

دراسة ظاهرة تغيب الأساتذة عن الدوام الرسمي: دراسة حالة أساتذة الثانوية بولاية سعيدة

A study of the phenomenon of teachers's absenteeism from the official working hours: case study from teachers of secondary schools in Saida

ويس نجة¹، ويس لطيفة²

Ouis Nadjjet¹, Ouis Latifa²

¹جامعة سعيدة (الجزائر)، nadjet.ouis@univ-saida.dz

²جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، ouislatifa20121988@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/09/01 تاريخ القبول: 2021/04/15 تاريخ النشر: 2021/04/27

ملخص:

استهدفت الدراسة التعرف على أسباب تغيب أساتذة الثانوية عن الدوام الرسمي في ولاية سعيدة. ولتحقيق ذلك، تم تطوير استبيان مكون من 39 عبارة، توزعت على 9 محاور. و طبقت هذه الدراسة على عينة شملت 155 أستاذ وأستاذة.

وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج Smart PLS 3 في النمذجة بالمعادلات الهيكلية توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن العوامل المهنية (الوضع الداخلي-الوضع المهني) تساهم في التغيب عن العمل، وكذلك العوامل الشخصية والخارجية (الوضع الصحي - الوضع الشخصي - الوضع الخارجي) تساهم هي أيضا في ظاهرة التغيب.

كلمات مفتاحية: التغيب، الأساتذة، النمذجة بالمعادلات الهيكلية.

تصنيفات JEL: A14، A29، C52.

Abstract:

The purpose of the study was to investigate the reasons of teachers' absenteeism from secondary school in the city of Saida. To achieve this objective, a questionnaire of 39 items was developed, the items were divided into 9 axes. The sample of this study consisted of 155 male and female teachers.

The data were analyzed using Smart PLS 3 program in structural equations modeling and the results indicate that factors related to the profession (internal conditions of school- profession conditions) contribute to absenteeism, As well as personal and external factors (health conditions-

¹ المؤلف المرسل: ويس نجة، الإيميل: ouisnadjjet15011995@gmail.com

personal conditions- external conditions) contribute to the phenomenon of absenteeism.

Keywords: absenteeism; teachers; structural equations modeling.

JEL Classification Codes: A14, A29, C52.

1. مقدمة:

وجد علماء الاجتماع أن التركيز والثابرة على العمل أهم الدعائم التي بنيت عليها خططهم للتطور والنهوض. ومن أوساط العمل المدرسة، هذه الأخيرة التي تمثل البيئة التربوية والتعليمية المنتظمة، والتي يتعلم فيها التلاميذ على يد أساتذة مؤهلين يساعدهم على استثمار طاقاتهم وإمكاناتهم. وعندما نتصور مكانة الأستاذ في المجتمع يجعلنا ندرك ضخامة الدور الذي يقوم به وعظمة المسؤولية التي تقع على كاهله، فما هذه الألفوف المؤلفة من التلاميذ إلا سقاها الأستاذ بماء علمه فأنبت وأثمرت، كيف لا فهو يعد حجر الزاوية، المحور الأساس والحرك الفعال لنجاح أي مشروع تربوي وتعليمي وهو الأقوى في النسق المدرسي. ولكن السؤال هنا هل كل الأساتذة مدركين لأدوارهم؟؟ وما تجدر الإشارة إليه أن قطاع التعليم قد أبتلي بمشكل يأرق المسؤولين في التربية والتعليم ألا وهو تغيب الأساتذة، الذي بدأ يأخذ حيزا مهما من الاهتمام ولا بد من تشخيصه والتعامل معه. لذا سنحاول من خلال هذا البحث تسليط الضوء على هذه الظاهرة من خلال الإجابة على الإشكالية التالية:

ما هي أهم العوامل المسببة لظاهرة تغيب أساتذة الثانوية عن الدوام الرسمي ؟

الإجابة على هذه الإشكالية تقودنا إلى تصميم فرضيتين :

- العوامل المهنية تعتبر كمسببات لظاهرة التغيب.

- العوامل الشخصية والخارجية تعتبر كمسببات لظاهرة التغيب.

وقد تم اختيار هذا الموضوع للتعرف على هذه الظاهرة عن قرب وذلك بمعرفة أكثر الأسباب وأهم العوامل مساهمة في تغيب الأستاذ عن دوامه الرسمي كهدف أساسي، بالإضافة إلى توعية المنظومة التربوية بخطورة هذه الظاهرة من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتداركها والحد من تفاعلها، وذلك انطلاقا من تشخيص الأسباب. و تعتمد هذه الدراسة على تطبيقات امبريقية على أساتذة الثانوية بولاية سعيدة وذلك للتعرف على مدى تأثير العوامل المهنية، الشخصية والخارجية في ظاهرة التغيب، هذه الأخيرة التي تعد ظاهرة معقدة نظرا لتشابك متغيراتها في علاقات متداخلة ولتشعب وتعدد أسبابها، ما يفرض معالجة متغيرات الدراسة المتعددة في وقت واحد وبطريقة موضوعية، لذلك وقع الاختيار على طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية لتناسبها مع طبيعة متغيرات الدراسة. إذ عكفت هذه الأخيرة على استبيان موجه إلى

الأستاذة لغرض اختبار جودة النموذج المقترح باستخدام طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية من خلال برنامج Smart PLS3 وبالاستعانة ببرنامج SPSSv26 .

