

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

إعداد

د / لميا عبد الرحيم عبد الكريم
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة . جامعة المنوفية

د / سهام نبيل سليمان
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة . جامعة كفر الشيخ

الملخص :

استهدف هذا البحث تحديد دور جودة حياة العمل في الحد من ممارسة الفساد الإداري بأشكاله المختلفة في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا هذا بالإضافة إلي الكشف عن مدي وجود تمايز بين العاملين بالفئات الوظيفية المختلفة من حيث إدراكهم لكلاً من مستوي جودة حياة العمل ومستوي الفساد الإداري بالمصلحة التي يعملون بها, وقد توصل البحث إلى عدد من النتائج التي كان من أهمها : أن جودة حياة العمل تمتلك تأثير سلبي علي الفساد الإداري مما يعني أنه يمكن استخدامها كوسيلة للحد من الفساد الإداري , وقد توصلت الدراسة أيضا إلي وجود تمايز معنوي بين تمايز بين العاملين بالفئات الوظيفية المختلفة من حيث إدراكهم لكلاً من مستوي جودة حياة العمل ومستوي الفساد الإداري بالمصلحة التي يعملون بها .

Abstract:

This research aimed to determine the role of the quality of the work-life in reducing the practice of the administrative corruption in its various forms in the Tax Authority in the central Delta region, in addition, to reveal the extent of the existing differentiation among workers in different job categories in terms of their awareness of both the level of work-life quality and the level of administrative corruption in the authority where they work.

The research revealed several results, the most important of which is: that the quality of work-life has a negative effect on the administrative corruption, which means that it can be used as a tool to reduce the administrative corruption. The study also found that there is a moral distinction between the differentiation among workers in their various functionalities groups in terms of their awareness of both the level of quality of work-life and the level of administrative corruption in the authority where they work.

أولاً : المقدمة .

يعد الفساد الإداري Administrative Corruption إحدى أكبر التحديات التي تواجه جميع الدول خاصة بعد أن زاد أنتشاره في الأونة الأخيرة بدرجة كبيرة بفعل تداخل العديد من العوامل المختلفة , ويؤكد ذلك أوضح مؤشر مدركات الفساد لعام ٢٠١٨ الصادر عن مؤسسة الشفافية الدولية في نهاية شهر يناير ٢٠١٩ ارتفاع مستوى الفساد وزيادة درجة أنتشاره , حيث أشارت الدراسات التي شملت القطاع العام ب ١٨٠ دولة وإقليما أن معدل الدرجات بلغ ٤٣ نقطة وأن أكثر من ثلثي الدول على حصلت علي درجة تقل عن ٥٠ نقطة^(١) لتتسع دائرته ليصبح الفساد الإداري مشكلة ذات أبعاد سلبية تعيق عملية التنمية وترفع من مستويات انتهاكات حقوق الإنسان^(٢) , مما يجعل هذه الظاهرة المرضية بما تحمله من معنى خطير ولما يترتب عليها من آثار عبء على عاتقها (الكبيسي ٢٠٠٠) , وهو الأمر الذي دفع العديد من الدول بمواجهة ظاهرة الفساد عبر قوانينها الوطنية , كما لقيت الجهود المبذولة والبرامج المقدمة لمكافحة الفساد الإداري إهتماما كبيرا على المستوى العالمي خاصة من قبل المؤسسات الدولية المعنية (إدريس والمطيري ٢٠١٥) , وذلك بهدف وضع إطار قانوني دولي لمكافحة الفساد (النعمي وبني ياسين ٢٠١٩) , فقد تم إنشاء منظمة

^١ - درجة مؤشر مدركات الفساد تتراوح بين ٠ (الأكثر فسادا) و ١٠٠ (الأكثر نزاهة)

^٢ -

الشفافية الدولية في عام ١٩٩٥ م ، كما تم أقرار بروتوكول معالجة الفساد العالمي عام ١٩٩٩ م من قبل الدول المنظمة للإتحاد الأوربي ، في حين أعلنت هيئة الامم المتحدة عن مكافحة الفساد والرشوة في المعاملات الدولية في عام ٢٠٠٢ م وأتبعه صدور اتفاقية منظمة الأمم المتحدة لمعالجة الفساد ٢٠٠٣ ، كما قد بلغ مواجهة الفساد قمته بأعلان صندوق النقد الدولي والبنك الدولي في عام ٢٠٠٥ عن جعل محاربة الفساد كأحد المعايير للإدارة الاقتصادية الجديدة (الجندي ٢٠١٩) .

وفي ظل ما أوضحته مؤسسة الشفافية الدولية بتقريرها الصادر في يناير ٢٠١٩ والذي يوضح عجز أغلب دول العالم عن مواجهة الفساد الإداري حيث لم تحرز منذ عام ٢٠١٢ سوي ٢٠ دولة تقدما في درجاتها ، في حين تراجعت ١٦ دولة تراجعا ملحوظا، الأمر الذي يبرر أهمية دراسة واقتراح الحلول والآليات العملية التي يمكن أن تحد من انتشاره وضمان بقاء هذه الظاهرة تحت السيطرة .

وتعد جودة حياة العمل (Quality Of Work Life (QWL) من الأليات الإدارية الجديد التي تحظى باهتمام متزايد من قبل المنظمات علي الصعيد العالمي والتي أثبتت أهميتها كأحد العوامل الهامة في تطوير وتعزيز الأداء المؤسسي بسبب تأثيرها الأيجابي في الممارسات السلوكية للعاملين (الحوامدة والخشائي ٢٠١٩) ، وذلك لكونها وسيلة تحقق الأشباع للأحتياجات البشرية المختلفة والمتباينة الأهمية ، كما تعني بحياة العامل الجسدية والفكرية والنفسية في بيئة العمل مما يحقق الإلتزام والدافعية نحو التميز في الأداء (Jayakumar 2012) ، وهو يشير إلي أحتتمالية نجاحها كآلية عملية للحد من ظاهرة الفساد الإداري ، ولذلك تقوم هذه الدراسة ببحث دور جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري بالتطبيق علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

ثانياً : الإطار النظري والدراسات السابقة :

١ - جودة حياة العمل :

تتعلق جودة حياة العمل بتهيئة العوامل والظروف البيئية المناسبة بمكان العمل بما يدعم الرضا الوظيفي للعاملين خاصة فيما يتعلق بالأمان الوظيفي والتعويضات وفرص الترقى (chib 2012) , وقد بدأ الأهتمام بجودة حياة العمل في أواخر الستينات من القرن العشرين بالتركيز علي تلبية الأحتياجات الصحية والأنسانية للعاملين , ثم تطور هذا الأهتمام في السبعينات ليشمل العمل علي تحسين ظروف العمل وتصميمه للوصول لبيئة عمل آمنة , أما في الثمانينات وفي محاولة لتحقيق التوازن بين العمل والعامل فقد شمل مفهوم جودة حياة العمل أيضا الجوانب النفسية المؤثرة علي الرضا الوظيفي للعاملين حيث أهتم الأنتاجية مركزاً علي نظام المكافآت وحاجات تحقيق الذات (sheel et al 2012) .

ويقوم مفهوم جودة حياة العمل في الأصل علي مفهوم الجودة والتي تعني تقديم الشئ وفقاً لرغبات وأحتياجات مستخدميه , لذا يتوافق هذا المفهوم مع توجه الفكر الإداري القائم علي الجودة حيث يقوم طبقاً لما إشار إليه (Rose et al,2006) علي فلسفة أحترام العاملين وإحترام رغباتهم وإحتياجاتهم بأعتبارهم المورد الرئيسي للمنظمة , وقد ظهر مفهوم جودة حياة العمل في ظل تعريفات تقوم حول هذا المعني , حيث عرفه (Geet and Deshpande 2009) علي أنه أقصى تلبية لرغبات وأحتياجات العاملين الهامة في العمل , أما (khosrowpour 2001) فقد أكد في تعريفه علي ألا يتعارض ذلك متطلبات العمل حيث عرفها علي أنها " تحسين بيئة العمل من خلال تحقيق التوافق بين واجبات العمل وتلبية الأحتياجات البشرية للعاملين الخاصة بالجوانب الصحية والأجتماعية " .

ويتطلب الوصول إلي جودة حياة العمل توفير آلية يتم تحديدها بناء علي رؤي كلا من إدارة المنظمة والعاملين يتم من خلالها التوصل إلي أفضل طريقة للعمل معاً

بتناغم بما يخلق بيئة عمل ملائمة لفريق العمل في نفس الوقت التي تحقق فيه الكفاءة التنظيمية للمنظمة (Kelbiso et al 2017) والتي يتطلب الحفاظ عليها تركيز اهتمام إدارة المنظمة باستمرارية تطوير الاليات التي تستجيب المنظمة من خلالها لتهيئة حياة العاملين في بيئة العمل بما يتفق مع احياجاتهم (Islam and Siengthai 2009).

وتتميز جودة حياة العمل بأنها من المفاهيم المتعددة الأبعاد والتي تشتمل كما يتضح من تعريفاتها علي توفير ظروف عمل مادية ومعنوية ملائمة للعاملين بما يُحسن من ظروفهم وأنتاجيتهم وينعكس إيجابياً علي الوضع التنافسي للمنظمة , وقد اختلفت الدراسات في تحديد أبعاد جودة حياة العمل وذلك لأختلاف أهمية عناصر جودة حياة العمل بحسب طبيعة مجال التطبيق وأيضاً لأختلاف أهميتها ودرجة ارتباطها بالمتغيرات محل الدراسة , فقد تناول (Rose et al,2006) جودة حياة العمل من خلال دراسة الأبعاد: الرضا الوظيفي , الأمن الوظيفي , التدريب , الصحة والسلامة , أكتساب مهارات جديدة , التوازن بين الاحياة الشخصية والعملية , . في حين قام (Rose et al 2006) بقياس جودة حياة العمل من خلال الأبعاد: التطوير والتدريب , التعلم التنظيمي , التوازن بين الحياة الشخصية والعمل , الرضا الوظيفي , الأمان الوظيفي , كما أشار (Tabassum et al 2011) إلي أن جودة حياة العمل تتحدد بالأبعاد التالية : فاعلية فرق العمل , أمان بيئة العمل, عدالة الأجور والمكافآت, الأمن الوظيفي , فرص الترقى المهني , تصميم وسير العمل , مرونة المهام ووقت العمل , أما (Islam,2012) فقد تناول جودة حياة العمل من خلال الأبعاد : فرص التقدم الوظيفي , ظروف العمل , الإشراف المناسب , عدالة الأجور والمكافآت , ضغوط العمل , أمان بيئة العمل , التوازن بين الحياة الشخصية والعملية, كما حدد (fish and Bhanugopan 2013) أبعاد جودة حياة العمل في عدة عناصر هي : دوران العمل , الرضا الوظيفي , ضغوط العمل , الجهد الوظيفي , الأمان الوظيفي وفرص التقدم الوظيفي .

وقد تناولت الدراسات جودة حياة العمل باعتبارها أحد أهم العوامل المؤثر علي العاملين وسلوكياتهم الوظيفية خاصة فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي والذي تناولته العديد من الدراسات علي اعتبار أن جودة حياة العمل أحد المحددات الهامة للالتزام التنظيمي , فعلي سبيل المثال أقيمت دراسة (El Badawy et al 2017) في ظل رؤية الباحثين أن العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي تتخذ بعد أكثر تعقيداً خاصة مع تنوع العاملين , لذا استهدفت الدراسة بحث أثر جودة حياة العمل علي الإلتزام التنظيمي في ظل وجود متغير النوع كعامل وسيط بالتطبيق علي الشركات الصغيرة والمتوسطة, وقد توصلت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية مباشرة بين جودة حياة العمل و الإلتزام التنظيمي , كما أوضحت أن متغير النوع يلعب دوراً ثانوياً فقط في توسط العلاقة بين جودة حياة العمل وبعده واحد فقط من الإلتزام التنظيمي هو الإلتزام العاطفي .

وقد تشابهت دراسة (Birjandi et al 2013) ودراسة (Kodikal And 2016) حيث أهتمتا ببحث العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي للعاملين بالقطاع الصناعي , كما توصلت نتائج كلاً منهما إلي معنوية التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل علي الإلتزام التنظيمي للعاملين , هذا بالإضافة إلي عدم وجود اختلافات في إدراك العاملين لجودة حياة العمل والإلتزام التنظيمي ترجع للنوع والمؤهل التعليمي والخبرة ,

وقد هدفت دراسة (Hermawati 2014) إلي بحث النموذج المقترح للعلاقة التأثيرية بين كلاً من جودة حياة العمل والثقة التنظيمية مع الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي , وقد توصلت الدراسة إلي أن الثقة التنظيمية تؤدي إلي تشجيع التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل علي كلاً من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي , كما أوضحت أيضاً التأثير الإيجابي للثقة التنظيمية علي الإلتزام التنظيمي .

وقد ركزت العديد من الدراسات علي بحث العلاقة بين جودة حياة العمل والقيادة باعتبار أنها هي المحدد الرئيسي لعناصر بيئة العمل المادية والمعنوية , من

هذه الدراسات دراسة (Kara et al 2018) التي هدفت إلي فحص الدور الوسيط لكلاً من الدخل والنوع علي العلاقة بين أسلوب القيادة (التحويلية , التبادلية) وجودة حياة العمل وذلك بالتطبيق علي فنادق الخمس نجوم , وقد توصلت نتائجها إلي علي معنوية التأثير الوسيط الإيجابي للدخل علي العلاقة بين كلاً من أساليب القيادة التحويلية والتبادلية وجودة حياة العمل , أما فيما يتعلق بالنوع فقد أوضحت نتائج الدراسة أنه نظراً لتفاعل و تأثير النوع بأساليب القيادة ، فقد أظهر متغير النوع تأثير وسيط بين القيادة التحويلية وجودة حياة العمل ، في حين لم تظهر النتائج معنويته كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التبادلية وجودة حياة العمل .

كما أهتمت دراسة (Pio and Tampi 2018) ببحث العلاقة بين القيادة الروحية وكلٍ من : جودة حياة العمل , سلوك المواطنة التنظيمية , الالتزام التنظيمي , الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق علي هيئة التمريض بالمستشفيات الخاصة , وقد توصلت الدراسة إلي وجود تأثير مباشر للقيادة الروحية علي كلا من جودة حياة العمل والرضا الوظيفي , كما أوضحت وجود تأثير إيجابي مباشر لجودة حياة العمل على كلاً من الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية , وأخيراً وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي علي سلوك المواطنة التنظيمية .

أما دراسة (مرسي ٢٠١٠) فقد تناولت بالدراسة القيادة الأصيلة حيث هدفت إلي التعرف علي أثر مركز التحكم كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الاصيلية و جودة حياة العمل بالتطبيق علي المستشفيات , وقد توصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة ارتباط إيجابية مباشرة بين أبعاد القيادة الأصيلة وكلاً من جودة حياة العمل و مركز التحكم , هذا بالإضافة إلي وجود علاقة معنوية غير مباشر بين القيادة الأصيلة (من خلال بعدي الوعي الذاتي وشفافية العلاقة) وجودة حياة العمل وذلك بسبب وجود متغير مركز التحكم كمتغير وسيط والذي أوضحت النتائج أنه يقلل من قوة العلاقة المباشرة بين القيادة الأصيلة (من خلال بعدي الوعي الذاتي وشفافية العلاقة) وبين جودة حياة العمل .

وفي إطار اهتمام الباحثين بفحص آلية العلاقة بين جودة حياة العمل والقيادة قامت دراسة (صديق ٢٠٠٥) ببحث دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين (القوة الرسمية , قوة الخبرة , قوة المكانة , قوة المرجعية) والأداء بالتطبيق علي الوحدات ذات الطابع الخاص , وقد توصلت الدراسة إلي وجود تأثير مباشر وغير مباشر لمصادر قوة المديرين علي الأداء بسبب وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط والتي تمتلك تأثير إيجابي علي الأداء , وقد أوضحت الدراسة أيضاً وجود فروق معنوية بين العاملين بالوحدات الراححة والخاسرة فيما يتعلق بأرائهم حول مصادر قوة المديرين وجودة حياة العمل , بالإضافة إلي وجود فروق معنوية بين العمالة المؤقتة والدائمة فيما يتعلق بإدراكهم لجودة حياة العمل , في حين لا توجد بينهما أي اختلافات فيما يتعلق بأرائهم حول أي من مصادر القوة للمديرين فيما عدا القوة الرسمية .

وفي إطار سعي المنظمات في الحفاظ علي الموارد البشرية أقيمت دراسة (Dechawatanapaisal 2017) بهدف بحث الدور الوسيط للتجانس التنظيمي Organizational Embeddedness في العلاقة بين جودة حياة العمل ودوران الموظفين من وجهة نظر المتخصصين في الرعاية الصحية , وقد توصلت الدراسة إلي أن وجود تأثير سلبي للتجانس التنظيمي على كلاً من نوايا الموظفين لترك العمل ومعدل دورانهم الفعلي , كما أوضحت النتائج أيضاً التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل علي التجانس التنظيمي ، ومعنوية الدور الوسيط للتجانس التنظيمي في العلاقة الغير مباشرة بين جودة حياة العمل ونوايا العاملين لترك العمل ، وأيضاً بين جودة حياة العمل (بُعد الفرص الوظيفية فقط) ومعدل الدوران الفعلي .

كما أقيمت دراسة (Markey et al 2016) بهدف بحث معنوية تأثير جودة حياة العمل علي نوايا العاملين نحو ترك العمل , وقد توصلت الدراسة إلي التأثير السلبي لجودة حياة العمل علي نوايا العاملين لترك العمل , هذا بالإضافة إلي عدم

وجود أختلافات في تأثير جودة حياة العمل علي نوايا ترك العاملين للعمل ترجع لنوع والعمر والخبرة

وقد تناولت دراسة (Fauzia et al 2018) أيضاً بحث العلاقة بين جودة حياة العمل ودوران العمل من خلال تقديم نموذج مقترح يصور العلاقة بين جودة حياة العمل وتأثيرها على كلاً من الرضا الوظيفي و دوران العمل بالتطبيق علي المرأة العاملة , وقد توصلت نتائج الدراسة إلي صحة العلاقات المفترضة بالنموذج المقترح حيث أوضحت النتائج معنوية كلاً من : التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل علي الرضا الوظيفي , والتأثير السلبي لها على النية لدوران العمل .

