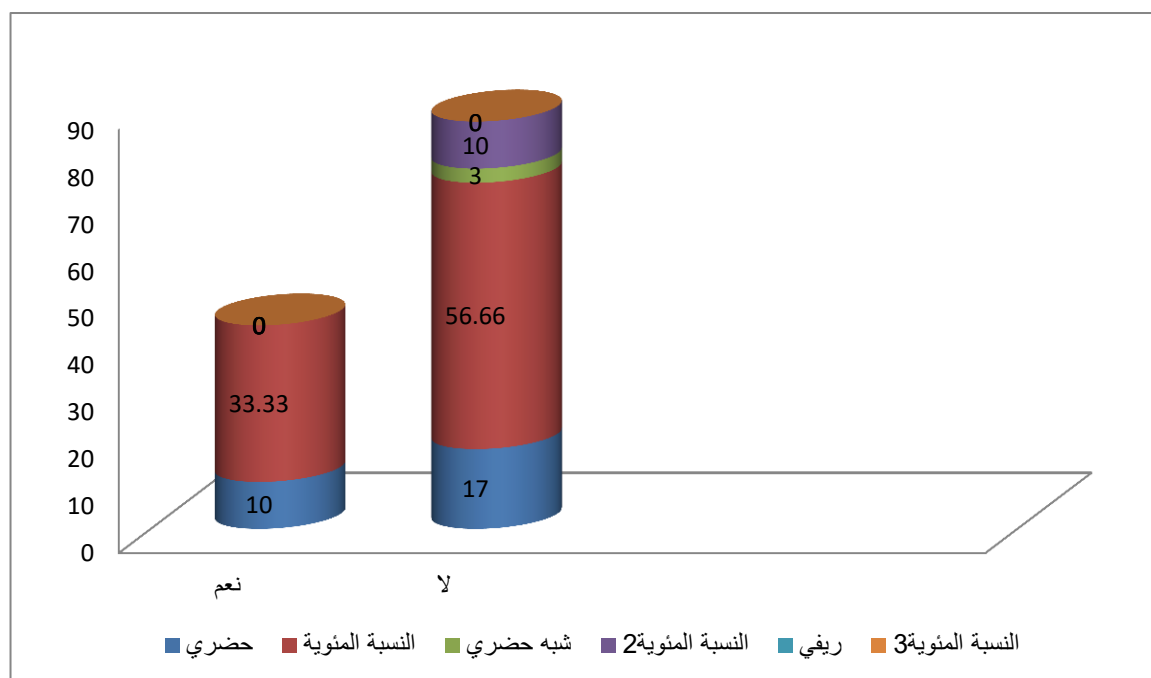
نلاحظ من خلال الجدول رقم 19: الذي يوضح عن وجود تقديم رعاية طبية او خاصة من طرف المبحوثين لأحد أفراد العائلة , حيث نجد عدد 17 بنسبة 56,66 من الأساتذة أجابوا بنعم أي يقدمون رعاية طبية لأحد أفراد العائلة , بينما أن عدد 12 بنسبة 43,33 من الأساتذة أجابوا بلا أي على أنهم لا يقدمون رعاية طبية لأحد أفراد العائلة , و بالتالي نستنتج أنّ معظم الأساتذة يقومون بتقديم الرعاية و الرعاية اللازمة و يمتلكون مسؤوليات اتجاه أفراد عائلتهم , من خلال توفير 4 الحاجات اللازمة و في

مثل هذه الحالة يكون للأستاذ مبرر يدفعه للتغيب .

الجدول رقم 20: يوضح علاقة موجود بين قرب سكن المبحوثين من الثانوية و علاقته بمكان

الإقامة.

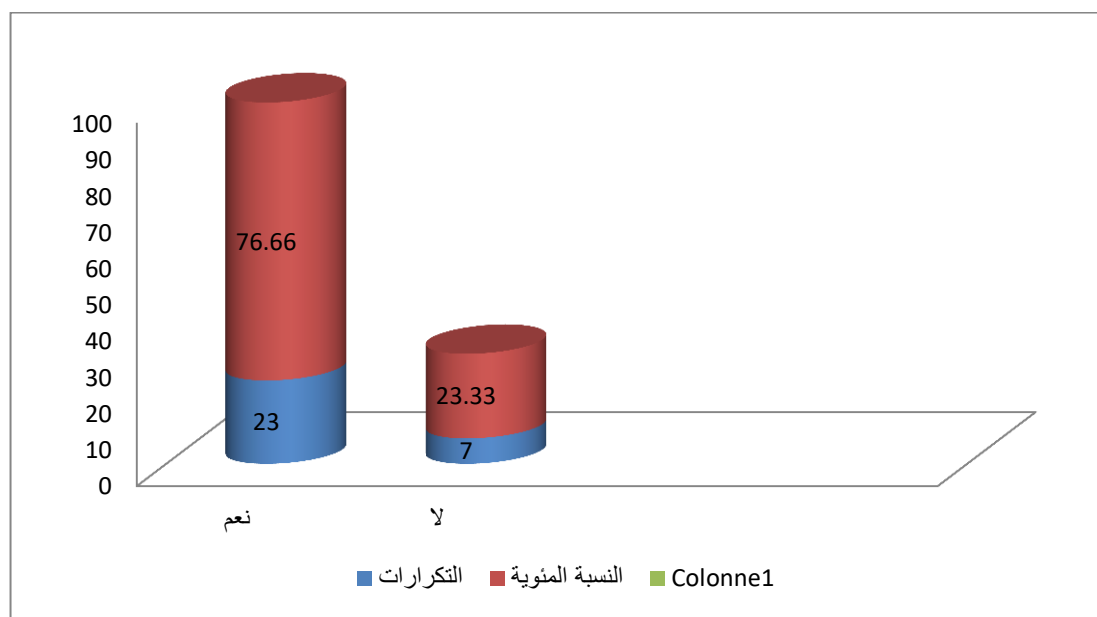
المجموع	نسبة مئوية	ريفي	نسبة مئوية	شبه حضري	نسبة مئوية	حضري	مكان اقامة
							سكن بجوار المؤسسة
10	0	0	0	0	%33.33	10	نعم
20	0	0	%10	3	%56.66	17	لا
30	0	0	%10	3	%90	27	مجموع
%100	0	0	%10	/	%90	/	نسبة مئوية



اعمدة بيانية تمثل علاقة بين مكان اقامة و موقع سكن ان كان بجوار المؤسسة لطفي. من خلال معطيات الواردة في الجدول رقم 20: عن علاقة موجودة بين هل سكن قريب من مؤسسة و مكان اقامة , حيث نجد عدد 10 بنسبة 33.33% حضري مكان اقامتهم يسكنون مؤسسة مما يسهل عليهم التنقل الى مؤسسة , و هذا يعتبر مؤشرا لانخفاض التغيب و التأخر, في مقابل نجد عدد 17 بنسبة 56.66% مكان اقامتهم حضري, و لكن لا يسكنون بجوار المؤسسة يصعب عليهم وصول في وقت محدد الى مناصب عملهم , و خاصة نجد ان ثانوية لطفي ليست متكلفة بالنقل العمال الى مكان عملهم , مما يخلف لهم تعب نفسي و جسدي و تأخر, و هذا راجع لبطء عملية النقل , في مقابل نجد 3 بنسبة 10% مكان اقامتهم شبه حضري , و بالتالي فهم بعيدون عن المؤسسة مما نجدهم اكثر تغيبا و تأخرا, في حين نجد قد انعدمت نسبة في مكان اقامة ريفية فلا يوجد اساتذة في ثانوية لطفي يسكنون في ريف, و بالتالي يمكننا تفسير هذا على ان ثانوية تستقطب بكثرة اساتذة الذي ينتمون الى جو حضري, و لكن يجب عليها توفير عملية نقل لهم لنقص من ظاهرة التغيب و تأخر عن العمل حسب ما صرح به اساتذة في مقابلات.

الجدول رقم 21: يوضح توزيع افراد حسب امتلاكهم لسيارة خاصة.

نسبة المئوية	تكرارات	امتلاك سيارة خاصة
76.66%	23	نعم
23.33%	7	لا
100%	30	المجموع



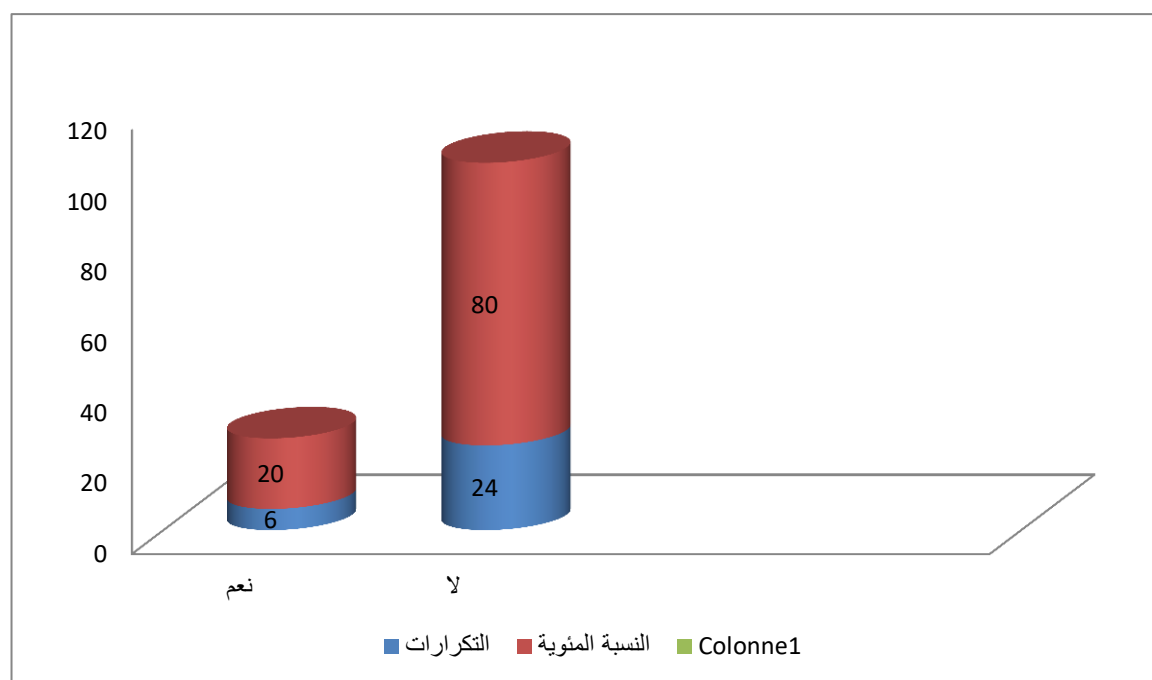
اعمدة بيانية تبين توزيع افراد العينة حسب امتلاكهم لسيارة خاصة.

