

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري لولاية معسكر.

## علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري لولاية معسكر.

فراح زينب

جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر.

z.farah@univ-mascara.dz

تاريخ الإرسال: 13 / 05 / 2022. تاريخ القبول: 14 / 11 / 2022

**- The relationship of sick days to the good functioning of  
the economic institution, experimental study in Mascara  
( OPGI) institution**

### Abstract:

The research is trying to cover the impact of sick days on the employed and on his relationships with his colleagues and the good product of his institution. Which he also resorts to it, a result of the pressures at work and abroad.

The worker may sometimes feel unstable in his workplace or outside as a result of pressures that he suffers from, especially with the unavailability of the needs that he seeks to achieve, which affects his social and professional life, impeding his performance and work. And the means of escaping from his work environment becomes the sick day, which in turn hinders the interests of the economic institution, given the difference in the quality and degree of pressure

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

according to the type of job or the rank and classification of  
the worker

**.Keywords:** Work pressures ;The employed ;Sick day ;  
Job performance ;Economic institution.

### الملخص:

البحث المتناول يحاول تغطية أثر العطل المرضية على الموظف  
وعلى علاقاته مع زملائه و على السير الحسن لمؤسسته. والتي يلجأ إليها  
بدوره نتيجة ضغوط يواجهها داخل العمل و خارجه.  
فقد يشعر العامل أحيانا بعدم الاستقرار في مكان عمله أو  
خارجه، نتيجة ضغوطات يصبح يعاني منها خاصة مع عدم توفر  
الحاجات التي يسعى الى تحقيقها فتؤثر على حياته الاجتماعية و المهنية  
وتعيق أداءه و عمله. وتصبح وسيلة هروبه من محيط عمله هي العطلة  
المرضية و تعيق بدورها مصالح المؤسسة الاقتصادية، على اعتبار  
اختلاف نوعية و درجة الضغوط حسب نوعية الوظيفة أو رتبة العامل و  
تصنيفه.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل؛ الموظف؛ العطلة المرضية؛  
الأداء الوظيفي؛ المؤسسة الاقتصادية.

مقدمة:

تشهد المؤسسة عدة تغيرات و تطورات متواصلة تتوازي مع  
التطورات التي تشهدها النظم الاجتماعية و الاقتصادية و التطور

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

الحضاري الإنساني، خاصة مع سيطرة التقنية و التطور التكنولوجي و  
اتساع دائرة المنافسة. أي أصبحت المؤسسة تعطي عناية بالغة بالعامل  
البشري في إعادة هيكلتها و تكوينها و ظهور عدة أنماط و أنواع من  
الهيكل التنظيمية المتدرجة و التسلسل القيادي أو الهرمي أو الوظيفي في  
تقسيم العمل الاجتماعي من أجل استمرارية وديمومة المؤسسة و تحسين  
العلاقات داخل المحيط الإداري من أجل تفادي فرار العامل من محيطه  
العملي.

لذلك سوف تكون زاوية اهتمامنا فيما يتعلق بالموضوع حول  
ماهية الأسباب التي تدفع بالعامل اللجوء الى العطل المرضية ؟ و هل  
تؤثر العطل المرضية على تسيير المؤسسة؟

#### - الفرضيات:

- 1- طلب العطل المرضية من طرف الموظف هو استجابة لعدم الاستفادة  
من الترقيات وكذا ضغوط العمل .
- 2- عدم استفادة العامل من العطل يؤثر على الأداء الوظيفي وعلى سير  
المؤسسة.

#### - الناحية التقنية:

تم الاعتماد على المنهج الكمي كمسار يسير عليه البحث إجمالا  
والاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في التعامل مع المعطيات

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

التي تم جمعها من التجسيد الميداني من أجل تبيان خصائص الظاهرة  
المتناولة و المتكررة في أغلب المؤسسات.

