



الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: تنظيم وتنمية

العنوان: التغيب العمالي بالمؤسسة الصناعية (العوامل والآثار)

دراسة ميدانية بشركة يوكوس للمياه المعدنية "الحمامات" تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعة: 2018

إشراف الأستاذ(ة): منصر عزالدين

إعداد الطالب (ة): 1- بولعراس هشام

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
قفاف خديجة	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا
منصر عزالدين	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا ومقررا
عبادلية أحمد	أستاذ محاضر "أ"	مناقشا



شكر وعرافان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووقفنا إلى انجاز هذا العمل

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي

تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف منصر عزالدين الذي لم يبخل علينا

بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث. و أثني ثناء حسناً على لجنة المناقشة

رئيساً ومشرفاً ومناقشاً.

ولا يفوتنا أن نشكر كل موظفي شركة يوكوس على تعاونهم ورحابة صدرهم وعلى المجهودات التي

بداوها من اجلنا ومن اجل إثراء هذا العمل

كما نتقدم بالشكر كافة أساتذة وطلبة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية عامة وقسم علم إجتماع

خاصة وأخص بالذكر تخصص تنظيم وتنمية

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

قائمة المحتويات (الفهرس)

الصفحة	المحتوى
//	شكر وعرافان
//	قائمة المحتويات
//	قائمة الجداول
//	قائمة الأشكال
أ - ب	مقدمة
14-03	I- الفصل الأول: السياق الإشكالي والمفاهيمي للدراسة
05	1- الإشكالية:
06	2- الفرضيات:
07	3- أسباب إختيار الموضوع:
07	4- أهمية الدراسة
07	5- أهداف الدراسة
08	6- تحديد مفاهيم الدراسة:
12	7- الدراسات السابقة
50-15	II- الفصل الثاني: التغيب العمالي
17	تمهيد:
18	1- عموميات التغيب العمالي:
18	1-1- تعريف التغيب:
21	1-2- مفهوم التغيب:
22	1-3- خلفيات العامل المتغيب:
22	2- أنواع التغيب، أسبابه وآثاره:
22	1-2- أنواع التغيب:
25	2-2- أسباب التغيب:
40	2-3- آثار التغيب

41	3- العوامل المؤثرة في التغيب وطرق قياسه:
41	3-1- العوامل المؤثرة في التغيب:
48	3-2- طرق قياس الغياب:
50	خلاصة
56-51	III- الفصل الثالث: السياق المنهجي والتقني للدراسة
53	1- الاجراءات المنهجية للدراسة:
53	1-1 المنهج المستخدم في الدراسة:
53	1-2- أدوات جمع البيانات:
54	1-2-1- الإستمارة (الاستبيان):
54	1-2-2- الملاحظة
55	1-3- مجتمع الدراسة:
55	1-4- مجالات الدراسة:
55	1-4-1- المجال المكاني:
56	1-4-2- المجال الزمني:
56	1-4-3- المجال البشري:
94-57	IV- الفصل الرابع: عرض البيانات ومناقشة نتائج الدراسة
59	1- التعريف بالمؤسسة:
68	2- عرض وتحليل البيانات
68	2-1- البيانات الشخصية:
75	2-2- تحليل بيانات الفرضية الأولى
80	2-3- تحليل بيانات الفرضية الثانية
89	2-4- تحليل بيانات الفرضية الثالثة
93	2-5- تفسير ومناقشة التساؤل العام
94	3- اقتراحات وتوصيات الدراسة:
95	الخاتمة
98	قائمة المصادر والمراجع
114-104	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
59	توزيع العمال حسب الفئات المهنية	جدول رقم (01)
68	يبين خصائص مجتمع البحث حسب الجنس	جدول رقم (02)
68	يبين خصائص مجتمع البحث وفق السن	جدول رقم (03)
69	يبين خصائص مجتمع البحث وفق المستوى التعليمي	جدول رقم (04)
71	يبين خصائص مجتمع البحث للحالة العائلية	جدول رقم (05)
72	يبين خصائص مجتمع البحث حسب عدد الأولاد للمتزوجين	جدول رقم (06)
73	يبين خصائص مجتمع الدراسة من حيث نوعية السكن	جدول رقم (07)
73	يبين خصائص مجتمع الدراسة من حيث الإقامة	جدول رقم (08)
74	يبين خصائص مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية	جدول رقم (09)
75	يبين الروتين في العمل	جدول رقم (10)
75	توزيع مجتمع الدراسة حسب الشعور بالتعب في أداء العمل	جدول رقم (11)
76	توزيع مجتمع الدراسة حسب الرضى عن العمل	جدول رقم (12)
76	توزيع الأجر وملاءمته لمجتمع البحث	جدول رقم (13)
77	توزيع مجتمع الدراسة حسب الرغبة في ممارسة العامل لعمل آخر	جدول رقم (14)
77	توزيع مجتمع البحث حسب بعد مقر الإقامة عن المؤسسة	جدول رقم (15)
78	يوضح ظروف العمل (تهوية، ضجيج و إضاءة)	جدول رقم (16)
80	توزيع مجتمع الدراسة حسب التعاون مع الزملاء في بيئة العمل	جدول رقم (17)
80	توزيع مجتمع الدراسة حسب نظام تسيير إدارة المؤسسة	جدول رقم (18)
81	يبين تعرض العمال إلى عقوبات	جدول رقم (19)
82	توزيع مجتمع الدراسة حسب نوع العمل الذي يتقنه	جدول رقم (20)
82	يبين تشجيعات المسؤولين في العمل	جدول رقم (21)
83	توزيع مجتمع الدراسة حسب التغيب بسبب العطل المرضية	جدول رقم (22)
83	توزيع مجتمع الدراسة حسب تربية الأبناء	جدول رقم (23)
84	توزيع مجتمع البحث حسب كيفية الالتحاق بالمؤسسة	جدول رقم (24)
85	توزيع مجتمع الدراسة حسب عمل العامل المتعب والشاق	جدول رقم (25)
85	توزيع مجتمع الدراسة حسب التقائهم بأصدقائهم	جدول رقم (26)
86	يوضح توفير وسائل النقل	جدول رقم (27)

86	توزيع مجتمع الدراسة حسب احتمال ساعات العمل	جدول رقم (28)
87	يوضح سير العمل في المؤسسة	جدول رقم (29)
89	توزيع مجتمع الدراسة حسب مستويات معنوياتهم في العمل	جدول رقم (30)
89	توزيع مجتمع الدراسة حسب تأثير الدخل على معيشتهم	جدول رقم (31)
90	يوضح نقص مردودية المؤسسة	جدول رقم (32)
90	يوضح تأخير صرف المرتبات للعمال في المؤسسة	جدول رقم (33)
91	يوضح نقص إنتاج المؤسسة	جدول رقم (34)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
60	توزيع العمال حسب الفئات المهنية	شكل رقم (01)
62	الهيكل التنظيمي لشركة يوكوس للمياه المعدنية "الحمامات"	شكل رقم (02)
69	يبين خصائص مجتمع البحث وفق السن	شكل رقم (03)
70	يبين خصائص مجتمع البحث وفق المستوى التعليمي	شكل رقم (04)
71	يبين خصائص مجتمع البحث للحالة العائلية	شكل رقم (05)
72	يبين خصائص مجتمع البحث حسب عدد الأولاد للمتزوجين	شكل رقم (06)

إن لظاهرة التغيب الصدى الكبير في المؤسسات الصناعية إذ يعد بها التغيب من العوامل الأكثر إضراراً بهذه المؤسسات وبمستوى إنتاجيتها، إلا أن هذه الظاهرة لم تنقش في أوساط العمال إلا لتوفر عدة محفزات دعت بالعمال إلى اللجوء لهذه الآفة من كثرت ما تجرعه من إرهاصات وضغوطات نفسية، اجتماعية وكذا أحياناً صعوبة العمل ومشقته.

حيث نرى أن الكثير من الباحثين حاولوا جاهدين أن يقللوا من نتائج أضرار هذه الظاهرة بعدما بأسوا من إستئصال هذا الوباء من المجتمع ، ليست طبيعة العامل فقط هي التي تمهد له طريق الغياب، فالرؤساء ينظرون لمرؤوسيهـم بنظرة احتقار واستهزاء وعدم مبالاة بالمجهودات الجبارة التي يبذلها العمال من أجل رفع إنتاجية المؤسسة وإهمال العامل ككيان إنساني، فلمحيط المؤسسة وطبيعة عملها أيضاً التأثير الكبير في إختيار العامل للتغيب على الذهاب للعمل ، فالموقع الجغرافي للمؤسسة يساعد كثيراً على تحريض الرغبة في التغيب وكذا قلة وسائل النقل الخاصة منها والعمومية أو تابعة للمؤسسة، كما أن التساهل في تسليط العقوبات ، وقلة المحفزات تجعل العامل يميل إلى التغيب.

إن أكثر الأسباب التي يلجأ إليها العامل للتملص من العقوبات وعدم الاقتطاع من الراتب هو الاستفادة من العطل المرضية التي تكون في الغالب مدفوعة الأجر، أو يلجأ لظروفه العائلية وجعلها سبباً من أجل التغيب أو تبرير الغياب مستغلاً بذلك الجانب الإنساني لرؤسائه، ولعل ما يدعو العامل إلى التغيب هو الرغبة في مواصلة عمل آخر موازي قصد تلبية إحتياجاته المختلفة.

والمسعى من بحثنا هذا هو الالمام بشتى الظروف والوسائل التي من خلالها يمكن ولو بجزء بسيط

أن نضع هذه الظاهرة تحت المجهر والوقوف على مسببات التغيب قصد الخروج بحلول تكون فعالة في

أغلب المؤسسات ذات الطابع الصناعي .

وقد قسمنا بحثنا هذا إلى أربع (04) فصول :

الفصل الأول وقدمنا فيه سياق إشكالي وتحديد المفاهيم المتعلقة بالدراسة

الفصل الثاني وجاء بعنوان التغيب العمالي حيث تطرقنا فيه إلى التعاريف المتعارف عليها للتغيب وكذا

العوامل التي تجبر العامل على هذا الفعل أو المسببات التي ينتهزها والمبررة لعدم التحاقه بعمله وكذا الآثار

المترتبة على هذا النوع من المؤسسات جراء التغيب

الفصل الثالث وتعرضنا فيه إلى المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات والتعرف على مجتمع الدراسة تبيان

العينة المراد دراستها.

أما الفصل الرابع فاحتوى على التعريف بشركة يوكوس للمياه المعدنية "الحمامات" واستعراض البيانات

ومناقشة وتحليل نتائج الفرضيات المطروحة والخروج بنتائج عامة والمتعلقة بالإشكالية المركزية.

الفصل الأول:

السياق الإشكالي

والمفاهيمي للدراسة

- 1- الإشكالية:
- 2- الفرضيات:
- 3- أسباب إختيار الموضوع
- 4- أهمية الدراسة:
- 5- أهداف الدراسة
- 6- تحديد مفاهيم الدراسة
- 7- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

إن التطورات المتسارعة التي ميزت البيئة الصناعية من غموض وعدم الاستقرار في ظل منافسة تزداد حدتها وتعدد منابعها، أدى بالمؤسسات الاقتصادية سواء كانت عامة أو خاصة، انتاجية أم خدمائية إلى الاهتمام بأساليب إدارية هادفة تستهدف مباشرة كل ماله صلة بسلوك المورد البشري بهدف تحسين مستوى أدائها من خلال خلق تموضع أحسن مقارنة بمنافسيها وبالتالي قدرتها على تحقيق ميزة تنافسية دائمة ومستمرة.

من هذا المنطلق أصبحت العناية بالمورد البشري ميزة تنافسية تميز الإدارة الحديثة وهو ما دفع بالمسؤولين وأرباب العمل إلى الالتفات للباحثين والمهتمين بالجانب التنظيمي في المؤسسات لحثهم على إجراء مزيد من الدراسات حول تأثير المورد البشري على الإنتاج أو الكفاءة المؤسساتية وفي هذا الإطار جاءت العديد من الدراسات لتشير إلى أهمية التركيز على الجانب الإنساني والعناية به حيث تكشف هذه الأخيرة عن مدى أهمية المورد البشري وهذا ما تترجمه النزعة القوية من جانب التنظيمات الصناعية الكبرى نحو الإهتمام بالمورد البشري في المنظمة كإسما فكري يجب الإستثمار فيه وتطويره وتجنب الظواهر السلبية التي ترتبط به .

يعد التغيب عن العمل كظاهرة في المجتمع الصناعي من العوائق التي تواجهها المؤسسات المجتمعية فالتغيب يشكل أحد أنماط الفاقد البشري في العمل كما أن الخطط التنموية في المجتمعات تعتمد أساسا على القوة البشرية وبالتالي فإن غيابها سوف يؤثر على كفاءتها وأدائها الإنتاجي . ويرجع غياب العامل إلى أسباب عديدة يمكن تصنيفها إلى عوامل مادية واجتماعية ونفسية غير أن طبيعة الأنظمة الإدارية والعلاقات الإنسانية المرتبطة بطبيعة الممارسات الإجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسة تختلف أسبابها من مجتمع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى.

فمشكلة التغيب عن العمل من المشاكل الهامة ذات التأثير المباشر على الإنتاج والانتاجية، وقد أولى الباحثون هذه المشكلة عنايتهم واهتمامهم منذ بداية القرن العشرين بعد انتشار الصناعة وتزايد مشاكل العمل الصناعي وظهور علم الاجتماع الصناعي.

هذا العلم الذي يقوم بدراسة العلاقات بين المجتمع والصناعة على اعتبار أن لكل منهما أثر على الآخر.

فمن ناحية أثر المجتمع في الصناعة فقد وضح أنه ليس موضوع الصناعة الأصلي هو الآلات الهندسية والانتاج والتسويق وإنما أصبح موضوعها الأصلي هو العلاقات الانسانية التي تنشأ من خلال العمل الصناعي بجميع عناصره وما الإنتاج إلا غاية نهائية لهذا العمل.

وكذلك دراسة البيئة الاجتماعية للمصنع وتنظيمها الاجتماعي إذ قد ثبت أن المصنع مجتمع كامل له ظواهره الاجتماعية وظروف العمل الخاصة به وما ينشأ عن ذلك من علاقات بين العمال ورؤسائهم وهي علاقات تفرض قيما جديدة بالمجتمع العام وتأثيرها فيه، ومنه نطرح التساؤل التالي:

- ماهي عوامل وأثار تغيب العمال في مؤسسة المياه المعدنية يوكوس - الحمامات - ولاية تبسة؟

واستجابة للتساؤل الرئيسي تأتي التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يرجع تغيب العمال إلى عدم تكيفهم مع بيئة العمل؟
- هل التغيب ناتج عن سوء العلاقات الانسانية أو سوء ظروف العمل؟
- هل هناك أثر على المؤسسة جراء التغيب المتكرر للعمال؟

2- الفرضيات:

في هذا السياق قمنا بمفصلة الاشكالية الأساسية إلى الفرضيات التالية:

- عدم تكيف العمال مع بيئة العمل يؤدي إلى التغيب.
- تغيب العمال ناتج عن سوء ظروف العمل والعلاقات الانسانية.
- التغيب المتكرر للعمال يؤثر على انتاجية المؤسسة.

3- أسباب إختيار الموضوع:

تعتبر ظاهرة التغيب من المشاكل الرئيسية التي اهتم بها عدد من الباحثين، من الأسباب التي جعلتنا نميل إلى دراسة هذه الظاهرة تلخصت فيما يلي:

- مشكلة التغيب تعاني منها كل المؤسسات الصناعية، ويحاول جميع المسؤولين إيجاد حلول لها من حيث الأسباب فهي تختلف من مؤسسة إلى أخرى وان نسبها ترتفع من سنة إلى أخرى وهذا ما جعلنا نهتم بهذه الدراسة.

- وضع حلول تقضي على ظاهرة التغيب العمالي وبالتالي الرفع من الانتاجية.

- تسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع نظرا لحدائته

- إثراء المكتبة الجامعية لقلة تناول الباحثين لهذه الدراسة

4- أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من اهمية الموضوع التي نعالجها باعتبار التغيب عن العمل موضوع جدير بالاهتمام وهذا لمعرفة الحلول التي تساعد على التقليل من الغيابات لدى العاملين والتي تؤثر على المؤسسة الصناعية وبالتالي تدهورها وقلة انتاجها.

- الوصول إلى معرفة أكثر الأسباب التي تؤدي لتغيب العمال عن عملهم.

- معرفة مدى تأثير التغيب على المؤسسة الصناعية والوقوف على العوائق التي تعيق سير العمل.

5- أهداف الدراسة:

- معرفة الأسباب ذات التأثير الكبير لتغيب العامل عن عمله.

- التعرف على مختلف العوامل التي تؤدي الى تغيب العامل

- الخروج بإقتراحات وحلول للتخفيف من هذه الظاهرة.

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

تعتبر المفاهيم أدوات عامة تستخدم في البحث والفائدة منها صياغة النظريات الخاصة بأحدى المشكلات واستنتاج الفرضيات من اجل اختيارها فتوضيح المفهوم يساعدنا في تقريب الفهم والاتصال بين الباحثين ولكل باحث مفاهيمه التي من خلالها يعبر عن نتائج وقوانين وتساؤلات عملية وهذا الاختلاف في المفاهيم لا يكون على المفاهيم والمصطلحات التي تطرح في سياق التساؤلات و النظريات بل يكون على الأفكار وصيغ التساؤلات والنظريات فيها.

وبما ان الدراسة تتناول موضوع التغيب العمالي في المؤسسة الصناعية "العوامل وآثار" فقد تم

اختيار المفاهيم التي ترتبط بموضوع بحثنا وهي " التغيب، المؤسسة، المؤسسة الصناعية"

6-1- مفهوم التغيب:

في البداية يجب أن نشير إلى ان هناك فروق بين مصطلحات التغيب والغياب:

- التغيب: مفهوم يحوي توفير الإرادة الفردية في الانقطاع عن العمل.
- الغياب: هو مصطلح يحوي معنى الغياب بسبب خارجي عن إرادة الفرد¹

6-2- مفهوم المؤسسة:

المؤسسة وحدة فنية اجتماعية تدار فيها عناصر الانتاج للوصول إلى هدف منفصل².

6-2-1- التعريف التقليدي:

تعرف المؤسسة على انها خلية بسيطة لإنتاج السلع وتقديم الخدمات، او هي وحدات انتاجية صغيرة، تتميز بضالة الحج مما يسمح لها بالتأثير في السوق، وقدرة انتاجية ضعيفة، وعلاقات مباشرة بين الرئيس والعمال.

¹ المنتدى العربي للموارد البشرية، Abmedkor، نشرت في 15 ديسمبر 2010.

² علي محمد عبد الوهاب: إدارة الأفراد، منهج تحليلي، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1975، ص 22.

6-2-2- التعريف الحديث:

بعد الحرب العالمية الثانية حدثت تطورات اقتصادية وسياسية واجتماعية غيرت ملامح المؤسسة، وأصبح المحيط بعدها متشابكا، تحكمه علاقات وقيود داخلية وخارجية ، وأصبحت تتميز بنمو الأحجام والتعقيد المتزايد في انماط التسيير، وظهور نزاعات اجتماعية مكثفة، خاصة بين المسيرين والمساهمين والعمال¹.

تعريف سيمون simon.p : المؤسسة هي تنظيم اجتماعي يمتاز بـ:

- هدف او عدة اهداف تعطي حركية للنشاطات الفردية والجماعية.
- هيكل يرتكز على ثبات العلاقات بواسطة مبدأ التعاون والتنسيق والإدارة.
- مجموعة أفراد لهم نشاطات وظيفية تتعكس على تقسيم العمل وهم مسؤولون عن اعمالهم المحددة في كل نوع من النشاط².

التعريف الإجرائي:

نخلص إلى تعريف المؤسسة على انها 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.

6-3- مفهوم المؤسسة الصناعية:

- يعتبر تالكوت بارسونز Talcott Parsons: المؤسسة كتتنظيم موجه أساس نحو تحقيق هدف محدد، وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو إنجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة³.

¹ Dominique Roux : analyse économique et gestion de l'entreprise / Théorie et méthode et pratique économique mondiale / Tome 1 / édition dunod / paris / 1989 / pp 5-6 .

² Pierre Simon : Les ressourcement Humains / Initiation aux principe fondamentaux de l'organisation industrielle / BIB nationale du Canada / 6eme édition / 1970 / p 79 .

³ حسين عبد الحميد، احمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2004، ص 106.

- ويؤكد روبرت ميرتون Robert Merton أن البناء التنظيمي يتميز بطابعه الرسمي وعقلانية في تحديد أنماط النشاط التي ترتبط بتحقيق أغراض واهداف التنظيم، واعتبر أن كل بناء تنظيمي حالة متكاملة في سلسلة من الوظائف المتسلسلة بعضها فوق بعض وكذلك مكانات التسلسل، ويرتبط كل منها بعدد من الوظائف والالتزمات والامتيازات التي تحددها القواعد أو التعليمات الرسمية والتي يتوفر لها عنصر الكفاءة والفعالية وتحديد المسؤوليات¹.

وهنا تأكيد على فكرة النسق ضمن الوحدات الاجتماعية التي تسعى لتحقيق هدف، في هذا يرى لوموان Lemoigne ان المؤسسة ليس لها في الحقيقة إلى الخرائط أو النماذج التي تنشؤها إذا وجد نموذج واحد للمؤسسة وتعريفها يكون حسب هذا النموذج².

ومن هنا فإن هذا التعريف يقر على أن الاختلاف حول تحديد مفهوم المؤسسة إذ تطلب تحديد النموذج المعين على مقياس توأجدها في محيط بعينه.

وبأكثر وضوحاً يذهب الباحث ج.فون بارتالوفي J.Von Bertalanffy إلى اعتبار المؤسسة كمنظمة تعتبر في نفس الوقت هيكلًا اجتماعيًا واقعيًا متكاملًا اقتصاديًا وتتمتع بخصائص تنظيمية وبواسطة المفاهيم المستعملة والمتطورة في النظرية العامة التنظيمية يمكن وصفها كنظام مفتوح، معنى هذا ان المؤسسة نظام لأن:

- المؤسسة مكونة من أقسام مستقلة مجموعة حسب هيكلها الخاص بها.
- لكونها تملك حدوداً تمكنها من تحديدها وتفصلها عن المحيط الخارجي.
- وهي نظام مفتوح لأنها تتكيف بوعي مع تغيرات المحيط بفعل القرارات المتخذة من طرف مسيرتها بواسطة نشاطات اعضائها³.

¹ حسين عبد الحميد، احمد رشوان: علم اجتماع التنظيم ، المرجع السابق، ص 110.

² J.I.Lemoigne : systemographie de l'entreprise, revue international de systématique, n°4, 1987, p 50.

³ ناصر داداي عرون، مرجع سابق، ص 18.

وقريبا من هذا التحليل يعتبر طاهر جعيم ان المؤسسة الصناعية عبارة عن نسق تفاعل بين بيئتين، بيئة التصنيع حيث يجد العامل استقلاله الذاتي في اتخاذ القرار، وبيئة الإدارة التي تسيطر عليها المؤسسة أو صاحب العمل أو الدولة¹.

