

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة - سعيدة -

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص طرق كمية في التسيير

بغنوان

**دراسة ظاهرة تغيب الأساتذة عن الدوام الرسمي
دراسة حالة ثانويات ولاية سعيدة**

تحت إشراف:

الدكتور رملي محمد

من إعداد الطالبة:

ويس نجة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا و ممتحنا

مشرفا

ممتحنا

الدكتور رفاة ابراهيم

الدكتور رملي محمد

الدكتور منصوري عبد الكريم

السنة الجامعية: 2016-2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(يرفع الله الذين آمنوا منكم و الذين أوتوا العلم درجات) المجادلة/11

(و قل رب زدني علما) طه/114

(فاطر السماوات و الأرض أنت ولي في الدنيا و الآخرة توفني مسلما و
ألحقني بالصالحين) يوسف/101

اهداء

إلى أمي و أبي تقديرا و احتراما
إلى روح أجدادي ترحّما و تخليدا
إلى أخواتي محبة و عرفانا
إلى أقاربي افتخارا و تكريما
إلى أصدقائي و أحبائي وفاء و إخلاصا

إلى القلوب الطاهرة و النفوس البريئة ... إلى رياحين حياتي ... بنات أختي "إيناس" و "كنزة"

إلى كل من تمنى لي التوفيق في مسيرتي العلمية

أهديكم هذا الجهد المتواضع

كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين، حمدا يوافي نعمه و يكافئ مزيده، اللهم صل و سلم على عبدك المصطفى سيدنا محمد و على آله الأطهار، و أصحابه الأخيار، و من سار على منهجهم إلى يوم الدين.

أما بعد:

أتقدم بجزيل الشكر و العرفان و عظيم الامتنان إلى والدي و والدتي - أطال الله عمريهما - كما أبرق جزيل شكري إلى أختي الأستاذة ويس لطيفة التي شاركتني عناء إعداد هذا البحث.

كما أتقدم بالثناء المعطر بوافر التقدير و الاحترام إلى أستاذي و مشرفي الدكتور رملي محمد على تفضله علينا بملاحظاته القيمة و توجيهاته السديدة.

و الشكر موصول إلى كل أساتذتي بمشواري الدراسي و كل من أسدى إلي نصيحة أو أمدني بمشورة أو قدم لي معلومة يوما ما...

و لا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل إلى أساتذة ثانويات الشيخ بوعمامة، ابن سحنون الراشدي و عبد المؤمن الذين استجابوا لندائي و كان لهم الدور الكبير في هذه الدراسة من خلال مشاركتهم الفاعلة في تعبئة الاستبيانات و إعادتها لي.

كما أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو من بعيد.

و أخيرا نشكر أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بإثراء هذا العمل.

و أدعو الله العلي القدير أن أكون من العارفين للناس فضلهم، و بارك الله فيهم.

الفهرس العام

الصفحة	العنوان
IV	آيات قرآنية
V	إهداء
VI	كلمة شكر
VIII	الفهرس العام
XI	قائمة الأشكال و الجداول
أ	المقدمة العامة
	الفصل الأول : الإطار النظري لظاهرة التغيب
2	مقدمة الفصل الأول
3	I. ماهية التغيب
3	1.I. تعريف التغيب
6	2.I. أنماط التغيب
6	1.2.I. الغياب القانوني
6	2.2.I. التغيب المبرر
6	3.2.I. التغيب غير المشروع
6	4.2.I. التغيب غير المتوقع
7	5.2.I. الانقطاع
8	3.I. طرق حساب التغيب
8	1.3.I. معدل الغياب
10	2.3.I. معدل تعدد الغياب
10	3.3.I. معدل شدة الغياب
11	4.3.I. معدل أيام العمل المفقودة
12	II. عملية إدارة التغيب
12	1.II. دوافع التغيب
12	1.1.II. الظروف الشخصية
16	2.1.II. الظروف المهنية
19	3.1.II. الظروف الخارجية
21	2.II. آثار التغيب
23	3.II. الطرق المقترحة لمحاربة التغيب
26	خاتمة الفصل الأول
	الفصل الثاني : الإطار العملي لظاهرة التغيب
28	مقدمة الفصل الثاني
29	I. الدراسات السابقة
29	1.I. دراسة المسعود
30	2.I. دراسة الجابري
30	3.I. دراسة رابي
31	4.I. دراسة IBIS/NNED
31	5.I. دراسة عيسان و آخرون
32	6.I. دراسة Okurut
33	7.I. دراسة Kwesi
34	8.I. دراسة Gyansah و آخرون
34	9.I. دراسة Sezgin و آخرون
35	10.I. دراسة Musyoki

36	11.I دراسة Okibo و Atege
36	12.I دراسة Balwant
37	13.I دراسة Agustin Porres
38	II. الدراسة التطبيقية
38	1.II وصف و تبرير منهجية البحث
38	1.1.II نموذج الدراسة
39	2.1.II أداة تحليل المعلومات
40	3.1.II اختيار عينة الدراسة
40	2.II تحليل النتائج
40	1.2.II دراسة صدق و ثبات الاستمارة
41	2.2.II تحليل خصائص العينة
46	3.II اختبار نموذج الدراسة
46	1.3.II اختبار نموذج الدراسة لعينة أساتذة ثانوية الشيخ بوعمامة
51	2.3.II اختبار نموذج الدراسة لعينة أساتذة ثانوية ابن سحنون الراشدي
56	3.3.II اختبار نموذج الدراسة لعينة أساتذة ثانوية عبد المؤمن
62	خاتمة الفصل الثاني
64	الخاتمة العامة
66	المراجع و المصادر
71	الملاحق
75	الملخص

قائمة الأشكال و الجداول

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
38	نموذج الدراسة	01
41	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
42	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	03
43	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	04
44	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	05
45	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	06
46	توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل	07
46	نموذج الدراسة التطبيقية الخاصة بأستاذة ثانوية الشيخ بوعمامة	08
47	معامل التحديد (R Square)	09
48	متوسط التباين المفسر (AVE)	10
49	الموثوقية المركبة (Composite Reliability)	11
50	معاملات المسارات (Path Coefficients)	12
51	نموذج الدراسة التطبيقية الخاصة بأستاذة ثانوية ابن سحنون الراشدي	13
52	معامل التحديد (R Square)	14
53	متوسط التباين المفسر (AVE)	15
54	الموثوقية المركبة (Composite Reliability)	16
55	معاملات المسارات (Path Coefficients)	17
56	نموذج الدراسة التطبيقية الخاصة بأستاذة ثانوية عبد المؤمن	18
57	معامل التحديد (R Square)	19
58	متوسط التباين المفسر (AVE)	20
59	الموثوقية المركبة (Composite Reliability)	21
60	معاملات المسارات (Path Coefficients)	22

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
41	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان	01
41	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
42	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	03
42	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	04
43	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	05
44	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	06
45	توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل	07
47	معامل التحديد (R Square)	08
48	متوسط التباين المفسر (AVE)	09
49	الموثوقية المركبة (Composite Reliability)	10
50	معاملات المسارات (Path Coefficients)	11
52	معامل التحديد (R Square)	12
53	متوسط التباين المفسر (AVE)	13
54	الموثوقية المركبة (Composite Reliability)	14
55	معاملات المسارات (Path Coefficients)	15
57	معامل التحديد (R Square)	16
58	متوسط التباين المفسر (AVE)	17
59	الموثوقية المركبة (Composite Reliability)	18
60	معاملات المسارات (Path Coefficients)	19

المقدمة العامة

وجد علماء الاجتماع أن التركيز و المثابرة على العمل أهم الدعائم التي بنيت عليها خططهم للتطور و النهوض. و من أوساط العمل المدرسة، هذه الأخيرة التي تمثل البيئة التربوية و التعليمية المنتظمة في الأداء، و التي يتعلم فيها التلاميذ على يد معلمين/أساتذة مؤهلين يساعدونهم على تجاوز مشكلاتهم و استثمار طاقاتهم و إمكانياتهم.

و عندما نتصور مكانة المعلم/الأستاذ في المجتمع يجعلنا ندرك ضخامة الدور الذي يقوم به و عظمة المسؤولية التي تقع على كاهله، فما هذه الألوف المؤلفة من التلاميذ إلا سقاها المعلم/الأستاذ بماء علمه فأنبئت و أثمرت، كيف لا فهو يعد حجر الزاوية، المحور الأساس و المحرك الفعال لنجاح أي مشروع تربوي و تعليمي و هو الأقوى في النسق المدرسي .. و لكن السؤال هنا هل كل المعلمين/الأساتذة مدركين لأدوارهم؟؟

و مما تجدر الإشارة إليه أن قطاع التعليم قد أبتلي بمشكل مرضي يأرق المسؤولين في التربية و التعليم ألا و هو تغيب المعلمين/الأساتذة، الذي بدأ يأخذ حيزا مهما من الاهتمام و خاصة بعد أن أصبح يشكل عائقا مضرا إلى حد كبير و لا بد من تشخيصه و التعامل معه بشكل فعال.

لذا سنحاول من خلال هذا البحث تسليط الضوء على هذه الظاهرة من خلال الإجابة على الإشكالية التالية:

ما هي أهم العوامل المسببة لظاهرة تغيب أساتذة الثانوية عن الدوام الرسمي ؟

الإجابة على هذه الإشكالية تقودنا إلى تصميم فرضيتين :

- العوامل المهنية تعتبر كمسببات لظاهرة التغيب.
- العوامل الشخصية و الخارجية تعتبر كمسببات لظاهرة التغيب.

و قد تم اختيار هذا الموضوع لقلة تداوله بين عناوين المذكرات في رفوف مكتبة الجامعة، و للتعرف على هذه الظاهرة عن قرب. وذلك بمعرفة أكثر الأسباب و أهم العوامل مساهمة في تغيب الأستاذ عن دوامه الرسمي كهدف أساسي، بالإضافة إلى توعية المنظومة التربوية بخطورة هذه الظاهرة من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتداركها و الحد من تفاعلها، و ذلك انطلاقا من تشخيص الأسباب. و كذا حاجة المؤسسات التربوية التعليمية إلى توصيات حديثة و موضوعية حول موضوع البحث، و للمساهمة و لو بجزء قليل في إثراء المكتبة الجامعية نظرا لندرة معالجة الباحثين لهذا الموضوع.

تحدد الدراسة مكانيا بثلاث ثانويات بولاية سعيدة هي : ثانوية الشيخ بوعمامة، ثانوية ابن سحنون الراشدي و ثانوية عبد المؤمن. كما شمل مجتمع البحث أساتذة هذه المؤسسات خلال السنة الدراسية (2016/2017).

و تعتمد هذه الدراسة على مقارنة تحليلية مع تطبيقات امبريقية على المؤسسات المذكورة أعلاه، وذلك للتعرف على مدى تأثير العوامل المهنية، الشخصية و الخارجية في ظاهرة التغيب، هذه الأخيرة التي تعد ظاهرة معقدة نظرا لتشابك متغيراتها في علاقات متداخلة و لتشعب و تعدد أسبابها، ما يفرض معالجة متغيرات الدراسة المتعددة في وقت واحد و بطريقة موضوعية. لذلك وقع الاختيار على طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية لتناسبها مع طبيعة متغيرات الدراسة.

و نظرا لخصوصية الموضوع، اعتمدنا على المقالات العلمية و بعض المذكرات، فضلا عن كتب و أعمال عامة تخدم أهداف الدراسة و تتماشى مع منهجيتها. إلا أن صعوبة تصميم الاستبيان بالدقة و في الفترة المسطرة، و كذا صعوبة تجاوب الأساتذة المستجوبين مع موضوع البحث، بالإضافة إلى قلة المراجع التي تناولت التغيب عن العمل في مكتبة الكلية هي الصعوبات التي تمت مواجهتها عند جمع البيانات و المعلومات.

و تحتوي الدراسة على فصلين موزعين على النحو التالي :

الفصل الأول : خُصص لدراسة الجانب النظري لظاهرة التغيب و ذلك في بحثين، احتوى الأول على ماهية التغيب من تعاريف، أنماط و طرق حسابه، أما المبحث الثاني فشمل الدوافع و الآثار المترتبة عنه و كذا الطرق المقترحة لمحاربته.

الفصل الثاني : تضمن الجانب التطبيقي لهذه الظاهرة، حيث اشتمل مبحثه الأول على الدراسات السابقة التي تُوجت باستخلاص نموذج نظري للدراسة، في حين كانت الدراسة التطبيقية بالمبحث الثاني، إذ عكفت على استبيان موجه إلى أساتذة الثانوية بولاية سعيدة، لغرض اختبار جودة النموذج المقترح باستخدام طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية من خلال برنامج Smart PLS و بالاستعانة ببرنامج SPSS V20 .

الفصل الأول

الإطار النظري لظاهرة التغيب

مقدمة الفصل الأول

يعد موضوع التغيب من أهم المواضيع التي حازت على اهتمام المؤسسات في العالم اليوم، حيث يمثل في هذا البحث مظهر من مظاهر سلوك الأستاذ داخل المدرسة، و يصنف في قائمة الظواهر السلبية التي تستحق التعرف على مختلف المفاهيم المرتبطة بها، كما تستدعي دراسة أسبابها و الإحاطة بها لأجل اتخاذ الإجراءات المناسبة اتجاهها، فضلا عن التحكم في ضبط معدلاتها و التقليل منها حيثما يكون ذلك ممكنا.

لذا سيتم التطرق في هذا الفصل و تحديدا بالمبحث الأول إلى التعاريف المقترحة من طرف الباحثين فيما يخص التغيب، و كذا تصنيفاتها الأكثر تداولاً و المؤشرات المستخدمة في قياسه. أما المبحث الثاني فيتضمن الأسباب التي تؤدي إلى تغيب الأستاذ عن عمله بما فيها الأسباب الشخصية، المهنية و الخارجية، بالإضافة إلى الآثار التي قد تترتب عن ذلك و الطرق المقترحة للتقليل من حدة التغيب.

و الجدير بالذكر في هذا الشأن أن دوافع التغيب جد متعددة لكن يعد اتخاذ الإجراءات المصححة أمر ممكن.

I. ماهية التغيب :

1.I. تعريف التغيب :

قد يكون من الصعب الوصول إلى تعريف موحد للتغيب، لاختلاف وجهات نظر الباحثين و كذا لاختلاف المجتمعات و الظروف الخاصة بخصوصيات العمل من مكان لآخر، و من بين هذه التعريفات :

- يعرف **Bowers** التغيب بأنه : "عدم حضور الموظف لتأدية واجباته لأي سبب من الأسباب"¹.
- ويعرفه **Jim Riley** على أنه : "يتعلق بالموظفين الذين لا يحضرون إلى العمل، و بدون أسباب مشروعة".
- و يعتبر **Samuel Tieku Gyansah** و آخرون أن التغيب : "يمثل إلى حد كبير الغياب غير المصرح به عن العمل"².
- و نجد **Komoni Isaac Musyoki** يذكر أن التغيب هو : "فشل الأستاذ في القيام بواجبه عندما يكون مقررا عليه أن يتواجد بالمدرسة"³.

¹.Ferudun Sezgin, Serkan Kosar, Ali Cagatay Kilinc and Zeki Ogdem, **Teacher Absenteeism in Turkish Primary Schools : a qualitative perspective from schools principals**, International Online Journal of Educational Sciences, 2014, 6(3), 612-625, p612.

².Samuel Tieku Gyansah, Gabriel Esilfie , Agnes Atta, **Teacher absenteeism and its impact on quality education : a case study of the public schools in the Abesim circuit of the Sunyani municipality**, The International Journal of Humanities & Social Studies, vol.2, Issue1, 2014 : 6-20, p9.

³.Komoni Isaac Musyoki, **Key Factors influencing teacher absenteeism in public secondary schools in Nzau sub county Makueni county**, Research project report submitted to the department of educational administration and planning in partial fulfillment of the award of the degree of master of education, Southern eastern Kenya University, 2015, p7.

- و قام **Stephen L.Jacobson** و آخرون بتعريف التغيب على أنه : "قرار فردي يستند إلى حاجة شخصية في ضوء قيود تنظيمية".¹
- و يرى **Harrison & Price** أن التغيب هو : "انعدام الحضور الجسدي للفرد متى و أين يُتوقع منه أن يكون، لغرض ضبط سلوك ما".²
- و يعرفه **Jean-Marie Peretti** على أنه : "عدم الحضور إلى العمل، و تقليل الفرد لوقت دوامه الرسمي بطريقة نوعا ما إرادية".³
- أما بالنسبة لـ **IBIS/NNED** فالتغيب يعني : "الأساتذة غير المتواجدين بالمدرسة و الذين أعرضوا عن العمل لأي سبب كان و لم يقدموا تقاريرهم إلى المدرسة".⁴
- و يشير **طلعت إبراهيم** إلى أن التغيب هو : "تخلف العامل عن الحضور إلى العمل في ظروف كان في إمكانه أن يتحكم فيها".⁵
- و نجد **مصطفى محمود أبو بكر** يذكر أن : "الغياب هو اصطلاح يطلق على الحالة التي تنشأ عندما يفشل الفرد في الحضور للعمل رغم أنه مدرج في جداول العمل".⁶

¹. Stephen L. Jacobson, R. Oliver Gibson & Thomas Ramming, **Toward a reconception of absence in the school workplace : teacher absenteeism as invention and social exchange**, paper presented at the annual meeting of the American Education Finance Association, Albuquerque, 1993, p12.

². Paul Tristen Balwant, **Socio-demographic predictors of secondary school teacher absenteeism in Trinidad**, International Journal of Employment Studies, vol.24, N°1, 2016 : 6-24, p2.

³.Jean-Marie Peretti, **Ressources humaines**, Vuibert, paris, 14^{ème} édition, 2013, p193.

⁴.IBIS/NNED, **An assessment of the effects teacher absenteeism on quality teaching and learning in public primary schools in Northern Ghana**, 08 february 2017 in siteressources.worldbank.org

⁵.زرفاوي أمال، أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في مؤسسة الكوابل بسكرة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة بسكرة، 2014، ص43.

⁶.مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية - مصر، 2006، ص277.

- و قام خالد حامد بتعريفه على أنه : " عبارة عن حالة عدم وجود العامل في مكانه في الوقت الذي يجب عليه أن يكون فيه ممارسا لعمله".¹
- ويعتبره محمد عبد الفتاح الصيرفي : " انقطاع العامل عن الحضور إلى مقر عمله مما يقلل من عدد الأفراد المتاحين للعمل".²
- كما تعرف صالحة عيسان و آخرون التغيب بأنه : " عدم حضور المعلم إلى المدرسة في ساعات الدوام الرسمي سواء بعذر مشروع (سبب لإرادي)، أو غير مشروع (سبب إرادي)".
- في حين يعرفه مكتب إحصاءات العمل بالولايات المتحدة الأمريكية على أنه : " عدم حضور العامل إلى عمله في أيام العمل المقررة، و الذي يعني انقطاعه عن الحضور، بسبب المرض أو الإصابة التي تعيقه عن العمل، فضلا عن التغيب غير المصرح به لأسباب إرادية أو لا إرادية".³

كما تجدر الإشارة إلى أن هذه الظاهرة يعبر عنها بالتغيب في بعض الأحيان و بالغياب في أحيان أخرى، إلا أن هناك فرق بينهما حسب البعض حيث أن : التغيب مفهوم يحوي توفر الإرادة الفردية في عدم الحضور إلى العمل، في حين يكون الغياب بسبب خارجي عن إرادة الفرد.⁴

بعد سرد مختلف التعاريف المقترحة من طرف عدد من الباحثين و الهيئات فيما يخص ظاهرة التغيب لعلنا نستنتج تعريفا بسيطا بعيدا عن الدخول في تفاصيل و أسباب التغيب يتلخص فيما يلي :

" عدم تواجد الأستاذ في مقر عمله أثناء دوامه الرسمي"

¹. غلوسي دلال، الرقابة الإدارية و التسبب الإداري في المؤسسة دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز - تبسة - ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، جامعة بسكرة، 2015، ص105.

². محمد عبد الفتاح الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، الطبعة الأولى، 2006، ص156.

³. صالحة عيسان، علي كاظم، وجيهة العاني، هلال النبهاني، خالد الهنائي و سالم السكيكي، أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 7، عدد 1، 2011 : 1- 21، ص3.

⁴. زرفاوي آمال، مرجع سبق ذكره، ص44.

