

أسباب غياب الموظفين عن المؤسسة التعليمية في ضوء بعض المتغيرات

The reasons for the absence of employees from the educational institution in the light of some variables

إعداد

خوله يحيى محمد الحازمي

Khawla Yahya Muhammad Al-Hazmi

مر اقب طلبة بالكلية الجامعية بصببا جامعة جازان - المملكة العربية السعودية

Doi: 10.33850/ajahs.2021.200836

القبول : ٢٠٢١/ ٨ / ١٨

الاستلام : ٢٠٢١/ ٨ / ٦

الحازمي ، خوله يحيى محمد (٢٠٢١). أسباب غياب الموظفين عن المؤسسة التعليمية في ضوء بعض المتغيرات. *المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب. مج ٥، ع ٢٠، ص ١٦١ - ١٧٤.

أسباب غياب الموظفين عن المؤسسة التعليمية في ضوء بعض المتغيرات

المستخلص :

استهدف البحث تعرّف أسباب غياب الموظفين عن الدوام الرسمي في المؤسسة التعليمية في المملكة العربية السعودية، وتعرف أثر متغير النوع، والخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان العمل في أسباب الغياب. لتحقيق ذلك، تم عمل استبانتيين الأولى تقيس أسباب غياب الموظفين مكونة من (٢٥) مفردة، توزعت على خمسة محاور، والثانية تقيس نتائج غياب الموظفين مكونة من ٢٥ مفردة موزعة على خمسة محاور. وبعد التحقق من صدق الاستبانتيين وثباتهما، تم تطبيقهما على عينة عشوائية تم اختيارها من إدارة التعليم بمنطقة جازان مكونة من موظفي المؤسسات التعليمية ومعلميها بالمملكة وباستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين المتعدد. توصل البحث إلى أن أهم أسباب غياب الموظفين تتعلق بالرضا الوظيفي ، ثم الكفاءة المهنية ثم الأوضاع الاجتماعية والأسرية ثم الأوضاع الصحية أما عن أثر ونتيجة الغياب على المؤسسة التعليمية فأثبتت البحث أن من أهم هذه الآثار التأثير على تحصيل الطلبة العلمي والأداء السلوكي وقدرتهم على مواكبة الأساليب التعليمية الحديثة وتقليد صغار العاملين والموظفين لأقرانهم الغائبين مما يضر بالعملية التعليمية بالمؤسسة ككل وأوصى البحث بالعمل الجاد من أجل التغلب على هذه المشكلة لرفعة وطننا الغالي.

الكلمات المفتاحية: الغياب، أسباب الغياب، غياب المعلمين، غياب الموظفين، المؤسسات التعليمية، أثر الغياب

Abstract:

The research aimed to identify the reasons for the absence of employees from the official working hours in the educational institution in the Kingdom of Saudi Arabia, and to know the impact of the variables of gender, experience, marital status, and workplace on the reasons for absence. To achieve this, two questionnaires were created, the first measuring the reasons for employee absenteeism, consisting of (25) items, distributed over five axes, and the second measuring the results of employee absenteeism, consisting of 25 items distributed over five axes. After verifying the validity and reliability of the two questionnaires, They were applied to a random sample selected from the Department of Education in Jazan region, consisting of

employees and teachers of educational institutions in the Kingdom, using arithmetic averages, standard deviations, Pearson correlation coefficient and multiple variance analysis. The research found that the most important reasons for the absence of employees are related to job satisfaction, then professional competence, then social and family conditions, and then health conditions. Imitating young workers and employees to their absent peers, which is detrimental to the educational process of the institution as a whole. The research recommended hard work in order to overcome this problem for the sake of our dear country.

مقدمة

تولي إدارات المؤسسات المختلفة العنصر البشري اهتماما كبيرا، من خلال البحث عن العوامل المؤثر في إنتاجية وكفاءة أفرادها، حيث يسعى المسؤولون إلى أن يصل العاملون في إنتاجيتهم وكفاءتهم إلى أقصى درجة ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الإدارات على توفير أسباب النجاح والعناصر المؤهلة للقيام بأدائهم على أكمل وجه.

