

جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



الموضوع

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقته بالتغيب

-دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الدكتور:

حمر العين عبد الرزاق

من إعداد الطالبتين:

- بشار طاوس

- بقريش ليزا

السنة الجامعية: 2022/2021

كلمة شكر

الحمد لله على فضله ونعمته الذين بهما تتم الصالحات أتقدم بالشكر الجزيل إلى
الأستاذ الدكتور "حمر العين عبد الرزاق" على تقبله الإشراف وعلى توجيهاته الدقيقة
ورعايته العلمية لانجاز هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا على انجاز هذا البحث من قريب أو بعيد.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع:

إلى من كان سندًا لي في الحياة إلى من علمني معنى الإرادة والثبات إلى من رسم

درب نجاحي أبي الغالي.

إلى مصدر الحنان ومنبع الأمان أمي الغالية.

إلى من غذاني حبهم طوال حياتي وبهجة قلبي

إخوتي وأخواتي.

إلى الأصدقاء الأوفياء: لمية- أسماء- عماد- نبيل- سيليا- ليزة- كهينة- ليديا-

أنيس.

وكل أصدقاء الدراسة.

- طاوس -

إهداء

أهدي عملي المتواضع إلى التي هي سبب وجودي وهي أُمِّي وأتمنى لها طول
العمر والصحة والعافية.

وإلى "أبي" الذي شق لي طريق العلم وسهل لي العبور فيه لاقتباس نور المعرفة
أدعو الله أن يبقيه منارة لنا.

إلى أخواتي سليمة وحاسينة وكهينة وأخي مقران وأتمنى لهم حياة سعيدة.
وإلى أصدقائي اللذين أعتبرهم إخوتي في هذه الحياة وخاصة طاوس.

ليزا

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت دراستنا الحالية الى معرفة مدى وجود علاقة بين صراع الأدوار و التغيب في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري ،و بعد الإحاطة النظرية بمتغيري الدراسة، جاء الجانب التطبيقي الذي تم فيه استخدام المنهج الوصفي، لذلك استخدم معامل بيرسون للتأكد من العلاقة بين متغيري الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (50) عاملة في جامعة مولود معمري ببنزوي وزو كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغيب لدى النساء العاملات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية $0,04$ وهي أصغر من مستوى الدلالة $0,05$.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية $0,02$ وهي أصغر من مستوى الدلالة $0,05$.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين الدور العائلي للمرأة والتغيب، لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية $0,00$ وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة $0,05$.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين الدور الاجتماعي للمرأة والتغيب، لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية $0,02$ وهي أصغر من مستوى الدلالة $0,05$.

- الكلمات المفتاحية: صراع الأدوار _ التغيب _ المرأة العاملة .

ملخص الدراسة باللغة الفرنسية:

Après l'exposé théorique des variables de l'étude, est venu l'aspect pratique dans lequel l'approche analytique descriptive a été utilisée ainsi que l'utilisation du coefficient de Pearson pour vérifier la corrélation entre les deux variables de l'étude à conclure les résultats suivants :

– Il existe une corrélation statistique significative de 0,05 entre le conflit de rôle chez la femme travailleuse et l'absentéisme parmi les femmes qui travaillent au niveau de département des sciences humaines et sociales à l'université Mouloud Mammeri où la valeur de la signification atteint 0,04 ce qui est inférieur au niveau de signification de 0,05.

– Il existe une corrélation statistique significative de 0,05 entre le conflit de femme avec elle-même et l'absentéisme, parmi les femmes qui travaillent au niveau de département des sciences humaines et sociales à l'université Mouloud Mammeri, où la valeur de la signification atteint 0,02 ce qui est inférieur au niveau de signification de 0,05.

– Il existe une corrélation statistique significative de 0,05 entre le rôle familial et l'absentéisme parmi les femmes qui travaillent au niveau de département des sciences humaines et sociales à l'université Mouloud Mammeri, où la valeur de la signification atteint 0,00 ce qui est inférieur au niveau de signification de 0,05.

– Il existe une corrélation statistique significative de 0,05 entre le rôle social et l'absentéisme parmi les femmes qui travaillent au niveau de département des sciences humaines et sociales à l'université Mouloud Mammeri, où la valeur de la signification statistique a atteint 0,02 ce qui est inférieur au niveau de signification 0,05.

– **les mots clés** : conflit des rôles _ femme travaillante _ l'absentéisme

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر
	إهداء
	إهداء
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
06	1- إشكالية الدراسة.
07	2- فرضيات الدراسة.
08	3- تحديد المفاهيم الإجرائية.
08	4- أسباب اختيار الموضوع.
08	5- أهداف الدراسة.
08	6- أهمية الدراسة.
09	7- الدراسات السابقة.
الفصل الثاني: صراع الأدوار	
22	تمهيد
23	1- مفهوم الدور .
23	2- مفهوم الصراع.
23	3- مفهوم صراع الأدوار .
23	4- دوافع خروج المرأة للعمل.
25	5- مصادر صراع الأدوار .
27	6- مظاهر صراع الأدوار .
27	7- آثار صراع الأدوار .

28	8- آثار صراع الأدوار على المرأة الجزائرية العاملة وأسررتها.
32	خلاصة
الفصل الثالث: التغيب	
40	تمهيد
41	1- مفهوم التغيب.
41	2- الفرق بين التغيب والغياب.
41	3- أسباب التغيب.
42	4- عوامل التغيب.
45	5- نظرة القانون الجزائري للتغيب.
46	6- أنواع وأشكال التغيب.
47	7- تدابير السيطرة على التغيب.
48	8- أساليب الحد من التغيب.
50	9- مساوئ وآثار التغيب.
53	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
64	تمهيد
64	1- الدراسة الاستطلاعية.
64	2- حدود الدراسة.
65	3- المنهج المستخدم للدراسة.
65	4- مجتمع وعينة الدراسة.
67	5- أدوات جمع البيانات.
69	6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.
71	خلاصة
الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير النتائج	
74	تمهيد
74	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة.
74	1-1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية العامة.
75	2-1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى.

76	1-3- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية.
76	1-4- عرض وتحليل النتائج الفرضية الخاصة بالفرضية الثالثة.
78	2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.
78	2-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة.
78	2-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى.
76	2-3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية.
80	2-4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.
82	3- الاستنتاج العام
83	4- اقتراحات الدراسة
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان
66	جدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب السن.
66	جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.
67	جدول رقم (03): توزيع الأفراد حسب سنوات الأقدمية.
69	جدول رقم (04): يبين نتائج ثبات معامل ألفا كرونباخ لبنود متغيري الدراسة.
74	جدول رقم (05) يمثّل: نتائج علاقة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغيب.
75	جدول رقم (06) يمثّل: نتائج علاقة بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب.
76	جدول رقم (07) يمثّل: نتائج علاقة الدور العائلي للمرأة والتغيب.
77	جدول رقم (08) يمثّل: نتائج علاقة الدور الإجتماعي للمرأة والتغيب.

مقدمة

مقدمة:

شهد العصر الحالي تطورًا سريعًا في مختلف مجالات الحياة والتي ألفت بضلالها على المرأة، بحيث كان للمرأة دور واحد وهو الاهتمام بعائلتها ومنزلها، أما اليوم فقد أصبحت تشارك الرجل في ميادين العمل المختلفة، فأصبحت المرأة ملزمة بالقيام بأدوارها التقليدية من جهة وأدوارها خارج البيت من جهة أخرى، وخروج المرأة لميدان العمل في العصر الحالي ومشاركتها فيه زاد في التنمية الاقتصادية لا ننكر ذلك، لكنها بسبب ذلك وجدت نفسها تواجه العديد من الضغوطات، وهذا الأمر الذي خلق لديها العديد من الصراعات. وقد ولدت هذه الصراعات مشاكل تنظيمية للمرأة العاملة من بينها التغيب، وانتشار هذه الظاهرة في المؤسسات تؤرق الإدارة مما ينعكس سلبيًا على أداء العامل، فالتغيب يعد أحد أنماط الفاقد البشري في العمل، وبالتالي غياب القوة البشرية تؤثر على كثافة الإنتاج في المؤسسة.

قمنا بتقسيم الدراسة إلى قسمين الجانب النظري والجانب التطبيقي، حيث يضم الجانب النظري ثلاثة فصول والمتمثلة في الفصل الأول والذي يمثل الإطار العام للدراسة، حيث أدرجنا فيه إشكالية الدراسة وأيضاً قمنا بصياغة الفرضيات بالإضافة لتحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة وأسباب اختيار الموضوع، وأيضاً أهداف وأهمية الدراسة وفي الأخير قمنا بإدراج الدراسات السابقة والتعقيب عليها. أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة" أين حولنا توضحه بشيء من التفاصيل والتي تضم مفهوم الدور، مفهوم صراع الأدوار، دوافع خروج المرأة إلى العمل، ومصادر صراع الأدوار، إضافة للمظاهر صراع الأدوار وآثارها. والفصل الثالث كان تحت عنوان "التغيب" والذي يضم مفهوم التغيب، الفرق بين التغيب والغياب، أسباب التغيب، عوامل التغيب، نظرة القانون الجزائري للتغيب، تدابير السيطرة على التغيب، أساليب الحد من التغيب، مساوئ وآثار التغيب. أما الجانب التطبيقي فيحتوي على فصلين، الفصل الأول خصصناه للإجراءات المنهجية حيث يضم الدراسة الاستطلاعية، ميدان الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة للدراسة، أما الفصل الثاني خصصناه لعرض النتائج وتحليلها لينتهي بحثنا باستنتاج عام كحوصلة لما توصلنا إليه بالإضافة إلى بعض الاقتراحات والتوصيات.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضية الدراسة.
- 3- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة.
- 4- أسباب اختيار الموضوع.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- أهمية الدراسة.
- 7- الدراسات السابقة.
- 8- التعقيب عن الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

يشهد العالم في الوقت الخاص تغيرات وتطورات جوهرية في مختلف أوجه الحياة خصوصا الاقتصادي، والذي يرتبط بسوق العمل إذ أصبح أكثر طلبًا من ناحية الكفاءات والمهارات، إذ أصبح يواجه تحديات كثيرة مثل عدم ملائمة مخرجات التعليم وحاجات السوق، كذلك نقص اليد العاملة في بعض الميادين، وسيطرة بعض الفئات على العمل دون غيرها من الفئات الأخرى، ومع هذا برز دور المرأة في الحياة العملية حيث أصبحت تلعب دورًا بارزًا في المنظمات والمؤسسات، مما أكسبها أهمية بالغة في سوق العمل نظرًا لكون المرأة جزء لا يتجزأ من المجتمع، حيث أصبحت تساهم في تطور المؤسسات ونجاحها. فقد أصبحت المرأة تلعب عدة أدوار إذ نجدها تكافح على جبهتين، الأسرة وبحكم غريزتها والتي تتطلب الكثير من الوقت والمجهود، فيلزمها الأمر أن تقسم وقتها بين الأولاد والزوج ونفسها ومتطلبات البيت، حيث تجدها مع زوجها تلبي حاجاته وتتواصل مع أبنائها لمنحهم العاطفة والحنان، بالإضافة للأعمال المنزلية ومن ناحية أخرى الاعتناء بنفسها لتتمكن من الاستمرارية في العطاء.

وفي المقابل نجدها في مكان العمل تكافح لتثبت نفسها وقدراتها والقيام بعملها بأكمل وجه والدفاع عن حقوقها في المساواة في المنصب والأجر مع الرجال ومع كل هذا عليها أيضا أن تواجه العديد من التحديات الخارجية كالتحرش في العمل.

وبحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها أثناء قيامها بدور الزوجة وأدائها لدور الأم إلى جانب كونها عاملة بالمؤسسة، ومن ثم تختلف التوقعات وتتعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز والإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها. (عائشة بوبكر، 2012، ص.15، 14)

وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن محاولة المرأة التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية، ليس بالأمر الهين والذي قد يخلف العديد من المشاكل والتي تمس المرأة وحدها، وإنما تصل للزوج والأبناء والمؤسسة التي تعمل فيها، فإذا مال الاهتمام لجهة على الجهة الأخرى المقابلة هذا الأمر يُولد أزمات فنجد مثلاً امرأة تهتم بعملها كثيراً وتقضي فيه الكثير من الوقت أهملت زوجها والأولاد الأمر الذي يُنشب خلافات زوجية جراء تقصيرها في حق عائلتها وفي أدائها لواجباتها اتجاههم، أما إذا مال الاهتمام للأسرة مقابل العمل هذا الأمر سيسبب لها العديد من المشاكل المهنية وبتكرار هذه الأمور ستتكرر معها الإنذارات وفي الأخير قد يكون الفصل من المؤسسة هو الحل.

وفي خضم هذا تعتمد المؤسسات من أجل مواصلة الإنتاج والبقاء بفعالية في الميدان على ضرورة تأمين الاستمرارية والمواظبة بدون انقطاع في سبيل ذلك يكون الواجب والضروري على العمال الالتزام بالحضور، فالعمل يعتبر الإطار الأمثل لنمو والازدهار فهو المرأة العاكسة لأي أمة، وعليه يتوقف الجزء الكبير من سعادة الفرد والجماعة، لكن هذا الأمر لا يتحقق مع انتشار ظاهرة التغيب والذي يشكل أحد أنماط الفاقد البشري في العمل، كما أن الخطط التنموية في المنظمات تعتمد أساساً على القوة البشرية

وبالتالي فإن تغييبها سوف يؤثر على أداء العامل داخل المؤسسة حيث أنه من أهم المشاكل التنظيمية التي تثقل كاهل المؤسسة، لما تخلفه من اختلال في توازن جدول الأعمال والإنتاج وتكاليف إضافية للمؤسسة، كما تعد ظاهرة التغييب أحد أشكال الصراع التنظيمي ذلك أن العامل عندما يتغييب فهو يعبر عن رفضه لخلل ما في العمل، ونجد خلف التغييب نوعان من المشاكل (مشاكل مرتبطة بالفرد، مشاكل مرتبطة بالمؤسسة). (بن بوزيد خولة، 2015، ص.7)

وبسبب تعدد أدوار المرأة وتداخلهم كثيراً ما توجهها مشكلة التغييب عن العمل، خاصة إذ ما كانت تعيش في أسرة مضطربة لا تعي تضحياتها ولا تقدرها والتي تنعكس على مدى التزامها بالعمل، وتغييب المرأة العاملة ظاهرة يصعب التحكم بها وذلك لأنها فريدة غير منتظمة، ومرتبطة بخلفيات مختلفة ومتعددة فمثلاً قد تغييب لمرض الأبناء أو الزوج أو بسبب مشاكل عائلية أو حتى بسبب الضغط الذي تتعرض له مما يجعلها تحت حالة استنزاف دائمة للطاقة والجهد.

واستناداً لنتائج عملية استعراض المعلومات والدراسات التي تطرقت لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة بالإضافة لظاهرة التغييب قمنا بطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغييب؟

والذي يتفرع للتساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين صراع المرأة مع ذاتها والتغييب؟

- هل توجد علاقة بين الدور العائلي للمرأة والتغييب؟

- هل توجد علاقة بين الدور الاجتماعي للمرأة والتغييب؟

2- فرضيات الدراسة :

- الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغييب لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين صراع المرأة مع ذاتها والتغييب

لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين الدور العائلي والتغييب لدى

النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين الدور الاجتماعي والتغييب لدى

النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

3- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

3_1 المفهوم الإجرائي للمرأة العاملة: هي المرأة التي تزاول عملاً خارج بيتها بشكل رسمي ومنتظم، مقابل أجر مادي تتقاضاه وهذا إضافة إلى أدوارها في البيت والمتمثلة في دور الزوجة، دور الأم، دور ربة البيت. والمرأة العاملة أيضاً تمثل النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري.

أما إجرائياً فنقصد بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة درجة إجابات عينة دراستنا حول إستبيان صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.

3_2 المفهوم الإجرائي للتغيب: يعرف التغيب بأنه عدم حضور العامل إلى منصب عمله في الوقت الذي يجب أن يكون فيه لأسباب إرادية أو لا إرادية.

أما إجرائياً فنقصد بالتغيب درجة إجابات النساء العاملات حول إستبيان التغيب .

4-أسباب اختيار الموضوع:

• مبررات ذاتية:

- الميل الشخصي للمواضيع التي تخص المرأة.
- الرغبة في معرفة العلاقة الموجودة بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغيب.

• مبررات موضوعية:

- تماشي الموضوع المختار مع تخصص دراستنا.
- محاولة التعرف على أهم المشاكل التي أدت لتغيب المرأة عن العمل.
- محاولة معرفة أسباب الصراع لدى المرأة العاملة.
- إمكانية أن تكون هذه الدراسة آفاق جديدة للباحثين في هذا المجال.

5-أهداف الدراسة:

- نسعى من خلال دراستنا تحقيق الأهداف التالية:
- محاولة تسليط الضوء على موضوع هام وهو صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتوضيح المفاهيم المتعلقة به.

- معرفة مدى وجود علاقة بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغيب.
- معرفة المعوقات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة.

6-أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في:

- تناول موضوع مهم وجوهري في الوقت الحاضر وهو المرأة العاملة وكل ما تواجهه من معوقات.
- إبراز مستوى الصراع لدى المرأة العاملة.

