

كيفية التعامل مع سرقات العاملين

كمدخل إداري وسبل علاجها

يوسف عبد عطية بحر

تاريخ الاعتماد 2016/09/04م

تاريخ الاستلام 2016/06/16م

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تدفع الفرد للسرقة وكيفية قيام الإدارة بمعالجة هذه المشكلة في الجامعة الإسلامية بغزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في كليتي التجارة والشرعية بالجامعة الإسلامية وعددهم 80 فرداً، وتم توزيع الاستبانة عليهم جميعاً وتم استرداد 58 استبانة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- توجد علاقة عكسية بين الدعم الذي يتلقاه الموظف وسبل العلاج فكلما زادت فعالية سبل العلاج المستخدمة من قبل الإدارة قل الدعم الذي يتلقاه الموظف.
- توجد علاقة عكسية بين الموافقة والاستحسان وسبل العلاج وهذا يدل على أن الإدارة لا توافق على قيام العاملين باستخدام ممتلكات الجامعة لمصلحة شخصية لأن ذلك لا يجوز شرعاً ويتنافى مع فلسفة الجامعة الإسلامية بالإضافة إلى أن الرؤساء كانوا مثالاً للقدوة الحسنة.
- تبين من خلال الدراسة أن إدارة الجامعة لا تبذل جهداً كبيراً في توضيح تكلفة السرقة للعاملين. وبناءً على تلك النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بالآتي:
- ضرورة التركيز على سبل العلاج الفعالة التي تقلل من السلوكيات المنافية للأخلاق.
- ضرورة فهم العوامل التي تدفع الفرد للتفكير في السرقة.
- ضرورة توضيح تكلفة السرقة للعاملين ومعاملة المرؤوسين باحترام من قبل الرؤساء ومن قبل إدارة الجامعة.
- كلمات افتتاحية: سرقات العاملين، سبل العلاج، عناد الموظف، الرغبة في تحقيق التعادل.

Abstract

The aim of this study is to know the factors that drive employees to steal and how management is addressing this problem in the Islamic University of Gaza. It has used the descriptive analytical methodology and the population of the study consists of all employees (80) working in the colleges of Commerce and Sharee'ah in the university with a response rate of 58 questionnaire.

- The most important findings of the study:
- There is an inverse relationship between employee support and remedies; more effective remedies used by management the less support the employee receives.
- There is an inverse relationship between approval and acclaim and remedies and this shows that the administration does not agree with the staff using university property for personal interest because this is not permissible according to Sharee'ah and contrary to the philosophy of the Islamic University where managers stroke an example.
- The University Administration did not make a major effort to clarify the cost of theft by employee.
- Based on these findings, the researcher recommends the following:
- The need to focus on effective remedies which reduce the immoral behaviors.
- The need to understand the factors that drive employees to think of the theft.
- the need to clarify the cost of theft made by the employees the respected treatment to subordinates by manager and the University Administration.
- **Key Word:** Employees' Theft, Means of Remedies, Employees' Stubborn, and Desire of Fairness

• مقدمة:

لقد أصبحت جميع المنظمات تعمل جاهدة على زرع الأخلاق الحميدة لدى العاملين لديها لأنها تعي أن هذه الأخلاق لها ما بعدها على سلوك العاملين والذي بدوره ينعكس على رضا العاملين وعلى العلاقة بين المرؤوسين، والعلاقة بين المرؤوسين والرؤساء ومن ثم على الإنتاجية والأداء، ومن ضمن الأمور التي سينعكس عليها هذا الأمر بالإيجاب وهي استخدام العاملين لممتلكات الجامعة دون حق، والذي سيكلف الجامعة الكثير، لذا سيحاول الباحث التركيز على هذا الموضوع وإظهار دور الإدارة إزاء ذلك وتكلفة هذا الأمر على الجامعة.

• مشكلة البحث:

لقد أصبح مفهوم سرقات العاملين من المفاهيم المضللة حيث أن كثيراً من العاملين يمارسون السرقة وهم لا يشعرون بأنهم يقومون بذلك، أو يرفضون أن يعترفوا بأنهم يسرقون، ولقد لاحظ الباحث أن كثيراً من العاملين يقومون باستخدام ممتلكات الجامعة دون وجه حق، مثل تصوير الأوراق الخاصة بهم واستخدام أجهزة الحاسوب لمصالح شخصية، واستخدام سيارات الجامعة لمصلحة شخصية واستخدام الهاتف..... الخ فهذه التصرفات جميعاً تعتبر سرقة وهي مكلفة بالنسبة للجامعة ومن هنا أراد الباحث أن يسلط الضوء على هذا الموضوع ويرى هل إدارة الجامعة تحاول من جانبها أن تحارب هذه الآفة أم لا؟ ومن خلال ذلك كله يمكن لنا صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي: كيف تتعامل إدارة الجامعة مع سرقات العاملين من الناحية الإدارية وما هي سبل العلاج المستخدمة في ذلك

• فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين فهم العوامل التي تدفع الفرد للسرقة وسبل علاجها، ويتفرع منها الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الدعم الذي يتلقاه الموظف وسبل العلاج.
2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عناد الموظف وسبل علاجها.
3. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الرغبة في تحقيق التعادل وسبل علاجها.
4. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الموافقة والاستحسان وسبل العلاج.
5. متغيرات البحث:

- المتغير المستقل يتمثل بالعوامل التي تدفع الفرد للسرقة، ومنها:
- الدعم الذي يتلقاه الفرد Support
- عناد الموظف Thwart
- الرغبة في تحقيق التعادل Even the score
- الموافقة والاستحسان Approval
- المتغير التابع ويتمثل بسبل العلاج، ومنها:
- معاملة المرؤوسين باحترام.
- إشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة.

- توضيح تكلفة السرقة.
- استخدام نظام الخط الساخن.
- كن مثلاً جيداً (القدوة الحسنة).

6. أهداف البحث:

- التعرف على العوامل التي تدفع الفرد للسرقة.
- تحديد سبل العلاج التي يمكن استخدامها للحد من السرقة.
- تنبيه الإدارة الى التعرف على بعض الامور التي تجعل الفرد يفكر في السرقة.

• أهمية البحث:

تظهر الأهمية من خلال الفوائد التي تعود على عدة أطراف منها:

1. الجامعة الإسلامية:

حيث إن هذا البحث يركز على موضوع هام جداً من حيث السلوكيات والتكلفة للجامعة؛ فإذا تم اتخاذ التدابير اللازمة من قبل إدارة الجامعة سيكون هناك استفادة واضحة من نتائج هذا البحث - بإذن الله - في تخفيض تلك السلوكيات السلبية والتكاليف الناتجة عن ذلك.

2. المهتمين بهذه الدراسات:

سيفتح المجال أمام الباحثين الآخرين والمهتمين بمثل هذه الدراسات والتركيز عليها لما لها من تأثير على نجاح المنظمات.

3. المجتمع:

إذا ما تحققت الفوائد المرجوة من هذا البحث - كون أنه يركز على السلوكيات والأخلاقيات - سينعكس ذلك على المجتمع بشكل عام كون أن الجامعة الإسلامية هي جزء مهم من المجتمع وسنجد أن ذلك سيؤثر على ثقافة المجتمع.

4. الباحث:

سيحاول الباحث أن يصل إلى نتائج تفيد الجامعة وتفيد المجتمع كون أن هذا الموضوع من صلب تخصص الباحث، بالإضافة إلى أن الباحث يمكن أن يقدمه للحصول على الترقيات العلمية.

• حدود البحث

الحد البشري: العاملين في كليتي التجارة والشرعية والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة.

الحد المكاني: كليتي التجارة والشرعية والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة.

الحد الزمني: (2016/01/01) حتى (2016/09/01).

الحد الموضوعي: موضوع البحث كيفية التعامل مع سرقات العاملين كمدخل اداري وسبل علاجها.

الجانب النظري للبحث:

• سرقات العاملين: (جيرنييرج وبارون، 2004)

عندما نفكر بمعنى سرقات العاملين فإن الصورة التي تقفز إلى أذهاننا هي صورة شخص يسرق خزائن الشركة ويهرب بها أو أن يحول أحد الموظفين في قسم المبيعات حصيلة المبيعات إلى حسابه الخاص، نعم هذه تعتبر سرقة ولكن يجب أن ننظر إلى السرقات نظرة أوسع بمعنى إذا قام الموظف باستخدام ممتلكات الشركة لمصلحة شخصية تعتبر سرقة فاستخدام الهاتف في العمل لمكالمة شخصية أو قيام الموظف بتصوير بعض الأوراق الشخصية..... إلخ فكل هذه التصرفات تعتبر سرقة ومن هنا نستطيع تعريف مفهوم سرقة العاملين بالآتي:

الحصول على ممتلكات الشركة للاستخدام الشخصي دون إذن رسمي مسبق. ولذلك علينا أن نأخذ هذا الأمر من منطلق التكلفة للشركة حيث أن السرقة تعتبر مكلفة جداً بالنسبة للشركة وقد تؤدي إلى فشل الشركة إذا ما أصبحت هذه الظاهرة عامة لدى جميع الموظفين، لذا على الإدارة محاولة محاربة هذه الآفة بمعرفة أسبابها ومعالجتها بشكل فعال.

• لماذا يسرق العاملون؟ المداخل التقليدية التي فسرت سرقات العاملين. (جيرنبرج وبارون، 2009)

- الخبراء ومن يعملون بأقسام منع الخسائر أو إدارة الممتلكات يقولون أن العاملين يسرقون لأنهم مُنحوا الفرصة لذلك ومن هنا لكي نمنع السرقات طلب هؤلاء الخبراء وضع نظام آمن يتضمن كاميرات وأدوات ذات تقنية عالية لتخفيف اللصوص.
- أما علماء الإجرام والذين هم في الأساس علماء اجتماع يركزون على الضغوط المالية والمشاكل الأخلاقية ويعتمد مدخلهم على استخدام الاختبارات النفسية للتعرف على العاملين الأكثر ميلاً للسرقة تمهيداً للتخلص منهم أو عدم توظيفهم.
- أما علماء النفس فيقولون أن الناس يميلون إلى تبرير سلامة ما يقومون به من أعمال إذ إن جميع الناس يفعلون ذلك، ويعتمدون في مدخلهم على برنامج العلاج النفسي المكثف لمن يسرقون.