يركز التعريفين علة جانبين أساسيين هما:

- الهيكل الاجتماعي الواقعي وأنماط التفاعل.

- اعتبار المؤسسة نظاما مفتوحا على كافة المجالات.

ومن ثم فتح المجال أمام العنصر البشري لكونه يشكل الحلقة التي تربط أنماط التسيير والإدارة مع الجوانب المادية والتكنولوجية، ذلك أن المؤسسة الحديثة تتميز بتعقيدها وضرورة تكيفها مع محيط يتسم بالتغيير السريع.

وبإعتبار أن النظام الاجتماعي يشكل نظاما متناسقا من النشاطات وشكلا من أشكال النشاط الاقتصادي والاجتماعي للعمل، أي أنها مكان تتكون فيه علاقات بين الأفراد².

التعريف الإجرائي:

نخلص إلى تعريف المؤسسة الصناعية بأنها " وحدة اقتصادية واجتماعية، تتحدد بمجموعة من الأنشطة والضوابط، وتسعى لتحقيق أهداف معينة".

¹ الطاهر جعيم: بعض أساليب التسيير ومشكلاته في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة قسنطينة، العدد 12، 1999، ص 14.

² رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علم اجتماع، تنظيم وعمل، جامعة عنابة، 2010، ص 10.

7- الدراسات السابقة

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

دراسة فارس حلمي أحمد تحت عنوان "سيكولوجية العامل المتغيب، دراسة ميدانية لمشكلة تغيب العمال الصناعيين بدون عذر" رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مصر، 1971.

الهدف من الدراسة:

يهدف هذا البحث الى محاولة التعرف على الاسباب النفسية التي وراء مشكلة تجاوزت الحدود الفردية لتصبح ظاهرة اجتماعية يعاني منها القطاع الذي يشكل العمود الفقري للانتاج في مجتمعنا الا وهو قطاع

الطبقة العاملة

اهمية الدراسة

تتمثل في ما مدى ارتباط التغيب بدون عذر بالعوامل السابقة

نتائج الدراسة

الاضطهاد والاحباط واقع في المجموعتين ولكن ان المجموعة الضابطة قادرة على الدفاع ضد العدوان والاضطهاد والكرهية لدى المشرفين للعمال المتغيبون بدون عذر يوجهون للمشرف عدوانا فيضطرون الى الهروب اي التغيبدون عذر

الدراسة الثانية:

دراسة سكو أمين انيس، خدوي محمد سعيد تحت عنوان: دراسة أسباب التغيب في الوظيف العمومي دراسة حالة المديرية الولائية للتجارة، مذكرة مقمة لنيل شهادة الماستير، شعبة العلوم الاقتصادية، تخصص: الطرق الكمية في التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سعيدة، الجزائر، 2015-2016.

أهداف الدراسة:

- الوصول إلى معرفة أكثر الأسباب تأثيرا لتغيب الموظف عن عمله
- اقتراح توصيات للحد من الغيابات انطلاقا من تشخيص الأسباب

نتائج الدراسة:

- وجود أثر ذو دلالة احصائية للعوامل الموجودة ضمن نطاق العمل على التغيب
- العوامل الخارجية لها نفس الأثر المعنوي على التغيب
- توفير رب العمل كافة الظروف الملائمة التي يحتاجها الموظف داخل العمل
- تطبيق السياسات الردعية لغير المنضبطين مع الحرص على التوفيق بين توفير الظروف الملائمة والسياسات الردعية.

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الثالثة:

دراسة chevalier anne, gogberg marcel تحت عنوان:

" Travail et changement: L'absentéisme des solutions à bâtir ensemble ", revue de la qualité de vie au travail, N°300 Janv-Fév, France, 2005.

هدف الدراسة:

محاولة تقدير أسباب التغيب خاصة الطبية منها التي لها علاقة بالعوامل الاجتماعية والمهنية أجريت الدراسة بشركة نقل وتوليد الكهرباء والغاز بفرنسا.

نتائج الدراسة:

- تغيب المرأة أكثر من الرجل.
- العمال الأقل كفاءة عمال التنفيذ أكثر من الإطارات.
- الغيابات الطويلة تتعلق في الأساس بالمشاكل الصحية الحديثة وبدرجة أقل بالعوامل المهنية

- الغيابات القصيرة تعود للإضراب ولعوامل اجتماعية مهنية (ظروف العمل، تعويض ساعات العمل) أو الشعور بعدم الرضا والقلق على المستقبل، وعدم الدقة في المسؤولية وهي تلعب فيه دورا مهما إضافة لعوامل فردية كمكانة المنصب المشغول في حياة الفرد والأحداث العائلية.

الفصل الثاني:

التغيب العمالي

تمهيد:

1- عموميات التغيب العمالي:

1-1- تعريف التغيب:

1-2- مفهوم التغيب:

1-3- خلفيات العامل المتغيب:

2- أنواع التغيب، أسبابه وآثاره:

2-1- أنواع التغيب:

2-2- أسباب التغيب:

2-3- آثار التغيب

3- العوامل المؤثرة في التغيب وطرق قياسه:

3-1- العوامل المؤثرة في التغيب:

3-2- طرق قياس الغياب:

خلاصة

تمهيد:

يعتبر التغيب كظاهرة انتشرت في أوساط العمل ومن الموضوعات الحديثة التي تشغل فكر الباحثين والتخصصيين في مختلف القطاعات خصوصا في القطاع الصناعي، كونها تؤثر سلبا على سير نشاط المنشآت بإعتبار تغيب العامل عن العمل يؤثر بالضرورة على مردودية وأداء المنشأة وهذا ما سيقودنا في هذا الفصل للتعرف على مختلف المفاهيم المرتبطة بالتغيب من تعارف، أنواع التغيب، الأسباب والآثار المترتبة عنه.

1- عموميات التغيب العمالي:

1-1- تعريف التغيب:

قد يكون من الصعب الوصول إلى تعريف موحد لإختلاف وجهات نظر الباحثين، وكذا لإختلاف المجتمعات والظروف الخاصة بخصوصيات العمل من مكان لآخر ومن أبرز هذه التعاريف:

- يعرف أحمد ماهر التغيب بأنه: عدم تواجد العامل لأسباب مرضية أو عارضة أو بدون إذن¹.
- 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 مقبولة².
- يعرفه فرج عبد القادر طه بأن: التغيب عن العمل لدى بعض العمال نوعا من الهروب وغنكار الحقيقة، فقد يحمي العامل نفسه من موقف الانعصاب عن طريق الهروب من موقف العمل³.
- زيعتبر محمد سعيد أنور السلطان: الغياب عن العمل من ردود الفعل التي تعبر عن إستياء العاملين من ظروف العمل والذي يقل في حدته عن الإستقال أو ترك الوظيفة وقد يرجع الغياب بالطبع إلى المرض أو إلى ميعاد مع الطبيب..غير أن كثير من الأسباب تعتبر غير حقيقية ومفبركة أو مغالي فيها، فإذا اتضح للعامل أن التكلفة أو الخسائر التي سيتحملها نتيجة تغيبه منخفضة أو قليلة، وأن المكاسب أو المنافع التي تعود عليه من فعل أشياء أخرى بالوقت الذي يمضيه خارج عمله كبيرة تقوي دافعه لعدم الذهاب للعمل⁴.

¹ أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002-2003، ص 131.

² عبد المنعم عبد الحي: علم الاجتماع الصناعي، المصنع ومشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 1984، ص 102.

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

⁴ محمد سعيد أنور السلطان: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 188.

- يعرف عادل حسن التغيب بأنه: غياب العامل عن عمله لمدة يوم أو أكثر سواء بإذن أو بدونه ولا تحسب ضمن تغيب الأيام التي لا يعمل فيها الفرد بسبب توقف العملية الانتاجية أو الاجازات السنوية، أما التأخير فيعني به تغيب الفرد عن عمله لجزء من اليوم وفي العادة يعتبر التغيب لأقل من نصف يوم تأخير¹.
- يعرفه مصطفى محمود أبو بكرعلى أنه: اصطلاح يطلق على الحالة التي تنشأ عندما يفشل الفرد في الحضور للعمل رغم أنه مدرج في شكل العمل².
- تعريف فارس حلمي أحمد: يعتبر الباحث التغيب سلوكا خاصا يواجه هؤلاء المال عالمهم، وهذا السلوك ليس استجابة ميكانيكية لمثير ما، بل أن هذا السلوك ليس سوى نتاج تفاعل جدلي بين وضعين أو موقفين كلاهما جدلي وهما الذات والبيئة فرؤية الذات الشخصية لمثير ما تجدد لطبيعتها، وصفاتها هي السيرورة المستمرة، والتفاعل ما بين النفس وبين البيولوجي، وما بين النفسي والداخل والخارج مستمر لا ينقطع حتى أثناء النوم ولا ينتهي إلا بإعلان الجهة البيولوجية إنتهاء قدرنها على أداء دورها³.
- * ونجد من الباحثين ما يفسر التغيب ويرجح أسبابه إلى المرض، الولادة، حوادث العمل، الحداث العائلية، الأشغال الإدارية، التكوين خارج المؤسسة، ما عدى البطالة، الإضراب، العطل المبرمجة والسنوية.
- تعريف بياردبوا Pierre Dubois:
- " يعتبر التغيب كرد أو عدم قبول حالة، أو وضع عمل أو هو البحث مدخول يكسب على 'أحسن حساب' أو إعطاء قيمة للوقت خارج العمل"⁴.

¹ عادل حسن: الكفاية الانتاجية للأفراد في الصناعة، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية، مصر، 1969، ص 202.

² مصطفى محمود أبوبكر: الموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2006، ص 277.

³ فارس أحمد حلمي: سيكولوجية العامل المتغيب، جامعة عين شمس (رسالة ماجستير علم النفس)، 1971، ص 262.

⁴ Pierre Dubois, lesabotage dans l'industrie, paris, CALMANLEVY, 1976, p 87.

يؤكد كذلك ديبوا على أن التغيب قصير المدة، وهو التغيب بسبب المرض: "يعتبر التغيب نتاج قرار عمالي، وليس موقفا سلبيا إنسحابيا، إنه شكل من أشكال العمل أو النشاط العمالي مثل التوقف عن العمل والإضراب"¹.

وقد عرفت سارجنت فلورنس sargent florins التغيب بأنه: الوقت الضائع في المنشأة الصناعية بسبب تغيب العمال أو العاملين، هذا التغيب الذي يمكن إجتنابه أو بسبب تغيبهم الذي لا يمكن تلاقيه، ولا يدخل التغيب "الوقت الضائع" بسبب إضراب العمال أو بسبب إغلاق المؤسسة أو بسبب التأخر لمدة تصل إلى ساعة أو ساعتين².

تعريف كلود كويلات وبارنارت كورنييتي claude vancauwelaert et bernard cornietti :

التغيب يحسب بمختلف أسبابه، الغيابات مقابل أجر أو غير الغيابات بسبب المرض، الولادة، حوادث العمل، مختلف العطل "عطل، زواج، موت"، خدمة عسكرية، تأخر، إضراب، غجازات مختلفة، غيابات بدون عذر... لن نحسب الغيابات بسبب الاجتماعات أو اللجان والإجازات المعوضة³.

ونجد جورج فريدمان gorge friefmen يذكر أن: التغيب إشارة موضوعية لعدم تكيف الفرد العامل مع محيط عمله كما أنه مؤشر يساعد في تقصي حالات التوتر والاستياء لدى العامل، فلا جدال في أن زيادة معدل الغياب يتوافق وحالات الضعف الفردية الناتجة عن كراهية العامل للمؤسسة التي يزاول نشاطه فيها⁴.

¹ Pierre dubois, l'absentisme ouvrier dans l'industrie-revue francaise des affaires sociales n°2, paris, 1977, p 28.

² عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص 102

³ Pierre jardillier et henri bauduin, l'absentisme mythese et realites entreprise moderne d'édition, paris, 1979, p 08.

⁴ عزيزون زهية: التحفيو وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، جامعة سكيكدة، 2006-2007، ص 115.

1-1-1- التعريف الإجرائي:

التغيب هو عدم حضور العامل في الوقت المخصص للعمل نتيجة لظروف أو متغيرات تشكل وضعا أو جوا عاما يؤثر في سلوكيات وتصرفات وعلاقات الأفراد العاملين داخل المؤسسة أو التنظيم.

1-1-2- التعريف الطبي للتغيب:

التغيب هو حاجة الموظف للراحة من اجل استرجاع قواه، خاصة بعد بذل جهد كبير في الأعمال التي تتطلب مجهودا إضافيا ومكثفا.

1-1-3- التعريف النفسي للتغيب:

هو عدم تكيف الموظف مع خصائص وظروف العمل بصفة خاصة والمحيط المهني بصفة عامة.

1-1-4- التعريف التفسيري للتغيب:

هو عرض نتائج عن سوء شروط العمل ومتطلباته وفقره للقواعد الصحية والمنية المحفزة للعمل¹

1-2- مفهوم التغيب:

للتغيب نفسية اجتماعية إذ تخص عدد كبير من العمال الذين يعملون في مؤسسة صناعية واحدة يعيشون نفس ظروف العمل التي لا تتناسبهم، كما يخضعون لإدارة واحدة، نتيجة لظروف العمل القاسية ومشاكل العمال الخاصة ولعدم تكوينهم يلجؤون إلى التغيب للهروب من كل هذه الصعوبات ليعبروا عن عدم رضاهم عن العمل والذي يتمثل في المقاومة العمالية والنفور من العمل لحل مشاكلهم، وتعتبر هذه المقاومة نتيجة لعوامل مختلفة منها، التغيب، الملل، عدم التكيف في العمل، كراهية العمل، والهروب من الواقع².

¹ مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 185.

² Pierre duboid, op.cit, p 58.

1-3-3- خلفيات العامل المتغيب:

1-3-1- الهروب من وضعية العمل:

يهدف التغيب إلى الهروب من وضعية العمل غير مرضية وينتج عنها الاستياء من العمل الكتزائد مقابل أجر منخفض أو طبيعة العمل الممل وبهذا يكون التغيب سياسة للحصول على أجر بدون عمل محاولة تقديم مبرر يثبت حجة مصطنعة¹

1-3-2- الزيادة في الإجر:

يتمثل التغيب في محاولة العامل للحصول على أكبر أجر مقابل عمل أقل بالتغيب في الساعات الرسمية لأخذ قسط من الراحة مع تقديم مبررات تسمح له بذلك ومضاعفة الساعات الإضافية لدى أكثر موظف تغيباً.²

2- أنواع التغيب، أسبابه وآثاره:

1-2- أنواع التغيب:

1-1-2- التغيب الإرادي (المقصود):

هو الذي ليس سببه المرض أو حوادث العمل أو العطل المسموح بها من طرف الإدارة، ومن هذا المنطلق يمكن أن يعتبر التغيب الإرادي رفض لوضع معين مرتبط بالعمل³.
أما دافيد ويس david weiss يرى ان عدد الموظفين الغائبين عن العمل خلال اليوم أو فترة معينة، بأن لهم موانع موضوعية مثل المرض، حوادث العمل، أو الإجازات الرسمية مثا الأمومة، الرخص... إلخ، أو الاستجابة لأسباب أخرى أقل تلاحماً وأكثر تعقيداً.

¹ شريف نصار: الرضا المهني وأثره على كثرة الغيابات، مذكرة تقني سامي، تخصص تسيير الموارد البشرية، البلدية، الجزائر، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير بالبلدية، دفعة 2008، 2005، ص 32.

² Pierre duboid, op.cit, p 58.

³ Pierre duboid, op.cit, p 70

ويقصد هنا بالأسباب المعقدة تلك الحالات النفسية التي تنشأ من المشاكل الاجتماعية والارهاقات المهنية التي تكون في نفسية الموظف، والرغبة في الابتعاد عن جو العمل، وهذا ما يمكن أن نسميه بالمقاومة الذاتية ضد ظروف العمل أو عدم الرضا المهني¹.

ويمكن أن نحصر الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى التغيب الإرادي فيما يلي:

أ- الشعور بعد الرضا عن العمل:

هناك عدة عوامل تجعل العمل مملاً كتقسيم المهمة ومحتواها، إنعدام العلاقات العمالية، طبيعة ونمط القيادة².

ب- كفاءة الموظفين أما متطلبات المنصب:

إذا كانت كفاءة الموظفين تفوق المتطلبات الحقيقية لعملهم فُن هذا يشعرهم بالضرر ولهذا يشكل العمل لديهم تحدي يجب مواجهته بل سيضعف الرغبة في الحضور ولهذا قالتوازن بين الكفاية ومتطلبات العمل يمكن أن يقلل من التغيب الإرادي³.

ج- الأجر الغير كافي:

عدم كفاية المرتب أو كونه غير مرضي يعرض الموظفين ببغياح كتعبير عن عدم رضاهم أو من اجل البحث عن شكل آخر من الأعمال المرحة الخارجة من وظيفتهم الأصلية⁴.

¹ David weiss et pierre sartin, absentisme ferroutassions,paris,France, p 102.

² مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 221.

³ Semyomawa flaga et maynes vector, syndicalisme et liberlés, paris, France, envnion seviétique,1979, p 14.

⁴ Semyomawa flaga et maynes vector, op.cit, p 14.

2-1-2- التغيب اللاإرادي (المقصود):

هو شكل من أشكال التغيب الذي يتعلق بالمرض الوظيفي، او حوادث العمل والتي يتولد عنها عدم القدرة الجسمانية على الأداء مؤقتا أو بصفة دائمة، كما ينتج هذا الشكل من التغيب عن بعض الأسباب الموضوعية التي يعاني الموظفون منها كالنقل، السكن، والمشاكل العائلية¹

2-1-3- الانقطاع:

هو خليط بين النمط الإرادي واللاإرادي كإبطال العمل، تخفيض الانتاج والاضرابات، هذا الأخير لا يعني العنف، لكنه يتعلق بالقوة، كما أنه نوع من الغياب أي ان العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة². في هذه الحالة وبما أن مسلك الانقطاع يكون عن طريق العامل نفسه فإنه يمكن إعتبره إرادي، وقد يتكرر حدوث مثل هذا الانقطاع كنيجة للضغط من جانب القائمين على العمل فعندئذ يمكن إعتبره بانة يتوفر فيه جزء من اللاإرادية لأن الضغط حدث من جهة خارجة عن إرادة الفرد³.

2-1-4- التغيب المقنع (الحضوري)

إن التغيب لا يعني دائما التغيب الجسدي عن مكان العمل، بل هو أيضا التغيب الذهني في حالة عدم مشاركة العامل في العمل أو عدم إنجاز المهام المنتظرة وهذا الشكل أصعب وضوحا لأن العامل حاضر إسميا وفعليا كما أنه يعتبر من أخطر أنواع التغيب لما يسببه من انخفاض في جودة أداء العمل ومما يصعب الأمر أكثر بعد القدرة على قياسه وإنما يمكن قياس أثاره بالمقارنة بين العمل المنجز والعمل الواجب إنجازه، ويمكن إعتبره تغيبا نفسيا هذا الخير يسبق التغيب الجسدي، معناه العامل يكون حاضر يدنيا لكنه غائب ذهنيا مما يجعل العامل عائق في وجه الإنتاج⁴.

¹ David weiss et pierre sartin, op.cit, p103.

² عزيزون زهية: مرجع سابق، ص 113.

³ مجلة العلوم الاجتماعية: ظاهرة الغياب في العمل الصناعي، تاريخ التصفح 2018/02/15 www.swmsa.net

⁴ حاج معمر فاطمة، عمراني نجات: التغيب وتأثيره على المؤسسة، مذكرة ليسانس، جامعة سعيدة، 2010-2011، ص

كان لإزدياد تكاليف الانقطاع عن العمل والعوامل المرتبطة به أساسا هدف لدراسات أجراها الباحثون، ولقد توصلوا إلى أن هناك أنماط للتغيب:

2-1-5- التغيب القانوني:

وهو ذلك التغيب الذي سببه أيام العطل الرسمية ادينيةمنها والوطنية وهو مبرر بمقتضى القانون.

2-1-6- التغيب بإذن:

وهي الإجازة التي يأخذها الموظف بعد ان يقوم بإبداء الأسباب المبررة لمروؤسيه ويتم بعلمهم.

2-1-7- التغيب بدون إذن:

وهو أن يتغيب الموظف بدون إذن وبدون إبداء الأسباب وهو المر الذي تحاول معظم الشركات تجنبه وتخفيضه لأقل حد ممكن¹.

قد ينشأ التغيب هنا من المشاكل الاجتماعية والارهاقات المهنية والرغبة في الابتعاد عن جو العمل، وهذا ما يمكن أن نسميه بالمقاومة الذاتية لظروف العمل ويعتبر هذا النوع من الغياب الغير مبرر كتصرف مقصود ليس له أسباب مشروعة.

2-2- أسباب التغيب:

يغتنر التغيب تعبيرا صامتا من طرف الموظفين بعدم راحتهم في عملهم أو عدم رضاهم عن الأعمال التي يزاولونها، ومن الصعب تحديد أسباب التغيب بدقة وهناك أسباب منها مايلي:

2-2-1- الأسباب النفسية للتغيب:

2-2-1-1- عدم التوافق الشخصي:

يكون ذلك نتيجة لمشكلات شخصية أو عائلية كالانفصال أو الصلاق، والشقاق العائلي، ووجود أعراض لبعض الأمراض النفسية، والحياة الشخصية غير المستقرة، والإكثار من تناول المشروبات الكحولية.

2-2-1-2- عدم الرضا عن العمل وفقدان الاهتمام به:

¹ المستشار لتطوير العمال: غياب الموظفين عن العمل تاريخ التصفح 04 مارس 2018 <http://theconsultant.com>

يتضح ذلك من كثرة التنقل من وظيفة لأخرى وكثرة الشكاوى من العمل، ومن عدم ملائمة الآلات والكعدات، أو الشكاوي من الزملاء، أو لإنخفاض الأجر أو الراتب أو ظروف العمل، أو نقص الاهتمام بالعاملين¹.

يوجد ارتباط إيجابي بين درجة التغيب ودرجة رضا العاملين عن عملهم وروحهم المعنوية، فكلما ارتفع رضا العاملين عن عملهم ارتفعت روحهم المعنوية وقلت الغيابات².

2-2-1-3- المرض:

يشمل المرض النفسي والمرض الجسدي أو كلاهما معا فهو نصف أسباب التغيب وما هو إلا تعبير عن الاضطراب والمشكلات النفسية أو سوء التكيف والاضطرابات العاطفية والاتجاهات السلبية نحو المشرفين وزملاء العمل وعدم الرضا عن جو العمل بصفة عامة³.

2-2-1-4- نمط القيادة:

إن سيطرة أنماط القيادة المتسلطة والمستغلة تؤدي فرض علاقات إنسانية غير متكافئة حيث يمثل المسؤولين دور الأب الذي ينتظر من العمال والمستخدمين أن يلعبوا بالمقابل دور الطفل الخائف المطيع⁴. ونعني بهذ النمط التعسفي أو الاوتوقراطي السلوك التسلطي للقائد يتخذ من خلاله القرارات بنفسه دون مشاركة الآخرين ولو بإبداء الرأي، فالقائد هو الذي يخطط وينفذ ويحدد أساليب العمل ويحدد نشاطات المنظمة دون استشارة أعضاء المنظمة⁵.

