

## العوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي في جامعة عمران - اليمن

عبدالله يحيى عبدالله عمران  
باحث في الاقتصاد - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - جامعة ابن طفيل  
الايمليل : amranabdullah07@gmail.com

### ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة في المقام الأول إلى معرفة العوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي في جامعة عمران ولتحقيق ذلك لا بد من التعرف على مستوى التزام الموظفين في هذه الجامعة بالدوام الرسمي. وقد تم استخدام المنهج الوظيفي المسحي لمعرفة مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي والعوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة على ذلك من خلال البيانات التي تم الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (٣٥٠) عن طريق استبانة الدراسة التي تم تصميمها لهذا الغرض. وقد تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية. وقد توصلت الدراسة إلى الآتي:

فيما يتعلق بمستوى الالتزام بوقت الدوام الرسمي تبين أن الغالبية العظمى من الموظفين في جامعة عمران ملتزمون بوقت ومواعيد الدوام الرسمي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لذلك المستوى بشكل عام حوالي (٤.١٨٧). توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمر الموظف ومستوى التزامه بالدوام الرسمي، وقد يعود ذلك إلى مرحلة الوعي بأهمية الوظيفة التي وصل إليها الموظف والتي جاءت فئة (٢٥-٣٥ سنة) بنسبة (٧٣.٦%).

توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين الموظفين الذكور وهي أغلبية العينة بنسبة (٩٢.٠%) والإناث بنسبة (٨%). في مستوى الالتزام بالدوام الرسمي.

توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموظفين ومؤهلاتهم العلمية، كما لا يوجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموظفين ومؤهلاتهم العلمية، ومعرفة بمهامهم وواجباتهم، إضافة إلى زيادة الوعي، والتي جعلت منهم أكثر إدراكاً لأهمية الالتزام بالدوام الرسمي وأثره على الإنتاجية.

### Abstract

This study aims mainly to discover the personal and organized factors that affect the employee's level of commitment by the official time of working hours at Amran University. For that, the study depends on the surveying methodology through distributing a questionnaire on a random sample consists of 350 employee. The final findings which extract from the study were as follows:

Concerning the employee's level commitment of the official time the study reveals that the majority of them are committed with the time of official working hours. The arithmetic mean for that level is generally about 4.187%. In addition, the study clarified that there is no statistic function relationship among the employer's age and his commitment by the official time of working hours. This may be due to the employer's awareness about the importance of the application which reaches to 73.6%

for the category \* 25 ...35 years. The study also, reached that there are no statistical function differences concerning to commitment of the official time among male employee whom conform the majority of the sample with percentage 92.0% and the female whom conform 8% from the sample. The study on the other hand, manifested that there is no statistic function relationship among the employer's qualification and their knowledge by tasks and duties besides the rising of awareness which make them more aware by the committeemen importance by official time of working hours and its affect upon productivity.

### المقدمة:

ينظر إلى الجامعة على أنها مؤسسة علمية ثقافية تحتل مكانة العقل المفكر للمجتمع ومركز التفكير في حاضره ومستقبله، ويقع على عاتقها مهام عظام في مختلف المجالات المهنية والعلمية والفكرية والأدبية والثقافية. وكما هو معروف فإن الموظفين داخل الجامعات هم الذي يقومون بتقديم الخدمات الجامعية للمستفيدين منها ، حيث يتوقف نجاح إدارة الجامعات في تحقيق أهدافها على أدائهم وقدراتهم وكفاءاتهم في إنجاز الأعمال والمهام الموكلة إليهم من قبلها.

فالعنصر البشري هو الأهم لما يبذله من جهد وفعالية تسهم في رفع مستوى التنظيم وكفاءته وكذلك الأداء الوظيفي، ولذلك يلاحظ أن مصلحة أي منظمة تكمن في القدرة على الاحتفاظ بالعاملين لديها بإشباع حاجاتهم وتلبية رغباتهم عن طريق إيجاد ما يعرف بالمناخ التنظيمي السليم وخلق الولاء التنظيمي لدى الأفراد (جلعود، ٢٠٠٧م، ١٠١).

وكذلك تحتل الإدارة بمختلف عملياتها الإدارية مركزاً مؤثراً في جميع المؤسسات المختلفة في المجتمع، سواءً أكانت صناعية، تجارية، تربوية تعليمية وغيرها...، إذ إنها الأداة المسؤولة عن إدارة دفة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف من خلال إدخال التحسينات الضرورية في التنظيم الإداري، أو في سلوك العاملين، أو في الوسائل والأساليب الإدارية ، أو في كل هذه النواحي مجتمعة.

ونظراً لما تقوم به الجامعات اليمنية بشكل عام وجامعة عمران بشكل خاص من دور هام في الإسهام في مختلف مجالات التنمية في الجمهورية اليمنية، فقد أصبح من الضروري أن تقوم أجهزة الخدمة المدنية بتوظيف أعداد كبيرة من المخرجات في مختلف الأجهزة المختلفة لمقابلة الاحتياجات التي تحيلها عليها ضرورات التنمية إلا أنه لوحظ أن هناك بعض أوجه القصور في مدى التزام بعض الموظفين في هذه الأجهزة بوقت الدوام الرسمي مما يؤثر في مستوى الخدمة المقدمة إضافة إلى التكلفة المادية العالية نتيجة لعدم الالتزام، حيث تشير إحصائيات إلى أن هناك ١.٥ مليار ريال تخسرها الدولة سنوياً بسبب عدم التزام الموظفين في ساعات الدوام ولهذا أهتمت الدولة بوضع الضوابط اللازمة لدفع الموظفين على الالتزام بوقت الدوام الرسمي حيث نص نظام الخدمة المدنية.

كما أكدت عدد من الدراسات التي ناقشت عدم التزام الموظفين بوقت الدوام الرسمي مثل دراسة الحربي (٢٠٠١م) ودراسة بريمة (١٩٩٠م) أن متطلبات تحقيق أهداف التنمية أن يلتزم العاملون بوقت الدوام الرسمي لأن الالتزام بوقت الدوام الرسمي تعتبر وسيلة هامة تساعد في تحسين مستوى الأداء ، وخفض التكاليف ، وتنمية القيم والعادات السليمة لدى العاملين .

