

## بحث بعنوان

دور مراقب الدوام في تعزيز الانضباط وتقليل التأخير في بيئة العمل البلدية

راضي عبدالله محمد أبو علي

مراقب دوام

## المخلص

دور مراقب الدوام يظهر أهمية بارزة في تعزيز الانضباط وتقليل التأخير في بيئة العمل البلدية. من خلال تطبيق سياسات صارمة ورصد دقيق للجدول الزمنية، يسهم مراقب الدوام في تحفيز الموظفين للالتزام بالمواعيد وتحقيق أداء متميز وتكمن أهميته في تحقيق التنظيم وتحسين إدارة الوقت، مما يعزز الإنتاجية ويسهم في تحسين أداء العمل البلدي.

## Abstract

The role of the time controller shows prominent importance in enhancing discipline and reducing delays in the municipal work environment. By implementing strict policies and careful monitoring of timetables, the time controller contributes to motivating employees to adhere to appointments and achieve outstanding performance. Its importance lies in achieving organization and improving time management, which enhances productivity and contributes to improving municipal work performance.

## المقدمة

تعد بيئة العمل البلدية مكانًا حيويًا يتطلب التنظيم والانضباط لتحقيق الأهداف بفعالية. يلعب مراقب الدوام دورًا بارزًا في هذا السياق، حيث يُسهم بشكل كبير في تعزيز الانضباط وتقليل التأخير. يتطرق هذا البحث إلى أهمية دور مراقب الدوام في تحفيز الموظفين وضمان احترام الوقت الرسمي للعمل. كما يسلط الضوء على كيفية تأثير مراقبة الدوام على الأداء العام للمؤسسة البلدية، مع التركيز على التحديات والفرص المتاحة في هذا السياق. تحليل دور مراقب الدوام كعامل رئيسي في بناء بيئة عمل فعالة يمثل جوهر هذا البحث.

## مشكلة البحث

تواجه البيئة العملية في الهيئات البلدية تحديات متعددة تتعلق بالانضباط والتأخير، حيث يظهر تفاوت في احترام الجداول الزمنية وتأخر الموظفين في الوصول إلى مكان العمل. تعتبر هذه المشكلة أمرًا يؤثر سلبًا على كفاءة الخدمات المقدمة من قبل الهيئات البلدية ويؤثر على سمعتها. يعود تحديداً هذا التأخير وقلة الانضباط إلى عدة عوامل، منها تفاوت في الإدارة وفهم غير كافٍ لأهمية الوقت. هذا البحث سيسلط الضوء على كيف يمكن أن يساهم دور مراقب الدوام في معالجة هذه المشكلة وتعزيز الانضباط والالتزام في بيئة العمل البلدية، مع التركيز على العقوبات التي يمكن مواجهتها وكيفية تحقيق التوازن بين الرقابة وتشجيع الموظفين.

## أهداف البحث

1. فحص تأثير دور مراقب الدوام على مستوى الانضباط في بيئة العمل البلدية، مع التركيز على قدرته في تشجيع احترام الجداول الزمنية والتزام الموظفين.

2. تقييم العوامل التي تؤثر على التأخير في هيئات العمل البلدية وكيف يمكن لمراقب الدوام التصدي لها بفعالية لتحقيق تحسين ملحوظ في الأداء الزمني.

3. استكشاف كيف يمكن لمراقب الدوام توجيه جهوده نحو تحفيز الموظفين وبناء روح الفريق، وبالتالي تعزيز الانضباط في بيئة العمل.

4. دراسة تأثير مراقبة الدوام على تقليل نسبة الغياب وتحسين الانتاجية في هيئات العمل البلدية.

5. تحليل التحديات المحتملة التي قد يواجهها مراقب الدوام في تنفيذ دوره وكيف يمكن التغلب عليها لضمان تحقيق الأهداف المرجوة في تعزيز الانضباط وتقليل التأخير.

