مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: التسيب الإداري الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية
اسم الكاتب: أ.م. حيدر خضر سليمان، م.م. قصي سالم جميل
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3624
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 23:21 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

تـنـمية الرافديـن
العدد ١٢٠ المجلد ٣٧ لسنة ٢٠١٨

التسيب الإداري الوظيفي
دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية

Job Lawlessness
A Pilot Study of Opinions of Sample of Employees in Al-Hamdaniya University

حيدر خضر سليمان
أستاذ مساعد

قصي سالم جميل
مدرس مساعد

قسم إدارة الإعمال-كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الحمدانية

Haydar Khider Sulayman
hadeersulayman@yahoo.com

Qusay Salim Jameel
qusaysalim@gmail.com

تأريخ استلام البحث ٢٠١٨/٦/٢٦
تأريخ قبول النشر ٢٠١٨/١٢/٣١

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العوامل المؤثرة في ظاهرة تسيب الموظفين من جامعة الحمدانية، فضلا عن أثر عدد من المتغيرات الشخصية والوظيفية مثل (البيئة الاجتماعية، حجم الأسرة، مستوى الدخل والحالة الاجتماعية، والجنس).

وتكونت العينة من (١٠٠) موظف وموظفة، اختيروا بصورة قصدية، وشملت كليات جامعة الحمدانية جميعها، وقد تناول البحث ملفات العاملين المعاقبين والمجازين خلال الأعوام من (٢٠١٣-٢٠١٧) وقد تناول البحث عوامل النفسية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، التربوية .

وعولجت البيانات إحصائيا باستعمال مربع كآي و(T-test) بوصفه وسيلة إحصائية، أظهرت نتائج التحليل تباين في ظاهرة تسيب الموظفين، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تسيب الموظفين تبعا للمتغيرات الوظيفية والشخصية مثل(الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري وحجم الأسرة)، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تسيب الموظفين تبعا للمتغيرات الوظيفية والشخصية مثل(الجنس، البيئة الاجتماعية) وفي وضوء نتائج البحث قدم الباحثان عددا من المقترحات .

الكلمات المفتاحية: *التسيب الإداري الوظيفي، المتغيرات الشخصية، المتغيرات الوظيفية .*

Abstract

The present research aims the factors that effect on job lawlessness phenomenon at the university of Hamdaniya, it tackles some personal and employment variables like (sex, social back ground, social condition, family size and income level). The sample consists of the (100) employees, like (males and females) intentionally selected from all the colleges in the university of Hamdaniya. A case study method applied study the files of the employees (males and females) during the period between (2013 - 2017), and included self-factor, economical factor, social factor, policy factor and educational factor. The data have processed statistically using cay square and (t-test). The analysis has shown that the satisfaction differs among the factors the effect on lawlessness phenomenon. There has also been statistical differences which depend on personal variables and employment environment, like; social condition, monthly income, and size of the family. Other factors have shown no differences like: sex, and social back ground) depending on these result. The researcher proposed a number of suggestions.

Key Wards: *Job Lawlessness, some personal , and employment variables*

المقدمة

يعد العنصر البشري العامل الرئيس في دوائر الدولة والمحرك الرئيس للنشاط الإداري في الدولة اذ به تحقق الادارة نشاطها في تنظيم المرافق العامة وضمان حسن سيرها بانتظام ومن أجل هذا خولت قانونا مجموعة من السلطات التي تمثل عنصرا للضبط الاداري، تتسع وتضيق بحسب ما تضطلع به الادارة من مهام وواجبات في تنظيم الشؤون كافة لضمان قدر كاف من انتظام العمل الاداري وتقديم الخدمات العامة، وضمان المصلحة العامة، وحفظ المال العام، ومن هنا كان لزاما أن تتمتع الادارة بصلاحيات واسعة في ضبط موظفيها بموجب قوانين وأنظمة وتعليمات، ومثال ذلك **قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام** رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل الذي حدد مهام وواجبات الموظفين والسلوكيات الواجب اتباعها وتلك المحظورة عليهم إتيانها والعقوبات الانضباطية التي تفرضها الادارة على من يخالف تلك الواجبات والمحظورات بغية ضمان المصلحة العامة والحد من سوء الإدارة وضعفها، وهو ما اصطلح عليه (**بالتسيب الإداري**) الذي بدا

يظهر واضحا في دوائر الدولة بسبب عدم قدرة بعض الادارات على حسن تطبيق وسائل الضبط الاداري بشكل يحقق الردع الكافي للموظف ويضمن سير العمل الاداري، ويكفل المصلحة العامة **(فالتسيب والتغيب)** ظاهرة تهدد المنظمات بالتوقف، وذلك لأنها تصرف على موظفيها أموالا طائلة في تدريبهم وتأهيلهم وإكسابهم مهارات وخبرات جيدة في أعمالهم، وجامعة الحمدانية بوصفها منظمة إدارية وتعليمية لا تختلف عن بقية المنظمات الأخرى الخاصة منها والعامة من حيث معاناتها من مشكلة تسيب موظفيها.