¹ مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار الشروق والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 116.

² شريفة لصار، مرجع سابق، ص 42.

³ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 131.

⁴ مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 188.

⁵ المعهد التطويري لتنمية الموارد البشرية، القيادة الإدارية، دار المعمورة للطباعة والنشر، العراق، 2011، ص 45.

يستند هذا النمط إلى فرضية أن الإنسان كسول بطبعه يميل إلى قلة العمل والتهرب من المسؤولية، هذه الصفات تهيئةً للانقياد والاعتماد على الغير ويجعله يعمل خوفاً من الجزاء والعقاب وليس حبا في العمل، ولذا يحتلج إلى متابعة دقيقة وإشراف مباشر من رئيسه للتأكد من القيام بمتطلبات وظيفته¹.

وقد اطلق بعض العلماء على القيادة الأوتوقراطية اسم القيادة السلبية لانها تقوم على التحفيز السلبي القائم على التهديد والعقاب².

إن سيطرة هذا النمط من القيادة تؤدي إلى تكوين موقف محبط يتميز بالخوف من طرح المشاكل، مما يؤدي إلى الهروب من هذا الواقع بأي طريقة، وذلك لأن هذا الواقع يشكل مواقف سلوكية تؤدي إلى ارتفاع القلق وقد وجد ارتباط إيجابي بين مستوى قلق الموظفين وأيام الغياب بدون إذن.

كما استنتج أن التغيب في هذه الحالة عبارة عن ميكانيزمات دفاعية لحماية الذات من المواقف التي تثير قلق الفرد، مما يؤدي إلى رفض الواقع والهروب منه، وقد ربط إلتون مايو منذ سنة 1933 بين الاحساس بالتفاهة الذي لاحظته عند الموظفين العربيين في الثلاثينيات بعد الاهتمام بالعلاقات الانسانية من جهة، وظاهرة التغيب وتماسك الجماعات من جهة أخرى.

إن كان إلتون مايو قد ألقى اللوم في ذلك على تبين ممارسة المبادئ الميكانيكية التي دعت إليها المدرسة التيلورية، حيث أن نمط القيادة المتسلط وأسلوب ممارسة السلطة يؤديان إلى خلق مشاكل بين الموظفين والقادة، وكذلك يؤديان إلى تفكك الجماعات من جهة وخلق توتر العاملين مما يؤدي بهم إلى التغيب من أجل الهروب من الواقع الذي يمارسه الاتباع والقادة³.

¹ النمر وآخرون: الإدارة العامة الأمن والوظائف، مكتبة الفرزدق، الرياض، السعودية، 1997، ص 327.

² معز محمود عيامرة، مروان محسن بني أحمد: القيادة والرقابة والاتصال الإداري، دار حامد، عمان، الأردن، 2007، ص 153 (بتصرف).

³ مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 42.

2-2-1-5- الاتجاهات والمواقف:

الاتجاهات كما يعرفها علماء النفس والاجتماع منهم ألبورت Albort بأنها حالة استعداد نفسي وهي عبارة عن حالة عقلية ثابتة ثبوت نسبي توجه سلوك الموظف نحو أو ضد مواضيع ومواقف معينة، ورغم ذلك فإن الاتجاهات تتغير نتيجة تفاعل العامل نحو البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها فإذا كان عمال المؤسسة قد اتخذوا اتجاها سلبيا ضد أي مشرف او مسؤول فإن هؤلاء العمال قد يملكون شعورا ضد المسؤول، مما يؤدي إلى عرقلة سير النشاط والعكس صحيح¹.

ومن العوامل النفسية التي تؤثر سلبا في الظاهرة نذكر :

- الشعور بالتوتر نتيجة بيئة العمل.

- عدم الرضا عن العمل.

- سوء العلاقات الانسانية خاصة بين القادة والاتباع.

- عدم فاعلية الاتصال العمودي.

وبذلك يؤدي بالعامل للبحث عن العلاقات الغير الرسمية بغية التنفيس أو التفريغ للمكبوتات النفسية.

2-2-1-6- الاتصال:

الاتصالات هي الوسيلة التي من خلالها يتم نقل الأفكار والأوامر والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة صاعدة او نازلة أو متوازية ، فالاتصالات الصاعدة هي الاقتراحات والأفكار والشكاوي، والمذكرات والتقارير التي يرفعها مسؤولو الإدارات الاشرافية والوسطى إلى الإدارة العليا على المستويات الإدارية الدنيا².

ربط جارديلي 1975 jardilier ولوران 1982 lorrane وويس 1975 wiss بين التغيب وحجم

المؤسسة حيث استخلص هؤلاء الباحثين بأن التغيب يربط ارتباطا طرديا "إيجابي" مع حجم المؤسسة، أي أن

المؤسسة نسبة التغيب فيها يرتفع كلما ارتفع عدد عمال المؤسسة وهذا الأمر يبدو نوعا ما شيئا طبيعيا، فقد

¹ مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 186.

² مجلة المراكب باللغة الفرنسية، العدد 10، سنة 1987، سوناكوم.

وجد في بحث ميداني آخر في فرنسا بأن نسبة التغيب في المؤسسات التي تشتغل ما بين 10 و 15 عاملاً هي 4.1% ونسبة 5.6% في المؤسسات التي تستخدم ما بين 50 و 200 عاملاً، ونسبة 6.7% في المؤسسات التي تشتغل ما بين 200 و 500 عاملاً، ونسبة 7.5% في المؤسسات التي تشتغل أكثر من 500 عاملاً، كما أن المنخفض لنسب التغيب في بعض الشركات الوطنية قبل إعادة الهيكلة يلاحظ ارتفاع نسبة التغيب في إحدى وحدات الشركة الوطنية لصناعة الشاحنات والحافلات سوناكوم بلغت سنة 1978 حوالي 10.78% وهذا ما أورده مجلة المراكب التي صدرت عن هذه الخيرة.

ويمكن تفسير هذه الظاهرة بالافتراض بأن فعالية الاتصال العمودي في معالجة مشاكل العمل يرتبط ارتباطاً سلبياً بحجم المؤسسات لأن كبر المؤسسة يعني كثرة مستويات الإشراف مما يؤدي إلى عرقلة الاتصال التنظيمي والوقوع في مساوئ البيروقراطية، ومن أهم المشاكل التي تنجم عن كبر حجم المؤسسة العجز عن معالجة هذه المعلومات في الوقت المناسب بسبب التراكم الزائد للمعلومات، أي معالجة المعلومات بطريقة خاطئة وارجاع معالجتها في وقت لاحق¹.

وكاستنتاج يبدو أن إنشاء المؤسسات الصغيرة ذات الحجم المتوسط هو الوسيلة التي يمكنها التقليل من مشاكل الاتصال العمودي، مما يساعد على حل مشاكل العاملين في آجال معقولة وتقليل نسبة التغيب الناجمة عن كبر المؤسسة.

من خلال سيرورة العمل داخل المؤسسة، تعترض العامل مجموعة من الدوافع والعراقيل والتي تمنع دوران العمل.

نخص الذكر هنا الجانب الروحي أو النفسي للعامل والذي يلعب الدور الهام في مردوده وإنتاجية المؤسسة، والذي يدفعه إلى الشعور بالتوتر والقلق مما يضطر للتغيب عن عمله وهو المتنفس الوحيد لديه للهروب من ضغوطات العمل.

¹ فليه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة، الأردن، 2009، ص 297.

دوجلاس ماكجريجور D.Mcgregor من خلال كتابة "الجانب الانساني للمنظمة" والذي نشؤ عام

1960م ، اهتم بالجانب الانساني وطور نظريتين مختلفتين والمتمثلة في الآتي:

أ- نظرية X: المتكونة من الفروض التالية:

إن الفرد يكره عمله ويميل للكسل بالفطرة وأهدافه تختلف عن أهداف المنظمة ويتجنب تحمل المسؤولية ويقوم دوجلاس أنه بسبب كره الفرد للعمل يجب مراقبته وتوجيهه واستخدام وسائل لتأديبه لتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف¹.

فطبقاً لنظرية X لماكجريجور فإن المديرين يعتقدون أنه يمكن تحفيز العاملين فقط من خلال بث الخوف في نفوسهم من احتيال فقدان وظائفهم، وهذا النمط الإداري يؤكد على أهمية الحاجة الفسيولوجيا والأمنية ويتجاهل حاجات في تحقيق الذات².

ب- نظرية Y: وتتكون من الفروض التالية:

1- الفرد يحب العمل، وذلك إذا تم إقصاء الرقابة الشديدة والتهديد بالعقاب فهما ليس الوسيلة الوحيدة لدفع جهود الأفراد للانجاز وتحقيق الأهداف.

2- القيادة تستطيع أن تحقق نتائج إيجابية في أقل وقت إذا جعلت الاكراه في حالات خاصة فقط وأن تؤدي دورها بشكل يحقق أهداف المنظمة والفرد معاً.

3- الأفراد العاملين ليسوا ضد تحمل المسؤولية، فهي بالنسبة لهم شيء ضروري وذاتي لنمية قدراتهم وأدائهم³.

¹ Dominique roux, daniel soulié, gestion,imprimprimerie, des univorsiteres des France,73 avenue, ronsard 41100 vardan, juin,1996, p 236.

² راتشمان دافيد وآخرون، الإدارة المعاصرة، ترجمة محمد رفاعي، محمد أحمد عبد المتعال، المملكة العربية السعودية، 2001، ص 260.

³ Dominique roux,daniel doulié, op.cit.p 236,237.

في نظرية Y يتوجه المديرين إلى الاعتقاد بإمكانية تحفيز العاملين من خلال إتاحة الفرصة وتهيئة الأجواء لإخراج الملكات الابتكارية لهؤلاء العاملين لاشباع حاجاتهم، فنظرية Y تؤكد على أهمية النمو والتوجيه الذاتي بينما نظرية X تؤكد على أهمية التسلط¹.

2-2-2-2 - الأسباب الاجتماعية للتغيب:

يتأثر العامل من خلال بنيته الاجتماعية والتي تتمثل في جميع الظروف الاجتماعية التي يعيش فيها والمحيط به، مما يدفعه ذلك للتغيب أو التهرب عن عما نتيجة هذه الالتزامات والظروف التي يجد نفسه عاجزا أمامها زمخيرا بين خيارين إما الالتزام لكتطلباته الاجتماعية وعمله في المؤسسة.

2-2-2-2-1 - العجز:

يعد العجز سببا من الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى التغيب والذي يكون نتيجة تعرض العامل إلى حادث عمل أثناء تأديته لمهامه المستندة إليه وهذا مما يؤدي إلى الانقطاع عن عمله امدة معينة إلى أن يشفى كليا وفي بعض الأحيان يؤدي إلى الانقطاع كليا عن العمل إذا ما أدت الإصابة إلى عجز دائم وذلك لعدم توفر شروط الأمن والسلامة داخل المؤسسة المستخدمة والمتمثلة في مايلي:

- انعدام الإدارة الجيدة.
- ضيق مكان العمل.
- تراكم المصانع وعدم تنظيمها،... إلخ².

2-2-2-2-2 - المرض أو التمارض:

فالقيام بعمل شاق وفق ظروف سيئة ينعكس على صحة العامل ويؤدي به إلى المرض، نجد العامل يتغيب لكي يعالج نفسه أو ليتمتع بفترات من الراحة لكي يتخلص من تعب وشقاء عمله، فالتغيب بسبب المرض، غالبا ما يمثل النسب الأعلى.

¹ رانتشمان دافيد وآخرون، مرجع سابق، ص 261.

² النصوص الخاصة بالتنظيم وتسيير المسار المهني لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجزائر، ديوان المطبوعات المدرسية، طبعة 1992، ص 08.

كذلك في حالات الوباء، إذا كان عامل مريضاً، جميع العمال نجدهم معديين بذلك المرض، وهذا يؤدي إلى التغيب المستمر للعمال.

نجد طبيب المؤسسة إذا تقدم له عامل مريض، لكم يمكنه أن ينشر هذا المرض ما بين العمال الآخرين، يظطر إلى منح العامل إجازة مرضية لكي يعالج العامل بعيداً عن مكان العمل. في معظم الدراسات التي تناولت موضوع التغيب، تحدد نسبته المرتفعة بسبب المرض، وخاصة لدى العمال المسنين الذين لا يستطيعون تحمل جو العمل أو شقائه أو ظروفه الفيزيائية الصعبة. بإمكان أي مؤسسة معرفة مرض عمالها، نجد عمال يعانون من أمراض مختلفة (جسمية، عقلية، معدية،.....، أو وراثية أو غير ذلك من الأمراض)، كذلك الأمراض المهنية التي تصيب العامل تجعله يتغيب حتماً لمعالجتها.

فالتغيب بسبب المرض الحقيقي يقابله تغيب للتمارض، أي تغطية تغيبهم بشهادات مرضية مزورة، ومن وراء ذلك أمراض أخرى¹.

2-2-3- التغيب نتيجة حوادث العمل:

إن الموظف أو العامل يتعرض من خلال حياته المهنية إلى الحوادث التي تشتمل كافة المخاطر التي يواجهها أثناء ممارسة أو أدائه لعمله، والنتيجة عن ذلك سواء كانت داخل المؤسسة المستخدمة أو خارجها مما ينتج عن هذا إصابة بدنية بسبب مفاجئ خارجي طرأ أثناء تأدية علاقات العمل، مما يؤدي بالعامل إلى التغيب وذلك من أجل تلقي العلاج، أما فيما يخص الأمراض المهنية فهي تختلف عن سابقتها والتي تكون مرتبطة بالمنصب الذي يشغله العامل².

¹ بلعدي فلة: التغيب لدى العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية، ديبلوم الدراسات المعمقة، علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، 1986، ص 37.

² أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1998، ص 149.

2-2-2-4- التغيب بسبب الولادة:

بحكم ان المرأة هي عضو من أعضاء هذا المجتمع ودخولها عالم الشغل فإنها تتعرض خلال حياتها المهنية إلى فترات من الحمل والتي تستدعي منها التغيب عن عملها حتى يتسنى لها الولادة وزيادة على ذلك فإن المرأة لها حق التغيب عن العمل¹.

2-2-2-5- الالتزامات الأسرية:

إن العلاقة التي تربط زوج وزوجة نتيجة الزواج هو نظام اجتماعي وتكوين أسرة. إذا انطلقنا من هذا المفهوم نجد أن الضرورة في الأسرة أن تكون لديها أطفال وهذا ما يولي التزامات عائلية تتمثل في اقتصاد الأسرة وميزانيتها، مستوى معيشتها وبالتالي تربية أطفالها وتعليمهم كل هذه الالتزامات تجبر الأب العامل إلى التغيب عن عمله لكي يقوم بها. ليس للأب الدور في القيام بالالتزامات العائلية، وإنما للام هذا الدور كذلك².

2-2-2-6- التغيب بسبب بعد السكن عن موقع العمل:

إن الدراسات والأبحاث التي تناولت ظاهرة التغيب بينت ان العاملين الذين يسكنون بعيدا عن مقر عملهم يتغيبون أكثر من العاملين الذين يقطنون بالقرب من المؤسسة وهذا بسبب بعد المسافة وقلة المواصلات، وهو الأمر الذي يزيد من تغيب العمال، لأنهم يضطرون إلى النهوض باكرا للوصول إلى مقر عملهم في الوقت المحدد، ويعودون في المساء متأخرين، فهذا الانتقال من المنزل إلى مقر العمل يسبب التغيب والمشقة للعامل مما يدفعه إلى التغيب وذلك لأخذ قسط من الراحة، كما أثبتت الدراسات التي قام بها الباحثون أن هناك علاقة واضحة بين التغيب وبعد السكن³.

¹ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 99

² بلعدي قلة، مرجع سابق، ص28.

³ فارس علمي أحمد: مشكلة تغيب العمال الصناعيين بدون أي عذر، ديبلوم الدراسات العليا، علم الاجتماع، 1983، ص

يتأثر العامل من خلال بيئته الاجتماعية والتي تمثل في جميع الظروف الاجتماعية التي يعيش فيها والمحيط به، يدفعه ذلك للتغيب أو التهرب من عمله نتيجة هذه الالتزامات أو الظروف التي يجد نفسه عاجزا امامها، ومخبرا بين خيارين إما الالتزام بمتطلباته الاحتجاجية وعمله في المؤسسة.

• الاتجاه الوظيفي: (البنائية الوظيفية):

يتناول اتجاه التحليل الوظيفي دراسة التنظيمات من منظور مختلف عن التصور الماركسي وعن تصور (ماكس فيبر) في الوقت ذاته، نظرت الوظيفية إلى التنظيمات الاجتماعية بوصفها مجموعة أنساق اجتماعية رئيسية، وأخرى فرعية تضم الجماعات والأقسام...، ويعد التنظيم الاجتماعي نسقا فرعيا في إطار نسق إجتماعي أكبر واعم من المجتمع¹.

تعود الأصول الولي للدراسة الوظيفية إلى القرن الثامن عشر لمفكرين إجتماعيين مشهورين من أمثال: فولتير، روسو، هوبز، اعتمدوا في كثير من دراساتهم على مبدأ العلاقة الوظيفية بين متغيرين أو عاملين أحدهما مستقل والثاني تابع، وإن الدافع الحقيقي لاستعمال اصطلاح "وظيفة" ظهر نتيجة بروز علماء اجتماع في القرن التاسع عشر مثل: أوغست كونت، هوبنت سبنسر شبهوا مجموعة المجموعات الانسانية، أو المجتمع الانساني بالكائن الحي، وذلك من خلال التشابه الكبير بين بنية المجتمع وبنية المادة الحية، فكل منهما يسير في أنظمة واضحة محددة، ولكل ظاهرة أسبابها ووظائفها، وقد قام (راد كليف براون) بتشبيه الحياة الاجتماعية بالحياة العضوية، غير أنه حاول تجنب آراء (دروكايم) التي تركز على أهمية اشباع الحاجات المختلفة للكائن الاجتماعي، واستخدم محلها الظروف الضرورية لوجود الكائن الاجتماعي وبقائه، كما أن دروكايم لم يعتمد على الأفكار (الغائية) ولم يلجأ إلى أسلوب المشابهة البيولوجية الذي اعتمدها كل من (سبنسر)، (زدكليف براون)².

¹ زعري خضر: النظريات الاجتماعية المعاصرة، مطبوعات جامعة دمشق، دمشق، سوريا، 1989، ص 127.

² حسين صديق: الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية، مجلة جامعة دمشق، المجلة 27.

تعددت المعاني التي ينطوي عليها مفهوم الوظيفة، فقد اختلفت وأخذت عدة منح منها ما يشير إلى مدى ما يقدمه كل عضو في جماعته، أو ما تقدمه من الجماعات لأعضائها، كدور المدرسة ، أو دور الأسرة مثلا وكذلك دور المعلم أو دور الأب، ويمكن سحب المجال البيولوجي إلى المجال الاجتماعي كمفهوم الجسم الاجتماعي ومنها ما ارتبط بمفهوم الغائية الذي يعني أن لكل ظاهرة سواء كانت اجتماعية أم غير اجتماعية غاية تسعى من أجل تحقيقها وفق نظام محدد وثابت.

يذكرنا ذلك بقول (برغسون) إن غاية الحياة واحدة وبسيطة، وأما الوسائل المؤدية إليها فهي مركزية زمعقدة كما ان لمفهوم الوظيفة دلالة واضحة في ترابط الظواهر الاجتماعية بعضها ببعض في وظيفي يحدد المهام والواجبات والحقوق وطبيعة التفاعلات والنشاطات الداخلية، وكيفية وطرائق توجيهها وغاياتها المتعددة¹.

2-2-3- الأسباب العملية للتغيب:

2-2-3-1- التكوين:

يعد التكوين الحق الذي طالب به العمال منذ مدة طويلة إذ أصبح هذا الحق واجب على كل عامل من أجل تجديد معلوماته وذلك راجع للتحويلات التي تحدث في نشاطات العمل نظرا للتطور التكنولوجي لوسائل العمل، وتضم العمل الحديث الذي نجد ان التكوين يعد أحد العوامل التي تؤدي إلى الترقية المهنية للموظف، وهذا ما سيدعي بالعامل إلى التغيب عن عمله من أجل التفرغ لالتحاق بمؤسسات التكوين وذلك قصد تحسين المستوى المهني حتى يتمكن من اكتشاف أساليب تكنولوجية وتقنيات حديثة قصد الزيادة في المردودية².

¹ حسين صديق، مرجع سابق، ص 337.

² أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 164.

2-2-3-2- الرضا الوظيفي:

أشار Grégor bouville إلى أن العديد من الدراسات التي نشرت في السبعينات.

¹(Jonns,muchinsky,1977,1978,porteret steees,1973,waterset roach,1971,1973)

قد أظهرت أن هناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والغياب، كما أشار إلى دراسة أخرى لـ brooke (1986) حيث وضع نموذجا يربط الرضا عن العمل بشكل غير مباشر بالتغيب عن العمل من خلال المشاركة والالتزام في العمل ليصل أن لديهم صلة مباشرة مع الغياب.

ويرى كل من Sabin-chaupain-guillot et olivier guillot أن الغياب يزيد مه تدهور ظروف العمل مثل الأجور، الأمن الوظيفي، ساعات العمل والوقت، نوع النشاط كثرة التنقل من وظيفة لأخرى².

2-2-3-2- غياب أخلاقيات العمل:

يقدر العمال الذين يتبنون أخلاقيات في أداء عملهم المساهمات التي يقدمونها للشركة وقليل ما يسمحون لأنفسهم بالتغيب لأسباب غير مألوفة عن العمل ، في الجهة المقابلة لا يتمتع الأشخاص الذين يعانون من نقص في أخلاقياتهم بحس مسؤولية مماثل لنظرائهم السابقين، ويتضح ذلك من كثرة الغياب الذي ليس له ما يبرره وعدم اعتزاز العامل بعمله.

وعدم الشعور بالانتماء للمنشأة حيث لايشعروا بضرورة الحضور الى مكان العمل كل يوم³.

¹ Grégor bouville, les modes les explicatif de l'absentisme, question de mode ? 18ème congrés de l'AGRH, fribourg-suisse, septembre,2007,p4,7.

² Sabin chaupain, guillot et olivier guillot, les absences au travail :une analyse à partir des données française du panal européen des ménages, revue économie et statistique N°408-109,2007, p 51.

³ مصطفى نجيب شاويش، مرجع سابق، ص ص 116،117.

2-2-3-4- التعيين من أجل المشاركة في الملتقيات:

تقوم الهيئات المستخدمة بارسال عمالها للمشاركة في ملتقيات تتمثل في دراسة مواضيع تهم النشاط قطاع المؤسسة او في اطار نشاط البحث العلمي أو التعرف على تقنيات جديدة و أهم الاختراعات التي توصل اليها العلماء وتكون هذه الملتقيات اما على مستوى وطني او دولي لهذا فان العامل يتغيب من أجل المشاركة في هذه الملتقيات¹

2-2-3-5- التغيب بسبب مهمة:

تقوم الهيئات المستخدمة بتكليف عمالها بالقيام بمهمة خارج المؤسسة المستخدمة سواء تمثلت في التوجه الى وحدة تابعة للمؤسسة من أجل المراقبة أو تفقد أوضاع العمل أو غير ذلك، فالعامل يتغيب من أجل تنفيذ المهام².

