الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري «دراسة تطبيقية على العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا»

الدكتور جمال عبد الحميد محمد مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة وإدارة الأعمال جامعة حلوان

ملخص البحث

شهدت مصر منذ عدة عقود ماضية العديد من الظواهر والأزمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية زادت حدتها بعد ثورة الخامس والعشرين من يناير، ولعل من أهم تلك الظواهر ظاهرة الفساد الإداري والذي يعد من الموضوعات الهامة في أدبيات الإدارة. ويستهدف هذا البحث دراسة وتحليل العلاقة بين عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري في المؤسسات، وقى سبيل ذلك جمعت بيانات من (٣٠٣) مفردة ممثلة لمجتمع البحث، واستخدم الباحث أساليب الارتباط والانحدار لتبيان هذه العلاقة، وقد توصل الباحث إلى:

- وجود ارتباط طردي قوي بين عدالة التوزيعات وأبعاد الثقة التنظيمية
- وجود ارتباط عكسي قوي بين عدالة التوزيعات وأبعاد الفساد الإداري
- وجود ارتباط عكسي متوسط بين الثقة التنظيمية وأبعاد الفساد الإداري
- وجود تأثير لإدخال متغير الثقة التنظيمية في العلاقة بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري

Abstract:

This paper investigates the relationship of administrative corruption phenomenon with the distributive justice and organizational trust in the organizations. Thus, a sample of 303 observations has been collected, and the analysis of correlation and regression has been employed to illuminate such relationship. The results illustrate strong positive correlation between distributive justice and the dimensions of organizational trust, whereas a strong negative correlation between distributive justice and the administrative corruption has been revealed. Also, a medium negative correlation between organizational trust and the dimensions of administrative corruption has been discovered. Finally, the study finds an impact of involving the variable of organizational trust in the relationship between the distributive justice and the administrative corruption.

أولاً. مقدمة:

باستقراء الواقع العملي يمكن القول بأن الفساد الإداري أصبح ظاهرة منتشرة على مستوي الأفراد وعلى مستوي القيادات الإدارية والمالية، وفى العديد من الدول، ولا توجد دولة خالية من الفساد فهو متغلغل في الدول الغنية والفقيرة على حد سواء.

إن ما تشهده مصر منذ عدة عقود ماضية من ظواهر وأزمات سياسية واقتصادية واجتماعية زادت حدتها بعد ثورة الخامس والعشرين من يناير تختلف في أشكالها وأثارها، ولعل من أهم تلك الظواهر هي ظاهرة الفساد الإداري بمختلف أشكاله وأنواعه (الاختلاس ، التزوير ، الرشوة ، الإهمال ، سوء استخدام السلطة، وغيرها). حيث يعد هذا الموضوع من الموضوعات الهامة في أدبيات الإدارة خصوصا مع نمو الاتجاه الحالي في الدراسات الميدانية نحو تناول الظواهر السلوكية المناوئة للإنتاج أو ما يسمى باللغة الإنجليزية Counter- productive behaviors.

ونظراً لما للفساد الإداري من آثار سلبية على المنظمات، والتي تتمثل في فقدان الثقة في الإدارة العليا وفي العاملين بالإدارات الوسطي والإدارة الإشرافية، ظهور اللامبالاة، وزيادة المشاكل الاجتماعية، عدم المساواة في تطبيق القانون. من هنا جاءت هذه الدراسة لتحليل أثر غياب كل من عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا مع الأخذ في الاعتبار أن الثقة التنظيمية تتوسط هذه العلاقة خاصة في ظل ندرة الدراسات التي تهتم بهذا الجانب.

ثانياً : الإطار النظري والدراسات السابقة :

يمكن القول بأن الفساد الإداري يعتبر من القضايا الإدارية التي بدأت تتغلغل بصورة مكثفة في أدبيات الإدارة، ويتم التعويل عليها كمرشد فعال للممارسة الإدارية. وبناء على ذلك سوف يتم عرض الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة كما يلي:

١/٢ : الفساد الإداري: (Administrative Corruption)

١/٢ / ١: مفهوم الفساد الإداري:

تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الفساد الإداري. وقد يعزى سبب ذلك إلى اختلاف المدارس الفلسفية التي تناولت موضوع الفساد الإداري، واختلاف أفكار وثقافات وتوجهات رواد هذه المدارس. ويمكن تناول مفهوم الفساد الإداري كالتالي:

- عرف كلٌّ من مهدي وموسي (١٩٩٣) الفساد الإداري بأنه عبارة عن استعمال للوظيفة العامة بجميع ما يترتب عليها من هيبة ونفوذ وسلطة لتحقيق منافع شخصية وبشكل مخالف للقوانين المعمول بها .
- وعرفه الأعرابي (١٩٩٥) بأنه هو القصور القيمي عند الأفراد الذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة التي تخدم المصلحة العامة.
- كما عرفه Caiden (١٩٩٧) بأنه التأثير غير المشروع في القرارات العامة .
- بينما وصفه عامر (٢٠٠٠) بأنه " سلوك بيروقراطي يستهدف تحقيق منافع شخصية بطريقة غير شرعية.

- في حين عرفه منقذ وأنعام (٢٠٠٠) الفساد الإداري بأنه "استغلال السلطة للحصول على ربح أو منفعة أو فائدة لصالح شخص أو جماعة، بطريقة تشكل انتهاكاً للقانون أو لمعايير السلوك الأخلاقي الراقي".

وعلى ذلك يمكن للباحث القول بأن الفساد الإداري هو سلوك غير رسمي بديل عن السلوك الرسمي ينتج عن أسباب داخلية أو خارجية في المنظمات؛ يتضمن إخلال الموظف بواجبات وظيفته سعياً لتحقيق مكاسب له أو لأفراد أسرته أو أصدقائه.

٢/١/٢: أشكال الفساد الإداري:

أصبحت ظاهرة الفساد الإداري حديث الساعة واستحوذت علي اهتمام المنظمات والهيئات الدولية كما حظيت باهتمام الكثير من أساتذة الإدارة والمفكرين بشكل عام (اليوسف ، ٢٠٠٠)، (إبراهيم والصرايرة، ٢٠٠١)، (أبو يوسف، ١٤١٧)، (علوان، ٢٠٠٧)، (١٩٨٧، Caiden)، (١٩٨٠، Gould) ومن خلال مراجعة الباحث للأدبيات السابقة في هذا المجال، فإنه يمكن تقسيم أشكال الفساد الإداري إلى أربعة مجموعات كالتالي:

أ -الفساد التنظيمي : وهو مجموعة من الظواهر السلبية التي تمثل إخلالا بواجبات الوظيفة العامة من قبل موظف الخدمة وتمثل أهم أشكاله مايلي :

- الامتناع عن أداء العمل وبشكل مستمر.
- عدم أداء الفرد العامل عمله بدقة وإخلاص.
- عدم تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من رؤساء العمل.
- إفشاء أسرار العمل التي تؤثر على تحقيق أهداف المصلحة العامة.
- عدم التعاون مع زملاء العمل فيما يتعلق بتحقيق أهداف المنظمة.

ب -الفساد السلوكي: وهو مجموعة من الظواهر السلبية للسلوك الوظيفي للفرد أو الأفراد العاملين في الأجهزة العامة؛ هذا السلوك السلبي يتمثل في عدة صور وأشكال هي:

- ممارسة الفرد أعمال تعيبه وتعيب الجهاز الإداري الذي ينتمي إليه.

- أداء أعمال غير رسمية وغير مسموح بها في أثناء العمل الرسمي.

- استغلال الموارد المتاحة في تحقيق منافع شخصية.

- التحايل على تعليمات العمل لتحقيق مكسب شخصي

ج -الفساد المالي :ويتمثل في مجموعة من المخالفات السلبية التي يرتكبها الفرد الموظف عند إنجاز المعاملات المالية، سواء ما يرتبط منها بالمصلحة العامة أم بمصلحة المواطنين الذين يتعاملون مع المنظمات العامة ويتمثل في الأشكال الآتية :

- مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها من قبل الإدارات المركزية أو التعليمات المالية المعمول بها.

- الإهمال والتقصير الذي يترتب عليه ضياع حق مالي.

- مخالفة تعليمات الأجهزة المركزية للرقابة والتفتيش والمكلفة بمتابعة تنفيذ الأعمال المالية للمنظمات العامة.

د- الفساد الجنائي :ويتمثل في مجموعة من الأشكال التي يتم فيها التأثير على الموظف بهدايا مادية أو غير مادية بطرق غير قانونية، القصد منها اتخاذ قرار في صالح من قدموا تلك الهدايا، و يأخذ أشكال متعددة وهي:

- السرقة : ويقصد بها أخذ الأموال العامة خفية، وتعتبر من السلوكيات المحرمة والمدانة شرعا وقانوناً، وتقع السرقة عادة على الأموال النقدية أو الأشياء العينية .

- الرشوة : ويقصد بها كل ما يعطيه المواطن (الراشي) لموظف عام أو صاحب سلطة (مرتش) لتنفيذ ما يريده الأول.

- التزوير : وهو تغيير لطبيعة المستندات والوثائق الرسمية، حتى تستعمل فيما زورت من أجله، ويترتب عليها الإضرار بالغير.

- الإهمال : وهو الفعل الذي ينتج عنه ضرر كبير مثل الإهمال في تحصيل الأموال المستحقة للدولة، أو عدم الالتزام بمواعيد العمل أو الإهمال في مراجعة الطلبيات وغيرها.

- الوساطة : وهي التوسل في إنجاز الأعمال بسرعة، أو بتقليل ما يتحمله من أعباء مالية أو غيرها من جرائم السلوك الشخصي في العمل.

٣/١/٢ الدراسات السابقة: تناولت دراسة (Bernard.1984) مشكلة فساد الأفراد العاملين في السجون والعوامل المؤثرة في حدوثه، وتوصلت الدراسة إلي أن أهم أشكال الفساد تتمثل في استعمال الموارد في غير الغرض المحدد لها ، الابتزاز، الاستغلال، السرقة، الاختلاس وغيرها، وأن أهم أسباب حدوث الفساد هو ضعف نظام الرقابة وضعف الحوافز الممنوحة للعاملين في السجون .

في حين تناولت دراسة (عبد المحسن ،١٩٩٤) وصف ظاهرة الرشوة من وجهة نظر المواطنين والموظفين في الوحدات العامة المصرية، وتوصلت إلى أن من أهم الأسباب التي ساهمت في انتشار الرشوة هي (التعقيدات والإجراءات الروتينية والبطيئة، جهل المواطنين بالإجراءات المطلوبة، وغموض بعض اللوائح مما يتيح للموظف حرية التفسير والتلاعب حسب أغراضه ومقاصده الشخصية.

