

مدى تأثير الفساد الإداري في مستوى الثقة التنظيمية

والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية

The extent to which administrative corruption affects the level of organizational trust and employment in government departments

د. عادل محمد حبيب أبو المعاطي غنيم*

كلية العلوم والآداب بالنباص، جامعة بيشة، المملكة العربية السعودية.

ghonimadel@yahoo.com

تاريخ التسليم: 2018/08/15، تاريخ المراجعة: 2018/10/24، تاريخ القبول: 2018/10/27

Abstract

This research aims to show the separate or collective effect of administrative corruption on the levels of organizational culture and job engagement. Many sup-hypotheses that were related to the research sections were supposed. The field work was used with a sample of employees in Saudi governmental sectors.

The research ends up with confirming the hypothesis said that there was a significant effect of administrative corruption in both the level of organizational trust and job engagement in Saudi governmental sectors with an explanation of the levels of administrative corruption in both the organizational trust and the job engagement (85.9 %). While the explanation between the administrative corruption and the organizational trust branches (the trust between the colleagues, the trust of the direct manager, the trust of the higher administration) respectively reaches (81.5% - 79.5% - 97.7%). Moreover, the results revealed a significant effect of administrative corruption on job engagement (83.4%).

Key Words: Administrative Corruption, Organizational Trust, Job Engagement, Governmental Sectors

الملخص

يهدف هذا البحث الى بيان تأثير الفساد الإداري في مستويات الثقافة التنظيمية والانغماس الوظيفي تأثيراً منفصلاً أو مجتمعاً افترض الباحث لتحقيقه مجموعة من الفروض الفرعية يتعلق كل فرض من هذه الفروض بجزئية من الهدف الرئيسي للبحث، ذلك بالمسح الميداني لعينة الموظفين في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية.

وانتهت نتائج الدراسة الى قبول الفرض القائل بوجود تأثير معنوي للفساد الإداري في كل من مستوى الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية بقوة تفسيرية لمستويات الفساد الإداري في كلاً من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي معاً قدره 85.9%، بينما بلغت تلك القوة التفسيرية بين الفساد الإداري، وبين الثقة التنظيمية بتقسيماتها (ثقة زملاء العمل - ثقة الرئيس المباشر - ثقة الإدارة العليا) على الترتيب (81.2% - 79.5% - 97.7%)، وأظهرت النتائج وجود تأثير ملحوظ للفساد الإداري في الانغماس الوظيفي بمعامل تفسير 83.4% .

*المؤلف المراسل: عادل محمد حبيب أبو المعاطي غنيم ، ghonimadel@yahoo.com

الكلمات الدلالية: الفساد الإداري - الثقة التنظيمية
- الانغماس الوظيفي - الدوائر الحكومية.

أولاً: مقدمة البحث:

يعتبر مصطلح الفساد الإداري أحد المصطلحات المزعجة للمجتمعات والحكومات ومنظمات الأعمال، وذلك لما يسببه بذاته، أو من خلال تداعياته من آثار على البيئة التنظيمية في الوحدات الحكومية على وجه الخصوص، وأن أكبر الآثار التي يعتقد الباحث أنها من مسببات عمليات الفساد الإداري اهتزاز الثقة التنظيمية؛ والتي يعني بها مدخل تحقيق التميز في منظمات الأعمال، التي تعتبر دافع للارتقاء بالسلوك التنظيمي ومبرر لنجاح المنظمات وتحقيق أهدافها، فإن الفساد الإداري يجد في هذه الثقة مغنماً كبيراً لتقويض أركان الوحدات الإدارية الحكومية بما تحتويه من أمانات الدولة والمال العام.

ويضاف إلى تلك الإضرار الاعتقاد بتأثير الفساد الإداري في مستويات الانغماس المطلوب في الأداء الوظيفي بذات درجة التأثير في الثقة التنظيمية أو أقل منها، وهي التي تعني حالة الاندماج والتماثل النفسي مع بيئة العمل بما يعكس حالة الوفاء والارتباط الإيجابي بين هوية العامل ومصالحه وأهدافه مع أهداف الوحدة الإدارية التي يعمل بها بما يحقق المشاركة الفعالة لتحقيق الصالح العام.

فكانت أهمية البحث عن أركان تلك العلاقة التأثيرية وتحديد حاضنتها من الفساد الذي ينخر فيها كما ينخر السوس في الخشب، فأثر تأثير ذلك الذي يجمع بين تفشي ظاهرة الفساد الإداري من جهة، وبين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الوحدات الإدارية الحكومية بالمملكة العربية السعودية من جهة أخرى؟.

ثانياً: مشكلة البحث:

تتمحور مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤلات الآتية:

- 1- ما طبيعة العلاقة التأثيرية التي تجمع بين وجود الفساد الإداري في الوحدات الحكومية من جهة، وبين الثقة التنظيمية المطلوبة لزملاء العمل، أو مع الرئيس والمرؤوسون الإدارة العليا من جهة أخرى؟.
- 2- ما حجم التأثير المنفصل الذي تسببه الثقة التنظيمية بكافة أركانها لتوفير الانغماس الوظيفي الذي يعتبر فيه العامل وظيفته أهم جزء في حياته؟.

3- هل يتخطى تأثير الفساد الإداري الثقة التنظيمية الى التأثير على عمليات الانغماس الوظيفي في الوحدات الحكومية؟

ثالثاً: أهمية البحث:

تبدو أهمية البحث من زاويتين أساسيتين: الزاوية الأولى علمية، والزاوية الثانية عملية. فمن الناحية العلمية تبدو أهمية البحث في النقاط التالية :

1- يعالج البحث العلاقة التأثيرية بين متغيرات الفساد الإداري من جهة، وبين كلاً من مستويات الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي من جهة أخرى بشكل منفصل ومندمج، وهي من أحدث المتغيرات المؤثرة في منظمات الأعمال.

2- ما يمثل هذا البحث من إضافة الى المكتبة العربية، ويكون من خلالها نقطة انطلاق لبحوث أخرى عن التأثير الضار غير المتناهي للفساد الإداري على مسببات الأداء ومقومات المال العام .

3- أن البحث الراهن عالج الفجوة البحثية التي تربط بين الفساد الإداري من جهة، وبين كلاً من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي من جهة أخرى، والذي يعتبر موقف مشكل لتفسير تغير السلوك التنظيمي والفردى من جهتي الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي. وتبدو الأهمية العملية لهذا البحث من خلال النقاط الآتية:

1- كون الفساد الإداري مطلب القاصي والداني للقضاء عليه وتخليص الدولة والمنظمات من وجوده حتى تستقيم الأمور لصالح المقدرات الوطنية؛ فهناك حاجة لبيان آثاره المتعددة حتى يمكن اجتنابه والقضاء على مسبباته.

2- تعد الثقة التنظيمية أحد عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي الذي يسهم في تحسين مخرجات الوحدات الإدارية فهناك حاجة لبيان حجم وأثر الفساد الإداري عليه.

3- كون الانغماس الوظيفي مطلب استراتيجي لتنمية روح المشاركة والتعاون وعلاقات العمل؛ فهناك حاجة لدعمه في الوحدات الحكومية، وبالتالي لابد من معرفه بما يتأثر خاصة إذا كان التأثير من وجود فساد إداري أو انعدام الثقة التنظيمية.