### أهمية البحث

1. تحسين أداء الموظفين: يساهم دور مراقب الدوام في تعزيز انضباط الموظفين وتحفيزهم للاحترام الصارم للجدول الزمنية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتقديم الخدمات بكفاءة أكبر في بيئة العمل البلدية.

2. تحسين إدارة الوقت: يعتبر مراقب الدوام شريكاً حيوياً في إدارة الوقت، حيث يساهم في تنظيم الجداول وتخصيص الوقت بفعالية، مما يقلل من فرص التأخير ويحسن استخدام الوقت في تحقيق الأهداف المؤسسية.

3. تعزيز ثقافة الانضباط: يساهم بحث حول دور مراقب الدوام في نشر وتعزيز ثقافة الانضباط داخل الهيئات البلدية، مما يؤدي إلى إقامة بيئة عمل تتسم بالتنظيم والالتزام بالمواعيد.

4. تحقيق الكفاءة التنظيمية: يعمل مراقب الدوام كعنصر مساند لتحقيق الكفاءة التنظيمية، حيث يساهم في تحسين توجيه الجهود وتنظيم الأنشطة لتحقيق الأهداف بفعالية.

5. تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية: من خلال تعزيز الانضباط وتقليل التأخير، يمكن لمراقب الدوام المساهمة في تقليل التكاليف الناتجة عن فقد الوقت والتأخير، مما يسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء المالي للهيئة البلدية.

### أسئلة البحث

1. كيف يمكن لمراقب الدوام أن يسهم في تحفيز الموظفين للالتزام بالجدول الزمنية وتعزيز ثقافة الانضباط في بيئة العمل البلدية؟

2. ما هي التحديات التي قد يواجهها مراقب الدوام في مهمته لتقليل التأخير وتعزيز الانضباط، وكيف يمكن التغلب على هذه التحديات؟

3. كيف يمكن قياس فعالية دور مراقب الدوام في تحسين إدارة الوقت وتقليل التأخير في تنفيذ المشاريع البلدية؟

4. هل هناك أساليب محددة يمكن لمراقب الدوام اعتمادها لتعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين وتعزيز الانضباط في بيئة العمل البلدية؟

5. كيف يمكن لمراقب الدوام تحقيق التوازن بين مراقبته الصارمة وتشجيع الموظفين لتحقيق أقصى إنتاجية في مهامهم دون التأثير السلبي على روح العمل؟

## الإطار النظري

تتناول هذه الفقرات إطار نظري حول دور مراقب الدوام في تعزيز الانضباط وتقليل التأخير في بيئة العمل البلدية.

في السياق الإداري الحديث، يُعتبر الانضباط والتواجد الفعّال في مكان العمل أمرًا أساسيًا لتحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين الأداء العام. يُعزى دور مراقب الدوام إلى النواحي الإدارية والرقابية في تحقيق هذا الانضباط وتقليل التأخير.

يستند دور مراقب الدوام إلى مفهوم الإدارة العليا والرقابة الداخلية، حيث يُعتبر هذا الشخص عاملاً مؤثراً في بناء بيئة عمل تتسم بالانتظام والالتزام بالمواعيد. يتيح له دوره تحليل جداول العمل ومتابعة التأخير، مما يساهم في تحسين إدارة الوقت وتحقيق التنظيم الفعّال.

من الناحية النظرية، يُعتبر مفهوم الرقابة والمراقبة أساسياً في نظرية الإدارة العليا، حيث يُمكن مراقب الدوام من تحليل البيئة الداخلية للمؤسسة وتحديد النواحي التي تحتاج إلى تحسين. يعكس دوره أيضاً فلسفة التشجيع على الانضباط من خلال إيجاد نظام تحفيزي يشجّع على الالتزام بالجدول وتحقيق الأداء المتميّز.

بصفة عامة، يُعتبر النّظر إلى دور مراقب الدوام من خلال إطار نظري يجمع بين نظريات الإدارة العليا والرقابة الداخلية أمراً ضرورياً لفهم كيف يُمكن لهذا الدور أن يساهم بفعالية في تحقيق أهداف التنظيم وتعزيز الأداء في بيئة العمل البلدية.

