



تصور مقترح لمواجهة ظاهرة الغياب المتكرر لمعلمات

الثانوية الثانية بساجر

A proposed concept to address the phenomenon of the frequent absence of secondary school teachers in Sager

إعداد

غزوى بداح العصيمي

Ghazwah Muhammad Al-Osaimi

مديرة بإدارة التعليم بمحافظة الدوادمي

نوال بنت بطيخان المطيري

Nawal Butaihan Al-Mutairi

معلمة بإدارة التعليم بمحافظة الدوادمي

Doi: 10.21608/jasep.2025.402642

استلام البحث: ٥ / ١١ / ٢٠٢٤

قبول النشر: ٥ / ١٢ / ٢٠٢٤

العصيمي، غزوى بداح والمطيري، نوال بنت بطيخان (٢٠٢٥). تصور مقترح لمواجهة ظاهرة الغياب المتكرر لمعلمات الثانوية الثانية بساجر. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٤٤)، ٨٧٩ - ٩٠٠.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

تصور مقترح لمواجهة ظاهرة الغياب المتكرر لمعلمات الثانوية الثانية بساجر المستخلص:

استهدفت الدراسة التعرف على أسباب الغياب المتكرر لمعلمات الثانوية الثانية في محافظة ساجر، ولتحقيق ذلك اتبعت الباحثتان منهج البحث الإجمالي، وقد تم تطوير استبيان مكون من ٢٨ عبارة توزعت على خمسة محاور، وبعد التحقق من صدق الاستبانة وثباتها، طبقت على عينة شملت ٢٠ معلمة من داخل المدرسة، وباستخدام المعالجات الإحصائية والتكرارات والمتوسطات الحسابية، توصلت الدراسة إلى أهم أسباب غياب المعلمات عن المدرسة، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة عدة توصيات، كما اقترحت تصور مقترح للحدّ من غياب المعلمات والتغلب على هذه المشكلة.

Abstract:

The study aimed to identify the reasons for the frequent absence of secondary school teachers in Sagar governorate, and to achieve this, the two researchers followed the procedural research approach, and a questionnaire was developed consisting of 28 a phrase distributed over five axes, and after verifying the validity of the questionnaire and its consistency, it was applied to a sample that included 20 a teacher from inside the school. Using statistical manipulations, iterations and arithmetic averages, the study found the most important reasons for the absence of female teachers from school, and in light of the results, the study made several recommendations, and also proposed a proposed scenario to reduce the absence of female teachers and overcome this problem.

المقدمة:

تعد المدرسة من أهم الركائز الرئيسية في المجتمع ومن أهم أسباب تطوره وتقدمه في جميع المجالات، ومن أهم عناصر المدرسة الناجحة المعلم، فالمعلمات أساس العملية التعليمية والتربوية ويقع على عاتقهن مسؤولية التربية والتعليم، وتوجيه الطالبات للمسار الصحيح.

كما تعد المرحلة الثانوية واحدة من أهم المراحل الدراسية، التي يحرص القائمون عليها على ديمومة تطويرها وتحسينها المستمر عبر تضمينها أفضل الممارسات



العالمية، فقد أكد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة لخطة اليونسكو عام (٢٠٣٠)، على اكساب جميع المتعلمين التعليم الجيد مدى الحياة، وتزويدهم بالمهارات والمعارف. وتتسق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ مع هذا التوجه فقد اعتبرت التعليم أحد الركائز الرئيسية لعملية التنمية الشاملة والمستدامة (النشرة التعريفية لمسارات المرحلة الثانوية، دت).

ويرى (سليمان، ٢٠٠٧)، إن المرحلة الثانوية من أهم مراحل التعليم والتي يمكن أن تقوم بدورها في حياة المتعلمين، حيث يفترض أن يعدّ الطالب بها إعداد شامل ومتكامل، مزوداً بالمعارف والمعلومات الأساسية التي تبني شخصيته من جميع جوانبها؛ النفسية، والاجتماعية، والعقلية، والبدنية، والروحية، حيث ينظر لهذه المرحلة باعتبارها هي التي تعدّه للانتحاق بالدراسة الجامعية.

وتعد مرحلة التعليم الثانوي من أهم مراحل التعليم في حياة الطالب؛ لأنها تتوسط السلم التعليمي وتقابلها مرحلة المراهقة، والهدف من مرحلة التعليم الثانوي تكوين وبناء الشخصية السوية المتزنة التي تعبر مرحلة المراهقة بسلام، وكيف يقوم كل القائمين بالتعليم الثانوي في إيجاد الطرق الناجحة التي تساعد الطالب للانتقال السليم الى النضج والكمال وحياة المجتمع (قالوجي والقذافي، ٢٠٠٧).

ودور المعلمة في المدرسة الثانوية دور يتجاوز حدود عرض الدرس والحصة المدرسية، إلى القيام بنقل التراث الثقافي إلى الطالبات، وهو الذي يساعد على اكتساب القيم والمبادئ والعادات الإسلامية، ومن أبرز وظائف المعلم وأهم مسؤولياته في العملية التعليمية غرس القيم، وبناء شخصية الطالب، ومقياس نجاح المعلمة ليس بارتفاع درجات طلابها، إنما الأثر الإيجابي في عقولهم وقلوبهم. والمتعلم لا يأخذ العلم والمعلومات عن المعلمين فحسب، بل انه يقتبس من إيمانهم وأخلاقهم ويتأثر بسلوكهم ويتفاعل مع أساليب تعاملهم معه في المواقف التعليمية المتنوعة، فالمعلم أداة عظيمة من أدوات التغيير في المجتمع، لما يتميز به من كثرة مخالطته للطلاب ووجود الفرص الكثيرة لتوجيههم وإرشادهم (وزارة المعارف، ١٤١٨ حسب ما ورد في الخليفة، ٢٠١٧).

لذا تحرص النظم والإدارة التربوية على وضع التشريعات والقوانين التي تضبط ساعات حضور المعلم والموظف وانصرافهم أو غيابهم، فوجود المعلم والموظف يعد من الأمور المهمة التي تزيد من كفاءة المؤسسة التعليمية (الحازمي، ٢٠٢١) ويمثل غياب المعلمين إحدى المشكلات الرئيسية التي تواجه العملية التعليمية، مما يؤدي إلى انعدام أو ضعف الكفاية الإنتاجية للمعلم، ويتسبب في إرباك أو تعطيل عمل الإدارة المدرسية، ويخل بتنفيذ خطة المناهج الدراسية، ويضعف مخرجات النظام

التعليمي، كما يشكل هدراً للجهد، والوقت، والامكانيات التي يوفرها المجتمع للنظام التعليمي أملاً في تقدمه والاستجابة لمتطلباته واحتياجاته (مرزا، ١٤١٢، كما ورد في الأسمرى، ٢٠١٢).

