انحراف السلوك الوظيفي في جامعه بغداد

أ.م. بشرى عبد الحسين

د.هناء مزعل الهيابي

م.م.حيدر كامل النصراوي

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي الى :-

١- بناء مقياس انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد.

٢- قياس انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد.

٣- التعرف على مستوى انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد حسب النوع.

٤- التعرف على مستوى انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد حسب سنوات الخدمة.

ولتحقيق اهداف البحث قام الباحثون ببناء مقياس انحراف السلوك الوظيفي وطبق على عينة من الموظفين بلغ عددهم (١٥٠) موظف (ذكور واناث) من جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٥ – ٢٠١٦)

وقد تم استعمال برنامج الحقيبة الاحصائية SPSS في تحليل البيانات.

وكانت نتائج البحث كالآتي:-

١- وجود مستوى انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد بشكل عام.

٢- هناك فروق ذات دلالة احصائية في انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد حسب النوع لصالح الذكور.

٣- وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح عينة البحث من فئة سنوات الخدمة من (١١ – فما فوق).

وقد تم مناقشة نتائج هذه الدراسة والتوصيات.

Abstract

The aims of this research:

1- To adapt scale of employment corruption.

2- To measure of employment corruption among University of Baghdad employees.

3- To identify the difference of employment corruption level between genders.

4- To identify the difference of employment corruption level depending on period of service.

To achieve the aims of this research, the researcher had adapted a research instruments the scale of employment corruption among University of Baghdad employees, and the sample has been conducted among (150) lecturers and the employees of University of Baghdad for the academic year (2015-2016).

Where the data have analyzed by SPSS.

The results were as the Following:

1- Results indicate the existence of employment corruption among University of Baghdad employees.
2- Significant difference exists between male and female of employment corruption for males.
3- Significant difference of employment corruption level depending on period of service for category (for 11 years and above).

Results and recommendations for further research are discussed.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مشكلة البحث والحاجة اليه :-

من المعلوم ان الوظيفة سواء كانت عامة ام خاصة هي أمانة يؤتمن عليها صاحبها ولهذا لابد عليه ان يؤدي حقها كما يريدها أصحابها، اذ ان الموظف امين على وظيفته وعليه يجب ان يبذل قصارى جهده في عمله لكي يخرج على أكمل وجه، فالموظف يستمد من وظيفته في اغلب الأحيان مركزاً ونفوذاً، ومن ثم ينبغي عليه ان يستفيد من ذلك في القيام بمهام وظيفته واداء واجباته على أفضل وجه ممكن دون انتظار أي مقابل لعمله اتجاه مما خصص لوظيفته من مرتب يستحقه، اما لو عزف عن هذا السبيل وتحول لتحقيق مآرب خاصة اخرى مادية كانت او معنوية عن طريق إخلاله بواجبات وظيفته فأنه يصبح خطراً على المؤسسة التي ينتمي اليها وعلى المجتمع بسبب انحراف سلوكه الوظيفي. (الشميمري، ٢٠٠٨: ١)

حيث تعد ظاهرة انحراف السلوك الوظيفي من المفاهيم التي طالما عانت منها المجتمعات الإنسانية على اختلافها نظراً لكثرة أساليبها وتنوع سبل تغلغلها في مفاصل الدول والمجتمعات بل والمؤسسات ايضاً، فهي تأخذ تارة معنى الرشوة وأخرى تأخذ معنى الاختلاس، وفي ثالثة تأخذ معنى المحاباة او التزوير او الحياد عن الحق او سوء استخدام السلطة والضرر بالصالح العام او المتاجرة بالنفوذ او التلاعب بالمال العام وتبديده...الخ من المعاني التي تدل على تفشي هذه الظاهرة بنسب متفاوتة بين مجتمع وآخر او دولة وأخرى والتي دوما ما

تلقي بآثارها عليها ناضرة في جسد مجتمعاتها، ان انحراف السلوك الوظيفي مسمى لحالة مرضية يمكن ان تصيب النظم الاجتماعية اي ان لها علاقة بالاختلال الإداري في المؤسسات الاجتماعية الذي ينجم عنه العبث في مقدرات هذه النظم والاستغلال والتلاعب في حياة أبناء المجتمع. (Sekaram, 1992: 26)

فانحراف السلوك الوظيفي كما عرفه (هيجان ٢٠٠٣) بأنه ظاهرة عالمية تتضمن استغلال الوظيفة العامة والمصادر العامة لتحقيق منافع شخصية او جماعية بشكل مناف للشرف والأنظمة الرسمية سواء كان هذا الاستغلال بدافع شخصي من الموظف نفسه ام نتيجة للضغوط التي يمارسها عليه الأفراد من داخل وخارج المؤسسة، وسواء كان هذا السلوك تم بشكل فردي ام بشكل جماعي، ومن المؤكد ان انحراف السلوك الوظيفي مؤشر على وجود أزمة أخلاقية في السلوك تعكس خللا في القيم وانحرافا في الاتجاهات عن مستوى الضوابط والمعايير السليمة مما يؤدي الى فقدان الجهاز الإداري المعنى لكيانه الفعلي متجها به لتحقيق مصالح منظومة فاسدة من العاملين متعايشة داخل النظام .إذ انه وبالرغم من احتفاظ النظام بشكلية الكيان الموحد، الا ان قواعد ونظم العمل الرسمية الموحدة فيه حلت محلها قواعد وإجراءات عمل متصارعة ومتضاربة تخدم أهداف ومصالح التجمعات الفاسدة والمترهلة المتعايشة في النظام وان الانحراف في حد ذاته ظاهرة ليست جديدة في حياة الأمم قديمها وحديثها، ولكن الجديد فيه هو تعقد وتشابك وكذلك انتشار هذه الظاهرة بل وتطورها بحيث أصبحت تؤثر على جميع أنشطة المجتمع السياسية والاقتصادية والإدارية والاجتماعية بشكل عام، بل ان مشكلة الانحراف قد تتجاوز حدود البلد ذاتها لتشمل بلدانا أخرى مما يزيد الأمر تعقيدا او صعوبة بالنسبة للأشخاص او المؤسسات النى تأخذ على عاتقها مسؤولية مكافحة ومعالجة هذه المشكلة. (عبد الحي، ٢٠٠٧: ١-٤)

وقد ذكر (الخضيري ٢٠٠٣) ان البشر عموما ينشدون الإصلاح؟ والوصول بالأمم الى مراتب الرقي والتقدم، ومن مقتضيات الإصلاح والمحافظة على مكتسبات الأمم والشعوب وتحقيق التنمية الشاملة ومكافحة الفساد الإداري بكل صورة وجميع أنماطه، ومن هذا المنطلق فقد أصبح البحث في مشكلة انحراف السلوك الوظيفي ومحاولة الكشف عن انجح الاستراتيجيات المطلوبة لمكافحته موضوع اهتمام الكثير من مجتمعات العالم، بغض النظر عن تصنيف هذه المجتمعات بكونها نامية أو متطورة، فقيرة او غنية، وان كان هذا لا يعني تساوي هذه المجتمعات في درجة معاناتها من هذه المشكلة. (الحسيني، ١٩٩٤: ٦٣)

