جامـــــــعة الدّكتـــــور يحـــــي فـــارس – المدية –

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

المشكلات الاجتماعية و علاقاتها بتغيب العمال

(دراسة ميدانية على عينة من عمال التكوين المهني –وزرة المدية–

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماسترفي علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

إعداد :

- فريال مكاتل
- خاتمة حرزلاوي

إشراف الأستاذة:

نشادي عبد القادر

السنة الجامعية : 2023/2022



{ سبحانك لا علم لنا الا ما علمتنا انك انت العليم الحكيم }

صدق الله العظيم

سورة البقرة–32–

شـــــكر وعرفان :

قال الرسول صلى الله عليه وسلم : **" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "**

الحمد لله على إحسانه والشكر له وتوفيقه ونشهد أن لا اله الا الله وحده لا شريك له تعظيما لشأنه

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا الاتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل الشكر الى الوالدين اللذين أعانوني على الاستمرار في مسيرة العلم والنجاح كما أتوجه بالشكر الجزيل الى من شرفني بإشرافه على مذكرة بحثي الأستاذ **" الدكتور " نشادي عبد القادر** .

كما أتوجه بخالص شكري وتقديري الى كافه لجنه المناقشات.

كل الشكر الى كل من ساعدني من قريب او من بعيد .

اهداء :

ها نحن اليوم بحمد الله وفضله نصل لخلاصة الذي يحمل دفنيه هذا العمل المتواضع .... اهديه لكم جميعا ..

الى الينبوع الذي لا يمل من العطاء ... الى من ملكت سعادتي يخيط من قلبها وارست لدي قواعد الخلق الكريم .. لك "**يا أماه**" حبا وطاعة جزاء الله خيرا وامد في عمرك بالصالحات.

الى ابي الذي شقى وسعى لأنعم بالراحة والهناء ، الى الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي للنجاح وعلمني ان ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر .. والذي اطال الله بقاءك والبسك ثوب الصحة والعافية ...

- **الى** من علمتني الصمود مهما تغيرت الظروف الى الحنونة اختي منال وزوجها اخي نبيل حفظهم الله
- **الى** سندي والهامي ومشجعي في هذه الحياة اخي الغالي يونس
- **الى** من ارجو من المولى ان يوفقه وينير دربي ... الكبير في قلبي اخي الصغير أنيس
- **الى** زوجة أخي وحبيبتي هاجر حفظها الله وأطال في عمرها .
- بكل حب الى رفيق دربي مكن كتبه الله لي لإكمال نصف ديني بدأنا معا وسنبقى معا حفظك الله لي ورزقك الصحة والعافية زوجي الغالي فتحي وعائلته الكريمة .... الى أمي الثانية حماتي رزقها الله الصحة والعافية ... الى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق نحو الإبداع ...
- **الى من تقاسمت معها المذكرة حبيبتي خاتمة**
- الى من كنت معي في الشدة والرقاء .... اليكن حبيباتي صديقات عمري كريمة ، رحيل ، ميزو ، زينب ، وهيبة ، بسمة ، هاجر ، أسماء ، فايزة ، سهام ، حورية ، نونة ، ولكل من علمني حرفا من العلم لكم أساتذتي الكرام ... جزاكم الله

اهداء :

احمد الله عزو جل على منه وعونه لإتمام هذا للعمل المتواضع

الى من كلل العرق جبينه وشفقت الايام يديه الى سندي ومسندي في الحياة من علمني ان الأعمال الكبيرة لا تتخذ الى بالصبر **بابا حبيبي**

الى من وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان ، الى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي الى من تتبعني دعواها خطوة بخطوة في حياتي الى نبع الحنان **أمي الغالية**

حفظكما الله وجزاكما كل خير

- **الى اختي** قرة عيني حبيبتي و نصفي الثاني هيبة وزوجها جمال حفظهم الله

الى اخي العزيز سند ظهري محمد وفقه الله

الى خالاتي وعمتي وأخوالي حفظهم الله

، الى كتاكيت عائلتي علاء الدين ، صهيب ، تسنيم ، زهرة

الى صديقتي وحبيبتي في المذكرة فريال .

الى كل عائلة حرزلاوي

الى صديقات عمري ومن تجاوزنا مجريات الحياة بحلوها ومرها ، اكرام ، مروة ، سليمة

الى مزورة ، سلمى ،هدى ، نونة ، أسماء ، سهام ، حورية ، بشرى ، شيرين .

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
شكر وعرفان	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
مقدمة	أ
الفصل الاول : الاطار المفاهيم للدراسة	
اولا : اسباب اختيار الموضوع	03
ثانيا : اهداف الدراسة	04
ثالثا : اهمية الدراسة	05
رابعا : الاشكالية	06
خامسا :صياغة الفرضيات	09
سادسا : تحديد المفاهيم	10
سابعا : المقاربة السيسيولوجيا	14
ثامنا : الدراسات السابقة	15
الفصل الثاني : المشكلات الاجتماعية	
تمهيد	21
اولا : تعريف المشكلات الاجتماعية	22
ثانيا : الاصول الاجتماعية للمشكلات	23
ثالثا : المشكلات الاجتماعية من منظور سيسيولوجيا	25
رابعا : نماذج عن المشكلات الاجتماعية	28
خامسا : اسباب المشكلات الاجتماعية	30
سادسا : كيفية معالجة المشكلات الاجتماعية	31
سابعا : النظريات المفسرة للمشكلات الاجتماعية	34
خلاصة الفصل	39
الفصل الثالث : ماهية التغيب	

تمهيد	**41**
اولا :الفرق بين الغياب والتغيب	**42**
ثانيا : اسباب التغيب	**42**
ثالثا : انواع التغيب	**43**
رابعا : دوافع التغيب	**43**
خامسا : طرق قياس معدل التغيب	**45**
سادسا : اقتراحات لتقليل من ظاهرة التغيب	**46**
سابعا :النظريات المفسرة للتغيب	**46**
خلاصة الفصل	**49**
الفصل الرابع :الجانب الميداني للدراسة	
تمهيد	**51**
1. الاجراءات المنهجية للدراسة	**52**
1_1_مجالات الدراسة	**52**
1_1_1 _ المجال المكاني	**52**
1_1_2 _ المجال الزماني	**52**
1_1_3 _ المجال البشري	**52**
2. المنهج المتبع و التقنيات المستخدمة	**54**
1_2_1 _ المنهج المتبع	**53**
1_2_2 _ التقنيات المنهجية المستخدمة	**54**
1_2_3 _ العينة و طريقة اختيارها	**54**
3. عرض و مناقشة نتائج الدراسة	
3_1 _ البيانات العامة	**57**
3_2 _ تحليل و استنتاج الفرضية الاولى	**70**
3_3 _ تحليل و استنتاج الفرضية الثانية	**70**
3_4 _ الاستنتاج العام	**71**
الخاتمة	**73**
قائمة المراجع	

قائمة الجداول

عنوان الجدول	الصفحة
1 _توزيع افراد العينة حسب الجنس	**57**
2 _ يوضح توزيع افراد العينة حسب السن	**57**
3 _يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	**58**
4_ يوضح توزيع افراد العينة حسب الراتب الشهري	**58**
5 _يوضح توزيع افراد العينة حسب الخبرة	**59**
6_ يوضح توزيع افراد العينة حسب الوظيفة	**59**
7_ يوضح توزيع افراد العينة حسب وسائل النقل	**60**
8 _يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	**60**
9_ يوضح توزيع افراد العينة حسب الاقامة	**61**
10_ يوضح تأثير المستوى التعليمي على الاختلاف في اسلوب التفكير	**61**
11 _يوضح تأثير الخبرة على نظام المكافآت والحوافز	**63**
12 _يوضح تأثير الحالة الاجتماعية على الراتب الشهري	**64**
13 _ يوضح تأثير المستوى التعليمي و رضا العامل عن وضعيته	**65**
14 _ يوضح الجنس وتأثيره على علاقة الزملاء	**66**
15_ يوضح الراتب الشهري على الواجبات المهنية وتوافقها مع القانون الداخلي	**67**
16 _يوضح رضا العامل على الاجر وعلى توافق الواجبات المهنية	**68**
17_ يوضح تأثير المشاكل الاسرية على المشكلات الاجتماعية	**69**

مقدمة

مقدمة :

يعد تغيب العمال أحد التحديات الرئيسية التي تواجهها المؤسسات والمجتمعات يعرف تغيب العمال على أنه غياب الموظفين عن أعمالهم المقررة او تأخرهم عنها بصورة متكررة وغير مبررة وتشمل أسباب التغيب عوامل شخصية وعوامل اجتماعية وتعد المشكلات الاجتماعية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في تغيب العمال .

تعتبر المشكلات الاجتماعية مظاهر وتحديات تواجه المجتمعات وتؤثر في سلوك الأفراد وادائهم في العمل وتشمل هذه المشكلات العديد من الجوانب مثل الفقر ، البطالة ، قله العرض ، الظروف الاجتماعية الصعبة ولهذه المشكلات تأثير كبير على المجتمع والأفراد بما في ذلك تأثيرها على تغيب العمال في محيط العمل .

تهدف هذه المذكرة الى فهم العلاقة بين المشكلات الاجتماعية وتغيب العمال وتحليل تأثير المشكلات الاجتماعية على تغيب العمال وسنسعى الى معرفة العوامل والأسباب التي تؤدي الى تغيب العمال وتفسير آليات تأثير هذه العوامل على تغيبهم كما سنقدم بعض الاقتراحات والحلول للمؤسسات وأصحاب العمل للتعامل مع هذه المشكلات والتقليل من تغيب العمال .

الفصل الاول

الإطار العام للدراسة

1-أسباب اختيار الموضوع

2-أهداف الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- اشكالية الدراسة

5- فرضيات الدراسة

6- مفاهيم الدراسة

7-المقاربة السوسيولوجية

8-الدراسات السابقة

أولا :أسباب اختيار للموضوع :

– ان سبب اختيار موضوع الدراسة يعد خطوة مهمة فأي بحث علمي دون توضيح أسباب اختياره وينحصر موضوع اختيار الموضوع الى سببين : الأسباب الذاتية والموضوعية .

_الأسباب الذاتية :

–الموضوع في مجال تخصصنا

–الرعبة الشخصية للبحث في الموضوع

–تكوين نظرة علمية حول موضوع الدراسة

_الأسباب الموضوعية :

–محاولة التعرف على المشكلات المتسببة في ظاهرة الغياب

–محاولة التعرف على أهم الاسباب التي تقف وراء العوامل الفعلية للتغيب العمالي

–معرفة الباحث الاليات ووضع حلول للمشكلات الاجتماعية داخل المؤسسة

–زيادة الاهتمام الأكثر بالمورد البشري والوقوف الى تلبية متطلباته واحتياجاته

ثانيا :أهداف الدراسة :

–تكمن الاهداف هذه الدراسة كونها تسهل على الباحث الوجهة أو المسار الذي يسير وفقه البحث فهو السبيل للبرهنة على مدى صحة الفروض التي تمت صياغتها ومنم هذا المنطق نبرز أهداف الدراسة في الجوانب التالية :

–معرفة مدى تأثير المشكلات الاجتماعية على العامل

–وضع حلول تقضي على المشكلات الاجتماعية للحد من التغيب

–تدعيم البحث النظري والتحقق من الفرضيات

–توضيح المشكلات التي تعيق السير الحسن للعمل

–دراسة العلاقة بين المشكلات الاجتماعية والتغيب عن العمل

–محاولة التعرف عن كيفية تعامل العامل في مختلف المشكلات التي تواجهه

–التعرف على ماهية التغيب ومدى تأثير المشكلات الاجتماعية على انتاج المؤسسة

– الاجابة على التساؤل المطروح ودراسته الفروض لإثبات صحتها من عدمها

ثالثا :أهمية الدراسة :

–ان لأي دراسة علمية سوسيولوجية أهمية تتضح من خلال توافقها مع تطلعات الباحث ومدى اجابتها عن تساؤلات الدراسة ، ومدى اثراءها للبحث العلمي والحياة العملية والعلمية للباحث والطلبة عموما

– ان موضوع المشكلات الاجتماعية وعلاقتها بتغيب العامل هو موضوع من المواضيع الهامة التي جذبت انتباه العديد من العلماء والباحثين في جميع التخصصات الذين اهتموا به ودرسوه وعالجوه من زوايا مختلفة ، وذلك لمعرفة أسباب هذه الظاهرة " تغيب العمال" في المؤسسات للقضاء عليها .

–وتكمن اهمية دراستنا هذه فغي وصف أهم المشكلات المؤثرة في العامل في عمله من انضباط والانقطاع عن العمل .

– وخلاصة القول أن اهمية هذه الدراسة هي ابراز ومعرفة العلاقة الموجودة بين المشكلات الاجتماعية والتعيش في المؤسسة .

رابعا : الاشكالية :

المجتمع هو عبارة عن مجموعة من المسلمات المحددة بشكل جيد حول طبيعة البشر وأصل الذاتية البشرية ، وأسباب السلوك البشري ، وتطور العلاقات والمؤسسات البشرية والتغيير التاريخي[1] و لعله من الأجدى ان نضع تعريفا جامعا كما يلي : " المجتمع هو مجموعة من الأفراد يجمعها مكان واحد ، ويوجد بينهما قدر من الصفات المشتركة والمصالح المشتركة والثقافة السائدة ، هذا القدر كاف لربط الجماعة ببعضها البعض " أي اقامة علاقات اجتماعية " وقادرة على تلبية المتطلبات او الحاجات النفسية والجسدية لأفرادها في اطار من القانون العام [2]حيث يمكن لهذه المجتمعات ان تتسع علاقات متنوعة مع المنظمات والتي في بعض من الحالات تتشكل من أفراد مجتمع ما ، فهي تعد احد اساقة الفرعية ولها عدة مفاهيم حيث عرفها كل من :

بأنها عبارة عن نظام تعاوني ، فلا بد من توفر عنصر الرغبة في الاشتراك

فقد عرفا المنظمة كونها أكبر تجمعات في المجتمع والتي March و Simonلتحقيق الهدف ، كما تبدو جميعها مرتبط بنظام منسق مركزيا اذا عدا المنظمة نظام اجتماعي يقوم باتخاذ القرارات فانصبت دراسة المنظمة على أساس تتبع عملية اتخاذ القرارات وتحديد المؤثرات التي تتفاعل لتوجيه الوصول الى الهدف [3] وعرفها روبنز بأنها كيان اجتماعي منسق بشكل معتمد (عن وعي وادراك) وله حدود تميزه عن بيئته الخارجية ويعمل على أساس استمرار النسبي لتحقيق أهداف مشركة وهي كذلك عبارة عن تجمع أسري يسعى الى تحقيق هدف محدود أو هي تنظيم اجتماعي ، رسمي ، راسخ وثابت ، ويحصل الموارد من البيئة الخارجية المحيطة به ، ثم يعالجها بقرض انتاج نوع من المخرجات ويركز هذا النوع من التعاريف على رأس المال والعمالة والتي هي عناصر الانتاج الرئيسية التي تجهز عادة من بيئة منظمة المحيطة بها والانتاج يمثل نشاط المنظمة او الشركة التي تحول المدخلات الى منتجات وخدمات

[1] ميغيل كابريرا ، مفهوم المجتمع في العلوم الاجتماعية ، المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية (طبقة الاولى 2022 ص 12

[2] حسن عبد الرزاق المنصور ، المجتمع العربي بين التاريخ والواقع (أمواج للطابة ودار النشر والتوزيع ، الاردن ، طبعة الثانية ، 2013 ص 35

[3] ألاء عبد الكريم المدو ، التوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى ، 2020 ص 84

وفق وظائف الانتاج والمنتجات والخدمات التي تستهلك من قبل البيئات المحيطة بالمنظمة كمرتجعات مقابل المدخلات من التجهيزات. [1]

يشير الباحثين الى أن المنظمة تحتوي على مجموعة من المكونات ويتعلق الأمر بهدف المنظمة والذي يعير عن الغاية او السبب الذي اقيمت من أجله المنظمة اضافة الى المهمة وهي الاتجاه التفصيلي للأداء وتتخذ عن طريق تحديد النشاط او الأداء المطلوب القيام به بغية تحقيق الهدف ، وترسم المهمة خطوط وقواعد العمل وتقسيماته ونشاطاته كذلك التكنولوجيا يتم اختيار التكنولوجيا الوسائل والاساليب الأدائية لتنفيذ المهمة وتفعيلها وذلك في ضوء الهدف والمهمة المرسومة داخل المنظمة أيضا الهيكل التنظيمي يتم كل ما ذكر سابقا ضمن هيكل التنظيمي محدد لتحقيق الاهداف وذلك من خلال تحديد علاقات العمل ووضع وترتيب أجزائه واجراءاته وبرامجه وبذلك تقوم المنظمة بأعمالهم بشكل متناسق واي تغيير يقع في أحد مكونات يؤثر بشكل او بآخر على مكونات المنظمة اضافة للأفراد يقومون بتنفيذ المهمة وبلوغ الهدف يتم اختيار الافراد المؤهلين للقيام بالمهام والواجبات المطلوبة [2] هذا الاخير يعد من اهم مكوناته التي تحقق اهداف المنظمة .

أصبح يستخدم المورد البشري يدل العمال او الافراد على ما سبق يمكن تعريف الموارد البشرية بأنها هي جميع الناس اللذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوجد أنماطهم السلوكية ، ومجموعة من الخطط والأنظمة السياسات والاجراءات التي تنظم اداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة قصد تحقيق الموارد البشرية من المنظمة في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم وبينها تتمثل في التعويضات متنوعة وهي : الرواتب ، الاجور ، والمزايا الوظيفية حيث يحظى المورد البشري باهتمام كبير في عالم اليوم نظرا لأهميته السنية مقارنة بالموارد الاخرى وضرورته في كافة العمليات والبيئة والادارية المالية فهو يشكل بلا منازع ثورة حقيقية للمؤسسات كونها تؤدي ادوار حيوية في نجاحها .

وبالتالي فالمورد البشري من اهم العناصر ان لم يكن اهم ما في نجاح اعمال المنظمة فقد كان وما يزال العامل الاساسي في التخطيط والتنظيم والعمل الذي لا يمكن ان يستبدل او يحل محله ابتكار تكنولوجي لأنه يبقى ذو مكانة ادارية لا يمكن الاستغناء عنها وعلى ضوء ما سبق نتأكد من ضرورة المورد البشري كعنصر ضروري في تحقيق رسالة وأهداف المنظمة الا انه يتعرض الى مشاكل وظروف

[1] أحمد يوسف دودين ، منظمات الأعمال المعاصرة (الوظائف ، الادارة) جامعة الزرقاء – قسم ادارة الاعمال ، الاكاديميون للنشر والتوزيع ، الاردن 2014 ص 19

[2] زهير بوجمعة شلابي ، الصراع التنظيمي وادارة المنظمة ، تالموس (سكيكدة) (الجزائر) 2019ص44

تعرقل سيرورة المشاكل التي يتعرض لها ما يتعلق بالبيئة الاجتماعية من خلال تأثيرها تفكك في البناء الاجتماعي للمجتمع على غرار اقتصادية ومشاكل أسرية مثال عن ذلك أزمة السكن وعند وجود مشكلات أسرية يحدث صراع حيثما يكون هناك تداخل بين العمل والحياة الاسرية ويؤثر ذلك سلبا على العمل والأسرة .

فعلى سبيل المثال عدم وجود مؤسسات داعمة او يمنع عقد اجتماع طارئ في وقت متأخر لأب أخر اطفاله عن المدرسة وبالتالي تتداخل تجارب الحياة الاسرية والعملية بوجود أطفال صغار وتحمل مسؤولياتهم او رعاية مسن او طفل مريض ، وخلافات زوجية كالطلاق فيؤدي ذلك الى زيادة نسبة التغيب وانخفاض الاداء وضعف الصحة البدنية والنفسية .

ومن خلال ما طرحناه سابقا سنلقي التساؤلات التالية :

1-السؤال الرئيسي :

-ما مدى تأثير البيئة الاجتماعية التنظيمية على تغيب العامل عن عمله ؟

2-**الاسئلة الفرعية :**

-ما مدى تأثير البيئة الاجتماعية على تغيب العامل على عمله ؟

- ما مدى تأثير البيئة التنظيمية على تغيب العامل عن عمله ؟

خامسا : فرضيات الدراسة :

-الفرضية العامة :

تؤثر البيئة الاجتماعية والتنظيمية على تغيب العامل عن عمله .