كما حظيت ظاهرة غياب المعلم باهتمام كبير من المسؤولين التربويين والإداريين والمشرفين عن العملية التعليمية، مما يجعل دراستها والوقوف على أسبابها ضرورة لازمة، من أجل تحليل انعكاساتها وآثارها السلبية في أداء العملية التعليمية، ومن أجل رفع مستوى الكفاءة الداخلية للمؤسسة (الحازمي، ٢٠٢١).

وعليه فغياب المعلمة المتكرر له انعكاساته وآثاره السلبية على المدرسة؛ حيث يؤثر على سير العملية التربوية، كذلك يؤثر على فهم الطالبة، وعلى زميلاتهن المعلمات فالغياب المتكرر من أصعب المشكلات التي تعوق العملية التعليمية.

المشكلة:

أن هناك ظاهرة غير صحية في مدارسنا، وهي أن كثير من مديري المدارس يشكون علانية من غياب المدرسين وتأخرهم عن المدرسة صباحاً، وهذه ظاهرة مؤسفة ومحرزنة (الحجيل ١٤١٣، كما في دراسة الأسمرى).

ولقد لاحظت الباحثتان ارتفاع نسبة الغياب في المدرسة خلال الفصل الدراسي الثاني، ونظراً لانتشار هذه الظاهرة، ورغبة بالحد من انتشارها، رأت الباحثتان دراسة أسبابها والعوامل المؤثرة عليها؛ لإيجاد الحلول المناسبة للحد منها، من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

ميررات المشكلة:

- ازدحام الجدول المدرسي بحصص الانتظار وإثقال كاهل المعلمات الحاضرات بها.
- إعاقة سير العملية التعليمية وتأخر المناهج.
- تراكم الدروس على الطالبات، وضغطهن بوقت محدد.

الأهداف:

- التعرف على أهم العوامل المؤثرة في غياب المعلمات خلال الفصل الدراسي.
- بناء تصوّر مقترح يمكن الاسترشاد به لمواجهة ظاهرة الغياب المتكرر لمعلمات الثانوية الثانية بساجر.

الأسئلة:

- ما العوامل الذاتية المؤثرة في غياب المعلمات خلال العام الدراسي؟
- ما العوامل المدرسية المؤثرة في غياب المعلمات خلال العام الدراسي؟
- ما العوامل الخارجية المؤثرة في غياب المعلمات خلال العام الدراسي؟

- ما العوامل الأخرى المؤثرة في غياب المعلمات خلال العام الدراسي؟
- ما التصور المقترح لمواجهة ظاهرة الغياب لمعلمات الثانوية الثانية بساجر؟

مصطلحات الدراسة:

الغياب المتكرر:

يعرفه الأسمرى والجندى وحسن (٢٠١٧)، بأنه: عدم حضور المعلم أصلاً إلى المدرسة في ذلك اليوم، بصفة اختيارية أو إجبارية، مما يؤدي إلى إحداث خلل في السير الطبيعي للعمل بالمدرسة.

وتعرفه دراسة الحازمي (٢٠٢١)، بأنه عدم حضور المعلم أو الموظف إلى المدرسة في ساعات الدوام الرسمية سواء بسبب إرادي أو لا إرادي. ويقصد به إجرائياً في هذه الدراسة، عدم ذهاب المعلمات إلى المدرسة لأيام متفرقة، أو متتالية وبشكل متكرر على مدى الفصل الدراسي.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: طبقت الدراسة على معلمات الثانوية الثانية للبنات بمحافظة ساجر.

الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثالث من العام ١٤٤٥ هـ.

الإطار النظري:

يعدّ غياب المعلمات عن المدرسة ظاهرة تربوية واجتماعية تستحق الدراسة والتحليل، لما لها من آثار سلبية على العملية التعليمية بشكل عام، فالمعلمة هي حجر الأساس في النظام التربوي، وغيابها المتكرر يؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم وتحصيل الطالبات، وفي هذه الدراسة سوف نتناول عدة محاور رئيسية كالآتي:

■ دور المعلمة في المدرسة:

دور المعلمة في المدرسة متعدد الجوانب وحيوي للعملية التعليمية، وبالرجوع إلى كلاً من: (السيد، ٢٠٠١؛ الشناوي، ٢٠٠١؛ العميرة، ٢٠٠٢؛ الزهران، ٢٠٠٥؛ عدس، ٢٠٠٥؛ قطامي، ٢٠٠٥؛ الخطيب، ٢٠٠٩)، يمكن تلخيص هذه الأدوار كما يلي:

- التدريس وتقديم المعرفة، فالمعلمة هي المسؤولة الأساسية عن نقل المعرفة والمهارات للطالبات وفقاً للمنهج الدراسي.
- التوجيه والإرشاد، حيث تقوم المعلمة بدور المرشدة والموجهة للطالبات، في جوانب حياتهم الأكاديمية والشخصية.
- التقييم ومتابعة التقدم، حيث تقوم المعلمة بتقييم أداء طالباتها، ومتابعة تقدمهم الدراسي بشكل مستمر.

