

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة احمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



عنوان المذكرة

التغيب العمالي و أثره على إنتاج المؤسسة

"دراسة ميدانية بفرع مطاحن الهامل بأدرار"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع

تخصص : تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ:

مُجد مولودي

إعداد الطالبتين:

➤ حليلة حيفضي

➤ أمينة حنين

لجنة المناقشة

رئيسا	استاذ التعليم العالي	أ.شيلي أمهد
مشرفا ومقررا	استاذ التعليم العالي	أ.مولودي همد
مناقشا	استاذ التعليم العالي	د.دليل سميحة

السنة الجامعية : 2017 / 2018

شكر وعرفان

قال الحبيب المصطفى : " من لا يشكر الناس لا يشكر الله ". وامتثالاً لأمر الحبيب عليه الصلاة والسلام وشعوراً بواجب الشكر والعرفان فإنه يغمر قلبنا ويهج لساننا بالشكر لله تعالى والثناء عليه أن وفقنا الى إتمام هذا البحث فإننا ندعوه جل وعلى أن يحفظ لنا والدينا الذين علمونا وسهروا من أجلنا.

إلى الأستاذ المشرف محمد مولودي الذي كان لنا سندا وعونا من خلال إشرافه وتوجيهه لنا فنسأل الله تعالى أن يجزيه عنا أحسن الجزاء .

وكذلك شكرا موصول الى مدير فرع مطاحن الهامل بأدرارالذي أتاح لنا الفرصة من أجل الحصول على المعلومات من الميدان.

والى كل عمال ومسير موارد بشرية بمطاحن الهامل .

والى كل الأساتذة الكرام والى كل من ساهم من قريب او بعيد في إنجاز هذا العمل.

أمنية

حلمة

الإهداء

الحمد لله وكفى ثم الصلاة والسلام على المصطفى

وعلى آله وصحبه ومن اهتدى

أهدي هذا العمل المتواضع الذي تقانيت واجتهدت في إعداده:

إلى من رسمت لي درب حياتي وكانت سراجي الذي أضاء ظلمة أيامي.

الذي يا أغلى جوهرة يا أعذب كلمة نطق بها لساني... أمي الغالية حفظها الله.

إلى من أنعم الله عليه في آيته وذكره بعد نعمته وهو شيء من نعمته أهدي الروح الطاهرة هذا

العمل راجياً من المولى العلي القدير أن يتغمده برحمته الواسعة وأن يسكنه الفردوس

برحمته..... أبي العزيز.

إلى كل من أحلام وإدريس وهشام ومحمد الصادق وإيمان

إلى كل من يحمل لقب حنين وتيمي

إلى من شاركني غمار هذا العمل حليلة

إلى كل من وسعهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

وإلى كل الأصدقاء الذين تعرفت عليهم وكانوا سنداً لي في إنجاز هذا العمل.

أمنية

الإهداء

الى منارة العلم والإمام المصطفى ،الى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة
نبي الرحمة ونور العالمين ،الى سيد الخلق الى رسولنا الكريم سيدنا محمد ﷺ .

الى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب ، الى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة
سعادة الى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم أبي العزيز رحمه
الله.

الى من أرضعتني الحب والحنان ، الى رمز الحب وبلسم الشفاء ، الى القلب الناصع
أمي الحبيبة أطال الله في عمرها .

الى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي إخوتي وأخواتي كل واحد
باسمه حفظهم الله ورزقهم كل خير، والى الكتكوت الصغير " أحمد سالم "
الى جميع الأهل والأقارب والأحباب، والأصدقاء .

الى كل من يحمل لقب *حيفضي* حيدة* عبد الزين* بن حمو*

الى من شاركتني غمار هذا العمل * أمينة* .

الى كل من ساعدني من قريب أو بعيد.

الى جميع رفقاء الدرب بالجامعة ... الى كل طلبة قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل .

الى كل من علمونا حروفا من ذهب وعبارات من أسمى وأجلى عبارات في العلم
وصاغوا لنا علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح الى
أساتذتي الكرام في كل مراحل دراستي الجامعية.

الى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

حبيبة

الصفحة	الفهرس
	الشكر والعرفان
	الإهداء
أ	فهرس المحتوى
ج	فهرس الجداول
هـ	فهرس الأشكال
و	مقدمة
	الفصل الأول : الإطار المنهجي
9	أولا : الإشكالية
9	ثانيا : فرضيات الدراسة
9	ثالثا : تحديد المفاهيم
12	رابعا : أسباب اختيار الموضوع
12	خامسا : أهمية الدراسة
12	سادسا : أهداف الدراسة
13	سابعا : الدراسات السابقة
17	ثامنا : صعوبات الدراسة
	الفصل الثاني : ماهية التغيب العمالي
19	تمهيد
20	أولا : تعريف التغيب
21	ثانيا : أنواع التغيب
23	ثالثا : أسباب التغيب
24	رابعا : العوامل المؤثرة في الغياب
28	خامسا : طرق قياس معدلات التغيب
30	سادسا : نظرة القانون الجزائري للتغيب
32	سابعا : طرق المستخدمة للحد من الغياب

35	خلاصة
	الفصل الثالث : ماهية المؤسسة
37	تمهيد
38	أولاً : مفهوم المؤسسة
39	ثانيا : المراحل التي مرت بها المؤسسة الجزائرية
43	ثالثا : أنواع المؤسسات
45	رابعا : خصائص المؤسسة
45	خامسا : أهداف المؤسسة
48	سادسا : العوامل المساهمة في الإنتاج داخل المؤسسة
51	خلاصة
	الفصل الرابع : الدراسة الميدانية
53	أولاً : التعريف بمجتمع الدراسة
57	ثانيا : مجالات الدراسة
58	ثالثا : الإجراءات المنهجية
61	رابعا : تحليل وتفسير البيانات الشخصية
65	خامسا : تحليل بيانات الفرضية الأولى
74	سادسا : تحليل بيانات الفرضية الثانية
95	سابعا : التحليل الإحصائي
102	ثامنا : استنتاجات الدراسة
104	تاسعا : الاستنتاج العام
104	عاشرا : التوصيات
106	خاتمة
108	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

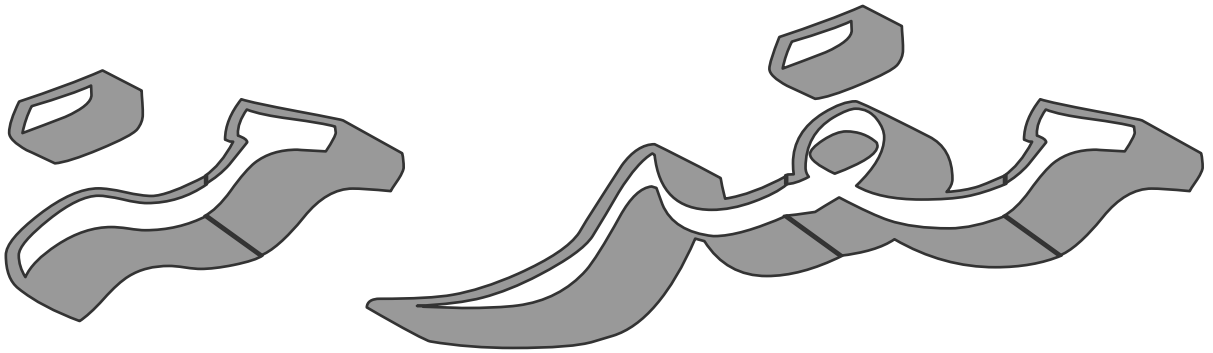
الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
61	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	01
62	يوضح توزيع العينة حسب الفئة العمرية	02
62	يوضح توزيع العينة حسب الحالة العائلية	03
63	يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	04
64	يوضح توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	05
65	يوضح مواجهة الصعوبات في بداية العمل	06
66	يوضح المدوامة على الحضور في الوقت	07
67	يوضح مدى اهتمام الإدارة بانشغالات العمال	08
67	يوضح كيفية التعامل مع تغيب العمال من طرف الإدارة	09
68	يوضح طبيعة عمل المبحوثين والتغيب عن العمل	10
69	يوضح ردة فعل المسؤول من غياب العامل غير المبرر	11
70	يوضح الحلول المناسبة لتخفيض من ظاهرة التغيب	12
71	يوضح العلاقة بين التغيب والحالة العائلية	13
72	يوضح العلاقة بين التغيب والأجر المقدم لكمية العمل	14
73	يوضح العلاقة بين التغيب والرضا	15
74	يوضح التأخر بسبب وسائل النقل	16
75	يوضح توفير الخدمات للعمال	17
75	يوضح التغيب بسبب لالتزامات العائلية	18
76	يوضح اهتمام المسؤول بالظروف الشخصية	19
77	يوضح ظروف العمل الفيزيائية	20
77	يوضح مدى مساهمة الاقدمية في جودة الانتاج	21
78	يوضح منح المؤسسة الشهادات للعمال	22
79	يوضح مناسبة الأجر لكمية العمل	23

80	يوضح نوع المكافآت داخل المؤسسة	24
81	يوضح المكافآت تسهم في جودة الانتاج	25
82	يوضح مواجهة الصعوبات أثناء انجاز العمل	26
82	يوضح طبيعة العلاقة بالزملاء	27
83	يوضح تعاون العمال وأثره على رفع كمية الانتاج	28
84	يوضح طبيعة العلاقة بالمسؤول	29
85	يوضح موقف الادارة العليا من الغياب	30
86	يوضح سعي العمال الى انجاز العمل في الوقت	31
86	يوضح التغيب بسبب بيئة العمل	32
87	يوضح التغيب عن العمل	33
88	يوضح شعور بالرضا اثناء العمل	34
89	يوضح تسبب الادارة في الغياب	35
90	يوضح الالتزام بالقانون الداخلي للمؤسسة	36
91	يوضح العلاقة بين التأخرو صعوبات الانجاز	37
92	يوضح العلاقة بين الفئة العمرية وانجاز العمل في الوقت المحدد	38
93	يوضح العلاقة بين نوع المكافآت وجودة الانتاج	39
94	يوضح طبيعة العلاقة بالزملاء وأثرها على رفع كمية الانتاج	40
95	يوضح معامل الارتباط لسيرمان بين التغيب والحالة العائلية	41
96	يوضح معامل الارتباط لسيرمان بين التغيب والأجر	42
97	يوضح معامل الارتباط لسيرمان بين التغيب والرضا	43
98	يوضح معامل الارتباط لسيرمان بين التأخر وصعوبات الانجاز	44
99	يوضح معامل الارتباط لسيرمان بين الفئة العمرية وانجاز العمل في الوقت	45
100	يوضح معامل الارتباط لسيرمان بين نوع المكافآت وجودة الانتاج	46
101	يوضح معامل الارتباط لسيرمان بين طبيعة العلاقة بالزملاء وأثرها على رفع كمية الانتاج	47

فهرس الأشكال

الصفحة	الرقم	عنوان الشكل
55	01	يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



تعتبر ظاهرة التغيب عن العمل من الموضوعات الحديثة التي تشغل المفكرين والمختصين نظرا لأهميتها في مختلف المجالات، بحيث تعتبر متغير من المتغيرات الأساسية التي تؤثر بالمؤسسة من جميع النواحي المختلفة بشكل عام ولذا وجب على أي مؤسسة تسعى إلى تحقيق أهدافها وضمان استمرارها أن تراعي لظروف العامل المهنية لما لها من أثر كبير على المؤسسة، لأن هذه الظاهرة تفتت في الكثير من مؤسساتنا الإنتاجية والخدمية وغيرها في الآونة الأخيرة كونها تؤثر سلبا على مردودية الإنتاج .

وهذا ما سنحاول دراسته والبحث فيه من خلال موضوع دراستنا : التغيب العمالي وأثره على إنتاج المؤسسة . حيث قمنا بتقسيمها إلى أربعة فصول :

الفصل الأول : يتعلق بالإطار المنهجي للدراسة ويشمل إشكالية الدراسة وصياغة الفرضيات وتحديد المفاهيم، وأسباب اختيار الموضوع وأهداف وأهمية الدراسة، الدراسات السابقة وأهم الصعوبات .

الفصل الثاني : تناولنا فيه الإطار النظري لتغيب العمالي وتشمل تعريف التغيب، أنواعه وأسبابه والعوامل المؤثرة في الغياب، طرق قياس معدلات التغيب ونظرة القانون الجزائي للتغيب، الطرق المستخدمة للحد من التغيب .

الفصل الثالث : تناولنا فيه الإطار النظري للمؤسسة ويشمل مفهوم المؤسسة، المراحل التي مرت بها المؤسسة الجزائرية، أنواع المؤسسة، خصائص المؤسسة، أهداف المؤسسة، أهم العوامل المساهمة في الإنتاج داخل المؤسسة .

الفصل الرابع : يحتوي على القسم الميداني للدراسة وفيه تم ادراج لمحة عن المؤسسة ثم إجراءات الدراسة، وتليها تحليل بيانات الجداول البسيطة وتفسير بيانات الجداول المركبة وكذا التحليل الإحصائي معتمدين في ذلك على البرنامج الإحصائي spss ثم الاستنتاجات والاستنتاج العام، وأخيرا خاتمة .

النفوس والأرواح

الإطار المنهجي

أولاً : إشكالية الدراسة

يعتبر التنظيم كيان اجتماعي ذو حدود مميزة يهتم بالعنصر البشري باعتباره من أهم عوامل الإنتاج بما يتميز بها من خصائص قابلة للتغيير والتفاعل مع محيطه داخليا وخارجيا، إلا أن كثرة المشاكل داخل هذا التنظيم تؤدي في العديد من الظواهر منها سوء العلاقات الاجتماعية، وصراعات العمل، وارتفاع مستوى التغيب، ومن هذا الأخير بات الاهتمام وأصبح الشغل الشاغل للكثير من المهتمين إذ برزت عدة دراسات وأبحاث تعالج مشاكل التسيير والاستغلال الأمثل للمورد البشري في المؤسسات حيث يرجع أسباب الغياب عن العمل إلى عوامل عدة يصعب حصرها ألا أنه يمكن تصنيفها لتسهيل دراستها إلى عوامل شخصية ومهنية وغيرها وطبيعة الأنظمة الإدارية وطبيعة العلاقات الإنسانية بين الأفراد داخل المؤسسة وتختلف هذه الأسباب من تنظيم إلى آخر .

وسنحاول من خلال البحث الكشف عن ظاهرة التغيب العمالي وأثره على إنتاج المؤسسة، وهذا باعتبار إن التغيب جانب من الجوانب التي لها اثر على الإنتاج باعتبار هذا الأخير كل نشاط حيوي يقوم به الفرد حيث يشتمل كل الأعمال والأنشطة ذات النفع الأكبر للآخرين، وقد تتداخل هذه الأعمال والأنشطة مع بعضها البعض بحيث يصعب أحيانا الفصل بينها، أو النظر إلى كل منها على انه شيء مستقل بذاته

وهذا ما دفعنا الى طرح التساؤل التالي :

هل للتغيب العمالي اثر على إنتاج المؤسسة ؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

1 - للتغيب العمالي دور في إنتاج المؤسسة .

2 - للعوامل الشخصية والمهنية اثر على إنتاج المؤسسة.

ثالثاً: تحديد المفاهيم

مفهوم التغيب لغة:

غاب : تغيب غيابا وغيبة، أي اختفى عن الأنظار¹.

¹ - أحمد مختار عمر وآخرون : المعجم العربي الأساسي ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، لاروس ، 1989، ص907.

التغيب : تغيب الموظف وعدم حضوره لعمله في يوم رسمي، ويمكن أن يكون ذلك بعذر وهو الاستئذان، أو بدون عذر وهو التغيب عن العمل وتستوجب هذه الحالة مساءلة الموظف تأديبياً¹.

مفهوم التغيب اصطلاحاً:

- هو اصطلاح يطلق على الحالة التي تنشأ عندما يفشل الفرد في الحضور للعمل رغم أنه مدرج في جداول العمل².

- كما يعرفه أحمد ماهر: هو عدم تواجد العامل في عمله لأسباب مرضية أو عارضة أو بدون إذن³.

- مفهوم العمال في اللغة :

- العامل : اسم فاعل من عمل، وعمل عملاً، فعل فعلاً وعمل في الشيء احدث فيه اثر.

- العامل : الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله .

- من يعمل في مهنة أو صنعة⁴.

- التعريف الإجرائي :

- التغيب العمالي : عدم حضور العامل إلى منصب عمله في الوقت الذي يجب أن يكون فيه من أجل أداء العمل المكلف به بسبب العوامل الشخصية والظروف المهنية.

- مفهوم الإنتاج لغة :

إنتاج : مصدر أنتج وهو تولد الشيء من الشيء .

وهو ما يصنعه العمال من مواد⁵.

¹ - حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين ، انجليزي - عربي، مكتبة لبنان ناشرون،ص 01

² - مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية " مدخل تحقيق الميزة التنافسية " ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2008 ، (ب ط) ، ص 261.

³ - احمد ماهر : ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ،الاسكندرية ، (ب ط) (ب س) ، ص 108.

⁴ - المعجم الوسيط : اللغة العربية المعاصر، عربي - عربي ، ص 01.

⁵ - المعجم الوسيط ، نفس المرجع السابق ، ص 12 .

- مفهوم الإنتاج اصطلاحاً:
- تعريف ادم سميت : هو خلق منفعة الأشياء أو زيادتها بمعنى تغير ومزج مجموعة المدخلات وتحويلها الى سلع وخدمات جاهزة للبيع .
- هو النشاط الذي يهدف إلى تحويل المدخلات إلى المخرجات ¹.
- ويعرفه وديع طوروس : هو خلق المنفعة أو زيادتها، أي هو عملية استعمال الموارد الاقتصادية لخلق منفعة ².
- التعريف الإجرائي :
- الإنتاج : هو المخرجات التي يسعى العمال لتحقيقها عن طريق العمل الموكل اليهم والمتمثلة في الانجاز والجودة والكمية داخل المؤسسة .
- مفهوم المؤسسة لغة :
- حسب ما ورد في المنجد الأبجدي مأخوذة من فعل أسس وتعني جمعية او شركة ³.
- مفهوم المؤسسة اصطلاحاً :
- تعددت المفاهيم حول مصطلح المؤسسة فنجد المؤسسة تندرج في النواحي التالية :
- من الناحية الاقتصادية :
- يعرفها رائد محمد عبد ربه : هي عبارة عن خلية اقتصادية والتي تشكل علاقات وروابط مع أعوان اقتصادية أخرى تتدخل معها في مختلف الأسواق .
- المؤسسة هي جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا وهي منظمة مجهزة بكيفية توزع فيها المهام والمسؤوليات، وتتخصص في إنتاج السلع والخدمات التي يتم بيعها في الأسواق بغرض تحقيق أرباح من وراء ذلك أو هي وحدة اقتصادية تشمل الموارد المالية والبشرية اللازمة للإنتاج ⁴.

¹ - سارة نبيل : منتدى الموارد البشرية انظر الموقع <http://hrdiscussiion.com> ، 12/10 /2017 ، 12:54.

² - وديع طوروس: مبادئ اقتصادية ، ط1، شركة المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2010 ، ص 15.

³ - حورية بولعيدات : استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة ، مكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة في الاتصال والعلاقات العامة جامعة منتوري، قسنطينة ، 2008/2007 ، ص 23.

⁴ - رائد محمد عبد ربه : نظرية المنظمات والمؤسسات، ط 1، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، 2013 ص 91.

- من الناحية الاجتماعية :

المؤسسة تؤثر في المجتمع، وتساهم بشكل كبير في النشاط الاقتصادي ويتجلى ذلك من خلال خلق مناصب العمل ونتاج السلع والخدمات (المنتجات) وتحديث الاقتصاد.¹

- التعريف الإجرائي :

- المؤسسة :هي كيان اقتصادي يتكون من مجموعة من الموارد البشرية والمالية ومجموعة من الوسائل تهدف إلى تحقيق إنتاج المؤسسة.

رابعاً : أسباب اختيار الموضوع

إن الأسباب التي دفعتنا لنطرق هذا الموضوع يمكن حصرها في :

- 1 - الرغبة في دراسة هذا الموضوع .
- 2 - الاهتمام بالموضوع كونه يصب في مجال تخصصنا .
- 3 - إثراء المجال المعرفي بدراسة نظرية وتطبيقية فيما يتعلق بإبراز أسباب التغيب وأثرها على إنتاج المؤسسة .
- 4 - توفر المادة المعرفية والمعلوماتية .
- 5 - معرفة أهم الأسباب التي تقف وراء العوامل الفعلية للتغيب العمالي .

خامساً : أهمية الدراسة

1 - معرفة الحلول التي تساعد على التقليل من الغيابات التي قد تؤثر على إنتاج المؤسسة وبالتالي تدهور سير المؤسسة .

2 - محاولة التعرف على العلاقة القائمة بين التغيب العمالي وإنتاج المؤسسة .

3 - الكشف عن مدى تأثير التغيب العمالي على إنتاج المؤسسة .

سادساً : أهداف الدراسة .

ان الهدف الرئيسي لهذا البحث هو محاولة تحقيق الأهداف التالية :

- 1- التعرف على ماهية التغيب العمالي وأهم العوامل المساهمة في إنتاج المؤسسة .
- 2 - توضيح النظرة العلمية للظاهرة وواقعها بالمؤسسة .
- 3 - توضيح الحلول المناسبة للتقليل منها .
- 4 - الاجابة على التساؤل المطروح ودراسة الفروض لإثبات صحتها من عدمها .

¹ - رائد محمد عبد ربه ، نفس المرجع السابق ، ص 91 .

سابعاً : الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة عنصر أساسي تعتمد عليه أي دراسة، فهي بمثابة مرجع للموضوع البحث، ونظراً لأهميتها اعتمدنا على بعض الدراسات وهي على النحو التالي :

1 - الدراسة الأولى :

سميحة بن عطاء الله: التغيب عن العمل وانعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2014.

إشكالية الدراسة : وتتمثل في التساؤل التالي :¹

- هل تغيب العامل عن عمله يؤثر على أدائه داخل المؤسسة ؟
وتتفرع عنه تساؤلات التالية :

- هل يساهم الانسحاب المتكرر للعامل في فقدانه لروح الجماعة ؟
 - هل تعتبر التظلمات الحاصلة في المؤسسة مؤشر على عدم ممارسة السلطة والمسؤولية بشكلها الصحيح وبالتالي تساهم في التغيب عن العمل ؟
 - هل يساهم التغيب في تكوين شخصية لا مبالية ولا مسؤولة داخل المؤسسة ؟
- المنهج وأدوات الدراسة :

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي مروراً بالمرحلة الاستكشافية ومرحلة الوصف المعمق، واستعانة بأدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والمقابلة والاستمارة، السجلات والوثائق، وأساليب تحليل البيانات .
حيث تم اختيار العينة بطريقة المعاينة العشوائية الطبقيّة المكونة من 50 عامل وعاملة للمؤسسة .