2. الدراسات السابقة:

لإبراز الجانب الملموس والواقع المعاش لهذه الظاهرة سنحاول تسليط الضوء على موضوع الدراسة ميدانيا من خلال سرد أهم الدراسات السابقة ومن خلال الدراسة المتوصل إليها.

1.2 الدراسات العربية:

- يتعلق الأمر في دراسة (المسعود، 1994) بمعرفة العلاقة بين الهدر التربوي المترتب على تغيب المعلمين عن الدوام المدرسي وبين الكفاية الداخلية في الثانويات الحكومية بالأردن، وذلك من خلال تصميم استبانة وزعت على 364 معلم ومعلمة يعملون في 47 مدرسة في محافظة البلقاء، حيث توصلت الدراسة إلى أن المعلمين والمعلمات حديثي الخبرة، والمتزوجين وكذا المقيمين بأماكن بعيدة عن مواقع العمل هم الأكثر غيابا.

- كان الهدف من دراسة (راي، 2007) هو التعرف على أثر غياب المعلمين والمعلمات في التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدينة قلقيلية من وجهة نظر أولياء الأمور، وباستخدام استبانة وزعت على عينة عشوائية تضمنت 33 من أولياء أمور الطلبة كانت النتيجة أن غياب المعلمين عن مدارسهم له أثر سلبي في تحصيل الطلبة العلمي، أدائهم السلوكي وقدرتهم على مواكبة الأساليب التعليمية الحديثة.

- تمحورت وهدفت دراسة (عيسان، كاظم، العاني، النهاني، الهنائي، و السكيقي، 2011) إلى معرفة أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي في سلطنة عمان. طبقت الدراسة على عينة مكونة من 660 معلم ومعلمة تم اختيارهم من 5 مناطق تعليمية، كما جمعت البيانات عن طريق استبانة من 75 سؤال توزعت على 6 محاور. حيث أسفرت الدراسة على وجود سببان يعودان إلى محور برامج الإعداد المهني للمعلم والمتمثلة في كون البرامج تفتقد إلى تكوين حب الانتماء لمهنة التعليم لدى المعلم، أسباب أخرى تعود إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم، هذا الأخير الذي يعاني من طول فترة الدوام كما أن الحوافز والأجور التي يتقاضاها لا تتناسب وحجم العمل الذي يقوم به، إضافة إلى أن فرص التطور المهني غير متوفرة بالشكل الذي يطمح إليه المعلم. وسبب واحد مرتبط بمرض أحد أفراد الأسرة.

2.2 الدراسات الأجنبية:

- إن الهدف من دراسة (IBIS/NNED, 2010) هو تقييم آثار تغيب الأساتذة على جودة التعليم والتدريس في المدارس الابتدائية الحكومية بشمال غانا. جمعت البيانات من 123 أستاذ و أستاذة، 320 تلميذ و 240 فرد من أفراد المجتمع (تم اختيارهم من 5 مناطق) وذلك من خلال الاستبيانات، المقابلات، المناقشات وحضور الاجتماعات مع المشرفين. و أظهرت الدراسة أن الأساتذة الرجال يتغيبون بسبب الواجبات الإدارية أما الأساتذة النساء فيتغيبن لأسباب الأمومة ورعاية الأطفال و كذا القيام بالأعمال المنزلية. آثار تغيب الأساتذة على التعليم والتدريس تكمن في : تراجع التقييم المستمر للتلاميذ، عدم القدرة على تغطية المنهج الدراسي، الأداء الضعيف للتلاميذ وتناقص حضورهم... .
- تمثل هدف دراسة (Kwesi, 2013) في نمذجة العلاقة بين التغيب والعوامل المساهمة فيه (الأجور، المؤهل العلمي، مواصلة الدراسة عن بعد) في نموذج انحدار لوجستي ثم التنبؤ بتغيب الأساتذة في المناطق الريفية. وباستخدام استبيان لجمع البيانات من 101 أستاذ وأستاذة بمنطقة Pru بغانا، توصلت الدراسة إلى أن الأجور المتدنية، عدم الرضا الوظيفي، مشاكل المواصلات، مواصلة الأساتذة الدراسة عن بعد هي أهم أسباب التغيب عن العمل.
- كانت الغاية من دراسة (Gyansah, Esilfie, & Atta, 2014) معرفة أسباب وأثر تغيب الأساتذة، والحلول الممكنة لهذه المشكلة. حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية (50) ما بين الأساتذة وقادة الرأي في 10 مدارس ابتدائية حكومية في 3 قرى من دائرة Abesim. واستخدمت الاستبيانات، المقابلات والملاحظات كأدوات لجمع البيانات اللازمة. حيث كشفت الدراسة أن العوامل المؤدية إلى التغيب تتمثل في : المرض، حضور الجنائز، بعد المدرسة عن محل الإقامة... وترتب عن ذلك عدم القدرة على استكمال المناهج الدراسية، ضعف نتائج الامتحانات والضغط المفرط على الأساتذة البدلاء (المساعدين).
- تمحورت وهدفت دراسة (Sezgin, Kosar, Kilinc, & Ogdem, 2014) إلى تحديد أسباب تغيب الأساتذة في المدارس الابتدائية التركية من منظور مدراء المدارس والإشارة إلى الحلول المقترحة في هذا الشأن. جمعت البيانات من 10 مدارس ابتدائية بوسط مدينة أنقرة من خلال مقابلة شملت على خمس أهم أسئلة في هذا المجال. وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل الشخصية الأساسية و المؤدية إلى تغيب الأستاذ هي : المشاكل الصحية والمشاكل الأسرية. ومن ناحية أخرى، أهم العوامل التنظيمية التي تسبب تغيب الأستاذ هي الجو المدرسي السلبي.