- معرفة أثر تداخل أدوار المرأة وانعكاساته على عملها خارج البيت.
 - تعتبر هذه الدراسة بمثابة نموذج تحليلي لوضعية المرأة العاملة والظروف التي تعيشها والمسؤوليات التي تتحملها في الأسرة والعمل.
 - إبراز العلاقة بين صراع الأدوار والتغيب.
- 7-الدراسات السابقة:

أ- الدراسات التي تناولت موضوع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

• الدراسات العربية:

- 1-دراسة "مليكة يوسف" 2002 بعنوان "آثار عمل الأم على تربية أبنائها" دراسة ميدانية بمدينة شراكة بالجزائر العاصمة وكانت تهدف الدراسة إلى:
 - معرفة الآثار السلبية التي تنعكس على الأطفال جراء عمل الأم.
 - معرفة مدى توفيق الأم العاملة بين عملها الخارجي وعملها المنزلي.
 - الوقوف على العوامل التي تحول دون توفيق الأم العاملة بين عملها الوظيفي وواجباتها المنزلية.
- واستعملت المنهج الوصفي التحليلي عن طريق المسح الاجتماعي والعينة كانت مكونة من 120 امرأة عاملة موزعة على النحو التالي:
- 60 مبحوثة في قطاع التعليم، 36 مبحوثة في قطاع الوظيفي العمومي، 12 مبحوثة في القطاع الخاص، 13 مبحوثة في القطاع الصحي.
- استخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:
- إن عمل الأم يؤثر على الأطفال، وتختلف درجة التأثير حسب عدد ساعات العمل بالنسبة للمبحوثات، إذ تبين الدراسة أن الأم العاملة التي لا تعود إلى منزلها في منتصف النهار، هذا يعني أنها لا ترى طفلها الذي هو بحاجة إليها منذ الصباح حتى المساء، لذلك فالكثير من المبحوثات صرحت بأن الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع أطفالها في الحقيقة غير كافي للاهتمام والاعتناء بهم وهم مقتنعون بضرورة تكريس الأم كل وقتها لصالح أطفالها.
 - اتضح لنا أن تضارب الدورين في الأداء لم تقلح الأم العاملة في إخفاء الصراع بينهما، وصرحن أغلب المبحوثات بعدم رضاهن عن عملهن ويؤكدن على أن الأم العاملة لا يمكنها تلبية حاجيات أطفالها نظراً لابتعادها عنهم طول اليوم.
 - عدم قدرة الأم التوفيق بين العمل المهني والعمل المنزلي، يظهر كذلك في تصريح أغلب المبحوثات بأنه لا يمكن تعويض الحاجيات المعنوية بالحاجيات المادية، وهذا معناه أن الطفل يحتاج إلى الحنان والعطف وليست إلى أدوات اللعب والأنشطة المختلفة.
 - عدم توفيق الأم العاملة بين عملها الوظيفي والمنزلي يؤدي إلى ضعف دورها التربوي.
- (بن عمارة سمية، 2008، ص.34)

1- دراسة "مليكة بن زيان" 2004 بعنوان "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية" تتمحور مشكلة الدراسة حول آثار عمل الزوجة على المتغيرات الأسرية وتأثير عملها على المستوى المعيشي للأفراد أسرتها والتركيز على طبيعة العلاقة بين أفراد الأسرة التي تعمل فيها الزوجة وقد تم اختيار العينة بطريقة مقصودة والمتمثلة في ست (6) نساء عاملات متزوجات وأم أطفال تعملن بدوام كامل في البرج الإداري بجامعة منتوري بقسنطينة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها وخاصة فيما يخص الأشغال المنزلية لا تتناقض كثيراً رغم مساعدة زوجها.
- الزوجة العاملة مازالت مسؤولة وتحمل إدارة المنزل إلى جانب تحملها لمسؤولية الوظيفة كما أنها تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم.
- تمسك الزوجة العاملة بعملها لا يعيق التوفيق بين عملها الخارجي والأعباء الأسرية وتلجأ إلى تنظيم الوقت بدقة. (مليكة بن زيان، 2003، ص.106)

2- دراسة "الحسين عبد الرحمان" 2009 بعنوان "المرأة العاملة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين" دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية بعين الصفراء-نعامة- استعمل المنهج الوصفي التحليلي، وكانت العينة مكونة من 92 عاملة وكان الهدف من الدراسة:

- معرفة مدى قدرة المرأة العاملة على تحقيق توازن بين أداء دور الموكل لها شرعاً وهو داخل الأسرة والدور الذي اختارته لأسباب ذاتية أو فرضته الظروف وهو العمل خارج المنزل.
- إظهار القدرات البيولوجية للمرأة التي تتمثل في دور الأمومة، التنشئة الأسرية، إنجازها للأعمال المنزلية وتوفيقها رغم كل هذا مع العمل المهني خارج المنزل.
- إبراز العراقيل التي تتعرض لها على مستوى الأسرة وتسليط الضوء على الاتجاهات والسلوكيات الجديدة التي أصبحت تلعبها في التصدي لهذه المواقف.
- وانتهت الدراسة إلى النتائج التالية:

- في الأخير خرجت بانطباع شامل وهو أن عمل المرأة المتزوجة له تأثير قوي لتحسين مكانتها الاجتماعية.

- ويتمثل التوجه الأسري الحديث للزوجين العاملين معا في المشاركة في الأعمال المنزلية والاقتصادية، واتخاذ القرارات ورعاية الأطفال، أي الاتفاق على كل صغيرة وكبيرة من أجل الوصول للسعادة والابتعاد عن الصراع، ويرجع ذلك إلى الأدوار الجديدة التي تلعبها المرأة. (حسن عبد الرحمان، 2009،

ص.185)

• الدراسات الأجنبية:

1- دراسة "جورد ونوهوال- **jourd nouhel** " 1974 بعنوان "صورة الذات لدى النمط الأنثوي والعلاقة بين صراع الأدوار وآلية التعامل" وتكونت العينة من (229) سيدة عاملة من خريجات الجامعة وتمثلت نتائج الدراسة في:

- 23% من النساء لا تعانين من الصراع.

- 13% يعانين من صراع الأدوار داخل المنزل وخارجه.

- 64% يعانين من الصراع نتيجة لأداء الدور المنزلي بالإضافة للأدوار الأخرى.

-بالإضافة إلى ازدياد صراع الأدوار في حالة التباعد بين إدارة المرأة لذاتها وتصورها عن المرأة عامة أي درجة تقبلها لذاتها الفرق بين الذات الواقعية والمثالية حينما تترك المرأة ذاتها بإيجابية فإنها تواجه الصراع بإعادة بناء أدوارها أما في حالة نظرتها السلبية لذاتها فإنها تحجم بعض المطالب. (جميل يوسف، 2008، ص.58)

2- دراسة "دوروثينيفيل وساندرا داميكو- **dorothy neville/sandra damico**" 1975 بعنوان "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقته بحجم الأسرة تكونت العينة من (518) سيدة تطوعن للتجربة تمت مجانستهن في العمر (25-39)، التعليم، الطبقة الاجتماعية، الحالة الأسرية وكانت أدوات الدراسة استفتاء حول صراع الأدوار يشمل بنود فرعية وهي تنظيم الوقت العلاقة مع الزوج- إدارة المنزل- النواحي المالية- عدد الأطفال- توقعات خاصة بالذات وبالآخرين- الشعور بالذنب وكانت أهم النتائج:

- يبدو الصراع في أشد صورته مرتبطا بتنظيم الوقت والتوقعات الخاصة بالذات.

- يرتبط الصراع بوجود طفل واحد حيث تمثل رعاية تجربة جديدة على الأم.

- يزداد الصراع بزيادة عدد الأبناء حيث تزداد الأعباء بزيادتهم وخاصة في حالة وجود ثلاثة أطفال أو أكثر. (شند، 2000، ص.87،86)

3- دراسة ألبرت ورتشاردسون- **albert richardson** " 1975 بعنوان "نتائج صراع الدور وإدراك النساء لأدوارهن" وأجريت الدراسة بنيويورك في الولايات المتحدة الأمريكية وتكونت عينة الدراسة من (93) سيدة عاملة واستخدم اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) وكانت تهدف إلى التعرف على ارتباط صراع الأدوار بالحالة الزوجية، العمر وجود الأطفال وتخلصت النتائج كالاتي:

يزداد شعور المرأة بالصراع في حالة وجود طفل بالإضافة إلى أن المرأة تعاني في العمل من درجة متوسطة من الصراع في حالة تواجد المرأة والرجل دون أولاد، ومن خلال فحص المبحوثات تبين أن 60% من النساء اللواتي طبق عليهن الاختبار يعانين من الصراع من الرجل، و 29% أظهرت أن الصراع حالة خاصة بالمرأة، و 6% أظهرت أن شعور المرأة بالصراع يعوق عملها، 37% أن الآخرين يعوقون أداءهن

و67% يعانون من الضجر والتبرم وتعدد الأدوار خاصة في حالة الأمومة. (جميل يوسف، 2008، ص.57)

ب- الدراسات التي تناولت التغيب:

• الدراسات العربية:

1- دراسة "طلعت إبراهيم لظفي" 1984 تحت عنوان "التغيب في المجال الصناعي" دراسة ميدانية في المؤسسات الصناعية المختلفة في مدينة الرياض -السعودية- استعمل الباحث المنهج التجريبي واستعان بالأساليب الإحصائية المختلفة وكانت العينة مكونة من (476) عامل موزعين على مجموعتين أحدهما المجموعة التجريبية والأخرى المجموعة الضابطة وهما متساويتان في العدد وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توصل إلى أن العمال الصناعيين العاملين داخل المؤسسات الصناعية قد تغيبوا عن العمل (893) يوم خلال (487) مرة من مرات تغيبهم عن العمل.

- اتضح أن مشكلة التغيب عن العمل تحدث نتيجة عوامل متداخلة اجتماعية وغير اجتماعية إضافة إلى العوامل الشخصية والعوامل المرتبطة بالمجتمع. (طلعت لظفي إبراهيم، 1984، ص.98)

2- دراسة "بليط عبد الله" 2001 تحت عنوان "التغيب الصناعي" دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية للخزف بمدينة -جيجل- وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي، و استعمل عينة طبقية عشوائية تتمثل في (103) فرد من مجتمع الدراسة المكون من (412) فرد وكانت الدراسة تهدف إلى:

- معرفة العوامل التنظيمية في المؤسسة التي تدفع العمال للنفور.

- معرفة العوامل الخارجية التي تحدد اتجاه العمال نحو ترك مناصب عملهم.

- معرفة أسباب التغيب.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مؤشر النقل وبعد المسافة لم يظهر علاقة قوية بتغيب العمال، أما بقية المؤشرات فقد أظهرت علاقة قوية بتغيب العمال.

- العمال الصغار في السن يميلون للتغيب لفترات قصيرة، بينما يتراجع معدل التغيب كلما تقدم سن العمال.

- تثير الظروف الفيزيائية في انتشار حالة الاستياء والتنمر وتدهور الحالة الصحية للعمال. (عبد

الله بليط، 2001، ص.195)

3- دراسة "محمد حماوي" وسالم بن الطيب" 2011 تحت عنوان "الغيابات في الوظيف العمومي"

دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية أدرار، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستعان بأدوات جمع

البيانات المتمثلة في المقابلة والاستمارة، وكانت تهدف الدراسة إلى معرفة مدى ارتباط معدل الغياب بمستوى الرضا الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة.

وخلصت الدراسة إلى:

- العوامل الخارجية لها نفس الأثر المعنوي على التغيب إذ أن بعد مقر الإقامة عن العمل.
- تحدث المشاكل الانضباطية نتيجة لوجود سلوكيات غير مرغوب فيها بعض العاملين الذي يستوجب على المنظمة تطبيق إجراءات حسب نوعية السلوك لتجنب هذه المشاكل. (بلال فاطمة، بوعلاوي سمية، 2019، ص.8)

• الدراسات الأجنبية:

1- دراسة "سوشيليا سنجهاال - soushila sinhal" تحت عنوان "فحص العلاقة بين التغيب وشعور العمال بعدم إحراز التقدير المناسب في العمل، وقد أجريت الدراسة في مصنع تابع للقطاع الخاص في شمال الهند، يتميز تنظيمه بتعدد الأنماط المشاركة العمالية في اتخاذ القرار، وقد اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على العينة الطبقية العشوائية، واستعمل لأجل ذلك أدوات تمثلت في الاستبيان- السجلات الشخصية- المجالات الرسمية داخل المصنع، وتوصلت الدراسة إلى:

- يرتفع معدل الغيابات عند العمال الذين لا يشاركون في الأنشطة داخل المنظمة كنتيجة للتهميش الذي يعانونه في حين ينخفض معدله عند العمال المشاركين، لكونهم يحققون من خلال مشاركتهم درجة عالية من الرضا والتقدير.

- يرتبط معدل التغيب سلبيا بمتغيرات السن، والدخل.

- يرتبط معدل التغيب ايجابيا بالالتزامات الأسرية وعدد الأفراد الذين يعولهم العامل. (عبد الله بليط،

2001، ص.12،13)

2- دراسة "ليوننا-lyona"-2002- بعنوان "أسباب التغيب لدى الكادر التمريضي الذي يعمل في العناية

الحرجة في "ساسكا تشوان" - بكندا- وقد خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

- معدل الغياب عند من يعملون بنظام الفترات ال(12) ساعة أكثر من الذين يعملون بنظام الفترات (8) ساعات، كما لاحظوا أن معدلات الغياب عند من جاوبوا بعدم الرضا أكثر من الذين جاوبوا برضاهم عن العمل.

- وخرجت الدراسة بنقاط كان أهمها هو ضرورة مراقبة معدلات وأسباب الغياب ذلك لتحسين إدارة الموارد البشرية والتخطيط لوجود نقص في الكادر التمريضي فقد أوصلت الدراسة بأنه يتحتم على صانعي القرار أن يأخذوا مسألة الرضا الوظيفي بالاعتبار إذا ما كانوا يريدون المحافظة على كوادر التمريض.

(محمد على القرني، 2021، ص.45)

3-دراسة "ينماويا - yanimawiya" -2007- بعنوان "العوامل المؤثرة على غياب الممارسين الصحيين في المنشآت الصحية العامة وأجريت الدراسة في "بوشينايا" -أوغندا- وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج أهمها:

- 96% من عينة الدراسة يوافقون أن سوء القيادة عامل مساعد في نسبة الغياب.
- ويرى الممارسين أن نقص وضعف الإشراف هو الذي يؤدي للتغيب.
- كما خرجت الدراسة أيضا بأن الممارسين يرون أن العمل في نفس المكان لفترات طويلة هو أحد أسباب التغيب، وأوصلت الدراسة على ضرورة عمل دوريات إشراف ومتابعة، بالإضافة للوصاية بتحفيز الموظفين وتقديم مكافآت للمثاليين في العمل وتغيير في أماكن العمل.(محمد على القرني، 2021، ص.48)

-التعقيب عن الدراسات :

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة نجد أن دراستنا اتفقت مع بعض الدراسات السابقة في طبيعة نشاط العاملات التي طبقت عليهنّ الدراسة، وتنوع الأساليب الإحصائية المستخدمة للحصول على البيانات والمعلومات وتحليلها. بعد تحليل الدراسات السابقة ومقارنتها بدراستنا الحالية استخلصنا أن دراستنا اتفقت مع كافة الدراسات السابقة لاستخدامها المنهج الوصفي.

من حيث موضوع الدراسة لم تكن هناك دراسة تتفق مع دراستنا والتي كانت بعنوان "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقتها بالتغيب". فلم تكن هناك دراسة تشمل المتغيرين معًا، ولكنها كانت تتفق مع بعض الدراسات من ناحية أحد المتغيرين أو بعض المؤشرات مثل دراسة مليكة بن زيان 2004 بعنوان "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، ودراسة جورد ونوهوال 1974 بعنوان "صورة الذات لدى النمط الأنثوي والعلاقة بين صراع الأدوار وآلية التعامل"، ودراسة دورو ثينيفيل وساندرا داميكو 1975 بعنوان "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقته بحجم الأسرة"، بالإضافة لدراسة ألبر ورتشارد مون 1975 بعنوان "صراع الدور وإدراك النساء أدوارهن".

وفي هذا الإطار كانت دراستنا مختلفة عن دراسات أخرى من حيث بيئة الدراسة، حيث أن دراستنا محلية أما بالنسبة للدراسات السابقة فهناك دراسات أجنبية، دراسات عربية، ودراستنا كانت في مؤسسة تعليمية (الجامعة) عكس بعض الدراسات كانت في مؤسسات صناعية أو صحية، كما اختلفت دراستنا عن الدراسات السابقة في حجم العينة، بحيث عينتنا تتكون من (50) عاملة أما بالنسبة للدراسات الأخرى المختلفة فمنها من تتكون من (120) امرأة عاملة كما هو الحال في دراسة مليكة يوسف 2002، ودراسة جورد ونوهوال 1974 والتي شملت (229) سيدة عاملة.

وقد استفدنا من الدراسات السابقة لإثراء الدراسات الحالية من خلال التعرف على الأدوات المستخدمة ومعالجة البيانات وإثراء الجانب النظري من الدراسات، ووضع تصور عام لدراستنا وصياغة وتحديد الإشكالية وفرضيات الدراسة وبناء أدائها وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الثاني: صراع الأدوار

الفصل الثاني: صراع الأدوار

تمهيد

- 1- مفهوم الدور .
- 2- مفهوم الصراع.
- 3- مفهوم صراع الأدوار .
- 4- دوافع خروج المرأة للعمل.
- 5- مصادر صراع الأدوار .
- 6- مظاهر صراع الأدوار .
- 7- آثار صراع الأدوار .
- 8- آثار صراع الأدوار على المرأة الجزائرية العاملة وأسرتها.

خلاصة

تمهيد:

تعتبر المرأة العامل المهم في المجتمع بحيث لديها عدة أدوار، مما يؤدي بها إلى مواجهة مختلف الصراعات اليومية بشكل خاص في البيت وبشكل عام في مكان العمل ويبرر صراع الأدوار بصفة خاصة عندما يحدث تغير اجتماعي في حياة المرأة.