نلاحظ من خلال الجدول 21: الذي يبين توزيع الافراد حسب امتلاكهم لسيارة خاصة, أن أغلب الأساتذة أجابوا بنعم حيث قدرت نسبتهم **40%** يملكون سيارة خاصة, أما فئة الأساتذة الذين كان جوابهم بلا فقدت نسبتهم ب **60%** لا يملكون سيارة خاصة, و منه نستنتج أن أغلبية الأساتذة لا يملكون سيارة خاصة تسهل عليهم التنقل إلى العمل ففي بعض الأحيان تكون وسائل النقل عائق و سبب في تأخر الأستاذ أو تغيبه.

الجدول رقم 22: يوضح مزاولة الاستاذ للدروس الخصوصية سبب لدفعه للتغيب عن تقديم الحصص

الرسمية بالمؤسسة.

نسبة المئوية	تكرارات	مزاولة دروس الخصوصية سبب لدفع استاذ للتغيب عن تقديم الحصص الرسمية بالمؤسسة
20%	6	نعم
80%	24	لا
100%	30	مجموع



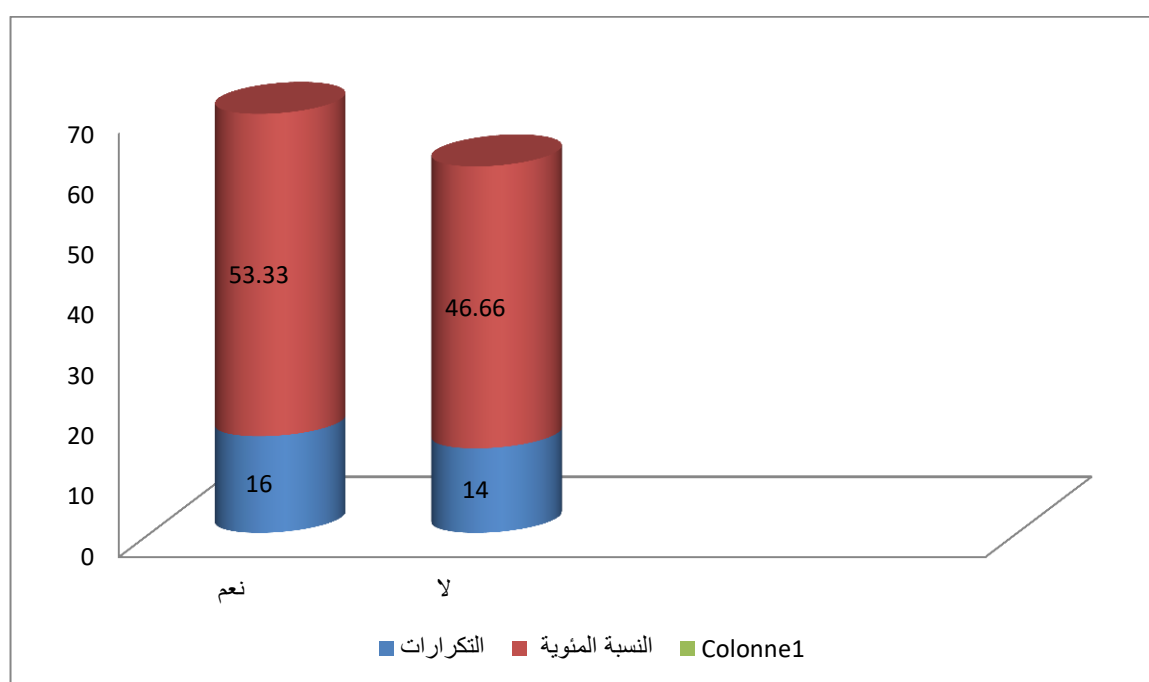
عمدة بيانية تمثل اراء المبحوثين حول مزاولة دروس الخصوصية سبب لدفع استاذ للتغيب عن

تقديم الحصص الرسمية بالمؤسسة.

نلاحظ من خلال الجدول 22: الذي يوضح رأي اساتذة حول مزاولة الدروس الخصوصية و تغيبهم عن تقديم الحصص الرسمية بالمؤسسة, فنجد أن عدد 6 بنسبة 20% من الأساتذة كانت إجاباتهم بنعم, أما 24 بنسبة 80% من فئة الأساتذة كانت إجاباتهم بلا, و من هنا نستنتج أن معظم الأساتذة يرون أن مزاولة الأساتذة للدروس الخصوصية لا تمنعه من تقديم الحصص الرسمية بالمؤسسة, بينما البعض الآخر من الأساتذة يرى أن الدروس الخصوصية سبب يدفع بالأساتذ للتغيب و عدم تقديم الحصص الرسمية بالمؤسسة و القيام بمسؤوليته .

الجدول رقم 23 يوضح اراء المبحوثين حول تأثير ضغوط المهنية على دفع استاذ للتغيب عن العمل.

نسبة المئوية	تكرارات	تأثير ضغوط المهنية على دفع أستاذ نحو التغيب
53.33%	16	نعم
46.66%	14	لا
100%	30	مجموع



اعمدة بيانية توضح تأثير ضغوط المهنية على دفع استاذ نحو التغيب في ثانوية لطفي.

الجدول توضحي رقم 16: الذي يبين تأثير ضغوط المهنية على دفع استاذ للتغيب عن العمل, فنجد

عدد 16 بنسبة 53,33% من الأساتذة كانت أجوبتهم بنعم, أما 14 بنسبة 46,66 من الأساتذة كانت

أجوبتهم بلا أي الضغوط المهنية ليست سبب للتغيب عن العمل, و بالتالي يمكن القول ان الضغوط

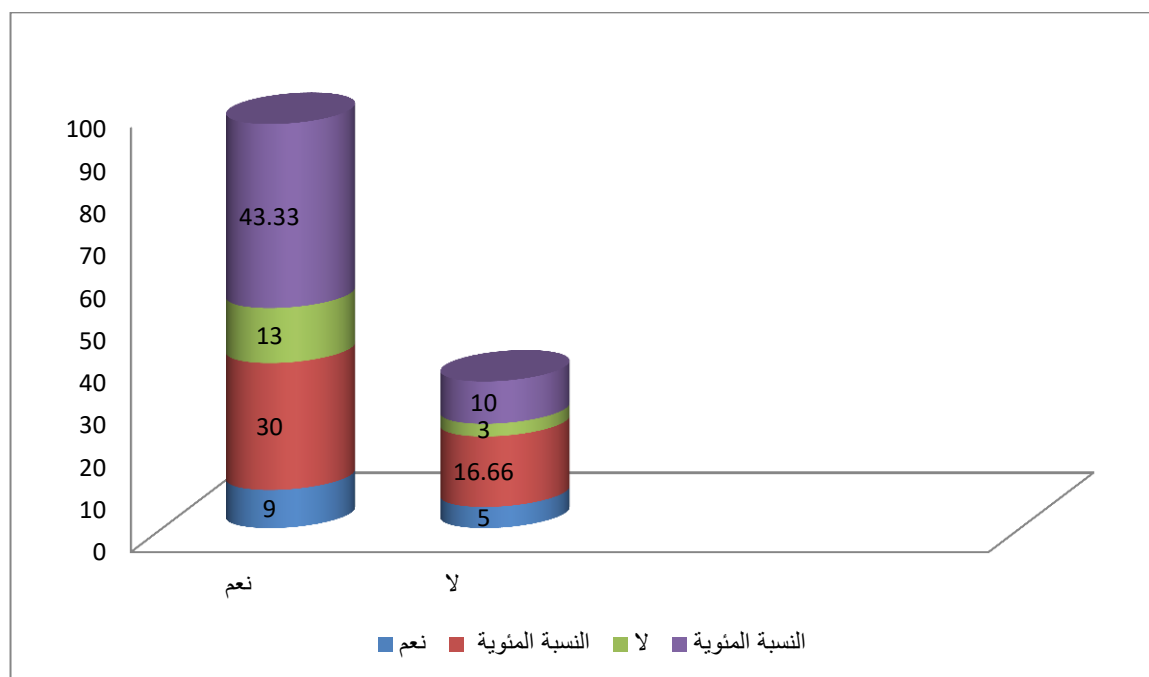
المهنية من اهم العوامل مسببة لظاهرة التغيب اساتذة عن مناصب عملهم من بينها: عدم وجود بيئة

ملائمة للعمل او النزاعات بين اساتذة و غيره

الجدول رقم 24: يوضح آراء الباحثين حول كيفية تأثير البرنامج الساعي الاسبوعي على فعالية

الاستاذ و مردوديته و علاقته بنوع البرنامج اسبوعي الذي يدرسونه.

المجموع	نسبة المئوية	لا	نسبة المئوية	نعم	برنامج مدرس هو برنامج اسبوعي
22	%43.33	13	%30	9	تأثير برنامج ساعي اسبوعي على اداء استاذ و مردوديته
8	%10	3	%16.66	5	نعم
30	%53.33	16	%46.66	14	لا
%100	%53.33	/	%46.66	/	مجموع
					النسبة المئوية