وتناولت دراسة (موسي وعمار ٢٠١٥) بحث العلاقة بين الثقة التنظيمية وجودة حياة العمل بالتطبيق علي أعضاء هيئة التدريس , وقد أشارت النتائج إلي وجود علاقة إيجابية قوية بين الثقة التنظيمية وجودة حياة العمل بصورة إجمالية .

كما هدفت دراسة (Amraei and Omidzadeh 2015) ببحث العلاقة بين جودة حياة العمل والتمكين وسلوك المواطنة بالتطبيق علي قطاع البنوك التجارية , وقد أوضحت نتائجها وجود تأثير إيجابي لجودة حياة العمل علي كلاً من تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية .

وقد أهتمت دراسة (أبو العطا واخرون ٢٠١٩) بالتعرف علي أثر تخطيط المسار الوظيفي على جودة حياة العمل بالتطبيق على العاملين الإداريين بالجامعات الحكومية , وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود تأثير إيجابي لتخطيط المسار الوظيفي على جودة حياة العمل .

٢ - الفساد الإداري :

يُعبّر الفساد بمفهومه الواسع عن انعدام القيم الأخلاقية وسيطرة الأنانية حيث تتمكن الرغبة في تحقيق الربح والمصلحة الشخصية من سلوك الفرد متجاهله الأسس والضوابط التي تحكم السلوك في المجتمع و النتائج التي قد تترتب على الآخرين , وهو الأمر الذي يترتب عليه الكثير من الممارسات والسلوكيات الخاطئة التي تتنافى مع قيم وقواعد السلوك الإنساني .

ويعبر الفساد الإداري عن أحد أوجه الفساد ولكن فيما يتعلق بالوظائف العامة , وقد تباينت مفاهيم وتعريفات الفساد الإداري بين الكتاب والباحثين طبقاً للمجال والتخصص العلمي والمدرسة الفكرية التي تتناوله , ولكنه علي الرغم من هذا التباين والأختلاف إلا أنهم أجمعوا علي أن الفساد الإداري ظاهره طبيعية تصاحب التطور وعمليات التنمية وأنه سلوك سلبي يستغل فيه الموظف وظيفته العامة وما يرتبط بها من السلطة لتحقيق مصالح شخصية , فقد أوضح (Polinsky and Shavell,2011) أنه سلوك إداري غير رسمي للموظف العام بديل للسلوك الرسمي ينحرف عن المعايير المتفق عليها سعياً لتحقيق أهداف وغايات خاصة , وتحتمه ظروف واقعية ويقتضيه التحول الاجتماعي والاقتصادي الذي تتعرض له المجتمعات.

كما يشير (أحمد وآخرون ٢٠١٩) إلي أنه الخروج عن القانون والنظام العام وعدم الألتزام بهما من أجل تحقيق مصالح سياسية واقتصادية للفرد أو جماعة معينة .

كما أوضح (ثابت والمطيري ٢٠١٥) أن الفساد الإداري عبارة عن "مجموعة من السلوكيات المخالفة للأنظمة والقوانين النافذة والتي تتعارض مع القيم والأخلاقيات المجتمعية والوظيفية ، وتمارس بغرض تحقيق مصالح ومنافع شخصية مادية أو معنوية وذلك على حساب المصلحة العامة وبشكل متعمد سواء تم بصورة سرية أو علنية" .

وقد عرفه البنك الدولي علي أنه الاستخدام السيئ للسلطة العامة لتحقيق منافع خاصة (الجندي ٢٠١٦) , في حين أوضح صندوق النقد الدولي بأنه "سلوكيات سلبية ينتهجها أصحاب الأيدي الطويلة بطريقة متعمده بهدف الحصول على الفوائد إما لشخص واحد أو لمجموعة ذات علاقة (حسيب ٢٠١٢) .

ويري (عبد الفتاح ٢٠٠٩) أن الفساد الإداري بجانب أنه سلوك يبذل بدافع السعي لتحقيق منفعة خاصة فهو عادة ما يحدث كنتاج للأهمال والتسيب من قبل الأفراد بالعمل , وينطوي علي إخلال الفرد بواجبات وظيفته والقيام بطريقة متعمدة بأعمال محرمة تخرج عن إطار قواعد عمله بالمنظمة أو الضوابط والقيم التشريعية أو الشرعية بالمجتمع .

أما (Chang,2007) فيري أن الفساد الإداري صورة من صور خيانة الثقة التي يضعها المجتمع في شاغلي الوظائف الحكومية , وقد أشار (معبد ٢٠١٢) إلي أن هذا الاستغلال السيئ للثقة لتحقيق منافع خاصة يتم بشكل مباشر وغير مباشر , وقد أوضح (ثابت والمطيري ٢٠١٥) أن المنافع الشخصية التي يسعى لها الفساد الإداري في الحياة العامة قد تأخذ شكل مادي كتحقيق مكاسب أو أرباح , أو منافع اجتماعية ونفسية كتحقيق هيبية أو مكانة اجتماعية، أو أي منفعة بطريقة يترتب عليها مخالفة القانون الشرعي أو الوضعي أو حتي معايير السلوك الأخلاقي .

وقد أوضح (كنعان ٢٠٠٨) خصائص الفساد الإداري حيث أشار إلي أنه عمل مستتر يصاحبه عنصر المخاطرة والمغامرة والخوف , وهو يتم في إطار من السرية , وهو يتخذ أشكالاً متعددة يصعب في كثير من الأحيان أكتشافها كالأختلاس والرشوة والتزوير , وأهدار المال العام ... وغيرها .

وقد أشار (Villoria and Damania,2013) إلي أن الفساد الإداري ينقسم إلى نوعين , النوع الأول هو الفساد الرفيع Honest Corruption : ويقصد به إستغلال الموظف لمنصبه وسلطاته لتحقيق منفعه الشخصية دون الاضرار

بالآخرين، أما النوع الثاني فهو الفساد الوضيع Dishonest Corruption : ويقصد به إستغلال الموظف لمنصبه وسلطاته لتحقيق منافع الشخصية بغض النظر عن إضرار ذلك بالآخرين والمصلحة العامة .

ويضع القانون القواعد التي تمثل الحدود للممارسات غير المشروعة بالوظيفة العامة وهو أمر شديد الأهمية لوضع إطار للممارسات السلوكية غير المشروعة للموظف خاصة في ظل النسبية في الحكم علي مدي صحة التصرفات , حيث قد تكون بعض الممارسات مقبولة اجتماعيا في حين أنها من الناحية الشرعية والقانونية محرمة, كما أن مدي قبولها اجتماعياً يختلف باختلاف الزمان والمكان , وقد عُرف الفساد الإداري طبقاً لهذا لإطار القانوني علي أنه " أي سلوك ينتهجه شخص يسعى من خلاله إلي مخالفة المعايير القانونية والأخلاقية لتحقيق مكاسب ومنافع شخصية عن طريق أستغلال الوظيفة أو المهمة المكلف بها علي حساب الصالح العام " (النعيمي وبني ياسين ٢٠١٩) .

وقد أوضح (الجندي ٢٠١٦) بأن إساءة أستغلال الوظيفة العامة للكسب الخاص علي حساب الصالح العام قد يأخذ شكل الابتزاز أو الرشوة ، أو أية إجراءات عامة للتغلب على المنافسين وتحقيق أرباح خارج إطار القانون ، استغلال الوظيفة العامة من خلال تعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة , كما أشار (الكبيسي ٢٠٠٠) أيضاً إلي أن الفساد الإداري بشقه القانوني والجنائي يتضمن بالإضافة لما سبق كل من : اهدار المال العام ، الهدايا الغلول , العمولات مقابل الصفقات ، الغش والتدليس ، السرقات والاختلاس ، والتقصير والإساءة للمنظمة والتحيز والمحابة .

وفيما يتعلق بأسباب انتشار ظاهرة الفساد الإداري قد أوضح (عبد الفتاح ٢٠٠٩) أن الانحراف عن القواعد الملزمة وعن السلوك المقبول ينشأ نتيجة قصور قيمي لدي الأفراد يجعلهم غير قادرين علي الألتزامات الذاتية المجردة التي تخدم المصلحة العامة , ويؤكد (ثابت والمطيري ٢٠١٥) ذلك حيث أشارا إلي أن من أسباب انتشار ظاهرة الفساد الإداري ضعف الجانب الديني وغياب الحد الأدنى من

القيم والفضائل الاجتماعية , كما أضافت لذلك عدم جدوى وفعالية أنظمة الرقابة وضعف مظاهر الضبط والمحاسبة الفاعلة , غياب سياسات الحوافز المادية والمعنوية , الظروف السياسية كعدم الاستقرار السياسي والحروب , في حين يرى (الكبيسي ٢٠٠٠) أن من أهم أسباب أنتشار الفساد هي العوامل الاقتصادية وضخامة الأعباء المالية .

وقد أشار (الجندي ٢٠١٦, Graaf and Huberts, 2008) إلي أن الصداقة والحب والرغبة في ارضاء الآخرين تعد أحد الدوافع إلي الفساد , وهو ما تتفق معه الباحثان بل وتري أنه من أهم مسببات الفساد الإداري في الأونة الأخيرة , ويؤكد (عبد الفتاح ٢٠٠٩) ذلك حيث أشار إلي أن الدراسات قد كشفت عن مظاهر الفساد الإداري الناتجة عن سوء استخدام السلطة وقد كان من أهمها المحاباة للاقارب والأصدقاء , والتستر علي الأخطاء , سوء استخدام وقت العمل الرسمي , غياب الرقابة الإدارية وعدم العدالة , أستغلال ثغرات النظام البيروقراطي لتحقيق مصالح ذاتية .

ويتميز الفساد الإداري بأنه متعدد الأبعاد حيث يشمل العديد من الجوانب المتعددة لذلك تهتم الدراسة الحالية ببحث الفساد الإداري من خلال تناول الأبعاد التالية (عبد الفتاح ٢٠٠٩ , حسيب ٢٠١٢ , الجندي ٢٠١٦) :

- **الفساد المالي** : يتمثل في السلوكيات السلبية التي يمارسها الموظف والتي تُعبر عن مخالفات أثناء أتمام المعاملات المالية يترتب عليها الأضرار بالمصلحة العامة أو مصلحة المواطنين المتعاملين مع المنظمة , ومن أمثلتها : الأهمال أو التقصير أثناء تأدية العمل مما يترتب عليه ضياع حق مالي للغير , مخالفة الضوابط المالية التي تقررها الجهات الرقابية , وغيرها .
- **الفساد الجنائي** : يتمثل في مجموعة من السلوكيات التي يحرمها القانون ويمارسها الموظف بدافع شخصي أو نتيجة لوقعه تحت تأثير وإغراءات من قِبَل

- الأخرين بطرق غير قانونية لتحقيق مصالح خاصة بهم , ومن أمثله :
الأختلاس, التزوير , السرقة , الرشوة , الوساطة , ... وغيرها.
- **الفساد التنظيمي** : يتمثل في إخلال الموظف بواجبات ومسئوليات العمل من خلال القيام بمجموعة من السلوكيات السلبية مثل : أفشاء أسرار العمل , الأمتناع عن تنفيذ أوامر الرؤساء , عدم مراعاة الأتقان والدقة في العمل , وغيرها .
 - **الفساد السلوكي** : يتمثل في سلوكيات وظيفية سلبية ينتهجها الموظف تُعبر عن أحراف الموظف وظيفياً والذي عادةً ما ينشأ من عدم شعور الموظف بالأهتمام والتقدير في العمل , عدم تقدير الموظف لنتائج أفعاله , قصور في إدراك الموظف لسياسات العمل , ويعد الفساد السلوكي من أكثر السلوكيات السلبية أنتشاراً بالمصالح الحكومية ومن أمثله : أستغلال أوقات العمل وموارده في تحقيق مصالح شخصية , التحايل علي قواعد وتعليمات الوظيفة, الأتيان بسلوكيات لا تحافظ علي كرامة وهيبة الوظيفة العامة, ... وغيرها .

وقد حظي الفساد الإداري بأهتمام الباحثين نظراً لأهميته الكبيرة علي الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي , وفي إطار تناول الدراسات السابقة التي أهتمت بالفساد الإداري سوف يتم التركيز علي الدراسات العربية والمصرية نظراً لخصوصية طبيعة الفساد الإداري بين الدول علي الرغم من أنتشاره وذلك كما يتضح مما يلي :

أقيمت دراسة (عبد الفتاح ٢٠١٠) بفحص تأثير الحوكمة علي الحد من الفساد الإداري في قطاع البنوك المصرية , وقد توصلت إلي التأثير الإيجابي لمبادئ الحوكمة في الحد من الفساد الإداري , أما دراسة (هميمي وآخرون ٢٠١٧) والتي تناولت ايضاً تأثير الحوكمة علي الحد من الفساد الإداري فقد توصلت ايضاً إلي التأثير الإيجابي للإلتزام بمبادئ الحوكمة في الحد من الفساد الإداري ولكن فيما يتعلق بنوعين فقط هما تأثير الفساد السلوكي والفساد المالي .

كما هدفت دراسة (الجندي ٢٠١٦) إلي بحث الدور الوسيط للفساد الإداري في العلاقة بين عدالة التوزيعات وتحسين الثقة التنظيمية بالتطبيق علي العاملين بالوحدات المحلية, وقد توصلت الدراسة إلي عدالة التوزيعات ترتبط بعلاقة مباشرة إيجابية بالثقة التنظيمية بأبعاده المختلفة وبعلاقة سلبية بالفساد الإداري بأبعاده المختلفة , كما أن هناك ارتباط طردي متوسط بين الفساد الإداري والثقة التنظيمية , وقد أوضحت النتائج أيضاً معنوية الدور الوسيط للفساد الإداري في العلاقة بين عدالة التوزيعات والثقة التنظيمية .

في حين هدفت دراسة (حسيب ٢٠١٢) إلي تقديم نموذج مقترح لتقييم أثر الإدارة الإلكترونية علي الفساد الإداري بالبوابات الإلكترونية المصرية , وقد توصلت إلي أن أبعاد الإدارة الإلكترونية المختلفة تؤثر سلبيا وبصورة متباينة علي الفساد التنظيمي .

وقد أهتمت دراسة (شذر ٢٠١٦) بالتعرف علي طبيعة العلاقة التائية بين دعم الإدارة العليا و الفساد الإداري , وقد أوضحت نتائجها الدور الإيجابي لدعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي في محاربة الفساد التنظيمي .

كما سعت دراسة (عبد الفتاح ٢٠٠٩) إلي فحص الدور الوسيط لإدراك الفرد للدعم التنظيمي علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري , وقد توصلت إلي ارتباط العدالة التنظيمية بعلاقة مباشرة إيجابية بإدراك الفرد للدعم التنظيمي وبعلاقة مباشرة سلبية بانتشار الفساد الإداري , كما أن هناك علاقة سلبية مباشرة بين إدراك الفرد للدعم التنظيمي وانتشار الفساد الإداري , بالإضافة إلي معنوية الدور الوسيط لإدراك الفرد للدعم التنظيمي في العلاقة بين العدالة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري .

في حين أهتمت دراسة (إدريس والمطيري ٢٠١٥) بفحص دور الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري بالإضافة إلي تحديد معوقات تطبيق معايير الشفافية الإدارية ، وعلاقة تلك المعوقات بمستوى الإلتزام بتطبيق هذه المعايير , وقد أوضحت نتائج الدراسة أن هناك معوقات تنظيمية وثقافية واجتماعية وتشريعية

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

وقانونية تحد من الإلتزام بتطبيق معايير الشفافية الإدارية ، وأن هناك علاقة عكسية بين معوقات تطبيق معايير الشفافية الإدارية المدركة وبين مستوى الإلتزام بتطبيق هذه المعايير ، كما أشارت النتائج إلي وجود علاقة عكسية بين أنماط الفساد الإداري وبين مستوى الإلتزام بتطبيق معايير الشفافية الإدارية .

أما دراسة (مزعل وصالح ٢٠١٧) فقد أهتمت ببحث أثر استراتيجية الشفافية في مكافحة الفساد الإداري , وقد توصلت الدراسة إلي معنوية تأثير استراتيجية الشفافية في مكافحة الفساد الإداري موضحة أن غياب الشفافية والمسألة من أهم أسبابا تولد الفساد الإداري .

كما أهتمت دراسة (نصر الدين ٢٠١٨) بالتعرف علي طبيعة العلاقة بين قياس ظاهرة الفساد الإداري وكفاءة الأداء التنظيمي في مصلحة الضرائب المصرية , هذا بالإضافة إلي محاولة التوصل إلي نموذج مقترح يؤدي تطبيقه إلي الحد من الفساد الإداري , وقد توصلت الدراسة إلي وجود تأثير سلبي قوي للفساد الإداري (من خلال بعديها الفساد السلوكي والفساد الأخلاقي) علي كفاءة الأداء التنظيمي .

ثالثاً : مشكلة وتساؤلا البحث :

تعاني مصر من ارتفاع مستوي الفساد الإداري بها ويتضح ذلك من خلال تتبع درجات مؤشر مدركات الفساد بمصر الصادر عن مؤسسة الشفافية الدولية وذلك خلال الفترة من يناير عام ٢٠١٢ وحتى يناير عام ٢٠١٩ والتي يوضحها الجدول التالي :

جدول (١) : قيم مؤشر مدركات الفساد الخاصة بمصر

العام	٢٠١٢	٢٠١٣	٣٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨
مؤشر مدركات الفساد	٣٢	٣٢	٣٧	٣٦	٣٤	٣٢	٣٥

المصدر : الموقع الرسمي لمؤسسة الشفافية (*)

*- www.transparency.org

حيث تشير قيمة المؤشر بمصر إلي ارتفاع مستوى الفساد الإداري بدرجة كبيرة وأن هذا مستوي يتأرجح بين الزيادة والنقصان الطفيف مما يشير إلي خطورة الوضع في مصر ويدق ناقوس الخطر إلي حتمية أن يتم اتخاذ الإجراءات الكفيلة للحد من تلك الظاهرة خاصة فيما يتعلق بالهيئات الحكومية الحيوية للدولة .