2.I. أنماط التغيب :

قصد توضيح مفهوم التغيب أكثر يتم التطرق و التعرف على أنماط التغيب فيمايلي :

1.2.I. الغياب القانوني : الغياب الذي يخصص فيه القانون للأستاذ مواعيد دورية مدفوعة الأجر،

ينقطع فيها عن العمل تحت مسمى أيام الراحة و العطل. و تجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من الغيابات أطلق عليه بعض الفقهاء بالغيابات المتوقعة، أي تاريخ استحقاقه معلوم مسبقا و ينتفع منه الأستاذ بمجرد حلول آجاله. كما لا يستند إلى تبرير، كما هو الشأن في التغيبات المبررة.

2.2.I. التغيب المبرر : هو الذي يستند على تبرير سابق أو لاحق، كما ينبغي التمييز بين نوعين من

التبريرات، النوع الأول يكون مشروعا بمجرد أن يتقدم الأستاذ بمبرر، و هذا التبرير ما هو إلا إعلام للمدير الذي لا يحق له أن يرفضه مثل ما يتعلق بالأسباب الصحية. بينما النوع الثاني فهو التغيبات بالرغم من وجود مبرر تتوقف على موافقة المدير لأنه يحق له أن يمارس عليها السلطة التقديرية.

3.2.I. التغيب غير المشروع : أي غير المبرر، و الذي يخالف ما أقره القانون و لا يستند على إذن

من المدير من أجل إقراره، وأسبابه غير مشروعة. وأكثر حالات التغيب هي التي تنتمي لهذا الصنف.¹

4.2.I. التغيب غير المتوقع : هذا النمط له أسباب موضوعية مثل حوادث العمل، الأمراض المهنية،

حالات الوفاة... حيث يجب تقديم المستندات المؤيدة من قبل الأستاذ.²

¹. رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2014، ص139.69.11.

². Charlotte Albertini-Lomellini, Charles Caussin, Michel Lozato, Mauricette Petitjean, Annie sadarnac, Jacques Sornet (sous la direction de Brigitte Doriath), **Assistant de manager**, Dunod, Paris, 2^{ème} edition, 2011, p326.

5.2.I. الانقطاع : هو خليط بين الإرادية و اللاإرادية كالإضرابات مثلا، حيث أن الأستاذ لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة. في هذه الحالة و بما أن الانقطاع يكون من طرف الأستاذ نفسه فإنه يمكن اعتباره إرادي، و قد يحدث كنتيجة للضغط من جانب القائمين على العمل أو النقابات، عندئذ يمكن اعتبار أنه يتوفر فيه جزء من اللاإرادية لأن الضغط حدث من جهة خارجة عن إرادة الفرد.¹

و الأستاذ ليس مطلوبا فقط أن يكون حاضرا جسديا في العمل، بل ينبغي أن يمثل نفسه تمثيلا كاملا في جميع جوانب التركيبة البشرية التي هي الجسم، العقل و الروح. و أي تقصير من هذا يعني أن الأستاذ يؤدي عمله في شكل أقل من المستوى الأمثل و الذي قد لا ترغب به المؤسسات التربوية التعليمية.²

¹. غلوسي دلال، مرجع سبق ذكره، ص107.

². Samuel Tieku Gyansah, Gabriel Esilfie ,Agnes Atta, Op Cit, p9.

3.I. طرق حساب التغيب :

يرى Weiss أن الحد الأدنى للمؤشرات التي قد تضعه مصلحة الموارد البشرية لفهم ظاهرة التغيب هو 4

معدلات :¹

1.3.I. معدل الغياب :

اقترح مكتب العمل الأمريكي معادلة لقياس معدل الغياب تستعملها المؤسسات كما تتضح فيما يلي :²

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

في حين وضع Jim Riley صيغة تنص على أن :³

$$\text{معدل الغياب} = \frac{\text{عدد الأيام التي تم إلّاؤها لأجل الغياب غير المصرح به}}{\text{مجموع الأيام التي عملت بها القوى العاملة خلال الفترة}} \times 100$$

و تشير Charlotte Albertini-Lomellini و آخرون إلى أن الغياب يتم قياسه بالمؤشر :⁴

$$\text{معدل الغياب} = \frac{\text{مجموع ساعات الغياب خلال فترة معينة}}{\text{مجموع ساعات العمل المخططة لنفس الفترة}}$$

و وضع محمد عبد الفتاح الصيرفي أيضا صيغة لحساب معدل الغياب كالآتي :⁵

$$\text{معدل الغياب} = \frac{\text{مجموع أيام الغياب}}{\text{إجمالي عدد ساعات العمل}}$$

¹. Jean-Marie Peretti, Op Cit, p194.

². غلوسي دلال، مرجع سبق ذكره، ص107.

³. Samuel Tieku Gyansah, Gabriel Esilfie , Agnes Atta, Op Cit, p9.

⁴. Charlotte Albertini-Lomellini, Charles Caussin, Michel Lozato, Mauricette Petitjean, Annie sadarnac, Jacques Sornet (sous la direction de Brigitte Doriath), Op Cit, p325.

⁵. محمد عبد الفتاح الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص156.

أما المعدلات المقبولة أو المرفوضة لهذا المعدل فتختلف حسب رؤية كل باحث أو كل منظمة لاختلاف خصوصيات و ظروف العمل حيث يرى **مصطفى محمود أبو بكر** أن المعدل العادي للغياب ما بين 3% و 4% بالنسبة لجميع العاملين بالمنظمة.¹

و يعد هذا المعدل من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس و تحديد مستوى الروح المعنوية للأفراد العاملين، و يلعب الرضا عن العمل الدور الحاسم كعامل مساعد و وسيط، يؤثر مباشرة على كل من نسب التغيب و معدلات الدوران.²

حيث يرى **علي سويلم** أن المعدل المنخفض للتغيب يعتبر مؤشر للعلاقات الطيبة بين الأساتذة و المدراء، بينما المعدل المرتفع يدل على عدم انتظام العمل و ظاهرة دوران العمل.³

و يعتبر **Stephen L.Jacobson** و آخرون أن التغيب يعد كتجسيد لعدم الرضا عن العمل.⁴

و يذكر **Nazmul Chaudhury** و آخرون أنه عند حساب معدلات الغياب، يعد الأستاذ غائبا إذا لم يتم العثور عليه في المدرسة أثناء الزيارة العشوائية.⁵

¹ مصطفى محمود أبو بكر، مرجع سبق ذكره، ص277.

² سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الثالثة، 2007، ص231.

³ علي سويلم، ظاهرة الغياب المرتفع، 22 أبريل 2017 في kenanaonline.com

⁴ Stephen L.Jacobson, R.Oliver Gibson & Thomas Ramming, Op Cit, p12.

⁵ Frederic. Halsey Rogers, José Lopez-Calix, Nazmul Chaudhury, Jeffrey Hammer, Nancy Cordoba, Michael Kremer and Karthik Muralidharan, **Teacher absence and incentives in primary education : results from a national teacher tracking survey in Ecuador**, Ecuador : Creating Fiscal Space for Poverty Reduction : A Fiscal Management and Public Expenditure Review, volume 2, 2004 : 136-162, p142.

2.3.I. معدل تعدد الغياب :

يهدف هذا المعدل إلى قياس متوسط عدد مرات غياب الأساتذة من مجموعة معينة أو في المؤسسة كلها في فترة ما.¹

و يمكن استخراج هذا المعدل حسب المعادلة الآتية:²

$$\text{معدل تعدد الغياب} = \frac{\text{عدد مرات الغياب}}{\text{متوسط عدد العاملين}}$$

3.3.I. معدل شدة الغياب :

يقيس هذا المعدل مدى الضرر الناشئ عن الغياب، إذ لا يكفي أن يعرف عدد مرات الغياب، وإنما يجب أن يؤخذ في الاعتبار طول فترة الغياب في كل مرة. و ليس المقصود هنا شدة الغياب في المنشأة ككل و لكن شدة كل غياب.³

و يستخرج هذا المعدل طبقاً للمعادلة التالية:⁴

$$\text{معدل شدة الغياب} = \frac{\text{عدد الأيام المفقودة بسبب الغياب}}{\text{عدد مرات الغياب}}$$

¹. مصطفى نجيب شايوش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الثالثة، 2005، ص118.

². محمد عبد الفتاح الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص157.

³. مصطفى نجيب شايوش، مرجع سبق ذكره، ص118.

⁴. محمد عبد الفتاح الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص158.

4.3.I. معدل أيام العمل المفقودة :

يعتبر هذا المعدل الأكثر انتشاراً لقياس الغياب، ويبين نسبة أيام العمل المفقودة إلى مجموع الأيام المخطط العمل فيها، و نظراً لأن أيام العمل المفقودة الناتجة عن الإيقاف أو الانقطاع عن العمل يجب ألا تحتسب ضمن أيام الغياب، فإنها تنزع عادة من أيام العمل المفقودة.¹

و يتم استخراج هذا المعدل وفق المعادلة الشائعة التالية:²

$$\text{معدل أيام العمل المفقودة} = 100 \times \frac{\text{عدد أيام العمل المفقودة بسبب الغياب} - \text{الفقد نتيجة الإيقاف}}{\text{عدد أيام العمل العادية} + \text{عدد أيام العمل الإضافية}}$$

¹. مصطفى نجيب شايوش، مرجع سبق ذكره، ص118.
². محمد عبد الفتاح الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص158.

II. عملية إدارة التغيب :

تتمثل مرحلة عملية إدارة التغيب في ضمان أن يكون هناك بعض المعلومات المتاحة و الدقيقة على المستوى الفردي و المؤسسي و حتى على المستوى الخارجي، و ذلك حتى يمكن رصد المشكلة و إدارتها.

1.II. دوافع التغيب :

هناك عدة ظروف قد تسهم بطرق مختلفة في تغيب الأساتذة، حيث تتوزع هذه الظروف بين الظروف الشخصية، الظروف المهنية و الظروف الخارجية.

1.1.II. الظروف الشخصية : و من بينها :

- الجنس : أشار **Paul Tristen Balwant** إلى أن العديد من الدراسات :

(Farell & Stamm 1988, Scott Mcclellan 1990, Steel & Rentsch 1995, Shapira Lishchinsky 2012) قد أظهرت أن الأساتذة الرجال يتغيبون أقل بكثير من نظرائهم النساء، و أحد الأسباب المحتملة لهذا الاختلاف هو أن النساء على عكس الرجال، حيث هن أكثر تفضيلا للبقاء في المنزل. بالإضافة إلى ذلك، يشير بعض الباحثين إلى أن الأسباب البسيكولوجية قد تعطي مستويات عليا لتغيب النساء مقارنة بالرجال، و قد تكون المرأة أكثر تغيبا من الرجل بسبب معايير المجتمع التي من المتوقع أن توجه المرأة جهودها نحو الأعمال المنزلية أكثر من حياتها المهنية.

- العمر : يرى **Paul Tristen Balwant** أن العلاقة بين السن و التغيب علاقة عكسية حيث

على الرغم من أن الأساتذة الأكبر سنا هم الأكثر عرضة للمشاكل الصحية و التي يمكن أن تبعدهم عن العمل إلا أنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر التزاما بالعمل والأفضل بالمدرسة. و غالبا ما يظن الأساتذة الأصغر سنا أنهم أعضاء غير فعالة في البيئة العملية مما قد يدفعهم إلى سلوك التغيب

المتكرر.¹

¹. Paul Tristen Balwant, Op Cit, p4-6.

و يرى **komoni Isaac Musyoki** أن الأساتذة النساء صغيرات السن يعتبرن أكثر تغيباً من نظيراتهن اللواتي تفوقهن سناً.¹

كما أشارت **سهيلة محمد عباس و علي حسين علي** إلى أن بعض البحوث و الدراسات العلمية أظهرت أن أعلى نسبة تغيبات تكون بين 18 و 25 سنة من العمر و أقل نسبة تكون بين الفئات العمرية من 40 إلى 65 عاماً.²

- **المستوى التعليمي :** وضح **Rosenblatt & Shirom 2005** أن مستويات التعليم العالي يصحبها ارتفاع في مستوى الاحتراف و بالتالي زيادة الإحساس بالمسؤولية و الالتزام بالعمل.

و يذكر **Paul Tristen Balwant** أن الأساتذة خريجي التعليم العالي يميلون إلى العطاء الكثير في العمل، و ينتج عن ذلك معدلات تغيب أقل. و من الناحية التجريبية، يؤكد باحثو ظاهرة التغيب وجود علاقة عكسية بين التعليم و هذه الظاهرة.³

و وفقاً لـ **Alcarizar** و آخرون فإن الأساتذة المدربين على أساليب التدريس هم أكثر تأهيلاً و احترافية، و بالتالي لديهم مستوى تغيب منخفض. و هذا ما يفسر الاستهداف الكبير للأساتذة المتخرجين من كليات التدريب الخاصة بهم و المعترف بها، عند التوظيف.

- **المرض و الحياة الشخصية غير المستقرة :** يلاحظ الكثير من الباحثين أنه عند مرض الأستاذ أو مرض أحد أفراد أسرته فإنه يتغيب عن المدرسة و يفضل البقاء في المنزل للتعافي أو لرعاية المريض.⁴

و تعتبر **سهيلة محمد عباس و علي حسين علي** أن التغيرات الحاصلة في حياة الأستاذ و الضغوط النفسية التي يواجهها قد تؤدي إلى عدم التوازن المؤقت الذي يتطلب فترة معينة إلى أن تستقر هذه التغيرات، و قد ينتج عن هذه الضغوط الحاصلة ارتفاع نسبة التغيب.⁵

¹ .komoni Isaac Musyoki, Op Cit, p12.

² . سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، مرجع سبق ذكره، ص230.

³ . Paul TristenBalwant, Op Cit, p6.

⁴ . komoni Isaac Musyoki, Op Cit, p13.

⁵ . سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، مرجع سبق ذكره، ص230.

كما تجدر الإشارة إلى أن **عبد الناصر رابي** يذكر أن سهر الأستاذ لوقت متأخر من الليل ينجم عنه الشعور بالإرهاق و بالتالي التغيب في اليوم الموالي.¹

- **الحالة الاجتماعية :** تبين بعض الدراسات أن العمال غير المتزوجين لهم معدل غياب منخفض سواء كانوا رجالاً أو نساء، إذا ما قورن ذلك بمعدل غياب العمال المتزوجون. و في دراسة أخرى تبين أن المرأة المتزوجة هي أكثر النساء تغيباً ثم تليها المرأة المطلقة ثم الأرملة و غير المتزوجة.²

- **رعاية الأبناء الصغار :** يرى **Paul Tristen Balwant** أن الأسرة التي تضم عدد كبير من الأطفال الصغار لديها التزامات عائلية (تربية الأطفال و رعايتهم...) قد تؤدي إلى تغيب الوالدين العاملين في كثير من الأحيان. و يجد **Vistnes 1997** علاقة إيجابية بين عدد الأطفال الصغار في الأسرة و تغيب النساء. و بالمثل يجد **Bridges & Mumford 2000** أن وجود الأطفال دون سن الثانية في الأسرة مرتبط بتزايد تغيب النساء مقارنة بالرجال، أما الأبناء الذين تتراوح أعمارهم من سنتين إلى 5 سنوات فيمثلون سبب لتغيب الرجال أكثر و مع ذلك سجل باحثون آخرون عدم وجود علاقة بين العدد الإجمالي للأبناء بالأسرة و التغيب. و بالنظر إلى أن رعاية الطفل أصبحت أكثر فأكثر مسؤولية مشتركة، فإن هذا الظرف بات يرتبط طردياً بتغيب كلا الجنسين.³

¹ عبد الناصر رابي، غياب المعلمين و الملمات و أثره في التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدارس قلعيلية من وجهة نظر أولياء الأمور، 07 فبراير 2017 في <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles>

² مجلة العلوم الاجتماعية، ظاهرة الغياب في العمل الصناعي، 08 مارس 2017 في www.swmsa.net

³ Paul Tristen Balwant, Op Cit, p6.7.

- **المشاكل الأسرية و التزامات أخرى :** يرى **komoni Isaac Musyoki** أنه عندما يكون لدى الأستاذ نزاع عائلي قد يؤدي إلى قضية محكمة أو قد يسبب إصابات بدنية..، فإنه يتغيب عن المدرسة بهدف خلق الوقت لحل الصراع القائم. و عندما يكون هناك حالة وفاة أحد الأقارب أو الأصدقاء فإن الأستاذ يطلب إذن لحضور مراسم الدفن. و بالإضافة إلى ذلك، فإنه يذكر أن الالتزامات الدينية و الاحتفالات و الأنشطة العرفية التي تجرى خلال أيام الأسبوع من المرجح أن تجعل الأساتذة يتغيبون عن عملهم لحضورها.¹
- **المصالح الشخصية :** يشير **فيصل حسونة** إلى انسحاب الأساتذة من الحصص الدراسية لغرض أداء أنشطة غير متعلقة بالتدريس، كالحاجة للتردد على المؤسسات الرسمية، الأسواق، المنشآت الإنتاجية، المستشفيات، المدارس... و غيرها من المؤسسات التي يرتبط دوامها بالدوام الرسمي للأستاذ حيث يضطر للمغادرة سعياً لقضاء حاجياته أو مصالحه الشخصية.²
- كما يعتبر **عبد الناصر رابي** أن تورط بعض الأساتذة في ديون و مسائل مالية، قد ينتهي بتسبيق أعمالهم الخاصة من تجارة و نحوها على العمل التعليمي العام.³

¹. komoni Isaac Musyoki, Op Cit, p13.

². فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، 2011، ص252.

³. عبد الناصر رابي، مرجع سبق ذكره.

II.2.1. الظروف المهنية : و منها :

- **الأقدمية :** يذكر **Porwoll 1980** أن الأساتذة الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين سنتين و 4 سنوات و بين 23 إلى 25 عاما، لديهم عدد أقل من التغيبات. و يجد **Vistnes 1997** أنه من المرجح أنتؤدي سنوات الخدمة الطويلة المصحوبة بزيادة الرضا الوظيفي و الاستمتاع بالعمل و التعود عليه أكثر إلى قلة تغيب الأساتذة القدماء.¹ في حين يشير تقرير دراسة استقصائية أجريت على العديد من مدراء المدارس إلى أن معدل تغيب الأساتذة حديثي التدريس كان منخفضا مقارنة بالمعدل المحسوب على الأساتذة الذين خدموا لفترة طويلة.

- **الرضا الوظيفي :** وفقا لدراسة **Sargent & Hannum 2005** فإن معدل تغيب الأساتذة يرتفع عندما يفتقرون إلى الرضا الوظيفي.² هذا الأخير الذي يمكن أن ينعدم لدى الأستاذ عندما تكون الأجور المدفوعة غير مبنية على أساس الجهود المبذولة، أو عندما تخلو البيئة العملية من الأمن و الأمان، و كذا عندما يحمل الأستاذ عبئا غير عادلا قياسا بزملائه، و هذا يحصل في بعض الأحيان بتوجيه من المدير، إلا أنه قد يؤدي إلى حصول ضغط و توتر للأستاذ يضطره للتغيب. و غالبا ما يقوم الأستاذ ببناء توقعات عن العمل، إذ يصوغ بعض التصورات عنه و عن متطلباته و بيئته، فإذا كانت هذه التصورات الأولية غير متطابقة مع الواقع الفعلي للعمل عندئذ يصاب الأستاذ بخيبة أمل تؤدي به إلى عدم الرضا عن وظيفته مما قد يدفعه إلى التغيب في كثير من الأحيان.

¹. Paul Tristen Balwant, Op Cit, p7.

². Komoni Isaac Musyoki, Op Cit, p12.

و مما تجدر الإشارة إليه أن مطابقة الفرد للعمل ذات أهمية كبيرة في تحديد درجة رضائه عنه و المقصود بالمطابقة هي أن تكون قابليات الأفراد و مهاراتهم متناسبة مع متطلبات العمل. و عدم التطابق أو التناسب بين الجانبين يؤدي إلى عدم الرضا، ففي حالة كون قابليات و قدرات الفرد تفوق متطلبات العمل المناطة به فإنه يشعر أنه لم يستفد منه، و في حالة العكس فإنه سوف يشعر بعدم كفاءة في أداء ما مناط به، مما يؤدي في الحالتين إلى حصول تغيب.¹

- **مستوى الوظيفة :** يذكر **Paul Tristen Balwant** أن الأساتذة الذين يتولون المناصب الإدارية يتحملون قدر كبير من المسؤولية، لذلك قد يدرك هؤلاء مدى أهمية وظائفهم و أن التغيب عنها له عواقب وخيمة. و تدعم النتائج التجريبية هذه الحجج النظرية حيث توصلت دراسة **Shirom & Rosenblatt 2006** و دراسة **Johns 1997** إلى أن تولي المناصب الإدارية إضافة إلى التدريس يرتبط بمستويات أدنى من التغيب.²

توصلت دراسة **Alcarliar** و آخرون 2004 في بيرو و أندونيسيا أن تغيب الأساتذة المتعاقدين و المؤقتين يشهد معدلات كبيرة لأنهم يقضون وقتاً أطول في استكشاف فرص عمل بديلة. بينما يرى **komoni Isaac Musyoki** أن هؤلاء يبدون حضوراً أكثر من الأساتذة الدائمين لأنهم يخشون فقدان وظائفهم.