بينما تناولت دراسة (منقذ وإنعام ،٢٠٠٠) العوامل المؤثرة في الفساد الإداري الشخصية والتنظيمية وتوصلت الدراسة إلى أن من يقومون بالفساد الإداري هم غالباً من الموظفين الشباب المتزوجين الذين لديهم مؤهلات متوسطة، ويمتازون بعلاقات وطيدة مع رؤسائهم في العمل وعلاقات ضعيفة مع زملائهم الموظفين

في حين اقترحت دراسة (Ogus, 2004) استراتيجية للحد من ظاهرة الفساد بدلاً من محاولة منعها نهائياً، تركز هذه الاستراتيجية على الإجراءات والترتيبات التنظيمية والتي إذا تم تصميمها بشكل مناسب فإنها ستؤدي إلى تحقيق الهدف منها.

بينما تناولت دراسة (Luo,2005) أربع محاور تشكل في مجموعها الفساد التنظيمي وهي (الفساد والبيئة التنظيمية، الفساد التنظيمي وأثاره، الفساد والسلوك التنظيمي، الفساد والهندسة التنظيمية) ، وقامت باستخدام مقياس الفساد لتحديد المنظمات الفاسدة، وتوصلت إلى:

(أ) أوضحت الدراسة أن غياب الرقابة التنظيمية، وعدم الشفافية، وعدم العدالة والظلم، ودرجة التعقيد، هي التي تحفز على القيام بالأعمال غير المشروعة

(ب) هناك مجموعة من السلوكيات الفاسدة تسود داخل المنظمات من أهمها (المخالفات بوجه عام، المخالفات الإجرائية، المخالفات الهيكلية).

(ج) الفساد الإداري يعيق عملية التطوير التنظيمي، ويؤدي إلى عدم الكفاءة التنظيمية.

(د) يقاوم الفساد الإداري بناء الثقافة التنظيمية وبناء الهياكل التنظيمية.

في حين استخدمت دراسة (Graaf & Huberts,2008) أسلوب دراسة الحالة لمعرفة طبيعة الفساد من خلال دراسة (١٠) حالات للنساء في هولندا وتوصلت الدراسة إلي أن الفساد يحدث عادة في غضون علاقات دائمة ، وأن أهم الدوافع وراء الفساد بصرف النظر عن الكسب المادي تشمل الصداقة والحب والرغبة في إقناع الآخرين .

ويمكن للباحث من خلال استقراء الواقع والدراسات السابقة إيجاز أهم ملامح انتشار الفساد الإداري في الوحدات المحلية فيما يلي:

(أ) تداخل الاختصاصات والسلطات وتعدد مراكز اتخاذ القرارات الأمر الذي يجعل الموظف العام مسئولاً أمام أكثر من رئيس، وبالتالي يسهل عليه القيام بالمخالفات الإدارية التي تقوده إلى ارتكاب ممارسات الفساد.

(ب) التراخي في تقويم الانحرافات وكشف المشكلات ومعالجتها في الوقت المناسب مما يخلق انطباعاً لدى الموظف العام بعدم اكتراث الإدارة واهتمامها وحرصها على سير العمل بالصورة المطلوبة؛ الأمر الذي يدفع ارتكاب كل المخالفات غير المشروعة.

(ت) سيادة النمط الاستبدادي في الإدارة والقيادة؛ الأمر الذي يترتب عليه تركز السلطات والصلاحيات في قمة الهرم الإداري والاعتماد على أساليب الترهيب والعقاب للمرؤوسين دون الاعتراف بالإنجازات الفردية للموظفين في العمل ومكافأتهم عليها.

(ث) 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 الرشاوى مقابل تسهيل الإجراءات الإدارية.

(ج) عدم الاستقرار الإداري في كثير من المؤسسات والأجهزة والإدارات العامة وكثرة التنقلات والتكاليف خلال فترة زمنية قصيرة، يشجع على استغلال المناصب أو الوظيفة وصرف الجهد والوقت بحثًا عن سبل الثراء وجمع المال بالفساد نتيجة الاقتناع بأن المنصب أو الوظيفة ليست دائمة وأنه لا مجال أمامه لإثبات ذاته؛ لأنه عرضة للنقل والاستبدال بآخر.

(ح) تخلف نظم الحوافز والمكافآت وعدم قدرتها على تلبية متطلبات الموظف العام الحياتية والاجتماعية والاقتصادية، نتج عنه جنوح كثير من الموظفين إلى ارتكاب ممارسات مخالفة للتعويض عن القصور في نظم الحوافز والمكافآت من خلال تعاطي الرشوة والعمولة والاختلاس.

٢/٢ : الثقة التنظيمية: Organizational trust

اهتمت المداخل الحديثة في الفكر الإداري بمفهوم الثقة التنظيمية؛ حيث قامت النظرية اليابانية (Z) على ثلاثة مرتكزات أساسية وهي (الثقة، المهارة، المودة)، (الطائي، ٢٠٠٧)، ويمكن تناول هذا المحور من خلال الاتي:

١/٢/٢ : مفهوم الثقة التنظيمية وأهميتها: لقد ركز الباحثون في تفسير مفهوم الثقة علي أنها درجة إيمان وتقبل الفرد للقرارات والسياسات التي تضعها إدارة المنظمة والتي تقوم بتنفيذها وإدارتها بشكل عادل لجميع الأطراف وبالاتجاه نفسه .

وتعرف أيضاً بأنها الإيمان العام والثقة بنوعية وقبول أشخاص معينين مثل زملاء العمل والرئيس المباشر أو مجموعات معينة مثل الإدارة العليا، والرغبة في الاعتماد عليهم علي أساس تصرفهم كما هو متوقع منهم، فضلاً عن عدم الاهتمام بمراقبة ومتابعة سلوكهم (Chen& Dhillon،2003).

أما (starter،٢٠٠٥) فيري الثقة بأنها درجة تفويض بعض المسؤوليات والمهام للمرؤوسين الذين يمثلون التوقعات الإيجابية الواثقة لإنجازهم لتلك المهام والمسؤوليات.

هذا وقد وصف (Puusa & tolranen ، 2006) الثقة بأنها الرابط الاجتماعي (social glue) الذي يربط ويلصق الأنواع المختلفة للهياكل التنظيمية معاً، وهي عنصر أساسي لبناء العلاقات الإنسانية؛ إذ تخلق التآزر وتعطي الناس الشعور بالأمان.

وعرفها (الطائي، ٢٠٠٧) بأنها إيمان الفرد والقائد والعاملين معه بالأهداف والقرارات والسياسات التنظيمية في المنظمة بما يعكس رضا والتزام الجميع تجاه المنظمة.

في حين يرى الشكرجي (٢٠٠٨) أن الثقة التنظيمية هي عبارة عن توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة.

وعموماً فإن مفهوم الثقة التنظيمية يعكس خمس حقائق وهي Hoy& Moran.2003

- الإحسان (Benevolence) : وهو شعور طرف ما بأن الطرف الآخر يحسن عليه بالخير ويمده بالعطف .
- الاعتمادية (Reliability) : وهو المدى الذي يعتمد فيه شخص ما على شخص أو مجموعة أخرى .
- الجدارة (Competency) : أي امتلاك المهارة والمعرفة والخبرة .
- الأمانة (Honesty) : أي شخصية وسلامة ونزاهة ومصداقية الطرف المؤتمن .
- الانفتاح (Openness) : أي ليس هناك أي حجب للمعلومات .

وقد بحثت دراسة Blomqvist.et.al.2004العلاقة بين الثقة التنظيمية وبعض القضايا الهامة مثل (التعاون، التنسيق داخل المنظمة) وتوصلت إلي وجود ارتباط إيجابي بين الثقة السائدة والمرؤوسين وبين زيادة عمليات التعاون والتنسيق داخل المنظمة، كما أثبتت الدراسة أن الثقة وسيلة لزيادة المرونة الإستراتيجية وتقود إلى مزيد من التكيف.

وعلى ذلك فإنه يمكن القول بأن تكوين وبناء الثقة في المنظمات يعد مطلباً أساسياً لضمان التفاعل والتبادل بين الأطراف لإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية، وبدونها لا يمكن أن تستقر المنظمات في العمل والبقاء.

٢/٢/٢: أبعاد الثقة التنظيمية: تناول عديد من الدراسات والأبحاث أبعاد الثقة التنظيمية، واتفق أغلبها على وجود ثلاثة أبعاد حظيت بالقبول والاعتماد من قبل العديد منها مثل دراسة

(Adams،2004) (Dirks & ferrin،2002)، (Strater،2005) وهي :

أ- الثقة في المشرفين (الرئيس المباشر): Trust in supervisors وهي تمثل التوقعات الإيجابية للمرؤوسين تجاه مشرفيهم في العمل وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين Pillai، 1999، والثقة هي سمة رئيسة مرتبطة بالقيادة ، إذ إن الأمانة والاستقامة هي سمة أساسية وحتمية للقيادة فعندما يثق الأفراد بالقائد فإنهم يرغبون أن يكونوا تحت طوع أوامره لأنهم على ثقة بأن كل من حقوقهم ومصالحهم لن يساءلها ؛ إذ إنه من غير المحتمل أن يتبع الأفراد ما يرونه غير أمين أو يعمل على استغلالهم (Robbins، 2003).

هذا وقد سعت دراسة (Straiter،2005) إلى اختبار دور ثقة المشرفين بمرؤوسيهم ومنظمتهم وأثرها علي الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ؛ حيث طبقت الدراسة على إحدى شركات الأدوية بنيوجيرسي في الولايات المتحدة الأمريكية واستخدم الباحث استبيان وزع على عينة مكونة من (١١٧) مدير مبيعات وأفرزت نتائج البحث أن العلاقة بين ثقة المشرف بالمنظمة والالتزام التنظيمي أقوى من ثقته بالمرؤوسين والالتزام التنظيمي .

ب- الثقة في زملاء العمل: Trust in Co-Worker ويقصد بها تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والموقف الإيجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف وذلك بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة Becerra&Gupta،2003. وقد أصبحت الثقة بين زملاء العمل مسألة مهمة في منظمات اليوم التي تعتمد بشكل كبير على مجموعات أو فرق العمل؛ الذين يتمتعون بمهارات تكاملية وهم يكونون ملتزمين بتحقيق هدف مشترك؛ فالثقة تؤثر في أداء الفريق نحو الوصول إلى الأهداف المطلوبة (Dirks & Ferrin ،2002).