ومصلحة الضرائب من الهيئات الرقابية الهامة والتي تؤثر تأثيراً بالغ الأهمية علي حصيله الموارد المالية للدولة , لذا كان الخوف عليها كبيراً في ظل الوضع الحالي و ما قد تفشي علي المستوي الأقليمي والدولي من الفساد الإداري , الأمر الذي يستوجب التعرف علي مستوي الفساد الذي قد يكون في مثل هذه الهيئة الرقابية , بالإضافة إلي البحث عن وسيلة قادرة علي الحد أو الوقاية من أن تنقل تلك الظاهرة من هذه الجهة الرقابية المالية الهامة في الدولة , لذا تقوم هذه الدراسة من أجل التحقق اولا من مدي وجود هذه الظاهرة ومستوي توافرها ثم اقتراح وسيلة للحد منها وذلك في ظل معرفة أن الفساد الإداري ما هو إلا وسيلة سلوكية يلجأ إليها الموظفون لأشباع حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية المتعددة والتي جميعها يمكن أن أختصارها في الوصول إلي ما يطلق عليه الرفاهية والحياة الكريمة , لذلك كان التفكير في أن الألية التي يمكن من خلالها الوقاية أو الحد من هذه الظاهرة يجب أن تكون من خلال العمل علي معالجة السبب الرئيسي للفساد وهو السعي نحو توفير جودة حياة تشبع الأحتياجات البشرية المختلفة والمتباينة الأهمية للعاملين .

لذا قامت هذه الدراسة من أجل أختبار مدي قدرة جودة حياة العمل بأختبارها أحد الأليات التي تقوم علي توفير العوامل البيئية المرضية والأمنة بمكان العمل في الحد من ممارسات الفساد الإداري وذلك من خلال التطبيق علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا , وهو الأمر الذي يتطلب التعرف علي فحص مدي وجود هذه الظاهرة ومستوي توافرها بالإضافة إلي بحث طبيعة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل والفساد الاداري بعناصره المختلفة .

لذا تقوم الدراسة علي محاولة الإجابة علي التساؤلات التالية :

- ما مستوي جودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا من وجهة نظر العاملين بها ؟
- ما مستوي ممارسة الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا من وجهة نظر العاملين بها ؟
- هل يمكن التمييز بين وجهات نظر العاملين وفقاً لفتنتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ؟
- هل يمكن التمييز بين وجهات نظر العاملين وفقاً لفتنتهم الوظيفية فيما يتعلق بممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ؟
- هل هناك علاقة تأثيرية بين جودة حياة العمل وممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ؟

رابعاً : أهداف الدراسة :

تسعي الدراسة إلي هدف رئيسي هو التعرف علي دور جودة حياة العمل في الحد من ممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا , وذلك خلال الأهداف الفرعية التالية :

- تحديد مستوي جودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا من وجهة نظر العاملين بها.
- تحديد مستوي ممارسة الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا من وجهة نظر العاملين بها .
- اكتشاف مدي وجود تمايز بين وجهات نظر العاملين حول جودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ترجع لفتنتهم الوظيفية .
- اكتشاف مدي وجود تمايز بين وجهات نظر العاملين حول ممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ترجع لفتنتهم الوظيفية .

■ التعرف علي طبيعة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ؟

خامساً : أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من المساهمة الفعلية المتوقع أن تضيفها علي كلاً من الجانب الأكاديمي والجانب التطبيقي وذلك في إطار تناولها للعلاقة بين متغيرات البحث المتمثلة في جودة حياة العمل والفساد الإداري , وهو ما يتضح مما يلي :

أ- الأهمية الأكاديمية :

• تتناول الدراسة الحالية الفساد الإداري وهو من الموضوعات الهامة في مجال دراسة السلوك التنظيمي خاصةً في ظل الاتجاه الحالي للدراسات الميدانية نحو تناول الظواهر السلوكية المناوئة للإنتاج Counter-Productive behaviors حيث يعد الفساد الإداري من السلوكيات التي تمتلك تأثيرات ضارة عديدة علي فاعلية العاملين والمنظمة بل والمجتمع بشكل عام, كما أنه من القضايا ذات الحساسية في القطاع الحكومي

• كما تهتم الدراسة الحالية أيضاً بتناول جودة حياة العمل كأحد الموضوعات الحديثة التي أثبتت الدراسات أهميتها من حيث دورها الإيجابي تحسين مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي , ومساهمتها في تحسين مستوى جودة الخدمة العامة المقدمة وفي تحقيق الأهداف الإستراتيجية لكلاً من المنظمة والعاملين .

• لم تتل كلاً من موضوعات جودة حياة العمل لحداتها والفساد الإداري لحساسيته الأهتمام الكافي من قبل الباحثين علي مستوي البيئة الأجنبية والعربية مما قد يجعل هذه الدراسة تمثل إضافة للأثراء المعرفي للمكتبة العربية خاصة وأن أغلب الدراسات المتعلقة بالفساد الإداري لحساسيته تتعلق بالجانب النظري والقليل منها من تناوله في دراسات تطبيقية .

ب- الأهمية التطبيقية :

• تقدم هذه الدراسة صورة عامة عن الواقع الفعلي لكلاً من مستوي جودة حياة العمل و مستوي أنتشار الفساد الإداري بممارساته المختلفة في مصلحة الضرائب مما قد يمد متخذي القرار ويدعم الخطط والبرامج السياسة العامة المتعلقة بالإهتمام بتحقيق العدالة الإجتماعية وتحسين مستوى جودة الخدمة العامة المقدمة من جانب الأجهزة الحكومية المختلفة.

• يهدف هذا البحث إلي الوصول إلي تقييم عملي لأثر جودة حياة العمل علي الحد من الفساد الإداري وهو ما يوفر دلالات علمية تساعد الجهات المختصة على الحد من ظاهرة الفساد ومن اثارها السلبية على الإقتصاد . كما يرشدها إلي كيفية زيادة فاعلية عمليات مكافحة أنماط الفساد الإداري الشائع في القطاعات الحكومية المختلفة .

• يتمثل مجتمع البحث في مصلحة الضرائب وهي من الهيئات ذات الثقل بالدولة نظراً لأهميتها في الأقتصاد المصري حيث تعد أحد الركائز الرئيسية لتوفير الموارد المالية للدولة , وهو الأمر الذي يجعل تناول الدراسة لبحث موضوع الوقاية أو الحد من الفساد الإداري بها يعد من الموضوعات الهامة ليس فقط من الناحية الأقتصادية , بل وعلي الجانب الأجتاعي والسياسي أيضاً .

سادساً : فروض الدراسة .

في ضوء الدراسات السابقة ومشكلة البحث وأهدافه تتمثل فروض الدراسة في ثلاث فروض رئيسية هي :

الفرض الرئيسي الأول :

لايوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

الفرض الرئيسي الثاني :

لا يوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

الفرض الرئيسي الثالث :

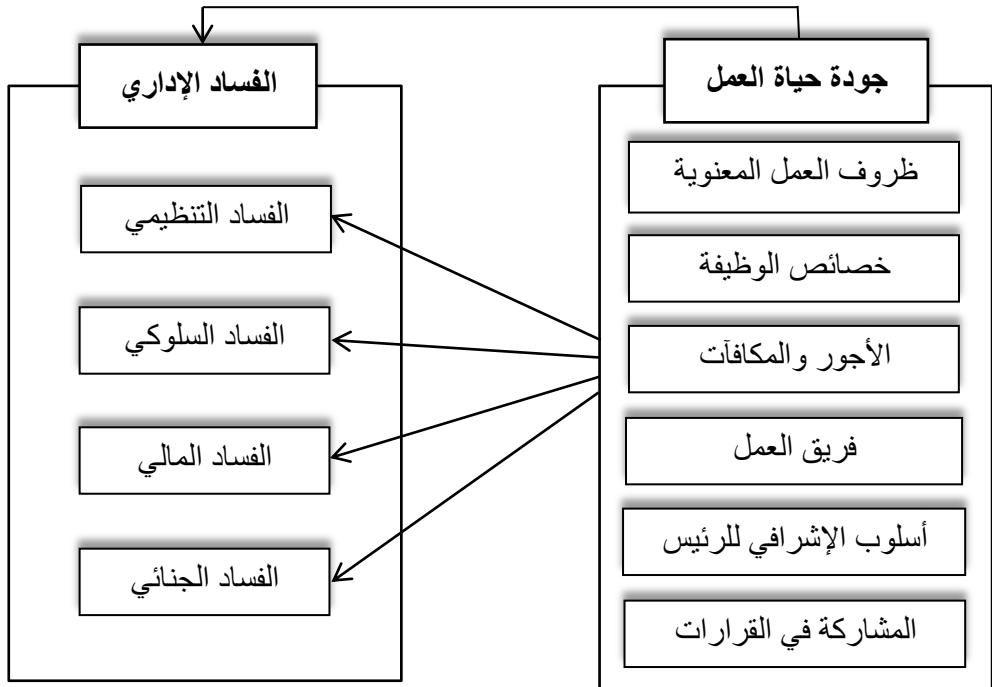
• لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل علي أبعاد الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا بصورة إجمالية ولكل بعد علي حده..

ويتفرع هذا الفرض إلي الفروض الفرعية التالية :

- لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد التنظيمي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .
- لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد السلوكي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .
- لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد المالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .
- لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد الجنائي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .
- لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

نموذج الدراسة :

وإتماداً علي الفروض السابقة للعلاقة بين المتغيرات محل الدراسة وأبعادها قامت الباحثتان بإعداد النموذج المقترح التالي للدراسة :



شكل (١) : نموذج يمثل العلاقة بين متغيرات البحث

سابعاً : تصميم الدراسة :

تهتم هذه الدراسة ببحث دور جودة حياة العمل في الحد من ممارسات الفساد الإداري , لذلك فإن تصميم الدراسة يعتمد علي المنهج الوصفي لأنه يقوم علي تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد أبعادها ومتغيراتها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلي وصف عملي ودقيق يقوم علي الحقائق المرتبطة بها, وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية بهدف جمع البيانات وتحليلها بما يمكننا من التوصل إلي وصف دقيق للمشكلة موضع البحث ونتائجها (اللوح وأبو بكر بدون) .

وبناء علي ما سبق سوف تتناول الباحثان في هذا الجزء عرض لمجتمع وعينة الدراسة ، المتغيرات وطرق قياسها ، تقييم الثبات والمصدقية لمقاييس الدراسة، أساليب تحليل البيانات وأختبار فروض ، حدود الدراسة ، كما يتضح مما يلي :

١- مجتمع وعينة الدراسة.

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا والبالغ عددهم ٤٧٨١ موزعة علي ٣٦ مأمورية وذلك وفقاً لإحصائيات قسم شئون العاملين بمصلحة الضرائب المصرية لعام ٢٠١٩ ، وتشمل منطقة وسط الدلتا كلاً من المحافظات (الدقهلية - كفر الشيخ - الغربية - المنوفية - دمياط) ، مما جعل الباحثة نظراً لقيود الوقت والتكلفة تلجأ إلي أسلوب العينات مقتصرةً علي محافظات (المنوفية وطنطا وكفر الشيخ) كتمثيل لمجتمع البحث ، وقد أتمدت الباحثة علي عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (٣٥٦) مفردة من العاملين بالمصلحة ، وقد تم تحديد حجم عينة الدراسة باستخدام برنامج Sample Size Calculator و ذلك بمعلومية حجم المجتمع و الذي يبلغ ٤٧٨١ مفردة ، وعند مستوى ثقة ٩٥% ، و حدود خطأ ٥% ، ويوضح الجدول رقم (٢) حجم مجتمع وعينة الدراسة وذلك على النحو التالي:

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

جدول (٢)

مجتمع وعينة البحث لمصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

الفرع	المجتمع	العينة
الغربية	٢٠٢١	١٤٥
المنوفية	١٥٨٢	١١١
كفر الشيخ	١١٧٨	١٠٠
الإجمالي	٤٧٨١	٣٥٦

المصدر: من أعداد الباحثان من واقع بيانات مصلحة الضرائب.

٢- أداة القياس و أساليب جمع البيانات :

تم جمع البيانات الأولية عن طريق توجيه قائمة إستقصاء من خلال إجراء مقابلات شخصية مع مفردات عينة البحث بالإضافة إلي توجيه القائمة إلكترونياً عبر مواقع التواصل الاجتماعي .

وقد اعتمدت الباحثان بصورة رئيسية علي تجميع البيانات إلكترونياً وذلك بسبب حساسية الأسئلة لتعلقها بممارسات الفساد الإداري خاصة بعد ما تم ملاحظته من إحجام العاملين وتخرجهم من الأجابه علي أسئلة قائمة الأستقصاء في حالة وجود أشخاص آخرين .

وفيما يتعلق بقائمة الأستقصاء كأداة للقياس فقد تكونت من ٥٩ عبارة , بالإضافة إلي سؤال عن الفئة الوظيفية التي ينتمي لها المستقصي منه .

وقد قامت الباحثان بتقييم الصدق والثبات لأداة القياس حيث أستخدما أسلوب معامل الارتباط ألفا كرونباخ Gronbach's Alpha لتقييم الثبات Reliability ودرجة الاعتمادية من خلال درجة التناسق الداخلي بين محتويات أو بنود مقاييس المتغيرات الخاضعة للأختبار , في حين تم أختبار صدق Validity المقياس لتحديد

مدي توافقه مع أهداف البحث ومدي كفايته لإثبات فروضه وقياس متغيراته من خلال الاعتماد علي كلاً من طريقة صدق المحكمين والتي تنطوي علي عرض المقياس بصورته النهائية علي ذوي الخبرة بالتخصص من أعضاء هيئة التدريس ، هذا بالإضافة إلي قياس الصدق الذاتي للمقياس عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل اختبار الثبات (ألفا) .

وقد أوضحت النتائج أن معامل الثبات للمقياس الكلي (٠.٩٣٤) وهو ما يعني قبوله احصائياً لأمكانية تعميم نتائجه علي مجتمع البحث ، حيث أن القيمة المقبولة للمعامل في البحوث الاجتماعية هي (٠.٦) ، كما أن معامل الصدق للمقياس الكلي هو (٠.٩٦٦) ، وهو ما يدل علي قوة صدق وكفاية هذا المقياس لإثبات فروض البحث وقياس متغيراته.

ويتكون المقياس الكلي للدراسة من جزئين رئيسيين تمثل مقاييس فرعية لقياس متغيرات نموذج الدراسة وهي :

■ **الجزء الأول: جودة حياة العمل** : وقم تم أعداد هذا المقياس من خلال الأسترشاد بكل من الدراسات (مرسي ٢٠١٠ ، الحوامدة والخشائي ٢٠١٩ ، أبو العطا وآخرون ٢٠١٩ ، Rose et al,2006 ، Fish and Bhanugopan 2013 ، Tabassum et al 2011) ، وقد قامت الباحثتان بإجراء بعض التعديلات علي هذا المقياس ليتلاءم مع البيئة المصرية وذلك بعد الرجوع إلي محكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين في إدارة الأعمال بجامعة كفر الشيخ والمنوفية.

وقد أعتمدت الباحثتان في القياس علي مقياس ليكرت (Likert Scale) خماسي طبقاً لدرجات هي (موافق تماماً ، موافق ، موافق إلى حد ما ، غير موافق ، غير موافق إطلاقاً) حيث تشير القيمة (١) إلي " غير موافق إطلاقاً " ، بينما تشير القيمة (٥) إلي "موافق تماماً" .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

وقد تم قياس جودة حياة العمل من خلال ٣٦ عبارة كما يتضح من الجدول (٣)
التالي :

جدول (٣)
نتائج اختبار صدق وثبات مقياس جودة حياة العمل

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا	معامل الصدق
▪ ظروف العمل المعنوية	6	.851	.922
▪ خصائص الوظيفة	6	.827	.909
▪ الأجور والمكافآت	6	.906	.951
▪ فريق العمل	6	.906	.951
▪ أسلوب الرئيس في الإشراف	6	.952	.976
▪ المشاركة في القرارات	6	.908	.952
▪ مقياس جودة حياة العمل	36	.955	.977

ويوضح جدول (٣) أيضاً النتائج الخاصة بتقييم الصدق والثبات لمقاييس جودة حياة العمل وأبعادها الستة ، حيث يتضح تميز المقاييس المستخدمة بدرجة عالية من الصدق والثبات ويستدل علي ذلك من ارتفاع قيم معاملي الصدق والثبات واقترابهما من الواحد الصحيح ، حيث تراوحت القيم بين (٠.٨٢٧ - ٠.٩٥٢) لمعامل الثبات و (٠,٩٠٩ - ٠.٩٧٦) لمعامل الصدق ، في حين كان معامل الثبات والصدق لمقياس جودة حياة العمل (٠.٩٥٥) (٠,٩٧٧) وهو ما يدل علي وجود ارتباط قوى بين إجابات المستقضي منهم ، ويعني أيضاً قبوله احصائياً لأمكانية تعميم نتائجه علي مجتمع البحث و كفاية هذا المقياس لإثبات فروض البحث وقياس متغيراته .

■ **الجزء الثاني: الفساد الإداري:** وقم تم أعداد هذا المقياس من خلال الأسترشاد بكل من الدراسات (الجندي ٢٠١٦ ، Villoria and , Polnsky and Steven, 2011 ، Damania,2013 , عبد الفتاح ٢٠٠٩) وقد قامت الباحثتان بإجراء بعض التعديلات

علي هذا المقياس ليتلاءم مع البيئة المصرية وذلك بعد الرجوع إلي محكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين في إدارة الأعمال بجامعة كفر الشيخ والمنوفية.

, وقد أتمدت الباحثة في القياس علي مقياس ليكرت (Likert Scale) خماسي طبقاً لدرجات هي (موجود بدرجة كبيرة , موجود , إلى حد ما , نادر الوجود , غير موجود مطلقاً) حيث تشير القيمة (١) إلي " غير موجود مطلقاً " , بينما تشير القيمة (٥) إلي " موجود بدرجة كبيرة " .

وقد تم قياس الفساد الإداري من خلال أربعة أبعاد بواقع ٢٣ عبارة كما يتضح من الجدول (٤) والذي يوضح أيضاً النتائج الخاصة بتقييم الصدق والثبات لمقاييس الفساد الإداري وأبعادها الخمسة والتي تشير إلي تميز المقاييس المستخدمة بدرجة عالية من الصدق والثبات ويستدل علي ذلك من ارتفاع قيم معاملي الصدق والثبات واقترابهما من الواحد الصحيح .