اعمدة بيانية توضح علاقة موجودة بين برنامج مدرس هو برنامج اسبوعي و تأثير البرنامج

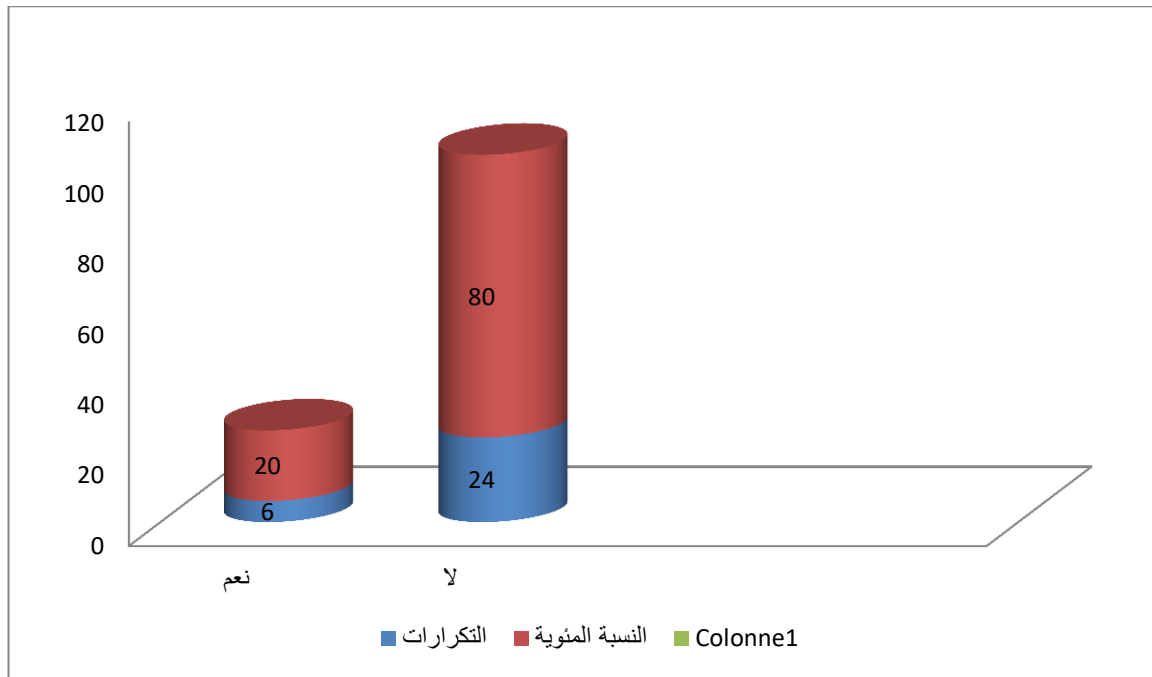
اسبوعي على اداء استاذ و مردوديته

من خلال معطيات الواردة في الجدول رقم 24: يوضح لنا برنامج الذي يقومون بتدريسه هو برنامج اسبوعي و كيفية تأثيره على برنامج اسبوعي الساعي على مردودية استاذ و فعاليتها, حيث نجد 9 من اساتذة بنسبة 30% يؤكدون على وجود علاقة بينهم, حيث يصرحون بان عدد ساعات تكفيهم لتقديم دروس بطريقة ممتازة, في مقابل نجد 13 استاذ بنسبة 43.33% بانهم لا يقومون بتدريس برنامج اسبوعي للتلاميذ, و لكن هناك اكتفاء في عدد ساعات لإكمالهم البرنامج السنوي هذا من جهة, و اما من جهة اخرى فنجد عدد 5 بنسبة 16.66% انهم يقدمون برامج اسبوعية, و لكن عدد ساعاتهم لا يكفيهم في تقديم شرح مفصل للدروس, مقارنة بعدد 3 بنسبة 10% اين نجد ان بعض اساتذة لا يقدمون برامج اسبوعية, و لكن يكفيهم ساعات مقررة في اسبوع لتقديم دروس بأريحية و بفعالية ايضا.

لجدول رقم 25 يوضح راي المبحوثين حول دعوتهم للمشاركة في اختيار البرنامج الساعي

الاسبوعي للتدريس الذي يلائمكم.

النسبة المئوية	التكرارات	دعوة اساتذة الى مشاركة في اختيار البرنامج الساعي الاسبوعي للتدريس الذي يلائمكم
20%	6	نعم
80%	24	لا
100%	30	المجموع

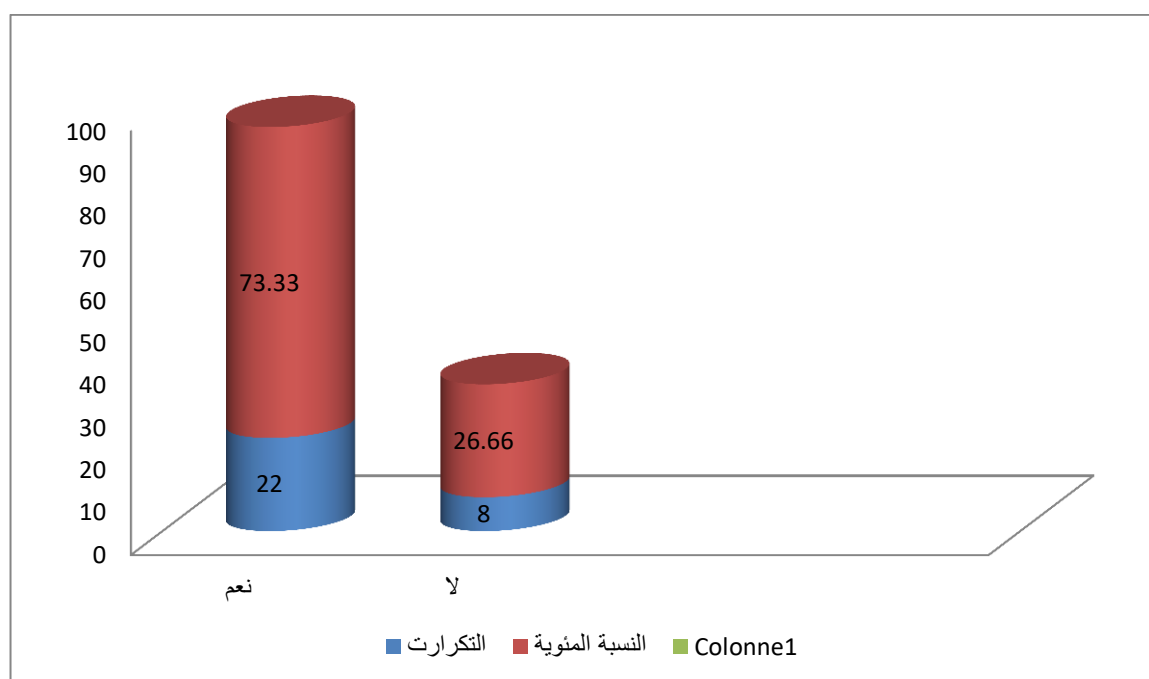


أعمدة بيانية تمثل آراء المبحوثين حول دعوتهم للمشاركة في اختيار البرنامج الساعي للتدريس الذي يلائمهم.

نلاحظ من خلال الجدول 25: الذي يوضح آراء المبحوثين حول دعوتهم للمشاركة في اختيار البرنامج الساعي الأسبوعي للتدريس الذي يلائمهم، فنجد أن عدد 6 بنسبة 20% من الأساتذة أجابوا بنعم، بينما 24 بنسبة 80% كانت أجوبتهم بلا، و منه يمكن القول بأن الكثير من الأساتذة لا يتم دعوتهم للمشاركة في اختيار البرنامج الساعي الأسبوعي للتدريس الذي يلائمهم، بينما يتم دعوة البعض الآخر منهم للمشاركة في هذا البرنامج الساعي الأسبوعي

جدول رقم 26: يوضح آراء أفراد العينة حول وجود تنسيق بينهم وبين الإدارة في ممارسة نشاطاتهم.

النسبة المئوية	التكرارات	وجود تنسيق بين اساتذة و ادارة في ممارسة نشاطاتهم
73.33%	22	نعم
26.66%	8	لا
100%	30	المجموع



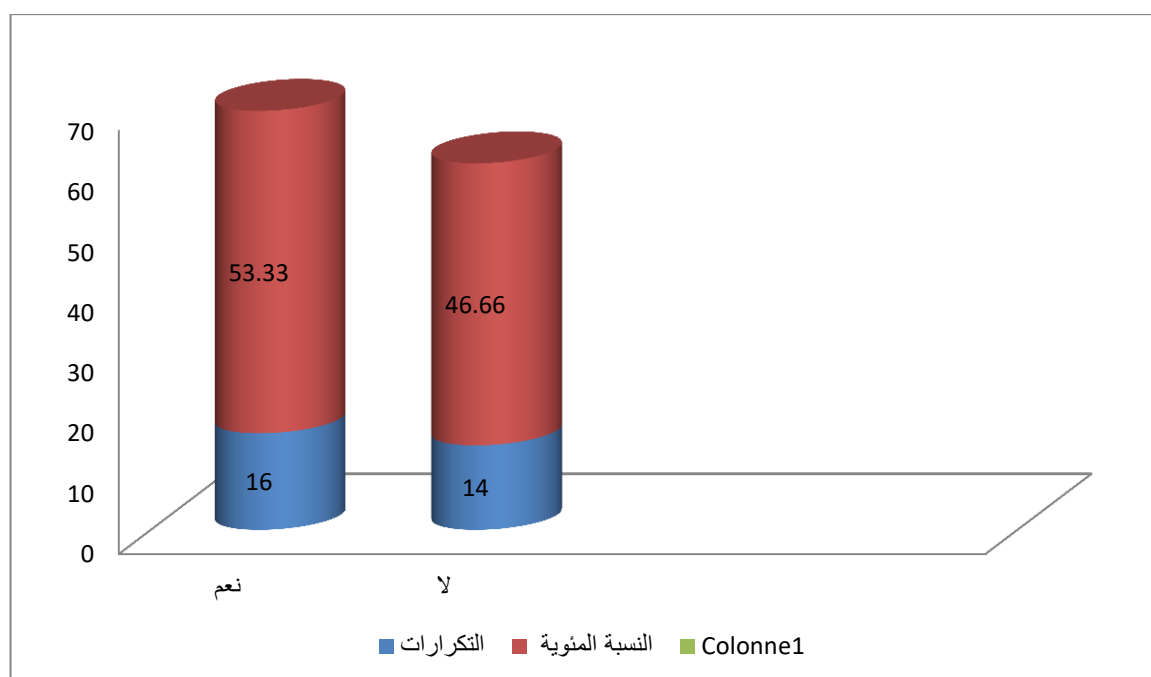
اعمدة بيانية تمثل آراء المبحوثين حول وجود تنسيق بينهم وبين الإدارة في ممارسة نشاطاتهم.

نلاحظ من خلال الجدول 26: الذي يوضح هل يوجد تنسيق بين اساتذة مبحوثين و الادارة في ممارسة نشاطاتهم, حيث نجد أن عدد 22 بنسبة 73,33% من الأساتذة كانت أجوبتهم بنعم على أن هناك تنسيق بينهم و بين الإدارة, في حين أن عدد 8 بنسبة 26,66 كانت إجاباتهم بلا أي لا يوجد تنسيق بينهم وبين الإدارة, و بالتالي نستنتج أن أغلبية الأساتذة يوجد تنسيق و توافق بينهم و بين الإدارة في ممارسة

نشاطاتهم, و هذا ما يفسر على ضرورة تجسيد هذا العامل الأخير لتبادل المواقف و المعارف للوصول إلى النتائج و الأهداف المسطرة .

الجدول رقم 27: يوضح آراء المبحوثين حول تقدير ادارة للنشاطات التي يقومون بها.

النسبة المئوية	التكرارات	تقدير ادارة للنشاطات التي تقومون بها
53.33%	16	نعم
46.66%	14	لا
100%	30	المجموع



اعمدة بيانية تمثل آراء افراد العينة حول تقدير ادارة لحجم النشاطات التي يقومون بها.