2-2-3-6- التغيب من أجل امتحان:

في الكثير من الأحيان يستدعي العامل أو الموظف الاجتياز امتحان مهني وتكمن أهميته في ترقيته الى منصب أعلى من المنصب الذي كان يشغله من قبل، فأهمية هذا الامتحان تؤدي الى رفع في أجره مما يؤدي به الى تحسين مستواه المعيشي والمادي، لهذا فان العامل في هذه الحالة يتغيب من أجل اجتياز هذا الامتحان³.

2-2-3-7- الظروف الفيزيكية للعمل:

ان الظروف الفيزيكية للعمل منها الحرارة، البرودة، الاضاءة، الضوضاء، التهوية وغير ذلك لها أثرا كبيرا في تغيب العمال، لكونهم يتأثرون بهذه الظروف الفيزيكية.

ضعف أو شدة الاضاءة مثلا تسبب اصابة العين بأمراض قد تؤدي الى ضعفها، ونجد بالتالي العامل يعاني من مرض خطير يجبره على التغيب لكي يعالج.

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 166.

² المرجع نفسه، ص 166.

³ المرجع نفسه، ص 166

التهوية أو الحرارة تؤدي الى سرعة التنفس وسرعة التعب، كل هذه الظروف تؤدي الى اصابة العامل بآي مرض كان.

نرى كذلك الاخطار الكيماوية من الالات ختوثر على صحة العامل وتؤدي الى مرضه.

فمن الصعب عزل الظروف الفيزيكية هذه عن ممتلكات العمل ما دام العمل يتطلب استعمالها، لكن لابد من مراعاتها، وادخال جميع وسائل الوقاية حتى لا يصاب العامل.

فالتعب يتكاثر لدى عمال المؤسسات والمصانع الميكانيكية أو تركيب الالات أو المعدات، لان العمال يجدون أنفسهم وسط ظروف صعبة وخطيرة لا تساعدهم على أداء عملهم براحة.

ضيق مكان العمل، يجعل العامل قلق من وضعية عمله، يتغيبي حتى يبعد عن ذلك¹.

في ظل هذه الأسباب المهنية والتي تتعلق ببيئة العمل الداخلية للمؤسسة، والتي بدورها تجعل العامل يتعب عن عمله، نجد عدة باحثين تطرقوا الى هذه المشاكل المحيطة بمحيط العمل

جورج التون مايو G.E.Mayo (1949م-1980م)

فأول ما بدأ به مايو Mayo في دراسته الاهتمام بالظروف الفيزيكية للعمل كالإضاءة والضوضاء والتهوية وعلاقتها بالنتائج، ثم ما لبث أن تحول اهتمامه لدراسة العوامل النفسية والاجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي وخلص الى نتيجة هي ضرورة البحث عن تفسير اتجاهات العمال وسلوكهم تفسيراً نابعا من طبيعة التنظيم الاجتماعي للمصنع وأوضح التون أن العامل ليس كائن سيكولوجيا منعزلا ولكنه عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها والمعايير التي تحكمها².

وهذا ما تؤكدته التجارب التي قام بها التون E. Mayo وزملاؤه في مصنع -الهاوثورن- التابع لشركة وسترن الكترينك بين عام 1924 وعام 1932 ووجد أن الظروف الفيزيكية ليست وحدها التي تؤثر في الانتاجية، فمثلا زيادة الإضاءة تزيد من الانتاجية ولكن توصل الى نتيجة محيرة وهي أن بعد تخفيض شدة الإضاءة تحصل على

¹ بلعدي فلة، مرجع سابق، ص 38.

² الحسيني السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، العدد 18، دار المعارف، 1983، ط4، 124.

نفس المعدل من الانتاجية وهذا ما وجه نظر مايو إلى عوامل أخرى ذات اهمية وهي العوامل النفسية التي تساعد على فهم سلوك الأفراد في التنظيم، لان المصنع ليس مجموعة آلات ولكن هو مجموعة من الأفراد الذين يعتبرون بعد فعال في تحقيق أهداف التنظيم¹.

نجد أيضا: أوليفر شيلدون: **oliver shildon**

قدم في عام 1923م كتاب بعنوان فلسفة الادارة وقال فيه إن المشكلة الرئيسية للصناعة هي تحديد التوازن الصحيح بين المخرجات المادية الانتاجية وإنسانية الانتاج، واعتبر الصناعة مجموعة واحدة من الرجال وليست مجموعة من المكينات والعمليات الفنية واقترح شيلدون shildon إتباع القواعد التالية بالنسبة لجميع العمال:

- لابد من مساعدتهم على تصميم بيئة العمل الخاصة بهم.
- لابد أن يكون لديهم وقت كاف للتنمية الذاتية.
- لابد ان يتلقوا وسائل تحقق مستوى مرتفع من المعيشة.
- لابد من تأمينهم ضد البطالة الغير الإرادية.
- لابد من أن يشتركوا في الأرباح طبقا لاسهاماتهم.
- لابد من وجود روح المساواة في العلاقات الانسانية بين الادارة والعمال².

¹ Dominique roux, daniel soulié ; op.cit,p 231.

² روث وليم: تطور نظرية الإدارة، تر: عبد الحكيم أحمدالخزامي، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص 45

2-3- آثار التغيب

2-3-1- آثار التغيب على العامل:

- إذا كان العمل يتم وفق فريق من العمال، وأن تغيب واحد منهم فإن الباقي يلاحظ ذلك، هذا يؤثر على روحهم المعنوية، ولذلك يلجأ البعض إلى نفس السلوك، ويصبح بالنسبة للعامل الوسيلة أو الحيلة الوحيدة التي يواجه بها عالمه، أو نوع عمله أو محيطه المادي¹.
- نقص الأجر الذي يتقاضاه العامل يؤدي إلى ضعف مستواه المعيشي.
- نقص في الدرجة والمكانة ففيفقد العامل الحظ في الترقية والتمتع بالحواجز وعدم حصوله على الحقوق والخدمات الاجتماعية.
- تدهور علاقة العامل مع الإدارة التي تعتبره عديم الفائدة داخل المؤسسة.
- كثرة التغيب تفقد العامل عضويته في الجماعات الرسمية والغير الرسمية داخل المؤسسة².

2-3-2- آثار التغيب على المؤسسة:

- نجد لأن التغيب بسبب المرض يؤثر على ميزانية المؤسسة، ويكلف أموال كثيرة لصندوق الضمان الاجتماعي.
- يؤثر التغيب على المؤسسة من حيث الانخفاض في مردوديتها وميزانيتها، ويؤدي كذلك إلى النقص في إنتاجها، مما يخلق اضطرابات تؤدي إلى سوء التقدير ويكلف المؤسسة أموال باهضة³.

¹ بلعيدي فلة، مرجع سابق، ص 46

² بلعيدي فلة، مرجع سابق، ص 46

³ المرجع نفسه، ص 46

2-3-3- آثار التغيب على تنظيم العمل:

إذا كان العمل وفق سلسلة ويتغيب أحد العمال فهذا يؤثر سلباً على سير العمال، وهو مشكل كبير ويكمن المشكل إذا لم يجد محل العامل الغائب أي لا يوجد عمال إضافيون يشغلون مكان العامل الغائبين وبالتالي تتوقف العملية الإنتاجية وتنخفض مردودية المؤسسة¹.

3- العوامل المؤثرة في التغيب وطرق قياسه:

3-1- العوامل المؤثرة في التغيب:

من خلال الدراسات والبحوث التي تناولها الباحثين حول موضوع أو ظاهرة التغيب العمالي، تبين أن هناك عدة عوامل ساهمت في تطور هذه الظاهرة منها ما يتعلق ببيئة العمل الداخلية ومنها ما يعود إلى البيئة الخارجية.

3-1-1- العوامل المتعلقة بالعامل:

3-1-1-1- العمر:

يعتبر العمر أو السن كثير الارتباطات بغيره من المتغيرات الأخرى، فحسب تقرير هايل برون hail bronner فإن معدل التغيب مرتفع بإرتفاع سن العمال إلا ان مدة غياب المسنين تختلف عن العمال الأقل سناً، فنجد بأن الشباب أقل تغيب ولكن التكرار في التغيب أكثر ارتفاعاً بعكس العمال المسنين، ففترة الغياب أكثر طولاً وأقل تكراراً، وبهذا نجد بأن العامل الزل وهم نسبة الشباب هو الأخطر لأنه متكرر وغير مبرر من نسبة المسنين².

¹ بلعدي قلة، مرجع سابق، ص 46

² موسى سعداوي: العلاقات الانسانية والاعلام، الكويت، ذات السلاسل، دون طبعة، 1984، ص 29.

3-1-1-2- الحالة الصحية:

لهذا العمل تأثير كبير على التغيب، فالوضعي الصحية تختلف من فرد لآخر فالأفراد الذين يعانون من مشاكل صحية تكون غياباتهم أكثر من أولئك الذين يتمتعون بصحة جيدة، فغياباتهم تكون متكررة ومدتها تختلف حسي نوعية وخطورة المرض كما أن الوضعية الصحية لها علاقة كبيرة بنوعية وظروف العمل.

3-1-1-3- الحالة المدنية:

يقصد بالحالة المدنية أن يكون العامل متزوج، أعزب، مطلقاً، أو أرملاً ولهذا العامل ارتباط كبير بعامل الأعباء العائلية، فعادة ما يكون المتزوجون أقل تغيباً من العزاب، ويرجع ذلك لحاجاتهم المالية، لأن لهم مسؤولية عائلية.

3-1-1-4- العجز:

يعتبر العجز من الاسباب التي تؤدي بالعامل إلى التغيب والذي أغلبه يكون ناتج عن تعرض العامل إلى حوادث أثناء تأديته لمهامه في ميدان العمل، مما يتطلب منه اللجوء إلى الغياب عن عمله والانتقاع لفترة معينة لتلقي العلاج حتى يتعافى من الاصابات التي نتجت عن الحادث، اما إذا أدت إلى عجز دائم فإنه ينقطع كلياً عن العمل وقد تعود اصابات العمل المؤدية إلى عجز دائم عن العمل إلى عدة عوامل مرتبطة بميدان العمل أو عمله كإندام الإدارة الجيدة، تراكم البضائع، وانعدام تنظيمها، فهذه الظروف التي يعمل بها العامل تؤدي إلى حدوث أضرار عواقبها خطيرة¹.

3-1-1-5- التعب والملل:

إن التعب يؤثر عن مقدار وجودته، وينقسم البعض التعب إلى نوعين فسيولوجي وتعب نفسي، حيث أن التعب يؤثر على معدل الانتاج لسبب الضعف الحركي ونفاذ الطاقة الكافية للعمل، حيث يصبح العامل لا يقدم القدر الكافي من الجهد العضلي، وللتعب أسباب نفسية وفسولوجية معاً، وتؤثر العوامل النفسية على

¹ زكي محمد هاشم، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، الكويت، ذات السلاسل، الطبعة الثانية، 1989، ص 134.

امكانات العامل وتحد من طاقته، ويؤدي عادة التعب النفسي إلى الملل والقلق، واهم ما يفرق بين الملل والتعب هو ان الملل يشير إلى فقدان الاهتمام بالعمل وذلك عائد إلى رتابته وتكراره، ويستطيع العمال تجنب الملل بالعمل بمجرد تغيير منصب أو نوع العمل، أما التغيب فلا يستطيع العامل استعادة نشاطه مهما غير نوع العمل¹.

3-1-1-6- الأقدمية:

إن الأقدمية مرتبطة بدرجة كبيرة بوجود الأمان في العمل وهي ليست خاصة فردية فقط للعامل، بل يظهر الأثرها في إطار المؤسسة، فهي تظفي نوعان من الفخر والنفوذ لاصحابها. كما انها تعطي للعامل وتمنح له بعض الامتيازات والحقوق المحددة في القانون، إن للأقدمية علاقة مباشرة بمدة العمل، فعادة ما يقل التغيب في السنوات الأولى من التوظيف فالعمال الذين لهم أقل من سنة في المؤسسة لا يستفيدون من التشجيعات كما أنهم جدد في مناصب عملهم وليست لهم ضمانات حول استمرارهم في شغل ذلك المنصب².

3-1-1-7- الجنس:

توظف بعض المؤسسات نسب كبيرة من النساء فيرفع معدل التغيب لأن الرجل أقل تغيب من المرأة العاملة، ويرجع ذلك بصفة أساسية كونهن ربات بيوت، فإلى جانب كونها عاملة في بيتها ولها مسؤوليات أسرية قد تدفعها إلى التغيب وهذه الظاهرة كسابقاتها تتطلب تدخل الإدارة والمساهمة قدر الامكان من اجل مساعدة العاملات على مشاكلهن ويكون ذلك بتعديل مواعيد العمل للنساء أو بتوفير دار لحضانة لرعاية أطفالهن أو بغير ذلك من مجالات المساهمة وهذا لا بد من فرض الرقابة الشديدة من جانب الإدارة على هذه الظاهرة وفرض عقبات إذا تطلب الأمر ذلك³.

¹ انتصار يونس: السلوك الانساني، مصر، الاسكندرية، مطبعة الاسكندرية، 1979، ص 41.

² Elkanzali, essai d'analyse des sociologues de l'absentéisme, diplômé d'études approfondies en sociologue, institut sociologie d'Alger, 1981, p 52.

³ زكي محمود هاشم، مرجع سابق، ص 139.

3-1-2- العوامل المتعلقة بالمؤسسة:

3-1-2-1- الأجر:

إن انخفاض الأجور من الأسباب التي تدفع بالعمال إلى التشاؤم وهذا ما يؤدي إلى السخط والعجز في التغذية والتي تؤدي إلى تدهور صحته وضعف مردوديته، وهذا ما يدفعه إلى التغيب من أجل البحث عن عمل آخر يتقاضى فيه أجر مرتفعا، لأن ارتفاعه يؤدي إلى التقليل من التغيب ونقصه يؤدي إلى كثرته¹.

3-2-1-2- المحفزات:

مما لا شك فيه توجد علاقة بين التغيب والمحفزات، حيث الحافز هو قوة تستطيع دفع العامل إلى الرضا عن العمل من خلال تلبية حاجاته النفسية، وهذا ما يؤدي إلى انخفاض نسبة التغيب وإيجاد نوع من التوازن النفسي عند العامل.

فالحوافز تجعل العامل ينتظم في عمله ويعمل من أجل رفاهية المجتمع فكلما زاد اهتمامه بعمله قل

تغيبه عن العمل.

فإن شاهدة الإدارة الزيادة في الأداء وانخفاض على مستوى المطلوب فإنه عليها أن تحفز العاملين

على ذلك، وتتمثل هذه الحوافز في حوافز إيجابية وسلبية، أما الحوافز الإيجابية فتتمثل في تقديم مبلغ من المال بحيث هذا المبلغ له أثر واضح للقيام بأدائهم على نحو أفضل، أما المحفز الآخر فيتمثل في الترقية ومن هذا نستنتج أن المحفزات لها دور هام في التقليل من نسب الغيابات للموظف الذي يتقاضى هذه الحوافز².

3-2-1-3- ظروف العمل:

يقصد بظروف العمل المحيط الفيزيقي والطبيعي الذي يؤدي فيه العامل وظيفته كضيق المجال واتساعه وطبيعة العمل ومكان منصب العمل ودرجة الحرارة والرطوبة داخل الورشة والإضاءة والتهوية والبضوضاء

¹ عبد الحي مجيد: العلم في الميثاق الدولي في حقوق الإنسان، مصر ، القاهرة، مكتبة حواء، الطبعة الأولى، دون سنة نشر، ص 28.

² بوفلجة غياث: مبادئ التسيير البشري، الجزائر، وهران، دار الغرب للطباعة والنشر، دون سنة ، ص 185.

والنظافة وسهولة الاتصال وصعوبته، ومدى توفر الوسائل والشروط الضرورية للعمل، مثل الألبسة ووسائل الوقاية وهي يصفة عامة مجموع العلاقات التي تربط العمال بعملهم، منها الوقاية، الجو الفيزيقي، الارهاق الجسدي والنفسي، وقت العمل وتنظيمه، نظام المنح والتعويضات، البناء السلمي للأجور، علاقات العمل خاصة ضمان المنصب الذي هو عنصر أساسي وعلى العموم فإن كل الخصوصيات الوضعية التي ينجز فيها العامل عمله لها تأثير على سلوكه منها ساعات العمل، وتوزيعها، الضجيج والحرارة، الضوء في منصب العمل والأدوات المستعملة والمواد والقرارات¹.

3-1-2-4- طول ساعات العمل:

طول ساعات العمل تعتبر أحد العوامل الهامة التي تؤثر في ظاهرة التغيب لأن طول ساعات العمل يسبب التعب والارهاق للعامل، وبالتالي تتدهور حالته الصحية فيضطر إلى التغيب عن العمل لعلاج صحته أو أخذ قسط من الراحة هذا من جهة ومن جهة أخرى طول ساعات العمل لا يستطيع العامل أن يلبي حاجاته لذا يلجأ إلى ظاهرة التغيب²

3-1-2-5- نوع العمل:

كلما كان العمل الذي يقوم به العامل في المؤسسة شاقا ومتعبا وغير مهم لا يحقق فيه شخصيته يرفض الاستمرار فيه، وبالتالي يتهاون في القيام به وهذا ما يؤدي إلى التغيب للبحث عن العمل الذي يناسبه، وغالبا ما نجد هذا التصرف عند العمال الذين يكررون نفس العمل مما يؤدي إلى الملل³.

3-1-2-6- العلاقات الانسانية:

من أجدر وأنجح العلاقات الانسانية السليمة في الإدارة وسيلة الاتصالات وكفاءة القادة في المعاملات الانسانية واشتراك العمال في تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات من العوامل المساعدة على تحقيق علاقات حسنة ومن أهم الأعمال التي نشرت في هذا المجال نجد بحوث مايو ومدرسة العلاقات الانسانية.

¹ David weiss et pierrmartin, op.cit, p 18.

² صلاح بيومي: دروس حول مشاكل العمل، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 41

³ المرجع نفسه، ص 135

ولقد استنتج مايلي: إن جماعات العمل المتجانسة المتماسكة والعلاقات الحسنة بين العمال والمشرفين للأخذ برأي العمال في كل ما يخص تنظيم العمل والتسيير، عوامل تساعد على رفع الرضا المهني عند العمال وتحفيزهم نحو العمل وهذا المنطلق نستخلص أن هناك علاقة بين التغيب والعلاقات الانسانية، أي كلما تحسنت العلاقات الانسانية نقص التغيب، وكلما ساءت زاد تغيب العمال¹.

3-1-2-7 - مستوى التأهيل والكفاءة:

أثبتت الدراسات التي تناولت موضوع ظاهرة التغيب أن هناك علاقة بين مستوى التأهيل ومستوى التغيب، يعني أن العامل غير المؤهل تأهيلا مهنيا جيد تكون نسب التغيب عن العمل مرتفعة، بالإضافة إلى ذلك إذا كان ذو كفاءة ضعيفة ويعمل في ظروف عمل سيئة تزداد نسبة تغيبه عن العمل².

3-1-3 - العوامل الخارجية:

3-1-3-1 - وسائل النقل:

يعتبر النقل وسيلة هامة من ظروف العمال الخاصة في المدن الكبرى التي تتطلب في غالب الأحيان ساعتان أو ثلاث ساعات وأخرى تصل إلى أربع ساعات للانتقال من السكن إلى مكان العمل وتكون الوسائل المستعملة بكثرة هي النقل العمومي وكذلك استخدام وسائلهم الخاصة كالسيارات والدراجات وهذه الوسائل الخاصة إذا كانت عمومية تتطلب وقتا طويلا ليصل إلى مكان العمل وبذلك يكون العامل مرهقا نفسيا مما يؤدي التغيب النفسي مع الحضور الفعلي، هذا من جهة ، ومن جهة ثانية التأخر عن وقت العمل كل هذه الأسباب تؤدي إلى اضطرابات نفسية للعامل وتوتر أعصابهم التي تكون له جوانب سلبية داخل المؤسسة، منها حوادث العمل داخل المؤسسة أو خارجها التي في سوء العلاقات الاجتماعية كالعلاقات العائلية³.

¹ بوفلجة غياث: مرجع سابق، ص 187.

² صلاح بيومي: مرجع سابق، ص 136.

³ محمود اسلام الفار: علم الاجتماع الصناعي، مصر، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الأولى، 1978، ص 31.

3-1-3-2- الأصل الجغرافي:

يقصد به أولئك العاملين الذين يشهدون حركة جغرافية طلبا للعمل بعيدين عن مساكنهم بمسافات بعيدة لا تمكنهم من العودة إليها يوميا بل يعودون إليها أسبوعيا أو شهريا أو أكثر من ذلك، هذه الأوضاع الاجتماعية للعمال التي تعتبر عن صورة من صور عدم الاستقرار حيث أن هذا الوضع يدخل في علاقة جدلية مع التغيب ويتكرر إلى أن يؤثر سلبا على اندماج العامل في التنظيم الاقتصادي الذي ينتمي إليه حيث يضطر إلى أخذ راحة أكثر من الأيام المحددة للعطلة، وهناك دراسة تمت بفرنسا تثبت ذلك فوجدت أن نسبة تغيب الفرنسيين هي 25 يوم في السنة، أما العمال المهاجرين وأغلبهم من شمال أفريقيا فنسبة تغيبهم تتل إلى 45 يوما في السنة¹.

3-1-3-3- الموقع الجغرافي:

للموقع الجغرافي للمؤسسة تأثير على التغيب، فحسب موقع كل مؤسسة سواء في مركز صناعي أو في مكان منعزل أو في منطقة صناعية فإن امكانية التنقل بالنسبة للعامل بين مكاني السكن والعمل مختلفة فمثلا وجود طريق سريع يسهل أكثر عملية التنقل².

3-1-3-4- السكن:

يعتبر السكن من أحد الأسباب التي تؤدي إلى التغيب، إذ إن العامل يضطر للوصول إلى مقر عمله في الوقت المناسب وكذلك رجوعه إلى منزله في الوقت، فبعد السكن أو عدم توفره، أو حتى عدم توفر وسائل الراحة فيه يدفع بالعامل للتغيب لأن السكن يعتبر شرطا من شروط العمل الواجب توافرها، فالعمال الذين لا تتوفر لديهم مساكن قريبة كانت أم بعيدة عن المؤسسة التي يعملون بها يصبحون غير قادرين على أداء أعمالهم التي تدفعهم في الأخير إلى التغيب³

¹ محمود اسلام الفار، مرجع سابق، ص 31.

² المرجع نفسه، ص 31.

³ بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 176.

3-2- طرق قياس الغياب:

الشيء الملاحظ أنه لا توجد طريقة موحدة ومتفق عليها لقياس التغيب، ولعلنا نسرد ما توفر لدينا من الطرق المعتمدة من بع الباحثين.

يرى مصطفى محمود أبوبكر ان المعدل العادي للغياب بي 3% و 4% بالنسبة لجميع العاملين بالمنظمة¹. غير بعيد عن هذا المعدل يشير محمود سعيد أنور سلطان إلى أن المعدل الشائع للغياب في المشروعات يتراوح ما بين 3% إلى 6% بإعتباره معدلا عاديا للغياب، وإذا زاد المعدل عن 6% فيجب توجيه عناية فائقة للمشكلة كون معدل الغياب الكبير يشكل خسارة للمشروع حتى ولم يتقاضى الشخص المتغيب أجره عن المدة التي تغيبها².