نتائج الدراسة :

- الانسحاب المتكرر للعامل يساهم على فقدانه لروح الجماعة .

¹ - سميحة بن عطاء الله : التغيب عن العمل وانعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015 / 2014 .

- التطلعات الحاصلة في المؤسسة مؤشر لعدم ممارسة السلطة والمسؤولية بشكلها الصحيح وبالتالي تساهم في تغيب العامل على عمله.
- تغيب العامل عن عمله يساهم في تكوين شخصية لا مبالية ولا مسؤولة داخل المؤسسة.

2- الدراسة الثانية :

أمين أنيس سكو ومحمد 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 الطاهر، سعيدة، 2016/2015.

اشكالية الدراسة : وتتمثل في التساؤل التالي :¹

- ماهي أهم العوامل المسببة لظاهرة التغيب ؟

فرضيات الدراسة :

- العوامل الناتجة عن ظروف سواء ما تعلق منها ببيئة العمل، الاتصال غير الجيد مع الإدارة أو الموظفين، عدم الرضا الوظيفي تعتبر كمسببات لظاهرة التغيب.
- العوامل الخارجية عن نطاق العمل (محل الإقامة، مشاكل النقل، ظروف العائلية) تساهم في انشغال الموظف عن عمله فيضطر للتغيب .

المنهج وأدوات الدراسة :

- اعتمد الباحثين في دراستهما للمنهج التقويمي، استعانا بتقنية الاستبيان .
- حيث تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية المتمثلة في 94 عامل .

نتائج الدراسة :

- إن بيئة العمل المتسمة بالروتين أو التوتر وكذا سوء العلاقة بين الموظفين وضعف التسيير الإداري وعدم الرضا عن الأجر الذي يتقاضاه الموظف كلها عوامل تساهم في التغيب عن العمل .

¹ - أمين أنيس سكو ومحمد سعيد خداوي : دراسة أسباب التغيب في الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر غير منشورة، تخصص الطرق الكمية في التسيير، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2016 / 2015 .

- أن العوامل الخارجية لها نفس الأثر المعنوي على التغيب، إذ أن بعد مقر الإقامة عن العمل أو عدم توفر النقل أو انشغال الموظف بظروفه العائلية هي الأخرى تساهم في ظاهرة التغيب .

3 - الدراسة الثالثة :

محمد حماوي و سالم بن الطيب: الغيابات في الوظيف العمومي، دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية أدرار، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على الشهادة الجامعية التطبيقية DEUA، تخصص قانون الأعمال، جامعة التكوين المتواصل مركز أدرار، 2012/2011.

إشكالية الدراسة: وتتمثل في التساؤل التالي :¹

- ما مدى ارتباط معدل الغياب بمستوى الرضا الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة؟
وتتفرع عنه التساؤلات التالية :

- ماهي أسباب الغياب وأنواعه ؟

- ماهي الأساليب الناجحة للحد من هذه الظاهرة ؟

- ماهي العلاقة بين الرضا الوظيفي والغياب ؟

المنهج وأدوات الدراسة :

- اعتمد الباحثين في دراستيهما على المنهج الوصفي التحليلي، واستعانة بأدوات جمع البيانات المتمثلة في المقابلة والاستمارة .

حيث تم اختيار عينة البحث بطريقة المعاينة العشوائية لعمال المؤسسة .

نتائج الدراسة :

- تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد أهم الوسائل لتزويد الإدارات الأخرى بالكفاءات المطلوبة .

- يعتبر العنصر البشري أساسا في أي تنظيم ولا يمكن لأي منظمة الناجح إلا إذا كان تسييرها لهذا العنصر جيدا.

¹ - محمد حماوي وسالم بن الطيب : الغيابات في الوظيف العمومي ، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على الشهادة الجامعية التطبيقية DEUA غير منشورة، تخصص قانون الأعمال جامعة التكوين المتواصل مركز أدرار، 2012 / 2011 .

- تحدث المشاكل الانضباطية نتيجة لوجود سلوكيات غير مرغوب فيها من بعض العاملين، الذي يستوجب على المنظمة تطبيق جزاءات حسب نوعية السلوك لتجنب هذه المشاكل.

- ان ظاهرة الغياب من أهم المشاكل الانضباطية وذلك لصعوبة تحكم إدارة الموارد البشرية فيها، ويجب أخذ كل السبل للحد منها .

- اذا عرفت أسباب هذه الظاهرة تمكنت المنظمة من معالجة هذه الأسباب .

- يستعمل قياس معدلات الغياب لمعرفة عدة أسباب وهي:

(1) مدى انخفاض الرضا لدى العاملين .

(2) التنبؤ بماذا يحدث في فترات المستقبلية من سير المنظمة .

4 - الدراسة الرابعة :

قدور دليمي وأحمد بافضيل: ظاهرة تغيب العمال وتأثيرها على المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة الإقامة الجامعية المختلطة بأدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس، تخصص علم الاجتماع والديمغرافيا تنظيم وعمل، الجامعة الإفريقية العقيد أحمد دراية، أدرار، 2007/2006 .

اشكالية الدراسة : وتمثلت في التساؤل التالي ¹:

- ما مدى تأثير ظاهرة تغيب عمال الإقامة الجامعية اناث بأدرار على المؤسسة ؟
وتتفرع عنه تساؤلات التالية :

- ما هي الأسباب التي أدت الى انتشارها ؟

- ما التكاليف التي تتحملها المؤسسة نتيجة هذه الظاهرة المدروسة ؟

- ما الكيفية التي تتبعها المؤسسة لمعالجة الظاهرة ؟

الفرضيات الدراسة : وتتمثل في

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

- تغيب العمال في المؤسسة يؤدي الى اعاقا السير الحسن للمؤسسة .

- تغيب العمال يؤدي الى تنامي العنف اللفظي داخل المؤسسة .

¹ - قدور دليمي و أحمد بافضيل : ظاهرة تغيب العمال وتأثيرها على المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس غير منشورة، تخصص علم الاجتماع والديمغرافيا تنظيم وعمل الجامعة الإفريقية العقيد أحمد دراية أدرار، 2007 / 2006 .

المنهج وأدوات الدراسة :

اعتمد الباحثين في دراستهما على المنهج الوصفي، والاستعانة بأدوات جمع البيانات المتمثلة في الإحصائيات والاستمارة .

حيث تم اختيار عينة البحث بالمسح الشامل للعمال المتكونة من 75 عامل .

نتائج الدراسة :

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

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

- عدم إلمام المؤسسة بالآثار الناجمة عن الغياب يدل على إهمال المؤسسة لقياس التكاليف الناجمة عنها وقيامها فقط بقياس معدلاتها .

- دلت هاته الدراسة على ان معنى الغياب عند عمال الإقامة الجامعية المختلطة بأردار على أنه عدم الحضور بنسبة 44.29% من بين التعاريف الاخرى .

مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة .

أفادتنا هذه الدراسات في الجانب النظري للبحث وبالتحديد من خلال متغيرها المستقل

- التغيب - الذي أفادنا في مجال دراستنا في تحديد المراجع التي تناولت موضوع التغيب، كما حاولنا من خلالها إسقاط الضوء على موضوعنا برسم الخطوات الأول له المتمثلة في خطة الموضوع والإجراءات المنهجية له .

- اتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة في البحث عن العوامل المؤثرة في الغياب داخل المؤسسة .

- وما يميز بحثنا هو المجال المكاني والزمني وكذا البشري، حيث أن دراستنا كانت موجهة لعمال مؤسسة فرع مطاحن الهامل بأردار .

ثامنا: صعوبات الدراسة :

- قلة المراجع التي تناولت موضوع التغيب .

- نقص في الدراسات السابقة في حدود اطلاعنا .

الفصل الثاني والثمانون

ماهية التغيب العمالي

تمهيد :

لقد حظي موضوع التغيب باهتمام الباحثين والدارسين ليس فقط في مجال الصناعي وإنما أيضا في علم النفس الصناعي وإدارة الأعمال والأفراد. وهذا لما لها من اثر بالغ على بيئة العمل وللوقوف على أهمية هذا الموضوع حاولنا من خلال هذا الفصل تناول ماهية التغيب العمالي ومعرفة أهم أسبابه وأهم العوامل المؤثرة فيه وما هي الطرق المستخدمة للحد من الغياب .

أولاً : تعريف التغيب

قبل أن نتطرق إلى تعريف التغيب يجب أن نشير الى أن هناك فرق بين مصطلح التغيب والغياب والتأخير .

التغيب : مفهوم يحوي توفير الإرادة الفردية في الانقطاع عن العمل، أما الغياب فهو مصطلح يحوي معنى الغياب بسبب خارجي عن إرادة الفرد .

كما تجدر الإشارة أن التأخر: هو حضور الموظف عن موعد بدء العمل الرسمي وقد يطلب من الموظف تعويض هذا الوقت أو قد يعرضه للمساءلة التأديبية.¹

- تعريف التغيب عند مصطفى نجيب شاويش : عدم حضور العامل للعمل في الوقت الذي يتوقع منه الحضور فيه و المشاركة فيه طبقاً لبرنامج العمل، أي انه مدرج في جدول العمل أما إذا كان الشخص في إجازة رسمية أو في عطلة فأن ذلك لايعتبر غياباً ولو أن هذا الموقف يقلل من عدد الأفراد المتاحين للعمل.²

- وقد عرفت سارجنت فلورنس التغيب بأنه : الوقت الضائع في المنشأة الصناعية بسبب العاملين، هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه، أو بسبب تغيبهم الذي لا يمكن تلاقيه، ولا يدخل التغيب (الوقت الضائع) بسبب إضراب العمال أو بسبب إغلاق المؤسسة أو بسبب التأخر لمدة ساعة أو ساعتين.³

- ويرى عبد الغفار حنفي : أن التغيب ظاهرة تدل على عدم تواجد العامل في العمل رغم جدولة العمل على أساس وجوده.⁴

¹ - حبيب الصحاف : معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين ، عربي - انجليزي ، مكتبة لبنان ناشرون ، ط1، لبنان ، ص 35.

² - مصطفى نجيب شاويش : ادارة الموارد البشرية (ادارة الافراد) ، ط 3 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الاردن ، 2000، ص 115.

³ - مجدى أحمد بيومي ، محمد السيد لطفي : الكفاءة التنظيمية والسلوك الانتاجي (مدخل في علم الاجتماع الصناعي)، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع ، 2011 ، مصر ، (ب ط)، ص 76 .

⁴ - عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2007 ، (ب ط) ، ص 141.

- كما يعرفه أسامة كامل ومحمد الصيرفي : بكونه عدم حضور الفرد للعمل ليوم كامل في الوقت الذي يحدد برنامج العمل حضوره وقيامه بالعمل¹.

- ويعرفه إحسان محمد الحسن : على انه ظاهره سلبية ينقطع فيها العامل عن العمل لأيام و أسابيع معينة دون إشعار المؤسسة بذلك مما يربك منهاج العمل في المؤسسة ويخل بعملياته الإنتاجية ويسيء إلى قابلياته على إنتاج السلعة بالكمية والنوعية المطلوبة².

- كما يعرفه ستيفن أكرويد وبول طومبسون بأنه : عدم الحضور غير المبرر وربما المعتاد إلى العمل من جانب العاملين المتوقع حضورهم ولكن التغيب ينتج عن بعض أنواع الرقابة الإدارية³.

من خلال هذه التعاريف يتضح لنا التغيب ظاهرة مرضية في المجتمع العربي مما يؤدي إلى تعطل سير العمل ويخل بالإنتاج .

ثانيا : أنواع التغيب:

- يمكن تصنيف سلوك التغيب على انه سلوك إرادي أو لاإرادي:

1- التغيب الإرادي: يحدث عندما لا يحضر الفرد إلى العمل بهدف انجاز أعمال معينة مثل: التسوق أو الاستجمام أو انجاز أعمال منزلية مهنية، أي انه يريد ان يحصل على عطلة نهاية أسبوع تتكون من ثلاثة أيام بدلا من يومين.

- كما نجد التغيب الطوعي هو الذي قد يتأثر بمعدلات الرضا المهني لدى العاملين.

2- التغيب اللاإرادي : فيحدث عندما يكون لدى الفرد سبب مشروع يحول بينه و بين الحضور إلى مكان العمل ومن أكثر أسباب التغيب اللاإرادي شيوعا هو المرض لكن هذا النوع من السلوك (التغيب اللاإرادي) لا يمكن تجنبه على الإطلاق وعلى المؤسسة ان تكون مستعدة لتحمل أو قبول مقدار معين منه⁴.

1 - أسامة كامل ، محمد الصيرفي : ادارة الموارد البشرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة ، مصر ، (ب ط) (ب س) ، ص 58 .

2 - احسان محمد الحسن : علم الاجتماع الصناعي ، ط 1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2005 ، الاردن ، 95 .

3 - ستيفن أكرويد و بول طومبسون : سوء السلوك التنظيمي (حقل معرفي جديد) ، ترجمة الحكم أحمد الخزامي ، ط 1 ، الدار الفجر للنشر والتوزيع ، 2002 ، (ب ب) ، ص 105 .

4 - رونالدي ريجيو: مدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيم ، ترجمة فارس حلمي ، ط 1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان 1999 ، ص 281 .

ومع ذلك على كل منظمة أو مؤسسة أن تسعى للتغلب عليه ومعالجته ونلاحظ هنا صعوبة التمييز بين هذين النوعين من التغيب نظرا لان معظم العاملين لن يعترفوا بان تغيبهم كان إراديا.

وتوصل الباحثون إلى طريقة لقياس التغيير الإداري باستخدام تكرارات التغيب، أما طول فترة التغيب فقد استخدموا كمقياس للتغيب اللاإرادي، كما أن التغيب اللاإرادي يقع خارج نطاق سيطرة العاملين¹.

وتبين أن النوع الأول إصرار المسبق للعامل على التغيب وعدم الحضور للعمل بينما النوع الثاني من التغيب فهو عكس الأول بمعنى دون رغبة مسبقة له .

- إضافة إلى الدراسات التي قام بها الباحثون حول التغيب والتي توصلوا فيها الى أن هناك أنماط للتغيب أهمها :

1- الغياب القانوني : وهو ذلك الغياب الذي سببه أيام العطل الرسمية الدينية والوطنية وهو غياب مبرر بمقتضى القانون

- مما يعني لنا أن هذا النوع من الغياب انه مبرر من طرف القانون ومصرح به .

2- الانقطاع : يعد هذا النوع خليط بين النمط الإرادي واللاإرادي أي أن العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة .

فإذا كان الانقطاع عن طريق لعامل نفسه فانه يمكن اعتباره إرادي، أما اذا تكرر حدوث هذا الانقطاع نتيجة لوجود ضغوط غي العمل عندئذ يمكن اعتبار هذا الانقطاع لإرادي لأنه خارج عن إرادة الفرد .

3- التغيب الفكري أو النفسي : قد يكون العامل حاضرا جسديا، ولكنه غائب فكريا عن عمله، فهذا يؤدي إلى التهاون والإهمال في الإنتاج وقد يسبب إصابات في العمل، وبالتالي يعرقل سير العملية الإنتاجية وانخفاض الإنتاج بسبب وقوع هذه الإصابات.

4- التغيب لمناسبة عائلية : يعتبر من الأسباب المعقولة والمرخص بها قانونيا مثل: (ازدياد مولود، مرض أحد أفراد الأسرة أو زواج أحدهما)².

¹ - رونالدي ريجيو: نفس المرجع السابق، ص 282 .

² - أمين أنيس سكو و محمد سعيد خداوي : مرجع سبق ذكره ، ص 7.

وقد يكون الغياب في بعض الأحيان بأسباب أخرى مثل الغياب لحضور حفل أو مرافقة الزوجة للمستشفى أو مكان آخر، وأغلب الأحيان يكون بدون عذر مسبق نتيجة لما يشعر به العامل من ملل الذي يفقده الدافع إلى ممارسة أعماله، وكذلك الاغتراب الذي يشعر به الفرد في بيئة عمله لعدم إدراكه ما طلب منه ورغم تطور المؤسسات الجزائرية لم تخل من مشاكل في تسيير إدارتها في مختلف العمل اليدوي وعدم تقبل الأوامر والنقص، كل هذا يدفع الفرد إلى عدم احترام مواعيد العمل الذي يظهر في تخفيض درجة أدائه أو تخريبه لبعض آلات عمله¹.

ثالثاً : أسباب التغيب

هناك عدة أسباب قد تؤدي إلى غياب الفرد عن عمله نذكر منها ما يأتي :

1 (عدم التوافق الشخصي : ويكون ذلك نتيجة لمشكلات شخصية أو عائلية، كالانفصال أو الطلاق والشقاق العائلي، ووجود أعراض لبعض الأمراض النفسية، والحياة الشخصية غير المستقرة والإكثار من تناول المشروبات الكحولية .

اذ ينتج التغيب من انعدام التوافق الشخصي لدى العامل مما يؤثر في إنتاج المؤسسة.
2 (عدم الرضاء عن العمل وفقدان الاهتمام به : ويتضح ذلك من كثرة التنقل من وظيفة لأخرى، وكثرة الشكاوى من العمل أو من عدم ملائمة الآلات والمعدات أو الشكاوى من الزملاء أو الانخفاض الأجر أو الراتب أو ظروف بيئة العمل أو نقص الاهتمام بالعاملين.

3 (عدم الشعور بالمسؤولية : ويتضح ذلك من كثرة الغياب الذي ليس له ما يبرره، وعدم اعتزاز العامل بعمله وعدم الولاء والانتماء للمنشأة وكذلك عدم إمكانية الاعتماد على مثل هذا العامل.

4 (الصعوبات و المشكلات الخارجية : وذلك مثل مشكلات السكن والمواصلات والمشاكل العائلية .

5 (المرض أو التعب : ويتضح ذلك من استمرار الشكاوى من الإحساس بالإجهاد والتعب وكثرة التردد على الإدارة الطبية وعلى المستشفى للعلاج².

¹ - محمد حماوي وسالم بن الطيب : مرجع سبق ذكره، ص 22 .

² - مصطفى نجيب شاويش : مرجع ذكره، ص 116 .

ولقد لوحظ في الآونة الأخيرة انتشار ظاهرة التغيب بين العمال أي ادعاء المرض أو التعب في استعمال الحق في الإجازات .

(6) أسلوب الإشراف غير المناسب في بعض الأقسام في المنشأة¹ .

ويتضح أن هناك أسباب كثيرة ومتعددة للتغيب وتختلف باختلاف طبيعتها في المؤسسات. بينما يرى عبد الرحمن عيسوي إن التغيب يعود إلى الأسباب التالية :

رغبة بعض العمال و الموظفين في تحقيق مزيد من الكسب المادي، بالإضافة إلى ما يحصلون عليه من رواتب ثابتة من وراء عمل يكاد يكون وهمياً ... إذ كثيراً ما ينظر مثل هذا العامل أو الموظف إلى وظيفته الرسمية على أنها مجرد مركز أو مكانة رسمية وينظر لما يتقاضاه منها على أنه نفقة من الدولة .ومنهم من يعمل في أعمال خاصة كمحل أو ورشة يملكها وقد ينتج التغيب من انعدام الشعور بالرضا عن العمل أو نتيجة لعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب الذي يتفق مع ذكائه العام وقدراته الخاصة وإستعدادته الدراسية و المهنية ومواهبه وخبرته وسمات شخصيته،بالإضافة إلى الشعور بالتأزم سواء في جو العمل أو في حياتهم المنزلية و الخاصة².

رابعاً : العوامل المؤثرة في الغياب

هناك عدة عوامل تؤدي إلى تغيب الموظف عن عمله، ويمكننا أن نصنف ذلك إلى عوامل خارجية تعود إلى المحيط الخارجي للمؤسسة، وأخرى داخلية تعود للمحيط الداخلي للمؤسسة .

أولاً: العوامل الخارجية (شخصية)

1 - السن : نجد أن التغيب عند المسنين طويل المدة أما عند الشباب فهو متوسط ويتسم بالتكرار .

2 - الجنس : ان تغيب المرأة أكثر من الرجل لما عليها من واجبات في العمل وأخرى في العمل المنزلي، فهي تشرف على تربية الأولاد كما انها تتعرض للحمل والولادة لذلك أن نسبة المتغيبين تقدر ب 1/3 من النساء على الرجال³ .

¹ - مصطفى نجيب شاويش : نفس المرجع السابق، ص 116 .

² - عبد الرحمن عيسوي : الكفاءة الإنتاجية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان ، 1990 ص 62 .

³ - محمد حماوي وسالم بن الطيب : مرجع سبق ذكره، ص 24 .

لذا نجد ان النساء أكثر تغيبا من الرجال وهذا راجع إلى مسؤوليتها مما يسبب خسارة للمؤسسة .

3 - التزامات العائلية : إن العامل المتزوج أقل تغيبا من غيره، فهذا يرجع الى تلبية حاجات عائلته، أما الأعزب فيكون بعدم وجود مسؤولية لديه يكون أكثر تغيبا، وأن المرأة المتزوجة التي لها أطفال تكون أكثر تغيبا من غيرها وهذا يراجع لمسؤوليتها الكثيرة.¹

وتشير الإحصائيات الاجتماعية إلى أن نسبة الانقطاع عن العمل بين النساء خصوصا المتزوجات أعلى من نسبة الانقطاع عن العمل بين الرجال وذلك للظروف الاجتماعية والأسرية الصعبة التي تعاني منها النساء العاملات، ذلك أن النساء مسؤوليات عن أزواجهن وأطفالهن وتدبير شؤون بيوتهن، ومسؤوليات أيضا عن أعمالهن الإنتاجية .

4 - بعد السكن عن موقع العمل : فهناك علاقة بين السكن عن موقع العمل وهذا واضح بان العامل الذي يسكن بالقرب من المؤسسة يكون أقل تغيبا من الذي يسكن بعيدا عنها وهذا الأخير يتغيب أكثر لعدة أسباب منها :
قلة المواصلات وخاصة التابعة للمؤسسة .

وهي من العوامل الرئيسية التي تؤدي الى تغيب الموظف عن العمل .