- هدفت دراسة (Musyoki, 2015) إلى تحديد كيف تؤثر العوامل الشخصية والمدرسية و البيئية على تغيب الأساتذة بالثانويات الحكومية في Makueni و Nzaui (كينيا). أستخدم المسح الوصفي لجمع البيانات من 48 أستاذ وأستاذة ومن 12 مدير مدرسة، وتم تحليل المعطيات من خلال الجمع بين كل من الأساليب النوعية والكمية. حيث توصلت الدراسة إلى أن العوامل الشخصية المساهمة في التغيب هي: المرض، المشاكل العائلية، الالتزامات الدينية بالإضافة إلى أن الأساتذة القدماء والمتزوجين وخاصة النساء يعتبرون أكثر تغيبا. أما بالنسبة للعوامل المدرسية أثبتت الدراسة أن الأجور المنخفضة وكذلك إسناد واجبات إدارية أخرى إلى الأساتذة يجعلهم يتغيبون في كثير من الأحيان. كذلك العوامل البيئية المؤثرة في التغيب تكمن في: عدم الانسجام بين أولياء التلاميذ والأساتذة، القيام بأعمال و واجبات غير تعليمية في المجتمع، ضرب الأساتذة وانعدام الأمن الوظيفي.
- تناولت دراسة (Atege & Okibo, 2015) تحليل العوامل الاجتماعية المؤثرة على تغيب الأستاذ في المدارس الإبتدائية الحكومية بكينيا، مع إشارة خاصة إلى منطقة Nyamira.
- جاءت دراسة (Balwant, 2016) من أجل تسليط الضوء على المؤشرات الاجتماعية الديمغرافية لتغيب أساتذة الثانوية ب Trinidad وذلك حسب الخصائص الشخصية والعملية. طبقت الدراسة استقصائيا على عينة مكونة من 146 أستاذ وأستاذة وأسفرت على أن المتغير الشخصي الذي يرتبط بشدة مع التغيب هو العمر وأن الأساتذة الأكثر تغيبا هم الأصغر سنا وكذا الأساتذة النساء اللواتي هن أمهات لأطفال أعمارهم تتساوى أو تقل عن 4 سنوات.
- كان الهدف جراء دراسة (Porres, 2016) هو معرفة أثر تغيب الأساتذة على تحصيل التلاميذ في المدارس الحكومية الأمريكية وذلك من خلال إجراء انحدار بين تغيب الأساتذة وعدد من التلاميذ الراسبين في امتحان AP في 12578 مدرسة. حيث أوضحت الدراسة أن تغيب الأساتذة يترتب عنه رسوب عدد كبير من التلاميذ في امتحان AP، لكن هذا العدد يتناقص عند إدخال متغيرات تحكم إضافية للنموذج.
- كانت الغاية من دراسة (Ameeq, Hassan, Jabeen, & Laraib, 2018) استكشاف عامل التغيب وتأثيره على أداء التلاميذ في منطقة Muzaffargarh (باكستان)، حيث جمعت البيانات من 200 أستاذ وأستاذة من خلال استبيان (دراسة استكشافية)، حيث تم توزيع أساتذة المدارس الحكومية والمدارس الخاصة بالتساوي في إحصائيات وصفية باستخدام الحزمة الإحصائية SPSSv21 وكانت النتائج أن الطقس غير الملائم، مشاكل المواصلات، الظروف الطارئة في المنزل هي

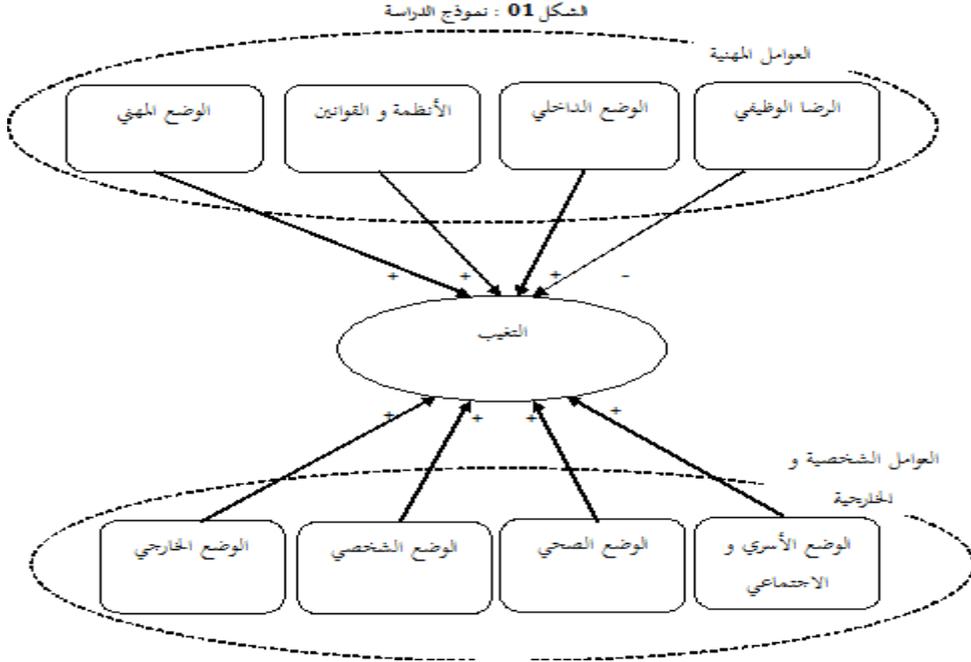
الأسباب الرئيسية لتغيب الأستاذ، وأن أساتذة المدارس الحكومية يشعرون بوظيفة أكثر أمنا وجو مدرسي أكثر ملائمة مقارنة بأساتذة المدارس الخاصة.