جدول (٤)

نتائج اختبار صدق وثبات مقياس الفساد الإداري

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا	معامل الصدق
▪ الفساد التنظيمي	6	.881	.938
▪ الفساد السلوكي	6	.918	.958
▪ الفساد المالي	5	.870	.932
▪ الفساد الجنائي	6	.892	.944
▪ الفساد الإداري	23	.966	.982

كما تراوحت القيم بين (٠.٨٧٠ - ٠.٩١٨) لمعامل الثبات و (٠.٩٣٨ - ٠.٩٥٨) لمعامل الصدق , في حين كان معامل الثبات والصدق لمقياس الفساد

الإداري (٠.٩٦٦) (٠,٩٨٢) , وهو ما يدل علي وجود ارتباط قوى بين إجابات المستقصي منهم ويعني أيضاً قبوله احصائياً لأمكانية تعميم نتائجه علي مجتمع البحث وكفاية هذا المقياس لإثبات فروض البحث وقياس متغيراته

٣- أساليب تحليل البيانات **Data Analysis Techniques** :

تم تحليل البيانات وأختبار فروض الدراسة من خلال التحليل الأحصائي لبيانات ٣٢٤ مفردة , وهو ما يمثل ٩١% تقريباً من حجم العينة , وذلك من خلال الأعتداع علي الأساليب الأحصائية التالية :

- **أساليب التحليل الوصفي Descriptive analysis** : المتغيرات محل الدراسة في المجتمع طبقاً لوجهات نظر مفردات العينة من العاملين بمصلحة الضرائب محل الدراسة .
- **أسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis** : وذلك للتمييز بين وجهات نظر العاملين طبقاً لفئتهم الوظيفية فيما يتعلق بمتغيرات جودة حياة العمل وممارسات الفساد الإداري.
- **تحليل الارتباط والأنحدار المتعدد Multiple Regression Analysis** : لتحليل العلاقة بين جودة حياة العمل بأبعادها (المتغيرات المستقلة) و ممارسات الفساد الإداري (المتغير التابع) , مع تحديد الأهمية النسبية لكل منها من حيث التأثير علي ممارسات الفساد الإداري .

٤- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية :

تتناول الباحثان في هذا الجزء الإطار العملي للدراسة حيث ستعرض فيه أولاً الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة ، أما الجانب الثاني فيتضمن اختبار فروض البحث .

وقد راعت الباحثتان أن يكون التحليل الأحصائي علي مستوي العبارة وذلك لتعطي صورة تفصيلية عن كل ما يتعلق بسلوكيات الفساد الإداري لأهمية الضرر المترتب عليه في المجتمع .

أولاً : توصيف المتغيرات في المجتمع :

قامت الباحثتان بإجراء تحليل وصفي بغرض توصيف المتغيرات محل الدراسة

بالمجتمع وذلك من وجهة نظر مفردات العينة , وقد أعتمدتا في إجراء هذا التحليل علي بعض مؤشرات التحليل الوصفي وهي : المتوسط والانحراف المعياري .

أ. التحليل الوصفي لجودة حياة العمل بمصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

توضح نتائج التحليل الوصفي لمتغير جودة حياة العمل كما يظهر من جدول (٥) أن وجهة نظر العاملين تشير إلي أن مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا تتميز بشكل إجمالي بمستوي جودة عمل أعلى من المتوسط حيث يبلغ المتوسط الحسابي (٣.٠٣٢) , كما يلاحظ أن هذا الانخفاض في مستوي جودة حياة العمل علي الرغم من الأرتفاع النسبي لمستوي جودة حياة العمل بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بعنصري ظروف العمل المعنوية (٢.٨٦٤ - ٤.٠٦١) و خصائص الوظيفة (٢.٧٤٠ - ٤.٥٠٦) , أنما يرجع إلي الضعف الشديد في مستوي بعض عناصر جودة حياة العمل خاصة فيما يتعلق بالأجور والمكافآت , حيث أوضحت نتاج التحليل الأحصائي لعنصر الأجور والمكافآت أن مفردات العينة تري انخفاض مستوي كل من : عدالة نظام المكافآت (١.٩١٣) , مراعاة نظام المكافآت للأداء الفردي للعاملين (٢.١١١) , تناسب الأجر مع مهام وأعباء الوظيفة (٢.١٣٥) و الشعور بالرضا عن الأجر (٢.١٣٥) .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

وبصورة عامة فإن بيئة حياة العمل بمصلحة الضرائب تتميز بأرتفاع مستوي كل من : إدراك العاملين لمسئوليات عملهم (٤.٥٠٦) , شعور العاملين بأهمية مهام الوظائف بها (٤.٣٠٨) , الشعور بالأحترام من الزملاء بالعمل (٤.٠٦١) , شعور العاملين بالرضا عن الإنجاز بالعمل (٣.٦٦٦) , الوصول لقرارات فعالة نتيجة لتشارك في عملية اتخاذ القرار (٣.٦١٧) , مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والألتزام بتطبيقها (٣.٥٨٠) .

كما أن بيئة حياة العمل بمصلحة الضرائب تتميز بمستوي متوسط بالنسبة لعناصر بعدي فريق العمل (2.679 - ٣.٧٠٣) و أسلوب الرئيس في الإشراف (٣.٠١٢ - ٢.٦٦٦) .

جدول (٥)

توصيف المجتمع من حيث جودة حياة العمل

الترتيب	الأنحراف المعياري	المتوسط	متغيرات جودة حياة العمل
20	1.004	2.864	◀ ظروف العمل المعنوية : - يتسم محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه - أتمتع بحريه تامة عند ممارسة مهام وظيفتي .
15	1.123	3.000	- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.
10	1.112	3.432	- أشعر بإحترام زملائي في جهة عملي .
3	.961	4.061	- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في مجال عملي .
5	1.032	3.666	- أشعر بجودة العلاقات مع زملائي في العمل .
9	1.044	3.469	◀ خصائص الوظيفة: - تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية .
2	.871	4.308	- أعرف جيداً المسؤولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به.
1	.651	4.506	- وجبات وظيفتي تتلائم مع مهاراتي وقدراتي .
6	1.289	3.654	- لدى حرية تامة في التصرف في كل شئ يخص وظيفتي.
16	1.084	2.963	

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

الترتيب	الأنحراف المعياري	المتوسط	متغيرات جودة حياة العمل
27	1.266	2.740	- حجم العمل في وظيفتي مناسب .
11	1.164	3.407	- أشعر بالتحدي والمتعة عنم ممارسة مهام عملي .
33	1.029	2.135	◀ الأجر والمكافآت: - يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي
33	.979	2.135	- أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي .
32	1.159	2.234	- يعتمد الأجر الذي أحصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال .
31	1.199	2.493	- نظام الأجر والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالمأمورية .
35	1.078	2.111	- يراعي نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين بمأمورية الضرائب .
36	1.034	1.913	- يتسم نظام المكافآت بعدالة التطبيق .
4	1.060	3.703	◀ فريق العمل: - أشعر بأنني جزء مهم في فريق عملي .
19	.959	2.913	- جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة .
13	.844	3.074	- يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.
29	.915	2.679	- تسود روح المنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة .
28	1.046	2.716	- يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم .
20	1.029	2.864	- يوجد انتماء لفريق العمل مما يحافظ على تماسكه .
30	1.032	2.666	◀ أسلوب الرئيس في الإشراف: - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل .
25	1.192	2.802	- يشجعني رئيسي على المشاركة في إتخاذ القرارات التي

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم عبد الكريم

الترتيب	الأنحراف المعياري	المتوسط	متغيرات جودة حياة العمل
			تخص عملي .
16	1.106	2.963	- تتصف معاملات رئيسي معي بالعدالة والإنصاف
26	1.112	2.777	- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه .
20	1.175	2.864	- يعطيني رئيسي المعلومات الكافية لأداء عملي .
14	1.118	3.012	- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي .
20	1.175	2.864	◀ المشاركة في القرارات: - تتيح لي الفرصة للتعبير علي القرارات التي تخص عملي .
16	1.213	2.963	- أشارك في القرارات التي تحل مشكلات عملي .
24	1.084	2.839	- أجد سهولة في الحصول على المعلومات التي تمكنني من انجاز عملي .
12	1.237	3.172	- أشعر بأهمية مساهمتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي .
8	1.165	3.580	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدفعني للإلتزام بتطبيق القرارات .
7	1.183	3.617	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تمكن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية .

أ. التحليل الوصفي للفساد الإداري بمصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

توضح نتائج التحليل الوصفي الفساد الإداري كما يظهر من جدول (٦) أن وجهة نظر العاملين تشير إلي أن مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا تتميز بشكل إجمالي بمستوي فساد إداري يقترب من المتوسط حيث يبلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٢٩) , كما يلاحظ أن أكبر مستوي لصور الفساد هو الفساد السلوكي يليه كلا من الفساد التنظيمي و الفساد الجنائي في حين يأتي في المرتبة الأخيرة, كما يلاحظ التقارب الشديد في مستوي صور الفساد الإداري وأيضاً في مستوي ممارساته

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم عبد الكريم

المختلفة وذلك فيما عدا ممارستي : تحصيل مبالغ من الممولين دون أستخراج قسيمة سداد (١.٥٠٦) و اثبات بيانات مخالفة للحقيقة (٠.٧٤٠) والتي تعبر عن أدني مستوي من الفساد الإداري .

وعموماً فقد أوضحت نتاج التحليل الأحصائي أن أكبر ممارسات أشكال الفساد الإداري من حيث المستوي هي :

● الفساد التنظيمي .

- عدم تنفيذ مأموري الضرائب مهام وظائفهم بدقة وأمانة. (٢.٧٢٨)
- عدم التعاون مع الزملاء في إنجاز المهام المشتركة بينهم. (٢.٧٦٥)
- تراخي مأموري الضرائب عن أداء مهام وظائفهم. (٢.٥٤٣)
- عدم الإلتزام بتنفيذ تعليمات رؤساء العمل (٢.٤٤٤)

● الفساد السلوكي :

- أداء أعمال خاصة أثناء وقت العمل الرسمي (٢.٩٦٣)
- محاباة الممولين وفقاً لاعتبارات شخصية. (٢.٩٥٠)
- القيام ببعض السلوكيات التي تعيب سمعة مكان عمله (٢.٩٣٨)
- استغلال إمكانيات وموارد العمل لأغراض الشخصية. (٢.٨٦٤)

● الفساد المالي :

- عدم الإلتزام بفحص الملفات في المدة المحددة لتقادم الضريبة (٢.٧١٦)
- تقدير قيمة الشئ بأقل من قيمتها لتخفيض قيمة الضريبة. (٢.٥٣٠)
- عدم الإلتزام بالقواعد المالية التي تنظم سير العمل (٢.٠٧٤)

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

● الفساد الجنائي :

- المحاباة للأقاربه والأصدقائه دون مبرر قانوني . (٢.٥٩٢)
- استغلال السلطة الوظيفية في تحقيق منافع شخصية لهم . (٢.٤٨١)
- تلقي هدايا مادية وعينية مقابل تسهيل خدمات للغير . (٢.٣٥٨)

جدول (٦)

توصيف المجتمع من حيث ممارسات الفساد الإداري

الترتيب	الأنحراف المعياري	المتوسط	ممارسات الفساد الإداري
18	.953	2.209	◀ الفساد التنظيمي : - امتناع مأموري الضرائب عن أداء الأعمال الموكلة إليهم .
9	1.219	2.543	- تراخي مأموري الضرائب عن أداء مهام وظائفهم .
6	1.067	2.728	- عدم تنفيذ مأموري الضرائب مهام وظائفهم بدقة وأمانة .
13	.917	2.444	- عدم الإلتزام بتنفيذ تعليمات رؤساء العمل .
14	1.255	2.395	- إفشاء أسرار العمل من خلال تسريب معلومات أو مستندات
5	.986	2.765	- عدم قيام مأمور الضرائب بالتعاون مع زملائه في إنجاز المهام المشتركة بينهم .
1	1.192	2.963	◀ الفساد السلوكي : - قيام مأمور الضرائب أثناء وقت العمل الرسمي بأداء أعمال خاصة به .
3	1.116	2.938	- قيام مأمور الضرائب ببعض السلوكيات التي تعيب وظيفته وسمعة مكان عمله .
4	1.196	2.864	- استغلال مأمور الضرائب لإمكانيات وموارد عمله في خدمة أغراضه الشخصية .
11	1.057	2.493	- تعمد مأمور الضرائب تأخير إنجاز الأعمال المكلف بأدائها .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم عبد الكريم

الترتيب	الأنحراف المعياري	المتوسط	ممارسات الفساد الإداري
2	1.287	2.950	- محاباة الممولين وفقاً لاعتبارات شخصية .
17	1.055	2.222	- قضاء وقت العمل في قراءة الصحف واستقبال الزوار .
10	1.230	2.530	◀ الفساد المالي : - تقدير قيمة البضاعة لدى الممول بأقل من قيمتها لتحقيق استفادة له في تخفيض قيمة الضريبة.
20	.888	2.049	- مخالفة تعليمات الأجهزة الرقابية المالية والإدارية عند انجاز الأعمال .
19	.901	2.074	- عدم الالتزام بالقواعد المالية التي تنظم سير العمل لدى المأمورية .
21	.970	2.000	- اتجاه بعض مأموري الضرائب إلى إختلاس الموارد العامة بشكل مباشر أو غير مباشر .
7	.688	2.716	- عدم الالتزام بفحص الملفات في المدة المحددة وتعرضها لتقادم دين الضريبة .
23	1.269	1.506	◀ الفساد الجنائي : - تحصيل مبالغ من الممولين دون استخراج قسيمة سداد بالمبلغ المحصل .
12	1.159	2.481	- استغلال مأموري الضرائب لسلطة وظيفتهم في تحقيق منافع شخصية لهم .
15	1.154	2.358	- تقاضي مأموري الضرائب هدايا مادية وعينية مقابل تسهيل خدمات للغير .
8	.767	2.592	- تحقيق استفادة لمأمور الضرائب من عملة الوظيفي في خدمة أقاربه وأصدقائه دون مبرر قانوني .
22	1.063	1.740	- إثبات بيانات مخالفة للحقيقة كالتصحيح في قسيمة الطلبات والتلاعب فيها .
16	1.029	2.308	- التسويف والمماطلة في إنجاز مصالح الممولين بالشكل الذي يلحق الضرر بهم .

ثانياً : اختبار الفروض :

ستعرض الباحثان في هذا الجزء لأهم نتائج التحليل الأحصائي لأختبار مدي صحة فروض الدراسة وذلك علي النحو الذي يساعد علي الإجابة علي تساؤلات البحث ويحقق أهدافه .

أ : أختبار مدي صحة الفرض الأول :

التمايز بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بإدراكهم لجودة حياة العمل .

يهدف هذا الجزء إلي الكشف عن مدي التمايز بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بعناصر جودة حياة العمل المختلفة وذلك للإجابة علي التساؤل التالي:

■ هل يمكن التمييز بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ؟

ومن ثم أختبار صحة/عدم صحة الفرض الثاني :

لايوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

وقد قامت الباحثة من أجل إجراء الأختبار بتطبيق أسلوب الوصف الأحصائي بأستخدام كل من الوسط الحسابي (كقياس للنزعة المركزية) بالإضافة إلي أسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis وذلك كما يتضح من جدول (٧) و (٨) , لأختبار مدي صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة والمتعلق بأكتشاف مدي وجود تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

فيما يتعلق بأبعاد جودة حياة العمل (ظروف العمل المعنوية , خصائص الوظيفة , الأجور والمكافآت , فريق العمل , أسلوب الرئيس في الإشراف , المشاركة في القرارات) في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا, قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis على نموذج أشتمل على أربع مجموعات تمثل الفئات الوظيفية محل الدراسة هي (مأمور, مراجع , مدير شعبة, مدير عام) , وتطبيق أسلوب التحليل المشار إليه أمكن التمييز بين الفئات الوظيفية للعاملين من حيث إدراكهم لأبعاد وعناصر جودة حياة العمل , وذلك على النحو التالي:

أ- دوال تحليل التمايز المتعدد و مصفوفة التقسيم بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب وفقاً لإدراكهم لعناصر جودة حياة العمل :

جدول (٧)

نتائج تحليل التمايز لادراك جودة حياة العمل طبقاً للفئة الوظيفية

Discriminant Functions (أ) دوال التمايز						
رقم الدالة	قيمة إيجن	التباين %	معامل الارتباط	ويلكس لامبدا	كا	Sing
1	1.985	65.0	.815	.142	590.376	.000
2	.602	19.7	.613	.425	259.021	.000
3	.468	15.3	.565	.681	116.300	.000

يظهر جدول (٧) أنه يمكن التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة (مأمور ضرائب , مراجع , مدير شعبة , مدير عام) على أساس إدراكهم لأبعاد وعناصر جودة حياة العمل المختلفة من خلال نتائج تحليل التمايز المتعلقة بدوال تحليل التمايز المتعدد و مصفوفة التقسيم وذلك عند مستوي معنوية ٠.٠١ (وفقاً لأختبار كا^٢) كما يتضح من الجدول أيضاً أن :

■ هناك علاقة معنوية (معامل الارتباط يمثل ٠.٥٦٥) بين اتجاهات الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة وبين أبعاد وعناصر جودة حياة في المصلحة التي يعملون بها (نموذج العلاقة يعتبر معنوياً عند مستوى معنوية ٠.٠١) , كما أن التمييز بين اتجاهات الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين الخاضعة للدراسة وفقاً لإدراكهم لأبعاد وعناصر جودة حياة يعتبر ذو درجة ضعيفة ، حيث بلغت نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج ١٥.٣ % في الدالة الثالثة من دوال تحليل التمايز المتعدد ، كما أنه هذا التمايز يوضح تميز فئة مدير عام بارتفاع مستوي الإدراك لجودة حياة العمل يليها مدير شعبة ثم مأمور ضرائب في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوي الإدراك لجودة حياة العمل .

ب- عناصر جودة حياة العمل الأكثر قدرة علي التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة:

وأيضاً باستخدام أسلوب تحليل التمايز المتعدد أمكن تحديد الأهمية النسبية لأبعاد وعناصر جودة حياة العمل الأكثر قدرة علي التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة محل الدراسة وفقاً لاتجاهات للعاملين بها نحو العناصر المختلفة جودة حياة العمل ، وذلك كما هو موضح في جدول (٨) ، حيث يتضح من الجدول ما يلي :

■ أنه من بين ٣٦ متغيراً تمثل عناصر الأبعاد الست لجودة حياة العمل (٦ ظروف العمل المعنوية ، ٦ خصائص الوظيفة ، ٦ الأجور والمكافآت ، ٦ فريق العمل ، ٦ أسلوب الرئيس في الإشراف ، ٦ المشاركة في القرارات) هناك ٢٤ متغير تمثل عناصر جودة حياة العمل الأكثر قدرة علي التمييز بشكل معنوي (مستوي الدلالة الأحصائية ٠.٠١ و ٠.٠٥) بين الفئات الوظيفية المختلفة للعاملين بمصلحة الضرائب ، وهو ما يعني أنه هناك متغير ١٢ عنصر لم ينجح في التمييز بين نفس المجموعات الوظيفية (حيث يزيد مستوي المعنوية عن ٠.٠٥) ، وفيما يلي هذه العناصر ومستوي معنية كل منها :

• **ظروف العمل المعنوية :**

- الشعور باحترام زملاء العمل . (٠.٥٩)

• **خصائص الوظيفة:**

- تميز مهام الوظيفة بالأهمية . (٠.٢٨٣)

• **الأجور والمكافآت:**

- إعتداد الأجر علي مقدار الإنجاز في العمل . (٠.٢٩٩)

- مراعاة نظام المكافآت نتائج تقييم الأداء. (٠.١٢٣) .