وعلى الرغم من إيجابيات هذه المداخل في معالجة سرقات العاملين إلا إنها لم تقدم الحل الشافي لأن العاملين لا زالوا يسرقون، ومن هنا نجد أن علماء السلوك التنظيمي كان لا بد من أن يقدموا مقترحاتهم لحلها تكون هي الحل؟

• الحافز إلى السرقة: مدخل إداري للتعامل مع سرقات العاملين

على الرغم من اختلاف المداخل السابقة في رؤيتها للمشكلة وتقديم الحلول المختلفة من وجهة نظرهم إلى أن المشكلة لا زالت قائمة فماذا علينا أن نفعل للتخلص من المشكلة؟

يرى علماء السلوك التنظيمي أن التخلص من هذه المشكلة يكمن في فهم الحوافز الاجتماعية الموجودة في مكان العمل والتي تدفع وتشجع العاملين على السرقة أو بمعنى آخر ما التفاعلات الاجتماعية الموجودة في مكان العمل والتي تجعل العامل العادي الذي لا تتوفر لديه ميول إجرامية ولا اضطرابات نفسية يقرر سرقة ممتلكات السرقة في أوقات معينة لذلك على علماء السلوك التنظيمي تقديم مقترحاتهم المتعلقة بالتفاعلات الاجتماعية الموجودة في بيئة العمل والتي لخصوها بأربع مجموعات وهي تتمثل بـ :

• العوامل التي تدفع الفرد للسرقة:

هناك مجموعة من العوامل تدفع الفرد للسرقة وعلى الإدارة تفهمها حتى تستطيع معالجة الموضوع منها: (جيرنبرج وبارون، 2014 ، ص 501-503).

أولاً: الدعم Support

يتضمن الدعم مجموعة من المعايير التي تتغاضى عن السرقة أو تغفرها، المعايير التي تسمح للعامل بأن يستولي على ممتلكات الشركة نظراً لأن ذلك جزء من النظام أو الطرق المتعارف عليها لا داء العمل، فعلى سبيل المثال من المقبول لدى العاملين والإدارة في بعض الشركات أن يأخذ العامل معه إلى المنزل بعض الأشياء للاستعمال الشخصي يعني قبول الزملاء هذا السلوك دعم له.

ثانياً: العناد Thwart

وهو يصف رغبة العامل في رفض معايير الجماعة عن طريق أداء ما يرغب فيه. ويعني ذلك أنهم يسرقون حتى وإن كان ذلك يخالف المعايير التي ارتضتها الجماعة، افترض على سبيل المثال أن العاملين بأحد المطاعم يوافقون على أن يأخذ العاملون طعاماً من المطعم، ولكنهم لا يقبلون أن يأخذ أحدهم نقوداً من الخزانة، وبناء على ذلك فلو أخذ أحدهم النقود فإنه يكون قد تحدى المعايير التي ارتضتها الجماعة وأرسل بذلك إشارة إلى رغبته في التحدي.

ثالثاً: الرغبة في تحقيق التعادل Even the score

وهي رغبة قوية ذات صلة باعتقاد العاملين أنهم تم معاملتهم بطريقة سيئة أو أنهم ظلموا، وهنا تعتبر السرقة إحدى الطرق التي يعتقد العامل أنه استرد حقه عن طريقها أي أنهم حصلوا على ما يستحقونه في الحقيقة، فعلى سبيل المثال إذا شعر أحد العاملين بأنه عومل بطريقة سيئة أو أن الشركة تدفع له راتباً منخفضاً فإن هذا الشخص قد يأخذ ممتلكات الشركة ليصحح الخطأ أو الظلم الذي ارتكبته الشركة في حقه.

رابعاً: الموافقة أو الاستحسان Approval

والمقصود بذلك أن بعض المشرفين لا يكتفون فقط بمحاسبة العاملين على السرقة التي ارتكبوها بل إنهم في بعض الأحيان يوافقون عليها بطريقة غير رسمية لتعويض العامل، وبالتأكيد فإن بعض المشرفين ينظرون إلى سرقات العاملين كجزء من هيكل الأجور غير الرسمي الذي يسمح لهم بتقديم حوافز إضافية للعاملين بطريقة فعالة، ونتيجة لذلك فإنهم يدبرون ظهورهم للسرقات أو يرتبوا لاستحواذ العاملين على ممتلكات الشركة.

• سبل العلاج

هناك بعض المقترحات لعلاج تلك المشكلة تتمثل بالآتي:

1. عامل مرووسيك باحترام (الخواجة، 2010، ص97)

تساعد تلك المعاملة على تنمية اتجاهات ايجابية نحو المنظمة.

2. اشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة رسمياً (روبرت باكال، 2002، ص109-110)

لا يعتقد العاملون أن استخدام تليفون الشركة أو ماكينة التصوير لأغراض شخصية سرقة، ومن هنا لابد من مشاركتهم في توضيح السلوك المقبول والسلوك المرفوض حتى تكون الأمور لديه واضحة.

3. وضع للعاملين تكلفة السرقة (جيرنبيروجبارون، 2011)

كثير من العاملين لا يفهمون أن هذه السلوكيات المنافية للأخلاق تعتبر سرقة، وأن تكلفتها عالية قد تكلف المنظمة الكثير، ومن ثم تهدد العاملين في وظائفهم، فإن توضيح هذا الأمر قد يخفف ويقلل من السرقة.

4. استخدام نظام خط الشركة الساخن (جيرنبيروجبارون، 2011)

تخصص كثير من الشركات الآن عدداً من خطوط الهاتف التي يمكن ان يستخدمها العاملون للاستفسار عن ما يواجهونه من مشاكل أو للإبلاغ عن المخالفات التي يرتكبها غيرهم. وهذه وسيلة للتخفيف من السرقات.

5. القدوة الحسنة (بحر، 2005، ص217)

إذا رأي العاملون أن مديرهم يأخذ ممتلكات الشركة فإنهم في النهاية قد يأخذونها كعلامة على أنهم يستطيعون أن يفعلوا نفس الشيء ولن يستطيع المدير المشهور بالسرقة منع الآخرين منها.

من خلال هذه الخطوات تستطيع المنظمة تخفيض نسبة سرقات العاملين، وبذلك تستطيع المنظمة تحقيق هدفين هما:

■ تحسين مستوى العمالة لديها.

■ تحسين مستوى المعايير الأخلاقية الداخلية التي تحكم تصرفات العاملين.

❖ الدراسات السابقة:

1- دراسة أبو عمرة (2011) بعنوان عوامل الإخلال الوظيفي في الكليات التقنية بمحافظات غزة من وجهة نظر

الإدارة العليا.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عوامل الإخلال الوظيفي في الكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر الإدارة العليا والمتمثلة في تأثير العوامل الآتية: (الوازع الديني والأخلاقي، الرضا الوظيفي، ضغوط العمل، الثقافة التنظيمية، الثواب والعقاب، ظروف وبيئة العمل).

وقد أجريت الدراسة على موظفي الإدارة العليا في الكليات التقنية والبالغ عددهم 114 موظفاً وموظفة موزعون على ثماني كليات حيث تم توزيع استبانة أعدت خصيصاً لهذا الغرض باستخدام أسلوب الحصر الشامل وتم استرداد 91 استبانة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها:

1. أظهرت الدراسة أن 80% من آراء عينة الدراسة يرون أن الوازع الديني والثقافي متوفر لدى موظفي الكليات التقنية.
2. بينت الدراسة أنه يوجد رضا وظيفي لدى موظفي الكليات التقنية بالإضافة لوجود ضغوط عمل بدرجة متوسطة.
3. الثقافة التنظيمية لدى موظفي الكليات جيدة إضافة إلى أن أنظمة الثواب والعقاب متوفرة بشكل بسيط، كما أن ظروف وبيئة العمل متوفرة بشكل جيد.
4. أثبتت الدراسة أنه يوجد علاقة عكسية بين عوامل الإخلال الوظيفي وبين مستوى الإخلال الوظيفي وعلاقة طردية بين ضغوط العمل وبين مستوى الإخلال الوظيفي في الكليات التقنية، وبناء على ذلك قدمت عدة توصيات:
 - a. مناقشة نظام الرواتب مع الجهات المسؤولة وذلك من أجل تحسينها.
 - b. مراعاة الأعمال التي يقوم بها الموظف، بحيث تخلو من الروتين، كما أنه من الضروري أن تكون أهداف هذه الأعمال واضحة ومحددة.

2- دراسة بحر (2011)، بعنوان الفساد الإداري - المسببات والعلاج دراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة.

تتناول الدراسة موضوع الفساد الإداري المسببات والعلاج كدراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة اعتمدت الدراسة على عينة بحث عشوائية بنسبة 6% من مجتمع الدراسة والمتمثل بالعاملين داخل المستشفيات وعددهم (3596) موظفاً حيث تم توزيع استبيان لهذا الغرض واستخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- 1- إن الوضع الاقتصادي والسياسي والتنشئة الاجتماعية السيئة تلعب دوراً أساسياً في وجود الفساد الإداري.
- 2- إن القوانين والأنظمة غير واضحة مما يساعد على وجود الفساد الإداري.
- 3- تبين أن أساليب العلاج المستخدمة للقضاء على الفساد الإداري غير فعالة.
- 4- إن الجميع ينظرون إلى الفساد الإداري بمنظور واحد وليس للاختلاف في الجنس أو المؤهل، أو الخبرة العملية، أو السن، أو المستوى الوظيفي أي تأثير على هذه النظرة.

وبناءً على تلك النتائج أوصى الباحث بما يلي:

- 1- تحسين المناخ السياسي والأمني والاقتصادي داخل المجتمع.
- 2- أن لا يكون التوظيف على خلفية سياسية.

3- الاهتمام بالتنشئة الاجتماعية والسلوكية وفقاً لتعاليم الدين الإسلامي.

4- إن يتم استخدام أساليب أكثر فاعلية لعلاج مشكلة الفساد الإداري.