أكد **Chaudhury** و آخرون 2006 أن الأساتذة ذوي الرتب العالية في سلم الترقيات يميلون إلى التغيب أكثر من نظرائهم ذوي الرتب المنخفضة.

كما تجدر الإشارة إلى أن دراسة **Kremer** و آخرون 2005 بينت أن أساتذة المدارس الحكومية يتغيبون 3 أضعاف تغيب أساتذة المدارس الخاصة، في نفس المجتمع. حيث أشار **komoni Isaac Musyoki** أن هؤلاء الأساتذة يحصلون على أجور منخفضة و بالتالي ليس لديهم تحفيز للعمل مقارنة بنظرائهم في المدارس الخاصة.

¹. سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، مرجع سبق ذكره، ص232.

². Paul Tristen Balwant, Op Cit, p7.8.

- **الوضع الداخلي للمدرسة :** وفقا لدراسة **Chaudhury** وآخرون 2006 فإن المدارس التي لديها أفضل البنى التحتية و أفضل المعدات التعليمية شهدت معدلات تغيب أقل، لأن هذه العوامل كانت أكثر تحفيزا للأساتذة.

وحسب دراسة **Ehrenberg** وآخرون 1991 فإن المدارس التي تتمتع بأسلوب قيادة يقوم على إشراك الأساتذة في صنع القرارات و وضع السياسات لوحظ عليها انخفاض معدل التغيب بنسبة كبيرة قياسا بغيرها من المدارس.

و قد خلص تقرير دراسة استقصائية متعددة البلدان أجراها **Glewwe & Kremer** 2006 إلى أن التغيبات تزداد خاصة في فترات عدم تواجد المدراء داخل المدارس و ذلك كنتيجة لانعدام الرقابة المنتظمة على الأساتذة أثناء أدائهم لواجباتهم.¹

و من الأسباب التي قد تؤثر على المدى البعيد في محاولة الأستاذ التغيب عن العمل شعوره بالإنعزال أو نقص التواصل بينه و بين زملائه من الأساتذة.²

و يعتبر **عبد الناصر رابي** أن تهاون بعض مدراء المدارس في تطبيق الإجراءات و القوانين على الأساتذة كثري التغيب، و انعدام تقدير الأداء الوظيفي للأستاذ، هما سببان يجعلان هذا الأخير لا يكثرث للالتزام بالحضور إلى دوامه الرسمي.³

¹. Komoni Isaac Musyoki, Op Cit, p12-15.

². مجلة العلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره.

³. عبد الناصر رابي، مرجع سبق ذكره.

3.1.II. الظروف الخارجية : أهمها :

- الظروف الجوية و وسائل النقل : يذكر فيصل حسونة أن عدم توفر وسائل النقل في الزمان و المكان المحددين يدفع الأستاذ المعتمد عليها في تنقله إلى التغيب عن العمل.¹
- كما يرى komoni Isaac Musyoki أن سوء الأحوال الجوية، تهطل الأمطار الغزيرة، تساقط الثلوج... قد يعرقل التنقل و السفر، حيث يمكن للطرق الموحلة و الأنهار المغمورة أن تجعل الأساتذة يتغيبون عن المدرسة.
- النشاطات النقابية : يعتبر komoni Isaac Musyoki أن المشاركة في الأنشطة النقابية تعد سبب من أسباب التغيب، حيث أن الأستاذ الذي هو عضو في النقابة يتغيب في كثير من الأحيان مقارنة بالأساتذة الذين لا ينتمون لأي اتحاد، و ذلك لغرض حضور الاجتماعات النقابية، و كذا لأنه يعتبر محمي من طرف دستور الإتحاد الذي ينتمي إليه.
- الاضطرابات و الإخلالات الخارجية : توصل Rogers و آخرون 2004 إلى أن إضراب الأساتذة في إكوادور عام 2003 و الذي استمر لمدة 6 أسابيع نتج عنه تغيب البعض عن المدرسة بدلا من الالتزام بالحضور و الإضراب.
- و أشار komoni Isaac Musyoki إلى أن الحروب و غيرها من الاضطرابات المدنية يمكن أن تسبب تغيب الأستاذ. و يذكر أنه في كينيا، أدت مشاكل الانتخابات لسنة 2008/2007 إلى العنف و التخريب، حيث تم إغلاق المدارس بالمناطق المتضررة نتيجة هروب العديد من الأساتذة و تخليهم عن عملهم خوفا على سلامتهم. و بالإضافة إلى ذلك، أدى انعدام الأمن و الأمان في المناطق الشمالية الشرقية بكينيا إلى جعل الأساتذة يقاطعون العمل طيلة الفصل الأول لعام 2015.

¹. فيصل حسونة، مرجع سبق ذكره، ص252.

- **موقع المدرسة :** وفقا لمسح متعدد البلدان قام به البنك العالمي سنة 2004، فإن العديد من الحكومات تقدم لبعض الأساتذة مكافآت أو سكنات إضافية مقابل موافقتهم على التدريس في المناطق غير المرغوب فيها. و يسمى هذا في كينيا بثمن المشقة و يدفع إلى الأساتذة الذين يعملون في المناطق التي من الصعب العيش فيها و التأقلم معها مثل المناطق القاحلة و شبه القاحلة.
- و أشار **komoni Isaac Musyoki** إلى أن الأساتذة العاملين بالمناطق الريفية في إكوادور، هم أقل تغيبا من نظرائهم العاملين بالمدينة.
- كما يرى **Abeles 2009** أن المناطق و المجتمعات الفقيرة تشهد معدلات تغيب كبيرة و ذلك لشبه انعدام الأنشطة الحبوية التي تقلل نوعا ما من تغيب الأساتذة.
- **محل إقامة الأستاذ :** يذكر **komoni Isaac Musyoki** أن الأساتذة الذين يقيمون بعيدا عن المدرسة يتغيبون أكثر من أولئك الذين محل إقامتهم بالقرب من المدرسة. و كذا الأساتذة المقيمين بالمناطق الريفية النائية يعدون أكثر تغيبا كونهم يسافرون إلى المراكز الحضرية في أوقات الدوام الرسمي لقضاء حوائجهم. بينما يعتبر **Hubbell 2008** أن الأساتذة الذين يقطنون بالقرب من مكان عملهم يتغيبون في كثير من الأحيان مقارنة بالقاطنين بعيدا عن المدرسة، و ذلك راجع لتعدد الأنشطة الشخصية التي تتطلب اهتماماتهم من وقت لآخر.¹

¹. Komoni Isaac Musyoki, Op Cit, p16-17.

2.II. آثار التغيب :

يتلخص تأثير كثرة التغيبات على كل من التلاميذ، الأستاذ نفسه و كذا المدرسة، فيما يلي :

- عدم القدرة على تغطية المنهج الدراسي.
- التسبب السلوكي للتلاميذ وعدم تقيدهم بالقوانين و أدبيات التعامل الإيجابي داخل الأقسام الدراسية.
- تهرب التلاميذ من حل واجباتهم المنزلية و عدم الاهتمام بها.
- ضعف قدرات التلاميذ العلمية و التحصيلية، و تدني معدلاتهم في الامتحانات.
- محاكاة التلاميذ لتصرفات أساتذتهم فيما يخص التغيبات المتكررة.
- تأخير التلاميذ القيام بحل الواجبات و الفروض المنزلية، و كذا انعدام المراجعة الدقيقة لهذه الحلول مما يضعف من جودتها و أهميتها.
- تغيب الأساتذة سبب أساسي في عدم التزام التلاميذ بوقت الحصص الدراسية.
- تغيب الأساتذة المتكرر يضعف من كونهم قدوة للالتزام و الانضباط.¹
- تغيب الأساتذة يخلق حالة فوضى و عدم انضباط داخل المدرسة و في الأقسام الدراسية.
- قد يسرع الأستاذ في استكمال المنهج تغطية للوقت الضائع مما يمنع التلاميذ من طرح الأسئلة الكافية لفهم الأفكار و المواد التعليمية بشكل صحيح.
- تغيب الأساتذة يعد عاملا محفزا للعنف بين التلاميذ داخل الأقسام الدراسية.²
- الأساتذة الذين يتغيبون في كثير من الأحيان هم أقل قدرة على إجراء التقييمات الدقيقة لتقدم التلاميذ، و ذلك نظرا لعدم توفر الوقت الكافي لذلك.³
- إمكانية تدهور المستوى المعيشي للأستاذ بسبب كثرة الخصم من الراتب.
- إمكانية تعرض الأستاذ الذي يتغيب باستمرار إلى العقوبات الرسمية.

¹. عبد الناصر رابي، مرجع سبق ذكره.

². Samuel Tieku Gyansah, Gabriel Esilfie, Agnes Atta, OpCit, p12.

³. Frederic. Halsey Rogers, José Lopez-Calix, Nazmul Chaudhury, Jeffrey Hammer, Nancy Cordoba, Michael Kremer and Karthik Muralidharan, Op Cit, p139.

- تغيير مفهوم العمل من منظور الأستاذ الذي يتغيب لأسباب غير جدية.
- زيادة عبء العمل الإضافي غير المرغوب فيه من قبل الأستاذ، مما قد يولد الضغط و بالتالي الإرهاق لتكون المردودية دون المتوقع.
- تزايد المشاكل التنسيقية بين الأساتذة فيما يخص التحضير البيداغوجي للدروس و الامتحانات.
- انخفاض إنتاجية الأستاذ.
- إمكانية فقدان الحوافز و المكافآت.¹
- يؤدي التغيب إلى اضطراب برنامج عمل المشرفين التربويين و مساعدتي التربية بالمدارس، إذ يؤثر على باقي الوظائف في الإدارة من تخطيط، تنظيم و رقابة...²
- يساهم التغيب المستمر في تراجع صورة مهنة التدريس و تشويه سمعة المدرسة.³
- حصول ضغط و تراكم على التلميذ و كذلك إرباك للأساتذة الآخرين حيث قد يسند لهم الإشراف أو الاحتياط كما قد تفقد المدرسة مصداقيتها و أمانتها بين الأهالي...⁴

¹ . Paul S.Goodman, Robert S.Atkin, *Effects of absenteeism on individuals and organizations, Absenteeism: new approaches to understanding; measuring and managing employee absence*, Jossey-Bass, San Francisco, 1984, p280.284.

² . مجلة العلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره.

³ . Samuel Tieku Gyansah, Gabriel Esilfie, Agnes Atta, Op Cit, p17.

⁴ . مشاريع إبداعية لتطوير عمل الأخصائي الاجتماعي، تابع ظاهرة غياب المعلمين، 17 أبريل 2017 في Socialworker2009.ahlamontada.net

3.II. الطرق المقترحة لمحاربة التغيب :

أسباب التغيب متعددة لكن يعد اتخاذ الإجراءات المصححة أمر ممكن. لذا ينبغي :

- ✓ أن يكون الحضور المنتظم أحد معايير الترقية.
- ✓ الإشادة بالأساتذة الملتزمين و الموظفين على الحضور، و منحهم في نهاية كل سنة جوائز خاصة لغرض تحفيز زملائهم لفعل الشيء نفسه.¹
- ✓ فرض رقابة إدارية تتوافق مع المستوى المهني للأستاذ.²
- ✓ توفير البيئة المدرسية الإيجابية و الملائمة.
- ✓ تطبيق مدراء المدارس للأساليب التشاركية.
- ✓ إرشاد مدراء المدارس فيما يخص هذه الظاهرة و كيفية التعامل معها.
- ✓ زيادة الرضا الوظيفي لدى الأساتذة عن طريق توفير كافة الظروف الملائمة التي يحتاجونها داخل المدرسة.
- ✓ التقييم و نظام الدفع على أساس الأداء.
- ✓ القيام بأنشطة تهدف إلى تحسين المناخ المدرسي.
- ✓ تنظيم أنشطة اجتماعية تهدف إلى زيادة التواصل بين الأساتذة، و القيام باجتماعات مدرسية هادفة لتحسين الاتصال بين الأساتذة و أولياء التلاميذ.
- ✓ تنظيم ندوات للتنمية الشخصية بهدف زيادة التزام الأساتذة بالحضور إلى المدرسة.
- ✓ وجوب تواجد روح التعاون و الإخلاص بين الأساتذة الزملاء، الإداريين و أولياء التلاميذ.

¹. Samuel Tieku Gyansah, Gabriel Esilfie ,Agnes Atta,Op Cit, p17.

².محمود ملحم، التغيب عن العمل و آثاره على الإنتاجية، 18 ديسمبر 2016 في www.alanba.com.kw

✓ الإكثار من برامج التكوين و التدريب المهني التي لها دور هام في إعلام الأساتذة بالتطورات الأخيرة و الحديثة في مجال التعليم، و التي تساعد على أن يصبحوا أكثر وعياً بأخلاقيات العمل.¹

✓ تقديم الدعم النفسي للأساتذة.²

✓ كتابة بعض الإرشادات الواضحة للأساتذة عن تقارير التغيب عن العمل.

✓ إشراك ممثلي الأساتذة في عملية المراقبة.

✓ إدخال برمجيات تُنبه عن التغيبات التي تتجاوز مستوى معين، قصد التعامل معها.³

✓ توعية الأساتذة بالنتائج المترتبة على التغيب، و إشعارهم بجدية الموضوع الذي لا يمكن تقبله إلا في حالة وجود عذر مقبول.

✓ متابعة التغيبات بشكل منتظم، ومعاملة الأساتذة بنفس الأسلوب فيما يخص هذا الموضوع.

✓ تقدير و مكافأة الأساتذة الأقل تغيباً عن العمل، مما سيجعلهم قدوة لزملائهم.⁴

✓ توجيه برامج الإعداد المهني للأستاذ إلى إكسابه ثقافة مهنية تُنمي لديه حب الانتماء لمهنة التدريس و قيمها و مبادئها السامية.

✓ توجيه برامج الإعلام التربوي إلى نشر ثقافة مجتمعية تعزز مكانة الأستاذ في المجتمع.

✓ توجيه إدارات المدارس إلى إعادة النظر في ممارساتها الإدارية المرتبطة بتوزيع المهام و الأعمال على الأساتذة.

✓ قيام وزارة التربية و التعليم بمنح الأساتذة فرص متكافئة للإنماء المهني.

✓ العمل على إنشاء جمعيات مهنية للأساتذة تساهم في نشر الوعي المهني من خلال الأنشطة التي ستقوم بها هذه الجمعية بما يعزز الولاء الوظيفي لدى الأساتذة.

¹. Ferudun Sezgin, Serkan Kosar, Ali Cagatay Kilinc and Zeki Ogdem, Op Cit, p619.620.623.

². Jean-Marie Peretti, Op Cit, p196.

³. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، مراقبة الحضور و التغيب عن العمل، 17 أبريل 2017 في www.abahe.co.uk

⁴. بيت.كوم، التغيب في مكان العمل، 17 أبريل 2017 في <http://www.bayt.com>

✓ استحداث قسم في المدارس أو في مديرية التربية و التعليم لمعالجة أمور الأساتذة الاجتماعية من خلال باحثين متخصصين، و محاورة الأساتذة متكرري التغيب.

✓ ربط العلاوات السنوية و تقارير الترقيات بالأداء الوظيفي للأستاذ و مقدار التزامه بدوامه.¹

و تجدر الإشارة إلى وجوب محافظة الأساتذة على الدوام حضورا و انصرافا في المواعيد المحددة لذلك، فلا يتأخرون عن أوقات العمل الرسمية و لا يغادرون قبل انتهاء دوامهم الرسمي، و عليهم إنجاز واجباتهم بالوقت المحدد لها فلا يستغرقون فيها وقتا طويلا يتجاوز الحدود المعقولة، و لا ينجزونها في الوقت المحدد ولكن على غير الوجه المطلوب. و ذلك أداء للأمانة الملقاة على عاتقهم و سعيا لتجسيد الأهداف التي تسعى سياسة التعليم إلى تحقيقها.²

¹ مشاريع إبداعية لتطوير عمل الأخصائي الاجتماعي، مرجع سبق ذكره.

² غلوسي دلال، مرجع سبق ذكره، ص108.

خاتمة الفصل الأول

كان هذا الفصل بمثابة حوصلة لأهم الجوانب النظرية للتغيب، حيث تعددت أسباب الظاهرة و الطريق واحدة، لا تكاد تخرج عن كونها تكبد الدول خسائر كبيرة. و مع هذا يتوجب دائما البحث عن الأسباب المختلفة للتغيب لأن ذلك يمكن المدير من الفهم و التحديد الأنسب لسلوكات الأساتذة و حتى يتسنى له اتخاذ القرارات و الإجراءات المناسبة في هذا الشأن.

حيث أن التغيب عن الدوام الرسمي يعود لجملة من الأسباب المتعددة و المتداخلة فيما بينها، و مع هذا تبقى مجرد دراسة نظرية لا تعبر بالقدر الكافي عن التغيب، ليأتي الشق العملي ليكون الجانب الأهم في هذه الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار العملي لظاهرة التغيب

مقدمة الفصل الثاني

يعتبر الإطار العملي للتغيب الجانب البارز كونه يعبر فعليا عن الجانب الملموس و الواقع المعاش لهذه الظاهرة، و الذي من المتوقع له أن يساهم في إيضاح الصورة عن هذه المشكلة التي ينتقل أثرها إلى كافة جوانب المجتمع، كما تلعب دورا مركزيا في تحديد ظروف و محددات تطوره أو إخفاقه، لأن الشخصيات التي ستخرج من المدرسة بصفاتها و إمكاناتها الذهنية و القيمية و كذا اتجاهاتها الوجدانية ستشكل العمود الفقري للمجتمع و قواه العاملة و الحيوية. لذا سنحاول تسليط الضوء على موضوع الدراسة ميدانيا من خلال سرد بعض الدراسات السابقة أو من خلال الدراسة المتوصل إليها.