5 - الموقع الجغرافي : فيختلف عمل الفرد الحضري على الريفي لأنه الأول قد تعود على الآلات والعمل التقني، بينما الآخر لا يستطيع ذلك لأنه لم يتدرب على هذه التطورات لان غالب أعمالهم الزراعة لذلك يعتمد العامل الريفي على تغطية ذلك النقص بالتغيب عن العمل .

بالإضافة لان العمال الريفيون يذهبون لأداء العطل في مقر إقامتهم ما ينجز عنه أخذ راحة أكثر من الأيام المحددة في العطلة .

6 - المرض أو التمارض : قد يتغيب الأفراد بسبب مرض من الأمراض مثل الزكام فيذهبون إلى الفحص والمعالجة، بينما بعض العمال يلجؤون إلى تقديم شهادات طبية،²

¹ - محمد حماوي وسالم بن الطيب: نفس المرجع السابق، ص 24 .

² - احسان محمد حسن : مرجع سبق ذكره ، ص 96.

لتبرير تغيباتهم، فيعتبر هنا أن الوقت الذي يقتضيه العمال في خارج المؤسسة أكثر منه في مكان العمل إلا أن عدد كبير من العمال يحصلون على رخصة دون مرض حقيقي مما يؤدي إلى انخفاض إنتاج المؤسسة .

7 - البطالة : يرتبط التغيب بعلاقة عكسية مع البطالة، أي كلما كانت نسبة البطالة منخفضة زاد معدل التغيب والعكس صحيح .

كل هذه العوامل في النهاية تؤدي إلى عرقلة الإنتاج وانخفاض معدلاته وفشل المؤسسات. ثانيا : العوامل الداخلية (ظروف مهنية)

1 - المؤهلات والكفاءة : تحتاج المؤسسة إلى عمال مدربين ومتعلمين علم تقني للقيام بالأعمال على أحسن وجه، وعليه إذا كانوا غير مؤهلين تكون نسبة تغيبهم مرتفعة .

2 - طول ساعات العمل : لما ينتج عنه الإرهاق والتعب فيؤدي إلى تدهور الحالة الصحية الذي يستدعي إلى البحث عن العلاج مما يلزمه التغيب لأجل ذلك أو لأجل أخذ قسط من الراحة، كما أثبتت الدراسات انه من الضروري إعطاء العامل فترة راحة أثناء العمل وان التخفيف من ساعات العمل يؤدي إلى التقليل من التغيب، لذلك كان تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة له تأثير ايجابي في نفسية العامل وفي كفاءته الإنتاجية.

3 - بيئة العمل : جميع الظروف الطبيعية المختلفة المتمثلة في (الحرارة، الرطوبة، الإضاءة، الضوضاءالخ) له تأثير كبير في تغيب العمال .

4 - نوع العمل : يرتبط التغيب بنوع الوظيفة فكلما كان العمل شاق ومتعب وخطير على الموظف كان ذلك سبب في تغيبه من أجل البحث على عمل يناسبه وهذا ما نجده في الموظفين الذين يقومون بأعمال متسلسلة الذي يؤدي الى الملل بسبب الروتين التواصل .

5 - حوادث العمل : قد يتعرض بعض العمال أثناء أدائهم لأعمال إلى حوادث وإصابات جراء ظروف بيئة عمل وتمثل هذه الأخطار في الضجيج، التعرض للتيار الكهربائي، الحروق، السقوط و الانزلاق، فنجد هنا علاقة بين التغيب وحوادث العمل .

6 - حجم المؤسسة : لحجم المؤسسة دور كبير في ظاهرة التغيب فكلما كان حجم المؤسسة ذات الحجم الصغير ينخفض فيها معدل الغياب¹ .

¹ - محمد حماوي وسالم بن الطيب : نفس المرجع السابق، ص 26.

الغياب يتبين من خلال الإحصائيات التي قامت بها وزارة العمل الفرنسية 1974 حيث تم الوصول إلى أن حجم المؤسسات التي بلغ 50 عاملاً نتج عنه 9,4 من الغياب والمؤسسة التي يبلغ عدد عمالها 500 فنسبة الغياب تصل إلى 8 .

7 - الأجور : هي من العوامل التي تدفع الموظفين للتغيب إذا كان الأجر الذي يتقاضاه الموظف لا يلبي حاجاته فإنه قد يلجأ للتغيب من أجل البحث عن عمل آخر، وإذا كان الأجر الذي يتقاضاه يلبي حاجياته فإنه يشعر بالرضا ولا يندفع إلى التفكير في التغيب .
وان الزيادة في الأجور تؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية للعامل.

8- الحوافز : هي وسيلة تثير دافعية الفرد للعمل والى أدائه بكيفية جيدة والحوافز هي العوامل التي تؤدي إلى تطور ظاهرة الغياب في المؤسسة، فكلما استعاد العامل من حوافز كثيرة أدى إلى أداء الفرد العمل بدافعية وحماس وتدفعه للرضا والاستمرار في المؤسسة وبالتالي يقل تغيبه وعلى العكس فإن العامل الذي لا يستفيد من حوافز يؤدي به إلى عدم الرضا.

9- العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة : يكون هذا المبدأ اعتماداً على مدرسة العلاقات الإنسانية الحديثة في القرن العشرين نتيجة للتجارب التي تمت في مصانع الهاورتون بالولايات المتحدة الأمريكية وتعني بأن جميع علاقات المسلمين اجتماعية مع بعضهم تتسم بالمحبة والتضامن والتكافل وتتأكد هذه السمات بوضوح في المجالات الرسمية والمنظمات.

ونستخلص من إن هناك ثلاث أهداف رئيسية للعلاقات الإنسانية وهي :

- تنمية التعاون بين الأفراد والمجموعات في محيط العمل.
- تحفيز الأفراد والمجموعات على الإنتاج.
- تمكن من إتباع حاجات الأفراد الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ورعايتهم اجتماعياً وصحياً وثقافياً¹.

¹ - محمد حماوي وسالم بن الطيب : نفس المرجع السابق، ص 27.

10- نوع السلطة داخل المؤسسة : القيادة هي السلطة التي تقرر الأوامر والتعليمات فإذا كانت متشددة أدى ذلك إلى انخفاض الرضا لدى الأفراد وزيادة تغيباتهم، وعلى العكس من ذلك إذا أشرك الرئيس عماله في اتخاذ القرار نتج عنه زيادة في رضاهم عن عملهم وبالتالي يقلل غيابهم عن المؤسسة.¹

خامسا : طرق قياس معدلات التغيب

* معدل الغياب

يقيس هذا المعدل درجة التزام العاملين ومدى ارتباطهم بالمنظمة التي يعملون بها ولا يعبر هذا المعدل عن قياس الغياب المسموح به مثل الغياب باذن والغياب بالمرض، وإنما يعبر عن الغياب الذي لا مبرر له هذا ويمكن حساب هذا المعدل كالاتي:

عدد أيام العمل المفقودة نتيجة الغياب في فترة معينة

$$\text{معدل الغياب} = \frac{\text{عدد أيام العمل المفقودة نتيجة الغياب في فترة معينة}}{100^*}$$

عدد أيام العمل الفعلية عن نفس الفترة²

ويستخدم معدل الغياب (أو متوسط عدد أيام الغياب) كالاتي :

1 - التعرف على مدى انخفاض الروح المعنوية . فكلما ارتفع معدل الغياب كلما كان هذا مؤشرا على انخفاض الرضا والروح المعنوية.

2 - التنبؤ بعدد أيام الغياب خلال الفترة القادمة، استخدام هذا التنبؤ في التعرف على عدد العاملين المطلوبين لمواجهة الغياب المحتمل.³

* معدل تعدد الغياب

يهدف هذا المعدل الى قياس متوسط عدد مرات غياب الأفراد من مجموعة معينة أو في قسم من الأقسام أو المنشأة كلها في فترة معينة .

¹ - محمد حماوي و سالم بن الطيب : نفس المرجع السابق ، ص 28 .

² - زاهد محمد ديري وسعادة راغب الكسواني : ادارة العنصر البشري في منظمات الاعمال الحديثة ، ط 1 ، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 317 .

³ - احمد ماهر : مرجع سبق ذكره ، ص 209.

عدد مرات الغياب في الإدارة خلال فترة زمنية معينة

$$\text{معدل تعدد الغياب} = \frac{\text{عدد مرات الغياب في الإدارة خلال فترة زمنية معينة}}{100^*}$$

متوسط عدد العاملين في الإدارة.

ما يؤخذ على هذا المعدل إغفاله طول فترة الغياب في كل مرة، ولذا تقوم بعض المنشآت بتعديل المعادلة السابقة كالآتي :

عدد العاملين الذين تغيبوا مرة أو أكثر * متوسط عدد مرات

الغياب للعاملين

$$\text{معدل تعدد الغياب} = \frac{\text{عدد العاملين الذين تغيبوا مرة أو أكثر * متوسط عدد مرات الغياب للعاملين}}{100^*}$$

متوسط عدد العاملين في الإدارة (القسم)

* معدل شدة الغياب

ويستخرج هذا المعدل طبقاً للمعادلة الآتية :

عدد أيام الغياب المفقودة بسبب الغياب

$$\text{معدل شدة الغياب} = \frac{\text{عدد أيام الغياب المفقودة بسبب الغياب}}{100^*}$$

عدد مرات الغياب¹

* معدل ساعات العمل المفقودة :

يعتبر هذا المعدل أكثر المعدلات انتشاراً لقياس الغياب، ولذلك يطلق عليه في كثير من الأحوال معدل الغياب، وكأنه لا يوجد معدل غيره لقياس الغياب . ويبين هذا المعدل نسبة ساعات العمل المفقودة الى مجموع ساعات العمل المخطط للعمل فيها، ونظراً لان ساعات العمل المفقودة الناتجة عن إيقاف بعض العاملين عن العمل يجب ألا تحتسب ضمن ساعات الغياب، فإنها تنزع عادة من ساعات العمل المفقودة، كما تضاف الى ساعات العمل، ساعات العمل الإضافية، وتوجد طرق عدة لاستخراج معدل ساعات العمل المفقودة منها المعادلة الشائعة التالية :

¹ - مصطفى نجيب شاويش : مرجع سبق ذكره، ص 119 .

ساعات العمل المفقودة - فقدان نتيجة الإيقاف عن العمل

$$\text{معدل ساعات} = \frac{\text{العمل المفقودة}}{100^*}$$

العمل المفقودة مجموع ساعات العمل العادية + مجموع ساعات العمل الاضافية.¹

سادسا : نظرة القانون الجزائري للتغيب

تطرق القانون الجزائري الى التغيب في عدة نصوص قانونية والمتعلق بعلاقات العمل المادة 207 : باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف مهما تكن رتبته، ان يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها .

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

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

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطه الممارسة، في حدود أربع < 4 > ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات 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 انتداب .

- لاداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به .²

المادة 209 : يمكن الموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية .

¹ - مصطفى نجيب شاويش : نفس المرجع السابق، ص 120.

² - منير نوري : الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 218 .

المادة 210 : للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة (30) يوما متتالية لاداء مناسك الحج في البقاع المقدسة .

المادة 211 : يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر، الى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد في 208 الى 210 من هذا الأمر .

المادة 212 : للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في احدى المناسبات العائلية :

- زواج الموظف .
- ازدياد طفل للموظف .
- ختان ابن الموظف .
- زواج أحد فروع الموظف .
- وفاة زوج الموظف .
- وفاة احد الفروع أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجة .

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

المادة 214 : للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية .

- يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة ¹.

سابعا : طرق المستخدمة للحد من الغياب

ان غياب العاملين يؤدي الى تحميل المنشأة تكاليف عالية نتيجة ساعات العمل المفقودة وما ينتج عنها من عدم انتظام العمل وبالتالي تأخر الانتاج أو تقليل الانتاج، مما يؤدي في حالات كثيرة الى عدم قدرة المنشأة على الوفاء بالتزاماتها نحو عملائها، والذي بدوره يؤدي الى تدهور سمعتها وانخفاض مبيعاتها وبالتالي نقص أرباحها أو تحملها خسائر نتيجة ذلك .

¹ - منير نوري: نفس المرجع السابق ، ص 219.

ولذلك فقد استخدمت من طرق متعددة للحد من الغياب في المنشآت المختلفة وبدرجات متفاوتة من النجاح، ومن هذه الطرق ما يأتي :

1 - تدريب المشرفين : إن أسلوب الإشراف غير المناسب يؤثر تأثيرا كبيرا في رفع معدل الغياب، وعلى العكس فإن رضاء الأفراد عن أسلوب المشرف وتقبلهم له يساعد في زيادة المواظبة وبالتالي الحد من الغياب، آخر فإن تدريب المشرفين على أساليب الإشراف السليمة والعمل على اكتسابهم لمهارات العلاقات الإنسانية الصحيحة تساعد في خفض الغياب .

بمعنى إن تدريب المشرفين يساهم في التعامل السليم مع الأفراد فكلما كانت العلاقة الإشرافية جيدة بين المشرفين والعاملين أدى ذلك إلى رفع المعنويات للأفراد العاملين.

2 - استخدام العقاب للحد من الغياب : يلجأ كثير من المنشآت الى استخدام العقاب وبطرق مختلفة للحد من الغياب .

وقد يكون العقاب معنويا أو أدبيا مثل وضع بطاقة من لون معين، ومختلف عن لون بطاقات بقية العاملين، للعامل الذي يتغيب كثيرا ليقع عليها عند حضوره إلى العمل مما يلفت نظر زملائه إلى انه كثير التغيب أو إن يتم نشر أسماء العاملين الذين يتغيبون كثيرا في لوحة الإعلانات في لوح الإعلانات في المنشأة وذلك لفترة معينة .

كما قد يكون العقاب ماديا كحرمان العامل من العلاوات وحرمانه من الأجر الإضافي والمكافآت التشجيعية التي يحصل عليها زملاؤه، كما قد يدخل عامل المواظبة ضمن عوامل تقييم أداء العاملين، وكذلك يتأثر التقدير الذي يحصل عليه العامل، ويؤثر هذا التقدير بدوره في ترقية الفرد وعلاواته، من أجلاه أو راتبه أجرة تلك الأيام التي تغيب فيها، وفي الحالات القصوى قد تلجئ المنشأة إلى فصل العامل من العمل بعد أن تكون قد استنفدت العقوبات المختلفة قبل القيام بفضله، كأن توجه له تنبيهها، ثم إنذارا ثم تقوم بإيقافه عن العمل لمدة محدودة، فإذا لم يرتدع العامل واستمر في تغيبه قامت المنشأة بفضله نهائيا منها .¹

¹ - مصطفى نجيب شوايش : مرجع سبق ذكره، ص 121 .

3 - المكافآت للحد من الغياب : تلجأ بعض المنشآت الى منح المكافأة للحد من الغياب وقد تكون المكافأة أدبية، كأن تنشر المنشأة أسماء أكثر العاملين مواظبة في لوحة شرف، تعلق في مكان بارز في الشركة، حتى يمكن لأكثر عدد من العاملين الاطلاع عليها . كما أن بعض المنشآت تقوم بدفع مكافآت مالية في مناسبات خاصة للعاملين المواظبين بانتظام على أعمالهم .

كما أن بعض المنشآت استخدمت المكافأة بطريقة مختلفة، إذ تسمح بيوم إجازة إضافي في الشهر للعامل المواظب على عمله في الشهر السابق، أو تضيف عدة أيام في السنة على إجازة الفرد المواظب، وقد يعترض البعض على هذه الحالة بالانقطاع عن العمل بشكل رسمي، ويرد على ذلك بأن مثل هذا الغياب يكون معلوماً بشكل مسبق، ويمكن أخذه في الاعتبار عند تخطيط برنامج العمل القادم¹

كما يقترح عبد الغفار حنفي في هذا الشأن إعداد سجل خاص لحالات الغياب توضح فيه البيانات التالية :

- اسم العامل الغائب : حيث قد يكشف ذلك عن وجود فئة معينة هي الأكثر تغيباً وقد يكمن وقد يكمن السبب في الفرد ذاته، فمن المفيد بالنسبة للشركة أن تعرف أن 10% من عدد العاملين تتسبب في 80% من إجمالي عدد أيام الغياب².

- سبب الغياب : فهل السبب المرض، أو حوادث العمل أو بسبب المواصلات، أو بسبب رعاية الأطفال خاصة بالنسبة للعاملات، فعلاج معظم هذه الحالات في يد العامل نفسه .

- التاريخ : يفيد هيكله وتبويب التغيب حسب الزمن، فهل يكثر قبل أو بعد الإجازة الأسبوعية، أو قبل أو بعد الأعياد، فتدل هذه الأرقام على عدم تقدير وتحمل المسؤولية من قبل عدد من الأفراد .

- التصنيف حسب العمر و الجنس : دلت الدراسات على أن نسبة الغياب لدى العاملات بلغت 6.5% بينما هي 3.2% للرجال، وأن المعدل بالنسبة للأفراد أقل من عشرين عاماً 5.5% بالمقارنة بمعدل 3.4% لكل العمال، وبلغ هذا المعدل 2.80% لفئة الأعمال بين

¹ - مصطفى نجيب شاويش : نفس المرجع السابق ، ص 122 .

² - عبد الغفار حنفي : مرجع سبق ذكره، ص 142 .

55 سنة وثمانية وخمسون عاما، ولاشك أن مثل هذه الدراسات تساعد في التخطيط الملائم لعبء العمل .

- ظروف العمل : قد يكون سبب التغيب، العمل لساعات عمل طويلة خلال فترة معينة في عمل نمطي، مع ضعف الإشراف، بالإضافة إلى ظروف العمل السيئة وعلاج مثل هذه المسائل في يد الإدارة¹.

- كما يرى علي السلمي أنه يمكن للمشرف أن يستخدم الحلول التالية :

- أن يعمل على الاستعانة ببعض الأفراد من أقسام أخرى .

- في حالة عدم توافر الأفراد في الأقسام الأخرى فهنا يضطر الى تقليل معدل الإنتاج.

- قد يقرر المشرف الاستعانة ببعض الأفراد غير المدربين الأمر الذي يؤدي الى عرقلة العمل وخفض مستوى الجودة.

كما تستطيع الإدارة أن تمسك لكل فرد سجلا للغياب مقسما على شهور السنة . ويقوم

المشرف بوضع علامة أمام كل يوم يتغيب العامل فيه يحصر تلك البيانات دوريا - مرة

كل شهر -².

¹ - عبد الغفار حنفي : نفس المرجع السابق، ص 143.

² - علي السلمي : ادارة الموارد البشرية ، دار غريب للطباعة والنشر ، (ب ط) ، (ب س) ، ص 367 .

خلاصة :

لقد تبين مما سبق أن مفهوم التغيب ينحصر في عدة تعاريف كما أن هناك عدة أنماط تتمثل في الغياب الإرادي واللاإرادي والقانوني والتغيب المقنع والانقطاع، بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في هذه الظاهرة والتي تنحصر في عوامل شخصية وظروف مهنية، كما أن ظاهرة التغيب يمكن قياسها بعدة طرق وفقا للأهداف المراد بحثها .

النقد والاعمال

ماهية المؤسسة

تمهيد :

تختلف المؤسسات باختلاف أشكالها وأهدافها وأحجامها غير أن الحديث عن المؤسسات الاقتصادية بصفة خاصة شغلت حيزا كبير من الاهتمام باعتبارها المصدر الأساسي لعملية الإنتاج، ولهذا حاولنا من خلال هذا الفصل التطرق إلى مفهوم المؤسسة ومراحل تطورها وأهدافها تصنيفاتها إضافة إلى معرفة أهم العوامل المساهمة في الإنتاج داخل المؤسسة.

أولاً: مفهوم المؤسسة

- المؤسسة : هي كل وحدة قانونية، سواء كانت شخص مادي أو شخص معنوي، والتي تتمتع باستقلال مالي في صنع القرار، وتنتج سلع وخدمات تجارية.
- المؤسسة : هي عبارة عن مجموعة من العوامل المنظمة بكيفية تسمح بإنتاج وتبادل السلع والخدمات مع الأعوان الاقتصادية الأخرى.
- المؤسسة هي عبارة عن خلية اقتصادية وبشرية والتي تشكل مركزا مستقل ماليا في صنع القرار، بحيث إدارة ومراقبة هذا المركز تعتمد على شروط تقسيم رأس المال بين الشركاء، وكذلك حسب خصائص كل مؤسسة.¹
- المؤسسة : عبارة عن مجموعة من الكيانات المختلفة والتي تعمل معا وبشكل مترابط من اجل تحقيق أهداف محدودة.
- المؤسسة : هي بمثابة كيان إداري متعدد الأبعاد العمل على إنشاء وتصميم وتشغيل مجموعة متكاملة من الكيانات من أهمها الكيان الاقتصادي والاجتماعي والسلوكي والمكاني والمعلوماتي.²
- المؤسسة : نسق اجتماعي يتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة مباشرة أو غير مباشرة وفق القواعد والقيم والمعايير السائد، ضمن نطاق جغرافي معلوم (حيز) لتحقيق أهداف محددة.³
- ويعرفها لتروشى المؤسسة هي الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي.
- كما يعرفها pareto المؤسسة باستعمال مصطلح المنظمة المؤسسة هي المنظمة التي تجمع عناصر الإنتاج والتي تنظمها بالشكل الذي تقوم به (الإنتاج)⁴ .

¹ - رائد محمد عبد ربه : مرجع سبق ذكره ، ص 92.

² - محمد إبراهيم : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2009 ، (ب ط) ، ص 98-99.

³ - بلقاسم سلاطونية ، إسماعيل قيرة : التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفاهيم ، ط 1 ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، 2008 ، (ب ب) ، ص 6.

⁴ - ناصر دادي عدوان : المؤسسة الاقتصادية (موقعها في الاقتصاد وظائفها وتسييرها) ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، (ب ط) ، (ب س) ، ص 9 .

ومن هذا نلاحظ أن المؤسسة الاقتصادية عبارة عن وحدة مستقلة تهدف إلى الربح بغض النظر عن نشاطها وذلك بفعل جمع وتنسيق عناصر بأنواعها.

- وهذا ماذهب إليه ناصر دادى أيضا قوله ان المؤسسة : كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل السلع والخدمات، تختلف باختلاف الحيز الزمني والمكاني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه.