وتعد مشكلة انحراف السلوك الوظيفي ظاهرة مركبة تختلط فيها الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية أيضا، فتنتج عن أسباب مختلفة كضعف الوازع الديني، وانعدام الوطنية، والتنشئة الأسرية الخاطئة، وغياب الضمير، والجهل بالأنظمة والقوانين وكذلك ضعف الأجهزة الرقابية وغيرها، من العوامل المساعدة على بروز هذه الظاهرة وانتشارها، الأمر الذي دعا لظهور العديد من نظريات الانحراف ودوافعه وأسبابه من بين مختلف العلوم الاجتماعية والبيولوجية والسيكولوجية، كما ان لانحراف السلوك الوظيفي آثار سلبية متعددة من أهمها التأثير السلبي وبشكل كبير على عملية التنمية، فينحرف بأهدافها ويبدد مواردها وإمكاناتها ويسيء توجيهها ويعوق مسيرتها، كما انه يضعف من فاعلية وكفاية وكفاءة أجهزة الدولة وأفرادها بالإضافة الى انه يفقد

الوظيفة نزاهتها بشكل عام ، ويسلب الموظف شرفه وحياده، ويكسر ميزان العدالة والمساواة بين الأفراد والجماعات . (Likert, 1961:42)

ولابد من الإشارة الى ان الانحراف مرتبط وبشدة بالنشاطات الإجرامية التي تخلخل المجتمع وتهد أعمدته وأركانه، وتظهر المشكلة أيضا في عدم وضوح تجريم بعض هذه الحالات من الانحراف، وبيان شروط تجريمها وعقوبتها، ومما يزيد الموضوع إشكالا صعوبة التطبيق على ارض الواقع بسبب النقص الواضح في المعلومات المتعلقة به، لذلك تزايدت في الآونة الأخيرة درجة الاهتمام بالسلوك الوظيفي لدى الموظفين وأخلاقياتهم المهنية، وكثيرا ما تحدث إشكالية بين ممارسة الموظف للمسؤولية الإدارية وبين توافقها مع حدود المسلك الأخلاقي السليم، فالموظف بناءا على مايؤمن به من قيم أخلاقية تنعكس هذه القيم بطريقة معينة على نوع المسؤولية الممارسة في أثناء العمل اليومي او القدرة على التصرف في مواجهة المواقف الحرجة والتي تتطلب قرارات فورية وسريعة تتلاءم مع المصلحة العامة. (السلمي، ١٩٧٥: ٣)

وانطلاقا مما تقدم ذكره تأتي أهمية هذه الدراسة لتبرز عدد من الاعتبارات اهمها :

- مواجهة ظاهرة انحراف السلوك الوظيفي التي يمارسها بعض الموظفين عند أدائهم لأعمالهم والأسباب المؤدية إليها بما ينعكس ايجابيا على تعديل السلوك الوظيفي.
- سد النقص في بعض الجوانب التي أغفلتها الدراسات السابقة عن هذه الظاهرة.
- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في التعرف على الأسباب الحقيقية التي تحول دون وجود بيئة عمل مناسبة تسود فيها الأخلاق الايجابية وتؤدي الى وعي الموظف وفهمه وإدراكه لحقوقه وواجباته ومسؤولياته الاجتماعية مما ينعكس على فاعلية الوظيفة وزيادة كفاءة الموظف الموكلة له الوظيفة في المؤسسة.
- تعد دراسة انحراف السلوك الوظيفي خطوة مهمة نحو تحقيق نهضة تنموية شاملة الكل يسعى لها إضافة الى ان اول مقتضيات إصلاح المجتمعات والحفاظ عليها وعلى مكتسباتها والتقدم بها وتنميتها مكافحة الانحراف والفساد الكائن بها وبكل أشكاله، وبما ان الجامعة احد اهم المؤسسات التي يرتكز عليها المجتمع في بنائه وتنميته، فكان الاهتمام بإصلاحها والكشف عن مواطن الانحراف الوظيفي فيها يعد خطوة اولى لهذا الاصلاح.

اهداف البحث

١- تعرف انحراف السلوك الوظيفي لدى عينة من موظفي جامعة بغداد.

٢- تعرف انحراف السلوك الوظيفي لدى عينة من موظفي جامعة بغداد وفقا"لمتغير النوع.

٣- تعرف انحراف السلوك الوظيفي لدى عينة من موظفي جامعة بغداد وفقا" لسنوات الخدمة.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بعينة من موظفي جامعة بغداد للعام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦

تحديد المصطلحات

السلوك :

- عرفه الطجم ٢٠٠٠ :

هو كافة التصرفات التي يقوم بها الإنسان، او هو الاستجابة لمنبه او مثير معين. (الطجم، ٢٠٠٠: ٤٦)

- عرفه الخطيب ٢٠٠٣ :

هو أي نشاط يصدر عن الإنسان سواء كان أفعالا

يمكن ملاحظتها وقياسها كالنشاطات الفسيولوجية والحركية او نشاطات تتم على نحو غير ملحوظ كالتفكير والتذكر والوساوس وغيرها. (الخطيب، ٢٠٠٣: ١٧)

- عرفه الحبش ٢٠٠٨:

هو حالة من التفاعل بين الكائن الحي ومحيطه (بيئته), وفي غالبيته سلوك مُتعلَم (مكتسب), يتم من خلال الملاحظة والتعليم والتدريب. (الحبش، ٢٠٠٨: ١)

انحراف السلوك الوظيفي :

- عرفه ابو إدريس ٢٠٠١ (نقلا عن ابو عمرة ٢٠١١):

هو انحراف مسلكي عن مفهوم النظام العام في الوظيفة العامة او إخلال الموظف بواجباته ومخالفته الواجبات والسلوك الذي ينص عليه النظام والقواعد التنظيمية العامة في حدود القانون. (ابو عمرة، ٢٠١١: ٩)

- عرفه الشميمري ٢٠٠٦:

هو كل سلوك يترتب عليه انتهاك للقيم والمعايير التي تحكم سير المجتمع سواء كانت هذه القيم والمعايير معلومة ام غير معلومة والفعل المنحرف يترتب عليه إلحاق الأذى والضرر بالآخرين وممتلكاتهم الخاصة والعامة. (الشميمري، ٢٠٠٦: ١)

- عرفه عبد الحي ٢٠٠٧:

ظاهرة عالمية تتضمن استغلال الوظيفة العامة والمصادر العامة لتحقيق منافع شخصية او جماعية بشكل مناف للشرف والأنظمة والقوانين الرسمية سواء كان هذا الاستغلال بدافع شخصي من الموظف نفسه ام نتيجة للضغوط التي يمارسها عليه الأفراد او المؤسسات الحكومية. (عبد الحي، ٢٠٠٧: ٩)

- عرفه الثقفي ٢٠٠٨ (نقلا عن ابو عمرة ٢٠١١):

هو الأثر او النتيجة لكل فعل او سلوك او امتناع يؤدي الى ضرر او تعطيل لواجب او مسؤولية او مصلحة وظيفية او تعليمية او تربوية مما ينشأ معه أشكال الانحرافات المتعددة. (ابو عمرة، ٢٠١١: ٩)

وقد تبنى الباحثون تعريف (الشميمري ٢٠٠٦) تعريفا" نظريا" لأنه تعريفا" شاملا" ويتفق مع موضوع البحث.

