جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الإنسانية و الاجتماعية

الشعبة :علم الاجتماع

التخصص :تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة :بن عطاءالله سميحة

بعنوان :

التغيب عن العمل وانعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة

"دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة"

نوقشت وأجيزت علنا

بتاريخ : 2015/05/28

أمام اللجنة المكوّنة من السادة:

الأستاذ(ة) / شنفي أحمد / أستاذ مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة / **رئيسا**

الأستاذ(ة) / **رابح رياب** / أستاذ مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة/ **مشرفا و مقررا**

الأستاذ(ة) / **مبارك شيماء** / أستاذ مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة / **مناقشا**

السنة الجامعية: 2015/2014

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله أولا صاحب النعمة الذي وفقي لإتمام هذا العمل، ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذي المشرف "**رابح رياب**"الذي تكرم بقبول الإشراف، فتحمل أعباء هذه المهمة النبيلة، والذي لم تمنعه أعماله ومشاغله العديدة من متابعة هذا العمل المتواضع بكل روح علمية، فكانت إرشاداته وتوجيهاته سديدة، مع تواضع وصبر كبيرين فله مني جزيل الشكر وكامل العرفان.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى أستاذي الفاضل "**كبار**".

إلى من رافقني في مشواري الدراسي ولم يتوانى لحظة في مد يد العون السيدة: "**بيكي نورة**" إلى كل من ساعدوني في إعداد المذكرة وأخص بالذكر زميلتي بن تربح خديجة.

لكم مني جميعا فائق التقدير والإحترام.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح أبي الغالي بن عطاءالله عبد الحفيظ رحمه الله، وإلى أبي العزيز بن عطاءالله أحمد أطال الله في عمره الذي رباني كما أهديه إلى أمي ومربيتي التي لم تلدني بن عطاءالله فاطمةالغاليةوالي أمي الغالية التي أنجبتني بن عطاءالله نصيرة.

كما لا أنسى إخوتي عادل وزوجتهإيمان، سهام ويوسف، نور الهدي، وداد ورابح، مباركة ولزهر، موسي ,وشمعتاحياتي محمد صفوان و مروة و صفاء و شروق و منال و منى و عبير وعبد لحفيظ وموسي و ميرال و فريال و هبة و لخضر والهام والي أختي وأمي و عمتي فاطيمةالغالية وعبد لعزيز، وإلى عمي لعيد و فاطنةوعماتي مسعودة و خديجة و نجاة وعمار وإلى خالي صالح و نعيمة و جدي طاهر و الجدتين خديجة وزهور،وإلى كل عائلتي .

إلى كل الأصدقاء والصديقات والزملاء والزميلات في المشوار الدراسي.

إلى كل زملائي وزميلاتي في العمل

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

سميحة

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ظاهرة التغيب عن العمل وانعكاسها على أداء العامل داخل المؤسسة, بحيث تمحورت هذه الدراسة على التساؤل الرئيسي المتمثل في:

هل تغيب العامل عن عمله يؤثر على أدائه داخل المؤسسة؟

واندرجت تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يساهم الانسحاب المتكرر للعامل في فقدانه لروح الجماعة ؟
- هل تعتبر التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر على عدم ممارسة السلطة و المسؤولية بشكلها الصحيح وب التالي تساهم في التغيب عن العمل؟
- هل يساهم التغيب في تكوين شخصية لامبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة ؟

وللإجابة على التساؤلات السابقة اعتمدنا على المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الموضوع, وهذا باستخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات انطلاقا من الملاحظة والاستمارة.

وطبقت هذه الأدوات على عينة من العمال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة والمتمثلة في 50 عامل و عاملة تم اختيارهم بطريقة المعاينة العشوائية الطبقية, بحيث تم تطبيق الاستمارة عليهم.

وأسفرت نتائج الدراسة الميدانية على أن:

- الانسحاب المتكرر للعامل يساهم في فقدانه لروح الجماعة.
- التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر على عدم ممارسة السلطة و المسؤولية بشكلها الصحيح وبتالي تساهم في تغيب العامل عن عمله.
- تغيب العامل عن عمله يساهم في تكوين شخصية لا مبالية ولا مسؤولة داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية:التغيب ، العمل ، أداء العمل ، المؤسسة.

Résumé de l'étude:

L'olijectif de cette étude est de reconnaitre le phénomène de l'absence au travail et ses effets imitatifs au sein de l'établissement .

Cette étudeentoure sur une interrogeation:

Est-ce que l'absence du travailleur influe sur son travail au sein de l' établissement?

Et de cette question sur gisent d'autes sous questions :

- Est-ceque les sortiesrépétées du travailleurcausent la perte du travail collectif ?
- Est-cequecescomportmentssignifient – osons- due- l'absenceadmistratvie et par conséquententraîne à l'absence au travail?
- Est-ce que cette l'absence entraîne à contruire une personnalitènègligeante et non responsable au sein de l'ablissement?

Pour répondre à ces interrogation,ou a adopté la méthodedescriptive ,la méthode la plus adéquate pour ce type de sujet ,en se servant de plusieurs outils pour regromper des renseignement ,commençant par l'observat.Ces outils sont appliqués sur un certain nombre des travailleurs au sein du secteur sanitaire d' el hedjira qui contient 50 travailleurs (hommes et femmes) qui sont choisisspontanément (au hasard) .

Cette étude permettrait à conclure que:

- Les sorties continues des travailleursaident à la perte de l'esprit et du travail collectif.
- Cescomportmentssignifientquel'administrationestcomplètement absente et n'arrive pas à accomplirsestâches et par conséquentl'absence du contrôle.
- L'absenceentraîne à la négligence et à le non ,responsabilité au sein de l'établissement .

Mots-clés:L'absence – Le travail – L'accomplissement des tâches – D'etabolissement .

فهرس المحتويات:

المحتوى	الصفحة
شكر وعرفان	-
الإهداء	-
ملخص الدراسة	-
فهرس المحتويات	-
قائمة الجداول	-
قائمة الملاحق	-
مقدمة	أ
الفصل الأول **الإطار النظري للدراسة**	
أولا:تحديد وصياغة الإشكالية	03
ثانيا: دوافع اختيار الموضوع و أهميته	04
ثالثا: تحديد مفاهيم الدراسة	05
رابعا: الدراسات السابقة	*09*
خامسا: المقاربة النظرية التي تناولتها الدراسة	10
الفصل الثاني **الإطار المنهجي للدراسة**	
أولا: مجالات الدراسة	16
1-المجال المكاني	16
2- المجال الزماني	17
ثانيا: المنهج المستخدم	19
ثالثا: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات	20
1-الملاحظة	20
2-الاستمارة	21
رابعا: أساليب تحليل البيانات	22
الفصل الثالث **عرض وتحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة**	
أولا: عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية	24

1-عرض وتبويب البيانات المتعلقة بالمحور الأول	24
2-عرض وتبويب البيانات المتعلقة بالمحور الثاني	27
3-عرض وتبويب البيانات المتعلقة بالمحور الثالث	33
4-عرض وتبويب البيانات المتعلقة بالمحور الرابع	41
ثانيا:عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية	46
1- عرض النتائج المتعلقة بالمحور الثاني	46
2- عرض النتائج المتعلقة بالمحور الثالث	46
3-عرض النتائج المتعلقة بالمحور الرابع	47
4-عرض النتائج العامة	48
الخاتمة	-
قائمة المراجع	-
الملاحق	-

قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس و السن	24
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	25
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل	26
04	يوضح طبيعة العلاقة بالزملاء في محيط العمل	27
05	يوضح طبيعة الشعور بالمتعة عند أداء العمل	27
06	يوضح ظروف العمل (تهوية و الضجيج –إضاءة)	28
07	يوضح الدخل المتقاضي ومدى ملائمته	29
08	يوضح روح العمل الجماعي في المؤسسة	29
09	يوضح العمل بروح الفريق	30
10	يوضح المشاركة في اتخاذ القرارات	30
11	يوضح الخلافات المهنية بين العمال داخل المؤسسة	31
12	يوضح نمط العمل الحر و العمل في المؤسسة	31
13	يوضح الفقدان لروح الجماعة يجعلك تغيب عن العمل	32
14	يوضح أن عدم التماسك والتعاون في بيئة العمل يجعلك تفكر في التغيب	32
15	يوضح طبيعة الراحة في العمل	33
16	يوضح الحصول على المكافأة في إطار العمل	34
17	يوضح تقديم الشكاوي الناتجة عن التظلمات في العمل	34
18	يوضح توفير خدمات النقل	35
19	يوضح الترقية في العمل	35
20	يوضح تلقي العقوبات	36
21	يوضح تقييم الأداء داخل المؤسسة	36
22	يوضح وجود صعوبات أثناء انجاز العمل	37
23	يوضح التغير من منصب العمل	37
24	يوضح طبيعة وجود تعاطف من المدير في حالة وجود مشاكل لدى العمال	38
25	يوضح تحقيق العدالة والمساواة بين العمال في المؤسسة	39
26	يوضح موقف المدير من العامل عند تغيبه عن العمل	39
27	يوضح تقدير المدير لجهد العامل	40

28	يوضح التظلمات داخل المؤسسة تدفع بالعامل لعدم المجئ لممارسة العمل	40
29	يوضح الشعور بالانتماء للمؤسسة	41
30	يوضح الانضباط في أداء العمل	41
31	يوضح كثرة الأعمال الموكلة للعمال داخل المؤسسة	42
32	يوضح تتبع المشاكل والانشغالات العائلية إلي مكان العمل	42
33	يوضح الحصول على العلاوات والمنح الخارجة عن المرتب	43
34	يوضح كيفية الالتحاق بالمؤسسة	43
35	يوضح العمل وفق التخصص العلمي	44
36	يوضح التغيب عن العمل	44
37	يوضح أن عدم الإرادة و قلة المبادرة يؤديان إلي التغيب عن العمل	45

قائمة الملاحق:

رقم الملحق	العنوان
01	ملحق خاص بالاستمارة
02	ملحق خاص بالهيكل التنظيمي للمؤسسة
03	ملحق خاص بالوثائق مختلفة للمؤسسة

مقدمة

مقدمة:

تعد ظاهرة التغيب عن العمل من المشاكل التي تؤرق الإدارة ، خاصة ماشهدناه في الآونةالأخيرة بالمؤسسات العمومية ، مما ينعكس سلبا على أداء العامل داخل المؤسسة ،كما يساهم في نقص الخدمات و ركود العمل وقلة الإنتاج،لان الأداء المهني للعامل يعكس كفاءة و فعالية المؤسسة , كما يعتبر المحك الحقيقي لنجاح أو فشل أي مؤسسة , فهو يعبر بصراحة عن مدي انجاز المهام والتي هي في الأخير تمثل أهداف المنظمة , وبالتالي أداء العامل هو الذي يعطي للمنظمة مكانتها بين بقية المنظمات

ومن خلال هذه الدراسة تطرقنا إلى ثلاث فصول أساسية:

الفصل الأول يضم الإطار النظري للدراسة, إذ تم فيه تحديد وصياغة الإشكالية المتعلقة بالموضوع, إضافة إلى وضع أسباب اختيار دراسة هذا الموضوع، كما تم تحديد الأهداف المرجوة من خلال هذه الدراسة, إضافة إلى أهمية الدراسة والمفاهيم المتعلقة بها, كما تم توظيف بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

واحتوى الفصل الثاني والموسوم بالإطار المنهجي للدراسة على المقاربة النظرية التي تناولتها الدراسة, وتحديد مجالات الدراسة من المجال المكاني, الزماني, والبشري وطريقة اختيار العينة, المنهج المستخدم في الدراسة مع إبراز الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الميدانية, وجاء الفصل الثالث والموسوم بعرض وتحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة مقسمة إلى ثلاث أجزاء, حيث تناول في الجزء الأول عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية للدراسة من خلال تبويب بيانات المحور الأول , وتبويب البيانات المتعلقة بتساؤلات الدراسة وتحليل كل منها على حدى, أما الجزء الثاني فتم من خلاله عرض نتائج الدراسة ومناقشتها. وأخيرا خاتمة، ثم قائمة لمختلف المراجع المعتمد عليها في هذه الدراسة.

الفصل الأول
الإطار النظري للدراسة

أولا: تحديد وصياغة الإشكالية.

ثانيا: دوافع اختيار الموضوع و أهميته.

ثالثا: تحديد مفاهيم الدراسة.

رابعا : الدراسات السابقة.

خامسا: المقاربة النظرية التي تناولتها الدراسة.

أولا: تحديد وصياغة الإشكالية:

لم تعرف المؤسسة على اختلافاتها الاقتصادية أو غير الاقتصادية تطورا وتقدما , بل وتعقيدا كالذي عرفته في القرن العشرين وفي النصف الثاني منه علي وجه التحديد , وقد ساعد عل ى ذلك التقدم التكنولوجي السريع وتوظيف التقنيات الحديثة فكان لذلك إن ظهرت مؤسسات اتسمت بالتوسع في عدد أقسامها وإداراتها ووحداتها , وقد تطلب هذا الوضع توفير المزيد من الموارد البشرية كما ونوعا كاستجابة آلية لمتطلبات العمل , الشئ الذي أصبح معه الاهتمام بالمورد البشري أكثر من ضرورة , إن لم يكن يمليها الجانب الإنساني فيمليها الحرص علي استغلال الإنسان العامل لتحقيق أهداف المؤسسة.

لقد أصبحت العناية بالمورد البشري ميزة تميز الإدارة الحديثة وهو ما دفع بالمسئولين وأرباب العمل الالتفات إلي الباحثين والمهتمين بالجانب التنظيمي في المؤسسات لحثهم علي إجراء مزيدا من الدراسات جول تأثير المورد البشري عل ى الإنتاج أو الكفاءة المؤسساتية , وفي هذا الإطار جاءت العديد من الدراسات لتشير إلي أهمية التركيز على الجانب الإنساني و العناية به , حيث تكشف هذه الأخيرة عن مدي أهمية المورد البشري وهذا ما تترجمه النزعة القوية من جانب التنظيمات الصناعية الكبرى نحو الاهتمام بالمورد البشري , في المنظمة , فقد أدركت هذه الأخيرة أن أهم عناصر السيرورة الإنتاجية و نجاحها و استمرارها مرهون بدرجة تناغمية المورد البشري مع المورد المادي .

