

اهمية البحث

تجلى اهمية هذا البحث في انه يتناول ظاهرة سلبية تتطلب وضم حلول عاجلة لها ، حيث ان تفاقمها تؤثر سلباً على كل من العامل والمنظمة الصناعية وبالتالي على ناتج الدخل القومي الاجمالي فضلاً عن ان هذا البحث يعد تواصلاً لما كتب في هذا المجال .

اهداف البحث

يهدف هذا البحث الوقوف على :

- ١- آثار الفروق الفردية للعمال في التغيب ، وقد تناولنا في هذا المجال متغيرات الدخل الشهري والعمر ومستوى المهارة والحالة الزوجية والخلفية الاجتماعية والمستوى الدراسي .
- ٢- اهم الاسباب التي تؤدي الى تغيب العمال عن العمل .
- ٣- اي العاملين اكبر تأثيراً في التغيب ، الداخلية (التنظيمية) او الخارجية (الاجتماعية والنفسية) .

مفاهيم البحث

التغيب : يعرف ارثر مارش في موسوعة العلاقات الصناعية التغيب بأنه (عدم حضور العامل في الوقت المحدد لممارسة عمله طبقاً لنظام الانتاج) (٢) .
ويعرفه سارجنت فلورنس في موسوعة علم الاجتماع بأنه «الوقت الضائع في المنشآت الصناعية بسبب عدم حضور العاملين ... أو بسبب التأخير لمدة تصل الى ساعة واحدة او ساعتين» (٣) .
وتقصد بالتغيب في اجراءات هذا البحث .
«اقرار العامل بأرادته عدم حضوره مكان عمله في الوقت الذي يجب عليه ان يكون فيه ممارساً لعمله» والتغيب مفهوم يحوي توفر الارادة الفردية في الانقطاع عن العمل وهو بهذا المعنى يختلف عن الغياب الذي يحوي في دلالاته اسباباً خارجة عن ارادة الفرد (٤) .

المنظمة

يعرف (بارسونز) المنظمة بأنها وحدة اجتماعية تربط اعضاءها اهداف معينة تتحقق عبر علاقات مقصودة تنظمها مجموعة قيم ومعايير اجتماعية توفر لها طابعاً بنائياً يلائم تحقيق تلك الاهداف .

اي ان المنظمة تمثل الاطار العملي للمزاوجة بين الجانبين البنائي والوظيفي للتنظيم او بين الوحدة الاجتماعية كياناً والنشاط التنظيمي ممارسات بهذا المعنى فالاسرة والمدرسة والمصنع ماهي الا منظمات (٥) .

ويعرف (حربي) المنظمة «بأنها وحدة اجتماعية تبلور بناؤها وفق نموذج معين يتفق مع الهدف المحدد لها وما يتطلبه ذلك من أنشطة وفعاليات ومدخلات وينطبق هذا التعريف على الجماعات الاجتماعية والهيئات الحكومية ... ويرى (حربي) بأن اهم خصائص هذه المنظمات تقسيم العمل والانوار والمسؤوليات والصلاحيات والسلطات بما يضمن تحقيق الهدف ضمن نظام منسجم من العلاقات والحراك والتغيير» (٦) .
ونرى بان تعريف حربي للمنظمة يتلاءم واغراض هذا البحث .

مجالات البحث

تقتصر مجالات هذا البحث المكاني والبشري بالعاملين في مصانع السمنت بمحافظة نينوى وهي مصنع حمام العليل ومصنع بادوش ومصنع سنجار أما المجال الزمني فحدد بالفترة الممتدة من ١٩٩٢/١١/١ لغاية ١٩٩٣/٣/١ بما فيه فترة جمع البيانات وتفريغها بالطريقة اليدوية .

نوع البحث ومنهجه

بعد هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية التي تعتمد على جمع البيانات عن ظاهرة معينة وتحليلها لاستخلاص دلالاتها ، والمنهج المستخدم هو المسح الاجتماعي بطريقة العينة .