إن هذا البحث سوف يلقي الضوء على هذا الموضوع الحيوي والهام ولعلنا نصل إلى معالجات ونتائج تسهم في حل هذه المشكلة. وعلى ضوء ما تقدم يمكن تقسيم البحث على الفصول الآتية:

منهجية البحث

أولاً- مشكلة البحث

يتناول هذا البحث الشعور القوي لدى الكثير من الموظفين الذين يعملون في الوظائف الإدارية والفنية في جامعة الحمدانية، وهو عدم الرغبة في الاستمرار بالعمل بصورة منتظمة في هذه المنظمة، بعد فترة وجيزة من الالتحاق بالوظيفة، الأمر الذي دفع الباحثين إلى القيام بدراسة محاولة للتعرف على الأسباب التي تولد هذا الشعور لدى الموظفين والوصول إلى نتائج ومقترحات قد تساعد على تقليل من عملية تسيب الموظفين في جامعة الحمدانية. **وعلى ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال الآتي**

ما الأسباب الرئيسة لظاهرة التسيب الإداري الوظيفي في جامعة الحمدانية ودوافعها؟ وهل هناك حل للحد من هذه الظاهرة؟ وهل للمتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة (بالجنس، الحالة الاجتماعية، البيئة الاجتماعية، حجم الأسرة، مستوى الدخل) تأثير على ذلك؟

ثانياً- أهمية البحث

تبرز أهمية البحث من خلال التعرف على مسببات ظاهرة تسيب الموظفين من الجامعة والتي كان لها التأثير الواضح والصريح في خفض الكفاءة العلمية والإدارية بصورة عامة والتسيب يكلف الجامعة نفقات باهظة في البحث عن موظفين جدد، مما يتطلب ذلك إعادة تأهيل وتدريب، كما أن تسيب الموظفين يضعف من نمو التقدم والتطور في كافة المجالات. لذلك فان ظاهرة تسيب الموظفين من الجامعة يعد مشكلة بحد ذاتها، ومن الضروري التقصي والبحث عن أسباب ودوافع هذه الظاهرة ومعالجتها عن طريق الدراسات والبحوث والحد من هذه الظاهرة .

ثالثاً- أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مفهوم التسيب الوظيفي أسبابه وعوامله، ويمكن تحديد هدف البحث بالآتي:

١. التعرف على دوافع وأسباب تسيب الموظفين من الجامعة .
٢. معرفة ما إذا كان التباين كثيرا يسبب تسيب الموظفين من الجامعة لدى عينة البحث.
٣. التعرف على دلالة الفروق في تسيب الموظفين من الجامعة لدى أفراد العينة تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة: بالجنس (ذكور ـ إناث)، الحالة الاجتماعية، البيئة الاجتماعية (مدينة ـ ريف) وحجم الأسرة، ومستوى الدخل).
٤. تقديم المقترحات للجهات المختصة من خلال النتائج التي توصل إليها الباحثان والتي تساعد في القضاء على هذه المشكلة .

رابعاً- فرضيات البحث

- لا توجد فروق معنوية في التسيب لدى عينة البحث تبعا لمتغير الجنس .

- لا توجد فروق معنوية في التسيب لدى عينة البحث تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية .
- لا توجد فروق معنوية في التسيب لدى عينة البحث تبعا لمتغير البيئة الاجتماعية.
- لا توجد فروق معنوية في التسيب لدى عينة البحث تبعا لمتغير حجم الأسرة .
- لا توجد فروق معنوية في التسيب لدى عينة البحث تبعا لمتغير مستوى الدخل.

خامساً- مخطط البحث الفرضي: تَم تَصميم مخطط فرضي للبحث كما في

الشكل ١



المصدر: من إعداد الباحثان

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته وطبيعة هذا البحث

تألف مجتمع البحث من جميع موظفي جامعة الحمدانية للعام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٧)

سادساً- عينة البحث

اختيرت عينة البحث بصورة قصدية من جميع كليات جامعة الحمدانية وأقسامها الأساسية، وبلغ حجم العينة (١٠٠) موظف وموظفة، ممن لديهم عقوبات وغيابات وإجازات مختلفة خلال المدة ما بين عام (٢٠١٣-٢٠١٧).

سابعاً- أداة البحث

قام الباحثان باستخراج المعلومات والبيانات بالطريقة الآتية:

١. مراجعة ملفات العاملين الذين لديهم غيابات وعقوبات خلال هذه المدة بمساعدة الموظف المختص بشؤون إدارة الموارد البشرية وبعد تدقيق ملفات الموظفين الذين لديهم حالات تسيب خلال المدة المذكورة وشمل (العوامل الاقتصادية السيئة، والعوامل الاجتماعية، والعوامل النفسية، والعوامل السياسية التي تمر بها البلاد، والعوامل التربوية).
٢. معلومات تعريفية: تم الحصول على المعلومات التعريفية من ملف الموظف المتسيب (الذين لديهم مخالفات وانقطاع عن الدوام بصورة مستمرة) مثل الجنس (ذكور- اناث)،الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل، البيئة الاجتماعية (ريف، مدينة) حجم الأسرة (عدد افراد الاسرة)..

ثامناً- الأساليب الإحصائية

لغرض إجراء التحليل الإحصائي واختبار فرضيات البحث استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

١. مربع كأي للتعرف على اثر كل متغير من متغيرات الدراسة المستقلة المتمثلة في متغير (حجم الأسرة، مستوى الدخل الحالة الاجتماعية) في متغير الدراسة المتمثلة (بالعوامل الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية، التربوية، والسياسية) .
٢. التكرارات والنسب المئوية لمعرفة الترتيب النسبي للتسيب لدى أفراد العينة ..
٣. اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين المتوسطات متغير الجنس (ذكور- وإناث) والبيئة الاجتماعية (ريف مدينة).