• **فريق العمل:**

- وعي فريق العمل على بأهداف المصلحة . (٠.١٣٩)

- سيادة روح المنافسة فريق العمل لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف. (٠.١٩٦)

- المشاركة مع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات (٠.١٢٣)

• **أسلوب الرئيس في الإشراف:**

- تمتع الرؤساء بقدرة كبيرة على التخطيط . (٠.٦٢٣)

- تشجيع الرؤساء للعاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات. (٠.٠٨٢)

- تحفيز العاملين علي تحسين الأداء . (٠.٣٧١)

• **المشاركة في القرارات:**

- المشاركة في اتخاذ القرارات والإلتزام بتطبيقها. (٠.٩٤١)

- الوصول إلي قرارات فعالة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات. (٠.٢٣٠)

■ أن عناصر جودة حياة العمل الأكثر قدرة علي التمييز بشكل معنوي بين الفئات الوظيفية الأربعة محل الدراسة (مقسمة وفقاً للأبعاد المختلفة لجودة حياة العمل) هي علي النحو التالي :

• **ظروف العمل المعنوية :**

- يتسم محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه . (٠.٩٦٦)

- الشعور باحترام زملاء في العمل. (٠.٩٧٧)

• **خصائص الوظيفة:**

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

- تتميز مهام العمل وأبعاد الوظيفة بالأهمية . (٠.٩٨٨)
- المعرفة الجيدة بالمسئولية المترتبة عن العمل . (٠.٩٦٤)
- الأجر والمكافآت:
- أعتما الأجر على مقدار الأنجاز في العمل . (٠.٩٨٩)
- مراعاة نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين . (٠.٩٨٢)
- فريق العمل:
- وعي فريق العمل بأهداف المصلحة . (٠.٩٨٣)
- سيادة روح المنافسة بين فريق العمل لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف . (٠.٩٨٥)

● أسلوب الرئيس في الإشراف:

- تمتع الرؤساء بالقدرة على التخطيط المسبق للعمل . (٠.٩٩٥)
- تشجيع الرؤساء على المشاركة في اتخاذ القرارات . (٠.٩٧٩)

● المشاركة في القرارات:

- مدي المشاركة في اتخاذ القرارات والإلتزام بتطبيقها . (٠.٩٩٩)
- الوصول لقرارات فعالة نتيجة المشاركة في اتخاذ القرارات . (٠.٩٨٧)

جدول (٨)

التمايز في إدراك العاملين لعناصر جودة حياة العمل طبقاً للدرجة الوظيفية

Sing	معامل التمايز	الوسط الحسابي				متغيرات جودة حياة العمل
		مدير عام	مدير شعبة	مراجع	مأمور	
.011	.966	3.062	2.500	2.761	2.968	◀ ظروف العمل المعنوية : - يتسم محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه - أتمتع بحريه تامعدن ممارسة مهام وظيفتي .
.000	.900	3.625	3.250	2.714	2.781	- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.
.000	.932	3.875	3.666	3.428	3.125	- أشعر باحترام زملائي في جهة عملي .
.059	.977	4.187	4.333	4.000	3.937	- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في مجال عملي .
.008	.964	3.875	4.000	3.571	3.500	- أشعر بجودة العلاقات مع زملائي في العمل .
.000	.901	4.000	3.750	3.381	3.156	◀ خصائص الوظيفة:
.283	.988	4.375	4.166	4.428	4.250	

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

Sing	معامل التمايز	الوسط الحسابي				متغيرات جودة حياة العمل
		مدير عام	مدير شعبة	مراجع	مأمور	
						- تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية .
.008	.964	4.750	4.500	4.428	4.437	- أعرف جيداً المسؤولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به.
.000	.847	4.187	4.250	3.809	3.062	- وجبات وظيفتي تتلائم مع مهاراتي وقدراتي .
.000	.826	3.687	3.416	2.714	2.593	- لدى حرية تامة في التصرف في كل شئ يخص وظيفتي
.000	.821	3.437	3.416	2.666	2.187	- حجم العمل في وظيفتي مناسب .
.000	.815	3.937	4.083	3.476	2.843	- أشعر بالتحدي والمتعة عنم ممارسة مهام عملي .
.000	.897	2.562	2.583	2.047	1.812	◀ الأجر والمكافآت: - يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي.
.000	.909	2.562	2.500	2.000	1.875	- أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي.
.299	.989	2.312	2.416	2.047	2.250	- يعتمد الأجر الذي أحصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال .
.000	.943	2.937	2.583	2.095	2.500	- نظام الأجر والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالمأمورية .
.123	.982	2.062	1.916	2.000	2.281	- يراعي نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين بمأمورية الضرائب .
.010	.965	1.937	1.666	1.714	2.125	- يتسم نظام المكافآت بعدالة التطبيق .
.026	.972	4.000	3.833	3.666	3.531	◀ فريق العمل: - أشعر بأنني جزء مهم في فريق عملي .
.139	.983	2.937	3.166	2.761	2.906	- جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة
.014	.967	3.062	3.333	2.857	3.125	- يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.
.196	.985	2.875	2.750	2.619	2.593	- تسود روح المنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة .
.123	.982	2.812	3.000	2.619	2.625	- يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم
.016	.968	3.125	3.083	2.666	2.781	- يوجد انتماء لفريق العمل مما يحافظ على تماسكه .
.623	.995	2.750	2.583	2.571	2.718	◀ أسلوب الرئيس في الإشراف: - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل .
.082	.979	2.937	3.083	2.571	2.781	- يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملي .
.001	.949	3.000	3.416	2.619	3.000	- تتصف معاملات رئيسي معي بالعدالة والإنصاف
.371	.990	2.937	2.833	2.619	2.781	- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه .
.007	.963	3.062	3.166	2.523	2.875	- يعطيني رئيسي المعلومات الكافية لأداء عملي .
.012	.966	3.125	3.166	2.666	3.125	- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

Sing	معامل التمايز	الوسط الحسابي				متغيرات جودة حياة العمل
		مدير عام	مدير شعبة	مراجع	مأمور	
.000	.917	3.312	3.166	2.381	2.843	◀ المشاركة في القرارات: - تتيح لي الفرصة للتعبير على القرارات التي تخص عملي .
.001	.952	3.375	3.250	2.714	2.812	- أشارك في القرارات التي تحل مشكلات عملي .
.000	.927	3.125	3.250	2.428	2.812	- أجد سهولة في الحصول على المعلومات التي تمكنني من انجاز عملي .
.000	.913	3.750	3.500	2.761	3.031	- أشعر بأهمية مساهمتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي .
.941	.999	3.562	3.583	3.523	3.625	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدفعني للإلتزام بتطبيق القرارات .
.230	.987	3.625	3.916	3.476	3.593	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تمكن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية .

◀ ملخص اختبار صحة الفرض الثاني :

ينص الفرض الثاني في هذا البحث على أنه " لا يوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا "، وفي ضوء نتائج التحليل الأحصائي السابق ونتائج اختبار كاي^٢ فإنه يجب رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل مأخوذ بصورة أجمالية أي أنه " يوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا " , وأن هذا التمايز يوضح تميز فئة مدير عام بإرتفاع مستوي الإدراك لجودة حياة العمل يليها مدير شعبة ثم مأمور ضرائب في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوي الإدراك لجودة حياة العمل .

أما من الناحية التفصيلية لكل عنصر من العناصر المختلفة لجودة حياة العمل فإنه طبقاً لنتائج اختبار "ف" عند مستوي معنوية (٠.٠١ و ٠.٠٥) يمكن القول برفض فرض العدم وقبول الفرض البديل بالنسبة لـ ٢٤ متغير مأخوذة بصورة فردية

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

وذلك لوجود تمايز جوهري بين الفئات الوظيفية للعاملين محل للدراسة فيما يتعلق بكل متغير من هذه المتغيرات علي حدة , وقبول فرض العدم ورفض الفرض البديل بالنسبة لـ ١٢ متغير .

وقد أتضح من الأختبار أيضاً أن التمييز بين الفئات الوظيفية المختلفة محل الدراسة وفقاً لممارسات الفساد الإداري يعتبر ذو درجةٍ ضعيفة ، حيث بلغت نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج ١٥.٣% في الدالة الثالثة من دوال تحليل التمايز المتعدد .

٢- أختبار مدى صحة الفرض الرئيسي الثاني :

التمايز بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بإدراكهم لممارسات الفساد الإداري .

يهدف هذا الجزء إلي الكشف عن مدى التمايز بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بممارسات الفساد الإداري المختلفة وذلك للإجابة علي التساؤل التالي:

■ هل يمكن التمييز بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ؟

ومن ثم أختبار صحة/عدم صحة الفرض الثاني :

لايوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

وقد قامت الباحثة من أجل إجراء الأختبار بتطبيق أسلوب الوصف الأحصائي بأستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) بالإضافة إلي أسلوب

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis وذلك كما يتضح من جدول (٩) و (١٠) .

لأختبار مدي صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة والمتعلق باكتشاف مدي وجود تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بممارسات الفساد الإداري (الفساد التنظيمي , الفساد السلوكي , الفساد المالي , الفساد الجنائي) في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا, قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis على نموذج أشتمل على أربع مجموعات تُمثل الفئات الوظيفية محل الدراسة هي (مأمور, مراجع, مدير شعبة, مدير عام) , وتطبيق أسلوب التحليل المشار إليه أمكن التمييز بين الفئات الوظيفية للعاملين علي ممارستهم للفساد الإداري وذلك على النحو التالي:

أ- دوال تحليل التمايز المتعدد و مصفوفة التقسيم بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب وفقاً لممارسات الفساد الإداري :

جدول (٩)

نتائج تحليل التمايز المتعدد لإدراك ممارسات الفساد الإداري طبقاً للدرجة الوظيفية

Discriminant Functions (أ) دوال التمايز							
رقم الدالة	قيمة إيجن	التباين %	معامل الارتباط	ويلكس لامبدا	٢ك	درجات الحرية	Sing
1	.919	40.5	.692	.188	518.011	69	.000
2	.819	36.2	.671	.360	316.340	44	.000
3	.528	23.3	.588	.655	131.119	21	.000

يظهر جدول (٩) أنه يمكن التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة (مأمور ضرائب , مراجع , مدير شعبة , مدير عام) على أساس ممارساتها للفساد الإداري (الفساد التنظيمي , الفساد السلوكي , الفساد المالي , الفساد الجنائي)

من خلال نتائج تحليل التمايز المتعلقة بدوال تحليل التمايز المتعدد و مصفوفة التقسيم وذلك عند مستوي معنوية ٠.٠١ (وفقاً لأختبار كا^٢) كما يتضح من الجدول أيضاً أن :

■ هناك علاقة معنوية (معامل الارتباط يمثل ٠.٥٨٨) بين اتجاهات الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة وبين الممارسات الفعلية لأشكال الفساد الإداري في المصلحة التي يعملون بها (نموذج العلاقة يعتبر معنوياً عند مستوى معنوية ٠.٠١) , كما أن التمييز بين اتجاهات الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين الخاضعة للدراسة وفقاً لممارسات الفساد الإداري يعتبر ذو درجة ضعيفة ، حيث بلغت نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج ٢٣.٣ % في الدالة الثالثة من دوال تحليل التمايز المتعدد , كما أنه هذا التمايز بوجه عام يوضح تميز فئة مدير الشعبة بارتفاع مستوي الفساد يليها مأمو الضرائب ثم المدير العام في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوي الفساد .

ب- ممارسات الفساد الإداري الأكثر قدرة علي التمييز بين بين الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة:

وأيضاً باستخدام أسلوب تحليل التمايز المتعدد أمكن تحديد الأهمية النسبية لأشكال الفساد الإداري الأكثر قدرة علي التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة محل الدراسة وفقاً لاتجاهات للعاملين بها نحو الممارسات المختلفة للفساد الإداري ، وذلك كما هو موضح في جدول (١٠) ، حيث يتضح من الجدول ما يلي :

■ أنه من بين ٢٣ متغيراً تمثل عناصر ممارسات الأشكال الأربعة للفساد الإداري (٦ الفساد التنظيمي , ٦ الفساد السلوكي , ٥ الفساد المالي , ٦ الفساد الجنائي) هناك ٢٢ متغير تمثل ممارسات الفساد الإداري الأكثر قدرة علي التمييز بشكل معنوي (مستوي الدلالة الأحصائية ٠.٠١ و ٠.٠٥) بين الفئات الوظيفية المختلفة للعاملين بمصلحة الضرائب , وهو ما يعني أنه هناك متغير وحيد

لم ينجح في التمييز بين نفس المجموعا الوظيفية هو " محاباة الممولين لأسباب شخصية حيث بلغ معامل التميز له (٠.٩٧٨) بمستوي معنوية (٠.٠٦٣) .
▪ أن ممارسات الفساد الإداري الأكثر قدرة علي التمييز بشكل معنوي بين الفئات الوظيفية الأربعة محل الدراسة (مقسمة وفقاً للأشكال أوالعناصر المختلفة للفساد الإداري ومرتببة تنازلياً وفقاً لمعاملات التمايز) هي علي النحو التالي :

● الفساد التنظيمي:

- الأمتناع عن أداء الأعمال الموكلة إليهم . (٠.973) .
- عدم التعاون مع زملاء في إنجاز المهام المشتركة بينهم . (٠.٩١٧)
- إفشاء أسرار العمل من خلال تسريب معلومات أو مستندات . (٠.٩١٢)

● الفساد السلوكي :

- محاباة الممولين وفقاً لاعتبارات شخصية . (٠.٩٧٨)
- قضاء وقت العمل في قراءة الصحف واستقبال الزوار (٠.٩١٠)
- تعمد مأمور الضرائب تأخير إنجاز الأعمال المكلف بأدائها. (٠.٨٩٧)

● الفساد المالي :

- إختلاس الموارد العامة بشكل مباشر أو غير مباشر . (٠.٩٤١)
- عدم الالتزام بفحص الملفات في المدة المحددة لتقادم دين الضريبة . (٠.٩٢٢)

● الفساد الجنائي :

- استغلال سلطة الوظيفة في تحقيق منافع شخصية لهم . (٠.٩٧٠)
- تقاضي هدايا مادية وعينية مقابل تسهيل خدمات للغير. (٠.٩٥٣)
- الاستفادة من الوظيفة في خدمة الأقاربه وأصدقائه دون مبرر قانوني . (٠,٩٥٦)

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

جدول (١٠)

التمايز في إدراك العاملين لممارسات الفساد الإداري طبقاً للدرجة الوظيفية

Sing	معامل التمايز	الوسط الحسابي				ممارسات الفساد الإداري
		مدير عام	مدير شعبية	مراجع	مأمور	
.033	.973	2.1250	2.5833	2.1429	2.156	◀ الفساد التنظيمي : - امتناع مأموري الضرائب عن أداء الأعمال الموكلة إليهم
.000	.903	2.2500	3.3333	2.1905	2.625	- تراخي مأموري الضرائب عن أداء مهام وظائفهم .
.000	.878	2.4375	3.3333	2.2857	2.937	- عدم تنفيذ مأموري الضرائب مهام وظائفهم بدقة وأمانة .
.000	.854	2.6250	3.1667	2.0952	2.312	- عدم الإلتزام بتنفيذ تعليمات رؤساء العمل .
.000	.912	2.3750	3.1667	1.9524	2.406	- إفشاء أسرار العمل من خلال تسريب معلومات أو مستندات .
.000	.917	2.750	3.166	2.333	2.906	- عدم قيام مأمور الضرائب بالتعاون مع زملائه في إنجاز المهام المشتركة بينهم .
.000	.791	3.000	3.916	2.190	3.093	◀ الفساد السلوكي : - قيام مأمور الضرائب أثناء وقت العمل الرسمي بأداء أعمال خاصة به.
.000	.890	2.875	3.666	2.476	3.000	- قيام مأمور الضرائب ببعض السلوكيات التي تعيب وظيفته وسمة مكان عمله .
.000	.824	2.625	3.666	2.190	3.125	- استغلال مأمور الضرائب لإمكانات وموارد عمله في خدمة أغراضه الشخصية .
.000	.897	2.312	3.250	2.190	2.500	- تعمد مأمور الضرائب تأخير إنجاز الأعمال المكلف بأدائها.
.067	.978	2.812	3.250	2.714	3.062	- محاباة الممولين وفقاً لاعتبارات شخصية .
.000	.910	2.125	2.916	1.904	2.218	- قضاء وقت العمل في قراءة الصحف واستقبال الزوار .
.000	.932	2.437	3.083	2.095	2.656	◀ الفساد المالي : - تقدير قيمة البضاعة لدى الممول بأقل من قيمتها لتحقيق استفادة له في تخفيض قيمة الضريبة.
.000	.843	2.375	2.666	1.666	1.906	- مخالفة تعليمات الأجهزة الرقابية المالية والإدارية عند إنجاز الأعمال .
.000	.805	2.375	2.833	1.666	1.906	- عدم الإلتزام بالقواعد المالية التي تنظم سير العمل لدى المأمورية .
.000	.941	1.875	2.500	1.761	2.031	- اتجاه بعض مأموري الضرائب إلى إختلاس الموارد

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

Sing	معامل التمايز	الوسط الحسابي				ممارسات الفساد الإداري
		مدير عام	مدير شعبة	مراجع	مأمور	
						العامية بشكل مباشر أو غير مباشر .
.000	.922	2.625	3.083	2.238	2.937	- عدم الالتزام بفحص الملفات في المدة المحددة وتعرضها لتقدم دين الضريبة .
.000	.907	1.375	2.000	1.476	1.406	◀ الفساد الجنائي : - تحصيل مبالغ من الممولين دون استخراج قسيمة سداد بالمبلغ المحصل .
.020	.970	2.312	3.000	2.381	2.437	- استغلال مأموري الضرائب لسلطة وظيفتهم في تحقيق منافع شخصية لهم .
.001	.953	2.500	2.833	2.047	2.312	- تقاضي مأموري الضرائب هدايا مادية وعينية مقابل تسهيل خدمات للغير .
.002	.956	2.500	3.166	2.428	2.531	- تحقيق استفادة لمأمور الضرائب من عملة الوظيفي في خدمة أقاربه وأصدقائه دون مبرر قانوني .
.000	.891	1.562	2.333	1.714	1.625	- اثبات بيانات مخالفة للحقيقة كالتصحيح في قسيمة الطلبات والتلاعب فيها .
.000	.853	1.937	3.250	2.238	2.187	- التسويف والمماطلة في إنجاز مصالح الممولين بالشكل الذي يلحق الضرر بهم .

