



اسم المقال: التسبيب الإداري الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية

اسم الكاتب: أ.م. حيدر خضر سليمان، م.م. قصي سالم جمبل

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/3624>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/13 22:57 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – 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 الراذدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.



تنمية الرافدين

العدد ١٢٠ المجلد ٣٧ لسنة ٢٠١٨

**النسبة 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**

قصي سالم جميل

مدرس مساعد

قسم إدارة الأعمال - كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة الحمدانية

Qusay Salim Jameel
qusaysalim@gmail.com

Haydar Khider Sulayman
hadeersulayman@yahoo.com

حيدر خضر سليمان

أستاذ مساعد

تأريخ قبول النشر ٢٠١٨/١٢/٣١

تأريخ استلام البحث ٢٠١٨/٦/٢٦

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العوامل المؤثرة في ظاهرة تسيب الموظفين من جامعة الحمدانية، فضلاً 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 المعاقيين والمجازين خلال الأعوام من (٢٠١٣ - ٢٠١٧) وقد تناول البحث عوامل النفسية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، التربوية.

وعولجت البيانات إحصائياً باستعمال مربع كاي (T-test) (بالوصفه وسيلة إحصائية، أظهرت نتائج التحليل تباين في ظاهرة تسيب الموظفين، وتبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تسيب الموظفين تبعاً للمتغيرات الوظيفية والشخصية مثل (الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري وحجم الأسرة)، كما تبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تسيب الموظفين تبعاً للمتغيرات الوظيفية والشخصية مثل (الجنس، البيئة الاجتماعية) وفي وضوء نتائج البحث قدم الباحثان عدداً من المقترنات.

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 Words: Job Lawlessness, some personal , and employment variables

المقدمة

بعد 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 قانوناً مجموعة من السلطات التي تمثل عنصراً للضبط الإداري، تتسع وتصيق بحسب ما تضطلع به الادارة من مهام وواجبات في تنظيم الشؤون كافة لضمان قدر كافٍ من انتظام العمل الإداري وتقديم الخدمات العامة، وضمان المصلحة العامة، وحفظ المال العام، ومن هنا كان لزاماً أن تتمتع الادارة بصلاحيات واسعة في ضبط موظفيها بموجب قوانين وأنظمة وتعليمات، ومثال ذلك قانون انبساط 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 الادارة وضعفها، وهو ما اصطلاح عليه (بالتسيب الإداري) الذي بدا

يظهر واضحاً في دوائر الدولة بسبب عدم قدرة بعض الادارات على حسن تطبيق وسائل الضبط الاداري بشكل يحقق الردع الكافي للموظف ويضمن سير العمل الاداري، ويケفل المصلحة العامة (فالتسبيب والتغيب) ظاهرة تهدد المنظمات بالتوقف، وذلك لأنها تصرف على موظفيها أموالاً طائلة في تدريبيهم وتأهيلهم وإكسابهم مهارات وخبرات جيدة في أعمالهم، وجامعة الحمدانية بوصفها منظمة إدارية وتعلمية لا تختلف عن بقية المنظمات الأخرى الخاصة منها وال العامة من حيث معاناتها من مشكلة تسبيب 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 تنتائج واقتراحات قد تساعد على تقليل من عملية تسبيب الموظفين في جامعة الحمدانية. وعلى ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال الآتي

ما الأسباب الرئيسية لظاهرة التسبيب 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 تسبيب الموظفين من الجامعة والتي كان لها التأثير الواضح والصريح في خفض الكفاءة العلمية والإدارية بصورة عامة والتسبيب يكلف الجامعة نفقات باهظة في البحث عن موظفين جدد، مما يتطلب ذلك إعادة تأهيل وتدريب، كما أن تسبيب الموظفين يضعف من نمو التقدم والتطور في كافة المجالات. لذلك فإن ظاهرة تسبيب 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 التسبيب الوظيفي أسبابه وعوامله، ويمكن تحديد هدف البحث بالأتي:

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

رابعاً. فرضيات البحث

- لا توجد فروق معنوية في التسبيب لدى عينة البحث تتبعاً لمتغير الجنس .