اما التعريف الإجرائي

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على مقياس انحراف السلوك الوظيفي الذي اعد لهذا الغرض .

الفصل الاول

الاطار النظري والدراسات السابقة

اولا:- الاطار النظري:

١- نظرية التنظيم الاجتماعي لـ (وايت باك White Bakke)

يركز باك في دراسته للتنظيم على ما يطلق عليه بالتفاعل او كما يسميه البعض بمرحلة الاندماج التي تهدف الى الربط بين أهداف الأفراد العاملين بالمؤسسة وأهداف المؤسسة ذاتها، فهو يعتقد ان الفرد انما ينضم الى المؤسسة بغية شيء واحد وهو تحقيق أهداف الشخصية آملا ان يستعمل المؤسسة لذلك، في نفس الوقت التي تحاول فيه المؤسسة من جهتها تحقيق أهدافها عن طريق الأفراد العاملين لديها، وفي مرحلة الانصهار أو الاندماج كما يطلق عليها، نجد ان كلا من المؤسسة والأفراد يؤثر كل منهما في الآخر وينتج نوعا من الارتباط وهذا ما أطلق عليه (باك) بروابط المنظمة Bonds of organization ويقصد به التنظيم الرسمي وغير الرسمي. وعملية التفاعل التي تحدث من خلال هذا الاندماج بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد العاملين يقصد بها (تلك العملية التي من خلالها تستطيع المنظمة ان تغير الفرد لصالحها والتي من خلالها ايضا يستطيع الفرد ان يؤثر على المنظمة لصالحه هو).

فالأفراد عند باك هم العنصر الأساسي او المورد الرئيسي للتنظيم، وهم بما يتمتعون به من دوافع واتجاهات وميول انما يمثلون واحدا من المتغيرات المحددة للسلوك التنظيمي، اذا فالتنظيم عند (باك) نظام مفتوح يتكون أساسا من الأنشطة والعلاقات الإنسانية يتفاعل ويعتمد على غيره من التنظيمات المحيطة به إثناء سعيه لتحويل المدخلات التي يحصل عليها من المحيط الخارجي إلى مخرجات في النهاية، وطبقا لنظرية (باك) فان الأفراد العاملين في المنظمة يمثلون أساس عمل المنظمة وتحقيق أهدافها، لذلك لابد ان يؤدي هؤلاء الأفراد واجباتهم بالشكل المطلوب بعيدا عن الانحراف اذ ان نجاح أي منظمة وتطورها يتوقف على مدى ايجابية السلوكيات العامة لموظفيها. (Bakke, 1959: 22)

٢- نظرية التناقض بين الفرد والتنظيم لـ (كريس ارجيرس C. Argyris)

حاول كل من (كريس وارجيرس) تفسير السلوك الإنساني في المنظمات كمقدمة للتنبؤ به والتحكم فيه، والسلوك الإنساني في التنظيمات المختلفة في رأي (ارجيرس) انما هو حصيلة جملة من العوامل التي اما يكون تفاعلها تفاعلا منفردا او تفاعلا مع الغير وهذه العوامل هي:-

أ- عوامل فردية متصلة بالشخصية الإنسانية.

ب-عوامل تتعلق بالجماعات الصغيرة غير الرسمية.

ت-عوامل تنظيمية رسمية تتطلب التعرف على الأساليب التقليدية للتنظيم.

ولأهمية هذه العوامل يرى (ارجيرس) ان من الضروري التعرض لها بالبحث والدراسة كأساس لفهم السلوك الانساني في التنظيم، كما يوضح ان العنصران الأساسيان في أي تنظيم هما: الإنسان والتنظيم الرسمي، واعتمد في توضيحه للعلاقة بينهما على ان هناك تناقضا أساسيا بين ما يطلق عليه متطلبات الشخصية الإنسانية النامية وبين خصائص التنظيم الرسمي، هذا التناقض الذي تزيد حدته كلما طبقت مبادئ التنظيم الكلاسيكي بتفاصيلها، فأرجريس يعتقد ان الجو الذي يعمل فيه الإنسان تحت نظام مثل ذاك يتناقض مع الشخصية الإنسانية النامية والمتطورة كما يطلق عليها. من هذا المنطلق يرى (ارجيرس) إن المتنفس الوحيد للأفراد والجماعات لحماية أنفسهم من الضغوطات التي تفرضها متطلبات النظام الرسمي هو اللجوء الى تكوين الجماعات غير الرسمية وفي الوقت نفسه لا يرفض فكرة التنظيم الرسمي كليا، وإنما يشترط تعديله بطريقة تخفف من آثاره على الفرد، مشيرا الى ان الإنسان يميل الى التكيف مع تلك الأوضاع التي يفرضها عليه التنظيم الرسمي باستعمال أساليب مختلفة على مستوى الفرد والجماعات، اذ ان من الضروري التوصل الى امر وسط بين رغبات الفرد بمفهوم (ارجيرس) ومتطلبات التنظيم الرسمي، ولتحقيق هذا التقارب حسب رأي (ارجيرس) يفترض إتاحة فرص للتفاعل بين الأفراد في التنظيم الى أقصى قدر ممكن، وجعل خطوط الاتصالات عبر التنظيم مفتوحة ومتشابكة بحيث يندمج التنظيمين الرسمي وغير الرسمي، وكذلك التوسع في استخدام أسلوب اللجان كوسيلة لإدماج الفرد في التنظيم. (لطفي، لا توجد سنة: ٢٥)

٣- نظرية التفاعل لـ (ويليام وايت William White)

لم يختلف (ويليام وايت) عن (باك و ارجيرس) في تناوله للتنظيم وتركيزه على السلوك الإنساني داخله، فقد ركز (وايت) في مفهومه للتنظيم على تداخل ثلاثة مفاهيم تؤثر وتتأثر ببعضها وهي:-

أ- مفهوم التفاعل:- والذي يرمز به الى الاتصالات التي تتم بين الأشخاص المختلفين والتي يمكن ملاحظتها وتحديد تأثيرها على السلوك الإنساني.