عينة البحث

تم توزيع استمارات البحث على جميع العمال الموجودين من الذين كان لديهم حالات غياب خلال شهري ١ و ٢ من عام ١٩٩٣ وبواقع يوم واحد وأكثر * فجاءت الحصيلة النهائية بواقع (٧٢) مفردة خضعت للتحليل الاحصائي .

أداة البحث

لقد تم اعداد مقياس كأداة لجمع البيانات من المبحوثين وقد مر تصميمها بالخطوات الاتية :

أ- تم توجيه سؤال استطلاعي (ماهي الاسباب التي تجعلك تغيب عن عملك ؟..)

وطلب من افراد العينة الاولى المؤلفة من ٣٠ عاملاً تحديد اجاباتهم بنقاط تسهياً لتفريغها .

ب- فرغت اجابات المبحوثين وحولت الى فقرات اعتماداً على اكثر الاسباب تكراراً وبلغت عددها ٢٨ فقرة .

ج. صدق الاداة ، بغية التحقق من صدق الاداة عرضت على لجنة من الخبراء ** للوقوف على الصدق الظاهري للأداة ، واعتماداً على آرائهم اعيدت صياغة بعض فقراتها وأجريت التعديلات على اخرى واهملت بعضاً منها واصبحت الاداة بصيغتها النهائية على ما هي عليها في (الملحق ٢) وقد تم توزيع الفقرات على محورين اعتماداً على العوامل الداخلية وهي من فقرة (١ - ٢٠) والعوامل

* بلغ الوسط الحسابي لعدد أيام تغيب مفردات عينة البحث ٧ اياه يوماً بانحراف معياري قدره ٣٫٩ يوماً ، علماً ان الغيابات احتسبت من ٢/١/١٩٩٣ لغاية ٢/٢/١٩٩٣ .

** د. حميد كردي الفلاحي ، استاذ مساعد ، قسم الخدمة الاجتماعية / كلية الاداب - جامعة الموصل .

د. هادي صالح ، مدرس ، قسم الخدمة الاجتماعية / كلية الاداب / جامعة الموصل .
السيد عبد الله مرقس ، استاذ مساعد ، قسم الخدمة الاجتماعية / كلية الاداب / جامعة الموصل .

السيد جاسم فياض ، مدرس ، قسم العلوم التربوية والنفسية / كلية التربية / جامعة الموصل .
السيد موفق ويسبي ، مدرس ، قسم الخدمة الاجتماعية / كلية الاداب / جامعة الموصل .

الخارجية وهي من (٢١-٣١) .

د- تحديد استجابات المبحوثين . لغرض ذلك تم وضع مدرج ثلاثي امام الفقرات وهو (موافق بشدة) واعطى شدة (٣) درجات (موافق) واعطى شدة (٢) درجة و (لا اوافق) واعطى شدة (١) درجة ، وقد استخرجت الدرجات الكلية لاجابات المبحوثين بحيث اصبح لكل عامل درجة كلية خاصة به تعبر عن آرائه في اسباب التقييب* .

وبغية استخراج الاوزان المئوية للفقرات تم استخراج تكرارات كل فقرة من فقرات الاستبيان على البدائل الثلاثة وتم تطبيق معادلة فشر لذلك .

هـ- ثبات الاداة . احتسب ثبات الاداة بطريقة اعادة الاختبار على عينة عشوائية مؤلفة من ٢٠ عاملاً من مجتمع البحث وقد حسب معامل ارتباط (بيرسون) بين نتائج التطبيقين وكان (٠.٨١) تقريباً وهو دال بمستوى ١٪** .

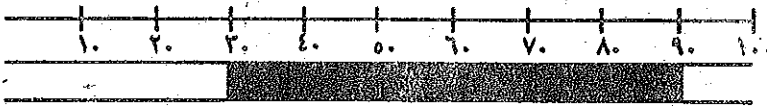
الوسائل الاحصائية

استخدمت الوسائل الاحصائية الاتية في تحليل البيانات احصائياً .