الجانب النظري / التسيب الإداري الوظيفي

يمكن تقسيم الفصل الثاني على المباحث الآتية :

مفهوم التسيب الإداري الوظيفي

لايوجد مفهوم موحد متفق عليه، وذلك لاختلاف وجهات النظر تبعاً للزاوية التي ينظر منها إلى التسيب الإداري الوظيفي، إلا أن هنالك عناصر مشتركة ضمن جميع التعريفات التي قدمت من مختلف الباحثين في هذا المجال وللتسيب مفهومان مفهوم لغوي ومفهوم اصطلاحي يمكن بيانها على النحو الاتي:

أ. التسيب لغة :هو الشيء اليسير أو السلوك الذي يأتي بدون ضوابط أو محددات تحكمه، وقد يطلق على الشخص الذي له أسرة معروفة أو أهل محددين بحيث نشير الية بالسائب (سائب) أو هامل، وقد أطلق العرب في الجاهلية مصطلح سائب على الناقة التي تلد عددا كبيرا من الحيران بحيث يتركونها حرة في الصحراء فلا يحلبوها ولا ينحروها حتى تنفق (طلبة ١٥٠,٢٠٠١).

ب. التسيب اصطلاحا: لو أضيفت الى كلمة (تسيب) كلمة أخرى هي (إداري) فإنها تكون التعريف الاصطلاحي لمفهوم التسيب والذي يختلف قطعا عن المفهوم المستمد من المعنى اللغوي، وان كان لا يبتعد عنه كثيرا، فالتسيب الإداري **يعرف**: بأنه الحالة التي يكون فيها الأداء الإداري يجري من دون احترام لأي ضوابط أو لوائح أو قوانين منظمة وموضوعة لكي يكون الأداء على وجهه الاكمل (يونس ٢,١٩٩٣- ٤).

وفي ضوء التعاريف النظرية لمفهوم التسيب الإداري التي تم عرض عدد منها يمكن تقديم مفهوم إجرائي على النحو ألآتي: **التسيب الإداري الوظيفي (هو عدم قيام الموظف أيا كان موقعه الوظيفي بما يجب القيام به تجاه وظيفته من حيث انجاز مهام هذه الوظيفة بالشكل المطلوب وفي الوقت المناسب والمكان المناسب).**

نشأة التسيب الاداري

هناك العديد من الدراسات التي حاولت البحث عن نشأة التسيب الإداري في القطاع العام في الدولة والتعرض للبيئة التي ينشأ فيها، ويعد التسيب الاداري ظاهرة مرضية كغيرة من الظواهر التي تأتي من خلال تفاعل عدة عوامل تسيطر على البيئة، وتجعل من ظهور التسيب أمرا مفروضا أو على الأقل أمرا محتملا، فبيئة التسيب تعني عوامل محددة لها علاقة مباشرة بسلوك العاملين عامة والتسيب بصفة خاصة، وأهم هذه العوامل هي العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، التربوية، والسياسية وغيرها (الجعلي، ١٩٨٥،١٤- ١٥). ومن ثم نستطيع القول إن هناك العديد من العوامل التي تسهم في تهيئة البيئة المناسبة التي يظهر فيها التسيب، وكذلك يمكننا القول ان هذه العوامل مترابطة ومتداخلة وتأثيراتها هي التي تجعل من البيئة بيئة مساعدة لظهور التسيب، وهذه العوامل تعد بحد ذاتها من أهم مسببات التسيب الإداري، ولكنها تعد عوامل عامة يمكننا عزوها إلى العديد من المتغيرات (الغانم،٢٠٠٣،١٠) ولكن قبل أن نستعرض العوامل الرئيسة المسببة للتسيب الإداري الوظيفي لابد لنا من أن نتطرق أولا على أشكال وآثار ومظاهر التسيب الإداري الذي هو مجال دراستنا.

أولاً- إشكال ومظاهر التسيب الاداري

يتخذ التسيب الإداري أشكالا عديدة منها ما يمكن أن نطلق علية التسيب الاداري، ومنها ما يمكن نرجعه إلى الفرد أو الموظف والذي قد تسهم البيئة الاقتصادية والسياسية في تشكيلة، كما أن البيئة الاجتماعية والموروث الثقافي والديني والطائفي والمذهبي لهما تأثير على ظهور أو عدم ظهور أشكال معينة من التسيب، ومن أهم أشكال أو مؤشرات التسيب الإداري ما يأتي:

١.عدم حضور الفرد للعمل في مواعيد المحددة .

٢.الخروج من العمل قبل المواعيد المحددة .
٣.فقدان احترام المسؤولين للرئيس.
٤.انعدام دافع العمل بجد وإخلاص.
٥ .عدم استغلال وقت العمل الرسمي لأداء الواجبات بالشكل المطلوب.
٦.عدم الانصياع للأوامر والتعليمات العامة .
٧..تفشي اللامبالاة . (قحطاني، ١٣،١٩٨٥- ١٤).

(ويرى الباحثان) أن عدم استغلال الوقت بشكل سليم لأداء الواجبات الرسمية وانصرافهم للقيام بأعمال غير رسمية مثل (قراءة صحف، استقبال الزوار والمعارف واستعمال الهاتف لقضايا خاصة الأوقات طويلة أو خروجه أثناء الدوام الرسمي لمراجعة الدوائر بشكل غير رسمي لقضايا خاصة يعد شكلا من أشكال التسيب الإداري.

ثانياً- أبعاد وآثار ظاهرة التسيب الاداري

هناك العديد من التأثيرات السلبية التي تظهر بوصفها نتيجة للتسيب الإداري يمكن ذكرها بالآتي:

١. انتشار ظاهرة التهرب والتهاون من تحمل المسؤولية.
٢. تدني مستوى الانتاج كما ونوعا ورفع كلفة تأدية الخدمات العامة.
٣. تأخر انجاز الأعمال .
٤. هجرة كثير من ذوي الخبرة والمؤهلات خارج البلد.
٥. فقدان التعاون والاحترام بين العاملين في المنظمة .
٦. الاضرار بالمال العام وتبديدها .
٧. تفشي ظاهرة الرشوة والمحسوبية والمنسوبية (الفساد الاداري)
٨. ظهور سلبيات مثيرة من اهمها زيادة الفوارق الطبقية بين العاملين وغيرها (هلال ١٦٨، ٢٠٠١- ١٦٩).