I. الدراسات السابقة :

1.I. دراسة المسعود : يتعلق الأمر هنا بمعرفة العلاقة بين الهدر التربوي المترتب على تغيب المعلمين عن الدوام المدرسي و بين الكفاية الداخلية في الثانويات الحكومية بالأردن، و معرفة العلاقة بين المتغير المستقل و هو تغيب المعلمين و بين المتغيرين التابعين : الهدر التربوي و الكفاية الداخلية. جمعت البيانات اللازمة للدراسة من خلال تصميم استبانة الحالة التعليمية للطلبة في مرحلة التعليم الثانوي الأكاديمي، و استبانة البيانات الشخصية للمعلمين. و شملت عينة الدراسة جميع المعلمين و المعلمات ممن ثبت في ملفاتهم الشخصية وقائع التغيب في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء للسنة الدراسية (1993-1994) و عددهم 364 و يعملون في 47 مدرسة. حيث توزعت أهم نتائج الدراسة على النحو التالي :

- 1- متوسط غياب المعلمات أكثر من متوسط غياب المعلمين في جميع أنواع الغياب، و أعلى متوسط لأنواع الغياب 714 يوم بسبب الأمومة للنساء ثم متوسط الغياب المرضي 804 يوم للرجال و النساء.
- 2- متوسط غياب المعلمين و المعلمات حديثي الخبرة أعلى من متوسط غياب ذوي الخبرة الطويلة.
- 3- متوسط غياب المعلمين و المعلمات المؤهلين بدرجة البكالوريوس أقل من متوسط غياب من يحملون درجة ماجستير تربوية.
- 4- متوسط غياب المعلمين و المعلمات المتزوجين أعلى من متوسط غياب نظرائهم غير المتزوجين.
- 5- متوسط غياب المعلمين و المعلمات الذين يقيمون في أماكن بعيدة عن مواقع العمل أعلى من متوسط غياب المقيمين بأماكن قريبة.
- 6- عدد السنوات اللازمة لتخرج طالب واحد / طالبة واحدة تفوق عدد السنوات المقررة في المرحلة الثانوية (سنتان)، و أن الهدر التربوي في عدد السنوات أقل في مدارس الإناث مقارنة بمدارس الذكور.
- 7- المرحلة الثانوية تعاني من انخفاض الكفاية الداخلية، و المعدل العام للكفاية الداخلية 0.68 لمجموع الذكور و الإناث و هو أقل من المعدل المثالي (الواحد الصحيح)، و أن الهدر في المرحلة الثانوية 0.32 للذكور و الإناث.
- 8- معدل الكفاية في مدارس الذكور 0.61 و في مدارس الإناث 0.57

9- الهدر التربوي في مدارس الإناث يساوي 0.25 و هو أقل من الهدر التربوي في مدارس الذكور البالغ 0.39¹

2.I. دراسة الجابري : تعنى هذه الدراسة بتبيان الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين المتكرر في المدارس الحكومية بالمدينة المنورة، و معرفة الطرق التي تحد من هذه المشكلة. طبقت هذه الدراسة الوصفية المسحية على عينة مكونة من المعلمين و مديري المدارس، بالاعتماد على المنهج الوصفي، و تم تحليل البيانات و تفسير المعلومات و مناقشتها بعد جمعها من خلال استبيان تكون في صورته النهائية من 71 عبارة. لقد بينت نتائج الدراسة أن أسباب غياب المعلمين تندرج تحت المحاور الآتية :

- 1- جانب الجو المدرسي.
- 2- جانب الأنظمة الإدارية.
- 3- الجانب الاجتماعي للمعلم.
- 4- الجانب الصحي للمعلم.
- 5- جانب شخصية المعلم و إعدادة.²

3.I. دراسة رابي : كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على أثر غياب المعلمين و المعلمات في التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدينة قلقيلية من وجهة نظر أولياء الأمور، و هل يوجد علاقة لكل من متغيرات الجنس و المؤهل العلمي في استجابات هؤلاء الأولياء نحو أثر تغيب المعلمين و المعلمات في تحصيل أبنائهم. تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية تضمنت 33 من أولياء أمور الطلبة، باستخدام استبانة مكونة من 20 عبارة. و كانت نتائج الدراسة كالتالي :

- 1- استجابات أولياء أمور الطلبة نحو أثر تغيب المعلمين و المعلمات في تحصيل أبنائهم كانت مرتفعة جدا بدلالة النسبة المئوية 83%.
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أولياء الأمور تعزى إلى متغير المؤهل العلمي أو النوع.
- 3- غياب المعلمين عن مدارسهم له أثر سلبي في تحصيل الطلبة العلمي، أدائهم السلوكي و قدرتهم على مواكبة الأساليب التعليمية الحديثة.³

¹ ثابت محمد رجا المسعود، العلاقة بين الهدر التربوي المترتب على تغيب المعلمين عن الدوام المدرسي و بين الكفاية الداخلية للمدارس الثانوية الحكومية في الأردن، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التخطيط التربوي بكلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 1994.

² مشاريع إبداعية لتطوير عمل الأخصائي الاجتماعي، مرجع سبق ذكره.
³ عبد الناصر رابي، مرجع سبق ذكره.

4.I. دراسة IBIS/NNED : إن الهدف من هذه الدراسة هو تقييم آثار تغيب المعلمين على جودة التعليم و التدريس في المدارس الابتدائية الحكومية بشمال غانا. جمعت البيانات من 123 معلم، 320 تلميذ و 240 فرد من أفراد المجتمع (تم اختيارهم من 5 مناطق) و ذلك من خلال الاستبيانات، المقابلات، المناقشات و حضور الاجتماعات مع المشرفين. و أظهرت الدراسة أن :

1- المعلمين يتغيبون بسبب الواجبات الإدارية أما المعلمات فيتغيبن لأسباب الأمومة و رعاية الأطفال و كذا القيام بالأعمال المنزلية.

2- آثار تغيب المعلمين على التعليم و التدريس تكمن في : تراجع التقييم المستمر للتلاميذ، عدم القدرة على تغطية المنهج الدراسي، الأداء الضعيف للتلاميذ و تناقص حضورهم...¹

5.I. دراسة عيسان و آخرون : تمحورت و هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي في سلطنة عمان، و هل تختلف هذه الأسباب باختلاف النوع و الخبرة و الحالة الاجتماعية و مكان العمل. طبقت الدراسة على عينة مكونة من 660 معلم و معلمة تم اختيارهم من 5 مناطق تعليمية، كما جمعت البيانات عن طريق استبانة من 75 سؤال توزعت على 6 محاور.

أسفرت الدراسة على وجود :

1- سببان يعودان إلى محور برامج الإعداد المهني للمعلم و المتمثلة في كون البرامج تفتقد إلى تكوين حب الانتماء لمهنة التعليم لدى المعلم، كما أنها تفتقد إلى اكتساب المعلمين مهارات تتعلق بدورهم الإداري في المدرسة.

2- أسباب أخرى تعود إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم، هذا الأخير الذي يعاني من طول فترة الدوام و غياب معايير محددة للترقية، كما أن الحوافز و الأجور التي يتقاضاها لا تتناسب و حجم العمل الذي يقوم به، إضافة إلى أن فرص التطور المهني غير متوفرة بالشكل الذي يطمح إليه المعلم.

3- سبب واحد مرتبط بمرض أحد أفراد الأسرة.²

¹. IBIS/NNED, Op Cit.

². صالحة عيسان، علي كاظم، وجيهة العاني، هلال النبهاني، خالد الهنائي و سالم السكيتي، مرجع سبق ذكره.

6.I. دراسة Okurut : تناولت الدراسة تقييم و توثيق طبيعة و حجم تغيب المعلم في أوغندا، استكشاف العوامل التي تعزى، فحص مواقف الجهات المعنية اتجاه ذلك و استخدام المعلومات المستخلصة لاقتراح تدابير التخفيف الذكية. استهدفت الدراسة 20 مدرسة ابتدائية مختارة من المناطق الستة لمشروع READ حيث أستخدمت مناهج متعددة لجمع البيانات بجذب المستجوبين لسرد قصصهم و خبراتهم بما في ذلك المقابلات، مناقشات جماعية و كذا المحاورات غير الرسمية مع بعض الجهات المعنية. بالإضافة إلى ذلك البحث على الانترنت، مراجعة الوثائق و كذا بالإعتماد على الملاحظات المدونة من قبل غير المستجوبين. و تمثلت النتائج فيما يلي :

العلاقات بين خصائص المعلمين و ظاهرة التغيب :

- 1- المعلمون يتغيبون أكثر من المعلمات في المدارس الموجودة بـ : Kiryandongo، Buliisa، Masindi و يتغيبون بنفس النسبة معهن بمدارس : Ngora، Bukedea، Kumi.
- 2- المعلمون المقيمون بالمناطق المحلية يعتبرون أقل تغيباً.
- 3- المؤهلات العلمية، الخبرة في العمل، العمر، تعتبر أقوى العوامل مساهمة في تغيب المعلمين.

طبيعة و حجم و مدة غياب المعلم :

- 1- المعلم أو المعلمة في كل من Kiryandongo، Buliisa و Masindi يتغيبان عن العمل مرة كل 5 أو 6 أيام في الشهر، الأمر الذي يترجم تقريباً إلى 54 يوماً في السنة.
- 2- بلغت معدلات التغيب بـ : Masindi 17%، Ngora 17%، Kumi 18%، Buliisa 19%، Bukedea 20%، Kiryandongo 21% .
- 3- المعلم أو المعلمة في كل من Ngora، Bukedea، Kumi و Kiryandongo يتغيبان يوماً إلى 3 أيام في الأسبوع، مما يترجم إلى حوالي 72 - 108 يوماً سنوياً.
- 4- يتغيب المعلمون بسبب وسائل النقل المستخدمة، الظروف المناخية، ثقافة إدارة وقت المعلم و بعد محل إقامته عن مكان العمل حيث 23% من المعلمين تبعد منازلهم عن المدرسة بأكثر من 5 كم ما يؤدي حتماً إلى التأخر و المغادرة المبكرة.

أسباب تغيب المعلمين : المرض، حضور الجنائز، الدخول الضعيفة، عدم وجود وجبة الغذاء المدرسية و عوامل أخرى مساهمة تتضمن : الظروف البيئية (الطقس، التضاريس..)، نقص البنية التحتية الخاصة بالمدرسة كالأقسام..، الهفوات الإدارية بما في ذلك ضعف التفتيش و الإشراف، استحقاق الرواتب من مواقع بعيدة، الدورات التدريبية القصيرة...

مواقف الجهات المعنية :

- 1- قلة و عدم فعالية التفتيش و الإشراف على المدرسة خلق فراغ كبير في السلطة نتج عنه السماح للجميع أن يفعلوا ما يحلو لهم.
- 2- عند قيام المفتشين بزيارة ميدانية إلى المدارس يبدون اهتمام أكثر للبحث عن أوجه القصور التقنية لدى المعلمين أو الهفوات الإدارية، بدلا من العرفان على المعلمين الفاعلين في النظام المدرسي، الأمر الذي خفض من معنوياتهم.
- 3- يعتبر المعلمون من وجهة نظرهم أن التغيب هو رد فعل قانوني يتوجب عليهم اتجاها نظام يهملهم و كرد على عدم الرضا عن أجورهم المتدنية. و حوالي 80% من المعلمين الذين تمت مقابلتهم يرون أن التغيب ما هو إلا نتيجة حتمية للفقر و لظروف العمل السيئة، و 46% يشعرون بالانزعاج إزاء أسلوب القيادة. و هذا بدوره يرسل إشارات خاطئة للتلاميذ عن منزلة و قيمة معلمهم مما يتيح لهم الفرصة للتغيب أيضا.¹

7.I. دراسة Kwesi : تمحورت هذه الدراسة حول مساهمة المؤهلات العلمية، الأجور الخاصة بالأساتذة و مواصلتهم الدراسة عن بعد في تغيب الأساتذة بالمناطق الريفية. و تمثل هدف الدراسة في نمذجة العلاقة بين التغيب و العوامل المساهمة فيه في نموذج انحدار لوجستي ثم التنبؤ بتغيب الأساتذة. طبقت الدراسة على عينة من 101 أستاذ و أستاذة بمنطقة Pru بغانا، و تم استخدام استبيان لجمع بيانات تخص أجور و تأهيل الأساتذة و بيانات عن أولئك الذين يواصلون الدراسة عن بعد.

و كانت النتائج المتوصل إليها :

- 1- الأجور الضعيفة تساهم بشكل كبير في التغيب عن العمل، حيث يكون من المناسب إعادة توجيه جزء كبير من الميزانية إلى مكافأة الأستاذ بدلا من توظيف أساتذة بدلاء.
- 2- وجود فرصة 99.9% أن الأساتذة ذوي الأجور الجيدة يتواجدون دائما في المدرسة بغض النظر عن المؤهل العلمي أو أنهم يواصلون دراساتهم.

¹ . Henry Edison Okurut, **Nature; causes and magnitude of teacher absenteeism in the rights; education and development (READ) project schools in Uganda**, College of Education and External Studies, Makerere University, 2012.

3- تعتبر الأجور المنخفضة، عدم الرضا الوظيفي، مشاكل النقل و المواصلات، مواصلة الأساتذة الدراسة عن بعد، المؤهلات العلمية... أهم أسباب التغيب عن العمل.¹

8.I دراسة Gyansah وآخرون : كانت الغاية من هذه الدراسة معرفة أسباب و أثر تغيب المعلمين، و الحلول الممكنة لهذه المشكلة. حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية (50) ما بين المعلمين و قادة الرأي في 10 مدارس ابتدائية حكومية في 3 قرى من دائرة Abesim. و استخدمت الاستبيانات، المقابلات و الملاحظات كأدوات لجمع البيانات اللازمة. حيث كشفت الدراسة على النتائج الآتية :

- 1- أغلبية المعلمين في دائرة Abesim يفضلون البقاء خارج المنطقة و يقطعون مسافات طويلة إلى المدرسة كل يوم، لذلك غالبا ما يتأخرون في الوصول و يغادرون قبل انتهاء الدوام الرسمي و خاصة النساء المتزوجات.
- 2- المعلمون الذين يقطعون مسافات طويلة إلى المدرسة هم الأكثر تغيبا من أولئك الذين يبقون في المنطقة حيث يعملون.
- 3- العوامل المؤدية إلى تغيب المعلمين و المعلمات عن المدارس تتمثل في : المشاكل المالية، المرض، استحقاق الرواتب و حضور الجنائز ...
- 4- عادة ما تشهد أيام الأربعاء و الجمعة تغيب معظم المعلمين، حيث يوم الأربعاء هو يوم التسوق في المنطقة في حين الجمعة هو يوم حضور الجنائز.
- 5- تزايد نسبة التغيب في الأسبوع الأخير من الشهر، هذه الفترة التي يكون فيها معظم المعلمين تحت ضغط مالي.
- 6- تغيب المعلمين و المعلمات في دائرة Absim أدى إلى عدم قدرتهم لاستكمال المناهج الدراسية، ضعف نتائج الامتحانات و الضغط المفرط على المعلمين البدلاء (المساعدين).²

9.I دراسة Sezgin وآخرون : تمحورت الدراسة حول تغيب المعلمين في المدارس الابتدائية التركية من منظور مدراء المدارس، و هدفت إلى تحديد أسباب تغيب المعلمين و الإشارة إلى الحلول المقترحة من طرف مدراء المدارس في هذا الشأن. جمعت البيانات من 10 مدارس ابتدائية بوسط مدينة أنقرة من خلال مقابلة مدتها 40 دقيقة شملت على خمس أهم أسئلة في هذا المجال. و تمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي :

¹. Basiru Nsoah Kwesi, **Absenteeism among rural teachers: the contributing of "poor remuneration"; "qualification of teachers" and "Furthering studies on distance learning"**, a thesis submitted to the department of mathematics statistical option in partial fulfillment of the requirement for the degree of master of science, Kwame Nkurumah University of Science and Technology, 2013.

². Samuel Tieku Gyansah, Gabriel Esilfie , Agnes Atta, Op Cit.

- 1- تغيب المعلمين يكون على أساس شهري.
- 2- العوامل الفردية الأساسية و المؤدية إلى تغيب المعلم هي : المشاكل الصحية و المشاكل الأسرية. و من ناحية أخرى، أهم العوامل التنظيمية التي تسبب تغيب المعلم هي المناخ المدرسي السلبي.
- 3- ينجم عن تغيب المعلم انخفاض في النجاح الأكاديمي للتلاميذ.¹

10.I دراسة Musyoki : هدفت الدراسة إلى تحديد كيف تؤثر العوامل الشخصية و المدرسية و البيئية على تغيب الأساتذة بالثانويات الحكومية في Nzau و Makueni (كينيا). أستخدم المسح الوصفي لجمع البيانات من 48 أستاذ و أستاذة و من 12 مدير مدرسة، و كانت أدوات البحث المستخدمة : الاستبيانات، المقابلات و كذا تحليل الوثائق. و تم تحليل المعطيات من خلال الجمع بين كل من الأساليب النوعية و الكمية. حيث توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

- 1- العوامل الشخصية المساهمة في التغيب هي : المرض، المشاكل العائلية، تعاطي المخدرات بالإضافة إلى أن الأساتذة القدماء هم أكثر تغيباً من الجدد، كذلك الأساتذة صغار السن يتغيّبون في كثير من الأحيان، و أيضاً المتزوجين و خاصة النساء يعتبرن أكثر تغيباً. أشارت الدراسة إلى أن الأساتذة حاملتي المؤهلات العلمية الجيدة و كذا أصحاب الخبرة الواسعة يتغيّبون أكثر من ذوي المؤهلات الضعيفة و الخبرة القليلة. كذلك تعتبر الالتزامات الدينية سبباً للتغيب.
 - 2- بالنسبة للعوامل المتعلقة بالمدرسة أثبتت الدراسة أن الإشراف المنتظم للمدير على الأساتذة يوفر بيئة عمل مواتية و بالتالي انخفاض مستويات تغيبهم عن العمل. أشارت الدراسة إلى أن المدارس ذات البنى التحتية الرديئة لا تعاني بالضرورة من كثرة تغيب الأساتذة أما ذوي الأجور المنخفضة يعتبرون أكثر تغيباً. و كذلك إسناد واجبات إدارية أخرى إلى الأساتذة يجعلهم يتغيّبون في كثير من الأحيان.
 - 3- العوامل البيئية المؤثرة في التغيب تكمن في : بعد المدارس عن الطرق المعبدة، عدم الانسجام بين أولياء التلاميذ و الأساتذة، القيام بأعمال و واجبات غير تعليمية في المجتمع، ضرب الأساتذة و انعدام الأمن الوظيفي.
- أسفرت الدراسة كذلك على ارتفاع نسب التغيب في المدارس البعيدة عن مكاتب التربية و التعليم، و أيضاً خلال سوء الأحوال الجوية، إلا أن الأساتذة الذين يقطنون بالأحياء الفقيرة نادراً ما يتغيّبون خوفاً من فقدان الوظيفة.²

¹. Ferudun Sezgin, Serkan Kosar, Ali Cagatay Kilinc and Zeki Ogdem, Op Cit.

². Komoni Isaac Musyoki, Op Cit.

11.I. دراسة Atege و Okibo : تناولت الدراسة تحليل العوامل الاجتماعية المؤثرة على تغيب المعلم في المدارس الابتدائية الحكومية بكينيا، مع إشارة خاصة إلى منطقة Nyamira، كما هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير العلاقات الاجتماعية و ثقافة المدارس و كذا التحويلات على تغيب المعلم. طبقت الدراسة على عينة مكونة من 106 معلم و معلمة، تم اختيارهم من 100 مدرسة ابتدائية حكومية و تم جمع البيانات من خلال الاستعانة باستبيان. و بينت نتائج الدراسة أن :

- 1- العلاقات الاجتماعية التي أنشأها المعلمين فيما بينهم داخل المؤسسة يمكن أن يكون لها تأثير ساحق في الطريقة التي يرى و يفسر بها المعلم الأمور.
- 2- الثقافة التنظيمية يمكن أن تؤثر على التغيب.
- 3- غياب العمل اتجاه سيء يعود بالنفع على الذات.
- 4- تحويلات المعلمين سبب رئيسي في سلوك تهربهم عن العمل.
- 5- شهدت أيام الجمعة أسوأ مستويات التغيب في المؤسسات التعليمية.¹

12.I. دراسة Balwant : جاءت هذه الدراسة من أجل تسليط الضوء على المؤشرات الاجتماعية الديمغرافية لتغيب أساتذة الثانوية ب Trinidad و ذلك حسب الخصائص الشخصية و العملية. طبقت الدراسة على عينة مكونة من 146 أستاذ و أستاذة تم اختيارهم من ثانويات Trinidad و المنقسمة إلى مدارس حكومية و مدارس معانة بالحكومة، و تم الحصول على البيانات من خلال الاطلاع على سجلات الغياب و دراسة استقصائية. أسفرت الدراسة على نتائج أهمها :

- 1- يمكن التنبؤ بتغيب الأساتذة من خلال التغيب السابق.
- 2- المتغير الشخصي الذي يرتبط بشدة مع التغيب هو العمر...
- 3- الجنس يمثل أيضا مؤشر هامشي للتغيب و كذلك عدد الأطفال المكونة لأسرة الأستاذ.
- 4- أساتذة التعليم الثانوي الذين يتغيبون في كثير من الأحيان هم الأساتذة الأصغر سنا و كذا الأساتذة النساء اللواتي هن أمهات لأطفال أعمارهم تتساوى أو تقل عن 4 سنوات.
- 5- متغير التعليم لا علاقة له بالتغيب عن العمل.
- 6- الأقدمية في التعليم الرسمي ب Trinidad لا تؤدي بالضرورة إلى تحسين حضور أساتذة الثانوية.²

¹. Richard Mokaya Atege, Walter Okibo, **Social factors influencing teacher absenteeism in public primary schools in Kenya : a case of Nyamira south sub – county**, International Journal of Economics ; Commerce and Management, vol.III, Issue7, 2015 : 681-697.

². Paul Tristen Balwant, Op Cit.