تناول البحث العطل المرضية و انعكاساتها على المؤسسة  
الاقتصادية، باعتبار العامل البشري المؤشر الرئيسي فيها، لذلك كان  
مجتمع البحث اجتماعيا حول عمال تابعون لديوان الترقية و التسيير  
العقاري لولاية معسكر. و الذي يبلغ عددهم الاجمالي كمجتمع بحث  
460 موظف و عامل. و اتخذت المعاينة أكثر شيء العمال التابعين  
للادارة العامة كالموظفين في الإدارة و أعوان الأمن و عمال الصيانة.  
هذه المؤسسة عمومية، ذات طابع صناعي تجاري، مهامها تتضمن تجسيد  
السياسة الاجتماعية للدولة في ترقية الخدمة العمومية في مجال السكن  
خاصة للفئات الاجتماعية المحرومة. استمرت العملية العملية للبحث  
من شهر ديسمبر 2020 الى غاية مارس 2021. تم اختيار عينة مكونة  
من 21 حالة مكونة من ثلاث رتب 10 موفين من النوعين. 05 أفراد  
من أعوان الأمن و 05 من أعوان الصيانة. إضافة الى مقابلة أجريت مع  
المسؤول الأول في المؤسسة. تم الاعتماد على التقنية المباشرة في طرح  
الأسئلة الموجهة وهي 20 إستمارة، و التي أفادتنا بمعالجة كمية و تحويل  
العلاقات و الأسباب الاجتماعية الى بيانات رقمية.

- المفاهيم:

أ- ضغوط العمل:

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

لم يستخدم هذا المصطلح إلا في القرن الثامن عشر ويقصد بها جهد قوي و إجهاد وتوتر لدى الفرد أو لأعضاء الجسم أو قواه العقلية (حريم،ح.1997: 378).

ويعرفه برودنسكي وآخرون « Brodzinski and other » بأنه تفاعل بين الفرد و البيئة ينتج عنه تغيرات جسمية و نفسية تحدث انحرافات في أداء الفرد الطبيعي ( Brodzinski,j.1994 : 77 ).

ويعرف إيفانستيفيش و ماتسيون « Ivancevich&mettson » الضغوط الوظيفية بأنها استجابة تكيفية تختلف باختلاف الأفراد للتهدة من تأثير أوضاع و أحداث تفرضها المتطلبات الخاصة بالتنظيم على الأفراد العاملين في المنظمة ( John,m.1996 : 697 ).

ويعرفها « سمير عسكر » بأنها مجموعة من التغيرات الجسمية و النفسية التي تحدث للفرد في ردود أفعاله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديدا له ( عسكر،س.1988: 10 ).

ب-العطل المرضية:

تعتبر العطلة المرضية عن تعرض الموظف لإصابات أو حوادث أو أمراض تؤدي به الى ترك عمله و العجز عن القيام عن أداء واجباته الوظيفية . وتكون الاستفادة من العطلة المرضية بناء على أحكام تتعلق بقانون مكان العمل من حقوق وواجبات.

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

فالعطلة رخصة تميز للعامل الانقطاع عن العمل في الأحوال التي  
يقررها القانون. (المصاورة، ح. 2011: 19).

ت- الأداء الوظيفي:

ترى رواية محمد الحسن أن الأداء الوظيفي يشير الى درجة تحقيق و اتمام  
المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع  
الفرد متطلباته الوظيفية، و غالبا ما يحدث لبس وتداول بين الأداء و  
الجهد، فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس  
النتائج التي حققها الفرد\* (رواية محمد، حسن. 1999: 21).

الأداء الوظيفي حسب \*عبد القادر سعيد\* ، هو عبارة عن قدرة  
العامل على القيام بمهام وواجبات و مسؤوليات الوظيفة المحددة بأقل  
وقت و كلفة لتحقيق أقصى درجة من الانتاج، في ظل بيئة تنظيمية  
متكاملة ، تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفير التعليمات الإدارية  
في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة.(عبد  
القادر، س. 2009: 82).

ث- المؤسسة الاقتصادية:

المؤسسة الاقتصادية هي اندماج مجموعة من العوامل المادية و البشرية و  
الاعلامية الموضوعة تحت تصرفها قصد إنتاج سلع أو تقديم خدمات  
موجهة للسوق، تسعى لأهداف محددة و تسعى لأداء مجموعة من  
الوظائف. يعرفها \*فرانسوا بيرو\* « François Perroux » : بأنها المكان

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

الذي يتم فيه عملية المزج بين عناصر الانتاج المختلفة، بغية الحصول على منتج يصرف في السوق ، وهي بذلك لا تهدف الى تلبية حاجات الأفراد مباشرة، إنما تهدف لتلبية حاجات السوق : (Dominique,r.2000 : 07). في حين يعرفها شومبيتر بأنها مركز للابداع و الإنتاج (بن حبيب،ع.2006: 27-28).