وحسب هذا التعريف تعد المؤسسة الاقتصادية نظام مستقل ومحكم، يهدف إلى الربح بغض النظر عن نشاطه سواء كان سلعياً أو إنتاجياً أو خدماتياً.¹

- كما تعرف على أنها وحدة إنتاجية أو تنظيم يؤلف بين عناصر الإنتاج من أجل إنتاج سلعة أو خدمة، ويتمتع بالاستقلال في اتخاذ القرارات المتعددة النشاط القائم من أجله.²

ثانياً : المراحل التي مرت بها المؤسسة الجزائرية

1 - مرحلة التسيير الذاتي (1962 - 1971)

لقد نشأ التسيير الذاتي تلقائياً في الجزائر، ثم أصبح إحدى خصائص الاتجاه الاشتراكي الجزائري، وان كان التسيير الذاتي يعتبر أسلوباً للإصلاح الزراعي في الجزائر إلا أنه يعتبر أيضاً أسلوباً للإدارة الاقتصادية الديمقراطية بصفة عامة .

ويقوم مضمون التسيير الذاتي للمؤسسات في تنظيمه على مبدأ مشاركة العمال في اتخاذ القرارات بهذه المؤسسات وعلى مبدأ اللامركزية في عملية تسيير هذه الأخيرة.

فبعد الحصول على الاستقلال السياسي عملت الجزائر على توفير الشرط الأساسي الثاني للتنمية وهو تحويل الاقتصاد أو أغلبية النشاطات الاقتصادية والمؤسسات سواء بواسطة التأميم الكلي أو الجزئي³.

¹ - ناصر دادى عدوان : نفس المرجع السابق ، ص 9 .

² - سعيد بن مينة : تنمية الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2015 ، (ب ط) ، ص 13 .

³ - عبد القادر فراحي وبشير عبد الواحد : التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس غير منشورة تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، الجامعة الأفريقية أحمد دراية أدرار ، 2006/2007 ص 45 .

ونظرا لنوع الصناعة التي اعتمدها الجزائر والمتمثلة في الصناعات الثقيلة فقد استدعى ذلك إلى توفير إطارات ذات تكوين عالي

. وقد بذلت الجزائر جهود جبارة في ميدان التكوين حيث بلغت المصاريف التدريبية الوطنية حوالي 10 % من الناتج الخام أو ربع ميزانية الدولة، بالإضافة إلى 13 معهد تكنولوجي وعدة وزارات تقوم بالتكوين داخليا .

2 - مرحلة التسيير الاشتراكي (1971 - 1979)

وهي فترة الانتقال من شكل المؤسسة العامة أو المشروع العام إلى شكل المؤسسة الاشتراكية وكان هذا بتأثير عوامل عدة أهمها :

اعتبار تجربة التسيير الذاتي بكل إيجابياته باعثا على ضرورة إيجاد صيغة لتجسيد المشاركة الفعالة في التسيير وكذلك تحول تسيير المؤسسة الوطنية العمومية، من أسلوب تقليدي إلى أسلوب جديد يستمد من العاملين عناصر أنشطة تضطلع بمهام التسيير والرقابة من خلال مساهمتهم الفعلية في ذلك .

وتعتبر هذه المرحلة أخصب مرحلة من حيث الإنجازات الصناعية التي عرفتها الجزائر إلى حد الآن حيث أنجزت فيها ثلاث مخططات إنمائية حظيت فيه التنمية الصناعية بالأولوية وبأهمية خاصة وتم فيها تأميم المحروقات سنة 1971 التي أصبحت عائداتها الممول الرئيسي للتنمية الصناعية .

كما استقطبت هذه المرحلة العديد من العمال والإطارات وذلك بما كانت توفره وتقدمه من حوافز مادية ومغرية إلى جانب رواتب شهرية أعلى من الرواتب التي يقدمها قطاع التوظيف العمومي أو القطاع الخاص أو القطاع المسير ذاتيا، وبالإضافة إلى ما ذكر فقد كان من أسباب نمو القطاع العام اعتماده سياسة التخطيط ابتداء من المخطط الثلاثي (1969 - 1969) والاستثمارات الهائلة في القطاع الصناعي... الخ.¹

¹ - عبد القادر فراحي وبشير عبد الواحد : نفس المرجع السابق ، ص 46 .

لقد اتسمت عملية تسيير العمومية بعدة نقائص وتناقضات أهمها :

- الثنائية في التسيير والتنظيم والقيادة والنقد .
- تعدد المهام والوظائف .
- ضخامة حجم المؤسسة .
- نقص تأطير الكفاءات وتهميش الإطارات .
- التضخم المفرط للعمالة .
- إعادة تقنين الدور المنوط بالمؤسسة .

3 - مرحلة الاصطلاحات الاقتصادية (1979 - 1989) والتوجه نحو اقتصاد السوق
-1- مرحلة إعادة الهيكلة :

إن الآثار التي خلفتها المؤسسة في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسة والعراقيل التي شهدها هذا النظام وصل بالمؤسسة إلى مرحلة جديدة لتسيير الاقتصاد الوطني تتدرج هذه المرحلة ضمن مفهوم الإصلاح الاقتصادي وبالضبط إعادة هيكلة المؤسسات .

ظهرت إعادة الهيكلة في نص قانوني رقم 242/80 المؤرخ في 14/10/1980 لتطبيق ابتداء من الخطة القياسية الأولى (1980 - 1984) وكان الهدف منها مراجعة تنظيم الاقتصاد الوطني عموما وإعادة تنظيم المؤسسات الوطنية خصوصا.

بهذا يمكن القول بأن إعادة الهيكلة حرصت على تطوير نظام التكوين والتسيير وتحسين الإنتاج وتوزيعه فكلما زاد حجم المؤسسات الكبرى كلما تضاعفت عدد مستويات السلم الهرمي وهذا ما يزيد في تعقيد وظيفة المراقبة في المؤسسات وبالتالي تفاقمت مشاكل الاتصالات داخل التنظيم .

وكان من بين مناسبات إعادة الهيكلة ما يلي :

- 1 - كبر حجم المؤسسات العمومية الجزائرية وتكاملها .
- 2 - ضعف عملية التسيير .
- 3 - تمركز الهياكل والعمال في المقررات الرئيسية .
- 4 - تداخل دور الدولة والمؤسسة¹ .

¹ - عبد القادر فراحي وبشير عبد الواحد : نفس المرجع السابق ، ص 47 .

ولقد أدى تطبيق هذه السياسة الى تقسيم المؤسسة الوطنية من 150 مؤسسة الى 480 مؤسسة عام 1982 وقسمت المؤسسات الولاية ليصبح عددها 504 مؤسسة، كما بلغ عدد مؤسسات البلدية 1079 .

وكانت هذه المؤسسات الوطنية تهدف من وراء عملية إعادة الهيكلة إلى تحقيق ما يلي:

- تحسين ظروف تسيير الاقتصاد الوطني وضمان التطبيق الفعلي لمبادئ اللامركزية.
- القضاء على البيروقراطية والتدخلات الخارجية في مجال نشاطها .
- خلق توازن في توزيع الأنشطة عبر التراب الوطني .
- تحسين تخصيص الموارد وتخفيض معدلات البطالة .
- رفع الأجور وتحسين الأداء لتحكم في العرض والطلب وكذا رفع الإنتاج .
- المشاركة العمالية في التسيير واعتماد مبدأ اللامركزية.

وطبقا لمدة الأهداف التي جاءت بها عملية إعادة الهيكلة فقد تجسد على عاتق

الدولة هذا التقييم، القيام بخطوتين رئيسيتين بالنسبة لهاته المرحلة وهما :

ب - إعادة الهيكلة العضوية (التنظيمية) :

بدأت في نوفمبر 1980، تضمنت قراراتها إجماليا المبادئ العامة وشروط مراحل إعادة الهيكلة على المستوى التقني والمنهجي، كما انتهت الى دراسة وضعية ومستوى كل مؤسسة وفضل الأنشطة الإنتاجية كالأستثمارات وانجازات التسويق .

ج- يعتبر امتداد العملية السابقة لكنها ركزت على الجانب المالي لحل المشكلات الاختلالات المالية، التي تعاني منها المؤسسات بواسطة مسح الخسائر والديون المتركمة ووضع كل الإجراءات الضرورية قصد السماح للمؤسسة لتلعب دورها في تنمية الاقتصاد الوطني وذلك بإنشاءات لجان عمل بدراسة الديوان مابين المؤسسات.¹

¹ - عبد القادر فراحي وبشير عبد الواحد : نفس المرجع السابق ، ص 48.

د - مرحلة الاستقلالية :

في إطار تطبيق الإصلاحات الاقتصادية والتوجه نحو اقتصاد السوق قرر سنة 1987 التحول في مرحلة جديدة تدعى باستقلالية المؤسسات العمومية وانطلقت هذه العملية في 1988/01/12 بموجب القانون 01/88 التوجيهي للمؤسسات العمومية الذي ينص على استقلالية المؤسسات .

مع العلم ان الاستقلالية ليست غاية في حد ذاتها إنها جهاز تنظيم يستهدف فعاليته أحسن في تسيير المؤسسة، فالاستقلالية إنما هي وسيلة فقط والغاية هي تحسين مستوى الإنتاج والإنتاجية.

ولقد تميز هذه المرحلة بظهور الإطار البيداغوجي والهياكل التي تشرف على تكوين الأطارات الفنية العليا كالتقنيين الساميين والتقنيين والمهندسين وبوضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف الى تكوين دائم ومستمر.¹

ثالثا : أنواع المؤسسات

يوجد تنوع كبير في أنواع المؤسسات ولكن عموما يتم تصنيفها حسب أربعة معايير، وهي : حسب طبيعة النشاط، والأهمية والشكل القانوني، ومصدر الأموال .

1- تصنيف المؤسسات حسب المعايير الاقتصادية :

1 - 1 - حسب طبيعة النشاط :

- تصنيف المؤسسات في شكل قطاعات، وعددها ثلاثة وهي القطاع الأولي، والقطاع الثانوي وأخير قطاع الخدمات، وهذه القطاعات، يمكن تقسيمها الى مجموعات فرعية حسب الاحتياجات، والأغراض من ذلك، وتقسم عموما الى مجموعات محددة بدقة حسب المنتجات (السلع والخدمات) من طرف المؤسسة .

- المحاسبة الوطنية الجزائرية، تصنف المؤسسات الى قطاعات مؤسساتية وتنظمها حسب نشاطها إلى ثلاثة حالات :

- في شكل قطاعات: وهي مجموعة المؤسسات التي تمارس نفس النشاط الرئيسي .

- في شكل فروع : تصنيف محاسبي لكل وحدات الإنتاج التي تنتج نفس المنتج² .

¹ - عبد القادر فراحي ويشير عبد الواحد : نفس المرجع السابق ، ص 49 .

² - محمد مصطفى نعمان : إدارة المؤسسات العامة ، ط1 ، دار الابتكار للنشر والتوزيع ، 2016 ، (ب ب) ، ص 93 .

- في شكل شعب : تشمل الشعبة جميع النشاطات من الأعلى (الموارد الأولية)، إلى الأسفل (التسويق) والتي تشارك في خلق المبيعات لبعض أنواع المنتجات .
- 1 - 2 - حسب الأهمية : حجم المؤسسة يمكن أن يقاس بطرق مختلفة، باستعمال عدة معايير أهمها عدد العمال ورقم الأعمال السنوي والقيمة المضافة والأرباح المحققة وقيمة التجهيزات الإنتاجية... الخ . ولكن المعايير الأكثر استخداما والقيمة المضافة .
- 2 - تصنيف المؤسسات حسب المعايير القانونية :
- مؤسسات الأفراد : الشخصية القانونية للمؤسسة تتطابق مع شخصية رجل الأعمال .
- شركات الأشخاص : وهي تلك المؤسسات التي تعود ملكيتها لمجموعة من الأفراد .
- شركات رؤوس الأموال : وتتمثل في شركات المساهمة .
- الشركات ذات المسؤوليات المحددة : تتمثل فيما يلي
- بموجبها تقوم بوظائف مختلفة في نفس الوقت، كسلطة الإدارة، والجمعية العامة .
- 3 - تصنيف المؤسسات حسب ملكية رأس المال :
- المؤسسات الخاصة : وهي تلك المؤسسات التي تعود ملكية الأموال فيها لفرد، أو لمجموعة من الأشخاص كشركات الأشخاص و الشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات المساهمة .
- المؤسسات العامة : وهي التي تعود ملكيتها للدولة كالشركات الوطنية والمحلية .
- المؤسسات المختلطة : وهي التي تشترك الدولة أو أحد هيئاتها مع الأفراد في ملكية الأموال وفي سلطة القرار .
- بمعنى أنه ترتبط المؤسسات القانونية بملكيتها وفق إجراءات وقواعد تسييرها المؤسسة. بإضافة الى ما تقدم ذكره من أنواع المؤسسات، هناك مؤسسات وجمعيات تنشط في المجتمع ولكن هدفها لا يتمثل في تحقيق الربح، فهي قد تأسست من أجل مساعدة بعض الفئات في المجتمع في بعض القطاعات .
- ويعتبر التضامن و العلاقات الإنسانية و الاجتماعية محور اهتماماتها، وتتمثل هذه المؤسسات في التعاونيات، والشركات التبادلية، إضافة إلى مؤسسات الإدماج .¹

¹ - محمد مصطفى نعمات : نفس المرجع السابق ، ص 94 .

رابعاً : خصائص المؤسسة

تتميز المؤسسات الاقتصادية بمجموعة من الخصائص منها :

1 - المؤسسة مركز تحويل : فهي ذلك المركز لتحويل المدخلات إلى منتجات إلى سلع وخدمات .

2 - المؤسسة مركز توزيع : هي المكان الذي يتم فيه تقسيم وتوزيع المداخل المتأتية من بيع واستهلاك السلع و الخدمات تحت عدة أشكال منها : الأجر - الأرباح - مستحقات الإيجار - فوائد القروض - دفع مستحقات الموردين - تسديدات الضرائب - تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي .

3- المؤسسة مركز للحياة الاجتماعية : المؤسسة هي المكان الذي يتم فيه العمل جماعياً من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف وذلك بالتعاون والتنسيق بين جميع الأفراد العاملين في المؤسسة .

4- المؤسسة مركز القرارات الاقتصادية : هذه القرارات الاقتصادية تخص كمية الإنتاج، نوع الإنتاج، الأسعار، التوزيع، التصدير... الخ .

5- المؤسسة شبكة معلومات : لاتخاذ القرارات رشيدة لابد من توفر شبكة معلومات داخلية وخارجية عن المؤسسة وبالتالي ضرورة وجود نظم معلومات داخل المؤسسة.

6- المؤسسة مركز للمخاطرة : المؤسسة معرضة للخطر وبالتالي عليها التقليل من هذه المخاطر قدر الإمكان¹.

خامساً : أهداف المؤسسة

تعتبر الأهداف عن النتائج الغايات التي ترغب المؤسسة بلوغها، وحسب الكاتب سكوت يمكن تعريف الأهداف على أنها : تصورات لنهاية مرغوبة ظروف وحالات يسعى العاملون لتحقيقها من خلال أداء واجباتهم².

¹- ربيعة خروش : اقتصاد وتسيير المؤسسة ، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013 ، (ب ط) ص 34

² - محمد مصطفى نعمان : إدارة المؤسسات العامة ، ط1 ، دار الابتكار للنشر والتوزيع ، 2016 ، (ب ب) ، ص 93.

كما عرفها الكاتب بيرو على انها : تمثل المخرجات المحددة التي تضعها المؤسسة وتسعى الى تحقيقها، حيث تعتبر هذه الأهداف بمثابة بيانات عامة لما يجب أن تفعله المؤسسة، هناك العديد من الأهداف تسعى المؤسسات الاقتصادية الوصول إليها من خلال القيام بنشاطاتها (سواء كانت عمومية أو خاصة) مع اختلاف هذه الأهداف باختلاف نشاط المؤسسة، ونوعها وحجمها، ونلخص أهم هذه الأهداف في العناصر التالية :

1 - الأهداف الاقتصادية : تتمثل أهم الأهداف الاقتصادية للمؤسسة فيما يلي :

أ - تحقيق الربح : ويعتبر الربح من أهم المعايير الدالة على صحة المؤسسة اقتصاديا نظرا إلى حاجة المؤسسة إلى الأموال من أجل تحقيق الاستمرارية في النشاط والنمو، حيث أن تحقيق الربح يسمح بتوسيع نشاطات المؤسسة، تجديد التكنولوجيات المستعملة وتسديد الديون وطبعا تختلف درجة الاهتمام بالأرباح بين المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة .

ب - تحقيق متطلبات المجتمع : إن تحقيق المؤسسة للنتائج المسطرة يمر حتما عبر بيع الإنتاج المادي (السلع) وتغطية تكاليفها . فهي بذلك تحقق طلبات المجتمع وعليه يمكن القول بأن المؤسسة الاقتصادية تحقق هدفين في نفس الوقت :

- تحقيق طلبات المجتمع (المستهلكين) .

- تحقيق الأرباح .

- تسعى إلى تلبية مطالب أفراد المجتمع حسب ما يتم إنتاجه مثل الطحين وهو ما يعتبر من أهم المنتوجات استهلاكا في حين تحقيق هذه المؤسسات أرباحها .

ج - عقلنة الإنتاج : يتم ذلك من خلال الاستعمال العقلاني لعوامل الإنتاج، ورفع إنتاجها بواسطة التخطيط الجيد للإنتاج والتوزيع بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ هذه الخطط والبرامج، وهو ما يسمح بتحقيق رضا المستهلكين والأرباح وتدنيه التكاليف وعكس ذلك يؤدي إلى إفلاس المؤسسة.¹

¹ - فرحات غول : الوجيز في اقتصاد المؤسسة ، ط1 ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2008 ، ص 12.

- 2 - الأهداف الاجتماعية : تتمثل الأهداف الاجتماعية للمؤسسة فيما يلي :
- ضمان مستوى مقبول من الأجور مقابل مجهوداتهم، وهو ما يسمح بتحسين مستوى معيشة العمال في ظل التطور السريع للمجتمعات تكنولوجيا مما جعل رغباتهم تتزايد باستمرار (منتجات جديدة) وبالتالي ما على المؤسسات إلا تحسين الإنتاج وتوفير إمكانيات مالية ومادية أكثر فأكثر للعامل .
 - الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال من خلال علاقات مهنية واجتماعية بين الأشخاص رغم اختلافاتهم في المستوى العلمي، الانتماء الاجتماعي والسياسي لأن ذلك هو السبيل الوحيد لضمان الحركية المستمرة للمؤسسة وتحقيق أهدافها، أو بعبارة أخرى ترسيخ ثقافة المؤسسة لدى عمالها .
 - توفير التأمينات والمرافق للعمال (التأمين الصحي، التأمين ضد حوادث العمل، التقاعد الخ) فضلا عن المرافق العامة مثل التعاونيات الاستهلاكية والمطاعم
- 3 - الأهداف الثقافية والرياضة : تتعلق هذه الأهداف بالجانب التكويني والترفيهي ومن بينها مايلي :
- توفير الوسائل الترفيهية والثقافية، التي تعمل على إفادة العمال وأبناء العمال (المسرح، المكتبات، الرحلات ...) لأن ذلك له الأثر البالغ على مستوى العامل الفكري والرضا والشعور باهتمام المؤسسة به والعمل على تحسين مستواه وكفاءته من اجل مسايرة تطورات العصر .
 - تدريب العمال المبتدئين و رسكلة القدامى، حيث انه مع تطور وسائل الإنتاج السريع أصبح العديد من العمال لا يتحكمون في هذه التكنولوجيا بصفة جيدة وبالتالي فلا بد من تدريبهم (سواءا الجدد أو القدامى) تدريباً كفيلاً يمكنهم من التحكم الجيد في استعمال الوسائل الجديدة وهو ما يسمح بالرفع من مردودية المؤسسة.¹

¹ - فرحات غول : نفس المرجع السابق ، ص 13 .

- إن تدريب العمال على الوسائل الجديدة للعمل يساعدهم على أداء أعمالهم على أحسن وجه لان معظم طرق الإنتاج تتم باستعمال الوسائل وخاصة إذا كان هؤلاء العمال جدد فهم غير معتادين على مثل استعمال هذه الآلات كما أن تدريبهم يساعدهم على فهم طريقة تسييرها أكثر.

- تخصيص أوقات للرياضة حيث تعمل العديد من المؤسسات الحديثة على اتباع طريقة في العمل تسمح للعامل بمزاولة نشاط رياضي في زمن محدد مما يجعل العامل يحتفظ بصحة جيدة ويتخلص من الخمول ويعطيه الحيوية في العمل.

4- الأهداف التكنولوجية : من خلال قيام المؤسسة بالبحث والتطوير وذلك بتوفير إدارة خاصة بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علميا وترصد لها مبالغ كبيرة.

- ويمكن تحقيق هذا عن طريق سعي الإدارة إلى تجديد وسائل وطرق الإنتاجية دائما وتوفير مبلغ من ذلك لان تطوير وسائل يبقى الإنتاج مستمرا دائما.¹

سادسا : العوامل المساهمة في الإنتاج داخل المؤسسة:

- الإنتاج في المفهوم الاقتصادي : هو خلق السلع والخدمات التي يقوم المستهلكون بشرائها لإتباع رغباتهم وعن طريق تنظيم العمليات الإنتاجية بتحديد إنتاج وعرض تلك السلع والخدمات في الأسواق وعليه فان العمليات الإنتاجية تعني قيام المنتجين بتنظيم مزج وخطط عوامل الإنتاج المختلفة للحصول على المنتج النهائي.²

- وكان التصنيف الأكثر شيوعا لعوامل الإنتاج هو التصنيف الذي قدمه الكلاسيكيون في علم الاقتصاد، فهم يميزون بين ثلاث مجموعات أو عوامل :

- العوامل الطبيعية (وتسمى أيضا مواد العمل).

- العوامل الإنسانية (العمل بحد ذاته).

- الرأسمال (وسائل الإنتاج).³

¹ - فرحات غول : نفس المرجع السابق ، ص 14 .

² - محمد حسين الوادي وآخرون : الاقتصاد الإداري ، ط 1 ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، 2010 ، ص 60

³ - معتوق فريدريك : معجم العلوم الاجتماعية ، انجليزي - فرنسي - عربي ، ط 1 ، بيروت - لبنان ، 1993 ، ص 155.

- في المقابل نجد نظرة الاقتصاديون لعوامل الإنتاج على أنها العناصر الموجودة في المحيط الطبيعي والاجتماعي والتي تساعد الإنسان على إشباع حاجاته وتمثل في (الأرض، العمل، رأس المال، التنظيم) .