- تمحورت دراسة (Bipath, Venketsamy, & Naidoo, 2019) حول تحليل كيفية إدارة المدارس الإبتدائية في Gauteng (جنوب افريقيا) لمشكل تغيب الأساتذة، مشيرة إلى آثاره على التعليم والتدريس. حيث تم اختيار 5 مدارس لهذه الدراسة النوعية، وتوصلت هذه الأخيرة باستخدام تحليل الوثائق، المقابلات والملاحظات إلى أن تسيير هذه الظاهرة يندرج تحت معرفة: التوجيهات و الأدوات التي تنظم تغيب الأساتذة، العوامل التي تأثر في ذلك، أساليب القيادة، مكافآت الحضور المنتظم، عقوبات التغيب المفرط وكذا استراتيجيات وتدابير إدارة تغيب الأستاذ.

3. الدراسة الحالية:

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كونها تحاول الجمع بين مختلف الأسباب الممكنة (جمع مختلف العوامل في نموذج واحد)، إضافة إلى معالجة هذه الظاهرة باستخدام طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية. حيث تم توزيع استبيان لأغراض هذه الدراسة على عينة من أساتذة الثانوية بولاية سعيدة لصعوبة الوصول إلى كافة مفردات المجتمع المدروس، ومن ضمن 165 أستاذ وأستاذة تم اعتماد 155 استبيان، نظرا لأن بعض الاستبيانات لم تسترد من المستجوبين والبعض الآخر تبين عدم صلاحيتها للتناقضات التي شابتها.

1.3. نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مختلف الدراسات السابقة

فرضيات نموذج الدراسة :

- H1 : يوجد تأثير سالب للرضا الوظيفي على التغيب.
- H2 : يوجد تأثير موجب للوضع الداخلي على التغيب.
- H3 : يوجد تأثير موجب للأنظمة والقوانين على التغيب.
- H4 : يوجد تأثير موجب للوضع المهني على التغيب.
- H5 : يوجد تأثير موجب للوضع الأسري والاجتماعي على التغيب.
- H6 : يوجد تأثير موجب للوضع الصحي على التغيب.
- H7 : يوجد تأثير موجب للوضع الشخصي على التغيب.
- H8 : يوجد تأثير موجب للوضع الخارجي على التغيب.

2.3 تحليل النتائج:

1.2.3 دراسة صدق وثبات الاستمارة: لمعرفة صدق وثبات الاستمارة اعتمدنا على معامل ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمته 0.852، هذا يعني أن معامل الثبات جيد، ولمعرفة صدق الاستمارة قمنا بإدخال الجذر التربيعي على معامل ألفا كرونباخ فأصبح يساوي 0.92 والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 1: معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان

عدد الأسئلة	ألفا كرونباخ
39	0.852

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSSv26

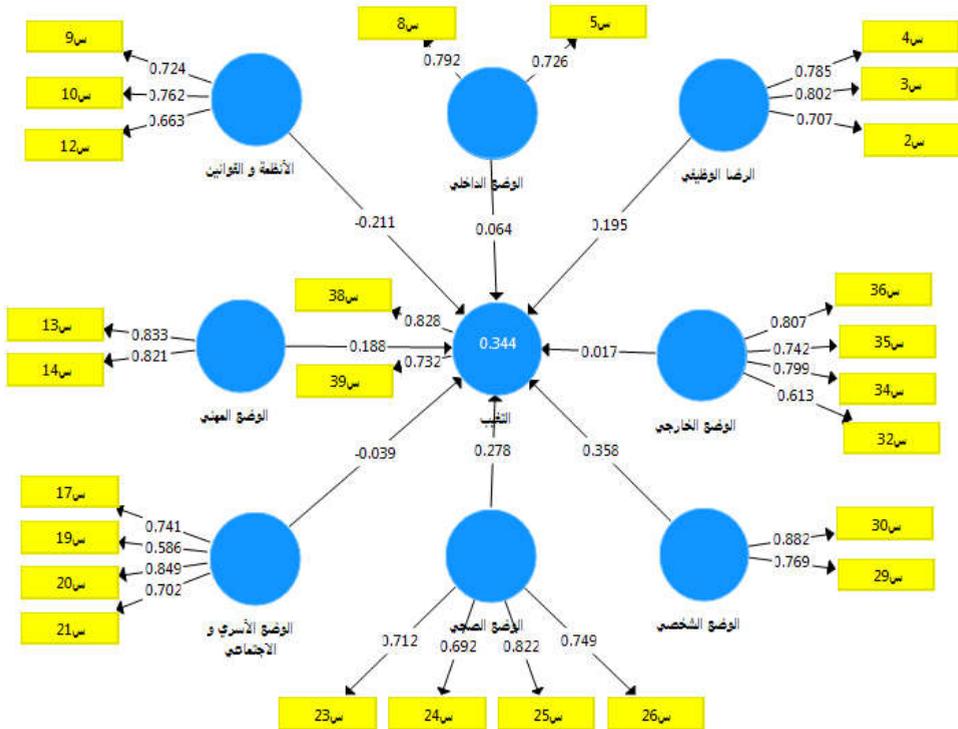
من خلال الجدول يتضح أن معامل ألفا كرونباخ معنوي على اعتبار أن قيمته أكبر من 60%.