### مشكلة البحث:

يكشف واقع الجامعات اليمنية عن وجود العديد من المشكلات التي تواجه الموظفين في تلك الجامعات، لعل أبرزها: ضعف التزام الموظفين بالدوام الرسمي، والغياب المتكرر سواءً بغير عذر، أو بدون عذر، حيث تشير دراسة مرشد (٢٠٠٤م، ص ٦١-٦٥) إلى "غياب الالتزام بالأنظمة" و"قلة التزام العاملين بأوقات الدوام الرسمي"، و"تغيب العاملين عن الدوام بدون مبرر مقبول، فضلاً عن" ضعف قدرة العاملين على تنظيم أوقاتهم"، الأمر الذي يؤثر على درجة إنجازهم للمهام والأعمال الموكلة إليهم، مما يحد من قدرة الجامعة على القيام بوظائفها.

وبناءً على ما سبق تتحدد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

ما هو مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي في جامعة عمران؟

ما العوامل الشخصية و التنظيمية المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي في جامعة عمران؟

### أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من خلال اكتشافها للعوامل الشخصية والتنظيمية ذات العلاقة بالتزام الموظفين بالدوام الرسمي، ومن ثم بمستوى أدائهم للعمل وكذا الأدوار المهمة التي يقومون بها في الجامعات اليمنية بشكل عام وجامعة عمران بشكل خاص، حيث يمكن أن تسهم النتائج وتوصيات الدراسة في لفت أنظار أصحاب القرار للتعامل بشكل جدي مع هذه العوامل (الشخصية والتنظيمية) - المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي. وهذا سيعمل على سد الفراغ الموجود في الميدان التربوي والتعليمي من خلال فتح آفاق جديدة للباحثين ، وتشجيعهم للقيام بمزيد من الدراسات في هذا الجانب.

### اهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي في جامعة عمران.

- تشخيص ورصد العوامل الشخصية و التنظيمية المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي في جامعة عمران.

### حدود الدراسة:

- حدود علمية: بيان أثر العوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة على مستوى الالتزام الوظيفي بالدوام الرسمي في جامعة عمران.

- حدود مكانية: جامعة عمران - اليمن.

- حدود زمنية: تحددت هذه الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م.

### التعريف الإجرائي للمفاهيم:

### العوامل الشخصية:

التعريف الإجرائي للعوامل الشخصية هي: الصفات أو الخصائص التي يكون مصدرها الفرد ذاته وتؤثر سلباً أو إيجاباً على مستوى التزام الموظفين بالادوام الرسمي في جامعة عمران مثل: العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي.

#### العوامل التنظيمية:

التعريف الإجرائي للعوامل التنظيمية هي: الخصائص التي يكون مصدرها مكونات وعمليات التنظيم الإداري في جامعة عمران بمستوياته المختلفة وتؤثر سلباً أو إيجاباً على مستوى التزام الموظفين بالادوام الرسمي مثل: القوانين واللوائح التنظيمية، شكل الهيكل التنظيمي، السياسات الإدارية.

#### التزام الموظفين بالادوام الرسمي:

التعريف الإجرائي للالتزام الموظفين بالادوام الرسمي: حضور الموظفين وانصرافهم من وإلى الجامعة في الوقت المحدد من قبل إدارة الجامعة.

#### الاطار النظري للدراسة:

##### مفهوم عدم الالتزام بوقت الادوام الرسمي

تظهر العديد من الدراسات التي تناولت ظاهرة عدم الالتزام بوقت الادوام الرسمي اختلافاً بين الباحثين على تحديد تعريف محدد ومتفق عليه، فهناك من عرف هذه الظاهرة بالتسيب أي عدم تواجد العامل في أوقات ومكان العمل الرسمية وذلك نتيجة الدوافع الإدارية أو غير الإدارية الخاصة بالعامل أو الناتجة عن انعكاس ظروف العمل وسياسة المنظمة. (الزيادي، ١٩٨٥، ٧١) وكما هو معلوم أن التسيب الإداري هو: (إهمال الموظف للواجبات المنوطة به والمنصوص عليها في القوانين واللوائح والقرارات التي تنظم الوظيفة العامة بشكل يؤدي إلى مردود سلبي على الإنتاجية وسير العمل). كما أن كثير من الأدبيات تستخدم عبارات التأخر عن مواعيد الادوام أو ترك العمل أثناء وقت الادوام أو الانصراف مئة قبل انتهاء وقت الادوام أو الغياب من أجل الدلالة على نفس الظاهرة، وهو ما تتفق معه هذه الدراسة التي تبحث عن أثر العوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالادوام الرسمي في جامعة عمران.

#### أنظمة الادوام:

تعتبر ساعات العمل من العوامل المهمة التي تؤثر في أداء الموظف ومدى التزامه بوقت لدوام الرسمي لأن الموظف يستطيع أن يعمل عدداً محدداً من الساعات خلال اليوم أو الأسبوع أو الشهر في حدود طاقته الجسدية، ومن هذا المنطلق فقد شرعت الدول في إصدار نظام يحدد ساعات العمل. وهناك نوعين رئيسيين من أنظمة الادوام هما: نظام الادوام الثابت ونظام الادوام المرن سنتناول كل منهما فيما يلي:

#### 1-نظام الادوام الثابت

تقوم فكرة هذا النظام على تحديد ساعات الادوام في الأسبوع من حيث بدء ساعات الادوام وانتهائها، سواء كانت ساعات الادوام لفترة واحدة أو لفترتين. ومن مميزات هذا النظام سهولة الرقابة والإشراف على وقت الادوام الرسمي ومدى تواجد جميع الموظفين في مقر العمل وفي وقت محدد، إلا أن من أبرز سلبياته ما يسببه حضور وانصراف الموظفين في وقت واحد من ازدحام الشوارع والطرق بالسيارات، وعدم انسيابية حركة المرور،

خاصة إذا اتفقت مواعيد دوام الموظفين مع حضور و انصراف طلاب المدارس أو موظفي القطاع الخاص، الأمر الذي يؤدي إلى عدم التزام الموظفين بالدوام الرسمي، حيث يتأخر نسبة منهم في الوصول إلى أعمالهم في الصباح، كما قد يترك بعض الموظفين مكاتبهم قبل نهاية وقت الدوام الرسمي تلافياً لازدحام وتعثر حركة المرور في الشوارع الرئيسية، كذلك من عيوبه عدم مراعاة العوامل المناخية واختلاف الفصول من حيث بداية ظهور النهار وعدد ساعاته ( الشريف ، ١٤٠٢ هـ : ١٦٢).