ج- الثقة بإدارة المنظمة: Trust in Organization Management إن المعضلة الأساسية التي تواجه المنظمات التي تكون تكاليفها باهظة والتي ربما تؤدي إلى فشلها أو انهيارها بالكامل هي فقدان الثقة بإدارة المنظمة من قبل العاملين ، فالتقنية بمفردها لا يمكنها إدارة أمور المنظمة وسيبقى للأفراد العاملين الأهمية الكبرى في العمل والتطوير والابتكار . وإذا ما أريد للمنظمات

النجاح في تحقيق أهدافها، وإدارتها بكفاءة ومعنوية عالية لابد من وجود الثقة المتبادلة، فنقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة، كما إن انعدام الثقة يجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة. ومن ثم انخفاض ولائهم (العنزي، الساعدي، ٢٠٠٤). كما أن مستوى الثقة التنظيمية يرتبط بعلاقة مع سلوك المواطنة التنظيمية المتمثل في (الضمير، والمجاملة، الإيثار). Altunts & Baykal.2010

٣/٢ : عدالة التوزيعات Distributive justice

تعتبر عدالة التوزيعات أحد أبعاد العدالة التنظيمية التي تتمثل في أربعة أنواع هي (عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات الشخصية، عدالة المعلومات Fodchuk.2007، Colquitt.2001 ، وهي من أهم المسببات التي يمكن أن تؤثر علي سلوكيات الأفراد داخل المنظمات سواء الإيجابية منها أو السلبية .

ويقصد بها العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة، فهي تركز على إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة، وقد حدد Organ 1988 ثلاثة قواعد لعدالة التوزيع هي:

(أ) قاعدة المساواة : وتقوم علي فكرة إعطاء المكافآت علي أساس المساهمة .

(ب) قاعدة النوعية : وتقوم علي تساوي فرص الحصول علي المكافآت بغض النظر عن الخصائص الفردية.

(ج) قاعدة الحاجة : وتقوم علي فكرة تقديم الأفراد ذوي الحاجة الملحة علي الآخرين بافتراض تساوي الأشياء الأخرى.

إن عدالة التوزيعات وعدالة الإجراءات تؤثران على المخرجات الشخصية للفرد العامل والمتمثلة بالرضا الوظيفي والمالي، وكذلك على المخرجات التنظيمية والمتمثلة بالولاء التنظيمي ونظام تقييم الأداء (McFarlane & Sweeney. 1990) . كما يوجد علاقة عكسية بين العدالة بنوعيها (الإجرائية والتوزيعية) وظهور السلوكيات السلبية سواء تلك الموجهة نحو المنظمة أو تلك الموجهة نحو الأفراد (Fox et al. 2001). وتؤثر العدالة التنظيمية بعناصرها المختلفة، والصراعات بين الأفراد، والقيود التنظيمية على جميع السلوكيات المناوئة للعمل (عويس،٢٠٠٨).

٤/٢ : العلاقة بين عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري:

تعد البيئة الإدارية بكل مكوناتها عاملاً مشجعاً على ارتكاب ممارسات الفساد في المنظمات، خاصة إذا كانت تلك البيئة يسودها التسيب واللامبالاة والفوضى وانعدام النظام وغياب كل من العدالة والثقة التنظيمية. ففياب العدالة التنظيمية بين الأفراد العاملين سواء ما يتعلق بفقدان الترقية أو التدريب، والمكافآت المالية يؤثر على انتشار ظاهرة الفساد الإداري

(Bernard . 1984). (Mcfarland and Sweeney،1990) .

كما أن عدالة التوزيعات تفسر ما يقرب من ١٢٪ من التغيرات في انتشار الفساد الإداري، وهي نتيجة ضعيفة للغاية، الأمر الذي يستدعي ضرورة إدخال المتغيرات الوسيطة في دراسة هذه العلاقة (علوان ،٢٠٠٧). وقد أشار عديد من الباحثين إلى أهمية بناء الثقة التنظيمية بين الأفراد والإدارة، فهي عامل هام في تحقيق التكامل للمنظمة ومفتاح رئيس للسلوك الشخصي المتوقع (Amico،٢٠٠٣)، وهي عامل أساس في أي شكل للتفاعل الإنساني وفقاً لرأي (Domingue & pels،2004)، كما أنها أساسية وجوهرية لفهم السلوك الجماعي والفردي (الساعدي ،٢٠٠٤). وقد أكدا (هاشم والعايدي ، ٢٠١٠) علي أن الثقة التنظيمية تساعد علي تكوين اتجاهات إيجابية للعاملين تجاه المنظمة وتساعد علي تحقيق فعالية إدارة المنظمة وتؤثر في مستوي أداء العاملين.

هذا وتشكل العلاقات بين الزملاء مصدراً مهماً للدعم النفسي والاجتماعي للموظف. فغالباً ما يتلقى الموظف الدعم والتأييد والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه، كما يمكن أن ينبهوا زملائهم إلي الأخطاء التي وقعوا فيها أو من المحتمل أن يقعوا فيها، في حين أن الموظف الذي لديه علاقات سيئة مع زملائه فإنه يشعر بالنبذ والاغتراب وعدم الاندماج مما يؤثر بشكل واضح علي درجة ارتباطه بالمنظمة وعدم الشعور بالانخراط في الواجبات ومستوي الولاء والالتزام الوظيفي (Kram & Isabella،1985).

كذلك فإن العلاقة الضعيفة وعدم الثقة بين القائد والمرؤوسين تؤدي إلي استغلال كل شخص للأخر والتركز علي الاهتمامات الفردية؛ حيث يحاول كل طرف أخذ أكبر قدر من حقوقه مع تقديم أقل قدر من الواجبات، وكذلك العلاقة بين المشرف والموظف هي من أكثر العوامل جذباً في العمل ، وهي من العوامل التي تدفع الموظفين للالتزام وتحقق لهم الربح .(Alzoubi،2005) .

وتوصل (علوان ،٢٠٠٧) إلى وجود تأثير للعدالة بأبعادها الثلاثة (التوزيعية ، الإجرائية ، التعاملية) على انتشار الفساد الإداري ، حيث بلغ معامل التفسير (٧٢٪) . وعلى الوجه الأخر فقد أوضح (ماجد ، ١٩٨٨) بأن انتشار الفساد الإداري يؤدي إلي فقدان ثقة الإدارة العليا بالعاملين في الإدارات الوسطي والإدارة الإشرافية، وهذا يؤدي إلي تركيز الصلاحيات وعدم تفويضها مما يؤدي إلي كثرة التعقيدات والإجراءات الروتينية ، والغموض في بعض اللوائح مما يتيح للعاملين حرية التفسير والتلاعب بها ؛ الأمر الذي يفسح المجال للبعض من وضع عراقيل إدارية بهدف الحصول علي منافع شخصية إضافية من المواطنين المتعاملين مع المنظمة.

هذا وقد كشف (Alexander & ruderman،1987) عن وجود علاقة إيجابية بين عدالة التوزيعات والعدالة الإجرائية والثقة التنظيمية على مستوى الإدارة العليا، كذلك توصلا (Lind & tyler، 1988) إلى نتائج مشابهة ؛ مما يشير إلى أن العدالة التنظيمية بوجه عام وعدالة التوزيعات على وجه الخصوص ربما تكون مهمة في بناء الثقة التنظيمية.

إن الثقة تولد شعوراً بالتزام غير محدود والذي ينعكس على سلوك العاملين. فعندما يكون هناك ثقة نجد أن المرؤوس سيكون أكثر رغبة للانخراط في سلوكيات الدور الممتاز طالما أنه يدرك أنه لن يبخس أو يضيع حقه (Podskaff، et.al.، 1990).

وبناءً على ما سبق فإنه يمكن القول في ضوء الدراسة النظرية والدراسات السابقة وفي حدود علم الباحث بالرغم من وجود العديد من الدراسات التى تناولت قضايا العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية من ناحية، وكذلك دراسات تناولت إحدى هذه القضايا مع انتشار الفساد الإدارى، يمكن القول إن هناك ندرة في الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بدراسة العلاقة بين عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري في المؤسسات

ثالثاً: مشكلة البحث:

تعتبر القطاعات الحكومية هي الجهات الرئيسة المعنية بتنفيذ سياسات الدولة العامة، وتقديم الخدمات المختلفة لأفراد المجتمع وتحقيق التنمية، ونظراً لما يسببه الفساد من معوقات اقتصادية وثقافية واجتماعية وانخفاض مستوي جودة الخدمات الذي تتضح مظاهره كما جاء في تقرير عن

حالة الفساد في مصر الصادر عن منظمة برلمانيون عرب ضد الفساد التابعة لمركز نظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار الصادر عام ٢٠٠٧ التابع لمجلس الوزراء في مصر فيما يلي:

(١) انتشار الرشوة بكافة مرادفاتها من هدايا وإكراميات.

(٢) تصرف الموظف العام في المال العام لتحقيق مصالح شخصية غير مسموح بها.

(٣) مجاملات الأقارب والمعارف بتسهيل الإجراءات الحكومية وتلافي الوقوف في طوابير الانتظار.

(٤) سرقة المال العام وتبديد واختلاس العهدة.

كما أوضح التقرير السابق بأن المؤشر العام لإدراك الفساد بلغ نحو (٦٦) نقطة من (١٠٠) نقطة مما يشير إلي ارتفاع إدراك ظاهرة الفساد الإداري في مصر. وقد سجلت محافظة المنيا وفقاً لهذا المؤشر (٣١و٥٨) نقطة، وباستقراء الدراسات السابقة يتضح أنها ركزت على دراسة غياب العدالة التنظيمية بوجه عام، وعدالة التوزيعات على وجه الخصوص ونقص الثقة التنظيمية لدي العاملين في المنظمة الذي ينعكس بدوره على الالتزام التنظيمي، وتجاهلت أثر غيابهما على انتشار الفساد الإداري. ضمن هذا الإطار تبلورت مشكلة البحث في بحث العلاقة بين عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا. ووعليه فإنه يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

(١) ما مستوى إدراك العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا بالثقة التنظيمية.

(٢) ما مستوى انتشار الفساد الإداري بتلك الوحدات من وجهة نظر العاملين بها.

(٣) هل هناك علاقة بين إدراك العاملين لعدالة التوزيعات والثقة التنظيمية.

(٤) هل هناك علاقة بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية.

(٥) هل توجد علاقة بين الثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية.

(٦) إلى أى مدى تؤثر الثقة التنظيمية على العلاقة بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد والإداري.

