

تاريخ استقبال المقال: 2019/04/01 تاريخ قبول نشر المقال: 2019/05/29 تاريخ نشر المقال: 2019/06/05

غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة - الأسباب والحلول The Absence of Teachers from Official Work from the Perspective of School Principals and Teachers in the Directorate of Education in Batinah South (Causes and Solutions)

د. سعود بن مبارك البادري¹

سيف بن بدر الكندي²

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة، والكشف عن تأثير متغيري العينة المستهدفة والنوع الاجتماعي على أسباب الغياب من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة، وتأثير متغيرات سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية ومكان العمل والجنسية والدخل الإضافي غير الراتب على أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر المعلمين، ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي والدرجة المالية. تكونت العينة من (298) مديراً ومعلمة؛ (37) مديراً و(261) معلمة بمدارس محافظة جنوب الباطنة، طُبِّق عليهم استبانة غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي، كلمات مفتاحية: الغياب، الدوام الرسمي، تعليمية جنوب الباطنة.

Abstract:

This study aims at identifying the reasons for the absence of teachers from official work as perceived by school principals and teachers in the Directorate of Education in Batinah South. It also seeks to detect the effect of the variables of targeted sample and gender on the causes of absence from the principals and teachers' point of view. This study also searches the effect of the variables of experience, social status, place of work, nationality, and extra income except salary on the absence of teachers from the perspective of teachers themselves. It also attempts to find whether there are statistically significant differences between the causes of teachers' absence according to the variables of qualification and financial grade. The sample consists of (298) schools principals and teachers [37 principals and 261 teachers] in Batinah South schools. A questionnaire was administered on the sample .

KEYWORDS : The absence , official work, Educational South Batinah.

¹ مرسل المقال: باحث تربوي - وزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان ، sd.albadri9@moe.om

² خبير تربوي - وزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان

المقدمة والخلفية النظرية

تُعد التربية والتعليم فعلاً جوهرياً حيويًا في حياة المجتمعات الإنسانية، والضامن لاستمرارها ثقافيًا وعنوان امتداد حضورها عبر الزمن عنصرًا فاعلاً في التاريخ مؤثرًا في مساره تأثيرًا إيجابيًا، وقديمًا كانت العملية التربوية موكلة أساسًا إلى الأسر والفعاليات المجتمعية، أما التعليم فقد ترك لأناس مختصين بتلك العلوم.

وأن الناظر إلى حال الدول سواء النامية أو المتقدمة يجد أنها في صراع دائم من أجل الارتقاء بمستوى التعليم لكل منها، حيث إنها ترى في التعليم عاملاً أساساً في تقدمها الاقتصادي والاجتماعي وغيره، وفي سبيل ذلك تجد أنها ترصد جزءاً كبيراً من ميزانياتها للارتقاء بالمستوى التعليمي لها وهذا قد يكون على حساب أمور أخرى ولكننا نجد تفاوتاً بين الدول في حجم هذه النفقات مما ينعكس بشكل مباشر على مستوى تقدم ورقي هذه الدول (ابو عسكر، 2009).

إلا أن هناك بعض الإشكالات والعقبات التي تمثل تحدياً كبيراً يواجه النظام التعليمي، فينعكس سلباً على سير العملية التعليمية، وبالتالي تؤثر على التنمية المنشودة في جميع مجالات ونواحي المجتمع ومن هذه التحديات الأعداد المتزايدة من الطلبة، ومناهج التعليم، وموانمة مخرجات التعليم مع سوق العمل، والمباني والتجهيزات المدرسية، وتدريب المعلمين وتأهيلهم (الحولي وشلدان، 2013).

فالمعلم يمثل أهم مدخلات النظام الإنتاجي وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة ورسم معالم مستقبلها، كما أنه يعتبر بمثابة الضابط لإيقاع حركة المجتمع والمحدد لمكانته بين الدول، وهو الغاية من عملية التنمية وأدائها الرئيسة في ذات الوقت، وقصور قدراته يعتبر السبب الرئيس لإخفاق برامج التنمية وعرقلة مسيرة التقدم (الفزاري، 2009).

ومن مظاهر ذلك القصور تغيب بعض المعلمين عن الدوام الرسمي؛ بالرغم من حرص النظم التربوية على وضع التشريعات والقوانين التي تضبط ساعات حضور المعلم وانصرافه أو غيابه، حرصاً منها للحفاظ على فاعلية أدائها؛ فوجود المعلم يعد من الأمور المهمة في العمل التعليمي من حيث إدارته، وتنظيمه بعيداً عن الفوضى (الإبراهيم، 2002) فغياب المعلم يؤثر سلباً في مستوى الأداء المدرسي، فهو من أسباب انخفاض أداء الطلبة وتدني تحصيلهم الدراسي، فضلاً عن كونه يشكل خسارة مادية، وهدراً للموارد البشرية والمادية للمدرسة ((Bradleya, Green & Leevesd, 2007).

وبناء على تقرير الفساد في العالم حول التعليم مفاده "عندما يضرب الفساد بجذوره في قطاع التعليم، فإن الفقراء والمحرومين يعانون أكثر من غيرهم. والتعليم أمر حاسم إذا ما أردنا تحقيق هدف إنهاء الفقر، وتعزيز الرخاء المشترك بحلول عام 2030. كما يقوض الفساد هدفاً على الدرجة نفسها من الأهمية، ألا وهو ضمان التحاق جميع الأطفال والشباب بالمدرسة والتعلم، وبينما يعوق الفساد جميع جهود التنمية، فإن وجوده يشكل عنصراً مهماً بالنسبة لقطاع التعليم، ولا سيما الأضرار الناجمة عن الفساد في واحد من أهم جوانب التعليم، ألا وهو تغيب المدرسين. وأوضحت الشواهد أن تغيب المعلمين يمثل مشكلة كبيرة في العديد من البلدان، ويتسبب في إهدار الموارد المالية ويؤثر سلباً في الطلاب (منظمة الشفافية العالمية، 2013).

ويُعد الغياب عن العمل ظاهرة مقلقة لا بد من معالجتها؛ فهي من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات المجتمعية على حد سواء الإنتاجية منها أو الخدمية؛ فالغياب يشكل أحد أنماط الفاقد البشري في العمل، كما وأن الخطط التنموية في المجتمعات تعتمد أساساً على القوى البشرية، وبالتالي فإن فقدانها سوف يؤثر سلباً على كفاءتها، أو أدائها الإنتاجي (العربي، 2006).

ويشير الرشدان (2001) إلى أن ارتفاع معدل الغياب بشكليه الجزئي والكامل يعد من المؤشرات السلبية في العمل التربوي، وتعمل على تهديد كيانه وزعزعة استقراره، لما يسببه من تفاقم الهدر التعليمي، وانخفاض إنتاجيته. كما يعد حضور المعلم والتزامه من المعايير التي يقاس في ضوءها الكفاءة الإنتاجية للتعليم؛ حيث أن نجاحها أو فشلها، يتوقف على نوعية المعلم، ومدى كفاءته، وحسن توجهه، ومستواه الفكري والعلمي والثقافي، وهذه مجتمعة تعكس مدى التزامه بالأنظمة والقوانين التي تضبط حضوره اليومي والتزامه.

ويرى باترينوس (2013) أن هناك عدد من الدراسات التي فحصت تغيب المدرسين في الدول النامية والمتقدمة؛ ففي الإكوادور، أظهرت دراسة وجود نسبة صادمة، هي أن 53% من المعلمين المتغيبين يتغيبون دون أعذار، و29% من المعلمين متغيبون للمرض أو بموجب عذر، في حين قال 18% أنهم شاركوا في واجبات رسمية. وفي بنغلاديش، كان السند الأساسي لتغيب المعلمين هو "واجبات رسمية على صلة بالمدرسة" تتبعها "إجازة رسمية"، في حين كانت الإجازة السنوية في الهند والإجازة المرضية وغيرها من الأسباب هي ما قوامه 10% فقط من حالات التغيب. أما في إندونيسيا، فثلث المعلمين تغيّبوا نتيجة للمرض أو في إجازات قانونية، و19% تذرعو بالاضطلاع بواجبات رسمية، وقال 26% من المتغيبين أنهم يصلون متأخرين للمدرسة أو يغادرونها مبكراً، وأخيراً، تغيب 18% من

المتغيبين لأسباب غير معروفة.

كما أكدت دراسة نغوي (2013) حول معدلات غياب المعلمين وخسائر المدارس في الكاميرون أن متوسط معدل تغيب المعلمين هو 15.1% كان للمعلمين الموظفين بالدولة والمعلمين يعقود والتابعين لمجالس الآباء والمعلمين معدلات تغيب متفاوتة؛ ف13% في المائة في صفوف الموظفين بالدولة و22.2% في صفوف المتعاقدين، و10% في صفوف التابعين لمجالس الآباء والمعلمين. ومن مظاهر غياب المعلمين؛ الغياب بدون عذر قانوني والتأخر عن الدوام والتبكير في الانصراف من المدرسة والانشغال بمتابعة الأعمال الأخرى خارج المدرسة. وفي سلطنة عمان فإن ظاهرة غياب المعلمين عن المدرسة تعد الهاجس الأكبر لوزارة التربية والتعليم، وما يسببه من فاقد بشري يصعب توفير البديل المناسب، سواء بالانتداب، أو بالأجر اليومي. وتعود معظم أسباب الإجازات التي يتقدم بها أعضاء الهيئات التدريسية والوظائف المرتبطة بها - باستثناء إجازة الأمومة - إلى سببين هما؛ عدم وجود الدافعية للعمل بمهنة التدريس، والرغبة في الانتقال إلى وظيفة إدارية في المدرسة أو المنطقة التعليمية أو الوزارة، أو الرغبة في الانتقال من منطقة التعيين التي وافق المعلم على العمل فيها في ظل الشواغر إلى منطقة إقامته أو ولايته أحيانا إن كان تعيينه قد تم في ذات منطقته (عيسان وآخرون، 2011).

ولقد حظيت ظاهرة غياب المعلم باهتمام كبير من المعنيين بالعملية التعليمية والباحثين التربويين مما يجعل دراستها والوقوف على أسبابها ضرورة لازمة، من أجل تحليل انعكاساتها وآثارها السلبية في أداء العملية التعليمية ومن أجل رفع مستوى الكفاءة الداخلية للمدرسة (Rosenblatt & Shirom, 2005).

ويعتبر الرضا الوظيفي المفتاح الأساس لنجاح وتقدم المنظمات بما فيها المدارس التي تُعدُّ منظماتٍ خدميةً، فالأفراد الراضون وظيفيا لديهم مستويات ولاءٍ مرتفعةٍ تجاه منظماتهم، ولديهم الاستعدادات الكافية لأن يُقدموا مزيداً من الجهد والتفاني في أعمالهم، وهم يسعون بصورةٍ دائمةٍ للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظمتهم. (الطراونة والطراونة، 2011) وتكمن أهميته في الآثار والنتائج المترتبة عليه كالأداء ودوران العمل والغياب؛ إذ بينت الدراسات أهميته ودوره في تحقيق معدلات عالية في الأداء والإنتاجية (النعيم، 2010).

وبشكل عام ينقسم الرضا عن العمل إلى الرضا العام عن العمل والذي لا يسمح بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلا عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً - بيداً أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله، والقسم الثاني الرضا النوعي المتضمن لسياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقى، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتتمثل الفائدة في إلقاء الضوء على هذه الجوانب في أنها تمكن الباحث من أن يضع يده على المصادر التي تسهم في خفض الرضا أو زيادته (فرج، ٢٠٠٣).

وهناك العديد من العوامل الشخصية التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والتي تكون سببا في تقييمهم عن الدوام المدرسي؛ نذكر منها الخصائص الديموغرافية كسجلات الأفراد مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية ومدّة الخدمة، وقد دلت الأبحاث عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين السن ودرجة الرضا الوظيفي، فكلما زاد عمر الفرد كلما زادت درجة رضاه عن العمل، ويرى البعض أن السبب في ذلك ربما يكون في أن طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة، ولا تتوافق غالبا مع الواقع الفعلي لما تقدمه الوظيفة، ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية وتنخفض درجة طموحاته ويرضى بالواقع الفعلي ويترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي (عبد الباقي، ٢٠٠٤).

كما بعد النوع الاجتماعي من أكثر القضايا المثيرة للجدل فيما إذا كان مستوى أداء النساء هو في نفس مستوى أداء الرجال، حيث تشير الدراسات إلى أن هنالك القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال والمؤثرة على أداء العمل، حيث توصلت الافتراضات بعدم وجود اختلافات أساسية في إنتاجية العمل بين الرجال والنساء وبنفس الأسلوب فإنه لا توجد دلائل تشير إلى أن الجنس يؤثر على الرضا عن العمل، وحول تأثير الحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي؛ فقد أكدت بعض الدراسات بأن الموظفين المتزوجين هم أكثر رضا عن العمل مقارنة بزملائهم غير المتزوجين، بالإضافة إلى عدد الأبناء فكلما زاد عدد الأبناء كلما زادت لديهم المسؤوليات الأسرية مما يزيد من أهمية العمل بالنسبة لهم وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي لديهم، وهناك عامل آخر يرتبط بهذا الموضوع هو أن الدراسات لم تتم فيما يتعلق بالحالات الأخرى إلى جانب العزوبية والزواج فهل أن المطلقين والأرامل يختلف أدواهم) للعمل وتختلف درجة رضاهم الوظيفي (العطية، ٢٠٠٣).

ومما لا شك فيه أن للمستوى العلمي دور في رضا الفرد عن عمله؛ فهناك علاقة إيجابية بين المهنة والمستوى التعليمي، وتباينت وجهات النظر في تحديد العلاقة بينه وبين الرضا الوظيفي، حيث أظهرت الدراسات أن العامل الأكثر تعلما يقارن نفسه بمن يحتلون وظائف إدارية عليا، وبالتالي تقل درجة رضاه الوظيفي مقارنة بالعامل الأقل تعلما، ويرجح ذلك إلى أن طموحات الفرد الأكثر تعلما

تكون مرتفعة (شاويش، 2005).

كما تناولت العديد من الدراسات علاقة سنوات الخبرة: بالرضا الوظيفي؛ إذ أظهرت نتائج بعض الدراسات عدم وجود دلالة إحصائية في رضا الموظفين ترجع إلى عدد سنوات الخبرة، بينما أكدت دراسات وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي ومتغير سنوات الخبرة، مما يدل على أن الفرد كلما زادت خبرته أصبح أكثر تمكناً في عمله (الحريري، 2012). وأشارت نتائج دراسة الرشيدي (2011) إلى أنه كلما زادت الدرجة الوظيفية أو المسميات الوظيفية كلما كانت هناك زيادة في معدل الرضا الوظيفي. كما أن المركز أو الوظيفة التي يشغلها الفرد لها تأثيراً كبيراً على الرضا الوظيفي؛ فأصحاب المراكز الإدارية المرتفعة غالباً ما يكون رضاهم أعلى من العاملين الأقل في المستوى الإداري (عبدالباقي، 2003).

كما أن لكل فرد نقاط قوة ونقاط ضعف فيما يتعلق بقدرته على العمل، وهذا يعني عدم تساوي الأفراد في قدراتهم؛ إذ تتفاوت القدرات الذهنية باختلاف الوظائف خاصة بالنسبة لمستويات الإدارة العليا التي تتطلب اتخاذ قرارات تستند على تحليل المعلومات والتفكير بعناية كالذكاء والقدرات اللفظية والتعبيرية والقدرة على الاستنتاج والقدرة على الاستقراء وغيرها الكثير، وهناك القدرات البدنية التي تشير إلى القدرة على أداء المهام البدنية المختلفة ومن أهم تلك القدرات في مجال الأداء في العمل ما يرتبط بالقوة أي القدرة على بذل قوة عضلية في المهام المختلفة (سلطان، ٢٠٠٤).

وتعتبر الشخصية كذلك من المتغيرات الذاتية المتعلقة بالفرد ذاته، والتي تؤثر في سلوك الفرد وتصرفاته، حيث يرى العلماء السلوكيين أن فهم الشخصية الأدمية أمر ضروري وحيوي لتغيير سلوك الفرد، أو لمساعدة على التنبؤ بهذا السلوك (حريم، 2004) فالشخصية تشكل دوافع الفرد وعواطفه وميوله وسماته الخلقية وآرائه ومعتقداته واتجاهاته وعاداته الاجتماعية وذكائه وقدراته ومواهبه وما يتخذ من أهداف ومثل وقيم اجتماعية واتجاهات في الحياة (فليه وعبدالمجيد، 2010).

كما أن هناك عوامل تنظيمية تؤثر في الرضا الوظيفي وبالتالي تغيب أعضاء الهيئة التدريسية بالمدارس كنظام الحوافز والمكافآت والترقيات والراتب؛ فكل فرد عامل في أي منظمة حاجات متنوعة، وحتى يتم تحفيز العاملين وتحسين دافعيتهم ينبغي تحليل هذه الحاجات، وتحديد ما هي الحاجات الأهم بالنسبة للأفراد، ومن ثم العمل على تطوير وإعداد نظام العوائد والمكافآت بما يتوافق معها، وكلما ازدادت درجة المواءمة والتوافق بين نظام العوائد وبين الحاجات، ازدادت الدافعية والإنتاجية (حريم، 2004) فاستخدام الحوافز سواء المادية أو المعنوية يمكن أن يساهم في التحكم في سلوك المعلمين بما يضمن تحريك هذا السلوك وتعزيزه وتوجيهه وتعديله حسب المصلحة المشتركة بين المدرسة ومعلمها، مما يوقظ الحماس والدافعية والرغبة في العمل لديهم بما ينعكس إيجاباً على الأداء العام وزيادة الإنتاجية، كما أن الترقية تعد من العناصر المهمة والمحققة للرضا الوظيفي للمعلمين، إذ إن المعلمين يرغبون في الحصول على مكانة اجتماعية مرموقة بالإضافة إلى رغبتهم في الحصول على أجر أعلى، وهذا يدفعهم للعمل الجاد من أجل الوصول إلى إنجاز أفضل يقودهم إلى تحقيق ما يصبون إليه (عبدالرحمن، 2014).

كما وجد أرمينخت وإيرلي أن أكثر العوامل أهمية لترك العمل هو انخفاض الراتب، ويتأثر الرضا الوظيفي للعامل بالأجر من حيث كفايته وتناسبه مع كمية العمل وساعاته، وكلما كان الأجر مناسباً لكمية العمل كان العامل أو الموظف راضياً عن عمله، ويؤدي ذلك إلى بقاءه بالعمل دون التفكير في الانتقال إلى مكان آخر (الغانم، 2003). وهناك مجموعة العوامل المرتبطة بجماعة العمل؛ كالعلاقة مع الرؤساء والتي أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين نمط الإشراف والرضا الوظيفي عن العمل، وقد تبين أن الموظفين يُسجلون مستويات أعلى من الرضا في برامج تقييم الأداء عندما يستخدمها المدراء لتقديم الدعم في تطوير خطط العمل وعندما تركز التغذية الراجعة على تحقيق التطوير وعندما يتلقى الموظفون إيضاحات حول ما كان متوقعا منهم (Karen, 2013).