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

خامساً- مخطط البحث الفرضي: تم تصميم مخطط فرضي للبحث كما في

الشكل ١

```

graph TD
    A[الجنس] --> B[الحالة الاجتماعية]
    A[الجنس] --> C[حجم الاسرة]
    B[الحالة الاجتماعية] --> D[البيئة الاجتماعية]
    C[حجم الاسرة] --> D[البيئة الاجتماعية]
    D[البيئة الاجتماعية] --> E[مستوى الدخل]
    E[مستوى الدخل] --> F[عوامل التسبيب]
    F[عوامل التسبيب] --> G[العوامل الاقتصادية]
    F[عوامل التسبيب] --> H[العوامل النفسية]
    F[عوامل التسبيب] --> I[العوامل التربوية]
    G[العوامل الاقتصادية] --> J[العوامل الاجتماعية]
    H[العوامل النفسية] --> J[العوامل الاجتماعية]
    I[العوامل التربوية] --> J[العوامل الاجتماعية]
    J[العوامل الاجتماعية] --> K[النوع الاجتماعي]
    K[النوع الاجتماعي] --> L[النوع الاقتصادي]
    L[النوع الاقتصادي] --> M[النوع النفسي]
    M[النوع النفسي] --> N[النوع التربوي]
    N[النوع التربوي] --> O[النوع الاجتماعي]

```

المصدر: من إعداد الباحثان

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لملاعنته 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 تسبب خلال المدة المذكورة وتشمل (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 المتسبب (الذين لديهم مخالفات وانقطاع عن الدوام بصورة مستمرة) مثل الجنس (ذكر- اناث)،الحالة الاجتماعية،مستوى الدخل،البيئة الاجتماعية (ريف،مدينة) حجم الأسرة (عدد افراد الاسرة)..

ثامناً- الأساليب الإحصائية

لـغـرض إـجـراء التـحلـيل الإـحـصـائـي وـاـختـبار فـرـضـيـات الـبـحـث اـسـتـخـدـمـت الـوسـائـل الإـحـصـائـية

الآتية:

١. مربع كأي للتعرف على اثر كل متغير من متغيرات الدراسة المستقلة المتمثلة في متغير (حجم الأسرة، مستوى الدخل الحالـة الاجتماعية) في متغير الدراسة المتمثلة (بالعوامل الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية، التربوية، والسياسية).

٢. التكرارات والنسب المئوية لمعرفة الترتيب النسبي للتبسيب لدى أفراد العينة ..

٣. اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين المتوسطات متغير الجنس (ذكور- وإناث) والبيئة الاجتماعية (ريف مدينة).

الجانب النظري / التسبيب الإداري الوظيفي
يمكن تقسيم الفصل الثاني على المباحث الآتية :
مفهوم التسبيب الإداري الوظيفي

لا يوجد مفهوم موحد متعدد على، وذلك لاختلاف وجهات النظر تبعاً للزاوية التي ينظر منها إلى التسبيب 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 الآتي:

أ. التسبيب لغة : هو الشيء البسيط أو السلوك الذي يأتي بدون ضوابط أو محددات تحكمه، وقد يطلق على الشخص الذي له أسرة معروفة أو أهل محدودين بحيث نشير إليه بالسائل (سائل) أو هامل، وقد أطلق العرب في الجاهلية مصطلح سائب على الناقة التي تلد عدداً كبيراً من الحملان بحيث يتزكونها حرة في الصحراء فلا يحلوها ولا ينحروها حتى تتفق (طلبة ٢٠٠١، ١٥٠).

ب. التسبيب اصطلاحاً: لو أضيغت إلى كلمة (تسبيب) كلمة أخرى هي (إداري) فإنها تكون التعريف الاصطلاحي لمفهوم التسبيب والذي يختلف قطعاً عن المفهوم المستمد من المعنى اللغوي، وإن كان لا يبتعد عنه كثيراً، فالتسبيب 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 الكامل (يونس ١٩٩٣-٤).

وفي ضوء التعريف النظري لمفهوم التسبيب الإداري التي تم عرض عدد منها يمكن تقديم مفهوم إجرائي على النحو الآتي: التسبيب الإداري الوظيفي (هو عدم قيام الموظف أياً كان موقعه الوظيفي بما يجب القيام به تجاه وظيفته من حيث إنجاز مهام هذه الوظيفة بالشكل المطلوب وفي الوقت المناسب والمكان المناسب).