-تندرج تحت هذه الفرضية فرضيتين جزئيتين :

-تؤثر البيئة الاجتماعية على تغيب العامل عن عمله.

- تؤثر البيئة التنظيمية على تغيب العامل عن عمله .

سادسا: مفاهيم الدراسة :

1_المشكلة واصطلاحها :

هي نوع من الالتباس يعتري سبيل الانسان في أموره وقضاياه والحل هو نشاط ذهني يقوم به الانسان ويمارسه من أجل التوصل الى ما يزيل هذا الالتباس. [1]

-كما يعرف مرتون المشكلة ذلك التناقض والتباين بين ما هو موجود في المجتمع وبين ما ترغب مجموعة معينة من هذا المجتمع أن يكون عليه [2]

- و عرفت المشكلة أيضا على انها عبارة عن موقف او سلوك او وضع غير مرغوب فيه ، ومتكرر الحدوث مما يقتضي تفسيره للأفضل. [3]

- عرف لورينس فرانك " المشكلة " على انها اية صعوبة او سوء تصرف لعدد كبير من الناس نسبيا ، مما تدعو الحاجة الى ازالته او اصلاحه وأن الحل لمشكلة اجتماعية يعتمد بشكل واضح على اكتشاف وسيلة الازالة والاصلاح ، علما بأن الاسباب الحقيقة لظهور المشكلات الاجتماعية هو التغير الاجتماعي الذي يحصل نتيجة للتحضر والتصنيع والتسمية والتقدم العلمي والتكنولوجي مما يزيد تضخم المشكلات وتعقدها. [4]

2_المشكلة الاجتماعية :

_اصطلاحا :-تختلف المشكلة اج على حسب وجهة نظر الشخص الخاص به : لأن ليس كل طرف او مشكلة يعد مشكلة اجتماعية ومن يرى يمكن النظر الى المشكلة الاجتماعية على أنها تباين له اهميته بين المستويات الاجتماعية وبين الواقع الاجتماعي .[5]

---

[1] عبد الرحمان بن عنتر ادارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية ، علوم والتسيير ، العلوم التجارية ، جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس (الجزائر) 2020 ص ص 21،22

[2] الحسون علاء ، تنمية الوعي ، دار القدير للنشر والتوزيع ،لبنان ، ط 1 ، 2010 ص 175

[3] صبحي محمد فتوص ، دراسات في علم اجتماع ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ط 1 ، 2000 ص 291

[4] محمد عاطف غيث : قاموس علم اجتماع دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية (مصر) ط 1 ص 433

[5] احسان محمد حسن ، موسوعة علم اجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، بيروت (لبنان) 1999 ص 177

-يعرف النورسي " المشكلة الاجتماعية " هي كل حالة او ظاهرة تتناقض مع قيم الاسلام ومثله العليا الثابتة ، مما يؤثر على الفرد والمجتمع تأثيرا سلبيا : لذا تتطلب هذه المشكلات حلا جذريا يتعاون فيه جميع أفراد المجتمع بإخلاص كل حسب طاقته. [1]

-المشكلة اجتماعية ظاهرة اجتماعية غير مرغوبة وتمثل صعوبات: وهي مواقف تستوجب التصحيح : فالمشكلات الاجتماعية موقف اجتماعي سينقضي تغيرا للأفضل وتشير عموما الى وجود احتياطات غير مشبعة لدى القطاعات عريضة وواسعة من السكان. [2]

-يقدم الدكتور احمد زكي في معظمه معجم العلوم الاجتماعية تعريفا للمشكلات الاجتماعية ينص على ان المشكلات الاجتماعية هي المفارقات بين المستويات المرغوبة والظروف الواقعية ، فهي مشكلات بمعنى أنها تمثل المستويات المرغوبة والظروف الواقعية ، فهي مشكلات بمعنى أنها تمثل اضطراريا وتعطيلا لسير الامور بطريقة مرغوبة وتتصل المشكلات الاجتماعية بالمسائل ذات الصفة الجمعية التي تشمل عددا من افراد المجتمع بحيث تحول دون قيامهم بأدوارهم الاجتماعية وفق الاطار العام المتفق عليه والذي يتمشى مع المستويات المألوفة للجماعة .

_المفهوم الاجرائي :

المشكلة الاجتماعية هي الحالة التي يعيشها ويتأثر بها العمال ويمكن ان تكون مشكلات اجتماعية اسرية مثال عن ذلك كالطلاق ...الخ ، واقتصادية التي تعرقل مسار عمله وتقتضي بالاهتمام والتدخل وايجاد الحلول .

3_مفهوم البيئة التنظيمية :

اصطلاحا :تعد البيئة التنظيمية من أهم المتغيرات التنظيمية التي تميز التنظيمات عن بعضها البعض ، فيتباين ادراكات العمال للخصائص المكونة للبيئة التنظيمية تتباين سلوكياتهم واتجاهاتهم نحو منظماتهم ، حيث يعرف " لتوين وستربحز " البيئة التنظيمية على أنها " مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الافراد الذين يعملون في هذه البيئة ، والتي يكون لها انعكاس او تأثير على دوافعهم وسلوكهم "[(1)]

[1] تايمز ، علم اجتماع ودراسة المشكلات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية (مصر) 2006 ص 36

[2] ولد الصديق الميلود : مكافحة الارهاب (بين مشكلة المفهوم واختلاف المعايير عند التطبيق) مركز الكتاب الاكاديمي : عمان ، ط1 2016 ص 145 .

-هي الاطار العام الذي توجد او تعمل فيه المنظمة [1]

-ان بيئة العمل هي كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل [2]

4-**تعريف العمل :** يعرف العمل على أنه " كافة الجهود الجسمانية " التي يقوم بها الانسان وتبذلها العمليات الانتاجية [3]

- العمل يقصد به : عمل : عملا : ضع ومهن وكما يقول برغسون أن عقل الانسان لم يتكون ويتطور الا أنه له يدين تضعان الآلات وحمل على المتصرفة الذين يحتقرون العمل وقال كلمته المشهورة " العمل جوهر الوجود " [4]

- لا ينحر تحديد مفهوم العمل تمام عند استراتيجية التنافس ، وهو كذلك ليس التمركز في مواجهة المنافسين، ولكنه الطريق الى الالتفات عليهم فهو يقوم على ؟؟ العدو وليس على الهجوم عليه : وفكرته الاساسية هي ان كل شيء غير مختلف لا يكون استراتيجيا [5]

5_مفهوم التغيب :

1-**التعريف اللغوي :** يعرف التغيب في اللغة من فعل غاب اي اختفى عن الانظار [6]

2-**التعريف الاصطلاحي :**

---

[1] خالد بوشارب بولو داني –البيئة التنظيمية من منظور نظرية الموارد البشرية – جامعة ابن خلدون ، تيارت 2018 ص 89

[2] أحمد سليمان الحنطي ، البيئة التنظيمية السائدة في المدارس مديرية التربية والتعليم وعلاقتها بواقعية " انجاز المعلمين " 2012 ص

[3] امينة مخلوفي ، اكرام بوسعيد ، بيئة العمل واثرها في ممارسة اخلاقية العمل (دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز) ، مديرية التوزيع ، ادرار ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص تعليم وعمل 2020 – 2021 ص 05

[4] رتيبة حاج مهدي ، مذكرة تخرج مكملة لشهادة الماستر في علم اجتماع : علاقات العمل وتأثيرها على السلوك التنظيمي ، دراسة ميدانية لمديرية تكنولوجيات الاحلام والاتصال والمعلومات " المسيلة (الجزائر) 2015-2016 ص 22

[5] ربيعة حيفور الزهرة باعمر : مفهوم العمل لدى الاساتذة الجامعية : جامعة قاصدي مرباح : ورقلة (الجزائر) 2018 ص 709

[6] مروان ابو حبيب : غاري هاميل : ريادة الثورة في الأمثال : العكيبان للنشر : الرياض (المملكة العربية السعودية) ط1 2002 ص 124

في البداية يجب ان نشير الى ان هناك فروق بين مصطلحي التغيب والغياب (التغيب مفهوم يحوي توفير الارادة الفردية في الانقطاع عن العمل : اما الغاب فهو مصطلح يحوي معنى الغياب بسبب خارجي عن ارادة الفرد)

-يعرفه عبد المنعم عبدالحي " بأنه عدم حضور العامل ليمارس عمله في الوقت المحدد للعمل والمفروض ان يؤدي العمل طبق الانتاج لأسباب واعذار غير مقبولة [1]

-يعرفه سفير نابي بأنه " الظاهرة التي يشكلها غياب العامل عن مكان عمله في الوقت الذي يعترف فيه وجوده فيه بصفة طبيعية لتأدية المهمة الموكلة له في اطار عملية الانتاج [2]

_التعريف الاجرائي :

هو عدم تواجد العامل في مكان عمله في الوقت الذي يكون ملزم بذلك لحضور مما ينعكس سلبا على المنظمة

6_مفهوم الاداء الوظيفي:

الاداء لغة :علمت اداء مشتقة من العمل أدى وأدى الشيء قام به ويقال أدى فلان الدين بمعنى قضاه وبهذا فإن المعنى الدقيق في اللغة لكلمة أداء هو قضاء الشيء او القيام به [3]

اصطلاحا : هو سلوك وظيفي صادف لا يظهر نتيجة قوى او ضغوط نابغة من داخل الفرد فقط لكنه نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به [4]

7-البيئة الاجتماعية :

_لغة : هي لفظ دال على الاشياء المحيطة والمؤثرة في نمو وتطور الحياة [5]

_اصطلاحا :هي المحيط الذي تحدث فيه الاثارة والتفاعل لمن يعيش في ظله من أفراد المجتمع [6]

---

[1] المنتدى العربي لموارد البشرية : نشر في 15سبتمبر 2010 تاريخ التصفح 2 مارس 2022- 18:10-

[2] عبد المنعم عبد الحي ، علم الاجتماع الصناعي ، المصنع ومشكلاته الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث : الاسكندرية 1984 ص 102

[3] فرج عبد القادر طه علم النفس الصناعي في التنظيم ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1975 ص 102

[4] محمد المبيضين عقلة : محمد جادات اسامة ، التدريب الاداري الموجه بالأداء المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة 2001 ص 42

[5] محمد هلال ؟؟ ادارة الاداء مركز تطوير الاداء والتنمية ، القاهرة ط1 -199 ص 19 -

[6] http://ar.wikipedia.org/27/05/2023 , 22 :43

ويعرفه احمد زكي بأنها البيئة التي تشكل النظم والقوة والقوانين والعادات والتقاليد والقيم والمعايير والاعراف والعلاقات الاجتماعية وعوامل البيئة مترابطة جميعها مع بعضها البعض ومؤثرة في الانسان وتتأثر به –تعرف كذلك بأنها الوسط الاجتماعي الذي يمارس فيه الانسان مختلف أنشطة حياته [1]

8_العمال :

اصطلاحا : عرفه معجم المصطلحات الاجتماعية على أنه كل ذكر او أنثى يؤدي عملا يدوي او غير يدوي ويعمل لقاء أجر في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته واشرافه[2]

ويعرفه أيضا على أنه كل ذكر وأنثى يؤدي عملا مقابل أجر ويكون تابع لصاحب العمل وتحته ويشمل الأحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل [3]

9_المنظمة :

_اصطلاحا : هي مجموعة من الافراد لديهم هدف معين يستخدمون طريق او أكثر للوصول اليه ثل منظمات انسانية : عالمية ...الخ

وهي شخصية اعتبارية لها كيانها المستقل عن الافراد المكونين لها تدار بواسطة مجلس ادارة وتقسم الى نوعين حكومية وغير حكومية [4]

سابعا: المقاربة السوسيولوجية :

–ان المتفحص والدارس في علم الاجتماع نجد ان هذا الاخير من المجالات العلمية التي تزخر بثراء نظري ليعكس على المجهودات العلمية الجادة التي قام بها العلماء والباحثين لفهم وتفسير الظواهر الاجتماعية وبما أن دراستنا موسومة فإن التراث النظري الذي تناول هذه الظاهرة ثري هو الآخر ومتنوع وطالما ان دراستنا تعتمد بشكل كبير على مفهومين اساسيين وهما المشكلات الاجتماعية والتغيب عن العمل فإنه يمكن تبني نظرية الصراع لكارل ماركس : حيث ينظر روادها الى المجتمع على أنه مكون من طبقات مختلفة ، كبقة تملك وسائل الانتاج وطبقة عاملة ، والطبقة التي تمتلك وسائل الانتاج وتتحكم في المنظمة في الطبقة المسيطرة التي تحكم وتفرض افكارها على الآخرين وعليه فالمجتمع في حالة صراع بين قيم ما بين الطبقتين وأن المشكلات الاجتماعية حسب رواد هذه النظرية ؟؟ في تباين بين أفراد

---

[1] المدخل الى التربية والتعليم عبد الله الرشدان ونعيم جعيني دار الشروق الاردن 199 ص 39

[2] الاسرة والبيئة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق –ط1– المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع لبنان 2005ص32.

[3] أحمد زكي بدوي معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي –فرنسي–عربي) مكتبة لبنان بيروت ص 393

[4] نداء محمد الصوص ، السلوك الوظيفي ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان (الاردن) مصر ، 2008 ص 129

المجتمع واضطهاد الواقع على من لا يملكون من جانب ومن يملكون القوة والسيطرة في المجتمع من جانب لآخر والظلم والاضطهاد يؤدي الى ضغط الصراع وهو ميزة أساسية للحياة الاجتماعية وتبعا المقاربة الصراعية فإن المشكلات الاجتماعية الناجمة عن هذا التباين بين الطبقتين يولد حتما العدالة الاجتماعية من خلال عملية المساواة والاستغلال وهو ما ينجم عنه عدم رضا العمال من خلال التزامهم لوسائل الضغط الرسمي بإنجاز اعمالهم وواجباتهم ، الا ان ما يقابل لعدم الرضا كما اسلفنا الذكر وتتجلى مؤشرات ذلك من خلال التغيب عن العمل واظهار اللامبالاة والعزلة وهو ما ينجم عنه ما يعرف بالاغتراب الوظيفي من خلال خيبته الأمل والشعور بالانفصال عن بيئة العمل وانخفاض نسب الولاء للمنظمة انطلاقا مما سبق سنحاول الاعتماد على الاستقالة باتجاهات نظرية اخرى لتعتبر وهم الظاهرة محل الدراسة .

ثامنا :الدراسات السابقة

_الدراسة الاولى :

أ–دراسة قام بها كل من محمد علي القرني وأميرة محمد نور عبد الرحمان القطان تحت عنوان العوامل المؤثرة على ظاهرة التغيب لدى الكادر التمريضي حيث تم مكان هذه الدراسة بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة

–تعتبر ظاهرة التغيب من المشكلات التي تواجه جميع المنشآت الانتاجية الخدمية وخاصة المنشآت الحكومية بكثافة التعامل اليومي من المراجعين ، وبالتالي فإن ظاهرة التغيب تترك اثار سلبية على المراجعين بشكل مباشر او غير مباشر اما بتأخر الخدمات او ارادتها ، ضعف المنتج ، التأثير على الصحية العامة وتأخر المشاريع والكثير من العقبات التي يصعب حصرها .

–ومن خلال ما جاء تم طرح التساؤل التالي :

السؤال الرئيسي :

–ماهي العوامل المؤثرة على الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكمة المكرمة؟

التساؤلات الفرعية :

- ما أثر عبء العمل على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكمة المكرمة ؟
- ما أثر البيئة المادية للعمل على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة ؟
- ما أثر السلوك الاداري على ظاهرة التغيب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكمة المكرمة ؟

_هدفت هذه الدراسة الى معرفة العوامل المؤثرة على الغياب بمدينة الملك عبد الله بمكة المكرمة : كما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ومستخدمة الاستبيان لعينة من الكادر التمريضي بالمدينة الطبية ويبلغ عددها (280) مفردة ، وتوصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

ان افراد العينة موافقين بدرجة متوسطة على عبارات محور البيئة المادية للعمل وذلك من حيث مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين وكثيرا ما يتوقفون عن العمل بسبب تخص الاحتياجات المطلوبة

ان افراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على عبارات محور طبيعة العمل وذلك من حيث شعورهم بالمسؤولية تجاه المرضى كما أن افراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على عبارات محور السلوك الاداري وذلك من حيث ان الرئيس في العمل واضح الهدف وأيضا النمط القيادي المستخدم لدى المدير المساعد على مناقشته المشكلات التي تعترض أداء العامل أي ان ظاهرة التغيب عن العمل حيث أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الادارية لأن كثرة التغيب عن العمل ينعكس سلبا على أداء العامل داخل المؤسسة وهذا ما يؤدي الى نقص الخدمات وقلة الانتاج .

_ الدراسة الثانية :

ب–دراسة قام بها يزيد عباسي تحت عنوان مشكلات الشباب الاجتماعية في ضوء التغييرات الاجتماعية الراهنة في الجزائر حيث تم مكان هذه الدراسة الميدانية على عينة من طلبة جامعة " جيجل " القطب الجامعي تاسوست " جيجل ، حيث تمت دراستها سنة 2015 –2016 من اطروحة دكتورة .

–تهدف هذه الدراسة للتغيرات الاجتماعية الراهنة التي يمر بها المجتمع الجزائري علاقة وطيدة بالمشكلات التي يوجهها الشباب الجزائري ومن خلال ما جاء تم طرح التساؤل التالي :

السؤال الرئيسي :

ماهي حدود الارتباطات القائمة بين التغيرات الاجتماعية الراهنة ومشكلات الشباب في المجتمع الجزائري؟

التساؤلات الفرعية :

- أثرت التحولات في البناء الأسري الى حد كبير في زيادة مشكلات الشباب على المستوى الأسري
- ساهمت التحولات اقتصادية والسياسية التي يعرفها المجتمع الجزائري في استمرارية بعض مشكلات الشباب وظهور مشكلات لم تكن مألوفة من قبل .
- يمكن تفعيل دور الشباب في تحقيق التنمية الشاملة بتجسيد محددات التكمين الاجتماعي لهم.
- أثر استخدام الوسع للتكنولوجيا المعلومات في ظهور مشكلات لم تكن مألوفة عند الشباب من قبل.

حيث استعملت هذه الدراسة المنهج الوصفي تم استخدام تقنية الاستمارة بحث مكونة من 176 عبارة موزعة على اربة محاور حسب فرضيات الدراسة اما عينة الدراسة فهي عشوائية المقدرة ب 372 مفردة تم أخذها من مجتمع البحث مكون من 12290 شاب وشابة من جامعهة محمد صديق بن يحي – جيجل –

ومن أهم نتائج هذه الدراسة :

تبقى مشكلة السكن متجددة تؤثر سلبا على حياة الشباب حيث أبانت الدراسة الميدانية ان ضيق السكن العائلي يعد واحدا من مسببات المشاكل الاجتماعية داخل الاسرة

- تعددت اسباب الصراع والتصادم الجبلي بين الاباء والابناء جزء منها مردة لجيل الاباء والجزء الباخر يتمثل مسؤولية الابناء
- تبقى النزعة الابوية صفة ملازمة للأسرة الجزائرية كمورث ثقافي وسلوكي يعكس مكانة الوالدين في هدم سلطة الاسرة
- تبين من واقع الدراسة الميدانية ان امتلاك مؤهل عملي لم يعد كافيا لوحدة للحصول على فرصة عمل بالإضافة الى تكوين مهني اصبحت العلاقات معيارا مهما في نبوء مكانة وظيفية .
- **ج _الدراسة الثالثة :**
- بينت الدراسة عن بعض المشكلات النفسية والاجتماعية والتربوية في ضوء المتغيرات الديموغرافية لدى طلبة جامعة الملك فيصل من مجلة كلية التربية لجامعة الأزهر المحلية 165 الجزء الثاني ، اكتوبر سنة 2015

- تناولت هذه الدراسة لموضوع البحث والكشف عن أهم المشكلات النفسية والاجتماعية والتربوية لدى طلبة جامعة الملك فيصل ودراسة الفروق في هذه المشكلات بين مختلف الفئات الطلبية وفقا لبنياتهم من حيث الجنس ، العمر ، التخصص ، الحالة الاجتماعية ومحل الاقامة والمستوى الدراسي ، المعدل التراكمي

-ومن خلال ما جاء تم طرح التساؤل التالي :

السؤال الرئيسي :

-ما واقع المشكلات النفسية الاجتماعية ، التربوية الذي تواجه جامعة الملك فيصل ؟

التساؤلات الفرعية ":

- ماهي المشكلات الاجتماعية التي تواجه طلبة جامعة الملك فيصل ؟
- هل تختلف المشكلات الاجتماعية لدى طلبة الملك فيصل وفقا لمتغيرات الجنس ، التخصص ، المستوى الدراسي ، المعدل التراكمي ، محل الاقامة الحالة اجتماعية؟
- هدفت هذه الدراسة للتعرف على المشكلات التي يواجهها الطلاب وطالبات كلية التربية بجامعة الملك فيصل حيث استعملت عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية وهي تشمل الطبقة الاستطلاعية تتكون من (60) طالبا وطالبة .