3- دراسة الفتلي (2011) بعنوان: سبل الارتقاء بأداء الأجهزة العليا للرقابة لمواجهة الفساد الإداري والمالي في الأجهزة الحكومية - دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الحكومية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بمشكلة الفساد الإداري والمالي ومسبباته ونتائجه وتشخيص أهم الأسباب التي أدت إلى ضعف أداء الأجهزة العليا للرقابة للحد من الفساد الإداري والمالي والارتقاء بأداء الأجهزة العليا للرقابة لمواجهة الفساد الإداري والمالي.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

1. أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين أداء الأجهزة العليا للرقابة والفساد الإداري والمالي.

2. انخفاض كفاءة أداء المؤسسات الحكومية وغياب المساءلة والشفافية في الأداء الحكومي.

وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات أهمها ما يلي:

3. مداومة الإصلاح التشريعي والتنظيمي من أجل تشريعات تتسم وتتميز بالوضوح والتطور والملائمة لخلق بيئة طاردة للفساد الإداري والمالي.

1. استحداث لجان تدقيق في الأجهزة الحكومية تساهم في تعزيز دور التدقيق الداخلي والخارجي.

4- دراسة البرادعي (2010) بعنوان: "الفساد الإداري في بعض الأجهزة الحكومية"

دراسة تطبيقية على بعض الأجهزة الحكومية في جدة

تركز الدراسة على الفساد الإداري في بعض الأجهزة الحكومية، بمعرفة مفهومه الشائع لدى الموظفين والخصائص التي ترافقه، وأكثر أنماطه شيوعاً، وآثاره على الأداء والكفاءة، والأسباب المساعدة في انتشاره، ودور تفعيل القوانين، والرقابة الذاتية "المنظور الإسلامي" والتي تحد منه، وبلورة التوصيات للحد من انتشاره.

وجاءت الدراسة بنتائج حسبت بأسلوب مقياس ليكرت الخماسي، بحساب المتوسط المرجح، من أهمها ما يلي:

• أهم مسببات الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية غياب عنصر الرقابة الذاتية بقيمة (4.5)، وقصور أساليب الجزاء التحفيزية بقيمة (4.3).

• أكثر أنماط الفساد الإداري انتشاراً داخل الأجهزة الحكومية الواسطة والمحابة والرشوة بقيمة (4.4).

• أهم حل للتصدي للفساد الإداري الحرص على بث أخلاقيات العمل وتعزيز الرقابة الذاتية، والتركيز على الراتب المناسب مع إعطاء العلاوات والترقيات والتحفيزات اللازمة بقيمة (4.5).

وعلى ضوء النتائج كانت هناك عدة توصيات من أهمها:

- الاهتمام بتقوية الوازع الديني وتعزيز الرقابة الذاتية والتركيز على الربط بين الواجب الديني والوظيفي.
- دراسة المحددات الأساسية لسياسة الأجور والمرتبات لأجهزة الخدمة المدنية لمعالجة تراجع دخل الموظفين المالي.
- إصلاح الأوضاع الإدارية للأجهزة الحكومية من منظور شامل في ضوء الأهداف والمهام.
- تفعيل مجموعة الأنظمة والقوانين المتصلة بالوظيفة والموظف.

- إيجاد جهاز موحد للرقابة في شتى الأمور الإدارية والمالية لكافة أنشطة عموم أجهزة القطاع العام يعتمد شهادة تشجيعه للأجهزة الحكومية (لا للفساد الإداري نعم لمكافحته).

5- دراسة (vian, T.(2007) بعنوان مراجعة الفساد في القطاع الصحي: النظرية والطرق والمعالجة

ناقشت الدراسة كيفية تأثير عوامل الفساد على الوصول للرعاية الصحية الفعالة وما يتوجب عمله لمواجهة الفساد في هذا القطاع وركزت الدراسة على معرفة العلاقة بين الفساد والعوامل المؤثرة ومن بينها الإدارة والمال ونظام الحوكمة ولقد خلصت الدراسة إلى أن مشكلة الفساد معقدة وتهدد سلامة الرعاية الصحية والوصول إليها وتخالف مبدأ المساواة بين الأفراد وأوصت الدراسة بأنه توجد حاجة ملحة لتحديد وفهم أسباب الفساد في القطاع الصحي وذلك من أجل القدرة على مواجهته.

5- دراسة العنزي والعديم، (2005)، بعنوان "إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية، دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك الموظفين للواجبات الوظيفية وإدراكهم للمسؤولية الإدارية والاجتماعية الملقاة على عاتقهم، كما تحاول هذه الدراسة معرفة أخلاقيات الوظيفة من خلال الوعي بالواجبات والحقوق الوظيفية والمسؤولية الإدارية والاجتماعية، وذلك على جميع العاملين في الوزارات والإدارات الحكومية التي تطبق نظام وقانون الخدمة المدنية رقم 1979/15، حيث تم توزيع (300) استبانة على مجموعة من المشرفين والموظفين بهذه الوزارات. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

1. وجود فئات من الموظفين لا تدرك واجباتها الوظيفية حيث أنها لا تمنع من تأدية معاملاتها الخاصة في أثناء أوقات عملها الرسمية.
 2. بشكل عام هناك إدراك من قبل الموظفين للمسؤولية الإدارية والاجتماعية ويرون أن المسؤولية الوظيفية قائمة على كل ما يستطيعون القيام به لخدمة الصالح العام.
 3. توجد هناك فئة من الموظفين ترى عدم حصولهم على حقوقهم الوظيفية من رواتب مجزية واحترام من قبل الرؤساء والفرقة في المعاملة بين الموظفين.
 4. يدل تحليل البيانات على أن هناك خروقات للأخلاقيات الإدارية من قبل فئات كبيرة من الموظفين.
- وكان من أهم ما أوصت به:

1. رفع مستوى الإدراك لدى الموظفين بأخلاقيات الخدمة العامة من خلال تصميم برامج تدريبية سواء قبل الالتحاق بالخدمة أو في أثناءها.
 2. العمل على تنقيف موظفي الخدمة العامة وتهيئتهم للالتزام بأخلاقيات الوظيفة.
 3. عمل مسابقات تحفيزية بين الموظفين داخل أجهزة الخدمات العامة خاصة للموظفين المتميزين بعلاقاتهم الوظيفية.
 4. دراسة عبد الحليم (2004): الفساد الإداري (الدوافع والأسباب) دراسة ميدانية لوجهات نظر الأجهزة الرقابية الأردنية، هدفت الدراسة إلى التعرف على الدوافع والأسباب الحقيقية وراء الفساد الإداري الذي يمارس في المؤسسات
- وخلصت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- 1- بينت الدراسة أن العوامل الاجتماعية احتلت المرتبة الأولى في شرح ظاهرة ممارسة الفساد الإداري من وجهة نظر الإدارة الوسطى ثم العوامل المالية والاقتصادية والقانونية.
- 2- أظهرت الدراسة أن العوامل التالية هي الأكثر أهمية وتأثيراً في ممارسة الفساد الإداري وهي مرتبة تنازلياً كما يأتي:

- عدم وجود عقوبات رادعة في حالة الإذانة في الفساد الإداري.
 - بروز علاقات اجتماعية قائمة على أساس المنافع الخاصة المتبادلة.
 - شعور البعض بضعف المرتبات في القطاع العام مقارنة بمتطلبات الحياة.
 - قدم التشريعات والقوانين الخاصة بممارسات الفساد الإداري.
- 3- أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة نحو مجالات الدراسة الأربعة تعزى إلى العوامل المستقلة (المستوى الوظيفي، العمر، الخبرة...)، وبناءً على ذلك تم وضع التوصيات التالية:
1. ضرورة تركيز الأجهزة الرقابية الحكومية الأردنية على العوامل القيمية والاجتماعية ومعالجتها حيث إن الدراسة أثبتت أنها تشكل العامل الأكبر في ممارسة ظاهرة الفساد الإداري وذلك من خلال عقد ندوات تثقيفية توضح مدى أهمية الخدمة العامة بالنسبة للمواطن.
 2. العمل على وضع عقوبات رادعة وحاسمة تمنع كل من تسول له نفسه الوقوع في ممارسة الفساد الإداري.
 3. أن تعمل الحكومة على زيادة الرواتب وتحفيزهم حتى تتناسب مع مستويات المعيشة.
 4. العمل على تحديث التشريعات والقوانين من قبل الجهاز التشريعي لمواجهة نمو وممارسات الفساد الإداري.
- 8- دراسة العزازي و أبو إدريس (2001): الممارسات الإدارية والتسيب الوظيفي في الأجهزة المحلية - دراسة تطبيقية، توصلت تلك الدراسة إلى النتائج التالية:
- 1- إن أهم أسباب التسيب الوظيفي المرتبطة بالممارسات الإدارية هي:
 - ضعف الوازع الديني لدى المديرين وتهاونهم في القيام بواجباتهم الإشرافية.
 - عدم تقدير المديرين للموظفين الأكفاء.
 - عدم التزام المدراء أنفسهم بأوقات الدوام الرسمي.
 - تهاون المدراء في متابعة موظفيهم بالالتزام بالدوام الرسمي.
 - تعامل المدراء مع الموظفين بأساليب غير سليمة مثل: الاعتماد على الشائعات وعدم الثقة بالموظفين وسلب الصلاحيات، وعدم مشاركة الموظفين ... إلخ.
 - 2- إن من أهم مظاهر التسيب الوظيفي في الأجهزة المحلية هي:
 - مجاملة المعارف من المراجعين وإنجاز معاملاتهم قبل غيرهم.
 - عدم التزام الموظفين بأوقات الدوام الرسمي.
 - قيام الموظفين باستخدام الهاتف في مكالمات شخصية مطولة.
 - تقديم المصلحة الشخصية للموظف على مصلحة العمل.
 - البطء في إنجاز المعاملات الرسمية.
 - خروج الموظفين أثناء الدوام الرسمي.
 - تراكم معاملات المراجعين دون إنجاز.
 - عدم بذل الجهد المطلوب لإنجاز العمل.
 - استغلال الوظيفة في تحقيق مصالح شخصية.
 - ترك الموظفين لمكاتبهم والتنقل بين مكاتب الموظفين الآخرين.
- وبناءً على ذلك أوصت بما يلي:

- 1- مراعاة التكامل والشمول في عملية تخطيط وتنفيذ برامج تنمية الإدارة المحلية في مصر بحيث يتضمن ذلك إصلاح الخلل وكافة صور التسبب الوظيفي والفساد الإداري وعدم التركيز فيها على الجوانب المادية والتكنولوجية فقط.
- 2- ربط ترقية المدراء في الأجهزة المحلية بقدرتهم على ضبط إدارتهم.
- 3- قيام الإدارة العليا بالزيارات الميدانية وبما يضمن انضباط سير العمل داخل الأجهزة.
- 4- تفعيل سياسة الثواب والعقاب مع الموظفين.
- 5- تحديد السياسة وتقديم الخدمات العامة بحيث نستبعد متابعة الشخص بنفسه لإتمام المعاملة.
- 6- تفعيل دور الأجهزة الرقابية في ضمان انتظام الموظفين وعدم التسبب الوظيفي.
- 7- تقوية الوازع الديني في نفوس المدراء والموظفين على حد سواء.
- 8- توجيه المواطنين في أهمية دورهم في معالجة الفساد الإداري.
- 9- الاهتمام بالتنشئة الاجتماعية والأسرية والقيمة الدينية التي تحت على الانضباط الوظيفي.
- 9-دراسة Bolin، (2001)، بعنوان "التنبؤ بانحراف الموظفين: العلاقة بين الاتجاهات السيئة والسلوكيات السيئة"، حيث هدفت هذه الدراسة لمعرفة أربع اتجاهات (إثبات السرقة، كراهية المؤسسة، نية المغادرة، عدم الرضا) بحيث تستخدم هذه المتغيرات الأربعة في التنبؤ بانحراف سلوك الموظفين، والمتمثل في (الغياب، سوء استغلال المال، السرقة)، وكان هناك نوعان من البيانات حيث إن البيانات الأولى من عينة الدراسة والبالغ عددهم (1759) موظفاً في مطعم للوجبات السريعة، والبيانات الثانية من موظفي بقالات ومحلات حيث بلغ عدد الموظفين (2763)، بطريقة العينة العشوائية، وتم جمع البيانات عن طريق رسائل التغطية الخاصة بهذه المؤسسات، المسح، الفواتير، وغيرها من البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

1. بعد المسح تبين أن الاتجاهات الأربعة والمتمثلة في (إثبات السرقة، كراهية المؤسسة، نية المغادرة، عدم الرضا) ذات علاقة مباشرة مع كل من (الغياب، سوء استغلال المال، السرقة).
 2. توجد علاقة مباشرة بين حقد الموظف للمؤسسة وبين انحراف سلوك الموظفين بداخلها.
- وكان من أهم ما أوصت به:

1. ضرورة التنبؤ بسلوك الموظفين وذلك من أجل تفادي الانحراف الحاصل من الموظفين.
- 10-دراسة أبو إدريس، (2000)، بعنوان "الممارسات الإدارية والتسبب الوظيفي في الأجهزة المحلية، دراسة تطبيقية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مظاهر التسبب الوظيفي ومحاولة الكشف عن أسباب انتشار هذه الظاهرة مع محاولة تقديم الحلول العلمية والعملية للتغلب على هذه الظاهرة أو الحد من انتشارها. ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام حزمة من الأساليب حيث تم استخدام دراسة استطلاعية من خلال معايشة الباحث لظاهرة التسبب الوظيفي، وتصميم استبانة وجهت لبعض الموظفين في الأجهزة المحلية، ومقابلة شخصية معمقة مع المستقضي منهم، حيث تم تطبيق هذه الحزمة على العاملين في الأجهزة المحلية ذات العلاقة بالتعامل مع جماهير المواطنين في محافظة الشرقية وهي (مديرية الزراعة، ومديرية القوى العاملة، ومديرية التربية والتعليم، ومديرية التموين والتجارة الداخلية، ومديرية الإسكان، ومديرية الشباب والرياضة).

وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

1. من مظاهر التسبب الوظيفي المرتبطة بالممارسات الإدارية هي:

2. ضعف الوازع الديني لدى المديرين وتهاونهم في القيام بواجباتهم الإشرافية.
3. عدم تقدير المديرين للموظفين الأكفاء والمتميزين الذين يقومون تحت رئاستهم.
4. عدم التزام المديرين في أنفسهم بأوقات الدوام الرسمي.
5. تهاون المديرين في متابعة التزام موظفيهم بأوقات الدوام.
6. من مظاهر التسبب الموجودة فعلاً في الأجهزة المحلية هي:
7. مجاملة المعارف من المراجعين وإنجاز معاملاتهم قبل غيرهم.
8. عدم التزام الموظفين بأوقات الدوام الرسمي.
9. تفضيل المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.

ومن أهم ما أوصت به:

1. مراعاة الشمول في عملية تخطيط وتنفيذ برامج تنمية الإدارة المحلية في مصر.
2. ربط ترقية المديرين واستمرارهم في مناصبهم الإدارية بالأجهزة المحلية بمدى قدرتهم على توفير الانضباط في إدارتهم التي يرأسونها.
3. قيام شاغلي وظائف الإدارة العليا في الأجهزة المحلية بالزيارات الميدانية المفاجئة.
4. تفعيل آليات الثواب والعقاب (المساءلة الإدارية) مع الموظفين حيث التعامل مع جمهور المواطنين.
5. تحفيز القيادات الإدارية الجادة والموظفين الأكفاء والمتميزين.

الإطار العملي للدراسة

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها، كما يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمد الباحث عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة:

يمكن تعريف منهج البحث بأنه الطريقة التي يتتبع الباحث خطاها، ليصل في النهاية إلى نتائج تتعلق بالموضوع محل الدراسة، وهو الأسلوب المنظم المستخدم لحل مشكلة البحث، إضافة إلى أنه العلم الذي يعني بكيفية إجراء البحوث العلمية. ويسعى الباحث للوصول إلى دراسة كيفية التعامل مع سرقات العاملين كمدخل إداري وسبل علاجها دراسة تطبيقية على العاملين في كليتي التجارة والشرية في الجامعة الإسلامية بغزة وهذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، (الحمداني، 2006، 100) وحيث إن المنهج الوصفي التحليلي يتم من خلال الرجوع للوثائق المختلفة كالكتب والصحف والمجلات وغيرها من المواد التي يثبت صدقها بهدف تحليلها للوصول إلى أهداف البحث، فإن الباحث سيعتمد على هذا المنهج للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع الدراسة، كما أنه سيستخدم أسلوب اختيار العينة العشوائية، وستستخدم الاستبانة في جمع البيانات الأولية.

طرق جمع البيانات:

لقد تم الاعتماد خلال الدراسة على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات بغرض تحقيق أهداف الدراسة، هما:
أولاً: المصادر الثانوية:

وتمثلت هذه المصادر بالكتب والدوريات والنشرات المتعلقة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الدراسات النظرية والتطبيقية المتعلقة بالموضوع، وذلك بغرض جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة من كافة جوانبه للاستفادة منها خلال مرحلة إعداد الدراسة.

ثانياً: المصادر الأولية:

قام الباحث بجمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة لبعض مفردات العينة وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي واستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من العاملين في كليتي التجارة والشرية في الجامعة الإسلامية بغزة والبالغ عددهم ثمانين فرداً وتم اتباع الحصر الشامل نظراً لصغر مجتمع الدراسة وقد تم توزيع الاستبانة على جميع افراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد 58 استبانة بنسبة استرداد 72.5%، وبعد تفحص الاستبانات لم يتم استبعاد أي استبانة نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبيان.

والجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة كما يلي:

أولاً : البيانات الشخصية و الوظيفية:

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	50	86.2
	أنثى	8	13.8
الحالة الاجتماعية	متزوج	46	79.3
	أعزب	10	17.2
	غير ذلك	2	3.4
العمر	اقل من 25 سنة	6	10.3
	25 - 40 سنة	28	48.3
	41 سنة فأكثر	24	41.4
المؤهل العلمي	بكالوريوس	8	13.8
	ماجستير	22	37.9
	دكتوراه فما فوق	28	48.3
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	9	15.5
	6 - 10 سنوات	25	43.1
	11 سنة فأكثر	24	41.4

1. الجنس:

يبين جدول رقم (1) أن 86.2% من عينة الدراسة من الذكور ، و13.8% من عينة الدراسة من الإناث وهذا يدل على أن نسبة الذكور أكبر من الإناث كون أن العمل في الجامعة الإسلامية لا يسمح للأنثى أن تدرس الطلاب في حين أن الذكر يدرس الطلاب والطالبات بالإضافة إلى أن ثقافة المجتمع الفلسطيني تميل إلى تفضيل الذكور على الإناث في كثير من الأعمال.

5. الحالة الاجتماعية:

يبين جدول رقم (1) أن 79.3% من عينة الدراسة من المتزوجين ، و17.2% من عينة الدراسة من غير المتزوجين ، و3.4% غير ذلك، يتضح من الجدول أن النسبة الأكبر من المتزوجين وفي هذا دليل على الاستقرار النفسي لعينة البحث بالإضافة إلى ما هو معروف من أن المجتمع الفلسطيني يتزوج في سن مبكرة.

6. العمر: يبين جدول رقم (1) أن 10.3% من عينة الدراسة بلغت أعمارهم "أقل من 25 سنة"، و48.3% بلغت أعمارهم "25 - 40 سنة"، و41.1% بلغت أعمارهم "41 سنة فأكثر"، يتضح من الجدول أن ما نسبة 90% بلغت أعمارهم أكبر من 25 سنة لأن معظم العاملين في العينة من حملة الماجستير والدكتوراه، وهذا اللقب عند الحصول عليه لن يكون عمر الموظف أقل من 25 سنة.

7. المؤهل العلمي

يبين جدول رقم (1) أن 13.8% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي "بكالوريوس"، و37.9% مؤهلهم العلمي "ماجستير"، و48.3% مؤهلهم العلمي "دكتوراه فما فوق"، يتبين من الجدول أن 86.2% من حملة الماجستير والدكتوراه و13.8% من حملة البكالوريوس وهذا دليل على مدى ثقافة العينة وقدرتها على تفهم الاستبانة والتعامل معها.