1- مفهوم الدور:

- تعريف كمال سعيد 1977: "بأنه مجموعة التوقعات السلوكية المتعلقة بالفرد الشاغل لمكانة اجتماعية محددة، وعندما يقوم الفرد بتنفيذ تلك التوقعات يكون قد أدى دوره. (سميرة محمد شند، 2000، ص.31)

- تعريف أحمد ماهر 2003: "أن الأدوار تمثل التصرفات والسلوك المتوقع من العضو في مركز وظيفي، وهي مثل الأدوار التي يلعبها الممثلون. (أحمد ماهر، 2003، ص.56)

- أما روتيز فيعرف الدور بأنه "وظيفة الفرد في الجماعة أو الدور الذي يلعبه الفرد في جماعة أو موقف اجتماعي. (بوبرك عائشة، 2007، ص.24)

2- مفهوم الصراع:

- تعريف ليكرت 1976: "الصراعات على أنها نزاع حاد من أجل حصول الفرد على النتيجة المرغوبة، التي أن تحقق تحول دون حصول الآخرين على نتائجهم المرغوبة، مما يؤدي إلى ظهور الصراع. (بوفلجة غياث، 1992، ص.47)

- تعريف الباحثين مارج وسيمون "بأن الصراع يمثل حالة اضطراب وتعطيل لعملية اتخاذ القرار، بحيث يواجه الفرد أو الجماعة صعوبة في اختيار البديل الأفضل للقرار المراد اتخاذه بهذا الشأن، لذا فإن الصراع حالة تعطيل لفعالية الانجاز المراد اعتماده وقبوله في موقف معين. (خضير كاضم، 2002، ص.143)

3- مفهوم صراع الأدوار:

- تعريف عبد المنعم الحنفي 1978: "أن صراع الأدوار أنه ذلك الصراع الناشئ عن التناقض بين الأدوار التي يتعين على الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي. (سميرة محمد شند، 2002، ص.37)

- تعريف سمية بن عمارة 2010: "أن صراع الأدوار هو عدم قدرة الفرد على الموائمة بين دورين أو أكثر، إذ يؤثر أحدهما على القيام بالدور الآخر. (بن عمارة سمية، 2010، ص.354)

- أما تعريف زهران حامد عبد السلام 2003: "أنه عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية والتي يكون بينهما بعض الخلط والاختلاف والصراع، والذي قد يؤثر تأثيرا سلبيا على شخصية الفرد ويخلق الكثير من المشكلات حتى أنه يتسبب في بعض الاضطرابات النفسية. (زهران حامد عبد السلام، 2003، ص.171)

4- دوافع خروج المرأة للعمل:

هناك دوافع وجهت المرأة نحو العمل بصورة طوعية أو اضطرارية وامتد نشاطها إلى شتى نواحي العمل واقتحمت ميادين العمل المختلفة بعدما كان عملها مقتصرًا داخل البيت فقط، وترتبط هذه الدوافع بالحاجات الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وهي:

4-1: الدوافع الاقتصادية: يعتبر الدافع الاقتصادي أو المادي من أكثر الدوافع قوة من حيث التجاؤ معظم النساء إلى العمل خارج البيت ومما يؤكد ذلك أن أغلبية النساء المتزوجات عندما يواجه إلهن أسئلة عن سبب عملهن يذكرن الحالة الاقتصادية أو المادية كدافع رئيسي على أساس أنهن يساهمن في نفقات المعيشة للأسرة، وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض وما يؤكد هذا ما جاء في رسالة (سنة خليل أحمد) أن الذي دفع المرأة إلى العمل هو الجانب الاقتصادي، أي لارتفاع تكاليف المعيشة الأثر المباشرة في دفع المرأة لميدان العمل. (مصطفى عوفي، 1984، ص.188)

وهناك بحوث بينت أهمية الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل الارتفاع بالمستوى العام الأسرة، فقد يكون الدافع للعمل للوصول إلى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى. (كامليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984، ص.86)

وتذكر في هذا المجال بانس راوية 1986 أن عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وأن خروجها لم يعرقل أداءها الأساسي كربة بيت وزوجة بل أضافت إلى دورها دورًا هامًا هو الاستفادة من إمكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر وكذلك الخوف.

من المستقبل وعدم الثقة بالمعيار الحالي للعائلة، وكذلك الديون المتراكمة على العائلة ربما للحصول على راتب التقاعد الذي يعطي للعامله عند تقاعدها في نهاية سنه القانوني. (حيدر خضر سليمان، 1948، ص.55)

إن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل سواء كانت للحاجة الملحة لمتطلبات الأسرة أو كعامل إسناد لدخل الأسرة أو لرفع من مستوى إلى مستوى أرقى وهذا ما تؤكدته البحوث السابقة.

4-2: الدافع الاجتماعي:

عندما يتقبل المجتمع عمل المرأة ويحث عليه في بعض الأحيان فإن ذلك يعتبر واقعا للمرأة للخروج للعمل وإن المتغيرات الكبيرة التي حدثت في المجتمعات غيرت من النظرة السلبية لعمل المرأة، إن كانت نظرة نفعية لاستغلال قدرات وطاقت كانت في السابق محطة معطلة، وللثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل، فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات ولكن السبب الرئيسي والجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع لأنه أتاح لها كثير من فرص العمل. (مصطفى عوفي، 2005، ص.143)

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، كما تتظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في عمل ويطمح البعض الآخر الحصول على مراكز اجتماعية أعلى لتحقيق الذات من خلالها وكذلك رغبة المرأة في الالتقاء مع الآخرين أو الظهور اللائق أمام الآخرين، كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال. (حيدر خضر سليمان، 2007، ص.57)

4-3: **الدافع الشخصي:** إن الدوافع الشخصية تنطلق من حاجات المرأة فتعمل المرأة على أن تكون تقدير واحترام من المحيطين بها، سواء كانت في بيئة العمل أو في البيئة الأسرية، وهذا ما عبر عنه ماسلو "بحاجات التقدير" وحاجة الفرد أن يشعر بأنه محل تقدير وعندما ينبع هذا التقدير من الفرد يكون التقدير ذاتياً، أما عندما يكون مصدره الآخرين من حيث المكانة الاجتماعية التي يسبغونها على الفرد أو الاحترام الذي يبطنونه إياه فإن التقدير خارجياً. (عويد سلطان المشغان، 1984، ص86)

وعلى الحاجات في هرم ماسلو هي تحقيق الذات وذلك من خلال منصبه في العمل فهو يسخر كل طاقاته وإمكانياته لتحقيق أهدافه الذاتية ويذكر "عويد" أن حاجات تحقيق الذات هي تعبر عن حاجة الفرد أن ينطلق بقدراته ومواهبه ورغباته إلى آفاق تتيح له أن يكون ما تمكنه استعداداته أن يكون وأن يمارس الأعمال والأنشطة بما يتفق والاستخدام الأمثل لإمكانياته وتحقيق الذات هي نزعة إنسانية أساسها المحافظة على الذات وتعزيزها. (تيموثي، ترول، 2005، ص.617)

وقد يجد سبيله في العمل ليحقق ذاته والمرأة تبحث دوماً عن تغيير تلك النظرة التقليدية التي تصفها بأنها سلبية في الحياة وتحاول أن تعزز ذاتها في العمل فهي تتمسك به، ليس من أجل دوافع اقتصادية واجتماعية ولكن من أجل نفسها.

ويذكر "عوفى" أن الدوافع الشخصية يتضمن اتجاه المرأة للعمل خروج من البيت فهي تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع باعتبارها ربة بيت وأم لأطفال وعليها العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية، وأيضاً تعمل كثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن قيام بالأعمال المنزلية... إلخ، عمل المرأة يعتبر جهداً خلاقاً ومساهمة إيجابية منها لصالح مجتمعها مما يساعد على الرضا في نفسها. (مصطفى عوفى، 2005، ص.43)

وتعتبر "كاميليا" أن دافع الاستمتاع بالعمل بقيمة لتأكيد الذات من أهم الدوافع، فقد تبين من بحث "يارو" أن ثلاثة أرباع مجموعة عندها خمسون أمًا عاملة من الطبقة المتوسطة يفضلن العمل إذا كان الأمر يتوقف على مجرد الاختيار وكذلك وجد "هوفمان" أن من بين ثمان وثمانين أمًا بيضاء عاملة في ديترويت ذوات ظروف اجتماعية واقتصادية مختلفة، حوالي ثلاثة أرباع المجموعة يستمتعن بعملهن ويتخذن مواقف إيجابية تجاهه، وقد بين مسح شوستيك البريدي لخريجي الكليات أن 25% من السيدات المتزوجات يعملن ليحصلن على الرضا، وبالنسبة للسيدات المتزوجات من رجال حاصلين على التعليم العالي قد ذكروا دوافع غير اقتصادية، وفي دراسة "يارو" قررت نسبة 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة بأنهن يعملن أولاً لكي يحققن ذواتهن وكذلك لكي يستخدمن مهارات خاصة ولتقديم هبة للمجتمع ويرضين حاجتهن للبقاء بصحبة الآخرين. (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984، ص.81)

5- مصادر صراع الأدوار:

هناك حالات وأشكال كثيرة للصدام بين الأدوار التي تظهر في التنظيم ويمكن إجمالها فيما يلي:

5-1: الصدام بين الفرد والدور: يحدث هذا النوع من الصدام حينما تتعارض المتطلبات الخاصة بالدور مع القيم والاتجاهات والحاجات الأساسية للفرد، وينتج عن حالة التعارض المذكورة أن يشعر الفرد بوجود نوع من الصدام أو عدم الاتفاق، بينما يشعر به وبينما يجب أن يؤديه تلبية للمتطلبات الحقيقية للدور، ومثال ذلك حينما يجد المشرف على عمال الإنتاج صعوبة كبيرة في طرد أحد العاملين الذي لم يتمكن من تنفيذ أهداف الخطة الإنتاجية، وتتسبب صعوبة العامل في هذه الحالة بسبب أن العامل يعتبر رب لأسرة كبيرة يعولها. هنا تتعارض القيم والاتجاهات الإنسانية العامة للمشرف مع ما يجب القيام به ضمناً لاستقامة أعمال الإنتاج التي يشرف عليها وحتى يتمكن من تحقيق أهداف التنظيم.

5-2: الصدام الناتج عن علاقات مجموعة الدور: يظهر هذا النوع من صدام الدور حينما يوجد أفراد مختلفون في توقعاتهم لدور معين لشخص معين في التنظيم، ويوجد هنا صدام نظراً لعدم قدرة الشخص القائم بالدور على إرضاء توقعات مختلف الأفراد، وعلى ذلك فإن بعض هؤلاء الأفراد يمكن أن يتحقق رضاه عن سلوك الفرد القائم بالدور، في حين أن توقعات أفراد الآخرين لا تتحقق كنتيجة لسلوك الفرد خلال تأديته لدوره، مثال: يمكن أن يواجه المشرف على عمال الإنتاج في شركة صناعية بنفس الموقف المعقد عند أداءه لدوره، فتركز الإدارة العليا عدد من التوقعات الخاصة بدور هذا المشرف داخل نظام الإدارة، ومن ناحية أخرى يعتبر المشرف قائد المجموعة من العمال في الإدارة المباشرة.

وقد يفرض عليه ذلك العمل الإشرافي أن يكون لديه علاقات قريبة وعلاقات صداقة تربطه بالجماعة التي يشرف عليها.

وهنا يشعر المشرف بالصدام بين دوره المتوقع من جانب الإدارة العليا كمثل لنظام الإدارة، ودوره المتوقع كمثل لمجموعة العاملين الذين تربطهم به علاقات صداقة، ومن هنا يقال دائماً بأن المشرف يمثل الرجل الذي يقع في المركز المتوسط بين الإدارة والعاملين.

5-3: الصدام الناشئ عن الأدوار المتعددة:

يظهر هذا النوع من الصدام من تعدد المراكز التي يقع فيها الفرد وما يتطلبه ذلك من تعدد الأدوار المرتبطة بها، وتتسبب هذه الحالة نتيجة لأداء الفرد لعدد من الأدوار والتي يمكن أن يكون هناك صدام بين التوقعات الخاصة بها جميعاً أو بعض تلك الأدوار ومثال عن ذلك العامل الذي يعمل أيضاً كعضو في مجموعة إدارية في شركة ما، والذي يمكن أن يواجه بموقف يتميز باختلاف توقعات الإدارة المطلوبة منه عند أداء دوره عن التوقعات الخاصة لمجموعة العلماء التي ينتمي إليها ويعمل فيما بينهم ويمكن تصور وقوع الدور حالة صدام بين الأدوار التي يقوم بها كل من العامل الذي يعمل في مصنع الكيماويات، كذلك الطبيب المختص الذي يعمل كمدير لمستشفى. (محمد علي شهيب، 1979، ص. 205، 204)

كما يمكن تصنيف أسباب صراع الدور حسب كل من حامد عبد السلام زهران و كامل علوان الزبيدي إلى:

- إدراك الفرد لنفسه أنه يقوم بدورين أو أكثر وكلاهما يناسب مواقف مختلفة تناسب مواقف ولا تناسب أخرى.
- قد يكون الصراع كامنا في التوقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد والآخر.
- ينشأ الصراع الأدوار المتعدد حينما يحدث صراعا بين دورين أو أكثر.
- قد يتطلب الدور الواحد في بعض الأحيان أكثر من سلوك الذي قد ينشأ من الأساليب السلوكية المتعددة التي يتطلبها الدور، يطلق على هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور.
- و يحدث الصراع أيضا عندما لا تتحدد الأدوار تحديداً دقيقاً، فنجد أن الجد مثلا يخوض صراع الأجيال والأفراد الذين اختلفت أعمارهم يخوضون صراعاً فيما بينهم، وصراع الدور لدى الزوج التسلطي مع الأصدقاء والزوجة.
- يحدث صراع الأدوار عندما تتأزم وتضطرب معها أنماط التفاعل مع الآخرين.
- ويحدث أيضا عندما توجد فروق واضحة بينما يتوقعه الآخرون من الشخص وما يتوقعه الشخص من نفسه كالعجز على التعبير عن المشاعر في المواقف التي تتطلب اتصالا ايجابيا وآخر.(بوفولة بوخميس، 2007، ص.16)

6- مظاهر صراع الأدوار:

- أكثر الناس عرضة لصراع الأدوار هم الرؤساء والمشرفون على الهيئات العامة والمنظمات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، كأن يجد مدير المدرسة نفسه مرغم على إرضاء التلاميذ والآباء وأجهزة الرقابة العامة ومتطلبات الوزارة فقد يعاني من صراع الأدوار بشدة مما يؤثر على ثقته بنفسه ورضاه عن عمله.
- يبرز ويظهر بصفة خاصة عندما يحدث تفسير اجتماعي في حياة الفرد مثلما يحدث عندما ينتقل الفرد من طبقة اجتماعية إلى طبقة اجتماعية أدنى نتيجة انخفاض المستوى الاقتصادي أو العكس ويظهر أيضا في حالة رجل الشرطة أن يقبض على أي مجرم حتى ولو كان أحد أقاربه كان يكون أخا له، وفي حالة المراهق الذي يشرف على الرشد ويجب عليه القيام بدور الابن المطيع.(خليل عبد الرحمان المعاطية، 2000، ص.198)
- وكذلك الناظر بالمدرسة الذي يكتشف أن ابنه يغش فلا يدرى أن يعاقبه كبقية التلاميذ أو يتحيز له لأنه ابنه ومنه في صراع الأدوار حالة المرأة العاملة المتزوجة والتي قد تكون أمًا لمجموعة من الأطفال، وذلك بسبب صراع الأدوار الداخلي في التعامل معهم.(حلمي المليحي، 2001، ص.179)

7- آثار صراع الأدوار:

- لكل صراع نتائج ومخلفات وآثار نوجزها فيما يلي:
- يؤثر على الشخصية تأثيراً سلباً ويخلق الكثير من المشكلات التي قد تسبب إليه بعض أنواع الاضطرابات النفسية. (حامد عبد السلام زهران، 2003، ص173)
 - صراع الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة التفكير في البناء الاجتماعي وعدم الانسجام بين الشخصية والبناء الذاتي عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر، بحيث يؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار، إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر يتخلى الفرد عن القيام به لمصلحة دور آخر، ووقوعه فريسة للصراع الداخلي. (راضي الوقفي، 2003، ص.710)
 - عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر بحيث تؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر. (كامل علوان الزبيدي، 2003، ص.167)
 - تدل نتائج الدراسات العلمية أن صور صراع الأدوار ينتج عنها من الآثار السلبية الضارة بالفرد والمنظمة ونذكر منها كذلك:

- ارتفاع ضغط الدم وزيادة دقات القلب وارتفاع مستوى القلق والتوتر في جانب العمل. (خليل عبد الرحمن المعايطه، 2000، ص.98)
- ارتفاع معدلات الغياب وترك العمل.
- انخفاض مستوى الرضا وانخفاض الإنتاجية.
- ضعف الثقة في الرؤساء والمنظمة ككل. (عبد السلام أبو قحفة، 2001، ص.191)

8- آثار صراع الأدوار على المرأة الجزائرية العاملة وأسرتها:

هناك مجموعة من الآثار الناجمة عن صراع الأدوار التي تعيشها المرأة العاملة خارج البيت سواء الايجابية منها والتي تحفز عن العمل خارج البيت أو السلبية والتي تصبح عائقاً لها يمكن أن نجملها كما يلي:

8-1: الآثار الايجابية:

يمكننا أن نقول أن العمل حاجة واستعداد داخل الإنسان وأنه يرتبط بجوهر الحياة نفسها، فالحياة لا تستقيم بدون العمل بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء.

والايجابيات الأساسية للمرأة أنها تحقق ذاتها وشخصيتها ووجودها من خلال العمل وهي تحسن بالإنتاج والانجاز والأهمية، كما أن العمل يعطي صاحبه الاستقلال المادي ويساهم في تنمية قدرات الشخصية واعتنائها من النواحي العملية والفكرية والاجتماعية، والقيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا والسرور والنجاح، وفي ذلك مكافأة هامة وتدعيم لقيمتها وثقتها بنفسها من النواحي النفسية، ومما لا شك فيه أن العمل يجعل المرأة أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية، والمرأة لا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذوي القدرات المحدودة والذي لا حول ولا قوة، وبشكل عام فإن العمل يساهم في تحسين الصحة

النفسية للمرأة كما تدل عليه معظم الدراسات العربية نظراً لإيجابيات الاقتصادية والشخصية. (حسان المالح، 2000، ص.81)

ففي دراسة قامت بها "فريدة صادق زوزو" حول أثر عمل المرأة خارج البيت على استقرار بيت الزوجية سنة 2005 بماليزيا أشارت فيها إلى أن من أهم الآثار الايجابية لعمل المرأة خارج بيتها هي:

- المساعدة في تنمية الوطن.
- المساعدة في الدخل.
- المشاركة في الأعباء المالية للزوج.