## ٢- نظام الدوام المرن

تقوم فكرة الدوام المرن على تقسيم ساعات الدوام إلى ساعات ثابتة وأخرى اختيارية، حيث يقوم الموظف باختيار الوقت الذي يلاءم ظروفه ليؤدي فيه الساعات المقررة للدوام ( Arthur, 1979, 153)، فمثلاً يمكن عمل وقتين للدوام الرسمي أحدهما يبدأ الساعة السادسة صباحاً وحتى الواحدة ظهراً، والأخر يبدأ الساعة التاسعة صباحاً وحتى الرابعة عصراً .

وقد بدء في تطبيق هذا النظام في عام ١٩٦٧م في ألمانيا الغربية في بعض شركات القطاع الخاص، ثم في بعض الدوائر الحكومية وذلك كمحاولة لحل بعض المشكلات الناجمة عن تأخر وصول بعض الموظفين إلى مكاتبهم بسبب ازدحام الطرق والشوارع بالسيارات في فترة الذروة عند الحضور أو الانصراف من العمل ، إضافة إلى ارتفاع نسبة الغياب بين العاملين بسبب اضطرار بعض العاملين لقضاء مصالحهم الخاصة ( الشريف ١٤٠٢ هـ : ١٦٢).

ومن مميزات هذا النظام أن الموظف يؤدي ساعات الدوام المحددة والمطلوبة منه يومياً دون نقص، كذلك إمكانية أن يؤجل بعض ساعات العمل من أسبوع إلى آخر، إلا أن من أبرز سلبياته صعوبة الرقابة والإشراف على جميع الموظفين لاختلاف مواعيد حضورهم وانصرافهم، وكذلك ما يتطلبه تطبيقه من ضرورة تواجد الرؤساء والمشرفين وقتاً أطول من الساعات المقررة للدوام للإشراف على أداء الموظفين إذ أن هناك بعض الوظائف التي يجب إنشاؤها كالوظائف المتصلة ببعضها البعض، والوظائف التي تستوجب التواجد المستمر .

## إجراءات الدراسة الميدانية:

### منهج الدراسة:

فرضت طبيعة وأهداف الدراسة استخدام المنهج الوصفي القائم على توصيف الظاهرة معتمداً من الجزء للوصول إلى الكل بالإضافة إلى استخدام التحليلي الاستقرائي المسحي القائم على ورقة استبانة، كما عمدت الدراسة إلى تحليل النتائج المتحصل عليها احصائياً من خلال استخدام برنامج spss، وعليه يمكن بيان كيفية إجراء الدراسة الميدانية وذلك كما يلي:

### أداة الدراسة :

تقوم الدراسة الميدانية على عمل ورقة استبيان يتكون من محورين هما:

- التعرف على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي.
- العوامل الشخصية و التنظيمية المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي.

### عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من مجموعة من المبحوثين المتواجدين في رئاسة الكليات والجامعة تم توزيع (١٧٠) استبانة تم استرداد مائة استبانة فقط بنسبة (٥٩%) من الاستبانات التي تم توزيعها .

#### صدق الاداة:

تقوم الدراسة بعرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكّمين من ذوي العلاقة في جامعة عمران لاستطلاع آرائهم حول أداة الدراسة من حيث: (وضوح الفقرات، مدى انتمائها للمحاور الأساسية، سلامة صياغتها اللغوية)، وبناءً على الملاحظات التي ابدتها المحكّمون تمت التعديلات التي اتفق عليها من إضافة أو حذف أو إعادة صياغة وبذلك تم تصميم الاستبيان في صورته النهائية.

#### ثبات الأداة:

لمعرفة نسبة ثبات أداة جمع البيانات ومصداقية إجابات العينة على فقرات الاستبيان اعتمدت الدراسة اختبار كرونباخ (ألفا) وذلك للتأكد من نسبة ثبات الاستبيان وصدق آراء العينة فيه:

جدول رقم (1) يبين نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) لأداة البحث:

المحور	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصدقية $\frac{1}{2}$ Alpha
الإلتزام بوقت الدوام	4	69.9%	83.6%
المشاركة	9	90.4%	95.1%
المتابعة	6	82.9%	91.0%
العقوبات	3	87.9%	93.8%
خصائص العمل	3	86.2%	92.8%
الأهمية والإخلاص	4	81.5%	90.3%
علاقات العمل	6	79.5%	89.2%
تنفيذ العمل	7	80.6%	89.8%
بيئة العمل	3	76.1%	87.2%
الحوافز	11	92.0%	95.9%
العدالة في العمل	6	89.1%	94.4%
طبيعة العمل	5	84.0%	91.6%
الاستبيان بشكل عام	67	96.0%	98.0%

يتضح من الجدول رقم (1) أن قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات (استبيان العاملين) بشكل عام جاءت بنسبة (٩٦%) وهذا يعني أنه جاء بنسبة ثبات مرتفعة جداً، وجاءت نسبة المصدقية لإجابات العينة (٩٨%) وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات مرتفعة جداً مما يشير إلى أن النتائج التي سترد لاحقاً قابلة للتعميم على مجتمع البحث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- ١- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة ومدى مصداقية آراء العينة.
- ٢- التكرارات والنسب المئوية لحساب تكرار ونسبة البيانات العامة للمشاركين في العينة.
- ٣- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح حسب الأوزان) والانحراف المعياري لمعرفة متوسط آراء العينة المشاركة في الدراسة ومدى انحراف إجابات العينة عن متوسطها.
- ٤- درجة الثقة ٩٥% لدرجة الالتزام والتأثير لتعميم النتائج على مجتمع البحث.
- ٥- التقدير اللفظي لتفسير معنى المتوسط ودرجة الالتزام والتأثير.
- ٦- تحليل التباين T الأحادي (One Sample T Test) لمعرفة وجود الدلالة الإحصائية في انحراف متوسط العينة عن الوسط الافتراضي (٣) (درجة المحايدة/ عدم التأكد/ الموافقة إلى حد ما) بغرض إثبات أو نفي الفرضيات.
- ٧- الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression لمعرفة مدى وجود علاقة من نوع التأثير للعوامل الشخصية والعوامل التنظيمية على متغير البحث التابع، وما هي درجة هذا التأثير إن وجد.
- ٨- تحليل التباين T الثنائي (Independent Samples T Test) لمعرفة مدى وجود الفروق في آراء العينة حسب المتغيرات التي تتكون فئتين فقط (متغير الجنس والحالة الاجتماعية).
- ٩- تحليل التباين F المتعدد (One Way Anova) لمعرفة دلالة الفروق في آراء العينة حسب متغيراتها الشخصية التي تتكون من ثلاث فئات فأكثر (العمر والمؤهل العلمي و... الخ).