- ١- الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٧) .
- ٢- اختبار ت- لعينتين مختلفتي الحجم (٨) .
- ٣- معادلة فشر . لاستخراج الاوزان المئوية للفقرات

$$ن \times \frac{١ \times ٣ + ٢ \times ٢ + ٣ \times ١}{١٠٠} \times \dots (٩)$$

* ان اعلى درجة كلية يمكن ان يحصل عليها المبحوث من الاداة هي (٩٢) درجة ، وادنى درجة هي (٣١) .



* القيمة الجدولية = ٠.٥٦ . بدرجة الحرية ١٨ ومستوى دلالة ٠.٠١ .

ثانياً : نتائج البحث

أولاً : النتائج المتعلقة بأثر الفروق الفردية في التغييب عن العمل

١: الدخل الشهري وأثره في التغييب عن العمل*

صنفت الاستثمارات حسب مستوى الدخل الى صنفين (٢٥٠-٣٤٩) و (٣٥٠-٣٥٠) فاكثر) ديناراً لغرض اجراء المقارنة بينهما ، وتبين باختبار -ت- ان الفرق بمستوى دلالة ٠.٠٥ بين متوسطي قيم الحاصلين على أجر من (٢٥٠-٣٤٩) ديناراً (٥٩٨ بانحراف معياري قدره ٧٧) وقيم الحاصلين على أجر من (٣٥٠- فاكثر) (٥٥٦) بانحراف معياري قدره ١١٤) له دلالة احصائية حيث قيمة -ت- المستخرجة = ٢٠٢٦ ** ، وهذا يعني ان الدخل الشهري يؤثر في التغييب عن العمل بنحو عكسي حيث كلما قل الدخل ازداد عدد أيام الغياب لدى العمال وذلك لسبب لجوئهم الى اعمال تدر عليهم دخلاً اضافياً قد يعادل ما يحصلون عليه في الشهر او اكثر ضمن المصانع التي يعملون فيها .

ب : العمر وأثره في التغييب عن العمل

اعيد تصنيف الاستثمارات حسب فئات العمر الى صنفين ، العمال الذين تقع اعمارهم ضمن فئة (٢٠- ٢٥) سنة والذين تقع اعمارهم ضمن فئة (٢٦ سنة فاكثر) بغية اجراء المقارنة بينهما واتضح باختبار -ت- ان الفرق بمستوى دلالة ٠.٠٥ بين متوسطي قيم الفئة الاولى (٨٣) بانحراف معياري قدره ٧٧) وقيم الفئة الثانية (٨٠) بانحراف معياري قدره ٧٢) ليس له دلالة احصائية حيث قيمة -ت- المستخرجة = ٠.٢٠ ، اي ان العمر لا يؤثر في التغييب عن العمل .

ج : اثر مستوى المهارة في التغييب عن العمل

من أجل التعرف على اثر مستوى المهارة في التغييب عن العمل تم تصنيف

* ينظر الملحق (١) .

• القيمة التائية الجدولية بمستوى ٠.٠٥ ودرجة الحرية ٦٠ = ٢.٠٠ .

الاستثمارات الي صنفين (عمال مهرة) و (شبه وغير المهرة) فانضج باختبار-ت- ان الفرق بين متوسطي المجموعة الاولى (٥٨٠٥ بانحراف معياري قدره ٧٦٦) والمجموعة الثانية (٥٧٨٨ بانحراف معياري قدره ٧٠٠) ليس له دلالة احصائية بمستوى دلالة ٥.٠٠ حيث قيمة -ت- المستخرجة = ٠.٣٢ ، اي ان مستوى المهارة لا يؤثر في تغيب العمال .

د- الحالة الزوجية واثرها في التغيب عن العمل

اعيد تصنيف الاستثمارات حسب الحالة الزوجية الي صنفين العمال المتزوجون والعمال العزاب بغية اجراء المقارنة بينهما واتضح باختبار-ت- ان الفرق بين متوسطي قيم المتزوجون (٥٧٨٨ بانحراف معياري قدره ٧٨٨) وقيم العزاب (٥٨٠٧ بانحراف معياري قدره ٧٠٠) ليس له دلالة احصائية بمستوى ٥.٠٠ حيث قيمة -ت- المستخرجة = ٠.٦١ .