وفي هذا الصدد يقول فاروق بن عطية: "إن عمل المرأة يحقق لها الرفاهية، وبواسطة العمل يتكون لدى المرأة علاقات جديدة مع الرجل. (BEN ATIA FAROUK, 1970, p96)

8-2: الآثار السلبية:

لعمل المرأة خارج البيت آثار سلبية عديدة قد تفوق في حجمها من الآثار الايجابية. وقد أشارت "فريدة صادق زوزو" في دراستها السابقة الذكر "أثر عمل المرأة خارج البيت على استقرار بيت الزوجية" إلى الآثار السلبية العائدة على أعضاء الأسرة الثلاثة: الأب (الزوج)، الأم (المرأة)، الأولاد، وتبعاً لذلك تم تقسيمها إلى آثار عائدة على الأولاد، وآثار عائدة على المرأة، وآثار عائدة على الزوج ومنها:

أ- الآثار العائدة على الأولاد:

إن الطفل لا يحتاج فقط إلى من يوفر له أمور وحاجيات الأكل والنظافة والنوم فقط، وهو الدور الذي يمكن أن تؤديه أي خادمة أو دار للحضانة ولكن الطفل يحتاج ضمن الأمور السابقة الذكر، إلى الحنان وعاطفة الأمومة التي لا يمكن للخادمة مهما أوتيت من ثقة وأمانة وحنان أن تعطيها له، لأن هذا الطفل أجبرها فقط والأم في العائلة تدير شؤون بيتها من منطلق البيئة التقليدية لهذه العائلة، واليوم أصبحت الأم المتحضرة (العصرية) تدير شؤون داخل وخارج البيت بشكل مزدوج، ولكن أصبحت هذه الأم بين زوج وأولاد تلبى زوجها من المتطلبات ناتجة من سياق الحياة التقليدية ومتطلبات أخرى تمخضت من البيئة العصرية الحديثة. (MUSTAFA BOUTEFNOUCHET, 1998, p159)

ب- الآثار العائدة على المرأة نفسها:

إن المرأة العاملة بسبب كثرة وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها فإنها تصاب بالإرهاق المؤدي إلى الضعف النفسي والسلبيات المرتبطة بعمل المرأة من الناحية النفسية يرتبط بمدى مناسبة العمل لشخصية المرأة وقدراتها ومهارتها، وأيضا بنوعية شروط أداء العمل وظروفه...، وأيضا فإن العمل الروتيني الممل و العمل القاسي الصعب يساهم بشكل سلبي على صحة المرأة النفسية. (فريدة صادق زوزو، 2022/04/02)

((11:10)).

فخروج المرأة للعمل يسبب لها اضطرابا كما يعمل على تشتيت جهدها وعدم ضبط النفس وفقدان لقدرتها على التركيز والقلق والتركييز المستمر الذي تعيشه معظم العاملات، إضافة على الحالة الفيزيولوجية

وما تواجهه من مشاكل خاصة بها وبتركيبها العضوي، فمثلا فترة الحمل والولادة حيث في هذه الفترة بالذات تلاقي أصعب المراحل في حياتها خاصة وهي بمثابة زوجة أم وعاملة مسؤولة داخل البيت وخارجه، مع أن الغالبية العظمى من النساء العاملات يشتكين من الإرهاق الجسماني والذهني الذي يتعرضن له أثناء العمل، خاصة في مجال الصناعات الخطرة والمرهقة والتي تؤثر على أداء المرأة لوظيفتها التربوية في الأسرة على أكمل وجه، لذلك ظهرت تيارات تنادي بفكرة أن المرأة مملكتها البيت والرجل له المجال الخارجي، إذ ينظر إلى توظيف النساء يهدد المستويات الأخلاقية والأسس الاقتصادية للأسرة والاحترام الذاتي للرجل. (فرانس كيري، 1988، ص.309).

ومن المتوقع في مجتمعاتنا أن الضغوط المتعددة التي تواجهها المرأة من النواحي الاجتماعية وتناقض النظرة إلى عملها أن تسبب في زيادة القلق والتوتر والإحباط وسوء التكيف واضطراباته، إضافة إلى هذا شعورها بأنها يمكنها الاستغناء عن العمل في أي لحظة أو أن تنعكس مشكلاته الشخصية والاجتماعية على عملها. (سميرة حرفوش وأخريات، 1961، ص.30).

ويضيف Paul ceauy- beaulieu بهذا الصدد أن البيئة، العادات، الأنشطة والمجهودات اليومية تخلف آثارًا جسدية على المرأة العاملة أكثر من الرجل، كما أن المرأة ضعيفة وعصبية فهي تتعرض إلى صدمات مفاجئة من المحيطين بها. (Paul LEROY-BEALIEU, 2000, P213).

ورغم الظروف التي تعاني منها المرأة العاملة إلا أنها استطاعت أن تحقق لنفسها الكثير من خلال دخولها ميدان العمل الإنتاجي ومواجهتها للعالم الخارجي بعيدا عن أسرته، فقد ساعد اشتغال المرأة على دفع المخاوف والسيطرة عليها، وحاصرت كاميليا عبد الفتاح أثر العمل على المرأة نفسها في:

- انشغال المرأة يساعد على التخلي عن الروابط اللبديية.
- انشغال المرأة يساعدها في التغلب على الفراغ والملل.
- العمل الخارجي يخفف من شعور المرأة بالتبعية. (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984، ص.275)

ج- الآثار العائدة على الزوج:

جاء تأكيد الإسلام على حقوق الزوج بصورة حاسمة واضحة في التأكيد على وجوب طاعته وعدم إهمال حقه بحال من الأحوال من قبل المرأة، فقد تعرض لها أسباب أو تخدعها مغريات فتهمل حقه أو تقصر في طاعته. (عدل علي أبو طاحون، 1984، ص.275)

والعمل يعتبر من الأسباب الرئيسية في انشغال المرأة عن أداء كل واجباتها اتجاه زوجها وإعطائه حقه كاملا، لذا فإن إهمال شؤون البيت وإهمال المرأة نفسها يبعث في نفس الرجل الملل في الحياة اليومية الروتينية مع زوجة عاملة لا تهتم بنفسها في البيت بقدر ما تهتم بزينتها للخروج للعمل، وحين يرى الزوج زوجته العاملة المرهقة تعب من عملها الخارجي تزيدها أعباء ومسؤوليات البيت إرهاقا يدخل هو أيضا في دوامة، ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما ويتحرج أن ييوح باحتياجاته النفسية وهذا يؤدي بدوره إلى خطر الطلاق الذي ينهي كيان مؤسسة الأسرة. (فريدة صادق زوزو، 02/04/2022/11:30)

وحسب محمد إحسان الحسن «فإن عمل المرأة المتزوجة كما تشير الدراسات والأبحاث العلمية يترك آثار سلبية في عملية تنشئة الأطفال وفي العلاقات الزوجية، وفي تدبير المنزل ذاته، وتظهر هذه الآثار السلبية جلية في العائلة العراقية المعاصرة، بالرغم من وجود الأجهزة واللوازم البيتية الحديثة التي تساعد على إدارة وتدبير أمور البيت، وهناك أدلة إحصائية إلى أن عمل المرأة خارج البيت قد يساهم مساهمة فعالة في زيادة معدلات الطلاق في المجتمع العراقي». (حسين محمد حسن، 1992، ص. 307).

فإقبال المرأة على العمل أدى إلى تغير نمط العلاقات الأسرية من ناحية وتغير مكانتها ودورها التقليدي من جهة أخرى، فلقد «تضمن إقبال المرأة على العمل خارج المنزل - أي كانت دوافع العمل - أنماطاً جديدة للتكيف مع الظروف الأسرية، كما تضمن أنماطاً جديدة بدلاً من العلاقات الأسرية وأبعاداً جديدة لأدوارها ومكانتها اختلفت باختلاف الأوضاع الاجتماعية للأسرة». (إحسان محمد الحسن، 1981، ص. 129).

خلاصة:

صراع الدور ظاهرة تعكس مشكلة التكامل في نظام الشخصية أو التفكك الاجتماعي أو عدم الانسجام بين الشخصية والبناء الاجتماعي، وقد يكون بسبب التفاعل بينهما، غير أن صراع الأدوار يكون على أشدة بين الأدوار المهنية.

الفصل الثالث: التغيب

الفصل الثالث: التغييب.

تمهيد.

- 1- مفهوم التغييب.
- 2- الفرق بين التغييب والغياب.
- 3- أسباب التغييب.
- 4- عوامل التغييب.
- 5- نظرة القانون الجزائري للتغييب.
- 6- أنواع وأشكال التغييب.
- 7- تدابير السيطرة على التغييب.
- 8- أساليب الحد من التغييب.
- 9- مساوئ وآثار التغييب.

خلاصة.

تمهيد:

التغيب ظاهرة انتشرت بشكل كبير في الأوساط العمالية بسبب ذلك حضيت باهتمام الباحثين والمختصين في مختلف المجالات والقطاعات، وكون هذه الظاهرة تؤثر سلبا على سير نشاط المنشأة هذا ما دفع بإدارة الموارد البشرية إلى السعي جاهدة إلى الحفاظ على مواردها البشرية وإرضائها لإكسابها على المدى الطويل، هذا ما سيقودنا في هذا الفصل للتعرف على مختلف المفاهيم المرتبطة بالتغيب من تعاريف- أسباب- عوامل...

1- مفهوم التغيب:

1-1- التعريف الاصطلاحي:

عرفت سارجنت فلونس **Sargent floris** التغيب بأنه "الوقت الضائع في المنشأة الصناعية بسبب تغيب العاملين، هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه أو بسبب تغييبهم الذي لا يمكن تلاقيه ولا يدخل التغيب الوقت بسبب إضراب العمال أو بسبب إغلاق المؤسسة أو بسبب التأخر لمدة تصل إلى ساعة أو ساعتين. (عبد المنعم عبد الحي، 1984، ص.102).

ويعرفه فرج عبد القادر طه: "أن التغيب عن العمل لدى بعض العمال نوع من الهرب وإنكار الحقيقة، فقد يحمي العامل نفسه من موقف الإنعصاب عن طريق الهروب من موقف العمل". (فرج عبد القادر طه، 1978، ص.102).

والتغيب عند **مصطفى نجيب شاويش** هو "عدم حضور العامل للعمل في الوقت الذي يتوقع منه الحضور فيه والمشاركة فيه طبقاً لبرنامج العمل، أي أنه مدرج في جدول العمل أما إذا كان الشخص في إجازة رسمية أو في عطلة فإن ذلك لا يعتبر غياباً ولو أن هذا الموقف يقلل من عدد الأفراد المتاحين للعمل. (مصطفى نجيب شاويش، 2000، ص.115).

ويعرفه **إحسان محمد حسن** على أنه "ظاهرة سلبية ينقطع فيها العامل عن العمل لأيام وأسابيع معينة دون إشعار المؤسسة بذلك مما يربك منهاج العمل في المؤسسة ويخل بعملياته الإنتاجية ويسبب إلى قابليته على إنتاج السلعة بالكمية والنوعية المطلوبة. (إحسان محمد حسن، 2005، ص.95)

كما عرفه "ستيفن أكرويد" و"بول طومسون" **stephen Ackroyd** "paul thomson" بأنه: عدم الحضور غير المبرر وربما المعتاد إلى من جانب العاملين المتوقع حضورهم ولكن التغيب ينتج بعض أنواع الرقابة الإدارية. (ستيفن أكرويد - بولطومسون، 2002، ص.105)

2- الفرق بين الغياب والتغيب:

بالرغم من التشابه الموجود بين المصطلحين (الغياب والتغيب) إلا أن هناك فرق بينهما حيث أن:

الغياب: الانقطاع عن العمل بسبب طارئ خارج عن إرادة العامل.

التغيب: هو أن يكون هناك إرادة في الانقطاع عن العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن التأخر عن العمل مظهر من مظاهر التغيب وإن كان أقل المظاهر، ولكن التغيب والتأخير سبب انخفاض إنتاجية العامل المتأخر أو الغائب من خلال الوقت الذي يغيب فيه، ولذا فإن رجال الأعمال ينظرون إلى التغيب والتأخر عن العمل على أنهما مشكلتان متقاربتان لهما نفس الأثر وإن كان الأمر يختلف لعلاج كل منهما. (أمين أنيس سكر ومحمد سعيد خداوي، 2016، ص.5)

3-أسباب التغيب:

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

3-1:عدم التوافق الشخصي: ويكون ذلك نتيجة لمشكلات شخصية أو عائلية كالانفصال أو الطلاق والشقاق العائلي، ووجود أعراض لبعض الأمراض النفسية، والحياة الشخصية غير المستقرة والإكثار من تناول المشروبات الكحولية. إذ ينتج التغيب من انعدام التوافق الشخصي لدى العامل مما يؤثر على إنتاج المؤسسة.

3-2:عدم الرضا عن العمل وفقدان الاهتمام به: ويتضح ذلك من كثرة التنقل من وظيفة لأخرى، وكثرة الشكاوي من العمل أو من عدم ملائمة الآلات والمعدات أو الشكاوي من الزملاء أو انخفاض الراتب أو ظروف بيئة العمل أو نقص الاهتمام بالعاملين.

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

3-4:الصعوبات والمشكلات الخارجية: مثل مشكلات السكن المواصلات، المشاكل العائلية.

3-5:المرض أو التعب: ويتضح ذلك من استمرار الشكاوي من الإحساس بالإجهاد والتعب وكثرة التردد على الإدارة الطبية والمستشفى للعلاج.

3-6:أسلوب الإشراف غير المناسب في بعض الأقسام في المنشأة. (مصطفى نجيب شاويش، 2000،

ص.116)

4-عوامل التغيب:

هناك عدة عوامل تساهم في تغيب العامل منها ما هو خارجي ومنها ما هو داخلي وهناك من يرجعها إلى عوامل مادية واجتماعية وهي تختلف من مجتمع لآخر ومن مؤسسة لمؤسسة أخرى، وترجع هذه العوامل إلى:

4-1:العوامل الفيزيائية: وهي العوامل التي تتعلق بظروف العمل المادية، أي التي تتصل ببيئة العمل داخل المؤسسة ومن أهمها الإضاءة، التهوية، الحرارة، وهي تؤثر على نشاط الفرد في العمل، فإذا تهيأت الظروف فإن ذلك سيساهم في رضا العامل عن عمله ويقل درجة غيابه وعلى العكس، فإن كانت الظروف سيئة فستؤدي إلى زيادة معدل غيابه نتيجة لتعرضه للأمراض وحوادث العمل. (محمد المولى الدقس، 2005، ص.115)

4-2:العوامل الإدارية: لقد اتضح من بعض الدراسات أن العوامل الإدارية تؤثر في الغياب، ويظهر ذلك في أسلوب الإشراف والعلاقات الرسمية المتعلقة بالعمل ونظام الاتصال بين الإدارة والعمال وغيرها مرتبطة ومتداخلة فيما بينها.

وقد تأكد أن أسلوب الإشراف دور مؤثر في مدى تكيف العامل مع عمله وانعكاس ذلك على ظاهرة الغياب عند العامل بوجه عام، فأسلوب الإشراف السيئ يساهم في رفع معدل الغياب، وبالتالي يؤدي إلى

انخفاض معدل إنتاجية العامل في العمل كما أن التنظيم البيروقراطي الصارم خاصة إذا اقترن ذلك بكم حجم المؤسسة من شأنه أن يضعف العلاقة بين العامل والإدارة مما يدفعه للتغيب عن العمل.

وهناك أسباب عديدة في هذا المجال تساهم في ارتفاع معدل الغياب لدى العامل منها: إحساس العامل بعدم توفر المساواة في المعاملة أو الترقية أو في الأجر مع زملاء العمل، كما أن عدم فهم التنظيم البيروقراطي (التنظيم الرسمي) القائم في المؤسسة بينهم في اغتراب العامل وزيادة معدل غيابه.

3-4: العوامل الاجتماعية: تتعدى العوامل الاجتماعية التي يكون لها تأثير على ظاهرة الغياب، وهذه العوامل منها ما يتعلق بالمجتمع المحلي، خاصة أسرة العامل ومحيطه الاجتماعي.

وقد اكتشف إلتون مايو **MAYO** من تجارب هوتورن **Howthorn** أن العلاقات الاجتماعية أكبر الأثر في زيادة الإنتاج عن طريق العلاقات الجيدة بين جماعات العمل، وأن هذه العلاقات (غير رسمية) تتجاوز في الأهمية لدى العامل العلاقات الرسمية البيروقراطية أي أن العلاقة الودية بين جماعة العمل تؤدي إلى تماسكها فتؤثر في خفض معدل الغياب الإداري لدى العامل، وتؤثر الظروف العائلية في معدل غياب العامل، فالعامل الذي يعيش أوضاعاً أسرية مضطربة ينعكس ذلك على مدى انتظامه في العمل، فيصبح العامل غير راض عن العمل مما يؤدي إلى زيادة معدل غيابه. (محمد هبد المولى الدقس، 2005، ص 196، 197)

4-4: العوامل النفسية: يؤدي سوء اختيار المهنة للعامل وسوء توجيهه إلى صعوبة العمل وبالتالي إلى تغيبه، فحينما يوضع الفرد في عمل لا يتناسب مع قدراته فإنه يقوم بعمله مضطراً وهذا يؤثر تأثيراً سلبياً على انتظام العامل في عمله.

وقد توصلت بعض الدراسات إلى أكثر الأفراد مواظبة على العمل هم الذين وجهوا ميولهم وتعليمهم وخبراتهم السابقة، بينما وجدوا أن أكثرهم غياباً هم الذين وجهوا نحو وظائف لا تتفق مع ميولهم وتعليمهم وخبراتهم السابقة.

وتساهم عوامل أخرى على زيادة معدل الغياب كعامل الملل والإحباط نتيجة لرتابة العمل أو عدم إشباع رغبات العامل، مما يؤدي به إلى ترك العمل، أو الإكثار من الغياب نتيجة لذلك إذ أن الفرد الذي يشعر بالملل يفقد اهتمامه بعمله فيكثر الغياب وكل هذه العوامل تؤدي إلى خفض الروح المعنوية لدى العامل.

4-5: العوامل الاقتصادية: تؤثر العوامل الاقتصادية في مستوى غياب العامل، ومن أهمها مسألة الأجر وبديهي أن العامل يسعى من عمله إلى إشباع حاجاته المادية والاجتماعية فإن وجد الأجر المناسب حقق الإشباع، فيزيد من تمسك العامل بعمله.

وقد دلت بعض الدراسات أن مستوى الأجر يؤثر إيجابياً أو سلباً في ظاهرة الغياب فانخفاض الأجر يؤدي إلى زيادة معدل الغياب، فقد بين "مكاي **MACKAY** أن هناك علاقة إيجابية بين ضالة الأجر والغياب، فالأجر المنخفضة تؤدي إلى دوران العامل خارج المؤسسة طلباً لزيادة الأجر، وقد يلجأ العامل

إلى البحث عن عمل إضافي من أجل سد النقص الناتج عن ضالة الأجر مما يؤثر على مواظبته في عمله فقد لوحظ أن المستوى الاقتصادي للمجتمع يؤثر على ظاهرة الغياب. (محمد عبد المولى الدقس، 2005، ص. 199، 198)

كما يوجد عوامل أخرى للتغيب يمكن تقسيمها إلى:

4-6: العوامل الخارجية (عوامل شخصية):

- الجنس: تغيب المرأة أكثر من الرجال لما عليها من واجبات في العمل وأخرى في العمل المنزلي، فهي تشرف على تربية الأولاد كما أنها تتعرض للحمل والولادة لذلك أن نسبة المتغيين تقدر بـ 1/3 من النساء على الرجال.