### عرض النتائج:

من أهداف هذه الدراسة نسعى لتحقيقها التعرف على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي، وبالتالي الوقوف على حجم الظاهرة. وقد تم التوضيح بأن عدم التزام الموظفين بالدوام الرسمي هو إخلال الموظفين بمواعيد أوقات دواهم اليومي جزئياً أو كلياً، مما ينعكس بالتالي على أدائهم والاستفادة من الوقت المحدد والمخصص لأداء العمل، ويحدث إخلال الموظف بمواعيد أوقات الدوام الرسمي جزئياً في ثلاث صور هي: (التأخر في الحضور إلى العمل، ترك مقر العمل أثناء الدوام الرسمي لبعض الوقت، مغادرة العمل قبل نهاية الدوام الرسمي)، كما يحدث إخلال الموظف بمواعيد أوقات الدوام الرسمي كلياً من خلال التغيب عن العمل لمدة يوم كامل أو أكثر بدون عذر رسمي .

ومن خلال إجابة عينة الدراسة على الجزء الثاني من استبانة الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التزام لكل عنصر من عناصر عدم الالتزام بالدوام الرسمي، كما هو موضح بالجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢) يبين نتائج الاستبيان الخاصة بمحور (الالتزام بوقت الدوام)

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الالتزام	درجة الالتزام بدرجة الثقة ٩٥%		التقدير اللفظي
						النسبة العليا	النسبة الدنيا	
1	2	أترك مكتبي أثناء الدوام لبعض الوقت	2.149	0.870	43.0%	46.6%	39.3%	نادراً
2	3	أنصرف من العمل قبل الوقت المحدد للانصراف	1.897	1.023	37.9%	42.2%	33.6%	نادراً
3	1	أحضر إلى العمل متأخراً	1.759	0.715	35.2%	38.2%	32.2%	أبداً
4	4	أتعيب عن العمل	1.448	0.586	29.0%	31.4%	26.5%	أبداً
مستوى الالتزام بوقت الدوام الرسمي								
			4.187	0.591	83.7%	86.2%	81.3%	غالباً

يتضح من الجدول رقم (٢) أن الفقرة رقم (٢) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (٢.١٤٩) وبدرجة التزام (٤٣%) وهذا يعني أن العينة (نادراً ما تترك مكتبها أثناء الدوام لبعض الوقت).

جاءت الفقرة (٣) في المرتبة الثانية بمتوسط (١.٨٩٧) وبدرجة التزام (٣٧.٩%) وهذا يعني أن العينة نادراً ما تنصرف من العمل قبل الوقت المحدد للانصراف وأنهم ملتزمون بالتواجد في مكاتبتهم أثناء وقت الدوام الرسمي، كما تشير قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (١.٠٢٣) إلى وجود تباين من إجابات الموظفين حول الانصراف من العمل قبل الوقت المحدد للانصراف.

وجاءت الفقرة رقم (١) من المرتبة الثالثة بمتوسط (١.٧٥٩) وبدرجة التزام (٣٥.٢%) وهذا يدل على أن غالبية الموظفين نادراً ما تحضر إلى العمل متأخراً.

وتشير قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (٠.٧١٥) إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات الموظفين على هذه العبارة. وجاءت الفقرة رقم (٤) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (١.٤٤٨) وبدرجة التزام (٢٩%) وهذا يعني أن العينة (لا تتعيب عن عملها أبداً) وهذا يدل على أن غالبية الموظفين لا يتغيبون عن العمل أبداً. وتشير قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (٠.٥٨٦) إلى عدم وجود تباين يذكر في إجابات الباحثين على هذه العبارة.

وجاء مستوى الالتزام بالدوام الرسمي (٤.١٨٧) بدرجة (٨٣.٧%) وهذا يعني أن العينة (غالباً ما تلتزم بالدوام الرسمي في جامعة عمران، وهذا يدل على أن غالبية الموظفين يميلون إلى الالتزام بوقت ومواعيد الدوام الرسمي وبتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث نجد أن درجة الالتزام لن تزيد عن (٨٦.٢%) ولن تقل عن (٨١.٣%) بدرجة ثقة ٩٥%.



ملاحظة (١)

كيفية احتساب التقدير اللفظي	
التقدير اللفظي	إذا كان المتوسط
أبدأ	أقل من ١.٨
نادراً	من ١.٨ وأقل من ٢.٦
أحياناً	من ٢.٦ وأقل من ٣.٤
غالباً	من ٣.٤ وأقل من ٤.٢
دائماً	من ٤.٢ حتى ٥

ملاحظة (٢):

كيفية تفسير معنى نسبة المتوسط	
التقدير اللفظي	إذا كانت النسبة
أبدأ	أقل من ٣٦%
نادراً	من ٣٦% وأقل من ٥٢%
أحياناً	من ٥٢% وأقل من ٦٨%
غالباً	من ٦٨% وأقل من ٨٤%
دائماً	من ٨٤% حتى ١٠٠%

ونجد من هاتين النسبتين أن مستوى التزام مجتمع الدراسة متأرجح بين (أبدأ) و(غالباً).