يمكن لنا قياس التغيب ونسبته حسب الطرق الآتية:

3-2-1- الطريقة الأولى لقياس التغيب³:

$$\text{معدل التغيب} = \frac{\text{عدد أيام الغياب في السنة}}{\text{عدد أيام العمال الفعلية في السنة}} \times 100$$

3-2-2- الطريقة الثانية لقياس التغيب⁴:

$$\text{معدل التغيب} = \frac{\text{الأيام التي تغيب فيها العامل}}{\text{الأيام التي عمل بها + الأيام التي تغيب فيها}} \times 100$$

¹ مصطفى محمود أبوبكر: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003، ص 277.

² محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سابق، ص 105.

³ بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 179

⁴ عادل حسن: الأفراد في الصناعة، مصر، الاسكندرية، دار الجامعات المصرية، 1980، ص 606

أما لحساب نسبة التغيب لكل عامل ولمدة المتوسطة له نقوم بمايلي:

3-2-3- حساب نسبة التغيب لكل عامل¹:

$$\text{معدل التغيب لكل عامل} = \frac{\text{ساعات الغياب}}{\text{مجموع العمال}} \times 100$$

3-2-4- المدة المتوسطة لكل عامل:

$$\text{نسبة التغيب لكل عامل} = \frac{\text{ساعات الغياب}}{\text{مجموع عدد الغيابات}} \times 100$$

3-2-5- دليل التكرار

وتبين لنا هذه المعادلة العلاقات بين ساعات العمل وعدد حالات الغياب²

$$\text{دليل التكرار} = \frac{\text{ساعات الغياب}}{\text{مجموع العمال}} \times 100$$

¹ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 133

² مصطفى نجيب شاوش، مرجع سابق، ص 119، 120.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تطرقنا إلى عنصر التغيب باعتباره عامل يؤثر سلباً على منظومة سير المؤسسة وبالتالي عدم تحقيق الأهداف المسطرة.

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف التعاريف المحيطة بمختلف جوانب الظاهرة، كما تم تسليط الضوء على أسباب هذه الظاهرة منها ما تخص نفسية العامل والأسباب الاجتماعية إضافة إلى خبايا محيط العمل والتي يلجأ إليها العامل بأشكال متعددة كتبرير لسلوكه باستثناء بعض الحالات التي يكون فيها العامل مجبراً على عدم الذهاب إلى العمل

في الأخير تم التطرق إلى مختلف العوامل المؤثرة في التغيب والتي تكون راجعة إما للعامل أو المؤسسة وكذلك طرق قياس معدل الغياب.

السياق المنهجي

والتقني للدراسة

1- الاجراءات المنهجية للدراسة:

1-1 المنهج المستخدم في الدراسة:

1-2-1 أدوات جمع البيانات:

1-2-1-1 الإستمارة (الاستبيان):

1-2-1-2 الملاحظة

1-3-1 مجتمع الدراسة:

1-4-1 مجالات الدراسة:

1-4-1-1 المجال المكاني:

1-4-1-2 المجال الزماني:

1-4-1-3 المجال البشري:

1- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1-1- المنهج المستخدم في الدراسة:

يعتبر المنهج العلمي مسعى الباحث في كل ميادين العلم، فرغم الاختلافات إلا أنهم يشتركون في هدف واحد وهو التعمق أكثر في المعارف حول العالم، حيث أن المنهج العلمي يفرض ملاحظة الواقع بأقصى حد من الموضوعية الممكنة حتى تصبح الإجراءات المنهجية والأدوات التي تم اختيارها أكثر صلاحية وبالتالي إقامة دراسة صحيحة وسليمة¹.

ومن هذا المنطلق وبما ان الدراسة استطلاعية فإن المنهج الكثر كفاءة وملاءمة هو المنهج الوصفي الذي يعد من أنسب الطرق في مجالات الدراسات الاجتماعية كونه المنهج السائد والمتبع لهذا النوع من الدراسات، ويمهد المجال الأكثر تعمقا، والمنهج الوصفي طريقة يحصل الباحث من خلالها على معلومات دقيقة تصور الواقع الاجتماعي وتساهم في تحليل ظواهره، ومن اهدافه جمع المعلومات الدقيقة عن جماعة او مجتمع او ظاهرة وصياغة عدد من التعميمات أو النتائج التي يمكن ان تكون اساسا يقوم عليه تصور نظري ما. يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة ما أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة².

1-2- أدوات جمع البيانات:

إن استخدام الباحثين لأي منهج في البحث يستدعي الاستعانة بأدوات ووسائل مناسبة تمكنهم من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يمكن من خلالها معرفة واقع الظاهرة أو الدراسة¹.

¹ أنجريس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تدريبات عملية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2004، ص 102.

² ملحم سامي محمد: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 1423هـ-2002، ط2، ص 352.

حيث تعتبر ادوات جمع البيانات مجموعة من الوسائل والطرق والاساليب المختلفة التي تعتمد عليها في الحصول علي المعلومات والبيانات اللازمة لإنجاز البحث، وطبيعة الأدوات التي استخدمناها في انجاز واتمام عملنا، حيث تم الاستعانة بالاستمارة (استبيان) إضافة إلى الملاحظة كأدوات لجمع البيانات لبحثنا وهي كالآتي:

1-2-1- الإستمارة (الاستبيان): هي إحدى الوسائل شائعة الاستعمال للحصول على المعلومات وحقائق تتعلق بأراء واتجاهات الجمهور حول موضوع معين أو موقف معين، حيث تعرف بأنها أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث، يجرى تعبأتها من قبل المستجيب، وهي أداة ملائمة للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين، وهي تستخدم في دراسة الكثير من المهن والاتجاهات وانواع النشاطات المختلفة، فجمع المعلومات من إدراك الأفراد واتجاهاتهم وأرائهم ومواقفهم يتطلب استخدام الاستمارة للحصول على معلومات كافية ودقيقة².

وبعد التقصي وجمع المعلومات وتشكيل الأسئلة المراد طرحها على العينة والمتكونة من 33 سؤال مقسمة على 04 أجزاء، وبعد ترتيبها قمنا بتحكيما عند 03 أساتذة تابعين لقسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة تبسة إضافة إلى التوجيهات القيمة للأستاذ المشرف فتشكلت في حلتها الجديدة المبينة في الملحق رقم (01)

1-2-2- الملاحظة: تعرف الملاحظة على انها إحدى التقنيات المنهجية في جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسات النظرية أو المكتبية، كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق والسجلات الإدارية أو

¹ عليان ربحي مصطفى وغنيم عثمان محمد: مناهج وأساليب البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 81.

² ملحم سامي محمد، مرجع سابق، ص ص 286،287.

الإحصاءات الرسمية والتقارير أو التجارب، ويمكن للباحث تدوين ملاحظة وتسجيل ما يلاحظه من البحوث سواء كانت كلاماً أو سلوكاً¹.

قمنا باستخدام هذه الأداة من خلال الدراسة الميدانية للمؤسسة في محاولة معرفة أثر تغيب العمال على إنتاجية المؤسسة.

1-3- مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة تمثل في مسح شامل لعمال مؤسسة يوكوس للمياه المعدنية -الحمامات- تبسة، حيث يقدر عددهم الإجمالي ب: 169 عاملاً موزعين بشكل غير متجانس في ما بينهم، حيث اخترنا عينة عشوائية طبقية والتي عرفها محمد عبيدات وآخرون "مجتمع البحث إلى مجموعات وفقاً للفئات التي يتضمنها متغير معين أو متغيرات ثم نختار وحدات عينة البحث إختياراً عشوائياً في كل مجموعة"².

حاولنا أن تكون مراعية لشروط العينة السليمة فكانت نسبة العينة 20% من مجتمع الدراسة المتمثل في إطارات، أعوان تحكم وأعوان تنفيذ، فنتج عنها 32 عاملاً من مختلف الطبقات. كيفية إختيار العينة:

$$n = N \times 20\% \rightarrow n = \frac{169 \times 20}{100} = 32 \rightarrow n=32$$

ملاحظة: n: عينة الدراسة ، N : مجتمع الدراسة.

1-4- مجالات الدراسة:

1-4-1- المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة في مؤسسة المياه المعدنية يوكوس بالحمامات ولاية تبسة وهي مؤسسة ذات طابع إنتاجي تسويقي للمياه المعدنية ومختلف المشروبات غير الكحولية.

¹ رشيد زرواتي: تدريبات عن منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دون دار نشر، الجزائر، ط1، 2002، ص 153

² محمد عبيدات، محمد أبو ناصر، مقلة مبيضين: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ط2، ص 91

1-4-2- المجال الزمني:

يتحدد هذا المجال وفقل لما استغرقتة الدراسة الميدانية لمشكلة الدراسة، وعلى هذا الأساس فقد تمت هذه الدراسة على عدة مراحل تمثلت في مايلي:

- **المرحلة الأولى (المرحلة الاستطلاعية):** حيث تم أولاً زيارة مؤسسة يوكوس للمياه المعدنية وذلك لأخذ الموافقة من طرف إدارة المؤسسة لإجراء الدراسة الميدانية، وكان ذلك يوم الأحد 04 مارس 2018.

- **المرحلة الثانية:** تمثلت هذه المرحلة في التعرف على المؤسسة عن قرب من خلال التقرب من مسؤول الموارد البشرية قصد التعرف أكثر على وحدات المؤسسة وتجميع أكبر عدد ممكن من المعلومات والبيانات التي تفيدنا للتعرف أكثر على جوانب موضوع البحث، مثل نشأة المؤسسة والتعريف بها، طبيعة عملها، المهام التي تقوم بها، والدور الذي تلعبه، كذلك الاطلاع على عدد العمال والهيكل التنظيمي والنظام الداخلي، إضافة إلى سجلات التغيب وكيفية تسيير العمل، والتعرف على مختلف المصالح وعلى المشرفين ورؤساء المصالح، دامت هذه الفترة من: 09 - 23 مارس 2018 .

- **المرحلة الثالثة:** مرحلة توزيع الاستمارة: وهي مرحلة جمع البيانات وتبويبها امتدت من: 05-12 أبريل 2018.

1-4-3- المجال البشري:

وهو مجتمع البحث الذي يمثل مجموعة عناصر لها خاصية وعدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث أو التقصي.

كما أشرنا سابقا إلى أن مجتمع بحثنا محل الدراسة هو عمال مؤسسة المياه المعدنية يوكوس

الحمامات/تنسة، حيث يقدر مجتمع البحث ب: 169 عامل بهذه المؤسسة موزعين على عدد من الوحدات.

الفصل الرابع:

عرض البيانات

ومناقشة نتائج الدراسة

1- التعريف بالمؤسسة:

1-1- التعريف بالشركة:

1-2- الأهمية الإجتماعية للشركة

1-3- أهداف شركة "يوكوس"

1-4- الهيكل التنظيمي لشركة "يوكوس"

2- عرض وتحليل البيانات

2-1- البيانات الشخصية:

2-2- تحليل بيانات الفرضية الأولى

2-3- تحليل بيانات الفرضية الثانية

2-4- تحليل بيانات الفرضية الثالثة

3- اقتراحات وتوصيات الدراسة:

1- التعريف بالمؤسسة:

تعد شركة "يوكوس" بتبسة إحدى المؤسسات التي تنشط في سوق إنتاج المياه المعدنية بالجزائر، وسنحاول في هذا الفصل التعريف وتقديم المؤسسة :

1-1- التعريف بالشركة:

هي شركة مساهمة ذات مسؤولية محدودة برأس مال يقدر ب 462 مليون دينار جزائري، أعلن عن وجودها ككيان مستقل تماما في 19/10/1994 ، تحت إسم شركة بعلاج وأبنائه "يوكوس" للإنتاج وتعبئة المياه المعدنية مقرها بلدية الحمامات ولاية تبسة، تتربع على مساحة إجمالية تقدر ب 69850 متر مربع، تضم حاليا 203 عاملا، بلغ رقم أعمالها سنة 2016 ما يفوق 713 مليون دينار جزائري وعلى هذا الأساس وبالاعتماد على التقسيم الذي ينص عليه القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر فتعتبر شركة "يوكوس" متوسطة الحجم.

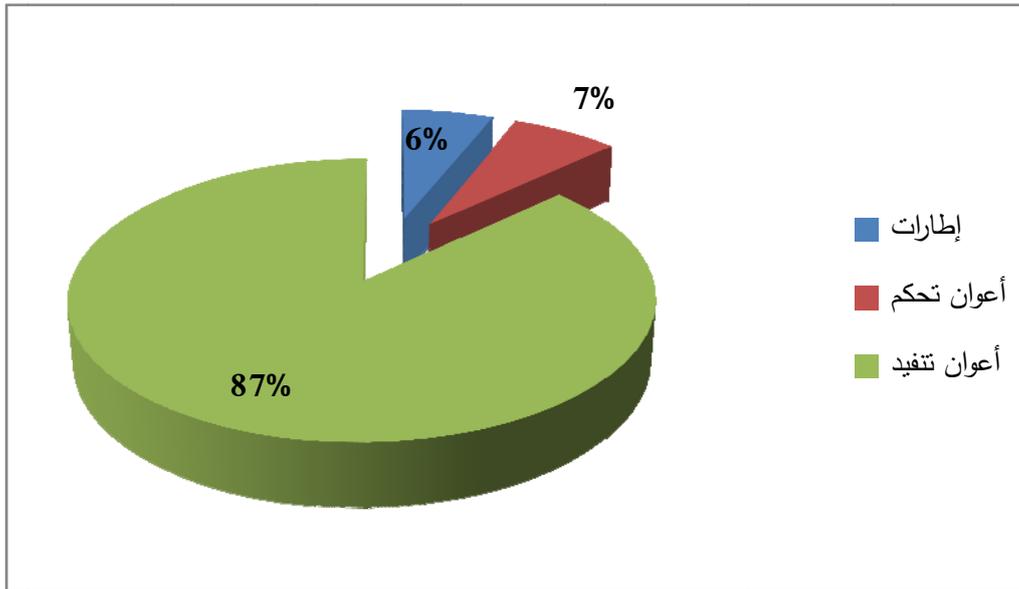
1-2- الأهمية الإجتماعية للشركة

تتجلى الأهمية الاجتماعية للشركة في الموارد البشرية حيث يبلغ عدد العمال 169 عاملا مقسمين إلى ثلاث فئات (مجموعات) مهنية تعمل بالتنسيق فيما بينها من أجل الوصول وتحقيق الأهداف المخطط لها والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول رقم (01) توزيع العمال حسب الفئات المهنية

الرقم	الفئة المهنية	العدد	النسبة
01	إطارات	10	06%
02	أعوان تحكم	12	07%
03	أعوان تنفيذ	147	87%
	المجموع	169	100%

المصدر: معطيات متحصل عليها من قسم تسيير الموارد البشرية.



جدول رقم (01) توزيع العمال حسب الفئات المهنية

من خلال الجدول و الجدول أعلاه نلاحظ أن تقسيم العمال حسب الفئات المهنية فيه نوع من

التوازن مما يدل على مستوى التأهيل الذي يتمتع به عمال الشركة.

1-3- أهداف شركة "يوكوس"

من بين الأهداف التي تسعى الشركة إلى تحقيقها نجد ما يلي:

- تحقيق الربح، والإستم ا ررية في إنتاج وتعبئة المياه المعدنية؛
- تلبية الطلب المحلي من المياه المعدنية (شرق، غرب، شمال، جنوب)؛
- زيادة حجم الإنتاج، والاستغلال العقلاني للموارد المتاحة؛
- محاولة اقتناء واستخدام التقنيات الحديثة بغرض مسايرة التطور الحاصل في الظروف الاقتصادية

السائدة؛

- أن تكون نمودجا متميز وموثوقا في مجال المياه المعدنية؛
- البحث عن الأداء الجيد من خلال عقلانية سيرورة القرارات والإبداع مع تحكم نسبي في الجوانب

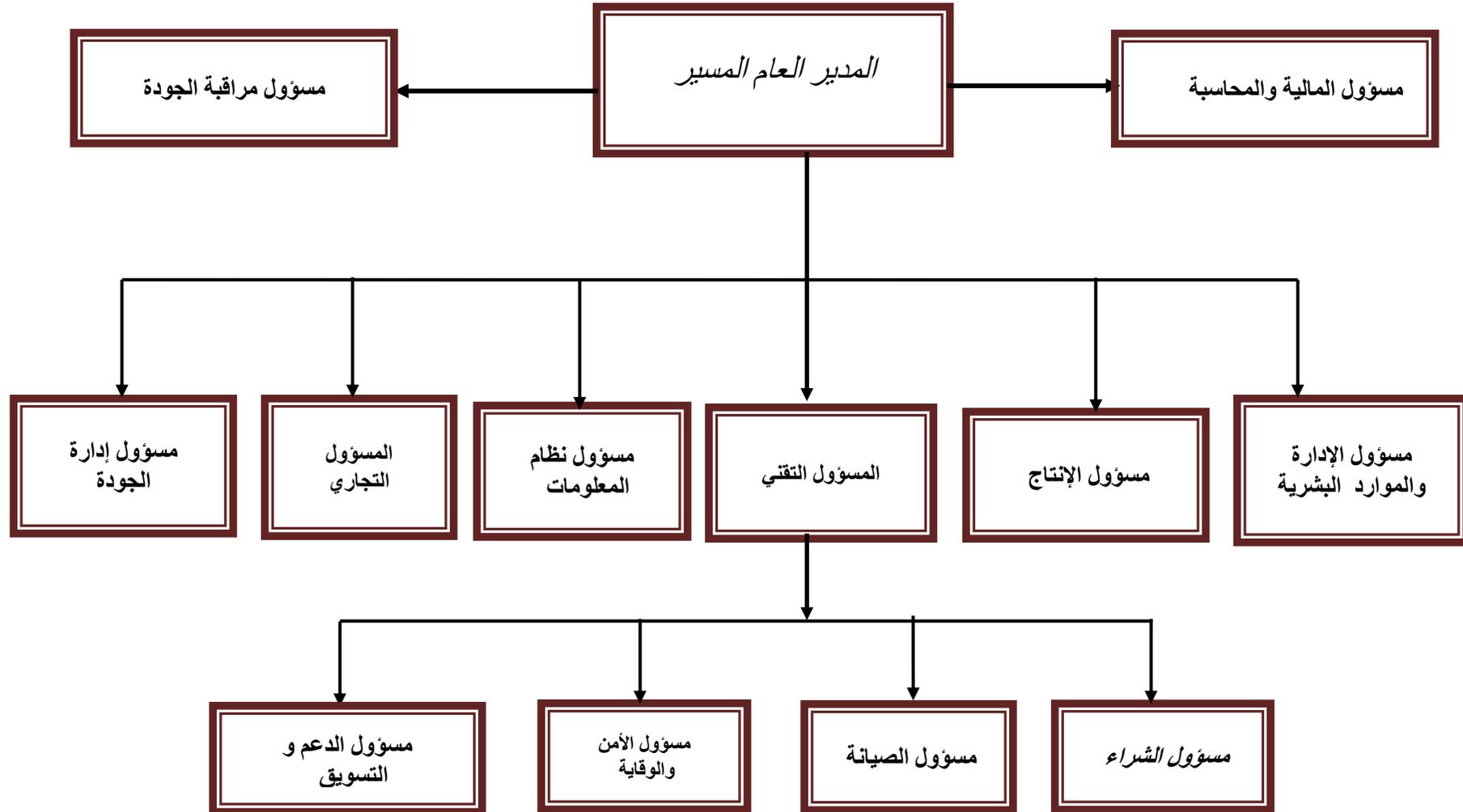
المالية؛

- تحسين صورة الشركة بصفة مستمرة، من خلال تقديم المنتج بأعلى مستويات الجودة واكتساب خبرات جديدة؛
- محاولة تقليص تكاليف الإنتاج إلى أدنى حد ممكن للمحافظة على مستواها التنافسي؛
- الدخول إلى أسواق جديدة؛
- تنمية الشركة لحصة السوق.

1-4- الهيكل التنظيمي لشركة "يوكوس"

يعتبر الهيكل التنظيمي الإطار الموزع والمحدد للمسؤوليات بين مختلف المستويات الإدارية والمصالح داخل المؤسسة، ويمكن عرض الهيكل التنظيمي لشركة "يوكوس" في الجدول التالي:

شكل رقم (02) مخطط الهيكل التنظيمي لشركة يوكوس لغنتاج المياه المعدنية "الحمامات"



المصدر: وثائق من مصلحة الإعلام الآلي

الإدارة العامة

يشرف عليها أشخاص يقومون بمختلف وظائف التسيير، تتمثل نشاطاتهم فيما يلي:

- الاشراف على الشركة، والسير الحسن لنشاطها والأداء الأفضل لعمالها، والقيام بالمتابعة والتوجيه.
- متابعة التعاملات عبر الموقع الإلكتروني والرد على استفسارات وطلبات العملاء والموردين.
- الاطلاع على الحالة المالية والمحاسبية للشركة ومختلف المعلومات الضرورية من أجل اتخاذ القرارات المناسبة.

- تحديد أسعار بيع المنتجات بالتنسيق مع المصلحة التجارية ومصلحة المحاسبة.

وللإدارة العامة فرع تابع مباشرة وهو:

- الأمانة العامة: مسؤولة عن التنسيق، وتنظيم الرسائل الصادرة والواردة من وإلى الشركة مع كتابتها وتسجيلها بالإضافة إلى تنظيم مواعيد الزيارات ولقاءات المدير مع مختلف المسؤولين والعملاء، ويضم:
- مصلحة الإعلام الآلي: التي تتمثل مهامها فيما يلي:

- استغلال التطبيقات المعلوماتية وتأمينها، وكذا تسيير التأهيلات ورخص الدخول الموافقة لها.
- إحصاء حاجيات المصالح من عتاد ولوازم أخرى وكذا التكفل بصيانة التجهيزات.

الإدارة التقنية ومشتريات الاجانب:

وتقوم بالتالي:

- إدارة كافة الأنشطة التقنية للشركة.
- البحث عن أساليب الجودة وسلامة البيئة.
- وضع برامج البحث والتطوير.
- المشاركة في تصميم المنتجات والعمليات الجديدة، ودراسة الجدوى التقنية الخاصة بها.
- القيام بعمليات الشراء لقطع الغيار من الخارج.

وتضم كذلك:

- **مصلحة الصيانة:** تضم ثلاث ورشات يتم خلالها متابعة مختلف الاحتياجات من قطع غيار سواء المتعلقة بالتجهيزات الإنتاجية أو الإدارية أو وسائل النقل الخاصة بالشركة من خلال:
 - صيانة وسائل الإنتاج لضمان إستمرارية العمل.
 - ضمان تجديد الآلات القديمة وبرمجتها.
 - القيام بالدراسات التقنية.
 - متابعة وصيانة وسائل نقل المنتجات.

