

جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية.



عنوان المذكرة:

الخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطل المرضية

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة ولاية
ادرار - مركز الدفع بلحرمة عبد القادر - ادرار.

مذكرة مكملة لنيل شهادة "الماستر" في العلوم الاجتماعية
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

إعداد الطالبين:

- عبد القادر باعثمان
- عبد اللطيف خليلي

يوم المناقشة: 2019/06/15

أعضاء لجنة المناقشة:

جامعة أدرار	مشرفاً	د/ لعريبي أحمد
جامعة أدرار	رئيساً ومقرراً	د/ بوزيد علي
جامعة أدرار	مناقشاً	د/ رحماتي محمد

الموسم الجامعي : 1439 - 1440 هـ // 2018 - 2019 م

تشكر

نشكر الله ونحمده على فضله و نعمه الكثيرة وتوفيقه في إنجاز هذه المذكرة، كما نتوجه بعظيم الشكر والامتنان لأستاذنا الفاضل الدكتور **لعربي احمد** على إرشاداته القيمة وتوجيهاته السديدة والذي لم يبخل علينا بوقته وخبرته فكان نعم المشرف. كما نتقدم بكل الشكر التقدير والعرفان إلى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة ادرار والى كل من قدم لنا يد المساعدة في إتمام هذا العمل ونخص بالذكر السيد **غانمي محمد** مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ادرار، السيدة بلبشير أمينة، الدكتور بن خالد عبد الكريم، الدكتور الصادق عثمان، الأستاذة أم الغيث عائشة.

إهداء

قال تعالى: " واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربني
ارحمهما كما رباني صغيرا " صدق الله العظيم.
إلى التي سهرت على راحتي ووقفت إلى جانبي، وقدمت
لي كل ما تستطيع بحب وإخلاص " أمي " الغالية حفظها
الله وأطال في عمرها.
إلى الرجل العظيم الذي علمني أن العلم هو سبيل الارتقاء
في الحياة، أبي العزيز أدامه الله لي ذخرا.
إلى زوجتي، إخوتي، أبنائي كل باسمه والى جميع
زملائي وأصدقائي.

عبد اللطيف خليلي

إهداء

قال تعالى: " واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل

ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا " صدق الله العظيم.

إلى التي سهرت على راحتي ووقفت إلى جانبي، وقدمت

لي كل ما تستطيع بحب وإخلاص " أمي " الغالية حفظها

الله وأطال في عمرها.

إلى الرجل العظيم الذي علمني أن العلم هو سبيل الارتقاء

في الحياة، أبي العزيز أدامه الله لي ذخرا.

إلى زوجتي، إخوتي، كل باسمه وإلى جميع زملائي

وأصدقائي.

عبد القادر باعثمان

فهرس البحث

	- كلمة شكر
	- الإهداء
	- فهرس البحث
	- فهرس الجداول
	- فهرس الأشكال
الصفحة	
01	- مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي	
04	1- إشكالية الدراسة
05	2- تساؤلات الدراسة
06	3- أسباب اختيار الموضوع
06	4- أهمية وأهداف الدراسة
07	5- مفاهيم الدراسة
10	6- صعوبات الدراسة
11	7- نموذج الدراسة
12	8- منهج الدراسة
13	9- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الموارد البشرية	
20	• تمهيد
المبحث الأول: مفهوم الموارد البشرية	
21	1-1 المطلب الأول: تعريف الموارد البشرية
22	2-1 المطلب الثاني: أهمية الموارد البشرية
23	3-1 المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الموارد البشرية
المبحث الثاني: النظريات التي اهتمت بالموارد البشرية	
26	1-2 المطلب الأول: المدخل الكلاسيكي
30	2-2 المطلب الثاني: المدخل النيوكلاسيكي
37	• خلاصة
الفصل الثالث: العطل المرضية	
39	• تمهيد
المبحث الأول: العطل	
40	1-1 المطلب الأول: تعريف العطلة

41	2-1 المطلب الثاني: أنواع العطل
	المبحث الثاني: العطل المرضية
44	1-2 المطلب الأول: عطله حادث العمل
45	2-2 المطلب الثاني: عطله الأمراض المهنية
46	3-2 المطلب الثالث: عطله الأمومة
48	• خلاصة
	الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة
50	1- تعريف المؤسسة
51	2- أدوات البحث
53	3- مجالات الدراسة
56	4- مجتمع الدراسة
56	5- عينة الدراسة
56	6- وصف خصائص العينة
135	7- النتائج والتوصيات
137	- خاتمة
	- ملخص الدراسة
	- قائمة المراجع والمصادر
	- الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
18	أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة	01
52	جدول توزيع الاستثمارات	02
54	تكرارات المبحوثين في أخذ العطلة المرضية	03
56	توزيع العينة حسب الجنس	04
58	توزيع العينة حسب السن	05
59	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	06
61	توزيع العينة حسب الحالة العائلية	07
62	العينة حسب مكان السكن	08
64	توزيع العينة حسب نوع السكن	09
66	توزيع العينة حسب نوع الأسرة	10
67	توزيع العينة حسب الكفالة	11
68	توزيع العينة حسب عمل الزوج	12
70	توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة	13
72	توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة العاملين	14
73	توزيع العينة حسب الرتبة العائلية	15
74	توزيع العينة حسب عدد الخبرة و الأقدمية	16
75	توزيع العينة حسب عدد الأجر أو الراتب	17
77	توزيع العينة حسب الرتبة الوظيفية	18
79	توزيع العينة حسب تلاؤم الرتبة مع الشهادة	19
80	توزيع العينة حسب الادخار	20
81	توزيع العينة حسب عدم وجود ادخار	21
82	توزيع العينة حسب وجود ضغط في العمل	22
83	توزيع العينة حسب عدم ملائمة ظروف العمل وقدرات العامل	23
85	توزيع العينة حسب الترقية في الدرجة	24
87	توزيع العينة حسب الترقية في الرتبة	25
88	توزيع العينة حسب عدد الترقيات في الرتبة	26
89	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لأسباب غير مرضية	27
90	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية في حالة عدم موافقة الإدارة على العطلة	28
92	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل	29

93	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية	30
95	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة	31
96	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقية	32
97	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب العلاقة السيئة مع المسؤولين	33
99	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الروتين والملل	34
101	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم توفر الحوافز	35
103	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لتفادي الصدام مع الرئيس	36
104	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الإرهاق الفكري وعبئ العمل	37
405	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم وجود روح العمل الجماعي	38
106	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الصرامة الزائدة من قبل المسؤول	39
108	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لسهولة الإجراءات الخاصة بها	40
110	متغير الجنس من الخصائص الشخصية مع متغير الأسباب الشخصية من العطل المرضية	41
113	متغير السن من محور الخصائص الشخصية مع متغير الأسباب الوظيفية من محور العطل المرضية	42
116	متغير المستوى التعليمي من الخصائص الشخصية و متغير الأسباب التنظيمية من العطل المرضية	43
118	متغير الحالة العائلية من الخصائص الشخصية و متغير علاقات العمل من العطل المرضية	44
120	الخبرة مع الأسباب الشخصية للعطل المرضية	45
123	الوظيفة مع الأسباب الوظيفية للعطل المرضية	46
125	الأجر مع الأسباب التنظيمية للعطل المرضية	47
128	ضغط العمل مع أسباب علاقات العمل للعطل المرضية	48
132	تلاؤم ظروف العمل مع الأسباب الخاصة للعطل المرضية	49

فهرس الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج الدراسة	11
02	هرم تدرج الحاجات لماسلو	33
03	توزيع العينة حسب الجنس	57
04	توزيع العينة حسب السن	59
05	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	61
06	توزيع العينة حسب الحالة العائلية	62
07	العينة حسب مكان السكن	64
08	توزيع العينة حسب نوع السكن	65
09	توزيع العينة حسب نوع الأسرة	66
10	توزيع العينة حسب الكفالة	68
11	توزيع العينة حسب عمل الزوج	69
12	توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة	71
13	توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة العاملين	73
14	توزيع العينة حسب الرتبة العائلية	74
15	توزيع العينة حسب عدد الخبرة و الأقدمية	75
16	توزيع العينة حسب عدد الأجر أو الراتب	76
17	توزيع العينة حسب الرتبة الوظيفية	78
18	توزيع العينة حسب تلائم الرتبة مع الشهادة	79
19	توزيع العينة حسب الادخار	80
20	توزيع العينة حسب عدم وجود ادخار	81
21	توزيع العينة حسب وجود ضغط في العمل	83
22	توزيع العينة حسب عدم ملائمة ظروف العمل وقدرات العامل	85
23	توزيع العينة حسب الترقية في الدرجة	86
24	توزيع العينة حسب الترقية في الرتبة	87
25	توزيع العينة حسب عدد الترقيات في الرتبة	88
26	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لأسباب غير مرضية	90
27	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية في حالة عدم موافقة الإدارة على العطلة	91
28	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل	93
29	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية	94

96	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة	30
97	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقية	31
99	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب العلاقة السيئة مع المسؤولين	32
100	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الروتين والملل	33
102	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم توفر الحوافز	34
103	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لتفادي الصدام مع الرئيس	35
104	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الإرهاق الفكري وعبئ العمل	36
106	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم وجود روح العمل الجماعي	37
107	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الصرامة الزائدة من قبل المسؤول	38
109	توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لسهولة الإجراءات الخاصة بها	39

يعتبر الإنسان أهم مورد داخل أي مؤسسة، ذلك كونه المحرك الأساسي لها، سواء من الناحية التسييرية أو التخطيطية أو التنفيذية، وباعتباره المتحكم في جميع وظائفها الإدارية، لهذا كان المادة الأساسية والدسمة لأبحاث العلماء في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، خاصة منها علم النفس وعلم الاجتماع، هذا الأخير الذي يهتم بالظاهرة الاجتماعية، التي يعتبرها رواده نتاج لتفاعل بين الأفراد والجماعات...

فالمؤسسة باعتبارها تنظيم اجتماعي يضم مجموعة من الأفراد، الذين يقومون بمختلف الأعمال والنشاطات العريضة، لتحقيق هدف معين بكفاءة وفعالية، لذا أصبح من الضروري على مسيرتها الاهتمام بأفرادها (العاملين)؛ لأن أفعالهم وسلوكياتهم لها تأثير على أدائهم للأعمال المكلفين بها، كما أنهم قد يغيرون من سلوكهم نتيجة لمجموعة من المتغيرات أو الظروف المحيطة بهم داخل وخارج العمل، ناهيك عن الخصائص الشخصية المكتسبة من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها العامل خارج العمل، بالإضافة إلى الخصائص الوظيفية المتعلقة ببيئة العمل الداخلية، والتي يكتسبها العامل من الوظيفة التي يقوم بها داخل المؤسسة، فالعامل نتيجة الضغوط السابقة قد يبحث عن أسباب قانونية، مثل: العطلة المرضية للتغطية على غايات أخرى، كالهروب من العمل، أو التفرغ للمشكلات الشخصية الخارجة عن نطاق العمل، وذلك حين استنفاد كل الأساليب الأخرى، كالعطل العادية والاستثنائية، أو كرد فعل للتعبير عن رفض واقع ما، هذا ما يكلف المؤسسة من حيث إنجاز الأعمال، وكذا خزينة الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء مبالغ كبيرة سنويا، السبب الذي دفعنا إلى محاولة دراسة هذا الموضوع، الموسوم بالخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطل المرضية، المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء، مركز الدفع بلحرمة عبد القادر بوكالة أدرار.

وقد تم تقسيم البحث إلى أربعة فصول يحتوي الفصل الأول على الإطار المنهجي للبحث والثاني الموارد البشرية (تعريفها، أهميتها، التحديات التي تواجهها، النظريات التي اهتمت بها)، أما الثالث فخصص للعطل عامة والعطلة المرضية بصفة خاصة وضم الفصل الرابع الإطار الميداني للبحث.

الفصل

الأول:

الإطار

المنهجي

1- إشكالية الدراسة:

إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة -على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسال موس (Marcel Mauss 1872م - 1950م) - ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد الموجود داخل مجالات العمل¹. ويمثل العمل قاسما مشتركا بين جميع البشر؛ فهو بمثابة عملية ديناميكية تنجز بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر استخدام الآلة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أو ضاع الفرد باعتباره المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية وكأحد أهم الموارد داخل المؤسسة تواجهه الكثير من التحديات من جميع النواحي وخاصة التسييرية والقانونية وذلك من خلال فترات العمل والراحة والمرض، هذا الأخير الذي اهتم به قانون العمل في جزئية العطلة المرضية التي تعتبر حق قانوني يكفله القانون والعرف الاجتماعي لكل عامل يزاول عمل أو مهنة ما سواء في مؤسسة عامة أو خاصة، والتي تأتي عن طريق الأمراض أو بسبب حوادث العمل وتكون مؤمنة من قبل مؤسسات التأمين التابع لها العامل، هذا الأخير باعتباره بشر يمتلك سلوك معقدة وصعب الضبط وسريع التأثير بالمتغيرات التي تحيط به سواء المتعلقة ببيئته الاجتماعية والوظيفية، وحتى ذاته بما تملك من داخل وخارج العمل وهذا ما أكدت عليه الكثير من النظريات المهمة بالتنظيم والسلوك التنظيمي والموارد البشرية مثل: المدرسة العلمية والعلاقات الإنسانية والاتجاه السلوكي ونظرية x و y و z ... وغيرها².

فالمؤسسة باعتبارها بناء اجتماعي وظيفي أحد وحداته العامل الذي يعتبر المحرك الأساسي لها قد تؤدي به ظروفه الوظيفية والشخصية إلى اللجوء إلى العطلة المرضية كمخرج قانوني للهروب من العمل ومشاكله أو التفرغ للمشكلات الشخصية الخارجة من نطاق العمل في وقت استنفاد الأساليب الأخرى المتاحة، لذلك سنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على العطل المرضية من خلال أهم الخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطلة المرضية المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات

¹ - عائشة التايب، النوع علم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة مصر، 2011، ص 15

² - عمار بوحوش، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين، دار الغرب الإسلامي، بيروت لبنان، 2006، ص 115.

الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ولاية أدرار، منطلقين من التساؤل الرئيسي: ما هي الخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطلة المرضية؟

والذي تتفرع منه التساؤلات التالية:

2- تساؤلات الدراسة:

أ- ما هي الخصائص الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية...) لطالبي العطلة المرضية المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ولاية أدرار؟.

ب- ما هي الخصائص الوظيفية (نوع الوظيفة، الخبرة، الترقية، الأجر، ضغط العمل) لطالبي العطلة المرضية المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ولاية أدرار؟.

3- أسباب اختيار الموضوع:

أ- الأسباب الموضوعية:

- إثراء الحقل السوسيوتنظيمي بدراسة جديدة حول طالبي العطلة المرضية من خلال تبين خصائصهم الشخصية والوظيفية .

- انتشار ظاهرة الطلب على العطلة المرضية في أوساط العمال مما كبد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء عجز مالي وهذا ما لفت انتباهنا إلى إمكانية وجود عوامل أخرى غير مرضية وراء ذلك.

- طبيعة الموضوع حيث انه لم يدرس من الناحية السوسيوولوجية بل اقتصرت دراسته على الجوانب القانونية فقط وذلك في حدود اطلاقنا .

- معرفة الأسباب الحقيقية وراء طلب العطلة المرضية.

تجاوب الميدان ووجود تسهيلات من الجهات المعنية.

ب- الأسباب الذاتية:

- الرغبة في معرفة الأسباب الكامنة وراء طلب العطلة المرضية.

- الميل الشخصي وراء هكذا نوع من الظواهر التنظيمية.

- نظراً لوجود علاقات بيننا وبين مصالح صندوق الضمان الاجتماعي في اطار وظائفنا الأمر الذي حفزنا للبدء في البحث.

- كون الموضوع جديد حسب اطلاقنا لذا أردنا أن نكون السباقين في إعطاء البصمة الأولى فيه.

4- أهمية وأهداف الدراسة:

- تكتسي الدراسة أهمية فائقة من حيث كون محورها الأساسي السلوك الفردي والجماعي باعتبارهما أهم عناصر العملية الإنتاجية داخل المنظمات.
 - من خلال معرفة الخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطلة يجعل المنظمة أكثر انفتاحاً عليهم وعلى ظروفهم التي قد يعالجوها قبل الوصول إلى العطلة المرضية.
 - محاولة توعية العامل بضرورة اكتساب ثقافة تنظيمية قبل اتخاذ قرار طلب عطلة مرضية من دون سبب مرضي وتوعيتهم للجانب الأخلاقي في أخذ تعويض غير مشروعة .
- أهمية هذه الدراسة أنها دراسة جديدة وحساسة في نفس الوقت والهدف منها تقريب وجهات نظر العامل وانشغالاته إلى الإدارة وتحقيق التواصل بينها لخلق المرونة ودعم الإنتاجية.

5- مفاهيم الدراسة:

أ- العطلة المرضية:

التعريف الاصطلاحي:

هي فترة راحة قانونية مقررة في حالة وجود مانع يحول بين العامل والعمل وذلك المانع هو المرض نتيجة تعرضه لمشاكل جسدية أو نفسية أو عقلية لأسباب وعوامل خارجية أو ذاتية مما يسبب له العجز عن العمل أو الاضطراب¹ وتكون بسبب حادث عمل أو مرض أو أمومة.

التعريف الإجرائي:

هي عطلة تكون بطلب من العامل للتوقف المؤقت عن العمل في إطار شرعي يكون على شكل عطلة مرضية أما وظيفتها الكامنة تكون لأجل قضاء العامل لمصالحه الشخصية العالقة أو أية أشياء أخرى تخصه و-لجوءه للعطلة المرضية دون حلول أخرى كالعطلة الاستثنائية- أما لانتهاؤ مدة عطلته السنوية وأما لرفض الإدارة منحه عطلة قانونية وإما لوجود صراع لجأ بسببه إلى هذا الحل القانوني.

1- القاضي حسين عيد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، ط3، منشورات دار الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، ص 383

ب- مفهوم مصطلح الشخصية:

الشخصية كما عرفها جوردن البورت Gordon Allport هي "الحركة المنظمة داخل نظام النفس والبدن الإنساني التي تحدد قدرته الفريدة على التكيف مع البيئة وقد عرفها ماهر بأنها " نظام متكامل من الخصائص المميزة للفرد، والعلاقة بين هذه الخصائص تساعد الفرد على موازنة نفسه مع الآخرين والبيئة المحيطة به¹.

التعريف الإجرائي للخصائص الشخصية:

هي المتغيرات المرتبطة بشخصية الموظف داخل وخارج العمل ويقصد بها الخصائص الشخصية كالجنس والسن والمستوى التعليمي والحالة العائلية والظروف العائلية.

ج- مفهوم مصطلح الوظيفة:

تعرف الوظيفة في معجم مصطلحات العلوم الإدارية بأنها "مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتطلب تعيين فرد لأدائها وفقا لمؤهلاته وقدراته، ومن المفروض أنه يوجد بكل منشأة عدد من الوظائف يتفق مع عدد موظفيها أو عمالها².

الخصائص الوظيفية:

هي المتغيرات المادية والمعنوية المستمدة من الوظيفة نفسها أو من أنظمة الوظيفة أو من علاقات العمل وهي، الأجور وضغط العمل والترقية وسنوات الخبرة والمرتبة الوظيفية³.

د- طالب العطل المرضية:

هم مجموعة العمال أو الموظفين المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بمنطقة الدفع بلحرمة عبد القادر وكالة أدرار، والذين

¹ - أحمد بن محمد الغانم، العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بوحدات خدمات الجمهور وعلاقتها بأدائهم، دراسة مسحية على العاملين بمرور منطقة القصيم، رسالة الماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006، ص 08.

² احمد بن محمد الغانم، المرجع السابق، ص 08.

³ نفس المرجع، ص 09

قاموا بطلب عطلة مرضية ابتداء من شهر مارس 2018 إلى غاية شهر مارس 2019 كما أنهم يعملون لدى مؤسسات متعددة وقطاعات مختلفة والواقعة على مستوى إقليم بلدية أدرار، ولاية أدرار، الجزائر .

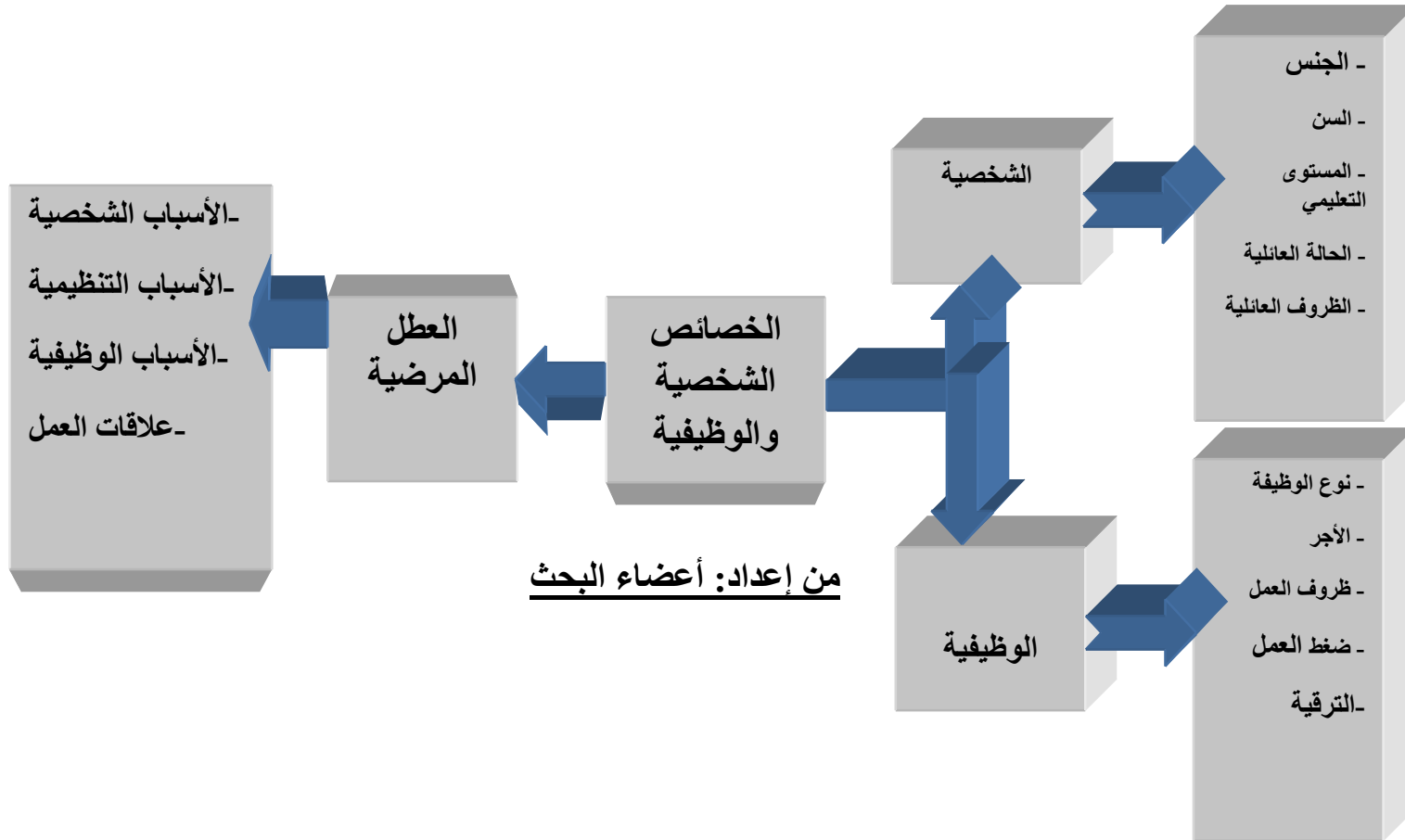
التعريف الإجرائي لطالب العطلة المرضية: هو الموظف أو العامل في حالة الخدمة باختلاف الجنس والرتبة ومكان العمل والذي يقدم على طلب فترة راحة قانونية لسبب مرضي متعلق بالمرض أو الحادث المهني أو فترة أمومة.

6- صعوبات الدراسة:

- قلة المراجع التي تتحدث عن الجانب السوسولوجي للظاهرة المدروسة.
- تباعد أماكن عمل المبحوثين.
- تحفظ المبحوثين عن بعض الأسئلة.
- حساسية الموضوع تخلق صعوبة في التجاوب.
- التناقض في إجابات المبحوثين.

7- نموذج الدراسة:

شكل رقم (01): نموذج الدراسة



8- منهج الدراسة:

تعد المناهج العلمية احد المكونات الأساسية للمعرفة العلمية باعتبارها تعتمد على مجموعة إجراءات منهجية من الوصول أو الكشف عن الحقيقة وبالتالي فهي مجموعة من القواعد العامة والإجراءات التي يستند عليها الباحث بغية الحصول على نتائج علمية.

وقد اعتمدنا المنهج الوصفي تماشياً وموضوع الدراسة محاولين جمع أكبر قدر ممكن من البيانات عن الخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطل المرضية.

تعريف المنهج الوصفي:

هو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية، ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها لدلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة، ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث¹

في ضوء أهداف الدراسة والأسئلة التي نحاول الإجابة عنها، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً، والذي لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعمد إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره، وقد طبق الباحث في دراسته مدخل المسح بالعينة، حيث تناول بعض العمال والموظفين الذين طلبوا العطلة المرضية ما بين مارس 2018 ومارس 2019 والمسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة أدرار مركز الدفع بلحرمة عبد القادر(10101) لتمثيل المجتمع الأصلي وفحص استجاباتهم من أجل تحديد خصائصهم الشخصية والوظيفية، والأسباب التي دفعتهم لطلب العطلة المرضية .

9- الدراسات السابقة:

في حدود اطلاعنا لم نجد دراسات سابقة تمس موضوع بحثنا بصفة مباشرة خاصة في التخصص، والدراسات التي حصلنا عليها تناولت أحد متغيرات موضوع بحثنا لذا اخترنا من بينها دراستين نظن أنها الأقرب إلى موضوعنا وهي كالتالي:

1-9- الدراسة الأولى: رسالة ماجستير بعنوان: " العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بوحدات خدمات الجمهور وعلاقتها بأدائهم " دراسة مسحية على العاملين

¹ مروان عبد المجيد ابراهيم، اسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، الاردن، 2000.

بمرور منطقة القصيم" إعداد الطالب: أحمد بن محمد الغانم، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،¹ 2006.

مشكلة البحث: من خلال عمل الباحث بوحدات خدمات الجمهور بمرور منطقة القصيم، لاحظ أنه لا بد من دراسة العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين وعلاقتها بأدائهم تجاه المراجعين وإنهاء معاملاتهم .

تساؤلات البحث:

1- ما هي العوامل الشخصية والوظيفية التي تتوافر ويتمتع بها العاملون بوحدات خدمات الجمهور بمرور القصيم؟

2- ما مدى علاقة العوامل الشخصية والوظيفية الرئيسية (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة، الرتبة، الدورات) بمستوى أداء العاملين بوحدات خدمات الجمهور بمرور القصيم؟

3- ما مستوى الأداء لدى العاملين بوحدات خدمات الجمهور بمرور القصيم؟
منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تطبيق مدخل المسح الاجتماعي لعينة الدراسة المكونة من 152 مفردة مكونة من 47 ضباط من رتبة عميد إلى ملازم و 105 ضابط صف من جندي إلى رئيس رقباء، تم اختيارهم عن طريق جداول الأرقام العشوائية.

أهم النتائج:

1- تمتع أكبر الفئات السنية عمراً من العاملين بوحدات خدمات الجمهور بمرور القصيم بمستوى عال من الأداء.

2- يستغرق العاملون وقت طويل في أداء العمل وهم على رضا عن أداء عملهم.

3- إتاحة مزيد من فرص التدريب في مجال خدمة الجمهور، وتقليل أعداد المراجعين وضغوط العمل التي تعيق الأداء.

4- اعتماد نظام المراجعة بالتسلسل من يحضر أو لا يخدم أو لا.

5- زيادة الحوافز المخصصة للعاملين بوحدات خدمات الجمهور بمنطقة مرور القصيم

¹ احمد بن محمد الغانم، العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بوحدات خدمات الجمهور وعلاقتها بأدائهم: دراسة مسحية على العاملين بمرور القصيم،(رسالة ماجستير)، جامعة نايف العربية، المملكة العربية السعودية، 2006/2007.

2-9- الدراسة الثانية: رسالة ماجستير بعنوان: "الراحة والعطلة في القانون الاجتماعي الجزائري" إعداد الطالب: رحوي فؤاد، جامعة وهران، 2007/2006.¹

مشكلة البحث: انطلق الباحث من إشكالية أن الراحة والعطلة هي في نفس الوقت حق وواجب، حق بالنسبة للعامل وواجب بالنسبة للمستخدم، حيث باشر الباحث موضوع بحثه حول حق العامل في الراحة والعطلة والجانب التنظيمي لهاته العطل ومدى التزام العامل بعمله حتى يستفيد من هذا الحق إضافة الى كيفية استخدامه في اطار ما يسمح به القانون.

تساؤلات الدراسة: انطلق الباحث من التساؤلين التاليين:

- ما مدى تمتع العامل بهذا الحق في تشريع العمل الجزائري؟
- كيف يحمي قانون العمل هذا الحق في ضوء المتغيرات الاقتصادية الحاصلة في الجزائر، من بينها انتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدى في علاقة العمل؟

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته للراحة والعطلة في القانون الاجتماعي الجزائري، حيث خصص الباب الأول من دراسته لتوضيح ما يتعلق بالنظام القانوني للراحات وأيام الأعياد، والباب الثاني للعطل عامة بما فيها العطلة السنوية والعطل الخاصة.

وأشار الباحث إلى مصطلح الغيابات في الفصل الثاني من الباب الرابع من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث انه يشمل بعض الحالات التي يرخص فيها للعامل التوقف عن العمل إما لوجود أسباب صحية أو أسباب أخرى، على عكس القانون الذي تبنى مصطلح العطل الخاصة، وهي التسمية الأنسب في هذا المجال حسب الباحث، وحثه في ذلك أن الغياب على إطلاقه يفيد عدة معاني من بينها الغيابات المشروعة و الغيابات غير المشروعة هذا من جهة، ومن جهة أخرى الغياب هو الأثر لعدم تواجد العامل عن مكان العمل سواء بسبب مشروع أو لا، أما العطلة الخاصة فهي الوصف القانوني لحالة معينة.

كما يرى الباحث أن الراحة والعطلة بمختلف أنواعها فترة لازمة لانقطاع عن العمل لساعات مستمرة أو لأيام مستمرة، بحثا عن الاستجمام والاسترجاع والاستعداد للعودة إلى مكان العمل، وهي بهذا المعنى تتوزع ضمن فترات شتى، فمنها ما يتقرر لأسباب اجتماعية كالأعياد والمناسبات المتعددة، ومنها ما يتقرر لأسباب صحية ومهنية كالراحة الأسبوعية والعطلة السنوية والعطلة المرضية والأمومة، ومنها ما يتقرر

¹ رحوي فؤاد، الراحة والعطلة في القانون الاجتماعي الجزائري،(رسالة ماجستير)، جامعة وهران، الجزائر، 2007/2006.

لأسباب أخرى، لذا نص المشرع على تمتع العامل بالراحة القانونية، فتدخل لينظم هذا الحق من المواد 33 حتى 56 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. كما تطرق الباحث في دراسته إلى جميع القوانين والنصوص التنظيمية وكذا الاتفاقيات الجماعية التي تنظم وتهتم بعلاقات العمل الفردية والجماعية والتي تركز ذلك كحق مشروع وأساسي للعامل، موضحاً شروطها ومدتها وإجراءاتها الإدارية. وقد خلص الباحث من خلال دراسته إلى:

الإيجابيات:

- تعتبر الراحة والعطلة من أهم حقوق العامل من حيث أهدافها وتنوعها.
- تشريع القانون الجزائري للعطل الخاصة سواء لأسباب صحية أو غيرها.
- انتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدى بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل مما جعل المشرع الجزائري يولي اهتماماً كبيراً للمشاركة العمالية في تنظيم علاقات العمل.

السلبيات:

- تشريع العمل الحالي جاء ناقصاً مقارنة بالتشريعات السابقة خاصة القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل، القانون 08/81 المتعلق بالعطلة السنوية، المرسوم 184/82 المتعلق بالراحات القانونية وذلك من حيث الشمولية والدقة وعدم إغفال أي من تفاصيل ذلك، ومثال على ذلك مسالة جمع وتأجيل العطلة السنوية التي كانت مفصلة في القانون 08/81.
- من خلال دراسة بعض الاتفاقيات الجماعية يتضح وجود نقص في الثقافة القانونية لدى أصحاب علاقات العمل.
- رغم اهتمام المشرع بهذا الحق (الراحة والعطلة) إلا أنه يجب عليه تفصيل بعض القواعد القانونية وإتمامها لتشمل حالات لم يتعرض لها قانون العمل الحالي.

ومنه يدعو الباحث إلى ضرورة:

- تفعيل دور الاتفاقيات الجماعية بدل النصوص التنظيمية لأن الأولى أكثر قرباً للواقع.
- تفعيل دور جهاز مفتشية العمل وإعطائه صلاحيات أوسع لمراقبة الأحكام المتعلقة بالراحة والعطلة.

3-9- مقارنة الدراسات السابقة بالموضوع:

جدول رقم (01): يوضح أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة			
الدراسات	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف	نقاط الاستفادة منها
الدراسة الأولى	تلتقي مع موضوعنا في المتغير المستقل (الخصائص الشخصية والوظيفية).	تختلفان في المتغير التابع ومجتمع البحث ومجاله وحتى التخصص	ساعدت في تحديد المفاهيم خاصة المتعلقة بالمتغير المستقل مع بعض أسئلة الاستمارة
الدراسة الثانية	تلتقي مع موضوعنا في المتغير التابع (العطل المرضية) باعتبارها نوع من الراحة.	تختلفان في المتغير المستقل ومجتمع البحث ومجاله وحتى التخصص كما أنها لم تتناول العطل المرضية بصفة دقيقة. وركزت على الجانب القانوني فقط .	ساعدت في تحديد المفاهيم خاصة المتعلقة بالمتغير التابع وخاصة الجانب القانوني للموضوع

من إعداد أعضاء البحث

الفصل الثاني:

الموارد البشرية

تمهيد:

نظرا للدور الذي تلعبه إدارة المورد البشري في المؤسسات والتنظيمات الحديثة من أجل مواكبة التطورات الحاصلة والتقدم التكنولوجي، حيث أن كفاءة المؤسسة تتوقف على كفاءة التسيير وتنمية المورد البشري فالحصول على هذا الأخير وتنميته وتحفيزه وتوجيهه والمحافظة عليه من خلال تلبية حاجاته أصبح ضروري لتبلغ المؤسسة غايتها وتحقق أهدافها وأهداف عاملها فمن الضروري على أي تنظيم التخطيط والتنظيم وتقييم موارده البشرية بمعنى إدارتها وتسييرها.

من هذا المنطلق فإن إدارة الموارد البشرية هي أهم إدارة وظيفية في المؤسسة وأكثرها حساسية نظرا لتعاملها مع أهم عنصر من عناصر الإنتاج وأكثر موارد المؤسسة عرضة للتأثر بمختلف التغيرات، فإدارة الموارد البشرية ليست بالشكل الحديث ولا تعتبر وليدة الساعة وإنما هي نتاج لمجموعة من التطورات ساهمت بشكل مباشر أو غير مباشر في ضرورة وجود إدارة أفراد متخصصة ومنهجية ترعى شؤون العاملين وتعمل على توفير أحدث وأنجع الآليات والأساليب لإدارة هذه الطاقات وتنميتها بكفاءة لتتمكن من زيادة إنتاجية العمال.

المبحث الأول: مفهوم الموارد البشرية

1- المطلوب الأول: تعريف الموارد البشرية

- تعرف على أنها: "مجموع الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبراتهم، سلوكياتهم، اتجاهاتهم، طموحاتهم، كما يختلفون في مستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية".¹
- الموارد البشرية هي: " جميع الناس الذين يعملون في المنظمة، رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء وظائفها وأعمالها".²
- الموارد البشرية: "هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم، حيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم، وتزيد فرص الاستغلال الفاعل لهذا المورد عندما تتوافر نظم تحسين تصميمها وتطويرها للتعليم والاختيار والتدريب والتقييم والتطوير والصيانة".³
- تقدم الموارد البشرية للمؤسسة مساهمات على شكل مؤهلات علمية، خبرات، مهارات، من اجل تحقيق أهدافها وفي المقابل الحصول على تعويضات مالية ومعنوية وفترات للراحة.⁴

¹ - حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية،مديرية النشر لجامعة قالمه،2004 ص 25

² - عمرو وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2007 ، ص 11

³ - احمد سيد مصطفى، ادارة الموارد البشرية، كلية التجارة، القاهرة، مصر، ص19

⁴ - عمرو وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 11

2- المطلب الثاني: أهمية الموارد البشرية

تعتبر الموارد البشرية من أهم مدخلات النظام الإنتاجي واكبر القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة ورسم معالم مستقبلها لذا ازداد الاهتمام بالموارد البشري وذلك نظرا لمساهمته الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة وتتجلى أهميته في:¹

- أن فكر الإنسان يؤدي إلى تطوير الصناعات أكثر وبالتالي فهو صانع التطور والتقدم.
- للمورد البشري القدرة على مسايرة التغيرات الاقتصادية والتكيف مع البيئة التي تحيط به وبإمكانه السيطرة عليها وتغييرها.
- تنافسية المؤسسة تتبع من كفاءة وفعالية مستخدميها أكثر من قيمة ونوعية تجهيزاتها.
- للمورد البشري القدرة على الابتكار بين البدائل المتاحة عن طريق الإمكانيات المادية والبشرية وتوفيرها الظروف البيئية.
- يكسب المورد البشري المؤسسة كيانها ووجودها واستمرارها في مجال الأعمال فهي التي تسيطر على العملية الإنتاجية وهي المحرك لباقي وظائف المؤسسة.²

وبالتالي فان الموارد البشرية هي ركيزة أساسية في تحديد مصير المؤسسة وما قد تحققه من أرباح ونتائج ومزايا تنافسية بغية الوصول إلى إرضاء العملاء والتفوق على المنافسين وان أي حدث طارئ يتعرض له المورد البشري كالحادث المهني أو المرض يؤدي إلى خلل وظيفي في المؤسسة إذا لم يوجد بديل له.