ملاحظة (٤):

كيفية تفسير معنى نسبة المتوسط		كيفية احتساب التقدير اللفظي	
التقدير اللفظي	إذا كانت النسبة	التقدير اللفظي	إذا كان المتوسط
غير موافق إطلاقاً	أقل من ٣٦%	غير موافق إطلاقاً	أقل من ١.٨
غير موافق	من ٣٦% وأقل من ٥٢%	غير موافق	من ١.٨ وأقل من ٢.٦
موافق إلى حد ما	من ٥٢% وأقل من ٦٨%	موافق إلى حد ما	من ٢.٦ وأقل من ٣.٤
موافق	من ٦٨% وأقل من ٨٤%	موافق	من ٣.٤ وأقل من ٤.٢
موافق بشدة	من ٨٤% حتى ١٠٠%	موافق بشدة	من ٤.٢ حتى ٥

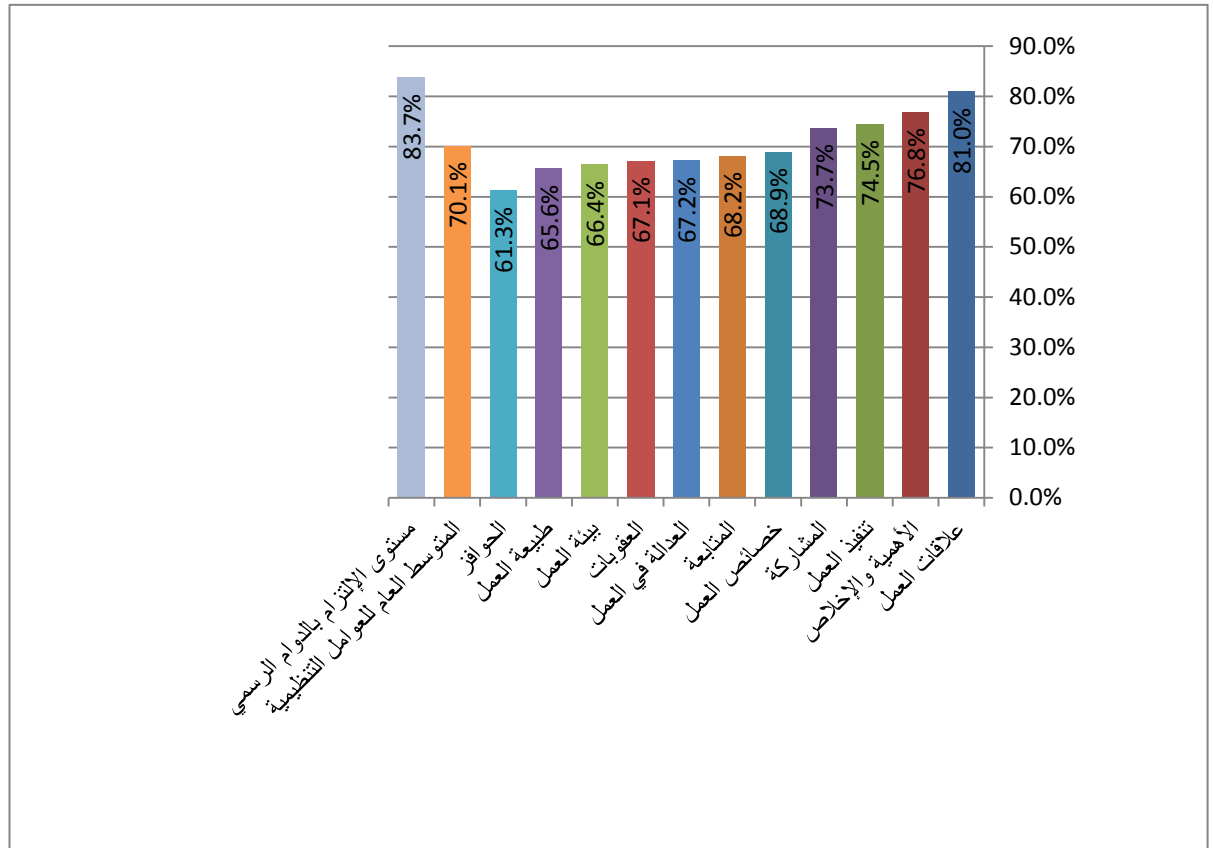
ثانياً :- التحليل الوصفي للعوامل التنظيمية

نتج عن استخدام التحليل العاملي للعوامل التنظيمية المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالادوام الرسمي أحد عشر عاملاً، وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الالتزام لكل عامل من هذه العوامل كما يتضح ذلك من الجدول رقم (٣)

جدول رقم (٣) يبين ملخص نتائج الاستبيان باستخدام تحليل التباين الأحادي Sample T-Test One:

الرتبة	المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التأثير	اختبار العينة الاحادية عند الوسط الافتراضي ٣	
					قيمة T	مستوى الدلالة عند ٠.٠٥
الحكم						

1	علاقات العمل	4.048	0.711	81.0%	13.744	0.000	* مؤثر بدرجة كبيرة
2	الأهمية والإخلاص	3.842	0.877	76.8%	8.955	0.000	* مؤثر
3	تنفيذ العمل	3.727	0.731	74.5%	9.287	0.000	* مؤثر
4	المشاركة	3.685	0.947	73.7%	6.741	0.000	* مؤثر
5	خصائص العمل	3.444	1.143	68.9%	3.627	0.000	* مؤثر
6	المتابعة	3.408	0.919	68.2%	4.141	0.000	* مؤثر
7	العدالة في العمل	3.358	1.044	67.2%	3.200	0.002	* مؤثر
8	العقوبات	3.356	0.946	67.1%	3.513	0.001	* مؤثر
9	بيئة العمل	3.322	0.972	66.4%	3.089	0.003	* مؤثر
10	طبيعة العمل	3.280	0.947	65.6%	2.763	0.007	* مؤثر
11	الحوافز	3.063	1.129	61.3%	0.522	0.603	غير مؤثر
	المتوسط العام للعوامل التنظيمية	3.503	0.664	70.1%	7.072	0.000	* مؤثرة
	مستوى الالتزام بالدوام الرسمي	4.187	0.591	83.7%	18.734	0.000	* ممتاز