التقرير (التجسيد الميداني):

### 1 - تلاؤم الرتبة الوظيفية مع المستوى التعليمي للموظف:

يعتبر المؤهل الدراسي من بين الشروط الأساسية في التعيين في الوظائف العامة في أغلب المجتمعات .وتتراوح مستويات المؤهلات الدراسية تتراوح بين الوظائف تبعا لأهميتها. فالوظائف الكتابية و الاستخدامية يمكن أن يشترط فيها حملة الشهادة الثانوية في بعض المجتمعات، بينما لا تشترط بعض مجتمعات أخرى للتعين في هذه الوظائف الى الحصول على الشهادة المتوسطة و الثانوية، وهكذا تتباين مستويات التأهيل الدراسي المطلوبة تبعا لتطور المجتمعات فكلما زادت مستويات التعليم واتسعت قاعدة المتعلمين و الخريجين ارتفعت مستويات المؤهلات الدراسية اللازمة لشغل الوظائف العامة (الكبسي،ع.2019:169).

حين نعلق ثلاثم الرتبة الوظيفية مع شهادات العمال و الموظفين وبمستواهم التعليمي، كما هو مبين في الدائرة النسبية.

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.



سوف يتبين قناعة الموظفين برتبهم كونها تتماشى مع مستواهم العلمي. إذ تبين لنا نسبة 95% من اجمالي العمال تتلائم شهاداتهم مع رتبهم الوظيفية و نسبة 40% راضين عن كون رتبهم تتماشى مع مستواهم الجامعي ونسبة 25% مقتنعين بكون شهاداتهم الدراسية مناسبة لرتبهم الوظيفية.

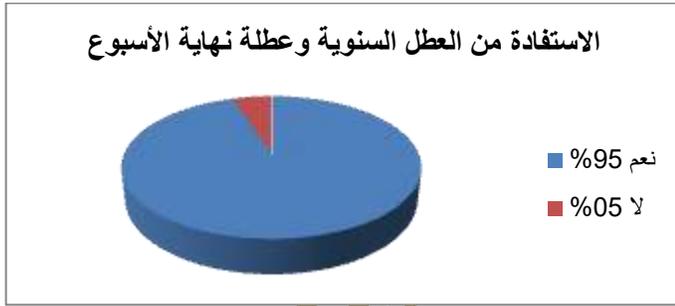
فجميع الموظفين و العمال راضين بمناصب عملهم كونها تتماشى مع مستواهم العلمي، ذلك أنه من القواعد الاساسية للمؤسسة توظيف وتصنيف الموظفين في مناصب تتطابق مع مستواهم العلمي.

## 2- استفادة الموظفين من العطل السنوية وعطل نهاية الأسبوع:

الاستفادة من العطل السنوية وعطلة نهاية الأسبوع و العطل الأخرى، بما فيها عطل الأعياد و المناسبات فهي حق كل موظف وعامل تبعاً

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

للقوانين التي تنص عليها، وعدم الاستفادة منها راجع الى حاجة المؤسسة الى العمال في الظروف الطارئة التي تمر بها. وقد نستطيع التوضيح أكثر من خلال هذه الدائرة النسبية.



فمعظم الموظفين يستفيدون من العطلة السنوية و عطلة نهاية الأسبوع بنسبة غالبية في العينة ما يعادل 95%. وفي حالات نادرة تحتاج المؤسسة الى مداومة الموظفين و العمال في العطل السنوية وعطلة نهاية الأسبوع في الظروف الطارئة التي تتعلق بمردودية المؤسسة، كالسهر على انجاز أعمال ومشاريع وتوفيرها في الوقت المحدد، مع مراعات الفئة الثانية من الموظفين ذوي الرتب البسيطة كونهم يرافقون المسؤولين والموظفين في فترة المداومة خلال العطل السنوية أو عطلة نهاية الأسبوع مع تعويضهم بعطل راحة حسب فترة المداومة التي قضاها في المؤسسة.

يختلف نظام المداومة «la permanence» عن الأنظمة الأخرى في كونه يخص بعض العمال الذين تضطربهم طبيعة مناصب عملهم الى