رابعاً : أهداف البحث :

في ضوء مشكلة البحث والدراسات السابقة فإن البحث يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تتمثل فيما يلي:

(١) التعرف على مستوي الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة لدي العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا.

(٢) التعرف على مدي انتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية بأشكاله الأربعة.

(٣) التعرف على طبيعة واتجاه العلاقة بين عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية.

(٤) التعرف على طبيعة واتجاه العلاقة بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية.

(٥) التعرف على طبيعة واتجاه العلاقة بين الثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية.

(٦) بيان مدى تأثير الثقة التنظيمية على العلاقة بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري.

(٧) تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي تساعد إدارة هذه الوحدات على الحد من ظاهرة انتشار الفساد الإداري.

خامساً : فروض البحث :

في ضوء مشكلة البحث والدراسات السابقة وأهدافه فإنه يمكن اختبار صحة أو خطأ الفروض التالية:

الفرض الأول : توجد اختلافات معنوية بين أراء العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فيما يتعلق بمستوي الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة .

الفرض الثاني : توجد اختلافات معنوية بين أراء العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فيما يتعلق بانتشار الفساد الإداري بأشكاله الأربعة

الفرض الثالث : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيعات على الثقة التنظيمية لدي العاملين بالوحدات المحلية.

الفرض الرابع : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيعات على انتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية

الفرض الخامس : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية لدى العاملين بالوحدات المحلية على انتشار الفساد الإداري بتلك الوحدات .

الفرض السادس : يوجد تأثير لعدالة التوزيعات والثقة التنظيمية لدى العاملين بالوحدات المحلية على انتشار الفساد الإداري بتلك الوحدات.

سادساً : أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات علمية وعملية كالتالي :

١- الأهمية العلمية : يتناول البحث موضوعين مهمين نالا اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين؛ إذ تعد الثقة عنصراً هاماً من عناصر رأس المال الاجتماعي الذي يمكن أن يسهم في تكوين أفراد ملتزمين يظهرون نماذج سلوكية تعبر عن شعورهم بالفخر والاعتزاز والبقاء ، وكذلك الفساد الإداري لما له من تأثير سلبي علي المجتمع بأكمله، وعليه يأمل الباحث في أن تمثل هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية في ظل قلة الدراسات المتعلقة بتأثير كل من عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية علي انتشار الفساد الإداري .

٢- الأهمية العملية : يأخذ البحث أهميته من خلال محاولته تحليل العلاقة بين عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري في الوحدات المحلية من أجل إثارة اهتمام تلك الوحدات المبحوثة بشأن عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية وما لهما من دور في الحد من ظاهرة الفساد الإداري .

سابعاً : منهج البحث :

١/٧ : متغيرات البحث وكيفية قياسها :

١/١/٧ : الثقة التنظيمية: اعتمد الباحث في قياس الثقة التنظيمية على المقياس الذي وضعه (Laka ، Mathebula ، 2004) الذي استخدمته عديد من الدراسات (Ford،2002، Defuria، 1998) مع التعديل في العبارات بما يتفق مع طبيعة البحث والوحدات المبحوثة والمكون من (١٥) عبارة لتشمل أبعاد الثقة الثلاثة (الثقة في زملاء العمل، الثقة في المرؤوسين ، الثقة في إدارة المنظمة). ويمكن توضيح العبارات التي تقيس كل بُعد من أبعاد الثقة التنظيمية كما بالجدول رقم (١).

٢/١/٧ : الفساد الإداري: تم الاعتماد على المقياس الذي أعتمد عليه (علوان ، ٢٠٠٧)الذي تمت صياغته من خلال مراجعة الدراسات المتعلقة بالفساد الإداري والمكون من (١٧) عبارة لتقيس أشكال الفساد الأربعة (التنظيمي، السلوكي، المالي ،الجنائي). ويمكن توضيح العبارات التي تقيس كل بُعد من أبعاد الفساد الإداري كما بالجدول رقم (١).

٣/١/٧ : عدالة التوزيعات: اعتمد الباحث في قياس عدالة التوزيعات على المقياس الذي قدمه (Colquitt، 2001)؛ حيث تم قياسها باستخدام بأربع عبارات كما هو موضح بالجدول رقم (١) .

جدول رقم (١)

عناصر عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري وكيفية قياسها

المتغير	الأبعاد التي تضمها كل مجموعة	عبارات قائمة الاستقصاء التي تقيس العنصر
البيانات الشخصية	أولاً بقائمة الاستقصاء	
الثقة التنظيمية (ثانياً بقائمة الاستقصاء)	1. الثقة في المشرفين	العبارات من 1 إلى 5
	2. الثقة في زملاء العمل	العبارات من 6 إلى 10
	3. الثقة في الإدارة	العبارات من 11 إلى 15
الفساد الإداري (ثالثاً بقائمة الاستقصاء)	1. الفساد التنظيمي	العبارات من 1 إلى 5
	2. الفساد السلوكي	العبارات من 6 إلى 10
	3. الفساد المالي	العبارات من 11 إلى 12
	4. الفساد الجنائي	العبارات من 13 إلى 17
عدالة التوزيعات	رابعاً بقائمة الاستقصاء	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة.

٢/٧ : مجتمع وعينة البحث :

يشمل مجتمع البحث العاملين بالوحدات المحلية المركزية بمحافظة المنيا، والذي بلغ (١٠٧٣٠) مفردة حسب الحالة في ٢٠١٢/١/١م. ونظراً لأن مجتمع البحث يقترب من (١٠٠٠٠) مفردة؛ لذا فإن حجم عينة البحث يكون (٣٧٠) مفردة،(أوما سيكاران ، ٢٠٠٦). ويوضح الجدول التالي حجم المجتمع، وحجم العينة، وعدد الردود السليمة، ونسب الاستجابة؛

حيث تم توزيع العينة وفقاً للتوزيع المتناسب كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

مجتمع، وعينة البحث ، ونسب الاستجابة

م	بيان	حجم المجتمع	حجم العينة	عدد الردود السليمة	نسبة الاستجابة
1	الوحدة المحلية لمركز ومدينة المنيا	2550	87	76	97.4%
2	الوحدة المحلية لمركز ومدينة ملوي	1450	50	37	74%
3	الوحدة المحلية لمركز ومدينة بني مزار	1400	49	38	77.5%
4	الوحدة المحلية لمركز ومدينة سمالوط	1130	39	32	82.05%
5	الوحدة المحلية لمركز ومدينة مغاغة	1000	34	29	85.29%
6	الوحدة المحلية لمركز ومدينة العدوة	800	28	24	85.7%
7	الوحدة المحلية لمركز ومدينة ديرمواس	900	31	25	80.6%
8	الوحدة المحلية لمركز ومدينة أبوقرقاص	800	28	25	89.28%
9	الوحدة المحلية لمركز ومدينة مطاي	700	24	17	70.8%
إجمالي عدد العاملين بالوحدات المحلية المركزية بمحافظة المنيا		10730	370	303	81.9%

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على بيانات سجلات شئون العاملين بديوان عام محافظة المنيا حسب الحالة ٢٠١٢/١٢/١

وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث اعتمادا على أسلوب التوزيع المتناسب الذي يأخذ في اعتباره التباين بين منسوبي كل وحدة مركزية، كما تم اختيار مفردات العينة من الوحدات المركزية موضع التطبيق بصورة عشوائية، وقد بلغت نسبة الاستجابة ٨١,٩ ٪.

٣/٧: أنواع البيانات ومصادرها :

١/٣/٧ : البيانات الثانوية : تمثلت في اطلاع الباحث علي المراجع الأجنبية والعربية من كتب ودوريات مرتبطة بموضوع البحث المتعلقة بالفساد الإداري، وعناصره الفرعية، وكذلك الثقة التنظيمية وعناصرها الفرعية ، وكذلك عدالة التوزيعات، كما تم الاعتماد على الإحصاءات المتعلقة بموقف العاملين بالوحدات المحلية موضع التطبيق .

٢/٣/٧ : البيانات الأولية : وتمثلت في البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية التي تعكس مدى توافر عناصر الفساد الإداري بأبعاده المختلفة، وكذلك البيانات التي تم الحصول عليها من نفس العينة المتعلقة ببعض المتغيرات التنظيمية المؤثرة في تلك السلوكيات والمتمثلة في عدالة التوزيعات، والثقة التنظيمية بأبعادها المختلفة، التي تم توفيرها من خلال قائمة الاستقصاء التي تم إعدادها وفقا لما سبق إيضاحه؛ حيث تم إجراء اختبارات الصدق والثبات Validity and Reliability لقائمة الاستقصاء من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (أو ما يسمى بمعامل الاعتمادية)؛ وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية فى تعميم ما يتم التوصل إليه في هذا الصدد

جدول رقم (٣)

معاملى الثبات والصدق لمحاور استمارة الاستقصاء

المتغير	معامل الثبات (Alpha)	معامل الصدق
الثقة التنظيمية	0.6452	0.803243
الثقة في إدارة المنظمة	0.6332	0.795739
الثقة في المشرفين	0.6794	0.835105
الثقة في زملاء العمل	0.5223	0.743169
الفساد الاداري	0.5360	0.73212
الفساد التنظيمي	0.7140	0.844985
الفساد السلوكي	0.6055	0.778139
الفساد المالي	0.5314	0.728972
الفساد الجنائي	0.5705	0.755315
عدالة التوزيعات	0.5167	0.718818

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وباستعراض الجدول رقم (٣) يتضح أن قيم معاملى الثبات والصدق مقبولة لجميع الأسئلة؛ حيث تضمنت قائمة الاستقصاء عدداً من الأسئلة التي تأخذ شكل مقياس ليكرت الخماسي وتتكون من أكثر من عنصر. فقد تم حساب معاملي الثبات والصدق للأسئلة كلها، وتراوحت قيمة معامل الثبات بين (٠,٥١٦٧) لبعد " عدالة التوزيعات " و (٠,٧١٤٠) لبعد " الفساد التنظيمي" كأحد أبعاد الفساد الإداري؛ بينما تراوحت قيم معامل الصدق بين (٠,٧١٨٨) لبعد " عدالة التوزيعات" و (٠,٨٤٤٩) لبعد " الفساد التنظيمي" (حيث إن قيمة معامل الصدق تساوى الجذر التربيعى لمعامل الثبات)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات مقبولة ويمكن الاعتماد عليها لقياس ما أعدت من أجله

٤/٧ أساليب تحليل البيانات:

تم استخدام حزمة التحليل الإحصائي SPSS؛ حيث تم الاعتماد على الأساليب التالية لتحليل البيانات واختبار فروض البحث:

١- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبيان مدى إدراك العاملين للثقة التنظيمية وعدالة التوزيعات.