يتضح من الجدول (٣) أن هناك عامل علاقات العمل مؤثر بدرجة كبيرة يعتبر عامل علاقة العمل هو العامل الأول من حيث التأثير الإيجابي الكبير على التزام الموظفين بالدوام الرسمي حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي

لهذا العام حوالي (٤.٠٤٨) وبدرجة تأثير (٨١%) وبقيمة (T) بلغت (١٣.٧٤٤) وهي دالة إحصائية عند المستوى (٠.٠٥) وبذلك تثبت أن علاقات العمل هي أكثر العوامل التنظيمية تأثيراً على التزام موظفين جامعة عمران بالدوام الرسمي، أي أن غالبية الموظفين يرون أن لهذا العامل تأثيراً إيجابياً كبيراً على التزامهم بالدوام الرسمي متى ما تحقق انسجامهم مع زملائهم بالعمل أو كانوا يرتبطون بعلاقة طيبة مع الرئيس المباشر (الإدارة العليا) بينما تشير قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (٠.٧١١) إلى أن هناك نسبة قليلة من الموظفين لا يرون ذلك ويتضح من الجدول رقم (٣) أن هناك تسعة عوامل لها تأثير إيجابي على التزام الموظفين بالدوام الرسمي هي عامل الأهمية والإخلاص وعامل تنفيذ العمل وعامل المشاركة وعامل خصائص العمل وعامل المتابعة وعامل العدالة في العمل وعامل العقوبات وعامل بيئة العمل وعامل طبيعة العمل. ويعتبر عامل الأهمية والإخلاص هو العامل الأول من حيث التأثير الإيجابي على التزام الموظفين بالدوام الرسمي حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا العامل حوالي (٣.٨٤٢) وبدرجة تأثير (٧٦.٨%) وهي دالة إحصائية عند المستوى (٠.٠٥) وهذا يشير أن غالبية الموظفين يرون أن لهذا العامل تأثيراً إيجابياً على التزام الموظفين بالدوام الرسمي بحيث أنه عندما يتمتع الموظف بدافع الجد والعمل والإخلاص وأن هناك أهمية للوظيفة التي يؤديها في المنظمة أو التزام رئيسية المباشر بمواعيد الدوام الرسمي بينما ترى فئة قليلة من الموظفين عكس ذلك ويظهر ذلك من خلال قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (0.877).

ويأتي عامل تنفيذ العمل كثاني العوامل التسعة ذات التأثير الإيجابي على التزام الموظفين بالدوام الرسمي حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٢٧) ودرجة التأثير (٧٤.٥%) وهذا يشير أن غالبية الموظفين يرون أن لهذا العامل تأثير إيجابي على التزام الموظفين بالدوام الرسمي وأنهم ينفذون أعمالهم بالشكل المطلوب منهم ووفقاً للشروط واللوائح المنظمة لذلك دون أن يتم تكليفهم بأكثر من عمل يؤثر سلباً على التزامهم بالدوام الرسمي، بينما تشير قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (٠.٧٣١) أن هناك فئة قليلة من الموظفين لا يرون ذلك ثم يأتي بعد ذلك عامل المشاركة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا العامل حوالي (٣.٦٨٥) وبدرجة تأثير (٧٣.٧%) وهي دالة إحصائية عند المستوى (٠.٠٥) أي أن غالبية الموظفين يرون أن المشاركة لها تأثير إيجابي على التزامهم بالدوام الرسمي والتي تتمثل في منحهم الفرص العديدة للتعبير عن وجهة نظرهم أو تحديد مسؤولياتهم وتوزيع الأدوار بينهم بشكل واضح أو إعطائهم الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرار. كما أن قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (٠.٩٤٧) تشير إلى أن هناك نسبة قليلة من الموظفين لا يرون مثل ذلك ويأتي عامل خصائص العمل كرابع العوامل التسعة ذات التأثير الإيجابي على التزام الموظفين بالدوام الرسمي حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٤٤٤) ودرجة التأثير (٦٨.٩%) وهذا يشير أن غالبية الموظفين يرون أن لهذا العامل تأثير إيجابي على التزام الموظفين بالدوام الرسمي وأنهم يرون أن تفويض الرئيس المباشر لبعض صلاحياته والأداء المتميز والجيد من زملائهم في العمل وأقسام العمل الذي يقومون به بالانسجام والتفاهم له تأثيراً إيجابياً على التزامهم بالدوام الرسمي بالجامعة كما بلغت قيمت الانحراف المعياري لهذا العام حوالي (٠.١٤٣).

وخامس العوامل التسعة ذات التأثير الإيجابي على الالتزام بالدوام الرسمي هو عامل المتابعة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له حوالي (٣.٤٠٨) وبدرجة تأثير (٦٨.٢%) وهي دالة إحصائية عند المستوى (٠.٠٥) وهذا يشير أن غالبية الموظفين يرون أنه عندما تقوم الإدارة العليا في الجامعة أو الرؤساء المباشرين في الأمانة العامة ومدراء عموم الجامعة بمتابعة مدى التزامهم بالدوام الرسمي ومسائلهم في عدم الالتزام فإن ذلك تأثيراً إيجابياً على التزامهم بالدوام الرسمي. بينما تشير قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (٠.٩١٩) أن هناك فئة قليلة من الموظفين يرون العكس من ذلك.

وسادس العوامل التسعة ذات التأثير الإيجابي على الالتزام بالدوام الرسمي هو عامل العدالة في العمل حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي حوالي (٣.٣٥٨) وبدرجة تأثير (٦٧.٢%) وهي دالة إحصائية عند المستوى (٠.٠٥) وهذا يشير أن غالبية الموظفين يرون أن لهذا العامل تأثيراً إيجابياً على التزامهم بالدوام الرسمي، بحيث أن متى

ما تم توزيع العمل وتقسيم الأدوار والمهام ووضوح الاختصاصات بينهم بطريقة عادلة وفقاً للمعايير المحددة في اللوائح المنظمة للعمل والمحددة لقياس أدائهم فإن لذلك له تأثيراً إيجابياً على التزامهم بالدوام الرسمي بينما ترى فئة قليلة نوعاً ما من الموظفين عكس ذلك ويظهر ذلك من خلال قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (١.٠٤٤) ثم يأتي سابعاً عامل العقوبات حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي لهذا العامل حوالي (٣.٣٥٦) وبدرجة تأثير (٦٧.١%) وهي دالة إحصائية عند المستوى (٠.٠٥) وهذا يعني أن غالبية الموظفين يرون أن الإنذار الشفوي والخطي في حالة عدم الالتزام بمواعيد أوقات الدوام الرسمي أو حسم الأيام التي يتم الغياب فيها عن العمل طبقاً للوائح المنظمة لذلك يؤثر إيجابياً على التزامهم بالدوام الرسمي وتشير قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (٠.٩٤٦) إلى أن فئة أخرى من الموظفين لا يرون ذلك .