2.2.3 اختبار نموذج الدراسة:

لغرض اختبار جودة النموذج وجوده عبارات الاستبيان تم اختبار النموذج باستخدام برنامج

Smart PLS 3، وذلك لخصوصية البرنامج (النمذجة بالمعادلات الهيكلية) ولتوافقه مع حجم العينة.

الشكل 2: نموذج الدراسة لعينة من أساتذة الثانوية بولاية سعيدة



المصدر: مخرجات Smart PLS 3

يتضح من خلال الشكل الموضح أعلاه أن هناك 9 متغيرات كامنة: الرضا الوظيفي، الوضع

الداخلي، الأنظمة والقوانين، الوضع المهني، الوضع الأسري والاجتماعي، الوضع الصحي، الوضع

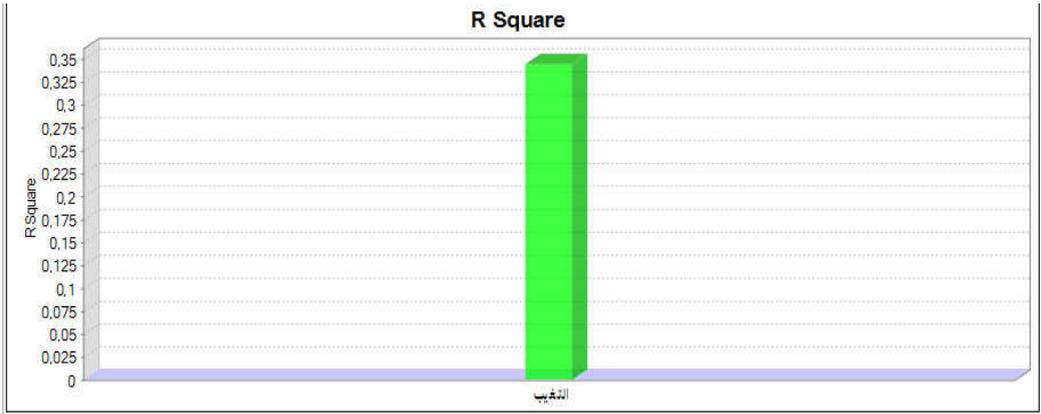
الشخصي، الوضع الخارجي وأخيرا التغييب. وكل متغير كامن موصول بمتغيرات جلية، تعبر عن سلم قياس

بمعنى العبارات المشككة لاستمارة الأسئلة المتعلقة بكل متغير من المتغيرات الكامنة، بحيث أنها توزعت على

النحو التالي : ثلاثة للرضا الوظيفي، اثنين للوضع الداخلي، ثلاثة للأنظمة والقوانين، اثنين للوضع المهني، أربعة لكلا الوضع الأسري والاجتماعي، والوضع الصحي، واثنين للوضع الشخصي وأربعة للوضع الخارجي، وأخيرا عبارتين للتغيب. وما تجدر الإشارة إليه أن هذه العبارات تم اعتمادها بعد تصفيتهما والتأكد من ملائمتها مع المتغير الكامن، عن طريق ما يسمى بالتحليل العاملي التوكيدي (AFC).
معايير جودة النموذج :

• معامل التحديد (R Square) :

الشكل 3: معامل التحديد (R Square)



المصدر : مخرجات Smart PLS 3

الجدول 2: معامل التحديد (R Square)

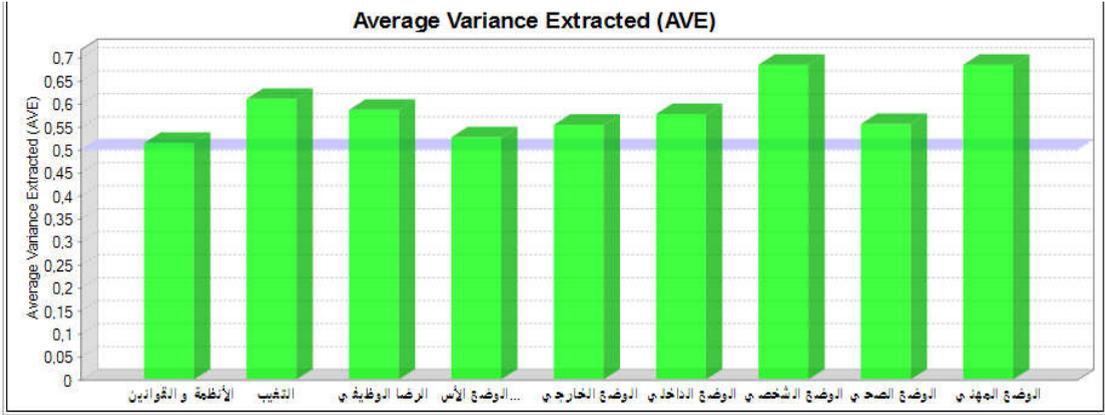
R Square	متغير الدراسة
0.344	التغيب

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Smart PLS 3

من خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح أن معامل التحديد R Square معنوي حيث أن معامل التغيب يمثل 0.344.