4- ويكتسب البحث أهميته من بيئة التطبيق وهي عينة من الهيئات الحكومية العامة بالملكة العربية السعودية، حيث الهدف العام خدمة المجتمع والبيئة والخروج بنتائج وتوصيات مهمة تعمل على دعم اتجاهات القضاء على الفساد الإداري وتنمية الثقة التنظيمية وزيادة

عمليات المشاركة بين العاملين وروح الفريق من خلال الانغماس الوظيفي في أعمال ومهام الوحدات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

رابعاً: أهداف البحث: في ضوء تساؤلات البحث وأهميته العلمية والعملية تتمثل أهدافه فيما يلي:

- 1- بيان طبيعة العلاقة التأثيرية التي تجمع بين وجود الفساد الإداري في الوحدات الحكومية من جهة، وبين الثقة التنظيمية المطلوبة لزملاء العمل، أو مع الرئيس والمرؤوس، أو الإدارة العليا من جهة أخرى.
- 2- تحديد حجم التأثير المنفصل الذي تسببه الثقة التنظيمية بكافة أركانها لتوفير الانغماس الوظيفي الذي يعتبر فيه العامل وظيفته أهم جزء في حياته حتى انه ليوحد أهدافه بأهداف المنظمة التي يعمل فيها.
- 3- قياس تأثير الفساد الإداري على الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي معاً في الوحدات الحكومية.

خامساً: فروض البحث:

للإجابة على تساؤلات البحث وتحقيقاً لأهدافه تتمثل فروض البحث فيما يلي:

- أ- الفرض الرئيسي للبحث: ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي للفساد الإداري في كل من مستوى الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" ينقسم هذا الفرض الى الفروض الفرعية الآتية:
 - 1- الفرض الفرعي الأول: ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على مستوى الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية بالمملكة العربية السعودية"
 - 2- الفرض الفرعي الثاني: ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية وبين الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية بالمملكة العربية السعودية"
 - 3- الفرض الفرعي الثالث: ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية بالمملكة العربية السعودية"

القسم الأول: الإطار النظري للبحث: يشتمل على المحاور الآتية:

أولاً: الدراسات السابقة في مجال البحث:

بيّنت دراسة (عبدالله، 2017، ص.793) العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي، حيث أنها هدفت الى الوقوف على أبعاد الثقة التنظيمية المختلفة وهي (الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في زملاء العمل، الثقة في الإدارة العليا) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف في مصر ، وكذلك الوقوف على درجة الانغماس الوظيفي لهم مع إبراز تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على درجة الثقة التنظيمية، وتوصلت الى وجود ارتفاع في درجة الثقة التنظيمية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكذلك التوصل الى مساهمة الثقة التنظيمية بأبعادها في التنبؤ بالانغماس الوظيفي.

وهدفت دراسة (جلاب وسعيد ، 2016) الى تحديد الدور الذي يؤديه الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي، حيث توصلت من خلال الدراسة التحليلية الى وجود إدراك واضح لدى عينة الدراسة بأن زيادة الدعم التنظيمي المدرك له دلالاته المعنوية في تعزيز الانغماس الوظيفي، وأوصت الى تسخير الدعم التنظيمي المدرك لزيادة مستوى الانغماس الوظيفي لدى الكوادر من التدريسيين.

وعرضت دراسة (الزبيدي، 2017) آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية، وتحديد مستوى هذا الاستغراق من خلال تلك الآليات المقترحة وهي الآليات التنظيمية والبشرية والمادية، وتوصلت الدراسة الى أن مستوى الاستغراق لدى أفراد المبحوثين بدرجة عالية وأن آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم جاءت بدرجة موافقة عالية جداً، ولا توجد فروق إحصائية بين متوسط الإجابات حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي، وكذلك لمدى موافقتهم على آليات تعزيزه لديهم.

وتناولت دراسة (السبيعي، 2017) أثر تطبيق الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية، فقد حدد مجموعة المبادئ المتعلقة بالشفافية وهي الإجراءات الإدارية، أنظمة المعلومات، نظم الاتصالات الإدارية، مشاركة الموظفين في الخطط والسياسات وأثر ذلك في الحد من الفساد الإداري، حتى توصلت من خلال ذلك الى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر إحصائي لتطبيق أسس الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري.

وهدفت دراسة (صالح وعبد الحميد، 2017) الى إلقاء الضوء على مخاطر الفساد الإداري كمعوق للتنمية الإدارية، وانتهت الدراسة الى تعريف مفهوم الفساد الإداري بأنه سوء استغلال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة ، وهو ذو آثار متعددة على النمو الاقتصادي وتوزيع الدخل والفجوة بين الأغنياء والفقراء وزيادة تكلفة الخدمات الحكومية.

وعرضت دراسة (عزت، 2017) استراتيجية مقترحة لمواجهة الفساد في مصر، وتحددت هذه الاستراتيجية في تقسيم الفساد الى نوعين هما الفساد الكبير، والفساد الصغير وفقاً لطبيعة مرتكبيه ومدى الاتصال بواجباتهم الوظيفية بصنع القرار السياسي أو الاقتصادي، واسترشدت الدراسة بالاستراتيجية المالية وغيرها، وبُنيت على بيان محددات مكافحة الفساد، ثم طريقة مقترحة لدعم الأجهزة الرقابية وهيئات مكافحة الفساد في القضاء عليه.

ومن خلال العرض السابق يتضح أن الدراسات السابقة تناولت حلول وأثار للفساد الإداري على التنمية الاقتصادية وتوزيع الدخل، وبين مخاطر الفساد الإداري، واستخدمت الشفافية الإدارية في التغلب على الفساد الإداري، الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي ولم تنطرق الى أثر الفساد الإداري على هذه الثقة أو على الانغماس الوظيفي أو كلاهما معاً، واقتصرت آليات تعزيز الانغماس الوظيفي دون بيان مسببات السلبية فيه من جراء من الفساد الإداري وارتكزت فقط على الدعم التنظيمي المدرك لتعزيز الانغماس الوظيفي

وبالتالي تحددت الفجوة البحثية في بيان ماهية العلاقة بين الفساد الإداري وبين كلا من الثقة التنظيمية ودلالة ذلك وأثره على مستويات الانغماس الوظيفي.

ثانياً: محور الفساد الإداري:

يمثل الفساد الإداري السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية محاباة لاعتبارات خاصة كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية أو ارتكاب مخالفات لاعتبارات شخصية فهو الحالة التي يدفع فيها الموظف نتيجة محفزات مالية أو غير مالية للعمل خارج نطاق القانون للقيام بعمل ما لصالح مقدم هذه الحوافز ويلحق الضرر بالمصالح العامة، وأن أكثر ما تطمح أن تحققه الدولة مطالبة المواطن بأن يقدم أداء أفضل من الوحدة الإدارية وأن يعالج الإدارة السيئة فيها. (April 22-3, 2017; K).

وتعرف منظمة الشفافية العالمية الفساد الإداري على انه استخدام السلطة العامة لتحقيق كسب خاص، ويعبر عنه بأنه علاقة الأيدي الطويلة التي توفر الفوائد لفرد أو مجموعة أفراد نتيجة سلوك غير قانوني (IMF, 2015)

وقد ألزمت الأمم المتحدة مجموعات الدول باحترام حق الفرد في عدم مزاحمته في المأكل والمشرب والملبس بغية تحقيق فوائد من سبيل غير قانوني (اتفاقية الأمم المتحدة، 1966).

وفي هذا الصدد اختصت دراسة (فلاح، 2017) بقياس مبادئ الشفافية الإدارية المتعارف عليها، وهي الإجراءات الإدارية المتبعة وأنظمة المعلومات ونظم الاتصالات الإدارية والمسؤولية

الإدارية، ومشاركة الموظفين في الخطط والسياسات، وذلك على الحد من الفساد الإداري في الشركات السعودية.

ويرى الباحث أن سبب التعدد في تفسير معنى الفساد الإداري يرجع إلى تنوع المدارس الفلسفية التي تناولت هذا الموضوع، حيث يشير الباحث إلى الفساد الإداري بأنه التأثير غير المشروع في القرارات العامة، فهو كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسه أو لجماعته كما جاء في تعريف منظمة الشفافية الدولية للفساد الإداري، ويعتبر الفساد الإداري عدم قدرة الأفراد على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة والتي تخدم المصلحة العامة.