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

ضمان استمرار العمل خارج الأوقات العادية للعمل، لا سيما أيام الراحة الأسبوعية أو الأعياد الوطنية أو الدينية المدفوعة الأجر. و أحيانا حتى في أوقات العطل السنوية بالنسبة للمؤسسات التي لا تتوقف عن العمل أثناء العطلة السنوية، حيث يلزم العامل أو العمال بالبقاء أثناء هذه الأوقات في أماكن مناصب عملهم طوال الفترة الزمنية المحددة في النظام أو البرنامج أو النظام الداخلي (أهمية، س. 2012: 309). وقد تجسد لنا أحد حالات ميدان البحث أن\* افتتاح العطل السنوية من شهر جوان و جويلية و شهر أوت، وفيها يقوم العامل باختيار الشهر المناسب له لأخذ عطلة سنوية، و\* في بعض الأحيان يوجد مناصب حساسة تحتاجها المؤسسة لاتمام مهامها قبل أخذها لعطلة سنوية. على سبيل المثال في شهر جويلية من سنة 2020 تم صدور قرار من الوزارة بتوزيع السكنات في الولاية، ورئيس الوكالة المكلف بتوزيع السكنات أراد أخذ عطلة سنوية ابتداء من شهر جويلية، فاضطر الى تأجيل تلك العطلة حتى انتهاء عملية توزيع السكنات و بعدها يتم أخذ عطلة في أشهر لاحقة، و حتى إن كان في عطلة سنوية و جاء قرار من الوزارة بتوزيع السكنات فيجب على رئيس الوكالة الالتحاق بالعمل بواسطة تصخيرة موقعة من طرف المؤسسة من أجل اتمام مهامه\*. كما تتضمن الاتفاقيات الجماعية على غرار أنظمة العمل السابقة كذلك، كيفية معالجة التبعات الناتجة عن هذا النظام، لا سيما فيما يتعلق بضمان حقوق العمال المعنيين به. فيما

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

يتعلق إما بالمنح المالية التي يستحقونها عن فترات العمل التي يؤدونها، أو فترات الراحة المقابلة لفترات العمل التي عملوا فيها (أهمية، س.2012: 310). وقد تحتاج المؤسسة مجتمع البحث، كما تشير أحد الحالات ﴿ في عطلة نهاية الأسبوع الى إنابة من طرف العمال، ويتم تعويض ساعات العمل لهم. ويتم ذلك لكافة العمال من الأقل رتبة الى رئيس مصلحة و لهم الحق في الاستفادة من التعويضات على عكس المدير العام ورؤساء الدوائر، فلا يتم تعويض لهم أيام وساعات العمل الإضافية كونهم في مراتب ومناصب حساسة و إطارات مسيرة﴾  
وقد يفصل القانون في حالة عدم إمكانية التمتع بالعطلة الأسبوعية في اليوم العادي لنهاية الأسبوع بالنسبة لبعض حالات ظروف العمل غير العادية، حيث تنص في هذا الشأن المادة 37 من قانون علاقات العمل على أنه: ﴿ يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر، إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم العمل﴾  
فاستغلال العطل السنوية و عطلة نهاية الأسبوع بالنسبة لموظفي المؤسسة حسب الميدان يعود بالمنفعة على هذه المؤسسة الاقتصادية مع الأخذ بعين الاعتبار احترام قانون الإتفاقية﴾ (أهمية، س.2012: 311).

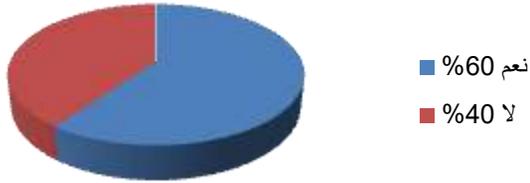
### 3- أخذ الموظفين لعطلة مرضية خلال مساهمهم المهني:

أخذ العطلة المرضية أمر طبيعي ، لكن في حدود الظروف الطارئة التي تحدث في حياة الموظف و العامل، كالظروف الصحية و الظروف

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

الشخصية، ويكون أخذ عطلة مرضية في إطار قانوني حتى لا يقع في مشاكل بينه و بين إدارته، أو يعيق السير الحسن للمؤسسة. التغيب أمر طبيعي يرجع الى أسباب و ظروف الموظفين و العمال و يختلف باختلاف حالاته. لذلك نجد في مجتمع بحثنا نسبة 60 % من إجمالي الموظفين سبق لهم أن أخذوا عطلة مرضية. فأي فرد عامل قابل للتعرض لأمراض صحية و نفسية و حتى الحوادث و الإصابات وكذلك الظروف الشخصية و العائلية. الأمر الذي يلزم عليه أخذ و طلب عطلة مرضية من أجل استعادة نشاطه و حيويته وقضاء حاجياته. أما الفئة الثانية و التي لا تستفيد من العطل المرضية بنسبة 40%