العينة : قد بلغت 1335 من الطلاب والطالبات لجامعة الملك فيصل .

وتوصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

-وضع استراتيجية شاملة لمواجهة المشكلات التربوية التي تفترض طلبة الجامعة

-تطوير المناهج الدراسة لما تتناسب مع مستوى طموح الطلبة

-مراعاة التوزيع الجيد والمتوازن للجداول الدراسة وجداول الامتحانات

-تطوير نظام الامتحانات باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة للتدريب .

_الدراسة الرابعة :

عنوان الدراسة : المشكلات الاجتماعية وعلاقتها بتغيب العمال دراسة ميدانية بمؤسسة الكاتمة للغلين والمواد العازلة ، جيجل

جاءت التساؤلات الرئيسة لهذه الدراسة كالآتي :

-هل للمشكلات الاجتماعية علاقة بتغيب العمال ؟

وانشقت عن التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية مثلت في :

- هل المشكلات المادية علاقة بتغيب العامل عن عمله ؟
- هل للمشكلات الأسرية علاقة بإخلال العامل لمهام عمله ؟
- هل للمشكلات ؟؟؟ علاقة بتغيب العامل عن عمله ؟
- قد اعتمد الباحث في دراسته على الفرضيات الاتالية :

الفرضيات الرئيسية :

- للمشكلات الاجتماعية علاقة بتغيب العمال
- الفرضيات الفرعية :
- للمشكلات المادية علاقة بتغيب العامل عن عمله
- للمشكلات الاسرية علاقة بإخلال العامل لمهام عمله
- للمشكلات المهنية علاقة العامل عن عمله

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي الذي رآه مناسبا.

أما العينة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية ؟؟؟ لأن مفردات الدراسة تتكون من عمال المؤسسة الذي يتراوح عددهم 50 عامل موزعها على 3 فئات الاطارات ، عمال تحكم ، عمال تنفيذ لذلك قد تم اتباع هذه الطريقة بعينة التوصل الى مجموعة من الحقائق حول موضوع الدراسة .

استعان الباحث بأداة الملاحظة والاستمارة لقد توصل الباحث الى مجموعة من النتائج تمثلت في:

- لا توجد علاقة بين المشكلات المادية وتغيب العمال
- للمشكلات الاسرية للعامل علاقة بإحلاله لمهام عمله
- للمشكلات المهنية علاقة بالتغيب عن العمل .

الفصل الثاني

المشكلات الاجتماعية

تمهيد

1-تعريف المشكلات الإجتماعية

2-الأصول الإجتماعية للمشكلات

3-المشكلة الاجتماعية من منظور سوسيولوجي

4-نماذج المشكلات الإجتماعية

5-أسباب المشكلات الإجتماعية

6-كيفية معالجة المشكلات الإجتماعية

7-النظريات المفسرة للمشكلات الإجتماعية

خلاصة الفصل

تمهيد :

مهمة علم اجتماع هي دراسة المشكلات الإجتماعية و هي الموضوعات التي تربط الإنسان بأدواره الاجتماعية ،و مدى اندماجه في حياة مجتمعه و توقفه مع القيم و المعايير و الأدوار للواجبات المناطة بها و تنضم المشكلات الإجتماعية إلى مشكلات عامة تعم المجتمع مثل :مشكلات أسرية كالطلاق ،و مشاكل إقتصادية و مهنية إلى غير ذلك .و مشكلات خاصة و هي لا تصيب إلا شريحة معينة من المجتمع حيث تتعدد و تتنوع أسباب و مسببات المشكلات الإجتماعية من ناحية بل و تختلف من زمان أخر و من مكان إلى مكان أخر و من باحث إلى باحث أخر .

أولا: تعريف المشكلات :

إن تعريف المشكلات الإجتماعية أمر ليس سهل و يتعذر الوصول إلى تعريف واحد له .فليس كل ظرف أو مشكلة يمكن أن تعد مشكلة إجتماعية لذلك يصعب تحديد سبب واحد لها ،فأسباب المشكلات الإجتماعية و مسبباتها عديدة و متنوعة و بل تختلف من مكان لمكان أخر و من باحث لباحث أخر طبقا لتكوينه و معرفته .

– و يذهب توماس كوين T.quinn إلى أن المشكلة الاجتماعية هي عجز ما في الوظائف النظم الاجتماعية التي تحدد أبعاد العلاقات الاجتماعية[1].

– و ترى زوفيا بتريم zofia batrym أن المشكلة الاجتماعية من وجهة نظر الحد من الاجتماعية تتمثل في عجز عن أداء واجب معين في ظرف معين.[2]

– و ظهرت مقاربة بناء المشاكل العامة في مواجهة تعريف المشاكل الاجتماعية الذي كان سائدا حتى ستينات و سبعينات القرن العشرين عند الوظيفتين ،و التي كان يفترض أن المشكلة الاجتماعية تعرف بالأساس عبر أبعادها الموضوعية أو بشكل أدق عن طريق "وجود فارق جوهري بين القواعد اجتماعية متفق عليها على نطاق واسع و أوضاع فعلية في الحياة الاجتماعية Merton et Nisbet و كان هؤلاء المؤلفون أنداك يميزون بين فئتين كبيرتين من المشاكل الاجتماعية :أشكال التفتت الاجتماعي ،و السلوكيات المنحرفة.[3]

– و من هذا الجانب يكون الوجود الموضوعي للمشاكل الإجتماعية كافيا في ذاته لتفسير الأهمية المعطاة له .

– و نرى أن التغيرات الحاصلة في الحياة الإجتماعية ،أو في المؤسسات الإجتماعية هي المسببة لظهور المشكلة الإجتماعية .

[1] طه جابر العلواني ،التوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية المنهج و المجالات ،المعهد العالمي للفكر الإسلامي ،القاهرة ،مصر 1997 ،ص 426.

[2] طه جابر العلواني ،نفس المرجع السابق ،ص 426.

[3] سيسيل بيشو ،قاموس الحركات الاجتماعية ،دار النشر صفصافة للنشر و التوزيع و الدراسات ،المسجد الأقصى فلسطين ،طبعة 1 ،2019 ،ص 52.

– تمتاز المشكلات الإجتماعية بعدم الثبات على وتيرة واحدة من حيث قدرتها على التأثير مثال :منظور جيل الأباء يختلف عن جيل الأبناء من حيث المعايير التي يراها الأباء بأنها مشكلة في حين أن الأبناء يراها عكس ذلك و كذلك المشكلة الإجتماعية تمتاز بخاصية النسبية ،و ترجع هذه الخاصية لإختلاف المجتمعات الإنسانية و أفرادها و جماعتها في تحديد مفهوم المشكلة على سبيل المثال :ظهور الثار في المجتمعات العربية تشكل بعد ثقافي أما في المجتمعات الغربية فتشكل جريمة إجتماعية ،و كذلك تظهر المشكلة الإجتماعية في منشأ يعكس الإضطراب الإجتماعي و الشخصي ، تكون نتيجة لتمزق نسيج العلاقات الإجتماعية ،أو نتاج سلسلة تصدعات تحصل داخل المجتمع.[1]

– كما يعرفها يحي درويش (عام 1998) أن المشكلات الإجتماعية هي الظروف التي تنشأ بين الناس و مجتمعهم و البيئة التي يعيشون فيها و ينتج عنها ردود أفعال ضد القيم و المعايير السائدة أو معاناة إقتصادية أو إجتماعية ،و من أمثلة هذه المشكلات إنتشار الجريمة و المخدرات و التحدي الإجتماعي و عدم تكافؤ الفرص و الفقر و قلة الدخل و التمييز العنصري .[2]

– و يشير (ثيو دورسون) إلى المشكلة الإجتماعية بأنها حالة أو موقف غير مرغوب فيه باتفاق غالبية لها وزنها من الناس في المجتمع من المجتمعات و عليه فإنهم لا يتسامحون مع هذه الحالة أو ذلك الموقف بل و يتخذون ضدها إجراءات جماعية في محاولة العودة بها إلى الطريق القويم و على نفس المنوال يعرف (ولملي) المشكلة الإجتماعية بأنها جزاء من السلوك الإجتماعي الذي ينتج عنه تعاسة أو شقاء خاص أو عام و يتطلب بالتالي إجراء جماعيا لمواجهته.[3]

ثانيا – الأصول الاجتماعية للمشكلات :

لعله من الشائع القول بأن المشكلات الإجتماعية لها أصول إجتماعية ،و على الرغم من أن المجتمع حينما يصف التناقض الذي بين بعض أفراده أو جماعاته بسبب وجود المشكلة ،بأنه غير مقبول ،و بأنه ينبغي الوقوف في وجهه و العمل على مواجهته ،على الرغم من ذلك يمكن أن يكون المجتمع ذاته وراء حدوث المشكلة الإجتماعية بطريقة أو بأخرى ،و إن علماء اجتماع يركزون عادة على الأصول

[1] طارق إلياس ،الحماية من الإختراق ،دور العلاقات العامة و الإعلام ،مركز الخبرات المهنية للإدارة "يميك" ،القاهرة ،ط 1 ،مصر 2020 ،ص 284.

[2] مدحت محمد أبو النصر ،الخدمة الإجتماعية في المجال المدرسي ،المجموعة العربية للتدريب و النشر ،مصر ،دط،2017 ،ص 115.

[3] أبو تيسير الهمداني ،نفس المرجع السابق ص 13

الإجتماعية للمشكلات ،أكثر من تركيزهم على أي شيء أخر ،و هذا بطبيعة الحال لا يمنع أن هناك أسبابا أخرى للمشكلات الإجتماعية ،مثل :الكوارث الطبيعية ،الزلازل و البراكين الثائرة و الفيضانات و الأعاصير و الأمراض المعدية ...إلخ ،و التي قد ينتج عنها مشكلات إجتماعية أخرى.[1]

لا تظهر المشاكل الإجتماعية فجأة ،فجذورها تبدأ في وقت مبكر ،و تنمو على حين غفلة أو تفاعل في النمو ،حتى تنضج و تظهر على السطح ،و تتطور من مشكلة إلى أزمة حقيقية.[2]

تنبع المشكلات الإجتماعية و لو جزئيا من خلل و إضطراب يصيب البناء الإجتماعي للمجتمع ،فكل المجتمعات بها العديد من الظروف أو الأحوال السيئة التي يتولد عنها وجود مشكلات ،و لكن المجتمعات و لكن إذا نظرنا إلى تلك الظروف أو الأحوال السيئة التي يتولد عنها وجود مشكلات ،و لكن إذا نظرنا إلى تلك الظروف السيئة على أنها من فعل الله الذي لا إرادة لنا فيه .أو على أنها مس من الشيطان ،أو على أنها شر مقدر من قبل فلن تكون هناك مشكلة إجتماعية فعلى سبيل المثال :فإن وباء الطاعون الذي اجتاح أوروبا في القرن الرابع عشر و تسبب في وفاة 25 مليون فرد ،هو بالتأكيد كارثة ،و لكن من الصعب أن تلقي اللوم على البناء الإجتماعي الكائن حنذاك و على العكس من ذلك فإن الوباء لو وقع في الوقت الحالي ،فإنه يعد بكافة المقاييس مشكلة إجتماعية و ذلك لأن التكنولوجي الطبية قد تقدمت و تطورت إلى الحد الذي تستطيع معه أن تمنع حدوث بعض الأمراض قبل وقوعها من خلال عمليات التحصين و التطعيم ،بل أنها كما يعلن قد استطاعت القضاء الكامل على أمراض معينة من على سطح الكرة الأرضية و مثال أخر للمشكلة الإجتماعية و هو البطالة فعندما يعاني عدد قليل من الأفراد من البطالة ،فإن المشكلة هن مشكلة شخصية أو فردية إذا كان هؤلاء الأفراد لا تتوافر فيهم المؤهلات و الشروط ،و القدرات المطلوبة لشغل وظيفة معينة أو أداء عمل ما و لكن ليس معنى ذلك أن تلقي باللوم كله على هؤلاء العاطلين فقط عندما تكون هناك عوامل خارجية وراء تلك المشكلة ،و بالتالي لا تعد مشكلة البطالة هنا بالرغم من كونها مشكلة فردية ناتجة عن قصور في الأفراد بقدر ما هي أمر متعلق بنظام المجتمع ككل.[3]

---

[1] طارق الصادق عبد السلام، خالد بن عبد العزيز الشريدة، مقدمة في علم اجتماع، دار الجنان للنشر و التوزيع، الأردن، ط 1، ص 233-234.

[2] أبو تيسير الهمداني ،السياسات العامة .....الشيح الإجتماعي اليمني ،اليمن ،الطبعة الأولى 2020 ،ص 38.

[3] محمد الجوهري ،عدلي السمري ،المشكلات الإجتماعية ،دار المسيرة للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن ،الطبعة الأولى 2011 ،ص 17-18.

3- المشكلة الاجتماعية من المنظور السوسيولوجي :

الأبعاد و هي المراحل التاريخية التي مر بها مفهوم المشكلات الإجتماعية و تمثل رؤية علماء الإجتماع لها ،بدأ علم اجتماع الأمريكي في دراسة المشكلات الإجتماعية مع بداية التصنيع السريع و التحضر في المجتمع الأمريكي ،حيث ظهر مفهوم يجمع في إطارة مفهوم المشكلات الاجتماعية ،أطل قعليه مصطلح "العلة الاجتماعية social patholog ثم اتبعه مفهوم الوهن التنظيمي "التفكك الاجتماعي social disorganiration" ثم «السلوك المنحرف "deviant behavior[1].

3-1 منظور الباثولوجيا الاجتماعية (العلة الاجتماعية أو المرض الإجتماعي) :

دخل مصطلح الباثولوجيا الاجتماعية إلى علم اجتماع كجزء من منظور سوسيولوجي أكبر حيث يسلم تصور الباثولوجيا الاجتماعية بالمدخل التطوري الذي إشترك في قبوله الجيل الأول من علماء الإجتماع ،و هو منظور يستلهم من الدارونية في علم الحياة في إجراء مماثلة بين الكائن العضوي فإنه يجب تشبيهه بالكائن العضوي من حيث تميزه بحالة طبيعية من الصحة و الظروف المعتادة ،و إن أي إنحراف عن هذه الحالة يعتبر باثولوجيا أو حالة شاذة للكائن العضوي.[2]

إن العلة الإجتماعية تعني الخروج عما هو مألوف ،في الوضع السوي و السائد في التنظيم الإجتماعي ،و دخل مصطلح العلة الاجتماعية إلى علم اجتماع من منظور سيسيولوجيا الادارية الإحيائية البيولوجية حين يسهوا المجتمع بالعضو الجسمي من حيث تطوره و علاقته بوظائف أجزاء الجسم الأخرى من حيث السواد و يتميز المجتمع السوي عن المنحرف سيمات ،تتمثل في الحالة الطبيعية من الصحة و الظروف المعتادة الطبيعية normal للمجتمع و أفراده ،و أي إنحراف عن هذه الحالة يعتبر علة مرضية لأنها لا تمثل الحالة الطبيعية عدوها أو حالة شاذة أو غير سوية لأنها لا تعبر عن السواد الإجتماعي للمجتمع الإنساني.[3]

[1] نفس المرجع السابق ،ص 275.

[2] حميلة بن زاف ،المشكلات الاجتماعية من منظور سوسيولوجي ،مجلة أفاق للبحوث و الدراسات ،جامعة ورقلة (الجزائر) ،د ط ،2022 ،ص 604-605.

[3] إحسان كامل السوسي ،الخدمة الاجتماعية المعاصرة ،دار الأكاديميون للنشر و التوزيع ،القاهرة مصر ،د ط 2021 ،ص 295.

حيث تعني العلة الإجتماعية الحالة الغير الصحية للكائن العضوي الإجتماعي ،و مرض المجتمع بسبب الابتعاد عما يعد طبيعيا و معتادا للجميع.[1]

2_3 منظور التفكك الاجتماعي :

لا يعبر تحول مفهوم الباثولوجيا إلى مفهوم التفكك الاجتماعي عن أي تغير جوهري في المشكلات الاجتماعية التي يتطلب تحليلها وذلك لأن ما كان يعد شواهد على الباثولوجيا أصبح مؤشر على التفكك الاجتماعي فالطلاق Divorce و الهجرة Desertone تعتبران مؤشرات على تفكك الأسرة.

حيث يشير مفهوم التفكك الاجتماعي إلى ما يصيب النسق الاجتماعي من قصور أو خلال في أدائه لوظائفه الأساسية وهي تحقيق الاستمرارية والاستقرار ويقسم مرتون المشكلات الاجتماعية الى نمطين : الأول: يطلق عليه التفكك الاجتماعي ويقصد به الوهن التنظيمي أما الثاني يطلق عليه السلوك المنحرف والتقسيم لا يعني أن كل نمط يركز على ظواهر متباينة و انما يتناولان جوانب مختلفة من نفس الظاهرة [2].

ويرجع أصحاب هذا المنظور حل المشكلات الاجتماعية إلى التفكك واللاتجانس في المجتمع ثقافيا و اقتصاديا و اجتماعيا ،فيفقد المجتمع شيئا فشيئا تنظمه ، بفعل الهجرة و إختلاف الاجناس و الألوان ،و تقارير المعتقدات الدينية ،و تباين الأصول الإجتماعية و تعدد الانتماءات الثقافية ...الخ ،فتظهر المشكلات الاجتماعية.[3]

اكدت نظرية التفكك الاجتماعي أن ما تتميز به المجتمعات المتحضرة من تفكك اجتماعي هو الذي يؤدي إلى السلوك الاجرامي و لما كان هذا التفكك يزداد بتطور و تقدم الحياة الحديثة ،فإن ذلك يعني الاتجاه نحو الزيادة الإجرام.

وهذه النظرية سليمة من حيث النتائج التي وصلت إليها ولكن يعيبها أنها لا تمثل الحقيقة كلها. فمن الحق القول بأن المتفكك الاجتماعي يعتر عاملاً من عوامل السلوك الإجرامي ويبدو الدليل على ذلك عندما تضطرب الظروف داخل المجتمع وما يصحب ذلك من تفكك اجتماعي إذا نجد نسبة الاجرام ترتفع، فمثلا

[1] جميلة بن زاف، نفس المرجع السابق ،ص 605.

[2] طارق الياس ،الخروج من العلاقات بلا خسائر ،مركز الخبرات المهنية للإدارة ،بميك القاهرة ،د ط ،2020 ،ص25_26.

[3] راضية رابح بوزيان ،التربية و المواطنة الواقع و المشكلات ،مركز الكتاب الاكاديمي ،جامعة طارف ،الجزائر ،دط، 2105 ص56

في حالة الثورات الداخلية أو الحروب او اضطرابات الاقتصادية تبين الإحصاءات الجنائية نشأة أنواع جديدة الجرائم مثل جرائم التموين وزيادة نسبة بعض الجرائم الموجودة من قبل مثل جرائم السرقة[1]

[1] صلاح أحمد العزي، دور النشئة الإجتماعية في الحد من السلوك الإجرامي ،غيداء للنشر و التوزيع ،ط1 عمان الأردن 2010،ص34.