ب-مفهوم الأنشطة:- وهي تلك التصرفات الإنسانية والأشياء التي يفضلها الناس، أي التصرفات المادية المشاهدة والقابلة للقياس.

ت-مفهوم المشاعر:- وتعبر عن الكيفية التي يشعر بها الناس بالعالم المحيط بهم وكيفية إدراكهم بجوانبه المختلفة، ويحدد (وايت) هنا عناصر المشاعر في ثلاثة هي:-

- العنصر الفكري: بمعنى فكرة او مبدأ او عقيدة عن شيء معين.
- العنصر العاطفي.
- الاتجاه او السبيل للتصرف او العمل.

ويؤكد (وايت) على ان هذه المفاهيم الثلاثة متداخلة وتؤثر في بعضها البعض وهي لا تتم بطريقة عشوائية، بل تتم وفق نمط منتظم، فهو يرى إن التغيير في نمط التفاعل بين الأفراد داخل التنظيم يحدث تطويرا في أنماط الأنشطة والمشاعر، كما يضيف إن هذه السلسلة من التفاعلات، الأنشطة والمشاعر، لا تمثل نظاما

مغلقا وإنما هي نظام مفتوح تتأثر كثيرا بما يجري في البيئة او المجتمع المحيط الذي يشتمل حسب رأي (وايت) على البيئة القانونية والاقتصادية والبيئة التكنولوجية والتي تتخذ شكل المحرك الرئيسي للسلوك الفردي داخل المنظمة. (Whyte, 1959: 76)

٤- نظرية الدافعية لـ (ريسيس ليكرت Reusis Likert)

تولي نظرية الدافعية أهمية بالغة للعنصر البشري في التنظيم حيث تعتبره الحجر الأساس الذي يبنى عليه حاضره ومستقبله والسلوك الإنساني لدى (ليكرت) هو محدد فعالية التنظيم وانجازاته وعليه يرى بضرورة الاهتمام بهذا العنصر الفعال بغية الوصول الى الفعالية المنشودة التي تحقق الأهداف، وكسابقيه من العلماء السلوكيين يركز (ليكرت) كعالم نفس اجتماعي على الجانب السلوكي في الإنسان، فحسن ادارة العنصر البشري لديه يترجم في حسن توجيه سلوكه نحو العمل وهذا لا يتم الا بالاهتمام بفكرة الدافعية كعنصر مهم جدا في توجيه سلوك الأفراد، وبعد الأبحاث والتجارب التي قام بها وزملائه في جامعة ميشكان بهدف كشف أسباب وعوامل تباين واختلاف الكفاءة الإنتاجية لتنظيمات مختلفة، توصل الى نتيجة مفادها ان العامل الأساسي وراء هذه الاختلافات في الإنتاجية إنما هو نظام الإدارة الذي يتبعه المديرين فأولئك الذين يطبقون النظام التقليدي في الإدارة اثبتوا فشلا ذريعا في إنتاجيتهم، بينما أولئك الذين يتبعون نظاما معدلا هم الذين حققوا النجاح والإنتاجية الأعلى. وعليه استنتج ان النظام الكلاسيكي في الإدارة المتبع من طرف بعض التنظيمات يمثل السبب الرئيسي في فشلها وتأخرها عن باقي التنظيمات التي تتبع نظما مختلفة، لذلك اقترح (ليكرت) نظريته المعدلة كأسلوب بديل في الإدارة وهذه النظرية تركز على ضرورة توفر قدر كاف من الدافعية في جميع أجزاء التنظيم كعامل ضروري ومهم لتحقيق الأهداف المقررة من قبل التنظيم، وهنا تبرز ضرورة لجوء الإدارة إلى القواعد الأكثر فاعلية في إنتاج الدافع للعمل والانجاز، وكما يقول (ليكرت) ان النظرية المعدلة تدعو إلى ان تكون إجراءات تنفيذ الوظائف التنفيذية المختلفة من إشراف، اتصال، تدريب، رفع أجور، واتخاذ قرارات كلها مبنية على أساس يؤكد ويدعم الدافع الى العمل، لذلك فهو يقول ان المرؤوسين في التنظيمات المختلفة يستجيبون بطريقة ايجابية ومرضية في المواقف التي يشعرون فيها بالتقدير والتأييد والتي يحصلون منها على شعور بأهميتهم وقيمتهم الشخصية، كذلك فأن الإفراد يستجيبون بطريقة غير مرضية في المواقف التي تهددهم او التي تقلل من شعورهم بقيمتهم الشخصية. (Likert, 1961: 61)

مناقشة النظريات :

ان وجهات النظر في تفسير انحراف السلوك الوظيفي لم تختلف كثيرا فبالنسبة لنظرية التنظيم الاجتماعي فترى ان الأفراد العاملين في المنظمة يمثلون أساس عمل المنظمة وتحقيق أهدافها، لذلك لابد أن يؤدي هؤلاء الأفراد واجباتهم بالشكل المطلوب بعيدا عن الانحراف اذ ان نجاح أي منظمة وتطورها يتوقف على مدى ايجابية السلوكيات العامة لموظفيها، اما نظرية التناقض بين الفرد والتنظيم فترى ان المتنفس الوحيد للأفراد والجماعات لحماية أنفسهم من الضغوطات والتناقضات التي تفرضها متطلبات النظام الرسمي هو اللجوء الى تكوين الجماعات غير الرسمية ، وبالنسبة الى نظرية التفاعل لوايت فيجد ان التغيير في نمط التفاعل بين

الأفراد داخل التنظيم يحدث تطويرا في أنماط الأنشطة والمشاعر،يجري في البيئة او المجتمع المحيط على البيئة القانونية والاقتصادية والبيئة التكنولوجية والتي تتخذ شكل المحرك الرئيسي للسلوك الفردي داخل المنظمة، اما نظرية الدافعية لـ ليكرت فقد ركز على ضرورة توفر قدر كاف من الدافعية في جميع أجزاء التنظيم كعامل ضروري ومهم لتحقيق الأهداف المقررة من قبل التنظيم.