أخذ الموظفين لعطل مرضية خلال مسارهم المهني



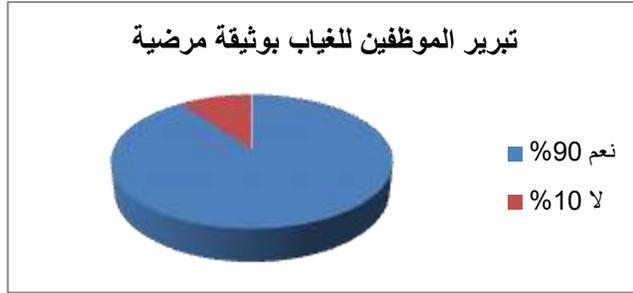
و الملفت للأمر أنها تتعلق خاصة بالعمال و الموظفين الجدد التي تقل مدة عملهم عن خمس سنوات. و في السياق ذاته قد تنص المادة 54 من قانون علاقات العمل على أنه: «زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له مبررات مسبقا للأسباب التالية: تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي، أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية. متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في الامتحانات الأكاديمية أو المهنية. يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية التالية: زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل، أو وفاة أحد الأصول أو الفروع، أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجته، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن له. تأدية فريضة الحج الى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل (أهمية، س.2012: 315).

وبما أن الناحية القانونية للاستفادة من العطل جد صارمة سوف نجد أن معظم الموظفين ملزمين بتبرير غيابهم بنسبة 90% فتبرير الغياب بعد أخذ عطلة مرضية من أجل عودة الموظف الى مكان عمله أمر ضروري وقانوني. وكذا نسبة 10% ممن يستعينون بتقديم طلب مسبق لأخذ عطلة مرضية، يوضح فيه السبب المقنع و مدة العطلة المرضية التي يقضيها الموظف أو العامل.

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.



بالتالي فإن طلب و تبرير عطلة مرضية مكلف به جميع موظفي و عمال المؤسسة حتى المسؤول كتصريح بين العامل و مؤسسته. و للإشارة أنه يجب أن تقدم هذه الوثيقة المبررة بشرط أن تكون موقعة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. حيث تقوم المؤسسة الاقتصادية بتسجيل ذلك المبرر بعدما يتم ارساله لصندوق الضمان الاجتماعي للتأكد و التحقق أن الموظف لديه عذر مرضي، ومن خلال ذلك تقوم المؤسسة بقبول طلب العطلة التي قدمها الموظف. و تعتبر العطل المرضية سواء العادية أو طويلة المدى مدفوعة الأجر من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. أما فيما يتعلق بعطلة الأمومة فهي ليس لديها أي علاقة بقانون الإتفاقية، بل هي مدفوعة الأجر أيضا من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، و تقدر مدتها بـ 98 يوم أو 14 أسبوع متتالية ابتداء من التوقف الفعلي للعمل. كما يمكن للمرأة الموظفة أن تستفيد من عطلة الأمومة قبل تاريخ الوضع المتوقع بـ 42 يوما. ولكي تستفيد

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

المرأة من الموظفة من التعويضات اليومية أثناء عطلة الأمومة يجب عليها أن تقدم شهادة طبية للمؤسسة المستخدمة تستخرج بناء عليها شهادة تبين تاريخ الانقطاع عن العمل و مبلغ الراتب الأخير الذي يعتمد كأساس في حساب التعويض اليومي (سواكر،ع. 2011: 182) مع مراعاة سلامة الإجراءات اللازمة للقيام بذلك.

قد نلاحظ من خلال النسب المؤوية الموضحة على الدائرة النسبية أن معظم الموظفين ينكرون تأثير العطل المرضية على السير الحسن للمصلحة بنسبة 60%، في الوقت الذي تشكل فيه هذه الفئة أو النسبة العمال أقل مراتب. في حين نجد أن فئة 40 % من الإجمالي للعينة والتي ترى أن العطل المرضية تؤثر على السير الحسن للمصلحة و المؤسسة ، تشغل هذه الفئة مناصب حساسة في المؤسسة، إذ أن غيابها جد مؤثر على السير الحسن، كغياب رئيس المصلحة مثلا الذي يشكل أكثر تأثيرا من موظف عادي كونه مكلف بتسيير مصالح وخدمات المصلحة، رغم إنابته بموظف آخر، إلا أنه لا يقوم باتمام مهام زميله على أكمل وجه مع الوقوع في الأخطاء أحيانا بحكم عدم التعود على المهام. بالإضافة الى غياب بعض الصلاحيات المخولة لرئيس المصلحة، كالموافقة و التوقيع على العقود أو الفواتير

وقد توضح بعض الحالات أن: \*مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري تتعامل بصرامة خاصة في المناصب الحساسة، كغياب أحد

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

المهندسين المكلف بمراقبة مشاريع السكن أمام ضغوطات موجهة من قبل الوزارة المعنية و السلطات العليا من أجل إتمام مشاريع السكن. من شأن هذا الغياب أن يؤدي الى خلل يعود على مردودية المؤسسة \* . فدرجة تأثير العطل المرضية تختلف من مصلحة لأخرى وتزيد درجة التأثير في المناصب و الإطارات المسيرة التي تعتبر العمود الفقري للمؤسسة.

