

جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



جامعة أحمد دراية أدرار-الجزائر
Université Ahmed DRAÏA, Adrar-Algérie

عنوان المذكرة:

الخصائص السوسولوجية والوظيفية لطالبي العطل المرضية

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة ولاية ادرار
- مركز الدفع اولف- ادرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة "الماستر" في العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبين:

-آمال بلبالي

- يونس بوشنه

تاريخ التقييم: 2010/10/12

أعضاء لجنة التقييم:

جامعة أدرار	مشرف	د/ لعريبي أحمد
جامعة أدرار	ممتحن أول	د/ بوزيد علي
جامعة أدرار	ممتحن ثاني	د/ فاتحي عبد النبي

الموسم الجامعي: 1440-1441 // 2019-2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ
تُحْمَلُهُ السَّحَابُ
وَيُنزِلُ مِنْ سَحَابِهِ
مَاءً بَارِكًا فِيهِ
لِيَشْرَبَ بِهَبْلَتِهِ
الْأَنْعَامَ
وَلِيَجْزِيَ السَّيْرَ
وَالْحَبْلَ الْمُتَمَدَّ
وَلِيُنزِلَ مِنَ السَّمَاءِ
مَاءً مِثْقَالَ ذَرَّةٍ
فَلْيَنْبُتِ الْغُلَّةُ
بِحَبْلَتِهِ أَوْ يَنْزِلْ
عَلَيْهِمْ مِنْ سَحَابٍ
مِثْقَالَ ذَرَّةٍ
فَلْيَرَوْا كِسْفًا مِنَ
النَّوَارِ
مِثْقَالَ ذَرَّةٍ
فَلْيَرَوْا كِسْفًا مِنَ
النَّوَارِ
مِثْقَالَ ذَرَّةٍ
فَلْيَرَوْا كِسْفًا مِنَ
النَّوَارِ
مِثْقَالَ ذَرَّةٍ

شكر و عرفان

أول من نتوجه له بالشكر هو الله عز وجل وهو القائل

«ولئن شكرتم لأزيدنكم»

كما نتقدم بالشكر لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب

أو بعيد وعلى رأسهم الأستاذ المشرف الدكتور

لعربي أحمد

الذي كان نعم الموجه والقائد طيلة مراحل إنجاز هذا البحث

والذي بذل من وقته الكثير في سبيل إرشادنا وتنويرنا ومهما

استرسلنا في الكلام فلن نوفيه حقه فجزاه الله عنا كل الخير إن

شاء الله كما لا يفوتنا أن نتقدم بشكرنا لكل من بذل ولو بمثقال

ذرة في سبيل إنجاز هذا العمل خاصة أساتذة قسمنا وموظفي

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بأدرار

ومركز الدفع بأولف وكل الزملاء الذين ساعدونا ولو بكلمة طيبة .

فهرس المحتويات

	-كلمة شكر
	-الإهداء
	-فهرس البحث
	-فهرس الجداول
	-فهرس الأشكال
الصفحة	
ي	-مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي	
13	1 - إشكالية الدراسة
14	2 - تساؤلات الدراسة
15	3 - أسباب اختيار الموضوع
16	4 - أهمية وأهداف الدراسة
17	5 - مفاهيم الدراسة
19	6 - صعوبات الدراسة
20	7 - نموذج الدراسة
21	8 - منهج الدراسة
21	9 - الدراسات السابقة
26	10 - مقارنة الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الموارد البشرية	
28	• تمهيد
المبحث الأول: مفهوم الموارد البشرية	
30	1-1المطلب الأول: تعريف الموارد البشرية
31	1-2المطلب الثاني: أهمية الموارد البشرية
33	1-3المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الموارد البشرية

المبحث الثاني: مداخل الموارد البشرية	
39	1-2المطلب الأول: المدخل الكلاسيكي
50	2-2المطلب الثاني: المدخل النيوكلاسيكي
58	●خلاصة
الفصل الثالث: مفهوم العطل المرضية و الضمان الاجتماعي	
60	●تمهيد
المبحث الأول: العطل المرضية	
62	1-1المطلب الأول: تعريف العطلة المرضية
63	1-2المطلب الثاني: أنواع العطل المرضية
67	1-3المطلب الثالث: أسباب العطل المرضية
المبحث الثاني: الضمان الاجتماعي	
73	1-2المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي
75	2-2المطلب الثاني: خصائص الضمان الاجتماعي
76	2-3المطلب الثالث: أهمية وأهداف نظام الضمان الاجتماعي
80	●خلاصة
الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة	
82	1-تعريف المؤسسة
82	2-أدوات البحث
84	3-مجالات الدراسة
85	4-مجتمع الدراسة
86	5-عينة الدراسة
86	6-وصف خصائص العينة
158	7-النتائج والتوصيات
161	-خاتمة
	ملخص الدراسة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
26	مقارنة الدراسات السابقة	01
83	توزيع الاستثمارات على المبحوثين	02
86	توزيع العينة حسب الجنس	03
87	توزيع العينة حسب السن	04
88	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	05
90	توزيع العينة حسب الحالة العائلية	06
91	توزيع العينة حسب تعدد الزوجات	07
91	توزيع العينة حسب عمل الزوج (ة)	08
92	توزيع العينة حسب نوع الأسرة	09
93	توزيع العينة حسب التكفل بأحد خارج الأسرة	10
94	توزيع العينة حسب عدد المتكفل بهم خارج الأسرة	11
95	توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة	12
95	توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة العاملين	13
96	توزيع العينة حسب الرتبة العائلية	14
97	توزيع العينة حسب مكان السكن	15
98	توزيع العينة حسب نوع السكن	16
99	توزيع العينة حسب الوقت اللازم للوصول إلى العمل	17
101	توزيع العينة حسب مدة الخبرة المهنية	18
102	توزيع العينة حسب الأجر أو الراتب	19
103	توزيع العينة حسب كفاية الأجر للاذخار	20
104	توزيع العينة حسب طرق تغطية العجز عن الادخار	21
105	توزيع العينة حسب القطاع الوظيفي	22

106	توزيع العينة حسب تلائم الرتبة الوظيفية مع الشهادة	23
107	توزيع العينة حسب الضغط في العمل	24
107	توزيع العينة حسب سبب الضغط في العمل	25
108	توزيع العينة حسب تناسب الأجر مع حجم العمل	26
109	توزيع العينة حسب توفر الظروف الملائمة للعمل	27
110	توزيع العينة حسب ملائمة ظروف العمل مع القدرات	28
111	توزيع العينة حسب كيفية التعامل في حالة عدم ملائمة ظروف العمل مع القدرات	29
112	توزيع العينة حسب الدرجة الوظيفية الحالية	30
114	توزيع العينة حسب الحصول على كل الترقيات الوظيفية المستحقة في الدرجة	31
115	توزيع العينة حسب الحصول على كل الترقيات الوظيفية المستحقة في الرتبة	32
116	توزيع العينة حسب عدد الترقيات في الرتبة	33
117	توزيع العينة حسب طبيعة العلاقة مع المسئول	34
118	توزيع العينة حسب طبيعة العلاقة مع الزملاء	35
119	اللجوء للعطلة المرضية لقضاء بعض الأمور الشخصية	36
120	اللجوء للعطلة المرضية عندما لا تكون الإدارة غير عادلة في منح العطل	37
121	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة المهام	38
122	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة ساعات العمل	39
123	اللجوء للعطلة المرضية في حالة عدم وجود عدالة في الترقية	40
124	اللجوء للعطلة المرضية في حالة تدهور العلاقة مع زملاء العمل	41
125	اللجوء للعطلة المرضية في حالة العلاقة السيئة مع المسئول	42
126	اللجوء للعطلة المرضية في حالة عدم وجود التعاون	43
127	اللجوء للعطلة المرضية في حالة عدم وجود الروح الجماعية	44

128	القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية	45
129	الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية	46
130	عدم توفر الحوافز دافع للحصول على عطلة مرضية	47
131	اللجوء للعطلة المرضية في حالة المرض المهني	48
131	اللجوء للعطلة المرضية في حالة حادث عمل	49
132	اللجوء للعطلة المرضية في حالة المرض العادي	50
133	اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب	51
134	اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب عطلة استثنائية	52
135	اللجوء للعطلة المرضية بسبب بعد السكن عن مقر العمل	53
136	اللجوء للعطلة المرضية بسبب الظروف العائلية	54
137	اللجوء للعطلة المرضية بسبب المناسبات	55
138	الاقتراحات لاستغلال العطلة المرضية في إطارها القانوني	56
139	القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية مع نوع الأسرة	57
140	الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية مع السن	58
142	اللجوء للعطلة المرضية في حالة المرض المهني مع مكان السكن	59
144	اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب مع عدد أفراد العائلة العاملين	60
146	اللجوء للعطلة المرضية بسبب الظروف العائلية مع عدد أفراد العائلة	61
148	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة المهام مع عدد الترقيات في الرتبة	62
150	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة ساعات العمل مع طبيعة العلاقة مع المسئول	63
152	اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب عطلة استثنائية مع القطاع الوظيفي	64
154	القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية مع سبب الضغط في العمل	65
156	الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية مع القطاع الوظيفي	66

فهرس الأشكال

الصفحة	الجدول	الرقم
20	أنموذج الدراسة	01
57	هرم تدرج الحاجات لماسلو	02

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر داخل المؤسسات الحديثة، فبعد معرفة أهميته داخل المؤسسة انطلقت الدراسات التي سعت إلى نتائج تجعل المؤسسة تستفيد بشكل تام من قدرات الأفراد وإمكاناتهم.

والموظف أو العامل في المؤسسة كونها نظام اجتماعي يعيش في تفاعل دائم في محيط العمل لكن ليس بمعزل عن المحيط الخارجي خاصة ما تعلق بشقه الاجتماعي لما له من تأثير قوي على سلوك الفرد، فكل من بيئة العمل التي تكسب الفرد خصائص وظيفية تتعلق بمهامه داخل المؤسسة والبيئة الاجتماعية الخارجية التي تكسبه خصائص سوسيوولوجية تؤثران على سلوكه داخل المنظمة، ومن بين الآثار السلوكية نجد ظاهرة العطل المرضية التي هي مخصصة لأغراض صريحة منصوص عليها قانونيا لكن قد يستغل الجانب القانوني لتغطية على أهداف كامنة من وراء طلب العطل المرضية وهو ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة كما يؤثر على خزينة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ما دفعنا إلى دراسة ظاهرة العطل المرضية من خلال موضوعنا المعنون بـ "الخصائص السوسيوولوجية والوظيفية لطالبي العطل المرضية " المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء وكالة ادرار مركز الدفع اولف

وقد قسمنا بحثنا هذا إلى أربعة فصول جاءت كالتالي:

الفصل الأول : الذي يمثل الإطار المنهجي للدراسة، ففيه حددنا إشكالية البحث وتساؤلاتها والأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، وبيننا أهمية الموضوع والهدف من الدراسة وأعطينا تعريفات إجرائية لمفاهيم الدراسة وتطرقنا لبعض الصعوبات التي واجهتنا خلال دراستنا كما اشرنا لنموذج الدراسة والمنهج المتبع ثم قمنا بعرض بعض الدراسات السابقة ومقارنتها كآخر نقطة.

أما الفصل الثاني: فكان بعنوان الموارد البشرية وقد قسمناه إلى مبحثين الأول

تطرقنا فيه إلى مفهوم الموارد البشرية والثاني إلى مداخل الموارد البشرية.

أما الفصل الثالث فكان حول مفهوم العطل المرضية والضمان الاجتماعي وقد

قسمناه بدوره إلى مبحثين الأول حول العطل المرضية والثاني عن الضمان الاجتماعي .

وكان آخر فصل في الدراسة متعلق بالجانب الميداني للدراسة فقد عمدنا إلى

تعريف المؤسسة محل الدراسة و الإشارة إلى أدوات البحث ومجالات ومجتمع الدراسة كما

عرفنا عينة الدراسة ووصفنا خصائصها لنختتم الفصل بالنتائج والتوصيات.

وفي الأخير أدرجنا خاتمة تضمنت إجابة عامة حول إشكالية الدراسة مع الحث

على المزيد من البحث في هذا الموضوع من مختلف الزوايا.

الفصل

الأول:

الإطار

المنهجي

1 - إشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسة بناء اجتماعي يتكون من عدة وحدات وظيفية لكل وحدة دور ووظيفة في المؤسسة، ومن أهم هذه الوحدات نجد العنصر البشري وذلك من خلال العمل والتمثل في الجهد المبذول سواء كان فكري أو عضلي، والعمل كما عرفه عالم الاجتماع والانثربولوجيا مارسال موس (1872-1950 Marcel Maus) انه ظاهرة اجتماعية وإنسانية تأخذ عدة أبعاد منها البيولوجي عن طريق الجهد الجسماني المبذول خلال النشاط ومنها النفسي الذي يرتبط بشخصية العامل وردات فعله الناتجة عن تفاعله مع العمل والمحيط المنتمي له ومنها ما هو اجتماعي مرتبط بشبكة العلاقات الاجتماعية الناشئة بين الأفراد ضمن مجالات العمل.¹

وللفرد العامل بالغ الأهمية في المؤسسة كونه أهم استثمار فهو المسئول عن كافة مراحل الإنتاج، لكن العامل لا يعيش في المؤسسة كنظام مغلق بل هناك عوامل أخرى يتفاعل معها خاصة العوامل الاجتماعية في محيطه خارج المؤسسة ما يضطره إلى محاولة التوفيق بين المحيط الخارجي والداخلي لبيئة العمل وهذا ما يدفعه لتفكير في مختلف الوسائل والطرق المتاحة التي تساعد في ذلك ومن بين هذه نجد العطل السنوية وأيام الراحة و العطل الاستثنائية ورخص الغياب كما نجد العطل المرضية التي يلجأ إليها

¹ عائشة التايب، النوع علم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة مصر، 2011، ص15

العامل بعد استنفاد العديد من الأساليب الأخرى المتاحة وقد نظمها المشرع عن طريق ضوابط وقوانين ولوائح تنظيمية كحق مضمون لكل عامل سواء بسبب المرض أو بسبب حوادث العمل وتكون مؤمنة من قبل مؤسسات التأمين التابع لها العامل، كما أن العامل يمتاز بسلوكيات بشرية معقدة في محيط العمل نتيجة تداخل عدة تأثيرات سواء ما تعلق منها بالوظيفة أو ما تعلق بالحياة الاجتماعية وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات في مجال التنظيم وسلوك الفرد العامل وأيضاً دراسات المورد البشري مثل مدرسة العلاقات الإنسانية والاتجاه السلوكي وغيرها من الدراسات.

ومن خلال دراستنا سنحاول التطرق للعطل المرضية عند العمال من ناحية الخصائص السوسولوجية والوظيفية لطالبي هذه العطل ضمن إقليم بلدية اولف والمسجلين ضمن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة اولف وذلك من خلال محاولتنا الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي الخصائص السوسولوجية والوظيفية لطالبي العطل المرضية ؟

والذي تتبثق منه التساؤلات الفرعية التالية:

2 - تساؤلات الدراسة:

أ - ما هي الخصائص السوسولوجية لطالبي العطل المرضية المنتمين للصندوق

الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة اولف؟

ب - ما هي الخصائص الوظيفية لطالبي العطل المرضية المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة اولف؟

3 - أسباب اختيار الموضوع:

إن تناولنا لموضوع الخصائص السوسولوجية والوظيفية لطالبي العطل المرضية جاء لأسباب موضوعية و أخرى ذاتية

أ - الأسباب الموضوعية وتتمثل في:

- إثراء الجانب المعرفي للطالب بدراسة نظرية وتطبيقية فيما يتعلق بالخصائص السوسولوجية والوظيفية لطالبي العطل المرضية
- نظرا لطبيعة الموضوع كونه اقتصر على الجانب القانوني والمنظومة القانونية للضمان الاجتماعي وتهميشه من الناحية السوسولوجية التنظيمية.
- معرفة أهم الأسباب السوسولوجية والوظيفية وراء إيداع العطل المرضية ونسبة ارتفاعها.
- تفاقم ظاهرة طالبي العطل المرضية والذي يهدد صندوق الضمان الاجتماعي.

ب - الأسباب الذاتية وتتمثل في:

- الميل الذاتي لمعرفة أهم الخصائص السوسولوجية والوظيفية لطالبي العطل المرضية.

- لعلاقة الموضوع بحياتنا المهنية وبمجال الضمان الاجتماعي ورغبتنا في التعمق فيه.

- الرغبة في معرفة الأسباب الكامنة لطالبي العطل المرضية

4 - أهمية وأهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذا الموضوع مع ضرورة البحث فيه خاصة بعد تفاقم ظاهرة الطلب على العطل المرضية.

- رصد الأسباب التي تؤدي بالعمال إلى اللجوء لعطلة مرضية دون مرض حقيقي.

- توعية العمال بضرورة الالتزام بالقوانين وتجنب التحايل القانوني خاصة وان

التعويض المالي للعطل المرضية دون سبب مرض يعتبر فعل غير محمود

تكمّن أهمية هذه الدراسة في محاولة إدراك جوانب قصور المنظمات على معرفة

ظروف العمال وتأثيرها على سلوك وقرارات العمال بطلب عطلة مرضية

5 - مفاهيم الدراسة:

أ - العطل 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 الاضطراب"¹

التعريف الإجرائي:

هي عطلة تكون بطلب من العامل بالتوقف عن عمله لفترة من الزمن ، سواء كانت قصيرة او طويلة بسبب عوامل اجتماعية و ظروف مهنية لأجل تبرير غيابه و تكون العطلة المرضية وفقا لإجراءات قانونية ، حيث يقدم شهادة طبية تثبت ذلك تم يعود الى عمله بعد انقضاء تلك المدة ولها أهداف كامنة غير مرضية مثل التفرغ الى اعمال اخرى خارج الوظيفة.

ب - طالبي العطل المرضية:

التعريف الاصطلاحي

¹ لقاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، ط 3، منشورات دار الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، ص 38

هم مجموعة العمال أو الموظفين المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بمركز الدفع أولف وكالة أدرار، والذين قاموا بطلب عطلة مرضية ابتداء من شهر مارس 2019 إلى غاية شهر مارس 2020 .

التعريف الاجرائي

هم العمال الذين يلجئون الى العطلة مرضية كحل سريع و قانوني ، للابتعاد عن العمل لاسباب مرضية او غير مرضية والتفرغ لانشغالات اخرى من غير وظائفهم .

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 عمالها"¹

الخصائص الوظيفية:

¹ حمد 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، 2006ص08.

هي المتغيرات المادية والمعنوية المستمدة من الوظيفة نفسها أو من أنظمة الوظيفة أو من علاقات العمل وهي، الأجر وضغط العمل والترقية وسنوات الخبرة والمرتبة الوظيفية¹

د - الخصائص السوسولوجية: وهي تلك المتغيرات المستمدة من المجتمع الذي ينتمي إليه المبحوث وهي الخصائص الناتجة عن تفاعل الفرد في المجتمع المنتمي إليه مثل الحالة العائلية مكان السكن نوع المسكن نوع الاسرة...

6 - صعوبات الدراسة:

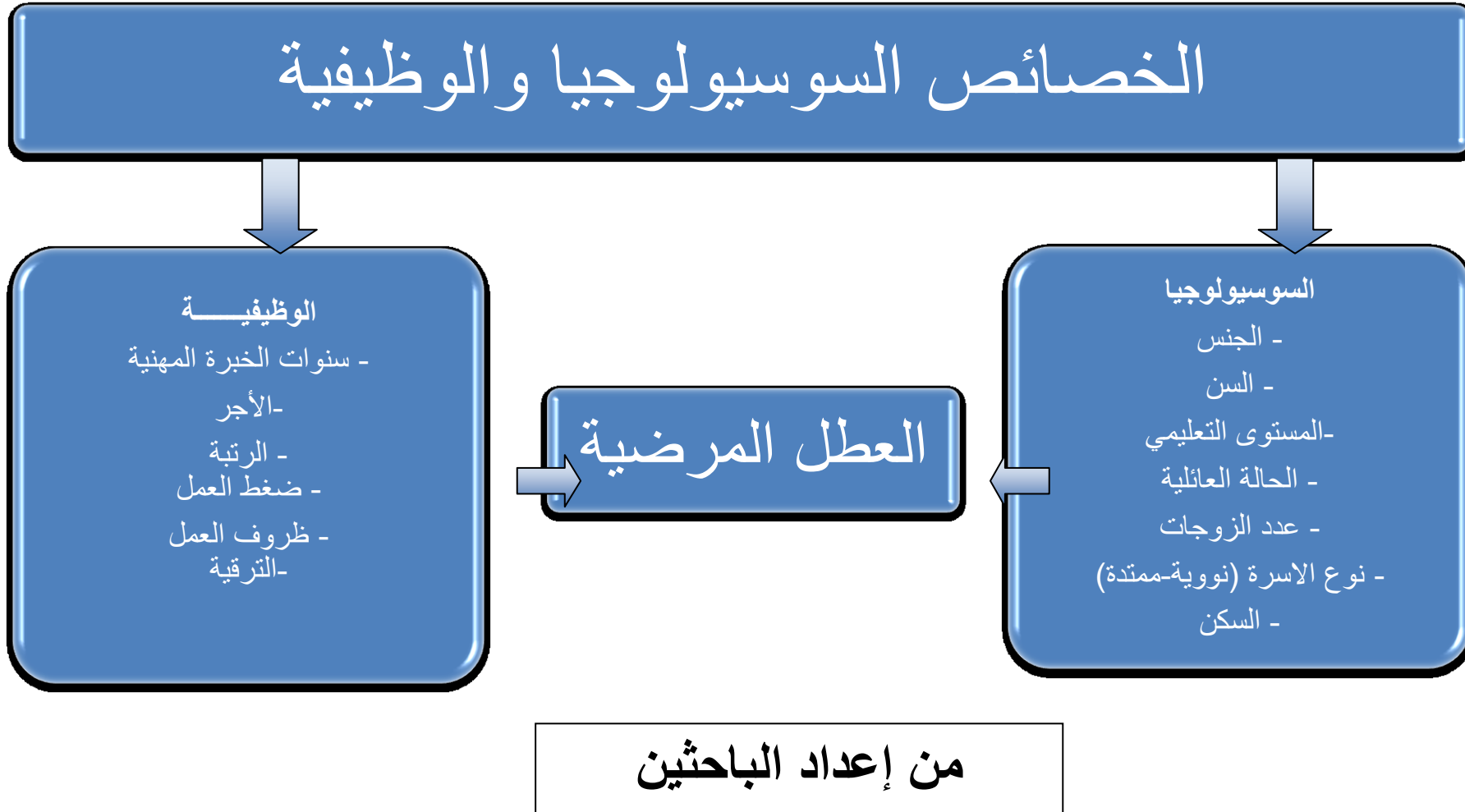
عند إنجازنا لهذا البحث واجهتنا بعض الصعوبات التالية:

- قلة المراجع والبحوث والدراسات التي تتعلق بالموضوع خاصة من الجانب السوسولوجي، وذلك في حدود اطلعنا.
- نظرا للظروف التي تعيشها بلادنا واجهنا مشكل عدم تواجد بعض المبحوثين في أماكن عملهم و كونهم في عطلة بسبب فيروس كورونا
- صعوبة الحصول على المعلومات من الميدان لعدم تقبل بعض المبحوثين لأداة الاستمارة وتحفظهم عن بعض الأسئلة ضنا منهم ان ادارتهم ستراقبها.
- التناقض في بعض إجابات المبحوثين.

¹ احمد بن محمد الغانم، المرجع السابق، ص 9.

7 - نموذج الدراسة:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



8 - منهج الدراسة:

إن الباحث لا يختار المنهج الذي يستخدمه في دراسته لكن طبيعة الموضوع والأهداف التي يرمي إلى بلوغها ومستوى المعلومات المتوفرة حول الموضوع هي المحدت الرئيسية لاختيار المنهج المناسب.

ونظرا لطبيعة موضوعنا ارتأينا إتباع المنهج الوصفي الذي يعرف على انه "أسلوب من أساليب التحليل المرتكزة على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية أو بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"¹

والهدف منه كونه الأنسب لهذا النوع من المواضيع من أجل الوصف والتحليل الدقيق للوصول إلى أغراض محددة للخصائص السوسولوجية والوظيفية لطالبي العطل المرضية.

9 - الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة عنصر أساسي لموضوع البحث و نظرا لأهميتها اعتمدنا في بحثنا هذا و في حدود اطلاعنا على الدراستين السابقتين التاليتين :

الدراسة الأولى:

¹ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، 1999، ص46

دراسة من إعداد الطالبين عبد القادر باعثمان و عبد اللطيف خليلي المعنونة بـ"

الخصائص الشخصية والوظيفية لطالبي العطل المرضية " دراسة ميدانية بالصندوق

الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة ادرار ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة احمد دراية ، ولاية ادرار 2018 -2019.

إشكالية الدراسة : و تتمثل في التساؤل التالي :

- ماهي الخصائص الشخصية و الوظيفية لطالبي العطل المرضية ؟

و تتفرع عنه التساؤلات التالية :

- ماهي الخصائص الشخصية (الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، الحالة العائلية...)

لطالبي العطل المرضية المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال وكالة ولاية

ادرار ؟

- ماهي الخصائص الوظيفية (نوع الوظيفة ، الخبرة ، الترقية ، الاجر، ضغط العمل)

لطالبي العطل المرضية المنتمين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

وكالة ولاية ادرار ؟

المنهج و ادوات الدراسة :

اعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج الوصفي من اجل الوصف و التحليل الدقيق لمعرفة ما هي الخصائص الشخصية و الوظيفية لطالبي العطل المرضية والاستعانة بأدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة و المقابلة و الاستمارة . حيث تم اختيار العينة بطريقة المعاينة العشوائية البسيطة المكونة ب 93 مفردة وذلك عن طريق حساب مسافة الانتقال .

نتائج الدراسة : نتج عن هذه الدراسة :

- تمثل الظروف الاجتماعية و الشخصية من الاسباب التي تدفع بالعمال الى الاخذ و الطلب على عطل مرضية خاصة فئة الذكورو التي سجلت 64 ، و ذلك لعدم منح غالبية المؤسسات عطلة عادية اذ يجد نفسه مضطرا اخذ عطل مرضية ليس بدافع المرض و انما لابتعاد عن جو العمل و استعادة نشاطهم .

- تعتبر الخصائص الوظيفية من الاسباب المؤدية الى اقبال العمال لاخذ عطل مرضية وذلك الا في الحالات التي يصبح فيها العمال غير عاجزين عن العمل بسبب الارهاق الفكري ، و عدم التركيز مما يسبب لهم قلق مستمر، وهذا ما التمسه الباحثان في قطاعات التعليم و القطاع الاداري

الدراسة الثانية:

دراسة من إعداد الطالب **حرز الله عبد الحفيظ** :ب عنوان " اثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العطل المرضية " دراسة حالة الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية

بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادارة الموارد البشرية

2019-2018

مشكلة البحث:

حاول الباحث من خلال دراسته معرفة ما اثر جودة الحياة الوظيفية على ظاهرة

العطل المرضية لدى الافراد العاملين بوحدة الحماية المدنية ببسكرة

وتتدرج ضمن هذه الاشكالية تساؤلات فرعية :

- هل هناك اثرا لتكوين والتعلم على ظاهرة العطل المرضية لدى اعوان الحماية المدنية؟

- هل هناك اثر للصحة و السلامة المهنية على ظاهرة العطل المرضية لدى اعوان

الحماية المدنية؟

- هل هناك اثر لفرق العمل على ظاهرة العطل المرضية لدى اعوان الحماية المدنية؟

- هل توجد فروق في ظاهرة العطل المرضية تعزي المتغيرات الديمة جرافية (السن

المستوى التعليمي ،سنوات الخدمة ، الحالة العائلية)؟

فرضية الدراسة : و تتمثل في :

يوجد اثر ايجابي لجودة الحياة الوظيفية من شأنه ان يحد من ظاهرة العطل المرضية

لدى اعوان الاعوان العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية بسكرة .

منهج الدراسة :

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي كونه الانسب لتفسير والتحليل وللحصول على معلومات كافية و دقيقة عن موضوع الدراسة ،كما اعتمد على الاستمارة كأداة لدراسة لجمع البيانات .

نتائج الدراسة :

- أكدت نتائج الدراسة ان لجودة الحياة الوظيفية اثر ايجابي على ظاهرة العطل المرضية أي كلما توفرت العوامل التي ترفع من مستوى جودة الحياة الوظيفية كلما اثر ذلك بالايجاب على ظاهرة العطلة المرضية
- أكدت الدراسة ان نتائج التكوين و التعلم ذات مستوى عال لدى اعوان الحماية كون الادارة تعمل على توفير الامكانيات المادية و المعنوية
- الاعتماد على برامج التكوين و التعلم لاعوان الحماية المدنية ،وتوفير الامكانيات المادية والمعنوية لاداء مهامها بدقة .
- توصلت النتائج انه لا يوجد اثر للصحة و السلامة المهنية على ظاهرة العطل المرضية كون الادارة على حرص دائم لبيئة عمل امنة وصحية من خلال فرض الاجراءات الوقائية والسلامة المهنية.
- الشعور بالثقة و الطمأنينة بين الادارة و افراد عمالها و الحفاظ على روح التعاون والعمل الجماعي ، ادى الى ارتفاع مستوى عال من الاستقرار و الامن الوظيفي.

10 - مقارنة الدراسات السابقة بالموضوع :

جدول رقم(01) يوضح أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة

نقاط الاستفادة	اوجه الاختلاف	اوجه التشابه	الدراسة
أفادتنا في تحديد المفاهيم أسئلة الاستمارة	هناك اختلاف في الدراسة السابقة والدراسة الحالية في المجال الزمني و المكاني واختلاف مجتمع الدراسة	هناك اتفاق بين الدراسة السابقة و الدراسة الحالية كلاهما تناول نفس الموضوع لمعرفة ماهي الخصائص السوسولوجية و الوظيفية لطالبي العطل المرضية.	الدراسة الاولى
افادتنا في تحديد المفاهيم للمتغير التابع العطل المرضية التعرف على بعض المراجع عن العطل	هناك اختلاف بين الدراسة السابقة والحالية في المتغير المستقل اختلاف في مجتمع الدراسة	هناك اتفاق بين الدراسة السابقة و الحالية في المتغير التابع (العطل المرضية)	الدراسة الثانية

المرضية	والمجال الزمني و المكاني		
---------	--------------------------	--	--

الفصل

الثاني:

الموارد

البشرية

تمهيد:

المؤسسة هي مجتمع بشري، حيث على مستواها يتم استثمار جزء كبير من الوقت و القدرات و الطاقات و الأفكار و الخبرات و مهارات الأفراد العاملين بها بمختلف وظائفهم، و عليه فالمؤسسة مجبرة على استعمال رشيد و مدروس لمواردها البشرية، إذ تعتمد في نجاحها و فعاليتها على المورد البشري الذي هو الأساس في خلق القيمة و يعد محركا جوهريا لجميع العناصر المساهمة في تحقيق الأداء العالي للمؤسسات، بالإضافة إلى ذلك لابد من الاهتمام بالموارد البشرية و تغيير نظرة المؤسسة لها، و اعتبارها المورد الأكثر أهمية، و الذي قد يعوض النقص في الموارد الأخرى.

إن المورد البشري هو المورد الحقيقي لأية مؤسسة، و ما الموارد المادية إلا عوامل مساعدة له فالإنسان هو الذي يفكر و ينظم و يخطط و يراقب، و هو الذي يدير و يدار و مهما تعاظمت ثورة التكنولوجيا و الذكاء الاصطناعي، يظل البشر هم المبدعون والمخترعون و المبتكرون و المطورون، و هذا بما يملكون من قدرات و مهارات، و ما يتمتعون به من دافعية في العمل، فهم العنصر الحاسم في تحسين أداء المؤسسة، و هذا ما يتطلب من إدارة الموارد البشرية بصفقتها الإدارة المعنية بذلك من الاستخدام ال فعال لمواردها البشرية و مراعاة حاجيات العمال على مختلف الأصعدة.

ولما للعنصر البشري من بالغ الأهمية نجد العديد من الدراسات والمداخل التي تطرقت للعنصر البشري كأهم استثمار في المؤسسة بغيت التعرف على سلوكياته وتفاعلاته ضمن بيئة العمل والعوامل المؤثرة في ذلك، وقد سعت جل الدراسات إلى تطوير وتنمية قدرات العمل بالمؤسسة والرفع من كفاءته المهنية وبالتالي الرفع من القدرات الإنتاجية للمؤسسة.

المبحث الأول : مفهوم الموارد البشرية

المطلب الأول: تعريف الموارد البشرية

تعددت تعريفًا الموارد البشرية فهناك من عرفها على أنها "عبارة عن المعرفة الكلية والمواهب والقدرات واتجاهات وقيم واعتقادات قوة العمل بالمنظمة"¹ وهذا التعريف لا يتطرق للمورد البشري كفرد فقط بل يتعدى لما يمتلكه الفرد من مميزات وخصائص.

وعرفتها حمداوي وسيلة بأنها "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"².

ويرى أحمد شفيق السكري " بأنها (أي الموارد البشرية) ذلك الجزء من السكان

الذي يمكن الاستفادة منه في النشاط الاقتصادي"³

¹ حامد أحمد رمضان بدر، ادارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2، 1994/1993، ص22

² حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية،مديرية النشر لجامعة قالم، 2004 ص 25

³ أحمد شفيق السكري، الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة، الإسكندرية، 2000، ص 249

بينما عرفها علي السلمي " بأنها تلك الجموع من الافراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الاعمال والرغبة في أداء تلك الاعمال بحماس واقتناع"¹

وبشترط هذا التعريف توفر صفتين أساسيتين في الأفراد هما:

01 - صفة قدرة الفرد على أداء العمل.

02 - صفة رغبة الفرد في أداء العمل.

كما أنه لم يحدد طبيعة هذه الموارد ما إذا كانت تزاوُل عملا في مؤسسة، أم لا

المطلب الثاني: أهمية الموارد البشرية

للعنصر البشري أهمية قصوى باعتباره الوسيلة الفعالة والمصدر الحقيقي لكل تطور وابتكار في اساليب العمل والانتاج، ويعتبر العنصر البشري اهم مصدر لتنمية وتقوية الميزة التنافسية للمنظمة كونه المورد الوحيد الذي يتمتع بميزة العقل والتفكير والابداع والابتكار وهذا ضروري للتجديد والتطوير للوصول الى التميز.²

¹ علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار ريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط 1، 1997 ص 147.

² علي السلمي، نفس المرجع، ص 8

ان الادارة الحديثة تقوم على فكرة خلق القدرة التنافسية وتعتبر الموارد البشرية

الفعالة هي الركيزة الاساسية لهذه القدرة¹

كما تبرز اهمية المورد البشري في المؤسسة من خلال ما يلي:

- ان المورد البشري هو اساس التنظيم والتنسيق في المؤسسة بين مختلف

عناصر الانتاج المادية والبشرية كما ان الكفاءات البشرية هي اساس البحث

العلمي وتقنياته وتوظيف انتاجية كما يعد المورد البشري من اهم عناصر

الانتاج التي يمكن ان تسهم في تحقيق التنمية.²

- يساعد في خلق معارف جديدة فكلما كان رأس المال البشري أكثر غنى كلما

كانت مساهمته فعالة في خلق وابتكار او انشاء معارف جديدة لاستخدامها

وتوظيفها في تطوير عمل المنظمة³

من خلال ما تقدم يتجلى لنا أن للمورد البشري بالغ الأهمية حيث يعتبر أهم ركيزة

لأي منظمة كيف ما كانت، فهو المحدد لمصيرها ومدى تحقق الاهداف المسطرة والربح

والانتاجية كما انه الفاعل الاول في مدى تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة مقارنة بمثيلاتها

¹ علي السلمي، مرجع سابقص31

² عماد الدين أحمد المصيح، رأس المال البشري في سورية: قياس عامة الاستثمار في رأس المال البشري، (جمعية

العلوم الاقتصادية السورية)، ص6

³ المرجع نفسه ص7

في نفس النشاط، فوجب الاعتناء والاهتمام بالموارد البشري على شتى الاصعدة خاصة ما في حالة حوادث العمل او المرض لتجنب فقدان خدماته واختلال الوظائف القائم بها.

المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الموارد البشرية

أصبح العالم في الوقت الراهن قرية صغيرة نتيجة التزايد الكبير في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال والرقمنة كما عرف طلب متزايد على مختلف انواع السلع وبكميات كبيرة مما ادى الى التفكير في وسائل وطرق انتاج اكثر نجاعة تضمن الجودة والنوعية والسعر مما وضع العنصر البشري في ضغط كبير لتحقيق ذلك ومجابهة التحديات التي تواجهه ونذكر من بين هذه التحديات مايلي:

1 - التحدي التكنولوجي:¹

- تقلص فرص العمل للموارد البشرية والاتجاه نحو تخفيض اليد العاملة في المنظمات .
- تناقص اعداد العاملين اللازمين للانتاج رغم زيادة الكميات المنتجة بفعل ارتفاع الانتاجية نتيجة التكنولوجيات الجديدة.

¹ عماد الدين أحمد المصباح مرجع سابق ص 22

- تؤثر التكنولوجيا سلبا على فرص العمل خاصة في قطاع الصناعة الزراعية والخدمات فهذه القطاعات تعرف زيادة انتاجية وفي نفس الوقت تتخض اعداد القوى العاملة في كل منها.
- ارتفاع كبير في نسبة البطالة عالميا.
- ارتفاع عدد الفاقدين لعمالهم بسبب التكنولوجيا واختفاء بعض الوظائف ايضا.
- عيش العمال في حالت خوف من فقدان وظائفهم بسبب التكنولوجيا والالات والذكاء الاصطناعي خاصة عمال الانتاج وافراد الادارة الوسطى والاختصاصيين في مختلف المجالات.
- ظهور فئة النخبة وهي التي تسيطر على التكنولوجيات الجديدة وفئة اخرى معرضة لها وهي فئة العمال المطرودين بسبب التكنولوجيا التي حلت مكانهم بصفة دائمة ما يولد صراع ورفض لتكنولوجيا من بعض الفئات العمالية.

2 - الجودة الشاملة:

يعتبر المورد البشري اهم الركائز في الاستراتيجية التنظيمية ولذلك وجب التركيز فيه على جوانب مهمة وهي:¹

¹ خضير كاظم حمود. ياسين كاسب الخرشة، ادارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 2006، ص24

- مساهمة العاملين بشكل فعال من خلال ولائهم للمؤسسة التي تحقق أهدافهم.
- التمكين وذلك بضمان حقوق العمال والنظر في مشاكلهم حتى لا يضطر العامل للجوء الى العطل المرضية لعدم حصوله على ترخيص بالغياب لاسباب سوسولوجية.
- اكتساب الميزة التنافسية من خلال تحقيق رضا المستهلكين.
- الوقاية واحتياطات الامن في بعض الاعمال الخطيرة التي قد يتعرض فيها العمال لحوادث عمل تضطربهم لآخذ عطل مرضية.
- تحسين مهارات الافراد ومعلوماتهم لكسب مزيد من الخبرة لتقليل حوادث العمل وبالتالي تقليل العطل المرضية.

3 - تحديات العولمة:

توفر العمالة الاجنبية الوافدة في السوق المحلي حيث هناك تنوع ثقافي و ديني و سياسي و هذا يحتاج ادارة قوية و مميزة ، كل هذا يقع على عاتق إدارة الموارد البشرية مسؤولية وضع استراتيجيات ملائمة في ظل تباين القيم واتجاهات للأفراد¹

¹ المجلة الجزائرية للعولمة والسياسة الاقتصادية، الجزائر، 2016، العدد 7، ص 295

أمام كل هذه التحديات التي فرضتها العولمة و التي تواجه الموارد البشرية فرضت

على إدارة الموارد البشرية تبني أساليب

حديثة لمواجهة هذه التحديات أهمها: **1**

- الاهتمام بتنمية و تطوير قدرات الموارد البشرية بما يمكنها من مواكبة

التغيرات في بيئة الأعمال على المستوى العالمي و استغلال الفرص المتاحة

عالميا و الحد من التهديدات التي تحملها العولمة

- ضرورة تبني رؤية عالمية و الخروج من الإطار المحلي و ذلك تماشيا مع

ظاهرة العولمة

- الاعتماد على تبني استراتيجيات متطورة في مجال إدارة و تنمية الموارد

البشرية والتي أصبح أمرا ضروريا لمواجهة التحديات التي فرضتها العولمة

- العمل على تحديث برامج تدريب لصفق المهارات المطلوبة بما يتماشى مع

تقنيات التكنولوجيا الحديثة.

4 - تحديات البيئة الخارجية:

1 المجلة الجزائرية للعولمة والسياسة الاقتصادية مرجع سابق، ص 295

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 أولى أهمية قصوى للنوعية الشاملة لهاته المعطيات من خلال التحلي بالمرونة والاستجابة الفاعلة للمتغيرات البيئية وإفرازاتها المختلفة.¹

5 - التحول من مفهوم ادارة الافراد الى مفهوم ادرة الموارد البشرية:

مر مصطلح الموارد البشرية بسلسلة من التغيرات من حيث التسمية و المضمون بدأت هذه الإدارة تحت مسمى إدارة القوى العاملة أو إدارة الأفراد التي تتضمن إدارة الأفراد العاملين في المنظمة، و تطور مفهوم إدارة المورد البشري استجابة للزيادة الكبيرة في الضغوط التنافسية التي واجهتها منظمات العمل الأمريكية في نهاية السبعينات ، و مع التطور العلمي للإدارة بصورة عامة في التوجه إلى العنصر البشري خاصة أصبح ينظر إلى الأفراد العاملين كموارد بشرية إنسانية، ولذلك فإن دور إدارة الموارد البشرية لم يعد محدودا بالأدوار الإدارية الوظيفية بل امتد إلى أدوار أخرى

¹ خضير كاظم حمود. ياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق، ص 2

استجابة للمتغيرات البيئية المؤثرة، حيث ظهرت وظائف و نشاطات أخرى غير تقليدية

أهمها اختيار العاملين و جذبهم و انتقائهم أو الحفاظ عليهم في المنظمة.1

1 يوسف حيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، ادارة الموارد البشرية، قضايا معاصرة، في الفكر الإداري، ط1 عمان: دار

صفاء للنشر والتوزيع 2015 ص 25.