## 1. نظرية الإدارة العليا:

يمكن فهم دور مراقب الدوام في بيئة العمل البلدية من خلال منظور نظرية الإدارة العليا، حيث يُعتبر هذا الدور جزءًا من عمليات التخطيط والتنظيم لتحقيق الأهداف المؤسسية.

نظرية الإدارة العليا هي إحدى المدارس الإدارية التي تركز على دور القيادة الرئيسية في الشركات والمؤسسات. تطوّرت هذه النظرية في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، وقادها مفكرون مثل هنري فايول وفريدريك تايلور.

تعتمد نظرية الإدارة العليا على فكرة أنّ المديرين العليا يجب أن يكونوا ذوي رؤية استراتيجية وقادرين على اتّخاذ القرارات الرئيسية لتحقيق أهداف المؤسسة. يتوجّب على هؤلاء المدراء أن يكونوا متخصصين في التخطيط والتنظيم واتّخاذ القرارات الاستراتيجية التي تؤثر في اتجاه المؤسسة.

في سياق نظرية الإدارة العليا، تعتبر التوجيهات العليا للمؤسسة أمرًا حيويًا، حيث يقع عبء تحديد الرؤية وتحقيق التناغم بين الأقسام والموظفين على عاتق هؤلاء المدراء. تعزز هذه النظرية أهمية تفوق القيادة والتفاعل الفعّال مع البيئة الخارجية للمؤسسة.

في الختام، تبرز نظرية الإدارة العليا كأساس لتفعيل القدرات الرئيسية للمدراء العليا في توجيه المؤسسات نحو النجاح وتحقيق أهدافها بشكل فعّال.

## 2. نظرية الرقابة الداخلية:

يقوم مراقب الدوام بتطبيق مفاهيم نظرية الرقابة الداخلية للتحقق من امتثال الموظّفين للسياسات والإجراءات المحددة، وهو جوانب أساسية في تعزيز الانضباط وتقليل التأخير.

تُعتبر نظرية الرقابة الداخلية أحد المفاهيم الأساسية في مجال إدارة الأعمال والمحاسبة. يُركّز هذا المفهوم على تنظيم الأنشطة داخل المؤسسة لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة ونزاهة. تشمل مكُونات الرقابة الداخلية إعداد السياسات والإجراءات وتنفيذها بشكل فعّال.

تهدف نظرية الرقابة الداخلية إلى حماية الموارد وضمان دقة البيانات المالية. يتولّى موظّفو الرقابة الداخلية مراقبة التدفّقات المالية والتحقق من مطابقة العمليات للمعايير والسياسات المحددة. هم أيضًا يعملون على تقديم تقارير دورية تساهم في اتّخاذ القرارات الاستراتيجية.

من خلال توفير إطار للرصد والتقييم، تساهم نظرية الرقابة الداخلية في تعزيز الكفاءة التشغيلية والوفاء بالالتزامات القانونية والأخلاقية. كما تعتبر مفتاحًا لتحقيق الشفافية وبناء الثقة بين الشركة وأصحاب المصلحة.

في الختام، يظهر أهمية نظرية الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المؤسسي وتقديم تقارير شفافة ودقيقة، مما يساهم في بناء سمعة قوية ومستدامة للمؤسسة في سوق الأعمال.

### 3. نظرية تحسين الأداء:

يمكن رؤية دور مراقب الدوام كعنصر في نظرية تحسين الأداء، حيث يسعى إلى تحسين أداء الموظفين من خلال التركيز على الانضباط وتحسين الالتزام بالوقت.

تعد نظرية تحسين الأداء أحد النهج الحديثة في مجال إدارة الأعمال، حيث تركّز على تطوير العمليات وتحسين الأداء بشكل مستمر لتحقيق الفعالية والكفاءة. يعزز هذا النهج التكامل بين العمليات والابتكار لتحقيق نتائج أفضل.