وفي خضم كل ذلك يعد التغيب عن العمل ظاهرة لأبدا من معالجتها فهي من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات المجتمعية , فالتغيب يشكل احد أنماط الفاقد البشري في العمل كما أن الخطط التنموية في المجتمعات تعتمد أساسا علي القوة البشرية وبالتالي فان غيابها سوف يؤثر على كفاءتها أو أدائها الإنتاجي . ويعزي الغياب عن العمل إلي أسباب عديدة يصعب حصرها إلا انه يمكن تصنيفها لتسهيل دراستها إلي عوامل مادية واجتماعية و نفسية و بيئية صحية و غيرها و طبيعة الأنظمة الإدارية و طبيعة العلاقات الإنسانية المرتبطة بطبيعة الممارسات الاجتماعية بين الإفراد داخل المؤسسة والتي ترجع إلي طبيعة الثقافة التنظيمية فيها وتختلف حدة تلك الأسباب من مجتمع إلي أخر ومن مؤسسة إلي أخري .

سنحاول من خلال البحث في ظاهرة التغيب عن العمل وانعكاسها على أداء العامل داخل المؤسسة , وهذا باعتبار أن التغيب هو جانب من الجوانب التي تؤثر في أداء العامل داخل المؤسسة, لان الأداء المهني للعامل يعكس كفاءة و فعالية المؤسسة , كما يعتبر المحك الحقيقي لنجاح أو فشل أي مؤسسة , فهو يعبر بصراحة عن مدي انجاز المهام والتي هي في الأخير تمثل أهداف المنظمة , وبالتالي أداء العامل هو الذي يعطي للمنظمة مكانتها بين بقية المنظمات و بتالي تبرز أهمية الأداء الوظيفي للعامل من خلال نتائجه , فان كان أدائه جيد و فعال , يعطي للمنظمة ميزة تنافسية في السوق ويضمن لها التميز و الاستمرارية في نشاطها و يعطي لها مكانة عالية ضمن انجح المؤسسات , لان عالمنا اليوم يتميز بالمنافسة الشرسة بين كل المنظمات كل في مجال نشاطه في الحفاظ علي المكانة التي تضمن لها الاستمرارية في النشاط و الرقي في الأعمال. و لان التغيب عن العمل يحد من فاعلية العامل و قدرته علي العمل بما ينعكس على أداء العمل . وهذا مادفعنا إلي طرح التساؤل التالي :

- هل تغيب العامل عن عمله يؤثر على أدائه داخل المؤسسة؟

واستجابة للتساؤل الرئيسي تأتي التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يساهم الانسحاب المتكرر للعامل في فقدانه لروح الجماعة ؟

- هل تعتبر التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر على عدم ممارسة السلطة و المسؤولية بشكلها الصحيح وبالتالي تساهم في التغيب عن العمل ؟
- هل يساهم التغيب في تكوين شخصية لامبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة ؟

الفرضيات:

الفرضية العامة :

- تغيب العامل عن عمله يؤثر على أدائه داخل المؤسسة .

الفرضيات الفرعية :

- يساهم الانسحاب المتكرر للعامل في فقدان العامل لروح الجماعة .
- تعتبر التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر على عدم ممارسة السلطة و المسؤولية بشكلها الصحيح و بالتالي تساهم في التغيب عن العمل .
- يساهم التغيب عن العمل في تكوين شخصية لا مبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة.

دوافع اختيار موضوع الدراسة وأهميته:

أن اختيار التغيب عن العمل كموضوع للدراسة هو محاولة إيجاد انعكاساته على أداء العامل داخل المؤسسة كعنصر أساسي قد يؤثر في تطور و رقي المؤسسة و ازدهار نشاطها وهناك جملة من الأسباب لاختيار هذه الدراسة تكمن في :

- محاولة توضيح طبيعة التغيب عن العمل داخل المؤسسة و تأثيره على أداء العامل
- حداثة الموضوع و جدته وقلة تناوله بالدراسة
- الوقوف على بعض المشاكل أو المعوقات التي تعيق سير المؤسسة
- ✓ وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي يعالجه باعتبار التغيب عن العمل موضوع جدير بالاهتمام و هذا لمعرفة الحلول التي تساعد علي التقليل من الغيابات التي قد تؤثر على أداء العامل داخل المؤسسة و بالتالي تدهور سير المؤسسة وقلة إنتاجيتها.
- تسعي هذه الدراسة إلي توضيح مشكل تغيب العامل وما ينجر عنه من عقوبات وسلبيات .
- الوقوف علي المشاكل التي يعاني منها العامل في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية و التي تؤثر بدورها على أدائه والحد منها .

أهداف الدراسة:

- وضع حلول تقضي على ظاهرة التغيب عن العمل وبالتالي تحقيق مستوي أداء جيد .
- معرفة أسباب تغيب العامل داخل المؤسسة وكيفية الحد من هذه الظاهرة .
- معرفة مدى تأثير تغيب العامل على أدائه داخل المؤسسة .

- معرفة هل للمتغيرات ، عدم الرضا ، عدم الانتماء ، ضغوط العمل علاقة بالغي اب العامل داخل المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.
- الوصول إلي حلول ترضي العامل داخل المؤسسة وبالتالي التقليل من الغيابات و تقديم أداء جيد يساهم في تطوير المؤسسة.

تحديد مفاهيم الدراسة:

تعتبر المفاهيم أدوات عامة تستخدم في البحث و الفائدة منها صياغة النظريات الخاصة بأحدي المشكلات و استنتاج الفرضيات من اجل اختبارها فتوضيح المفهوم يساعدنا في تقريب الفهم و الاتصال بين الباحثين ولكل باحث مفاهيمه التي من خلالها يعبر عن نتائج و قوانين و تساؤلات عملية وهذا الاختلاف في المفاهيم لايكون علي المفاهيم و المصطلحات التي تطرح في سياق التساؤلات النظريات بل يكون علي الأفكار و صيغ التساؤلات و النظريات فيها .

و بما أن الدراسة تتناول موضوع "التغيب عن العمل و انعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة " فقد تم اختيار المفاهيم التي لها ارتباط بموضوع بحثنا وهي (**التغيب . العمل . أداء العامل . المؤسسة**)

1- مفهوم التغيب :

التعريف اللغوي : يعرف التغيب في اللغة من فعل غاب أي اختفي عن الأنظار.[1]

التعريفالاصطلاحي :

1 - في البداية يجب أن نشير إلي أن هناك فروق بين مصطلحي التغيب و الغياب "التغيب مفهوم يحوي توفير الإرادة الفردية في الانقطاع عن العمل ,أما الغياب فهو مصطلح يحوي معني الغياب بسبب خارجي عن إرادة الفرد ".

2 - وقد عرفت سارجنت فلورنس sargent florinsالتغيب بأنه "الوقت الضائع في المنشأة الصناعية بسبب تغيب العاملين , هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه , أوبسبب تغيبهم الذي لايمكن تلاقيه ,ولايدخل التغيب (الوقت الضائع) بسبب اضراب العمال أو بسبب اغلاق المؤسسة أو بسبب التأخر لمدة تصل الي ساعة أو ساعتين ".[2]

3 - يعرفه سفير ناجي " بأنه الظاهرة التي يشكلها غياب العامل عن مكان العمل في الوقت الذي يفترض أن يكون موجودا بصفة طبيعية لتأدية المهمة الموكلة له في إطار عملية الإنتاج .

4 - كما يعرفه عبد المنعم عبد الحي " بأنه عدم حضور العامل ليمارس عمله في الوقت المحدد للعمل , والمفروض أن يؤدي العمل طبقا للإنتاج لأسباب أو أعذار غير مقبولة .

5 - يعرفه فرج عبد القادر طه " أن التغيب عن العمل لدي بعض العمال نوعا من الهرب وإنكار الحقيقة , فقد يحمي العامل نفسه من موقف الانعصاب عن طريق الهروب من موقف العمل ".[3]

---

[1]: **المتدى العربي للموارد البشرية**،abmedkor : نشرت في 15 سبتمبر 2010 .

[2]: عبد المنعم عبد الحي ،**علم الاجتماع الصناعي : المصنع و مشكلاته الاجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1984 ، ص 102 .

[3]: فرج عبد القادر طه ،**علم النفس الصناعي في التنظيم**، دار النهضة العربية ،القاهرة ، 1978 ، ص 102 .

6 ومنها الأبعاد النفسية الاجتماعية علي أساس أن ظاهرة التغيب مؤشر لعدم الرضا , أو نتيجة لإيقاعات العمل والضغوط و في الإطار يقول pierre du bois "يعتبر التغيب كرد فعل أو عدم قبول حالة أو وضع العامل ".[1]

7 وهناك من يعرف التغيب بأنه " تخلف العامل عن الحضور الي العمل في ظروف كان في امكانه أن يتحكم فيها ".[2]

8 من خلال التعريف السالف نستشف وجود عوامل تنظيمية تلعب دور في تحديد ماهية هذه المشكلة , فعدم توفير الشروط الفيزيقية الملائمة يؤديإلي بروز أمراض مهنية مختلفة مما يؤدي إلي زيادة في معدل التغيب , ومن جهة أخري ومن خلال بعض الدراسات أتضح أن العوامل الإدارية لها دورها في تحديد ظاهرة التغيب العمالي , فقد تأكد أنه للأسلوبالإشرافي دور في مدي تكيف العامل في عمله و انعكاس ذلك علي ظاهرة التغيب عند العمال بوجه عام , فأسلوب الإشراف المتسلط يساهم في رفع معدل التغيب مما يؤدي إلي انخفاض فعالية الأداء لدي العامل , كما أن التنظيم البيروقراطي الصارم من شأنه أن يضعف العلاقة بين العامل و الإدارة مما يدفعه للتغيب .[3]

9 التغيب عن العمل : هو عبارة عن موقف إرادي و مقصود وشكل من أشكال ردود الفعل مثل الإضراب , حيث أنه رد فعل مباشر يعبر به المورد البشري عن رفضه للعمل و ظروفه .

التعريف الإجرائي : من خلال التعاريف نخلص إلي أن التغيب هو عدم حضور العامل إلي منصب عمله في الوقت الذي يجب أن يكون فيه .

التغيب هو توقف عرضي في التنظيم , وبإمكانه أن يكون مخالفا لوجود اتفاق , وان الأخطار التي يمكن أن تنجر عن هذا الفعل الاجتماعي أثناء الانتقال لتحقيق المشروع الجماعي الذي يتمثله التنظيم هي اقتصادية بالدرجة الأولي تتعلق بالفعالية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة و بأداء الأفراد العاملين .

2- مفهوم العمل :

التعريف اللغوي: يعرف العمل في اللغة علي انه المهنة وفعل يقوم به . فعل مقصود ونشاط تلقائي و مكتسب ذهني أو جسمي ، دور وظيفة نشاط موظف لقيام بشيء، نشاط مأجور.[4]

فيما يخص فقه اللغة لا نجد لدي اليونانيين كلمة لها معني : العمل .كما نعرفه اليوم , أما الاثنين فان كلمةla bor تعني انجاز مهمة نسبيا صعبة و شاقة و في ألمانيا القديمة فان كلمة arbeit تعني الجهد الألم و الضياع وهو يمد إلي كلمة سلافية قديمة وتعني عبدا .

---

[1]: رضا قجة ، **فعالية التنظيم الصناعي وأثرها على أداء العامل داخل المؤسسة** جامعة الحاج لخضر باتنة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، 2009 ، ص 189 .

[2]: طلعت إبراهيم لطفي ،**علم الاجتماع الصناعي**، دار غريب ،ط1 ، مصر ، 1996 ، ص 73 .

[3]: محمد الدقس ،**علم الاجتماع الصناعي**، ط 1 ، عمان ، 1999 ، ص 196 .

[4]: محمد عاطف غيث و أخرون ، **قاموس علم الاجتماع**، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1979 ، ص 45 .

التعريف الاصطلاحي: يعرف العمل كما ورد في معجم العلوم الاجتماعية علي انه " مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير علي الأشياء المادية و غير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد , كما انه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد " .[1]

كما عرفه ماكس بأنه " العقد القائم بين الإنسان و الطبيعة حيث يلعب الإنسان ذاته دور احدي القوي الطبيعية فالقوي الممنوحة لجسده أي السواعد و السيقان و اليدان يضعها كلها في حركة تهدف إلي دمج المواد و إعطائها شكلا ذا منفعة لحياته " ومن هذا التعريف لماركس نستشف أن العمل هو وسيلة من الوسائل التي يعبر بها الإنسان عن نفسه وهو لا يعني مجرد جهد عقلي أو عضلي علي الاشياء المحيطة به لكن هو تفاعل بيئة .[2]

في حين نجد الدكتور عبد الباسط محمد حسين يعرفه علي انه " النشاط الموجه لتحويل القوي الطبيعية و السيطرة عليها من اجل تلبية حاجات الإنسان و يتفق هنا علماء الاجتماع علي الدور الاجتماعي للفرد داخل التنظيم الاجتماعي , و علي أن العمل هو المحدد لذاتية الفرد و مكانته الاجتماعية .[3]

التعريف الإجرائي: استنادا لهذه التعاريف نستنبط تعريفا إجرائيا مناسبا :

فالعمل يعبر علي النشاط الواعي و الجهد الذي يبذله الفرد سواء كان عضليا أو فكريا بهدف تقديم منتوج(سلع , خدمات) و الحصول علي مقابل اجر عيني أو نقدي هذا النشاط يسهم في تطوير الفرد .

3 – مفهوم أداء العامل :

التعريف اللغوي : من معاجم اللغة يتضح إن الأداء مصدر الفعل أدي ويقال أدي الشئ أوصله و الاسم الأداء : أدي الأمانة , و أدي الشيء قام به .[4]

التعريف الاصطلاحي: إن أداء المؤسسات مهما كان نوع النشاط الذي تمارسه , يعتمد أساسا علي سلوك الأفراد العاملين فيها , فهم الذين يقومون بأداء الأنشطة المختلفة للمؤسسة في كافة مستوياتها الإدارية فكل فرد ضمن المؤسسة له وظيفة محددة تقع ضمن مستوي تنظيمي معين .