كما تحرص النظم والإدارة التربوية على وضع التشريعات والقوانين التي تضبط ساعات حضور المعلم والموظف وانصرافهم أو غيابهم، فوجود المعلم والموظف يعد من الأمور المهمة التي تزيد وتعلي من كفاءة المؤسسة التعليمية.

وحظيت ظاهرة غياب الموظف والمعلم باهتمام كبير من المسؤولين التربويين والإداريين والمشرفين على العملية التعليمية، مما يجعل دراستها والوقوف على أسبابها ضرورة لازمة، من أجل تحليل انعكاساتها وآثارها السلبية في أداء العملية التعليمية، ومن أجل رفع مستوى الكفاءة الداخلية للمؤسسة.

وبعد الغياب عن العمل ظاهرة تقلق المسؤولين ويعملوا جاهدين للبحث عن حل لها. ويعود الغياب عن العمل إلى أسباب كثيرة منها (مادية - واجتماعية - ونفسية- وبيئية - وصحية ... وغيرها). كما يمكن أن تعود إلى المؤسسة نفسها والأنظمة المتبعة بها وطبيعة العلاقات الإنسانية بين أفرادها.

ويعرف مكتب العمل بالولايات المتحدة الأمريكية الغياب عن الدوام الرسمي أنه: "عدم حضور العامل إلى عمله في أيام العمل المقررة والذي يعني انقطاعه عن الحضور بسبب المرض أو شيء يعيقه عن العمل زيادة عن التغيب غير المصرح به لأسباب إرادية أو لا إرادية (الدقس، ٢٠٠٥م، ص ١٨٩).

وأشار الجابري في دراسة (٢٠٠٦) لبعض الأسباب لغياب المعلم أو الموظف عن الدوام الرسمي في المملكة العربية السعودية منها الممارسات الإدارية الخاطئة التي تقوم بها إدارة المدرسة، فهناك بعض القيادات لا يطبقون النظام على الموظف أو المعلم الغائب بل يوجد تهاون ومحاباة للبعض دون الآخر.

مشكلة البحث:

لكل بحث مشكلة وتنبع أهمية البحث من أهميتها ودقته من دقتها؛ لذلك كان هذا بحثاً مهماً انسجاماً مع جسامته وعظم أثر من سيتعرض لهم، فهو سيجيب عن التساؤل الرئيس للدراسة وهو: " ما أسباب غياب الموظفين والمعلمين على المؤسسات التعليمية؟ "

فالتزام الموظف أو المعلم بالحضور وعدم الغياب يزيد من كفاءتها ونتاجيتها، والعكس صحيح له انعكاسات سلبية على العملية التعليمية متمثلة في تدني التحصيل الدراسي لدى الطلاب وانخفاض جود الأداء التعليمي بالمدرسة.

إن مثل هذا البحث من المتوقع له أن يساهم في إيضاح الصورة ووضع الاستنتاجات حول هذه القضية المهمة التي ينتقل أثرها إلى كافة شرائح المجتمع وثنى جوانبه، كما تلعب دوراً مركزياً في تحديد ظروف ومحددات ونتائج تطور أو إخفاق المؤسسة التعليمية؛ ولهذا سيتم إجراء هذا البحث حول تلك القضية.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

- الكشف عن أسباب غياب الموظفين في المؤسسة التعليمية.
- التعرف على أثر غياب الموظفين على المؤسسة التعليمية.

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في تقديم نتائج تكشف عن الأسباب الرئيسة لغياب المعلم والموظف عن المدرسة. ، كما تساعد المسؤولين عن الكشف الممارسات الإدارية الخاطئة التي تؤدي أو تكون سبب في غياب الموظف أو المعلم ، كما توصي المسؤولين بالعمل على حل مشكلة الغياب المتكرر للموظف أو المعلم عن المدرسة وتؤكد الدراسة أيضا عن أهمية الحضور الفعلي للموظفين والعاملين في المؤسسات التعليمية وما له من تأثيرات على تطور المؤسسة ورفعتها كما تكمن في مدى ما يوفره هذا البحث من معلومات نظرية واستبيانات تطبيقية حول أسباب وأثر التغيب يمكن استخدامها داخل المؤسسات التعليمية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع عينة عشوائية من معلمي وموظفي إدارة التعليمية بمنطقة جازان للعام الدراسي ١٤٤٣هـ-٢٠٢٢م والبالغ عدد (١٥٠) من المعلمين والمعلمات والموظفين والموظفات

جدول (١) مجتمع الدراسة موزع حسب المرحلة التعليمية والنوع

المرحلة	معلمين	معلمات	موظفين	موظفات	المجموع
الابتدائية	١٥	١٣	١٥	١٢	٥٥
المتوسطة	١٢	١١	١٨	٨	٤٩
الثانوية	١٧	١٣	٧	٩	٤٦

جدول (٢) عينة الدراسة موزعة حسب النوع والحالة الاجتماعية ومكان العمل والخبر

النوع	المتغير وفتته	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	٩٠	٦٠%
	إناث	٦٠	٤٠%
الحالة الاجتماعية	متزوج	٥٢	٤٢%
	أعزب	٣١	٢١%
	مطلق	٤٠	٢٦%
	أرمل	٢٧	١٩%
مكان العمل	نفس المدينة	٩٥	٧٠%
	خارج المدينة	٥٥	٣٠%
الخبرة في العمل	١٠-١	٥٢	٣٥%
	٢٠-١٠	٦٦	٥١%
	٢٥-٢٠	٣٢	١٤%

حدود البحث:

يمكن حصر حدود هذا البحث في:

- 1- حدود الموضوع وتنحصر في: "غياب المعلمين والمعلمات والموظفين والموظفات وأسبابه وأثره على المؤسسة التعليمية".
- 2- الحدود البشرية: يجري هذا البحث على عينة عشوائية من الموظفين والمعلمين بالمؤسسات التعليمية.
- 3- الحدود المكانية: يجري هذا البحث في مدارس إدارة التعليم بمنطقة جازان
- 4- الحدود الزمانية: يجري هذا البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٤٣هـ-٢٠٢٢م

فرضيات البحث: يقوم هذه البحث على عدد من الفرضيات هي:

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو أثر تغيب المعلمين والمعلمات والموظفين في المؤسسة التعليمية.
 - ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث نحو أسباب تغيب المعلمين والمعلمات والموظفين في المؤسسة التعليمية.
- مصطلحات البحث الإجرائية:** اعتمدت الدراسة في تعريف غياب الموظف عن المؤسسة التعليمية بأنه: "عدم حضور المعلم أو الموظف إلى المدرسة في ساعات الدوام الرسمية سواء بسبب لا إرادي، أو سبب إرادي.

الإطار النظري

أولاً: حق الطفل في التعليم

المعلم من أهم العناصر الأساسية لنجاح أهداف التربية والتعليم وتحقيقها، وأنه المحور الأساس والمحرك الفعال لنجاح أي مشروع تربوي وتعليمي، ومن المشكلات التي تواجه المسؤولين في التربية والتعليم غياب المعلمين والموظفين المتكرر، ما يسبب إرباكاً لهيئة المدرسة، وقد يؤدي إلى نتائج وأضرار وخيمة كتعطيل الدراسة في الفصول التي يدرسها، مما يترتب عليه تأخير إتمام مفردات المنهج بالصورة الصحيحة، ويترتب على ذلك عدم إدراك التلاميذ لتلك المفردات فضلاً عن الإخلال بنظام المدرسة الرسمي وإضراره بسلوكيات طلابه الذين يحاكونه في تصرفاته

إن من أهم الحقوق الواجب توفيرها للأطفال، حق التعليم الأساسي المتكامل الملبي لحاجاتهم بشكل شمولي، ولضمان ذلك تم التوافق على جملة من القواعد والنظم التي تضمن تلك الحقوق وهي:

١- إقرار الدول بحق الطفل في التربية والتعليم ، ولكي تضمن حصوله على هذا الحق بشكل مضطرد

منتظم ، وعلى أساس تكافؤ الفرص ، فإنها سوف تعمل وبصورة خاصة على

أ- جعل التعليم الابتدائي إلزامياً ومجانياً للجميع.

ب- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتشجيع انتظام دوام الأطفال في المدارس وتخفيض نسبة التسرب

ج- جعل المعلومات والمبادئ الإرشادية التربوية والمهنية متوافرة لجميع الأطفال وفي متناولهم.

٢- تتخذ الدول الأطراف كافة التدابير المناسبة لضمان إدارة النظام في المدارس على نحو يتماشى مع كرامة الإنسانية ويتوافق مع هذه الاتفاقية . (ميثاق حقوق الطفل

، ١٩٨٩)

أسباب غياب المعلمين والموظفين:

إن عدم حضور المدرسين والموظفين للمؤسسات التعليمية وتغييبهم عنها تعود لجملة من الأسباب المتداخلة والمتعددة يذكر منها:

١. انعدام العقاب من الرئيس المباشر والحزم من قبل الإدارة العامة للتربية والتعليم، وتكليف المعلم الحاضر بالانتظار في حصص المعلم الغائب، وانعدام المصداقية والموضوعية في تقدير الأداء الوظيفي للمعلم، وتهاون بعض مديري المدارس في تطبيق النظام على الغائبين أو المتأخرين، والعشوائية والمحابة في توجيه المعلمين إلى المدارس.

٢. انعدام الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين المنتظمين، واعتماد بعض المعلمين على الوساطة في تدبير أمر التقارير الطبية وتجاهل بعض الدوائر الحكومية مساعدة المعلمين رغم معرفتهم بالدور الاجتماعي الذي يقومون به، والسهو الزائد ما يؤدي إلى الشعور بالإرهاق، وتورط بعض المعلمين في مسائل مالية لا يستطيعون الوفاء بها، وتقديم الأعمال الخاصة للمعلم (من تجارة ونحوها) على العمل التعليمي الحكومي العام (الجابري وآخرون، ٢٠٠٦).

٣. الإضرابات التي يخوضها المعلمون والأساتذة لتحقيق مطالبهم (الطيب، ٢٠٠٦).

أهمية وجود المعلمين داخل الغرف الصفية:

إن وجود المعلم داخل الغرفة الصفية ينعكس إيجاباً على الطلبة، مما يعمل على تكثيف استفادتهم من وجودهم داخل الحجرة الصفية، كون المعلم يقوم بالاتي:

١- دوره في ضبط الإدارة الصفية حيث يقع على عاتقه:

أ- تفقد الحضور والغياب.

ب- توزيع الكتب والدفاتر.

ج- تأمين الوسائل والمواد التعليمية.

د- المحافظة على ترتيب مناسب للمقاعد.

هـ- الإشراف على نظافة الصف وتهويته وإضاءته (منصوري، ٢٠٠٥).

٢- اكتشاف نواحي القوة والضعف لدى التلاميذ وإعداد برامج إثراء أو تقوية أو علاج لها.

٣- تشجيع التلميذ على اكتشاف العلاقات المختلفة بين المواد المتعلمة الجديدة و بين المعلومات القديمة، و ذلك من أجل تسهيل عملية الانتقال بحيث تكون قدرة التلميذ على التحصيل أفضل.

٤- استخدام الوسائل التعليمية المختلفة كالسمعية والبصرية و المحسوسة المناسبة للدرس لإيصال المعلومة بطريقة أفضل و أسرع.

٥- تكليف التلميذ بعمل أنشطة خاصة به و مناسبة لقدراته و متابعتها.

٦- خلق جو من التعاون بين التلميذ و بين المعلم.

٧- تقييم الصفات المميزة للمادة الجديدة و التأكد من فهم التلميذ لها و أن يربطها بمعلومات سابقة. (شقردي، ٢٠٠٥)

مما سبق يتبين مدى الأهمية القصوى لوجود الموظفين والمعلمين داخل المؤسسة التعليمية ، ويظهر عمق الانعكاسات السلبية على الطلبة والمؤسسة ككل في حال عدم تواجدهم.

الأدوار التي يمثلها المعلم في المؤسسة التعليمية:

يمثل المعلم في العصر التربوي الحديث عدة أدوار تربوية اجتماعية تسير روح العصر والتطور منها:

- ١- دور المعلم بوصفه ميسرا لاكتساب المعرفة.
- ٢- دور المعلم بصفته منظما للتعليم.
- ٣- دور المعلم في رعاية تلاميذه نحو النمو المتكامل (جامعة القدس المفتوحة، ٢٠٠٠)
- ٤- دور المعلم كخبير وماهر في مهنة التدريس والتعليم
- ٥- دور المعلم كمسئول عن مستوى تحصيل الطلاب وتقييمه
- ٦- دور المعلم كمرشد نفسي
- ٧- دور المعلم كنموذج

الغياب عن المؤسسة التعليمية

إن غياب المعلمين يؤثر سلبا في مستوى الأداء المدرسي، فهومن أسباب انخفاض أداء الطلبة، وتدني تحصيلهم، فضلا عن كونه يشكل خسارة مادية، وهدرا للموارد البشرية والمادية (Bradlelya, Green & Leevesd,2007) يُعد الغياب عن العمل ظاهرة مقلقة لا بد من معالجتها؛ فهي من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات المجتمعية على حدٍ سواء الإنتاجية منها أو الخدمية؛ فالغياب يشكل أحد أنماط الفاقد

البشري في العمل، كما وأن الخطط التنموية في المجتمعات تعتمد أساسا على القوى البشرية، وبالتالي فإن فقدانها سوف يؤثر سلبا على كفاءتها، أو أدائها الإنتاجي (العريني، ٢٠٠٦) أما بالنسبة لأسباب غياب المعلم عن الدوام الرسمي في المملكة العربية السعودية فقد أشارت دراسة الجابر (٢٠٠٦) إلى أن غياب المعلمين يعود لجملة من الأسباب المتداخلة والمتعددة، إلا أن معظمها ترجع إلى ممارسات إدارية خاطئة تقوم بها إدارة المدرسة، والتي تفتقر إلى الموضوعية، أو التعامل مع القضايا والأمر بشيء من المصداقية والشفافية في اتخاذ الإجراءات اللازمة، وخاصة في تقدير الأداء الوظيفي للمعلم؛ حيث يوجد هنا نوع من التهاون لدى بعض

مديري المدارس في تطبيق النظام على الغائبين أو المتأخرين، فضلا عن الممارسات العشوائية والمحابة في توجيه عملية حضور المعلمين إلى المدارس وضبطها. يُعد التزام المعلم بالدوام الرسمي وحضوره اليومي للمدرسة أحد مؤشرات جودة الأداء المدرسي. كما وأن تكرار غياب المعلم والموظف عن المدرسة له الكثير من الانعكاسات السلبية على العملية التربوية برمتها، متمثلة في تدني مستوى التحصيل الدراسي لدى المتعلمين وانخفاض جودة الأداء التعليمي بالمدرسة.

الدراسات السابقة:

وفيما يلي عرضاً لأهم الدراسات السابقة التي تناولت مثل هذا البحث:

١- دراسة (مركز الإشراف التربوي، ٢٠٠٦) بعنوان: ظاهرة غياب المعلمين وكيفية القضاء عليها. دعت الدراسة إلى النظر لجميع المعلمين في المدرسة بعين المساواة وعدم محابة بعضهم، ومراعاة مبدأ العدل في توزيع أنصبة الحصص بين المعلمين، وكذلك الأعباء وبصورة واضحة ومقتنعة للجميع، وطالبت الدراسة التي كانت حول ظاهرة غياب المعلمين وكيفية القضاء عليها والتي شارك فيها معلمون ومديرو مدارس ومشرفون تربويون وطلاب مراعاة التوازن في حصص المعلم على أيام الأسبوع، ومراعاة اللوائح والأنظمة وعدم تجاوزها والتأكيد على ضرورة توجيه مسائلة للغائب فور مباشرته بعد الإجازة مع مراعاة التوجيهات الإسلامية في فن التعامل مع الآخرين وأهمية المحاور بالمنطق ولين الجانب من قبل مدير المدرسة مع المعلمين، وأشارت الدراسة إلى أن الآثار التربوية والتعليمية المتعلقة بظاهرة غياب المعلمين كثيرة منها تدني مستوى التحصيل الدراسي وضعف القدرة في المعلم وإهمال الطلاب لمراجعة دروسهم وحل الواجبات وتعطيل الدراسة داخل الصف مما ينجم عنه بعض الممارسات الخاطئة من قبل الطلاب وتأخر اختبارات بعض الصفوف وعدم تنفيذ الأنشطة والفعاليات وفقد الطالب لعدد من القيم مثل الجدية والأمانة واستثمار الوقت وبالمقابل قد يكتسب بعض السلوكيات غير المرغوب فيها مثل الاستهتار وعدم الحرص على الوقت وفقد الطلاب لحب المادة الدراسية.

٢- دراسة (الجابري، ٢٠٠٦) بعنوان: أسباب غياب المعلمين المتكرر في المدارس الحكومية بالمدينة المنورة والحلول المقترحة للحد منها. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين المتكرر، ومعرفة الطرق التي تحد من هذه الأسباب، وتقع هذه الدراسة في دائرة الدراسات الوصفية المسحية، وتم اعتماد المنهج الوصفي (التحليلي) منهجاً لها، وتكونت العينة من مديري المدارس والمعلمين، وتم تحليل البيانات وتفسير المعلومات ومناقشتها بعد جمعها من خلال استبانة

تكونت في صورتها النهائية من (٧١) عبارة، وصولاً إلى النتائج والتوصيات. لقد بينت نتائج الدراسة أن أسباب غياب المدرسين تندرج تحت المحاور الآتية:

- جانب الجو المدرسي.
 - جانب الأنظمة الإدارية.
 - الجانب الاجتماعي للمعلم.
 - الجانب الصحي للمعلم.
 - جانب شخصية المعلم وإعداده.
- وفي ضوء تلك النتائج أوصى البحث بمجموعة من التوصيات للحد من تلك المشكلة وتضمنت التوصيات ما يلي:
- * أن يستحدث قسم في إدارات التربية والتعليم لمعالجة أمور المعلمين والموظفين الاجتماعية من خلال باحثين متخصصين، ومحاورة المعلمين متكرري الغياب.
 - * وضع معايير دقيقة لاختيار من يعمل في مهنة التعليم.
 - * اختيار مديري المدارس بعناية تامة بعيداً عن المجاملة والمحسوبية، وإلحاقهم ببرامج تدريبية لتطوير كفاءتهم الإدارية.
 - * إيجاد حوافز مادية أو معنوية للمعلمين المنتظمين.
 - * نقل المعلم كثير الغياب نقلاً تأديبياً إلى خارج المنطقة، مع تقدير وضع من لديه ظروف يصعب شرحها .

٣- دراسة (فايع و مشيط، ٢٠٠١) بعنوان: غياب المعلم وعدم مصداقية التقارير الطبية تتسبب في سلبيات لا حصر لها. لقد هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب غياب المعلمين، وما تشكله من سلبيات، وخلصت إلى نتائج مهمة، حيث بينت الدراسة أن غياب المعلم عن المدرسة ينتج عنه أمور سلبية لا حصر لها قد لا يعرفها من ليس لهم علاقة بالتعليم، فغياب المعلم ليوم واحد يعني إحداث ربكة في جدول وأعمال المدرسة في ذلك اليوم، وإضافة أعباء ثقيلة على بعض المعلمين لأنهم سيقومون بإشغال حصص زميلهم، بينما قد يكون البعض منهم لديه من الأنشطة والواجبات المتعلقة بطلابه ما يكفيه عن تحمل أعباء جديدة تضاف إليه، وغياب المعلم عن المدرسة يعني تأخره في المنهج وتعطيله لأبنائه التلاميذ، الذين لديهم واجبات تحتاج إلى متابعة.

إن بعض مديري المدارس قد يسهم بشكل غير مباشر في استمرار بعض المعلمين في الغياب وذلك حينما يتغاضى عن غيابهم وهذا يحدث حينما لا يقوم برفع أسماء الغائبين مما يخلق أيضاً نوعاً من الإشكالات لدى المعلمين الآخرين نظراً لما يرونه من تمايز في المعاملة من قبل مدير المدرسة، والطامة الكبرى إذا كان مدير المدرسة أو وكيله من أصحاب الغياب المتكرر وهم القدوة في مدارسهم.

إن مسألة غياب بعض المعلمين ثم حصول الأكثرية منهم على تقارير طبية تفتقر إلى المصداقية يجعلنا نتساءل وبكل صراحة عن مصداقية التقارير الطبية، والجهات التي تمنحها، وعن الطريقة الصحيحة التي يجب أن تسلك للتأكد من صحتها

مع ضرورة إيجاد حلول تحد من تغيب المعلم بدون عذر مقنع، ولا بد أن نفهم أن غياب المعلم عن المدرسة يختلف جدا عن غياب الموظف عن عمله برغم أن الغياب عن أي جهة ما فيه تعطيل لمصالح عديدة.

٤- دراسة (العريني، ٢٠٠٦) بعنوان: (عوامل هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديريها) وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤدي إلى هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديريها، وبيان أثر المتغيرات التالية (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت، سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية) على عينة الدراسة من حيث نظرتهم لأهم العوامل التي تؤدي إلى هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية. وكانت أداة البحث عبارة عن استبانة تحوي عدد (٣٧) عاملا من العوامل المضيق للوقت في المدارس، وقد وزعت الاستبانة على أفراد عينة الدراسة وعددهم (٨٨) مدير مدرسة ابتدائية داخل الرياض ويشكلون نسبة (٢٥%) من مديري المدارس الابتدائية العامة التابعة لوزارة المعارف بالرياض بينت الدراسة أن أكثر الأسباب التي تؤدي إلى هدر الوقت هي:

١. عدم وجود بديل فوري للمعلم الذي يغيب بصورة مفاجئة وطويلة.
 ٢. تأخر الدراسة في بداية العام نتيجة لعدم اكتمال المعلمين بالمدارس.
 ٣. اللامبالاة وضعف الشعور بالمسؤولية في الحفاظ على الوقت من قبل بعض المعلمين.
 ٤. حضور معلم بديل للمعلم الأساسي لأجل حفظ النظام بالفصل.
 ٥. غياب المعلم عن حضور بعض حصصه.
- وعلى ذلك يرى الباحث أن يتم الاهتمام أولا بعلاج العوامل ذات الحدة العالية في هدر الوقت مثل عدم وجود بديل فوري للمعلم الذي يغيب بصورة مفاجئة وطويلة، إضافة إلى ضعف الإشراف وقلة الحزم العادل من بعض مديري المدارس في ظل ضبابية الثواب والعقاب، تضمين بعض المقررات لطلاب المرحلة الابتدائية موضوعات عن أهمية الوقت واستثماره، وضرورة وجود معلمين بدلاء لدى إدارات التعليم لسد العجز المفاجئ في بعض المدارس.

الطريقة والإجراءات

مجتمع البحث:

تكون مجتمع الدراسة من موظفي ومعلمي المؤسسات التعليمية

عينة البحث:

أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٠) من موظفي المؤسسات التربوية تم اختيارهم بطريقة عشوائية كما تم توزيعهم تبعاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي لضمان تجانسهم.

منهج البحث:

اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي نظرا لملاءمته طبيعتها حيث يتم في هذا المنهج جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي لاستخراج النتائج المطلوبة.

أداة البحث:

اعتمادا على أدبيات البحث والدراسات السابقة واستشارة الخبراء تم بناء استبانتين لجمع البيانات من عينة الدراسة اشتملت كليهما على ٢٥ بند موزعة على خمسة أبعاد. الأولى تقيس أسباب الغياب والثانية تتطرق لأثر الغياب علي المؤسسة.

تقنين أداتي الدراسة:**صدق الأدوات:**

تم عرض أداتي الدراسة على بعض الأساتذة في مجال الإدارة التربوية وأوصوا بصلاحيتها بعد إجراء تعديلات أشاروا إليها سيادتهم وتم إجراء تلك التعديلات وإخراج الاستبانين بصورتها النهائية.

ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الأداة استخدمت معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج الثبات فبلغت نسبته الكلية على فقرات الاستبانة (٠,٨٣) في استبانة الأسباب أما استبانة الأثر فكانت النتيجة (٠,٨١) وهي نسبة ثبات تؤكد إمكانية استخدام الأداة.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات تم إدخال بياناتها للحاسب لتعالج بواسطة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) ، وقد استخدمت النسب المئوية والمتوسطات الحسابية .

نتائج البحث وتوصياته:

بينت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في استجابات عينة البحث حول أثر تغيب المعلمين والمعلمات والموظفين في المؤسسة التعليمية. ونفس ذلك إلى التشابه الكبير في نتائج الاستبيانات 2-بينت نتيجة الفحص انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في استجابات عينة البحث نحو أسباب تغيب المعلمين والمعلمات والموظفين في المؤسسة التعليمية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ويعود ذلك إلى وجود تقارب وتفاعل ثقافي وحواري بين شتى طبقات المجتمع العلمية في قضية وأداء الهيئات التدريسية وأثار تغيبهم عن مدارسهم، إضافة إلى عدم احتياج رصد تلك الأثار إلى مستويات علمية متقدمة لوضوحها وسهولة ملاحظتها.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم وضع هذه التوصية:

- ١- ربط العلاوة السنوية وتقارير الكفاءة والترقيات بالأداء الوظيفي للمعلم ومقدار التزامه بدوامه وذلك كإجراء عملي للحد من غياب المعلمين.
- ٢- ربط الإجازات المرضية للمعلم والموظف بموافقة مدير المدرسة أو القسم الذي يشرف عليه.
- ٣- وضع آلية مناسبة للتحقق من صحة التقارير الطبية التي يحضرها المدرسين.
- ٤- وضع الخطط العلاجية المناسبة التي تحد من التأثيرات السلبية لغياب المعلمين.
- ٥- ضرورة توجيه مسائلة للغائب عن العمل فور مباشرته للعمل بعد الإجازة.

قائمة المراجع

- جامعة القدس المفتوحة (٢٠٠٠) التعليم الابتدائي، برنامج التعليم المفتوح، فلسطين.
الجابري، سلمان (٢٠٠٦م) أسباب غياب المعلمين المتكرر في المدارس الحكومية بالمدينة المنورة، مجلة المعرفة، العدد ١٣٩.
تيشوري، عبد الرحمن (٢٠٠٥)، مصطلحات تربوية ، مجلة الحوار المتمدن، السعودية، عدد ١٣٦٧.
الطيب، خديجة (٢٠٠٦) الإضرابات والإجازات والشهادات المرضية تعرقل البرامج التعليمية بالمغرب، صحيفة الوطن، الرباط.
منصوري، احمد (٢٠٠٥) دور المعلم في الإدارة الصفية، الإمارات ،موقع خليفة بن زايد الإلكتروني www.khalifa.sch.ae ,
شقردي، مدير (٢٠٠٥) المعلم ودوره في اكتشاف صعوبات التعلم، الطائف، الموقع الإلكتروني للإدارة العامة للتربية والتعليم بالطائف ,
www.taifedu.gov.sa.
مركز الإشراف التربوي (٢٠٠٦) ظاهرة غياب المعلمين وكيفية القضاء ، جريدة المدينة، العدد ١٥٩٠٧، مكة المكرمة.
العرييني، عبدالعزيز (٢٠٠٦): عوامل هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديريها، الرياض، الموقع الإلكتروني www.angelfire.com/hgl
فايع، محمد ، وآخرون (٢٠٠٦) غياب المعلم وعدم مصداقية التقارير الطبية تتسبب في سلبيات لا حصر لها، السعودية ،موقع جريدة الجزيرة الإلكتروني ,
www.suhuf.net.sa.