٢- اختبار كا٢: لاختبار معنوية الاختلافات بين عينة الدراسة وذلك لاختبار الفرض الأول والثاني.

٣- نموذج الانحدار الخطي البسيط ومعامل الارتباط لبيرسون : لاختبار الفرض الثالث والرابع والخامس

٤- نموذج الانحدار المتعدد واستخدام تحليل المسار لاختبار الفرض السادس.

ثامناً : تحليل البيانات واختبارات الفروض:

١/٨ : مدى الاختلاف بين عينة الدراسة بشأن الثقة التنظيمية في الوحدات المحلية:

لمعرفة آراء العاملين في الوحدات المحلية حول توافر أبعاد الثقة التنظيمية فقد تم اختبار الفرض الأول الذي ينص على: " توجد اختلافات معنوية بين أراء العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فيما يتعلق بمستوي الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة "؛ حيث يعرض جدول رقم (٤) الإحصاء الوصفي ونتائج الاختبار لأبعاد الثقة التنظيمية، من وجهة نظر عينة الدراسة، ويتضح من الجدول

أن متوسط آراء العاملين في الوحدات المحلية حول كافة عناصر الثقة التنظيمية تقترب من القيمة المتوسطة بمتوسط قدره (٣,١٤) وانحراف معياري (٠,٦١٢) باستثناء العنصر (أتبادل مع زملائي المعلومات التي تساعد على أداء العمل وحل المشكلات) كأحد عناصر الثقة التنظيمية بمتوسط (٣,٩٤) بانحراف معياري (٠,٢٥٢) ، كما يتبين أيضا أن أكثر عناصر الثقة التنظيمية انتشارا في هذه الوحدات هو بعد الثقة في زملاء العمل بمتوسط قدره (٣,٨٧) وانحراف معياري (٠,٢٩٨) ، ثم بعد ذلك الثقة في المشرفين، وأخيراً بعد الثقة في الإدارة بمتوسط قدره (٢,٧٥) وهي درجة أقل من الدرجة المتوسطة ، ولاختبار معنوية الفرق بين متوسط آراء عينة الدراسة حول أبعاد الثقة التنظيمية ، تم استخدام اختبار كا٢ لاختبار معنوية الاختلافات بين عينة الدراسة، حيث يعرض جدول رقم (٤) نتائج هذا الاختبار.

جدول(٤)

الاختلافات المعنوية لآراء عينة الدراسة حول أبعاد الثقة التنظيمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا٢	مستوى الدلالة	المعنوية
1	أستطيع أن اعتمد على زملائي لأني أعرف أنهم حريصون على مصالحي	3.86	0.364	19.68	0.000	معنوي
2	لا أشعر بحرج عندما أطلب المساعدة في العمل من أحد زملائي	3.73	0.636	21.55	0.000	معنوي
3	توجد ثقة متبادلة بين زملائي في العمل	3.93	0.252	12.98	0.000	معنوي
4	أتبادل مع زملائي المعلومات التي تساعد على أداء العمل وحل المشكلات	3.94	0.252	12.98	0.000	معنوي
5	لدي ثقة تامة بان زملائي في العمل سيتعاملون معي بإنصاف	3.93	0.252	22.86	0.000	معنوي
	الثقة في زملاء العمل	3.87	0.298	16.56	0.000	معنوي
6	أشعر بثقة كاملة في مهارات وأخلاقيات رئيسي المباشر	2.92	0.273	19.27	0.000	معنوي

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا٢	مستوى الدلالة	المعنوية
7	يهتم رئيسي المباشر بدرجة كبيرة بأولوياتي واحتياجاتي الشخصية والوظيفية	2.97	0.170	9.79	0.000	معنوي
8	رئيسي المباشر شخص ودود ومقبول بين العاملين	2.90	0.303	11.07	0.000	معنوي
9	يتعامل رئيسي المباشر بعدالة مع كافة الزملاء في القسم	2.69	0.722	14.08	0.000	معنوي
10	إذا ارتكبت أي خطأ فإن رئيسي المباشر يكون مستعداً للمسامحة والنسيان	2.57	0.738	17.98	0.000	معنوي
	الثقة في المشرفين	2.81	0.652	13.54	0.000	معنوي
11	أشعر بأن كافة العاملين في المنظمة يثقون ثقة كاملة في الإدارة العليا	3.12	0.787	11.98	0.000	معنوي
12	أستطيع أن احدد بوضوح ما تتوقعه الإدارة العليا مني وما أتوقعه منها	2.74	0.437	15.12	0.000	معنوي
13	الإدارة العليا في منظمتي موثوق بها	2.60	0.490	13.41	0.000	معنوي
14	تتسم الإدارة العليا بالعدالة في التعامل مع كافة الأفراد والفروع والأقسام	2.93	0.252	28.34	0.000	معنوي
15	الإدارة العليا تهتم كثيراً برغبات واحتياجات كافة الأفراد في المنظمة	2.38	0.777	31.56	0.000	معنوي
	الثقة في الإدارة	2.75	0.489	21.05	0.000	معنوي
	الثقة التنظيمية ككل	3.14	0.612	17.06	0.000	معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي .

يتضح من نتائج جدول رقم (٤) معنوية الاختلافات لمعظم العناصر عند مستوى معنوية ٥٪؛ حيث أن قيم P- Value أقل من مستوى المعنوية ٥٪؛ مما يدل على وجود اختلاف معنوى بين متوسط أراء عينة الدراسة حول تلك العناصر، وعليه يمكن قبول الفرض الأول الذي ينص على:

" توجد اختلافات معنوية بين أراء العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فيما يتعلق بمستوي الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة ".

٢/٨ مدى الاختلاف بين عينة الدراسة بشأن انتشار الفساد الإداري في الوحدات المحلية:

لمعرفة آراء العاملين في الوحدات المحلية حول مدى انتشار الفساد الإداري فقد تم اختبار الفرض الثاني الذي ينص علي:" توجد اختلافات معنوية بين أراء العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فيما يتعلق بانتشار الفساد الإداري بأشكاله الأربعة"؛ حيث يعرض جدول رقم (٥) الإحصاء الوصفي ونتائج اختبار(كا٢) لأبعاد الفساد الإداري، من وجهة نظر عينة الدراسة. ويتضح من الجدول أن آراء العاملين في الوحدات المحلية حول كافة عناصر الفساد الإداري أعلى من القيمة المتوسطة بمتوسط قدره (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٥٦٨) باستثناء العنصر (قيام الموظف بتحصيل مبالغ من المواطنين دون استخراج قسيمة سداد بالمبلغ) الذي حصل على قيمة مرتفعة بمتوسط (٤,٥٤) وبانحراف معياري (٠,٨٠٦)، كذلك يتبين أن أكثر أبعاد الفساد الإداري انتشارا هو البعد الخاص بالفساد السلوكي بمتوسط قدره (٣,٧٨) وانحراف معياري (٠,٥٦٧) ، بينما كان أقلها انتشارا هو البعد الخاص بالفساد الجنائي ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى تخوف العاملين من الأحكام القضائية التي قد تنتهي بالحبس أو الفصل من الخدمة .

ولاختبار معنوية الفرق بين متوسط آراء عينة الدراسة حول أبعاد الفساد الإداري، تم استخدام اختبار كا٢ لاختبار معنوية الاختلافات بين عينة الدراسة، حيث يعرض جدول رقم (٥) نتائج هذا الاختبار.

جدول (٥)

الاختلافات المعنوية لآراء عينة الدراسة حول أبعاد الفساد الإداري

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا٢	مستوى الدلالة	المعنوية
1	امتناع الموظف عن أداء العمل الرسمي المكلف بتنفيذه	3.33	0.796	59.09	0.000	معنوي
2	عدم إنجاز الموظف لعمله الرسمي بكل دقة وإخلاص	3.91	0.915	47.32	0.000	معنوي
3	عدم تنفيذ الموظف أوامر وتعليمات المشرف بكل أمانة	3.53	0.500	15.32	0.000	معنوي
4	إفشاء الموظف أسرار العمل من خلال معلومات أو مستندات لصالح جهة أخرى	3.97	0.157	24.81	0.000	معنوي
5	عدم قيام الموظف بالتعاون مع زملائه في إنجاز أعمالهم المشتركة	3.73	0.4442	69.31	0.000	معنوي
	الفساد التنظيمي	3.69	0.467	21.02	0.000	معنوي
6	قيام الموظف ببعض السلوك المعيب لوظيفته ولسمعة جهازه الإداري	3.35	0.800	97.83	0.000	معنوي
7	قيام الموظف أثناء وقت العمل الرسمي بأداء أعمال خاصة	3.95	0.578	16.19	0.000	معنوي
8	استغلال الموظف إمكانات العمل لأغراضه الشخصية	3.92	0.495	7.29	0.000	معنوي
9	تعمد الموظف تأخير إنجاز الأعمال المكلف بأدائها	3.91	0.495	7.291	0.000	معنوي
10	عدم التزام الموظف بمواعيد أداء العمل	3.90	0.652	83.77	0.000	معنوي
	الفساد السلوكي	3.78	0.567	18.14	0.000	معنوي
11	تقدير الأصول بأقل من قيمتها للاستفادة منها عند البيع	3.43	0.812	34.28	0.000	معنوي

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا٢	مستوى الدلالة	المعنوية
12	عدم الالتزام بتعليمات جهاز الرقابة والتفتيش بشكل كامل وجيد عند إنجاز العمل	3.52	0.5	0.620	0.000	معنوي
	الفساد المالي	3.47	0.623	17.34	0.000	معنوي
13	قيام الموظف بتحصيل مبالغ من المواطنين دون استخراج قسيمة سداد بالمبلغ	3.54	0.806	24.94	0.000	معنوي
14	تقاضي الموظف الهدايا مقابل تسهيل الخدمات للغير	3.33	0.796	59.09	0.000	معنوي
15	إثبات بيانات مخالفة للحقيقة كالتصحيح في قسيمة الطلبات والتلاعب بها	3.79	0.405	19.48	0.000	معنوي
16	استفادة الموظف من عمله الوظيفي لخدمة الأقارب والأصدقاء دون مبررات شرعية.	3.73	0.442	29.31	0.000	معنوي
17	التسويف والمماطلة في إنجاز مصالح المواطنين بما يلحق الضرر بهم	3.33	0.861	9.55	0.000	معنوي
	الفساد الجنائي	3.54	0.654	32.56	0.000	معنوي
	الفساد الإداري	3.62	0.568	16.15	0.000	معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح أيضاً من نتائج جدول رقم (٥) معنوية معظم العناصر عند مستوى معنوية ٥٪؛ حيث إن قيم P- Value أقل من مستوى المعنوية ٥٪، مما يدل على عدم وجود اختلاف معنوى بين متوسط أراء عينة الدراسة حول تلك العناصر، وعليه يمكن قبول الفرض الثاني الذي ينص على: توجد اختلافات معنوية بين أراء العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فيما يتعلق بانتشار الفساد الإداري بأشكاله الأربعة".

٣/٨ تأثير عدالة التوزيعات على الثقة التنظيمية في الوحدات المحلية:

لمعرفة تأثير عدالة التوزيعات على الثقة التنظيمية للعاملين بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فقد تم حساب معاملات الارتباط لبيرسون بين عدالة التوزيعات وأبعاد الثقة التنظيمية لمعرفة اتجاه وقوة العلاقة وتحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. وذلك لاختبار الفرض الثالث الذي ينص علي: " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيعات على الثقة التنظيمية لدي العاملين بالوحدات المحلية"؛ حيث يعرض جدول رقم (٦) معاملات الارتباط بين عدالة التوزيعات وأبعاد الثقة التنظيمية فى الوحدات المحلية بمحافظة المنيا. ويتضح من الجدول ارتفاع معامل الارتباط بين عدالة التوزيعات وأبعاد الثقة التنظيمية مما يدل على وجود ارتباط طردي قوى بين المتغيرين ومعنوي عند مستوى معنوية ٥٪؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين(٠,٧١٦) ، وأن أكثر أبعاد الثقة التنظيمية ارتباطاً بعدالة التوزيعات هو بعد الثقة في الإدارة؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٣٩).

جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط بين عدالة التوزيعات وأبعاد الثقة التنظيمية

عدالة التوزيعات	الثقة التنظيمية	الثقة في زملاء العمل	الثقة في المشرفين	الثقة في الإدارة
عدالة التوزيعات	0.716	0.433	0.401	0.839

×× معاملات معنوية عند مستوى معنوية ٥٪

ولمعرفة مدى تأثيرالمتغير المستقل على المتغير التابع تم استخدام الانحدارالخطي البسيط، لانحدار المتغير التابع (متوسط الاراء حول الثقة التنظيمية من وجهة نظر عينة الدراسة) والمتغير المستقل (متوسط الآراء حول عدالة التوزيعات)؛ حيث يعرض جدول رقم (٧) تقديرات نموذج الانحدار البسيط ، ويتضح من الجدول معنوية نموذج الإنحدار المقدر عند مستوى معنوية ٥٪؛ حيث إن قيم F (٠,٤٩٤) ،ومستوى معنوية (Sig.= 0.043) أقل من مستوى المعنوية، كما يتضح من الجدول أن عدالة التوزيعات تفسر ما يقرب من ٥١٪ من التغيرات في الثقة التنظيمية؛ حيث بلغت قيمة معامل التحديد (٠,٥١٣).

جدول (٧)

تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط بين عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية

	B	Std .Error	T	.Sig	Beta	المعنوية
عدالة التوزيعات	0.093	0.133	0.703	0.043	0.716	معنوي
	R^2 = 0.513		F = 0494		Sig. = 0.043	

مما سبق يتضح صحة الفرض الثالث الذي ينص على" يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيعات على الثقة التنظيمية لدي العاملين بالوحدات المحلية".

٤/٨ تأثير عدالة التوزيعات على انتشار الفساد الإداري في الوحدات المحلية:

لمعرفة تأثير عدالة التوزيعات على انتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فقد تم حساب معاملات الارتباط لبيرسون بين عدالة التوزيعات وأبعاد الفساد الإداري الأربعة وتحليل الانحدار الخطي البسيط وذلك لاختبار الفرض الرابع الذي ينص علي: " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيعات على انتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية".

لمعرفة قوة واتجاه العلاقة بين عدالة التوزيعات وأبعاد الفساد الإداري، يعرض جدول رقم (٨) معاملات الارتباط بين المتغيرين فى الوحدات المحلية بمحافظة المنيا؛ حيث يتضح من الجدول ارتفاع معامل الارتباط (سلبي) بين عدالة التوزيعات وأبعاد الفساد الإداري مما يدل على وجود ارتباط عكسي قوى بين المتغيرين ومعنوى عند مستوى معنوية ٥٪، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين (٠,٧٤٣-)؛ الأمر الذي يعني أن غياب عدالة التوزيعات من شأنه أن يؤدي إلى زيادة انتشار الفساد الإداري، كما يتضح أيضاً أن أكثر أشكال الفساد الإداري ارتباطاً بعدالة التوزيع هو الفساد السلوكي؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٠١) ، بينما كانت أقلها ارتباطا هو الفساد الجنائي، وقد يرجع ذلك إلى تخوف العاملين من الأحكام القضائية التي قد تصل إلى الحكم بالفصل أو السجن.

جدول رقم (٨)

معاملات الارتباط بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري

الفساد الإداري	الفساد الإداري ككل	الفساد التنظيمي	الفساد السلوكي	الفساد المالي	الفساد الجنائي
عدالة التوزيعات	0.743-	0.757-	0.801-	0.652-	0.757-

معاملات معنوية عند مستوى معنوية ٥٪

ولمعرفة مدي تأثير المتغير المستقل(متوسط الآراء حول عدالة التوزيعات) على المتغير التابع (متوسط الاراء حول انتشار الفساد الإداري من وجهة نظر عينة الدراسة) تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، لانحدار المتغير التابع على المتغير المستقل. حيث يعرض جدول رقم (٩) تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط ، ويتضح من الجدول معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية ٥٪ حيث أن قيم F (٢,٠٣١) ،ومستوى معنوية(Sig= 0.041) أقل من مستوى المعنوية، كما يتضح من الجدول أن عدالة التوزيع تفسر ما يقرب من ٥٥٪ من التغيرات في الفساد الإداري. حيث بلغت قيمة معامل التحديد (٠,٥٥٢).

جدول (٩)

تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري

	B	Std.Error	T	.Sig	Beta	المعنوية
عدالة التوزيعات	0.192	0.134	1.425	0.041	0.743-	معنوي
	R^2 =0.552		F = 2.031	Sig. = 0.041		

مما سبق يتضح صحة الفرض الرابع الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لعدالة التوزيعات على انتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية".

٥/٨ تأثير الثقة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري في الوحدات المحلية:

لمعرفة تأثير الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على انتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فقد تم حساب معاملات الارتباط لبيرسون بين الثقة التنظيمية وأبعاد الفساد الإداري الأربعة وتحليل الانحدار الخطي البسيط وذلك لاختبار الفرض الخامس الذي ينص علي: " يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية للثقة التنظيمية لدي العاملين بالوحدات المحلية على انتشار الفساد الإداري بتلك الوحدات".

لمعرفة قوة واتجاه العلاقة يعرض جدول رقم (١٠) معاملات الارتباط بين الثقة التنظيمية وأبعاد الفساد الإداري فى الوحدات المحلية بمحافظة المنيا، ويتضح من الجدول وجود ارتباط عكسي متوسط بين المتغيرين ومعنوى عند مستوى معنوية ٥٪؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين (-٠,٥٤١)؛ الأمر الذي يعني أن غياب الثقة التنظيمية خاصة بعد الثقة في الإدارة من شأنه أن يؤدي إلى ارتفاع درجة انتشار الفساد الإداري بمعامل ارتباط (-٠,٧٥٤)، كما يتبين أن أكثر أشكال الفساد الإداري ارتباطاً بالثقة التنظيمية هو الفساد السلوكي؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٢١) ، بينما كانت أقلها ارتباطا هو الفساد الجنائي بمعامل ارتباط (٠,٥٧٥)، وقد يرجع ذلك إلى تخوف العاملين من عقوبة السجن أو الفصل من العمل.

جدول رقم (١٠)

معاملات الارتباط بين أبعاد الثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري

الفساد الإداري	الفساد الإداري ككل	الفساد التنظيمي	الفساد السلوكي	الفساد المالي	الفساد الجنائي
الثقة في زملاء العمل	0.551-	0.633-	0.767-	0.684-	0.506-
الثقة في المشرفين	0.531- 0.597-		0.778- 0.676-		0.658-
الثقة في الإدارة	0.754-	0.501-	0.880-	0.767-	0.524-
الثقة التنظيمية ككل	0.541-	0.575-	0.821-	0.656-	0.575-

×× معاملات معنوية عند مستوى معنوية ٥٪

لمعرفة درجة تأثير الثقة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، لانحدار المتغير التابع (متوسط الآراء حول انتشار الفساد الإداري من وجهة نظر عينة الدراسة) على المتغير المستقل (متوسط الآراء حول أبعاد الثقة التنظيمية). حيث يعرض جدول رقم (١١) تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط ، ويتضح من الجدول معنوية نموذج الإنحدار المقدر عند مستوى معنوية ٥٪ حيث إن قيم F (١١,٨٤٢)، وSig (٠,٠٠١) أقل من مستوى المعنوية، كما يتضح من الجدول أن الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة تفسر ما يقرب من ٢٩٪ من التغيرات في المتغير التابع (الفساد الإداري)؛ حيث بلغت قيمة معامل التحديد (٠,٢٩٣).

جدول (١١)

تقديرات نموذج الانحدارالخطي البسيط بين الثقة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري

	B	Std.Error	T	.Sig	Beta	المعنوية
الثقة التنظيمية	0.193	0.056	3.441	0.001	0.541-	معنوي
	R2 = 0.292		F =11.842		Sig. = 0.001	

مما سبق يتضح صحة الفرض الخامس الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية لدي العاملين بالوحدات المحلية على انتشار الفساد الإداري بتلك الوحدات".

٦/٨ تأثير عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري في الوحدات المحلية:

لمعرفة تأثير عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري بالوحدات المحلية بمحافظة المنيا فقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد وذلك لاختبار الفرض السادس الذي ينص علي: "يوجد تأثير لعدالة التوزيعات والثقة التنظيمية لدي العاملين بالوحدات المحلية على انتشار الفساد الإداري بتلك الوحدات "، حيث يعرض جدول رقم (١٢) نتائج تقدير نموذج الانحدار المتعدد لانحدار المتغير التابع (الفساد الإداري) على المتغيرات المستقلة (عدالة التوزيعات و الثقة التنظيمية) في الوحدات المحلية المركزية بمحافظة المنيا، ويتضح من الجدول معنوية نموذج

الانحدار المقدر؛ حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٦,٧٩٨) ومستوى معنوية (Sig= 0.001) مما يدل على معنوية النموذج عند مستوى معنوية ٥٪ ، ويتضح من الجدول معنوية معاملات الانحدار لكل متغير من المتغيرات المستقلة (عدالة التوزيعات و الثقة التنظيمية) وذلك من خلال قيمة t و Sig لكل معامل.

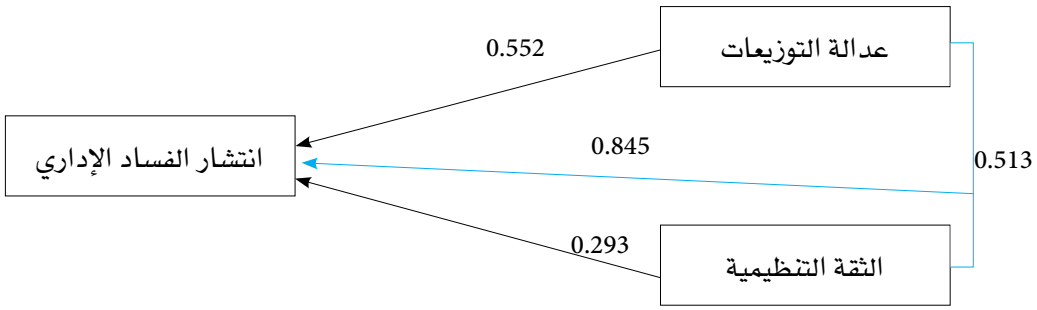
ويتضح من الجدول أن كلاً من المتغيرات المستقلة (عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية) تؤثر فى المتغير التابع (الفساد الإداري) بصورة مباشرة. حيث بلغت قيمة معامل التحديد (٠,٨٤٥)؛ الأمر الذي يعني أن عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية تفسر ما يقرب من ٨٥٪ تقريباً من التغيرات في الفساد الاداري وبمستوى معنوية ٠,٠٥. الأمر الذي يعني أن إدخال متغير الثقة التنظيمية في العلاقة بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري أدى إلى زيادة معامل التحديد من (٠,٥٥٢) إلى (٠,٨٤٥)، وهذا يعني أن غياب كل من عدالة التوزيع والثقة التنظيمية سيؤدي ذلك إلى ارتفاع درجة انتشار الفساد الإداري بشكل كبير، كما يعني أيضا توسط الثقة التنظيمية في هذه العلاقة.

جدول (١٢)

تقديرات نموذج الانحدار المتعدد بين عدالة التوزيعات و الثقة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري

	B	Std.Error	T	.Sig	Beta	المعنوية	الترتيب
عدالة التوزيعات	0.190	0.056	3.391	0.001	0.743-	معنوي	1
الثقة التنظيمية	0.174 0.032		2.314 0.040		0.541- معنوي		2
	R2 = 0.845		F =6.798			Sig. = 0.001	

ويبين الشكل التالي تحليل المسارات السابقة:



وبناءً على ما سبق يتبين صحة الفرض السادس الذي ينص على " يوجد تأثير لعدالة التوزيعات والثقة التنظيمية لدي العاملين بالوحدات المحلية على انتشار الفساد الإداري بتلك الوحدات ".

تاسعاً: ملخص النتائج والتوصيات:

١/٩ : ملخص نتائج البحث:

استهدفت الدراسة الحالية بحث العلاقة بين عدالة التوزيعات والفساد الإداري مع إدخال الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في هذه العلاقة، وتمثلت أهم النتائج التي تم التوصل إليها فيما يلي:

١/١/٩: اقتربت آراء المبحوثين فى الوحدات المحلية المركزية بمحافظة المنيا حول القيمة المتوسطة لكافة عناصر الثقة التنظيمية، كما يتبين أيضاً أن أكثر عناصر الثقة التنظيمية انتشارا في هذه الوحدات هو بعد الثقة في زملاء العمل ، ثم بعد ذلك الثقة في المشرفين، وأخيرا بعد الثقة في الإدارة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (العابدي،٢٠١٠) ،وقد يرجع ذلك إلى سيادة النمط البيروقراطي بهذه الوحدات، تخلف نظم الحوافز. تعدد مراكز اتخاذ القرار، وغيرها من العوامل.

كما وجد أيضاً اختلافات معنوية لدى المبحوثين لكافة العناصر الخاصة بالثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة. مما يؤكد صحة الفرض الأول.

٢/١/٩: أوضحت النتائج أن آراء العاملين فى الوحدات المحلية حول كافة عناصر الفساد الإداري أعلى من القيمة المتوسطة ، كذلك تبين أن أكثر أبعاد الفساد الإداري انتشارا هو البعد الخاص

بالفساد السلوكي ، بينما كان أقلها انتشارا هو البعد الخاص بالفساد الجنائي. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (علوان،٢٠٠٧) التي توصلت إلى أن أكثر أشكال الفساد انتشاراً هو الفساد المالي، وأقلها انتشاراً هو الفساد التنظيمي. وقد يرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف مجال التطبيق ، البيئة المحيطة بالعاملين ، نظم المكافات والحوافز أو غيرها

هذا وقد توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات معنوية لدى المبحوثين بشأن كافة عناصر الفساد الإداري، مما يؤكد صحة الفرض الثاني.

٣/١/٩: دلت النتائج على وجود ارتباط طردي قوى بين عدالة التوزيعات وأبعاد الثقة التنظيمية فى الوحدات المحلية بمحافظة المنيا، وأن أكثر أبعاد الثقة التنظيمية ارتباطاً بعدالة التوزيعات هو بعد الثقة في الإدارة،مما يؤكد صحة الفرض الثالث. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Alexander & ruderman،1987) و دراسة (Lind & tyler، 1988) من وجود علاقة إيجابية بين عدالة التوزيعات والعدالة الإجرائية والثقة التنظيمية على مستوى الإدارة العليا. ويرجع الباحث ذلك إلى أن عدالة التوزيعات تقوم على ثلاث قواعد أساسية (المساواة ، النوعية ، الحاجة) وهي مسئولية الإدارة العليا.

٤/١/٩: توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط عكسي قوي بين عدالة التوزيعات وأبعاد الفساد الإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا، كما أتضح أيضاً أن أكثر أشكال الفساد الإداري ارتباطاً بعدالة التوزيع هو الفساد السلوكي. ويمكن تفسير ذلك بأنه في غياب عدالة التوزيعات فإن العاملين يلجئون لأداء أعمال خاصة بهم أثناء وقت العمل، أو التأخير في إنجاز الأعمال، أو عدم الالتزام بمواعيد العمل لتعويض ما افتقدوه من مكافآت مالية أو الترقية أو فرص التدريب، مما يؤكد صحة الفرض الرابع. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Bernard،1984) ودراسة(McFarlane & Sweeney ، 1990).

٥/١/٩: أوضحت الدراسة وجود ارتباط عكسي متوسط بين الثقة التنظيمية وأبعاد الفساد الإداري في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا، كما تبين أن أكثر أشكال الفساد الإداري ارتباطاً بالثقة التنظيمية هو الفساد السلوكي، بينما كانت أقلها ارتباطا هو الفساد الجنائي. وقد يرجع ذلك

إلى تخوف العاملين من الأحكام القضائية الخاصة بقضايا الفساد الجنائي التي قد تنتهي بعقوبة السجن أو الفصل من العمل، أما العقوبات الخاصة بالفساد السلوكي قد تكون بسيطة تتراوح بين اللوم أو الإنذار أو الخصم من الراتب.

كما أتضح أيضاً أن الثقة التنظيمية تفسر ما يقرب من ٢٩ ٪ من التغيرات في انتشار الفساد الإداري، وهو ما يؤكد صحة الفرض الخامس.

٦/١/٩: بينت النتائج وجود تأثير لإدخال متغير الثقة التنظيمية في العلاقة بين عدالة التوزيعات وانتشار الفساد الإداري، حيث فسر المتغيران معاً (الثقة التنظيمية ، عدالة التوزيعات) ما يقرب من ٨٥٪ من التغيرات في انتشار الفساد الإداري وفقاً لمعامل التحديد، وهو ما يؤكد صحة الفرض السادس.

ويدعم هذه النتائج دراسة (Blomqvist،et.al،200) التي توصلت إلي وجود ارتباط إيجابي بين الثقة السائدة وزيادة عمليات التعاون والتنسيق داخل المنظمة، وأن الثقة وسيلة لزيادة المرونة الاستراتيجية وتقود إلي مزيد من التكيف، وهذا يؤدى الى تقليص انتشار الفساد الإداري .

٢/٩ : التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن للباحث أن يقترح مجموعة من التوصيات التي من شأنها الحد من انتشار الفساد الإداري:

١/٢/٩: طبقاً لما جاء بالنتيجة الأولى التي بينت مدى إدراك العاملين للثقة التنظيمية في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا، فإنه ينبغي على إدارة هذه الوحدات تنمية الثقة التنظيمية بين الأفراد باعتبارها موجوداً إستراتيجياً غير قابل للتقليد أو المنافسة وذلك من خلال:

(أ) أن تسعى إدارة تلك الوحدات إلى غرس القيم الأخلاقية الإيجابية لدى العاملين، من خلال استخدام المعاملة المنصفة والعادلة مع العاملين، وإمكانية اعتماد العاملين عليهم في حل مشاكلهم ومتابعة قضاياهم الشخصية، والاهتمام بالأفكار والآراء التي تطرح من قبلهم.

(ب) أن تسعى إدارة تلك الوحدات إلى تعزيز القيم السلوكية الإيجابية السائدة وإشاعة ثقافة المنظمة داخل الوحدات المحلية بما يساعد على الحد من انتشار الفساد الإداري.

٢/٢/٩: نظراً لما لعدالة التوزيعات من تأثير واضح على انتشار الفساد الإداري، فإنه ينبغي على إدارة الوحدات المحلية زيادة مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية بوجه عام، وعدالة التوزيعات على وجه الخصوص، ويمكنها تحقيق ذلك من خلال اتباعها لسياسات من شأنها تنمية دافع الإنجاز لديهم بما تشمله من تدريب وتنمية وترقيات وحوافز بطريقة تساعد على حد من انتشار الفساد الإداري.

٣/٢/٩: على مدراء الوحدات المحلية إدراك أن قضية الحد من الفساد الإداري طبقاً لما جاء بهذه الدراسة مرهون ببناء الثقة التنظيمية داخل هذه الوحدات، وكذلك تحقيق العدالة التنظيمية بوجه عام وعدالة التوزيعات على وجه الخصوص.