وتفق جل الباحثين في مجال إدارة الإفراد علي أن الأداء هو " المخرجات الخاصة بالعمل الفردي مقدرة بالساعة الواحدة ".[5]

" فأداء الشخص لعمله يعني قيامه بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله ".[6]

ولهذا يري البعض إن معني الأداء " يعتمد علي المحيط الذي يعمل فيه العامل , والحالة و الموقف , و سياق عمل ما في مكان معين ".[7]

كما يقصد بأداء العامل كذلك " انه التزام العامل بإنجاز عمله المحدد بعقد عمل بإخلاص و أمانة ".[8]

1 : أحمد زكي بدوي ، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1982 ، ص 236 .
2: جورج فريدمان و أخرون ،**رسالة في سوسيولوجيا العمل**، منشورات عويدات، ط1 ،بيروت ، 1985 ، ص 12 .
3: عبد الباسط محمد حسن ، **علم الاجتماع الصناعي**، مكتبة غريب ، ط3 ، القاهرة ، 1995 ، ص 64 .
4: ابن منظور ، **لسان العرب**، دار صادر ، بيروت ،المجلد 14 ، ص 26 .
5: راشد أحمد حامد ،**مذكرات في إدارة الأفراد**، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1989 ، ص 50 .
6: أحمد صقر عاشور ،**السلوك الإنساني في المنظمة**، الدار الجامعية ، بيروت ، 1989 ، ص 33 .
7: أن بروس و جيمس بيبتوني، **فن تحفيز العاملين**، ترجمة زكي مجيد حسن ، بيت الأفكار الدولية ، 1999 ، ص 63 .
8: أحمد زكي بدوي ،**علاقات العمل في الدول العربية**، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985 ، ص 101 .

التعريف الإجرائي: الأداء هو مجموعة من الأنشطة و الوظائف المختلفة التي يقوم بها العامل أثناء قيامه بعمله , داخل إطار تنظيمي محكوم بنسق من القيم و المعايير ووفق أحكام القانون و أنظمة العمل التي يستند إليها لتوجيه و ضبط سلوك العامل , وتحديد طرق انجازه من أجل تحقيق أهدافه الشخصية و أهداف المؤسسة عامة .

4- مفهوم المؤسسة :

التعريف اللغوي: إن كلمة المؤسسة عندما نبحث عن أصلها فهي في الواقع ترجمة للكلمة ENTREPRI

أما في اللغة العربية واستنادا إلي القاموس العربي فكلمة مؤسسة مشتقة من فعل أسس ,يؤسس , مؤسس , مؤسسة .

وحسب القاموس العربي الشامل , فأن المؤسسة تعني الجمعية أو معهد أسس لغاية اجتماعية أو خيرية أو اقتصادية .[1]

التعريف الاصطلاحي: تعددت المفاهيم حول مصطلح المؤسسة بتعدد الإيديولوجيات البحثية فنجد المؤسسة تندرج في النواحي التالية :

المؤسسة من الناحية الاقتصادية : تعتبر المؤسسة الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية اللازمة للإنتاج الاقتصادي .[2]

يعرفها (M.LEBRETON) بأن المؤسسة هي كل شكل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا و الذي يقترح نفسه لإنتاج سلع أو خدمات للسوق .

*وقد برز في هذا التعريف علي نقطة هامة هي الاستقلالية المالية للمؤسسة وظائف و غايات من إنشائها .[3]

المؤسسة من الناحية الاجتماعية : لا يقتصر تعريف المؤسسة في المجال الاقتصادي فقط كما اشرنا سلفا , فهناك تعريف في علم الاجتماع : علي أنها عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد و الجماعات و التي تؤدي إلي تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفا .

كما تعرف علي أنها " نسق اجتماعي يسعي إلي تحقيق أهداف واضحة و محددة وهي نظام اجتماعي , تعاوني , تفاعلي , واعي , مفتوح يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ".[4]

[1]: رواية محمد حسن ،**إدارة الموارد البشرية**، بدون طبعة ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 209 .
[2]: عمر صخري ،**اقتصاد المؤسسة**، ط6 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008 ، ص 24 .
[3]: ناصر دادي،**اقتصاد المؤسسة**، ط1 ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 1998 ، ص 10 .
[4]: كمال عزام ،**إدارة الموارد البشرية**، دار الكتب ، القاهرة ،1983 ، ص 43 .

ويعرفها بارسونز المؤسسة كتنظيم و هو " توجيها أساسيا نحو تحقيق هدف محدد وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو انجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة ".[1] **التعريف الإجرائي:** المؤسسة هي كل نسق اجتماعي اقتصادي , مستقل ماليا في إطار قانوني معين يتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة مباشرة أو غير مباشرة , وفق قواعد وقيم سائدة .

الدراسات السابقة :

الدراسة الأولي:" أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية " , المجلة الأردنية في العلوم التربوية مجلد 7 , عدد 1 , 2011 , 10– 20 , من إعداد صالحة عيسان , علي كاظم , وجيهة العاني , هلال النبهاني , خالد ألهنائي و سالم ألسكيني .

تاريخ تسلم البحث 2009/09/28 و تاريخ قبوله 2010/10/25 في عمان .

تساؤلات الدراسة :

- ماأسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي في سلطنة عمان ؟
- هل تختلف أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي باختلاف النوع و الخبرة و الحالة الاجتماعية و مكان العمل ؟

تم احتيار عينة عشوائية حجمها (660) معلمة و معلم من خمس مناطق تعليمية , كما تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة .

نتائج الدراسة :

- من أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي هناك سببين رئيسيين يعودان إلي محور برامج الإعداد المهني للمعلم والمتمثلة في برامج إعداد المعلم تفتقد إلي تكوين حب الانتماء للمهنة التعليم لدي المعلم , كما وأنها تفتقد إلي اكتساب المعلمين مهارات تتعلق بدورهم الإداريبالمدرسة .
- كما وتشير النتائج إلي أن هناك أسباب رئيسية أخري تعود إلي انخفاض مستوي الرضا الوظيفي لدي المعلم , فالمعلم يعاني من طول فترة الدوام , وغياب معيار محدد للترقية , كما أن الحوافز و الأجور التي يتقاضاها لا تتناسب و حجم العمل الذي يقوم به , هذا إضافةإلي أن فرص النمو المهني لازالت غير متوافرة بالشكل الذي يطمح إليه المعلم .
- كما كشفت نتائج الدراسة عن سبب رئيسي واحد يرتبط بمرض أحد أفراد الأسرة .

[1]: حسين أحمد رشوان ،**علم اجتماع التنظيم**، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 106 .

الدراسة الثانية : " أثر غياب الطلبة علي التحصيل العلمي في الجامعة " دراسة قياسية بقسم العلوم التجارية جامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم , من طرف : أ- بن علي عائشة , أ- فلاحي الزهرة , في جوان 2013 .

تساؤل الدراسة : مامدي تأثير الطلبة علي التحصيل العلمي في الجامعة ؟

تم اختيار العينة العشوائية تتكون من 200 طالب من كل سداسي , كما تم استخدام التقييم الإحصائي و الاقتصادي لنموذج التحصيل العلمي – الغياب .

نتائج الدراسة :

- هناك فروق بين معدلات الطلبة الذين لا يتغيبون و الطلبة كثيري الغياب .
- إن المعدلات العامة للطلبة تتناسب طرديا مع عدم غيابهم .
- إن مستوي التحصيل العلمي دالة متزايدة بالنسبة لعدم الغياب .

الدراسة الثالثة :" السلوك الإشرافي و علاقته بالأداء المهني في التنظيم الصناعي " مؤسسة صناعة الكوابل لمدينة بسكرة نموذجا , أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية , من إعداد الطالبة برقية سهيلة , جامعة محمد خيضر – بسكرة , سنة 2005 – 2006 .

التساؤل الرئيسي : ماهي علاقة أنماط الإشراف بكفاءة الأداء العمالي في التنظيم الصناعي ؟

التساؤلات الفرعية :

- ماعلاقة النمط الإشرافي الديمقراطي بفاعلية أداء العاملين في التنظيم الصناعي ؟
- ماعلاقة النمط الإشرافي التسلطي بفاعلية أداء العاملين في التنظيم الصناعي ؟

تم اختيار العينة العشوائية الطبقية , كما اقتضت استعمال المنهج الوصفي , أما بخصوص أدوات جمع البيانات تم استخدام المقابلة الحرة مع بعض العمال , و الاستمارة .

نتائج الدراسة :

- النتيجة العامة : توجد علاقة تأثيرية بين السلوك الإشرافي و الأداء .
- هناك تأثير سلبي لسلوك المشرف علي استجابة العمال نتج عنه عدم رضاهم و عدم استقرارهم في العمل .
- الأسلوب المتبع من قبل الرئيس أو المشرف بالمؤسسة يؤثر علي أداء المرؤوس وبالتالي علي إنتاجية و مجموع إنتاجية المرؤوسين يعني إنتاجية المؤسسة ككل .

الدراسة الرابعة :" فعالية التنظيم الصناعي و أثرها علي أداء العامل داخل المؤسسة " دراسة ميدانية مقارنة بين أداء العمال الدائمين و العمال المؤقتين في مؤسسة صناعة قارورات الغاز – باتنة – أعدت لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم و عمل , من إعداد الطالب رضا قجة سنة 2008 – 2009 .

التساؤل الرئيسي :مامدى فعالية التنظيم في المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟ ومامدى تأثير العوامل التنظيمية علي أداء القوي العاملة الدائمة مقارنة بأداء القوي العاملة المؤقتة ؟

التساؤلات الفرعية :

- إلي أي مدي تحقق فعالية نسق القيادة التنظيمية فعالية في أداء العامل الدائم مقارنة بالعامل المؤقت ؟
- كيف يساهم نظام الخدمات الاجتماعية في رفع مستوي أداء العامل الدائم مقارنة بأداء العامل المؤقت ؟
- كيف يمكن لفعالية وظائف نسق تسيير الموارد البشرية أن تحقق فعالية في أداء العامل الدائم مقارنة بأداء العامل المؤقت؟

الفرضية العامة :إن لفعالية التنظيم داخل المؤسسة من خلال تكريس عوامل تنظيمية عقلانية رشيدة دور فعال في تفعيل أداء العامل .

الفرضيات الجزئية :

- فعالية نسق القيادة التنظيمية داخل المؤسسة مجال الدراسة تعمل علي تحقيق فعالية لأداء العامل
- لعقلانية نظام الخدمات الاجتماعية علاقة بالرفع من مستوي أداء العامل .
- إن لفعالية نسق تسيير الموارد البشرية من خلال تكريس لوظائفها بطريقة عقلانية رشيدة دور فعال في تفعيل أداء العامل.

تم استخدام المنهج الوصفي لقدرته على وصف الواقع التنظيمي و تحليل معطياته بطريقة تحدد واقع الأداء لدي كل من العمال الدائمين و العمال المؤقتين , كما تم الاعتماد في اختيار لعينة الدراسة علي عينة مقصودة من خلال التركيز على عمال قسم الإنتاج و التخزين , ومن أدوات جمع البيانات تم الاعتماد علي الملاحظة و المقابلة الحرة و الاستمارة و الوثائق و السجلات .

نتائج الدراسة :

- توصلت الدراسة إلي أن العمال المؤقتين أكثر أداء من العمال الدائمين و إن لتحقيق فعالية أداء العامل في المؤسسة مجال الدراسة مرهون بفعالية و عقلانية العوامل التنظيمية في ظل التطبيق الفعلي لمبادئ التنظيم التي تنص عليها مبادئ الاستقلالية و التي جاءت في أساسها للحد من هذه الإفرازات السلبية التي عانت منها المؤسسة العمومية طيلة فترات المراحل التنظيمية التي سبقتها .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة : لقد تمت الاستفادة من هذه الدراسات السابقة خاصة من الجانب النظري و بالخصوص مفاهيم الدراسة , كما استعنت بهذه الدراسات بالجانب الميداني , كما استفدت من تحليلاتها للنتائج .

خامسا:المقاربة النظرية التي تناولتها الدراسة:

إن المتفحص في علم الاجتماع يجده من بين أكثر العلوم التي تزخر بالثراء النظري, وهذا ما يعكس الجهود العلمية الجادة التي قام بها العلماء في محاولاتهم لفهم وتفسير الواقع الاجتماعي, حيث صاحب هذا التراث السوسيولوجي تنوع الميادين والمجالات التي درسها هذا العلم.

وما يهمنا في دراستنا هذه والمعنونة **"ظاهرة التغيب وانعكاسها على أداء العامل داخل المؤسسة "** , فقد اعتمدنا على النظرية التايلورية (نظرية الإدارة العلمية).

النظرية التايلورية (نظرية الإدارة العلمية): يعتبر تايلور من رجال الإدارة و الإنتاج , وأول من أسس الإدارة العلمية حيث يلقب بأب الإدارة العلمية , فنشأته في عائلة الكويكر , وكذا ارتقائه في المناصب مكنه من اكتساب خبرة واسعة أعطته فهما متعمقا للعمل , وجعلته يتيقن من وجوب تغيير النظام الإداري جذريا للحصول علي إنتاجية مرتفعة .[1]

[1]: قباري محمد إسماعيل ،**علم الاجتماع الصناعي**، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، بدون سنة نشر ، ص 92 .