- تنمية المهارات الاجتماعية، فالمعلمة تساعد في تطوير المهارات الاجتماعية لطالباتها، وتعزيز التفاعل الإيجابي بينهم.
- التحفيز والتشجيع، حيث تعمل المعلمة على تحفيز الطالبات وتشجيعهم على التعلم والتفوق.
- إدارة الصف، تقوم المعلمة بإدارة الصف وتنظيم البيئة التعليمية، لضمان فاعلية العملية التعليمية.
- التواصل مع أولياء الأمور، تعمل المعلمة كحلقة وصل بين المدرسة وأولياء الأمور، لمتابعة تقدم الطلاب.
- **أهمية وجود المعلمة داخل الغرفة الصفية:**
إن وجود المعلمة داخل الغرفة الصفية له أهمية كبيرة في العملية التعليمية، فهي ليست فقط مصدراً لنقل المعرفة، بل هي القلب النابض في غرفة الصف، وبالرجوع لكلاً من: (الشناوي، ٢٠٠١؛ قطامي وقطامي، ٢٠٠١؛ العميرة، ٢٠٠٢؛ الحيلة، ٢٠٠٣؛ ناصر، ٢٠٠٤؛ الزيود، ٢٠٠٥؛ الخطيب، ٢٠٠٨)، يمكن تلخيصها في عدة نقاط كالتالي:
- تيسير عملية التعلم، فوجودها يساعد في تسهيل وتوجيه عملية التعلم بشكل مباشر مما يزيد من فاعلية التعليم.
- التفاعل المباشر والتغذية الراجعة الفورية، مما يعزز فهمهم واستيعابهم.
- إدارة الصف وضبط السلوك، مما يوفر بيئة تعليمية مناسبة.
- تكيف التدريس حسب احتياجات الطالبات، حيث تعدد المعلمة أساليب التدريس، وفقاً لاحتياجات طالباتها الفردية، والجماعية بشكل مباشر.
- بناء العلاقات الإيجابية، فوجود المعلمة يساعد في بناء علاقات إيجابية مع طالباتها، مما يؤثر إيجاباً على دافعيتهن.
- توفير نموذج للقدوة، فالمعلمة تمثل نموذجاً للقدوة الحسنة لطالباتها في السلوك والأخلاق والتعامل.
- تعزيز المهارات الاجتماعية، حيث يعزز وجود المعلمة تطوير المهارات الاجتماعية لطالباتها، من خلال التفاعل المباشر والأنشطة الجماعية.
- **الآثار السلبية لغياب المعلمات على الطالبات والمدرسة:**
إن غياب المعلمات له آثار سلبية متعددة على الطالبات والمدرسة، فحضور المعلمات في المدرسة أمراً بالغ الأهمية؛ لاستمرارية العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، فغياب المعلمات لا يؤثر فقط على سير الدروس، بل يمتد ليؤثر على الطالبات، وعلى البيئة المدرسية ككل، وقد أشار كلاً من: (العميرة، ٢٠٠٢؛ الزيود،

٢٠٠٥؛ عدس وتوق، ٢٠٠٥؛ راغب، ٢٠٠٧؛ Miller, Murnane & Willett, 2008؛ الخطيب، ٢٠٠٩؛ (Clotfelter, Ladd & Vigdor, 2009)، إلى بعض هذه الآثار، وهي كالاتي:

- انخفاض التحصيل الدراسي: يؤدي غياب المعلمات إلى تراجع في المستوى الأكاديمي للطالبات نتيجة فقدان الاستمرارية في التعليم.
- اضطراب في سير المنهج الدراسي: يتسبب الغياب المتكرر في تأخير تغطية المناهج الدراسية مما يؤثر سلباً على إتمام المقررات في الوقت المحدد.
- انخفاض الدافعية لدى الطالبات: قد يؤدي غياب المعلمات إلى تراجع حماس الطالبات للتعلم وانخفاض دافعيتهن.
- زيادة المشكلات السلوكية: في غياب المعلمات، قد تزداد المشكلات السلوكية داخل الصف نتيجة ضعف الرقابة والتوجيه.
- تراجع جودة التعليم: يؤثر الغياب المتكرر للمعلمات على جودة التعليم المقدم للطالبات، خاصة عند الاستعانة ببدائل غير مؤهلة.
- زيادة العبء على المعلمات الأخريات: يؤدي غياب بعض المعلمات إلى زيادة العبء على زميلاتهن، مما قد يؤثر على أدائهن وصحتهن النفسية.
- تكلفة مالية إضافية على المدرسة: قد يتطلب غياب المعلمات توفير بدائل مؤقتة، مما يشكل عبئاً مالياً إضافياً على المدرسة.
- تأثير سلبي على العلاقات بين الطالبات والمعلمات: قد يؤدي الغياب المتكرر إلى ضعف الروابط بين الطالبات والمعلمات، مما يؤثر على فعالية العملية التعليمية.

منهج الدراسة:

المنهج الوصفي المسحي، وهو ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً (العساف، ٢٠١٩)، وقد تم اختيار هذا المنهج لملاءمته لأهداف هذه الدراسة وطبيعتها.

أدوات ومواد الدراسة:

١. الاستبيان: استبانة تم توزيعها على المعلمات (ملحق ١).
اعتماداً على الأدبيات والدراسات المرتبطة، واستشارة الخبراء، تم تطوير استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، واشتملت على خمسة محاور؛ المحور الأول يدور حول العوامل الذاتية المؤثرة في غياب المعلمات، والتي اشتملت على ١١ عبارة، والمحور الثاني يدور حول العوامل المدرسية المؤثرة في غياب المعلمات، والتي

اشتملت على ١٢ عبارة، والمحور الثالث يدور حول العوامل الخارجية المؤثرة في غياب المعلمات، والتي اشتملت على خمس عبارات، والمحور الرابع عن عوامل أخرى، أما المحور الخامس حول مقترحات للحد من هذه الظاهرة.

الصدق والثبات:

للتحقق من صدق الأداة، تم عرض الاستبانة على عدة محكمين، وأوصوا بصلاحيتها بعد إجراء بعض التعديلات على بعض العبارات، وحذف بعضها الآخر، وإخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

وللتحقق من ثبات الأداة، تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا، فبلغت نسبته الكلية على فقرات الاستبانة (٠,٨٢)، وهي نسبة ثبات جيدة، تؤكد إمكانية استخدام الأداة.

■ المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات تم إدخالها للمعالجة بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS، وباستخدام النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية.

نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما العوامل الذاتية المؤثرة في غياب المعلمات خلال العام الدراسي؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحليل المحور الأول من الاستبيان كالاتي:

جدول ١: الإحصاء الوصفي للعوامل الذاتية المؤثرة على غياب المعلمات

م	العبارة	١	٢	٣	المتوسط	الانحراف	الترتيب
١	مرض المعلمة	-	١	١٩	٢.٩٥	٠.٢٢	١
		-	%٥	%٩٥			
٢	مرض أحد أفراد الأسرة.	-	٢	١٨	٢.٩	٠.٣٠	٢
		-	%١٠	%٩٠			
٣	المشكلات الأسرية.	٣	١٠	٧	٢.٢	٠.٦٩	٤
		%١٥	%٥٠	%٣٥			
٤	وفاة أحد أفراد الأسرة أو الأصدقاء.	-	٣	١٧	٢.٨٥	٠.٣٦٦	٣
		-	%١٥	%٨٥			
٥	المناسبات الأسرية والاجتماعية	٣	١١	٦	٢.١٥	٠.٦٧	٥
		%١٥	%٥٥	%٣٠			
٦	الشعور بالتعب والإجهاد والإنهاك داخل المدرسة.	٨	٥	٧	١.٩٥	٠.٨٨	٦
		%٤٠	%٢٥	%٣٥			
٧	الشعور بأن مهنة التدريس	١٥	٢	٣	١.٤	٠.٧٥	٧