وثامن العوامل التسعة ذات التأثير الإيجابي على الالتزام بالدوام الرسمي هو عامل بيئة العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي حوالي (٣.٣٢٢) وبدرجة تأثير (٦٦.٤%) وذلك يعني أن غالبية الموظفين يرون أنه متى م كان المكتب الذي يعملون به ذو تكييف وتآييث وإنارة جيدة فإن لذلك له تأثيراً إيجابياً على التزامهم بالدوام الرسمي كما تظهر قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (٠.٩٧٢) أن هناك فئة قليلة من الموظفين لا يرون ذلك . وأخر العوامل التسعة ذات التأثير الإيجابي على التزام الموظفين بالدوام الرسمي هو عامل طبيعة العمل حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي (٣.٢٨٠) وبدرجة تأثير (٦٥.٦%) مما يدل على أن غالبية الموظفين يرون أن كثرة كمية العمل الذي يقومون به وسهولته لهما له تأثيراً إيجابياً على التزامهم بالدوام الرسمي ، وتشير قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (٠.٩٤٧) إلى أن فئة أخرى من الموظفين لا يرون ذلك .

وجاء عامل الحوافز في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ حوالي (٣.٠٦٣) وبدرجة تأثير (٦١.٣%) وبقيمة T بلغت (٠.٥٢٢) وهي غير دالة إحصائية عند المستوى (٠.٠٥) وبذلك تنفي أن لعامل الحوافز له تأثيراً على التزامهم بالدوام الرسمي في جامعة عمران طالما وأن معظم الموظفين لديهم ضمير حي وراوع ديني يحثهم على الالتزام وكذا وجود أنظمة تعاقب غير الملتمزم بمواعيد الدوام الرسمي . وتشير قيمة الانحراف المعياري البالغة حوالي (١.١٢٩) إلى عدم وجود تباين كبير بين إجابات الموظفين حول هذا العامل .

### التوصيات

- على ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فإنها توصي بما يلي :
- ١- بينت نتائج الدراسة ان هناك ارتفاع ملحوظ في مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي بالجامعة ولذلك يوصي الباحث بالمحافظة على ذلك من خلال إتباع المنهج الوقائي وتغليب قدر الإمكان على المنهج العلاجي وإجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول هذا الموضوع.
  - ٢- الاهتمام بالموارد البشرية في المنظمة وذلك من خلال تسطير نظام لضبط سلوك الموظفين من أجل جعل هذا المورد الهام في أيّ تنظيم إداري يتحلى بالسلوك المراد والمسطر داخل منظمات الأعمال وذلك من خلال تعريف كل موظف بماله من حقوق وما عليه من واجبات حيث تشمل الواجبات أولاً السلوكيات والتصرفات المرغوب فيها والتي يجب على الموظف الالتزام بها ومراعاتها وثانياً التصرفات غير المرغوب فيها والتي يجب الامتناع عنها.
  - ٣- ينبغي النظر إلى الانضباط الوظيفي والمشكلات الوظيفية في إطار علاقة التأثير المتبادل بين مجموعة العوامل الأسباب ، فبدون النظرة التكاملية لعلاقة التأثير المتبادل هذه لا يمكن أن تحقق نظم الانضباط الوظيفي الغايات المرجوة منها، وذلك لأنها أسباب غير منفصلة عن بعضها فهي تتفاعل في وسط واحد وهو المنظمة .

- ٤- حزم المسؤولين في تطبيق الأنظمة واللوائح العقابية سواء التي نص عليها النظام التأديبي العام أو نظام الجامعة وعدم التهاون والتحيز في تطبيقها بين المرؤوسين حتى يتحقق الهدف من العقاب وهو القضاء على السلوكيات الخاطئة.
- ٥- نظراً لوجود علاقة بين عدم الانضباط وأداء الموظف لأعمال روتينية فإنه:
  - يوصى بتبني مبدأ التدوير الوظيفي وذلك لإكساب الموظفين خبرات جديدة وتخفيف الملل من أداء أعمال محددة لفترة زمنية طويلة.
  - إثراء الأعمال التي يؤديها الموظفون وذلك من خلال تنوعها والتقليل ما أمكن من الأعمال الروتينية التي يؤديها الموظف.
- ٦- قيام أمين عام الجامعة ومساعديه ومدراء العموم بجولات تفقدية للموظفين لما لها من دور في الحد من ظاهرة عدم الالتزام بالتواجد في المكاتب.
- ٧- الاهتمام بتقييم أداء الموظفين وفرص الترقيّة لأنها من العناصر الأساسية في فرض الانضباط والتحلي بالسلوكيات المثلى من وجهة نظر الموظفين.
- ٨- عقد ندوات دورية للموظفين، حيث تجمعهم رئاسة الجامعة لتناقش وتعالج فيها مشاكل الموظفين كما يجب عليها مراعاة مشاعر وظروف الموظفين الشخصية لما لها من أثر واضح على انضباط العاملين وتكريس مفهوم مهنية العمل.
- ١٠- تفعيل دور رقابي إداري فاعل من أجل دفع الموظفين على الانضباط لأنهم هم من يرون ضعف هذه الرقابة.
- ١١- توفير جو عمل ملائم وذلك بتوفير وسائل عمل مناسبة وكذلك يجب حل أي نزاعات داخل الجامعة سواء كانت مع الرؤساء والزملاء وتحسين العلاقات الشخصية بينهم للمساعدة على الانتماء للوظيفة والشغف للحضور إليها.
- ١٢- تعتبر هذه الدراسة محاولة للكشف عن وجود ظاهرة عدم التزام الموظفين بالدوام الرسمي في جامعة عمران وكذلك الكشف عن العوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي، وتحديد العلاقة بينها وبين مستوى الالتزام بالدوام الرسمي. إلا ان هناك جوانب لم تقم الدراسة الحالية بالإجابة عنها والتي يمكن ان تكون موضوعات لدراسات مستقبلية وهي:
  - أ- إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة باستخدام مجتمع أخر وأداة قياس مختلفة.
  - ب- إجراء دراسة مقارنة لأسباب عدم الالتزام بالدوام الرسمي لكل من الموظفين والموظفات العاملين في الجامعات اليمنية.
  - ج- إجراء دراسة مقارنة بين التزام الموظفين بالدوام الرسمي في كل من القطاعين العام والخاص والجامعات.