¹ - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، القاهرة، 1998، ص 31

² - صليحة جعفر، أهمية الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة، دراسة حالة سوناطراك، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، 2006، ص 07.

3- المطب الثالث: التحديات التي تواجه الموارد البشرية

إن التطور التكنولوجي السريع وما يشهده العالم من تطور وتغير وتنافس وتنوع في المنتجات وانفتاح المؤسسات على الأسواق العالمية ينعكس بالضرورة على المورد البشري ومدى قدرته على مجاراته والتأقلم معه ومواجهة التحديات التي تنجم عنه ومن بين هذه التحديات التي تواجه المورد البشري:¹

3-1 التحديات التكنولوجية:

إن تقلص فرص العمل والاتجاه نحو تخفيض القوى العاملة في المنظمات أدى إلى تناقص عدد العمال اللازمين للإنتاج رغم زيادة الكميات المنتجة بفعل ارتفاع الإنتاجية بفعل التكنولوجيا الحديثة كما أن التنوع الثقافي للأفراد أفرز قيم جديدة فرضتها المستجدات التكنولوجية كاحترام العمل ومواعيده باعتبار الوقت كلفة إضافة إلى تحسين حياة الأفراد العاملين وتلبية حاجاتهم.

3-2 إدارة الجودة الشاملة:

إن بناء الاستراتيجيات التنظيمية لا يكون إلا من خلال التركيز والاهتمام بالعنصر البشري عبر جوانب مهمة هي:²

- مساهمة العاملين بشكل فعال من خلال ولائهم للمؤسسة التي تحقق أهدافهم.
- التمكين وذلك بضمان حقوقهم والتعاطي مع مشكلاتهم فقد يضطر العامل لأخذ عطلة مرضية لعدم حصوله على ترخيص بالغياب لأمر شخصية.
- تحقيق رضا المستهلكين مما يكسب المؤسسة ميزتها التنافسية.

¹ - علي السلمي، مرجع سابق، ص 19

² - خضير كاظم حمود. ياسين كاسب الخرشة، ادارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2006،

- الوقاية خير من العلاج حيث أن بعض الأعمال خطيرة في حد ذاتها يتعرض فيها العامل لحوادث تضطره للعطلة المرضية.
- الإدارة بالحقائق.
- التحسين المستمر لكسب الخبرة وتقادي الأخطار والحوادث المهنية وبالتالي تتعدم العطل المرضية.

3-3 تحديات العولمة:

أصبح المجتمع البشري قرية صغيرة في ظل العولمة نتيجة توسع الأسواق وسرعة التعامل واستغلال الوقت بحيث صار من السهل التعامل مع مختلف الثقافات الإنسانية وما تفرزه من قيم مختلفة وكذا سهولة الحصول على مختلف البدائل والسلع، كما أن الحصول على القوى العاملة واختيارها يخضع لمعايير نصت عليه الاتفاقيات الدولية ومنظمات العمل فأصبح التعامل مع العاملين من خلال تشريعات وقوانين على الصعيدين المحلي والدولي وهو ما يتجلى في التنافسية بين الشركات متعددة الجنسيات والتي جعلت اختيار العاملين يخضع لمتغيرات وتشريعات مختلفة عن المعهودة.

3-4 التحديات البيئية:

تعتبر البيئة الخارجية المتجسدة من خلال الاستجابة للمتغيرات المتسارعة والتي أفرزت بيئة ديناميكية غير مستقرة حيث أن الإطار العام للتعامل معها يقوم على اعتبارها ظاهرة طبيعية والاستقرار حالة شاذة. هذه المتغيرات أثرت على سوق العمل ومهارات العاملين وقيمهم وكذا متطلباتهم الثقافية ولذلك فإن البناء الاستراتيجي والتنظيمي للمنظمات أو لى أهمية قصوى للنوعية الشاملة لهاته المعطيات من خلال التحلي بالمرونة والاستجابة الفاعلة للمتغيرات البيئية وإفرازاتها المختلفة.¹

¹ - خضير كاظم حمود. ياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق، ص 25

3-5 التحول من المفهوم التقليدي (إدارة الأفراد) إلى المفهوم العصري (إدارة الموارد البشرية):

اعتمدت العديد من منظمات الأعمال على إدارة الأفراد والتي تهتم بتحقيق أهداف المنظمات وزيادة رأس المال والإنتاجية بدرجة أو لى وليس تحقيق تطلعات وحاجات العنصر البشري فهذه النظرة التقليدية لازالت سائدة لحد الآن تعتبر الفرد مجرد سلعة أو عامل من عوامل الإنتاج يؤدي هدف معين وهو ما أدى إلى غياب التوازن والتكامل بين تحقيق رغبات وتطلعات العاملين.

في حين أن النظرة الحديثة ترى أن المورد البشري أثمن وأهم موارد المؤسسة* تعتمد عليه في تحقيق أهدافها ويتجلى ذلك في الأنشطة والممارسات الحديثة المتعلقة بإدارة ثقافة المنظمة وتصميم هيكلها ودراسة العوامل المؤثرة على المورد البشري وتزويد المؤسسة بالكفاءات المناسبة.¹

4- المبحث الثاني: النظريات التي اهتمت بالموارد البشرية

يمكن الحديث عن أهم ثلاث مراحل لتطور الاهتمام بالعنصر البشري في الفكري الإداري الأولى واكبت الثورة الصناعية وعرفت ما يسمى بالفكر الكلاسيكي الذي نظر للفرد على أنه مجرد آلة عليه تنفيذ عمله بشكل مجدد مسبقا ثم في مرحلة ثانية العلاقات الإنسانية التي أكدت على ضرورة الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للفرد على اعتبارهما جانبيين تجاهلتهما المرحلة السابقة من جهة ومن جهة أخرى أن

*- لذلك كان الحرص على سلامة العامل من الحادث المهني ومن المرض حتى لا يضطر للعطلة المرضية بسبب ظروف العمل

¹- راشد بن مسلط بن عبد الله الشريف، تطبيق الادوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية في منظمات الاعمال السعودية (دراسة ميدانية لمنظمات الأعمال التجارية جدة) غير منشورة، الكلية التقنية، جدة، المملكة العربية السعودية، 1429 هـ، ص 07

هذان الجانبان هما اللذان يدفعان الفرد إلى العمل بكفاءة وفعالية وأما المرحلة الثالثة فقد واكبت إدراك الأهمية الإستراتيجية للفرد داخل منظمة العمل وضرورة التعامل معه على أنه أهم جزء في المنطقة واهم مورد متخذة الاستثمار في المورد البشري أساسا بمفهوم الرأسمال البشري .

1- المطب الأول: المدخل الكلاسيكي

تعتبر النظريات الكلاسيكية أول من الإسهامات في الفكر الإداري والتنظيمي حيث تعتبر نقطة انطلاق العديد من النظريات في مجال الموارد البشرية دفعت الظروف السائدة آنذاك إلى ظهور أفكارها وتطويرها ارتكزت على مبادئ أساسية هي التخصص 'تقسيم العمل' 'الإشراف والرقابة' 'تسلسل السلطة'¹ ومن أهم روادها:

1-1- نظرية الإدارة العلمية (فريدريك تايلور):

ظهرت هذه النظرية في الولايات المتحدة الأمريكية أثناء تطورها الاقتصادي الذي جاء نتيجة لتوفر العديد من العوامل مثل أتساع السوق الداخلي 'زيادة التصدير وتوفير الموارد الطبيعية والأفراد العاملين كما ساعدت الابتكارات العلمية والتكنولوجية الصناعية في تلك الفترة ويعتبر فريدريك تايلور (1856-1915) رائد هذه المدرسة وأول من أسس معالمها وتعتبر مرجعا لا غنى عنه في ميدان العمل والتنظيم. ارتكزت نظرية الإدارة العلمية على الدراسة العلمية لأسلوب العمل باستخدام مؤشري الحركة والزمن لتنشيط العمل واستغلال الوقت ولذلك فإن أساسها هو أن النشاط الإنساني يمكن تحليله وقياسه ومراقبته بوسائل تشبه المستخدمة في مجال العلوم الطبيعية.²

كما أكدت على مبدأ الرشد والعقلانية للإفراد وأكدت على أن الحوافز تشجع العاملين على أداء مهامهم بشكل أفضل حيث أن ما يدفع العامل للعمل هو الحصول

¹ كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيمه واسباب سلوك الفرد والجماعة في المنظمة، دار الفكر للنشر والتوزيع،

عمان، 2010، ص42

² - كامل محمد المغربي، المرجع نفسه، ص 43

على اكبر عائد مادي وبالتالي يمكن زيادة إنتاجية الأفراد عن طريق الحوافز وهدف تايلور من ذلك هو رفع مستوى الأداء وبالتالي زيادة الإنتاج والربح.

وتولي هذه النظرية عملية التدريب أهمية قصوى كونها أساس تنمية الموارد البشرية نظرا لدورها في تحسين أداء العمال حيث أن التدريب الصحيح للعامل يقضي على بطئ العمل وقام تايلور بتقسيم مكونات العمل إلى مجموعة من الحركات وحساب الزمن اللازم لأدائها ليم بعد تدريبهم على الأداء بصورة دقيقة وصحيحة وبالتالي الرفع من كفاءة المورد البشري وهذا ما ينعكس بالإيجاب على أدائهم ويزيد الإنتاج.

حققت نظرية الإدارة العلمية نجاحا باهرا خاصة في السنوات الأولى لها ولازالت تطبق حاليا في المنظمات بشكل أو بآخر من خلال تبني بعض أفكارها ومبادئها خاصة ما تعلق بالتنظيم وبالمورد البشري إلا أنها واجهت عدة انتقادات منها:¹

- إهمال روح الجماعة والاعتماد على التقسيم الفردي للعمل.
- تجريد العامل من كل إحساس بالاستقلالية.
- اتجاه الأوامر من أعلى إلى أسفل.
- إهمال الجوانب الإنسانية واعتبار العامل أداة إنتاج فقط.
- غياب الإبداع وروح المبادرة.
- نظام العمل بالقطعة وإغراء العمال للعمل فترات أطول مما ينعكس سلبا على صحتهم.

1-2 - نظرية البيروقراطية (ماكس فيبر):

ظهرت هذه النظرية في بداية القرن العشرين ويعتبر الألماني ماكس فيبر أول مؤسس لها ويعتبرها الأولى في نظريات التنظيم العلمية محاولا إبراز أهمية التقسيم

¹ - كامل محمد المغربي، مرجع سابق، ص 43

الإداري وتأثيره على الأداء والسلوك داخل المنظمة من خلال وضع قواعد للشكل البيروقراطي المثالي للتنظيم يقوم هذا الشكل على التسلسل الهرمي للوظائف وعمل يرتكز على أفراد ذو كفاءة، يقصد بذلك التنظيم المثالي الذي يقوم على أساس من التقسيم الإداري والعمل المكتبي، فالبيروقراطية هي آلية لبلوغ الأهداف بطريقة عقلانية وفعالة.¹

ويتخذ التنظيم البيروقراطي حسب "فيبر" شكلا هرميا حيث تشرف المستويات العليا على أنشطة المستويات الدنيا وأكد على أن الأنشطة يجب أن توزع على أصحابها باعتبارها واجبات وان سلطة الأمر محددة بشكل رسمي، كما أن فيبر لم يهمل الفرد على اعتباره من أهم عوامل نجاح التنظيم إذ أن الأفراد يستمدون قيمتهم الاجتماعية من عملهم وتزيد هاته القيمة لدى حاملي الشهادات العلمية أما بالنسبة للامتيازات فان العامل في التنظيم البيروقراطي يحتفظ بوظيفته مدى الحياة ويتقاضى راتبا محددًا ويحصل على معاش ثابت في حالة التقاعد، فالعامل مطالب بأداء عمله بطريقة محددة تم تدريبه عليها ويخضع لرقابة وإشراف المستويات العليا ومن جهة أخرى يرقى في السلم الوظيفي وفقا للقواعد التي يحددها التنظيم.²

من خلال ما سبق فان "ماكس فيبر" أو لى أهمية لتنمية الموارد البشرية كأساس للرفع من الكفاءة والأداء كما يعتبر التدريب المسبق الذي دعى إليه ضرورة وأساس لشغل الوظائف حيث يؤكد على أن التعيين والتوظيف يتم على أساس الخبرة والشهادة العلمية إلا أن ذلك لم يمنع من انتقاد هذه النظرية حيث كان قصورها فيما يلي:³

¹ - كامل محمد المغربي، مرجع سابق، ص 45

² - مصطفى عشوي، اسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 45

³ - يوسف مسعداوي، اساسيات في ادارة المؤسسات، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 172

- عدم ترك أي مجال للمبادرة نتيجة الوصف الدقيق للوظائف.
- تحديد مهام الفرد بصفة دقيقة لا مجال فيها للنقاش مما يجعله مجرد آلة.
- خلق نوع من الروتين والتوتر لدى الأفراد العاملين ما يؤدي إلى خفض مستوى الأداء.

1- 3- نظرية التقسيم الإداري (هنري فايول):

انطلقت نظرية التقسيم الإداري من أفكار النظرية العلمية ويعد هنري فايول رائدها الأول، اهتمت بمظاهر الأداء المادي للعمال إلا أنها تداركت النقص الذي كان في سابقتها حيث تناولت الجوانب التي أغفلتها والمتمثلة في وظائف الإدارة العليا والمشكلات الخاصة بالعملية التنظيمية على العموم.

في حين ركزت الإدارة العلمية على المستوى الفني والإنتاجي فقد أكدت نظرية التقسيم الإداري على ضرورة تقسيم التنظيم إلى إدارات متخصصة كما أنها لا تعتبر الأفراد والأعمال والآلات مشاكل تتطلب الحلول بل لابد من وجود وظائف إدارية متخصصة تهتم كل واحدة منها بشؤون الفرد والأعمال والآلات.¹

وقد أسس "فايول" نظريته على 14 مبدأ تشكل أساس نجاح أي منظمة تتلخص هذه المبادئ في: تقسيم العمل والسلطة، الانضباط، وحدة الأمر، وحدة الإدارة، إتباع المصالح الخاصة إلى المصالح العامة، المكافآت، المركزية، التدرج، القيادة، العدالة، استقرار العمال، المبادرة، روح الجماعة.²

وترى هذه النظرية أن الأفراد يجب أن يوجهوا إلى وظائف معينة وثابتة حسب مؤهلاتهم وقدراتهم كما أنهم يخضعون في كل وحدة إدارية إلى إشراف مسؤول معين ويستفيدون من أجور تغطي احتياجاتهم الأساسية وفقا لمدى مساهمة الفرد في العمل

¹ - يوسف مسعداوي، مرجع سابق، ص 164

² - Henry Fayol, administration industrielle et général, paris,1916, p 21-49

ومن ابرز مكتسبات المورد البشري الاستقرار في المنصب وإتاحة الفرصة للترقية إذا استوفى شروطها التي من بينها الأقدمية، الجدية، الولاء للمنظمة، كما أن "فايول" لم يهمل ضرورة أن يتميز المورد البشري بالخبرة العلمية والقدرات الفنية إضافة إلى المهارات الإدارية لدى فئة المسيرين والإداريين، كما أكد على ضرورة الدعم المستمر لقدرات العمال والإداريين عن طريق التدريب والتجديد بواسطة دورات تدريب دورية إلى جانب الدروس التعليمية، ويعتبر إعطاء هامش من المبادرة للأفراد والتأكيد على العمل الجماعي من أهم ما جاءت به هذه النظرية حيث أعطت ولو بصفة قليلة بعض الاهتمام بالجانب الاجتماعي للعمال إلا أنها تعرضت لانتقادات منها:¹

- استفاد الإدارة بإعداد البرامج وتنسيق الجهود دون إشراك العمال.
- الروتين والجمود الذي تسببه المبادئ والقواعد العامة للعمل.
- إعطاء صلاحيات غير محدودة للرؤساء وبالتالي يفرضون هيمنتهم على العمال.

2- المطلب الثاني: المدخل النيوكلاسيكي

انطلاقاً من الانتقادات التي وجهت للنظريات الكلاسيكية التي اعتبرت الفرد آلة وأنه يتجاوب مع المحفزات الاقتصادية ومع استمرار الأبحاث في ميدان العمل بغية الرفع من الأداء ظهرت نظريات قائمة على مبدأ هام وهو التركيز على الإنسان باعتباره العنصر الحيوي في التنظيم وبالتالي اهتمت بالجانب الاجتماعي والنفسي للمورد البشري وركزت على لامركزية القرار وجماعة العمل والحاجات الغير مشبعة للأفراد ومن أهمها:

¹ - يوسف مسعداوي، مرجع سابق، ص 156

2- 1- مدرسة العلاقات الإنسانية (التون مايو):¹

تعتبر أول دراسة تعنى بالسلوك الإنساني في التنظيم ويعتبر "مايو" ممثل هذا الاتجاه من خلال أبحاثه في مصانع "هاوثون" بالولايات المتحدة الأمريكية والتي ساعدت على اكتشاف التأثير الهام للعوامل الاجتماعية والعلاقات الإنسانية على إنتاجية العمال، فقد خلصت دراساته إلى أن إنتاجية الفرد لا تتأثر فقط بطريقة تصميم العمل والأسلوب الذي يكافئ به، لكن أيضا بعوامل اجتماعية ونفسية معينة، كما أبرزت دراساته أهمية الجماعات في تحديد سلوك العمال الذي هو انعكاس لأفكار الجماعة واتجاهاتها فهذه النظرية ترى أن المنظمة هي بناء اجتماعي.

من خلال دراسات "التون مايو" تبرز أهمية المورد البشري في محيط العمل وقد ألح على ضرورة تغيير وتطوير طرق التنظيم والتعامل مع المورد البشري وجعلها تعتمد على أسس ومبادئ مغايرة لتلك التي جاءت بها النظريات الكلاسيكية حيث يرى أن من بين مسببات المردود السيئ للأفراد عوامل أخرى منها تدرج المهارة داخل المصنع وكذا نمط التسيير والذي يؤثر على علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل كما دعى إلى إتاحة الفرصة للتدريب والتعلم للمورد البشري بهدف إكسابه مهارات وقدرات تمكنه من فرض تواجه داخل جماعات العمل وضرورة الرفع من مستوى كفاءة المديرين عن طريق التكوين على أنجع طرق الاتصال للتغلب على مشاكل الاتصال داخل التنظيم.²

وبصورة شاملة ركزت مدرسة العلاقات الإنسانية على البعد الاجتماعي وأهميته في الأداء حيث أن مستوى أداء الفرد يكون مرتفعا وإيجابيا عندما يكون مستوى إشباع الرغبات الإنسانية والاجتماعية للفرد مرتفع كما أن الحوافز لا تعتبر أساس حث الأفراد على العمل فالرضا في العمل لا يرتبط بالجوانب المادية فقط حيث يمكن أن يكون

¹ - خليل عبد الهادي البدو، علم الاجتماع الصناعي، الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص 43

² - عمر وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص 222

النشأ أو التشجيع اللفظي أو المحيط الاجتماعي الجيد ويمكن أن تشمل هذه الحاجات تحقيق الذات، حاجات التقدير، الحاجة إلى الانتماء، وقد أسهمت هذه النظرية من خلال:

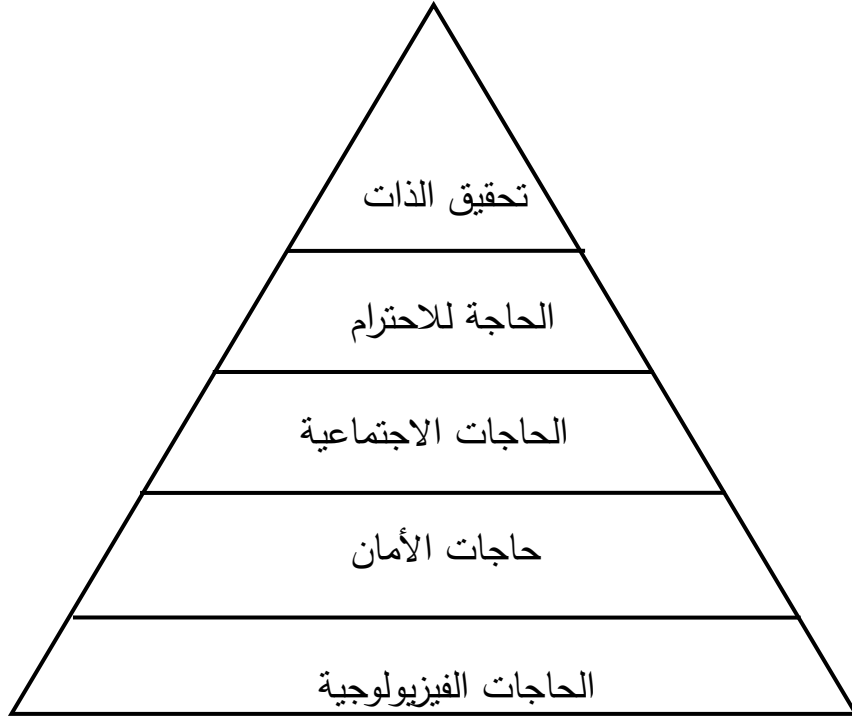
- إتاحة الفرصة للأفراد فيما يتعلق بالتكوين باعتباره وسيلة لإشباع الحاجات.
 - تكوين الجماعات الغير رسمية على أساس مهني.
 - العلاقات الاجتماعية المشجعة على العمل تكون في إطار مناخ عما مساعد.
 - ضرورة الاتصال فهو عملية تنسيق وتكوين بين جماعات العمل.
- ومن أهم الجوانب التي انتقدت منها مدرسة العلاقات الإنسانية: أنها بالغت في إبراز الجانب الاجتماعي وتجاهلت الأثر القوي للحوافز المادية في الرفع من الأداء وأظهرت الأثر الايجابي فقط للحوافز المعنوية.¹

2-2- نظرية تدرج الحاجات (أبراهام ماسلو):

يعتبر "أبراهام ماسلو" أو ل من جاء بفكرة تصنيف الحاجات الإنسانية بهدف تقسيم مصادر دافعية الفرد للعمل وقد ركز في تحليله للدافعية على مفهوم الحاجات التي وضعها في شكل هرمي حيث أن الفرد يشبعها بشكل متسلسل من القاعدة إلى القمة فيقوم بإشباع الحاجات الفيزيولوجية (الأكل، السكن...) ثم الحاجات المتعلقة بالأمان (ظروف العمل، وظيفة دائمة...) وتليها الحاجات الاجتماعية (الانتماء إلى المجموعة) ثم حاجات التقدير الذي يحصل عليه الفرد من الغير، وأخيرا حاجات تحقيق الذات (الانجازات الشخصية...)².

¹ - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 224

² - يوسف مسعداوي، مرجع سابق، ص 178

شكل رقم (02): هرم تدرج الحاجات لماسلو¹

المصدر: فائز الزغبى وآخرون

لقد أولت نظرية الحاجات أهمية بالغة لعنصر التدريب باعتباره عاملاً أساسياً يساعد في إشباع حاجات المورد البشري على كل المستويات فالحصول على أجر كاف وتحقيق الأمان يكون من خلال أداء العمل بشكل متقن أو شغل وظيفة في مستوى أعلى ويتحقق ذلك من خلال الدورات التدريبية للرفع من مستوى الأداء والانجاز بكفاءة عالية.

فالتدريب يعتبر عاملاً ضرورياً لتحقيق الحاجات في المستوى الأعلى من الهرم فحاجات التقدير المتمثلة في رغبة المورد البشري لتكوين سمعة طيبة والتمتع بالاستقلالية تجاه الآخرين يتم إشباعها من خلال تحسين المستوى والرفع من المهارات

¹ - فائز الزغبى وآخرون، أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص 45

والقدرات والحصول على كم لازم من المعلومات والمعارف المختلفة التي تساعد على الارتقاء في سلم الوظائف.¹

رغم كل إسهامات "ماسلو" من خلال نظريته سلم الحاجات إلا أن ذلك لم يمنع انتقادها حيث أنها كانت قاصرة من جانب:

- الفرد يمكن أن توجه سلوكه مجموعة من الدوافع في آن واحد والنظرية أكدت على أن الفرد يشبع حاجاته من الحاجات الدنيا إلى الحاجات العليا.
- تقسيم الحاجات إلى خمس مجموعات مبالغ فيه حيث كان من الممكن تقسيمها إلى قسمين فقط (حاجات مادية، حاجات معنوية).
- إشباع المورد البشري للحاجات في أسفل الهرم لا يعني بالضرورة انه سينتقل إلى الحاجات في أعلى الهرم فالأفراد يختلفون قد يكتفي احدهم بالحاجات المادية فقط.
- عدم توضيح سلوك الفرد بعد إشباع حاجاته كلها وفي جميع المستويات.

2-3- نظرية (X) و (Y) (ماك غريغور دوغلاس):²

أو ضح "ماك غريغور" أن انطباع الشخص تجاه شخص آخر له تأثير على طبيعة تعامله معه وعلى هذا الأساس فان سلوك المسير مع الرؤوس بهدف حثه على العمل يتحدد وفقا لتصوره لطبيعة العمل ويعد "ماك غريغور" من ابرز المساهمين في حركة العلاقات الإنسانية حيث قام بتقديم مجموعتين من الافتراضات حول طبيعة السلوك الإنساني في محيط العمل تتمثل في:

¹ - حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط4، دار الحامد، عمان، 2009، ص179

² - محمد فريد الصحن، مبادئ الإدارة، دار الجامعية للنشر، مصر، 2001، ص 77

1) فروض نظرية (X):¹

- الفرد كسول بطبعه لا يحب العمل ولا يعمل إلا قليلا.
 - الفرد ليس له طموح ويكره المسؤولية.
 - يفضل الفرد أن يقاد بدل أن يقود.
 - الفرد كائن منغلق داخليا لا تهتمه أهداف المنظمة وكل ما يهيمه ذاته فقط.
- لذلك فان الضبط والتهديد والعقاب والرقابة السبيل لجعل الأفراد يعملون.

2) فروض نظرية (Y):²

- الفرد كائن فعال قادر على العمل وراغب فيه.
- الفرد قادر على تحمل المسؤولية لتحقيق أهداف المنظمة.
- الفرد أكثر التزاما بالأهداف التنظيمية إذا ما تم مكافئته على ذلك.
- يمتلك الفرد القدرة على الابتكار والإبداع.

يرى "ماك غريغور" أن إتباع نظرية (Y) في مجال الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة الإنتاج والرفع من مستوى أداء الأفراد من خلال أهمية تدريب المورد البشري لان هذا الأخير يبحث عن الظروف الملائمة التي من خلالها يتمكن من استغلال قدراته ومهاراته وتحمل المسؤولية.

رغم كل إسهامات نظرية (X) و (Y) إلا أن الانتقاد الموجه إليها هو أنها بادرت باقتراح السياسة الواجب إتباعها في التعامل مع الأفراد من الصنف (X) وكذا الأفراد من الصنف (Y) إلا أنها لم تحدد الطريقة المثالية للتعامل مع الفرد الذي لا ينتمي لأي الصنفين المذكورين.³

1- محمد قاسم القزويني، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، عمان، 2009، ص 53

² محمد قاسم القزويني، نفس المرجع، ص 54

³ محمد قاسم القزويني، نفس المرجع، ص 55

2-4- نظرية الرأسمال البشري:

إن إدراك المنظمات لأهمية الإستراتيجية للمورد البشري دفعها إلى تبني وجهة نظر استثمارية تجاهه كي تزيد من قدرتها التنافسية فالمورد البشري مصدر الميزة التنافسية وقد رأى "شولتز" أن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عن ما حققه الاستثمار المادي ومن هنا يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي،¹ حيث انطلق من فكرة أن الرأسمال المادي سيعرف نموه توقفا على المدى الطويل وبالتالي فتضاعف الإيرادات على مستوى المنظمات مرده الموارد البشرية التي تساهم في ذلك بكل ما تملكه من قدرات ومهارات ذهنية وفنية.

¹ - راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2002، ص 65

خلاصة:

يمكن القول أن الإنسان هو الفاعل الأساسي داخل أي مؤسسة ذلك أن سلوكه يعتبر صعب الضبط والتنبؤ، كما أنه يتأثر بشكل كبير بمحيطه الاجتماعي والوظيفي نظرا لامتلاكه مجموعة من الخصائص والمميزات التي يكتسبها من شخصيته الذاتية والوظيفية والتي تكونت تبعا لمؤسسات التنشئة الاجتماعية التي مر بها ابتداء من العائلة كونها النسق الجزئي للمجتمع، مروراً بالمدرسة وجماعة الرفاق ومؤسسات العمل (الثقافة التنظيمية) ووصلاً إلى القيم الاجتماعية المكتسبة من المجتمع ككل .

كل ما سبق له دور في سلوك العامل اتجاه العمل والتفاعل مع المؤسسة التي يعمل بها من خلال ردود أفعاله الناتجة والقرارات التي قد يتخذها كتعبير عن رفضه لواقع معين أو التكريس له أو مواجهته أو محاولة الهروب منه، مما قد ينعكس على المنظمة والمجتمع ككل .

الفصل الثالث:

العطل المرضية

تمهيد:

تعد العطلة من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف حيث أنها تختلف عن غيرها من الحقوق من حيث طبيعتها وخصائصها فهي تمس الموظف في جوانب متعددة كالحاجة للراحة واستعادة النشاط كما أن منها ما هو مرتبط بعائلة الموظف أو بدينه وما يتعلق بالجانب العلمي.

وللعطلة أهداف اقتصادية واجتماعية ودينية وكذا تربوية وعلمية حسب نوعها وضرورتها كما تعتبر حقا نصت عليه جميع الدساتير والأعراف والقوانين على المستوى المحلي والدولي تختلف باختلاف طبيعة المجتمعات واختلاف نشاطات الأفراد. ترتبط العطلة عامة بوقت العمل أو فترة العمل حيث لا تكون حقا إلا إذا أمضى العامل خدمته فعليا دون إغفال الأمور الطارئة التي تتطلب اخذ فترة ضرورية للراحة كالعطلة لأسباب صحية أو عطلة الأمومة.

المبحث الأول: العطل

1-1 - المطب الأول: تعريف العطلة

1-1-1- التعريف اللغوي:

عرفها علماء اللغة على أنها: "عطل" بمعنى فقد وترك وخلا من الشيء، وعرفها اللغويان الجوهري و الصاغاني على أنها: "العطل" وهو فقدان الزينة والشغل¹.

ويقال "تعطل الرجل" أي انه بقي بلا عمل فالعطلة هي البقاء بلا عمل².

ومنه فان العطلة هي الخلاص من الشيء أو تركه حيث أنها ترك العمل مع القدرة عليه أو عدمها.

1-2 - التعريف الاصطلاحي:

عرفها الأستاذ ميسوم صبيح المدير السابق للمديرية العامة للتوظيف العمومي أنها: "حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلا إنه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه"³.

من خلال هذا التعريف العطلة هي وضعية الموظف في حالة الخدمة إلا أنه ينقطع عن العمل بترخيص من إدارته إلا أن هذا التعريف لم يبين إذا كان للموظف الحق فيها أم أنها رخصة غياب.

¹- المرتضى الزبيدي، جواهر القاموس، دار مكتبة الحياة، ج8، لبنان، 1982، ص 22

²- المنجد في اللغة والأعلام، دار المشرق، ط26، لبنان، 1986، ص 513

³- ميسوم صبيح، المؤسسات الإدارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985، ص 221

وتعرف العطلة أنها: "رخصة تجيز للعامل الانقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون"¹. إلا أن هذا التعريف لم يوضح العلاقة بين العامل وإدارته إن كانت قائمة أم في قائمة وإن كانت العطلة حق أم رخصة تتفضل بها الإدارة على مستخدميها.

من خلال ما سبق فالعطلة هي غياب الموظف في حالة الخدمة الفعلية عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانوناً² مع تمتعه بمرتبته حسب الحالات وبقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الإدارة واستفادته من جميع حقوقه الثابتة وتتميز بكونها حق دستوري للموظف في وضعية الخدمة³.

2- المطلب الثاني: أنواع العطل

تعتبر العطلة احد أهم حقوق الموظف باعتبارها فترة راحة لاستعادة النشاط إلا أن لها شروط وإجراءات معينة يحددها القانون نظرا لاختلاف طبيعتها وأنواعها والتي تنقسم إلى قسمين:

2-1- العطلة العامة:

تتضمن العطلة العامة العطلة السنوية وعطلة نهاية الأسبوع وعطل المناسبات والأعياد الرسمية.

¹ - هيثم حامد المصاروة، التنظيم القانوني للإجازات، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، ط1، دار قنديل للنشر، عمان، 2011، ص 19

² - الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، المادة 129، ص 12

³ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 278

2-2- العطلة السنوية:

وهي فترة الراحة القانونية التي يستفيد منها الموظف بعد مضي سنة كاملة في العمل حيث نصت المادة 39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن: "للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية قائم خلالها بالخدمة".¹

كما أشارت إلى ذلك المادة 94 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"²، إضافة إلى المرسوم 135/66 المتعلق بالعطل في مادته الأولى التي تنص على أن: " لكل موظف يباشر عمله الحق في عطلة مدتها ثلاثون يوما متتالية عن سنة يتمها في الخدمة"³.

وقد أشار إلى ذلك المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل حيث انه: " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم".⁴

2-3- العطلة الأسبوعية:

لقد أعطى المشرع الجزائري الحق للموظف في يوم كامل للراحة أسبوعيا ويكون يوم الجمعة طبقا للأمر 77/76 المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة⁵ ثم تغير تنظيم ساعات العمل ليصبح من يوم الأحد إلى يوم الخميس طبقا للمرسوم

¹ - الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص 550

² - الأمر 03/06 مصدر سابق، ص 17

³ - المرسوم 135/66 المتعلق بالعطل ص 555

⁴ - احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 293

⁵ - الأمر 77/76 المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة، الجريدة الرسمية رقم 66 لسنة 1976، ص 1016

التنفيذي 244/09 المحدد لتنظيم ساعات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية¹ حيث أصبح يومي الجمعة والسبت راحة أسبوعية للموظف لاستعادة نشاطه ومواصلة عمله وقد اقر ذلك قانون العمل وترك تحديد وقتها للاتفاقيات الجماعية.²

2-4- عطل المناسبات والأعياد الرسمية والخاصة:

حدد القانون الجزائري للموظف أيام راحة لا يمارس فيها أي نشاط وظيفي بمناسبة الأعياد الوطنية والدينية بموجب القانون 278/63 المعدل والمتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية يتضمن³:

• الأعياد الوطنية وهي:

01 ماي، 01 يناير، 05 جويلية، 01 نوفمبر، يستفيد فيها الموظف من عطلة لمدة يوم واحد، إضافة إلى رأس السنة الامازيغية المقررة مؤخرا والمصادفة لـ12 يناير بعطلة لمدة يوم.

• الأعياد الدينية وهي:

أول محرم، عاشوراء، المولد النبوي الشريف، وحددت العطلة بيوم واحد، إضافة إلى عيدي الفطر والأضحى حيث حددت العطلة فيهما مدة يومين.

كما أن هناك عطل خاصة للموظف تتعلق بأموره العائلية حسب ما نصت عليه المادة 54 من القانون 11/90 المعدلة بالمادة 08 من الأمر 21/96 حيث⁴: "يستفيد العامل من ثلاث أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية التالية:

¹- المرسوم التنفيذي 244/09 المحدد لتنظيم ساعات العمل، الجريدة الرسمية رقم 44 لسنة 2009، ص 28، 29

²- احمية سليمان، مرجع سابق، ص 292

³- القانون 278/63 المتضمن الاعياد الوطنية والدينية، الجريدة الرسمية رقم 53 لسنة 1963، ص 776

⁴- القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990 ص 16

زواج العامل، ولادة مولود له، زواج احد فروعه أو وفاة احد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل".

كما أن القانون أعطى للموظف الحق في عطل أخرى تتعلق بمتابعة التكوين، متابعة عمل نقابي، أداء فريضة الحج، المشاركة في الامتحانات والمسابقات.¹

2- المبحث الثاني: العطل المرضية

تعد العطلة المرضية مكسبا هاما للموظف نظرا لتعرضه لخط الإصابة أو الحوادث المهنية والأمراض ما يؤدي به إلى ترك العمل والعجز عن أداء واجباته الوظيفية وتكون الاستفادة من هذه العطلة وفقا لإحكام تشريعية محددة قانونا مع مراعاة ظروف ومصصلحة الموظف المستفيد منها وما ينجم عن ذلك من حقوق وترتيبات. وتتضمن هذه العطل عطلة حادث العمل والأمراض المهنية وعطلة الأمومة.

1- المطلب الأول: عطلة حادث العمل

تتعدد وتختلف حوادث العمل التي قد يتعرض لها العامل مما يجبره على اخذ عطلة مرضية لاستعادة صحته ونشاطه حيث تنص المادة 6 من القانون 13/83 على "يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل".²

¹ - احمية سليمان، مرجع سابق، ص 296

² - القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983، ص 1810

فالوقائع المسببة للحادث تكون في فترة زمنية محددة وبصورة فجائية وليست تدريجية وغير متوقعة¹، فمن خلال ذلك نميز حادث العمل عن المرض العادي فالأخير يكون نتيجة تطور بطيء ويستغرق فترة زمنية أما المرض فسببه داخلي في جسم الإنسان والحادث سببه خارجي².

وقد نصت المادة 12 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل على أن حادث العمل يكون في مكان العمل أو في مدته أو وقت قريب لتلك المدة والحادث الذي يقع للعامل في المسافة التي يقطعها للذهاب إلى عمله أو العودة منه³.

وتتميز هذه العطلة بكونها لا تجيز للعامل أن يعمل عملاً آخر أثناء هذه الإجازة فإذا ثبت ذلك فلصاحب العمل الحق في اتخاذ الإجراءات ضد العامل والتي قد تصل إلى حرمانه من منصب عمله⁴.

2- المطلب الثاني: عطلة الأمراض المهنية

هي فترة راحة قانونية مقررة في حالة وجود مانع يحول بين العامل والعمل وذلك المانع هو المرض إذ أن العامل معرض لمشاكل جسدية أو نفسية أو عقلية لأسباب وعوامل خارجية أو ذاتية مما يسبب له العجز عن العمل أو الاضطراب⁵ وبالتالي يحتاج إلى فترة راحة ونقاهاة لاستعادة صحته ونشاطه ليواصل عمله.