تصور مقترح لمواجهة ظاهرة الغياب المتكرر لمعلمات الثانوية الثانية بساجر، غزوى العصيمي - نوال المطيري

			١٥%	١٠%	٧٥%	روتينية تقيد مواهب المعلمة.	
٨	٠.٤٠	١.٣٥	-	٧	١٣	الشعور بأن المسؤوليات والواجبات الموجهة لي أكثر من طاقتي	٨
٩	٠.٤١	١.٢	-	٤	١٦	الشعور بأن ساعات العمل التي اقضيها في التدريس لا تتناسب مع طاقتي وقدراتي الجسمية	٩
١٠	٠.٣٠	١.١	-	٢	١٨	الشعور بعدم الرضا عن المهنة والانتماء لها	١٠
١١	٠.٢٢	١.٠٥	-	١	١٩	وجود عمل بديل يحظى باهتمام أكبر	١١
		١.٩١				المتوسط الكلي	

من خلال ملاحظتنا للجدول السابق، نجد أن متوسط العوامل الذاتية المؤثر على غياب المعلمات كان ١.٩١ أحياناً؛ حيث جاءت أولى العوامل هي "مرض المعلمة" بمتوسط وقدره ٢.٩٥، ثم جاء ثانياً "مرض أحد أفراد الأسرة" بمتوسط وقدره ٢.٩، من ثم جاء " وفاة أحد أفراد الأسرة أو الأصدقاء" بمتوسط وقدره ٢.٨٥، ثم " المشكلات الأسرية" بمتوسط وقدره ٢.٢، ثم جاءت عبارة " المناسبات الأسرية والاجتماعية" بمتوسط وقدره ٢.١٥، لاحقاً جاءت عبارة " الشعور بالتعب والإجهاد والإنهاك داخل المدرسة" بمتوسط وقدره ١.٩٥، في حين كانت أدنى العبارات " الشعور بأن مهنة التدريس روتينية تقيد مواهب المعلمة" بمتوسط وقدره ١.٤، من ثم جاءت عبارة " الشعور بأن المسؤوليات والواجبات الموجهة لي أكثر من طاقتي" بمتوسط وقدره ١.٣٥، من ثم عبارة " الشعور بأن ساعات العمل التي اقضيها في التدريس لا تتناسب مع طاقتي وقدراتي الجسمية" بمتوسط وقدره ١.٢، من ثم عبارة " الشعور بعدم الرضا عن المهنة والانتماء لها" بمتوسط وقدره ١.١، أخيراً كانت عبارة " وجود عمل بديل يحظى باهتمام أكبر" بمتوسط وقدره ١.٠٥.

وعليه تتنوع العوامل الذاتية التي تؤثر على غياب المعلمة منها: الحالة الصحية للمعلمة، والأمراض المزمنة، أو إصابات العمل، فضلاً عن الحالة النفسية لها كالقلق والاكتئاب والخوف، كذلك العوامل المرتبطة بالإجهاد المهني كضغوط العمل والمشاعر السلبية، والقلق من الأداء، فضلاً عن استعدادات وميول المعلمة نحو مهنة التدريس والعمل فيها.

كذلك عن الظروف المرتبطة بأسرة المعلمة، والتزاماتها ورعايتها للأطفال أو أحد أفراد الأسرة. وقد توافق ذلك مع نتائج دراسة السعيد وآخرون (٢٠١٤)، و غروس مان واوبلاتكت (Grossman, S., & Oplatka, I. 2021)، حيث أظهرت النتائج أن للعوامل الصحية دور في تغييب المعلمات عن المدارس، كذلك الوضع النفسي يلعب نفس الدور في عدم قدرة المعلمات على الحضور.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما العوامل المدرسية المؤثرة في غياب المعلمات خلال العام الدراسي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل المحور الثاني من الاستبيان كالآتي:

جدول ٢: الإحصاء الوصفي للعوامل المدرسية المؤثرة على غياب المعلمات

م	العبرة	١	٢	٣	المتوسط	الانحراف	الترتيب
١	تساهل المدير تجاه المعلم الذي يتغييب عن الدوام	١٧	٣	-	١.١٥	٠.٣٦	٤
		%٨٥	%١٥	-			
٢	تغييب المدير نفسه عن الدوام	١٨	٢	-	١.١	٠.٣٠	٥
		%٩٠	%١٠	-			
٣	[الاحباط الذي يشعر به المعلم من تصرفات المدير	١٥	٤	١	١.٣	٠.٥٧	٢
		%٧٥	%٢٠	%٥			
٤	الجو المشحون بالتوتر في العلاقات بين المعلمين	١٧	٣	-	١.١٥	٠.٣٦	٤
		%٨٥	%١٥	-			
٥	الشعور بنقص التقدير والاحترام من طرف الزميلات	١٨	٢	-	١.١	٠.٣٠	٥
		%٩٠	%١٠	-			
٦	الشعور بأن التقدير والتشجيع معنويا من قبل المسؤولين غير كافي	١٧	٣	-	١.١٥	٠.٣٦٦	٤
		%٨٥	%١٥	-			
٧	العلاقة السيئة مع المدير	١٦	٤	-	١.٢	٠.٤١	٣
		%٨٠	%٢٠	-			
٨	الانزعاج من تصرفات بعض المعلمات اللاتي يعملن معي	١٨	٢	-	١.١	٠.٣٠	٥
		%٩٠	%١٠	-			
٩	كثرة المهام أثناء الدوام	١٧	٣	-	١.١٥	٠.٣٦	٤
		%٨٥	%١٥	-			
١٠	العبء التدريسي الزائد	١٦	٤	-	١.٢	٠.٤١	٣

تصور مقترح لمواجهة ظاهرة الغياب المتكرر لمعلمات الثانوية الثانية بساجر، غزوى العصيمي - نوال المطيري

			-	٢٠%	٨٠%	عن الحد المقرر	
١١	٠.٧٥	١.٥٥	٣	٥	١٢	كثرة الفصول الدراسية	
			١٥%	٢٥%	٦٠%		
١٢	٠.٤١	١.٢	-	٤	١٦	الانزعاج من أسلوب تعامل المدير معي	
			-	٢٠%	٨٠%		
		١.١٩				المتوسط الكلي	

من خلال ملاحظتنا للجدول السابق نجد أن متوسط العوامل المدرسية المؤثرة على غياب المعلمات كان ١.١٩ أحياناً؛ حيث جاءت أولى العوامل هي " كثرة الفصول الدراسية " بمتوسط وقدره ١.٥٥، في حين كانت أدنى العبارات "تغيب المدير نفسه عن الدوام"، و " الشعور بنقص التقدير والاحترام من طرف الزميلات"، و "الشعور بنقص التقدير والاحترام من طرف الزميلات" بمتوسط وقدره ١.١.