## المراجع

### أولاً :- المراجع العربية

الزيايدي ، عادل ١٩٨٥. المشكلات الإدارية المعاهدة : الأسس المشكلات ، مقترحات الحلول . القاهرة : مكتبة عين شمس

المهدي ، حسين ١٩٨٨ م . وقاعد تطهير الأجهزة الإدارية . ليبيا : الدار الجماهيرية للنشر

البريدي ، قاسم . ٢٠٠٥ م .

زوليف مهدي . ١٩٩٣ : ٣٠) إدارة الأفراد : من منظور كي والعلاقات الإنسانية . عمان مجد لاوي للنشر والتوزيع .

الجبلي محمد . ١٩٨٥ م . تسبب العاملين : محاولة لتأخير ودراسة وطرح ظاهرة سلوكية . عمان : المنظمة العربية للعلوم الإدارية

جيش ، فوزي . ١٩٨٢ م . الموظف العام حقوقه وواجباته . عمان : المنظمة العربية للعلوم الإدارية .

الزين ، دلال ' ١٩٩٤ م . مشكلة الغياب عن العمل : دراسة إنسانية في مجتمع متغير . القاهرة : مطابع الشرف .

### الدوريات

بريمة ، علي . ١٩٩٠ ، انتظام الدوام في الأجهزة الحكومية بسلطنة عمان . الإداري ، العدد ٤١ .

الشاعر ، رمزي . ١٩٦٩ م . الانحراف الإداري مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول .

عثمان ، عبدالرحمن . ١٩٨٤ م . المسؤولية الإدارية في إطار قيم وأخلاقيات الموظف العام الإدارة العامة ، عدد

رقم ٤٣ . العتيبي ، آدم . ١٩٧٠ م . المحددات الشخصية للغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات العاملين في

القطاع الحكومي بدولة الكويت . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، عدد رقم ٤٨ .

جلعود ، مروان سعيد ٢٠٠٧ م أبعاد الولاء التنظيمي والعوامل المؤثرة علياً لدى موظفي البنوك في محافظة

الخليل . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، العدد ١١ ، مجلة جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين .

عقبلي ، عمرو صفى وآخرون . ٢٠٠٨ م . اختيار أثر المتغيرات التنظيمية والفردية من تشكيل ضغط العمل

دراسة ميدانية في الجامعات السورية ، مجلة بحوث جامعة حلب ، شباط ، حلب ، سوريا .

### الندوات

الأجهزة الحكومية . الرياض . معهد الإدارة العامة .

الشريف . محمد ز ١٤٠٢ هـ : ١٦٢ . على واقع الدوام الرسمي وكيفية تطويره ، الرياض معهد الإدارة العامة .

باجابر ، بدر . ١٤٠٢ هـ طرق الرقابة على الدوام الرسمي . الرياض . معهد الإدارة العامة .

الحوراتي، محمد . ١٤١٠ م . إنتظام الدوام والإنتاجية من القطاع الحكومي من منظور اقتصادي اجتماعي . مسقط

معهد الإدارة العامة .

المعيوف والمهنا ٢٠٠٢ م .

طلبة عبدالوهاب عصفور، محمد . ١٣٩٠ هـ . الدوام في المكاتب الحكومية في المملكة العربية السعودية . الرياض

معهد الإدارة العامة .

العجاني ، ٢٠٠٦ م . ظاهرة عدم انتظام الموظفين في بداية الدوام الرسمي بريده المملكة العربية السعودية .

المالكي ، ١٤٢٢ هـ . العوامل المؤثرة في الانضباط الوظيفي على الأجهزة الحكومية بمنطقة مكة المكرمة

عصفور، محمد . ١٤٠٠ هـ . كيفية إشغال المدير لوقت الدوام الرسمي . الرياض ، معهد الإدارة العامة . الرياض .  
طلبة ، عبدالله ١٤١٢ هـ . ظاهرة التسبب في إدارات الدول النامية . مجلة الأمن عدد رقم ٤ .  
عبدالوهاب ، علي ١٤٠٢ هـ . الجوانب السلوكية للانتظام بالدوام الرسمي ، الرياض . معهد الإدارة العامة .

#### الرسائل الجامعية

جبة ، ابتسام . ١٩٩٧ م . مدى انتشار ظاهرة عدم الانتظام في الدوام الرسمي . رسالة ماجستير غير منشورة ،  
الرياض : جامعة الملك سعود .  
الفاضل ، فيصل . ١٩٩٧ م . مدى انتظام المدرسين بالدوام في مدارس التعليم العام التابعة لوزارة المعارف بمنطقة  
الرياض . رسالة ماجستير غير منشورة . الرياض ، جامعة الملك سعود .  
الحربي ، نايف . (١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م) العوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة على مستوى إلتزام الموظفين في  
الأجهزة الحكومية من مدينة الرياض: جامعة الملك سعود .  
مرشد، فائز صالح منصر ، ٢٠٠٤ م . العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الإداري في الجامعات اليمنية ، رسالة  
ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة والتخطيط التربوي ، كلية التربية ، جامعة عمران .

#### الأنظمة والقرارات

قرار جمهوري رقم (١٢٢) لسنة ١٩٩١ م .  
قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٣٠) لسنة ٢٠٠٦ م .  
تعميم مجلس الوزراء رقم (٤) لسنة ٢٠٠١ م .  
تعميم وزارة التربية والتعليم لسنة ٢٠١١ م .