المبحث الثاني: مداخل الموارد البشرية

النظرية والبحث بينهما علاقة تكامل واندماج في الآن عينه، فالنظرية تدعم البحث العلمي بالأطر والأنساق التي تعينه على إعطاء معنى للبيانات المستمدة من الميدان، كما أن البحث يعطي النظرية مجالاً للاختبار والتوسع، إن جدية البحث السوسيولوجي تتأتى من قدرة الباحث على اختيار النظرية المناسبة أو النظريات الملائمة لبحثه ولمنطلقاته النظرية، لذلك سنحاول هنا استعراض أهم النظريات التي درست واهتمت بالموارد البشرية عامة وتناولت متغيري التدريب والحوافز بصفة خاصة، وقد ارتأينا أن نقسمها إلى: النظريات الكلاسيكية، النظرية النيوكلاسيكية

المطلب الأول: المدخل الكلاسيكي

تعتبر النظريات الكلاسيكية من أهم النظريات التي ساهمت بشكل كبير في تطور الفكر التنظيمي، فقد عملت على تقنين المهام والأدوار لتحقيق الفعالية التنظيمية من خلال اعتمادها على الأسلوب العلمي القائم على القوانين والأسس المحكمة، ولعل ما يثبت ذلك هو اشتراكها في مجموعة من المبادئ مثل: تقسيم العمل، التسلسل الهرمي للسلطة، نطاق الإشراف ووحدة الأمر، لذلك سنحاول استعراض أبرز هذه النظريات كما يلي:

1 النظرية البيروقراطية لمكس فيبر (1864 - 1920):

ظهرت هذه النظرية في بدايات القرن العشرين، حيث تهدف إلى وصف الجهاز الإداري للتنظيمات وكيف يؤثر على الأداء والسلوك التنظيمي.

لقد وضع ماكس فيبر مفهوما بيروقراطيا يقوم على أسس ومقومات نموذج مثالي للتنظيم، فقد اعتبر أن تنظيم المناصب يخضع لنظام ترتيب التدرج الهرمي أي أن المكتب الأدنى يخضع لسيطرة ورقابة المكتب الأعلى، وفي نفس الوقت فإن لكل مكتب نطاق عمل واضح ومسؤوليات محددة يتم فيها اختيار الموظفين على أساس مؤهلاتهم العلمية والفنية. حيث أكد ماكس فيبر على أن "تولي مناصب العمل لا يكون بالصدفة، ولا وفقا لرغبة المسيرين، وإنما مرتبط بالتكوين المناسب، والموافقة على تولي مثل هذه المناصب غير قائمة على اعتبارات شخصية وإنما حسب الشهادة"¹

كذلك فانه يرى " حتمية تقسيم نشاطات العمل إلى وظائف يشغلها أفراد على مستوى عال من الخبرة والكفاءة العلمية، وضرورة أن تتدرج الوظائف في شكل تسلسل هرمي تنظيمي جيد، وان يتم تقسيم العمل تبعا للخبرة ومتطلبات التخصص مع تحديد

Denis Segrestin : **Sociologie de l'entreprise**, Armond Colin, Paris,1996, 1

الاختصاصات والصلاحيات والمسؤوليات، بما يؤدي إلى عمل الجهاز الإداري بكفاءة

وفعالية" 1

إن معنى البيروقراطية عند فيبر بعيد كل البعد عن معانيها السلبية الشائعة اليوم

ذلك أنها تهدف إلى رفع الكفاءة الإدارية من خلال مجموعة من الخصائص تتمثل خاصة

في تقسيم العمل والتخصص الوظيفي، التوزيع الهرمي للسلطة، تعيين وتوظيف الأفراد

على أساس قدراتهم ومؤهلاتهم الفنية، الترقية تكون على أساس الأقدمية أو حسن الأداء.

مما سبق يمكن القول أن ماكس فيبر يؤكد على حتمية تقسيم نشاط المؤسسة من

خلال التركيز على التحديد الدقيق للسلطة والمسؤوليات، تقنين الإجراءات وخطوات

العمل، الاحتكام إلى معايير وأسس واضحة في الترقية، مما يؤدي إلى تماسك والتزام

الأفراد تنظيمياً.

لكن وبالرغم مما قدمه هذا النموذج من مساهمة في طريقة تسيير الأفراد إلا أنه

تعرض لمجموعة من الانتقادات نجملها فيما يلي:

- اعتبار الإنسان كآلة يؤدي واجباته بطرق محددة تم تدريبه عليها، هذا ما

يوقعه في دائرة الملل الناتجة عن الروتين

1 رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، دراسة لـ 401 نظرية في الإدارة وممارستها ووظائفها، دار الرضا

للنشر، سوريا، 2004ص.

- إهماله الجانب الإنساني للعامل وتجريده من مكوناته النفسية باعتباره ذو سلوك رشيد يسعى دائما لإشباع حاجاته المادية فقط.

- اعتباره المؤسسة نظام مغلق - اعتمادها على إمكانياتها الذاتية والداخلية

لتحقيق الكفاءة - وليس نظاما مفتوحا تتبادل التأثير والتأثر مع البيئة

الخارجية.

2 نظرية الإدارة العلمية: لفريدريك تايلور (1856 - 1915):

ظهرت هذه النظرية في الولايات المتحدة الأمريكية أثناء تطورها الاقتصادي الذي جاء

نتيجة لتوفر العديد من العوامل مثل أتساع السوق الداخلي وزيادة التصدير

وتوفير الموارد الطبيعية والأفراد العاملين كما ساعدت الابتكارات العلمية والتكنولوجية

الصناعية في تلك الفترة ويعتبر فريدريك تايلور 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^{1/}

^{1/} كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيمه وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة، دار الفكر للنشر

والتوزيع، عمان 2010، ص 42

لقد دعا تايلور إلى ضرورة الفصل بين مسؤوليات الإدارة ومسؤوليات العاملين فالإدارة هي المسؤولة عن التخطيط والعمال مسؤولون عن التنفيذ، حيث كانت فكرته الرئيسية أنه يمكن تحقيق زيادة الإنتاجية عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامه التخصص والتدريب وتحليل العمل إلى جزئيات ودراسة كل جزئية على حدى حتى تحدد حركاته الأساسية والزمن الذي يستغرقه أداءه، فقد اهتم بالجانب المعرفي والتدريبى للعمال، واعتبره أساس هام في الإدارة، حيث يؤكد على أن " العامل لن ينتج بالطاقة المطلوبة منه، إلا أن يكون لديه استعداد للعمل والتدريب المناسب على العمل، ومنه فإن تدريب العامل وتطويره أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل " ¹

من جهة أخرى نادى إلى ضرورة الاهتمام بعاملين هامين هما "عامل الأجر الذي لا بد أن يحسب ويدفع حسب مجهود كل عامل (الأجر بالقطعة) وتثمين التدريب كأداة فاعلة لتحقيق المردودية، وتقتصر هذه العملية على المنفذين (الوظيفة التقنية) " ² وعليه فقد ركز تايلور على أهمية الحوافز المادية، حيث افترض أن الموظفين لا يمكن تحفيزهم إلا من خلال الرواتب والحوافز المالية فقط.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،

مصر، 2000، ص23

² J.G March et H.A Simon, **les organisation problèmes psychosociologiques**, traduit par : J.G Rouchy et G.P Runier, Educations DONAD,Paris, 1979, P19

لكن وعلى الرغم من شيوع حركة الإدارة العلمية في أوساط الرأسماليين وتطبيق مبادئها في العديد من الدوائر الصناعية في أمريكا وأوروبا إلا أنها لم تسلم من الانتقادات ذلك لأنها "مثلت دعماً قوياً للرأسمالية ومشاريعها من خلال حرص (Taylor) على زيادة الإنتاج وضمان أقصى معدلات الربح والمنفعة لصاحب العمل في مقابل المزيد من الاستغلال والاستنزاف لقوى العمال الذين لا يملكون سوى بيع قدراتهم وطاقاتهم في سوق العمل لسد رمقهم"¹

كذلك تأكيدها الزائد على الإنتاجية لتحقيق الربح جرد العامل من طابعه الإنساني، حيث " تجاهلت الجوانب الاجتماعية والنفسية للأفراد في التنظيمات، ولم تنظر إليهم إلا من الناحية الميكانيكية والفيزيولوجية في الإنتاج دون الالتفات إلى قدرتهم على الابتكار والتطوير خدمة للعمل والعملية الإنتاجية"²

ما حول العامل إلى آلة مجرد من كل مظاهره الفكرية و يطبع أعماله نوع من الرتبة

ينتج عنها الملل والسأم والإجهاد

¹ سعيد مرسي بدر، الايديولوجيا ونظرية التنظيم، مدخل نقدي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1990ص128.

² عبد الله محمد عبد الرحمان، علم اجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1999ص88.

3 نظرية التقسيم الإداري: لهنري فايول (1841 - 1925):

ظهرت نظرية التكوين الإداري في فترة متلازمة تقريبا مع نظرية الإدارة العلمية كمحاولة لتعديل أفكار التaylorية وتدارك النقص في الجوانب التي أغفلتها والمتمثلة في "وظائف الإدارة العليا والمشكلات التحليلية الخاصة بالبناء والعمليات التنظيمية عموما" ¹ ففي حين تركز التaylorية في دراستها على أقل المستويات الإدارية والتنفيذية - المستوى الإنتاجي - في المصنع ثم التدرج إلى أعلى، تركز نظرية التقسيم الإداري على دراسة الإدارة العليا - المستوى الإداري - من خلال الاهتمام بالمدير الإداري والإدارة التنفيذية أي التدرج من القمة إلى أسفل المستويات الإدارية التنفيذية.

وقد تعرض فايول في كتابه "الإدارة العامة و الصناعية" إلى ثلاث موضوعات رئيسية

في مجال الإدارة وهي: 2:

أ - الصفات الإدارية :لقد نادى فايول بضرورة وجود مجموعة من الصفات يتحلى بها

الأفراد داخل المؤسسات الصناعية والإدارية، هذه الصفات إن لم تكن موجودة بالفطرة

فإنها تكتسب بالتدريب، وقد صنفها إلى:

• صفات طبيعية بدنية : وتتمثل في الصحة، القوة والنشاط.

¹ محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم ج1 ، دار المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 1982، ص 132.

² بن دريدي منير، استراتيجية ادارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص علم

الاجتماع فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010 ص 50

• صفات عقلية وذهنية: تتمثل في القدرة على الفهم والتحليل والاستيعاب وحسن التصرف والحكم على الأشياء بشكل جيد.

• صفات خلقية: الحيوية، الحزم، الولاء، القدرة على التجديد والابتكار والرغبة في تحمل المسؤولية.

• الثقافة العامة: الإمام بالمعلومات حتى وإن كانت لا تتصل مباشرة بالعمل الذي يؤديه المدير.

• صفات فنية: الإمام بكل المعلومات التي تخص الوظيفة التي يؤديها المدير.

ب - المبادئ الأساسية للإدارة:

لقد حدد فايول أربعة عشر مبدءاً للإدارة الرشيدة تتمثل في:

• تقسيم العمل :يترتب عليه زيادة التخصص مما يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة لرفع لا كفاءة وزيادة المقدرة والثقة في النفس.

• السلطة و المسؤولية :تكون السلطة والمسؤولية مرتبطتان، فالمسؤولية تنبثق

منالسلطة، هذه السلطة الرسمية التي تمنح الرئيس حق إصدار الأوامر وقدرة الإلزام

بها

- النظام :عدم الإخلال بالأوامر واحترام الاتفاقات والنظم.
- وحدة مصدر الأوامر :يجب أن يتلقى الموظفين أوامرهم من رئيس أو مشرف واحد فقط حتى لا تتعارض التعليمات والأوامر مع بعضها البعض.
- وحدة التوجيه :من خلال انبثاق كل الأنشطة ذات الهدف الواحد عن خطة واحدة لضمان وحدة وتنسيق في المشروع.
- الخضوع :يجب أن لا يطغى اهتمام فرد أو مجموعة في العمل على اهتمامات المنظمة ككل، بمعنى خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.
- مكافآت الموظفين :تعويض الأفراد تعويضا عادلا سواء في أجورهم، أو باستخدام مكافآت نظير جهودهم المبذولة، بحيث يحقق ذلك رضاهم.
- المركزية :ويقضي هذا المبدأ بتركيز السلطة في شخص معين لتنفيذ القرارات والأوامر، ثم تفويضها بما تقتضيه الظروف
- تدرج السلطة :أي تسلسلها من أعلى المستويات إلى أدناها فيكون حجم السلطة اقل كلما اتجهنا إلى أسفل الهرم الإداري، وينبغي هنا التقيد بتحديد العلاقات المهنية بين الفرد ورئيسه.
- الترتيب :يجب أن يكون كل شيء وكل فرد له مكانه الخاص به في المؤسسة.

- العدالة و المساواة :مراعاة الإنصاف بعدم التمييز في معاملة المرؤوسين بحيث تكون العلاقة بين الأفراد ورؤسائهم على أساس من العدل والمساواة.
- الاستقرار في العمل :أي المحافظة على استمرار العاملين في المؤسسة لمدة طويلة، لتخفيض معدلات دوران العمل.
- المبادرة والابتكار :السماح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وآرائهم وأفكارهم على كافة المستويات حتى يكون لهم القدرة على الإبداع والتجديد.
- إضفاء روح التعاون :ضرورة العمل بروح العمل الجماعي وبشكل الفريق حتى يكون هناك تناسق ووحدة داخل الجماعة بما يخدم الأهداف العامة.

ت عناصر الإدارة:

يرى فايول أن العناصر التي تختص بها الإدارة هي " : التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر ، التنسيق، الرقابة، الضغط، السيطرة والتحكم، التنبؤ وبعد النظر للذين يجب أن يتحلى بهم أصحاب الفئات الإدارية والتنفيذية العليا خاصة عند وضع السياسات والخطط"¹

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان، مرجع سابق ص ص 92-93

يتضح لنا من كل ما سبق أن فايول قد حرص من خلال نظريته على تأكيد أن كل من العامل والمدير يحتاجان بصورة مستمرة إلى تعزيز قدراتهم سواء كانت فنية أو إدارية فالتدريب المستمر يجعل الأفراد يتمتعون بروح الابتكار مما يساعدهم في القيام بأعمالهم على أحسن وجه وبفعالية، وحتى في الحصول على مكافآت وزيادات في الأجور، حيث تعد المكافآت حافزا قويا في رفع الروح المعنوية للأفراد، فهذه النظرية تفرض وجود صفة الرشد في العامل، وبذلك فهو يحفز أكثر من خلال المكافآت المادية

ومن بين الانتقادات الموجهة لهذه النظرية نذكر: **1**

- استفراد 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.

1 يوسف مسعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 156

المطلب الثاني: المدخل النيوكلاسيكي:

1 -نظرية العلاقات الإنسانية (التون مايو):

جاءت هذه النظرية كرد فعل للمدرسة الكلاسيكية التي ركزت على كيفية زيادة الإنتاج وأغفلت تماما جوانب العلاقات الإنسانية، حيث حاولت تصحيح بعض المفاهيم والمبادئ التي كانت سائدة آنذاك خاصة بعض العناصر التنظيمية التي لم تلقى الاهتمام من النظريات السابقة، حيث قام إلتون مايو وزملاؤه بتجاربهم في مصانع شركة " وسترن يال كتريك " -من 1927 إلى 1932 -في الولايات المتحدة الأمريكية، وكانت الدراسة تنصب حول محاولة فهم السلوك الإنساني في المنظمة من خلال اكتشاف تأثير العوامل الاجتماعية والنفسية والعلاقات الإنسانية على الإنتاجية لدى العمال، وعليه فقد شكلت دراسته أساسا قويا للارتقاء في دراسة التنظيم، لاسيما أن تجاربه عن أثر ظروف العمل المفروضة على العاملين قد أثرت تأثيرا بالغا في الممارسات الصناعية، لأنها قدمت أساليب جديدة لرفع الكفاءة الإنتاجية من خلال تعليم العمال وتوجيههم، واتخاذ القرارات الجماعية.

فمن خلال هذه التجارب استمدت نظرية العلاقات الإنسانية مبادئها الأساسية

وأهمها: **1**

1 محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، دون سنة، ص 46

- أن التنظيم عبارة عن تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعات من الأفراد وليس مجرد وجود عدد من الأفراد المنعزلين غير المترابطين.
- أن السلوك التنظيمي يتحدد وفقا لسلوك أفراد التنظيم الذين يتأثرون بدورهم بضغوط اجتماعية ناشئة من التقاليد والعرف التي تؤمن بها الجماعة وتفرضها على أعضائها.
- أن القيادة الإدارية تلعب دورا أساسيا في التأثير على تكوين الجماعات وتعديل تقاليدها بما يتناسب مع أهداف التنظيم، كذلك فإن القيادة الإدارية تعمل على تحقيق درجة أكبر من التقارب والتعاون بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي.
- أن السبيل لتحقيق هذا التقارب هو إدماج التنظيم غير الرسمي في التنظيم الرسمي عن طريق إشراك العمال (العاملين بصفة عامة) في عملية الإدارة وتحميلهم مسؤولية العمل على تحقيق أهداف التنظيم.
- أن الإتصالات بين أجزاء التنظيم ليست قاصرة على شبكة الإتصالات الرسمية، بل هناك أيضا شبكة للاتصالات غير الرسمية وان هذه الشبكة غير الرسمية قد تكون أكثر فاعلية في التأثير على سلوك العاملين.

أيضا أدركت هذه النظرية ضرورة توفر حوافز معينة تقدم للعامل لتشجعه على أداء وبذل مجهودات أكبر في العمل، حيث تعتبر أن الحوافز المادية ليست قادرة وحدها على تحفيز العمال، بل الحاجات الاجتماعية هي الأساس في تحفيزهم " أي أن الفرد لديها لا يجب النظر إليه من خلال مفهوم الرجل الاقتصادي الذي يسعى إلى تحقيق أقصى ما يمكن من العائد المادي فقط، بل يجب النظر إليه من خلال مفهوم الرجل الاجتماعي الذي يسعى إلى إشباع حاجاته الاجتماعية حتى وإن كان ذلك على حساب حاجاته

المادية"1

لكن ورغم أن نظرية العلاقات الإنسانية هي أول من كشف النقاب عن الروابط الدقيقة التي تربط بين الظاهرة الاجتماعية والمستويات التنظيمية، وبين الفرد والجماعة كما أنها شكل من التنظيم الذي يسمح للأفراد بتحقيق الذات، ويحرك في داخلهم كل دوافع الاهتمام بعملهم، إلا أنها تعرضت لمجموعة من الانتقادات أهمها:

- اتجاهاها اتجاها متطرفا نحو الاهتمام بالجانب الإنساني على حساب التنظيم

الرسمي والجانب العملي للمنظمة.

- أغفلت تأثير البيئة الخارجية على سلوك المنظمة، ومن ثم اعتبرت التنظيم

وحدة مستقلة ومنعزلة ليس جزءا من نظام اجتماعي متكامل.

1 صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص ص.21-22

- تركيزها على الحوافز الغير مادية وتجاهلها التام لأثر الحوافز الاقتصادية.

2 نظرية الفلسفة الإدارية: (لدوغلاس ماك غريغور)(1906-1964):

يقدم عالم النفس الاجتماعي ماك غريغور وجهة نظره الخاصة بالطبيعة البشرية من خلال توضيحه أن للانطباع الذي يكونه الشخص اتجاه الشخص الآخر يؤثر تأثيرا بالغا على طبيعة تعامله وعلاقته مع ذلك الشخص، ومن هذه الفكرة عرض نظريتين مختلفتين لهذه الطبيعة البشرية أطلق عليهما نظرية X ونظرية Y واللذان ستعرضهما كالآتي:

أ - نظرية X

تتطلق هذه النظرية من افتراض مؤداه أن العامل كسول بطبيعته وغير طموح ويكره المسؤولية، تهمة ذاته وتحقيق رغباتها ولا تهمة أهداف المؤسسة، لذلك فإن تحفيزه يكون عن طريق المكافآت والحوافز المادية الاقتصادية فقط، فتصبح الإدارة هنا مرغمة ومجبرة على انتهاج أساليب القوة، الإشراف والرقابة الصارمة المباشرة .
وتقوم هذه النظرية على مجموعة من المسلمات أهمها:

- العمال يكرهون العمل بطريقة فطرية، ويتجنبونه قدر الإمكان.

- إجبار العمال على العمل لأنهم يكرهونه، ويكون هذا الإجبار عن طريق

التوجيه والرقابة المباشرة والتهديد بالعقاب.

- يتهرب العمال من المسؤولية، ويبحثون دائماً عن التوجيهات الرسمية.

- يقدر العمال أهمية الشعور بالأمن عن غيره من العوامل المصاحبة للعمل
وبذلك تقل طموحاتهم.

ب - نظرية Y

يرى ماك غريغور في هذه النظرية أن الإنسان يحب العمل ويسعى لتحمل المسؤولية إذا
هيئت له الظروف، وان زيادة الأجور والمكافآت المادية ليست الوسيلة الوحيدة لتحفيز
العاملين، فهناك طرق أخرى معنوية كالترقية التي تحفز الأفراد على العمل ورفع مستوى
الأداء، والانضباط واحترام القيم التنظيمية¹.

و أهم المسلمات التي تقوم عليها هذه النظرية ما يلي:

- ينظر العمال إلى عملهم بوصفه قيمة ايجابية يرغبون في أداءه بقدرة وفعالية
فهو محبب لديهم شأنه شأن الراحة.

- يتولد للعمال توجه ذاتي للعمل إذا ما تعرفوا على أهدافه وشاركوا فيها هذا ما
يدفعهم إلى توظيف سلوكهم في سبيل تحقيق هذه الأهداف.

¹ محمد قاسم القزويني، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، عمان، 2009 ص 54

- تحرير العمال من ضغط الرقابة المباشرة وترك الحرية لهم في توجيه أنشطتهم وتحمل مسؤولياتهم لإشباع حاجاتهم ورغباتهم من خلال تفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف الفرد وأهداف المؤسسة.

- الابتكار والقدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة يمكن أن تزداد بين كافة

العمال، وليست حكرا فقط على من يحتلون المراكز الإدارية العليا.

- يقوم الأفراد بتوجيه أنفسهم، والالتزام لديهم شيء مرتبط بشخصيتهم إذا تم

تحفيزهم بشكل مناسب.

ومما سبق يمكننا القول أن افتراضات النظريتين تختلفان بشكل كبير، حيث تقوم

الأولى على أفكار متشائمة ومتشددة، بينما الثانية تقوم على أسس مرنة متفائلة.

3 نظرية الحاجات: لأبراهام ماسلو:

تعتبر نظرية سلم الحاجات التي وضعها أبراهام ماسلو من أكثر نظريات الحفز

شيوعا وقدرة على تفسير السلوك الإنساني في سعيه لإشباع حاجاته المختلفة، حيث تقوم

نظريته على عدة افتراضات مؤداها أن لكل إنسان عدد من الحاجات، هذه الأخيرة هي

السبب وراء كل سلوك، حيث أن الحاجة أو الدافع الأقوى هي التي ستحدد سلوكه "

فالحاجة الأقوى في وقت معين تؤدي إلى سلوك معين، والحاجات المشبعة تنخفض في

حدثها، وغالبا لا تدفع الشخص ليحقق الأهداف المتوقعة منه، كما أن الحاجات التي يجد

الشخص استحالة تحقيقها تضعف قوتها على مر الزمن" **1**

وقد افترض ماسلو خمسة حاجات رئيسية تحكم سلوك الأفراد وهي كما يلي:

1 الحاجات الفيزيولوجية (الجسمية)

2 الحاجة إلى الأمن والسلامة

3 الحاجات الاجتماعية والعاطفية

4 حاجات التقدير والاحترام

5 حاجات تحقيق الذات

1 محمد سعيد سلطان، مرجع سابق، ص49.

شكل رقم (02) هرم تدرج الحاجات لماسلو 1



إن ظهور حاجات إثبات الذات يأتي فقط بعد أن تكون بقية الحاجات الأخرى قد أشبعت بصفة أساسية، فقد أشار ماسلو أن إثبات الذات تمثل رغبة الفرد المتنامية في التميز، ورغبته في أن يصبح أكثر قدرة على فعل أي شيء يستطيعه وعليه ففي هذا المستوى يسعى الفرد إلى إثبات ذاته في العمل ويقبل التحدي وأداء المهام الصعبة حتى تفتح أمامه فرص الترقى والتقدم.

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

خلاصة

من ما سبق نجد إن مدخل الموارد البشرية يعتبر أحد المداخل التنظيمية الهامة في تطوير المسار المهني للفرد والذي يقصد به تحقيق التوافق والتطابق بين الأفراد والوظائف التي يتقلدونها، ويركز على إتباع الأساليب الإدارية المختلفة لوضع الفرد لمناسب في المكان المناسب تحقيقاً لأهداف المؤسسة في الإنتاجية وأهداف الفرد في الرضا عن العمل بما يوفره له من فرص الحراك والتدرج الوظيفي.

الفصل

الثالث:

مفهوم العطل

المرضية والضمان

الاجتماع

تمهيد

قبل تعريف العطلة المرضية نعرض على تعريف العطلة بشكل عام

أولاً: التعريف اللغوي:

عطل: اسم بقاء العامل بدون عمل

عطل الرجل: أي بقي بل عمل و هو قادر عليه¹

و عطلت الإبل: أي خلت من راع يرعاها و في القرآن الكريم و إذا العشار عطلت

وفي قاموس المعاجم اللغة العربية

لقد عرف علماء اللغة العطلة على أنها فقدان والترك والخلو من الشيء وتعني

كلمة العطلة فترة من الوقت يتم فيها التوقف عن العمل.

وتسمى اللغة العربية في قوانين المشرق العربي بالإجازة، والتي تشترك مع العطلة في

كونهما تدلان على التوقف عن العمل، إلا أن الإجازة تبقى الأنسب من ناحية القوة

اللغوية، فهي عبارة انقطاع مرخص عن العمل²

نستخلص من هذا التعريف اللغوي لكلمة العطلة أنها تدل على الخلاص من

الشيء و تركه أيضا هي ترك العمل مع القدرة عليه أو عدم القدرة عليه.

¹ -- المنجد في اللغة و الاعلام ، دار الشوق ، ط2 ، لبنان ، 1982 ، ص513

² - المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، منشورات دار الشوق، ط3 ، بيروت 2008 ، ص 990

ثانيا: التعريف الاصطلاحي :

عرفها الأستاذ بيكمار في مؤلفه القانون الإداري بان العطلة هي ترك الموظف وظيفته مؤقتا دون أن تنتهي العلاقة القانونية التي تربط الإدارة و الموظف مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب الشهري ¹.

كما عرفه الأستاذ ميسوم صبيح المدير السابق للمديرية العامة للموظف العمومي على أنها: حالة من حالات التوقف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلا انه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه ²

و جاء في تعريف الأستاذ هيثم حامد المصاورة نقلا عن الأستاذ عبد الواحد عبد الكريم بأنها رخصة تجيز للعامل الانقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون ³

نستخلص أن العطلة من خلال هذه التعاريف عناصر التالية

- أن العطلة رخصة أو إجازة تمنحها الإدارة للموظف
- أنها محددة قانونا و مضبوطة بضوابط محددة
- أنها حالة انقطاع مرخص عن العمل
- أنها حالة نشاط الموظف

¹ - فرحاتي حسان ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية . مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون اداري ، السنة الجامعية 2014-2015 . ص 09

¹ - ميسوم صبيح ، المؤسسة الادارية في المغرب العربي ، مطابع الدستور التجارية عمان ، 1985 ، ص 221

³ هيثم حامد المصاورة ، التنظيم القانوني للاجازات دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية ، ط1 ، دار قنديل للنشر، عمان، 2011، ص 19

المبحث الأول : العطل المرضية

المطلب الأول : تعريف العطلة المرضية

تعتبر العطلة المرضية مكسباً هاماً للموظف بحيث يستفيد منها إثر إصابته

بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية ، وتكون وفق إجراءات حددها

القانون و نظمها المشرع تنظيماً محكماً راع فيها ظروف و مصلحة الموظف المريض .¹

وعليه فقد صدر القانون 83/11 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بالتأمينات

الاجتماعية حيث نص في مجمله على العطل المرضية وعطلة الأمومة، ولاسيما في

المواد 14، 23، 28، 31 منه.²

وكذلك القانون المتعلق بحوادث العمل المرضية لا سيما المادة 35، حيث تمنح للعامل

الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبياً عن مواصلة عمله واستئنافه، كما له الحق

في تعويضه يومية (عطل مرضية) تعوّض فقدان الأجر.³

كما نصت المادة 50 من قانون العقوبات الجزائري رقم 90/11 المؤرخ في

21/04/1990 على أنه يحق للعامل توقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من

العطل المرضية والحقوق المرتبطة بها.⁴

1 رحوي فواد، الراحة و العطل القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مذكرة ماجستير كلية الحقوق جامعة وهران 2007، ص 105

2-الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 28 الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983 ص 1974

3 - الجريدة الرسمية الجزائرية ،العدد7،المرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 14 فيفري 1984 المرسوم رقم 27/84 في 11/02/1984 ص 211

4- الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 17 الصادر بتاريخ 25 ابريل 1990 ص 567

من خلال هذه التعريفات فالعطلة المرضية هي انقطاع وقتي عن العمل ، أو هي إجازة من العمل تمكن للعمال استخدامها خلال فترة المرض للبقاء في المنزل و معالجة صحته دون فقدان الأجر و حالة ثبوت المرض بموجب شهادة طبية صادرة عن الطبيب المعالج الذي تم تعيينه من الجهة المختصة¹. كما أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى مفهوم العطل المرضية إلا أنها حق من حقوق الموظف يتحصل عليها في حالة حدوث عارض مرضي أو حادث عمل للراحة والشفاء لمدة كافية وذلك بتقديم شهادة تثبت الحالة المرضية.

المطلب الثاني: أنواع العطل المرضية

إن الموظف قد تطرأ عليه ظروف صحية تجعله يغيب عن عمله لفترة ما فقد يغيب بسبب مرض يصيبه أو كدخول الموظفة في عطلة أمومة ، و قد يغيب أيضا لظروف اجتماعية أو دينية أو علمية أو قد ينقطع عن عمله لظروف غير عادية أي ليس للموظف أي علاقة بها بل الظروف هي التي أملتها عليه.

ولذلك خصص المشرع عطلا خاصة لهذه الحالات يستفيد منها بعض الموظفين حيث تتنوع بين العطلة المرضية عادية تعطل العامل عن عمله مدة قصيرة ثم يعود إلى عمله و عطلة طويلة الأمد بسبب احد الأمراض المحددة في القانون . وذلك من خلال

1-سماتي الطبيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، دار الهدى ، الجزائر، 2014 ، ص 24-25

الشهادة الطبية التي يقدمها الطبيب المعالج للمريض تتحدد مدة العطلة اللازمة للشفاء

ويستند في ذلك إلى نوع المرض و الإصابة التي تعرض لها العامل

1 العطل المرضية العادية قصيرة المدى:

نصت عليه المادة 16/2 من القانون رقم 83/11 من خلال هذه المادة يتضح

لنا أن العطلة المرضية القصيرة الذي قيمتها تساوي ثلاثمائة تعويضة يومية يستفيد منها

المؤمن له اجتماعيا خلال مدة سنتين متتاليتين وذلك سواء كان على علة أو عدة علل .

إلا أنه بمجرد استفادة المؤمن له اجتماعيا من 300 تعويضة يومية خلال عطل

مرضية مدتها سنتين، فإنه عند انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين

على المرض، تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين

على العجز¹.

2 -العطل المرضية طويلة المدى:

1-هتهات النذير -اثر الأمراض المزمنة على نفقات صندوق الضمان الاجتماعي للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء

-مذكرة ماستر غير منشورة -كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرياح -ورقلة

-2017ص 14

للموظف الحق في العطل المرضية ولكن هناك شروط لبلوغ مرحلة العطل طويلة

المدى أو بما تسمى MLD كونها ناتجة عن أمراض تتسبب في تعطل يطول أمده

لصعوبة الاستشفاء أو لاستحالته.

تم النص عليها في المادة 16 من القانون 83/11 السابق الإشارة إليه حيث "تدفع

التعويضات طوال مدة أقصاها ثلاث سنوات ومحسوبة من تاريخ إلى تاريخ كل علة "

ومنه يتضح أن مدة العطلة المرضية الطويلة المدى تقدر بثلاثة سنوات كاملة وإذا

انقضت المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على المرض يحال بعدها

المؤمن له اجتماعيا على التأمين على العجز، كما أن قبول هذه العطلة المرضية الطويلة

المدى من عدمه متوقف على قبول هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق هيئة الرقابة

الطبية، والتي يمثلها طبيبها المستشار .

كما أن الطبيب المعالج لا يمنح مدة ثلاث سنوات كعطلة طويلة المدى جملة واحدة

بل يمنحها مجزئة، كأن يمنح للمؤمن له المريض مدة ستة أشهر، وعند انتهاء هذه المدة

يقوم الطبيب بتمديدتها وذلك حتى تتمكن هيئة الضمان الاجتماعي من بسط رقابتها على

الحالة الصحية للمؤمن له و كذا إخضاعه لكل الفحوصات الطبية حتى تحديد العلاج

المناسب¹.

1- سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص 127-128

3 عطلة الأمومة :

تعتبر عطلة الأمومة باعتبارها عطلة خاصة تستفيد منها الموظفة المقبلة على الولادة وتمنح لها متى توفرت أسبابها و اتبعت الإجراءات القانونية الخاصة بذلك حسب المادة 55 من قانون العمل الجزائري رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 حيث تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به، ويمكنهن أيضاً الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة¹.

كما أنه لم يختلف الأمر رقم 06/03 المؤرخ في جويلية 2006 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية عن هذا القانون في مادته رقم 213 والتي نصت على أنه تستفيد المرأة الموظفة خلال الحمل والولادة من عطلة الأمومة وفقاً للتشريع المعمول به . ومادته 214 تعطي الحق للموظفة ابتداءً من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة الأشهر الأولى وساعة واحدة كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية².

ويتعين على المعنية بالأمر أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبيياً هيئة الضمان الاجتماعي المعنية قبل ستة أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع، كما يخول الحق

1-هيئات التنوير، المرجع السابق ص 14

2 الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 46 الصادرة بتاريخ جويلية 2006 ، ص 19

في أداءات التأمين على الأمومة أي انقطاع حمل يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد الطفل حياً.¹

ومن هنا يمكن القول أن المشرع الجزائري قد أولى اهتماما كبيرا بحق الموظفة في عطلة الأمومة و مراعاة لحملها حيث حدد مدة هذه العطلة ب 98 يوما² و الذي تجسد في منحها هذا الحق و جعل لها المدة الكافية للراحة و اقر لها من المنح و التعويضات حتى تسترجع عافيتها و تسيير شؤونها الخاصة.

إلا أن هناك نوع آخر من العطل المرضية و التي يبحث فيها العامل عن أيام الراحة بشكل قانوني،و بما أن العطلة المرضية هي أوجه من أوجه الغياب فان محمد السعيد أنور السلطان يرى أن الغياب عن العمل هو ناتج عن ردود الفعل التي تعبر عن استياء العاملين من ظروف العمل و الذي يقل في حدته عن الاستقالة أو ترك الوظيفة وقد يرجع الغياب بالطبع إلى المرض أو إلى موعد مع الطبيب غير أن كثير من الأسباب تعتبر غير حقيقية.

المطلب الثالث: أسباب العطل المرضية

قد تعتري الإنسان بصفة عامة و العامل و الموظف بصفة خاصة عوارض قد

تعيقه عن ممارسة نشاطه اليومي و من بين هذه العوارض تلك الأمراض التي تصيب

1 بلعروسي احمد التيجاني ،وابل رشيد ، قانون الضمان الاجتماعي ، دار هومة بوزريعة الجزائر، ط4، 2006 ، ص 37

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

العامل كالمريض العادي و المرض المهني أو حادث عمل و يكون حالة التوقف عن العمل إلزاميا بغية الشفاء من المرض وذلك بتقديم شهادة تثبت ذلك وتكون سبب في الحصول على العطلة أو الإجازة المرضية

1 - المرض العادي:

هو الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاوله عمله ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل أو مزاوله مهنة معينة، وينتج عنه عدم قابلية جسم الإنسان عن ممارسة نشاطه المعتاد¹، مما يضطره للحصول على عطلة مرضية تمكنه من المثول للراحة أو العلاج حتى يتم استرجاع قواه . و يستفيد منها المؤمن له اجتماعيا بسبب عجز بدني أو عقلي أصابه و منعه من مواصلة عمله اليومي، ولا يهم مدة هذه العطلة المرضية ولو كانت يوم واحد أو عدة أيام، المهم أن تكون هذه العطلة مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، كما لا يجب أن لا تتجاوز ثلاثمائة يوم لأن ذلك يدخل ضمن العطل القصيرة المدة.

و في ظل غياب تعريف قانوني للمرض العادي من طرف المشرع

الجزائري الذي اكتفى بتنظيمه بأحكام القانون 83/1 هناك من عرفه بأنه "عارض من

العوارض المألوفة التي قد تصيب الفرد فتسبب له طارئ عمل، ولا يمكن اعتباره مرضا

1 جلال الدين القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر 1984، ص 243

مهنيًا¹ وهناك من ذهب إلى القول بأن "المرض العادي هو كل مرض غير ناتج عن العديد من المشاكل و تهدد أمنه الاقتصادي"².

2 - المرض المهني:

عرّف جلال الدين مصطفى القرشي المرض المهني على أنه "ذلك المرض الذي ينشأ عن الحالة المرضية أو العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة"³ كما عرفه البعض الآخر على أن المرض المهني هو ذلك المرض الذي يحل بالشخص بسبب مزاولته مهنة معينة أو قيامه بعمل معين في ظروف معينة .

و يعرف أيضا هي فترة راحة قانونية مقررة في حالة وجود مانع يحول بين العامل والعمل و ذلك المانع هو المرض نتيجة تعرضه لمشاكل جسدية أو نفسية او عقلية لاسباب و عوامل خارجية او ذاتية مما يسبب له العجز عن العمل او الاضطراب⁴ كما أقر المشرع الجزائري على اعتبار الأمراض المهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص، وتحدد قائمة الأمراض

¹ حسين عبد الطيف حمدان - أحكام الضمان الاجتماعي - الدار الجامعية ، بيروت 1992، ص. 212.

² حمد حسن البرعي - الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل و التأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص. 25.

³ جلال الدين مصطفى القرشي، المرجع السابق، نفس الصفحة

⁴ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي احكامه و تطبيقاته ، ط1، دراسة مقارنة منشورات الجبلي الحقوقية، لبنان 2005، ص 485

ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تشب فيها وكذا مدة

التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم¹

و عليه يمكن القول ان المرض المهني هو مرض يصيب الفرد نتيجة لطبيعة

عمله او نشاطه المهني، يمكن لاصابة تكون ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة مختلفة قد

تكون كيميائية ، فيزيائية ، بيولوجية خلافا لاصابة العمل التي تكون ناتجة بالعادة عن

وقوع حادث لمرّة واحدة ، فان المرض المهني عادة ما يكون ناتجا عن التعرض الدائم

والمتكرر لمسبب الضرر على امتداد فترة زمنية معينة .

3 - عطله حادث عمل:

يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي

وطراً في إطار علاقة العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 6 من القانون 13/83²

وقد نصت المادة 12 من القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل، على أن حادث العمل

يكون في مكان العمل أو في مدته أو وقت قريب لتلك المدة، أو الحادث الذي يقع للعامل

في المسافة التي يقطعها للذهاب إلى عمله أو العودة منه.³

¹ كشيدة يابس ، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مذكرة ماجستير العلوم

القانونية جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2009-2010، ص 26

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

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

وهناك من عرفه من ناحية الفقه " هو كل واقعة تسبب مساسا بجسم الانسان وتكون ذات اصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة و المقصود بالمساس بجسم الانسان كل اذى يلحق به من جروح و فقدان القوى العقلية و الوفاة"¹

و تتميز هذه العطلة بكونها لا تجيز للعامل ان يعمل عملا اخر اثناء هذه الاجازة فاذا ثبت ذلك فلصاحب العمل الحق في اتخاذ الاجراءات ضد العامل و التي قد تصل الى حرمانه من منصب عمله²

¹ محمد حلمي مراد ، التامينات الاجتماعية في البلاد العربية ، المطبعة العالمية ، القاهرة ط1 ، 1972 ، ص 52

² السيد عيد نائي ، الوسيط في شرح نظامي العمل و التامينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ، مطابع

جامعة الملك سعود السعودية ، 1417، ص 174

المبحث الثاني : الضمان الاجتماعي

تمهيد :

يتميز الصندوق الوطني الاجتماعي بتنظيم قانوني يختلف عن باقي المرافق العامة نظراً للخلفية التاريخية لنشأة هذا النظام الذي يعتمد على التكافل والتعاون والتضامن بين المشاركين فيها، وعلى هذا الأساس فإن الأولوية لتسيير هذه الهيئات للمستفيدين منها وذلك للإبقاء على المرونة في الخدمات التي تقدمها ويعتبر الصندوق الوطني مؤسسة مستقلة ذات طابع إداري تخضع لأحكام القانون، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحت وصاية وزير العمل والضمان الاجتماعي.

بدأ الضمان الاجتماعي بالظهور خلال القرن التاسع عشر للتخفيف من الآثار السيئة التي خلفتها الثورة الصناعية في أوروبا، وإضفاء الحماية على فئات من المواطنين تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم، ومن ثم ارتبطت فكرة الضمان الاجتماعي بفكرة الخطر الذي تزايد بفعل التطور الصناعي، إذ أصبح يهدد أمن المجتمع وحياته المعيشية. ولقد مر هذا النظام بعدة مراحل قبل أن يستقر في شكله الحالي، ويمكن ذكرها في ما يلي:

أ - مرحلة الادخار الفردي والمساعدة الاجتماعية:

لقد تطورت فكرة الادخار الفردي التي لم تكن كافية لضمان أمن جميع العمال إلى ظهور نظام المساعدة المتبادلة، حيث أنشئت صناديق تمويل من طرف العمال عن طريق

المساهمة بقسط من أجورهم تأميناً عن المخاطر المستقبلية المحتملة، إذ تمثل المعونة التي يتبادلها الأعضاء التعويض من طرف الجمعية للعضو الذي يتعرض للخطر، حيث يمنح هذا التعويض من مجموع الاشتراكات.

ب - مرحلة التأمين:

حيث ظهرت شركات التأمين الخاصة التي تسعى إلى تحقيق الربح، وتعمل على ضمان المخاطر الاجتماعية، وذلك عن طريق اكتتاب عقد بين الشركة والمؤمن له، الذي يستفيد عند تحقق الخطر المؤمن منه من مبلغ التأمين.

ومع تطور المجال الصناعي وكثرة إصابات العمل تم اللجوء إلى قواعد المسؤولية المدنية ثم نظرية تحمّل مخاطر المهنة، لضمان حق العامل في التعويض عن إصابات العمل، لكن فشل هذه الأنظمة أدى إلى ضرورة تدخل الدولة لتأمين بعض المخاطر كالمرض والبطالة والتي اعتبرت بداية لظهور نظام الضمان الاجتماعي¹.

المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي

تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم النظم التي تعالج الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان طوال حياته، حيث تعرف التأمينات الاجتماعية "هو نظام قانوني

¹ - الاستاذ بشير، هدي الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2 دار الريحانة للكتاب ،

اجتماعي يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حالة تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الاجتماعية الواردة في الاتفاقية الدولية، وذلك عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام والتي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة.¹

وعرفته الموسوعة السياسية على أنه نظام من الضمانات الاجتماعية ترعاه الحكومة ويرمي إلى حماية أصحاب الأجور من الضائقات الاقتصادية في حالات المرض والبطالة، والعجز والشيخوخة أو التعرض للإصابة أثناء مزاوله العمل ويقوم على تشريعات الدولة، ويعتمد في توفير المساعدات على صندوق يشارك في تمويله كل من الحكومة ورب العمل والعامل بنسب متفاوتة²

نستنتج من خلال هذه التعاريف أن الضمان الاجتماعي يعتبر نظام إجباري يقوم على أساس اشتراكات المؤمنين، ويهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية وتحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي.

¹ ريباد رمضان ،مبادئ التأمين ،دراسة عن واقع التأمين ،دار الصفاء للنشر و التوزيع ط 1 ،الاردن 1998ص 1

² ابو احمد عبد اللطيف محمد ال محمود ، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الاسلامية ، ط 1، دار النقاش

للطباعة والنشر و التوزيع ،بيروت ، ص 57

المطلب الثاني: خصائص الضمان الاجتماعي

يتميز الضمان الاجتماعي بعدة خصائص نذكر منها :

- أنه نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب الأعمال والدولة نفسها.
- أنه نظام تكافلي اجتماعي يظهر ذلك في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة إعانات التي تدفعه لصناديقه.
- الشمولية لجميع العاملين وأصحاب العمل والعمالة الغير منتظمة ، كما أنه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات بينية، حين الانتهاء من عملهم من جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.
- إن الدولة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم بإنشائها.
- يضمن استمرار الدخل حين انقطاع الأجر من خلال المرض أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة.
- يضمن تكاليف العلاج أثناء المرض.

- يضمن استمرارية الدخل للمواطنين بعد التقاعد ويوفر لهم القدرة الشرائية¹.

المطلب الثالث: أهمية وأهداف نظام صندوق الضمان الاجتماعي

أولاً: أهمية الضمان الاجتماعي

يعتبر الضمان الاجتماعي تأمين يهدف إلى معالجة ومواجهة ما يحل بالعامل من أخطار أثناء حياته الاجتماعية والوظيفية وذلك من خلال ثلاثة زوايا:

- **الأهمية الاجتماعية**: يهدف التأمين إلى التعاون بين الأشخاص لضمان خطر

معين يقوم كل منهم بدفع أقساط والاشتراك لمعالجة أو مواجهة الأخطار التي

يتعرض لها أحدهم، وتتجلى الأهمية الاجتماعية بصفة خاصة في تشريعات العمل

والتأمينات الاجتماعية وما يترتب عن ذلك إنشاء الصناديق التي تحل محل

الأشخاص في مساعدة الفرد الذي يصيبه أي خطر وذلك عن طريق دفع

التعويضات اللازمة، فدور التأمين هنا يكتسي الصبغة التضامنية الاجتماعية.

- **الأهمية النفسية**: إن إزالة الخوف من أخطار الصدفة كفيل بأن يجعل المؤمن

يشعر بالأمان والارتياح على مستقبله من كل المفاجئات اليومية التي قد يتعرض

لها ومن هنا يرتاح نفسياً لمستقبله، فالشخص يحس بالأمان عند تأديته عمله وذلك

¹ زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين و المخاطر و التطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة

التأمينية الواقع العملي و افاق التطوير "تجارب الدول "جامعة حسبية بن بوعلی بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية، يومي

بعلمه بأنه قد يحصل على تعويض أي حادث يحل به فيرتاح نفسيا لوضعه، وهنا تتجلى الأهمية النفسية التي يلعبها التأمين بصفة عامة والضمان الاجتماعي بصفة خاصة.

• الأهمية الاقتصادية: يعد التأمين الوسائل الهامة للادخار وهذا عن طريق تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط واشتراكات المؤمن له إلي تظل في الواقع رصيذا هاماً لتغطية المخاطر إلا أن هذا الرصيد أحياناً يوظف في عمليات استثمارية وتجارية لأن التجربة أثبتت بأن المخاطر لا تتحقق في كل الحالات وتزداد الأهمية الاقتصادية في المعاملات الدولية حيث يشكل التأمين معاملاً مشجعاً لتكثيف المبادلات بين الشعوب إذ يمكن للمستثمرين الأجانب العمل دون خوف من المخاطر البيئية التي قد تحدث .

إذ أن التغييرات الاقتصادية لها تأثير مباشر على تطور الضمان الاجتماعي وتغيير نمطه، حيث أن التقدم الاقتصادي و ظهور الآلات ومعدات جديدة هي التي أملت و بررت ضرورة إنشاء نظام تأمين إجماعي كفيل بتوفير الحماية والضمان اللازمين للعامل مقابل مردوديته.¹

¹-جدي الوردى ، النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لاجراء في الجزائر،مذكرة ماستر كلية

ثانياً: أهداف الضمان الاجتماعي

تتجلى أهداف الضمان الاجتماعي فيما يلي:

- الحد من انعدام الأمن في الدّخل، بما في ذلك استئصال الفقر وتحسين حصول الجميع على الخدمات الصحية لضمان تحقيق ظروف عمل ومعيشة لائقة.
 - الحد من انعدام اللامساواة والإجحاف.
 - تقديم إعانات مناسبة باعتبار ذلك حقاً قانوني
 - ضمان القدرة على تحمل أعباء الضريبة والكفاءة والاستدامة.
 - تنمية الشعور الجماعي¹.
 - الحفاظ على الذات الإنسانية وتنمية قدراتها على العمل.
 - توفير حياة كريمة للعامل وأفراد أسرته من خلال تخصيص راتب للعاطل عن العمل أو راتب تقاعدي لأسرته عند بلوغه سن التقاعد أو عجزه أو مرضه أو وفاته.
 - تعزيز برامج الأمن الاجتماعي من خلال التشجيع الغير مباشر للقوى المؤهلة للعمل عبر ما توفره برامج الضمان الاجتماعي من رعاية وحماية وضمانات
- مادية².

¹ - فراس ملحم الاطارالقانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين سلسلة " تطور القوانين 5 الهيئة المستقلة لحقوق المواطن .رام الله 1995. ص 16-17

² -الطيب سماتي ,عنوان المداخلة الاطار القانوني للتأمينات الاجتماعية و التشريع الجزائري و مشاكله العملية خلال 25/26 افريل , 2011ندوة حول مؤسسات التكافل و التأمين التقليدي بين الاسس النظرية و التجريبية التطبيقية العلمية

- محاولة التقليل من حوادث العمل ومختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة المعطيات ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من أثارها من جهة، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى.
- تنظيم المراقبة الطبية¹

وفي الأخير يمكن القول أن التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي يعد أحد أعمدة السياسة الاجتماعية المنتهجة من قبل الدولة فهي تعكس درجة الاهتمام الذي توليه لأفراد المجتمع نظراً لأنها تشمل كافة جوانب حياة الإنسان، كالصحة والبطالة والتقاعد.

¹ -بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر مذكرة ماستر، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي

بتلمسان، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير 2014/2015، ص 63

خلاصة

من خلال هذا الفصل يمكن القول أن العطلة المرضية حق مشروع لكل الموظفين والموظفين يكفله القانون بعد تقديم الشهادة الطبية التي تثبت الحالة الصحية للعامل ، في حين أنه قد توجد أسباب أخرى في الغالب قد يلجأ الموظفون إلى العطلة المرضية ليس بدافع المرض وإنما هروباً من ضغط العمل أو للتخفيف من بعض الالتزامات والتي لا يمكن أن يصرح بها الموظف إلا أنها تظهر في سلوكه نتيجة عدة عوامل.

الفصل الرابع:

الإطار

الميداني للدراسة

01 - تعريف المؤسسة: (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

الأجراء وكالة أدرار)

يعد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مؤسسة اقتصادية

تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي تابع لوزارة العمل و التشغيل والضمان

الاجتماعي، أنشئ أول مركز للدفع بولاية أدرار سنة 1978 والذي كان ملحقا بوكالة ولاية

بشار ثم افتتحت وكالة ادرار سنة 1982 مصنفة في الدرجة الثالثة تضم (05مديريات

فرعية تشمل ثمانية 08هيئات دفع و أربع مراكز للدفع هي:

بلحرمة عبد القادر بادرار ،مركز تيميمون، بلبشير احميدة بادرار ومركز أولف إضافة إلى

أربع 04 ملحقات في كل من : اوقروت -رقان -زاوية كنته -برج باجي مختار

تحصي وكالة اولف:

- عدد المؤمنين لهم اجتماعيا المنتسبين : 8201

- المؤمن لهم اجتماعيا الناشطين : 3707

- المؤمن لهم اجتماعيا غير الناشطين : 4395

02 - أدوات البحث

تعتبر أدوات جمع البيانات من أهم الوسائل التي يتم من خلالها الحصول على

المعلومات و الحقائق العلمية المتعلقة بظاهرة ما و تختلف هذه الأدوات حسب

الموضوع المدروس كما أنها ترتبط بصورة أو بأخرى بالمنهج المستخدم لذلك فهي تستدعي الدقة في الاختيار .

و بما أننا اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي فقد استخدمنا الاستمارة لكونها الأداة الأنسب و التي يمكن أن يعبر فيها المبحوث عن آرائه بكل حرية بالإضافة إلى أداة المقابلة.

وقد تم تقسيم الاستمارة إلى جزئين:

الجزء الأول: خصص للبيانات الشخصية و الوظيفية وقد قسم بدوره إلى :

أ -البيانات السوسيوولوجي و تغطيها الأسئلة من 01 إلى 15

ب - البيانات الوظيفية و تغطيها الأسئلة من 16 إلى 33

الجزء الثاني: خصص للعطل المرضية وتغطيها الأسئلة من 34 إلى 54

الجدول رقم (02) يبين توزيع الاستمارات على المبحوثين

عدد مفردات العينة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات الملغاة	عدد الاستمارات المعبر عنها
74	74	73	00	73

03 - مجالات الدراسة

أولا المجال الجغرافي:

لقد اقتصرت هذه الدراسة على طالبي العطل المرضية المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المقيمين ضمن إقليم بلدية أولف والمسجلين بمركز الدفع أولف 10109 تقع بلدية أولف ولاية ادرار بمنطقة الجنوب الغربي الجزائري وبالضبط جنوب شرق ولاية ادرار وتقدر مساحتها بحوالي 3020 كلم²، يحدها شرقاً بلدية تيط ومن جهة الغرب بلدية رقان وشمالا بلدية تيمقطن وجنوباً بلدية أقبلي. وهي بين خطي طول 0.30° و 1.30° شرقا ودائرتي عرض 28° و 26° شمالا ارتفاعها عن سطح البحر: 280 م

ثانيا المجال الزمني:

لقد مرت دراستنا بعدة مراحل زمنية وهي كالتالي:

المرحلة الأولى:

ابتدأت من شهر نوفمبر 2019 إلى غاية شهر جانفي 2020 و ذلك بالاستطلاع

و القراءات و جمع المعلومات حول الموضوع و الإلمام بالجوانب التي سنتطرق لها .

المرحلة الثانية:

خلال شهر فيفري 2020 تم فيها التوجه للمؤسسة التي ستجرى بها الدراسة

الميدانية وهي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وبعد الحصول على

الموافقة قمنا بزيارة استطلاعية للتزود بالمعلومات من الميدان ومعرفة العينة التي ستجرى عليها الدراسة .

المرحلة الثالثة:

و هي المرحلة التي تم فيها الشروع في انجاز الجانب النظري كما تم انجاز وتوزيع استمارات البحث على المبحوثين وكان ذلك بداية من تاريخ 2020/03/15 ليتم استرجاعها تدرجيا إلى غاية تاريخ 25/04/2020.

المرحلة الرابعة:

وهي المرحلة الأخيرة حيث تم فيها تفرغ البيانات و تحليل المعطيات المتحصل عليها من الاستمارة ثم استخلاص النتائج وقد دامت حتى أواخر شهر أوت 2020.

04 - مجتمع الدراسة:

طبقة هذه الدراسة على طالبي العطل المرضية ما بين شهر مارس 2019 ومارس 2020 المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ادرار مركز الدفع والمراقبة الطبية أولف 10109 و المقيمين ببلدية أولف بمجموع 112 طلب عطلة مرضية مكررة و 74 طالب عطلة مرضية صافية حيث تختلف قطاعاتهم والمؤسسات المنتمين إليها.

05 - عينة الدراسة:

بعد حصولنا على الموافقة لإجراء البحث الميداني الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ادرار مركز الدفع والمراقبة الطبية أولف ارتأينا أن نختار كل المعنيين بالعطلة المرضية خلال الفترة من شهر مارس 2019 إلى مارس 2020 وهم 74 متحصل على عطلة مرضية.

06 - وصف خصائص العينة:

أ البيانات السوسولوجية:

جدول رقم(03) يبين توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
26.0	26.0	19	ذكر	الجنس
74.0	74.0	54	أنثى	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عينة الدراسة يغلب عليها جنس الإناث حيث أن تكرار الإناث بلغ 54 مفردة وهو ما يمثل نسبة 74% من عينة الدراسة بينما عدد الذكور بلغ 19 مفردة أي ما نسبته 26% ويمكن أن نرجع ذلك لعدة أسباب من بينها:

-صعوبة التوفيق بين العمل وارتباطات الأسرة عند المرأة العاملة مما يضطرها إلى

اللجوء إلى العطلة المرضية.

-طلب عطلة مرضية بعد انقضاء عطلة الأمومة للعناية بالأطفال حديثي الولادة.

-عدم لجوء الذكور للعطل المرضية إلا إذا انقضت الحلول الأخرى.

جدول رقم(04) يبين توزيع العينة حسب السن

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
17.8	17.8	13	20-30	السن
58.9	58.9	43	31-40	
20.5	20.5	15	41-50	
2.7	2.7	2	51-60	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة ينتمون للفئة العمرية

من 31 إلى 40 سنة بتعداد 43 مفردة ما يمثل نسبة 58.9% من عينة الدراسة أي

أكثر من نصف المبحوثين ثم تليها الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بتعداد 15

مبحوث ونسبة 20.5% من المبحوثين، ثم تأتي الفئة العمرية 20 إلى 30 سنة بتعداد

13 مبحوث ونسبة 17.8% أما اقل نسبة فتعود للفئة العمرية من 51 إلى 60 سنة.

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن أغلب طالبي العطل المرضية هم من الشباب مما يطرح علامة استفهام عن السبب في ذلك هل يعود فعلا إلى أسباب صحية محضة أو أسباب كامنة غير صحية؟ فهناك بعض الشباب يفكر في طلب عطلة مرضية مثلا لتفرغ لأشغال أخرى كبناء المنزل ومنهم من انصدم بالواقع عند التحاقه بوظيفة جديدة فوجد نفسه في ظروف عكس ما كان يتوقع ويأمل فلا يتعايش مع الوضع فيلجأ للعطل المرضية كحل ظرفي.

جدول رقم(05) يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
1.4	1.4	1	ابتدائي	المستوى التعليمي
11.0	11.0	8	متوسط	
45.2	45.2	33	ثانوي	
39.7	39.7	29	جامعي	
2.7	2.7	2	دراسات عليا	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى

التعليمي نلاحظ أن اغلب طالبي العمل لديهم مستوى ثانوي حيث قدرت نسبتهم بـ

45.2% من المبحوثين وتليها نسبة 39.7% من المبحوثين ذو مستوى جامعي، من

خلال هذه النسب يتبين أن طلب العطل المرضية للفئتين السابقتين قد يعود للأسباب

التالية:

- طبيعة النشاط الذي يمارسونه كونهم إطارات وما ينجم عنه من ضغوط

- الصراعات نتيجة اختلاف وجهات النظر المهنية

- عدم وجود فرص للترقية

- الدراسة في الجامعة خصوصا أثناء فترة الامتحانات

أما بالنسبة للمستويين الباقيين الابتدائي والمتوسط بنسبة 1.4% و 11% على التوالي

فترجع انخفاض الطلب على العطل المرضية إلى كون أغلبهم عمال مهنيين أو بدوام

جزئي لا يكون عليهم ضغط في العمل خاصة من الناحية الفكرية، كذلك لقلت الراتب

الشهري وعدم تحمل الاقتطاعات وطول مدة التعويض من مصالح الضمان الاجتماعي

مما يجعل خيار طلب العطلة المرضية إلا في حالة الضرورة القصوى أو مرض يحد من

القدرة على العمل.

جدول رقم(06) يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
19.2	19.2	14	أعزب	الحالة العائلية
79.5	79.5	58	متزوج(ة)	
1.4	1.4	1	مطلق(ة)	
100	100	73	المجموع	

نلاحظ من الجدول أن النسبة الأكبر لطالبي العطل المرضية من فئة المتزوجين

بنسبة 79.5% وهي نسبة كبيرة وقد يعود السبب إلى ضغط العمل والالتزامات العائلية

وبالتالي اللجوء للعطلة المرضية كحل لتغطية الغياب لقضاء بعض الأمور العائلية

خاصة إذا رفضت الإدارة رخصة غياب أو عطلة استثنائية أما نسبة العزاب فقد بلغت

19.2% وقد يعود انخفاض هذه النسبة كون عنصر العزاب ليس لديه التزامات عائلية

تضطره إلى طلب عطلة مرضية وتبقى النسبة الأقل هي نسبة المطلقات بنسبة 1.4%

وتعود هذه النسبة الصغيرة كون حالات الطلاق جد قليلة في المجتمع الاولفي بصفة

عامة

جدول رقم(07) يبين توزيع العينة حسب تعدد الزوجات

النسبة المئوية %	التكرار	
100	73	الغير مصرحين

من خلال الجدول نلاحظ أن كل المبحوثين غير متعددي الزوجات ما يعني أن تعدد الزوجات في المجتمع المدروس ليس له تأثير واضح على طلب العطل المرضية

جدول رقم(08) يبين توزيع العينة حسب عمل الزوج (ة)

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
58.6	46.6	34	نعم	عمل الزوج (ة)
41.4	32.9	24	لا	
100	79.5	58	المجموع	
	20.5	15	الغير معنيين (أعزب - مطلق)	
	100	73	المجموع	

من خلال الجدول أن 34 مبحوث صرحوا بعمل الزوج(ة) وهو ما نسبته 46.6% من مجموع المبحوثين و 58.6% من المبحوثين المتزوجين ويقابله 24 مبحوث صرحوا

بعدم عمل الزوج(ة) أي بنسبة 32.9% من مجموع المبحوثين و 41.4% من المبحوثين المتزوجين ما يعني أن عمل الزوج(ة) يزيد من احتمال طلب عطلة مرضية وذلك قد يعود للتفرغ لبعض الحاجيات العائلية من احد الطرفين خاصة النساء العاملات الأمهات لأطفال صغار.

جدول رقم(09) يبين توزيع العينة حسب نوع الأسرة

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	نوع الأسرة	
43.8	43.8	32	ممتدة	
56.2	56.2	41	نووية	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ نسبة العمال المنتمين لأسرة نووية أكبر من نسبة العمال المنتمين لأسر ممتدة حيث أن 56.2% من المبحوثين صرحوا بانتمائهم لأسرة نووية وفي المقابل صرح 43.8% بانتمائهم لأسرة ممتدة ويعود هذا لتنامي ظهور الأسر النووية على حساب الأسر الممتدة نظرا للتغير والديناميكية الاجتماعية التي فرضتها الظروف المعيشية ومنها استقلال كل فرد من العائلة بوظيفته الخاصة وكذا بعد مقر

العمل عن المقر الاجتماعي مما يضطر العامل على تأسيس أسرة نووية قرب مكان العمل.

جدول رقم(10) يبين توزيع العينة حسب التكفل بأحد خارج الأسرة

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
15.1	15.1	11	نعم	التكفل بأحد خارج الأسرة
84.9	84.9	62	لا	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 84.9% من المبحوثين لا يكفلون أحد خارج

الأسرة وهي نسبة كبيرة جدا إذا ما قارناها بـ 15.1% من المبحوثين الذين صرحوا

بكفالتهم لأحد خارج الأسرة، ويرجع ذلك في نظرنا إلى تغير بعض قيم التكافل

الاجتماعي بين الحضر والماضي، كذلك رعاية الدولة لبعض الفئات الهشة في المجتمع

بمنح تضامنية متفاوتة مثل منحة المسنين إعانة الأمراض المزمنة والمعاقين وظهور

بعض برامج التشغيل مثل الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي مما قلص الاحتياج

المادي على الأقل الذي بدوره قلص التكافل الاجتماعي.

جدول رقم(11) يبين توزيع العينة حسب عدد المتكفل بهم خارج الأسرة

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
9.1	1.4	1	واحد	عدد المتكفل بهم خارج الأسرة
27.3	4.1	3	اثنان	
45.5	6.8	5	ثلاث	
9.1	1.4	1	أربعة	
9.1	1.4	1	ستة	
100	15.1	11	المجموع	
	84.9	62	الغير معنيين	
	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 11 مبحوث فقط يكفلون احد خارج أسرهم أي

بنسبة 15.1% فقط من مجموع المبحوثين حيث نجد أن 05 مبحوثين أي ما يعادل

نسبة 6.8% من المبحوثين و 45.5% من الكفيلين لأحد خارج الأسرة يكفلون ثلاث

أفراد. بينما ثلاثة مبحوثين أي ما يعادل نسبة 4.1% من المبحوثين و 27.3% من

الكفيلين لأحد خارج الأسرة يكفلون فردين وتأتي النسبة الأقل بـ 1.4% من المبحوثين

يكفلون فردا واحد وهي نفس النسبة للذين يكفلون أربعة أفراد أو ستة أفراد

جدول رقم(12) يبين توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
47.9	47.9	35	1-5	عدد أفراد العائلة
52.1	52.1	38	6-10	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ ان 38 مبحوث أي ما يمثل 52.10% من المبحوثين

عدد أفراد العائلة لديهم يتراوح من 6 إلى 10 أفراد بينما المبحوثين الذين صرحوا بأن

عدد أفراد عائلاتهم يتراوح من 01 إلى 05 افراد هم 35 مبحوث أي بنسبة 47.9%

وتعد النسبتين متقاربتين نوعا ما وهو وهي نفس الملاحظة التي سجلناها سابقا بخصوص

نوع الأسرة(ممتدة - نووية) ما يشير أن المنتمين لأسر نووية أكثر طلبا للعطل المرضية.

جدول رقم(13) يبين توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة العاملين

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
24.7	24.7	18	واحد	عدد أفراد العائلة العاملين
53.4	53.4	39	اثنان	
12.3	12.3	9	ثلاث	
5.5	5.5	4	أربعة	

2.7	2.7	2	خمسة	
1.4	1.4	1	ستة	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 53.4% من المبحوثين صرحوا أن عدد أفراد العائلة العاملين هم اثنان فقط وهي أعلى نسبة في الجدول وتليها نسبة 24.7% من المبحوثين الذين صرحوا بأن عدد أفراد العائلة العاملين هم فرد واحد فقط (المبحوث فقط) وتأتي أقل نسبة عند الذين صرحوا بأن عدد أفراد العائلة العاملين هم ستة وذلك بنسبة 1.4% فقط ويعود هذا التفاوت في النسب إلى أن غالبية المبحوثين صرحوا بأن الزوج (ة) عامل(ة) وذلك بنسبة 58.6% من العمال المتزوجين كما هي موضحة في الجدول رقم(08)

جدول رقم(14) يبين توزيع العينة حسب الرتبة العائلية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
27.4	27.4	20	الأكبر	الرتبة العائلية
27.4	27.4	20	الثاني	
20.5	20.5	15	الثالث	
15.1	15.1	11	الرابع	
1.4	1.4	1	الخامس	
8.2	8.2	6	السادس	

100	100	73	المجموع
-----	-----	----	---------

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 27.4% من المبحوثين هم الأكبر سن في

العائلة وهي نفس النسبة للمبحوثين ذوي الرتبة الثانية في العائلة بينما اقل نسبة هي

1.4% وتعود للمبحوثين في الرتبة العائلية الخامسة، ومما سبق نجد أن غالبية طالبي

العطل المرضية هم في الرتبة العائلية الأولى أو الثانية بمجموع 54.8% ويعود السبب

إلى ثقافة المجتمع المحلي التي تضع على عاتق الابن الأكبر الموظف مسؤولية الأخوة

الصغار ومسؤوليات أخرى داخل العائلة ما يضطر الموظف في بعض الأحيان إلى

طلب عطة مرضية لقضاء بعض الحاجيات.

جدول رقم (15) يبين توزيع العينة حسب مكان السكن

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
30.1	30.1	22	ريف	مكان السكن
69.9	69.9	51	مدينة	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن جل طالبي العطل المرضية هم من سكان المدينة

وذلك بنسبة 69.9% من المبحوثين بينما 30.1% فقط من المبحوثين هم من قاطني

الريف ونرجع ارتفاع النسبة في وسط سكان المدينة إلى تعقد الحياة الاجتماعية وكثرة الانشغالات والاهتمامات المختلفة مثل الانخراط في الأحزاب السياسية والنوادي الرياضية... كما أن جو المدينة قد يولد لدى البعض نوع من الضغط والاكتئاب ناهيك عن تلوث المحيط والنظام الصحي مقارنة بسكان الأرياف.

جدول رقم(16) يبين توزيع العينة حسب نوع السكن

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
63.0	63.0	46	خاص	نوع السكن
6.8	6.8	5	مستأجر	
2.7	2.7	2	وظيفي	
27.4	27.4	20	عائلي	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب المبحوثين يقيمون بمساكن خاصة وذلك بنسبة

63% وتليها نسبة 27.4% من المبحوثين يقيمون بمسكن عائلي وترتفع النسبة في

النوعين السابقين كون الموظف القاطن بسكن خاص أو عائلي لديه مسؤوليات ومهام

أكثر نحو العائلة سواء بالمسؤولية الكاملة في المسكن الخاص أو المسؤولية المشتركة

الإجبارية في السكن العائلي مثل الأعراس والأعياد... التي تضطر الموظف لعطلة

مرضية للقيام ببعض المسؤوليات خاصة الاجتماعية. بينما نجد نسب اقل من المبحوثين بسكن مستأجر أو وظيفي بنسبة 6.8% و 2.7% على التوالي فنجد أن اقل نسبة هي عند العمال ساكني سكنات وظيفية كونهم يعرفون نوع من الاستقرار لقرب السكن من مقر العمل فلا يضطر الموظف لطلب عطلة مرضية لقضاء حاجياته إلا نادرا.

جدول رقم(17) يبين توزيع العينة حسب الوقت اللازم للوصول إلى

العمل

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	الوقت اللازم للوصول إلى العمل
16.4	16.4	12	1-15د
45.2	45.2	33	16-30
11.0	11.0	8	31-45
6.8	6.8	5	46-60
20.5	20.5	15	أكثر من ساعة
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 45.2% من المبحوثين يستغرقون من 16 إلى 30

دقيقة للوصول إلى مقر عملهم وهذا يعود إلى كون اغلب المبحوثين يقيمون ضمن إقليم

مدينة أولف، بينما 20.5% من المبحوثين يستغرقون أكثر من ساعة للوصول إلى مقر

عملهم ويرجع السبب في ذلك كون اغلبهم مقر عملهم خارج مقر بلدية أولف (قطاع التعليم - القطاع الخاص)، كما نلاحظ أن 16.4% من المبحوثين يستغرقون ربع ساعة أو اقل للوصول إلى مقر العمل وهم الذين يقيمون وسط المدينة أو الذين يملكون وسيلة نقل و اقل نسبة هي 6.8% عند العمال الذين يستغرقون بين 46 إلى 60 دقيقة كوقت لازم للوصول إلى مقر العمل.

ب - البيانات الوظيفية:

جدول رقم (18) يبين توزيع العينة حسب مدة الخبرة المهنية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	مدة الخبرة المهنية
34.2	34.2	25	أقل من 5 سنوات
47.9	47.9	35	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
12.3	12.3	9	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
5.5	5.5	4	من 15 سنة فأكثر
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 47.9% من طالبي العطل المرضية تتراوح خبرتهم المهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ويعود إلى وجود نوع من الملل والروتين في محيط العمل خاصة مع البقاء في نفس المنصب دون ترقية في الرتبة ما يجعل بعض الموظفين يخططون لمشاريع إضافية تستوجب عليهم الأخذ من وقت العمل بطريقة أو أخرى، كما نلاحظ أن 34.2% مدة خبرتهم أقل من خمسة سنوات وفي نظرنا يعود ذلك كونهم لم يعتادوا على ضغوط العمل وفي بعض الأحيان تم تعيينهم في أماكن عمل جد بعيدة عن مقر عملهم خاصة الإناث في قطاع التربية، أما أقل نسبة فتعود للموظفين من 15 سنة فأكثر بنسبة 5.5% وفي الأغلب هم موظفين تأقلموا مع بيئة

العمل ولا يحتاجون لعطل مرضية لتبرير غيابهم ويعود صغر النسبة أيضا إلى كون هذه الفئة يعانون من أمراض حقيقية قد تكون مهنية لتقدمهم في السن.

جدول رقم(19) يبين توزيع العينة حسب الأجر أو الراتب

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
11.0	11.0	8	أقل من 20.000 دج	الأجر أو الراتب
37.0	37.0	27	من 20.000 إلى أقل من 40.000 دج	
41.1	41.1	30	من 40.000 إلى أقل من 60.000 دج	
11.0	11.0	8	من 60.000 دج فأكثر	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 78.1% من طالبي العطل المرضية يتراوح أجرهم

من 20.000 دج إلى أقل من 60.000 دج ويعود السبب في ذلك كونهم مرتبطين

بمشاريع أخرى خارج العمل لتوفير مدخول إضافي كما أنهم قادرين على تحمل أعباء

اقتطاعات العطل المرضية عكس الفئة التي يقل دخلها عن 20.000 دج والتي تمثل

11% من المبحوثين فيقل طلب هذه الفئة للعطل المرضية كما أن أغلبهم عمال مهنيين

أو عمال بدوام جزئي لديهم الوقت لأعمال أخرى خارج أوقات العمل كما أنهم لا يعانون

من إرهاق فكري نتيجة أعمالهم ونفس النسبة أي 11% نجدها عند العمال الذين يتقاضون من 60.000 دج فأكثر وهم في الأغلب إطارات في مؤسساتهم وأجرهم يكفيهم للادخار فلا يحتاجون إلى التغيب عن مقر العمل.

جدول رقم (20) يبين توزيع العينة حسب كفاية الأجر للادخار

النسبة المفوية %	النسبة المعيرة %	التكرار		
63.0	63.0	46	نعم	كفاية الأجر للادخار
37.0	37.0	27	لا	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 63% من المبحوثين راتبهم يكفيهم للادخار بينما البقية أي 37 راتبهم غير كاف للادخار ويعود هذا الفارق كون اغلب المبحوثين مستواهم التعليمي بين ثانوي وجامعي وراتبهم يقارب أو يفوق 40.000 دج ما يمكن من الادخار كما أن عدد أفراد الأسرة والحالة العائلية تلعبان أيضا دورا هاما في إمكانية كفاية الراتب للادخار من عدمه.

جدول رقم (21) يبين توزيع العينة حسب طرق تغطية العجز عن الادخار

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
40.7	15.1	11	أعمال حرة	طرق تغطية العجز عن الادخار
7.4	2.7	2	الاقتراض	
22.2	8.2	6	ترشيد النفقات	
25.9	9.6	7	لاشيء	
3.7	1.4	1	أخرى	
100	37.0	27	المجموع	
	63.0	46	الغير مصرحين	
	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 40.7% من المبحوثين الذين لا يكفيهم راتبهم

للاذخار يمارسون أعمال حرة لتغطية العجز مثل التجارة، المقاولاتية، الصناعات

التقليدية... وهو ما يدفع بهم لتفكير في العطلة المرضية كحل لتفرغ لهذه النشاطات

وتأتي الحلول الأخرى لتغطية العجز بنسب أقل فنلاحظ 25.9% لا يقومون بشيء

لتغطية العجز و 22.2% يقومون بترشيد النفقات كمحاولة منهم لادخار جزء من الراتب

أما البقية فيقومون إما بالاقتراض أو حلول أخرى بنسبة 7.4% و 3.7% على الترتيب

وهما نسبتان ضئيلتان.

جدول رقم (22) يبين توزيع العينة حسب القطاع الوظيفي

التكرار	النسبة المئوية %	النسبة المعبرة %	
24	32.9	32.9	مؤسسات عمومية
29	39.7	39.7	قطاع التربية
13	17.8	17.8	قطاع الصحة (مرضىين-أطباء)
7	9.6	9.6	قطاع خاص
73	100	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن اغلب طالبي العمل ينتمون لقطاع التربية بنسبة

39.7% ويعود ذلك حسب المبحوثين إلى الإرهاق الفكري وضغط البرنامج الدراسي

وطرق التدريس كذلك بعد مقر العمل عن مقر السكن (خارج إقليم البلدية) كما أن بعض

المنتمين لقطاع التربية يلجؤون للعطلة المرضية كحل أخير لعدم الحراسة في الامتحانات

الرسمية (BEM-BAC). كما نلاحظ أيضا نسبة 32.9% من المبحوثين ينتمون

لقطاع الإدارات العمومية أين يعيش البعض نوع من الإرهاق الفكري والروتين الممل. كما

نجد أن 17.8% من المبحوثين ينتمون لقطاع الصحة (مرضىين - أطباء) وذلك لتفادي

المنابذة الليلية خاصة عند جنس الإناث. وتأتي أقل نسبة لطلب العطل المرضية في

القطاع الخاص بنسبة 9.6% وذلك لقلت الموظفين المنتمين لهذا القطاع كذلك لصرامة

المسيرين الذين قد يرفضون تجديد عقود العمل للعمال غير المنضبطين وكثيري التغيب وتأتي أغلبية العطل المرضية في القطاع الخاص نتيجة حادث عمل أو أمراض مهنية.

جدول رقم(23) يبين توزيع العينة حسب تلاؤم الرتبة الوظيفية مع الشهادة

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
80.8	80.8	59	نعم	تلاؤم الرتبة الوظيفية مع الشهادة
19.2	19.2	14	لا	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن غالبية الباحثين تتلاءم الشهادات المتحصل عليها مع رتبهم الوظيفية وذلك بنسبة 80.8% ويعود هذا لشروط التوظيف التي تنص على مستوى تعليمي محدد لكل رتبة، ونجد في المقابل 19.2% من الباحثين لا تتلاءم الشهادات المتحصل عليها مع رتبهم الوظيفية فيسعون للمثابرة واكتساب مهارات مهنية وثقة المسئول سعياً للترقية حتى الوصول للرتبة الوظيفية المكافئة لشهادة المتحصل عليها.

جدول رقم(24) يبين توزيع العينة حسب الضغط في العمل

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
38.4	38.4	28	نعم	الضغط في العمل
61.6	61.6	45	لا	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن غالبية المبحوثين وبنسبة 61.6% ليس لديهم ضغط

في العمل في حين أن 38.4% لديهم ضغط قد يدفعهم لعطلة مرضية لتخلص نوعا ما

من هذا الضغط.

جدول رقم(25) يبين توزيع العينة حسب سبب الضغط في العمل

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
10.7	4.1	3	مكان العمل	سبب الضغط في العمل
10.7	4.1	3	مدة العمل	
57.1	21.9	16	شكل العمل	
21.4	8.2	6	أدوات العمل	
100	38.4	28	المجموع	
	61.6	45	الغير معنيين	
	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 38.4% من إجمالي المبحوثين لديهم ضغط في العمل، حيث نجد أن شكل العمل يسبب ضغط في العمل بنسبة 57.1% من الذين لديهم ضغط في العمل وذلك لإهمال العديد من المؤسسات خاصة العمومية منها لشكل القيام بالعمل والتركيز على النتائج فقط في حين أن أدوات العمل تمثل 21.4% من أسباب الضغط في العمل لعدم توفرها أصلاً، وتأتي مدة العمل بـ 10.7% ومكان العمل بـ 10.7% أقل سببين للضغط في العمل ضمن الفئة التي صرحت بوجود ضغط في العمل.

جدول رقم (26) يبين توزيع العينة حسب تناسب الأجر مع حجم العمل

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
50.7	50.7	37	نعم	1. مع العمل
49.3	49.3	36	لا	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 50.7% من المبحوثين يتناسب حجم أجرهم مع حجم عملهم بينما نسبة 49.3% لا يتناسب حجم العمل مع الأجر فنجد أن النسبتين جد متقاربتين لكن نسبة 49.3% من المبحوثين لا يتناسب حجم العمل مع الأجر فهي

نسبة كبيرة توحى بوجود خلل في نظام الأجور وهو مطلب الكثير من العمال الذين عبروا عن ذلك عن طريق الاحتجاجات بشتى الأشكال منها اللجوء للعطلة المرضية.

جدول رقم(27) يبين توزيع العينة حسب توفر الظروف الملائمة للعمل

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
57.5	57.5	42	نعم	الظروف الملائمة للعمل
42.5	42.5	31	لا	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 57.5% من المبحوثين تتوفر لهم الظروف الملائمة للعمل في حين نسبة 42.5% لا تتوفر لهم الظروف الملائمة للعمل وهي نسبة قريبة من النصف لكن تبقى نسبة معتبرة تدفع بالعامل للهروب من هذه الظروف وقد يكون ذلك باللجوء للعطلة المرضية كحل من الحلول في نظر العمال.

جدول رقم (28) يبين توزيع العينة حسب ملائمة ظروف العمل مع القدرات

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
67.1	67.1	49	نعم	ملائمة ظروف العمل مع القدرات
32.9	32.9	24	لا	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 67.1% من المبحوثين تتلاءم ظروف العمل

مع قدراتهم في حين أن نسبة 32.9% لا تتلاءم ظروف العمل مع قدراتهم مما يجعل

هذه الفئة لا تقدم كل ما لديها من إمكانيات تزيد في الإنتاج مما يدفع به في بعض

الأحيان إلى التفكير في تغيير مقر العمل أو الاحتجاج أحيانا أخرى وتبقى العطل

المرضية احد طرق الاحتجاج للضغط على الإدارة لتوفير ظروف ملائمة مع قدراتهم.

جدول رقم (29) يبين توزيع العينة حسب كيفية التعامل في حالة عدم ملائمة ظروف العمل مع القدرات

التكرار	النسبة المئوية %	النسبة المعبرة %		
2	2.7	8.3	أغادر العمل	كيفية التعامل في حالة عدم ملائمة ظروف العمل مع القدرات
3	4.1	12.5	اطلب عطلة	
7	9.6	29.2	احتج	
12	16.4	50.0	أساير الوضع	
24	32.9	100	المجموع	
49	67.1		الغير معنيين	
73	100		المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 50% من المبحوثين الذين لا تتلاءم ظروف

العمل مع قدراتهم يسايرون الوضعية ويرجع ذلك لاقتناعهم أن مؤسساتهم لن تحسن

الظروف خلال المدى القريب كما أنهم مضطرين لمسايرة الوضع لنقص فرص العمل

كما أن ضعف تأطير النقابات أفقدها ثقة العمال وبالتالي ندرت الاحتجاجات الموثرة

نقابيا ما يدفع العامل أحيانا إلى التعامل بشكل فردي مع هذه الظروف بما يراه مناسباً

كما نلاحظ أن 29.2% من المبحوثين الذين لا تتلاءم ظروف العمل مع قدراتهم

يعبرون ذلك عن طريق الاحتجاج وهو ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة ويدخل العمال في

صراع مع الإدارة، كما نجد ما نسبته 12.5% من المبحوثين الذين لا تتلاءم ظروف

العمل مع قدراتهم يعبرون عن رفض الوضع عن طريق طلب عطلة وهي لتفادي

الصراع مع الإدارة وقد يلجأ العامل إلى العطلة المرضية كأحد أنواع العطل بعد استنفاد العطلة السنوية والعطل الاستثنائية وتأتي أقل نسبة عند العمال الذين يغادرون مقر العمل وذلك بنسبة 8.3% وهم في الغالب عمال ذوي أعمال تتطلب خبرة ومهارة كبيرة حيث يضعون الإدارة في موقف حرج إلى غاية تحسين ظروف العمل لتتلاءم مع قدراتهم.

جدول رقم(30) يبين توزيع العينة حسب الدرجة الوظيفية الحالية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
24.7	24.7	18	بدون درجة
17.8	17.8	13	1
9.6	9.6	7	2
20.5	20.5	15	3
9.6	9.6	7	4
2.7	2.7	2	5
4.1	4.1	3	6
2.7	2.7	2	7
4.1	4.1	3	8
1.4	1.4	1	10

الدرجة الوظيفية الحالية

1.4	1.4	1	11
1.4	1.4	1	12
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن المبحوثين يتوزعون على مختلف الدرجات الوظيفية وتأتي أعلى نسبة عند العمال بدون درجة بنسبة 24.7% ويعود ذلك كونهم خلال فترة التربص أو مضى على توظيفهم أقل من ثلاث سنوات كما أن العمال المتعاقدين وعمال القطاع الخاص بدون درجة وظيفية، ويأتي ثانيا العمل في الدرجة الوظيفية الثالثة بنسبة 20.5% وهم في الأغلب عمال ذو خبرة لا تقل عن خمسة سنوات ما يعني عيشهم نوع من ضغط العمل أو صراع داخل بيئة العمل لم يتكيفوا معه بعد ما يدفعهم إلى طلب عطلة مرضية، كما يتضح لنا من الجدول أن نسبة 17.8% من المبحوثين هم ضمن الدرجة الوظيفية الأولى ما يعني أنهم قليلي الخبرة المهنية ما يجعلهم يعيشون نوع من الاغتراب الوظيفي في بعض الأحيان فيلجؤون للعطلة المرضية لتفادي هذا الوضع كما أن بعضه هم من الذين تم تعيينهم في مكان عمل خارج إقليم البلدية خاصة الإناث في قطاع التعليم وتأتي أقل نسبة لأصحاب الرتب الوظيفية 10-11-12 بنسبة 1.4% لكل رتبة ويعود ذلك لكونهم أصحاب خبرة مهنية كبيرة أعطتهم نوع من الاستقرار والتكيف الوظيفي وان اغلبهم في مناصب نوعية (رئيس فرع- رئيس مكتب- رئيس مصلحة...) تجعلهم مسئولين وليس عمال بسطاء فقط كما أن رواتبهم تكون أحسن.

جدول رقم(31) يبين توزيع العينة حسب الحصول على كل الترقيات الوظيفية المستحقة في الدرجة

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
50.7	50.7	37	نعم	الحصول على كل الترقيات المستحقة في الدرجة
49.3	49.3	36	لا	الحصول على كل الترقيات المستحقة في الدرجة
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ تقارب النسب بين الذين تحصلوا على كل الترقيات

المستحقة في الدرجة وبين الذين صرحوا عكس ذلك، فنجد 50.7% صرحوا بالحصول

على كل الترقيات الوظيفية المستحقة في الدرجة بينما 49.3% لم يتحصلوا على كل

الترقيات الوظيفية المستحقة في الدرجة فمن خلال النسبتين يتبين أن هناك فئة كبيرة

محرومة من حقها في الترقية الوظيفية في الدرجة وهي احد الحوافز المادية التي تشجع

العمال وتجعلهم أكثر مردودية وفقدان الحق في الترقية يجعلهم اقل فعالية ومردودية

وبالتالي يعبرون عن رفضهم للوضع القائم من خلال عدة طرق من بينها اللجوء للعطل

المرضية.