وقد يعزى هذا إلى البيئة المدرسية التي لا تقدم الجو الملائم في المدرسة، كما يمكن إضافة نقص الموارد والمرافق المناسبة التي تدعم عمل المعلمات، وقد توافق ذلك مع نتائج دراسة توشيان و وليهير (Topchyan, R., & Woehler, C.) (2021)، التي أظهرت أن القصور في الإدارة المدرسية غالباً ما تدفع المعلمات لعدم القيام بعملهن على أكمل وجه.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما العوامل الخارجية المؤثرة في غياب المعلمات خلال العام الدراسي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل المحور الثالث من الاستبيان كالاتي:

جدول ٣: الإحصاء الوصفي للعوامل الخارجية المؤثرة على غياب المعلمات

م	العبرة	١	٢	٣	المتوسط	الانحراف	الترتيب
١	المواصلات وبعد المدرسة عن مكان السكن	٧	٨	٥	١.٩	٠.٧٨٨	٢
		٣٥%	٤٠%	٢٥%			
٢	مراجعة الدوائر الحكومية	٢	١٢	٦	٢.٢	٠.٦١٥	١
		١٠%	٦٠%	٣٠%			
٣	الشعور بأن المجهود الذي ابذله لا يتناسب مع الأجر الذي أتقاضاه	١٧	٣	-	١.١٥	٠.٣٦٦	٥
		٨٥%	١٥%	-			
٤	ما أتقاضاه من دخل في مهنتي لا يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة	١٥	٢	٣	١.٤	٠.٧٥	٤
		٧٥%	١٠%	١٥%			

٣	٠.٨٢	١.٥٥	٤	٣	١٣	الشعور بان العاملين في المهن الاخرى يتمتعون بمزايا مادية لا يتمتع بها المعلم	٥
			%٢٠	%١٥	%٦٥		
		١.١٥				المتوسط الكلي	

من خلال ملاحظتنا للجدول السابق نجد أن متوسط العوامل الخارجية المؤثرة على غياب المعلمات كان ١.١٥ أحياناً؛ حيث جاءت أولى العوامل هي "مراجعة الدوائر الحكومية" بمتوسط وقدره ٢.٢، ثم جاء "المواصلات وبعد المدرسة عن مكان السكن" بمتوسط وقدره ١.٩، من ثم جاء "الشعور بان العاملين في المهن الاخرى يتمتعون بمزايا مادية لا يتمتع بها المعلم" بمتوسط وقدره ١.٥٥، في حين كانت أدنى العبارات "ما أتقاضاه من دخل في مهنتي لا يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة" بمتوسط وقدره ١.٤، من ثم جاءت عبارة "الشعور بأن المجهود الذي ابذله لا يتناسب مع الأجر الذي أتقاضاه" بمتوسط وقدره ١.١٥.

وقد يعزى هذا إلى غالباً ما تواجه المعلمات واجبات منزلية ومسؤوليات أسرية إضافية، مما قد يؤدي إلى زيادة التعب. وهذا يشمل رعاية الأطفال، وإدارة المهام المنزلية، وتلبية احتياجات الأسرة، التي يُتوقع من النساء القيام بها تقليدياً في العديد من الثقافات، وقد توافق ذلك مع نتائج دراسة موبغو وآخرون (Mbogo, et al., 2022)، و هانو وغونزالس (Hanno, & Gonzalez 2020)، حيث أظهرت النتائج أن الواجبات المنزلية غالباً ما تدفع المعلمات للتعب عن واجباتهم في المدارس.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما العوامل الأخرى المؤثرة في غياب المعلمات خلال العام الدراسي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل المحور الثالث من الاستبيان كالآتي:

جدول ٤: الإحصاء الوصفي للعوامل الأخرى للغياب

التكرار	العبرة
١	ممكن
١٦	لا
٢	نعم
١	تري أن الظروف تختلف من معلمة إلى أخرى لا يمكن حصرها

من خلال الجدول السابق نجد أن هذه العوامل قد تختلف من معلمة لأخرى، ومن بيئة مدرسية لأخرى، فظروف العمل غير المريحة، وعدم توفر الموارد والدوات اللازمة للعمل، وصعوبات التنقل بين المدرسة ومنزل المعلمة، أو وسائل النقل غير

تصور مقترح لمواجهة ظاهرة الغياب المتكرر لمعلمات الثانوية الثانية بساجر، غزوى العصيمي - نوال المطيري

المناسبة، القلق والتوتر المرتبط بالعمل، وعدم الرضا عن العمل، قلة التحفيز، والإجهاد المهني كلها تختلف من معلمة لأخرى.
النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما التصور مقترح لمواجهة ظاهرة الغياب لمعلمات الثانوية الثانية بساجر؟
 بالرجوع إلى المحور الخامس من الاستبانة، وهو مقترحات للحد من ظاهرة الغياب المتكرر؟ نجد الإجابات كالآتي:

جدول ٥: مقترحات للحد من ظاهرة الغياب المتكرر.

التكرار	العبرة
١	أرى أن ظاهرة الغياب تعتمد بشكل رئيسي على المعلمة نفسها، ولا يمكن الحد منها إلا بأن نتذكر كل معلمة أنها إنسانة مسؤولة عن مهام وأوقات عمل ينبغي التقيد بها.
١	تقديم حوافز إعفاء من المناوبة مثلاً، أو إعفاء من الدوام مرة بالشهر وتقديم شهادات شكر.
١	تحفيز المعلمين
١	التوعية الدينية
١	دورات عن الغياب
١	زياده المزايا للمعلم من تأمين طبي وأجر .
١	غرس قيم الامانة لدى المعلمات وأن العمل عبادة لا بد من أداءها بشكل صحيح
١	زياده الأيام الاضطراري للمعلمة.
١	أرى أن كل معلمة تستطيع حل مشكلة الغياب بمعرفة الأسباب، والوقوف عليها بدقة، ومحاولة معالجتها للتقليل من الغياب، كذلك عدم الغياب إلا لأمر طارئ؛ لأن ذلك يسهم في الحد من هذه الظاهرة، وفي بعض الحالات قد تضطر إدارة المدرسة للتحدث مع المعلمة أو الموظفة بشكل شخصي، لكن هذا يعتمد على مدى معرفة الإدارة بظروف المعلمة إذا لم تكن طارئة.
١	تشجيع المعلمين وتوفير بيئة مناسبة للتدريس.