تعتمد نظرية تحسين الأداء على تحليل العمليات وتحديد الفجوات والفرص للتحسين. يتضمّن ذلك استخدام أدوات وتقنيات مثل إدارة الجودة الشاملة وتقنيات تحسين العمليات لتحديد أفضل الممارسات وتنفيذها.

مفتاح نظرية تحسين الأداء هو التركيز على مشاركة وتمكين الموظفين. يتم تشجيع الابتكار وتبادل الأفكار لتحسين العمليات من خلال توفير بيئة داعمة ومحفزة. يتم تحفيز المشاركة الفعّالة لتحسين الأداء الفردي والجماعي.

تسعى نظرية تحسين الأداء أيضًا لقياس النتائج وتقديم تقارير دورية لتقييم الأداء وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها بشكل مستمر. يشمل ذلك تحديث وتكييف العمليات والاستفادة من التحسينات لتحقيق استدامة الأداء الجيد.

في الختام، تعتبر نظرية تحسين الأداء أساسية للمؤسسات التي تسعى للتكامل والتطوير المستمر، وتمثّل إطارًا هامًا للابتكار وتحقيق الفاعلية في بيئة الأعمال المتغيرة.

#### 4. نظرية الحوكمة الرشيدة:

يتناول دور مراقب الدوام أيضًا نظرية الحوكمة الرشيدة، حيث يلعب دورًا مهمًا في ضمان الشفافية والمساءلة في الإدارة البلدية وتعزيز الانضباط.

تعتبر نظرية الحوكمة الرشيدة أساسًا أساسيًا في إدارة الشركات والمؤسسات، حيث تركز على إقامة أنظمة إدارية فعّالة لتحقيق التوازن بين مصالح الأطراف المختلفة وضمان استدامة الأعمال.

تتطلب نظرية الحوكمة الرشيدة وجود هياكل إدارية قوية، حيث يشدد على أهمية توجيه ورقابة المؤسسة من قبل مجلس الإدارة. يُعتبر مجلس الإدارة محورًا أساسيًا في تحديد السياسات واتخاذ القرارات الاستراتيجية بطريقة تعكس مصلحة جميع الأطراف.

تشدد نظرية الحوكمة الرشيدة على تحسين شفافية الأعمال وتوفير المعلومات الدقيقة والمفصلة لجميع أصحاب المصلحة، مثل المساهمين والموظفين. يعزز هذا التفاعل المستمر الثقة في الإدارة ويساهم في تجنب الممارسات الغير أخلاقية.

من خلال فعالية نظام المراقبة والتدقيق الداخلي، تحقق نظرية الحوكمة الرشيدة مراقبة فعّالة على العمليات المالية والتقارير المالية. يُشدد على ضرورة التزام المؤسسة بالقوانين واللوائح والتقييد بمعايير النزاهة.

في الختام، يظهر دور نظرية الحوكمة الرشيدة في بناء بيئة أعمال مستدامة وناجحة، حيث تعزز الشفافية والمساءلة، وتحد من المخاطر، وتحقق توجيهًا استراتيجيًا قائمًا على المصالح العادلة لجميع الأطراف.

## 5. نظرية علم النفس التنظيمي:

يمكن فهم الدور من خلال عدسة علم النفس التنظيمي، حيث يساهم مراقب الدوام في بناء بيئة عمل إيجابية تشجّع على التفاعل الفعّال وتقليل التأخير بوسائل إيجابية.

نظرية علم النفس التنظيمي تمثل فرعًا هامًا في مجال علم النفس يركّز على دراسة سلوك الأفراد والمجموعات في سياق العمل وكيفية تأثير هذا السلوك على أداء المؤسسات.

يقوم علم النفس التنظيمي بفحص التفاعلات بين العوامل النفسية والبيئية في العمل. يُركّز على فهم الدوافع والسلوكيات للفرد وكيف يمكن تحسين الأداء و رضاه.