هـ- الخلفية الاجتماعية واثرها في التغيب عن العمل

لقد تم تصنيف الاستثمارات وفق الخلفية الاجتماعية للعمال الي صنفين خلفية اجتماعية ريفية واخرى حضرية لاجراء المقارنة بينهما او معرفة اثرهما في التغيب عن العمل واتضح باختبار-ت- ان الفرق بين متوسطي قيم ذوي الخلفية الريفية (٥٧٧٧ بانحراف معياري قدره ١٠٠٨) وذوي الخلفية الحضرية (٥٦٠٥ بانحراف معياري قدره ٨٩٩) ليس له دلالة احصائية بمستوى ٥.٠٠ حيث قيمة -ت- المستخرجة = ٠.٧٠ اي ان الخلفية الاجتماعية للعمال لا تؤثر في التغيب عن العمل .

و- اثر المستوى الدراسي في التغيب عن العمل

اعيد تصنيف الاستثمارات حسب المستوى الدراسي للعمال الي ثانوية واخرى جامعية لغرض المقارنة بينهما ، واتضح باختبار-ت- ان الفرق بين متوسطي قيم ذوي التحصيل الثانوي من العمال (٥٧٩٩ بانحراف معياري قدره ٧٤٤) وذوي

التحصيل الجامعي (٩٦٥ بانحراف معياري قدره ٧٩) ليس له دلالة احصائية بمستوى دلالة (٠.٠٥) حيث قيمة t - المستخرجة = -١.٢١ .
وبهذا نقف على الهدف الاول لهذا البحث - حيث اتضحت من البيانات ضعف اثر هذه المتغيرات في الغياب ماعدا الدخل الشهري للعامل والواضح ان اثار المتغيرات الاخرى لم تصل الى مستوى الدلالة الاحصائية . وتتفق نتائج هذا البحث مع بعض الدراسات التي اجريت في هذا المجال ومنها دراسة (بالدف شارما) * و (سوشيل سنجال) (١٠) .

ثانياً: اهم الاسباب التي تؤدي الى تغيب العمال عن العمل من خلال الاطلاع على فقرات المقياس والاوزان المنوية لها والتي وردت في (الملحق ٢) نجد ان هذه الفقرات تتوزع على محورين هما محور الاسباب الداخلية للتغيب وتبدأ بالفقرة (١-٢٠) ومحور الاسباب الخارجية للتغيب وتبدأ بالفقرة (٢١-٣١) .

١- الاسباب الداخلية للتغيب

تضطلع الاسباب الداخلية بدور كبير في تغيب العمال عن العمل وتشمل هذه الاسباب بيئة العمل وطبيعة النظام الاشرافي وجماعات العمل والاجور والحوافز وفرص الترقية وساعات العمل ، وباستنتاج الاوزان المنوية للفقرات التي تناولت هذا المحور اتضح ان فقرة (التمييز بين العاملين في منح المكافآت والحوافز) احتلت المرتبة الاولى من اسباب التغيب ويوزن منوي قدره (٨٩٨) تليها فقرة (قلة احترام العامل من قبل الادارة والمسؤولين) ويوزن منوي قدره (٨٥٢) تلتها فقرة (قلة اهتمام الادارة بشؤون العمال وفشلها في حل مشكلاتهم) ويوزن منوي قدره (٨٤٢) وجاءت بالمرتبة الرابعة فقرة (قلة الاجور والرواتب) ويوزن منوي قدره (٨٠٦) واحتلت فقرة (ان الادارة تميز بين العاملين في فرص الترقية) المرتبة الخامسة ويوزن منوي قدره (٨٠٠) وجاءت فقرة (الضغط على العمال والزمامهم على اطاعة الاوامر) بالمرتبة