• متوسط التباين المفسر (AVE) :

الشكل 4: متوسط التباين المفسر (AVE)



المصدر : مخرجات Smart PLS 3

الجدول 3: متوسط التباين المفسر (AVE)

متغيرات الدراسة	AVE
الرضا الوظيفي	0.586
الوضع الداخلي	0.577
الأنظمة والقوانين	0.514
الوضع المهني	0.685
الوضع الأسري والاجتماعي	0.527
الوضع الصحي	0.556
الوضع الشخصي	0.685
الوضع الخارجي	0.554
التغيب	0.610

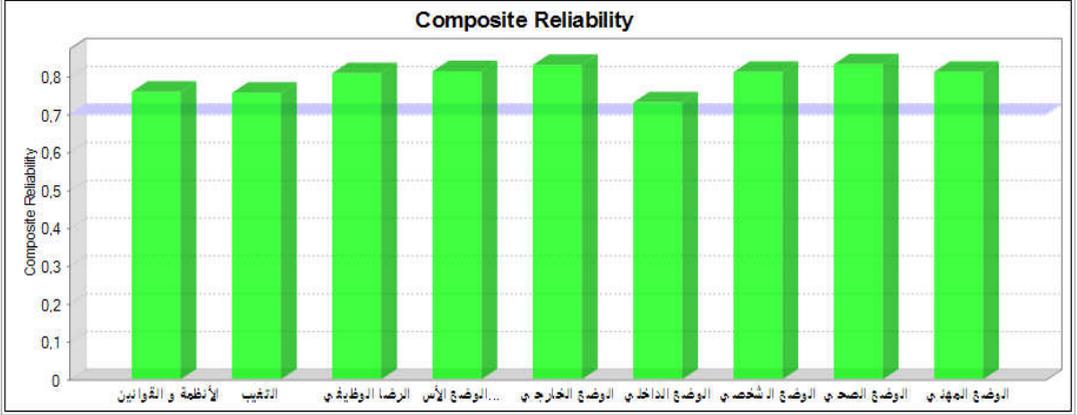
المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Smart PLS 3

من خلال الشكل والجدول أعلاه يتضح أن كل متوسطات التباين المفسر (AVE) أكبر من

0.50 مما يدل على جودة النموذج المقترح.

• الموثوقية المركبة (Composite Reliability) :

الشكل 5: الموثوقية المركبة (Composite Reliability)



المصدر : مخرجات Smart PLS 3

الجدول 4: الموثوقية المركبة (Composite Reliability)

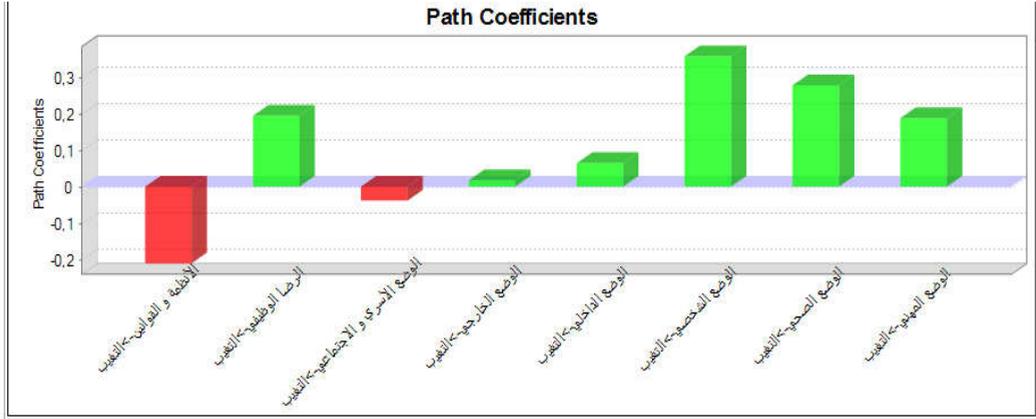
Composite Reliability	متغيرات الدراسة
0.809	الرضا الوظيفي
0.732	الوضع الداخلي
0.760	الأنظمة والقوانين
0.813	الوضع المهني
0.814	الوضع الأسري والاجتماعي
0.833	الوضع الصحي
0.812	الوضع الشخصي
0.831	الوضع الخارجي
0.757	التغيب

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Smart PLS 3

من خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح أن كل معاملات الموثوقية المركبة Composite Reliability معنوية (أكبر من 0.70).