نلاحظ من خلال الجدول 27: الذي يوضح لنا تقدير ادارة للنشاطات التي يقومون بها اساتذة, نجد أن

عدد 16 بنسبة 53,33% من الأساتذة أجابوا بنعم تقدر الإدارة حجم نشاطاتهم بينما أن 14 بنسبة

46,66% من الأساتذة لا تقدر الإدارة نشاطاتهم, و بالتالي يمكن القول أن نسبة المجهودات المبذولة

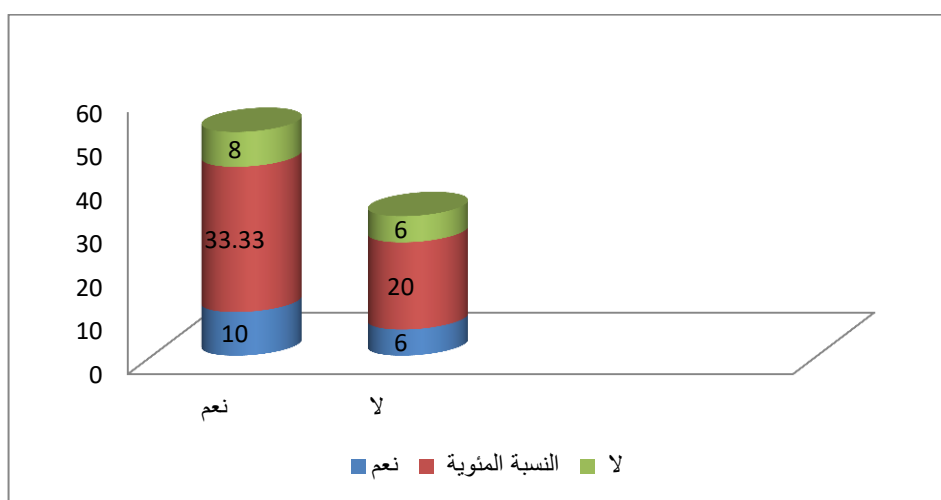
من قبل أساتذة التعليم الثانوي, و نخص بالذكر الأقسام النهائية على ما تتلقاه من دروس تعليمية و نفسية

و بسلوكية, إلا و لابد أن تقابلها تحفيزات و دعم من الإدارة

الجدول رقم 28: يوضح آراء المبحوثين حول غياب الترقية في الدرجات او في الوظيفة كونه يشكل

لهم التوتر و القلق المهني و علاقته بالضغوط العمل التي تؤدي الى التغيب .

المجموع	نسبة المئوية	لا	نسبة المئوية	نعم	ضغوط العمل تؤدي الى التغيب غياب الترقية في الدرجات او في وظيفة و تأثيرها على نفسية العامل
18	%26.66	8	%33.33	10	نعم
12	%20	6	%20	6	لا
30	%46.66	14	%53.33	16	المجموع
%100	%46.66	/	%53.33	/	نسبة المئوية



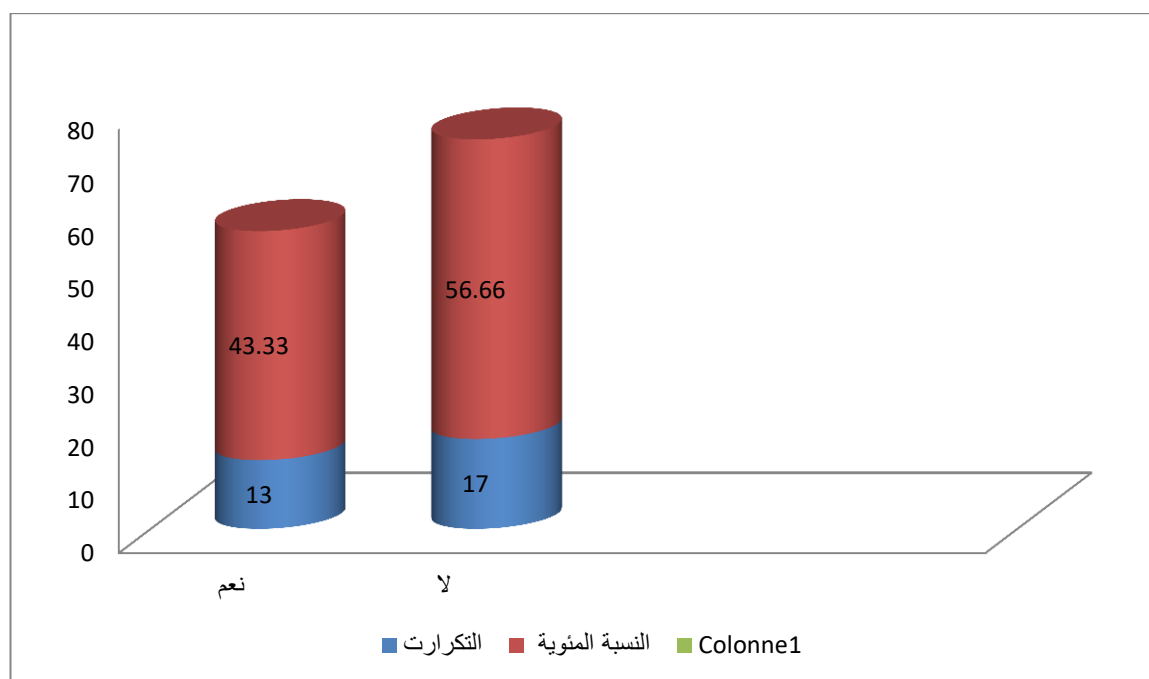
اعمدة بيانية تمثل علاقة موجودة بين ضغوط العمل مؤدية الى التغيب عن العمل و غياب الترقية في الدرجات او في الوظيفة الذي يسبب شعور الاساتذة ثانوية لطفي بالتوتر و القلق المهني.

يوضح الجدول 28:علاقة الموجودة بين ضغوط العمل و غياب الترقية في الدرجات او في الوظيفة بانه سبب في شعور استاذ بالتوتر و القلق المهني, حيث نجد10بنسبة33.33%يجيبون بنعم بان هناك علاقة وطيدة بينهم ,حيث غياب الترقية يؤثر على حالة النفسية و اجتماعية للعامل, و هذا ما لوحظ في ميدان بوجود عديد من اساتذة ذو خبرة و كفاءة عالية ليس لديهم ترقية و بقوا في وظيفة كأستاذ, مكون في مقابل نجد 6بنسبة 20%اكثروا على ان ضغوط مهنية ليست وسيلة للتغيب, و انما عدم الترقية في درجات و وظيفة هي التي تخلق توتر المهني لديهم و تجعلهم يتغيبون عن عملهم, اما من ناحية اخرى فنجد 8بنسبة قدرت ب 26.66%يرون ان ضغوط المهنية لا تؤثر على تغيب استاذ, و انا غياب ترقية هي عامل اساسي في تغيب و ما تخلفه من اثار نفسية: كالتوتر, مقارنة مع عدد6بنسبة 20% ما يؤكدون ان لا للضغوط المهنية و لا للترقية دخل في تغيب اساتذة عن عمل, و انما بفعل عوامل شخصية و ضرورية.

الجدول رقم 29: يوضح آراء أفراد العينة حول كثرة التلاميذ في القاعة سبب يدفع استاذ للتغيب

احيانا.

النسبة المئوية	التكرارات	كثرة التلاميذ في القاعة سبب في تغيب استاذ احيانا
43.33%	13	نعم
56.66%	17	لا
100%	30	المجموع



اعمدة بيانية تمثل آراء المبحوثين حول كثرة التلاميذ في القاعة ان كان سبب يدفعهم للتغيب.

نلاحظ من خلال الجدول 29: يوضح آراء المبحوثين حول كثرة تلاميذ في القاعة سبب للتغيب, حيث

وجد ان عدد 13 بنسبة 43,33% من الأساتذة كانت إجاباتهم بنعم أن كثرة التلاميذ لا يدفع بالأستاذ

للتغيب, أما 17 بنسبة 56,66% من الأساتذة أجابوا بلا كثرة التلاميذ لا يدفع الأستاذ للتغيب, و منه

نستنتج أن معظم الأساتذة لا يأترون عليهم اكتظاظ القاعة و هذا ليس سبب يمنعهم من التدريس , و إنما قد يكون حافظ لانضباط الأستاذ , و قيامه بمهامه نحو تزويد التلاميذ بالمعلومات و المعرفة اللازمة, بينما في بعض الأحيان كثرة التلاميذ في القاعة يولد الضغط و الإرهاق للأستاذ مما يدفعه للتغيب .

نتائج الفرضيات:

الفرضية الأولى " كلما زادت نسبة الغيابات لدى أساتذة أقسام النهائية كلما تأثر آدائهم الوظيفي محل الدراسة "

✓ نجد أن 70% من الأساتذة يتأثر آدائهم بحجم غياباتهم عن المؤسسة مما يؤدي إلى وقوع خلل في الدروس و التأخر في البرنامج الدراسي ضف إلى جانب ذلك عدم اتساع الوقت لشرح الدروس كما ينبغي و هذا ما يصعب على التلاميذ استيعاب و فهم الدروس

✓ 80% من الأساتذة يعتمدون على سياسة الاستدراك من أجل تدارك الحصص الضائعة و ذلك من خلال إضافة ساعات في أيام العطل أو أخذ ساعات من الزملاء المشرفين على إنهاء البرنامج .

✓ 60% من إجمال المبحوثين يؤكدون على متابعة خاصة تقوم بها مديرية التربية للأساتذة أكثر تغيبا منها الخصم من الراتب الشهري إضافة إلى الإنذارات.

✓ 66,66% من الأساتذة المتغيبين لا يضطرون إلى تجاوز بعض الدروس من أجل البقاء في نفس الحصص المبرمجة زمنيا من طرف الوزارة مما يصعب عليهم الشرح بأريحية و بالتالي يصبح تلاميذ لا يستوعبون دروسهم .

* و منه نستنتج ان الفرضية الاولى " كلما زادت نسبة الغيابات لدى أساتذة أقسام النهائية كلما تأثر آدائهم الوظيفي محل الدراسة " تحققت لان 70% من المبحوثين يتأثر آدائهم بحجم غيابهم عن المؤسسة مما يؤدي الى خلل في الدراسة و تأخر البرنامج الدراسي ايضا.

الفرضية الثانية "تساهم المشاكل الاجتماعية في رفع نسبة الغيابات بالمؤسسة "

✓ 66، 76 من مجموع المبحوثين أكدوا على أن الحالة الاجتماعية تدفعهم للتغيب خاصة الأساتذة المتزوجات لكثرة مسؤولياتهم من بينها رعاية الأطفال

✓ 56,66% من مجمل المبحوثين يقومون بتقديم عناية طبية و خاصة لأحد أفراد العائلة تدفع بهم للتغيب كرعاية المسنين

✓ 56,66% من الأساتذة لا يسكنون بجوار المؤسسة هذا ما يدفعهم إلى التغيب أو التأخر بسبب بطء عملية النقل و ما تخلقه من إرهاق نفسي و جسدي

✓ 80% من الأساتذة يكادون على أن الدروس الخصوصية لا تدفعهم عن التغيب عن حصصهم الرسمية و إنما العوامل الاجتماعية هي السبب الرئيسي في التغيب منها وجود التزامات خاصة كوفاة أحد الأقارب ، تلقيح الأطفال, زيارة الوالدين ، مشاكل أسرية.