ويمثل الفساد الإداري انحراف عن القواعد واللوائح والأنظمة المعتمدة واستغلالها بأي طريقة كانت، ومنها استغلال للمنصب الذي يحصل بموجبه الشخص من مكاسب غير مشروعة (فلاح،

2017: 187)

ومن أهم أسباب ظهور الفساد الإداري تداخل الصلاحيات وازدواج النظرة الإدارية وتداخل الاختصاصات التنظيمية بين الإدارات وضعف الإجراءات، وأن عدم وضوح ذلك يؤدي إلى مداخل متعددة لاستغلال المركز الوظيفي وعند ذلك تتشكل البيئة الخصبة للفساد الإداري؛ فمن الضروري التأكيد على ضرورة نشر ثقافة مكافحة الفساد والتعاون لتجنب مخاطره الإدارية من خلال القوانين والتشريعات التي تضبط ذلك (اتفاقية الأمم المتحدة، 2004)

وبشأن حصر الضمانات التي تحد من عمليات الفساد الإداري فقد تصدت دراسة (أحمد، 2014) إلى ذلك في الوحدات الحكومية في المملكة العربية السعودية، حيث أثبت ارتباط الفساد الإداري بالموظف العام فوجود الفساد يعني وجود الموظف الفاسد وليس العكس، حيث أن وجود الموظف الفاسد لا يعني وجود الفساد فكان حتماً السعي نحو الحصول على الضمانات التي تحدد من ممارسة أي موظف فاسد في الوحدات الحكومية وعند غياب هذه الضمانات فإن الفساد قد يقع بسبب هذا الموظف.

ويشير الباحث إلى دور للشفافية والمساءلة في الحد من الفساد من خلال إتاحة المعلومات عن الإجراءات الإدارية، فقد بينت دراسة (ابتسام، 2010) ذلك الدور بما يمثل وقاية من عمليات الفساد الإداري داخل القطاعات، وبخاصة القطاعات الحكومية، وهذا الأمر يتطلب قدر مهم من العوامل والمقومات التي تتضافر معاً لتحقيق هدف الحد من الفساد الإداري.

ولهذا تظهر أهمية دور الشفافية والمساءلة في الحد من عمليات الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، حيث خلصت دراسة (April K, 2017) إلى وجود علاقة قوية سالبة بين مستوى

الشفافية والمساءلة من جهة وبين مدى انتشار أنماط من الفساد الإداري من جهة أخرى، حيث أثبتت الدراسة انه كلما زاد مستوى الشفافية والمساءلة انخفض نطاق الفساد الإداري، وكلما تدنى مستويات الشفافية والمساءلة ارتفعت واتسعت رقعة الفساد الإداري.

ويرى الباحث أن السبب المباشر في توافر الفساد الإداري يرجع الى عدم رضا المواطن عن الخدمات المقدمة له، لهذا يبحث عن الطرق الملتوية التي تجد آذان صاغية لبعض العاملين في الوحدات الحكومية، وبالتالي أوصت دراسة (Park and Blenkinsopp, 2011) بضرورة زيادة مستوى رضا المواطن عن برامج الأعمال التي تنفذها الحكومة درءاً للفساد في تلك الوحدات.

ثانياً: محور الثقة التنظيمية :

هناك نوع من الجدل بين الكتاب حول مفهوم الثقة التنظيمية، ما بين كونه اتجاه نفسي يتحدد في أنه توقع وإرادة، أو انه اختيار سلوكي كونه قرار. ومن خلال التنوع في ذلك المفهوم يشير الباحث الى بعض الدراسات التي تناولت مفهوم الثقة التنظيمية بأنه يعنى اعتقاد الفرد أو الجماعة بأن الأفراد أو التنظيمات تبذل قصارى جهدها سواء بشكل صريح أو ضمني وبحسن نية للعمل وفقاً للالتزامات، ويكون الصدق في التعامل نتيجة لهذه الالتزامات، وأن الأفراد لا يسعون للاستفادة من الآخرين حتى لو سنحت لهم الفرصة بذلك. (Peter Ping Li, 2007: 421-445)

وتمثل الثقة التنظيمية الاستعداد لتحمل المخاطرة الناجمة عن التوقعات الإيجابية للعامل حول سلوك ونوايا الآخرين متى أعتقد أنه سوف يتلقى الدعم والتعاون في حل المشكلات في الوقت المحدد بدون دوافع خفية أو أفكار سلبية من جانب أي شخص. (Raminta and La`msa 325-337: 2008)، وتعتبر الثقة التنظيمية أحد درجات إدراك الدعم الذي تتلقاه مجموعة من الموظفين ومعاونيهم شاملة مشاعر القبول والافتتاح بسلوك وتصرفات هؤلاء الأشخاص (محمد، 2017: 793)

ويرى الباحث الى أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تعريف شامل وموحد للثقة التنظيمية، وقلة هذا الاتفاق تعود الى التركيب المعقد لهذا المفهوم والذي لا يمهّد لإعطاء الصورة المتكاملة، حيث تعرف الثقة ضمن سياق المجالات الأكاديمية المتعددة، وتشتمل على الإيمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين (مثل زملاء العمل والرئيس المباشر)، أو مجموعات معينة (مثل الإدارة العليا) ضمن المنظمة، والرغبة في الاعتماد عليهم على أساس تصرفهم كما هو متوقع منهم فضلاً عن عدم الاهتمام بمراقبة ومتابعة سلوكهم بهذا الخصوص.

ثالثاً: محور الانغماس الوظيفي:

يشير الباحث الى الحالة التي يكون فيها العامل واهتماماته ومصالحه وأهدافه مرتبطة بالعمل بما يعني درجة الارتباط والمشاركة الفعالة في العمل، وكذلك درجة الاندماج والاستغراق الكامل. ويشتمل هذا المفهوم على الحالة التي يكون فيها الشخص مدفوعاً بدافع البحث عن مكانة وظيفية مرموقة في عمله. ويضيف أو منهماكماً باستخدام مواهبه ومستوعباً لوظيفته وله علاقات اجتماعية جيدة مع رئيسه في العمل؛ فعند ذلك يوصف بأنه متقمص لعمله، وهناك بعض العوامل والظروف التنظيمية التي يمكن أن تسهم في خلق حالة الانغماس الوظيفي تتمثل فيما يلي: (Liang-Chih & et Aslaug and Espen, 2018)

al.,2016;

1. العلاقة مع زملاء العمل. هل تتسم العلاقة بين زملاء العمل بالتعاون؟
2. نوعية الإشراف. هل نوعية الإشراف الإداري جيدة؟
3. الانطباع النفسي عن العمل بشكل عام. هل للعمل أهمية معينة؟
4. الرضا الوظيفي.
5. مستوى التعليم.
6. القيادة بالمشاركة.
7. العمر.
8. الخبرة العمالية.
9. الاستقلال في أداء المهام.
10. المستوى الوظيفي.
11. التغذية الراجعة.

وأن انغماس الفرد في وظيفة معينة متأثراً نسبياً بظروف وبيئة العمل، وبمدى إسهام الوظيفة الحالية في إشباع حاجاته الأساسية. ويكون الانغماس في العمل بشكل عام أو أن يكون العمل شيئاً مركزياً في حياة الإنسان فهو اعتقاد ذاتي عن قيمة العمل في حياة الإنسان، الأمر الذي يجعل الانغماس الوظيفي صفة للفرد يحملها معه في كل الحالات، ومن الشروط العامة للانغماس الوظيفي ما يلي :

(Greg W& et al., 2004; Ooi Keng &et al.,2007)

1. وفرة وجود الحوافز الوظيفية
2. الشعور بالتوافق مع طبيعة الأعمال التي يقوم بها الموظف.
3. الإحساس بالفخر من أداء مثل هذه الأعمال.