13.I. دراسة Agustin Porres : كان الهدف جراء هذه الدراسة هو معرفة أثر تغيب الأساتذة على تحصيل التلاميذ في المدارس الحكومية الأمريكية. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 12578 مدرسة ذات الدرجات 11 و 12 و التي تمنح دروس AP، و ذلك بالاعتماد على مجموعة البيانات CRDC. و تم تحليل البيانات من خلال إجراء انحدار بين تغيب الأساتذة و عدد من التلاميذ الراسبين في امتحان AP في كل مدرسة. و أوضحت الدراسة هذه النتائج :

- 1- هناك أثر سلبي لتغيب الأساتذة على تحصيل التلاميذ.
- 2- تغيب الأساتذة يؤثر على جودة التعليم.
- 3- يترتب عن تغيب الأساتذة رسوب عدد كبير من التلاميذ في امتحان AP، لكن هذا العدد يتناقص عند إدخال متغيرات تحكم إضافية للنموذج.
- 4- تغيب الأساتذة يؤثر على أدائهم.¹

¹. Agustin Porres B.A, **The impact of teacher absenteeism on student achievement : a study on US public schools ; using results of the 2011-2012 civil rights data collection**, a thesis submitted to the faculty of the Graduate School of Arts and Sciences in partial fulfillment of the requirements of the degree of master of public policy, Georgetown University, 2016.

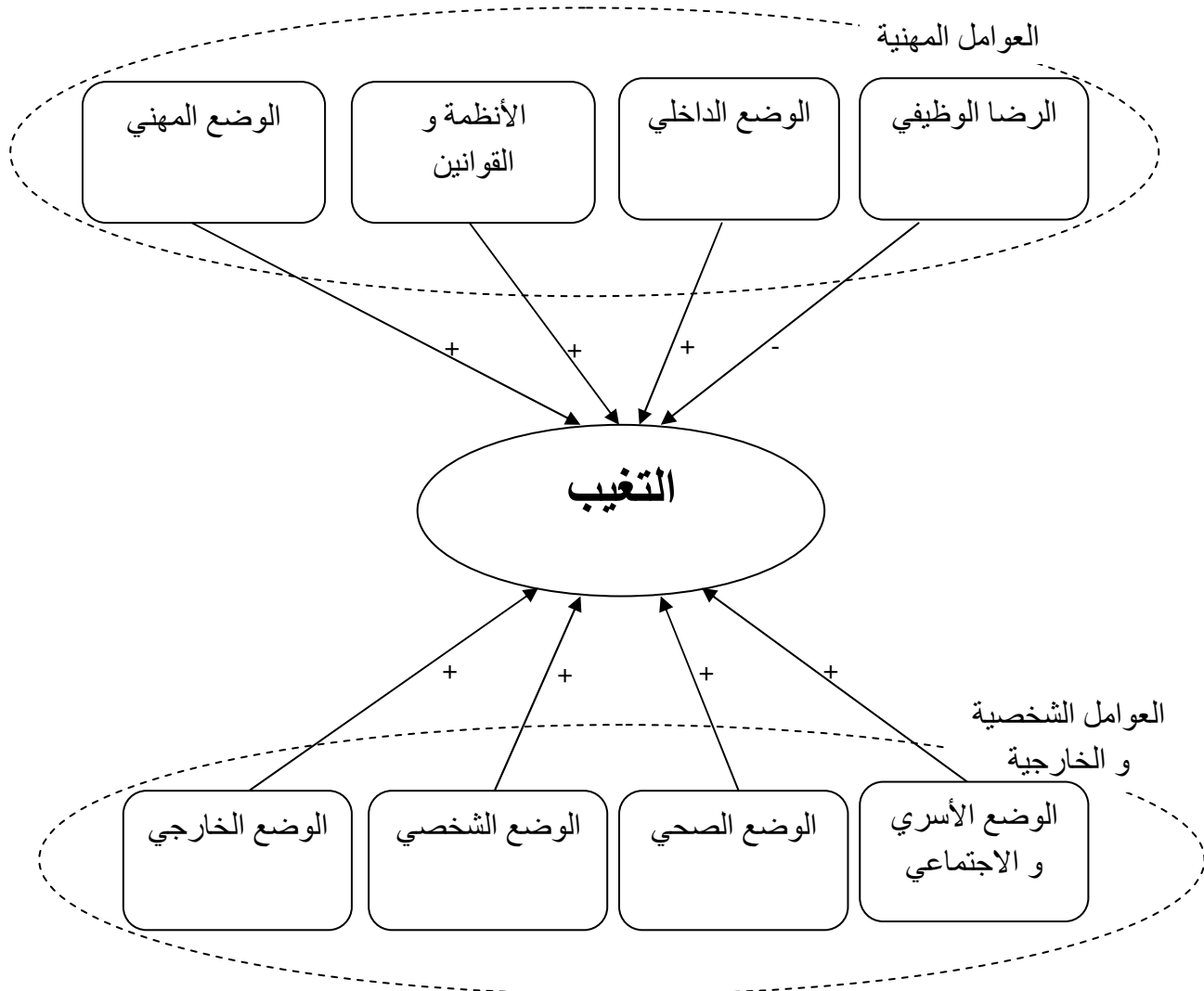
II. الدراسة التطبيقية :

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كونها تحاول الجمع بين مختلف الأسباب الممكنة دون التركيز على جوانب معينة دون الأخرى، إضافة إلى معالجة هذه الظاهرة باستخدام طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية.

1.II. وصف و تبرير منهجية البحث :

1.1.II. نموذج الدراسة : من خلال دراستنا لمختلف أسباب التغيب و التي تطرقنا إليها في الدراسات السابقة قمنا بمحاولة جمع مختلف العوامل في نموذج واحد، كآلاتي :

الشكل 01 : نموذج الدراسة



المصدر : من إعدادنا بناء على مختلف الدراسات السابقة

فرضيات نموذج البحث :

- H1 : يوجد تأثير سالب للرضا الوظيفي على التغيب.
- H2 : يوجد تأثير موجب للوضع الداخلي على التغيب.
- H3 : يوجد تأثير موجب للأنظمة و القوانين على التغيب.
- H4 : يوجد تأثير موجب للوضع المهني على التغيب.
- H5 : يوجد تأثير موجب للوضع الأسري و الاجتماعي على التغيب.
- H6 : يوجد تأثير موجب للوضع الصحي على التغيب.
- H7 : يوجد تأثير موجب للوضع الشخصي على التغيب.
- H8 : يوجد تأثير موجب للوضع الخارجي على التغيب.

II.1.2. أداة تحليل المعلومات : يوجد عدة أدوات إحصائية من أجل تحليل المعلومات المتوصل إليها، حيث تعتبر طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية من أنسب و أحسن الطرق في معالجة هذا النوع من العلاقات.

الغاية من اختيار طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية¹ : لقد تم توسيع نماذج المعادلات الهيكلية لتفحص علاقات سببية متعددة، بحيث أنها تعالج التأثيرات الخطية بين مجموعة من المتغيرات الكامنة (Latente)، التي تلعب دور المتغير التابع أو المستقل أو الاثنين معا. توسعت مجالات استعمالها شيئا فشيئا بغية قياس صحة الصياغات النظرية. إن مساهمة هذه الطريقة عند مقارنتها مع الطرق الكلاسيكية مثل الانحدار تمكن من جهة من معالجة التقديرات المترامنة للعديد من العلاقات التبعية المترابطة فيما بينها، و من جهة أخرى تساهم في إدماج أخطاء القياس في عملية التقدير مباشرة. لا تقتصر طريقة المعادلات الهيكلية على اختيار دلالة المعاملات المقدرة، و إنما أيضا على توفير إمكانية التقييم الشامل لنموذج البحث المدروس، بالإضافة إلى ذلك يعد الانحدار المتعدد، التحليل المتنوع للتباين، التحليل التمييزي... إلخ بأن لها حدود موحدة كونها لا تستطيع قياس إلا علاقة خطية في آن واحد بين مجموعة من المتغيرات المستقلة و التابعة، أما طريقة المعادلات الهيكلية فإنها تمكننا من القياس المتزامن للآثار المقدرة للعديد من المحددات حول مجموعة من الأسباب، كما يجدر التذكير بأن الوظائف الرئيسية لطرق المعادلات الهيكلية هي التفحص المتزامن للعديد من العلاقات السببية الافتراضية، بما فيها العلاقات المتبادلة و الوسيطة الموجودة بين المتغيرات الكامنة.

¹. بن أشنهو سيدي محمد، دراسة المكونات المؤثرة على وفاء الزبون بالعلامة Djczy دراسة إمبريقية باستعمال نموذج المعادلات المهيكلية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تسويق، جامعة تلمسان، 2010، ص222.

حالات استعمال طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية و مراحل تطبيقها : يختبر نموذج المعادلات الهيكلية علاقات خطية بين مجموعة من المتغيرات، و يقوم بتطبيق دراسات تأكيدية للأبحاث الافتراضية (الاستنتاجية)، لذلك يشترط هذا النموذج بأن يكون للعلاقات المختبرة "أصل" أو بالأحرى قاعدة نظرية، بحيث لا يمكن استخدامه في الدراسات الاستكشافية، أين نبحت عن علاقات جديدة لم يتم تناولها من قبل في مجال الدراسة.

يعتبر استعمال نماذج المعادلات الهيكلية منذ نشأته سنة 1980 بأنه جملة من الطرق التأكيدية، يكمن دوره في مساعدة الباحث على تأكيد المكونات و المجال النظري الذي تناوله، على هذا الأساس يتأكد الباحث قبل استعمال هذه الأداة (تحليل المعلومات) أولاً من جانبها النظري، ثم يقوم ثانياً ببناء شكل يوضح فيه العلاقة السببية، المرحلة الثالثة يتم فيها تحويل شكل العلاقات الخطية إلى نموذج هيكل و نموذج للقياس. المرحلة الرابعة مخصصة لاختيار نوع مصفوفة المعلومات و اختيار النموذج المقترح، ثم في مرحلة خامسة يتم تقييم تعيين النموذج الهيكل، و في المرحلة التي تليها (السادسة) يتم تقييم جودة تطابق النموذج مع المعلومات المكتسبة، أما المرحلة السابعة و الأخيرة يتم فيها شرح و تحليل النتائج المتحصل عليها أو القيام بتغيير النموذج إذا لم تكن النتائج مرضية.

أنواع المتغيرات الموجودة في طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية : هناك العديد من المفاهيم التي لا يمكن ملاحظتها أو قياسها مباشرة بأداة القياس و تشترط طرح افتراضات لإمكانية دراستها، يدل المتغير الكامن إذن على مفهوم غامض يصعب قياسه، لذلك يتم اللجوء إلى متغيرات فرعية لها تعبير كمي يمكننا من قياس المتغيرات الكامنة و يفترض أنها مرتبطة بشدة بهذه الأخيرة، يسمى هذا النوع من المتغيرات بالمتغيرات الجلية (Manifeste).¹

3.1.II. اختيار عينة الدراسة : تم توزيع استبيان لأغراض هذه الدراسة على عينة من أساتذة الثانوية بولاية سعيدة لصعوبة الوصول إلى كافة مفردات المجتمع المدروس، و من ضمن 165 أسنآذ تم اعتماد 155 استبيان، نظراً لأن بعض الاستبيانات لم تسترد من المستجوبين و البعض الآخر تبين عدم صلاحيتها للتناقضات التي شابنها.

2.II. تحليل النتائج :

1.2.II. دراسة صدق و ثبات الاستثمار : لمعرفة صدق و ثبات الاستثمار اعتمدنا على معامل ألفا كرونباخ و قد بلغت قيمته 0.852، هذا يعني أن معامل الثبات جيد، و لمعرفة صدق الاستثمار قمنا بإدخال الجذر التربيعي على معامل ألفا كرونباخ فأصبح يساوي 0.92 و الجدول التالي يوضح ذلك :

¹. مرجع سابق، ص223.224.

جدول (01) : معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان

ألفا كرونباخ	عدد الأسئلة
0.852	39

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

من خلال الجدول يتضح أن معامل ألفا كرونباخ معنوي على اعتبار أن قيمته أكبر من 60%.
2.2.II. تحليل خصائص العينة : تم تحليل خصائص العينة بهدف التعرف على المتغيرات الديمغرافية، و كيفية توزيع أفراد العينة تبعاً لكل متغير.

الجنس :

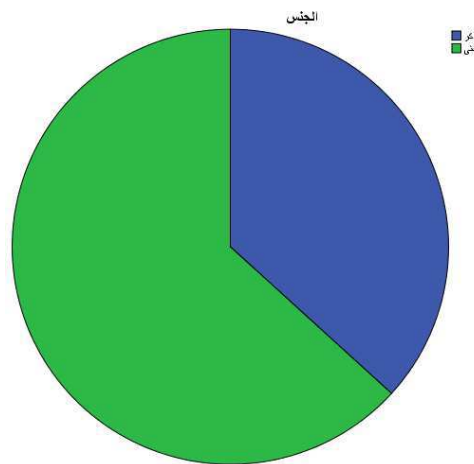
الجدول (02) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الرقم	البيان	التكرار	النسبة %	النسبة المؤكدة %	النسبة التراكمية %
1	ذكر	57	36.8	36.8	36.8
2	أنثى	98	63.2	63.2	100
	المجموع	155	100	100	

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة عالية من أفراد العينة هن نساء، حيث بلغ عددهن 98 امرأة أي ما نسبته 63.2%، في حين بلغ عدد الرجال 57 فرداً، أي ما يعادل 36.8%، و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي :

الشكل (02) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر : مخرجات SPSS V20

الحالة الاجتماعية :

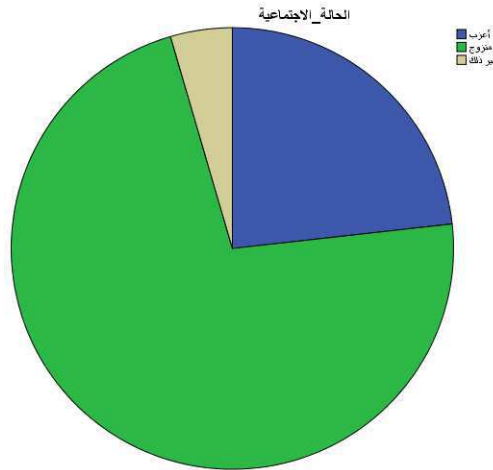
الجدول (03) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الرقم	البيان	التكرار	النسبة %	النسبة المؤكدة %	النسبة التراكمية %
1	أعزب	36	23.2	23.2	23.2
2	متزوج	112	72.3	72.3	95.5
3	غير ذلك	7	4.5	4.5	100
	المجموع	155	100	100	

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة يمثلون الفئة المتزوجة، و عددهم 112 فردا أي بنسبة 72.3%، في حين تمثل فئة العزاب نسبة 23.2% أي ما يعادل 36 فرد من مجموع العينة المستجوبة. و نسجل وجود 7 أفراد لديهم حالة اجتماعية أخرى أي ما نسبته 4.5%. و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي :

الشكل (03) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر : مخرجات SPSS V20

الفئة العمرية :

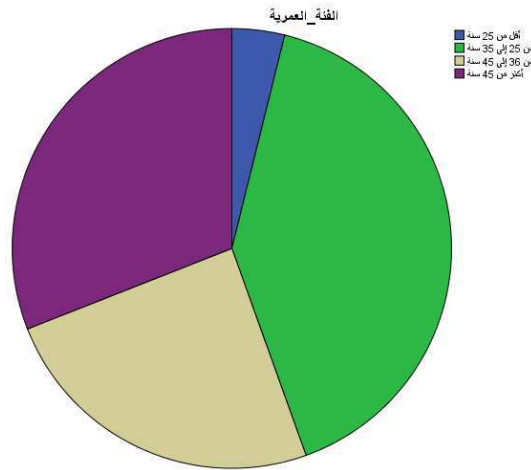
الجدول (04) : توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

الرقم	البيان	التكرار	النسبة %	النسبة المؤكدة %	النسبة التراكمية %
1	أقل من 25 سنة	6	3.9	3.9	3.9
2	من 25 إلى 35 سنة	63	40.6	40.6	44.5
3	من 36 إلى 45 سنة	38	24.5	24.5	69
4	أكثر من 45 سنة	48	31	31	100
	المجموع	155	100	100	

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

يتضح من الجدول أعلاه أن 40.6% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 35 سنة أي ما يعادل 63 فرداً، كما نسجل 48 فرد تفوق أعمارهم 45 سنة بنسبة 31%، و يليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين 36 إلى 45 سنة، و عددهم 38 أي ما نسبته 24.5%، في حين لم يمثل الأشخاص الأقل من 25 سنة سوى 6 أفراد و كانت النسبة 3.9%. و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي :

الشكل (04) : توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية



المصدر : مخرجات SPSS V20

المستوى التعليمي :

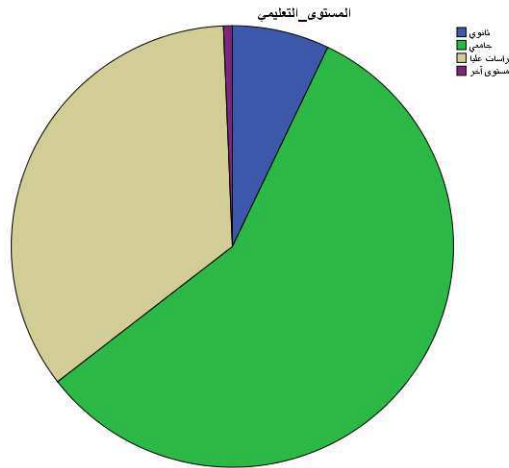
الجدول (05) : توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الرقم	البيان	التكرار	النسبة %	النسبة المؤكدة %	النسبة التراكمية %
1	ثانوي	11	7.1	7.1	7.1
2	جامعي	89	57.4	57.4	64.5
3	دراسات عليا	54	34.8	34.8	99.3
4	مستوى آخر	1	0.7	0.7	100
	المجموع	155	100	100	

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

يوضح الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 57.4% تمثل الفئة الحاصلة على مؤهل الشهادة الجامعية أي ما يعادل 89 فرداً، تليها الفئة التي واصلت الدراسات العليا و عددهم 54 أي بنسبة 34.8%، في حين لم يمثل الأشخاص ذوي المستوى الثانوي سوى 11 فرد و كانت النسبة 7.1% و نسجل وجود فرد واحد لديه مستوى تعليمي آخر، أي ما نسبته 0.7% و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي :

الشكل (05) : توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر : مخرجات SPSS V20

الأقدمية :

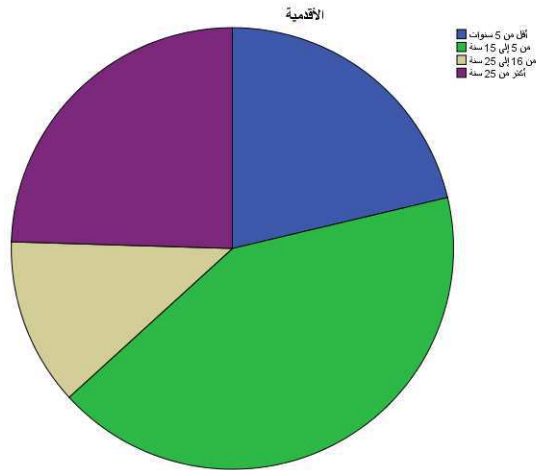
الجدول (06) : توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الرقم	البيان	التكرار	النسبة %	النسبة المؤكدة %	النسبة التراكمية %
1	أقل من 5 سنوات	33	21.3	21.3	21.3
2	من 5 إلى 15 سنة	65	41.9	41.9	63.2
3	من 16 إلى 25 سنة	19	12.3	12.3	75.5
4	أكثر من 25 سنة	38	24.5	24.5	100
	المجموع	155	100	100	

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

يشير الجدول أعلاه أن نسبة عالية من أفراد العينة تتراوح مدة خدمتهم ما بين 5 إلى 15 سنة، حيث بلغ عددهم 65 فرد أي ما نسبته 41.9%، يلي ذلك الفئة التي تفوق سنوات خبرتهم 25 سنة بنسبة 24.5% و عددهم 38، أما من تقل خبرتهم عن 5 سنوات فكانت النسبة 21.3% أي ما يعادل 33 فرد، كما نلاحظ أن 12.3% من مفردات العينة سنوات خبرتهم من 16 إلى 25 سنة أي ما يعادل 19 فرد من مجموع العينة المستجوبة. و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي :

الشكل (06) : توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية



المصدر : مخرجات SPSS V20

مستوى الدخل :

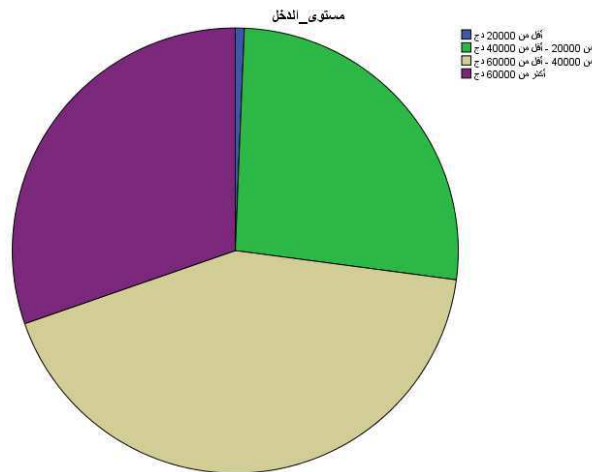
الجدول (07) : توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل

الرقم	البيان	التكرار	النسبة %	النسبة المؤكدة %	النسبة التراكمية %
1	أقل من 20000 دج	1	0.6	0.6	0.6
2	من 20000 - أقل من 40000 دج	41	26.5	26.5	27.1
3	من 40000 - أقل من 60000 دج	66	42.6	42.6	69.7
4	أكثر من 60000 دج	47	30.3	30.3	100
	المجموع	155	100	100	

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات SPSS V20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة من المفردات المستجوبة 42.6% يتراوح مستوى دخلهم ما بين 40000 إلى أقل من 60000 دج، حيث بلغ عددهم 66 فرد، يلي ذلك الأشخاص ذوي مستوى الدخل الذي يفوق 60000 دج بنسبة 30.3% و عددهم 47، في حين تمثل النسبة 26.5% الفئة التي مستوى دخلهم من 20000 إلى أقل من 40000 دج أي ما يعادل 41 فرد، و نسجل وجود فرد واحد يقل مستوى دخله عن 20000 دج بنسبة 0.6% و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل التالي :

الشكل (07) : توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل



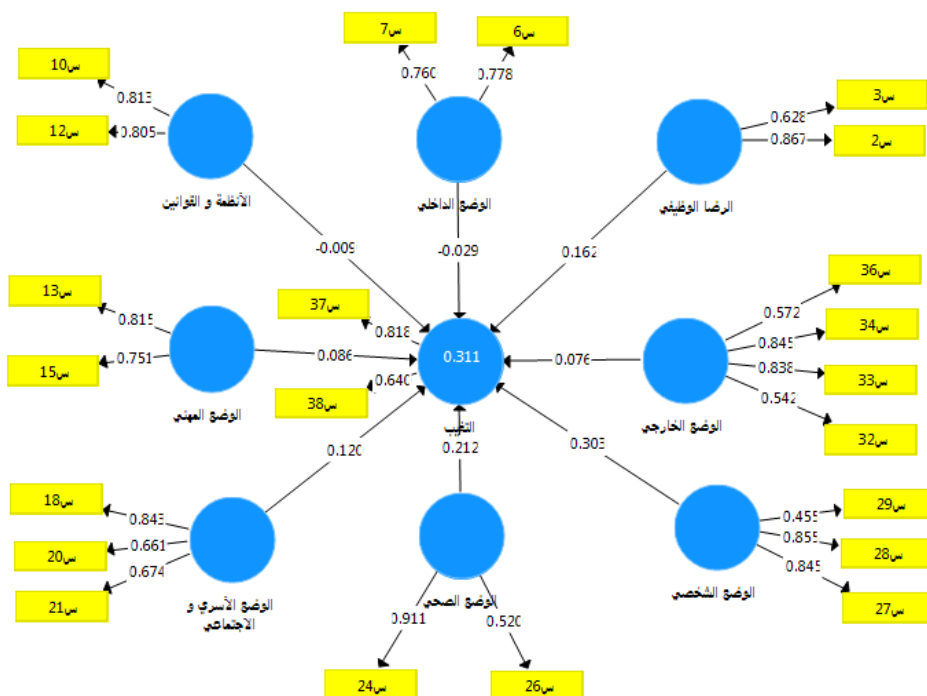
المصدر : مخرجات SPSS V20

3.II. اختبار نموذج الدراسة :

1.3.II. اختبار نموذج الدراسة لعينة أساتذة ثانوية الشيخ بوعمامة :

لغرض اختبار جودة النموذج و جودة عبارات الاستبيان الخاص بأساتذة ثانوية الشيخ بوعمامة تم اختبار النموذج باستخدام برنامج Smart PLS، و ذلك لخصوصية البرنامج (النمذجة بالمعادلات الهيكلية) و لتوافقه مع حجم العينة، حيث تم أخذ عينة من 50 أستاذ.

الشكل (08) : نموذج الدراسة التطبيقية الخاصة بأساتذة ثانوية الشيخ بوعمامة

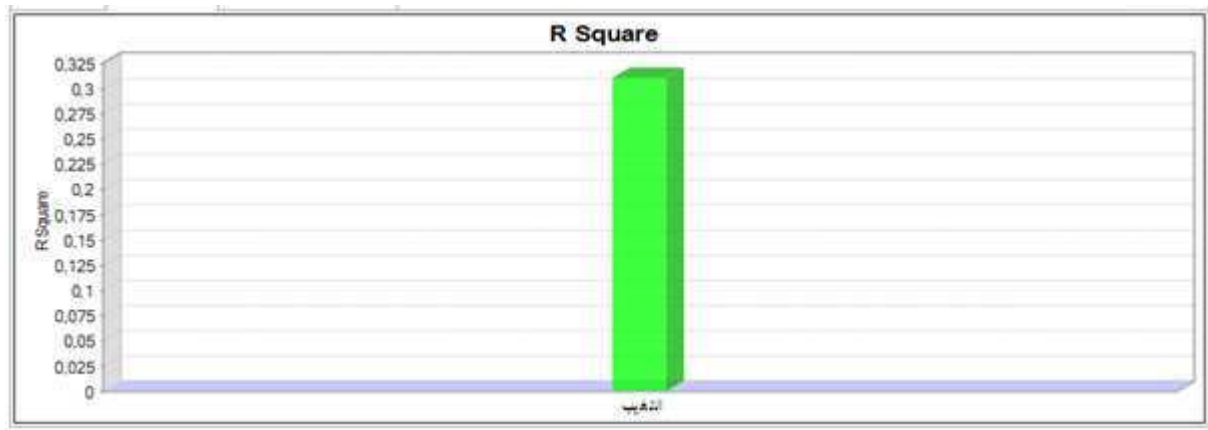


المصدر : مخرجات Smart PLS

يتضح من خلال الشكل الموضح أعلاه أن هناك 9 متغيرات كامنة : الرضا الوظيفي، الوضع الداخلي، الأنظمة و القوانين، الوضع المهني، الوضع الأسري و الاجتماعي، الوضع الصحي، الوضع الشخصي، الوضع الخارجي و أخيرا التغيب. و كل متغير كامن موصول بمتغيرات جلية، تعبر عن سلم قياس بمعنى العبارات المشكلة لاستمارة الأسئلة المتعلقة بكل متغير من المتغيرات الكامنة، بحيث أنها توزعت على النحو التالي : اثنين لكل من الرضا الوظيفي، الوضع الداخلي، الأنظمة و القوانين، و الوضع المهني، ثلاثة للوضع الأسري و الاجتماعي، اثنين للوضع الصحي، و ثلاثة للوضع الشخصي و الوضع الخارجي، و أخيرا عبارتين للتغيب. و ما تجدر الإشارة إليه أن هذه العبارات تم اعتمادها بعد تصنيفها و التأكد من ملائمتها مع المتغير الكامن، عن طريق ما يسمى بالتحليل العامل التوكيدي (AFC).
معايير جودة النموذج :

• معامل التحديد (R Square) :

الشكل (09) : معامل التحديد (R Square)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (08) : معامل التحديد (R Square)

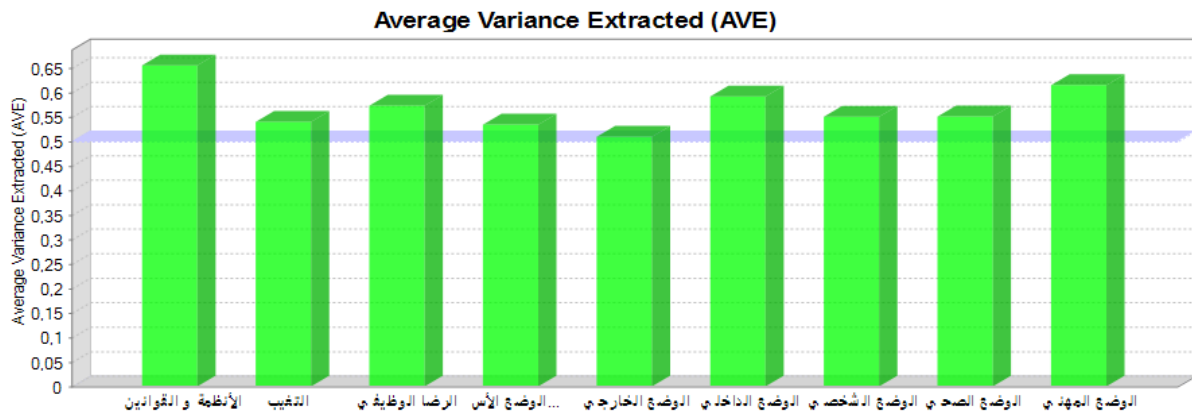
متغير الدراسة	R Square
التغيب	0.311

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتضح أن معامل التحديد R Square معنوي حيث أن معامل التغيب يمثل 0.311

• متوسط التباين المفسر (AVE) :

الشكل (10) : متوسط التباين المفسر (AVE)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (09) : متوسط التباين المفسر (AVE)

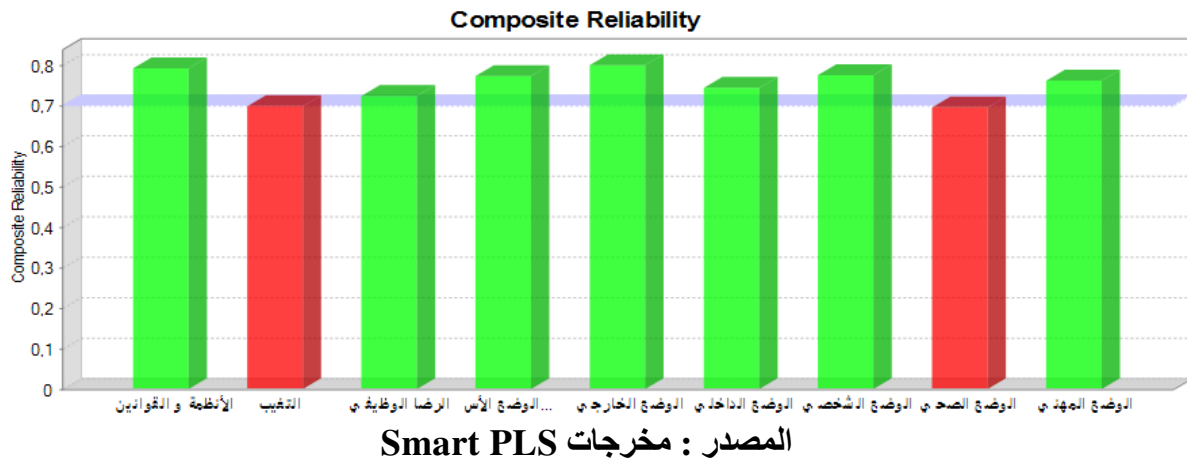
متغيرات الدراسة	AVE
الرضا الوظيفي	0.573
الوضع الداخلي	0.592
الأنظمة و القوانين	0.655
الوضع المهني	0.615
الوضع الأسري و الاجتماعي	0.534
الوضع الصحي	0.551
الوضع الشخصي	0.550
الوضع الخارجي	0.509
التغيب	0.540

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الشكل و الجدول أعلاه يتضح أن كل متوسطات التباين المفسر (AVE) أكبر من 0.50 مما يدل على جودة النموذج المقترح.

• الموثوقية المركبة (Composite Reliability) :

الشكل (11) : الموثوقية المركبة (Composite Reliability)



الجدول (10) : الموثوقية المركبة (Composite Reliability)

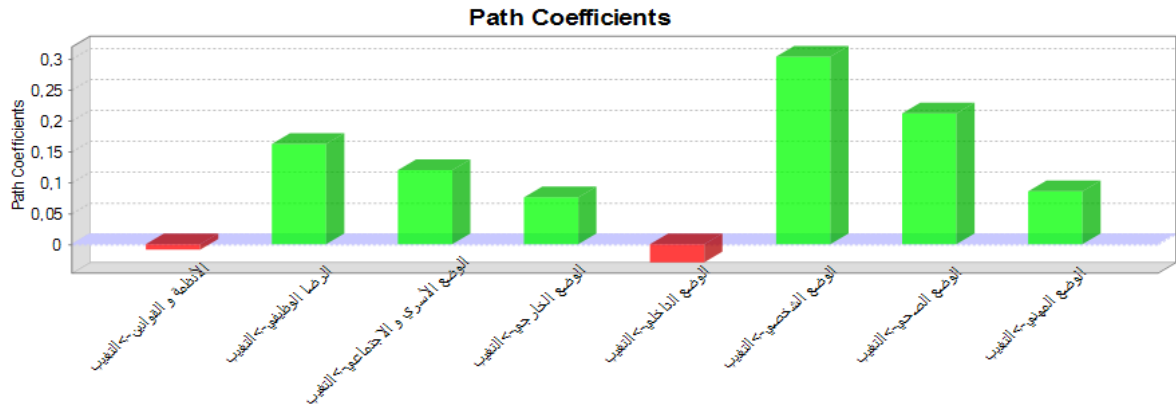
Composite Reliability	متغيرات الدراسة
0.724	الرضا الوظيفي
0.743	الوضع الداخلي
0.792	الأنظمة و القوانين
0.761	الوضع المهني
0.773	الوضع الأسري و الاجتماعي
0.695	الوضع الصحي
0.775	الوضع الشخصي
0.799	الوضع الخارجي
0.698	التغيب

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتضح أن معاملات الموثوقية المركبة Composite Reliability (أكبر من 0.70) ما عدا عامل الوضع الصحي و التغيب و المقدرين على التوالي بـ 0.698 و 0.695

• معاملات المسارات (Path Coefficients) :

الشكل (12) : معاملات المسارات (Path Coefficients)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (11) : معاملات المسارات (Path Coefficients)

المسارات	Path Coefficients
الرضا الوظيفي ← التغيب	0.162
الوضع الداخلي ← التغيب	-0.029
الأنظمة و القوانين ← التغيب	-0.009
الوضع المهني ← التغيب	0.086
الوضع الأسري و الاجتماعي ← التغيب	0.120
الوضع الصحي ← التغيب	0.212
الوضع الشخصي ← التغيب	0.303
الوضع الخارجي ← التغيب	0.076

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتبين أن هناك بعض معاملات المسارات معنوية و البعض الآخر غير معنوي، و هذا استنادا إلى قاعدة Smart PLS التي تشير إلى أن معامل المسار يكون معنوي إذا كان أكبر من 0.015، على هذا الأساس فإن الأثر المباشر للرضا الوظيفي على التغيب هو 0.162 و هو غير معنوي، و أثر الوضع الداخلي، الأنظمة و القوانين على التغيب غير معنوي و يقدر بـ -0.029 و -0.009 على الترتيب، أما الوضع المهني، الوضع الأسري و الاجتماعي، الوضع الصحي، الوضع الشخصي و كذا الوضع الخارجي فلمهم أثر معنوي على التغيب و المقدرين على التوالي بـ 0.086، 0.120، 0.212، 0.303 و 0.076

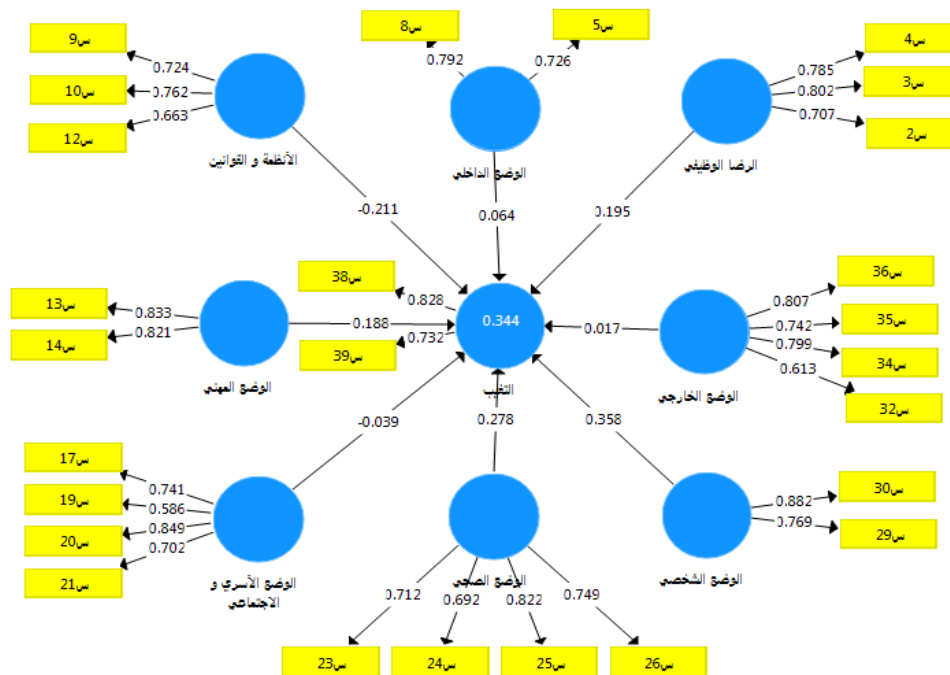
نتائج التحليل أعلاه تؤدي إلى :

- رفض الفرضية H1 و التي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية سالبة للرضا الوظيفي على التغيب.
- رفض الفرضية H2، H3 و التي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة للوضع الداخلي، و الأنظمة و القوانين على التغيب.
- قبول الفرضية H4، H5، H6، H7، H8 و التي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة للوضع المهني، الوضع الأسري و الاجتماعي، الوضع الصحي، الوضع الشخصي و كذا الوضع الخارجي على التغيب.

II.2.3. اختبار نموذج الدراسة لعينة أساتذة ثانوية ابن سحنون الراشدي :

لغرض اختبار جودة النموذج و جودة عبارات الاستبيان الخاص بأساتذة ثانوية ابن سحنون الراشدي تم اختبار النموذج باستخدام برنامج Smart PLS، و ذلك لخصوصية البرنامج (النمذجة بالمعادلات الهيكلية) و لتوافقه مع حجم العينة، حيث تم أخذ عينة من 56 أستاذ.

الشكل (13) : نموذج الدراسة التطبيقية الخاصة بأساتذة ثانوية ابن سحنون الراشدي



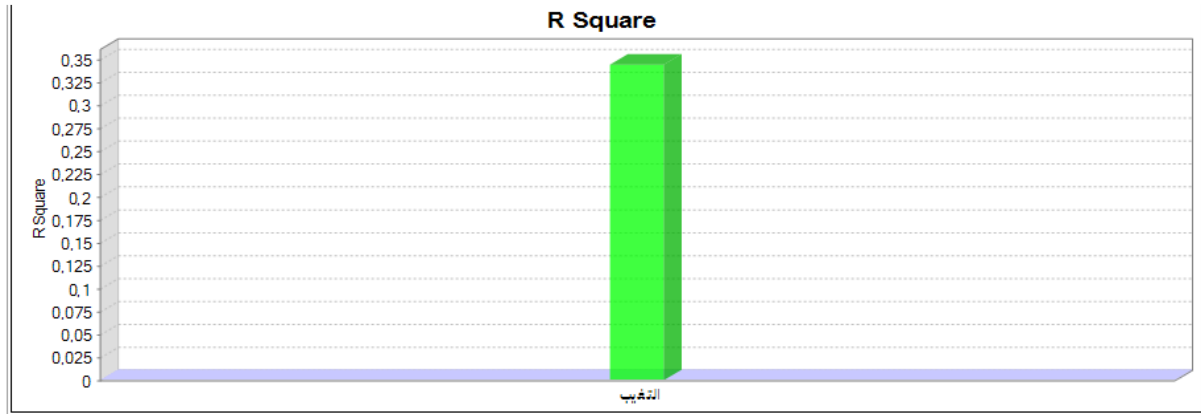
المصدر : مخرجات Smart PLS

يتضح من خلال الشكل الموضح أعلاه أن هناك 9 متغيرات كامنة : الرضا الوظيفي، الوضع الداخلي، الأنظمة و القوانين، الوضع المهني، الوضع الأسري و الاجتماعي، الوضع الصحي، الوضع الشخصي، الوضع الخارجي و أخيرا التغيب. و كل متغير كامن موصول بمتغيرات جلية، تعبر عن سلم قياس بمعنى العبارات المشكلة لاستمارة الأسئلة المتعلقة بكل متغير من المتغيرات الكامنة، بحيث أنها توزعت على النحو التالي : ثلاثة للرضا الوظيفي، اثنين للوضع الداخلي، ثلاثة للأنظمة و القوانين، اثنين للوضع المهني، أربعة لكلا الوضع الأسري و الاجتماعي، و الوضع الصحي، و اثنين للوضع الشخصي و أربعة للوضع الخارجي، و أخيرا عبارتين للتغيب. و ما تجدر الإشارة إليه أن هذه العبارات تم اعتمادها بعد تصنيفتها و التأكد من ملائمتها مع المتغير الكامن، عن طريق ما يسمى بالتحليل العامل التوكيدي (AFC).