#### 4- أعباء العمل على الموظف أثناء غياب زميل من نفس المصلحة:

تعمل المحفزات الجماعية في العمل الجماعي بين أفراد المؤسسة على التعاون من أجل إشباع حاجات نفسية و اجتماعية لدى أعضاء الجماعة الواحدة بالإضافة الى إشباع حاجات الانتماء و الولاء و تقدير الآخرين، و تساهم في زيادة التعاون بين الأفراد و إثارة التنافس بينهم، و زيادة رغبتهم في تحقيق المصلحة العامة و الأهداف المشتركة \* ( الجربوعة، م. 2019: 219).

من بين أنواع الضغوطات التي يتعرض لها الموظف في مؤسسته هي غياب أحد زملائه في المصلحة التي ينتمي إليها، إذ تثر عليه أعباء العمل لأنه سوف يقوم بأعماله المتعود على القيام بها إضافة الى أعباء جديدة تتعلق بأعمال زميله في الوقت نفسه.

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري لولاية معسكر.



فتهر نسبة 55% من اجمالي الحالات يتضايقون من غياب الزميل في المكتب او المصلحة ذاتها. مقابل 45 % عكس ذلك يراعون الغياب، لأن ذلك الغياب سوف يتسبب في تراكم الأعمال خاصة في فترات ومناسبات ضغوط إقتصادية تمر بها المؤسسة . وذلك التراكم من الممكن أن يتسبب في عدم اتمام المهام. لأن أساس السير الحسن هو العمل الجماعي و التحفيز على العمل الجماعي وليس الغيابات . فالعطل المرضية تزيد من ضغوطات العمل مما يؤثر على الأداء الوظيفي للعمال و الموظفين وعلى علاقاتهم فيما بينهم و بالمؤسسة و كذا على السير الحسن للمؤسسة خاصة حين يكون التمادي في العطل المرضية. و كثرة الغياب لا تؤثر فقط على علاقة العامل أو الموظف بزملائه أو بمؤسسته فقط، إنما تؤثر عليه هو كذلك و بشكل كبير في أدائه الوظيفي، إذ تجعله دائم الخمول و الكسل و تقلل من نشاطه و حيويته في مصلحته

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

أو مكتبه لأنه سوف يتعد عن ذلك السلوك التعودي و الروتيني في عمله.

فنسبة 60% من مجتمع البحث يقتنعون بأن كثرة العطل المرضية للموظف تؤثر على أدائه الوظيفي . لأن الدخول بعدها الى العمل يخلق نوعا من الكسل و العجز عن إعطاء نفس القدرات اتل يكان عليها من قبل لدى مصلحته. وللإشارة أن ذلك قد يؤثر على استفادته من الترقيات و الكفاءات و خاصة منحة المردودية. لكن نسبة 40% من مجتمع البحث ذاته ترى أن استفادة العامل من عطلة مرضية تستعيده حيويته و نشاطه و مواصلة عمله على أحسن حال مما كان عليه قبل التغيب.

##### 5 - الاستفادة من الترقيات في الرتبة وفق الأقدمية:

يشير هيكل الموظف الى مجموعة المهارات والخبرة التي يحصل عليها الفرد من خلال تاريخه في الوظيفة وممارسته الأعمال المختلفة ضمن هذه الفترة الزمنية التي قضاها في العمل، إضافة الى مكونات الوظيفة التي تناسبه وما تحويه من مسؤوليات والتزامات يمكن للموظف تأديتها بجدارة. و يمر الموظف عدة تنقلات وظيفية نتيجة الترقية بشكل تصاعدي أو التثقل الوظيفي بشكل أفقي و الذي تحتمه عليه مصالح العمل ضمن الهيكل التنظيمي في المنظمة. و يبدأ الموظف في اكتساب الخبرة و المهارات منذ تعيينه لأول مرة في الوظيفة ولغاية إحالته على التقاعد و ترك الخدمة

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

الوظيفية. و أن من العوامل مهمة التي تتحكم بعدد التنقلات أو الترقيات هي المؤهلات و المستوى المعرفي و الفني، التي حصل عليها الفرد بمرور الزمن (الجربوعة، م. 2019: 127).