ملخص اختبار صحة الفرض الثاني :

ينص الفرض الثاني في هذا البحث علي أنه " لا يوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا " , وفي ضوء نتائج التحليل الأحصائي السابق ونتائج اختبار كاً فإنه يجب رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل مأخوذ بصورة أجمالية أي أنه " توجد علاقة معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها وممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا " , وأن هذا التمايز يوضح تميز فئة مدير الشعبة بإرتفاع مستوي الفساد يليها مأمو الضرائب ثم المدير العام في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوي الفساد .

■ أما من الناحية التفصيلية لكل متغير من متغيرات ممارسات الفساد الإداري بأشكله المختلفة فإنه طبقاً لنتائج اختبار "ف" عند مستوي معنوية (٠.٠٥ و ٠.٠١) يمكن القول برفض فرض عدم وقبول الفرض البديل بالنسبة لـ ٢٢ متغير مأخوذة بصورة فردية وذلك لوجود تمايز جوهري بين الفئات الوظيفية للعاملين محل للدراسة فيما يتعلق بكل متغير من هذه المتغيرات علي حدة , وقبول فرض عدم ورفض الفرض البديل بالنسبة لمتغير أو ممارسة واحدة فقط هي " وهو ما يعني أنه هناك متغير وحيد لم ينجح في التمييز بين نفس الفئات الوظيفية هو " محاباة الممولين لأسباب شخصية " .

■ وقد أتضح من الأختبار أيضاً أن التمييز بين الفئات الوظيفية المختلفة محل الدراسة وفقاً لممارسات الفساد الإداري يعتبر ذو درجة ضعيفة ، حيث بلغت نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج ٢٣.٣% في الدالة الثالثة من دوال تحليل التمايز المتعدد .

٣. أختبار مدى صحة الفرض الرئيسي الثالث :

تحليل العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل والفساد الإداري

يهدف هذا الجزء إلي الكشف عن مدى وجود تأثير لعناصر جودة حياة العمل علي ممارسة الفساد الإداري وذلك للإجابة علي التساؤل التالي:

■ التعرف علي طبيعة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ؟

ومن ثم أختبار صحة/عدم صحة الفرض الثالث والذي ينص علي :

"لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل علي أبعاد الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا بصورة إجمالية ولكل بعد علي حده " .

وقد قامت الباحثتان من أجل إختبار هذا الفرض بأجراء أختبار للفروض الفرعية الخمسة المنبثقة عنه وذلك من خلال الأعتد علي أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من أجل

أختبار العلاقة بين جودة حياة العمل بأبعادها وأبعاد الفساد الإداري كلاً علي حده بالإضافة إلي اختبار العلاقة بين جودة حياة العمل و الفساد الإداري بشكل إجمالي ,

, وقد استخدمت الباحثة الأنحدار المتعدد بطريقة Step Wise لتوضيح الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة من حيث التأثير علي المتغير التابع وذلك نظراً لما تمثله هذه الطريقة كأداة قوية لتكوين دوال الأنحدار وتوضيح علاقات التأثير بين المتغيرات المستقلة والتابعة حيث تتغلب على مشكلة الازدواج الخطي التي تنشأ نتيجة لوجود علاقات تأثيرية بين المتغيرات المستقلة .,

وفيما يلي ما قد تم التوصل إليه من نتائج :

أ- اختبار صحة الفرض الفرعي الأول :

والذي ينص علي : لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد التنظيمي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

■ المعنوية والقوة التفسيرية للنموذج :

يوضح جدول (١١) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لبحث تأثير أبعاد جودة حياة العمل علي البعد الأول للفساد الإداري وهو الفساد التنظيمي, وتشير النتائج إلي صلاحية النموذج المستخدم في التنبؤ بقيمة الفساد التنظيمي (المتغير التابع) بدلالة أبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقل) حيث بلغت قيمة ف (٦.٨٦٠) بمستوي معنوية (٠.٠٠٠) , كما تتضح أيضاً القوة التفسيرية للنموذج , فطبقاً لقيمة معامل التحديد R^2 والتي بلغت (٠.٤٦٣) , فإن النموذج بمتغيراته المستقلة (ظروف العمل المعنوية , خصائص الوظيفة , الأجور والمكافآت , فريق العمل , أسلوب الرئيس في الإشراف , المشاركة في القرارات) قادر علي أن يُفسر ما مقداره ٤٦.٣% من التغيرات الحادثة في متغير الفساد التنظيمي.

■ الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل :

يقدم جدول (١١) الذي يتناول تلخيص لنتائج تحليل الأنحدار المتعدد صورة عامة عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد التنظيمي وذلك بناء علي قيم معامل الأنحدار ومستوي الدلالة المعنوية , ويتضح من النتائج ما يلي :

- من بين ٣٦ متغير تمثل العناصر المختلفة لجودة حياة العمل الخاضعة للدراسة هناك ١٦ متغير فقط تتمتع بعلاقة عكسية معنوية بينها وبين الفساد التنظيمي وذلك وفقاً لأختبار "ت" عند مستوي دلالة أحصائية ٠.٠١ و ٠.٠٥ , في حين لم تثبت معنوية العلاقة التأثيرية لـ ٢٠ متغير .
- متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد التنظيمي طبقاً لقيم معامل الأنحدار B هي :

- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل. (-٠.٤٤٥).
- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه. (-٠.٤٦١).
- أعرف جيداً المسؤولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به. (-٠.٤٠٢).
- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي. (-٠.٣١٨).
- أشارك في القرارات التي تحل مشكلات عملي. (-٠.٢٥٧).

◀ وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد التنظيمي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا . " حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الأنحدار المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد التنظيمي, كما تقرر قبول الفرض العدم لـ ١٦ متغيرات فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية العلاقة التأثيرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد التنظيمي .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

جدول (١١)

نوع وقوة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وبين ممارسة الفساد التنظيمي

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد التنظيمي
.078	-1.769	.690	- الثابت
.002	-3.078	.196	◀ ظروف العمل المعنوية : - يتسم محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه .
.020	-2.336	-.180	- أتمتع بحريه تامة عند ممارسة مهام وظيفتي .
.000	-5.539	-.445	- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.
.006	-2.758	-.193	- أشعر باحترام زملائي في جهة عملي .
.018	-2.375	-.158	- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في مجال عملي .
.189	-1.317	-.105	- أشعر بجودة العلاقات مع زملائي في العمل .
.289	-1.063	-.079	◀ خصائص الوظيفة: - تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية .
.001	-3.494	-.402	- أعرف جيداً المسؤولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به.
.994	-.008	.000	- وجبات وظيفتي تتلائم مع مهاراتي وقدراتي .
.485	-.699	-.056	- لدى حرية تامة في التصرف في كل شئ يخص وظيفتي .
.099	-1.654	-.098	- حجم العمل في وظيفتي مناسب .
.007	-2.697	-.173	- أشعر بالتحدي والمتعة عن ممارسة مهام عملي .
.685	-.407	-.042	◀ الأجور والمكافآت: - يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي
.020	2.338	-.294	- أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي .
.004	-2.939	-.172	- يعتمد الأجر الذي أحصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال .
.118	-1.566	-.079	- نظام الأجور والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالمأمورية .
.049	-1.981	-.115	- يراعي نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين بمأمورية الضرائب .
.797	-.258	-.016	- يتسم نظام المكافآت بعدالة التطبيق .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد التنظيمي
.637	-.472	-.043	◀ فريق العمل: - أشعر بأنني جزء مهم في فريق عملي .
.236	-1.187	-.121	- جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة
.137	-1.490	-.129	- يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.
.044	-2.019	-.195	- تسود روح المنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة .
.341	-.954	-.084	- يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم .
.223	-1.222	-.108	- يوجد انتماء لفريق العمل مما يحافظ على تماسكه .
.107	-1.616	-.147	◀ أسلوب الرئيس في الإشراف: - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل .
.413	-.821	-.084	- يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملي .
.016	-2.434	-.185	- تتصف معاملات رئيسي بالعدالة والإنصاف عند التعامل معي .
.001	-3.259	-.461	- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه .
.552	.596	-.064	- يعطيني رئيسي المعلومات الكافية لأداء عملي .
.001	-3.515	-.318	- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي .
.568	-.571	-.063	◀ المشاركة في القرارات: - تتيح لي الفرصة للتعبير علي القرارات التي تخص عملي .
.008	-2.689	-.257	- أشارك في القرارات التي تحل مشكلات عملي .
.328	-.981	-.073	- أجد سهولة في الحصول على المعلومات التي تمكنني من انجاز عملي .
.516	-.650	-.045	- أشعر بأهمية مساهمتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي .
.017	-2.396	-.214	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدفعني للإلتزام بتطبيق القرارات .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد التنظيمي
.055	-1.929	-.174	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية يمكن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية .

.680a	• معامل الارتباط في النموذج R
.463	• معامل التحديد في النموذج R ²
6.860	• قيمة ف المحسوبة .
0.000	• مستوي الدلالة الأحصائية .

ب- اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني :

والذي ينص علي : لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد السلوكي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

■ المعنوية والقوة التفسيرية للنموذج :

يوضح جدول (١٢) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لبحث تأثير أبعاد جودة حياة العمل علي البعد الثاني للفساد الإداري وهو الفساد السلوكي، وتشير النتائج إلي صلاحية النموذج المستخدم في التنبؤ بقيمة الفساد السلوكي (المتغير التابع) بدلالة أبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقل) حيث بلغت قيمة ف (٧.٩٢٧) بمستوي بمعنوية (٠.٠٠٠) ، كما تتضح أيضاً القوة التفسيرية للنموذج ، فطبقاً لقيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (٠.٤٩٩) ، فإن النموذج بمتغيراته المستقلة (ظروف العمل المعنوية ، خصائص الوظيفة ، الأجور والمكافآت ، فريق العمل ، أسلوب الرئيس في الإشراف ، المشاركة في القرارات) قادر علي أن يُفسر ما مقداره ٤٩.٩% من التغيرات الحادثة في متغير الفساد السلوكي.

■ الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل :

يقدم جدول (١٢) الذي يتناول تلخيص لنتائج تحليل الأنحدار المتعدد صورة عامة عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد السلوكي وذلك بناء علي قيم معامل الأنحدار ومستوي الدلالة المعنوية , ويتضح من النتائج ما يلي :

- من بين ٣٦ متغير تمثل العناصر المختلفة لجودة حياة العمل الخاضعة للدراسة هناك ١٤ متغير فقط تتمتع بعلاقة عكسية معنوية بينها وبين الفساد السلوكي وذلك وفقاً لأختبار "ت" عند مستوي دلالة أحصائية ٠.٠١ و ٠.٠٥ . . .

- متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد السلوكي طبقاً لقيم معامل الأنحدار B هي :

- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي . (- ٠.٦٦٥)
 - يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه . (- ٠.٦٥١)
 - أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي . (- ٠.٤١٨)
 - توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل . (- ٠.٣٢٤)
 - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل . (- ٠.٣٢٠)
- ◀ وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد السلوكي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا " حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الأنحدار المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد السلوكي, كما تقرر قبول الفرض العدم لـ ١٤ متغيرات فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية العلاقة التأثيرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد السلوكي.

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

جدول (١٢)

نوع وقوة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وبين ممارسة الفساد السلوكي

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الاكثر تأثيراً في ممارسة الفساد السلوكي
.000	6.141	2.643	- الثابت
.311	1.015	.071	◀ ظروف العمل المعنوية : - يتسم محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه
.003	-2.983	-.253	- أتمتع بحريه تامه عند ممارسة مهام وظيفتي .
.000	-3.654	-.324	- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.
.312	1.012	.078	- أشعر بإحترام زملائي في جهة عملي .
.014	-2.463	-.181	- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في مجال عملي .
.629	.483	.043	- أشعر بجودة العلاقات مع زملائي في العمل .
.023	-2.293	-.188	◀ خصائص الوظيفة: - تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية .
.299	1.040	.132	- أعرف جيداً المسؤولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به.
.598	.527	.033	- وجبات وظيفتي تتلائم مع مهاراتي وقدراتي .
.620	.496	.044	- لدى حرية تامه في التصرف في كل شئ يخص وظيفتي .
.356	.924	.061	- حجم العمل في وظيفتي مناسب .
.002	3.141	.222	- أشعر بالتحدي والمتعة عنم ممارسة مهام عملي .
.209	-1.259	-.145	◀ الأجور و المكافآت: - يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي .
.003	3.011	.418	- أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي .
.000	-3.641	-.235	- يعتمد الأجر الذي أحصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال.
.464	-.733	-.041	- نظام الأجور و المكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالمأمورية .
.023	2.279	.146	- يراعي نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين بمأمورية الضرائب .
.733	.342	.024	- يتسم نظام المكافآت بعدالة التطبيق .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد السلوكي
.189	1.317	.132	◀ فريق العمل: - أشعر بأنني جزء مهم في فريق عملي .
.942	.073	.008	- جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة .
.449	-.758	-.072	- يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.
.603	.521	.055	- تسود روح المنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة .
.963	.046	.004	- يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم .
.279	-1.084	-.106	- يوجد انتماء لفريق العمل مما يحافظ على تماسكه .
.002	3.186	.320	◀ أسلوب الرئيس في الإشراف: - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل .
.231	-1.201	-.136	- يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملي .
.092	1.688	.142	- تتصف معاملات رئيسي معي بالعدالة والإنصاف .
.000	-4.168	-.651	- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه .
.310	-1.018	-.120	- يعطيني رئيسي المعلومات الكافية لأداء عملي .
.000	6.667	.665	- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي .
.172	-1.369	-.166	◀ المشاركة في القرارات: - تتيح لي الفرصة للتعبير علي القرارات التي تخص عملي .
.334	-.969	-.102	- أشارك في القرارات التي تحل مشكلات عملي .
.079	1.764	.145	- أجد سهولة في الحصول على المعلومات التي تمكنني من انجاز عملي .
.034	2.134	.165	- أشعر بأهمية مساهمتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي .
.004	-2.882	-.285	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدفعني للإلتزام بتطبيق القرارات .
.067	1.835	.183	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تمكن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

.706a	• معامل الارتباط في النموذج R
.499	• معامل التحديد في النموذج R ²
7.927	• قيمة ف المحسوبة .
0.000	• مستوي الدلالة الأحصائية .

ب- اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث :

والذي ينص علي : لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد المالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

■ المعنوية والقوة التفسيرية للنموذج :

يوضح جدول (١٣) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبحث تأثير أبعاد جودة حياة العمل علي البعد الثالث للفساد الإداري وهو الفساد المالي, وتشير النتائج إلي صلاحية النموذج المستخدم في التنبؤ بقيمة الفساد المالي (المتغير التابع) بدلالة أبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقل) حيث بلغت قيمة ف (٨.١٠٥) بمستوي بمعنوية (٠.٠٠٠) , كما تتضح أيضاً القوة التفسيرية للنموذج , فطبقاً لقيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (٠.٥٠٤) , فإن النموذج بمتغيراته المستقلة (ظروف العمل المعنوية , خصائص الوظيفة , الأجور والمكافآت , فريق العمل , أسلوب الرئيس في الإشراف , المشاركة في القرارات) قادر علي أن يُفسر ما مقداره ٥٠.٤% من التغيرات الحادثة في متغير الفساد المالي.

■ الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل :

يقدم جدول (١٣) الذي يتناول تلخيص لنتائج تحليل الأنحدار المتعدد صورة عامة عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة

للدراسة علي ممارسة الفساد المالي وذلك بناء علي قيم معامل الانحدار ومستوي الدلالة المعنوية , ويتضح من النتائج ما يلي :

- من بين ٣٦ متغير تمثل العناصر المختلفة لجودة حياة العمل الخاضعة للدراسة هناك ١٤ متغير فقط تتمتع بعلاقة عكسية معنوية بينها وبين الفساد المالي وذلك وفقاً لأختبار "ت" عند مستوي دلالة أحصائية ٠.٠١ و ٠.٠٥ .
- **متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد المالي طبقاً لقيم معامل الانحدار B هي :**

- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه . (-٠.٦٥٣)
 - أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي . (-٠.٦٠٣)
 - يشجعني رئيسي علي بذل أقصى جهد ممكن في عملي . (-٠.٤٦٧)
 - أشعر بأنني جزء مهم في فريق عملي . (-٠.٣٢٩)
 - توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل . (-٠.٣١٨)
- ◀ وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد المالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا . " حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد المالي, كما تقرر قبول الفرض العدم لـ ١٤ متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية العلاقة التأثيرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد المالي.