معايير جودة النموذج :

• معامل التحديد (R Square) :

الشكل (14) : معامل التحديد (R Square)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (12) : معامل التحديد (R Square)

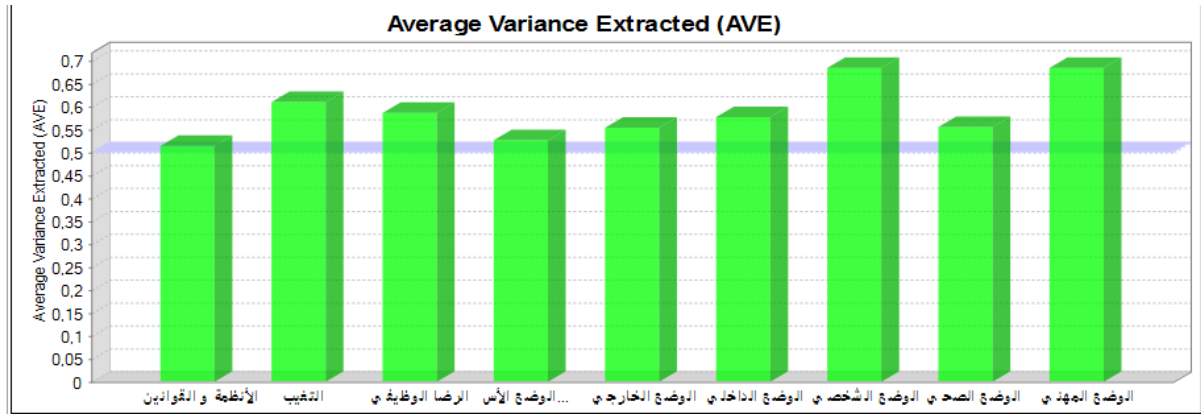
متغير الدراسة	R Square
التغيب	0.344

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتضح أن معامل التحديد R Square معنوي حيث أن معامل التغيب يمثل 0.344

• متوسط التباين المفسر (AVE) :

الشكل (15) : متوسط التباين المفسر (AVE)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (13) : متوسط التباين المفسر (AVE)

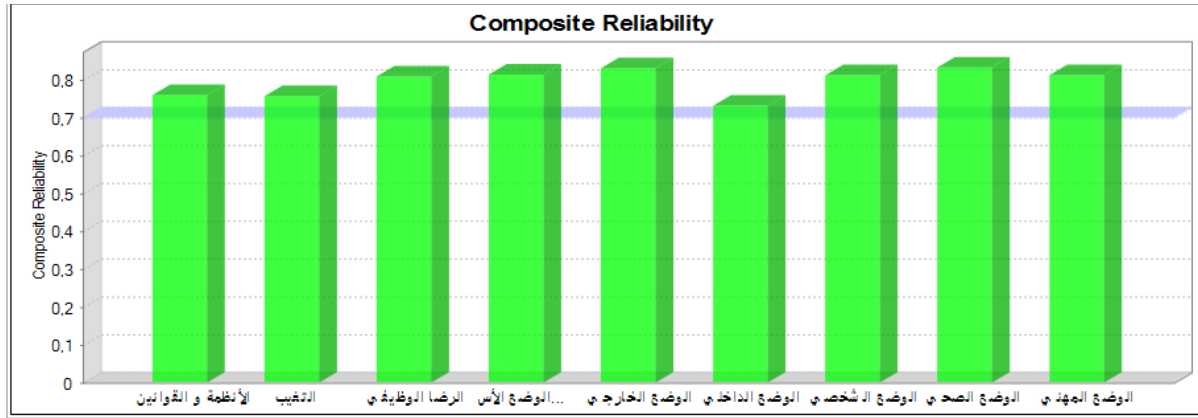
متغيرات الدراسة	AVE
الرضا الوظيفي	0.586
الوضع الداخلي	0.577
القوانين والأنظمة	0.514
الوضع المهني	0.685
الوضع الأسري والاجتماعي	0.527
الوضع الصحي	0.556
الوضع الشخصي	0.685
الوضع الخارجي	0.554
التغيب	0.610

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الشكل و الجدول أعلاه يتضح أن كل متوسطات التباين المفسر (AVE) أكبر من 0.50 مما يدل على جودة النموذج المقترح.

• الموثوقية المركبة (Composite Reliability) :

الشكل (16) : الموثوقية المركبة (Composite Reliability)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (14) : الموثوقية المركبة (Composite Reliability)

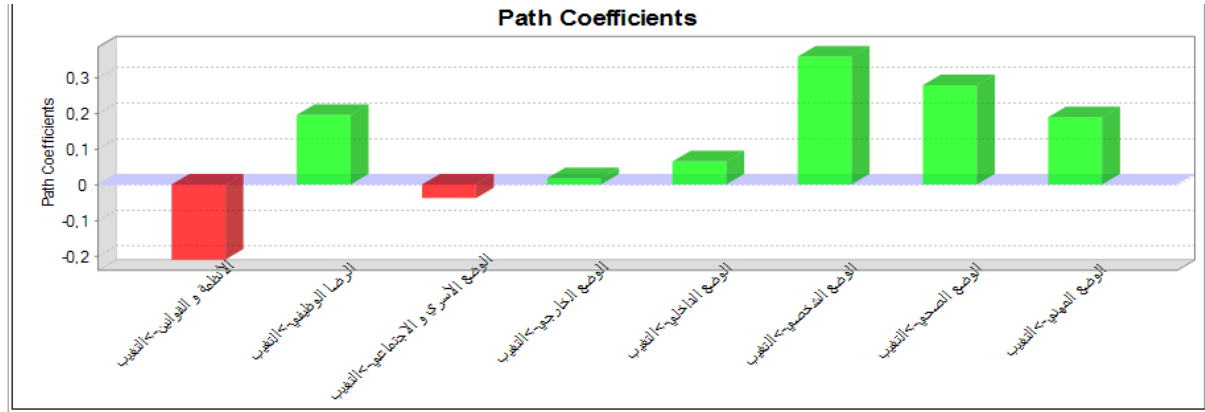
Composite Reliability	متغيرات الدراسة
0.809	الرضا الوظيفي
0.732	الوضع الداخلي
0.760	الأنظمة و القوانين
0.813	الوضع المهني
0.814	الوضع الأسري و الاجتماعي
0.833	الوضع الصحي
0.812	الوضع الشخصي
0.831	الوضع الخارجي
0.757	التغيب

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتضح أن كل معاملات الموثوقية المركبة Composite Reliability معنوية (أكبر من 0.70).

• معاملات المسارات (Path Coefficients) :

الشكل (17) : معاملات المسارات (Path Coefficients)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (15) : معاملات المسارات (Path Coefficients)

المسارات	Path Coefficients
الرضا الوظيفي -> التغيب	0.195
الوضع الداخلي -> التغيب	0.064
الأنظمة والقوانين -> التغيب	-0.211
الوضع المهني -> التغيب	0.188
الوضع الأسري والاجتماعي -> التغيب	-0.039
الوضع الصحي -> التغيب	0.278
الوضع الشخصي -> التغيب	0.358
الوضع الخارجي -> التغيب	0.017

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتبين أن هناك بعض معاملات المسارات معنوية و البعض الآخر غير معنوي، و هذا استنادا إلى قاعدة Smart PLS التي تشير إلى أن معامل المسار يكون معنوي إذا كان أكبر من 0.015، على هذا الأساس فإن الأثر المباشر للرضا الوظيفي على التغيب هو 0.195 و هو غير معنوي، و أثر الوضع الداخلي على التغيب هو 0.064 و يعتبر معنوي، و أثر الأنظمة و القوانين على التغيب غير معنوي و يقدر بـ -0.211، أما الوضع المهني له أثر معنوي على التغيب و المقدّر بـ 0.188، إلا أن الوضع الأسري و الاجتماعي له أثر غير معنوي على التغيب و يقدر بـ -0.039، بينما الوضع الصحي، الوضع الشخصي و كذا الوضع الخارجي لهم أثر معنوي على التغيب و المقدّرين على التوالي بـ 0.278، 0.358، 0.017

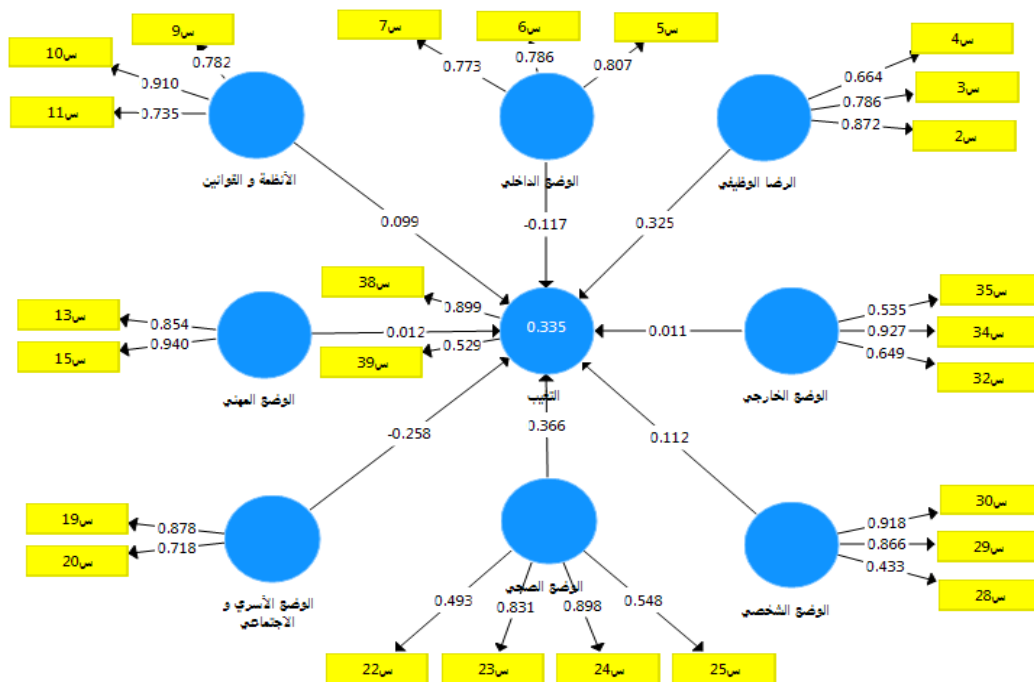
نتائج التحليل أعلاه تؤدي إلى :

- رفض الفرضية H1 و التي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية سالبة للرضا الوظيفي على التغيب.
- قبول الفرضية H2، H4، H6، H7، H8 و التي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة للوضع الداخلي، الوضع المهني، الوضع الصحي، الوضع الشخصي و كذا الوضع الخارجي على التغيب.
- رفض الفرضية H3، H5 و التي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة للأنظمة و القوانين، و الوضع الأسري و الاجتماعي على التغيب.

3.3.II. اختبار نموذج الدراسة لعينة أساتذة ثانوية عبد المؤمن :

لغرض اختبار جودة النموذج و جودة عبارات الاستبيان الخاص بأساتذة ثانوية عبد المؤمن تم اختبار النموذج باستخدام برنامج Smart PLS، و ذلك لخصوصية البرنامج (النمذجة بالمعادلات الهيكلية) و لتوافقه مع حجم العينة، حيث تم أخذ عينة من 49 أستاذ.

الشكل (18) : نموذج الدراسة التطبيقية الخاصة بأساتذة ثانوية عبد المؤمن



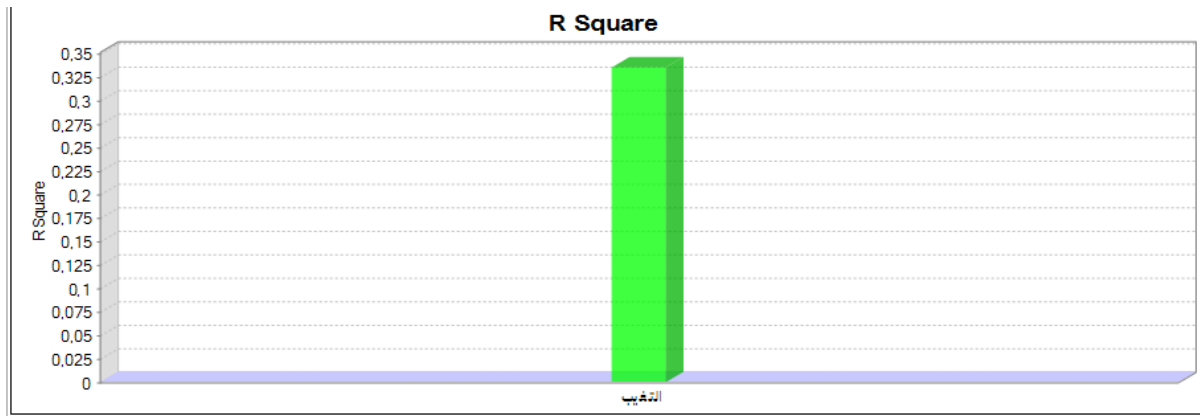
المصدر : مخرجات Smart PLS

يتضح من خلال الشكل الموضح أعلاه أن هناك 9 متغيرات كامنة : الرضا الوظيفي، الوضع الداخلي، الأنظمة و القوانين، الوضع المهني، الوضع الأسري و الاجتماعي، الوضع الصحي، الوضع الشخصي، الوضع الخارجي و أخيرا التغيب. و كل متغير كامن موصول بمتغيرات جلية، تعبر عن سلم قياس بمعنى العبارات المشكلة لاستمارة الأسئلة المتعلقة بكل متغير من المتغيرات الكامنة، بحيث أنها توزعت على النحو التالي : ثلاثة لكل من الرضا الوظيفي، الوضع الداخلي، و الأنظمة و القوانين، اثنين للوضع المهني، و الوضع الأسري و الاجتماعي، و أربعة للوضع الصحي، و ثلاثة للوضع الشخصي و الوضع الخارجي، و أخيرا عبارتين للتغيب. و ما تجدر الإشارة إليه أن هذه العبارات تم اعتمادها بعد تصنيفها و التأكد من ملائمتها مع المتغير الكامن، عن طريق ما يسمى بالتحليل العامل التوكيدي (AFC).

معايير جودة النموذج :

• معامل التحديد (R Square) :

الشكل (19) : معامل التحديد (R Square)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (16) : معامل التحديد (R Square)

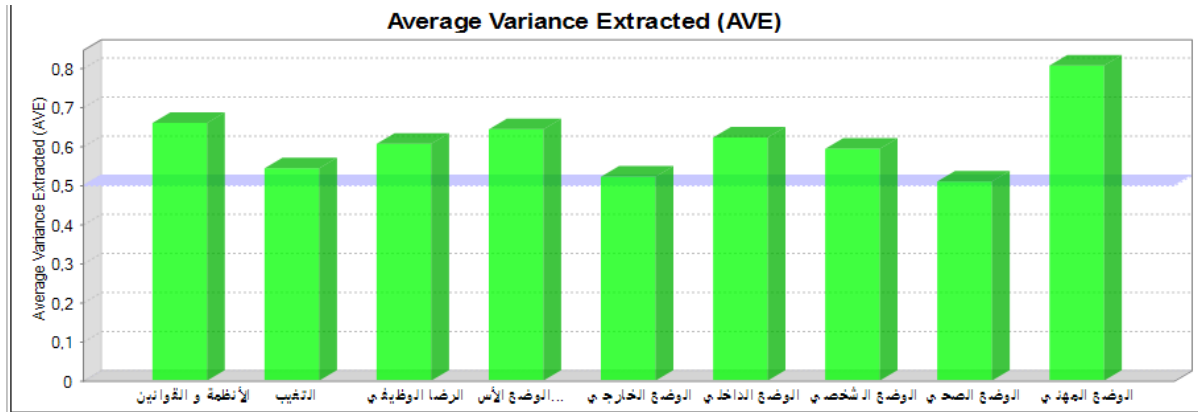
متغير الدراسة	R Square
التغيب	0.335

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتضح أن معامل التحديد R Square معنوي حيث أن معامل التغيب يمثل 0.335

• متوسط التباين المفسر (AVE) :

الشكل (20) : متوسط التباين المفسر (AVE)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (17) : متوسط التباين المفسر (AVE)

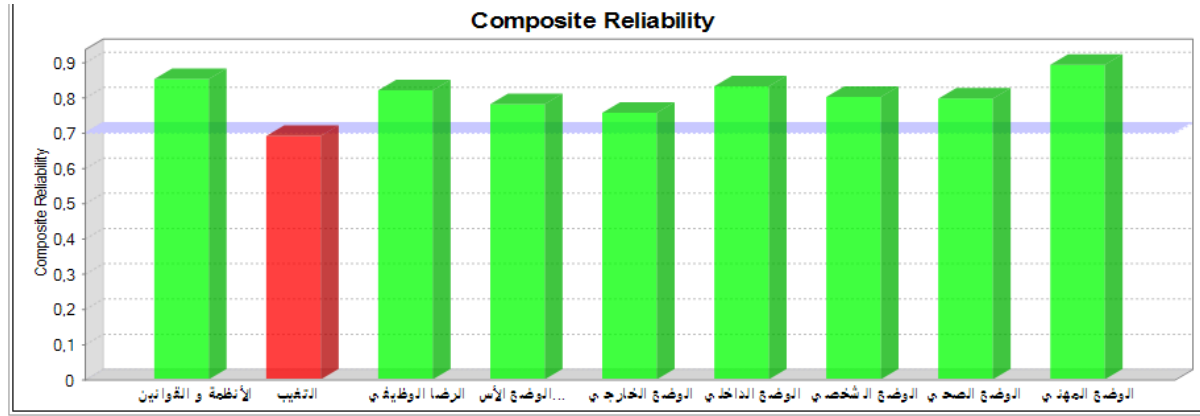
متغيرات الدراسة	AVE
الرضا الوظيفي	0.606
الوضع الداخلي	0.622
الأنظمة و القوانين	0.660
الوضع المهني	0.807
الوضع الأسري و الاجتماعي	0.643
الوضع الصحي	0.510
الوضع الشخصي	0.593
الوضع الخارجي	0.522
التغيب	0.544

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الشكل و الجدول أعلاه يتضح أن كل متوسطات التباين المفسر (AVE) أكبر من 0.50 مما يدل على جودة النموذج المقترح.