وأثناء عمله لاحظ انخفاض الإنتاجية و ضياع الوقت و الجهد و الموارد دون تحقيق فائدة إنتاجية مثلي وقام بإجراء تجارب ميدانية ركزت علي الجوانب العادية المتعلقة بالعمل و الإنتاج مما كان علي حساب العنصر البشري الذي كان ينظر إليه عل ى أنه آلة بيولوجية هدفها الكسب المادي فقط , مع وجود الأنانية و الكسل في القيام بالواجبات , والتركيز علي الهيئات الإدارية العليا أكثر من العمال المنفذين .[1]

فتركيز تايلور علي الهيئات الإدارية العليا , لأنهم في رأيه لم يكن لهم صلة بالمصنع و العمال حيث كان يوكل للمشرف مسؤولية الإنتاج ويري بأن " الإداريين متعسفين , جهلة, أنانيين و عقلانيين " .[2]

شكلت المنطلقات التايلوريةبمرجعياتها (المنهجية – النظرية و الواقعية) رسمية مفاهيمية تقنن النسق السلطوي – في ضوء الأسس التعويضية , القهرية كآلة تكرس " الإلزام و الضغط علي العامل , لتطور من إنتاجية العمل و زيادة معدل هذه الإنتاجية في سياق التقنين الإلزامي لطرق أداء العمل ".[3]

مبادئ الإدارة العلمية :

- التخصص و العمل .
- الحركة و الزمن .
- يجب تجزئة وظيفة الفرد إلي أجزاء صغيرة , ويجب معرفة أنسب الطرق لأداء كل مهمة .
- يجب أن يختار الفرد بطريقة تناسب العمل , و يجب أن يدرب عليها بالطريقة المصممة و السليمة .
- يجب أن يتم تنظيم العمل في المنظمة بين الإدارة و العمال , وتضطلع الإدارة بمهام تصميم الوظائف و الأجور و التعيين ويضطلع العمال بأداء و تنفيذ المهام الموكلة لديهم .
- يجب تقديم المحفزات المادية للعاملين من خلال الأجور و الحوافز , وهي مايسعي إليه الفرد أساسا من العمل ويمكن دفعه للأداء من خلالها .[4]

[1]: محمد رسلان الجيوشي , جميلة جاد الله ،**الإدارة علم وتطبيق**، دار المسير للنشر ، ط1 ، عمان ، 2000 ، ص 34 .
[2]: محمد علي محمد ،**البيروقراطية الحديثة**، دار الكتاب الجامعية ، مصر ، 1978 ، ص 232 .
[3]: كعباش رابح ،**علم اجتماع التنظيم**، مخبر علم اجتماع الاتصال ، جامعة منتوري، قسنطينة ، الجزائر ، 2006 ، ص 106 .
[4] : أحمد ماهر ،**السلوك التنظيمي**، مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 29 .

ومن خلال كل هذا يظهر أن هذه النظرية قد أخذت صفة " العلمية " لأنها تتعامل مع العامل علي أساس أنه أداة تعمل علي زيادة الإنتاجية , بحيث جردته من إنسانيته و حولته إلي مجرد أداة منفذة , الأمر الذي يعمل عل ى تشبيط معنوياته , وبالتالي يجعله أكثر تغيبا لعمله .

الفصل الثاني
الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولا: مجالات الدراسة.

ثانيا: المنهج المستخدم.

ثالثا: أدوات جمع البيانات.

رابعا: أساليب تحليل البيانات.

تمهيد:

يؤدي التحديد المنهجي وترتيب تقنيات أي دراسة علمية إلى تدعيم احتمالات الربط والتوثيق بين جوانب الدراسة, وتنظيم عملية إنجاز خطوات البحث بصورة تسمح للباحث من التوصل إلى تشخيص دقيق للظاهرة المدروسة.

وبما أن البحث الراهن يهدف إلى معرفة **"ظاهرة التغيب وانعكاسها على أداء العامل داخل المؤسسة "** , فإن التقصي المباشر لها يتطلب إجراء دراسة ميدانية تعتمد على أسس علمية, وموضوعية تستهدف جميع المعلومات والحقائق الموضوعية من الواقع الاجتماعي عن مشكلة البحث, والإجابة على التساؤلات التي تمحورت حولها إشكالية الدراسة, لذلك يتعين علينا تصميم بناء منهجي يأخذ بعين الاعتبار الظاهرة المدروسة وخصائصها, حيث يتم وضع خطة الدراسة الميدانية ومجالاتها, وإجراءاتها المنهجية وكيفية اختيار العينة وحجمها وخصائصها, والأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

أولا: مجالات الدراسة

1-المجال المكاني:

تعتبر المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة ذات طابع صحي جواري , تلعب دورا هاما في المنطقة من الناحية الاستشفائية . وهو يتركز دائرة الحجيرة و يقع في الشمال الغربي يحده و يبعد عنه من الشمال المؤسسة الاستشفائية بتقرت ب 100كلم ومن الجنوب الشرقي للمؤسسة الاستشفائية بحاسي مسعود ب 145 كلم ومن الجنوب المؤسسة الاستشفائية بورقلة ب 100 كلم ومن الغرب المؤسسة الاستشفائية بالقرارة ب 108 كلم , كما يغطي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة مساحة تقدر ب 9018كلم .

تم إنشاء المؤسسة كقطاع صحي سنة 1998 وبعد التقسيم الجديد للمؤسسات الاستشفائية و الجوارية في سنة 2007 تم تصنيفها كمؤسسة عمومية للصحة الجوارية و هذا لعدم إمكانية استشفاء المرضي حيث أن المؤسسة تحتوي علي الإمكانية الحالية:

- تعدد المستخدمين 217 حيث أنهم موزعون علي كافة مصالح المؤسسة المستخدمين الطبيين 35 , المستخدمين شبه الطبيين 101 , المستخدمين الإداريين و المهنيين 81 .

ومن مهام المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة :

- التكفل التام و المتكامل بالقضايا الصحية الخاصة بالسكان .

- القيام بتنظيم و توزيع الإسعافات و برمجتها .
- تحقيق المساواة بين جميع السكان في العلاج .
- أن تكون هذه المؤسسة دعامة للتدريب العلمي لجميع الموظفين .
- الإسهام في تنسيق أعمال الهياكل التابعة لها و مراقبتها وذلك في إطار التنظيم الجاري به العمل
- ضمان حفظ الصحة و الظافة و مكافحة الأضرار و الآفات الاجتماعية .
- ضمان تحسين مستوي مستخدمي مصالح الصحة و تجديد معارفهم .

ومن أهدافها :

- توفير عدد كبير من المخازن المخصصة للأدوية و مختلف الأجهزة و العتاد .
- توفير عدد كبير من العمال شبه الطبيين على مستوي كل نقاط المداومة و العيادات و الوحدات الصحية و السكنات الوظيفية للعمال الطبيين و شبه الطبيين و القابلات .

المؤسسة عبارة عن مديرية عامة تحتوي عل ى مدير , الأمانة العامة , المصالح التابعة للمؤسسة (مصلحة الموارد البشرية , نيابة مديرية المصالح الصحية , نيابة مديرية المصالح الاقتصادية) .

2-المجال الزماني: تنقسم الدراسة إلى قسمين قسم نظري, وآخر ميداني, وقد استغرقت الدراسة الميدانية حوالي الشهرين توزعت كما يلي:

المرحلة الأولى: المرحلة الاستطلاعية, حيث تم أولا زيارة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة يوم 28-12-2014 وإجراء مقابلة مع نائب مدير المؤسسة كدراسة استطلاعية, وهذا من أجل الحصول على معلومات حول المؤسسة و أقسامها, مع إمكانية التعرف أكثر على عينة الدراسة, وتم بعد ذلك الحصول على عدد العمال وتوزيعهم على الاقسام.

المرحلة الثانية: وهي مرحلة إنجاز الاستمارة, وقد استغرقت هذه المرحلة قرابة الأسبوعين من 10-02-2015 إلى غاية 20-02-2015, حيث تم فيها الحرص على مراعاة توجيهات الأستاذ المشرف, وتعديل ما يلزم تعديله بالاستمارة, بعدها تم وضع الاستمارة في صيغتها النهائية يوم 25-02-2015.

ثانيا: عينة الدراسة

إن من أهم القضايا التي تفرضها منهجية البحث العلمي , أن يستقرأ الباحث خطة بحثه في كل خطوات الممارسة البحثية , واختيار العينة خطوة من خطوات البحث يستوجب ربطها بالهدف الرئيسي للبحث ذاته , علي اعتبار أن العينة هي " مجموعة من المفردات تؤخذ من مجتمع البحث والذي يقوم الباحث باختيارها بطرق علمية بهدف جمع البيانات و توفير للجهد و الوقت " [1], وذلك لتعذر إجراء مسح شامل لمجتمع البحث , و تتوقف دقة النتائج التي توصل إليها الباحث باستعمال العينة مدي تمثيلها لمجتمع البحث , وهذا يعني أن الحكم الذي يصدق علي العينة يمكن تعميمه – نسبيا – علي باقي مفردات البحث .

وقد ركزنا عند اختيارنا لعينة البحث على عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة و التي على أساسها تطبيق العينة العشوائية الطبقية والتي نعني بها " تصنيف مجتمع البحث إلي مجموعات وفقا للفئات التي يتضمنها متغير معين أو عدة متغيرات ثم تختار وحدات عينة البحث اختيارا عشوائيا في كل مجموعة " [2].

حيث قمنا بتصنيف مجتمع البحث إلي طبقات بعد أن قمنا بتقدير حجم العينة الكلي و الذي قدر ب 217 عامل وعاملة , بعدها قمنا باختيار وحدات عينة البحث عشوائيا من كل مجموعة و ذلك بالشكل التالي :

- **الأطباء** : 35 عامل وعاملة .
- **شبه الطبيين** : 101 عامل وعاملة .
- **الإداريين** : 56 عامل و عاملة .
- **المتعاقدين** : 25 عامل و عاملة .

بعدها تم اختيار 50 من مجموع العمال .

تحديد العينة الطبقية , وقد تم بالشكل التالي :

الأطباء: $\frac{50*35}{217}$ =8 عمال

شبه الطبيين: $\frac{50*101}{217}$ = 23 عاملا

[1]:دلال القاضي, محمود البياتي، **منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائيspss**، ط1، دار حامد، عمان،الأردن، 2008، ص 60.

[2]: د/ محمد عبيدات , د/ محمد أبو نصار , د/ مقلة مبيضين ،**منهجية البحث العلمي : القواعد و المراحل و التطبيقات**، دار وائل للطباعة و النشر ،ط2 ، عمان ، 1999 ، ص 91 .

الإداريين : $\frac{50*56}{217}$ = 13 عاملا

المتعاقدين : $\frac{50*25}{217}$ = 6 عمال

إذن لدينا : 8+ 23 + 13 + 6 = 50 عامل و عاملة .

إذن مجموع عينة البحث من الأقسامالأربعة هو 50 عامل وعاملة من أصل 217 .

ثالثا: المنهج المستخدم

إن اختيار المنهج الملائم للدراسة الاجتماعية يتوقف على طبيعة وخصائص الموضوع المراد دراسته, والمنهج هو عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه.[1]

وأيضا هو: الكيفية التي يتم بها تنفيذ شيء ما حسب نظام معين، انطلاقا من جملة مبادئ، من أجل الوصول إلى هدف معين.[2]

ولابدّ للباحث عند اختياره للمنهج العلمي أن يؤخذ بعين الاعتبار الموضوعية والدقة. ولابدّ أن يتوافق مع طبيعة الدراسة، وأن لا يكون الاختيار تلقائيا أو اعتباطيا بل يجب أن يبنى على أسس علمية، فالباحث مسئول عن اختياره لمنهج بحثه بناءا على معطياته الدراسية من صياغة الموضوع، وتحديد الإشكالية، إلى بناء التساؤلات...، فطبيعة البحث هي تفرض منهج دون آخر, ونحن في هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره الأقرب والأصلح لها، ويعد بأنه: " يشمل جميع الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق الظاهرة المرتبطة بطبيعة وبوضع جماعة من الناس, أو عدد من الأشياء, أو عدد من الظروف, أوفصيلة من الأحداث, أو نظام فكري.[3]

كما يعرف أيضا بأنه:" طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة ويقوم بوصف الظاهرة المدروسة, وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات معمقة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها.[4]

-المنهج الوصفي يهدف إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة, ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولا إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة.[5]

-وقد تم تطبيق المنهج الوصفي, وفقا للخطوات التالية:

---

[1]: رشيد زرواتي، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"أسس علمية وتدريبات"**، دط، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص104.
[2]:فضيل دليو، **دراسات في المنهجية**،دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص69.
[3]:مروان عبد المجيد إبراهيم، **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية**، دط، مؤسسة الوراق، عمان،الأردن، ص125.
[4]:حسان هشام، **منهجية البحث العلمي**، ط1، مطبعة الفنون البيانية، الجزائر، 2007، ص ص (72،73).
[5]:دلال القاضي، محمود البياتي، **المرجع السابق**، ص66.

-المرحلة الاستكشافية: وتمثل الخطوة الأولى للبحث وتشمل:

- جمع المعلومات النظرية التي لها علاقة بموضوع البحث, وهي ذات أهمية بالغة بحيث تثريه من حيث المصادر والمراجع.

-مناقشة ذوي الاختصاص والخبرة، واستشارتهم حول المعلومات النبرية الأكثر تلاءما مع موضوع الدراسة.

-مرحلة الوصف المعمق: وقد شملت هي الأخرى على:

-تحديد وصياغة تساؤلات البحث.

-ضبط وتحديد مجتمع البحث وتحديد خصائصه.

-اختيار الأداة المنهجية المناسبة لمشكلة البحث.

-التركيز على مؤشرات محددة ترتبط بموضوع البحث ومحاولة تحليلها وتفسيرها.

-تحليل البيانات وتفسيرها والخروج باستنتاجات.

ومن خلال هذا المنهج سنحاول وصف وتحليل ظاهرة التغيب عن العمل و انعكاسها على أداء العامل داخل المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة، بغية التعرف على تأثير تغيبهم عن العمل على أداهم داخل المؤسسة

رابعا: أدوات جمع البيانات

يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم الدوافع, الوقائع و النتائج, إلا أن طبيعة الموضوع وخصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة, فقد يتطلب موضوع ما الملاحظة كأداة أساسية وقد يتطلب آخر المقابلة.

وبالنسبة لبحثنا ولجمع البيانات اللازمة للدراسة فإننا لجأنا إلى تعدد التقنيات والأدوات المستخدمة في جمع البيانات حيث اعتمدنا على: الملاحظة, المقابلة,الإستمارة, السجلات والوثائق, أساليب تحليل البيانات.

1-الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من أهم الأدوات المستخدمة في عملية جمع البيانات, وذلك لأنها تساعد الباحث في التعرف على نقاط كثيرة كون هذه الأداة تعتمد بشكل كبير على حواسه والتي يقوم الباحث من خلالها بتحويل تلك الملاحظات إلى أرقام وبيانات يمكن تحليلها وكذلك التوصل إلى نتائج تفيد البحث.

كما تعرف على أنها:"من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسيا للحصول علي البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة, وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظته وتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات, تنبثق منها وضع فروض مبدئية، يمكن التحقق من صدقها أو عدم صدقها عن طريق التجريب". [1]

كما نجد كذلك أنها :" مشاهدة ومراقبة دقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات عنها والاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات". [2]

ومن خلال دراستنا قمنا **بالملاحظة البسيطة**,والتي هي نوع من الملاحظة غير العلمية ويقوم الباحث بملاحظة الظواهر والأحداث عن طريق الصدفة بدون إعداد وتخطيط مسبقين وبدون استخدام وسائل وأدوات مقننة، وهذا النوع من الملاحظة مفيد في الدراسات الاستطلاعية وفي الدراسات الأولية للمشكلة التي يريد الباحث أن يبحثها ويجمع المعلومات عنها. [3]

وهناك أيضا **الملاحظة بالمشاركة** وتعتمد أن يقوم الباحث" بمشاركة أفراد الدراسة في سلوكياتهم وممارستهم المراد دراستها". [4]

الاستمارة: تعتبر من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسيولوجية فهي" وسيلة للدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح الأسئلة عليهم وحدا واحدا وبنفس الطريقة, بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد، انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها". [5]

كما تعرف على أنها :' نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف, ويتم تنفيذ الاستمارة, إما عن طريق المقابلة الشخصية, أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد'. [6]

وبناءا على ذلك تم إعداد استمارة بحث وجهت إلى العمال المتواجدين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة, وتم وضع (38)سؤالا بالاستمارة تتراوح بين الأسئلة المغلقة والأسئلة المفتوحة.

---

[1]:فضيل دليو وآخرون، **أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية'سلسلة العلوم الاجتماعية'**، منشورات جامعة منتوري/قسنطينة، دار البعث قسنطينة، 1999، ص189.

[2]:أحمد بن مرسلي، **مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال**، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 203.

[3]:عبد الله محمد الشريف، **مناهج البحث العلمي**، ط1، مطبعة الإشعاع الفنية، 1996، ص 18.

[4]:حسان هشام، **منهجية البحث العلمي**، المرجع السابق، ص 137.

[5]:موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)**، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبة، الجزائر، 2006، ص 204.

[6]:رشيد زرواتي، **المرجع السابق**،ص 182.

أ -المحور الأول: متعلق بالبيانات الشخصية, وشمل 04 متغيرات تمثلت في 'الجنس، السن، المستوى التعليمي ،مدة العمل'.

ب -المحور الثاني: حول مساهمة الانسحاب المتكرر للعامل على فقدانه لروح الجماعة، وشمل 11 سؤالا من (04-14).

ج- المحور الثالث: حول التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر على عدم ممارسة السلطة و المسؤولية بشكلها الصحيح و بتالي تساهم في التغيب عن العمل، وشمل 14 سؤالا من (15-28).

د- المحور الرابع : حول مساهمة التغيب عن العمل في تكوين شخصية لا مبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة ،وشمل 09 أسئلة من (29 – 37) .

أما بالنسبة **لإنجازها**:

-قدمت الأسئلة إلى الأستاذ المشرف الذي أبدى ملاحظاته، وبناءا على توجيهاته ونصائحه، وما أثير حولها من نقاشات شملت الشكل والمضمون، تم إدخال التعديلات اللازمة والنهائية على الاستمارة، والنزول بها الى الميدان قصد جمع المعطيات اللازمة.

خامسا: أساليب تحليل البيانات

بعد عملية جمع البيانات بالوسائل والبيانات المذكورة سالفا، فإن المعلومات المتوفرة تبقى مبهمة إذا لم يتم تحويلها إلى قضايا لها دلالات معرفية وعلمية وسوسيولوجية في آن واحد، وقد اعتمدنا في تحليلنا للبيانات على ما يلي:

-عرض البيانات في جداول بسيطة.

-وضع جداول مركبة لوصف العلاقات بين مختلف المتغيرات حسب الضرورة.

-استعمال التكرارات التي تطلق على عدد الحالات من مجموع أو فئة معينة، باعتبارها تكرارات بظهور الحالات أو القيم أو الأفراد داخل العينة.

-استعمال النسب المئوية ويرمز لها بالرمز(%)، وتحسب بالعلاقة التالية: (تكرارات الاحتمال×100)/مجموع التكرارات.

-استخدام النسب المئوية للكشف عن متغيرات الدراسة، وذلك عن طريق إحصاء إجابات الفئة المبحوثة(الأسلوب الكمي).

-الاعتماد على الجانب النظري في تحليل البيانات عن طريق عرض النتائج وتفسيرها (الأسلوب الكيفي).

الفصل الثالث

عرض وتحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة

أولا: عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية.

ثانيا: عرض نتائج الدراسة الميدانية.

الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة

تعتبر عملية تحليل البيانات وتفسير النتائج من المراحل الأساسية التي يعتمد عليها البحث الإجتماعي، فهي خطوة تلي عملية جمع البيانات من أفراد العينة المدروسة.

ومن خلال هذا الفصل نهدف إلى عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الإستمارة للإجابة على تساؤلات الدراسة وعرض مؤشرات كل محور، ومدى تأثيره في متغيرات الدراسة، معتمدين في ذلك على العرض الجدولي البسيط والمركب و القيام بالعمليات الإحصائية الأساسية من تكرارات ونسب مئوية.

كما نهدف من خلال هذا الفصل إلى عرض وتفسير نتائج الدراسة التي توصلنا إليها ومناقشتها.

أولا: عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية

1-تبويب البيانات الشخصية وتحليلها

الجدول رقم(01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس و السن

السن / الجنس	20-29 سنة	30-39 سنة	40-49 سنة	المجموع
ذكر	%08	%28	%16	%52
أنثى	%26	%20	%02	%48
المجموع	**%34**	**%48**	**%18**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم(01) المتعلق بالجنس و السن أنّ نسبة الإناث تمثل 26% تفوق نسبة الذكور والمقدرة بـ 08%في الفئة العمرية (20-29) ، تليها نسبة الذكور تمثل 28% تفوق نسبة الإناث و المقدرة ب 20 % في الفئة العمرية (30-39) ، تليها نسبة الذكور تمثل 16 % تفوق نسبة الإناث و المقدرة ب 02% في الفئة العمرية (40-49) سنة .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أنّ نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور في الفئة العمرية (20-29) سنة وهذا ربما يرجع ذلك لتوظيف الإناث في السنوات القليلة الماضية أو تخرج الاناث بكثرة في الاختصاصات المطلوبة عكس الذكور، كما نجد أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث في الفئتين العمرية (30-39) و(40-49) سنة وهذه تعتبر فترة العطاء عند الذكور عكس الإناث.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
أمّـي	01	%02
إبتدائي	02	%04
متوسط	07	%14
ثانوي	14	%28
جامعي	26	%52
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) المتعلق بالمستوي التعليمي أنّ نسبة حاملي الشهادات الجامعيّ في مجتمع البحث تمثل نسبة 52%، تليها النسبة 28% تمثل العمال في المستوي الثانوي، تليها النسبة 14% تمثل العمال في المستوي المتوسط, تليها النسبة 04% تمثل العمال في المستوي الابتدائي, أما الاميين فبلغت02 % .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أنّه كلما انتقلنا إلي مستوي أحسن و أفضل كلما زادت النسبة فنجد أن نسبة حاملي الشهادات الجامعية تزيد داخل المؤسسة وهو أمر طبيعي و منطقي , وذلك للعلاقة المباشرة بطبيعة العمل الممارس داخل المؤسسة , لآن أغلب المناصب يتطلب مستوي تعليمي عالي .

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل

مدة العمل	التكرار	النسبة
أقل من سنة	04	%08
من سنة إلي 3 سنوات	17	%34
من 4 إلي 7 سنوات	08	%16
من 8 إلي 11 سنة	03	%06
من 12 سنة فأكثر	18	%36
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) المتعلق بمدة العمل أن النسبة 36% تمثل عدد العمال الذين كانت مدة عملهم أكثر من 12 سنة، وتليها النسبة 34 % تمثل عدد العمال الذين كانت مدة عملهم من سنة إلي 3 سنوات ,تليها النسبة 16 % تمثل عدد العمال الذين كانت مدة عملهم من 4 إلي 7 سنوات,تليها النسبة 08% تمثل عدد العمال الذين كانت مدة عملهم أقل من سنة,تليها النسبة 06 % تمثل عدد العمال الذين كانت مدة عملهم من 8 إلي 11 سنة .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمل في المؤسسة يحتاج إلي خبرة مهنية كبيرة حتى يتمكن المدير من تسيير العمل معه باليسر , باعتبار أن أعمارهم في الغالب تزيد عن 39 سنة وهذا مايفسر وجود هذه النسبة الكبيرة في عامل الخبرة و الأقدمية .

ثانيا: تبويب البيانات المتعلقة بالمحور الثاني وتحليلها

الجدول رقم (04):توزيع المبحوثين حسب العلاقة بالزملاء في محيط العمل

طبيعة العلاقة	التكرار	النسبة
جيدة	12	%24
حسنة	31	%62
سيئة أحيانا	07	%14
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) المتعلق بطبيعة العلاقة بالزملاءأن النسبة 62% تمثل عدد العمال الذين كانت علاقتهم بالزملاء في محيط العمل حسنة، وتليها النسبة 24 % تمثل عدد العمال الذين كانت علاقتهم بالزملاء في محيط العمل جيدة,تليها النسبة 14 % تمثل عدد العمال الذين كانت علاقتهم بالزملاء في محيط العمل سيئة أحيانا .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن علاقة العامل بزملائه حسنة و هذا راجع إلي أن كل عامل يؤدي المهام الموكلة إليه دون النظر إلىالآخرين في إطار محدود.

الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الشعور بالمتعة عند أداء العمل

طبيعة الشعور بالمتعة	التكرار	النسبة
دائما	06	%12
أحيانا	36	%72
إطلاقا	08	%16
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) المتعلق بطبيعة الشعور بالمتعة أن النسبة 72% تمثل عدد العمال الذين كانوا يشعرون أحيانا بالمتعة عند أداء العمل، وتليها النسبة 16 % تمثل عدد العمال الذين كانوا لايشعرون إطلاقا بالمتعة عند أداء العمل ,تليها النسبة 12 % تمثل عدد العمال الذين كانوا يشعرون دائما بالمتعة عند أداء العمل.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمال لايشعرون دائما بالمتعة أثناء تأدية عملهم وهذا نظرا لروتين العمل المتواصل وكذا عدم وجود تحفيز من رؤسائهم داخل المؤسسة.

الجدول رقم (06): يوضح ظروف العمل (تهوية و الضجيج – إضاءة)

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	04	%08
لا	46	%92
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) المتعلق بالظروف العمل أن النسبة 92% تمثل عدد العمال الذين صرحوا بأن (الضجيج ونقص الإضاءة) لاتساعدهم علي الاستمرار في العمل، وتليها النسبة 08% تمثل عدد العمال الذين أجابوا بأن (الضجيج ونقصالإضاءة) لاتعيقهم على الاستمرار في العمل.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن ظروف العمل لاتساعد كثير من العمال علي الاستمرار في العمل , وهذا راجع لكثير من الظروف غير المهيأة للعمال خاصة من ناحية الضجيج الذي يؤثر بوجه خاص على نفسيتهم مما ينتج عنه نقص في المردودية المطلوبة .

الجدول رقم (07): توزيع الدخل ملائمته للمبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	12	%24
لا	38	%76
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) المتعلق بالدخل المتقاضى أن النسبة 76% تمثل عدد العمال الذين قالوا أن أجرهم غير ملائم، وتليها النسبة 24 % تمثل عدد العمال الذين قالوا أن أجرهم ملائم.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال الدخل الذي يتقاضونه لا يناسهم وهذا راجع لغلاء المعيشة و كذلك لكثرة الديون عند بعض العمال و كثرة عدد أفراد العائلة.

الجدول رقم (08): توزيع المبحوثين حسب رأيهم في وجود العمل الجماعي في المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	18	%36
لا	32	%64
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) المتعلق بروح العمل الجماعي أن النسبة 64% تمثل عدد العمال الذين قالوا أن روح العمل الجماعي غير سائدة في المؤسسة، وتليها النسبة 36% تمثل عدد العمال الذين قالوا أن روح العمل الجماعي سائدة في المؤسسة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال قالوا أن روح العمل الجماعي غير سائدة في المؤسسة وهذا راجع لعدم الاهتمام بالعمل و انتاج المؤسسة و تطويرها وبالتالي يجعل العمال أقل حماس و عطاء و كذا فقدان روح المبادرة.

الجدول رقم (09): العمل بروح الفريق

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	49	%98
لا	01	%02
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) المتعلق بالعمل بروح الفريق أن النسبة 98% تمثل عدد العمال الذين يفضلون العمل بروح الفريق ، وتليها النسبة 02% تمثل عدد العمال الذين لايفضلون العمل بروح الفريق .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال يميلون إلي العمل بروح الفريق وهذا يجعلهم أكثر حماس و عطاء و بذل أفضل مجهود داخل المؤسسة.

الجدول رقم (10): توزيع المبحوثين حسب المشاركة في اتخاذ القرارات

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	50	%100
لا	0	%0
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) المتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات أن النسبة 100% تمثل عدد العمال الذين يفضلون المشاركة في اتخاذ القرارات.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال يفضلون المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة و هذا ما يجعلهم أكثرإخلاص ورغبة في العمل و هذا راجع لشعور بالاهتمام من قبل رؤساء العمل.

الجدول رقم (11): يوضح الخلافات المهنية بين العمال داخل المؤسسة

طبيعة الخلافات المهنية	التكرار	النسبة
دائما	06	%12
أحيانا	28	%56
إطلاقا	16	%32
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) المتعلق بالخلافات المهنية أن النسبة 56% تمثل عدد العمال الذين قالوا أن في بعض الأحيان تكون هناك خلافات مهنية، وتليها النسبة 32% تمثل عدد العمال الذين قالوا أنهم لم تواجههم خلافات مهنية ، وتليها النسبة 12 %تمثل عدد العمال الذين واجهتهم المشاكل و الخلافات المهنية باستمرار .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمال في بعض الأحيان يتعارضون لبعض الخلافات المهنية و هذا راجع لسوء التسيير و انعدام السلطة داخل المؤسسة.