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

جدول (١٣)

نوع وقوة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وبين ممارسة الفساد المالي

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد المالي
.000	5.217	1.927	- - الثابت
.212	1.252	.076	◀ ظروف العمل المعنوية : - يتسم محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه
.001	-3.242	-.236	- أتمتع بحريه تامة عند ممارسة مهام وظيفتي .
.000	-4.178	-.318	- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.
.005	2.820	.187	- أشعر بإحترام زملائي في جهة عملي .
.235	-1.190	-.075	- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في مجال عملي .
.125	-1.540	-.117	- أشعر بجودة العلاقات مع زملائي في العمل .
.165	-1.392	-.098	◀ خصائص الوظيفة: - تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية .
.516	.651	.071	- أعرف جيداً المسؤولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به.
.009	-2.619	-.139	- وجبات وظيفتي تتلائم مع مهاراتي وقدراتي .
.035	2.116	.162	- لدى حرية تامة في التصرف في كل شئ يخص وظيفتي .
.969	-.038	-.002	- حجم العمل في وظيفتي مناسب .
.008	2.666	.162	- أشعر بالتحدي والمتعة عنم ممارسة مهام عملي .
.097	-1.667	-.164	◀ الأجور والمكافآت: - يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي .
.000	5.060	.603	- أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي .
.005	-2.860	-.158	- يعتمد الأجر الذي أحصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال .
.398	-.847	-.040	- نظام الأجور والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالمأمورية .
.405	-.834	-.046	- يراعي نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين بمأمورية الضرائب .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد المالي
.399	.845	.050	- يتسم نظام المكافآت بعدالة التطبيق .
.000	3.837	.329	◀ فريق العمل: - أشعر بأنني جزء مهم في فريق عملي .
.422	-.804	-.077	- جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة .
.050	1.972	.161	- يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.
.151	1.439	.131	- تسود روح المنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة .
.341	-.953	-.079	- يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم .
.079	-1.760	-.148	- يوجد انتماء لفريق العمل مما يحافظ على تماسكه .
.001	3.283	.283	◀ أسلوب الرئيس في الإشراف: - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل .
.226	1.212	.117	- يشجعني رئيسي على المشاركة في إتخاذ القرارات التي تخص عملي .
.685	.407	.029	- تتصف معاملات رئيسي بالعدالة والإنصاف عند التعامل معي.
.000	-4.872	-.653	- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه .
.585	.547	.055	- يعطيني رئيسي المعلومات الكافية لأداء عملي .
.000	5.451	.467	- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي .
.006	-2.755	-.286	◀ المشاركة في القرارات: - تتيح لي الفرصة للتعبير علي القرارات التي تخص عملي .
.808	.243	.022	- أشارك في القرارات التي تحل مشكلات عملي .
.883	.148	.010	- أجد سهولة في الحصول على المعلومات التي تمكنني من انجاز عملي .
.065	1.853	.123	- أشعر بأهمية مساهمتي في إتخاذ القرارات المتعلقة بعملي .
.001	-3.367	-.285	- المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدفعني للإلتزام

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد المالي
			بتطبيق القرارات .
.539	.616	.053	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية تمكن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية .

.710	• معامل الارتباط في النموذج R
.504	• معامل التحديد في النموذج R ²
8.105	• قيمة ف المحسوبة .
0.000	• مستوي الدلالة الأحصائية .

ب- اختبار صحة الفرض الفرعي الرابع :

والذي ينص علي : لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد الجنائي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

■ المعنوية والقوة التفسيرية للنموذج :

يوضح جدول (١٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبحث تأثير أبعاد جودة حياة العمل علي البعد الرابع للفساد الإداري وهو الفساد الجنائي، وتشير النتائج إلي صلاحية النموذج المستخدم في التنبؤ بقيمة الفساد الجنائي (المتغير التابع) بدلالة أبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقل) حيث بلغت قيمة ف (٩.٦٩٣) بمستوي معنوية (٠.٠٠٠) ، كما تتضح أيضاً القوة التفسيرية للنموذج ، فطبقاً لقيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (٠.٥٤٩) ، فإن النموذج بمتغيراته المستقلة (ظروف العمل المعنوية ، خصائص الوظيفة ، الأجور والمكافآت ، فريق العمل ، أسلوب الرئيس في

الإشراف , المشاركة في القرارات) قادر علي أن يُفسر ما مقداره ٥٤.٩% من التغيرات الحادثة في متغير الفساد الجنائي.

■ الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل :

يقدم جدول (١٤) الذي يتناول تلخيص لنتائج تحليل الأنحدار المتعدد صورة عامة عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد الجنائي وذلك بناء علي قيم معامل الأنحدار ومستوي الدلالة المعنوية , ويتضح من النتائج ما يلي :

- من بين ٣٦ متغير تمثل العناصر المختلفة لجودة حياة العمل الخاضعة للدراسة هناك ١٥ متغير فقط تتمتع بعلاقة عكسية معنوية بينها وبين الفساد الجنائي وذلك وفقاً لأختبار "ت" عند مستوي دلالة أحصائية ٠.٠١ و ٠.٠٥..
- متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد الجنائي طبقاً لقيم معامل الأنحدار B هي :

- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه . (-٠.٥٢١)
 - يعطيني رئيسي المعلومات الكافية لأداء عملي . (-٠.١٦٦)
 - يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي . (-٠.٥٦٦)
 - تتيح لي الفرصة للتعبير علي القرارات التي تخص عملي . (-٠.٣٠٥)
- ◀ وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد الجنائي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا " حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الأنحدار المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد الجنائي, كما تقرر قبول الفرض العدم لـ ١٥ متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية العلاقة التأثيرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد الجنائي.

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

جدول (١٤)

نوع وقوة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وبين ممارسة الفساد الجنائي

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد الجنائي
.000	9.975	3.510	- لثابت
.395	-.852	-.049	◀ ظروف العمل المعنوية : - يتسم محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه - أتمتع بحريه تامة عند ممارسة مهام وظيفتي .
.004	-2.922	-.203	- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.
.291	1.058	.067	- أشعر بإحترام زملائي في جهة عملي .
.702	-.383	-.023	- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في مجال عملي .
.052	-1.955	-.141	- أشعر بجودة العلاقات مع زملائي في العمل .
.024	-2.268	-.152	◀ خصائص الوظيفة: - تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية . - أعرف جيداً المسؤولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به.
.218	-1.235	-.128	- وجبات وظيفتي تتلائم مع مهاراتي وقدراتي .
.686	-.405	-.021	- لدى حرية تامة في التصرف في كل شئ يخص وظيفتي .
.284	1.073	.078	- حجم العمل في وظيفتي مناسب .
.054	-1.937	-.104	- أشعر بالتحدي والمتعة عنم ممارسة مهام عملي .
.044	2.024	.190	◀ الأجور والمكافآت: - يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي . - أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي .
.315	1.006	.114	- يعتمد أجري على مقدار ما أنجزه من أعمال .
.003	-3.038	-.160	- نظام الأجور والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالمأمورية .
.747	.323	.015	- يراعي نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين بمأمورية الضرائب .
.004	-2.892	-.151	- يتسم نظام المكافآت بعدالة التطبيق .
.883	-.148	-.008	

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد الجنائي
.017	2.401	.196	◀ فريق العمل: - أشعر بأنني جزء مهم في فريق عملي .
.172	1.370	.126	- جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة .
.299	1.041	.081	- يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.
.426	.798	.069	- تسود روح المنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة .
.031	-2.161	-.171	- يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخصهم
.424	.801	.064	- يوجد انتماء لفريق العمل مما يحافظ على تماسكه .
.002	3.134	.257	◀ أسلوب الرئيس في الإشراف: - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل .
.726	-3.50	-.032	- يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملي .
.627	.486	.033	- تتصف معاملات رئيسي معي بالعدالة والإنصاف .
.000	-4.077	-.521	- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه .
.086	-1.723	-.166	- يعطيني رئيسي المعلومات الكافية لأداء عملي .
.000	6.939	.566	- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي .
.002	-3.082	-.305	◀ المشاركة في القرارات: - تتيح لي الفرصة للتعبير علي القرارات التي تخص عملي .
.119	1.562	.135	- أشارك في القرارات التي تحل مشكلات عملي .
.752	-.316	-.021	- أجد سهولة في الحصول على المعلومات التي تمكنني من انجاز عملي .
.030	2.177	.137	- أشعر بأهمية مساهمتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي .
.063	-1.865	-.151	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدفعني للإلتزام بتطبيق القرارات .
.953	.060	.005	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تمكن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

0.741	• معامل الارتباط في النموذج R
0.549	• معامل التحديد في النموذج R ²
9.693	• قيمة ف المحسوبة .
0.000	• مستوي الدلالة الأحصائية .

ب- اختبار صحة الفرض الفرعي الخامس :

والذي ينص علي : لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا .

■ المعنوية والقوة التفسيرية للنموذج :

يوضح جدول (١٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبحث تأثير أبعاد جودة حياة العمل علي الفساد الإداري بشكل إجمالي , وتشير النتائج إلي صلاحية النموذج المستخدم في التنبؤ بقيمة الفساد الإداري بشكل إجمالي (المتغير التابع) بدلالة أبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقل) حيث بلغت قيمة ف (٧.٩٠٨) بمستوي معنوية (٠.٠٠٠) , كما تتضح أيضاً القوة التفسيرية للنموذج , فطبقاً لقيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (٠.٤٩٨) , فإن النموذج بمتغيراته المستقلة (ظروف العمل المعنوية , خصائص الوظيفة , الأجور والمكافآت , فريق العمل , أسلوب الرئيس في الإشراف , المشاركة في القرارات) قادر علي أن يُفسر ما مقداره ٤٩.٨% من التغيرات الحادثة في متغير الفساد الإداري بشكل إجمالي .

■ الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل :

يقدم جدول (١٥) الذي يتناول تلخيص لنتائج تحليل الأنحدار المتعدد صورة عامة عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة

للدراسة علي ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي وذلك بناء علي قيم معامل الأنحدار ومستوي الدلالة المعنوية , ويتضح من النتائج ما يلي :

- من بين ٣٦ متغير تمثل العناصر المختلفة لجودة حياة العمل الخاضعة للدراسة هناك ١١ متغير فقط تتمتع بعلاقة عكسية معنوية بينها وبين الفساد الإداري بشكل إجمالي وذلك وفقاً لأختبار "ت" عند مستوي دلالة أحصائية ٠.٠١ و ٠.٠٥ . . .
- متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي طبقاً لقيم معامل الأنحدار B هي :
 - يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه . (-٠.٥٧٢)
 - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل . (-٠.٢٥٢)
 - يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي . (-٠.٥٠٤)
 - أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي . (-٠.٣٥٧)
 - توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل . (٠.-٣٥٧)

◀ وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا . " حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الأنحدار المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي, كما تقرر قبول الفرض العدم لـ ١١ متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية العلاقة التأثيرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي.

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا
د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

جدول (١٥)

نوع وقوة العلاقة التآثيرية بين جودة حياة العمل وبين الفساد الإداري بشكل إجمالي

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في الفساد الإداري
.000	6.077	2.192	- الثابت
.214	1.247	.073	◀ ظروف العمل المعنوية : - يتسم محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه - أتمتع بحريه تامة عند ممارسة مهام وظيفتي .
.002	-3.063	-.218	- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.
.044	2.027	.131	- أشعر بإحترام زملائي في جهة عملي .
.077	-1.774	-.109	- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في مجال عملي .
.711	-.371	-.027	- أشعر بجودة العلاقات مع زملائي في العمل .
.061	-1.880	-.129	◀ خصائص الوظيفة: - تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية .
.264	1.119	.119	- أعرف جيداً المسؤولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به.
.543	-.610	-.032	- وجبات وظيفتي تتلائم مع مهاراتي وقدراتي .
.255	1.140	.085	- لدى حرية تامة في التصرف في كل شئ يخص وظيفتي .
.811	.240	.013	- حجم العمل في وظيفتي مناسب .
.001	3.501	.208	- أشعر بالتحدي والمتعة عنم ممارسة مهام عملي .
.843	-.199	-.019	◀ الأجور والمكافآت: - يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي .
.002	3.070	.357	- أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملي .
.001	-3.353	-.181	- يعتمد الأجر الذي أحصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال.
.436	-.780	-.036	- نظام الأجور والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالمأمورية .
.767	.296	.016	- يراعي نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين بمأمورية الضرائب .

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم عبد الكريم

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في الفساد الإداري
.725	.352	.020	- يتسم نظام المكافآت بعدالة التطبيق .
.038	2.088	.175	◀ فريق العمل: - أشعر بأنني جزء مهم في فريق عملي .
.638	.470	.044	- جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة .
.350	.935	.075	- يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.
.863	.173	.015	- تسود روح المنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة .
.618	-500	-.041	- يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم .
.364	-908	-.074	- يوجد انتماء لفريق العمل مما يحافظ على تماسكه .
.003	2.991	.252	◀ أسلوب الرئيس في الإشراف: - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل .
.723	-355	-.034	- يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملي .
.168	1.384	.097	- تتصف معاملات رئيسي بالعدالة والإنصاف عند التعامل معي .
.000	-4.365	-.572	- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه .
.673	-423	-.042	- يعطيني رئيسي المعلومات الكافية لأداء عملي .
.000	6.025	.504	- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي .
.044	-2.019	-.205	◀ المشاركة في القرارات: - تتيح لي الفرصة للتعبير على القرارات التي تخص عملي .
.568	-.572	-.051	- أشارك في القرارات التي تحل مشكلات عملي .
.453	.752	.052	- أجد سهولة في الحصول على المعلومات التي تمكنني من انجاز عملي .
.144	1.466	.095	- أشعر بأهمية مساهمتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي .
.005	-2.823	-.234	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدفعني للإلتزام

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا محمد الرحيم محمد الكريم

Sing	T-Test	B	متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في الفساد الإداري
			بتطبيق القرارات .
.216	1.241	.104	- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية يمكن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية .

.706a	• معامل الارتباط في النموذج R
.498	• معامل التحديد في النموذج R ²
7.908	• قيمة ف المحسوبة .
.000	• مستوي الدلالة الأحصائية .

◀ ملخص اختبار صحة الفرض الثالث :

ينص الفرض الثالث في هذا البحث علي أنه " لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل علي أبعاد الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا بصورة إجمالية ولكل بعد علي حده." وفي ضوء نتائج التحليل الأحصائي السابق ونتائج اختبار "ف" و"ت" فإنه يجب رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل مأخوذ بصورة جزئية , حيث أوضحت نتائج اختبار الفروض الفرعية الخمسة معنوية التأثير السلبي لبعض عناصر أبعاد جودة حياة العمل علي الفساد الإداري بأبعاده المختلفة بشكل إجمالي و علي كل بعد علي حدة .

ثامناً : نتائج الدراسة :

فيما يلي ملخص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

١- نتائج التحليل الوصفي :

▪ أوضحت نتائج التحليل الوصفي لمتغير جودة حياة العمل أن وجهة نظر

العاملين تشير إلي أن مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا تتميز بشكل إجمالي بمستوي جودة عمل أعلي من المتوسط , كما يلاحظ أن هذا الانخفاض في مستوي جودة حياة العمل علي الرغم من الأرتفاع النسبي لمستوي جودة حياة العمل بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بعنصري ظروف العمل المعنوية و خصائص الوظيفة, أما يرجع إلي الضعف الشديد في مستوي بعض عناصر جودة حياة العمل خاصة فيما يتعلق بالأجور والمكافآت , حيث أوضحت نتائج التحليل الأحصائي لعنصر الأجور والمكافآت أن مفردات العينة تري أنخفاض مستوي كل من : عدالة نظام المكافآت, مراعاة نظام المكافآت للأداء الفردي للعاملين , تناسب الأجر مع مهام وأعباء الوظيفة والشعور بالرضا عن الأجر.

وقد أتضح بصورة عامة فإن بيئة حياة العمل بمصلحة الضرائب تتميز بأرتفاع مستوي كل من : إدراك العاملين لمسئوليات عملهم , شعور العاملين بأهمية مهام الوظائف بها , الشعور بالأحترام من الزملاء بالعمل , شعور العاملين بالرضا عن الأنجاز بالعمل , الوصول لقرارات فعالة نتيجة لتشارك في عملية أخذ القرار , مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والألتزام بتطبيقها .

■ أوضحت نتائج التحليل الوصفي الفساد الإداري أن وجهة نظر العاملين تشير إلي أن مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا تتميز بشكل إجمالي بمستوي فساد إداري يقترّب من المتوسط حيث يبلغ المتوسط الحسابي, كما أتضح أن أكبر مستوي لصور الفساد هو الفساد السلوكي يليه كلا من الفساد التنظيمي و الفساد الجنائي في حين يأتي في المرتبة الأخيرة, كما يلاحظ التقارب الشديد في مستوي صور الفساد الإداري وأيضاً في مستوي ممارساته المختلفة وذلك فيما عدا ممارستي : تحصيل مبالغ من الممولين دون أستخراج قسيمة سداد و اثبات بيانات مخالفة للحقيقة والتي تعبر عن أدني مستوي من الفساد الإداري .

وبصورة عامة قد أوضحت نتائج التحليل الوصفي أن أكبر ممارسات الفساد الإداري من حيث المستوي هي علي الترتيب : قيام مأمور الضرائب أثناء وقت العمل الرسمي بأداء أعمال خاصة به , محاباة الممولين وفقاً لاعتبارات شخصية , قيام

مأمور الضرائب ببعض السلوكيات التي تعيب وظيفته وسمعة مكان عمله , إستغلال مأمور الضرائب لإمكانيات وموارد عمله في خدمة أغراضه الشخصية .
٢- نتائج اختبار الفروض :

١. يوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا مأخوذ بصورة أجمالية, وأن هذا التمايز يوضح تميز فئة مدير عام بإرتفاع مستوي الإدراك لجودة حياة العمل يليها مدير شعبة ثم مأمور ضرائب في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوي الإدراك لجودة حياة العمل , أما من الناحية التفصيلية لكل عنصر من العناصر المختلفة لجودة حياة العمل فإنه طبقاً للنتائج أتضح وجود تمايز معنوي بين الفئات الوظيفية للعاملين محل للدراسة بالنسبة لـ ١٢ متغير فقط .

وترى الباحثة أن تأكيد النتائج لمعنوية الأختلاف بين الفئات الوظيفية المختلفة من حيث إدارتهم لعناصر جودة حياة العمل , وأن هذه الاختلافات لصالح الفئات الوظيفية الاعلي في المستوي الإداري هو أمر يمكن تفسيره بأن هذه الفئات بحكم مستوياتهم الإدارية يتميزون بالفعل بمستوي أعلي من جودة حياة العمل.
كما ترى الباحثة أن ما أوضحتها النتائج من عدم وجود أختلافات بين الفئات الوظيفية فيما يتعلق بـ ١٢ عنصر تتركز أغلبها في بعدي " ظروف العمل المعنوية و " خصائص الوظيفة " , فإن ذلك يرجع إلي أن ما تتضمنه هذه الأبعاد من عناصر إنما يتوقف بدرجة كبير علي الطبيعة الشخصية للفرد وليس فئته الوظيفية, فظروف العمل المعنوية وما تتضمنه من الشعور بالرضا عن مهام العمل و والثقة في العلاقات المتبادلة أو كلها عناصر تتوقف علي شخصية الفرد وليس فئته الوظيفية , كما أن خصائص الوظيفة: وما تتضمنه من عناصر كالشعور بالتحدي والنظرة للذات بمدي ملاءمة الوظيفية لقدرات الفرد ومناسبة حجم العمل جميعها تتوقف علي الحكم الفردي ورؤية الموظف لذاته.