الإدارة التجارية

وتضم:

- **قسم المشتريات المحلية:** من مهامها:
 - التفاوض وإبرام شراء أي منتج أو خدمة، ضرورة لإنتاج الشركة وعملياتها، بأفضل جودة وسعر وفي الوقت المناسب.
 - ضمان كفاءة أفضل للإنتاج من خلال التفاني في حسن إقتناء المواد الأولية.
 - اختيار الموردين بأقل التكاليف.
- **قسم المبيعات:** ويقوم بالتالي:
 - تصميم الخطط السنوية الخاصة في قسم المبيعات من خلال الإعتماد على دراسة متطلبات السوق، ومتابعة طلبات العملاء من أجل العمل على توفيرها.
 - تحديد وضبط الأسعار الخاصة بالمبيعات، من خلال متابعة المنافسة مع الشركات الأخرى التي تقدم أنواعا مشابهة للمبيعات التي تطرحها الشركة في السوق التجاري.
 - تحديد الأهداف الإستراتيجية للمبيعات عن طريق وضع مجموعة من التوقعات حول حجم المبيعات

التي سيتم تحقيقها، مقارنة بكمية الأرباح التي تشمل الإيرادات التي تم تحصيلها.

إدارة المحاسبة والمالية

تعمل على:

- مراجعة الوثائق المحاسبية.
- مسك سجلات البنوك والخزينة وتأمين الحسابات.
- السهر على إعداد التصريحات الضريبية ومراجعة الحسابات.
- الحفاظ على تنسيق أعمال الميزانية المحاسبية والمالية.
- القيام بالمراقبة والمتابعة الدورية للخزينة.
- تحديد أدوات الرقابة والكشف عن أسباب انحراف النتائج ومعالجتها.

إدارة الإنتاج

دورها الإشراف المباشر على تنظيم وتسيير الإنتاج عبر مختلف مراحلها وتضم ثمانية مصالح هي:

• **مصحة الإنتاج:** إن وظيفة الإنتاج هي العملية التي يتم بمقتضاها تحويل المدخلات من المواد

الأولية ووسائل الإنتاج إلى مخرجات من سلع نهائية، تقوم بما يلي:

- الإستغلال الأمثل لوسائل الإنتاج البشرية والمادية.
- متابعة يومية للمنتجات مع إدخال بعض التغييرات الأساسية إن دعت الضرورة إلى ذلك.
- الحفاظ على السير الدائم لوسائل الإنتاج.
- تحسين الإنتاج والإنتاجية.
- دراسة وبحث إمكانية إدخال منتجات جديدة.

• **مصحة تسيير المخازن:** تتولى عملية تسيير مخزون المواد الأولية اللازمة في العملية الإنتاجية

والمنتجات الموجهة للبيع، ومن مهامها:

- استلام المواد الأولية وفحصها.
- ترتيب المواد الأولية في أماكنها وكذلك مناولتها في ورشات الإنتاج.
- الرقابة على المخزون بما يحقق التوازن بين الموجود بالمستودعات والمطلوب منها.
- القيام بمختلف أعمال الجرد.
- المحافظة على المنتج من التلف.
- تنظيم المستودعات بطريقة تمكن من التعرف على الأصناف بسرعة وبأقل تكلفة.
- **مصلحة المخبر:** إن نشاط الشركة يدخل ضمن الصناعات الموجهة للإستهلاك، وبالتالي فإن الدولة تفرض عليها مجموعة من المعايير التي لا بد من أن تعمل على احترامها، ومن ثمة قد عمدت الشركة على وضع مخبر تحاليل يهدف إلى تحقيق جودة مثالية للمنتجات من خلال مراقبتها والبحث في تطويرها.
- **مصلحة تسيير الموارد البشرية:** يتم فيها متابعة كل ما يتعلق بالعمال من توظيف، تقاعد...، كما تسهر على متابعة حركتهم اليومية ومراقبة مدى التزامهم بقوانين العمل، ويمكن تلخيص ما تقوم به فيما يلي:
- إعداد كشوف أجور العمال.
- تحديد عدد العمال وحركتهم في الشركة بالتنسيق مع مصلحة الإنتاج.
- التصريح بالعطل العادية والإضطرابية للعمال.
- مراجعة ملفات طلب العمل.
- **مصلحة التوزيع:** من مهامها:
- ضمان إستلام وتوزيع المنتجات النهائية للمستهلك في المكان والظروف الملائمة والوقت المناسب.
- تنظيم التدفقات من الشركة في اتجاه العملاء.

- تنظيم إدارة المخزون، وسرعة دورانها.
- الإعتناء بطلبات العملاء والسعي لتطويرها وحل مشاكلهم.
- **مصلحة النقل ومراقبة ألواح التحميل:** من مهامها:
 - مراقبة دخول وخروج المقطورات واعداد الجدول الزمني لها.
 - مراقبة شحن المنتج داخل المقطورات.
 - متابعة إستعمال ألواح التحميل واصلاحها.
 - ضمان التزويد اليومي من ألواح التحميل لاستمرارية عمليتي الشحن والتوزيع.

2- عرض وتحليل البيانات

2-1- البيانات الشخصية:

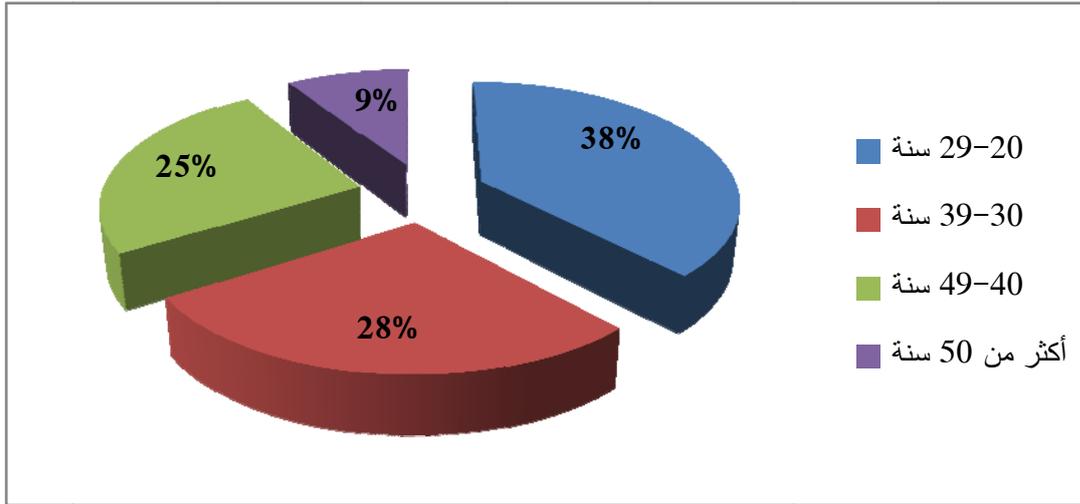
جدول رقم (02) يبين خصائص مجتمع البحث حسب الجنس

النسبة	التكرارات	الجنس
%100	32	ذكر
%00	00	أنثى
%100	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأغلبية للعمال والموظفين في مركب يوكوس المعدنية ذكور، قدرت بنسبة إجمالية لأفراد العينة 100% وان نسبة الاناث 00%، وذلك لطبيعة نشاط هذا المركب، أي قطاع الاستخراج والمعالجة والذي يتطلب البنية الجسدية، ومن خلال نوع الوسائل والآلات المتعملة وكذا المخاطر الكبيرة المحدقة فيه، إضافة إلى الموقع الجغرافي حيث نجد أن هذا المركب يمارس نشاطه في منطقة شبه نائية ومن المعلوم أن طبيعة المناخ حار وجاف وهذا ما يتنافى مع البيئة الفيزيولوجية للمرأة.

جدول رقم (03) يبين خصائص مجتمع البحث وفق السن

النسبة	التكرارات	السن
%38	12	29-20 سنة
%28	09	39-30 سنة
%25	08	49-40 سنة
%09	03	أكثر من 50 سنة
%100	32	المجموع



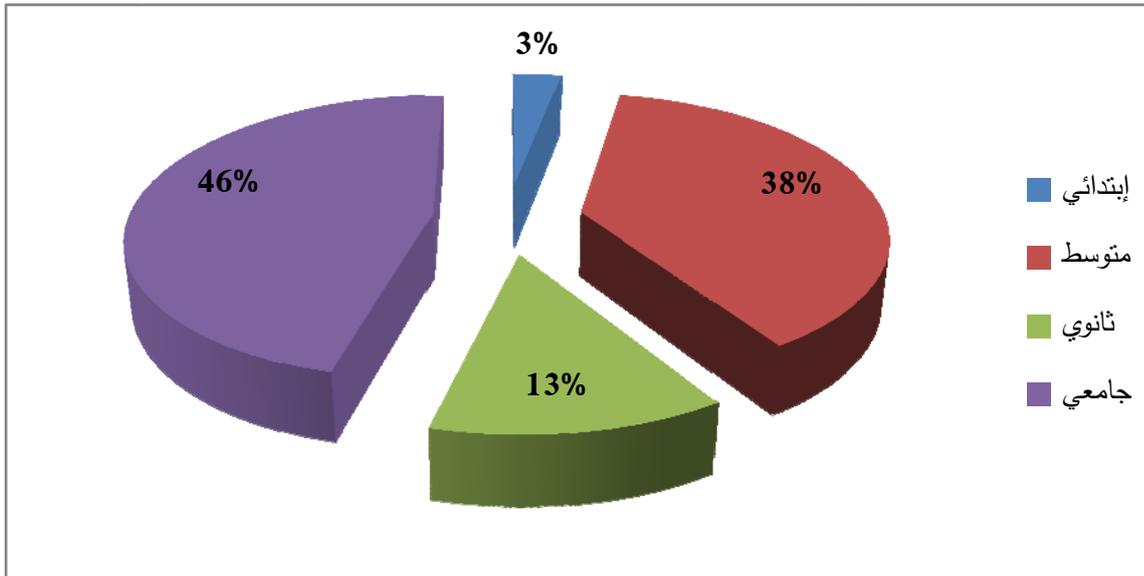
شكل رقم (03) يبين خصائص مجتمع البحث وفق السن

من خلال الجدول والشكل البياني المتعلقان بخصائص أفراد العينة وفق السن نلاحظ أن نسبة 38% من أفراد العينة يتراوح سنهم بين 29-20 سنة أما الأفراد الذين يتراوح سنهم بين 39-30 سنة فقد بلغت نسبتهم 28%، أما نسبة 25% فعادت للفئة العمرية من 49-40 سنة أما الأفراد الذين تجاوز سنهم الخمسون (أكثر من 50 سنة) فجاءت نسبتهم بـ 9% .

نلاحظ أن معظم أفراد العينة من فئة الشباب وهي الفئة الأكثر نشاطا وحيوية، والتي تكون لديها طاقة كبيرة للعمل إضافة إلى مجابهة الصعوبات التي تعرقل الأداء المهني للعامل في البيئة الداخلية للمركب الصناعي خصوصا وأن العمل فيه عمل روتيني يستخدم الجانب العقلي والبدني كثيرا.

جدول رقم (04) يبين خصائص مجتمع البحث وفق المستوى التعليمي

النسبة	التكرارات	المستوى التعليمي
03%	01	إبتدائي
38%	12	متوسط
13%	04	ثانوي
46%	15	جامعي
100%	32	المجموع

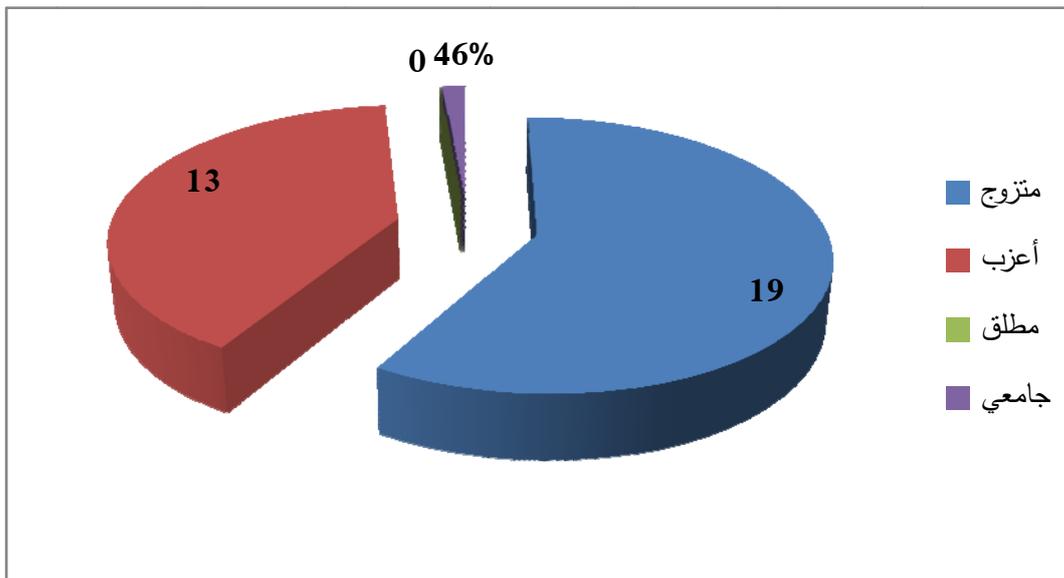


شكل رقم (04) يبين خصائص مجتمع البحث وفق المستوى التعليمي

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن نسبة ما يقارب 46% من أفراد العينة الاجمالية والذي يتراوح سنهم ما بين 20-40 سنة يمثلون نسبة المتحصلين على شهادات جامعية وهذا راجع إلى شروط التوظيف في المؤسسة التي تتطلب وتستلزم علم ومعرفة في مجالاتها وأقسامها، وكذلك الإدارة العامة إضافة إلى قسم الموارد البشرية والتي تقوم بسير العمل الداخلي والخارجي، تليها نسبة 30% والتي تمثل العمال في المستوى المتوسط، حيث نجد أن أصحاب هذا المستوى مرتفعة مقارنة بالمستوى الثانوي والتي قدرت ب:13%، دليل على ان العمل الميداني لا يتطلب مستوى تعليمي عالي بقدر ما يحتاج إلى البنية الجسدية والذي يتطلبه نوع العمل في حين أن المستوى الابتدائي بنسبة 03% وهي نسبة متدنية، حيث نجد أصحاب هذا المستوى يشتغلون في أمن المؤسسة.

جدول رقم (05) يبين خصائص مجتمع البحث للحالة العائلية

النسبة	التكرارات	الحالة العائلية
%59	19	متزوج
%41	13	أعزب
%00	00	مطلق
%100	32	المجموع

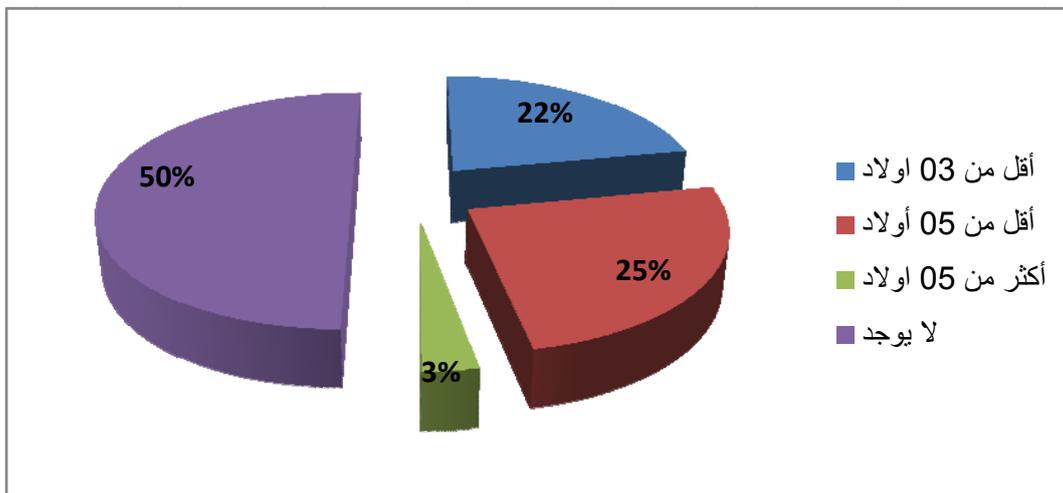


شكل رقم (05) يبين خصائص مجتمع البحث للحالة العائلية

من خلال الجدول رقم (05) والذي يبين خصائص مجتمع البحث للحالة العائلية، نلاحظ من خلال الشواهد الاحصائية أن النسبة الغالبة هي فئة المتزوجين وقدرت بـ: %59 أي ما يعادل 19 من مفردات العينة وهي نسبة مرتفعة جدت دليل على ان العمال لديهم مسؤوليات كبيرة وهذا قد يؤدي إلى عدم تركيزهم على سير العمل والتركيز على الالتزامات الأسرية وتغيبهم مما يؤثر على التزامهم التنظيمي داخل المؤسسة، تليها فئة العزاب التي قدرت بـ: %41 في حين نجد أن فئة المطلقين ينسبة معدومة %00 مما يدل على أن أفراد مجتمع البحث انحصرت بين فئتين العزاب والمتزوجين.

جدول رقم (06) يبين خصائص مجتمع البحث حسب عدد الأولاد للمتزوجين

عدد الأولاد	التكرارات	النسبة
أقل من 03 اولاد	07	%22
أقل من 05 أولاد	08	%25
أكثر من 05 اولاد	01	%03
لا يوجد	16	%50
المجموع	32	%100



شكل رقم (06) يبين خصائص مجتمع البحث حسب عدد الأولاد للمتزوجين

من خلال الشواهد الاحصائية المبينة في الجدول رقم (06) الذي يبين خصائص مجتمع البحث حسب عدد الأولاد للمتزوجين، نلاحظ أن نسبة الفئة التي لا توجد لديها أولاد قدرت بـ: 50% وهو معدل الأغلب من فئة العزاب والتي لا توجد لديهم تلك المسؤوليات تجاه الأبناء والتي قد تؤثر ايجابيا على الالتزام بمواعيد أو دوام العمل في حين النسبة التي تليها قدرت بـ: 25% وهي الفئة التي تضم أقل من 05 اولاد، تليها فئة أقل من 03 اولاد قدرت بـ: 22%، ونسبة الكثر من 05 أولاد قدرت بـ: 03% دليل على أن الأباء لديهم التزامات خارجية أي داخل الأسرة قد تؤثر نوعا ما على حضوره من عدمه في ممارسة نشاطه داخل المؤسسة.

جدول رقم (07) يبين خصائص مجتمع الدراسة من حيث نوعية السكن

نوعية السكن	التكرارات	النسبة
فردى	13	%41
اجتماعى	18	%56
فيلا	01	%03
المجموع	32	%100

من خلال الجدول رقم (07) والذي يبين خصائص العينة من حيث نوعية السكن و من الشواهد الاحصائية نلاحظ أن نسبة العمال الذين يملكون سكن إجتماعى تساهمى قدرت ب: %56، تليها نسبة العمال الذين لديهم سكن فردي ملك لهم وقد قدرت النسبة ب: %41، في حين نجد عامل واحد من مفردات العينة أي ما يعادل %03 له سكن فخم مريح.

وكتحليل نستنتج أن العمال الذين يملكون مقر للإقامة سواء فردي أم فيلا دليل على وجود استقرار وتوازن من حيث العمل ولا يعانون من الصعوبات الاجتماعية بينما العمال ذو السكن الاجتماعى، بنسبة مرتفعة جدا، وهذا يدل على وجود مشاكل مالية وهم من الفئة المتزوجة والتي لديها أولاد طبعا هناك عنصر وعدم استقرار.

جدول رقم (08) يبين خصائص مجتمع الدراسة من حيث الإقامة

الإقامة	التكرارات	النسبة
لوحده	09	%28
مع أسرتك	18	%56
مع أسرة الأب	05	%16
المجموع	32	%100

من خلال الجدول رقم (08) والشواهد الاحصائية نلاحظ أن نسبة العمال الذين يعيشون مع أسرهم قدرت بـ: 56%، تليها نسبة 28% وهي للعمال الذين يعيشون لوحدهم، في حين أن 05 من مفردات العينة أي ما يعادل 16% يعيشون مع الأسرة الكبيرة وهي أسرة الأب.

نلاحظ أن نسبة العمال الذين يعيشون مع أسرهم هي نسبة عالية جدا مقارنة مع الجدول رقم (05) نجد أنها من فئة المتزوجين، وهذا ما يدل على عدم إستقرار من العمال إضافة إلى ارتباطاتهم داخل المؤسسة يؤثر على سير العمل خصوصا وعلى المؤسسة عموما، أيضا الفئات الأخرى نجد سواء العمال إن كانوا يعيشون لوحدهم أم مع أسرة الأب لا تكون هناك ارتباطات واحتياجات أسرية تعرقل دوران العمل في المؤسسة.

جدول رقم (09) يبين خصائص مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية

النسبة	التكرارات	الخبرة المهنية
53%	17	أقل من 05 سنوات
09%	03	05-10 سنوات
25%	08	11-20 سنة
13%	04	أكثر من 20 سنة
100%	32	المجموع

يوضح الجدول رقم (09) توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية حيث نجد 17 عاملا تقل خبرتهم عن 05 سنوات بنسبة 53%، بينما نجد 08 عمال خبرتهم المهنية ما بين 11-20 سنة ويمثلون نسبة 25%، كما نجد أيضا 04 عمال خبرتهم أكثر من 20 سنة والمتمثلة في نسبة 13%، كما أن هناك 03 عمال خبرتهم ما بين 05-10 سنوات أي بنسبة 09%.

من خلال ذلك يتجلى لنا أن أغلبية العمال تقل خبرتهم عن 05 سنوات وهذا راجع إلى السياسة المنتهجة من طرف المؤسسة التي تعمل على تجديد موردها البشري لضمان توفر اليد العاملة التنفيذية من

فئة الشباب، وكذلك نظرا لدخول الدولة والمؤسسات في عمليات توظيف واسعة خلال السنوات الماضية نظرا للبحبوحة المالية التي عرفتتها البلاد في تلك الفترة أي ما بعد سنة 1999 إلى غاية الآن.

2-2- تحليل بيانات الفرضية الأولى : انعكاسات بيئة العمل على استمرارية دوران العمل

جدول رقم (10) يوضح الروتين في العمل

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
59%	19	نعم
41%	13	لا
100%	32	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (10) والذي يوضح الشعور بالروتين في العمل وأن نسبة العمال الذين صرحوا بأن العمل مضجر ويؤدي إلى الملل قدرت ب: 59%، تليها نسبة 41% من مفردات مجتمع البحث والذين صرحوا بأن العمل عادي.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه ان النسبة الغالبة هم الذين يعملون في وظائف ذات طبيعة متكررة وغير مثيرة، مما يؤدي لأخذهم أيام عطل غير مأذونة لكسر جمود الروتين اليومي والاشتراك في شتاء مميز وجديد في ذلك اليوم.

جدول رقم (11) توزيع مجتمع الدراسة حسب الشعور بالتعب في أداء العمل

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
69%	22	نعم
31%	10	لا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول رقم (11) والشواهد الاحصائية نلاحظ ان نسبة العمال الذين صرحوا بالشعور بالتعب في أداء عمله قدرت ب: 69% أي ما يعادل 22 عامل، تلتها نسبة 31% أي ما يعادل 10 عمال شعرون بالراحة في العمل الموكل إليهم.