الجدول رقم (12): توزيع العمال حسب تفضيل نمط العمل في المؤسسة

طبيعة العمل	التكرار	النسبة
الحر	29	%58
في المؤسسة	21	%42
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) المتعلق بالنمط العمل أن النسبة 58% تمثل عدد العمال الذين يفضلون العمل الحر ، تليها النسبة 42% تمثل عدد العمال الذين يفضلون العمل في المؤسسة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال يفضلون العمل الحر على العمل داخل المؤسسة خاصة الرجال منهم ، لتكون لهم الحرية في اختيار العمل الأخر في نفس الوقت عكس المؤسسة فهي تقيد العامل و تربطه في أغلب الأوقات كذلك أن العمل الحر في نظرهم يزيد في الدخل عكس المؤسسة فدخلها محدود .

الجدول رقم (13): توزيع المبحوثين حسب التغيب بسبب غياب روح الجماعة

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	28	%56
لا	22	%44
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) المتعلق بفقدان روح الجماعة أن النسبة 56% تمثل عدد العمال الذين يفكرون في التغيب عن العمل نتيجة فقدانهم لروح الجماعة ، تليها النسبة 44% تمثل عدد العمال الذين لايكترثون للعمل الجماعي.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن فقدان لروح الجماعة تؤثر على العامل بصورة خاصة و تظهر في نقص المردودية وكذلك التفكير في الغياب المتكرر و عدم المبالاة .

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب التغيب بسبب عدم التماسك و التعاون في بيئة العمل

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	24	%48
لا	26	%52
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14)المتعلق بعدم التماسك و التعاون أن النسبة 52% تمثل عدد العمال الذين لآيفكرون في التغيب عن العمل نتيجة لعدم التماسك و تعاون ، تليها النسبة 48% تمثل عدد العمال الذين يفضلون التعاون و التماسك في بيئة العمل.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عدم التماسك والتعاون في بيئة العمل ليس بالسبب المقنع للتغيب عن العمل فيمكن للعمال أن يكونوا منفردين في تأدية عملهم.

ثالثا: تبويب البيانات المتعلقة بالمحور الثالث وتحليلها

الجدول رقم (15): يوضح طبيعة الراحة في العمل

طبيعة الراحة	التكرار	النسبة
دائما	02	%04
أحيانا	35	%70
إطلاقا	13	%26
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) المتعلق بطبيعة الراحة أن النسبة 70% تمثل عدد العمال الذين قالوا أن أنهم في بعض الأحيانمرتاحين و ليس دائما، وتليها النسبة 26 % تمثل عدد العمال الذين غير مرتاحين في عملهم ، وتليها النسبة 04 % تمثل عدد العمال يشعرون بالراحة عند تأدية عملهم.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمال في بعض الأحيان يشعرون بالراحة و غير مرتاحين أحيانا و هذا راجع لظروف السائدة و الغير ملائمة في بعض الأحيان داخل المؤسسة .

الجدول رقم (16):توزيع وحدات العينة حسب تلقي المكافآت في إطار العمل

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	07	%14
لا	43	%86
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) المتعلق بالحصول على المكافأة أن النسبة 86% تمثل عدد العمال الذين لم يتلقوا مكافأة علي خدمتهم للمؤسسة ، وتليها النسبة 14 % تمثل عدد العمال الذين تلقوا مكافأة علي خدمتهم للمؤسسة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمال الذين لم يتلقوا مكافأة تحفزهم على العمل و هذا يقلل من إنتاجهم لأن التحفيز يرفع من روحهم المعنوية و بالتالي بذل مجهود كبير في العمل .

الجدول رقم (17): يوضح تقديم الشكاوي الناتجة عن التظلمات في العمل

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	29	%58
لا	21	%42
المجموع	**50**	**%100**

تجد حلا لشكاوي	التكرار	النسبة
نعم	06	%20.69
لا	23	%79.31
المجموع	**29**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) المتعلق بتقديم الشكاوي أن النسبة 58% تمثل عدد العمال الذين تقدموا بشكاوي ، وتليها النسبة 42 % تمثل عدد العمال الذين لم يتقدموا بشكاوي في العمل.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمال تقدموا بشكاوي في العمل ولم يكن لها حل من طرف المدير و هذه الشكاوي التي تقدموا بها كانت نتيجة التظلمات الممارسة عليهم داخل المؤسسة.

الجدول رقم (18):يوضح توفير خدمات النقل.

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	0	%0
لا	50	%100
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) المتعلق بتوفير خدمات النقل أن النسبة 100% تمثل عدد العمال الذين يقرون بأن المؤسسة لا توفر لهم وسائل النقل اللازمة .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن بعد المسافة وعدم توفير وسائل النقل اللازمة للعمال يؤدي بهم لتغيب عن العمل خاصة في ظروف مناخية صعبة.

الجدول رقم (19): يوضح الترقية في العمل

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	22	%44
لا	28	%56
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) المتعلق بالترقية أن النسبة 56% تمثل عدد العمال الذين لم يترقوا في عملهم ، وتليها النسبة 44 % تمثل عدد العمال الذين ترقوا في عملهم.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عدم ترقية العمال و تهميشهم في عملهم يؤدي إلي عدم انضباطهم و عدم حرصهم على العمل.

الجدول رقم (20): يوضح تلقي العقوبات

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	20	%40
لا	30	%60
المجموع	**50**	**%100**

نوع العقوبة	التكرار	النسبة
مادية	17	%85
معنوية	03	%15
المجموع	**20**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) المتعلق بالعقوبات أن النسبة 60% تمثل عدد العمال الذين لم يتلقوا عقوبة في عملهم ، وتليها النسبة 40% تمثل عدد العمال الذين تلقوا عقوبة في عملهم.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عدم تلقي العمال للعقوبات اللازمة يؤدي بهم لتغيب عن عملهم و عدم الجدية في تأدية عملهم كما نجد بعض العمال تلقوا عقوبات مادية كالخصم في الأجر .

الجدول رقم (21): وجود تقييم الأداء داخل المؤسسة

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	00	%00
لا	50	%100
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) المتعلق بتقييم الأداء أن النسبة 100% تمثل العمال الذين أدلوا بأن مؤسستهم لا تستخدم تقييم للأداء.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عدم تقييم أداء العمال يؤدي بهم لتراجع و عدم حرصهم على المثابرة و الإتقان في العمل .

الجدول رقم (22): وجود الصعوبات أثناء إنجاز العمـــل

وجود الصعوبات	التكرار	النسبة
دائماً	14	%28
أحياناً	31	%62
إطلاقاً	05	%10
المجمـوع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) المتعلق بوجود صعوبات أن النسبة 62% تمثل نسبة العمال الذين تواجههم صعوبات أثناء انجاز عملهم في بعض الاحيان، وتليها النسبة 28 % تمثل نسبة العمال الذين تواجههم دائما صعوبات في العمل ، وتليها النسبة 10% تمثل نسبة العمال الذين لم تواجههم صعوبات أثناء انجاز عملهم.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن الصعوبات التي تواجه العمال تؤدي إلي عرقلتهم و نبذ العمل ، وقلة التركيز في انجاز المهام الموكلة إليه.

الجدول رقم (23): يوضح التغيـــر من منصب العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعـــم	16	%32
لا	34	%68
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) المتعلق بتغير المنصب أن النسبة 68% تمثل عدد العمال الذين لم يتم تغيرهم من منصب عملهم ، وتليها النسبة 32% تمثل عدد العمال الذين تم تغيرهم من منصب عملهم.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال لم يتم تغييرهم من منصب عملهم و هذا يؤدي بهم إلي الملل و الركود في العمل وعدم المثابرة و تطوير المؤسسة .

الجدول رقم (24): وجود تعاطف من المدير في حالة مشاكل لدى العمال

الاحتمالات	التكرار	النسبة
دائماً	04	**%08**
أحياناً	24	%48
إطلاقاً	22	%44
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) المتعلق بتعاطف المدير أن النسبة 48% تمثل عدد العمال الذين لم يجدوا تعاطف مستمر من المدير ، وتليها النسبة 44 % تمثل عدد العمال الذين لم يتلقوا تعاطف من المدير إطلاقا ، و تليها النسبة 08 % تمثل عدد العمال الذين كانوا دائما يجدون تعاطف من المدير.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عدم وجود معاملة بين المدير و العمال و هذا ب التالي يؤدي إلي تهاون العمال في إتمام عملهم .

الجدول رقم (25): يوضح تحقيق العدالة والمساواة بين العمال في المؤسسة

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	06	%12
لا	44	%88
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) المتعلق بتحقيق العدالة و المساواة أن النسبة 88% تمثل عدد العمال الذين لم تحقق لهم العدالة ، وتليها النسبة 12% تمثل عدد العمال الذين حصلوا على العدالة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال يعانون من اللامساواة و التهميش داخل المؤسسة مما يؤدي بالعمال إلي عدم إتقان العمل و بذل مجهود كافي لسير العمل.

الجدول رقم (26): يوضح موقف المدير من العامل عند تغيبه عن العمل

طبيعة الموقف	التكرار	النسبة
يتعامل معك بمرونة	15	%30
يطبق التعليمات الإدارية مباشرة	35	%70
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) المتعلق بموقف المدير أن النسبة 70% تمثل عدد العمال الذين تطبق عليهم التعليمات الإدارية مباشرة ، وتليها النسبة 30% تمثل عدد العمال الذين يتعامل معهم المدير بمرونة .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عدم اتخاذ المدير الإجراءات اللازمة مع العمال و التعاطف معهم بالمرونة يؤدي بالعمال إلي التمادي و الغياب و اللامبالاة .

الجدول رقم (27): يوضح تقدير المدير لجهد العامل

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	11	%22
لا	39	%78
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) المتعلق بتقدير المدير لجهد العامل أن النسبة 78% تمثل عدد العمال الذين لم يتم تقدير مجهوداتهم المبذولة ، وتليها النسبة 22% تمثل عدد العمال الذين تم تقييم مجهوداتهم.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عدم تقدير المدير للمجهودات العمال يؤدي إلي ضعفهم و قلة إنتاجهم وشعورهم بالظلم من قبل المدير و هذا يدفعهم لتغيب و عدم ممارسة عملهم كما ينبغي.

الجدول رقم (28):توزيع المبحوثين حسب تغيبهم بسبب التظلمات داخل المؤسسة التي تدفع بالعامل لعدم المجيء لممارسة العمل

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	35	%70
لا	15	%30
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) المتعلق بالتظلمات في العمل أن النسبة 70% تمثل عدد العمال الذين تعرضوا لتظلمات داخل المؤسسة ، وتليها النسبة 30% تمثل عدد العمال الذين لم يتعرضوا لتظلمات داخل المؤسسة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال تعرضوا لتظلمات كبيرة و التهميش من قبل رؤسائهم و هضم حقوقهم و هذا يدفعهم لعدم المجئ للممارسة عملهم .

ثالثا: تبويب البيانات المتعلقة بالمحور الرابع وتحليلها

الجدول رقم (29): توزيع المبحوثين حسب الشعور بالانتماء للمؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	31	%62
لا	19	%38
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) المتعلق بالشعور بالانتماء أن النسبة %62 تمثل عدد العمال الذين يشعرون بالانتماء للمؤسسة ، وتليها النسبة %38 تمثل عدد العمال الذين لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال يشعرون بانتمائهم للمؤسسة و هذا مايجعلهم أكثر إخلاص و حرص على تطوير الإنتاج .

الجدول رقم (30): يوضح الانضباط في أداء العمل

الانضباط	التكرار	النسبة
دائما	14	%28
أحيانا	36	%72
إطلاقا	00	%00
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) المتعلق بالانضباط أن النسبة %72 تمثل عدد العمال الذين نجدهم غير منضبطين دوما في أداء عملهم، وتليها النسبة %28 تمثل عدد العمال الذين هم منضبطين في أداء عملهم .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمال ليسوا دوما منضبطين في أداء عملهم و هذا راجع لعدم مبالاة العمال نتيجة الإهمال و اللامساواة داخل المؤسسة و بالتالي التغيب في العمل .

الجدول رقم (31): يوضح كثرة الأعمال الموكلة للعمال داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	29	%58
لا	21	%42
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (31) المتعلق بكثرة الأعمال أن النسبة 58% تمثل عدد العمال الذين يعانون من كثرة الأعمال ، وتليها النسبة 42% تمثل عدد العمال الذين لا يعانون من كثرة الأعمال داخل المؤسسة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمال يعانون من كثرة الأعمال الموكلة إليهم داخل المؤسسة وهذا يؤدي بشعورهم بالإرهاق و التعب و عدم الرغبة في استمرارهم في ممارسة عملهم .

الجدول رقم (32): يوضح حمل المشاكل و الانشغالات العائلية إلي مكان العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	18	%36
لا	32	%64
المجموع	**50**	**%100**

تأثر على الأداء	التكرار	النسبة
نعم	11	%61.11
لا	07	%38.89
المجموع	**18**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) المتعلق بتتبع المشاكل أن النسبة 64% تمثل عدد العمال الذين لا تتبعهم مشاكلهم العائلية للمؤسسة ، وتليها النسبة 36% تمثل عدد العمال الذين تتبعهم مشاكلهم و انشغالاتهم العائلية إلي مكان العمل.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية العمال يفصلون بين عملهم و مشاكلهم و انشغالاتهم العائلية لتفادي الأخطاء عند أداء عملهم .

الجدول رقم (33): يوضح الحصول على العلاوات و المنح الخارجة عن المرتب

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	03	%06
لا	47	%94
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) المتعلق بالعلاوات و المنح أن النسبة 94% تمثل عدد العمال الذين لا يحصلون على منح و علاوات خارجة عن المرتب ، وتليها النسبة 06% تمثل عدد العمال الذين يحصلون على منح و علاوات للمؤسسة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عمال المؤسسة لا يحصلون على علاوات و منح خارجة عن المرتب و هذا يساهم في التراجع و لا مبالاة لمداومة عملهم و تغيب في أغلب الأحيان.