تعتمد أغلبية المنظمات الطريقة الخاصة بالجمع بين معياري الأقدمية و الكفاءة المهنية فمثلا المؤسسة تختار من بين ألف شخص أقدم العاملين ويفضل الشخص الأطول خدمة. فالوظائف الصغرى في الإدارة لا تطلب بقدر ما تتطلب الخبرة و الممارسة التي قد أكتسبها الموظف بحكم خدمته الطويلة في الوظيفة، أما الوظائف العليا في تتطلب مهارات وقدرات وكفاءات عالية لا تكتسب فقط بالأقدمية والممارسة، لذلك يفضل أن تشغل هذه الوظائف عن طريق الكفاءة و الاستحقاق (حس، ف. د س: 86). وقد تفضل الكثير من المنشآت الاعتماد على هذا الاساس كأساس للترقية، إما لارتباط مباشر بين الأقدمية و الكفاءة وخاصة في السنوات الأولى من الالتحاق بالعمل ، لكن بعد ذلك يقل الارتباط بين الخبرة و الكفاءة وطول فترة الخدمة، وفي هذه الحالة يستمد العامل حقه في الترقية من قواعد مباشرة. وقد يكون هذا الأساس موضوعيا أكثر من غيره ويقلل من وجود خلافات بين الإدارة والعمال، وقد يتماشى ذلك مع تقاليد المجتمع وقيمه، حيث يكون لعامل السن تقديره و اهميته حيث يفضل الشخص أكبر سنا للوظائف. (عبد الباقي، ص. 2000: 323).

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

سنتكشف من خلال هذه الدائرة النسبية مكانة و أهمية الأقدمية في نظام الترقيات بالنسبة الى هذه المؤسسة ، إذ تعتمد بصفة كبيرة على الأقدمية والخبرة و الكفاءة والمهارة في إجراءات الترقية المعتمدة. حيث سجلت نسبة 75% من الموظفين لم يستفيدوا من الترقيات في الرتبة، ومن اجمالي هذه النسبة تسجل نسبة 50 % من إجمالي الموظفين لم يستفيدوا من الترقيات وذلك راجع الى نقص سنوات العمل لديهم أو أن لديهم أقل من خمس سنوات عمل في المؤسسة. على عكس 25% من الموظفين تحصلوا على ترقيات في الرتبة و تتراوح سنوات أقدميتهم أو عملهم في المؤسسة ما بين 05 إلى 10 سنوات عمل فعلية إضافة الى 10 % من الموظفين اللذين استفادوا من الترقيات نظرا لتمتعهم بمهارات و كفاءات عالية. إلى جانب نسبة 10 % استفادوا أيضا من الترقية في الرتبة نظرا لأقدميتهم في المؤسسة بأكثر من 15 سنة عمل فعلية ما يعادل موظفان داخل هذه المؤسسة .

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.



اهتمام مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بالأقدمية في ترقية عمالها وموظفيها تؤكد أنه أغلب حالات التجسيد الميداني كآول وأهم شرط ، أي تأخذ بعين الاعتبار سنوات عمل الموظف في المؤسسة بالإضافة الى المؤهل العلمي الذي يساعد أيضا في أولويات ترقية الموظفين وكذلك مردودية العامل داخل المؤسسة بما له من إنجازات ونشاطات وكفاءة داخل المؤسسة الاقتصادية. فأي موظف خلال مسار عمله تتراكم لديه مجموعة من الخبرات والمهارات الوظيفية والعملية والاجتماعية المختلفة المتعلقة بمجال وظيفته أو مجالات أخرى ترتبط بها وتختلف هذه الخبرات وفق نوع الوظيفة ومدى ارتباطها وموقفها بالتنظيم والمدة الزمنية التي يقضيها الموظف بالعمل ليبنى شخصيته ومهارته. وقد يوضح ذلك أنه ليس من السهل بلوغ مناصب عليا إلا إذا توفرت شروط معنوية تتمثل في الأخلاق الحميدة التي يتمتع بها الموظف ورحابة صدره وقدرته على

