

جامعة محمد البشير الإبراهيمي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



UNIVERSITÉ MOHAMED EL BACHIR LE IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلم

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

جامعة محمد البشير الإبراهيمي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



UNIVERSITÉ MOHAMED EL BACHIR LE IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

التغيب العمالي وتأثيره على المؤسسة الجامعية

دراسة ميدانية على عينة المستخدمى بجامعة برج بوعريريج

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر فى علم الاجتماع: تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

د/ دحمار نور الدين

إعداد الطالبتين:

• مباركية ثلجة

• عبىء وءاء

السنة الجامعية: 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

-أول ما نبدأ به هو شكر المولى عز وجل على نعمة العقل التي
ميزنا بها عن سائر خلقه

وأعاننا على إتمام هذا العمل....وبعد

ثم الشكر الموصول إلى الأستاذ المشرف " دحمار نور الدين "

على تكمه بقبول الإشراف على هذه المذكرة

بملاحظاته القيمة وتوجيهاته السديدة.

والى كل من ساعدنا في انجاز هذه المذكرة من قريب أو بعيد لكم
منا جميعا فائق التقدير و الاحترام.

اشكر الوالدين الكريمين على حرصهم ودعمهم

المعنوي والمادي الذي قدموه لنا طيلة المشوار

الدراسي

أتوجه كذلك بالشكر و العرفان الى جميع أساتذة قسم العلوم
الاجتماعية على مجهوداتهم المقدمة طيلة مشوارنا الدراسي

إهداء

الحمد لله وكفى ثم الصلاة والسلام على المصطفى وعلى آله وصحبه ومن اهتدى

فخرو شرف ان اعتربهما فوق الواجب و ان اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع الى التي حملتني وهنا
و وضعتني وهنا ، الى امي التي سهرت الليالي لانام في امان ، الى امي التي لو اعطيتها كل ما في الدنيا
ما وفيت اجرها ، اليك يا امي اعز ما املك...

الى الذي لم يبخل علي بشيء احتجته الى من سهرو تعب من اجل راحتي اليك يا نبع العطاء ورمز
العمل و الصرامة اليك يا اعز مخلوق في الدنيا "ابي" حفظه الله...

الى روح جدتي الطاهرة تغمدها الله بواسع رحمته

الى كل إخوتي و أخواتي كل باسمه

الى كل من يحمل لقب «عبيد» «صاولي»

الى صديقاتي: «نسرين» «ثانينا» «ماريا»

وإلى كل الأصدقاء الذين تعرفت عليهم وكل رفقاء دربي بالجامعة.

الى من شاركتني هذا العمل «ثلجة».

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم ، الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات
و الصلاة و السلام على أشوف المرسلين ، الحمد لله الذي علم بالقلم ، علم الإنسان ما لم
يعلم،” ربي لك الحمد حتى ترضى و لك الحمد اذا رضيت و لك الحمد بعد الرضا. الحمد
لله خالقي الذي كلما سألته أعطاني و كلما شكرته زادني

الحمد للمولى الذي بلغني هذا اليوم السعيد الحافل بمشاعر لا توصف بآلاف الكلمات،
مشاعر امتزجت بالفرح و الفخر، . فبضل الله و عونهُ أنهينا هذا العمل المتواضع. بعد هذا
المشوار الطويل من الدراسة و الصبر و العناء لم يبقى لي سوى أن أهدي هذا العمل لوجه
الله تعالى راجياً منه أن يتقبله مني و يجعل ثوابه في ميزان أعمالِي، الحمد لله ، إلى قرة
عيني رسول الله صلى الله عليه و سلم، إلى والدي بارك الله في عمرهما شكراً،

إلى قرة عيني، إلى من جعلت الجنة تحت قدميها...إلى التي حرمت نفسها و أعطتني، و
من نبع حنانها سقتني...إلى من وهبتني الحياة و سهرت الليالي من أجلي ...إلى أمي التي
كانت كلماتها بمثابة البلمس الشافي ، فلتهنئي بنجاحي يا غالية ... أمي العزيزة حفظها الله.
إلى من يزيدي انتسابي له و ذكره فخراً و اعتزازاً...

إلى من سهر الليالي من أجل تربيّتي و تعليمي حتى لا أكون بحاجة إلى شيء ينقصني، و
جعلني أكبر في أزكى و أطهر فضيلة...أبي الغالي حفظه الله.

إلى من قاسموني رحم والدي سندي في الحياة بعد الوالدين إخوتي الأحباء

إلى أبناء أخي: أنس، أمير ليكون تشجيعاً لهما.

إلى كل عائلة مباركية.

إلى كل من شانت الأقدار أن تجمعني بهم حدائق الدّراسة و تجعل منهم أشقاء، إلى من
شاركنتني هذا العمل و داد .

أشكركم من القلب و أحتاج منكم الدعوات الصّادقة في حياتي العملية.

ثلجة

ملخص:

إنّ موضوع التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية هو من المواضيع الهامة التي جذبت انتباه العديد من العلماء و الباحثين في جميع التخصصات و خاصة علماء علم إجتماع التنظيم و العمل، الذين اهتموا به و درسوه و عالجوه من زوايا مختلفة، و ذلك لمعرفة أسباب هذه الظاهرة "تغيب العمال" في المؤسسات و من ثم القضاء عليها و لو نسبياً. تهدف الدراسة إلى محاولة معرفة محددات التغيب في المؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج، و التي انطلقت من التساؤل التالي: -ما مدى تأثير التغيب العمالي على المؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج؟ حيث اندرجت تحته تساؤلات فرعية متمثلة في أسباب و أنواع التغيب، و أخيراً أثر التغيب على المؤسسة الجامعية؟ كما اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتماشى مع طبيعة الموضوع، و هذا باستخدام أدوات جمع البيانات، انطلاقاً من الإستمارة و برنامج SPSS، طبقت على عينة من العمال في المؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج، و المتمثلة في 60 عامل و عاملة تم اختيارهم بطريقة المعاينة القصدية. و خلصنا في نتائج الدراسة الميدانية إلى تأكيد فرضيات البحث بنسب متفاوتة، و التي أكدت لنا أثر الظروف الشخصية و الظروف المهنية على ظاهرة التغيب لدى العمال محل الدراسة بالإضافة إلى وجود الأسباب و الأنواع الشائعة للتغيب مع تأكيد علاقة أثر تغيب العمال على المؤسسة الجامعية.

الكلمات المفتاحية: التغيب، المؤسسة الجامعية، العمل، العامل

Résumé:

le thème « l'absentéisme au travail et son impact sur l'institution universitaire » ، est l'un des sujets important qui a attiré l'attention de nombreux scientifiques et chercheurs dans tous les domaines ، en particulier les sociologues dans le domaine de l'organisation de travail ، qui s'y intéressent ، qui l'on étudié et traité ، sous différents angles pour comprendre les raisons de ce phénomène. Notre étude s'est faite à l'université de bordj bou arreridj ، en menant une enquête de terrain dans un but d'étudier l'impact de phénomène de l'absentéisme sur l'institution universitaire de bba ، centrée sur la question principale suivante : Quel est l'impact de l'absentéisme du travail sur l'institution universitaire à Bordj-Bou-Arréridj ? En posant d'autres questions secondaires comme les causes et les types de l'absentéisme ، l'effet de l'absentéisme sur sur l'institution universitaire? Nous avons choisit l'approche descriptive analytique pour mener cette étude ، on utilisant déférents technique pour collecter les données comme le questionnaire ، et en finalité d'analyse le programme SPSS. Appliqué sur un échantillon de 60 ouvriers sélectionnés à

base d'un échantillonnage intentionnel . Les résultats de l'étude de terrain ont confirmé nos hypothèses , également l'effet des circonstances professionnels et personnelles sur le phénomène d'absentéisme chez les travailleurs , en plus de l'existence de causes et de types d'absentéisme , avec la confirmation de la relation de l'impact de l'absence des travailleurs sur l'institution universitaire.

Mots clés: l'absence , le travailleur , établissement universitaire

الصفحة	فهرس المحتويات
–	شكر و عرفان
–	الإهداء
01	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
03	1. اشكالية الدراسة
04	2. فرضيات الدراسة
05	3. أسباب اختيار الموضوع
07	4. أهداف الدراسة
07	5. أهمية الدراسة
08	6. تحديد المفاهيم
12	7. الدراسات السابقة
الفصل الثاني : ماهية التغيب العمالي	
17	تمهيد
18	1. مفهوم التغيب
19	2. أنواع التغيب
20	3. أسباب التغيب
21	4. آثار التغيب
22	5. عوامل التغيب
23	6. الدراسات العلمية حول ظاهرة التغيب

25	7. التغيب في القانون الجزائري
26	8. طرق قياس معدلات الغياب
27	9. اقتراح الباحثين للحد من ظاهرة الغياب
29	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: ماهية المؤسسة الجامعية	
31	تمهيد
32	1. مفهوم المؤسسة
33	2. مفهوم المؤسسة الجامعية الجزائرية
35	3. نشاه و تطور الجامعة الجزائرية
37	4. أهداف الجامعة
38	5. مبادئ الجامعة و خصائصها
39	6. أهمية الجامعة
40	7. مقومات الجامعة
41	8. وظائف الجامعة
42	9. معوقات الجامعة
45	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للدراسة	
48	تمهيد
49	1. مجالات الدراسة
52	2. العينة

53	3. المنهج
54	4. أدوات جمع المعلومات
56	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: تحليل و مناقشة المعطيات	
58	1. عرض نتائج الاستبيان
72	2. تفسير و مناقشة النتائج
75	3. عرض النتائج العامة
76	4. التوصيات
78	خاتمة
	قائمة المصادر و المراجع
	قائمة الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	58
2	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	58
3	يوضح توزيع أفراد العينة حسب حالة عائلية	59
4	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	60
5	يوضح توزيع أفراد العينة حسب بعد الإقامة عن السكن	60
6	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل	61
7	يوضح مواجهة الصعوبات في بداية العمل	61
8	يوضح كيفية التعامل مع التغيب العمال من طرف الإدارة	62
9	يوضح ردة فعل المسؤول من غياب العامل غير مبرر	62
10	يوضح الحلول المناسبة للتخفيض من ظاهرة التغيب	63
11	يوضح توفير الخدمات للعمال لتحفيزهم على عدم التغيب عن العمل	64
12	يوضح اهتمام المسؤول بظروفك الشخصية	64
13	يوضح تغيب العمال عن العمل	65
14	يوضح تأثير الالتزامات الأسرية على العمل في المؤسسة	65
15	يوضح التغيب بسبب وسائل النقل	66
16	يوضح ملائمة الأجر للعمل	66
17	يوضح علاقة بيئة العمل بتغيب عن العمل	67
18	يوضح شعور بالرضا إثناء العمل	67

68	يوضح الالتزام بالقانون الداخلي للمؤسسة	19
69	يوضح سعي المبحوثون إلى إنجاز العمل المكلف إليهم في الوقت المحدد	20
69	يوضح الظواهر التي يكثر حدوثها في المؤسسة	21
70	يوضح مساهمة الأقدمية في تحسين أداء المبحوثون	22
71	يوضح نمط العمل الحر و العمل في المؤسسة	23
71	يوضح ان النزاعات بين العمال سبب في التغيب	24

فهرس الملاحق

العنوان	رقم الملحق
الاستمارة	01

هجرة

ان انتشار التغيب عن العمل شكل ظاهرة مرضية في المجتمع العربي و قد أصبحت من الموضوعات الحديثة التي تشغل بال الباحثين و المتخصصين نظرا لأهميتها في مختلف المجالات . بحيث أنها تعتبر من المتغيرات الأساسية التي تؤثر على المؤسسة من جميع النواحي ، لكن في ظل تحديات العصر الراهنة و التي تفرض نفسها على بيئة العمل تغيرت هذه الحياة الوظيفية و ازدادت تعقدا مما ساهم في بروز مشكلات عمل عديدة بحيث ان هذه الأخيرة ليست وريدة اليوم إلا أنها ازدادت في زمننا هذا كثيرا .لذا وجب على أي مؤسسة تسعى الى تحقيق أهدافها و ضمان استمرارها ان تراعي ظروف العامل المهنية. و لعل المؤسسة الجامعية إحدى هذه المؤسسات التي تعاني كثيرا من ظاهرة التغيب لدى العمال. و هذا ما سنحاول دراسته و البحث فيه من خلال موضوع دراستنا «التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية» حيث قمنا بتقسيمها الى خمس فصول :

الفصل الأول: يتعلق بالإطار المنهجي للدراسة و يشمل اشكالية الدراسة و صياغة الفرضيات ، تحديد المفاهيم ، أسباب اختيار الموضوع ، أهداف و أهمية الدراسة كما تم توظيف الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

الفصل الثاني : تناولنا فيه الإطار النظري لتغيب العمالي ويشمل تعريف التغيب، أنواعه، أسبابه، آثاره، عوامله، دراسات العلمية حوله، التغيب في القانون الجزائري، طرق قياسه، اقتراح الباحثين لمحاربهته و أساليب لمحاربة ظاهرة التغيب.

الفصل الثالث: تناولنا فيه الإطار النظري للمؤسسة الجامعية و تشمل مفهوم المؤسسة ، مفهوم المؤسسة الجامعية' نشأة و تطورها، أهدافها، مبادئها و خصائصها، أهميتها ، مقوماتها ، وظائفها و معوقات الجامعة.

الفصل الرابع : يتعلق بالإطار المنهجي للدراسة و يشمل: مجالات الدراسة من مجال زمني و مكاني و بشري، طريقة اختيار العينة، المنهج المستخدم في الدراسة مع إبراز أدوات المستخدمة في جمع المعلومات الميدانية.

الفصل الخامس: فيضم عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج، حيث قمنا بعرض وتحليل البيانات ثم عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات ثم التوصيات و اخيرا خاتمة للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة:

1. اشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. تحديد المفاهيم
7. الدراسات السابقة

1. اشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسة المحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد حيث تعمل على تحقيق أهدافها عن طريق عدة مبادئ أهمها : التخطيط ، التنظيم ... حيث ان هذا الأخير يهتم بالعنصر البشري باعتباره اهم عوامل نجاح أي مؤسسة إلا ان كثرة هذا التنظيم ساهم في وجود العديد من الظواهر منها: سوء العلاقات في العمل ، عدم الرضا الوظيفي'عدم الاتصال الجيد بين العمال و أخيرا التغيب العمالي. ، و يعد هذا الأخير ظاهرة سوسولوجية ملفتة للانتباه في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي ، حيث يقصد به انه مرحلة تكوينية تتم بعد الثانوي في المؤسسات الجامعية بأسلوب يختلف عن التعليم الثانوي نوعاً ما . فالجامعة تعتبر من بين أهم القطاعات التي أصبحت تعني باهتمام بالغ لدى معظم دول العالم و ذلك للدور الذي تلعبه في إنتاج المعرفة ، و كذا المساهمة في القطاع الاقتصادي و الاجتماعي بالرأسمال و المساعدة على تسيير مختلف المنظمات ، بما فيها المنظمات العمومية التي يشهد خاصة في البلدان النامية نوع من النقص في الفعالية و الأداء.

تعاني جامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج من مشكلة التغيب العمالي و تنعكس سلباً عليها باعتبار أن التغيب جانب من الجوانب التي لها أثر على المؤسسة الجامعية و هذا ما دفعنا لدراسة هذه الظاهرة الخطيرة على جامعتنا و البحث عن إمكانية تحسين صورتها و الاهتمام بمخرجاتها ، و ذلك من خلال طرحنا للتساؤل التالي :

ما مدى تأثير التغيب العمالي على المؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج؟

تساؤلات الدراسة:

تدرج تحت هذه الإشكالية تساؤلات تتمثل في:

← هل للعوامل الشخصية تأثير على التغيب العمالي في المؤسسة الجامعية ببرج

بوعريريج؟

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

2. فرضيات الدراسة:

تعتبر مرحلة صياغة الفرضيات من أهم المراحل التي لا يستطيع أي باحث الاستغناء عنها إذ تحدد مسار الباحث وتعطيه صورة دقيقة للمشكلة المراد حلها، والفرضية هي التي تحدد الاتجاهات التي

يمكن البحث فيها حيث لا يمكن أن نسير في خطوات البحث ما لم نبدأ بتغيير مقترح للظاهرة أو المشكلة

موضوع الدراسة .كما يمكن اعتبار الفرضيات تفسير الباحث لأحداث التي يريد البحث فيها . و عليه فقد قمنا بوضع الفرضيات التالية:

- ← للتغيب العمالي اثر على المؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج
- ← للعوامل الشخصية تأثير على التغيب العمالي بالمؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج
- ← للعوامل المهنية تأثير على التغيب العمالي بالمؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج

3. أسباب اختيار الموضوع:

من القضايا التي لا تقبل الجدل في البحوث العلمية ان اختيار الباحث لموضوع بحثه و دراسته لا يخضع على وجه الإطلاق لأي ضرب الصدفة أو التلقائية بقدر ما يكون وثيق الصلة بظروف المجتمع و حاجاته المتعددة و المتجددة ، فتنوع أسباب اختيار الموضوع لأسباب ذاتية و أسباب موضوعية و التي يمكن حصرها فيما يلي:

1. الاسباب الذاتية:

هي مجمل الاسباب الشخصية الداخلية التي أدت الى اختيار هذا الموضوع دون غيره و هي:

- ← الرغبة الشخصية في الإلمام بجوانب الموضوع التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية.
- ← تكوين نظرة علمية حول موضوع الدراسة.
- ← اندراج هذا الموضوع ضمن دائرة الاهتمام و الميل نحو التخصص في مجال تنظيم و عمل .

2. الاسباب الموضوعية:

يمكن إجمال دوافع الموضوعية في النقاط التالية:

- ← وفرة المراجع التي تناولت موضوع التغيب العمالي .
- ← محاولة توضيح طبيعة تغيب عن العمل داخل المؤسسة الجامعية و تأثيرها عليه.
- محاولة توصيف واقع المؤسسة الجامعية و التعرف على موضوع التغيب العمالي و البحث في كيفية التقليل و الحد

4. أهمية الدراسة:

مما لا شك فان أي دراسة علمية تسعى الى تحقيق أهداف محدودة سواء كانت أهداف نظرية لمحاولة فهم و تفسير ، أو كانت أهداف تطبيقية كمحاولة إيجاد الحلول لمشكلات ميدانية، و عليه فان هذه الدراسة تسعى الى تحقيق الأهداف التالية:

- ← إعطاء نظرة عن التغيب في المؤسسة الجامعية

← محاولة التعرف على العوامل المهنية التي لها اثر على التغيب العمالي في المؤسسة الجامعية.

← محاولة التعرف على العوامل الشخصية التي لها اثر على التغيب العمالي في المؤسسة الجامعية.

← الإجابة على التساؤل المطروح ودراسة الفروض لإثبات صحتها من عدمها

← التعرف على اهم العوامل او الجوانب التي تؤدي ألي التغيب العمالي داخل المؤسسة الجامعية.

← معرفة اهم الاسباب الفعلية التي تؤدي الى تغيب العمالي في المؤسسة الجامعية

← وضع مقترحات لمواجهة ظاهرة التغيب في المؤسسات الجامعية

← محاولة التعرف على اهم الطرق لمعالجة مشكلة التغيب العمالي او محاولة التقليل

منها.