٤/٢/٩: يجب تفعيل وتقوية الأجهزة الرقابية خاصة جهاز الكسب غير المشروع، جهاز الرقابة الإدارية، جهاز مكافحة الأموال العامة، هيئة النيابة الإدارية، لكشف الانحرافات في هذه الوحدات، ومحاربة انتشار الفساد الإداري في الجهاز الإداري للدولة والوحدات المحلية على وجه الخصوص.

٥/٢/٩: يري الباحث أيضاً أنه للحد من انتشار الفساد الإداري داخل الوحدات المحلية من خلال تعامله مع هذه الوحدات ما يلي:

(أ) ضرورة الفصل بين مقدم الخدمة والعميل طالب الخدمة، من خلا ل إنشاء شركات تعمل كحلقة وصل بين الطرفين، مما يتيح فرص عمل جديدة، والحد من انتشار الفساد الإداري داخل هذه الوحدات.

(ب) إعادة النظر في نظام الأجور وتطبيق الحد الأدنى والأقصى للأجور بشكل يحقق العدالة بين العاملين في الدولة، وبما يتناسب مع الزيادة المطردة في أسعار السلع والخدمات.

(ج) تقليل الروتين وتبسيط إجراءات العمل وسرعة إنجاز المعاملات إلى الحد الذي يتيح للعاملين سهولة التلاعب.

(د) أن تتم عملية تقييم أداء الموظفين بشكل مستمر لكشف الانحرافات.

(هـ) تفعيل أنظمة الرقابة والقوانين ووسائل الردع داخل هذه الوحدات.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم، صفاء الدين والصرايره، أكثم ،(٢٠٠١) ، "العلاقة بين تدني المستوى المعيشي للموظفين والفساد الإداري من وجهة نظر العاملين: دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية لمحافظة جرش" ، مجلة الإداري، العدد (٨٧)،ص ص :٤٣-٨٠.

٢. أبو سن، أحمد، (١٩٩٦)، " استخدام أساليب الترغيب والترهيب لمكافحة الفساد الإداري"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية : الرياض، العدد .(٢١)، ص ص:٩١-١٠٧.

٣. الأعرجي، عاصم، (١٩٩٥) دراسات معاصرة في التطوير الإداري. ط ١. دار الفكر، عمان.

٤. تقرير حالة الفساد في مصر تحت رعاية منظمة برلمانيون عرب ضد الفساد، التابعة لمركز نظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء في مصر، ديسمبر (٢٠٠٧).

٥. الجاعوني، فريد خليل، (٢٠٠٩)، "دراسة إحصائية وصفية تحليلية لمؤشرات الفساد المالي والإداري وأثرها في مؤشر التنمية البشرية": دراسة تطبيقية على واقع البلدان العربية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية– المجلد ٢٥ - العدد الثاني.

٦. الساعدي، مؤيد يوسف نعمة، (٢٠٠٢)،" بناء مقياس الثقة بالآخرين" ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ،كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد ، مجلد(٩) ، العدد(٣) ،ص ص: ١٦٦-٢٠٢.

٧. الهميلي، الطاهر محمد، (٢٠١٠)، الفساد الإداري وأسبابه،آثاره وسبل علاجه، مجلة آفاق، العدد الثالث، طرابلس، ص ص: ٣٢-٥٧.

٨. الطائي، رنا ناصر،(٢٠٠٧) " الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية لأراء عينة من المديرين في شركات القطاع الصناعي المختلط"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠٠٧.

٩. عبد المحسن محمد (١٩٩٤)، "تحليل مقارن لظاهرة رشوة الموظف الحكومي بالتطبيق على محافظة الدقهلية "، المجلة المصرية للدراسات التجار ية، جامعة المنصورة، م. ١، ع ٢.

١٠. العطوي، عامر علي حسين الشيباني، الهام ناظم، (٢٠١٠)، "دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي المديرية العامة لتربية كربلاء"، مجلة جامعة كربلاء العلمية – المجلد الثامن – العدد الثالث، ص ص: ١٢٧-١٤٤.

١١. العنزي، سعد علي، الساعدي، مؤيد يوسف نعمة،(٢٠٠٤) ، "الثقة بين الإطار الشخصي لها والمفهوم التنظيمي الحديث" ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء. ، العدد (٥).ص ص٦٨-٩٢.

١٢. الكبيسي، عامر، (٢٠٠٠)، الفساد الإداري ": رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة"، المجلة العربية للإدارة ، العدد الأول. ، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

١٣. ماجد عبد الله، (١٩٩٨)، "التحليل الاقتصادي للفساد وأثره على الاستثمار والنمو"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، ع ١٢، ص ص٤٥-٦٩.

١٤. متعب، حامد كاظم والعطوي، عامر علي، (٢٠٠٨)، "دور الثقة التنظيمية في تحسين مخرجات العمل الموقفية والسلوكية"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد (١٠) العدد ٢، ص ص٢٤-٤٨.

١٥. المطيري ، حزام، وأخرون (١٤٢٣هـ)، "الفساد الإداري : صراع الأخلاق والمصالح"، رسالة معهد الإدارة ، معهد الإدارة العامة : الرياض .

١٦. منقذ محمد وأنعام الشهاب ،(٢٠٠٠) ، "العوامل المؤثرة في الفساد الإداري"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

١٧. مهدي زويلف، وموسى اللوزي، (١٩٩٣)،" التنميةُ الإدارية والدول النامية"، دار مجدلاوي: عمان.

١٨. موسى اللوزي ، (٢٠٠٢)، "التطور التنظيمي" ، عمان : دار وابل للنشر.

١٩ . هاشم، صبيحة قاسم والعابدي، علي رزاق، (٢٠١٠)، "أثر الثقة التنظيمية في الأداء الإستراتيجي باستخدام نموذج بطاقة العلامات المتوازن (دراسة تطبيقية في الشركة العامة

للسمنت الجنوبية في الكوفة)" ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد ١٢ العدد ١ لسنة ٢٠.ص ص:٤١-٦١.

٢٠. هيجان، عبد الرحمن أحمد (١٤١٨هـ)، "استراتيجيات ومهارات مكافحة الفساد الإداري"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ١٢، عدد (٢٣)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .

٢١. اليوسف، يوسف خليفة (٢٠٠٢)، "الفساد الإداري والمالي: الأسباب والنتائج وطرق العلاج"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت: الكويت ، المجلد (٣٠) العدد (٢).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Adans ,S , (2002), "The Relationships Among Adult Attachment, General Self –Disclosure, and Perceived Organizational Trust "Dissertation Submitted to the Faculty of the Verging polytechnic Institution State University in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy in Human Development.
2. Altuntas, S. and Baykal, U, (2010), "Relationship Between Nurses' Organizational Trust Levels and Their Organizational Citizenship Behaviors". Journal of Nursing Scholarship, pp: 186–194.
3. Al-Zoubi, M. T. ,(2005), "Job design in the third millennium". Unpublished thesis. University of Surrey. Surrey, UK.
4. Amico, l., (2003) , "Examine Determinants Management of Trust :Evidence from a Labor at Experiment" , paper presented at the National public Administration Research Conference Washington , d.c.,on October ,10.
5. Bernard , M .(1984) , Keeping and eye on the Keeper : prison corruption and its control , prison journal , 64.
6. Caiden and caiden.(1977), "Administrative Corruption", public administration review, pp:301-309.
7. Chen, S. C. and Dhillon, G. S. (2003),"Interpreting Dimensions of Consumer Trust in E-Commerce." Information Technology and Management,pp: 303-318.
8. Colquitt, J. A. (2001), "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure". Journal of Applied Psychology, pp:386-400.
9. Dirk ,K.T., & Ferrin (2002), "Trust in Leadership: Meta Analytic Findings and Implications for Research Practices", Journal of Applied psychology . pp:611-628.
10. Dominguez, L& Pels,J.,(2004), "Institutional Environment and the Institutionalization of Marketing Practices in Transactional and Emerging Economies :Testable Hypotheses" ,Last revised Journal , 1.

11. Fodchuk, K. M., (2007), "Work environments that negate counterproductive behaviors and foster organizational citizenship: Research-based recommendations for managers". The Psychologist-Manager Journal, pp: 27-46.
12. Ford, D.,(2001), "Trust and Knowledge Management : The seeds of success", Working Paper, center for Knowledge (Kingston).
13. Gould, David. (1980),. "Bureaucratic Corruption and Underdevelopment in the Third World; The Case of Zaire". NewYork: Pergamon press.
14. Graaf, G. and Huberts, L. W. J. C. (2008), "Portraying the Nature of Corruption Using an Explorative Case Study Design". Public Administration Review, pp: 640–653.
15. Hsiung, H.-H., et.al. (2012), "Nourishing or suppressing? The contradictory influences of perception of organizational politics on organizational citizenship behavior", Journal of Occupational and Organizational Psychology, pp: 258–276.
16. Kram, K. & Isabella, L. (1985), "Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development". Academy of Management Journal. pp, 110-132.
17. Kursunoglu, A. (2009), "An investigation of organizational trust level of teachers according to some variables". Procedia Social and Behavioral Sciences, 915–92.
18. Laka- Mathebula, M. R., (2004), "Modeling the Relationship between Organizational Commitment, Leadership Style, Human Recourses Management Practices and Organizational Trust", Philosophy a Doctor in Organizational Behavior, University of Pretoria.
19. Luo,Y.(2005),"An Organizational Perspective of Corruption", Management and Organization Review, pp: 119–154.
20. Ogus,A.,(2004) ,"Corruption and Regulatory Structures", Law & Policy, pp: 329–346.
21. Organ, D. W. (1988), "Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome". Lexington, MA: Lexington Books
22. Pillai ,C.A., and Williams , E.C.,(1999) , "Fairness Perceptions and Trust as Mediator for Transformational and Transactional Leadership Atwo Sample Study", Journal of Management, pp:897-933.
23. Podsakoff, et.al.,(1990),"Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader satisfaction and organizational citizenship behaviors", leadership quarterly, pp:107-142.
24. Puusa, A. & Tolvanen, U. (2006), "Organizational Identity and Trust". EJBO Electronic, Journal of Business Ethics and Organization Studies, pp: 29-32.
25. Straiter, K. L., (2005), "The Effects of Supervisor's Trust of Subordinates and their Organizations on Job Satisfaction and Organizational Commitment, International", Journal of Leadership Studies, pp:86–101.
26. Villoria,M. ,et.al.,(2013), "Social and Political Consequences of Administrative Corruption: A Study of Public Perceptions in Spain", Public Administration Review, pp: 85–94.