(ويرى الباحثان) أن هناك تأثيرات أخرى للتسيب الاداري كان من نتائجها انكماش الاقتصاد الوطني وضعف عمل المنظمات والمؤسسات الحكومية والمجتمع المدني، وتدني روح الشعور بالمسؤولية في تنفيذ الواجبات، وسببها المحاصصة الحزبية وكيفية نهب أموال الدولة عن طريق التعاقد مع الشركات الوهمية، وضعف سلطة الدولة على معاقبة الفاسدين، وكثرة الأحزاب السياسية، وعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب في الوظيفة، كل هذه الظواهر، وظواهر أخرى تعد سببا من أسباب التسيب الإداري التي تؤثر في النهاية على الاقتصاد الوطني وعلى مستقبل البلاد التي تنتشر فيها هذه الظاهرة المدمرة .

مظاهر التسيب الاداري

١. الغياب: يمثل الغياب أهم مظاهر التسيب الإداري، وقد يتخذ أكثر من صورة، وبأشكال متعددة منها عدم حضور الموظف أصلا لمقر عمله أو حضوره لغرض التوقيع في سجل الحضور والانصراف ثم الخروج وعدم العودة إلا في اليوم التالي، وقد يخرج من مكتب إلى مكتب أخر في الدائرة نفسها وهناك العديد من الوظائف التي تتطلب وفق طبيعتها مغادرة المكتب إلى مكتب آخر في الدائرة نفسها، وهناك العديد من الوظائف التي تتطلب وفق طبيعتها مغادرة المكتب إلى مكتب آخر ذات علاقة بإنجاز العمل. (الروايح، ٨٢،٢٠٠٨).
٢. قد لا ينجز العمل ويؤدي الغياب إلى تراكم الأعمال شيئا فشيئا، ويترتب على ذلك العلاقة السيئة بين المواطن وموظف الدولة .

٣. عدم الانضباط وهذا يعد مظهرا من مظاهر التسيب، اذ يعد الوصول المتأخر للعمل والهروب قبل انتهاء الدوام الرسمي وانشغال بأعمال جانبية أثناء الدوام الرسمي وتأخير انجاز المعاملات مظهرا من مظاهر عدم الانضباط (حسن، ١٩٩٦،٤٥-٤٧).
٤. سوء حفظ وتنظيم الاوراق والوثائق الأمر الذي يؤدي الى ضياع الوقت والجهد في العثور عليها
٥. إهمال التدريب: إن الحديث عن التدريب لا بد ان يتضمن الإشارة إلى إهماله يشكل سببا للتسيب الإداري وهو أيضا نتيجة من نتائج التسيب فهو سبب لان الموظف غير مدرب لا يستطيع ان يقوم بواجبات وظيفية كما ينبغي فالتسيب يؤدي الى اهمال برامج التدريب واهمال تخطيطها ودراستها، مما يخفض من فاعلية هذه البرامج وعدم احساس المسؤولين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم وعدم إدراكهم أهمية التدريب، مما يؤدي الى انخفاض الكفاءة الإنتاجية (فنجان، ١٩٩٠،١٤٧- ١٤٨).
٦. الفساد الاداري بمظاهره المختلفة من رشوة واختلاس وتزوير واهمال واستغلال الوظيفة في غير مصلحة العمل وعدم انجاز الاعمال في الوقت الملائم، حيث يعد تأخير انجاز الأعمال سواء الأعمال الداخلية أو التي تتعلق بالجمهور مظهرا يدل على وجود التسيب في الوحدة الإدارية، (اليوسف،٢٠٠٢،٢٥٧).

العوامل المؤثرة في ظاهرة التسيب الاداري (الوظيفي)

تعد ظاهرة تسيب الموظفين أو انقطاعهم عن العمل أو هروبهم من الدوام الرسمي ظاهرة تشمل كل المنظمات في مختلف المؤسسات الإدارية، فالآراء اختلفت في إيجاد حلول مناسبة للحد من هذه الظاهرة، وهناك عوامل كثيرة وعديدة منها تربوية واجتماعية واقتصادية ونفسية، وهناك أيضا ظروف قاهرة تؤدي بالموظف إلى الهروب أو التسيب من الوظيفة منها عوامل سياسية وأمور يتعلق بالأمن والنظام في البلد، وفي هذا البحث سوف نتناول عددا من العوامل منها تربوية واجتماعية واقتصادية ونفسية وسياسية.

المجال الأول- العوامل التربوية

تعد العوامل التربوية من مقومات التطور والتقدم بالنسبة إلى الدراسات الحديثة، إذ يجب النظر إلى الإنسان من جانب ميوله ورغباته، وجوانب أخرى تتعلق بالقدرة على التذكر والتفكير ومن جملة هذه العوامل على سبيل الحصر لا التحديد التي تدفع الموظفين إلى الهروب أو التغيب من العمل هي عدم ملاءمة العمل مع قدرات الموظف على الاستيعاب وكثرة العمل تفوق قابلية الموظف، وعدم إيصال الأفكار إلى الموظف بصورة واضحة من رئيسه المباشر (إسماعيل، ١٩٧٥،٢٥)، وعدم رغبة الموظف في القسم الذي يعمل فيه ،فضلا عن أن هناك أمورا أخرى في غاية الأهمية، وهي عدم عناية الرئيس بمرؤوسيه وانخفاض المستوى التعليمي للموظف فضلا، عن وجود الموظف في أسرة كثيرة المشاكل، وضعف علاقة الموظف بالرئيس المباشر، وقلة الخبرة في العمل الذي يعمل فيه، كل هذه الأسباب أو العوامل تعد من الدوافع التي تشجع الموظف على الهروب أو التسيب من الوظيفة، وتعد هذه العوامل أو الدوافع أسبابا رئيسة ومؤثرة في مستقبل الموظف(وليام وموبلي،٢٠٠٢،٢٢).