5. أهداف الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من مجموعة من النقاط والأهمية التي تكتسبها هذه الدراسة المرسومة ب: التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية ، دراسة ميدانية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج:

← أصبح هذا الموضوع محل اهتمام الجل ان لم نقل الكل ، فالمؤسسات الجزائرية عامة و الجامعية الخاصة تعتبر ان ظاهرة التغيب العمالي تؤثر سلبا على سير النشاط و عمل المؤسسة الجامعية.

← تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس يرتبط بالهدف الحديث للمؤسسة الجامعية و المتمثل في التغيب العمالي.

← موضوع " التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية " موضوع جديد نسبيا، حيث انه يتناول الجوانب الإدارية المتعلقة بالمؤسسة الجامعية.

← تتوقف أهمية أي بحث على أهمية الظاهرة المدروسة و على قيمتها العلمية و العملية و مدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة و الميدانية من جهة أخرى.

← تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال توافقها مع تطلعات الباحث و مدى إثراءها للبحث العلمي و الحياة العلمية و العملية للباحث و الطلبة عموما.

← أصبح التغيب العمالي ظاهرة سوسيوولوجية تعاني منها معظم المؤسسات الجامعية.

6. تحديد مفاهيم الدراسة:

تعتبر المفاهيم أدوات عامة تستخدم في البحث و الفائدة منها صياغة النظريات الخاصة بإحدى المشكلات و استنتاج الفرضيات من أجل اختبارها ، فتوضيح مفهوم يساعدنا في تقريب الفهم و الاتصال بين الباحثين . و بما ان الدراسة تتناول موضوع " التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية " فقد تم اختيار المفاهيم التي لها ارتباط بموضوع بحثنا و هي : التغيب – العامل _ المؤسسة – الجامعة.

أولاً : مفهوم التغيب.

أ. لغة : يعرف التغيب في اللغة من فعل غاب أي اختفى عن الأنظار¹

ب. اصطلاحاً:

يعرفه محمود إسلام فار بأنه عدم تواجد العامل في عمله في الوقت الذي يتعين عليه طبقاً لجدول الإنتاج ان يكون موجوداً²

يعرفه احمد ماهر : هو عدم تواجد العامل في عمله لأسباب مرضية أو عارضة أو بدون إذن³

و يعرف حسب معجم العلوم الاجتماعية : بأنه ظاهرة تساوي معدل غياب القوة العاملة المحددة خلال فترة من الزمن ، و يمكن دراسة ظاهرة التغيب على مستويات محددة مثل دراسة القوى العاملة في مجتمع بأسره ، أو دراسة العاملين في مجتمع معين

ج. إجرائي:

هو انقطاع العامل عن عمله و عدم حضوره الى العمل في الوقت الذي يجب ان يكون فيه من أجل أداء العمل المكلف به.

ثانياً : مفهوم العامل:

أ. لغة: اسم فاعل من عمل، عملاً ، فعل فعلاً و عمل الشيء احدث فيه أثر⁴

¹ المنتدى العربي للموارد البشرية, abmedkor, نشرت في, 22:15 15 جانفي 2022

² محمود إسلام الفار, معجم علم الاجتماع , دار المعارف , القاهرة , مصر , ط 1 , 1987, ص17_18.

³ احمد ماهر, إدارة موارد البشرية, دار الجامعة , الإسكندرية , مصر , 2002_2003, ص131.

⁴ المعجم الوسيط , اللغة العربية, المعاصر, عربي عربي, ص1

ب. اصطلاحا:

عرفه احمد زكي بدوي: العامل كل ذكر أو أنثى يؤدي أعمال يدوية لقاء اجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل تحت سلطة أو إشرافه¹

و في تعريف آخر: كلمة عامل تشمل جميع الأشخاص الذين يؤدون عملا تحت إدارة أو إشراف رب العمل أو سلطة بموجب عقد عمل بصرف النظر عن قيمة الأجر الكبير أو الصغير أو دون الاتفاق بنوع عمل سواء كان فنيا أو عقليا أو يدويا²

و جاء أيضا تعريف لمحمد الصغير بعلي ما نص عليه القانون الجزائري لمفهوم العامل و هو مفهوم موحد كان في القانون الأساسي للعامل الذي تحدده المادة الثانية يعتبر عامل كل شخص يعيش من اجل حاصل عمله اليدوي أو الفكري أولا يستخدم لمصلحته الخاصة غير من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني³

ج. إجرائي:

هو ذلك الشخص الذي يقوم بجهد عضلي أو فكري من اجل القيام بالعمل المقدم إليه سواء كان في المؤسسة أو خارجها.

ثالثا: مفهوم المؤسسة:

أ. لغة: مأخوذة من فعل أسس و تعني جمعية او شركة⁴

ب. اصطلاحا:

تعرف بأنها جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا من اجل تحقيق أهدافها وهي مجهزة ومنظمة بكيفية توزع فيها المهام و المسؤوليات⁵

¹ احمد زكي بدوي, معجم مصطلحات علوم الاجتماعية معجم مصطلحات علوم الاجتماعية, مكتبة لبنان, 1981, ص234.

² احمد زكي بدوي, دراسة تطبيقية في تشريعات العمل و تأمينات الاجتماعية, دار الفكر العربي, القاهرة, مصر, ص62

³ محمد الصغير بعلي, تشريع في الجزائر, مطبعة قالم, الجزائر, 1952, ص38

⁴ حورية بولعويديت, استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة, مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة في الاتصال و العلاقات العامة, جامعة المنتوري, قسنطينة, الجزائر, 2007_2008, ص23.

⁵ عرابجي إسماعيل, اقتصاد المؤسسة, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1996, ص11.

يعرف ناصر دادي عدون المؤسسة على أنها: " كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل مالياً، في إطار قانوني و اجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج، أو تبادل السلع و الخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، أو القيام بكليهما معاً (إنتاج + تبادل)، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، و هذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني و الزماني الذي يوجد فيه، و تبعاً لحجم و نوع نشاطه.¹

يعرفها رائد محمد عبد ربه: تؤثر في المجتمع و تساهم بشكل كثير في النشاط الاقتصادي و يتجلى ذلك من خلال خلق مناصب عمل و تحديث الاقتصاد²

ج. إجرائي: هي كيان اقتصادي يتكون من مجموعة من الموارد البشرية و مجموعة من الوسائل تقوم على جملة من المبادئ من اجل تحقيق أهدافها و غاياتها

رابعا : مفهوم الجامعة:

1. لغة: يشتق مصطلح جامعة université من اللفظ اللاتيني universités ، والذي

يعني مجموعة أو إتحاد أو رابطة تضم المشتغلين بعمل واحد أو حرفة واحدة.

2. اصطلاحا:

يقصد بالجامعة مؤسسة للتعليم العالي تتكون من كلية للفنون الحرة و العلوم و أيضا مدارس مهنية و أخرى للدراسات العليا و لها حرية التصرف في شؤونها ، و يتمتع أفرادها بحرية التعليم و المناقشة دون تدخل خارجي و يلتزم أعضاء هيئة التدريس بها بمستويان علمية و أخلاقية رفيعة و لها سلطة منح الدرجات في مختلف مجالات الدراسة.³

كما تعني تنظيم متعدد الإنتاج يتكون من عناصر و نظم فرعية تتفاعل من خلالها أنماط ثابتة نسبيا في إطار المنظومة الاجتماعية

كما أنها تعرف أيضا على أنها : مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية و الجامعة اعلي مؤسسة معروفة في التعليم العالي، و تطلق أسماء أخرى على الجامعة و بعض

¹ ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، 1998، ص 11.

² رائد محمد عبد ربه، نظرية المنظمات و المؤسسات، ط1، الجنادرية بنشر و التوزيع، عمان 2013، ص91.

³ مجدي عزيز إبراهيم، موسوعة المعارف التربوية، ط1، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2006، ص 15_20.

المؤسسات العليا ، وهذه الأسماء تسبب اختلاط في فهم ، لأنها تحمل معاني مختلفة من بلد لآخر ، فعلى الرغم من ان كلمة كلية تستخدم لتدل على معهد للتعليم العالي ، نجد ان دولا تتبع التقاليد البريطانية أو الاسبانية ، تستخدم كلمة كلية أو الاسبانية ، تستخدم كلمة كلية للإشارة الى مدرسة ثانوية خاصة، و بالمثل فان الأكاديمية تدل على معهد للتعليم أو المدرسة¹

3. إجرائي:

هي مؤسسة اجتماعية تظم مجموعة من الأفراد تقوم بنشر المعرفة و العمل على تقدمها من خلال البحث العلمي و إعداد الموارد البشرية للحياة العلمية و نقل التراث الثقافي.

¹ هاشم فوزي دباس ,ادارة التعليم الجامعي,ط1,دار الوراق,عمان ,الاردن,2008,ص62.

7. الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

أمين أنيس سكو و محمد سعيد خداوي :دراسة أسباب التغيب في الوظيف العمومي ، دراسة حالة المديرية الولائية للتجارة بسعيدة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص الطرق الكمية في التسيير، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، 2015-2016.

تطلق الدراسة من البحث في التساؤل التالي : ماهي اهم العوامل المسببة لظاهرة التغيب ؟
الفرضيات 1- العوامل الناتجة عن ظروف سواء ماتعلق منها ببيئة العمل الاتصال الغير جيد مع الإدارة و الموظفين عدم الرضا الوظيفي

2_ العوامل الخارجية في نطاق العمل (محل الإقامة- ظروف خارجية -مشكل النقل) تساهم في انشغال الموظف عن عمله فيضطر التغيب. أما بالنسبة لمنهج البحث و الأدوات الدراسة فقد اعتمد الباحثين على المنهج التقويمي و قد قاموا بالاستعانة بتقنية الاستبيان حيث تم اختيار عينتهم بطريقة عشوائية المتمثلة في 94 عامل . و في الأخير توصلوا الى نتيجتين أساسيتين هما :

1-ان بيئة العمل المتسمة بالروتين أو التوتر و كذا سوء العلاقة بين الموظفين و ضعف التسيير الإداري و عدم الرضا عن الأجر الذي يتقاضاه الموظف كلها عوامل تساهم في التغيب عن العمل .

2- ان العوامل الخارجية لها نفس اثر المعنوي على التغيب إذ ان بعد المقر الإقامة عن العمل أو عدم توفر النقل أو انشغال الموظف بظروفه العائلية هي الأخرى تساهم في ظاهرة التغيب .

التعليق : أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري للبحث من خلال متغيرها مستقل التغيب الذي أفادنا في مجال دراستنا في تحديد المراجع التي تناولت مصطلح التغيب .

-لقد اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا في معرفة الاسباب المؤثرة في التغيب العمالي .

-ما يميز بحثنا عن هذا البحث هو المجال المكاني و الزماني حيث ان دراستنا كانت

موجهة لعمال مؤسسة الجامعية ببرج بوعريرج

الدراسة الثانية:

قدور ديلمي و احمد فوضيل : ظاهرة التغيب العمال و تأثيرها على المؤسسة ، دراسة حالة مؤسسة الإقامة الجامعية المختلطة بادرار ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس تخصص علم الاجتماع ديموغرافيا تنظيم و عمل ، الجامعة الإفريقية العقيد احمد دراية، ادرار، 2006-2007.

تتعلق هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي : ما مدى تأثير ظاهرة تغيب عمال الإقامة الجامعية إناث بادرار على المؤسسة ؟ بالإضافة الى الأسئلة الفرعية : "ما هي الاسباب التي أدت الى انتشارها ؟" ما الكيفية التي تتبعها المؤسسة لمعالجة الظاهرة ؟ و للإجابة على هذه الأسئلة تطرقوا الى وضع فرضيات :

1- يؤدي ارتفاع ظاهرة تغيب العمال الى تراجع أداء الخدمات في المؤسسة .

2- تغيب العمال في المؤسسة يؤدي الى إعاقة سير الحسن للمؤسسة .

3- تغيب العمال يؤدي الى تنامي العنف اللفظي داخل المؤسسة . أما بالنسبة الى المنهج المستعمل فقد استعملوا منهج الوصفي كما تم الاستعانة بأدوات جمع البيانات المتمثلة في الإحصائيات و الاستمارة تم اختيارهم للعينة عن طريق المسح الشامل للعمال المتكون من 75 عامل. و في الأخير توصلوا الى عدة نتائج متمثلة في:

1- ظهور الغياب بالإقامة الجامعية مختلطة دليل على قدرة المؤسسة لتشخيص الدقيق لأسبابه.

2- عدم إلمام المؤسسة بالآثار الناجمة على إهمال المؤسسة لقياس التكاليف الناجمة عنها و قيامها فقط بقياس معدلاتها.

3- عدم قدرة المؤسسة على التحكم في ظاهرة الغياب نظرا لصعوبة معالجتها.

التعليق : لقد تمت الاستفادة من هذه الدراسة في الجانب النظري و بالخصوص من المفاهيم المستعملة (التغيب - المؤسسة) .

- لقد اتفقت دراستنا مع هذه الدراسة في البحث عن تأثير التغيب العمالي على المؤسسة الجامعية .

-تختلف دراستنا مع هذه الدراسة في الجانب الميداني حيث تمت هذه الدراسة في الإقامة

الجامعية

الجانب النظري

الفصل الثاني: ماهية التغيب

تمهيد

1. مفهوم التغيب
2. أنواع التغيب
3. أسباب التغيب
4. آثار التغيب
5. عوامل التغيب
6. الدراسات العلمية حول ظاهرة التغيب
7. التغيب في القانون الجزائري
8. طرق قياس معدلات التغيب
9. اقتراح الباحثين لمحاربة الغياب
10. أساليب لمحاربة ظاهرة التغيب

خلاصة

تمهيد:

يعتبر التغيب من القضايا الهامة التي انتشرت في أوساط العمل و من الموضوعات الحديثة التي تشغل فكر الباحثين و المفكرين في مختلف القطاعات، وذلك نظراً لمجموعة من العوامل التي تحيط بالأفراد العاملين، سواء كانت بيئة العمل أو بالأفراد أنفسهم، فظاهرة التغيب تؤثر سلباً في الأداء المهني فهو المحك الحقيقي لنجاح أو فشل أي مؤسسة باعتبار تغيب العامل عن عمله يؤثر على أداء تحسن و تطور المؤسسة، وفي خصم كل هذا يعدّ التغيب ظاهرة لا بد من معالجتها فهي من المشكلات التي تعاني منها معظم المؤسسات الجامعية. وهذا ما سيقودنا في هذا الفصل للتعرف على مختلف المفاهيم المرتبطة بالتغيب من تعاريف، أسباب التغيب، الأنواع، الأثار المترتبة

1. مفهوم التغيب :

يعتبر التغيب كظاهرة مرضية في أوساط العمل ومن الموضوعات الحديثة التي تشغل فكر الباحثين والمتخصصين في مختلف القطاعات والأنشطة، باعتبار تغيب الموظف عن عمله يؤثر بالضرورة على المؤسسة. ولعل هذا ما سيقودنا للتعرف على مختلف المفاهيم المرتبطة بالتغيب من تعاريف لغوية، اصطلاحية، وإجرائية.

أ. لغة :

مأخوذ من الفعل غاب بمعنى اختفى عن الأنظار¹

ب. اصطلاحا:

- وقد عرفت سار جنت فلورنس Sargent florins التغيب بأنه " الوقت الضائع في المنشأة الصناعية بسبب تغيب العاملين ، هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه ، أو بسبب تغييمهم الذي لا يمكن تلاقيه ولا يدخل التغيب الوقت بسبب إضراب العمال أو بسبب إغلاق المؤسسة أو بسبب التأخر لمدة تصل إلى ساعة أو ساعتين² .
- يعرفه فرج عبد القادر طه " أن التغيب عن العمل لدى بعض العمال نوعا من الحرب وإنكار الحقيقة ، فقد يحيي العامل نفسه من موقف الانعصاب عن طريق الهروب من موقف العمل³
- يعرفه احمد ماهر: هو عدم تواجد العامل في عمله لأسباب مرضية أو عارضة أو بدون إذن⁴
- ويعرف أيضا ناصر قاسيمي التغيب بأنه " حالة عدم الحضور إلى العمل بطريقة إرادية أو غير إرادية وتعتبر كثرة الغيابات المبررة أو غير المبررة أحد أهم مؤشرات الاتصال الضعيف وعدم رضا العاملين عن بيئة العمل وظروف العمل وعلاقات العمل السائدة، ويقاس التغيب بعدد الساعات الضائعة في فترة محددة⁵
- ويعرف حنفي علي التغيب على أنه " ظاهرة تدل على عدم تواجد العامل في العمل رغم جدولة العمل على أساس وجوده⁶
- ويعرف بشير عباس العلق التغيب بأنه " عدم الحضور إلى العمل بصورة منتظمة وبدون عذر أوداع و يعبر عنه غالبا بنسبة مئوية¹

¹المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 14:20 2022/02/14 <https://hrdiscussion.com>.

²عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، المصنع و مشكلاته الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1984 م ، ص 102.

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

⁴احمد ماهر ،إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعة،الإسكندرية،2002-2003،ص131.

⁵ناصر قاسيمي ، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 2011 ، ص. 40 .

⁶حنفي علي، الجوانب النظرية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، القاهرة (مصر)، دط، 2008 ، ص.129

- ويعرف خالد حامد التغيب بأنه " عدم حضور العامل لممارسة عمله في الوقت المحدد"²

ج. اجرائي:

هو انقطاع العامل عن عمله و عدم حضوره الى منصبه بالعمل في الوقت الذي يجب ان يكون فيه من اجل اداء العمل المكلف به .

2. أنواع التغيب :

يمكن تصنيف التغيب كما يلي:

1 _ التغيب الارادي :

يحدث عندما لا يحضر الفرد الى العمل بهدف انجاز أعمالا معينة مثل : التسوق او الاستجمام او اعمال منزلية مهمة.

2_ التغيب اللارادي: يحدث عندما يكون لدى الفرد بسبب مشروع يحول بينه وبين الحضور الى مكان العمل و من اكثر أسباب التغيب الارادي شيوعا هو المرض لكن هذا النوع من السلوك لا يمكن تجنبه على الاطلاق و على المؤسسة ان تكون مستعدة لتحمل او قبول مقدار معين منه³

3_ التغيب بإذن:

يعني الاجازة التي ياخذها الموظف بعد ان يقوم بابداء الاسباب المبررة لمؤوسه و يتم بعلمهم.

4_ التغيب بسبب عذر مبرر:

يمكن أن تحدث بعض الحالات التي تتطلب من الموظف فجأة و لحسن الحظ، فإن العديد من أصحاب العمل على استعداد للموافقة على هذه الأنواع من الغياب و ضمان أنها لها أي نوع من التأثير السلبي على السجل . و تحدد قوانين العمل في كل دولة أنواع الاجازات و مدة كل منها و طريقة حسابها لذلك يجب الاطلاع على قانون العمل و اللوائح المنظمة الخاصة ببلدك جيدا و تشمل الأمثلة الأكثر شيوعا على الغياب بسبب عذر مبرر مايلي : الاجازة المرضية ، العطلات أو الإجازة ، إجازة الوفاة ، إجازة أداء الخدمة العسكرية⁴

5_ التغيب الغير مبرر:

لا يتم قبول جميع أشكال الغياب فهناك أوقات قد يسعى فيها الموظف إلى أخذ إجازة و لكن يتم رفض طلبه و عندما ما يتم أخذ الاجازات بشكل مستمر دون الحاجة لذلك فإنه قد يخضع لنوع من الاجراءات التأديبية.