8. سنوات الخبرة

يبين جدول رقم (1) أن 15.5% من عينة الدراسة بلغت سنوات خبرتهم "5 سنوات فأقل"، و43.1% من "6 - 10 سنوات"، و41.4% من "11 سنة فأكثر"، يوضح الجدول أن أفراد العينة يتمتعون بخبرة كبيرة تزيد في بعض الأحيان عن 11 سنة وهذا يعكس مدى قدرة العاملين في كليتي التجارة والشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية على فهم الاستبانة والإجابة عليها بدقة تخدم البحث.

أداة الدراسة:

وقد تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:

- 1- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
- 2- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم.
- 3- إجراء دراسة اختبارية ميدانية أولية للاستبانة والتعديل حسب ما يناسب.
- 4- توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة ، ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كما يلي:

◀ القسم الأول: يتكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة ويتكون من 5 فقرات.

◀ القسم الثاني: انقسم إلى خمسة محاور كما يلي:

○ المتغيرات المستقلة مثلت بأربع محاور تناول العوامل التي تدفع الفرد للسرقة، ومنها:

- الدعم الذي يتلقاه الفرد Support
- عناد الموظف Thwart
- الرغبة في تحقيق التعادل Even the score

الموافقة والاستحسان Approval

- المحور الخامس مثل المتغير التابع وتناول سبل العلاج وانقسم إلى خمسة أبعاد كما يلي :
 - معاملة المرؤوسين باحترام.
 - اشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة.
 - توضيح تكلفة السرقة.
 - استخدام نظام الخط الساخن.
 - كن مثلاً جيداً (القدوة الحسنة).
- وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق جدول رقم (2) التالي:

جدول رقم (2) مقياس الإجابة على الفقرات

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
%100	%90	%80	%70	%60	%50	%40	%30	%20	%10

صدق وثبات الاستبيان:

تم تقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدق وثبات فقراتها كالتالي:

❖ **صدق فقرات الاستبيان:** ويقصد بصدق الاستبانة شمول الاستبانة كل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها من ناحية أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (عبيدات وآخرون، 2001، ص179). وتم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين.

1) صدق المحكمين:

تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (5) أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الإسلامية متخصصين في الإدارة والشرعية والإحصاء وقد استجاب الباحث لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده لهذا الغرض.

2- صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها 20 مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحاور التابعة له وبين جدول رقم (3) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والمعدل الكلي لفقراته ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.444، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه

جدول رقم (3) الصدق الداخلي لفقرات الاستبانة

المحور الرابع			المحور الثالث			المحور الثاني			المحور الاول		
القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.000	0.756**	1	0.000	0.724**	1	0.011	0.554*	1	0.000	0.730**	1

المحور الرابع			المحور الثالث			المحور الثاني			المحور الاول		
القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.000	0.720**	2	0.032	0.479*	2	0.006	0.592**	2	0.001	0.680**	2
0.000	0.782**	3	0.000	0.775**	3	0.005	0.606**	3	0.000	0.794**	3
0.020	0.517*	4	0.006	0.595**	4	0.014	0.538*	4	0.000	0.761**	4
0.011	0.570*	5	0.000	0.783**	5	0.000	0.739**	5	0.000	0.866**	5
0.002	0.657**	6	0.000	0.796**	6	0.000	0.713*	6	0.000	0.736**	6
المحور الخامس											
0.003	0.622**	19	0.012	0.549*	13	0.015	0.536*	7	0.000	0.781**	1
0.000	0.712**	20	0.000	0.754**	14	0.033	0.477*	8	0.010	0.563**	2
0.000	0.805**	21	0.037	0.468*	15	0.000	0.746**	9	0.003	0.631**	3
0.007	0.577**	22	0.009	0.570**	16	0.000	0.739**	10	0.017	0.528*	4
			0.000	0.834**	17	0.000	0.768	11	0.000	0.786**	5
			0.007	0.579**	18	0.000	0.706**	12	0.000	0.830**	6

*دال عند مستوى 0.05 **دال عند مستوى 0.00

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "18" تساوي 0.444

• صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

جدول رقم (4) يبين معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.05 ، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.444.

جدول رقم (4) معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة

المحور	عنوان المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
الأول	الدعم الذي يتلقاه الفرد	0.710	0.000
الثاني	عناد الموظف	0.555	0.001
الثالث	الرغبة في تحقيق التعادل	0.590	0.001

0.000	0.640	الموافقة والاستحسان	الرابع
0.007	0.482	سبل العلاج	الخامس

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "18" تساوي 0.444

ثبات فقرات الاستبانة **Reliability**: ويعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (الجرجاوي، 2010: 97).

تم إجراء خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient: تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات = $\frac{r^2}{r+1}$ حيث r معامل الارتباط وقد بين جدول رقم (5) يبين أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لجميع فقرات الاستبيان يساوي 0.875 وهي أكبر من 0.70 مما يطمئن الباحث لاستخدام أداة الدراسة.

2- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha

استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات وقد يبين جدول رقم (9) أن معاملات الثبات لجميع الفقرات مرتفعة وتساوي 0.895 وهي أكبر من 0.70 مما يطمئن الباحث لاستخدام أداة الدراسة. جدول رقم (5) معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ)

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	طريقة التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ
			معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	
الأول	الدعم الذي يتلقاه الفرد	6	0.817	0.899	0.917
الثاني	عناد الموظف	6	0.742	0.852	0.877
الثالث	الرغبة في تحقيق التعادل	6	0.735	0.847	0.867
الرابع	الموافقة والاستحسان	6	0.782	0.878	0.884
الخامس	سبل العلاج	22	0.692	0.818	0.836
	جميع الفقرات	46	0.778	0.875	0.895

المعالجات الإحصائية:

تم تفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1- النسب المئوية والتكرارات.

2- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

3- معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات والعلاقة بين المتغيرات.

4- معادلة سبيرمان براون للثبات.

5- اختبار t لمتوسط عينة واحدة One sample T test.

اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمغوروف - سمرنوف (1-Sample K-S))

سنعرض اختبار كولمغوروف - سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حال اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعملية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً. ويوضح الجدول رقم (6) نتائج الاختبار حيث إن قيمة مستوى الدلالة لكل قسم أكبر من 0.05 ($sig. > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعملية.

جدول رقم (6) اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	القيمة الاحتمالية
الأول	الدعم الذي يتلقاه الفرد	6	0.971	0.137
الثاني	عناد الموظف	6	1.059	0.212
الثالث	الرغبة في تحقيق التعادل	6	0.634	0.816
الرابع	الموافقة والاستحسان	6	0.982	0.825
الخامس	سبل العلاج	22	0.953	0.129
	جميع المحاور	46	0.965	0.070

تحليل فقرات الدراسة

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة ، وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99 (أو مستوى الدلالة أقل من 0.05 والوزن النسبي أكبر من 60 %)، وغير ذلك تكون الفقرة غير إيجابية.

تحليل فقرات المحور الأول: الدعم (مجموعة المعايير التي تتغاضى عن السرقة أو تغفرها)

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (7) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في المحور الأول (الدعم) (مجموعة المعايير التي تتغاضى عن السرقة أو تغفرها) ويتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول تساوي 2.97 ، والوزن النسبي يساوي 29.68% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة تساوي 13.569 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99 ، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على عدم السماح للموظفين باستخدام ممتلكات العمل للمصلحة الشخصية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، وهذا يدل على أن الإدارة لا تقدم الدعم للعاملين لكي يقوموا بالسرقة ولن تتغاضى عن السرقات التي تحدث

بالجامعة ويعرض الفرد نفسه للانتقاد والعقوبات إذا ثبت أن هناك سرقة أو استغلال لممتلكات الجامعة وهذا واضح من خلال إجابات المبحوثين على أسئلة المحور، وما يشعر به ويلمسه الباحث حيث أنه أحد أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية، تختلف هذه النتيجة مع دراسة العنزي والعديم (2005) والتي توصلت في نتائجها إلى أن هناك خروقات للأخلاقيات الإدارية من قبل فئات كبيرة من الموظفين وتتفق مع دراسة أبو عمرة التي بينت أن أنظمة الثواب والعقاب تستخدم وموجودة وتطبق على العاملين بشكل متوسط.

جدول رقم (7) تحليل فقرات المحور الأول: الدعم (مجموعة المعايير التي تتغاضى عن السرقة أو تغفرها)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	بإمكاني استخدام بعض الأدوات في المنظمة لمصلحة شخصية.	3.91	2.904	39.14	-5.472	0.000
2	يمكن استعمال ممتلكات المنظمة لإنجاز مهام خاصة.	3.48	2.508	34.83	-7.644	0.000
3	يمكن استخدام الهاتف داخل العمل لإنهاء اعمال خاصة بي.	3.24	2.401	32.41	-8.750	0.000
4	يسمح للموظف بأخذ بعض الممتلكات الخاصة بالشركة إلى المنزل.	2.28	1.945	22.76	-14.584	0.000
5	يسمح للموظف استخدام سيارة (وسيلة نقل) المنظمة لأعمال خاصة به.	2.40	2.317	23.97	-11.847	0.000
6	يسمح للموظف باستخدام ماكينات التصوير والطابعات المهام الشخصية.	2.50	1.819	25.00	-14.658	0.000
	جميع الفقرات	2.97	1.702	29.68	-13.569	0.000

تحليل فقرات المحور الثاني: العناد (رغبة العامل في رفض معايير الجماعة)

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (8) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في المحور الثاني (العناد) (رغبة العامل في رفض معايير الجماعة) ويتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول تساوي 2.93، والوزن النسبي يساوي 29.28% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي 12.472 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على عدم رغبة العامل في رفض معايير الجماعة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، وهذا يدل على أنه لا يوجد رغبة لدى العامل في رفض المعايير الموضوعة من قبل الإدارة بل هو ملتزم بما تقوله الإدارة ولا يحاول المساس بممتلكات الجامعة لمصلحة شخصية، ويعزو الباحث ذلك إلى القيم الإسلامية التي يعتنقها العاملون داخل الجامعة الإسلامية والتي تتوافق مع فلسفة الجامعة، ومع قيم وثقافة المجتمع الفلسطيني بمعنى أن الرقابة الذاتية موجودة لدى العاملين في الجامعة

هذا بالإضافة إلى أن إدارة الجامعة تحاول تحقيق رضى العاملين لأن ذلك فيه تأثير كبير على أداء العامل، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة البرادعي (2010) التي أظهرت أن من أهم أسباب الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية غياب عنصر الرقابة الذاتية، واختلفت أيضاً مع دراسة العزازي وأبو ادريس (2001) والتي بينت أن من أهم مظاهر التسبب الوظيفي في الأجهزة المحلية استغلال الوظيفة لتحقيق مصالح شخصية والبطء في إنجاز المعاملات الرسمية.

