

**العلاقة بين الفساد الإداري والرضا والأداء الوظيفي لدى  
العاملين في مستشفى الخمس التعليمي - ليبية**

دراسة وصفية تحليلية

رسالة الماجستير

إعداد الطالبة :

سعاد صالحين سعد علي

رقم التسجيل : 14710066



قسم الإدارة الإسلامية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج

2016م

## الاستهلال



﴿ ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ  
لِيُذَاقُوهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴾<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - سورة الروم الآية: 41.

اهـ داع

❖ إلٰي والدي العزيزین أطال الله في عمرهما

سروجودي أمي الحنون وأبي الغالي

❖ إلی زوجی العزیز حفظہ اللہ

الذي دعم مسيرتي العلمية

❖ إلی أخوتي وأخواتي من شاركوني

ألم وأمل الحياة

❖ إلى أستاذتي الأفاضل في جامعة مولانا مالك

إِبْرَاهِيمُ الْإِسْلَامِيَّةُ الْحُكُومِيَّةُ مَالَانِج

## الذين كانوا معى في هذه المرحلة التعليمية

خیر معلم و خیر ناصح

❖ إلـي كل طالب عـلم وناـشد مـعرفـة

❖ إلى كلّ Libya الحبيبة والأمة الإسلامية.

أهدي هذا البحث

## الشكر والتقدير

فلا بد لنا ونحن نخطو خطوتاً الأخيرة في الحياة الجامعية أو نكاد، من وقفة  
نعود بها إلى أشهر ماضٍ وأعوام انقضت في رحاب هذه الجامعة العريقة مع  
أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهوداً صادقة ومضنيةً فلهم  
جميعاً الشكر والتقدير ونخص منهم بالذكر :-

- فضيلة الأستاذ الدكتور : **موجيا راهرجو**، مدير جامعة مولانا مالك إبراهيم  
الإسلامية الحكومية بمالانج.
- فضيلة الأستاذ الدكتور : **بحر الدين** ، عميد كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا  
مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج.
- فضيلة الدكتور **شمس الهدى** رئيس قسم الإدارة الإسلامية بكلية الدراسات  
العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج..
- سماحة الدكتور : **منير العابدين** ،المشرف الأول على ما قدمه لي من دعم  
مستمر وعون متواصل في إشرافه على هذه الدراسة خطوة خطوة.
- سماحة الدكتور : **نور أنساوي** ،المشرف الثاني الذي أفادني وأرشدني من  
خلال ملاحظاته القيمة حتى وصل هذا البحث لتمامه.

الباحثة

جمهورية إندونيسيا  
وزارة الشؤون الدينية  
جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج  
كلية الدراسات العليا - قسم الإدارة الإسلامية  
إقرار الطالبة

أنا الموقعة أدناه ، وبياناتي كالتالي :-

- الاسم بالكامل : سعاد صالحين سعد على
- رقم التسجيل : 14710066

أقر بأن هذه الرسالة التي حضرتها لتوفير شرط درجة الماجستير في قسم الإدارة الإسلامية - كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، تحت عنوان: العلاقة بين الفساد الإداري والرضا والأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الخمس التعليمي ، نيببيا- دراسة وصفية تحليلية.

قد حضرتها وكتبتها بنفسي وما زورتها من ابداع غيري أو تأليف الآخر وإذا أدعى أحد مستقبلاً أنها من تأليفه وتبيّن أنها فعلاً ليست من بحثي ، فأنا أتحمل المسئولية على ذلك، ولن تكون المسئولية على المشرف أو على كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية.

هذا وحررت هذا الإقرار بناءً على رغبتي الخاصة ولا يجبرني أحد على ذلك.

مالانج 08/02/2016م

توقيع صاحبة الإقرار

جمهوريّة إندونيسيا  
وزارة الشؤون الدينية  
جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج  
كلية الدراسات العليا - قسم الإدارة الإسلامية



### تقرير المشرفين

بسم الله الرحمن الرحيم ،الحمد لله رب العالمين ،والصلة والسلام على أشرف الأنبياء  
والمرسلين سيدنا محمد وعلى الله وأصحابه أجمعين.

بعد الاطلاع على البحث التكميلي الذي حضرته الطالبة.

الاسم: سعاد صالحين سعد على

رقم التسجيل: 14710066

عنوان البحث: العلاقة بين الفساد الإداري والرضا والأداء الوظيفي لدى العاملين في  
مستشفى الخامس التعليمي ،ليبيا - دراسة وصفية تحليلية، وافق المشرفان على هذا  
البحث لتقديمه إلى مجلس الجامعة.

المشرف الثاني  
الدكتور : نور أنساوي

المشرف الأول

الدكتور : منير العابدين

اعتماد رئيس قسم الإدارة الإسلامية  
الأستاذ الدكتور شمس الهداي

جمهورية إندونيسيا  
وزارة الشؤون الدينية  
جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج  
كلية الدراسات العليا - قسم الإدارة الإسلامية  
اعتماد لجنة المناقشة



عنوان البحث: العلاقة بين الفساد الإداري والرضا والأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الخمس التعليمي، ليبيا- دراسة وصفية تحليلية ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة الإسلامية

إعداد الطالبة: سعاد صالحين سعد علي

رقم التسجيل: 14710066

قد دافعت الطالبة عن هذا البحث أمام لجنة المناقشة وتقرر قبوله شرطاً لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة الإسلامية - وذلك بتاريخ يوم الاثنين الموافق 2016/02/15.

وتكون لجنة المناقشة من السادة الأساتذة :-

رئيس لجنة المناقشة

الدكتور: أحمد جلال الدين

مناقشأً أساسياً

الدكتور: مالك عبد الكريم

مشرفاً ومناقشاً

الدكتور: منير العابدين

مشرفاً ومناقشاً

الدكتور: نور أنساوي

يعتمد عميد كلية الدراسات العليا

الاستاذ الدكتور: بحر الدين

195612311983031032

## مستخلص البحث

**سعد صالحين سعد على 2016م ،عنوان البحث:** العلاقة بين الفساد الإداري والرضا والأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الخمس التعليمي، ليبيا- دراسة وصفية تحليلية ،رسالة ماجستير مقدمة لكلية الدراسات العليا قسم الإدارة الإسلامية- جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

**المشرف الأول: الدكتور منير العابدين- المشرف الثاني الدكتور : نور أنساوي.**

هدفت الدراسة إلى تحليل ومعرفة العلاقة بين الفساد الإداري والرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس التعليمي- ليبيا وإلى تحليل ومعرفة العلاقة بين الفساد الإداري والأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس التعليمي- ليبيا.

ومنهج هذا البحث هو المنهج الوصفي الكمي وطريقة جمع البيانات هي الاستبانة ،ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS).

ونتائج البحث تشير إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين الفساد الإداري وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا، حيث أن مستوى الدلالة المعنوية للمتغير التابع الأول (الرضا الوظيفي) يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.5% مما يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية وبالتالي قبول هذه الفرضية ،ولكن هذه العلاقة هي علاقة طردية وهي علاقة سلبية ، وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين الفساد الإداري وبين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا، حيث أن مستوى الدلالة المعنوية للمتغير التابع الثاني (الأداء الوظيفي) يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.5% مما يعني فروق ذات دلالة احصائية وبالتالي قبول هذه الفرضية ،ولكن هذه العلاقة هي علاقة طردية وهي علاقة سلبية، ومن أهم توصيات الدراسة : ضرورة محاربة الفساد الإداري بمستشفى الخمس التعليمي من خلال العمل على توضيح معالم الفساد وإبرازها للعاملين بالمستشفى من خلال الاجتماعات وبرامج التدريب وغيرها من وسائل الاتصال الإداري، وضرورة التخلص من الروتين ومظاهره من البيروقراطية الزائدة والتي تحجب النظر إلى مظاهر الفساد الإداري وتجعل الموظف في لبس وحيرة من أمره بين مقاومته الفساد وبين تطبيق التعليمات والأوامر الجامدة والحرافية دون تطوير، وضرورة التركيز على البعد الأخلاقي في محاربة الفساد بوسائله القائمة على النزاهة والشفافية والعدالة وإلخ من أخلاقيات المهنة داخل المنظمات الخدمية الطيبة في الدولة الليبية والعمل على نشر هذه القيم ضمن ثقافة المنظمة.

## ABSTRACT

Suad Sholihin As'ad Ali. 2016. **Relationship Between Administrative Corruption, Employee Satisfaction and Performance In Teaching Hospital AL-Khoms Libya** (Study Analysis Descriptive). Thesis. Education Management Department, Graduate School of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dr. Munirul Abidin, M.Ag. Supervisor II: Dr. Nur Asnawi.

---

**Keywords:** Administrative Corruption, Satisfaction, Performance, Employee Hospital  
The purpose of this study was to analyze and determine the relationship between administrative corruption and job satisfaction of employees teaching hospital of al-Khoms Libya, and to analyze and determine the relationship between administrative corruption with employee performance at the teaching hospital of al-Khoms Libya.

Researchers used quantitative descriptive research methods. In the data collection researchers used questionnaires. While the data analysis through SPSS program.

The results of this study are as follows: 1. There is a significant relationship between employee satisfaction administrative corruption at the hospital al-Khoms Libya, where the level of significance in the first secondary variable (satisfaction) is 0.000, and the value is lower than the level of significance ( 0.5%). This indicates statistical significance stock so that this hypothesis is accepted. But the relationship between these two variables is the opposite relationship, and it is a negative relationship. 2. There is a significant correlation between the performance of the administrative corruption hospital employee education al-Khoms Libya, where the level of significance at the second secondary variable (performance) was 0.000, and the value is lower than the significance level (0.5%). This indicates statistical significance stock so that this hypothesis is accepted. But the relationship between these two variables is the opposite relationship, and it is a negative relationship. From the results of this study researchers gave several recommendations, including: 1. The need to eradicate administrative corruption at the teaching hospital of al-Khoms Libya through the implementation of the explanation signs of corruption and inform the entire hospital staff in meetings and training programs through the means of communication etc. office. 2. The need to delete routines in all its forms relating to additional bureaucracy that covers the eyes of employees to other forms of administrative corruption that exists, and make employees undecided and confused between the fight against corruption or implementing information and rules are rigid and textually without development. 3. The need to focus on misbehavior in combating administrative corruption by using some form of recreation facilities, transparency, fairness and some work ethic in an organization of social services of health in the country of Libya. And spreading the values contained in the organization's culture.

## ABSTRAK

Suad Sholihin Saad Ali. 2016. **Hubungan Antara Korupsi Administratif, Kepuasan dan Kinerja Pada Pegawai Rumah Sakit Pendidikan AL-Khoms Libya** (Studi Analisis Deskriptif). Tesis. Jurusan Manajemen Pendidikan, Sekolah Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing I : Dr. Munirul Abidin, M.Ag. Pembimbing II: Dr. Nur Asnawi.

---

Kata Kunci: Korupsi Administratif, Kepuasan, Kinerja, Pegawai Rumah Sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui hubungan antara korupsi administratif dengan kepuasan kerja pada pegawai rumah sakit pendidikan al-khoms Libya, dan untuk menganalisis dan mengetahui hubungan antara korupsi administratif dengan kinerja pada pegawai rumah sakit pendidikan al-khoms Libya. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan kuisioner. Sedangkan analisis data melalui progam SPSS.

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Terdapat hubungan yang signifikan antara korupsi administratif dengan kepuasaan pegawai rumah sakit al-khoms Libya, dimana tingkat signifikansi pada variable sekunder yang pertama (kepuasaan) adalah 0.000, dan nilai tersebut lebih rendah dari tingkat signifikansi (0.5%). Hal ini menunjukkan adanya perbedaan signifikansi statistic sehingga hipotesa ini diterima. Akan tetapi hubungan antara kedua variable ini adalah hubungan yang berlawanan, dan itu adalah hubungan negatif. 2. Terdapat hubungan yang signifikan antara korupsi administratif dengan kinerja para pegawai rumah sakit pendidikan al-khoms Libya, dimana tingkat signifikansi pada variabel sekunder yang kedua (kinerja) adalah 0.000, dan nilai tersebut lebih rendah dari tingkat signifikansi (0.5%). Hal ini menunjukkan adanya perbedaan signifikansi statistic sehingga hipotesa ini diterima. Akan tetapi hubungan antara kedua variable ini adalah hubungan yang berlawanan, dan itu adalah hubungan negatif. Dari hasil penelitian ini peneliti memberikan beberapa rekomendasi, diantaranya : 1. Perlunya memberantas korupsi administrative di rumah sakit pendidikan al-khoms Libya melalui pelaksanaan penjelasan tanda-tanda korupsi dan menginformasikannya kepada seluruh pegawai rumah sakit pada rapat-rapat dan progam pelatihan dll melalui sarana komunikasi kantor. 2. Perlunya menghapus rutinitas dengan segala bentuknya yang berkaitan dengan birokrasi tambahan yang menutupi mata pegawai terhadap bentuk-bentuk korupsi administratif yang ada, dan menjadikan pegawai bimbang dan bingung antara memerangi korupsi atau melaksanakan informasi dan aturan-aturan yang kaku dan tekstual tanpa adanya pengembangan. 3. Perlunya fokus terhadap perilaku yang menyimpang dalam memerangi korupsi administratif dengan menggunakan beberapa sarana berupa rekreasi, transparansi, keadilan dan beberapa etika pekerjaan didalam sebuah organisasi layanan sosial kesehatan di negara Libya. Dan menyebarluaskan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi.

## محتويات البحث

رقم الصفحة	الموضوع:
أ	صفحة العنوان
ب	الاستهلال
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	إفراز الطالبة
وـ	تقرير المشرفين
زـ	تقرير لجنة المناقشة
حـ	مستخلص البحث
طـ	ABSTRACT
يـ	ABSTRAK
كـ	محتويات البحث
سـ	قائمة الجداول والأشكل التوضيحية
1	الباب الأول: المقدمة :
1	أ. خلفية البحث
10	ب. أسئلة البحث
11	ج. أهداف البحث
11	د. أهمية البحث
12	هـ. فروض البحث
12	وـ. حدود البحث

13	.....	ز. الدراسات السابقة
19	.....	ح. تحديد المصطلحات للبحث
22	.....	ط. نموذج البحث
25	.....	<b>الباب الثاني : الجانب النظري :</b>
25	.....	<b>الفصل الأول : مفهوم الفساد الإداري</b>
26	.....	<b>المبحث الأول : تعريف الفساد الإداري</b>
32	.....	<b>المبحث الثاني : وسائل الفساد الإداري و مقاومته</b>
39	.....	<b>المبحث الثالث: قياس الفساد الإداري</b>
41	.....	<b>الفصل الثاني : مفهوم الرضا الوظيفي</b>
42	.....	<b>المبحث الأول : تعريف الرضا الوظيفي</b>
46	.....	<b>المبحث الثاني : عوامل الرضا الوظيفي</b>
49	.....	<b>المبحث الثالث: قياس الرضا الوظيفي</b>
52	.....	<b>الفصل الثالث : مفهوم الأداء الوظيفي</b>
52	.....	<b>المبحث الأول : تعريف الأداء الوظيفي</b>
54	.....	<b>المبحث الثاني : عوامل الأداء الوظيفي</b>
56	.....	<b>المبحث الثالث : قياس الأداء الوظيفي</b>
60	.....	<b>الباب الثالث : منهجية البحث:</b>
60	.....	أ- نوع منهج البحث
61	.....	ب- مجتمع البحث و عينته
62	.....	ج- أداة جمع البيانات
67	.....	هـ - أسلوب تحليل البيانات

71	الباب الرابع : عرض وتحليل البيانات:
71	الفصل الأول: تعريف مختصر بمستشفى
	الخمس التعليمي
76	الفصل الثاني : اختبار أداة جمع البيانات
76	المبحث الأول: اختبار الصدق <i>Validity</i>
84	المبحث الثاني : اختبار الثبات <i>Reliability</i>
	الفصل الثالث: الاحصاء التحليلي الوصفي
	بيانات الدراسة
86	المبحث الأول : مقدمة عن التحليل الوصفي
	في الدراسة
89	المبحث الثاني: التحليل الوصفي لعناصر
	المتغير المستقل الفساد الإداري
92	المبحث الثالث : التحليل الوصفي لعناصر
	المتغير التابع الأول الرضا الوظيفي
95	المبحث الرابع : التحليل الوصفي لعناصر
	المتغير التابع الثاني الأداء الوظيفي
98	الفصل الرابع : الاحصاء التحليلي الاستدلالي
	بيانات الدراسة
98	المبحث الأول – اختبار الشروط :
104	المبحث الثاني – اختبار الفروض :
111	الباب الخامس: مناقشة البيانات:
	الفصل الأول : مناقشة نتائج التحليل
	الوصفي
111	الفصل الثاني: مناقشة بيانات الفرضية
114	

الأولى

الفصل الثالث : مناقشة بيانات الفرضية

الثانية

الباب السادس: نتائج و توصيات البحث:

أولاً : النتائج من الدراسة

ثانياً: التوصيات من الدراسة

المصادر والمراجع:

الملاحق:

## قائمة الجداول والأشكال التوضيحية

### 1- قائمة الجداول

الرقم الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
56	قائمة معايير التقييم في قياس الأداء الوظيفي	1
63	مقياس الاستبانة حسب - ليكرت	2
64	مقياس الاستبانة- ليكرت	3
69	بيان اختبار الانحدار الخطي البسيط	4
72	بيانات مستشفى الخمس التعليمي	5
75	بيانات مجتمع البحث والعينة بمستشفى الخمس التعليمي	6
77	نتيجة صدق عناصر المستقل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي	7
78	احتساب صدق عناصر المتغير المستقل الفساد الإداري	8
79	نتيجة صدق عناصر المتغير التابع (الرضا الوظيفي) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (Y1)	9
81	احتساب صدق عناصر المتغير التابع (الرضا الوظيفي)(Y1)	10
82	نتيجة صدق عناصر المتغير التابع (الأداء الوظيفي) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (Y2)	11
83	احتساب صدق عناصر المتغير التابع (الأداء الوظيفي)(Y2)	12
84	نتيجة معامل كربنباخ ثبات الاستبانة	13
85	احتساب ثبات عناصر الاستبانة	14
88	احتساب الوزن المرجح لمقياس ليكارت	15
92	الاحصاء الوصفي لعناصر المتغير المستقل الفساد الإداري	16
94	الاحصاء الوصفي لعناصر المتغير التابع الرضا الوظيفي	17
97	الاحصاء الوصفي لعناصر المتغير التابع الأداء الوظيفي	18
98	الاختبار الكلاسيكي (اختبار الشروط للمتغيرات)	19
105	عينة الدراسة نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن رؤية أفراد إزاء محاورها الفرضية الأولى	20
107	عينة الدراسة نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن رؤية أفراد إزاء محاورها الفرضية الثانية	21

## 2- قائمة الأشكال التوضيحية

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
22	نموذج البحث من إعداد الباحثة	1
44	محتوى نظرية هرزبرج (العاملين)	2
74	شعار مستشفى الخمس التعليمي	3
74	رسم بياني لإحصائية بمستشفى الخمس التعليمي	4
90	المتوسط الحسابي لـإجابات المتغير المستقل الفساد الإداري (X)	5
93	المتوسط الحسابي لـإجابات المتغير التابع الرضاء الوظيفي (Y1)	6
96	المتوسط الحسابي لـإجابات المتغير التابع الأداء الوظيفي (Y2)	7
100	التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات (Y1)	8
101	التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات (Y2)	9
102	التحقق من شكل انتشار البيانات في النموذج (Y1)	10
102	التحقق من شكل انتشار البيانات في النموذج (Y2)	11
106	نتيجة اختبار الانحدار الخطى (Y1)	12
108	نتيجة اختبار الانحدار الخطى (Y2)	13

## الباب الأول

### المقدمة

- أ- خلفية البحث
- ب- أسئلة البحث
- ج- أهداف البحث
- د- أهمية البحث
- هـ- فروض البحث
- وـ- حدود البحث
- زـ- الدراسات السابقة
- حـ- تحديد المصطلحات للبحث
- طـ- نموذج البحث

## الباب الأول

### المقدمة

#### أ- خلفية البحث

ما إن تطرق أسماعنا مفردة الفساد بأشكاله المتعددة حتى يتبارد للدهن بأن خللاً في سلوك البشر كان سبباً في ذلك وانحرافاً أخلاقياً وقانونياً قد طرأ في بيئه معينة أربك النظام والتناسق بين جزئياته كيف لا وقد جاء أصدق كتاب من عند الله تعالى (القرآن الكريم) ليحدد لنا أن الفساد الظاهر في الأرض بفعل سلوكيات وممارسات الناس على مختلف أديانهم وأجناسهم ومواطねهم وببيئتهم ،قال عز وجل (ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقُهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ)<sup>2</sup> والفساد الإداري لا يعد استثناء عن ألوان الفساد التي تطل على سماء البشرية بألوانها القاتمة ،وربما يعد هذا اللون من افتمها لأن الإدارة والتنظيم لأي مؤسسة عامة أو خاصة ،صغيرة أم كبيرة ،خدمة أم تهدف للربح هي القلب النابض وهي صمام الأمان وبنتصافر مجموع الإدارات واستقرارها وتعاونها جمیعاً في مكافحة الفساد ذاك أمر كفیل بانتشال الدولة وحمايتها کكل من شبح الفساد ومستقעה والرسو بها إلى بر التقدم والأمان وسلوكها سبيل الإزدهار والحضارة.

وتعد ظاهرة الفساد ظاهرة قديمة وجدت مع وجود المجتمعات الإنسانية والأنظمة السياسية التي تحكم هذه المجتمعات عبر التاريخ، فظلاً عن المؤسسات الاقتصادية في تلك البيئات ،وليس بعيداً عن المجال السياسي قد ارتبطت هذه الظاهرة بعدة مجالات أخرى فنجد الفساد الاقتصادي والفساد الاجتماعي والفساد

---

2- سورة الروم الآية: 41

الإداري والفساد البيئي، ولا تقتصر ظاهرة الفساد على شعب وأحد أو دولة أو ثقافة واحدة دون الأخرى كما تخبرنا كتب التاريخ والحضارة بذلك.

وقد حظي موضوع الفساد الإداري في السنوات الأخيرة باهتمام كبير من مختلف المستويات الحكومية، ومن قبل المنظمات الإقليمية والدولية، والباحثين والمهتمين، على اعتبار أن الفساد الإداري كان دائماً يمثل أحد أهم العوامل التي تعيق التنمية والاستثمار، ويدعُّم البعض بالقول إلى أن الفساد أصبح أداة من أدوات الحكم والإدارة في العديد من الدول وبالأخص في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا<sup>3</sup>.

ومع ذلك فإن هناك محاولات حديثة تتسم بالجدية وتناقش المشكلة بوضوح على المستوى السياسي والإداري وخاصة في الدول النامية. وذلك لأن هذه الدول النامية تعد إلى حد ما مسرحاً لقدر كبير من السلوك الذي يتصف بأنه فاسد، وأن فكرة المصلحة العامة والأهداف الرسمية للدولة وكذلك المكاتب والمؤسسات التي تهتم بمصالح الجمهور لم تتبادر بعد ولم تستوعب من المسؤولين فيما يخص أمور الإدارة الحديثة، ونظراً لما للإدارة من دور كبير في عملية التنمية بالدول النامية فقد أهتم بها الكثيرون مما يكشف لنا عن جسامه مظاهر الفساد الإداري في الدول النامية فظهرت دراسات الفساد البيروقراطي وظهور بيروقراطية السوق السوداء والفساد السياسي ونظرية الفساد وغيرها من الدراسات التي تلقي مزيداً من الضوء على أبعاد مشكلة الفساد في الدول النامية<sup>4</sup>.

1- عادل عبدالعزيز السن، مكافحة أعمال الرشوة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (أعمال المؤتمرات)، القاهرة، 2009، ص 447.

• منها دولة ليبيا.

4 - السيد علي شنا ، الفساد الإداري ومجتمع المستقبل ، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003 م ،ص 42 - 43 .

لقد أصبح من المهم النظر إلى منظومة الفساد الإداري بكل مكوناتها ووسائلها أنها معول هدم وأداة تخريب تعمل على إعاقة جهود الإدارة في الوصول إلى أهدافها المرسومة وتحقيق رؤيتها المأمولة ويعد سلوك الأفراد العاملين هو السر في ذلك فالفساد رداء يبقى مهملاً حتى يرتديه الموظف وهو مجموعة أخلاقيات وتصرفات وسلوكيات يبقى شرها بعيداً عنا حتى يتقمصها ويؤمن بها العاملون في المؤسسة وبذلك يتبيّن لنا أن الفساد الإداري آلة وأداة ظهوره ووسيلة تأثيره يكمن في السلوك الوظيفي للموظفين .

بيد أن ظاهرة الفساد في المنظمات والمؤسسات تتمثل بالعديد من المجالات والصور مثل انتشار الرشوة والمحسوبيّة ، والاتجار بالوظيفة العامة ، والاختلاس من المال العام ، والابتزاز الوظيفي ، وسوء استعمال السلطة ، كذلك التسيب والاهمال الوظيفي ، واللامبالاة في العمل ، والتفرط بالمصلحة العامة ، وعدم الحفاظ على الممتلكات العامة ، واهدار الوقت ، وشيوخ النفاق الوظيفي ، وعلاقات الريبة والشك وعدم الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، وتصنع العمل أمام الرؤساء ، وغياب المسؤولية والالتزام الذاتي ، والصراع على القوة ، وسوء ممارسة مفهوم الوظيفة العامة<sup>5</sup>.

ويعد موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي شهدت نقاشاً مطولاً في أدبيات الإدارة الحديثة وتتناوله العديد من الأبحاث والدراسات وذلك لأهمية تحقيق هذا العنصر المهم لدى الموظف فليس أهميته مقتصرة على تحقيق التوافق بين الإدارة والموظف لتحقيق معدلات أداء ممتازة فحسب ، ولكن تعدى ذلك وتخطأه إذا صار الرضا وتحقيق معدلاته لدى الموظفين مرتبطة بوجود

---

5 - أسرار فخرى عبد اللطيف، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، بحث للمديرية العامة للإحصاء والباحث البنك المركزي العراقي، نشر مجلة علوم انسانية، السنة 4، العدد 29: تموز (يوليو) 2006م، ص 7.

المنظمة أساساً في عالم صارت المنافسة بين المؤسسات تهدد استمرار المنظمة التي لا يتوفر بها رضا من عاملها، حيث يمثل الموظف ركيزة الخدمة الأساسية وأحد مفاتيح تحقيق الميزة التنافسية بين المؤسسات اليوم وبتحقيق رضاه عن العمل فقد حققت المنظمات أهم أدوات الولاء والتي تسهم في تحقيق معدلات أداء مناسبة ومرجوة في المؤسسة، وبالتالي تحقق لها استمراريتها ونموها بين المنظمات الأخرى.

وهنا ينقلنا الحديث عن الأداء الوظيفي والذي يعد مطمح كل منظمة ،ولقد باتت المنظمات تنظر إلى تحديد مفهوم الأداء الوظيفي وركزت في البحث والتطبيق على محاولة التعرف على حقيقة الأداء ومعرفة العوامل التي تحدده وتؤثر فيه، وقياسه سعياً لمعرفة الخل والعمل على تصحيحه وذلك بغية تحقيق مستويات الأداء المطلوبة، وحسب الطرح أعلاه وبناء على الدراسات السابقة في موضوع الأداء الوظيفي وأسباب تدنيه والتي من بينها ضعف الرضا الوظيفي نجد أن السبب الأساسي لا يقتصر على ضعف الرضا الوظيفي في حقيقة الأمر بقدر ما يرتبط بوجود جذور لهذه المشكلة وهو وجود عوامل تحد من الرضا الوظيفي وبالتالي تحد من مستويات مناسبة من الأداء في المنظمة ويأتي على رأس تلك المشاكل والعوامل السلبية موضوع الفساد الإداري فهو أحد تلك العوامل التي تحد من الرضا الوظيفي للموظف اتجاه عمله ومؤسساته وبالتالي يؤدي ذلك للحد من أداءه الوظيفي.

إن دراسة الفساد الإداري داخل المنظمة وأثره على الرضا والأداء الوظيفيين يحتاج إلى تحليل حاجات الأفراد وتحديد مدى أهمية هذه الحاجات لغرض معرفة مستوى الرضا الوظيفي لديهم وأسباب انخفاضه إن وجد له انخفاض ،وكما يتطلب الأمر تحديد مدى تأثير الفساد الإداري باعتباره أحد

المسببات بالضرورة لتدني الرضا الوظيفي ومدى إمكانية معالجة هذا الفساد حتى يمكن الوصول للرضا الوظيفي المناسب هذا من جهة ،ويحتاج الموضوع أيضا لتحليل مستوى الأداء الوظيفي بالمنظمة وتحديد نقاط الضعف في هيكل الأداء أن وجد بعد قياسه ،وتحديد أسباب ذلك، وتحليل أثر الفساد الإداري الداخل في جملة تلك العوامل والمسببات في تدني الأداء الوظيفي.

وهذه هي النقاط التي أرادت الباحثة أن تكون محور هذا البحث وهو الكشف عن العلاقة بين الفساد الإداري والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الخمس التعليمي<sup>٦</sup>، وقد دفع الباحثة لطرح هذا الموضوع لأهمية مسائل السلوك التنظيمي في الإدارة وعلى رأسها الرضا الوظيفي حيث يتبيّن أن المنظمات التي لا يوجد بها رضا وظيفي هي منظمات فاشلة ومالها السقوط والاندثار عاجلاً أم أجلاً، وكذلك فإن الأداء الوظيفي المرتبط أساساً بعوامل من بينها الرضا الوظيفي يعد الهدف البارز والوسيلة المهمة التي تعمل المنظمات لتحقيقها ،ويأتي دراسة الفساد الإداري الذي هو عامل مؤثر في عدة نواحي في الإدارة ومن بينها الرضا والأداء الوظيفي من حيث إن الفساد يعمل على إضعاف الروح المعنوية للموظف الذي يرى مظاهره منتشرة في المنظمة فقل عنده الغيرة والرضا على مؤسسته ويقل يوماً بعد يوم لديه رضاه عن وظيفته فلا يعمل على تطوير نفسه ويجد نفسه في موضوع الشكوى والتذمر من مظاهر الفساد بل ينتقل الأمر إلى نبذ المنظمة التي يشغلها ومعاداتها، ويقل وبالتالي أداء الوظيفي وينخفض لمستويات ملاحظة وخطيرة، وربما أدى الأمر لتركه العمل أساساً بتلك المنظمة.

---

<sup>٦</sup> اسم المستشفى كان مستشفى الخمس العام ثم تغير إلى مستشفى الخمس التعليمي نظراً لتوفيره مجالاً تدريبياً لطلبة كلية الطب بمدينة الخمس .

إن الموظف يجد نفسه أمام هذا الخيار أو مع خيار آخر وهو أن يجاري الفساد وينغمض فيه وهو خيار لا يرضاه كثير من الموظفين لعوامل ترجع للتربيـة الاجتماعية والخلفية الدينية والأخلاقية والقوانين السائدة في المجتمع، ولكن تجد شريحة لابأس بها نفسها داخلة في دوامة الفساد الذي يسهل الولوج فيه ولا يحتاج منها الأمر سوى خطوات معدودة من الموظف ليقوم به أو ليقوم برفع سماعة هاتفه أو قيامه بإمضاء ورقة على معاملة ما ليدخل في شـرك الفساد الإداري ويكون الفساد حينها أمراً اعتيادياً له وينصبـغ أداءه الوظيفي بصبغـة الفساد الإداري لأن بيـئة المنظمة قد وفرت للفساد عوامل الصـيرورة والاستمرار، ويصبح له رضا وظيفي وهمي نـتيجة لذلك.

إن بقاء هذه الظاهرة بمنـى عن البحث التـفصيلي أو التـحليل المـيداني الدقيق وتشخيص الأسباب الكامنة في ظهورها واتساعها سيؤدي إلى تفـشي هذا الفساد وزـيادة رقـعة انتشاره وتـولد ممارسـات أخرى أكثر خطـورة تسـاهم في أضعاف الالتزام بأـخـلـاقـيات الأـعـمـالـ والـوـظـيفـةـ وـانـحرـافـهاـ عنـ تـحـقـيقـ أـهـدـافـهاـ مماـ سـيـقـودـ إلىـ ردـودـ أـفـعـالـ سـلـبـيةـ عـنـ ذـهـنـ المـتـعـاملـينـ معـ تـلـكـ المـنـظـمـاتـ وـالـتـشـكـيكـ بـمـصـادـقـيـتهاـ وـبـنـاءـ صـورـةـ سـلـبـيةـ عـنـهاـ فـيـ ذـهـنـ المـتـعـاملـينـ معـهاـ هـذـاـ مـنـ جـانـبـ وـمـنـ جـانـبـ الآـخـرـ سـيـكـونـ مـنـ الصـعـبـ وـجـودـ إـدـارـةـ حـكـيـمـةـ قـادـرـةـ عـلـىـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ رـشـيدـةـ.<sup>6</sup>

وقد اختارت الباحثة تطبيق هذه الأفكار وقياس هذه الأسس النظرية على مجتمع البحث وميدان الدراسة وهو كما ذكر أعلاه هو مستشفى الخامس التعليمي في ليبيا ،وهو أحد المستشفيات العريقة في وسط البلد في مدينة الخامس التي تقع شرق العاصمة طرابلس بمائة وعشرين كيلومتراً تقربياً ويقدم هذه المستشفى

---

6 -أحمد هاشم الصقال ،ظاهرة الفساد الإداري هل أصبحت جزء من ثقافة المجتمع، اشراف مكتب المفتـش العام وـزارـةـ التجـارـةـ العـرـاقـيـةـ، 2010ـ، صـ2ـ.

الخدمات لمنطقة واسعة جداً تقع ما بين مدينة زليتن ومدينة طرابلس أي في حدود مساحة دولة مثل البحرين تقريباً .

إن بحث الباحثة في موضوع الفساد الإداري في هذه المؤسسة الخدمية الصحية العامة التي تتبع وزارة الصحة الليبية هو أمر مبني على معلومات وليس من فراغ، فالمستشفى يعاني منذ مدة طويلة وقبل الأحداث السياسية - التي شهدتها البلاد في سنة 2011م وزادت الأمور تفاقماً في الوقت الحالي- من عدة مظاهر من الفساد الإداري حيث لا تزال عملية تطوير المستشفى تراوح مكانها ولعل أبسط مثال على ذلك يوجد عقد لتطوير المستشفى من حيث البناء منذ أكثر من خمسة عشرة سنة ولم يتم انجازه كاملاً حتى الآن ،ناهيك عن الشكاوى المتفاقمة من المواطنين بخصوص تدني مستوى الخدمات الطبية والتي لها علاقة واضحة بالفساد الإداري كتغيب العناصر الطبية بشكل غير خافٍ على متابع، أو لعدم تواجدهم في مقار عملهم في الأقسام بالمستشفى ،أو لعدم السرعة في اتمام الإجراءات المختلفة ،وهي مظاهر مردتها للإهمال الإداري والفساد نظراً لغياب الرضا الوظيفي من العاملين ،هذا وقد وصل الأمر ذروته حيث أقفل المستشفى أبوابه بسبب عدم تواجد الأطباء به خلال شهر إبريل من هذه السنة 2015م.

وكما يقول أحمد ماهر ،في كتابه السلوك التنظيمي : من الظواهر الرئيسية لعدم الرضا عن العمل هو ترك الخدمة ،فزيادة معدلات ترك الخدمة مؤشر لعدم الرضا عن العمل كما أن الغياب يعتبر مؤشراً آخر لعدم الرضا في حين هناك مؤشرات أخرى تعبر عن درجة الرضا مثل درجة ولاء الفرد لوظيفته،

ومشاركته فيها ، باعتباره جزء من الوظيفة وهو ما يطلق عليه بالارتباط الوظيفي<sup>7</sup>.

وبمحاولات حثيثة من الخيرين بالمدينة التي يقع بها المستشفى وتدخل وزارة الصحة عاد المستشفى للعمل وعادت الأطقم الطبيعية لوظائفها ، ولكن تظل من وجهة نظر الباحثة المسببات الخفية لدى البعض والظاهرة لدى الآخرين ولكنها موجودة باتفاق لمن أراد البحث عنها ، في النهاية تضل موجودة وبشكل مخيف ويدعو الأمر للتعجب كيف لا يتم معالجة هذه الأسباب التي أدت إلى تدني الأداء الوظيفي ورضا الموظف عن العمل ، والاستمرار فيه ؟ ، وهي أسباب تعود إلى الفساد الإداري المستشري فعلاً بهذه المؤسسة.

وبشكل عام فلا شك أن وراء كل ظاهرة أسباب تؤدي إلى ظهورها ونموها ، والفساد الإداري كظاهرة عالمية ليس استثناء عن بقية الظواهر ، فهناك أسباب عديدة أدت إلى بروزها ، بعضها كانت أسباب رئيسية تتعلق بسياسة الدولة ونظامها ، والبعض الآخر كان نتيجة تراكمات لهذه السياسة ، وهو ما تم الوقوف عليه داخل الدولة الليبية في الفترة السابقة ، فمن المتعارف عليه أنَّ البيئة السياسية والمصالح العامة ونظام القضاء والسلطة التنفيذية والتشريعية والصحافة والرأي العام ومؤسسات المجتمع المدني والحرفيات المكافولة وغير ذلك من العناصر التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في الحياة العامة لأفراد المجتمع ، قد افتقرت إلى هذه المكونات في البيئة الليبية وبالتالي انعدمت مهامها التي تساعدها

---

7-أحمد ماهر ،*السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2003 م ، ص 47 . 48*

على مكافحة الفساد والحد منه الأمر الذي أدى إلى اتساع حجم الفساد إدارياً واقتصادياً<sup>8</sup>.

وترى الباحثة أن من ضمن الأسباب الرئيسية التي أدت إلى انتشار هذه الظاهرة في ليبيا بشكل عام وفي القطاع الصحي والتي تعتبر جذور مشكلة الفساد بالتطبيق على مستشفى الخمس التعليمي ما يلي:

- 1- انتشار الممارسات البيروقراطية والروتين بشكل كبير داخل الإدارة بالمستشفى فيلاحظ من المعاملات الإدارية ما تستوجب وقتاً طويلاً وفي ظل هذا النظام البيروقراطي المختلف يكون الموظف الكسول متدرعاً بالتأخير وربما تمازى الأمر أكثر من ذلك فيدخل الفساد في أشكال أخرى مثل الرشوة والابتزاز وغير ذلك من وسائله المتعددة كنتيجة للبيروقراطية المبالغ فيها.
- 2- الولاءات الاجتماعية الضيقة لكثير من الإداريين والمسؤولين لمناطق معينة مما يسهم في تقديم خدمات معينة على حساب أخرى ولأشخاص معينين على حساب مواطنين آخرين ،وذلك بحكم انتسابهم إلى موروثات بيئية واجتماعية معينة من الأسرة والقبيلة، حيث يقدم الموظف العام العلاقات الاجتماعية على غيرها من علاقات العمل وأخلاقيات الوظيفة وقواعدها السلوكية، فينتج بذلك الفساد بمظاهره المختلفة.
- 3- نتيجة الفساد الإداري في بنية الإدارة العامة للدولة منذ النظام السابق فقد تعرض الجهاز الإداري للكثير من التقلبات غير المدروسة وغير المبررة على أساس موضوعية تراعي مصلحة الجهاز الإداري وعدم وجود

---

8 - فتحي محمد أميمه، الفساد السياسي والإداري كأحد أسباب الثورات العربية ،دراسة وصفية تحليلية، ورقة ضمن مؤتمر فيلادلفيا الدولي السابع عشر ثقافة التغيير :الأبعاد الفكرية - العوامل – التمثلات، بتاريخ 6- 8 نوفمبر 2012، ص 16.

الاستقرار الذي ينشده المواطن الليبي في الإدارة وشهدت ليبيا قبل ثورة 17 فبراير -2011م أي في ظل النظام السابق العديد من التغييرات في الهيكل التنظيمي للإدارة العامة للدولة والمتمثل في تغيير البلديات والفروع البلدية والمؤتمرات الشعبية الأساسية، والكمونات، وهذا من العوامل التي أدت إلى انتشار الفساد في القطاع الصحي واحتلاط وتعارض نطاق الاختصاصات وعدم وضوح المسؤوليات بسبب التغييرات المستمرة في الهياكل المكونة للإدارة الحكومية والوزارات ومنها وزارة الصحة ، وهو أمر انعكس وبالتالي على القطاع الصحي بالبلاد ومن ذلك مستشفى الخمس ولازال المستشفى يعاني من نتائج ذلك سواء من نتائج العقود الإدارية المبرمة (وهي معقود متعثرة التنفيذ) مع الشركات القائمة على الصيانة والتطوير أو من نتائج عدم الاستقرار الأمني الذي أفرزته الأحداث السياسية الأخيرة، وغير ذلك ، ومن هنا تحاول الباحثة دراسة العلاقة بين الفساد الإداري والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس بليبيا، بشكل دراسة وصفية كمية.

## ب - أسئلة البحث

- 1- ما هي العلاقة بين الفساد الإداري والرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس التعليمي- ليبيا ؟
- 2- ما هي العلاقة بين الفساد الإداري والأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس التعليمي- ليبيا ؟

## **ج- أهداف البحث**

بالنظر إلى السؤالين السابقين فإن هذا البحث يهدف للوصول إلى الأهداف التالية:

1- لتحليل ومعرفة العلاقة بين الفساد الإداري والرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس التعليمي- ليبيا.

2- لتحليل ومعرفة العلاقة بين الفساد الإداري والأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس التعليمي- ليبيا.

## **د- أهمية البحث**

### **أ-الأهمية النظرية**

تعتبر هذه الدراسة مهمة من الناحية النظرية لأنها تتناول موضوع الفساد والبحث في مسبباته وتأثيراته وكذلك البحث في موضوع الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وهي مواضيع ذات أهمية نظرية للباحثين في المجال الإداري ولها تعلق ب مجالات إدارية متعددة .

وتكون أهمية البحث النظرية كذلك في هذه الدراسة في ربطها لهذه العناوين والقضايا الإدارية مع الاشارة إلى أن الموظف هو المحور الأساسي فيها ولا يمكن اغفال الإدارة العليا الاشرافية واللوائح والقوانين في جانب الأهمية في ذلك .

### **ب- الأهمية التطبيقية**

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في أنها لا تقصر على العرض النظري وعرض النظريات والأفكار المهمة في جوانب الفساد الإداري وأسبابه ووسائل

مكافحته وكذلك الحديث عن الرضا والأداء الوظيفي بل هي دراسة تطبيقية لمحاولة معرفة أن علاقة الفساد الإداري بموضوع الرضا والأداء الوظيفي في ميدان الدراسة وهو مستشفى الخمس - ليبيا.

وبالتالي تتوقع الباحثة أن تقييد نتائج هذه الدراسة إدارة مستشفى الخمس بلبيا في أنها تعد تشخيصاً لمرض ظل متواري عن أنظار المسؤولين بالقطاع الصحي وبإدارة المستشفى لعقود طويلة - وإن كان أحد النزلاء الدائمين بغرف وأسرة المستشفى - وتقصد الباحثة بهذا التعبير مرض الفساد الإداري ومساويه.

## هـ - فروض البحث

**1- الفرضية الأولى :** هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا.

**2- الفرضية الثانية :** هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا.

## وـ- حدود البحث

**1- الحدود الموضوعية:** أن موضوع هذا البحث هي الفساد الإداري والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

**2- الحدود المكانية:** مستشفى الخمس التعليمي بدولة ليبيا.

**3- الحدود الزمانية:** من بداية الفصل الدراسي الثالث 2015م إلى نهاية الفصل الدراسي الرابع 2016م.

**4- الحدود البشرية :** العاملين (مصنفين على درجات أو عقود عمل دائمة أو مؤقتة) بمستشفى الخمس التعليمي - ليبيا.

**5- الحد المؤسسي :** إدارة مستشفى الخمس التعليمي بدولة ليبيا.

## ز-الدراسات السابقة

ترى الباحثة إن كثيراً من الباحثين السابقين قد بحثوا في موضوع الفساد الإداري في المنظمات الإدارية، ولكن لم تجد الباحثة ولا بحثاً واحداً يبحث في طبيعة العلاقة بين الفساد الإداري والرضا والأداء الوظيفي للعاملين في أحد المرافق الصحية الليبية وبالتحديد في مستشفى الخمس التعليمي، ومن تلك البحوث التي بحثت في موضوع الفساد الإداري في المنظمات والتي تستفيد منها الباحثة في بحثها ولها علاقة بهذا البحث ما يلي:

1-البحث العلمي الذي قدمه ساهر عبد الكاظم مهدي إلى دائرة المفتش العام قسم التفتيش الإداري، العراق ،دون ذكر السنة، بعنوان (الفساد الإداري أسبابه وأثاره وأهم أساليب المعالجة) ،وقد هدفت دراسته لمعرفة أسباب الفساد الإداري وأثاره وأهم أساليب معالجته، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المكتبي وركز عن النواحي التالية : الفساد الإداري وأشكاله وأشار إلى أهم المناهج الفكرية لدراسة الفساد الإداري هي: المنهج القيمي، ومنهج المعدلين الوظيفيين، وأشار إلى أشكال الفساد الإداري وإلى أسبابه وكيفية مكافحته، أما عن نتائج الدراسة فكان من أهمها ما يلي:-

1-تناولت أدبيات الفكر الإداري ثلاثة مناهج فكرية لتفسير مفهوم الفساد الإداري، كون هذه الظاهرة لها ارتباط قوي بالسلوك الإنساني والثقافة التنظيمية والبيئة ولا يمكن تفسيرها من جانب واحد فقط .

2- المناهج الثلاث أبرزت أن الفساد الإداري ظاهرة سلبية نتيجة للآثار السلبية المترتبة جراء هذه الممارسة وهناك اتفاق كبير على ذلك .

3- لقد تتبهت دول العالم لظاهرة الفساد وخطورتها وهذا ما دفع بها إلى إيجاد طرق للوقاية منها وأخرى لمعالجتها، وقد صبت اهتمامها وتركيزها على

برامج التنفيذ وبناء الإنسان والتدريب والتطوير وتنمية التحسس لدى أفراد المجتمع ضد ممارسات الفساد الإداري وإصدار الأحكام الخاصة بها ودعم كل المؤسسات التي تعنى بمكافحة الفساد .

4- الفساد الإداري ظاهرة تنشأ عادة في الأنظمة الإدارية المركزية واللامركزية على حد سواء وغير دليل على ذلك ما مر به العراق في عهد النظام السابق ولحد الآن .

5- على الرغم من وجود عدة أساليب واستراتيجيات لمكافحة الفساد الإداري، إلا أن هذه الأساليب والاستراتيجيات إذا لم تستند على مركبات قوية وفاعلة مثل القضاء العادل والتطبيق الصحيح للإجراءات إضافة إلى وجود نظام ديمقراطي صحيح، قد لا يكتب لها النجاح في مكافحة ظاهرة الفساد الإداري.

(ووجه التشابه والاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: أن الدراسة السابقة تبحث في الفساد وهو نفس موضوع هذه الدراسة ولكن الدراسة الحالية تتناول العلاقة بين الفساد والرضا والأداء الوظيفيين بأحد المراكز الصحية الليبية وهو مستشفى الخمس، كما أن منهج الدراسة مختلف فالدراسة السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي المكتبي بينما تعتمد الباحثة استخدام المنهج الوصفي الكمي لدراسة هذا الموضوع).

3- البحث العلمي الذي قدمه كلا من الصديق أحمد الجزوئي و خالد حمدي عبد الكريم، الأستاذان المشاركان بجامعة المدينة العالمية ،بالمملكة العربية السعودية ،بعنوان (محاربة الفساد ...رؤيه تأصيليه) . وهدفت الدراسة إلى الكشف عن أنواع الفساد المختلفة وبيان مظاهره وأشكاله وكذلك تقديم حلولاً عملية لمحاربته والتصدي له، كل ذلك من خلال الكتاب والسنة، وشمل البحث

تناول القضايا التالية : مفهوم الفساد وأنواعه وذكر أنواعه وهي الفساد الديني والفساد الأخلاقي والفساد الإداري والفساد السياسي والفساد الاجتماعي وأخيراً المالي، وذكر الضوابط الشرعية لمحاربة الفساد، كما وضح جملة من الضابط المتعلقة بدور العلماء وولاة الأمر في محاربة الفساد، واعتمد البحث على المنهج الاستقرائي والتحليلي في التناول واقتراح طرق ووسائل العلاج، وخلص البحث إلى عدد من النتائج أهمها:

- 1- خطورة الفساد على استقرار المجتمع وضرورة محاربته واقتلاعه من جذوره، والفساد أنواعه كثيرة وأشكاله متعددة ومظاهره مختلفة.
- 2- حذر القرآن الكريم والسنّة النبوية من جميع أشكال الفساد وبين سوء عاقبة المفسدين، و لابد من التثبت من الفساد قبل محاربته والتدرج في ذلك.
- 3- دور العلماء في محاربة الفساد يتمحور في النصيحة والتحذير منه وبين خطورته كما يلزمولي الأمر وضع التشريعات الازمة لمحاربة الفساد، مع ضمان تنفيذها.

(ووجه التشابه والاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: أن الدراسة السابقة تبحث في الفساد كما في هذه الدراسة ولكن برؤية شرعية تأصيلية ولكن الدراسة الحالية تتناول العلاقة بين الفساد والرضا والأداء الوظيفيين بأحد المراكز الصحية الليبية وهو مستشفى الخمس التعليمي برؤية إدارية كما أن منهج الدراسة مختلف فالدراسة السابقة اعتمدت على المنهج الاستقرائي والتحليلي بينما تعتمد الباحثة استخدام المنهج الوصفي الكمي لدراسة هذا الموضوع).

**4-البحث العلمي الذي قدمه أحمد ابو دية، إشراف الدكتور عزمي الشعيبى المنسق العام لائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة –أمان: 2004م، فلسطين، بعنوان (الفساد: أسبابه وطرق مكافحته)، وهدفت الدراسة إلى معرفة أسباب الفساد ومكافحته ،وتناول الباحث بالتفصيل التعريف بماهية الفساد وتحدد عن بيئه الفساد وأسباب انتشاره، وكذلك تناول أنواع وأشكال الفساد واستخدم الباحث المنهج الكيفي إذ إن بحثه هو بحث ميداني ،وخلص إلى نتائج كان محورها :بما أن وجود الفساد في كل جوانب المجتمع وفي أجهزة الدولة ونظرًاً لتعدد أسبابه فإن مكافحته تتطلب منظومة متكاملة (خطة شاملة ومستمرة) يشارك فيها كل مؤسسات المجتمع العامة والأهلية والخاصة للعمل على تقليل الفساد وتقليل المجالات التي تساعده على إيجاده، وتعزيز طرق اكتشافه عند حدوثه، ووضع إجراءات وعقوبات رادعة على من يسلك هذه السلوكيات ،وتتطلب محاربة الفساد إزاله عقوبات رادعة بمن يتصف بالفساد، ومن ضمن هذه العقوبات الحرمان من التأييد الشعبي للأفراد الذين يشاركون في الفساد في الوظائف العامة، ويمكن اتباع وسائل سياسية وقانونية وجماهيرية لمكافحة الفساد كما يلي:**

**1- تبني نظام ديمقراطي يوفر العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص ،ويقوم على مبدأ فصل السلطات الثلاث " التنفيذية والتشريعية والقضائية "، وسيادة القانون من خلال خضوع الجميع للقانون والمساواة أمامه وتنفيذ واحترام أحكامه، وقيام النظام على الوضوح والمحاسبة بشكل علني حتى يردع ذلك من يفكر بممارسة سلوك الفساد.**

---

• مؤسسة آمان هي ائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة والشفافية مقرها مدينة رام الله بفلسطين المحتلة ولها نشاطات متنوعة في مجال مكافحة الفساد.

2- بناء جهاز قضائي مستقل قوي ونزيه، وابعاده عن كل المؤثرات التي تؤثر على عمله، مع الالتزام من قبل السلطة التنفيذية المتمثلة في الحكومة على احترام وتنفيذ أحكام القضاء.

3- تنمية دور الجماهير في مكافحة الفساد من خلال برامج توعية يساعد على نشرها وسائل الإعلام المختلفة المرئية مثل التلفاز ، والمسموعة مثل المذيع ، والمقروءة مثل الصحف والمجلات والنشرات ، ومؤسسات المجتمع المدني والجامعات والمعاهد التعليمية لتوضيح مخاطر الفساد وأثاره السلبية على المجتمع .

(ووجه التشابه والاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: أن الدراسة السابقة تبحث في الفساد كما في هذه الدراسة وكانت بإشراف مؤسسة آمان هي ائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة والشفافية مقرها مدينة رام الله بفلسطين المحتلة ، مركزاً على مظاهر سياسية وإدارية واجتماعية في نفس الوقت للفساد ، ولكن الدراسة الحالية تتناول العلاقة بين الفساد والرضا والأداء الوظيفيين بأحد المراكز الصحية الليبية وهو مستشفى الخمس التعليمي كما أن منهج الدراسة مختلف فالدراسة السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي الكيفي بينما تعتمد الباحثة استخدام المنهج الوصفي الكمي لدراسة هذا الموضوع).

4-البحث العلمي الذي قدمه إبراهيم توهمي، ولبيم ناجي، وهما أستاذان في التعليم العالي بجامعة سكيكدة بالجزائر ، في سنة 2012م، بعنوان (قراءة تحليلية في مضامين وأبعاد دلالات الفساد الإداري في المؤسسات العمومية الجزائرية) وهي دراسة جاءت ضمن مشاركة في الملتقى الوطني حول : حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ، وهدفت الدراسة إلى لفت الانتباه إلى ما تعانيه مؤسسات الجزائر وعلى غرار بقية دول العالم النامي

من انتشار فادح لظاهرة الفساد الإداري، ويوضح الباحثان بأن الإدارة الحكومية أصبحت بمختلف موظفيها لا تتورع في تملق وابتزاز أموال المواطنين في شكل إكراميات ورشاوى من أجل تسريع معاملة الزبون وهي مظاهر ركز عليها الباحثان كما ركزا بالبحث عن مسببات الفساد الإداري والمالي المختلفة، وخلصا إلى نتائج من أهمها :

- 1- إن ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر استشرت ووصلت إلى مستويات ومعدلات غير مسبوقة في حجمها وتنوعها ،وآثارها المدمرة على الحياة والإنسان ورفاهه المادي والروحي، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى فقدان ثقة المواطنين بالدور الفعال والحيوي الذي يجب أن تلعبه أجهزة الإدارة العامة والمؤسسات الحكومية في عملية التطوير الاقتصادي والاجتماعي.
- 2- يجب تفعيل آليات الرقابة والمتابعة والضبط والعقوبات والمهن على ممارسة عملها في شفافية تامة كما يجب على الدولة توجيه العناية الفائقة إلى إشباع الرغبات والاحتياجات المختلفة للأفراد العاملين بالمهن على توفير حد أدنى من القيم والفضائل الاجتماعية ،وذلك عن طريق زيادة أجورهم بشكل دائم على نحو يتناسب وتکاليف المعيشة وتخفيض نسب الضرائب من المرتبات، وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية للموظفين.
- 3- يتوجب القيام بحملة توعوية شاملة عن طريق وسائل الإعلام المختلفة لإبراز تلك المساوى وكيفية محاربتها من طرف الجميع، وهنا لابد للقيادة السياسية من تجسيد العلاج الشافي والمهن على التزام الجميع بتطبيق كل ما يسن من قرارات في هذا الشأن.

(ووجه التشابه والاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: أن الدراسة السابقة تبحث في الفساد في جانبه الإداري كما في هذه الدراسة ولكن الدراسة

السابقة ميدان بحثها هو المؤسسات العمومية الجزائرية، بينما الدراسة الحالية تتناول العلاقة بين الفساد والرضا والأداء الوظيفيين بأحد المراكز الصحية الليبية وهو مستشفى الخمس التعليمي، كما أن منهج الدراسة مختلف فالدراسة السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي الكيفي بينما تعتمد الباحثة استخدام المنهج الوصفي الكمي لدراسة هذا الموضوع.

## ح- تحديد المصطلحات للبحث

إن تحديد المصطلحات في هذا البحث هي كما يلي:

### 1- الفساد الإداري:

#### أ- تعريف الفساد لغةً

الفساد: "الفاء والسين وال DAL كلمة واحدة، فسد الشيء يفسد فساداً وفسوداً وهو فاسد وفسيد"<sup>9</sup>، ويقال: "قوم فسدو كما قالوا ساقطٌ وسقطٌ، قال سيبويه جموعه جمع هلكى لتقاربها في المعنى...، وتقادس القوم تدابرُوا وقطعوا الأرحام...، والمفسدة خلاف المصلحة...، والاستفساد خلاف الاستصلاح...، وقالوا هذا الأمر مفسدةً لكذا أي: فيه فساد. وفسد الشيء إذا أباره"<sup>10</sup> وقيل: "فسد كنصر...، ضد صالح فهو فاسدٌ، وفسيدٌ من فسدو ولم يسمع: انفسد"<sup>11</sup>.

9- ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، ط2، بيروت، دار الفكر للطباعة والنشر، 1998م، ص748.  
10 - أبار الشيء إذا أهلكه أو أفسده. انظر: محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت

دون تاريخ، ج4، ص86.

11- لسان العرب ،محمد بن مكرم بن منظور، مرجع سابق، مج3، ص335-336.

12- الفيروز أبادي، القاموس المحيط ،بيروت ،العربية للطباعة والنشر ،دون تاريخ نشر ،مج، 1 ص335،  
أنظر أيضا كتاب : محمد مرتضى الزبيدي ،نَاج العروس من جواهر القاموس ،بيروت ،دار مكتبة  
الحياة ،دون تاريخ نشر ،مج 2 ،ص452.

## **ب - تعريف الفساد الإداري اصطلاحاً**

لقد وردت تعاريف عديدة للفساد ،إذ لا يوجد تعريف واحد محدد له ،إلا أنها تمحورت جميعها على مضمون واحد وهو إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب شخصية ،ولقد ارتبط مفهوم الفساد في أذهان العديد من البشر بالشر<sup>13</sup>.

ويعرف البنك الدولي الفساد الإداري بأنه: إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص، فالفساد يحدث عندما يقوم موظف بقبول، أو طلب، أو إعطاء رشوة ،لتسييل عقد أو إجراء طرح لمناقصة عامة، كما يتم عندما يعرض وكلاًء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة، تقديم رشوة للاستفادة من سياسات أو إجراءات عامة، للتغلب على منافسين، وتحقيق أرباح خارج إطار اللوائح والقوانين، كما يمكن للفساد أن يحصل عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة، وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة<sup>14</sup>.

## **2- الرضا الوظيفي:**

### **أ- تعريف الرضا لغة:**

الرضا لغة : هو ضد السخط، وارتضاه يعني رآه له أهلاً ورضي عنه، أحبه وأقبل عليه<sup>15</sup>.

## **ب - تعريف الرضا الوظيفي اصطلاحاً:**

13 - ستاورت ،جورج مودي ،تكلفة الفساد ،الإصلاح الاقتصادي ،المجلد ( 21 ) ،العدد ( 2 ) ، 1999 ، ص 16.

14 - محمد قاسم القربي ،الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق ،دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن ، 2001 م ،ص 38.

15 - ابن منظور وآخرون، لسان العرب، مرجع سابق ،المجلد 5، ص 168

يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينبع عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة لاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير<sup>16</sup>.

### 3- مستشفى الخمس التعليمي:

كما في مقدمة البحث فإن اسم المستشفى ميدان الدراسة كان :مستشفى الخمس العام ثم تغير إلى اسم مستشفى الخمس التعليمي نظراً لتوفيره مجالاً تدريبياً لطلبة كلية الطب بمدينة الخمس، وهو يقع في مدينة الخمس قرب الطريق الساحلي الرابط بين مدينة طرابلس العاصمة ومدينة زليتن.

### 4- الأداء الوظيفي:

#### أ - تعريف الأداء لغة:

"الأداء في اللغة": أدى تأدية، أوصله وقضاه، وهو أدي للأمانة من غيره، وتؤديت له من حقه: أي قضيته"<sup>17</sup>.

#### ب - تعريف الأداء الوظيفي اصطلاحاً:

تطلق كلمة الأداء على عدة عبارات منها ما يشير إلى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله

16 - ايمن محمد علي الحنيطي ، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، عمان، الجامعة الأردنية ، كلية الدراسات العليا، 2000م ، ص 15 .

17 - محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي، مختار الصحاح ، دار الكتاب العربي، بيروت، 2004م، ص 17 .

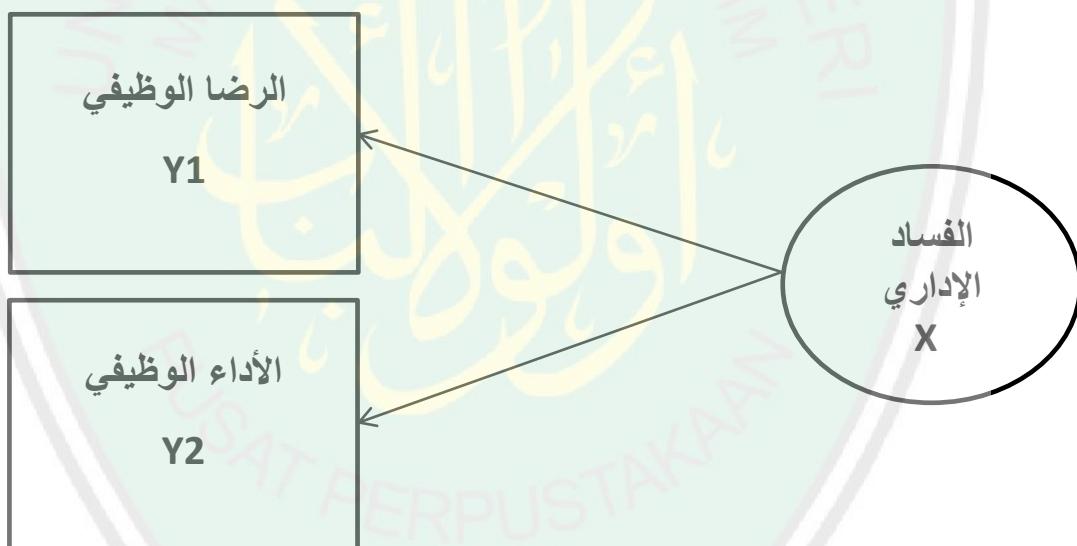
للاعبين والمسؤوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والأداب الحميدة داخل المنظمة التي ي العمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف<sup>18</sup>.

وعرف الأداء بأنه : جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة، بينما العمل الملائم على القيام بهذا الجهد بدقة، أقصر وقت وخبرة العاملين<sup>19</sup>.

#### ط - نموذج البحث

أما عن نموذج هذا البحث فهو على الشكل الآتي :-

شكل رقم (1) نموذج البحث من إعداد الباحثة



18 - حسين جمعان الزهراني، خصائص الوظيفة وأثرها في أداء العاملين : دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير بالعلوم الإدارية غير منشورة ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 1999م ، ص 16.

19 - زياد سعيد الخليفة ، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء ، دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية ، 2007م ، ص 34.

وبحسب المخطط أعلاه فإن متغيرات الدراسة تكون على النحو التالي :

- 1- المتغير المستقل (independent variable) هو : الفساد الإداري
- 2- المتغير التابع الأول (dependent variable 1) هو: الرضا الوظيفي
- 3- المتغير التابع الثاني (dependent variable 2) هو: الأداء الوظيفي<sup>20</sup>.



---

20 - غني عن البيان ولكن للتنكير فإن المتغير التابع هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل.

## الباب الثاني

### الجانب النظري

الفصل الأول : مفهوم الفساد الإداري

المبحث الأول : تعريف الفساد الإداري وأسبابه

المبحث الثاني : وسائل الفساد الإداري ومقاومته

المبحث الثالث: قياس الفساد الإداري

الفصل الثاني : مفهوم الرضا الوظيفي

المبحث الأول : تعريف الرضا الوظيفي

المبحث الثاني : عوامل الرضا الوظيفي

المبحث الثالث: قياس الرضا الوظيفي

الفصل الثالث : مفهوم الأداء الوظيفي

المبحث الأول : تعريف الأداء الوظيفي

المبحث الثاني : عوامل الأداء الوظيفي

المبحث الثالث: قياس الأداء الوظيفي

## الباب الثاني

### الجانب النظري

#### الفصل الأول : مفهوم الفساد الإداري وأسبابه

تعد ظاهرة الفساد المالي والإداري ظاهرة عالمية واسعة الانتشار ،وذات جذور تأخذ أبعاداً واسعةً وتنتداخل فيها عوامل مختلفة يصعب التمييز بينها، وتختلف درجة شموليتها من مجتمع إلى آخر ،وهو داء خطير يهلك الحرف والنسل لم تسلم منه أي دولة في العالم متقدمة كانت أم نامية ،ولكن بدرجات ونسب متفاوتة ،وهذا ما تؤكده العديد من الدراسات بان الفساد المالي والإداري يقل كثيرا في الدول ذات الاقتصاد القوي ،والمستوى المعيشي المرتفع ،بينما يرتفع بمعدلات وتأثير كبيرة في الدول النامية بصفة عامة ،وذات المستوى المعيشي المنخفض على وجه الخصوص<sup>21</sup>.

ويتجلى ذلك من خلال الأوجه العديدة للفساد المالي والإداري ،كانتشار الرشوة ،والواسطة والتسيب بين الموظفين وضعف الإنتاجية وتفشي المسؤولية وزيادة الروتين وتعقيد الإجراءات في تنفيذ المعاملات والمماطلة في صالح الناس ،سوف تتناول الباحثة في هذه الفقرة مفهوم الفساد ،ومظاهره ،وأسبابه وآثاره وانعكاساته .

فالغرض من هذا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعريفات وأهم أسباب ووسائل الفساد الإداري وكيفية مواجهتها وهي أفكار وتجارب ونظريات يمكن بها تقريب فهم موضوع الفساد الإداري.

---

21 - عباس حميد التميمي، الحكومة ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري في الشركات المملوكة للدولة، بدون باقي المعلومات عن المؤلف، ص 7.

## المبحث الأول : تعريف الفساد الإداري

### أولاً: تعريف الفساد الإداري

#### 1- تعريف الفساد لغة:

الفساد: "الفاء والسين والدال كلمة واحدة، فسد الشيء يفسد فساداً وفسوداً" وهو فاسد وفسيد<sup>22</sup>، ويقال: "قوم فسدي كما قالوا ساقطٌ وسقطٌ، قال سيبويه جموعه جمع هلكى لتقاربها في المعنى...، وتفسد القوم تدابروا وقطعوا الأرحام...، والمفسدة خلاف المصلحة...، والاستفساد خلاف الاستصلاح...، وقالوا هذا الأمر مفسدة لكتذا أي: فيه فساد. وفسد الشيء إذا أباره<sup>23</sup>"<sup>24</sup> وقيل: "فسد كنصر...، ضد صالح فهو فاسد، وفسيد من فسدي ولم يسمع: انفسد".<sup>25</sup>

و فسد يفسد ويفسد، فساداً وفسوداً، فهو فاسد وفسيد، ضد الصلاح وأفسد الشيء أي أساء استعماله، فسد الرجل: جانب الصواب عكسه صالح "فسد الفتى من سوء التربية- فسدت المرأة- فسدت أخلاقه- حياته، وفسد الطعام: عطب، تلف؛ أثنتن، ضد صالح "فسدت الفاكهة- فسد العصير، وفسد العقد: بطل، انتقض "فسد الاتفاق: الوضوء، وفسد الحال أو الأمر أو الشيء: اضطراب، خرب،

22- ابن فارس، معجم مقاييس اللغة ،طبعة الثانية ،بيروت ،دار الفكر للطباعة والنشر ،1998م، ص 748.

23 - أبار الشيء إذا أهلكه أو أفسده. انظر: لسان العرب ،محمد بن مكرم بن منظور، دار صادر ،بيروت دون تاريخ، ج 4، ص 86

24- محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب ،مرجع سابق، مج 3، ص 335-336.

25- الفيروز أبادي، القاموس المحيط ،بيروت العربية للطباعة والنشر ،دون تاريخ نشر ،مج، 1 ص 335، أنظر أيضا كتاب : محمد مرتضى الزبيدي ،تاج العروس من جواهر القاموس ،بيروت ،دار مكتبة الحياة ،دون تاريخ نشر ،مج 2 ،ص 452.

أصابه الخل<sup>26</sup>، والفساد هو: "التلف والعطب والإضطراب والخل والجدب والقطط".<sup>27</sup>

## 2 - تعريف الفساد الإداري اصطلاحاً:

لقد وردت تعاريف عديدة للفساد ،إذ لا يوجد تعريف واحد محدد له ،إلا أنها تمحورت جميعها على مضمون واحد وهو إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب شخصية ،لقد ارتبط مفهوم الفساد في أذهان العيد من البشر بالشر<sup>28</sup>.

ويعرف البنك الدولي الفساد الإداري بأنه: إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص ،فالفساد يحدث عندما يقوم موظف بقبول ،أو طلب ،أو إعطاء رشوة ،لتسييل عقد أو إجراء طرح لمناقصة عامة ،كما يتم عندما يعرض وكلاًء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة ،تقديم رشوة للاستفادة من سياسات أو إجراءات عامة ،للتغلب على منافسين ،وتحقيق أرباح خارج إطار اللوائح والقوانين ،كما يمكن للفساد أن يحصل عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة ،وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة<sup>29</sup>.

كما عرف الفساد الإداري كونه النشاطات التي تتم داخل جهاز إداري حكومي والتي تؤدي فعلاً إلى انحراف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي لصالح

26 - أحمد مختار عبد الحميد عمر ،معجم اللغة العربية المعاصرة ،القاهرة ،علم الكتب ،الطبعة: الأولى، 1429 هـ - 2008 م ،مادة "فسد" 1634/2.

27 - مجمع اللغة العربية بالقاهرة ،المعجم الوسيط ،الناشر: دار الدعوة ،مادة "فسد" 688/2.

28 - ستاورت ،جورج مودي ،تكلفة الفساد ،الإصلاح الاقتصادي ،المجلد (21 ) ،العدد ( 2 ) ، 1999 م ،ص 16.

29 - محمد قاسم القربوتي ،الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق ،مرجع سابق ،ص 38.

أهداف خاصة سواء كان ذلك بصفة مستمرة أم لا وسواء كان ذلك بأسلوب فردي أو جماعي منظم<sup>30</sup>.

### ثانياً - أسباب الفساد الإداري

إن الفساد الإداري والمالي هو إساءة استخدام السلطة واستغلال المنصب الإداري في الجهات الحكومية وهو يزيد بزيادة هيمنة القطاع العام على الأنشطة الاقتصادية، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ويظهر من خلال الرشوة وتعطيل الإجراءات الإدارية لإنجاز عمل معين من أجل الاستفادة الشخصية من ذلك النشاط، وتعيين الموظفين حسب المبدأ القبلي أو العلاقات العائلية، وان الفساد الإداري والمالي عندما يتغلغل في جسد الدولة وبين أروقة مؤسساتها وجهازها الإداري يجعل الأداء الاقتصادي شبه متشلول، ويمكن لظاهرة الفساد أن تنمو وتتزايد بفعل عوامل شخصية<sup>31</sup>.

تتعدد الأسباب الكامنة وراء بروز ظاهرة الفساد وتفشيها في المجتمعات بالرغم من وجود شبه إجماع على كون هذه الظاهرة سلوك إنساني تحركه المصلحة الذاتية، فهناك مجموعة من الأسباب العامة لهذه الظاهرة التي تشكل في مجملها ما يسمى بمنظومة الفساد، إلا أنه ينبغي الملاحظة بأن هذه الأسباب وان كانت متواجدة بشكل أو باخر في كل المجتمعات إلا أنها تدرج وتختلف في

30- عاصم الأعرجي، دراسات معاصرة في التطور الإداري، :عمان،الأردن، دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع،1995م، ص 38 .

31 - السيدة فاطمة عبد جواد، الفساد الإداري والمالي وأثاره السلبية على مؤسسات الدولة العراقية وسبل معالجتها، مقال منشور في شبكة الانترنت بموقع الهيئة العامة للضرائب، العراق، بتاريخ 09-03-2013م.

الأهمية بين مجتمع وآخر، فقد يكون لأحد الأسباب الأولى في انتشار الفساد بينما يكون في مجتمع آخر سبباً ثانوياً<sup>32</sup>.

وبشكل عام يمكن ملاحظة ملازمة الفساد للبيئة التي تتنعش فيها الظواهر التالية:-

#### 1- أسباب حضرية:

وتعني أن سبب بروز ظاهرة الفساد الإداري هو وجود فجوة كبيرة بين القيم الحضرية السائدة في المجتمع وبين قيم وقواعد العمل الرسمية المطبقة في أجهزة الدولة لذلك ستكون هناك حالات مخالفة لقيم وقواعد العمل الرسمية تعد استجابة طبيعية للنظام القيمي الحضري، كما أنها تبدو تحركاً طبيعياً لتقليل الفجوة بين قيم المجتمع وقيم قواعد العمل الرسمية<sup>33</sup>.

#### 2-أسباب سياسية :

تتمثل أسباب الفساد الإداري والمالي بالإرادة السياسية الضعيفة التي تتعالى مع الفساد ، ولا تمتلك المبادرات لمكافحته ، فإنها حتى وإن أعلنت عن إصلاحات ، فإنها تبقى من قبيل العبث ، ويصبح من ثم وجود المصلحين بلا معنى ، حتى وإن توفرت لديهم الجدية والرغبة الصادقة في الإصلاح ، وبدون الإرادة السياسية ، فإن مواجهة الفساد ستقتصر على الشكل ليس إلا ، ويبيق دور المصلحين مقتضاً على المناشدات والنداءات والتمنيات التي لا تغنى ولا تسمن من جوع ، وأن غياب الإرادة السياسية يؤدي إلى غياب دولة المؤسسات

32 -أسار فخري عبد اللطيف، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مرجع سابق، ص 5-6.

33 - ساهر عبد الكاظم مهدي ،الفساد الإداري أسبابه وأثاره واهم أساليب المعالجة، بحث مقدم لدائرة المفتش العام قسم التفتيش الإداري، دون ذكر السنة، قسم التفتيش الإداري، منشور على الانترنت .2013م، ص 7

السياسية والقانونية والدستورية ، وعند هذا المستوى تظهر حالة غياب الحافز الذاتي لمحاربة الفساد تحت وطأة التهديد بالقتل والاختطاف والتهميش والإقصاء الوظيفي<sup>34</sup>.

### 3-أسباب هيكلية

يؤكد أنصار التفسير الهيكلي على أنّ أسباب الفساد الإداري ما هو إلا نتاج لوجود هيكل قديمة لجاهزة الدولة والتي لا تتناسب ولا تتوافق مع قيم وطموحات الأفراد ولا تستجيب لمطالبهم واحتياجاتهم، وهذا من شأنه أن يخلق حالة من عدم التوافق بين الجهاز الإداري المعنى وأولئك الأفراد مما يجعلهم يلجؤون إلى الاعتماد على مسالك أخرى تنطوي تحت مفهوم الفساد لتجاوز محدودية الهيكل القديمة وتحقيق مصالح ذاتية على حساب أهداف ومصالح الجهاز الإداري المعنى.<sup>35</sup>

### 4-أسباب اقتصادية

تعد العوامل الاقتصادية من أهم الأسباب الرئيسية في تفشي ظاهرة الفساد الإداري. فالنقص في مدخلات الأفراد إلى مستويات متدنية ، غير كافية للمعيشة من جراء عدم اهتمام الجهاز الحكومي بالتشريعات الخاصة بهيكليه الاجور والرواتب وعدم تحقيق العدالة في توزيع الناتج القومي الاجمالي وتحقيق التوازن بين مستلزمات المعيشة ومستويات الاجور سبب مهم في زيادة ميل بعض الأفراد إلى تحقيق مدخلات اضافية من خلال طرق غير مشروعة، اذ قد يكون الفرد مضطراً لهذا العمل لزيادة مدخلاته من خلال الانخراط في جوانب الفساد

34 - عباس حميد التميمي، الحكومة ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري في الشركات المملوكة للدولة، مرجع سابق ، ص 9.

35- صوفي ايمان، فوراري مريم، أخلاقيات العمل كأدلة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ،جامعة محمد خضير بسكرة الجزائر ، " 6-7-2012م، ص 6.

الإداري لتغطية تكاليف المعيشة. كما أن حالات التضخم وارتفاع الأسعار أسباب أخرى تتعكس على مدخلات الأفراد وتزيد من الأعباء المعيشية للفرد

<sup>36</sup>

## 5- أسباب إدارية

أما أنصار التفسير الإداري فيرون أنّ أسباب الفساد الإداري تعود بالنتيجة إلى البيئة الإدارية، فكلما اتسمت البيئة الإدارية بدرجة عالية من الوعي والثقافة كلما كانت أكثر حصانة ومنعه في مظاهر الفساد الإداري، وبالعكس كلما اتسمت البيئة الإدارية بضعف الوعي الثقافي أو عدمه كلما أدي ذلك إلى بروز حالات فساد إداري متمثلة بضعف القيادات الإدارية وعدم نزاهتها وسوء اختيار العاملين وسوء توزيع السلطات والمسؤوليات وعدم وضوح التعليمات وسوء تقويم أداء الأفراد والمنظمات<sup>37</sup>.

---

36 - أحمد هاشم الصقال ، ظاهرة الفساد الإداري هل أصبحت جزء من ثقافة المجتمع ،مرجع سابق ص .10

37 - صوفي ايمان، قوراري مريم، أخلاقيات العمل كأدلة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، مرجع سابق ،ص 7.

## **المبحث الثاني : وسائل الفساد الإداري و مقاومته**

### **أولاً - وسائل الفساد الإداري**

إن الفساد الإداري يأخذ عدة أشكال مكونة من وسائل تساهمن في ايجاده والتي أهمها:-

#### **1- التمييز بين الموظفين**

إن التمييز بين الموظفين الذين يتجهون للجهاز الحكومي للعمل فيه أو للاستفادة من خدماته هو أول خطوة على طريق الفساد الإداري، وأن مواصفات الجهاز الإداري الكفاءة تتمثل في أسس الكفاءة والتأهيل ويعتمد أسلوب التنافس بين المتقدمين على قاعدة المساواة أما إذا تم نجاوز هذين الأساسين في عمل الأجهزة الحكومية فإن هذا يعتبر فساد إداري<sup>38</sup>.

#### **2- التسيب في العمل وتدني الإنتاجية**

قد يأخذ السلوك الإداري غير السليم وال fasid منحني آخر يتمثل بعدم احترام قواعد العمل ومن ذلك عدم التقيد بأوقات الدوام من حيث الحضور والانصراف أو الحضور الشكلي دون القيام بالمهام المطلوبة ويترتب على هذه السلوكيات وخاصة إذا كانت متبعاً من مستويات الإدارة العليا أن تصبح محل تقليد ويفيد مثل ذلك الوضع إلى عدم الانضباطية مما يعني تراكم الأعمال وعدم تعريف شؤون الموظفين وتأخر معاملاتهم.

---

38 - محمد قاسم القربيوني، الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 38 – 40.

### 3- الرشوة

الرشوة هي أخطر الأدواء ، وشر أنواع الفساد الذي يصيب الوظائف العامة ، وينخر جهاز الحكم ، ويعيق القائمين بتسيير مصالح الناس وتدبير شؤونهم فهـي مفسدة للإدارة وللموظف<sup>39</sup> ويرتبط سلوك الرشوة بمظهر الفساد بشكل غير مباشر إذ قد يضطر المتعاملون مع الجهاز الإداري والذين لا يريدون مخالفـة القوانـين ولكن مجرد الحصول على حقوقـهم المشروـعة قانونـاً، إلى دفع رشـوة للمـوظـفين ويـعود السـبـب في ذـلـك تـلـقـى بعض المـوظـفين أو إـجـامـهم عن إـنجـازـ المـعـاملـات لأنـهـم لا يـعـتـبرـون ذـلـك واجـباً عـلـيـهـم وـالـاتـجـاه إـلـى من يـرـون أنـ لـهـمـ مـصـالـحـ مـعـهـمـ وـقـدـ تـكـونـ الرـشـوةـ أـيـضاًـ مـنـ يـطـلـبـونـ خـدـمـاتـ لـاـ تـسـمـحـ الـقـوـانـينـ وـالـتـعـلـيمـاتـ بـتـقـديـمـهاـ لـهـمـ وـلـكـنـهـمـ يـلـجـئـونـ لـلـرـشـوةـ كـوـسـيـلـةـ لـإـنجـازـ مـثـلـ هـذـهـ المـعـاملـاتـ غـيرـ القـانـونـيـةـ<sup>40</sup>.

### 4- نـشـرـ المـعـلـومـاتـ أـوـ التـكـتمـ عـلـيـهـاـ

ينـتـقـلـ الفـسـادـ إـلـىـ مرـحـلةـ التـكـلمـ عـلـىـ المـعـلـومـاتـ التـيـ مـنـ غـيرـ الجـائزـ التـكـتمـ عـلـيـهـاـ وـمـنـ الـأـمـثـلـةـ عـلـىـ ذـلـكـ السـكـوتـ عـلـىـ سـرـقـاتـ أـوـ اـخـتـلاـسـاتـ أـوـ مـارـسـاتـ غـيرـ قـانـونـيـةـ سـوـاءـ كـانـ ذـلـكـ بـمـقـابـلـ مـادـيـ أـوـ مـعـنـويـ أـوـ بـدـوـنـ مـقـابـلـ وـكـذـلـكـ قـدـ يـفـشـيـ المـوـظـفـ مـعـلـومـاتـ سـرـيـةـ بـهـدـفـ الـحـصـولـ عـلـىـ مـكـسـبـ مـادـيـ،ـ وـمـنـ الـأـمـثـلـةـ عـلـىـ ذـلـكـ أـنـ يـفـشـيـ موـظـفـ فـيـ دـائـرـةـ عـطـاءـاتـ أـمـورـاًـ تـتـعـلـقـ بـالـمـنـاقـصـاتـ الـوـارـدـةـ لـلـدـائـرـةـ الـتـيـ يـعـمـلـ فـيـهـاـ لـصـالـحـ بـعـضـ الـمـنـافـسـينـ لـلـحـصـولـ عـلـىـ عـطـاءـ مـاـ يـؤـثـرـ سـلـبـاًـ عـلـىـ قـاعـدـةـ التـنـافـسـ الشـرـيفـ وـعـلـىـ فـرـصـةـ الـمـؤـسـسـةـ الـمـعـنـيـةـ بـالـعـطـاءـ فـيـ الـحـصـولـ عـلـىـ أـحـسـنـ الـعـرـوـضـ الـمـقـدـمةـ.

39 - خفاجي، أحمد رفعت، جرائم الرشوة في التشريع المصري والقانون المقارن، دار قباء، القاهرة، 1999م، ص 9.

40 - محمد قاسم القربوتي، مرجع سبق ذكره، ص 40 - 42 .

## 5- تزوير الوثائق والقيود

يمكن أن تصل مرحلة الفساد ببعض العاملين إلى درجة التلاعيب بالقيود والوثائق الرسمية مقابل الحصول على مكاسب مادية مما يؤثر سلباً على الصالح العام إذ يؤدي ذلك أنه لا تستطيع الحكومة تحصيل بعض مستحقاتها أو يعطى أشخاص حقوقاً وأموالاً ليس لهم حق فيها.

## 6- السرقة والاختلاس

تعتبر السرقة أو الاختلاس أبرز مظاهر الفساد الإداري فإذا أصبحت السرقة والاعتداء على المال العام سلوكاً عاماً دون أي رادع ومساءلة إدارية وقانونية حقيقة فإن ذلك يعد مؤشراً على استفحال الفساد في المجتمع بدرجة كبيرة، لأنه يحدث ذلك في أخلاقيات العمل وقيم المجتمع ويصبح الفساد حالة ذهنية لدى الأفراد والجماعات تبرره وتكافئه ويصبح نوعاً من نظم الحوافز الجديدة ويؤدي كل ذلك في نهاية الأمر إلى فقدان هيبة القانون الذي يصبح معطلاً بفعل التأثير البالغ من قبل أصحاب النفوذ في أعمال الفساد. وجريمة الاختلاس تشبه السرقة ،وتعرف بأنها: خيانة الموظف للأمانة المادية التي في عهده ويختلف عن السرقة حيث الأخيرة هي الاستحواذ غير المشروع من قبل الموظف على أموال وأشياء في عهدة الآخرين<sup>41</sup>.

### ثانياً : طرق مقاومة الفساد الإداري في المنظمات

لما كانت أسباب الفساد الإداري كثيرة ومتباعدة ،فأن وسائل مواجهته وعلاجه ،هي الأخرى كثيرة ومتباعدة ،لأنها لابد من وأن تتوافق مع أنواع

---

41 - نجم عبود نجم، الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة ،2000م ،ص 229

الفساد وأسبابه ، ومن أجل مواجهة الفساد الإداري وعلاجه لابد من العمل بالاتجاه الذي يحقق الآتي:

### **1- المحاسبة :**

وتعني أن الأشخاص الذين يتولون مناصب عامة، يخدمون من خلالها المواطنين يتعرضون للفحص والمساءلة من قبل المسؤولين عنهم في المناصب العليا، مثل الوزراء ومن هم في مرتبتهم في ثلاثة جوانب هي:

**أ- المتابعة القانونية :** أي مطابقة تصرفات الأفراد مع بنود القانون في الأعمال التي يقومون بها، وإذا ثبت وجود تجاوز للقانون تتم محاسبتهم وفق ما ينص عليه القانون لدى الجهات القضائية.

**ب- المتابعة الإدارية :** أي تعرض الأفراد العاملين في مؤسسة حكومية للفحص والمتابعة والتقييم المستمر من قبل الأفراد الأعلى منهم درجة في سلم الهرم الوظيفي للمؤسسة أو الوزارة .

**ت- متابعة الأخلاقية :** وتعني مقارنة الأعمال التي يقوم بها الشخص مع القيم الأخلاقية التي يجب الالتزام بها مثل: الأمانة في العمل، والصدق في القول، والعدالة في المعاملة، وغير ذلك من الصفات. وعند ثبوت تجاوز أحد هذه الصفات الأخلاقية للشخص في عمله تتم مساءلته ومحاسبتة من قبل الجهات المسئولة<sup>42</sup>.

### **2- المساءلة :**

هي واجب المسؤولين عن الوظائف العامة، سواء كانوا منتخبين أو معينين، تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم ومدى نجاحهم في تنفيذها، وحق

---

42 - أحمد أبو دية، الفساد: أسبابه وطرق مكافحته، إشراف الدكتور عزمي الشعبي المنسق العام للائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة، أمان• فلسطين، 2004م، ص 7.

الموطنين في الحصول على المعلومات اللازمة عن أعمال الإدارات العامة (أعمال النواب والوزراء والموظفين العموميين) حتى يتم التأكد من أن عمل هؤلاء يتفق مع القيم الديمقراطية ومع تعريف القانون لوظائفهم ومهامهم، وهو ما يشكل أساساً لاستمرار اكتسابهم للشرعية والدعم من الشعب.

### 3- الشفافية :

هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع الموظفين (المنتفعين من الخدمة أو مموليها ) وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف، وهو ما ينطبق على أعمال الحكومة كما ينطبق على أعمال المؤسسات الأخرى غير الحكومية.

### 4- النزاهة :

هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص والمهنية في العمل، وبالرغم من التقارب بين مفهومي الشفافية والنزاهة إلا أن الثاني يتصل بقيم أخلاقية معنوية بينما يتصل الأول بنظم وإجراءات عملية<sup>43</sup>.

## ثالثاً - موقف الشريعة من الفساد الإداري

لقد كان موقف القرآن والسنة من الفساد واضحاً وفاصلاً إذ أنهما حرما كل أنواعه وأشكاله، وذلك بذمه والتغفير من إتباع طريقه وبيان آثاره السيئة، وقد تكرر ذم الفساد في القرآن الكريم كثيراً، فقد ورد لفظ (الفساد) في القرآن في أحد عشر موضعًا من ثماني سور، وورد لفظ (المفسدون) أو (المفسدين) في عشرين موضعًا من الثندي عشرة سورة، وورد لفظ (يفسدون) في خمسة مواضع

43 - مازن زاير اللامي، الفساد بين الشفافية والاستبداد. مطبعة دانية ،الطبعة الأولى ،بغداد،2007م ،ص .12-11

من خمس سور<sup>44</sup>، ومن نهيه عنه قوله تعالى: (وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحَهَا)<sup>45</sup> ، قال ابن عطية في شرح الآية: الفاظ عامة، تتضمن كل إفساد قل أو كثر، بعد إصلاح قل أو كثر، والقصد بالنهي هو على العموم، وتخصيص شيء دون شيء في هذا تحكم إلا أن يقال على وجهة المثال<sup>46</sup>، وجاء في ذم الفساد قوله سبحانه وتعالى : (وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفَسَادَ)<sup>47</sup> ، وقال عز وجل: (وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ)<sup>48</sup>.

كما ذكر القرآن كذلك أن الكوارث التي تحل على الناس سببها انتشار الفساد في البر والبحر بظلم الناس بعضهم البعض فقال تعالى: (ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذْيِقُهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ)<sup>49</sup>، والفساد الإداري لون من ألوان المنكر الذي حظ النبي الأكرم أمته على محاربته والأصل في ذلك حديث النبي صلى الله عليه وسلم: (مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا، فَلِيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَلِإِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَبْلِهِ، وَذَلِكَ أَضْعَافُ الإِيمَانِ)<sup>50</sup>.

وترى الباحثة بأن القرآن الكريم عندما يحارب الفساد والمفسدين فهو يحارب الأسباب التي تؤدي إليه وكل المظاهر السالفة الذكر في هذا البحث قد جاءت الشريعة بحرمتها أو التنفير منها واعتبرتها أفعالاً مخالفة لروح الشريعة وأصولها كالرشوة والسرقة والاختلاس وتزوير الوثائق وغيرها .

44 - محمد فؤاد عبد الباقي، المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة 1364 هـ ، ص 518-519.

45 - سورة الأعراف الآية : 56.

46 - ابن عطية أبو محمد عبد الحق بن غالب، المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز، المحقق: عبد السلام عبد الشافي محمد، الناشر: دار الكتب العلمية – بيروت، الطبعة: الأولى - 1422 هـ / 410 م.

47 - سورة البقرة الآية : 205.

48 - سورة المائدah الآية : 64.

49 - سورة الروم الآية : 41.

50 - ابن دقيق العيد، تقي الدين أبو الفتح محمد بن على ، الإمام بأحاديث الأحكام، حديث رقم 1540، دار ابن حزم، بيروت ، لبنان، 2002م، 793/2.

ولقد اعتمدت الشريعة الإسلامية على إجراءات فاعلة للوقاية من الفساد الإداري ، تتمثل بالخصوص في غرس العقيدة الإسلامية والقيم الخلقية ، والالتزام بالعبادات الشرعية ، وتنمية الوعي الديني في نفوس العمال والموظفين الحكوميين ، دون أن تغفل ضرورة حسن الاختيار لهؤلاء الشاغلين للوظائف العامة .

ومن أهم المبادئ الوقائية التي وضعتها الشريعة الإسلامية هي ضوابط وسياسات الاختيار للوظيفة ، ولقد كان الإسلام سباقاً لوضع هذه الضوابط التي تحد من الفساد لأن الموظف العام من أهم الأركان التي يركز عليها الإسلام في منع الفساد ، وإن لم يكن هذا الموظف مستوفياً للمواصفات المطلوبة ، فقد يكون أحد أهم أسباب الفساد في المؤسسة ومصادره ، ومن هذا كان الخلفاء الراشدين ومن جاء بعدهم من أهل الصلاح في الولاية يردعون ذلك فيستعملون الأصلح ومن تتوفر فيه الأمانة والقدرة كما يرافقون عمله منعاً من سلوكه طريق الفساد والمفسدين<sup>51</sup> .

وإن محاربة الفساد مسؤولية مشتركة بين جميع أفراد ومؤسسات المجتمع المسلم ، وهي من أعمال الاحتساب ، التي يثاب عليها الإنسان ، ويأتي دور العلماء من باب أولى في إرشاد وتوجيه الناس إلى المشاركة وتحمل المسؤولية في محاربة الفساد ونصح المفسدين والتحذير من عواقب الفساد على صاحبه في الدنيا والآخرة ، ويمتد دور العلماء في التعريف بالفساد وصوره ووسائل الوقاية منه ، وطرق محاربته<sup>52</sup> .

51 - أكلي محمد يوسف ، *آليات مكافحة الفساد في الشريعة الإسلامية* ، جامعة بومرداس ، الجزائر ، د - ت ، ص 8-7.

52 - الصديق أحمد الجزوبي و خالد حمدي عبد الكريم ، (*محاربة الفساد ... رؤية تأصيلية*) ، بحث مقدم بجامعة المدينة العالمية ، المملكة العربية السعودية ، د- ت ، ص 12 .

### **المبحث الثالث : قياس الفساد الإداري**

بداية يجب الاشارة إلى أن الفساد الإداري في القطاع العام مرتبط بكيان الإدارة العامة أي بالدولة بشكل عام، وان رأينا أنها موجودة في أحد القطاعات أو المرافق أو المؤسسات التي تتبعها فما ذلك الا مجالاً من مجالات ظهورها ومكاناً لممارسة تلك الظاهرة.

وعلى هذا الأساس ترى الباحثة بأن محاولة قياس الفساد الإداري في منظمة خدمية أو ربحية ما ،مرتبط بوضع ومستوى الفساد في كامل تلك الدولة التي تتبع أو تقع بها تلك المنظمة ،فليست المنظمات خاصة منها الحكومية جزر معزولة عن واقع الفساد ومعدلاته في الدولة ،بل إن مستوى الفساد في الإدارات الحكومية مكون أصلاً من مجموع مستويات وقياسات لمظاهر الفساد في عدد المنظمات والمؤسسات الحكومية التي تعمل في تلك الدولة.

فالسؤال الذي يطرحه الكثيرون يدور حول إمكانية قياس الفساد، وكيف يمكن التقاط الفساد الذي ينتج عن استغلال الوظيفة العامة في الخفاء لتحقيق مكاسب، وكيف تسير الأمور تحت الطاولة وخلف الأبواب المغلقة، وكيف يمكن التعرف على مدى انتشار هذا الفساد، وفيما إذا كان منهجاً، وجزءاً لا يتجزأ من الطريقة المعتمدة في هذا البلد أو ذاك<sup>53</sup>.

---

53 - منصور الجمري، هل يمكن قياس الفساد؟، جريدة الوسط البحرينية - العدد 4106، 04/ ديسمبر، 2013م، ص 2.

وتوجد مؤشرات قياس الفساد والتي وضعت لمعرفة حجم الفساد الموجود ومقارنته بالبيانات المماثلة ، والنقط التالية تلخص أهم المؤشرات المستعملة لقياس الفساد هي<sup>54</sup> :

**1- مدركات الفساد:** مؤشر مركب يعكس وجهات النظر و خبرات رجال الاعمال ومحللي المخاطر عن حالة الفساد في الدول وهو ينحصر بين 0

فساد كلي و 10 نزاهة مطلقة.

**2- ضبط الفساد:** مدى انتشار الفساد بين الموظفين الحكوميين.

**3- حكم القانون:** يقيس مدى الثقة و التقييد بالقواعد القانونية في المجتمع.

**4- نوعية الأداة التنظيمية:** مدى دور وتدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي وعبء التشريعات والضوابط التي تفرضها الاعمال والشركات ومدى شمولية القواعد القانونية وفعاليتها فعالية الحكومة: كفاءة الخدمات والإجراءات التيوغرافية و استقلالية المؤسسات عن مختلف الضغوط<sup>55</sup>.

ويعد ارتفاع مؤشر الفساد في أي مجتمع دالة على تدني الرقابة الحكومية، وضعف القانون، وغياب التشريعات، وقد ينشط الفساد نتيجة لغياب المعايير والأسس التنظيمية والقانونية وتطبيقها، وسيادة مبدأ الفردية بما يؤدي إلى استغلال الوظيفة العامة وموارد الدولة من أجل تحقيق مصالح فردية أو مجموعاتية على حساب الدور الأساسي للجهاز الحكومي بما يلغي مبدأ العدالة، وتكافؤ الفرص، والجدران، والكفاءة، والنزاهة، في شغل الوظائف العامة<sup>56</sup>.

54 - بن لحسن الهواري، أثر آليات العولمة عن الفساد الإداري و المالي في الدول العربية (تحليل نظري و كمي) بسكرة الجزائر ، جامعة محمد خيضر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ، ضمن ملتقى حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ، يومي 06 – 07 ماي 2012 م، ص 8.

55 - بن لحسن الهواري، أثر آليات العولمة عن الفساد الإداري و المالي في الدول العربية (تحليل نظري و كمي) بسكرة الجزائر ، المرجع السابق م، ص 8.

56 - فتحي محمد أميمه، الفساد السياسي والإداري كأحد أسباب الثورات العربية، مرجع سابق ، ص 6.

## الفصل الثاني : مفهوم الرضا الوظيفي

إن مفهوم الرضا قديم وبخاصة في تراثنا الإسلامي، حيث أشير إليه في القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة وكتابات المسلمين فيما بعد، ذلك أن الرضا ثمرة الجهد في الدنيا وغاية الحياة، وقد مدح الله أهل الرضا وأثنى عليهم وندبهم إليه كما في قوله تعالى : (قَالَ اللَّهُ هُدَا يَوْمٌ يَنْعَزُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ) <sup>57</sup> ، وقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (ذاق طعم الإيمان من رضي بالله ربّا، وبالإسلام ينّا، وبمحمد رسولاً) <sup>58</sup> .

ومن أقوال العارفين في الرضا قد قيل الكثير، فمن ذلك قولهم : بأنه ترك الاختيار وأنه سكون القلب تحت جريان القضاء، وأنه سرور القلب بمر القضاء، وهو استقبال الأحكام بالفرح، وهو نظر القلب إلى قديم اختيار الله للعبد، بأنه اختار له الأفضل، وإذا اتصل الرضا بالرضوان، اتصلت الطمأنينة <sup>59</sup> .

ويعتبر الرضا الوظيفي من أكثر مواضيع علم الإدارة عموماً، ذلك لأنه حالة انفعالية، مما أدى هذا إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، فقد أجريت سنة 1976م أكثر من 3350 دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية لتناول الرضا الوظيفي، فمنهم من اعتبر الرضا الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء ،التغيير، دوران العمل والاتصال، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والرواتب ونظام المنح والمكافآت

57 - سورة المائدۃ الآیة: 119.

58 - رواه أحمد، ومسلم، والترمذی، عن العباس بن عبد المطلب.

59 - أنور فؤاد أبو خزام، معجم المصطلحات الصوفية، مستخرج من أهمات الكتب الينبوية، دكتور في الفلسفة ومحاضر في الجامعة اللبنانية، ص 9091

وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات، إضافة إلى عدم اتفاق الباحثين على تعریف دقيق للرضا الوظيفي مما أدى إلى تعدد نواحي الدراسة<sup>60</sup>.

والغرض من هذا الموضوع نظرياً هو تسلیط الضوء على أهم التعريفات وأهم نظریات الرضا الوظيفي وعوامله وهي أفكار وتجارب ونظريات بها يمكن تقریب فهم موضوع الرضا الوظيفي بواسطتها.

## **المبحث الأول : تعريف الرضا الوظيفي**

### **أولاً- تعريف الرضا الوظيفي**

#### **1- تعريف الرضا لغة:**

الرضا لغة : هو ضد السخط، وارتضاه يعني رآه له أهلاً ورضي عنه، أحبه وأقبل عليه<sup>61</sup>. وقد رضي يرضي رضا ورضا ورضواناً ورضواناً - فهو راض من قوم رضاة ورضيت عنك، وعليك رضى، ومثله: رضيت الشيء، وارتضيته، فهو مرضي<sup>62</sup>.

#### **2 - تعريف الرضا الإداري اصطلاحاً:**

يعرف الرضا الوظيفي بأنه: يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو

60 - ميرفت توفيق ابراهيم عوض الله، أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين أنموذج البحث، إدارة حسابات المشتركين في بلدية غزة، الأكاديمية العربية بالدنمارك، كلية الدراسات العليا ،قسم الإدراة والاقتصاد، برنامج الماجستير في إدارة الأعمال، 2012م، ص 60.

61 - ابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، المجلد 5، ص 168.  
62 - ابن منظور الإفرقي، لسان العرب، مرجع سابق، مجلد 14، ص 323.

ضيق<sup>63</sup>. وعرف الرضا الوظيفي بأنه: عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينبع عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة لاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير<sup>64</sup>.

ويعرفه منصور المعمري بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويسبّع رغباته مما يجعله مقبلًا على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية<sup>65</sup>.

أما ستون (STONE) فيعرفه بأنه الحالة التي يتكمّل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها<sup>66</sup>.

و يعرف الرضا الوظيفي كذلك بأنه: الشعور بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه محتوى الوظيفة وبيئة العمل مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئة الداخلية والخارجية ذات العلاقة<sup>67</sup>.

63 - نايف بن سليمان الفالح، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزه الامنيه ،رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا ،الرياض،2001م ،ص 19 .

64 - ايمان محمد علي الحنيطي، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الجامعة الأردنية ،كلية الدراسات العليا، 2000 م ،ص 15 .

65 - منصور محمد المعمري، الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ،رسالة ماجستير ،كلية التربية – جامعة الملك سعود، الرياض،1993م ص 71 .

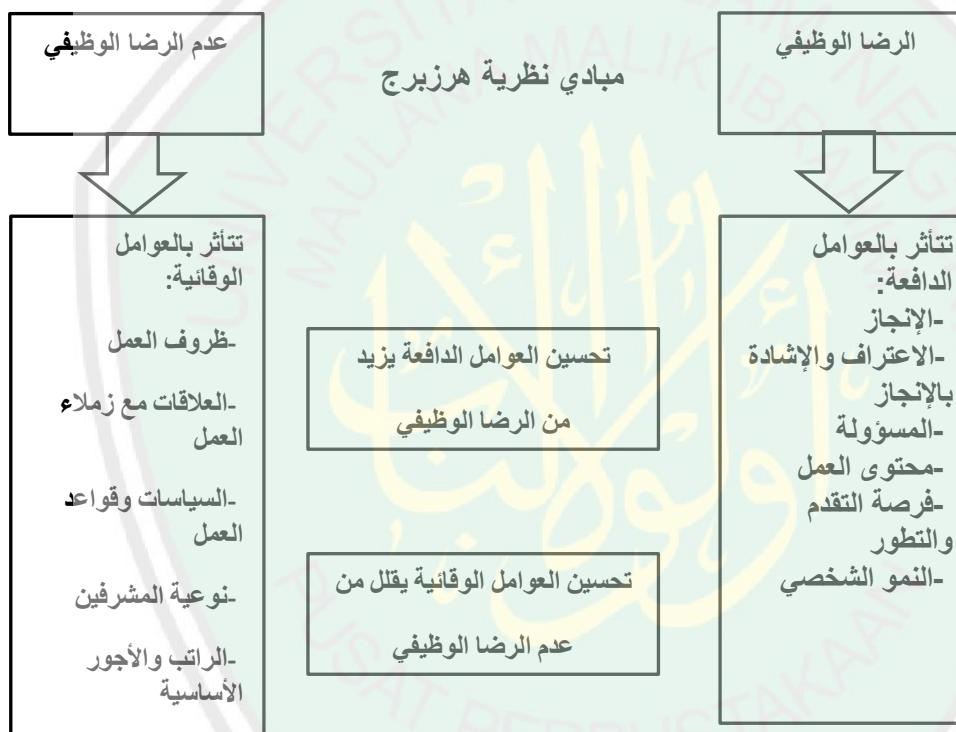
66 - محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2004 م، ص 195 .

67 - ناصر محمد ،السلوك الإنساني والتنظيمي ،عمان الأردن ،دار مجد الأولى للنشر والتوزيع ،1995 م، ص 189 .

## ثانياً نظرية العاملين لـ(فريديريك هرزبرج)

قدم فريديريك هرزبرج سن 1959م، نظرية العاملين ومنذ ذلك التاريخ ونظريته موضع اهتمام الكثير من الباحثين، وقبل ظهور نظريته كان الرأي الشائع النظر إلى الرضا الوظيفي باعتباره ذا بعد واحد فقط، أي العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي هي نفسها العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي<sup>68</sup>.

الشكل رقم (2) محتوى نظرية هرزبرج (العاملين)<sup>69</sup>.



68 - عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين، دار وائل للنشر، عمان، 2008م، ص 392.

69 - صالح محمد محسن العامري و آخرون، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، 2007م، ص .464

ولقد صاغ هرزبرج نظريته هذه بناء على دراسة أجراها على 200 محاسب ومهندس، حيث طلب منهم تذكر الفترات التي كان يسيطر عليهم فيها الشعور بالرضا والفترات التي كان الشعور فيها بعدم الرضا، وما الأسباب التي أدت إلى هذا الشعور، من خلال هذه الدراسة وجد أن هناك عوامل يمكن أن تصنف ضمن مجموعتين، الأولى سماها العوامل الدافعة التي تؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي، وتنتسب بمحتوى الوظيفة، أما الثانية فهي العوامل الوقائية وهي مرتبطة بالظروف المحيطة بالوظيفة التي ينتج في حالة غيابها عدم الرضا الوظيفي<sup>70</sup>، ويمكن تصنيف العوامل حسب نظرية هرزبرج كما يلي :-

**المجموعة الأولى:** وهي العوامل المرتبطة بالوظيفة أو ما يطلق عليها العوامل الدافعة أي تلك العوامل التي تزود الأفراد بالدافعية وتؤدي إلى الرضا الوظيفي، وتشابه مع الحاجات في المستويات العليا لهم ماسلو، وترتبط بمحتوى العمل أو بالوظيفة.

**المجموعة الثانية:** العوامل المرتبطة بمحيط العمل أو ما يطلق عليه العوامل الوقائية، والتي يشكل توفرها منع لحالة عدم الرضا، ونقص الحماس في العمل، ولكن في نفس الوقت توفرها لا يعني بالضرورة حصول حالة الرضا، وهي تتشابه مع المستويات الدنيا للحاجات في هرم ماسلو<sup>71</sup>.

70 - جيرالد جرنبرج، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ، الرياض، 2004 م، ص 208.

71 - صادق محمد عفيفي و آخرون ،الإدارة في مشروعات الأعمال، الكويت ،دار الكتاب، 1981م، ص 294

## المبحث الثاني : عوامل الرضا الوظيفي

يمكن القول بأن الرضا الوظيفي يتشكل من العوامل التالية:

أ- الرضا عن الوظيفة وفرص الإثراء الوظيفي المحققة للوظيفة.

ب- الرضا عن الأجر وملحقاته.

ج- الرضا عن علاقات العمل (الرضا عن زملاء العمل، الرضا عن الرؤساء، الرضا عن المرؤوسين).

د- الرضا عن أساليب الإشراف والتوصية والقيادة.

هـ- الرضا عن بيئة العمل المادية.

وـ-الرضا عن سياسات الأفراد (الرضا عن تقييم الأداء، الرضا عن نظام الترقية).

زـ- الرضا عن طرق التحفيز وأسسهم ومعاييرهم.

حـ- الرضا عن الخدمات التي تقدم للأفراد العاملين<sup>72</sup>.

ومن هذا المنطلق تعددت الدراسات والأبحاث حول تحديد أبعاد والعوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، ولكنها تدور حول أغلب الجوانب الأساسية المذكورة أعلاه وتختلف من حيث تقسيمها إلى مجموعات كعوامل إجمالية أو على شكل عناصر كعوامل فرعية للرضا الوظيفي ومن أهم هذه العوامل ما يلي<sup>73</sup>:

72 - ميرفت توفيق ابراهيم عوض الله، أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين أنموذج البحث ،مرجع سابق ،ص 72 .

73 - سهيلة محمد عباس ،إدارة الموارد البشرية ،مدخل إستراتيجي ،دار وائل للنشر و التوزيع ،عمان . 17 ،2006 م، ص

- 1- الأجور والرواتب :** يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاه عن العمل والعكس صحيح.
- 2- محتوى العمل وتتنوع المهام :** يمثل محتوى العمل وما يضمنه من مسؤولية وصلاحية ودرجة التنوع في المهام أهمية الفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل، ومن خلال تصميم وإعادة تصميم الوظائف يمكن التأثير على مستويات الرضا لديهم.
- 3- إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل :** يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، إن إسناد أعمال أو مهام تتناسب مع القدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك ،ولذلك فإن تهيئة البرامج التدريبية والتطويرية لرفع قدرات وإمكانيات ومعرفة العاملين يساهم في شعورهم بأهميتهم في المنظمة ويتربّ على ذلك ارتفاع في رضاه.
- 4- فرص التطور والترقية المتاحة للفرد :** إن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقاً للكفاءة، تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.<sup>74</sup>
- 5- نمط القيادة :** توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في

. 74 - سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ،ص 177

ظل القيادة البيروقراطية إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.

**6- الظروف المادية للعمل :** تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية ، إضاءة ، رطوبة ، حرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ولذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا بالأفراد عن بيئة العمل<sup>75</sup>.

ومن خلال النظريات العديدة المفسرة للرضا الوظيفي و التعاريفات السابقة التي حاولت توضيح معنى هذا المفهوم وكيفية حدوثه، نجد أنه يأخذ أحد الشكلين التاليين:-

**1- الرضا العام :** ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فاما هو راضي أو غير راضي هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلاً عن الجانب التي لا يرضى أصلاً بيداً أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

**2- الرضا النوعيالجزئي :**ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة، وتشمل تلك الجوانب ،سياسة المنظمة ،الأجور، الإشراف ،فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتقييد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي<sup>76</sup>.

75 - سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ،ص 178 .

76 - فرج طريف شوقي، السلوك القيادي و الفعالية الإدارية، وائل للنشر، عمان 2000م ،ص 221.

### **المبحث الثالث: قياس الرضا الوظيفي**

إن قياس الرضا الوظيفي يهم كلا من علماء النفس والمدراء، فالكثير من القرارات الإدارية تفحص وتدرس حسب مدى تأثيرها على الرضا الوظيفي ، وعليه فقد كان تطوير قياس الرضا الوظيفي هدفا جوهريا لبحث العلوم السلوكية ، أما المدراء فهم يهتمون بقياس الرضا الوظيفي حيث يعتبرونه مؤشرا للكفاءة التنظيمية، وهناك بعض المؤسسات التي تقوم بمسوحات دورية لقياس الروح المعنوية و تستعمل نتائج هذه المسوحات في بناء قراراتها الإدارية وتطويرها ، مقياس الرضا الوظيفي لا يشبه قياس خط طول أو عرض مبني مثلا ، وذلك لأن الرضا يوجد داخل رأس الإنسان ولا يمكن قياسه مباشرة ، وأكثر الطرق غير المباشرة استعمالاً لقياس الرضا الوظيفي هي :- الملاحظة ، المقابلة ، وقائمة الاستقصاء ، ونظرًا لأن طريقي المقابلة والملاحظة تستلزم وقتاً كبيراً ، فإن الاستبيانات هي أكثر الطرق استعمالاً لتقييم الرضا الوظيفي<sup>77</sup>.

ويمكن عرض الطرق الشائعة في قياس مستوى الرضا الوظيفي في المنظمات كما يلي:-

#### **1- طريقة الاستقصاءات :**

وهي من أكثر الطرق المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي باستعمال قوائم الاستقصاء، وتعتمد على تقصي آراء الأفراد وبمجموعة من الأسئلة وهذه الأسئلة تحتوي على العمل ، الأجر ، الإشراف ، اتجاهات الإدارة ، حيث تصميم عناصر الاستقصاء أو الاستبيان بطريقة تخدم أهداف الباحثين سواء أكانوا

---

77 - ميرفت توفيق ابراهيم عوض الله، أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين أنموذج البحث ، مرجع سابق ، ص 62.

داخليين أم خارجيين ، وفي الوقت نفسه تتلاعم مع مستويات الأفراد المزعوم استطلاع آرائهم عن الرضا الوظيفي والمحفزات الوظيفية .

## **2- طريقة المقابلات :**

تتضمن مقابلة الأفراد بصفة شخصية، وجهاً لوجه، حيث يمكن للفرد أن يفصح عن بعض الأمور والاتجاهات التي لا يمكن الحصول عليها من قوائم الاستقصاء، وبالتالي التعرف على الأسباب التي تكون وراء رضا أو عدم رضا العاملين، وتكون أكثر فاعلية في المنظمات الصغيرة، وخاصة إذا تم التخطيط لها من قبل مختصين في المقابلات الشخصية، وتقل فعاليتها في المنظمات الكبيرة، لأن الأفراد في الغالب يخشون الإفصاح على أمور قد تضر بمصالحهم، خاصة إذا تعارضت تلك الأمور مع توجهات ومصالح المنظمة<sup>78</sup> .

## **3- طريقة تحليل البيانات الثانوية :**

وتعتمد هذه الطريقة على تحليل البيانات الثانوية المتاحة والتي يمكن من خلالها استنتاج درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة نتيجة لوجود حواجز جيدة وقيمة ، ومن أمثلة هذه البيانات : معدلات الغياب ، حجم شكاوى العاملين ، معدل دوران العاملين ، نسبة التالف ، عدد الحوادث ، الاستقالات ..... الخ .

## **4- طريقة الملاحظة :**

والملاحظة هي المشاهدة والمتابعة المرئية الدقيقة للسلوك أو الظاهرة أثناء الأداء الفعلي في المواقف الطبيعية ، وتسجيل ما يراه الملاحظ وفق نظام دقيق ومحدد يعبر عن السلوك أو الظاهرة في صورة كمية ، ويمكن من خلال هذه

---

78 - راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004 م، ص 170.

الطريقة ملاحظة سلوك العاملين على أرض الواقع ، وجمع المعلومات التي لها  
علاقة بقياس درجة الرضا الوظيفي<sup>79</sup>.



---

79 - وجدي احمد محسن ، مدي رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن  
أنظمة التعويض والحوافز ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ،  
2004م، ص 63.

### **الفصل الثالث : مفهوم الأداء الوظيفي**

مفهوم الأداء يعتبر من المفاهيم التي حظيت نصيباً كبيراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام، وذلك لأنّ أهمية المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة ولتدخل المؤثرات التي تؤثّر على الأداء وتتنوعها لذلك فالغرض من هذا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعريفات وأهم نظريات الأداء وتقديره وهي أفكار وتجارب ونظريات بها يمكن تقرير فهم موضوع الأداء الوظيفي.

#### **المبحث الأول : تعريف الأداء الوظيفي**

##### **أولاً- تعريف الأداء لغة:**

"الأداء في اللغة": "أدى تأدية، أوصله وقضاه، وهو أدي للأمانة من غيره، وتأديت له من حقه: أي قضيته" <sup>80</sup>. و(أدى) الشيء: قام به.(تأدي) الأمر: أنجز (الأداء) التأدية<sup>81</sup>.

##### **ثانياً - تعريف الأداء الوظيفي اصطلاحاً:**

تطلق كلمة الأداء على عدة عبارات منها ما يشير إلى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسؤوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والأداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف<sup>82</sup>.

80 - محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي، مختار الصحاح ،دار الكتاب العربي، بيروت، 2004م، ص 17.

81 - مجمع اللغة العربية، المعجم الوجيز، وزارة التربية والتعليم، مصر، 1994م، ص 10.

82 - حسين جمعان الزهراني، خصائص الوظيفة وأثرها في أداء العاملين ، دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير بالعلوم الإدارية غير منشورة ،أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض، 1999م، ص 16.

وُعرف الأداء بأنه : جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة، بينما العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، أقصر وقت وخبرة العاملين<sup>83</sup>.

وُعرف الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. أي أن الأداء هو محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام الفرد بالمهام والواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه<sup>84</sup>.

ويمكن تعريف الأداء بأنه الأثر الصافي لجهود الموظف التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الموظف"<sup>85</sup>.

كما عرف الأداء الوظيفي بأنه : ذلك المستوى الذي يحققه الموظف عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل فالأداء يكون نتيجة امتصاص عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الموظف، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال<sup>86</sup>.

83 - الخليفة زياد سعيد، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية، 2007م، ص 34.

84 --بهاء زكي محمد، تقويم نظام الشكاوى في مكتب المفتش العام، بهاء زكي محمد، تقويم نظام الشكاوى في مكتب المفتش العام ، دراسة وصفية تحليلية، العراق ، 2013م ،ص 2.

85 - محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سابق، ص 219.

86 - مصطفى عشوى، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1982 م، ص 244 .

## المبحث الثاني: عوامل الأداء الوظيفي

أن السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشائته وال موقف الذي يوجد فيه، والأداء لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتواافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به<sup>87</sup>.

ويميز بعض الباحثين عوامل للأداء الوظيفي أو ما يطلق عليه محددات الأداء، وأغلب الدراسات تؤكد أن أداء الفرد في العمل هو محصلة ثلاثة عوامل هي: الرغبة، القدرة وبيئة العمل<sup>88</sup>.

**1- القدرة:** تعبّر عن مدى تمكن الفرد فنياً من الأداء وتتألّف بدورها من محصلة:

أ- المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل.

ب- المهارة أي التمكّن من ترجمة المعرفة أو المعلومات في أداء عمله، أو مهارة استخدام المعرفة.

ج- مدى وضوح الدور.

**2-الرغبة:** هي حاجة ناقصة الإشباع تدفع الفرد ليسلاك باتجاه إشباعها في بيئه العمل، أو هي تعبير عن دافعية الفرد وتتألّف من محصلة:

أ- اتجاهاته وحاجاته التي يسعى لإشباعها.

87 - هلال محمد عبد الغني، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، 1996م، ص 56.

88 - مصطفى أحمد سيد، إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة، بدون دار نشر، الإسكندرية، مصر 2000م، ص 147.

بـ- المواقف التي يتعامل معها في بيئة العمل ومدى كونها مواتية أو معاكسة لاتجاهاته.

**3- بيئة العمل:** تتمثل في ملامح مادية مثل الإضاءة، التهوية، ساعات العمل، التجهيزات، والأدوات المستخدمة، وأخرى معنوية مثل العلاقات بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين.<sup>89</sup>.

فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من دافعية الفرد، قدرات الفرد وخبراته السابقة (التعليم، التدريب، الخبرة) وإدراك الفرد لدوره الوظيفي، فهذه العوامل الثلاثة تتفاعل فيما بينها لتحدد الأداء الوظيفي.

ويوضح السلمي أن المقدرة والرغبة في العمل يتفاعلان معاً في تحديد مستوى الأداء، أي أن تأثير المقدرة على العمل على مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل، وبالعكس فإن تأثير الرغبة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على مدى مقدرة الشخص على القيام بالعمل، ويلخص ذلك من خلال المعادلة التالية:

$$\text{مستوى الأداء} = \text{المقدرة على العمل} \times \text{الرغبة في العمل}^{90}$$

89 - مصطفى أحمد سيد، إدارة السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص148.

90 - علي السلمي، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، دار غريب، القاهرة، 1989م، ص 183.

### **المبحث الثالث: قياس الأداء الوظيفي**

يمكن تعريف قياس الأداء :العملية الإدارية والفنية التي يتم من خلالها جمع البيانات واستبطاط المعلومات الوصفية والكمية التي تدل على مستويات الأداء المتحقق فعلاً للعاملين لمقارنته بأدائهم السابق وبأداء اقرائهم أو بالمعدلات والمعايير التي توضح ما ينبغي أن يتحقق<sup>91</sup>.

وتتعدد طرق قياس وتقدير الأداء ومن أهم هذه الطرق والأكثر شيوعاً ما يلي:

#### **1- قائمة معايير التقييم:**

وتعتبر هذه الطريقة أوسع الطرق انتشاراً ، وابسطها استخداماً ، وتعتمد على تحديد معايير التقييم ، وتحديد مدى توافر هذه المعايير في أداء الفرد ، وبجمع الدرجات الخاصة بالتقدير يكون حاصل الجمع هو مستوى تقييم أداء الفرد كما في الجدول التالي<sup>92</sup> :

**الجدول رقم (2) قائمة معايير التقييم في قياس الأداء الوظيفي**

حدد درجة توافر كل من المعايير التالية وأداء مرؤوسيك							الاسم / ..... القسم / ..... التاريخ/ .....
الدرجة	أقل من متوسط	متوسط	جيد	ممتاز	الوزن	المعايير	
ن	5	15	25	35	35	كمية العمل	
ن	10	15	20	25	25	جودة العمل	
ن	6	9	12	25	15	المعرفة بالعمل	

91- عامر خضير الكبيسي ، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة مصر 2000م ، ص 86 .

92 - أحمد ماهر، نظم الاجور والتعويضات، الدار الجامعية المنصورة، مصر ،2009، ص 310.

ن	6	9	12	15	15	التعاون في العمل
ن	1	4	7	10	10	المبادرة في العمل

## 2- طريقة التوزيع الإجباري:

يتم توزيع الأفراد على درجات التقييم المختلفة بنسب محددة مسبقاً وذلك تجنباً لبعض التحيزات التي يمكن أن يقع فيها المقيم خاصة خطأ التشدد أو التساهل الذي يؤدي غالباً إلى إعطاء جميع الأفراد تقدير معين دون التمييز بينهم، وتعتمد هذه الطريقة على المقياس النسبي حيث يتم مقارنة أداء الأفراد ببعضهم البعض والجميع يعلم أن عدد قليل منهم سوف يحصل على تقدير متميز مما يدفعهم لبذل أفضل ما عندهم حتى يحصل على رتبة متقدمة<sup>93</sup>.

ويحدد "عسكر" وسائل مختلفة لقياس الأداء منها :-

1- سجلات الأداء : وهي التي تحتوي على البيانات الخاصة والتي تم تسجيلها عن الأداء والإنتاج الفعلي مثل سجلات العمليات الإنتاجية والمخزون ، وأرقام المبيعات ، أوامر الشراء واستخراج البيانات من هذه السجلات ومقارنتها بالمعايير الرقابية حيث يمكن ذلك من اكتشاف الانحراف بسهولة.

2- الملاحظة الشخصية : يقصد بها مراقبة العمل والأفراد بواسطة المدير أو المشرف للتأكد من أن مستوى الأداء يطابق المعايير الموضوعة .

3 - مستوى الرضا : يعتبر مستوى الرضا من وسائل قياس الأداء وذلك من خلال المعلومات التي تأتي من تعليقات المستهلكين أو العاملين الذي يتاثرون بالنشاط موضع القياس فمثلاً إذا كثرت شكاوى العملاء حول التصنيع الرديء

93 - أحمد خضر، تقييم أداء العاملين، الجمهورية العربية السورية، وزارة التعليم العالي، سوريا، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد: ماجستير إدارة أعمال، دون ذكر السنة، ص 8.

ل المنتج فيعني ذلك أن جزءاً من المنتجات أقل من المستوى أو المعيار المطلوب<sup>94</sup>.



---

94 - سيد أحمد عسكر، أصول الإدارة، دبي للإمارات العربية المتحدة، دار الفلم والتوزيع، 1997م، ص .35

## الباب الثالث

### منهجية البحث

أ- نوع منهج البحث

ب- مجتمع البحث وعيته

ج- أداة جمع البيانات

د- أسلوب تحليل البيانات

## الباب الثالث

### منهجية البحث

يتناول هذا الباب ايضاً لمنهج البحث الذي تتبعه الباحثة ،وكذلك تحديد مجتمع الدراسة ووصف خصائص افراد البحث أو العينة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة البحث (الاستبانة) وطريقة التأكيد من صدق وثبات أداة البحث الاستبانة ،وما سيلحق هذا بخصوص إجراءات التطبيق وأسلوب المعالجة الاحصائية الوصفية والاستدلالية في تحليل البيانات.

#### أ- نوع منهج البحث:

تعتمد الباحثة على المنهج الوصفي الكمي الذي يناسب هذه الدراسة التي تسعى لمعرفة وتحديد العلاقة بين الفساد الإداري والرضا والأداء الوظيفي بمستشفي الخامس التعليمي بلبيبا ،والمنهج الوصفي الكمي مبني على استخدام القياس الكمي باعتماد وسائل وأدوات الاحصاء وغيرها من الوسائل الرقمية والرياضية استنادا إلى البيانات الاحصائية التي سيتم جمعها من مجتمع البحث.

ويعرف المنهج الوصفي الكمي بأنه : هو الذي يعني بجمع البيانات من خلال استعمال أدوات قياس كمية يجري تطويرها بحيث يتوافر فيها الصدق والثبات، ويجري تطبيقها على عينة من الأفراد تمثل المجتمع الأصلي ،ومن ثم معالجة البيانات الكمية بأساليب احصائية تقود في النهاية إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الأصلي ضمن مدى معين من الثقة<sup>95</sup>.

---

95 - رجاء علام ،مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط5، دار النشر للجامعات، القاهرة .12، ص2010،

## **بـ- مجتمع البحث وعينته:**

**1- مجتمع الدراسة :** يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع العاملين الوطنيين والاجانب ،بمستشفى الخمس بلبيا ،سواء كانوا مصنفين (أي متعينون) أو بموجب عقود عمل دائمة أو شبه دائمة ويستثنى منهم العاملون بعقود شهرية مؤقتة أو التابعين لأحد التشاركيات الخدمية بالمستشفى ويقدر عدد العاملين بالمستشفى حوالي (400) عامل.

**2- عينة الدراسة:** ثم تحديد عينة البحث باستخدام الوسائل المعتمدة في ذلك وهي عينة عشوائية بحيث سيتم تطبيق الدراسة وتوزيع استمار الاستبيان بشكل عشوائي لتلافي عيوب العينات المنتظمة من تحيز وغيرها.

وتعرف العينة عموماً بأنها : هي جزء من المجتمع يختار بطريقة علمية محددة للحكم على المجتمع محل الدراسة ،وهي نموذج يشمل جانباً أو جزءاً من المجتمع الأصلي المعني بالبحث تكون ممثلاً له بحيث تحمل صفاته المشتركة وهذا النموذج يغنى الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصل خاصة في حالة صعوبة أو استحالة دراسة كل تلك الوحدات<sup>96</sup> . وتعرف العينة العشوائية بأنها : هي العينة التي يكون فيها احتمال اختيار جميع المفردات متساوي ومعرف و يمكن حسابه<sup>97</sup> . وسيتم تحديد حجم العينة بواسطة المعادلة التالية :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

96 - إيمان حسين الطائي، كيف نحدد حجم العينة، مقرر جامعة بغداد ،كلية التربية الرياضية، 2012م، ص 2.

97 - نافذ محمد برकات، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (spss) الجامعة الإسلامية، 2007م، ص 5.

حيث أن :

$N$  = مجتمع البحث

$e$  = نسبة الخطأ في العينة وقدرت بقيمة 5%

ولما كان مجتمع البحث (400) عامل فتكون عينة البحث تساوي 200 عامل تقريباً، وهي محسوبة كما يلي :-

$$n = \frac{400}{1+400(0.05)^2} = 200 \rightarrow \text{if use error } 5\%$$

### ج- أداة جمع البيانات:

إن أداة جمع البيانات الوحيدة في هذه الدراسة الوصفية هي الاستبانة وهي تعرف بأنها : مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعينين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهدأ للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها<sup>98</sup>.

وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة الموضحة فيما بعد والتي تشمل ثلاثة مجالات وهي الفساد الإداري كمتغير مستقل والرضا والأداء التنظيمي كمتغيرين تابعين، وسيتم توزيعها على العاملين في مستشفى الخمس التعليمي، وسيتم تقسيم الاستبانة وصياغتها باستخدام مقاييس ليكرت الخمسي والجدول التالي يوضح ذلك:

98 - فوزي عبد الله العكش، البحث العلمي، المناهج والإجراءات، مطبعة العين الحديثة، الإمارات العربية المتحدة، 1986 م، ص 210 .

## جدول رقم (2) مقياس الاستبانة حسب - ليكرت

المستوى	الدرجة	التقدير
عالٍ جداً	5	ممتاز
عالٍ	4	جيد جداً
متوسط	3	جيد
منخفض	2	متوسط
منخفض جداً	1	ضعيف

وإن مما تجدر الإشارة إليه أن أداة البحث الموضحة فيما بعد (الاستبانة) ثم استخلاصها من الباب الثاني (الجانب النظري) أي من النظريات المتعلقة بالفساد الإداري والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وحسب ما يلي بيانه :-

- 1- من أفكار الباحثين في الفساد الإداري وبالخصوص في وسائل الفساد وأنواعه مثل دراسات (صوفي إيمان، وكوراري مريم، ومحمد قاسم القريبوتي ، وأحمد رفعت، ونجم عبود نجم).
- 2- من مضمون مبادئ نظرية العاملين لـ(فريديريك هرزبرج) وأفكار وآراء ونتائج أبحاث وكتابات عدد من الباحثين الإداريين في موضوع الرضا الوظيفي أمثال (سهيلة محمد عباس، وجيرالد جرنبرج ، وصالح محمد العامري ، وفرج طريف شوقي ) .
- 3- من مضمون مبادئ نظرية التوقع الإداري لـ(فيكتور فروم) وأفكار وآراء ونتائج أبحاث وكتابات عدد من الباحثين الإداريين في موضوع الأداء الوظيفي مثل (علي السلمي ، وهلال محمد عبد الغني ، ومصطفى أحمد سيد).

## الاستبيان جمع البيانات

### لغرض البحث العلمي - مرحلة الماجستير

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،

أولاً- البيانات الأساسية:

الاسم /

الوظيفية /

مصنف ( ) عقد ( ) محل ( ) مغترب ( )

الأخ/ الأخت : الفاضل/ الفاضلة،،، بداية أشكركم على قبولكم الإجابة على  
أسئلة هذا الاستبيان الذي أود أن أضعه بين يديكم والإجابة منكم على فقراته وهو  
مصمم لغرض البحث العلمي لإتمام رسالة الماجستير في تخصص الإدارة الإسلامية  
بجامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية بمدينة مالانج – اندونيسيا، وعنوان  
الرسالة هو : العلاقة بين الفساد الإداري والرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى  
الخمس التعليمي - ليبيا، حيث أسعى إلى تشخيص وقياس ومعرفة العلاقة بين الفساد  
الإداري إن وجدت مع الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي داخل هذا المستشفى الذي  
تعملون فيه.

راجياًً منكم التكرم بتبنيء البيانات بكل دقة وشفافية ،عما بأن جميع البيانات  
سوف تكون في موضع اهتمام وسرية، وأن كتابة اسمكم الكريم غير ضروري ،ولن  
يكون استخدام هذه البيانات إلا لغرض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثة

سعاد صالحين سعد على

## ثانياً - أسئلة الاستبيان:

فيما يلي أسئلة الاستبيان يرجى وضع علامة (✓) في خانة الإجابة التي تتفق مع رأيك :

المعايير					المؤشرات	العناصر	العوامل
منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالٍ	عالٍ جداً			
1	2	3	4	5			
					يكون التمييز بين الموظفين ليس على أساس الكفاءة والتأهيل	التمييز بين الموظفين	1
					يتأخر الموظف عن الحضور ، ويخرج قبل نهاية الدوام الرسمي	التسيب في العمل	2
					إن الأعمال متراكمة والتأخر في اتمام المعاملات	تدني الإنتاجية	3
					يتم انجاز معاملات غير قانونية مقابل الحصول على رشوة	الرشوة	4
					السکوت عن سرقات أو اختلاسات أو ممارسات غير قانونية ، وكذلك افشاء معلومات سرية	نشر المعلومات أو التكتم عليها	5
					التلاءب بالقيود والوثائق الرسمية للحصول على مكافآت مادية	توزيع الوثائق والقيود	6
					ضعف الرواتب وتأخر صرفها عن موعدها	الأجور والرواتب	7
					منح الموظف العمل المناسب له واعطاءه صلاحيات مناسبة في	محتوى العمل وتنوع المهام	8

				وظيفته			
				وجود تطوير القدرة والمعرفة عن طريق التدريب الوظيفي	إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	9	
				منح الموظف التطور والترقيات التشجيعية	فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	10	
				نمط القيادة السادس هي قيادة غير ديمقراطية وغير تشارلورية.	نمط القيادة	11	الرضا الوظيفي Y1
				عدم الاهتمام بالتهوية لعدم وجود المكفيات الجيدة للهواء والإضاعة غير مناسبة	الظروف المادية للعمل	12	
				يتم من الموظف لكامل المهام التي كلف بها	كمية العمل	13	
				يتم بالجودة المناسبة وائقان تام	جودة العمل	14	
				يتم بناء على معرفة بإجراءات وتفاصيل العمل	المعرفة بالعمل	15	
				يتم بمهارة عالية وقدرات متميزة بموجب الخبرة الوظيفية	المهارة في العمل	16	الأداء الوظيفي Y2
				يتم بالتعاون و التفاعل والتفاوض مع زملاء العمل	التعاون في العمل	17	
				يتم بالمبادرة والحماس وسرعة الانجاز للمهام الوظيفية	المبادرة والداعية في العمل	18	

جدول رقم (3) الاستبانة

## **د - أسلوب تحليل البيانات:**

تم تحليل البيانات المحصلة من الاستبانة بواسطة عدد من الأساليب الإحصائية التي تستخدم في البحث الكمي ، وبالتحديد باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للبيانات المعروف ب(SPSS) لوصف خصائص عينة الدراسة ووصف متغيراتها واختبار فرضياتها وهي على النحو المذكور أدناه.

### **1- أساليب الإحصاء الوصفي:**

وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة لغرض استخراج النسب المئوية والتكرارات ومقاييس النزعة المركزية والتشتت، واحتساب الوزن النسبي، وتطلب أيضاً استخراج المتوسط الحسابي المرجح ،وذلك كله لوصف استجابة مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة حيث تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأشكال البيانية.

### **2- أساليب الإحصاء الاستدلالي:**

وهي لغرض اختبار فرضيات الدراسة أي اختبار تأثير المتغير المستقل وهو الفساد الإداري في المتغيرات التابعة وهي الرضا والأداء الوظيفي ، فقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي للبيانات ، لاحتساب قيم (T) واحتساب قيم ( $R^2$ ) وعموماً تم تحديد ثلاثة اختبارات في هذا النوع من الإحصاء الاستدلالي وهي : اختبار مدى الاعتمادية (الصدق والثبات) ثم اختبار الشروط وأخيراً اختبار فرضيات الدراسة.

## **أولاً- احتساب معامل الاعتمادية:**

وذلك لقياس أداة الدراسة الاستبانة من حيث الصدق (Validity) باستخدام طريقة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة والقياس يتم باستخراج معاملات الارتباط بيرسون ،والذي يكون صالحًا إذا كان مستوى الدلالة المعنوية للفقرة هو  $\geq 0.05$ .

ويعرف الصدق بأنه: شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ،ووضوح فقراتها ،ومفردتها من ناحية ثانية ،بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها<sup>99</sup>.

كما تم اختبار الثبات لأداة البحث (Reliability) باستخراج معامل الثبات المعروف بمعادلة كرونباخ الفا (cronbach's) ويعتبر الحد الأدنى المقبول لهذا المعامل هو 60 % ،حيث يعد أقل من ذلك مؤشراً على ضعف درجة الاعتمادية للمقياس الداخلية للبيانات<sup>100</sup>.

## **ثانياً - اختبار الشروط :**

وهو اختبار لابد منه لغرض معرفة مدى ملائمة الشروط الكلاسيكية وتوافقها مع نموذج القياس (الانحدار الخطي البسيط) وتم في اختبار الشروط :اختبار شكل الانتشار الصفي리 المبعثر للبيانات واختبار التوزيع الطبيعي للبيانات بحيث تكون على شكل قطري المعروف بـ(VIF) واختبار (R) المتعلق بمدى ملائمة النموذج وكم تكون قدرة تفسير المتغير المستقل للمتغير التابع.

واستناداً للمعدلة الخطية لمتغيرات هذه الدراسة فهي تكون بالصيغة التالية :-

99 - ذوقان عبيدات، وآخرون، حث العلمي ،الرياض دار اسمه للنشر والتوزيع، 1997م، ص 179.  
100 - Malhotra, N.K (2004), marketing Research, 4th Ed, upper suddle river , NJ: person prentice hall, p 268.

$$Y_1 = \alpha_0 + b_1 e.$$

$$Y_2 = \alpha_0 + b_1 e.$$

حيث أن :-

جدول رقم (4) بيان اختبار الانحدار الخطى البسيط

البيان	=	الرموز
المتغير التابع 1: الرضا الوظيفي	=	Y1
المتغير التابع 2: الأداء الوظيفي	=	Y2
المتغير المستقل: الفساد الإداري	=	X
قيمة ثابتة	=	a
معامل الانحدار للمتغير المستقل X وهو الفساد الإداري.	=	b1
قيمة الخطأ المعياري.	=	e

### ثالثاً. اختبار الفرضيات :

وبعد التحقق من الشروط السابقة يتم صياغة قرار قبول أو رفض فرضيات الدراسة حسب قاعدة القرار التالية:-

- قبول ( $H_0$ ): إذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)
- رفض ( $H_1$ ): إذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) ومن تم اللجوء إلى الفرضية البديلة ( $H_1$ ).

## الباب الرابع

### عرض وتحليل البيانات

الفصل الأول : تعريف مختصر بمستشفى الخمس التعليمي

الفصل الثاني : اختبار أداة جمع بيانات الدراسة الاستبانة

الفصل الثالث: الاحصاء التحليلي الوصفي لبيانات الدراسة

الفصل الرابع : الاحصاء التحليلي الاستدلالي لبيانات الدراسة

## الباب الرابع

### عرض وتحليل البيانات

#### الفصل الأول: تعريف مختصر بمستشفى الخامس التعليمي

##### 1- مقدمة :

يلعب المستشفى دوراً هاماً وحيوياً في تقديم الرعاية الصحية للسكان في مجال تقديم الخدمات العلاجية والوقائية، وتمتد خدماته لتشمل كل الأسر في بيئتها المنزلية إضافة لكونه مركزاً لتدريب العاملين الصحيين وإجراء البحوث الاجتماعية الحيوية، ومساعدة الطلاب في تخصص الطب والصيدلة .. الخ في فهم واستيعاب العديد من التواهي التعليمية ومن هذا المنطلق تسعى الدول المتقدمة إلى تعظيم كفاءة وفاعلية وجودة الخدمات المقدمة من المستشفيات على اختلاف أنواعها باعتبار ذلك مؤشراً بارزاً من مؤشرات التنمية البشرية والإدارية.

ويعتبر مستشفى الخامس التعليمي أحد القلاع الصحية الهامة الذي افتتح سنة 1975م، بكمال أقسامه الحالية تقريباً عدا قسم العناية الذي افتح بعد هذا التاريخ بخمس سنوات ،والمستشفى يقدم خدماته الصحية لشريحة كبيرة من السكان في شمال دولة ليبيا وبالتحديد في المنطقة الواقعة بين مدينة طرابلس وزليتن وهي منطق شديدة الكثافة السكانية نسبياً إذا ما قورنت بمناطق ليبيا الأخرى ،وهو بذلك يسعى لتطوير خدماته ليناسب حجم الرقعة الجغرافية الواسعة التي يغطيها مجاليه الخدمي الصحي سواء في العلاج أو كافة أوجه الرعاية الصحية الأخرى أو الخدمات التعليمية التي يوفرها للطلاب وبالتعاون

مع جامعة المرقب الواقعة بمدينة الخمس، وقد كان اسم المستشفى قبل سنة 2004م مستشفى الخمس العام ثم تغير إلى مستشفى الخمس التعليمي.

## 2- ملخص بيانات مستشفى الخمس التعليمي<sup>101</sup>.

جدول رقم (5) بيانات مستشفى الخمس التعليمي

الرقم	البند	البيان
1	تاريخ تأسيس المستشفى	سنة 1975 ميلادية.
2	موقع المستشفى	يقع في مدينة الخمس الواقعة شرق العاصمة الليبية طرابلس بحوالي 120 كم ، وبالتحديد موقع المستشفى في محلة لبدة (وهي أحد أشهر الأماكن الأثرية في كامل ليبيا) بجوار الطريق الساحلي الرابط بين مدينة طرابلس العاصمة ومدينة زليتن.
3	عدد العاملين	حوالي 420 عامل تقريباً
5	عدد الأقسام الخدمية	6 أقسام
6	عدد الأسرّة بالمستشفى	385 سرير تقريباً
7	مرافق المستشفى	صرف الدم ، مركز الدرن والأمراض الصدرية ، الحجر الصحي ، الصحة المدرسية.
	الصحية الأخرى	

## 3- أقسام مستشفى الخمس التعليمي

### أ- قسم الحوادث والطوارئ

101 - من موقع مستشفى الخمس التعليمي على الانترنت تاريخ الاقتباس 2016/01/24م.

ب- قسم إسعاف النساء والولادة

ج- قسم العمليات

د- قسم الباطنة

ه-قسم العناية المركزة

و- قسم الأشعة والتحاليل<sup>102</sup>.

إن الأقسام المذكورة سلفاً زودت بأحدث المعدات، ووفرت لها كوادر طبية، ما يُعد نقلة نوعية ومتميزة بهذا المستشفى خاصة إنه يستقبل ما بين (50 إلى 55) حالة ولادة يومياً، إضافة إلى أن قسم إسعاف النساء والتوليد يحوي بعد استحداثه 3 صالات للولادة و3 حجرات للملاحظة وحجرة كشف وحجرات للعناية وصيدلة خاصة بالقسم، كما تم ربط القسم العلمي للأطباء الأخصائيين بمنظومة إلكترونية بها كل ملفات المرضى بالمستشفى للمراجعة الشخصية، أما قسم الباطنة نساء فقد تمت صيانته بسعة (30-25) سرير<sup>103</sup>.

وللمستشفى أطقم طبية ذات خبرة سواء من عناصر وطنية سواء من الدكتورة الأخصائيين والدكتورة العامين أو الفنيين المهنيين في مجالات الأشعة أو فنيي التحليل والمخبرات وكذلك الصيادلة فضلاً عن العناصر الطبية المساعدة الأخرى والممرضين، كما له إدارة مستقلة تتكون من مدير عام ومساعديه وإدارة شؤون عاملين وإدارة مالية وإدارة خدمات وغيرها.

---

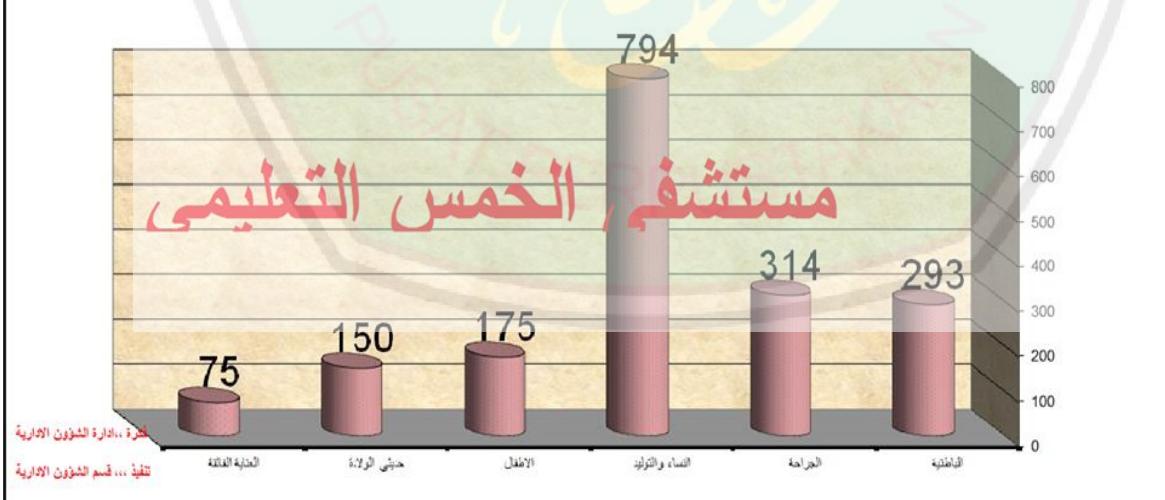
102 - من موقع مستشفى الخمس التعليمي على الانترنت تاريخ الاقتباس 24/01/2016م.  
103 - بوابة الوسط صوت ليبيا الدولي ، الجمعة 27 يونيو 2014م، AM8:29

شكل رقم (3) شعار مستشفى الخمس التعليمي



والاحصائية أدناه تبين عدد الحالات التي قام مستشفى الخمس التعليمي باليوائفها في أقسامه المختلفة وهي محصلة عن بيانات سنة 2014م<sup>104</sup>.

شكل رقم (4) رسم بياني يوضح احصائية سنة 2014م بالمستشفى



104 - من موقع مستشفى الخمس التعليمي على الانترنت تاريخ الاقتباس 2016/01/24م.

### 3- عملية الاتصال بمجتمع البحث (بالعاملين بالمستشفى)

قامت الباحثة بتوزيع استمار الاستبيان في مكان الدراسة وهو مستشفى الخامس التعليمي ، وكانت المرحلة الأولى هي قيامها بتوزيع عينة لغرض تجريب لغرض التأكيد والتحقق من صدق الأداة وثباتها، ثم في المرحلة التالية توزيع الاستمارات النهائية والجدول التالي يوضح المراحل التي تصل بين مجتمع البحث وحتى مرحلة البيانات الأخيرة أو العدد الفعلي للبيانات وهو 189 استماراً صالحة للتحليل بهذه الدراسة، وهو موضح بالجدول التالي رقم (6).

**جدول رقم (6) بيانات مجتمع البحث والعينة**

#### بمستشفي الخامس التعليمي

الافتراض		العدد الفعلي	العدد المستهدف	المرحلة
الأسباب	العدد			
بسبب عدم وضوح الإجابة	1	24	25	الأولى (جمع العينة الاختبارية)
الأسباب	العدد	العدد الفعلي	العدد المستهدف	المرحلة
بسبب عدم استرجاعها من الموظفين بالمستشفى	11	189	200	الثانية (الجمع النهائي للبيانات)
بسبب عدم وضوح الإجابة أو وجود أخطاء فيها.				

## الفصل الثاني : اختبار أداة جمع بيانات الدراسة الاستبانة

يتم في اختبار البيانات التأكيد من فقرات أسئلة الاستبيان من جانبين صدق الاستبانة وثبات الاستبانة، وسوف تعتمد الباحثة على اختبار الصدق بواسطة استخراج معامل بيرسون واختبار الثبات باستخدام معامل كربنباخ ومن أجل ذلك وبعد التنسيق مع الجهة التي تطبق فيها هذه الدراسة وهي مستشفى الخمسة التعليمي قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على عينة تجريبية مكونة من خمسة وعشرون موظفاً بالمستشفى وطلبت منهم ارجاع الاستبانة على أن تكون مستوفية الاجابة وبعد مراجعتها قامت الباحثة بإجراء اختبار الصدق والثبات لها باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي ، وكانت نتائج اختبار الاستبانة المحتوية على متغيرات الدراسة الثلاث على النحو التالي :-

### المبحث الأول: اختبار الصدق **Validity**

وكما هو معروف فإن صدق أداة البحث مهم لكي تكون صالحة للفياس أي أن يقيس البند أو العبارة أو السؤال بالفعل ما يفترض قياسه، ومن أجل ذلك ثم استخراج معامل الصدق الداخلي بالاعتماد على نتيجة اختبار بيرسون أي بحساب معاملات الارتباط بين كل عنصر والدرجة الكلية للعناصر التابعة له وذلك للتأكد من مدى وجود ارتباط بينها واعتمدت الباحثة وكما سبق الاشارة إليه على برنامج (SPSS) الإحصائي والذي من شروط الصدق في هذا الاختبار للأداة أن تكون مستويات الدلالة لكل عنصر من العناصر أقل من أو تساوي مستوى دلالة  $(0.05)^{105}$  ، وكانت نتائج الفياس لكل متغير من المتغيرات الثلاثة وعناصرها على النحو التالي:

---

105 - في الحكم على صدق أداة البحث تعني عبارة (غير صادقة) أن العنصر سوف يتم ابعاده من التحليل لعدم صدقه وعدم صلاحيته للتحليل بينما عبارة (صادقة) تفيد أن العنصر معتمد وصالح للتحليل.

**أولاً: الصدق الداخلي لعناصر المتغير المستقل (الفساد الإداري - X)**

من نتيجة قياس عناصر المتغير المستقل الفساد الإداري باستخدام برنامج  
الإحصائي كانت النتائج على النحو التالي : (SPSS)

**جدول رقم (7) نتيجة صدق عناصر المستقل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي**

		Correlations						TOTAL1
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	
X1	Pearson Correlation	1	-.406*	-.283	.071	.131	-.160	.035
	Sig. (2-tailed)		.049	.180	.743	.542	.455	.869
	N	24	24	24	24	24	24	24
X2	Pearson Correlation	-.406*	1	-.267	-.306	-.208	-.213	-.209
	Sig. (2-tailed)	.049		.208	.145	.329	.317	.326
	N	24	24	24	24	24	24	24
X3	Pearson Correlation	-.283	-.267	1	.234	.397	.460*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.180	.208		.270	.055	.024	.001
	N	24	24	24	24	24	24	24
X4	Pearson Correlation	.071	-.306	.234	1	.056	.106	.469*
	Sig. (2-tailed)	.743	.145	.270		.794	.621	.021
	N	24	24	24	24	24	24	24
X5	Pearson Correlation	.131	-.208	.397	.056	1	.353	.671**
	Sig. (2-tailed)	.542	.329	.055	.794		.091	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24

		N	24	24	24	24	24	24	24
X6	Pearson Correlation		-.160	-.213	.460*	.106	.353	1	.768**
	Sig. (2-tailed)		.455	.317	.024	.621	.091		.000
		N	24	24	24	24	24	24	24
TOTAL1	Pearson Correlation		.035	-.209	.649**	.469*	.671**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)		.869	.326	.001	.021	.000	.000	
		N	24	24	24	24	24	24	24

ولتوضيح النتيجة من التحليل بواسطة برنامج (SPSS) الاحصائي لفترات المتغير المستقل الفساد الإداري (X) تجري الباحثة الجدول التالي وهو يقيس مستوى الدلالة المعنوية فإذا كانت دلالة العنصر أقل أو تساوي (0.05) يقبل العنصر وإذا كان أكبر من ذلك المستوى فالقرار هو استبعاد العنصر:

جدول رقم (8) احتساب صدق عناصر المتغير المستقل الفساد الإداري

الحكم	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات	العناصر	الرقم
غير صادقة	0.869	0.035	يكون التمييز بين الموظفين ليس على أساس الكفاءة والتأهيل	التمييز بين الموظفين	X1
غير صادقة	0.326	-0.209	يتأخر الموظف عن الحضور ، ويخرج قبل نهاية الدوام الرسمي	التسيب في العمل	X2
صادقة	0.001	0.649	إن الأعمال متراكمة والتأخير في اتمام العمالة	تدني الإنتاجية	X3
صادقة	0.021	0.469	يتم انجاز عماملات غير قانونية مقابل الحصول على رشوة	الرشوة	X4
صادقة	0.000	0.671	السكت عن سرقات أو اختلاسات أو ممارسات غير قانونية ، وكذلك افشاء	نشر المعلومات أو التكتم عليها	X5

الحكم	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات	العناصر	الرقم		
			معلومات سرية				
صادقة	0.000	0.768	التلاعب بالقيود والوثائق الرسمية للحصول على مكاسب مادية	تزوير الوثائق والقيود	X6		

يوضح الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط للفقرات المبينة (6-5-4-3) دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن مستوى الدلالة لكل عنصر هو أقل من 0.05، بينما الفقرتين (1-2) غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) فمن نتيجة القياس تبين أن قيمة المعامل لها هو أكبر من مستوى الدلالة المعياري (0.05)، وبذلك تعتبر عناصر المحور الأول وهي أرقام (6-5-4-3) صادقة لما وضعت لقياسه ويتم اعتمادها من قبل الباحثة، بينما يتم استبعاد العنصرين (2-1) من القياس.

ثانياً: الصدق الداخلي لعناصر المتغير التابع (الرضا الوظيفي - Y1) من نتيجة قياس عناصر المتغير التابع الرضا الوظيفي باستخدام برنامج الإحصائي SPSS) كانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (9) نتيجة صدق عناصر المتغير التابع (الرضا الوظيفي - Y1) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي

Correlations							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL2
Y1.1 Pearson Correlation	1	-.295	-.155	-.322	-.243	-.070	-.064
Sig. (2-tailed)		.162	.469	.125	.253	.746	.767

	N	24	24	24	24	24	24	24
Y1.2	Pearson Correlation	-.295	1	-.077	.054	.041	.379	.423*
	Sig. (2-tailed)	.162		.721	.802	.850	.068	.039
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y1.3	Pearson Correlation	-.155	-.077	1	-.009	.218	.159	.480*
	Sig. (2-tailed)	.469	.721		.966	.306	.457	.018
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y1.4	Pearson Correlation	-.322	.054	-.009	1	.116	.032	.284
	Sig. (2-tailed)	.125	.802	.966		.591	.883	.178
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y1.5	Pearson Correlation	-.243	.041	.218	.116	1	.264	.594**
	Sig. (2-tailed)	.253	.850	.306	.591		.213	.002
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y1.6	Pearson Correlation	-.070	.379	.159	.032	.264	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.746	.068	.457	.883	.213		.000
	N	24	24	24	24	24	24	24
TOTAL Y1	Pearson Correlation	-.064	.423*	.480*	.284	.594**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.767	.039	.018	.178	.002	.000	
	N	24	24	24	24	24	24	24

ولتوضيح النتيجة من التحليل بواسطة برنامج SPSS الاحصائي أعلاه لفقرات المتغير التابع الرضا الوظيفي (Y1) تجري الباحثة الجدول التالي وهو يقيس مستوى الدلالة المعنوية فإذا كانت دلالة العنصر أقل أو تساوي (0.05) يقبل العنصر وإذا كان أكبر من ذلك المستوى فالقرار هو استبعاد العنصر

**جدول رقم (10) احتساب صدق عناصر المتغير التابع (الرضا الوظيفي - Y1)**

الحكم	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات	العنصر	الرقم
غير صادقة	0.767	-0.064	ضعف الرواتب وتأخر صرفها عن موعدها	الرواتب الأجر	Y1.1
صادقة	0.039	0.423	منح الموظف العمل المناسب له واعطاءه صلاحيات مناسبة في وظيفته	محتوى العمل وتتنوع المهام	Y1.2
صادقة	0.018	0.480	وجود تطوير القدرة والمعرفة عن طريق التدريب الوظيفي	إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	Y1.3
غير صادقة	0.178	0.284	منح الموظف التطور والترقيات التشجيعية	فرص التطور والترقية المتاحة للفرد	Y1.4
صادقة	0.002	0.594	نمط القيادة السائد هي قيادة غير ديمقراطية وغير تشارورية.	نمط القيادة	Y1.5
صادقة	0.000	0.754	عدم الاهتمام بالتهوية وعدم وجود المكيفات الحيدة للهواء والإضاءة غير مناسبة	الظروف المادية للعمل	Y1.6

يوضح الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط للفقرات المبينة (2-3-5-6) دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن مستوى الدلالة لكل عنصر هو أقل من 0.05 ، بينما الفقرتين (1-4) غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) فمن نتيجة القياس تبين أن قيمة المعامل لها هو أكبر من مستوى الدلالة المعياري (0.05) ، وبذلك تعتبر عناصر المحور الأول وهي أرقام (2-3-5-6) صادقة

لما وضعت لقياسه ويتم اعتمادها من قبل الباحثة ، بينما يتم استبعاد العنصرين (4-1) من القياس.

### ثالثاً: الصدق الداخلي لعناصر المتغير التابع الأداء الوظيفي - (Y2)

من نتيجة قياس عناصر متغير التابع الأداء الوظيفي باستخدام برنامج الإحصائي (SPSS) كانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (11) نتيجة صدق عناصر المتغير التابع (الأداء الوظيفي - Y2)  
باستخدام برنامج التحليل الإحصائي

		Correlations						
		I1	I2	I3	I4	I5	I6	TOTAL3
Y2.1	Pearson Correlation	1	-.196	-.088	.010	.126	.146	.375
	Sig. (2-tailed)		.359	.682	.965	.559	.498	.071
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y2.2	Pearson Correlation	-.196	1	.269	-.057	.282	.096	.405*
	Sig. (2-tailed)	.359		.204	.792	.182	.657	.050
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y2.3	Pearson Correlation	-.088	.269	1	.111	.250	.502*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.682	.204		.607	.239	.013	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y2.4	Pearson Correlation	.010	-.057	.111	1	-.027	-.183	.230
	Sig. (2-tailed)	.965	.792	.607		.900	.393	.279
	N	24	24	24	24	24	24	24
Y2.5	Pearson Correlation	.126	.282	.250	-.027	1	.224	.604**
	Sig. (2-tailed)	.559	.182	.239	.900		.293	.002
	N	24	24	24	24	24	24	24

Y2.6	Pearson Correlation	.146	.096	.502*	-.183	.224	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.498	.657	.013	.393	.293		.000
	N	24	24	24	24	24	24	24
TPTAL Y2	Pearson Correlation	.375	.405*	.692**	.230	.604**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.071	.050	.000	.279	.002	.000	
	N	24	24	24	24	24	24	24

ولتوضيح النتيجة من التحليل بواسطة برنامج (SPSS) الاحصائي لفترات المتغير التابع الأداء الوظيفي (Y2) تجري الباحثة الجدول التالي وهو يقيس مستوى الدلالة المعاوية فإذا كانت دلالة العنصر أقل أو تساوي (0.05) يقبل العنصر وإذا كان أكبر من ذلك المستوى فالقرار هو استبعاد العنصر

جدول رقم (12) احتساب صدق عناصر المتغير التابع (الأداء الوظيفي - Y2)

الحكم	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات	العنصر	الرقم
غير صادقة	0.071	0.375	يتم من الموظف لكامل المهام التي كلف بها	كمية العمل	Y2.1
صادقة	0.050	0.405	يتم بالجودة المناسبة واتقان تام	جودة العمل	Y2.2
صادقة	0.000	0.692	يتم بناء على معرفة بإجراءات وتقاصيل العمل	المعرفة بالعمل	Y2.3
غير صادقة	0.279	0.230	يتم بمهارة عالية وقدرات متميزة بموجب الخبرة الوظيفية	المهارة في العمل	Y2.4
صادقة	0.002	0.604	يتم بالتعاون و التفاعل والتفاوض مع زملاء العمل	التعاون في العمل	Y2.5
صادقة	0.000	0.663	يتم بالمبادرة والحماس وسرعة الانجاز للمهام الوظيفية	المبادرة والدافعة في العمل	Y2.6

يوضح الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط لفقرات المبنية (6-5-3-2) دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن مستوى الدلالة لكل عنصر هو أقل من 0.05، بينما الفقرتين (4-1) غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) فمن نتيجة القياس تبين أن قيمة المعامل لها هو أكبر من مستوى الدلالة المعياري (0.05)، وبذلك تعتبر عناصر المحور الأول وهي أرقام (2-3-5-6) صادقة لما وضعت لقياسه ويتم اعتمادها من قبل الباحثة، بينما يتم استبعاد العنصرين (4-1) من القياس.

## المبحث الثاني : اختبار الثبات Reliability

يعتبر معامل ألفا لكرنباخ الذي يرمز إليه عادة بالحرف اللاتيني (a) من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبارات، ويربط معامل ألفا ثبات الاختبار بثبات بنوده، فازدياد قيمة تباينات البنود بالنسبة إلى التباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات، وانخفاضها (تجانسها) يؤدي إلى ارتفاع معامل الثبات<sup>106</sup>.

وقد قامت الباحثة بإجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان المعروف بمعامل كرنباخ ألفا، والتي تشير إلى قوة الارتباط بين فقرات الاستبيان وأنه لو تم إعادة الاختبار مرة أخرى فستكون النتيجة ثابتة، ويعتبر الحد الأدنى المقبول لهذا المعامل هو (0.60)، وكانت نتائج هذا الاختبار لعناصر المتغيرات كما يلي:

جدول رقم (13) نتيجة معامل كرنباخ لثبات الاستبانة

---

106 - معمريه بشير ،أساسيات القياس النفسي و تصميم أدواته ،دار الخلونية ،الجزائر،2012م، ص .84

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	24	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**جدول رقم ( 14 ) احتساب ثبات عناصر الاستبانة**

معامل كرنباخ ألفا Cronbach's Alpha	عدد الفقرات	متغيرات الدراسة
0.731	24	الفساد الإداري، الرضا الوظيفي ،الأداء الوظيفي

من خلال الجدول رقم (14) يتضح أن قيمة معامل ألفا كرنباخ لجميع عناصر الاستبانة يساوي (0.731) وهي أعلى من القيمة المعيارية (0.60)، وتعبر هذه النتيجة عن درجة مناسبة ومقبولة من الثبات مما يعكس ثبات إجابات المستجيبين في عينة البحث الاختبارية، ويشير ذلك لثبات الاستبانة وقوه تماسكها الداخلي وبالتالي فهي صالحة لقياس وتحليل النتائج واختبار الفروض والوصول إلى إجابات لأسئللة الدراسة.

وبعد اتمام قياس أداة البحث والتأكد من أنها صالحة لقياس مع اجراء التعديل المطلوب عليها ،تقوم الباحثة بإجراء التحليل الوصفي للبيانات ثم التحليل الاستدلالي لاختبار الشروط والفرضيات لهذه الدراسة وكما يلي في الفصل التالي.

## **الفصل الثالث: الاحصاء التحليلي الوصفي لبيانات الدراسة**

### **المبحث الأول : مقدمة عن التحليل الوصفي في الدراسة**

بعد أن تم التأكيد من صلاحية الاستبيانات للتحليل الإحصائي وبعد استبعاد غير الصالح منها تم استخدام الحاسوب الآلي لمعالجة البيانات وتحليلها بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS). ويمكن تعريف التحليل الإحصائي الوصفي Descriptive statistics بأنه: عبارة من مجموعة الأساليب الإحصائية التي تعنى بجمع البيانات وتنظيمها وتصنيفها وتلخيصها وعرضها بطريقة واضحة في صورة جداول أو أشكال بيانية وحساب المقاييس الإحصائية المختلفة لوصف متغير ما (أو أكثر من متغير) في مجتمع ما أو عينه منه<sup>107</sup>.

وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها، والأساليب الإحصائية الوصفية التي استخدمت في هذه الدراسة عن طريق برنامج الاكسيل وبرنامج التحليل الإحصائي (SPSS) هي:

#### **1- التكرارات:**

هي نتيجة مجموع عدد مرات تكرار القيمة (القيمة التراكمية لبيانات).

#### **2- المتوسط الحسابي:**

المتوسط الحسابي لمجموعة من القيم هو القيمة التي لو أعطيت لكل مفردة في المجموعة لكان مجموع قيم المفردات الجديدة مساواً لمجموع قيم المتغيرات الأصلية<sup>108</sup>.

107 - سمير خالد صافي، دورة في البرنامج الإحصائي SPSS، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008م، ص .4

108 - محمد الحفناوي، طرق البحث العلمي والاحصاء، جامعة ام القرى، دون باقي المعلومات، ص 75.

### 3- الانحراف المعياري:

الانحراف المعياري لمجموعة من البيانات هو الجذر التربيعي للموجب للتباین، وبذلك فإن وحدات الانحراف المعياري هي نفس وحدات البيانات الأصلية ، غالباً يفضل استخدام الانحراف المعياري لأن مقياس التشتت المطلق يجب أن يكون له نفس وحدات القراءات الأصلية وهو متتحقق في حالة الانحراف المعياري<sup>109</sup>.

### 4- النسبة المئوية أو الوزن النسبي:

هو مجموع الاجابات مقسوماً على رقم الاجابة الاعلى (إذا كانت الاجابات من 1 - 5 ف تكون الاجابة الاعلى هي 5) ثم نقسم الناتج على المجموع العام ونضرب ب 100.

### 5- المدرجات التكرارية:

وهو التمثيل البياني للجدول التكراري البسيط الخاص بالبيانات الكمية المتصلة، وهو عبارة عن أعمدة بيانية متلاصقة، حيث تمثل التكرارات على المحور الرأسي، بينما تمثل قيم المتغير (حدود الفئات) على المحور الأفقي، ويتم تمثيل كل فئة بعمود، ارتفاعه هو تكرار الفئة، وطول قاعدته هو طول الفئة<sup>110</sup>.

### 6- احتساب الوزن المرجح لمقياس ليكارت:

وهي خطوة تسبق عملية التحليل الوصفي للبيانات لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) وفيه تم حساب المدى (5-

<sup>109</sup>- سمير خالد صافي، دورة في البرنامج الإحصائي SPSS، الجامعة الإسلامية، مرجع سابق، ص.6.

<sup>110</sup>- شرف الدين خليل ،الاحصاء الوصفي ،نشر شبكة الابحاث والدراسات الاقتصادية، ص 20.

= 4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح ) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:-

**جدول رقم (15) احتساب الوزن المرجح لمقياس ليكارت**

الدرجة	الوصف	قيمة القياس	حدود المجموعة طول الخلية
الخامسة	منخفض جداً	1	من 1 إلى أقل من 1.8
الرابعة	منخفض	2	من 1.8 إلى أقل من 2.6
الثالثة	متوسط	3	من 1.8 إلى أقل من 3.4
الثانية	عالٍ	4	من 3.4 إلى أقل من 4.2
الأولى	عالٍ جداً	5	من 4.2 إلى 5

## **المبحث الثاني: التحليل الوصفي لعناصر المتغير المستقل الفساد الإداري**

في هذا المبحث سيتم عرض وتحليل البيانات بالنسبة لعناصر الفساد الإداري وهي : التسيب في العمل ، تدني الإنتاجية، نشر المعلومات أو التكتم عليها، تزوير الوثائق والقيود.

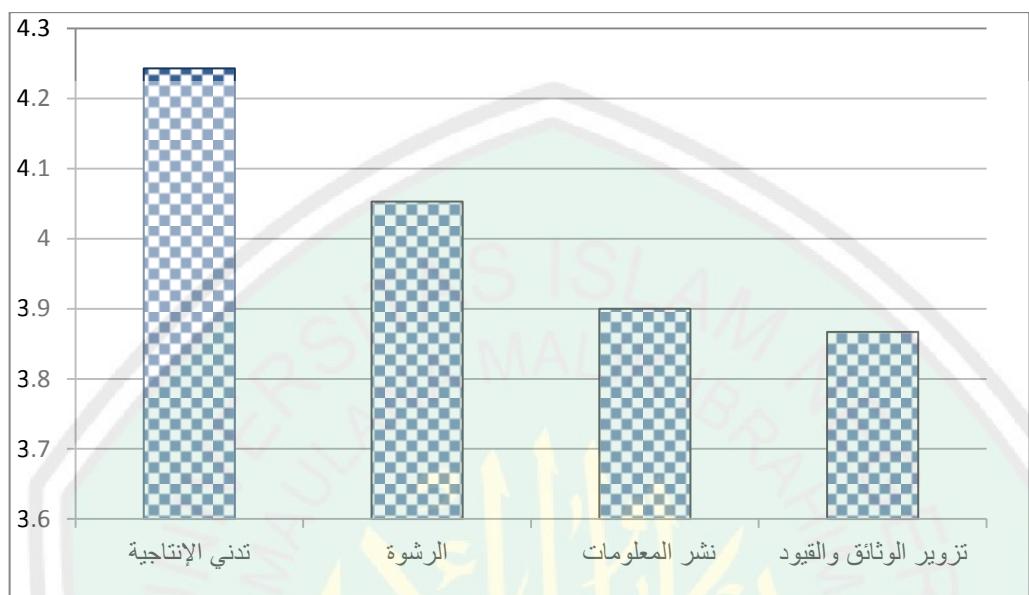
من خلال الجدول أدناه رقم (16) الذي يشير إلى نتائج التحليل الاحصائي الوصفي : حيث جاء عنصر تدني الإنتاجية حسب مؤشره: إن الأعمال متراكمة والتاخر في اتمام المعاملات في المرتبة الأولى ، وبوزن نسبي بلغ 84.86% وبمتوسط حسابي بلغ 4.243 وبانحراف معياري بلغ 0.774.

بينما كان في الرتبة الثانية جاء عنصر الرشوة حسب مؤشره: يتم انجاز معاملات غير قانونية مقابل الحصول على رشوة، وبوزن نسبي بلغ 81.06% وبمتوسط حسابي بلغ 4.053 وبانحراف معياري بلغ 0.823.

و جاء عنصر نشر المعلومات أو التكتم عليها في المرتبة الثالثة وحسب مؤشره : السكوت عن سرقات أو اختلاسات أو ممارسات غير قانونية ، وكذلك افشاء معلومات سرية، وبوزن نسبي بلغ 78% وبمتوسط حسابي بلغ 3.90 وبانحراف معياري بلغ 0.931.

وأخيراً في المرتبة الرابعة كان عنصر تزوير الوثائق والقيود وحسب مؤشره: التلاعب بالقيود والوثائق الرسمية للحصول على مكافآت مادية ، وبوزن نسبي بلغ 77.34% وبمتوسط حسابي بلغ 3.867 وبانحراف معياري بلغ 1.071.

وهذا الترتيب يشير إلى توفيق الباحثة في اختيار العناصر الأهم أولاً بأول في متغير الفساد الإداري وترتيبها وهو ما اتفق مع نتائج الدراسة، والشكل أدناه يلخص المتوسط الحسابي في شكل مدرج تكراري لوصف المتغير المستقل .



شكل رقم (5)  
المتوسط الحسابي لإجابات المتغير المستقل  
(الفساد الإداري - X)

**جدول رقم ( 16 ) الاحصاء الوصفي لعناصر المتغير المستقل الفساد الإداري**  
**نتيجة تحليل فقرات (الفساد الإداري - X)**

الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى						النكرار	المؤشرات	العناصر	الرقم
				منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالٍ	عالٍ جداً	النسبة				
1	%84.86	0.774	4.243	1	2	27	79	80	189	إن الأعمال متراكمة والتأخير في اتمام المعاملات	تدني الإنتاجية	X1	
				0.5	1.1	14.3	41.8	24.3	%100				
2	%81.06	0.823	4.053	1	2	47	75	64	189	يتم انجاز معاملات غير قانونية مقابل الحصول على رشوة	الرشوة	X2	
				0.5	1.1	24.9	39.7	33.9	%100				
3	%78	0.931	3.90	3	8	50	72	56	189	السکوت عن سرقات أو اختلاسات أو ممارسات غير قانونية ، وكذلك افشاء معلومات سرية	نشر المعلومات أو التكتم عليها	X3	
				1.6	4.2	26.5	38.1	29.6	%100				
4	%77.34	1.071	3.867	3.2	7.9	21.7	33.3	33.9	189	التلاعب بالقيود والوثائق الرسمية للحصول على مكافآت مادية	تزوير الوثائق والقيود	X4	
				6	15	41	63	64	%100				
—	%83.7	0.899	16.063	المتوسط الكلي لمدى الموافقة على المتغير المستقل – الفساد الإداري X									

### **المبحث الثالث : التحليل الوصفي لعناصر المتغير التابع الأول الرضا الوظيفي**

في هذا المبحث الثالث سيتم عرض وتحليل البيانات بالنسبة لعناصر الرضا الوظيفي وهي : محتوى العمل وتنوع المهام ، إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل ،نطط القيادة ،الظروف المادية للعمل .

فمن خلال الجدول التالي رقم (17) الذي يشير إلى نتائج التحليل الاحصائي الوصفي : حيث جاء عنصر محتوى العمل وتنوع المهام حسب مؤشر: منح الموظف العمل المناسب له واعطاءه صلاحيات مناسبة في وظيفته في المرتبة الأولى ، وبوزن نسبي بلغ 84.88 % وبمتوسط حسابي بلغ 4.244 وبانحراف معياري بلغ 0.710.

بينما كان في المرتبة الثانية جاء عنصر إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل ، وحسب مؤشره: وجود تطوير القدرة والمعرفة عن طريق التدريب الوظيفي، وبوزن نسبي بلغ 83.06 % وبمتوسط حسابي بلغ 4.153 وبانحراف معياري بلغ 0.894.

وجاء عنصر نمط القيادة في المرتبة الثالثة وحسب مؤشره : نمط القيادة السائد هي قيادة غير ديمقراطية وغير تشاورية، وبوزن نسبي بلغ 83.06 % وبمتوسط حسابي بلغ 4.153 وبانحراف معياري بلغ 0.839.

وأخيراً في المرتبة الرابعة جاء عنصر الظروف المادية للعمل وحسب مؤشره : عدم الاهتمام بالتهوية لعدم وجود المكيفات الجيدة للهواء والإضاءة غير مناسبة ، وبوزن نسبي بلغ 79.88 % وبمتوسط حسابي بلغ 3.994 وبانحراف معياري بلغ 0.942.

و هذا الترتيب يشير إلى توفيق الباحثة في اختيار العناصر الأهم أولاً بأول في متغير الرضا الوظيفي و ترتيبها وهو ما اتفق مع نتائج الدراسة، والشكل أدناه يلخص المتوسط الحسابي في شكل مدرج تكراري لوصف المتغير التابع الأول .



شكل رقم (6)  
المتوسط الحسابي لإجابات المتغير التابع  
(الرضا الوظيفي - Y1)

**جدول رقم ( 17 ) الاحصاء الوصفي لعناصر المتغير التابع الرضا الوظيفي  
نتيجة تحليل فقرات (الرضا الوظيفي - Y1 )**

الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى					النكرار	المؤشرات	العناصر	الرقم
				منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالٍ	عالٍ جداً				
1	%84.88	0.710	4.244	0	0	30	83	76	189	منح الموظف العمل المناسب له واعطاءه صلاحيات مناسبة في وظيفته	محظى العمل وتنوع المهام	Y1.2
				0	0	15.9	43.9	40.2	%100			
2	%83.06	0.894	4.153	3	8	21	82	75	189	وجود تطوير القدرة والمعرفة عن طريق التدريب الوظيفي	إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	Y1.3
				1.6	4.2	11.1	43.4	39.7	%100			
3	%83.06	0.839	4.153	0	5	39	67	78	189	نمط القيادة السائد هي قيادة غير ديمقراطية وغير تشارورية.	نمط القيادة	Y1.5
				0	2.6	20.6	35.4	41.3	%100			
4	%79.88	0.942	3.994	1.6	4.8	20.6	38.6	34.4	189	عدم الاهتمام بالتهوية وعدم وجود المكيفات الجيدة للهواء والإضاءة غير مناسبة	الظروف العادية للعمل	Y1.6
				3	9	39	73	65	%100			
—	%82.72	0.846	16.544	المتوسط الكلي لمدى الموافقة على المتغير التابع - الرضا الوظيفي Y1								

## **المبحث الرابع : التحليل الوصفي لعناصر المتغير التابع الثاني الأداء الوظيفي**

في هذا المبحث سيتم عرض وتحليل البيانات بالنسبة لعناصر الأداء الوظيفي وهي : كمية العمل ،المعرفة بالعمل، التعاون في العمل، المبادرة، الدافعية في العمل

فمن خلال الجدول التالي رقم (18) نجد أن نتائج التحليل الاحصائي الوصفي تشير إلى ما يلي : جاء عنصر كمية العمل حسب مؤشره: يتم من الموظف لكامل المهام التي كلف بها في المرتبة الأولى ،وبوزن نسبي بلغ 86.14% وبمتوسط حسابي بلغ 4.307 وبانحراف معياري بلغ 0.758.

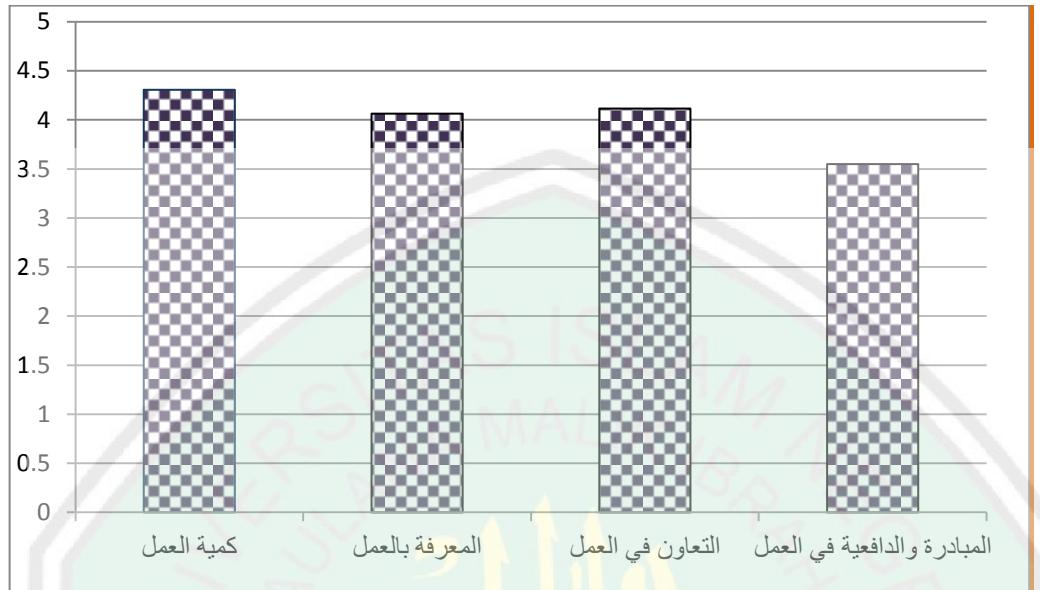
بينما كان في المرتبة الثانية جاء عنصر التعاون في العمل ،وحسب مؤشره: يتم بالتعاون والتفاعل والتفاوض مع زملاء العمل ،وبوزن نسبي بلغ 82.32% وبمتوسط حسابي بلغ 4.116 وبانحراف معياري بلغ 0.909.

وجاء عنصر المعرفة بالعمل في المرتبة الثالثة وحسب مؤشره : يتم بناء على معرفة بإجراءات وتفاصيل العمل، وبوزن نسبي بلغ 81.28% وبمتوسط حسابي بلغ 4.064 وبانحراف معياري بلغ 0.948.

وأخيراً في المرتبة الرابعة جاء عنصر المبادرة والدافعية في العمل وحسب مؤشره : يتم بالمبادرة والحماس وسرعة الانجاز للمهام الوظيفية ،وبوزن نسبي بلغ 71% وبمتوسط حسابي بلغ 3.550 وبانحراف معياري بلغ 1.088.

وهذه النتائج تشير إلى أن الترتيب في أداة البحث ليس مختلفاً كثيراً من حيث الأهمية في متغير الأداء الوظيفي وترتيبها وهو ما تقارب مع نتائج

الدراسة، والشكل أدناه يلخص المتوسط الحسابي في شكل مدرج تكراري لوصف المتغير التابع الثاني .



شكل رقم (7)

المتوسط الحسابي لإجابات المتغير التابع

ي - (Y2) (الأداء الوظيفية)

**جدول رقم ( 18 ) الاحصاء الوصفي لعناصر المتغير التابع الأداء الوظيفي  
نتيجة تحليل فقرات (الأداء الوظيفي- Y2 )**

الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى						النكرار	المؤشرات	العناصر	رقم المتغير
				منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالٍ	عالٍ جداً	النسبة				
1	%86.14	0.758	4.307	0	2	28	69	90	189	يتم من الموظف لكامل المهام التي كلف بها	كمية العمل	Y2.2	
				0	1.1	14.8	36.5	47.6	%100				
3	%81.28	0.948	4.064	3	9	34	70	73	189	يتم بناء على معرفة بإجراءات وتفاصيل العمل	المعرفة بالعمل	Y2.3	
				1.6	4.8	18	37	38.6	%100				
2	%82.32	0.909	4.116	2	8	32	71	76	189	يتم بالتعاون و التفاعل والتفاوض مع زملاء العمل	التعاون في العمل	Y2.5	
				1.1	4.2	16.9	37.6	40.2	%100				
4	%71	1.088	3.550	7	26	53	62	41	189	يتم بالمبادرة والحماس وسرعة الانجاز للمهام الوظيفية	المبادرة والدافعة في العمل	Y2.6	
				3.7	13.8	28	32.8	21.7	%100				
—	<b>%80.185</b>	<b>0.925</b>	<b>4.009</b>	المتوسط الكلي لمدى الموافقة على المتغير التابع – الأداء الوظيفي Y2									

## الفصل الرابع : الاحصاء التحليلي الاستدلالي لبيانات الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل البيانات للإجابة على تساؤلات الدراسة، كذلك اختبار الفروض المحددة لهذه الدراسة وذلك باستخدام عدد من الأساليب الاحصائية، وعلى رأسها الاختبار الخطى البسيط (انوفا- ANOVA) وسيكون التحليل على النحو التالي.

### المبحث الأول – اختبار الشروط :

#### عرض وتحليل نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لاختبار الشروط بواسطة برنامج (SPSS)

ستقوم الباحثة بإجراء عملية التحقق من مدى مطابقة بيانات البحث المحصلة من الاستبيان والجدول التالي رقم (19) يلخص تلك الشروط المعروفة بالشروط الكلاسيكية ونتائجها والتي تسبق عملية اختبار الفروض.

**جدول رقم (19) الاختبار الكلاسيكي (اختبار الشروط للمتغيرات)**

نوع الاختبار	الشروط المعيارية للاختبار	اسم الاختبار	الرقم
إن البيانات موزعة على شكل و اتجاه قطري لجميع المتغيرات	وذلك من خلال النظر في الرسم البياني لنتائج الاختبار بأن تكون البيانات في شكل قطري	شرط التوزيع الطبيعي	1
هذا الشطب لا داعي لتطبيقه حيث يوجد متغير مستقل واحد في هذه الدراسة.	لا تتحقق العلاقة الخطية للبيانات (VIF) إلا إذا كانت قيمة الارتباط $\geq 4$ أو 5 وهي تشير لعدم وجود ارتباط (معامل التباين) بين المتغيرات المستقلة	شرط اختبار العلاقة الخطية (الارتباط) بين المتغيرات المستقلة	2

	المتغيرات المستقلة فيما بينهما		
البيانات ليست على نمط معين أو موحد بل مبعثرة في الرسم البياني وتنتشر فوق دون الصفر لجميع المتغيرات.	يتحقق الشرط بأن تكون البيانات ليست على نمط معين أو موحد في الرسم البياني بل تنتشر نسبياً تحت وفوق الصفر وبشكل مبعثر.	شرط شكل الانشار للبيانات، عشوائياً ومبعثراً.	3
قيمة (DW) للمتغيرات متوافقة مع الشرط وهو ما يعني وجود ارتباط ذاتي تلقائي لجميع البيانات فيما بينها.	يتحقق هذا الشرط بأن تكون البيانات مرتبطة ذاتياً فيما بينها وهو يعني قيمة (DW) تقع بين قيمتين هما (2- وإلى +2)	شرط الارتباط الذاتي التلقائي للبيانات	4
الشرط متحقق وذلك بأن المتغير المستقل قادر على تفسير المتغير التابع.	إن قيمة معامل ( $R^2$ مربع) لكل المتغيرات المستقلة قادرة على تفسير المتغيرات التابعة، والباقي تفسره عوامل أخرى غير هذه المتغيرات المستقلة محل الدراسة.	شرط ملائمة النموذج لتفسير المتغير التابع	5

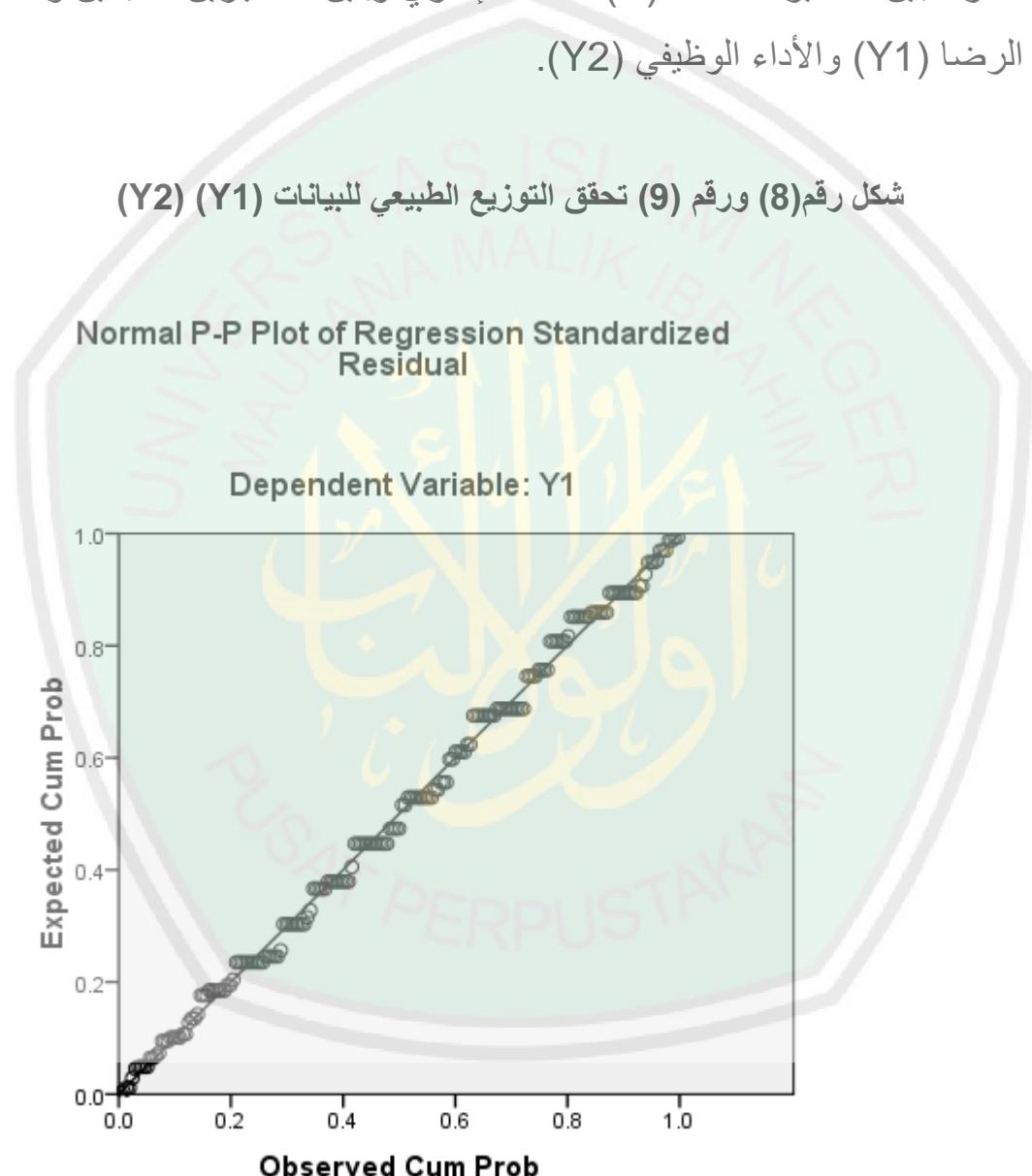
#### أولاً- التأكد من شرط التوزيع الطبيعي

بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج (SPSS) نجد أن هذا الشرط الكلاسيكي الأول ن هذا الشرط الكلاسيكي الثاني من شروط صحة

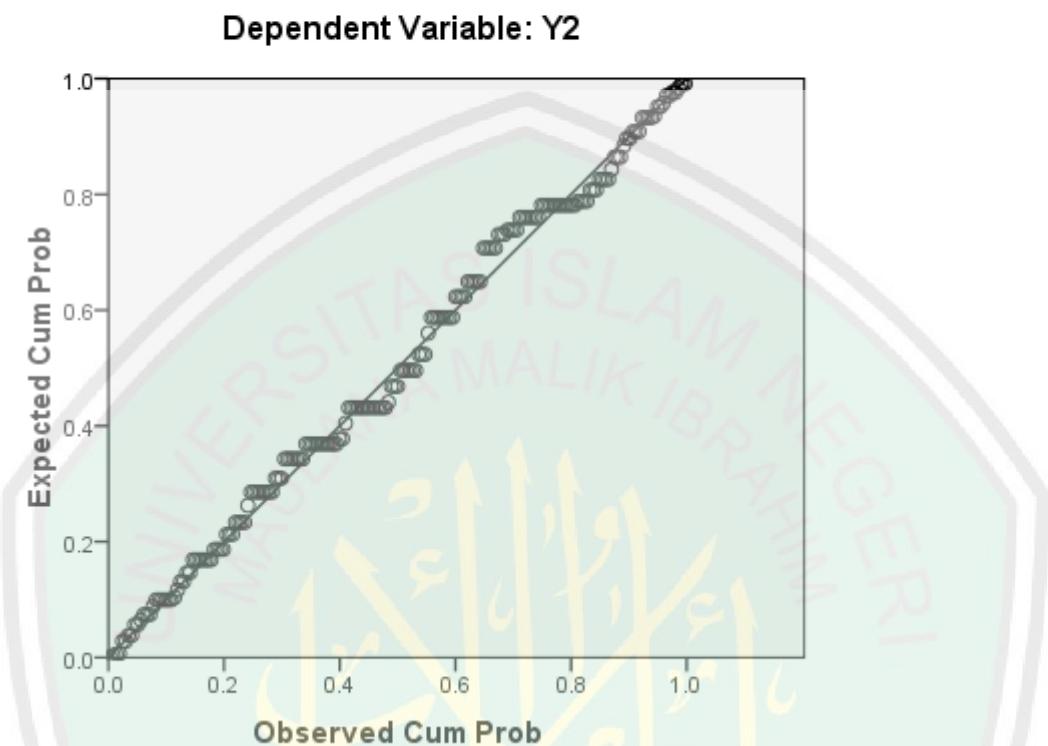
نموذج الانحدار الخطي متتحقق حيث أن البيانات موزعة على شكل قطري وهي مكونة لعلاقة ارتباط بين المتغيرات من الأسفل إلى الأعلى وعلى خط واحد يماثل الاستقامة.

والشكل التالي رقم (8) وكذلك رقم (9) يشير إلى تحقق وتطابق هذا الشرط بين المتغير المستقل (X) الفساد الإداري وبين المتغيرين التابعين وهما الرضا (Y1) والأداء الوظيفي (Y2).

شكل رقم(8) ورقم (9) تحقق التوزيع الطبيعي للبيانات (Y1) (Y2)



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



ثانياً. التأكيد من شرط شكل الانتشار للبيانات - عشوائياً ومبعداً.

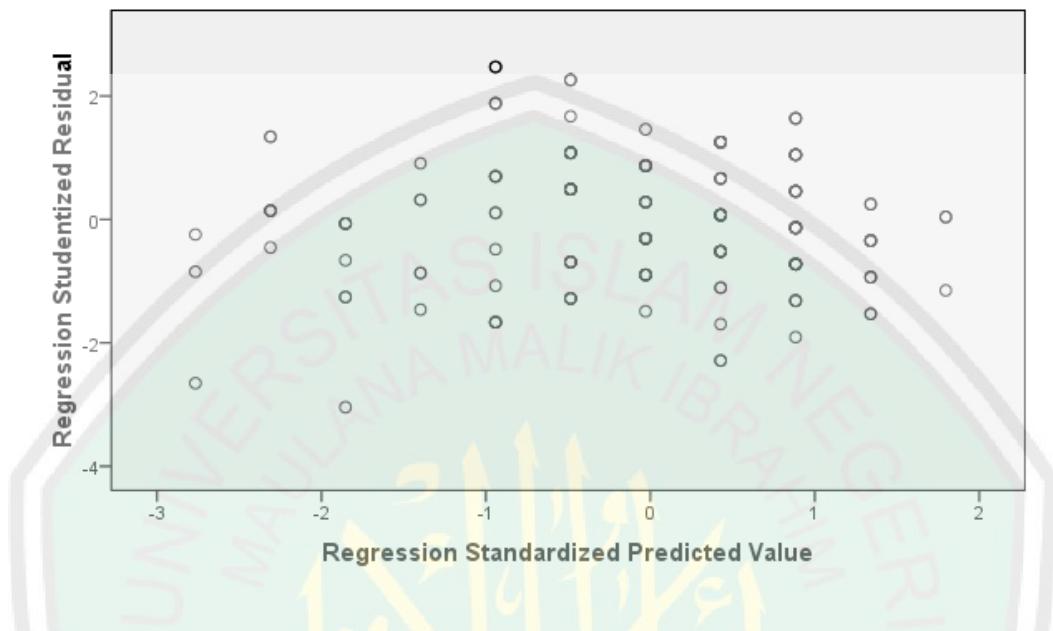
من خلال نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS) تبين أن هذا الشرط وهو أن تكون بيانات النموذج على شكل مبعثر وليس على انتظام مقصود وتنشر فوق ودون الصفر لجميع المتغيرات، نجد أنه متحقق بالفعل .

حيث بالنظر إلى الشكل رقم (10) المتعلق ببيانات المتغير التابع الأول وهو الرضا الوظيفي ( $Y_1$ ) وكذلك الشكل رقم (11) المتعلق ببيانات المتغير التابع الثاني ( $Y_2$ ) يتضح أن هذا الشرط الكلاسيكي الثاني من شروط صحة نموذج الانحدار الخطي متحقق ومطابق لما اشترط له، حيث أن البيانات تظهر في صورة مبعترة وحول قيمة الصفر.

شكل رقم (10) ورقم (11) تحقق من شكل انتشار البيانات في النموذج (Y2) (Y1)

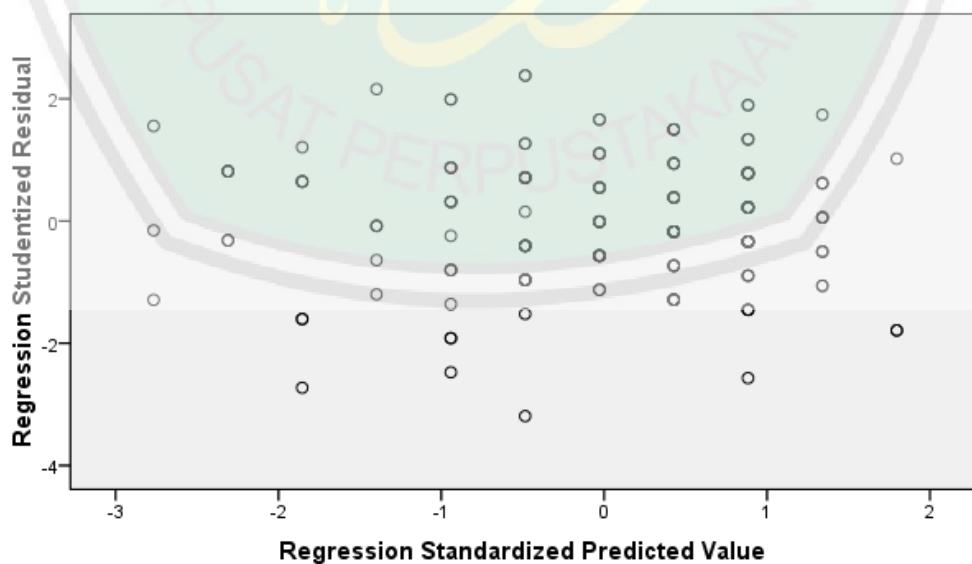
Scatterplot

Dependent Variable: Y1



Scatterplot

Dependent Variable: Y2



### ثالثاً. التأكيد من شرط الارتباط الذاتي التلقائي للبيانات

من خلال نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS) تبين أن هذا الشرط وهو أن تكون البيانات مرتبطة ذاتياً فيما بينها وهو يعني قيمة (DW) تقع بين قيمتين هما (-2 و إلى +2) نجد أن هذا الشرط متحقق بالفعل في بيانات المتغيرات بهذه الدراسة.

حيث بالنظر إلى نتيجة الانحدار الخطي المتعلق ببيانات المتغير التابع الأول وهو الرضا الوظيفي (Y1) وكذلك نتيجة بيانات المتغير التابع الثاني (Y2) يتضح أن هذا الشرط الكلاسيكي الثالث من شروط صحة نموذج الانحدار الخطي متحقق ومطابق لما اشترط له فالقيمتين لكلا المتغيرين تبلغ (1) وهي تقع بين قيمة الشرط المذكور.

رابعاً. التأكيد من شرط ملائمة النموذج لتفسير المتغير التابع من خلال نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS) تبين أن هذا الشرط وهو أن تكون قيمة ( $R^2$  مربع) في نتيجة الاختبار الخطي قادرة كمياً وبقيمة مقبولة فالمتغير المستقل قادر على تفسير جانب من المتغير التابع وبقية القيمة من النسبة المئوية تفسره عوامل أخرى.

فمن خلال النظر إلى نتيجة الانحدار الخطي المتعلق ببيانات المتغير التابع الأول وهو الرضا الوظيفي (Y1) نجد أن قيمة ( $R^2$  مربع) بلغت (17.2%) وهذا يعني قدرة المتغير التابع (Y1) على تفسير الجزء المقبول من المتغير المستقل (X) وأن قيمة (82.8%) يتم تفسيره من عوامل أخرى تؤثر في الفساد الإداري غير الرضا الوظيفي.

ومن خلال النظر كذلك إلى نتيجة الانحدار الخطي المتعلق ببيانات المتغير التابع الثاني وهو الأداء الوظيفي (Y2) نجد أن قيمة ( $R^2$  مربع) بلغت (11.3%) وهذا يعني قدرة المتغير التابع الثاني (Y2) على تفسير الجزء

المقبول من المتغير المستقل (X) وأن قيمة (88.7%) يتم تفسيره من عوامل أخرى تؤثر في الفساد الإداري غير الأداء الوظيفي.

وبذلك تحققت الباحثة من نموذج الانحدار الخطي من خلال الشروط الكلاسيكية وتأتي الخطوة التالية في المبحث التالي وهي الأهم في هذه الدراسة وعليها بنية الفروض وهي معرفة هل الفرض الموضعية في الدراسة مقبولة أم لا .

### المبحث الثاني: اختبار الفروض:

#### عرض نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار صحة الفرض بواسطة برنامج (SPSS)

في هذا المبحث تختبر الباحثة فرضي البحث وهما:-

1- الفرضية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخامس - ليبيا.

2- الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخامس - ليبيا.

ويكون اختبار الفرضيات بالاعتماد على قانون الاختبار التالي:-

#### أولاً- اختبار صحة الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية (أي عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$ ) بين الفساد الإداري والرضا الوظيفي، ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطي للبيانات بالاعتماد على تطبيق قانون اختبار الفرضية العدم والوجود ، وكانت النتائج على النحو الموضح أدناه :-

- 1- فرضية عدم ( $H_0$ ) : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا.
- 2- فرضية الوجود ( $H_1$ ) : توجد علاقة دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا.

جدول رقم (20) نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن رؤية أفراد عينة الدراسة إزاء محاورها - الفرضية الأولى

مستوى الدلالة	قيمة "F"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	عنوان العامل	العامل		
0.000	38.841	7.018	1	7.018	بين المجموعات	الرضا الوظيفي	المتغير التابع $\gamma_1$		
		0.181	187	33.787	داخل المجموعات				
			188	40.804	المجموع				
عدد أفراد العينة (189)									
تم الحصول عليها من الإكسل لحجم عينة 189 فرد				مستوى المعنوية F = 0.000					
المصدر : برنامج SPSS									

### ثانياً: إثبات صحة الفرضية الأولى

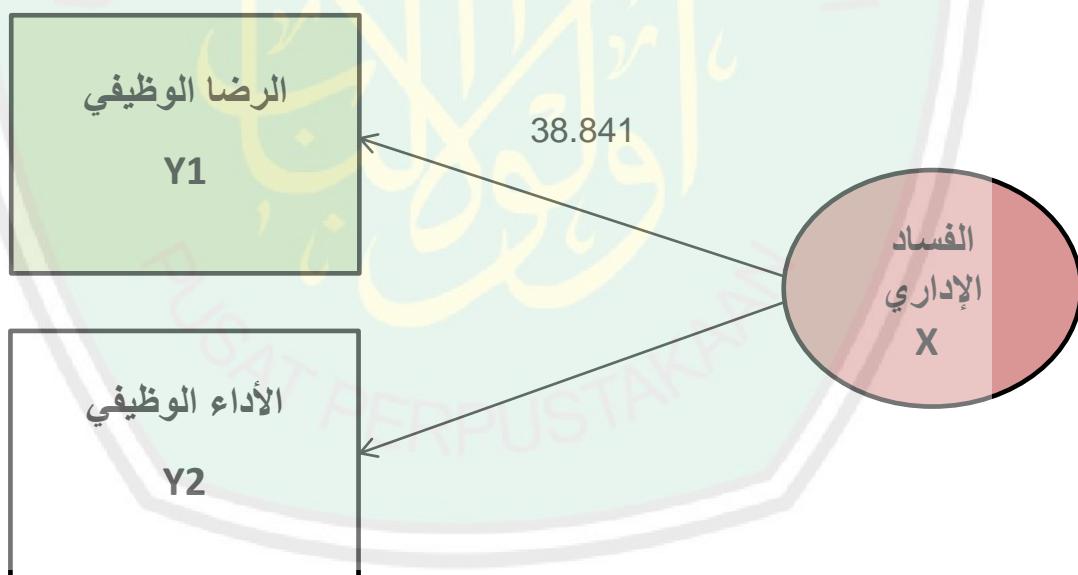
من خلال النظر في نتيجة التباين بالجدول السابق رقم (20) يتبيّن أن قيمة F المحسوبة للمتغير التابع الأول الرضا الوظيفي هي أكبر من قيمة F الجدولية حيث إن قيمة F في النتائج أعلاه تساوي 38,841، وهي بذلك أكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي 3.90، كما أن مستوى الدلالة المعنوية لهذا المتغير يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعيارية وهي 0.5% مما

يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية ،كما أن من خلال النظر إلى قيمة  $T$  المحسوبة ومقارنتها بقيمتها الجدولية يتبين أن قيمة  $T$  المحسوبة هي أكبر من قيمتها الجدولية فالقيمة المحسوبة والظاهرة في نتائج الاختبار الخطى في هذا التحليل هي 6.232 بينما القيمة الجدولية هي 1.97 وكما موضح الشكل بالملحق، وهذا يقود الباحثة إلى قبول فرضية الوجود التي تنص على:

(H1): توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا.

والشكل التالي رقم (12) الذي هو نموذج البحث يتضح من خلاله معامل الانحدار الخطى.

شكل رقم (12) نتيجة اختبار الانحدار الخطى Y1



واستناداً إلى نتائج الجدول رقم (20) فإن معادلة الانحدار الخطى للمتغير المستقل (X) والمتغير التابع (Y1) تكون على النحو التالي :-

$$Y1 = 2.720 + 0.353$$

### ثالثاً. اختبار صحة الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية (أي عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$ ) بين الفساد الإداري وبين الأداء الوظيفي، ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطي للبيانات بالاعتماد على تطبيق قانون اختبار الفرضية العدم والوجود ، وكانت النتائج على النحو الموضح أدناه :-

- فرضية العدم ( $H_0$ ) : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا.

- فرضية الوجود ( $H_1$ ) : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا.

جدول رقم (21) نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن رؤية أفراد عينة الدراسة إزاء محاورها - الفرضية الثانية

العامل	عنوان العامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
المتغير التابع الوظيفي	الأداء	بين المجموعات	4.806	1	4.806	23.737	0.000
		داخل المجموعات	37.865	187	0.202		
	المجموع		42.671	188			
عدد أفراد العينة (189)							
تم الحصول عليها من الإكسيل لحجم عينة 189 فرد				F tabel =3.90			
مستوى المعنوية F = 0.000							

المصدر : برنامج spss

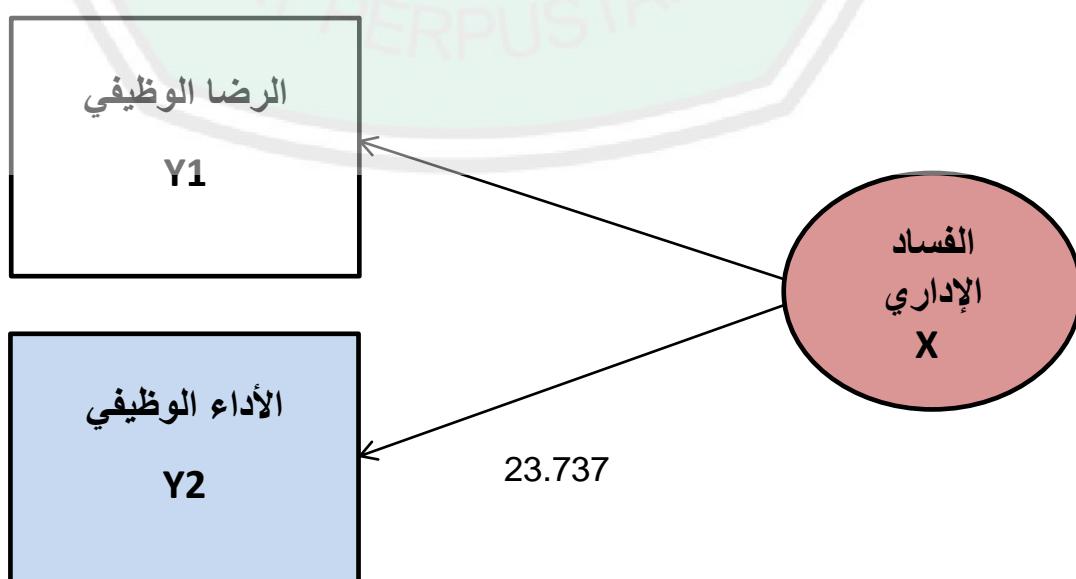
#### رابعاً: إثبات صحة الفرضية الثانية

من خلال النظر في نتيجة التباين بالجدول السابق رقم (21) يتبيّن أن قيمة F المحسوبة للمتغير التابع الأول الرضا الوظيفي هي أكبر من قيمة F الجدولية حيث إن قيمة F في النتائج أعلاه تساوي 23.737 وهي بذلك أكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي 3.9، كما أن مستوى الدلالة المعنوية لهذا المتغير يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعيارية وهي 0.5% مما يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية ، كما أن من خلال النظر إلى قيمة T المحسوبة ومقارنتها بقيمتها الجدولية يتبيّن أن قيمة T المحسوبة هي أكبر من قيمتها الجدولية فالقيمة المحسوبة والظاهرة في نتائج الاختبار الخطى في هذا التحليل هي 4.872 بينما القيمة الجدولية هي 1.97 وكما موضح الشكل بالملحق، وهذا يقود الباحثة إلى قبول فرضية الوجود التي تنص على:

(H1): توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا.

والشكل التالي رقم (13) الذي هو نموذج البحث يتضح من خلاله معامل الانحدار الخطى

شكل رقم (13) نتيجة اختبار الانحدار الخطى Y2



واستناداً إلى نتائج الجدول رقم (21) فإن معادلة الانحدار الخطي للمتغير المستقل الفساد الإداري والمتغير التابع الأداء الوظيفي ( $Y_2$ ) تكون على النحو التالي :-

$$Y_2 = 2.837 + 0.292$$



## الباب الخامس

### مناقشة البيانات

الفصل الأولي : مناقشة نتائج التحليل الوصفي

الفصل الثاني: مناقشة بيانات الفرضية الأولى

الفصل الثالث : مناقشة بيانات الفرضية الثانية

## الباب الخامس

### مناقشة البيانات

#### **الفصل الأول : مناقشة نتائج التحليل الوصفي**

من خلال نتائج التحليل الوصفي للبيانات وبداية مع عناصر المتغير المستقل في هذه الدراسة وهو الفساد الإداري أظهرت النتائج أن عنصر الانتاجية المرتبط بالمؤشر التالي وهو: تراكم الأعمال من قبل القائم بها أي من طرف الموظف ،وكذلك التأخير في اتمام المعاملات قد حصل على المرتبة الأولى من استجابات عينة البحث بمستشفى الخمس التعليمي ،بوزن نسبي بلغ 84.86 % وبمتوسط حسابي بلغ 4.243 وبانحراف معياري بلغ 0.774 وهذا يشير إلى أن العينة تعتبر أن تراكم الاعمال وتأخيرها يعتبر المؤشر الأول على وجود الفساد الإداري بالمستشفى وهو يتطابق مع ترتيب الباحثة فقد جعلته أول العناصر في بناءها للأداة البحث (الاستبيان) ثم جاء عنصر الرشوة في الدرجة الثانية وبوزن نسبي بلغ 81.06 % وبمتوسط حسابي بلغ 4.053 وبانحراف معياري بلغ 0.823 . وهذا يعكس أن الرشوة ينظر إليها على أنها أحد عناصر الفساد الإداري في المستشفى لكنها في المرتبة الثانية بعد تدني الانتاجية وربما تفسره الباحثة بأن العنصر الأول وهو تدني الانتاجية هو نتيجة للرشوة فيؤخر الموظف العمل لسعيه إلى الحصول على الرشوة، وجاء عنصر نشر المعلومات أو التكتم عليها في المرتبة الثالثة ليحصد بوزن نسبي بلغ 78 % وبمتوسط حسابي بلغ 3.90 وبانحراف معياري بلغ 0.931 . ويعتبر هذا العنصر من عناصر الفساد الإداري التي ترتبط بقيام الموظف باتباع سلوك غير مهني وغير مسؤول وهو افشاء أسرار العمل للغير لتحقيق مصلحة ما أو تكتمه عن الإدلاء

بها أي المعلومات لأصحاب المصلحة بالمستشفى سواء الإدارة أو نحو زملائه الموظفين أو المرضى من المواطنين أو جهات الرقابة .

وجاء في المرتبة الأخيرة عنصر تزوير الوثائق والقيود ليحقق وزن نسبي بلغ 77.34 % وبمتوسط حسابي بلغ 3.867 وبانحراف معياري بلغ 1.071 . وهو أضعف العناصر التي نالت اهتمام العينة بالمستشفى وربما كانت العناصر السابقة من عناصر الفساد الإداري هي الأكثر ملامسة لواقع الموظفين وليس هذا العنصر بالذات .

ومن خلال نتائج التحليل الوصفي للبيانات فيما يخص عناصر المتغير التابع الأول وهو الرضا الوظيفي أظهرت النتائج أن عنصر محتوى العمل وتتنوع المهام وهو أحد العناصر المحددة للرضا الوظيفي حصل على أعلى استجابة من عينة البحث بمستشفى الخمس التعليمي فقد كان بوزن نسبي 84.88 % وبمتوسط حسابي بلغ 4.244 وبانحراف معياري بلغ 0.710 . وكان عنصر القدرة والامكانية التي يتمتع بها الموظف والتي تتعكس على زيادة رضاه عن العمل في المرتبة الثانية بوزن نسبي بلغ 83.06 % وبمتوسط حسابي بلغ 4.153 وبانحراف معياري بلغ 0.894 أما نمط القيادة فهو جاء ثالثاً والذي اشتمل على مؤشر أن القيادة السائدة في إدارة المستشفى هي قيادة غير ديمقراطية ولا تهتم بالتشاور والحوار بين القائد الإداري ومرؤوسيه وهي بالتالي أقرب للقيادة التسلطية والمرتبطة بالبيروقراطية السلبية وقد نالت الترتيب الثالث من حيث اهتمام المستجوبين بالمستشفى ويبدو من ذلك أنه ليس كل الموظفين معنيين بالاهتمام بأسلوب القيادة المطبق ، وقد كان الوزن النسبي لهذا العنصر هو 83.06 % والمتوسط الحسابي هو 4.153 وبانحراف معياري كان 0.839 . وشكلت ظروف العمل المادية الاهتمام الأخير في سلم مستويات الرضا الوظيفي لدى عينة البحث بمستشفى الخمس التعليمي حيث بلغ الوزن

النسبة 79.88 % وبمتوسط حسابي بلغ 3.994 وبانحراف معياري بلغ 0.942 . ويقصد بالظروف المادية وحسب مؤشرها مدى رضا الموظف ببيئة العمل المادية والتي لها ارتباط بكميّة رضاه عن العمل كالتهویة والاضاءة ونحوها.

ومن خلال نتائج التحليل الوصفي للبيانات لعناصر المتغير التابع الثاني وهو الأداء الوظيفي أظهرت النتائج أن عنصر كمية العمل إحتل الاهتمام الأول في سلم محددات الأداء الوظيفي لدى عينة البحث بمستشفى الخمس التعليمي حيث كان الوزن النسبي 86.14 % والمتوسط الحسابي بلغ 4.307 وبانحراف معياري بلغ 0.758 . حيث كلما كانت كمية العمل المنجزة من طرف الموظف أكبر دل ذلك على أن أداءه للعمل أكبر ، وكان عنصر التعاون في العمل قد إحتل المرتبة الثانية من إجابات العينة البحثية بوزن نسبي بلغ 82.32 % وبمتوسط حسابي بلغ 4.116 وبانحراف معياري بلغ 0.909 . والذي يركز على مؤشر أن التعاون سبيل الإنجاز والأداء المطلوب وهو من مبادئ الإدارة الحديثة فبدون التعاون في مختلف المستويات لن يتحقق الأداء بصورة المطلوبة حيث أصبحت المنظمات الحديثة الناجحة تتميز بأن موظفيها يمثلون ويشكلون فريق واحد وتسود بينهم روح التعاون والمشاركة.

بينما جاء عنصر المعرفة بالعمل في المرتبة الثالثة بوزن نسبي بلغ 81.28 % وبمتوسط حسابي بلغ 4.064 وبانحراف معياري بلغ 0.948 . ويعكس هذا الترتيب أن الأداء الوظيفي مرتبط بمحدد المعرفة بالعمل كما هو مرتبط بمحدد القدرة والمهارة به، وكثيراً من المؤسسات ينخفض أداءها الوظيفي بسبب عدم وضوح هذا المحدد، وأخيراً كان عنصر المبادرة والداعية في العمل في المرتبة الرابعة وبوزن نسبي بلغ 71 % وبمتوسط حسابي بلغ 3.550 وبانحراف معياري بلغ 1.088 وعدم تركيز أفراد العينة على هذا

العنصر يدل على أن كمية العمل الضخمة التي يكلف بها الموظف بالمستشفى قد أضفت منه حماسه اتجاه العمل والوظيفة ونحو الأداء المبادر ، وحسب المؤشر يتم ذلك بالمبادرة والحماس وسرعة الانجاز للمهام الوظيفية .

### **الفصل الثاني: مناقشة بيانات الفرضية الأولى**

من خلال ما أظهرته نتائج التحليل الاحصائي والتي قامت الباحثة بتطبيقها واختبار صدقها وشروطها وحتى توصلها إلى اثبات الفرضية الأولى في هذه الدراسة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا. حيث أن مستوى الدلالة المعنوية لهذا المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعيارية 0.5% مما يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية ، ولكن هذه العلاقة هي علاقة طردية والمعبر عنها بقيمة علاقة تبلغ 38.841 مما يدل على أنه كلما زاد الفساد الإداري بوحدة واحدة كلما زاد رضا العاملين عن العمل أو الوظيفة بمستشفى الخمس التعليمي، وترجع الباحثة ذلك إلى التفسيرات التالية :-

1- من خلال تعريف الفساد الإداري بأنه : إساءة استغلال السلطة المرتبطة بمنصب معين بهدف تحقيق مصالح شخصية على حساب المصالح العامة كإصدار قرارات لتحقيق مصالح شخصية، والتربح.... الخ<sup>111</sup>، نجد إن هذا الأمر يدفع الموظف إلى سعيه إلى ذلك خصوصاً في حالة عدم وجود قوانين رادعة وهي مبنية على اعتقاده بأن العمل يوفر له ما يريد وتحقق له رضاه لأنه يكسب من خلاله المصالح المادية أو أنه بإهماله لوظيفته يقوم في نفس الوقت بأعمال أخرى مما يجعله راضياً للعمل

---

111 - ياسر خالد برکات الوائلي ، الفساد الإداري مفهومه ومظاهره وأسبابه ، دار مصر العربية للنشر ، القاهرة، 2007م، ص 18.

بالمستشفى، خصوصاً إذا كان هذا السلوك من الأطباء والفنين بالمستشفى مستشري في أعلى الهرم الإداري فيكون حجم المشكلة أكبر.

وفي بحث الدكتور فتحي محمد أميمة في دراسته عن الفساد وأهم أشكاله الفساد الإداري كأحد أسباب الثورات العربية ، وهي دراسة من ليبيا، يقول: إن مسألة الفساد مسألة خطيرة بالفعل فمن نواتجه أنه يؤدي إلى سيادة حالة ذهنية لدى الأفراد العاملين تبرر الفساد وتجد له من الذرائع ما يبرر استمراره واتساع نطاق مفعوله في حياتهم، إذ نجد أن الرشوة والعمولة والسمسرة أخذت تشكل تدريجياً مقومات نظام الحواجز الجديد الذي لا يجاريه نظام آخر، وهو ما يسمى بـ(الفساد المنتج)، وتدرجياً أصبحت الدخول الخفية الناجمة عن الفساد هي الدخول الأساسية التي تفوق قيمتها -أحياناً- الدخول الفعلية الناجمة عن العمل، وتصبح مخالفة القانون هي الأصل واحترامه هو الاستثناء<sup>112</sup>.

2- إن الفساد إذا كان منتشرأً ما بين القيادات في الإدارة العليا للمنظمة سينعكس على كل المنظمة وسيشكل السمة الأساسية لثقافة تنظيمية محددة مثل ثقافة هذه المنظمة ، ويمكن أن نخلص في ذلك كما أوضح الدكتور أحمد هاشم الصقال : إلى أن خطورة الفساد الإداري تزداد كلما كانت منتشرة في أعلى الهرم التنظيمي (والعكس صحيح) ، وستقل كلما وصلنا إلى المستويات التنفيذية حيث ستكون قرارات الإدارة الرشيدة والحكيمة بالمستويات العليا قادرة على تقويض مساحات الفساد وتعديل سلوك العاملين من خلال تغير الخطط والاستراتيجيات<sup>113</sup>.

112 - فتحي محمد أميمة، الفساد السياسي والإداري كأحد أسباب الثورات العربية، مرجع سابق، ص 5.

113 - أحمد هاشم الصقال، ظاهرة الفساد الإداري هل أصبحت جزء من ثقافة المجتمع ، مرجع سابق، ص 16.

3- كما ترى الباحثة بأن رضا العاملين من موظفين إداريين وأطباء وغيرهم بالعمل داخل المستشفى مع وجود مظاهر للفساد الإداري كما بينت النتائج من مجتمع البحث أنه يرجع إلى عدم وضوح معالم الفساد الإداري لديهم واعتقادهم بأنه أمر اعتيادي، وذلك بسبب طبيعة القيادة غير التشاورية السائدة وعدم فتح قنوات اتصال لترشيد الموظفين والعاملين بالمستشفى وتغيبهم عن فهم أدوارهم المطلوبة وانتشار الروتين الإداري الذي ليس ولد اليوم وإنما هو متجر منذ سنوات طويلة في الإدارة الحكومية الليبية ومصالحها الخدمية العامة مثل هذا المستشفى ،كل ذلك يجعل العاملين لا يدركون ولا يفرقون بين الفساد الإداري وبين بعض الممارسات الإدارية والإجرائية ويعتقدون أنها ليست مظهراً من مظاهره ويكونون في نفس الوقت راضين عن هذا التصرف، على سبيل المثال تأخير إدارة المستشفى صرف مرتبات بعض العاملين لديها أو حجب فرص التدريب عن البعض أو عدم المعاملة المناسبة مع المواطنين كل ذلك يعتقد لدى الكثرين أنه أمر اعتيادي وللإدارة الحق والصلاحية في ذلك وربما كان ذلك ولدياً لثقافة السلبية من البعض بينما يعمل الآخرون على تكريسه في بيئة العمل وهو بالمجمل من صلب الفساد وعماده الأساسي .

أن الممارسات اللاأخلاقية ومظاهر الفساد الإداري في المنظمات المختلفة والتي تتمثل في بعض جوانبها بمارسات فردية غير أخلاقية توسع شيئاً فشيئاً لتصيب الأفراد الآخرين مثل المرض المعدى الذي يتوسع ليصيب المحظيين وكنتيجة لذلك يصبح شيء مألف وروتيني يمثل السمة

العامة في المنظمة عندها سيكون ذلك جزء من ثقافة العاملين في المنظمة وسيتوسع ليصيب المنظمات الأخرى وتوسيع دائرة المشاركين فيه<sup>114</sup>.

4- وتعزي الباحثة هذه النتيجة من وجود علاقة طردية بين الفساد الإداري والرضا الوظيفي إلى أنه ربما يعود لعامل آخر وهو هنا مبني على حسن الظن بالعاملين بهذا المستشفى وليس لجهلهم بالفساد أو عدم تمييزهم له أو انغماسهم فيه ،ألا وهو أن مظاهر الفساد تدفعهم إلى التشبت والتمسك بوظائفهم والرضا وبالتالي عنها مع وجود الفساد الإداري لأن هذا يعد من مقومات نجاح محاربة الفساد في المؤسسات، وحسب نظرية هرزبرج أن هناك عوامل تدفع الفرد العامل نحو الرضا الوظيفي وسمى منها الانجاز والمسؤولية وفرص التقدم وكل تلك العناصر تمثل مقاومة للفساد الإداري أي يتمسك الفرد ويرضى عن عمله لتغلب روح الانجاز والمسؤولية لديه في سبيل مقاومته لمظاهر الفساد في منظمه.

وترى الباحثة بأن ملامح الفساد ومظاهره من رشوة ومحسوبيه وغيرها يقف الموظف الملتزم بعمله والراضي عن وجوده بهذه المؤسسة أمامها وقفه فيها نوعاً من التحدي ليثبت من خلاله ذاته وجدراته وأنها فرصة ليقوم بواجب أخلاقي من أجل إصلاح ما فسد وربما كان للعامل الديني دور محفز في هذه الحالة ،ويعتبر تحقيق الذات هو أعلى درجة من درجات الرضا الوظيفي كما في نظرية ماسلو للحاجات.

فالحاجة إلى تحقيق الذات تمثل رغبة الفرد في استخدام قدراته ومهاراته في تحقيق انجاز عالي، وعلى مستوى المنظمة قد تكون في وظيفة تمثل التحدي لقدرات الفرد وبالتالي يشعر بالرضا على انجازه، وعليه وحسب هذه النظرية الإدارية فإن الرضا الوظيفي يتحدد بالمدى أو القدر

114 - أحمد هاشم الصقال ،ظاهرة الفساد الإداري هل أصبحت جزء من ثقافة المجتمع ، مرجع سابق، ص 26

الذي تتحقق به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه ويتوقف أساساً على إشباع الحاجات الخمسة في سلم ماسلو أي كلما انتقل الفرد إلى أعلى مستويات الحاجات كلما زاد رضاه لوظيفي والعكس صحيح<sup>115</sup>.

### **الفصل الثالث: مناقشة بيانات الفرضية الثانية**

من خلال ما أظهرته نتائج التحليل الاحصائي والتي قامت الباحثة بتطبيقها واختبار صدقها وشروطها حتى توصلها إلى اثبات الفرضية الثانية في هذه الدراسة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفساد الإداري وبين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا.

حيث أن مستوى الدلالة المعنوية لهذا المتغير التابع الثاني وهو الأداء الوظيفي يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعيارية 0.5% مما يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتغيرين المستقل والتابع ،ولكن هذه العلاقة هي علاقة طردية والمعبر عنها بقيمة علاقة تساوي 23.737 مما يدل على أنه كلما زاد الفساد الإداري بوحدة واحدة كلما زاد أداء العاملين في العمل أو الوظيفة بمستشفى الخمس التعليمي، وترجع الباحثة ذلك إلى التفسيرات التالية :-

- 1- إن الموظفين بمستشفى الخمس التعليمي من أطباء وعناصر طبية معايدة وإداريين وغيرهم خصوصاً المستويات الوسطى والدنيا في الهيكل الإداري قد التمسوا وسيلة تحقيق زيادة معدلات الأداء الوظيفي كلما كان خطر الفساد الإداري مدق بهم وبكل أنواع المرضى وهم في ذلك يدركون إن هذه وسيلة ناجعة لمقاومة الفساد، فلم يقفوا موقف المتفرج على حالات استشراء هذا المرض دون معالجته ومن ذلك ما يثبت هذا التحليل أن أطباء المستشفى لما

---

115 - راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004 م، ص 169.

أغلق المستشفى أبوابه سرعان ما استشعروا حجم المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية الملقة على عاتقهم وعادوا للعمل بالمستشفى.

2- كما ترى الباحثة إن هذه النتيجة قد تعزى لسبب آخر وهو أن القيادة الإدارية بمستشفى الخمس التعليمي والتي تتصف بالبيروقراطية تؤثر بقراراتها وسيطرتها على الموظفين وهذا النوع من القيادة منطقي ومتوقع فالโรงพยาف هو مؤسسة تابعة للدولة، حيث لا يكون للفرد وشخصيته دور في طريقة إصدار القرارات إلا في حدود ضيقه وبما يسمح به الموقف واللوائح والقوانين ولكن التمادي في اتباع الأسلوب البيروقراطي مع الموظفين والمواطنين وغيرهم ممن تكون إدارة المستشفى على علاقة بهم يساهم في زيادة الأداء الوظيفي شكلياً وهو يزيد من الفساد ولا يعطي المجال للمشاورة والنصيحة في اجتثاث جذوره فما يراه المدير الأعلى هو الصحيح حسب وجهة نظره ولكن قد يغيب عنه كامل المشهد في بيئة المؤسسة ،وهذا من عيوب المؤسسات التي ترتكز على استخدام السلطة والسيطرة على الموظفين بغية زيادة معدلات الأداء وهي في نفس الوقت تغفل مواطن أخرى في المؤسسة قد يكون الفساد ظرب فيها أطنابه واستشرى.

وكما أشار الدكتور فتحي محمد أميمه في دراسته عن الفساد: إن شبه المتفق عليه إن جمود الروتين وتعقد الإجراءات البيروقراطية تؤدي إلى استغراق الموظف في تفاصيل الإجراءات ومرورها بالعديد من الحلقات للحصول على الموافقات المطلوبة ،وهذه الإجراءات تعد فرصة مناسبة أمام الموظف العام لتحقيق مكاسب شخصية كقبول الرشاوي مقابل تسهيل الإجراءات الإدارية<sup>116</sup>. وتضيف الباحثة بأن تلك الإجراءات ربما تصور المشهد وكأن الموظفين يعملون ويؤدون عملهم بكل كفاءة وفعالية وتصور

---

116 - فتحي محمد أميمه، الفساد السياسي والإداري كأحد أسباب الثورات العربية، مرجع سابق، ص .18

حجم العمل بشكل كبير وهم في الحقيقة منغمسون في تطبيق الفساد الإداري وأشكاله.

3- كما تعزي الباحثة تفسير هذه النتائج بأن وسائل قياس معدلات الأداء وحسب ما يراها المبحوثين لا تعكس الأداء الحقيقي وذلك لأن كثيراً من المؤسسات في العالم الثالث والدول النامية خصوصاً في المؤسسات الحكومية ومنها ليبيا يتم فيها قياس الأداء بطريقة ليست موضوعية فتكون النتائج مخالفة الواقع على سبيل المثال من الوسائل المتتبعة في قياس الأداء في الإدارة الليبية هو استخدام طريقة التقييم السنوي فيما يعرف بـ (تقرير الكفاءة السنوية)<sup>117</sup> والذي يعد من المدير لغرض تقييم أداء المسؤولين الذين هم تحت نطاق إشرافه على شكل نموذج يتم فيه وضع الدرجات للموظف من قبل الرئيس المباشر ثم الرئيس الأعلى وتلك الطريقة قد تكون خاضعة للمحاباة وعدم المصداقية حيث لا توجد جهات رقابية حسب علم الباحثة قامت يوماً من الأيام بعملية التحقق من نتيجة التقييم تلك أو العمل عليه تطويرها.

4- ترى الباحثة بأن قياس الأداء التقليدي يركز على القياس الكمي والعددي وليس على القياس الكيفي ورغم أهمية القياس الكمي فمقاييس الأداء التي تحتاجها المنظمات الخدمية مثل مستشفى الخمس التعليمي ليس بعدد حالات الایواء أو عدد المرضى المترددين على العيادات الخارجية أو بعدد الإسرة وعدد الآلات والمعدات الطبية المتوفرة ولا بحجم الإنفاق الحكومي السنوي فحسب وإنما بجودة الخدمة المقدمة ومدى رضا المواطن عنها .

وفي ظل التعقيد الذي يواجه إدارة المنظمات هذه الأيام، يجب على مديري المنظمات أن يكون لهم القدرة على النظر إلى أداء المنظمة ككل،

---

117 - هو تقرير سنوي يصدر في نهاية كل سنة ويحفظ في ملف الموظف الشخصي بالإدارة .

و خاصة لأن البيئة التي تعمل فيها المنظمات بيئة متغيرة ونجاح المنظمة يعتمد على قدرتها على مقابلة الحاجات المتغيرة لأصحاب المصلحة، والمنظمة لا تستطيع بناء نظام ذاتي لقياس الأداء، وعلى هذا فهي في حاجة إلى تقييم الأداء من منظور خارجي، مثل الاستماع للعملاء والموردين وأصحاب المصلحة الآخرين، والمقاييس في حاجة لأن تستخدم بطريقة تؤدي إلى تطوير النتائج التي يكون لها تأثير أو قيمة في المستقبل، ويأتي ذلك من خلال الدور المستمر للتعلم والابتكار، وهذا هو الهدف الجوهرى وال حقيقي لنظام قياس الأداء الجيد<sup>118</sup>.




---

<sup>118</sup> - محمد المحمدى ماضى، نحو إدارة اقتصادية للقطاع العام والحكومى وقياس الأداء بروح القطاع الخاص، مؤتمر الأساليب الحديثة فى قياس الأداء الحكومى، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة 15-17 مارس 2004م، ص 2.

## الباب السادس

### نتائج و توصيات البحث

أولاً : النتائج من الدراسة

ثانياً : التوصيات من الدراسة

## الباب السادس

### نتائج و توصيات البحث

في ختام هذه الدراسة الوصفية الكمية التي أجرتها الباحثة وهي: العلاقة بين الفساد الإداري والرضا والأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الخمس التعليمي - ليبيا ، تخلص في هذا الباب الأخير لعرض أهم النتائج والتوصيات لهذه الدراسة على النحو التالي:

**أولاً : النتائج من الدراسة**

1- أظهرت النتائج من التحليل الإحصائي المستخدم في هذه الدراسة بأنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية، بين الفساد الإداري وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا، حيث أن مستوى الدلالة المعنوية لهذا المتغير التابع الأول وهو الرضا الوظيفي يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.5% مما يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية وبالتالي قبول هذه الفرضية ،ولكن هذه العلاقة هي علاقة طردية وهي علاقة تعتبر سالبة من حيث تفسيرها.

2- أظهرت النتائج من التحليل الإحصائي المستخدم في هذه الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية، بين الفساد الإداري وبين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى الخمس - ليبيا، حيث أن مستوى الدلالة المعنوية لهذا المتغير التابع الثاني وهو الأداء الوظيفي يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.5% مما يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية وبالتالي قبول هذه الفرضية ،ولكن هذه العلاقة هي علاقة طردية وهي علاقة تعتبر سالبة من حيث تفسيرها.

## **ثانياً :التوصيات من الدراسة:**

- 1- ضرورة محاربة الفساد الإداري بمستشفى الخامس التعليمي من خلال العمل على توضيح معالم الفساد وإبرازها للعاملين بالمستشفى من خلال الاجتماعات وبرامج التدريب وغيرها، كما أن القضاء على الفساد الإداري كثقافة لا يعتمد على وسائل العلاج فقط بل يبدأ من وسائل الوقاية ويشكل هذا الجانب التقل الأكبر في القضاء على هذه الظاهرة وبها تضيق مساحاته.
- 2- ضرورة التخلص من الروتين ومظاهره من البيروقراطية الزائدة والتي تحجب النظر إلى مظاهر الفساد الإداري وتجعل الموظف في لبس وحيرة من أمره بين مقاومته الفساد وبين تطبيق التعليمات والأوامر الجامدة والحرافية دون تطوير والعمل على توضيح مسار العمل بشكل واضح للمتعاملين مع المصالح المعنية.
- 3- ضرورة قيام الرقابة الإدارية بمهامها المناطة بها في مراقبة نشوء الفساد والحد منه وايقافه قبل انتشاره وتفعيل مهامها في مراقبة أداء العاملين بالمؤسسات الحكومية والخدمة الصحية وغيرها بالدولة الليبية، والعمل على تشريع القوانين الازمة للقضاء على الفساد الإداري حسب كل مرحلة وبخطط محددة.
- 4- إن محاربة الفساد مسؤولية مشتركة بين جميع أفراد ومؤسسات المجتمع، لذلك توصي الباحثة كافة مؤسسات المجتمع المدني الليبي ووسائل الإعلام والعلماء والخطباء والوعاظ والمفكرين والمتلقين وأهل القلم والفن وغيرهم بالاهتمام بمحاربة هذه الظاهرة في كامل مكونات المجتمع الليبي.

5- ضرورة التركيز على البعد الأخلاقي في محاربة الفساد بوسائله القائمة على النزاهة والشفافية والعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص وغير ذلك من أخلاقيات المهنة داخل المنظمات الخدمية الطبية في الدولة الليبية والعمل على نشر هذه القيم ضمن ثقافة المنظمة.

6- ضرورة الاعتماد على الهيكل التنظيمي الرسمي كأساس للعمل بدلاً من الاعتماد على أنظمة الاتصال غير الرسمية بشكل كبير، ونشر ثقافة المواطنة بدلاً من ثقافة القبلية والجهوية في المجتمع الليبي التي هي من تغذى الفساد الإداري وتجعل الموظف راضياً على عمله وربما ازداد أداءه الوظيفي دون أن يشعر بفداحة الأمر وخطورته.

## المصادر والمراجع

**1-المصادر :** القرآن الكريم – الأحاديث النبوية الصحيحة.

**2-المراجع:**

### أ-المراجع العربية:

ابن دقيق العيد ،تقى الدين أبو الفتح محمد بن على ،الإمام بأحاديث الأحكام، دار ابن حزم، بيروت ،لبنان،2002م.

ابن عطية أبو محمد عبد الحق بن غالب، المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز،  
المحقق: عبد السلام عبد الشافي محمد، الناشر: دار الكتب العلمية ، بيروت،  
الطبعة: الأولى - 1422 هـ.

ابن فارس، معجم مقاييس اللغة ،الطبعة الثانية ،بيروت ،دار الفكر للطباعة والنشر  
، 1998 م.

أحمد أبو دية، الفساد: أسبابه وطرق مكافحته، إشراف الدكتور عزمي الشعيبـي  
المنسق العام للائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة ،أمان- فلسطين، 2004م.

أحمد خضر، تقييم أداء العاملين، الجمهورية العربية السورية ،وزارة التعليم العالي  
،سوريا، جامعة دمشق ،كلية الاقتصاد :ماجستير إدارة أعمال ،دون ذكر السنة  
أحمد رفعت خفاجي، جرائم الرشوة في التشريع المصري والقانون المقارن، دار  
قباء، القاهرة، 1999 م.

أحمد ماهر ،السلوك التنظيمي ،مدخل بناء المهارات ،الإسكندرية ،الدار الجامعية  
، 2003 م.

أحمد ماهر، نظم الاجور والتعويضات، الدار الجامعية المنصورة ،مصر ،2009م.

أحمد مختار عبد الحميد عمر ،معجم اللغة العربية المعاصرة، القاهرة: عالم الكتب،  
الطبعة: الأولى، 1429 هـ - 2008 م.

- أحمد هاشم الصقال ، ظاهرة الفساد الإداري هل أصبحت جزء من ثقافة المجتمع، اشراف مكتب المفتش العام وزارة التجارة العراقية، 2010م.
- أسّار فخري عبد اللطيف، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، بحث للمديرية العامة للإحصاء والابحاث البنك المركزي العراقي ،نشر مجلة علوم انسانية ،السنة 4، العدد 29: تموز (يوليو) 2006م.
- أغادير سالم العيدروس ،الإدارة والتخطيط التربوي ،جامعة ام القرى ،المملكة العربية السعودية ،د- ت.
- أكلبي محمد يوسفى ، آليات مكافحة الفساد في الشريعة الإسلامية، جامعة بومرداس ، الجزائر ، د - ت.
- الخليفة زياد سعيد، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية، 2007م.
- الست فاطمة عبد جواد، الفساد الإداري والمالي وآثاره السلبية على مؤسسات الدولة العراقية وسبل معالجته، مقال منشور في شبكة الانترنت بموقع الهيئة العامة للضرائب، العراق ، بتاريخ 2013-09-03.
- السيد علي شنا ،الفساد الإداري ومجتمع المستقبل ،المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع ،القاهرة، 2003 م.
- الصديق أحمد الجزولي و خالد حمدي عبد الكريم، (محاربة الفساد ...رؤيه تأصيلية)، بحث مقدم بجامعة المدينة العالمية ،المملكة العربية السعودية ،د- ت.
- الفiroز أبادي، القاموس المحيط ،بيروت العربية للطباعة والنشر ،دون تاريخ نشر .
- الهاشمي مقراني، واخرون، التنظيم الإداري في جامعة الجزائر - دراسة ميدانية لأقسام كلية العلوم الإنسانية، رسالة ماجستير ،الجزائر، 2009م.
- أنور فؤاد أبو خرام، معجم المصطلحات الصوفية، مستخرج من أهميات الكتب

- البنجوية، دكتور في الفلسفة ومحاضر في الجامعة اللبنانية.
- إيمان محمد علي الحنيطي، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الجامعة الأردنية ،كلية الدراسات العليا ،2000 م .
- بن لحسن الهواري، أثر آليات العولمة عن الفساد الإداري و المالي في الدول العربية ( تحليل نظري و كمي) بسكرة الجزائر ،جامعة محمد خيضر ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ،ضمن ملتقى حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ،يومي 06 – 07 ماي 2012م.
- بهاء زكي محمد، تقويم نظام الشكاوى في مكتب المفتش العام، بهاء زكي محمد، تقويم نظام الشكاوى في مكتب المفتش العام ،دراسة وصفية تحليلية، العراق 2013 .
- جيرالد جرنبرج، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني ،دار المریخ، الرياض، 2004 م.
- حسين جمعان الزهراني، خصائص الوظيفة وأثرها في أداء العاملين : دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية ،رسالة ماجستير بالعلوم الإدارية غير منشورة ،أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض،1999م.
- حمدي الإمام محمد ،نظريّة العدالة والمساواة و نظرية الهدف ودافع الإنجاز، رسالة ماجستير ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان ،د- ت.
- ذوقان عبيادات، وآخرون، حث العلمي ،الرياض دار اسمه للنشر والتوزيع، ،
- 1997 م.
- راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004 م.
- رجاء علام ،مناهج البحث في العلوم النفسية والتربية، ط5، دار النشر للجامعات، القاهرة ،2010 م.
- ساهر عبد الكاظم مهدي ،الفساد الإداري أسبابه وأثاره واهم أساليب المعالجة، بحث

- مقدم لدائرة المفتش العام قسم التفتيش الإداري، دون ذكر السنة، قسم التفتيش الإداري، منشور على الانترنت، 2013م.
- ستاورت ،جورج مودي ،تكلفة الفساد ،الإصلاح الاقتصادي ،المجلد ( 21 ) ، العدد ( 2 ) 1999 م
- سعيد يس عامر ،وخلال يوسف الخلف، الإنتاجية القياسية ،معايير الأداء قياس الأداء الفعلي ،الرياض ،دار المريخ ،1403هـ.
- سمير خالد صافي، دورة في البرنامج الإحصائي SPSS، الجامعة الإسلامية ،غزة، 2008م.
- سهيلة محمد عباس ،إدارة الموارد البشرية ،مدخل إستراتيجي ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان 2006 م.
- سيد أحمد عسکر أصول الإدارة ،دبي الإمارات العربية المتحدة ،دار القلم والتوزيع ،1997م.
- شرف الدين خليل ،الاحصاء الوصفي ،نشر شبكة الابحاث والدراسات الاقتصادية.
- صادق محمد عفيفي وآخرون ،الإدارة في مشروعات الأعمال ،الكويت ،دار الكتاب ،1981م.
- صالح محمد العامری وآخرون ،الإدارة والأعمال ،دار وائل للنشر ،الأردن ،2007م.
- صوفي ايمان ،فوراري مريم ،أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية ،الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ،جامعة محمد خضير بسكرة الجزائر ، 6-7-2012م.
- عادل عبدالعزيز السن، مكافحة أعمال الرشوة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (أعمال المؤتمرات) ، القاهرة ، 2009م.
- عاصم الأعرجي، دراسات معاصرة في التطور الإداري، عمان، الأردن، دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع ،1995م.
- عامر خضير الكبيسي ، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة مصر 2000م .

عباس حميد التميمي، الحكومة ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري في الشركات المملوكة للدولة، بدون باقي المعلومات عن المؤلف.

عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين، دار وائل للنشر، عمان، 2008 م.

عبدالرحمن غرامة محمد الشهري ،أثر العلاقات الوظيفية غير الرسمية والولاء التنظيمي في الأداء الوظيفي لدى العاملين في حرس الحدود ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1998 م.  
علي السلمي، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، دار غريب، القاهرة، 1989 م.  
فائز الزغبي، محمد إبراهيم عبيدات: أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل للنشر و التوزيع، الأردن ،1997 م .

فتحي محمد أميمه، الفساد السياسي والإداري كأحد أسباب الثورات العربية ،دراسة وصفية تحليلية، ورقة ضمن مؤتمر فيلادلفيا الدولي السابع عشر ثقافة التغيير : الأبعاد الفكرية - العوامل - التمثلات، بتاريخ 8.6.2012، نوفمبر .  
فرج طريف شوقي، السلوك القيادي والفعالية الإدارية، وائل للنشر، عمان 2000 م .

فوزي عبد الله العكش: البحث العلمي، المناهج والإجراءات، مطبعة العين الحديثة، الإمارات العربية المتحدة، 1986 م.

مازن زاير اللامي، الفساد بين الشفافية والاستبداد. مطبعة دانية ،الطبعة الأولى ، بغداد:2007 م.

مجمع اللغة العربية، المعجم الوجيز، وزارة التربية والتعليم، مصر، 1994 م .  
محمد الحفناوي، طرق البحث العلمي والاحصاء، جامعة أم القرى، دون معلومات نشر.

محمد المحمدى ماضى، نحو إدارة اقتصادية للقطاع العام والحكومي وقياس الأداء بروح القطاع الخاص، مؤتمر الأساليب الحديثة فى قياس الأداء الحكومي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة 15-17 مارس 2004 م.

- محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي، مختار الصحاح ،دار الكتاب العربي، بيروت، 2004م.
- محمد بن مكرم بن منظور ،لسان العرب ،دار صادر ،بيروت ،دون تاريخ، ج4.
- محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية 2003،
- محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، مصر الإسكندرية، 2004 .
- محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997م.
- محمد فؤاد عبد الباقي، المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة 1364 هـ.
- محمد قاسم القربوتي ،الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق ،دار وائل للنشر ، عمان ،الأردن ، 2001 م .
- محمد مرتضى الزبيدي ،تاج العروس من جواهر القاموس ،بيروت ،دار مكتبة الحياة ،دون تاريخ نشر ،مج 2 .
- مصطفى أحمد سيد، إدارة السلوك التنظيمي ،رؤيه معاصرة، بدون دار نشر ، الإسكندرية، مصر ،2000م.
- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ، 1982 م.
- معمرية بشير ،أساسيات القياس النفسي و تصميم أدواته ،دار الخلدونية الجزائر، 2012م.
- موقع بوابة الوسط صوت ليبيا الدولي ، الجمعة 27 يونيو 2014 م، 8:29 AM.
- موقع مستشفى الخمس التعليمي على الانترنت تاريخ الاقتباس 2016/01/24م.
- منصور الجمري، هل يمكن قياس الفساد؟ ، جريدة الوسط البحرينية - العدد 4106 هـ ، 04/12/2013م.

ميرفت توفيق ابراهيم عوض الله، أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين أنموذج البحث، إدارة حسابات المشتركين في بلدية غزة، الأكاديمية

العربية بالدنمارك، كلية الدراسات العليا، قسم الإدارة والاقتصاد، برنامج الماجستير في إدارة الأعمال، 2012م.

نادر أحمد أبو شيخة، الدوافع وفقاً لنظرية سلم الحاجات لإبراهام مازلو كما يراها العاملون في شركات الأدوية الأردنية، نشر مجلة المنارة، المجلد 13، العدد 2، 2007م.

ناصر محمد ،السلوك الإنساني والتنظيمي ،عمان الأردن ،دار مجد الأولى للنشر والتوزيع ،1995 م.

نافذ محمد بركات، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss (spss) الجامعة الإسلامية، 2007،

نايف بن سليمان الفلاح، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزة الأمنية ،رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا ، الرياض، 2001 م.

نجم عبود نجم، الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية :القاهرة 2000،

هلال محمد عبد الغني: "مهارات إدارة الأداء" ، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، 1996م.

وجدي أحمد محيسن ، مدي رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن انظمة التعويض والحوافز ،رسالة ماجستير غير منشورة كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة، 2004 م.

ياسر خالد بركات الوائلي ،الفساد الإداري مفهومه ومظاهره وأسبابه ،دار مصر العربية للنشر ، القاهرة، 2007م.

**بــالمراجع الاجنبية**

Malhotra ,N.K (2004) ,marketing Research ,4th Ed ,upper  
suddle river ,NJ: person prentice hall. ,p 268 .

Robbins ,Stephen P Organization Theory structure ,Design  
and Applications Prentice Hall . New york 1990,  
p310.

Nancy L.A dler ,Comportement organisation ,traduction de  
Québec Jaque Constantin ,édition Goulet,T.N.C  
,1994,P :169.



## استبيان جمع البيانات

### لغرض البحث العلمي - مرحلة الماجستير

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،

أولاً- البيانات الأساسية:

الاسم /

الوظيفة /

مصنف ( ) عقد ( ) - محلي ( ) مفترض ( )

الأخ/ الأخت : الفاضل/ الفاضلة،،، بداية أشكركم على قبولكم الإجابة على  
أسئلة هذا الاستبيان الذي أود أن أضعه بين يديكم والإجابة منكم على فقراته وهو  
مصمم لغرض البحث العلمي لإتمام رسالة الماجستير في تخصص الإدارة الإسلامية  
بجامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية بمدينة مالانج – اندونيسيا، وعنوان  
الرسالة هو : العلاقة بين الفساد الإداري والرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى  
الخمس التعليمي - ليبايا، حيث أسعى إلى تشخيص وقياس ومعرفة العلاقة الفساد  
الإداري إن وجدت مع الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي داخل هذا المستشفى الذي  
تعملون فيه.

راجيةً منكم التكرم بتبنيء البيانات بكل دقة وشفافية ،عما بأن جميع البيانات  
سوف تكون في موضع اهتمام وسرية، وأن كتابة اسمكم الكريم غير ضروري ،ولن  
يكون استخدام هذه البيانات إلا لغرض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثة

سعاد صالحين سعد على

## **ثانياً- أسئلة الاستبيان:**

فيما يلي أسئلة الاستبيان يرجى وضع علامة (✓) في خانة الإجابة التي تتفق مع رأيك

المعايير						المؤشرات	العناصر	العوامل
منخفض	منخفض	متوسط	عالٍ	عالٍ جداً	عالٍ جداً			
1	2	3	4	5				
					إن الأعمال متراكمة والتأخر في اتمام المعاملات	تدني الإنتاجية	1	الفساد الإداري X
					يتم انجاز معاملات غير قانونية مقابل الحصول على رخصة	الرشوة	2	
					السکوت عن سرقات أو اختلاسات أو ممارستات غير قانونية ، وكذلك افشاء معلومات سرية	نشر المعلومات أو التكتم عليها	3	
					التلاعب بالقيود والوثائق الرسمية للحصول على مكاسب مادية	تزوير الوثائق والقيود	4	
					منح الموظف العمل ال المناسب له واعطاءه صلاحيات المناسبة في وظيفته	محظى العمل وتنوع المهام	5	
					وجود تطوير القدرة والمعرفة عن طريق التدريب الوظيفي	إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل	6	
					نط القيادة السائد هي قيادة غير ديمقراطية وغير تشاورية.	نط القيادة	7	

				عدم الاهتمام بالتقويمية لعدم وجود المكيفات الجيدة للهواء والإضاءة غير مناسبة	<b>الظروف المادية للعمل</b>	8	
				يتم بالجودة المناسبة وائقان تام	<b>جودة العمل</b>	9	
				يتم بناء على معرفة بإجراءات وتفاصيل العمل	<b>المعرفة بالعمل</b>	10	
				يتم بالتعاون و التفاعل والتلاوthing مع زملاء العمل	<b>التعاون في العمل</b>	11	<b>الأداء الوظيفي Y2</b>
				يتم بالمبادرة والحماس وسرعة الإنجاز للمهام الوظيفية	<b>المبادرة والدافعية في العمل</b>	12	



جانب من قسم النساء والولادة بمستشفى الخمس التعليمي



جانب من حجرات العمليات الجراحية بمستشفى الخمس التعليمي



جانب من قسم الاسعاف بمستشفى الخمس التعليمي



جانب من قسم الباطنية بمستشفى الخمس التعليمي

<b>MINISTRY OF HEALTH</b> <b>ALKHOMS TEACHING HOSPITAL</b> 2015 / 11 / 02 التاريخ		<b>وزارة الصحة - ليبا</b> <b>مستشفى الخمس التعليمي</b> 247 الرقم الإشاري																								
<p>السيد / مدير إدارة الشؤون الإدارية والخدمات</p> <p>بعد التحقيق،</p> <p>((الإحصائيات بعد المرضى المتزددين على العيادة الخارجية عن شهر ((أكتوبر 2015 م)))</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>العدد</th> <th>الاقسام</th> <th>العدد</th> <th>الاقسام</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>119</td> <td>عيادة الاعصاب</td> <td>39</td> <td>عيادة السكر</td> </tr> <tr> <td>45</td> <td>عيادة امراض الدم</td> <td>550</td> <td>عيادة الأنف والإنف والحنجرة</td> </tr> <tr> <td>496</td> <td>عيادة الجلدية</td> <td>320</td> <td>عيادة العيون</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>36</td> <td>الموجات فوق الصوتية</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="background-color: #ccc;">أجمالي المتزددين - 1605</td> </tr> </tbody> </table> <p>(( واتسalam عزيـم ))</p> <p>عبد العظيم يونس محمد</p> <p>مستشار العيادات الخارجية بالمستشفى</p> <p>صورة في          - السيد مدير العام مستشفى الخمس التعليمي          - السيد مدير المساعدة للمدير العام          - ملئ بطاقة التفتيش والمعاناة          - دستوري العيادة          كفر عبد العظيم * ن * أكتوبر</p> <p>053.2623689      053.2624784 / 053.2623616      053.2623611-12-13-14          الادارة      فاكس      البداية          alkhomshospital@gmail.com      alkhomshospital@yahoo.com      البريد الإلكتروني</p>			العدد	الاقسام	العدد	الاقسام	119	عيادة الاعصاب	39	عيادة السكر	45	عيادة امراض الدم	550	عيادة الأنف والإنف والحنجرة	496	عيادة الجلدية	320	عيادة العيون			36	الموجات فوق الصوتية	أجمالي المتزددين - 1605			
العدد	الاقسام	العدد	الاقسام																							
119	عيادة الاعصاب	39	عيادة السكر																							
45	عيادة امراض الدم	550	عيادة الأنف والإنف والحنجرة																							
496	عيادة الجلدية	320	عيادة العيون																							
		36	الموجات فوق الصوتية																							
أجمالي المتزددين - 1605																										

تقرير احصائي بعد المرضى المتزدرين على العيادات الخارجية

بمستشفى الخمس التعليمي عن شهر 10/2015 م



التاريخ : ٢٠١٥/١٠/٢٩  
الرقم الاشاري ٤٥٢٠١٥/٢٩



حكومة الإنقاذ الوطني  
وزارة الصحة  
مستشفى الخمس التعليمي

### السيد / مدير إدارة الشؤون الإدارية والخدمات

بعد التحية ، ، ، ، ، ، ، ،

نحييكم إلـيـكـم الإـحـصـائـيـة الـيـوـمـيـة لـاـفـقـامـ الـتـالـيـة بـتـارـيـخ ٢٩/١٠/٢٠١٥م.

القسم	الإجمالي	القسام الباطنة	قسم العمليات	قسم أسعاف النساء والولادة	قسم الحوادث والطوارئ	ملاحظات	عدد الحالات
1	الاجمالي	4	3	2	1		74
2				21			
3			9			في سرير	
4		5					

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته



صورة الى:-

\_\_\_\_\_

الدوري العلمي بالـ

كل كل صالح

قـاع

فاكسن 0532623616

البدالة 0532623611 - 12 - 13 - 14 - 15

### تقرير بعد الحالات اليومية بمستشفى الخمس

التعليمي خلال ليوم 29/10/2015م



جهاز الغسيل الكلوي بمستشفى الخمس التعليمي



من داخل أحد غرف العمليات بمستشفى الخامس التعليمي

## نتائج اختبار الثبات (ألفا كرونباخ)

### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	24	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	24

### Item-Total Statistics

N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.5000	69.130	-.242	.748
VAR00002	92.4583	69.303	-.238	.750
VAR00003	92.7500	60.196	.591	.704
VAR00004	93.0000	62.696	.262	.723
VAR00005	92.9583	60.303	.493	.708
VAR00006	93.5417	58.172	.375	.713
VAR00007	72.8333	34.406	.795	.650
VAR00008	92.7083	69.346	-.228	.751
VAR00009	92.7917	63.476	.262	.723
VAR00010	92.8750	63.071	.243	.724

VAR00011	92.7917	63.824	.261	.724
VAR00012	92.7917	60.085	.446	.709
VAR00013	93.0833	60.254	.374	.714
VAR00014	92.8333	65.188	.063	.739
VAR00015	92.7917	62.259	.369	.717
VAR00016	93.0000	58.348	.558	.700
VAR00017	93.0000	65.652	.069	.735
VAR00018	92.6250	59.549	.516	.705
VAR00019	93.1667	56.493	.587	.693



## نتائج اختبار الصدق (بيرسون)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y2.1Y	Y
X1	Pearson Correlation	1	-.406*	-.283	.071	.131	-.160	.095	-.427*	.137	.082	.062	.123	-.217	
	Sig. (2-tailed)		.049	.180	.743	.542	.455	.660	.037	.522	.703	.773	.566	.309	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
X2	Pearson Correlation	-.406*	1	-.267	-.306	-.208	-.213	.431*	-.123	-.189	.061	-.321	-.405*	.006	
	Sig. (2-tailed)	.049		.208	.145	.329	.317	.035	.568	.376	.778	.126	.050	.979	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
X3	Pearson Correlation	-.283	-.267	1	.234	.397	.460*	-.243	.376	.060	.137	.516**	.287	-.021	
	Sig. (2-tailed)	.180	.208		.270	.055	.024	.252	.070	.780	.524	.010	.174	.922	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
X4	Pearson Correlation	.071	-.306	.234	1	.056	.106	.097	.283	.120	.018	.069	.229	-.093	
	Sig. (2-tailed)	.743	.145	.270		.794	.621	.652	.180	.577	.933	.750	.282	.666	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
X5	Pearson Correlation	.131	-.208	.397	.056	1	.353	-.209	-.064	.317	.169	.487*	.312	-.161	
	Sig. (2-tailed)	.542	.329	.055	.794		.091	.328	.768	.132	.431	.016	.137	.451	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
X6	Pearson Correlation	-.160	-.213	.460*	.106	.353	1	-.088	.224	-.094	.344	.637**	.388	-.305	
	Sig. (2-tailed)	.455	.317	.024	.621	.091		.681	.293	.662	.100	.001	.061	.147	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
TOTALX	Pearson Correlation	.035	-.209	.649**	.469*	.671**	.768**	-.012	.184	.105	.341	.640**	.421*	-.325	

	Sig. (2-tailed)	.869	.326	.001	.021	.000	.000	.955	.390	.626	.103	.001	.041	.121
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y1.1	Pearson Correlation	.095	.431*	-.243	.097	-.209	-.088	1	-.295	-.155	-.322	-.243	-.070	-.088
	Sig. (2-tailed)	.660	.035	.252	.652	.328	.681		.162	.469	.125	.253	.746	.684
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y1.2	Pearson Correlation	-.427*	-.123	.376	.283	-.064	.224	-.295	1	-.077	.054	.041	.379	.226
	Sig. (2-tailed)	.037	.568	.070	.180	.768	.293	.162		.721	.802	.850	.068	.289
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y1.3	Pearson Correlation	.137	-.189	.060	.120	.317	-.094	-.155	-.077	1	-.009	.218	.159	.256
	Sig. (2-tailed)	.522	.376	.780	.577	.132	.662	.469	.721		.966	.306	.457	.228
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y1.4	Pearson Correlation	.082	.061	.137	.018	.169	.344	-.322	.054	-.009	1	.116	.032	-.279
	Sig. (2-tailed)	.703	.778	.524	.933	.431	.100	.125	.802	.966		.591	.883	.187
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y1.5	Pearson Correlation	.062	-.321	.516**	.069	.487*	.637**	-.243	.041	.218	.116	1	.264	-.062
	Sig. (2-tailed)	.773	.126	.010	.750	.016	.001	.253	.850	.306	.591		.213	.774
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y1.6	Pearson Correlation	.123	-.405*	.287	.229	.312	.388	-.070	.379	.159	.032	.264	1	.103
	Sig. (2-tailed)	.566	.050	.174	.282	.137	.061	.746	.068	.457	.883	.213		.631
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
TOTALY1	Pearson Correlation	.049	-.276	.462*	.317	.434*	.563**	-.064	.423*	.480*	.284	.594**	.754**	.084
	Sig. (2-tailed)	.821	.192	.023	.131	.034	.004	.767	.039	.018	.178	.002	.000	.696

	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y2.1Y	Pearson Correlation	-.217	.006	-.021	-.093	-.161	-.305	-.088	.226	.256	-.279	-.062	.103	1		
	Sig. (2-tailed)	.309	.979	.922	.666	.451	.147	.684	.289	.228	.187	.774	.631			
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y2.2	Pearson Correlation	-.025	.056	.376	.350	.227	.270	.031	-.109	.128	.399	.236	-.204	-.196		
	Sig. (2-tailed)	.907	.796	.070	.094	.285	.203	.887	.612	.551	.053	.266	.339	.359		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y2.3	Pearson Correlation	-.013	-.077	.489*	.097	.576**	.210	-.103	-.111	.005	.155	.377	.031	-.088		
	Sig. (2-tailed)	.951	.720	.015	.650	.003	.324	.633	.607	.983	.470	.069	.886	.682		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y2.4	Pearson Correlation	-.208	-.007	.186	.244	-.214	.077	.032	.246	-.125	-.062	-.171	.037	.010		
	Sig. (2-tailed)	.329	.974	.383	.250	.315	.722	.881	.247	.560	.774	.423	.863	.965		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y2.5	Pearson Correlation	-.253	-.170	.132	.379	.332	.173	-.313	.419*	.278	.158	.120	.360	.126		
	Sig. (2-tailed)	.233	.427	.538	.068	.113	.418	.136	.042	.189	.460	.578	.084	.559		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Y2.6	Pearson Correlation	-.174	.046	.404	-.161	.389	.261	-.098	.150	.248	.402	.349	.322	.146		
	Sig. (2-tailed)	.417	.830	.050	.452	.060	.218	.648	.483	.243	.051	.095	.125	.498		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
TOTALY3	Pearson Correlation	-.297	-.047	.517**	.221	.398	.216	-.187	.275	.278	.253	.298	.244	.375		
	Sig. (2-tailed)	.159	.829	.010	.299	.054	.311	.382	.193	.188	.233	.158	.251	.071		
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

### بيانات عينة الدراسة

المتوسط	Y2.6	Y 2.5	Y 2.3	Y 2.2	المتوسط	Y 1.6	Y 1.5	Y1.3	Y 1.2	المتوسط	X 6	X 5	X 4	X 3	الأشخاص
3.75	2	5	4	4	3.75	3	4	3	5	3.75	4	3	3	5	1
4.75	5	4	5	5	3.75	4	3	4	4	4.25	3	4	5	5	2
3.75	3	3	4	5	4.25	3	4	5	5	3.25	2	4	4	3	3
4	4	2	5	5	3.5	4	3	4	3	4.5	4	5	5	4	4
4	3	4	5	4	4.25	5	4	4	4	4.25	4	4	5	4	5
3.5	5	2	3	4	3.5	1	4	5	4	3.75	3	3	4	5	6
3.75	4	3	3	5	4.25	4	3	5	5	4	5	3	4	4	7
4.25	3	5	4	5	4.25	4	4	4	5	3.75	3	5	3	4	8
4	4	5	4	3	4.25	4	4	5	4	4.25	5	3	4	5	9
3.5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3.5	3	4	3	4	10
3.5	4	3	5	2	4	3	4	4	5	4.5	4	5	4	5	11
3.75	2	4	5	4	4.5	4	5	5	4	4.25	3	5	5	4	12
4	3	4	5	4	4.5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	13
4.5	5	4	4	5	3.5	2	3	5	4	4.25	3	5	4	5	14
4.75	4	5	5	5	4.75	4	5	5	5	4.25	3	4	5	5	15
3.5	4	1	5	4	4.5	4	5	4	5	4.25	5	3	5	4	16
4	3	4	5	4	3.75	4	3	4	4	4	3	4	5	4	17
3.75	4	2	4	5	4.25	4	4	4	5	3.75	3	4	5	3	18
4.25	5	3	5	4	4.25	5	3	4	5	4	4	2	5	5	19
3.5	3	4	3	4	4.25	4	4	5	4	4.25	3	5	5	4	20
4.5	5	5	4	4	4.25	4	5	4	4	4.25	4	4	5	4	21

4.25	4	4	5	4	3.75	4	3	4	4	4.25	5	4	5	3	<b>22</b>
4.75	5	5	5	4	4.75	5	5	4	5	4.5	5	4	4	5	<b>23</b>
4	3	4	4	5	4.5	4	5	4	5	4.25	3	5	5	4	<b>24</b>
3.5	2	5	4	3	4.25	4	3	5	5	3.75	3	3	5	4	<b>25</b>
4.75	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3.25	2	4	5	2	<b>26</b>
3.75	1	5	4	5	4.75	5	5	5	4	4.5	5	4	5	4	<b>27</b>
4	4	5	4	3	4.25	4	4	4	5	2.75	3	3	4	1	<b>28</b>
4.75	4	5	5	5	4.75	5	5	5	4	4.5	5	4	4	5	<b>29</b>
3.25	3	4	4	2	3.75	4	4	4	3	3.75	4	4	3	4	<b>30</b>
3.5	2	3	5	4	4	4	3	4	5	4.25	5	3	5	4	<b>31</b>
4	2	5	4	5	3.75	5	3	3	4	4	4	5	4	3	<b>32</b>
4	4	4	5	3	4.75	5	5	4	5	4.25	5	4	3	5	<b>33</b>
3.75	3	3	5	4	4.25	4	5	4	4	4.75	5	5	4	5	<b>34</b>
4	2	4	5	5	4.5	4	4	5	5	4.75	4	5	5	5	<b>35</b>
4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3.5	3	3	4	4	<b>36</b>
4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4.25	5	4	3	5	<b>37</b>
4.5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4.5	5	5	3	5	<b>38</b>
5	5	5	5	5	3.75	3	3	5	4	4.5	4	5	4	5	<b>39</b>
3.5	2	5	3	4	4.25	5	3	5	4	3.75	5	3	3	4	<b>40</b>
4	5	4	3	4	4.5	5	5	4	4	4.5	5	5	5	3	<b>41</b>
3.75	3	3	4	5	3.25	3	4	1	5	4.25	5	5	3	4	<b>42</b>
4.25	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	<b>43</b>
4.25	3	4	5	5	4.75	5	4	5	5	3.5	3	3	4	4	<b>44</b>

4.5	4	5	4	5	4.5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	45
3.5	3	4	3	4	4.5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	46
3.5	2	3	4	5	4.25	5	4	5	3	4.25	5	4	5	3	3	47
4.75	5	4	5	5	4.25	4	4	4	5	3.5	3	3	4	4	4	48
3.75	4	5	2	4	4.5	3	5	5	5	3.75	2	4	4	4	5	49
4.25	3	4	5	5	5	5	5	5	3.75	5	3	4	4	3	3	50
3.75	4	3	4	4	4.75	5	5	4	5	4.5	5	3	5	5	5	51
4	2	4	5	5	4	3	5	5	3	4.25	3	4	5	5	5	52
3.75	4	5	1	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	53
4	3	3	5	5	3.75	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	54
5	5	5	5	5	3.5	3	3	3	5	3.75	4	2	5	4	4	55
3.5	3	5	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	56
3.75	2	3	5	5	4.25	3	4	5	5	3.75	4	4	3	3	4	57
4.25	4	5	3	5	4.25	4	4	5	4	4.5	4	4	5	5	5	58
3.5	2	3	5	4	4.5	5	5	4	4	3.75	3	3	4	5	5	59
4.25	4	5	3	5	3.75	5	5	2	3	4	5	3	3	3	5	60
3.25	1	5	4	3	4.75	5	5	4	5	3.5	2	4	4	4	4	61
3.75	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3.25	4	2	3	3	4	62
4	4	4	5	3	4.5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	63
4	4	5	3	4	4.25	3	4	5	5	3.5	4	4	3	3	3	64
4.25	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4.5	5	5	4	4	4	65
4.5	4	4	5	5	4.25	4	5	4	4	3.75	3	3	4	5	5	66
4	3	5	5	3	3.75	3	5	4	3	4	3	4	4	5	5	67

3.75	3	3	4	5	3.5	5	3	2	4	3.75	5	3	3	3	4	<b>68</b>
4.25	4	5	4	4	4.75	5	5	5	4	3.75	3	4	4	4	4	<b>69</b>
4	4	5	2	5	4	3	4	5	4	4.25	5	5	4	3	3	<b>70</b>
3.75	2	5	4	4	4.5	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	<b>71</b>
4.5	5	5	4	4	4.5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	<b>72</b>
4.5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4.5	5	4	4	5	5	<b>73</b>
4	3	4	5	4	4.25	5	5	4	3	4.5	5	4	5	4	4	<b>74</b>
4.25	5	3	4	5	4.5	4	5	5	4	4.5	4	5	5	4	4	<b>75</b>
4.25	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4.5	4	4	5	5	5	<b>76</b>
4.75	5	4	5	5	4.75	4	5	5	5	4.25	5	4	4	4	4	<b>77</b>
4.25	5	5	4	3	3.75	5	4	3	3	4.75	4	5	5	5	5	<b>78</b>
4.25	4	4	4	5	4.25	3	4	5	5	3.75	4	3	4	4	4	<b>79</b>
4	3	5	4	4	4.25	5	5	3	4	4.5	5	5	5	5	3	<b>80</b>
4.5	4	4	5	5	4.5	5	4	5	4	4.5	4	4	5	5	5	<b>81</b>
4	2	4	5	5	4.25	4	5	3	5	3.5	4	3	3	3	4	<b>82</b>
4.25	5	5	3	4	4.25	5	4	4	4	4.75	5	5	4	5	5	<b>83</b>
4	3	4	4	5	4.25	4	5	3	5	4.25	4	4	5	5	4	<b>84</b>
3.75	5	2	5	3	4.25	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	<b>85</b>
4.5	5	5	4	4	4.25	5	5	4	3	4.5	5	5	4	4	4	<b>86</b>
4.5	5	4	5	4	3.75	4	4	4	3	4.5	4	5	5	4	4	<b>87</b>
3.75	4	4	4	3	4.75	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	<b>88</b>
4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4.5	5	5	4	4	4	<b>89</b>
4.5	4	5	4	5	4.5	4	5	4	5	4.5	4	5	4	5	5	<b>90</b>

4	3	4	4	5	4.25	4	4	5	4	4.5	5	4	5	4	4	91
4.5	4	5	4	5	4.25	3	5	5	4	4.75	5	5	4	5	5	92
4.5	5	4	5	4	4.25	5	3	4	5	4.5	5	5	4	4	4	93
4.75	5	5	4	5	4.75	5	5	4	5	4.25	4	5	3	5	5	94
4.25	3	4	5	5	4.5	4	5	5	4	3.75	4	3	4	4	4	95
4.5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4.75	5	5	5	4	4	96
3.75	3	5	3	4	4.25	4	4	4	5	4.5	5	4	4	5	5	97
4.25	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4.5	4	5	4	5	5	98
4.5	5	4	4	5	4.25	5	5	4	3	4.5	5	5	3	5	5	99
4	2	5	5	4	4	3	4	4	5	4.5	4	5	5	4	4	100
3.75	4	4	3	4	4.75	4	5	5	5	4.25	4	4	5	4	4	101
4.25	3	5	5	4	4.25	5	4	5	3	4.25	4	4	4	5	5	102
4.5	5	4	4	5	4.25	4	4	5	4	3.75	3	3	4	5	5	103
4	4	5	4	3	4.25	4	5	4	4	4.75	5	5	5	4	4	104
4.25	4	5	4	4	4.75	5	5	5	4	4.25	4	4	4	5	5	105
3.5	5	4	2	3	4.75	5	5	4	5	4.5	4	4	5	5	5	106
4.25	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4.25	4	5	4	4	4	107
4	3	5	4	4	4.25	3	5	5	4	4.25	5	5	3	4	4	108
4.5	5	4	4	5	3.75	4	3	4	4	4.75	5	4	5	5	5	109
3.5	2	4	5	3	4.75	4	5	5	5	4.5	5	4	4	5	5	110
4.25	4	5	5	3	4.5	5	5	3	5	4.5	4	5	5	4	4	111
4.75	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	112
4	3	4	4	5	4.5	5	5	4	4	4.5	5	4	4	5	5	113

4.5	4	5	5	4	4.5	5	4	4	5	4.5	4	5	4	5	114
4.5	4	5	4	5	4.5	4	4	5	5	4.25	4	4	5	4	115
4.75	5	4	5	5	4.25	4	5	4	4	4.5	5	5	4	4	116
4.25	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4.5	4	4	5	5	117
4	5	4	3	4	4.5	5	4	5	4	3.75	4	4	3	4	118
4	4	5	4	3	4.75	5	5	4	5	4.25	4	5	4	4	119
4.25	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4.75	4	5	5	5	120
4.75	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	121
4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4.5	4	4	5	5	122
4.75	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	123
5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4.75	5	5	4	5	124
4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4.5	5	4	4	5	125
4.5	4	5	4	5	4.75	5	5	5	4	4.25	4	4	5	4	126
4.5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4.5	4	5	4	5	127
4.5	5	4	4	5	4.25	4	5	4	4	4.5	5	4	4	5	128
4.25	5	4	5	3	4.75	5	5	4	5	4.25	3	4	5	5	129
4	4	5	3	4	3.75	4	3	3	5	2.75	1	3	3	4	130
3.5	4	3	4	3	3.75	5	3	4	3	3.5	2	5	3	4	131
2.75	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3.5	4	4	3	3	132
4	4	4	4	4	3.75	2	5	5	3	3	2	4	2	4	133
3.75	2	5	3	5	3.5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	134
4.25	3	5	5	4	3.25	3	4	3	3	3.5	3	4	4	3	135
3.5	4	3	4	3	3.75	4	5	2	4	3.75	5	3	3	4	136

4	4	5	4	3	4.25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	137
4	4	5	4	3	3.75	4	2	5	4	2.75	1	3	4	3	3	138
4.25	3	4	5	5	3.75	3	4	4	4	3.75	2	4	4	5	5	139
3	3	2	3	4	3.25	2	3	3	5	3	3	2	3	4	4	140
2.5	1	3	2	4	3.25	2	3	4	4	3	1	3	5	3	3	141
4	3	4	4	5	3.75	3	4	4	4	2.75	2	3	3	3	3	142
3.75	4	3	4	4	3.5	4	2	5	3	3.5	4	2	3	5	5	143
3	1	2	4	5	3.25	1	4	3	5	2.5	2	1	4	3	3	144
4.25	4	4	5	4	3.5	2	3	5	4	2.5	3	3	3	3	3	145
3.5	3	2	4	5	4.25	4	5	4	4	2.75	1	3	3	4	4	146
3.5	2	4	3	5	3.25	3	4	2	4	3.25	2	4	3	4	4	147
3	3	3	2	4	3.25	2	3	5	3	3.5	2	3	5	4	4	148
3	2	4	3	3	4.25	5	4	5	3	4.5	4	5	4	5	5	149
3.5	3	5	2	4	2.5	1	2	3	4	2.5	1	2	3	4	4	150
3.25	1	4	4	4	3.5	2	5	2	5	3.25	2	3	3	5	5	151
4.25	3	4	5	5	3.75	3	5	4	3	3	4	1	4	3	3	152
3.5	3	2	4	5	3.25	2	2	5	4	3.5	3	4	3	4	4	153
3	4	3	2	3	3.25	4	3	2	4	3.5	3	3	5	3	3	153
3.75	3	4	4	4	3.5	4	4	2	4	3.25	4	4	2	3	3	155
4	5	3	3	5	2.5	2	2	1	5	3	3	2	3	4	4	156
3	1	4	4	3	3.5	3	4	4	3	3	5	1	3	3	3	157
2.5	3	1	1	5	3.75	3	5	3	4	3.75	3	3	4	5	5	158
3.5	4	3	3	4	3.5	4	3	3	4	2.75	1	5	3	2	2	159

3.5	2	3	5	4	4	4	3	4	5	4.25	5	3	5	4	<b>160</b>
3.75	1	5	4	5	3.75	5	3	3	4	4	4	5	4	3	<b>161</b>
4	4	4	5	3	4.75	5	5	4	5	4.25	5	4	3	5	<b>162</b>
3.75	3	3	5	4	4.25	4	5	4	4	4.75	5	5	4	5	<b>163</b>
4	2	4	5	5	4.5	4	4	5	5	4.75	4	5	5	5	<b>164</b>
4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3.5	3	3	4	4	<b>165</b>
4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4.25	5	4	3	5	<b>166</b>
4.5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4.5	5	5	3	5	<b>167</b>
5	5	5	5	5	3.75	3	3	5	4	4.5	4	5	4	5	<b>168</b>
3.5	2	5	3	4	4.25	5	3	5	4	3.75	5	3	3	4	<b>169</b>
4	5	4	3	4	4.5	5	5	4	4	4.5	5	5	5	3	<b>170</b>
3.75	3	3	4	5	3.25	3	4	1	5	4.25	5	5	3	4	<b>171</b>
4.25	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	<b>172</b>
4.25	3	4	5	5	4.75	5	4	5	5	3.5	3	3	4	4	<b>173</b>
4.5	4	5	4	5	4.5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	<b>174</b>
3.5	3	4	3	4	4.5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>175</b>
3.5	2	3	4	5	4.25	5	4	5	3	4.25	5	4	5	3	<b>176</b>
4.75	5	4	5	5	4.25	4	4	4	5	3.5	3	3	4	4	<b>177</b>
3.75	4	5	2	4	4.5	3	5	5	5	3.75	2	4	4	5	<b>178</b>
4.25	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3.75	5	3	4	3	<b>179</b>
3.75	4	3	4	4	4.75	5	5	4	5	4.5	5	3	5	5	<b>180</b>
4	2	4	5	5	4	3	5	5	3	4.25	3	4	5	5	<b>181</b>
3.75	4	5	1	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	<b>182</b>

4	3	3	5	5	3.75	4	3	4	4	3	2	3	3	4	183
5	5	5	5	5	3.5	3	3	3	5	3.75	4	2	5	4	184
3.5	3	5	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	185
3.75	2	3	5	5	4.25	3	4	5	5	3.75	4	4	3	4	186
4.25	4	5	3	5	4.25	4	4	5	4	4.5	4	4	5	5	187
3.5	2	3	5	4	4.5	5	5	4	4	3.75	3	3	4	5	188
4.25	4	5	3	5	3.75	5	5	2	3	4	5	3	3	5	189



## نتائج تحليل الانحدار الخطي للدراسة (Y1)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 <sup>a</sup>	.172	.168	.425061

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y1

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.018	1	7.018	38.841	.000 <sup>a</sup>
Residual	33.787	187	.181		
Total	40.804	188			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.720	.229		11.864	.000		
X	.353	.057	.415	6.232	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y1

### Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	Y1	Predicted Value	Residual
156	-3.007	2.500	3.77807	-1.278071

a. Dependent Variable: Y1

## نتائج تحليل الانحدار الخطى للدراسة (Y2)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 <sup>a</sup>	.113	.108	.449984

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y2

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.806	1	4.806	23.737	.000 <sup>a</sup>
	Residual	37.865	187	.202		
	Total	42.671	188			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y2

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.837	.243	11.690	.000	1.000	1.000
	X	.292	.060				

a. Dependent Variable: Y2

### Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	Y2	Predicted Value	Residual
158	-3.182	2.500	3.93168	-1.431680

a. Dependent Variable: Y2