➤ إضافة إلى الدراسات التي قام بها الباحثون حول التغيب والتي توصلوا فيها إلى أنك هناك أنماط للتغيب أهمها:

1_ الغياب القانوني:

¹ بشير عباس العلاق ، المعجم الشامل للمصطلحات، الدار الجامعية، لبنان، ط 1 ، دس، ص. 10 .

² خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، دط، 2011،ص 34.

³ رونالدي ريجو ، مدخل الى علم النفس الصناعي و التنظيم ، ترجمة فارس حلمي ، ط1 ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عملن، 1999،ص 281.

⁴ سكو امين انيس، دراسة اسباب التغيب في الوظيفة العمومي ، مذكرة ماستر ، جامعة سعيدة، 2015-2016 ص 06.

الفصل الثاني: ماهية التغيب

هو الغياب الذي أقره المشرع للعامل بمناسبة التزامه بأداء أو كمصادقة لعيد رسمي وهو ذلك الغياب الذي يخصص فيه القانون للعامل مواعيد دورية مدفوعة الأجر، ينقطع فيها عن العمل تحت مسمى أيام الراحة و العطل. كما انه ذلك الغياب الذي سببه ايام العطل الرسمية الدينية و الوطنية و هو غياب مبرر بمقتضى القانون.

2_ الانقطاع:

هو خليط بين النمط الارادي و النمط اللارادي كإبطاء العمل ، تخفيض الإنتاج و الاضطرابات. هذا الأخير لا يعني العنف ، لكنه يتعلق بالقوة ، كما أنه نوع من الغياب أي أن العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة.¹

3_ التغيب الفكري أو النفسي:

قد يكون العامل حاضرا جسديا ولكنه غائب فكريا عن عمله ، فهذا يؤدي الى التهاون و الإهمال في الإنتاج و قد يسبب إصابات في العمل ، وبالتالي يعرقل سير العملية الإنتاجية و انخفاض الإنتاج بسبب وقوع هذه الإصابات .

4_ التغيب لمناسبة عائلية:

يعتبر من الاسباب المعقولة و المرخص بها قانونيا مثل : ازدياد مولود ، مرض احد أفراد الأسرة.

3. أسباب التغيب :

هنالك عدة أسباب قد تؤدي الى غياب الفرد عن عمله نذكر منها ما يلي:

1_ عدم الرضا عن العمل و فقدان الاهتمام به:

و يتضح ذلك من كثرة التنقل من وظيفة لأخرى و كثرة الشكاوي من عمل أو من عدم ملائمة الآلات و المعدات أو شكاوي من الزملاء أو انخفاض الأجر أو الراتب أو ظروف بيئة العمل أو نقص الاهتمام بالعاملين².

2_ عدم الشعور بالمسؤولية :

و يتضح ذلك من كثرة الغياب الذي ليس له ما يبرره و عدم اعتزاز العامل بعمله و عدم الولاء و الانتماء للمنشأة و كذلك عدم امكانية الاعتماد على مثل هذا العامل.

3_ المرض :

يمكن ان يشمل المرض الاصابات او المواعيد الطبية و هو الاكثر شيوعا الاسباب البالغ عنها لتخطي العمل و من ثم لا غرابة انه خلال المواسم الباردة يزداد التغيب عادة.

4_ المشكلات الخارجية:

و ذلك مثل: مشكلات السكن ، المواصلات ، مشاكل عائلية³

¹عزيون زهية، التحفيز و أثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية " مذكرة ماجستير، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2006_2007ص113

²حليمة حيفضي و امينة حنين، التغيب العمالي و اثره على إنتاج المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم اجتماع، تنظيم و عمل، احمد درادرية، ادرار، 2018_2017، ص23.

³محمد سيد فهمي ، اسهامات الخدمة الاجتماعية في التنظيمات الصناعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، مصر ، ط1،

2014، ص 181.

5_ عدم التوافق الشخصي :

ويكون ذلك نتيجة لمشكلات شخصية او عائلية كالانفصال او الطلاق ووجود اعراض لبعض الأمراض النفسية و الحياة الشخصية غير مستقرة و الاكثار من تناول المشروبات الكحولية.

6_ البحث عن العمل:

يمكن للموظفين الاتصال لحضور مقابلة العمل او التدريب.

7_ رعاية الأطفال أو رعاية المسنين:

قد يضطر الموظفون الى التغيب عن العمل لرعاية الأطفال أو الآباء المرضى و المسنين

8_ ظروف العمل غير مناسبة مثل: ارتفاع ساعات العمل (الأعمال الروتينية ، الإشراف السيئ)

9_ الغياب المفاجئ لأسباب تتعلق بحالات وفاة احد الأصدقاء أو الأقارب.

4. أثار التغيب:

يؤدي التغيب العمالي الى عدة أثار نذكر منها ما يلي:

1_ يكلف المؤسسة تكاليف عالية رغم عدم تقاضي العامل لأجره مدة غيابه ، لان يؤدي لزيادة في الأجور مثلا : واجبات إضافية للعمال.

2_ عدم حضور العامل للعمل : يعني عدم احترامه للبرنامج المعمول به أي مساهمته في العمل منعدمة لان أداءه منعدم لحظة غيابه وهذا يقلل من أدائه العام

3_ يؤدي التغيب الى فقدان الكفاءة و الفعالية و يسبب ضغطا كبيرا و غير ضروري على الزملاء في العمل ، إضافة الى ان الموظف المتغيب يصبح بمرور الوقت آلة تحضر لإثبات الحال بعدها يدخل المفهوم السلبي للموظف المنتج.

4_ فقد تضطر الإدارة إلى الاحتفاظ بعدد من العمال الاحتياطيين تدفع لهم أجورا ، ليحلوا محل الغائبين مما يزيد من تكلفة الإنتاج¹

5_ في بعض المصانع تقوم بتشغيل العمال بأكثر من قدراتهم لكي تسد جزء من الغيابات وهذا ما يعرض العامل للإرهاق مما يؤدي الى احتمال انقطاعه عن العمل في اليوم الموالي²

6_ تشكل ظاهرة الغياب عائقا في تفعيل العمل الجماعي إذا ما كانت المؤسسة تعتمد نظام فرق العمل.

7_ يسبب الغياب توتر العلاقة بين كل من العامل كثير الغياب ورئيسه أو الإدارة، نتيجة الملاحظات أو الإنذارات الموجهة إليه بسبب تقصيره في عمله

¹ حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي ، دار وائل للنشر، الاسكندرية ،مصر، ط2008،1،ص

² مجلة العلوم الاجتماعية، ظاهرة الغياب في العمل الصناعي، 16:30 2019_03_16 www.swmsa.net

8_ إن أول إجراء تتخذه إدارة المؤسسة في حق العامل الغائب وخصوصا الغائب بدون مبرر مقنع هو خصم جزء من أجره الشيء الذي يؤدي إلى تدهور مستواه المعيشي.

9_ تدهور درجة ومكانة العامل تفقده فرص الترقية والاستفادة من مختلف الحوافز، كما أنه يفقده العضوية في الجماعات الرسمية وغير الرسمية في المؤسسة، كل هذا يؤثر فيه ويحفزه على الحضور إلى مكان العمل والمشاركة فيه من أجل استرجاع الامتيازات التي قد حرم منها بسبب الغياب.

10_ وقد لا يكون التغيب في بعض الأحيان خسارة للعامل نفسه، فهو قد يتغيب للتفرغ لممارسة إحدى الهوايات، كما أنه قد يتغيب لمدة يوم أو عدة أيام ليعمل في محل آخر يدر عليه اجر أعلى¹

5. عوامل التغيب العمالي:

هناك عدة عوامل تؤدي الموظف الى التغيب عن عمله، حيث يمكننا ان نصنف هذه العوامل الى عوامل داخلية تعود للمحيط الداخلي للمؤسسة وعوامل خارجية تعود الى المحيط الخارجي للمؤسسة.

اولا: عوامل داخلية

1_ المؤهلات والكفاءة: تحتاج المؤسسة الى عمال مدربين و متعلمين علم تقني للقيام بالأعمال على أحسن وجه و عليه إذ كانوا غير مؤهلين تكون نسبة تغيبهم مرتفعة

2_ بيئة العمل: جميع الظروف الطبيعية المختلفة لها تأثير كبير في تغيب العمال.

3_ حجم المؤسسة: لحجم المؤسسة دور كبير في ظاهرة التغيب فكلما كان حجم المؤسسة ذات حجم صغير ينخفض فيها معدل الغياب.

4_ الأجور و المكافآت: إن انخفاض الأجور من الأسباب التي تدفع العامل للتغيب، لانخفاض وتدهور معنوياته وضعف مردوديته ما يجعله يفكر في ترك الوظيفة و البحث عن عمل آخر يتقاضى من خلاله اجر مرتفعا، أما المكافأة فإن لها تأثير على رضا العامل حيث ارتفاعها يعتبر حافزا لزيادة انضباط العامل والمواظبة على الحضور.

5_ نوع العمل: يرتبط التغيب بنوع الوظيفة التي يقوم بها العامل فاذا كان العمل شاق كان سبب في تغيب الموظف بحثا على وظيفة اخرى.

6_ العلاقات الانسانية داخل المؤسسة: عن طريق اعتماد على مدرسة علاقات الانسانية نتيجة لتجارب "هاوثون" ب" و.م." تخلص بان جميع علاقات المسلمين الاجتماعية مع بعضهم البعض تتسم بالمحبة وتضامن وتكافل وتتأكد هذه السمات بوضوح في المجالات الرسمية والمنظمات.

7_ نوع السلطة داخل المؤسسة: القيادة هي السلطة التي تقرر الأوامر والتعليمات فاذا كانت مشددة ادى ذلك الى انخفاض الرضا لدى الافراد وزادت تغيباتهم، وعلى العكس من ذلك اذا اشرك الرئيس عماله في اتخاذ قرار نتج عنه زيادة في رضاهم عن عملهم وبالتالي يقرر غيابهم في المؤسسة¹

¹ حسين عبد الحميد احمد رشوان، مرجع سبق ذكره، 225.

ثانيا :عوامل خارجية :

- 1_ الجنس : بحث ان المرأة هي التي تتغيب أكثر من الرجل و هي الاكثر اختلافا للأعداد للتغيب مقارنة بالرجل، لما عليها من واجبات في العمل وفي العمل المنزلي.
 - 2_ السن : حيث نجد ان التغيب عند المسنين طويل المدة ، اما عند الشباب فهو متوسط و يتسم بالتكرار.
 - 3_ عدم الاستقرار النفسي : ويكون ذلك نتيجة مشاكل عائلية كالانفصال او الطلاق و الحياة الشخصية غير مستقرة.
 - 4_ التزامات عائلية : ان المرأة متزوجة تكون أكثر تغيبا من غيرها و هذا راجع لكثرة مسؤوليتها اتجاه زوجها و اطفالها و تدبير شؤون بيتها.²
 - 5_ وسائل النقل : يعتبر النقل وسيلة هامة للعمال خاصة في المدن الكبرى التي تتطلب في غالب الاحيان ما بين ساعة و ثلاث ساعات للانتقال من مسكن المقر العمل و هذا الوقت الطويل له اثر على العامل الذي يصبح غائبا نفسيا رغم حضوره الجسدي و كذلك الى التأخر العمدي من جهة اخرى.
 - 6_ المسافة بين المنزل و مكان العمل : سبب اخر ركز عليه الباحثون و هو المسافة بين مكان العمل و المنزل و الوقت الذي تستغرقه من المنزل الى العمل فهناك فرق من يقضي نصف ساعة في الطريق و من يقضي اقل من نصف ساعة ، فهناك علاقة بين سكن و العمل و هذا واضح بان العامل الذي يسكن بالقرب من المؤسسة يكون اقل تغيبا.
6. الدراسات العلمية حول ظاهرة التغيب:

لقد كان الغياب عن العمل سوء السلوك الذي حظي بالعديد من الدراسات الأكثر تكرارا واتساعا، على الرغم من أننا لا نستطيع أن ننسب ذلك إلى مدرسة فكرية معينة، يتضمن الغياب عادة سلوكية في بعض الأحيان تكون قريبة من الإدمان، غالبا كان لدى المديرين، والكثير من الأكاديميين وجهة نظر عن الغياب بصفته نزعة قابلة للإصلاح، والتي تعتبر مشكلة في كثير من المصانع ذات الإدارة الضعيفة.

بعد عام 1945 بدأ الاهتمام بالتغيب عن العمل ينمو سريعا، أصبح المديرين أثناء فترة الازدهار التي تلت الحرب أكثر اهتماما بجمع التقارير من كل الأنواع ثم تحليلها، في كل من بريطانيا و امريكا بصفة خاصة المئات من الأوراق، المقالات وأدلة التعليمات نشرت عن الغياب أثناء عقود ما بعد الحرب، يسجل أحد كتب الذي صدر في بريطانيا (chadvik et all 1982) في نهاية تلك الفترة أكثر من 100 ورقة أكاديمية عن موضوع الغياب، صدر كتاب مماثل في أمريكا في نفس الفترة سجل دراسة أكاديمية تصل إلى نفس العدد مشتقة من أعمال أجريت في أمريكا الشمالية (godman et al 1984) ، .

تشير هذه الكتب إلى الدراسات الأكاديمية عن الغياب بصفة خاصة، كان يوجد أيضا الكثير جدا من التقارير والوثائق الداخلية التي نشأت عن فئات الإدارة المختلفة في محاولاتهم الخاصة للتحليل والتصدي لما رأوه على أنه مشكلة الغياب.

¹ حليلة حفطي و امينة حنين، مرجع سبق ذكره ،ص 26.

² محمد حماوي و سالم بن الطيب، مرجع سبق ذكره ، ص 121.

ان للغياب بعض الملامح التي تجعله جذابا للباحثين، وخاصة في مجال علم النفس الاجتماعي الذين يعتقدون أنه يمكن قياس وتسجيل الغياب بدقة شديدة، يمكن التفكير في الغياب على أنه وقت ضائع بالنسبة لأصحاب الأعمال، ويمكن اعتباره كنسبة من الوقت المتعاقد عليه خلال فترة زمنية محددة.¹

لقد كانت الفكرة المفضلة لدى الباحثين، أن الأفراد الأكثر شعورا بالرضا يحرصون على الانتظام في عملهم أما الأقل شعور بالرضا فهم المستهدفون من فروض بحوثهم، ومع ذلك إقامة الدليل العملي تمثلت في صعوبة بالغة، على الرغم من تكرار اختبار مقاييس الرضا عن العمل ومستويات الغياب إذ ما قد تجاهلته مثل هذه الدراسات هو الوضع القائم والطبيعة النسبية لرضا الأفراد المرتبط بأعمالهم² ومن ضمن العوامل التي تضعف العلاقة بين الرضا عن العمل والغياب ما يلي:

- بعض حالات الغياب قد تكون اضطرارية، ولا يمكن تجنبها بسبب المرض، أو الأحوال الجوية، أو رعاية الطفل، ومن ثم فإن العامل قد يكون راضي عن عمله ولكنه مضطر للغياب، يذهب لرحلة، ومن ثم، فقد يتغيب الفرد الذي يشعر بالرضا، بينما قد يتواجد في العمل شخص قد يشعر بعدم الرضا.
 - بعض المنظمات التي لديها أنظمة أو سياسات السيطرة و الرقابة على حضور وتواجد الفرد في العمل، مما يؤثر على الغياب بدرجة أكبر من تأثير الرضا على العمل.
 - في كثير من الأعمال، قد يكون غير واضح للفرد ما هي أيام أو نسبة الغياب التي تعتبر معقولة أو مقبولة، ومن ثم، فإن النقص في الإرشادات التنظيمية قد يؤدي إلى تقليد الأفراد لسلوك بعض الأفراد الذين يتغيبون بنسبة عالية عن عملهم.³
 - إذا كان صاحب العمل قادرا أن يزيد بشكل تحكمي عدد ساعات العمل، فإن ذلك سوف يؤدي إلى زيادة حالات الغياب عن العمل، لأن فترات العمل الجديدة تكون على حساب وقت فراغ العاملين.
 - هناك من يعتبر في الواقع أن الغياب هو تعبير عن العلاقة بين حالات سيطرة الإدارة وبين تكيف العاملين معها، وليس شيئا يرتبط غريزيا بسلوك العاملين في حد ذاته
- تم الوصول إلى مثل هذا التحق بواسطة بعض الباحثين في حقل الاجتماع الصناعي، فقد كانت Hilde Behrend 1957 أول من كشف وبوضوح عن الارتباط العام بين مستويات الغياب ومستويات البطالة، بافتراض أنه في حالة ارتفاع نسب البطالة، فإن الخوف من الطرد من العمل يصبح أكبر، بما يعوق التفكير في الغياب.

أما Baldamus and Behrend - كانت نقطة الارتكاز في عمله العلاقة بين صاحب العمل والعامل،

لقد أطلق Behrend على هذه العلاقات "مساومة الجهود" إن الجهود التي يكون العاملون على استعداد لتقديمها تعتبر جهودا محدودة أنها تخضع لمستويات جهد العمل المتعارف عليها والمقبولة، بينما قد تكون الإدارة قادرة على نشر أو إعادة توزيع الاستعداد للعمل إلى حد ما فإنها لا تستطيع بصفة عامة أن تزيد من مستوى العمل العام، يقدم

¹مصطفى نجيب شاويش ، مرجع سابق ، ص 121.

²ستيفن اكرويد، بول طومبسون، ترجموة عبد الحكم احمد الخزامي ، سوء السلوك التنظيمي دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة ، مصر، 2002، ص 61_62.

³راويحة حسن، السلوك التنظيمي المعاصر ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2006، ص 75.

Baldamus الحجج استنادا إلى إحصائيات الغياب حيث يفترض أنه إذا أدرك العاملون أن التوازن بين الأجر والعمل تعرض للانتهاك بصفة أساسية فإن النتيجة المتوقعة الانسحاب المؤقت أو الدائم من العمل.

أما في إيطاليا فقد أصبح الغياب ظاهرة مؤسسية لدرجة أن الكثير من المنظمات لا تستطيع أن تتكيف مع تلك الأيام التي تعاني من نقص شديد في عدد العاملين، والنتيجة أن شركات إيطالية كثيرة يجب أن تعين ما بين 14 - 8 زيادة في عدد العاملين لمواجهة مشكلة الغياب وتوفير اليد العاملة، وصل الوقف في إيطاليا إلى ذروته في عام 1982 عندما بدأ البوليس القبض على الأفراد الذين تتجاوز نسبة غيابهم الحدود المعقولة بتهمة الخداع والحصول على أجور ساعات عمل لم تتم.

7. التغيب في القانون الجزائري :

تطرق القانون الجزائري إلى التغيب في عدة نصوص قانونية والمتعلق بعلاقات العمل.

المادة: 207" باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها. يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب بتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون.

نصت المادة 208": يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص التغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

- لتابعة دراسات ترتبط بنشاطه الممارية، في حدود أربع ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورة المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.
- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية الانتداب.
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو مشاركة في دورات التكوين النقابي طبقاً للتشريع المعمول به¹.

بالنسبة للمادة 209 من ذات القانون أشارت انه : يمكن الموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

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

أما المادة 211 نصت على: "يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد في 209 إلى المادة 210 من هذا الأمر.

¹ منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية - وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ط2، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص218.