الجدول رقم (34): يوضح كيفية الالتحاق بالمؤسسة

طبيعة الالتحاق	التكرار	النسبة
الوساطة	16	%32
مسابقة	34	%68
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34) المتعلق بكيفية الالتحاق بالمؤسسة أن النسبة 68% تمثل عدد العمال الذين التحقوا بالمؤسسة عن طريق المسابقة ، وتليها النسبة 32% تمثل عدد العمال الذين التحقوا بالمؤسسة عن طريق الوساطة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن معظم العمال التحقوا بالمؤسسة عن طريق المسابقة و هذا راجع لحرص المدير لعيين أيدي عاملة مؤهلة ذات كفاءة عالية لتطوير و الرقي بالمؤسسة.

الجدول رقم (35): يوضح العمل وفق التخصص العلمي

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	21	%42
لا	29	%58
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (35) المتعلق بالتخصص العلمي أن النسبة 58% تمثل عدد العمال الذين لا يعملون وفق تخصصهم العلمي ، وتليها النسبة 42% تمثل عدد العمال الذين يعملون وفق تخصصهم العلمي.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن نسبة العمال الذين لا يعملون وفق تخصصهم العلمي تفوق 52 % و هذا يجعلهم غير راغبين في العمل و التفكير في عدم المجئ لممارسة عملهم

الجدول رقم (36): يوضح التغيب عن العمل

<table>
<tr><th>الاحتمالات</th><th>التكرار</th><th>النسبة</th><th colspan="3"></th></tr>
<tr><td rowspan="4">نعم</td><td rowspan="4">44</td><td rowspan="4">%88</td><td>الاسباب</td><td>التكرار</td><td>النسبة</td></tr>
<tr><td>صحية</td><td>29</td><td>%65.91</td></tr>
<tr><td>ارتباطات عائلية و سفر</td><td>15</td><td>%34.09</td></tr>
<tr><td>المجموع</td><td>44</td><td>%100</td></tr>
<tr><td>لا</td><td>06</td><td>%12</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>المجموع</td><td>50</td><td>%100</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

نلاحظ من خلال الجدول رقم (36) المتعلق بالتغيب أن النسبة 88% تمثل عدد العمال الذين يغيبون عن عملهم ، وتليها النسبة 12% تمثل عدد العمال الذين لا يغيبون عن عملهم.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن نسبة كبيرة من العمال يتغيبون عن عملهم و هذا راجع لظروف العمال الصحية و ارتباطاتهم العائلية و السفر وبالتالي عدم شعورهم بالمسؤولية اتجاه عملهم

الجدول رقم (37): توزيع العمال حسب التغيب بسبب عدم الإرادة وقلة المبادرة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	39	%78
لا	11	%22
المجموع	**50**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (37) المتعلق بعدم الإرادة وقلة المبادرة أن النسبة 78% تمثل عدد العمال الذين يقولون أن عدم الإرادة هي السبب في التغيب عن العمل، وتليها النسبة 22% تمثل عدد العمال الذين لا يفكرون في التغيب عن العمل نتيجة عدم الإرادة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمال يتغيبون عن العمل بسبب عدم إرادتهم و عدم الرغبة في أداء واجبهم و قلة المبادرة في تطوير إنتاج المؤسسة .

ثانيا: عرض نتائج الدراسة الميدانية

بعد الخطوة التي قمنا بها من تفريغ البيانات المأخوذة من مجتمع البحث وتحليلها، لابد وأن نقوم بمناقشة النتائج المتوصل إليها، من خلال المحاور التي اعتمدنا عليها في الاستمارة.

1-عرض النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: ونتج عن هذا المحور ما يلي:

- إن أغلب العمال دخلهم غير ملائم لما يقدمونه في عملهم ، وهذا مامثل **بنسبة 76%** كما هو موضح في **الجدول رقم (07)** ، حيث توصلنا إلي أن قلة أجر العمال يساهم في عدم حرصهم على العمل و الانسحاب المتكرر عنه .
- إن روح العمل الجماعي غير سائدة في المؤسسة كما ينبغي وهذا ما مثل **بنسبة 64%** كما هو موضح في **الجدول رقم (08)** ، حيث توصلنا إلي أن عدم العمل الجماعي في المؤسسة يجعل العمال أقل حماس و عطاء وبتالي الملل وعدم تقديم الأفضل و الانسحاب المتكرر في العمل وكذا فقدان روح المبادرة .
- إن الفقدان لروح الجماعة يجعل العمال أكثر تغيبا لعملهم وهذا ما مثل **بنسبة 56%** كما هو موضح في **الجدول رقم (13)** ، حيث توصلنا إلي أن الفقدان لروح الجماعة تؤثر على العمال بصورة خاصة و تظهر في عدم بذل مجهود أكبر لتطوير المؤسسة و كذلك التفكير في الغياب بكثرة واللامبالاة للعمل .

*من خلال عرض مؤشرات المحور الثاني يمكن القول بأن الانسحاب المتكرر للعمال عن العمل يساهم على فقدانهم لروح الجماعة داخل المؤسسة وبتالي عدم المساهمة في تطويرها و جعلها في المرتبة الأولي بين المؤسسات الاخري .

2- عرض النتائج المتعلقة بالمحور الثالث : ونتج عن هذا المحور ما يلي :

- إن أغلب العمال لم يتلقوا مكافأة في إطار عملهم وهذا ما مثل **بنسبة 86 %** كما هو موضح في **الجدول رقم (16)** ، حيث توصلنا إلي أن عدم الاهتمام بالعمال و تشجيعهم على انجازاتهم و جهودهم المبذولة في العمل تساهم في تغيبهم عن العمل .

– إن المؤسسة لا توفر خدمات النقل للعمال وهذا ما مثل **بنسبة 100%** كما هو موضح في **الجدول رقم** (**18**) ، حيث توصلنا إلي أن عدم توفير خدمات النقل للعمال تجعلهم أكثر تغيبا عن العمل و هذا راجع لأن بعض العمال قد تكون المسافة بين منازلهم و المؤسسة بعيدة تدفعهم للتغيب و عدم ممارسة عملهم .

– إن المؤسسة لا تطبق نظام تقييم الأداء للعمال و هذا ما مثل **بنسبة 100 %** كما هو موضح في **الجدول رقم** (**21**) ، حيث توصلنا إلي أن عدم تطبيق تقييم الأداء داخل المؤسسة يخلق المشاكل في العمل وعدم تطبيق العدالة بين العمال وبتالي هذا يجعلهم أكثر عرضة للظلم من طرف الرؤوساء ، وهذا ما نجده في **نظرية الإدارة العلمية لتايلور** ، وهذه النظرية تتعامل مع العمال على أساس أنهم أداة تعمل على زيادة الإنتاج ، بحيث جردتهم من إنسانيتهم و حولتهم إلي مجرد أداة منفذة وهذا ما يجعلهم أكثر تغيبا لعملهم .

– إن المؤسسة لا تحقق العدالة و المساواة بين العمال و هذا ما مثل **بنسبة 88%** كما هو موضح في **الجدول رقم** (**25**) ، حيث توصلنا إلي أن أغلب العمال يعانون من اللامساواة و التهميش داخل المؤسسة ، وهذا ما يدفع بالعمال لتغيب عن العمل و الإحساس بالظلم من طرف رؤوساء المؤسسة .

– إن التظلمات الموجودة داخل المؤسسة تدفع بالعمال لعدم المجئ لممارسة عملهم وهذا ما مثل **بنسبة 70%** كما هو موضح في **الجدول رقم** (**28**) ، حيث توصلنا إلي أن أغلب العمال يتعرضون للتظلمات في العمل و تهضم حقوقهم ، وبتالي هذا يؤدي بهم لعدم المجئ للممارسة العمل بانتظام داخل المؤسسة .

*من خلال عرض مؤشرات المحور الثالث يمكن القول أن التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر على عدم ممارسة السلطة و المسؤولية بشكلها الصحيح وبالتالي تساهم في تغيب العمال عن عملهم .

3– عرض النتائج المتعلقة بالمحور الرابع:

ونتج عن هذا المحور ما يلي :

– إن أغلب العمال لا يحصلون على علاوات و منح خارجة عن المرتب وهذا ما مثل **بنسبة 94%** كما هو موضح في **الجدول رقم** (**33**) ، حيث توصلنا إلي أن العمال لا يحصلون على علاوات ومنح خارجة عن الأجر ، و هذا يساهم في التراجع ولا مبالاة في مداومة العمل وبتالي تغيب العمال في أغلب الأحيان وعدم الاهتمام لجعل المؤسسة أكثر تطورا و إنتاجا .

- إن أغلب العمال يغيبون عن عملهم وهذا ما مثل **بنسبة 88%** كما هو موضح في **الجدول رقم(36)** ، حيث توصلنا إليأن أغلب العمال يتغيبون وهذا راجع للأسباب صحية وارتباطات عائلية وسفر ، وبتالي هذا يساهم في عدم الشعور بالمسؤولية اتجاه عملهم ولامبالاة إذا تطورت المؤسسة أو بقيت كما هي .

- إن عدم الإرادة و قلة المبادرة يؤديان إلي تغيب العمال عن عملهم وهذا ما مثل **بنسبة78%** كما هو موضح في **الجدول رقم (37)** ، حيث توصلنا إلي أن أغلب العمال يغيبون عن عملهم وهذا بسبب عدم رغبتهم في أداء واجباتهم وعدم المبادرة و الحرص أكثر لتطوير المؤسسة .

*من خلال عرض مؤشرات المحور الرابع يمكن أن التغيب عن العمل يساهم في تكوين شخصية لامبالية ولا مسؤولة داخل المؤسسة.

عرض النتائج العامة

من خلال ماسبق ذكره من عرضنا لنتائج الدراسة المتحصل عليها حول التغيب عن العمل و انعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة وبهذا نخلص إلي أن :

- الانسحاب المتكرر للعامل يساهم على فقدانه لروح الجماعة .
- التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر لعدم ممارسة السلطة و المسؤولية بشكلها الصحيح وبالتالي تساهم في تغيب العامل عن عمله .
- تغيب العامل عن عمله يساهم في تكوين شخصية لامبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة .

التوصيات :

- ضرورة إتباع الإدارة القوانين الصارمة للحد من ظاهرة التغيب .
- ضرورة قيام الإدارة بوضع استمارات خاصة بالعمال لتقييم أدائهم .
- ضرورة توفير الإدارة الخدمات الاجتماعية للعمال .
- وضع نظام تحفيزي للعمال للحد من ظاهرة التغيب .

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال نتائج الدراسة التي توصلنا إليها ، وجدنا بأن ضغوطات العمل و عدم توفير الجو الملائم من طرف المسير ، كل هذا يؤدي بالعامل إلي التغيب عن العمل و الإهمال ،و عدم المساهمة في تطوير إنتاج المؤسسة .

ومن هنا نستخلص بأن الانسحاب المتكرر للعامل يساهم في فقدانه لروح الجماعة ، وكذلك التظلمات الحاصلة في المؤسسة تساهم في تغيبه عن عمله ، كما أن التغيب يساهم في تكوين شخصية لا مبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة ، وبهذا يجب الوصول إلي حلول للحد من ظاهرة التغيب و القضاء عليها لضمان عمل العمال وبتالي إنتاج أكبر ووفير للمؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أولا: المعاجم والقواميس.

01)- ابن منظور – **لسان العرب** – دار صادر – بيروت – المجلد 14 .
02)- أحمد زكي بدوي – **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** – مكتبة لبنان – بيروت – 1982.
03)- محمد عاطف غيث و أخرون – **قاموس علم الاجتماع** – الهيئة المصرية العامة للكتاب – القاهرة – 1979.

ثانيا: الكتب

04)- أحمد بن مرسلي- **مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال**- ط2- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر- 2005.
05)- أحمد زكي بدوي – **علاقات العمل في الدول العربية** – دار النهضة العربية – بيروت – 1985.
06)- أحمد ماهر – **السلوك التنظيمي** – مدخل بناء المهارات – الدار الجامعية – الإسكندرية –2002

07)- أحمد صقر عاشور – **السلوك الإنساني في المنظمة** – الدار الجامعية – بيروت – 1989.

08)- أن بروس و جيمس بيبتوني – **فن تحفيز العاملين** – ترجمة زكي مجيد حسن – بيت الأفكار الدولية – 1999.

09)- حسان هشام- **منهجية البحث العلمي**- ط1- مطبعة الفنون البيانية- الجزائر- 2007.

10)- حسين أحمد رشوان – **علم اجتماع التنظيم** – مؤسسة شباب الجامعة – الإسكندرية – 2004.

11)- جورج فريدمان و أخرون – **رسالة في سوسيولوجيا العمل** – منشورات عويدات – ط1 – بيروت – 1985.

12)- دلال القاضي, محمود البياتي- **منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss**- ط1- دار حامد- عمان-الأردن- 2008.
13)-راشد أحمد حامد – **مذكرات في إدارة الأفراد** – دار النهضة العربية – بيروت – 1989.
14)- رشيد زرواتي- **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"أسس علمية وتدريبات"**- دط، دار الكتاب الحديث- الجزائر- 2004.
15)- رواية محمد حسن – **إدارة الموارد البشرية** – بدون طبعة – دار الجامعة – الإسكندرية – 2000

16)- طلعت إبراهيم لطفي – **علم الاجتماع الصناعي** – دار غريب – ط1 – مصر – 1996.
17)- عبد الباسط محمد حسن – **علم الاجتماع الصناعي** – مكتبة غريب – ط3 – القاهرة – 1995 .
18)- عبد المنعم عبد الحي – **علم الاجتماع الصناعي : المصنع و مشكلاته الاجتماعية** – المكتب الجامعي الحديث – الاسكندرية – 1984 .
19)- عبد الله محمد الشريف- **مناهج البحث العلمي**- ط1، مطبعة الإشعاع الفنية- 1996.
20)- عمر صخري – **اقتصاد المؤسسة** – ط6 – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر – 2008 .
21)- فرج عبد القادر طه – **علم النفس الصناعي في التنظيم** – دار النهضة العربية – القاهرة – 1978 .
22)- فضيل دليو وآخرون- **أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية'سلسلة العلوم الاجتماعية'**- منشورات جامعة منتوري/قسنطينة- دار البعث قسنطينة- 1999.
23)- فضيل دليو- **دراسات في المنهجية**- دط،- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر- 2000.
24)- قباري محمد إسماعيل – **علم الاجتماع الصناعي** – منشأة المعارف – الإسكندرية – بدون سنة نشر.
25)- كعباش رابح – **علم اجتماع التنظيم** – مخبر علم اجتماع الاتصال – جامعة منتوري – قسنطينة – الجزائر – 2006 .
26)- كمال عزام – **إدارة الموارد البشرية** – دار الكتب – القاهرة – 1983.
27)- محمد الدقس – **علم الاجتماع الصناعي** – ط 1 – عمان – 1999.
28)- محمد رسلان الجيوشي , جميلة جاد الله – **الإدارة علم وتطبيق** – دار المسير للنشر – ط1 – عمان – 2000 .
29)- د/ محمد عبيدات , د/ محمد أبو نصار , د/ مقلة مبيضين – **منهجية البحث العلمي : القواعد و المراحل و التطبيقات** – دار وائل للطباعة و النشر – ط2 – عمان – 1999 .