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

تسيير ومعالجة جميع المشاكل والنزاعات بطريقة لينة. بحيث تعتبر هذه الصفات حافزا معنويا للترقية. فهي أكثر أهمية بالنسبة للأفراد وخاصة الذي يقوي عندهم دافع احترام النفس و تأكيد الذات. فالترقية تعني التقدم و النمو وتحمل مسؤوليات أكثر ضخامة و اهمية، وتعد حافزا للأفراد للإجادة في أعمالهم و السعي لتطوير معلوماتهم وصقل قدراتهم، أو تزداد أهمية حافز الترقية بالنسبة للعاملين في المستويات العليا.(الجبوعه، م. 2019: 215). وقد نذكر على سبيل المثال انطلاقا من أحد حالات المؤسسة المتناولة للبحث: ﴿أنه من أجل ترقية موظف عادي الى رتبة رئيس مصلحة يجب أن تكون لديه خبرة خمس سنوات خبرة في المؤسسة بالإضافة الى المؤهل العلمي، ويمر عبر مراتب من موظف عادي الى رئيس قسم ومكلف بالدراسات وبعدها يتم تعيينه الى رئيس مصلحة. ومن مرتبة رئيس مصلحة الى مدير إدارة الموارد البشرية، بشرط أن يمر الموظف بإجراءات عن طريق قبوله من طرف مجلس الإدارة، و إذا كانت التحقيقات سليمة و تتوفر فيها شروط الترقية تقوم الوزارة بتوقيع قرار قبول وموافقة ويتم ارساله للمؤسسة موضح فيه قبول ترقية رئيس المصلحة الى مدير إدارة الموارد البشرية﴾

#### الخاتمة:

نلاحظ من خلال هذا البحث المتناول، علاقة لجوء الموظف للعلطة المرضية كوسيلة لهروبه عن ضغوط العمل الخارجية كحوادث أو

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

حالة مرضية، أو خاصة الداخلية كعدم استفادته من الترقية أو عدم أخذه لعطلته السنوية في وقتها بسبب كثرة المهام أو المشاريع، أو عدم استفادته من الأيام التعويضية عن الساعات الإضافية للعمل. و التي سوف تؤدي- العطل المرضية- بدورها إلى ضغوط مهام و عم اتمام العمل و على جودة العمل من طرف زملائه. بالإضافة الى نوع من الكسل و الخمول الذي سوف يصيب العامل عند عودته الى مكتبه أو مصلحته، خاصة حين تكون متكررة. و قد يسيء الى المؤسسة عموما، خاصة لما تكون في مناسبات اقتصادية صارمة. وقد تؤثر العطل المرضية خاصة على رتبة العامل و منحته في المردودية و نذا في قياس ترقيته في الرتبة أو الدرجة. و كأن هذه العلاقة الثلاثية: ضغوط العمل- عطله مرضية- سير المؤسسة. هي علاقة ممتدة متواصلة و تبادلية و متعاقبة، عنصر التبادل فيها هو العامل البشري أو الموظف.

#### قائمة المراجع:

الدكتور أحية سليمان،(2012). قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع

الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

هيثم حامد المصاورة،(2011). التنظيم القانوني للاجازات، دراسة تحليلية في

علاقات العمل الفردية،(ط1)، عمان: دار قنديل للنشر.

حريم حسين،(1997). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات، عمان: دار

زهرا للنشر و التوزيع.

العنوان: علاقة العطل المرضية بالسير الحسن للمؤسسة  
الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و  
التسيير العقاري لولاية معسكر.

مصطفى محمد الجربوعة،(2019). إدارة الموارد البشرية،(ط1)، عمان: دار ابن  
النفيس للنشر و التوزيع.

سواكر عبد الحكيم،(2011). الوظيفة العمومية في الجزائر، الجزائر: مطبعة مزوار.  
عمر خضير الكبيسي،(2019). إدارة الموارد البشرية في المنظمات العامة،  
الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

عبد الباقي صلاح الدين،(2000). إدارة الموارد البشرية، الاسكندرية: الدار  
الجامعية.

عبد القادر سعيد،(2009). ضغوط العمل و أثرها على أداء الموظفين في شركات  
الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، فلسطين: الجامعة الاسلامية.

عسكر سمير،(1998). متغيرات ضغط العمل: دراسة ميدانية نظرية و تطبيقية في  
قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة، الرياض: معهد الإدارة  
العامة.

فوزي حبس،(د س). الموظف العام و واجباته، بيروت: لبنان.  
رواية محمد حسن،(1999). إدارة الموارد البشرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.

Brodzinski,d,Schever,r& Grayer,k,(1994),Work place stress :  
personal administration.

Dominique,roux,(2000),Analyse économique et gestion de  
l'entreprise, Paris.

John,m.Ivancevich,michel,T,matteson,(1996). Organization  
behavior and management,(4th ed), Chicago:irwn ook  
teaminc.