• معاملات المسارات (Path Coefficients) :

الشكل 6: معاملات المسارات (Path Coefficients)



المصدر : مخرجات Smart PLS 3

الجدول 5: معاملات المسارات (Path Coefficients)

Path Coefficients	المسارات
0.195	الرضا الوظيفي ← التغيب
0.064	الوضع الداخلي ← التغيب
-0.211	الأنظمة والقوانين ← التغيب
0.188	الوضع المهني ← التغيب
-0.039	الوضع الأسري والاجتماعي ← التغيب
0.278	الوضع الصحي ← التغيب
0.358	الوضع الشخصي ← التغيب
0.017	الوضع الخارجي ← التغيب

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Smart PLS 3

من خلال الجدول والشكل أعلاه يتبين أن هناك بعض معاملات المسارات معنوية والبعض الآخر غير معنوي، وهذا استنادا إلى قاعدة Smart PLS التي تشير إلى أن معامل المسار يكون معنوي إذا كان أكبر من 0.015، على هذا الأساس فإن الأثر المباشر للرضا الوظيفي على التغيب هو 0.195 وهو غير معنوي، وأثر الوضع الداخلي على التغيب هو 0.064 ويعتبر معنوي، وأثر الأنظمة والقوانين على التغيب غير معنوي ويقدر بـ -0.211، أما الوضع المهني له أثر معنوي على التغيب والمقدر بـ 0.188، إلا أن الوضع الأسري والاجتماعي له أثر غير معنوي على التغيب ويقدر بـ -0.039، بينما

الوضع الصحي، الوضع الشخصي وكذا الوضع الخارجي لهم أثر معنوي على التغيب والمقدرين على التوالي
بـ 0.278، 0.358، 0.017

نتائج التحليل أعلاه تؤدي إلى :

- رفض الفرضية H1 والتي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية سالبة للرضا الوظيفي على التغيب.
- قبول الفرضيات H2، H4، H6، H7، H8 والتي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة للوضع الداخلي، الوضع المهني، الوضع الصحي، الوضع الشخصي وكذا الوضع الخارجي على التغيب.
- رفض الفرضيتين H3، H5 والتي مفادها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة للأنظمة والقوانين، والوضع الأسري والاجتماعي على التغيب.

4. خاتمة:

تناولت الدراسة بناء نموذج وتطبيق أحد طرق الاقتصاد القياسي وتحليل البيانات ألا وهي النمذجة بالمعادلات الهيكلية لمعرفة أهم مسببات تغيب الأساتذة في الطور الثانوي، وكانت النتائج كالتالي:

- ❖ العوامل المهنية (الوضع الداخلي، الوضع المهني) تساهم في التغيب عن العمل.
- ❖ العوامل الشخصية والخارجية (الوضع الصحي، الوضع الشخصي، الوضع الخارجي) تساهم في ظاهرة التغيب.

على ضوء ما توصلنا إليه، من المجدي الانتباه إلى :

- إجراء دراسات مماثلة عن تغيب الأساتذة في كل منطقة تعليمية للتعرف على المزيد من الأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة، والعمل الجاد لحلها.
- تعميم الإجراءات المساعدة على الحد من تغيب الأساتذة على جميع المدارس للعمل بها، والتأكيد على الجهات الإشرافية والرقابية بمتابعة تنفيذها.

5. قائمة المراجع:

1. Ameerq, M., Hassan, M. M., Jabeen, M., & Laraib, F. (2018). Impact of Teacher Absenteeism on Student Achievement: A Case of South Punjab District Muzaffargarh, Pakistan. *Journal of Education and Practice*, 9(16), 16-20.
2. Atege, R. M., & Okibo, W. (2015). Social factors influencing teacher absenteeism in public primary schools in Kenya : a case of Nyamira south sub – county. *International Journal of Economics ; Commerce and Management*, 3(7), 681-697.
3. Balwant, P. T. (2016). Socio-demographic predictors of secondary school teacher absenteeism in Trinidad. *International Journal of Employment Studies*, 24(1), 6-24.
4. Bipath, K., Venketsamy, R., & Naidoo, L. (2019). Managing teacher absenteeism: Lessons from independent primary schools in Gauteng, South Africa. *South African Journal of Education*, 39(2), 1-9.
5. Gyansah, S. T., Esilfie, G., & Atta, A. (2014). Teacher absenteeism and its impact on quality education : a case study of the public schools in the Abesim circuit of the Sunyani municipality. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 2(1), 6-20.
6. IBIS/NNED. (2010). An assessment of the effects teacher absenteeism on quality teaching and learning in public primary schools in Northern Ghana. *TAP Peer Review Workshop*. Washington, DC.
7. Kwesi, B. N. (2013). Absenteeism among rural teachers : the contributing of "poor remuneration"; "qualification of teachers" and "Furthering studies on distance learning". Kwame Nkurmah University of Science and Technology.
8. Musyoki, K. I. (2015). Key Factors influencing teacher absenteeism in public secondary schools in Nzau sub county Makueni county. Southern eastern Kenya University.
9. Porres, A. (2016). The impact of teacher absenteeism on student achievement : a study on US public schools ; using results of the 2011-2012 civil rights data collection. Georgetown University.
10. Sezgin, F., Kosar, S., Kilinc, A. C., & Ogdem, Z. (2014). Teacher Absenteeism in Turkish Primary Schools : a qualitative perspective from schools principals. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(3), 612-625.
11. المسعود, ث. م. (1994). العلاقة بين الهدر التربوي المترتب على تغيب المعلمين عن الدوام المدرسي وبين الكفاية الداخلية للمدارس الثانوية الحكومية في الأردن. الجامعة الأردنية.
12. صالحه عيسان، علي كاظم، وجيهة العاني، هلال النبهاني، خالد الهنائي، وسالم السكيتي. (2011). أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*, 7(1)، 1-21.
13. عبد الناصر راوي. (2007). غياب المعلمين والمعلمات وأثره في التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدارس قلعيلية من وجهة نظر أولياء الأمور. تاريخ الاسترداد 29 06 2020، من <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2007/02/16/75208.html>