– يظهر التفكك الاجتماعي سبب وجود خلل في أداء الأفراد لوظائفهم داخل التنظيم الإجتماعي حتى و لم يكن هناك وجود مشاكل بين المصالح و القيم.

3_3 منظور السلوك الانحرافي :déviant behavior قد تعددت التعاريف التي ذكرت عن الانحراف ،و تنوعت المضامين التي كتبها عنه الباحثون و المختصون .فالعالم (مارشال كلينارد) ينظر إلى السلوك المنحرف بانه :السلوك الذي يتجاوز حدود التسامح التي وضعها المجتمع) أما العالم (اريكسون)فيذهب في معرض تعريفه عن الانحراف بأنه (السلوك الشاذ الذي يتطلب استثارة قوى الضبط الاجتماعي ، أي أنه التصرف الذي يجب العمل شيء ما (ازاءه) و في حين يقول العالم (روبرت مرتون) عن الانحراف بأنه السلوك الذي يخرج عن الأهداف و الوسائل اوكليهما و التي يتسند عليهما البناء الاجتماعي.

يشير مفهوم السلوك المنحرف إلى الخروج أو الانحراف عن المعايير الاجتماعية و يميز مرتون بين نمطين من أنواع السلوك المنحرف بتباين من حيث المسببات و النتائج المترتبة عليها و هما السلوك اللاتوافقي و السلوك المنحرف [1].

و يميز بينهما على النحو الاتي: الأفراد الغير المتوافقين تتخذ معارضتهم عادة صفة العلانية ،على حين أن المتحرفين يحاولون اعادة اخفاء انحرافاتهم ،فالمعارضون السياسيون يظهرون معارضتهم للنظام السياسي علانية ،بينما مرتكبو الجرائم يمارسون سلوكهم في الخفاء، بينما يمثل سلوك غير المتوافقين تحديا لشرعية المعايير الإجتماعية التي يعارضونها و يرفضونها ، فإن المنحرفين ينتهكون المعايير التي يعترفون بها: فيحاول المنحرفون بتبرير سلوكهم المنحرف ،و لكنهم لا يجادلون في أن السرقة انحراف و القتل خطئة. يسعى غير المتوافقين إلى تحقيق هدف أساسي يتمثل في تغيير المعايير الإجتماعية القائمة و اخلال معايير أخرى محلها يرون أنها أفضل من المعايير الإجتماعية القائمة بالفعل و كذلك يسعى غير المتوافقين إلى تحقيق العدالة في الواقع الإجتماعي.

من خلال محاولتهم تغير البناء الإجتماعي لكن المنحرفين لا يكون لديهم شيئا جديدا يقدمونه ،لأنهم يسعون إلى التغير عن مصالحهم الخاصة و اشباع حاجاتهم الشخصية[2] .

يعتبر دور كايم أن الانحراف يحقق وظيفتين مهتمين أولا يمكن للانحراف أن يقدم أفكارا جديدة و تحديات للمجتمع.

[1] طارق الياس ،نفس المرجع السابق ،ص280

[2] سليمان محمد عطا الله ،علم النفس الجنائي ،الاكاديميون للنشر و التوزيع ،عمان (الأردن)،ط1 ،2106،ص170.

و يمكن أن يكون قوة ابتكار حاملة للتغيير الإجتماعي و الثقافي ،و ثانيا يفرز الانحراف المحافظة على الحدود بين السلوكيات الجيدة و السيئة و ذلك بإثارة ردة فعل جماعي يرفع درجة التضامن الجمعي و يوضح المعايير الإجتماعية.[1]

رابعا : نماذج المشكلات الاجتماعية:

توجد عدة أنواع و نماذج المشكلات الإجتماعية هي :

1_ مشكلة مجتمعية: من هذه المشكلات سوء العلاقات بين الجماعات المختلفة و عدم اهتمام الفرد بمشكلاتهم و تركها الظروف. إن نوع المشكلة الإجتماعية يرتبط بالتناقض الإجتماعي الذي يمثل أهمية لها خصوصياتها لدى أي فرد من أفراد الجماعات و يرى فيها تهديدا لوجوده ،لذا تختلف أهمية المشكلة من جماعة أخرى و من مجتمع لآخر و هذا يسهم بوجود أنواع متناقضة من المشكلات الإجتماعية و قد (كلير دراك) خمسة أنواع من المشكلات الإجتماعية هي :

- المشكلات التي تتضمن الاهتمام المتزايد الذي يتدفق عن الخبرة الجماهرية مثل :مشكلة البطالة التي عمت في بريطانيا في ثلاثينات القرن الماضي .
- المشكلات التي تتضمن مجالا واسع المدى و تنبثق من خلال وسائل الاتصال الجماعي مثل الانحراف الأحداث.
- ا لمشكلات التي تتضمن اهتمام الجماعات اقتصادية خاصة يهددها المجتمع الكبير، المشكلات التي تتضمن اهتمام جماعات صغيرة ذات أهداف إنسانية.
- المشكلات التي تتضمن انشطة الجماعات الصفوة المختارة و المديرين ،الذين تصل اليهم المعلومات عن طريق اوضاعهم في البناء الإجتماعي[2].
- **2_ مشكلات بيئية موضوعية** :و هي المشكلات المحددة و التي لا يثار حولها جدل طويل من قبل أفراد المجتمع و تعتمد في حلها على الحقائق العلمية و غالبا يحتاج حلها إلى عنصري المال و الخبرة الفنية و من امثلتها عدم كفاية المدارس أو ازمة المواصلات أو مشكلة الطاقة [3].

---

[1] انتوني غيدنز ،فيليب صاتن ،مفاهيم أساسية في علم اجتماع ،المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات ،الدوحة ،قطر ،ط1 ،2018 ،ص287.

[2] عصام محمد منصور ،المدخل إلى علم اجتماع ،دار الخليج للنشر و التوزيع ،عمان ،الاردن ،د ط 2017 ،ص 93_94.

[3] راتب قاسم عاشور ،عبد الرحيم عوض أبو الهيجاء ،المناهج قسم المناهج و التدريس ،كلية العلوم التربوية ،الجامعة الاردنية ،د ط ،2009 ،ص18.

- **3_ مشكلات أساسية:** بكل بساطة يعتبر عدم القدرة على تلبية و اشباع الحاجيات اللازمة للفرد و متعلق بنقص في توفير الخدمات من نقصان في المدارس و المعاهد و نقص في عدد المستشفيات فهذا يؤثر على الحاجة الفعلية للمجتمع و يعتبر مشكل أساسي.

- **مشكلات مرضية** :تتمثل هذه المشكلات بالسلوك الإجرامي كالقتل ،السرقة ،البغاء ،الاحداث ،التسول ...الخ.

_4_ مشكلات تنظيمية : و هي تلك المشكلات التي تتعلق بأن الخدمات متوفرة في مناطق معينة بما يزيد عن حاجاتها ،و تقل في مناطق أخرى عن الحاجات فالمشكلة هنا لا تتعلق بقصور الخدمات أو نقصها يقدر تعلقها بغياب العدالة في التوزيع لهذه الخدمات [1].

5_ مشكلات أسرية : إن العمل قد ترك اثاره السلبية على العائلة العمالية و ذلك عن طريق خلق بعض الظروف الاقتصادية و الاجتماعية الصعبة ،التي تتضافر مع الخصائص النفسية و الحضارية التي تميز الطبقة العمالية فستؤدي إلى تحلل العائلة و يعتريها و منها [2].

أ_ عمل المرأة :تتيح من خروج المرأة للعمل ظروفا جديدة على الأسرة بصفة عامة و مشكلات للخروج و الاولاد و الزوجة نفسها و من تلك المشكلات اهمال المرأة لزوجها ،كما أنها قد لا تجد الوقت الكافي للتواصل معه ، أو تهمل و تنشغل عن تربية أبناءها أو قد توكل أمر تربيتهم للخدم و مما سبب اخطاء ،و مشاكل جسمية ، الأمر الذي يؤدي حدوث خلافات متكررة بين الزوجان و الذي بدوره يلزمه تدخل إرشادي [3].

_6_ المشاكل المجتمعية : تتعلق بسوء العلاقات بين الجماعات المتنوعة في المجتمعات و عدم اهتمام المواطنين بمشكلاتهم و تركها للظروف.

-

خامسا : أسباب المشكلات الاجتماعية:

[1] بارة عطية عياره ،السعيد عوض علي ،المشكلات الاجتماعية ،قسم الاجتماع ،كلية الآداب جامعة جنوب الوادي ،دار الوفاء الدنيا الطباعة و النشر ،الاسكندرية ،مصر ،الطبعة الأولى ،2003 ،ص158.

[2] احسان محمد الحسن ،علم اجتماع الصناعي ،دار النشر و التوزيع ،عمان الأردن ،ط1 ،2005.

[3] حنان ظاهر علي الشهري ،دور الخدمة الإجتماعية للحد من المشكلات الأسرية للمتأخرين دراسيا ،مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،جامعة أم القرى ،المملكة العربية السعودية ،د ط ،2012 ،ص31.

تحدث المشاكل غالباً من العديد من الاتجاهات في الأساس تأتي بسبب:

– بالبيئة والمجتمع في كثير من الأحيان تكون تصرفات الأشخاص فظة للغاية لدرجة أنها تحب في حدوث المشاكل الإجتماعية بأشكالها الأسرية العائلية، ضغوطات الأسرة عقد من أسباب المشكلات الاجتماعية أيضا بسبب التفاعل أو عدم التفاعل كذلك يوجد الاختلافات بين الثقافات وهي أحد أسباب المشكلات الاجتماعية كما أن الاختلاف بين الأبديات عليه عامل أكبر في نشوب النزاعات ، إضافة إلى الاستبعاد من الهياكل الإجتماعية.

وتعمل هذه الهياكل على إسعاد شرائح معينة في المجتمع [1].

- تؤدي الضغوطات والتربية الغير السوية إلى تنشئة فئة لا نتقبل الإختلافات وتتسبب في وجود أزمات داخل المجتمع كذلك ضغوطات الأسرة على الأنباء تؤدي إلى ظهور مشاكل إجتماعية .
- الشعور بالاستبعاد من الهياكل الإجتماعية قد يكون سبباً واضحاً لحدوث المشكلات الاجتماعية، وهذه الهياكل تعمل على استبعاد شرائح من الأشخاص في المجتمع بالإضافة إلى ذلك يعتبر الخلاف بين الثقافات، والدين في المجتمع هو سببا أخر حدوث المشكلات الاجتماعية[2] (2 عوامل ذاتية :ترجع إلى مواطن نفسه .

_عوامل أسرية: ترجع إلى أسرة المواطن.

_عوامل اجتماعية: ترجع إلى الجماعات التي ينتمي إليها المواطن.

_عوامل مجتمعية : ترجع إلى ظروف المجتمع العام الذي يعيش فيه المواطن .عدم تفهم المجتمعات لحاجات الشباب ،و عدم اشباع تلك الحاجات بالطرق السليمة المشروعة .

كذلك التضارب بين القيم و المثل من ناحية ،و بين المعايير الاجتماعية من عادات وتقاليد من ناحية أخرى كذلك ضعف أوامر الصلات الأولية ،و ما ينتج عن ذلك من الضعف الذي يصيب الضبط الاجتماعي في الأسرة و المدرسة ، إضافة إلى اعتماد المجتمعات بصفة أساسية على وسائل الرقابة و الضبط الاجتماعي الرسمي من شرطة و قوانين ،التفاوت في سرعة التغير الاجتماعي و الثقافي في المجتمع مما يؤدي إلى اختلال في التوازن بين النظم المختلفة أخيرا التفكك و الانحلال الاجتماعي ،و ما يصاحبه من محاولات مرتجلة لإعادة تنظيم المجتمع .[3]

---

[1] http://matahen.com/اسباب المشكلات 15 ماي 2023 ،21:16.

[2] – .(http//www.almrsal.com.16mia.19:50

[3] احسان كامل السوسي ،نفس المرجع السابق ،الخدمة الإجتماعية المعاصرة ،الاكاديميون للنشر و التوزيع ،مصر القاهرة ،ط1 ،2021 ،ص294.

سادسا :كيفية معالجة المشكلات الإجتماعية:

– لا تظهر المشكلة في المجتمع فجأة وإنما يتم ظهورها بالتدريج حتى تعمل في وقت معين إلى مرحلة يحس بها جميع أفراد المجتمع وبالتالي يتعين مواجهتها ولهذا تمر معالجة المشكلات الإجتماعية بالمراحل التالية :

1_**الوعي بالمشكلة** :و يعني أن تكون المشكلة اج صفة عمومية ولها طبيعية الاستمرار ،فالمشكلة المحلية أو التي تصل بأفراد لهم ظروف خاصة لا ترقى في نظر علم

– اجتماع إلى مرتبة تستحق الدراسة وكذلك يوجد وصف الصعوبات.

– وإذا تم التأكد من عمومية المشكلة بدأ التفكير فى مواجهتها والقضاء عليها وهذا يفترض دراسة العوامل التي أدت إليها وفي نفس الوقت إدراك الصعوبات التي يترتب عليها في الواقع الاجتماعي لبيان تواجدها المختلفة والمرتبطة بنواحي أخرى ويكون الإدراك الصعوبات نقطة جوهرية لا النظر إلى المشكلة الاجتماعية كحالة تؤدي إلى عدم تفاعلية على الحلول التي تقترح بشأنها و هنا يجب أن يضع الباحث في الاعتبار أن المشاكل إلى مترابطة تؤدي احداها الأخرى الأمر الذي يعدل من طرف الحل و يكشف عن الصعوبات المتعددة التي تكتنف المعالجة الناجحة.

أيضا اقتراحات الاصلاح و هذا يعني تقديم عدة اقتراحات لتجريدها و بحث بإمكاني الاخذ بواحد منها و هذا يعني أن الذين يتصدرون لحل المشكلات يحب أن لا يحصروا أنقسم في طريق مسدود التركيز على اقتراح واحد لمعالجة بل يجب أن يكون بين ايديهم عدة مول ممكنة تمكنهم من الاخذ بمبدأ المرونة ... بالإضافة إلى ذلك تنظيم الاصلاح لا يقوم الاصلاح الاجتماعي على جهود فردية أو على نزاعات الإحساس المتفرقة.

بل لابد أنا يقوم على بحث دقيق لتنسيق و تنظيم أجهزة العاملة في الإصلاح لأن كل تغير لها دون سياسة مرسومة مصنع للجهد والمال ويؤدي ذلك فى نفس الوقت لخلق مشاكل أخرى يقول علماء الاجتماع أن حل المشاكل اج المرتجل يخلق مشاكل أكثر مما يحل ليس ذلك فقط إنما التخلف الثقافي يجب على الباحث الاجتماعي أن يتعرف على الأقسام المتعلقة ويحاول أن يعيد تنظيمها آو بناءها لتشاير سرعة التغيير في الأقسام الأخرى ومن أجل هذا تقول أن الطرق المستخدمة للخدمات آج في مجتمعنا

اليوم لا تناسب طبيعته لأنها نقلت من مجتمعات أخرى ليس لها طابعنا الآن ،و استمرارها دليل قوي على مدى التخلف في تطوير النتائج العلم لتناسب تغيير المجتمع[1].

القيم القديمة و احلال قيمة جديدة محلها لتعبر عن الإيديولوجية الجديدة وتظل القيم القديمة معترفا بها عند بعض الأقسام السكان فإن الفرصة تكون مهيأة لما يسمى بصراع القيم، الذي يخلق عددا من الصعوبات التي قد ترقى إلى مستوى المشكلة اج، ولهذا فالباحث الاجتماعي عند تعرضه لبحث المشاكل اج عليه أن يتعرف على القيم المناسبة ويحاول أن يخلصها من الصراع الذي تقع فيه على قيم راحلة حتى يسرع بحل المشكلة [2].

يمكن معالجة المشكلات الاجتماعية بعيدة عن تغير المؤسسات الرسمية حيث يعتمد البعض معالجة المشكلات إجتماعية دون رفع تكاليف معالجتها – ماديا أو معنويا – وهذا الاعتقاد بعيد عن الواقع لأن معالجة أية مشكلة يتطلب تغيراً سريعا وجاداً في المؤسسات وممارستها الوظيفية ومن الخطأ التوقع من قبل المرء بأن المشكلات إج سوف تحل بسهولة و يسر ،ولكون المؤسسات تتغير ببطء فإنها لا تستطيع معالجة مشاكل بسرعة بل ببطء أيضا، وهذا يعني أننا لا نستطيع القضاء التام على(الفقر والبطالة والجريمة) إنما يمكننا وضع برنامج متطور لتقليل حجمها .

وتأثيرها الاجتماعي وفي نفس الوقت لا يمكن القضاء أو إقصاء الأمراض العصبية والعقلية) من المجتمع إنما بإمكاننا تطوير وسائل علاجها في المستشفيات المتخصصة بها[3] .

كذلك للدراما، دور مهم في معالجة المشكلات الاجتماعية بطريقة غير مباشرة.

فالمادة الدرامية تتضمن مواقف بها العديد من المشكلات – التي تشابه مع تلك الموجودة في الواقع .و التي تهدد القيم الإجتماعية لكنها قابلة للحل عن طريق العمل الجماعي فالدراما توضح نوعا من الصراع داخل المشكلة الاجتماعية المعروضة، ذلك الصراع الذي ينتج من عدم قيام أفراد معنين بالأدوار الاجتماعية التي حددها لهم المجتمع و التي يتوقع منهم سلوكا معينا و من الجدير بالذكر أن التركيز على دور الدراما في تقديم حلول المشكلات الإجتماعية واقعية جزء من الرؤية العامة للاتجاه المثالي التي تؤكد على الدور الايجابي لوسائل الإعلام العامة و التلفزيون و رسائله الاعلامية الخاصة .

---

[1] ،/2023 16:50 hpps/cte.univ-stif2.dz.26/05/ (كذلك صراع القيم قد يتغير المجتمع ويعترض هذا التغيير تعديل2/1) .

[2] نفس المرجع السابق https://cte.univertif.eda.

[3] طارق الياس نفس المرجع السابق ،ص298.

و يقول بو جارت إن للتلفزيون سجلا حافلا في معالجة المشكلات الإجتماعية ،و ذلك في دراسة له أنه كان وسيلة فعالة في تغيير رد فعل المشاهدين ازاء كثير من المشكلات المجتمعية ،بل أنه غير في مواقفهم ذاتها من اللامبالاة إلى الاهتمام بالمشكلات الخاصة بالمجتمع باعتبارها جزءا من مرضه و احتلاله ،و العمل على حل هذه المشكلات لدى بوجارت _ يخلق نوعا من الوعي و يقدم صورة واقعية لمشكلات الأشخاص[1].

بالإضافة إلى التخطيط الإجتماعي و يقصد به محاولة معالجة و حل المشكلات و المعيقات الاجتماعية التي تصاحب جهود التطوير و التغيير في المكتبات و المراكز ،مثال ذلك :وضع الخطوط العريضة لمعالجة المشكلات الإجتماعية التي تؤثر سلبا على العمل في الكثير من الأحيان كاشتراك المرأة في العمل التي قد تمتد إلى ساعات متأخرة[2].

بل و توجد طرق أخرى لمعالجة المشكلات الإجتماعية نذكر منها :

- يجب على المجتمعات أن نتمسك جيدا بالدين ، و السير على نهج الدين الإسلامي الحنيف ،و كذلك الحث على تماسك المجتمع و توحده ككتلة واحدة ، و كذلك يجب عدم التفرقة فيما بين الناس حتى لا تنتشر العداوة و البغضاء بين الناس.

- الحوار المستمر بين جميع فئات المجتمع ،و هي طريقة فعالة في إيجاد حلول في المشكلات الإجتماعية التي نشر في المجتمع ،حيث يعتبر الحوار الطريقة الفعالة و المثلى لحل المشكلات .

- محاولة إيجاد طرق لحل المشكلات الإجتماعية و هي عن طريق اتباع طرق و منهج علمي لحل المشكلات ،و التي تبدأ بدراسة مشكلة بشكل جيد و تحديدها ،و محاولة استنتاج الحصول لهذه المشكلة بعد الدراسة ،ثم تجربة الحلول الجديدة [3].

و قد حثنا الرسول صلى الله عليه و سلم على التكاليف لحل هذه المشكلات كما ورد في الحديث الشريف (مثل المؤمنين في توادهم و تراحمهم و تعاطفهم كمثل الجسد الواحد ،اذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر و الحمى).الراوي: نعمان بن بشير.