جدول رقم(32) يبين توزيع العينة حسب الحصول على كل
الترقيات الوظيفية المستحقة في الرتبة

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
39.7	39.7	29	نعم	الحصول على كل الترقيات المستحقة في الرتبة
60.3	60.3	44	لا	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 60.3% من المبحوثين لم يتحصلوا على كل

الترقيات الوظيفية المستحقة في الرتبة وهي نسبة كبيرة تجعل الموظف يعيش في نوع من

الملل والرغبة في مغادرة العمل للبحث عن فرص أخرى ويمكن أن نرجع ارتفاع النسبة

أيضا إلى نظام الترقية المعمول به حاليا في المؤسسات العمومية في ظل الوضع

الاقتصادي الراهن والذي يركز على الترقية الاختيارية وهي مرتبطة بتوفر المنصب

المالي ومدة عمل عشر سنوات أو ثماني سنوات عمل فعلية زائد سنتين منفعة الجنوب

وهي مدة طويلة كما أن نظام الترقية على أساس الشهادة يشترط أيضا توفر المنصب

المالي مسبقا أما الترقية على أساس الامتحان فهي مجمدة في اغلب المؤسسات

العمومية باستثناء قطاع التربية وقطاع الصحة... فبتالي عدم حصول الموظف على كل

الترقيات الوظيفية المستحقة في الرتبة سببا من أسباب اللجوء للعطل المرضية

جدول رقم(33) يبين توزيع العينة حسب عدد الترقيات في الرتبة

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
65.5	26.0	19	واحدة	عدد الترقيات في الرتبة
6.9	2.7	2	اثنان	
24.1	9.6	7	ثلاث	
3.4	1.4	1	أربع	
100	39.7	29	المجموع	
	60.3	44	الغير مصرحين	
	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 65.5% من المبحوثين الذين صرحوا بالحصول

على كل الترقيات الوظيفية المستحقة في الرتبة قد استفادوا من ترقية واحدة فقط بينما

24.1% استفادوا من ثلاث ترقيات في الرتبة في حين استفاد ما نسبته 6.9% من

ترقيتين في الرتبة وتأتي النسبة الأقل 3.4% وهم الذين استفادوا من أربع ترقيات في

الرتبة ويعود هذا التفاوت في النسب إلى التفاوت في الاقدمية أو الخبرة المهنية فكما

وجدنا في الجدول رقم (18) أن جل المبحوثين خبرتهم المهنية اقل من عشر سنوات.

جدول رقم(34) يبين توزيع العينة حسب طبيعة العلاقة مع المسئول

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
39.7	39.7	29	جيدة	طبيعة العلاقة مع المسئول
19.2	19.2	14	حسنة	
37.0	37.0	27	عادية	
4.1	4.1	3	سيئة	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 39.7% من الباحثين علاقتهم مع المسئول جيدة

كما أن 37% علاقتهم مع المسئول عادية بينما تقل النسبة إلى 19.2% من

الباحثين علاقتهم حسنة مع المسئول في حين اقل نسبة كانت 4.1% وهي للباحثين

الذين صرحوا بسوء علاقتهم مع المسئول، من خلال ما سبق نجد أن جل الباحثين

علاقتهم مع المسئول بين العلاقة الجيدة والعلاقة العادية وقلة من الباحثين علاقتهم

سيئة مع المسئول ونرجع ذلك كون اغلب المسئولين بإقليم بلدية أولف هم من أبناء

المنطقة ذاتها وتربطهم علاقات اجتماعية مع العمال خارج المؤسسة.

جدول رقم (35) يبين توزيع العينة حسب طبيعة العلاقة مع الزملاء

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار		
65.8	65.8	48	جيدة	طبيعة العلاقة مع الزملاء
23.3	23.3	17	حسنة	
11.0	11.0	8	عادية	
100	100	73	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 65.8% من المبحوثين علاقتهم مع زملائهم جيدة

كما أن 23.3% علاقتهم مع زملائهم حسنة بينما تقل النسبة إلى 11% من المبحوثين

علاقتهم عادية مع الزملاء. من خلال ما سبق يتضح وجود علاقات متينة بين العمال

فيما بينهم ويعود ذلك إلى انتماء اغلب العمال إلى نفس المحيط الاجتماعي فبتالي

تقارب وجهات النظر ما يقلل الخلافات والصراع داخل المؤسسة.

ج - العطل المرضية:

جدول رقم(36) يبين الجوء للعطلة المرضية لقضاء
بعض الأمور الشخصية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
35.6	35.6	26	نعم
56.2	56.2	41	لا
8.2	8.2	6	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 56.2% من المبحوثين لا يلجؤون للعطلة المرضية

لقضاء بعض الأمور الشخصية وفي المقابل نجد 35.6% من المبحوثين يلجؤون

للعطلة المرضية من أجل قضاء بعض الأمور الشخصية في حين نجد ما نسبته 8.2%

فقط من المبحوثين بقوا على الحياد. من خلال ما سبق نستنتج أن المبحوثين لا يقومون

بطلب عطل مرضية إلا في حالة الضرورة أو مرض حقيقي يستدعي الحصول على

عطلة مرضية ويرجع ذلك للمناخ التنظيمي والعلاقات الجيدة مع الزملاء والمسؤولين في

العمل وهذا ما يؤكد الجدولين السابقين.

جدول رقم (37) يبين اللجوء للعطلة المرضية عندما لا تكون الإدارة غير عادلة في منح العطل

النسبة المئوية %	النسبة المتوقعة %	التكرار	
38.4	38.4	28	نعم
46.6	46.6	34	لا
15.1	15.1	11	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 46.6% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية

في حالة عدم عدل الإدارة في منح العطل وفي المقابل نجد 38.4% من المبحوثين

يلجؤون للعطل المرضية في حالة عدم عدل الإدارة في منح العطل وفي حين نجد ما

نسبته 15.1% من المبحوثين بقوا على الحياد. من خلال ما سبق نستنتج أن المبحوثين

لا يقومون بطلب عطل مرضية في حالة عدم عدل الإدارة في منح العطل ويعود ذلك

حسب رأيهم في نظام العطل حيث تعطي الإدارة الحرية للعمال في اختيار الوقت

المناسب لعطلهم حسب أفواج تضمن السير الحسن للمؤسسة ما يدل على وجود مرونة

تنظيمية في مجال العطل.

جدول رقم (38) يبين اللجوء للعطلة المرضية في
حالة كثرة المهام

النسبة المئوية % valide%	النسبة المئوية %	التكرار	
83.6	83.6	61	نعم
13.7	13.7	10	لا
2.7	2.7	2	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 83.6% من المبحوثين يلجؤون للعطلة المرضية في

حالة كثرة المهام وهي نسبة جد كبيرة وفي المقابل نجد 13.7% من المبحوثين لا

يلجؤون للعطلة المرضية حالة كثرة المهام حين نجد ما نسبته 2.7% من المبحوثين بقوا

على الحياد. من خلال ما سبق نستنتج أن لكثرة المهام بالغ الأثر في لجوء العمال

للعطلة المرضية ويعود ذلك في نظرهم إلى عدم وجود تقسيم عمل في المؤسسة والنقص

الكبير في اليد العاملة.

جدول رقم(39) يبين اللجوء للعطلة المرضية في
حالة كثرة ساعات العمل

التكرار	% النسبة المئوية	% النسبة المئوية %valide
58	79.5	79.5
9	12.3	12.3
6	8.2	8.2
73	100	100

من خلال الجدول نلاحظ أن 79.5% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة ساعات العمل وهي نسبة معتبرة وفي المقابل نجد 12.3% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية حالة كثرة ساعات العمل بينما نجد 8.2% من المبحوثين بقوا على الحياد. من خلال ما سبق نستنتج أن لكثرة ساعات العمل تأثير واضح في لجوء العمال للعطل المرضية ويعود ذلك في نظرهم إلى البرنامج المكثف للعمل خاصة في قطاع التربية مما يعيق القيام بأشغال أخرى لضيق الوقت لذلك يلجؤون لطلب العطل المرضية.

جدول رقم(40) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة عدم وجود عدالة في الترقية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
8.2	8.2	6	نعم
83.6	83.6	61	لا
8.2	8.2	6	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 83.6% من المبحوثين لا يلجؤون للعطلة المرضية في حالة عدم وجود عدالة في الترقية وفي المقابل نجد 8.2% من المبحوثين يلجؤون للعطلة المرضية في حالة عدم وجود عدالة في الترقية وهي نفس النسبة من المبحوثين الذين بقوا على الحياد. من خلال ما سبق نستنتج أن عدم وجود عدالة في الترقية لا يؤثر بشكل كبير على طلب العطل المرضية كون نظام الترقية يخضع لنظم ولوائح قانونية تضبطه وتضمن تكافؤ الفرص للجميع في اغلب الأحيان.

جدول رقم(41) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة تدهور العلاقة مع زملاء العمل

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
6.8	6.8	5	نعم
80.8	80.8	59	لا
12.3	12.3	9	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 80.8% من المبحوثين لا يلجؤون للعطلة المرضية

في حالة تدهور العلاقة مع زملاء العمل وهي نسبة جد كبيرة وفي المقابل نجد 12.3%

من المبحوثين كانت إجاباتهم محايدة بينما نسبة 6.8% فقط من المبحوثين يلجؤون

للعطلة المرضية في حالة تدهور العلاقة مع زملاء العمل.

من خلال ما سبق نستنتج أن تدهور العلاقة مع زملاء العمل ليس ضمن

الأسباب الرئيسية لطلب العطلة المرضية ويعود ذلك كون العلاقة بين العمال تتعدى

المجال الوظيفي في اغلب الأحيان إلى المجال الاجتماعي خارج المؤسسة كون مجتمع

البحث ينتمي اغلبهم إلى نفس المدينة مما يجعل وجهات النظر متقاربة وتتدخل بعض

الأعراف والتقاليد بالإضافة إلى اللوائح التنظيمية في ضبط وتنظيم العلاقة بين العمال ما

يجعلها أكثر استقرار.

جدول رقم(42) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة
العلاقة السيئة مع المسئول

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
8.2	8.2	6	نعم
76.7	76.7	56	لا
15.1	15.1	11	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 76.7% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة العلاقة السيئة مع المسئول بينما نجد 15.1% من المبحوثين كانت إجاباتهم محايدة في حين 8.2% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية في حالة العلاقة السيئة مع المسئول.

ويرى المبحوثين الذين لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة العلاقة السيئة مع المسئول أن هذا الخيار ليس حلاً كون المشاكل مع المسئول قد تستمر طويلاً بسبب اختلاف وجهات النظر أو حسابات شخصية، فيفضل العديد من العمال تجنب الاحتكاك مع المسئول تفادياً للمشاكل والاكتفاء بأداء مهامه دون زيادة ولا نقصان، بينما المحايدون من المبحوثين فأغلبهم صرح أنه لم يدخل في علاقة سيئة بعد مع المسئول أو أنهم موظفون جدد، أما القلة التي أجابت بنعم فهم يرون في العطل المرضية ملجأً قانوني لتفادي تصعيد الخلاف وتأزمه مع المسئول.

جدول رقم(43) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة
عدم وجود التعاون

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
17.8	17.8	13	نعم
67.1	67.1	49	لا
15.1	15.1	11	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 67.1% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة عدم وجود تعاون بينما نجد 17.8% من المبحوثين أجابوا أنهم يلجؤون للعطل المرضية في حالة عدم وجود تعاون وهي نسبة ليست بالقليلة في حين نجد 15.1% كانت إجاباتهم محايد. رغم ارتفاع نسبة الذين أجابوا بأنهم لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة عدم وجود تعاون إلا أن هذا لا ينفي أن عدم التعاون ليس من الأسباب الوظيفية لطلب العطل المرضية كون أن هذه الفئة من المبحوثين منهم من أعمالهم لا تستدعي تعاون من زملائهم، كما نجد أن نسبة الذين أكدوا أنهم يلجؤون للعطل المرضية في حالة عدم وجود تعاون ليست بالقليلة فهذا يدل على أن عدم وجود تعاون بين الزملاء يعد من بين الأسباب التي تدفع بالعامل لطلب عطلة مرضية كنوع من الاحتجاج والرفض لهذا الوضع

جدول رقم (44) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة عدم وجود

الروح الجماعية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
17.8	17.8	13	نعم
71.2	71.2	52	لا
11.0	11.0	8	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 71.2% من المبحوثين لا يلجؤون للعطلة المرضية

في حالة عدم وجود الروح الجماعية بينما نجد 17.8% من المبحوثين أجابوا أنهم

يلجؤون للعطلة المرضية في حالة عدم وجود الروح الجماعية وهي نسبة ليست بالقليلة

في حين نجد 11% كانت إجاباتهم محايد. وتعتبر الروح الجماعية في العمل من بين

العوامل الدافعة والمحفزة للعمل لما تلعبه من دور هام في معنويات العمال والخروج من

الروتين اليومي، فارتفاع نسبة الذين أجابوا بأنهم لا يلجؤون للعطلة المرضية في حالة

عدم وجود الروح الجماعية يدل على أن جماعات العمل داخل البيئة التنظيمية التي

ينتمي لها المبحوثين تتسم بنوع من التعاون والتكافل الضمني بين أفراد الجماعة مما

يجعل الفرد يشعر بنوع من الأمان داخل الجماعة عكس ما إذا كانت الجماعة تعيش في

نوع من الصراع واختلاف التوجهات وهذا ما يؤثر سلبا على العامل فيدفعه في بعض

الأحيان إلى اللجوء إلى طلب العطل المرضية كحل عند عدم شعوره بوجود روح جماعية في العمل كما أن هذه الفئة من المبحوثين منهم من أعمالهم لا تستدعي الروح الجماعية مع زملائهم، كما نجد أن نسبة الذين أكدوا أنهم يلجؤون للعطل المرضية في حالة عدم وجود الروح الجماعية ليست بالقليلة فهذا يدل على أن عدم وجود الروح الجماعية بين الزملاء يعد من بين الأسباب التي تدفع بالعامل لطلب عطلة مرضية كنوع من الاحتجاج والرفض لهذا الوضع خاصة في الأعمال التي تتطلب تضافر جهود الجميع.

جدول رقم(45) يبين القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
49.3	49.3	36	نعم
46.6	46.6	34	لا
4.1	4.1	3	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 49.3% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية

بسبب القلق والتوتر، بينما نجد نسبة 46.6% من المبحوثين لا يلجؤون إلى العطلة

المرضية بدافع القلق والتوتر، بينما 4.1% كانوا على الحياد.

ومما سبق نجد أن القلق والتوتر من بين الأسباب التي تدفع بالموظف إلى اللجوء

إلى العطل المرضية فالقلق والتوتر في الغالب يعودان إلى ضغوط نفسية يعيشها

الموظف لعدة عوامل أهمها بيئة العمل والمهام التعجزية الموكلة للموظف كما أن العلاقة السيئة مع المسئول وزملاء العمل تزيد من شدة القلق والتوتر.

جدول رقم(46) يبين الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
57.5	57.5	42	نعم
38.4	38.4	28	لا
4.1	4.1	3	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 57.5% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية

بسبب الإرهاق الفكري، بينما نجد نسبة 38.4% من المبحوثين لا يلجؤون إلى العطلة

المرضية بدافع الإرهاق الفكري، بينما 4.1% كانوا على الحياد.

من خلال ما تقدم نستنتج أن الإرهاق الفكري من بين أسباب اللجوء للعطل

المرضية ويستوجب فترة من الراحة لتخلص من الإرهاق الفكري الذي يحد ويعوق من

نشاط الموظف وغالبا ما ينصح طبيب أو المختص النفساني بفترة راحة ضرورية

للتخلص من الإرهاق الفكري.

جدول رقم (47) يبين عدم توفر الحوافز دافع للحصول
على عطلة مرضية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
12.3	12.3	9	نعم
74.0	74.0	54	لا
13.7	13.7	10	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 74% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة عدم توفر الحوافز بينما نجد نسبة 12.3% من المبحوثين يلجؤون إلى العطلة المرضية لعدم توفر الحوافز بينما 13.7% كانوا على الحياد.

لكن بالرغم من النتائج الملاحظة في الجدول إلا أن الحوافز بنوعها المادية منها والمعنوية تلعب دورا جوهريا في زيادة فعالية الموظف، لكن عندما لا يعتاد عليها الموظف في ظل توفر اجر كامل ونقطة مردودية كاملة فهو لا يبحث عن مقابل آخر وهذا حاصل ثقافة الفرد وثقافة المنظمة.

أما المبحوثين الذين يلجؤون إلى العطلة المرضية لعدم توفر الحوافز فهم في يعرفون قيمة الحوافز التي يمكن أن يتحصلوا عليها بمؤسستهم وهم محرومون منها فيلجؤون إلى العطل المرضية كنوع من الاحتجاج.

جدول رقم(48) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة
المرض المهني

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
82.2	82.2	60	نعم
17.8	17.8	13	لا
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 82.2% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية في حالة مرض مهني بينما نجد بنسبة أقل بكثير تقدر بـ 17.8% فقط من المبحوثين الذين لا يلجؤون إلى العطلة المرضية بسبب مرض مهني ما يدل على أن الأمراض المهنية من بين أهم الأسباب للجوء للعطل المرضية وذلك لغياب مرافقة طب العمل في العديد من المؤسسة وعدم الانتباه لتأثير بيئة ومحيط وأدوات العمل على صحة العامل إلا بعد فوات الأوان ما ينعكس سلبا على صحة العامل و مردودية المؤسسة.

جدول رقم(49) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة حادث عمل

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
82.2	82.2	60	نعم
16.4	16.4	12	لا
1.4	1.4	1	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 82.2% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية في حالة حادث عمل وهي نسبة كبيرة إذا ما قارناها بـ 16.4% فقط من المبحوثين الذين لا يلجؤون إلى العطلة المرضية في حالة حادث عمل وهذا يدل على أن حوادث العمل من بين أهم الأسباب للجوء للعطل المرضية فبتالي يجب التركيز على الآليات التي تحد أو تقلل من الحوادث في محيط العمل كالتدريب و هندسة بيئة العمل.

جدول رقم(50) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة المرض العادي

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
50.7	50.7	37	نعم
47.9	47.9	35	لا
1.4	1.4	1	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 50.7% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية بسبب مرض عادي (زكام، حمى...) وهذا يدل على سهولة الإجراءات للحصول على عطلة مرضية، كما أن 47.9% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية بسبب مرض عادي لكونه لا يؤثر على القيام بالمهام المتعلقة بالعمل، بينما 1.4% فقط من المبحوثين بقوا على الحياد.

جدول رقم(51) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة
لطلب رخصة غياب

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
56.2	56.2	41	نعم
32.9	32.9	24	لا
11.0	11.0	8	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 56.2% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية بسبب رفض الإدارة لطلب رخصة غياب وفي الغالب يكون رفض الطالب بحجة ضرورة المصلحة أو بسبب اللوائح التنظيمية التي تشدد إجراءات منح رخص الغياب والتي قد تمنحها الإدارة مع اقتطاع من الراتب وفي بعض الأحيان يكون الرفض ناتج عن صراع بين الموظف و المسئول بينما نجد 32.9% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية عند رفض الإدارة لطلب رخصة الغياب وذلك لوجود حلول أخرى دون العطل المرضية، أما نسبة 11% المتبقية من المبحوثين فهم على الحياد .

جدول رقم (52) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب عطلة استثنائية

النسبة المئوية	النسبة المئوية	التكرار	
61.6	61.6	45	نعم
35.6	35.6	26	لا
2.7	2.7	2	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 61.6% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية

بسبب رفض الإدارة لطلب عطلة استثنائية، ويرجع سبب الرفض في العديد من الأحيان

لضرورة المصلحة أو عدم تقدير المسئول للظروف الاستثنائية التي دفعت بالموظف

لطلب عطلة استثنائية كما يعود سبب الرفض في أحيان أخرى لعدم تقديم الموظف مبرر

مقنع للحصول على عطلة استثنائية. كما نجد ما نسبته 35.6% من المبحوثين يرون

أن رفض الإدارة لطلب عطلة استثنائية ليس سبب اللجوء إلى العطل المرضية، بينما نجد

نسبة 2.7% من المبحوثين بقوا على الحياد.

جدول رقم(53) يبين اللجوء للعطلة المرضية بسبب
بعد السكن عن مقر العمل

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
19.2	19.2	14	نعم
75.3	75.3	55	لا
5.5	5.5	4	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 75.3% من المبحوثين لا يلجؤون للعطلة المرضية

بسبب بعد السكن عن مقر العمل ويرجع ارتفاع النسبة كون اغلب المبحوثين مقر عملهم

داخل إقليم البلدية ولا يعانون في سبيل التنقل من مسكنهم إلى مقر العمل، بينما نجد

19.2% من المبحوثين يلجؤون للعطلة المرضية بسبب بعد السكن عن مقر العمل وهم

في الأغلب مقر عملهم خارج مقر البلدية مثل عمال التربية وبعض عمال القطاع

الخاص كحل لتبرير الغياب عند تعذر التنقل إلى مقر العمل.

جدول رقم(54) يبين اللجوء للعطلة المرضية
بسبب الظروف العائلية

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
45.2	45.2	33	نعم
45.2	45.2	33	لا
9.6	9.6	7	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 45.2% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية

بسبب الظروف العائلية مثل التكفل بمريض داخل العائلة أو واجبات رعاية الأطفال

الصغار عند النساء وغيرها من الظروف العائلية القاهرة التي تضطر الموظف اللجوء

للعطل المرضية بسبب ظرف عائلي، كما نلاحظ أن نفس النسبة أي 45.2% نجدها

عند المبحوثين الذين لا يلجؤون للعطل المرضية بسبب الظروف العائلية وهم في

الأغلب عمل جدد أو عزاب وهم عمال يعرفون ظروف عائلية مستقرة نوعا ما، بينما

9.6% فقط من المبحوثين بقوا على الحياد.

جدول رقم(55) يبين اللجوء للعطلة المرضية
بسبب المناسبات

النسبة المئوية %	النسبة المئوية %	التكرار	
19.2	19.2	14	نعم
79.5	79.5	58	لا
1.4	1.4	1	محايد
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 79.5% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية

بسبب المناسبات ونرجع ذلك إلى ثقافة المجتمع المدروس حيث يراعى في المناسبات

(الأعراس، الختان، الوعدات، الصدقات...) التوقيت المناسب للعمال والمتدربين

ليتسنى لهم الحضور واغلب المناسبات تكون خلال عطلة نهاية الأسبوع أو أيام العطل

المدرسية والعطل الوطنية فلا يضطر الموظف إلى اللجوء إلى عطلة مرضية لتبرير

غيابه، بينما نجد ما نسبته 19.2% من المبحوثين يلجؤون للعطلة المرضية بسبب

المناسبات وأغلب هؤلاء الموظفين مقر عملهم خارج إقليم البلدية ما يضطرهم إلى اللجوء

للعطل المرضية كحل لتبرير الغياب بسبب الحضور للمناسبات.

جدول رقم(56) يبين الاقتراحات لاستغلال العطلة المرضية في إطارها القانوني

النسبة المئوية % valide	النسبة المئوية %	التكرار	
32.9	32.9	24	زيادة العطل الاستثنائية
28.8	28.8	21	مراعاة الظروف الخاصة
8.2	8.2	6	التوظيف قرب المنزل
5.5	5.5	4	العدالة في منح العطل
24.7	24.7	18	الصرامة القانونية
100	100	73	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 32.9% من المبحوثين اقترحوا زيادة العطل

الاستثنائية حتى تستغل العطل المرضية في إطارها القانوني بينما اقترح 28.8% مراعاة

الظروف الخاصة للعامل حتى لا يلجأ للعطلة المرضية كحل للغياب عن العمل كما

اقترح 24.7% تطبيق الصرامة القانونية لاستغلال العطل المرضية في إطارها القانوني

في حين نجد نسبة 8.2% من المبحوثين اقترحوا التوظيف قرب المنزل كحل لتفادي

الاستغلال الغير قانوني للعطلة المرضية وتأتي أقل نسبة بـ 5.5% عند المبحوثين الذين

رأوا أن العدالة في منح العطل تسهم في الاستغلال القانون للعطل المرضية

الإجابة عن التساؤل الفرعي الأول: ما هي الخصائص السوسولوجية لطالبي العطل

المرضية؟

جدول رقم(57) يبين القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية * نوع الأسرة

المجموع	نوع الأسرة		التكرار	نعم	القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية
	نووية	ممتدة			
36	17	19			
49.3%	23.3%	26.0%	النسبة المئوية		
34	22	12	التكرار	لا	
46.6%	30.1%	16.4%	النسبة المئوية		
3	2	1	التكرار	محايد	
4.1%	2.7%	1.4%	النسبة المئوية		
73	41	32	التكرار	المجموع	
100.0%	56.2%	43.8%	النسبة المئوية		

من خلال الجدول نلاحظ أن 49.3% من المبحوثين أجابوا بأن القلق والتوتر

دافع للحصول على عطلة مرضية بينما 46.6% أجابوا بأن القلق والتوتر ليس دافع

للحصول على عطلة مرضية في حين 4.1% من المبحوثين بقوا على الحياد، كما

نلاحظ أن 56.2% من المبحوثين ينتمون لأسر نووية بينما 43.8% ينتمون لأسر ممتدة.

ويتضح من الجدول أيضا أن 26% من المبحوثين أجابوا بأن القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية هم ينتمون لأسر ممتدة بينما 30.1% من المبحوثين أجابوا بأن القلق والتوتر ليس دافع للحصول على عطلة مرضية هم ينتمون لأسر نووية. من خلال ما سبق يتضح لنا أن الموظفين الذين يرون أن القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية اغلبهم ينتمي لأسرة ممتدة ويعود ذلك في نظر بعض المبحوثين إلى صعوبة التوفيق بين العمل في بيئة وظيفية تسبب القلق والتوتر مع المهام الأسرية التي تزداد تعقيد في الأسر الممتدة وتجبر الموظف على التفرغ لبعض المهام الأسرية المفروضة من خلال العرف، في حين الموظفين الذين لا يرون أن القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية اغلبهم ينتمي لأسرة نووية تعيش حياة أبسط من حياة الأسر الممتدة لا تفرض عليهم مهام تستدعي منهم عطلة مرضية لتغطية غيابهم.

جدول رقم(58) يبين الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية * السن

المجموع	السن				التكرار	نعم	الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية
	60-51	50-41	40-31	30-20			
42	2	11	21	8	التكرار		
57.5%	2.7%	15.1%	28.8%	11.0%	النسبة المئوية		
28	0	4	19	5	التكرار	لا	

38.4%	0.0%	5.5%	26.0%	6.8%	النسبة المئوية		
3	0	0	3	0	التكرار	محايد	
4.1%	0.0%	0.0%	4.1%	0.0%	النسبة المئوية		
73	2	15	43	13	التكرار	المجموع	
%100	2.7%	20.5%	58.9%	17.8%	النسبة المئوية		

من خلال الجدول نلاحظ أن 57.5% من المبحوثين أجابوا بأن الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية بينما 38.4% أجابوا بأن الإرهاق الفكري ليس دافع للحصول على عطلة مرضية في حين 4.1% من المبحوثين بقوا على الحياد، كما نلاحظ أن 58.9% من المبحوثين ينتمون للفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة ثم تليها الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بنسبة 20.5% وتأتي الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة في المرتبة الثالثة بنسبة 17.8% كما نجد اقل نسبة عند الفئة العمرية من 51 إلى 60 سنة بنسبة 2.7%.

كما يتضح من الجدول أن 28.8% من المبحوثين أجابوا بان الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية ينتمون للفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة وتعتبر هذه المرحلة من العمر مرحلة أوج العطاء فيسعى الموظف إلى إثبات ذاته وإظهار مختلف قدراته بأقصى طاقاته، كما أن الإدارة تركز على هذه الفئة للقيام بمختلف الأعمال كون الموظفين المنتمين للفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة أقل خبرة وهم يمثلون 11% فقط من المبحوثين، كما نجد أن نسبة الذين يرون أن الإرهاق الفكري دافع للحصول على

عطلة مرضية عند الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بنسبة قدرها 15.1% وتأتي أقل نسبة عند الفئة العمرية من 51 إلى 60 سنة كون هذه الفئة أصبحت أكثر خبرة وتأقلم مع الأوضاع كما أن نسبة الموظفين المنتمين إلى هذه الفئة جد قليلة مقارنة مع الفئات العمرية الأخرى.

مما سبق نجد أن الموظفين أو العمال المنتمين للفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة هم الأكثر طلبا للعطل المرضية بدافع الإرهاق الفكري لما يبذلونه من جهد فكري في العمل.

جدول رقم (59) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة المرض المهني * مكان السكن

المجموع	مكان السكن		التكرار	نعم	اللجوء للعطلة المرضية في حالة المرض المهني
	مدينة	ريف			
60	42	18			
82.2%	57.5%	24.7%	النسبة المئوية		
13	9	4	التكرار	لا	
17.8%	12.3%	5.5%	النسبة المئوية		
73	51	22	التكرار		
100%	69.9%	30.1%	النسبة المئوية	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 82.2% من المبحوثين أجابوا بأنهم يلجؤون للعطل

المرضية في حالة المرض المهني بينما 17.8% أجابوا بأنهم لا يلجؤون للعطل

المرضية في حالة المرض المهني ، كما نلاحظ أن 69.9% من المبحوثين يقطنون

بالمدينة بينما سكان الريف يمثلون 30.1%.

كما يتضح أن 57.5% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية في حالة المرض

المهني وهم من سكان المدينة بينما 24.7% ينتمون إلى الريف ويلجؤون للعطل

المرضية في حالة المرض المهني.

من خلال ما سبق نجد أن الموظفين من سكان المدينة هم الأكثر طلبا للعطل

المرضية في حالة الإصابة بمرض مهني ويعود ذلك حسب تصريح بعض المبحوثين

ليس بسبب المرض المهني فحسب بل لنمط حياة المدينة المعقد الذي يدفع بالموظف في

التفكير بالراحة متى أتاحت الفرصة لذلك.

جدول رقم(60) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب * عدد أفراد العائلة العاملين

المجموع	اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب			التكرار	النسبة المئوية	عدد أفراد العائلة العاملين
	غياب					
	محايد	لا	نعم			
18	2	9	7	التكرار	النسبة المئوية	واحد
24.7%	2.7%	12.3%	9.6%			
39	4	9	26	التكرار	النسبة المئوية	اثنان
53.4%	5.5%	12.3%	35.6%			
9	1	3	5	التكرار	النسبة المئوية	ثلاث
12.3%	1.4%	4.1%	6.8%			
4	0	2	2	التكرار	النسبة المئوية	أربعة
5.5%	0.0%	2.7%	2.7%			
2	1	1	0	التكرار	النسبة المئوية	خمسة
2.7%	1.4%	1.4%	0.0%			
1	0	0	1	التكرار	النسبة المئوية	ستة
1.4%	0.0%	0.0%	1.4%			
73	8	24	41	التكرار	النسبة المئوية	المجموع
%100	11.0%	32.9%	56.2%			

من خلال الجدول نلاحظ أن 56.2% من المبحوثين أجابوا بأنهم يلجؤون للعطل

المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب بينما 32.9% أجابوا بأنهم لا

يلجؤون للعطل المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب في حين 11% من المبحوثين كانوا على الحياد.

كما نلاحظ أن 53.4% من المبحوثين صرحوا بأن أفراد العائلة العاملين هم اثنان، كما صرح 24.7% بأنه هو الشخص الوحيد العامل بالعائلة في حين صرح 12.3% بعمل ثلاث أفراد من العائلة كما أجاب بقية المبحوثين بان أفراد العائلة العاملين هم أربعة خمسة وستة أفراد بنسب 5.5% ، 2.7% و 1.4% على التوالي.

كما نجد أن 35.6% من المبحوثين أجابوا بأنهم يلجؤون للعطل المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب وان عدد أفراد العائلة العاملين هم اثنان بالنسبة لهؤلاء المبحوثين، كذلك نجد أن 12.3% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب وأن عدد أفراد العائلة العاملين هم فردان وهي نفس النسبة بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب وأنهم الفرد الوحيد العامل في العائلة، وفي المقابل نجد 9.6% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب وأنهم الفرد الوحيد العامل في العائلة.

من خلال ما سبق نستنتج أن الموظفين الذين ينتمون لعائلة تضم فردين عاملين فقط هم الأكثر لجوء للعطل المرضية في حال رفض الإدارة لطلب رخصة غياب ويعود السبب في ذلك كون هذه الفئة في الأغلب أن الزوج والزوجة هم العاملين مما يستدعي

في كثير من الأحيان غياب احدهما عن عمله للقيام بمهام تخص العائلة خاصة الأمور الإستعجالية مثل مرض احد الأطفال ويقل اللجوء إلى العطل المرضية بسبب رفض الإدارة لرخصة غياب كلما زاد عدد أفراد العائلة العاملين عن فردين ويعود ذلك لتعاون العائلة لقضاء أمور العائلة فكلما زاد عدد الأفراد العاملين خف العبء نوعا ما.

جدول رقم(61) يبين اللجوء للعطلة المرضية بسبب الظروف العائلية *

عدد أفراد العائلة

المجموع	عدد أفراد العائلة		التكرار	نعم	اللجوء للعطلة المرضية بسبب الظروف العائلية
	6-10	1-5			
33	21	12			
45.2%	28.8%	16.4%	النسبة المئوية		
33	14	19	التكرار	لا	
45.2%	19.2%	26.0%	النسبة المئوية		
7	3	4	التكرار	محايد	
9.6%	4.1%	5.5%	النسبة المئوية		
73	38	35	التكرار		
%100	52.1%	47.9%	النسبة المئوية	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن 45.2% من المبحوثين أجابوا بأنهم يلجؤون للعطل المرضية بسبب الظروف العائلية وهي نفس النسبة نجدها عند المبحوثين الذين أجابوا أنهم لا يلجؤون للعطل المرضية بسبب الظروف العائلية بينما بقي 9.6% من المبحوثين كانوا على الحياد.

كما نلاحظ أيضا أن 52.1% من المبحوثين عدد أفراد عائلاتهم يتراوح بين ستة وعشرة أفراد بينما 47.9% من المبحوثين عدد أفراد عائلاتهم يتراوح بين فرد وخمسة أفراد.

وبتضح من الجدول أن 28.8% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية بسبب الظروف العائلية و عدد أفراد عائلاتهم يتراوح بين ستة وعشرة أفراد، بينما نجد أن 26% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية بسبب الظروف العائلية و عدد أفراد عائلاتهم يتراوح بين فرد وخمسة أفراد.

يتبين مما سبق أنه كلما ارتفع عدد أفراد العائلة زاد لجوء الموظف إلى العطل المرضية بسبب الظروف العائلية، حيث كلما زاد عدد أفراد العائلة زادة معه الالتزامات التي تضع الفرد العامل في ظروف عائلية أكثر تعقيد تستدعي منه في كثير من الأحيان التغيب عن العمل فيجد العامل في العطل المرضية مبرر قانوني للتغيب عن العمل.

الإجابة عن التساؤل الفرعي الثاني: ما هي الخصائص الوظيفية لطالبي العطل

المرضية؟

جدول رقم(62) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة المهام * عدد الترقيات في الرتبة

المجموع	عدد الترقيات في الرتبة				التكرار	لا	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة المهام
	أربع	ثلاث	اثنان	واحدة			
1	0	1	0	0	التكرار	لا	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة المهام
3.4%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	النسبة المئوية		
27	1	6	2	18	التكرار	نعم	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة المهام
93.1%	3.4%	20.7%	6.9%	62.1%	النسبة المئوية		
1	0	0	0	1	التكرار	محايد	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة المهام
3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	النسبة المئوية		
29	1	7	2	19	التكرار	المجموع	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة المهام
100%	3.4%	24.1%	6.9%	65.5%	النسبة المئوية		

من خلال الجدول نلاحظ أن 93.1% من المبحوثين الذين تحصلوا على ترقيات

في الرتبة أجابوا بأنهم يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة المهام وهي نسبة جد عالية

بينما نجد 3.4% فقط أجابوا بأنهم لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة المهام وهي

نفس النسبة للذين بقوا على الحياد

كما نلاحظ أن 65.5% المبحوثين الذين تحصلوا على ترقيات في الرتبة أجابوا بأنهم تحصلوا على ترقية واحدة بينما 24.1% منهم تحصلوا على ثلاث ترقيات ثم يليهم الذين تحصلوا على ترقيتين بنسبة 6.9% ويأتي بنسبة أقل الذين تحصلوا على أربع ترقيات بنسبة 3.4%.

كما يتضح لنا من الجدول أن 62.1% من المبحوثين الذين حصلوا على ترقية في الرتبة يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة المهام وأنهم تحصلوا على ترقية واحدة فقط، كما نلاحظ أيضا أن 20.7% من المبحوثين الذين حصلوا على ترقية في الرتبة يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة المهام وأنهم تحصلوا على ثلاث ترقيات وظيفية في الرتبة، بينما نجد 3.4% فقط المبحوثين الذين حصلوا على ترقية في الرتبة لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة المهام وأنهم تحصلوا على ثلاث ترقيات وظيفية في الرتبة.

من خلال ملاحظات الجدول نستنتج أن أغلبية العمال الذين تحصلوا على ترقيات وظيفية في الرتبة يلجؤون إلى العطل المرضية في حالة كثرة المهام وأن العمال الذين حصلوا على ترقية وظيفية واحدة هم الأكثر طلبا للعطل المرضية في حالة كثرة المهام. ويرجع السبب في نظرنا إلى ثقافة العمال التي تركز فكرة الجد والاجتهاد وتحمل كثرة المهام من أجل الترقية فقط، فبمجرد حصول العامل على ترقية في الرتبة يصبح أقل تقبل لتحمل كثرة المهام خاصة المهام الوظيفية التي كان يقوم بها قبل الترقية في الرتبة

مما يدفع به إلى التفكير في الغياب ويجد في العطل المرضية حل قانوني لذلك مع علمه أن الترقية المقبلة في الرتبة ستطول نظرا لنظام الترقية المعمول به خاصة في القطاع العام.

جدول رقم(63) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة ساعات العمل * طبيعة العلاقة مع

المسئول

المجموع	طبيعة العلاقة مع المسئول				التكرار	لا	اللجوء للعطلة المرضية في حالة كثرة ساعات العمل
	سيئة	عادية	حسنة	جيدة			
9	0	4	1	4	التكرار	لا	
12.3%	0.0%	5.5%	1.4%	5.5%	النسبة المئوية		
58	3	21	10	24	التكرار	نعم	
79.5%	4.1%	28.8%	13.7%	32.9%	النسبة المئوية		
6	0	2	3	1	التكرار	محايد	
8.2%	0.0%	2.7%	4.1%	1.4%	النسبة المئوية		
73	3	27	14	29	التكرار	المجموع	
%100	4.1%	37.0%	19.2%	39.7%	النسبة المئوية		

من خلال الجدول نلاحظ أن 79.5% من الباحثين أجابوا بأنهم يلجؤون للعطل

المرضية في حالة كثرة ساعات العمل، بينما 12.3% من الباحثين لا يلجؤون للعطل

المرضية في حالة كثرة ساعات العمل، أما نسبة 8.2% من الباحثين بقوا على الحياد.

كما نلاحظ أن 39.7% من المبحوثين علاقتهم جيدة مع المسئول بينما 37% من المبحوثين علاقتهم عادية مع المسئول في حين 19.2% علاقتهم حسنة مع مسئوليتهم وتأتي أقل نسبة عند المبحوثين الذين صرحوا بسوء علاقتهم مع المسئول بنسبة 4.1%.

كما يتضح أن 32.9% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة ساعات العمل وعلاقتهم جيدة مع مسئوليتهم، كما أن 28.8% من المبحوثين يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة ساعات العمل وعلاقتهم عادية مع مسئوليتهم، بينما 5.5% فقط من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة ساعات العمل وعلاقتهم جيدة مع مسئوليتهم وهي نفس النسبة بالنسبة للمبحوثين الذين وعلاقتهم عادية مع مسئوليتهم و لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة ساعات العمل كما أن 1.4% من المبحوثين لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة كثرة ساعات العمل وعلاقتهم حسنة مع مسئوليتهم.

من خلال الجدول نجد أن الموظفين الذين تربطهم علاقة جيدة مع المسئول هم الأكثر طلب للعطل المرضية في حالة كثرة ساعات العمل فالمعروف عن المؤسسات الجزائرية أن المسئول يميل إلى التعامل أكثر مع الموظفين الذين تربطه بهم علاقة جيدة أكثر من غيرهم خاصة في المهام الحساسة أو التي تستدعي نوع من السرية في انجازها حتى ولو لم تكن من اختصاصهم فينتج عن ذلك زيادة في المهام على هذا النوع من

الموظفين بالإضافة إلى مهامهم العادية فيضطرون في كثير من الأحيان إلى زيادة ساعات العمل لانجاز المهام الموكلة لهم ما يشكل عبء وضغط كبير على الموظف فيفكر في العطل المرضية كحل من الحلول القانونية للتغيب عن العمل من أجل الراحة.

جدول رقم(64) يبين اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب عطلة استثنائية
*القطاع الوظيفي

المجموع	القطاع الوظيفي				التكرار	نعم	اللجوء للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب عطلة استثنائية
	قطاع خاص	قطاع الصحة (ممرضين - أطباء)	قطاع التربية	مؤسسات عمومية			
45	6	9	17	13	التكرار		
61.6%	8.2%	12.3%	23.3%	17.8%	النسبة المئوية		
26	0	4	12	10	التكرار	لا	
35.6%	0.0%	5.5%	16.4%	13.7%	النسبة المئوية		
2	1	0	0	1	التكرار	محايد	
2.7%	1.4%	0.0%	0.0%	1.4%	النسبة المئوية		
73	7	13	29	24	التكرار	المجموع	
%100	9.6%	17.8%	39.7%	32.9%	النسبة المئوية		

من خلال الجدول نلاحظ أن 61.6% من المبحوثين أجابوا بأنهم يلجؤون للعطل

المرضية في حالة رفض الإدارة لعطلة استثنائية، كما نلاحظ أن 35.6% من

المبجوثين لا يلجؤون للعطل المرضية في حالة رفض الإدارة لعطلة استثنائية ، أما نسبة 2.7% من المبجوثين بقوا على الحياد.

ونلاحظ أيضا من الجدول أن 39.7% من المبجوثين ينتمون لقطاع التربية

و32.9% ينتمون إلى مختلف المؤسسات العمومية في حين يمثل عمال قطاع الصحة

(ممرضين-أطباء) نسبة 17.8% من إجمالي المبجوثين، بينما عمال القطاع الخاص لا يمثلون سوى 9.6% من المبجوثين.