كذلك الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من علاقات الصداقة في أماكن العمل يمثلون عادةً الأشخاص الأكثر رضا عن واقع عملهم، وتعتبر هذه أحد الميزات المهمة عند تحديد مستوى إنتاجية العمل لكل من الأفراد والمؤسسة (Reza et al, 2013) كما إن جو العمل المناسب هو الجو الذي يشعر فيه المعلمون بالرضا والارتياح، ويعملون في جو من الأمن والطمأنينة، وهذا يتطلب أن تكون هناك علاقات إنسانية قائمة على احترام شخصية المعلم والثقة بقدراته وإمكاناته ودعمه وتشجيعه، والمشاركة في مختلف النشاطات وتقبل آرائه وأفكاره ومقترحاته (صالح، 2011).

من جانب آخر هناك العوامل المرتبطة بالمناخ التنظيمي والذي يعرف على أنه "مجموعة السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء والتي يتحدد بمقتضى تأثيرها تحقيق سبل التحفيز أو يعكسه على إمكانية المنظمة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (حمود، ٢٠٠٢).

ويرى العميان (2002) أن العاملون يأملون بأن يكون المناخ داعماً لهم ويسهل لهم إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية، فهو يؤثر على العاملين في المنظمة ويؤدي إلى التحفيز والإحباط لأنه يعمل كوسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات

الفرد، وللمناخ التنظيمي أبعادا كثيرة يمكن تحديدها من خلال مرونة التنظيم أي قدرة التنظيم على الاستجابة والتكيف والتأقلم مع متغيرات الظروف الداخلية والخارجية، وطبيعة العمل حيث أن الأعمال الروتينية والمتكررة تفضي إلى السأم والملل وعدم الإبداع بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه للتفكير والخلق والابتكار. وأسلوب التعامل مع العاملين وخلق الأجواء الوظيفية الهادفة من خلال المشاركة باتخاذ القرارات ورسم السياسات وتشجيعهم على تنمية روح الولاء التنظيمي والإخلاص والصدق والحرص الدائم على المنظمة، كما أن أسلوب التحفيز الذي يعتمد مختلف صور الثواب والعقاب فإنه يشجع الأفراد غالبا إلى تكرار السلوك الذي ينطوي على تحقيق المنافع المتوقعة له، إذ أن المكافأة في ضوء الإنجاز والإبداع في الأداء تشجع على استمرارية الأداء بأسلوب ينسجم مع رغبة الفرد بالحصول على مستوى رضا معين بين أقرانه ورؤسائه في العمل (حمود، 2002).

وبناء على ما تم سرده؛ فإن هناك آثار سلبية كبيرة تصيب المدرسة والمعلمين تترتب على حالة عدم الرضا عن العمل من قبل المعلمين، كما أن عدم الرضا الوظيفي يؤثر في صحة المعلم النفسية وقد يعرضها للخطر، ومن أهم الآثار الناجمة عن عدم الرضا، محاولة الانسحاب من العمل؛ إذ يحاول الموظف بشق الطرق أن يبتعد عن العمل حينما يشعر بحالة عدم الرضا عنه، وقد يأخذ هذا الانسحاب شكل الغياب عن العمل أو البحث عن عمل آخر (المدهون، 2015) ومن جانب آخر يرى السلطان (2004) أن حالة عدم الرضا عن العمل تؤدي إلى التفكير في ترك العمل كلية، إلا أن ذلك محكوم بالنجاح في إيجاد عمل بديل.

وتشير المدهون (2015) إلى ظهور وسائل احتجاجية يتخذها الموظفون عادة كرد فعل على عدم الرضا الوظيفي كظواهر التمارض (ادعاء المرض) وارتفاع الشكاوي والتظلمات، وظهور الإضرابات الذي يعد من أقوى المؤشرات لعدم الرضا، وبالتالي فإن انخفاض درجة رضا الموظف ينعكس على اهتمامه وانضباطه أثناء تأديته لواجباته ويبني على ذلك وقوعه في حالات من الإهمال واللامبالاة. وقد أثرت العديد من الدراسات والبحوث هذا الجانب؛ ومن تلك الدراسات دراسة يحيى باشا (1984) والتي أظهرت نتائجها أن من أسباب الغياب عدم تحقيق رغبة المعلم في الانتقال إلى مدرسة أخرى يرغب التدريس فيها، وتكليف المعلم بتدريس مواد لا يميل إليها وفي غير تخصصه، والإرهاق النفسي والإجهاد البدني أثناء العمل، وكثرة نصابه من الحصص الدراسية يوميا، وتشدد مدير المدرسة وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المعلمين، وعدم توافر مرافق الترفيه للمعلمين في المدرسة، وازدحام الطلاب في الفصول الدراسية، ومراجعة المستشفيات والمراكز الصحية لبعض أفراد عائلته، ومراجعة الدوائر الحكومية أثناء الدوام لإنجاز معاملاته الشخصية، كما دلت نتائج دراسته على عدم وجود فروق دالة إحصائية في أسباب الغياب تبعا للعيننة المستهدفة وفي الحالة الاجتماعية وفي الدخل الإضافي، ووجود فروق دالة إحصائية في أسباب الغياب تعزى للمؤهل الأكاديمي لبعينة الدراسة.

كما أشارت دراسة الجابري (2006) إلى ارتفاع محوري الجو المدرسي والأنظمة الإدارية، وأن الأسباب الرئيسة التي تؤدي إلى الغياب هي عدم رضا المعلمين عن التدريس في المرحلة التي يدرسون فيها، وتباين تعامل مديري المدارس بين المعلمين في مسألة الاستئذان بالخروج لظروف طارئة، وضغط الجدول المدرسي، ويتفق المعلمون والمديرون على أن الأنظمة الإدارية تؤدي إلى الغياب بدرجة كبيرة وتتمثل في: انعدام العقاب من الرئيس المباشر، وانعدام المصداقية في تقدير الأداء الوظيفي، وتكليف المعلم الحاضر بتغطية حصص المعلم الغائب، وتهاون بعض المديرين في تطبيق النظام على الغائبين والمتأخرين.

وفي الهند، فقد قام كريم وغودبيري وميرالدهران وهمر وروجرز (Muralidharan, Hammer & Rogers, (2005) بدراسة حول غياب المعلم، أظهرت نتائجها أن (25%) من المعلمين يتغيبون عن المدرسة، وحوالي نصف المعلمين يقومون بالتدريس الفعلي، وأن نسبة الغياب بلغت (15%) في منطقة مهاراشا، ووصلت إلى (42%) في منطقة جهاركا، في حين تزيد النسبة أكثر في المناطق والولايات الفقيرة، كما كشفت أن الراتب الشهري ليس له علاقة بنسبة الغياب. كما أظهرت النتائج أن المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة في التعليم، والمعلمين الأوائل وبالرغم من الأجور العالية التي تدفع إليهم، إلا أن نسبة الغياب لا تزال تتكرر بشكل ملحوظ، كما أظهرت النتائج أن سبب الغياب هو ضعف دافع المعلمين للحضور إلى المدرسة والانتظام بالدوام، وأن المدارس التي تقل فيها نسبة الغياب هي تلك التي تخضع لزيارة الموجهين باستمرار، إضافة إلى جودة بنيتها التحتية، وقربها من الطرق المعبدة.

وأظهرت نتائج دراسة العريبي (2006) إلى أن أكثر الأسباب التي تؤدي إلى هدر الوقت هي عدم وجود بديل فوري للمعلم الذي يغيب بصورة مفاجئة وطويلة، وتأخر الدراسة في بداية العام نتيجة لعدم اكتمال المعلمين بالمدارس، واللامبالاة، وضعف الشعور بالمسؤولية في الحفاظ على الوقت من قبل بعض المعلمين، وحضور معلم بديل للمعلم الأساسي لأجل حفظ النظام بالفصل، وغياب المعلم عن حضور بعض حصصه.

وفي البيرو أجرى الكزار وآخرون (Alcázar, et al, 2006) دراسة حول ظاهرة زيادة معدل غياب المعلمين التي تعد من المشكلات الحرجة التي تواجه عملية التعليم في الدول النامية. أظهرت نتائجها ان نسبة الغياب بلغت (11%) في مدارس المرحلة الابتدائية، وترتفع هذه النسبة لتصل إلى (16% - 21%) في المناطق الفقيرة والبيئات المنعزلة في بيرو على التوالي. كما أظهرت النتائج أن أسباب

غياب المعلمين في المدارس الحكومية تعود أساساً إلى الحالة السيئة للبيئة المحلية التي تحيط بالمدرسة التي تتميز بشدة الفقر، وقد تصل إلى مستوى الفقر المدقع، إضافة إلى ضعف الروابط الاجتماعية بين المعلمين والمجتمع المحلي المحيط بالمدرسة، فمعظم هؤلاء المعلمين الذين يتكرر غيابهم هم ممن يعملون بعقد، إضافة إلى ضعف الدافع الذاتي نحو المهنة، وقلة الحوافز المالية. وأظهرت نتائج دراسة وآخرون (Bradleya, et al, 2007) أن غياب المعلمين يعود إلى أسباب عدة، تم تصنيفها في أربعة مجالات هي: ظروف الأسرة والأمومة، والحوادث التي يتعرض لها المعلمون أثناء العمل، والخلافات مع زملائهم بالعمل، والمرض. وبينت الدراسة أن متغير النوع ليس له تأثير دال في غياب المعلمين، أما بالنسبة لمتغير نوع المنطقة فإن نسبة غياب المعلمين في مدارس المناطق النائية والريفية تقل عنه في المناطق الحضرية.

أن أهم أسباب غياب المعلمين حسب دراسة عيسان وآخرون (2011) ما يتعلق بالرضا الوظيفي، يلها أسباب تتعلق ببرامج الإعداد المهني للمعلم، ثم الكفاءة الداخلية للمدرسة، ثم الأنظمة والقوانين المتعلقة بالمهنة، فالوضع الاجتماعي والأسري، وأخيراً الوضع الصحي للمعلم. كذلك كانت الفروق دالة إحصائياً لصالح الذكور، وذوي الخبرة الأقل والعزاب. وفي ضوء ذلك يمكن القول أن غياب المعلمين عن المدارس يُعد من المشكلات الهامة التي تفرض على الباحثين التعمق في دراستها ومعرفة العوامل المسببة لها، والتعرف على الأهمية العلائقية بينها وبين بعض المتغيرات، وضرورة البحث والتقصي عن الإجراءات الكفيلة لحلها وعلاجها.

مشكلة الدراسة

المعلم هو شريان الحياة بالنسبة للعملية التعليمية؛ فإن هو التزم وداب على الحضور اليومي للمدرسة فإن ذلك يُعد أحد مؤشرات جودة الأداء المدرسي. كما وأن تكرار غياب المعلم عن المدرسة له الكثير من الانعكاسات السلبية على العملية التربوية برمتها، متمثلة في تدني المستوى الدراسي وانخفاض جودة الأداء التعليمي بالمدرسة (Bradleya et al., 2007).

وقد نبعت هذه المشكلة من خلال الإحساس بها من قبل أعضاء الشؤون القانونية؛ إذ أن هناك الكثير من التقارير التي ترد إلى الهم حول الغياب الغير مبرر وبدون عذر قانوني يخول المعلم من التغيب عن المدرسة، هذا وقد تم إصدار (155) قرار إحالة للتحقيق نتج عنها إصدار قرارات عقوبة لـ (104) قراراً؛ تنوعت بين عقوبات الإنذار والخصم من الراتب من يوم إلى ثلاثة أيام، كما أن معظم المخالفات تركزت على مخالفة عدم الالتزام بالمواعيد الرسمية للعمل من خلال الانقطاع والتغيب عن العمل والتأخر عن الحضور للعمل والخروج المبكر منه للبيئة الإدارية والتدريسية بشكل عام، والتأخر عن مباشرة العمل في بداية العام الدراسي، والتقصير في أداء المهام الوظيفية كرفض المناوبة والخروج من المدرسة أثناء المناوبة وبدون إشعار من رئيس العمل، والتخلف عن أعمال المراقبة للامتحانات، وعدم المحافظة على كرامة الوظيفة العامة من خلال الإتيان بأعمال تناقض هذا الواجب ككتابة تعليقات بأسلوب غير لائق بقنوات التواصل الاجتماعي، كذلك رفض قرارات النقل والندب الصادرة بشأنهم، ومخالفة الإجراءات المتعلقة بالانضباط السلوكي والواردة بلانحة شؤون الطلبة بالمدارس العامة ذات الشأن باستخدام العقاب البدني ضد الطلبة، في حين تركزت مخالفة عدم الالتزام بمواعيد السفر والعودة لدى المعلمين الوافدين.

الأمر الذي ينعكس سلباً على أقطاب العملية التعليمية، ولاسيما الطلبة؛ إذ يكون هناك تأثير بالغ على مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلبة وعلى سير العملية التعليمية فالغياب المتكرر له توابعه السلبية ومنها تراكم الدروس وكثرة الواجبات التي تسبب ضغطاً كبيراً على الطالب وكذلك تدفعه للشعور بالفراغ الدراسي.

وقد أوصت الكثير من الدراسات على بحث الأسباب وضرورة إيجاد الحلول؛ كدراسة نغوي (2013) أوصت بتعزيز آليات الرقابة على تغيب المعلمين من خلال زيادة قدرات المفتشين واستقدام مفتشين جدد لتغطية جميع المدارس في جميع إدارات التعليم، وأوصت دراسة الجابري (2006) بإجراء دراسات عن غياب المعلمين المتكرر في كل منطقة تعليمية للتعرف على مزيد من الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين والعمل الجاد لحلها.

وبناء على ما سبق فإن مشكلة الدراسة تتمثل في السؤال الرئيس الآتي: ما أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي كما يدرکہا مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة؟ وتتفرع منها عدة تساؤلات هي:

- ما أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي كما يدرکہا مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة؟
- هل يوجد تأثير لمتغيري العينة المستهدفة والنوع الاجتماعي على أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة؟
- هل يوجد تأثير لمتغيرات سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية على أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر المعلمين؟
- هل يوجد تأثير لمتغيرات مكان العمل (خارج منطقة السكن / داخل منطقة السكن) والجنسية (عماني/ة - وافدة) والدخل

الإضافي غير الراتب على أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر المعلمين؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي وفقا لمتغيري المؤهل العلمي والدرجة المالية؟

أهمية الدراسة:

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه باعتبار التغيب عن العمل موضوع جدير بالاهتمام وبالتالي معرفة الحلول التي قد تساعد على التقليل من غياب المعلمين والتي قد تؤثر على أداء العامل داخل المؤسسة و بالتالي تدهور سير المؤسسة وقلة إنتاجيتها.

- تفيد نتائجها في الكشف عن دور أبعاد الدراسة ومتغيراتها على غياب المعلمين والمعلمات عن المدارس.

- تزويد متخذي القرار في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة بتوصيات تساعد في حل مشكلة الغياب عن الدوام المدرسي.

- تعتبر هذه الدراسة إضافة متواضعة تسهم في إثراء المعرفة العلمية حول الموضوع المدروس، خاصة مع ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.

- تعتبر هذه الدراسة استشرافا ميدانيا يفيد الباحثين في القيام بدراسات جديدة حول الموضوع المدروس من خلال الاستفادة من النتائج التي توصلت لها.

- سد النقص في بعض الجوانب التي أغفلتها الدراسات السابقة عن هذه ظاهرة غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي.

مصطلحات الدراسة:

- غياب المعلم عن الدوام الرسمي: عدم حضور المعلم إلى المدرسة في ساعات الدوام الرسمي سواء بعذر مشروع (سبب لا إرادي) أو غير مشروع (سبب إرادي) (عيسان وآخرون، 2011) والتعريف الإجرائي هو الدرجة التي يحصل عليها مدير/ة المدرسة والمعلم/ة على استبانة أسباب غياب المعلمين والمعلمات.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على منهج البحث المندمج (mixed methodology research) ويقصد به مزج البيانات الكمية والبيانات الكيفية في دراسة واحدة لفهم مشكلة من مشكلات البحث، وتتبنى الدراسة الحالية المنهج التفسيري المتتابع (Explanatory Sequential Design)، ويتم على مرحلتين؛ المرحلة الأولى من هذا التصميم يتم فيها جمع بيانات كمية (تكون للبيانات الكمية الثقل والوزن الأكبر في الدراسة) أما جمع البيانات النوعية فيأتي في المرحلة الثانية للمساعدة في تفسير وشرح النتائج الكمية وتعميقها.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء المدارس والمعلمين/ات وفق النوع الاجتماعي للعام الدراسي 2016-2017م، حسب إحصائية قسم الإحصاء بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة، والبالغ عددهم (90) مديرا/ة و(6731) معلما/ة.

عينة الدراسة

تم تطبيق أدوات الدراسة عشوائيا على 5% من مجتمع الدراسة الخاص بالمعلمين والبالغ عددهم (337) معلما ومعلمة؛ بينما ستطبق الأداة عشوائيا على 50% من مجتمع الدراسة الخاص بمدراء المدارس والمقدر عددهم ب (45) مديرا ومديرة؛ إلا أنه وبعد التطبيق الفعلي الاستبانة، تم استلام (261) استبانة خاصة بالمعلمين والمعلمات و(37) استبانة خاصة بمديري ومديرات المدارس.

أدوات الدراسة

تم بناء استبانة أسباب غياب المعلمين اعتمادا على أدبيات البحث والدراسات السابقة كدراسة عيسان وآخرون (2011) ودراسة العكش (2007) ودراسة الغانم (2003) ودراسة نوفل (2015) ودراسة ابو الكاس (2015) ودراسة بدر (2016) ودراسة العنزي (2010) ودراسة الملحم (2007) ودراسة دلال (2015) ودراسة الشريف (2013) ودراسة المدهون (2015) ودراسة لولو (2015). واستشارة المختصين في الحقل التربوي.

هدفت الاستبانة إلى التعرف على أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي كما يدركها مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة والإجراءات الكفيلة لعلاجها، تكونت الاستبانة من جزأين؛ الجزء الأول تعليمات الاستبانة والبيانات الشخصية، والجزء

الثاني يتكون من مجموعة من المحاور تتمثل في الرضا الوظيفي والضغط الوظيفي الداخلي (العبء الوظيفي) والانضباط الإداري والعلاقات الإنسانية والمستوى الاجتماعي والمستوى الصحي والمستوى الاقتصادي، يُستجاب عليها بـ (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة قليلة - غير موافق).