٢. يوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بمستوي ممارسة الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا مأخوذ بصورة أجمالية, وأن هذا التمايز يوضح تميز فئة أن هذا التمايز يوضح تميز فئة مدير الشعبة بإرتفاع مستوي الفساد يليها مأمور الضرائب ثم المدير العام في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوي الفساد .

أما من الناحية التفصيلية لكل متغير من الأبعاد المختلفة للفساد الإداري فإنه طبقاً للنتائج أتضح وجود تمايز معنوي بين الفئات الوظيفية للعاملين محل للدراسة بالنسبة لـ ٢٢ متغير مأخوذة بصورة فردية , وهو ما يعني أنه هناك متغير وحيد لم ينجح في التمييز بين نفس الفئات الوظيفية هو " محاباة الممولين لأسباب شخصية" وتري الباحثة أن الاختلاف الضعيف بين الفئات الوظيفية للعاملين فيما عدا متغير أو ممارسة " محاباة الممولين لأسباب شخصية " , إنما يرجع أن المحاباة أصبحت ثقافة إجتماعية راسخة في المجتمع المصري ولا ينظر لها أنها صورة بل صورة الفساد بل أحدي صور دماسة الخلق .

٣. أوضحت النتائج وجود تأثير سلبي لجودة حياة علي علي الفساد الإداري بأبعاده المختلفة بشكل إجمالي و علي كل بعد علي حدة , أما من الناحية التفصيلية فقد أوضحت النتائج ما يلي :

- وجود تأثير سلبي معنوي لـ ١٦ متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد التنظيمي .
- وجود تأثير سلبي معنوي لـ ١٤ متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد السلوكي .
- وجود تأثير سلبي معنوي لـ ١٤ متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد المالي.
- وجود تأثير سلبي معنوي لـ ١٥ متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد الجنائي .

■ وجود تأثير سلبي معنوي لـ ١١ متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي .
وتري الباحثة أنه في ضوء النتائج السابقة وما أكدته من وجود تأثير سلبي لجودة حيات العمل علي مستوي ممارسات الفساد الإداري وذلك طبقاً لوجهة نظر العاملين , فإنه يتضح أن جودة حياة العمل لها دور مؤثر في الحد من ممارسة الفساد الإداري بأشكاله وممارساته المختلفة بمصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.

تاسعاً : التوصيات :

١. في ضوء نتائج الدراسة وما تضمنته من وجود تأثير سلبي لجودة حياة العمل علي

مستوي ممارسة الفساد الإداري بابعاده المختلفة , وما أوضحتها من تميز بعض العناصر بأنها الأكثر تأثيراً في الحد من الفساد الإداري , لذا توصي الباحثتان بالعمل علي توفير ودعم هذه العناصر في بيئة العمل وهي :

- توفير نظام مجزي وعادل للاجور والمكافأة.
- مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات .
- تدريب القيادات علي الأسلوب الامثل للحوافز المعنوية .
- توفير التغذية العكسية الكافية من المعلومات للمرؤسين .
- تشجيع العاملين علي العمل في فريق .
- تدريب القيادات الادارية علي الأهتمام بالجوانب الأنسانية بالعمل-
- تدريب القيادات الادارية علي مهارة التخطيط .
- التحديد الدقيق لمسئوليات وواجبات وسلطات العاملين مع أعلامهم بتلك المعلومات .

٢. كما توصي الباحثتان بصورة عامة علي مايلي :

- تنمية الوازع الديني لدي العاملين وحثهم علي الأخلاقيات والقيم السامية.
- التأكيد علي غرس مفهوم الرقابة الذاتية في نفوس العاملين .

- ترسيخ ثقافة تنظيمية تقوم علي قيم النزاهة وروح العمل الجماعي .
- تفعيل خدمة تلقى الشكاوى من المواطنين المتعاملين مع المنظمة .
- تطوير نظم للرقابة الداخلية للحد من الفساد المالى بالوحدات الحكومية .
- اللجوء إلي نظام التدوير الوظيفي كأحد الأنظمة الإدارية التي أثبتت فاعليتها في اكساب العاملين مهارات متعددة والحد من روتينية العمل بالأضافة إلي دورها الرقابي .
- زيادة الشفافية خاصة فيما يتعلق بالقرارات الحاكمة واللوائح والقوانين والأنظمة في العمل لتنمية الوضوح في بيئة العمل والرقابة السابقة واللاحقة.
- صياغة استراتيجيات خاصة تهدف إلي الحد من الفساد تتوافق وظروف المنظمة
- نشر الوعي لدى المواطنين بضرورة التعاون في مكافحة ظاهرة الفساد ورفض الاضرار بالصالح العام والأستغلال الناتج عن الممارسات السلوكية لمرتبطة بها
- تطوير نظام للترقيات يقوم علي أسس موضوعية .
- تفعيل خدمة تلقى الشكاوى من المواطنين المتعاملين مع المنظمة .
- تطوير نظم للرقابة الداخلية للحد من الفساد المالى بالوحدات الحكومية .
- اللجوء إلي نظام التدوير الوظيفي كأحد الأنظمة الإدارية التي أثبتت فاعليتها في اكساب العاملين مهارات متعددة والحد من روتينية العمل بالأضافة إلي دورها الرقابي .

عاشراً : أبحاث مستقبلية :

- العلاقة بين جودة حياة العمل و العصيان التنظيمي .
- دور السمعة التنظيمية في العلاقة بين الفساد الإداري والحديث التنظيمي
- دور جودة حياة العمل في تدعيم الطمأنينة التنظيمية .
- العلاقة بين الفساد الإداري والصمت الاستراتيجي في ظل وجود إدارة الصراع التنظيمي كمتغير وسيط .
- ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها علي جودة حياة العمل .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. أحمد , مجدي رمضان محمد و عثمان , وئام السيد و عبد النعيم , محمد أحمد (٢٠١٩) " الفساد الإداري واثره علي التنمية الاقتصادية في مصر " , المجلة العلمية للأقتصاد والتجارة , كلية التجارة , جامعة بورسعيد , المجلد ٢٠ , العدد (١) - الجزء الثاني . ص.ص: ٢١٧ - ٢٣٧
٢. إدريس , ثابت عبد الرحمن و المطيري , عادل مطلق (٢٠١٥) " دور الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في قطاعات الحكومة الكويتية: دراسة تطبيقية " , المجلة العلمية للبحوث التجارية , كلية التجارة , جامعة المنوفية , العدد (١ , ٢) . ص.ص: ٩ - ١١٠
٣. الجندي , أحمد فائق محمد (٢٠١٦) " الفساد الإداري كمتغير وسيط في العلاقة بين عدالة التوزيعات وتحسين الثقة التنظيمية : دراسة تطبيقية علي العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة القليوبية " , المجلة المصرية للدراسات التجارية , كلية التجارة , جامعة المنصورة , المجلد ٤٠ , العدد (٢) . ص.ص: ٦٥ - ١٠٧
٤. حسيب، السيد احمد فتحى (٢٠١٢) " نموذج مقترح للإدارة الالكترونية وتقييم اثرها على الفساد الادارى بالبوابات الالكترونية المصرية : دراسة ميدانية " , مجلة العلوم التجارية , كلية التجارة , جامعة المنوفية , المجلد ١ , لعدد (٢) . ص.ص: ٣٤٨ - ٣٩٥
٥. الحوامدة , مجد محمد و الخشائي , شاکر جاد الله (٢٠١٩) " التشارك بالمعرفة وأثرها في جودة حياة العمل : دراسة ميدانية في شركات الصناعات الغذائية الأردنية " , مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية , المجلد ٢٧ , العدد (٣) . ص.ص: ١١٩ - ١٤٨

٦. الكبيسي ، عامر (٢٠٠٠) "الفساد الإداري : رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة " ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مجلد ٢٠ ، عدد (١) .
٧. الكبيسي، عامر (٢٠٠٠) "الفساد الإداري : رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة " ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مجلد ٢٠ ، عدد (١) .
٨. اللوح ، أحمد أحمد عبد الله و أبو بكر ، مصطفى محمود ، " البحث العلمي : أسس علمية - حالات تطبيقية " ، دار الخولي للطباعة ، طنطا . (بدون) .
٩. النعيمي ، زياد عبد الوهاب (٢٠١٩) " آليات مكافحة الفساد الإداري في أحكام القانون الدولي "، مجلة دراسات إقليمية ، مركز الدراسات الإقليمية ، جامعة الموصل ، المجلد ١٣ ، العدد ٤٠ . ص.ص: ٦٧ - ١٣٢
١٠. شذر ، حيدر خالد (٢٠١٦) " دعم الإدارة العليا للسلوك الأخلاقي وأثره في محاربة الفساد التنظيمي : دراسة ميدانية في قطاع التعليم العالي - العراق " ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، كلية التجارة ، جامعة السويس ، المجلد ٧، العدد (٤) . ص.ص: ٥٨٧-٦١١
١١. صديق، محمد جلال سليمان (٢٠٠٥) "جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء : دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة " ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، المجلد ٢٩ ، العدد (٢) . ص.ص: ١ - ٤٦
١٢. عبد الفتاح ، ايمان صالح حسن (٢٠٠٩) " أثر ادراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين العدالة التنظيمية وانتشار الفساد الاداري : دراسة ميدانية على هيئة ميناء بورسعيد " ، مجلة العلوم التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية، العدد (١) . ص.ص: ١٤٦ - ١٩٠

١٣. عبد الفتاح، إيمان صالح حسن (٢٠١٠) " تأثير الحوكمة علي الفساد الإداري : دراسة تطبيقية علي البنوك التجارية المصرية " , مجلة العلوم التجارية , كلية التجارة , جامعة المنوفية, العدد (٢) , الجزء الأول . ص.ص: ١٧٥ - ٢١٣
١٤. كنعان , نواف سالم (٢٠٠٨) " الفساد الإداري : أسبابه , آثاره , وسائل مكافحته " , مجلة الشريعة والقانون , جامعة الإمارات العربية المتحدة, العدد ٣٣.
١٥. مرسي مرفت محمد السعيد (٢٠١٠) " أثر مركز التحكم كمتغير وسيط علي العلاقة بين القيادة الأصيلة وجودة حياة العمل : دراسة ميدانية " , المجلة العلمية للأقتصاد والتجارة , العدد (٤) . ص.ص: ٣٣٣-٣٦٠.
١٦. مزعل , محمد و صالح , جلال كاطع (٢٠١٧) " أثر استراتيجية الشفافية في مكافحة الفساد الإداري : دراسة ميدانية علي بعض الوزارات العراقية " , المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية , كلية التجارة , جامعة السويس , المجلد ٨, العدد (٣) . ص.ص: ٧٥٠-٧٨٠
١٧. معبد , أحمد مصطفى (٢٠١٢) "الآثار الاقتصادية للفساد الإداري " , دار الفكر الجامعي , الأسكندرية .
١٨. موسى، أحمد إبراهيم و إسماعيل ، عمار فتحي موس (٢٠١٥) " دور الثقة التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية علي أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات بجمهورية مصر العربية " , المجلة العلمية للبحوث التجارية , كلية التجارة , جامعة المنوفية , السنة ٢ , العدد (٢,١) . ص.ص: ١١١-١٨٦
١٩. نصر الدين , الشربيني شفيق محمد (٢٠١٨) " طرق مكافحة الفساد الإداري لزيادة كفاءة الأداء المؤسسي بمصلحة الضرائب المصرية " , المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية , كلية التجارة , جامعة السويس , المجلد ٩ , العدد (٢) . ص.ص: ٥٤٤-٥٧٠
٢٠. هميمي , حامد عبد الفتاح , صلاح , صلاح الدين إسماعيل و حسيب , السيد أحمد فتحي حسيب (٢٠١٧) " تأثير الحوكمة علي الفساد الإداري : دراسة

ميدانية" , المجلة العلمية للأقتصاد والتجارة, كلية التجارة , جامعة بورسعيد ,
المجلد ١٨ ، العدد (٤) - الجزء الثاني . ص.ص: ٧٤-٩٤

ثانياً : المراجع الأجنبية :

1. Aladwan, Khaled , Bhanugopan , Ramudu And Fish ,Alan (2013) “To What Extent The Arab Workers Committed To Their Organisations?: Analysing The Multidimensional Perspective Of Organisational Commitment In Jordan “,International Journal Of Commerce And Management , Vol.23,No:(4) . Pp: 306-326
2. Amraei, F., Najafi , A.And Omidzadeh , M. (2015). “The Effect Of Quality Of Work Life On Empowerment And Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Refah Kargaran Bank Of Lorestan Province)”. Visi Journal Akademik ,Vol 8. Pp: 151-158.
3. Birjandi , Masoud , Birjandi , Hamid And Ataei , Manoochehr (2013) “ The Relationship Between The Quality Of Work Life And Organizational Commitment Of The Employees Of Darab Cement Company: Case Study In Iran “,International Journal Of Economics, Business And Finance “,Vol. 1, No: (7) . Pp:154-164
4. Chang, H. J., (2007), Bad Samaritans: Rich Nations, Poor Policies And The Threat To The Developing World; Random House; London.

5. Chib , S. (2012) “Quality Of Work Life And Organizational Performance Parameters At Workplace “ SEGI Review, Vol.5 , No:(2) . Pp: 36-47
6. Dechawatanapaisal, D. (2017), "The Mediating Role Of Organizational Embeddedness On The Relationship Between Quality Of Work Life And Turnover: Perspectives From Healthcare Professionals", International Journal Of Manpower, Vol. 38 No. 5, Pp. 696-711.
7. El Badawy , Tarek A, Chinta , Ravi And Magdy , Mariam M. (2017) “ Does ‘Gender’ Mediate Or Moderate The Relationship Between ‘Quality Of Work Life’ And Organizational Commitment’? Evidence From Smes In Egypt “, Gender In Management, Vol. 33 No. (4) . Pp: 332-348.
8. Fauzia Jabeen, Heather Lynn Friesen, Kilani Ghoudi, (2018) "Quality Of Work Life Of Emirati Womenand Its Influence On Job Satisfaction And Turnover Intention: Evidence From The UAE", Journalof Organizational Change Management, Vol. 31 Issue: 2, Pp.352-370,
9. Geet , S. , Dehpande , A. (2009) “ Human Resource Management “ , India , Pune : Nirali Prakashan Press .
10. Graaf, G. And Huberts, L. W. J. C. (2008), "Portraying The Nature Of Corruption Using An Explorative Case Study Design". Public Administration Review, Pp: 156-174.

11. Hermawati , Adya (2014) “Quality Of Work Life And Organizational Trust Related To Job Satisfaction And Organizational Commitment At Private Higher Education Institutions In Malang-Indonesia “ , Journal Of Basic And Applied Scientific Research , Vol.4 , No:(2) . Pp: 349-357
12. Islam , M. Z. And Siengthai , S. (2009) “ Quality Of Work Life And Organizational Performance : Empirical Evidence From Dhaka Export Processing Zone “ , ILO Conference On Regulating For Decent Work , Geneva . Pp: 1-19
13. Islam , Mohammd Baitul (2012) “ Factors Affecting Quality Of Work Life : An Analysis On Employees Of Private Limited Companies In Bangladeh “ , Global Journal Of Management And Business Research , Vol.12 , Issue (18) . Pp: 22-31
14. Kara , Derya , Kim , Hyelin , Lee , Gyumin, Uysal , Muzaffer (2018), "The Moderating Effects Of Gender And Income Between Leadership And Quality Of Work Life (QWL)", International Journal Of Contemporary Hospitality Management, Vol. 30 No. 3, Pp. 1419-1435.
15. Kelbiso , L. , Belay , A. And Woldie , M. (2017) “ Determinants Of Quality Of Work Life Among Nurses Working In Hawassa Town Public Health Facilities ,

- South Ethiopia : Across-Sectional’ , Nursing Research And Practice. Hindawi Research And Practice. Pp: 1-12
16. Khosrowpour , M. (2001) “ Managing Information Technology In Globaleconomy “ , Idea Group Publishing , USA.
17. Kodikal , Rashmi And Ur Rahiman , Habeeb (2016) “Influence Of Quality Of Work Life On Organizational Commitment Amongst Employees In Manufacturing Sector “ , International Journal In Multidisciplinaryand Academic Research (SSIJMAR) , Vol. 5, No.(5) .
18. Markey , Ray , Ravenswood ,Katherine And Webber Don J.(2016) “The Impact Of The Quality Of The Work Environment On Employees’ Intention To Quit” , Economics Working Paper Series , 1220 Faculty Of Business And Law , UWE .
19. Pio , Riane Johnly And Tampi , Johny Revo Elia (2018)” The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior “ , International Journal Of Law And Management , Vol. 60, No.(2) . Pp. 757-767
20. Polinsky,A. Mitchell, And Steven Shavell. (2011), " Corruption And Optimal Law Enforcement" , Journal Of Public Economics, Vol.97,Pp:80-92.
21. Rose , Raduan C., Uli , Loosee Beh, Jegak And Idris , Khairuddin (2006/) “Quality Of Work Life Careerquality

- Of Work Life: Implications Of Career Dimensions
“,Journal Of Social Sciences Vol. 2, Issue 2 . Pp:61-67
22. Sheel , Shalini , Sindhwani , Bhawna Khosla , Goel ,
Shashank And Pathak , Sunil ,(2012) , “ Quality Of Work
Life, Employee Performance And Career Growth
Opportunities: A Literature Review “, International
Journal Of Multidisciplinary Research, Vol.2 Issue 2 . Pp:
291- 300
23. Tabassum , A., Rahma, T., and Jahan, K. (2011)”Quality of
Work Life among Male and Female Employees of Private
Commercial Banks in Bangladesh” International Journal
of Economics and Management ,Vol. 5. Pp: 266-282.
24. Villoria JVI And Richard Damania. ,(2013), "Social And
Political Consequences Of Administrative Corruption: A
Study Of Public Perceptions In Spain", Public
Administration Review, Pp: 85-94.