السادسة و بوزن منوي قدره (٧٥٥) واحتلت فقرة (عدم وجود وسائل نقل خاصة بالمصنع) المرتبة السابعة و بوزن منوي قدره (٧١٣) بينما احتلت فقرة (تحديد المجال امام العمال للاختلاط بالمشرفين) المرتبة الثامنة و بوزن منوي قدره (٦٧٦) تليها فقرة (قلة اعطاء المجال للعامل لاستعمال افكاره) و بوزن منوي قدره (٦٦٢) تليها فقرة (قلة عدد ايام الاجازات الممنوحة للعمال) و بوزن منوي قدره (٦٣٤) وجاءت فقرة (قلة فترات الراحة في ساعات العمل) و بوزن منوي قدره (٦٢٩) بالمرتبة الحادية عشر تليها فقرة (وجود الضوضاء في العمل) و بوزن منوي قدره (٦٢٥) تليها فقرة (تعاون نقابة العمال مع الادارة في الضغط على العمال) و بوزن منوي قدره (٦٠٥) وتأتي فقرة (ان عملي يحتاج الى جهد اكبر من طاقتي) بالمرتبة الثانية عشر و بوزن منوي قدره (٥٣٧) تليها فقرة (طول ساعات العمل اليومي) و بوزن منوي قدره (٥٢٧) تليها فقرة (خطورة العمل وكثرة الاصابات الناجمة عنه) و بوزن منوي قدره (٥١٨) وجاءت فقرة (وجود الاوساخ والأتربة في قاعات وورش المصنع) بالمرتبة السابعة عشر و بوزن منوي قدره (٤٩٥) تليها فقرة (ان الخدمات الصحية المقدمة لك من طبابة المصنع غير جيدة) و بوزن منوي قدره (٤٣٥) و فقرة (زملاني في العمل غير متعاونين) و بوزن منوي قدره (٤٣٥) ايضاً وجاءت فقرة (قلة تسهيلات الاضائة والتدفئة والتبريد) بالمرتبة التاسعة عشر و بوزن منوي قدره (٤٢٦) ، والملاحظ ان الباحثين لم يعدوا الفقرات الاربعة الاخيرة اسباباً مهمة للتعب .

ب : الاسباب الخارجية للتعب

تتمثل هذه الاسباب بنظرة الاخرين الى طبيعة عمل الباحثين والاحساس بالملل من اداء العمل او بالأحياب نتيجة قلة المردود المالي للعمل فضلاً عن اسباب تتعلق بمرض العامل او افراد أسرته او المناسبات والاعياد وفترات الزراعة والحصاد ، ومن الازان المثوية التي تناولت هذا المحور اتضح ان فقرة (احساسي بالأحياب لأنني لم أكون نفسي مادياً) جاءت بالمرتبة الاولى ضمن الاسباب الخارجية و بوزن منوي قدره (٧٠٨) تليها فقرة (اغيب عن العمل لأودي عملاً آخر يدر علي دخلاً اضافياً) و بوزن

منوي قدره (٦٩٤) تليها فقرة (اغيب عن العمل عندما يتمرض أحد اراد اسرتي) ووزن منوي قدره (٦٧٥) وجاءت فقرة (احساسني بالملل من العمل في المصنع) بالمرتبة الرابعة ووزن منوي قدره (٦٦١) تليها فقرة (اغيب عن العمل عندما اتمرض) ووزن منوي قدره (٦٥٧) تليها فقرة (اغيب عن العمل عندما يتوفى أحد اقربائي) ووزن منوي قدره (٦٢٤) وجاءت فقرة (لا أحب عملي لكنه قليل الامة بنظر الاخرين) ووزن منوي قدره (٥٨٨) تلتها فقرة (اغيب عن العمل قبل الاعياد والمناسبات) ووزن منوي قدره (٥٤٦) تليها فقرة (عدم رغبتني في العمل) ووزن منوي قدره (٥٤٢) وجاءت بالمرتبة التاسعة فقرة (اغيب عن العمل في فترات الزراعة والحصاد) ووزن منوي قدره (٥١٤) تلتها فقرة (اغيب عن العمل لحل مشكلات العائلة والاقارب او الجيران) ووزن منوي قدره (٤٩٤) .