30)- محمد علي محمد – **البيروقراطية الحديثة** – دار الكتاب الجامعية – مصر – 1978.
31)- مروان عبد المجيد إبراهيم- **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية**- دط- مؤسسة الوراق- عمان-الأردن.
32)- موريس أنجرس- **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)**- ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون- ط2، دار القصبة- الجزائر- 2006.
33)- ناصر دادي – **اقتصاد المؤسسة** – ط1 – دار المحمدية العامة – الجزائر – 1998.

ثالثا : المذكرات .

34)- رضا قجة – **فعالية التنظيم الصناعي وأثرها على أداء العامل داخل المؤسسة** – جامعة الحاج لخضر باتنة – أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم و عمل – 2009.

رابعا: المواقع الإلكترونية.

35)- **المتدي العربي للموارد البشرية** – abmedkordy : نشرت في 15 سبتمبر 2010.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم الإجتماع

إستمارة البحث الميداني حول موضوع:

التغيب عن العمل وانعكاسه علي أداء العامل داخل المؤسسة

"دراسة ميدانية على عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة "

LMDمذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة:

✓ بن عطاءالله سميحة

تحت إشراف الأستاذ:

✓ رابح رياب

ملاحظة:

نضع بين أيديكم هذه الإستمارة في إطار التحضير لإعداد مذكرة التخرج في علم الإجتماع تنظيم وعمل، ونطلب منكم التعاون معنا للبحث العلمي وذلك بالإجابة على كل بنودها بدقة وموضوعية.

كمانلتزم بأن كل المعلومات الواردة في الإستمارة ستبقى سرية، ولن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط.

-للإجابة ضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

شكرا على تعاونكم.

السنة الجامعية: 2015/2014

الملحق رقم 01

المحور الأول: **البيانـات الشخصية**

1 -**الجنس**: ذكر ☐ أنثى ☐

2 -**السن**:..........سنة

3 -**المستوى التعليمي**: أمّي ☐ إبتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

4 **ما هي مدة عملك بالمؤسسة** : أقل من سنة ☐ من سنة إلي 3 سنوات ☐ 4 إلي 7 سنة ☐

8 الي 11 ☐ 12 سنة فأكثر ☐

المحور الثاني : **يساهم الانسحاب المتكرر للعامل علي فقدانه بروح الجماعة**

5- ما طبيعة علاقتك بالزملاء في محيط العمل؟

- جيدة ☐
- حسنة ☐
- سيئة أحيانا ☐

إذا كانت الإجابة بسيئة أحيانا إلي لما يرجع سبب ذلك ؟

....

6- هل تشعر بالمتعة وأنت تؤدي عملك ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ إطلاقا ☐

7- هل ظروف العمل (تهوئة – الضجيج – إضاءة) تساعدك علي الاستمرار في العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

8- هل الدخل الذي تتقاضاه ملائم ؟

نعم ☐ لا ☐

9- حسب رأيك هل أنّ روح العمل الجماعي سائدة في المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

10- هل العمل بروح الفريق يساعدك علي رفع الجهد المبذول في العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

11- هل المشاركة في اتخاذ القرارات ترفع من اهتمامك و حماسك للعمل ؟

نعم ☐ لا ☐

12- هل حدث وأن كانت هناك بعض الخلافات المهنية بينك و بين العمال داخل المؤسسة ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ إطلاقا ☐

13 - إذا خُيرت بين نمطي العمل؛ الحر و عملك في المؤسسة أيهما تفضل ؟

الحر ☐ عملي في المؤسسة ☐

14- هل فقدانك لروح الجماعة يجعلك تفكر في التغيب عن العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

15- هل عدم التماسك والتعاون في بيئة العمل يدفعك للتغيّب عن العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث : تعتبر التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر علي عدم ممارسة السلطة و المسؤولية بشكلها الصحيح و بتالي تساهم في التغيب عن العمل

16- هل أنت مرتاح في عملك ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ إطلاقا ☐

17- هل سبق وأن تلقيت مكافأة في إطار عملك؟

نعم ☐ لا ☐

18- خلال سنوات عملك، هل تقدمت بشكاوى نتيجة تظلمات معينة في العمل؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم، هل كانت هذه الشكاوى تجد حلاً عند المسؤولين؟

نعم ☐ لا ☐

19- هل توفر المؤسسة خدمات النقل للعمال ؟

نعم ☐ لا ☐

20- هل ترقيت في عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

21- هل سبق و أن تلقيت عقوبة ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم، ما نوع هذه العقوبة؟

معنوية ☐ مادية ☐

22- هل تطبق مؤسستك نظام تقييم الأداء ؟

نعم ☐ لا ☐

23- هل تواجهك صعوبات أثناء انجازك لعملك ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ إطلاقا ☐

24- هل تم تغييرك من منصب عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

25- في حالة وجود مشاكل لدي أحد العمال هل تجد تعاطفًا من المدير ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ إطلاقا ☐

26- هل ترى أنّ المؤسسة التي تعمل بها تحقق العدالة و المساواة بين عمالها ؟

نعم ☐ لا ☐

27- في حالة تغيبك عن عملك ماذا يكون موقف المدير منك ؟

. يتعامل معك بمرونة ☐

. يطبق التعليمات الإدارية مباشرةً ☐

28- هل يقدر المدير الجهد الذي تبذله في العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

29- هل التظلمات التي تتعرض لها داخل المؤسسة تدفعك لعدم المجئ لممارسة عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع : يساهم التغيب عن العمل في تكوين شخصية لا مبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة

30- هل تشعر بانتمائك للمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

31- هل أنت منضبط في أداء عملك ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ إطلاقا ☐

32- هل أنت تعاني من كثرة الأعمال الموكلة إليك داخل المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

33- هل تتْبعُك مشاكلك وانشغالاتك العائلية إلى مكان عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم، هل ترى أنّها تؤثر على أدائك لعملك؟

نعم ☐ لا ☐

34- هل تحصل علي علاوات و منح خارجة عن المرتب ؟

نعم ☐ لا ☐

35- كيف التحقت بالمؤسسة عن طريق :

. الوساطة ☐

. مسابقة ☐

. طرق أخرى ....

36- هل تعمل وفق تخصصك العلمي ؟

نعم ☐ لا ☐

37- هل سبق وأن تغيّبت عن العمل؟

نعم ☐ لا ☐

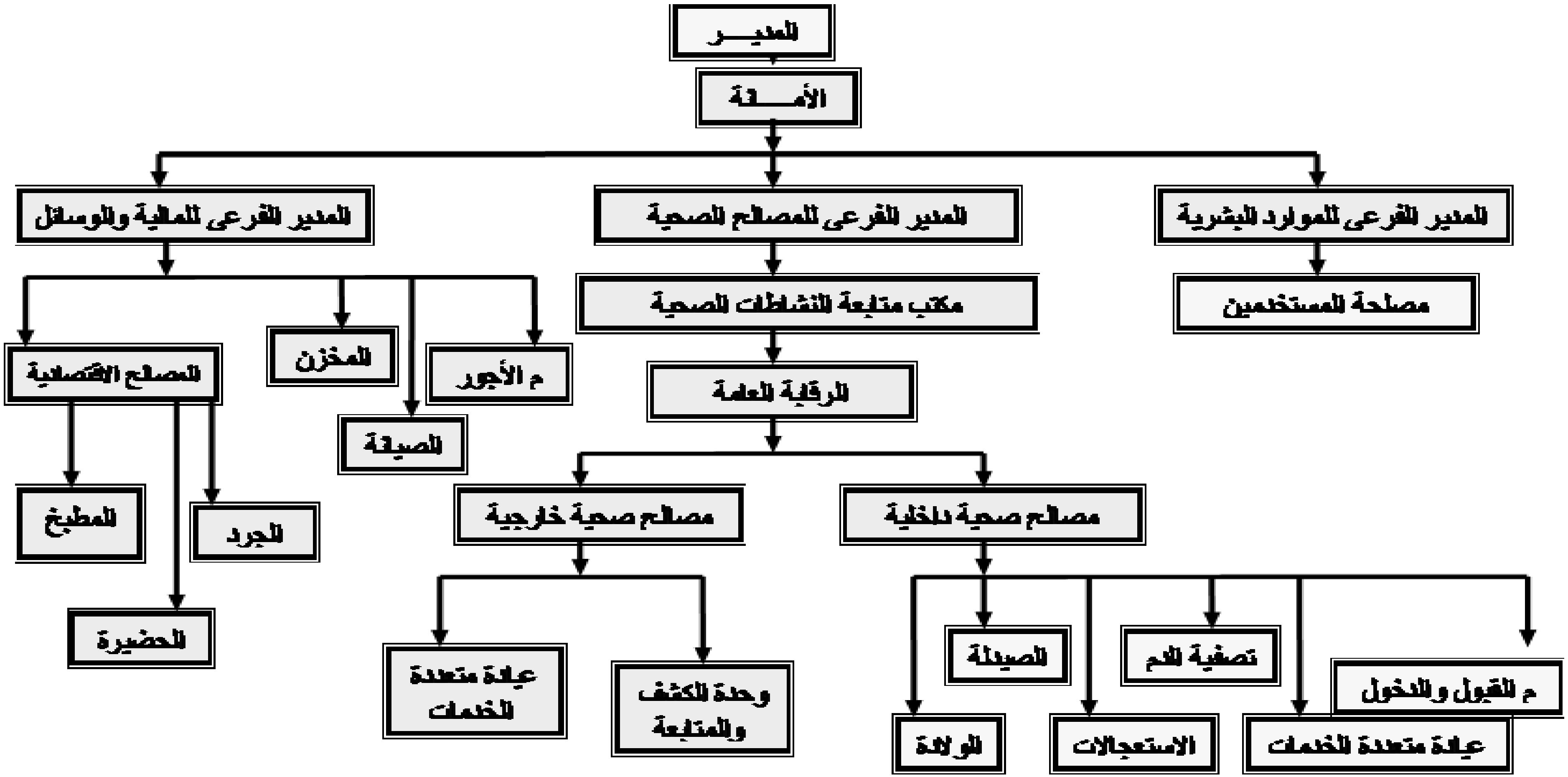
إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي الأسباب التي كانت وراء تغيبك عن العمل ؟

- صحية ☐
- ارتباطات عائلية و سفر ☐
- بيئة العمل ☐

أسباب أخرى ....

38- هل عدم الإرادة و قلة المبادرة يؤديان إلى التغيب عن العمل ؟

نعم ☐ لا ☐



الملحق (02): يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة

الجمهوريـة الجزائرية الديمقراطيـة الشعبيـة

وزارة الصحـــة و السكان وإصلاح المستشفيات

مديرية الصحة و السكان لولاية ورقلة

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة

الرقــم ....../2013

إ ذ ن بـغـيـــا ب

يؤذن للسيــد(ة)..
المهنة...

التغيب يوم: ....إلـى يوم .... أي ....

السبـب: ....

ملاحظة: (يخصم من العطلة السنوية أو من الراتب – تعويـضيــة)

الحجيرة فـي:

....

المعنـــي رئيس المصلحـة المديـــر

الجمهوريـة الجزائريـة الديمقراطية الشعبية

وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

مديرية الصحة والسكان لولاية ورقلة

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة

إذن بالخروج

يؤذن للسيد (ة)..................................المهنة ....

بالخروج :.......................من :..........................إلى :.....................

الحجيرة في :......................

المعني رئيس المصلحة المديـــر

الجمهوريـة الجزائريـة الديمقراطية الشعبيـة

وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

مديريـة الصحـة والسكان لولاية ورقلة

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة

إذن بالخروج

يؤذن للسيد (ة)..................................المهنة ....

بالخروج :.......................من :..........................إلى :............

الحجيرة في :.......................

المعني رئيس المصلحة المديـــر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

مديرية الصحة والسكان لولاية ورقلة

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة

طلب عطلة

نوع العطلــــــة..

الأسمواللقـــــب..

الرتبة او الوظيفة:..

المصلحــــــة..

المـــــــــدة..

تاريخ العطلـــة..

المستخلـــــف:..

الحجيرة في :.........................

.

المعني **رئيس المصلحة** **المراقب الطبي العام** **المدير الفرعي للمصالح الصحية**

الجمهوريـة الجـزائريـة الديمقراطيـة الشعبيـة

وزارة الصحـة والسكان وإصلاح المستشفيات

مديرية الصحة والسكان لولاية ورقلة

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة

رقم ..../2012

بيان عطلة

نوع العطلة:................

الاسم واللقب :.................	تملئ من طرف مصلحة العمال
الوظيفة :......................	باقي من السنة الماضية:..........
المصلحة :......................	حقوق السنة الجارية :...........
عدد الأيام :	العطلة المأخوذة : ....
تاريخ الخروج :	الباقــي:.......................
تاريخ الدخول :	تأشيرة مصلحة العمال:
المستخلف :	

تمنح العطلة : ....

من............الى ....الحجيرة في :...............

المديـــــر