كما يتضح من الجدول أن 23.3% من المبجوثين الذين يلجؤون للعطل المرضية

في حالة رفض الإدارة لعطلة استثنائية ينتمون لقطاع التربية و 17.8% ينتمون لمختلف

المؤسسات العمومية كما نجد 16.4% من المبجوثين لا يلجؤون للعطل المرضية في

حالة رفض الإدارة لعطلة استثنائية ينتمون لقطاع التربية و 13.7% ينتمون إلى المؤسسات العمومية.

من خلال الجدول نجد أن عمال قطاع التربية أكثر طلبا للعطل المرضية في حال

رفضت الإدارة لطلب عطلة استثنائية ويعود ذلك لطبيعة نشاطهم خاصة عند الأساتذة

بمختلف الأطوار فغيابهم يعني تأخر التلاميذ في مقرراتهم الدراسية وهو ما ترفضه

المؤسسة التربوية فيلجأ الأستاذ إلى العطلة المرضية كحل قانوني لتبرير غيابه، كما نجد

في المرتبة الثانية المؤسسات العمومية التي تحدد بها العطل وفق نظم و قوانين تحدد

حالات ومدة العطل القانونية، وفي حالة استنفاد هذه المدة تأتي فكرة العطلة المرضية

كحل قانوني في حال رفضت الإدارة لطلب عطلة استثنائية كما نجد أن قطاع الصحة (ممرضين-أطباء) والقطاع الخاص اقل طلب للعطل المرضية في حال رفض الإدارة لعطلة استثنائية ويعود ذلك حسب تصريح لعض الباحثين إلى نظام المناوبة في العمل الذي يستفيد العامل خلاله من أيام لراحة كما يمكن للعامل في بعض الأحيان الاستعانة بأحد زملائه للقيام بعمله في حالة الضرورة.

جدول رقم(65) يبين القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية * سبب الضغط في العمل

المجموع	سبب الضغط في العمل				مكان العمل	مدة العمل	شكل العمل	أدوات العمل	التكرار	النسبة المئوية	نعم	لا	محايد	المجموع
	مكان العمل	مدة العمل	شكل العمل	أدوات العمل										
15	5	8	1	1	التكرار									
53.6%	17.9%	28.6%	3.6%	3.6%	النسبة المئوية									
12	1	7	2	2	التكرار									
42.9%	3.6%	25.0%	7.1%	7.1%	النسبة المئوية									
1	0	1	0	0	التكرار									
3.6%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	النسبة المئوية									
28	6	16	3	3	التكرار									
%100	21.4%	57.1%	10.7%	10.7%	النسبة المئوية									

من خلال الجدول نلاحظ أن 28 مبحوث أجابوا أن لديهم ضغط في العمل ويعود

سبب هذا الضغط حسب المبحوثين إلى عدة أسباب حيث يمثل شكل العمل أكثر هذه الأسباب بنسبة 57.1% ثم أدوات العمل بنسبة 21.4% كما تمثل مدة العمل ومكان العمل نسبة 10.7% لكل منهما.

كما نلاحظ أن 53.6% من المبحوثين يدفع بهم القلق والتوتر إلى الحصول على

عطلة مرضية، بينما 42.9% لا يرون أن القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية، في حين 3.6% من المبحوثين كانوا على الحياد.

ونلاحظ أيضا من الجدول أن 28.6% من المبحوثين يرون أن القلق والتوتر

دافع للحصول على عطلة مرضية وأن شكل العمل يسبب لهم ضغط في العمل، كما

نجد أن 25% من المبحوثين لا يرون أن القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة

مرضية رغم أن شكل العمل يسبب لهم نوع من الضغط في العمل في حين أن 17.9%

من المبحوثين يرون أن القلق والتوتر دافع للحصول على عطلة مرضية وأن لديهم

ضغط في العمل بسبب أدوات العمل.

من خلال ما سبق نجد أن أكثر الذين يدفع بهم القلق والتوتر للحصول على

عطلة مرضية لديهم ضغط في العمل بسبب شكل العمل في اغلب الأحيان وأدوات

العمل أحيانا كون هذين السببين يزيدان من قلق وتوتر العامل بالإضافة إلى الضغط

الذي يمارسونه عليه مما يحد من قدرته على أداء مهامه بشكل طبيعي خاصة في

الأعمال الدقيقة أو الأعمال التي تتطلب جهد بدني وفكري كبيرين، فلا يستطيع العامل تقديم مردودية مقبولة ويزيد ذلك من نسبة الأخطاء والأخطار المهنيين، فبيئة العمل يجب أن تمتاز بنوع من الأمن المهني والراحة النفسية للعامل وإلا أصبح العامل كثير الغياب وأكثر طلب للعطل المرضية لتبرير غيابه.

جدول رقم(66) يبين الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية * القطاع الوظيفي

المجموع	القطاع الوظيفي				التكرار	نعم	الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية
	القطاع الخاص	قطاع الصحة (ممرضين-أطباء)	قطاع التربية	مؤسسات عمومية			
42	6	8	13	15	التكرار		
57.5%	8.2%	11.0%	17.8%	20.5%	النسبة المئوية		
28	1	4	14	9	التكرار	لا	
38.4%	1.4%	5.5%	19.2%	12.3%	النسبة المئوية		
3	0	1	2	0	التكرار	محايد	
4.1%	0.0%	1.4%	2.7%	0.0%	النسبة المئوية		
73	7	13	29	24	التكرار	المجموع	
%100	9.6%	17.8%	39.7%	32.9%	النسبة المئوية		

من خلال الجدول نلاحظ أن 57.5% من المبحوثين أجابوا أن الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية بينما 38.4% من المبحوثين لا يرون أن الإرهاق الفكري دافع للحصول على عطلة مرضية.

كما نلاحظ أن أكثر المبحوثين ينتمون لقطاع التربية بنسبة 39.7% ثم المؤسسات العمومية بنسبة 32.9% من المبحوثين أما قطاع الصحة (مرضىين - أطباء) فيمثل نسبة 17.8% من المبحوثين أما القطاع الخاص فيمثل نسبة 9.6% من إجمالي المبحوثين.

كما يتضح من الجدول أن 20.5% من المبحوثين يدفع بهم الإرهاق الفكري إلى الحصول على عطلة مرضية وهم ينتمون إلى مختلف المؤسسات العمومية بينما 19.2% من المبحوثين لا يدفع بهم الإرهاق الفكري إلى الحصول على عطلة مرضية وهم ينتمون إلى قطاع التربية.

يعتبر الإرهاق الفكري من بين أخطر نتائج بيئة العمل حيث يفقد العامل التركيز فنقل جودة عمله وتزداد احتمالات الحوادث المهنية فيلجأ إلى العطلة المرضية كمتنفس قانوني لتجديد النشاط وهذا ما نجده أكثر في المؤسسات العمومية حيث يعيش الموظف عدة ظروف مسببة للإرهاق الفكري مثل ضغط المسئول والمستجدات اليومية الغير متوقعة في العمل وجماعات العمل الضاغطة...

كل هذه الظروف وغيرها تضع الموظف في المؤسسة العمومية يعيش في جو من القلق والتوتر، وهذا يكون بشكل اقل في قطاع التربية لان معظم الأعمال محضر لها مسبقا وهي في الغالب روتينية كما أن الموظف في قطاع التربية خاصة الذين لهم علاقة مباشرة مع التلاميذ خضعوا لتكوين متخصص لتعامل مع الظروف المسببة للإرهاق الفكري لكن رغم ذلك لا يمكنهم التخلص منه بشكل نهائي ويبقى احد الدوافع للحصول على عطلة مرضية.

النتائج والتوصيات:

من خلال دراستنا لموضوع الخصائص السوسيلوجي والوظيفية لطالبي العطل المرضية وبعد مرورنا بمختلف مراحل الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

- من ناحية الخصائص السوسيلوجي فإن مفردات العينة المدروسة يغلب عليها جنس الإناث، كما أن أكثر من نصف مفردات العينة يتراوح عمرهم ما بين 31 سنة إلى 50 سنة أي أن العينة تمتاز بعنصر الشباب والكهول كما توصلنا إلى أن المستوى التعليمي الغالب على أفراد العينة هو المستوى الثانوي ثم يليه المستوى الجامعي كما أن الحالة العائلية الغالبة في المبحوثين أنهم متزوجين وغير متعددي الزوجات والزوج(ة) هو أيضا موظف(ة) وأن جل المبحوثين ينتمون لأسر نووية، أما من ناحية الكفالة فان أغلب المبحوثين لا يكفلون أحد خارج الأسرة أما الذين يكفلون فردا خارج الأسرة فأغلبهم يكفل بين فرد أو فردين. كما توصلنا إلى أن عدد أفراد عائلات

المبحوثين معظمهم يتراوح بين ستة إلى عشرة أفراد كما أن عدد أفراد الأسرة العاملين بلغ فردين عند أغلب المبحوثين وأن الرتبة العائلية للمبحوثين في الغالب بين الأكبر والثاني في ترتيب العائلة ويقطن معظم المبحوثين ضمن إقليم المدينة وبسكنات خاصة وأغلبهم يستغرق أقل من نصف ساعة للوصول إلى العمل.

- أما الخصائص الوظيفية لعينة الدراسة فنجد أن الخبرة المهنية تتراوح من خمسة إلى

عشر سنوات كما أن الأجر ينحصر في الغالب بين 20.000.00

و60.000.00 دج وهو كاف للادخار عند معظم المبحوثين أما الذين لا يكفيهم

أجرهم للادخار فغالبا ما يلجؤون للعمال الحرة، ومعظم المبحوثين لقطاع التربية

وبنسبة اقل المؤسسات العمومية وتلاؤم الرتبة الوظيفية مع الشهادة كما أن المبحوثين

أغلبهم لا يشتكى من الضغط في العمل وان وجد فهو بسبب شكل العمل كسبب

رئيسي وظروف العمل ملائمة للعمال ولقدراتهم، كما نجد ترقية واحدة في الرتبة

الوظيفية عند جل العمال أما طبيعة علاقة العمال مع المسؤول فتمتاز كونها جيدة

أحيانا وعادية أحيانا أخرى بخلاف علاقة العمال مع زملائهم التي تمتاز بأنها جيدة

في أغلب الأحيان.

- أما بالنسبة للأسباب الدافعة بالعمال إلى أخذ عطل مرضية فنجد هناك ما هو

تنظيمي مثل رفض العطل الاستثنائية وكثرة المهام وساعات العمل وحوادث العمل

وهناك ما هو اجتماعي مثل الظروف العائلية والحالة العائلية ومكان السكن ونوع

السكن وعدد أفراد العائلة العاملين، كما أن هناك دوافع تتعلق بالوظيفة كالمرض

المهني والقلق والتوتر والإرهاق الفكري

- كما أن هناك بعض الأسباب لا تدفع بشكل مباشر بالعامل للجوء إلى عطلة مرضية

مثل تعدد الزوجات والتكفل بأحد خارج الأسرة كذلك الضغط وظروف العمل العلاقة

مع الزملاء والمسؤولين كما أن بعد السكن والحوافز والمناسبات وقضاء بعض الأمور

الشخصية أيضا لا تعد أسبابا مباشرة تدفع بالموظف إلى طلب عطلة مرضية.

وتجدر الإشارة أننا حاولنا خلال هذه الدراسة التطرق الخصائص السوسيوولوجي

والوظيفية لطالبي العطل المرضية لكن لا تعد هذه الدراسة كاملة ونهائية حيث أن

النتائج تخص المجتمع المدروس وقد تختلف عن نتائج الدراسة في مجتمع آخر كما

أننا خلال دراستنا لم نخرج على كل الجوانب التي تخص العطل المرضية لتعقد

الظاهرة مثل الضغط الممارس على الموظف المتريص أو المساومات التي تتعرض

لها النساء أو اختلاف الإيديولوجيات السياسية لدى عمال البلديات، والتي نتمنى من

الطلبة المقبلين التطرق لها إثراء للموضوع.

خاتمة:

يعتبر موضوع الخصائص السوسيوولوجي والوظيفية لطالبي العطل المرضية موضوع يستحق الدراسة كونه يساعد على فهم وتحليل الأسباب الظاهرة والكامنة التي تدفع بالموظف للجوء إلى هذا النوع من العطل ، فهذه الظاهرة تحتاج المزيد من التحليل والدراسة لمختلف أبعادها خاصة الاجتماعي والتنظيمي والقانوني منها بالإضافة إلى بقية الأبعاد. وما توصلنا له في دراستنا بإمكانياتنا المحدودة ما هو إلا جزء مما يجب الوصل إليه لنتكامل الدراسات فيما بينها سعياً لفهم أكثر للظاهرة المدروسة.

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الخصائص السوسولوجيا والوظيفية التي يمتاز بها طالبي العطل المرضية، منطلقين من التساؤل ول الرئيسي: ما هي الخصائص

السوسولوجية والوظيفية لطالبي العطلة المرضية؟

تضمنت الدراسة جانب نظري وجانب ميداني تطبيقي ب إتباع المنهج الوصفي التحليلي وطبقة هذه الدراسة على طالبي العطل المرضية ما بين شهر مارس 2019 ومارس 2020 المسجلين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ادرار مركز الدفع والمراقبة الطبية أولف والمقيمين ببلدية أولف معتمدين في جمع البيانات على أداة الاستمارة التي وزعت على عينة حجمها 74 عامل، كما استعنا بالملاحظة والمقابلة في بعض الأحيان ومن اهم النتائج المتوصل اليها:

- المبحوثين يغلب عليها جنس الإناث، والمستوى التعليمي الغالب هو الثانوي وجلهم متزوجين وينتمون لأسر نووية، و الرتبة العائلية للمبحوثين في الغالب بين الأكبر والثاني في ترتيب العائلة ويقطن معظمهم ضمن إقليم المدينة وبسكنات خاصة.
- أما الخصائص الوظيفية لعينة فنجد أن الخبرة المهنية تتراوح من خمسة إلى عشر سنوات كما أن الأجر ينحصر في الغالب بين 20.000.00 و 60.000.00 دج ومعظم المبحوثين ينتمون لقطاع التربية أما طبيعة علاقة العمال مع المسؤول فتمتاز كونها جيدة أحيانا وعادية أحيانا أخرى بخلاف علاقة العمال مع زملائهم التي تمتاز بأنها جيدة في أغلب الأحيان.

الكلمات المفتاحية: العطل المرضية - الخصائص السوسولوجية - الخصائص الوظيفية

Summary of the study :

This study aims to find out the sociological and functional characteristics of those who are on sick holidays, starting from the main question: **What are the sociological and functional characteristics of those on sick leave?**

The study included a theoretical and applied field aspect following the descriptive analytical approach and the layer of this study on the applicants of

sick holidays between March 2019 and March 2020 registered with the National Fund for Social Insurance for Wage Workers Agency management center payment and medical control AOULEF and residents of the municipality of AOULEF relying on the data collection tool on the tool of the form distributed to a sample of 74 workers, as we used observation and interview in some cases and the most important findings:

- The researchers are predominantly female, the predominant level of education is secondary and most of them are married and belong to nuclear families, and the family rank of the researchers is mostly between the oldest and second in the family order and most of them live within the city territory and with private residences.
- The functional characteristics of a sample are that professional experience ranges from five to ten years and the wages are often limited to between 20,000.00 and 60,000.00. Most of the researchers belong to the education sector, and the nature of the workers' relationship with the official is characterized by being good at times and sometimes normal other than the relationship of workers with their colleagues, which is often good.

Keywords: Pathological breakdowns - sociological characteristics - functional characteristics

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

- (1) ابو احمد عبد اللطيف محمد ال محمود ، التامين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية ، ط 1، دار النقاش للطباعة والنشر و التوزيع بيروت.
- (2) أحمد شفق السكري، الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الإسكندرية، 2000.
- (3) بشير هدي ،الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2دار الريحانة للكتاب ، الجزائر 2003.
- (4) بلعروسي احمد التيجاني ،وابل رشيد ، قانون الضمان الاجتماعي ، دار هومة بوزريعة الجزائر، ط4، 2006 .
- (5) جلال الدين القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجزائرية الجزائر 1984.
- (6) حامد أحمد رمضان بدر، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2 1994/1993
- (7) حسين عبد الطيف حمدان -أحكام الضمان الاجتماعي -الدار الجامعية ، بيروت 1992.

(8) حمد حسن البرعي -الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل و التأمينات

الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.

(9) حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية،مديرية النشر لجامعة قالم ،ة 2004.

(10) خضير كاظم حمود. ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة

للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

(11) رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، دراسة لـ 401 نظرية في الإدارة

وممارستها ووظائفها، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004.

(12) ريار رمضان ،مبادئ التأمين ،دراسة عن واقع التأمين ،دار الصفاء للنشر والتوزيع

ط 1 ،الأردن 1998.

(13) زيرمي نعيمة ،الحماية الاجتماعية بين و المخاطر و التطور في الجزائر،الملتقى

الدولي السابع حول الصناعة التأمينية الواقع العملي و أفاق التطوير "تجارب الدول

"جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف ،كلية العلوم الاقتصادية ،يومي 3-4 ديسمبر

2012.

(14) سعيد مرسي بدر، الايديولوجيا ونظرية التنظيم، مدخل نقدي، دار المعرفة

الجامعية، الإسكندرية، 1990.

(15) السيد عيد نايل ، .الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في

المملكة العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود السعودية ، 1417.

16) صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار

الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2000.

17) الطيب سماتي، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية و التشريع الجزائري

ومشاكله العملية خلال 25/26 افريل 2011 ندوة حول مؤسسات التكافل و التأمين

التقليدي بين الأسس النظرية و التجريبية التطبيقية العلمية.

18) الطيب سماتي، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على

ضوء القانون الجديد ، دار الهدى ، الجزائر ، 2014 .

19) عائشة التايب، النوع علم اجتماع العمل والمؤسسة، ط 1 ، منظمة المرأة العربية

القاهرة مصر، 2011.

20) عبد الله محمد عبد الرحمان، علم اجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة دار

النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1999.

21) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار ريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط2

1997.

22) عماد الدين أحمد المصباح، رأس المال البشري في سورية: قياس عامة الاستثمار

في رأس المال البشري، (جمعية العلوم الاقتصادية السورية).

23) فائز الزغبى وآخرون، أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل للنشر والتوزيع

عمان، 1997.

(24) فراس ملحم الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين سلسلة " تطور

القوانين 5 الهيئة المستقلة لحقوق المواطن .رام الله 1995.

(25) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ،الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته

ط1، دراسة مقارنة منشورات الجبلي الحقوقية ،لبنان 2005.

(26) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة

تحليلية شاملة، ط 3 ،منشورات دار الحلبي الحقوقية لبنان ،2003.

(27) كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيمه وأسس سلوك الفرد والجماعة في

المنظمة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان 2010.

(28) المجلة الجزائرية للعولمة والسياسة الاقتصادية، الجزائر، 2016، العدد 7.

(29) محمد حلمي مراد ، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية ، المطبعة العالمية

القاهرة ط1 ، 1972 .

(30) محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر بيروت،

دون سنة.

(31) محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات) دار

وائل للطباعة والنشر، ط1999،2.

(32) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم ج 1 ، دار المكتبة الجامعية

الإسكندرية،1982.

(33) محمد قاسم القزويني، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، عمان، 2009.

(34) ميسوم صبيح ، المؤسسة الإدارية في المغرب العربي ، مطابع الدستور التجارية

عمان ، 1985 .

(35) هيثم حامد المصاورة ، التنظيم القانوني للإجازات دراسة تحليلية في علاقات العمل

الفردية ، ط1 ، دار قنديل للنشر، عمان، 2011.

(36) يوسف حيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية، قضايا معاصرة

في الفكر الإداري، ط1 عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع 2015

(37) يوسف مسعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للنشر والتوزيع

الجزائر، 2013.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1) Denis Segrestin : **Sociologie de l'entreprise**, Armond Colin, Paris,1996.
- 2) J.G March et H.A Simon, **les organisation problèmes psychosociologiques** traduit par : J.G Rouchy et G.P Runier, Educations DONAD,Paris, 1979.

الرسائل الجامعية:

- (1) أحمد بن محمد الغانم، العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بخدمات الجمهور وعلاقتها بأدائهم، دراسة مسحية على العاملين بمرور منطقة القصيم رسالة الماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006
- (2) بن دريدي منير، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010
- (3) بن دهما هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر مذكرة ماستر ،دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي بتلمسان ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير 2014/2015.
- (4) جدي الوردي ، النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء في الجزائر،مذكرة ماستر كلية الحقوق و العلوم الإنسانية ، جامعة تبسة ، 2015/2016 .
- (5) رحوي فؤاد، الراحة و العطل القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مذكرة ماجستير كلية الحقوق جامعة وهران 2007.
- (6) فرحاتي حسان ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية . مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، السنة الجامعية 2014-2015

(7) كشيده يابس ، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مذكرة ماجستير العلوم القانونية جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2009-2010.

(8) هتهات النذير -اثر الأمراض المزمنة على نفقات صندوق الضمان الاجتماعي للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء -مذكرة ماستر غير منشورة -كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرياح -ورقلة -2017

المراسيم والقوانين

(1) القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية رقم 28 سنة 1983.

(2) القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل ، الجريدة الرسمية ، رقم 28 سنة 1983 .

(3) القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 17 سنة 1990 .

(4) الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 46 سنة 2006 .

(5) المرسوم رقم 27/84 بتاريخ في 11/02/1984 (المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83) الجريدة الرسمية رقم 7 لسنة 1984 .

المعاجم والقواميس:

- (1) المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، منشورات دار الشروق، ط3 ، بيروت 2008 .
- (2) المنجد في اللغة و الاعلام ، دار الشوق ، ط2 ، لبنان ، 1982 .

الملاحق

الملحق رقم 01 ترخيص إجراء البحث الميداني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة آدرار

البريد الإلكتروني: 0205 / 02 / 05

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

الرقم 234 / المدة 2020 ع



إلى السيد: مدير المعهد الوطني
للدراسات الاجتماعية للعمل الإجرائي

الموضوع: الترخيص بإجراء بحث ميداني
تحية طيبة وبعد:

يتشرف السيد رئيس قسم العلوم الاجتماعية، بأن يطلب من سيادتكم الموافقة الترخيص
للطلبية:

- بوتشة بونسي

- جلالتي ليمان

من قسم العلوم الاجتماعية السنة 2019/2020 تخصص علم الاجتماع من أجل
للقيام ببحث ميداني بعنوان:

* التحصن الشخصي من العنصرية من منظور فلسفي لبيبا لبيبي العطل... العنصرية...
والاستفادة من المعلومات الخاصة بموضوع بحثهم وهذه البيانات لن تستخدم إلا لغرض علمي.
وفي الأخير لكم منا جزيل الشكر وفائق الاحترام.



Accord
مدير الوكالة
عالمية محمد

الملحق رقم 02 استمارة جمع البيانات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

سيدتي العاملة، سيدي العامل

نرجوا من سيادتكم الموقرة أن تجيئوا لنا على هذا الاستمارة الخاصة بإتمام

مذكرة

تخرج ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان:

"الخصائص السوسولوجيا والوظيفية لطالبي العطل المرضية."

نحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها ستبقى في إطار البحث العلمي فقط

لكم منا جزيل الشكر والتقدير سلفا

تحت إشراف

- د/ لعريبي أحمد

إعداد الطالبين:

- أمال بلبالي

- يونس بوشنه

الموسم الجامعي: 2019 - 2020

استمارة معلومات

الجزء الأول – البيانات السوسولوجية والوظيفية:

أ- البيانات السوسولوجية:

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن:

من 20 إلى 30 سنة

من 31 إلى 40 سنة

من 41 إلى 50 سنة

من 51 إلى 60 سنة

3-المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا

4-الحالة العائلية:

أعزب (ة) متزوج (ة) متعدد الزوجات مطلق (ة)

أرمل (ة)

5-إذا كنت متعدد الزوجات فكم عدد الزوجات؟: اثنتان ثلاثة أربعة

6-هل الزوجة (الزوج) تعمل؟ نعم لا

7-نوع الأسرة:

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

نووية (الزوج، الزوجة، أبناء)

8-هل تكفل أحد خارج أسرتك؟ نعم لا

9-إذا كانت الإجابة بنعم كم عدد الذين تكفلهم؟

10-كم عدد أفراد العائلة؟

11-كم عدد أفراد العائلة العاملين؟

12- ما هي رتبته العائلية؟

13-مكان السكن: ريف مدينة

14 - نوع السكن:

سكن خاص سكن مستأجر سكن وظيفي سكن العائلة

15 - كم يلزمك من الوقت للوصول إلى مقر العمل؟

ب-البيانات الوظيفية:

16 مدة الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات.

من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة. من 15 سنة فأكثر.

17 للأجر أو الراتب:

أقل من 20.000 دج. من 20.000 إلى أقل من 40.000 دج.

من 40.000 إلى أقل من 60.000 دج. من 60.000 دج فأكثر.

18 هل راتبك يكفيك للادخار: نعم لا

19 إذا كانت الإجابة بلا ماذا تفعل لتغطية العجز؟

.....

.....

20 ما هي رتبك الوظيفية:

21 هل تتلاءم رتبك الوظيفية مع شهادتك؟ نعم لا

22 هل لديك ضغط في العمل؟ نعم لا

23 في حالة الإجابة بنعم فيما يتمثل هذا الضغط؟

مكان العمل مدة العمل شكل العمل أدوات العمل

24 هل ترى أن أجرك يتناسب مع حجم عملك؟ نعم لا

25 هل الإدارة توفر الظروف الملائمة للعمل؟ نعم لا

26 هل ظروف العمل المتاحة في مكان العمل تتلاءم مع قدراتك؟ نعم لا

27 في حالة الإجابة بلا ماذا تفعل؟

.....

- 28 ما هي درجتك الوظيفية الحالية؟
- 29 هل تحصلت على كل ترقية الوظيفية المستحقة في الدرجة؟ نعم لا
- 30 هل تحصلت على كل ترقية الوظيفية المستحقة في الرتبة؟ نعم لا
- 31 إذا كانت الإجابة نعم كم عددها؟
- 32 ما طبيعة علاقتك بالمسئول؟ جيدة حسنة عادية سيئة
- 33 ما طبيعة علاقتك بزملاء العمل؟ جيدة حسنة عادية سيئة

الجزء الثاني: العطل المرضية:

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

محايد	لا	نعم	الفقرة
			34 - الجأ للعطلة المرضية لأجل قضاء بعض الأمور الشخصية
			35 - الجأ للعطلة المرضية عندما تكون الإدارة غير عادلة في منح العطل
			36 - الجأ للعطلة المرضية في حالة كثرة المهام
			37 - الجأ للعطلة المرضية في حالة كثرة ساعات العمل
			38 - الجأ للعطلة المرضية في حالة عدم وجود عدالة في الترقية
			39 - الجأ لعطلة مرضية في حالة تدهور علاقتي بزملائي في العمل
			40 - الجأ للعطلة المرضية في حالة علاقتي السيئة مع المسئول
			41 - الجأ للعطلة المرضية في حالة عدم وجود التعاون
			42 - الجأ للعطلة المرضية في حالة عدم وجود التعاون الروحي الجماعية.
			43 - القلق والتوتر يدفع بي للحصول على عطلة مرضية
			44 - الإرهاق الفكري يدفع بي للحصول على عطلة مرضية
			45 - عدم توفر الحوافز يدفعني لأخذ عطل مرضية.

			46 -الجأ للعطلة المرضية في حالة المرض المهزني
			47 -الجأ للعطلة المرضية في حالة حادث عمل
			48 -الجأ للعطلة المرضية عند إصابتي بمرض عادي مثل (زكام.حمى..)
			49 -الجأ للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب رخصة غياب
			50 -الجأ للعطلة المرضية في حالة رفض الإدارة لطلب عطلة استثنائية.
			51 -الجأ للعطلة المرضية بسبب بعد السكن عن مقر العمل
			52 -الجأ للعطلة المرضية بسبب ظروف عائلية
			53 -الجأ للعطلة المرضية بسبب المناسبات

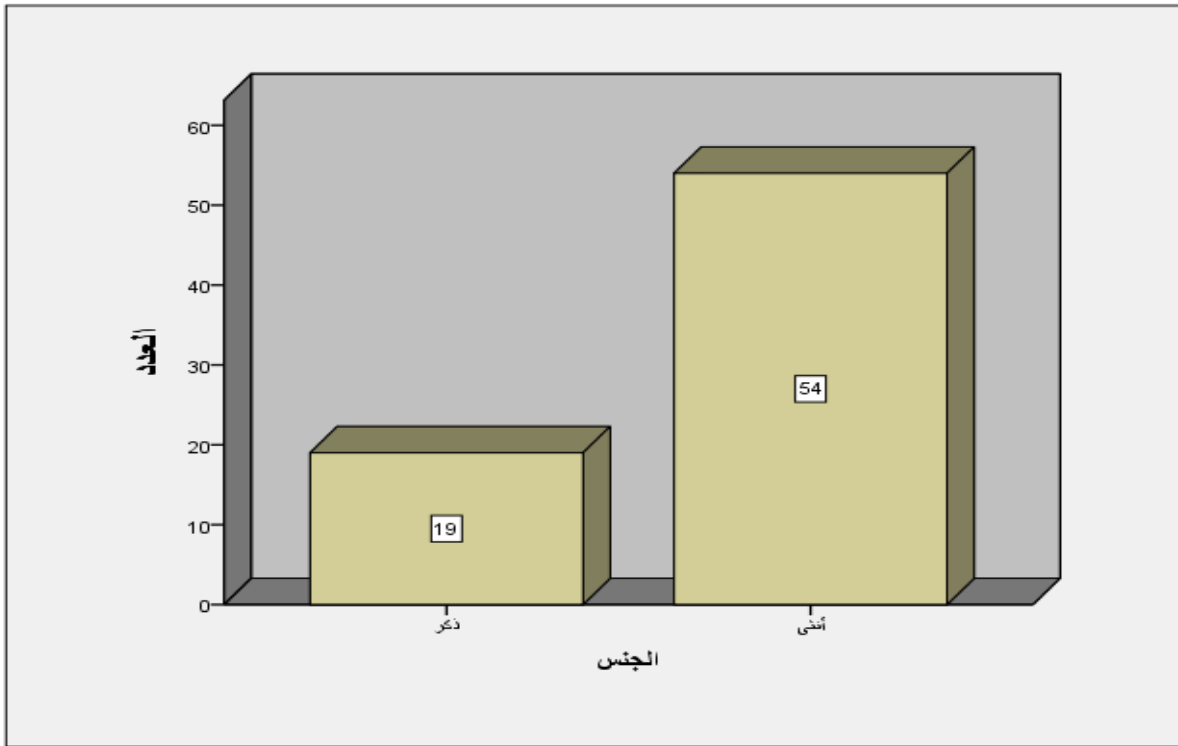
54 -ماذا تقترح لاستغلال العطلة المرضية في إطارها القانوني؟

.....

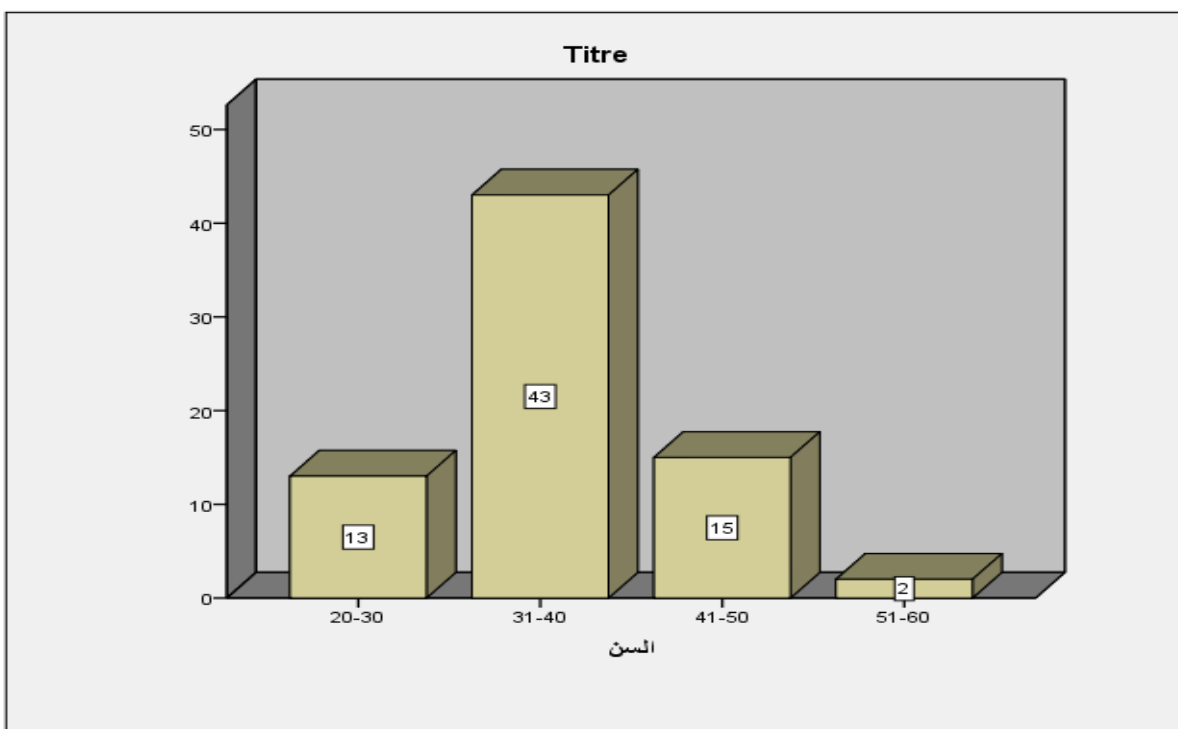
.....

.....

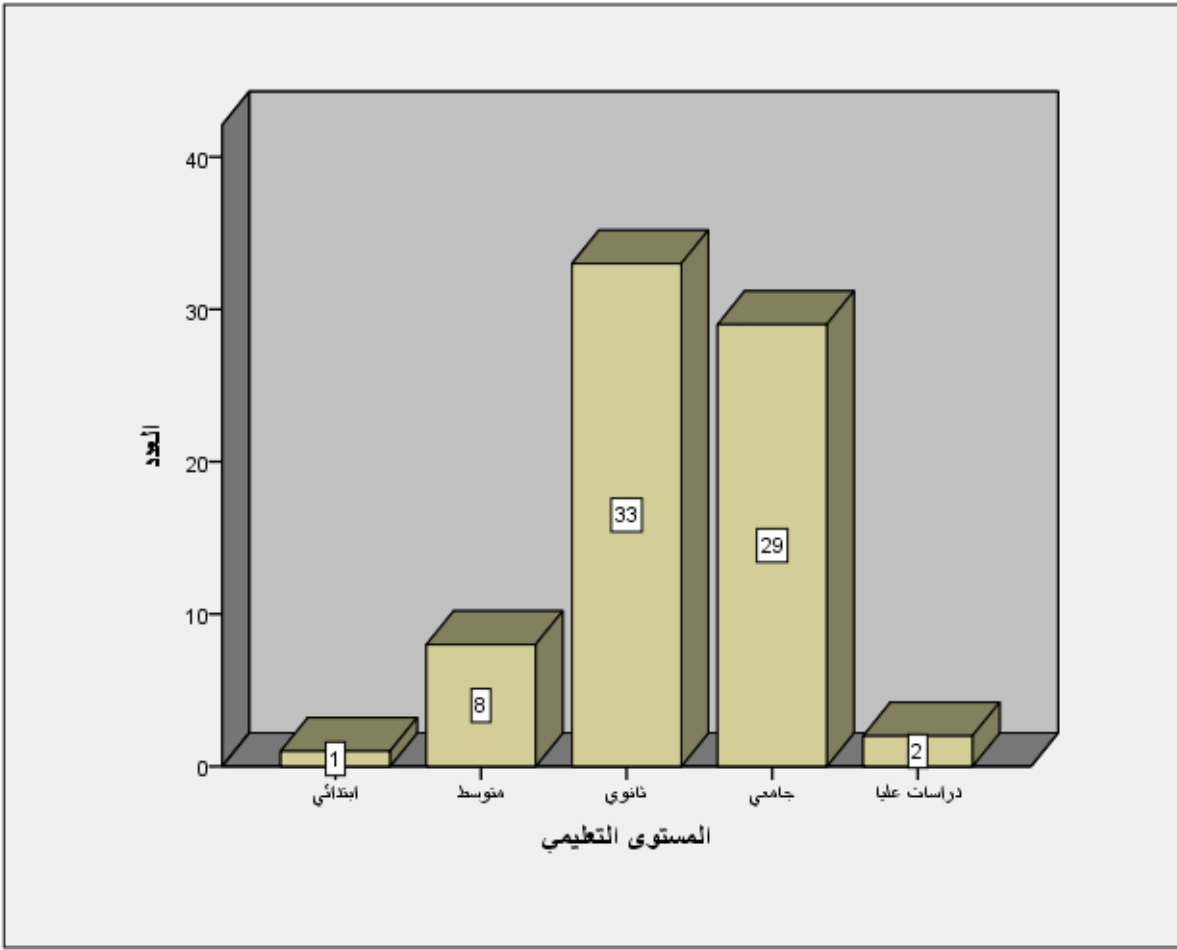
الملحق رقم 03 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس



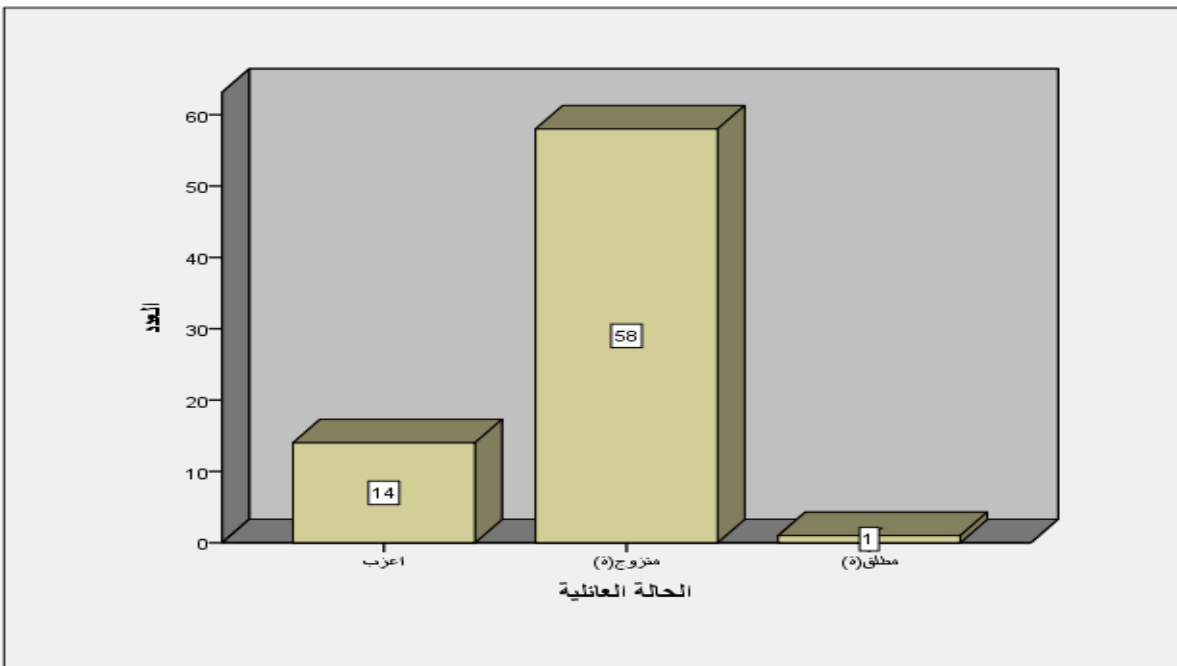
الملحق رقم 04 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب السن



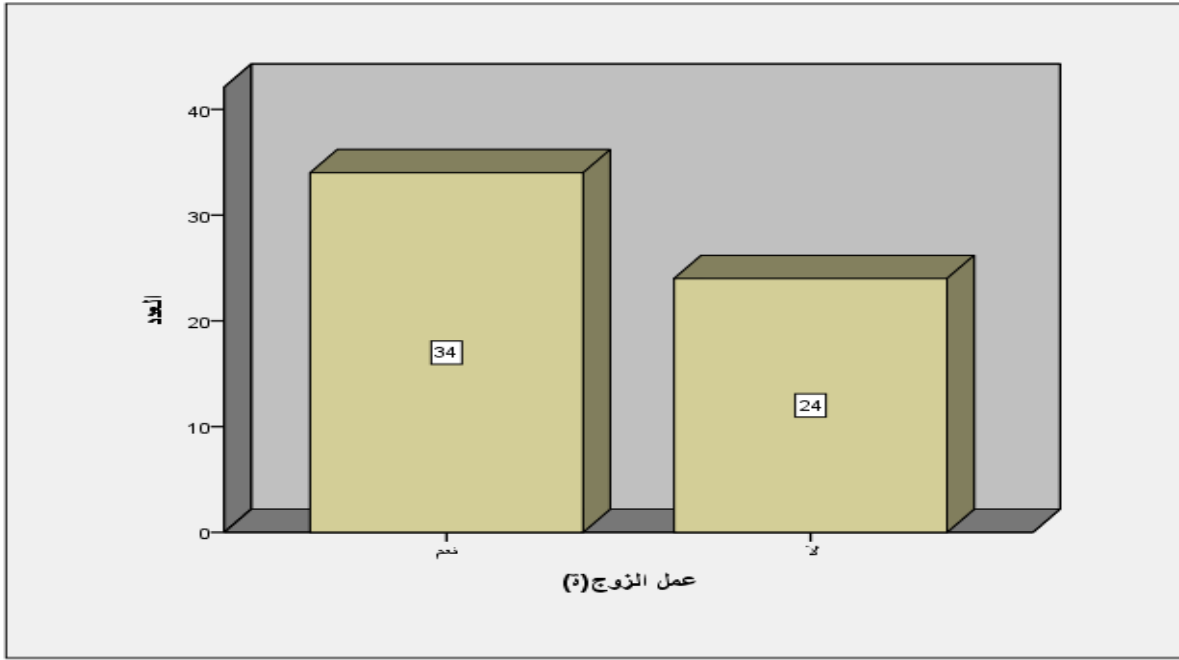
الملحق رقم 05 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي



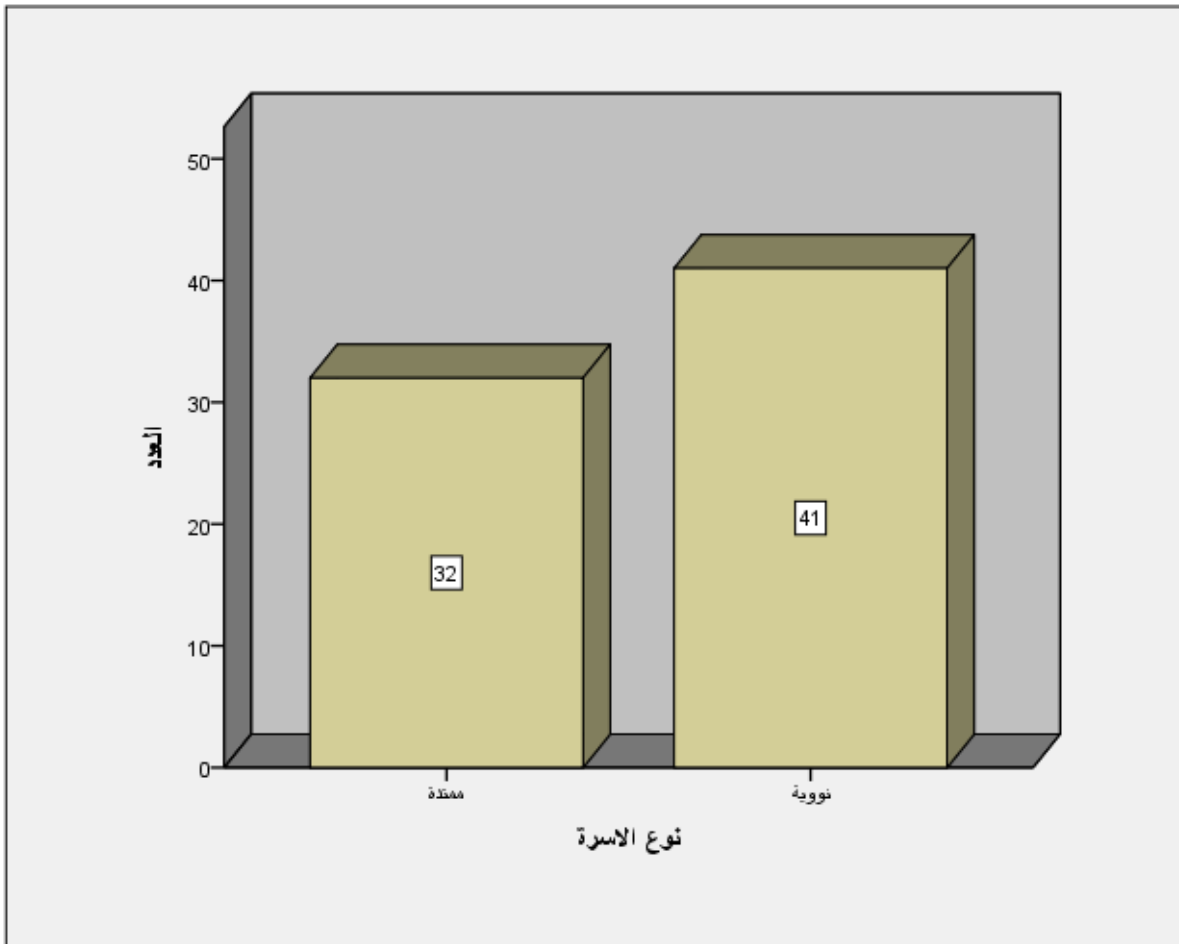
الملحق رقم 06 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية



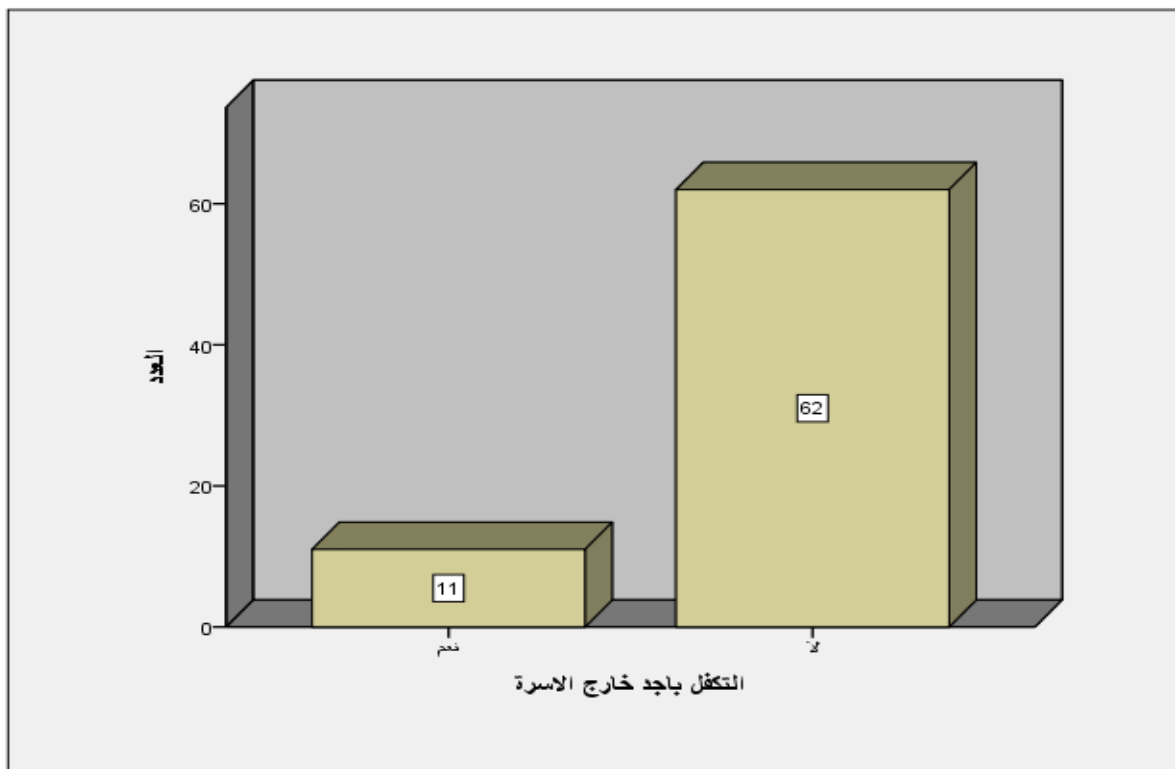
الملحق رقم 07 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب عمل الزوجة



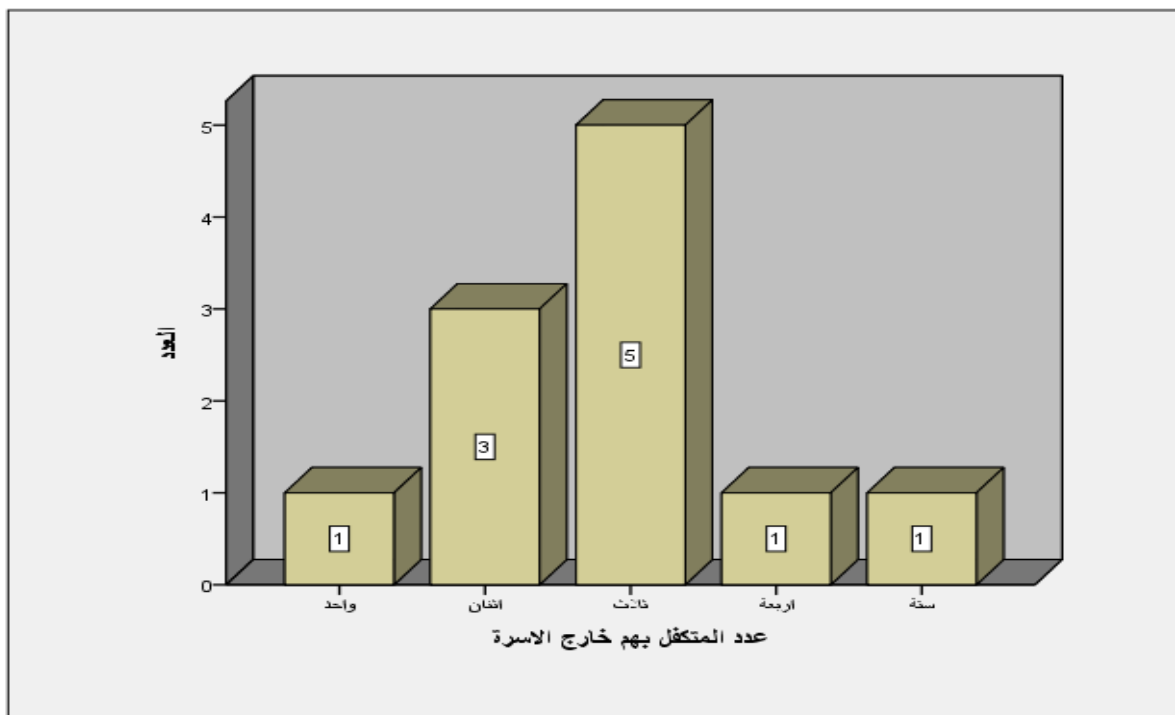
الملحق رقم 08 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع الاسرة



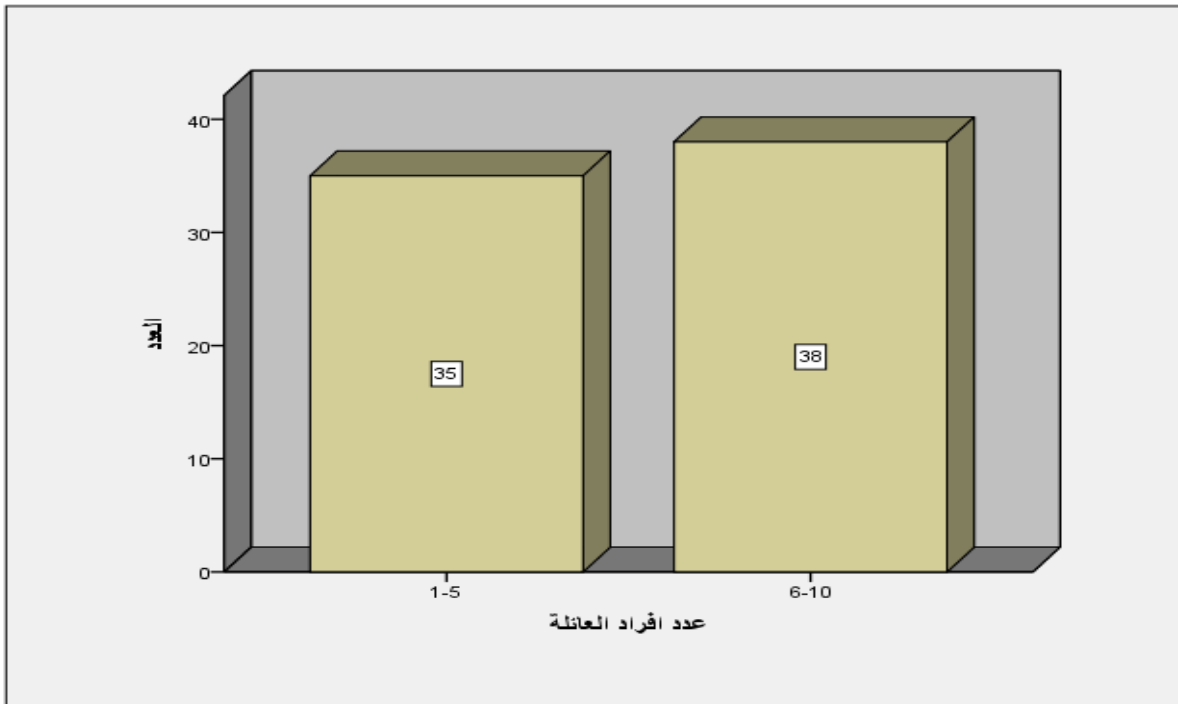
الملحق رقم 09 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب التكلفة بأحد خارج الاسرة



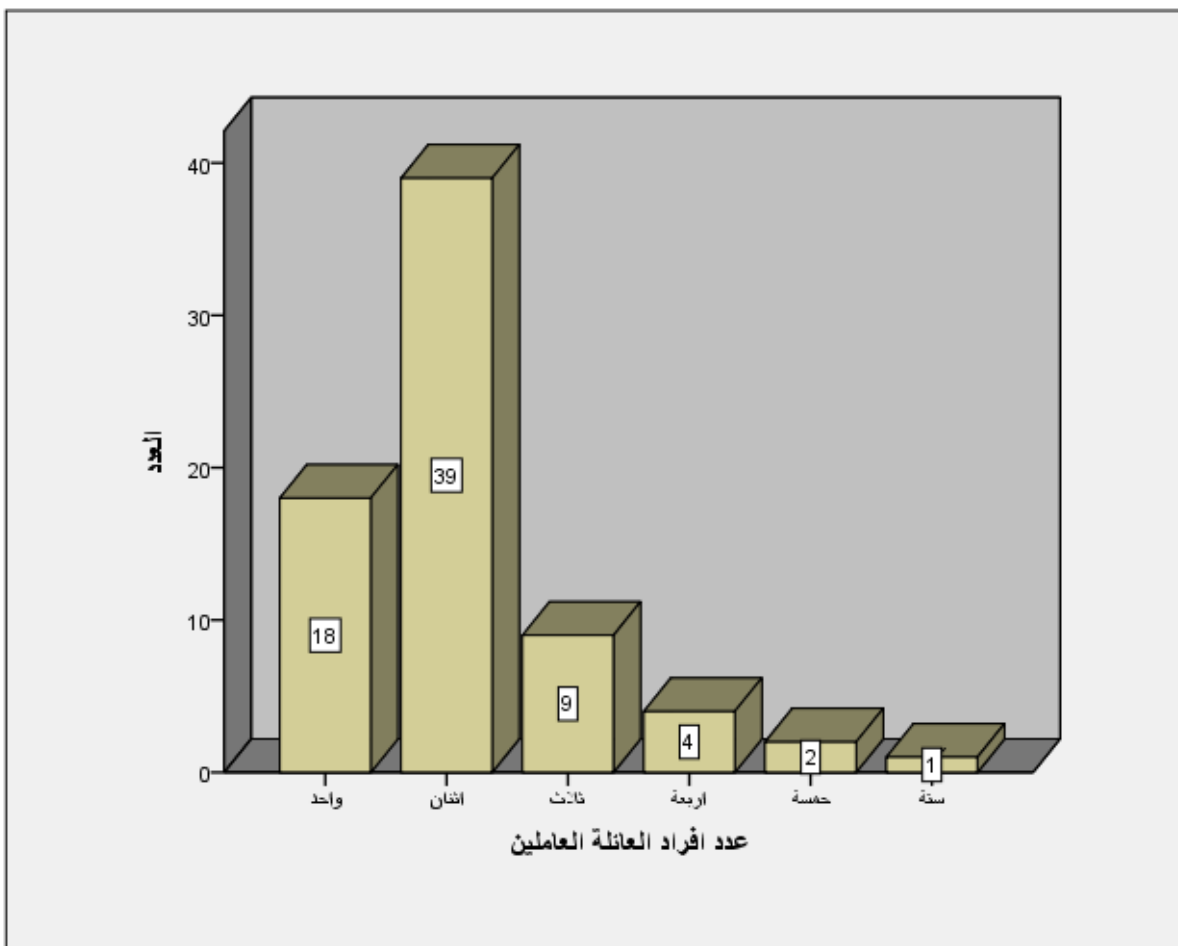
الملحق رقم 10 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد المتكفل بهم خارج الاسرة



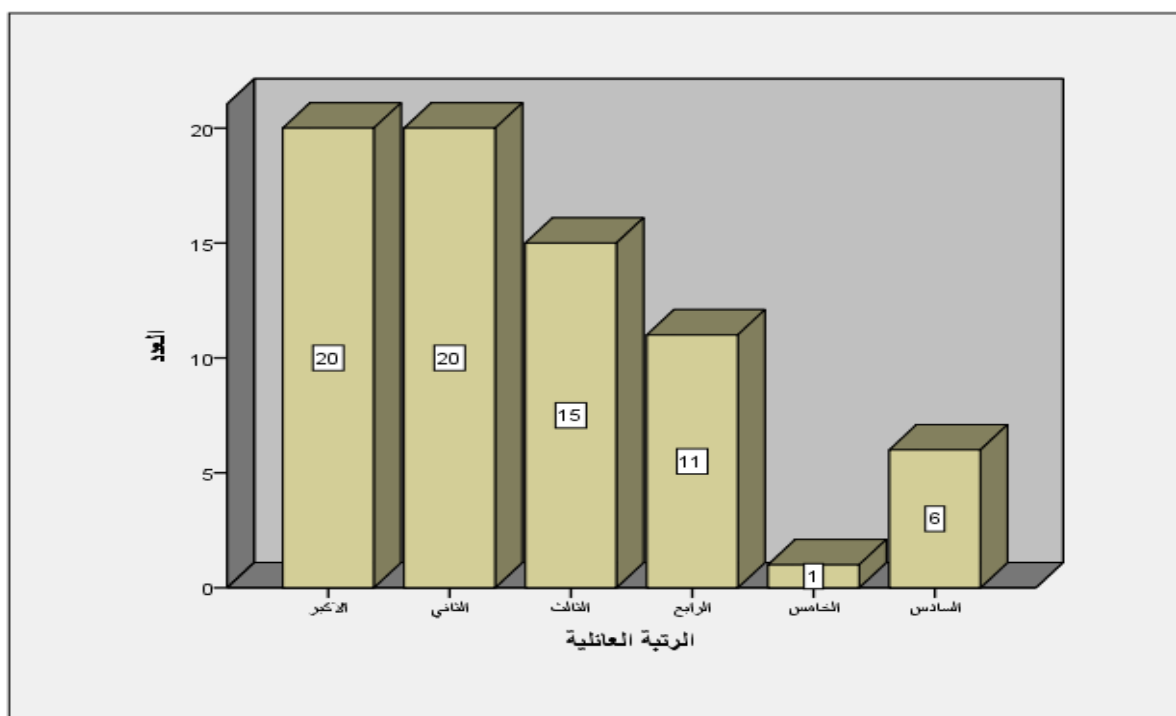
الملحق رقم 11 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد أفراد العائلة



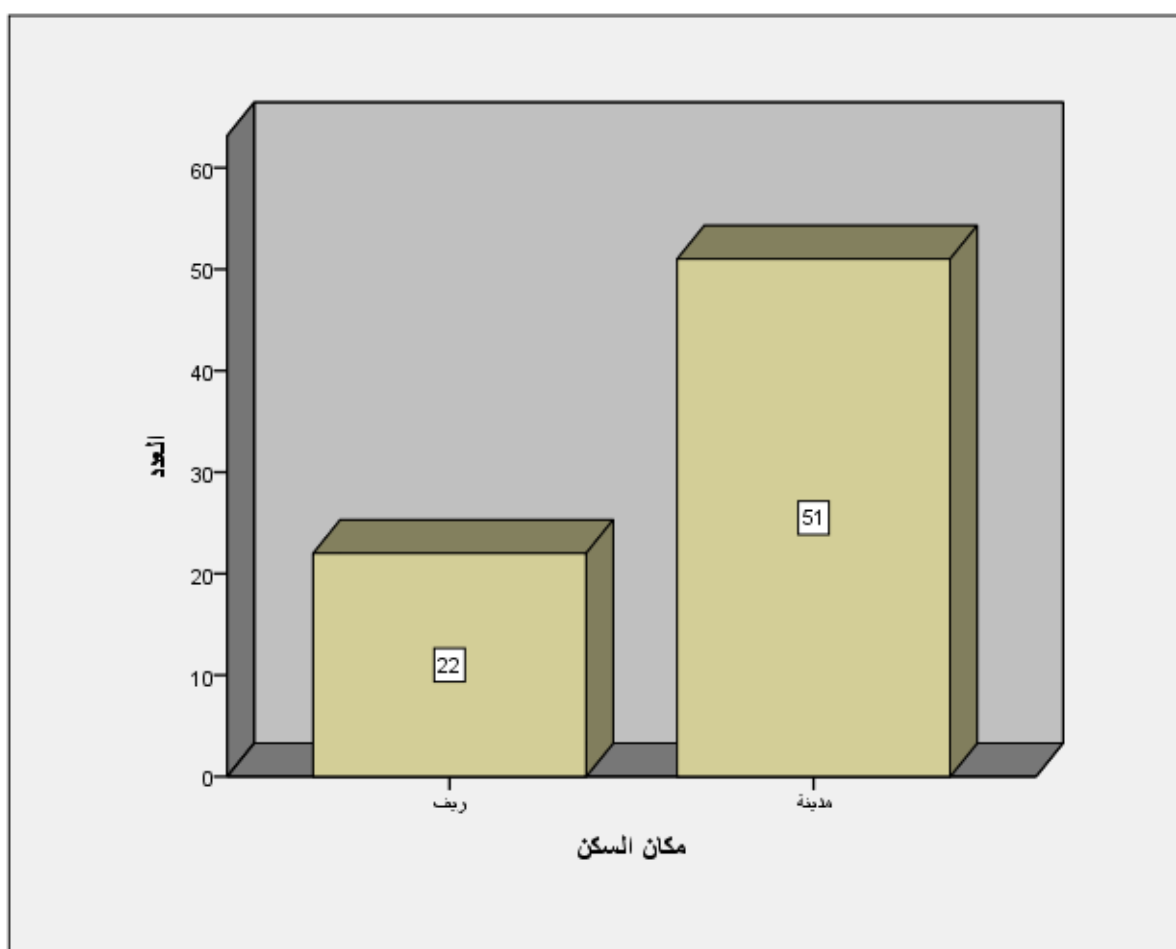
الملحق رقم 12 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد أفراد العائلة العاملين



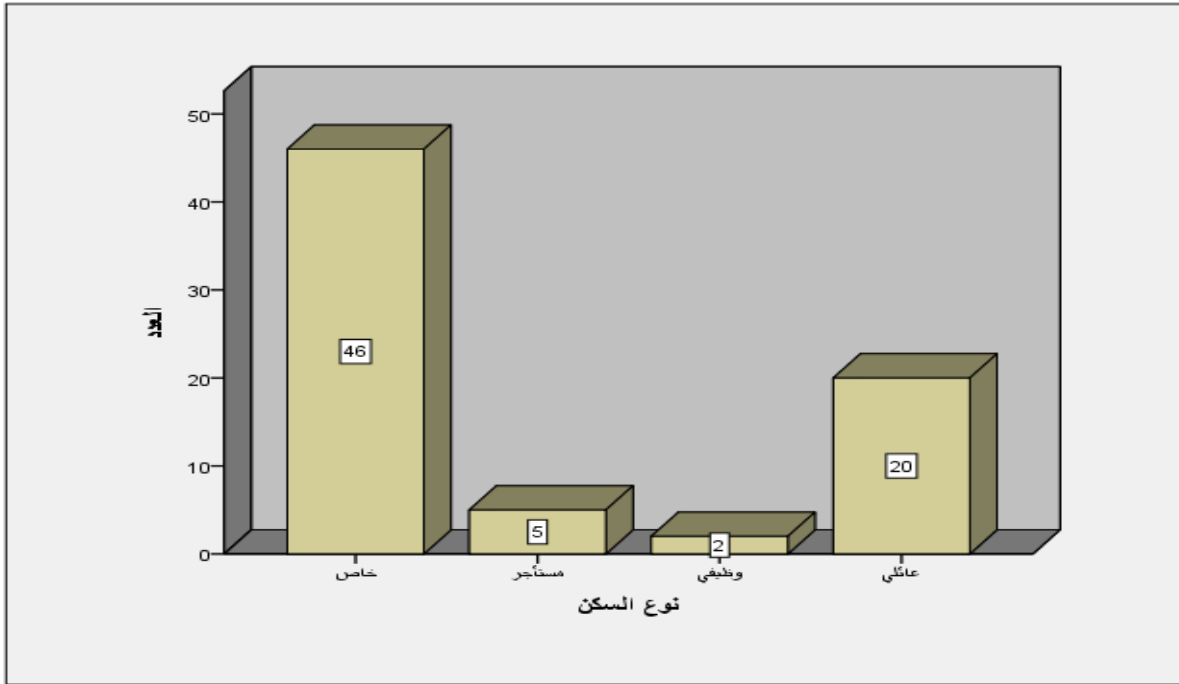
الملحق رقم 13 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب الرتبة العائلية



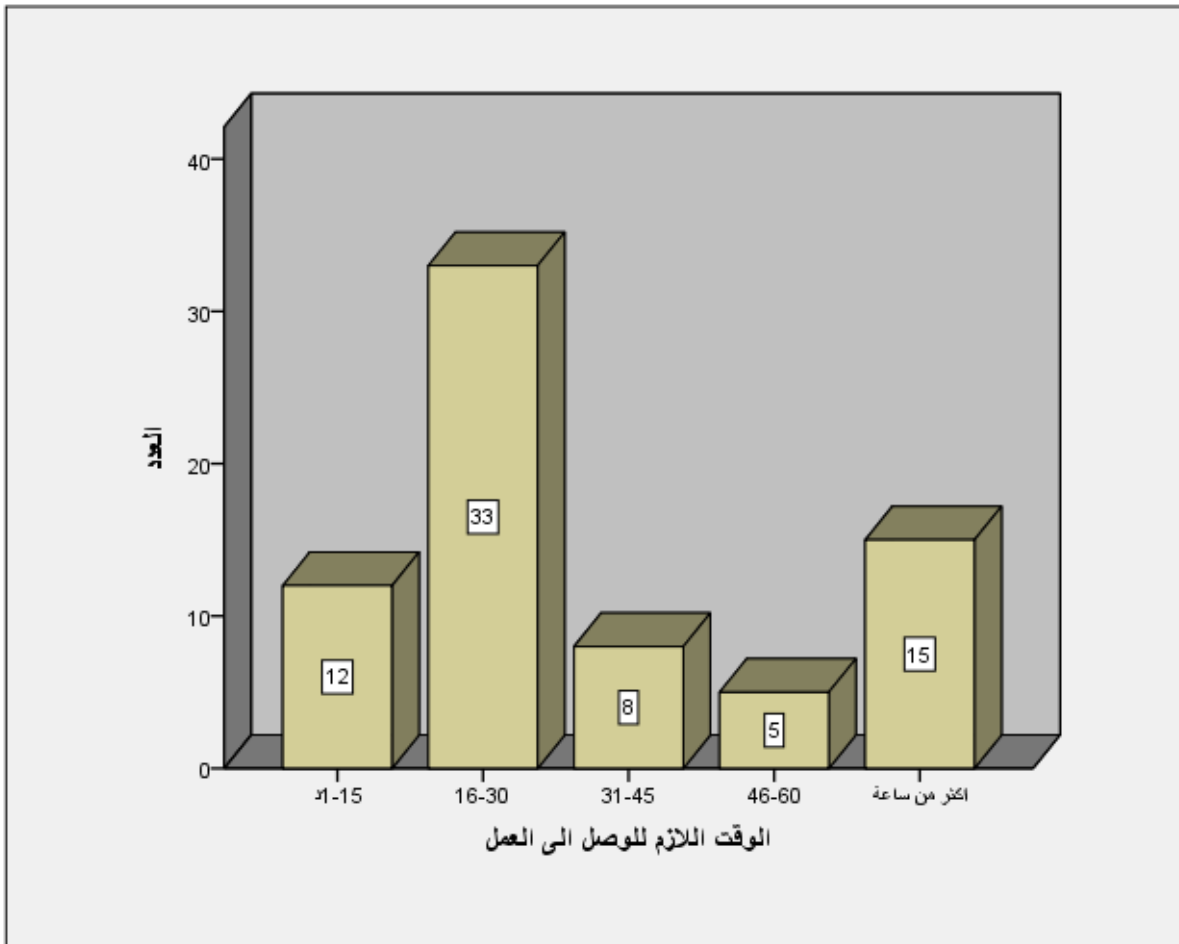
الملحق رقم 14 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب مكان السكن



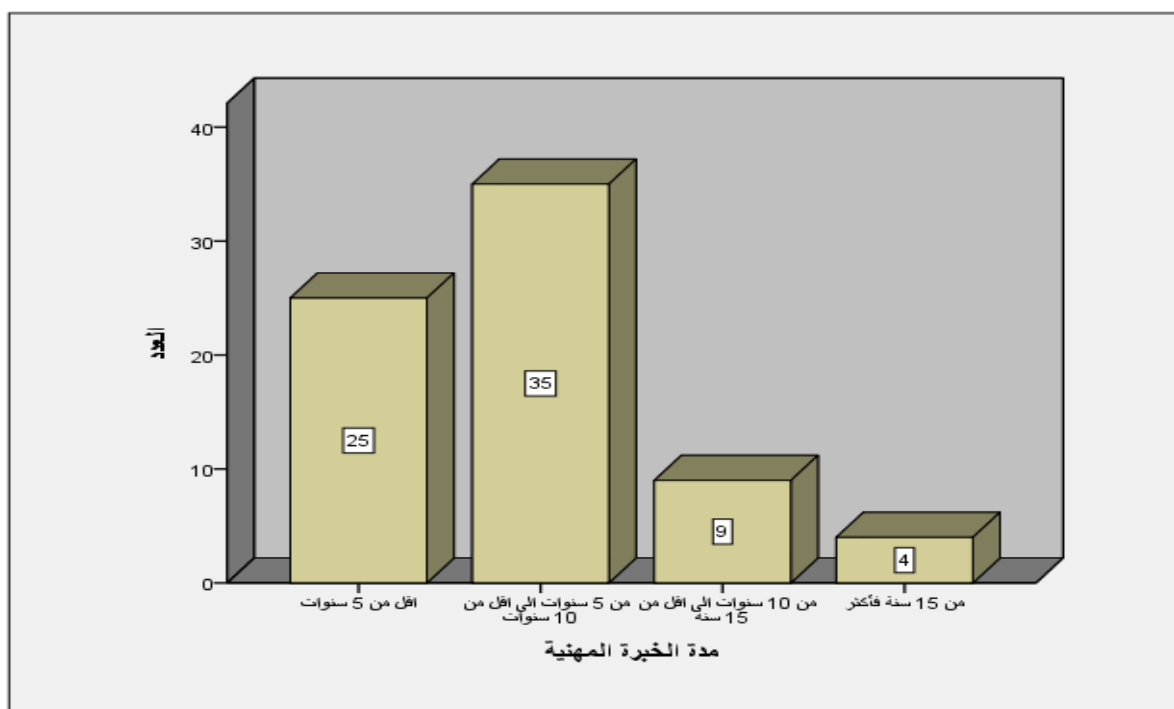
الملحق رقم 15 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع السكن



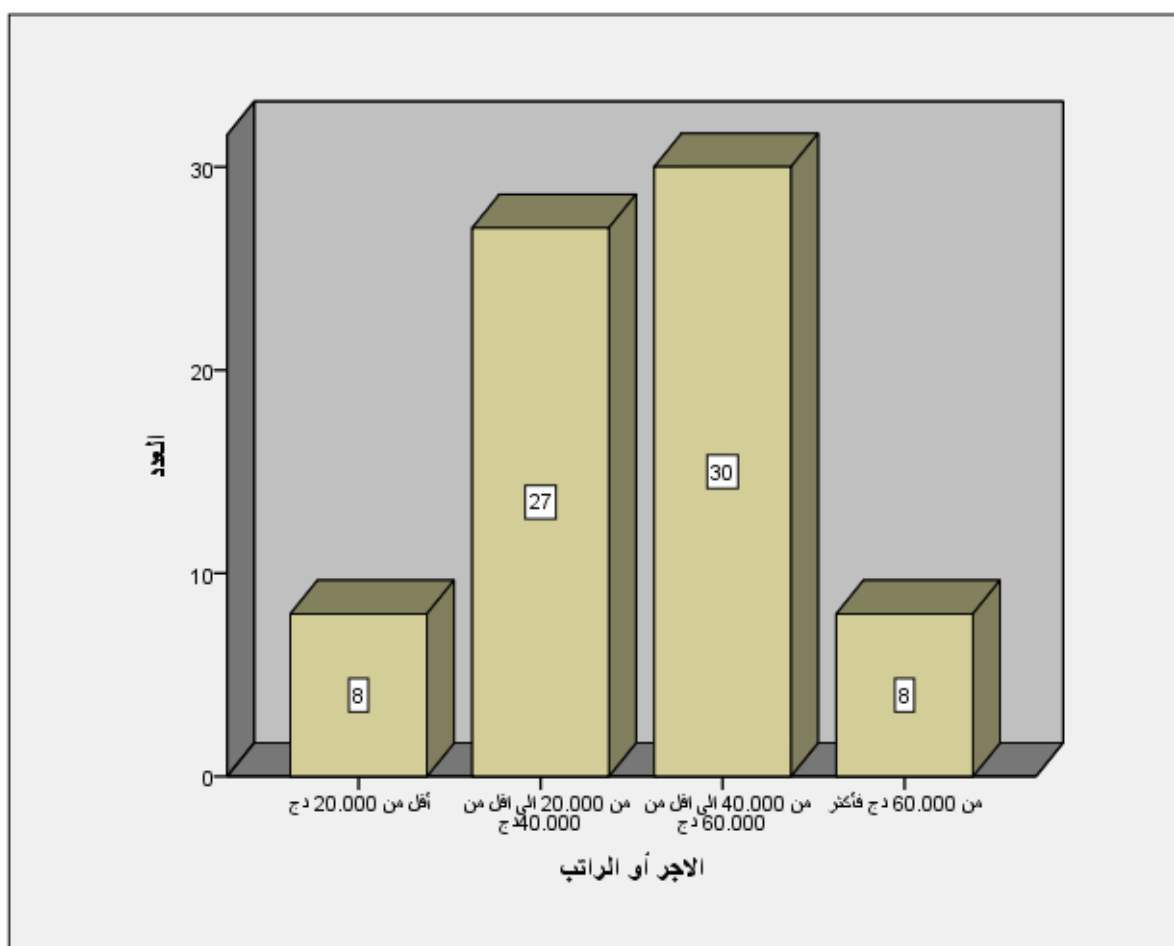
الملحق رقم 16 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب الوقت اللازم للوصول الى العمل



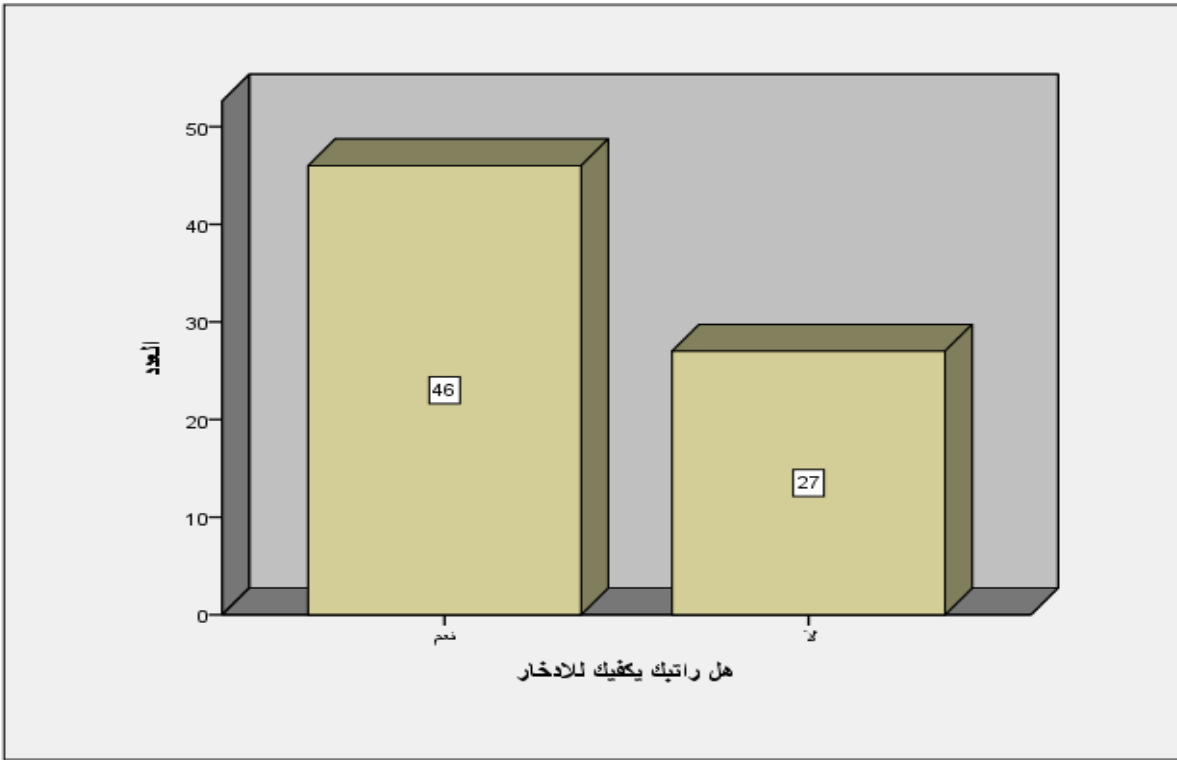
الملحق رقم 17 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة الخبرة المهنية



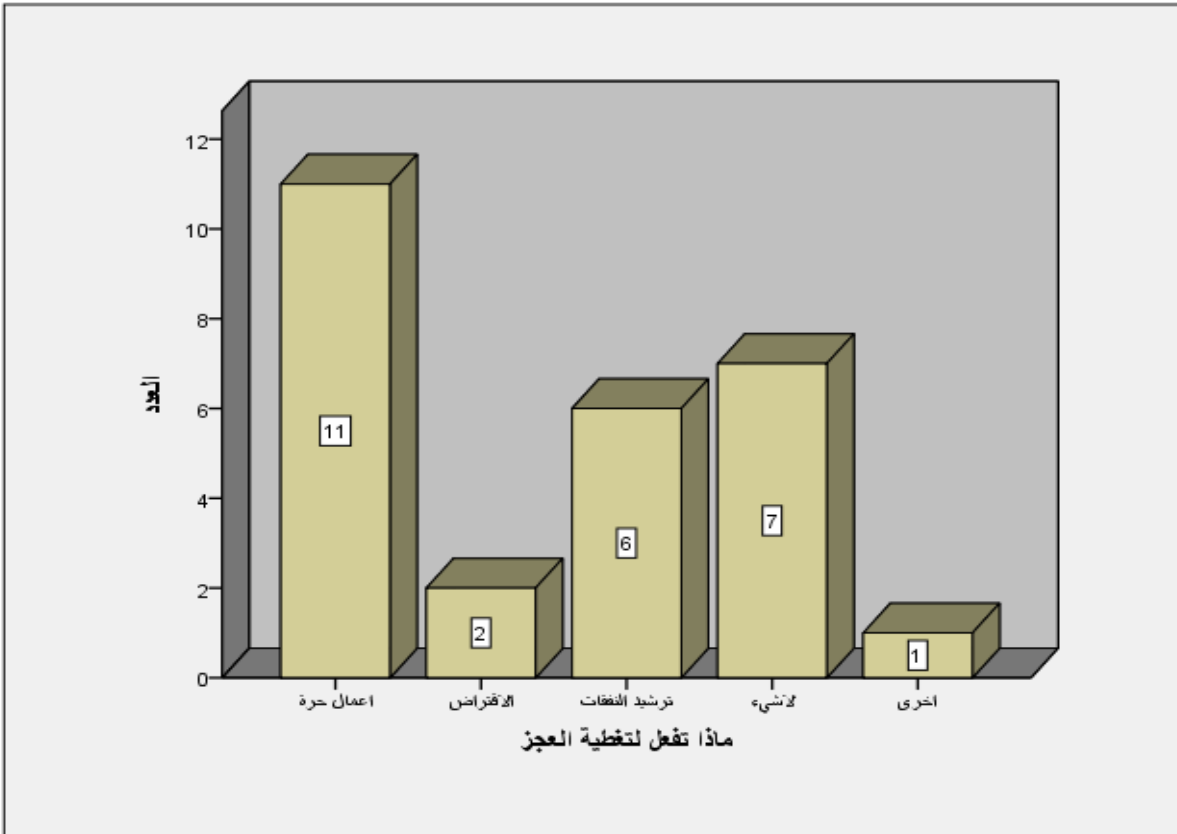
الملحق رقم 18 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب الأجر أو الراتب



الملحق رقم 19 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب كفاية الراتب للادخار



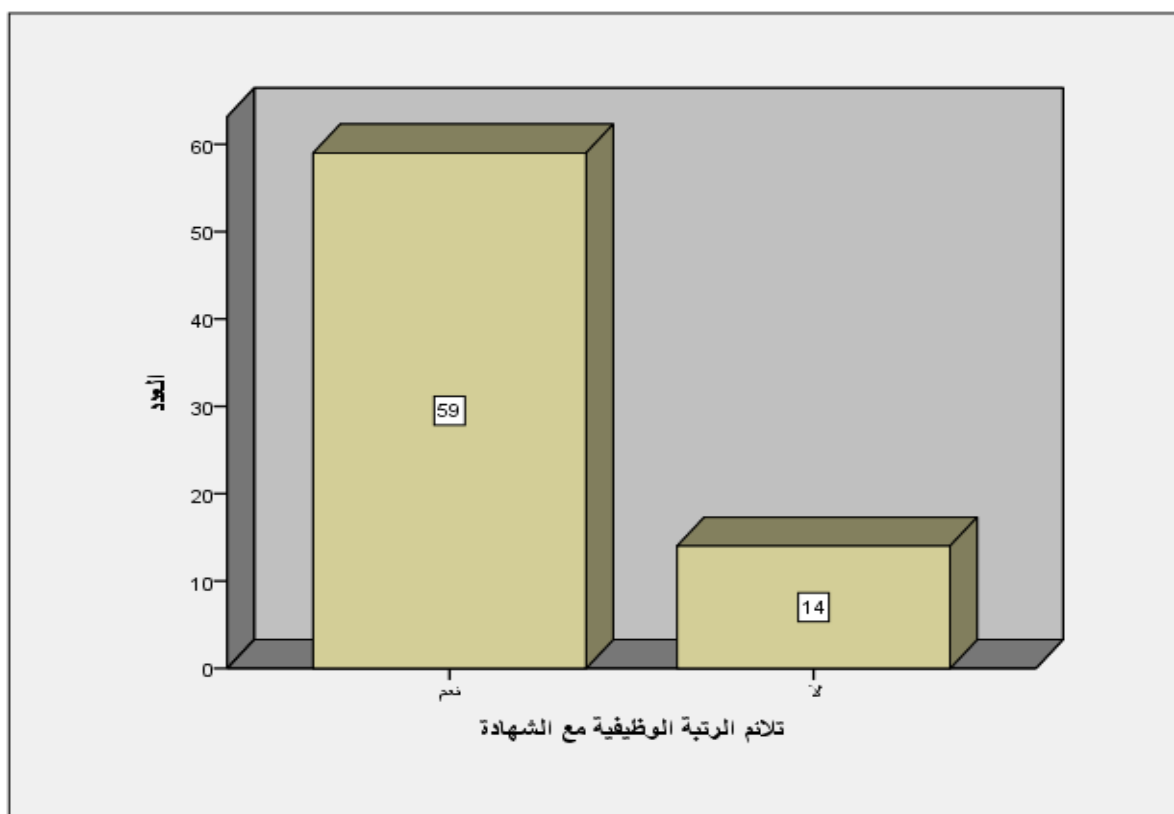
الملحق رقم 20 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب طرق تغطية العجز في الادخار