4. المطابقة من مدركات الأعمال والشعور بتحقيق الذات.

5. حب الزملاء والانشراف لنتائج الأعمال.

القسم الثاني: الدراسة الميدانية

يقدم الباحث في هذا القسم الدليل الميداني على مدى صحة فروض البحث وتحقيق أهدافه حيث يستخدم أداة الدراسة، وتتمثل في قائمة الاستبيان تم توزيعها على عينة البحث وتم تحليلها وتحقيق فروض البحث وهذا يظهر من خلال العرض التالي:

أ- **مجتمع وعينة البحث:** حيث يتمثل مجتمع البحث في كافة موظفين الدوائر الحكومية في

المملكة العربية السعودية من موظفين إداريين وفنيين من كافة المؤهلات والتخصصات

وأين كان مسمياتهم الوظيفية. وتحدد عينة البحث في مجموعة من الدوائر الحكومية

السعودية التي تم اختيارها بصفة عشوائية وهي التي تتحدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (1)

توزيع الدوائر الحكومية المبحوثة

	اسم الجهة	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الهيئة العامة للموائى السعودية	10	18.5	18.5	18.5
	هيئة تقويم الخدمات التعليمية السعودية	11	20.4	20.4	38.9
	الهيئة العامة للغذاء والدواء السعودية	10	18.5	18.5	57.4
	الهيئة العامة للرعاية الصحية السعودية	11	20.4	20.4	77.8
	الهيئة العامة للنقل السعودي	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

يبين الجدول السابق أن عينة البحث تتوزع على خمس دوائر حكومية بنسب متقاربة بلغت نسبة أقصى المبحوثين منها عدد (12) مبحوث بنسبة 22.2%، وهي الهيئة العامة للنقل السعودي، وأن أقل الدوائر هي الهيئة العامة للموائى والهيئة العامة للغذاء والدواء، حيث بلغ عدد المبحوثين في كل منهما عدد (10) بنسبة 18.5% من إجمالي عينة البحث التي تبلغ (54) مبحوث في عدد

(5) دوائر حكومية سعودية، وأن المستوى الوظيفي للفئات المبحوثة يتوزع بين مستوى وظيفي مدير إدارة ورئيس قسم وموظف وفقاً لما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (2)

توزيع المستوى الوظيفي لعينة البحث

المستوى الوظيفي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	إدارة مدير	8	14.8	14.8	14.8
	قسم رئيس	7	13.0	13.0	27.8
	موظف	39	72.2	72.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

يوضح الجدول السابق أن المستوى الوظيفي يتمثل في موظف عام بلغ عددهم (39) مبحوث من سائر الدوائر الحكومية بنسبة 72.2%، وأن المستوى الوظيفي رئيس قسم بلغ عددهم (7) مبحوث في كل الدوائر بنسبة 13% من عينة البحث، وأن المستوى الوظيفي مدير إدارة بلغ عدد (8) مبحوث في كل الدوائر بنسبة 14.8% من عينة البحث التي تبلغ عدد (58) مبحوث، وأن المؤهل العلمي للعينة العشوائية المختارة من الدوائر الحكومية السعودية المبحوثة يتوزع بين مستوى تعليمي متوسط إلى أعلى مستوى تعليمي وهو الحاصل على دكتوراه وهو ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (3)

توزيع المستوى التعليمي لعينة البحث

التحصيل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متوسط	5	9.3	9.3	9.3
	بكالوريوس	44	81.5	81.5	90.7
	ماجستير	4	7.4	7.4	98.1
	دكتوراه	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

ويحدد المستوى التعليمي لعينة البحث من خلال الجدول السابق بمستوى بكالوريوس حيث بلغت نسبة المبحوثين 81.5% لعدد (44) مبحوث في مختلف الدوائر الحكومية، وأن مستوى الحاصل على ماجستير يبلغ 7.4% من عينة البحث لعدد (4) مبحوث في مختلف الدوائر الحكومية ، وأن مستوى الحاصل على دكتوراه عددهم مبحوث واحد بنسبة 1.9%، والحاصلين على مستوى تعليمي متوسط بلغ عددهم (5) مبحوث بنسبة قدرها 9.3% من إجمالي المبحوثين البالغ عددهم

(54) مبحوث في مختلف الدوائر الحكومي، وأن مستوى الخبرة العملية التي اشتملت عليها عينة البحث تتوزع ما بين خبرة أقل من خمس سنوات الى مستويات أعلى حتى أكثر من خمسة عشر سنة تتبين من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (4)
توزيع الخبرة العملية لعينة البحث

العملية الخبرة	Freq uency	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات عشر من أقل الى سنوات خمس من	40	74.1	74.1	74.1
سنة 15 من أقل الى سنوات عشر من	7	13.0	13.0	87.0
سنة 15 من أكثر	7	13.0	13.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

يظهر من الجدول السابق أن سنوات الخبرة للمبحوثين من كافة الدوائر المختارة لعينة البحث تتمثل في مستوى خبرة من خمس سنوات الى أقل من عشر سنوات بنسبة قدرها 74.1% لعدد (40) مبحوث من كافة الدوائر الحكومية، وأن المبحوثين ذو الخبرة الأعلى لأكثر من خمسة عشر سنة تبلغ نسبتهم 13% لعدد (7) من مبحوثين كافة الدوائر الحكومية، وهذه النسبة تتساوى مع نسبة المبحوثين من متوسطي الخبرة في الدوائر الحكومية المبحوثة.

ب- اختبار الثبات والثقة والصدق لردود المبحوثين : حيث يستخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ لبيان مستوى الثبات والثقة في ردود المبحوثين على النحو الذي يتبين في الجدول التالي:

جدول رقم (5)
اختبار الثبات والصدق لردود المبحوثين

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	78

يحدد الجدول السابق من خلال معامل (ألفا كرونباخ) مستوى الثبات بنسبة قدرها 91.4% تعبر عن مستوى مرتفع من الاتساق الداخلي لردود المبحوثين وأن مستوى الصدق يعادل 95% وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات والثقة مما يرتب عليه إمكانية تعميم نتائج هذا البحث على مجتمع الدراسة.

ج- الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة: حيث يستفيد الباحث من التحليل الإحصائي الوصفي، وبخاصة مقاييس النزعة المركزية في ترتيب إجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة، والتي يتم تناولها من خلال ما يلي:

- 1- ترتيب إجابات المبحوثين حول مستوى تفشي الفساد الإداري في الدوائر الحكومية السعودية :
- يرتب الباحث إجابات المبحوثين للعبارات المعبرة عن مستوى تفشي الفساد الإداري في الدوائر الحكومية بعينة البحث حيث يوزع الباحث مستويات الفساد في عينة البحث الى ثلاث مستويات بدلالة المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين تتمثل فيما يلي
- ترتيب عناصر مستويات الخطر من جراء الفساد الإداري في عينة البحث: والتي تتضح من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (6)

ترتيب رد المبحوثين حول المستويات الخطر من الفساد

One-Sample Statistics

الترتيب	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
من بنوع العاملين من عدد تعيين يتم المحسوبية	54	4.2037	1.03486	.14083
خاصة مصالح تخدم قرارات توجد	54	4.0000	1.14924	.15639
العامة الموارد استغلال حالات هناك مشروعة غير بطريقه	54	4.3333	.95166	.12950
جهات من التدخلات من كثير يوجد الوظيفية القرارات في سيادية	54	4.0556	.94003	.12792
وتعليمات أداء منشورات إصدار يتم الاستراتيجية تخدم ولا منطقية غير للدائرة العامة	54	4.3333	.97129	.13218

يشير الجدول السابق إلى وجود المستويات الخطر من الفساد الإداري في الدوائر الحكومية في عينة البحث حيث من أخطرها استغلال الموارد العامة بطريقه غير مشروعة عند نسبة مرتفعة من إجابات المبحوثين على مقياس ليكرت الخماسي تبلغ 4.33 في المتوسط وانحراف معياري 95% عن الوسط الحسابي بنسبة 86.6% من أعلى درجات الخطوة على مقياس ليكرت، يليها إصدار منشورات أداء وتعليمات غير منطقية لا تخدم الاستراتيجية العامة للدائرة عند متوسط حسابي نفسه ولكن بانحراف معياري 97% عن ذلك المتوسط .