• الموثوقية المركبة (Composite Reliability) :

الشكل (21) : الموثوقية المركبة (Composite Reliability)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (18) : الموثوقية المركبة (Composite Reliability)

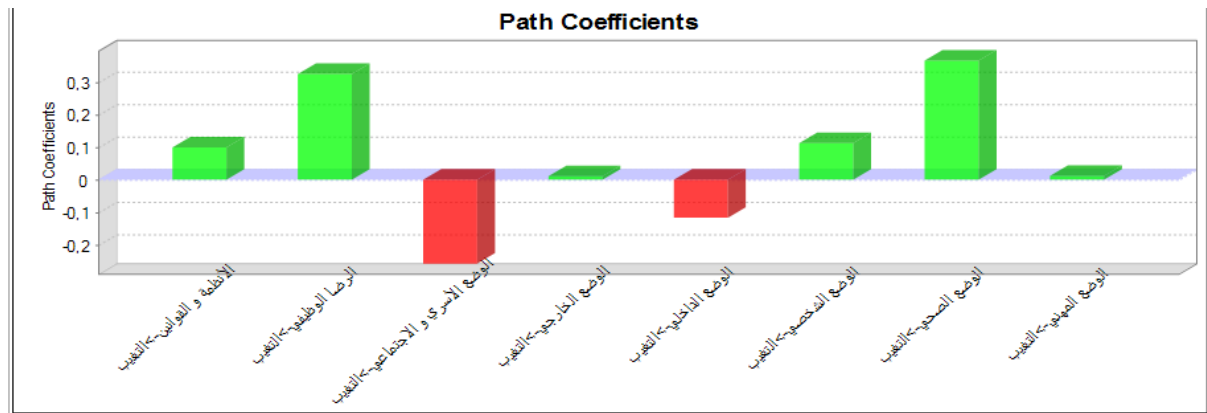
Composite Reliability	متغيرات الدراسة
0.820	الرضا الوظيفي
0.832	الوضع الداخلي
0.852	الأنظمة و القوانين
0.893	الوضع المهني
0.781	الوضع الأسري و الاجتماعي
0.796	الوضع الصحي
0.801	الوضع الشخصي
0.756	الوضع الخارجي
0.691	التغيب

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتضح أن كل معاملات الموثوقية المركبة Composite Reliability معنوية (أكبر من 0.70) ما عدا عامل التغيب و المقدّر بـ 0.691

• معاملات المسارات (Path Coefficients) :

الشكل (22) : معاملات المسارات (Path Coefficients)



المصدر : مخرجات Smart PLS

الجدول (19) : معاملات المسارات (Path Coefficients)

المسارات	Path Coefficients
الرضا الوظيفي -> التغيب	0.325
الوضع الداخلي -> التغيب	-0.117
الأنظمة و القوانين -> التغيب	0.099
الوضع المهني -> التغيب	0.012
الوضع الأسري و الاجتماعي -> التغيب	-0.258
الوضع الصحي -> التغيب	0.366
الوضع الشخصي -> التغيب	0.112
الوضع الخارجي -> التغيب	0.011

المصدر : من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتبين أن هناك بعض معاملات المسارات معنوية و البعض الآخر غير معنوي، و هذا استنادا إلى قاعدة Smart PLS التي تشير إلى أن معامل المسار يكون معنوي إذا كان أكبر من 0.015، على هذا الأساس فإن الأثر المباشر للرضا الوظيفي على التغيب هو 0.325 و هو غير معنوي، و أثر الوضع الداخلي على التغيب هو -0.117 و يعتبر غير معنوي، أما الأنظمة و القوانين، و الوضع المهني فلهما أثر معنوي على التغيب و المقدرين على التوالي بـ 0.099 و 0.012، إلا أن الوضع الأسري و الاجتماعي له أثر غير معنوي يقدر بـ -0.258، بينما الوضع الصحي، الوضع الشخصي و الوضع الخارجي لهم أثر معنوي على التغيب و المقدرين بـ 0.336، 0.112 و 0.011 على الترتيب.

نتائج التحليل أعلاه تؤدي إلى :

- رفض الفرضية H1 و التي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية سالبة للرضا الوظيفي على التغيب.
- رفض الفرضية H2، H5 و التي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة للوضع الداخلي، و الوضع الأسري و الاجتماعي على التغيب.
- قبول الفرضية H3، H4، H6، H7، H8 و التي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة للأنظمة و القوانين، الوضع المهني، الوضع الصحي، الوضع الشخصي و كذا الوضع الخارجي على التغيب.

خاتمة الفصل الثاني

أسفرت الدراسة على عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمؤشر الرضا الوظيفي على التغيب، و ذلك بالنسبة لجميع أساتذة الثانويات الثلاث.

و أظهرت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمؤشر الوضع الداخلي للمدرسة على التغيب بالنسبة لأساتذة المؤسستين الشيخ بوعمامة و عبد المؤمن. مع وجود تأثير ذي دلالة إحصائية بالنسبة لأساتذة مؤسسة ابن سحنون الراشدي.

و كشفت على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمؤشر الأنظمة و القوانين على التغيب لدى أساتذة ثانويتي الشيخ بوعمامة و ابن سحنون الراشدي. في المقابل وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لدى أساتذة ثانوية عبد المؤمن.

و بينت بالنسبة لأثر مؤشر الوضع المهني على التغيب أنه ذي دلالة إحصائية بالنسبة لجميع أساتذة الثانويات محل الدراسة.

و توصلت هذه الأخيرة إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لمؤشر الوضع الأسري و الاجتماعي على التغيب لدى أساتذة مؤسسة الشيخ بوعمامة، أما لدى أساتذة مؤسستي ابن سحنون الراشدي و عبد المؤمن فليس ثمة أثر ذو دلالة إحصائية.

و انتهت بوجود تأثير ذي دلالة إحصائية لكل من مؤشر : الوضع الصحي، الوضع الشخصي و كذا الوضع الخارجي على التغيب، بالنسبة لجميع أساتذة المؤسسات محل الدراسة.

استنادا لما سبق يمكن القول أن :

- ❖ العوامل المهنية تساهم في التغيب عن العمل، ماعدا عامل الرضا الوظيفي الذي لم تكن له أي مساهمة في ذلك بالنسبة لكل من المؤسسات المدروسة.
- ❖ العوامل الشخصية و الخارجية تساهم في ظاهرة التغيب.

على ضوء ما توصلنا إليه، من المجدي الانتباه إلى :

- إجراء دراسات مماثلة عن تغيب الأساتذة في كل منطقة تعليمية للتعرف على المزيد من الأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة، و العمل الجاد لحلها.
- تعميم الإجراءات المساعدة على الحد من تغيب الأساتذة على جميع المدارس للعمل بها، و التأكيد على الجهات الإشرافية و الرقابية بمتابعة تنفيذها.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

لقد كان التغيب بأوجهه المتعددة موضع اهتمام مستمر من قبل الجهات المسؤولة في الدول العربية حيث صدرت العديد من المناشير عن الرقابة الإدارية تجتهد في التقليل من هذه الظاهرة، كذلك عن طريق الحملات الرقابية التي يقوم بها أعضاء الرقابة مع اتخاذ الإجراءات الجزائية من الإنذار و الخصم. ورغم كل المحاولات التي بذلت لعلاجها إلا أنها لم تأت بنتيجة، فالظاهرة مازالت متشعبة.

و إذا كانت الأزمات التي عصفت بالدول العربية أفقدتها الحماسة و دفعت بـ معلميها/أساتذتها إلى التغيب، فإن الإنتاجية تبقى دائما منتظرة على مفترق الطرق، تتربص باقتصاديات أصبحت مهترئة من الأساس، و إذا كان المعلم/الأستاذ لا يعي المسؤولية الملقاة على عاتقه من خلال ممارسته للعمل الذي هو وطني بامتياز، فالسلام على الوطن الذي ينتمي إليه.

المراجع و المصادر

المراجع باللغة العربية :

- 1- بن أشنهو سيدي محمد، دراسة المكونات المؤثرة على وفاء الزبون بالعلامة Djezzy دراسة إمبريقية باستعمال نموذج المعادلات المهيكلية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تسويق، جامعة تلمسان، 2010.
- 2- ثابت محمد رجا المسعود، العلاقة بين الهدر التربوي المترتب على تغيب المعلمين عن الدوام المدرسي و بين الكفاية الداخلية للمدارس الثانوية الحكومية في الأردن، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التخطيط التربوي بكلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 1994.
- 3- رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2014.
- 4- زرفاوي أمال، أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في مؤسسة الكوابل -بسكرة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة بسكرة، 2014.
- 5- سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الثالثة، 2007.
- 6- صالحة عيسان، علي كاظم، وجيهة العاني، هلال النبهاني، خالد الهنائي و سالم السكيتي، أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 7، عدد 1، 2011 : 1- 21.
- 7- غلوسي دلال، الرقابة الإدارية و التسبب الإداري في المؤسسة دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز -تبسة-، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، جامعة بسكرة، 2015.
- 8- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، 2011.
- 9- محمد عبد الفتاح الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الأولى، 2006.
- 10- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية - مصر، 2006.
- 11- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الثالثة، 2005.

- 1- Agustin Porres B.A, **The impact of teacher absenteeism on student achievement : a study on US public schools ; using results of the 2011-2012 civil rights data collection**, a thesis submitted to the faculty of the Graduate School of Arts and Sciences in partial fulfillment of the requirements of the degree of master of public policy, Georgetown University, 2016.
- 2- Basiru Nsoah Kwesi, **Absenteeism among rural teachers : the contributing of "poor remuneration"; "qualification of teachers" and "Furthering studies on distance learning"**, a thesis submitted to the department of mathematics statistical option in partial fulfillment of the requirement for the degree of master of science, Kwame Nkurmah University of Science and Technology, 2013.
- 3- Charlotte Albertini-Lomellini, Charles Caussin, Michel Lozato, Mauricette Petitjean, Annie sadarnac, Jacques Sornet (sous la direction de Brigitte Doriath), **Assistant de manager**, Dunod, Paris, 2^{ème} édition, 2011.
- 4- Ferudun Sezgin, Serkan Kosar, Ali Cagatay Kilinc and Zeki Ogdem, **Teacher Absenteeism in Turkish Primary Schools : a qualitative perspective from schools principals**, International Online Journal of Educational Sciences, 2014, 6(3), 612-625.
- 5- Frederic. Halsey Rogers, José Lopez-Calix, Nazmul Chaudhury, Jeffrey Hammer, Nancy Cordoba, Michael Kremer and Karthik Muralidharan, **Teacher abcence and incentives in primary education : results from a national teacher tracking survey in Ecuador**, Ecuador : Creating Fiscal Space for Poverty Reduction : A Fiscal Management and Public Expenditure Review, volume 2, 2004 : 136-162.
- 6- Henry Edison Okurut, **Nature; causes and magnitude of teacher absenteeism in the rights; education and development (READ) project schools in Uganda**, College of Education and External Studies, Makerere University, 2012.
- 7- Jean-Marie Peretti, **Ressources humaines**, Vuibert, paris, 14^{ème} édition, 2013.

- 8- Komoni Isaac Musyoki, **Key Factors influencing teacher absenteeism in public secondary schools in Nzaui sub county Makueni county**, Research project report submitted to the department of educational administration and planning in partial fulfillment of the award of the degree of master of education, Southern eastern Kenya University, 2015.
- 9- Paul S.Goodman, Robert S.Atkin, ***Effects of absenteeism on individuals and organizations***, **Absenteeism: new approaches to understanding; measuring and managing employee absence**, Jossey-Bass, San Francisco, 1984.
- 10- Paul Tristen Balwant, **Socio-demographic predictors of secondary school teacher absenteeism in Trinidad**, International Journal of Employment Studies, vol.24, N°1, 2016 : 6-24.
- 11- Richard Mokaya Atege, Walter Okibo, **Social factors influencing teacher absenteeism in public primary schools in Kenya : a case of Nyamira south sub – county**, International Journal of Economics ; Commerce and Management, vol.III, Issue7, 2015 : 681-697.
- 12- Samuel Tiekue Gyansah, Gabriel Esilfie , Agnes Atta, **Teacher absenteeism and its impact on quality education : a case study of the public schools in the Abesim circuit of the Sunyani municipality**, The International Journal of Humanities & Social Studies, vol.2, Issue1, 2014 : 6-20.
- 13- Stephen L.Jacobson, R.Oliver Gibson & Thomas Ramming, **Toward a reconception of absence in the school workplace : teacher absenteeism as invention and social exchange**, paper presented at the annual meeting of the American Education Finance Association, Albuquerque, 1993.

مصادر الانترنت :

- 1- الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، مراقبة الحضور و التغيب عن العمل، 17 أبريل 2017 في www.abah.co.uk
- 2- بيت.كوم، التغيب في مكان العمل، 16 أبريل 2017 في <http://www.bayt.com>
- 3- عبد الناصر رابي، غياب المعلمين و الملمات و أثره في التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدارس قفيلية من وجهة نظر أولياء الأمور، 07 فبراير 2017 في <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles>
- 4- علي سويلم، ظاهرة الغياب المرتفع، 22 أبريل 2017 في Kenanaonline.com
- 5- مجلة العلوم الاجتماعية، ظاهرة الغياب في العمل الصناعي، 08 مارس 2017 في www.swmsa.net
- 6- محمود ملحم، التغيب عن العمل و آثاره على الإنتاجية، 18 ديسمبر 2016 في www.alanba.com.kw
- 7- مشاريع إبداعية لتطوير عمل الأخصائي الاجتماعي، تابع ظاهرة غياب المعلمين، 17 أبريل 2017 في Socialworker2009.ahlamontada.net
- 8- IBIS/NNED, **An assessment of the effects teacher absenteeism on quality teaching and learning in public primary schools in Northern Ghana**, 08 february 2017 in siteressources.worldbank.org

الملاحق

جامعة الدكتور الطاهر مولاي - سعيدة -

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

تخصص طرق كمية في التسيير

استبيان موجه لأساتذة الثانوية بولاية سعيدة

الأستاذ الكريم / الأستاذة الكريمة تحية طيبة أما بعد :

نرجو منكم مشاركتنا في إتمام هذا العمل قصد تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر تحت عنوان "دراسة ظاهرة تغيب الأساتذة عن الدوام الرسمي"، و ذلك بالتفضل بالإجابة على أسئلة الاستمارة من خلال وضع علامة (X) أمام خياركم.

- يرجى أن تكون الإجابة على أساس الواقع الموجود فعلا، و ليس على أساس ما ترونيه مناسباً، كما أن دقة الإجابة ستعزز من قيمة النتائج المستهدفة.
- الرجاء الإجابة على جميع الأسئلة.
- تعتبر كل إجاباتكم سرية و تستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

الجزء الأول : البيانات الشخصية

الحالة الاجتماعية	أعزب	متزوج	غير ذلك

الجنس	ذكر	أنثى

الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	من 25 إلى 35 سنة	من 36 إلى 45 سنة	أكثر من 45 سنة

المستوى التعليمي	ثانوي	جامعي	دراسات عليا	مستوى آخر

الأقدمية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 15 سنة	من 16 إلى 25 سنة	أكثر من 25 سنة

مستوى الدخل	أقل من 20000 دج	من 20000 - أقل من 40000 دج	من 40000 - أقل من 60000 دج	أكثر من 60000 دج

الجزء الثاني : بيانات حول متغيرات الدراسة

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	عبر عن مستوى اتفاقك مع العبارات التالية
المحور الأول : الرضا الوظيفي					
					1 عدم الرضا عن العمل يسبب تغيب الأستاذ
					2 عدم الرضا عن الأجر يسبب تغيب الأستاذ
					3 فقدان الأمان الوظيفي يسبب تغيب الأستاذ
					4 عدم رضا الأستاذ عن الحجم الساعي لديه مقارنة بزملائه (جدولة العمل غير العادلة) يتسبب في تغيبه
المحور الثاني : الوضع الداخلي					
					5 فترات الراحة بين الحصص الدراسية غير كافية فيلجأ الأستاذ إلى التغيب لأخذ قسط من الراحة
					6 كثافة الأقسام و ازدحامها بالتلاميذ ترهق الأستاذ فيضطر للتغيب
					7 وجود فوضى وعدم انضباط في الثانوية (بيئة مدرسية غير ملائمة) سبب لتغيب الأستاذ
					8 عدم الإشراف المنتظم للمدير على الأستاذ و عدم تحفيزه على الاجتهاد في العمل يفسح له المجال للتغيب
المحور الثالث : الأنظمة و القوانين					
					9 ينتج تغيب الأستاذ لعدم وجود أنظمة و قوانين توضح الحالات و الإجراءات الخاصة بذلك
					10 يصير الأستاذ على استنفاد الإجازات الاضطرارية دون الحاجة الفعلية لها
					11 عدم استناد إدارة الثانوية على القوانين عند تبرير تغيب الأستاذ يفسح له المجال للتغيب
					12 فقدان المتابعة الإدارية المستمرة لتغيب الأستاذ تفسح له المجال للتغيب
المحور الرابع : الوضع المهني					
					13 ضيق الوقت و إيجاد صعوبات في تحضير الدروس سبب لتغيب الأستاذ
					14 المشاكل الإدارية سبب لتغيب الأستاذ عن العمل
					15 سوء سلوك التلاميذ يسبب تغيب الأستاذ عن دوامه الرسمي
					16 نقص الخبرة المهنية دافع للتغيب
المحور الخامس : الوضع الأسري و الاجتماعي					
					17 المشاكل العائلية لدى الأستاذ تتسبب في تغيبه
					18 يتغيب الأستاذ لأجل الانضمام إلى الأقارب و الأصدقاء في المناسبات الاجتماعية مثل حفلات الزفاف...
					19 يتغيب الأستاذ لأجل حضور الجنائز

					يتغيب الأستاذ لغرض رعاية أفراد الأسرة المرضى أو أحد كبار السن من الأقارب	20
					يتغيب الأستاذ بسبب الالتزامات و المسؤوليات العائلية	21
المحور السادس : الوضع الصحي						
					يتغيب الأستاذ بسبب المرض (زكام، صداع، حساسية...)	22
					يتطلب عمل الأستاذ وقوفه لفترة طويلة أثناء الدوام مما قد يرهقه، فيتغيب	23
					تؤثر عوامل الإضاءة و التهوية ... على صحة الأستاذ مما قد يضطره للتغيب	24
					يتغيب الأستاذ بسبب معاناته من مرض مزمن	25
					يتغيب الأستاذ الذي يعاني من ضعف في السمع أو في البصر	26
المحور السابع : الوضع الشخصي						
					حسب رأيك، الأساتذة النساء يتغيبن أكثر من الأساتذة الرجال	27
					حسب رأيك، الأساتذة المتزوجون و المتزوجات يتغيبن أكثر من الأساتذة غير المتزوجين و غير المتزوجات	28
					يتغيب الأستاذ لأجل مزاولة عمل آخر غير التعليم	29
					الالتزامات الدينية تتسبب في تغيب الأستاذ	30
					التدريس و مواصلة الدراسات العليا في نفس الوقت يعتبر دافع لتغيب الأستاذ	31
المحور الثامن : الوضع الخارجي						
					بعد الثانوية عن محل إقامة الأستاذ دافع لتغيبه عن العمل	32
					يتغيب الأستاذ خلال سوء الأحوال الجوية	33
					تحويل منصب الأستاذ من ثانوية لأخرى يتسبب في تغيبه	34
					إقامة الأستاذ خارج المدينة دافع لتغيبه	35
					تعتبر مشاكل النقل و المواصلات من أسباب التغيب	36

المحور التاسع : التغيب

37. حسب رأيك، تغيب الأساتذة يعتبر ظاهرة :

جيدة ☐ عادية ☐ سيئة ☐

38. تتناقص التغيبات كلما صعدنا في سلم الترقيات

موافق بشدة ☐

موافق ☐

محايد ☐

غير موافق ☐

غير موافق تماما ☐

39. تتناقص التغيبات كلما زاد الالتزام بأخلاقيات العمل

موافق بشدة ☐

موافق ☐

محايد ☐

غير موافق ☐

غير موافق تماما ☐

الرجاء التأكد من أنه تم الإجابة على جميع الأسئلة

نشكركم و نقدر لكم مجهوداتكم و حسن تعاونكم معنا

ملخص :

استهدفت الدراسة التعرف على أسباب تغيب أساتذة الثانوية عن الدوام الرسمي في ولاية سعيدة. و لتحقيق ذلك، تم تطوير استبيان مكون من 39 عبارة، توزعت على 9 محاور. و طبقت هذه الدراسة على عينة شملت 155 أستاذ و أستاذة تم اختيارهم من ثلاث ثانويات. و بعد تحليل البيانات باستخدام برنامج Smart PLS في النمذجة بالمعادلات الهيكلية توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن العوامل المهنية (الوضع الداخلي- الأنظمة و القوانين- الوضع المهني) تساهم في التغيب عن العمل، ما عدا عامل الرضا الوظيفي الذي لم تكن له أي مساهمة في ذلك في كل من المؤسسات المدروسة. و كذلك العوامل الشخصية و الخارجية (الوضع الاجتماعي و الأسري- الوضع الصحي- الوضع الشخصي- الوضع الخارجي) تساهم هي أيضا في ظاهرة التغيب.

الكلمات المفتاحية : التغيب، الغياب، الأساتذة.

Abstract :

The purpose of the study was to investigate the reasons of teachers' absenteeism from secondary school in the city of Saida. To achieve this objective, a questionnaire of 39 items was developed, the items were divided into 9 axes. The sample of this study consisted of 155 male and female teachers from 3 secondary schools. The data were analyzed using Smart PLS program in structural equations modeling and the results indicated that factors related to the profession (internal conditions of school- rules and regulations- profession conditions) contribute to absenteeism, except for the job satisfaction factor which didn't have any contribution to that in each of the studied institutions. As well as personal and external factors (social and family conditions- health conditions- personal conditions- external conditions) contribute to the phenomenon of absenteeism.

Keywords : absenteeism, absence, teachers.