ثانيا: الدراسات السابقة:

١-دراسة ابو إدريس ٢٠٠٠

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مظاهر التسيب الوظيفي ومحاولة الكشف عن أسباب انتشار هذه المظاهر مع محاولة تقديم بعض الحلول العلمية والعملية للتغلب على هذه الظاهرة او الحد من انتشارها، تم تصميم استبانه وجهت لبعض الموظفين في الأجهزة المحلية، ومقابلة شخصية معمقة مع المستقصى منهم، حيث تم تطبيق الاستبانة على العاملين في الأجهزة المحلية ذات العلاقة بالتعامل مع جماهير المواطنين في محافظة الشرقية في فلسطين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:-

- عدم تقدير المدراء لجهود الموظفين الأكفاء والمتميزين.
- عدم التزام المدراء أنفسهم بأوقات الدوام الرسمي.
- تهاون المدراء في متابعة التزام موظفيهم بأوقات الدوام.
- تفضيل المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.
- مجاملة المعارف من المراجعين وانجاز معاملاتهم قبل غيرهم. (ابو عمرة، ٢٠١١: ٩٤)

٢-دراسة العنزي والعديم ٢٠٠٥

هدفت الدراسة الى 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، حيث تم توزيع (٣٠٠) استبانه على مجموعة من المشرفين والموظفين في الوزارات في دولة الكويت، توصلت الدراسة الى النتائج الاتية:-

- وجود فئات من الموظفين لا تدرك واجباتها الوظيفية حيث انها لا تمانع من تأدية معاملاتها الخاصة أثناء أوقات عملها الرسمية.
- هناك إدراك من قبل الموظفين للمسؤولية الإدارية والاجتماعية ويرون ان المسؤولية الوظيفية قائمة على كل ما يستطيعون القيام به خدمة للصالح العام.
- توجد هناك فئة من الموظفين ترى عدم حصولهم على حقوقهم الوظيفية من رواتب مجزية واحترام من قبل الرؤساء والتفرقة في المعاملة بين الموظفين.
- دلت النتائج على ان هناك خروقات للأخلاقيات الإدارية من قبل فئات كبيرة من الموظفين. (ابو عمرة، ٢٠١١: ٤٨)

٣- دراسة المعيوف ومهنا ٢٠٠٨

هدفت الدراسة الى التعرف على عدم انتظام الموظفين بالقطاع الحكومي في الدوام الرسمي بالمملكة العربية السعودية، بالإضافة الى التعرف على أهم أسباب عدم الانتظام في الدوام الرسمي، وقد طبقت استبانه أعدت لهذا الغرض على (٢٢٠٠) موظف موزعين على (١٧٢) جهة حكومية في جميع انحاء المملكة، توصلت الدراسة الى النتائج الآتية:-

- بلغت نسبة التأخر الصباحي عن العمل (٥٠%).
- بلغت نسبة الخروج والعودة اثناء الدوام الرسمي (٦٨.٢%) .
- بلغت نسبة مغادرة العمل قبل نهاية الدوام (٥٤%).
- بلغت نسبة الغياب عن العمل (٦.٣٥%). (عبد الجبار والقحطاني، ٢٠٠٧: ٨٧)

٤- دراسة عبد الحي ٢٠٠٧

هدفت الدراسة الى التعرف على اهم مظاهر انحراف السلوك الوظيفي ومدى شيوع هذه الظاهرة ومعرفة الاسباب وطرق مكافحة هذه الظاهرة، حيث تم تطبيق استبانه أعدت لهذا الغرض على عينة البحث البالغة (٢٠٩) موظف وموظفة من موظفي جامعة ام القرى، وتوصلت الدراسة الى النتائج الاتية:-

- مظاهر انحراف السلوك الوظيفي في جامعة ام القرى كانت شائعة الى حد ما.
- ان الموافقة على أسباب الانحراف السلوك الوظيفي في جامعة ام القرى كانت بدرجة (موافق).
- دل تحليل البيانات ان الموافقة على الطرق الملائمة لمكافحة انحراف السلوك الوظيفي في جامعة ام القرى كانت بدرجة (موافق تماما) ومن أهم طرق مكافحة الانحراف كانت ما يلي: التطوير المستمر للموظفين، وتحسين الأوضاع المعيشية لجميع الموظفين، والموضوعية في تقييم أداء العاملين بالإضافة لإشغال الوظائف بالأجدر والأحق وتعميق القيم الدينية بالتربية.
- دل تحليل البيانات على ان الموافقة على المعوقات التي تواجه جهود مكافحة انحراف السلوك الوظيفي في النظم التربوية كانت بدرجة (موافق) ومن اهم المعوقات لمكافحة انحراف السلوك الوظيفي ما يلي: التستر على بعض حالات انحراف السلوك الوظيفي مع غياب الدور التوعوي من الأجهزة الإعلامية، وغموض بعض الأنظمة واللوائح الوظيفية بالإضافة الى التحيز في تطبيق الأنظمة واللوائح وغياب التعاون مع أجهزة انحراف السلوك الوظيفي، وقلة خبرة العاملين في اجهزة مكافحة انحراف السلوك الوظيفي. (عبد الحي، ٢٠٠٧: ٩٢)

الفصل الثالث

إجراءات البـــحث

اولاً : مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث الحالي بموظفي جامعة بغداد حيث بلغ المجموع الكلي (٤٣٨٧) للعام الدراسي (٢٠١٥ – ٢٠١٦).

ثانياً : عينة التحليل الاحصائي

تكونت عينة البحث من (١٥٠) من موظفي جامعة بغداد، اختيروا بطريقة عشوائية للعام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦)، الجدول رقم (١) يوضح عينة التحليل الاحصائي.

جدول (١)

عينة التحليل الإحصائي من موظفي جامعة بغداد

ت	المؤسسة التعليمية	الموظفين
١	كلية التربية للبنات	٥٠
٢	كلية العلوم للبنات	٣٥
٣	كلية الهندسة	٥٠
٤	قسم شؤون الطلبة	١٥
	المجموع	١٥٠

ثالثاً :- أداة البحث

قام الباحثون بالاطلاع على الادبيات والبحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث وتوصلوا الى عدد من التعاريف والنظريات التي تناولت انحراف السلوك الوظيفي.

كما قام الباحثون بعد تحديد هدف البحث والاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة بإجراء دراسة استطلاعية تضمنت سؤال مفتوح وجه الى (٣٠) موظف من كلية التربية بنات جامعة بغداد يودون فيه ذكر انحرافات السلوك الوظيفية التي يتوقعون وجودها لدى الموظفين /(ملحق رقم ١) .

ثم بعد ذلك قام الباحثون بجمع وصياغة فقرات المقياس الحالي من خلال ما توصلوا اليه من مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة وكذلك من خلال الإجابات التي ذكرت في الاستبيان الاستطلاعي، حيث تم تفريغ الإجابات وتحليلها وصياغتها الى فقرات وبذلك حصل الباحثون على (٢٣) فقرة تمثل بمجموعها فقرات لمقياس انحراف السلوك الوظيفي، وقد روعي في صياغة الفقرات ان تكون مفهومة وواضحة وان لا تبدأ بصيغة النفي .

بعد ذلك تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين في علم النفس /(ملحق رقم ٢) للحكم على صلاحية الفقرات في قياس ما وضعت من اجل قياسه، واقتراح ما يرونه مناسبا في الصياغة، وفي ضوء آراء المحكمين تم الإبقاء على فقرات المقياس جميعها والبالغة (٢٣) فقرة أي ان جميعها صالحة لقياس ما وضعت

لقياسه بنسبة (١٠٠%) من غير حذف أي منها، وقد اخذ الباحثون بملاحظات الخبراء حول صياغة بعض الكلمات وبذلك يكون المقياس قد اكتسب الصدق الظاهري.