- ترتيب عناصر المستويات العالية من الفساد الإداري في عينة البحث: والتي تتضح من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (7)

ترتيب رد المبحوثين حول المستويات العالية من الفساد

One-Sample Statistics

	الترتيب	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
غير والجهود الإثبات توزيع مستوى غير على العادية الكفاءة	مستوى عالي من الفساد	54	3.4630	1.14452	.15575
مع للشفافية ضيقة حدود هناك المعنية الجهات ومع العاملين	مستوى عالي من الفساد	54	3.5370	1.00401	.13663
للقوانين تجاوز حالات توجد والأنظمة	مستوى عالي من الفساد	54	3.7222	1.10602	.15051
الموظفين بين المهمات تتوزع السليم التقييم مستوى غير على	مستوى عالي من الفساد	54	3.4815	1.23991	.16873
ذو الموظفين من كثير يتقلد التعليم من الأدنى المستويات لتأهيل تحتاج إدارية وظائف مختلف علمي	مستوى عالي من الفساد	54	3.7037	1.19163	.16216
من الاستفادة في عدالة توجد لا الصحية الرعاية أنظمة شفافية توجد ولا والاجتماعية ذلك في	مستوى عالي من الفساد	54	3.7407	1.20040	.16335

يوضح الجدول السابق الى وجود مستويات مرتفعة من الفساد الإداري في الدوائر الحكومية في عينة البحث حيث من أعلاها مستوى عدم وجود عدالة في الاستفادة من أنظمة الرعاية الصحية والاجتماعية، ولا توجد شفافية في ذلك عند متوسط حسابي قدره 3.74 ، يلي ذلك وجود حالات تجاوز للقوانين والأنظمة عند متوسط حسابي 3.72 أي بنسبة 74% من أعلى درجات الخطورة (3.7/5%)، ثم تقلد كثير من الموظفين ذو المستويات الأدنى من التعليم وظائف إدارية تحتاج لتأهيل علمي مختلف عند متوسط حسابي 3.7 من إجابات المبحوثين.

2- ترتيب إجابات المبحوثين حول متغيرات الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية السعودية: يرتب الباحث إجابات المبحوثين للعبارة المعبرة عن مستوى الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية بعينة البحث، حيث يوزع الباحث مستويات الثقة في عينة البحث الى ثلاث مستويات بدلالة المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين تتمثل فيما يلي:

- ترتيب درجات الثقة التنظيمية من جانب الثقة في زملاء العمل: يستخدم الباحث المتوسط الحسابي في ترتيب أهمية هذه الثقة وفقاً لما يعبر عنه الجدول التالي:

جدول رقم (8)

ترتيب رد المبحوثين متغيرات الثقة في زملاء العمل

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أطرح عندما باهتمام زملائي يستجيب . العمل في مشاكلهم	54	3.1852	1.38828	.18892
المساعدة أطلب عندما يحرص أشعر . زملائي أحد من	54	3.0926	.85271	.11604
أنهم أعرف لأنني زملائي على أعتد . مصالحي على حريصون	54	3.1296	1.11670	.15196
العون لي يقدمون العمل في زملائي . المادي الكسب دافع عن بعيدا	54	3.0926	.87456	.11901
وبين بيني متبادلة ثقة توجد لا . العمل في زملائي	54	3.4259	1.22246	.16636
التي المعلومات زملائي مع أتبادل . وحل العمل أداء على تساعد . المشكلات	54	3.6296	1.13763	.15481
بالعمل زملائي بأن تامة ثقة لدي . بشفافية معي يتعاملون	54	3.4074	1.07315	.14604
معي يقيمون العمل في زملائي . بيننا المتبادلة الثقة لزيادة اتصالات	54	3.3333	1.14924	.15639
يعتبرون العمل في زملائي بأن أشعر . وكأنها أواجهها التي المشاكل . بهم الخاصة مشاكلهم	54	3.2407	1.14818	.15625
لن العمل في زملائي بأن قناعة لدي . لهم أحتاج عندما أجلي من يضحوا	54	3.3333	1.21314	.16509

يبين الجدول 8 أن كافة عناصر الثقة التنظيمية المتعلقة بزملاء العمل مقبولة الى حد ما، حيث أن أعلى مستوياتها تتمثل في تبادل المعلومات التي تساعد على أداء العمل وحل المشكلات عند نسبة 72% من الثقة القياسية المطلوبة بين زملاء العمل (5/3.62%)، وأن أقل مستويات الثقة الشعور بالحرص عند طلب مساعدة من زملاء العمل بنسبة 61.8%

- ترتيب درجات الثقة التنظيمية من جانب الثقة في الرئيس المباشر: يستخدم الباحث المتوسط الحسابي في ترتيب أهمية هذه الثقة وفقا لما يعبر عنه الجدول التالي:

جدول رقم (9)

ترتيب رد المبحوثين لمتغيرات الثقة في الرئيس المباشر

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مهارات في كاملة بثقة أشعر لا المباشر رئيسي وأخلاقيات	54	3.0000	1.34585	.18315
ويتفاعل بالثقة جدير المباشر رئيسي العمل زملاء مع يسرعة	54	4.1852	1.06530	.14497
مشاكل مع يتعامل المباشر رئيسي مشاكله وكأنها الآخرين	54	4.0000	1.13270	.15414
باحثياتي المباشر رئيسي يهتم لا والوظيفية الشخصية	54	3.2778	1.12295	.15281
لتعزيز دائما المباشر رئيسي يسعى عن والابتعاد الجميع مع الاتفاق نقاط الاختلاف نقاط	54	3.2593	1.18457	.16120
ودود شخص المباشر رئيسي العاملين كافة بين ومقبول	54	3.2778	1.26516	.17217
مع بعدالة المباشر رئيسي يتعامل لا الزملاء كافة	54	3.6481	.99351	.13520
رئيسي فإن خطأ أي ارتكبت إذا للمسامحة مستعد يكون المباشر والنسيان	54	4.2407	1.08045	.14703
رئيسي قرارات تجاه بالراحة أشعر لا يتصرف لكونه العمل في المباشر عادلة غير بطريقة	54	3.6852	1.14635	.15600
للعمل المباشر رئيسي ينظر وتفاني باحترافية	54	3.0185	1.33869	.18217
بسعادتني دائما يهتم المباشر رئيسي بتفاصيل المباشر رئيسي معرفة به أثق تجعلني عمله	54	3.4444	1.05806	.14398
برفع دائما المباشر رئيسي يهتم لا المعنوية روحي	54	2.7407	1.30580	.17770

يبين الجدول السابق أن كافة عناصر الثقة التنظيمية المتعلقة بالرئيس المباشر في بعضها في مستويات قياسية عالية أهمها مسامحة الرئيس المباشر للمرؤوسين والنسيان عند ارتكاب الأخطاء عند متوسط حسابي 4.2 وهي بنسبة تمثل 80% من مستويات الثقة القياسية، وأن أقل مستويات الثقة هي التي توجد لها أفعال وتفاصيل عمل الرئيس المباشر، حيث أن المعرفة بهذه التفاصيل تجعل العامل أقل ثقة عند متوسط حسابي 2.3 وبنسبة 64% من مستويات الثقة القياسية