المجال الثاني- العوامل الاجتماعية

تأتي العوامل الاجتماعية بالمراتب المتقدمة في تأثيرها في تسيب الموظفين من الوظيفة ومدى تأثيرها في مستقبلهم، ومن جملة هذه العوامل على سبيل المثال لا الحصر، عدم توافر الجو الملائم للموظف وجود مشاكل عائلية، تحمل الموظف الجديد المسؤوليات العائلية، وصعوبة وصول الموظف إلى مكان العمل وعدم رغبة الموظف في الاستيقاظ المبكر (David,2006, 52)، الزواج بأكثر من امرأة ،وتدني المستوى التعليمي للموظف وفشل الموظف في تهيئة متطلبات

الوظيفة، فضلا عن عدم قدرة الموظف على التكيف مع البيئة الوظيفة، كثرة العبء الوظيفي الملقى على عاتق الموظف عدم رضاه عن بيئة العمل، نظرة دونية للموظف الإداري ، عدم تقدير الأداء الجيد من قبل الإدارة ،تدني مستواه الوظيفي ، كل هذه العوامل تعد من مسببات تسيب الموظف من الوظيفة وتؤثر في مستواه الوظيفي(عمر، ١٩٧٩،٤٥) .

المجال الثالث ـ العوامل الاقتصادية

تعد العوامل الاقتصادية من أهم المشاكل التي تواجهه الموظف، وتسبب له الفشل والتخلف في الحياة العملية، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل منها :

عدم كفاية الدخل الشهري للأسرة لسد نفقات، مما يجعل الموظف عاجزا عن إشباع حاجات أفراده ولاسيما إذا كان الموظف هو المسؤول عن العائلة، مما تدفعه للعمل خارج أوقات الدوام لتوفير المستلزمات التي تحتاجها العائلة، ومن العوامل الأخرى حصول الموظف على فرص عمل مغرية، فضلا عن الظروف الصعبة التي يمر بها الموظف، قلة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله الموظف، بعد المسكن عن مكان العمل، كل هذه العوامل تعد من الدوافع التي تشجع الموظف على الهروب أو التسيب من الوظيفة (زويلف ،١٩٨٣،٤٠) .

المجال الرابع ـ العوامل النفسية

تعد العوامل النفسية للموظف من العوامل أو الحالات اللاإرادية أو اللا شعورية تسيطر على الموظف، وتؤدي به إلى إرباك وضعه الوظيفي ومن هذه الحالات، عدم الرغبة في استيعاب عمل الوظيفة، وتعود الموظف على السهر مع أصدقاء السوء، ومشاهدة الوسائل الترفيهية لساعات طويلة من الليل، وعدم التهيئة للوظيفة، وكثرة الإنذارات الموجهة للموظف، والحالة النفسية والصحية للموظف(إبراهيم، محمد، ٢٠٠٤،٣٥)، وتعلم الموظف مهنة أخرى غير الوظيفة الحالية ،والإدمان على تعاطي المخدرات والمسكرات، وتأثره بأصدقائه الفاشلين في الوظيفة، وإجبار الموظف على العمل في قسم لا يرغبه فيه. كل هذه العوامل وغيرها من العوامل الأخرى تسهم في تسيب الموظف من الوظيفة، فيحاول الموظف تعويض هذا الإهمال بالغياب التدريجي ثم التسيب من الوظيفة (john, 2003, 98- 128) .

المجال الخامس- العوامل السياسية

تعد العوامل السياسية من أهم المشكلات التي تواجه الموظف، وتسبب له الفشل والتخلف الوظيفي ويرجع ذلك إلى عدة أمور منها:

١.الحرية السياسية ويقصد بها احترام وجهات النظر وعدم اللجوء إلى الاضطهاد السياسي والعمل بحرية ضمن الأنظمة والقوانين المرعية في البلد (إسماعيل، ١٩٧٥،١٩٥)

٢.انعدام التسامح الطائفي: يعد الضغط السياسي والإرهاب الطائفي العقائدي والتفرقة الطائفية والعنصرية والمذهبية في الوسط الوظيفي من عوامل تسيب الموظفين حينما لا يستطيع التكيف مع هذه الإجراءات ويجد في التسيب مخرجا له (الجابر،١٩٨١،٦٩)

(ويرى الباحثان) أن هناك عوامل أخرى تساعد على تسيب الموظف من الوظيفة منها: عدم الاستقرار السياسي في البلد وتردي الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والصحية الهزيلة ،الفساد الإداري والمالي، وتردي القيم القيادية، والتهديد بالاغتيالات لأسباب مختلفة، وظهور مراكز قوى جديدة غامضة في الوسط الوظيفي، كل هذه الأسباب وأسباب أخرى لها علاقة بالموضوع تمهد الطريق إمام الموظفين للتسيب من الوظيفة .