* و منه هذه الفرضية القائلة " تساهم المشاكل الاجتماعية في رفع نسبة الغيابات بالمؤسسة " تحققت لان ظروف اجتماعية تؤدي حتما بالعامل الى التغيب عن عمله.

الفرضية الثالثة: "لا تأثر ضغوط العمل المختلفة على أداء الأساتذة في الوسط المهني "

✓ 53,33% من إجمال عدد المبحوثين أكدوا بأن الضغوط المهنية سبب كاف يدفع الأستاذ

للتغيب و هذا راجع إلى شخصية الأستاذ و عدم تأقلمه مع هذه الظروف و منهم من يرى

بأن هذه الثانوية لا تتوفر على بيئة جيدة تدفع بالأستاذ للحضور.

✓ 80% من الأساتذة المبحوثين أكدوا لنا على عدم دعوتهم للمشاركة في اختيار البرنامج

الساعي الأسبوعي الذي يلائمهم في التدريس مما يشكل عليهم ضغط و عدم التدريس

بأريحية .

✓ 33,33% من أساتذة الطور النهائي بينوا أن غياب الترقية في الدرجات أو الوظيفة سبب

كافي للتغيب لتقليل من الحد التوتر و القلق المهني لديهم .

✓ 30% من الأساتذة أكدوا على تأثير البرنامج الأسبوعي الساعي على فعالية الأستاذ و

مردوديته .

✓ 56,66% من الأساتذة أكدوا على أن كثرة التلاميذ في القاعة ليس سبب يدفعهم للتغيب .

و منه الفرضية القائلة "لا تأثر ضغوط العمل المختلفة على أداء الأساتذة في الوسط المهني " تحققت

لان 53.33% اكدوا بان الضغوط المهنية سبب كاف للتغيب, في مقابل ان 80%منهم لا يتم دعوتهم

للمشاركة في اختيار البرنامج الساعي الاسبوعي الذي يلائمهم في التدريس مما يشكل عليهم ضغط و

عدم التدريس بأريحية ,بينما تبقى المشاكل الاخرى محل اختلاف بين الاساتذة و منها عدد التلاميذ في

القسم, او كثافة البرنامج الاسبوعي و ذلك راجع الى قلة ساعات تدريس الاستاذ في الثانوية مقارنة بزملائه بالمتوسط او الابتدائي.

6. النتائج العامة :

01. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة :

من اهم ما تفرضه علينا منهجية البحث العلمي هو ان نقارن بين نتائج دراستنا و نتائج الدراسات السابقة, و لكي نكون فعالين في هذا الاشكال المطروح سوف نتوقف على اهم نتائج التي كان فيها تشابه, و لعل اهم نقطة سوف نتطرق اليه هو عنصر التغيب و علاقته بالاداء الوظيفي ,حيث نلاحظ من خلال دراسة الطالبة بن عطاء الله سميحة تحت عنوان "التغيب عن العمل و انعكاسه على الاداء العامل داخل المؤسسة" ان هناك اتفاق بين نتائج الدراستين , و لعل اهم نقاط التشابه التي يمكن ذكرها هيا

• ان كثرة التغيب عن العمل يؤدي في نهاية مطاف الى تؤثر اداء الموظف داخل المؤسسة حيث نجده يكتسب شخصية لا مبالية و لا مسؤولية صف نقص مردودية انتاج و عدم انجاز اعمال و تقديم الطلبات في وقت محدد لها مما تسبب خسارة للمؤسسة (دراسة سابقة لدى طالبة سميحة بن عطاء الله) و في موضوعنا تراجع اداء الاستاذ في تقديم الدروس مما يؤدي الى وقوع خلل في دروس و عدم اكمال البرنامج السنوي مقدم من طرف الوزارة.

• صف الى متابعة موجودة من طرف المسؤولين للغيابات الموظفين و عقوبات المفروضة عليهم كخصم من الراتب صف الى انذارات او طرد من العمل و تقديم التحفيز المعنوي و المادي يؤدي بهم الى عدم التغيب عن عملهم.

اما فيما يتعلق بالجانب اجتماعي ,فقد اتفقت جميع الدراسات السابقة عليه ومساهمته في الرفع من نسبة الغياب لديهم, بحيث يمكن تلخيص اوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

•ان دراسة مباركية ثلجة و عبيد و داد ان اغلب عمال المؤسسة هم متزوجين و بالتالي لديهم مسؤوليات عديدة منها رعاية أطفال ,ضف الى صعوبة النقل التي ينتج عنه تعب النفسي و جسدي و عدم ملائمة اجر لا اغلب العمال كما جاءت به طالبتين تحت عنوان: " التغيب و تأثيره على المؤسسة الجامعية "حتما سوف يدفعهم للتغيب من اجل زوال عمل اخر.

•وتؤكد دراسة كسعي سورية ان ظروف الاجتماعية وثقافية وغيرها تلعب دورا كبير في استيعاب طالب للدروس و ادراكه لهم مما يؤدي به الى تغيب و فهم الدروس من البيت اما بالنسبة لدراستنا فعامل الاجتماعي يلعب دورا في رفع من نسبة غيابات الاستاذة ثانوية لطفي.

•اما بالنسبة لدراسة بن عطاء الله سميحة فترى ان كثرة التغيب تكسب العامل لروح الجماعة وهنا تقل العلاقات الانسانية داخل المؤسسة و هذا ما تم ملاحظته في ثانوية لطفي من خلال نزولنا الى الميدان حيث لوحظ قلة تجمعات اساتذة فيما بينهم و قلة وجود لغة تواصل بينهم.

•اما فيما يخص دراسة طالبة حلومي حيفضي و امينة حنين اكدوا كذلك على وجود نسبة كبيرة من العمال متزوجين و هذا ما يدل التزامات و مسؤوليات موجودة على عاتقهم تدفعهم بضرورة الى التغيب عن عملهم كما هو حال في ثانوية لطفي و اكدوا على ضرورة وجود علاقات انسانية بين موظفين لخلق علاقات انسانية بينهم و تفادي التوتر و نزاعات بينهم.

اما فيما يخص الجانب المهني ,فقد وجدت اختلافات طفيفة مع الدراسات السابقة و هذا راجع لاختلاف ميادين الدراسة و لكن ما تم الاتفاق عليه لأنه شكل محور جميع الباحثين سنحاول تقديمه كما يلي:

حيث جميع الدراسات ركزت على نفس نقاط التي تؤدي بالموظف الى التغيب عن عمله منها عدم توفر بيئة عمل ملائمة للعمل كما جاءت في دراسة امينة حنين و حلیم حيفضي تحت عنوان " التغيب العمالي و اثره على انتاج " .

ضف الى عدم تقدير الادارة لمجهودات التي تقوم يقوم بها العامل و عدم مشاركة مدير(في الثانوية) او رئيس العمال في عملية اتخاذ القرار هذا ما اكدت عليه كل دراسات و خاصة دراسة بن عطاء سميحة تحت عنوان التغيب عن العمل و انعكاسه على اداء العامل داخل المؤسسة فكلها ضغوط تساهم في رفع نسبة الغيابات داخل المؤسسة بصفة عامة و داخل المؤسسة التربوية بصفة خاصة.

02.مناقشة نتائج الدراسة على ضوء المقاربة النظرية

سنحاول ان نعالج نتائج المتوصل اليها في دراستنا من خلال مقاربتها بالتراث النظري الذي تطرقنا اليه في البداية الدراسة, وذلك من اجل معرفة علاقة هذه النتائج بالطرح النظري الذي تناوله المفكر ماسلو من خلال "نظرية الحاجات"

حين تحدثنا عن التغيب و اثره على اداء المؤسسة العمومية ,لاحظنا انه على مستوى مقارنة ماسلو لنظرية الحاجات فقد ركز بدوره على مدى تحقيق الاساتذة لإشباعات نفسية و اجتماعية و مادية .

حيث عند تحدث على الحاجة الفيزيولوجية فهنا نشير الى: الجوع و العطش و تجنب الم و غيرها ,كلها دوافع يسعى الاستاذ الى تحقيقها, ضف الى حاجته لشعور بالأمان وانتماء داخل الثانوية التي يعمل بها, و تكوين علاقات خارج اطار التوتّر .

الى جانب حاجته لشعور بالتقدير واحترام و السمعة الحسنة و النجاح في الوضع الاجتماعي المرموق ,كل هذه عناصر الذي ذكرها ماسلو هي ضروري, و اذا غابت ادت بالأساتذ الى التغيب عن عمله و شعوره اللامبالاة و عدم المسؤولية تجاهه, لذا من ضروري ان توفر ثانوية لطفي لهذه العناصر خاصة عنصر الانتماء و عنصر التقدير, حيث من خلال دراستنا الميدانية لاحظنا ندرة وجود هذين العاملين بكثرة و هذا من اجل تكيف الاستاذ مع منصب عمله و حد من ظاهرة التغيب عن العمل.

07.التوصيات:

- الانضباط الإداري و إتباع الإدارة لقوانين صارمة للحد من ظاهرة التغيب
- توفير ظروف و بيئة عمل مناسبة من حيث عدد التلاميذ و الأقسام و المسندة
- التواصل الإداري و البيداغوجي
- التقليل في البرنامج الدراسي و الحجم الساعي و هذا من خلال أجوبة بعض المبحوثين للحد من هذه الظاهرة
- تقدير الإدارة للأساتذة و مكافأتهم على مجهوداتهم و تحفيزهم معنويا
- على المؤسسة مراعاة الظروف الاجتماعية للأساتذة

الخاتمة

و بناءا على ما توصلنا اليه نجد بان ظروف الاجتماعية و المهنية تلعب دور مهم في تغيب استاذ عن عمله و يجب على مؤسسات العمومية تحسين منها للحد او تقليل من هذه الظاهرة كالتقدير مجهوداته و بناء علاقات انسانية وطيدة ضف تقدير ظروفه اجتماعية و توفير بيئة عمل ملائمة لهم و مشاركة اساتذة في اتخاذ القرار و توفير النقل كلها عوامل مهمة يجب على ثانوية لطفي خاصة و على مؤسسات العمومية بصفة عامة لمحاربة ظاهرة التغيب عن العمل.