جدول رقم (8)

تحليل فقرات المحور الثاني: العناد (رغبة العامل في رفض معايير الجماعة)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	تضع المنظمة معايير للعمل ولكن لا يتم الالتزام بها.	3.29	2.384	32.93	-8.646	0.000
2	عدم الانصياع للمعايير التي تضعها الجماعة التي أنتمي إليها.	3.26	2.579	32.59	-8.095	0.000
3	يسمح لي بتجاوزات محددة ولكنني أتجاوزها.	3.14	2.558	31.38	-8.522	0.000
4	أفضل مخالفة آراء الجماعة التي أنتمي إليها باستمرار.	2.53	2.129	25.34	-12.395	0.000
5	شخصيتي تميل إلى مخالفة الآخرين.	2.55	2.295	25.52	-11.440	0.000
6	يمكن القيام بأعمال تخالف كل المعايير والأنظمة الموضوعة من قبل المنظمة.	2.79	2.674	27.93	-9.134	0.000
	جميع الفقرات	2.93	1.876	29.28	-12.472	0.000

تحليل فقرات المحور الثالث: الرغبة في تحقيق التعادل (وهي رغبة ذات صلة بشعور العاملين بأنهم ظلموا)

تم استخدام اختبار t للعينات الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (9) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في المحور الثالث: الرغبة في تحقيق التعادل (وهي رغبة ذات صلة بشعور العاملين بأنهم ظلموا) ويتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث يساوي 2.81، والوزن النسبي يساوي 28.10% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي 11.890 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على عدم الرغبة في تحقيق التعادل عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، وهذا يدل على أن العاملين لا يشعرون بأنهم ظلموا وليس لديهم رغبة في تحقيق التعادل وهذا يدل على أنهم لا يقومون باستخدام الممتلكات لمصالح شخصية، ويرى الباحث ذلك بسبب الالتزام الأخلاقي والديني لدى العاملين في الجامعة الإسلامية، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العزازي وأبو ادريس (2001) والتي توصلت إلى أن أهم أسباب التسبب الوظيفي غياب الوازع الديني لدى المديرين وتهاونهم للقيام بواجباتهم كما أنها اختلفت مع دراسة البرادعي (2010) التي كانت من أهم نتائجها ومن ثم

توصياتها الاهتمام بتقوية الوازع الديني لدى العاملين واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو عمرة (2011) والتي أظهرت أن الوازع الديني والأخلاقي متوفر لدى موظفي الكليات التقنية في محافظات غزة.

جدول رقم (9)

تحليل فقرات المحور الثالث: الدعم (الرغبة في تحقيق التعادل) (وهي رغبة ذات صلة بشعور العاملين بأنهم ظلّموا)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	أشعر بأن سيطرتي على بعض الممتلكات شيء طبيعي.	2.59	1.787	25.86	-14.547	0.000
2	أشعر بأن من الإنصاف السيطرة على بعض الممتلكات للمنظمة.	2.57	2.104	25.69	-12.422	0.000
3	يسعدني الاستحواذ على بعض الممتلكات لمصلحة شخصية.	3.02	2.612	30.17	-8.696	0.000
4	معاملة الرؤساء السيئة في العمل تدفعني إلى استخدام ممتلكات المنظمة لمصلحة شخصية.	3.02	2.794	30.17	-8.130	0.000
5	شعوري بالظلم يدفعني إلى الاستيلاء على بعض الممتلكات.	3.12	2.944	31.21	-7.447	0.000
6	من حقي الطبيعي والعادل أن أقوم باستخدام بعض ممتلكات المنظمة للتعويض عن الظلم اللاحق بي.	2.55	2.542	25.52	-10.331	0.000
	جميع الفقرات	2.81	2.043	28.10	-11.890	0.000

تحليل فقرات المحور الرابع: الموافقة والاستحسان (موافقة بعض الرؤساء على قيام بعض العاملين بالسرقة)

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (10) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في المحور الرابع (الموافقة والاستحسان) (موافقة بعض الرؤساء على قيام بعض العاملين بالسرقة) ويتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الرابع تساوي 2.72، والوزن النسبي يساوي 27.21% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة تساوي 11.351 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على عدم الموافقة والاستحسان بمعنى عدم موافقة الرؤساء على قيام بعض العاملين بالسرقة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ويرى الباحث أن الرؤساء لا يوافقون على قيام العاملين باستخدام الممتلكات لمصلحة شخصية لأن ذلك لا يجوز شرعاً حتى ولو تعرض العامل إلى ظلم في بعض الأحيان، وهذا

واضح من خلال اجابات المبحوثين على أسئلة المحور، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ابو ادريس (2000) والتي أظهرت أن المديرين يتهاونون في متابعة التزام موظفيهم بأوقات الدوام الرسمي وتقديم الموظفين لمصلحتهم الشخصية على المصلحة العامة.

جدول رقم (10) تحليل فقرات المحور الرابع: الموافقة والاستحسان (موافقة بعض الرؤساء على قيام بعض العاملين بالسرقة)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	يوافق الرئيس على قيامي باستخدام بعض الممتلكات لمصلحة شخصية.	2.71	2.152	27.07	-11.653	0.000
2	يسمح رئيسي باستخدام الممتلكات كجزء من التعويض.	2.29	2.018	22.93	-13.993	0.000
3	يوافق المشرف على استخدام الممتلكات نظير العمل الذي أقوم به.	2.72	2.375	27.24	-10.503	0.000
4	يسمح المشرف بالقيام بالسيطرة على بعض أدوات العمل لشعوره بضعف نظام الأجور في المنظمة.	2.76	2.550	27.59	-9.681	0.000
5	يوافق المشرف على التصرفات التي أقوم بها ويعتبرها من ضمن الحوافز للاستمرار في العمل.	3.03	2.902	30.34	-7.783	0.000
6	يسمح لي المشرف باستخدام ممتلكات المنظمة كتعويض عن الجهد الزائد المبذول في العمل.	2.81	2.619	28.10	-9.276	0.000
	جميع الفقرات	2.72	2.200	27.21	-11.351	0.000

تحليل فقرات المحور الخامس: سبل العلاج

تم استخدام اختبار t للعينات الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (11) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في المحور الخامس (سبل العلاج) وكانت النتائج كما يلي:

أولاً : معاملة المرؤوسين باحترام

تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة (بمعاملة المرؤوسين باحترام) تساوي 6.86، والوزن النسبي يساوي 68.58% وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي 2.801 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.007 وهي أقل من 0.05 مما يدل على الموافقة على معاملة المرؤوسين باحترام عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، ويعزو الباحث ذلك إلى الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس والتي تجعل المرؤوس يفكر كثيراً قبل أن يستخدم ممتلكات الجامعة لمصلحة شخصية بالإضافة إلى ما يتمتع به العاملون في الجامعة الإسلامية من قيم وأخلاق ذات طبيعة إسلامية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة vian.t (2007) التي ركزت

على العلاقة بين الفساد وأهم العوامل المؤثرة فيه وهي الإدارة، والتي من مهامها الأساسية لضمان نجاح المنظمات معاملة المرؤوسين باحترام.

ثانياً: إشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة

تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة (بإشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة) تساوي 5.54، والوزن النسبي يساوي 55.43% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي 1.545 وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.128 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على عدم إشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، وهذا يدل على قصور واضح من الرئيس في إشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة لذا قد يكون بعض المرؤوسين يقومون ببعض السرقات وهم لا يعلمون أنهم يسرقون ولذا وجب على الرؤساء مشاركة المرؤوسين في توضيح هذا المفهوم لهم، لأن ذلك سيعود بالفائدة الكبيرة على الجامعة من خلال تقليل تكلفة السرقة، وهذا يتفق مع دراسة Bolin.A (2001) والتي وضحت أن هناك علاقة مباشرة بين إثبات السرقة وعدم الرضا مع سوء الاستغلال للمال والسرقة، وتتفق مع دراسة العزازي وأبو ادريس (2001) والتي أظهرت أن أهم أسباب التسبب الوظيفي تعامل المدراء مع الموظفين بأساليب غير سليمة مثل الاعتماد على الشائعات وعدم الثقة بالموظفين وعدم مشاركة الموظفين.

ثالثاً: توضيح تكلفة السرقة

تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة (بتوضيح تكلفة السرقة) تساوي 5.21، والوزن النسبي يساوي 52.07% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي 2.470 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.017 وهي أقل من 0.05 مما يدل على توضيح تكلفة السرقة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ولكن ليس بالشكل المطلوب لأن هذه الأفعال تعمل على هدر وتبذير في أموال الجامعة دون أن يشعر المرؤوسون بذلك، ومن هنا كان على الإدارة أن توضح للعاملين أن مثل هذه التصرفات تكلف الجامعة الكثير حتى يشعر العامل بالالتزام تجاه الجامعة ولا يعمل على تبذير الأموال لمصالح شخصية، لأن كثير من العاملين قد يتصرفون مثل هذه التصرفات ولا يلقون لها بالاً بأنها تكلف الجامعة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الحليم (2004) والتي بينت أن من الأسباب لممارسة الفساد الإداري عدم وعي الموظف بالأعمال التي يقوم بها ولذلك أوصت الدراسة بقيام الأجهزة الرقابية الحكومية الأردنية بعقد ندوات تثقيفية توضح مدى أهمية الخدمة العامة بالنسبة للمواطن.