1 - الأرض : تعد الأرض من الموارد الطبيعية، كما وجدت عليه في الطبيعة وهي لا تقتصر على ما هو موجود من موارد على سطح الأرض، بل تشمل الأنهار والبحيرات الطبيعية والموارد المعدنية والنباتات الطبيعية وباقي باطن الأرض وينبغي النظر إلى الأرض ليس فقط من هذه الزاوية فحسب ففي الزراعة تعد الخصوبة خاصية مهمة بينما في التصنيع فإن الموقع يعد أهم خصائص الأرض.

وبهذا المعنى فمفهوم الأرض يتضمن الموارد الطبيعية الموجودة كالمعادن والأراضي الزراعية وتلك التي تستخدم في الصناعة والسكن ويحصل عنصر الأرض على نظير مساهمته في العملية الإنتاجية .

2- العمل: يعني العمل من الناحية الاقتصادية الجهد العقلي أو العضلي الإداري المبذول في إنتاج السلع والخدمات، وقد حظي هذا العنصر الإنتاجي بدراسة معمقة، فقد اعتبرته بعض المدارس الاقتصادية هو القيمة و به تحدد ووجدت المدرسة الطبيعية (الفيزيوقراط): إن العمل الزراعي هو العمل الوحيد المنتج لأن القيمة المتحققة في الزراعة تفوق القيمة المستهلكة في حين ان الصناعة والتجارة هما عقيمتان لأنهما لا يتضمنان خلقا للقيمة بقدر ما يقومون بتغيير أو تبديل شكل المادة (الصناعة) أو نقل ملكيتها بينما اعتبر ادم سميت إن العمل الصناعي يتضمن إنتاجا على اعتبار إن الإنتاج لا يقتصر على خلق المادة بل إن تحويلها وتغيير شكلها يعد إنتاجا أيضا.

3- رأس المال : يعرف رأس المال من الناحية الاقتصادية بأنه "جميع العناصر التي تتم إنتاجها بواسطة الإنسان من اجل استعمالها في عمليات إنتاجية لاحقة" ويتضح من التعريف انه يوجد نوعين من المنتجات هما :¹

¹ - كمال علاوي وآخرون : مبادئ علم الاقتصاد ، ط 1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2013 ، ص 115 .

- السلع الاستهلاكية : هي تلك السلع التي يتم إنتاجها لإغراض الاستهلاك فقط وهي لا تمثل عناصر إنتاج لأنها لا تساهم في إنتاج سلع وخدمات جديدة .ومثال ذلك الأحذية والملابس.¹

- السلع الرأسمالية (الاستثمارية): هي تلك السلع والخدمات التي يتم إنتاجها في سبيل استخدامها في إنتاج سلع وخدمات جديدة وتعتبر من عناصر الإنتاج مثل الآلات والمعدات واستخدامها في العملية الإنتاجية مقابل تقديم من يقوم باستخدامها في العملية الإنتاجية عائد يسمى الفائدة.وبناء عليه يمكن أن نصنف رأس المال إلى رأس مال ثابت وهي عناصر الإنتاج التي تستخدم لمرات عديدة حتى تستهلك مثل المعدات و الآلات، رأس المال العامل هو سلع ذات الاستخدام الواحد مثل المواد الخام والوقود.

4 - التنظيم : تهدف عملية التنظيم إلى المزج بين عناصر الإنتاج الثلاثة (الأرض والأيدي العاملة ورأس المال) لإنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها الأفراد في المجتمعات الاقتصادية. ويعتبر عنصر التنظيم من العناصر البارزة في عملية الإنتاج وخاصة بعد تشعب العملية الإنتاجية وتطورها وظهور الحاجة الماسة للشخص الذي يملك القدرات الكافية على إدارة تلك الموارد في سبيل تحقيق الفوائد ودفع عجلة الإنتاج إلى الإمام. والمنظم هو عادة من يتحمل مخاطر الفشل أو مكافأة لنجاح ولضمان مشاركته في العملية الإنتاجية فإنه يحصل على حد معية من العائد والذي يطلق عليه عادة اسم الربح.²

¹ - كامل علاوي وآخرون : نفس المرجع السابق ، ص 115 .

² - محمد حسين الوادي وآخرون : مبادئ علم الاقتصاد ، ط 1 ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الأردن ، 2010 ، ص 60 .

خلاصة:

حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على ماهية المؤسسة كونها تشمل على العنصر البشري، كما أشرنا إلى مراحل تطور المؤسسة كما تناولنا أنواع المؤسسة التي تصنف وفق معايير كلا حسب طبيعة النشاط والأهمية ووفق المعايير القانونية، وصولاً إلى أهم العوامل المساهمة في الإنتاج والتمثلة في العوامل الطبيعية والعوامل الإنسانية ورأس المال .

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

تمهيد: بعد أن تطرقنا في الفصول النظرية السابقة لبحثنا والتطرق لأهم الجوانب المتعلقة بها سنحاول ترجمة هذه الحقائق الى معطيات حقيقية، من خلال الدراسة الميدانية التي تعتبر من أهم الفصول فيها، إذ قمنا بالربط بين المتغيرين حتي نتأكد من صدق الفرضية عدم صدقها، ولذلك ببناء جداول بسيطة وأخرى مركبة وذلك من أجل معرفة هل يوجد تأثير للتغيب العمالي على انتاج المؤسسة، ولقد سلطنا الضوء على مؤسسة فرع مطاحن الهامل بأدرار.

أولا / التعريف مجتمع الدراسة

- تعريف المؤسسة :

انطلق مشروع انجاز فرع المطاحن التابع لمجمع الهامل بتاريخ 12 افريل 1996، وقد تم تجهيزه وتركيبه من طرف شركة ايطالية، تبلغ مساحة الفرع 02 هكتار، انطلق في ممارسة نشاطه في افريل 2002، تحتوي على تجهيزات جد متطورة مستوردة من الخارج وتقدر طاقتها الإنتاجية ب: 30طن يوميا من القمح الصلب (السميد)، و50طن يوميا من القمح اللين (الفرينة)، وتعود ملكيتها الى القطاع الخاص، وهي متواجدة بشمال أدرار في الطريق الوطني رقم 06 بالمنطقة الصناعية، بحيث تكمن مهمتها الأساسية في إنتاج الدقيق بكل أنواعه وتوزيعه عبر الفروع التابعة لها (نقاط البيع) وهي : زاوية كنته، تيمياوين، رقان، برج باجي مختار، بغية تقريره للمستهلك، ويبلغ عدد العمال في هذا الفرع 47 عامل موزعين على المصالح بحسب المهام الموجهة لكل مصلحة .

- هدف المؤسسة :

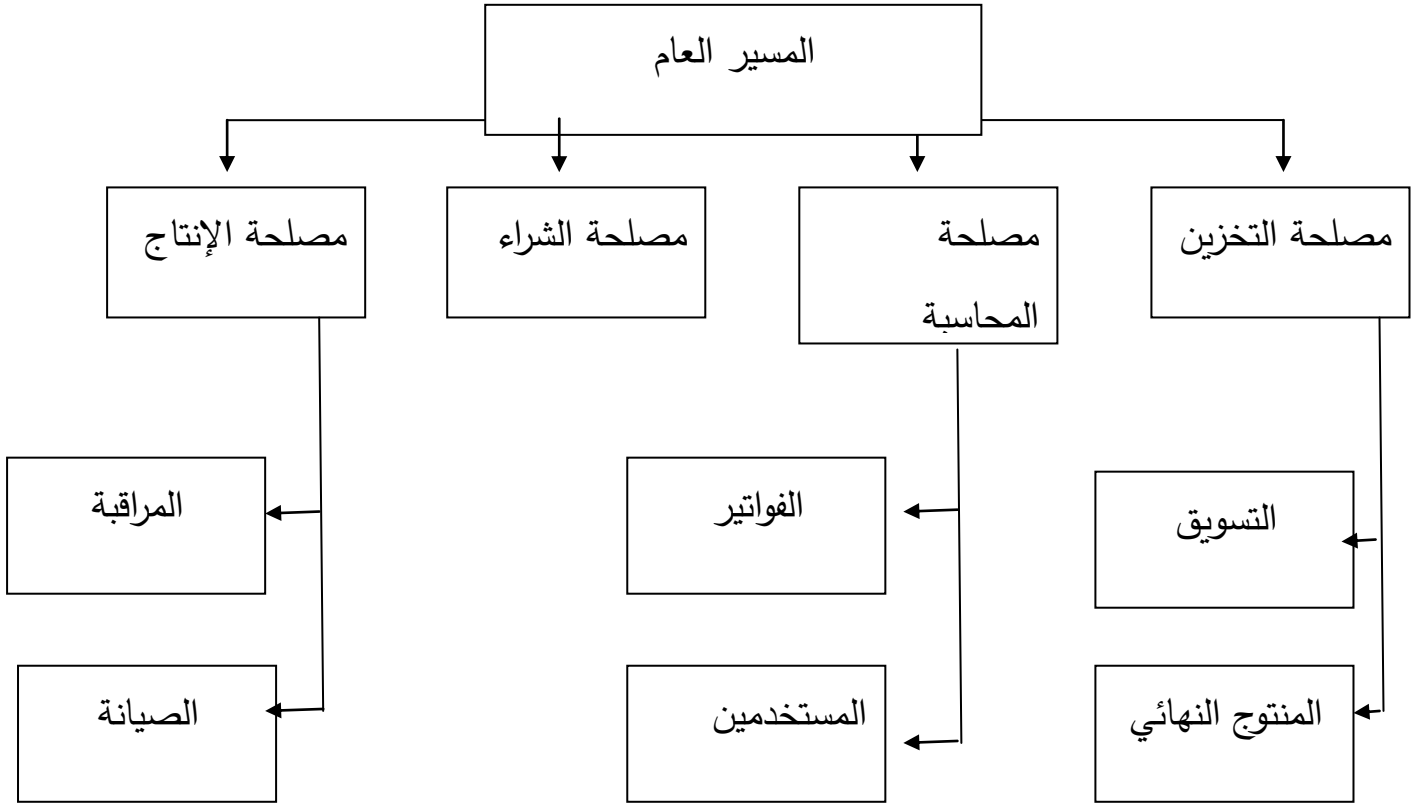
- تلبية حاجيات الزبائن وتغطية النقص لهذه المادة .
- ضمان تمثيل جيد لشؤون الحبوب على المستوى المحلي .
- التنمية والاستثمار على المستوى الولائي.
- تجسيد فكرة استغلال موارد المنطقة على ارض الواقع .
- توفير مناصب شغل لأبناء المنطقة والحد من ظاهرة البطالة .¹

¹ - من وثائق المؤسسة.

- المساهمة في الاستثمارات الوطنية وفتح الفضاء من أجل التجديد والابتكار للعمل.
 - محاولة تغطية وتلبية احتياجات السوق المحلية .
 - التحول من الصناعات التقليدية إلى الحديثة .
 - الوسائل الوقائية المتوفرة لدى المؤسسة: وهي كالاتي :
 - أ - **القمع** : إن ارتداء القمع يمنع تسرب الغبار عن طريق الأنف بالنسبة للعامل لتجنب وقوعه في أمراض تنفسية قد تصيب العامل.
 - ب - **أحذية الآمن** : إن ارتداء أحذية الآمن لكل شخص عامل بالمؤسسة أمر ضروري ولازم لكونها تقيه من الأخطار المتعلقة بأرجله :
 - 1 - تقي الأصابع من سقوط أشياء عليها.
 - 2 - تقي العامل من السقوط عند التواجد في مكان العمل .
 - ج - **اللباس الواقي** : هو عبارة عن لباس يقي العامل من تلامسه بالأشياء الحادة التي قد تلامس جسمه وتعرضه للخطر .
 - د - **القفازات** : حماية الأيدي من تعرضها للمخاطر .
 - هـ - **مطفآت الحرائق** : إطفاء النار المشتعلة عند وقوع خلل .
 - و - **الخوذة** : حماية الرأس عند سقوط أشياء على العامل وعند سقوطه كذلك .
 - طريقة تنظيم العمال في المطحنة :
- ينقسم العمال إلى قسمين والى فريقين، فريق يعمل بالتفريغ والأخر يعمل بطريقة عادية الفريق الذي يعمل بالتفريغ على المنوال التالي : 24/24 ساعة ل 15 عامل
- الفريق الأول : يعمل من الساعة 08:00 الى 16:00 زوالا .
 - الفريق الثاني : يعمل من الساعة 16:00 الى 00:00 ليلا .
 - الفريق الثالث : يعمل من الساعة 00:00 إلى 08:00 صباحا .
- فرق العمال العاديون : كعمال الإدارة وعمال التنسيق والمكلفون بالبيع يعملون من الساعة 08:00 صباحا إلى 12:00 ومن 13:00 زوالا إلى 16:00¹.

¹ - من وثائق المؤسسة .

الشكل رقم (01) : يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة.



ويمكن شرح المهام الأساسية لكل مصلحة فيما يلي :

1 - المسير العام :

وهو الشخص الذي يهتم بشؤون المؤسسة وإدارتها وإتمام التعاملات مع المؤسسات التجارية واتخاذ القرارات التسييرية .

2 - مسير المحزونات :

هذا الشخص العامل الذي يهتم باستلام المواد الأولية والمادة النهائية بعد إنتاجها .¹

¹ - من وثائق المؤسسة .

3 - مصلحة المحاسبة :

هو الشخص الذي يهتم بالمراقبة المالية من خلال صرف الأموال المخصصة لشراء المادة الأولية وتحديد ميزانية المؤسسة .

- متابعة الميزانية وانجاز الميزانية السنوية .
- التسجيل المحاسبي للفواتير .
- الاهتمام بالشؤون المالية للمستخدمين .

4 - مصلحة الإنتاج : تسهر على عملية الإنتاج بالاستغلال الكفء للموارد والتحكم فيها بحسب الطلبات بحيث يشرف عليها 18 عاملا يعملون بالتناوب، وتدخل في طيات هذه المصلحة القسم الخاص بالصيانة لتصليح العطب ومراقبة الأجهزة ووسائل الإنتاج وتوفير الأمن الضروري لسير آليات العمل، والتكفل الجيد بالميدان التقني بالإضافة إلى مراقبة العمال وجودة الإنتاج.

5- مصلحة الشراء : وهي التي تقوم بتوفير مختلف المواد الأولية لعملية الإنتاج ومتابعة حركية النقل ومعالجة المشاكل المتعلقة بها والاتصال بالتنسيق بين مختلف مراكز النقل.

- العلاقات الاجتماعية لدى المؤسسة : ونذكر من بينها :

أ - علاقة المؤسسة بالحماية المدنية شيء ضروري في حياة الإنسان، لأنهم يعملون على حماية الفرد من الأخطار التي قد تنتج من الشخص أو غيرها، فبالنسبة لها فهي تعمل على إرشاد العمال لتفادي الوقوع في الحوادث والسلامة منها

* دور الحماية المدنية :

- إبداء الرأي حول المؤسسة .

- مراعاة مدى تأثير المؤسسة ونشاطها على الجوار في البيئة¹.

¹ - من وثائق المؤسسة .

ب - علاقة المؤسسة بالضمان الاجتماعي :

الضمان الاجتماعي هو مؤسسة عمومية ذات طابع اجتماعي وإداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والانتساب إليه إجباري وان هذه المؤسسة شيء ضروري في حياة الأفراد من اشتراكات المستخدمين والعمال الأجراء وصندوق الخدمات الاجتماعية .
* دوره :

- تقديم الحماية الاجتماعية والاقتصادية للعمال .

- تأمين العمال من المخاطر التي يتعرضون لها مدة حياتهم من (مرض - عجز - حوادث عمل - وفاة ... الخ) .

ثانيا / مجالات الدراسة :

تنقسم مجالات الدراسة إلى ثلاثة مجالات :

* **المجال الجغرافي** : تمت دراستنا الميدانية في مؤسسة فرع مطاحن لمجمع الهامل أدرار . وتقع في شارع بوزيدي عبد القادر أدرار يحدها شمالا مركز إدارة شركة أجنبية . ومن الجنوب الشارع قرب مقر شركة أشغال عمومية خاصة . ومن الشرق الطريق الوطني رقم 06 قرب محطة البنزين . أما من الغرب فيحدها شارع قرب مستودع خاص .

* **المجال الزمني** :

كانت فترة الدراسة الميدانية لموضوعنا من 28 جانفي 2018

حيث قسمنا هذه الفترة إلى أربعة مراحل أساسية :

المرحلة الأولى : في هذه المرحلة قمنا بزيارة استطلاعية لمؤسسة مطاحن الهامل بأدرار وذلك يوم 28 جانفي 2018 .

المرحلة الثانية : في هذه المرحلة قمنا بإجراء مقابلة مع مسير الموارد البشرية والاستفسار على بعض معلومات حول المؤسسة وذلك يوم 21 فيفري 2018 .

المرحلة الثالثة : قمنا بتوزيع الاستمارات على عمال المؤسسة وذلك يوم 26 فيفري 2018، حيث كان عدد الاستمارات الموزعة 47 استمارة .

المرحلة الرابعة : في هذه المرحلة الأخيرة كان فيها جمع الاستمارات، وبلغ عددها 47 استمارة .

* المجال البشري :

العمال في المطحنة : مطحنة أدرار تشغل 47 عاملا موزعين كالآتي :

- المديرية .
- مصلحة الصناعة.
- مصلحة الصيانة .
- قسم المحاسبة والمالية.
- التسويق والتجارة .
- قسم الأمن .

ثالثا / الإجراءات المنهجية :

تعد الأدوات المنهجية من الوسائل التي تساعد الباحث على جميع البيانات حول موضوع بحثه، والتي تتوقف على الدقة ومصداقية النتائج المتوصل إليها، ومدى قدرة الأدوات على القياس، وماذا يريد الباحث أن يدرس .

(1) المنهج :

تم اختيار المنهج الوصفي باعتباره يلاءم دراستنا التي نريد من خلالها تحديد الخصائص الكمية والكيفية .

حيث يعرف بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلات لاكتشاف الحقائق¹ . فالدراسات الوصفية هي دراسة الظواهر والأحداث وجمع الحقائق والمعلومات حول الموضوع المدروس .

المنهج الوصفي : أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.

¹-جمال شحاتة حبيب : مناهج البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ،المكتب الجامعي الحديث ، 2003 (ب ط) ،ص 32 .

في حين يرى آخرون بأن المنهج الوصفي عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها¹.

(2) الأداة المستخدمة في الدراسة .

الاستمارة : هي وسيلة للاتصال بين الباحث والمبحوث تحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص الموضوع².

هي أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد، وعادة ما تكون عبارة عن نموذج يحتوي عدد من الأسئلة يطلب من عينة الدراسة الإجابة عنها³. والاستمارة تنظم بحيث تتطابق وتتلاءم مع أهداف وفروض البحث، كما أنها تتضمن عدة محاور .

ومن خلال اختيارنا لهذه الأداة قسمناها إلى محور متعلق بالبيانات الشخصية، ومحور يتمثل في للتغيب العمالي دور في إنتاج المؤسسة، ومحور يتمثل في للعوامل الشخصية أثر على إنتاج المؤسسة، ومحور يتمثل في للظروف المهنية أثر على إنتاج المؤسسة . وتم بناء الاستمارة على 33 سؤال .

العينة :

تعتبر العينة فئة تمثل مجتمع البحث او جمهور البحث أي جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث⁴ .

¹ - محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي " القواعد والمراحل والتطبيقات " ، ط2 ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، 1999 ، ص 46.

² - بلقاسم سلاطونية ، حسن الجبالي : منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004 ، ص 288

³ - محمود حسين الوادي ، علي الفلاح الزعبي : أساليب البحث العلمي مدخل منهجي تطبيقي ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 205.

⁴ - رجاء وحيد دويدري: البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية، ط1، دار الفكر، دمشق، 2000 ، ص305.

- أو هي مجموعة من المشاهدات المأخوذة من مجتمع البحث مجتمع معين ويفترض أن تكون الإحصائيات التي تتصف بها هذه المشاهدات ممثلة لمعالم المشاهدات في المجتمع¹.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة المسح الشامل لمجتمع الدراسة التي قدرت ب 47 مفردة من مجتمع الدراسة .

¹-علي إحسان شوكت وفوزي عبد الخالق، البحث مناهجه آساليبه وأدواته، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان، 2014 ، ص140.

رابعاً / تحليل وتفسير البيانات الشخصية :

الجدول رقم (1) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس .

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	47	% 100
أنثى	/	/
المجموع	47	%100

من خلال الجدول رقم(1) عينة الدراسة تساوي العدد 47 من الذكور بنسبة تقرب 100% من مجتمع البحث ويرجع السبب الى طبيعة العمل داخل المؤسسة، في حين نرى انعدام العنصر النسوي في المؤسسة ويرجع ذلك الى طبيعة النشاط المتمثل في الآلات وحمل الأثقال (أكياس الدقيق) داخل المطحنة وفترة العمل المتمثلة في العمل الليلي و ثقافة المجتمع الأدراري لا تسمح بعمل المرأة ليلاً، اضافة الى الجهد الذي يبذله العامل وقدرة التحمل للذكور عكس الاناث .

الجدول رقم (2) : يوضح توزيع افراد العينة حسب الفئة العمرية .

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
30_20	8	% 17
40_30	23	%48.9
50_40	14	% 29.8
من 50 فاكتر	2	% 4.3
المجموع	47	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(2) الذي يوضح سن أفراد مجتمع البحث ان عدد 23 من العمال تتراوح أعمارهم ما بين [30 – 40] سنة وذلك بنسبة تقدر ب 48.9 % داخل المؤسسة، في حين نرى ان عدد 14 من مجموع العاملين داخل المصنع تتراوح أعمارهم بين [40 – 50] سنة وذلك بنسبة 29.8%، كما نرى ان عدد 8 من مجموع العاملين تتراوح أعمارهم ما بين [20-30] سنة وذلك بنسبة 17% . وتليها 2 من مجموع العمال الذين تتراوح اعمارهم من 50 فأكثر وهي نسبة ضئيلة تقدر ب 4.3 % . وعليه يمكن القول بانه يوجد عمال شباب داخل المصنع لديهم العزيمة والدافعية والاقبال على العمل، إضافة الى أن المؤسسة جديدة فتحت في سنة 2000 م .