- ومن خلال ملاحظتنا للجدول السابق نجد أن مقترحات تخفيف غياب المعلمات قد تنوعت بين تحفيز المعلمات، زيادة مزايا المعلمين وحوافزهم، تشجيع المعلمين، ويمكن لنا تلخيص ذلك بمجموعة من النقاط منها:
- توفير بيئة عمل حافزة، مشجعة للمعلمات على الدوام والعطاء والإبداع في مجال العمل.
 - توفير الأدوات والوسائل اللازمة لتحسين عمل المعلمات.
 - تقديم الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية للمعلمات الملتزمات بالدوام.
 - إعطاء بدل إجازات، وهي عبارة عن مكافآت مادية للمعلمة التي لا تأخذ إجازاتها الإدارية.

- مرونة الجدول الزمني وساعات دوام المعلمة.
 - التواصل الفعال بين الإدارة والمعلمات، وبين المعلمات أنفسهن، وإتاحة الفرصة أمامهن للتعبير عما يجول بذهنهم ومشاعرهم، وتنظيم الفعاليات الاجتماعية لتعزيز روح الفريق بينهن.
 - إنشاء برامج الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمات يساعدهن على تخفيف ضغوط العمل لديهن.
 - تشديد نظام العقوبات.
 - إجراء استبانات دورية لتقييم أسباب غياب المعلمات.
 - إقامة دورات للمعلمات، للموازنة بين الحياة الشخصية والعمل.
 - إقامة دورات تنمية مهنية لتعزيز قدرة المعلمات على تحمل ضغوط العمل، وزيادة رضاهم الوظيفي.
- وتم الاستفادة مما سبق في بناء التصور المقترح، حيث يتضمن الإطار العام للتصوّر ما يلي: فلسفة التصور، ومتطلبات التصوّر، وأهدافه، وعناصره، ومتطلبات تنفيذه، كما تضمن التصوّر المقترح المعوقات التي قد تواجه هذا التصوّر، وأخيراً الحلول المقترحة لمواجهة هذه المعوقات، وفيما يلي عرض للتصوّر المقترح:
- جدول ٦: التصور المقترح للحد من ظاهرة الغياب المتكرر للمعلمات**

التصور المقترح
فلسفة التصور المقترح
<p>يقوم هذا التصوّر على فلسفة شاملة ومتكاملة، تهدف إلى معالجة ظاهرة الغياب المتكرر للمعلمات، ويستند على أسس فلسفية رئيسية، وهي كالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none">• يعتمد التصوّر على فهم المعلمة كإنسان له احتياجات ومتطلبات، وليس مجرد موظفة، وهذا النهج يركز على تلبية احتياجات المعلمات النفسية والاجتماعية والصحية، مما يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي والالتزام.• مبدأ التحفيز الإيجابي، فبدلاً من التركيز على العقوبات، الاعتماد على تعزيز السلوك الإيجابي من خلال المكافآت والتقدير، مما يخلق بيئة عمل إيجابية تشجع على الالتزام الذاتي.• التوازن بين العمل والحياة، فالتصور يقر بأهمية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للمعلمات، وتوفير هذا التوازن يساعد في تقليل الضغوط، ويزيد من الإنتاجية والالتزام.• التطوير المستمر، مما يزيد من كفاءة المعلمات ورضاهم الوظيفي، وبالتالي يقلل من احتمالية الغياب.

تصور مقترح لمواجهة ظاهرة الغياب المتكرر لمعلمات الثانوية الثانية بساجر، غزوى العصيمي - نوال المطيري

- يتبنى التصور نظرة شاملة لرفاهية المعلمة، بما في ذلك الجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية، معترفاً بأن هذه العوامل تؤثر بشكل مباشر على الأداء والحضور.
- البيئة الداعمة، حيث يستند التصور إلى أن توفير بيئة عمل داعمة وموارد كافية، يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والالتزام.
- التكيف والمرونة، حيث يرى التصور بأن كل معلمة لديها ظروف خاصة بها، ويسعى إلى توفير حلول مرنة تتكيف مع الاحتياجات المختلفة.

منطلقات التصور المقترح

- احترام كرامة المعلمة والاعتراف بقيمتها وأهميتها في المجتمع.
- إدراك أن ظاهرة الغياب المتكرر ليست مشكلة بسيطة، بل نتيجة لعوامل متعددة ومتشابكة تحتاج إلى معالجة شاملة.
- أهمية التحفيز الداخلي، والالتزام الحقيقي ينبع من الدافع الداخلي للمعلمة وليس فقط من الضوابط الخارجية.
- أن رفاهية المعلمة النفسية والجسدية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأدائها والتزامها بالعمل.
- أن البيئة المدرسية الداعمة والايجابية تلعب دوراً حاسماً في تحفيز المعلمات على الحضور والمشاركة الفعالة.
- أن المعلمات قد يواجهن تحديات شخصية وعائلية تؤثر على قدرتهن على الالتزام بالحضور.
- دور القيادة المدرسية في خلق ثقافة إيجابية وداعمة تشجع على الالتزام.
- أهمية العمل الجماعي، وأن التعاون والعمل الجماعي بين المعلمات والادارة يمكن أن يخلق بيئة داعمة تقلل من الغياب.
- أن الاعتراف بجهود المعلمات وتقديرها يعزز الشعور بالانتماء والالتزام.
- أن الظروف الاجتماعية، والاقتصادية المحيطة قد تؤثر على قدرة المعلمات على الالتزام بالحضور.
- أن وجود سياسات واضحة وعادلة يعزز الثقة، ويقلل من سوء الفهم الذي قد يؤدي إلى الغياب.
- أهمية التوازن بين العمل والحياة؛ لضمان استدامة الأداء والالتزام.

أهداف التصور المقترح

الهدف العام:

- الحد من ظاهرة الغياب المتكرر للمعلمات في مدرسة الثانوية الثانية بساجر.