•كتب باللغة العربية:

1. أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلح العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة لبنان ، 1986 ، ص 393 .
2. احمد ماهر, ادارة الموارد البشرية,دار الجامعية ,اسكندرية(مصر),دط,2004,ص131.
3. احمد ماهر, سلوك التنظيمي مدخل في مهارات, الاسكندرية,دار الجامعية,2004,ص383.
4. إبراهيم عبد الله فرج الزريقات ، تعديل السلوك للأطفال المراهقين المفاهيم و التطبيقات ، دار الفكر ، ط 01 ، عمان (الأردن) ، 2007.
5. انس عبد الباسط عباس, ادارة الموارد البشرية, دار المسير للنشر و التوزيع و الطباعة, عمان, اردن,ط1.2011,
6. أحمد بدر, اصول البحث العلمي و مناهجه, المكتبة الاكاديمية07, اكتوبر2011.
7. احسان محمد الحسن, علم اجتماع الصناعي, دار وائل للنشر, ط2, اردن, عمان.2014,

8. البرادعي عرفان ، مدير المدرسة الثانوية صفاته و مهامه و اساليب اختياره ،

اعداده ، الطبعة الاولى ، سوريا ، 1988.

5.د. بن عنتر عبد الرحمن, ادارة الموارد البشرية, دار اليازوري العلمية للنشر و توزيع

,بدون سنة.

9 .الجيار سيد ابراهيم، التربية و مشكلات المجتمع, القاهرة مصر, دار غريب

للطباعة و النشر .

10..حامد سوادي عطية, دليل الباحثين في ادارة و تنظيم, دار المريخ للنشر و التوزيع

,الرياض, مملكة العربية السعودية.1993,

11.حريم حسين, سلوك التنظيمي سلوك الافراد في المنظمات, دار الزهران للنشر و

التوزيع, عمان.1997,

12 .حسين عبد الحميد رشوان, علم اجتماع الصناعي, دار وائل للنشر و توزيع

,اسكندرية.مصر., ط1.2008,

13 .حنفي علي,الجوانب النظرية و التطبيقية في ادارة الموارد البشرية, دار الكتاب

الحديث, القاهرة, مصر, ط.2008,

14 .الخصيري, ضغوط ادارية للظاهرة الاسباب العلاج, مكتبة مديولي, القاهرة.1991,

15. رجاء وحيد دويدري,البحث العلمي" اساسيته النظرية وممارسته العلمية,"دار الفكر
ط1,دمشق.2000,

16. شعبان علي حسين السيي, اسس سلوك انسان بين النظرية و التطبيق,المكتب
الجامعي الحديث,اسكندرية,مصر .2002,

17.صادق مهدي السعيد, مفهوم العمل واحكامه العامة في اسلام,سلسلة البحث و
الدراسات,العمان.1984,

18. صياد نعيمة ، واقع المرافقة النفسية التربوية لمعيدي شهادة البكالوريا ، جامعة
باجي مختار ، عنابة ، 2010.

19.صالح عيادة الخمشي ، الخدمة الاجتماعية في مجال الجريمة و الاصلاح ، مكتبة
الشقري,ط1 ، الرياض ، 2013 .

20 .عبد الغفار حنفي ,السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية ,الدار الجامعية للنشر
و التوزيع,الاسكندرية.2007,

21.عمر مصطفى محمد النعاس,دراسات في الضغوط المهنية و الصحة النفسية, ادارة
العامة للمكتبات,جامعة السابع من اكتوبر,مصراته.2008,

22 . عبد اللطيف ، بن حسن فرج ، نظم التربية و التعليم في الوطن العربي ما قبل و بعد عولمة التعليم ، الطبعة الاولى، عمان ، الاردن ، 2008 .

23. عبد الكريم بكار ، مشكلات " تشخيص و علاج لأهم عشر مشكلات "، دار السلام للطباعة و النشر و التوزيع و الترجمة ، ط1 ، القاهرة ، 2010.

24 . علي السلمي ، ادارة الموارد البشرية، دار غريب للنشر و توزيع، بدون طبعة، بدون سنة.

25 . فاروق السيد عثمان، القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، مدينة نصر (القاهرة). 2001،

26 . فوزي محيريق بن الجيلالي، مدخل للاقتصاد المؤسسة، مطبعة الرمال، ولاية الوادي، الجزائر، سنة 2020.

27 . محمد هاشم ، القلوجي ، رمضان محمد ، القذافي ، التعليم الثانوي في البلاد العربية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1990 .

28 . محمد الصاوي محمد مبارك، البحث العلمي " اسسه و طريقة كتابته، "المكتبة اكااديمية ط1، القاهرة. 1992،

29. محمد بن مكرم ابن منظور, لسان العرب, ادب الحوزه للنشر والتوزيع, ايران, سنة
محرم 1405.

30. معن خليل عمر ، علم المشكلات الاجتماعية ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، غزة
، 2005 .

31. معن محمود عياصرة, مروان محمد بني احمد, ادارة الصراع و الازمات و ضغوط العمل
و التغيير, دار حامد للنشر و التوزيع, اردن 2008,

32. محمد سعيد انور السلطان, ادارة موارد البشرية, دار الجامعية الجديدة للنشر
, اسكندرية (مصر), دط. 2015,

33. منير نوري, الوجيز في تسيير الموارد البشرية روفق القانون الاساسي العام
للوظيفة العمومية, ديوان المطبوعات الجامعية, ط2, الجزائر , سبتمبر 2015.

34. المبروك فرج الله ، التقويم و القياس التربوي الحديث ، القاهرة ، دار حميثرا للنشر
و الترجمة ، 2016.

35. محمد احمد اسماعيل, مشكلة الغياب عن العمل اسباب و الحلول , منتدى العربي
للادارة الموارد البشرية 22, ديسمبر 2017.

36. محمد عاطف غيث ، المشاكل الاجتماعية و السلوك الانحرافي ، دار المعرفة الجامعية
، الاسكندرية .

● كتب باللغة الاجنبية:

1. Bob Nelson et Peter Economy (2004) , Le Management pour les
Nuls .Paris : éditions Générales firs

2. Richard Bréard , Pierre Pastor (2000) , Gestion des Conflits : la
communication à l'épreuve .1 édition. Paris éditions Liaisons ..

● قواميس و معاجم:

1. استاد احمد العابد و الاخرون, المعجم العربي الاساسي, لاروس, المنظمة العربية
للتربية و الثقافة و العلوم.

احمد زكي بدوي, معجم علم اجتماع, 02, نوفمبر 2009...2

3. جيل فيريول, ترجمة و تقديم: انسام محمد الاسعد, مراجعة و اشراف: استاد و دكتور
بسام بركة, معجم مصطلحات علم الاجتماع, دار و مكتبة الهلال, بيروت.

4. ر. بدون وف بوريكو, ترجمة دكتور سليم حداد, معجم النقدي لعلم اجتماع, ديوان

المطبوعات الجامعية, ط1, 1406/1986,

5. بشير عباس العلق, معجم شامل للمصطلحات, الدار الجامعية, لبنان, ط1, دس.

6. مجمع اللغة العربية, المعجم الوجيز, وزارة التربية و التعليم, جمهورية مصر

العربية, 1999.

7. أحمد زكي بدوي, معجم مصطلح العلوم الاجتماعية, القاهرة, مكتبة لبنان, 1986

.

مواقع الكترونية:

59 http://www.questionpro.com.tempes:14:22/03/2024 .

"في http://hrdiscussion.com"tempes:15:2.12.02.2010.سمية ريان

تقول25:"

.http://alanba.com.kw.temes:15:433.محمود ملحم, التغيب عن العمل.

. <http://Labor éducation .hrsd .gov .sa> le tempes:17:00. La date

:25/01/20244.

:38. <http://hrdiscussion.com.le> 10 توقيت 15/05/20121

tempes:13:12.5

«دراسة اداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية, الفصل 02, جامعة بسكرة, ص 46, توقيت

:33<http://thesis.univ-bishra.dz>6.13

7. محمود ملحم, التغيب عن العمل و اثاره على انتاجية, انباء 31/07/2021

<http://alamb.com.kw.teues> le tempes:22:27.

8. سمية ريان, غياب و دوران العمل, منتدى الموارد البشرية 12/02/2010 ,

اليوم, 16/03/2024:التوقيت <http://hrdiscussion.com> :20:22

9. مرجع: زهور غربي, موظفون يمارضون و يقتلون اقاربهم للتغيب عن العمل, جريدة

شروق الكترونية,

03/04/2024 التوقيت <http://www.echoroukline.com> :10:20

09/06/2015

.حسن غانم ، مشكلات نفسية اجتماعية ، ص 6 ، متاح في . www.kotobarabia.com

10. kotobarabia.com

11. محاضرات في مقياس المشكلات الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،
جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014, متاح في <http://elearning.univ.jijel.dz>.
1. 12. محسن تجار, المنهج الوصفي, انسانيات و العلوم
الانسانية 21, نوفمبر 2021, ص 04.
- <http://www.noor-book.com> le tempes 20.00 27/04/2024.
- رسائل و اطروحات جامعية باللغة العربية:
1. مباركية ثلجة و عبيد و داد, التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية, مذكرة
مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع, تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل, جامعة
محمد البشير الابراهيمي, برج بو عريريج, الجزائر. 2021-2022,
4. قوادي خديجة, ظاهرة التغيب و انعكاسها على اداء العامل داخل المؤسسة, مذكرة
تخرج لنيل شهادة ماستر, تخصص علم الاجتماع, التنظيم و العمل. 2020/2021,
3. حليلة حيفضي و امينة حنين, التغيب العمالي و اثره على انتاج المؤسسة, مذكرة لنيل
شهادة الماستر علم اجتماع تنظيم و عمل, جامعة احمد دراية, ادرار. 2017-2018,

4. كسعي صورية، التغيب عن المحاضرة و تأثيره على التحصيل العلمي لدى الطالب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر، بسكرة. 2019-2020،

● مجلات و منشورات علمية باللغة العربية:

1. كمال عويسي، استاد شرع عبد العزيز، معايير و مصادر صياغة الاشكالية البحثية الجيدة، مداخلة مقدمة في جامعة غرداية، توقيت 00.20:

2. بن عمار نوال، منهجية بناء الاشكالية في البحث السوسولوجي، مجلة سوسولوجيا، جامعة باتنة، المجلد 04، العدد 02، ديسمبر 2020،

ديسمبر 2020، توقيت 11. 20:

3. امريو وردية، الفرضيات في العلوم الانسانية و الاجتماعية و اهميتها في البحث العلمي، مجلة هيرودوت للعلوم الانسانية و الاجتماعية، المجلد 5، العدد 4، 2021، جامعة الجزائر 3، الجزائر، ص 333، توقيت 04.20:

4. بن طيب هديات خديجة، بن طيب رضية، اثر التغيب على اداء الوظيفي، مجلة متوسطة للقانون و اقتصاد، مجلة 07، عدد 02، سنة 2022.