- السن: التغيب عند المسنين طويل المدة، أما عند الشباب فهو متوسط ويتسم بالتكرار. (حليمة حفيظي وأمينة حنين، 2017، ص. 26، 24)

- التزامات عائلية: إن العامل المتزوج أقل تغيباً من غيره، فهذا يرجع إلى تلبية حاجات عائلية، أما الأعباء فيكون بعدم وجود مسؤولية لديه يكون أكثر تغيباً وإن المرأة المتزوجة التي لها أطفال تكون أكثر تغيباً من غيرها وهذا يرجع لمسئوليتها الكثيرة.

بُعد السكن عن مواقع العمل: هناك علاقة بين السكن عن موقع العمل وهذا يوضح بأن العامل الذي يسكن بالقرب من المؤسسة يكون أقل تغيباً من الذي يسكن بعيداً عنها وهذا الأخير يتغيب أكثر لعدة أسباب منها:

- قلة المواصلات وخاصة التابعة للمؤسسة، وهي من العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى تغيب المواطن عن العمل.

- المرض أو التمارض: قد يتغيب الأفراد بسبب مرض من الأمراض مثل الزكام فيذهبون إلى الفحص والمعالجة، بينما بعض العمال يلجؤون إلى تقديم شهادات طبية لتبرير تغيباتهم فيعتبر هنا أن الوقت الذي يقضيه العمال في خارج المؤسسة أكثر منه في مكان العمل إلا أن عدد كبير من العمال يتحصلون على رخصة دون مرض حقيقي مما يؤدي إلى انخفاض إنتاج المؤسسة. (إحسان محمد حسن، 2005، ص. 96)

4-7: العوامل الداخلية لظروف مهنية:

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

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

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

- نوع السلطة داخل المؤسسة: القيادة هي السلطة التي تقرر الأوامر والتعليمات فإذا كانت متشددة أدى ذلك إلى انخفاض الرضا لدى الأفراد وزيادة تغيباتهم وعلى العكس من ذلك إذا أشرك الرئيس عماله في اتخاذ القرار نتج عنه زيادة في رضاهم عن عملهم وبالتالي يقلل غيابهم عن المؤسسة. (حليمة حفطي وأمينة حنين، 2017، ص.26)

5- نظرة القانون الجزائري للتغيب:

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

5-1: المادة 207: باستثناء الحالات المنصوص عليها صرححت في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

5-2: المادة 208: يمكن الموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطه الممارسة في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.
- القيام بمهام التدريب حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة إنتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب.
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقاً للتشريع المعمول به.

5-3: المادة 209: يمكن للموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات والمتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة نشاطاته المهنية.

5-4: المادة 210: للموظف الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

5-5: المادة 211: يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر إلى فترات ترخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد في 208 إلى 210 من هذا الأمر.

5-6: المادة 212: للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاث (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية:

- زواج الموظف.
- ازدياد طفل للموظف.

- ختان ابن الموظف.
 - زواج احد أقارب الموظف.
 - وفاة زوج الموظف
 - وفاة أحد الأقارب للموظف أو الزوجة.
- 5-7: المادة 213: تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الولادة من عطلة أمومة وفق التشريع المعمول به.

5-8: المادة 214: للموظفة المرضعة الحق إبتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال ستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال ستة (6) أشهر الموالية. ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسب ما يناسب الموظفة. (منير نوري، 2015، ص.219،218)

6-أنواع و أشكال التغيب :

6-1: أنواع التغيب:

الانقطاع عن العمل بسبب الكثير من التكاليف للمؤسسات مما جعل الباحثون يجرون دراسات وتوصلوا إلى أن هناك أنماط للتغيب والمتمثلة في:

أ- **الغياب القانوني:** وهو ذلك الغياب الذي سببه أيام العطل الرسمية الدينية منها والوطنية وهو مبرر بمقتضى القانون.

ب- **التغيب بإذن:** وهي الإجازة التي يأخذها العامل بعد أن يقوم بإبداء الأسباب المبررة لمؤوسيه ويتم بعملهم. (المستشار لتطوير الأعمال، (2022/5/9)، 19:33)

ج- **التغيب الإداري:** وهو أن يتغيب العامل بدون إذن وبدون إبداء الأسباب وهو الأمر الذي تحاول معظم الشركات تجنبه وتخفيضه لأقل حد ممكن، حيث يعتبر هذا النوع من التغيب غير مبرر كصرف مقصود ليس له أسباب مشروعة.

كما أن الغياب المقصود أو المعتمد من قبل الفرد، حيث يعتمد الفرد أسباب كثيرة وبوعي كامل وبتخطيط مسبق للتغيب عن موقع العمل. (أنس عبد الباسط عباس، 2011، ص.215)

د- **التغيب الإرادي:** هذا النوع من التغيب له أسباب موضوعية ومشروعة لا يعاقب عليها العامل وتكون أسبابه إما لها علاقة بالالتزامات العائلية أو الحاجات الإدارية أو المرتبطة بمؤسسة العمل، كحوادث العمل، الأمراض المهنية...، ويكون معدل هذا النوع من التغيب منخفض عادة.

كما يقصد به حالة الغياب التي تحصل نتيجة لأسباب لا قدرة للشخص على ردها وتقع خارج إطار سيطرته، وهي التي تحدث نتيجة للمرض المفاجئ، والظروف الجوية والمشكلات العائلية وأي أسباب أخرى تقع خارج إدارة الفرد. (أنس عبد الباسط عباس، 2011، ص.215)

6-2: أشكال التغيب:

أ- التأخر والخروج قبل انتهاء وقت العمل: وهو الشكل الذي نسميه "التغيب الجزئي على اعتبار العامل يقطع جزء من وقت المصنع سواء قبل دخوله الصباحي (تأخر) أو أثناء العمل (خروج برخصة).

ب- التمارض: وهو التظاهر بشيء غير موجود ويعرفه "P.Bellaby" على أنه: عملية اجتماعية والتي يمكن عن طريقها التشخيص أن يبالغ العامل في التظاهر بمرض عادي أو مرض عضال على أنهما في طريق التشخيص أو العلاج.

ففي ظل توفر إمكانية الحصول على وثيقة تشير إلى مرض العامل من جهة وقبول الإدارات لهذه الوثيقة الشرعية من جهة أخرى، فإن هذا الشكل يصبح نموذج الأمثل للتحايل على وقت العمل وضمان منصب العمل وحمايته قانونياً.

ج- العطل بدون مرتب: وهي عطل استثنائية يستفيد العامل من خلالها من تقييم وقت الغياب إذ يصبح العامل من خلال عطلته الاستثنائية غير ملزماً ولنقل حراً لتصرف في أوقاته.

د- التغيب غير المبرر: وهو عدم حضور العامل لعمله بإرادة وإصرار على عدم تقديم أي تفسير على ذلك وهو ما يجعل هذا الشكل مرتبطاً أساساً بصغار السن وأصحاب المزاج الحاد والذين يريدون إنهاء علاقة العمل، لذلك يذهب بعض الباحثين إلى اعتباره مقدمة لدوران العمل. (عبد الله بليط، 2001، ص 50)

هـ- التباطؤ في العمل: هي ظاهرة سلبية حيث أن العامل أو مجموعة العمال يتعمدون في تقليل قابلياتهم على العمل والإنتاج ويتظاهرون بأن قدرتهم على الإنتاج لا تتجاوز التدفق الذي يحدونه علماً بأنهم قادرون على إنتاج أكثر مما ينتجونه فعلاً من السلع الصناعية. (حسين عبد الحميد رشوان، 2005، ص 96)

و- الشرود: أو ما يطلق عليه تغيب الحاضرين ففيه يكون العامل حاضراً لكن دون مردود يساوي أو حتى يقارب المردود المألوف، وهذا الشكل يرتبط أكثر بالحالة النفسية باعتباره سلوكاً انعكاسياً وليس إرادياً، كأن يكون العامل في حالة تشوش نتيجة مشكلة في البيت... وهو أكثر الأسباب المؤدية لحوادث العمل. (عبد الله بليط، 2001، ص 51)

7- تدابير السيطرة على التغيب:

7-1: ظروف العمل السليمة: هي السبب الرئيسي للتغيب عن العمل يشعر العمال بالإرهاق بعد فترة قصيرة من العمل إذ تكون هناك مرافق مناسبة في العمل يجب أن يكون هناك توفير أماكن راحة، مراحيض...

7-2: إجراء اختبار سليم: قد يؤدي التغيب أيضاً إلى عدم وجود توظيف واختيار مناسب عندما لا يكون العمال مناسبين للوظائف، فإنهم سيحاولون التغيب على أنفسهم يجب أن يكون هناك تدريب على الكفاءة،

واختبارات الذكاء لمعرفة مدى ملائمة الأشخاص للوظائف التي يتم اختيارها، عندما تكون الوظيفة مناسبة للعامل، سوف يستمتع بالعمل عليها ولن يفكر في غيابه.

7-3: معدلات الأجور المعقولة: يجب تحديد معدلات الأجور من خلال مراعاة متطلبات العمال،

يجب أن تكون الأجور كافية لتمكين العمال من الحفاظ على مستويات معينة معقولة.

7-4: تسوية المظالم الصحيحة: يجب أن يكون هناك آلية مناسبة لتسوية المظالم للعمال في بعض

الأحيان يكون هناك شعور بين العمال بأن مشاكلهم لا يتم النظر فيها بشكل صحيح ويخرجون من الإحباط عن العمل عندما تكون هناك آلية لتسوية المظالم، يمكن إزالة أسباب السخط في أقرب وقت ممكن.

7-5: الوقاية من حوادث العمل: يجب أن تكون هناك تدابير سلامة مناسبة في المصنع هناك علاقة

مباشرة بين الغياب والحوادث، يجب توعية العمال لاستخدام الآلات والاحتياطات الواجب اتخاذها على نحو مناسب عند وقوع بعض الحوادث عندما لا يخاف العمال من الحوادث لن يتخلوا عن واجباتهم.

7-6: العلاقات الودية في العمل: قد تؤدي العلاقات المتوترة بين المشرفين والعمال إلى التغيب عن

العمل، يجب أن يكون لدى المشرفين موقف تعاوني اتجاه العمال، يجب أن يحفز العمال لتحسين أدائهم ويجب أن لا ينغمس في انتقادات متكررة.

7-7: الحفاظ على الانضباط: يجب أن تكون هناك قواعد وأنظمة محددة للعمل لا ينبغي السماح

للموظفين بانتهاك مختلف اللوائح يجب أن يكون هناك قواعد الإجازة وضعت بشكل جيد وينبغي إتباعها بشكل صحيح إن كان بعض العمال معتادون على الحضور متأخرين أو غائبين بشكل متكرر عن العمل فينبغي اتخاذ إجراء صارم ضدهم.

7-8: مرافق الإسكان والنقل: توفير السكن ويفضل أن يكون قريب من المصنع أو محطات الحافلات

سيضمن الحضور المنتظم للعمال.

7-9: الحوافز: مكافأة خاصة والحوافز المادية والترقية تشجع العاملين على أن تكون منتظمة في

حضورهم (LOCALLUX (2022/5/9)، 19:55)

8-أساليب الحد من التغيب:

- هناك العديد من الأساليب للحد من التغيب في المؤسسات المختلفة وبدرجات نجاح متفاوتة منها:
- التأكد من أن جميع الموظفين على وعي كامل بسياسات وإجراءات المنظمة للتعامل مع الغياب.
- تحديد أي نمط من الأنماط أو الاتجاهات الخاصة بالغياب التي تثير القلق.
- تنفيذ إجراءات انضباطية عند الضرورة.
- التخطيط لتحسين الأداء وتعلم الموظفين أن يكونوا على دراية بأنفسهم ومسئوليتهم عن العمل الذي فاتهم.

- المقابلة الشخصية من طرف المشرف من أجل المساعدة.

- التحذير الشفهي أو المكتوب.

- تحديد توقعات واضحة بشأن الحضور.

- مكافأة على الحضور الجيد ودعم الموظف.

- إضافة إلى ذلك ما يذكره مصطفى نجيب شاويش:

1- استخدام العقاب للحد من التغيب: يلجأ الكثير من المسؤولين إلى استخدام العقاب وبطرق مختلفة،

فقد يتم معنوياً أو أدبياً مثل وضع بطاقة من لون مختلف عن لون بطاقات العاملين، وذلك للعامل الذي يتغيب كثيراً ليوثق عليها عند حضوره إلى العمل مما يلفت نظر زملائه إلى أنه كثير التغيب، كما قد يكون العقاب مادياً كحرمان العامل من العلاوات ومن الأجر الإضافي والمكافأة التشجيعية التي يحصل عليها زملائه، كما قد يدخل عامل المواظبة ضمن عوامل تقييم أداء العاملين وبذلك يتأثر بالتقدير الذي يحصل عليه العامل.

يؤثر بدوره في ترقية الفرد وعلاوته، كما قد تخصم من راتبه أجرة تلك الأيام التي تغيب فيها، وفي الحالة القصوى تلجأ المنشأة إلى فصل العامل بعد أن تكون قد استنفذت العقوبات المختلفة إنذار إيقاف لمدة محددة... (إذا لم يرتدع العامل واستمر في تغيبه قامت المنشأة بفصله نهائياً منها).

2- المكافآت: تلجأ بعض المنشآت إلى منح المكافآت للحد من الغياب وقد تكون:

1-2: المكافأة الأدبية: يكون عن طريق نشر أسماء أكثر العاملين مواظبة في لوحة شرف، تعلق في

مكان بارز في الشركة حتى يمكن لأكثر عدد من العاملين الاطلاع عليها.

2-2: المكافأة المالية: تكون في مناسبات خاصة ويحصل عليها العاملين المواظبين بانتظام على

أعمالهم.

2-3: المكافأة بطريقة مختلفة: يكون ذلك بسماع بيوم إجازة إضافي للعامل المواظب على عمله في

الشهر السابق أو تضاف عدة أيام في السنة على إجازة الفرد المواظب. (مصطفى نجيب شاويش، 2000،

ص. 119، 120)

3- تدريب المشرفين: إن تدريب المشرفين على أساليب الإشراف السليمة والعمل على اكتسابهم

المهارات والعلاقات الإنسانية الصحيحة، تساعد في خفض الغياب كون رضا الأفراد عن الأسلوب السليم للمشرف وتقبلهم له يساعد في زيادة المواظبة والانضباط في الحضور، وعلى العكس من ذلك فإن أسلوب الإشراف الغير المناسب يؤثر تأثيراً كبيراً في رفع معدل الغياب.

كما اقترحت طريقة أخرى من طرف شركة الهواتف بمدينة نيويورك في الولايات المتحدة الأمريكية

تتمثل في إتباع مجموعة من الخطوات:

1- استفسر: رجب بعودة الموظف إلى عمله ثم استفسر منه عن سبب غيابه.

2- حقق أو استقصي في حال تكرار غياب الموظف: قم بالتحقيق عن ذلك فإذا تبين أن حالته غير

جيدة قم بإحالاته إلى الطبيب لفحصه لتبيان حالته الصحية.

- 3- استشارة في استمرار الغياب دون عذر، قم بمراجعة سجل الغياب للموظف ثم أخبره عن سياسة الشركة في ذلك.
- 4- حدّر: هذا يشمل مراجعة حال هذا الموظف ودراستها على مستوى الإدارة مع مديره، ثم قم بتحذيره وتنبهه من احتمال فقدان وظيفته.
- 5- هدّد (أنذره): في حال استمرار الوضع على ما هو عليه دون أي تغيير وبموافقة مسبقة من الإدارة التنفيذية، وجّه له إنذار نهائي.
- 6- افصل (الطرد): أخيراً يمكن القيام بفصل الموظف بإنهاء خدماته بعد الحصول على موافقة الإدارة، وإبلاغه بهذا القرار بمجرد عودته إلى الشركة. (مصطفى نجيب شاويش، 2000، ص. 121، 120)

9- مساوئ وآثار التغيب:

9-1: مساوئ التغيب:

- تؤدي زيادة معدل الغياب إلى مشكلات متعددة للإدارة منها:
 - اضطراب عمل المشرفين: حيث يؤثر على عمل الإدارة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، الأمر الذي يقتضي منها مراجعة برامج العمل اليومية لمواجهة النقص في الأيدي العاملة، وتخصيص الأعمال الإضافية لبعض العاملين مما يؤدي لرفع تكلفة الإنتاج في نهاية الأمر، وفي حالة العمل القائم على نظام الورديات فإن العامل البديل لا يقدم إنتاجاً كافياً نظراً لأنه يكون مجهداً بالإضافة إلى أنه سيكلف المؤسسة أجراً يتراوح ما بين 25% إلى 70% من الأجر الأصلي.
 - بالإضافة إلى ذلك فإنه قد يحدث في حالة تغيب العامل الكفاء أن يحل محله عامل بديل أقل كفاءة ومهارة، فيؤثر ذلك سلباً على مستوى الإنتاج وفي بعض الحالات تبقى بعض الآلات معطلة عن الإنتاج.
 - وبمعنى آخر فإن الغياب يعرض المؤسسة إلى خسارة مالية، ومن ناحية أخرى تؤدي ظاهرة التغيب إلى خفض الروح المعنوية لدى العمال إذ أن العمال الذين يكلفون بأعمال إضافية لا يقبلون بسهولة تحمل أعباء إضافية.
- كما تظهر مساوئ الغياب على العامل والمجتمع ففي حالة الغياب الإرادي يحسم على العامل أجر أيام الغياب فيقل دخله، مما يؤثر سلباً على التزاماته وقد يتعرض للطرد من عمله (حسب قوانين المؤسسة) إذا طال أو تكرر هذا الغياب، أي أن آثار الغياب تنعكس سلباً على العامل وأسرته، أما بالنسبة للمجتمع فيتأثر سلباً نتيجة هذا الغياب مما يؤدي لخفض الإنتاج، الأمر الذي يؤثر على مستوى الدخل القومي وإلى تخفيض الاستثمار وبالتالي التأثير على خطط التنمية بوجه عام، ومن ناحية أخرى فإن فصل العامل عن عمله سيزيد من معدل البطالة وما ينجم عنها من آفات اجتماعية كثيرة. (محمد عبد المولى الدقس، 2005، ص. 194، 193)

كذلك تسبب للمؤسسات والمشاريع خسائر مادية ومعنوية وتنظيمية ولعله من بين المشكلات التي تتجم عن التغيب:

- 1- يتطلب غياب العمال عامة وجود نسبة معينة من العمال الاحتياطيين حتى يمكن مواجهة التغيب.
- 2- زيادة حالات التغيب تقتضي بالضرورة نسبة الاحتياطي في العاملين مما يضيف نفقات إضافية إلى التكاليف نتيجة ازدياد أجورهم.
- 3- كذلك يترتب على ما سبق أنه يتعذر قياس نسبة الاحتياطي التي يسببها التغيب أي أن العامل البديل يتقاض أجرًا عن العمل، ويخصم من مرتب العامل المتغيب بدون عذر، ولكن هذا الوضع لا يتناقض مع الحقيقة التي تقول بأن العامل المتغيب يضيع على المنظمة الكمية التي كان يستطيع إنتاجها لو لم يتغيب ويظهر ذلك على إجمالي الإنتاج في المنظمة بالنسبة لعدد من العاملين في زمن العمل العادي.
- 4- يؤدي إلى خلخلة سلم القيم في التنظيم وخاصة القواعد والمعايير التي تنظم العمل وتتحكم في سلوك العاملين، والتي تنظم العلاقات التنظيمية (كمال بوقرة، 2007، ص. 274، 273)

9-2: آثار التغيب:

لاشك أن التغيب له تأثير سيء على العمال وعلى أصحاب العمل، فإذا كان العمل يتم طبقاً لنظام الفريق فإن غياب أحد العمال يؤدي إلى إثارة أفراد الفريق وهبوط روحهم المعنوية. فقد تضطر الإدارة إلى الاحتفاظ بعدد من العمال الاحتياطيين تدفع لهم أجورًا ليحلو محل الغائبين مما يزيد من تكلفة الإنتاج. (حسين عبد الحميد أحمد رشوان، 2010، ص. 225)

كما أنه في بعض المصانع تقوم بتشغيل العمال بشغل أكبر من قدرتهم لتسد جزء من غياب بعض العمال وهذا ما يسبب الإجهاد والتغيب ويؤثر على الإنتاج. بالإضافة إلى أن تأخر العامل أو غيابه عن العمل يؤثر على جداول الإنتاج وإنتاجية الجماعة، وتحمل المنظمة تكاليف باهظة بسبب هذين النمطين من السلوك وتتمثل في انخفاض مستوى الولاء للمنظمة ومستوى الروح المعنوية بالإضافة إلى تكاليف إحلال عمالة جديدة من العمالة المتغيبية، وتؤثر طبيعة المهنة على تكلفة الغياب فتقدر تكلفة غياب العامل الواحد في أحد مصانع السيارات بحوالي 55,36 دولارًا لليوم، وتكلفة غياب أحد المديرين في أحد البنوك بحوالي 218,15 دولار في اليوم. (محمد إسماعيل بلال، 2005، ص. 74)

عدم حضور العامل للعمل يعني عدم احترامه للبرنامج المعمول به، أي أن مساهمته في العمل منعدمة لأن أدائه منعدم لحظة غيابه، وهذا يقلل من أدائه العام، فكلما ارتفع معدل الغياب لدى العامل الواحد كلما قلت مساهمته في الإنتاج وبالتالي ينخفض مستوى أدائه عن المستوى المتوقع ويمكن تدعيم ذلك من خلال ما يلي:

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

ب- تشكل ظاهرة الغياب عائقاً في تفعيل العمل الجماعي إذا ما كانت المؤسسة تعتمد نظام فرق العمل.

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

د- يسبب الغياب توتر العلاقة بين كل من العامل كثير الغياب ورئيسه أو الإدارة نتيجة الملاحظات والإنذارات الموجهة إليه بسبب تقصيره في العمل. (سلي لحر، 2012، ص.113، 112).

خلاصة:

لقد تبين مما سبق أن مفهوم التغيب لا ينحصر في تعريف واحد وإنما يشمل العديد من التعاريف، كما أن هناك عدة أسباب تؤدي لتغيب العمال بالإضافة للعوامل المؤثرة في هذه الظاهرة والتي تشمل عوامل شخصية ومهنية، وتطرقنا أيضا إلى نظرة القانون الجزائري للتغيب.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية.

2- حدود الدراسة.

3- المنهج المستخدم في الدراسة.

4- عينة الدراسة.

5- أدوات جمع البيانات.

6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي من أهم مراحل البحث العلمي، حيث لا يمكن الاستغناء عنه باعتباره تكملة للجانب النظري، إذ بواسطته يتمكن الباحث من التأكد من صحة الفرضيات التي انطلق بها في بداية بحثه، وهو وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات عن واقع موضوع البحث بصورة موضوعية ومنهجية.

تتوقف جودة النتائج المتوصل إليها على دقة وصحة الإجراءات والأساليب المستخدمة في معالجة بيانات الدراسات، وفي هذا الفصل سنقوم بعرض الإجراءات المتعلقة في الدراسة الحالية للقيام بالبحث الميداني لموضوع الدراسة، ومن أهم الخطوات والوسائل المعتمدة في إجراء هذه الدراسة المتمثلة في مجالات الدراسة، ميدان الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، عينة البحث وخصائصها، أدوات جمع البيانات، وأخيرا المعالجات الإحصائية.

1-الدراسة الاستطلاعية: تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية لأي دراسة علمية، فمن خلالها تمكن الباحث من المعرفة الأولية لمكان الدراسة وأيضا معرفة مجالات الدراسة وأبعادها وكذلك في تحديد التقنيات التي نراها مناسبة لإجراء الدراسة. كما تمكن الدراسة الاستطلاعية من كسر الحواجز النفسية بين الباحث والعمال، وبالتالي الحصول على معلومات ذات مصداقية علمية، ولهذا قمنا بدراسة استطلاعية في جامعة مولود معمري كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في الفترة الممتدة ما بين 10 إلى 14 أبريل 2022 على عينة مكونة من (25) عاملة.

وقد هدفت الدراسة الاستطلاعية على التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية لعينة الدراسة وكيفية اختبارها، وكذلك التعرف على مدى وضوح عبارات الاستبيان، ومعرفة مدى استجابة أفراد العينة، ووضوحها ومدى فهمهم لتعليماتها، والتأكد من مدى شمولية بنود الأدوات في تغطية أهداف الدراسة ووضوحها، وكذا الوقوف لدى الصعوبات والتصدي لها والتقليل منها في الدراسة الأساسية كما أنها هدفت إلى معرفة مدى صلاحية أدوات البحث من حيث خصائصها السيكومترية أي ثباتها وصدقها.

2-حدود الدراسة:

1-2-المجال المكاني: أجريت الدراسة في جامعة مولود معمري كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في القطب الجامعي تامدة، والتي تقع في دائرة واقنون بولاية تيزي وزو.

2-2-المجال الزمني: أجريت الدراسة من تاريخ 15أفريل 2022 إلى غاية 28 أفريل 2022.

3-2-المجال البشري: شملت الدراسة على عينة من 50 عاملة في جامعة مولود معمري كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

3-المنهج المستخدم في الدراسة: إن طبيعة المشكلة المطروحة للدراسة هي التي تحدد نوع المنهج الذي يتبع من بين المناهج المختلفة، وبداية يمكن أن نعرف المنهج العلمي بأنه الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في دراسته أو تتبعه لظاهرة معينة من أجل تحديد أبعادها بشكل شامل يجعل من السهل التعرف عليها وتمييزها، ويسهل معرفة أسبابها ومؤشراتها والأشكال التي تتخذها والعوامل التي فيها وطرق قياس الأثر والتنبؤ به بشكل موضوعي دقيق يفسر العلاقات التي تربط عواملها الداخلية والخارجية بهدف الوصول إلى نتائج محددة يمكن تطبيقها وتعميمها (الهادي، 1996، ص.22).

وبما أن دراستنا الحالية تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين "صراع الأدوار والتغيب لدى المرأة العاملة" فإنه قد تم استخدام المنهج الوصفي، فهو المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية، ذلك يدرس العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة وصفا كميا وذلك باستخدام مقاييس كمية (أبو علام، 2004، ص.235).

4-عينة الدراسة: يعد اختيار مجتمع الدراسة خطوة مهمة لإجراء أي بحث ميداني بحيث يعرف مجتمع الدراسة بأنه: "جميع أفراد الظاهرة التي يدرسها الباحث وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة " (عبيدات وآخرون، 2012، ص.99).

أجرينا دراستنا على عينة يبلغ عددها (50) عاملة، وقد إختارناها بطريقة عشوائية والتي عرفها عباس محمد: "أنها عينة مختارة بدون ترتيب أو نظام مقصود" (محمد، 2002، ص.80).

4-1-خصائص عينة الدراسة: للعينة عدة خصائص أهمها السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، وذلك بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية.

4-1-1- خصائص عينة الدراسة حسب السن:

جدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة المئوية	التكرار	السن
0%	0	أقل من 25 سنة
34%	17	من [26 سنة إلى 35 سنة]
66%	33	من [36 سنة إلى 45 سنة]
100%	50	المجموع

تبين من خلال الجدول رقم (01) أن الأفراد التي تتراوح أعمارهم ما بين [26 سنة إلى 35 سنة] التي تشمل 17 عاملة بتقدير نسبي قدر بـ34%، ثم تليها الفئة العمرية ما بين [36 سنة إلى 45 سنة] التي تضم 33 عاملة وهي الأكثر فئة من حيث التكرار حيث قدرت نسبتهم بـ66%، أما العاملات البالغ سنهم أقل من 20 لم نسجل أي تكرار وهذا قد يعود إلى عدم تواجد مناصب عمل جديدة.

4-1-2- خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
30%	15	ثانوي
70%	35	جامعي
100%	50	المجموع

تبين نتائج الجدول رقم (02) أن أغلبية العاملات لديهن مستوى تعليمي جامعي حيث قدر عددهم بـ35 عاملة ويمثلون بنسبة تقدر بـ70%، أما نخبة العاملات ذوي التعليم الثانوي قد قدر عددهم بـ15 عاملة بنسبة قدرها 30%، وهذا التفاوت راجع إلى المستوى التعليمي الذي تتطلبه المهنة.

4-1-1- خصائص عينة الدراسة حسب سنوات الأقدمية:

جدول رقم (03): توزيع الأفراد حسب سنوات الأقدمية.

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	6	12%
من 6-10 سنوات.	24	48%
من 11-20 سنة.	15	30%
من 21-30 سنة.	5	10%
المجموع	50	100%

تبين نتائج الجدول رقم (03) أن أغلبية عينة الدراسة لديهم خبرة تتراوح ما بين [6-10] سنة فقد قدر بنسبة مئوية قدره ب48%، أما بالنسبة للفئة التي تتراوح خبرتهم ما بين [11-20] سنة فقد قدر عدد الأفراد (15) عاملة وقدرت نسبتهم ب30%، ثم تليها الفئة أقل من 5 سنوات فقد قدر عددهم ب(6) عاملة وقدرت نسبتهم ب12%، وفي الأخير الفئة من [21-30 سنة] قدر عددهم (5) عاملة وقدرت نسبتهم ب10%.

5- أدوات جمع البيانات: وهي مجموعة الأدوات التي إستعنا بها في جمع البيانات والمعلومات التالية:

5-1-1- الاستبيان:

5-1-1- وصف الاستبيان:

قمنا بتحضير استبيان (صراع الأدوار والتغيب)، والذي يعرف على أنه استمارة بحث تضم أسئلة عن مواضيع مختلفة تتعلق بموضوع الدراسة، توزع على المبحوثين حيث تتم الإجابة عنها من طرفهم، ويكمن الهدف من هذه الدراسة جمع المعلومات التي تخدم موضوع الدراسة.

وأسئلة الاستبيان موجزة وواضحة، والإجابة عنها محددة حسب طريقة تدرج ليكرت الخماسي كالتالي: موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)، ويتم وضع علامة (X) في خانة الإجابة.

5-1-2-بناء الاستبيان: تم بناء الاستبيان بوضع مجموعة من البنود وقسمناها إلى ثلاثة أجزاء:

*الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية.

*الجزء الثاني: خاص بصراع الأدوار.

*الجزء الثالث: خاص بالتغيب.

- الجزء الأول: يتمثل في البيانات الشخصية (السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية).

- الجزء الثاني: يحتوي على ثلاثة محاور:

المحور الأول: يتمثل في المحور الذاتي من التقييم 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13.

المحور الثاني: يتمثل في أسئلة حول العائلة من التقييم 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26.

المحور الثالث: يتمثل في أسئلة حول المحور الاجتماعي من التقييم 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37.

- الجزء الثالث: خاص بالتغيب ويحتوي على 22 بند.

5-1-3-الخصائص السيكومترية للإستبيان:

أ-صدق الاستبيان: لحساب الصدق الظاهري، قمنا بعرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين الموجودين أسماءهم في قائمة الملاحق في تخصص علم النفس عمل وتنظيم، والذين بدورهم قاموا بإبداء ملاحظاتهم حول محاور وبنود الاستبيان أين تم حذف بعضها وتعديل الأخرى وهذا من حيث وضوحها وسلامتها اللغوية وفي الأخير تم الإجماع على تصحيح الاستبيان ووضعه في شكله النهائي وتوزيعه على أفراد عينة الدراسة ليقاس ما صمم لأجله.

ب-ثبات الاستبيان: وهو الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة التطبيق في نفس الظروف، وقد اعتمدنا على معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (04): يبين نتائج ثبات معامل ألفا كرونباخ لبنود متغيري الدراسة

متغيرات الدراسة	عدد البنود	عدد الأفراد	قيمة معامل الثبات
صراع الأدوار	37	25	0,96
التغيب	22	25	0,88

من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

تبين من خلال الجدول رقم (04) أن قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لبنود جزء صراع الأدوار لدى المرأة العاملة قدرت بـ 0,96، أما بالنسبة لبنود جزء التغيب قدرت بـ 0,88، منه نستنتج أن الإختياران يمتاز بالثبات وهو قابل للتطبيق على العينة الأساسية.

6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

إن طبيعة الدراسة تقتضي تقنيات وأساليب إحصائية التي بمقدورها إعطاء مؤشرات كيفية وتحليل الظاهرة وهي كما يلي:

بعدما استرجعنا الإختيارات قمنا بتفريغها ثم تحليلها ومعالجتها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية (spss20) لحساب:

- واعتمدنا في دراستنا على:

6-1- التكرار:

يعرف التكرار بأنه عدد المرات التي تتكرر فيها ظاهرة أو مشاهدة معينة، ويستخدم التكرار بشكل أساسي في حالة المقاييس الاسمية مثل: الأسئلة المتعلقة بالجنس، السن، الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، كما يمكن استخدامه في حالة المقاييس التقاصلية مثل الأسئلة التي يطلب فيها المبحوث إعطاء رأيه حول موضوع معين ويطلب إليه الإجابة عن ذلك ضمن خيارات تتدرج من مواقف بشدة أو مهم جدا إلى غير مهم على الإطلاق (محمد، 1999، ص.117).

2- النسبة المئوية: تستخدم للمقارنة بين المتغيرات لكي تصبح عملية المقارنة سهلة بدلا من الاعتماد فقط على التوزيعات التكرارية، وتزداد أهميتها عند المقارنة بين عينتين في متغير واحد إذا كانت مختلفتين من حيث الحجم (سامي، 1982، ص.23).

3-6- المتوسط الحسابي: هو أكثر مقاييس المركزية استخداما وأهمية، ويحدد متوسط الدرجة الوسطى في التوزيع. فهي توضح مدى تقارب الدرجات من بعضها البعض واقتربها من المركز، ويحسب بطريقة مباشرة وذلك بجمع جميع الدرجات وتقسيمها على عدد أفراد العينة (محمد، 2009، ص.64).

4-6- الإنحراف المعياري: يمثل الانحراف المعياري أحد مقاييس التشتت وأكثرهما شيوعا وهو ما يعرف بالجزر التربيعي بالتباين بمعنى أدق هو الجزر التربيعي لمجموع مربعات الانحرافات عن وسطها الحسابي مقسوم على حجم العينة (حسين، 2007، ص.211).

5-6- معامل الفاكرونباخ : لحساب ثبات الإستبيان.

6-6- معامل ارتباط بيرسون: (1857، 1936) يرمز بهذا المعامل بحرف (R)، وهو يعد أحد المؤشرات الإحصائية البرومترية لدراسة قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين كميين (x و y) أحدهما مستقل والثاني تابع ومعادلة حساب معامل بيرسون بدرجات الخام كالتالي:

$$R = \frac{n \sum(x.y) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

(محمد، 2009، ص.79-80).

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى وصف ميدان ومكان إجراء الدراسة، وصف مجتمع الدراسة وخصائصها، والعينة المختارة، والمنهج المتبع في هذه الدراسة، وأدوات جمع البيانات المتمثل في المقابلة، استبيان الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز ووصف الأدوات الإحصائية المستعملة لمعالجة البيانات المتحصل عليها بعد تطبيق أداتي جمع البيانات على أفراد العينة قصد الإجابة على فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة وتفسير النتائج

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير النتائج.

تمهيد

1- عرض و تحليل نتائج الدراسة.

1-1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية العامة.

1-2- عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى.

1-3- عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية.

1-4- عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة.

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.

2-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة.

2-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى.

2-3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية.

2-4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.

3- الاستنتاج العام.

تمهيد:

بعد تفرغ إجابات أفراد الدراسة في الحاسوب باستخدام نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ثم إجراء المعالجات المناسبة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التي سبق ذكرها في فصل منهجية البحث وذلك للتحقيق من فرضيات هذا البحث.

سنقوم في هذا الفصل بعرض ما تم التوصل إليه من نتائج حول الفرضيات المقترحة وتقديم تفسيرها لها، ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، ثم قدمنا الاستنتاج العام.

1- عرض و تحليل نتائج الدراسة: يتم عرض نتائج الدراسة وفقا لفرضياتها كما يلي:

1-1- عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغيب لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري".

للتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل بيرسون "r" وذلك للتأكد من وجود علاقة أو عدم وجودها بين "صراع الأدوار والتغيب"، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (05) يمثل: نتائج علاقة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغيب.

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
صراع الأدوار	50	0,024	0,04	0,05	دالة إحصائية
التغيب					

-من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن معامل الارتباط بين درجات صراع الأدوار والتغيب قدرت ب(0,14) وهي علاقة دالة احصائيا، وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0,04) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,05)، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين صراع الأدوار والتغيب لدى المرأة العاملة، وبالتالي الفرضية تحققت.