الأهداف الخاصة:

<ul style="list-style-type: none"> • تحديد أسباب الغياب المتكرر للمعلمات وتحليلها. • تحسين جودة العملية التعليمية وضمان استمراريتها. • زيادة كفاءة النظام التعليمي ككل. • وضع آليات فعالة لمتابعة حضور وغياب المعلمات. • تطوير برامج تحفيزية لتشجيع الالتزام بالحضور. • تحسين ظروف العمل للمعلمات لتقليل دوافع الغياب. • تفعيل نظام المساءلة والمحاسبة للحد من الغياب غير المبرر. • توفير بدائل وحلول مرنة للتعامل مع حالات الغياب الاضطراري. • رفع الوعي بأهمية الالتزام بالحضور وتأثيره على العملية التعليمية. 	
عناصر التصور المقترح	
الفئة المستهدفة:	
<ul style="list-style-type: none"> • المعلمات ذوات معدلات الغياب المرتفعة. • المعلمات الجدد التي قد يواجهن تحديات في التكيف مع بيئة العمل. • المعلمات ذوات الظروف الخاصة، أو التحديات الصحية. • جميع المعلمات بشكل عام لتعزيز ثقافة الالتزام والحضور المنتظم. 	
الفئة المنفذة:	
<ul style="list-style-type: none"> • على مستوى المدرسة: مديرة المدرسة، والمرشدة النفسية والاجتماعية في المدرسة. • على مستوى إدارة التعليم: مدير إدارة التعليم، ومسؤولي الموارد البشرية، والمشرفات التربويات. • جهات داعمة: اخصائي الصحة النفسية والمهنية، خبراء في مجال التحفيز وتطوير بيئة العمل. 	
متطلبات تنفيذ التصور المقترح	
متطلبات إدارية:	١
<ul style="list-style-type: none"> • موافقة إدارات التعليم المحلية على تطبيق التصور. • تشكيل لجنة إشرافية لمتابعة تنفيذ التصور وتقييم نتائجه. • وضع خطة زمنية واضحة لتنفيذ مراحل التصور. • تحديد مسؤوليات واضحة لكل جهة مشاركة في التنفيذ. 	

٢	متطلبات مجتمعية: <ul style="list-style-type: none"> • بناء شراكات مع مؤسسات المجتمع المدني لدعم التصور، كمراكز الدعم النفسي والأسري. • التعاون مع الجامعات ومراكز البحوث لتقييم وتطوير التصور.
٣	متطلبات بشرية: <ul style="list-style-type: none"> • تعيين فريق متخصص لإدارة وتنفيذ التصور. • توفير مدربين مؤهلين لبرامج التطوير المهني. • تعيين مرشدين نفسيين واجتماعيين في المدارس. • إشراك خبراء في مجال تحفيز الموظفين وتطوير بيئة العمل.
٤	متطلبات مادية: <ul style="list-style-type: none"> • توفير موارد مالية للحوافز والمكافآت. • تخصيص ميزانية لتحسين البنية التحتية والمرافق المدرسية.
٥	متطلبات لوجستية: <ul style="list-style-type: none"> • تحسين المرافق المدرسية مثل غرف الاستراحة والمكاتب. • إنشاء مراكز لرعاية أطفال المعلمات في المدارس، أو بالقرب منها.
٦	متطلبات تدريبية: <ul style="list-style-type: none"> • تصميم وتنفيذ برامج تدريبية للإداريين حول كيفية تطبيق التصور. • توفير دورات تدريبية للمعلمات في مجالات إدارة الوقت والتعامل مع الضغوط.
٧	متطلبات التواصل والتوعية: <ul style="list-style-type: none"> • تصميم حملات توعوية لتعزيز أهمية الالتزام بالحضور. • تنظيم ورش عمل وندوات لنشر ثقافة الالتزام والمسؤولية.
مكونات التصور المقترح	
<p>برنامج التحفيز والمكافآت:</p> <ul style="list-style-type: none"> • نظام النقاط للحضور المنتظم. • مكافآت مادية ومعنوية للمتقدمين. • ربط الحضور بفرص الترقية والتطور الوظيفي. <p>خطة التطوير المهني:</p> <ul style="list-style-type: none"> • دورات تدريبية لتحسين المهارات التعليمية. • ورش عمل إدارة الوقت والتعامل مع الضغوط. 	

برنامج الدعم النفسي والاجتماعي:

- خدمات الإرشاد النفسي للمعلمات.
- جلسات جماعية لتبادل الخبرات والدعم.
- برامج لتعزيز الصحة النفسية والرفاهية.

تحسين بيئة العمل:

- تجديد وتحديث المرافق المدرسية.
- توفير مساحات عمل مريحة ومجهزة.
- تحسين الخدمات المقدمة للمعلمات في المدرسة.

نظام إدارة ومتابعة الحضور والغياب:

- تقارير دورية عن معدلات الحضور والغياب.
- آلية للإبلاغ عن الغياب والاستئذان.
- إجراءات تأديبية تدريجية للغياب غير المبرر.

خطة دعم التوازن بين العمل والحياة:

- جدولة مرنة للحصص الدراسية.
- خدمات رعاية للأطفال.
- سياسات داعمة للأمومة والظروف العائلية.

برنامج الرعاية الصحية:

- توفير تأمين صحي شامل.
- فحوصات طبية دورية.
- برامج توعية صحية.

برامج التوعية وتعزيز ثقافة الالتزام:

- حملات توعوية عن أهمية الحضور المنتظم.
- تكريم النماذج الملتزمة من المعلمات.
- أنشطة لتعزيز الانتماء المؤسسي.

خطة الشراكة المجتمعية:

- التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني.
- بناء شراكات مع القطاع الخاص لدعم المبادرات التعليمية.

نظام التقييم والتطوير المستمر للبرنامج:

- جمع وتحليل البيانات بشكل دوري.