5. د. صادق مهدي السعيد, مفهوم العمل و احكامه العامة في اسلام, سلسلة البحث و الدراسات, العمان. 1984,

6. محمد قنار, مفهوم و مكانة العمل في المجتمع, مجلة الواحات البحوث و الدراسات, المجلد 10, العدد 02, 2017, ص 1147.

7. ابن بريكة ابراهيم, ظاهرة العمل و تطورها عبر العصور, مجلة اولى الانسانيات, عدد 02, جامعة الجزائر 02, 01/03/2016, ص 18.

8. زرنوخ احمد, اداء في المنظمة, مجلة سوسيولوجيا, مجلة اولى, العدد 03, جامعة الجلفة, ص 29, التوقيت 13.16.

9. مرجع: هجيرة بولومة, يوسف صوار, تحليل اثر الحرية القرار في العمل. احتراق الوظيفي و الرضا الوظيفي على التغيب عن العمل لدى عينة من موظفي الوظيف العمومي بولاية سعيدة /الجزائر باستخدام معدلات الهيكلية. مجلة الواحات البحوث و الدراسات. مجلة الاجتماعية, مجلد 15. عدد 2. سعيدة. الجزائر. 2022. ص 840.

10. مرجع: د. زين دلال فيصل, مشكلة العياب عن العمل دراسة ميدانية في مجتمع متغير, مجلة دراسات. 1994. ص 17.

11. ا.مهدي بخدة,تحديد القانوني للوقت العمل,مركز الجامعي,مجلة علوم اجتماعية و

انسانية,عدد02,غليزان,ط1.03/07/2010,

12. حمدان ممدوح الشامي ، بعض المشكلات النفسية والاجتماعية و التربوية في ضوء

المتغيرات الديمغرافية لدى طلبة جامعة الملك فيصل.

13. وهيبة عيشاوي,مصطفى عوفي,ضغوط العمل و اثرها على اداء العاملين, مجلة

العلوم الانسانية, مجلد02, عدد01,جامعة البليدة.09/11/2020,

14. عسكر سمير,متغيرات ضغط العمل,دراسة نظرية و تطبيقية في قطاع المصارف

بدولة الامارات العربية المتحدة الادارة العامة,معهد الادارة

العامة,عدد60,الرياض.1988,

15 . عبد رحمان بن احمد بن محمد هيجان,ضغوط العمل .منهج شامل لدراسة ضغوط –

مصادرها و نتائجها و كيفية ادارتها,معهد ادارة عامة.

16. عدان نبيلة, تأثير ضغوط العمل على الاداء الوظيفي في المنظمات الحديثة,مجلة

الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية,جامعة قاصدي مرباح ورقلة,المجلد12, عدد

04,الجزائر.2020,

18. كريمة عزوز, مفهوم المؤسسة و معايير تكيفها ضمن قانون المنافسة, مجلة العلوم
الانسانية, المجلد 32, عدد 02, مخبر العقود و قانون الاعمال, كلية الحقوق جامعة الاخوة
منتوري, قسنطينة 01, الجزائر, جوان 2021

19. مريم شباح, حول التنظيم و المؤسسة, محاضرة 01, سداسي الثاني, اولى ماستر علم
اجتماع تنظيم و العمل, جامعة مسيلة, ط1, الجزائر. 2010 ,

20. نوري طعمة , المشكلة الاجتماعية المعاصرة محاولة جديدة في بحث مشكلة اليأس
على ضوء النظرية الاسلامية , الدار الاسلامية.

قرارات, قوانين و مراسيم • :

1. اللجنة الوطنية للمناهج , المرجعية العامة للمناهج , معدلة وفق القانون التوجيهي
للتربية رقم 08 – 04 المؤرخ في 23 يناير 2008 , الجزائر 2016 .,

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية
مديرية التربية لولاية وهران

السنة الدراسية: 2023-2024

ثانوية العقيد لطفى

تبرير الغياب

السيد (ة) : 0

المادة: 0

الوظيفة:

الرجاء موافاتي بسبب تغيبكم

يوم: الخميس 18 أفريل 2024 خلال الفترة:

الأفواج التربوية:

يعتبر هذا الإستفسار بمثابة إشعار بالخصم في حالة غياب غير مبرر
حسب نص المادة 207 من القانون 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006

جواب المعني:.....

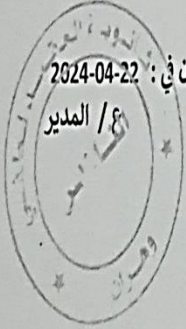
.....

إقتراح ناظر المؤسسة:.....

قرار مدير المؤسسة:.....

وهران في: 2024-04-22

ع / المدير



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية
مديرية التربية لولاية وهران

السنة الدراسية: 2023-2024

ثانوية العقيد لطفى

تبرير الغياب

السيد (ة) : 0

المادة: 0

الوظيفة:

الرجاء موافاتي بسبب تغيبكم

يوم: الخميس 18 أفريل 2024 خلال الفترة:

الأفواج التربوية:

يعتبر هذا الإستفسار بمثابة إشعار بالخصم في حالة غياب غير مبرر
حسب نص المادة 207 من القانون 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006

جواب المعني:.....

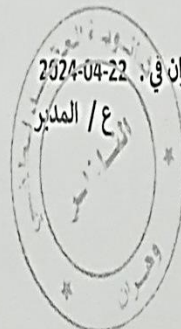
.....

إقتراح ناظر المؤسسة:.....

قرار مدير المؤسسة:.....

وهران في: 2024-04-22

ع / المدير



الرقم	الإسم واللقب	تبرير الأول	تبرير الثاني	تبرير الثالث	تبرير الرابع	تبرير الخامس
64	حدو رازة					
65	زقاي دليلة					
66	صااقي سمية	لجنة اجتماع/ (14)				
67	عياد فاطمة					
68	مالطي غزلان					
69	بطيب الزهرة	درست يوم الإثنين/ (14)				
70	بن يحيى رتيبة					
71	بن زغبة نبيلة					
72	ساعد أحلام					
73	ضيف الله فوزية					
74	علاي مصطفى					
75	غمري يسمنية					
76	ملاوي فوزية					
77	غلاي محمد أنوار					
78	محمودي أسماء					
79	بخشي أمينة خيرة					
80	بولنوار محمد					
81	صااوي عبد الغاني	28/(11)				
82	عوقيبة الهواري					
83	مدين ياسين					
84	طواييبة خديجة					
85	بلعراي أمحمد					
86	بن يحيى فوزية					
87	بوهي نجمة					
88	طاهر فتيحة					
89	كرالوة سارة					
90	بسياس سعيد					
91	حميدة أمال عائشة					
92	طويل مصطفى	مبرر / تسخير/ (19)	مبرر / تسخير/ (21)			
93	غراس صالح	مبرر / وصفة طبية/ (19)				

76 مجموع المتقبين خلال شهر:
31 مجموع غيابات مبرة قانونيا :
8 مجموع المتأخرين خلال شهر:

المدير

الناظر

وهران في : 2024/03/15

الرقم	الإسم واللقب	الأسبوع الأول							الأسبوع الثاني							الأسبوع الثالث							الأسبوع الرابع				مجموع العيادات									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	ساعات	يوم		
35	حظراف كزرا سعديّة																																			
36	مكي مريم																																			
37	لقاب فاطمة																																			
38	بكر خيرة																																			
39	حمود صالح																																			
40	خديجة شحط فديحة																																			
41	زواوي نعيمة																																			
42	سعيدة مسعودة																																			
43	ليهام يمينة																																			
44	محمد بنبة فضيلة																																			
45	مقدور العبد																																			
46	ودان مريم																																			
47	وهاب خضرة																																			
48	بوطرارة نور الهدي																																			
49	سماحي بلدة																																			
50	شرفي عبد القادر																																			
51	لقار محمد رضا																																			
52	بركان نعيمة																																			
53	بصري شعيب																																			
54	بلعباس محمد الأمين																																			
55	جلول مريم																																			
56	جلولي حميد																																			
57	منصوري مختار																																			
58	ويس حبيب																																			
59	زايدي فائزة يامنة																																			
60	بن عويشة ناجية																																			
61	بن عيسى صراح																																			
62	حدو زارة																																			
63	خالد زينب																																			
64	صادق سميرة																																			
65	عباد فاطمة الزهرة																																			
66	حميدو غزلان																																			
67	بظيب الزهرة																																			
68	بن يختي زينية																																			
69	بن زغبة نبيلة																																			
70	ساعد احلام																																			
71	ضيف الله فوزية																																			
72	علاي مصطفى																																			
73	غفري بسمينة																																			
74	وجدي خيرة																																			
75	غلاي محمد أنوار																																			
76	محمودي أسمة																																			
77	بخشي أمينة خيرة																																			
78	بولوار محمد																																			

الرقم	الإسم واللقب			الأسبوع الأول							الأسبوع الثاني							الأسبوع الثالث							الأسبوع الرابع							مجموع المباريات				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		ساعات	يوم		
35																			5														5	1		
36																			3														3	1		
37											1	1								1							1							12	7	
38																				2	1												5	3		
39																											2							8	3	
40															3	3																		8	3	
41																					4													11	5	
42																																			8	4
43																																			7	5
44																																			7	1
45																																			5	3
46																																			23	10
47																																			3	1
48																																			10	5
49																																			11	5
50																																			20	8
51																																			8	2
52																																			12	4
53																																			9	4
54																																			5	1
55																																			3	2
56																																			4	5
57																																			3	2
58																																			1	1
59																																			8	2
60																																			22	5
61																																			11	3
62																																			4	5
63																																			36	13
64																																			16	5
65																																			19	6
66																																			38	10
67																																			7	3
68																																			5	2
69																																			7	2
70																																			11	3
71																																			16	4
72																																			7	2
73																																			11	4
74																																			9	6
75																																			6	2
76																																			8	3
77																																			20	10
78																																			8	3

الرقم	الإسم واللقب	الأسبوع الأول					الأسبوع الثاني					الأسبوع الثالث					الأسبوع الرابع					مجموع الغيابات														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
79	صاولي عبد الغاني		2									2																			3	8				
80	عوقيبة الهواري											2																				3	6			
81	مدين ياسين																				2											2	1			
82	طواريبة خديجة																									1							4	10		
83	بلعالي محمد														2																		4			
84	بن يحيى فوزية																																			
85	بوهش نعمة																																			
86	أستاذة تكنولوجيا																																	3	12	
87	طاهر فتيحة													4																				1	2	
88	كرالوة سارة													2																						
89	بسياس سعيد																																			
90	حميدة أمال عالشة																				5													3	10	
91	طويل مصطفى																						1												2	4
92	غراس صالح																																		2	4