1-2- عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل بيرسون "r" وذلك للتأكد من وجود علاقة أو عدم وجودها بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري ، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (06) يمثل: نتائج علاقة بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
صراع المرأة مع ذاتها	50	-0,26	0,02	0,05	دالة إحصائيا
التغيب					

-من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن معامل الارتباط بين درجات صراع المرأة مع ذاتها والتغيب قدرت ب(-0,26) وهي دالة إحصائيا، وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0,02) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,05)، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب، وبالتالي الفرضية تحققت.

1-3- عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدور العائلي للمرأة والتغيب لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام بيرسون "r" وذلك للتأكيد من وجود علاقة أو عدم وجودها بين الدور العائلي للمرأة والتغيب، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (07) يمثل: نتائج علاقة الدور العائلي للمرأة والتغيب.

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الدور العائلي	50	-0,55	0,00	0,05	دالة إحصائية
التغيب					

-من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن معامل الارتباط بين درجات الدور العائلي والتغيب قدرت ب(-0,55) وهي دالة احصائية، وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0,00) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01)، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدور العائلي والتغيب، وبالتالي الفرضية تحققت.

1-4- عرض و تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدور الاجتماعي للمرأة والتغيب لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام بيرسون "r" وذلك للتأكيد من وجود علاقة أو عدم وجودها بين الدور الاجتماعي للمرأة والتغيب، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (08) يمثل: نتائج علاقة الدور الاجتماعي للمرأة والتغيب.

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الدور الاجتماعي	50	0,27-	0,02	0,05	دالة إحصائياً
التغيب					

-من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن معامل الارتباط بين درجات الدور الاجتماعي للمرأة والتغيب قدرت ب(0,27-) وهي دالة إحصائياً، وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0,02) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,05)، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدور الاجتماعي للمرأة والتغيب، وبالتالي الفرضية تحققت.

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

2-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة: تنص الفرضية العامة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار والتغيب، ومن خلال النتائج المتحصل عليها فإن الفرضية تحققت وأنه توجد علاقة ارتباطية بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغيب.

ويمكننا تفسير هذه النتيجة على أن عمل المرأة يؤثر على عدم الاستقرار الأسري وكذلك يؤثر على ذاتيتها وكذلك على محيطها الاجتماعي باعتبار أن الزوجة العاملة تقوم بأدوار متعددة داخل المنزل وخارجه وتعدد الأدوار قد يؤدي إلى صراع في الدور وبالتالي عدم قدرتها على تحمل الدور المناط بها بالشكل الملائم، وهذه الظروف تؤثر على عدم انضباطها في المؤسسة مما يؤدي إلى التغيب، فكلما زاد صراع الأدوار زاد تغيب المرأة عن العمل.

لقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة سمية بن عمارة (2009) التي توصلت إلى أن تولي دراسة صراع الأدوار والتوافق المهني أهمية كبرى في يوميات النساء العاملات حيث يقمن بعدة أدوار في مناحي الحياة المختلفة خاصة الأدوار المهنية والأسرية والاجتماعية وأن تداخل وتضارب هذه الأدوار فيما بينها يوقعهن فريسة لصراع نفسي، فصراع الأدوار يضفي على حياة النساء العاملات جهدا مضاعفا ربما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائهن بالجامعة وأدائه لمهامهن وللمسؤوليات الأسرية، كما يؤثر هذا الصراع بدوره على الجانب المهني، فتقصرهن في هذا الجانب يوقعهن فريسة التوتر والقلق الذي يؤدي بدوره إلى التغيب أو التأخر عن العمل، منه فالعلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني هي علاقة عكسية فزيادة أحدهما يؤدي على انخفاض الآخر.

كما اتفقت أيضا مع نتائج دراسة ابراهيمي أسماء (2015) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات. وكما اتفقت أيضا نتائج دراستنا مع نتائج دراسة بوشاقور محمد (2008) التي توصلت إلى أن التغيب عن العمل ناتج عن تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة.

بينما اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة أباكور فتيحة (2016) التي توصلت نتائجها إلى أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة لا علاقة لها بعدم الحضور للعمل.

2-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب، ومن خلال النتائج المتحصل عليها فإن الفرضية تحققت وأنه توجد علاقة ارتباطية بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب.

ويمكننا تفسير هذه النتيجة على أن المرأة في محاولتها للتوفيق بين صراعها الذاتي والحياة المهنية تسلك طريقا شاقا وصعب يعمل على تشتيت جهدها وقدرتها على التركيز، لتعيش قلقا مستمرا يؤثر على صحتها النفسية والجسمية وتكون عواقبه وخيمة على المحيطين بها داخل وخارج البيت، خاصة في غياب المشاركة الايجابية للأزواج بمساعدتهم إياها في القيام بالواجبات المنزلية وتنازلهم عن بعض حقوقهم العرفية والشرعية حيالها، ولهذا أصبحت تشعر أن الإجازات والعطل لا تكفي لاستعادة طاقتها وهذا ما يدفعها للتغيب عن العمل.

فلقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة بن بوزيد خولة نسرين (2015) التي أسفرت نتائجها إلى أن المرأة مع أدائها لمختلف الأدوار سواء كأم أو عاملة أو مشاركة في أي نشاط آخر، فهي مطالبة أيضا بتعزيز شخصيتها وإثبات ذاتها، فنجدها تسعى جاهدة لأداء وظيفتها، كما ينبغي إلا أنها في الكثير من الأحيان تشعر بالتعب والإرهاق، فنراها دائما تبذل جهدا مضاعفا، واتفقت أيضا نتائج دراسة زهير حطب (2001) إلى أن خروج الأم للعمل ولد بحد ذاته مجموعة من المشكلات وعلى رأسها كمقصرة في حق ذاتها، وأيضا نجد دراسة حامد عمار (1999) التي توصلت إلى أن إتاحة مزيد من الفرص لانضمام المرأة إلى قوة العمل يؤدي في كثير من الحالات إلى إرهاقها من خلال الجمع بين مسؤولياتها للعمل الخارجي، ومسؤولياتها للبيت ورعاية الأطفال.

واتفقت أيضا نتائج دراستنا مع نتائج دراسة بلقاضي حسين (1998) التي توصلت إلى المرأة العاملة لها صراعات مع ذاتها كونها لا تجد الوقت الكافي لاهتمام بنفسها والاهتمام بحياتها الشخصية وهذا ما أثر سلبا عليها فأصبحت تعاني من القلق الدائم والتوتر وأصبحت دائمة التغيب عن العمل.

2-3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية على وجود علاقة ذات دلالة

إحصائية بين الدور العائلي للمرأة والتغيب، ومن خلال النتائج المتحصل عليها فإن الفرضية تحققت وأنه توجد علاقة ارتباطية بين الدور العائلي للمرأة والتغيب.

ويمكننا تفسير هذه النتيجة على أن صراع الأدوار يضيفي على حياة المرأة العاملة جهدا مضاعفا ربما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائها في العمل وأدائها لمهامها والمسؤوليات الأسرية، وهذا نظرا لوجود العديد من العوامل التي تؤدي إلى الصراع وتوتر العلاقات الأسرية منها تعطيل المهام.

لقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة الطماوي (1989) التي أجمعت على أن السيدات العاملات المبحوثات على ضرورة تفرغ الأم لرعاية الطفل في المرحلة المبكرة حتى ثلاث سنوات، إذ إن طفل الأم العاملة أكثر تعرضا للإصابة بالأمراض لتركه في الحضانه، ويتميز سلوكه بالعصبية والتوتر والعدوانية لعدم شعوره

بالأمان لبعده عن الأم لفترات طويلة من اليوم، وهذا يؤكد ارتباطا سلبيا بين خروج المرأة للعمل والرعاية الصحية النفسية للأطفال، كما أن هناك علاقة سلبية بين خروج المرأة للعمل والرعاية الاجتماعية للأطفال، فأطفال الأم العاملة أكثر مشاحنة مع الآخرين من أطفال الأم المنفرغة، وذلك لعدم وجود إشراف مباشر على الطفل، وأطفال المنفرغات أكثر ارتفاعا في التحصيل الدراسي من أطفال العاملات، واتفقت أيضا نتائج دراستنا مع نتائج دراسة مليكة الحاج يوسف (2003) التي أسفرت على أن تضارب الدورين في الأداء لم تقلح الأم العاملة في إخفاء الصراع بينهما وصرحن اغلب المبحوثات بعدم رضاهن عن عملهن ويؤكدن على أن الأم العاملة لا يمكنها تلبية حاجيات أطفالها نظرا لابتعادها عنهم طوال اليوم، واتفقت أيضا مع نتائج دراسة محمد آدم (1976) التي بينت أن صراع الدور الذي تعيشه المرأة العاملة والذي يؤثر على علاقتها بالزوج ورعاية الأطفال يجعلها تشعر بالذنب نتيجة تركها للمنزل وخروجها للعمل وذلك لأن رعاية الأطفال لا يخصص لها وقتا مستقلا بذاته وإنما تجري إلى جانب أنشطة أخرى.

بينما اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة بلعقاب رؤوف (2017) الذي أسفر على أن عمل المرأة أو مكوثها بالبيت لا يؤثر بشكل كبير في نوعية العلاقة الزوجية أو في مدى صحتها أو اضطرابها.

2-4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الأولى على وجود علاقة ذات دلالة

إحصائية بين الدور الاجتماعي للمرأة والتغيب، ومن خلال النتائج المتحصل عليها فان الفرضية تحققت وأنه توجد علاقة ارتباطية بين الدور الاجتماعي للمرأة والتغيب.

ويمكننا تفسير هذه النتيجة على أن العلاقات الاجتماعية للمرأة تتأثر بمجموعة تغيرات منها خروجها إلى العمل الذي يؤثر في علاقاتها الاجتماعية كونه يستهلك جزءا كبيرا من وقتها ومن ثم تعرضها إرهاق بسبب الجمع بين أعباء المنزل والعمل خارجه مما يحرم الأسرة من تكوين علاقات اجتماعية هي ضرورية لبناء شخصية أفراد الأسرة جميعا، أي أن العمل يحد من علاقاتها الاجتماعية مع الأقرباء والأصدقاء والجيران، نظرا لضيق وقتها واستمرارها بتلبية احتياجات الأسرة المختلفة، فلم يعد ثمة وقت كافي للزيارات العائلية لاسيما أن معظم وقتها تقضيه بالعمل خارج المنزل وعند عودتها غالبا ما تكون منهكة القوى لاسيما إذا كانت ساعات عملها طويلة، أو إذا كان عملها يتطلب جهدا عضليا أو حتى جهدا فكريا، ليبدأ دورها الثاني في المنزل، ومن ثم لا تجد وقتا لقضاء الواجبات الاجتماعية التي تترتب عليها بصفقتها كائن اجتماعي، وهذا ما يؤدي بالمرأة العاملة للتغيب عن العمل للتفرغ ولو بالقليل من الوقت من أجل الحفاظ على علاقتها الاجتماعية.

لقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة نتائج دراسة عالية بافون (2012) التي توصلت إلى أن المجتمع يعاقب العاملة من خلال ساعات العمل الطويلة والمتواصلة خارج الأسرة والتي تصل في حدها الأدنى إلى 45 ساعة عمل أسبوعية، هذا فضلا عن إثارة شعورها بالذنب والتقصير حيال أطفالها وحيال علاقتها الاجتماعية.

كما اتفقت أيضا نتائج دراستنا مع نتائج دراسة يارو (2015) التي أسفرت على أن المرأة العاملة أصبحت معزولة من طرف العائلة ذلك لأنها تمردت عن عاداتهم، كما اتفقت أيضا نتائج دراستها مع نتائج دراسة طلعت إبراهيم لطفي (1981) التي توصلت إلى أن مشكلة التغيب عن العمل تحدث نتيجة عوامل متداخلة اجتماعية وغير اجتماعية إضافة إلى العوامل الشخصية والعوامل المرتبطة بالمجتمع.

3-الإستنتاج العام :

- استنادا إلى عرض تحليل النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا هاته توصلنا إلى ما يلي:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغيب لدى النساء العاملات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية $0,04$ وهي أصغر من مستوى الدلالة $0,05$.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية $0,02$ وهي أصغر من مستوى الدلالة $0,05$.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين الدور العائلي للمرأة والتغيب، لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية $0,00$ وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة $0,05$.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين الدور الاجتماعي للمرأة والتغيب، لدى النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية $0,02$ وهي أصغر من مستوى الدلالة $0,05$.

4- إقتراحات الدراسة:

- من خلال قيامنا بهذه الدراسة و في ضوء النتائج المتوصل إليها نقدم الإقتراحات التالية :
- الاهتمام بالمرأة العاملة.
 - تحسين ظروف عمل المرأة.
 - توفير جو ملائم للمرأة العاملة لتقليل من أشكال الصراع لديها.
 - تشجيع المرأة العاملة وذلك بمنحها إمتيازات الأمر الذي يكون عامل محفز للعمل و يقلل من التغيب.
 - ضرورة قيام المؤسسة بدراسات دورية لمعرفة أسباب و عوامل تغيب المرأة و ذلك من وضع خطط لتقليل من الظاهرة.

خاتمة:

إنّ تواجد المرأة في مختلف قطاعات العمل بحيث نجدها في الصناعة، التعليم، والتجارة، ... وهذا الغزو تمخض عنه نتائج وآثار عديدة منها ما هو ايجابي منها تنمية المجتمع وإحساسها بقيمة انجازها بالإضافة للدعم المادي للأسرة، وما هو سلبي حيث ترك العمل آثار على المرأة العاملة والذي يتجلى بشكل بارز في تعدد أدوارها تكاثف واجباتها وتنوع مسؤولياتها، وهذا الأمر الذي يدفعها للتغيب، وبسبب هذا الأخير تحدث لها أزمات ومشكلات في المؤسسة، الأمر الذي يزد من حدة الصراع لديها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

قائمة المراجع باللغة العربية:

1-الكتب:

1. إحسان محمد الحسن (1981)، *العائلة والقرباة والزواج*، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر.
2. إحسان محمد حسين (2005)، *علم الاجتماع الصناعي*، (ط1) الأردن. دار وائل للنشر والتوزيع.
3. أحمد ماهر (2003)، *السلوك التنظيمي*، الإسكندرية، الدار الجامعية.
4. أنس عبد الباسط عباس (2010)، *إدارة الموارد البشرية* (ط1) الأردن. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
5. تيموثي ج ترول، *علم النفس الإكلينيكي* (2005)، عمان، ترجمة فوزي شاکر وحنان لطفي زين الدين، دار الشروق.
6. حامد عبد السلام زهران (2003) ، *دراسات النفسية والإرشاد النفسي*، (ط1)القاهرة، عالم المکتب.
7. حسان المالح (2000)، *الطب النفسي والحياة*،(ط1) دمشق، دار الإشراقات.
8. حسن محمد حسن (1992)، *علم اجتماع السكان وتنمية الموارد البشرية* الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
9. حسين عبد الحميد، أحمد رسوان (2005)، *علم الاجتماع الصناعي*،(ط1)الإسكندرية. دار وائل للنشر.
10. حلمي المليحي (2001)، ط1، *علم النفس الشخصية*، (ط1) بيروت دار النهضة.
11. خليل عبد الرحمن المعاطية (2000)، *علم النفس الاجتماعي*، (ط1)عمان، دار الفكر.

12. راضي الوقفي (2003)، *مقدمة في علم النفس*، عمان، دار الشروق.
13. زهران حامد عبد السلام (2003)، *دراسات في الصحة النفسية والارشاد النفسي*، القاهرة عالم المكتب.
14. ستيفن، أكريد، بول طومسون (2002)، *سوء السلوك التنظيمي* (حقل معرفي جديد)، ترجمة الحكم أحمد الخزامي (ط1)، دار الفجر للنشر والتوزيع.
15. سمير حرفوش وأخريات (1961)، *تحديد الاحتياجات التدريبية للقوة العاملة النسائية السعودية في الأجهزة الحكومية*، الرياض، الإدارة العامة للمكتبات.
16. سمير محمد شند (2000)، *الاضطرابات العصبية لدى المرأة العاملة* (ط1)، مصر. مكتبة زهران الشرق.
17. طلعت لطفي إبراهيم (1984)، *تغيب العمال في المجال الصناعي*، قسم الدراسات الاجتماعية-السعودية.
18. عبد السلام أبو قحفة (2001)، *محاضرات في سلوك التنظيمي*، الإسكندرية.
19. عبد المنعم عبد الحي (1984)، *علم الاجتماع الصناعي: المصنع ومشكلاته الاجتماعية* مصر. المكتب الجامعي الحديث.
20. عدلي إبراهيم عبد الفتاح (2000)، *حقوق المرأة دراسات دينية وسوسولوجية* الإسكندرية، جامعة المنوفية.
21. عويد السلطان المشغان (1999) *علم النفس الصناعي*، أبو ظبي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
22. فرانس كيري (1988)، *دور الأفكار في تطورات الأسرة الغربية الأصالة*، باتنة، محاضرات ملتقى الفكر الإسلامي الجزء 2، وزارة الشؤون الدينية.
23. فرج عبد القادر طه (1978)، *علم النفس الصناعي في التنظيم*، القاهرة. دار النهضة العربية.

24. كامل علوان الزبيدي (2003)، *علم النفس الاجتماعي*، الأردن، دار الشروق.

25. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح (1984)، *سيكولوجية المرأة العاملة*، بيروت، دار النهضة العربية.

26. ليلى أبو شعر (1992)، *المرأة العربية السورية بين الواقع والطموح*، دمشق، الينابيع للنشر

والتوزيع.

27. محمد إسماعيل بلال (2005)، *السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق*، الإسكندرية. دار

الجامعة الجديدة.

28. محمد عبد المولى الدقس (2005)، *علم الاجتماع الصناعي*، (ط1)، الأردن. دار مجدلاوي للنشر

والتوزيع.

29. محمد علي القرني (2021)، *العوامل المؤثرة على ظاهرة التغيب لدى الكادر التمريضي بمدينة*

الملك عبد الله الطبية مكة المكرمة السعودية.

30. مصطفى نجيب شاويش (2000)، *إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)* (ط1)، الأردن. دار الشروق

للتنشر والتوزيع.

31. منير نوري (2015)، *الوجيز في تسيير الموارد البشرية* (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية) (ط2) الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.