تبين من خلال النتائج الاحصائية أن نسبة العمال الذين يبذلون مجهود كبير هي نسبة عالية جدا نظرا لطبيعة العمل داخل هذا المركب الصناعي، والمعروف أن العامل في المؤسسة الصناعية يحتاج إلى ابنية الجسدية لمقاومة الأعمال الشاقة، وذلك يؤثر على استمراريته في العمل لأخذ فترة من الراحة.

جدول رقم (12) توزيع مجتمع الدراسة حسب الرضى عن العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	22	69%
لا	10	31%
المجموع	32	100%

من خلال الجدول رقم (12) والشواهد الاحصائية تبين بنا أن نسبة 69% من مجتمع الدراسة والذي يعادل 22 عاملا راضين عن العمل الذي يقومون به تليها نسبة 31% وهي عائدة للعمال غير الراضين عن العمل.

نلاحظ أنه في الجدول رقم (11) و(12) نسب متساوية، حيث أن العمال الذين صرحوا بأنهم راضون عن العمل لكن مع شعورهم بالتعب في أداء عملهم، وهم من الفئة المتزوجة والتي لديها أولاد، لذلك تضطر هذه الفئة لممارسة العمل لتلبية احتياجات الأسرة.

في حين نجد أن الفئة التي غير راضية عن العمل والذين صرحوا برجوع ذلك لكثرة المهام الموكلة إليهم، كثرة المسؤولين، نقص في الأجر الذي لا يلبي حاجاتهم، قلة الحالة المنية من خلال المواد المستعملة ومواد التعقيم.

جدول رقم (13) توزيع الأجر وملاءمته لمجتمع البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	13	41%
لا	19	59%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) المتعلق بالأجر المتقاضى أن نسبة 59% أي ما يعادل 19 عاملا صرحوا بأن أجرهم غير ملائم، تليها 41% أي ما يعادل 13 عاملا صرحوا بأن أجرهم ملائم. من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن دخل أغلب العمال لا يناسبهم وهذا راجع لغلاء المعيشة، وكذلك الديون عند بعض العمال إضافة على ذلك كثرة عدد أولاد العائلة.

جدول رقم (14) توزيع مجتمع الدراسة حسب الرغبة في ممارسة العامل لعمل آخر

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	20	63%
لا	12	38%
المجموع	32	100%

من خلال الجدول رقم (14) والذي يوضح رغبة العامل في ممارسة عمل آخر، ونلاحظ أن نسبة 63% وهي نسبة العمال الذين يفكرون في ممارسة عمل آخر إضافة إلى عملهم داخل المؤسسة، وتليها نسبة 38% لأفراد مجتمع الدراسة الذين لا يمارسون عمل آخر زيادة على عمله في المؤسسة. من خلال نتائج الجدول أعلاه يوضح أن نسبة العمال الذين لديهم الرغبة في ممارسة عمل آخر هي نسبة عالية جدا وبالتالي الدخل الذين يتقاضونه لا يلبي حاجياتهم المعيشية وهم يردون دخل آخر يساعدهم على قضاء متطلباتهم العائلية.

جدول رقم (15) توزيع مجتمع البحث حسب بعد مقر الإقامة عن المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	28	87%
لا	04	13%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) والذي يوضح توزيع مجتمع البحث حسب بعد مكان الإقامة عن مكان العمل، ان نسبة 87% من مجتمع الدراسة مقر إقامتهم بعيد عن مؤسستهم التي يعملون فيها، تليها نسبة 13% من مجتمع الدراسة مقر إقامتهم قريب من المؤسسة التي يعملون بها.

نلاحظ من خلال النتائج الاحصائية أن نسبة العمال الذين هم بعيدين عن المؤسسة وذلك لأن الموقع الجغرافي لهذا المركب الصناعي في منطقة شبه نائية، وبالتالي يؤثر على استمرارية العامل في أداء عمله.

جدول رقم (16) يوضح ظروف العمل (تهوية، ضجيج و إضاءة)

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
53%	17	نعم
47%	15	لا
100%	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) المتعلق بظروف العمل أن نسبة 53% تمثل عدد العمال الذين صرحوا بأن الوسط الذين يعملون فيه مريح، تليها النسبة 47% والتي تمثل عدد العمال الذين صرحوا بأن (الضجيج، والإضاءة) لا تساعدهم على الاستمرار في العمل.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن ظروف العمل لا تساعد بعض من العمال على الاستمرار في العمل وهذا راجع لكثير من الظروف غير المهيأة للعمال خاصة من ناحية الضجيج الذي يؤثر بوجه خاص على نفسياتهم مما ينتج عنه نقص في المردودية المطلوبة.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

من خلال النتائج المتوصل إليها وبعد تحليل وعرض الجداول الخاصة بالفرضية الأولى والتي ترى ان المحيط التنظيمي له انعكاس على مواظبة العاملين حيث انه تبين لنا أن معظم مجتمع الدراسة يؤكدون ان الروتين في العمل أي العمل في وظائف ذات طبيعة متكررة وغير مثيرة يشعروهم بالملل، وذلك ما يشير إليه الجدول رقم (10)، وقد قدرت نسبتهم ب: 59%، كما ان العمل في هذا المركب الصناعي يتطلب مجهود حيث يشعر العامل بالتعب والارهاق ما تدل عليه نسبة 69% كما هو موضح في الجدول رقم (11)، كما يشير الجدول رقم (12) و(13) إلى عدم الرضا عن العمل من خلال الأجر الذي يتقاضاه العامل لتلبية حاجياته مما يثير فيه الرغبة في ممارسة عمل آخر لزيادة دخله كما هو مبين في الجدول رقم (14)، كما أن لظروف العمل وانعكاساتها في استمرارية العامل في أداء عمله التأثير الكبير كما تبينه نتائج الجدول رقم (16)، حيث أجاب أفراد العينة بأن الوسط غير مريح وقد قدرت نسبتهم ب: 47% وذلك للظروف غير المهيأة للعمال خاصة من ناحية الضجيج ، كما ان اموقع مؤسسة يوكوس للمياه المعدنية-الحمامات- في منطقة شبه خالية من السكان وبعيدة عن مقر إقامة أغلبية عملها وهذا ما يوضحه الجدول رقم (15) والتي قدرت نسبتهم ب: 87% .

من خلال عرض وتحليل النتائج تبين لنا ان عدم تكيف العمال مع بيئة العمل تأثر على مواظبة

العمال وتجعلهم يغيبون عن عملهم.

2-3- تحليل بيانات الفرضية الثانية: تغيب العمال ناتج عن محيط العمل والعلاقات الانسانية

جدول رقم (17) توزيع مجتمع الدراسة حسب التعاون مع الزملاء في بيئة العمل

النسبة	التكرارات	التعاون مع الزملاء
44%	14	دائما
53%	17	أحيانا
03%	01	مطلقا
100%	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) والمتعلق بتوزيع مجتمع الدراسة حسب تعاون العامل مع زملائه

في العمل، أن النسبة 53% تمثل العمال الذين لا يفضلون التعاون مع الزملاء، تأتي بعدها نسبة 44% والذين يفضلون التعاون مع الزملاء، في حين نجد النسبة الباقية والمتمثلة في 03% لا يتعاونون إطلاقا مع الزملاء في العمل.

من خلال نتائج الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أغلبية العمال يفضلون العمل الفردي على الجماعي

وذلك ما يؤثر سلبا على العلاقات الانسانية بين العمال.

جدول رقم (18) توزيع مجتمع الدراسة حسب نظام تسيير إدارة المؤسسة

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
09%	03	صارمة مع العمال
63%	20	عادية مع العمال
28%	09	لا تعير أي إهتمام للعمال
100%	32	المجموع

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (18) أن 20 عاملا يقرون على ان المؤسسة عادية مع العمال

والمتمثلة نسبتهم في 63%، كما أن هناك 09 عمال يرون عكس ذلك بأن المؤسسة لا تعير أي اهتمام

للعمال وقدرت نسبتهم ب:28% في حين يرى 03 عمال أن مؤسستهم صارمة مع العمال وتمثلت نسبتهم ب:09%.

نلاحظ أن أغلب العمال يعانون من اللامساواة والتمييز داخل المؤسسة كما يؤدي بالعمال إلى عدم إتقان العمل وبذل مجهود كافي في سير العمل وبالتالي عدم حضورهم بصفة دائمة وعدم انضباطهم بمواعيد العمل مما يؤدي إلى إنخفاض مستوى أدائهم وبالتالي التأثير على المؤسسة سلبيا.

جدول رقم (19) يبين تعرض العمال إلى عقوبات

التعرض للعقوبات	التكرارات	النسبة
دائما	02	06%
أحيانا	25	78%
مطلقا	05	16%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) المتعلق بالعقوبات أن النسبة 60% من العمال لا يتلقون العقوبات بجدول متواصل تليها نسبة 16% وهم عدد العمال الذين لا يتلقون العقوبات مطلقا في حين نجد أن نسبة 06% يتلقون العقوبات .

يتضح لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن عدم تلقي العمال العقوبات اللازمة سواء كانت مادية أو معنوية يؤدي بهم للتعب عن عملهم وعدم الجدية في تأدية عملهم، يظهر ذلك في الجدول رقم (18) أي بعدم تطبيق أسلوب الصرامة مع العمال فالمؤسسة عادية مع العمال وبالتالي وجوب تطبيق القوانين الإدارية لانضباط العمال والتركيز على الرفع من مستوى أداء العامل كذلك مستوى إنتاج المؤسسة.

جدول رقم (20) توزيع مجتمع الدراسة حسب نوع العمل الذي يتقنه

نوع العمل	التكرارات	النسبة
فردى	17	%53
جماعى	15	%47
المجموع	32	%100

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (20) المتعلق بنوع العمل الذي يفضله العمال، أن نسبة 53% من مجتمع الدراسة يفضل العمل الفردي، أما العمال الذين يفضلون العمل الجماعى فجاءت نسبتهم بـ: 47% . نلاحظ أن النسبة الغالبة هي العمال الذين يفضلون ممارسة العمل الفردي نظرا لغياب التعاون وروح الجماعة وهذا ما يوضح في الجدول رقم (17) أي غياب العلاقات الانسانية بين العمال يؤثر سلبيا على أداء المؤسسة ويقودهم إلى التهرب من الاستمرار في العمل والشعور بنوع من الملل.

جدول رقم (21) يبين تشجيعات المسؤولين في العمل

التشجيعات من الرؤساء	التكرارات	النسبة
دائما	09	%44
أحيانا	10	%53
مطلقا	13	%03
المجموع	32	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) والمتعلق بتشجيعات المسؤولين في العمل أن نسبة 40% من مجتمع الدراسة صرحوا بعدم وجود تشجيعات من قبل المسؤولين تماما، أما نسبة 31% من مجتمع الدراسة قد صرحوا قليل ما يتلقوا تشجيعات من مسؤوليهم في حين نجد أن الفئة التي يتلقون تشجيعات بصفة دائمة بلغت نسبتهم 28%.

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول رقم (21) ان نسبة العمال الغالبة هي الذين لا يتلقون تشجيعات اطلاقا وذلك لعدم وجود روح العمل الجماعى كما هو مبين في الجدول رقم (17) وبالتالي انخفاض الجهد

المبذول في العمل اضافة الى نظام سير المؤسسة والتي لا يتم التركيز على الاهتمام بالعامل بالجدول الجيد الذي يضمن السير الحسن للعمل.

جدول رقم (22) توزيع مجتمع الدراسة حسب التغيب بسبب العطل المرضية

التعاون مع الزملاء	التكرارات	النسبة
دائما	00	00%
أحيانا	13	41%
مطلقا	19	59%
المجموع	32	100%

نلاحظ من الجدول رقم (22) المتعلق بالإرادة في أداء العمل حتى ولو في حالات المرض صرح ما نسبته 59% بأنهم لا يفكرون في التغيب عن العمل نتيجة عدم الإرادة، أما نسبة 41% من العمال أجابوا بأنهم أحيانا يتغيبون عن العمل بأخذهم عطل مرضية.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن العمال يتغيبون عن العمل لعدم ارادتهم وعدم الرغبة في أداء عملهم يتضح ذلك من خلال الجدول رقم (18) والذي يبين أن الاسلوب الذي تتبعه المؤسسة وهو أسلوب تساهلي كما صرح عينة من مجتمع الدراسة وهي عادية مع العمال وبالتالي فإن العمال يضطرون لاخت عطل مرضية وذلك لتبرير غيابهم والهروب أحيانا من ضغط العمل.

جدول رقم (23) توزيع مجتمع الدراسة حسب تربية الأبناء

تربية الابناء	التكرارات	النسبة
أمر صعب	10	31%
أمر عادي	07	22%
أمر يتطلب جهد	13	41%
المجموع	32	100%

من خلال الجدول رقم (23) المتعلق بوضعية تربية الأبناء، نلاحظ ان نسبة 41% من مجتمع الدراسة صرحوا بأن تربية أبنائهم أمر يتطلب جهدا، تليها نسبة 31% وهم العمال الذين صرحوا بأنه أمر صعب في حين نجد أن العمال الذي أجابوا بأنه امر عادي تقدر نسبتهم بـ: 22%.

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه ان النسبة الغالبة هي أن تربية الأبناء أمر يتطلب جهدا ومن خلال الجدول رقم (06). يتضح من الفئة الأقل من 5 أبناء والتي نسبتها 25% أن على الأباء العاملين قضاء وتلبية حاجيات أبنائهم وبالتالي عدم قدرة العامل على التوفيق بين العمل في المؤسسة وخلق وقت مع الأبناء

جدول رقم (24) توزيع مجتمع البحث حسب كيفية الالتحاق بالمؤسسة

النسبة	التكرارات	التعاون مع الزملاء
41%	13	وسائل النقل الخاصة بالمؤسسة
19%	06	بوسائلك الخاصة
21%	07	بوسائل النقل العمومية
19%	06	مشيا على الأقدام
100%	32	المجموع

من خلال الجدول رقم (24) المتعلق بكيفية التحاق العمال بالمؤسسة، نلاحظ ما نسبته 41% من العمال صرحوا بأنهم يلتحقون بوسائل النقل الخاصة بالمؤسسة، تليها نسبة 21% الذين يلتحقون بمؤسستهم بوسائل النقل العمومية وفي الخير تأتي نسبة 19% مشتركة بين الأفراد الذين يلتحقون بوسائلهم الخاصة ومن يلتحقون مشيا على الأقدام.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين لنا من يلتحقون بالمؤسسة عن طريق الوسائل الموجودة بها هم العمال أصحاب الدخل المتدني وهي النسبة الغالبة من مجتمع الدراسة قدرت بـ: 41، عكس العمال الذين يلتحقون بمؤسستهم سواءا بوسائل النقل الخاصة أو العمومية ونسبتهم 40% كما يبينه أيضا

الجدول رقم (13) وهم ذوي الدخل الكافي أي ما يعادل 13 عامل في حين نجد فئة العمال القريبين من المؤسسة وهذه الفئة لا تجد صعوبات في التنقل لممارسة عملها.

جدول رقم (25) توزيع مجتمع الدراسة حسب عمل العامل المتعب والشاق

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	23	72%
لا	09	28%
المجموع	32	100%

من خلال الجدول رقم (25) المتعلق بنوعية العمل يتبين لنا أن نسبة 72% من أفراد العينة والذين

قالوا أن عملهم متعب وشاق، أما العمال الذين اجابوا بـ"لا" فقدرت نسبتهم بـ:28%

نلاحظ من خلا النتائج المبينة في الجدول أعلاه النسب الغالبة وهي العمال الذين يشعرون بالتعب

والارهاق جراء ممارستهم لعملهم وقد قدرت هذه النسبة بـ:72% وهي نسبة عالية جدا دليلا على كثرة الأعمال الشاقة الموكلة إليهم.

جدول رقم (26) توزيع مجتمع الدراسة حسب التقائهم بأصدقائهم

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	14	44%
لا	17	56%
المجموع	32	100%

يوضح الجدول رقم (26) تفضيل العامل الالتقاء بأصدقائهم من عدمه، نجد ان نسبة 56% من

العمال اجابوا بـ"لا" أما البقية اجابوا بنعم أي انهم يلتقون بأصدقائهم.

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ ان فئة العمال التي تتراوح أعمارهم ما بين

39-49 سنة فأكثر كما هو مبني في الجدول رقم (03) لا يفضلون الالتقاء بالاصدقاء لعدم وجود الوقت

الكافي لذلك وهو من الفئة المتزوجة وبالتالي ارتباطاتهم في العمل بالأسرة تمنعهم من ذلك، عكس فئة

العزاب التي أعمارهم أقل من 30 سنة كما يبينه الجدول رقم (05) يفضلون السهر لوقت متأخر من الليل مع أصدقائهم مما ينعكس سلباً على الحضور الدائم والانضباط داخل المؤسسة.

جدول رقم (27) يوضح توفير وسائل النقل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	28	%88
لا	04	%12
المجموع	32	%100

من خلال الجدول رقم (27) المتعلق بتوفير وسائل النقل يتبين لنا أن نسبة 88% من العمال يؤكدون على ان المؤسسة توفر وسائل النقل في حين النسبة الباقية والمتمثلة في 12% نفوا بأن المؤسسة توفر وسائل النقل.

نلاحظ من نتائج الجدول المبين أعلاه أن النسبة الغالبة من مجتمع الدراسة هم أولئك الذين يستغلون وسائل نقل المؤسسة للاتحاق بها كما هو موضح في الجدول (24) حيث بلغت نسبتهم 41% وبالتالي توفر المؤسسة وسائل النقل لعمالها، وبعكس الفئة الأخرى من العمال الذين هم قريبين من المؤسسة ولا يحتاجون لوسيلة نقل وينتقلون إلى عملهم مشياً على الأقدام .

جدول رقم (28) توزيع مجتمع الدراسة حسب احتمال ساعات العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	11	%34
لا	21	%66
المجموع	32	%100

تبين لنا من خلال الجدول رقم (28) والشواهد الاحصائية أن نسبة 66% تمثل العمال الذين يعتبرون أن ساعات العمل ليست فوق طاقتهم أي ما يعادل 21 عامل من مجتمع الدراسة في حين نجد أن نسبة 34% يعتبرون أن ساعات العمل تسبب لهم التعب والارهاق وهذا راجع للمجهود المبذول كما بينه

الجدول رقم (25) وقد قدرت نسبة العمال المولكة لهم العمال الشاقة ب:72% دليل على أن طبيعة عمل المؤسسة يحتاج إلى الكثير من الجهد لمجابهة نوع العمل.

جدول رقم (29) يوضح سير العمل في المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	22	69%
لا	10	31%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) أن نسبة العمال الذين اقرروا بأن نظام سير هذه الشركة عادي للعمل و المقدرة ب:69%، تليها نسبة 31% من العمال أكدوا بأن المؤسسة تعاني من مشاكل. من خلال النتائج المحصل عليها والمبرزة في الجدول رقم (29) يتبين لنا أن المؤسسة بها سير عادي وهذا ما تأكده نسبة تصريحات العمل وهي مرتفعة، والجدول رقم (18) يؤكد طبيعة سير عمل هذه الشركة، في حين أن النسبة الباقية أكدوا على مجود مشاكل والتي بدورها تعيق استقرار منظومة المؤسسة.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال النتائج المتوصل إليها وبعد تحليل وعرض الجداول الخاصة بالفرضية الثانية والتي ترى بأن أغلب العمال لا يفضلون التعاون مع زملائهم في بيئة العمل والتي بلغت نسبتهم حسب الجدول رقم (17) بـ: 53% ويحبذون العمل الفردي لا العمل الجماعي كما هو مبين في الجدول رقم (20)، وذلك لغياب العلاقات غير الرسمية والتي يفتقرها العمال في محيط العمل زيادة على ذلك عدم التواصل الدائم مع رؤسائهم وغياب تشجيع الرئيس للمرؤوس كما يبدو جليا في الجدول رقم (21) حيث تبرز النسبة الدالة على ذلك بـ: 40%، مما يقود العامل للتغيب وعدم انضباطه.

إتباع الإدارة لأسلوب تساهلي مع العمال وعدم تسليط عقوبات ردية لعمالها كما يبينه الجدول رقم (18) و(19) بنسبة 63% و 78% على الترتيب، وبالتالي ترتفع نسبة عدم الانضباط في الحضور للعمل مما يؤثر سلبا في استمرارية العمل كما هو مبين في الجدول رقم (22) بنسبة 41% من مجتمع الدراسة الذين صرحوا بانهم يأخذون عطل مرضية.

ومن المعروف أن المؤسسات الصناعية ذات الحجم الكبير والواسع يتطلب العمل العضلي أكثر من العقلي ، وهذا ما يبينه الجدول رقم (25) في النسبة 72% من مجتمع الدراسة الذين يشعرون بالتعب والإرهاق وذلك نظرا لكثرة الأعمال الشاقة الموكلة إليهم والتي تجبر العاملين على أخذ فترة من الراحة وبذلك عدم الالتزام بمواعيدهم عملهم داخل المؤسسة.

من خلال عرض وتحليل النتائج يتبين لنا ان عدم وجود العلاقات بين العمال والظروف المحيط بجو العمل تجبر العاملين على التغيب عن العمل من حين لآخر.

2-4- تحليل بيانات الفرضية الثالثة : الغياب المتكرر للعامل بسبب نقص الانتاج.

جدول رقم (30) توزيع مجتمع الدراسة حسب مستويات معنوياتهم في العمل

التعاون مع الزملاء	التكرارات	النسبة
عالية	07	22%
متوسطة	11	34%
منخفضة	14	44%
المجموع	32	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) والمتعلق بمستويات معنويات العمال في العمل، نجد أن نسبة

44% من العمال معنوياتهم منخفضة، وفي حين جاءت نسبة العمال بمعنويات متوسطة قدرها 34% أما العمال الذين معنوياتهم عالية فقد بلغت نسبتهم 22%.

يتبين لنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (30) النسبة العالية من العمال معنوياتهم

منخفضة وهذا راجع لعدم وجود تشجيعات من رؤسائهم كما هو مبين في الجدول رقم (21)، ورتابة وروتين العمل الذي يؤدي إلى الضجر والملل من العمل كما هو مبين في الجدول رقم (10).

جدول رقم (31) توزيع مجتمع الدراسة حسب تأثير الدخل على معيشتهم

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	24	75%
لا	08	25%
المجموع	32	100%

من خلال الجدول رقم (31) والمتعلق بتأثير الدخل على الحياة المعيشية للعمال، نجد ان نسبة

75% من مجتمع الدراسة صرحوا بأن نقص الدخل يؤثر على معيشتهم وعدم ملائمة الأجر كما هو مبين

في الجدول رقم (13) مما يستدعي الرغبة في البحث عن عمل إضافي كما هو مبين في الجدول رقم (14)،

كما ان الاستفادة من عطل مرضية يؤدي إلى الاقتراع من الأجر مما يؤثر في تلبية حاجياتهم اليومية كما

هو موضح في الجدول رقم (22). أما النسبة الباقية المقدرة بـ: 25% أدلوا بكفاية الراتب للمتطلباتهم ولا ينعكس سلبا على معيشتهم .

جدول رقم (32) يوضح نقص مردودية المؤسسة

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
31%	10	نعم
69%	22	لا
100%	32	المجموع

من خلال ما يوضحه الجدول رقم (32) والنتعلق بنقص مردودية المؤسسة ، نلاحظ أن نسبة 69% من العمال أقروا بعدم وجود عجز في مردودية المؤسسة، تلتها نسبة 31% من العمال أقروا بوجود نقص في مردودية المؤسسة.