الجانب العملي- عرض النتائج ومناقشتها

أولاً- النتائج المتعلقة بالهدف الأول

لأجل تحقيق الهدف الأول والرامي إلى التعرف على أنواع العوامل التي تدفع الموظف إلى التسيب، قام الباحثان بتحليل بيانات أفراد العينة على أداة البحث المتمثلة في الحالة الدراسية المتضمن البيانات المثبتة في ملف الموظف المتسيب خلال المدة المذكورة، إذ تم حساب التكرارات الخاصة بكل عامل من عوامل التسيب لكل فرد من إفراد العينة، ومن ثم حساب النسبة المئوية لكل عامل من عوامل التسيب، من اجل تحديد العامل الشائع للهروب أو التسيب لدى كل فرد من أفراد العينة، وتبين من النسب أن أفراد العينة لديهم أكثر من عامل للتسيب ولكن بنسب متباينة تبعا لتبدل نوع العامل، وتم تحديد العامل أو السبب على أساس أعلى نسبة مئوية من بين النسب للعوامل الخمسة كما موضح في الجدول ١ :

جدول ١

يبين الترتيب النسبي لعوامل التسيب لدى أفراد العينة

ت	نوع عامل التسيب	الترتيب	النسبة المئوية
١.	العامل السياسي	١	٣٣
٢.	العامل الاقتصادي	٢	١٥
٣.	العامل الاجتماعي	٣	١٤
٤.	العامل التربوي	٤	١٣
٥.	العامل النفسي	٥	١٠
٦.	أكثر من عامل للتسيب	٦	١٥
	المجموع		**١٠٠**

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية

نلحظ مما تقدم أن العامل السياسي كان أكثر الأسباب أو العوامل ميلا لهروب أو تسيب الموظفين من جامعة الحمدانية، إذ احتل هذا العامل المرتبة الأولى، وذلك لحصوله على أعلى نسبة.

ثانيا- ولأجل تحقيق الهدف الثاني من الدراسة

والذي سعى إلى معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التسيب تبعا لمتغير (الجنس حجم الأسرة، البيئة الاجتماعية، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل) قام الباحثان بمعالجة البيانات إحصائيا باستخدام مربع كأي وتحليل (T-Test) وسيلة إحصائية في التحليل فظهرت النتائج الآتية :

١.الفروق في التسيب تبعا للجنس

أشارت نتائج التحليل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التسيب اذ كانت قيمة (T) المحسوبة (٠,١٨٨) وهي أقل من قيمة (T) الجدولية البالغة (١,٩٨٠) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ويعني ذلك أن الجنس (ذكور- إناث) لايؤثر في تسيب الموظفين في جامعة الحمدانية والجدول ٢ يوضح ذلك .

الجدول ٢

نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق في التسيب تبعا لمتغير الجنس

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(T)		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجد ولية	
الذكور	٦١	٩٢,٩٣٤	٢٩,٥٤٧	٠,١٨٨	١,٩٨٠	٠,٠٥
الإناث	٣٩	٩٤,٠٢٦	٢٦,٠٧١			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية

٢.الفروق في التسيب تبعا للبيئة الاجتماعية

الفروق في الظاهرة تسيب الموظفين تبعا لمتغير (البيئة الاجتماعية): ولأجل معرفة ما إذا كانت هناك فروق في ظاهرة تسيب الموظفين تبعا لمتغير البيئة الاجتماعية (مدينة، ريف) تم تحليل البيانات باستخدام الاختبار التائي، فأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية معنوية عن ظاهرة تسيب الموظفين من جامعة الحمدانية تبعا لمتغير البيئة الاجتماعية والجدول ٣ يوضح ذلك :

الجدول ٣

نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق في التسيب تبعا لمتغير البيئة الاجتماعية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة الجدولية		مستوى الدلالة
مدينة	٧٠	٩٠,٤٥٧	٣٠,٨٨٤	١,٥٨٩	١,٩٨٠	غير دالة عند ٠,٠٥
ريف	٣٠	١٠٠,١٣٣	١٨,٩٨٩			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية

الفروق في التسيب تبعا للحالة الاجتماعية

ولغرض معرفة الفروق في التسيب تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، تم تقسيم أفراد العينة على أربع فئات على أساس الحالة الاجتماعية (أعزب متزوج، أرمل مطلق)، ثم عولجت البيانات باستخدام مربع كأي، فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الفئات المختلفة من حيث التسيب، إذ بلغت قيمة مربع كأي المحسوبة (٧١,٢٩) وهي أكبر من قيمة مربع كآي الجدولية البالغة (٢٤,٩٩٥) عند درجة الحرية (١٥) ومستوى الدلالة (٠,٠٥) ويعني ذلك أن الحالة الاجتماعية تؤثر في التسيب الموظف والجدول ٤ يوضح ذلك .

الجدول ٤

توزيع أفراد العينة لظاهرة تسيب الموظفين تبعا للحالة الاجتماعية

العوامل	الحالة الاجتماعية				المجموع
	أعزب	متزوج	أرمل	مطلق	
العوامل السياسية	٧	٢٦	صفر	صفر	٣٣
العوامل الاقتصادية	صفر	١٤	١	صفر	١٥
العوامل الاجتماعية	صفر	٥	٤	٥	١٤
العوامل التربوية	٦	٢	٥	صفر	١٣
العوامل النفسية	٥	٤	١	صفر	١٠
أكثر من عامل للتسيب	١	٧	١	٦	١٥
المجموع	١٩	٥٨	١٢	١١	١٠٠

قيمة مربع كآي= (٧١,٢٩) درجة الحرية (١٥)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية

٣.الفروق في التسيب تبعا لمتغير مستوى الدخل

ولغرض معرفة دلالة الفروق في التسيب تبعا لمتغير مستوى الدخل ،تم تقسيم أفراد العينة على أربعة فئات على أساس مستوى دخولهم، ومن ثم عولجت البيانات باستخدام مربع كأي فأظهرت النتائج، وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الفئات المختلفة من الدخول من حيث الموظف المتسيب به، إذ بلغت قيمة مربع كأي المحسوبة (٥٢,١٠٢) وهي أكبر من قيمة مربع كأي الجدولية البالغة (٢٤,٩٩٥) عند درجة الحرية (١٥) ومستوى الدلالة (٠,٠٥) ويعني ذلك أن مستوى الدخل يؤثر في تسيب الموظف، والسبب يعود إلى قلة الدخل وارتفاع تكاليف المعيشة، مما قد يؤثر في أداء الموظف وذلك بتغيب الموظف عن عملة واللجوء إلى أعمال أخرى طلبا للرزق والجدول ٥ يوضح ذلك .

الجدول ٥

توزيع أفراد العينة لظاهرة تسيب الموظفين تبعا لمتغير الدخل الشهري

العوامل	الدخل الشهري				مجموع
	١,٠-٥٠٠	١,٥-١,٠	٢,٠-١,٦٠	٣,٠-٢,١٠	
العوامل السياسية	٩	١٦	٨	صفر	٣٣
العوامل الاقتصادية	صفر	صفر	١٠	٥	١٥
العوامل الاجتماعية	صفر	٤	٣	٧	١٤
العوامل التربوية	٣	٣	٣	٤	١٣
العوامل النفسية	صفر	٢	٧	١	١٠
أكثر من عامل للتسيب	١	١	٦	٧	١٥

مربع كآي= (٥٠,٦٩) **درجة الحرية (١٥)**

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية

٥.الفروق في التسيب تبعا لمتغير حجم الأسرة:

ولأجل معرفة دلالة الفروق في التسيب تبعا لحجم الآسرة، تم تقسيم أفراد العينة على أربع فئات بحسب عدد أفراد الأسرة، تم تحليل البيانات باستخدام مربع كأي، فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية، إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة البالغة (٢٧,٩٧) وهي أكبر من قيمة مربع كأي الجدولية البالغة (٢٤,٩٩٥) المستخرجة عند درجة حرية (١٥) ومستوى الدلالة (٠,٠٥) **ويعني ذلك أن متغير حجم الأسرة يؤثر في تسيب الموظف والجدول ٦ يوضح ذلك .**

الجدول ٦

توزيع أفراد العينة لظاهرة تسيب الموظفين وحجم الأسرة

العوامل	حجم الأسرة				المجموع
	٤-٢	٧-٥	٨-١٠	١١-فأكثر	
العوامل السياسية	٢١	١٠	صفر	٢	٣٣
العوامل الاقتصادية	٣	٨	٣	١	١٥
العوامل الاجتماعية	٤	٦	٣	١	١٤
العوامل التربوية	صفر	١٠	٢	١	١٣
العوامل النفسية	٤	٤	٢	صفر	١٠
أكثر من عامل للتسيب	٤	٥	٤	٢	١٥

مربع كآي= (٢٧,٩٧) **درجة الحرية = (١٥)**

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية

النتائج والمقترحات

أولاً- النتائج

يهدف هذا البحث إلى التعرف على عوامل تسيب الموظفين من جامعة الحمدانية فضلا عن معرفة ما إذا كانت هذه العوامل تختلف بدلالة إحصائية لدى أفراد العينة (مجتمع البحث) وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة (بالجنس ذكور- إناث) والحالة الاجتماعية، مستوى الدخل، والبيئة الاجتماعية (مدينة - ريف) وحجم الأسرة، وقد أظهرت نتائج التحليل في ضوء ما ذكر ما يأتي:

١. ان المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة (بالدخل الشهري، حجم الأسرة ،والحالة الاجتماعية لها تأثير في تسيب الموظفين من الوظيفة ، كما أظهرت نتائج التحليل أن المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة (بالجنس - ذكور- إناث) والبيئة الاجتماعية (مدينة - ريف) ليس لها أي تأثير في تسيب الموظفين من الجامعة وربما يتحدد تسيب الموظفين بعوامل أخرى أو بمتغيرات أخرى ذات علاقة بالموقف وطبيعة المنظمة وبيئتها، وهذا يتطلب مزيدا من الدراسات والبحوث في هذا الصدد للكشف عن عوامل أخرى مؤثرة في تسيب الموظفين من جامعة الحمدانية، فضلا عن أن غياب التنسيق بين إطراف العملية الوظيفية والإدارية هي أكثر العوامل تأثيرا .
٢. إن الموظفين في جامعة الحمدانية يميلون إلى التسيب من الوظيفة تبعا للعوامل السياسية بالدرجة الأولى .
٣. إن هناك مستويات مختلفة تقف وراء تسيب الموظفين من جامعة الحمدانية تبعا لتبدل نوع العامل .

ثانياً- المقترحات

بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث ولما يمثله العنصر البشري بوصفه ركيزة أساسية للعمل وخصوصا العناصر التي تمتلك المهارات الفنية والإدارية العالية اللازمة لأداء العمل بكفاءة عالية، ولكي تضمن إدارة جامعة الحمدانية استمرارية هذه الكفاءات بالعمل في كليات جامعة الحمدانية وأقسامها المختلفة يقترح الباحثان الأتي:

ضرورة وضع استراتيجيات مدروسة من قبل وزارة التعليم العالي من جهة والدولة من جهة أخرى للحد من ظاهرة التسيب من خلال القيام بدراسات موسعة عن أسباب التسيب، وكذلك قيام الدولة بالمصالحة الوطنية بين الأحزاب السياسية ونبذ التفرقة العنصرية والمذهبية والطائفية في الوسط الوظيفي، والتنظيم الجيد في العمل وتحديد المسؤوليات والصلاحيات، مما يؤدي إلى عدم التداخل والتكرار في العمل، وبدوره يؤدي إلى اكتشاف تأثير تسيب الموظفين والخلل في الأداء.