32. إبراهيم أسماء (2005)، *نضرة النساء القيادية لاتجاهات الإجتماعية* نحو هذه الندوة الإقليمية

حول المرأة في مراكز القيادة و اتخاذ القرار بالبلدان العربية، الكويت

2- الرسائل والمجلات الجامعية:

33. أمين أنيس سكو، محمد سعيد خداوي (2016)، *أسباب التغيب في الوظيفي العمومي*، دراسة

ميدانية لحالة المديرية الولائية التجارة، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص الطرق الكمية في التسيير جامعة

الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

34. بلال فاطمة، بوعلاوي سمية(2020)، *الغياب والتغيب وأثرهما على الفعلية التنظيمية* مذكرة

لنيل شهادة ماستر على علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة أدرار.

35. بن بوزيد خولة نسرين (2015)، *مشكلات المرأة العاملة و تأثيرها على الأداء الوظيفي* مذكرة

لنيل شهادة ماستر على علم الاجتماع تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية جامعة ام البواقي.

36. بن عمارة سمية (2010)، *صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لدى العاملة بالمركز*

الجامعي، غرداية مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

37. بوبكر عائشة (2007)، *العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة*، جامعة

قسنطينة، رسالة ماجستير.

38. بوشاقور محمد (2015)، *خروج المرأة إلى ميدان العمل و أثره على التمسك الأسري*، مجلة

العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري ،قسنطينة.

39. حليلة حيفظي، أمينة حنين(2018)، *التغيب العمالي وأثره على إنتاج المؤسسة*، مذكرة لنيل

شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم، جامعة أحمد دارية، أدرار .

40. حيدر خضر سليمان (2007)، العدد 14، *دوافع العمل لدى المرأة العاملة*، العراق، مجلة جامعة

تكريت للعلوم الإنسانية.

41. دراسة جميل يوسف (2009)، *صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات الضفة الغربية*

وعلاقته بالتوفيق النفسي جامعة القدس - فلسطين -.

42. دراسة مليكة الحاج يوسف(2002)، *أثار عمل المرأة على تربية أبنائها*، رسالة مقدمة لنيل شهادة

الماجستير في علم الاجتماع .

43. سلمى لحر (2013)، *تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة*

الإستشفائية محمد الصديق بن يحي، جيجل، مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة .

44. الطماوي ملك محمد (1989)، *خروج المرأة للعمل و أثره على رعاية الطفل*، المؤتمر السنوي

الثاني لطفل المصري تنشئته ورعايته .

45. عبد الله بليط (2002)، *التغيب الصناعي*، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير علم اجتماع التنمية،

جامعة منتوري، قسنطينة.

46. كمال بوقرة (2008)، *المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية*،

دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع .

47. لحسن عبد الرحمان (2009)، *المرأة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين* دراسة

مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاجتماعية، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، وهران.

48. مصطفى عوفي (2005)، العدد 13، *عمل المرأة العربية والتحديات الأسرية*، جامعة باتنة مجلة

العلوم الاجتماعية والإنسانية.

49. مصطفى عوفي (2003)، العدد 19، *خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري*،

جامعة باتنة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية.

50. مليكة الحاج يوسف (2003)، *اثار عمل الأم على تربية أبنائها*، دراسة ميدانية لبعض الأمهات

العاملات بمدينة شراكة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر .

51. مليكة بن زيان (2003)، *عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية*، دراسة مقدمة لنيل

شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية جامعة منتوري قسنطينة.

52. نايف عودة النبوي (1997)، العدد 122، *عمل المرأة وأثره على نفسية أبنائها*، مصر مجلة

التربية.

المراجع باللغة الأجنبية:

53. BEN ATIA FAFOUK (1970), *le travail féminin*, Alger, études et document, SNED.

54. PAUL LEROY-BEALIEU (2000), *le travail des femmes au xxi siècle*, ELIBRON classics.

المواقع:

55. بوفولة بو خميس (2007)، *التغيير والضغط الاجتماعي*، www.bahh.net

(14:12)(2022/03/02)

56. المستشار لتطوير الأعمال، *غياب الموظفين عن العمل*، زرت الموقع (2022/05/09) على

الساعة: (19:33).

57. موقع LOCALLUX، *تدابير التحكم في التغيب في مؤسستك* زرت الموقع (2022/05/09)

على الساعة (19:55).

58. فريدة صادق زوزو، *أثر عمل المرأة خارج البيت على استقرار البيت الزوجية*، ماليزيا

(www.lahaonline.com)

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01):
إستبيان المقدم من أجل التحكيم

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

فرع علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استمارة تحكيم:

الأستاذة (ة) الكريم(ة):

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، والتي جاءت بعنوان: "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقته بالتغيب".

وضعنا بين أيديكم هذا الاستبيان في صورته الأولية، إذ نرجوا منكم التكرم بالإطلاع وإبداء رأيكم في البنود التي جاءت فيه، وذلك من حيث طريقة الصياغة والوضوح ومدى ملائمتها لموضوع الدراسة، ونرجوا منكم تقويم هذا الاستبيان وتعديله، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة من الجداول المرفقة.

شكرا على تعاونكم

وإيكم الأستاذة (ة) الكريم(ة) المعلومات التالية:

• الفرضيات:

1-الفرضية العامة:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0,05 \leq$ بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والتغيب.

2-الفرضيات الجزئية:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع المرأة مع ذاتها والتغيب.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور المرأة كزوجة وأم والتغيب.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الاجتماعية للمرأة والتغيب.

سلم تنقيط الاستبيان:

موافق بشدة	موافق	محايد	لا موافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

1- الاستبيان الخاص بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

المحاور	العبارات	يقيس	لا يقيس	يعدل
محور علاقة المرأة بذاتها	أتضايق لأنني لا أجد الوقت الكافي للاهتمام بمظهري			
	الشعور بالإرهاق يجعلني سريعة الغضب			
	تداخل أدواري يشعرني بالتحدي			
	أعمل لأثبت وجودي			
	أجد في عملي تحدي لظروفي			
	عملي يجعلني عصبية			
	انشغالي بالعمل أثر على أدائي لانشغالاتي الشخصية			
	أستطيع أن أقوم بأدواري دون الحاجة لمساعدة أحد			
	أشعر بالضييق لأن تعدد أدواري لا يترك لي وقت للاهتمام بحياتي الخاصة			
	أشعر أن الإجازات والعطل لا تكفي لاستعادة طاقتي والاهتمام بنفسني			
	كلما تقدمت في السن صار الفصل بين أدواري شيء صعب			
	الإرهاق الشديد يجعلني في حالة توتر دائمة			
	التوتر الذي أعاني منه يؤثر على صحتني النفسية			
محور علاقة المرأة بزوجها وأولادها	عملي خارج المنزل سبب لي خلافات زوجية			
	زوجي يشاركني جميع اهتماماتي			
	تقدير زوجي لمجهوداتي في العن لوالبي يخفف علي الكثير من التعب والإرهاق			
	زوجي يدعمني في عملي			
	زوجي يشاركني في واجباتي المنزلية			
	زوجي يقدر حدة أعبائي			
	زوجي يعتني بالأولاد عندما أكون في العمل أو حينما أكون متعبة			

محور علاقة المرأة بالمجتمع

			الاهتمام بالأولاد لا يترك لي الوقت الكافي للقيام بمهام أخرى
			كلما زاد عدد الأولاد تزداد مشاكلي
			أشعر أنني قاسية في تربية أولادي
			مساعدة الأولاد في دراستهم يزيد من حدة أعبائي
			أولادي يروني مثلاً لصمود في الحياة
			تعدد مهامي شغلني عن التفرغ لأولادي
			انشغالي بالعمل جعلني منعزلة عن المجتمع
			الاهتمام بالعمل فصلني عن الأهل
			خروجي للعمل أضعف علاقاتي الاجتماعية مع الجيران
			بسبب التعب الذي أعانيه من العمل صرت أتجنب التجمعات مع الأقارب
			العمل لا يترك لي الوقت لحضور مختلف الحفلات العائلية
			بسبب خروجي للعمل أصبحت معزولة من طرف العائلة الكبيرة ذلك لأنني تمردن على عاداتهم
			العمل قلل من مشاركتي في المناسبات الاجتماعية
			لكثرة انشغالاتي صرت لا أهتم بتبادل الزيارات
			عملي أكسبني قيمة اجتماعية
			علاقتي الاجتماعية تحسنت بسبب عملي
			المجتمع صار أكثر تقديراً لي بسبب عملي

2- الاستبيان الخاص بالتغيب:

العبارات	يقيس	لا يقيس	يعدل
الرضا عن ظروف العمل هو ما يدفعني للحضور للعمل			
المتعة التي أجدّها في عملي هي الحافز الذي يجعلني أحضر في الأوقات المناسبة			
الإدارة تهتم بانشغالات العمال الأمر الذي أراه دافع للحضور			
نمط القيادة السائد في المؤسسة يحبب لي العمل ويجعلني مرتبطة به			
تقدير المؤسسة لمجهوداتي حافز لتجنب التغيب			
شعوري بالانتماء للمؤسسة وأني جزء منها يقوي من انضباطي			
طريقة المسؤول في التعامل معي يدفعني لتشبث بعملي			
في حالة وجود خلل في عملي المسؤول يوضح ذلك بشكل جيد وطريقة محترمة الأمر الذي يجعلني أكثر تعلقاً بالمؤسسة			
تفهم المسؤول لظروفي في الشخصية جعلني منضبطة أكثر بالعمل			
الظروف العائلية تؤثر على انضباطي بالمؤسسة			
حصول العمال على معاملة عادلة يزيد من التزامهم بالعمل			
الجو الملائم في العمل يساعد على حضوري في الوقت المناسب			

			كثرة الأزمات بين العمال والرئيس تجعلني أنفر من العمل
			سوء العلاقة مع المسؤول لها دور في غيابي
			عدم الترقية والتهميش يدفعني للتغيب
			عدم الرضا عن الأجر يؤثر على غيابي
			إجباري على العمل فوق طاقتي يؤدي لتغيب
			في حالة غياب أحد الزملاء المسؤول يجبرني على القيام بعمله وهذا يخلق لي مشاكل والتي تدفعني للغياب
			بعد المؤسسة عن منزلي يعتبر عائق ويؤدي لتغيبي وذلك يخلق مشاكل مع الرئيس
			لست مرتاحة في عملي بسبب مشاكلي والتي خلقت بسبب التزاماتي العائلية
			انشغالي بالمنزل يضعف تركزي في العمل
			عدم التوفيق بين الالتزامات العائلية والمهنية يدفعني لتغيب

الملحق رقم (02):
الصيغة النهائية للإستبيان

جامعة مولود معمري-تيزي وزو-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية



استبيان

أختي الفاضلة

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، والتي جاءت بعنوان: "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقته بالتغيب".

وضعنا بين أيديكم هذا الاستبيان و نرجو منكم التعاون معنا من خلال الإجابة على بنود الاستبيان وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة من الجداول المرفقة.

شكرا على تعاونكم

1-البيانات الشخصية

السن:	المستوى التعليمي:	سنوات الأقدمية
<input type="checkbox"/> أقل من 25 سنة	<input type="checkbox"/> ابتدائي	<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات
<input type="checkbox"/> (26 _ 35 سنة)	<input type="checkbox"/> متوسط	<input type="checkbox"/> (6 _ 10 سنوات)
<input type="checkbox"/> (36 _ 45 سنة)	<input type="checkbox"/> ثانوي	<input type="checkbox"/> (11 _ 20 سنة)
<input type="checkbox"/> 45 سنة فما فوق	<input type="checkbox"/> جامعي	<input type="checkbox"/> (21 _ 30 سنة)

1-الإستبيان الخاص بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

المحاور	البنود	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الذاتي	1	أتضايق لأنني لا أجد الوقت الكافي للاهتمام بمظهري					
	2	الشعور بالإرهاق يجعلني سريعة الغضب					
	3	تداخل أدواري يشعرني بالتحدي					
	4	أعمل لأثبت وجودي					
	5	أجد في عملي تحدي لظروفي					
	6	عملي يجعلني عصبية					
	7	انشغالي بالعمل أثر على أدائي لانشغالاتي الشخصية					
	8	أستطيع أن أقوم بأدواري دون الحاجة لمساعدة أحد					
	9	أشعر بالضيق لأن تعدد أدواري لا يترك لي وقت للاهتمام بحياتي الخاصة					
	10	أشعر أن الإجازات والعطل لا تكفي لاستعادة طاقتي والاهتمام بنفسني					
	11	كلما تقدمت في السن صار الفصل بين أدواري شيء صعب					
	12	الإرهاق الشديد يجعلني في حالة توتر دائم					
	13	التوتر الذي أعاني منه يؤثر على صحتني النفسية					

					14	عملي خارج المنزل سبب لي خلافات زوجية	المحور العائلي	
					15	زوجي يشاركني جميع اهتماماتي		
					16	تقدير زوجي لمجهوداتي في العمل والبيت يخفف عليّ الكثير من التعب والإرهاق		
					17	زوجي يدعمني في عملي		
					18	زوجي يشاركني في واجباتي المنزلية		
					19	زوجي يقدر حدة أعبائي		
					20	زوجي يعتني بالأولاد عندما أكون في العمل أو حينما أكون متعبة		
					21	الاهتمام بالأولاد لا يترك لي الوقت الكافي للقيام بمهام أخرى		
					22	كلما زاد عدد الأولاد تزداد مشاكلي		
					23	أشعر أنني قاسية في تربية أولادي		
					24	مساعدة الأولاد في دراستهم يزيد من حدة أعبائي		
					25	أولادي يروني مثلاً للصمود في الحياة		
					26	تعدد مهام شغلني عن التفرغ لأولادي		
					27	انشغالي بالعمل جعلني منعزلة عن المجتمع		المحور الاجتماعي
					28	الاهتمام بالعمل فصلني عن الأهل		

					خروجي للعمل أضعف علاقاتي الاجتماعية مع الجيران	29
					بسبب التعب الذي أعانيه من العمل صرت أتجنب التجمعات مع الأقارب	30
					العمل لا يترك لي الوقت لحضور مختلف المناسبات العائلية	31
					بسبب خروجي للعمل أصبحت معزولة من طرف العائلة الكبيرة ذلك لأنني تمردت على عاداتهم	32
					العمل قلل من مشاركتي في المناسبات الاجتماعية	33
					لكثرة انشغالاتي صرت لا أهتم بتبادل الزيارات	34
					عملي أكسبني قيمة اجتماعية	35
					علاقتي الاجتماعية تحسنت بسبب عملي	36
					المجتمع صار أكثر تقديرا لي بسبب عملي	37

2-الإستبيان الخاص بالتغيب:

بنود	العبارات	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	الرضا عن ظروف العمل هو ما يدفعني للحضور للعمل					
2	المتعة التي أجدها في عملي هي الحافز الذي يجعلني أحضر في الأوقات الرسمية					
3	الإدارة تهتم بانشغالات العمال الأمر الذي أراه دافع للحضور في الوقت الرسمي					
4	نمط القيادة السائد في المؤسسة يحبب لي العمل ويجعلني ملتزمة بالحضور في الوقت اللازم					
5	تقدير المؤسسة لمجهوداتي حافز لتجنب التغيب					
6	شعوري بالانتماء للمؤسسة وأني جزء منها يقوي من انضباطي و احترام المواعد الرسمية					
7	طريقة المسؤول في التعامل معي يدفعني لتشبث بعملي					
8	في حالة وجود خلل في عملي المسؤول يوضح ذلك بشكل جيد وطريقة محترمة الأمر الذي يجعلني أكثر تعلقا بالمؤسسة					

					9	تفهم المسؤول لظروفي في الشخصية جعلني منضبطة أكثر بالعمل
					10	الظروف العائلية تؤثر على انضباطي بالمؤسسة
					11	حصول العمال على معاملة عادلة يزيد من التزامهم بالعمل و مواعيد تنفيذه
					12	الجو الملائم في العمل يساعد على حضور في الوقت المناسب
					13	كثرة الأزمات بين العمال والرئيس تجعلني أنفر من العمل
					14	سوء العلاقة مع المسؤول لها دور في غيابي
					15	عدم الترقية والتهميش يدفعني للتغيب
					16	عدم الرضا عن الأجر يؤثر على غيابي
					17	إجباري على العمل فوق طاقتي يؤدي لتغيب
					18	في حالة غياب أحد الزملاء المسؤول يجبرني على القيام بعمله وهذا يخلق لي مشاكل والتي تدفعني للغياب
					19	بعد المؤسسة عن منزلي يعتبر عائق ويؤدي لتغيبي وذلك يخلق مشاكل مع الرئيس
					20	أتغيب عن عملي بسبب مشاكلتي والتي خلقت بسبب التزاماتي العائلية
					21	انشغالي بالمنزل يدفعني إلى التغيب

					22	عدم التوفيق بين الالتزامات العائلية والمهنية يدفعني لتغيب
--	--	--	--	--	----	--

الملحق رقم (03):
قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	أسماء المحكمين	الدرجة العلمية	التخصص
01	ساسى فضيلة	أستاذة مساعدة "أ"	علم النفس عمل وتنظيم
02	خمنو دنيا	أستاذة محاضرة "أ"	علم النفس عمل وتنظيم
03	بن تونس طاهر	أستاذ محاضر "أ"	علم النفس عمل وتنظيم
04	ناهي مراد	أستاذ محاضر "أ"	علم النفس عمل وتنظيم
05	قدور عثمان	أستاذ محاضر "ب"	علم النفس عمل وتنظيم

الملحق رقم (04):
نتائج التحليل الإحصائي

صدق وثبات استبيان صراع الأدوار:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	25	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	25	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,964	37

صدق وثبات استبيان التغيب:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	25	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	25	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,883	22

الفرضية العامة:

		صراع الأدوار	التغيب
صراع الأدوار	Corrélacion de Pearson	1	,245*
	Sig. (bilatérale)		,041
	N	50	50
التغيب	Corrélacion de Pearson	,245*	1
	Sig. (bilatérale)	,041	
	N	50	50

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الفرضية الأولى:

		مع ذاتها	التغيب
مع ذاتها	Corrélacion de Pearson	1	-,267*
	Sig. (bilatérale)		,026
	N	50	50
التغيب	Corrélacion de Pearson	-,267*	1
	Sig. (bilatérale)	,026	
	N	50	50

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الفرضية الثانية:

		الدور العائلي	التغيب
الدور العائلي	Corrélacion de Pearson	1	-,550**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	50	50
التغيب	Corrélacion de Pearson	-,550**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	50	50

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضية الثالثة:

Corrélations		الدور الإجتماعي	التغيب
الدور الإجتماعي	Corrélation de Pearson	1	-,273*
	Sig. (bilatérale)		,022
	N	50	50
التغيب	Corrélation de Pearson	-,273*	1
	Sig. (bilatérale)	,022	
	N	50	50

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).