للتحقق من صدق الاستبانة عُرض على مجموعة من المحكمين للتأكد من مدى وضوح فقرات الاستبانة، ومدى دقة صياغتها اللغوية لفقرات الاستبانة، وبعد الاطلاع على ملاحظات المحكمين وآرائهم واقتراحاتهم؛ أعيدت صياغة بعض الفقرات وتعديل بعض الفقرات لتناسب والهدف من الاستبانة، كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجات فقرات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، والجدول (4) يوضح ذلك

جدول (4): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والأبعاد الذي تنتمي إليه في الاستبانة

مستوى اقتصادي		مستوى صحي		مستوى اجتماعي		علاقات إنسانية		انضباط إداري		عبء وظيفي		رضا وظيفي	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
37	.701	31	.268	26	.379	19	.504	13	.581	8	.546	1	.639
38	.921	32	.177	27	.815	20	.757	14	.749	9	.773	2	.756
39	.755	33	.730	28	.793	21	.667	15	.267	10	.815	3	.784
40	.646	34	.803	29	.866	22	.922	16	.496	11	.695	4	.836
41	.706	35	.562	30	.594	23	.882	17	.790	12	.660	5	.791
		36	.833			24	.744	18	.707			6	.802
						25	.465					7	-.232

يتضح من الجدول السابق أن درجات الفقرات حققت ارتباطات دالة مع درجات الأبعاد التي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات الارتباط المحسوبة بين (.922 - -.232). ووفقاً لمعيار ايبيل Eble الذي ينص على أن الفقرات ذات الارتباط السالب أو التي تقل عن (0.18) تعد فقرات ضعيفة وينصح بحذفها، أما الفقرات التي يتراوح ارتباطها بين (.19 - -.38). فهي فقرات جيدة، وأما التي بلغ ارتباطها (0.39) فأكثر فهي ممتازة (يعقوب وأبو فودة، 2012) وبناء عليه فستحذف الفقرة (7) لأنها ذات ارتباط سالب والفقرة (32) لأنها اقل من (0.18)

ولحساب ثبات الاستبانة تم تطبيق الاستبانة الكترونياً على عينة تتكون من (18) من مدرّاء المدارس والمعلمين، يجيب عليها من خلال الضغط على رابط الاستبانة في هاتفه النقال أو جهاز الحاسب الآلي لديه، وقد بلغ معامل الثبات للاستبانة ككل باستخدام معادلة ألفا - كرونباخ Cronbachs Alpha (0.708) كما تراوحت معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة (0.578-0.861). وبعد إجراء التعديلات اللازمة وفق آراء المحكمين، وما تم حذفه من فقرات - ثلاث فقرات - بناء على نتيجة الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي، فإن المقياس بصورته النهائية ملحق (2) تكون من (39) فقرة.

عرض نتائج الدراسة

يستعرض الباحثان النتائج التي تم التوصل إليها بعد التحليل الإحصائي للبيانات التي حصلوا عليها من جراء تطبيق الاستبانة موضع الدراسة، وذلك بعرض نتائجها وتفسيرها والخروج بتوصيات ومقترحات تخدم الحقل التربوي. وقبل الشروع في الإجابة على أسئلة الدراسة والخاصة بالأسئلة الوصفية الخاصة بأسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي، شرع الباحثون في تحديد درجة القطع بناء على التدرج الرباعي للاستبانة، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7): درجة القطع لكل مستوى من مستويات الاستبانة

م	طول الخلايا	سلم الإجابة	الأسباب
1	4-3.25	موافق بدرجة كبيرة	رئيسية
2	من 2.50 إلى اقل من 3.25	موافق بدرجة متوسطة	ثانوية
3	من 1.75 إلى اقل من 2.50	موافق بدرجة قليلة	ضعيفة
4	اقل من 1.75	غير موافق	غير مؤثرة

وللإجابة على السؤال الأول "ما أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي كما يدركها مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة (مديرو المدارس والمعلمين) لكل بعد من أبعاد أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي، وترتيبها ترتيباً تنازلياً، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي

مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=298).

أبعاد أسباب الغياب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأسباب
المستوى الاقتصادي	2.52	0.99	ثانوية
العبء الوظيفي	2.47	0.79	ضعيفة
الرضا الوظيفي	2.36	0.81	ضعيفة
المستوى الاجتماعي	2.29	0.76	ضعيفة
المستوى الصحي	2.07	0.75	ضعيفة
الانضباط الإداري	1.96	0.76	ضعيفة
العلاقات الإنسانية	1.48	0.65	غير مؤثرة
الدرجة الكلية	2.13	0.54	ضعيفة

يتضح من الجدول السابق أن أبعاد أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي تراوحت بين الأسباب الثانوية والأسباب غير المؤثرة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (1.48-2.52) وانحرافات معيارية قُدرت بين (0.65-0.99) كما بلغت الدرجة الكلية لأسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي (2.13) وانحراف معياري (0.54) وهي تصنف من الأسباب الضعيفة.

وتفصيلاً لتلك الأبعاد؛ فقد تصدر المستوى الاقتصادي تلك الأسباب بمتوسط حسابي بلغ (2.63) وانحراف معياري يقدر بـ(1.04) وهي من الأسباب الثانوية من وجهة نظر أفراد العينة، تلتها أبعاد العبء الوظيفي والرضا الوظيفي والمستوى الاجتماعي والمستوى الصحي والانضباط الإداري بمتوسطات حسابية (2.47) (2.36) (2.29) (2.07) (1.96) وانحرافات معيارية (0.79) (0.81) (0.76) (0.75) (0.76) وهي من الأسباب الضعيفة كما يراها مديرو المدارس والمعلمون، بينما تعد العلاقات الإنسانية من الأسباب غير المؤثرة من وجهة نظر أفراد العينة بمتوسط حسابي (1.48) وانحراف معياري (0.65).

وقد جاءت هذه النتيجة مخالفة لما توصلت إليها دراسة الجابري (2006) والتي ارتفعت فيها الأسباب المتعلقة بالأنظمة الإدارية، كما خالفت دراسة عيسان وآخرون (2011) في ترتيب أبعاد أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي، إلا أنها اتفقت في الأسباب المؤثرة على الغياب والمتمثلة في الرضا الوظيفي يليها أسباب تتعلق ببرامج الإعداد المهني للمعلم، ثم الكفاءة الداخلية للمدرسة، ثم الأنظمة والقوانين المتعلقة بالمهنة، فالوضع الاجتماعي والأسري، وأخيراً الوضع الصحي للمعلم.

ويعزو الباحثان مصدر المستوى الاقتصادي أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي لأن لها دور كبير في توفير الثقة والاطمئنان للمعلم، وكذلك التكيف النفسي للمعلم بما يتضمنه من نواتج، كرضا المعلم عن بيئة العمل التي ينتهي إليها، مما يؤدي إلى زيادة كفايته الإنتاجية؛ لأنه كلما زاد المستوى الاقتصادي للمعلم ساعده ذلك على تلبية احتياجاته ومتطلبات أسرته، لكن إذا تدنى مستوى دخله، فسوف يؤثر عليه سلباً ويزيد من الضغوط النفسية عليه ويفكر جدياً في طرق زيادة دخله مثل اللجوء إلى أعمال إضافية أخرى كالمشاريع التجارية التي تدر عليه ربحاً أو إعطاء دروس خصوصية.

ويعزو الباحثان حصول بعد العبء الوظيفي (ضغط العمل) على المرتبة الثانية لزيادة الأعباء الوظيفية المنوطة بالمعلمين والمعلمات، وكثافة عدد التلاميذ في كل مدرسة، وزيادة نصاب كل معلم في المدرسة، وإلى كثرة المشكلات والأعباء اليومية التي تعوق عمل المعلمين؛ كثرة المناوبات أثناء الدوام الرسمي، وسد حصص الاحتياط نظراً لغياب المعلمين المتكرر، كما تؤدي الضغوط التي يتعرض لها المعلم في مهنته إلى استنزاف جسدي وانفعالي، يتمثل في فقدان الاهتمام بالتلاميذ وتبدل المشاعر، ونقص الدافعية و الأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكار، كما أن إحساس المعلم بأن فرص الترقى والنمو الوظيفي داخل المدرسة ضعيفة تعتبر من المصادر المسببة لضغوط العمل لأنها تتعارض مع طموحات المعلم ومستقبله المهني والوظيفي، إن طبيعة العمل الذي يقوم به المعلم في قطاع التعليم تجعله يقضي معظم وقته مع تلاميذه، ويكون على اتصال مباشرة ومستمرة معهم بهدف تقديم المساعدة لهم، كل ذلك يؤدي لأن يكون المعلم أكثر استجابة للتوتر والضغط وقد يؤدي ذلك إلى فقدان النشاط والحيوية والحماس

لمهنة التدريس مما يؤثر ذلك على إنتاجية المعلم خاصة وعلى مخرجات التعليم بشكل عام، وبالتالي يشرع في البحث عن متنفس لكل ذلك من خلال نفوره من التدريس، والبحث عن الأعمال والمناصب الإدارية، وبالتالي غيابه عن الدوام الرسمي.

وبما أن الرضا الوظيفي هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها (محمد، 2009)، فيعزو الباحثان ذلك إلى أن الرضا المرتفع للمعلمين غالباً ما يزيد الإنتاجية ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنوياتهم، كما أنهم ينعمون بصحة بدنية ونفسية سليمة، ويتعلمون الواجبات الجديدة بسرعة إلى جانب ذلك فإن نسبة الحوادث والتظلمات تقل وتشيع بينهم روح التكامل الاجتماعي مثل مساعدة زملائهم والتعاون فيما بينهم. ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا الوظيفي يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر في الحضور والتبكير في الانصراف، وتسوء العلاقة بينه وبين المسؤول المباشر وبين زملائه من أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية، ويؤكد الدوسري (2013) على أن من أهم مؤشرات عدم الرضا الوظيفي الغياب؛ فعندما يكوف معدل الغياب عالياً كان ذلك دليلاً على انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين. كما تكثر حالات التمارض والتي يلجأ الفرد إلى ادعاء ذلك نتيجة لضغوط يواجهها في محيط العمل سواء من قبل الإدارة أو غيرها. كما يلاحظ على عديدي الرضا الوظيفي قلة الإنتاج من حيث الكم والكيف، واللامبالاة والتكاسل والشعور بالاكنتاب، والإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة (الخيري، 2008).

ويرى الباحثان أن الرضا الوظيفي للمعلم يتأثر بعدة عوامل لها علاقة بالغياب عن الدوام الرسمي؛ فالأجور والرواتب وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للمعلمين، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس هو الصحيح، كما يعد محتوى العمل وتنوع المهام وما يتضمنه من مسؤولية وصلاحيات ودرجة التنوع في المهام أهمية للفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل، ويرغب الأفراد ذوي الحاجات العليا في منحهم الاستقلالية وتوفير بعض العناصر الأخرى للإثراء الوظيفي كالتغذية العكسية وإناطة مهام متنوعة ومتعددة لهم، ولذلك فإن إشباع هذه الرغبة من خلال إعادة تصميم الوظائف يؤدي إلى رفع معدلات الرضا لديهم. ويتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة؛ فإن إناطة أعمال أو مهام تتناسب مع قدرة ومعرفة المعلمين يؤدي إلى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك، ولذلك فإن تهيئة البرامج التدريبية والتطويرية لرفع قدرات وإمكانيات ومعرفة العاملين يساهم في شعورهم بأهميتهم في المدرسة ويترتب على ذلك ارتفاع في رضاهم، وتساهم فرص التطور والترقية المتاحة للمعلم في تحقيق الرضا الوظيفي.

ويرى الباحثان أن كثرة الأعباء المهنية لها نتائج وأثار ضارة على المعلمين من الجانب الصحي؛ فقد بينت عدد من الدراسات أن أكثر من (50%) من الأمراض ترتبط بالأعباء المهنية وضغط العمل (النوشان، 2003) فتعرض المعلم لضغط عمل حاد أو مستمر يولد لديه اضطرابات وأمراض صحية، كالأزمات القلبية وارتفاع ضغط الدم وقرح المعدة وسكر الدم والصداع النصفي وآلام الظهر والتهاب المفاصل، كما أن المستويات العالية من الضغط المهني عادة ما يصاحبها الإحباط والقلق والاكنتاب والغضب والانفعال، وكل هذه الحالات تؤدي إلى تغير المزاج النفسي والعاطفي وضعف القدرة على التركيز في العمل واتخاذ القرارات، وعدم الرضا وبالتالي انسحابه وتغيبه عن العمل، والتأثير في مستواه الاجتماعي الخاص بالمدرسة والأسرة والمجتمع.

ويرى الباحثان أن للانضباط الإداري دور في أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي؛ فإذا ألم المعلم بأنظمة وضوابط الغياب المعتمدة من قبل وزارة الخدمة المدنية وقام بتطبيقها حرفياً سيكون أدائه مختلف عن الموظف الذي يتهاون أو لا يطبق الأنظمة بشكل سليم وكامل؛ ومن صور الانضباط الإداري التزام المعلم بالحضور والانصراف في المواعيد الرسمية، والمتابعة الجدية من قبل الإدارة المدرسية لغياب المعلم بالمدرسة، سيحول كل ذلك عن الغياب عن المدرسة. وربط الزاملي (2014) التسبب الإداري بمسألة الغياب والتأخير عن العمل ويقول بان التسبب الإداري يشمل العديد من الممارسات السلبية للموظف أثناء تأدية مهامه الرسمية كالهروب من أداء الأعمال والمعاملات المختلفة وكذلك عدم تحمل المسؤولية في أداء العمل وفي إنجاز الأعمال واستغلال المركز الوظيفي والإهمال الواضح في العلاقات الوظيفية البناءة.

ويرى أبو سويلم ومحمد (2010) أن من مظاهر التسبب أيضاً عدم احترام القوانين والأنظمة والتعليمات وحتى اللوائح وفقد الثقة والأمانة لتلك القوانين، مما يؤدي بالنهاية إلى تهديد المصلحة العامة نتيجة تلك السلوكيات السلبية التي ترسخت من مجموعة من العناصر التي ساهمت في إرساء هذه القيم والسلوكيات السلبية. كما أن المعلم توجهه قيم وأخلاق معينة ستؤدي به إلى مستوى أداء معين مرتبط بتلك الأخلاق والقيم، وهذا يؤكد على الأهمية الكبيرة للقيم والأخلاق الحميدة، حيث تحلي المعلم بصفات مثل الأمانة والصدق والإتقان والاحترام وغيرها من الصفات الإيجابية سيكون لها الدور الإيجابي على الأداء في العمل، وان الوضوح والنزاهة والشفافية والمهنية لها أهميتها الكبيرة في العمل وانعكاس ذلك على الأداء؛ فتغليب الموظف لمصلحة العمل على

مصالحه الشخصية والعمل بمهنية والبعد عن الأعمال المربية ستؤدي به إلى نتائج إيجابية وحقيقية في الأداء والإنجاز .
وللوقوف بشكل تفصيلي على الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلم، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأسباب الواردة في كل محور، وتشير النتائج إلى أن هناك أسبابا ثانوية للغياب، وأخرى
ضعيفة، في حين أن هناك أسبابا غير مؤثرة في غياب المعلم، والجداول (16)(17)(18) توضح ذلك.

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب الغياب ذات التأثير الثانوي مرتبة ترتيبا تنازليا (ن=298).

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الذي تنتهي إليه
الإجهاد البدني والذهني في العمل	3.08	1.08	العبء الوظيفي
يرتبط غيابي بمرض أحد أفراد الأسرة الطارئ	2.96	1.17	المستوى الاجتماعي
لا أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لراتبي سنويًا	2.85	1.21	المستوى الاقتصادي
غياب فرص الترقى الوظيفي	2.79	1.22	الرضا الوظيفي
سد حصص الاحتياط نظرا لغياب المعلمين المتكرر	2.76	1.13	العبء الوظيفي
مكافأة نهاية الخدمة غير مجدية	2.73	1.27	المستوى الاقتصادي
فرص النمو المهني للمعلم غير متوافرة	2.64	1.07	الرضا الوظيفي
هناك فرق شاسع بين مؤهلي العلمي وخبراتي ودرجتي المالية	2.58	1.15	الرضا الوظيفي
أرافق أحد أفراد أسرتي بسبب حالتهم الصحية	2.54	1.18	المستوى الصحي
الحوافز والأجور لا تتناسب وحجم العمل الذي أقوم به	2.54	1.24	المستوى الاقتصادي
كثرة المناوبات أثناء الدوام الرسمي	2.52	1.14	العبء الوظيفي
يتطلب العمل المدرسي مني الوقوف لفترة طويلة أثناء الدروس	2.51	1.20	المستوى الصحي

يشير الجدول السابق إلى أن هناك أسباب ثانوية تعود إلى بعد الضغط الوظيفي الداخلي (العبء الوظيفي) والمتمثلة في الإجهاد البدني والذهني في العمل وفي سد حصص الاحتياط نظرا لغياب المعلمين المتكرر، وفي كثرة المناوبات أثناء الدوام الرسمي، وبالتالي فإن هذه الأسباب تؤدي إلى انخفاض دافعية المعلم نحو مهنة التعليم والالتزام بالحضور وبالتالي التغيب عن الدوام الرسمي. كما أن هناك أسباب ثانوية تعود إلى المستوى الاجتماعي كارتباط غياب المعلم بمرض أحد أفراد الأسرة الطارئ، والمستوى الاقتصادي والخاصة بـ عدم شعوره بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لراتبه سنويًا، وفي أن مكافأة نهاية الخدمة غير مجدية، وان الحوافز والأجور لا تتناسب وحجم العمل الذي يقوم به. وحول الرضا الوظيفي فإن الأسباب الثانوية تعود إلى غياب فرص الترقى الوظيفي، كذلك فرص النمو المهني للمعلم غير متوافرة، وان هناك فرق شاسع بين مؤهلي العلمي وخبراتي ودرجتي المالية، وعلى صعيد المستوى الصحي؛ فإن الأسباب الثانوية تكمن في مرافقة أحد أفراد الأسرة بسبب حالتهم الصحية، وفي ما يتطلبه العمل المدرسي من المعلم الوقوف لفترة طويلة أثناء الدروس.

جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب الغياب ذات التأثير الضعيف مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=298).