الجدول رقم (3) يوضح توزيع عينة البحث حسب الحالة العائلية :

الحالة العائلية	لتكرار	النسبة المئوية
أعزب	8	%17
متزوج	35	% 74.5
مطلق	3	% 6.4
ارمل	1	% 2.1
المجموع	47	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(3) ان عدد 35 من عينة البحث متزوجين وهي نسبة كبيرة تقدر ب 74.5 % وتليها عدد 8 عمال عزاب نسبتهم تقدر ب 17% في حين ان نسبة مطلقين وارامل ضئيلة ما بين (3- 1) تقدر نسبتهم ب 6.4 و 2.1 % .

وعليه يمكن القول بأن فئة المتزوجين يمكنهم تحمل المسؤولية سواء المادية او الاجتماعية، كما انهم يسعون الى تلبية حاجياتهم العائلية، كما أنهم يضمنون الاستقرار للمؤسسة في حين ان نسبة العزاب متوسطة كونهم يرغبون في تحقيق طموحاتهم وبناء مستقبلهم .

الجدول رقم (4) : يوضح توزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي .

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
2.1 %	1	امي
14.9 %	7	ابتدائي
23.4 %	11	متوسط
55.3 %	26	ثانوي
4.3 %	2	جامعي
100 %	47	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) ان عدد 26 من أفراد مجتمع الدراسة مستواهم ثانوي وذلك بنسبة 55.3% وتليها عدد 11 و 7 من مجموع عدد العمال الذين يمثلون المستوى متوسط وابتدائي وذلك ب نسبة 23.4 % و 14.9 % ، في حين ان أصغر نسبة تقدر ب 2.1 % أميين .

وعليه نقول بأن طبيعة النشاط الذي يمارس داخل المصنع لا يشترط مستوى تعليمي محدد وانما يتوقف على ممارسة وديمومة العمل وعلى تدريب هؤلاء العمال، وأن المؤسسة تعتمد على أفراد ذوي الخبرة والكفاءة المهنية وليس على الشهادات العليا والمستوى العالي

الجدول رقم (5) : يوضح توزيع افراد العينة حسب الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
10-05	28	59.6 %
15-11	14	29.8 %
20-16	4	8.5 %
من 21 فأكثر	1	2.1 %
المجموع	47	100 %

من خلال الجدول رقم(5) نلاحظ اختلاف المدة الزمنية التي قضاها العمال داخل المصنع كما نلاحظ ان اعلى قيمة هي 28 وتقدر بنسبة 59.6 % وهي تمثل العمال الذين التحقوا بالمؤسسة .

وعملوا بها ما بين 05 - 10 سنوات، في حين نرى أن عدد 14 من مجموع العمال ما بين 11 - 15 سنة وذلك ب نسبة 29.8 %، وتليها العدد 4 و 1 من العمال التي تتراوح أقدميتهم وذلك ب نسبة 8.5 % و 2.1 % من العمال التي تتراوح اقدميتهم ما بين 16 - 20 ومن 21 فأكثر .

وعليه يمكن القول ان أغلب العمال داخل المصنع عمال جدد وهو ما وضحته النتائج الدالة من خلال التفريغ .

خامسا / تحليل بيانات الفرضية الأولى : للتغيب العمالي دور في انتاج المؤسسة .
الجدول رقم (6) : يوضح توزيع افراد العينة حسب صعوبات في بدايات العمل .

النسبة المئوية		التكرار	الاجابة	
72.3%	40.4%	19	صعوبة التحكم في دقة العمل	نعم
	8.5%	4	صعوبة التعامل مع المسؤولية	
	23.4%	11	صعوبة التكيف مع طبيعة العمل	
27.7%		13	لا	
100%		47	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(6) ان اعلى عدد يقدر ب 34 نسبه 72.3 % من مجموع عدد العمال الذين واجهتهم صعوبات في بداية عملهم ويرجع ذلك الى عدة اسباب حيث صرح 40.4 % منهم ان السبب يعود لصعوبة التحكم في دقة العمل يرجع هذا الى حكم ان العمال جدد وأن المطحنة فيها الالات ذات صنع ايطالي كما ان العمال لايتلقون تدريب لتعامل مع الالات في بداية العمل ، إضافة إلى صعوبة التكيف مع طبيعة العمل وذلك بنسبة 23.4 % كما صرح بعض العمال انها تواجههم صعوبات اثناء الطحين ومنها الغبار ورائحة القمح .

في حين ان عدد 13 نسبه 27.7 % من عمال المصنع لم يجدون أي صعوبة في بداية عملهم بحكم أنهم متعودون على طريقة العمل في المصنع .

الجدول رقم (7) : يوضح توزيع افراد العينة حسب المداومة على الحضور في الوقت .

هل تداوم على الحضور في الوقت	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	70.2%
لا	1	2.1%
أحيانا	13	27.7%
لمجموع	47	100%

يتضح من خلال الجدول رقم(7) ان اعلى عدد هو 33 وذلك بنسبة 70.2 % وهي تمثل اجابات المبحوثين المداومين على الحضور في الوقت المخصص للعمل، تليها عدد 13 من المبحوثين الذين يداومون فعلى الحضور في الوقت للعمل وذلك ب نسبة 27.7% وأخيرا نسبة 2.1% من المبحوثين الذين لا يداومون على الحضور في الوقت للعمل . وبالتالي ومن خلال مقارنة هذه النتائج يتبين لنا ان أغلبية المبحوثين من العمال الذين يداومون على الحضور في الوقت المخصص للعمل وهذا دليل على ولائهم التنظيمي للمؤسسة وعلى رضاهم الوظيفي الذي ينعكس في مداومتهم للحضور للعمل، تليها نسبة المبحوثين الذين يداومون في بعض الاحيان على الحضور وهذا قد يكون راجع لانشغالاتهم الاسرية والاجتماعية الخارجة عن نطاق العمل، ثم نسبة ضئيلة من العمال الذين لا يداومون على الحضور للعمل وهذا راجع لبعدهم السكن .

الجدول رقم (8) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدى اهتمام الادارة بانشغالات العمال

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
اهتمام تام	30	63.8 %
لا اهتمام	17	36.2 %
المجموع	47	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم(8) ان عدد 30 من المبحوثين وتقدر نسبتهم ب 63.8 % اجابوا بأن الادارة تهتم بانشغالاتهم ويرجع هذا لسياسة الادارة وتعاملها الحسن مع العمال له أثرا فعال في زيادة الرغبة المعنوية للعامل في حين نجد ان عدد 17 من المبحوثين نسبتهم 36.2 % لاتهتم بانشغالاتهم وهذا ما يدفعهم الى كثرة التغيب عن العمل .

الجدول رقم (9) : يوضح توزيع افراد العينة حسب كيف يتم التعامل مع تغيب العمال من طرف الادارة .

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
انذار شفهي	39	83 %
انذار كتابي	8	17 %
تعذير	/	/
المجموع	47	100 %

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (9) أن عدد 39 من المبحوثين الذين أجابوا أن الادارة تقدم لهم انذار شفهي أثناء تغيبهم وذلك بنسبة 83 % وهذا يبين لنا أن الادارة تسعى الى توجيه عمالها وتحفيزهم والحث على العمل، في حين نجد ان عدد 8 نسبه 17 % يتلقون انذار كتابي ويرجع سبب هذه المعاملة من طرف الادارة في

حالة تمادي العامل في الغياب لان تكراره يؤدي الى نقص الانتاج وبالتالي ينعكس سلبا على المؤسسة .

الجدول رقم (10) : توزيع أفراد عينة البحث حسب طبيعة عمل المبحوثين والتغيب عن العمل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	59.6 %
	9	
لا	13	27.7 %
احيانا	6	12.8 %
المجموع	47	100 %

من خلال الجدول رقم(10) نلاحظ ان عدد 28 نسبه 59.6 % من المبحوثين الذين أجابوا ب نعم كان تغيبهم بسب طبيعة العمل وهذا لنتيجة العمل اليومي المتكرر والعمل المكثف وذلك يرجع الى الكره والملل جراء تلك الأعمال الروتينية التي يقومون بها كما أن المؤسسة انتاجية وتنتج انتاج واحد لذا يلجأ هذا العامل إلى التغيب، وتليها نسبة 27.7 % من العمال الذين نفوا ذلك وهذا راجع لدرجة الرضا ل لدى العمال الذي يعكس انسجامهم مع طبيعة العمل، في حين أن عدد 6 نسبه 12.8 % كانت إجابتهم في بعض الأحيان ويرجع هذا الى الظروف السائدة والغير ملائمة في بعض الاحيان داخل المؤسسة

الجدول رقم (11) : يوضح توزيع عينة البحث حسب ردة فعل المسؤول من غياب العامل غير المبرر.

النتيجة	التكرار	النسبة المئوية	ردة فعل المسؤول من غياب العامل غير المبرر
37	%78.7	خصم من الراتب	
10	%21.3	تقديم الإنذار	
/	/	الحرمان من العطل الرسمية	
47	%100	المجموع	

من خلال الجدول رقم(11) نلاحظ أن اكبر عدد هو 37 وذلك ب نسبة 78.7 % من العمال كانت ردة فعل المسؤول من غيابهم الخصم من الراتب ويرجع الى أن طبيعة المسؤول مستتدة في المؤسسة وهذا لضمان الحزم والصرامة وعدم التهاون في العمل، في حين أن عدد 10 من مجموع عدد العمال يقدم لهم الانذار وذلك ب نسبة 21.3 % وهذا الاخير يطبقه المسؤول على العمال القدماء بحكم الخبرة والاقدمية في مجال العمل على عكس فئة الشباب يحتاجون الى الصرامة من اجل الالتزام بالعمل .

الجدول رقم (12) : يوضح توزيع عينة البحث حسب الحلول المناسبة للتخفيض من ظاهرة التغيب .

النسبة المئوية	التكرار	في رأيك ماهي الحلول المناسبة للتخفيض من ظاهرة التغيب
34 %	16	تكريم الموظف الملتزم بالحضور
17 %	8	التقليص من عدد ساعات العمل
48.9 %	23	تطبيق القانون من أجل تجنبها
100 %	47	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(12) ان من الحلول المناسبة للتخفيض من ظاهرة التغيب هي تطبيق القانون من أجل تجنبها وذلك بعدد 23 وبنسبته 48.9 % ويرى عمال المطحنة في هذا الحل تطبيق مبدأ العدل و المساواة فيما بينهم داخل المؤسسة، وتليها عدد 16 نسبته 34% من اجابة المبحوثين يقرون بتكريم الموظف الملتزم بالحضور لتشجيعه على ذلك وتحفيز الاخرين للاقتداء به مما يولد قابلية لتأدية واجبه وعلى مواصلة العمل وهذا ما يساعده على الالتزام في العمل، في حين نجد أن عدد 8 نسبته 17 % يقترحون تقليص من عدد ساعات العمل مصحوبة باقتراحات أخرى لبعض العمال المتمثلة في زيادة الراتب الشهري .

الجدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين التغيب وعلاقته بالحالة العائلية .

المجموع	التغيب		الحالة العائلية
	لا	نعم	
8 %17	2 %20	6 %16.2	اعزب
35 %74.5	8 %80	27 %73	متزوج
3 %6.4	/	3 %8.1	مطلق
1 %2.1	/	1 %2.7	ارمل
47 %100	10 %100	37 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن عدد 35 نسبه 74.5 % تمثل فئة المتزوجين حيث قدرت نسبة 80% الذين لا يتغيبون عن العمل من فئة المتزوجين مقارنة بالعدد 8 وتقدر نسبه ب 17% عزاب الذين أجابوا منهم بنسبة 20% بأنهم لا يتغيبون عن العمل وعدد 3 نسبه 6.4% من فئة المطلقين والذين يتغيبون عن العمل بنسبة 8.1% .

ومن مقارنة هذه النتائج يتضح بان فئة المتزوجين هم الأكثر انتظاما على العمل لتحقيق الاستقرار المادي لأسرهم وهذا ما يدفعهم للمواظبة على العمل وهذا ما ينعكس على زيادة كمية الإنتاج مقارنة بالمطلقين والأرامل الذين لا ينضبطون في الحضور للعمل وهذا لعدم وجود مسؤوليات لديهم وبالتالي يكونون أكثر تغيبا .

الجدول رقم (14) : يوضح التغيب وعلاقته بالأجر المقدم لكمية العمل .

المجموع	التغيب		الأجر المقدم لكمية العمل
	لا	نعم	
11	3	8	نعم
23.4%	%30	%21.6	
36	7	29	لا
%76.6	%70	%78.4	
47	10	37	المجموع
%100	%100	%100	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (14) أن عدد 36 ويقدر بنسبة 76.6% بأن الأجر المقدم لهم غير كافي لكمية العمل حيث قدرت نسبة 78.4% من العمال الذين يتغيبون عن العمل لعدم كفاية الأجر المقدم، مقارنة بالعدد 11 ويقدر بنسبة 23.4% أجرهم كافي لكمية العمل والذين أجابوا منهم بنسبة 30% أنهم لا يتغيبون ويرجع سبب ذلك لكفاية الأجر المقدم لهم .

وعليه يمكن القول بأن الأجر لا يتناسب مع ساعات العمل إضافة الى زيادة متطلبات العمال من خلال أوضاعهم الاجتماعية تجعل من أجرهم المتقاضى لا يتناسب معها، وهذا ما ينعكس على تغيب العامل وبالتالي نقص من مردودية الإنتاج .

الجدول رقم (15) : يوضح التغيب وعلاقته بالرضا.

المجموع	التغيب		الرضا
	لا	نعم	
12 25.5%	2 20%	10 27.0%	دائما
28 59.6%	8 80%	20 54.1%	احيانا
7 14.9%	/	7 18.9%	اطلاقا
47 100.0%	10 100%	37 100%	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (15) أن أعلى نسبة 59.6 % يشعرون بالرضا داخل المؤسسة في بعض الأحيان، حيث قدرت نسبة 80 % أنهم لا يتغيبون عن العمل، في حين أن أدنى نسبة 14.9 % غير راضين أطلاقا عن عملهم والذين أجابوا منهم بنسبة 18.9 % يتغيبون .

وعليه يمكن القول انه كلما زاد الرضا الوظيفي للعمال داخل المؤسسة قل التغيب والعكس، كما أن الرضا يزيد من استقرار المؤسسة واستمرارها في الانتاج وتحقيق أهدافها.

سادسا / تحليل بيانات الفرضية الثانية : للعوامل الشخصية والمهنية أثر على إنتاج المؤسسة.

الجدول رقم (16) : يوضح توزيع عينة البحث حسب تأخر عن العمل يرجع الى وسائل النقل .

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
دائما	6	% 12.8
أحيانا	33	% 70.2
اطلاقا	8	% 17
المجموع	47	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(16) أن اكبر عدد هو 33 من عينة البحث يتأخرون أحيانا بسبب النقل وذلك ب نسبة تقدر ب 70.2 % وهذا لبعده المسافة وعدم توفير وسائل النقل اللازمة للعمال يؤدي بهم الى تأخر عن العمل خاصة في ظروف مناخية صعبة، يليها عدد 8 من مجموع عدد العمال لا يتأخرون عن العمل بسبب وسيلة النقل وذلك ب نسبة تقدر ب 17 % لانهم يمتلكون سيارات خاصة، في حين نجد أن عدد 6 نسبه 12.8 % من العمال الذين يتأخرون دائما بسبب وسيلة النقل وهذا لبعده مقر الإقامة عن مكان العمل (المطحنة) .

الجدول رقم : (17) يوضح توزيع افراد عينة البحث حسب رأيك في توفير خدمات (الصحة، السكن، النقل ...) للعمال تحفزهم على عدم التغيب عن العمل .

الاجابة	لتكرار	النسبة المئوية
نعم	40	85.1%
لا	2	4.3%
احيانا	5	10.6%
المجموع	47	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(17) ان أكبر عدد هو 40 من المبحوثين أكدوا على أن توفير خدمات كالصحة والسكن والنقل تحفزهم على عدم التغيب وذلك بنسبة 85.1% في حين أن عدد 5 من مجموع عدد العمال كانت اجابتهم بأحيانا وذلك بنسبة تقدر ب 10.6 % ونسبة ضئيلة نفوا ذلك وتقدر ب 4.3%.

وعليه يمكن القول بأن لمؤشر التغيب علاقة مباشرة بتوفير مختلف الخدمات كالنقل من أجل الحضور في الوقت الرسمي للعمل والسكن القريب من أجل التقليل من الغياب والصحة من أجل سلامة عمالها من الأمراض بحيث هذا يزيد من انتاجية العامل ولما يوفره من مردودية لدى المؤسسة .

الجدول رقم (18) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الالتزامات العائلية.

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	44.7%
لا	7	14.9%
احيانا	19	40.4%
المجموع	47	100.0%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(18) قيمتين متقاربتين وهي 21 و 19 وذلك ب نسبة (44.7% و 40.4%) من العمال الذين أقرروا للالتزاماتهم العائلية علاقة بتغيبهم عن العمل ويرجع هذا الى أن أغلبية العمال داخل المصنع متزوجين لما لديهم من

مسؤوليات وانشغالات، كما أنهم يسعون الى تلبية حاجياتهم العائلية، وتليها عدد 7 من عينة المبحوثين الذين نفوا عدم دخل التزاماتهم العائلية في تغييهم عن العمل وذلك ب نسبة 14.9 % ويرجع ذلك الى أنهم عزاب وليس لديهم مسؤوليات تشغلهم عن الحضور للعمل .

الجدول رقم (19) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب اهتمام المسؤول بظروف العامل الشخصية .

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	%57.4
لا	19	%40.4
احيانا	1	%2.1
المجموع	47	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(19) أن عدد 27 نسبتهم %57.4 من المبحوثين الذين أكدوا على أن المسؤول يهتم بظروفهم الشخصية ويعود سبب ذلك لنتيجة تعاملهم الدائم مع المسؤول والأقدمية في العمل، ويليها عدد 19 نسبة 40.4 % اجابوا بعدم اهتمام المسؤول بظروفهم الشخصية ويعود ذلك الى أنهم عمال جدد لم يألفوا التعامل مع مسؤوليهم ولعدم درايتهم الكافية بشخصية المسؤول، كما أن عامل السن يلعب دورا مهما فالعمال الشباب يجدون صعوبة في التعامل مع العمال الأكبر منهم سنا، بالاضافة الى أن نسبة ضئيلة وهي 1 من العمال اجابوا بأن تدخل المسؤول يكون في بعض الأحيان وتقدر ب 2.1 % ويرجع ذلك الى طبيعة العمل في حالة اذا شارك المسؤول في مشاكله والعكس .

الجدول رقم (20) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب ظروف العمل الفيزيائية (تهوئة، اضاءة، حرارة، ...) لها دورا في استقرار العامل .

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	41	%87.2
لا	6	%12.8
المجموع	47	%100

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (20) أن اكبر عدد هو 41 من عدد عمال المطحنة أكدوا على أن توفير الظروف الفيزيائية لها دورا لاستقرارهم في العمل وذلك ب نسبة تقدر ب 87.2 % لانها تؤثر على نشاطهم في العمل وبالتالي تساهم في رضا العامل وتقل درجة غيابه، وعلى العكس فأن عدم توفرها يؤدي الى عدم الرضا وبالتالي زيادة في معدل الغياب، في حين نجد أن عدد 6 من المبحوثين أجابوا بأن ظروف العمل الفيزيائية ليس لها دور في استقرار العامل وذلك ب نسبة 12.8 % .

الجدول رقم (21) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية من العوامل المساهمة في جودة الإنتاج.

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	37	%78.7
لا	7	%14.9
اجيانا	3	%6.4
المجموع	47	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(21) أن عدد 37 من مجموع عدد العمال أكدوا على أن الأقدمية من أهم العوامل المساهمة في جودة الإنتاج وذلك ب نسبة تقدر ب 78.7 % ويعود سبب ذلك الى الكفاءة المهنية وخبرة العمال في مجال العمل والوعي بالنوعية الجيدة والقيمة الجيدة التي تتناسب ومتطلبات المستهلك لان جودة الانتاج معيار

موثوقا به، ل يتميز انجاز ما عن غيره من الانجازات الموجودة في البيئة نفسها وفي المجال نفسه، في حين أن عدد 7 من مجموع العمال نفوا ذلك بنسبة تقدر ب 14.9 % ويرجع سبب الى وجود عوامل أخرى كفعالية الطريقة أو العملية المتبعة إضافة الى المحيط من حرارة ورطوبة... الخ .

الجدول رقم (22) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب منح شهادات تقديرية للعامل على المجهودات المبذولة .

الإجابة	لتكرار	النسبة المئوية
نعم	5	10.6%
لا	33	70.2%
أحيانا	9	19.1%
المجموع	47	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن عدد 33 والتي تمثل إجابات المبحوثين الذين أكدوا عدم منح المؤسسة شهادات تقديرية للعمال وذلك بنسبة تقدر ب 70.2%، وتليها عدد 9 من الذين أجابوا بأن ذلك يكون في بعض الأحيان وذلك بنسبة 19.1 %، في حين أن أصغر عدد هو 5 من المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة تمنح شهادات تقديرية للعمال وذلك بنسبة 10.6 % .

وعليه يمكن القول بأن جل عينة البحث أكدوا بعدم منح المؤسسة شهادات تقديرية للعمال كون أن المؤسسة جديدة وليس لديها الخبرة الكافية في نظام التكريم والتقدير للموظف مما يقلل من عزيمة العامل في العمل ويدفعه الى الملل والسأم والتغيب عن العمل بحثا عن مكان أفضل يضمن له التقدير والثناء للأعمال التي يقوم بها، في حين نجد أن نسبة نسبتين (19.1 و 10.6 %) تدل على عدد العمال الذين صرحوا بمنح

شهادات تقديرية للعامل على المجهودات المبذولة ويعود سبب ذلك إلى ولاءهم للمؤسسة وبالتالي يجعلهم أكثر إخلاصاً وحرصاً على تطوير الإنتاج .

الجدول رقم (23) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب مناسبة الأجر لكمية العمل .

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	%23.4
لا	36	%76.6
المجموع	47	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(23) ان أكبر عدد هو 36 من عينة البحث صرحوا بعدم الحصول على الأجر المناسب لكمية العمل وذلك بنسبة تقدر ب 76.6 % والسبب في ذلك ارتفاع أسعار المتطلبات المعيشية وما تستهلكه الأسرة، بالإضافة الى ضعف القدرة الشرائية، وتليها أدنى عدد 11 من مجموع عدد العمال راضون عن أجورهم بنسبة 23.4 %، والسبب في ذلك هو الأجر الذي يتلقونه يكفيهم لتلبية حاجاتهم الضرورية لعدم وجود التزامات ومسؤوليات كبيرة في حياتهم .