رابعاً :- تطبيق المقياس

طبق المقياس على العينة البالغ عددها (١٥٠) موظف، وقد تم تفريغ الإجابات على فقرات المقياس من خلال برنامج (OMR)، وخضعت للتحليل الإحصائي عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS).

خامساً :- التحليل الاحصائي لفقرات المقياس

قام الباحثون بإخضاع إجابات الموظفين على فقرات مقياس انحراف السلوك الوظيفي للتحليل الإحصائي.

١- القوة التمييزية للفقرات Items Discrimination

نعني بتمييز الفقرات قدرتها على ان تميز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة وبين من يحصلون على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها المقياس بهدف استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المجيبين والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم . (الظاهر وآخرون ، ١٩٩٩ : ١٢٩)

تم حساب قوة تمييز الفقرات بعد ترتيب الدرجات من أعلى الى أدنى درجة، وتم اختيار (٢٧%) العليا من الدرجات الكلية للمقياس واختيار (٢٧%) الدنيا من الدرجات الكلية للمقياس، وقد اشتملت المجموعتان على (٤١) موظف موزعين بالتساوي على المجموعتين المتطرفتين، وبعد حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس وجد الباحثون ان جميع الفقرات تتمتع بتمييز عال، والجدول رقم (٢) يوضح ذلك

٢- صدق الفقرات Items Validity

يعد أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للاختبار ، من الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس اذ يهتم بمعرفة كون كل فقرة من فقرات المقياس تسير في الاتجاه الذي يسير فيه الاختبار كله، فهي تمتاز بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً. (علام ، ٢٠٠٢ ، ٢٧٨)

لذلك حسب معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، حيث وجد ان جميع الفقرات تتمتع باتساق داخلي عال والجدول رقم (٢) يوضح صدق فقرات الاختبار .

جدول (٢)

الخصائص السيكومترية لفقرات مقياس انحراف السلوك الوظيفي (معامل التمييز وصدق الفقرة)

الفقرات	التمييز	صدق الفقرة	الفقرات	التمييز	صدق الفقرة
١	١٣.٤١	**٠.٧٧٣	١٣	٢٣.٣٤	**٠.٨١٩
٢	١١.٩٣	**٠.٧٥٣	١٤	٢٧.٥٤	**٠.٨٨٣
٣	١٤.٠٥	**٠.٨٣٩	١٥	١٣.٨٧	**٠.٨٠٨
٤	١٩.٥٢	**٠.٨٥٤	١٦	٢٠.٥٢	**٠.٨٧٢
٥	١٧.٦٠	**٠.٨٥٨	١٧	٢٢.٢٠	**٠.٨٢٥
٦	١٩.٨٢	**٠.٨٦٢	١٨	١٩.٥٥	**٠.٨٧٢

٧	٢١.٥٨	**٠.٨٩٤	١٩	١٩.٤٠	**٠.٨٨٨
٨	١٩.٠٢	**٠.٧٣٤	٢٠	٢٧.٠٠٢	**٠.٨٨٢
٩	١٣.٠٧	**٠.٧٦٣	٢١	٢١.٢٧	**٠.٨٥٦
١٠	٢٠.٣٩	**٠.٧٧٢	٢٢	٦.٥١	**٠.٦٠٤
١١	١٦.٣٤	*٠.٨٥٢	٢٣	١٧.٨٣	**٠.٨٤٥
١٢	٢٢.٦٦	**٠.٨٦٥			

دالة احصائياً عند مستوى دلالة(٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) .

سادسا:- الصدق

الصدق الظاهري Face Validity

نظرا لان إعداد فقرات المقياس تم في ضوء اجابات الموظفين في الاستبيان الاستطلاعي وكذلك من خلال الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة، لذلك فأن الصدق يعد متحققا منطقيا، ومع ذلك فقد قام الباحثون بالتحقق من صدق الفقرات عن طريق الصدق الظاهري وذلك بعرض الفقرات التي تم التوصل إليها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية وعلم النفس، وبعد تحليل إجابات المحكمين وجد الباحثون ان جميع الفقرات صالحة لقياس ما وضعت لقياسه بنسبة (١٠٠%) مع إعادة صياغة بعض الفقرات حسب اراء المحكمين.

سابعا:- الثبات Reliability

ثبات درجات الاختبارات يعني مدى خلوها من الأخطاء التي تشوب القياس ، أي مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها ، فدرجات الاختبار تكون ثابتة اذا كان الاختبار يقيس سمة معينة قياساً متسقاً في الظروف المتباينة التي قد تؤدي الى أخطاء القياس .فالثبات يعني الاتساق او الدقة في القياس (علام ، ٢٠٠٦ : ١٣١)

طريقة الفا كرونباخ : Coefficient Consistency Alfa

تعتمد هذه الطريقة على اتساق الفرد من فقرة الى اخرى، حيث بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة للمقياس (٠.٩٨)، نجد ان ثبات المقياس الحالي يعد ثبات عال.

الوصف النهائي لمقياس انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي المؤسسات التعليمية :-

بعد اجراء التحليل الاحصائي للمقياس من (تمييز وصدق الفقرات) واستخراج الصدق والثبات، قام الباحثون بتجهيز مقياس انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد بصورته النهائية ملحق رقم (٣) وذلك للتطبيق على عينة التطبيق النهائي لغرض الكشف عن انحراف السلوك الوظيفي .

عينة التطبيق النهائي:-

تكونت عينة التطبيق النهائي للكشف عن انحراف السلوك الوظيفي من (١٥٠) من موظفي جامعة بغداد، منهم (٦٧) ذكور و(٨٣) اناث اختيروا بطريقة عشوائية للعام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦)، الجدول رقم (٣) يوضح عينة التطبيق النهائي.

جدول (٣)

عينة التطبيق النهائي من موظفي جامعة بغداد

ت	المؤسسة التعليمية	الموظفين
١	كلية الهندسة	٣٠
٢	كلية العلوم	٢٠
٣	كلية التربية للبنات	٢٠
٤	كلية العلوم السياسية	٣٥
٥	رئاسة جامعة بغداد	٣٠
٦	مركز البحوث التربوية والنفسية	٨
٧	قسم النشاطات الفنية	٧
	المجموع	١٥٠

عـرض النتائـــج وتفسيرها

الهدف الأول:-

تحقق الهدف الأول من خلال بناء مقياس انحراف السلوك الوظيفي المعد لهذا الغرض

الهدف الثاني:-

تعرف انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد.