¹ - د. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية يناير 1967، ص 01

² - د. علي العريفي، شرح التأمينات الاجتماعية، مطبعة القاهرة، مصر، 1978، ص 104

³ - القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 ص 1811

⁴ - السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، السعودية، 1417هـ، ص 174

⁵ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي احكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، ط3، منشورات دار الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، ص 383

يعتبر مرضاً مهنياً كل مرض ينشأ عن العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة يحول بين العامل وعمله¹ وقد حددها القانون الجزائري في ما يلي: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة، العدوى الجرثومية، الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة.

وقد نصت المادة 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على: "إن توقف العطلة السنوية اثر وقوع مرض أو حادث مبرر يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به"².

كما أن مختلف القوانين في هذا المجال نصت على حق الموظف في الراحة والحصول على عطلة مرضية تكفي للشفاء وتكون في الحدود المعقولة لغاية استعادة العامل لصحته ورجوعه لحالته الطبيعية³.

3- المطب الثالث: عطلة الأمومة

وهي عطلة قانونية تستفيد منها الموظفة المقبلة على الولادة إذا توفرت شروط وأسباب وفقاً لإجراءات قانونية خاصة بها وقد أقر التشريع الجزائري الحق في هذه العطلة للموظفة المقبلة على ولادة أو التي وضعت مولودها شريطة إن تكون قائمة بالخدمة وفقاً لما جاء في قانون التأمينات الاجتماعية⁴، وكذا المادة 04/39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁵.

¹ - القاضي حسين حمدان، مرجع سبق ذكره، ص 485

² - الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 18

³ - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 231

⁴ - المرسوم التنفيذي 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 07 لسنة 1984، ص 217

⁵ - الأمر 133/66، مصدر سابق، ص 551

فمن خلال ما سبق نجد أن جميع التشريعات المتعلقة بالعمل وعلاقات العمل قد أقرت حق الموظفة في حالة الخدمة الاستفاداة من عطلة الأمومة مدفوعة الأجر لتضع مولودها وتستعيد صحتها كيفما كان عدد أولادها وفق إجراءات محددة قانوناً¹.

فالمشرع الجزائري مراعاة لحال الموظفة الحامل حدد مدة هذه العطلة بـ98 يوماً² تبدأ عند انقطاع الموظفة عن العمل وفق شهادة طبية و أولى اهتماما بالغا لذلك من خلال سن هذه التشريعات والنصوص القانونية والتنظيمية وتكريسها وتفعيلها كما أن الموظفة في حالة عطلة الأمومة تستفيد من إجازتها السنوية وأجرتها خلال فترة العطلة³.

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة، الجزائر ، 2013، ص 293

² - القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983، ص 1795

³ - السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 176

خلاصة:

من خلال هذا الفصل وفي حدود اطلاعنا نستنتج أن الدراسات التي اهتمت بموضوع العطل بصفة عامة والعطلة المرضية بصفة خاصة ركزت فقط على الجانب القانوني فقط، بينما أهملت الجانب السوسولوجي الذي سنحاول قدر المستطاع طرقة من خلال هذا البحث المتواضع .

فالعطل المرضية لها أسباب قانونية ظاهرية كالمرض أو حوادث العمل وغيرها كما أنها قد تكون لها أسباب أخرى غير قانونية وغير ظاهرة متعلقة بالعامل بشخصيته أو ظروفه الشخصية والوظيفية كازدواجية العمل أو قلة الأجر أو المشاكل العائلية وغيرها ... وأخرى متعلقة بالعمل أو الوظيفة كظروف العمل أو ضغط العمل أو علاقات العمل أو حتى انعدام الحوافز والترقية وغيرها من المشاكل التنظيمية، مما قد يؤدي بالعامل إلى اللجوء إلى إليها كحل قانوني في حين عدم توفر الحلول الأخرى القانونية وهذا ما ينعكس بالسلب على المؤسسات وخزينة الدولة وبالتالي اقتصادها.

الفصل الرابع: الإطار الميداني

1- تعريف المؤسسة (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال
الأجراء وكالة ادراة):

هو مؤسسة عمومية اقتصادية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تابع لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعية، افتتحت وكالة ادرار سنة 1982 مصنفة في الدرجة الثالثة تضم خمس (05) مديريات فرعية وتشتمل ثمانية (08) هيئات دفع وثلاث (03) مراكز للدفع هي (بلحرمة عبد القادر بادرار، مركز تيميمون، بلبشير أحميدة بادرار) إضافة إلى خمس (05) ملحقات في كل من: (رقان، أولف، زاوية كنته، برج باجي مختار، أوقروت).

تحصي وكالة ادرار:

- عدد المؤمن لهم اجتماعيا المنتسبين: 103 445
 - المؤمن لهم اجتماعيا الناشطين: 63 679
 - المؤمن لهم اجتماعيا غير الناشطين: 39 766
 - ذوا الحقوق: 220 004
 - ذوي الحقوق + المؤمن لهم اجتماعيا: 323 449
 - عدد مستخدمي الوكالة: 176 موظف.
- الهيكل التنظيمي: الملحق رقم (01)**

أدوات البحث:

1-2- استمارة الاستبيان:

عرفها محمد عبيدات وآخرون أنها " مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بهدف الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين"¹.

كما عرفها خالد حامد بأنها: " نموذج من الأسئلة توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف يتم ملؤها مباشرة تسمى الاستمارة يطلب من المبحوث الإجابة عنها مباشرة وقد ترسل عبر البريد وتسمى الاستبيان البريدي، أما استمارة المقابلة فيقصد بها قائمة الأسئلة أو الاستمارة التي يقوم الباحث باستيفاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه وبين المبحوث"².

نلاحظ أن التعريف الأول كان عاما أما التعريف الثاني فقد ركز على أنواع الاستمارة لهذا يكن أن نعرض تعريف أكثر دقة لـ **موريس أنجرس** حيث عرف الاستمارة بأنها " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستخدم إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقة رياضية والقيام بمقارنات رياضية"³.

وتعد استمارة الاستبيان من أشهر الأدوات المستخدمة في المنهج الوصفي، وهي أسئلة تتم صياغتها من جانب الباحث العلمي؛ للحصول على معلومات وبيانات تتعلق بمشكلة البحث، ويوجد عديد من أنواع الاستبيان، فهناك الاستبيان المحدد الذي يقيد المبحوث بإجابات محددة، مثل (موافق) أو (غير موافق)... وهكذا، أو الاستبيان غير المحدد الذي لا يقيد المبحوث، ويمكن من خلاله أن يقوم بإدراج الإجابة بكل حرية، وفقاً لنوعية الأسئلة التي يسوقها الدارس في استمارة الاستبيان، وقد تشمل الاستمارة على مزيج من الأسئلة محددة الإجابات (المغلقة) والأسئلة غير محددة الإجابات (المفتوحة).

تم توزيع 93 استمارة بحث واسترجاع 78 منها كما هو مبين في الجدول التالي:

¹- نادية سعيد عاشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل، قسنطينة الجزائر، 2017، ص 352.

²- نادية سعيد عاشور وآخرون، نفس المرجع السابق ص 352.

³- مريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2006، ص 204 .

جدول رقم (02) يبين توزيع الاستثمارات				
عدد مفردات العينة	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات الملغاة	عدد الاستثمارات المعبر عنها
93	100	92	14	78

2-2- الملاحظة:

يعرفها الدكتور ابراهيم بختي على أنها: " مراقبة وتسجيل معلومات سلوك الظاهرة المدروسة لمعرفة صفاتها وخصائصها"¹، وفيها يقوم الدارس بمراقبة ظاهرة البحث، وتدوين جميع ما يتعلق بها ووصفه وصفاً واضحاً، وتعتمد هذه الطريقة على خبرات الدارس ومهارته في تحديد سلوكيات الظاهرة خلال الملاحظة.

2-3- المقابلة:

يعرفها الدكتور ابراهيم بختي على أنها: " استبيان شفهي مباشر وجه لوجه أو غير مباشر عن طريق الهاتف أو الانترنت وغيرها لغرض الحصول على معلومات حول ظاهرة معينة"²، وهناك كثير من أنواع المقابلات، مثل المقابلة الفردية أو الجماعية، وهي عبارة عن حوار بين الباحث والمبحوث، يستطيع من خلاله الباحث أن يتعرف على المعلومات المفيدة التي تخدم مادة البحث، ومن خلال ذلك يسوق بعض الأسئلة التي تستفز الباحث للإدلاء بتصريحات مهمة في إطار موضوع الدراسة، كذلك يمكن من خلال استخدام المقابلة كأداة للمنهج الوصفي أن يتعرف الباحث على وصف للانفعالات الخاصة بالمبحوث.

3- مجالات الدراسة:

3-1- المجال البشري:

¹ - ابراهيم بختي، الدليل المنهجي في اعداد وتنظيم البحوث العلمية (المذكرات والاطروحات)، جامعة ورقلة، الجزائر، 2006، ص 10.

² - ابراهيم بختي، مرجع سبق ذكره، ص10.

اقتصرت هذه الدراسة على طالبي العطلة المرضية ما بين مارس 2018 ومارس 2019 والمسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة أدرار التابعين لمركز الدفع بلحرمة عبد القادر(10101) بمجموع 868 طالب عطلة مرضية(مكررة) و372 طالب عطلة مرضية (صافية) كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (03) يوضح تكرارات المبحوثين في أخذ العطلة المرضية					
تكرار العطلة	المبحوث	تكرار العطلة	المبحوث	تكرار العطلة	المبحوث
1	المبحوث 63	2	المبحوث 32	1	المبحوث 1
2	المبحوث 64	7	المبحوث 33	1	المبحوث 2
1	المبحوث 65	1	المبحوث 34	7	المبحوث 3
1	المبحوث 66	2	المبحوث 35	3	المبحوث 4
2	المبحوث 67	1	المبحوث 36	1	المبحوث 5
8	المبحوث 68	1	المبحوث 37	1	المبحوث 6
12	المبحوث 69	3	المبحوث 38	1	المبحوث 7
1	المبحوث 70	6	المبحوث 39	2	المبحوث 8
2	المبحوث 71	1	المبحوث 40	1	المبحوث 9
3	المبحوث 72	17	المبحوث 41	1	المبحوث 10
1	المبحوث 73	5	المبحوث 42	1	المبحوث 11
1	المبحوث 74	1	المبحوث 43	1	المبحوث 12
1	المبحوث 75	2	المبحوث 44	1	المبحوث 13
1	المبحوث 76	1	المبحوث 45	1	المبحوث 14
13	المبحوث 77	2	المبحوث 46	2	المبحوث 15
14	المبحوث 78	2	المبحوث 47	1	المبحوث 16
1	المبحوث 79	1	المبحوث 48	1	المبحوث 17
3	المبحوث 80	1	المبحوث 49	1	المبحوث 18

1	المبحوث 81	1	المبحوث 50	1	المبحوث 19
1	المبحوث 82	3	المبحوث 51	6	المبحوث 20
1	المبحوث 83	11	المبحوث 52	1	المبحوث 21
1	المبحوث 84	1	المبحوث 53	1	المبحوث 22
1	المبحوث 85	1	المبحوث 54	1	المبحوث 23
4	المبحوث 86	2	المبحوث 55	1	المبحوث 24
1	المبحوث 87	1	المبحوث 56	1	المبحوث 25
1	المبحوث 88	1	المبحوث 57	1	المبحوث 26
3	المبحوث 89	2	المبحوث 58	12	المبحوث 27
8	المبحوث 90	1	المبحوث 59	2	المبحوث 28
2	المبحوث 91	1	المبحوث 60	2	المبحوث 29
1	المبحوث 92	1	المبحوث 61	11	المبحوث 30
9	المبحوث 93	1	المبحوث 62	2	المبحوث 31

2-3- المجال المكاني:

اقتصرت هذه الدراسة على طالبي العطل المرضية المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة أدرار التابعين لإقليم مركز الدفع بلحرمة عبد القادر (10101).

3-3- المجال الزمني:

طبقت هذه الدراسة في السداسي الثاني من العام الجامعي 2018-2019، واقتصرت على طالبي العطلة المرضية ما بين مارس 2018 ومارس 2019.

4- مجتمع الدراسة:

طبقت الدراسة في هذا المجال على موضوع " الخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطلة المرضية المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة أدرار مركز الدفع بلحرمة عبد القادر (10101) ما بين مارس 2018 ومارس 2019، وهي دراسة ميدانية يتكون مجتمعها من 372 عامل وموظف تختلف قطاعاتهم ومؤسساتهم وينتمون من حيث التأمين إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة أدرار.

5- عينة الدراسة:

لقد تمت الدراسة عن طريق المعاينة، وذلك باختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة 25% من مجتمع الدراسة الذي ضم 372 مفردة، حيث قدرت العينة بـ 93 مفردة، وتم اختيار العينة عن طريق حساب مسافة الانتقال $04 = 93/372$.

6- وصف خصائص العينة:

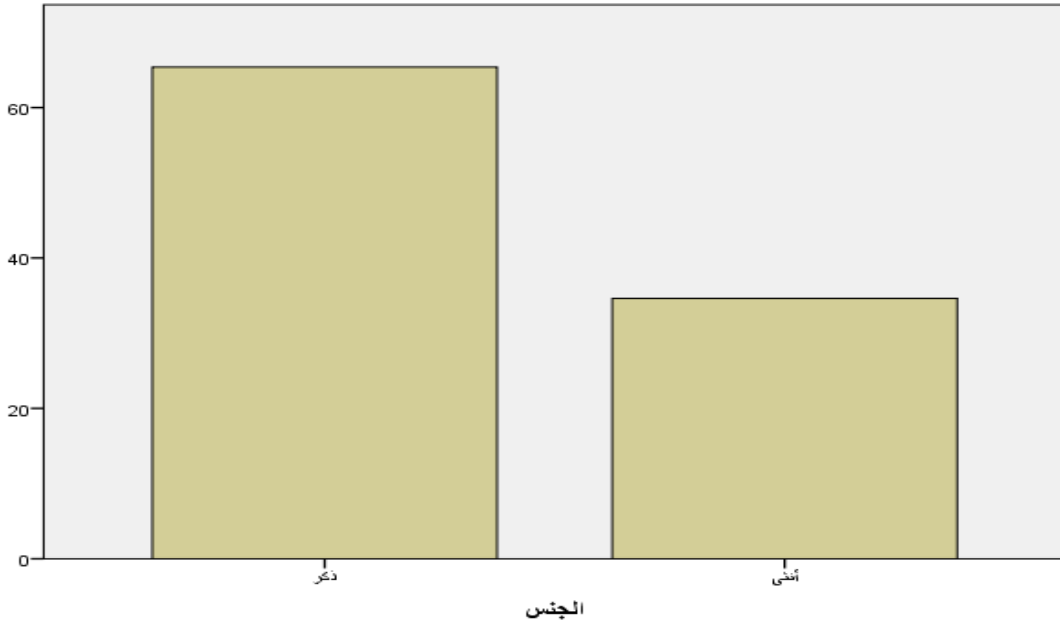
1-6- متغير الجنس:

جدول رقم (04) يبين توزيع العينة حسب الجنس		
النسبة المئوية	التكرار	الجنس
65,4%	51	ذكر
34,6%	27	أنثى
%100	78	المجموع

يوضح الجدول (04) خصائص مفردات العينة من حيث الجنس، والتي بلغت أكبر تكرار في الذكور بـ 51 من مفردات العينة أي ما نسبته 65,4 بالمائة منها أما الإناث فعددها بلغ 27 أي ما نسبته 34,6 بالمائة من إجمالي العينة، وهذا قد يرجع الى أن فئة الذكور تمثل الاغلبية في قطاع الوظيفة العامة مقارنة بالإناث كما انها الأكثر تعرضا للضغوط وهذا ما لاحظناه اثناء الاحتكاك بالميدان، ويرجع ذلك الى النظرة التي لا زالت سائدة بالنسبة لعمل المرأة المنبثقة عن عادات وأعراف المجتمع وما هو موضح في التمثيل البياني التالي:

شكل رقم(03): توزيع العينة حسب الجنس

النسبة

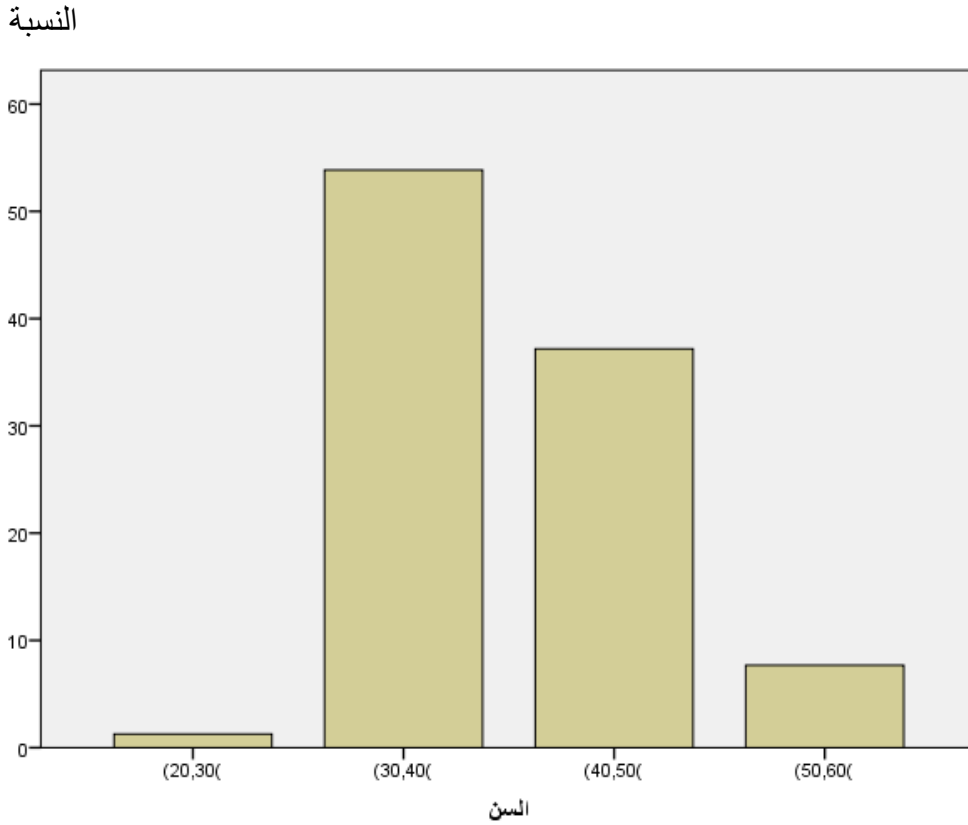


جدول رقم (05) يبين توزيع العينة حسب السن		
النسبة المئوية	التكرار	الفئات
1,3%	1	(30.20)
53,8%	42	(40.30)
37,2%	29	(50.40)
7,7%	6	(60.50)
100%	78	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أعلاه ان الفئة العمرية الاكثر تكرارا هي (40,30) حيث بلغت 42 بالمائة من مفردات العينة أي ما نسبته 53,8 بالمائة تليها فئة

(50,40) بـ 29 فردا من العينة أي ما نسبته 37,2 بالمائة وهما الفئتين الوسيطتين للعمر وهذا يبين ان معظم مفردات العينة الطالبين للعطل المرضية هم من فئة الشباب وهنا نفتح قوس ومن المتعارف عليه ان طالب العطلة يكون في سن الشيخوخة أو الكهولة نظراً لتعرضه لبعض الامراض ولكن شباب في مقتبل العمر ما الشيء الذي يدفعهم لطلب عطلة مرضية، هل الامر راجع لتدني المستوى الصحي هل لكثرة الامراض بين الشباب أم انها تعتبر الوسيلة القانونية الانسب لتبرير الغياب لقضاء المصالح العامة وهذا ما يوضحه التمثيل البياني أدناه، مما قد يرجع الى طبيعة المجتمع الجزائري الذي يمتاز بغالبية الشباب، التي تواجهها تحديات من بينها تكوين أسرة، الحصول على سكن وتوفير الحاجات الاجتماعية والمادية بصفة عامة.

شكل رقم(04): توزيع العينة حسب السن



جدول رقم (06) يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
1,3%	1	ابتدائي
6,4%	5	متوسط

ثانوي	27	34,6%
جامعي	34	43,6%
دراسات عليا	11	14,1%
المجموع	78	100%

يتبين من خلال الجدول رقم(06) الموضح للمستوى التعليمي، أن الجامعيين هم أعلى فئة إقبالاً على العطلة المرضية الأمر الذي يأخذنا إلى استنتاج أن الإطارات هم أكثر فئة مقبلة على هكذا عطل والتي قدرت بنسبة 43.6 بالمائة والأمر قد يعود للأسباب التالية:

*ضغوط العمل التي قد يتعرض لها الإطارات تجعلهم يهربون للعطلة المرضية

*تراكم الاعمال

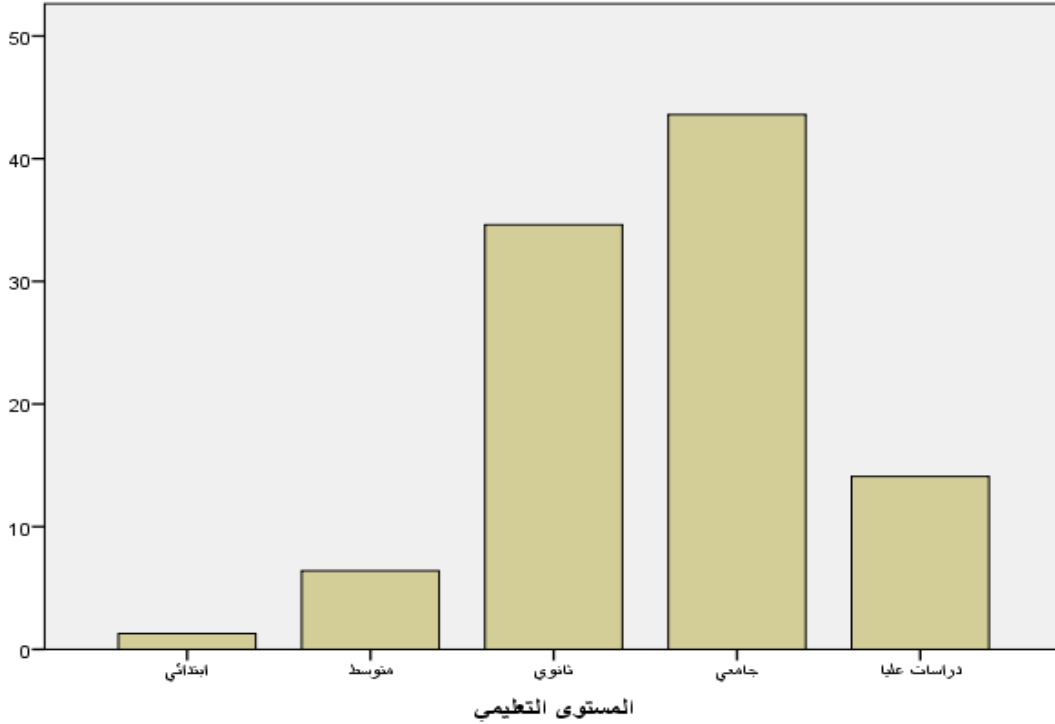
*الصراعات التي قد يواجهها الاطار مع الادارة أو مع الفئات الاخرى من العمل

*مزاولة الدراسة في الجامعة قد تكون احد الأسباب؛ لان العامل الطالب للعلم قد تنتهي مدته القانونية المقيدة ب 4 ساعات ويكون مضطرا لحضور بعض الدروس التطبيقية أو اتمام بعض البحوث وفي مثل هذه الامور الادارة قد لا تتفهم العامل طالب العلم دائماً فيلجأ لمثل هذه الحلول القانونية.

أما اقل نسبة هي خاصة بالعمال ذوي التعليم الابتدائي والتي قدرت بنسبة 1.3 بالمائة الامر الذي يثبت ان لطبيعة المنصب دور في طلب العطلة المرضية كون عامل المستوى الابتدائي تكون لديه اعمال غير مربوطة بفترة زمنية طويلة كالعمال المهنيين في الحراسة أو التنظيف وبالتالي قد لا يضطرون الى أخذ العطلة إلا ان استدعت الضرورة في مرض حقيقي الامر الاخر لسبب ابتعاد هذه الفئة من هكذا عطل هي الاقتطاعات التي قد تنهك اجرهم واضطرارهم الى المضي خلف صندوق الضمان الاجتماعي لوقت طويل والإجراءات التي لا تنتهي .

شكل رقم(05): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة



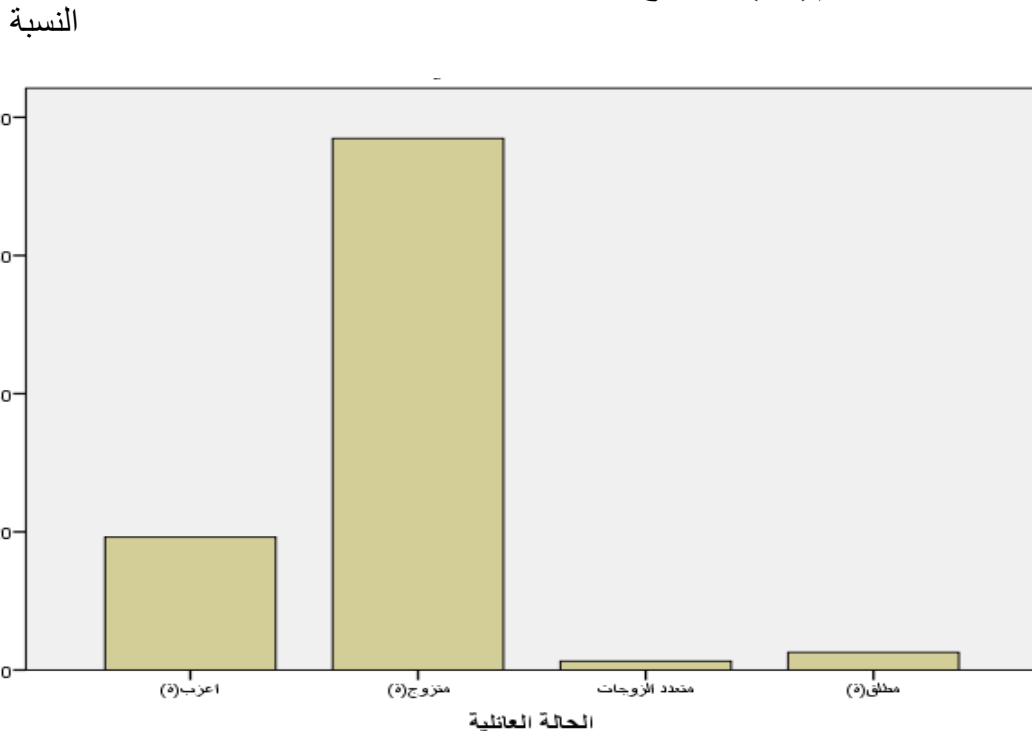
جدول رقم (07) يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
19,2%	15	أعزب(ة)
76,9%	60	متزوج(ة)
1,3%	1	متعدد الزوجات
2,6%	2	مطلق(ة)
100%	78	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أن فئة المتزوجين هم أكثر فئة مقبلة على العطلة المرضية والتي قدرت بنسبة 76.9 بالمائة والتي قد تكون بسبب تراكم المسؤوليات على العامل صاحب الاسرة مقارنة بالعامل المتزوج الجديد، فالمرأة العاملة قد تضطر لأخذ عطلة مرضية بعد انتهاء المدة القانونية لها للعطلة لأجل مرافقة احد ابنائها اذا تعرض لعرض

صحي أو لأحد الاسباب الاخرى قد تتعلق بحياتها العائلية الخاصة التي تستدعي منها الحضور في المناسبة والتغيب عن العمل ولا يوجد مبرر قانوني إلا هذا والأمر سيان بالنسبة للعامل خاصة اذا اضطر للسفر لأسباب عائلية أو تلبية بعض الالتزامات، خاصة اذا لاحظنا في هذه العينة ان في احد افرادها متعدد الزوجات وبالتالي المسؤولية ستكون مقسمة ما بين عائلتين والتي قدرت نسبتها ب 1.3 بالمائة وكذاك فرضية عدم الاستقرار العائلي التي قد تؤثر في مردودية العامل وتجعل له اخذ العطلة المرضية كمبرر للغياب كما هو موضح في أحد مفردات العينة والتي قدرت ب 2.6 بالمائة.

شكل رقم(06): توزيع العينة حسب الحالة العائلية

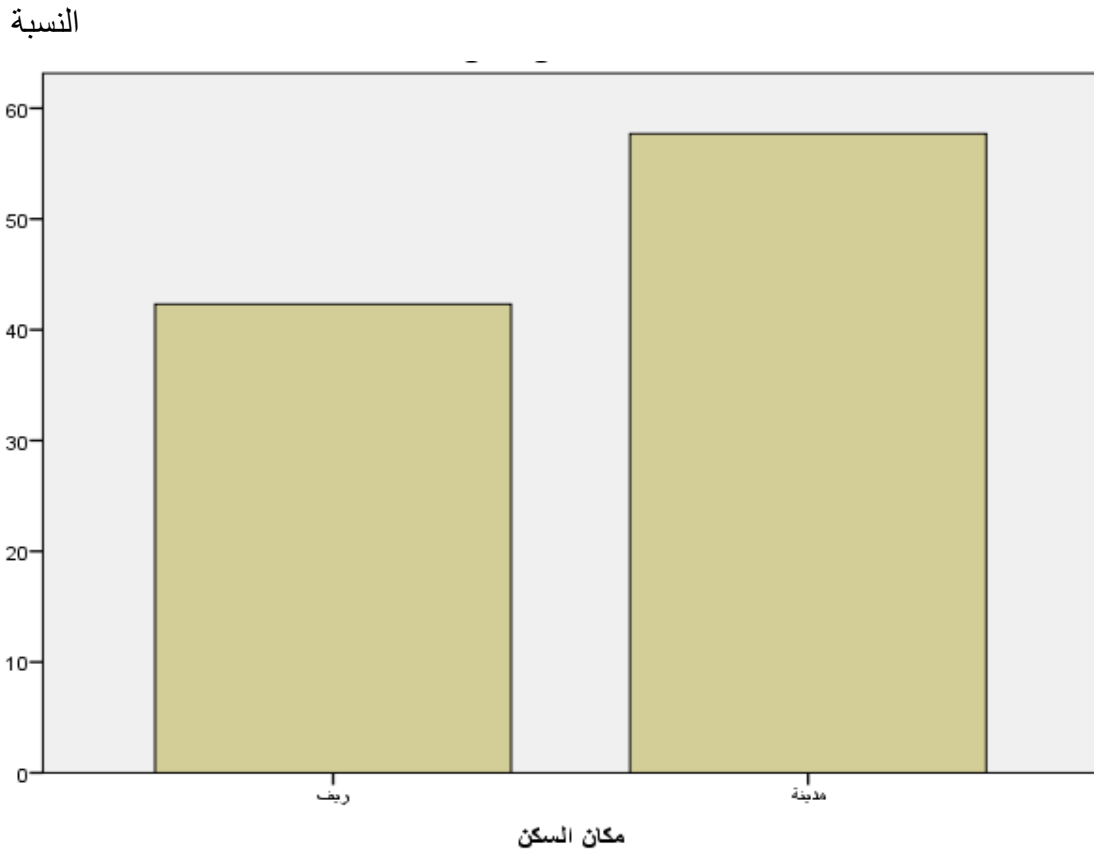


جدول رقم (08) يبين توزيع العينة حسب مكان السكن		
النسبة المئوية	التكرار	مكان السكن
42,3%	33	ريف
57,7%	45	مدينة
100%	78	المجموع

من خلال الجدول رقم (08) يتبين أن العمال قاطني المدينة أكثر فئة مقبلة على المرضية والتي قدرت ب 57.7 بالمائة مقارنة بالقاطنين في الريف والتي قدرت بنسبة 42.3 بالمائة الأمر الذي قد يعود لعدة أسباب:

- تدني المستوى الصحي في الريف مقارنة بالمدينة، كون ان سكان الريف لازال نظامهم الغذائي صحي إلى حد بعيد مقارنة بالمدينة .
- احتمال ان بساطة حياة الريف وعدم تعقدها، قد لا يضطر قاطنها الى أخذ عطلة مرضية لقضاء مصالحه الشخصية.
- واحتمال ان قاطن الريف اذا اخذ عطلة مرضية لقضاء مصالحه أمر قد يعطله أكثر مما يخدمه كونه سيكون بعيد عن المصالح الادارية.

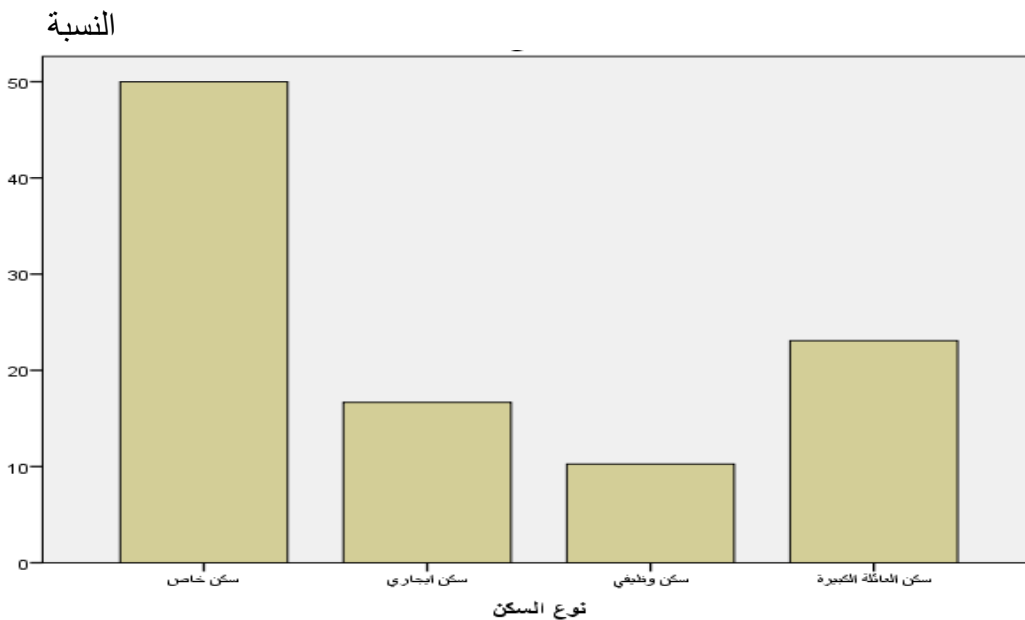
شكل رقم(07): توزيع العينة حسب مكان السكن



جدول رقم (09) يبين توزيع العينة حسب نوع السكن		
النسبة المئوية	التكرار	نوع السكن
50%	39	سكن خاص
16,7%	13	سكن ايجاري
10,3%	8	سكن وظيفي
23,1%	18	سكن العائلة الكبيرة
100%	78	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (09) الخاص بالسكن ان مفردات العينة موزعة على أكثر من نوع من أنواع السكن المترابحة بين السكن الخاص، الإيجاري، الوظيفي وسكن العائلة الكبيرة، والملاحظ ان الدين لديهم سكن خاص هم أكثر فئة مقبلة على العطلة المرضية والتي قدرت بنسبة 50 بالمائة مقارنة بالذين يسكنون في السكن الوظيفي والتي قدرت بنسبة 10.3 بالمائة وهاتين الفئتين بالذات نستطيع ان نقول انهما يتصفا بنوع من الاستقرار النسبي مقارنة بالسكن الخاص أو مع العائلة الكبيرة، لان السكن الإيجاري قد يأتي صاحب المنزل في اية وقت ويطلب بالمنزل وبالتالي فكرة التنقل من منزل لآخر وبالنسبة للسكن في العائلة الكبير والتي قدرت نسبتها 23.1 بالمائة قد يتحمل الشخص مسؤولية أكثر من أسرة في بعض الأحيان وتكون المسؤولية جماعية وبالتالي اي مناسبة أو طارئ قد يحدث في العائلة الكبيرة ولان العامل هو فرد منها سيضطر للغيب عن العمل والحضور للمناسبة.

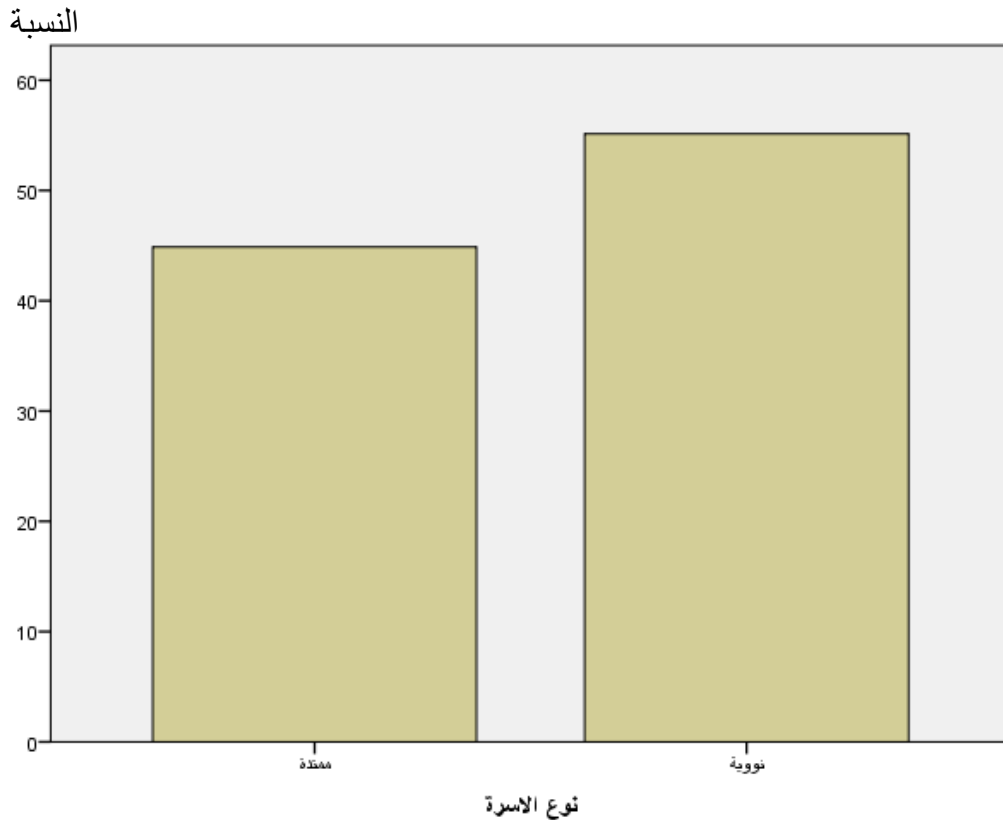
شكل رقم(08): توزيع العينة حسب نوع السكن



جدول رقم (10) يبين توزيع العينة حسب نوع الأسرة		
النسبة المئوية	التكرار	نوع الأسرة
44,9%	35	ممتدة
55,1%	43	نووية
100%	78	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن نسبة الأسرة النووية أكثر من الممتدة والتي قدرت بنسبة 55.1 بالمائة مقارنة بالأسرة الممتدة والتي قدرت بنسبة 44.9 بالمائة لكن عموماً الفرق ليس كبيراً وهذا الجدول نجد انه يعبر على المجتمع بين الماضي حيث كانت الاسر ممتدة وتحولها نحو النووية نظراً للتغير في طبيعة المجتمع وفي تركيبته الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

شكل رقم(09): توزيع العينة حسب نوع الاسرة



جدول رقم (11) يبين توزيع العينة حسب الكفالة		
النسبة المئوية	التكرار	الكفالة
25,6%	20	نعم
74,4%	58	لا
100%	78	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة 74.4 بالمائة لا يقومون بكفالة أحد مقارنة بنسبة 25.6 بالمائة يكفلون والأمر يرجع الى عدة اسباب:

وقد يرجع ذلك الى عجز صحي أو عدم وجود مصدر للدخل أو عدم القدرة على العمل مثل كبار السن.

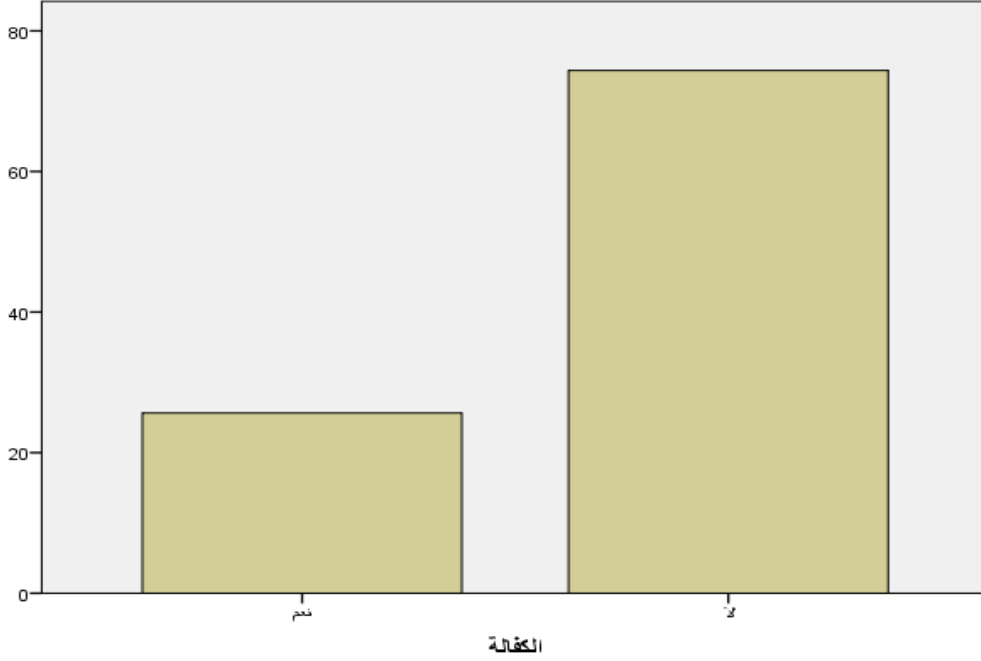
- تغير العلاقات الاجتماعية والقيمية في المجتمع وثقافة ان تكفل احد الأقارب صارت مستبعدة خاصة وأنا لاحظنا نسبة لا بأس بها من الاسر النووية ادن حتى العلاقات الاسرية تغيرت وبالتالي فكرة ان تكفل فردا صارت الى حد بعيد من باب ان يزكي الشخص امواله وليس من باب الالتزام والواجب الأسري، ولكن عندما انتقلنا للجدول رقم (05) الذي يضم عدد المكفولين ان احد المبحوثين يكفل نسبة 9.0 بالمائة أي ما يعادل سبعة أشخاص و اقل نسبة قدرت بنسبة 1.3 بالمائة، ارجع الى الملاحق جدول رقم (05) يبين تكرار المكفولين.

- في حال وفاة الاب الذي يكون أولاده لم يبلغوا سن الرشد ولا زالوا في اطار التمدرس يتكفل بهم الصندوق الوطني للتقاعد.

- الوضع الاقتصادي له دور، في ظل تقلص القدرة الشرائية للفرد وعدم القدرة على سد الحاجات الضرورية حتى الخاصة بالأسرة وغلاء المعيشة فيصبح التفكير بالكفالة مستبعد أو غير وارد.

شكل رقم(10): توزيع العينة حسب الكفالة

النسبة



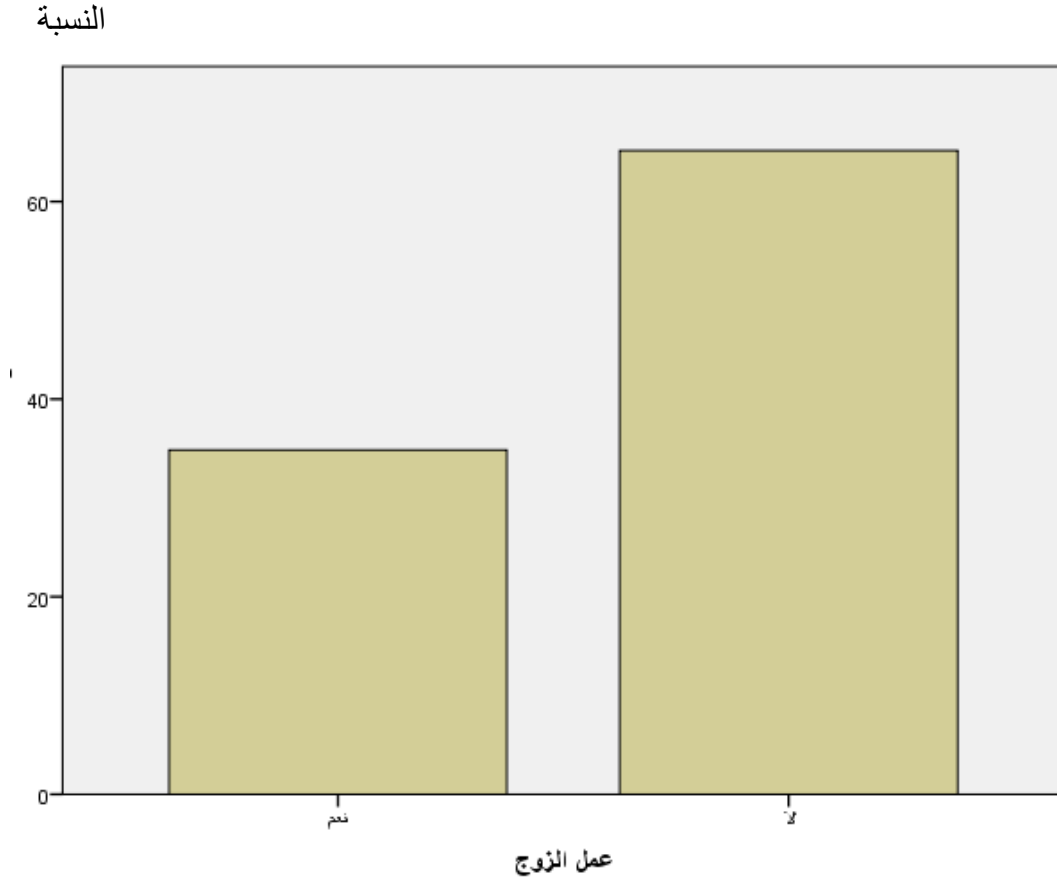
جدول رقم (12) يبين توزيع العينة حسب عمل الزوج

عمل الزوج	التكرار	النسبة
نعم	23	29,5%
لا	43	55,1%
المجموع	66	84,6%
الغير مصرحين	12	15,4%
المجموع	78	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (12) ان نسبة 55.1 بالمائة من طالبات العطللة المرضية ازواجهن لا يعملون مقابل 29.5 بالمائة من اللواتي ازواجهن يعملون والرقم في الحقيقة يعد كبير، والأمر يعود في معظم الاحيان الى سوء التسيير من طرف الدولة في عدم التوزيع العادل لمناصب الشغل خاصة من ناحية شرط وجوب اجتياز الخدمة الوطنية للذكور كشرط الالتحاق بمسابقات العمل.

ايضاً في بعض الاحيان قد نجد تفاوت بين المستوى العلمي للزوجين اذن كلٌ نجده في درجة وظيفية معينة.

شكل رقم(11): توزيع العينة حسب عمل الزوج



جدول رقم (13) يبين توزيع العينة حسب عدد افراد العائلة

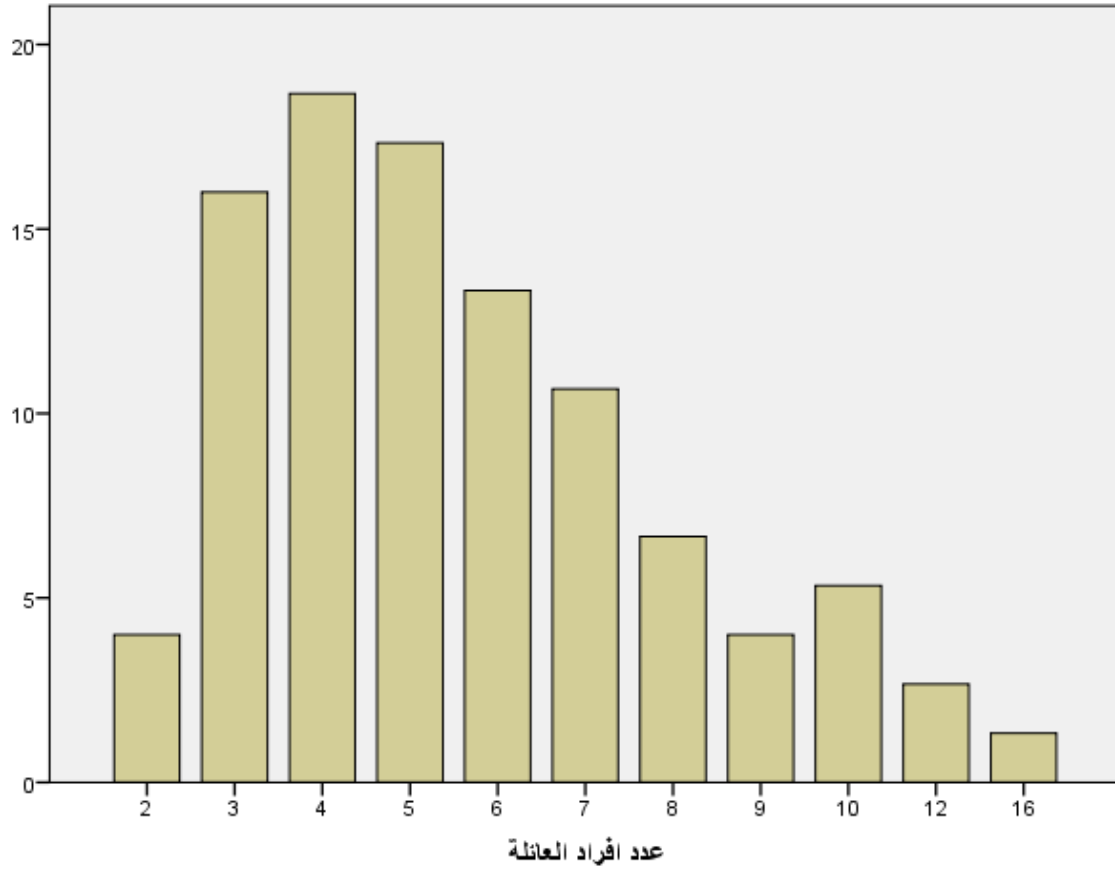
النسبة	التكرار	عدد افراد العائلة
%3,8	3	2
%15,4	12	3
%17,9	14	4
%16,7	13	5
%12,8	10	6

%10,3	8	7
%6,4	5	8
%3,8	3	9
%5,1	4	10
%2,6	2	12
%1,3	1	16
%96,2	75	المجموع
%3,8	3	الغير مصرحين
%100	78	المجموع

من خلال الجدول (13) نجد ان نسبة 17.9 بالمائة ينتمون الى عائلات تتكون من 4 افراد بينما 1.3 بالمائة ينتمون الى عائلات تتكون من 16 فردا ويرجع ذلك الى كثرة الاسر النووية مقارنة بالأسر الممتدة إضافة الى قلة عدد المكفولين.

شكل رقم(12): توزيع العينة حسب عدد افراد العائلة

النسبة

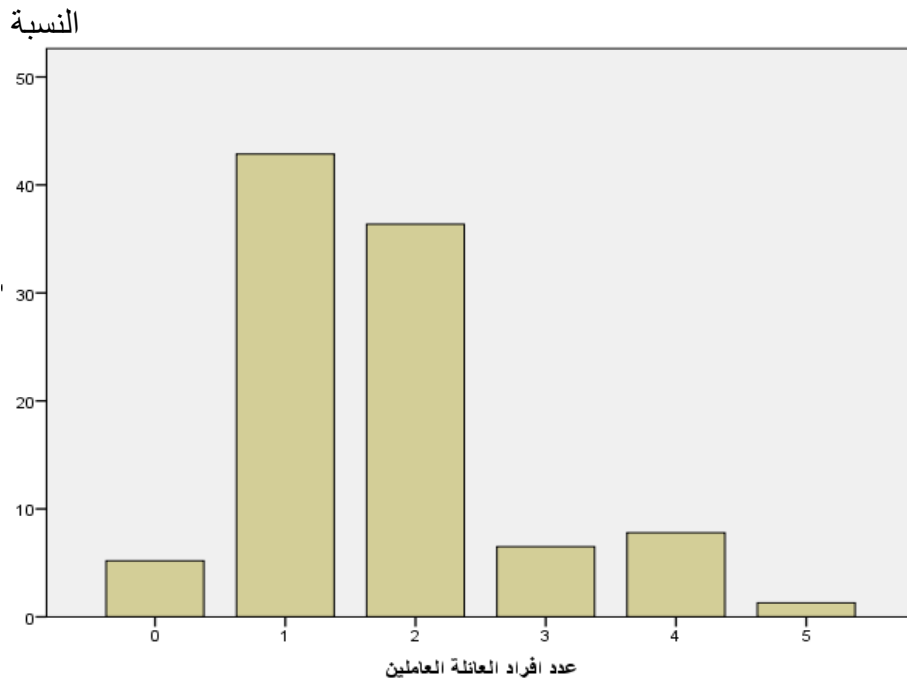


النسبة	التكرار	عدد افراد العائلة العاملين
%5,1	4	0
%42,3	33	1
%35,9	28	2

%6,4	5	3
%7,7	6	4
%1,3	1	5
%98,7	77	المجموع
%1,3	1	الغير مصرحين
%100	78	المجموع

من خلال الجدول (14) يتبين لنا ان 42.3 بالمائة من المبحوثين وخدم عاملين في اسرهم بالمقابل نجد نسبة 1.3 بالمائة من المبحوثين ينتمون الى اسر بها افراد عاملين آخرين.

شكل رقم(13): توزيع العينة حسب عدد افراد العائلة العاملين

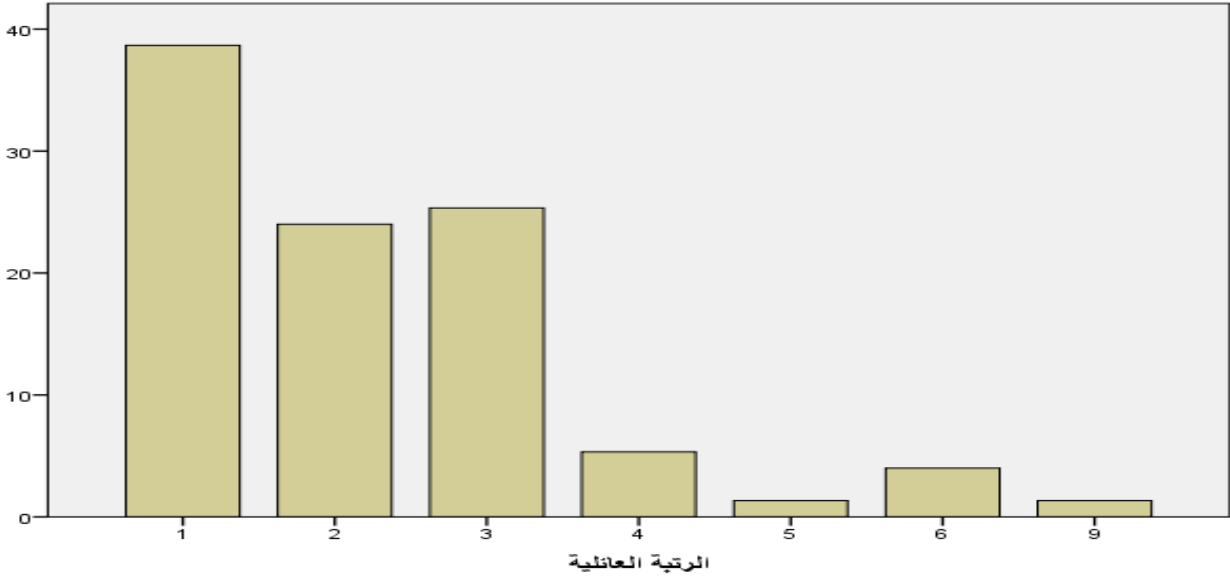


جدول رقم (15) يبين توزيع العينة حسب الرتبة العائلية		
النسبة	التكرار	الرتبة العائلية
%37,2	29	1
%23,1	18	2
%24,4	19	3
%5,1	4	4
%1,3	1	5
%3,8	3	6
%1,3	1	9
%96,2	75	المجموع
%3,8	3	الغير مصرحين
%100	78	المجموع

من خلال الجدول (15) نجد ان 37.2 بالمائة من المبحوثين يحتلون الرتبة الأولى في عائلاتهم مقابل 1.3 بالمائة من المبحوثين ترتيبهم العائلي الخامس والتاسع ويرجع ذلك الى ان الاكبر في العائلة على عاتقه اعباء اجتماعية واقتصادية تضطره الى العطلة المرضية .

شكل رقم(14): توزيع العينة حسب الرتبة العائلية

النسبة



جدول رقم (16) يبين توزيع العينة حسب عدد الخبرة و الأقدمية

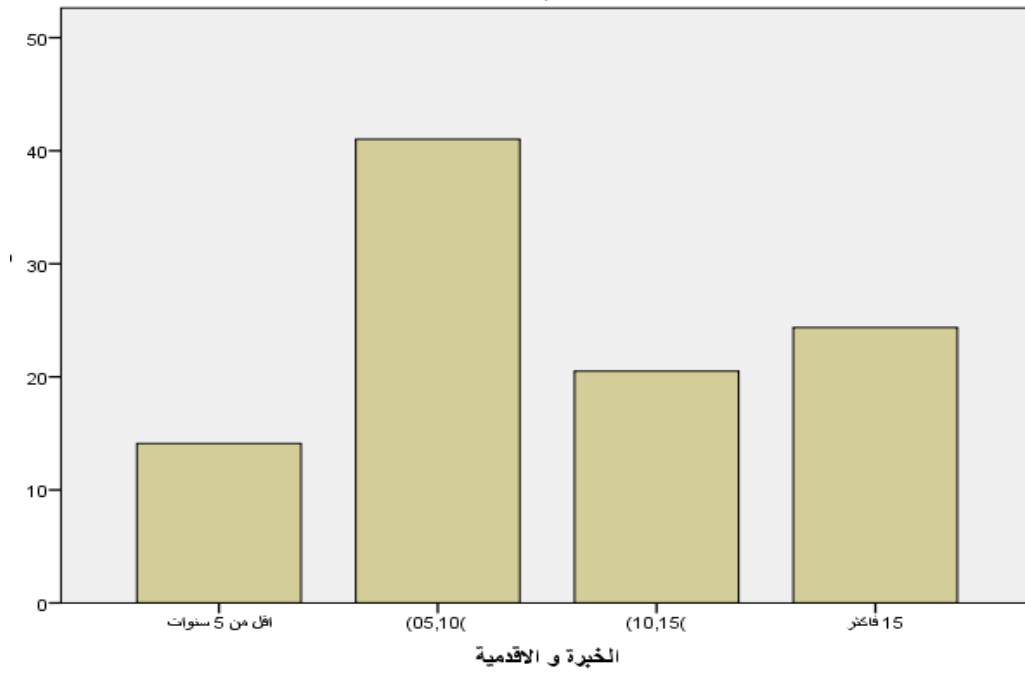
النسبة	التكرار	الخبرة و الأقدمية
%14,1	11	اقل من 5 سنوات
%41	32	من 5 الى اقل من 10
%20,5	16	من 10 الى اقل من 15
%24,4	19	15 فاكثر
%100	78	المجموع

يتبين من خلال الجدول (16) ان المبحوثين الذين خبرتهم تتراوح ما بين 05 و 10 سنوات هم أكثر فئة طالبة للعطلة المرضية والتي قدرت بنسبة 41 بالمائة الامر الذي قد يعود الى شعور العامل بالملل خاصة اذا التزم في نفس المنصب لكل هذه المدة مقابل اقل نسبة للذين خبرتهم أقل من 05 سنوات والتي قدرت بنسبة 14.1 بالمائة وعلى الأرجح يكونون اكثر حماس ونشاط مقارنة بعامل عمل من عشر سنوات فما فوق.

شكل رقم(15): توزيع العينة حسب الخبرة والأقدمية

النسبة

جدول رقم (17) يبين توزيع العينة حسب عدد الاجر أو الراتب



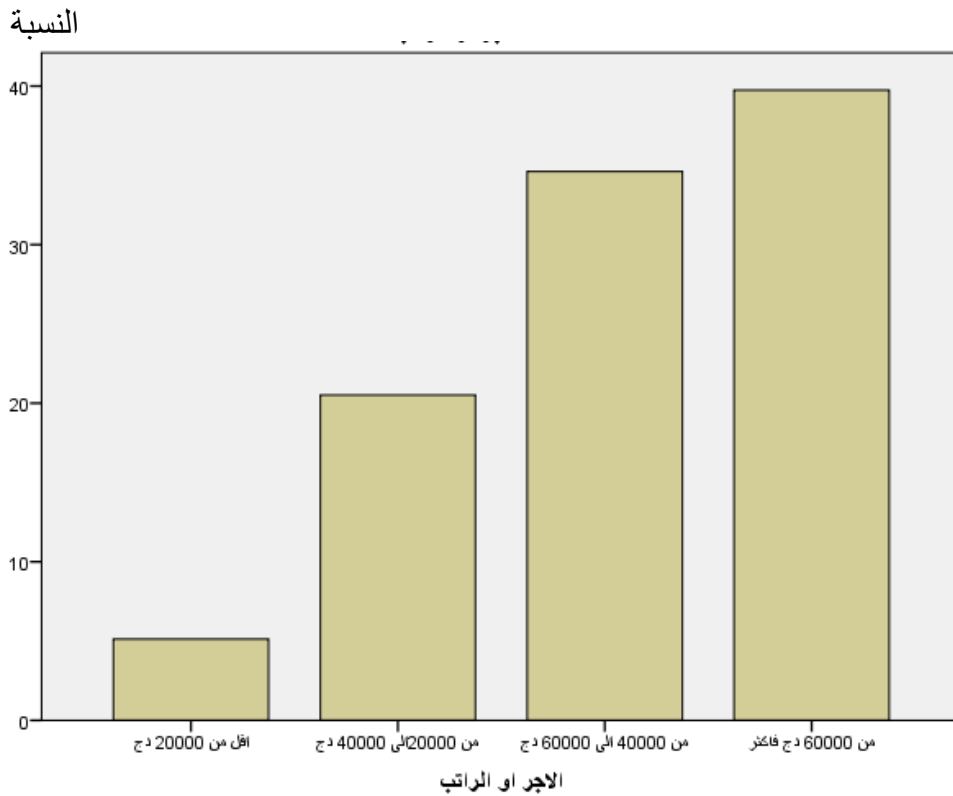
النسبة	التكرار	الاجر أو الراتب
5,1%	4	أقل من 20000 دج
20,5%	16	من 20000 الى 40000 دج
34,6%	27	من 40000 الى 60000 دج
39,7%	31	من 60000 دج فاكثر
100%	78	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (17) أن أكثر المبحوثين طالبي للعطلة المرضية هم الذين يتراوح اجرهم ما بين 60000 وأكثر والتي قدرت بنسبة 39.7 بالمائة مقارنة بنسبة أصحاب الأجر الضعيف الذين تعد نسبتهم ضئيلة مع الأولى والتي قدرت بنسبة 5.1 اما

بالنسبة للأجور التي متوسطها ما بين 20000 الى 60000 فنتراوح ما بين 20.5 الى 34.6 بالمائة كحد متوسط .

ولو اردنا ان نحلل سبب قلة العطل المرضية لأصحاب الدخل الضعيف، قد تكون أو ل فرضية هي الخوف من المساس بالأجر في حداته لان الامر يعرض العامل للكثير من الاقتطاعات التي قد تؤثر على دخله وما يثبت هذه الفرضية الحجم الكبير من العطل الذي يأخذه أصحاب الأجور العالية لأنه حتى وان تعرضوا للاقتطاع لن يؤثر عليهم مثل اصحاب الاجور الضعيفة، وبالتالي الاجر يعتبر دافع من الدوافع في اخذ أو العزوف عن العطلة المرضية .

شكل رقم(16): توزيع العينة حسب الاجر أو الراتب



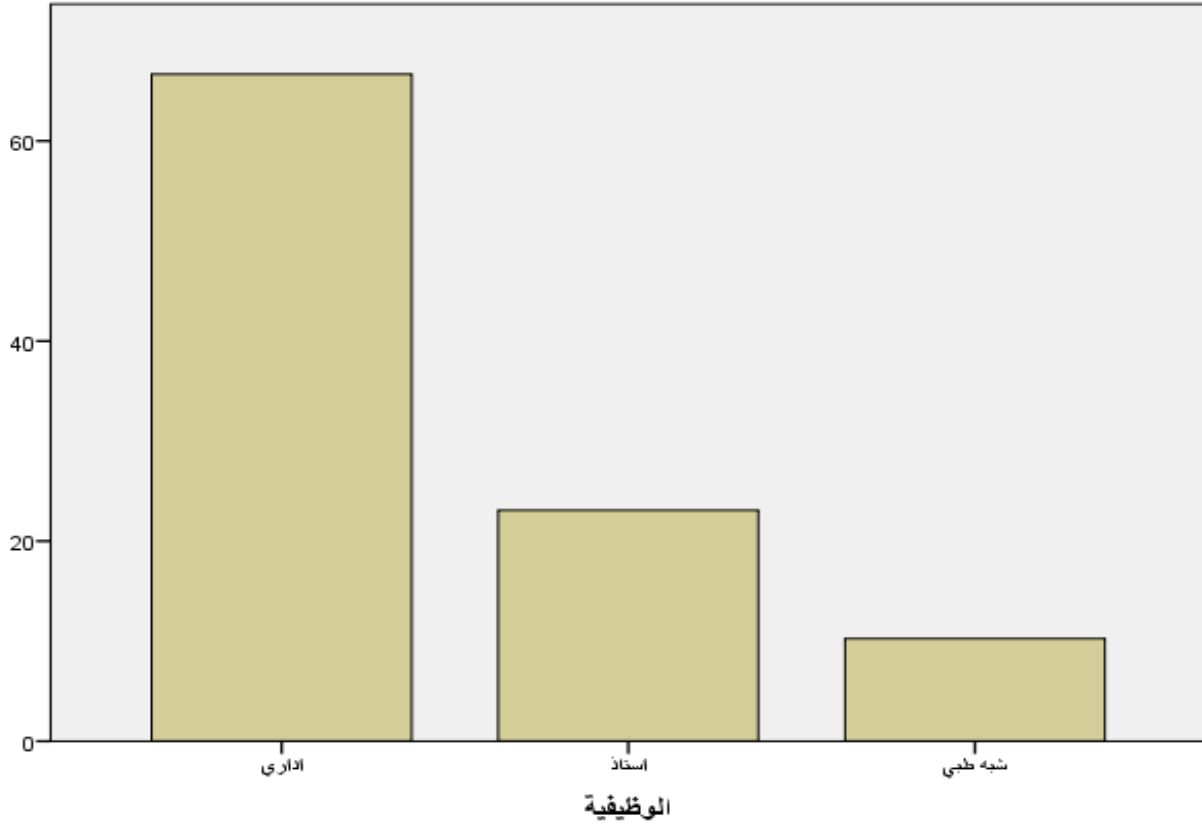
جدول رقم (18) يبين توزيع العينة حسب الرتبة الوظيفية		
الرتبة الوظيفية	التكرار	النسبة
إداري	52	66,7%
أستاذ	18	23,1%
شبه طبي	8	10,3%

المجموع	78	%100
---------	----	------

يتبين من خلال الجدول رقم (18) أن الإداريين هم أكثر فئة طالبة للعطلة المرضية والتي قدرت بنسبة 66.7 بالمائة وتأتي بعدها فئة الأساتذة التي قدرت بنسبة 23.1 بالمائة وأقل نسبة هي فئة الشبه الطبي التي قدرت بنسبة 10.3 بالمائة الأمر الذي يجعلنا نستنتج إلى انه لطبيعة العمل دور في طلب العطلة المرضية فمسؤولية الأستاذ اكبر من مسؤولية الإداري لأنه مرتبط بأكثر من شخص وضرورة تحقيق العملية التعليمية لان هذا الأمر سيؤثر على مساره المهني لان غيابه سيؤثر في عملية التحصيل وإذا كانت النتائج سيئة سيعرض الأستاذ إلى التوبيخ والمتابعة من قبل الأولياء ولهذا ستجده حريصا على الحضور مقارنة بالإداري الذي لا يكون لديه نفس الدافع اللهم إذا كان عمله مباشرة وثائق الشعب هنا د تجد حرصه بنفس حرص الأستاذ إلى حد ما، أما فئة الشبه الطبي سنرجع الى فكرة طبيعة العمل كونهم غير مرتبطين بدوام واحد أو مقيد ولكنهم يعملون يوم بيومين، وبالنظام التناوبي وبالرغم من عملهم المنهك والذي فيه مسؤولية ومخاطرة ولكن توقيت وطريقة العمل قد لا تضطرهم إلى اخذ عطلة مرضية إلا إذا كانت قاهرة وخاصة أيضا إذا ارتبطت المسؤولية بالأرواح، حيث أن الكثير من الأمور التي قد يلجأ إليها العامل التي يرى فيها حل لا بديل عنه لأنه استنفذ جميع الصيغ القانونية التي قد يواجه بها الإدارة لأنها لم تتفهم ظرفه، وهنا لا بد من اتباع المرونة داخل الإدارة -الذي جاء به فايول في مبادئه الأربعة عشر وعدم تجريد الإدارة من لا إنسانيتها مثلما جاء في نظرية ألتون مايو، فكلما صار احتواء من طرف الإدارة للعامل ستحقق به الولاء الذي يجعلها تحقق أهداف المنظمة وهو تحقيق أعلى نسبة من الإنتاجية كيفما كانت نوعيتها والعكس كلما ازداد الصراع بين الإدارة والعامل قل الولاء وبالتالي تضعف الإنتاجية وهنا سيبحث العامل عن مجموعة من البدائل كي لا يلازم العمل ومن بينها العطلة المرضية والتي ستشكل لا محال خلا وظيفياً على مستوى المؤسسة.

شكل رقم (17): توزيع العينة حسب الرتبة الوظيفية

النسبة



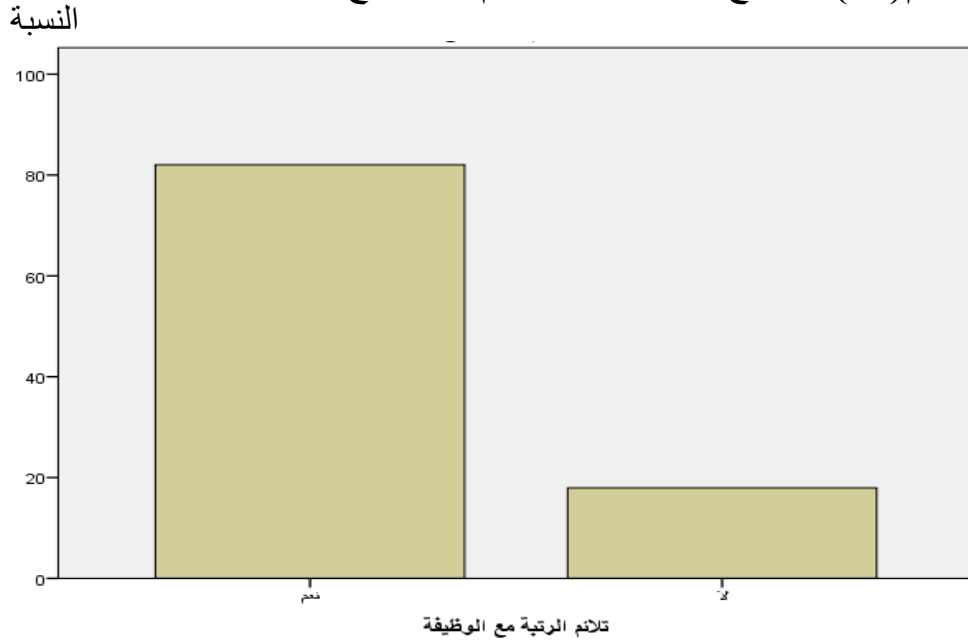
جدول رقم (19) يبين توزيع العينة حسب تلاؤم الرتبة مع الشهادة

النسبة	التكرار	تلاؤم الرتبة مع الشهادة
%82,1	64	نعم
%17,9	14	لا
%100	78	المجموع

يتبين من خلال الجدول (19) ان نسبة 82.1 بالمائة تتلاءم رتبته مع الوظيفة مقابل 17.9 بالمائة لا تتلاءم، المتعارف عليه ان الذين لا تتلاءم رتبته مع وظيفتهم سيكونون اكثر الاشخاص اقبالاً على العطلة المرضية نظراً لشعورهم بالاغتراب في منصب

لا يتلاءم وقدراتهم المعرفية لكن تبين لنا العكس في هذا الجدول حيث ان الذين تتلاءم رتبهم مع وظيفتهم هم اكثر اقبالا على العطل المرضية قد يكون لارتياحهم النسبي مقارنة بالفئة الأخرى التي تسعى الى ان يكون لديهم ملف مهني ملتزم للحصول على الدرجة المناسبة.

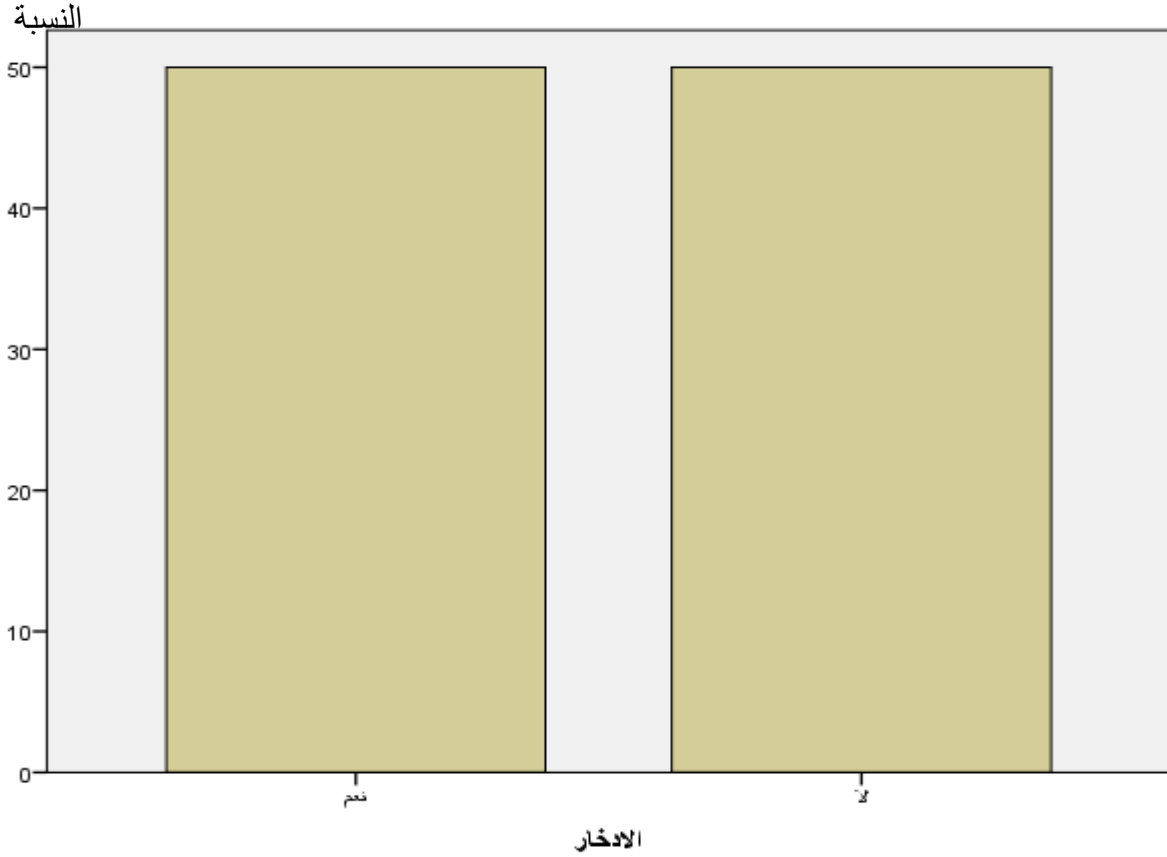
شكل رقم(18): توزيع العينة حسب تلاؤم الرتبة مع الشهادة



جدول رقم (20) يبين توزيع العينة حسب الادخار		
النسبة	التكرار	الادخار
50%	39	نعم
50%	39	لا
100%	78	المجموع

من خلال الجدول(20) يتبين لنا ان نسبة المبحوثين الذين يكفيهم راتبهم للادخار جاءت متساوية مع نسبة المبحوثين الذين لا يكفيهم الراتب للادخار ويرجع ذلك الى اختلاف الرتب الوظيفية والظروف الاجتماعية وكذا عدد افراد الاسرة وعدد العاملين بها.

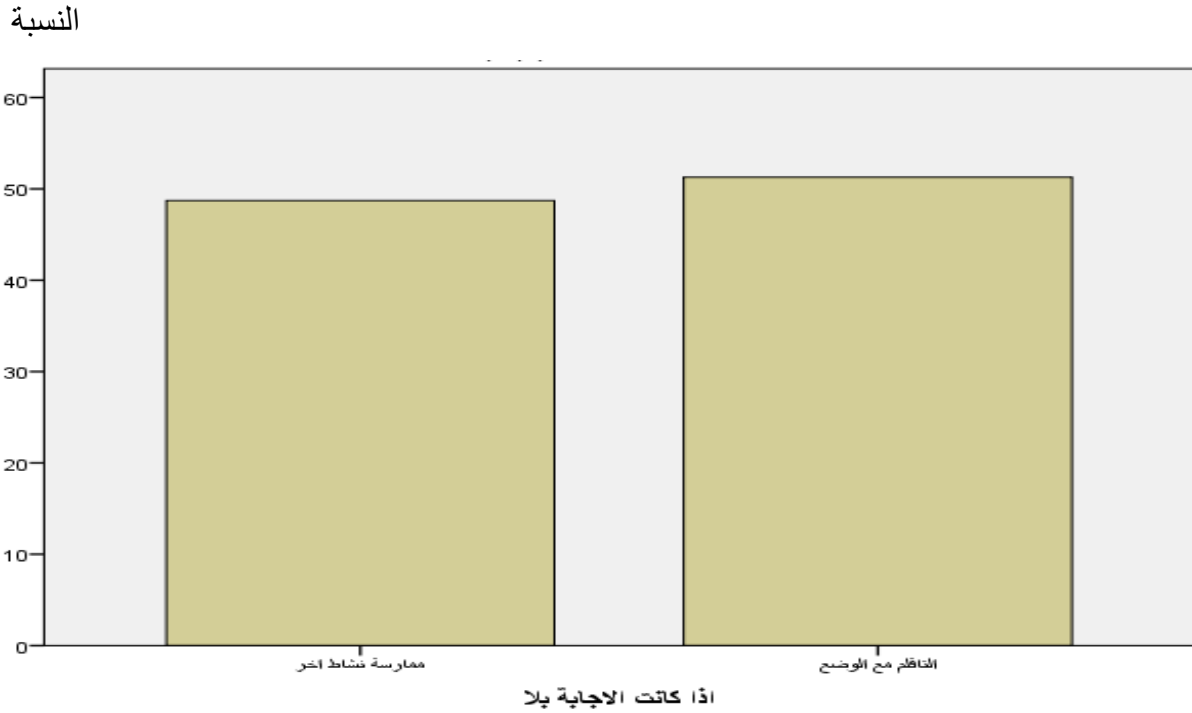
شكل رقم (19): توزيع العينة حسب الادخار



عدم الادخار	التكرار	النسبة	نسبة عدم الادخار
ممارسة نشاط اخر	19	%24,4	%48,7
التأقلم مع الوضع	20	%25,6	%51,3
المجموع	39	%50	%100
وجود ادخار	39	%50	
المجموع	78	%100	

من خلال الجدول (21) نجد ان 25.6 بالمائة من المبحوثين الذين صرحوا بان راتبهم لا يكفيهم للادخار يحاولون التأقلم مع هذا الوضع في حين ان 24.4 منهم يمارسون نشاط آخر كالفلاحة، التجارة أو المقاولاتية....الخ.

شكل رقم (20): توزيع العينة حسب عدم وجود الادخار



جدول رقم (22) يبين توزيع العينة حسب وجود ضغط في العمل

نسبة وجود ضغط العمل	النسبة	التكرار	ضغط العمل
%45	%11,5	9	اخذ عطلة مرضية
%55	%14,1	11	محاولة التأقلم مع الوضع
%100	%25,6	20	المجموع
	%74,4	58	لا وجود لضغط العمل
	%100	78	المجموع

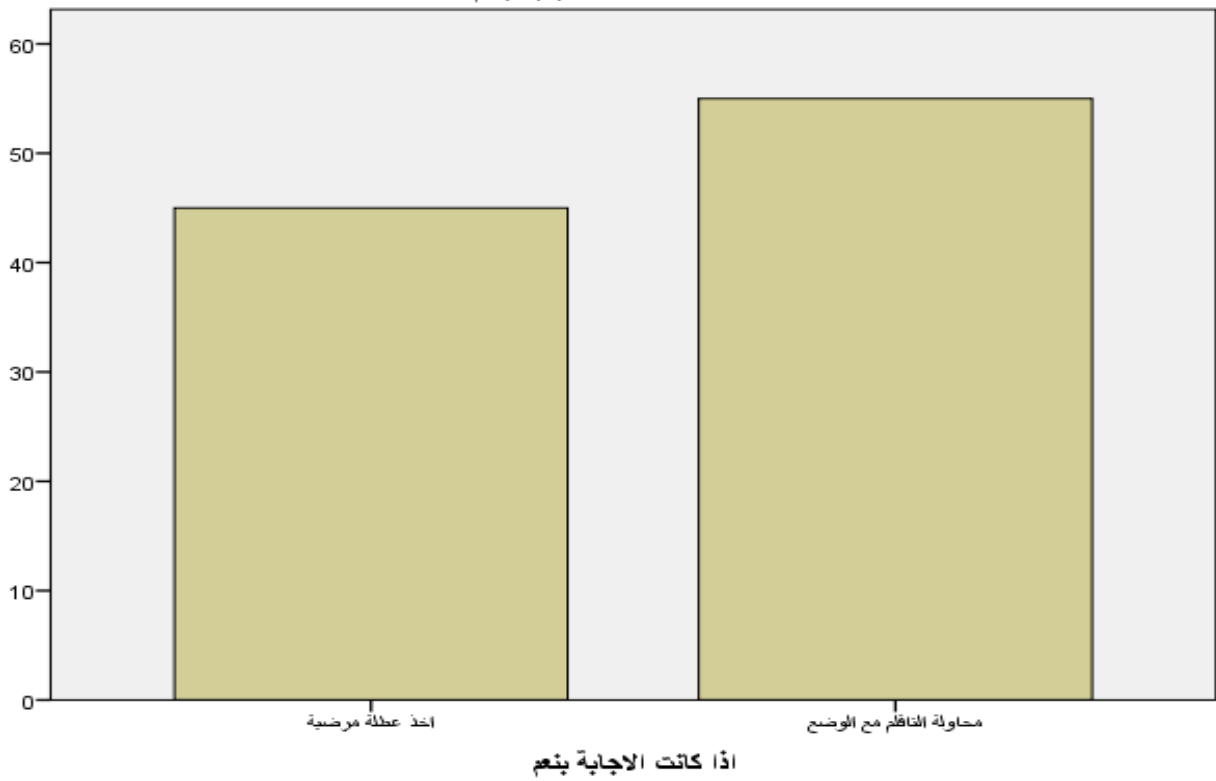
من خلال الجدول (22) نجد أن 55 بالمائة من المبحوثين الذين يعانون من الضغط في العمل يحاولون التأقلم مع الوضع عن طريق:

أخذ عطلات من حين لآخر أو وقت استراحة خلال فترات العمل المنتظمة.

- العثور على هواية مسلية كالرياضة.
- التخفيف من ضغوط العمل المختلفة عن طريق استشارة المختصين.

- تجنب تحمل الكثير من المسؤوليات في البيت أو العمل.
 - تقاسم المسؤوليات والقيام بتكليف الزملاء ببعض المهام المختلفة من حين لآخر.
 - إحاطة النفس بأشخاص داعمين وإيجابيين.
 - تجنب المواقف الصعبة أو العصبية والابتعاد عن التوتر.
- بينما 45 بالمائة منهم يأخذون عطلة مرضية لتفادي الضغط.
- شكل رقم(21): توزيع العينة حسب وجود ضغط في العمل

النسبة



جدول رقم (23) يبين توزيع العينة حسب عدم ملائمة ظروف العمل وقدرات العامل

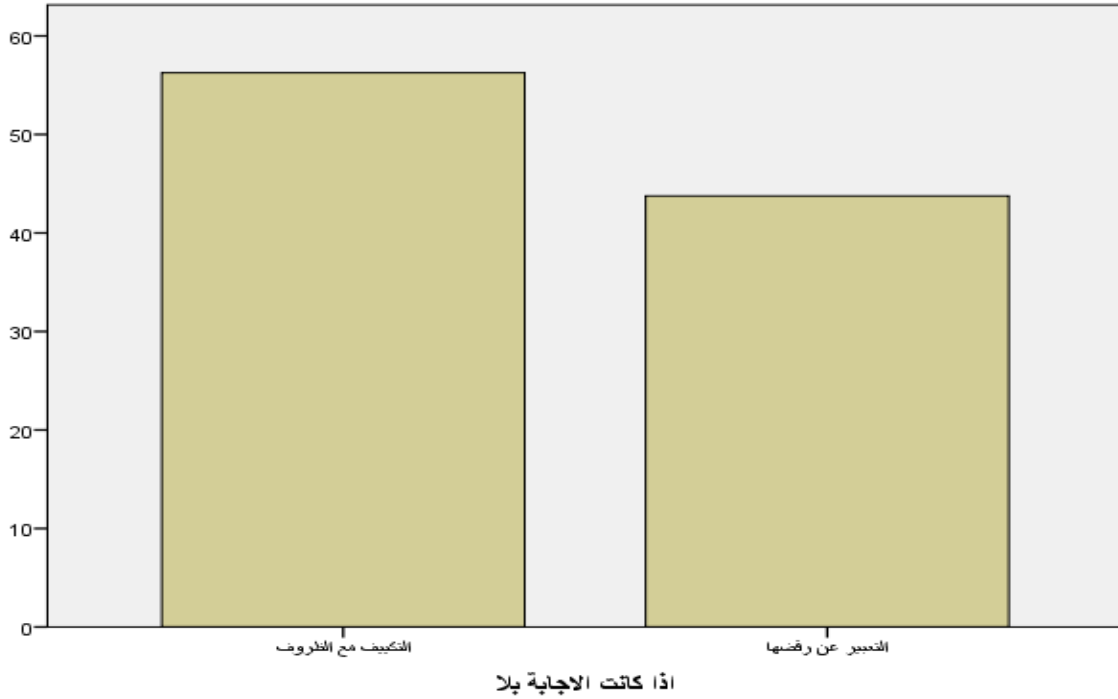
نسبة عدم الملائمة	النسبة	التكرار	عدم ملائمة ظروف العمل وقدرات العامل
56,3%	11,5%	9	التكيف مع الظروف
43,8%	9%	7	التعبير عن رفضها
100%	20,5%	16	المجموع

	79,5%	62	ملائمة ظروف العمل
	100%	78	المجموع

يتبين من خلال الجدول (23) ان 56.3 بالمائة من المبحوثين الذين لا تتلاءم ظروف عملهم وقدراتهم ويتكيفون مع الظروف المحيطة بهم في حين ان 43.8 بالمائة منهم يعبرون عن رفضهم وفي حقيقة الامر عدم تكيف العامل مع ظروف عمله الامر سينقص من اهداف المؤسسة ولا يمكنها أن تتحقق، ولن يجد العامل مكاناً للإبداع أو حتى القيام بوظيفته المنوطة به بأكمل وجه ولكن لما نجد ان العامل يحاول أن يتأقلم مع الظروف الامر قد يكون اضطرارياً في ظل البطالة السائدة في المجتمع فلا يستطيع ان ينتفض ولا أن يبحث عن عمل يوائم قدراته قد يجده أو لا وهذا الامر في حقيقة الامر يعتبر خلاً وظيفياً اذا ما وصل بالعامل أن يُقيم قدراته انها لا تتواءم وقدراته الامر الذي يبرز عدم وجود التعاون الذي المفروض الذي يكون بين الادارة والعامل والإدارة في واقع الامر ما هي إلا بناء متكامل بها مجموعة من الوحدات التي تسعى لتسييرها المتمثلة في العمال وتسييرها مجموعة من لأنماط المتمثلة في القوانين وفكرة عدم تناسق العمال داخل وحدة العمل تتمثل في مؤشر عدم وجود الاتصال الكافي بين القيادة والعمال أو وجود وحدات فرعية مثل النقابة لتمثل العمال ليتأقلموا اكثر ويتحقق هدف المؤسسة الامر الذي يستدعي اعادة للهيكلة أي النظر في مشاكل المنظمة والبحث فيها وإعطاء بدائل وظيفية أهمها الاتصال وتوفير جميع الوسائل والإمكانيات التي تكيف مع المنظمة لنصل الى الاستقرار.

شكل رقم(22): توزيع العينة حسب عدم ملائمة ظروف العمل وقدرات العامل

النسبة

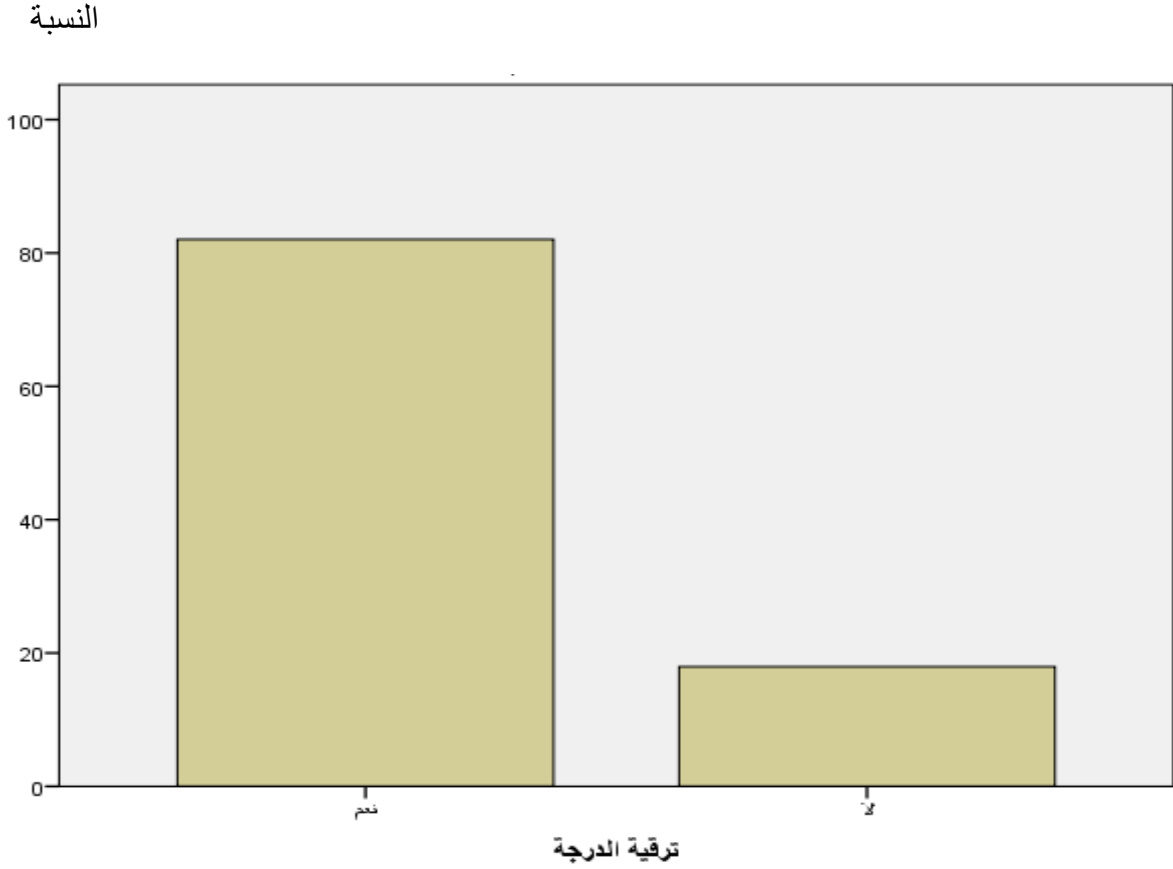


الترقية في الدرجة	التكرار	النسبة
نعم	64	82,1%
لا	14	17,9%
المجموع	78	100%

من خلال الجدول(24) يتبين لنا ان 82.1 بالمائة من المبحوثين استفادوا من الترقية في الدرجة بينما 17.9 بالمائة منهم لم يستفيدوا منها، باعتبار ان الترقية في الدرجة ليس حافز يقيم عليه العامل كل ثلاثة اشهر ولكنها حق من حقوقه وان تسير المؤسسة بحسب الانماط المنظمة لها وبالرغم من أن عينة المبحوثين التي تحصل على الترقية أكبر من التي لا تحصل على ترقية ولكن تبقى نسبة الذين لا يحصلون على ترقية تشكل عائقاً ولا يمكن للعامل ان يقوم بدوره وهو يشعر أن حقوقه مهدورة وبالتالي الخلل الذي سيحدث هنا أن تفقد المؤسسة مكانتها عند هؤلاء العمال والخلل يظهر في عدم ولائهم للمؤسسة هذا من جهة ومن جهة أخرى سينتج لنا صراع بين

العمال الحاصلين على الترقية والعمال الذين لن يحصلوا عليها والإشكال أنه لن يحصل التعاون بين الاثنين.

شكل رقم(23): توزيع العينة حسب الترقية في الدرجة



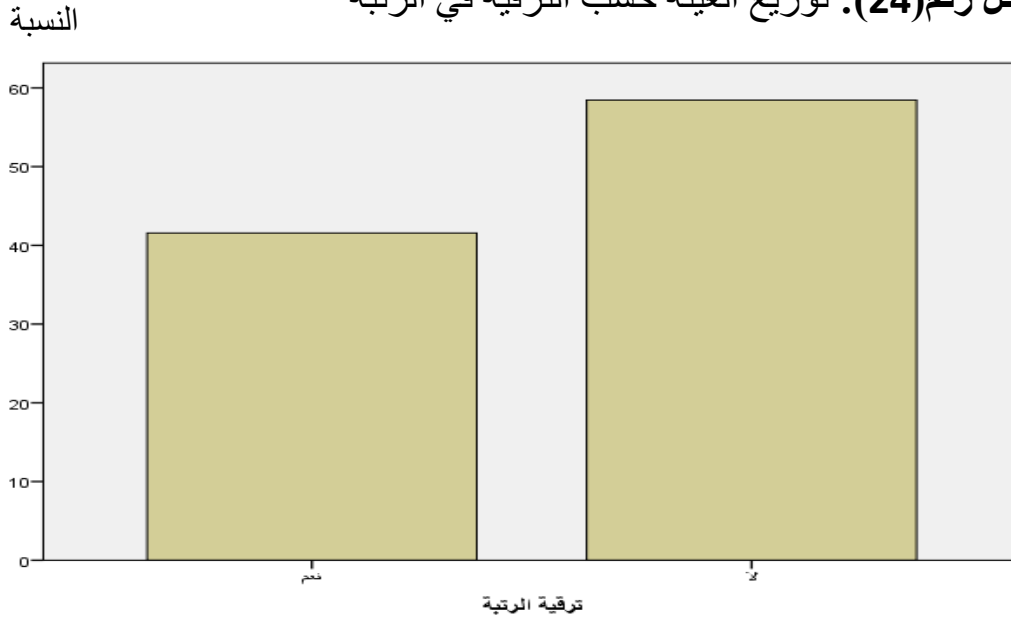
جدول رقم (25) يبين توزيع العينة حسب الترقية في الرتبة

النسبة	التكرار	الترقية في الرتبة
%41	32	نعم
%57,7	45	لا
%98,7	77	المجموع
%1,3	1	الغير مصرحين

المجموع	78	%100
---------	----	------

يتبين من خلال الجدول (25) ان 57.7 بالمائة من المبحوثين استفادوا من الترقية في الرتبة في حين ان 41 بالمائة منهم لم يستفيدوا منها و1.3 بالمائة لم يجيبوا عن ذلك، يعود ذلك الى الاقدمية العامة للموظف أو لكفاءته وانضباطه ومدى تمكنه من اداء واجباته واحترام مرؤوسيه.

شكل رقم(24): توزيع العينة حسب الترقية في الرتبة



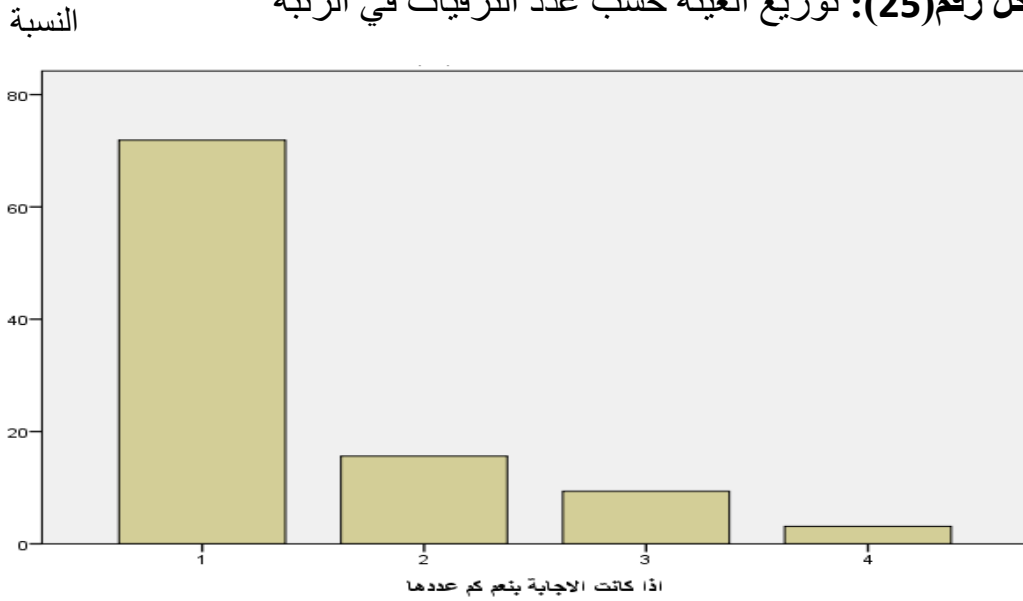
جدول رقم (26) يبين توزيع العينة حسب عدد الترقيات في الرتبة

عدد الترقيات في الرتبة	التكرار	النسبة	نسبة المرقين في الرتبة
1	23	%29,5	%71,9
2	5	%6,4	%15,6
3	3	%3,8	%9,4
4	1	%1,3	%3,1
المجموع	32	%41	%100
الغير مرقين	46	%59	
المجموع	78	%100	

من خلال الجدول (26) نجد ان 71.9 بالمائة من المبحوثين الذين استفادوا من الترقية في الرتبة كان ترقية واحدة و14.6 بالمائة منهم بترقيتين اما 9.4 بالمائة منهم

فكانت ثلاث ترقيات و3.1 بالمائة منهم اربع ترقيات ويرجع ذلك الى الاقدمية في العمل.

شكل رقم(25): توزيع العينة حسب عدد الترقيات في الرتبة



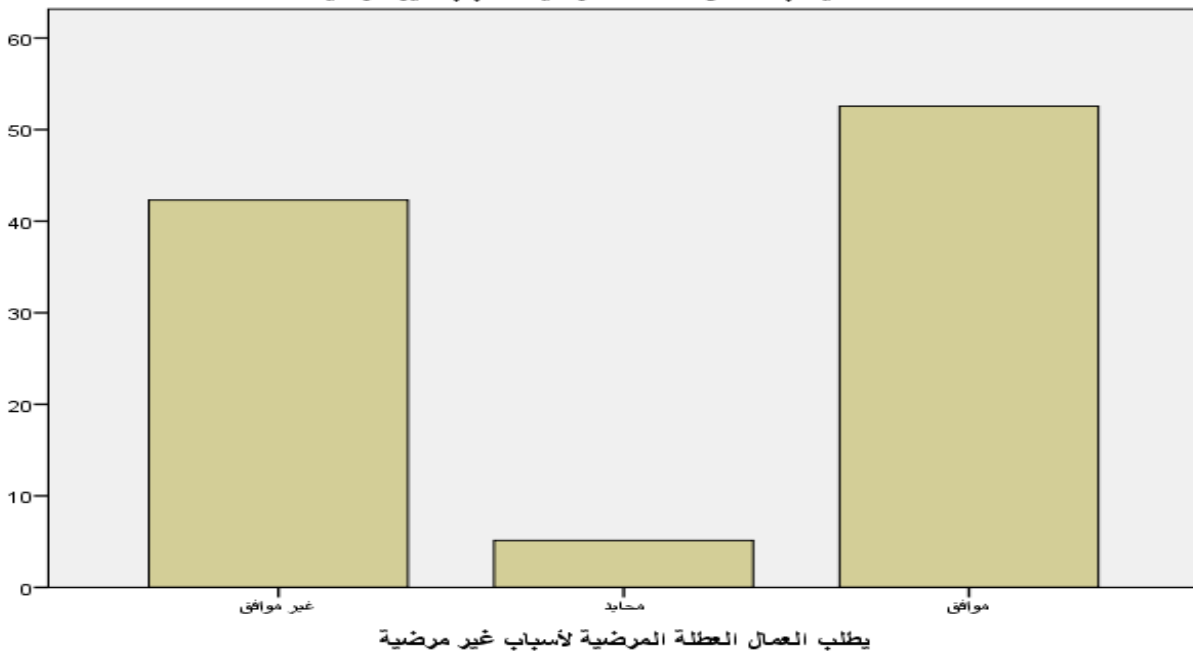
جدول رقم (27) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لأسباب غير مرضية

النسبة	التكرار	
42,3%	33	غير موافق
5,1%	4	محايد
52,6%	41	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (27) نجد ان 52.6 بالمائة من المبحوثين موافقين على ان العمال يطلبون العطلة المرضية لأسباب غير مرضية و42.3 بالمائة منهم غير موافقين بينما 5.1 بالمائة منهم محايدين، في حقيقة الامر يعتبر طلب العطلة المرضية بغير مرض ثقافة تربي عليها العامل ولا تأتي من فراغ أما العامل وجد فيها الحل السهل لقضاء أشغاله، أما وجد تواطؤ من قبل مؤسسته في السماح له بها في فترات متقطعة ولهذا قلنا انها تعتبر جزء من ثقافة المؤسسة أكثر من ثقافة العامل في حد ذاته لأنه اذا لم تتواطأ معه المؤسسة لن يقبل عليها كذلك من احد الاسباب في النسق الفرعي الآخر المتمثل في صندوق الضمان الاجتماعي الذي لا يحدث تعاون حقيقي بينه وبين المؤسسات في تبادل المعلومات ومن بين ادوار هذا الصندوق هو التأكد من مرض

العامل قبل الموافقة له بالعطلة المرضية، كذلك فكرة التعاون بين العامل مؤسسته أمر ضروري الامر الذي يمكن له ان يختزل هكذا نوع من المشاكل لأنه في القانون توجد العطلة الاستثنائية والعطلة السنوية وعطلة التربص الاكاديمي والتعويضات والكثير من الامر الامور يمكن لها ان تحل بالتوافق كأحد البدائل لضمان استقرار المؤسسة، ولكن وظل غياب الثقافة العمالية لدى العامل في المطالبة بحقوقه أو اللجوء الى النقابة وعدم وجود مسؤولين لهم القدرة أقول على التعاطي مع العمال وفكرة أننا جميعاً جزء من المؤسسة ونكملها تجد الكثير من التجاوزات كطلب عطلة مرضية بغير مرض .

شكل رقم(26): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لأسباب غير مرضية النسبة



جدول رقم (28) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية في حالة عدم موافقة الادارة على العطلة

النسبة	التكرار	
42,3%	33	غير موافق
6,4%	5	محايد
51,3%	40	موافق

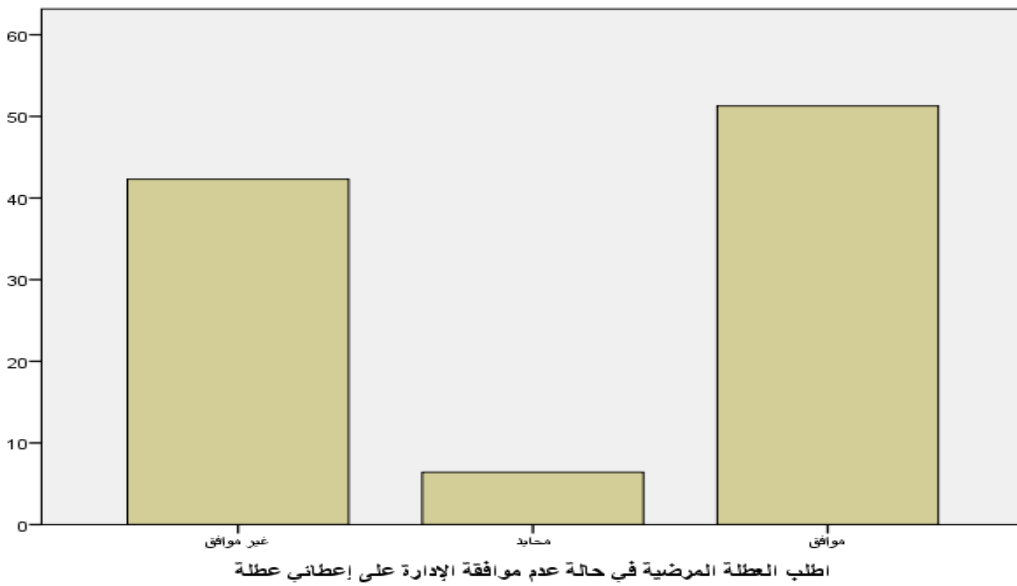
المجموع	78	%100
---------	----	------

من خلال الجدول (28) نجد ان 51.3 بالمائة من المبحوثين يطلبون العطلة المرضية في حال عدم موافقة الادارة على منحهم عطلة و42.3 بالمائة منهم غير موافقين بينما 6.4 بالمائة منهم محايدين. وعدم موافقة الادارة على اعطاء العطلة يعود إلى:

- امكانية وجود صراع بين العامل والإدارة .
- وجود أعمال متراكمة لا يمكن إلا للعامل المعني انجازها.
- الضرورة الملحة لأخذ العطلة لم تترك سبيلاً قانونياً غير هذا.
- عدم وجود قنوات اتصال قوية بين العامل والإدارة لإبراز وجهة نظره لتفهمها.
- عدم رغبة الادارة في اعطاء العطلة كي لا يحدث نوع من المحاكاة بين العمل والكل يخرج في عطلة وتفرغ المؤسسة .
- ايجاد العامل للكثير من التسهيلات في اخذ العطلة المرضية في غياب الرقابة المتشددة من قبل الصندوق.

شكل رقم(27): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية في حالة عدم موافقة الادارة على العطلة الجا الى العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل

النسبة



جدول رقم (29) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل

النسبة	التكرار	
59%	46	غير موافق
7,7%	6	محايد
33,3%	26	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (29) نجد ان 59 بالمائة من المبحوثين لا يلجؤون الى العطلة المرضية في حال وجود ضغط في العمل و33.3 بالمائة منهم يلجؤون الى ذلك بينما 7.7 بالمائة منهم محايدون. يعتبر ضغط العمل في بعض الاحيان جزء من العمل وكون الضغط لحظي وغير دائم قد لا يجده العامل حجة لأخذ العطلة المرضية، ولكن الذين يجدونه سبباً لأخذ عطلة مرضية الامر في بعض الاحيان يرجع الى طبيعة العمل في حد ذاتها، فهناك بعض الوظائف التي تتعرض للضغط طول السنة خاصة الذين يتعاملون مع الشعب على المباشر أو مع الارقام وكما نعرف ان كل فرد له خصائص شخصية سواء العامل أو الزبون وشخصية العامل هنا ستحدّد مدى قدرتها على التعاطي مع هكذا عمل وهذا المثال بالذات نجد تلاقي الانساق الثلاثة الاتي جاء بها بارسونز بحيث ان نسق الشخصية يحدد مدى قدرة العامل على التحمل والنسق الثقافي المتمثل في جمهور الاشخاص التي يتفاعل معهم كيفما كانت صفتهم أي ثقافة المجتمع ستعكس على الافراد والنسق السياسي المتمثل في القوانين التي تنظم سير التنظيم وتحمي العامل والذي يتعامل معه وتنظم قوانين لتفادي التجاوزات.

شكل رقم(28): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل

النسبة



جدول رقم (30) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية		
النسبة	التكرار	
29,5%	23	غير موافق
12,8%	10	محايد
57,7%	45	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتبين (30) ان 57.7 بالمائة من المبحوثين يلجؤون الى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية والشخصية و29.5 بالمائة منهم لا يلجؤون الى ذلك بينما 12.8 بالمائة منهم محايدون.تعتبر الظروف الشخصية والاجتماعية قاهرة في بعض الاحيان التي حقيقة لا يستطيع العامل مواصلة العمل بالظروف النفسية التي قد يتعرض لها كمرض أو وفاة احد الاقارب أو السير في دعوى طلاق أو مرض احد الأبناء، والأمهات في بعض الاحيان يكون لها أولاد في مرحلة الامتحانات النهائية الامر الذي يعرضها للضغط النفسي والعصبي ويجعلها تحمل نفسها مسؤولية دراسة ابناء ووجوبها البقاء معه، وفي الحقيقة مثل هذه الظروف العطلة المرضية مقبولة كأعذار.

شكل رقم(29): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية

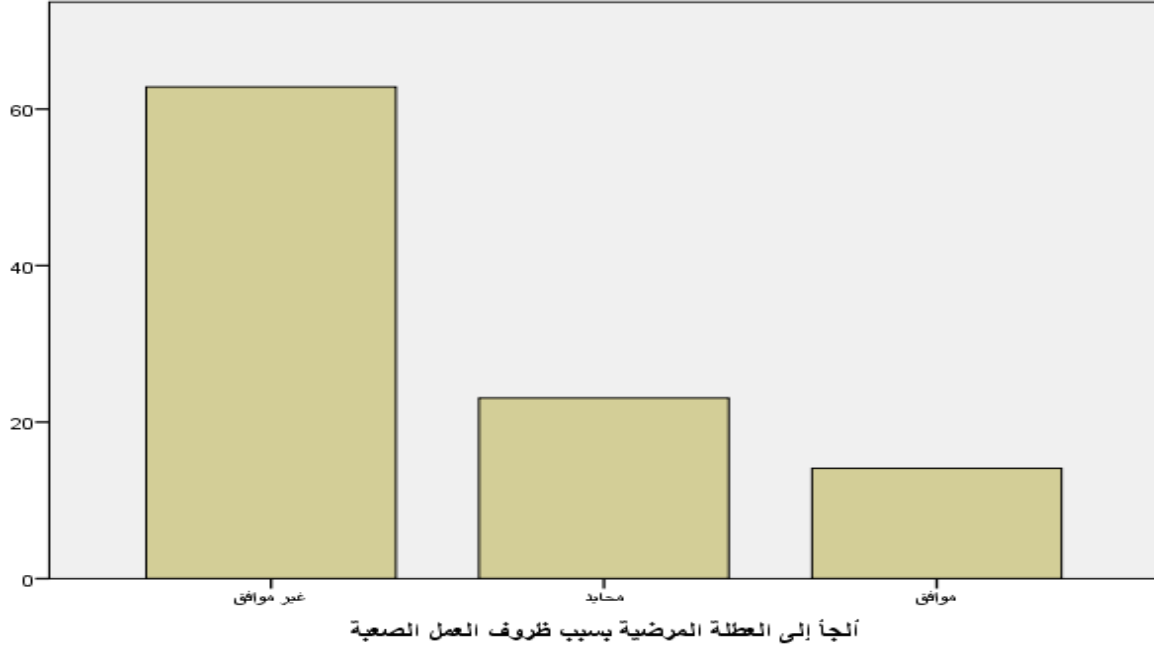


جدول رقم (31) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة		
النسبة	التكرار	
62,8%	49	غير موافق
23,1%	18	محايد
14,1%	11	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتبين (31) ان 62.8 بالمائة من المبحوثين لا يلجؤون الى العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة و23.1 بالمائة منهم محايدون بينما 14.1 بالمائة منهم يلجؤون الى ذلك. الظروف الصعبة تعتبر جزء من العمل في بعض الاحيان كارتفاع درجة الحرارة أو عدم توفر الامكانيات اللازمة ولكن السؤال لماذا العامل يعمل في ظروف صعبة؟ لماذا لا يطالب بالتغيير؟، وهل سيقوم العامل بدوره كما يجب في ظروف صعبة مثل الملائمة؟، والعطلة المرضية بسبب الظروف الصعبة والتصريح بالسبب في حد ذاته يعتبر احتجاجاً عليها، ونسبة قليلة هي التي ترفض العمل في الظروف الصعبة.

وحقيقة انه حتى العطلة المرضية كوجه للاحتجاج في ظل الظروف الصعبة لا تجدي نفعاً بل ستنعكس على مردودية المؤسسة وهنا تظهر اهمية التواصل بين وحدات المؤسسة في نقاش وتبادل الافكار في مختلف المشاكل التي تواجه العمل.

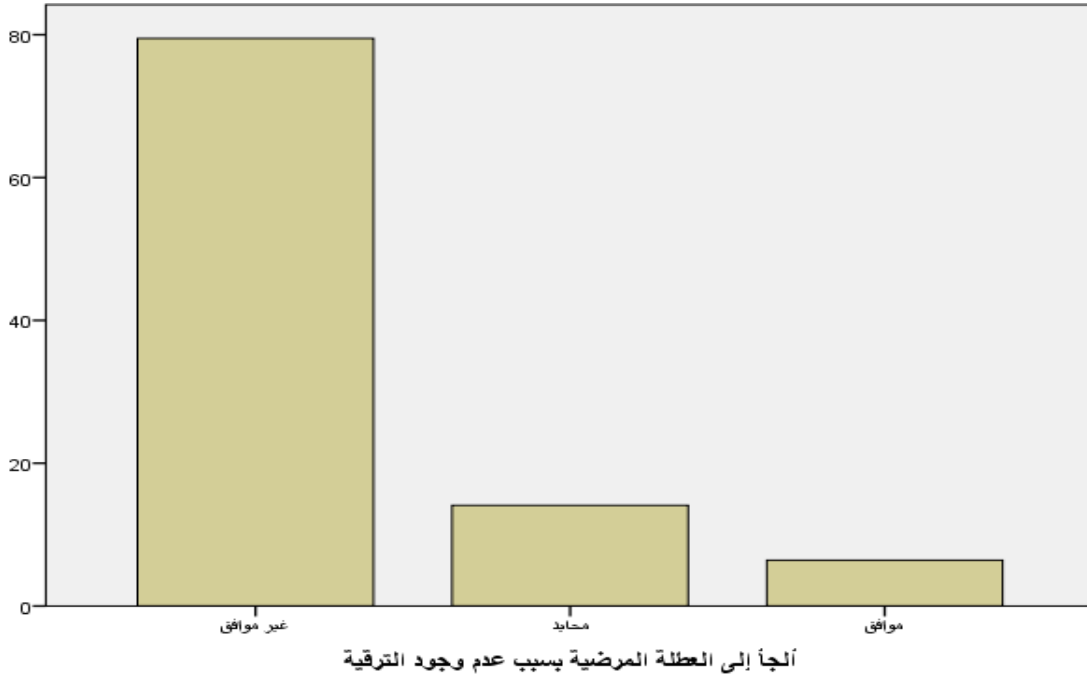
شكل رقم(30): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة
النسبة



جدول رقم (32) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقية		
النسبة	التكرار	
79,5%	62	غير موافق
14,1%	11	محايد
6,4%	5	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (32) نجد ان 79.5 بالمائة من المبحوثين لا يلجؤون الى العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقية و14.1 بالمائة منهم محايدون بينما 6.4 بالمائة منهم يلجؤون الى ذلك، الملاحظ ان العمال وحتى في ظل عدم وجود ترقية ويزاولون العمل وكان الأجدر أن نسألهم ما هو التصرف البديل الذي كنت تقوم به.

شكل رقم (31): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقية النسبية



النسبة	التكرار	
73,1%	57	غير موافق
15,4%	12	محايد
11,5%	9	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (33) نجد ان 73.1 بالمائة من المبحوثين لا يلجؤون الى العطلة المرضية بسبب علاقتهم السيئة مع المسؤولين و15.4 بالمائة منهم محايدون بينما 11.5 بالمائة منهم يلجؤون الى ذلك، تعتبر العلاقة السيئة مع المسؤولين من المشاكل التنظيمية التي توجهها الكثير من المؤسسات والتي تؤثر على سير العمل، والعمال الذين لا يجدون العلاقة السيئة مع المسؤولين سبباً في العطلة المرضية لأنهم قد يجدون في الامور قد تتأزم اكثر وأن سريان هذا الامر طول السنة فلا يوجد حل إلا مسايرة الوضع فيقول العامل: "نخدم خدمتي ونمشي " أو يتبعون المثل المصري: "امشي عدل يحتر عدوك فيك؟ أي اعمل جيداً كي لا ينتقدك احد، أما بالنسبة

للمحايدين فعلى الاغلب ليس لديهم اجابات واضحة لأنهم قد لم يدخلوا في صراعات مع المسؤولين.

وفي حقيقة الامر يعبر صراع العمال مع المسؤولين على الكثير من الاشياء التي نستطيع قراءتها:

- مدى تعسف المسؤولين تجاه عمالهم

- مدى جدية العمال في العمل

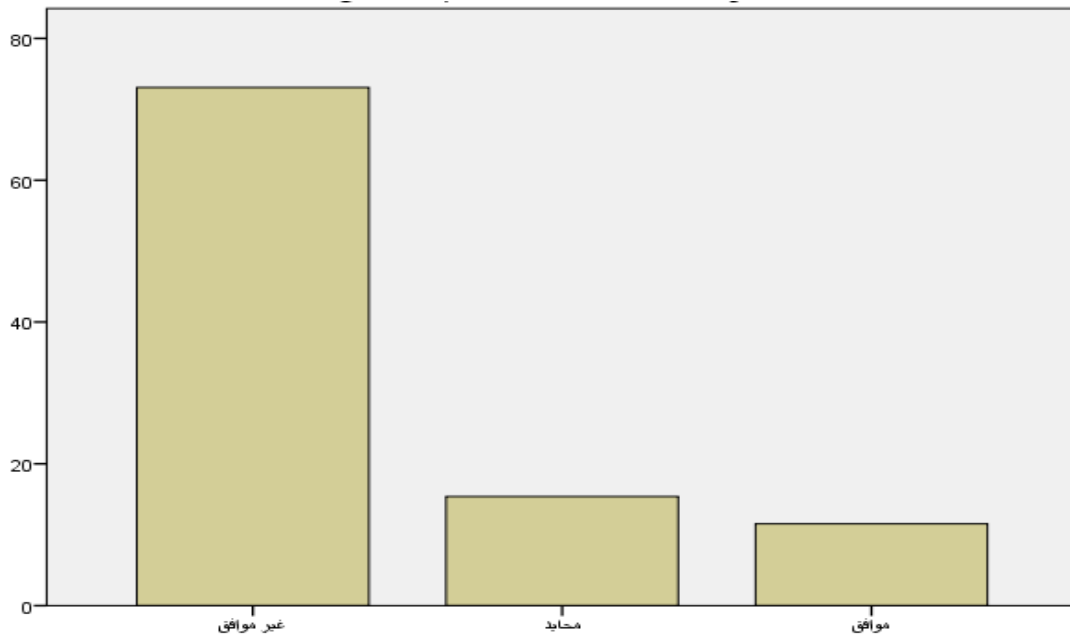
- تاريخ المنظمة وطريقة عملها يؤثر

- الهوة الثقافية الموجودة بين المسؤول والعمال

- طغيان العلاقات الشخصية على علاقات العمل بحيث يصبح للصراع وظيفتين: الوظيفة الظاهرة هي حول العمل ومجرباته، أما الوظيفة الكامنة موضوع العمل ما هي إلا سبب ظاهر لتوتر في العلاقات الشخصية ولهذا لو نراجع قوانين الثقافة التنظيمية نجد انه لا يمكن بأي حال من الاحوال ادخال العلاقات الشخصية في العمل ولكن نظراً فنية المؤسسة الجزائرية وقلة تجربتها نجد طغيان المشاكل والاهتمام بها اكثر من الاهتمام بالعمل نفسه وبالتالي تجد العامل يبحث لنفسه على اعدار للتغيب المشروع كالعطلة المرضية أو أوجه أخرى للتغيب.

شكل رقم(32): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب العلاقة السيئة مع المسؤولين

النسبة



أجأ إلى العطلة المرضية بسبب علاقتي السيئة مع المسؤولين

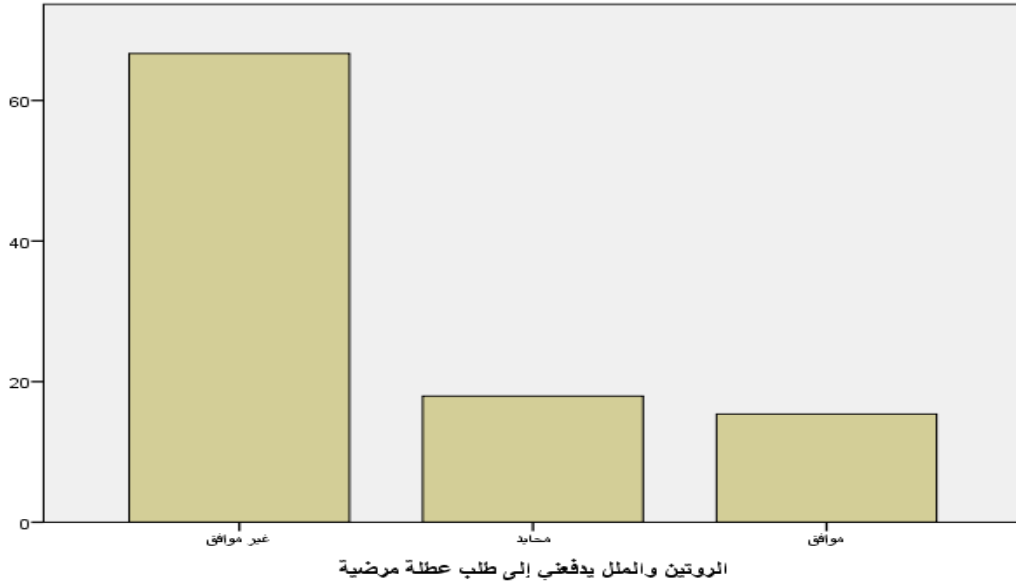
جدول رقم (34) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الروتين والملل		
النسبة	التكرار	
66,7%	52	غير موافق
17,9%	14	محايد
15,4%	12	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (34) نجد ان 66.7 بالمائة من المبحوثين لا يدفعهم الروتين والملل الى طلب عطلة مرضية و17.9 بالمائة منهم محايدون بينما 15.4 بالمائة منهم يدفعهم ذلك الى اخذ عطلة مرضية، يبقى السؤال هنا عن سبب الروتين والملل هل هو بسبب قلة العمل أو لأسباب أخرى؟ ومن وجهة النظر الشخصية ان الروتين ليس سبباً كافياً للإقدام على العطلة المرضية.

فإذا كان الامر كذلك سنضع بين قوسين الجهة التي ساعدت في تقديم هذه العطلة بهذا الشكل والسؤال الذي لا بد للعامل ان يطرحه على نفسه: ما هو سبب الملل الذي اتعرض له؟ هل هو بسبب قلة العمل أو تشابه الاعمال المنجزة في كل مرة أو وجود اسباب اخرى تدفعني للملل؟ هل العطلة المرضية حل؟ هل سيتغير الامر اذا رجعت من العطلة المرضية؟ في حين لو كنا موضوعيين نجد ان الكثير من البطالين يتمنون شغور المنصب الممل وهنا سنفتح قوس – عن ضرورة اعتماد المؤسسات الى الاستعانة من حين لآخر بالخبراء في المجال وقصدي هنا بالمختصين في علم النفس التنظيم ومختصي التنمية البشرية – لدراسة الاسباب التي تدفع بالعامل للملل والحلول الممكنة .

شكل رقم(33): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الروتين والملل

النسبة



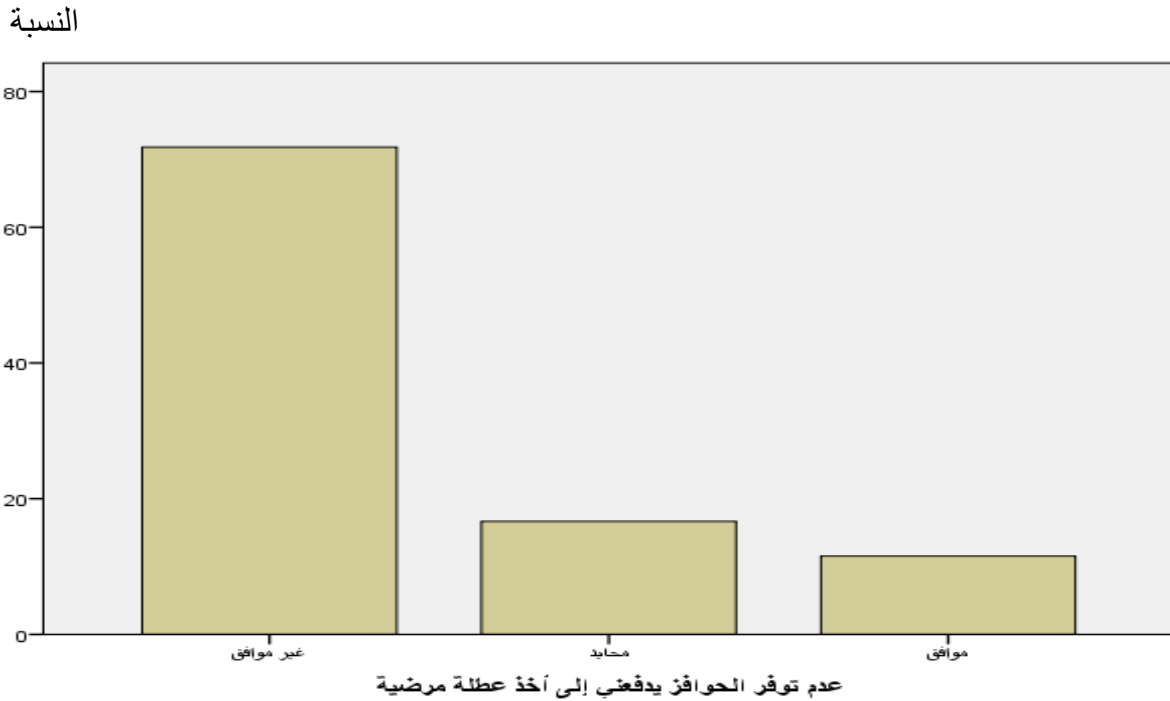
جدول رقم (35) يبين توزيع العينة حسب طلب العظمة المرضية بسبب عدم توفر الحوافز		
النسبة	التكرار	
71,8%	56	غير موافق
16,7%	13	محايد
11,5%	9	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (35) نجد ان 71.8 بالمائة من المبحوثين لا يدفعهم عدم توفر الحوافز الى طلب عظمة مرضية و 16.7 بالمائة منهم محايدون بينما 11.5 بالمائة منهم يدفعهم ذلك الى اخذ عظمة مرضية.

تعتبر الحوافز من أحد الدوافع التي تدفع بالعامل الى الابداع والجدية في العمل ولكن على حسب الجدول اعلاه ليست سبب في اخذ العظمة المرضية، وكما هو معروف انه للحوافز نوعين الأولى مادية والثانية معنوية ولكن حتى وان صرح العامل انها لن تكون سبب في العظمة المرضية ولكنها حتماً ستكون سبب في التقليل من جودة العمل، وفكرة الحافز عموماً لها علاقة بمسير المؤسسة فلو أجاد استخدامها هنا سنسميه قائد المؤسسة ولو كانت وتيرة الحوافز عادية الى اقل من عادية سنقول مسير المؤسسة، أما بالنسبة للمحايدين فهنا احتمالين:

-لا يعطون اهمية للحوافز بنوعها باعتبار أن الأجر ساري.
 -لا يحسون بأهميتها لأنهم لم يعتادوا عليها اصلاً وبالتالي لن تكون لديهم فكرة واضحة.
 وبالنسبة للعمال الذين يخرجون في عطلة مرضية بسبب عدم وجود الحوافز أكد تجد أنهم قد اعتادوا عليها في وقت من الأوقات أو يدركون أهميتها، أيضاً يجب ان نلفت الانتباه الى أن الحوافز أيضاً جزء من ثقافة المجتمع الذي اما يعتاد عليها في حياته اليومية فبالتالي ستنعكس على التنظيم.

شكل رقم(34): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم توفر الحوافز

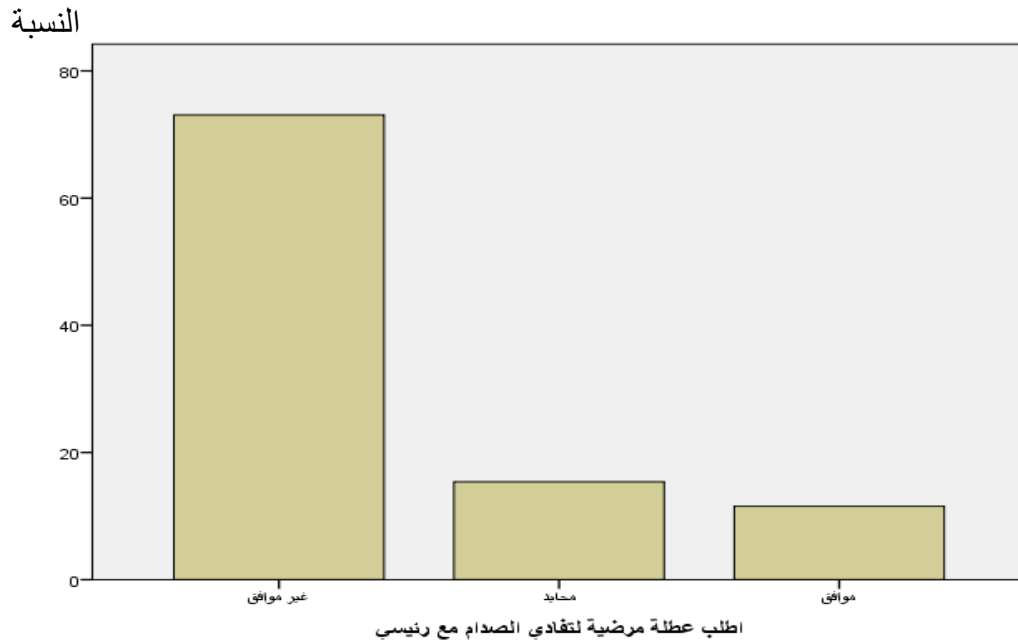


جدول رقم (36) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لتفادي الصدام مع الرئيس		
النسبة	التكرار	

غير موافق	57	73,1%
محايد	12	15,4%
موافق	9	11,5%
المجموع	78	100%

من خلال الجدول (36) نجد ان 73.1 بالمائة من المبحوثين يطلبون عطلة مرضية لتفادي الصدام مع الرئيس و15.4 بالمائة منهم محايدون بينما 11.5 بالمائة منهم يطلبون عطلة مرضية لتفادي الصدام مع الرئيس، أن تفادي الصراع مع الرئيس بالعطلة المرضية ليس حل وبالتالي نجد أن نسبة غير الموافقين على الامر أكثر من الموافقين عليها .

شكل رقم(35): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لتفادي الصدام مع الرئيس



جدول رقم (37) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الارهاق الفكري وعبئ العمل

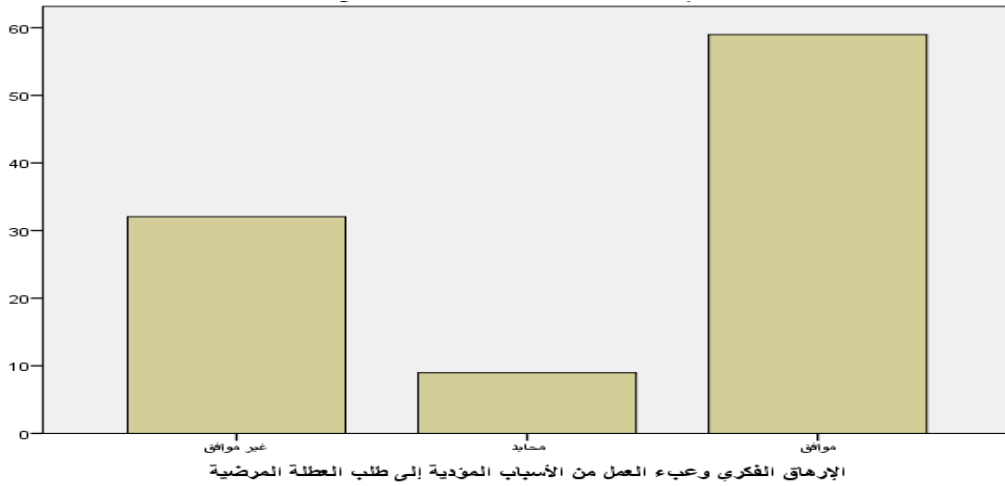
النسبة	التكرار	
32,1%	25	غير موافق
9%	7	محايد
59%	46	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (37) نجد ان 59 بالمائة من المبحوثين يطلبون العطلة المرضية بسبب الارهاق الفكري وعبء العمل و32.1 بالمائة منهم لا يطلبون العطلة المرضية بسبب الارهاق وعبء العمل بينما 9 بالمائة منهم محايدون.

نستطيع أن نعتبر هذا النوع من العطلة المرضية هو العطلة المرضية الحقيقية لأن لها سبب وجيه ومرضي لان الارهاق يعتبر مرض ووجب متابعته بالراحة أو العطلة كيفما كان نوعها.

شكل رقم(36): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الارهاق الفكري وعبء العمل

النسبة

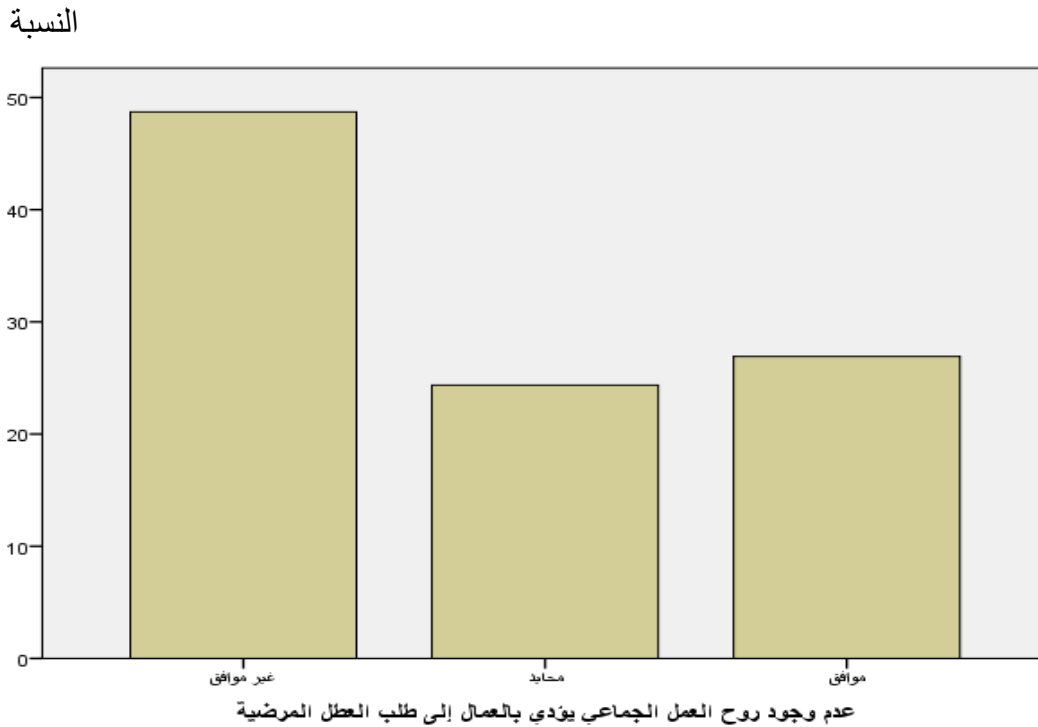


جدول رقم (38) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم وجود روح العمل الجماعي		
النسبة	التكرار	
48,7%	38	غير موافق
24,4%	19	محايد
26,9%	21	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (38) نجد ان 48.7 بالمائة من المبحوثين لا يؤدي بهم عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية و26.9 بالمائة منهم يؤدي بهم ذلك الى طلب العطلة المرضية بينما 24.4 بالمائة منهم محايدون.

اذا كانت الروح الجماعية بغير صراع وبغير مشاكل من الطبيعي ان نجد اكبر نسبة غير موافقين على العطلة المرضية وكذلك طبيعة العمل هي التي تحكم على طبيعة العمل مع الجماعة أو لا والجو التنظيمي العام، ولكن يبقى لروح الجماعة وديناميتها دور في فعالية العمل ففكرة التعاون داخل التنظيم وتبادل الخبرات يخلق نوع من الوظيفية داخل المؤسسة وبالتالي تتحقق أهداف المؤسسة.

شكل رقم(37): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب عدم وجود روح العمل الجماعي



جدول رقم (39) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب

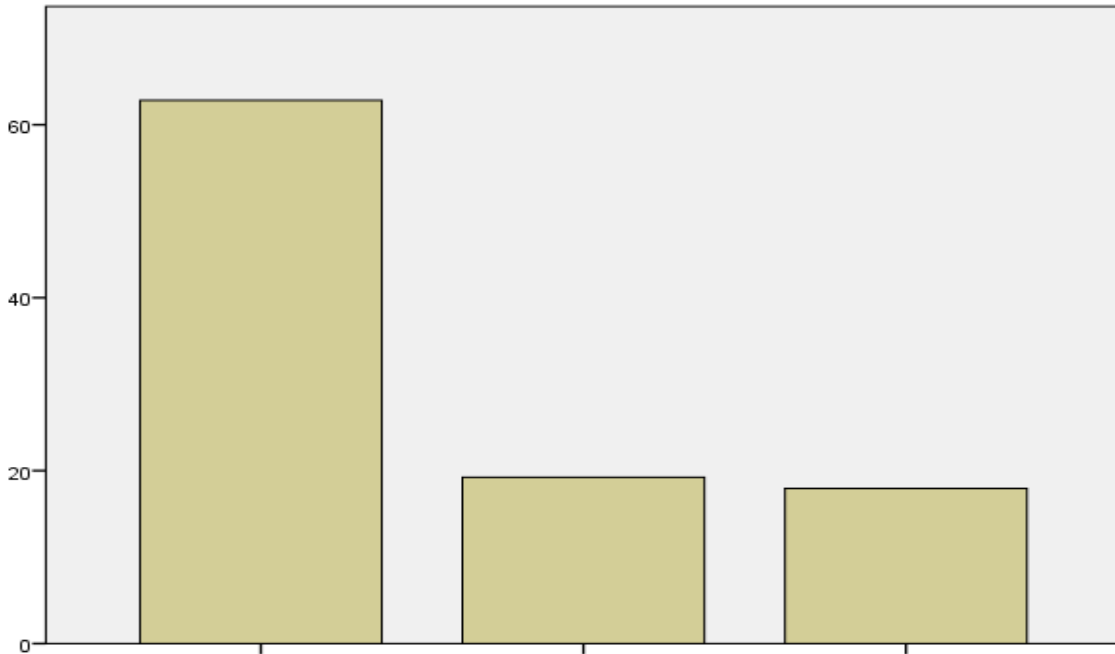
الصرامة الزائدة من قبل المسؤول		
النسبة	التكرار	
62,8%	49	غير موافق
19,2%	15	محايد
17,9%	14	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (39) نجد ان 62.8 بالمائة من المبحوثين لا يؤدي بهم الصرامة الزائدة الى طلب عطلة مرضية و19.2 بالمائة منهم محايدون بينما 17.9 بالمائة منهم تؤدي بهم الى طلب العطلة المرضية.

الصرامة الزائدة من قبل المسؤولين ليست حقيقة، الا اذا كانت صرامة تعسفية والعمال قد يلجؤون لإجراء العطلة المرضية الا اذا لم يعتادوا على الصرامة من قبل المسؤولين السابقين فان الامر فعلاً سيصعب عليهم، خاصة اذا كان هناك نوع من التدقيق في أوقات الخروج والدخول بطريقة مبالغ فيها ويكون للعامل التزامات يضطر لانجازها.

شكل رقم(38): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية بسبب الصرامة الزائدة من قبل المسؤول

النسبة



الصرامة الزائدة من قبل المسؤول تؤدي بالعمال إلى أخذ عطلة مرضية

جدول رقم (40) يبين توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لسهولة الإجراءات الخاصة بها		
النسبة	التكرار	
66,7%	52	غير موافق
12,8%	10	محايد
20,5%	16	موافق
100%	78	المجموع

من خلال الجدول (40) نجد ان 66.7 بالمائة من المبحوثين لا يقبلون على طلب عطلة مرضية لسهولة إجراءاتها و20.5 بالمائة منهم يقبلون على طلب العطلة المرضية لسهولة إجراءاتها بينما 12.8 بالمائة منهم محايدون.

بالنسبة لسهولة الإجراءات الامر تتحكم به المؤسسة المكلفة بالأمر لأنها اذا سهلت الإجراءات فان جميع العمال سيقبلون عليها وبالتالي مكانة المؤسسة في حد ذاتها ستهتز وستسوء سمعتها ولها الحفاظ على مكانة المؤسسة من مسؤولية جميع عمال كل مؤسسة وخاصة اذا كان مثل مؤسسة الضمان الاجتماعي، اما بالنسبة للذين وافقوا على الامر من وجهة نظرنا كانوا صريحين وسهولة الإجراءات في المؤسسة الجزائية عموماً تكافئ أن لديك معارف يمكنك الاعتماد عليهم في المؤسسة المستقبلية لتسهيل الإجراءات.

شكل رقم (39): توزيع العينة حسب طلب العطلة المرضية لسهولة الإجراءات الخاصة بها

النسبة



الإجابة على التساؤل الأول: ما هي الخصائص الشخصية لطالبي العطل المرضية؟.

الإجابة على التساؤل الأول: ما هي الخصائص الشخصية لطالبي العطل المرضية؟.

1- متغير الجنس من محور الخصائص الشخصية مع متغير الأسباب الشخصية من محور العطل المرضية:

جدول رقم (41) يمثل متغير الجنس من الخصائص الشخصية مع متغير الأسباب الشخصية من العطل المرضية						عبارات الأسباب الشخصية	
الجنس		أنثى		ذكر			
المجموع	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
33	42,30%	11	40,7%	22	43,1%	غير موافق	يطلب العمال العطلة المرضية لأسباب غير مرضية
4	5,12%	2	7,4%	2	3,9%	محايد	
41	52,56%	14	51,9%	27	52,9%	موافق	
78	100%	27	100%	51	100%	المجموع	
23	29,48%	6	22,2%	17	33,3%	غير موافق	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية
10	12,82%	2	7,4%	8	15,7%	محايد	
45	57,69%	19	70,4%	26	51,0%	موافق	
78	100%	27	100%	51	100%	المجموع	

يتضح لنا من الجدول(41) أن العبارة (يطلب العمال العطلة المرضية لأسباب غير مرضية) كان ترتيب إجابات المبحوثين عليها من الجنسين كالتالي: (موافق، غير موافق، محايد) أي ما نسبته 52,56 بالمائة منهم كانت إجاباتهم موافق على العبارة من بينهم 52,9 بالمائة من مجموع الذكور و 51,9 بالمائة من مجموع الإناث و 42,30 بالمائة منهم لم يوافقوا عليها من بينهم 43,1 بالمائة من مجموع الذكور و 40,7 بالمائة من مجموع الإناث أما الباقي فالتزموا الحياد في إجاباتهم من بينهم 3,9 بالمائة من مجموع الذكور و 7,4 بالمائة من مجموع الإناث .

أما العبارة (ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية) فكان ترتيب إجابات المبحوثين عليها من الجنسين كالتالي: (موافق، غير موافق، محايد) أي ما نسبته 57,69 بالمائة منهم كانت إجاباتهم موافق على العبارة من بينهم 51,0 بالمائة من مجموع الذكور و 70,4 بالمائة من مجموع الإناث و 29,48 بالمائة منهم لم يوافقوا عليها من بينهم 33,3 بالمائة من مجموع الذكور و 22,2 بالمائة من

مجموع الإناث أما الباقي فالتزموا الحياد في إجاباتهم من بينهم 15,7 بالمائة من مجموع الذكور و7,4 بالمائة من مجموع الإناث .

كما نلاحظ أن نسبة إجابات الذكور في الموافقة أو رفض العبارة الأولى أعلى من نسبة الإناث بينما العكس بالنسبة للحياد، حيث يلجأ الذكور للعطلة المرضية لأسباب غير مرضية بسبب ظروف عائلية تستدعي منه بعض الالتزامات التي تفرضها عليه بيئته الاجتماعية كموسم الزيارات مثلا في منطقة ادرار وتتطلب هاته الاخيرة تحضيرات مسبقة وكذلك مواسم الاعراس العائلية اضافة الى انتهاء مدة العطلة السنوية فقد يضطر العامل الى طلب عطلة مرضية في حال رفضت الادارة تمديد العطلة، ومن بين الاسباب ايضا العامل الاتصال المباشر مع المسؤول وتقديم مبررات طلب العطلة فيلجأ مباشرة الى العطلة المرضية.

اما بالنسبة للإناث فهن في الغالب يأخذن العطلة المرضية للسبب المرضي أو تضطر اليها لضرورة ملحة، فمن غير اللائق عرفيا ان تذهب المرأة للعمل وهناك مناسبة عائلية خاصة حيث ان الالتزامات العائلية تأخذ أولوية عن التزامات العمل غالبا.

فالمرأة العاملة تكون أماً أو غير متزوجة لها التزامات تتفاوت ودرجة المسؤولية الملقاة على عاتقها فان كانت غير متزوجة فهي غالبا تكفل والديها أو احدهم فتضطر مثلا لمرافقتهم في ظروفهم الصحية أو ان تكون مقبلة على الزواج وبالتالي تضطر للغياب بسبب التحضير لزفافها وتجهيزاته، اما المتزوجة فهي في اغلب الاحيان لها التزامات تجاه ثلاث عائلات هي عائلتها الصغيرة، عائلة الزوج، عائلتها الأصلية، واهم التزاماتها هي ابناءها الذين يزاولون دراستهم وكذا المشاكل الصحية التي قد يتعرضون لها.

2- متغير السن من محور الخصائص الشخصية مع الأسباب الوظيفية من محور العطل المرضية:

جدول رقم (42) يمثل متغير السن من محور الخصائص الشخصية مع الأسباب الوظيفية من محور العطل المرضية				
السن			العبارات	
النسبة المئوية	التكرار	الفئة الوسيطة		
59,0%	46	3	غير موافق	ألجأ إلى العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل
7,7%	6	3	محايد	
33,3%	26	2	موافق	
100%	78	/	المجموع	
62,8%	49	3	غير موافق	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة
23,1%	18	2	محايد	
14,1%	11	2	موافق	
100%	78	/	المجموع	
66,7%	52	3	غير موافق	الروتين والملل يدفعني إلى طلب عطلة مرضية
17,9%	14	2	محايد	
15,4%	12	2	موافق	
100%	78	/	المجموع	
32,1%	25	3	غير موافق	الإرهاق الفكري وعبء العمل من الأسباب المؤدية إلى طلب العطلة المرضية
9,0%	7	3	محايد	
59,0%	46	2	موافق	
100%	78	/	المجموع	

الفئات العمرية للمبحوثين:

1- (20-30)

2- (30-40)

3- (40-50)

4- (50-60)

يتضح من الجدول (42) أن إجابات المبحوثين على العبارات (الروتين والملل يدفعني إلى طلب عطلة مرضية، ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة، ألجأ إلى العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل) بالترتيب حسب النسبة وقعت في الفئة الوسيطة العمرية رقم 3 كالتالي: (غير موافق) بنسبة (66,7، 62,8، 59,0) بالمائة على التوالي، تاليها إجابات الحياد التي وقعت بين الفئتين الوسيطة العمرية 3 و2 بنسبة (23,1، 17,9، 7,7) بالمائة على التوالي، وفي المرتبة الثالثة إجابات الموافقة على العبارات السابقة التي وقعت في الفئة الوسيطة العمرية 2 بنسبة (33,3، 15,4، 14,1) بالمائة مما يبين لنا أن كل إجابات المبحوثين الراضية

للعبارات الثلاثة الأولى لمتغير الأسباب الوظيفية والتي تمثل الملل والروتين وضغط العمل وظروف العمل قد وقعت في الفئة العمرية 3 وهي فئة الكهول عكس الإجابات الموافقة على العبارات السابقة التي كانت في الفئة 2 والتي تمثل فئة الشباب .

أما العبارة (الإرهاق الفكري وعبء العمل من الأسباب المؤدية إلى طلب العطلة المرضية) فإن جل إجابات المبحوثين عليها كانت بالترتيب التالي (موافق، غير موافق، محايد) حسب النسب التالية (59,0، 32,1، 9,0) بالمائة بالترتيب، الموافقة منها على العبارة وقعت في الفئة العمرية الوسيطة 2 وهي فئة الشباب أما الراضة والمحايدة منها فقد كانت فئتها العمرية الوسيطة هي 3 وهي فئة الكهول وهذا عكس ما لاحظناه في العبارات الثلاثة الأولى .

يكون العامل في الفترة العمرية (03) على مشارف التقاعد وهو في مرحلة تمام العقل وبالتالي فإن مفهوم العمل لديه يتغير بحيث يصبح أكثر التزام وبمثابة العبادة من جهة ومن جهة أخرى فالعامل في هاته السن يكون قد تحصل على أكبر قدر من الترقيات سواء في الدرجة أو الرتبة والمناصب العليا فيكون منصبه مريح بالنسبة له مقارنة بعامل في بداية مشواره المهني كما ان العامل في فئة المؤطرين يختلف عن الذي في فئة المنفذين.

لذا نجد ان ما يدفع العامل الى الملل والضغط البقاء طيلة فترة العمل دون عمل إضافة الى الصراع التنظيمي ونوعية العلاقات السوسيو مهنية داخل المؤسسة وبالتالي يؤدي الصراع التنظيمي الى عدم القدرة على ادارة العمل و اللاعمل يؤدي الى الروتين في ظل غياب الافكار والإبداع والعلاقات السيئة تؤدي الى الملل خاصة اذا تراكمت ونقشت في المؤسسة مما يؤثر على جو العمل بصفة عامة.

ان العمال في الفئة (02) وهم فئة الشباب ونظرا لعدم تكافؤ الفرص يقبلون على بعض العمال حتى وان لم تتوافق ومؤهلاتهم يضر للعمل في مستوى اقل من مستواه، هذا اللاتوافق بين العمل والمؤهل يضطره الى البحث عن مهرب من العمل اضافة الى ان اغلب المؤسسات تمارس ضغطا كبيرا على هاته الفئة مما يشكل لهم ضغط نفسي مع ضغط العمل، اما الذين يعملون في مستواهم بمؤهلاتهم فيتعرضون للضغط من خلال محيط العمل عن طريق القيادة التي تحاول اختبارهم وفرض نوع من الرقابة عليهم أو من خلال عدم توافقتهم مع الادارة ونمط القيادة والإشراف، كما ان عدم القابلية للأفكار الجديدة ورفض المبادرات الشبانية يؤدي الى وجود روتين شديد في العمل.

ان ضغط العمل تتحكم فيه طبيعة العمل في حد ذاتها ففي بعض المؤسسات يكون ضغط العمل موسمي فيلجا العمل الى العطل في هاته المواسم، اضافة الى ان الفئة الشبانية ليس لها القدرة الكافية لتحمل المسؤولية في ظل الوسائل المهنية المتوفرة وبالتالي يتهربون من تحمل اعباء المسؤولية.

3- متغير المستوى التعليمي من الخصائص الشخصية ومتغير الأسباب التنظيمية من العطل المرضية:

جدول رقم (43) يمثل متغير المستوى التعليمي من الخصائص الشخصية ومتغير الأسباب التنظيمية من العطل المرضية													
المجموع		المستوى التعليمي										العبارات	
		دراسات عليا		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي			
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت		
42,3%	33	%63,6	7	%41,2	14	%40,7	11	%20,0	1	%0,0	0	غير موافق	اطلب العطلة المرضية في حالة عدم موافقة الإدارة على إعطائي عطلة
6,4%	5	%0,0	0	%2,9	1	%11,1	3	%20,0	1	%0,0	0	محايد	
51,2%	40	%36,4	4	%55,9	19	%48,1	13	%60	3	%100	1	موافق	
%100	78	100%	11	100%	34	100%	27	100%	5	100%	1	المجموع	
79,4%	62	%72,7	8	%82,4	28	%77,8	21	%80	4	%100	1	غير موافق	الجا إلى العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقية
14,1%	11	%18,2	2	%11,8	4	%14,8	4	%20	1	%0,0	0	محايد	
6,4%	5	%9,1	1	%5,9	2	%7,4	2	%0,0	0	%0,0	0	موافق	
%100	78	100%	11	100%	34	100%	27	100%	5	100%	1	المجموع	
%71.7	56	%63,6	7	%79,4	27	%66,7	18	%60	3	%100	1	غير موافق	عدم توفر الحوافز يدفعني إلى أخذ عطلة مرضية
%16.6	13	%18,2	2	%8,8	3	%22,2	6	%40	2	%0,0	0	محايد	
%11.5	9	%18,2	2	%11,8	4	%11,1	3	%0,0	0	%0,0	0	موافق	
%100	78	100%	11	100%	34	100%	27	100%	5	100%	1	المجموع	
%66.6	52	%45,5	5	%67,6	23	%81,5	22	%40	2	%0,0	0	غير موافق	سهولة الإجراءات المتعلقة بالعطل المرضية تجعل الموظفين يقبلون عليها
%7.8	10	%27,3	3	%5,9	2	%14,8	4	%20	1	%0,0	0	محايد	
%20.5	16	%27,3	3	%26,5	9	%3,7	1	%40	2	%100	1	موافق	
%100	78	100%	11	100%	34	100%	27	100%	5	100%	1	المجموع	

يتضح لنا من الجدول(43) أعلاه أن إجابات المبحوثين على العبارة (اطلب العطلة المرضية في حالة عدم موافقة الإدارة على إعطائي عطلة) التابعة لمتغير الأسباب التنظيمية من محور العطل المرضية كانت بالترتيب التالي: (موافق، غير موافق، محايد) حسب النسب التالية (51,2، 42,3، 6,4) بالمائة من مجموع عينة البحث أما من حيث المستوى التعليمي لهم فكانت اكبر نسبة منهم جامعيين بـ 43,5 بالمائة وأصغرها ذو مستوى ابتدائي بـ 1,2 بالمائة، أما من حيث درجة الموافقة على العبارة فقد كانت للجامعيين حيث بلغت 55,9 بالمائة منهم يليها الثانويين بـ 48,1

بالمائة منهم وبعدها يأتي الباقي، ومن حيث الرفض فكانت الغالبية كذلك للجامعيين بنسبة 41,2 بالمائة من مجموعهم تاليها الثانويين بـ 40,7 بالمائة منهم ثم يأتي الباقي، أي أن معظم المبحوثين الذين لديهم مستوى جامعي يرون أن عدم موافقة الإدارة على إعطائهم عطلة تدفعهم إلى أخذ عطلة مرضية.

أما العبارات المتبقية (أجأ إلى العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقية، عدم توفر الحوافز يدفعني إلى أخذ عطلة مرضية، سهولة الإجراءات المتعلقة بالعطل المرضية تجعل الموظفين يقبلون عليها) فكانت درجة موافقة المبحوثين عليها كالتالي (غير موافق، محايد، موافق) بالترتيب حسب النسب المئوية، فالرافضون للعبارات بلغت نسبتهم (79,4، 71.7، 66.6) بالمائة على التوالي وأغلبهم لديهم مستوى تعليم جامعي بنسبة (82,4، 79,4، 67,6) بالمائة منهم حسب ترتيب العبارات أما المحايدون والموافقين فقد تباينت نسبتهم من عبارة لأخرى ومستواهم التعليمي تأرجح بين الثانوية والجامعة والدراسات العليا، أي أن المبحوثين يرون أن عدم وجود الترقية والحوافز وسهولة الإجراءات المتعلقة بالعطلة المرضية ليست السبب في الإقبال على العطلة المرضية وإنما السبب هو فقط عدم موافقة الإدارة على إعطائهم العطل العادية والاستثنائية وهذا قد يرجع إلى أن معظم المبحوثين هم من فئة الإطارات كما رأينا سابقا وأغلبهم ذو مستوى جامعي .

ان العامل ذو المستوى الجامعي مثقف بدرجة اكبر وله ادراك ووعي كبير بان العطلة كيفما كان نوعها هي حق من حقوقه واختياره العطلة المرضية بعد رفض طلبه للعطلة العادية هو في نظره الاجراء القانوني الوحيد الذي بقي امامه يضطر اليه في حالات متعددة منها اتمام الدراسة العليا أو متابعة تربص خارج نطاق عمله ليزيد من كفاءته ومؤهلاته من اجل الترقية أو البحث عن عمل أحسن، اضافة الى مسؤوليات المنصب الذي يفرض نوع من الالتزام والتضحية والصبر والعمل حتى خارج أوقات العمل أو في فترات العطل عن طريق قطع العطلة والالتحاق بالعمل وقد يكون ذلك من الاسباب التي تدفعه الى العطلة المرضية.

4- متغير الحالة العائلية من الخصائص الشخصية ومتغير علاقات العمل من العطل المرضية:
العطل المرضية:

جدول رقم (44) يمثل متغير الحالة العائلية من الخصائص الشخصية ومتغير علاقات العمل من العطل المرضية													
المجموع	الحالة العائلية										العبارات		
	أرمل (ة)		مطلق(ة)		متعدد الزوجات		متزوج(ة)		أعزب(ة)				
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت			
73%	57	0	0	50%	1	100%	1	71,7%	43	80%	12	غير موافق	أجأ إلى العطلة المرضية بسبب علاقتي السيئة مع المسؤولين
15.3%	12	0	0	0,0%	0	0,0%	0	18,3%	11	6,7%	1	محايد	
11.5%	9	0	0	50%	1	0,0%	0	10%	6	13,3%	2	موافق	

%100	78	%0,0	0	%2.5	2	%100	1	%100	60	%100	15	المجموع	
%73	57	%0,0	0	%100	2	%100	1	%70,0	42	%80,0	12	غير موافق	اطلب عطلة مرضية لتفادي الصدام مع رئيسي
%15.3	12	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	0	%18,3	11	%6,7	1	محايد	
%11.5	9	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	0	%11,7	7	%13,3	2	موافق	
100%	78	%0.0	0	%100	2	%100	1	%100	60	%100	15	المجموع	
%48.7	38	%0,0	0	%0,0	0	%100	1	%48,3	29	%53,3	8	غير موافق	عدم وجود روح العمل الجماعي يؤدي بالعمال إلى طلب العطل المرضية
%24.3	19	%0,0	0	%50	1	%0,0	0	%23,3	14	%26,7	4	محايد	
%26.9	21	%0,0	0	%50	1	%0,0	0	%28,3	17	%20,0	3	موافق	
100%	78	%0.0	0	%100	2	%100	1	%100	60	%100	15	المجموع	
%62.8	49	%0,0	0	%50	1	%0,0	0	%65,0	39	%60,0	9	غير موافق	الصرامة الزائدة من قبل المسؤول تؤدي بالعمال إلى أخذ عطلة مرضية
%19.2	15	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	0	%16,7	10	%33,3	5	محايد	
%17.9	14	%0,0	0	%50	1	%100	1	%18,3	11	%6,7	1	موافق	
100%	78	%0.0	0	%100	2	%100	1	%100	60	%100	15	المجموع	

نلاحظ من الجدول(44) أن معظم المبحوثين كانت إجاباتهم حول العبارات الأربعة التابعة لمتغير علاقات العمل من محور العطل المرضية كالتالي: (غير موافق، محايد، موافق) حسب ترتيب النسب فالمبحوثين الغير موافقين على العبارات كانت نسبتهم كالتالي (73، 73، 48.7، 62.8) بالمائة على التوالي حسب ترتيب العبارات ومعظمهم متزوجين حيث بلغت نسبتهم (71,7، 70,0، 48,3، 65,0) بالمائة على التوالي من مجموع المبحوثين المتزوجين الذين قدروا بـ 76.9 بالمائة من عينة البحث والباقي كانت حالتهم العائلية عزاب ومتعددو الزوجات ومطلقين حسب النسب التالية: (19.2، 1,2، 2.5) بالمائة على التوالي من مجموع المبحوثين، أما المحايدون في إجاباتهم على العبارات جاءت نسبهم كما يلي: (15.3، 15.3، 24.3، 19.2) بالمائة حسب ترتيب العبارات، وحالتهم العائلية كالتالي متزوجين (18,3، 18,3، 23,3، 16,7) بالمائة حسب ترتيب العبارات من مجموعهم والعزاب قدروا بـ (6,7، 6,7، 26,7، 33,3) بالمائة حسب ترتيب العبارات من مجموعهم . أما الموافقين على العبارات كانوا في المرتبة الثالثة بنسب قدرت بـ (26.9، 26.9، 11.5، 11.5) بالمائة من مجموع المبحوثين حسب ترتيب النسب منهم (10، 11,7، 28,3، 18,3) بالمائة متزوجون حسب ترتيب العبارات من مجموعهم و(13,3، 13,3، 20,0، 6,7) بالمائة عزاب حسب ترتيب العبارات من مجموعهم.

من خلال ذلك يتبين لنا ان معظم المبحوثين غي الموافقين على الاربع عبارات هم المتزوجون ويرجع السبب غالبا الى تحملهم مسؤوليات اسرية ومنه فمن غير الممكن ان يدخلوا انفسهم في صراعات داخل العمل قد تفقده عمله ولو أخذوا العطلة

المرضية يكون ذلك لظروف أخرى، كما ان بعض الوظائف تستوجب الصرامة الزائدة من قبل المسؤول فليس كل عامل خضع للصرامة في العمل يأخذ عطلة مرضية.

اما روح العمل الجماعي فنجد بعض الوظائف لا تحتاج اليه تعتمد على فرد واحد فقط وبالتالي طبيعة العمل تفرض وجود الروح الجماعية أو عدمها كما ان بيئة العمل تستدعي الصرامة في غياب الثقافة التنظيمية لدى العمال، ولا يمكن تبرير العطلة المرضية بالعلاقة السيئة مع المسؤولين خاصة اذا طال امدها لان ذلك سيؤثر حتما على ما يتعلق بحقوق العامل كالترقيات والحوافز التي يحصل عليها خاصة المتزوج لان التزاماته الاسرية اكثر من غيره.

اما المحايدون فكان حيادهم غالبا لتجنب الاجابة ويعود ذلك لطبيعة شخصية المبحوث فقد يرى ان ذلك من اسراره أو اسرار مؤسسته لا يجب البوح به، أو لعدم فهمه وإمامه بالموضوع فكما هو معلوم الظاهرة الانسانية لا توجد لها قواعد ثابتة فمثلا كانت نسبة عدم الموافقة للمتزوجين في الاقبال على العطلة المرضية نجد نسبة منهم موافقين ويعود ذلك الى طبيعة شخصية العامل.

الإجابة على التساؤل الثاني: ما هي الخصائص الوظيفية لطالبي العطل المرضية؟.

جدول رقم (45) يمثل الخبرة مع الأسباب الشخصية للعطل المرضية				
الخبرة و الأقدمية			العبارات	
النسبة المئوية	التكرار	الفئة الوسيطة		
42,30%	33	2	غير موافق	يطلب العمال العطلة المرضية لأسباب غير مرضية
5,10%	4	3	محايد	
52,60%	41	3	موافق	
100%	78	//	المجموع	
29,50%	23	2	غير موافق	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية
12,80%	10	3	محايد	
57,70%	45	3	موافق	
100%	78	//	المجموع	

الفئات الخاصة بالخبرة و الأقدمية:

- 1- أقل من 5 سنوات
- 2- من 5 إلى 10 سنوات

3- من 10 إلى 15 سنوات

4- أكثر من 15 سنة

يتبين من خلال الجدول (45) نلاحظ أن الفئة الوسطية للخبرة والأقدمية هي (2، 3) عدد الإجابات على عبارة (يطلب العمال العطلة المرضية لأسباب غير مرضية) تساوي عدد الاستثمارات المسترجعة أي 100 بالمائة. وبالتالي للعطلة المرضية وظيفتين الأولى ظاهرة والثانية كامنة، ففي شكلها الظاهر تؤخذ لغرض العلاج أما إذا كان غير هذا فوظيفتها الكامنة تكون لأجل الهروب من العمل أو لقضاء المصالح الخاصة، وهنا نفتح قوس وأن يطلب العامل عطلة مرضية لغير وظيفتها أما أن يتصف ببعض الصفات إن صح التعبير غير الوظيفية بمعنى نقول انه عامل كسول-غير مبالي بأعماله- طموح هذا إذا أخذنا التحليل من باب نسق الشخصية أما من باب النسق الثقافي هذه الأنماط غير العملية في المنظمة من خلق أعذار للتغيب المشروع، عدم القدرة على حل المشاكل خارج أوقات العمل نستطيع القول إن هذا حال المؤسسات الجزائرية عموماً التي يغيب فيها الوعي التنظيمي والثقافة التنظيمية التي تخلق منها مؤسسة قوية أو ذات أهداف إذن الجو العام غير مهياً للعمل فإن يجد العامل مجالاً للانفلات من العمل يصبح الأمر سهل خاصة وإذا كان النسق السياسي المتمثل في القوانين مليء بالثغرات القانونية هذا التحليل إن صح القول على المستوى الماكروسوسيولوجي.

الأمر الآخر الملاحظ ان تؤخذ العطلة المرضية لقضاء مصالح شخصية أو نظراً لظروف قاهرة الشيء الذي يجعلنا نتساءل عن علاقة طالب العطلة المرضية بالإدارة والى أي مدى يمكن للإدارة ان تتفهم ظروف العامل أو لا حتى يضطر الى اجراء قانوني مفخخ ينهك به ميزانية الدولة وحتى مكانته الوظيفية ويؤثر على الجو التنظيمي العام بحيث سيحدث ما يعرف بالمحاكاة داخل التنظيم بمعنى العامل الفلاني اخذ عطلة مرضية سيتبعه الكثيرين لا محالة، هناك قاعدة أساسية كلما كان هناك تفاعل وتوافق بين الإدارة والعامل الأمر الذي سيحقق الانسجام والتعاون وبالتالي هدف الإدارة سيتحقق من تحقيق الإنتاجية وكسب الولاء وقصدي هنا ان الحلول في مدى وجود حلول توافقية بين الإدارة والعامل في تقديم له بعض التسهيلات على ان لا تتوقف مباشرته للعمل وهذا ما يعرف بروح القانون اللهم اذا كانت ظروف شخصية قاهرة وحتى هنا قد لا يضطر العامل لأخذ مرضية ولهذا وجدت العطلة الاستثنائية أو يتم الأخذ من العطلة السنوية. والملاحظ ان اصحاب الخبرة في حدود ال 05 الى 15 سنة هم اكثر التي توافق على اخذ العطلة بغير مرض الامر يعود الى:-
-امتلاك العامل صاحب الخبر في العمل نوع من عدم الرهبة أو القلق جراء اتخاذه اجراء كهذا.

- العامل احياناً يبحث عن الاعذار للهروب من العمل خاصة في ظل القوانين المستحدثة عند دخول اصحاب الشهادات وتساوئهم معهم من دون خبرة مسبقة .
- العامل ذا خبرة من 5 الى 15 اكيد تكون لديه مجموعة من الالتزامات التي قد لا يستطيع تبريرها للإدارة - وهنا سنفتح قوس عن علاقة العامل مع القيادة سواء كان المدير المباشر أو رئيس المصلحة -وكما قلنا سابقاً ان نوعية وجودة العلاقات في العمل تختزل الكثير من التجاوزات التي ستخلق خللاً وظيفياً على مستوى المنظمة والمنظومة ككل.

جدول رقم (46) يمثل الوظيفة مع الأسباب الوظيفية للعطل المرضية							
الوظيفة						الاسباب الوظيفية	
شبه طبي		استاذ		اداري			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%37,50	3	%55,60	10	%63,50	33	غير موافق	ألجأ إلى العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل
%12,50	1	%11,10	2	%5,80	3	محايد	
%50,00	4	%33,30	6	%30,80	16	موافق	
%100	8	%100	18	%100	52	المجموع	
%25,00	2	%66,70	12	%67,30	35	غير موافق	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة
%25,00	2	%27,80	5	%21,20	11	محايد	
%50,00	4	%5,60	1	%11,50	6	موافق	
%100	8	%100	18	%100	52	المجموع	
%75,00	6	%77,80	14	%61,50	32	غير موافق	الروتين والملل يدفعني إلى طلب عطلة مرضية
%0,00	0	%11,10	2	%23,10	12	محايد	
%25,00	2	%11,10	2	%15,40	8	موافق	

المجموع	52	%100	18	%100	8	%100
غير موافق	16	%30,80	5	%27,80	4	%50,00
محايد	5	%9,60	1	%5,60	1	%12,50
موافق	31	%59,60	12	%66,70	3	%37,50
المجموع	52	%100	18	%100	8	%100

الإرهاق الفكري وعبء العمل من الأسباب المؤدية إلى طلب العطلة المرضية

يتبين من خلال الجدول رقم (46) ان طبيعة العمل وضغوطاته هي التي تفرض على العامل ان يلجأ الى العطلة المرضية أم لا، لكن الامر ليس قطعي ونحن امام ثلاثة مهن تتفاوت فيها درجة الضغط بحسب نوعية الوظيفة ودرجة تعقدها ونوعية العامل *نسق الشخصية* فمهنة الاداري مقابل مهنة الاستاد ومهنة الشبه الطبي- نستطيع الى حد ما- ان نحكم عليها انها اقل ضغط وكي لا اقع في فخ التحيز والأحكام القيمية كنا قد بررنا ان طبيعة شخصية العامل ومدى عطاءه لمهنته سيؤثر لا محال وبالتالي العامل المثابر سيتعرض لضغط اكبر اياً كانت مهنته .

وقد لاحظنا من خلال الجدول ان نسبة 63.50 بالمائة من الاداريين غير موافقين ان العطلة المرضية سببها ضغط العمل مقابل 55.60 بالمائة بالنسبة للأساتذة ولكن نسبة 50 بالمائة بالنسبة للشبه الطبي كانت تنظر الى ان ضغط العمل سبب في العطلة المرضية مما يثبت فرضية خصوصية وطبيعة العمل تعزز من الضغوط التي قد يتعرض لها العامل والشبه الطبي يخضعون لضغوطات كون مواقيت العمل لديهم تختلف عن مواقيت الدوام العادي كما ان التعرض للمرض بشكل طويل وخاصة اذا كان العمل طويل وفي غياب المساعدة من قبل الزملاء وفي ظل تعسف الادارة احياناً وغياب التنظيم المحكم داخل التنظيمات الاستشفائية ومع كل هذا يتوجب على العامل في الشبه مواجهة المرضى والتعامل معهم في ظل هذه الضغوط ما عليه إلا الهرب القانوني المتمثل في العطلة المرضية ودليل هذا انهم كانوا موافقين بنسبة 50 بالمائة إلا انهم يلجئون للعطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة .

وقد وجدنا ان النسب كانت متقاربة بالنسبة للإداريين والأساتذة والشبه الطبي على الترتيب في عدم موافقتهم على ان الروتين والملل ليس سبباً كافياً لطلب العطلة المرضية وكانت النسب على التوالي 61.50،75 بالمائة ولكن حقيقة وحتى ولو أحسن المبحوث بالروتين والملل فعلياً فانه لن يجيب بصراحة على هذا السؤال وبشكل مباشر لان العامل اذا احسن بالروتين والملل قد يحاول تجاوزه بترك مكان عمله لوقت معين أو قيامه بأعمال اخرى خارج نطاق عمله.

وقد قدرت نسبة 66.70 بالمائة من الاساتذة التي تنظر الى ان الارهاق الفكري وعبء العمل سبباً في العطلة المرضية لأنهم فعلاً من اكثر فئات العمال التي تحتاج الى

استحضار ذهني ومجهود فكري كبيرين لتبليغ رسالة التدريس كما لا ننسى ضغط الامتحانات والعمل اثناء العمل وخارجه .

جدول رقم (47) يمثل الاجر مع الأسباب التنظيمية للعطل المرضية				
الاجر أو الراتب			الاسباب التنظيمية	
النسبة	التكرار	الفئة الوسيطة		
42,30%	33	3	غير موافق	اطلب العطلة المرضية في حالة عدم موافقة الإدارة على إعطائي عطلة
6,40%	5	3	محايد	
51,30%	40	3	موافق	
100%	78	المجموع		
79,50%	62	3	غير موافق	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقية
14,10%	11	3	محايد	
6,40%	5	4	موافق	
100%	78	المجموع		
71,80%	56	3	غير موافق	عدم توفر الحوافز يدفعني إلى أخذ عطلة مرضية
16,70%	13	3	محايد	
11,50%	9	3	موافق	
100%	78	المجموع		
66,70%	52	3	غير موافق	سهولة الإجراءات المتعلقة بالعطل المرضية تجعل الموظفين يقبلون عليها
12,80%	10	3	محايد	
20,50%	16	3	موافق	
100%	78	المجموع		

يتبين لنا من خلال الجدول رقم(47) ان نسبة 51.30 بالمائة نجد انه من احد الاسباب لطلب العطلة المرضية هو في عدم السماح لها في اخذ العطلة السنوية فقرروا أخذها بطريقة قانونية والتي تمثلت في العطلة المرضية، والسؤال الذي يطرح هنا وكيف هو شكل العلاقة الموجودة بين العامل والإدارة حتى يُبحث عن حلول قانونية

أخرى لأخذ عطلة لماذا لا توجد قنوات حوار للتفاهم بين الإدارة والعامل حتى لا يُلجأ لمثل هذه الحلول، وهو في واقع الامر مثل هذه الانماط المتخذة ما هي إلا مؤشر عن العلاقة المتأزمة الموجود بين القيادة والعمال من دون تفكير الطرفين في العواقب المترتبة عن هكذا اجراءات وتعبير الى حد بعيد عن الجو المشحون داخل الوسط التنظيمي، أما بالنسبة لأخذ العطلة كرد فعل عدم وجود الترقية نجد 79.50 بالمائة غير موافقة عن الامر مقابل 6.40 بالمائة التي توافق على الامر ونفس الشيء عند عدم الحصول على حوافز نجد ان نسبة 71.80 بالمائة لا تجد ان عدم الحصول على حوافز سبب في اخذ العطلة بينما كانت نسبة 16.70 بالمائة محايدة تجاه الامر ونسبة 11.50 بالمائة كانت موافقة على الامر والسؤال المطروح في خضم عدم حصول العامل على مجموعة من حقوقه من العطلة والترقية والحوافز هل يعتبر الخروج في عطلة مرضية امراً كافياً ومعبراً عن رفض العامل للتعسف؟ هل حدود العامل المهنية وثقافته العمالية والتنظيمية توقفت عند هذا الحد من الرفض دون البحث عن حلول اخرى للمطالبة بالحقوق وفتح قوس هنا (النقابة -مفتشية العمل -المحكمة الإدارية) لان لوكل عامل انتفض ضد الادارة بهذا الشكل الامر سيستفحل ليس فقط على مستوى الوحدة فقط بل سيؤثر على مستوى البناء الذي سيخلق فيه خللاً وظيفي الشيء الذي يدفعنا الى السؤال عن مدى سهولة الاجراءات المتخذة لأخذ العطلة المرضية فنسبة 66.70 بالمائة لا تجد انها سهلة ابداً مقابل 20.50 بالمائة تجد أنها سهلة وهنا سنفتح قوس عن البيروقراطية الموجودة في الادارة الجزائرية حيث ان اغلب اللذين يجدون سهولة في الاجراءات قد يكون لهم معارف تسهل لهم الاجراءات مقابل من يختار ان يتحمل المرض ويعمل على ان يتكبد عناء وثائق العطلة المرضية وعن سهولة وصعوبة في مقابلة¹ غير منظمة اجريناها مع احد العاملات التي هي الان في اطار عطلة مرضية، صرحت لنا: انها لما مرضت وطلبت الراحة ورخصها لها الطبيب بالتوقف عن العمل لمدة شهر، ولكن في وثيقة العطلة كتب فقط 15 يوم وقال لها بعد انقضاء هذه المدة ارجعي لأخذ المتبقي، ولان الاجراءات صعبة وصل بها الأمر الى درجة عدم طلب التعويض المهم الحصول على العطلة، الامر الذي يثبت صعوبة الاجراءات

2

¹ - مقابلة اجريت مع احد العاملات في يوم 2019/05/16 على الساعة 21:00 في مقر سكنها.

1- هذه العاملة كانت مكتفية و لم تحتاج للتعويض، و لكن الذي يحتاج للتعويض و يخضع لهذه الاجراءات و ممكن يتنازل بسبب صعوبة الاجراءات ما الحلول الممكنة لامتناس هكذا نوع من البيروقراطية.

جدول رقم (48) يمثل ضغط العمل مع أسباب علاقات العمل للعطل المرضية

إذا كانت الإجابة بنعم				ضغط العمل				علاقات العمل		
محاولة التأقلم مع الوضع		اخذ عطلة مرضية		المجموع	لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		النسبة	التكرار	النسبة			التكرار
%81,80	9	%55,60	5	57	%73,70	42	%71,40	15	غير موافق	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب علاقتي السيئة مع المسؤولين
%18,20	2	%11,10	1	12	%15,80	9	%14,30	3	محايد	
%0,00	0	%33,30	3	9	%10,50	6	%14,30	3	موافق	
100%	11	100%	9	78	100%	57	100%	21	المجموع	
%54,50	6	%44,40	4	57	%82,50	47	%47,60	10	غير موافق	اطلب عطلة مرضية لتفادي الصدام مع رئيسي
%27,30	3	%11,10	1	12	%12,30	7	%23,80	5	محايد	
%18,20	2	%44,40	4	9	%5,30	3	%28,60	6	موافق	
100%	11	100%	9	78	100%	57	100%	21	المجموع	
%27,30	3	%55,60	5	38	%52,60	30	%38,10	8	غير موافق	عدم وجود روح العمل الجماعي يؤدي بالعمال إلى طلب العطل المرضية
%45,50	5	%0,00	0	19	%24,60	14	%23,80	5	محايد	
%27,30	3	%44,40	4	21	%22,80	13	%38,10	8	موافق	
100%	11	100%	9	78	100%	57	100%	21	المجموع	
%54,50	6	%44,40	4	49	%68,40	39	%47,60	10	غير موافق	الصرامة الزائدة من قبل المسؤول تؤدي بالعمال إلى أخذ عطلة مرضية
%27,30	3	%11,10	1	15	%19,30	11	%19,00	4	محايد	
%18,20	2	44,40	4	14	%12,30	7	%33,30	7	موافق	
100%	11	100%	9	78	100%	57	100%	21	المجموع	

يتبين من خلال الجدول رقم (48) ان نسبة 73.70 بالمائة من المبحوثين لا يعانون من ضغط العمل لا يلجؤون للعطلة المرضية بسبب علاقتهم السيئة مع المسؤولين مقابل 10.5 بالمائة منهم يلجؤون اليها و15.8 بالمائة منهم محايدون.

في حين ان 71.40 بالمائة من المبحوثين يعانون من ضغط العمل لا يلجؤون الى العطلة المرضية بسبب علاقتهم السيئة بالمسؤولين مقابل 14.30 بالمائة منهم يلجؤون اليها و14.30 بالمائة محايدون.

كما نجد ان نسبة 81.80 بالمائة من المبحوثين لا يلجؤون الى العطلة المرضية بسبب علاقتهم السيئة مع المسؤولين رغم معاناتهم من ضغط العمل يحاولون التأقلم مع الوضع في حين نجد ان 18.20 بالمائة منهم محايدون يحاولون التأقلم مع الوضع.

اضافة الى 55.60 بالمائة من المبحوثين يلجؤون الى العطلة المرضية بسبب علاقتهم السيئة مع المسؤولين رغم معاناتهم من ضغط العمل يأخذون عطلة مرضية مقابل 33.30 بالمائة لا يلجؤون الى العطلة المرضية بسبب علاقتهم السيئة مع المسؤولين مع معاناتهم من ضغط العمل يأخذون عطلة مرضية.

ونجد ان نسبة 82.50 بالمائة من المبحوثين لا يعانون من ضغط العمل لا يطلبون عطلة مرضية لتفادي الصدام مع الرئيس مقابل 12.30 بالمائة منهم محايدون و5.30 بالمائة منهم يطلبونها.

في حين ان 47.60 بالمائة من المبحوثين يعانون من ضغط العمل لا يطلبون عطلة مرضية لتفادي الصدام مع الرئيس مقابل 28.60 بالمائة منهم يطلبونها و23.80 بالمائة منهم محايدون.

كما نجد ان نسبة 54.50 بالمائة من المبحوثين لا يطلبون عطلة مرضية لتفادي الصدام مع الرئيس رغم معاناتهم من ضغط العمل يحاولون التأقلم مع الوضع في حين نجد ان 27.30 بالمائة منهم محايدون يحاولون التأقلم مع الوضع و18.20 بالمائة منهم يطلبون عطلة مرضية لتفادي الصدام مع الرئيس رغم معاناتهم من ضغط العمل.

اضافة إلى 44.40 بالمائة من المبحوثين يطلبون عطلة مرضية لتفادي الصدام مع الرئيس رغم معاناتهم من ضغط العمل يأخذون عطلة مرضية مقابل 44.40 بالمائة لا يطلبون عطلة مرضية لتفادي الصدام مع الرئيس مع معاناتهم من ضغط العمل يأخذون عطلة مرضية في حين 11.10 منهم محايدون يأخذون عطلة مرضية.

وكذلك نجد نسبة 52.60 بالمائة من المبحوثين لا يؤدي بهم عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية ولا يعانون من ضغط العمل مقابل 24.60 بالمائة منهم محايدون و22.80 بالمائة منهم يؤدي بهم عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية رغم انهم لا يعانون من ضغط العمل.

في حين ان 38.10 بالمائة من المبحوثين لا يؤدي بهم عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية ويعانون من ضغط العمل مقابل 38.10 بالمائة منهم يؤدي بهم عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية ويعانون من ضغط العمل و23.80 بالمائة محايدون.

كما نجد ان نسبة 45.50 بالمائة من المبحوثين محايدين في عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية مع معاناتهم من ضغط العمل يحاولون التأقلم مع الوضع في حين نجد ان 27.30 بالمائة من المبحوثين لا يؤدي بهم عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية ويعانون من ضغط العمل يحاولون التأقلم مع الوضع و27.30 بالمائة من المبحوثين يؤدي بهم عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية ويعانون من ضغط العمل يحاولون التأقلم مع الوضع.

اضافة الى 55.60 بالمائة من المبحوثين لا يؤدي بهم عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية ويعانون من ضغط العمل يأخذون عطلة مرضية مقابل 44.40 من المبحوثين يؤدي بهم عدم وجود روح العمل الجماعي الى طلب عطلة مرضية ويعانون من ضغط العمل يأخذون عطلة مرضية.

ونجد نسبة 68.40 بالمائة من المبحوثين لا تؤدي بهم الصرامة الزائدة من قبل المسؤول الى طلب عطلة مرضية مع عدم معاناتهم من ضغط العمل مقابل 19.30 بالمائة منهم محايدون و12.30 بالمائة منهم تؤدي بهم الصرامة الزائدة من قبل المسؤول الى طلب عطلة مرضية مع عدم معاناتهم من ضغط العمل.

في حين ان 47.60 بالمائة من المبحوثين لا تؤدي بهم الصرامة الزائدة من قبل المسؤول الى طلب عطلة مرضية مع معاناتهم من ضغط العمل مقابل 33.30 بالمائة منهم تؤدي بهم الصرامة الزائدة من قبل المسؤول الى طلب عطلة مرضية مع معاناتهم من ضغط العمل و19 بالمائة محايدون.

كما نجد ان نسبة 54.50 بالمائة من المبحوثين لا تؤدي بهم الصرامة الزائدة من قبل المسؤول الى طلب عطلة مرضية مع معاناتهم من ضغط العمل يحاولون التأقلم مع الوضع في حين نجد ان 27.30 بالمائة منهم محايدين ويعانون من ضغط العمل يحاولون التأقلم مع الوضع و18.20 بالمائة من المبحوثين تؤدي بهم الصرامة الزائدة من قبل المسؤول الى طلب عطلة مرضية مع معاناتهم من ضغط العمل يحاولون التأقلم مع الوضع.

اضافة الى ان 44.40 بالمائة من المبحوثين لا تؤدي بهم الصرامة الزائدة من قبل المسؤول الى طلب عطلة مرضية مع معاناتهم من ضغط العمل يأخذون عطلة مرضية مقابل 44.40 من المبحوثين تؤدي بهم الصرامة الزائدة من قبل المسؤول الى طلب عطلة مرضية مع معاناتهم من ضغط العمل في حين 11.10 بالمائة منهم محايدون.

جدول رقم (49) يمثل تلاؤم ظروف العمل مع الأسباب الخاصة للعطل المرضية									
الاسباب الخاصة		تلائم ظروف العمل مع قدرات العامل				إذا كانت الاجابة بلا			
		نعم		لا		التكيف مع الظروف		التعبير عن رفضها	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
يطلب العمال العطلة المرضية لأسباب غير مرضية	غير موافق	29	46,80%	4	25,00%	1	11,10%	3	42,90%
	محايد	3	4,80%	1	6,30%	1	11,10%	0	0,00%
	موافق	30	48,40%	11	68,80%	7	77,80%	4	57,10%
	المجموع	62	100%	16	100%	9	100%	7	100%
ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية	غير موافق	21	33,90%	2	12,50%	2	22,20%	0	0,00%
	محايد	8	12,90%	2	12,50%	1	11,10%	1	14,30%
	موافق	33	53,20%	12	75,00%	6	66,70%	6	85,70%
	المجموع	62	100%	16	100%	9	100%	7	100%

من خلال الجدول (49) نجد ان نسبة 68.80 بالمائة من المبحوثين يطلبون عطلة مرضية لأسباب غير مرضية ولا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم مقابل 25 بالمائة لا يطلبون عطلة مرضية لأسباب غير مرضية ولا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم و6.33 بالمائة محايدون لا تتلاءم ظروف عملهم وقدراتهم.

كما نجد 48.40 بالمائة من المبحوثين يطلبون عطلة مرضية لأسباب غير مرضية تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم مقابل 46.80 بالمائة منهم لا يطلبون عطلة مرضية لأسباب غير مرضية وتتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم و4.80 بالمائة محايدون تتلاءم ظروف عملهم وقدراتهم، و57.10 بالمائة من المبحوثين يطلبون عطلة مرضية لأسباب غير مرضية لا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم يعبرون عن رفضهم مقابل 42.90 بالمائة منهم لا يطلبون عطلة مرضية لأسباب غير مرضية ولا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم و4.80 بالمائة محايدون تتلاءم ظروف عملهم وقدراتهم يعبرون عن رفضهم.

ونسبة 77.80 بالمائة من المبحوثين يطلبون عطلة مرضية لأسباب غير مرضية لا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم يتكيفون مع الظروف مقابل 11.10 بالمائة منهم لا يطلبون عطلة مرضية لأسباب غير مرضية ولا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم يتكيفون مع الظروف و11.10 بالمائة محايدون لا تتلاءم ظروف عملهم وقدراتهم يتكيفون مع الظروف.

ونجد ان نسبة 75 بالمائة من المبحوثين يلجئون الى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية ولا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم مقابل 12.50 بالمائة لا يلجئون الى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية لا تتلاءم

ظروف عملهم مع قدراتهم و12.50 بالمائة محايدون لا تتلاءم ظروف عملهم وقدراتهم.

و53.20 بالمائة من المبحوثين يلجئون الى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم مقابل 33.90 بالمائة منهم لا يلجئون الى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم و12.90 بالمائة محايدون تتلاءم ظروف عملهم وقدراتهم.

ونسبة 85.70 بالمائة من المبحوثين يلجئون الى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية لا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم يعبرون عن رفضهم مقابل 14.30 بالمائة محايدون تتلاءم ظروف عملهم وقدراتهم يعبرون عن رفضهم و66.70 بالمائة من المبحوثين يلجئون الى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية لا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم يتكيفون مع الظروف مقابل 22.20 بالمائة منهم لا يلجئون الى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية لا تتلاءم ظروف عملهم مع قدراتهم يتكيفون مع الظروف و11.10 بالمائة محايدون لا تتلاءم ظروف عملهم وقدراتهم يتكيفون مع الظروف.

النتائج والتوصيات:

من خلال هذه الدراسة المتواضعة لموضوع الخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطلة المرضية يمكن أن نستخلص ما يلي:

- بالنسبة لوصف مفردات العينة فإن معظمها من جنس الذكور ويتراوح سنها من (30 إلى 50) سنة أي شباب وكهول كما أن لها مستوى تعليم جامعي، أما من حيث الخالة العائلية فأغلبهم متزوجون من أسر نووية، ولهم سكنات خاصة ولا يكفلون أحد كما أم زوجاتهم فمعظمهن غير عاملات وعدد أفراد عائلاتهم تراوح بين 13 و14 فردا أما عدد العاملين منهم فتراوح بين 2 و4، ورتبتهم داخل الأسرة كان أغلبهم في المرتبة الثالثة .
- أما خصائصهم الوظيفية فأغلبهم من القطاع الإداري وقطاع التعليم كما أنهم يتقاضون أجر أكثر من 60000 دج كما لهم خبرة تتراوح من 10 سنوات إلى أكثر من 15 سنة، ونصفهم يكفيه راتبه ويدخر منه أما النصف الآخر فلا، ومعظمهم ليس لهم ضغط في العمل ويمارسون نشاطات أخرى، في حين أن قدراتهم تتلاءم مع وظائفهم وظروف عملهم كذلك ملائمة، إلا أن البعض منهم قد تدفعه خصائصه إلى أخذ العطلة المرضية .
- أما بالنسبة لي الأسباب التي دفعتهم إلى أخذ العطلة المرضية تتمثل في أسباب غير مرضية كالأسباب الشخصية مثل: الظروف الاجتماعية الشخصية والأسباب التنظيمية والتي تكمن في عدم موافقة الإدارة على إعطائهم عطلة عادية وليس انعدام الحوافز والترقية وسهولة الإجراءات، إضافة إلى الأسباب المتعلقة بالوظيفة مثل: الإرهاق الفكري وعبء العمل وليس الضغط وظروف العمل، أما بالنسبة لعلاقات العمل فليست من بين الأسباب المؤدية إلى الإقبال على العطل المرضية .
- هذا الموضوع له جوانب عدة لم نتمكن من طرقها والتي نتمنى من الطلبة في الدفعات القادمة التعمق في جوانبه الأخرى خاصة ما تعلق منها بالأطباء المكلفين الشهادات الطبية وكذا بالنسبة لموضوع المرأة العاملة لما تتعرض له من ضغوط.

خاتمة:

إن موضوع العطلة المرضية هو موضوع ذو حساسية كبيرة كونه موضوع كثير الزوايا الغامضة التي تحتاج إلى الدراسة والاكتشاف سواء على الصعيد الاجتماعي أو النفسي أو القانوني، ذلك لأن هذه الظاهرة التي تبدو بأهداف وأغراض واضحة لها أبعاد أخرى وأهداف كامنة، منها ما ألقينا عليه الضوء من خلال هذه الدراسة كجانب الخصائص الشخصية والوظيفية للعمال المستفيدين من العطل المرضية والأسباب التي تدفعهم إليها، ومنها ما يزال الاستكشاف جار عنه، فكل ما أوردنا ليس إلا ما دخل في حدود اطلاعنا، ولربما كانت هناك دراسات قد غابت عنا .

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة :

الإشكالية : إن المؤسسة باعتبارها بناء اجتماعي وظيفي أحد وحداته العامل الذي يعتبر المحرك الأساسي لها قد تؤدي به ظروفه الوظيفية والشخصية إلى اللجوء إلى العطلة المرضية كمخرج قانوني للهروب من العمل ومشاكله أو التفرغ للمشكلات الشخصية الخارجة من نطاق العمل في وقت استفاد الأساليب الأخرى المتاحة ، لذلك سنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على العطل المرضية من خلال أهم الخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطلة المرضية المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ولاية أدرار ، منطلقين من التساؤل الرئيسي: ما هي الخصائص الشخصية و الوظيفية لطالبي العطلة المرضية؟ .

1- تساؤلات الدراسة:

- أ- ما هي الخصائص الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية...) لطالبي العطلة المرضية المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ولاية أدرار؟ .
- ب- ما هي الخصائص الوظيفية (نوع الوظيفة ، الخبرة ، الترقية ، الأجر ، ضغط العمل) لطالبي العطلة المرضية المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ولاية أدرار؟ .

2- المنهج و المجتمع والأدوات : استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً و كيفياً، والذي لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره ، وقد طبق الباحث في دراسته مدخل المسح بالعينة، حيث تناول بعض

العمال والموظفين الذين طلبوا العطلة المرضية ما بين مارس 2018 ومارس 2019 و المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة أدرار مركز الدفع بلحرمة عبد القادر(10101) لتمثيل المجتمع الأصلي وفحص استجاباتهم من أجل تحديد خصائصهم الشخصية والوظيفية ، والأسباب التي دفعتهم لطلب العطلة المرضية .

كما استخدمنا في هذا البحث الاستمارة كأداة رئيسة بالإضافة إلى المقابلة والملاحظة كأدوات مكملة لها.

3-أهم النتائج : بالنسبة لوصف مفردات العينة فإن معظمها من جنس الذكور ويتراوح سنها من (30 إلى 50) سنة أي شباب وكهول كما أن لها مستوى تعليم جامعي ، أما من حيث الخالة العائلية فأغلبهم متزوجون من أسر نووية ، ولهم سكنات خاصة و ولا يكفلون أحد كما أم زوجاتهم فمعظمهن غير عاملات وعدد أفراد عائلاتهم تراوح بين 13 و 14 فردا أما عدد العاملين منهم فتراوح بين 2 و 4 ، ورتبتهم داخل الأسرة كان أغلبهم في المرتبة الثالثة .

- أما خصائصهم الوظيفية فأغلبهم من القطاع الإداري وقطاع التعليم كما أنهم يتقاضون أجر أكثر من 60000 دج كما لهم خبرة تتراوح من 10 سنوات إلى أكثر من 15 سنة ، ونصفهم يكفيه راتبه ويدخر منه أما النصف الآخر فلا ، ومعظمهم ليس لهم ضغط في العمل ويمارسون نشاطات أخرى ، في حين أن قدراتهم تتلاءم مع وظائفهم وظروف عملهم كذلك ملائمة ، إلا أن البعض منهم قد تدفعه خصائصه إلى أخذ العطلة المرضية .

- أما بالنسبة لي الأسباب التي دفعتهم إلى أخذ العطلة المرضية تتمثل في أسباب غير مرضية كالأسباب الشخصية مثل : الظروف الاجتماعية الشخصية والأسباب التنظيمية والتي تكمن في عدم موافقة الإدارة على إعطائهم عطلة عادية وليس انعدام الحوافز والترقية وسهولة الإجراءات ، إضافة إلى الأسباب المتعلقة بالوظيفة مثل : الإرهاق الفكري وعبء العمل وليس الضغط وظروف العمل ، أما بالنسبة لعلاقات العمل فليست من بين الأسباب المؤدية إلى الإقبال على العطل المرضية .

4-الكلمات المفتاحية :

العطل المرضية : تكون بطلب من العامل للتوقف المؤقت عن العمل في إطار شرعي يكون على شكل عطلة مرضية أما وظيفتها الكامنة تكون لأجل قضاء العامل لمصالحه الشخصية العالقة أو أية أشياء أخرى تخصه .

الخصائص الشخصية: هي المتغيرات المرتبطة بشخصية الموظف داخل وخارج العمل ويقصد بها الخصائص الشخصية كالجنس والسن والمستوى التعليمي و الحالة العائلية و الظروف العائلية.

الخصائص الوظيفية : هي المتغيرات المادية والمعنوية المستمدة من الوظيفة نفسها أو من أنظمة الوظيفة أو من علاقات العمل وهي، الأجور و ضغط العمل والترقية وسنوات الخبرة والمرتبة الوظيفية.

Résumé de l'étude:

Problématique: L'institution, en tant que bâtiment social et fonctionnel, constitue l'un des éléments essentiels de son fonctionnement, ce qui peut donner lieu à des circonstances fonctionnelles et personnelles permettant de recourir au congé de maladie comme une issue légale pour s'échapper du travail et à des problèmes personnels à temps plein ne relevant pas du cadre de travail au moment de l'épuisement des autres méthodes disponibles, Cette étude a pour objectif de mettre en évidence les congés de maladie par le biais des principales caractéristiques personnelles et fonctionnelles des demandeurs de congé de maladie appartenant au caisse national de la sécurité sociale pour les travailleurs de l'agence d'Etat d'Adrar, en partant de la question principale: quelles sont les caractéristiques personnelles Et fonctionnel pour les demandeurs de congé de maladie? .

1- Questions d'étude:

A) Quelles sont les caractéristiques personnelles (sexe, âge, niveau d'instruction, statut familial, etc.) des demandeurs de congé de maladie appartenant à la Caisse nationale d'assurance sociale des travailleurs?

B) Quelles sont les caractéristiques fonctionnelles (type de travail, expérience, promotion, rémunération, pression au travail) des demandeurs de congé de maladie appartenant à la Caisse nationale des assurances sociales pour les travailleurs de l'agence d'Etat d'Adrar?.

2- les mots clés :

Congés de maladie: à la demande du travailleur de cesser temporairement de travailler dans un cadre légitime sous la forme d'un congé de maladie, sa fonction inhérente sera de permettre au travailleur de s'acquitter de ses intérêts personnels ou de ses droits.

Caractéristiques personnelles: variables liées à la personnalité de l'employé à l'intérieur et à l'extérieur du travail et désignant des caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, la situation de famille et la situation de famille.

Caractéristiques fonctionnelles: sont les variables physiques et morales dérivées du même emploi, des systèmes d'emploi ou des relations de travail, des salaires, de la pression du travail, des promotions, des années d'expérience et du rang.

Méthodologie, société et outils: Le chercheur a utilisé la méthode descriptive analytique qui exprime les phénomènes sociaux à étudier quantitativement et qualitativement, ce qui n'est pas le cas lors de la collecte d'informations pour décrire le phénomène, mais plutôt pour analyser le phénomène et découvrir les relations entre ses différentes dimensions afin de l'interpréter et de tirer des conclusions qui contribuent à améliorer la réalité. Le chercheur a appliqué dans son étude l'entrée à l'enquête par sondage, dans laquelle certains des travailleurs et employés qui avaient demandé un congé de maladie entre mars 2018 et mars 2019 et s'étaient inscrits au caisse national pour l'assurance sociale des travailleurs, l'agence Adrar Centre de payé Belharma Abdelkader (10101) représenter la communauté d'origine et examiner leurs réponses afin de déterminer leurs caractéristiques personnelles et fonctionnelles, ainsi que les raisons qui les ont incitées à demander un congé de maladie.

Dans cette recherche, nous avons utilisé le formulaire comme outil principal, en plus de l'entretien et de l'observation comme outils complémentaires.

3-Résultats les plus importants: pour la description des éléments de l'échantillon, la plupart d'entre eux sont du sexe masculin et âgés de (30 à 50) ans, c'est-à-dire les jeunes et ont un niveau d'études universitaire. Quant à la tante familiale, la plupart d'entre eux sont mariés à des familles nucléaires, ont un logement spécial et ne protègent personne. La majorité d'entre eux ne travaillaient pas et le nombre de membres de leur famille allait de 13 à 14 ans. Le nombre d'employés variait entre 2 et 4 et leur rang dans la famille était généralement troisième.

Ils occupent plus de 60 000 DA et une expérience allant de 10 ans à plus de 15 ans, la moitié d'entre eux étant rémunérés et l'autre non, la plupart n'ayant aucune pression au travail et exerçant d'autres activités. Bien que leurs capacités soient compatibles avec leur emploi et que leurs conditions de travail soient également appropriées, certaines d'entre elles peuvent toutefois être motivées par le fait de prendre un congé de maladie.

Pour moi, les raisons pour prendre un congé de maladie sont des raisons insatisfaisantes telles que des raisons personnelles et organisationnelles pour ne pas accepter un jour de congé normal, pas un manque d'incitation, de promotion et de facilité d'action, ainsi que des raisons liées à l'emploi, telles que la fatigue Le fardeau intellectuel et professionnel et non la pression et les conditions de travail, comme pour les relations de travail, ne figurent pas parmi les raisons qui ont conduit à la demande de congé de maladie.

Summary of the study:

Problem: The institution, as a social and functional building, is one of the essential elements of its functioning, which can give rise to functional and personal circumstances making it possible to resort to sick leave as a legal solution for escape from work and to full-time personal problems outside the scope of work when other available methods are exhausted, The purpose of this study is to highlight sick leave through the main personal characteristics and of sick leave seekers belonging to the National Social Security Fund for the workers of the Adrar State Agency, starting from the main question: what are the personal and functional characteristics for sick leave seekers ?

1- Questions of study:

A) What are the personal characteristics (sex, age, educational level, family status, etc.) of sick leave claimants belonging to the National Social Insurance Fund for Workers?

B) What are the functional characteristics (type of work, experience, promotion, pay, pressure at work) of sick leave claimants belonging to the National Social Insurance Fund for the workers of the Adrar State Agency?

2-keywords :

Sick leave: at the request of the worker to temporarily stop working in a legitimate place in the form of sick leave, his or her inherent function will be to enable the worker to fulfill his or her personal interests or rights.

Personal characteristics: variables related to the personality of the employee inside and outside the work and designating personal characteristics such as sex, age, educational level, family status and situation of family.

Functional characteristics: are the physical and moral variables derived from the same job, employment systems or labor relations, wages, work pressure, promotions, years of experience and rank.

Methodology, society and tools: The researcher used the descriptive analytical method that expresses the social phenomena to be studied quantitatively and quantitatively, which is not the case when collecting information to describe the

phenomenon, but rather to analyze the phenomenon. phenomenon and discover the relationships between its different dimensions in order to interpret it and draw conclusions that help to improve reality. The researcher applied in his study entry to the sample survey, in which some of the workers and employees who had requested sick leave between March 2018 and March 2019 and registered with the National Social Insurance Fund. of workers, Adrar Center agency paid Belharma Abdelkader (10101) represent the community of origin and review their responses to determine their personal and functional characteristics, as well as the reasons that prompted them to apply for sick leave.

In this research, we used the form as the main tool, in addition to maintenance and observation as complementary tools.

3-Most important results: for the description of the sample elements, most of them are male and between the ages of 30 and 50, that is, young people and have a University studies. As for the family aunt, most of them are married to nuclear families, have special housing and do not protect anyone. The majority of them did not work and the number of family members ranged from 13 to 14 years. The number of employees ranged from 2 to 4 and their rank in the family was generally third.

They have more than 60,000 AD and 10 to more than 15 years of experience, half of them being paid and the other half not, most of them with no work pressure and other activities. Although their abilities are compatible with their job and their working conditions are also appropriate, some of them may be motivated by taking sick leave.

For me, the reasons for taking sick leave are unsatisfactory reasons such as personal and organizational reasons for not accepting a normal day off, not a lack of incentive, promotion and ease of action, as well as reasons related to the job, such as fatigue The intellectual and professional burden and not the pressure and the working conditions, as for labor relations, are not among the reasons that led to the request for sick leave .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

- 1) إبراهيم أبو النجا، التامين في القانون الجزائري، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.
- 2) إبراهيم بختي، الدليل المنهجي في إعداد وتنظيم البحوث العلمية (المذكرات و الأطروحات)، جامعة ورقلة، الجزائر، 2006.
- 3) احمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، القاهرة، مصر.
- 4) احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 5) احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- 6) بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، الجزائر، 2006.
- 7) حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط4، دار الحامد، عمان، الأردن، 2009.
- 8) حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004.
- 9) خضير كاظم حمود. ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 10) خضير كاظم حمود، إدارة الجودة الشاملة، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2000.
- 11) خليل عبد الهادي البدو، علم الاجتماع الصناعي، الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

- (12) خليل عبد الهادي البدو، علم الاجتماع الصناعي، الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- (13) عمار بوحوش ، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين ، دار الغرب الإسلامي ، بيروت لبنان ، 2006.
- (14) عائشة التايب ، النوع علم اجتماع العمل والمؤسسة ، منظمة المرأة العربية ، القاهرة مصر ، ط1 ، 2011.
- (15) علي العريفي، شرح التأمينات الاجتماعية، مطبعة القاهرة، مصر، 1978.
- (16) محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية يناير 1967.
- (17) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، القاهرة، 1998.
- (18) راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
- (19) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- (20) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، السعودية، 1417هـ.
- (21) طلعت مصطفى، رأس المال الاجتماعي، مكتبة الانجلو، القاهرة، مصر، 2009.
- (22) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة(بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005.
- (23) فائز الزغبى وآخرون، أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، 1997.

- (24) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، منشورات دار الحلبي الحقوقية، ط3، لبنان، 2003.
- (25) كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيمه وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- (26) كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيمه وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- (27) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008.
- (28) محمد فريد الصحن، مبادئ الإدارة، دار الجامعة للنشر، مصر، 2001.
- (29) محمد قاسم القزويني، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، عمان، الأردن، 2009.
- (30) محمد محمود الجبوري، الشخصية في ضوء علم النفس، دار الحكمة، بغداد، العراق، 1990.
- (31) مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، ط1، عمان، الأردن، 2000.
- (32) مريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، ط2 ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2006.
- (33) مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- (34) ميسوم صبيح، المؤسسات الإدارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985.
- (35) نادية سعيد عاشور وآخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة حسين رأس الجبل ، قسنطينة الجزائر ، 2017.

- (36) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة، الجزائر، 2013.
- (37) هيثم حامد المصاروة، التنظيم القانوني للإجازات، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، دار قنديل للنشر، ط1، عمان، 2011.
- (38) يوسف مسعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1) Béatrice Brenneur, Stress et souffrance au travail, L'harmattan, 2010.
- 2) François Eyssette, Comment la DRH sa révolution, groupe eyrolles, 2014.
- 3) Guy Rocher, Le sociologue et la sociologie dans l'administration publique et l'exercice du pouvoir politique, Macintosh, Montréal, 2006.
- 4) Henry Fayol, Administration Industrielle et général, parie 1916, nouvelle Édition parie 1971.
- 5) Raymond Quivy, Luc van Campenhoudt-Manuel de recherche en sciences sociales, Dunod, 2006.

الرسائل الجامعية:

- 1) أحمد بن محمد الغانم ، العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بوحدات خدمات الجمهور وعلاقتها بأدائهم ، دراسة مسحية على العاملين بمرور منطقة القصيم ، رسالة الماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، 2006.
- 2) راشد بن مسلط بن عبد الله الشريف، تطبيق الأدوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال السعودية(دراسة ميدانية لمنظمات الأعمال التجارية جدة)، الكلية التقنية، جدة، المملكة العربية السعودية، 1429 هـ.
- 3) الراحة والعطلة القانونية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، رحوي فؤاد، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006/2007.
- 4) صليحة جعفر، أهمية الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة، دراسة حالة سوناطراك، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، 2006 .
- 5) وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، دكتوراه في القانون الاجتماعي، رحوي فؤاد، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2013/2014.

المراسيم والقوانين:

- 1) القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983.
- 2) القانون 278/63 المتضمن الأعياد الوطنية والدينية، الجريدة الرسمية رقم 53 لسنة 1963.
- 3) المرسوم التنفيذي 244/09 المحدد لتنظيم ساعات العمل، الجريدة الرسمية رقم 44 لسنة 2009.
- 4) الأمر 77/76 المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة، الجريدة الرسمية رقم 66 لسنة 1976.

- (5) الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- (6) المرسوم 135/66 المتعلق بالعتل.
- (7) القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983.
- (8) المرسوم التنفيذي 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 07 لسنة 1984.
- (9) القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990
- (10) الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

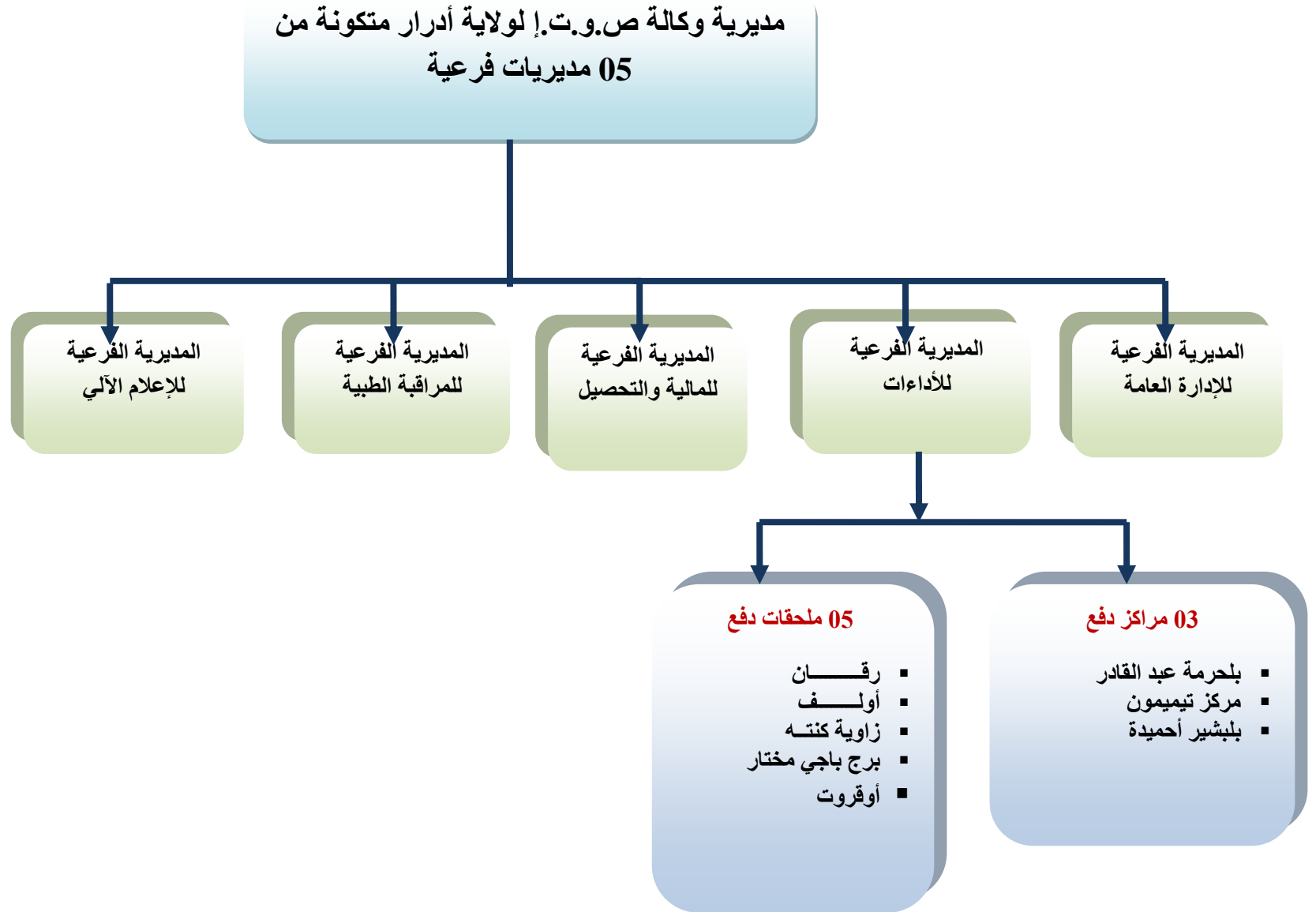
القواميس والمعاجم:

- (1) المرتضى الزبيدي، جواهر القاموس، دار مكتبة الحياة، ج8، لبنان، 1982.
- (2) المنجد في اللغة والأعلام، دار المشرق، ط26، لبنان، 1986.

الملاح

ق

ملحق رقم (01): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

سيدتي العاملة، سيدي العامل

نرجوا من سيادتكم الموقرة أن تجيبوا لنا على هاته الأسئلة الخاصة بإتمام مذكرة
ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان : "الخصائص الشخصية
والوظيفية لطالبي العطل المرضية".

تقبلوا فائق الشكر والتقدير والاحترام

استمارة معلومات

الجزء الأول – البيانات الشخصية و الوظيفية :

أ- البيانات الشخصية :

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن:

- من 20 إلى 30 سنة
- من 30 إلى 40 سنة
- من 40 إلى 50 سنة
- من 50 إلى 60 سنة

3- المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ثانوي امعي درجات عليا

4- الحالة العائلية:

أعزب (ة) متزوج (ة) تتعدد الزوجات طلق (ة) أُبل (ة)

5- مكان السكن:

ريف مدينة

6- نوع السكن :

سكن خاص سكن إيجاري سكن وظيفي سكن العائلة

7- نوع الأسرة :

ممتدة (عائلة كبيرة أب ، أم ، جد ، جدة ، إخوة ، ...)

نووية (الزوج ، الزوجة ، أبناء)

8- هل تكفل أحد ؟ نعم لا

9- إذا كانت الإجابة بنعم كم عدد الذين تكفلهم ؟

10- هل الزوجة (الزوج) تعمل ؟ نعم لا

11- كم عدد أفراد العائلة ؟

12- كم عدد أفراد العائلة العاملين ؟

13- ما هي رتبك العائلية ؟

ب- البيانات الوظيفية :

14- الخبرة و الأقدمية :

- أقل من 5 سنوات من 5 سنين إلى أقل من 10 سنوات.
- من 10 - أقل من 15 سنة. من 15 سنة فأكثر.

15- الأجر أو الراتب:

- أقل من 20000 دج .
- من 20000 إلى أقل من 40000 دج.
- من 40000 إلى أقل من 60000 دج.
- من 60000 دج فأكثر.

16- الرتبة الوظيفية:

- 17- هل تتلاءم رتبك الوظيفية مع شهادتك ؟ نعم لا
- 18- هل راتبك يكفيك للادخار: نعم لا
- 19- إذا كانت الإجابة بلا ماذا تفعل لتغطية العجز ؟

.....
.....

- 20- هل لديك ضغط في العمل؟ نعم لا

- 21- في حالة الإجابة بنعم ماذا تفعل لتفادي الضغط؟

.....
.....

- 22- هل ظروف العمل المتاحة في مكان العمل تتلاءم مع قدراتك؟

نعم لا

- 23- في حالة الإجابة بلا ماذا تفعل؟

.....
.....

- 24- هل تحصلت على ترقية وظيفية في الدرجة ؟ نعم لا

- 25- إذا كانت الإجابة نعم كم عددها ؟

- 26- هل تحصلت على ترقية وظيفية في الرتبة ؟ نعم لا

27- إذا كانت الإجابة نعم كم عددها؟.....

الجزء الثاني: العطل المرضية:

ضع إشارة (√) أمام كل فقرة من الفقرات الآتية وفي العمود المناسب:

موافق	محايد	غير موافق	الفقرة
			28- يطلب العمال العطلة المرضية لأسباب غير مرضية
			29- اطلب العطلة المرضية في حالة عدم موافقة الإدارة على إعطائي عطلة
			30- أجب إلى العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل
			31- أجب إلى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية
			32- أجب إلى العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة
			33- أجب إلى العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقية
			34- أجب إلى العطلة المرضية بسبب علاقتي السيئة مع المسؤولين
			35- الروتين والملل يدفعني إلى طلب عطلة مرضية
			36- عدم توفر الحوافز يدفعني إلى أخذ عطلة مرضية
			37- اطلب عطلة مرضية لتفادي الصدام مع رئيسي
			38- الإرهاق الفكري وعبء العمل من الأسباب المؤدية إلى طلب العطلة المرضية
			39- عدم وجود روح العمل الجماعي يؤدي بالعمال إلى طلب العطل المرضية
			40- الصرامة الزائدة من قبل المسؤول تؤدي بالعمال إلى أخذ عطلة مرضية
			41- سهولة الإجراءات المتعلقة بالعطل المرضية تجعل الموظفين يقبلون عليها

ملحق رقم (03): جدول يمثل اختبار كا2 لمتغير الخصائص الشخصية والعطل المرضية

سهولة الإجراءات المتعلقة بالعطل المرضية تجعل الموظفين يقبلون عليها	الصرامة الزائدة من قبل المسؤول تؤدي بالعمال إلى أخذ عطله مرضية	عدم وجود روح العمل الجماعي يؤدي بالعمال إلى طلب العطل المرضية	الإرهاق الفكري وعبء العمل من الأسباب المؤدية إلى طلب العطله المرضية	اطلب عطله مرضية لتفادي الصدام مع رئيسي	عدم توفر الحوافز يدفعني إلى أخذ عطله مرضية	الروتين والملل يدفعني إلى طلب عطله مرضية	أجأ إلى العطله المرضية بسبب علاقتي السيئة مع المسؤولين	أجأ إلى العطله المرضية بسبب ظروف وجود الترقية	أجأ إلى العطله المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة	أجأ إلى العطله المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية	أجأ إلى العطله المرضية في حالة وجود ضغط في العمل	اطلب العطله المرضية في حالة عدم موافقة الإدارة على إعطائي عطله	يطلب العمال العطله المرضية لأسباب غير مرضية		
1,088	3,797	4,002	2,267	2,605	5,881	,320	3,147	7,763	3,409	2,833	,286	,643	,446	Khi-Chi-deux	الجنس
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,581	,150	,135	,322 ^a	,272 ^a	,053 ^a	,852 ^a	,207 ^a	,021 ^{a,*}	,182	,243	,867 ^a	,725 ^a	,800 ^a	Sig.	
14,876	8,005	14,588	3,028	8,143	5,372	8,191	4,707	1,262	6,775	4,146	9,042	7,205	2,618	Khi-Chi-deux	المستوى التعليمي
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	ddl	
,062 ^{a,b}	,433 ^{a,b}	,068 ^{a,b}	,933 ^{a,b}	,420 ^{a,b}	,717 ^{a,b}	,415 ^{a,b}	,788 ^{a,b}	,996 ^{a,b}	,561 ^{a,b}	,844 ^{a,b}	,339 ^{a,b}	,515 ^{a,b}	,956 ^{a,b}	Sig.	
2,475	9,043	3,400	11,839	2,404	1,453	4,573	4,746	3,463	5,807	4,200	5,612	12,124	1,151	Khi-Chi-deux	الحالة العائلية
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	ddl	
,871 ^{a,b}	,171 ^{a,b}	,757 ^{a,b}	,066 ^{a,b}	,879 ^{a,b}	,963 ^{a,b}	,600 ^{a,b}	,577 ^{a,b}	,749 ^{a,b}	,445 ^{a,b}	,650 ^{a,b}	,468 ^{a,b}	,059 ^{a,b}	,979 ^{a,b}	Sig.	
5,913	3,427	,327	,049	,397	,935	4,573	,948	3,170	1,704	3,685	2,631	3,289	1,163	Khi-Chi-deux	مكان السكن
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,052	,180	,849	,976 ^a	,820	,626	,102	,622	,205 ^a	,427	,158	,268 ^a	,193 ^a	,559 ^a	Sig.	
4,189	3,606	3,078	4,881	4,580	8,081	7,086	4,888	9,853	8,203	5,004	4,626	5,806	7,847	Khi-Chi-deux	نوع السكن
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	ddl	
,651 ^a	,730 ^a	,799 ^a	,559 ^{a,b}	,599 ^{a,b}	,232 ^{a,b}	,313 ^a	,558 ^{a,b}	,131 ^{a,b}	,224 ^a	,543 ^a	,593 ^{a,b}	,445 ^{a,b}	,250 ^{a,b}	Sig.	
1,072	8,722	2,317	3,489	2,475	,271	,829	5,731	4,381	4,500	3,391	3,164	,543	1,676	Khi-	نوع الاسرة

														Chi-deux	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,585	,013 [*]	,314	,175 ^a	,290 ^a	,873 ^a	,661	,057 ^a	,112 ^a	,105	,184	,206 ^a	,762 ^a	,433 ^a	Sig.	
6,312	2,014	14,957	,177	1,912	3,445	,927	,462	6,646	9,579	,653	5,754	5,733	5,840	Khi-Chi-deux	الكفالة
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,043 ^{a,*}	,365 ^a	,001 [*]	,916	,384 ^a	,179 ^a	,629 ^a	,794 ^a	,036 ^{a,*}	,008 ^{a,*}	,722	,056 ^a	,057 ^a	,054 ^a	Sig.	
3,204	7,547	5,576	,595	,444	,130	,120	2,059	1,623	2,686	3,632	,320	2,385	3,154	Khi-Chi-deux	عمل الزوج
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,202 ^a	,023 ^{a,*}	,062	,743 ^a	,801 ^a	,937 ^a	,942 ^a	,357 ^a	,444 ^a	,261	,163	,852 ^a	,303 ^a	,207 ^a	Sig.	
16,197	11,044	15,181	7,463	5,592	8,364	9,089	8,931	5,790	10,557	14,816	13,260	6,978	10,469	Khi-Chi-deux	الرتبة العائلية
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	ddl	
,182 ^{a,b}	,525 ^{a,b}	,232 ^{a,b}	,826 ^{a,b}	,935 ^{a,b}	,756 ^{a,b}	,695 ^{a,b}	,709 ^{a,b}	,926 ^{a,b}	,567 ^{a,b}	,252 ^{a,b}	,350 ^{a,b}	,859 ^{a,b}	,575 ^{a,b}	Sig.	

ملحق رقم (04): جدول يمثل اختبار كا2 لمتغير الخصائص الوظيفية والعطل المرضية

سهولة الإجراءات المتعلقة بالعطل المرضية تجعل الموظفين يقبلون عليها	الصرامة الزائدة من قبل المسؤول تؤدي بالعمال إلى أخذ عطلة مرضية	عدم وجود روح العمل الجماعي يؤدي بالعمال إلى طلب العطل المرضية	الإرهاق الفكري وعبء العمل من الأسباب المؤدية إلى طلب العطلة المرضية	اطلب عطلة مرضية لتفادي الصدام مع رئيسي	عدم توفر الحوافز يدفعني إلى أخذ عطلة مرضية	الروتين والملل يدفعني إلى طلب عطلة مرضية	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب علاقتي السيئة مع المسؤولين	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب عدم وجود الترقيّة	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب ظروف العمل الصعبة	ألجأ إلى العطلة المرضية بسبب الظروف الاجتماعية الشخصية	ألجأ إلى العطلة المرضية في حالة وجود ضغط في العمل	اطلب العطلة المرضية في حالة عدم موافقة الإدارة على إعطائي عطلة	يطلب العمال العطلة المرضية لأسباب غير مرضية		
2,398	6,720	2,392	2,112	8,385	6,400	3,983	2,090	5,656	10,784	,262	2,372	1,750	2,382	Khi-Chi-deux	الوظيفية
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	ddl	
,663 ^a	,151 ^a	,664 ^a	,715 ^{a,b}	,078 ^{a,b}	,171 ^{a,b}	,408 ^a	,719 ^{a,b}	,226 ^{a,b}	,029 ^{a,*}	,992 ^a	,668 ^{a,b}	,782 ^{a,b}	,666 ^{a,b}	Sig.	
,409	2,375	4,074	5,280	2,206	4,858	2,288	,131	,016	7,616	9,117	7,782	5,330	1,342	Khi-Chi-deux	تلائم الرتبة مع الوظيفة
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,815 ^a	,305 ^a	,130 ^a	,071 ^a	,332 ^a	,088 ^a	,319 ^a	,936 ^a	,992 ^{a,b}	,022 ^{a,*}	,010 ^{a,*}	,020 ^{a,*}	,070 ^{a,b}	,511 ^{a,b}	Sig.	
,958	2,177	3,574	1,646	,462	1,148	1,451	,129	2,618	6,330	3,930	15,411	5,758	1,297	Khi-Chi-deux	الادخار
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,619 ^a	,337	,167	,439 ^a	,794 ^a	,563 ^a	,484	,938 ^a	,270 ^a	,042 [*]	,140 ^a	,000 ^{a,*}	,056 ^a	,523 ^a	Sig.	
1,182	4,747	1,377	3,682	7,922	,938	,919	1,677	,174	,849	2,336	,931	1,900	1,398	Khi-Chi-deux	إذا كانت الاجابة بلا
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,554 ^a	,093 ^a	,502	,159 ^a	,019 ^{a,*}	,626 ^a	,631 ^a	,432 ^a	,916 ^a	,654 ^a	,311 ^a	,628 ^a	,387 ^a	,497 ^{a,b}	Sig.	
2,131	4,847	2,001	2,282	11,100	8,183	1,485	,221	3,801	8,372	4,222	14,993	7,273	,243	Khi-Chi-deux	ضغط العمل
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,345 ^a	,089 ^a	,368	,320	,004 ^{a,*}	,017 ^{a,*}	,476 ^a	,895 ^a	,149 ^a	,015 ^{a,*}	,121	,001 ^{a,*}	,026 ^{a,*}	,886 ^a	Sig.	
,202	1,886	5,498	1,818	1,886	5,124	3,117	4,319	,067	,471	4,916	2,780	,875	1,635	Khi-Chi-	إذا كانت

														deux	الاجابة
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	ddl	بنعم
,904 ^{a,b}	,390 ^a	,064 ^a	,403 ^{a,b}	,390 ^a	,077 ^a	,210 ^{a,b}	,115 ^a	,795 ^a	,790 ^a	,086 ^{a,b}	,095 ^a	,646 ^{a,b}	,442 ^{a,b}	Sig.	
,889	2,513	8,853	4,870	4,089	13,300	,208	1,364	1,606	5,564	3,017	13,702	7,753	2,478	Khi-Chi-deux	تلائم ظروف
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	العمل مع
,641 ^a	,285 ^a	,012 ^{a,*}	,088	,129 ^a	,001 ^{a,*}	,901 ^a	,506 ^a	,448 ^a	,062 ^a	,221 ^a	,001 ^{a,*}	,021 ^{a,*}	,290 ^{a,b}	Sig.	قدرات العامل
1,870	1,913	2,094	4,918	,198	3,810	,423	,423	,163	2,116	1,778	2,209	,840	2,609	Khi-Chi-deux	إذا كانت
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	ddl	الاجابة بلا
,393 ^{a,b}	,384 ^a	,351 ^{a,b}	,086 ^{a,b}	,906 ^a	,149 ^{a,b}	,809 ^a	,809 ^a	,687 ^a	,347 ^a	,411 ^{a,b}	,331 ^{a,b}	,657 ^{a,b}	,271 ^{a,b}	Sig.	
1,878	2,985	6,218	,611	,935	,478	2,189	,131	,803	2,913	,034	2,180	1,209	1,496	Khi-Chi-deux	ترقية
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	الدرجة
,391 ^a	,225 ^a	,045 ^{a,*}	,737 ^a	,626 ^a	,788 ^a	,335 ^a	,936 ^a	,669 ^{a,b}	,233 ^a	,983 ^a	,336 ^a	,546 ^{a,b}	,473 ^{a,b}	Sig.	
1,570	2,930	1,056	,697	6,662	2,120	1,172	1,066	,082	1,931	,053	6,273	3,245	,196	Khi-Chi-deux	ترقية الرتبة
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	ddl	
,456	,231	,590	,706 ^a	,036 ^{a,*}	,347 ^a	,557	,587 ^a	,960 ^a	,381	,974	,043 ^{a,*}	,197 ^a	,907 ^a	Sig.	

ملحق رقم(05): جدول يمثل تكرار عدد المكفولين

عدد المكفولين	التكرار	النسبة	النسبة العامة
1	2	%2,6	%10
2	7	%9	%35
3	7	%9	%35
6	1	%1,3	%5
7	2	%2,6	%10
8	1	%1,3	%5
المجموع	20	%25,6	%100
مجموع الغير كافلين	58	%74,4	
المجموع	78	%100	

ملحق رقم(06): جدول يمثل تكرار ضغط العمل

النسبة	التكرار	ضغط العمل
%26,9	21	نعم
%73,1	57	لا
%100	78	المجموع

ملحق رقم(07): جدول يمثل تكرار تلاؤم ظروف العمل وقدرات العامل

النسبة	التكرار	تلاؤم ظروف العمل وقدرات العامل
%79,5	62	نعم
%20,5	16	لا
%100	78	المجموع

ملحق رقم(08): جدول يمثل تكرار الدرجة

الدرجة	التكرار	النسبة	نسبة المرقين في الدرجة
1	7	%9	%11,1
2	10	%12,8	%15,9
3	12	%15,4	%19
4	9	%11,5	%14,3
5	10	%12,8	%15,9
6	5	%6,4	%7,9
7	3	%3,8	%4,8
9	1	%1,3	%1,6
11	1	%1,3	%1,6
12	5	%6,4	%7,9
المجموع	63	%80,8	%100
الغير مرقين	15	%19,2	
المجموع	78	%100	

جدول رقم(09): يمثل تكرار الترقية في الرتبة

عدد الترقيات في الرتبة	التكرار	النسبة	نسبة المرقيين في الرتبة
1	23	%29,5	%71,9
2	5	%6,4	%15,6
3	3	%3,8	%9,4
4	1	%1,3	%3,1
المجموع	32	%41	%100
الغير مرقيين	46	%59	
المجموع	78	%100	