رابعاً: استخدام نظام الخط الساخن

تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة (باستخدام نظام الخط الساخن) تساوي 5.94، والوزن النسبي يساوي 59.44% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي 0.194 وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.847 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على استخدام نظام الخط الساخن عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ولكن هذا الاستخدام بصورة متوسطة حيث أن رأي أفراد العينة كان محايداً في هذا المحور، لأنهم رأوا أن الإدارة لا تسمح بالتبليغ عن الانحرافات بالشكل المطلوب وهذا يتطلب من الإدارة أن تعيد النظر بمثل هذا الأمر بحيث تعطي المجال للعاملين مراقبة أنفسهم وأن يبلغوا عن أي تصرفات غير صحيحة ولكن ضمن ضوابط، وهذا يتفق مع دراسة بحر (2011) والذي تبين من خلالها أن أساليب العلاج المستخدمة للقضاء على الفساد الإداري غير فعالة.

خامساً: القدوة الحسنة

تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة (اعتبار الرئيس مثالا للأخلاق الحميدة داخل المنظمة) تساوي 6.76، والوزن النسبي يساوي 67.62% وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي 2.417 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.019 وهي أقل من 0.05 مما يدل على اعتبار الرئيس مثالا للأخلاق الحميدة داخل المنظمة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، وهذا يدل على توفر القدوة الحسنة في الجامعة الإسلامية من وجهة نظر المبحوثين حيث أنه يلتزم بالتعليمات قبل المرؤوسين ولا يحاول استخدام ممتلكات الجامعة ويطبق جميع القرارات الصادرة على نفسه قبل المرؤوسين، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العزازي وأبو ادريس (2001) والتي بينت أن المدراء غير ملتزمين بأوقات الدوام الرسمي وهناك تهاون من المدراء في متابعة الموظفين.

جميع فقرات المحور الخامس (سبل العلاج)

تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الخامس (سبل العلاج) تساوي 6.06، والوزن النسبي يساوي 60.56% وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي 0.224 وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.824 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن سبل العلاج غير مجدية مع الموظفين عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، وهذا يدل على أن هناك قصور من قبل الإدارة في استخدام سبل العلاج بشكل فعال، ولقد ظهر ذلك في تحديد مفهوم السرقة وإشراك العاملين في تحديد هذا المفهوم، بالإضافة إلى أن كثير من العاملين لا يعتبرون التصرفات التي يقومون بها مكلفة لدرجة إنهاك الجامعة بارتفاع التكاليف، ومن هنا كان لابد على الإدارة من إعادة النظر في بعض الأساليب التي تستخدمها في علاج مشكلة السرقات للعاملين، وهذا يتفق مع دراسة بحر (2011) والتي بينت أن أساليب العلاج المستخدمة للقضاء على الفساد الإداري في المستشفيات الكبرى في قطاع غزة غير فعالة.

جدول رقم (11) تحليل فقرات المحور الخامس (سبل العلاج)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	يعاملني الرئيس باحترام وثقة في العمل.	6.60	2.865	66.03	1.604	0.114
2	يوجد احترام متبادل بيني وبين المشرف.	6.69	2.773	66.90	1.894	0.063
3	الاحترام المتبادل يجعلني أؤدي كل ما يطلب مني في العمل.	7.14	2.523	71.38	3.435	0.001
4	الاحترام والثقة التي أجدها من المشرف تمنعني من التفكير في استخدام ممتلكات المنظمة إلا لمصلحة العمل.	7.00	2.377	70.00	3.204	0.002
جميع فقرات (معاملة المرؤوسين باحترام)		6.86	2.332	68.58	2.801	0.007

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	يحاول المشرف توضيح معنى السرقة لي.	5.38	2.949	53.79	-1.603	0.114
2	يوضح المشرف للعاملين عدم استخدام ممتلكات المنظمة إلا لمصلحة العمل.	5.76	2.830	57.59	-0.649	0.519
3	يشرح المشرف للمرؤوسين عدم جواز استخدام ممتلكات المنظمة لمصلحة شخصية لأن ذلك يعتبر سرقة	5.40	3.008	53.97	-1.528	0.132
4	يحاول المشرف مشاركة العاملين في توضيح مفهوم السرقة حتى يعوا ذلك الأمر.	5.64	2.600	56.38	-1.060	0.293
	جميع فقرات (إشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة)	5.54	2.252	55.43	-1.545	0.128
1	يحاول الرئيس (المشرف) التوضيح للعاملين أن هذه الأفعال مكلفة جداً للمنظمة.	4.84	2.533	48.45	-3.474	0.001
2	تضع الإدارة في مدونة السلوك الأخلاقي ما هو مسموح به وما هو مرفوض.	5.24	2.611	52.41	-2.213	0.031
3	توضح الإدارة للعاملين أن مثل هذه التصرفات منافية للأخلاق التي يفرضها العمل داخل المنظمة.	5.21	2.525	52.07	-2.392	0.020
4	تعمل الإدارة على توفير المعلومات للعاملين بأن هذه التصرفات مكلفة للمنظمة وتهدد المنظمة بالفشل.	5.29	2.616	52.93	-2.058	0.044
5	تتعاون الإدارة مع العاملين لاستيعابهم أن مثل هذه السلوكيات تعرض حياتهم الوظيفية للخطر.	5.45	2.583	54.48	-1.627	0.109
	جميع فقرات (توضيح تكلفة السرقة)	5.21	2.445	52.07	-2.470	0.017
1	تسمح إدارة المنظمة باستخدام الخط الساخن عند مواجهة أي مشكلة.	5.03	2.413	50.34	-3.047	0.003
2	تتيح الإدارة المجال للعاملين بالتبليغ عن أي انحرافات يرونها.	5.64	2.389	56.38	-1.154	0.253
3	تفسح المنظمة المجال أمام العاملين للاستفسار عن أي تصرف غير مقبول.	6.14	2.749	61.38	0.382	0.704
4	تعمل الإدارة على إيجاد قنوات اتصال فعالة بينها وبين العاملين لمواجهة أي سلوكيات منافية للأخلاق وقيم المنظمة.	6.97	2.485	69.66	2.959	0.004
	جميع فقرات (استخدام نظام الخط الساخن)	5.94	2.204	59.44	-0.194	0.847

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	يعتبر رئيسي مثلاً للأخلاق الحميدة داخل المنظمة.	7.10	2.770	71.03	3.034	0.004
2	تصرفات رئيسي في العمل هي مثلي الأعلى.	7.02	2.244	70.17	3.453	0.001
3	يلتزم الرئيس بكل التعليمات التي يطلبها مني مسبقاً.	6.83	2.333	68.28	2.701	0.009
4	يعمل الرئيس جاهداً على عدم استخدام ممتلكات المنظمة لأعماله الشخصية.	6.17	3.044	61.72	0.431	0.668
5	يعتبر رئيسي في العمل قدوتي التي أقتدي فيها.	6.69	2.867	66.90	1.832	0.072
	جميع فقرات (كن مثلاً جيداً) (القوة الحسنة)	6.76	2.401	67.62	2.417	0.019
	جميع فقرات المحور الخامس	6.06	1.895	60.56	0.224	0.824

الفرضية الرئيسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين فهم العوامل التي تدفع الفرد للسرقة وسبل علاجها، ويتفرع منها الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الدعم الذي يتلقاه الموظف وسبل العلاج.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين الدعم الذي يتلقاه الموظف وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وتبين النتائج في جدول رقم (12) أن قيمة معامل الارتباط يساوي -0.376 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.005 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود علاقة عكسية بين الدعم الذي يتلقاه الموظف وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، فكلما زادت فعالية سبل العلاج المستخدمة من قبل الإدارة قل الدعم الذي يتلقاه الموظف من قبل الرؤساء وهذا ما يتبين من خلال محور الدعم حيث بلغت النسبة 29.68% بمعنى أن المبحوثين أقرّوا بأنه لا يوجد دعم لهم على استخدام ممتلكات الجامعة بصورة شخصية، وهذا يتفق مع دراسة أبو عمر (2011) حيث أثبتت أن هناك علاقة عكسية بين عوامل الإخلال الوظيفي (الوازع الديني والأخلاقي، الرضا الوظيفي، الثقافة التنظيمية، الثواب والعقاب، ظروف وبيئة العمل) وبين مستوى الإخلال الوظيفي، واتفقت مع دراسة الفتلي (2011) والتي أظهرت أن هناك علاقة عكسية بين أداء الأجهزة العليا للرقابة والفساد الإداري والمالي.

جدول رقم (12) معامل الارتباط بين الدعم الذي يتلقاه الموظف وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

المحور	الإحصاءات	معاملة المرؤوسين باحترام	إشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة	توضيح تكلفة السرقة	استخدام نظام الخط الساخن	القوة الحسنة	جميع فقرات (سبل العلاج)
--------	-----------	--------------------------	--------------------------------------	--------------------	--------------------------	--------------	-------------------------

-0.367	-0.504	-0.267	-0.157	-0.131	-0.410	معامل الارتباط	الدعم الذي يتلقاه الموظف
0.005	0.000	0.043	0.240	0.329	0.001	القيمة الاحتمالية	
58	58	58	58	58	58	حجم العينة	

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عناد الموظف وسبل علاجها.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين عناد الموظف وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وتبين النتائج في جدول رقم (13) أن قيمة معامل الارتباط يساوي -0.377 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.004 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود علاقة عكسية بين عناد الموظف وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ويرى الباحث أن ذلك أمر طبيعي حيث أن الإدارة تستطيع تخفيف عناد الموظف من خلال استخدام أساليب فعالة في علاج المشكلة والتعرف على الأسباب الحقيقية وراء إصرار الموظف على القيام بسلوكيات تؤدي إلى السرقة ومن ثم الهدر والإسراف، وهذا يتفق مع دراسة البرادعي (2010) والتي أوضحت أن الأوضاع الإدارية في الأجهزة الحكومية غير سليمة ومن ثم طالبت كأسلوب علاج لقضية الفساد إصلاح الأوضاع الإدارية في الأجهزة الحكومية من منظور شامل في ضوء الأهداف والمهام.