أما بخصوص المادة 212: للموظف الحق في الغياب الخاص مدفوع الأجر مدة 3 ايام كاملة في إحدى المناسبات العائلية:

- زواج موظف
- ازدياد طفل موظف
- ختان ابن الموظف
- وفاة زوج الموظف
- وفاة احد الفروع أو الحواشي المباشرة للموظف او الزوجة

المادة 213: تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الولادة من عطلة وفق التشريع المعمول به.

8. طرق قياس معدلات التغيب:

هناك عدة طرق تستخدم لقياس معدل الغياب في المؤسسة منها ما يقيس معدل الغياب الكلي ومنها ما يتعلق بشدة غياب و غيرها

و من اهم المقاييس بوجه عام:

$$100 * \frac{\text{عدد الايام المفقودة}}{\text{عدد ايام العمل}} = \text{الغياب الكلي}$$

و من الجدير بالذكر ان هذه المقاييس تستعمل في المقارنة بين معدلات الغياب في المؤسسات الصناعية المختلفة.

حيث ان:

- العدد الإجمالي لأيام العمل لا يشمل على الإجازات السنوية العامة
- يحسب بدقة الغياب القصير (يوم أو نصف يوم)¹
- لا يحسب عدد أيام العمال الغائبين لأكثر من سنة بسبب طول اليوم

$$\text{معدل تكرار الغياب} = \frac{\text{عدد حالات الغياب}}{\text{متوسط عدد العمال}} * 100$$

$$\text{تكلفة غياب العامل الواحد} = \frac{\text{اجمالي تكلفة الغياب في الفترة}}{\text{عدد الموظفين غائبين خلال فترة}}$$

9. اقتراح الباحثين لمحاربة الغياب:

¹ اسامة كمال, محمد الصيرفي , ادارة الموارد البشرية, مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية, البحرين, دط, 2006,ص59.

قد يكون من الصعب القضاء على ظاهرة التغيب، وعليه يسعى المختصون و الباحثون إلى التخفيف منها عن طريق:

- توفير الظروف المناسبة للعمل كزيادة في الأجور، الحوافز.
- الاستعانة بالكمبيوتر في الاحتفاظ بسجلات التغيب عن العمل مع إدخال آليات يمكن من خلالها توضيح التغيبات عن العمل التي تفوق مستوى معين
- إشراك ممثلي الموظفين في عملية المراقبة
- تحميل المديرين مسؤولية التعامل مع التغيب عن العمل بدلا من ترك هذا الموضوع إلى قسم الموارد البشرية.
- ضرورة توفير الإدارة للخدمات الترفيهية للعمال (قاعة ألعاب - كافيتيريا - مكتبة مطالعة)... لتفادي ضغط العمل والحصول على فرص للراحة وبالتالي تجنب الموظف للغياب.
- كتابة بعض الإرشادات الواضحة للمديرين علاوة على خضوعهم لعمليات تدريبية حول كيفية التعامل مع التغيب عن العمل، وكذا إرشادات للموظفين عن تقارير التغيب.
- متابعة عملية تغيب الموظفين عن قرب ومحاولة معرفة أسبابها فقد تكون المشكلة داخل الشركة.
- وضع قانون وسياسة واضحة لمن يتغيب عن العمل وجعل موظفيك يلتزموا بها.
- القيام بمقابلات شخصية عند العودة إلى العمل.
- ضرورة إتباع الإدارة للقوانين الصارمة والردعية بمختلف أشكالها¹.
- قيام الإدارة بوضع استثمارات خاصة بالعمال لتقييم أدائهم.
- القيام بتحسين العلاقات بين العمال والإدارة وأصحاب العمل.

10. أساليب لمحاربة ظاهرة التغيب :

يسعى الباحثين إلى الحد من مشكلة التغيب والمحاولة إلى إيجاد حلول لإنقاصه و محاربهه وذلك عن طريق وضع بعض الأساليب للسيطرة عليه فيما يلي:

- الحوافز : مكافأة خاصة و الحوافز النقدية و التفضيل في الترقية إلى الموظفين العاديين تشجيع العاملين على أن تكون منتظمة في حضورهم.
- مرافق الإسكان و النقل : توفير السكن و يفضل أن يكون قرب من المصنع أو محطات الحافلات سيضمن الحضور المنتظم للعمال.
- الوقاية من الحوادث : يجب أن تكون هناك تدابير سلامة مناسبة في المصنع هناك علاقة مباشرة بين الغياب و الحوادث يجب توعية العمال لاستخدام الآلات و الاحتياطات الواجب اتخاذها على نحو مناسب عند وقوع بعض الحوادث ، عندما لا يخاف العمال من الحوادث فإنهم لن يتخلوا عن واجباتهم.

¹ ابن عطاء الله سميحة، التغيب عن العمل وانعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة، الجزائر، 2015_2016، ص48.

- الإشراف الفعال : يمكن للمشرفين التقليل من التغيب بشكل ملحوظ عن طريق كسب و الالتزام العمال يجب أن تظهر اهتماما صادقا بالعمال و تعاملهم كبشر.
- معدلات الأجور المعقولة: يجب تحديد معدات الأجور من خلال مراعاة متطلبات العمال ، يجب أن تكون الأجور كافية لتمكين العمال من الحفاظ على مستويات معينة معقولة.
- ظروف العمل السليمة: هي السبب الرئيسي للتغيب عن العمل يشعر العمال بالإرهاق بعد فترة قصيرة من العمل إذا تكون هناك م ارفق مناسبة في العمل يجب أن يكون هناك توفير مياه الشرب ، الكائنتين ، أماكن الراحة المراحيض ، الخ حتى لا يشعر العمال بالتعب في مكان العمل.
- إجراء اختيار سليم: قد يؤدي التغيب أيضا إلى عدم وجود توظيف و اختيار مناسب ، عندما لا يسكون العمال مناسبين للوظائف ، فإنهم سيحاولون التغيب على أنفسهم يجب أن يكون هناك تدريب على الكفاءة، و اختبارات الذكاء لمعرفة مدى ملائمة الأشخاص للوظائف التي يتم اختيارها ، عندما تكون الوظيفة مناسبة للعامل ، سوف يستمتع بالعمل عليها و لن يفكر في غيابه .
- العلاقات الودية في العمل: قد تؤدي العلاقات المتوترة بين المشرفين و العاملين الى التغيب عن العمل، يجب أن يكون لدى المشرفين موقف تعاوني اتجاه العمال ، يجب أن يحفز العمال لتحسين أدائهم و يجب أن لا ينغمس في انتقادات متكررة.

خلاصة :

كان هذا الفصل بمثابة حوصلة لأهم الجوانب النظرية فقد تبين لنا بأن التغيب هو ظاهرة مرتبطة بعدم حضور العمال إلى المؤسسة أو بخروجهم منها بشكل إرادي أو غير إرادي أي ناتج عن المؤسسة. كما تبين لنا أنّ التغيب عن العمل هو سلوك ناتج عن أسباب متعددة، تؤدي إلى ارتفاع معدلاته في المؤسسة الجامعية قد تكون هذه الظروف مرتبطة بالمؤسسة التي تشجع موظفيها على ترك العمل في ظروف معينة أو متعلقة بالفرد الذي يتجه تفكيره لترك العمل وذلك لعدة عوامل.

الفصل الثالث: ماهية المؤسسة الجامعية

تمهيد

1. مفهوم المؤسسة
2. مفهوم المؤسسة الجامعية الجزائرية
3. نشأة و تطور الجامعة الجزائرية
4. أهداف الجامعة
5. مبادئ الجامعة و خصائصها
6. أهمية الجامعة
7. مقومات الجامعة
8. وظائف الجامعة
9. معوقات الجامعة

خلاصة

تمهيد:

تعد الجامعة إحدى مؤسسات التعليم و التنشئة في المجتمع و أعلى درجات الهرم في نظام التربية، غير أنّها رسالة تربية و علمية من الواجب أدائها و الإخلاص لها. إن التعليم العالي في الجزائر مرّ بمرحلتين، الأولى في عهد الاستعمار و تنتهي سنة 1962، و الثانية في عهد الاستقلال تبدأ من 1962 إلى يومنا هذا، تقوم على مجموعة من المقومات و المبادئ و السمات فهي مكان الامتياز العقلي و تثقيف الفكر، و المعرفة الموضوعية، كما أنها مكان لإنتاج المعرفة و نقلها لمن في إمكانهم استيعابها و الاستفادة منها ، كما للجامعة العديد من الوظائف و الأهداف و هذا ما سنحاول عرضه.

1. مفهوم المؤسسة:

يعتبر مفهوم المؤسسات مفهوم شامل جدا وواسع لدرجة كبيرة، فالمؤسسات تختلف باختلاف أشكالها و أهدافها و أحجامها. فقد حظيت باهتمام الباحثين و المفكرين، و هذا ما يقودنا الى التعرف عليها من خلال المفاهيم اللغوية و الاصطلاحية و الإجرائية.

أ. لغة:

إن كلمة المؤسسة عندما نبحث عن أصلها فهي في الواقع ترجمة للكلمة ENTREPRI، أما في اللغة العربية واستنادا إلى القاموس العربي فكلمة مؤسسة مشتقة من فعل أسس ويؤسس ، مؤسس ، مؤسسة

وحسب القاموس العربي الشامل ، فإن المؤسسة تعني الجمعية أو معهد أسس الغاية اجتماعية أو خيرية أو اقتصادية¹

ب. اصطلاحا:

- شستر برنارد" المؤسسة نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا، وهي قوى منظمة من شخصين أو أكثر، تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق المدروس والشعوري.²
- ناصر قاسيمي " مؤسسة" مجموعة من الأشخاص مندمجين في وحدة اقتصادية او اجتماعية قانونية لتحقيق هدف مشترك من خلال تجميع الموارد المادية والبشرية الضرورية لذلك، واستغلالها استغلالا عقلانيا.³
- إبراهيم العسل: المؤسسة أو المنظمة ، هي عبارة عن جماعة رسمية منظمة، تتكون من أجل تحقيق هدف معين قد يكون تجاريا، أو دينيا، أو رياضيا، أو صحيا، أو ترويا، من أمثلة المؤسسات: الشركات، المصانع، البنوك، المدارس، المستوصفات، النوادي، الجمعيات الدينية أو الخيرية، والجماعات الحزبية. من أهم خصائص المؤسسات: التنظيم الرسمي المبني على القوانين واللوائح المنظمة لهذه المؤسسات، وعلى العلاقات الاجتماعية القائمة بين أعضائها⁴

¹راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، دار الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2000، ص209.

²جابر عوض سيد وأبو الحسن عبد المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزريطة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص203.

³ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم و عمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص120.

⁴إبراهيم العسل، الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1997، ص34.

- المؤسسة هي عبارة عن خلية اقتصادية وبشرية والتي تشكل مركزا مستقلا ماليا في منع القرار، بحيث إدارة ومراقبة هذا المركز تعتمد على شروط تقييم رأس المال بين الشركاء، وكذلك حسب خصائص كل مؤسسة.¹
- المؤسسة : نسق اجتماعي يتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة مباشرة أو غير مباشرة وفق القواعد والقيم والمعايير السائد، ضمن نطاق جغرافي معلوم لتحقيق أهداف محددة.²

ج. إجرائي:

هي كيان اقتصادي يتكون من مجموعة من الموارد البشرية و مجموعة من الوسائل تقوم على جملة من المبادئ من اجل تحقيق أهدافها و غاياتها.

2. مفهوم المؤسسة الجامعية الجزائرية :

تعد الجامعة من بين المؤسسات الهامة في أي مجتمع ، حيث تساهم في تطوير المجتمع وتنميته من خلال تأثيرها الفكري والعلمي على اتجاهات العمل والإنتاج.

أ. لغة:

يشق مصطلح جامعة université من اللفظ اللاتيني universités ، والذي يعني مجموعة أو إتحاد أو رابطة تضم المشتغلين بعمل واحد أو حرفة واحدة. ولكن في أواخر القرن الثاني عشر وأوائل القرن الثالث عشر أصبح هذا اللفظ يطلق على الإتحاد العلمي أو النقابة التي تضم عددا من رجال العلم، سواء كانوا أساتذة أم طلابا، وفي مرحلة لاحقة أصبحت الكلمة تعني إتحادا أو جمعية من الطلاب والمعلمين معا، ثم أطلقت فيما بعد لتعني المعهد العلمي الذي يستخدم أساتذة ويعلم طلابا³

ب. اصطلاحا:

¹ رائد محمد عبد ربه ، نظرية المنظمات و المؤسسات ، ط 1 ، الجنادرية للنشر و التوزيع ، عمان، 2013، ص92.

² بلقاسم سلطانية ، إسماعيل قيرة ، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور و المفاهيم ، ط 10 ، دار الفجر للنشر و التوزيع، 2008، ص6.

³ سعيد طه محمود، السيد محمد ناس، قضايا في التعليم العالي والجامعي، دط، مركز آيات للطباعة والكمبيوتر، 2003، ص7.

- اختلف الباحثون في تعريفهم للجامعة بين من يعرفها على أساس عنصرها و من يعرفها على أساس طبيعتها، فالجامعة لا تحدد أهدافها بمفردها و توجهها بل تتلقاها من المجتمع الذي يعطيها معنى وجودها¹
- هي مؤسسة تعليمية ومركز بحثي ومنازتها للإشعاع الثقافي والفكري، تعكس مستوى حضاري وتدعو لتقدمه، وهي نظام ديناميكي متحرك وهي كل تفاعل للعناصر، وهي مجتمع بشري تنطبق عليه قواعد التفاعل الاجتماعي.²
- يعرفها رامون ماسيا ماسو على أنها " مجموعة أشخاص نظام و نسق خاصين تستعمل وسائل تتسق بين مهام مختلفة للوصول بطرق ما إلى المعرفة العليا".
- يقصد بالجامعة مؤسسة للتعليم العالي، مؤلفة من عدة مدارس او كليات يختص كل منها بفرع معين من المعرفة، و الجامعة عبارة عن وحدة اجتماعية ادارية منظمة تتألف من مجموعة من الأفراد الذين تربطهم علاقة مع بعضهم البعض وفق هيكل تنظيمي واضح و منسق و الكل يسعى الى تحقيق و بلوغ أهداف محددة عن طريق تفاعلها مع البيئة المحيطة حيث انها تتأثر و تؤثر فيها.³

ج. اجرائي:

هي مؤسسة اجتماعية تظم مجموعة من الأفراد تقوم بنشر المعرفة و العمل على تقدمها من خلال البحث العلمي و إعداد الموارد البشرية للحياة العلمية و نقل التراث الثقافي.

¹ يسمينة خدنة، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007_2008، ص18.

² أحمد محمود الخطيب، عادل سالم معاينة، الإدارة الإبداعية للجامعات، ط1، الأردن، 2003، ص02.

³ خالد عبد الوهاب، القيادة و تطوير منظمات التعليم العالي، دار الايام للنشر و التوزيع، الاردن، 2013، ص15_17.

3. نشأة و تطور الجامعة:

الفرع الأول: الجامعة الجزائرية في عهد الاستعمار.

من البديهي أن تكون الجامعة في هذه الفترة مثل بقية القطاعات والمؤسسات الأخرى، مسخرة لخدمة قضايا الاستعمار، وموجهة بحسب منظوره، ووفق أساليبه هدفها الأول تلبية حاجاته وتحقيق رغباته وإعداد الإطارات الفرنسية في ميدان البث العلمي.

"لقد احتضنت الجامعة الجزائرية في هذه الفترة الطلبة من أبناء وبنات المعمرين، والعملاء الجزائريين المقربين من الاستعمار بالدرجة الأولى(الأغوات، والقيادة، وكبار الموظفين)، وبالتالي يمكن القول أنها تمثل "جامعة النخبة الاستعمارية"، وبفضل تشكيلها هذا أصبحت تكون فئة منطوية على نفسها، مقطوعة عن المجتمع، سواء من حيث إطاراتها العلمية، أو من حيث برامجها وطلابها، وأهدافها، فهي مؤسسة ضمن مؤسسات المجتمع الجزائري الذي احتضنها مولها، لكنها غريبة منه، لأنها لا تعيش أوضاعه، ولا تهتم بمشاكله ولا تعالج أم ارضه، وانما تعيش أوضاع الاستعمار ولصالحه، ومن ثم أصبحت أداة علمية، تضاف إلى بقية أدوات السيطرة والتسلط الأخرى من أجل غرس نفوذ الاستعمار وتعميق جذوره وتقويته أركانه وصيانة مصالحه."

لقد سيطر الإستياء والإحباط على الجامعة الجزائرية في هذه الفترة، لأن النخبة الجامعية فيها بحكم تكوينها تخلت عن واجبها ولم تحرك ساكنا من أجل تغيير الأوضاع الفاسدة، والجهل والجمود الفكري الذي كان يسود الدولة الجزائرية، ولم تقف الجامعة الجزائرية في عهد الاستعمار، وقف المتفرج من الأوضاع الاجتماعية والسياسية الفاسدة فحسب، بل يمكن القول بأنها عملت على إبقاء هذه الأوضاع من

جهة، وتزييف الحقائق العلمية من جهة أخرى، فإلى جانب أنها مؤسسة جزائرية استعمارية ووسيلة من وسائل الضغط السياسي والاقتصادي وغيرها كان هدفها تمص الهوية الجزائرية لا غير .

فهي إذن "أداة من أدوات تفكيك المجتمع فكريا وثقافيا، وعاملا من عوامل طمس الشخصية الوطنية وخنق الثقافة الأصلية، وقد كرسست الدراسات والأبحاث الأكاديمية فيها من تاريخية واجتماعية، ودينية، وغيرها لتفكيك الشخصية الوطنية وتزييف التاريخ الوطني بصفة خاصة"¹.

خلاصة القول ان الجامعة في هذه الفترة كانت مسخرة فقط للاستعمار الفرنسي و هذا راجع الى سياسة التهميش و العنصرية التي عانى منها المجتمع الجزائري بسبب وحشية المستعمر الفرنسي محاولا بذلك إبقاء الجزائر تابعة له .

¹ساعد كريمة،العلاقات العامة في الجامعة الجزائرية، ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام و الاتصال ، غير منشورة، قسم العلوم الإنسانية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة منتوري، قسنطينة ، الجزائر،2011،ص85_86.

الفرع الثاني : الجامعة الجزائرية في عهد الاستقلال:

يعتبر استقلال الجزائر هو بداية التعليم الجامعي بالنسبة للجزائريين، " إذ لم يكن بالجزائر غداة الاستقلال إلا جامعة واحدة هي جامعة الجزائر، بنيت سنة 1872، وأعيد تنظيمها سنة 1909، إلا أنه لم يتخرج منها أي جزائري إلا بعد الحرب العالمية الثانية، ولم يتخرج منها قبل الاستقلال إلا عدد محدود من الجزائريين، وقد كان غالبيتهم في الآداب والحقوق.