نشأة التسبيب الإداري

هناك العديد من الدراسات التي حاولت البحث عن نشأة التسبيب الإداري في القطاع العام في الدولة والعرض للبيئة التي ينشأ فيها، وبعد التسبيب الإداري ظاهرة مرضية كثيرة من الظواهر التي تأتي من خلال تفاعل عدة عوامل تس揆 على البيئة، وتجعل من ظهور التسبيب أمراً مفروضاً أو على الأقل أمراً محتملاً، فبيئة التسبيب 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 تهيئه البيئة المناسبة التي يظهر فيها التسبيب، وكذلك يمكننا القول إن هذه العوامل مترابطة ومتداخلة وتتأثراتها هي التي تجعل من البيئة بيئة مساعدة لظهور التسبيب، وهذه العوامل تعد بذاتها من أهم مسببات التسبيب الإداري، ولكنها تعد عوامل عامة يمكننا عزوها إلى العديد من المتغيرات (الغانم، ٢٠٠٣، ١٠) ولكن قبل أن نستعرض العوامل الرئيسة المسيبة للتسيب الإداري الوظيفي لابد لنا من أن نتطرق أولاً على أشكال وأثار ومظاهر التسبيب الإداري الذي هو مجال دراستنا.

أولاً- إشكال ومظاهر التسبيب الإداري

يتخذ التسبيب الإداري أشكالاً عديدة منها ما يمكن أن نطلق عليه التسبيب الإداري، ومنها ما يمكن نرجعه إلى الفرد أو الموظف والذي قد تسهم البيئة الاقتصادية والسياسية في تشكيله، كما أن البيئة الاجتماعية والموروث الثقافي والديني والطائفي والمذهبي لهما تأثير على ظهور أو عدم ظهور أشكال معينة من التسبيب، ومن أهم أشكال أو مؤشرات التسبيب 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.. تقسي اللامبالاة . (قططاني، ١٩٨٥، ١٣-١٤).

(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 شكلاً من أشكال التبسيب الإداري.

ثانياً- أبعاد وأثار ظاهرة التبسيب الإداري

هناك العديد من التأثيرات السلبية التي تظهر بوصفها نتيجة للتبسيب الإداري يمكن ذكرها بالإضافة:

١. انتشار ظاهرة التهرب والتهاون من تحمل المسؤولية.
٢. تدني مستوى الانتاج كما ونوعاً 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 وتبيدها .
٧. تقسي ظاهرة الرشوة والمحسوبيه والمنسوبيه (الفساد الإداري)
٨. ظهور سلبيات مثيرة من اهمها زيادة الفوارق الطبقية بين العاملين وغيرها (هلال، ١٦٨ - ٢٠٠١، ١٦٩).

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

مظاهر التبسيب الإداري

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

٣. عدم الانضباط وهذا يعد مظها من مظاهر التسيب، اذ يعد الوصول المتأخر للعمل والهروب قبل انتهاء الدوام الرسمي وانشغال بأعمال جانبية أثناء الدوام الرسمي وتأخير انجاز المعاملات مظها 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 للتسبيب الإداري وهو أيضا نتيجة من نتائج التسيب فهو سبب لأن الموظف غير مدرب لا يستطيع ان يقوم بواجبات وظيفية كما ينبغي فالتسبيب يؤدي الى اهمال برامج التدريب واهمال تحفيظها ودراستها، مما يخفض من فاعلية هذه البرامج وعدم احساس المسؤولين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم وعدم إدراكهم أهمية التدريب، مما يؤدي الى انخفاض الكفاءة الانتاجية (فجان، 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 الاعمال سواء الأعمال الداخلية أو التي تتعلق بالجمهور مظها يدل على وجود التسيب في الوحدة الإدارية، (اليوسف، ٢٠٠٢، ٢٥٧).

العوامل المؤثرة في ظاهرة التسيب الاداري (الوظيفي)

تعد ظاهرة تسبيب 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 بالموظفي 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 ميله ورغباته، وجوائز أخرى تتعلق بالقدرة على التذكر والتذكر ومن جملة هذه العوامل على سبيل الحصر لا التحديد التي تدفع الموظفين إلى الهروب أو التغييب 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، فضلاً عن أن هناك أموراً أخرى في غاية الأهمية، وهي عدم عناية الرئيس بمرؤوسه وانخفاض المستوى التعليمي للموظف فضلاً، عن وجود الموظف في أسرة كثيرة المشاكل، وضعف علاقه 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 أسباباً رئيسة ومؤثرة في مستقبل الموظف (وليام وموبلي، ٢٠٠٢، ٢٢).