يتبين لنا من إحصائيات الجدول (32) أن المؤسسة لا تعاني من العجز المالي والذي يجعلها تتحكم في تسيير الأعمال بجدول جيد والمحافظة على عمالها.

جدول رقم (33) يوضح تأخير صرف المرتبات للعمال في المؤسسة

النسبة	التكرارات	التأخير في صرف المرتبات
00%	00	دائما
41%	13	أحيانا
59%	19	مطلقا
100%	32	المجموع

من خلال الجدول رقم (33) والنتعلق بتأخير صرف مرتبات العمال داخل هذه المؤسسة نلاحظ ان نسبة 59% من العمال أقروا بعدم وجود التأخير إطلاقا في صرف مرتباتهم دليل على ان المؤسسة تتوفر على عنصر المردودية والموضح في الجدول رقم (32) والتي تحرص على عدم التأخر في صرف رواتب العمال، أما نسبة 41% الذين أقروا بأن التأخير في صرف الراتب يكونا أحيانا.

جدول رقم (34) نقص إنتاج المؤسسة

النسبة	التكرارات	التعاون مع الزملاء
03%	01	دائما
56%	18	أحيانا
41%	13	مطلقا
100%	32	المجموع

نلاحظ من خلال إحصائيات الجدول والمتعلق بنقص إنتاج المؤسسة أن نسبة 56% صرحوا بوجود

أحيانا نقص في إنتاج المؤسسة وذلك بسبب تغيب العمال عن العمل والذي يبينه الجدول رقم (22) و(25)

والمتمثل في المواضبة والاستمرار في العمل لبعض مجتمع الدراسة نتيجة العمال المتعبة والمرهقة، تلتها

نسبة 41% تقر بوفرة الانتاج في المؤسسة في حين نجد نسبة 03% تمثل العمال الذين صرحوا بوجود عجز

في إنتاج هذه المؤسسة .

نتائج ومناقشة الفرضية الثالثة:

من خلال النتائج المتوصل إليها وبعد التحليل وعرض الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة والتي ترى بأن تغيب العاملين يؤثر على إنتاج المؤسسة يوكوس للمياه المعدنية-الحمامات- ، حيث أنه تبين لنا بأن معنويات العمال منخفضة بنسبة 44% وهذا ما يبينه الجدول رقم (30) وذلك من خلال عدم وجود تشجيعات من طرف المسؤولين لعمالهم سواء كانت مادية أو معنوية، زيادة على ذلك تفضيل العمال العمل الفردي وذلك لتجنب انواع الخلافات داخل المؤسسة.

ومن خلال الجدول رقم (34) والذي يوضح نقص إنتاج مؤسسة يوكوس بنسبة 56% من مجتمع الدراسة والذين أقروا بوجود انخفاض في الانتاج وذلك بسبب التغيب المتكرر للعمال وعدم المواظبة والاستمرارية في تادية العمل، وهذا أيضا ما يوضحه الجدول رقم (22) من هذه الدراسة.

ومن خلال تفسير وتحليل النتائج تبين لنا ان الغياب المتكرر سبب انخفاض معدل إنتاج هذه

المؤسسة.

2-5- تفسير ومناقشة التساؤل العام:

من خلال تحليل ومناقشة التساؤلات الجزئية توصلنا إلى أن تغييب العاملين له انعكاساته على أداء المؤسسة الصناعية وذلك من خلال العوامل والظروف التي تحيط بالعامل داخل بيئة العمل أو خارجها تؤثر بشكل كبير على استمرارية العامل عند استجابة العاملين لمختلف هذه الأسباب والآثار والتي تجعل العاملين غير منضبطين بالجدول الجيد في عملهم، وجدنا أن غالبية عمال مؤسسة يوكوس للمياه المعدنية "الحمامات" يقرون بأن الضغوطات الاجتماعية لها التأثير الكبير على مواظبة العمال، وهذا راجع للحياة العائلية، وسوء العلاقات الاجتماعية مع العمال الآخرين وكذا ظروف الإقامة والمعيشة.

كما نجد أيضا معظمهم يقرون بأن العامل النفسي والضغوطات داخل محيط لها انعكاسات على استمرارية العمال، وهذا راجع إلى عدم التكيف مع بيئة العمل، قلة الحوافز وسوء العملية الاتصالية بين مختلف فئات المؤسسة، مما يؤثر على العملية الانتاجية لهذه المؤسسة.

3- اقتراحات وتوصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة خلص البحث إلى جملة من الاقتراحات والتوصيات التالية:

- على المؤسسة الاهتمام بتنمية العلاقات الاجتماعية بين العاملين ضمن نطاق العمل الرسمي وغير الرسمي وتوعية العمال بأهمية العلاقات الانسانية في العمل لما لها من دور كبير في التقليل من حدة شعور العمال بضغوطات العمل، ومن ثم رفع مستوى أدائهم.
- ضرورة اهتمام ومراعاة الظروف الاجتماعية للعمال.
- تحقيق العدالة وعدم التفريق في تعامل الرؤساء مع العمال.
- التخفيف من عبء العمل لكي لا يشعر العمال بطغيان عملهم على حياتهم الخاصة.
- توفير بيئة عمل مناسبة لتطوير مستوى أداء العاملين من خلال توفير ما يلزم من احتياجاتهم لتسيير العمل بصورة صحيحة.
- يجب مراعاة القدرات والمؤهلات التي يمتلكها العمال وملاءمتها مع وظائفهم واستعدادهم وميولهم الشغفي مما يزيد من قبولهم للعمل وبالتالي تزيد قدرتهم على التكيف والأداء الجيد عن طريق وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- العمل على تفعيل العملية الاتصالية داخل المؤسسة.

الخطمة

الخاتمة:

إن أي مؤسسة مهما كان نوعها والقطاع التي تنتمي إليه تسعى لتحقيق أهدافها لضمان استمراريتها داخل المجتمع ومن خلال ذلك تطرقنا لموضوع التغيب العمالي في المؤسسة الصناعية محاولين إبراز انعكاسات هذه الظاهرة أو هذا الفعل الناتج عن عوامل اجتماعية وتنظيمية على أداء وإنتاج مؤسسة يوكوس للمياه المعدنية "الحمامات"، وقد تبين لنا أن الظروف الاجتماعية للعاملين لها تأثير كبير على انخفاض استمراريتهم وانضباطهم في العمل وهذا راجع إلى سوء هذه الظروف الاجتماعية، بالإضافة إلى أن ضغوط العمل لها انعكاس سلبي على تسيير المؤسسة مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الغياب وانخفاض دوران العمل وافتقار العمال إلى الروح المعنوية والشعور بعدم الرضا مما يسبب عرقلة وتعطيل السير الحسن للمؤسسة. وفي الأخير يمكننا القول بأن المورد البشري يعتبر أحد أهم الموارد الموجودة في المؤسسة لذا عليها أن تهتم بهم وتحاول الحد من الضغوطات المهنية التي يتعرض لها، مما يترتب عن ذلك تحسين وتطوير قدراته وأدائه وبالتالي ينعكس ذلك على إنتاجية المؤسسة ويساهم في تحقيق أهدافها والمصالح التي تجمعهم.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

01. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002-2003.
02. أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1998.
03. انتصار يونس: السلوك الانساني، مصر، الاسكندرية، مطبعة الاسكندرية، 1979.
04. أنجيس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تدريبات عملية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.
05. النمر وآخرون: الإدارة العامة الأمن والوظائف، مكتبة الفرزدق، الرياض، السعودية، 1997.
06. بوفلجة غياث: مبادئ التسيير البشري، الجزائر، وهران، دار الغرب للطباعة والنشر، دون سنة.
07. حسين عبد الحميد، احمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2004.
08. الحسيني السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، العدد 18، دار المعارف، 1983، ط4.
09. راتشمان دافيد وآخرون، الإدارة المعاصرة، ترجمة محمد رفاعي، محمد أحمد عبد المتعال، المملكة العربية السعودية، 2001.
10. رشيد زرواتي: تدريبات عن منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دون دار نشر، الجزائر، ط1، 2002.
11. روث وليم: تطور نظرية الإدارة، تر: عبد الحكيم أحمد الخزامي، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.

12. زعري خضر: النظريات الاجتماعية المعاصرة، مطبوعات جامعة دمشق، دمشق، سوريا، 1989.
13. زكي محمد هاشم، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، الكويت، ذات السلاسل، الطبعة الثانية، 1989.
14. صلاح بيومي: دروس حول مشاكل العمل، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
15. عادل حسن: الأفراد في الصناعة، مصر، الاسكندرية، دار الجامعات المصرية، 1980.
16. عادل حسن: الكفاية الانتاجية للأفراد في الصناعة، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية، مصر، 1969.
17. عبد الحي مجيد: العلم في الميثاق الدولي في حقوق الإنسان، مصر ، القاهرة، مكتبة حواء، الطبعة الأولى، دون سنة نشر.
18. عبد المنعم عبد الحي: علم الاجتماع الصناعي، المصنع ومشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي، الاسكندرية، مصر، 1984.
19. علي محمد عبد الوهاب: إدارة الأفراد، منهج تحليلي، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1975.
20. عليان ربحي مصطفى وغنيم عثمان محمد: مناهج وأساليب البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
21. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي في التنظيم، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1978.
22. فليح، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة، الأردن، 2009.
23. محمد سعيد أنور السلطان: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2003.

24. محمد عبيدات، محمد أبو ناصر، مقلة مبيضين: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ط2.
25. محمود اسلام الفار: علم الاجتماع الصناعي، مصر، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الأولى، 1978.
26. مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
27. مصطفى محمود أبوبكر: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003.
28. مصطفى محمود أبوبكر: الموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية، الدار الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2006.
29. مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار الشروق والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
30. معز محمود عيامرة، مروان محسن بني أحمد: القيادة والرقابة والاتصال الإداري، دار حامد، عمان، الأردن، 2007.
31. ملحم سامي محمد: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 1423هـ-2002، ط2.
32. موسى سعداوي: العلاقات الانسانية والاعلام، الكويت، ذات السلاسل، دون طبعة، 1984

المجلات والمقتنيات:

33. المنتدى العربي للموارد البشرية، Abmedkor، نشرت في 15 ديسمبر 2010.
34. النصوص الخاصة بالتنظيم وتسيير المسار المهني لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجزائر، ديوان المطبوعات المدرسية، طبعة 1992.

35. حسين صديق: الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية، مجلة جامعة دمشق،
المجلة 27.

36. الطاهر جعيم: بعض أساليب التسيير ومشكلاته في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم
الانسانية، جامعة قسنطينة، العدد 12، 1999.

37. مجلة المراكب باللغة الفرنسية، العدد 10، سنة 1987، سوناكوم

38. المعهد التطويري لتنمية الموارد البشرية، القيادة الإدارية، دار المعمورة للطباعة والنشر، العراق،
2011.

المذكرات:

39. بلعدي فلة: التغيب لدى العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية، ديبلوم الدراسات المعمقة، علم
الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، 1986.

40. حاج معمر فاطمة، عمرانى نجات: التغيب وتأثيره على المؤسسة، مذكرة ليسانس، جامعة سعيدة،
2010-2011.

41. رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علم
اجتماع، تنظيم وعمل، جامعة عنابة، 2010.

42. شريف نصار: الرضا المهني وأثره على كثرة الغيابات، مذكرة تقني سامي، تخصص تسيير الموارد
البشرية، البلدية، الجزائر، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير بالبلدية، دفعة
2005، 2008.

43. عزيزون زهية: التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة
ماجستير، جامعة سكيكدة، 2006-2007.

44. فارس أحمد حلمي: سيكولوجية العامل المتغيب، جامعة عين شمس (رسالة ماجستير علم النفس)،
1971.

45. فارس علمي أحمد: مشكلة تغيب العمال الصناعيين بدون أي عذر، ديبلوم الدراسات العليا، علم

الاجتماع، 1983. 46

المواقع الإلكترونية

46. مجلة العلوم الاجتماعية: ظاهرة الغياب في العمل الصناعي، تاريخ التصفح 2018/02/15

www.swmsa.net

47. المستشار لتطوير العمال: غياب الموظفين عن العمل تاريخ التصفح 04 مارس 2018

<http://theconsultant.com>

المراجع باللغة الفرنسية

48. Semyomawa flaga et maynes vector, syndicalisme et liberlés, paris,

France, envnion seviétique,1979.

49. Sabin chaupain, guillot et olivier guillot, les absences au travail :une

analyse à partir des données française du panal européen des ménages,

revue économie et statistique N°408-109,2007.

50. Pierre Simon : Les ressourcement Humains / Initiation aux principe

fondamentaux de l'organisation industrielle / BIB nationale du Canada / 6eme

édition / 1970 .

51. Pierre jardillier et henri bauduin, l'absentisme mythese et realites

entreprise moderne d'édition, paris, 1979.

52. Pierre dubois, lesabotage dans l'industrie,paris,CALMANLEVY,1976.

53. Pierre dubois, l'absentisme ouvrier dans l'industrie—revue française des affaires sociales n°2, paris, 1977.
54. J.I.Lemoigne : systemographie de l'entreprise, revue international de systématique, n°4, 1987.
55. Grégor bouville, les modes les explicatif de l'absentisme, question de mode ? 18ème congrès de l'AGRH, fribourg—suisse, septembre, 2007.
56. Elkanzali, essai d'analyse des sociologues de l'absentéisme, diplômé d'études approfondies en sociologie, institut sociologie d'Alger, 1981.
57. Dominique roux, daniel souliè, gestion, imprimerie, des universités des France, 73 avenue, ronsard 41100 vardan, juin, 1996, .
58. Dominique Roux : analyse économique et gestion de l'entreprise / Théorie et méthode et pratique économique mondiale / Tome 1 / édition dunod / paris / 1989 .
59. David weiss et pierrmartin, op.cit, p 18.
60. David weiss et pierre sartin, absentisme ferroutassions, paris, France.

الملاحق

ملحق رقم (01)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي تبسة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم إجتماع

السنة ثانية ماستر

تخصص: تنظيم وتنمية

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تنظيم وتنمية بعنوان

التغيب العمالي في المؤسسة الصناعية (العوامل والآثار)

دراسة ميدانية بمؤسسة المياه المعدنية _ يوكوس _ بالحمامات -تبسة-

إشراف الاستاذ:

منصر عز الدين

إعداد الطالب:

بولعراس هشام

إستبيان

ملاحظة:

نرجو منكم المساهمة في الاجابة على أسئلة هذا الاستبيان وذلك بوضع علامة (X) في الخانة

المناسبة، نحيطكم علما بأن هذه المعلومات سنتسم بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض علمية .

وفي الأخير تقبلوا مني فائق الإحترام والتقدير

السنة الجامعية: 2017-2018

الجزء الأول: البيانات الشخصية:

01- الجنس:

ذكر أنثى

02- السن:

29-20 سنة 39-30 سنة 49-40 سنة أكثر من 50 سنة

03- المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

04- الحالة العائلية:

متزوج أعزب مطلق

05- عدد الأولاد:

أقل من 03 أقل من 05 أكثر من 05 لا يوجد

06- نوعية السكن:

فردي اجتماعي فيلا

07- الإقامة:

لوحده مع أسرته مع أسرتك

08- سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات 10-5 سنوات 20-11 سنة أكثر من 20 سنة

الجزء الثاني: عدم تكيف العمال مع بيئة العمل يؤدي إلى التغييب:

09- هل تعتقد أن الروتين في العمل مضجر ويؤدي إلى الملل؟

نعم لا

10- هل عملك متعب يحتاج إلى مجهود عقلي وعظلي؟

نعم لا

11- هل أنت راض عن عملك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ"لا": لماذا

12- هل الأجر الذي تتقاضاه يوفر لك حياة كريمة؟

نعم لا

13- هل فكرت في ممارسة عمل آخر لزيادة دخلكم؟

نعم لا

14- هل مقر إقامتك بعيد عن مكان عملك؟

نعم لا

15- هل الوسط الذي تعمل فيه مريح؟

نعم لا

الجزء الثالث: يرجع تغيب العمال إلى سوء العلاقات الانسانية وظروف العمل:

16- هل تتعاون مع زملائك في إنجاز بعض الأعمال؟

دائما أحيانا مطلقا

17- هل تعتقد أن إدارة مؤسستكم:

- صارمة مع العمال

- عادية مع العمال

- لا تعير أي اهتمام للعمال

18- هل يتعرض عمال مؤسستكم إلى عقوبات إدارية؟

دائما أحيانا مطلقا

19- ما نوع العمل الذي تفضله؟

فردي جماعي

..... لماذا:

20- هل تلاحظون تشجيعات من رؤسائكم على العمل الجماعي؟

دائما أحيانا مطلقا

21- هل سبق وأن أخذت عطل مرضية؟

دائما أحيانا مطلقا

22- إذا كنت متزوج: هل تعتقد أن تربية الأولاد أمر؟

صعب عادي يتطلب جهد

23- كيف تلتحق بالعمل في مؤسستك؟

- بوسائل نقل خاصة بالمؤسسة
- بوسائلك الخاصة
- بوسائل النقل العمومية
- مشيا على الأقدام

24- هل تعتقد أن عملك متعب وشاق؟

- نعم لا

25- هل تفضل الالتقاء بأصدقائك والمكوث معهم مطولا؟

- نعم لا

26- هل تتوفر مؤسستكم على وسائل نقل لعمالها؟

- نعم لا

27- هل تعتقدون أن ساعات العمل فوق إحتمالكم؟

- نعم لا

الجزء الرابع: يتأثر إنتاج المؤسسة جراء الغياب المتكرر للعامل:

28- هل مؤسستكم بها سير عادي في العمل؟

- نعم لا

29- هل تعتقد أن معنويات زملائك في العمل؟

- عالية متوسطة منخفضة

30- هل يؤثر دخلكم على مستوى معيشتكم؟

- نعم لا

31- هل تعاني مؤسستكم من نقص في مردوديتها؟

نعم لا

32- تتأخر مؤسستكم في صرف مرتبات عمالها؟

دائما أحيانا مطلقا

33- هل لاحظت نقص في إنتاج مؤسستكم؟

دائما أحيانا مطلقا

ملحق رقم (02)

SARL BAALOU DJ & FILS

PRODUCTION D'EAU MINERALE
CAPITAL SOCIAL 480.000.000,00 DA
UNITE DE PRODUCTION HAMMAMET
WILAYA DE TEBESSA
TEL/FAX : 00 (213) 37. 52. 10. 30 - TEL : 00 (213) 37. 52. 12. 73
Email youkous@gmail.com

YOUKOUS

ش.ذ.م.م بعلاج وابتائه

إنتاج المياه المعدنية

الرأس المال الاجتماعي 480.000.000 دج
وحدة الإنتاج الحمامات ولاية تبسة
الهاتف: 00.213 37.52.12.73
الفاكس: 00 213 37 52 10 30

تبسة في:

تصريح بالغياب:

الاسم:

اللقب:

الوظيفة:

المصلحة:

يسمح له بالغياب يوم:

من الساعة:

الى الساعة:

سبب الغياب:

امضاء المسؤول المباشر:

امضاء المعنى:

SARL BAALOU DJ & FILS

PRODUCTION D'EAU MINERALE
CAPITAL SOCIAL 480.000.000,00 DA
UNITE DE PRODUCTION HAMMAMET
WILAYA DE TEBESSA
TEL/FAX : 00 (213) 37. 52. 10. 30 - TEL : 00 (213) 37. 52. 12. 73
Email youkous@gmail.com

YOUKOUS

ش.ذ.م.م بعلاج وابتائه

إنتاج المياه المعدنية

الرأس المال الاجتماعي 480.000.000 دج
وحدة الإنتاج الحمامات ولاية تبسة
الهاتف: 00.213 37.52.12.73
الفاكس: 00 213 37 52 10 30

تبسة في:

تصريح بالغياب:

الاسم:

اللقب:

الوظيفة:

المصلحة:

يسمح له بالغياب يوم:

من الساعة:

الى الساعة:

سبب الغياب:

امضاء المسؤول المباشر:

امضاء المعنى:

الملحق رقم 03



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

تعهد

أنا الموقع أسفله الطالب (ة): بولعياح مسام

المعدة) للمذكرة المعنونة بـ:

التحذير العالي المؤسسة الوطنية للعوامل والآثار
دراسة ميدانية، بشراكة بولعياح مسام، العمادة بالجامعة - تبسة -

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: تاريخ وتسمية

وبعد اطلاعي على القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها لا سيما المادة 03، المادة 07، المادة 19، المادة 35 منه:

أتعهد بتحمل المسؤولية العلمية والقانونية حول هذا العمل كما أشهد بخلوه من كل انتحال لأعمال الغير، اقتباس غير منسوب لصاحبه، ترجمة دون ذكر المصدر، وضع أشكال بيانية أو خرائط أو صور دون الإشارة إلى المصدر، أو ذكر أسماء محكمين دون علمهم أو موافقتهم أو مشاركتهم. وعليه أمضي هذا التعهد.

جامعة تبسة في:

توقيع الطالب

رئيس المجلس الشعبي البلدي

ويتنوب عنه

وكيل المجلس البلدي حي شريط لزه

منا: زرفاوي نسيمة



المخلص:

هدفت دراستنا إلى معرفة عوامل وأثار ظاهرة التغيب العمالي بشركة يوكوس للمياه المعدنية " الحممامات " ، وقد إعتدنا على المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الموضوع وهذا باستخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات انطلاقا من الملاحظة والاستمارة ، وطبقت هذه الادوات على عينة من العمال بنسبة 20% تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية ، بحيث تم تطبيق الاستمارة عليهم، وأسفرت نتائج الدراسة الميدانية على أن عدم تكيف العمال مع بيئة العمل يؤثر على مواظبة العمال وتجعلهم يغيبون عن العمل، إضافة الى الإفتقار إلى العلاقات الانسانية بين العمال والظروف المحيطة بجو العمل منها الاجتماعية عموما والأسرية خصوصا والظروف المختلفة التي تخص محيط العمل، والتي تؤدي بالعامل الى الميل لهذا الفعل، وبالتالي كثرة هذه الغيابات المتكررة من قبل العاملين بسبب انخفاض في معدل انتاج هذه المؤسسة الصناعية.

الكلمات المفتاحية: التغيب، المؤسسة، المؤسسة الصناعية

LE RESUME :

Notre étude a eu pour but de savoir les facteurs et les effets du phénomène d'Entreprise d'Youkous pour l'Eau Minérale « HAMMAMET» et a adopté une approche descriptive appropriée à la nature du sujet cette utilisation un ensemble d'outils pour rassembler des données sur la base de l'observation et ces outils a été appliqué à un échantillon de travailleurs ont été choisi dans un échantillonnage aléatoire stratifié, pour que le formulaire de demande eux, qui ont abouti aux résultats de l'enquête sur le terrain que l'adaptation de travailleurs avec l'environnement de travail affecte la présence de travailleurs les plaçant absent du travail, en plus du manque de relations humaines entre des travailleurs et les circonstances entourant le travail de l'atmosphère sociale générale, la famille et des conditions particulièrement diverses concernant le travail que le travailleur.

LES MOTS CLES : Absentéisme, Entreprise, Entreprise industriel