الى جانب جامعة الجزائر، كانت هناك مدرستان هما معهد الوطني للفلاحة مدرسة الوطنية متعددة التقنيات.لهذا أعارت الجزائر المستقلة اهتماما خاصا بالتعليم العالي، و سوف نتطرق الى هذه المراحل: المرحلة الأولى:

امتدت من 1962 الى 1970 و هو تاريخ إنشاء أول وزارة متخصصة في التعليم العالي و البحث العلمي، و تتميز هذه المرحلة بفتح جامعات مدن الرئيسية بالجزائر، حيث فتحت جامعة وهران 1966 ثم قسنطينة 1976 ثم تلتها بعد ذلك كل من جامعة العلوم و التكنولوجيا هواري بومدين الجزائر ، و جامعة العلوم و التكنولوجيا ، محمد بوضياف بوهران و جامعة عنابة ثم فتحت جامعة الإسلامية_ الأمير عبد القادر قسنطينة 1984.كانت هذه الجامعات مقسمة الى كليات هي:

← كلية الآداب و العلوم الإنسانية

← كلية الطب

← كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية

← كلية العلوم الدقيقة

كانت هذه الكليات مقسمة لعدة أقسام و كانت تمر بمراحل هي:

← مرحلة ليسانس: تدوم ثلاث سنوات بفعالية التخصصات و هي عبارة عن نظام سنوي

للشهادات المستقلة ، التي تكون في مجموعها شهادة ليسانس

← شهادات الدراسات المعمقة و تدوم سنة واحدة يتم التركيز فيها على منهجية البحث الى جانب

أطروحة مبسطة لتطبيق ما جاء بالدراسة النظرية¹

← شهادة دكتوراه الدرجة الثالثة و تدوم سنتان على الأقل من البحث لانجاز أطروحة

علمية.شهادة دكتوراه دولة ، و قد تصل مدة تحضيرها الى خمس سنوات من البحث النظري

أو التطبيقي، حسب تخصصات الباحثين و اهتماماتهم.

من خلال هذه الرحلة نخلص انها كانت تهدف الى توسيع التعليم العالي.

المرحلة الثانية: تبدأ من 1970 عن طريق احداث وزارة متخصصة للتعليم العالي و البحث العلمي

و قد اجريت التعديلات التالية:

¹ساعد كريمة،مرجع سبق ذكره،ص86.

← مرحلة اليسانس: و هي ما يطلق عليها أيضا مرحلة التدرج ، و تدوم اربع سنوات، اما الوحدات الدراسية فهي مقاييس السداسية

← مرحلة الماجستير :وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الأولى، وتدوم سنتين على الأقل، وتحتوي على ج أ زين هما :الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية، وتهتم خاصة بالتمق في دراسة منهجية البحث، أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث يقدم في صورة أطروحة.

← مرحلة دكتوراه العلوم :وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الثانية، وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.

تميزت هذه المرحلة بفتح مجموعة من المراكز الجامعية في مختلف ولايات الوطن، لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي.

المرحلة الثالثة: والتي نرى أنها" تبدأ من 1998 إلى يومنا هذا، وتتميز بالتوسع التشريعي والهيكلية والإصلاح الجزئي، وقد عرفت هذه المرحلة إجراءات تتمثل فيما يلي:

← وضع القانون التوجيهي للتعليم العالي، الذي وافق عليه مجلس الحكومة في سبتمبر 1998.

← قرار بإعادة تنظيم الجامعة في صورة كليات.

← إنشاء 13 جذوع مشتركة، يتم توجيه الطلبة الجدد إليها.

وهكذا أصبح قطاع التعليم العالي يحتوي على 17 جامعة، 13مركز جامعي، 6 مدارس عليا للأساتذة، 11معهدا وطنيا للتعليم العالي، و 12 معهدا ومدرسة متخصصة وكان هذا سنة 1999.

و قد ظهرت بعد ذلك جامعات أخرى و مراكز جامعية وملاحق لجامعات، مما ساهم في تدعيم هيكل قطاع التعليم العالي و تجسيد ديمقراطيته.¹

4. أهداف الجامعة:

تسعى الجامعة الى تحقيق عدة أهداف نذكر منها:²

- الارتقاء بمستوى الدراسات الجامعية و تنويعها
- توفير أعضاء هيئة التدريس و الباحثين الذين يتطلبهم قطاع التعليم العالي
- أحداث التوازن المطلوب بين تقدم العلوم النظرية و تطبيقها

¹بوفلجة غيات،التربية و التعليم بالجزائر،ط2،دار الغرب للنشر و التوزيع،الجزائر،2006،ص75_79.

² اسماء عميرة ، ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيسر في علوم التسيير،تخصص الموارد البشرية،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير،جامعة قسنطينة 02، 2013_2012،ص47_50.

- إعداد جيل متقدم يتسلح بالعلم و يعتمده أساسا سليما لاحداث التغييرات المختلفة في جوانب المعرفة و تدعيمها، وفي جانب التخلف و القضاء عليها
- الموازنة الحقيقية بين حقوق المواطن و واجباته، مع اعتبار الإنسان قيمة عليا و هدفا أساسيا ضمن تطورات.
- احياء التراث الوطني و اظهار قسمة التي تتفق مع المجتمع وفقا لاسس حضارية و دينية سليمة.
- التفكير في مشكلات المستقبل و ربط معالجتها بالمبادئ و القواعد العلمية بما يضمن تنمية البحث المرتبط بمتطلبات خطط التنمية القومية.
- اكتساب الطلبة طرق التفكير العلمي ، من خلال تكوين الطالب تكوينا عقليا سليما يكسبه مرونة فكرية و نظرة موضوعية للأشياء و حبا حقيقيا يجعله يقبل التطور و التجديد و يشارك في إحداث التقدم للمجتمع.
- إمداد سوق العمل بذوي الاختصاصات الهامة الذين تحتاجهم قطاعات المجتمع انطلاقا من عملية متابعة الخرجين في مواقع عملهم.
- تعزيز العلاقات بين الجامعات و العمل على خلق نوع من الاتصال ، تكمل كل جامعة أوجه النقص لديها فتتكامل الخبرات و تثرى التجارب بالشكل الذي يخدم كل من الجامعة و المجتمع.

5. مبادئ الجامعة و خصائصها :

هناك مبدئين أساسيين ينبغي على الجامعة ان تراعيهما في نشاطاتها العلمية و الفكرية و هما:
= المبدأ الأول: هو أن الغاية الأساسية من الجامعة هي البحث العلمي، أي تحري الحقيقة أما التعليم فهو يأتي كنتيجة لهذا البحث، وكمحصول عنه، فالبحث العلمي هو الرسالة الأولى للجامعة.

"والمعروف أن الجامعة تجمع فريقين من الناس: أساتذة وطلاب، متفقين في مهمتها الأساسية وهي أن كلا منهما طالب للحقيقة، وباحث عنها، أحدهما أكثر خبرة وأوسع معرفة وأشد تمكلا لأصول وأساليب البحث العلمي وبالتالي فهو يرشد الآخر في العمل الواحد المشترك في البحث عن بواطن الأمور و كلياتها، وفي الإرشاد جوهر العلم."

= المبدأ الثاني: وهو السعي إلى الحقيقة الفاصلة، فالبحث ليس عملا عقليا فحسب، بل هو إلى جانب ذلك عمل خلقي، وأدبي كذلك، والعلم الصحيح يتطلب الأمانة، الدقة، الجد، المثابرة والتضحية.

أما بخصوص خصائصها فقد عدد حامد عمار عشرة خصائص للجامعة و هي كالآتي:

- ⇐ جامعة لعناصر التميز في إعداد النخب، واعتبار ذلك مهمة أساسية من مهماتها في المنظومة التعليمية وفي السياق المجتمعي العام.
- ⇐ جامعة لمعارف عامة مشتركة تمثل قاعدة لمعارف ومهن متخصصة
- ⇐ فيها تلتقي جماعة الأساتذة، معلمين موجهين يمثلون فريقا من فرسان العلم يتبارزون مع مجالات تخصصهم ومع الحياة بأسلحة المعرفة والبحث العلمي¹
- ⇐ هي جامعة لتأثير المجتمع الذي يؤسسها كما أنها مسؤولة في الوقت ذاته عن التأثير الإيجابي في مسيرته...
- ⇐ الجامعة كذلك مجتمع بكل ما في المجتمع الحديث من مقومات الحياة الديمقراطية من حيث توسيع مشاركة الطلاب في تنظيم الحياة الجامعية فيما يتصل بهمومهم ومشكلاتهم.
- ⇐ فيها يكتسب المتعلم مجموعة من القدرات العقلية والمكنات الاجتماعية والاستطلاعات الذاتية ومهارات العمل وقيمه وعاداته.
- ⇐ هي جامعة لشتات المعارف التي لا يقتصر نموها منعزلة في امتدادات خطية، وإنما تتلاقى وتتشابك في متكامل معرفي بعضها مع بعض من خلال مختلف الخصوصيات المنهجية لمجالات المعرفة
- ⇐ هي ساحة لتعبئة الطاقة المكونة والحركة لوعي المتعلم، ووعي بالنفس، ووعيا بمحيطه، ومكوناته، ووعيا بما يضطرب به العلم من حوله، ووعيا بهوم الحاضر وتحسبا لاحتمالات المستقبل تغيراته
- ⇐ هي جامعة لشتات المعارف التي لا يقتصر نموها منعزلة في امتدادات خطية، وإنما تتلاقى وتتشابك في متكامل معرفي بعضها مع بعض من خلال مختلف الخصوصيات المنهجية لمجالات المعرفة.

6. أهمية الجامعة:

تجتاز الأمة العربية في الوقت الراهن مرحلة تغير حضاري تبدو ملامحها في مختلف جوانب الحياة العربية المعاصرة، فالإنسان العربي يصارع البيئة الطبيعية محاولا استخدام العلم في ذلك و التكنولوجيا تتسلل الى مرافق عديدة من الحياة العربية دون سابق إعدادها ، و دون التنبؤ لأثارها المنتظرة و القيم السائدة التي يصارع منها القديم الحديثة في معركة يعوزها البحث العلمي و الدراسة الواعية لمشاكل مجتمعاتنا العربية.

و من خلال هذه الزوايا في التغيير الحضاري العالمي و المتمثل حاليا في و الذي انعكس بدوره على الصعيد العربي، يلمح الدراسي أهمية الجامعة باعتبارها الأساس الأول لتطوير أي مجتمع في

¹ساعد كريمة، مرجع سبق ذكره، ص93_94.

مظاهره و قطاعاته، و إذا كانت موضوعات التعليم ذات قيمة عظمى في حياة الأمم لأنها تتصل بتكوين النفوس و بناء العقول فان التعليم الجامعي و البحث العلمي يتميزان بميزة خاصة ، تتجسد في الجامعة التي هي الدعامة الثابتة التي تقوم عليها نهضة الأمم.

حيث ان الجامعة لم تعد تنحصر فقط في الجانب النظري ، بغية الوصول الى حقائق علمية فحسب بل امتدت هذه الأهمية لتشمل تطوير النسق المجتمعي في جميع جوانبه بنائية وظيفيا، و بذلك تتحقق الرفاهية لجميع أفراد المجتمع .و لتحقيق هذا كله يجب على الجامعة ان تسعى الى تحقيق استقلاليتها في المجتمع من حيث اتخاذ جميع قراراتها هذا بالإضافة الى إيجاد علاقات حسنة و سليمة مع جميع مؤسسات محيطها السوسيواقتصادي فبهذا تصل الجامعة باعتبارها الهيئة الرائدة في المجتمع الى تحقيق تنمية و التقدم للمجتمع.¹

7. مقومات الجامعة:

ان أداء المؤسسة الجامعية لمختلف أدوارها يستلزم ثلاث مقومات و هي: الطالب المدرس و الهيكل التنظيمي و الإداري الذي يحتويها.

1_ الهيكل الإداري و التنظيمي للجامعة الجزائرية: و يتكون هذا الهيكل من:

← رئيس الجامعة الذي يتم تعيينه من رئاسة الدولة باقتراح من وزير التعليم العالي .
← أربعة نواب أو خمسة حسب حجم الجامعة ليشغلوا مناصب : الدراسات البيداغوجية الإدارة ، و الشؤون العامة، التخطيط و التوجيه ، التجهيز ، البحث و الدراسات العليا و علاقات الخارجية²

← أمين عام جامعة

← مجلس العلمي للجامعة يتكون من:

مدير الجامعة رئيسا: نواب، مدير الجامعة، عمداء الكليات، رؤساء المجالس العلمية للكليات، ممثل واحد عن الأساتذة لكل كلية ينتخب من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى و مسؤول المكتبة المركزية³

2_ الطالب الجامعي: يعتبر الطالب هو محور العملية التعليمية و المعنى الأول لها لكي تتم هذه العملية بطريقة جيدة يجب تهيئتها.

¹ عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة واسطة ، ط1، مصر، 2005، ص52.

² عبد الكريم قرشي ، نظرة حول وضعية التعليم العام في الجزائر ، مجلة الاصلاح 'باتنة،جمعية الاصلاح التربوي، العدد 13، 1996، ص31.

³ عبد الله الرحمان، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد1، حوليات جامعة الجزائر 1987، ص

3_ الأستاذ الجامعي : نظرا لأنه التنمية حقيقية في مجتمع دون تعليم خاصة التعليم العالي و نظرا لأهمية الأستاذ الجامعي باعتبار الطرف المسؤول عن تقديم المادة العلمية، فقد اعتبر هذا الأخير بمثابة الركيزة الأساسية و حيز الزاوية الجامعية فهو مسؤول عن تقديم العلم و المعرفة.

8. وظائف الجامعة:

تقوم الجامعة بكثير من الوظائف نذكر منها:

1_ التعليم.

يعد التعليم أول اهتمام للجامعة حيث كان دورها يقتصر على سيطرة التعليم الديني تعليمية في مجتمع، ومع مرور الوقت تطورت هذه الوظيفة وأصبحت الجامعة تقدم برامج والابتعاد عن أنواع التخصصات المختلفة قصد إعداد الأجيال وتأهيلهم للعمل المشاركة في التنمية الشاملة بعد اكتسابهم المهارات والخبرات في مختلف التخصصات ومواقع العمل¹.

2_ البحث العلمي:

يعتبر البحث العلمي أكثر وظائف التصاقا بالجامعة لسببين هما:

- أ. ان الجامعة تتوفر لديها الموارد الفكرية و البشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية للدول فهو يساعد على تقدمها و ازدهارها.
- ب. ان الجامعة تعد المؤسسة الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية وفق أكاديمية معتمدة و التي يمكن لها ان تقدم الخدمات الاستشارية التي تحتاجها قطاعات المجتمع المختلفة سواء كانت حكومية ام من القطاع الخاص.

3_ خدمة المجتمع:

تختصر الجامعات بالتعليم الجامعي و البحث العلمي في سبيل خدمة المجتمع و الارتقاء به من خلال المساهمة في رقي الفكر و تقدم العلم و تنمية القيم الإنسانية و تزويد البلاد بالخبراء و المتخصصين في مختلف الميادين و إعداد الإنسان المزود بالمعرفة و طرق البحث المتقدمة ليساهم في بناء و تدعيم المجتمع و لتحقيق ذلك كان لازما على الجامعة ان تقوم بتقديم الموارد البشرية ذات المهارة العالية للمجتمع و ان ترسخ في أعضاء هيئة التدريس مسؤوليتهم اتجاه برامج خدمة المجتمع و إحداث تفسير اجتماعي ايجابي قصد تشجيع القيم الأخلاقية و النهوض بالطبقات الاجتماعية التي تعتبر دعامة المجتمع في الرقي و التقدم.

¹ أسماء عميرة، مرجع سبق ذكره، ص 47_50

نتوصل الى ان الجامعة مؤسسة اجتماعية تؤثر و تتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها . فهي تعتبر أداة المجتمع في صنع القيادات المختلفة و مصدر أساسي من مصادر الفكر و الاش الثقافي ، و هي مركز للتفاعل الفكري، و عموما تتمثل وظائف الجامعة الجزائرية فيما يلي:

- ← نشر المعارف و إعدادها
- ← نشر الدراسات و نتائج الأبحاث
- ← تطوير البحث و تنمية الروح العلمية
- ← تكوين الإطارات الأزمة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة

9. عوائق الجامعة:

تعاني الجامعة الجزائرية من العديد من العوائق منها مادية ، هيكلية، تنظيمية، تربوية ، و هذا ما تطرقنا اليه:

1_ عوائق سياسية و إستراتيجية:

يعاني التعليم العالي في الجزائر، من عدم اعتبار التعلم العالي ذا أهمية إستراتيجية، يتمثل ذلك في انحطاط المكانة الاجتماعية للأستاذ الباحث، وتداخل السياسي بالبيداغوجي. عرفت الجامعة الجزائرية فترة صعبة، خلال التسعينات من القرن العشرين، وقد أدى إلى تدمير الأساتذة الباحثين، وانحطاط معنوياتهم، وقد أدى تدهور الوضع إلى شن اضطرابات عن العمل، فكان رد السلطات سلبيا، ولم يقدموا شيئا للمضربين، مما أدى هجرة كثير من الأساتذة والباحثين إلى كل من أمريكا وأوروبا ودول الخليج العربي، مما أفقد الجزائر شلة من أقدراً أساتذتها وباحثيها، وعضو البحث أن الأسباب الحقيقية لهجرة الأدمغة، والعمل على تحسين وضعياتهم، عملت على تكثيف اجتماعات اللجنة الوطنية الجامعية من أجل تعويض الذين غادروا الجامعات الجزائرية، إلا أنه يستحيل تعويض غالبية الكفاءات المهاجرة."

كما أن المنتع لقضايا الجامعة يلاحظ تداخل التربوي بالسياسي، إذ أن كثي ار من الأمور التربوية يقررها السياسيون، والنقابات العمالية والطلابية، مما يبقي المسؤول الأول عن قطاع التعليم العالي وهو الوزير ، عاجز عن القيام ببعض الإجراءات، تراجع عن تطبيق كثير من القرارات التي اتخذتها الوزارة وهكذا بقيت طريقة التقويم التربوي على حالها رغم احتجاج الأساتذة، وتم التراجع عن قرار طرد طلبة ما بعد التدرج، رغم عدم قدرة البعض منهم على إنهاء بحوثهم، بعد انقضاء أكثر من عشرة سنوات من

بدايتها"، وقد امتد الطابع الاجتماعي إلى الجامعة، وأصبحت بدورها في حاجة إلى إعادة هيكلة، تخلصها

من فائض عمالها وطلبتها، وحتى بعض أساتذتها الذين هم عالة عليها.

2_ عوائق مادية :

لقد توسع التعليم العالي توسعا كبيرا في الجزائر و زاد عدد الطلبة بأعداد هائلة و هذا ما أدى الى بروز مشاكل منها:

⇐ نقص وعدم مناسبة الهياكل والبنائات :إلى جانب الهياكل والبنائات التي بنيت خصيصا كجامعات، فإن التوسع الكبير لقطاع التعليم العالي أدى إلى استعمال هياكل إضافية حولت من نشاطها الأصلي إلى التعليم العالي.

⇐ نقص الوسائل البيداغوجية :هناك ضعف في تجهيز غالبية مخابر الجامعات وخاصة في المواد الكيميائية وقطع غيار بعض الأجهزة العلمية، وعدم صيانتها وإصلاحها عند الحاجة. كما أن هناك نقص في بعض أجهزة تقديم المعلومات مثل :أجهزة النسخ والحواسيب، مما يعرقل عمل الأستاذة الباحث والطالب.

⇐ ضعف المكتبات الجامعية :تعاني المكتبات الجامعية من قلة المراجع العلمية عموما، وخاصة باللغة الوطنية، وهو ما يؤدي إلى التأثير السلبي على أداء الجامعة ككل.

⇐ عدم تعميم استعمال شبكة الاتصال الالكتروني في الوقت الذي توسعت المعلوماتية توسعا كبيرا.

3_ عوائق تنظيمية:

الى جانب نقص الوسائل المادية تعاني الجامعة الجزائرية من عوائق تنظيمية تتمثل في:

⇐ عدم الاستقرار التنظيمي : عرفت الجامعة الجزائرية عدم الاستقرار الهيكلي ، إذ أنها مرت بعدة إصلاحات ، أهمها اصلاح1971 الذي هيكل الجامعة في صورة معاهد.

⇐ طغيان الدور الإداري على الدور البيداغوجي المسؤولين.

4_ عوائق بيداغوجية:

تواجه الجامعة الجزائرية العديد من الصعوبات البيداغوجية و متمثلة في:

⇐ المناهج الدراسية: لقد عرفت المناج الدراسية للجامعة عدة تغيرات و تعديلات الا انها كانت في غالبيتها دون المستوى المطلوب.

← سوء التوجيه الجامعي: هناك عديد من الطلبة يوجهون الى تخصصات هم غير راغبين فيها و هذا ما يؤدي الى ضعف الحوافز و نقص رغبتهم في الاجتهاد و بذل الجهد، و هو ما يؤثر حتما على مستوى التحصيل الدراسي للطلبة.

← سوء طرق التقويم: تعاني الجامعة من سوء تنظيم في الامتحانات و طرق الانتقال من سنة الى اخرى.

من هنا نستخلص ان الجامعة الجزائرية تعاني من مجموعة من المشاكل على مختلف المسويات ، و كلها عوامل محاطة تؤثر على الجامعة و كردودها ، الامر الذي ادى بالجامعة الجزائرية الى الوضع التي وصلت له.

خلاصة :

من خلال دراستنا تبين لنا أنّ التعليم العالي مصدر نتاج رأس المال البشري بالنسبة للمجتمع، و هو استثمار حقيقي في القدرات الفكرية و تنميتها و تطويرها لتحقيق تنمية شاملة، كما أنّ الدور الأساسي للجامعة يكمن في إعداد الإطارات اللّازمة في جميع الميادين، و تنمية الأفكار بالبحث العلمي، كما أنّ التعليم العالي قد عرف توسعاً و اهتماماً كبيراً، خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، إلى أنّ التعليم العالي يلعب دوراً كبيراً في النمو و تطور الأفراد و المؤسسات

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للدراسة :

تمهيد

1. مجالات الدراسة
 2. العينة
 3. المنهج
 4. أدوات جمع البيانات
- خلاصة

تمهيد:

بعد الانتهاء من الفصل النظري الذي تناولنا فيه كل من التغيب العمالي و المؤسسة الجامعية ، سنحاول في هذا الفصل إسقاط الدراسة النظرية ميدانياً ، و هذا لأنه يلعب دوراً مهماً في مسار البحث العلمي و الذي يمكننا من تحديد مجال دراستنا ، كيفية اختيار العينة و أداة جمع المعلومات بالإضافة الى معرفة المنهج المستخدم في هذه الدراسة.

1. مجالات الدراسة:

1. المجال المكاني للدراسة:

تقع جامعة محمد البشير الابراهيمي بولاية برج بوعرييج ببلدية العناصر حيث تبعد عن مركز البلدية ب 4كلم، يحدها من الشرق بلدية العناصر أما من الجهة الغربية فتحدها قرية العناصر، و من الجهة شمالية غابة بومرقد، و من الجنوب دائرة الحمادية.

بها قطبين يقع الأول في مركز بلدية العناصر يضم كلية الحقوق و العلوم السياسية و في الفترة المسائية تكون لطلبة التكوين المتواصل.

أيضا بها مديرية الخدمات الاجتماعية للنقل و الإطعام و الصحة و مديرية المنح و نظم مطعم و قاعات التدريس و المحاضرات.

أما بالنسبة للقطب الآخر فهو يقع في الجهة الغربية الشمالية لبلدية العناصر، تبعد عن القطب الأول ب 4كلم ، و تضم:

- ← كلية العلوم و التكنولوجيا
- ← كلية الرياضيات و الإعلام الآلي
- ← كلية الآداب و اللغات
- ← كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
- ← كلية العلوم الطبيعية و علوم الأرض و الكون
- ← علوم الاقتصادية و علوم التسيير

بها عدة هياكل إدارية

- ← الإدارة المركزية
- ← المخابر
- ← قاعات المحاضرات و التدريس
- ← مكاتب خاصة بكل كلية و مكتبة مركزية

- ← إقامة للإناث و الذكور تحوي عدة خدمات لضمان راحة الطالب¹
- ← مطعم مركزي خاص بالطلبة و موظفين بالجامعة
- ← كليات و أقسام التي تحتوي عليها جامعة محمد البشير الإبراهيمي²

¹ نيابة المديرية المكلفة بالبيداغوجية , دليل الطالب _ التسجيلات الجامعية 2013_2014 مركز التسجيلات ,كلية العلوم و التكنولوجيا , جامعة برج بوعريبيج 2013_ص2.

² المرجع نفسه,ص 2.

2. المجال الزمني للدراسة:

نشأة أول فروع لجامعة برج بوعرييج سنة 2000 فقد كانت في بداية تكوينها للطلبة عبارة عن ملحق جامعة تابع لجامعة فرحات عباس لولاية سطيف .كانت تضم في بدايتها على شعبة الإلكترونيك ولإعلام الآلي على مدى قصير، بعدها عرفت تطورا في مجالات و تخصصات تتوافق و سوق العمل و رغبات الطلبة الملتحقين بها . فكان عدد الطلبة آنذاك 383 طالب. و بمقتضى المرسوم التنفيذي 275_01 المؤرخ في 8_09_2001 تم ترقيتها الى مركز ، جامعي ، و في 04_07_2012 أعلن رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة عن ترقية المركز الجامعي الى جامعة تحمل اسم العلامة محمد البشير الإبراهيمي .

و نظرا لقرينا من مكان الدراسة الميدانية ، تم فيها الدراسة الاستطلاعية الأولى التي مكنتنا من اختيار عنوان للظاهرة و نوع المنهج ، كما ساعدتنا في اختيار نوع العينة.

فمنذ بداية نصف شهر جانفي 2022 و الى غاية افريل 2022 حاولنا جاهدين جمع المعطيات و المعلومات و البيانات التي تخدم دراستنا.

لقد بدأنا توزيع الاستمارات في شهر ماي و فيها 24 سؤال تكون هذه الأسئلة مغلقة و مفتوحة.

3. المجال البشري للدراسة:

اجريت الدراسة على عمال من كلا الجنسين و كان مجتمع الدراسة قدره 436 عامل و ثم اخذ عينة قدرها 60 عامل.

2. العينة:

تعتبر مرحلة تحديد العينة من أهم المراحل التي تواجه الباحث، فهي من أهم القضايا التي تفرضها منهجية البحث العلمي

فتعرّف العينة على أنها عملية إختيار عدد من الأفراد للمشاركة في دراسة ما بحيث يكون هؤلاء ممثلين المجموعة التي يتم الاختيار منها، و الهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات حول مجتمع ما.¹

كما تعرّف على أنها: "مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، و هي تعتبر جزءاً من الكل."²

و لذا فقد افترضت دراستنا: العينة القصدية و تعني أننا نختار بقصد معين، عادة ما يكون لدينا مجموعة بعينها نبحث عنها (طلاب، موظفين...) إلخ ، تكون العينة القصدية مفيدة في الحالات التي نرغب فيها الوصول إلى العينة المرغوبة بسرعة

تساعد العينة القصدية في معرفة آراء المجتمع المستهدف لكن من المحتمل إعطاء وزن أكبر للمجموعات الأسهل وصولاً ضمن مجتمع الدراسة. كل طرق اختيار العينة التالية يمكن اعتبارها أنواعاً فرعية من العينة القصدية.

ربما نختار عينة من مجموعة محدّدة من الناس مثلما في العينة النمطية ، عينة الخبراء ، عينة الحصة.

ربما نختار عينة من أجل ابراز التنوع كما في العينة غير المتجانسة ، او ربما نستخدم وسائل الاتصال غير الرسمية للحصول على مشاركين يصعب الوصول إليهم بالطرق الأخرى كما في عينة كرة الثلج.

العينة القصدية: هي التي يتم فيها اختيار عدد قليل من المفردات بطريقة يراعى فيها صفة التمثيل المطلوبة و عليه لا يلجأ الباحث إلى استعمالها إلا إذا اضطرته ظروف البحث إلى اختيار عدد قليل جداً من المفردات.¹

¹ احمد محمود خطيب، البحث العلمي، عالم الكاتب الحديث، الأردن، ط2009، ص1، ص49.

² رشيد زرواتي، مرجع سبق ذكره، ص 246.

3. المنهج:

أي دراسة ميدانية تتطلب بالصورة الاعتماد على أدوات منهجية تساعد الباحث على تكيم الظاهرة المدروسة و ذلك بجمع البيانات الميدانية و رصد المتغيرات التي تم وضعها في فرضيات الدراسة كاحتمالات مؤقتة للاستقصاء عنها في الدراسة الاستطلاعية.

لذلك تمّ الاعتماد في دراستنا الحالية المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تمّ تعريف المنهج في العلوم الاجتماعية: هو "عبارة عن مجموعة من الخطوات و الإجراءات المنظمةة التي يتخذها الباحث لحل مشكلة بحثه". أو هو "مجموعة الطرق و الأدوات و الأساليب التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات و المعلومات و معالجتها.

فهو إذاً طريقة عمل محكمة التنظيم البحث عن مشكلة أو ظاهرة اجتماعية .

قد تتعدد مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية بتعدد المواضيع المدروسة و الظواهر الاجتماعية ، ان موضوع دراستنا بعد الإطلاع المكثف و النزول إلى الميدان تم الإعتاد على المنهج الوصفي التحليلي ، فهو يرصد الحقائق المتعلقة بالظاهرة رسداً واقعيّاً و دقيقاً ، من خلال جمع المعطيات و البيانات و تحليلها و تفسيرها و إصدار تعميمات حولها، "إنّ الوصول إلى نتائج علمية يعتمد عليها يجب الحرص على جميع البيانات و المعلومات التي ترصد جميع خصائص الظاهرة محل الدراسة و بعدها يتمّ تفسيرها و تحليلها للإجابة عن الفرضيات ثمّ طرحها و إيجاد حلول الظاهرة المدروسة.²

فالمنهج الوصفي يعتمد على تحديد المشكلة و وضع الفروض ، كذلك تحديد أدوات جمع البيانات و أساليب تحليلها، و تصنيفها بغرض المقارنة و كشف العلاقات السببية، و أيضاً يتم تحديد النتائج التي يتوصل إليها و يحلّلها و يفسّرهما في عبارات محدّدة و واضحة، و من ثم الوصول إلى تعميمات³ .

¹ أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت، ط، 1978، ص 364.

² عبد الغني عماد ، منهجية البحث في علم الاجتماع ، الاشكاليات ، التقنيات، المقاربات، دار ال لبنان، 2007، ص 36_37.

³ محمود توفيق ، منهجية البحث العلمي مع التطبيق على البحث الجغرافي، مكتبة الانجلو المصرية، مصر، 2007، ص 40_43.

و من هنا تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لتحديد أواف الظاهرة المدروسة باستخدام أساليب الارتباط التي تساعد على تحديد العلاقة و التأثير المتبادل بين المتغيرات المستقلة و التابعة¹

و كذلك لمعرفة أسباب التغيب و تأثيرها على المؤسسة الجامعية من خلال جمع البيانات و المعطيات الميدانية بأدوات جمع البيانات ، و بعدها تبويبها و تصنيفها ، ثم محاولة تحليلها و تفسير نتائجها الإحصائية و استخلاص النتائج بغية تعميمها على أفراد المؤسسة الجامعية .

4. أدوات جمع البيانات:

تتعدد أدوات جمع البيانات حسب طبيعة الموضوع ، فنجد ان هناك موضوع يتطلب المقابلة في حين ان هناك موضوع يكفي بالملاحظة فقط. فالنسبة لبحثنا هذا اعتمدنا على الاستمارة.

نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف و يتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ان ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد²

كما تعرف أيضا على أنها : « هي وسيلة للدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحدا واحدا و بنفس الطريقة.

و بناء على ذلك تم إعداد استمارة بحث ووجهت الى المبحوثين حيث تم وضع 24 سؤال يتراوح بين الأسئلة المفتوحة و الأسئلة المغلقة مقسمة الى 4 محاولا حيث:

المحور الأول : متعلق بالبيانات الشخصية و العامة و تشمل 5 متغيرات أهمها: الجنس ، السن الحالة العائلية، المستوى الدراسي، مدة العمل.

المحور الثاني: متعلق بتأثير التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية ببرج

بوعرييج.

¹ سعيد سبعون، حفصة حرايبي، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة، الجزائر، 2012، ص 40_43.

² د. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، زاعياش للطباعة و النشر، الطبعة الرابعة، بوزريعة، الجزائر، 2012، ص 172

المحور الثالث: حول الظروف الشخصية و أثرها على تغيب العمالي بالمؤسسة الجامعية

ببرج بوعريريج

المحور الرابع: حول الظروف المهنية و أثرها على التغيب العمالي بالمؤسسة الجامعية

ببرج بوعريريج.

خلاصة:

نستنتج في الأخير انه يمكن ان نعتد على المنهج الوصفي في إجراء الدراسة الميدانية بالاعتماد على أدوات جمع البيانات و هي الاستمارة و تحليل النتائج و بالتالي الوصول الى معلومات دقيقة حول الموضوع.

الفصل الخامس: تحليل و مناقشة المعطيات

1. عرض نتائج الاستبيان
2. تفسير و مناقشة النتائج
3. عرض النتائج العامة
4. التوصيات

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة المعطيات

تختلف الجوانب النظرية والمنهجية وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية، وتعتبر عملية تفسير البيانات ومناقشة النتائج من المراحل الأساسية التي يعتمد عليها البحث العلمي فهي خطوة تكون بعد جمع البيانات من المبحوثين.

ومن خلال هذا الفصل تهدف الدراسة إلى عرض وتفسير البيانات ومناقشة النتائج الميدانية معتمدين في ذلك على العمليات الإحصائية الأساسية من تكرارات ونسب مئوية بالإضافة إلى مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة وصولاً إلى نتائج عامة لها.

1. عرض نتائج الدراسة:

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس:

متغير الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	26	43.3%
أنثى	34	56.7%
مجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول 1 و الذي يوضح توزيع عينة أفراد البحث حسب متغير الجنس و الذي جاءت نتائجه كما يلي:

حيث بلغ عدد الإناث 34 بنسبة 56.7% أما فيما يخص عدد الذكور فبلغ 26 بنسبة 43.3% .

نفسر هذا ان عمل المرأة يتلاءم مع طبيعة العمل في الإدارة في المؤسسة الجامعية كما ان المرأة ترضى براتب قليل مقارنة بالرجل ، كما ان المرأة تقوم بأداء جيد مقارنة بالرجل.

الجدول رقم (2) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن:

متغير السن	التكرار	النسبة المئوية
من 20 الى 30 سنة	21	34.3%
من 31 الى 40 سنة	27	45.7%

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة المعطيات

20%	12	فأكثر من 41 سنة
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس : حيث ان أفراد العينة ينتمون الى الفئة العمرية من 31 الى 40 سنة حيث بلغ عددهم 27 بنسبة 45.7% في المقابل نجد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من 20 الى 30 سنة بلغ عددهم 21 بنسبة 34.3% ، أما بالنسبة للفئة العمرية الأكثر من 41 سنة بلغ عددهم 12 بنسبة 20% .

يمكن تفسير هذا ان الفئة العمرية للمبحوثين كانت من 31 الى 40 سنة لأنها مرحلة ما فوق الشباب كما تعتبر أفضل مرحلة يمر بها الإنسان فهي مرحلة العطاء و النضج الفكري ، كما تكون لديهم العزيمة و الدافعية و الإقبال على العمل.

الجدول رقم (3) : يوضح هذا الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

متغير الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	22	36.7%
متزوج	31	51.7%
مطلق	7	11.7%
مجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 3 و الذي يوضح أفراد عينة البحث حسب متغير الحالة العائلية و التي جاءت نتائجه كما يلي:

نلاحظ ان عدد المتزوجين بلغ 31 بنسبة 51.7% تليها عدد 22 عمال عزاب بنسبة 36.7% في حين ان نسبة المطلقين بلغ 11.7% بعدد 7.

يمكن تفسير هذا ان فئة المتزوجين يمكنهم تحمل المسؤولية من اجل سد الحاجيات الضرورية لعائلتهم ومتطلبات الحياة المعيشية المختلفة.

الجدول رقم (4) يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	مستوى التعليمي
20%	12	ثانوي
80%	48	جامعي
100%	60	مجموع

يبين لنا الجدول 4 و الذي يوضح مستوى التعليمي لأفراد عينة البحث ان أول مرتبة نالها المستوى الجامعي بنسبة 80% أما مرتبة ثانية نالها ذوي مستوى ثانوي بنسبة 20 % في حين انعدمت في المستوى المتوسط.

و منه نستفسر ان اكبر نسبة نالها أصحاب المستوى الجامعي الذين ينتمون الى فئة الشباب و ذلك راجع الى ان هذه الجامعة تفضل توظيف الحائزين على شهادات جامعية.

الجدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السكن:

النسبة المئوية	التكرار	متغير السكن
16.7%	10	ريفي
20%	12	شبه حضري
63.3%	38	حضري
100%	60	المجموع

يوضح الجدول 5 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السكن حيث نلاحظ ان : عدد المبحوثين الذين ينتمون الى الحضري 38 بنسبة 63.3% في حين ان 12 من إجمالي العمال ينتمون الى شبه الحضري بنسبة 20% أما المبحوثين الذين يعيشون في الريف فبلغ عددهم 10 بنسبة 16.7 %

يمكن تفسير ان معظم العمال يعيشون في المدينة يكون مقر سكنهم قريب من المؤسسة الجامعية ما يسهل عليهم التنقل للعمل لذلك وجب عليهم احترام أوقات عملهم لتفادي التأخر و التغيب عن العمل.

الجدول (6) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة العمل :

النسبة المئوية	التكرار	مدة العمل
20%	12	اقل من سنة
31.7%	19	من سنة الى 5 سنوات
48.3%	29	من 6 سنوات الى 10 سنوات
100%	60	المجموع

يوضح الجدول (6) توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة العمل حيث كانت أعلى نسبة للفئة من 6 سنوات الى 10 سنوات بنسبة 48.3% يلي ذلك فئة من سنة الى 5 سنوات بنسبة 31.7% أما الفئة اقل من سنة هي الأقل تكرارا بنسبة 20%.

نفسر هذا ان مدة العمل تساعد العامل اثناء قيامه بعمله كما انها تساهم في تحسين اداءه ، كما ان هذا العمل ملائم.

الجدول رقم (7) يوضح توزيع أفراد العينة حسب صعوبات في بداية العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
66.7%	40	نعم
33.3%	20	لا
100%	60	المجموع

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة المعطيات

نلاحظ من خلال الجدول (7) و الذي يوضح توزيع أفراد حسب صعوبات في بداية العمل حيث نجد ان عدد أفراد العينة الذين أجابوا بنعم 40 بنسبة 66.7% من مجموع الكلي للعمال في حين عدد العمال الذين أجابوا بلا 20 بنسبة 33.3%.

يمكن تفسير نتيجة موضحة في الجدول (7) ان معظم أفراد العينة واجهتهم صعوبة في بداية عملهم و هذا راجع الى أنهم لا يمتلكون خبرة في مجال العمل كما أنهم لم يتعودوا على العمل في بداية عملهم في حين ان العمال الذين لم تواجههم أية صعوبة فإنهم معتادون على طريقة العمل.