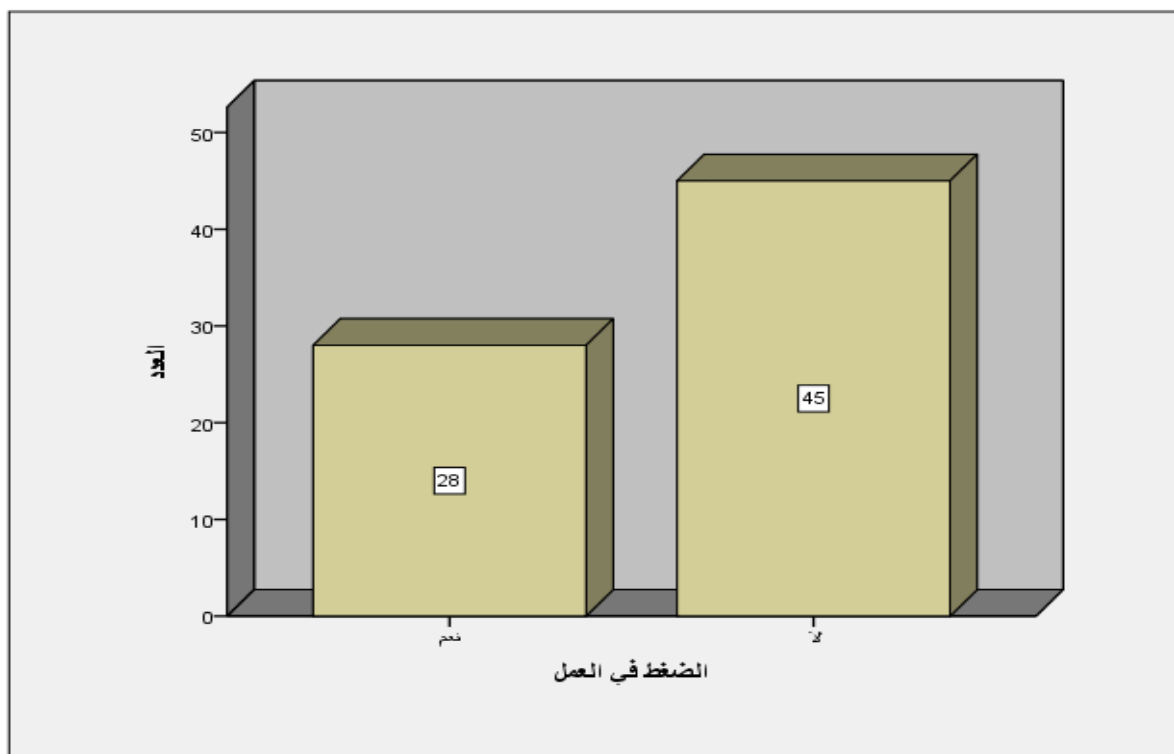
الملحق رقم 21 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب القطاع الوظيفي



الملحق رقم 22 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب تلاؤم الرتبة مع الشهادة



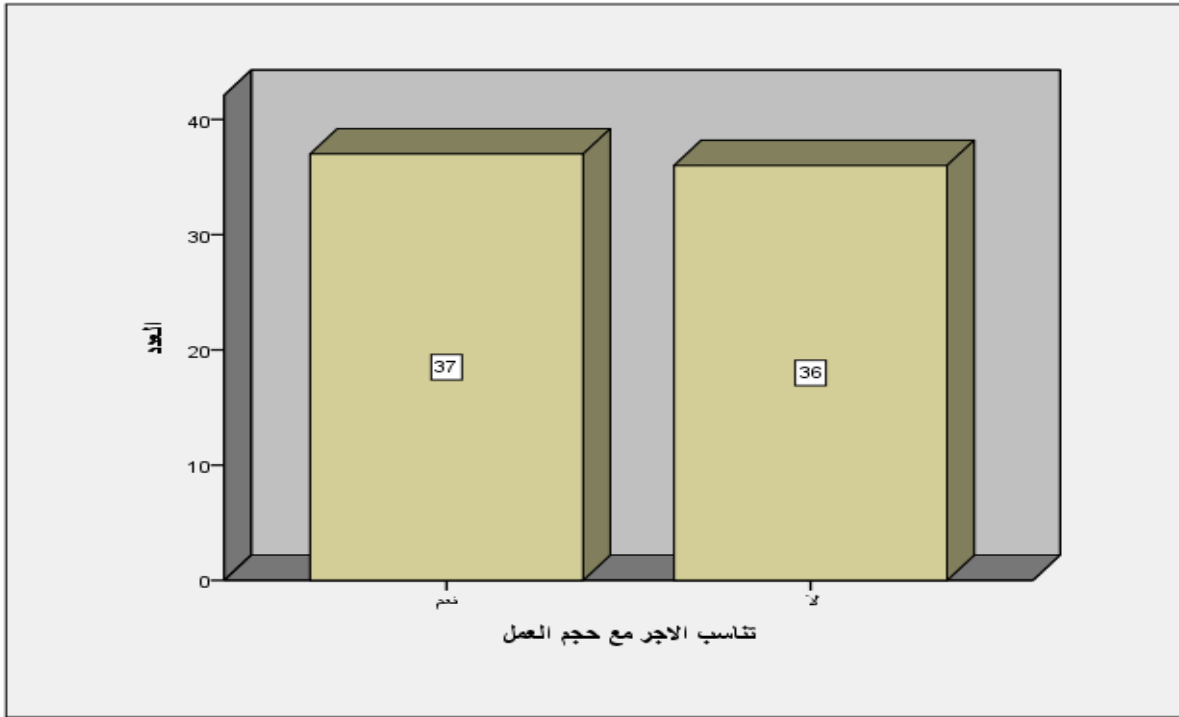
الملحق رقم 23 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود ضغط في العمل



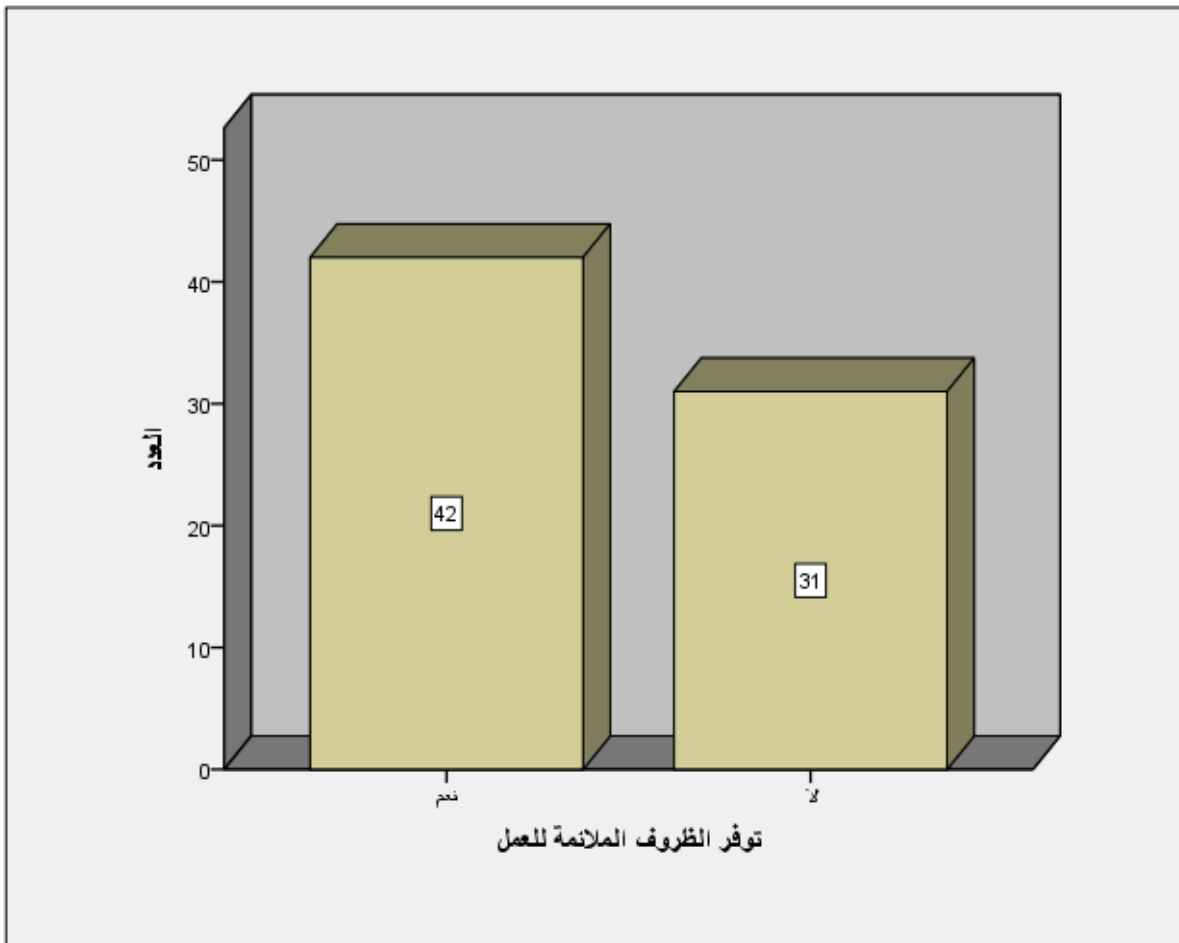
الملحق رقم 24 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب سبب الضغط في العمل



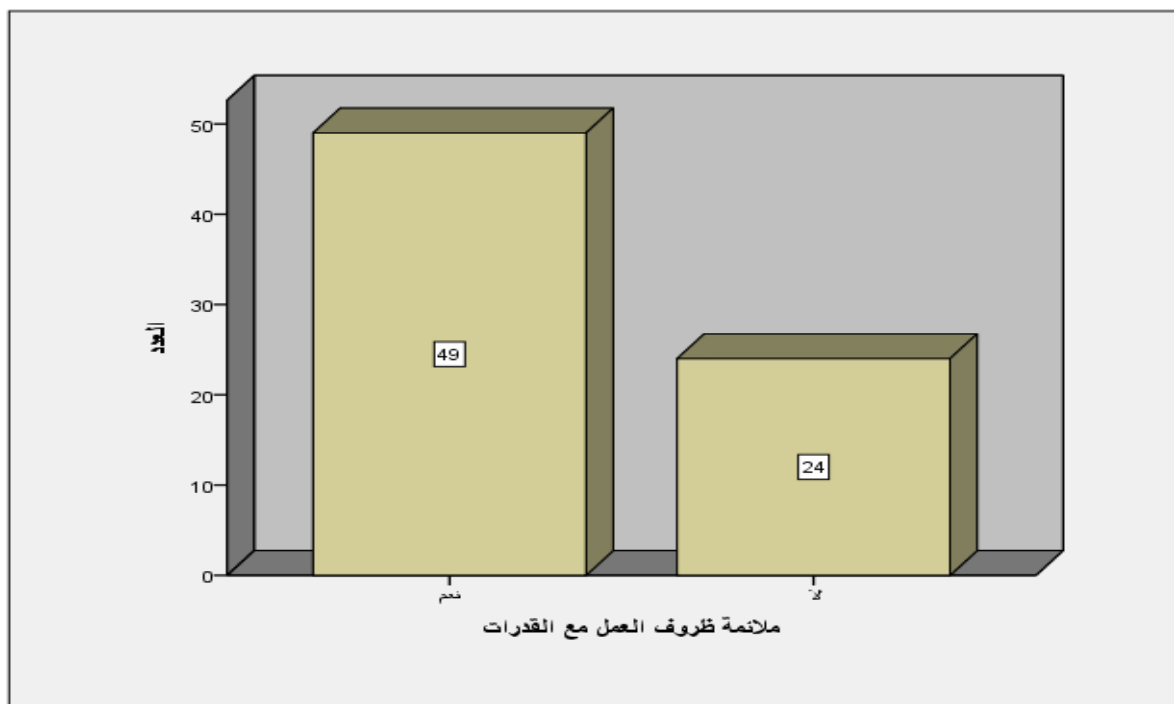
الملحق رقم 25 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب تناسب الأجر مع حجم العمل



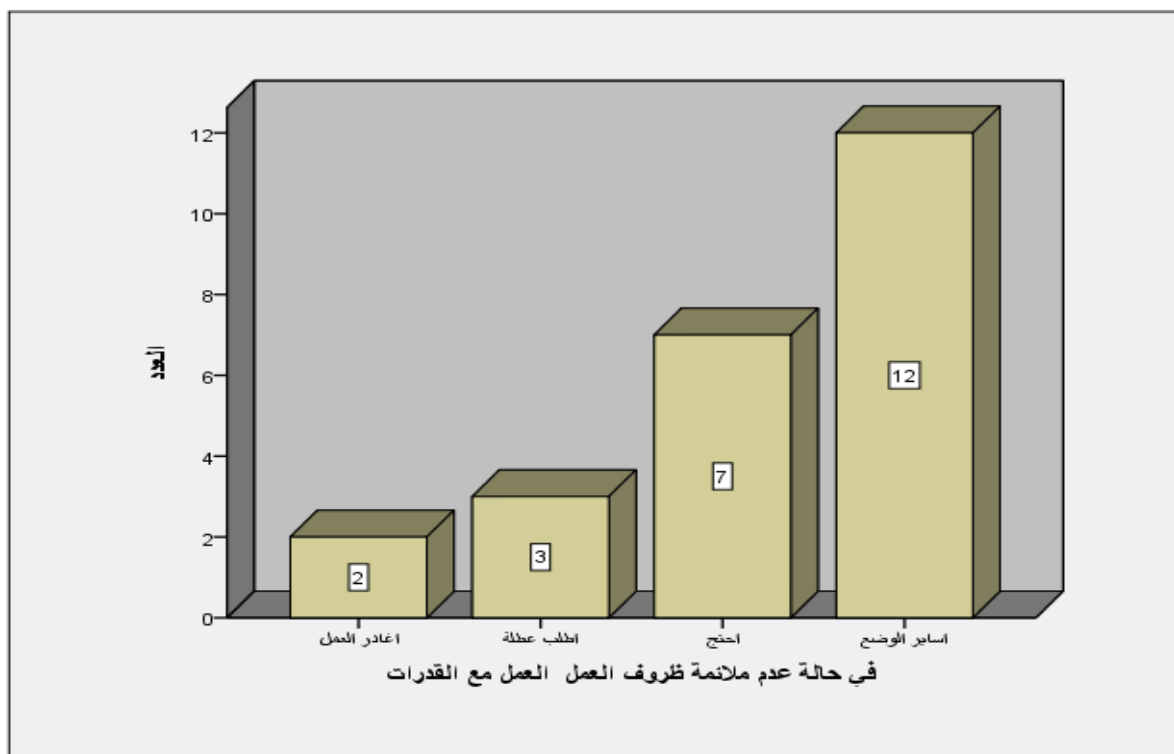
الملحق رقم 26 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب تناسب الظروف الملائمة للعمل



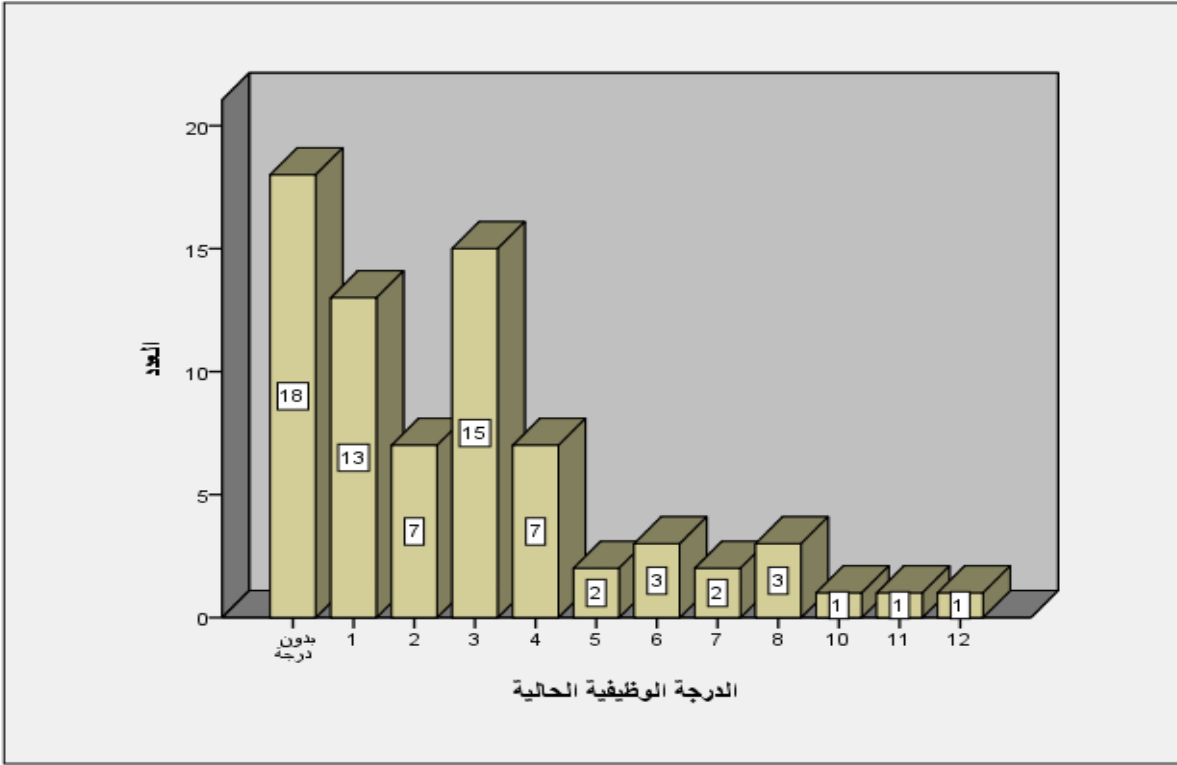
الملحق رقم 27 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب ملائمة الظروف مع القدرات



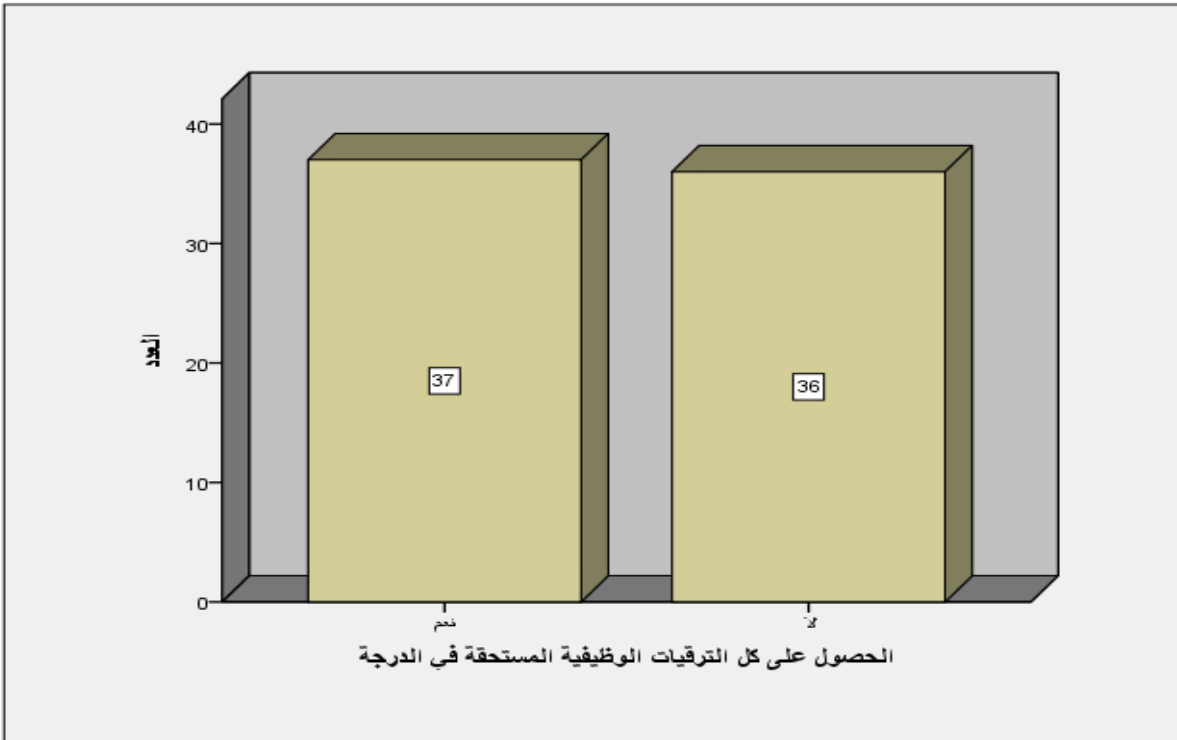
الملحق رقم 28 مخطط يوضح التصرف في حالة عدم ملائمة الظروف مع القدرات



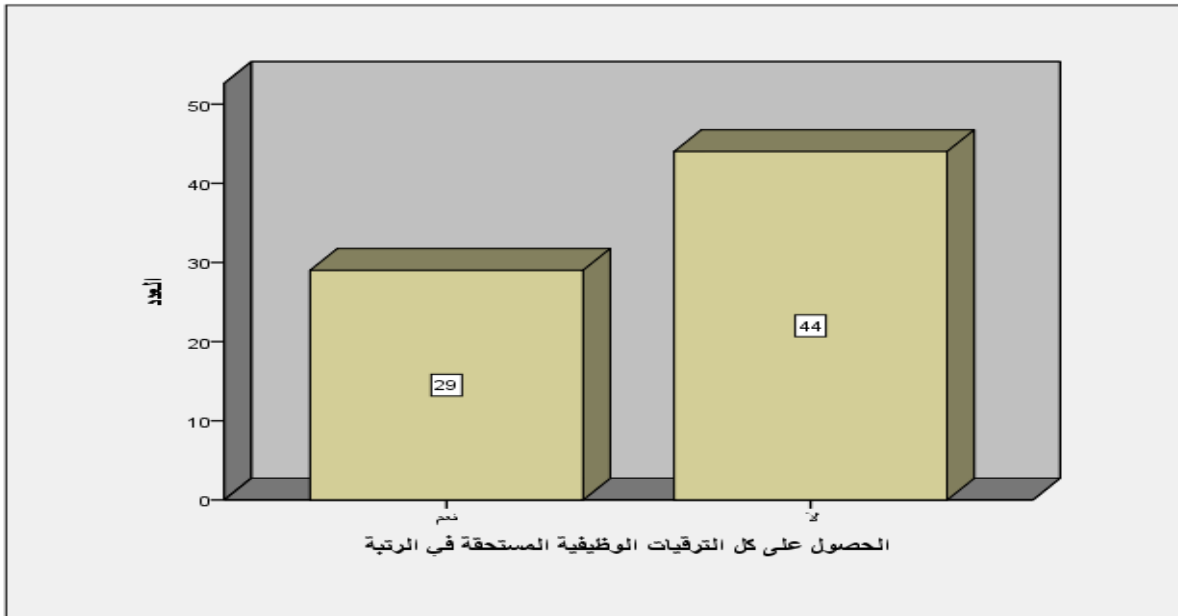
الملحق رقم 29 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب الدرجة الوظيفية



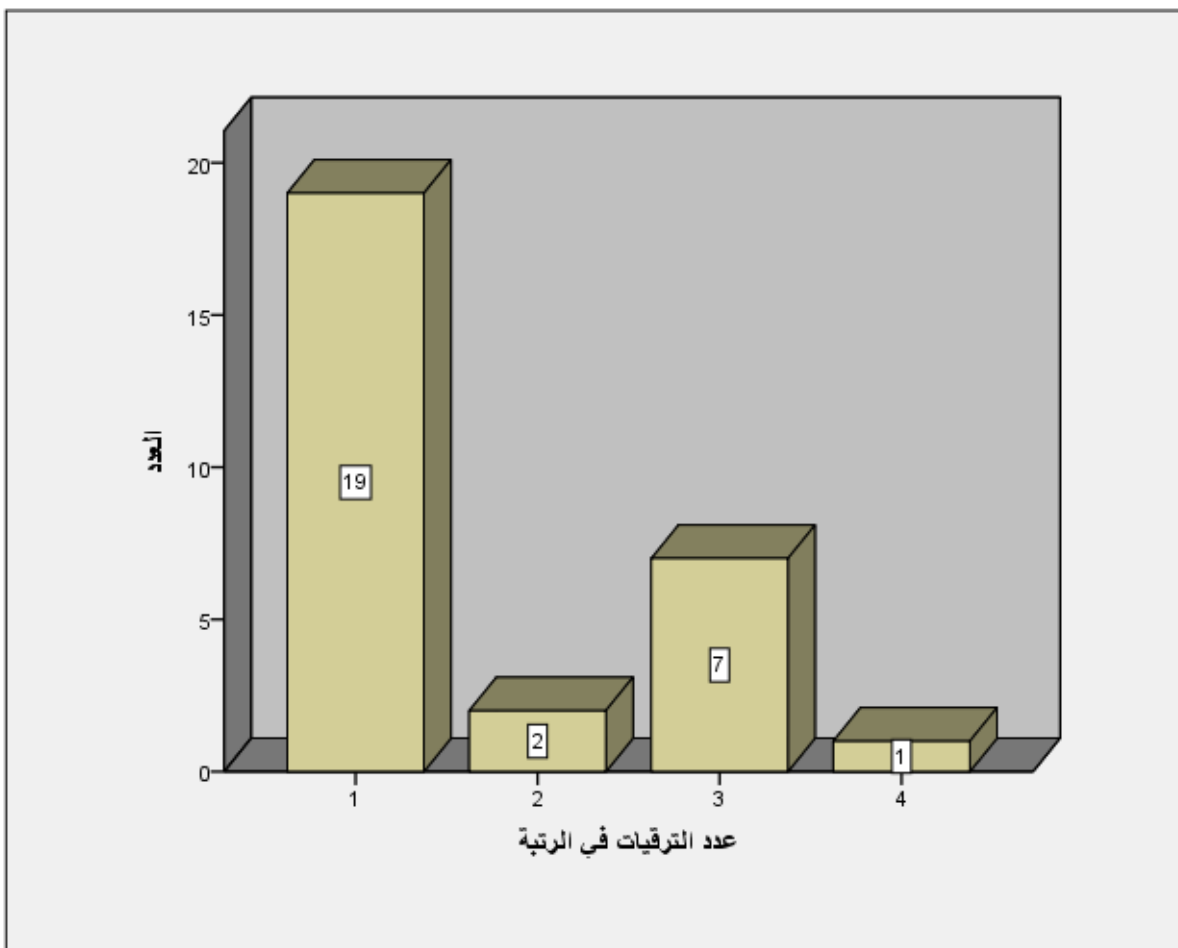
الملحق رقم 30 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب الحصول على الترقيات في الدرجة



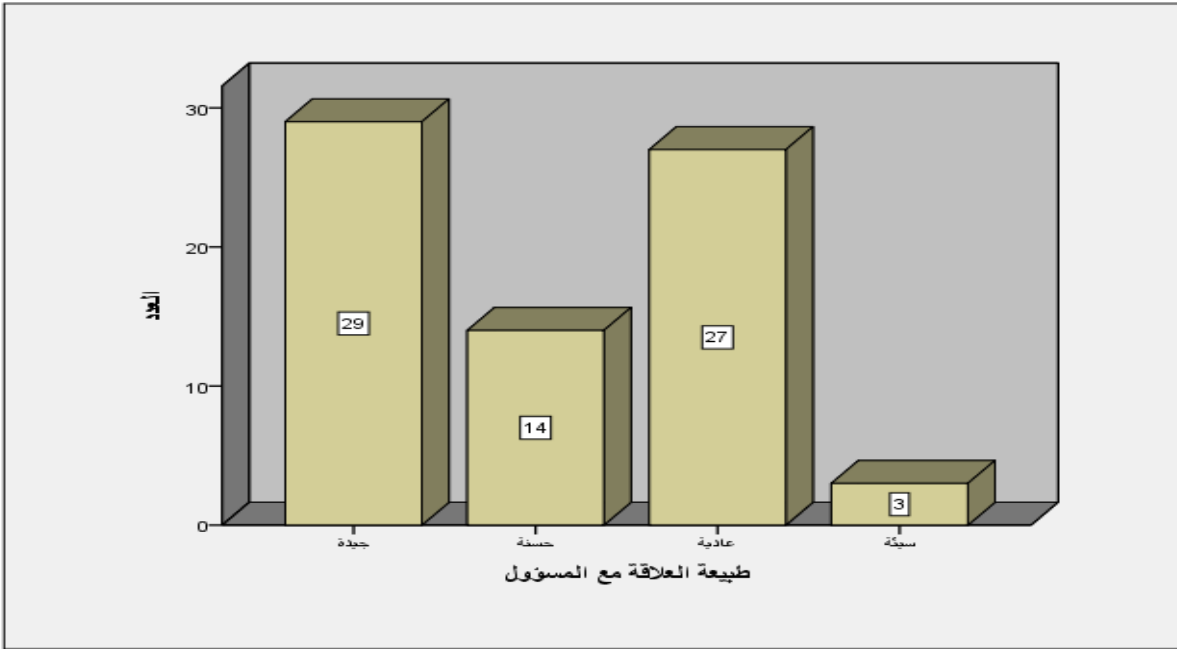
الملحق رقم 31 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب الحصول على الترقيات في الرتبة



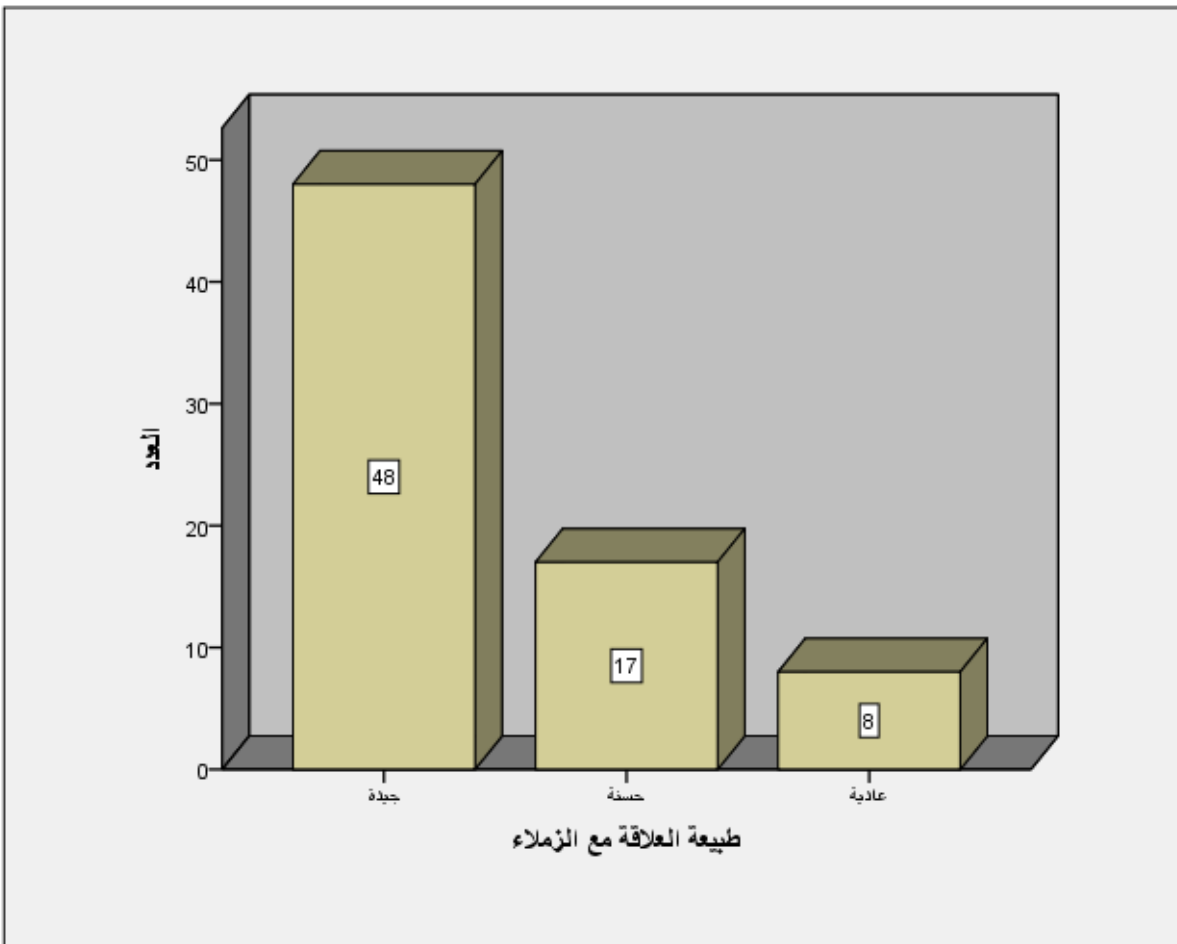
الملحق رقم 32 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد الترقيات في الرتبة



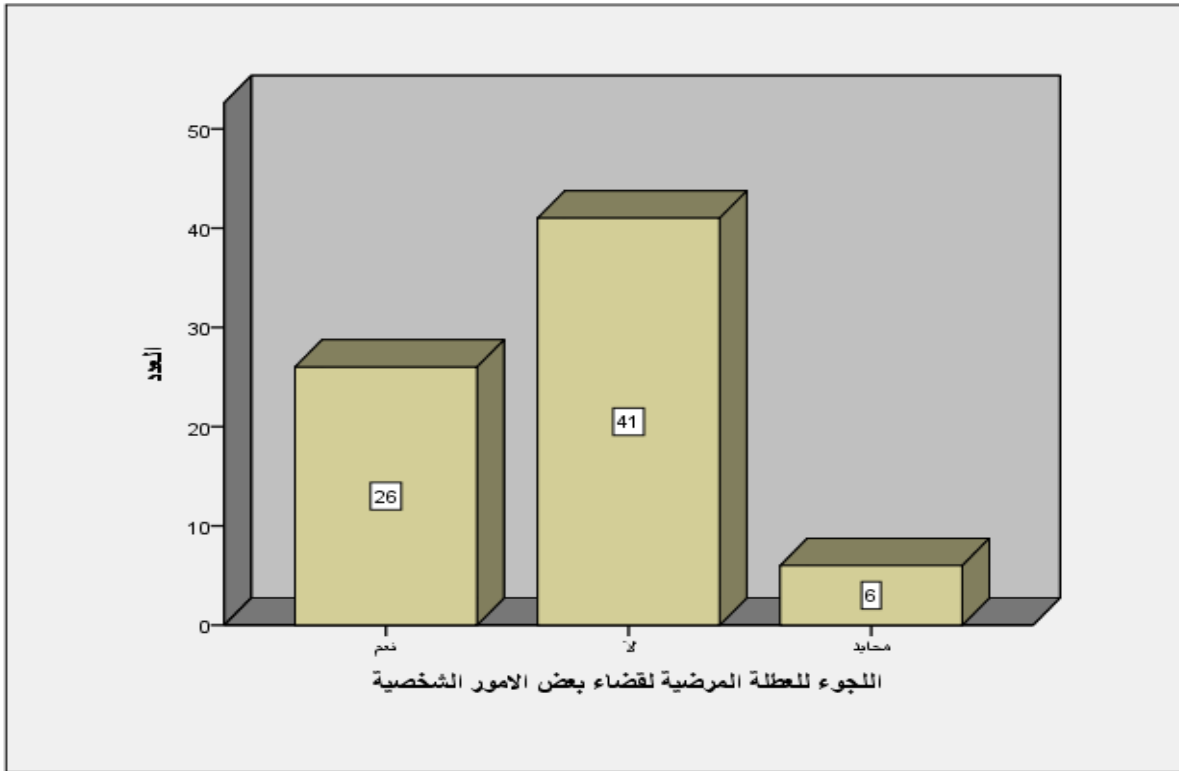
الملحق رقم 33 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة العلاقة مع المسؤول



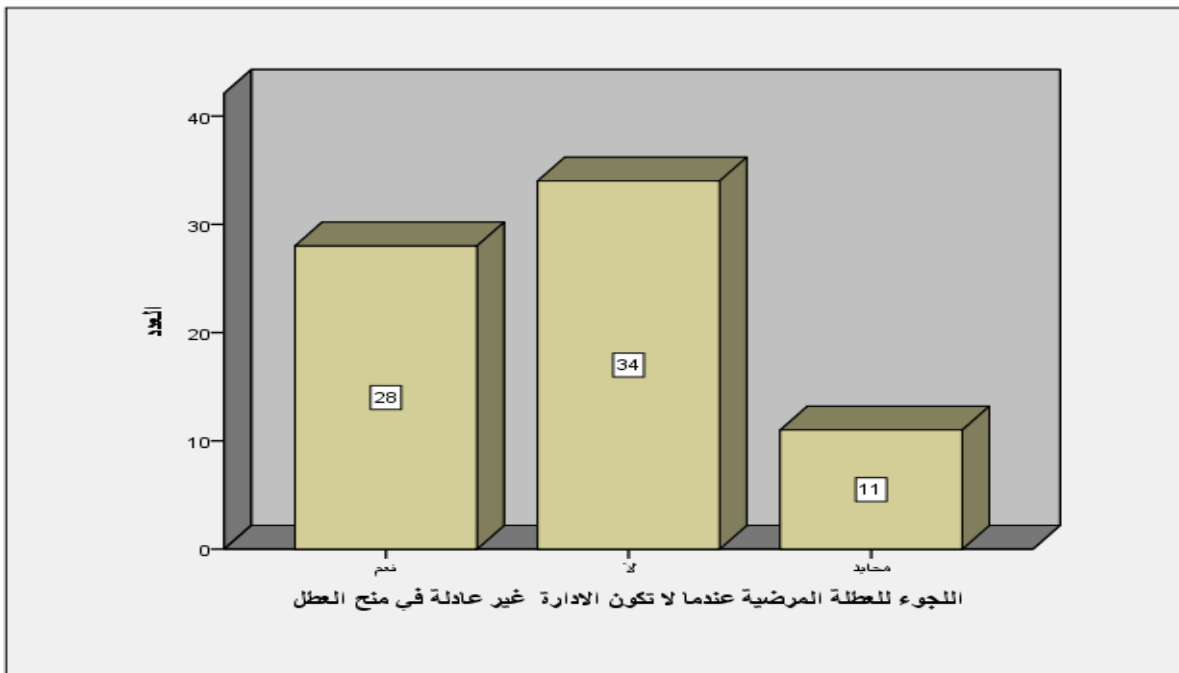
الملحق رقم 34 مخطط يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة العلاقة مع الزملاء



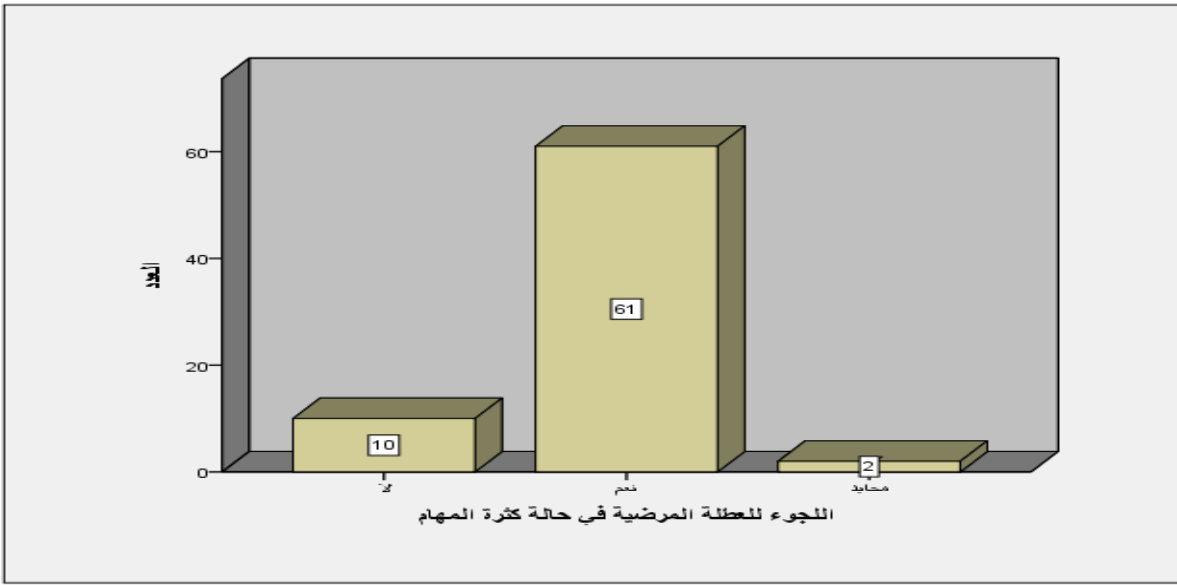
الملحق رقم 35 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لقضاء بعض الأمور الشخصية



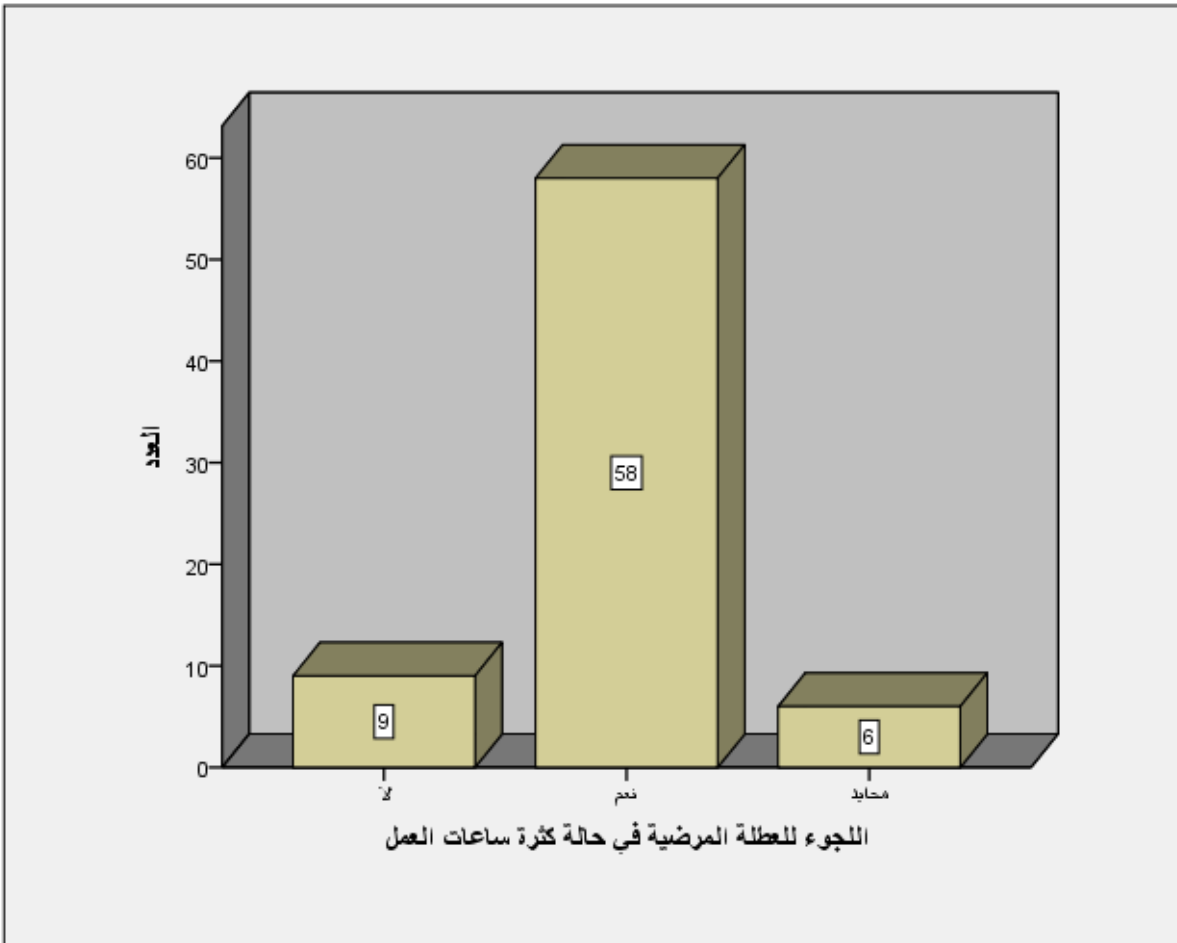
الملحق رقم 36 مخطط يوضح اللجوء للعطل بسبب اللا عدل في منح العطل