ومن الإجراءات الأخرى التي تؤخذ بنظر الاعتبار ما يأتي:

١. تهيئة ظروف عمل مناسبة لأداء العمل بشكل جيد.
٢. القيام بعمل دورات تدريبية بشكل مستمر لتطوير مستوى أداء الموظفين.
٣. تكليف المسؤولين في الإدارة لإبراز قدرات الموظفين وإبداعاتهم الفنية والإدارية وتكريمهم
٤. منحهم فرص للترقية بما يتناسب مع معدل إنتاجهم .
٥. العناية بالحوافز المعنوية مثل كتب الشكر والتقدير.
٦. تحقيق أكبر قدر ممكن من الرضا الوظيفي لموظفيها عن طريق توفير الخدمات الاجتماعية في الجامعة مثل توفير الحضانة ومطعم مناسب للموظفين والتدريسيين .

٧. الاهتمام بالتخطيط الجيد للقوة العاملة ، ويجب أن يصحب التخطيط تحديد الاحتياجات اللازمة من القوة العاملة عند وضع خطط التعليم والتدريب حتى يمكن سد حاجات الجامعة وأقسامها المختلفة من القوة العاملة بصورة سليمة .
٨. وضع الرجل المناسب في المكان المناسب اعتمادا على المؤهل العلمي والكفاءة والخبرة والاهتمام بالرقابة وتفعيل دور أجهزة الدولة الرقابية الخاصة ومحاسبة المقصرين في أداء العمل
٩. قضاء على الروتين وجمود الإجراءات والعمل على تبسيط الإجراءات وتحسين سير العمل.
١٠. بناء روح المشاركة والانتماء للمنظمة بما يتوافق مع نظام القيم في المجتمع العراقي.

المصادر

أولاً- المصادر باللغة العربية

١. .إبراهيم، فاضل خليل، محمد، جاجان جمعة، ٢٠٠٤، تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة حول ظاهرة العولمة، مجلة بحوث مستقبلية ،العدد /٨ كلية الحدباء الجامعة .
٢. إسماعيل ، يوسف، ١٩٧٥، النزيف الكفائي العربي : أراء وملاحظات من وقائع مؤتمر قضايا تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي ، الكويت من ٢٨-٣١ ديسمبر (١٩٧٥).
٣. جابر، تيسير عبد، ١٩٨١، اتجاهات ودلائل هجرة الكفاءات من الدول العربية، المجلة العربية للإدارة العدد/١، ٢ .
٤. حسن، نبيل توفيق، ١٩٩٦، مشكلة انخفاض انتاجية العامل وعدم الانضباط في العمل مجلة التنمية الادارية، العدد/٢، جامعة الدول العربية، القاهرة
٥. زويلف، مهدي حسن، ١٩٨٣، إدارة الأفراد من منظور كمي مكتبة الأقصى، عمان الأردن.
٦. طلبة، عبدالله، ٢٠٠١، ظاهرة التسيب في ادارات الدول النامية، مجلة الامن، العدد/٤ الرياض، السعودية .
٧. عمر، عبد الرحمن عبد الباقي، ١٩٧٩، إدارة الأفراد، ط/١، مكتبة عين شمس القاهرة .
٨. الغانم، وليد ابراهيم بن غانم، ٢٠٠٣، الاتجاهات نحو التسرب الوظيفي وعلاقتها بالأداء، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية .
٩. فنجان، موسى غانم، ١٩٩٠، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، مطبعة الراية، بغداد العراق
١٠. القحطاني، سالم، العامري، احمد، ١٩٨٥، نهج البحث العلمي في العلوم السلوكية ، ط/٢ دار الكتب للطباعة والنشر، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية .
١١. هلال، محمد عبدالغني، ٢٠٠١، مهارات التدريب اثناء العمل ، مجلة التدريب والتنمية العدد/٧٨ الرياض، السعودية .
١٢. وليام وموبلي، ٢٠٠٢، تسرب الموظفين، ط/١ ، ترجمة محمد نجيب قطوش، دار الندوة للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
١٣. اليوسف، يوسف خليفة، ٢٠٠٢، الفساد الإداري وأسبابه والنتائج وطرق المعالجة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد/٣٠ العدد/٢ يصدر عن جامعة الكويت .
١٤. يونس، محمد علي، ١٩٩٣، التسيب الاداري في الوظيفة العامة، اسبابه، اثارة، معالجته، مجلة العلوم الاقتصادية، سطيف، العدد/٤ طرابلس، الجزائر .

ثالثاً- المصادر باللغة الأنكليزية

1. David shriberg and Amy shriburg, 2006 High- stakes testing and Dropout rates, http// Web. gc . CUNY . edu. /humanities .
2. John Robert warren and Jennifer C. Lee, 2003, The impact of adolescent Employment on high school dropout , difference by individual and Labor market characteristics, social science Research Vol, 32,

رابعاً- الانترنت

١.محمد بو الروايح، ٢٠٠٨، دور القيم الاجتماعية في تكوين الدولة عند بن خلدون، بحث منشور في مجلة علوم انسانية السنة السادسة العدد/٣ (http:ww.ulum.nl).