المجال الثاني- العوامل الاجتماعية

تأتي العوامل الاجتماعية بالمراتب المتقدمة في تأثيرها في تسبيب 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، فضلاً عن عدم قدرة الموظف على التكيف مع البيئة الوظيفية، كثرة العبء الوظيفي الملقى على عاتق الموظف عدم رضاه عن بيئته العمل، نظرية دونية للموظف الإداري ، عدم تقدير الأداء الجيد من قبل الإدارة ، تدني مستوى الوظيفي ، كل هذه العوامل تعد من مسببات تسيب الموظف من الوظيفة وتأثير في مستوى الوظيفي (عمر ، ١٩٧٩ ، ٤٥) .

المجال الثالث - العوامل الاقتصادية

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

عدم كفاية الدخل الشهري للأسرة لسد نفقات، مما يجعل الموظف عاجزاً عن إشباع حاجات أفراده ولا سيما 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 مغربية، فضلاً 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 (زويف ، ١٩٨٣ ، ٤٠) .

المجال الرابع - العوامل النفسية

تعد العوامل النفسية للموظف من العوامل أو الحالات اللاحادية أو اللاشعورية 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، وتتأثره 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 تواجهه الموظف، وتسبب له الفشل والخلاف الوظيفي ويرجع ذلك إلى عدة أمور منها:

١. الحرية السياسية ويفصل 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 مخرجاً 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 التسبيب، قام الباحثان بتحليل بيانات أفراد العينة على أداة البحث المتمثلة في الحالة الدراسية المتضمن البيانات المثبتة في ملف الموظف المتسبب خلال المدة المذكورة، إذ تم حساب التكرارات الخاصة بكل عامل من عوامل التسبيب لكل فرد من إفراد العينة، ومن ثم حساب النسبة المئوية لكل عامل من عوامل التسبيب، من أجل تحديد العامل الشائع للهروب أو التسبيب لدى كل فرد من إفراد العينة، وتبين من النسب أن أفراد العينة لديهم أكثر من عامل للتسبيب ولكن بنسبة متباعدة تبعاً 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 التسبيب لدى أفراد العينة

نوع عامل التسبيب	الترتيب	النسبة المئوية	ن
العامل السياسي	١	٣٣	.١
العامل الاقتصادي	٢	١٥	.٢
العامل الاجتماعي	٣	١٤	.٣
العامل التربوي	٤	١٣	.٤
العامل النفسي	٥	١٠	.٥
أكثر من عامل للتسبيب	٦	١٥	.٦
المجموع		١٠٠	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الإلكترونية

نلحظ مما نقدم أن العامل السياسي كان أكثر الأسباب أو العوامل ميلاً للهروب أو تسبيب الموظفين من جامعة الحمدانية، إذ احتل هذا العامل المرتبة الأولى، وذلك لحصوله على أعلى نسبة.

ثانياً- وأجل تحقيق الهدف الثاني من الدراسة

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

١. الفروق في التسبيب تبعاً للجنس

أشارت نتائج التحليل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التسبيب إذ كانت قيمة (T) المحسوبة (١٨٨,٠٠) وهي أقل من قيمة (T) الجدولية البالغة (٩٨٠,١) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ويعني ذلك أن الجنس (ذكور- إناث) لا يؤثر في تسبيب الموظفين في جامعة الحمدانية والجدول ٢ يوضح ذلك .

الجدول ٢

نتائج اختبار (T) لدالة الفروق في التبسيط تبعاً لمتغير الجنس

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

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الإلكترونية

٢. الفروق في التبسيط تبعاً للبيئة الاجتماعية

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

الجدول ٣

نتائج اختبار (T) لدالة الفروق في التبسيط تبعاً لمتغير البيئة الاجتماعية

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

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الإلكترونية

الفروق في التبسيط تبعاً للحالة الاجتماعية

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

الجدول ٤

توزيع أفراد العينة لظاهرة تبسيط الموظفين تبعاً للحالة الاجتماعية

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

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

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الإلكترونية

٣. الفروق في التسبيب تبعاً لمتغير مستوى الدخل
 ولغرض معرفة دلالة الفروق في التسبيب تبعاً 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 المتسبب 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 تسبيب الموظف، والسبب يعود إلى قلة الدخل وارتفاع تكاليف المعيشة، مما قد يؤثر في أداء الموظف وذلك بتغيير الموظف عن عمله واللجوء إلى أعمال أخرى طلباً للرزق والجدول ٥ يوضح ذلك.