لغرض تحقيق هذا الهدف تم استخراج الاختبار التائي لعينة واحدة حيث أظهرت نتائج البحث ان الوسط الحسابي لعينة البحث (٥٩.٨٥) والانحراف المعياري (٢٦.١٣) في حين بلغ الوسط الفرضي للمجتمع (٤٦)، وكانت القيمة التائية المحسوبة (٦.٤٩) وهي اكبر من القيمة التائية الجد ولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة الحرية (١٤٩).مما يشير الى ان عينة البحث ظهر لديها انحراف واضح بالسلوك الوظيفي وهذا يعود الى تفشي ظاهرة الفساد الإداري والتي تعد آفة تنخر في جسد المجتمع الذي يمثل انحراف السلوك الوظيفي جزءا كبيرا منها فهي تنتج عن أسباب مختلفة كضعف الوازع الديني وانعدام الوطنية والتنشئة الأسرية الخاطئة وغياب الضمير والجهل بالأنظمة والقوانين وضعف الرواتب والأجور وضعف الأجهزة الرقابية كلها تعد من العوامل التي ساعدت على بزوغ هذه الظاهرة وانتشارها.

والجدول رقم (٤)يوضح ذلك

جدول (٤)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي لكل من المجتمع وعينة البحث على مقياس انحراف السلوك الوظيفي

ت	التصنيف	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	المستوى
					المحسوبة	الجدولية		
١	العينة	١٥٠	٥٩.٨٥	٢٦.١٣	٦.٤٩	١.٩٦	١٤٩	٠.٠٥
٢	المجتمع	٤٣٨٧	٤٦					

الهدف الثالث:-

تعرف انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد وفقا"لمتغير النوع

لغرض تحقيق هذا الهدف تم استخراج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين حيث بلغ الوسط الحسابي لعينة الذكور البلغ عددهم(٦٨) (٦٥.١٠)درجة، والانحراف المعياري (٢٤.٨٧) ،بينما بلغ الوسط الحسابي للإناث البالغ عددهم (٨٣)(٥٥.٦٠)درجة، والانحراف المعياري (٢٦.٥٠)، في حين بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢.٢٤) وهي اكبر من القيمة التائية الجد ولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٨). مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد وفقا" لمتغير النوع ولصالح الذكور، وهذا يعود الى طبيعة الثقافة السائدة التي تمنح الذكور الثقة الكافية في مواجهة الصعوبات والمشكلات او المهام الصعبة التي تواجهه بعكس الأنثى التي تربى على أساس الخضوع او المسايرة الى سلطة الذكر، فضلا عن ذلك كثرة الانتقادات التي تواجهها الأنثى في مجتمعنا الذي تعيش فيه سواء في محيط العمل او أي مكان اخر على اغلب السلوكيات الصادرة منها بحكم العادات والتقاليد والقيم الموجودة في المجتمع يجعلها تتجنب الخوض في بعض الاعمال التي قد تسبب لها الوقوع في الخطر خوفا من عقاب القانون لها الذي يترك وصمة اجتماعية كبيرة على الانثى في المجتمع، كل هذا كفيل بان يجعل الانثى تعيش في ظل قيود اجتماعية كبيرة مقارنة بالذكر الذي يتجه في مسارات كثيرة وذلك لتحسين وضعه المادي لأجل توفير مستلزمات العيش له ولعائلته بحكم تحمله المسؤولية، لهذا فهو يخطط ويضع له أهداف بعيدة المدى أكثر من الأنثى في المجتمع والجدول رقم (٥)يوضح ذلك

جدول (٥)

الفروق في انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد على وفق متغير النوع

ت	التصنيف	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	المستوى
					المحسوبة	الجدولية		
١	الذكور	٦٧	٦٥.١٠	٢٤.٨٧	٢.٢٤	١.٩٦	١٤٨	٠.٠٥
٢	الاناث	٨٣	٥٥.٦٠	٢٦.٥٠				

الهدف الرابع:-

تعرف انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة بغداد وفقا" لسنوات الخدمة

لغرض تحقيق هذا الهدف تم استخراج تحليل التباين الأحادي حيث بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث بالنسبة لفئة سنوات الخدمة من (١ – ٥) سنة والبالغ عددهم (٣٧) موظف وموظفة (٤٩.٥٧) وانحراف معياري (٢٣.٦٤)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث بالنسبة لفئة سنوات الخدمة من (٦ – ١٠) سنة والبالغ عددهم (٦٠) موظف وموظفة (٥٣.٣٢) وانحراف معياري (٢٥.٩٨)، فيما بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث بالنسبة لفئة سنوات الخدمة من (١١ – فما فوق) سنة والبالغ عددهم (٥٣) موظف وموظفة (٧٣.٠٨) وانحراف معياري (٢١.٦٥)، في حين بلغت القيمة الفائية المحسوبة (١٢.٩٦) وهي اكبر من القيمة الفائية الجد ولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يشير الى ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح عينة البحث من فئة سنوات الخدمة من (١١ – فما فوق)، وهذه النتيجة تعود الى ان زيادة سنوات الخدمة وتراكم الخبرة بالعمل وجوانبه والتي قد تفسح المجال لبعض الموظفين ممن لديهم استعدادا لذلك ممارسة سلوكيات وظيفية متعددة قد تخرج عن ما هو مألوف ومقبول قانوناً وذلك لتحقيق المصالح الخاصة دون العامة.والجدول رقم (٦)يوضح ذلك

جدول (٦)

القيمة الفائية المحسوبة لدى موظفي جامعة بغداد وفقا" لمتغير سنوات الخدمة

ت	التصنيف	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الفائية		المستوى
					المحسوبة	الجدولية	
١	١ – ٥	٣٧	٤٩.٥٧	٢٣.٦٤	١٢.٩٦	٣	٠.٠٥
٢	٦ – ١٠	٦٠	٥٣.٣٢	٢٥.٩٨			
٣	١١فما فوق	٥٣	٧٣.٠٨	٢١.٦٥			

واستنادا لنتائج البحث التي ظهرت يوصي الباحثون بالاتي

التوصيات:

١ – ضرورة التأكيد على التزام الموظفين بلائحة السلوك الوظيفي والعمل بموجبها حماية لسلوكياتهم الوظيفية

٢–ضرورة تفعيل الدور الرقابي للقانون الذي يمثل الدور الكبير في تشخيص الأخطاء الإدارية التي تؤدي الى ارتكاب سلوكيات وظيفية منحرفة من قبل الموظفين.

٣– ضرورةاعداد مواثيق شرف تلزم العاملين ببنود تلك المواثيق.

٤–ضرورة اقامة الندوات والمؤتمرات لزيادة وعي الموظفين بأهمية الامانة الادارية والعمل النزيه.