<ul style="list-style-type: none">• استطلاعات رأي المعلمات والإداريات.• تعديل وتحسين البرنامج بناء على النتائج والتغذية الراجعة.
المعوقات التي قد تواجه التصور المقترح
<ul style="list-style-type: none">• معوقات مالية؛ ومثال عليها محدودية الميزانية المخصصة للبرنامج، وصعوبة توفير التمويل اللازم للحوافز والمكافآت، وارتفاع تكاليف تحسين البنية التحتية والمرافق المدرسية.• معوقات إدارية؛ كصعوبة التنسيق بين مختلف الجهات المشاركة في التنفيذ.• معوقات ثقافية واجتماعية؛ كصعوبة تغيير الثقافة السائدة حول الغياب في بعض المجتمعات، وتحديات في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية.• معوقات لوجستية؛ كتحديات إنشاء مراكز لرعاية أطفال المعلمات، ومشاكل في تحسين المرافق المدرسية، بسبب قيود المساحة والموقع.• معوقات خارجية؛ كالتغيرات في السياسات التعليمية التي قد تؤثر على أولويات التنفيذ.
الحلول المقترحة لمواجهة المعوقات التي قد تواجه التصور المقترح
<p>الحلول للمعوقات المالية:</p> <ul style="list-style-type: none">• البحث عن مصادر تمويل متنوعة، سواء كانت حكومية، أو قطاع خاص.• تطبيق البرنامج على مراحل لتوزيع التكاليف.• استخدام نماذج التحفيز غير المالية، مثل الإجازات الإضافية، وشهادات التقدير.• الاستفادة من الموارد الموجودة، وإعادة توزيعها بشكل أكثر فعالية. <p>الحلول للمعوقات الإدارية:</p> <ul style="list-style-type: none">• تشكيل فريق قيادة للمشروع يضم ممثلين من مختلف المستويات الإدارية.• وضع نظام واضح الصلاحيات والمسؤوليات. <p>الحلول للمعوقات الثقافية والاجتماعية:</p> <ul style="list-style-type: none">• تنظيم حملات توعوية لتغيير النظرة تجاه الغياب.• إشراك المعلمات في تصميم وتنفيذ البرنامج لزيادة تقبلهم له.• تقديم برامج لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية. <p>الحلول للمعوقات اللوجستية:</p> <ul style="list-style-type: none">• إنشاء شراكة مع دور الحضانة القريبة لتوفير خدمات رعاية الأطفال.• استغلال المساحات المتاحة بشكل أكثر كفاءة لتحسين المرافق. <p>الحلول للمعوقات الخارجية:</p>

- وضع خطط بديلة للتعامل مع السيناريوهات المختلفة.
- توفير مرونة في البرنامج للتكيف مع الظروف المختلفة.

توصيات الدراسة:

- على مسؤولي الموارد البشرية مراجعة سياسات الإجازات والغياب، وإعادة النظر في عدد أيام الإجازة الاضطرارية.
- على وكالة المدرسة مراعاة الظروف الشخصية للمعلمات عند وضع الجداول، وتوزيع الحصص بشكل عادل ومدرّس لتجنب الارهاق.
- على إدارات التعليم توفير خدمات رعاية الأطفال للمعلمات الأمهات.
- التنسيق مع وزارة التعليم لتوفير مرافق مناسبة ومريحة للمعلمات في المدارس.
- على إدارات التعليم تكريم المنضبطات من المعلمات على مستوى الإدارة.

المراجع:

- الأسمري، علي؛ الجندي، عادل؛ حسن، محمد. (٢٠١٧). أثر غياب المعلمين على فاعلية أداء مديري المدارس الثانوية في جدة: دراسة ميدانية. مجلة القراءة والمعرفة، ١٨٥، ١٧٥-٢٨٠.
- الحازمي، خوله. (٢٠٢١). أسباب غياب الموظفين عن المؤسسة التعليمية في ضوء بعض المتغيرات. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ٢٠٤، ١٦١-١٧٤.
- الحيلة، محمد. (٢٠٠٣). طرائق التدريس واستراتيجياته. العين: دار الكتاب الجامعي.
- الخطيب، جمال. (٢٠٠٨). تعديل السلوك الانساني. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الخطيب، محمد. (٢٠٠٩). اصول التربية الاسلامية. دار الخريجي للنشر والتوزيع
- الخليفة، وفاء. (٢٠١٧). دور التعليم الثانوي في بناء شخصية طالبة المرحلة الثانوية على ضوء متغيرات القرن الواحد والعشرين من وجهة نظر معلمات وموجهات المرحلة الثانوية في منطقة الرياض. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٨٤، ١٨٤.
- راغب، نبيل. (٢٠٠٧). أساسيات في الإدارة التربوية. عمان: دار وائل للنشر.
- زهران، حامد. (٢٠٠٥). التوجيه والإرشاد النفسي. عالم الكتب.
- الزيود، نادر. (٢٠٠٥). التعلم والتعليم الصفي. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- السعيد، رانيا عبد الهادي السعيد، وحسان، محمد إبراهيم، المهدي، مجدي صلاح طه. (٢٠١٤). بعض مشكلات المعلمات في المدارس الثانوية العامة بمحافظة الدقهلية. مجلة بحوث التربية النوعية، ٢٠١٤ (٣٣)، ١٠٧-١٣٢.
- سليمان، السر احمد. (٢٠٠٧). مقدمة في علم نفس النمو. مكتبة الرشد.
- السيد، فواد. (٢٠٠١). الأسس النفسية للنمو من الطفولة الى الشيخوخة. دار الفكر العربي.
- الشناوي، محمد. (٢٠٠١). العملية الإرشادية. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- عدس، عبد الرحمن. (٢٠٠٥). التقويم التربوي. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عدس، عبد الرحمن وتوق، محي الدين. (٢٠٠٥). المدخل إلى علم النفس. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- العمامرة، محمد. (٢٠٠٢). مبادئ الإدارة المدرسية. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- قطامي، يوسف. (٢٠٠٥). نظريات التعلم والتعليم، دار الفكر.
- قطامي، يوسف، وقطامي، نايفة. (٢٠٠١). سيكولوجية التدريس. دار الشروق للنشر والتوزيع.

- فالوجي، محمد؛ القذافي، رمضان. (٢٠٠٧). التعليم الثانوي في البلاد العربية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الفريحات، عمار والقضاة، محمد. (٢٠١٠). السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة. عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
- ناصر، إبراهيم. (٢٠٠٤). أسس التربية. دار عمار للنشر والتوزيع.
- Clotfelter, C. T., Ladd, H. F & ,Vigdor, J. L. (2009). Are teacher absences worth worrying about in the United States? *Education Finance and Policy*, 4(2), 115-149
- Grossman, S., & Oplatka, I. (2021). Teacher disappointment: subjective definitions, factors and consequences. *Journal of Professional Capital and Community*, 6(3), 205-220.
- Hanno, E. C., & Gonzalez, K. E. (2020). The effects of teacher professional development on children's attendance in preschool. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 13(1), 3-28.
- Mbogo, S. M., Ibrahim, K., & Jumba, A. (2022). Influence of Teacher staffing levels on quality of education in public day secondary schools in Embu County, Kenya. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 10(12), 2640-2651.
- Miller, R. T., Murnane, R. J & ,Willett, J. B. (2008). Do teacher absences impact student achievement? Longitudinal evidence from one urban school district. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 30(2), 181-200.
- Topchyan, R., & Woehler, C. (2021). Do teacher status, gender, and years of teaching experience impact job satisfaction and work engagement?. *Education and Urban Society*, 53(2), 119-145.