▪ ترتيب درجات الثقة التنظيمية من جانب الثقة في الإدارة العليا: يستخدم الباحث المتوسط الحسابي في ترتيب أهمية هذه الثقة وفقا لما يعبر عنه الجدول التالي:

جدول رقم (10)

ترتيب رد المبحوثين لمتغيرات الثقة في الإدارة العليا

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
كاملة ثقة يتقون العاملون كافة بأن أشعر العليا الإدارة في	54	3.2778	1.21960	.16597
تتوقعه ما بوضوح احدد أن أستطيع لا منها أتوقعه وما مني العليا الإدارة	54	4.0926	.99562	.13549
لمصالح الاعتبار بعين الإدارة تنظر القرارات اتخاذ عند العاملين	54	4.2222	1.05806	.14398
مع التعامل في بالعدالة الإدارة تتسم لا الأفراد كافة	54	3.7778	1.16013	.15787
واحترجات برغبات كثيرا تهتم لا الإدارة الأفراد كافة	54	3.7222	1.20403	.16385
لجميع والعون المساعدة الإدارة تقدم الحقوق تلك هدرت ما إذا العاملين	54	3.2593	1.10206	.14997
الاستثنائية الجهود تقدر لا الإدارة العاملين من تأتي التي الجديدة والأفكار	54	2.8704	1.41483	.19253
والقوانين الأنظمة الإدارة تطبق لا بعدالة العاملين جميع على واللوائح ومهنية	54	2.9444	1.32347	.18010
الاتصالات وتوسيع لإقامة الإدارة تسعى المشارك للفهم العاملين جميع بين	54	2.2778	1.39293	.18955
بتفاصيل ومعرفتها الإدارة اختصاص بها أثق تجعلني العمل	54	2.6111	1.36557	.18583

يوضح الجدول السابق أن مستويات الثقة في الإدارة العليا تختلف من ثقة عالية في بعض المتغيرات منها أن الإدارة العليا تنظر بعين الاعتبار لمصالح العاملين عند اتخاذ القرارات عند متوسط حسابي قدره 4.2 بنسبة 84% من مستويات الثقة القياسية.

وبين الجدول كذلك ثقة تنظيمية متوسط الى حد ما ومنها أن الإدارة لا تتسم بالعدالة في التعامل مع كافة الأفراد. عند متوسط 3.77 وبنسبة ثقة 74% من مستوى الثقة القياس، كما يوضح الجدول السابق وجود ثقة متدنية في الإدارة العليا من أهمها عدم وجود فهم مشترك بين الإدارة العليا والعاملين عند متوسط حسابي 2.27 بنسبة ثقة 45% من مستويات الثقة القياسية.

3-ترتيب إجابات المبحوثين حول متغيرات الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية السعودية :

يرتب الباحث إجابات المبحوثين للعبارات المعبرة عن مستوى الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية بعينة البحث، حيث يستخدم الباحث المتوسط الحسابي في ترتيب أهمية هذه المستويات وفقا لما يعبر عنه الجدول التالي:

جدول رقم (11)

ترتيب رد المبحوثين لمتغيرات الانغماس الوظيفي

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
لإنهاء إضافيا وقتا العمل في أبقى تعويضي يتم لم وإن حتى، عملي ذلك عن ماديا	54	2.8148	1.21429	.16524
عن للرضا الرئيسي المصدر إن . عملي من ينبع حياتي	54	2.4259	1.46148	.19888
أثناء بسرعة الوقت بمرور أشعر . العمل	54	2.3333	1.46661	.19958
عن مبكرا العمل الى أصل ما عادة . المحدد الوقت	54	3.2778	1.35168	.18394
تحدث التي المهمة الأشياء معظم إن . بعلمي متعلقة لي	54	3.1111	.94503	.12860
قدراتي بين كبير توافق يوجد . عملي وطبيعة الشخصية	54	3.0370	1.02723	.13979
في أنجح لا عندما بالاكتناب أشعر . بعلمي متصل شيء أي تحقيق	54	3.2037	.97863	.13318
البقاء في بالرغبة أشعر ما كثيرا . للعمل الذهاب من بدلا بالمنزل	54	3.2963	1.20736	.16430
في جدا مهمة قيمة العمل يشكل . حياتي	54	3.7222	1.05360	.14338
على نفسي معاقبة في أرغب أحيانا . عملي في ارتكبتها أخطاء	54	3.4259	1.14269	.15550
لم ولو حتى عملي في أستمر سوف . المادي للعائد محتاجا أكن	54	3.2407	1.08045	.14703
. حياتي في شيء كل هو عملي	54	3.3519	1.21558	.16542
ومسؤوليات بواجبات القيام أتجنب . عملي في إضافية	54	3.2037	1.18767	.16162
ارتباطا بعلمي أرتبط شخصا أنا . وثيقا	54	3.0926	1.32136	.17981
بسيط جزء مجرد لي بالنسبة العمل . حياتي من	54	4.1852	1.11717	.15203
أهمية أكثر الحياة في الأشياء معظم . العمل من	54	3.8889	1.12714	.15338
. بعلمي أكثر أهتم كنت السابق في . أهمية أكثر أشياء فهناك الآن أما	54	3.3889	1.18825	.16170
على متمدد وأنا عملي في كثيرا أفكر . ليلا فراشي	54	3.0926	1.12045	.15247
أكمل على عملي أؤدي بأنني أشعر . وجه	54	3.3519	1.21558	.16542
بدون حياتي أتصور أن يمكن لا . عملي	54	3.6852	1.06087	.14437

حيث يشير الجدول السابق الى عدم وجود حالات الانغماس الوظيفي بالشكل الملحوظ نتيجة ما يمثله العمل للمبحوثين حيث انه بالنسبة لمعظمهم مجرد جزء بسيط من حياته عند متوسط حسابي 4.18 ولا يعتبر العمل مصدر رئيسي للرضا عن حياتهم عند متوسط حسابي 2.4 من إجابات المبحوثين، وأن الغالبية يشعرون بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل عند متوسط حسابي 2.3، ولهذا يقرر الباحث ضعف حالات الانغماس الوظيفي في العمل في الدوائر الحكومية السعودية.

د- تحقيق فروض البحث وتحلل نتائجه: يستخدم الباحث التحليل الإحصائي الاستدلالي في التحقق من مدى صحة الفرض الرئيسي للبحث والذي ينص على " لا يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية للفساد الإداري في كل من مستوى الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" ويقسم هذا الفرض الى مجموعة من الفروض الفرعية يتم اختبارها باستخدام البرنامج الإحصائي spss-24 على النحو الآتي:

1. اختبار صحة الفرض الفرعي الأول: حيث ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على مستوى الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية بالمملكة العربية السعودية. ويتم اختبار هذا الفرض من خلال تناول وجوه الثقة التنظيمية الثلاثة وهي الآتي:
- اختبار الفرض الأول من وجه أثر الفساد الإداري على الثقة في زملاء العمل: ويستخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد بدلالة قيمة (ف) الإحصائية والتي بينها الجدول :

جدول رقم (12)

اختبار أثر الفساد الإداري على الثقة في زملاء العمل

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.812	25	.752	4.844	.000 ^b
	Residual	4.349	28	.155		
	Total	23.161	53			

يبين الجدول السابق أن قيمة (ف) تبلغ 4.844 وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية يبلغ (0.00) وهو يقترب من الصفر أقل من مستوى (0.05) والذي عنده يرفض الفرض الإحصائي ويقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على مستوى الثقة التنظيمية بالنسبة لزملاء العمل في الدوائر الحكومية بالمملكة العربية السعودية" وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل الفساد الإداري على الثقة بالنسبة لزملاء العمل بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل التحديد في الجدول التالي :

جدول رقم (13)

القوة التفسيرية للفساد الإداري على الثقة في زملاء العمل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.645	.39412