جدول رقم (13)

معامل الارتباط بين عناد الموظف وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

المحور	الإحصاءات	معاملة المرؤوسين باحترام	إشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة	توضيح تكلفة السرقة	استخدام نظام الخط الساخن	القوة الحسنة	جميع فقرات (سبل العلاج)
عناد الموظف	معامل الارتباط	-0.491	-0.230	-0.135	-0.235	-0.444	-0.377
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.083	0.312	0.075	0.000	0.004
	حجم العينة	58	58	58	58	58	58

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الرغبة في تحقيق التعادل وسبل علاجها.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين الرغبة في تحقيق التعادل وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وتبين النتائج في جدول رقم (14) أن قيمة معامل الارتباط يساوي -0.607 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود علاقة عكسية بين الرغبة في تحقيق التعادل وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ويبرر الباحث ذلك من خلال قيام الإدارة باستخدام أساليب فعالة نوعاً ما في علاج مشكلة السرقة ومن ثم عدم شعور الموظف في الجامعة الإسلامية بالظلم، ومن ثم لا توجد لديه رغبة في تحقيق العدالة لأنه يشعر بأن

الجهد المبذول منه يعادل الراتب الذي يتقاضاه، وما يدعم ذلك أيضاً الوضع الاقتصادي العام في قطاع غزة، حيث أن الموظف عندما يقارن نفسه مع الآخرين بشكل عام يشعر بالرضا، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة عبد الحليم (2004) والتي بينت أن الموظفين يشعرون بضعف في الرواتب في القطاع العام مقارنة بمتطلبات الحياة ولذلك يشعر الموظف بالظلم ومن ثم بالرغبة في تحقيق التعادل والتي بدورها تؤدي إلى الفساد والسرقة.

جدول رقم (14)

معامل الارتباط بين الرغبة في تحقيق التعادل وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

المحور	الإحصاءات	معاملة المرووسين باحترام	إشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة	توضيح تكلفة السرقة	استخدام نظام الخط الساخن	القذوة الحسنة	جميع فقرات (سبل العلاج)
الرغبة في تحقيق التعادل	معامل الارتباط	-0.495	0.004	0.066	-0.155	-0.435	-0.607
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.974	0.624	0.247	0.001	0.000
	حجم العينة	58	58	58	58	58	58

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.01

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الموافقة والاستحسان وسبل العلاج.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين الموافقة والاستحسان وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وتبين النتائج في جدول رقم (15) أن قيمة معامل الارتباط يساوي -0.405 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.002 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود علاقة عكسية بين الموافقة والاستحسان وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ويرى الباحث أن الرؤساء لا يوافقون ولا يدعمون المرووسين على التصرفات التي تساعد على السرقة ومن ثم سبل العلاج المستخدمة تساهم في تقليل ذلك، حيث أن الرؤساء كانوا مثلاً للقذوة الحسنة في تصرفاتهم للمرووسين مما يؤدي إلى عدم الموافقة على تصرفات بعض العاملين لو قاموا بالسرقة، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة العزازي وأبو ادريس (2001) والتي أوضحت أن هناك عدم التزام من قبل الرؤساء بالدوام وهناك تهاون من المدراء في متابعة الموظفين، هذا بالإضافة إلى قيام الموظفين باستخدام الهاتف في مكالمات شخصية مطولة وتقديم المصلحة الشخصية على المصلحة العامة، والبطؤ في إنجاز المعاملات، وكل ذلك في غياب المتابعة من قبل الرؤساء حيث إنهم غير ملتزمين أساساً.

جدول رقم (15)

معامل الارتباط بين الموافقة والاستحسان وسبل العلاج عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

المحور	الإحصاءات	معاملة المرووسين باحترام	إشراك العاملين في تحديد مفهوم السرقة	توضيح تكلفة السرقة	استخدام نظام الخط الساخن	القذوة الحسنة	جميع فقرات (سبل العلاج)
الموافقة	معامل	-0.466	-0.038	-0.252	-0.333	-0.515	-0.405

الارتباط						والاستحسان
القيمة الاحتمالية	0.000	0.779	0.056	0.011	0.000	0.002
حجم العينة	58	58	58	58	58	58

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1. توجد علاقة عكسية بين الدعم الذي يتلقاه الموظف وسبل العلاج فكلما زادت فعالية سبل العلاج المستخدمة من قبل الإدارة قل الدعم الذي يتلقاه الموظف من الرؤساء وهذا ما أقر به المبحوثون بأنهم لم يتلقوا دعماً من الرؤساء باستخدام ممتلكات الجامعة حيث بلغت نسبة الدعم 29.68%.
2. توجد علاقة عكسية بين عناد الموظف وسبل العلاج بمعنى أنه كلما كانت سبل المعالجة فعالة قل عناد الموظف وفي هذا دليل على فعالية سبل العلاج المستخدمة من قبل إدارة الجامعة في بعض الأحيان.
3. توجد علاقة عكسية بين الرغبة في تحقيق التعادل وسبل العلاج وهذا يوضح أن الموظف في الجامعة الإسلامية لا يشعر بالظلم ومن ثم لا يفكر في تحقيق التعادل من خلال السرقة (استخدام الممتلكات الخاصة بالجامعة).
4. توجد علاقة عكسية بين الموافقة والاستحسان وسبل العلاج وهذا يدل على أن الإدارة لا توافق على قيام العاملين باستخدام ممتلكات الجامعة لمصلحة شخصية لأن ذلك لا يجوز شرعاً ويتناقض مع فلسفة الجامعة الإسلامية بالإضافة إلى أن الرؤساء كانوا مثلاً للقوة الحسنة حسب إجابات المبحوثين وهذا يعتبر مؤشر إيجابي من مؤشرات سبل العلاج.
5. هناك ضعف في استخدام نظام الخط الساخن من قبل العاملين للتبليغ عن أي انحرافات للإدارة قد يراها العامل.

ثانياً: التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصل إليها فإن الباحث يوصي إدارة الجامعة الإسلامية بالآتي:

1. ضرورة التركيز على سبل العلاج الفعالة التي تقلل من السلوكيات المنافية للأخلاق.
2. ضرورة فهم العوامل التي تدفع الفرد للسرقة.
3. محاولة الإدارة مشاركة العاملين في فهم مفهوم السرقة.
4. ضرورة توضيح الإدارة للعاملين تكلفة السرقة التي تعود على الجامعة بالضرر الكبير.
5. تعزيز مفهوم القوة الحسنة لدى العاملين.
6. ضرورة معاملة الرؤساء وإدارة الجامعة المرؤوسين باحترام .
7. ضرورة إفصاح المجال أمام العاملين لمراقبة أنفسهم والتبليغ عن أي انحرافات أو تصرفات غير صحيحة ولكن ضمن ضوابط.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو ادريس، محمد العزازي، الممارسات الإدارية والتسبب الوظيفي في الأجهزة المحلية: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية، المجلد 23، العدد 1، 2011م.
2. ابو عمرة، حسين، عوامل الاخلال الوظيفي في الكليات التقنية بمحافظات غزة من وجهة نظر الإدارة العليا، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية - فلسطين، 2011م.
3. باكال روبرت، كيف تتعامل مع مشاكل الموظفين، الطبعة الأولى، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002م.
4. بحر، يوسف، مشكلات السلوك التنظيمي، دراسة مقارنة بين الفكر الإداري الحديث والفكر الاسلامي (تطبيقاً على البنوك التقليدية والبنوك الاسلامية في قطاع غزة)، رسالة دكتوراه - جامعة النيلين، السودان 2005م.
5. بحر، يوسف، الفساد الإداري - المسببات والعلاج دراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة، مجلة جامعة الأزهر - غزة، المجلد 13، العدد 2، 2011م.
6. البرادعي، مها، الفساد الإداري في بعض الأجهزة الحكومية، جدة، 2010م.
7. جبرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت، ترجمة رفاعي رفاعي وبسيوني اسماعيل، إدارة السلوك في المنظمات، الرياض: دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، 2014م.
8. جبرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت، ترجمة رفاعي رفاعي وبسيوني اسماعيل، إدارة السلوك في المنظمات، الرياض: دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، 2011م.
9. جبرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت، ترجمة رفاعي رفاعي وبسيوني اسماعيل، إدارة السلوك في المنظمات، الرياض: دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، 2009م.
10. جبرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت، ترجمة رفاعي رفاعي وبسيوني اسماعيل، إدارة السلوك في المنظمات، الرياض: دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، 2004م.
11. الجرجاوي، زياد، القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، الطبعة الثانية، مطبعة ابناء الجراح، فلسطين، 2010م.
12. الحمداني، موفق، مناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2006م.
13. الخواجة، عبد الفتاح، الادارة الذكية المطورة للمرؤوسين والتعامل مع الضغوط النفسية، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، 2010م.
14. عبيدات وآخرون (2001)، البحث العلمي، مفهومه، أدواته، وأساليبه، عمان: دار الفكر للنشر.
15. عبد الحليم، أحمد محمد، الفساد الإداري - الدوافع والأسباب، دراسة ميدانية لوجهات نظر الأجهزة الرقابية الأردنية، مجلة البحوث التجارية، العدد الأول، المجلد 26، 2004م.
16. العزازي، محمد، أبو ادريس، أحمد، الممارسات الإدارية والتسبب الوظيفي في الأجهزة المحلية دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد 23، العدد 1، 2001م.
17. العنزي، العديم، ادراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية، دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت، الكويت، 2005م.
18. الفتلي، قيصر، سبل الارتقاء بأداء الأجهزة العليا للرقابة لمواجهة الفساد الإداري والمالي في الأجهزة الحكومية، بغداد، رسالة ماجستير، 2011م..

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Bolin, A & Heatherly, L. "predictors of employees Deviance: The Relationship between Bad attitude and bad behavior" .Journal of Business and psychorogy,vol. 15. No3, 2001.
2. Vian,T. Review of corruption in the Health sector. Theory, Methods and Intervintions. (2007).