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الذي تنتهي إليه
ابحث عن وظيفة ذات مستوى اعلى من الوظيفة الحالية	2.39	1.30	المستوى الاقتصادي
كثرة مسؤولياتي العائلية	2.35	1.15	المستوى الاجتماعي
إنجاز الأعمال الحكومية أثناء الدوام الرسمي	2.25	1.14	المستوى الاجتماعي
توزيع الجدول المدرسي غير عادل	2.22	1.13	العبء الوظيفي
بعد المدرسة عن مكان سكني	2.19	1.24	المستوى الاجتماعي
بقائي في الوظيفة لا يخدم مستقبلي المهني	2.13	1.16	الرضا الوظيفي
أشعر بالظلم لنتيجة تقييم أدائي السنوي	2.07	1.06	الرضا الوظيفي
عدم كفاية الراتب لمتطلبات المعيشة لي ولأسرتي	2.07	1.14	المستوى الاقتصادي
أنظمة الغياب غير واضحة وغير معلنه	2.05	1.09	الانضباط الإداري
عدم انضباط المعلمين في الحضور والانصراف في المواعيد الرسمية	2.04	1.07	الانضباط الإداري
أنظمة الحضور والانصراف تتميز بالفجوات التي تؤدي إلى تسبب المعلمين	2.03	1.12	الانضباط الإداري
أعاني من مرض مزمن يتطلب مراجعة المستشفيات باستمرار	2.03	1.22	المستوى الصحي
الإصرار على استنفاد الإجازات الاضطرارية دون الحاجة الفعلية لها	1.97	1.15	الانضباط الإداري
عدم قبول ترشحي لإكمال الدراسات العليا	1.94	1.14	الرضا الوظيفي
عدم إمامي بأنظمة وضوابط الغياب المعتمدة من قبل وزارة الخدمة المدنية	1.90	1.03	الانضباط الإداري
وجود فوضى وعدم الانضباط في المدرسة	1.75	0.98	العبء الوظيفي
ضعف المتابعة الإدارية المستمرة لغياب المعلم بالمدرسة	1.75	1.04	الانضباط الإداري

يظهر الجدول (17) إلى أن هناك أسباب ضعيفة التأثير على غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي تعود إلى بعد المستوى الاقتصادي بشأن البحث عن وظيفة ذات مستوى اعلى من الوظيفة الحالية، وفي عدم كفاية الراتب لمتطلبات المعيشة له ولأسرته، كما أن هناك أسباب ضعيفة التأثير تعود إلى المستوى الاجتماعي كثرة مسؤولياته العائلية، وإنجاز الأعمال الحكومية أثناء الدوام الرسمي، وبعد المدرسة عن مكان سكنه، وفيما يخص بعد العبء الوظيفي فتتمثل الأسباب ضعيفة التأثير في أن توزيع الجدول المدرسي غير عادل، ووجود فوضى وعدم انضباط في المدرسة، وحول الرضا الوظيفي فإن الأسباب الضعيفة تعود إلى بقائه في الوظيفة لا يخدم مستقبله المهني، ويشعر بالظلم لنتيجة تقييم أدائه السنوي، وعدم قبول ترشحه لإكمال الدراسات العليا وعلى صعيد الانضباط الإداري تكمن الأسباب في أنظمة الغياب الغير واضحة والغير معلنه، وعدم انضباط المعلمين في الحضور والانصراف في المواعيد الرسمية، وأن أنظمة الحضور والانصراف تتميز بالفجوات التي تؤدي إلى تسبب المعلمين، والإصرار على استنفاد الإجازات الاضطرارية دون الحاجة الفعلية لها، وعدم إمامه بأنظمة وضوابط الغياب الواردة بقانون الخدمة المدنية، وضعف المتابعة الإدارية المستمرة لغياب المعلم بالمدرسة، وفي المستوى الصحي؛ فإن الأسباب الضعيفة التأثير تكمن في معاناته من مرض مزمن يتطلب مراجعة المستشفيات باستمرار.

جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسباب الغير مؤثرة على غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي مرتبة ترتيبا تنازليا (ن=298).

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الذي تنتهي إليه
اشعر بالضغط الكبير جراء التعامل مع أولياء الأمور	1.73	0.94	العلاقات الإنسانية
زيادة دخلي بممارسة أعمال مختلفة	1.71	1.05	المستوى الاجتماعي
أعاني من ضعف في البصر/السمع	1.68	1.02	المستوى الصحي
المناخ المضطرب في المدرسة يدفعني إلى التغيب عنها	1.61	0.94	العلاقات الإنسانية
أعاني من إعاقة جسدية / مرض نفسي	1.59	1.03	المستوى الصحي
هناك خلافات مستمرة بيني وبين مدير المدرسة	1.44	0.89	العلاقات الإنسانية
صعوبة الاندماج بأفراد المدرسة لاختلافهم عن ثقافتني	1.44	0.77	العلاقات الإنسانية
أتلقي معاملة سيئة في العمل من قبل مدير المدرسة	1.41	0.83	العلاقات الإنسانية
زملاتي في العمل يتعاملون معي بسلوكيات غير مقبولة	1.38	0.76	العلاقات الإنسانية
وجود خلافات بيني وبين أحد الزملاء/الزميلات بالمدرسة	1.36	0.75	العلاقات الإنسانية

يشير الجدول السابق إلى أن أفراد العينة يرون أن هناك أسباب غير مؤثرة على غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي، وذلك فيما يخص المستوى الاجتماعي والصحي كزيادة دخله بممارسة أعمال مختلفة، ومعاناته من ضعف في البصر/السمع ومن إعاقة جسدية / مرض نفسي، كما أن هناك أسباب غير مؤثرة تعود إلى العلاقات الإنسانية كالشعور بالضغط الكبير جراء التعامل مع أولياء الأمور، وفي المناخ المضطرب في المدرسة الذي يدفعه إلى التغيب عنها، وفي الخلافات المستمرة بينه وبين مدير المدرسة، وفي صعوبة الاندماج بأفراد المدرسة لاختلافهم عن ثقافته، وفي تلقي معاملة سيئة في العمل من قبل مدير المدرسة، وفي أن زملائه في العمل يتعاملون معه بسلوكيات غير مقبولة، وفي وجود خلافات بينه وبين أحد الزملاء/الزميلات بالمدرسة.

كما أشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول إلى أن هناك بعضاً من الأسباب الثانوية التي تتسبب في غياب المعلمين عن الدوام الرسمي تعود إلى بعد العبء الوظيفي؛ والتمثلة في الإجهاد البدني والذهني في العمل؛ إذ يرى بعض التربويين أن مهنة التدريس من المهن ذات الطبيعة الشاقة، تأتي مشقتها في كون ساعات العمل في التدريس هي ساعات مركزة وموجهة كلياً للعمل ولا غير العمل بحكم طبيعة المهنة في حد ذاتها والتعامل مع صغار ومراهقين في مراحل عمرية صعبة التحكم والتسيير، وفي ما يتطلبه العمل المدرسي من المعلم الوقوف لفترة طويلة أثناء الدروس. ولا تتوفر بها الأريحية الفكرية والعصبية المتوفرة في غالبية القطاعات الأخرى، وكل ذلك لا يوجد إطلاقاً في مهنة التدريس لأنها تتطلب تركيزاً تاماً ونهاياً مع الدرس والتلاميذ، مما يتولد عنها ضغوطات متنوعة خاصة بالدرس ووقته وبرنامجه وطرق تدريسه ووسائله ومدى نجاح العملية التعليمية، وضغط التفاعل والتجاوب مع الدرس وضغط الكم العددي للتلاميذ في الفصل، وضغط معوقات التعلم، وضغط سلوكيات التلاميذ المنحرفة أو المستهترة وكل تلميذ وتصرفاته... الخ. وكل هذه الضغوطات يجربها المعلم في عمليات ذهنية في نفس التوقيت وفي نفس اللحظات، مما يشكل إرهاقاً فكرياً وعصبياً يفوق تحمل الطاقة البشرية، لذلك يصاب عدد لا بأس به من المعلمين بأمراض صحية ونفسية.

ولعل في بطاقة الوصف الوظيفي للمعلم ما يؤكد على ذلك؛ فبالإضافة إلى الحصص التدريسية المقررة أسبوعياً والتي لا تقل عن (20) حصة، وإعداد الخطة السنوية للمناهج الدراسي والتحضير اليومي للدروس وحصص الاحتياط وتصحيح الامتحانات ومقابلة أولياء الأمور والاهتمام بالأنشطة (وزارة التربية والتعليم، 2015) نجد هناك أعمال تختص بأعمال المراقبة لصفوف النقل وصفوف الثاني عشر، والندب لتصحيح تلك الاختبارات، والندب إلى مدارس أخرى بالإضافة إلى عمله الحالي.

ولقد سرد العتيبي (2007) بعضاً من العوامل التي من شأنها أن تثقل كاهل المعلم، وتكون سبباً في انخفاض أدائه التربوي؛ كزيادة نصاب المعلم التدريسي، وزيادة الأعباء الإضافية كالتطابور الصباحي والإذاعة المدرسية، والإشراف على حضور وانصراف الطلبة وتصحيح الواجبات المنزلية، وقلة إمكانات المدرسة وتجهيزاتها، والعلاقة السلبية مع المعلمين والطلبة، كما تُعد مشكلة اكتظاظ الفصول بالطلبة من المشكلات التي تسبب إجهاداً للمعلم؛ إذ يلعب دوراً في رفع التشويش داخل الفصل، وإن ارتفاع حصة المعلم من الطلبة تأثيراً على زيادة حجم العبء الملقى على كاهله، ويصبح بذلك أقل دافعية وأقل حزمياً ويشعر بالإحباط من النظام المدرسي

بالكامل (رمعي، 2010).

كما أظهرت استجابة أفراد العينة استيائهم من الغياب المتكرر لزملائهم: أو لزملاء محددين بعينهم بعذر أو بدون عذر، مما يتطلب منهم سد حوص الاحتياط، وقد يرفض بعض المعلمين أخذ حوص احتياط عندما تتكرر حالات الغياب لمعلم معين لأسباب غير مقبولة، ويرون أنهم غير مسؤولين عن تحمل تبعات المعلمين المقصرين والمتهاونين في أداء رسالتهم، وهنا لا بد من التأكيد على أهمية اتخاذ الإجراءات الإدارية الصارمة اللازمة تجاه هذه الحالات من الغياب؛ فان تهاونت الإدارة المدرسية تلك الحالات، فحتمًا ستظهر حالات جديدة تتغيب عن الدوام المدرسي تأسيا بحالات الغياب السابقة وتبرما من وضع الإدارة المدرسية. عندها ستظهر مشكلات أخرى خاصة بالطلبة: فترك الطلاب داخل الفصل المدرسي دون وجود مدرس قد يؤدي إلى تخريب مرافق الفصل، كما قد يؤدي إلى المشاجرة بين الطلاب وارتكاب سلوكيات غير مقبولة فيما بينهم، إضافة إلى ما يثرونه من فوضى وإزعاج للفصول المجاورة، وقد يصل الأمر إلى الهروب من المدرسة.

وحول بعد المستوى الاقتصادي المتعلق بمكافأة نهاية الخدمة أنها غير مجدية من الأسباب الثانوية في غياب المعلمين عن الدوام الرسمي؛ ويرى الباحثان أن المادة (151) من قانون الخدمة المدنية تشير إلى أن "الموظف المعين بغير طريق التعاقد يستحق عند انتهاء خدمته منحة بواقع راتب شهر عن كل سنة من سنوات خدمته بحد أقصى عشرة أشهر بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من " أ حتى السادسة " واثني عشر شهراً بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من السابعة حتى الرابعة عشرة. وتحسب هذه المنحة على أساس آخر راتب كان يتقاضاه الموظف، وبحيث لا تجاوز قيمتها اثني عشر ألف ريال " وعليه فان المعلم الذي افنى عمره في تدريس الأجيال المتعاقبة من الطلبة يرى بان مكافأة ما بعد الخدمة كذلك الحوافز والأجور لا تتناسب وحجم العمل الذي يقومون به، وعدم شعوره كذلك بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لراتبه سنويًا، وانه بحاجة إلى مورد اقتصادي اخر يعتمد عليه؛ إضافة إلى أن العلاوات والزيادات لا تلي متطلبات غلاء المعيشة التي يواجهها المعلم في ظل ارتفاع الأسعار، ولعل مسألة الغياب تُعد تمهيدا لذلك؛ حيث نرى بان الكثير من أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية انتقلت للعمل في وظائف إدارية بوزارة التربية والتعليم، وبعضها الآخر انتقل إلى الهيئات والمؤسسات الحكومية التابعة لغير قانون الخدمة المدنية كديوان البلاط السلطاني وغيرها، وانتقل البعض إلى مؤسسات القطاع الخاص.

ويعزو الباحثان أسباب الغياب العائدة إلى غياب فرص الترقى الوظيفي؛ ذلك أن المعلم ربما يقضي عمرا بأكمله في مهنة التعليم كمعلم، ولا يحصل سوى على ترقية واحدة أو ربما اثنتين في حياته المهنية، وذلك على عكس بعض المهن الأخرى والتي تتوافر فيها فرص الترقية بشكل كبير ومتكرر من فترة لأخرى، وربما يعود ذلك إلى أن قطاع التعليم يعد من أكبر القطاعات اكتظاظا بالموظفين ويستهلك الكثير من ميزانية الدولة، فيبدأ في التغيب عن الدوام الرسمي للبحث عن وظيفة أخرى في القطاع الحكومي وذلك بالنقل أو الندب.

ويتعلل كثيرا من المعلمين على وجه الخصوص بان خطط الإنماء المهني وفرص النمو المهني للمعلم غير متوافرة، ويعزو الباحثان ذلك إلى ضعف التنسيق المباشر بين الوزارة والمديريات والمدارس لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وقلة الاهتمام لدى مدير المدرسة بالبرغبات الحقيقية واللازمة لتطوير أداء المعلم، وشعور الإدارة العليا بأنها هي الأعلّم بما يحتاجه المعلم مما أدى إلى عدم مشاركة المعلم في تحديد احتياجاته من الدورات التدريبية، وشعور المعلمين كذلك بوجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمين، كما وقد تكون بعض الدورات التدريبية في غير التخصص المطلوب لدى المعلم؛ مما يؤثر في نفسيته ويهرب بحثا عن دورات وبرامج تدريبية خارجية خاصة ذات فائدة كبيرة له؛ وربما تدعوه للتغيب عن الدوام المدرسي لحضور تلك البرامج، لذلك لا بد من العمل على ردم الفجوة من خلال أخذ آراء المعلمين بالاحتياجات التدريبية المناسبة.

ولعل وجود بون شاسع بين المؤهلات العلمية والخبرات التراكمية لدى المعلمين قد يؤدي بشكل ثانوي إلى التغيب عن الدوام المدرسي؛ ذلك أن أصحاب المؤهلات العليا دائما ما ينظرون إلى المستقبل من خلال المؤهلات التي يحملونها، باحثين في ذات الوقت عن وظيفة تناسب مؤهلاتهم للحصول على ترقيات والوصول إلى مناصب عليا لتحقيق وضع اقتصادي واجتماعي أفضل يتناسب مع مؤهلهم العلمي.

وفيما يتعلق بالمستوى الصحي المتمثل في مرافقة أحد أفراد الأسرة بسبب حالتهم الصحية، فان الباحثين يرون أن مثل هذه الحالات تقتضي الغياب عن الدوام الرسمي، طالما أن المعلم هو العائل الوحيد لتلك الأسرة، ولا يوجد بديل اخر لمرافقتهم إلى المستشفيات والمراكز الصحية، سواء أكان داخل السلطنة أم خارجها، ولقد نصت المادة 106 من اللائحة التنفيذية بقانون الخدمة المدنية على "يكون منح الموظف إجازة خاصة لمرافقة مريض للعلاج على أن يثبت مرض المراد مرافقته، وأن تقضى ظروف مرض المراد مرافقته في المستشفى إذا كانت المرافقة داخل السلطنة بناء على ما تقرره الجهة الطبية المختصة، وأن يكون الموظف زوجا

للمريض أو قريبا له من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية على أن يثبت ذلك بمستند رسمي ويستثنى من ذلك حالة المرافقة للعلاج من إصابة عمل، ولا يشترط في حالة مرافقة المريض للعلاج خارج السلطنة أن يكون الموظف زوجا للمريض أو قريبا له من الدرجة الأولى والثانية إذا اقتضت الضرورة ذلك، وألا يزيد عدد المرافقة على ثلاث مرات في السنة، وفي جميع الأحوال يجب على الموظف أن يقدم عقب عودته إلى جهة عمله شهادة من الجهة التي تولت علاج المريض تثبت مرافقته على أن تكون معتمدة من الجهة الطبية الرسمية. إذا كان العلاج بالخارج ومصداقا عليها من سفارة السلطنة أن كان لها سفارة في البلد الذي تم العلاج به" (وزارة الخدمة المدنية، 2010).

وقد اتفقت نتائج دراسة يحيى باشا (1984) مع النتيجة الدراسة الحالية في أن أهم أسباب الغياب الإرهاق النفسي والإجهاد البدني أثناء العمل ومراجعة المستشفيات والمراكز الصحية لبعض أفراد عائلته، ومع نتائج دراسة الجابري (2006) في الأسباب التي تؤدي إلى الغياب والمتعلقة بتكليف المعلم الحاضر بتغطية حصص المعلم الغائب، ومع نتائج دراسة الكزار وآخرون (Alcázar, et al, 2006) في أن من أسباب الغياب قلة الحوافز المالية، ومع دراسة برادلييا وآخرون (Bradleya, et al, 2007) في ظروف الأسرة والأمومة، واختلفت مع دراسة كريمر وغودبري وميرالدهارن وهمر وروجرز (Kremer, Chaudhury, Muralidharan, Hammer & Rogers, 2005) في أن الراتب الشهري ليس له علاقة بنسبة الغياب.

وأشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول كذلك إلى أن هناك بعضا من الأسباب الضعيفة التي تسبب في غياب المعلمين عن الدوام الرسمي تعود إلى بعد المستوى الاقتصادي؛ والمتمثلة بشأن عدم كفاية الراتب لمتطلبات المعيشة له ولأسرته يعتقد الباحثان أن لجوء المعلم إلى البحث عن موارد اقتصادية أخرى لتدعيم دخله المالي ولتسديد حاجات معيشته الاقتصادية والاجتماعية، كما أن كثرة مسؤولياته العائلية وارتباطاته الاجتماعية ليست دافعا للتغيب عن العمل الا فيما ندر ولقئة معينة من الأفراد. ويرى الباحثان أن المعلم نادرا ما يتغيب عن الدوام الرسمي بحجة إنجاز الأعمال الحكومية أثناء الدوام الرسمي، فاذا ما أراد إنجاز أعمالا حكومية؛ فإنه يتقدم بطلب الإذن من الإدارة المدرسية والتي عادة ما تتساهل مع مقدم طلب الاستئذان تقديرا لظروفه.

كما أن بعد المدرسة عن مكان سكن المعلم لا يعد سببا للغياب عن الدوام الرسمي، إلا اذا تعمد ذلك، من خلال التأخر عن الحضور إلى المدرسة وبشكل متكرر، أو ظروف قاهرة تسببت في ذلك الغياب؛ كتعطل وسيلة النقل أو حصول حادث أثناء الطريق؛ لذا يعتمد الكثير من المعلمين وخاصة المعلمات إلى إيجاد سكن ملائم قريب من المدرسة أما بالاستئجار أو من خلال المنازل التي توفرها وزارة التربية والتعليم في المناطق النائية، واستئجار وسيلة نقل تقلهم إلى المدارس المعينين فيها خارج سكنهم.