الجدول رقم (24) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب نوع المكافأة داخل المؤسسة

النسبة المئوية		التكرار	نوع المكافآت
	%10.6	5	حوافز مادية
%46.8	%29.8	14	حوافز معنوية
	%6.4	3	الاثنتين معا
%53.2		25	لا توجد
% 100		47	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(24) أن أعلى عدد هو 25 تقدر نسبته ب 53.2 % وهم عدد العمال الذين لم يتلقوا مكافأة تحفزهم على العمل وهذا يقلل من إنتاجهم لأن التحفيز يرفع من روحهم المعنوية وبالتالي بذل مجهود كبير في العمل، ويليهما عدد 22 تقدر نسبته ب 46.8 % من العمال الذين يلحقوا مكافأة على خدمتهم للمؤسسة وتتمثل في حوافز معنوية بنسبة 29.8 % وحوافز مادية بنسبة 10.6 % .

الجدول رقم (25) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب المكافآت تسهم في جودة الإنتاج.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	76.6%
لا	10	21.3%
بدون إجابة	1	2.1%
المجموع	47	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(25) أن أكبر عدد يقدر ب 36 والذي يمثل إجابات الباحثين الذين أكدوا بأن المكافآت تسهم في جودة الإنتاج وذلك بنسبة 76.6 % وهذا راجع لكون الفئة لها اقدمية ولها مدة العمل طويلة في المؤسسة وهذا ما يحفز على الإنتاج الجيد والرفع من روحهم المعنوية، وبالتالي بدل مجهود كبير في العمل من أجل المحافظة على جودة الإنتاج، في حين أن أدنى عدد هو 10 من العمال نفوا ذلك بنسبة 21.3 % ويعود السبب الى أنهم عمال جدد ولم يتلقوا أي نوع من المكافآت داخل المطحنة .

الجدول رقم (26) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب مواجهة الصعوبات أثناء انجاز العمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
10.6%	5	دائماً
68.1%	32	أحياناً
21.3%	10	إطلاقاً
100%	47	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(26) أن أعلى عدد هو 32 من عينة البحث واجهتهم صعوبات في بعض الأحيان أثناء انجازهم لعملهم وذلك بنسبة 68.1 % وهذا ما يؤدي الى عرقلة ونبذ العمل، وقلة التركيز في انجاز المهام الموكلة إليهم، يليها عدد 10نسبته 21.3 % من العمال الذين لم تواجههم أي صعوبات أثناء انجازهم أعمالهم وهذا يرجع الى تكيفهم وتأقلمهم مع طبيعة الأعمال الموكلة اليهم، في حين أن أدنى عدد هو 5 دائماً يواجهون صعوبات وذلك بنسبة تقدر ب 10.6 % ويعود ذلك الى أنهم لم يألفوا بيئة العمل والتعامل مع الآلات بعد .

الجدول رقم (27) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب طبيعة العلاقة بالزملاء في محيط العمل .

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العلاقة بالزملاء في محيط العمل
51.1%	24	جيدة
36.2%	17	حسنة
12.8%	6	سيئة أحياناً
100%	47	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(27) أن عدد 24 تمثل إجابات الباحثين الذين كان تقييمهم لطبيعة علاقتهم مع زملائهم جيدة وذلك بنسبة 51.1 % ويرجع سبب ذلك الى أنهم ينتمون الى منطقة واحد وبالتالي لديهم لغة مشتركة وعادات مشتركة...الخ، في

حين نرى أن عدد 17 تمثل إجابات المبحوثين الذين يقيمون علاقتهم بزملائهم حسنة وذلك بنسبة 36.2 %، ويليها العدد 6 من مجموع العمال الذين أقرروا بأن طبيعة علاقتهم مع زملائهم سيئة وذلك بنسبة 12.8% وهذا راجع الى طبيعة المجموعة التي ينتمي اليها في العمل .

الجدول رقم (28) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب لروح التعاون والتضامن بين فريق العمل أثر على رفع كمية الإنتاج .

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	97.9%
لا	1	2.1%
لمجموع	47	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) أن أكبر عدد هي 46 من عدد المبحوثين اكدوا على وجود التعاون والتضامن بين فريق العمل أثر على رفع كمية الانتاج وذلك بنسبة 97.9 %، في حين أن أدنى عدد هي 1 من عينة البحث نفوا ذلك بنسبة تقدر ب 2.1 % .

وعليه يمكن القول ان اغلب العمال يميلون الى العمل بروح الفريق وهذا يجعلهم اكثر حماس وعطاء وبذل أفضل مجهود وزيادة روح المبادرة، إضافة الى الاهتمام بالعمل ونتاج المؤسسة .

الجدول رقم (29) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب طبيعة العلاقة بالمسؤول .

طبيعة علاقتك بالمسؤول	التكرار	النسبة المئوية
جيدة	14	% 29.8
حسنة	17	% 36.2
عادية	16	% 34
المجموع	47	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(29) ان عدد 17 من العمال علاقتهم بالمسؤول حسنة وذلك بنسبة 36.2 %، ويليهما عدد 16 من عينة المبحوثين علاقتهم عادية وذلك بنسبة 34 %، في حين ان أدنى عدد هي 14 من العمال علاقتهم جيدة وذلك بنسبة تقدر ب 29.8 %.

وعليه يمكن القول ان سبب هذا يرجع الى التواجد الدائم والمستمر للمسؤولين داخل المؤسسة مع العمال، وهذا يخلق نوع من العلاقات الاجتماعية الطيبة بين العمال والمسؤولين ووجود صداقة قوية فيما بينهم .

الجدول رقم (30) : يوضح توزيع افراد عينة البحث حسب موقف الادارة العليا (المدير) في حالة غيابك .

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
يتعامل معك بمرونة	8	% 17
يطبق التعليمات الإدارية مباشرة	34	% 72.3
يتجاوز الموقف	5	% 10.6
المجموع	47	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(30) ان اكبر عدد هي 34 من أفراد المبحوثين اجابو بأن المدير يطبق التعليمات الادارية مباشرة في حالة غيابهم وذلك بنسبة تقدر ب 72.3 % ويعود سبب هذا الى صرامة المدير من أجل المحافظة على سير المؤسسة والتزام العمال بالحضور وعدم التغيب، في حين نجد ان العدد 8 يمثل عدد العمال الذين يتعامل معهم المدير بمرونة وتقدر بنسبة 17 % ويرجع ذلك إلى عدم اتخاذ المدير الإجراءات اللازمة مع العمال والتعاطف معهم يؤدي بالعمال إلى التمادي والغياب واللامبالاة .

الجدول رقم (31) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب سعي العمال الى انجاز العمل الموكل اليهم في الوقت المحدد .

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	% 80.9
لا	9	% 19.1
المجموع	47	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(31) أن اكبر عدد هو 38 تمثل إجابات أغلبية العمال الذين ينجزون العمل في الوقت المحدد وهذا بنسبة 80.9 % من مجموع المبحوثين ويرجع هذا الى الرضا الوظيفي للعمل والاقدمية في العمل ، في حين نجد أن أدنى عدد هي 9 من مجموع عدد العمال نفوا ذلك بنسبة تقدر ب 19.1 % ويرجع ذلك إلى أنهم لايعملون وفق تخصصهم العلمي و عدم الولاء للمؤسسة وهذا ما ينعكس على انجازهم في المؤسسة .

الجدول رقم (32) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب لبيئة العمل علاقة بتغييرك عن العمل .

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	% 48.9
لا	24	% 51.1
المجموع	47	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(32) أن نصف عينة البحث (24) لا يتغيبون بسبب بيئة العمل وهذا بنسبة 51.1 % ويرجع سبب ذلك إلى الاستقرار الوظيفي، وتليها عدد 23 من مجموع عدد العمال الذين يرجع تغييرهم لبيئة العمل وذلك بنسبة 48.9 % ويرجع هذا إلى عدم توفير كافة الظروف الملائمة التي يحتاجها العامل داخل العمل

كتوفير المكيفات الهوائية مثلا للتخلص من ضغط الحرارة في العمل على العمال، بالإضافة إلى الضجيج الذي يؤثر بوجه خاص على نفسياتهم مما ينتج عنه نقص في المردودية المطلوبة .

الجدول رقم (33) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب سبق وأن تغيبت عن العمل .

النسبة المئوية		التكرار	سبق وأن تغيبت عن العمل	
%78.7	% 42.6	20	صحية	نعم
	% 23.4	11	ارتباطات عائلية و السفر	
	% 12.8	6	بيئة العمل	
% 21.3		10	لا	
%100		47	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(33) أن عدد 37 تقدر نسبته ب 78.7 % من المبحوثين أكدوا على تغيبهم عن العمل بسبب الظروف الصحية وتقدر بنسبة 42.6 % وذلك سواء كانت متعلقة بموظف بحد ذاته أو بأحد أفراد أسرته، وتليها نسبة 23.4 % من المبحوثين الذين أجابوا بأن سبب التغيب يعود إلى ارتباطات عائلية، في حين أن نسبة 12.8 % من عينة البحث يعود سبب تغيبهم إلى بيئة العمل في حد ذاتها التي لا تحفز العامل على الحضور للعمل .

في حين أن عدد 10 نسبته 21.3 % من عينة البحث الذين أجابوا بأنهم لا يتغيبون عن العمل ويرجع هذا إلى انضباطهم في الحضور للعمل وتحمل مسؤولية المهام المكلفون بها .

الجدول رقم (34) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب الشعور بالرضا أثناء العمل .

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
دائما	12	25.5%
أحيانا	28	59.6%
اطلاقا	7	14.9%
المجموع	47	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34) ان عدد 28 تمثل إجابات المبحوثين ان من مجموع عدد العمال الذين يشعرون بالرضا عن وظيفتهم أحيانا وذلك بنسبة 59.6 %، ويرجع ذلك إلى روتين العمل المتواصل وكذا عدم وجود تحفيز من رؤسائهم داخل المصنع، ويليهما عدد 12 تمثل عدد العمال الذين يشعرون بالرضا عن وظائفهم وذلك بنسبة 25.5 % ويعود سبب ذلك إلى ولأئهم التنظيمي اتجاه المؤسسة التي يعملون بها مما يدفعهم الى العمل والانضباط فيه وعدم التغيب، في حين نجد أن أدنى عدد هو 7 من العمال الذين هم غير راضين إطلاقا عن عملهم وتقدر بنسبة 14.9 % وهذا ما ينعكس بسلب على وظائفهم فيبرز عدم الانضباط في الحضور للعمل والتغيب واللامبالاة اتجاه المؤسسة التي يعملون بها .

الجدول رقم (35) : يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب غياب الموظف .

النسبة المئوية	التكرار	تسبب الإدارة في غياب الموظف عند
51.1%	24	عدم ترقية الموظف وتهميشه في عمله
44.7%	21	إجبار الإدارة الموظف على العمل فوق طاقته
4.3%	2	عدم وعي الإدارة بأضرار الغياب المتكرر
100%	47	لمجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (35) أن عدد 24 من المبحوثين أجابوا بعدم ترقية الموظف وتهميشه في عمله وتقدر بنسبة 51.1 % ويبرر لنا عدم اهتمام الإدارة بمجهودات العمل وانشغالاته وعدم مكافئته وتحفيزه على عمله وهذا ما يؤدي به إلى عدم الرغبة في العمل والتغيب عنه وبالتالي النقص في الإنتاج وعدم المساهمة في تطويره، ويليها عدد 21 من إجابة المبحوثين أقروا بأن تتسبب الإدارة في غياب العامل عند إجباره على العمل فوق طاقته وذلك بنسبة 44.7 % لأن طبيعة المؤسسة تفرض إضافة بعض الساعات في العمل والسبب في ذلك كثرة العمل داخل المطحنة والمؤسسة عليها كثرة طالبي العلف والدقيق فهي مجبرة على ان لا يتوقف العمل من أجل تلبية الطلب، في حين نجد أن أدنى عدد هو 2 من الذين صرحوا بأن الإدارة تتسبب في غياب الموظف عند عدم وعي الإدارة بأضرار الغياب المتكرر وذلك بنسبة 4.3 % .

الجدول رقم (36) : يوضح توزيع عينة البحث حسب الالتزام بالقانون الداخلي للمؤسسة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	80.9 %
لا	9	19.1 %
المجموع	47	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم(36) أن أكبر عدد هو 38 من عينة البحث يلتزمون بالقانون الداخلي للمؤسسة وذلك بنسبة تقدر ب 80.9 % وهذا راجع كون الفئة لها أقدمية ولها مدة العمل الطويلة في المؤسسة، وتليها أدنى عدد 9 من مجموع عدد العمال لا يلتزمون بالقانون الداخلي للمؤسسة وذلك بنسبة 19.1 % وهذا لكونهم عمال جدد داخل المطحنة .

الجدول رقم (37) : يوضح العلاقة بين التأخر عن العمل و صعوبات الانجاز .

المجموع	نادرا	أحيانا	دائما	التأخر عن العمل
				صعوبات الانجاز
5	1	1	3	دائما
%10.6	%12.5	% 3	% 50	
32	5	24	3	احيانا
%68.1	%62.5	%72.7	% 50	
10	2	8	/	اطلاقا
%21.3	% 25	%24.2		
47	8	33	6	المجموع
% 100	% 100	% 100	%100	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (37) أن عدد 32 من عدد المبحوثين نسبتهم 68.1% يرون بأنهم يجدون أحيانا صعوبة في انجاز العمل حيث قدرت نسبتهم 72.7% الذين يتأخرون عن العمل في بعض الأحيان مقارنة بالعدد 10 من مجموع عدد المبحوثين بنسبة 21.3% لاتوجههم صعوبات أثناء انجازهم لعملهم نسبتهم 25% أجابوا بأنهم يتأخرون عن العمل في حين أن عدد 5 من عدد المبحوثين نسبتهم 10.6% تواجههم دائما صعوبات أثناء انجاز عملهم حيث قدرت نسبتهم 50% من الذين يتأخرون دائما .

وعليه يمكن القول أن التأخر يؤثر على الانجاز وهذا توضحه نتائج الجدول، حيث أن عدد المبحوثين الذين يتأخرون أحيانا يجدون صعوبات في بعض الأحيان . ويرجع هذا إلى أن هؤلاء العمال لم يتكيفوا بعد مع طبيعة العمل وأنهم جدد على عكس العمال الملتزمون بالحضور في الوقت .

الجدول رقم (38): يوضح العلاقة بين الفئة العمرية وانجاز العمل في الوقت المحدد .

الفئة العمرية	انجاز العمل في الوقت المحدد				
	من 50 فأكثر	[150-40]	[140-30]	[130-20]	المجموع
نعم	2 %100	11 %78.6	18 %78.3	7 %87.5	38 %80.9
لا	/	3 %21.4	5 %21.7	1 %12.5	9 %19.1
لمجموع	2 %100	14 %100	23 %100	8 %100	47 %100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (38) أن عدد 38 من عدد المبحوثين نسبتهم 80.9 % ينجزون العمل في الوقت المحدد حيث قدرت نسبة 100 % التي تمثل الفئة العمرية 50 فأكثر مقارنة بالعدد 9 من مجموع عدد العمال نسبتهم 19.1 % الذين لا ينجزون العمل الموكل اليهم في الوقت المحدد حيث قدرت بنسبة 21.4 % ينتمون إلى الفئة [40 - 30] .

وعليه يمكن القول ان للفئة العمرية دور في انجاز العمل وهذا وضحته نتائج الجدول حيث نجد أن عدد العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 50 فأكثر ينجزون العمل في الوقت المحدد .

ويرجع هذا إلى أن لديهم دراية بالعمل وبالكمية التي يمكن انجازها في اليوم، إضافة إلى تحمل الأعباء والمسؤوليات الموكل اليهم داخل المصنع، كما نجد أن لديهم اقدمية في العمل والولاء للمؤسسة وهذا ما ينعكس على كمية وجودة الإنتاج .

الجدول رقم (39): يوضح العلاقة بين نوع المكافآت وعلاقتها بجودة الإنتاج

المجموع	لا توجد	الاثنين معا	حوافز معنوية	حوافز مادية	نوع المكافآت
					جودة الانتاج
36	15	3	13	5	نعم
%78.3	%32.6	%6.5	%28.3	%10.9	
10	9	/	1	/	لا
%21.7	%19.6		%2.2		
46	24	3	14	5	المجموع
%100	%52.2	%6.5	%30.4	%10.9	

* 1 قيمة مفقودة .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (39) أن عدد 36 من مجموع عدد المبحوثين نسبتهم %78.3 أجابوا بأن المكافآت تسهم في جودة الإنتاج حيث قدرت نسبة 32.6 % من الذين أجابوا بعدم وجود مكافآت في المؤسسة، مقارنة بالعدد 10 من مجموع عدد العمال نسبتهم 21.7 % الذين يقرون بأن المكافآت لا تسهم في جودة الإنتاج حيث قدرت نسبة 19.6 % يؤكدون كذلك على عدم وجود مكافآت داخل المؤسسة .

وعليه يمكن القول أن المكافآت تسهم في جودة الإنتاج إضافة إلى تحفيز العمال على العمل داخل المصنع رغم عدم اهتمام المؤسسة لوجودها، يرجع هذا إلى ان المؤسسة جديدة وليس لها دراية بنظام المكافآت بإضافة الى أن المؤسسة لا تمنح حوافز لعمالها هذا ما يؤدي إلى نقص الإنتاج وتدهور سير المؤسسة .

الجدول رقم (40) : يوضح العلاقة بين الزملاء ورفع كمية الإنتاج .

	العلاقة بين الزملاء			رفع كمية الإنتاج
	جيدة	حسنة	سيئة أحيانا	
المجموع	24	16	6	
	%51.1	%34.0	%12.8	نعم
المجموع	24	17	6	
	%51.1	%36.2	%12.8	لا
	/	1	1	
		%2.1	/	
				المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (40) أن جل عدد المبحوثين قيمتهم 46 وتقدر نسبتهم ب 79.9% يؤكدون على أن التعاون والتضامن بين فريق العمل يآثر على رفع كمية الإنتاج حيث قدرت نسبة 51.1% علاقتهم جيدة مع زملائهم، مقارنة بأدنى قيمة وهي 1 المقدرت بنسبة 2.1% يرون أن التعاون والتضامن بين فريق العمل لا يؤثر على رفع كمية الإنتاج حيث قدرت نسبة 2.1% علاقتهم حسنة بزملائهم .

وعليه يمكن القول أن للتعاون والتضامن أثر على رفع كمية الإنتاج وذلك من خلال النتائج الموضحة في الجدول، حيث نجد أن أغلبية العمال تربطهم علاقة جيدة مع زملائهم ويرجع هذا الى عدم وجود صراع في المؤسسة إضافة إلى أن هؤلاء العمال يميلون الى العمل بروح الفريق وهذا يجعلهم أكثر حماس وعطاء وهذا ما ينعكس على زيادة مبادراتهم واهتمامهم بإنتاج المؤسسة .

سابعاً / التحليل الإحصائي .

تحليل نتائج معامل الارتباط لسبيرمان .

الجدول رقم (41) : يوضح معامل الارتباط Spearman بين التغيب والحالة العائلية للمبحوثين .

الحالة العائلية	التغيب	العلاقة	
-0.116	1.000	Correlation Coefficient	التغيب
.439	.	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	
1.000	-0.116	Correlation Coefficient	الحالة العائلية
.	.439	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	

من خلال الجدول رقم (41) يتضح أن معامل الارتباط Spearman بقيمة تقدر ب -0.116 أي ارتباط عكسي ضعيف جداً، بينما القيمة المعيارية sig يساوي 0.439 أي أكبر من مستوى الدلالة المسموح به في العلوم الاجتماعية وهو 0.05 لذا لا توجد علاقة بين التغيب والحالة العائلية للمبحوثين .

الجدول رقم (42) : يوضح معامل الارتباط لسبرمان بين التغيب والأجر المقدم لكمية العمل .

الاجر المقدم	التغيب	العلاقة	
-0.081	1.000	Correlation Coefficient	التغيب
.588	.	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	
1.000	-0.081	Correlation Coefficient	الاجر المقدم لكمية العمل
.	.588	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	

من خلال الجدول رقم (42) يتضح أن معامل الارتباط لسبرمان بقيمة تقدر بـ -0.081 أي ارتباط عكسي ضعيف جداً، بينما القيمة المعيارية sig يساوي 0.588 ، أكبر من مستوى الدلالة المسموح به في العلوم الاجتماعية وهو 0.05 لذا لا يوجد لعلاقة بين التغيب والأجر المقدم لكمية العمل .

الجدول رقم (43) : يوضح معامل الارتباط لسبرمان بين التغيب والرضا عن العمل .

الرضا عن العمل	التغيب	العلاقة	
-0.066	1.000	Correlation Coefficient	التغيب
.662	.	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	
1.000	-0.066	Correlation Coefficient	لرضا عن العمل
.	.662	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	

من خلال الجدول رقم (43) يتضح لنا أن معامل الارتباط لسبرمان بقيمة تقدر ب -0.066 أي ارتباط عكسي ضعيف جدا بينما القيمة المعيارية sig تساوي 0.662 على 2 يصبح الناتج 0.331 أي أكبر من مستوى الدلالة المسموح به في العلوم الاجتماعية وهو 0.05 لذا لا توجد علاقة بين التغيب والرضا عن العمل.

الجدول رقم (44) : يوضح معامل الارتباط سبيرمان بين التأخر عن العمل وصعوبات الانجاز .

التأخر عن العمل	صعوبات الانجاز	العلاقة	
1.000	.253	Correlation Coefficient	التأخر عن العمل
.	.086	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	
.253	1.000	Correlation Coefficient	صعوبات الانجاز
0.86	.	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	

من خلال الجدول رقم (44) يتضح أن معامل الارتباط لسبيرمان بقيمة تقدر ب 0.253 أي ارتباط عكسي ضعيف ، بينما القيمة المعيارية sig يساوي 0.086 على 2 يصبح الناتج 0.04 أي ان القيمة اقل من 0.05 وبالتالي توجد علاقة بين التأخر عن العمل وصعوبات الانجاز .

الجدول رقم (45) : يوضح معامل الارتباط سبيرمان بين الفئة العمرية وانجاز العمل في الوقت المحدد.