٥–ضرورة اعداد برنامج ارشادي لتنمية مفاهيم قيم النزاهة لدى الموظفين في المؤسسات كافة

المصادر العربية:

- القرآن الكريم ، سورة النحل ، اية ٩٧ .
- ابو عمرة، حسن محيسن، (٢٠١١): عوامل الإخلال الوظيفي في الكليات التقنية بمحافظات غزة من وجهة نظر الإدارة العليا، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الحنش، منى خضر، (٢٠٠٨): المشكلات التربوية والسلوكية، الجامعة العربية المفتوحة.
- الحسيني، السيد، (١٩٩٤): علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- الخطيب، جمال، (٢٠٠٣): تعديل السلوك الإنساني، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- السلمي، علي، (١٩٧٥): تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت.
- الشميمري، احمد، (٢٠٠٦): الانحراف الوظيفي، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الطجم، عبد الله عبد الغني، (٢٠٠٠): السلوك التنظيمي، ط٣، دار حافظ للنشر والتوزيع.
- الظاهر ، زكريا محمد وآخرون ، (١٩٩٩) : مبادئ القياس والتقويم في التربية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
- عبد الجبار، عادل بن صلاح والقحطاني، محمد بن مترك آل شري، (٢٠٠٧): علم النفس التنظيمي والإداري، ط١، مكتبة التربية، جامعة الملك سعود.
- عبد الحي، اياد بن فؤاد، (٢٠٠٧): مظاهر انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة ام القرى (دراسة ميدانية)رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القرى.
- علام، صلاح الدين، (٢٠٠٢): القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، ط١، القاهرة.
- _____ ، (٢٠٠٦): القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- لطفي، دنبري، (بدون سنة): السلوك البشري في النظرية البنائية الوظيفية والنظرية المعدلة، جامعة الجزائر.

المصادر الاجنبية:

- Bakke, EW, (1959): Concept of the organization, in haire, modern organization, N.Y.Wily.
- Likert, R,(1961): New patterns of management. N.Y McGraw-Hill.
- Seagram, U, (1992): Research methods for business: Skill building approach, New York, John Wiley 2nd ed.
- Whyte, W.F, (1959): Man and Organization: three problems in human relation, N.Y.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مركز البحوث النفسية

ملحق (١)

استبيان استطلاعي

عزيزي الموظف / عزيزتي الموظفة :

تحية طيبة

يقوم الباحثون بإجراء دراسة حول انحراف السلوك الوظيفي لدى الموظفين

نرجو الإجابة عن السؤال أدناه بكل صراحة ووضوح خدمة للبحث العلمي ، وعلما ان إجابتك لن يطلع عليها احد سوى الباحثون ولا داعي لذكر اسمك .....

مع التقدير

برأيك ماهي انحرافات السلوك الوظيفية التي تتوقعون وجودها لدى الموظفين

الباحثون

ملحق (٢)

اسماء السادة الخبراء الذين استعانوا بهم الباحثون حول صلاحية فقرات المقياس

ت	اسم الخبير	الكلية	التخصص
١	أ . د ألطاف ياسين الراوي	التربية للبنات / جامعة بغداد	علم النفس العام
٢	أ . م . د جميلة رحيم عبد	التربية للبنات / جامعة بغداد	علم النفس التربوي
٣	أ . م . د سيف محمد رديف	مركز البحوث النفسية / وزارة التعليم العالي	علم النفس العام
٤	أ.م.د مظفر جواد احمد	مركز البحوث النفسية / وزارة التعليم العالي	قياس وتقويم
٥	م.د بيداء هاشم	مركز البحوث النفسية / وزارة التعليم العالي	علم النفس العام

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

ملحق (٣)

مقياس انحراف السلوك الوظيفي بصورته النهائية

عزيزي الموظف / عزيزتي الموظفة :

تحية طيبة..

يقوم الباحثون بأجراء دراسة حول انحراف السلوك الوظيفي لدى الموظفين، والمقصود به " هو كل سلوك يترتب عليه انتهاك للقيم والمعايير التي تحكم سير المجتمع سواء كانت هذه القيم والمعايير معلومة ام غير معلومة والفعل المنحرف يترتب عليه إلحاق الأذى والضرر بالآخرين وممتلكاتهم الخاصة والعامة".

نرجوا الإجابة عن الأسئلة الآتية بكل صراحة ووضوح، علما ان إجابتك لن يطلع عليها احد سوى الباحثون ولا داعي لذكر اسمك.

الجنـــــس : ذكر انثى

سنوات الخدمة : ١-٥ ٦-١٠ ١١- فما فوق

مع شكر الباحثين وتقديرهم

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	اتفق بدرجة متوسطة	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	يتباطىء في انجاز العمل					
٢	يلجأ الى العبث في بيئة العمل لأجل عدم استقرارها					
٣	يحاول الانقطاع او التغيب عن العمل باستمرار					
٤	يشغل نفسه ببعض الأمور التي لا علاقة لها بالعمل					
٥	يميل الموظف الى إخفاء بعض الكتب الرسمية لأجل عدم استفادة الموظفين الآخرين من مضمونها					
٦	يقوم بالتهرب من العمل المكلف به بإسناده الى زملائه					
٧	يلجأ الى التسويف وتأجيل الأعمال					
٨	يحاول نقل ما يدور في مؤسسته لأفراد خارج العمل					
٩	يجد نفسه غير ملزم بالتعليمات والقوانين التي تصدرها المؤسسة التي يعمل فيها					
١٠	يستغل مكان عمله للتوسط في تعيين المقربين منه					
١١	يحاول إقامة علاقات مشبوهة مع الآخرين في العمل					
١٢	يفضل مصلحته الخاصة في العمل على المصلحة العامة					
١٣	يفضل انجاز معاملات المقربين له دون الآخرين					
١٤	يفضل اختيار نائب او مساعد ضعيف الشخصية وذلك لسهولة السيطرة عليه					
١٥	يلجأ إلى عدم تزويد جهاز الرقابة المالية بقوائم الحسابات والمستندات بدون مبرر او عذر مقبول					
١٦	يميل الى الإسراف في استخدام المال العام في الإنفاق على الأبنية والأثاث الغير مهم					
١٧	يلجأ الى استخدام السيارات الخاصة بالمؤسسة لأغراض شخصية					
١٨	ينفق المال العام على إقامة الحفلات الترفيهية بشكل مبالغ فيه					
١٩	يلجأ الى الرشوة وابتزاز المراجعين لغرض انجاز معاملاتهم الشخصية					
٢٠	يلجأ إلى سرقة المال العام عن طريق المشتريات					
٢١	يلجأ الى التلاعب بمصاريف الإقامة والسفر لتحقيق أهداف					

	شخصية					
٢٢	يلجأ إلى التزوير في الأوراق الرسمية لتحقيق أهداف شخصية					
٢٣	يتلاعب بالأوليات الخاصة بالقرارات والدرجات والمكافآت والأحكام تحقيقا لمآرب شخصية					