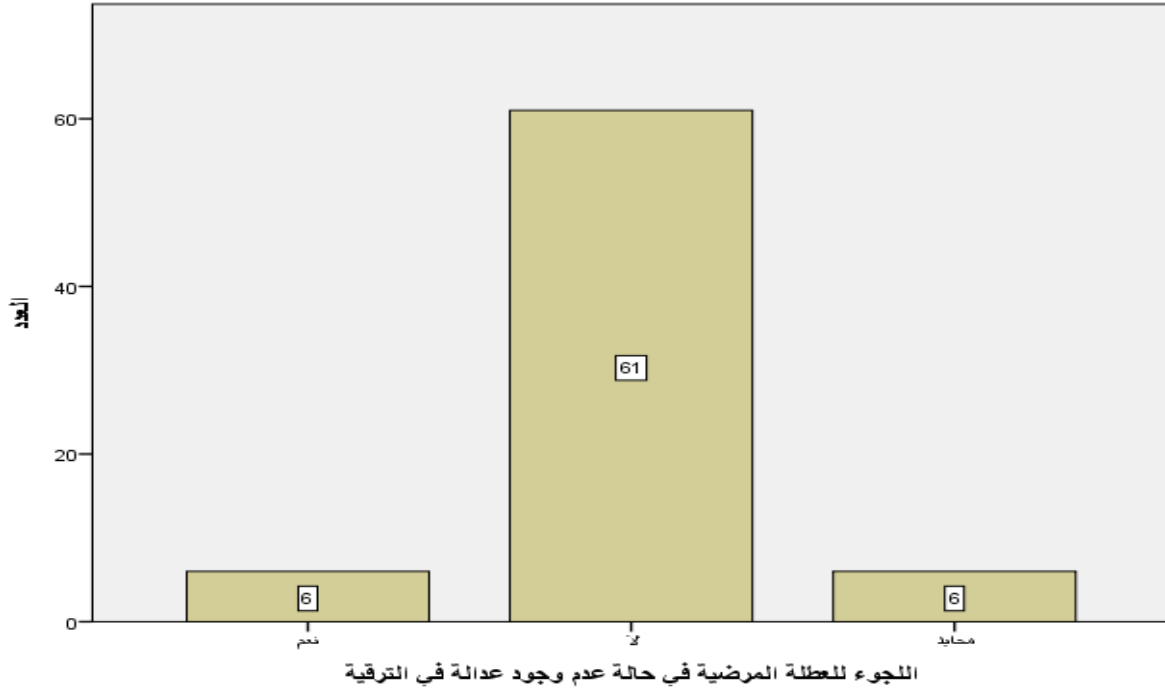
الملحق رقم 37 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لكثرة المهام



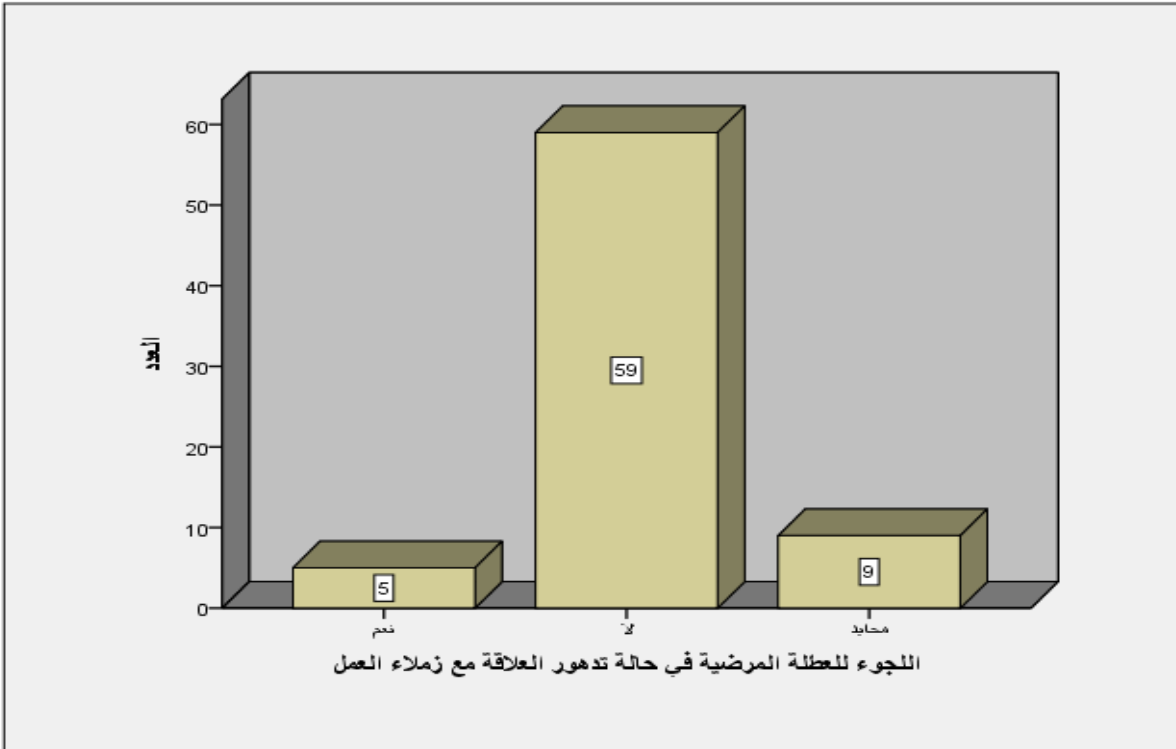
الملحق رقم 38 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لكثرة ساعات العمل



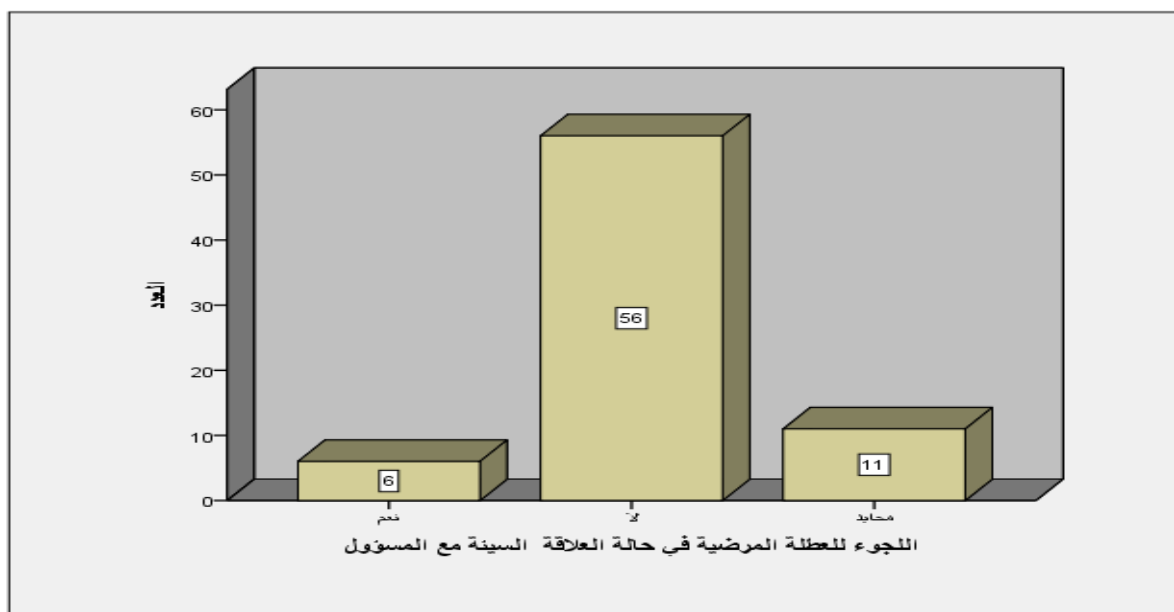
الملحق رقم 39 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لعدم العدل في الترقية



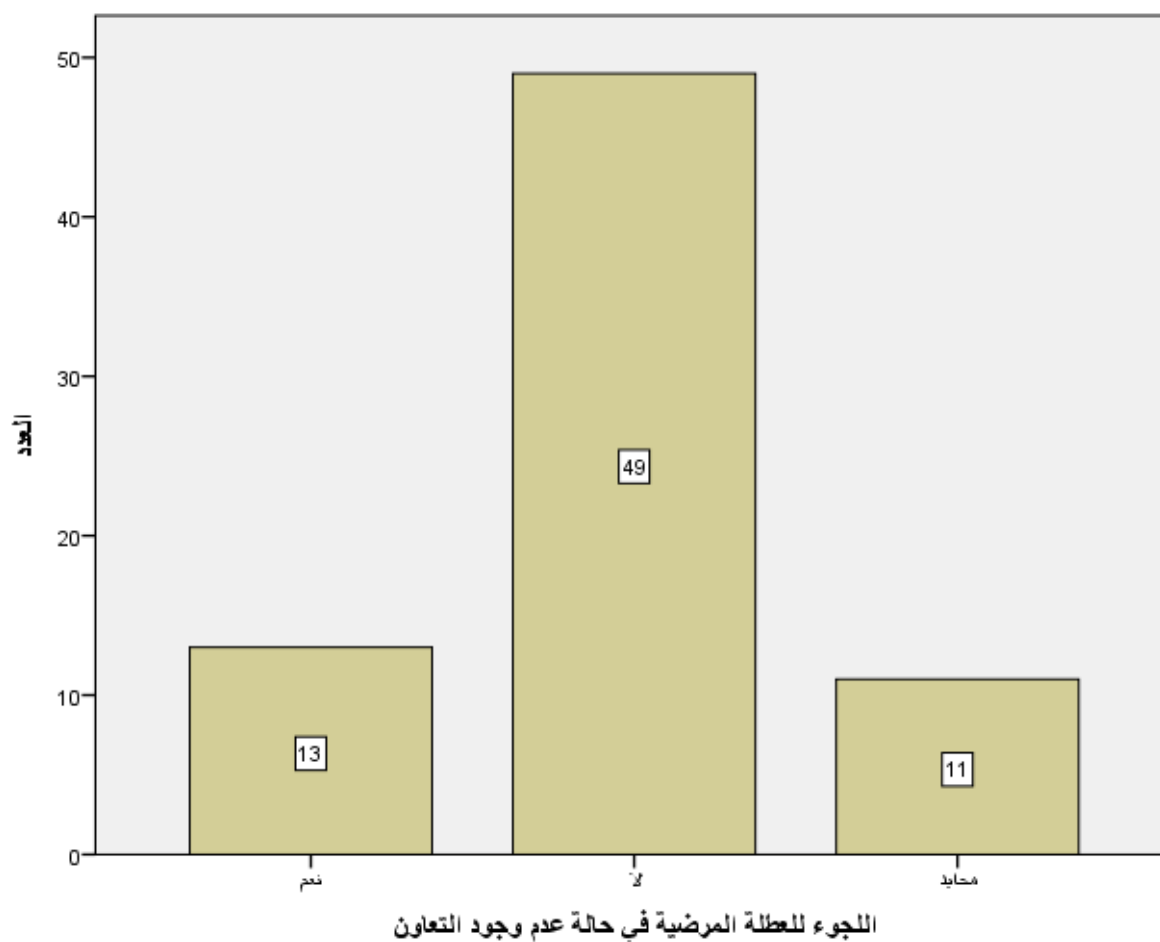
الملحق رقم 40 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لتدهور العلاقة مع زملاء العمل



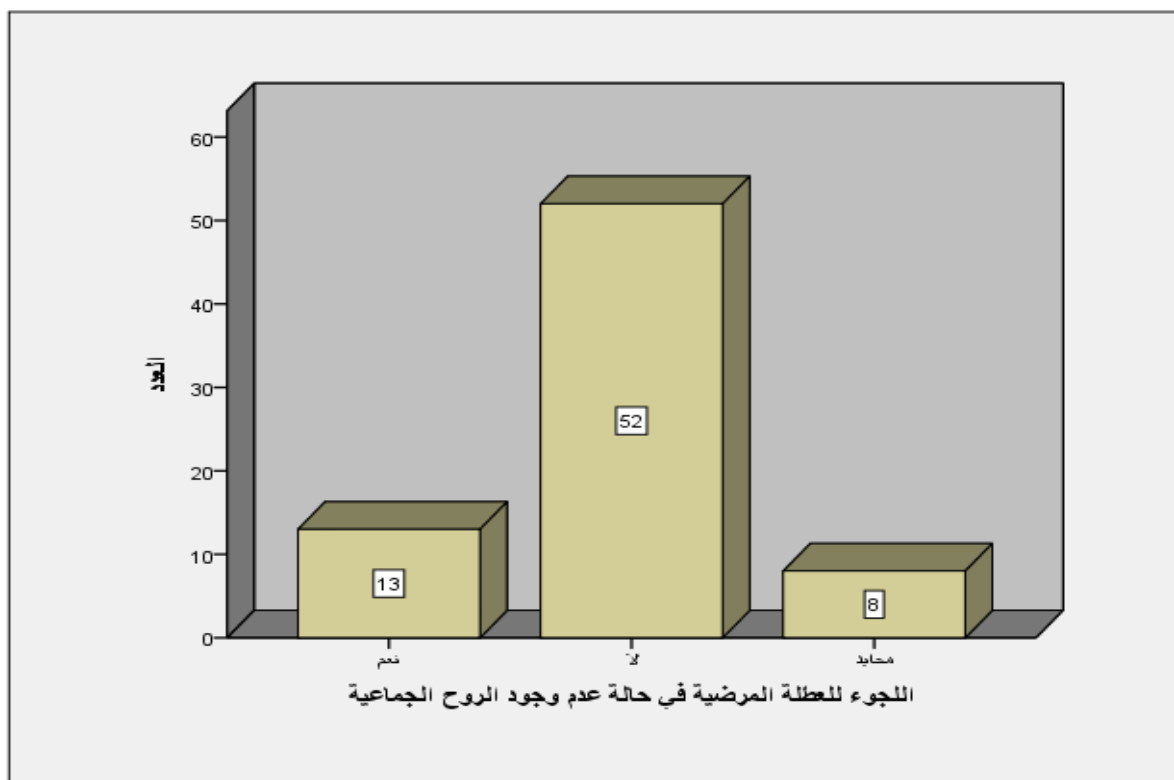
الملحق رقم 41 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لتدهور العلاقة مع المسؤول



الملحق رقم 42 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لعدم وجود التعاون



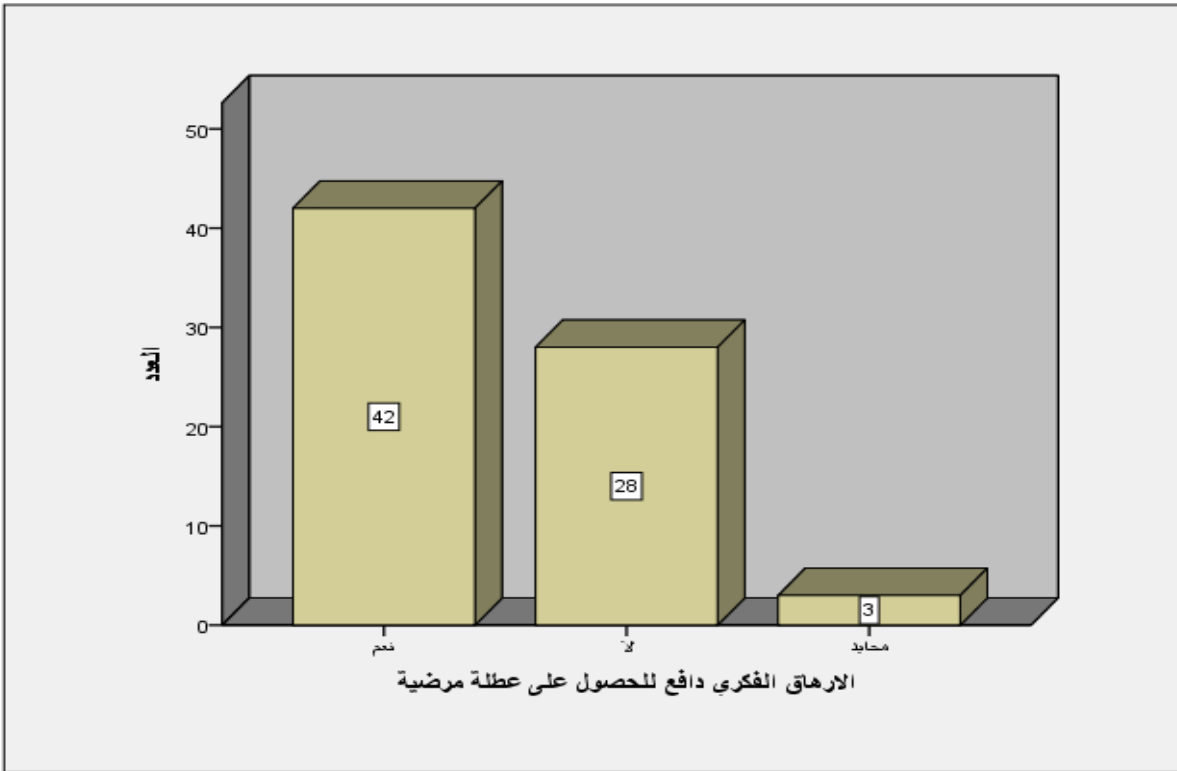
الملحق رقم 43 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لعدم وجود الروح الجماعية



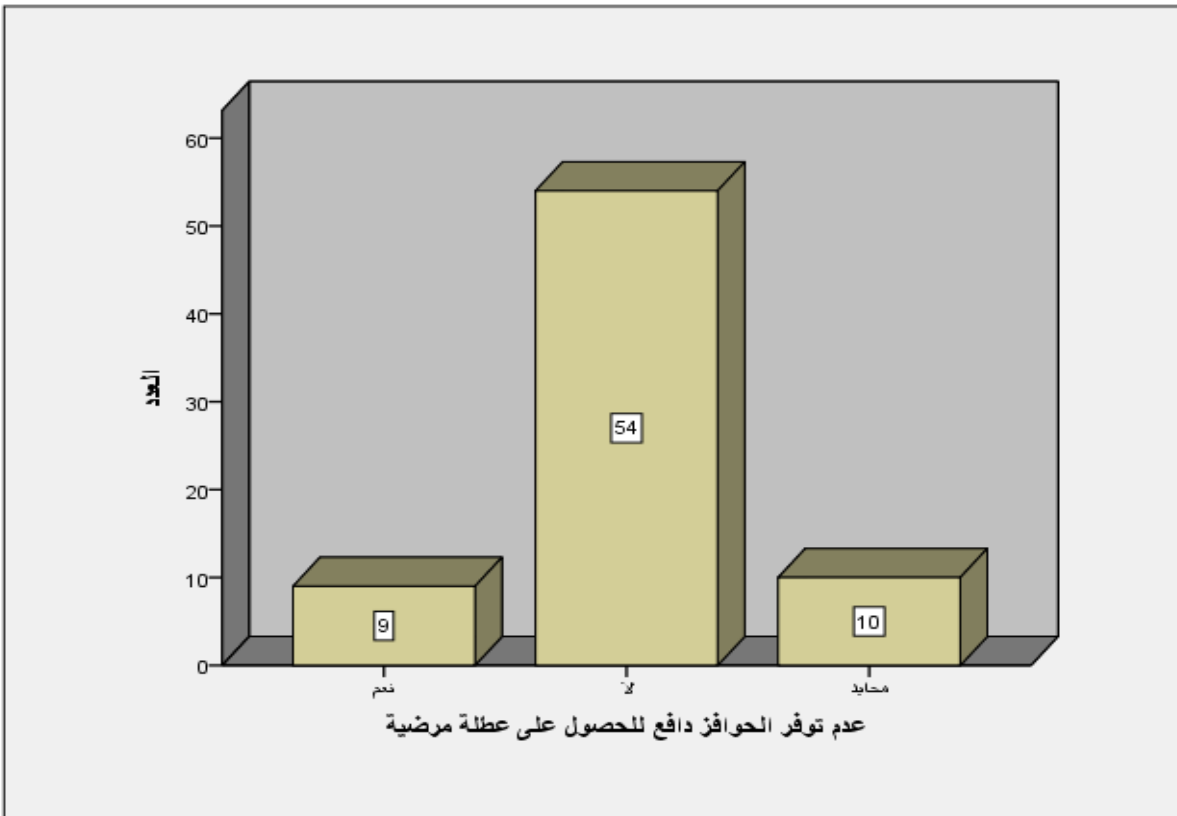
الملحق رقم 44 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية بسبب القلق والتوتر



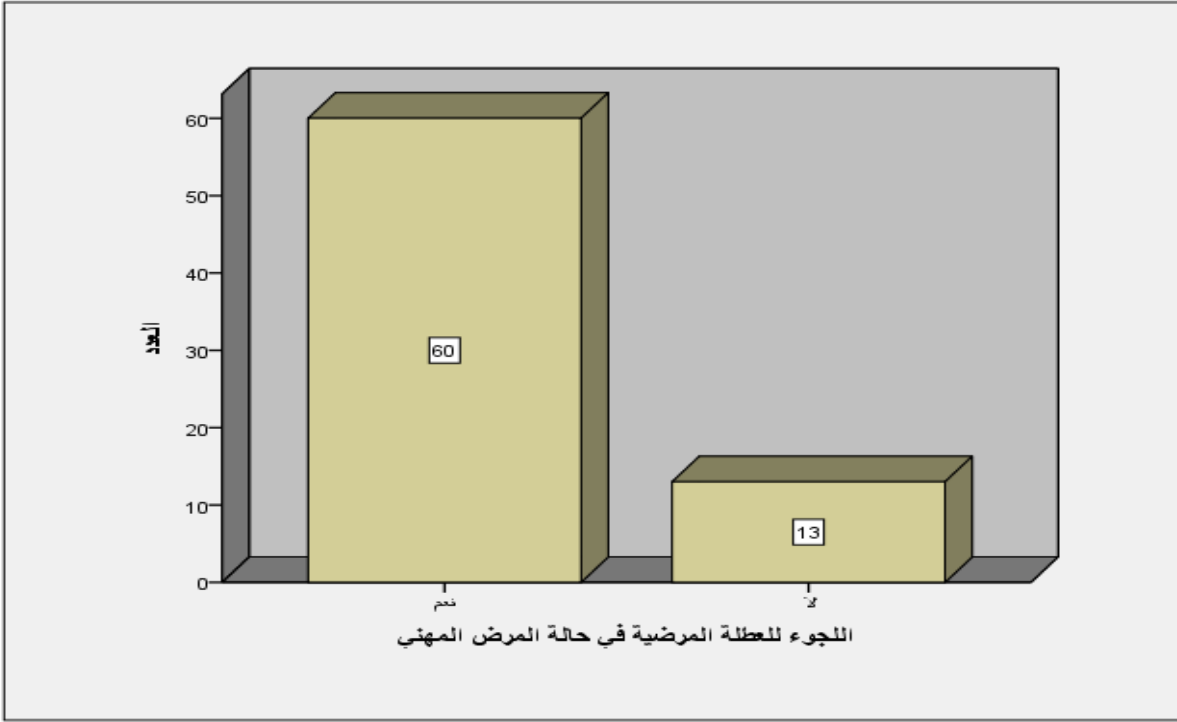
الملحق رقم 45 مخطط يوضح اللجوء للعطل بسبب الإرهاق الفكري



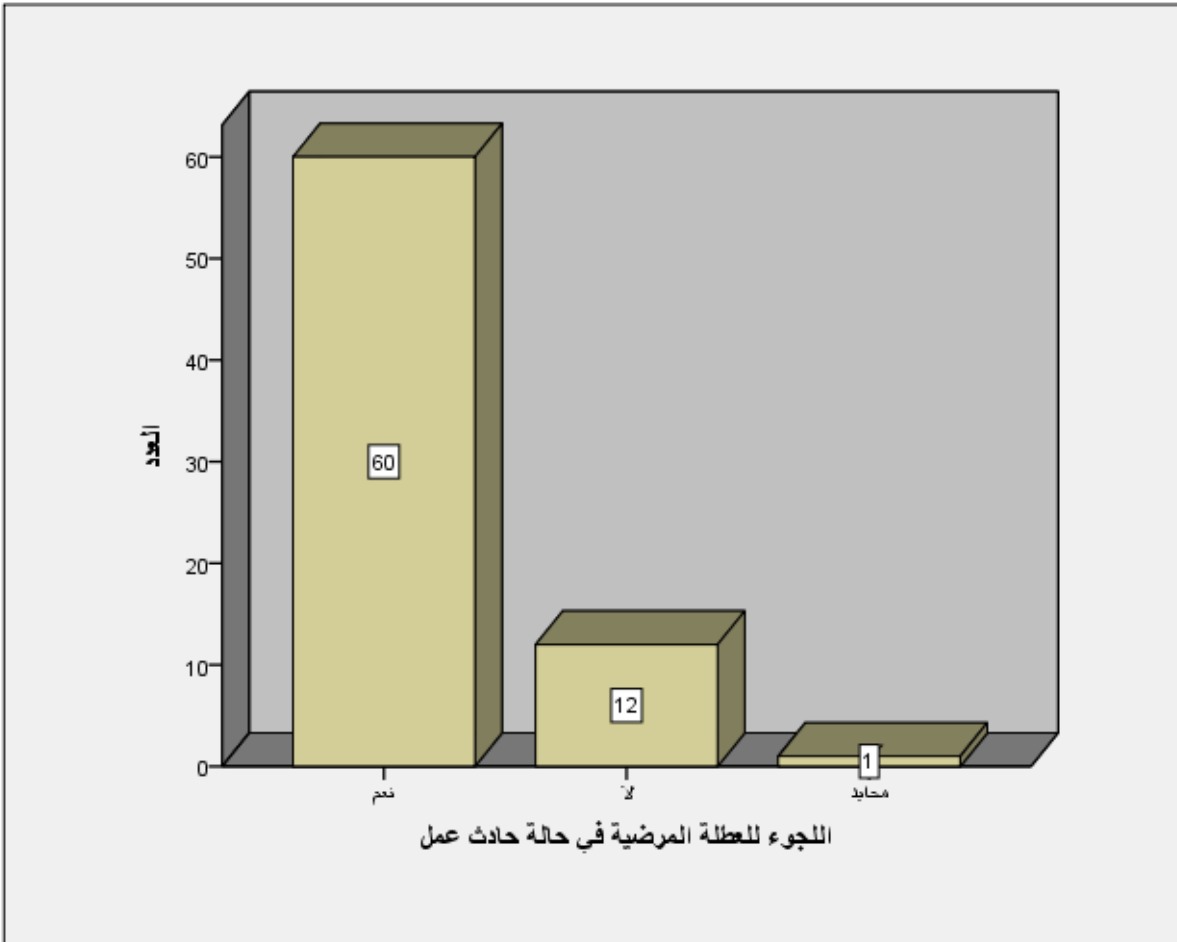
الملحق رقم 46 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لعدم وجود الحوافز



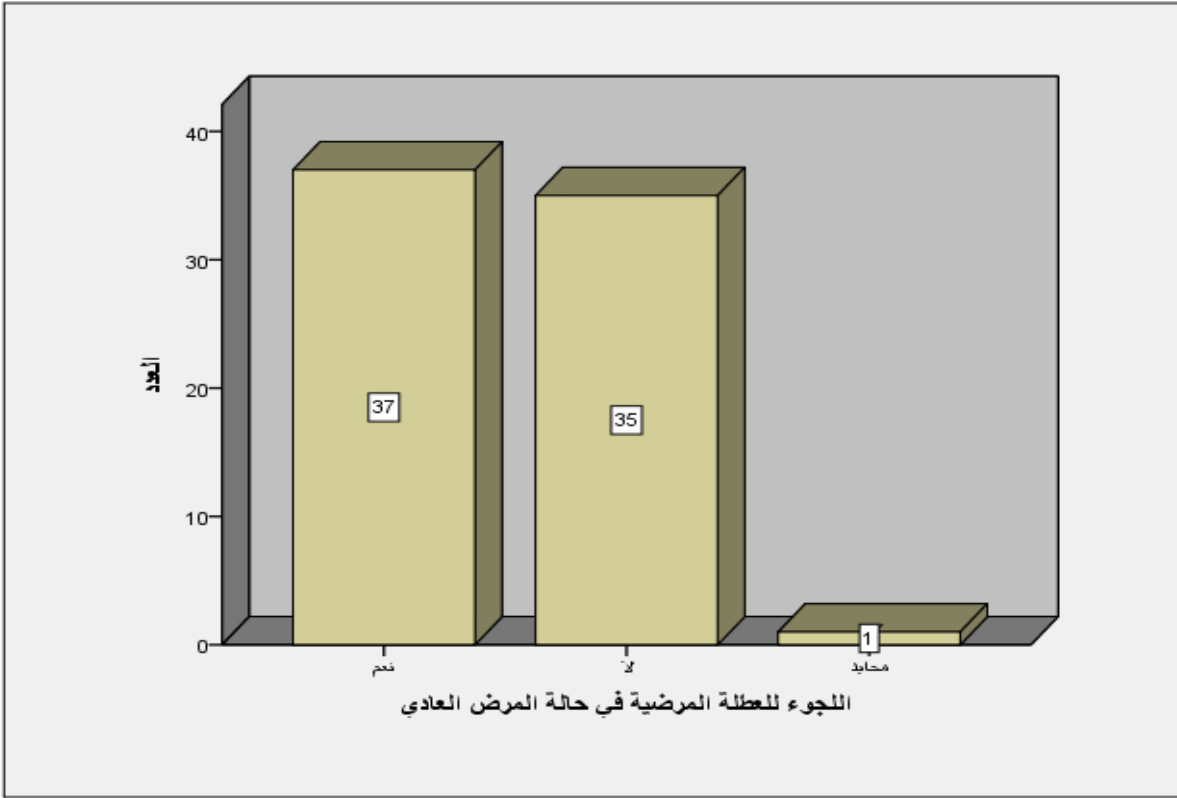
الملحق رقم 47 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية بسبب المرض المهني



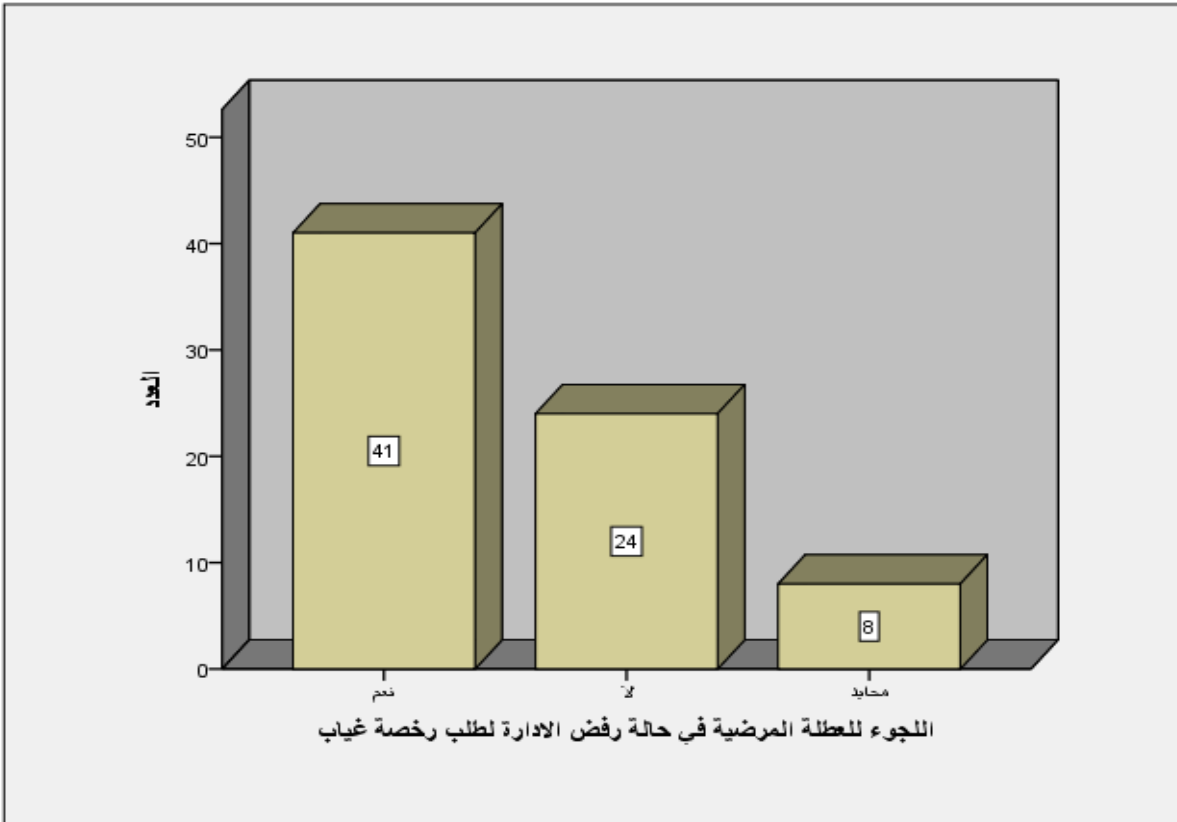
الملحق رقم 48 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية بسبب حادث عمل



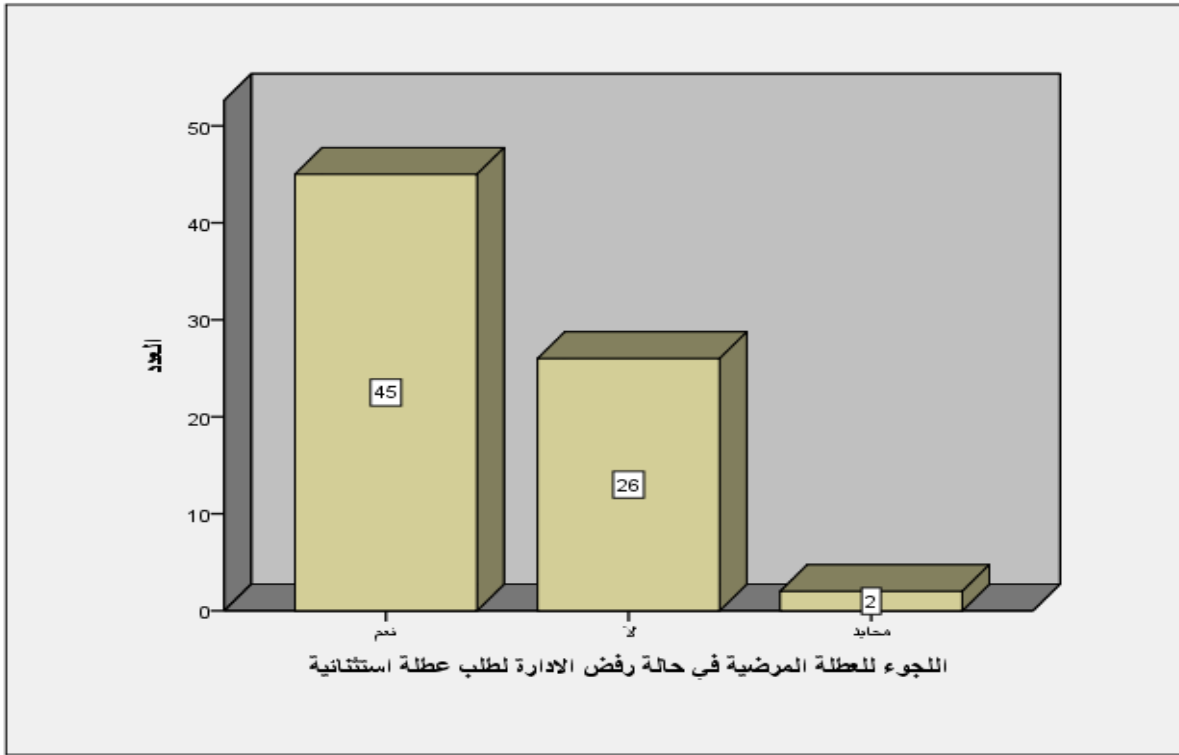
الملحق رقم 49 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية بسبب المرض العادي



الملحق رقم 50 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لرفض طلب رخصة غياب



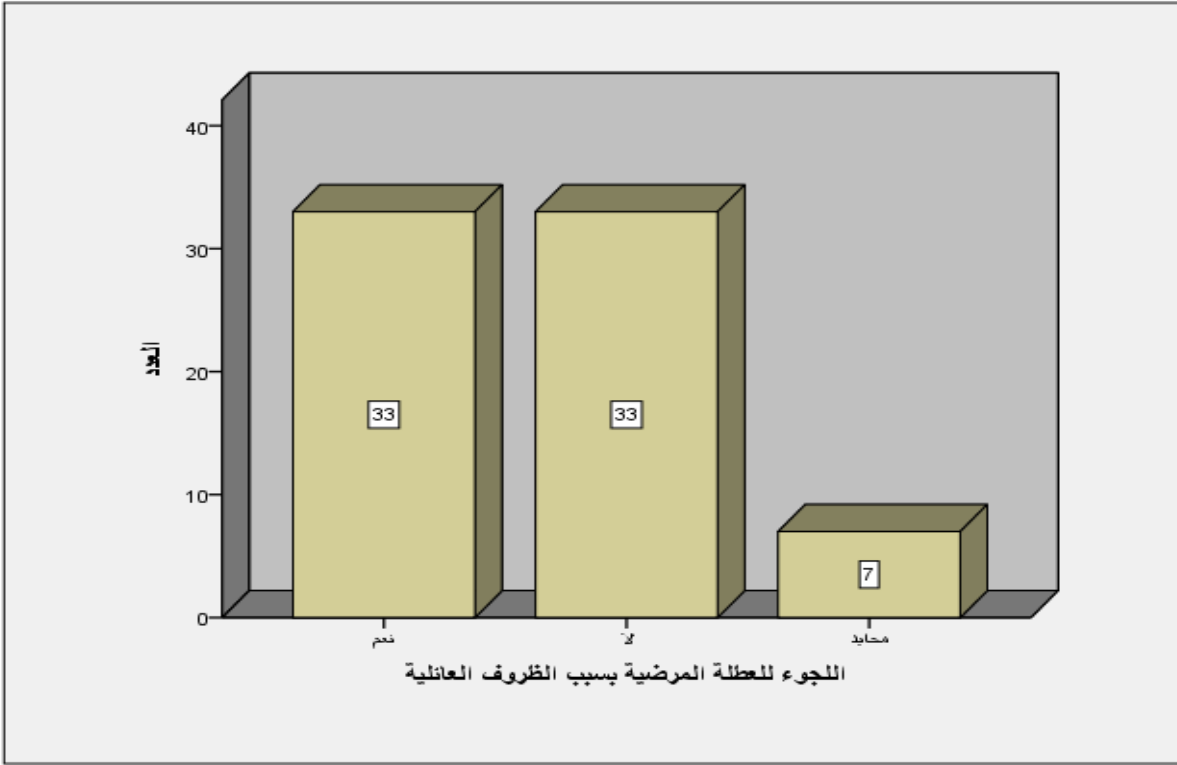
الملحق رقم 51 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لرفض طلب عطلة استثنائية



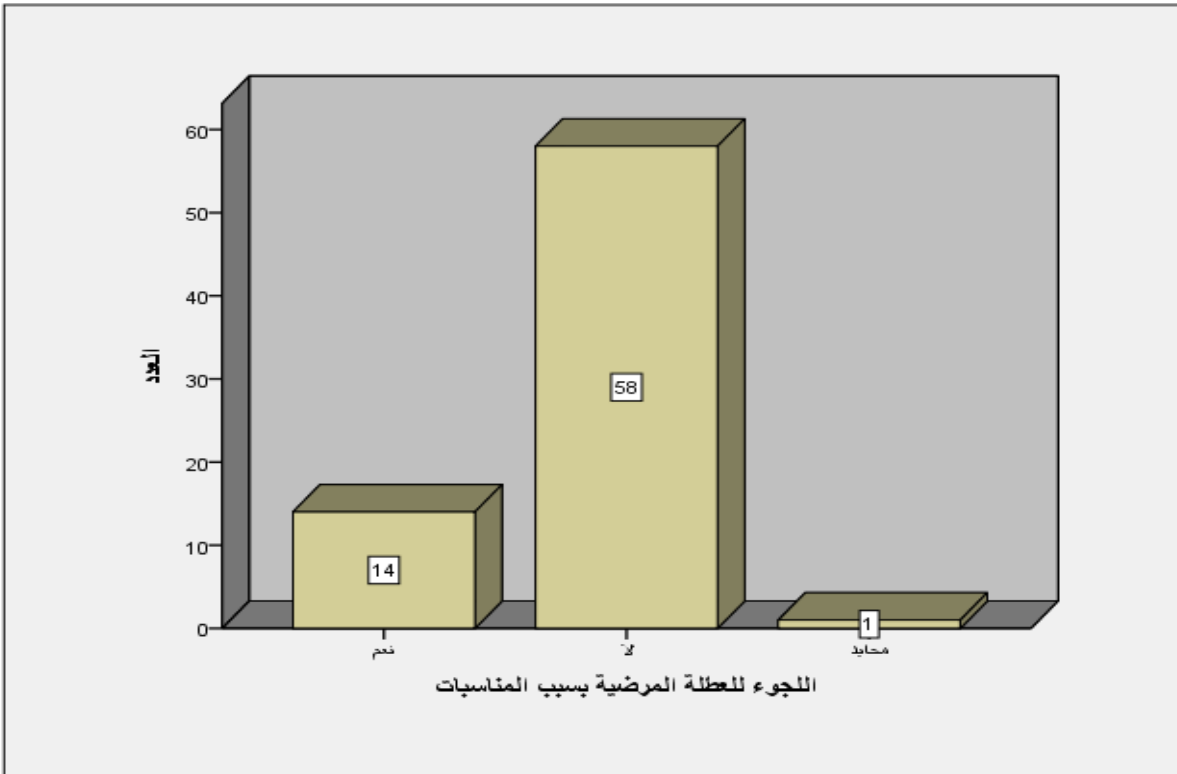
الملحق رقم 52 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية لبعد السكن عن مقر العمل



الملحق رقم 53 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية بسبب الظروف العائلية



الملحق رقم 53 مخطط يوضح اللجوء للعطل المرضية بسبب المناسبات



الملحق رقم 54 مخطط يوضح الاقتراحات لاستغلال العطلة المرضية في إطارها القانوني