---

[1] سماح عبد الله عبد الحميد ،القيم الإجتماعية في الدراما التلفزيونية ،العربي للنشر و التوزيع ،القاهرة ،مصر ،ط1 ،2017، ص48.

[2] ربحي مصطفى عليان ،مصادر التعلم ،البال دار اليازور في العلمين للنشر و التوزيع ،الاردن (عمان) ،د ط ،2011 ،ص9.

[3] www.nlzamy.com(26/05/2023/17/53/

سابعا : النظريات المفسرة للمشكلات الاجتماعية

ا _ نظرية التفكك الاجتماعي:

تذهب هذه النظرية إلى أن سبب وجود ظاهرة الإجرامية هو التفكك الإجتماعي .و يقيم (سيلين) هذه النظرية على أساس المقارنة بين أنواع المجتمعات من ناحية ،و بين مراحل حياة الفرد داخل المجتمع الواحد من ناحية أخرى .فيقرر أن المجتمعات البدائية أو الريفية تتميز بالانتظام و الانسجام في ظروفها و مطالبها أفرادها و أهدافهم . فالفرد في داخلها يعمل وفق تقاليدها وعاداتها وهو متقاربة مشابهة . والفرد يشعر بالأمن داخل مجتمعه لأن أفراد هذا المجتمع يتعاونون معا حين تلم بأحدهم كارثة أو ينزل به مرض أو تقعده الشيخوخة عن الكسب.[1]

و في ظل هذا الشعور بالأمن والطمأنينة اللذان يسودان أفراد هذه الجماعة الصغيرة لا يجد الفرد في نفسه حاجة إلى إتخاذ سلوك معارض لسلوك فرد أخر أو لهدف من أهداف الجماعة . ولا يعنى ذلك أن هذه المجتمعات مجتمعات مثالية لا تعرف الجريمة سبيلاً إليها، فلا شك في وقوع بعض الجرائم قليلة يقع أغلبها بين بعض أفراد هذا المجتمع الصغير و أفراد خارج نطاقه ينتمون إلى مجتمعات أخرى.[2]

تتميز هذه النظرية بدعوتها إلى شبه المجتمع المتحضر بالمجتمع الريفي في حرصه على الحفاظ على الروابط الأسرية و الإجتماعية كما تدعو إلى تربية الطفل و تنشأته نشأة ريفية تسودها القيم ،و المثل العليا علاوة ذلك تستنكر النظرية مسألة الفساد الضمير الإنساني و تفككه نتيجة إغراقه بمظاهر الحياة الحضارية المنفلتة ،و ترى صلاح الضمير بالتعاون و الترابط الإجتماعي.[3]

[1] فوزية عبد الستار مبادئ علم الإجرام و علم العقاب دار النهضة العربية للطباعة و النشر و التوزيع،ط 1 ،1985 ،ص 48 بيروت (لبنان).

[2] طلال أبو عفيفة أصول علم الإجرام و العقاب دار الجندي للنشر و التوزيع القدس (فلسطين) ،ط 1 ،2013 ،ص140.

[3] أسامة سمير حسين ،الاحتيال الإلكتروني ،الجنادرية للنشر و التوزيع ،عمان (الأردن) ،ط 1 ،2011 ،ص 84.

ب-النظريات الماركسية :

أ- **الماركسية الكلاسيكية** :ركزت النظرية الماركسية في دراستها لتغير المجتمعات على التغيرات الثورية التي ينتقل من خلالها المجتمع من الحالة إلى حالة متناقضة و جوهر المادية التاريخية و يرتكز على فكرتي الصراع و التناقض من وجهة النظر هاته الصراع هو المحرك الأساسي للمجتمعات و تاريخها في حركتيه هو تاريخ الصراع بين الطبقات ،كما تنظر الماركسية إلى الحياة الإجتماعية على أنها في حركة دائمة و تمثل حركتها شكلا خاصة من أشكال الحركة المادة ،بحيث أنها تتضمن بداخلها على عناصر التغير و يمكن إسقاط عليها نفس القوانين حركة المادة و سبب المنظور الماركسي ،فالمجتمع يتأسس على مبدأ إقتصادي مادي يتمثل في علاقات الإنتاج و أنماطه السائدة في مرحلة تاريخية ما ،بمعنى أن الاقتصاد هو المحور الأساسي الذي يرتكز عليه المجتمع.[1]

يقوم فكر ماركس على التغير العددي للسلوك الإنساني حيث اعتبر المادية خطوة جبارة بالمقارنة مع التصورات الدينية و المثالية الأخرى للتاريخ [2].

فأستبدل المثالية بالمادية كالمعناة استبدال الخرافة بالعلم .

و تجدر الإشارة إلى أن الماركسية لا تخص ماركس وحده بل تشمل أتباعه و يدل علم الإجتماع الماركسي على تطور أعمال ماركس و الإستفادة منها في علم اجتماع.[3]

ج_ نظرية الانحراف deviance theory :

نادي بنظرية الإنحراف و الفقدان المعايير "دور كايم durkein" و يرى أن المشكلة الاجتماعية هي انتهاكات المعايير الموجودة في المجتمع و خروج عليها و حسب تفسير هذه النظرية ،فإن مجموعات

[1] يزيد عباسي ،عبد العالي دبلة ،مشكلات الشباب الإجتماعية في ضوء التغيرات الإجتماعية الراهنة في الجزائر ،دار ميدانية على عينة من طلبة جامعة جيجل (القطب الجامعي ،تاموست "جيجل" ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،العلوم في علم اجتماع ،جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر) ،2015-2016 ،ص71.

[2] خلفاوي عزيزة ،نظريات سوسيولوجية للتربية ،مذكرة ماستر ،تربية علم الإجتماع ،جامعة عبد الحميد مهري ،قسنطينة 2 ،2018-2019 ،ص 55.

[3] خلفاوي عزيزة ،نفس المرجع السابق ،ص 56.

من الأفراد ينشقون على المجتمع في تصرفاتهم بحيث تبدو هذه التصرفات شاذة بالنسبة لمعايير المجتمع ،و بالتالي تتعارض معها تماما و مع توقعات السلوك العادية التي يتوقعها المجتمع من أفراده.[1]

و يرى "مرتون merton" أن طبيعة المجتمع الحديث المعقد تفرض انتماء الأفراد أو الجماعات أو عدد من الأنساق الاجتماعية التي قد تضارب أهدافها و لذلك فإن عملية الصراع التي تنشأ للتوفيق بين الأدوار و المراكز إزاء هذه الأنصاف قد تؤدي إلى أنواع متعددة من التفكك الاجتماعي تمتد أثارها إلى هذه الأنساق ذاتها ،و معنى ذلك أن النسق الاجتماعي لا يتمكن من أداء وظائفه بصورة صحيحة و يفشل في تحقيق متطلبات الوظيفية التي تربطه بالأنساق الأخرى في المجتمع و بهذا يمتد التفكك و ينتشر فيصيب النظام فيصبح مشكلة اجتماعية و بالتالي يؤدي إلى السلوك المنحرف.[2]

نظرية الفعل الاجتماعي عند بارسونز :

تمثلت اسهامات بارسونز الحقيقية في النظرية السوسيولوجية في اعتقاده بأن الفعل الإجتماعي يجب أن يكون هو الاهتمام الأساسي لعلم اجتماع [3] ،و ينطوي الإطار المرجعي للفعل في رأي بارسونز على ثلاثة عناصر رئيسية هي :

أ) الفاعل

ب) الموقف

ت) توجيه الفاعل إزاء الموقف [4]

كانت نظرية بارسونز بشأن الفعل الاجتماعي التطوعي تهدف إلى توفير بديل للآراء الماركسية في المجتمع و الحداثة و هو اعترض قائلا إن المعتقدات الذاتية و المعاني المشتركة جزء لا يتجزأ في الحالة البشرية ،و إذا كان السلوك الإجتماعي برمته توجهه المعاني و القيم و المثل العليا الأخلاقية ،فإن وجهة النظر المادية بخصوص المجتمع تتكشف بوصفها وجهة نظر أحادية الجانب ،إضافة إلى ذلك

[1] طارق عبد السلام ،د . خالد بن عبد العزيز الشريدة ،مقدمة في علم اجتماع ،دار الجنان للنشر و التوزيع ،الأردن ،د ط ،2020 ،ص 238.

[2] صلاح الفردي ،دور التنشئة الإجتماعية في الحد من السلوك الإجرامي ،المنهل ،عمان الأردن ،2011 ،ط ،ص 188.

[3] علي بن عمور الكاشف ،النظريات الإجتماعية الإتجاهات و المذاهب الكلاسيكية المعاصرة ،نشر شخصي للمؤلف ،الطبعة الأولى ،2000 ،ص 181.

[4] نفس المرجع السابق ،ص 181 .

حاج بارسونز فدلل على أن المجتمع ليس مجرد كفاح للحصول على مكاسب إقتصادية و سلطة ،بل ينطوي أيضا على أفراد يختلفون عوالم مشتركة من المعاني ،و ينخرطون في الطقوس تخلق أشكالا من التضامن و الجماعات و يطمحون إلى المثل الإجتماعية العليا و الأهداف السامية ،مثل الخلاص أو العدالة أو تحقيق الذات أو الإستقلالية.[1]

د-النظرية البنائية الوظيفية :

تعتبر البنائية الوظيفية أكثر الإتجاهات الفكر الإجتماعي المعاصر شيوعا .إن هذه النظرية هي مزيج من نظريتين اجتماعيتين هما :النظرية البنيوية التي أسسها (ليفي شتراوس) و (أميل دور كايم) و (كارل ما نهايم) خصوصا عند دراسته لعلم اجتماع المعرفة ،و النظرية الوظيفية التي أسسها مل من (أوكست كونت) و (هربت سبنسر) و (روبرت مرتون) و خلال الربع الأول من القرن العشرين ،اكتسب هذا الاتجاه مكانة متميزة في علم اجتماع و ذلك بتأثير الأنثروبولوجيا الاجتماعية.[2]

لقد سعت البنائية الوظيفية إلى تفسير التوازن و الإستقرار في المجتمع ،فتجاهلت ما قد يتعارض مع أطروحتها من عمليات نثير التوتر ،أو التفكك أو الصراع و من بين ذلك القوة و تفاضلاتها و ما ينشأ عنها من إستقلال و صراع و تغير ،أي كما هي مستخدمة في نظرية الصراع و من هذا المنطلق نظرت البنائية الوظيفية إلى المجتمع ،كبناء مستقر و ثابت نسبيا يتألف من مجموعة عناصر متكاملة مع بعضها ،و كل منها يؤدي بالضرورة وظيفة إيجابية يخدم من خلالها البناء العام ،و جميع عناصر هذا البناء تعمل في إطار من الاتفاقات المشتركة و الإجماع القيمي ،و يمكن متابعة استخدام مفهوم القوة انعكاساته على المعنى في البنائية الوظيفية من خلال أبرز علامها ،تالكوت بارسونز ،روبرت مرتون ،و من ثم الوظيفية الجديدة عند جفري الكسندر.[3]

[1] ستيفن سيدمان ،معرفة متنازع عليها النظرية الإجتماعية في أيامنا ،المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات ،الطبعة الأولى ،بيروت(لبنان) 2021 ،ص 27.

[2] طاهر حسو الزبياري ،النظرية السوسيولوجية المعاصرة ،دار البيروني للنشر و التوزيع ،ط 1 ،عمان (الأردن) ،2016 ،ص 95.

[3] محمد عبد الكريم الحوراني ،النظرية المعاصرة في علم اجتماع ،دار مجدلاوي ،ط 1 ،عمان 2007 ،ص 109.

و يرى علماء هذه النظرية أن البناء الإجتماعي عبارة عن مجموعة من النظم المترابطة ارتباطا وظيفيا ،و كل جزء من أجزاء هذا البناء يؤدي وظيفة أساسية تساعد على استمرار البناء ،و في حالة تعثر هذه النظم عن أداء وظائفها يحدث خلل و تظهر المشكلات الإجتماعية التي منها العنف الأسري ،و المسلمة الأساسية التي ترتكز عليها هذه النظرية " تتمحور حول فكرة تكامل الأجزاء ،و الانساق و التماسك و الاعتماد المتبادل بين هذه الأجزاء المختلفة للنسق ،و عليه فإن أي خلل أو تغير في جزء من أجزاء النسق من شأنه أن يحدث تغيرات في أجزاء أخرى.[1]

و قد ارتبط اسم النظرية البنائية الوظيفية "لبارسونز " ارتباطا وطيدا بالكائن العضوي ،من خلال لفظ "الوظيفية" الذي يحمل دلالة على وظائف الأعضاء في جسم الإنسان ،و التي تقوم بتلبية حاجات الجسم بما هو مجموعة أجزاء مترابطة و على المنوال نفسه ،يتصور بارسونز أن النظام الاجتماعي للفعل ينطلق من حاجات محددة توكل مهمة تحقيقه إلى الأجزاء المسؤولة عن ذلك ،و أن الأنساق الحية تسعى لأن تكون في حالة إستقرار بفضل العلاقات المتوازنة بين الأجزاء ،تماما كما يحصل داخل جسم الكائن الحي ، و هنا يكون بارسونز قد فتح مجال أمام فكرة التكيف المحققة لمبدأ التوازن ،مع العلم أن التوازن الوظيفي عند بارسونز ما زال لم يلتحم بالتطور الداروينى .[2]

[1] لولوة مطلق جاسر ،العنف الأسري ،دراسة ميدانية (على تلميذات الصف السادس إعدادي) ،نماذج من المدارس الحكومية في محافظة الجهراء ،ط 1 ،الكويت ،2015 ،ص51.

[2] مراد الدياني ،محسن بوعزيزي ،مناهج البحث في العلوم الإجتماعية و الإنسانية ،المركز العربي للأبحاث و الدراسات السياسات ،د ط ،دوحة (القطر) ،2022 ،ص 115.

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لهذا الفصل تم تحديد مفهوم المشكلات الاجتماعية بشكل عام باعتبارها ظاهرة شائعة في المجتمع ،و الذي ينبغي الحد منها و التقليل من حدتها .كما تطرقنا إلى الأصول الاجتماعية للمشكلات و المشكلة الاجتماعية من منظور سوسيولوجي كذلك قمنا بتقديم الأسباب و نماذج عنها .كما تطرقنا أيضا إلى كيفية معالجة المشكلات الاجتماعية و النظريات المفسرة لهذه المشكلات.

الفصل الثالث

ماهية التغيب

تمهيد :

1 :الفرق بين الغياب و التغيب

2 : اسباب التغيب

3 : انواع التغيب

4 : دوافع التغيب

5 : طرق قياس معدل الغياب او التغيب

6 : الاقتراحات للتقليل من ظاهرة التغيب

5 : النظريات المفسرة لظاهرة التغيب

خلاصة الفصل

تمهيد :

التغيب ظاهرة إجتماعية تعاني من مختلف المنظمات عبد العالم ،حيث ارتفعت نسبة التغيب كثيرا في الآونة الأخيرة ،مما أثار اهتمام الباحثين حول البحث عن العوامل و الأسباب التي تدفع العمال إلى التنقيب نظرا لأن النقيب يؤثر سلبا .

يشكل عقبة أمام السير الحسن للمنظمة و يؤثر على أداء العامل ،فإن التغيب مشكلة تعرقل السير الحسن للمنظمة لذا يجب إيجاد الحلول للحد منها و معالجتها بشتى الطرق لاستمرارية المنظمة .سنتطرق في هذا الفصل إلى أسباب النقيب ،دوافعه ...

اولا : الفرق بين التغيب و الغياب :

_التغيب هو ظاهرة التي يشكله غياب العامل عن مكان العمل في الوقت الذي يفترض وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة إليه.

_ الغياب يكون بشكل لا إرادي تسببه قوة قاصرة فيكون بسبب مشروع و هو مصطلح يحتوي عدم حضور العامل إلى عمله في أيام العمل المقدرة و ذلك بسبب المرض،أو إصابة تحقيق العامل عن عمله .[1]

_انطلاقا مما سبق ذكره يمكن أن يتضح الاختلاف بين المصطلحين و يظهر افرق إذا رجعنا إلى المعنى اللغوي لكل من الغياب.و التغيب حيث يعرف النقيب بأنى عدم حضور عامل (أجبر) إلى مكان العمل بينما الغياب هو عدم الظهور إلى المكان الذي من المفروض أن يكن فيه.

ثانيا : أسباب التغيب عن العمل :

هناك عدة أسباب تؤدي إلى تغيب العامل منها :

1- عدم الرضا عن العمل و فقدان الإهتمام به :

- ذلك يتضح من خلال كثرة التنقل من وظيفة لأخرى أو إنخفاض الراتب ،ظروف بيئة العمل غير ملائمة كل هذا يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لدى العامل مما يزيد في كثرة لقيب العامل[2].

2- عدم الشعور بالمسؤولية :

يتضح من خلال كثرة الغياب و عدم اعتزاز العامل بعمله و عدم إمكانية الاعتماد على مثل هذا العامل.

3- نمط القيادة: سيطرة أنماط القيادة المتسلطة و المستغلة تؤدي إلى فرض علاقات أساسية غير متكافئة حيث تمثل المسؤولون دور الأب الذي ينتظر من الموظفين و المستخدمين أن يلعبوا بالمقابل دور الطفل الخائف المطيع .[3]

4- **المرض:** ويشمل المرض الإصابات المواعيد الطبية حيث هو الأكثر شيوعا و يكثر خاصة في المواسم البادرة .[1]

---

[1] محمد عبد المولى الدقس ،علم اجتماع الصناعي ،دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ،عمان (الأردن) ،ط 1 ،2005 ،ص 189.

[2] بن طيب هدايات خديجة ،أثر النقيب على الأداء الوظيفي المجلة المتوسطية للقانون و الاقتصاد ،جامعة أبو بكر بالقايد ،العدد 2 ،2022 ،ص95.

[3] 2 مصطفى عشوي ،أسس علم النفس الصناعي و التنظيمي ،الجزائر ،لمؤسسة الوطنية للكأ[،1992 ،ص 188.

5- **المشكلات الخارجية** :مثل مشكلات السكن و النقل من خلال نقص المواصلات ،مشاكل عائلة و قد يظهر لأحد العمال النقيب بسبب رعاية الأبناء أو الأباء (المرض أو المسنين).[2]

عدم التوافق الشخصي المتمثل في مشكلات شخصية أو عائلية كالانفصال ،الطلاق ،أمراض نفسية .

ثالثا : أنواع التغيب:

1-**التغيب الإرادي** :هو عدم حضور الفرد إلى مكان عمله بهدف إنجاز أعمال معنية مثل :التسوق و الاستجمام و أعمال منزلية مختلفة ...[3]

2- **التغيب اللاإرادي**:هو شكل من أشكال التغيب الذي له أسباب موضوعية لا يعاقب علينا العامل و قد يكون عائد لأسباب مرضية أو لأسباب مرتبطة بالعمل كحوادث العمل.[4]

3 - **الغياب القانوني**:هو ذلك الغياب الذي يكون سببه عائد للعطل الرسمية دينية أو وطنية تكون بمقتضى القانون.

4-**التغيب بإذن** :هي إجازة يقوم بأخذها الموظف بعد أن يكون قام بتقديم الأسباب الكافية لمرؤوسه.[5]

رابعا : دوافع التغيب:

هناك عدة عوامل تدفع لنقيب الموظف عن عمله امتزجت بين الظروف الشخصية و العلمية و الظروف الخارجية .

1_عوامل خارجية:

ا-**الجنس** :ينتشر غياب السناد في الأوساط العملية أكثر من غياب الرجال و حسب إحدى الدراسات البريطانية ،فإن السناد أكثر إختلاف الأعذار للنقيب عن العمل مقارنة بالرجال حيث تم اعتراف حوالي

---

[1] أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مصر الإسكندرية، ط 5، 1998، ص 131.

[2] محمد سيد فهمي ،إسهامات الخدمة الإجتماعية في التنظيمات الصناعية ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ،مصر ،ط1 ،ص 181 .2014.

[3] مجلة العلوم الإجتماعية :ظاهرة الغياب في العمل الصناعي 2023/05/22، 19:45 www.sawmsa.net .