الجدول (8) يوضح كيفية تعامل الإدارة مع المبحوثين في حالة تغيبهم:

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
انذار شفهي	29	48.3%
انذار كتابي	31	51.7%
المجموع	60	100%

يبين لنا الجدول 8 الموضح أعلاه ان 31 من عدد المبحوثين الذين تقدم لهم الإدارة إنذار كتابي بنسبة 51.7% في حين ان 29 من عدد المبحوثين الذين تقدم لهم الإدارة إنذار شفهي بنسبة 48.3%. يرجع هذا الى تمادي العمال في الغياب لان تكراره ينعكس سلبا على تراجع أدائه في المؤسسة الجامعية.

الجدول رقم (9) يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب ردة فعل المسؤول من غياب العامل الغير

مبرر:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
خصم من الراتب	32	53.3%
تقديم إنذار	23	38.3%
الحرمان من عطل الرسمية	5	8.4%

المجموع	60	%100
---------	----	------

نلاحظ من خلال هذا الجدول و الذي يوضح توزيع عينة البحث حسب ردة فعل المسؤول من غياب العامل الغير مبرر ، و الذي جاءت نتائجه كما يلي: ان اكبر تكرار هو الخصم من الراتب بنسبة %53.3 في حين نلاحظ ان عدد 23 من مجموع العمال يقوم المسؤول بتقديم إنذار لهم بنسبة %38.3 أما بالنسبة للعدد 5 بنسبة %8.4 يقوم المسؤول بحرمانهم من العطل الرسمية و هذا أحيانا فقط.

يمكن تفسير ان المسؤول يقوم بخصم من الراتب عامل في حالة غيابه غير مبرر هذا راجع لطبيعة المسؤول و صرامته و عدم تهاونه مع العمال في وقت العمل.

جدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب حلول المناسبة للتخفيض من ظاهرة التغيب:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
تكريم العامل الملتزم بالحضور	32	%53.4
التقليص من عدد الساعات	20	%33.3
أخرى	8	%13.3
المجموع	60	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول و الذي جاءت نتائجه كما يلي: ان العدد 32 بنسبة 53.4 %يمثل الحل الأكبر و هو تكريم العامل الملتزم أما فيما يخص العدد 20 بنسبة 33.3 % يمثل الحل الذي هو تقليص من عدد الساعات. فيما يرى بعض العمال حلول أخرى متمثلة في: توفير بعض الظروف مثل الأكل و النقل بحكم ان مكان العمل بعيد عن المجتمعات السكنية ، زيادة في الأجور ، المساواة بين العمال و تطبيق القوانين بنسبة 13.3%.

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة المعطيات

يمكن تفسير ان الحل الأنسب حسب رأي المبحوثين هو تكريم العامل الملتزم بالحضور و ذلك من اجل تشجيعهم على ذلك و تحفيز الآخرين للاقتداء به مما يولد القابلية لتأدية واجبهم على العمل و هذا ما يساعدهم على الالتزام في العمل.

الجدول رقم (11) يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
21.7%	13	دائما
45%	27	أحيانا
33.3%	20	نادرا
100%	60	المجموع

يشير هذا الجدول توزيع أفراد عينة البحث حسب اهتمام المسؤول بظروف العامل الشخصية و التي جاءت نتائجه كما يلي:

ان عدد 27 بنسبة 45% من المبحوثين أكدوا بان مسؤول يهتم أحيانا بظروفهم الشخصية يليها العدد 20 بنسبة 33.3% أجابوا بان المسؤول نادرا ما يهتم بظروفهم الشخصية في حين ان العدد 13 بنسبة 21.7% أجابوا بان المسؤول يهتم دائما بهم و ذلك يعود الى نتيجة تعاملهم مع المسؤول و علاقتهم به و الاقدمية في العمل.

يمكن تفسير ان المسؤول لا يهتم بظروف الشخصية للعامل و يعود ذلك الى عدم تكوين علاقات في العمل معه بالإضافة الى صعوبة تعامل معه و صرامة المسؤول تجاه المبحوثين و اهتمامه بمصلحة المؤسسة الجامعية فقط.

الجدول رقم (13) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب تغييهم عن العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
95%	57	نعم

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة المعطيات

لا	3	5%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول 13 و الذي يوضح لنا توزيع أفراد عينة حسب تغيبيهم للعمل حيث نجد ان عدد العمال الذين أجابوا بنعم 57 بنسبة 95% في حين عدد العمال الذين أجابوا ب لا 3 بنسبة 5%.

يمكن تفسير ان نسبة كبيرة من المبحوثين أجابوا بنعم لتغيبيهم عن العمل و هذا راجع الى ظروف العمل قد تكون في بعض الأحيان بسبب مرض و بيئة العمل التي قد لا تتلاءم مع شخصية العامل إضافة الى مشاكل عائلية للعامل خارج المؤسسة الجامعية. تؤدي كثرة الغيابات لدى العمال الى عدم شعورهم بالمسؤولية تجاه عملهم و تسبب لهم عدم الاستقرار في العمل و تكوين شخصية اللامبالاة و اللامسؤولية داخل المؤسسة الجامعية.

الجدول رقم (14) :يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب كثرة الالتزامات الأسرية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	45%
لا	33	55%
المجموع	60	100%

يوضح جدول 14 توزيع أفراد العينة حسب كثرة الالتزامات الأسرية و التي تؤثر على عمل بالمؤسسة الجامعية حيث جاعت نتائجه كما يلي :

ان اغلب المبحوثين أجابوا بأنهم لا يتأثرون بالالتزامات الأسرية بنسبة 55% في حين ان معظم العمال يتأثرون بنسبة 45% و هذا راجع الى مرض احد الأفراد ، تمدرس الأطفال مثلاً..... فكل هذه الظروف تؤثر في معدل غياب العامل.

نفسر بان العمال لا يتأثرون بالالتزامات الأسرية لأنهم يفصلون بين عملهم و مشاكلهم و انشغالاتهم العائلية.

الجدول رقم (15) يوضح توزيع افراد عينة البحث المتغيبين بسبب وسائل النقل:

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	36، 7%
لا	38	63، 3%
المجموع	60	100%

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (15) يتضح من مفردات عينة البحث أنّ نسبة 63، 3% لا يتغيبون بسبب وسائل النقل إلى مكان العمل ، مقابل نسبة 36، 7% تجابوا بأنهم يجدون صعوبة في التنقل إلى مكان العمل و بالتالي يتغيبون. و هذا راجع الى قرب السكن.

و من خلال هذه المعطيات يمكن التفسير بأن العامل بعيداً عن التوترات النفسية التي يخلقها مشكلة عدم وفرة وسائل النقل و التي لها تأثير سلبي على تفكيره و تركيزه قبل و أثناء أدائه لعمله من جهة ، و من جهة أخرى يتمكن من تأدية عمله على الوجه المطلوب و يحترم أوقات العمل و يكون أكثر استقرار بحكم توفر وسائل النقل بكثرة كالتنقل الخاص و النقل العام أو قرب مقر سكنه، أو قرب المحطة البرية من موقع المؤسسة

الجدول رقم (16) يوضح توزيع افراد عينة البحث مدى ملائمة الدخل الذي يتقاضاه المبحوثين:

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	40%
لا	36	60%
المجموع	60	100%

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة المعطيات

من خلال معطيات الجدول نجد نسبة 60% من المبحوثون يرون أنّ الدّخل الذي يتقاضونه غير ملائم ، في حين عبّرت لنا نسبة 40% من أفراد العينة المختارة أنّ الدّخل الذي يتقاضونه ملائم و يعود ذلك إلى نقص المسؤوليات الكبيرة في حياتهم اليومية أو ربّما لديهم مدخول آخر من مصدر آخر.

و منه نستفسر أنّ أغلب عمال المؤسسة الجامعية لا يناسبهم الدّخل الذي يتقاضونه فهو لا يلبي حاجياتهم مقارنة مع القدرة الشرائية خاصّة مع الغلاء الموجود في الأسواق، و الأجر تحدّد على أساس المستوى التعليمي، الخبرة و المهارات التي يمتلكها العامل.

الجدول رقم (17) يوضح ان كان لبيئة العمل علاقة بتغيب المبحوثون عن العمل:

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	40%
لا	36	60%
المجموع	60	100%

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (17) و الذي يوضّح لنا بيئة العمل و علاقتها بتغيب المبحوثون عن العمل، نجد نسبة 60% يرون أنّه لا دخل لبيئة العمل بتغيبهم عن عملهم، مقابل نسبة 40% يرون بأنّ هناك علاقة لبيئة العمل بتغيبهم.

و منه نستفسر أنّ بيئة العمل ملائمة للعمال و ذلك لتوفر الظروف الملائمة في المؤسسة الجامعية و عدم وجود الضوضاء و التّراعات، و خاصة التوترات داخل جماعة العمل فهذا يساعد المبحوثون و يؤثر عليهم إيجابياً ممّا يمنحهم الرّاحة في مكان العمل.

الجدول رقم (18) : يوضح رضا المبحوثون أثناء قيامهم بالعمل:

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
دائما	17	28، 3%
احيانا	38	63، 3%
اطلاقا	05	8، 3%

المجموع	60	%100
---------	----	------

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (18) و الذي يوضح رضا العمال أثناء قيامهم بعملهم حيث أنّ نسبة 63، 3 يقرون بأنهم راضون في بعض الأحيان بالعمل أثناء قيامهم به، في حين نجد نسبة 28، 3 اجابوا بأنهم غير راضون دائماً بأدائهم للعمل، كما نجد نسبة 8، 3 غير راضون إطلاقاً عند أدائهم بالعمل. و منه نستفسر أنّ توفر الظروف الملائمة الاجتماعية و الفيزيائية تساعد المبحوثون على قيامهم بالعمل ممّا ينتج عنه الرضا أثناء العمل، كما نلاحظ أنّ أي مؤسسة لا تخلو من النزاعات كما تظهر عليه من الخارج، فالعدل و المساواة بين العمال و علاقة المبحوثون مع مشرفهم في العمل تساهم في رضا المبحوثون أثناء قيامهم بالعمل، كما أنّ توفر الظروف المناسبة لطبيعة العمل كعدم كثرة الضوضاء و التوترات و النزاعات و الإضاءة، و أيضاً الموقع الجغرافي في المؤسسة يؤثر على رضا المبحوثون أثناء قيامهم بالعمل

الجدول رقم (19) يوضح التزام المبحوثون بالقانون الداخلي للمؤسسة الجامعية:

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	58	96، 7%
لا	02	3، 3%
المجموع	60	%100

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (19) و الذي يوضح لنا التزام المبحوثون بالقانون الداخلي للمؤسسة الجامعية نجد أنّ نسبة 96، 7% يلتزمون بالقانون الداخلي للمؤسسة، في حين نجد نسبة 3، 3% غير ملتزمون بالقانون الداخلي للمؤسسة.

و منه نستفسر أنّ المبحوثون يلتزمون بالقوانين الداخلية للمؤسسة الجامعية، و ذلك لأنه واجب إحترام القانون الداخلي للمؤسسة و يجب أنّ يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز كما يجب عليه أن يتّسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم و أن يتعامل بأدب و إحترام في علاقاته مع رؤسائه و زملائه و مرؤوسيه، كما يجب أن يحافظ على ممتلكات المؤسسة في إطار ممارسة مهامه، فاحترام القانون

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة المعطيات

يساهم في توعية الآخرين، لأن ذلك من صميم مسؤوليات و واجبات الفرد تجاه المؤسسة و الغاية هي أن يكون إحترام القانون نابعاً من الذات، و ليس لأن القانون ملزم، و يفرض عقوبة على من يخالف أحكامه، فعدم الإلتزام بالقانون الداخلي للمؤسسة قد يؤدي إلى عقوبة المبحوثون كإرسال الإنذار كتنبية للمعني أو الفصل عن العمل لمدة زمنية معينة، أو التعويض الفردي في حالة إتلاف احدى ممتلكات المؤسسة، و قد تؤدي في بعض الأحيان إلى طرد المبحوثون عن العمل.

الجدول رقم (20) يوضح سعي المبحوثون إلى إنجاز العمل المكلف إليهم في الوقت المحدد:

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
90%	54	نعم
10%	06	لا
100%	60	المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم(20)و الذي يوضح سعي المبحوثون إلى إنجاز العمل المكلف إليهم في الوقت المحدد نلاحظ أن نسبة 90، 0%من أفراد العينة الذي أقررو أنهم يسعون ألى إنجاز أعمالهم في الوقت المحدد، في حين تقدر نسبة 10، 0% الذين أقررو أنهم لا يسعون لإنجاز أعمالهم في الوقت المحدد.

و منه نستفسر أن المبحوثون يلتزمون بإنجاز الأعمال المكلفة إليهم في الوقت المحدد و ذلك لتطوير و تحسين مستوى المؤسسة الجامعية و لعدم تراكم الأعمال مع بعضها البعض، و عدم أخذ الأعمال إلى المنزل و لأخذ فترات الراحة و عدم التعرض للضغط فقط يطلب من المبحوث القيام بأعمال أكثر لذلك يجب إنجاز الأعمال بدقة و تركيز و تسليمها في الوقت المحدد حتى لا يتعب المبحوثون و بالتالي يكثر غيابهم المتكرر، و عدم إنجاز الأعمال في الوقت المحدد قد ينتج عنه الفصل عن العمل أو عقوبة.

الجدول رقم (21) يوضح الظواهر التي يكثر حدوثها في المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
----------------	---------	---------

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة المعطيات

الغياب	06	10، 0%
اختلاس فترات الراحة	10	16، 7%
التأخر في مواعيد العمل	44	73، 3%
المجموع	60	100%

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (21) نرى أنّ ظاهرة التأخر في مواعيد العمل تمثّل أعلى نسبة 73، 3% ثم تليها إختلاس فترات الراحة بنسبة 16، 7% كما نجد ظاهرة الغياب تمثل 10، 0% وهي أقل ظاهرة يكثر حدوثها في المؤسسة الجامعية.

و منه نستفسر أنّ معظم المبحوثون في المؤسسة الجامعية يتأخرون عن العمل و قد يكون ذلك بسبب بعد المسافة أو عرقلة في حركة المرور، أو عدم وجود النّقل، كما يمكن التأخر في النهوض، نجد البعض يختلس فترات الرّاحة في وقت العمل قد يكون بسبب التعب و الإرهاق أو كثرة المهام المكلفة إليهم، كما نلاحظ القليل من المبحوثون فقط من يتغيبون عن العمل و ذلك لظروف خاصة قد تكون أسرية أو صحية أو غياب عن عمد.

الجدول رقم (22) يوضح مساهمة الأقدمية في تحسين أداء المبحوثون:

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	55%
لا	27	45%
المجموع	60	100%

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (22) يوضح لنا مساهمة الأقدمية في تحسين أداء المبحوث بنسبة 55، 0% مقابل نسبة 45، 0% أقرروا بأنّ الأقدمية لا تساهم في تحسين أداء المبحوثون.

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة المعطيات

و منه نستفسر أنّ الأقدمية تساهم في تحسين أداء المبحوث، فالمبحوث يكتسب خبرة من خلال أقدميته في العمل لمدة معينة، كما أنّ الأقدمية تساهم في تكوين علاقات بين المبحوث و زملائه وتحسين علاقته مع رؤسائه في العمل و هذا يساعد في تحسين أداء المبحوث و يقلل من التغيب

الجدول رقم(23): يوضح توزيع أفراد العينة حسب اختيار نوع عملهم:

نوع العمل	التكرار	النسبة المئوية
العمل الحر	36	60%
عمل في المؤسسة	24	40%
المجموع	60	100%

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم(23) الذي يوضح اختيار أفراد العينة لنوع عملهم، نجد نسبة 60، 0% يختارون العمل الحر، بينما نسبة 40، 0% يختارون عملهم في المؤسسة الجامعية.

و منه نلاحظ أنّ العمل الحر أفضل من العمل في المؤسسة الجامعية فهي تخضع لقوانين صارمة، فيجب عدم التأخر و عدم الغياب المكرر، كما يجب وجود مبرر للغياب، إلى أنّ عقوبات المؤسسة قد تؤدي إلى الخصم من الأجر أو الفصل من العمل لمدة معينة، أو زيادة المهام المكلفة للمبحوثون و ذلك لعدم إحترامهم للقوانين الداخلية للمؤسسة

جدول رقم(24): يوضح احتمال تغيب المبحوثون نتيجة النزاعات بين عمال المؤسسة الجامعية:

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
دائما	4	6، 7%
احيانا	40	66، 7%
اطلاقا	16	26، 7%
المجموع	60	100%

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم(24) و المتعلق بتغيب العمال بسبب النزاعات تلاحظ أنّ نسبة 66، 7% من أفراد العينة يعتبرون أنّ النزاعات بين العمال سبباً في التغيب عن العمل و أنهم غير راضون عنها، تليها نسبة 26، 6% صرّحوا بأنهم لا يتغيبون عن العمل بسبب النزاعات التي تحدث بين عمال المؤسسة الجامعية.

و منه نستفسر أنّ المبحوثون في المؤسسة بالرغم من عدم رضاهم على الظروف العميلة التي تحدث بين عمال المؤسسة إلا أنهم يزاولون أعمالهم و هذا يشكّل تحدي حقيقي المبحوث، فالمبحوث إذا عمل في ظروف مهنية سيئة سيولد له الشعور بالإحباط و القلق كما يسبّب له النفور من المؤسسة، و قد تكون هذه النزاعات بسبب عدم المساواة بين المبحوثون أو عدم التكافؤ في المناصب، كما قد تكون ظروف فيزيقية كالحرارة أو الضوضاء فتؤثر على نفسية المبحوثون ممّا يخلق نزاعات بينهم، يجب على المؤسسة الجامعية توفير الظروف الجيدة و المساواة بين المبحوثون لجعلهم يشعرون بالراحة و الأمان ممّا ينعكس إيجابياً على أدائهم و ينقص من حالات التغيب و النزاعات.

2. تفسير و مناقشة النتائج:

أوضحت الأسئلة الخاصة بالمحور الأول من الاستمارة حول البيانات الشخصية بان:

⇐ نسبة الإناث كانت أكبر من نسبة الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث 56.7% في حين بلغت نسبة الذكور 43.3% و هذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة الجامعية الذي يتلاءم مع جنس الإناث.

⇐ 45.7% من المبحوثين تتراوح أعمارهم من 31 الى 40 سنة و هذا يدل على تواجد عنصر الشباب في المؤسسة الجامعية حيث ان هذه الفئة تملك طاقات بدنية و جسدية.

⇐ 51.7% من إجمالي المبحوثين متزوجين و هذا مؤشر على وجود استقرار نفسي و اجتماعي لدى الموظفين ، فالعامل المتزوج يملك قدرة على تحمل المسؤولية و أداء العمل المكلف به.

⇐ 63.3% من مبحوثين يتمركزون في المدينة و هذا يدل على قرب المسافة بين مقر السكن و عملهم مما يسهل التنقل للعمل و هذا يعتبر مؤشر ايجابي.

⇐ 80% من إجمالي المبحوثين ذو مستوى جامعي ، و هذا ما يدل على ان المؤسسة الجامعية تفضل توظيف العمال ذو مستويات دراسية عالية.