الجدول ٥

توزيع أفراد العينة لظاهرة تسبيب الموظفين تبعاً لمتغير الدخل الشهري

مجموع	الدخل الشهري				العامل
	٣,٠٠-٢,١٠	٢,٠٠-١,٦٠	١,٥-١,١٠	١,٠٠-٥٠٠	
٣٣	صفر	٨	١٦	٩	العامل السياسية
١٥	٥	١٠	صفر	صفر	العامل الاقتصادية
١٤	٧	٣	٤	صفر	العامل الاجتماعية
١٣	٤	٣	٣	٣	العامل التربوية
١٠	١	٧	٢	صفر	العامل النفسية
١٥	٧	٦	١	١	أكثر من عامل للتسبيب

مربع كأي = (٥٠,٦٩)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الإلكترونية

٤. الفروق في التسبيب تبعاً لمتغير حجم الأسرة:

ولأجل معرفة دلالة الفروق في التسبيب تبعاً لحجم الأسرة، 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 كأي 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 تسبيب الموظف والجدول ٦ يوضح ذلك.

الجدول ٦

توزيع أفراد العينة لظاهرة تسبيب الموظفين وحجم الأسرة

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

مربع كأي = (٢٧,٩٧)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الحاسبة الإلكترونية

النتائج والمقتراحات أولاً- النتائج

يهدف هذا البحث إلى التعرف على عوامل تسبب الموظفين من جامعة الحمدانية فضلاً عن معرفة ما إذا كانت هذه العوامل تختلف بدلالة إحصائية لدى أفراد العينة (مجتمع البحث) وفقاً 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 يأتى:

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

ثانياً. المقتراحات

بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث ولما يمثله العنصر البشري بوصفه ركيزة أساسية للعمل وخصوصاً 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 الآتي:

ضرورة وضع استراتيجيات مدروسة من قبل وزارة التعليم العالي من جهة والدولة من جهة أخرى للحد من ظاهرة التسبب من خلال القيام بدراسات موسعة عن أسباب التسبب، وكذلك فيام الدولة بالصالحة 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 تسبب 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 بالخطيب الجيد للفوقة العاملة ، ويجب أن يصحب الخطيب تحديد الاحتياجات الازمة من الفوقة العاملة عند وضع خطط التعليم والتدريب حتى يمكن سد حاجات الجامعة وأقسامها المختلفة من الفوقة 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 يتواافق 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 الحباء الجامعة .
٢. إسماعيل ، يوسف، ١٩٧٥ ، النزيف الكفائي العربي : أراء وملحوظات من وقائع مؤتمر قضايا تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي ، الكويت من ٣١-٢٨ 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، عمانالأردن.
٦. طلبة، عبدالله، ٢٠٠١ ، ظاهرة التسريب في ادارات الدول النامية، مجلة الامن، العدد/٤ الرياض، السعودية .
٧. عمر، عبد الرحمن عبد الباقى، ١٩٧٩ ، إدارة الأفراد، ط/١، مكتبة عين شمس القاهرة .
٨. الغانم، وليد إبراهيم بن غانم، ٢٠٠٣ ، الاتجاهات نحو التسرب الوظيفي وعلاقتها بالأداء، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية .
٩. فنجان، موسى غانم، ١٩٩٠ ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، مطبعة الرأية، بغداد العراق
١٠. القحطاني، سالم، العامری، احمد، ١٩٨٥ ، نهج البحث العلمي في العلوم السلوكية ، ط/٢ دار الكتب للطباعة والنشر، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية .
١١. هلال، محمد عبدالغنى، 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 ، التسريب الإداري في الوظيفة العامة، اسبابه، اثاره، معالجته، مجلة العلوم الاقتصادية، سطيف، العدد/٤ طرابلس، الجزائر .

ثالثاً. المصادر باللغة الانكليزية

1. David shriburg 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 الروايج، ٢٠٠٨ ، دور القيم الاجتماعية في تكوين الدولة عند بن خلون، بحث منشور في مجلة علوم انسانية السنة السادسة العدد ٣/ (<http://www.ulum.nl>) .