326	860				23	53	12	27	32		14	61	45	41	23		45	36	14	32	144		73	38	28	34	54					31	المجموع الساعات الضائعة في يوم
					12	19	8	13	11		7	19	17	18	11		17	14	7	13	44		27	16	13	11	19					10	المجموع المتغيبين خلال يوم

76 مجموع المتغيبين خلال شهر:
31 مجموع غيابات مبرة قانونيا:
8 مجموع المتأخرين خلال شهر:

م متأخر
X غياب مبرر قانونيا
□ عطلة مدرسية

المدير

الناظر

وهران في : 2024/03/15

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية وهران

ثانوية العقيد لطفى

السنة الدراسية: 2023-2024

غيابات الأساتذة لشهر مارس

الرقم	الإسم واللقب	الأسبوع الأول							الأسبوع الثاني							الأسبوع الثالث							الأسبوع الرابع							مجموع الغيابات					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	ساعات	يوم	
1	أحمد مسعود نزيهة				2							4																				6	2		
2	العباس عبد الحفيظ						2																									2	1		
3	برمالي أمينة										1																					1	1		
4	بن رزاق زين الدين						4			4		2	2																			12	4		
5	بن شريف ياسين											4					4															12	3		
6	حشاش كهيبة												2					2	4													20	6		
7	حمدلوي كريمة									4																						16	5		
8	رايس هالة											2	5																			7	2		
9	عدوش محمد																2															25	8		
10	عرقوب أسماعين أحمد																																		
11	مقدم هناء												3	1	2			2														16	7		
12	أيت حمودة نوال																															2	1		
13	أيت عمران سارة يامنة												4																			9	4		
14	بلعالية على																6															6	1		
15	حدوش أسماء																																		
16	رياني شرفي أسية											3	1	2																		8	4		
17	زناسي حميدة																																4	2	
18	عثمان أمينة																		4														15	4	
19	عبد الباقى مدوري																			4													4	1	
20	مصباح شهبيرة																																		
21	نمور سميرة																																4	1	
22	نور بشرى																																9	3	
23	بغدادى أمال																																		
24	بن رقية أمينة زلاة																																4	1	
25	نقار خيرة																				4													15	6
26	حدو كريمة																																		
27	حسانين نصيرة																																		
28	حميسي نورالهدى																																2	1	
29	رادوي يمينه سميرة																																		
30	رماس ايمان																																		
31	ساعد / شتوفي مريم																																		
32	كدروسي أمينة																																2	1	
33	باسعيد كلثوم																																	4	1
34	دباغ مليكة																																	4	1
																																		4	2

السنة الدراسية : 2013 - 2014

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

20

البطاقة الفنية للمؤسسة

المجموع	التلاميذ		الصفة
	داخلي	خارجي	
759	131	628	ذكور
785	153	632	إناث
1544	284	1260	المجموع

المؤقتون	التأطير		العدد	القلة
	مترجمون	منهم إناث		
08	72	56	109	القلة
-	31	19	32	الأستاذة :
04	25	10	29	الإداريون :
12	128	85	162	أعوان الخدمة :
				المجموع ع :

المعايير	المعايير
عدد مخابر العلوم الطبيعية : 05	عدد المخابر : 05
عدد مخابر العلوم الفيزيائية : 05	عدد مخابر العلوم الفيزيائية : 05

المؤسسة	المؤسسة
المؤسسة : قالا العتقة لطفى	المؤسسة : وهرة
تاريخ الإنشغال : 04 أكتوبر 1954	تاريخ الإنشغال : 04 أكتوبر 1954
المعروف : شارع مالك مرشاد وهران	المعروف : شارع مالك مرشاد وهران
الهاتف : 041 40-45-48	الهاتف : 041 40-45-48
المساحة الكلية : 300	المساحة الكلية : 300
عدد التلاميذ : 1544	عدد التلاميذ : 1544
عدد الفصول : 128	عدد الفصول : 128
عدد المعلمين : 162	عدد المعلمين : 162
عدد أخصائيي التربية الخاصة : 05	عدد أخصائيي التربية الخاصة : 05
عدد أخصائيي التوجيه والإرشاد : 05	عدد أخصائيي التوجيه والإرشاد : 05
عدد أخصائيي الفيزياء : 05	عدد أخصائيي الفيزياء : 05
عدد أخصائيي الكيمياء : 05	عدد أخصائيي الكيمياء : 05
عدد أخصائيي الرياضيات : 05	عدد أخصائيي الرياضيات : 05
عدد أخصائيي اللغة : 05	عدد أخصائيي اللغة : 05
عدد أخصائيي التاريخ والجغرافيا : 05	عدد أخصائيي التاريخ والجغرافيا : 05
عدد أخصائيي التربية البدنية : 05	عدد أخصائيي التربية البدنية : 05
عدد أخصائيي الفنون : 05	عدد أخصائيي الفنون : 05
عدد أخصائيي الموسيقى : 05	عدد أخصائيي الموسيقى : 05
عدد أخصائيي الحرف اليدوية : 05	عدد أخصائيي الحرف اليدوية : 05
عدد أخصائيي التكنولوجيا : 05	عدد أخصائيي التكنولوجيا : 05
عدد أخصائيي الإعلام الآلي : 05	عدد أخصائيي الإعلام الآلي : 05
عدد أخصائيي اللغات الأجنبية : 05	عدد أخصائيي اللغات الأجنبية : 05
عدد أخصائيي التربية الخاصة : 05	عدد أخصائيي التربية الخاصة : 05
عدد أخصائيي التوجيه والإرشاد : 05	عدد أخصائيي التوجيه والإرشاد : 05
عدد أخصائيي الفيزياء : 05	عدد أخصائيي الفيزياء : 05
عدد أخصائيي الكيمياء : 05	عدد أخصائيي الكيمياء : 05
عدد أخصائيي الرياضيات : 05	عدد أخصائيي الرياضيات : 05
عدد أخصائيي اللغة : 05	عدد أخصائيي اللغة : 05
عدد أخصائيي التاريخ والجغرافيا : 05	عدد أخصائيي التاريخ والجغرافيا : 05
عدد أخصائيي التربية البدنية : 05	عدد أخصائيي التربية البدنية : 05
عدد أخصائيي الفنون : 05	عدد أخصائيي الفنون : 05
عدد أخصائيي الموسيقى : 05	عدد أخصائيي الموسيقى : 05
عدد أخصائيي الحرف اليدوية : 05	عدد أخصائيي الحرف اليدوية : 05
عدد أخصائيي التكنولوجيا : 05	عدد أخصائيي التكنولوجيا : 05

بشهاد مدير المؤسسة على صحة المعلومات المقدمة

في : 05/10/2013

مدير المؤسسة

عبد القادر بوعزيز

مدير المؤسسة

المديرة
تلميذ الشراوية ، فاء

ملاحظة : ترع هذه الوثيقة إلى مصلحة التنظيم التربوي بالمعهد المرحوم قبل تاريخ : 18 نوفمبر 2013.

موضوع الدراسة ظاهرة التغيب عن العمل و تأثيرها على أداء المؤسسة العمومية

معلومات عامة:

الجنس:

انثى

السن:

المؤهل العلمي:

مدرسة عليا

ليسانس

الوظيفة: أستاذ

أستاذ رئيسي

أستاذ مكون

عدد سنوات العمل:سنة

عدد سنوات العمل في هذه الثانوية:سنة

مكان الإقامة:

شبه حضري

ريفي

الوضعية العائلية:

اولا بيانات عامة حول تأثير ارتفاع نسبة الغيابات لدى اساتذة اقسام النهائية على اداءهم الوظيفي:

1. هل يتأثر اداء الاستاذ بحجم غيابه عن المؤسسة؟

لماذا؟

2. هل هناك سياسة لاستدراك الحصص الضائعة؟

فيما تتمثل:

3. هل البرنامج الذي تقومون بتدريسه هو برنامج اسبوعي؟

4. هل يمتلك الاستاذ الحرية في تدريس البرنامج وفق رزنامة يقوم هو بالتخطيط لها و تنفيذها؟

لا

لماذا؟

5. هل تقوم الادارة بتعويض الاقسام التي تشهد غيابات متكررة لبعض الاساتذة بأساتذة لإستدراك الدروس؟

لا

6. هل هناك متابعة خاصة من طرف مديرية التربية لغيابات الأساتذة ؟

لا

7. هل يضطر الأساتذة المتغيبين لتجاوز بعض الدروس من أجل البقاء رقيقة زملاءهم في نفس الحصص المبرمجة زمنيا من طرف الوزارة ؟

8. ما هي الإجراءات التي تتخذها الإدارة للحد من انتشار ظاهرة الغيابات لدى الأساتذة ؟

.....

.....

.....

ثانيا. بيانات عامة حول مساهمة المشاكل الاجتماعية لدى اساتذة ثانوية لطفى في الرفع من نسبة الغياب لديهم؟

9. هل تساهم الحالة الاجتماعية الصعبة في دفع بالأساتذ للتغيب ؟

10. هل لديكم اطفال دون سن التمدرس؟

11. هل لديكم في البيت شخص مسن تقومون برعايته؟

12. هل تقومون بتقديم عناية طبية او خاصة لاحد افراد العائلة؟

13. هل تسكنون بجوار المؤسسة ؟

لا

نعم

14. هل تملكون سيارة خاصة؟

15. هل مزاوله الأستاذ للدروس الخصوصية سبب لدفعه للتغيب عن تقديم الحصص الرسمية بالمؤسسة؟

لا

نعم

16. هل يمكنك ذكر أسباب اجتماعية أخرى تدفع الأستاذ للتغيب ؟

ثالثاً: بيانات عامة حول تأثير ضغوط العمل المختلفة على الاداء الوظيفي للأساتذة :

17. هل تعتقد بان الضغوط المهنية سبب كاف للدفع بالأساتذ نحو التغيب؟

لماذا؟

18. هل يؤثر البرنامج الساعي الأسبوعي على فعالية الأستاذ و مردوديته؟

19. هل يتم دعوتكم للمشاركة في اختيار البرنامج الساعي الاسبوعي للتدريس الذي يلائمكم؟

20. هل هناك تنسيق بينكم و بين الادارة في ممارستكم لنشاطاتكم؟

21. هل تقدر الادارة حجم النشاطات التي تقومون بها؟

22. هل غياب الترقية في الدرجات أو في الوظيفة سبب كاف لشعوركم بالتوتر و القلق المهنيين؟

23. هل كثرة عدد التلاميذ في القاعة سبب يدفع بالأساتذ للتغيب أحيانا؟

24. كيف يمكن الحد من ظاهرة الغيابات لدى الأساتذة في رأيكم؟

و في اخير نشكركم على ثقتكم و تعاونكم معنا في انجاز هذه الدراسة