[4] مرجع سابق ،مجلة العلوم الإجتماعية ،ظاهرة الغياب في العمل الصناعي 22/05/2023 ،19:49 .www.scuamsa.net

[5] زهور غربي ،جريدة الشروق الإلكترونية ،موظفون يتعارضون و .....أثار بهم للتعقيب عن العمل ،تاريخ النشر 9 جوان 2015 ،تاريخ التصفح 30-04-2023، 23.17

56/ من الفساد الذين شملتهم الدراسة بأنهن إدعين المرض للتغيب عن العمل ،حيث لم تكن مريضات كذلك أكدت مديرة بإحدى المؤسسات الخاصة أن الفساد العاملات بتلك المؤسسة الأكثر طلبا للعمل من أجل النقيب لأسباب لا طاقة منها.[1]

ب- السن: يعتبر السن متغير كثير الارتباطات من المتغيرات الأخرى فحسب تقارير مايل برونر فإن معدل التغيب مرتفع بارتفاع سن الموظف من 50 فما فوق (الأسباب صحية) في حين تنخفض و تستقر عند فئة العمال الأقل من 50 سنة[2].

ج-**وسائل النقل:** يعتبر النقل وسيلة هامة للعمال خاصة في المدن الكبرى التي يصعب التنقل فيما بدون سيارة و خاصة عند وجود اضطرابات جولة تؤثر على تنقل العامل تؤدي إما إلى تأخره أو غيابه عن لعمل.[3] بالإضافة إلى بعض المشاكل العائلية مثل الانفصال و الطلاق التي تؤثر على الإستقرار النفسي للشخص و كذلك قد في المرأة أكثر تعقيب و هذا راجع لكثرة مسؤوليات إتجاه زوجة و المتزوجة و أبنائها.

2- **عوامل داخلية:**

ا-**المؤهلات و الكفاءات:** تحتاج المؤسسة إلى عمال مدربين و متعلمين علم تقني للقيام بالأعمال على أحسن وجه فإذا كانوا غير مؤهلين تكون نسبة تغيبهم مرتفعة [4].

ب-**الأجر و المكافأة:** انخفاض معدل الأبد من الأسباب التي تدفع العمال إلى التغيب لإنخفاض و تدهور معنوياته و ضعف مردودية يجعله يفكر في ترك الوظيفة و البحث عن عمل أخر حيث أن نظام المكافأة له تأثير على رضا العامل ،حيث إرتفاعه يغير حافزا لزيادة إنضباط العامل و المواظبة[5] .

ج -**نوع السلطة داخل المؤسسة:** القادة هي السلطة التي تقرر الأوامر و التعليمات إذا كانت مشددة أدى ذلك إلى انخفاض الرضا لدى الفرد و زاد من نقيبه و إذا أشرك الرئيس عماله في إتخاذ قرار نتج عنه زيادة في رضاهم عن عملهم [6].

---

[1] مرجع سابق ،مجلة العلوم الإجتماعية ،ظاهرة الغياب في العمل الصناعي 2023/05/22، 19:54، www.saumsa.ne

[2] موسى سعداوي ،العلاقات الإنسانية و الإعلام ،الكويت ،ذات السلاسل ،بدون طبعة ص 29

[3] محمود إسلام الفار ،علم الإجتماع الصناعي ،مصر ،القاهرة ،دار المعارف ،ط 1، 1987، ص 31.

[4] صلاح بيومي ،دروس حول ماكل العمل ،الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 41.

[5] عبد الغني سعيد ،العمل في الميثاق الدولي في حقوق الإنسان ،مصر القاهرة ،مكتبة الجواد ،ط 1 ،د س ،ص 26.

[6] حسين عبد الحميد أحمد رشوان ،علم الإجتماعي الصناعي ،دار وائل للنشر ،ط 1 ،الإسكندرية ،مصر 2008.

د-نوع العمل و حجم المؤسسة: يرتبط النقيب بنوع الوظيفة التي يقوم بها العامل ،حيث إذا كان عمله شاق يجعله بفكر في ترك الوظيفة و البحث عن أخرى في حين حجم المؤسسة له دور من خلال أنه كلها كان حجم المؤسسة صغير انخفض معدل التغيب[1] .

خامسا : طرق قياس معدل التغيب أو الغياب:

- يمكن إستخدام عدة طرق لحساب معدل النقيب ،سنتطرق إلى بعض الطرق، تعددت طرق حساب معدل الغياب حيث تحسب من خلال قسمة أيام العمل الضائعة على عدد الأيام المتوفرة للعمل و تستعمل في ذلك القاعدة التالية[2] :

-

التغيب =

أيام العمل الضائعة للعامل

أيام العمل المنجزة +أيام العمل الضائعة للعامل

- إقترحت وزارة العمل الأمريكية الطريقة التالية لحساب معدل الغياب [3]:

معدل الغياب = عدد أيام الغياب عن العمل /متوسط عدد العاملين خلال الفترة X عدد أيام العمل الفعلية 100X .

يرى محمد سعيد أنور السلطان أن المعدل الشائع للغياب في المشروعات يتراوح بين 3/ إلى 6/ بإعتباره معدل عادي و إذا زاد عن 6 ،حيث معدل الغياب الكبير يشكل خسارة المؤسسة حتى لو لم يتحصل المتغيب على أجره.[4]

في حين يرى مصطفى محمود أبو بكر أن ارتفاع معدل الغياب عن العادي و الذي يتراوح بين 4.3 %بشكل تكلفة كبيرة للمنظمة حتى لو لم يتقاض العامل الغائب أجر مدة غيابه [5].

[1] صلاح بيومي ،مرجع سابق ،ص 41.

[2] بوفلجة غياث ،مبادئ التسيير البشري ،ط 2 ،دار العرب للنشر و التوزيع ،2004 ،ص 161-162.

[3] أنس عبد الباسط عباس ،إدارة الموارد البشرية ،دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ،عمان ،الأردن ،ط 1 ،2011 ،ص 219.

[4] محمد سعيد أنور السلطان ،إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية الجديدة للنشر ،الإسكندرية ،مصر ،د ط ،ص 105.

[5] مصطفى محمود أبو بكر ،الموارد البشرة (مدخل تحصن الميزة التنافسية ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،(مصر) ،د ط ،2008 ،ص 261.

سادسا: الاقتراحات للتقليل من ظاهرة التغيب :

– قد يكون من الصعب القضاء على ظاهرة النقيب و عليه يسعى الباحثين إلى التخفيف من ظاهرة التغيب من خلال اللجوء إلى بعض الاقتراحات نذكر منها:

–توفير الظروف المناسبة للعمل مثل الزيادة في الأجور ،الحوافز و كذلك من خلال مكافأة الموظفين الأقل تغيب عن العمل و مدحهم أمام زملائهم في العمل من أجل تحفيزهم[1]

_ متابعة عملية نقيب الموظفين و محاولة معرفة أسبابنا قد تكون لأسباب خاصة بمكان العمل

_ تدريب المشرفين على أساليب الإشراف السليمة و العمل على إكسابهم عبارات العلاقات الإنسانية الصحيحة في تحقيق مستوى النقيب ،حيث رضا الأفراد على أسلوب المشرف سيادتهم على المواظبة و الانضباط .

_ فرض العقوبة بطرق مختلفة قد تكون مادية أو معنوية للتقليل من الغياب مثل نشر أسماء الموظفين الذين كثيرا في لمحة الإعلانات في المؤسسة و قد تكون عادية مثل حرمان العامل من المكافأة التشجيعية أو الأجر الإضافي أو الخصم من أجر تلك الأيام التي تغيب فيها.[2]

سابعا : النظريات المفسرة لظاهرة التغييب:

1– نظرية ماسلو " نظرية الحاجات" :

يشير العالم النفسي الأمريكي ماسلو في هرمه الشعير أن الأفراد يرغبون في تلبية خمس فئات من الإحتياجات لأن الحاجات تولد ضغوطات تؤثر على عمل و سلوكيات العاملين و تصرفاتهم و لفهم السلوك الإنساني لابد من معرفة الدوافع الأساسية لأن الإنسان بطبيعته لا يتحرك و الإبداع و تختلف هذه الأخيرة باختلاف الحاجة و تأثيرها :

– الحاجات الفيزيولوجية مثل الجوع ،العطش ،تجنب الألم ....

– الحاجة إلى الأمن :الحاجة إلى الإحساس بالأمن و الثبات و النظام و الحماية (الأمن المادي و الأمن الوظيفي ...)الحاجة إلى الحب و الإنتماء (الإنتماء إلى مجموعة) يحتاج الإنسان إلى أن يكون له

[1] المستشار لتطوير الأعمال ،غياب الموظفين عن العمل ،تاريخ التصفح http://theconsultant1.com01/05/2023

[2] 2مصطفى نجيب شاوش ،إدارة الموارد البشرية ،دار الشروق ،2011 ،(ب ط) ،ص 119.

جماعة مثل الصداقة أو علاقة تخلصه من التوتر و الوحدة و تساهم في إشباع حاجاته الأساسية مثل اراحة و الأمان [1].

- **حاجة التقدير** :هذا النوع له جانبان في نظر masrlow [2]
  - ا جانب متعلق بالاحترام النفس او احساس بالقيمة الذاتية
  - ب_ جانب متعلق بالحاجة الى اكتساب احترام و التقدير من الخارج كاحترام الاخرين ، السمعة الحسنة ..... الخ

حاجات تحقيق الذات : لا تظهر إلا إذا كانت الحاجات الأخرى الملبات

التسلسل الهرمي لتدرج الحاجات لمالسو



المصدر : saul Mc lead

[1] بن طيب هدايات خديجة ،أثر النقيب على الأداء الوظيفي ،المجلة المتوسطية للقانون و الاقتصاد ،جامعة أبو بكر بلقايد ،العدد 02 ،2022،ص 90-91.

[2] Saul Mc lead ,maslow's hierarcly of needs ,https://www.simplypsychology,org /masloro,html.mai27.2023 .19 :15.

_ نظرية x و y دوغلاس ماكريجور :

أجرى دوغلاس ماكر يجور العديد من البحوث و الدراسات حول السلوك في المؤسسات و أوصى المديرين إلى التقاضي بإيجابية مع الأفراد و خاصة احتياجاتهم الاجتماعية ،و من أهم إسهاماته تفرقته بين النظرتين للسلوك الإنساني من كتاب (الوجه الإنساني للمنظمة) نظرية x و l من أهم أفكاره في إطار الممارسات هو أن المديرين يحلقون لبيئة عمل تتماشي و تنسجم مع الافتراضات التي لديهم حول العاملين و بالتالي فإن العاملين يمارسون عملهم بطرق تنسجم مع هذه الافتراضات [1].

افتراضات نظرية x وy نظرية نفترض الإدارة بأن الموظفين كسالي و يجنبون العمل و نتيجة لهذا نعتقد الإدارة بأنه يجب أن يخضع المال إلى نظم إشراف شاملة عن كتب باستخدام عناصر التحكم المتقدمة و هنا لهذه النظرية فإن الموظفين سيظهرون القليل من الاندفاع x.

فقط نحو العمل مع غياب برامج الحوافز التحريضية ،أما نظرية y نفترض بأن الموظفين طموحين و لهم دوافع يعتقد بأن الموظفين يتمتعون بواجباتهم حيث مؤيدي نظرية y يرون بأن الموظفين سوف يتعلمون التماس و قبول المسؤولية و ممارسة ضبط النفس في سبيل إنجاز الأهداف التي التزموا بها.[2]

نظرية ماكر بجور تعتبران من النظريات الرائدة في الإدارة ركزت على عنصر الإنتاج الأهم في المنظمة و هو الإنسان حيث أشار في نظرية x إلى وجهة نظر المدرسة الكلاسيكية التي ركزت على الإنسان بصفة سلبية ،أما نظرية y و التي تعكس وجهة نظر ماكر يجور في الإدارة فإننا ننتظر بإجابته و توازن و لا ترى فائدة في التمييز بين العامل و عمله و إذا أحسن التعامل معه فإنهما يمثلان وجهين لعملة واحدة .[3]

[1] ماجد عبد المهدي ،مساعدة إدارة المنظمات إدارة المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ،عمان ،الأردن ،ط ،2013.

[2] https://ar.wikipedia.org,27/05/2023.49: 26 ,

[3] 4صبحي جبر العتبي ،تطور الفكر و الأساليب في الإدارة ،دار الحامد للنشر و التوزيع ،عمان (الأردن) ،ط 1 ،2005.

خلاصة الفصل:

لقد تعرفنا في هذا الفصل على عنصر التغيب الذي يعتبر عامل سلبي يؤثر على السير العادي للمؤسسة ،حيث توضح لنا أن هناك عدة أسباب تدفع بالفاعل إلى النقيب مثل : المرض ،مشكل ،مواصلات ،عدم الرضا الوظيفي ...إلخ ،ثم في الأخير حاولنا تقديم بعض الاقتراحات للتقليل من ارتفاع معدل التغيب .

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة

1.الاجراءات المنهجية للدراسة

1_1_ مجالات الدراسة

1_1_1_ المجال المكاني

1_1_2_ المجال الزماني

1_1_3_ المجال البشري

2.المنهج المتبع و التقنيات المستخدمة

1_2_1 المنهج المتبع

1_2_2_ التقنيات المنهجية المستخدمة

1_2_3_ العينة و طريقة اختيارها

3 عرض و مناقشة نتائج الدراسة

3_1_ البيانات العامة

3_2 تحليل و استنتاج الفرضية الاولى

3_3 تحليل و استنتاج الفرضية الثانية

3_4_ الاستنتاج العام

الخاتمة

قائمة المراجع

تمهيد:

للجانب التطبيقي اهمية كبيرة في الدراسة الميدانية في الاجابة على التساؤل الرئيسي المطروح و اختبار الفرضيات المصاغة ،و للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة في الدراسة من اهم الخطوات في الدراسة الميدانية ، فتكمن قيمة الدراسة في دقة النتائج ،واختيار المنهج المناسب و الادوات المناسبة لجمع البيانات

سنتناول في هذا الفصل الاطار المكاني و الزماني و البشري ،و منهج الدراسة و العينة و طريقة اختيارها و ادوات جمع البيانات ثم سنحاول عرض جداول الفرضيات وتحليلها و في الاخير سنعرض الاستنتاج العام للدراسة

أولا: الاجراءات المنهجية للدراسة .

1_1 مجالات الدراسة

1_1_1المجال المكاني:

- يتمثل الإطار المكاني في الموقع الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية وفي دراستنا هذه فقد أجريت تبعا لطبيعة الموضوع بمركز التكوين والمهني و "التمهين" المجاهد المرحوم موسى مسعود "الواقع في حي المحطة وسط وزرة بالمدية.

2_1_1 المجال الزماني :

- ويشير إلى الحيز الزماني الذي أجريت فيه الدراسة ، فلقد امتدت دراستنا هذه ككل من بداية شهر ديسمبر 2022 إلى بداية شهر جوان 2023.

- إما الدراسة الميدانية فقد امتدت من بداية شهر ماي إلى بداية شهر جوان 2023 ، حيث تم توزيع الاستمارات في هذه الفترة وتفريقها في جداول برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وحسابها إحصائيا لمعرفة العلاقة بين المتغيرات.

3_1_1 المجال البشري :

- ويقصد به الخير البشري والذي يتمثل في الأشخاص اللذين ستجرى عليهم الدراسة والذين يشكلون المجال المتعلق بالعناصر المتمثلة لوحدات الدراسة ودراستنا هذه اجريت على مجموعة من العمال وكان عددهم 35 عامل .

- **2 المنهج المتبع و التقنيات المستخدمة**

1_2_1 المنهج المتبع :

- يعد المنهج بالنسبة لأي بحث علمي بمثابة البوصلة التي تحدده مساره ، والذي يستغنى به الباحث ليصل من خلاله إلى الهدف من بحثه.

- وتختلف مناهج البحث باختلاف المواضيع والظواهر التي يتناولها الباحث ، إذ يجرى نوع المنهج تبعا لطبيعة الظواهر المدروسة.

- إن هذه الدراسة تعتمد على جمع البيانات الخاصة لعمال التكوين المهني وذلك من جمع كل البيانات لضرورية المتعلقة بهذا الموضوع من اجل التعرف على أسباب توجه العمال إلى التكوين المهني أو نحو هذا المركز .

هذا ما يجعلها دراسة وصفية ، التي تقتصر على جمع الحقائق والبيانات واستخلاص دلالتها طبقا لأهداف الدراسة ، لتصل عن طريق ذلك إلى اصدرا تعميمات بشان الموقف أو الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها.

- حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لتشخصي هذه الدراسة والذي موضوعها يدور حول المشكلات الاجتماعية وعلاقتها بتغيب العمال .
- وذلك انطلاقا من المنهج الوصفي الذي يتميز بأنه يمكن الباحث من الوقوف على الظاهرة والإحاطة بمختلف أبعادها كونه يقوم برصد ومتابعة حقيقة ظاهرة ما سواء بطريقة كمية أو كيفية في فترة زمنية محددة وذلك بهدف التعرف على خصائص هذه الظاهرة وأشكالها وعلاقتها والعوامل المؤثرة فيها.
- تعرف الدراسات الوصفية بأنها الدراسات التي تقوم على دراسة الحقائق المتعلقة بطبيعة أو الموقف أو الجماعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع[1].

يعتبر المنهج من أهم الركائز التي يتبعها الباحث للإجابة على الأسئلة التي تثيرها مشكلة موضوع البحث[2].

- وقد تعدد المناهج بتعدد الظواهر من طبيعية اجتماعية...الخ.
- لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر من أكثر المناهج استخدامها في الأبحاث الاجتماعية والتربوية والنفسية ويعرف بأنه مجموعة

[1]- زيدان عبد الباقي قواعد البحث الاجتماعي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة (مصر)1974.

[2]- سناء محمد سليمان: مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهاراته الاساسية عالم الكتب للنشر والتوزيع القاهرة مصر ط1 2009ص135.

الإجراءات البحثية التي تتكامل بوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق وتصنيفها ومعالجتها وتحليله تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها أو الوصول إلى نتائج وتعصبات عن الظاهرة أو موضوع البحث[1].

- **التقنيات المنهجية المستخدمة:**

1_2_2_ الاستبيان: يعد الاستبيان وسيلة من وسائل جمع البيانات والمعطيات التي يعتمد علينا الباحث ويعرف الاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وصفها في استمارة ترسل إلى الأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيد للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها.

حيث يعرف الاستبيان بأنه "قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة معدة بدقة ترسل الى عدد كبير من أفراد المجتمع الذين يكونون العينة الخاصة بالبحث[2].

وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لدارسة ظاهرة المشكلات الاجتماعية وعلاقتها لتعقيب العمال وقد احتوت ضده الاستمارة على 25 سؤال تنوعت بين الأسئلة المعلقة والمفتوحة مقدمة على النحو التالي:

اولا: يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين وعدد أسئلتها 9 (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، مكان الإقامة ، سنوات الخبرة، كيفية التعلم لمكان العمل ، كم يبلغ الراتب الشهري ، أنواع الوظيفة).

ثانيا : المتعلق بتأثير البيئة الاجتماعية على العامل والمتضمن 10 أسئلة.

ثالثا: المتعلق بتأثير البيئة التنظيمية على العامل والمتضمن 6 أسئلة.

[1]– شحاته سليمان محمد سليمان مناهج البحث بين النظرية والتطبيق مركز اسكندرية للكتاب ، الاسكندرية ، مصر ط1،2005 ص377.

[2]– مروان عبد المجيد : اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية المرسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان (الاردن) ط1 ،2000

1_2_3_ العينة وطريقة اختيارها:

لقد فرضت علينا طبيعة الموضوع وأهدافه المختلفة بدراسة المشكلات الاجتماعية وعلاقتها بتغيب العمال الاعتماد على المعاينة العشوائية البسيطة والتي تغير من أكثر أساليب المعاينات انتشارا ومن ابسط الطرق في المعاينة وتمتاز هذه المعاينة بإعطاء نفس الفرصة لكل وحدات المعاينة الموجودة داخل مجتمع الدراسة وإعطاء الاحتمالات المتساوية للاختيار و الظهور بالعينة .