6. ملاحق:

الملحق 1 : الاستبيان (الجزء الثاني : بيانات حول متغيرات الدراسة)

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	عبر عن مستوى اتفاقك مع العبارات التالية
المحور الأول : الرضا الوظيفي					
					1 عدم الرضا عن العمل بسبب تغيب الأستاذ
					2 عدم الرضا عن الأجر بسبب تغيب الأستاذ
					3 فقدان الأمان الوظيفي بسبب تغيب الأستاذ
					4 عدم رضا الأستاذ عن الحجم الساعي لديه مقارنة بزملائه (جدولة العمل غير العادلة) يتسبب في تغيبه
المحور الثاني : الوضع الداخلي					
					5 فترات الراحة بين الحصص الدراسية غير كافية فيلجأ الأستاذ إلى التغيب لأخذ قسط من الراحة
					6 كثافة الأقسام وازدحامها بالتلاميذ ترهق الأستاذ فيضطر للتغيب
					7 وجود فوضى وعدم انضباط في الثانوية (بيئة مدرسية غير ملائمة) سبب لتغيب الأستاذ
					8 عدم الإشراف المنتظم للمدير على الأستاذ وعدم تحفيزه على الاجتهاد في العمل يفسح له المجال للتغيب
المحور الثالث : الأنظمة والقوانين					
					9 ينتج تغيب الأستاذ لعدم وجود أنظمة وقوانين توضح الحالات والإجراءات الخاصة بذلك
					10 يصر الأستاذ على استنفاد الإجازات الاضطرارية دون الحاجة الفعلية لها
					11 عدم استناد إدارة الثانوية على القوانين عند تبرير تغيب الأستاذ يفسح له المجال للتغيب

دراسة ظاهرة تغيب الأساتذة عن الدوام الرسمي: دراسة حالة أساتذة الثانوية بولاية سعيدة

					فقدان المتابعة الإدارية المستمرة لتغيب الأستاذ تفسح له المجال للتغيب	12
المحور الرابع : الوضع المهني						
					ضيق الوقت وإيجاد صعوبات في تحضير الدروس سبب لتغيب الأستاذ	13
					المشاكل الإدارية سبب لتغيب الأستاذ عن العمل	14
					سوء سلوك التلاميذ يسبب تغيب الأستاذ عن دوامه الرسمي	15
					نقص الخبرة المهنية دافع للتغيب	16
المحور الخامس : الوضع الأسري والاجتماعي						
					المشاكل العائلية لدى الأستاذ تتسبب في تغيبه	17
					يتغيب الأستاذ لأجل الانضمام إلى الأقارب والأصدقاء في المناسبات الاجتماعية مثل حفلات الزفاف...	18
					يتغيب الأستاذ لأجل حضور الجنائز	19
					يتغيب الأستاذ لغرض رعاية أفراد الأسرة المرضى أو أحد كبار السن من الأقارب	20
					يتغيب الأستاذ بسبب الالتزامات والمسؤوليات العائلية	21
المحور السادس : الوضع الصحي						
					يتغيب الأستاذ بسبب المرض (زكام، صداع، حساسية...)	22
					يتطلب عمل الأستاذ وقوفه لفترة طويلة أثناء الدوام مما قد يرهقه، فيتغيب	23
					تؤثر عوامل الإضاءة والتهوية ... على صحة الأستاذ مما قد يضطره للتغيب	24
					يتغيب الأستاذ بسبب معاناته من مرض مزمن	25
					يتغيب الأستاذ الذي يعاني من ضعف في السمع أو في البصر	26
المحور السابع : الوضع الشخصي						
					الأساتذة النساء يتغيبن أكثر من الأساتذة الرجال	27
					الأساتذة المتزوجون والمتزوجات يتغيبون أكثر من الأساتذة	28

					غير المتزوجين وغير المتزوجات
					29 يتغيب الأستاذ لأجل مزاولة عمل آخر غير التعليم
					30 الالتزامات الدينية تتسبب في تغيب الأستاذ
					31 التدريس ومواصلة الدراسات العليا في نفس الوقت يعتبر دافع لتغيب الأستاذ
المحور الثامن : الوضع الخارجي					
					32 بعد الثانوية عن محل إقامة الأستاذ دافع لتغيبه عن العمل
					33 يتغيب الأستاذ خلال سوء الأحوال الجوية
					34 تحويل منصب الأستاذ من ثانوية لأخرى يتسبب في تغيبه
					35 إقامة الأستاذ خارج المدينة دافع لتغيبه
					36 تعتبر مشاكل النقل والمواصلات من أسباب التغيب

المحور التاسع : التغيب

37. حسب رأيك، تغيب الأساتذة يعتبر ظاهرة :

جيدة عادية سيئة

38. تتناقض التغيبات كلما سعدنا في سلم الترقيات

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق تماما

39. تتناقض التغيبات كلما زاد الالتزام بأخلاقيات العمل

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق تماما