يبين الجدول السابق أن قيمة معامل التفسير (R^2) 81.2% يشير إلى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على الثقة التنظيمية المتعلقة بزملاء العمل في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية

■ اختبار الفرض الأول من وجه أثر الفساد الإداري على الثقة في الرئيس المباشر: ويستخدم

الباحث تحليل الانحدار المتعدد بدلالة قيمة (ف) الإحصائية والتي بينها الجدول التالي:

جدول رقم (14)

اختبار أثر الفساد الإداري على الثقة في الرئيس المباشر

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.678	25	.387	4.330	.000 ^b
	Residual	2.503	28	.089		
	Total	12.181	53			

يبين الجدول السابق أن قيمة (ف) تبلغ 4.330 وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية يبلغ (0.00) وهو يقترب من الصفر أقل من مستوى (0.05)، والذي عنده يرفض الفرض الإحصائي ويقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على مستوى الثقة التنظيمية للرئيس المباشر في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل الفساد الإداري على الثقة بالنسبة للرئيس المباشر بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل التحديد في الجدول التالي:

جدول رقم (15)

القوة التفسيرية للفساد الإداري على الثقة في الرئيس المباشر

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.795	.611	.29899

يبين الجدول السابق أن قيمة معامل التفسير (R^2) 79.5% يشير إلى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على الثقة التنظيمية المتعلقة بالرئيس المباشر ولكنها أقل تفسيراً من درجة الثقة في زملاء العمل في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية

■ اختبار الفرض الأول من وجه أثر الفساد الإداري على الثقة في الإدارة العليا: ويستخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد بدلالة قيمة (ف) الإحصائية والتي بينها الجدول التالي:

جدول رقم (16)

اختبار أثر الفساد الإداري على الثقة في الإدارة العليا

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.253	25	.530	47.104	.000 ^b
	Residual	.315	28	.011		
	Total	13.568	53			

يبين الجدول السابق أن قيمة (ف) تبلغ 47.10 وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية يبلغ (0.00) وهو يقترب من الصفر أقل من مستوى (0.05) والذي عنده يرفض الفرض الإحصائي ويقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على مستوى الثقة التنظيمية للإدارة العليا في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل الفساد الإداري على الثقة بالنسبة للإدارة العليا بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل التحديد في الجدول التالي:

جدول رقم (17)

القوة التفسيرية للفساد الإداري على الثقة في الإدارة العليا

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.977	.956	.10609

يبين الجدول السابق أن قيمة معامل التفسير (R^2) 97.7% يشير إلى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على الثقة التنظيمية المتعلقة بالإدارة العليا ولكنها أكبر تفسيراً من درجة الثقة في زملاء العمل والثقة بالنسبة للرئيس المباشر تعكس الأثر الكبير للفساد الإداري في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية من هذا الاتجاه ومن ذلك يظهر الأثر الكلي للفساد الإداري

على الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية برمتها سواء فيما يتعلق بزملاء العمل أو بالرئيس المباشر أو الإدارة العليا التي يزيد فيها هذا الأثر بناء على القوة التفسيرية للعوامل الفساد فيها .

1- اختبار الفرض الفرعي الثاني: وهو ينص على أنه " لا توجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية وبين الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" ويستخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد بدلالة قيمة (ف) الإحصائية والتي بينها الجدول التالي:

جدول رقم (18)

اختبار أثر الثقة التنظيمية على الانغماس الوظيفي

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.202	3	3.734	61.453	.000 ^b
	Residual	3.038	50	.061		
	Total	14.240	53			

يبين الجدول السابق أن قيمة (ف) تبلغ 61.45 وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية يبلغ (0.00) وهو يقترب من الصفر أقل من مستوى (0.05) والذي عنده يرفض الفرض الإحصائي ويقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية وبين الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي مستويات الثقة التنظيمية على درجات الانغماس الوظيفي بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل التحديد في الجدول التالي:

جدول رقم (19)

القوة التفسيرية للثقة التنظيمية على درجات الانغماس الوظيفي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.774	.24650

يبين الجدول السابق أن قيمة معامل التفسير (R^2) 78.7% يشير إلى ارتفاع درجات تأثير عناصر الثقة التنظيمية بعناصرها الثلاثة على الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية ويبين الجدول التالي رقم (20) أكثر أنواع الثقة التنظيمية تأثيراً في درجات الانغماس الوظيفي.

جدول رقم (20)
ترتيب أثر الثقة التنظيمية على الانغماس الوظيفي
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.359	.263		1.366	.178
	في للثقة العام المتوسط العمل زملاء	.452	.082	.576	5.496	.000
	في للثقة العام المتوسط المباشر الرئيس	.268	.113	.248	2.382	.021
	في للثقة العام المتوسط العليا الإدارة	.152	.091	.148	1.671	.101

يبين الجدول السابق أن مستوى المعنوية للمتوسط العام للثقة في زملاء العمل أقل من مستويات الثقة الأخرى بينما يفسر التأثير القوي للثقة التنظيمية فيما يتعلق بزملاء العمل في درجات الانغماس الوظيفي ، ولكن ينعدم هذا التأثير بالنسبة للثقة في الإدارة العليا على درجات الانغماس الوظيفي؛ حيث مستوى المعنوية يبلغ 0.10 وهو أكبر من مستوى 0.05، في حين أن درجات التأثير للثقة التنظيمية فيما يتعلق بالرئيس المباشر ذات أثر متوسط على الانغماس الوظيفي نظراً لأن مستوى المعنوية بشأنها 0.02 وهو أقل من مستوى 0.05 يظهر تأثير الى حد ما على الانغماس الوظيفي

1- اختبار الفرض الفرعي الثالث : ينص على " لا توجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" ويستخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد بدلالة قيمة (ف) الإحصائية والتي بينها الجدول التالي:

جدول رقم (21)
اختبار أثر الفساد الإداري على الانغماس الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.881	.475	5.641	.000 ^b
	Residual	2.359	.084		
	Total	14.240	53		

يبين الجدول السابق أن قيمة (ف) تبلغ 5.64 وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية يبلغ (0.00) وهو يقترب من الصفر أقل من مستوى (0.05) والذي عنده يرفض الفرض الإحصائي ويقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد

الإداري على الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل الفساد الإداري على درجات الانغماس الوظيفي بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل التحديد في الجدول التالي:

جدول رقم (22)

القوة التفسيرية للفساد الإداري على درجات الانغماس الوظيفي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.686	.29026

يبين الجدول السابق أن قيمة معامل التفسير (R^2) 83.4% يشير إلى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية ولكن بمقارنة درجة هذا التأثير تجد الباحث أنها أقل من درجات تأثير الفساد الإداري على الثقة التنظيمية، وهذا يرجع من خلال التحليلات السابقة إلى عدم وجود تأثير درجة الثقة التنظيمية فيما يتعلق بالإدارة العليا على درجة الانغماس الوظيفي حسب التحليلات في الجدول الأسبق رقم (20)

2- اختبار الفرض الرئيسي للبحث : ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية للفساد الإداري في كل من مستوى الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" ويستخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد بدلالة قيمة (ف) الإحصائية والتي بينها الجدول التالي:

جدول رقم (23)

اختبار أثر الفساد الإداري على كلاً من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.791	25	.432	6.829	.000 ^b
Residual	1.770	28	.063		
Total	12.561	53			

يبين الجدول السابق أن قيمة (ف) تبلغ 6.82 وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية يبلغ (0.00) وهو يقترب من الصفر أقل من مستوى (0.05) والذي عنده يرفض الفرض الإحصائي ويقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية للفساد الإداري في كل من مستوى الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" وأن قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل الفساد الإداري

على كلاً من الثقة التنظيمية ودرجات الانغماس الوظيفي بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل التحديد في الجدول التالي:

جدول رقم (24)

القوة التفسيرية للفساد الإداري على الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.733	.25140

يبين الجدول السابق أن قيمة معامل التفسير (R^2) 85.9% يشير إلى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على كلاً من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية.