حيث تم توزيع 35 استمارة على العمال التكوين المهني بعد الاطلاع على الاستمارة و ملاها و التي تلبي حجم عينة هذه الدراسة .

اولا : خصائص أفراد العينة

- جدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	18	%51.4
انثى	17	%48.6
المجموع	35	%100

-نلاحظ من خلال الجدول إن نسبة 51.4 % من المبحوثين هم ذكور وهذه النسبة تمثل اتجاه عام بالمقابل نجد نسبة 48.6 % من المبحوثين هم إناث.

-ومنه نستنتج إن معظم أفراد العينة هم من الذكور نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة.

-جدول رقم (02) يبين توزيع افراد العينة حسب السن.

السن	التكرار	النسبة
من 20 إلى اقل من 30 سنة	15	%42.9
من 30 إلى اقل من 40 سنة	7	%20
من 40 إلى اقل من 50 سنة	7	%20
من 50 فما فوق	6	%17.1
المجموع	35	%100

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (02) يتضح لنا إن أفراد العينة ينتمون إلى الفئة العمرية من 20 إلى اقل من 30 سنة حيث تمثل هذه النسبة الفئة الأكبر من مجموع أفراد التي تتراوح أعمارهم من 30 إلى اقل من 40 ومن 40 إلى اقل من 50 سنة بنسبة 20 % أما الفئة العمرية من 50 فما فوق قدرت نسبة 17 %.

ومن نستنتج اكبر توزيع أفراد العينة يتمحور في الفئة العمرية من 20 الى اقل من 30 سنة والتي تمثل فئة الشباب وهذا راجع لسياسة التوظيف في المؤسسة وكذلك لقدرتهم العالية على انجاز المهام الموكلة إليهم.

- وأيضا تطرأ لان أغلبية الشباب في بداية عملهم متحمسون ونشوط وليسو للترفيه ومرحلة الشباب هي أفضل مرحلة يمر بها الإنسان فهي مرحلة العطاء والنضج الفكري.

- **الجدول رقم (03) : يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:**

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ابتدائي	1	%2.9
متوسط	2	%5.7
ثانوي	10	%28.64
جامعي	22	%62.8
المجموع	35	%100

- من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة من المبحوثين تمثل اتجاه عام مرورا نجد نسبة 28.6 % من المبحوثين مستواهم التعليمي متوسط بينما الذين مستواهم التعليمي ابتدائي .

- ومن خلال هذا الجدول نستنتج إن اكبر نسبة من المبحوثين مستواهم جامعي وهذا يدل إن المؤسسة تقوم بتوظيف ذوي الشهادات الجامعية .

- **الجدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري:**

الراتب الشهري	التكرار	النسبة
اقل من 25000	12	%34.3
35000-25000	7	%20
أكثر من 35000	16	% 45.7
المجموع	35	% 100

- نلاحظ من خلال الجدول إن نسبة 45.7 % من المبحوثين مستوى دخلهم يتراوح أكثر من 35000 دج بالمقابل نجد نسبة 34.3% من المبحوثين أجرهم اقل من 25000 % دج يليه نسبة 20 % من المبحوثين أجرهم يتراوح ما بين 25000 الى 35000 ومن خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا بان الدخل الإجمالي للفرد في الجزائر يرتفع تحسين المستوى المعيشي وهذا ما يجعل الرضا الكامل للعامل ويقلل من تعرضه للمشكلات الحياتية لتحقيق حاجاته ومتطلبات المعيشة.

- **الجدول رقم (05): يبين توزيع افراد العينة حسب الخبرة.**

الخبرة	التكرار	النسبة
اقل من 05 سنوات	14	%40
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	11	%31.4
أكثر من 10 سنوات	10	%28.6
المجموع	35	%100

في ما يخص الفئة اقل من 5 سنوات قدرت نسبتهم 40 % تم تليها نسبة 31.4 % الخاص بالفئة من 5 سنوات إلى 10 سنوات أما نسبة 28.6 % فقد عادت الى الفئات أكثر من 10 سنوات

ومنه نستنتج بان المؤسسة تسعى لجذب كفاءات جديدة من اجل تطوير الأحسن والأمثل الذي تسعى إليه.

الجدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.

نوع الوظيفة	التكرار	النسبة
موظفو التعليم	12	%34.28
موظفو التأطير	17	%48.57
الأخرى	6	%17.15
المجموع	35	%100

من خلال الجدول رقم (06) والمعطيات الواردة فيه نلاحظ إن معظم أفراد العينة هم موظفو التاطير حيث بلغت نسبتهم 48.57 % أما نسبة 34.28 هم موظفوا التعليم ، إما باقي العمال بلغت نسبتهم 12 % وهم كل من طباخ، مساعد طباخ، بستاني، مخزني حارسين .

- ومنه نستنتج إن هذا راجع الى طبيعة وظيفة المؤسسة التكوين المهني هي التي تحدد عدد العمال في كل المستويات حيث ان العمال موزعون حسب العدد والتخصص.

الجدول رقم (07) : يبين توزيع أفراد العينة حسب وسائل التنقل :

التنقل العمل	التكرار	النسبة
سيارة خاصة	9	%25.7
حافلة عمومية	16	%45.7
نقل خاص بالمؤسسة	4	%11.4
المشي	6	%17.2
المجموع	35	%100

من خلال الجدول رقم 7 نلاحظ أن نسبة 45.7 % من أفراد العينة اجابو بأنهم يستعملون حافلة عمومية للتنقل إلى مكان عملهم مقابل 25.7 من المبحوثين اجابو بأنهم يستعملون سيارة خاصة للتنقل إلى مكان العمل ، مقابل 17.2 % من المبحوثين اجابو بأنهم يستعملون المشي للتنقل على مكان العمل ،مقابل 11.4% من المبحوثين اجابو بانهم يستعملون النقل الخاص بالمؤسسة .

- ومنه نستنتج بان المؤسسة توفر النقل للعمال وهذا يعود إلى أن اغلب العمال يستعملون سيارة خاصة وحافلة عمومية أو حافلة خاصة بالمؤسسة.

- **الجدول رقم (08) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.**

الحالة العائلية	تكرار	النسبة
أعزب	16	%45.7
متزوج	19	%54.3
مجموع	35	% 100

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (08) نلاحظ ان نسبة المتزوجين من أفراد العينة بلغت 54.3 % و هذه نسبة تمثل اتجاه عام بالمقابل نسبة العزاب فهي 45.7 %.

ومنه نستنتج أن المبحوثين في المؤسسة أكثرهم فئة المتزوجين وهذا عائد إلى ضرورة قيامهم لعملهم بجد تلبية متطلباتهم المعيشية وضمان مكانتهم واستقرارهم داخل المؤسسة.

الجدول رقم (09) يبين توزيع أفراد العينة حسب بعد الإقامة.

الاقامة	التكرار	النسبة
حضري	28	%80
ريفي	7	%20
مجموع	35	% 100

من خلال المعطيات الواردة في الجدول (09) نلاحظ ان 80 % من افراد عينة البحث أجابوا مكانهم حضري وهذه النسبة تمثل اتجاه عام في حين ان نسبة 20 % تعود الى اصحاب الريف.

- ومنه نستنتج ان معظم العمال من مكان حضر

ثانيا : عرض وتحليل البيانات الميدانية المتعلقة بالفرضية الأولى والبيانات الشخصية.

جدول رقم (10): يوضح تأثير المستوى التعليمي على الاختلاف في أساليب التفكير

المستوى التعليمي / الاختلاف في اساليب التفكير	ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	0	/	2	100	6	60%	11	50%	19	54%
لا	1	100	0	/	4	40%	11	50%	16	%46
مجموع	1	100	2	100	10	%100	22	%100	35	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 54% من المبحوثين لهم اختلاف في أسلوب التفكير وهذه النسبة تمثل اتجاه عام وتدعم هذه النسبة بـ100% من المبحوثين مستواهم التعليمي من الطور المتوسط بالمقابل نجد نسبة 45% من المبحوثين أنه لا يوجد اختلاف في أسلوب التفكير وتدعم هذه النسبة بـ 100% من المبحوثين جامعيين.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين يرون أن الاختلاف في أسلوب تفكير المجتمع يؤثر مهام العامل وهم من المستوى الدراسي الجامعي ويرجع هذا ربما إلى القيم والمتقدات هذه الفئة بحيث أن المجتمع يتضح يعتبر ومعتقدات مختلفة وتكون مرسخة في أفرادها وتؤثر على طريقة تفكيرهم وتصرفاتهم بحيث عندما يعمل العامل في محيط يختلف عن قيمه ومعتقداته الشخصية فإنه يواجه تحديات في مهامه اليومية واتخاذ القرارات أو هذا راجع إلى الثقافة المؤسساتي، بحيث يؤثر الإنسان في أسلوب تفكير المجتمع على الثقافة المؤسسة للمنظمات والشركات فكل مؤسسة لدينا طريقة فريدة للعمل واعتقادات محددة بشأن كيفية تحقيق النجاح وإن كان العامل يتبع نمط تفكير مختلف عن ثقافة المؤسسة فقد يواجه صعوبات في المطلوب منه لهذا ترى هذه الفئة أنه يوجد تأثير كبير لاختلاف أسلوب تفكير المجتمع على مهام العامل داخل المنظمة.

جدول رقم(11): يمثل الخبرة على نظام المكافآت والحوافز

الخبرة / هل للمكافآت و الحوافز	أقل من 5 سنوات		من 5 إلى 10 سنوات		أكثر من 10 سنوات		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	8	57.14%	7	63.62%	8	80%	20	51.15%
لا	6	42.86%	4	36.38%	2	20%	22	48.85%
مجموع	14	100%	11	100%	10	100%	42	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 51.15% من المبحوثين يقولون بأنه يوجد نظام مكافآت وحوافز وهذه النسبة تمثل اتجاه عام وتدعم هذه النسبة بـ 80% من المبحوثين خبرتهم أكثر من 10 سنوات بالمقابل نجد نسبة 48.85% من المبحوثين أنه لا توجد مكافآت وحوافز وتتدعم هذه النسبة بـ 42.86% من المبحوثين خبرتهم أقل من 5 سنوات.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين يرون أن هناك نظام عادل في المكافآت والحوافز بين الزملاء في العمل وهم من العمال ذوي الخبرة الأكثر من 10 سنوات وهذا راجع إلى الاستقرار والتوازن في المؤسسة أي أن العمال عندما يشعرون بوجود نظام عادل في المؤسسة يكونون أكثر رضا وراحة وتكون لديهم حوافز أكثر للبقاء في المؤسسة وتقديم أداء جيدا وهذا راجع إلى الثقة والتعاون وهذا ما يفسر شعورهم بأنهم يحظون بمعاملة عادلة وأن القيمة التي يضيفونها مقدرة فإنهم سيسترون بالثقة فيما بينهم وفي إدارة المؤسسة وهذا يساهم في تعزيز وهم التعاون وبناء بيئة عمل إيجابية وينطبق هذا على كافة العمال في المؤسسة ويحفز العمال على التحسين في أدائهم وتطوير مهاراتهم المهنية.

جدول رقم (12): يوضح الحالة الاجتماعية على الراتب الشهري.

الحالة الاجتماعية / الراتب الشهري	أعزب		متزوج		مجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	8	50%	8	42.10%	16	45.71%
لا	8	50%	11	57.90%	19	54.29%
مجموع	16	100%	19	%100	35	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 54.29% من المبحوثين متزوجين وهذه النسبة تمثل اتجاه عام وتتدعم هذه النسبة بـ 57.90% من المبحوثين راتبهم لا يلبي احتياجاتهم بالمقابل نجد نسبة 45.71% من المبحوثين راتبهم يلبي احتياجاتهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين متزوجين ويرون أن الراتب الشهري لا يلبي احتياجاتهم اليومية وهذا راجع إلى تكاليف المعيشة المرتفعة بحيث تشمل زيادة في الأسعار الغذاء، الإيجار، الرعاية الصحية، تعليم الأطفال وغيرها من النفقات الأساسية للمتزوجين ولهذا يرون أن دخلهم الشهري لا يلبي حاجاتهم اليومية أو هذا راجع إلى الدخل المنخفض الذي يتحصلون عليه داخل المؤسسة مقارنة مع مؤسسات أخرى أو راجع إلى الزيادة السكانية ففي بعض الأحيان يمكن أن يتغير عدد أفراد الأسرة بولادة طفل جديد وهذا يعني تكاليف إضافة وهذا ما يمكن أن يفسر أن الراتب الشهري غير كاف ويمثل هذه الفئة من العمال.

جدول رقم (13): يوضح المستوى التعليمي على رضا العامل عن وضعية في المؤسسة

المستوى التعليمي / رضا العامل	ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		مجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	1	%100	2	%100	8	80%	21	95.46%	32	91.42%
لا	0	/	0	/	2	20%	1	4.54%	3	8.58%
مجموع	1	%100	2	100%	10%	100%	22%	100%	35	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 91.42% من المبحوثين راضين على وضعيتهم داخل المؤسسة وتتدعم هذه النسبة بـ 100% من المبحوثين مستواهم التعليمي ابتدائي ومتوسط بالمقابل نجد نسبة 5.58% من المبحوثين ليسوا راضين عن وضعيتهم داخل المؤسسة وتتدعم هذه النسبة بـ 20% من المبحوثين مستواهم التعليمي ثانوي.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين هم راضين عن وضعيتهم داخل المؤسسة التي يعملون بها وأغلب راضين لهم مستوى دراسي في مرحلة الابتدائي وهذا راجع ربما إلى أن يكون الحصول على وظيفة للعمال ذوي هذا المستوى الدراسي تحديا بالنسبة لهم وإذا كانت هناك عرض عمل متاحة لهؤلاء العمال ويتم تقديم فرص للتدريب والتطوير المناسبة لهم فقد يشعرون بالرضا بوضعهم داخل المؤسسة أو هذا راجع إلى الاستقرار والأمان الوظيفي وأنهم يشعرون بالتقدير والاحترام ويمتلكون حماية قانونية فإنهم حتما يستشعرون بالرضا عن وصفهم داخل المؤسسة التي يعملون بها.

جدول رقم (14): يوضح تأثير الجنس على علاقة الزملاء.

علاقتك مع زملائك / جنس	متوسطة		سيئة		عادية		جيدة		مجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة
ذكر	1	%33.34	0	0	6	75%	11	47.82%	18	51.42%
انثى	2	66.66%	1	%100	2	25%	12	52.18%	17	48.58%
مجموع	3	100%	1	%100	8	100%	23	100%	35	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 51.42% من المبحوثين هم ذكور وتتدعم هذه النسبة بـ 75% من المبحوثين علاقتهم مع الزملاء عادية بالمقابل نجد أن نسبة 48.58% من المبحوثين إناث وتتدعم هذه النسبة بـ 66.33% من المبحوثين علاقتهم مع الزملاء متوسطة .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين هم من فئة الذكور وعلاقتهم مع زملائهم في العمل عادية وهذا راجع إلى الاحترام المعني بحيث في بيئة العمل الأفراد معا لتحقيق أهداف ومهام مشتركة وعندما يتمتع الأشخاص بالاحترام المعني فإننا يؤدي إلى سير المؤسسة بطريقة جيدة والسرعة في تحقيق الأهداف أو هذا راجع إلى التعاون والعمل الجماعي بحيث يعتبر التعاون والعمل الجماعي أساسيان في البيئة العملية ويشارك الزملاء في الأفكار والخبرة والمعرفة لتحقيق النجاح وهذا ما يفسر العلاقة بين فئة الذكور داخل المنطقة التي يعملون بها.

ثالثا : عرض وتحليل البيانات الميدانية المتعلقة بالفرضية الأولى والثانية.

جدول رقم (15): يوضح الراتب الشهري على الواجبات المهنية التي تتوافق مع القانون الداخلي.

الراتب الشهري / الواجبات المهنية	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	النسبة
نعم	15	50%	1	20%	16	%45.71
لا	15	50%	4	80%	19	%54.29
ع	30	100%	5	100%	35	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 54.29% من المبحوثين لا يتوافق واجب المهنة على ما ينص عليه القانون الداخلي للمؤسسة وهذه النسبة تمثل اتجاه عام وتتدعم هذه النسبة بـ 80% من المبحوثين لا يتناسب الراتب الشهري مع احتياجاتهم بالمقابل نجد نسبة 45.71% من المبحوثين تتوافق واجباتهم المهنية على ما ينص عليه القانون وتتدعم هذه النسبة بـ 50% من المبحوثين راتبهم الشهري يلبي احتياجاتهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ أن أكبر نسبة من المبحوثين لا تتوافق واجباتهم المهنية مع ما ينص عليه القانون الداخلي للمؤسسة وأن راتبهم الشهري لا يلبي احتياجاتهم اليومية وهذا راجع ربما إلى عدم الوعي بالقانون الداخلي أي أن العاملون ليسوا بدراية على ما ينص عليه القانون الداخلي أو راجع إلى عدم الالتزام بالقانون الداخلي وهذا ما يفسر أن الراتب الشهري لا يلبي احتياجاتهم.

جدول رقم 16): يوضح رضا العامل عن الأجر على توافق الواجبات المهنية.

سلم الاجور / الواجبات المهنية	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	مجموع	النسبة
نعم	10	33.35%	0	0	10	28.58%
لا	20	66.67%	5	100%	25	71.42%
ع	30	100%	5	100%	35	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 71.42% من المبحوثين لا يتوافق واجب المهنة على ما ينص عليه القانون وهذه النسبة تمثل اتجاه عام وتتدعم هذه النسبة بـ100% من المبحوث غير راضين عن أجورهم بالمقابل نجد نسبة 25.58% من المبحوثين يتوافق واجب المهنة لديهم على ما ينص عليه القانون وتتدعم هذه النسبة بـ 33.33% من المبحوثين راضين عن أجورهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول اتضح أن أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا بأنهم غير راضين على سلم الأجور داخل المؤسسة وهذا ما يدل على أن المؤسسة لا تمنح موظفين الأجور التي تناسب طبيعة أدائهم للأعمال مما يقلل من مستوى رضاهم وأدائهم للعمل وبالتالي يؤدي هذا التغيب المستمر للعامل عن عمله وكل هذا يعرقل من سيرورة العمل داخل المنظمة وخلق صراعات وهذا ما أكده كارل ماركس أن المجتمع مكون من طبقات مختلفة.

جدول رقم (17): يوضح تأثير المشاكل الأسرية على المشكلات الاجتماعية.

المشاكل الاسرية / المشكلات الاجتماعية	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	النسبة
نعم	8	50%	5	26.31%	13	%37.14
لا	8	50%	4	73.69%	22	%62.86
المجموع	16	100%	19	100%	35	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 62.86 % من المبحوثين الذين لا يصادفون مشكلات اجتماعية وهذه النسبة تمثل اتجاه عام وتتدعم هذه النسبة بـ73.69% من المبحوث أدلوا بأن المشكلات الأسرية لا تؤثر على أدائهم الوظيفي بالمقابل نجد نسبة 37.14% من المبحوثين الذين يصادفون مشكلات تعرقل عملهم وتتدعم هذه النسبة بـ 50% من الذين أدلوا أن المشكلات الأسرية تؤثر على أدائهم الوظيفي.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يضح لنا بأن عمل الموظفين وأدائهم لوظيفتهم خالي من التعرض للمشكلات وهذا راجع إلى تركيزهم الأساسي على أداء مهامهم والتي تعتبر أولوية أهم تحقق لهم أهدافهم والنجاح في مجال عملهم وبالتالي اعتقادهم بعدم وجود مشكلات.