والملاحظ ان المبحوثين لم يعدوا الفقرة الاخيرة سبباً مهماً من اسباب تغيبهم .
وهذا نقف على الهدف الثاني لهذا البحث وهو الوقوف على اهم الاسباب التي تؤدي الى تغيب العمال عن العمل .

وبغية معرفة اي الاسباب اكبر تأثيراً في التغيب الداخلية او الخارجية ، وهو الهدف الثالث لهذا البحث ، تم القيام باستخراج الوسط العام للوزان المنوية للاسباب الداخلية وبلغ (٦٤٣) بانحراف ١٤٤ والوسط العام للوزان المنوية للاسباب الخارجية وبلغ (٦٠٩) بانحراف ٧٢ من الوسيطين نستنتج ان كلا النمطين من الاسباب يضلعلان بدور متساوٍ تقريباً في تغيب العمال عن عملهم ، حيث قيمة (ت) المستخرجة = ٠.٧٤ وهي غير دال احصائياً .

الملحق (١)

نتائج فئات المقارنات حسب متغيرات البحث

فئات المقارنة	حجم الفئة	الوسط الحسابي	التباين	قيمة اختبار -t-	مستوى الدلالة وطبيعة الفرق
الدخل الشهري	٤٠ ٣٢	٥٩٨ ٥٥٦	٥٩٣ ١٢٩٩	٢٢٦	٠.٠٥ للفرق دلالة احصائية
العمر	٣٧ ٣٥	٥٨٣ ٥٨٠	٥٩٣ ٥٣٣	٠.٢٠	٠.٠٥ ليس للفرق دلالة احصائية
مستوى المهارة	٥٣ ١٩	٥٨٥ ٥٧٥	٥٧٨ ٤٩	٠.٣٢	٠.٠٥ ليس للفرق دلالة احصائية
الحالة الزوجية	٤١ ٣١	٥٧٨ ٥٨٧	٦٠٨ ٤٩	٠.٦١	٠.٠٥ ليس للفرق دلالة احصائية
الخلفية الاجتماعية	٤٣ ٢٩	٥٧٧ ٥٦٥	١١٦٦ ٧٩٢	٠.٧٠	٠.٠٥ ليس للفرق دلالة احصائية
المستوى الدراسي	٦١ ١١	٥٧٩ ٥٩٦	٧٩٩ ٦٢٤	٠.٢١	٠.٠٥ ليس للفرق دلالة احصائية

الملحق (٢)

ظاهرة التقييد في المنظمة الصناعية

الدخل الشهري () دينار الحالة الزوجية ()
الخلفية الاجتماعية : ريفي () حضري ()

العمر :

مستوى المهارة : عدد ايام الغياب خلال الشهرين الماضيين : ()

المستوى التعليمي : ()

والان اقرأ هذه العبارات وضع علامة (✓) تحت الحالة التي تتفق عليها :

غير موافق	موافق	موافق	اسباب التقييد من العمل
		٣٠٥	١- الاسباب الداخلية
		٤٢٦	١- قلة تسهيلات الاضامة والتدفئة والتبريد
		٧٥٥	٢- الضغط على العمال والزامهم على اطاعة الاوامر
		٦٠٥	٣- تعاون نقابة العمال مع الادارة في الضغط على العمال
		٨٤٣	٤- قلة اهتمام الادارة بشؤون العمال وفشلها في حل مشكلاتهم
		٤٩٥	٥- وجود الاسباخ والاتربة في قاعات وورش المصنع
		٦٢٥	٦- وجود الضوضاء في العمل
		٦٧٦	٧- تحديد المجال امام العمال للاختلاط بالمشرفين
		٨٥٢	٨- قلة احترام العامل من قبل الادارة والمسؤولين
		٥٣٧	٩- ان عمالك يحتاج الى جهد اكبر من طاقتك
		٨٠٠	١٠- ان الادارة تميز بين العاملين في فرص الترقية
		٤٣٥	١١- زملائك في العمل غير متعاونين معك
		٨٠٦	١٢- قلة الاجور والرواتب
		٥١٨	١٣- خطورة العمل وكثرة الاصابات الناجمة عنه
		٨٩٨	١٤- التمييز بين العاملين في منح المكافآت والحوافز
		٦٦٢	١٥- قلة اعطاء المجال للعامل باستعمال افكاره وخبراته في تطوير العمل
		٦٣٤	١٦- قلة عدد ايام الاجازات الاعتيادية الممنوحة لك
		٤٣٥	١٧- ان الخدمات الصحية المقدمة لك من طبابة المصنع غير جيدة
		٥٣٧	١٨- طول ساعات العمل اليومي
		٦٢٩	١٩- قلة فترات الراحة في ساعات العمل
		٧١٣	٢٠- عدم وجود وسائل نقل خاصة بالمصنع

اسباب التغييب عن العمل	موافق	موافق	غير موافق
ب - الاسباب الخارجية		بشدة	
٢١- لاتب عملك لكونه قليل الاهمية بنظر الاخرين		٥٨ر٨	
٢٢- احساسك بالملل من العمل في المصنع		٦٦ر١	
٢٣- احساسك بالاحباط لانك لم تكون نفسك ماديا		٧٠ر٨	
٢٤- تغييب عن العمل لتؤدي عملا اخر يدين لك دخلاً إضافياً		٦٩ر٤	
٢٥- تغييب عن العمل عندما تمرض		٦٥ر٧	
٢٦- تغييب عن العمل عندما يمرض احد افراد اسرتك		٦٧ر٥	
٢٧- تغييب عن العمل عندما يتوفى احد اقربائك		٦٢ر٤	
٢٨- تغييب عن العمل قبل الاعياد والمناسبات		٥٤ر٦	
٢٩- تغييب عن العمل في فترات الزراعة والحصاد		٥١ر٤	
٣٠- تغييب عن العمل لحل مشكلات العائلة او الاقارب او الجيران		٤٩ر٥	
٣١- عدم رغبتك في العمل		٥٤ر٢	

التوصيات

استناداً الى النتائج التي توصلنا اليها نوصي الجهات المختصة ومتخذي القرار بما يأتي :

- ١- حث ادارات المصانع المختلفة على احترام العمال في تعاملهم معهم ومساعدتهم في حل المشكلات التي تعترض حياتهم العملية والاجتماعية .
- ٢- دعم التمييز بين العمال في فرص الترقية ومنح المكافآت وتحديد الحوافز المادية والمعنوية ، والعمل على اتباع صيغة مشاركة العمال في جزء من ارباح المصنع السنوية .
- ٣- العمل على تزويد العمال الراغبين بالزواج بمتطلبات الحياة الزوجية بفية فسخ المجال امامهم لتكوين اسرهم وترفع حالات الملل والاحباط التي يشعرون بها جراء قلة المربود المالي لعمالهم .

المصادر

- ١- ينظر د. عبد المنعم عبد الحي ، علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة الجامعي الحديث ١٩٨٤ ، ص ١١٩ - ١٦٥ .
- وفيه اشر العديد من الدراسات التي اجريت في مجال التغيب عن العمل .
- ٢- المصدر نفسه ، ص ١٠٢ .
- ٣- المصدر نفسه ، ص ١٠٠ .
- ٤- المصدر نفسه ، ص ١٠١ .
- ٥- د. محمد حربي حسن ، علم المنظمة ، مديرية دار الكتب جامعة الموصل ١٩٨٩ ، ص ٢٤ - ٢٥ .
- ٦- المصدر السابق ، ص ٣١ .
- ٧- د. محمود السيد ابو النيل ، الاحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي ، مكتبة الخانجي بالقاهرة ١٩٨٤ ، ص ٨٣ و ١١١ .
- ٨- المصدر نفسه ، ص ١٩٥ .
- ٩- Fisher,E. Anational Survey of the Beginning teacher, N.Y. Halt 1956.P.327 .
- ١٠- د. عبد المنعم عبد الحي : مصدر سابق ، ص ١٤٩ - ١٥٧ .