⇐ 48.3% من الباحثين تتراوح مدة عملهم من 6 الى 10 سنوات ، فتعتبر هذه المدة خبرة متوسطة لان الخبرة في العمل تسهل عملية تحقيق الأهداف التي تصل إليها المؤسسة الجامعية.

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:

من خلال عرضنا و تحليل أسئلة الاستمارة تناولنا في المحور الثاني : " للتغيب العمالي تأثيرا سلبيا على المؤسسة الجامعية"

⇐ 66.7% من إجمالي الباحثين أكدوا بأنهم واجهتهم صعوبة في بداية عملهم و هذا يدل على ان العامل يكون منعدم الخبرة

⇐ 51.7% من إجمالي الباحثين أكدوا بان الإدارة تتعامل معهم في حالة تغيبهم عن طريق إنذار كتابي، و هذا يدل على صرامة قوانين الإدارة تجاه العمل.

⇐ 53.3% من إجمالي الباحثين أكدوا بان ردة فعل المسؤول من غياب العامل الغير مبرر تكون عن طريق الخصم من الراتب ، يدل هذا على صرامة المسؤول و عدم تهاونه مع العمال في وقت العمل .

⇐ 53.4 من إجمالي الباحثين أكدوا بان الحل المناسب للتخفيض من ظاهرة التغيب هو تكريم العامل الملتزم بالحضور ، و هذا يدل على ان هذا الحل يحفز العمال على حضورهم للعمل و تشجيعهم لتأدية عملهم.

من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج بان الفرضية القائلة بان " التغيب العمالي تأثيرا سلبيا على المؤسسة الجامعية"

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

⇐ 88.3% من إجمالي الباحثين أكدوا ان توفير الخدمات (صحة - سكن - النقل) تحفزهم على عدم تغيب عن العمل ..

⇐ 45% من إجمالي الباحثين أكدوا بان المسؤول يهتم أحيانا بظروفهم الشخصية ، و هذا يدل على عدم تكوين علاقات في العمل بالإضافة الى صعوبة تعامل معه.

⇐ 95% من إجمالي المبحوثين أكدوا بأنهم يتغيبون عن العمل داخل المؤسسة الجامعية حيث ان اغلبهم كانوا يتغيبون بسبب ظروف العمل أو بسبب المرض

⇐ 55% من إجمالي المبحوثين أكدوا بأنهم لا يتأثرون بالتزاماتهم الأسرية و هذا يدل على وجود دافعية للعمل و وجود انضباط كما أنهم يفصلون بين عملهم و انشغالاتهم الشخصية .

⇐ 63% من إجمالي المبحوثين أكدوا بأنهم لا يتغيبون بسبب وسائل النقل، و هو مؤشر ايجابي ، فالعامل بعيد عن توترات التي تخلقها عدم وفرة المواصلات الى انه يلتزم بأوقات عمله.

من خلال مؤشرات المحور الثالث يمكن القول بان الفرضية القائلة بان " للعوامل الشخصية تاثير على التغيب العمالي بالمؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج" تحققت و عليه يمكن القول ان كلما كانت عوامل الشخصية مناسبة كلما قلت ظاهرة التغيب.

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة:

⇐ 60% من إجمالي المبحوثين أكدوا بان الدخل الذي يتقاضونه لا يلاءم و لا يلبى احتياجاتهم الأساسية و هذه نتيجة سلبية ، حيث ان شعور العمال بفشلهم بعدم قدرتهم على توفير احتياجاتهم اليومية يؤدي بالعمال الى غياب و ذلك للبحث عن عمل آخر طلبا لزيادة الأجر .

⇐ 60% من المبحوثين أكدوا انه لا دخل لبيئة العمل بتغيبيهم عن العمل و هو مؤشر ايجابي، بحيث توفر الظروف الملائمة في المؤسسة و عدم وجود الضوضاء و التوترات و النزاعات داخل جماعة العمل تساعد العمال على أداء عملهم بأكمل وجه و بالتالي عدم التغيب عن العمل.

⇐ 63% من إجمالي المبحوثين أكدوا بأنهم راضون عن أدائهم في العمل ، و هذا مؤشر ايجابي، فتوفر الظروف الفيزيكية و الاجتماعية تساعد المبحوثين على قيامهم بالعمل ، مما نتج عنه الرضا أثناء العمل.

⇐ 96% من إجمالي المبحوثين أكدوا التزامهم بالقانون الداخلي للمؤسسة و هذا مؤشر ايجابي ، فاحترام القوانين يساهم في توعية الآخرين.

⇐ 90% من إجمالي الباحثين أكدوا أنهم يسعون الى انجاز العمل المكلف إليهم في الوقت المحدد و هذا مؤشر ايجابي ، فانجاز العمل في الوقت المحدد يساهم في تطوير و تحسين مستوى المؤسسة.

⇐ 73% من إجمالي الباحثين يختلسون فترات الراحة ، و هذا مؤشر سلبي ، فكثرة المهام المكلفة إليهم قد تسبب التعب و الإرهاق مما يؤدي الى التغيب عن العمل.

⇐ 55% من إجمالي أكدوا بان الاقدمية تساهم في تحسين أداء الباحثين ، و هذا مؤشر سلبي.

⇐ 60% من إجمالي الباحثين أكدوا بأنهم يختارون العمل الحر ، و هذا مؤشر سلبي ، و هذا يدل على ان العمل الحر لا يخضع لقوانين صارمة كما يكون الأجر مرتفع.

⇐ 66% من إجمالي الباحثين أكدوا أنهم يتغيبون نتيجة النزاعات بين العمال في المؤسسة ، و هذا مؤشر سلبي .

من خلال هذه الفرضية و المتضمنة " للعوامل المهنية تاثير على التغيب العمالي بالمؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج" يمكن ان نقول أنها تحققت إلا حد ما.

3. عرض النتائج العامة :

من خلال تناولنا لموضوع التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية و بعد قيامنا بتحليل و مناقشة فرضيات الدراسة في المؤسسة الجامعية ببرج بوعريريج توصلنا الى النتائج التالية:

⇐ اغلب عمال المؤسسة الجامعية متزوجون

⇐ اغلب العمال ذو مستوى جامعي

⇐ ظروف العمل غير المناسبة تؤدي إلى ارتفاع معدل الغياب بنسبة كبيرة

⇐ كلما كانت العوامل الشخصية و المهنية مناسبة كان هناك انخفاض في معدل

الغياب

⇐ ان اهتمام المؤسسة بتوفير خدمات (صحة - السكن - النقل ...) للعمال تحفزهم

على عدم تغيب عن العمل.

← عدم اهتمام الإدارة بانشغالات العمال ينقصهم ولاء للمؤسسة.

← اغلب العمال لا يلائمهم الأجر

4. التوصيات :

من خلال نتائج البحث نستخلص مجموعة من التوصيات التي نأمل أن تساعد في التقليل من التغيب

فمحاولة معرفة أسباب التغيب قد تكون المشكلة داخل المؤسسة يجب معالجتها.

← توفير الظروف الملائمة من اجل تقادي الغياب.

← عقد اجتماعات مرة كل شهر مع العمال لتحسيسهم بمدى أهميتهم داخل المؤسسة

الجامعية

← ضرورة إتباع الإدارة القوانين الصارمة للحد من ظاهرة التغيب

← ضرورة توفير الإدارة الخدمات الاجتماعية للعمال.

← تكريم العامل الملتزم بالحضور و هذا من خلال إجابات بعض المبحوثين

للتخفيض من هذه الظاهرة .

← زيادة في الأجر

الخاتمة

إنَّ أي مؤسسة موجودة داخل أي مجتمع كان هي معرضة لتحديات و صعوبات و كذا عراقيل، و أخطر ما يمكن أن تواجهه هذه المؤسسات الجامعية هي مشكلة التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة، و بعد تطرقنا إلى أهم النقاط المتعلقة بموضوع الدراسة من خلال الجانب النظري و الجانب المنهجي اتضح لنا أنَّ ظاهرة التغيب تعد أحد المشكلات الحقيقية التي تعيق نمو و تطوير و تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، فإذا أرادت أي مؤسسة تحقيق أهدافها يجب أن توفر المناخ الجيد و السليم و الخالي من التعقيدات و هذا لتسهيل مهمة عمالها من أجل ضمان مستوى و أداء مرتفع، و بالتالي ينعكس على أداء العامل داخل المؤسسة، فمشكلة تغيب العمال ينجز عنها تراكم في الأعمال صمَّ تأتي عدم الدقة في العمل و هذا ممَّا يؤدي إلى مستوى متدني في الأداء.

و من هنا نستخلص بأنَّ الانسحاب المتكرر للعامل يساهم في فقدانه لروح الجماعة، كما أنَّ التغيب يساهم في تكوين شخصية لا مبالية و لا مسؤولة داخل المؤسسة، و لهذا يجب على المسؤولين الاهتمام بالعنصر البشري، كما يجب الوصول إلى حلول للحد من ظاهرة التغيب و القضاء عليها لضمان عمل العمال، و بالتالي للمساهمة في تطور و نمو أكثر للمؤسسة الجامعية.

قائمة المصادر و المراجع

المعاجم و القواميس :

1. المعجم الوسيط، اللغة العربية، المعاصر، عربي عربي.
2. احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات علوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1981.
3. بشير عباس العلاق، المعجم الشامل للمصطلحات ، الدار الجامعية، ط1 ، لبنان ، دس
4. محمود إسلام الفار ، معجم علم الاجتماع ، دار المعارف ، ط1، القاهرة ، مصر ، 1987.
5. مجدي عزيز إبراهيم ، موسوعة المعارف التربوية ، عالم الكتب ، ط1، القاهرة ، مصر ، 2006.

الكتب :

6. احمد ماهر ، إدارة موارد البشرية ، دار الجامعة، الإسكندرية ، مصر، 2002_2003.
7. احمد زكي بدوي ، دراسة تطبيقية في تشريعات العمل و تامينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة ، مصر ، دس.
8. احمد محمود خطيب ، البحث العلمي ، عالم الكاتب الحديث ، ط1، الاردن، عمان 2009.
9. احمد محمود خطيب ، عادل سالم معاينة، الإدارة الإبداعية للجامعات ، ط1، الأردن ، عمان ، 2003 ،
10. اسامة كمال ، محمد الصرفي ، ادارة الموارد البشرية ، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية ، البحرين ، 2006.
11. ابراهيم العسل ، الاسس النظرية و الاساليب التطبيقية في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ط1، بيروت ، لبنان ، 1997.
12. اسماعيل قيرة ، بلقاسم سلاطنية ، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور و المفاهيم ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، ط1، 2008.
13. جابر عوض سيد ، ابو حسن عبد الموجود ، الادارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، مصر ، 2003.
14. هاشم فوزي دباس ، ادارة التعليم الجامعي ، دار الوراق ، ط1 ، عمان ، الاردن ، 2008.
15. حنفي علي ، الجوانب النظرية و التطبيقية في ادارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، القاهرة ، مصر ، 2008.
16. حسين عبد الحميد احمد رشوان ، علم الاجتماع الصناعي ، دار وائل للنشر ، ط1، الاسكندرية مصر 2008.
17. طه فرج عبد القادر ، علم النفس الصناعي في التنظيم ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1978 ،
18. محمد الصغير بعلي ، تشريع في الجزائر ، مطبعة قالمة ، الجزائر ، 1952.
19. محمد سيد فهمي ، اسهامات الخدمة الاجتماعية في التنظيمات الصناعية ، المكتب الجامعي الحديث ، ط1 الاسكندرية ، مصر ، 2014.
20. محمود توفيق ، منهجية البحث العلمي مع التطبيق على البحث الجغرافي ، مكتبة الانجلو المصرية ، مصر ، 2007.

21. منير نوري، الوجيز في تسير الموارد البشرية وفق القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ديوان الجامعية ، ط2 ، الجزائر ، 2005.
 22. ناصر دادي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الجزائر، 1998.
 23. ناصر قاسمي ، دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم و عمل ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2011.
 24. صلاح الدين عبد الباقي ، ادارة الموارد البشرية ، دار الجامعية للنشر ، الاسكندرية ، مصر ، 2004.
 25. عبد العزيز الغريب صقر ، الجامعة واسطة ، ط1، مصر ، 2005.
 26. عبد المنعم عبد الحي ، علم الاجتماع الصناعي ، المصنع و مشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية مصر، 1984.
 27. عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع ، الاشكاليات و المقاربات ، دار النشر بيروت ، لبنان ، 2007.
 28. عرباجي اسماعيل ، اقتصاد المؤسسة ، المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1996.
 29. سعيد طه محمود ، السيد محمد ناس ، قضايا في التعليم العالي و الجامعي ، مركز ايات للطباعة و الكمبيوتر ، مصر، 2003.
 30. ستيفن اكرويد ، بول طومبسيون ، ترجمة عبد الحكم احمد الخزامي ، سوء السلوك التنظيمي ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، ط1، القاهرة ، مصر ، 2002.
 31. راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر ، الاسكندرية ، مصر ، 2000. راوية محمد حسن ، السلوك التنظيمي المعاصر ، الدار الجامعية للنشر ، الاسكندرية ، مصر ، 2002. رائد محمد عبد الرب ، نظرية المنظمات و المؤسسات ، الجناردية للنشر و التوزيع ، ط 1 ، الأردن ، عمان ، 2013.
 32. رونالدي ريجو ، مدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيم ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، عمان ، 1999. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، زعايش للطباعة و النشر ، ط4 ، بوزريعة ، الجزائر ، 2012.
 33. رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، ط3 ، قسنطينة ، الجزائر ، 2008. -غياث بوفلجة ، التربية و التعليم بالجزائر ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، ط2 ، الجزائر ، 2006.
 34. خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دط ، الجزائر ، 2011. خالد عبد الوهاب ، القيادة و تطوير منظمات التعليم العالي ، دار الأيام للنشر و التوزيع ، الأردن ، عمان، 2013
- المجلات و الحوليات :**
35. عبد الكريم قريشي ، نظرة حول وضعية التعليم العام في الجزائر ، مجلة الاصلاح التربوي ، العدد 13، باتنة ، الجزائر ، 1996.

36. عبد الرحمان ، التعليم العلي في الجمهورية الجزائرية الشعبية ، خوليات جامعة ، العدد 1، 1987.

المذكرات و الاطروحات:

37. أمين أنيس سكو، دراسة أسباب التغيب في الوظيف العمومي ، مذكرة ماستر ، جامعة سعيدة الجزائر. -أسماء عميرة ، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ، تخصص الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة قسنطينة 02 ، الجزائر ، 2012-2013.
38. زهية غرايون ، التحفيز و أثره على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة ماجستير، جامعة سكيكدة ، الجزائر ، 2006-2007. حاج محمد فاطمة ، عمران نجا ، التغيب و تأثيره على المؤسسة ، مذكرة ليسانس ، جامعة سعيدة ، الجزائر ، 2010-2011.
39. حورية يولعيدات ، استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في الاتصال و العلاقات العامة، غير منشورة ، جامعة المنتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2007-2008.
40. حليلة حيفصي و آمنة حنين ، التغيب-العمالي و أثره على إنتاج المؤسسة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، أحمد درارديّة، أدرار ، الجزائر ، 2017-2018. - يسمينة خدنة ، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجزائر ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2007-2008.
41. كريمة ساعد ، العلاقات العامة في الجامعة الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام و الاتصال، غير منشورة، قسم العلوم الانسانية ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري، قسنطينة ، 2011.
42. سميحة بن عطاء الله ، التغيب على العمل و انعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة ، قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2015-2016. -سعيد سبعون ، حفصة حرابي ، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع ، دار القصبية ، الجزائر ، 2012.

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي_ برج بوعريريج_

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

الموضوع
استمارة بحث بعنوان:

التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية دراسة ميدانية على عينة المستخدمى بجامعة ببرج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع: تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل

إشراف الأستاذ:
د/ دحمار نورالدين.

إعداد الطالبين:
عبيد و داد
مباركية تلجة

ملاحظة:

أخي المبحوث أختى المبحوثة تحية طيبة و بعد:

بهدف إجراء دراسة ميدانية حول موضوع التغيب العمالي و تأثيره على المؤسسة الجامعية و ذلك في إطار مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل. نرجوا منكم الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بما يتواءم مع أرائكم حول الموضوع. كما نحيطكم علما أن معلومات هذه الاستمارة مستخدمة لأغراض علمية و تعتبر مساهمة في إنجاز بحثنا. الرجاء وضع علامة (X) و اختيار إجابة واحدة فقط

المحور الأول : متعلق بالبيانات الشخصية:

- 1_ الجنس: ذكر أنثى
- 2_ السن: من 20 الى 30 سنة من 31 الى 40 سنة اكثر من 41 سنة
- 3_ الحالة العائلية: أعزب (ة) متزوج (ة)
- مطلق (ة) أرمل (ة)
- 4_ المستوى التعليمي: ثانوي جامعي
- 5_ السكن: ريفي شبه حضري حضري
- 6_ مدة العمل: اقل من سنة من سنة الى 5 من 6 الى 10

المحور الثاني: للتغيب العمالي تأثيرا سلبيا على المؤسسة الجامعية

- 7_ هل واجهت صعوبة في بداية عملك؟ نعم لا

8_ كيف يتم التعامل مع تغيب العمال من طرف الإدارة؟

إنداز شفهي

إنداز كتابي

9_ ماهي ردة فعل المسؤول من غياب العامل غير مبرر؟

خصم من الراتب

تقديم الإنذار

الحرمان من العطل الرسمية

10_ حسب رأيك ما هي الحلول المناسبة للتخفيض من ظاهرة التغيب؟

تكريم العامل الملتزم بالحضور

التقليص من عدد الساعات

_ أخرى اذكرها

المحور الثالث: للعوامل الشخصية تأثير على التغيب العمالي:

11_ حسب رأيك توفير الخدمات (الصحة_ السكن_ النقل) للعمال تحفزهم على عدم التغيب عن العمل؟

نعم

لا

أحيانا

12_ هل يهتم المسؤول في مؤسستك بظروفك الشخصية:

دائما

أحيانا

نادرا

13_ هل سبق لك و ان تغيبت عن العمل في مؤسستك؟

نعم

لا

14_ هل ترى بان كثرة الالتزامات الأسرية تؤثر على عملك بمؤسستك ؟

نعم

لا

15_ هل تتغيب بسبب وسائل النقل عن العمل في مؤسستك:

نعم لا

المحور الرابع: للعوامل المهنية اثر على التغيب العمالي:

16_ هل الدخل الذي تتقاضاه ملائم:

نعم لا

17_ هل لبيئة العمل علاقة بتغيبك عن العمل في مؤسستك:

نعم لا

18_ هل تشعر بالرضا و أنت تقوم بعملك في مؤسستك :

دائما أحيانا إطلاقا

19_ هل تلتزم بالقانون الداخلي لمؤسستك:

نعم لا

20_ هل يسعى العمال الى انجاز العمل المكلف إليهم في الوقت المحدد:

نعم لا

21_ رتب الظواهر التي يكثر حدوثها في مؤسستك:

الغياب اختلاس فترات الراحة التأخر في مواعيد العمل

22_ هل تعد الإقدمية من اهم العوامل المساهمة في تحسن أداء العامل في مؤسستك؟

نعم لا

23_ إذا اخترت بين نمطي العمل الحر و عمالك في المؤسسة أيهما تفضل؟

العمل الحر عمالك

24_ في رأيك، هل تعتبر النزاعات بين العمال سببا في التغيب:

دائما أحيانا إطلاقا