استنتاج الفرضية الاولى :

جاءت الفرضية الاولى كما يلي : تؤثر البيئة الاجتماعية على تغيب العامل عن عمله و عليه جاءت نتائج الفرضية كما يلي :

_اغلب افراد العينة يرون ان يرون ان الاختلاف في اسلوب التفكير يؤثر على مهام العامل وهذا ما اكدته نتائج الجدول رقم 11 بنسبة 51.15%

_اغلب افراد العينة يرون ان الراتب الشهري لا يلبي احتياجاتهم و هذا راجع الى تكاليف المعيشة المرتفعة و هذا ما اكدته نتائج الجدول رقم 13 بنسبة 91.42%

_اغلب افراد العينة صرحوا بانهم غير راضين عن سلم الاجور داخل المؤسسة و هذا ما يدل على عدم مطابقة مستوى الاداء مع الاجر و هذا ما اكدته نتائج الجدول رقم 17 بنسبة 62.86%

وعليه الفرضية تحققت بأكبر نسبة

استنتاج الفرضية الثانية :

جاءت الفرضية كما يلي : تؤثر البيئة على تغيب العامل عن عمله و عليه جاءت نتائج الفرضية كما يلي:

_اغلب افراد العينة يرون ان هناك نظام عادل في المكافآت و الحوافز بين الزملاء في العمل و هذا ما اكدته نتائج جدول رقم 12 بنسبة 54.29%

_ اغلب افراد العينة راضين عن وضعيتهم داخل المؤسسة و هذا ما اكدته نتائج جدول رقم 14 بنسبة 99.67%

_اغلب افراد العينة من فئة الذكور وعلاقتهم مع زملائهم في العمل عادية و هذا راجع الى الاحترام المهني و هذا ما اكدته نتائج الجدول رقم 15 بنسبة 54.29%

_اغلب افراد العينة لا تتوافق واجباتهم مع ما ينص عليه القانون الداخلي للمؤسسة في المقابل راتبهم الشهري لا يلبي احتياجاتهم و هذا ما اكدته نتائج الجدول رقم 16 بنسبة 71.42%

و عليه الفرضية تحققت بأكبر نسبة

الاستنتاج العام

من خلال دراستنا الميدانية و المتمثلة في عمال التكوين المهني بين المشكلات الاجتماعية و علاقتها بتغيب العمال و التي اجريت بمركز التكوين المهني بدائرة وزرة ولاية المدية بقوام 35 مبحوث وصلنا الى اهم النتائج و المتمثلة فيما يلي:

1_ ان للبيئة الاجتماعية و التنظيمية تأثير كبير على تغيب العامل عن عمله و ذلك من خلال العلاقات الاجتماعية في مكان العمل او بين العمال و المديرين فهذا يتسبب في التغيب و ان للضغوطات الخارجية ايضا تأثير على العامل و يتسبب في تغيبه عن عمله و من هذه الاسباب مشاكل اسرية، ومشاكل اجتماعية.

2_ ان للبيئة الاجتماعية تأثير كبير على تغيب العامل و ذلك من خلال الضغوطات و المشاكل الاسرية فهذا يؤثر بشكل سلبي على العامل و يجعله غير مركز في عمله و هذا ما يؤدي الى تغيب العامل او ان حالته الاجتماعية تؤدي الى عدم استقراره ماديا او معنويا و هذا ايضا يؤدي به الى التغيب

3_ للبيئة التنظيمية تأثير على تغيب العامل عن عمله و ذلك من خلال تأثر العامل بالأجر المتدني الذي يتلاقاه و بعلاقته السيئة مع زملائه في مكان العمل الذي يجعله يبحث او ينتقل الى مكان اخر لكن عند وجود نظام مكافآت و حوافز تدفع العامل على بذل مجهود اكثر في عمله و عدم تغيبه .
و عليه نؤكد في الختام على ان نتائج الدراسة تتوافق مع السؤال العام للفرضيات التي تم طرحها بحيث توصلنا الى ان للبيئة الاجتماعية و التنظيمية تاثير على تغيب العامل عن عمله

الخاتمة

الخاتمة

في ختام المذكرة نستنتج ان هناك علاقة وثيقة بين المشكلات الاجتماعية و تغيب العمال في محيط العمل حيث ان فهم العوامل الاجتماعية التي تؤثر في تغيب العمال يعد خطرة اساسية لتطوير استراتيجيات فعالة للتفاعل مع هذه المشكلة حيث تبين ان المشكلات الاجتماعية تؤدي الى تأثيرات سلبية على الافراد تنعكس على سلوكهم في مكان و كذلك قد يعاني العمال المتأثرين من تلك المشكلات من ضغوط نفسية مما يؤدي بهم الى التغيب مثل مشكلة السكن، عدم كفاية الدخل، مشكلة النقل و المواصلات .

اذا لتحسن الوضع على اصحاب العمل والمؤسسات التركيز على التنفيذ استراتيجيات و توفير بيئة عمل مناسبة و داعمة من خلال اتباع نظام الحوافز و المكافآت لدفع العامل على بذل مجهود اكثر، ولتعزيز التواصل و التفاعل بين العمال .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب

1) طارق عبد السلام ،د . خالد بن عبد العزيز الشريدة ،مقدمة في علم إجتماع ،دار الجنان للنشر و التوزيع ،الأردن ،د ط ،2020 .

2) علي بن عمور الكاشف ،النظريات الإجتماعية الإتجاهات و المذاهب الكلاسيكية المعاصرة ،نشر شخصي للمؤلف ،الطبعة الأولى ،2000 .

3) أبو تيسير الهمداني ،السياسات العامة الشيح الإجتماعي اليمني ،اليمن ،الطبعة الأولى 2020 ،ص 38.

4) إحسان كامل السوسي ،الخدمة الإجتماعية المعاصرة ،دار الأكاديميون للنشر و التوزيع ،القاهرة مصر ،د ط 2021 ،ص 295.

5) احسان محمد ، موسوعة علم اجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، بيروت (لبنان) 1999

6) احسان محمد الحسن ،علم إجتماع الصناعي ،دار النشر و التوزيع ،عمان الأردن ،ط1 ،2005.

7) أحمد زكي بدوي معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي –فرنسي–عربي) مكتبة لبنان بيروت

8) أحمد سليمان الحنطي ، البيئة التنظيمية السائدة في المدارس مديرية التربية والتعليم وعلاقتها بواقعية " انجاز المعلمين " 2012

9) أحمد يوسف دودين ، منظمات الاعهمال المعاصرة (الوظائف ، الادارة) جامعة الزرقاء – قسم ادارة الاعمال ، الاكاديميون للنشر والتوزيع ، الاردن 2014

10) أسامة سمير حسين ،الاحتيال الإلكتروني ،الجنادرية للنشر و التوزيع ،عمان (الأردن) ،ط 1 ،2011 .

11) الاسرة والبيئة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق –ط1– المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع لبنان 2005

12) انتوني غيدنز ،فيليب صاتن ،مفاهيم أساسية في علم إجتماع ،المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات ،الدوحة ،قطر ،ط1 ،2018

13) بارة عطية عياره ،السعيد عوض علي ،المشكلات الإجتماعية ،قسم الإجتماع ،كلية الأداب جامعة جنوب الوادي ،دار الوفاء الدنيا الطباعة و النشر ،الاسكندرية ،مصر ،الطبعة الأولى ،2003 .

14) تايمز ، علم اجتماع ودراسة المشكلات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية (مصر) 2006

15) حسن عبد الرزاق المنصور ، المجتمع العربي بين التاريخ والواقع (أمواج للطابة ودار النشر والتوزيع ، الاردن ، طبعة الثانية ، 2013

16) الحسون علاء ، تنمية الوعي ، دار القدير للنشر والتوزيع ،لبنان ، ط 1 ، 2010

17) خالد بوشارب بولو داني –البيئة التنظيمية من منظور نظرية الموارد البشرية – جامعة ابن خلدون ، تيارت 2018

18) ألاء عبد الكريم المدو ، التوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى ، 2020

19) راتب قاسم عاشور ،عبد الرحيم عوض أبو الهيجاء ،المناهج قسم المناهج و التدريس ،كلية العلوم التربوية ،الجامعة الاردنية ،د ط ،2009 .

20) راضية رابح بوزيان ،التربية و المواطنة الواقع و المشكلات ،مركز الكتاب الاكاديمي ،جامعة طارف ،الجزائر ،دط، 2105

21) ربحي مصطفى عليان ،مصادر التعلم ،البال دار اليازور في العلمين للنشر و التوزيع ،الاردن (عمان) ،د ط ،2011

22) ربيعة حيفور الزهرة باعمر : مفهوم العمل لدى الاساتذة الجامعية : جامعة قاصدي مرباح : ورقلة (الجزائر) 2018

23) زهير بوجمعة شلابي ، الصراع التنظيمي وادارة المنظمة ، تالموس (سكيكدة) (الجزائر) 2019ص44

24) زيدان عبد الباقي قواعد البحث الاجتماعي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة (مصر)1974.

25) ستيفن سيدمان ،معرفة متنازع عليها النظرية الإجتماعية في أيامنا ،المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات ،الطبعة الأولى ،بيروت(لبنان) 2021 .

26)سليمان محمد عطا الله ،علم النفس الجنائي ،الاكاديميون للنشر و التوزيع ،عمان (الأردن)،ط1 2106،

27)سماح عبد الله عبد الحميد ،القيم الإجتماعية في الدراما التلفزيونية ،العربي للنشر و التوزيع ،القاهرة ،مصر ،ط1 ،2017،

28)سناء محمد سليمان: مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهاراته الاساسية عالم الكتب للنشر والتوزيع القاهرة مصر ط1 2009.

29)سيسيل بيشو ،قاموس الحركات الإجتماعية ،دار النشر صفصافة للنشر و التوزيع و الدراسات ،المسجد الأقصى فلسطين ،طبعة 1 ،2019

30)شحاته سليمان محمد سليمان مناهج البحث بين النظرية والتطبيق مركز اسكندرية للكتاب ، الاسكندرية ، مصر ط2005،1

31)صبحي محمد فتوص ، دراسات في علم اجتماع ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ط 1 ، 2000 صلاح أحمد العزي، دور النشئة الإجتماعية في الحد من السلوك الإجرامي ،فيداء للنشر و التوزيع ،ط1 عمان الأردن 2010،

32)صلاح الفردي ،دور التنشئة الإجتماعية في الحد من السلوك الإجرامي ،المنهل ،عمان الأردن 2011،

33)طارق الصادق عبد السلام ،خالد بن عبد العزيز الشريدة ،مقدمة في علم إجتماع ،دار الجنان للنشر و التوزيع ،الأردن ،ط 1

34)طارق إلياس ،الحماية من الإختراق ،دور العلاقات العامة و الإعلام ،مركز الخبرات المهنية للإدارة "يميك" ،القاهرة ،ط 1 ،مصر 2020

35)طارق الياس ،الخروج من العلاقات بلا خسائر ،مركز الخبرات المهنية للإدارة ،بميك القاهرة ،د ط ، 2020 .

36)طاهر حسو الزبياري ،النظرية السوسيولوجية المعاصرة ،دار البيروني للنشر و التوزيع ،ط 1 ،عمان (الأردن) ،2016

37) طلال أبو عفيفة ،أصول علم الإجرام و العقاب ،دار الجندي للنشر و التوزيع ،القدس (فلسطين) ،ط 1، 2013 .

38) طه جابر العلواني ،التوجيه الإسلامي للخدمة الإجتماعية المنهج و المجالات ،المعهد العالمي للفكر الإسلامي ،القاهرة ،مصر 1997

39) عبد الرحمان بن عنتر ادارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية ، علوم والتسيير ، العلوم التجارية ، جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس (الجزائر) 2020

40) عبد المنعم عبداكي ، علم الاجتماع الصناعي ، المصنع ومشكلاته الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث : الاسكندرية 1984

41) عصام محمد منصور ،المدخل إلى علم إجتماع ،دار الخليج للنشر و التوزيع ،عمان ،الاردن ،د ط 2017 .

42) فرج عبد القادر طه علم ال الصناعي في التنظيم ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1975 ص 102

43) فوزية عبد الستار ،مبادئ علم الإجرام و علم العقاب ،دار النهضة العربية للطباعة و النشر و التوزيع ،ط 1 ،1985 بيروت (لبنان).

44) لولوة مطلق جاسر ،العنف الأسري ،دراسة ميدانية (على تلميذات الصف السادس إعدادي) ،نماذج من المدارس الحكومية في محافظة الجهراء ،ط 1 ،الكويت ،2015.

45) محمد المبيضين عقلة : محمد جادات اسامة ، التدريب الاداري الموجه بالأداء المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة 2001

46) محمد عاطف غيث : قاموس علم اجتماع دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية (مصر) ط 1 ص 433

47) محمد عبد الكريم الحوراني ،النظرية المعاصرة في علم إجتماع ،دار مجدلاوي ،ط 1 ،عمان 2007 .

48) محمد هلال ؟؟ ادارة الاداء مركز تطوير الاداء والتنمية ، القاهرة ط1 –199

49)مدحت محمد أبو النصر ،الخدمة الإجتماعية في المجال المدرسي ،المجموعة العربية للتدريب و النشر ،مصر ،دط،2017

50)المدخل الى التربية والتعليم عبد الله الرشدان ونعيم جعيني دار الشروق الاردن 199

51)مراد الدياني ،محسن بوعزيزي ،مناهج البحث في العلوم الإجتماعية و الإنسانية ،المركز العربي للأبحاث و الدراسات السياسات ،د ط ،دوحة (القطر) ،2022 .

52)مروان ابو حبيب : غاري هاميل : ريادة اللاثورة في الأمثال : العكيبان للنشر : الرياض (المملكة العربية السعودية) ط1 2002

53)مروان عبد المجيد : اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية المرسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان (الاردن) ط1 ،2000

54)المنتدى العربي لموارد البشرية : نشر في 15سبتمبر 2010 تاريخ التصفح 2 مارس 2022- -18:10

55)ميغيل كابريرا ، مفهوم المجتمع في العلوم الاجتماعية ، المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية (طبقة الاولى 2022

56)نداء محمد الصوص ، السلوك الوظيفي ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان (الاردن) مصر ، 2008

57)ولد الصديق الميلود : مكافحة الارهاب (بين مشكلة المفهوم واختلاف المعايير عند التطبيق) مركز الكتاب الاكاديمي : عمان ، ط1 2016.

مذكرات جامعية

1)امينة مخلوفي ، اكرام بوسعيد ، بيئة العمل واثرها في ممارسة اخلاقية العمل (دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز) ، مديرية التوزيع ، ادرار ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص تعليم وعمل 2020 – 2021

2)خلفاوي عزيزة ،نزريات سوسيولوجية للتربية ،مذكرة ماستر ،تربية علم الإجتماع ،جامعة عبد الحميد مهري ،قسنطينة 2 ،2018-2019 .

3)رتيبة حاج مهدي ، مذكرة تخرج مكملة لشهادة الماستر في علم اجتماع : علاقات العمل وتأثيرها على السلوك التنظيمي ، دراسة ميدانية لمديرية تكنولوجيات الاحلام والاتصال والمعلومات " المسيلة (الجزائر) 2016-2015

4)يزيد عباسي ،عبد العالي دبلة ،مشكلات الشباب الإجتماعية في ضوء التغيرات الإجتماعية الراهنة في الجزائر ،دار ميدانية على عينة من طلبة جامعة جيجل (القطب الجامعي ،تاموست "جيجل" ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،العلوم في علم إجتماع ،جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر) ،2015-2016

مجلات

1) محمد الجوهري ،عدلي السمري ،المشكلات الإجتماعية ،دار المسيرة للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن ،الطبعة الأولى 2011 حميلة بن زاف ،المشكلات الإجتماعية من منظور سوسيولوجي ،مجلة أفاق للبحوث و الدراسات ،جامعة ورقلة (الجزائر) ،د ط ،2022 .

2) حنان ظاهر علي الشهري ،دور الخدمة الإجتماعية للحد من المشكلات الأسرية للمتأخرين دراسيا ،مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،جامعة أم القرى ،المملكة العربية السعودية ،د ط ،2012 .

مواقع الأنترنت

http://matahen.com/اسباب .21:16، 2023

http//www.almrsal.com.16mia.19:50

www.nlzamy.com /26/05/2023/17/53

http://ar.wikipedia.org/27/05/2023 , 22 :43

الملاحق

المحور الأول : البيانات الشخصية

1- **الجنس :** ذكر ☐ أنثى ☐

2 **السنة :** .....سنة

3- الحالة الاجتماعية :

أعزب ☐ مطلق ☐ متزوج ☐

4- المستوى التعليمي :

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

5- مكان الاقامة : حضري ☐ ☐

6- سنوات الخبرة : .....س

7- كيف تتنقل الى مكان العمل ؟

سيارة خاصة ☐

حافلة عمومية ☐

نقل خاص بالمؤسسة ☐

المشي ☐

8- **كم يبلغ راتبك الشهري ؟**

أقل من 25000 دج ☐

من 25000 - 35000 دج ☐

أكثر من 35000 دج ☐

9- نوع الوظيفة ؟

.....

المحور الثاني : كيف تؤثر البيئة الاجتماعية على تغيب العامل عن عمله

10- هل تتغيب عن العمل ؟ ولماذا ؟

.....

11- هل مشاكلك الاسرية تأثر على ادائك الوظيفي ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت بـ نعم فيما تتمثل هذه المشكلات ؟

- غياب التكافؤ بين الزوجين ☐
- فقدان القدرة على ايجاد توازن بين العمل و الحياة العائلية ☐
- مرض احد افراد الاسرة ☐
- رعاية الابناء ☐
- اخرى ☐

12- هل راتبك الشهري يلبي احتياجاتك ؟

نعم ☐ لا ☐

13- هل تتعرض لعقوبة في حالة تغيبك عن العمل نتيجة ظرف عائلي ؟

نعم ☐ لا ☐

- اذا كانت الاجابة ب نعم تتمثل العقوبة في
- الانذار الرسمي ☐
- الخصم من الاجر ☐
- الفصل المؤقت من العمل ☐
- الزيادة في ساعات العمل ☐

14- هل تعاني من مشاكل أسرية ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم :

عمل الزوجة ☐

مشكلة السكن ☐

اخرى ☐

15 – في حالة واجهتك مشكلة عائلية هل تتلقى الدعم من افراد المؤسسة

نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم تتلقى الدعم

- مسؤول مباشر ☐
- جماعة العمل ☐
- الاصدقاء المقربون في العمل ☐
- اخرى ☐

16- هل صادفتك مشكلات اجتماعية تعرقل عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت ب نعم يعود ذلك الى :

- مشكلات السكن وظروف الاقامة ☐
- عدم كفاية الدخل للاحتياجات الضرورية للعامل ☐
- نقص في شبكة النقل و الموصلات ☐
- البيئة المحيطة غير مناسبة ☐
- اخرى ☐

17- هل الاختلاف في اسلوب تفكير المجتمع يؤثر على مهام العامل ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت اجابتك بـ نعم يعود ذلك الى :

- التمييز الجنسي ☐
- العادات و التقاليد ☐
- خروج المرأة للعمل ☐
- اخرى ☐

18- هل انت راضي على سلم الاجور؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الاجابة ب لا لماذا ؟

الجهد المبذول أكثر من الاجر ☐

نوعية العمل تتطلب اجر كبير ☐

غلاء المعيشية يتطلب اجر كبير ☐

19- ماهي معايير الترقية في مؤسستكم ؟

- حسب الاقدمية ☐
- الاجتهاد و الانضباط في العمل ☐
- حسب القوانين المسيرة ☐
- اخرى ☐

المحور الثالث : كيف تؤثر البيئة التنظيمية على العامل في عمله ؟

20- هل انت راضي عن وضعيتك داخل هذه المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

- اذا كانت اجابتك بـ لا يعود ذلك الى :
- تسلط رب العمل ☐
- التحيز و التمييز بين العمال ☐
- عدم شعور الموظفين بالتحفيز ☐
- اخرى ☐

21- هل هناك نظام عادل في المكافآت و الحوافز بين زملائك ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت اجابتك بـ لا كيف يؤثر ذلك على نفسيتك ؟

- العصبية ☐
- الدخول في نزاعات ☐
- عدم بذل مجهود أكبر في العمل ☐

- اخرى ☐

22- كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل ؟

جيدة ☐ ☐ متوسطة ☐

23- كيف هي علاقتك مع رئيس عملك ؟

جيدة ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

24- هل تتوافق واجباتك المهنية مع ما ينص عليه القانون الداخلي للمؤسسة ؟

نعم ☐ ☐

اذا كانت اجابتك ب لا تعود الى :

- زيادة الحجم الساعي ☐
- سلم التنقيط في المردودية ☐
- عدم المساواة في تطبيق القانون ☐
- اخرى ☐

25- هل هناك نقص في الوسائل و الادوات اللازمة للعمل ؟

نعم ☐ لا ☐ .