وحول فقرة ويشعر بالظلم لنتيجة تقييم أدائه السنوي" يرى الباحثان أن تقييم الأداء ما هو إلا إصدار حكم موضوعي على قدرة المعلم في أداء واجبات ومسئوليات وظيفته، والتحقق كذلك من سلوكه وتصرفاته في أثناء العمل، ومن مدى التحسن الذي طرأ على أسلوب أدائه، والتحقق من قدرته على تحمل واجبات ومسئوليات إضافية، وذلك بما يضمن فعالية المنظمة في الحاضر، واستمرار بقاءها وفعاليتها في المستقبل أيضا، ويعتقد الباحثان أن شعور المعلم بالظلم نتيجة تقييم أدائه السنوي ليست مدعاة للتغيب عن العمل المدرسي، فربما تنتاب المعلم حالات نفسية مغلقة بحالات من الضجر والتذمر والغضب نتيجة التقييم الغير مطابق لواقعه - من وجهة نظر المعلم - من قبل مدير المدرسة أو المشرف التربوي أو المعلم الأول.

وللأسف تتجه إدارات المدارس إلى السرية في التقارير؛ حيث أن السرية لا تحقق الهدف الأساسي من نظام التقييم وهو تحسين وتطوير أداء الموظف، لأن السرية المطلقة لن تشعر الموظف صاحب الأداء الضعيف بنواحي ضعفه، مما قد يجعله يستمر في أدائه السيء. كما قد يتجه بعض المقيمين إلى إعطاء تقارير متوسطة لجميع المعلمين رغم وجود اختلافات واضحة في أدائهم، وقد يكون السبب وراء ذلك عدم توفر البيانات أو عدم اهتمام المقيم بالتقييم أو جهله بالفروق الفردية أو ترضية أصحاب الأداء الضعيف. وحول وعدم قبول ترشحه لإكمال الدراسات العليا؛ يرى الباحثان أن الإخفاق في عدم حصوله على مقعد دراسي ليس مدعاة للتغيب عن الدوام الرسمي؛ فربما يكون المترشح غير مستوفيا للشروط المطلوبة في الحصول على مقعد دراسي في ذلك البرنامج.

وحول عدم انضباط المعلمين في الحضور والانصراف في المواعيد الرسمية والذي يشكل سببا ضعيفا في الغياب عن الدوام الرسمي يرى الباحثان أن حضور المعلم إلى المدرسة وانصرافه في الوقت المحدد أحد مؤشرات الانضباط والالتزام، وتستكمل هذه الصورة حينما يتوج ذلك بحسن الأداء واحترام متطلبات الوظيفة وإتقان أساليب وطرق التدريس واستخدام أساليب التقويم بشتى أنواعها، والتي تؤدي بطبيعة الحال إلى أن ينعكس ذلك على مستوى الإنتاج وقيمة العمل. كما أن عدم انضباط المعلمين في الحضور والانصراف في المواعيد الرسمية قد تتطور إلى حالات غياب؛ إذ استحدثت بعض المدارس استمارة التأخير عن الدوام، يتم احتساب زمن ذلك التأخير شهريا، ثم يعاقب عليها بناء على جدول محدد لساعات التأخير، وتحسب غيابا عن الدوام الرسمي.

وحول أن أنظمة الحضور والانصراف تتميز بالفجوات التي تؤدي إلى تسبب المعلمين؛ يعتقد الباحثان أن نظام الغياب (الحضور

والانصراف) الحالي قائم على نظام البصمة الإلكترونية وهو نظام يساعد في الحصول على تقارير متنوعة ورصد وتحليل حالات التأخر والغياب وهو نظام خال من الفجوات التي تؤدي إلى تسبب المعلمين. إلا أن قلة قليلة من المعلمين يشعرون بأن هذا الجهاز سيحد من حريتهم في التأخر أو الانصراف وهو ما جعلهم يتحدثون عن خطورته على الصحة العامة نظراً لاحتمالية نقله لفيروسات معدية قد تسبب أمراض جلدية، إلا أن أغلب المؤسسات لم تهتم بمثل هذه الإشاعات التي يطلقها الموظفون بهدف إجبارها على التراجع عن استخدام مثل هذه الأنظمة التي من شأنها أن تساهم في الحد من تسبب بعض الموظفين. أما سابقاً فقد كانت هناك فجوات في أنظمة الغياب والحضور التي تؤدي إلى تسبب المعلمين؛ إذ تم رصد العديد من حالات التلاعب التي يقوم بها الموظفون، من خلال توقيعهم عن بعض زملائهم أو بتسجيل أوقات غير صحيحة لحضورهم أو انصرافهم في سجل الحضور والانصراف الورقي، أو بتزوير البطاقة المغنطة عن زملائهم.

وحول الإصرار على استنفاد الإجازات الاضطرارية دون الحاجة الفعلية لها يرى الباحثان ومن واقع تجربة لجوء بعض المعلمين لاستنفاد الإجازات الاضطرارية كما أنها حق مكتسب، إلا أن الواقع غير ذلك؛ فما استحدثت تلك الإجازة إلا لسبب خارج عن إرادة المعلم، وتنص المادة (77) من قانون الخدمة المدنية أن الموظف يستحق لسبب طارئ يقدره رئيس الوحدة أو من يفوضه إجازة براتب كامل لمدة خمسة أيام في السنة، ويجوز منح الموظف ما لا يجاوز خمسة أيام أخرى لعذر خارج عن إرادته يقدره رئيس الوحدة

وحول "ضعف المتابعة الإدارية المستمرة لغياب المعلم بالمدرسة" نرى أن هناك حالات نادرة تفتقد فيها المتابعة الإدارية للمعلم الغائب؛ كخلو المدرسة من قائد حازم يدير المدرسة ومتابع لأحوال المعلمين إدارياً، أو كأن تكون هناك مصلحة شخصية بينه وبين المعلم الغائب؛ فإذا ما تقدمت المصلحة الشخصية بين إدارة المدرسة والمعلمين على مصالح العمل، ستكون النتيجة كارثية قائمة على التفضية والمصالح المشتركة، وفي غالب الأحيان تكون هناك مشاكل فنية في جهاز البصمة كما هو واضح في الدراسة النوعية عند تحليل محاضر التحقيق؛ إذ يشير بعضهم إلى حضوره اليومي للمدرسة وانتظامه في العمل ويعزو الغياب إلى تعطل نظام البصمة. أما حول معاناة المعلم من مرض مزمن يتطلب مراجعة المستشفيات باستمرار، فإن هذا السبب ليس مدعاة للغياب عن الدوام الرسمي؛ فالمعلم الذي يعاني من أمراض مزمنة لديه تقارير تثبت نوعية المرض الذي أصيب به، والأيام التي راجع فيها المستشفيات والمراكز الصحية، فضلاً عن ذلك فهو يحضر وثيقة طبية معتمدة لدى الجهات الحكومية عن سبب غيابه عن الدوام الرسمي. وقد اتفقت نتائج دراسة يحيى باشا (1984) مع النتيجة الدراسية الحالية في أن أهم أسباب الغياب مراجعة الدوائر الحكومية أثناء الدوام لإنجاز معاملاته الشخصية، وفي ظروف المرض عند برادليلا وآخرون (Bradlelya, et al, 2007) وفي انعدام المصادقية في تقدير الأداء الوظيفي، وتهاون بعض المديرين في تطبيق النظام على الغائبين والمتأخرين لدى الجابري (2006).

وحول الأسباب الغير مؤثرة على غياب المعلمين عن الدوام الرسمي بناء على استجابة أفراد العينة؛ يرى الباحثان أن زيادة دخل المعلم بممارسة أعمال مختلفة لا تؤثر في غيابه عن الدوام الرسمي؛ ذلك أن ممارسة الأعمال المختلفة عادة ما تكون بعد دوامه الرسمي، كما أن معاناة المعلم من ضعف في البصر/السمع ومن إعاقة جسدية / مرض نفسي لا يتسبب في غيابه عن الدوام الرسمي، فإن غاب فذلك بعذر مرضي. كما أن الشعور بالضغط الكبير جراء التعامل مع أولياء الأمور لا يستدعي غياب المعلم عن الدوام الرسمي؛ إذ أن المعلم العماني يهتم بالالتقاء بأولياء الأمور والاجتماع بهم، ويشعرون بالغبطة تجاه زيارة أولياء الأمور للسؤال عن مستويات أبنائهم، وبالتالي تشجيع إدارات المدارس على أهمية تفعيل اللانحة مجلس الآباء والأمهات، وبيان مدى أهمية تحقيق الاتصال والتواصل مع أولياء أمور الطلبة لما له من انعكاس على المستوى التحصيلي للطلبة، ومدى اكتسابهم للمهارات والقيم والاتجاهات الإيجابية، وعلاجاً للعديد من المشكلات التي قد تواجه الطلبة.

وعزو الباحثان عدم تأثير اضطراب المناخ المدرسي في الغياب عن الدوام الرسمي، إلى طبيعة المجتمع العماني الذي يتسم بالتماسك والتواصل الاجتماعي بين أفراد، كما أن غالبية الهيئات التدريسية تعيش مع بعضها بعض لسنوات وهذا يوفر جواً من الألفة والانسجام والود بين المعلمين، حتى أنهم يتبادلون الزيارات الاجتماعية في المناسبات المختلفة، وأحياناً يشتركون في أنشطة محلية خارج إطار المدرسة، ويرجع السبب في ذلك إلى تقارب الأعمار والمستوى التعليمي بين المعلمين.

ويرى الباحثان أن صور العلاقات الإنسانية السلبية بين أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية والوظائف المساندة كصعوبة الاندماج بأفراد المدرسة لاختلافهم عن ثقافته، وفي تلقى معاملة سيئة في العمل من قبل مدير المدرسة، وفي أن زملائه في العمل يتعاملون معه بسلوكيات غير مقبولة، ووفي وجود خلافات بينه وبين أحد الزملاء/الزميلات بالمدرسة، أو خلافات مستمرة بين المعلم وبين مدير المدرسة، لا يمكن أن تؤثر في التسبب في الغياب عن الدوام الرسمي؛ إذ أن طبيعة المجتمع العماني (المدرسي) تفرض على أعضائه أن يكونوا مترابطين ومتعاونين، وتُعد أمراً ضرورياً لنجاح العمل المدرسي، وتوفر بيئة مناسبة من الاحترام والتقدير لبعضهم

البعض، كما يرجع إلى العلاقة الطيبة التي تربط المعلمين بالمديرين وبزملائهم المعلمين وأولياء أمور الطلبة، وأن هناك هامش من المجاملات والمعاملات الودية بينهم، كما تنعكس تلك العلاقة على توفير مناخ مدرسي فاعل، يسود بينهم الود والاحترام، وتقدير المعلم لزملائه من ذوي الخبرة والكفاءات العالية، والالتزام تجاه عمله وطلابه، وهذا ما أكدته دراسة سميث (2009 Smith) التي أوضحت أن التفاعل مع المعلمين يوفر الحس المني لمساعدة زملائهم، ويتغلبون على الشعور بالانعزالية ويتواصلون مع بعضهم. وبالتالي فإن المناخ المدرسي - مجموعة من الخصائص التي تميز المدرسة عن غيرها وتؤثر في سلوك جميع العاملين فيها وتتصف بدرجة من الثبات والاستقرار - واضطرابه لا يؤثر في مسببات الغياب.

وعليه فإن العلاقات الإنسانية عندما تسود في مدرسة ما، فإن ذلك ينعكس على عطاء المعلمين والعاملين فيها، لأن الشخص السعيد في حياته بصفه عامة أقدر على الإنتاج والتقدم، ومن ثم فإن الإدارة المدرسية السليمة مسؤولة مسؤولية مباشرة عن مساعدة المعلمين والموظفين على تحقيق السعادة في العمل، والعمل على تقوية العلاقات السليمة والإيجابية فيما بين المعلمين (العاجز واللوح، 2009: 12).

واختلفت مع نتائج دراسة كريم وغودبري وميرالدهران وهمر وروجرز (Kremer, Chaudhury, Muralidharan, Hammer & Rogers, 2005) في أن سبب الغياب هو ضعف دافع المعلمين للحضور إلى المدرسة والانتظام بالدوام، وفي ضعف الروابط الاجتماعية بين المعلمين والمجتمع المحلي المحيط بالمدرسة في دراسة الكزار وآخرون (Alcázar, et al, 2006) وفي الخلافات مع زملائهم بالعمل المتسببة في الغياب عن الدوام الرسمي لدى دراسة برادللييا وآخرون (Bradleya, et al, 2007).

ويعزو الباحثان عدم وجود أسبابا رئيسة لغياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي؛ إلى طبيعة استجابات أفراد العينة المستهدفة ولا سيما المعلمين؛ إذ أن العدد الأكبر من العينة المستهدفة هم من المعلمين والذين يشكلون ما نسبته (88%) والنسبة الباقية (12%) من مدراء المدارس، ونتيجة السؤال الثاني تؤكد ذلك؛ من خلال وجود تأثير على أسباب الغياب أعلى من وجهة نظر مديري المدارس. كما قد يعود السبب إلى كون ظاهرة الغياب - ونعني هنا الغياب بدون عذر - ليست بظاهرة مستفحلة بين معلمي محافظة جنوب الباطنة؛ وذلك لإدراكهم بعظم الأمانة الملقاة على عاتقهم من مسؤولية، ومقتنعين بعملهم ومتحمسين في أداءهم ومتفانين في الإتيان والابتكار لما هو نافع لعملمهم وعلمهم، كذلك تم الاستدلال على ذلك وفقا لتقارير محاضر التحقيق القليلة لدى الشؤون القانونية.

ولتعزيز الدراسة الحالية بأهم مسببات غياب المعلمين عن الدوام الرسمي، تم إجراء دراسة نوعية تم الإشارة إليها في منهج الدراسة، حيث أن الباحثان سيعتمدان المنهج التفسيري المتتابع، وذلك بجمع بيانات كمية ثم البيانات النوعية للمساعدة في تفسير وشرح النتائج الكمية وتعميقها، وبما أن الدراسة النوعية تهدف إلى الاستكشاف والتعمق في المفاهيم والظواهر التي تتم دراستها من وجهة نظر أصحاب العلاقة.

ويعتمد الباحثان في الدراسة النوعية الحالية لجمع المعلومات إلى تحليل الوثائق؛ إذ تعتبر الوثائق التاريخية أو الحديثة مصدرا مهما للبحث التربوي النوعي، فالتقارير التي يكتبها المشرفون التربويون كل عام، والتوجهات إلى يدونها في سجلات المدارس عند زيارتها، وما يكتبه المعلمون والخبراء من تقارير وبحوث وملاحظات، وما يصدر من تقارير وتوجهات رسمية، كل هذه تعتبر وثائق مهمة للباحث ويستطيع من خلال دراستها وتحليلها التوصل إلى نتائج مهمة ومفيدة.

وبناء على ذلك شرع الباحثان في الدراسة الحالية باختيار مجموعة من محاضر التحقيق من قسم الشؤون القانونية (عشوائيا) والخاصة بغياب المعلمين والمعلمات بهدف تحليلها ومعرفة أسباب الغياب المعلمين والمعلمات، حيث تناول الباحثان (100) محاضر تحقيق (68) ذكر (32) أنثى؛ (22) عماني/ة (78) وافد/ة، وقد أظهرت التحليل أن أسباب الغياب لدى المعلمين العمانيين تتمثل في:

1. المعاناة من ظروف صحية بنسبة 23%؛ فكثيرا ما يواجه المعلمون في المدرسة مواقف وظروف نفسية يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف و الإحباط و الغضب مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل، ومن ثم القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية، أو قد يكون هناك اعتلال مزمن في صحة المعلم كمرض ضغط الدم والسكر وارتفاع الكوليسترول، وأمراض موسمية تصيب المعلم.
2. مرافقة أهله وأقاربه إلى المستشفيات والمراكز والمجمعات الصحية الخاصة والعامة بنسبة 17%.
3. بعد المسافة بين السكن والمدرسة بنسبة 12% فكثيرا من المعلمين يعانون من بعد المسافة بين مدارس تعليمية جنوب الباطنة التي تم تعيينهم فيها، وبين مقر سكنهم في المحافظات المجاورة، الأمر الذي يدعوهم إلى التغيب عن الدوام الرسمي بسبب حوادث الطريق أو تعطل وسيلة النقل أو عدم حصولهم على مقر للسكن قريب من تلك المدرسة، أو طول مدة جلوسهم على مقعد السيارة من مقر سكنهم حتى مقر عملهم.

4. حالات وفاة الأقارب والأهل بنسبة 10% حيث يستحق الموظف إجازة طارئة مدتها 3 أيام عمل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى، شريطة إحضار ما يثبت من الشيخ أو الرشيد وتصديقها من والي الولاية.
 5. العلاقة الشخصية بينه وبين مدير المدرسة سيئة جدا بنسبة 4% ومن صور تلك العلاقة تحيز مدير المدرسة لفئة معينة من المعلمين لأسباب متعددة، ويؤكد الباحثان على ندرة تلك الأجواء الإدارية المضطربة في مدارس تعليمية جنوب الباطنة، لكنها مجرد ظاهرة يتحتم مناقشة أسبابها وخلفياتها ومعالجتها بالحلول والآراء قبل استفحالها.
 6. مراجعة المديرية لمتابعة طلب النقل أو الندب بنسبة 4%
 7. الاستئذان من المسؤول المباشر بنسبة 4%
 8. الحاجة للوقت لكتابة البحث (غير مفرغ) بنسبة 2%
 9. قضاء شهر العسل بنسبة 2%
 10. نظام البصمة لا يعمل بالمدرسة بنسبة 6%
 11. مشارك في نشاط رياضي بنسبة 2% وقد أجازت المادة (83) من قانون الخدمة المدنية "يمنح الموظف الذي يختار للمشاركة في الأنشطة الرياضية أو الثقافية داخل أو خارج السلطنة أو في الاحتفالات الرسمية إجازة خاصة براتب كامل طبقا للأوضاع والشروط التي تحددها اللائحة"
 12. المتابعة المستمرة لإيجاد بديل في محافظته التي يسكن فيها بنسبة 2% وهي غالبا من الحلول التي يبحث عنها المعلم لتقليص بعد المسافة بين السكن والمدرسة التي عُيِّن فيها في وتظهر في بداية كل عام دراسي.
 13. إجازة اختبار بنسبة 2% وقد أجازت المادة (88) ذلك "يستحق الموظف إجازة براتب كامل لأداء الامتحان بما لا يجاوز المدة اللازمة لذلك".
 14. إنجاز المعاملات الشخصية في المؤسسات الحكومية بنسبة 2%.
 15. السفر لغرض التجارة بنسبة 2%.
 16. بينما أسباب الغياب لدى المعلمين الوافدين فتتمثل في :
17. تقديم موعد السفر قبل الموعد المحدد لسفر المعلمين الوافدين بنسبة 100% إذ يقوم بعض المعلمين الوافدين بتقديم موعد السفر- في العام الدراسي الحالي- قبل الموعد المحدد من قبل وزارة التربية والتعليم لأسباب شخصية مرتبطة به وبوضعه الاجتماعي والاقتصادي.
 18. التأخر في مباشرة العمل للعام الدراسي الجديد بنسبة 100% وهو امر متعلق بأسباب شخصية أو صحية أو اجتماعية واقتصادية.
- وبناء على البيانات الكيفية للدراسة: فقد أكدت على أن أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي تندرج تحت أبعاد المستويات الاقتصادية والصحية والاجتماعي والأعباء الوظيفية والعلاقات الإنسانية، وان اختلفت في ترتيبها. وللإجابة على السؤال الثاني "هل يوجد تأثير لمتغيري العينة المستهدفة والنوع الاجتماعي على أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيري العينة المستهدفة والنوع الاجتماعي، والجدول (20) يوضح ذلك. جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أسباب غياب المعلمين وفقا لمتغيري العينة المستهدفة والنوع الاجتماعي (ن=298).

النوع الاجتماعي		العينة المستهدفة						أبعاد أسباب الغياب
		معلم (ن=261)		مدير مدرسة (ن=37)		إناث (ن=151)		
ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	
0.73	2.10	0.80	2.62	0.79	2.34	0.91	2.50	الرضا الوظيفي
0.82	2.39	0.76	2.54	0.81	2.47	0.69	2.43	العبء الوظيفي
0.72	1.82	0.78	2.10	0.76	1.94	0.78	2.06	الانضباط الإداري
0.61	1.45	0.69	1.52	0.62	1.45	0.79	1.70	العلاقات الإنسانية
0.72	2.28	0.80	2.29	0.76	2.24	0.67	2.65	المستوى الاجتماعي

0.74	2.07	0.76	2.07	0.71	1.99	0.77	2.63	المستوى الصحي
1.04	2.40	0.99	2.86	1.04	2.60	1.04	2.79	المستوى الاقتصادي
0.51	2.03	0.56	2.23	0.53	2.10	0.60	2.35	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأبعاد أسباب الغياب والدرجة الكلية لاستبانة أسباب الغياب، ولتحديد دلالة التأثيرات الرئيسية والثانوية، فقد تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات (Multivariate Analysis of Variance) بحساب قيم ويلكس لمبدأ (Wilks Lambda)، وأظهرت نتائج التحليل أن قيمة ويلكس لمبدأ (Wilks Lambda) بالنسبة للعيننة المستهدفة تساوي (0.899) وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (4.647b) وهي دالة عند مستوى 05، وهذه الدلالة تشير إلى أن لمتغير العيننة المستهدفة تأثيراً في غياب المعلمين، وأما بالنسبة للنوع الاجتماعي فقد بلغت قيمتها 0.842 وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (7.754b) وهي دالة عند مستوى 05، وبذلك تشير إلى أن لمتغير النوع الاجتماعي تأثيراً في غياب المعلمين كذلك، ولتحديد أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي في متغيري العيننة المستهدفة والنوع الاجتماعي، فقد تم استكمال إجراءات التحليل الإحصائي في تحليل التباين المتعدد المتغيرات طبقاً لقيمة "ف" المحسوبة على ويلكس لمبدأ، والجدول (20) يوضح ذلك.

جدول (21): نتائج تحليل التباين المتعدد لمعرفة أثر متغير العيننة المستهدفة والنوع الاجتماعي في أسباب الغياب.

درجة التأثير	الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	أسباب الغياب	مصدر التباين
.005	.252	1.315	.774	1	.774	الرضا الوظيفي	العيننة
.000	.732	.118	.074	1	.074	العبء الوظيفي	
.002	.414	.670	.379	1	.379	الانضباط الإداري	
.015	.034	4.515	1.878	1	1.878	العلاقات الإنسانية	
.032	.002	9.758	5.473	1	5.473	المستوى الاجتماعي	
.086	.000	25.020	13.024	1	13.024	المستوى الصحي	
.004	.323	.979	1.007	1	1.007	المستوى الاقتصادي	
.023	.009	6.992	1.958	1	1.958	الدرجة الكلية	النوع الاجتماعي
.105	.000	34.709	20.434	1	20.434	الرضا الوظيفي	
.009	.103	2.678	1.674	1	1.674	العبء الوظيفي	
.035	.001	10.531	5.967	1	5.967	الانضباط الإداري	
.003	.356	.853	.355	1	.355	العلاقات الإنسانية	
.000	.967	.002	.001	1	.001	المستوى الاجتماعي	
.005	.904	.014	.008	1	.008	المستوى الصحي	
.061	.000	15.747	16.205	1	16.205	المستوى الاقتصادي	الخطأ
.036	.001	10.904	3.054	1	3.054	الدرجة الكلية	
			.589	295	173.671	الرضا الوظيفي	
			.625	295	184.414	العبء الوظيفي	
			.567	295	167.165	الانضباط الإداري	

			.416	295	122.684	العلاقات الإنسانية
			.561	295	165.463	المستوى الاجتماعي
			.521	295	153.555	المستوى الصحي
			1.029	295	303.566	المستوى الاقتصادي
			.280	295	82.623	الدرجة الكلية

يشير الجدول السابق إلى أن قيم "ف" المحسوبة في متغير العينة المستهدفة دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0,05) في الدرجة الكلية لأسباب الغياب وفي أبعاد العلاقات الإنسانية والمستوى الاجتماعي والمستوى الصحي، وتدل المتوسطات الحسابية في الجدول (21) إلى ارتفاع المتوسط الحسابي في أبعاد العلاقات الإنسانية والمستوى الاجتماعي والمستوى الصحي والدرجة الكلية لدى مديري المدارس، حيث بلغ (1.70) (2.65) (2.63) (2.35) مقارنة بالمعلمين على التوالي (1.45) (2.24) (1.99) (2.10)، مما يدل على أن أسباب الغياب من وجهة نظر مديري المدارس أعلى من وجهة نظر المعلمين.

كما تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيم "ف" المحسوبة في متغير العينة المستهدفة دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0,05) في الدرجة الكلية لأسباب الغياب وفي أبعاد الرضا الوظيفي والانضباط الإداري والمستوى الاقتصادي، وتدل المتوسطات الحسابية في الجدول (20) إلى ارتفاع المتوسط الحسابي في أبعاد الرضا الوظيفي والانضباط الإداري والمستوى الاقتصادي والدرجة الكلية لدى الذكور، حيث بلغ (2.62) (2.10) (2.86) (2.23) مقارنة بالإناث على التوالي (2.10) (1.82) (2.40) (2.03) مما يدل على أن أسباب الغياب عند الذكور أعلى منها عند الإناث.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن مدراء المدارس هم المسؤولون الأوائل في المدرسة، وهم أكثر إلماماً بأعمال معلمهم؛ وبأنهم مطلعون على سلوك المعلمين، والأسباب التي تدعوهم إلى التغيب عن الدوام الرسمي، ودرجة تلك الأسباب وأنواعها، ومدى مصداقية الأسباب الموجبة لغياب المعلمين. وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة يحيى باشا (1984) في عدم وجود فروق دالة إحصائية في أسباب الغياب تبعاً للعينة المستهدفة.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الإناث أكثر حرصاً في الالتزام بالحضور، وأكثر التزاماً بالقوانين والأنظمة المدرسية، خاصة وأنهن يعشن في مجتمع ذي ثقافة محافظة، كما قد يعود السبب إلى أن معظم الفتيات العمانيات يفضلن التعليم كمهنة على غيرها من المهن الأخرى، ربما لطبيعة ثقافة المجتمع، وتحقيقاً لرغبة الأهل في أن الفتاة العمانية بصورة عامة لا يمكن أن تعمل بكفاءة إلا في قطاع التعليم. من جانب آخر يمكن تفسير هذه النتيجة بأن لمعظم الذكور التزامات أخرى، فبعضهم لديه عمل آخر إضافي يمارسه، أو لديه التزامات أسرية واجتماعية تتطلب الإيفاء بها. وقد اختلفت نتائج دراسة برادلييا وآخرون (Bradley, et al, 2007) في أن متغير النوع ليس له تأثير دال في غياب المعلمين. واتفقت مع دراسة عيسان وآخرون (2011) لصالح الذكور.

وللإجابة على السؤال الثالث "هل يوجد تأثير لمتغيري سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية على أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر المعلمين بتعليمية جنوب الباطنة؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية، والجدولين (22) (23) يوضح ذلك. جدول (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة ن=261						أبعاد أسباب الغياب
21 فأعلى ن=45		11-20 ن=107		1-10 ن=109		
ع	م	ع	م	ع	م	
0.87	2.23	0.76	2.44	0.79	2.28	الرضا الوظيفي
0.76	2.53	0.77	2.58	0.85	2.35	العبء الوظيفي
0.76	1.84	0.77	2.11	0.73	1.82	الانضباط الإداري
0.70	1.50	0.63	1.49	0.58	1.40	العلاقات الإنسانية

0.86	2.19	0.75	2.22	0.72	2.27	المستوى الاجتماعي
0.82	2.06	0.73	1.99	0.65	1.97	المستوى الصحي
1.02	2.61	1.00	2.61	1.09	2.59	المستوى الاقتصادي
0.57	2.08	0.51	2.16	0.52	2.04	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأبعاد أسباب الغياب والدرجة الكلية لاستبانة أسباب الغياب، ولتحديد دلالة التأثيرات، فقد تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات (Multivariate Analysis of Variance) بحساب قيم ويلكس لمبدا (Wilks Lambda)، وأظهرت نتائج التحليل أن قيمة ويلكس لمبدا (Wilks Lambda) بالنسبة لسنوات الخبرة تساوي (0.906) وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (1.800b) وهي دالة عند مستوى 0.05، وهذه الدلالة تشير إلى أن لمتغير سنوات الخبرة تأثيراً في غياب المعلمين. بحكم أن المهام المكلف بها المعلمين الأقل خبرة هي ذات المهام لدى من يتمتعون بالخبرة المتوسطة والكبيرة، وبالتالي تفاوتت تلك الخبرات لا يؤثر في أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي. كما يعزو الباحثان تأثير العبء الوظيفي على أسباب الغياب عن الدوام الرسمي لصالح الخبرة (11-20) سنة؛ ذلك أن هذه الفئة من المعلمين هم الأكثر قرباً من مرحلة التقاعد الوظيفي، وأن الالتزامات المادية في الحياة تكون أكثر من حيث تكوين الأسرة والالتزامات الاجتماعية وتكوين الذات وتأمين المستقبل والوصول إلى مراكز أعلى، ولعل خبرتهم تؤهلهم للعمل في مؤسسات أخرى بحكم خبرتهم في تخصص ما؛ كما انهم ونتيجة خبرتهم الكبيرة في سلك التدريس قد أجهدهم بدنياً وذهنياً، فهم يحاولون البحث عن متنفس، كما وان أصحاب الخبرة (11-20) سنة قد ضعفت قدرتهم على تحمل المسؤولية، ومهارة التعامل مع ضغوط العمل، وخاصة في إنجاز أعمال إضافية أو العمل في لجان متعددة، أو في إدارة الصفوف المزدحمة؛ لذا فهم الأقرب إلى التغيب عن العمل للبحث عن موارد ومصادر أخرى لتلبية متطلبات المعيشة وتكون ذا عبء أقل من وظيفة التدريس. ويعزو الباحثان دلالة الانضباط الإداري لصالح الخبرة (11-20) سنة، كونهم استطاعوا طيرة فترة عملهم التغلب على العقبات التي تواجههم بما يملكونه من الخبرات والتكيف مع متطلبات العمل، ولعل تكرار تلك العقبات والمشاكل تحثهم على البحث عن وظيفة أخرى تخفف من تلك العقبات التي تثقل كاهله.

كما أثبتت كثير من الدراسات وجود علاقة بين العمر وعدم الانتظام في العمل؛ حيث بينت أن من تزيد أعمارهم عن (50) عاماً هم أكثر الفئات العمرية تغيباً، عائداً ذلك إلى العجز وزيادة الإصابة بالأمراض في هذه الفئة (الثقفي، 2008). واتفقت دراسة كريمر وغودبري وميرالدهارن وهمر وروجرز (Kremer, Chaudhury, Muralidharan, Hammer & Rogers, 2005) في أن المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة في التعليم وبالرغم من الأجور العالية التي تدفع إليهم، إلا أن نسبة الغياب لا تزال تتكرر بشكل ملحوظ، واختلفت مع دراسة عيسان وآخرون (2011) في متغير الخبرة التي أشارت دلالتها لصالح ذوي الخبرة الأقل.

جدول (23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية (ن=261).

الحالة الاجتماعية						أبعاد أسباب الغياب
مطلق (ن=2)		اعزب (ن=19)		متزوج (ن=240)		
ع	م	ع	م	ع	م	
0.24	3.17	0.90	2.40	0.79	2.33	الرضا الوظيفي
0.14	3.10	0.85	2.78	0.80	2.44	العبء الوظيفي
0.94	2.33	0.98	2.11	0.74	1.93	الانضباط الإداري
1.41	2.14	0.80	1.80	0.59	1.42	العلاقات الإنسانية
0.42	2.90	0.85	2.15	0.75	2.24	المستوى الاجتماعي
0.94	2.83	0.66	1.97	0.71	1.99	المستوى الصحي
0.18	3.63	1.03	2.80	1.04	2.58	المستوى الاقتصادي
0.53	2.81	0.62	2.24	0.52	2.08	الدرجة الكلية

وأما بالنسبة للحالة الاجتماعية فقد بلغت قيمتها 900. وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (1.930b) وهي دالة عند مستوى 0.05، وبذلك تشير إلى أن لمتغير الحالة الاجتماعية تأثيراً في غياب المعلمين كذلك، ولتحديد أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي في متغيري سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية، فقد تم استكمال إجراءات التحليل الإحصائي في تحليل التباين المتعدد

المتغيرات طبقا لقيمة "ف" المحسوبة على ويلكس لمبدأ، والجدول (24) يوضح ذلك.

جدول (24): نتائج تحليل التباين المتعدد لمعرفة أثر متغير سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية في أسباب الغياب

مصدر التباين	أبعاد أسباب الغياب	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية	درجة التأثير
سنوات الخبرة	الرضا الوظيفي	2.118	2	1.059	1.689	.187	.012
	العبء الوظيفي	4.078	2	2.039	3.218	.042	.018
	الانضباط الإداري	5.747	2	2.873	5.090	.007	.035
	العلاقات الإنسانية	1.153	2	.576	1.544	.215	.006
	المستوى الاجتماعي	.510	2	.255	.442	.643	.002
	المستوى الصحي	.140	2	.070	.137	.872	.002
	المستوى الاقتصادي	.084	2	.042	.039	.962	.000
	الدرجة الكلية	.862	2	.431	1.570	.210	.010
الحالة الاجتماعية	الرضا الوظيفي	1.582	2	.791	1.262	.285	.009
	العبء الوظيفي	3.822	2	1.911	3.016	.051	.017
	الانضباط الإداري	1.350	2	.675	1.196	.304	.006
	العلاقات الإنسانية	4.123	2	2.061	5.522	.004	.036
	المستوى الاجتماعي	1.262	2	.631	1.093	.337	.007
	المستوى الصحي	1.342	2	.671	1.313	.271	.011
	المستوى الاقتصادي	3.030	2	1.515	1.397	.249	.011
	الدرجة الكلية	1.617	2	.809	2.947	.054	.020
الخطأ	الرضا الوظيفي	160.469	256	.627			
	العبء الوظيفي	162.237	256	.634			
	الانضباط الإداري	144.513	256	.565			
	العلاقات الإنسانية	95.569	256	.373			
	المستوى الاجتماعي	147.729	256	.577			
	المستوى الصحي	130.749	256	.511			
	المستوى الاقتصادي	277.515	256	1.084			
	الدرجة الكلية	70.244	256	.274			

يشير الجدول (24) إلى أن قيم "ف" المحسوبة في متغير سنوات الخبرة غير دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0,05) في جميع الأبعاد وفي الدرجة الكلية للاستبانة ما عدا العبء الوظيفي والانضباط الإداري، كما تشير قيم "ف" المحسوبة في متغير الحالة الاجتماعية غير دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0,05) في جميع الأبعاد وفي الدرجة الكلية للاستبانة ما عدا العلاقات الإنسانية. ويعزو الباحثان ذلك إلى لعدم وجود آثار سلبية للحالة الاجتماعية متزوجاً كان أم غير متزوجاً. وقد يشير ذلك إلى أن الحالة الاجتماعية للمعلم العماني لا تشكل مصدر للضغط أو التوتر لديه. واتفقت نتائج دراسة يحيى باشا (1984) مع نتائج الدراسة الحالية في عدم وجود فروق دالة إحصائياً في أسباب الغياب تبعاً للحالة الاجتماعية.

بينما أظهرت النتائج تأثير العلاقات الإنسانية على أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي لصالح الأعزب، ويمكن تفسير ذلك إلى أن المتزوجين هم أكثر وعياً بالمسؤولية، والالتزام بضوابط العمل، وأكثر فهماً للنظام، كما أن لديهم التزامات عائلية واجتماعية تجعلهم أكثر تحملاً للمسؤولية، ومحافظة على مكانتهم ووضعهم الاجتماعي. أما بالنسبة للعزاب فقد يكون معظمهم حديثي التعيين، وليس لديهم الفهم الجيد للقوانين والأنظمة والتشريعات المرتبطة بمكان عملهم، مما يصعب عليهم فهم المواقف المدرسية وكيفية التعامل معها، أو مواجهتها، كما أن علاقاتهم بمدراءهم وزملائهم كثيراً ما تشوبه الخلافات الشخصية

وبالتالي ضعف في العلاقات الشخصية بينه وبينهم، وينعكس ذلك على تفاقم نسب الغياب عن المدرسة لدى العزاب، واتفقت نتائج دراسة عيسان وآخرون (2011) لصالح العزاب.

ولمعرفة اتجاه الفروق في البعدين الدالين حسب سنوات الخبرة، وفي البعد الدال حسب متغير الحالة الاجتماعية تم اللجوء إلى المقارنات البعدية المتعددة hoc post واستخدام اختبار LSD، والجداول (25) (26) (27) توضح ذلك.

جدول (25): المقارنات البعدية لاختبار LSD حول متغير العبء الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخبرة

العبء الوظيفي	10-1	20-11	21 سنة فأعلى
10-1 (2.35)		.034	.193
20-11 (2.58)	.034		.741
21 سنة فأعلى (2.53)	.193	.741	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) حول أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي لبعدها الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين (10-1) و (20-11) لصالح الخبرة (20-11) سنة، بينما لم توجد فروق بين سنوات الخبرة (10-1) و (21 سنة فأعلى) وبين (20-11) و (21 سنة فأعلى). وعليه فإن أسباب الغياب المتعلقة بمحور العبء الوظيفي تتأثر بالخبرة (20-11) سنة.

جدول (26): المقارنات البعدية لاختبار LSD حول متغير الانضباط الإداري وفقا لمتغير سنوات الخبرة

الانضباط الإداري	10-1	20-11	21 سنة فأعلى
10-1 (1.82)		.004	.843
20-11 (2.11)	.004		.045
21 سنة فأعلى (1.84)	.843	.045	

يشير الجدول (26) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) حول أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي لبعدها الانضباط الإداري تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين (10-1) و (20-11) لصالح الخبرة (20-11) سنة، وبين (20-11) و (21 سنة فأعلى) لصالح الخبرة (20-11) سنة بينما لم توجد فروق بين سنوات الخبرة (10-1) و (21 سنة فأعلى) وعليه فإن أسباب الغياب المتعلقة بمحور الانضباط الإداري تتأثر بالخبرة (20-11) سنة.

جدول (27): المقارنات البعدية لاختبار LSD حول متغير العلاقات الإنسانية وفقا لمتغير سنوات الخبرة

العلاقات الإنسانية	متزوج	اعزب	مطلق
متزوج (1.42)		.009	.096
اعزب (1.80)	.009		.457
مطلق (2.14)	.096	.457	

تظهر نتائج الجدول (27) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) حول أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي لبعدها العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية بين متزوج واعزب لصالح الأعزب، بينما لم توجد فروق بين المتزوج والمطلق، وبين الأعزب والمطلق، وعليه فإن أسباب الغياب المتعلقة بمحور العلاقات الإنسانية تتأثر بالعزاب.

ويرى الباحثان أن المهام المكلف بها المعلمين الأقل خبرة هي ذات المهام لدى من يتمتعون بالخبرة المتوسطة والكبيرة، وبالتالي تفاوت تلك الخبرات لا يؤثر في أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي. كما يعزو الباحثان تأثير العبء الوظيفي على أسباب الغياب عن الدوام الرسمي لصالح الخبرة (20-11) سنة؛ ذلك أن هذه الفئة من المعلمين هم الأكثر قربا من مرحلة التقاعد الوظيفي، وأن الالتزامات المادية في الحياة تكون أكثر من حيث تكوين الأسرة والالتزامات الاجتماعية وتكوين الذات وتأمين المستقبل والوصول إلى مراكز أعلى، ولعل خبرتهم تؤهلهم للعمل في مؤسسات أخرى بحكم خبرتهم في تخصص ما؛ كما أنهم ونتيجة خبرتهم الكبيرة في سلك التدريس قد أجهدهم بدنيا وذهنيا، فهم يحاولون البحث عن متنفس، كما وان أصحاب الخبرة (20-11) سنة قد ضعفت قدرتهم على تحمل المسؤولية، ومهارة التعامل مع ضغوط العمل، وخاصة في إنجاز أعمال إضافية أو العمل في لجان متعددة، أو في إدارة الصفوف المزدحمة؛ لذا فهم الأقرب إلى التغيب عن العمل للبحث عن موارد ومصادر أخرى لتلبية متطلبات المعيشة وتكون ذا عبء أقل من وظيفة التدريس. ويعزو الباحثان دلالة الانضباط الإداري لصالح الخبرة (20-11) سنة، كونهم

استطاعوا طيرة فترة عملهم التغلب على العقبات التي تواجههم بما يملكونه من الخبرات والتكيف مع متطلبات العمل، ولعل تكرار تلك العقبات والمشاكل تحثهم على البحث عن وظيفة أخرى تخفف من تلك العقبات التي تثقل كاهله. كما أثبتت كثير من الدراسات وجود علاقة بين العمر وعدم الانتظام في العمل؛ حيث بينت أن من تزيد أعمارهم عن (50) عاما هم أكثر الفئات العمرية تغيبا، عائداً ذلك إلى العجز وزيادة الإصابة بالأمراض في هذه الفئة (الثقفي، 2008). واتفقت دراسة كريمر وغودبري وميرالدهارن وهمر وروجرز (Kremer, Chaudhury, Hamer & Rogers, 2005) في أن المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة في التعليم وبالرغم من الأجور العالية التي تدفع إليهم، إلا أن نسبة الغياب لا تزال تتكرر بشكل ملحوظ. واختلفت مع دراسة عيسان وآخرون (2011) في متغير الخبرة التي أشارت دلالتها لصالح ذوي الخبرة الأقل. وللإجابة عن السؤال الرابع "هل يوجد تأثير لمتغيرات مكان العمل (خارج منطقة السكن / داخل منطقة السكن) والجنسية (عماني/ة - وافدة) والدخل الإضافي غير الراتب على أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر المعلمين؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، والجدولين (28) (29) يوضح ذلك. جدول (28): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أسباب غياب المعلمين وفقا لمتغير مكان العمل (ن=261).

مكان العمل				أبعاد أسباب الغياب
داخل منطقة السكن (ن=177)		خارج منطقة السكن (ن=84)		
ع	م	ع	م	
0.12	2.26	0.13	2.42	الرضا الوظيفي
0.12	2.43	0.14	2.52	العبء الوظيفي
0.11	1.89	0.13	1.88	الانضباط الإداري
0.09	1.54	0.11	1.66	العلاقات الإنسانية
0.11	2.06	0.13	2.42	المستوى الاجتماعي
0.11	2.04	0.12	2.17	المستوى الصحي
0.15	2.50	0.18	2.76	المستوى الاقتصادي
0.08	2.06	0.09	2.21	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأبعاد أسباب الغياب والدرجة الكلية لاستبانة أسباب الغياب، ولتحديد دلالة التأثيرات الرئيسية والثانوية، فقد تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات (Multivariate Analysis of Variance) بحساب قيم ويلكس لمبدأ (Wilks Lambda)، وأظهرت نتائج التحليل أن قيمة ويلكس لمبدأ (Wilks Lambda) بالنسبة لمكان العمل فقد بلغت قيمتها 931.0، وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (2.639^b) وهي دالة عند مستوى 05، وبذلك تشير إلى أن لمتغير مكان العمل تأثيرا في غياب المعلمين .

جدول (29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أسباب غياب المعلمين وفقا لمتغيري الجنسية والدخل الإضافي (ن=261).

الدخل الإضافي				الجنسية				أبعاد أسباب الغياب
لا يوجد (ن=232)		يوجد (ن=29)		وافد (ن=19)		عماني (ن=241)		
ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	
0.10	2.27	0.17	2.42	0.19	2.25	0.08	2.44	الرضا الوظيفي
0.10	2.48	0.17	2.47	0.20	2.47	0.08	2.49	العبء الوظيفي
0.09	1.85	0.16	1.93	0.19	1.78	0.08	1.99	الانضباط الإداري
0.08	1.50	0.13	1.70	0.15	1.66	0.06	1.55	العلاقات الإنسانية
0.09	2.28	0.16	2.21	0.18	2.21	0.08	2.28	المستوى الاجتماعي
0.09	2.11	0.15	2.10	0.17	2.21	0.07	2.00	المستوى الصحي

0.13	2.68	0.22	2.58	0.25	2.65	0.11	2.61	المستوى الاقتصادي
0.07	2.11	0.11	2.16	0.13	2.13	0.05	2.14	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن قيمة ويلكس لمبدأ (Wilks Lambda) بالنسبة للجنسية تساوي (0.965) وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (1.289b) وهي غير دالة عند مستوى 0.05، وذلك يشير إلى أن متغير الجنس ليس له تأثيراً في غياب المعلمين، كما أظهرت نتائج التحليل أن قيمة ويلكس لمبدأ (Wilks Lambda) بالنسبة للدخل الإضافي قد بلغ قيمتها 0.971. وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (1.075b) وهي غير دالة عند مستوى 0.05، وبذلك تشير إلى أن متغير الدخل الإضافي ليس له تأثيراً في غياب المعلمين.

ويشير الباحثان إلى أن جميع المعلمون يعملون تحت مظلة وزارة التربية والتعليم يتمتعون بحقوقهم وواجباتهم، ولهم مهام وتكليفات واحدة؛ فهم مقومات العملية التربوية، وأحد دعائمها الرئيسية، التي تحدد مدى كفاية هذا التعليم ومستواه وفاعليته، من خلال ما يقوم به من أدوار، وما يؤديه من مهمات ومسؤوليات، وهم القوى الحقيقية لتحسين التعليم ورفع مستواه، وبناء على ما سبق فإن المعلم العماني والمعلم الوافد وجهان لعملة واحدة في رعد العملية التعليمية في سلطنة عمان بالمهارات والخبرات البناءة. وأن السواد الأعظم من المعلمين يسعون إلى تحقيق مستوى اجتماعي كبير لهم ولأسرهم، ولا يتم ذلك إلا عن طريق المشاريع التجارية، وبالتالي فإن تلك المشاريع لا تؤثر على عملهم كمعلمين، إذ أن متابعتها لا يتم إلا بعد الانتهاء من دوامهم الرسمي. واتفقت نتائج دراسة يحيى باشا (1984) مع نتائج الدراسة الحالية في عدم وجود فروق دالة إحصائية في أسباب الغياب تبعاً لمتغير الدخل الإضافي.

ولتحديد أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي حول متغير مكان العمل، فقد تم استكمال إجراءات التحليل الإحصائي في تحليل التباين المتعدد المتغيرات طبقاً لقيمة "ف" المحسوبة على ويلكس لمبدأ، والجدول (30) يوضح ذلك.

جدول (30): نتائج تحليل التباين المتعدد لمعرفة أثر متغير مكان العمل في أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي

درجة التأثير	الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	أبعاد أسباب الغياب	مصدر التباين
0.009	.128	2.331	1.464	1	1.464	الرضا الوظيفي	مكان العمل
0.003	.414	.669	.439	1	.439	العبء الوظيفي	
0.000	.904	.014	.008	1	.008	الانضباط الإداري	
0.008	.129	2.323	.888	1	.888	العلاقات الإنسانية	
0.049	.000	13.159	7.256	1	7.256	المستوى الاجتماعي	
0.007	.165	1.937	.983	1	.983	المستوى الصحي	
0.015	.054	3.759	4.040	1	4.040	المستوى الاقتصادي	
0.017	.033	4.606	1.277	1	1.277	الدرجة الكلية	
			.628	257	161.425	الرضا الوظيفي	الخطأ
			.656	257	168.666	العبء الوظيفي	
			.584	257	150.204	الانضباط الإداري	
			.382	257	98.208	العلاقات الإنسانية	
			.551	257	141.713	المستوى الاجتماعي	
			.508	257	130.503	المستوى الصحي	
			1.075	257	276.159	المستوى الاقتصادي	
			.277	257	71.252	الدرجة الكلية	

يشير الجدول السابق إلى أن قيم "ف" المحسوبة في متغير مكان العمل دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0,05) في الدرجة الكلية لأسباب الغياب وفي بعد المستوى الاجتماعي وغير دال في الأبعاد الأخرى، وتدل المتوسطات الحسابية في الجدول (27) إلى ارتفاع المتوسط الحسابي في بعد المستوى الاجتماعي والدرجة الكلية لدى خارج منطقة السكن، حيث بلغ (2.42) (2.06) مقارنة بداخل منطقة السكن على التوالي (2.21) (2.06) مما يدل على أن أسباب الغياب خارج منطقة السكن أعلى من داخل منطقة السكن. ويمكن تفسير أسباب غياب المعلمين العاملين في مناطق خارج سكنتهم إلى أن بعد المسافة بين المدرسة ومكان السكن مع ضرورة

الالتزام بالحضور المبكر إلى المدرسة، تدفع المعلم إلى الغياب لعدم تمكنه من الحضور المبكر والالتزام بساعات الدوام، كما وأن تكليف المعلم الذي يسكن في أماكن بعيدة بأعباء إضافية تجعله يلجأ إلى الغياب هروبا من إنجازها، واجتماعيا؛ فالالتزامات الأسرية للمعلم التي تتطلب منه إنجازها تحتاج إلى وقت، خاصة إذا كان مكان سكن المعلم بعيدا عن المدرسة، وكما هو معروف فالسلطنة تتميز بطبيعة جغرافية متنوعة، وأن التجمعات السكانية فيها مترامية ومتباعدة، إضافة إلى الطقس الحار، وبعض المعلمين ليس لديهم وسيلة النقل أو القدرة على قيادة السيارة لمسافات خصوصا المعلمات، كل ذلك قد يسبب ضغطا على المعلم الذي يسكن في أماكن بعيدة عن المدرسة، مما يحتاج إلى وقت زمني لقضاء التزاماته الأسرية والاجتماعية، والذي يكون على حساب عدم وفائه بالتزاماته المهنية. وللإجابة على السؤال الخامس "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي وفقا لمتغيري المؤهل العلمي والدرجة المالية؟" تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA Test لتقديرات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيري المؤهل العلمي، والجدول (31) يوضح ذلك:

جدول (31): نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعا للمؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	2	.742	1.177	.310
	داخل المجموعات	258	.630		
العبء الوظيفي	بين المجموعات	2	.024	.018	.982
	داخل المجموعات	258	.655		
الانضباط الإداري	بين المجموعات	2	1.022	1.769	.173
	داخل المجموعات	258	.578		
العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	2	.381	.987	.374
	داخل المجموعات	258	.386		
المستوى الاجتماعي	بين المجموعات	2	1.040	1.823	.164
	داخل المجموعات	258	.571		
المستوى الصحي	بين المجموعات	2	.313	.614	.542
	داخل المجموعات	258	.510		
المستوى الاقتصادي	بين المجموعات	2	2.090	1.951	.144
	داخل المجموعات	258	1.071		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	.003	.005	.995
	داخل المجموعات	258	.281		

تشير نتائج الجدول (31) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي وفي الدرجة الكلية لتلك الأسباب تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويرى الباحثان أن المعلمين وبغض النظر عن المؤهل العلمي الذي يحملونه؛ فانهم مكلفين بنفس المهام والمسؤوليات الإدارية والتدريسية، بالإضافة إلى التشابه الكبير في خصائص المعلمين وأدوارهم، وتشابه مشاركتهم وأعرافهم وانتماءاتهم، ولكل منهم حقوق وواجبات وأعباء اجتماعية واقتصادية، وبالتالي فإن مسألة غياب المعلم عن الدوام الرسمي لا تتحكم فيه المؤهلات العلمية. واتفقت نتائج دراسة يحيى باشا (1984) مع نتائج الدراسة الحالية في عدم وجود فروق دالة إحصائية في أسباب الغياب تبعا لمتغير المؤهل العلمي. وللكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لأسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي وفقا لمتغير الدرجة المالية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA Test لتقديرات أفراد عينة الدراسة، والجدول (32) يوضح ذلك:

جدول (32): نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً للدرجة المالية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	3.883	7	.555	.882	.521
	158.399	252	.629		
العبء الوظيفي	4.423	7	.632	.980	.446
	162.518	252	.645		
الانضباط الإداري	7.231	7	1.033	1.821	.084
	142.995	252	.567		
العلاقات الإنسانية	5.314	7	.759	2.018	.053
	94.778	252	.376		
المستوى الاجتماعي	1.886	7	.269	.463	.861
	146.681	252	.582		
المستوى الصحي	1.889	7	.270	.523	.817
	129.993	252	.516		
المستوى الاقتصادي	5.493	7	.785	.726	.650
	272.508	252	1.081		
الدرجة الكلية	1.074	7	.153	.549	.797
	70.514	252	.280		

تشير نتائج الجدول (32) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لأسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي وفي أبعادها السبعة تعزى لمتغير الدرجة المالية. كون أن المعلم أول ما يرتبط بمهنة التدريس يكون على مربوط الدرجة العاشرة براتب أساسي 460، وإجمالي مع علاوات السكن والنقل والماء والهاتف والكهرباء وغلاء المعيشة 910 ريال عماني بدون استقطاع مخصصات التقاعد، وهو دخل جيد بالمقارنة مع المداخل المالية لموظفي باقي المؤسسات الحكومية، وبالتالي فإن غياب المعلم عن الدوام الرسمي لا يرتبط بالدرجة المالية.

التوصيات والمقترحات

وبعد الاطلاع على الإجراءات المتخذة من قبل دائرة الشؤون الإدارية التابع للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة التي تسبق تنفيذ العقوبة على المعلم المتغيب؛ والمتمثلة في رفع تقرير من مدير المدرسة بأيام تغيب المعلم عن المدرسة، بعدها يتم تحويل الطلب للشؤون القانونية لتحرير محضر التحقيق حول أسباب الغياب وكيفية معالجتها، ثم تعرض مقترحات محضر التحقيق على المدير العام واتخاذ الإجراء اللازم بخصوص المعالجة، وبعد اعتماد المدير العام للمعالجة يحول للموارد البشرية للتنفيذ، فإن تكرر الغياب بدون عذر يحول للشؤون القانونية ثم يحال للتحقيق من قبل مجلس المساءلة بالوزارة.

ومن العقوبات التي توقع على المعلم المتغيب بناء على المادة 116 من قانون الخدمة المدنية الإنذار، والخصم من الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر في السنة، والحرمان من العلاوة الدورية، وخفض الراتب في حدود علاوة، والخفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاقه الراتب الذي وصل إليه في الدرجة التي خفض منها وعلاوات وبدلات الدرجة التي خفض إليها، والخفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاقه الراتب الذي كان يتقاضاه قبل الترقية إلى الدرجة التي خفض منها وعلاوات وبدلات الدرجة التي خفض إليها، والإحالة إلى التقاعد وأخيرا الفصل من الخدمة (وزارة الخدمة المدنية، 2004).

وبعد الاطلاع على نتائج الدراسة الخاصة بأسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي؛ فإن الباحثان يوردان التوصيات المقترحة بعلاج مسببات غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي:

1. التخفيف من الإجهاد البدني والذهني في العمل من خلال إيجاد متنفس للمعلم.
2. توجيه المسؤولين بوزارة التربية والتعليم إلى تفعيل العمل بنظام الحوافز والترقية المهنية للمعلمين، والاهتمام بالنمو العلمي والمهني للمعلم وذلك عن طريق توفير فرص الاحتكاك بينه وبين الخبراء عن طريق الندوات والمؤتمرات حتى يتبادل

- الخبرات معهم والاستفادة منهم، ليكون حافزا لهم لحب المهنة، والإخلاص فيها.
3. توجيه إدارات المدارس إلى إعادة النظر في ممارساتها الإدارية المرتبطة في توزيع المهام والأعمال على المعلمين، من لجان أو مناورات أو تكليف أو سد حصة معلم غائب إلى غيرها من الممارسات التي تضبط حضور المعلم والتزامه بساعات الدوام.
 4. مساءلة المعلم/ة ولفت نظره حيال الغياب المتكرر تؤدي إلى استقامة عدد كبير من المعلمين وتصحيح مسار العملية التعليمية.
 5. ربط العلاوة السنوية وتقارير الكفاءة والترقيات بالأداء الوظيفي للمعلم ومقدار التزامه بدوامه وذلك كإجراء عملي للحد من غياب المعلمين.
 6. تذليل الصعوبات التي يواجهها المعلم سواء كانت هذه الصعوبات مادية أو اجتماعية أو نفسية؛ من خلال إعطاء صلاحيات لإدارة المدرسة بوضع حوافز مالية وأدبية ووظيفية لكل معلم منتظم في دوامه الرسمي .
 7. عقد دورات تدريبية حول أثر غياب المعلمين عن سير العملية التعليمية التعليمية، وتعريفه بأنظمة وضوابط الغياب المعتمدة من قبل وزارة الخدمة المدنية.
 8. ربط الإجازات المرضية للمعلم والخاصة بمرافقة أحد أفراد أسرته بسبب حالتهم الصحية أو معاناته من مرض مزمن يتطلب مراجعة المستشفيات باستمرار بموافقة مدير المدرسة؛ على أن يكون مدير المدرسة مؤتمنا على ذلك.
 9. تلبية رغبة المعلم في الانتقال إلى المدرسة التي يرغبها أو قريبة من مكان سكنه؛ إذا كانت هذه الرغبة ناشئة عن ظروف صعبة تحيط بالمعلم، أو بعد المدرسة عن مكان سكنه.
 10. تطوير وتعزيز وتحسين العلاقة بين الإدارة المدرسية والعاملين في المدرسة؛ لخلق أجواء طيبة تساهم في تطوير الفرد والمدرسة وتكاملهما، من خلال الاحترام والتقدير والتعاون المثمر والعمل بروح الفريق.
 11. العمل على تصحيح أوضاع الترقيات لجميع الدفعات القديمة والحديثة، وذلك لتحفيزهم على الإنتاج والعطاء.

المقترحات البحثية

1. مسوغات غياب مديري ومديرات المدارس الحكومية عن الدوام الرسمي من وجهة نظر المعلمين .
2. أسباب غياب طلبة المدارس الحكومية عن الدوام الرسمي قبل إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى.
3. العلاقات الإنسانية في محيط المدرسة واثرها على أخلاقيات مهنة التعليم.
4. إجراء دراسة مقارنة بين المكانة الاجتماعية للمعلم العماني بنظرائهم في الدول الخليجية.

المراجع العربية والأجنبية:

1. الإبراهيم، عدنان بدري. (2002). الإدارة: تربوية، مدرسية، صفية. اربد: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع.
2. ابو سليمان، نهار؛ محمد، محمود. (2010). مكافحة الفساد، الأردن: دار الفكر.
3. أبو علام، رجاء محمود. (2013). مناهج البحث الكمي والنوعي والمختلط. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
4. باترينوس، هاري أنطوني. (2013). كلفة الفساد الخفية: معدلات تغيب المعلمين وخسائر المدارس، تقرير الفساد العالمي: التعليم – الملخص التنفيذي.
5. البادري، سعود مبارك. (2016). مهارات البحث العلمي، عمان: عالم الكتب الحديث
6. بدر، نضال سلام. (2016). التدوير الوظيفي ودوره في الكفاءة الإنتاجية في الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: جامعة الأقصى .
7. بطاح، أحمد. (2006). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، الأردن: دار الشروق.
8. الثقفى، عبدالرحمن احمد. (2008). الإخلال الوظيفي لمعلم التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف والجزاءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي والمدير والمعلم، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
9. الجابري، سلمان سعود. (2006). أسباب غياب المعلمين المتكرر في المدارس الحكومية بالمدينة المنورة من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين والحلول المقترحة للحد منها. مجلة المعرفة، السعودية، 128، تاريخ الزيارة 9 أكتوبر 2016 <http://www.almarefh.org/news.php?action=show&>
10. الحريري، محمد. (2012). إدارة الموارد البشرية، عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.
11. حريم، حسين. (2004). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
12. حمود، خضير كاظم. (2002). السمو التنظيمي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
13. الحولي، عليان عبد الله؛ شلدان، فايز كمال (2013) أسباب الهدر التربوي بين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية بغزة وسبل

- علاجها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج 6، ع 12، الأردن: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
14. الخيري، حسن. (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والنفذة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
15. الدوسري، حسين. (2013). الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في كلية التقنية بالخرج، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
16. دلال، غلوسي. (2015). الرقابة الإدارية والتسيب الإداري في المؤسسة دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز-تبسة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة محمد خيضر.
17. الرشدان، عبدالله زاهي. (2001). اقتصاديات التعليم، عمان: دار وائل.
18. الرشيد، طلال. (2011). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة البحوث الإدارية، المجلد (29) العدد (1).
19. رمعي، ايلانة. (2010). تقييم نظام التعليم في فلسطين من منظور المنظمات الغير حكومية- السياق، المشاكل، التحديات والتوصيات الخاصة بسياسة التعليم، ورقة عمل، مركز إبداع المعلم، فلسطين.
20. الزامل، ماجد احمد. (2014). التخلف الإداري يهيك المواطنين. مؤسسة الحوار المتمدن، العدد (4431) تم زيارة الموقع بتاريخ 2017/4/26 <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=411521>
21. سلطان، محمد سعيد. (2004). السلوك التنظيمي، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
22. السلطان، فهد. (2004). النموذج الإسلامي في الإدارة- منظور شمولي للإدارة العامة، الرياض: مطابع الخالد للأوفيس.
23. شوايش، مصطفى. (2005). إدارة الموارد البشرية- إدارة الأفراد، عمان: دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع.
24. الشريف، حنين نعمان. (2013). أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
25. صالح، إبراهيم. (2011). الإدارة والإشراف التربوي، القاهرة: دار المستقبل للنشر والتوزيع.
26. الطراونة، إخلص؛ الطراونة، محمد. (2011). الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل للأكاديميين في جامعتي الحسين بن طلال والطفيلة التقنية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (31) العدد (1).
27. العاجز، فؤاد؛ اللوح، عصام. (2009). دور العلاقات الإنسانية في تنظيم العلاقة الإيجابية المتبادلة لدى المجتمع المدرسي من وجهة نظر المديرين، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول 15-16/8/2009 : غزة.
28. عبد الباقي، صلاح. (2003). السلوك التنظيمي، مدخل تطبيقي معاصر، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
29. عبد الباقي، صلاح الدين. (2004). السلوك الفعال في المنظمات، الإسكندرية: الدار الجامعية.
30. عبد الرحمن، فريال مصطفى. (2014). درجة ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمهم، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
31. العتيبي، محمد عبدالمحسن. (2007). المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
32. العربي، عبد العزيز (2006) عوامل هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديرها، تاريخ الزيارة 9 أكتوبر 2016 <http://www.angelfire.com/ia/ibrahima/hadrttime.html>
33. ابو عسكر، محمد فؤاد (2009): دور الإدارة المدرسية في مدارس البنات الثانوية في مواجهة ظاهرة التسرب الدراسي بمحافظة غزة وسبل تفعله، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
34. العطية، ماجدة (2003). سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
35. العكش، علاء خليل. (2007). نظام الحوافز والمكافآت واثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
36. العميان، محمود سلمان. (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار وائل للنشر.
37. العنزي، نايف عماش. (2010): أهم أسباب التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
38. عيسان، صالحه؛ كاظم، علي؛ العاني، وحيمة؛ النهاني، هلال؛ الهنائي، خالد؛ السكيبي وسالم. (2011): أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج 7، ع 1، الأردن: جامعة اليرموك.
39. الغانم، وليد إبراهيم. (2003). الاتجاهات نحو التسرب الوظيفي وعلاقتها بالأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
40. فرج، طريف شوقي. (2003). السلوك القيادي وفعاليتها الإدارية، القاهرة: دار غرب للنشر والتوزيع.
41. الفزاري، محمد احمد. (2009). اثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية: نموذج وزارات التربية والتعليم بسلطنة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، سوريا: جامعة تشرين.
42. فقيه، فاروق والسيد عبد المجيد. (2010). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
43. أبو الكاس، المعتمد بالله هاني. (2015). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

- رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: جامعة الأقصى.
44. لولو، آلاء روجي (2015). أثر الدخل الوظيفي على الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع الحكومي، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
45. محمد، وفاء احمد (2009). اثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل بحث تطبيقي في مصرف الرشيد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 19
46. المدهون، بهاء الدين سعيد (2015). الأنماط القيادية السائدة في المؤسسات الإعلامية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: جامعة الأقصى.
47. للمحم، وليد عبدالمحسن (2007). ضغوط العمل وعلاقتها بتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
48. منظمة الشفافية العالمية (2013): تقرير الفساد العالمي: التعليم – الملخص التنفيذي، نشر في 30 سبتمبر 2013، من موقع file:///C:/Users/user/Downloads/2013_GCR_Education_AR.pdf
49. النعيم، عبد عبداللطيف (2010). الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات العمل الخيري في محافظة الإحساء، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (21) العدد (1،2).
50. نغوي، غابرييل (2013). معدلات غياب المعلمين وخسائر المدارس في الكاميرون، تقرير الفساد العالمي: التعليم – الملخص التنفيذي.
51. النوشان، علي حمد (2003). ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
52. نوفل، كمال راتب (2015). أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
53. وزارة التربية والتعليم (2015). دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصبة المعتمدة لها، تم زيارة الموقع بتاريخ: 2017/4/26 من موقع <http://home.moe.gov.om/arabic/file/dleeln.pdf>
54. وزارة الخدمة المدنية (2004). قانون الخدمة المدنية، من موقع: <http://www.hji.edu.om/upload/j4sTdjCpm6.pdf>
55. وزارة الخدمة المدنية (2010). اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، مسقط.
56. يحيى باشا، عدنان خليل (1984). أسباب غياب مدرسي المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية كما يراها المدرسون والإداريون في نفس المرحلة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- يعقوب، إبراهيم محمد: أبو فودة، باسل خميس (2012). اثر مخالفة قواعد صياغة فقرات الاختيار من متعدد على الخصائص
السيكومترية للاختبار وفقراته، مجلة جامعة دمشق، المجلد (28)، العدد (1).
58. Alcázar, L., Rogers, F.H., Chaudhury, N., Hammer, J., Kremer, M., & Muralidharan, K. (2006). Why are teacher absent? Probing service delivery in Peruvian primary schools. *International Journal of Education Research*, 45 (3), 117-136.
59. Ambjørn, J., Görlich, A., Jurkiewicz, J., Loll, R. Gizbert-Studnicki, J., & Trzeźniewski, T. (2011). Issues in using methodological triangulation in research. *Nuclear Physics B*, 849(1), 144-165.
60. Bradlelya, S., Green, C., & Leevesd, G. (2007). Worker absence and shirking: Evidence from matched teacher-school data. *Labour Economics* 14 (3), 319-334.
61. Karen, Katavich. (2013). "The Importance of Employee Satisfaction with Performance Appraisal Systems", Massey University Albany New Zealand.
62. Kremer, M., Ghaudhury, N., Muralidharan, K., Hammer, J., & Rogers, F. (2005). Teacher absence in India: A Snapshot. *Journal of European Economic Association*, 3 (2-3), 658-667.
63. Reza, Asgharian., Rosman, Yusoff., Mohammad Yaser, Mazhari, Abbas, Mardani., Hazrat, Soltan. (2013) "Examining the effect of workplace friendships and job Embeddedness on Turnover Intention" - *International Journal of Business and Management Invention*, 18. (2), 7.
64. Rosenblatt, Z., & Shirom, A. (2005). Predicting teacher absenteeism by personal background factors, *Journal of Educational Administration*, 43 (2), 209-225.
65. Smith, L. D. (2009). SCHOOL CLIMATE AND TEACHER COMMITMENT. Unpublished Ph. D. Thesis, The University of Alabama, UAE.

ملحق: استبانة غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي في صورتها النهائية

المحترمون والمحترمات

الأفاضل مديري ومديرات المدارس

تحية طيبة وبعد :

يقوم فريق بحثي بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة بإجراء دراسة حول " غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة (الأسباب والحلول) "، وعليه الرجاء التكرم بالإجابة على فقرات الاستبانة بكل أمانة ودقة وموضوعية لما لأجوبتكم من أهمية بالغة في نتائج هذه الدراسة، علماً أن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع بالغ الاحترام والتقدير

الجزء الأول : بيانات شخصية

الأسئلة الآتية تتضمن معلومات شخصية ينتظر أن تفيد الباحث في تحليل الدراسة، الرجاء اختيار البيانات أدناه والتي تنطبق على شخصيتك، اختر الإجابة التي تنطبق عليك.

() أنثى

1. النوع الاجتماعي : () ذكر

الجزء الثاني : فيما يلي عدد من الفقرات التي تُعد من أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة : عبر عن درجة موافقتك من خلال وضع علامة (✓) أمام كل فقرة وذلك أسفل الاستجابة التي تميل إليها أكثر من الاستجابات الأربعة الآتية : موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة قليلة - غير موافق .

العبارة	درجة الموافقة		
	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			



				يتطلب العمل المدرسي منه الوقوف لفترة طويلة أثناء الدروس	30
				يرافق أحد أفراد أسرته بسبب حالتهم الصحية	31
				يعاني من مرض مزمن يتطلب مراجعة المستشفيات باستمرار	32
				يعاني من ضعف في البصر/السمع	33
				يعاني من إعاقة جسدية / مرض نفسي	34
				عدم كفاية الراتب لمتطلبات المعيشة له ولأسرته	35
				الجوافز والأجور لا تتناسب وحجم العمل الذي يقوم به	36
				مكافأة نهاية الخدمة غير مجدية	37
				لا يشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لراتبه سنويًا	38
				يبحث عن وظيفة ذات مستوى أعلى من الوظيفة الحالية	39

استبانة حول غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي

المحترمون والمحترمات

الأفاضل معلمي ومعلمات المواد الدراسية

تحية طيبة وبعد :

يقوم فريق بحثي بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة بإجراء دراسة حول " غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة (الأسباب والحلول) "، وعليه الرجاء التكرم بالإجابة على فقرات الاستبانة بكل أمانة ودقة وموضوعية لما لأجوبتكم من أهمية بالغة في نتائج هذه الدراسة، علماً أن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع بالغ الاحترام والتقدير

الجزء الأول : بيانات شخصية

الأسئلة الآتية تتضمن معلومات شخصية ينتظر أن تفيد الباحث في تحليل الدراسة، الرجاء اختيار البيانات أدناه والتي تنطبق على شخصيتك، اختر الإجابة التي تنطبق عليك.

1. النوع الاجتماعي : () ذكر () أنثى
2. المؤهل العلمي: () دبلوم () بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه
3. سنوات الخبرة: () 1-10 سنوات () 11-20 سنة () 21 سنة فأعلى
4. الحالة الاجتماعية () متزوج/ة () اعزب () مطلق/ة () أرمل/ة
5. الجنسية () عماني/ة () غير عماني/ة
6. مكان العمل () خارج منطقة السكن () داخل منطقة السكن.
7. الدرجة المالية :
8. الدخل الإضافي غير الراتب () يوجد () لا يوجد

الجزء الثاني: فيما يلي عدد من الفقرات التي تُعد من أسباب غياب المعلمين والمعلمات عن الدوام الرسمي من وجهة نظر مديرو المدارس والمعلمين بتعليمية جنوب الباطنة : عبر عن درجة موافقتك من خلال وضع علامة (✓) أمام كل فقرة وذلك أسفل الاستجابة التي تميل إليها أكثر من الاستجابات الأربعة الآتية : موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة قليلة - غير موافق .

العبارة	درجة الموافقة		
	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة
1 غياب فرص الترقى الوظيفي			
2 فرص النمو المهني للمعلم غير متوافرة			
3 هناك فرق شاسع بين مؤهلي العلمي وخبراتي ودرجتي المالية			
4 أشعر بالظلم لنتيجة تقييم أدائي السنوي			
5 عدم قبول ترشحي لإكمال الدراسات العليا			
6 بقائي في الوظيفة لا يخدم مستقبلي المهني			
7 الإجهاد البدني والذهني في العمل			
8 توزيع الجدول المدرسي غير عادل			
9 سد حصص الاحتياط نظراً لغياب المعلمين المتكرر			
10 كثرة المناوبات أثناء الدوام الرسمي			
11 وجود فوضى وعدم الانضباط في المدرسة			
12 الإصرار على استنفاد الإجازات الاضطرارية دون الحاجة الفعلية لها			
13 عدم إلمامي بأنظمة وضوابط الغياب المعتمدة من قبل وزارة الخدمة المدنية			
14 أنظمة الغياب غير واضحة وغير معلنة			
15 أنظمة الحضور والانصراف تتميز بالفجوات التي تؤدي إلى تسبب المعلمين			
16 عدم انضباط المعلمين في الحضور والانصراف في المواعيد الرسمية			
17 ضعف المتابعة الإدارية المستمرة لغياب المعلم بالمدرسة			
18 هناك خلافات مستمرة بيني وبين مدير المدرسة			
19 وجود خلافات بيني وبين أحد الزملاء/الزميلات بالمدرسة			
20 ألتقى معاملة سيئة في العمل من قبل مدير المدرسة			
21 زملائي في العمل يتعاملون معي بسلوكيات غير مقبولة			
22 المناخ المضطرب في المدرسة يدفعني إلى التغيب عنها			

				اشعر بالضغط الكبير جراء التعامل مع أولياء الأمور	23
				صعوبة الاندماج بأفراد المدرسة لاختلافهم عن ثقافتي	24
				يرتبط غيابي بمرض أحد أفراد الأسرة الطارئ	25
				كثرة مسؤولياتي العائلية	26
				إنجاز الأعمال الحكومية أثناء الدوام الرسمي	27
				بعد المدرسة عن مكان سكني	28
				زيادة دخلي بممارسة أعمال مختلفة	29
				يتطلب العمل المدرسي مني الوقوف لفترة طويلة أثناء الدروس	30
				أرافق أحد أفراد أسرتي بسبب حالتهم الصحية	31
				أعاني من مرض مزمن يتطلب مراجعة المستشفيات باستمرار	32
				أعاني من ضعف في البصر/السمع	33
				أعاني من إعاقة جسدية / مرض نفسي	34
				عدم كفاية الراتب لمتطلبات المعيشة لي ولأسرتي	35
				الحوافز والأجور لا تتناسب وحجم العمل الذي أقوم به	36
				مكافأة نهاية الخدمة غير مجددة	37
				لا أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لراتبي سنويًا	38
				ابحث عن وظيفة ذات مستوى أعلى من الوظيفة الحالية	39