انجاز العمل في الوقت المحدد	الفئة العمرية	العلاقة	
.017	1.000	Correlation Coefficient	الفئة العمرية
.908	.	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	
1.000	.017	Correlation Coefficient	انجاز العمل في الوقت المحدد
.	.908	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	

من خلال الجدول رقم (45) يتضح أن معامل الارتباط لسبيرمان بقيمة تقدر ب 0.017 أي ارتباط عكسي ضعيف ، بينما القيمة المعيارية sig يساوي 0.908 على 2 يصبح الناتج 0.454 اكبر من مستوى الدلالة المسموح به في العلوم الاجتماعية وهو 0.05 لذا توجد علاقة بين الفئة العمرية وانجاز العمل في الوقت المحدد.

الجدول رقم (46): يوضح معامل الارتباط سبيرمان بين نوع المكافآت و جودة الانتاج.

جودة الإنتاج	نوع المكافآت	العبارة	
.384**	1.000	Correlation Coefficient	نوع المكافآت
.008	.	Sig. (2-tailed)	
46	47	N	
1.000	.384**	Correlation Coefficient	جودة الإنتاج
.	.008	Sig. (2-tailed)	
46	46	N	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من خلال الجدول رقم (46) يتضح أن معامل الارتباط لسبيرمان بقيمة تقدر 0.384 أي انه ارتباط ضعيف والذي يثبت العلاقة sig يساوي 0.008 وهي أقل من مستوى الدلالة المسموح به في العلوم الاجتماعية وهو 0.05 ولذا لا توجد علاقة بين المكافآت وجودة الإنتاج .

الجدول رقم (47) : يوضح معامل الارتباط لسبرمان بين طبيعة العلاقة بالزملاء وأثرها على رفع كمية الإنتاج .

رفع كمية الإنتاج	طبيعة العلاقة بالزملاء	العلاقة	
.108	1.000	Correlation Coefficient	طبيعة العلاقة بالزملاء
.469	.	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	
1.000	.108	Correlation Coefficient	رفع كمية الإنتاج
.	.469	Sig. (2-tailed)	
47	47	N	

من خلال الجدول رقم (47) يتضح أن معامل الارتباط بقيمة تقدر ب 0.108 أي ارتباط ضعيف، بينما القيمة المعيارية sig يساوي 0.469 على 2 يصبح الناتج 0.234 اكبر من مستوى الدلالة المسموح به في العلوم الاجتماعية وهو 0.05 لذا توجد علاقة بين الزملاء وأثرها على رفع كمية الإنتاج .

ثامنا / استنتاجات الدراسة .**1 - استنتاج للفرضية الأولى :**

- للتغيب العمالي دور في إنتاج المؤسسة .
- من خلال تحليلنا للجداول وتفسيرها توصلنا الى الاستنتاجات التالية :
- ان نسبة 80 % من العمال لا يتغيبون وهم من فئة المتزوجون .
- 59.6% من العمال يصرحون بأنهم يتغيبون بسبب طبيعة العمل المتمثلة في العمل اليومي المتكرر والعمل المكثف .
- 76.6 % من عمال مجتمع الدراسة يصرحون بأنهم يتغيبون بسبب عدم تناسب الأجر مع كمية العمل .
- ان نسبة 59.6 % من العمال الذين راضين عن وظيفتهم في بعض الأحيان لا يتغيبون.

- ان نسبة 70.2% من العمال يلتزمون بالحضور في الوقت .
- من خلال النتائج المتوصل اليها نستنتج بأن الفرضية القائلة بأن للتغيب العمالي دور في انتاج المؤسسة لم تتحقق، ويرجع ذلك الى وجود عناصر أخرى المتمثلة في الأجر والرضا عن العمل لها دور في انتاج المؤسسة، فكلما كان الأجر مناسب لكمية العمل زادت نسبة الإنتاج إضافة الى رضا العامل كلما رضي عن وظيفته كلما كانت دافعيته نحو الانجاز للعمل أكبر.

2 - استنتاج الفرضية الثانية :

- للعوامل الشخصية والمهنية أثر على انتاج المؤسسة .
- 85.1 % من العمال يصرحون بأن توفير خدمات (الصحة، السكن، النقل، ...) تحفزهم على عدم التغيب .
- 78.7 % من العمال يصرحون بأن الأقدمية من أهم العوامل المساهمة في جودة الانتاج.

- 76.6 % من عدد عمال مجتمع البحث يؤكدون بأن المكافآت تسهم في جودة الإنتاج.

- 100 % من الفئة 50 فأكثر ينجزون العمل في الوقت المحدد.

- 78.3 % من المبحوثين يصرحون بأن المكافآت تسهم في جودة الإنتاج رغم عدم وجودها في المؤسسة وذلك بنسبة 32.6 % .
- 97.9 % يؤكدون أن التعاون والتضامن بين فريق العمل يثرعلى رفع كمية الانتاج وذلك من خلال علاقتهم الجيدة بزملائهم .
- من خلال النتائج يتضح لنا بأن الفرضية الثانية قد تحققت بأن للعوامل الشخصية المتمثلة في الحالة العائلية، الفئة العمرية، الخدمات الاجتماعية (السكن، النقل ، ...) والأقدمية لها أثر على انتاج، كما أن الظروف المهنية المتمثلة في بيئة العمل، المكافآت، الرضا الوظيفي، علاقات العمل لها أثر على انتاج المؤسسة .
- وعليه يمكن القول أنه كلما كانت العوامل الشخصية والمهنية مناسبة كان هناك تحسين في الانتاج .

تاسعا / الاستنتاج العام :

من خلال تناولنا لموضوع التغيب العمالي وأثره على انتاج المؤسسة، وبعد قيامنا بتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة في فرع مجمع الهامل بأدرار توصلنا الى النتائج التالية :

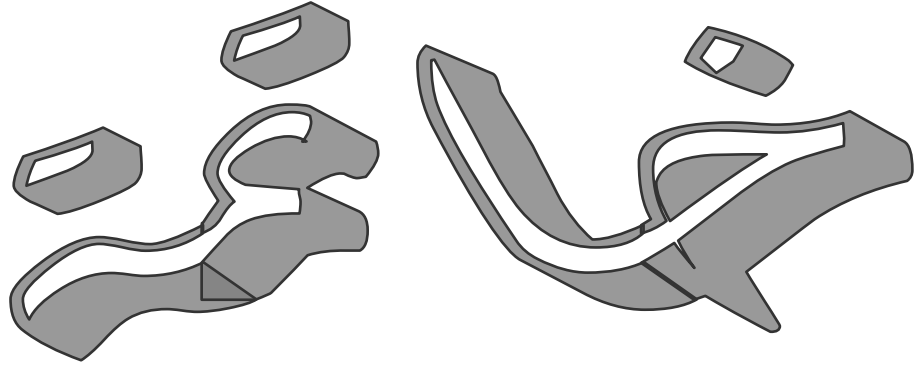
- * اغلب عمال مجمع الهامل متزوجون .
- * تدني نسبة الموظفين اناث وهذا راجع الى طبيعة عمل المؤسسة كونها مؤسسة صناعية اقتصادية .
- * أغلب عمال المؤسسة لديهم مستوى ثانوي .
- * هناك تعاون بين العمال وهذا ما يرفع من روح المعنوية لديهم اتجاه العمل .
- * ان العلاقات الانسانية داخل المؤسسة تساعد على الاستقرار في المؤسسة وهذا ما يرفع من كمية الانتاج .
- * كلما كانت العوامل الشخصية والمهنية مناسبة كان هناك تحسين في الانتاج .
- * ان الإدارة تهتم بانشغالات العمال وهذا ما يزيدهم ولاء للمؤسسة والعمل على بذل أكثر جهد لتحقيق اهدافها .
- * ان مؤسسة الهامل لا تراعي لنظام التحفيز والمكافآت في العمل .
- * ان اهتمام المؤسسة بتوفير خدمات (الصحة، السكن، النقل، ...) للعمال تحفزهم على عدم التغيب عن العمل .

التوصيات :

من خلال نتائج البحث نستخلص مجموعة من التوصيات التي نأمل أن تساعد في التقليل من تغيب العمال في المؤسسة وهي :

- توفير الظروف الملائمة من أجل القيام بالعمل .
- الزيادة في الأجر .
- التقليل من ساعات العمل وهذا من خلال اجابات بعض المبحوثين للتخفيض من هذه الظاهرة .
- ضرورة اقامة برنامج لتدريب العمال على كيفية التعامل مع الآلات خاصة وانها ذات صنع ايطالي .
- عقد اجتماعات مرة في كل شهر مع العمال لتحسيسهم بمدى أهميتهم داخل المؤسسة.

- مكافآت العمال على مجهوداتهم من خلال منح الشهادات التقديرية وتحفيزهم من أجل تقديم أفضل عطاء داخل المؤسسة .
- ضرورة اتباع الادارة القوانين الصارمة للحد من ظاهرة التغيب .



بعد إجرائنا كلا من الدراسة النظرية والميدانية لموضوع التغيب العمالي وأثره على إنتاج المؤسسة، نقول أن ظاهرة التغيب تعد أحد المشاكل الحقيقية التي تعيق نمو المؤسسات وتطورها وتؤدي الى عرقلة عملية الإنتاج وانخفاض معدلاتها، لذا وجب على المسؤولين الاهتمام بالعنصر البشري واحاطته بالعناية اللازمة لتحقيق الرضا عن العمل بما يضمن استقرار الموارد البشرية التي تعد أهم مورد للتحقيق أهداف المؤسسة .

ان نجاح أي مؤسسة يعتمد على مجموعة من الميكانيزمات والآليات التي تحاول من خلالها ان تحقق التفوق والتميز عن باقي المؤسسات وتتجلى هذه الميكانيزمات عادة في البيئة الداخلية والبيئة الخارجية، ولذا يجب على المؤسسة الاهتمام بها أكثر وذلك من اجل النهوض بإنتاج جيد، فمستوى إنتاج المؤسسة مرتبط بمدى توفير الجو الملائم للعمل، فكلما كانت الظروف المهنية مناسبة وملائمة كان هناك تحسين في الإنتاج، وكلما كان عكس ذلك أدى الى سوء انخفاض مردودية المؤسسة .

قائمة المصادر والمراجع

المعاجم :

- 1/ أحمد مختار وآخرون : المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، لاروس، 1989 .
- 2/ المعجم الوسيط : اللغة العربية المعاصر -عربي - عربي ،(ب ب)(ب ط)(ب س) .
- 3/ حبيب الصحاف : معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، انجليزي - عربي، مكتبة لبنان ناشرون، ط1، لبنان .
- 4/ حبيب الصحاف : معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي - انجليزي، مكتبة لبنان، ط1، لبنان .
- 5/ معتوق فريدريك : معجم العلوم الاجتماعية، انجليزي - فرنسي - عربي، ط1 ، بيروت - لبنان، 1993.

المراجع :

- 6/ أحمد ماهر : ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، (ب ط)،(ب س)
- 7/ أسامة كامل محمد الصيرفي : ادارة الموارد البشرية، دار الوفاء للطباعة، مصر، (ب ط)، (ب س) .
- 8/ احسان محمد الحسن : علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005 .
- 9/ بلقاسم سلاطنية وحسن الجيالي : منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، (ب ط) .
- 10/ بلقاسم سلاطنية واسماعيل قيرة : التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفاهيم، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2008، (ب ب) .

- 11/ جمال شحاتة حبيب : مناهج البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المكتب الجامعي الحديث، 2003، (ب ط)، (ب ب) .
- 12/ وديع طوروس : مبادئ اقتصادية، ط1، شركة المؤسسة الحديثة للكتاب، طربلس، 2010 .
- 13/ زاهد محمد ديري وسعادة راغب الكسواني : ادارة العنصر البشري في منظمات الأعمال الحديثة، ط1، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009 .
- 14/ كمال علاوي وآخرون : مبادئ علم الاقتصاد، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
- 15/ مجدى أحمد بيومي، محمد السيد لطفي : الكفاءة التنظيمية والسلوك الانتاج (مدخل في علم الاجتماع الصناعي)، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر 2011، (ب ط).
- 16/ محمد حسين الوادي :الاقتصاد الإداري، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2010.
- 17/ محمد حسين الوادي وآخرون : مبادئ علم الاقتصاد، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان، 2010 .
- 18/ محمد محمد إبراهيم : ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2009، (ب ط)
- 19/ محمد مصطفى نعمان : ادارة المؤسسات العامة، ط1، دار الابتكار للنشر والتوزيع، 2016، (ب ب) .
- 20/ محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي "القواعد والمراحل والتطبيقات"، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1999.
- 21/ محمود حسين الوادي، علي الفلاح الزعبي : أساليب البحث العلمي مدخل منهجي تطبيقي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2011 (ب ط) .

- 22/ منير نوري : الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015 .
- 23/ مصطفى محمود أبو بكر : الموارد البشرية "مدخل تحقيق الميزة التنافسية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008(ب ط) .
- 24/ مصطفى نجيب شاويش : ادارة الموارد البشرية (ادارة الأفراد)، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
- 25/ ناصر دادي عدوان :المؤسسة الاقتصادية (موقعها في الاقتصاد وظائفها وتسييرها)، دار المحمدية العامة، الجزائر، (ب ط)، (ب س) .
- 26/ سعيد بن يمينة : تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015،(ب ط) .
- 27/ ستيفن أكريد وبول طومبسون : سوء السلوك التنظيمي (حقل معرفي جديد) ، ترجمة أحمد الخزامي، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002، (ب ب) .
- 28/ عبد الرحمان عيساوي : الكفاءة الإنتاجية، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1990.
- 29/ عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2007،(ب ط) .
- 30/ علي إحسان شوكت وفوزي عبد الخالق : البحث مناخه أساليبه وأدواته، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2014 .
- 31/ علي السلمي : ادارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر، (ب ط)، (ب س).
- 32/ فرحات غول : الوجيز في اقتصاد المؤسسة، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 .

33/ رائد محمد عبد ربه : نظرية المنظمات والمؤسسات، ط1، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، 2013 .

34/ رجاء وحيد دويدري : البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية، ط1 دار الفكر، دمشق، 2000.

35/ رفيقة خروش : اقتصاد وتسيير المؤسسة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، 2013، (ب ط) .

36/ رونالدي ريجيو : المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيم، ترجمة فارس حلمي، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1999 .

المذكرات الجامعية :

37/ أمين أنيس سكو ومحمد سعيد خداوي: دراسة أسباب التغيب في الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر غير منشورة، في شعبة العلوم الاقتصادية جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2015/2016.

38/ حورية بولعويديات : استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، في الاتصال والعلاقات العامة جامعة منتوري، قسنطينة، 2007/2008 .

39/ محمد حماوي وسالم بن الطيب : الغيابات في الوظيف العمومي، مذكرة التخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على الشهادة الجامعية التطبيقية DEUA غير منشورة، جامعة التكوين المتواصل مركز أدرار، 2011/2012 .

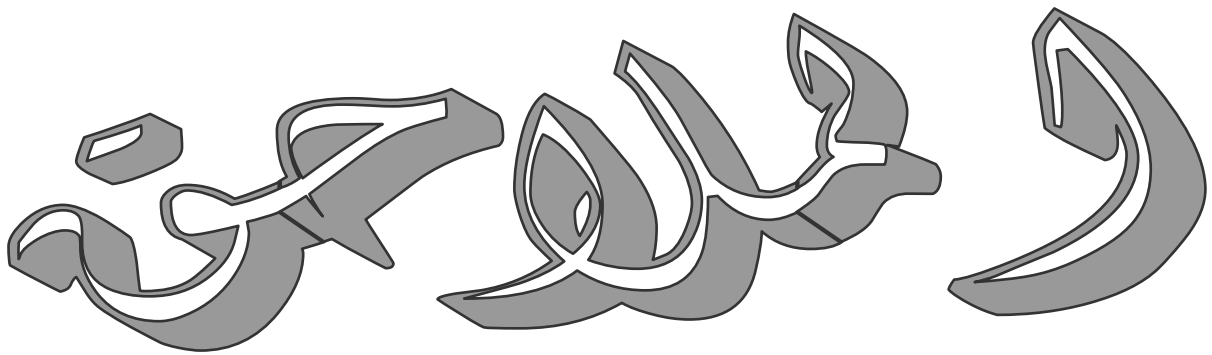
40 / سميحة بن عطاء الله : التغيب عن العمل وانعكاسه على أداء العامل داخل المؤسسة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، 2014 / 2015 .

41/ عبد القادر فراحي وبشير عبد الواحد : التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية،
مذكرة لنيل شهادة الليسانس غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، الجامعة
الإفريقية أحمد دراية أدرار، 2007/2006.

42 / قدور دليمي وأحمد بافضيل : ظاهرة تغيب العمال وتأثيرها على المؤسسة، مذكرة
مكملة لنيل شهادة الليسانس غير منشورة، تخصص علم الاجتماع والديمغرافيا تنظيم
وعمل، الجامعة الإفريقية أحمد دراية أدرار، 2007/ 2006.

الموقع الإلكتروني :

43/ سارة نبيل : منتدى الموارد البشرية، انظر الموقع <http://hrdiscuiion.com>،
2017/10/12، 54: 12.



ملحق (01)

جامعة احمد دراية بأدرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية

موضوع الدراسة

التغيب العمالي وأثره على إنتاج المؤسسة

دراسة ميدانية بمطاحن الهامل بأدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل

إعداد الطالبتان :

- حليلة حيفضي .

- أمينة حنين .

ملاحظة :

نحيطكم علما أن معلومات هذه الاستمارة مستخدمة لأغراض علمية وتعتبر مساهمة في انجاز بحثنا " الرجاء وضع علامة (X) في إطار الإجابة الصحيحة " واختيار إجابة واحدة فقط .

نشكركم على مساعدتكم في إثراء البحث العلمي

الموسم الجامعي : 2017/2018

* المحور الأول : البيانات الشخصية .

1- الجنس : ذكر أنثى

2- الفئة العمرية : [20 - 30] [30 - 40]

3- الحالة العائلية : أعزب (ة) متزوج (ة) من 50 فأكثر

4- المستوى التعليمي : أمي ابتدائي متوسط

5- الخبرة المهنية : 05 - 10 11 - 15 جامعي ثانوي

6- هل واجهتك صعوبات في بداية عملك ؟

- نعم

- لا

- في حالة الإجابة ب نعم هل تكمن في :

- صعوبة التحكم في دقة العمل

- صعوبة التعامل مع المسؤولية

- صعوبة التكيف مع طبيعة العمل

- صعوبات أخرى اذكرها

7 - هل تداوم على الحضور في الوقت المخصص للعمل ؟

- نعم

- لا

- أحيانا

8 - مامدى اهتمام الادارة بانشغالات العمال ؟

- اهتمام تام

- لا اهتمام

9- كيف يتم التعامل مع تغيب العمال من طرف الإدارة؟

- إنذار شفهي

- إنذار كتابي

- تعذير

غير ذلك

10- هل لطبيعة عملك دخل في التغيب عن العمل؟

- نعم

- لا

- أحيانا

- إذا كانت الإجابة ب نعم هل يرجع ذلك إلى :

- العمل اليومي المتكرر

- العمل المكثف

- أخرى اذكرها

11- ماهي ردة فعل المسؤول من غياب العامل غير المبرر؟

- خصم من الراتب

- تقديم الإنذار

- الحرمان من العطل الرسمية

12 حسب رأيك ما هي الحلول المناسبة للتخفيف من ظاهرة التغيب؟

- تكريم الموظف الملتزم بالحضور.

- التقليل من عدد ساعات العمل.

- تطبيق القانون من اجل تجنبها.

- أخرى اذكرها.....

* المحور الثالث : للعوامل الشخصية اثر على انتاج المؤسسة.

13- هل تأخرت عن العمل يرجع الى وسائل النقل ؟

- دائما

- احيانا

- اطلاقا

14 - حسب رأيك توفير خدمات (الصحة ، السكن ، النقل) للعمال تحفزهم

على عدم التغيب عن العمل ؟

- نعم

- لا

- احيانا

15 - هل لالتزاماتك العائلية علاقة بتغييرك عن العمل ؟

- نعم

- لا

- أحيانا

16- هل يهتم المسؤول بظروفك الشخصية ؟

- نعم

- لا

- أحيانا

17- هل ظروف العمل الفيزيكية (تهوئة ، اضاءة ، الحرارة) دورا لاستقرار العامل ؟

- نعم

- لا

18- هل تعد الاقدمية من أهم العوامل المساهمة في جودة الانتاج ؟

- نعم

- لا

- أحيانا

* المحور الرابع : للظروف المهنية أثر على انتاج المؤسسة .

19- هل تقوم المؤسسة بمنح شهادات تقديرية للعامل على المجهودات المبذولة ؟

- نعم

- لا

- احيانا

20 - هل يعتبر الاجر المقدم مناسب لكمية العمل ؟

- نعم

- لا

21- ما نوع المكافآت التي تتحصل عليها داخل المؤسسة ؟

- حوافز مادية

- حوافز معنوية

- الاثنين معا

- لا توجد

22- هل برأيك المكافآت تسهم في جودة الانتاج ؟

- نعم

- لا

23 - هل تواجه صعوبات أثناء انجاز عملك ؟

- دائما

- احيانا

- اطلاقا

24- ما طبيعة علاقتك بالزملاء في محيط العمل ؟

- جيدة

- حسنة

- سيئة احيانا

25 - هل لروح التعاون والتضامن بين فريق العمل دور في تحسين الانتاج؟

- نعم

- لا

26- ما طبيعة علاقتك بالمسؤول؟

- جيدة

- حسنة

- عادية

27- ما موقف الإدارة العليا (المدير) في حالة غيابك؟

- يتعامل معك بمرونة

- يطبق التعليمات الإدارية مباشرة

- يتجاوز الموقف

28 - هل يسعى العمال الى انجاز العمل الموكل اليهم في الوقت المحدد؟

- نعم

- لا

29- هل لبيئة العمل علاقة بتغيبك عن العمل؟

- نعم لا

30- هل سبق وأن تغيب عن العمل ؟

- نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب نعم ماهي الأسباب التي كانت وراء تغيب عن العمل؟

صحية

ارتباطات عائلية والسفر

بيئة العمل

- أسباب أخرى

31- هل تشعر بالرضا وأنت تؤدي عملك؟

دائما

أحيانا

اطلاقا

32- تتسبب الإدارة في غياب الموظف عند :

عدم ترقية الموظف وتهميشه في عمله

إجبار الادارة الموظف على العمل فوق طاقته

عدم وعي الادارة بأضرار الغياب المتكرر

33- هل تلتزم بالقانون الداخلي للمؤسسة في عملك؟

نعم لا