نتائج البحث: يعرض الباحث إلى مجموعة النتائج الآتية:

- 1- وجود مستويات خطيرة من الفساد الإداري في الدوائر الحكومية من أخطرها استغلال الموارد العامة بطريقه غير مشروعة عند نسبة مرتفعة من إجابات المبحوثين، يليها إصدار منشورات أداء وتعليمات غير منطقية لا تخدم الاستراتيجية العامة للدائرة الحكومية
- 2- وجود مستويات مرتفعة من الفساد الإداري في الدوائر الحكومية من أعلاها مستوى عدم يتمثل في عدم وجود عدالة من الاستفادة من أنظمة الرعاية الصحية والاجتماعية وعدم وجود شفافية في ذلك، يلي ذلك وجود حالات تجاوز للقوانين والأنظمة، ثم تقلد كثير من الموظفين ذو المستويات الأدنى من التعليم وظائف إدارية تحتاج لتأهيل علمي مختلف.
- 3- أن كافة عناصر الثقة التنظيمية المتعلقة بزملاء العمل مقبولة إلى حد حيث أعلى مستوياتها تتمثل في تبادل المعلومات التي تساعد على أداء العمل وحل المشكلات عند نسبة 72% من الثقة القياسية المطلوبة بين زملاء العمل (5/3.62%)، وأن أقل مستويات الثقة الشعور بالحرج عند طلب مساعدة من زملاء العمل بنسبة 61.8% .
- 4- أن كافة عناصر الثقة التنظيمية المتعلقة بالرئيس المباشر تكون في مستويات قياسية عالية أهمها مسامحة الرئيس المباشر والنسيان عند ارتكاب الأخطاء بنسبة تمثل 80% من مستويات الثقة القياسية، وأن أقل مستويات الثقة هي التي توجد أفعال وتفاصيل

عمل الرئيس المباشر حيث أن المعرفة بهذه التفاصيل تجعل العامل أقل ثقة بنسبة 64% من مستويات الثقة القياسية.

5- أن مستويات الثقة في الإدارة العليا تختلف من ثقة عالية في بعض المتغيرات منها أن الإدارة العليا تنظر بعين الاعتبار لمصالح العاملين عند اتخاذ القرارات بنسبة 84% من مستويات الثقة القياسية، وبين وجود ثقة متدنية في الإدارة العليا من أهمها ضعف الفهم المشترك بين الإدارة العليا والعاملين بنسبة ثقة 45% من مستويات الثقة القياسية.

6- توافر ضعف حالات الانغماس الوظيفي بالشكل الملحوظ نتيجة ما يمثلته العمل للمبحوثين حيث انه يمثل لمعظمهم مجرد جزء بسيط من حياتهم، مع اعتبار العمل في ذلك الوقت مصدر رئيسي للرضا عن حياتهم الوظيفية بنسبة كبيرة من إجابات المبحوثين، وأن الغالبية يشعرون بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل.

7- يقبل الفرض البديل القائل بوجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على مستوى الثقة التنظيمية بالنسبة لزملاء العمل في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل الفساد الإداري على مستويات الثقة التنظيمية بالنسبة لزملاء العمل بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل تفسير قدره 81.2% يشير الى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على الثقة التنظيمية المتعلقة بزملاء العمل في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية"

8- يقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على مستوى الثقة التنظيمية للرئيس المباشر في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية، وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل الفساد الإداري على مستويات الثقة التنظيمية بالنسبة للرئيس المباشر بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل تفسير قدره 79.5% يشير الى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على الثقة التنظيمية المتعلقة بالرئيس المباشر ولكنها أقل تفسيراً من درجة الثقة في زملاء العمل في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية

9- يقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على مستوى الثقة التنظيمية للإدارة العليا في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية، وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل

الفساد الإداري على مستويات الثقة التنظيمية بالنسبة للإدارة العليا بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل تفسير قدره 97.7% يشير الى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على الثقة التنظيمية المتعلقة الإدارة العليا.

10- يقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية وبين الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية، وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي مستويات الثقة التنظيمية على مستويات الانغماس الوظيفي بدرجة تفسير تتبين من خلال معامل تفسير قدره 78.7% يشير الى ارتفاع درجات تأثير عناصر الثقة التنظيمية بعناصرها الثلاثة على الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية.

11- يقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفساد الإداري على الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" وأن هذا قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل الفساد الإداري على درجات الانغماس الوظيفي بدرجة تفسير قدرها 83.4% يشير الى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على الانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية.

12- يقبل الفرض البديل الذي ينص على " وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية للفساد الإداري في كل من مستوى الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية" وأن قبول هذا الفرض يظهر تأثير المتغيرات المستقلة وهي عوامل الفساد الإداري على كلاً من الثقة التنظيمية ودرجات الانغماس الوظيفي بدرجة تفسير قدرها 85.9% تشير الى ارتفاع درجات تأثير عناصر الفساد الإداري على كلاً من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية.

مراجع البحث

أولاً: المراجع باللغة العربية :

- 1- العامرين ابتسام محمد.(2010). ظاهرة الفساد السياسي أسبابها وتأثيراتها وسبل معالجتها. مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية .(العدد السابع)
- 2- آل سفران، أحمد عبد الله.(2014). ضمانات منع الفساد في أنظمة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية . كلية الشريعة وأصول الفقه . جامعة الملك خالد.

- 3- السبيعي، فلاح فرج. (2017). أثر تطبيق الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية. *المجلة العربية للإدارة* . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . المجلد (37). (العدد الأول)
- 4- عبد الله، محمد حمزة أمين. (2017). الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي : دراسة ميدانية *مجلة كلية الآداب جامعة طنطا*. المجلد الثاني. (العدد الثلاثون).

ثانياً: مراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Clark April K. (12 Oct 2017). "Measuring Corruption: Transparency International's "Corruption Perceptions Index"" In Corruption, Accountability and Discretion. Published online.
- 2- Aslaug Mikkelsen, Espen, Olsen. (2018). "The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals – the mediating roles of learning demands and job involvement", *Leadership in Health Services*.
- 3- Greg, W. Marshall, Felicia, G. Lassk, William C. Moncrief. (2004) "Salesperson job involvement: do demographic, job situational, and market variables matter?", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 19 Issue: 5.
- 4- Liang-Chih Huang, David Ahlstrom, Amber Yun-Ping Lee, Shu-Yuan Chen, Meng-Jung Hsieh. (2016). "High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study", *Personnel Review*, Vol. 45 Issue: 2.
- 5- Ooi Keng Boon, Veeri Arumugam, Mohammad Samaun Safa, Nooh Abu Bakar, (2007) "HRM and TQM: association with job involvement", *Personnel Review*. Vol. 36 Issue: 6.
- 6- Park, H. and J. Blenkinsopp. (2011). "The Roles of Transparency and Trust in the Relationship between Corruption and Citizen Satisfaction", *International Review of Administrative Sciences*. 77 (2).
- 7- Li, Peter Ping, (2007). "Towards an Interdisciplinary Conceptualization of Trust: A Typological Approach" *Management and Organization Review* 3:3 .
- 8- Raminta, Puc̆etai ,Lămsa Anna-Maija .(2008). "Developing Organizational Trust Through Advancement of Employees' Work Ethic in a Post-Socialist Context" *Journal of Business Ethics* .
- 9- https://www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/ar/2015/pdf/ar15_ara.pdf.
- 10- <https://www.arij.org>.
- 11- <http://www.qistas.com/legislations/jor/view/100881>.