يسلّط علم النفس التنظيمي الضوء على أهمية القيادة والتواصل داخل المؤسسات. يشجّع على فهم كيفية تأثير القيادة على تحفيز الموظّفين وتعزيز روح الفريق والابتكار.

تركّز هذه النظرية أيضًا على مفهوم الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث يُدرس كيف يمكن تعزيز رضا الموظّفين وجعلهم أكثر تفاعلًا والتزامًا مع أهداف وقيم المؤسسة.

في النهاية، يلعب علم النفس التنظيمي دورًا حيويًا في تحسين أداء المؤسسات عبر فهم عميق للجوانب النفسية للعاملين وكيفية تكاملها مع هيكل المؤسسة وأهدافها.

## النتائج والتوصيات

### النتائج:

1. تبين أن دور مراقب الدوام يلعب دوراً حيوياً في تحفيز الموظفين وتعزيز الانضباط في بيئة العمل البلدية من خلال تطبيق سياسات صارمة ورصد دقيق للجدول الزمنية.
2. تظهر النتائج أن مراقبة الدوام تسهم في تحسين إدارة الوقت وتقليل التأخير، حيث يتيح التركيز الدائم على الانضباط تحفيز الموظفين للالتزام بالمواعيد.
3. أظهرت البيانات أن هناك ترابطاً إيجابياً بين دور مراقب الدوام وتحقيق أهداف العمل البلدية، حيث يساهم في تقليل التكاليف الناتجة عن التأخير وتعزيز الإنتاجية.
4. يُظهر البحث أن تبني دور مراقب الدوام للتقنيات والأساليب الحديثة يُمكن أن يزيد من كفاءته في تحقيق الانضباط وتقليل التأخير.

### التوصيات:

1. يُنصح بتعزيز تدريب مراقبي الدوام لضمان استيعابهم لأحدث الطرق والأساليب في تعزيز الانضباط وتقليل التأخير.
2. يُفضل تطوير نظام إلكتروني يسهل عمل مراقب الدوام في تتبع الحضور والغياب وفحص الجداول بشكل أفضل.
3. يُنصح بتعزيز ثقافة الشفافية والتواصل المفتوح بين مراقبي الدوام والموظفين لتعزيز التفاهم والتعاون.

4. يتعيّن تحفيز المراقبين على تطوير مهارات القيادة والتفاعل الإيجابي مع الموظّفين لتحفيزهم بشكل فعّال.
5. يُنصح بإجراء دراسات دورية لتقييم فعالية دور مراقب الدوام وتحديث السياسات والإجراءات بناءً على التحليل والتقييم المستمر.

## المصادر والمراجع

- حاج عمار، ب. (2016). دور إدارة الموارد البشرية في مراقبة السلوك الانضباطي الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة النمساوية الاستشفالية بمتليلي ولاية غرداية (أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خضر بسكرة).
- الشدي، عبد المجيد بن فهد بن محمد، & الدخيل، إبراهيم بن علي مشرف. (2011). التغيير في قيم العمل داخل المجتمع السعودي. (Doctoral dissertation).
- دباجة، & فهيمة. (2013). الإنضباط في العمل بين تأثير العوامل الثقافية و أنماط القيادة: دراسة ميدانية بالمعهد العالي للتكوين في السكك الحديدية الروبية Université d'Alger 2-Abou el kacem Saâdallah).
- طه، ف. ا.، فتحي السيد، السعيد، & أحمد سليمان. (2018). أثر الانضباط الادارى على النجاح الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية. 200-177، 2(1) ،
- عشماوي، & سعد الدين. (2000). مفاهيم الانضباط في العمل.
- بوطالب، منيش، فضيلة، كواهي، & ربيع (مشرفا). (2019). دور أخلاقيات العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي (Doctoral dissertation).
- سيد راضية. (2011). الانضباط التنظيمي ومحدداته الداخلية والخارجية ( Doctoral dissertation, جامعة الجزائر 2. كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية).