

القيم الاجتماعية وعلاقتها بالوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى بحث ميدانى على عينة من العاملين فى المؤسسات الحكومية بمدينة أسيوط

سناء محمد على*

ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيم الاجتماعية والوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلى، ومنهج المسح الاجتماعى، المنهج المقارن، كما تم جمع البيانات من خلال مقياس القيم الاجتماعية ومقياس الوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى. على عينة عشوائية قوامها (٣٠٠) مفردة من الموظفين الريفيين و(٣٠٠) مفردة من الموظفين الحضريين العاملين فى القطاعات الحكومية المختلفة بمدينة أسيوط. وكشفت الدراسة عن عدد من النتائج أهمها أن قيمتى العدالة الاجتماعية والمشاركة لدى عينة الموظفين الريفيين والحضريين تشكلا تأثيراً فى مستوى الوعى بأسباب ظاهرة الفساد الإدارى من ناحية، والوعى بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإدارى وأهمية التبليغ عنها من ناحية أخرى. وتوصلت إلى أن قيمة تحمل المسؤولية تؤثر فى مستوى الوعى بأسباب ظاهرة الفساد الإدارى لدى عينة الموظفين الريفيين والحضريين، بينما تؤثر قيمة تحمل المسؤولية على عينة الموظفين الحضريين فى الوعى بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإدارى أكثر من عينة الموظفين الريفيين، أما بالنسبة للوعى بأهمية التبليغ عن الفساد الإدارى فتؤثر قيمة تحمل المسؤولية على عينة الموظفين الريفيين أكثر من عينة الموظفين الحضريين.

*مدرس علم الاجتماع بكلية الآداب جامعة أسيوط

Abstract

This study aims to identify the relationship between social values and preventive awareness of the phenomenon of administrative corruption. It depends on the descriptive method, comparative method and social survey method.

Data were collected through the use of a scale of social values and a scale of preventive awareness of the phenomenon of administrative corruption. The study utilized a random sample size of (300) rural employees and (300) urban employees working in various government sectors in Assiut City. The results of the study revealed that the values of social justice and participation in the sample of rural and urban employees constituted an impact on the level awareness of the causes of administrative corruption on the one side, and awareness of methods of prevention of administrative corruption and the importance of reporting it on the other side. The results of the study also revealed that the value of the responsibility impacts the level of awareness of the causes of administrative corruption for the sample of rural and urban employees, while the value of responsibility for the sample of urban employees affect the awareness of methods of prevention of administrative corruption more than the sample of rural employees. As for the importance of reporting administrative corruption, the value of responsibility for the sample of rural employees outweighs the sample of urban employees.

المقدمة:

يعتبر الفساد من أخطر المشكلات الاجتماعية التي عرفتھا المجتمعات الإنسانية منذ فجر التاريخ، ولا زالت هذه المشكلة مستمرة إلى يومنا هذا، نظراً لرغبة الفرد الجامحة في الحصول على الكسب المادي السريع بغض النظر عن الوسيلة سواء أكانت مشروعة أم غير مشروعة. وقد ازدادت انتشار في الوقت الراهن بصورة لم يسبق لها مثيل في تاريخ الإنسانية، حتى أصبحت

ظاهرة اجتماعية أصابت الأفراد والجماعات والمؤسسات بل حتى الدول المتقدمة والنامية. وعلى الرغم من اختلافها من مكان إلى آخر بصورها وأشكالها وحجم انتشارها، وأثرها على مختلف نواحي الحياة، لكن تعد من أهم أسباب الضعف الداخلي والخارجي للدول. فالفساد في جوهره حالة تفكك تعترى المجتمع نتيجة فقدانها لسيادة القيم الاجتماعية الإيجابية، وعدم الاهتمام بتكريس مفهوم المواطنة ومبادئها، وعدم احترام القانون، وغياب ثقافة احترام حقوق الإنسان بشكل تلقائي.

وفى ظل انتشار العولمة وإلغاء الحدود بين الدول فى مختلف المجالات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية ظهر ما يعرف بظاهرة عولمة الفساد، لينطلق بذلك الفساد عابراً حدود الدول من خلال جرائم منظمة ترتكبها مجموعة منظمة من الأفراد تدعمهم عدة مؤسسات تتعدد جنسياتها، ويستحيل بذلك تحديد هوية أو جنسية محددة لهذه الظاهرة. وفى أعقاب المتغيرات المفاجئة والسريعة التى مرت بها المجتمعات الإنسانية على اختلافها برزت مشكلة الفساد الإداري، والتى انعكست آثارها بشكل واضح على كافة مقومات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، ذلك لأن الفساد الإداري ظاهرة تتجسد خطورتها فى تعدد أهدافها وتنوع صورها. وعلى الرغم من أن هذه الظاهرة عالمية وواسعة الانتشار وممتدة لا تحدها حدود ولا تمنعها فواصل، ولم تفرق فى امتدادها وتشعبها بين دول متقدمة وأخرى نامية، فلقد ارتبطت هذه الظاهرة فى وجودها بالتواجد الإنسانى أينما كان. إلا إنها تختلف فى حجمها ودرجتها من مجتمع لآخر، تبعاً لطبيعة الأنظمة الحاكمة، ولطبيعة البيئة الاجتماعية التى ترافقها، ومن ثم فقد أصبح حجم الفساد الإداري ودرجة انتشاره فى أي مجتمع من أهم المؤشرات التى توضح درجة الاستقرار، وإمكانية التنمية وفرص التقدم أمام أفراد ذلك المجتمع (Pinto et al., 2008 , 685-688) .

ومن هنا تبرز الحاجة إلى جعل مشكلة الفساد الإداري وانتشاره فى العالم أولوية رئيسة من أولويات الدول المتقدمة والنامية، فأثاره المدمرة على

النواحي الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية تهدد قوة أية دولة في العالم وتضعف مكانتها. وبذلك لا يمكن للمؤسسة أو الدولة الفاسدة أن تكون قوية وتتمتع بالأمن والاستقرار والرقي والازدهار، لأن القوة والتقدم سمة المؤسسات والدول التي تتمكن من الوصول إلى درجة عالية من مستويات التماسك حول قيم إيجابية تكون سائدة بين أفرادها، ولذلك فإن نقطة بدء انتشار الفساد الإداري تتمثل في سيادة القيم الاجتماعية السلبية في المجتمع.

كما أشارت الكثير من الدراسات والبحوث ومنها دراسة (775-776 Mashali,2012) إلى أن هناك نوعان من الفساد الإداري، وهما الفساد العرضي الصغير الذي ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشاوى من الآخرين أو الاختلاس أو سرقة الأدوات المكتبية وغيرها، والفساد المنتظم الكبير الذي يحدث حين تتحول إدارة المنظمة إلى شبكة مترابطة من الفاسدين، ويقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية خاصة.

ولما كانت مختلف المؤسسات الحكومية تعاني من ظاهرة الفساد الإداري، لذا فقد بدأت تلك الظاهرة تتسع لتأخذ أشكالاً عديدة ومتنوعة، فلكل شكل من أشكال الفساد الإداري سبل وطرق عديدة يبتدعها أصحابها من أجل الحصول على المكاسب المادية والمعنوية على وفق المبدأ الميكافيلي (الغاية تبرر الوسيلة)، فيقوم المسؤولون والموظفين بابتكار طرق ملتوية وأساليب غير نزيهة من أجل إشباع رغباتهم وأطماعهم التي لا تقف عند حد.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول إن الفساد الإداري هو استغلال الموظف العام لموقع عمله وصلاحياته للحصول على مكاسب ومنافع شخصية يتعذر تحقيقها بطريقة مشروعة أو أنه سلوك غير رسمي وغير شرعي تفرضه ظروف معينة وتساعد عليه، ويقتضيه التحول الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي في أي مجتمع (Torsello and Venard,2016,35-36) كذلك هو سلوك غير سوى ينطوي على قيام الفرد باستغلال مركزه وسلطاته في مخالفة القوانين واللوائح والتعليمات لتحقيق

منفعة لنفسه أو لذويه من الأقارب والأصدقاء والمعارف وذلك على حساب المصلحة العامة (Huang , 2008 ,1-2).

وتتمثل أهم أشكال الفساد الإداري في كل ما يشوب الإدارة من خلل واضطراب غير مشروع في العديد من المجالات مثل انتشار الرشوة، والمحسوبية والمحاباة، والاتجار بالوظيفة العامة، والاختلاس من المال العام، وسوء استعمال السلطة، وانتشار التسيب والإهمال الوظيفي، وعدم الالتزام بأوقات العمل الرسمية، والامتناع عن أداء المهام الوظيفية، وغياب الشعور بالمسؤولية والالتزام الذاتي، وإفشاء أسرار الوظيفة، وإهدار أموال وممتلكات وموارد الدولة، وعدم الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، والصراع بينهم على السلطة.

وقد ازداد انتشار هذه الظاهرة في الدول النامية بوجه عام والمجتمع المصرى بصفة خاصة، باعتبارها بيئة خصبة لنموها، ويرجع ذلك إلى تقصير البعض فى تطبيق القوانين من خلال أجهزة الدولة المختلفة، وعدم فاعلية الرقابة الداخلية، وضعف الرقابة المجتمعية، وحدوث خلل فى قيم المجتمع المستقرة والمعايير والمبادئ المنظمة للسلوك الاجتماعى، والشعور بعدم الانتماء للوطن، والتساهل والتغاضى عن أخطاء الموظفين العموميين. بجانب سيطرة قواعد البيروقراطية على المؤسسات والإدارات الحكومية، وتدهور مستويات الأجور، وغياب مبدئى الأمانة والشرف لدى البعض، كل هذه العوامل تغرى بعض أفراد المجتمع خاصة موظفي القطاع العام باتباع سبل غير مشروعة للحصول على غاياتهم المادية (9-6،2015، Maeda and Ziegfeld). ويرى ماكس فيبر أن التنظيم البيروقراطى يقوم على قواعد وإجراءات محددة، يلتزم بها الموظفون أثناء أدائهم للمهام المخصصة لهم، بالإضافة إلى طرق الإتصال فيه تكون ذات طابع رسمى، ويقوم على التخصص الوظيفي والتسلسل الإدارى، وتوزيع السلطة التى تتركز فى أيدى فئة قليلة من المستويات العليا، ومبدأ الترقية فيه يقوم على الأقدمية (Page ,2003,486-490) وذلك بلا شك يضعف مبادرات العاملين في

التنظيم تجاه العمل، ويتعارض مع مبدأ الحوافز وبالتالي يساعد على الإهمال وعدم الإكتراث وانخفاض الكفاءة والإنتاج (Popescu, 2011, 415-417).

كما أن التطبيق الحرفي للقوانين، والالتزام الصارم باللوائح، يولد الروتين والجمود العقلي في التنظيم، وعلى الرغم من أن التسلسل الإداري يحدث تماسكاً في التنظيم، إلا أنه إذا أسئ استخدام هذا التسلسل فيصبح خطراً على التنظيم.

لذا يعد الفساد الإداري من أخطر المشكلات التي تواجه مختلف دول العالم وخاصة مصر، ويحظى باهتمام متزايد من قبل حكوماتها، نظراً لأن هذه الظاهرة لا تقتصر في آثارها علي ما تفرزه من سلبيات علي قطاع معين من المجتمع، وإنما تمتد آثارها لتشمل كافة قطاعات المجتمع، فهي تؤدي إلى عرقلة التنمية الاقتصادية، وفقدان الثقة في الجهاز الإداري للدولة، كما أنها تؤدي إلى انهيار منظومة القيم الأخلاقية، وانتشار الشعور باللامبالاة والسلبية والأنايية بين أفراد المجتمع، بجانب تأثيرها السلبى علي النظام السياسى فى الدولة.

وبناءً على ما تقدم برزت الكثير من الجهود التي بذلت على مختلف المستويات سواء القومية منها والمتمثلة فيما تبذله الدولة ذاتها من إجراءات للحد من هذه الظاهرة، أو على المستوى الدولى والقائمة على أساس التنسيق بين الدول والمنظمات الدولية لمواجهة الفساد الدولى. وقد تم بالفعل تبنى رسالة واضحة لمكافحة الفساد بوجه عامة والفساد الإدارى بصفة خاصة، والحد من آثاره السلبية على كافة النواحي الإدارية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية، ونشر الوعى بهذه الآثار، ورفع قدرات أجهزة مكافحة الفساد، والتعاون مع كل الجهات المعنية المحلية والقومية والدولية فى مكافحة الجرائم المتعلقة به. ولتحقيق ذلك ينبغى أن تتفهم الحكومات إذا كانت جادة في مكافحة الفساد الإدارى أنها لا تنفرد وحدها في هذه المهمة، وإنما ينبغى أن تشارك معها مؤسسات المجتمع المدني ووسائل الإعلام والرأى العام المستنير، كما ينبغى تبنى استراتيجيية لمكافحة

هذه الظاهرة، تهدف إلى وضع السياسات والبرامج والآليات التي تكفل مكافحة الفساد، وتفعيل ثقافة مجتمعية رافضة له، ونشر ثقافة الشفافية والنزاهة والمساءلة والولاء بدعم من أجهزة إدارية فعالة.

ونظراً لأن القيم الاجتماعية تعد عنصراً مهماً من مكونات ثقافة أى المجتمع، كأداة اجتماعية للحفاظ على النظام الاجتماعي والاستقرار في المجتمع، ووسيلة مهمة للضبط الاجتماعي غير الرسمي، بما تتضمنه من أحكاماً معيارية تعمل كموجهات لمساعدة الفرد على اتخاذ القرارات المتعلقة بالأفعال والسلوكيات واختيارات الحياة، وتوضح ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه من الأفعال كقواعد عامة تتأثر بالتنشئة الاجتماعية التي يمر بها الفرد وتتغير عبر الزمن. لذا جاء البحث الراهن لتناول العلاقة بين القيم الاجتماعية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري لدى موظفي المؤسسات الحكومية بمدينة أسيوط، وذلك للتعرف على القيم التي يتبناها العاملين في القطاعات الحكومية، والتي تؤثر في تفعيل العملية الإدارية، خاصة وأن دراسة القيم الاجتماعية لدى العاملين تعد مدخلاً ملائماً ورئيساً لفهم الثقافة السائدة في الأجهزة الإدارية الحكومية.

أولاً: إشكالية البحث:

نالت مشكلة الفساد الإداري خاصة في الآونة الأخيرة اهتمام كبير بين مختلف الدارسين في العلوم الإدارية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية، كظاهرة لها انعكاساتها السلبية على النشاط الاقتصادي بل وكيان المجتمع ككل، وكمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الدول المتقدمة والنامية.

وإن كان الفساد الإداري موجود في جميع المجتمعات إلا أنه أكثر انتشاراً في الدول النامية، لذا أشغل بال الكثير من المسؤولين في القطاعين العام والخاص، لما لتلك الظاهرة من آثار سلبية على النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات الفقر، نتيجة لما تحدثه من سوء في تخصيص الموارد، وفي توجيهها نحو الاستثمارات غير المنتجة بهدف تحقيق الكسب غير المشروع. فظاهرة

الفساد الإدارى فى المؤسسات الحكومية العامة والخاصة ماهى إلا تعبير عن وجود خلل فى إدارة الدولة، وانحراف عن الأسس التى أنشئت من أجلها تلك المؤسسات المتمثلة فى تنظيم العلاقة ما بين المواطن والدولة. وهذا ما أكدته دراسة (Roman and Miller , 2014,775-795) التى توصلت إلى أن الكسب المادى، واستغلال السلطة الوظيفية فى أعمال غير مشروعة هو الدافع الرئيسى لانتشار ظاهرة الفساد الإدارى فى مختلف دول العالم.

ولا شك أن الفساد الإدارى يشير إلى انهيار النظام القيمى والأخلاقى للأفراد واستبداله بأطر قيمية منحرفة، مما يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة، والتى تخدم المصلحة العامة، ويزعزع سلم المبادئ التى تحكم المجتمع فى علاقاته المتعددة، فخطورة الفساد الإدارى لا تتوقف عند حد الرشوة، بل تكمن خطورته الحقيقية فى هدم القيم الاجتماعية. وهذا ما أكدته دراسة (Adedapo and Omisore,2015, 160) التى توصلت إلى أن الفساد الإدارى يرجع إلى عدم تحقيق تكافؤ الفرص للجميع، وعدم توافر فرص الترقى الوظيفى لجميع العاملين بدون تمييز، بجانب غياب الشفافية والمساءلة، وضعف القيم الأخلاقية والدينية. كما أسفرت نتائج دراسة (Asad et al., 2013,285) عن أن انتشار ظاهرة الفساد الإدارى يرجع إلى تدهور القيم الاجتماعية، وضعف الوازع الدينى، وغياب الشفافية والعدالة فى الدوائر الحكومية، وعدم المساواة بين العاملين فى تطبيق القوانين واللوائح. كما أكدت نتائج دراسة (Smits , 2013, 12-22) على أن الفساد الإدارى ينتشر فى جميع المجتمعات الإنسانية لكن بدرجات متفاوتة تبعاً لاختلاف ثقافة كل مجتمع، ومن أهم أشكاله المحسوبة والمحاباه للأهل والأقارب، وتفضيل القيم المادية والمصالح الذاتية.

ولما كانت القيم الاجتماعية تمثل ضوابط على سلوك الأفراد واختياراتهم فى المجتمع، فتحدد لهم ما ينبغى فعله وما لا ينبغى فعله، وتعكس المعتقدات المشتركة لكيفية تعامل الأفراد مع بعضهم البعض فى كثير من جوانب حياتهم اليومية، مما يجعل لهم هوية جماعية مشتركة. لذا جاء

هذا البحث للتعرف على العلاقة بين القيم الاجتماعية والوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى بين العاملين فى المؤسسات الحكومية بمدينة أسيوط.

ثانياً: تساؤلات البحث:

يرتكز البحث الحالى على تساؤل رئيسي مؤداه: "ما العلاقة بين القيم الاجتماعية والوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى؟"، وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

١. هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة العدالة الاجتماعية والوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى؟
٢. هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة تحمل المسؤولية والوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى؟
٣. هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة المشاركة والوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى؟
٤. هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى؟

ثالثاً: أهمية البحث:

(١) أهمية علمية:

- يسهم هذا البحث ولو ببعض الجهد فى إثراء مجال علم الاجتماع ببحوث واقعية ومجتمعية، قد تساعد فى تعميق فهمنا للعلاقة بين القيم الاجتماعية والوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى.
- يقدم هذا البحث بعض التوصيات والمقترحات التى يمكن للبحوث والدراسات اللاحقة أن تستند عليها فيما بعد.

(٢) يتناول هذا البحث موضوع الوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى، باعتبار أن الفساد الإدارى يشكل أحد المشكلات الإدارية التى تواجه الحكومة من خلال منظمات القطاع العام والخاص على حد سواء،

وتؤدى إلى نتائج خطيرة يقف في مقدمتها انهيار النظام القيمي للأفراد، وانحرافهم عن تحقيق أهداف منظماتهم.

٣) أهمية تطبيقية:

- يسهم هذا البحث فى إعداد مقياس عن القيم الاجتماعية تحددت أبعاده فى قيمة العدالة الاجتماعية، وقيمة تحمل المسؤولية، وقيمة المشاركة، وقيمة تفضيل المصلحة العامة، يمكن للباحثين والجهات المسؤولة فى المؤسسات الحكومية والأهلية الاستفادة منه فيما بعد.
- يسهم هذا البحث فى إعداد مقياس عن الوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى تحددت أبعاده فى الوعى بأسباب الفساد الإدارى، وأساليب الوقاية من الفساد الإدارى وأهمية التبليغ عنه، يمكن للباحثين والجهات المسؤولة فى المؤسسات الحكومية والأهلية الاستفادة منه فيما بعد.
- يمكن من خلال نتائج هذا البحث توجيه اهتمام المسؤولين فى الجهات الحكومية وغير الحكومية نحو ضرورة مكافحة كل صور الفساد الإدارى، والتعرف على الأسباب الحقيقية له وأساليب الوقاية والتبليغ عنه، توطئة لاتخاذ القرارات المناسبة لمعالجته.

رابعاً: أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين القيم الاجتماعية والوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى، وينبثق عن هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

١. الكشف عن العلاقة بين قيمة العدالة الاجتماعية والوعى بأساليب الوقاية من الفساد الإدارى وأهمية التبليغ عنه.
٢. التعرف على العلاقة بين قيمة تحمل المسؤولية والوعى بأساليب الوقاية من الفساد الإدارى وأهمية التبليغ عنه.
٣. الكشف عن العلاقة بين قيمة المشاركة والوعى بأساليب الوقاية من الفساد الإدارى وأهمية التبليغ عنه.

٤. التعرف على العلاقة بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعي بأساليب الوقاية من الفساد الإدارى وأهمية التبليغ عنه.

خامساً: فروض البحث:

يرتكز هذا البحث على فرض رئيسي وهو: (لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القيم الاجتماعية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإدارى)، وينبثق عن هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية الآتية:

١. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة العدالة الاجتماعية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإدارى.

٢. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة تحمل المسؤولية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإدارى.

٣. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة المشاركة والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإدارى.

٤. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإدارى.

سادساً: مناهج البحث:

اعتمد البحث الحالى على المنهج الوصفى التحليلى بهدف وصف وتشخيص مشكلة البحث وهى عن "العلاقة بين القيم الاجتماعية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإدارى"، بهدف إلقاء الضوء على جوانبها وأبعادها المختلفة والآثار المترتبة عليها، والعوامل التى تتحكم فيها لاستخلاص النتائج وتعميمها، ويتضح ذلك بشكل واضح فى الإطار النظرى والميدانى للبحث. كما اعتمد على منهج المسح الاجتماعى بطريقة العينة، وذلك لاختيار عينة عشوائية من الموظفين الريفيين والحضرين فى القطاعات الحكومية المختلفة بمدينة أسيوط (الديوان العام لمحافظة أسيوط - مجمع المصالح الحكومية - مبنى الإدارى لمستشفى جامعة أسيوط الرئيسى - مبنى الإدارى بجامعة أسيوط).

سابعاً: أدوات البحث:

قامت الباحثة بتصميم مقياس عن القيم الاجتماعية وقد تضمن (٤٣) فقرة تقيس أربعة أبعاد وهي: قيمة العدالة الاجتماعية، وقيمة تحمل المسؤولية، وقيمة المشاركة، وقيمة تفضيل المصلحة العامة، كما صممت مقياس عن الوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري تكون من (٤٣) فقرة تقيس ثلاثة مجالات وهي: الوعي بأسباب الفساد الإداري، وأساليب الوقاية من الفساد الإداري، وأهمية التبليغ عنه. وللتحقق من صلاحية المقاييس تم عرضهم على مجموعة من السادة المحكمين في علم الاجتماع وعلم النفس، للتأكد من سلامة صياغة الفقرات، وما إذا كانت الفقرات تخدم الفروض الموضوعية لتحقيق الهدف من البحث، وتم تحديد الصيغة النهائية للمفردات، وترتيب الفقرات بطريقة منطقية، وحذف العبارات التي ليس لها أهمية، للإفادة القصوى من المقاييس، وتم حساب ثبات المقاييس من خلال تطبيقهم على عينة استطلاعية قوامها (٢٥) موظف من العاملين في القطاعات الحكومية بمدينة أسيوط. وقد تراوحت نسب ثبات مقياس القيم الاجتماعية باستخدام معامل ألفا كرونباخ بين (٠.٧٢٣) و(٠.٨٤٦)، بينما تراوحت نسب ثبات مقياس الوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري باستخدام معامل ألفا كرونباخ بين (٠.٧٠٨) و(٠.٨٣٤)، وجميعها نسب ثبات مقبولة، وتشير إلى أن المقاييسين يتمتعان بنسبة صدق مقبولة إلى حد ما.

ثامناً: الأساليب الإحصائية: وقد تم استخدامها في البحث الراهن على

النحو التالي:

١. النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كأساليب إحصائية وصفية تساعد على عرض بيانات العينة في صورة أكثر إيضاحاً وعمقاً.

٢. معامل ألفا كرونباخ لحساب الصدق والثبات لكلاً من مقياس القيم الاجتماعية، ومقياس الوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري.

٣. معامل ارتباط بيرسون ويفيد فى تحديد نوع العلاقة واتجاهها بين متغير القيم الاجتماعية ومتغير الوعى الوقائى بظاهرة الفساد الإدارى.

تاسعاً: عينة البحث:

اعتمد هذا البحث على عينة عشوائية قوامها (٣٠٠) مفردة من الموظفين الريفيين و(٣٠٠) مفردة من الموظفين الحضريين العاملين فى القطاعات الحكومية المختلفة بمدينة أسيوط، ذكوراً كانوا أو إناثاً، كباراً أو صغاراً، يعملون بعقد دائم من مجمع المصالح الحكومية [مديرية القوى العاملة والهجرة - المجالس المحلية لحي شرق وحي غرب]، ومن الديوان العام لمحافظة أسيوط [إدارة أملاك الدولة - الإدارة العامة لشئون العاملين - الإدارة العامة للشئون المالية والإدارية]، ومن المبنى الإدارى لمستشفى جامعة أسيوط الرئيسى [إدارة المشتريات والمخازن - إدارة شئون العاملين - إدارة الحسابات]، وأخيراً المبنى الإدارى لجامعة أسيوط [إدارة شئون العاملين - إدارة الحسابات والمراجعة - إدارة المشتريات والمخازن].

عاشراً: مفاهيم البحث:

١. القيم الاجتماعية:

تعرف القيم لغوياً بأنها "كلمة تدل على قيمة الشيء، وقيمة الشيء هي قدره، والتمن الذي يعادل تكلفته. (عمر، ١٨٧٨، ٢٠٠٨) أما اصطلاحاً فقد عرفها (Dhillon, 2013, 4-5) بأنها أحكاماً تقييمية عقلية وانفعالية يصدرها الفرد بالقبول أو الرفض نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني بما تتضمنه من تفضيلات، وفقاً لتقديرات متفاوتة صراحة أو ضمناً، وتعكس أهدافنا، واهتماماتنا، وحاجاتنا، والنظام الاجتماعى والثقافى الذى ننشأ فيه. كما عرفها (Adaku , 2014, 103-104) بأنها القواعد والمعايير والتوقعات والتفضيلات التى تؤثر فى أنماط سلوك الفرد لتحديد ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه. وعرفها (Adedapo and Omisore, 2015, 162) بأنها عنصراً مهماً من مكونات ثقافة أى مجتمع، وتعتبر إطاراً مرجعياً لسلوك

الفرد والجماعة في المواقف المختلفة، أو مبادئ أخلاقية تقودنا في تعاملنا مع مشكلات الحياة، وفي علاقتنا بالآخرين، حيث إنها تحركنا في اختيار نوع سلوكنا وأهداف حياتنا، كما تحدد لنا ما يجب أن نقبله، وما لا يجب أن نقبله.

ويعرف البحث الحالي القيم الاجتماعية بأنها ضوابط على سلوك الأفراد واختياراتهم في المجتمع، تحدد لهم المرغوب فيه والمرغوب عنه، وتعكس القواعد المشتركة لكيفية تعامل الأفراد مع بعضهم البعض في كثير من جوانب حياتهم اليومية.

وفيما يلي عرض لأهم القيم الاجتماعية التي تؤثر في انتشار ظاهرة الفساد الإداري في الأجهزة الإدارية بالقطاعات الحكومية العامة.

- قيمة العدالة الاجتماعية: يعرفها البحث الراهن بأنها قيام الموظف بتطبيق القوانين واللوائح الإدارية على جميع العاملين في المؤسسة الحكومية، والمواطنين بغض النظر عن اعتبارات الجنس أو الدين أو المكانة الاجتماعية والاقتصادية أو الانتماءات السياسية أو أية معايير أخرى مثل القرابة أو الصداقة وغيرها، بهدف تحقيق الصالح العام. قيمة تحمل المسؤولية: يعرفها البحث الحالي بأنها إدراك الموظف لحقوقه وواجباته، والتزامه بأداء المهام الموكلة إليه، واستعداده لتحمل نتائج أفعاله وقراراته واختياراته من أجل مصلحة الجماعة والمجتمع.

- قيمة المشاركة: ويعرفها البحث الحالي بأنها قيام الموظف بالتعاون مع الآخرين داخل المؤسسة في جميع عمليات التخطيط والتنفيذ والرقابة وصنع القرار من أجل إنجاز المهام المهنية، ووفق أسس وقواعد موضوعية تؤدي إلى تحقيق أهداف المواطنين من جهة، وأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها من جهة أخرى.

- قيمة إعلاء المصلحة العامة: ويعرفها البحث الحالي بأنها قيام الموظف بتفضيل أهداف المؤسسة التي يعمل بها ومصالحها على

أهدافه الشخصية ومصالحه، والسعى وراء كل ما يعود على المنظمة بالفائدة دون الاهتمام بالذات فحسب.

٢. الوعي الوقائي :

يعرف الوعي لغوياً بأنه الفهم والحفظ وسلامه الإدراك والتدبير (عمر، ٢٠٠٨، ٢٤٦٩). فالوعي كلمة تعبر عن حالة عقلية يكون فيها العقل بحالة إدراك، وعلى تواصل مباشر مع محيطه الخارجي عن طريق منافذ الوعي التي تتمثل عادة بحواس الإنسان الخمس، ومحصلة الوعي هو ما يكون لدى الإنسان من أفكار ووجهات نظر ومفاهيم عن الحياة والطبيعة من حوله.

أما بالنسبة لتعريف الوعي اصطلاحاً فهو نشاط شعوري يصدر عن الفرد نتيجة رد فعل ما، وغالباً ما يكون هذا النشاط الوجداني مشبعاً بالجوانب المعرفية ليس في مستوى التذكر ولكن عند مستوى الإدراك" (صبرى ومحمد، ٢٠٠٧، ١٣٨). ويعرفه (قنديل، ٢٠٠١، ٣٦) بأنه المعرفة والفهم والإدراك والتقدير بمجال معين، مما يساعد على توجيه سلوك الفرد نحو العناية بهذا المجال. كما يعرفه (Sandor, 2010, 1-2) بأنه اتجاه عقلي يمكن الفرد من إدراكه لذاته وللواقع المحيط به، ويعد نتاجاً للتطور الاجتماعي، ولا يوجد بعيداً عن المجتمع الذي يحيا فيه الإنسان، ويتضمن الإدراك والحكم والتمييز.

٣. الفساد الإداري:

قبل أن تنتقل إلى التعريفات الاصطلاحية للفساد علينا في البداية التطرق إلى التعريف اللغوي للفساد، حيث أن الفساد لغة من فسد ضد صلح، فسد الشيء، (يفسد) بضم السين (فساداً) فهو (فاسد)، و(فسد) بضم السين أيضاً فهو (فسيد)، و(أفسده ففسد). والمفسدة ضد المصلحة، و(الفساد) لغة البطلان، فيقال فسد الشيء أى بطل وإضمحل وفساد الشيء يعنى تلفه وعدم صلاحيته (المقرى، ٢٠٠٤، ٢٨٠-٢٨١). فالفساد لغوياً يعنى التلف

والعطب والاضطراب والقحط والظلم، ويشير إلى خروج الشيء عن الاعتدال، ونقيضه هو الصلاح.

أما اصطلاحاً فقد تعددت التعاريف المستخدمة لوصف الفساد الإداري، حيث عرفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ٢٠٠٨ م، بأنه إساءة استعمال السلطة الموكلة لتحقيق مكاسب خاصة (Lambropoulou, 2012, 90-92) . وعرفه (Matsheza) . بأنه طلب أو عرض أو إعطاء أو قبول، بشكل مباشر أو غير مباشر، الرشوة أو أي خدمات أخرى غير مستحقة بشكل غير مشروع، الأمر الذي يشوه حسن أداء الخدمات للمواطنين. في حين عرفه (Lee,2013,17-18) بأنه سلوك بيروقراطي يستهدف استغلال السلطة العامة بغرض تحقيق منافع شخصية بطريقة غير شرعية، سواء أكان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر. كما عرفه (Oluwatobi , 2012,184-185) بأنه استغلال الموظف العام لموقع عمله وصلاحياته للحصول على كسب غير مشروع أو منافع شخصية يتعذر تحقيقها بطريقة مشروعة أو أنه سلوك غير رسمي وغير شرعي تفرضه ظروف معينة اجتماعية واقتصادية وثقافية وسياسية. وعرفه (Sundell 2015, 21-22) بأنه استغلال السلطة للحصول على ربح أو منفعة أو فائدة لصالح شخص أو جماعة أو طبقة بطريقة تشكل انتهاكاً للقانون أو لمعايير السلوك الأخلاقي.

أما البحث الحالي يعرف الفساد الإداري بأنه استغلال الموظف العام سلطته الوظيفية بطريقة غير مشروعة، وإخلاله بالواجبات الرسمية، وخروجه عن القوانين واللوائح المنظمة لسير العمل، بغرض تحقيق مكاسب خاصة مادية أو معنوية.

٤. الوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري:

عرف (Unido,2007,4) "الوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري" بأنه اتخاذ مجموعة من السياسات والممارسات لمكافحة الفساد على حد سواء في القطاعين العام والخاص. كما عرفه (Oecd,2015,9) بأنه السياسات

المتبعة والتدابير القانونية والمؤسسية لمنع الفساد وتعزيز النزاهة والشفافية. وكذلك عرفه (خضري، ١٧٥، ٢٠١٢-١٧٦) بأنه اتخاذ مجموعة من التدابير والآليات القانونية لمكافحة فساد الموظف العمومي، بما يحقق النزاهة والشفافية في تسيير الشؤون العمومية.

أما البحث الحالي يعرف "الوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري" بأنه "الإدراك السليم لأسباب الفساد الإداري وأساليب مكافحته وأهمية التبليغ عنه، والتدابير اللازمة لمنعه أو القضاء عليه سواء من قبل الأفراد أو السلطات والهيئات الحكومية المختصة".

الدراسات والبحوث السابقة:

وباستقراء التراث البحثي المرتبط بالظاهرة موضوع الدراسة، أمكن تقسيم هذه البحوث وفقاً للمحاور التالية:

أ. دراسات تناولت ظاهرة الفساد الإداري:

يعد الفساد الإداري من أخطر أنواع الفساد بل يمكن القول إنه هو الذي يؤدي إلى كل أشكال الفساد، فعندما تعجز مؤسسات الدولة عن القيام بوظائفها على أكمل وجه، فإن ذلك يؤدي إلى انتشار جميع أنواع الفساد الأخرى داخل المجتمع، بل أنه أيضاً يرقى إلى مستوى تفشي الفساد من دولة إلى أخرى. لذا ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث التي قدم فيها الباحثون عرضاً وتحليلاً لظاهرة الفساد الإداري ومظاهرها وأسبابها، في محاولة جادة وصادقة منهم لكشف هذه الظاهرة والدعوة إلى مكافحتها والحد من انتشارها. ومن أمثلة الدراسات في هذا الصدد دراسة (-7, 2012, Gedion 118) التي استهدفت التعرف على مدى انتشار الفساد الإداري في القطاعات العامة بريف كينيا، وطبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٢٠٣٠) مفردة من المواطنين والموظفين العموميين، واعتمدت هذه الدراسة على أداة المقابلة وأداة الاستبيان ومنهج المسح الاجتماعي بالعينة. وكشفت أهم نتائجها عن انتشار الفساد الإداري بين الموظفين العموميين

نتيجة لضعف الإدارة المؤسسية وانتشار المحسوبية والمحاباه للأهل والأقارب والمعارف.

كما سعت دراسة (Esmaili et al., 2013, 246-260) إلى التعرف على مدى تأثير الفساد الإدارى على الموارد البشرية والإنتاجية، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها ٢٠٥ موظف من جامعة قم فى إيران، كما اعتمدت على المنهج الوصفى ومنهج المسح الاجتماعى بالعينة وأداة الاستبيان. ومن أهم نتائجها أن الفساد الإدارى يرجع إلى عدم كفاءة النظام الإدارى فى الدولة، وتراجع القيم الأخلاقية والاجتماعية، ويترتب على ذلك خفض معدل الاستثمارات المحلية والأجنبية، ونقص الإيرادات الحكومية، ونقص الخدمات الاجتماعية والصحية، وزيادة معدل الفقر والبطالة.

كما جاءت دراسة (Kazemi and Nezhad, 2014,287) للتعرف على العوامل التى تؤثر على انتشار الفساد الإدارى فى المنظمات الحكومية، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفى وأداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة البحث، وطبقت على عينة قوامها ٣٠ مفردة من مديرى وموظفى المنظمات الحكومية فى طهران. ومن أهم نتائجها أن أهم العوامل التى تؤدى إلى انتشار الفساد الإدارى طرق التحكم، والوضع الاقتصادى للموظفين، والخصائص الفردية للموظفين، والخصائص الثقافية للمجتمع، والخصائص التنظيمية.

واستهدفت دراسة (النفرى، ١٥، ٢٠١٥) التعرف على الآثار الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على الفساد الإدارى فى المحليات وآليات مكافحته، ومحاولة وضع بعض الحلول الملائمة للحد من ظاهرة الفساد الإدارى فى المحليات. وأجريت هذه الدراسة على عينة قوامها ٢١٠ من المبحوثين المترددين على مكتب خدمة المواطنين بمحافظة الدقهلية. واعتمدت على المنهج الوصفى وصحيفة الاستبيان. ومن أهم نتائجها: أن المحليات هى أكثر مؤسسات الدولة التى ينتشر فيها الفساد الإدارى، وأن هناك مجموعة من الآليات والوسائل لمحاربة الفساد الإدارى تتمثل فى

ضرورة وجود الرقابة الكافية على أعمال الجهاز الإداري في المحليات وكذلك تطبيق اللامركزية في المحليات.

وفي هذا المجال تناولت دراسة (and Bastanipour , 2016,307) و Darsareh) اتجاهات الموظفين نحو مكافحة الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وأداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة البحث، وطبقت على عينة قوامها (٢٠٠) مفردة من موظفي المنظمات الفرعية التابعة لوزارة الشؤون الاقتصادية والمالية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها أن مرتكبي الفساد الإداري يمكن تقسيمهم إلى ثلاثة فئات، الفئة الأولى هي الموظفون الذين يعتبرون الفساد ظاهرة سلبية، ولكنهم يرتكبونه، الفئة الثانية هي الموظفون الذين يعتبرون الفساد ظاهرة إيجابية، وهم يرتكبونه، الفئة الثالثة هي الموظفون السلبيين، شعورهم غير مؤكد، وهم يرتكبونه.

ب. دراسات تناولت القيم الاجتماعية وعلاقتها بالفساد الإداري:

وتعالج دراسات أخرى الموضوع من زاوية مختلفة، حيث تركز على العلاقة بين القيم الاجتماعية وانتشار ظاهرة الفساد بوجه عام والفساد الإداري بصفة خاصة، ومن أمثلة الدراسات في هذا الصدد دراسة (You 2005, 1-39) التي استهدفت التعرف على العلاقة بين ظاهرة الفساد وقيمة العدالة والمسئولية الاجتماعية، واعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات المسحية، وطبقت على عينة قوامها (١٧٦٣) مفردة. ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن الفساد الإداري يرجع إلى عدم العدالة في توزيع الدخول بين الأجناس والأعراق المختلفة، والتمييز في منح الحقوق السياسية والمعاملة أمام القانون، وتفضيل العمل الفردي وإعلاء المصلحة الشخصية، ونقص الشعور بالمسئولية.

وفي ضوء ذلك تناولت دراسة (علوان، ٢٠٠٧، ٥٧-٨٢) أثر غياب العدالة التنظيمية في انتشار ظاهرة الفساد الإداري بين العاملين في المجمع الإداري لمدينة سرت الليبية. واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي،

وطبقت على عينة عشوائية بسيطة قوامها ١٧٠ فرداً. وقد أسفرت أهم نتائجها عن أن غياب العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، والإجرائية، والتعاملية) يؤدي إلى انتشار ظاهرة الفساد الإداري، ويتضح ذلك في التمييز بين الأفراد في نظام الاختيار والتعيين، ونظام تقييم الأداء، ونظام الحوافز.

وسعت دراسة (زايد، ٢٠٠٩، ١-٢٤) إلى التعرف على اتجاهات المصريين نحو القيم الحاكمة لكل من النزاهة والشفافية والفساد، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها ٢٠٠٠ مفردة من محافظة القاهرة لتمثيل المحافظات الحضرية، ومحافظة سوهاج لتمثيل محافظات الوجه القبلي، ومحافظة الدقهلية لتمثيل محافظات الوجه البحري، واعتمدت على المنهج الوصفي وأداة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وكشفت أهم نتائجها عن أن هناك قيم حاكمة للنزاهة كقيم الاتساق، والأمانة، والعدل، وهناك قيم حاكمة للشفافية كقيم الوضوح، والصدق، والمشاركة، وهناك قيم حاكمة للفساد كقيم إعلاء المصلحة الشخصية على العامة، والمحسوبية، والإنجاز.

كما تناولت دراسة (حسين والجميل، ٢٠١٢، ١-٣٨) العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وبين أخلاقيات العمل، وقد اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبيان التي طبقت على عينة قوامها (٤٨) فرداً من الأطباء والفنيين والإداريين من مستشفيات مدينة الموصل. ومن أهم نتائجها أن انتشار الفساد الإداري يرجع إلى غياب قيمة تحمل المسؤولية والعدالة والمساواة بين العاملين.

واستهدفت دراسة (Sadeghi et al., 2014,35-38) التعرف على العوامل الثقافية المؤثرة في انتشار الفساد الإداري بين الإيرانيين، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية قوامها ٢٠٢ مفردة، واعتمدت على أداة الاستبيان في جمع البيانات الميدانية. وكشفت أهم نتائجها عن أن انتشار الفساد الإداري يرجع إلى انتشار النزعة الفردية والمادية، والمحسوبية والمحاباة للأهل والأقارب، وضعف القيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية.

وأخيراً استهدفت دراسة (Diab, 2015,187-197) التعرف على أثر

العدالة التنظيمية في أداء العاملين، والرضا الوظيفي في مستشفيات وزارة الصحة في عمان، وطبقت هذه الدراسة على عينة قوامها ٣٠٠ مفردة باستخدام أداة الاستبيان، كما اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة والمنهج الوصفي. ومن أهم نتائجها أن انتشار الفساد الإداري يرجع إلى غياب العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وعدم الالتزام بالقواعد واللوائح، وغياب ثقافة المشاركة والتعاون بين الإدارة العليا والمستويات الأخرى للإدارة، وغياب التوزيع العادل للوظائف والمهام والمسئوليات بين العاملين.

ج. تعقيب على الدراسات والبحوث السابقة:

تناول البحث فيما سبق عرضاً لبعض الدراسات والبحوث السابقة، وقد تنوعت هذه الدراسات من حيث الموضوع ووحدة الدراسة والمنهج والأدوات والمجال الجغرافي والبشرى، ويتضح ذلك فيما يلي :

- تناولت الدراسات السابقة فيما بينها وفقاً للزوايا التي تناولت الموضوع من خلالها حيث تناول البعض منها الأسباب الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية للفساد الإداري، وهناك دراسات تناولت الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالفساد الإداري، أما البحث الراهن فقد تناول العلاقة بين القيم الاجتماعية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري .

- أجريت معظم الدراسات السابقة على العاملين والقيادات الإدارية في الجهاز الحكومي، وقليل منها على المواطنين، أما البحث الراهن فكانت وحدة دراسته هي العاملين في القطاع الحكومي من سكان ريف محافظة أسيوط وحضرها.

- اعتمدت معظم الدراسات السابقة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وبعضها استخدم المنهج الوصفي، كما اعتمدت معظمها على دليل المقابلة، واستمارة الاستبيان كأدوات لجمع البيانات من مجتمع البحث. أما البحث الراهن فقد اعتمد على منهج المسح

الاجتماعي بالعينة والمنهج الوصفي والمنهج المقارن، كما اعتمد على مقياس القيم الاجتماعية ومقياس الوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري.

- أجريت الدراسات السابقة على القطاعات الحكومية في دولة إيران والعراق وليبيا وعمان ومصر وكينيا، أما البحث الراهن فقد تحدد مجاله الجغرافي في إحدى المحافظات المصرية (محافظة أسيوط).

د. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة:

١. بينت نتائج هذه الدراسات أن هناك أسباب اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية للفساد بوجه عام والفساد الإداري بصفة خاصة.

٢. أوضحت نتائج هذه الدراسات أن هناك ثقافة خاصة بالفساد وتتمثل في القيم الاجتماعية والمعايير الاجتماعية والعادات والتقاليد والأمثال الشعبية التي تساند انتشار الفساد في بعض الدول وتكافحه وتقاومه في دول أخرى.

٣. أسفرت نتائج هذه الدراسات عن أن أشكال الفساد تتمثل في الرشوة والاختلاس والعمولات والتزوير والواسطة والمحسوبية، وانتشار القيم المادية والفردية واستغلال نفوذ السلطة الوظيفية في قضاء المصالح الخاصة والتسيب الإداري والهروب من المسؤولية.

٤. بينت نتائج هذه الدراسات أن الفساد الإداري يرجع إلى الخلل القيمي وضعف الردع العقابي، وضعف مرتبات العاملين، وعدم وجود حماية كافية للشهود والمبلغين في قضايا الفساد، وعدم الوعي الكافي بالجهات المعنية بمكافحة الفساد.

٥. مدى استفادة البحث الراهن من الدراسات السابقة:

١. استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للبحث الراهن.

٢. أمدت الباحثة بنتائج مهمة في موضوع البحث كانت بمثابة نقطة

- الانطلاق الرئيسة والأساسية في تحديد أهداف البحث الراهن.
 ٣. اعتمدت الباحثة على نتائج الدراسات السابقة في صياغة فروض البحث الراهن.
 ٤. ساعدت الدراسات السابقة الباحثة أثناء مرحلة اختيار المناهج وتصميم الأدوات للبحث الراهن.
 ٥. أسهمت الدراسات السابقة في التعرف على الصعوبات التي واجهت الباحثين لتفادي هذه الصعوبات بقدر الإمكان في البحث الراهن.
- الإطار النظري للبحث:**

في ظل تطور ظاهرة الفساد الإداري وانتشارها تباينت الرؤى النظرية والفكرية لهذا المفهوم وظهرت مداخل عديدة لتحديده وتفسيره، ومنها: المدخل الأخلاقي والذي ينظر للفساد على أنه ظاهرة قيمية وسلوكية تتجسد بحالات سلبية وممارسات ضارة وهدامة يتطلب الأمر الوقاية منها ومعالجتها ومكافحتها بشتى الطرق والأساليب. فالسلوك المنحرف بوجه عام عبارة عن فعل يمثل خروج عن القيم والمعايير الأخلاقية نتيجة لطمع الفرد وجشعه، حيث ترقى المصلحة الفردية عنده على أى مصلحة أخرى وبخاصة العامة، فيصبح شخصاً ضاراً أكثر منه نافعاً للجماعة والمجتمع الذى ينتمي إليه (المصراى،،٢٧،٢٠١١).

أما فى ضوء المدخل الوظيفى فإن الفساد الإدارى لا يفترض بالضرورة أن يكون انحرافاً عن النظام القيمي السائد بل هو انحراف عن قواعد العمل وإجراءاته واشتراطاته وقوانينه وتشريعاته، ويأتى هذا الانحراف نتيجة أسباب عديدة ليشكل خرقاً لهذه القوانين المعتمدة فى النظام الإدارى. وفى ضوء المدخل الحضارى فيرتبط مفهوم الفساد بمنظور حضارى بكل مكوناته السياسية والثقافية والقيمية والاجتماعية والسلوكية، إذ يفترض أن الفساد الإدارى ظاهرة مركبة تنكسر من خلال التخلف بشكل واسع ومجمل الممارسات الفردية والجماعية. أما فى ضوء المدخل الثقافى فيعد الفساد الإدارى ظاهرة متعددة

الأبعاد والأسباب والنتائج، ولكونها ظاهرة فإنها يمكن أن تأخذ طابعاً منظماً له القدرة على الاستمرار والبقاء، ويخلق مجموعة كبيرة من النظم الفرعية الفاسدة سواء أكان ذلك وفق المعايير القيمية أم الوظيفية (تركي وشرفي، ٢٠١٢، ١٣٠).

ونظراً لأهمية المدخل الثقافي في تفسير موضوع البحث الحالي فقد تم تبني نظرية الثقافة التنظيمية، لما لها من دور في تكوين أخلاقيات الإدارة في أي منظمة، ويشارك كل فرد في تكوينها. فهي تشكل منهج تفكير لأعضاء المنظمة وإدراكاتهم وتخلق فهماً عاماً بينهم حول خصائص المنظمة والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه (Fleury, 2009, 2-6). فالثقافة التنظيمية هي الإطار الفكري الذي يوجه أعضاء المنظمة، وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم، كما تحدد ثقافة المنظمة لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم، وتحدد لهم أنماط العلاقات بينهم وبين بعضهم وبين الجهات الأخرى التي يتعاملون معها (Lunenbug, 2011, 1-7).

وبذلك تؤدي الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في التأثير على سلوك العاملين، وذلك من خلال تركيزها على قيم معينة ترغب الإدارة في ترسيخها في أذهانهم لصالح العمل كالاهتمام بالعملاء، والعمل الجماعي، واحترام الوقت، والإخلاص في العمل، وتعتبر الثقافة التنظيمية نافعة إذا كانت تؤكد على سلوكيات خلاقة كالتفاني في العمل والالتزام بالقواعد المنظمة لسير العمل، وخدمة الآخرين، ولكنها قد تصبح ضارة إذا كانت تؤكد على سلوكيات سلبية كالروتين والالتزام الحرفي بالقوانين، والهروب من العمل (Ehtesham al. et, 2011, 79-84). وانطلاقاً من هذه النظرية، قامت الباحثة بعرض متغيرات البحث الحالي كالآتي:

أولاً: القيم الاجتماعية:

تسهم القيم بدوراً مهماً وأساسياً في تحقيق التوافق بين الفرد والبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، فهي روابط تجمع بين البناء الاجتماعي والشخصية (Barrett, 2010, 1-5). كما إنها تقوم بتوجيه سلوك الفرد

والجماعة، وتقوده إلى إصدار الأحكام على الممارسات العملية التي يقوم بها، وتحدد له ما ينبغي عمله بما يشبع حاجاته، ويحقق أهدافه في ضوء ما يقره المجتمع، ليحافظ على وحدته وتماسكه (-Debbarma,2014,183,187). فهي تمكن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين وماهية ردود أفعالهم، وتساعد الفرد على تحمل المسؤولية تجاه حياته، ولا شك أن أى تنظيم اجتماعى في حاجة إلى نسق للقيم، لتجنب حدوث الصراع القيمي الاجتماعى الذي يدفع بالتنظيم الاجتماعى إلى التفكك والانحيار، فبالقيم تتشكل الثقافات، ومن خلالها تتأكد الروابط والعلاقات الاجتماعية فهي تتغلغل في حياة الأفراد، لأنها ترتبط بدوافع السلوك والأهداف والآمال (128-126,2015, Al-Mosa).

وفى ضوء ما تقدم يمكن القول إن القيم تعد ظاهرة اجتماعية ثقافية ليست من صنع الفرد، ولكنها من صنع المجتمع ككل، وتتسم بالموضوعية لأنها خارجة عن ذوات الأفراد وعن تجسدهم الفردية، وتتسم بالترابط حيث تؤثر وتتأثر بغيرها من الظواهر الاجتماعية الأخرى، كما أن القيم نسبية أي تختلف من شخص إلى آخر، بل تختلف لدى الشخص نفسه باختلاف مراحل العمرية، وتتسم القيم بالهرمية إذ إنها ترتب عند كل شخص ترتيباً متدرجاً في الأهمية، وبحسب الأهمية والتفضيل لكل فرد، وتتصف بالقابلية للتغير، فبالرغم من أن القيم تتسم بالثبات النسبي، إلا أنها قابلة للتغيير بتغير الظروف الاجتماعية المحيطة بالفرد (137-135,2012, Quyen and Zaharim). كما تتسم القيم بأنها ظاهرة تاريخية توجد في كل المجتمعات البشرية قديمها وحديثها على السواء فى صورة معايير وأهداف اجتماعية. وتصطبغ القيم بالصبغة الاجتماعية، فهي تنطلق من إطار اجتماعى محدد، وتتصف بأنها إلزامية، حيث يجب على الأفراد الالتزام بأنماط معينة من السلوك فى أفعالهم، كما تتسم بالعمومية والانتشار لدى جميع أفراد المجتمع بكل فئاته ولدى كل الأفراد فى مختلف المجتمعات، فلا يوجد مجتمع من المجتمعات الإنسانية دون نسق قيمي، كما

أن لكل ثقافة نسقاً قيمياً متميزاً يعبر عنه (الجبالي، ٢٠٠٣، ٣٢٢).

فالقيم تشكل الإطار المرجعي للسلوك الفردي في الحياة العامة، وفي عمليات التوجيه والإرشاد الاجتماعي والنفسي، وتعد بمثابة موجبات لسلوك الفرد ودوافع لنشاطه، كما تعمل القيم كموجهات اجتماعية أساسية في فهم المشكلات الاجتماعية، وتؤثر على نماذج الاختيار العام لأفراد المجتمع.

ثانياً: ظاهرة الفساد الإداري:

الفساد الإداري هو إساءة استعمال السلطة الرسمية أو المنصب لتحقيق منفعة خاصة سواء عن طريق الرشوة أو الابتزاز أو استغلال النفوذ أو الاختلاس أو التزوير أو تقديم إكراميات للتعجيل بالخدمات أو المحسوبية والمحاباه للأهل والأقارب.

وتتنوع أشكال الفساد الإداري بتنوع الأجهزة العامة وأنشطتها، وكذلك طبيعة السلوك البشري الذي يرتكب الفساد الإداري، ويمكن تصنيف أشكال الفساد الإداري إلى الانحرافات التنظيمية والتي يقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف في أثناء تأديته لمسئوليته الوظيفية، ومن أهمها: عدم التزام الموظف بمواعيد العمل الرسمية، وقيامه بقراءة الجرائد واستقبال الزوار، وامتناعه عن أداء العمل أو عدم أدائه بدقة وأمانة، وعدم التزامه بأوامر وتعليمات الرؤساء، وعزوفه عن المشاركة مع الآخرين في اتخاذ قرارات العمل، والهروب من تحمل أي مسؤوليات خاصة بالعمل (Puddephatt, 2012, 7-11). أما الانحرافات السلوكية فتشمل المخالفات التي يرتكبها الموظف وتتعلق بسلوكياته وتصرفاته الشخصية، ومن أهمها: عدم المحافظة على كرامة الوظيفة، وارتكاب أفعال مخرجه بالحياء في العمل، واستغلال السلطة الوظيفية في تحقيق المصالح الشخصية، وتجاوز اعتبارات العدالة والموضوعية (Arafal, 2011, 400-405). بينما الانحرافات المالية تشمل المخالفات التي يرتكبها الموظف وتتعلق بالنواحي المالية للمنظمة، ومنها: مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها بالقوانين واللوائح المعمول بها داخل المنظمة، وإهدار ممتلكات الدولة والإسراف في

استخدام المال العام (Abdou, 2010, 109-113). وأخيراً الانحرافات الجنائية وتشمل المخالفات التي يرتكبها الموظف وتتطوى على جرائم جنائية، مثل الرشوة، والاختلاس، والسرقعة، والتزوير في المحررات الرسمية (عبد الرحمن، ٢٠١١، ٣٦٢) .

وتتحدد أهم عوامل الفساد الإداري فيما يلي: الأسباب الشخصية التي تعزى إلى الجنس والسن والمستوى التعليمي والطبقة الاجتماعية وطبيعة المهنة والتخصص والسمات النفسية والقيم الأخلاقية التي يحملها الفرد. أما الأسباب التنظيمية فتشير إلى سوء الإدارة وضعف الرقابة والمتابعة، وعدم وضوح الواجبات والمسئوليات للموظف الحكومي، بجانب انخفاض الأجور والمرتبات التي يحصل عليها الموظف، وضعف تطبيق القوانين واللوائح والقرارات التي تنظم العمل، وتنظم سلوك العاملين في المنظمات، وعدم وجود دليل تنظيمي يتضمن إرشادات وتوجيهات إدارية لسلوك المرؤوسين والرؤساء، وكذلك إهمال استخدام التقارير السنوية لتقييم أداء العاملين (Pech, 2005, 3-8). وهناك الأسباب الاقتصادية والتي تتمثل في سوء الأوضاع المعيشية للعاملين الناجمة عن عدم العدالة في منح الرواتب مما يؤدي بالتالي إلى ظهور فئتين ، فئة كثيرة الثراء مقابل فئات أخرى محرومة في المجتمع، وهذا يؤدي بطبيعة الحال إلى اضعاف الولاء للأهداف العامة المشتركة للمجتمع، ومن ثم بروز سلوكيات منحرفة وفسادة في أجهزة الدولة (Gyimah-Brempong, 2002, 183-186) . أما عن الأسباب الاجتماعية والثقافية فتتمثل في انهيار النسق القيمي والأخلاقي للأفراد واستبداله بقيم منحرفة أو هشة بعيدة عن القيم الإيجابية المتعارف عليها في المجتمع (Pavarala and Malik, 2010, 25-33) . بينما تشير الأسباب السياسية إلى تحقيق مصالح فئات معينة، وتشريع القوانين لصالح هذه الفئات على حساب فئات أخرى، ويعتمد ذلك على مقدار السلطة والقوة التي تتمتع بها هذه الفئات (Navot , 2015, 1-3). أما عن الأسباب القانونية فتشير إلى سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل، وذلك نتيجة لغموض مواد

القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان (Boswell, 2006, 22-25).

وبناءً على ما تقدم تتعدد الآثار السلبية الناتجة عن انتشار الفساد الإداري في مختلف دول العالم وخاصة الدول النامية ومنها مصر، وتتمثل في الآثار الاقتصادية حيث إن انتشار الفساد الإداري يؤدي إلى الفشل في جذب الاستثمارات الخارجية، وهروب رؤوس الأموال المحلية، فالفساد يتعارض مع وجود بيئة تنافسية حرة التي تشكل شرطاً أساسياً لجذب الاستثمارات المحلية والخارجية على حد سواء، وهو ما يؤدي إلى ضعف عام في توفير فرص العمل، ويوسع ظاهرة البطالة والفقر، بجانب تراجع مؤشرات التنمية البشرية خاصة مؤشرات التعليم والصحة (5-1، 2010، Bridi). أما عن الآثار السياسية فتتضح في فشل النظام الإداري، واضعاف الأمن والاستقرار السياسي، وفقدان الشعور بالمواطنة والانتماء القائم على علاقة تعاقدية بين الفرد والدولة، وضعف المشاركة السياسية نتيجة لغياب الثقة بالمؤسسات العامة وأجهزة الرقابة والمساءلة (حسين، ٢٠١٤، ١٣٨).

بينما تتضح الآثار الاجتماعية للفساد الإداري في حدوث خلل جسيم في أخلاقيات وقيم العمل، وشيوع حالة ذهنية لدى الأفراد تبرز انتشار الفساد في الحياة اليومية إلى أن يصل إلى حد انهيار معظم الضوابط القيمية التي تحمي مسيرة الفرد والمجتمع من الفساد (6-2، 2007، Begovic). حيث يشعر الفرد بانعدام قيمة العمل وجدواه، وبالتالي يتقبل نفسياً فكرة التفريط التدريجي في معايير أداء الواجب الوظيفي والمهني والرقابي (Mutascu and Danuletiu, 2010, 450-453).

ثالثاً: القيم الاجتماعية وعلاقتها بالوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري:

من المعروف أن لكل مجتمع إنساني نسق قيمى يسهم فى ضبط سلوك الأفراد وتنسيق العلاقات بينهم، وهذا النسق قد يكون قوياً أو ضعيفاً، ومصر لا تمثل إستثناءً من هذه القاعدة، فقد تعرض المجتمع المصرى في العقود الأخيرة لتغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية عديدة، أحدثت إنقلاباً في منظومة القيم الاجتماعية الأصيلة التي صاغت الشخصية المصرية،

وصبغت سلوك المصريين، بسمات فريدة من الصدق والتسامح والمروءة، واحترام الآخر، وإنكار الذات، والجدية والإتقان وغيرها من القيم الإيجابية، وأفسحت هذه التغيرات المجال لظهور قيم سلبية شوهدت السلوك النمطي للشخصية المصرية.

حيث ساد المجتمع المصرى بعض القيم السلبية، والتي تمثلت في انتشار الفساد الإدارى المتغلغل في كافة مؤسسات الدولة بوجه عام والأجهزة الحكومية بصفة خاصة، حتى أصبح الفساد نظاماً عاماً في المجتمع، وتراجعت أمامه قيم النزاهة والشفافية. وهذا ما أكدته نتائج دراسة (جمعة وآخرون، ٢٠٠٩، ١-٥٢) التي توصلت إلى أن هناك فساد إدارى واضح فى القطاعات العامة، نتيجة لعدم تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة فى إدارة العمل، وانتشار مشكلة الاعتماد على الرشاوى من أجل تسهيل المصالح بشكل غير قانونى. كما سادت القيم المادية بين أفراد المجتمع، فأصبحت المصالح الشخصية هي التي تحدد شكل العلاقات بينهم، وتكرست مشاعر الانسحابية واللامبالاة والانتهازية والفردية، وقيم الاستهلاك الترفي، وتراجعت قيم الولاء للجماعة والوطن، وقيم التضامن الاجتماعي، ولم يعد الترقى الوظيفي قائماً على الدرجة العلمية والخبرة، والكفاءة بل نتيجة للمحسوبية والوساطة والقرابة. كل تلك القيم السلبية أدت إلى عدم استقرار المجتمع واضعاف مشاعر الانتماء والوحدة الوطنية، وإهدار جهود الكفاءات والخبرات، وتبيد أرصدة القوة الفكرية والعلمية، وبث روح اليأس والاستسلام في النفوس، ولا شك أن أزمة الفساد في مصر تتعلق في المقام الأول بتأقلم المواطن المصرى، وتعايشه مع الفساد، مما أدى إلى انتشار الفساد الإدارى في المجتمع المصرى. وهذا ما أكدته نتائج دراسة (الحمدونى، ٢٠٠٢، ٢٠٠٨-٢١٠) التي توصلت إلى تطور ظاهرة الفساد الإدارى بشكل سريع في المجتمع المصرى، وتتمثل أهم أشكاله فى الرشوة والغش والتزوير.

كما يؤدي الفساد إلى زيادة الشعور باللامبالاة والسلبية، ويقتل

الدافع والرغبة في الإنجاز وأداء الواجب، ويزيد الأنانية لدى الأفراد، ويؤدي إلى انتشار الجريمة كرد فعل لانتهيار منظومة القيم الأخلاقية (لجنة الشفافية والنزاهة، 2008، 5).

ولقد انقسم المجتمع المصري ما بين أقلية غنية تستفيد من النظام القائم غير مكرثة بتدني الأوضاع المعيشية وبالفساد الإداري المنتشر في أجهزة الدولة، وما بين أغلبية فقيرة تشتكي من كثرة المعاناة في ظل الظروف المتدنية سواء الاجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية. تلك الأغلبية التي كانت في أغلبها صامتة، ولقد تعددت أسباب هذا الصمت ما بين الخوف من بطش المسؤولين أو فقدان الأمل في وجود قنوات للإبلاغ عن قضايا الفساد، ولقد أثر ذلك وبشدة على سلوكيات المواطنين، وأسهم في انتشار الفساد الإداري.

ويرجع الفساد الإداري في مصر إلى أسباب عديدة ومنها ضعف سيادة القانون والردع العقابي، وإصدار قوانين تخدم صالح فئات معينة على حساب الصالح العام، كما أن هناك العديد من العيوب في نظم الإدارة العامة في مصر، والتي كان لها دوراً في انتشار الفساد ومنها عدم تحديد المهام والواجبات بدقة في الجهات الحكومية، وانتشار البيروقراطية الحكومية والمركزية والفردية وعدم الشفافية في إدارة الشأن العام وتعدد الإجراءات (صبيح، 2014، 86-98). بجانب ضعف الرقابة الذاتية في الأجهزة الحكومية، وانخفاض المرتبات والأجور وسوء توزيعها وعدم ربطها بالكفاءة والنزاهة، كما أن هناك عديد من الفجوات التي لم تجعل الإطار التشريعي فاعلاً بالقدر الكافي في مكافحة الفساد، وأول هذه الفجوات هو عدم وجود حماية كافية للشهود والمبلغين في قضايا الفساد، وعدم وجود إطار قانوني شامل لمنع التضارب في المصالح، وعلى الرغم من أن مصر بها عدد كبير جداً من الجهات الرقابية، إلا أنها لم تؤدي الدور المنوط بها بفاعلية وذلك لعدة أسباب، أولها عدم الوعي بالجهات المعنية بمكافحة الفساد، وبالتالي كيف يلجئون إلي جهات لا يعلمونها، كما أن تداخل اختصاصات الجهات الرقابية وضعف التنسيق بينها جعل أكثر من جهاز رقابي يمارس نفس الرقابة على نفس النوع من النشاط في نفس الوحدات الإدارية وهو ما يمثل إهدار للوقت والمال

العام (حسن، ٢٠١١، ٣-٥) ولا شك أن للبيئة الثقافية والاجتماعية في مصر أثر في انتشار الفساد، فالقبول الاجتماعي للفساد الصغير، والنظر إليه على أنه وسيلة مقبولة اجتماعياً للحصول على الحقوق، واتخاذ الفساد مسميات أخرى مثل "الإكرامية، الشاي، المواصلات" يرسخ الفساد في الأجهزة الحكومية ويعرقل جهود مكافحته (حسن، ٤، ٢٠١١).

كما ينبغي الإشارة إلى أن ثقافة الوساطة والمحسوبية والمنسوبية أصبحت من صلب ثقافة الفساد الإداري في مجتمعنا المصري، فهي موروث اجتماعي متعارف عليه يسعى فيه شخص لمساعدة آخر للحصول على حق معين أو خدمة معينة سواء كان يستحقها أو لا يستحقها بشكل مشروع أو غير مشروع. فالمرء في بلادنا لا يصل في كثير من الحالات بكفاءته وجدارته أو مزاياه، بل بواسطة أصحاب النفوذ في السلطة، وكذلك صاحب الحق لا يضمن حقه المشروع إلا بالواسطة، وغالبا ما تقترن الوساطة بتمن، والتمن قد يكون مالياً أو سياسياً تدخل في حسابه اعتبارات عشائرية أو قبلية أو مذهبية أو طائفية، فعندما يبلغ الفساد هذا المبلغ من التفاقم تتعطل إلى حد بعيد آليات الرقابة في الدولة ويختفي وازع المساءلة والمحاسبة، وعندما يغدو الفساد من صلب ثقافة المجتمع فمن الصعب القضاء عليه (النفرى، ٢٠١٥، ٦١-٦٩). وتأخذ المحسوبية والوساطة شكل الروابط العائلية أو القبلية أو الطائفية والولاءات الحزبية من خلال استدامة شريحة معينة من هؤلاء في السلطة بغض النظر عن مستوى الكفاءة ووفقاً لمبدأ الأهل والغنيمة والعشيرة، كما تشير إلى تأثير علاقات الصداقة والقرابة في إنجاز الأعمال، وتتمثل في المحاباة للأهل والأقارب في تقديم الخدمات أو في تسهيل حصولهم على مواقع وظيفية بالجهاز الإداري. وهناك أمثال شعبية كثيره تعكس ثقافة المحسوبية والمحاباة للأهل والأقارب في مجتمعنا العربي ومنها "أهلك لا تهلك"، "اللي ما فيه خير لأهله ما فيه خير للناس"، "الشجرة اللي ما تضلل على أهلها.. يحل قطعها"، وذلك للحث على المحاباة للأهل والأقارب وتفضيلهم في المعاملة، ويترتب على انتشارها شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين، مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج.

في ضوء ما سبق يمكن القول إن الفساد الإداري هو سلوك ذاتي سئ ينعكس على الآخرين، وتتم ممارسته من قبل فرد أو مجموعة أفراد،

فالموظف الحكومي الذي يمتلك سلطات وصلاحيات بموجب القانون يمكنه أن يمارس الفساد إذا ما استغل وظيفته استغلالاً سيئاً، وإستجاب للانتماءات العشائرية والطائفية والأسرية والإقليمية بحيث تتحول الوظيفة من وسيلة لإدارة الشؤون العامة لإفراد المجتمع، ومن أداة للخدمة العامة، ومن كونها تكليفاً قانونياً وأمانة وطنية مقدسة إلى سلعة يتم المتاجرة بها. كما أن الفساد الإداري يشوه البناء الاجتماعي لمجتمعنا المصري من خلال صعود الأقلية على حساب الأكثرية وتوزيع الدخل بشكل غير متكافئ، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث تحولات سريعة ومفاجئة في التركيبة الاجتماعية، ويكسر التفاوت الاجتماعي وتراجع العدالة الاجتماعية، ويدفع البعض إلى ارتكاب الجرائم والفساد في المجتمع.

خامساً: تحليل نتائج البحث وتفسيرها:

(١) خصائص مجتمع البحث:

جدول (١) يوضح توزيع مفردات عينة البحث من حيث النوع

العينة	الجنس	العدد	%
حضر	إناث	159	53
	ذكور	141	47
ريف	إناث	133	44,3
	ذكور	167	55,7

يتضح من جدول (١) بالنسبة لعينة الحضر أن نسبة الإناث تبلغ (٥٣%)، ونسبة الذكور تبلغ (٤٧%). أما بالنسبة لعينة الريف فنسبة الإناث تبلغ (٤٤,٣%)، ونسبة الذكور تبلغ (٥٥,٧%).

جدول (٢) يوضح توزيع مفردات عينة البحث من حيث فئات السن

عينة الريف		عينة الحضر		السن	
العدد	%	العدد	%		
73	24,3	88	29,3	٣٠-٢٠	1
89	29,7	102	34	٤٠-٣٠	2
98	32,7	74	24,7	٥٠-٤٠	3
40	13,3	36	12	٥٠ فأكثر	٤
300	100	300	100	المجموع	

يتضح من جدول (٢) بالنسبة لعينة الحضر أن نسبة (٣٤%) من عينة الموظفين تركزت في فئة السن من (٤٠-٣٠ سنة)، وتليها نسبة (٢٩,٣%) تركزت في الفئة من (٣٠-٢٠ سنة)، وبعدها نسبة (٢٤,٧%) تركزت في الفئة من (٥٠-40 سنة)، وأخيراً نسبة (١٢%) تركزت في الفئة من (50 سنة فأكثر). أما بالنسبة لعينة الريف فإن نسبة (٣٢,٧%) من عينة الموظفين تركزت في فئة السن من (٥٠-٤٠ سنة)، وتليها نسبة (٢٩,٧%) تركزت في الفئة من (٤٠-30 سنة)، وبعدها نسبة (٢٤,٣%) تركزت في الفئة من (٣٠-٢٠ سنة)، وأخيراً نسبة (١٣,٣%) تركزت في الفئة من (50 سنة فأكثر).

جدول (٣) يوضح توزيع مفردات عينة البحث من حيث الحالة الاجتماعية

عينة الريف		عينة الحضر		الحالة الاجتماعية	
العدد	%	العدد	%		
19	6,3	16	5,3	أرمل	١
91	30,3	111	37	أعزب	٢
182	60,7	131	43,7	متزوج	٣
8	2,7	42	14	مطلق	٤
300	100	300	100	المجموع	

يتضح من جدول (٣) بالنسبة لعينة الحضر أن نسبة (٤٣,٧%) من عينة الموظفين تركزت في فئة المتزوجين، وتليها نسبة (٣٧%) تركزت في فئة العزاب، وبعدها نسبة (١٤%) تركزت في فئة المطلقين، وأخيراً نسبة (٥,٣%) تركزت في فئة الأراامل. أما بالنسبة لعينة الريف فإن نسبة (٦٠,٧%) من عينة الموظفين تركزت في فئة المتزوجين، وتليها نسبة (٣٠,٣%) تركزت في فئة العزاب، وبعدها نسبة (٦,٣%) تركزت في فئة الأراامل، وأخيراً نسبة (٢,٧%) تركزت في فئة المطلقين.

جدول (٤) يوضح توزيع مفردات عينة البحث من حيث الحالة التعليمية

عينة الريف		عينة الحضر		الحالة التعليمية	
%	العدد	%	العدد		
5,3	16	3,3	10	١	تعليم أقل من المتوسط
13,7	41	13	39	٢	تعليم متوسط
42,3	127	34	102	٣	تعليم فوق المتوسط
33	99	41,3	124	٤	تعليم جامعي
5,7	17	8,3	25	5	تعليم فوق جامعي
100	300	100	300		المجموع

يتضح من جدول (٤) بالنسبة لعينة الحضر أن نسبة (٤١,٣%) من عينة الموظفين تركزت في فئة التعليم الجامعي، ويلها نسبة (٣٤%) تركزت في فئة التعليم فوق المتوسط، وبعدها نسبة (١٣%) تركزت في فئة التعليم المتوسط، ويلها نسبة (٨,٣%) تركزت في فئة التعليم فوق الجامعي، وأخيراً نسبة (٣,٣%) تركزت في فئة التعليم أقل من المتوسط. أما بالنسبة لعينة الريف فنسبة (٤٢,٣%) من عينة الموظفين تركزت في فئة التعليم فوق المتوسط، ويلها نسبة (٣٣%) تركزت في فئة التعليم الجامعي، وبعدها نسبة (١٣,٧%) تركزت في فئة التعليم المتوسط، ويلها نسبة (٥,٧%) تركزت في فئة التعليم فوق الجامعي، وأخيراً نسبة (٥,٣%) تركزت في فئة التعليم أقل من المتوسط.

جدول (٥) يوضح توزيع مفردات عينة البحث من حيث مكان العمل

عينة الريف		عينة الحضر		مكان العمل
%	العدد	%	العدد	
22.3	67	23.7	71	١ مستشفى جامعة أسيوط الرئيسى
29.3	٨٨	25.3	76	٢ مجمع المصالح الحكومية
27.3	٨٢	28	84	3 ديوان محافظة أسيوط
21	63	23	69	4 جامعة أسيوط
100	300	100	300	المجموع

يتضح من جدول (٥) بالنسبة لعينة الحضر أن نسبة (٢٨%) من عينة الموظفين تعمل في ديوان محافظة أسيوط، وبعدها نسبة (25.3%) تعمل في مجمع المصالح الحكومية، ويليهما نسبة (23.7%) تعمل في مستشفى جامعة أسيوط الرئيسى، وأخيراً نسبة (٢٣) تعمل في جامعة أسيوط. أما بالنسبة لعينة الريف فنسبة (29.3%) من عينة الموظفين تعمل في مجمع المصالح الحكومية، وبعدها بنسبة (27.3%) تعمل في ديوان محافظة، ويليهما بنسبة (22.3%) تعمل في مستشفى جامعة أسيوط الرئيسى، وأخيراً نسبة (٢١%) تعمل في جامعة أسيوط.

جدول (٦) يوضح توزيع مفردات عينة البحث من حيث عدد سنوات الخبرة

عينة الريف		عينة الحضر		سنوات الخبرة
%	العدد	%	العدد	
11	33	15	45	١ ١ - ٥ سنوات
28	84	34,7	104	٢ ٥ - ١٠ سنوات
19,3	58	23,7	71	٣ ١٠ - ١٥ سنة
34,3	103	18,7	56	٤ ١٥ - ٢٠ سنة
7,3	22	8	24	٥ ٢٠ - ٢٥ سنة
100	300	100	300	المجموع

يتضح من جدول (٦) بالنسبة لعينة الحضر أن نسبة (٣٤,٧%) من عينة الموظفين احتلت المرتبة الأولى في فئة الذين يعملون في الفترة من ٥ - ١٠ سنوات، ويليهما بنسبة (٢٣,٧%) يعملون في الفترة من ١٠ - ١٥ سنة، وبعدها بنسبة (١٨,٧%) يعملون في الفترة من ١٥ - ٢٠ سنة، ويليهما بنسبة (١٥%) يعملون في الفترة من ١ - ٥ سنوات، وأخيراً بنسبة (٨%) يعملون في الفترة من ٢٠ - ٢٥ سنة. أما بالنسبة لعينة الريف فإن نسبة (٣٤,٣%) من عينة الموظفين احتلت المرتبة الأولى في فئة الذين يعملون في الفترة من ٥ - ١٠ سنة، ويليهما بنسبة (٢٨%) يعملون في الفترة من ١٠ - ١٥ سنوات، وبعدها بنسبة (١٩,٣%) يعملون في الفترة من ١٥ - ١٠ سنة، ويليهما بنسبة (١١%) يعملون في الفترة من ١ - ٥ سنوات، وأخيراً بنسبة (٧,٣%) يعملون في الفترة من ٢٠ - ٢٥ سنة.

جدول (٧) يوضح توزيع مفردات عينة البحث من حيث الدخل الشهري

الدخل الشهري		عينة الحضر		عينة الريف	
		العدد	%	العدد	%
1	أقل من ١٠٠٠ جنية	78	26	64	21.3
2	١٥٠٠ - ١٠٠٠ جنية	109	36.3	145	48.3
3	٢٠٠٠ - ١٥٠٠ جنية	73	24.3	57	19
٤	من ٢٠٠٠ جنية فأكثر	40	13.3	34	11.3
المجموع		300	100	300	100

يتضح من جدول (٧) بالنسبة لعينة الحضر أن نسبة (٣٦,٣%) من عينة الموظفين احتلت المرتبة الأولى في فئة الذين يحصلون على دخل شهري من ١٥٠٠ - ١٠٠٠ جنية، ويليهما بنسبة (٣١,٧%) يحصلون على دخل شهري أقل من ١٠٠٠ جنية، وبعدها بنسبة (١٨,٧%) يحصلون على دخل شهري من ١٥٠٠ - ٢٠٠٠ جنية، وأخيراً بنسبة (١٣,٣%) يحصلون على دخل شهري من ٢٠٠٠ جنية فأكثر. أما بالنسبة لعينة الريف فإن نسبة (٤٨,٣%)

من عينة الموظفين احتلت المرتبة الأولى فى فئة الذين يحصلون على دخل شهرى من 1000-1500 جنية، وتليها بنسبة (21.3%) يحصلون على دخل شهرى أقل من 1000 جنية، وبعدها بنسبة (19%) يحصلون على دخل شهرى من 1500 - 2000 جنية، وأخيراً بواقع (11.3%) يحصلون على دخل شهرى من 2000 جنية فأكثر.

(٢) الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة العدالة الاجتماعية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري لدى موظفى المؤسسات الحكومية بمدينة أسيوط". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويتضح ذلك فى الجدول التالي :

جدول (٨) معاملات ارتباط بيرسون بين قيمة العدالة الاجتماعية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري

العينة	الوعي بأسباب الفساد الإداري	الوعي بأساليب الوقاية من الفساد الإداري	الوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري
حضر	**٠,٦١٨	**٠,٥٩٥	**٠,٢٩٠
ريف	**٠,١٤٥	**٠,٢٣٥	**٠,١٩٣

** دالة عند مستوى ٠,٠١ * دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من هذا الجدول ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين قيمة العدالة الاجتماعية والوعي بأسباب الفساد الإداري، وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر وعينة الريف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٦١٨، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة لعينة الريف ٠,١٤٥ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١.

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين قيمة العدالة الاجتماعية والوعي بأساليب الوقاية من الفساد الإداري وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر وعينة الريف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٥٩٥ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة لعينة الريف ٠,٢٣٥ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ .
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين قيمة العدالة الاجتماعية والوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر وعينة الريف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٢٩٠ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة لعينة الريف ٠,١٩٣ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ .

ويتضح مما سبق أن قيمة العدالة الاجتماعية تؤثر بدرجة كبيرة في الوعي بأسباب ظاهرة الفساد الإداري من ناحية، والوعي بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإداري وأهمية التبليغ عنها من ناحية أخرى لدى عينة الموظفين الريفيين والحضرين بالمؤسسات الحكومية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Jiang, 2013, 1521-1498) التي أشارت إلى أن الفساد الإداري يرجع إلى الوساطة والمحسوبية والتمييز وغياب العدالة وتدهور القيم الأخلاقية والاجتماعية.

٣) الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة تحمل المسؤولية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري لدى موظفي المؤسسات الحكومية بمدينة أسيوط". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويتضح ذلك في الجدول التالي :

جدول (٩) معاملات ارتباط بيرسون بين قيمة تحمل المسؤولية والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري

الوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري	الوعي بأساليب الوقاية من الفساد الإداري	الوعي بأسباب الفساد الإداري	العينة
٠,٠٩١	** ٠,٣٢٥	** ٠,٣٠٥	حضر
** ٠,٤٥٣	٠,٠٨٦	* ٠,٥٢٨	ريف

** دالة عند مستوى ٠,٠١ * دالة عند مستوى ٠,٠٥

ويتضح من هذا الجدول ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين قيمة تحمل المسؤولية والوعي بأسباب الفساد الإداري، وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر وعينة الريف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٣٠٥ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ . وبلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة لعينة الريف ٠,٥٢٨ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين قيمة تحمل المسؤولية والوعي بأساليب الوقاية من الفساد الإداري وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٣٢٥ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ . أما بالنسبة إلى عينة الريف فلا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة تحمل المسؤولية والوعي بأساليب الوقاية من الفساد الإداري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٠٨٦ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين قيمة تحمل المسؤولية والوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري

وذلك بالنسبة إلى عينة الريف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الريف ٠,٤٥٣ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، أما بالنسبة إلى عينة الحضر فلا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة تحمل المسؤولية والوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٠٩١ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

ويتضح مما سبق أن قيمة تحمل المسؤولية تؤثر بدرجة كبيرة في مستوى الوعي بأسباب ظاهرة الفساد الإداري لدى عينة الموظفين الريفيين والحضرين بالمؤسسات الحكومية، بينما تؤثر قيمة تحمل المسؤولية على عينة الحضر في الوعي بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإداري أكثر من عينة الريف، أما بالنسبة للوعي بأهمية التبليغ عن الفساد الإداري فتؤثر قيمة تحمل المسؤولية على عينة الريف أكثر من عينة الحضر.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Moghadam et al.,2012,1-5) التي أكدت نتائجها على أن تعزيز قيمة تحمل المسؤولية في العمل تسهم في رفع معدل الإنجاز والالتزم في العمل، وتحفز الموظفين على الالتزام بالأهداف التنظيمية .

٤) الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة المشاركة والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري لدى موظفي المؤسسات الحكومية بمدينة أسيوط". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويتضح ذلك في الجدول التالي :

جدول (١٠) معاملات ارتباط بيرسون بين قيمة المشاركة والوعي الوقائي
بظاهرة الفساد الإداري

العينة	الوعي بأسباب الفساد الإداري	الوعي الوقاية من الفساد الإداري	الوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري
حضر	**٠,٥٠٣	**٠,٤١٢	**٠,٢١٨
ريف	**٠,٥٢٥	**٠,١٦٦	**٠,٤٨٩

** دالة عند مستوى ٠,٠١ * دالة عند مستوى ٠,٠٥

ويتضح من هذا الجدول ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين قيمة المشاركة والوعي بأسباب الفساد الإداري، وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر وعينة الريف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٥٠٣ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة لعينة الريف ٠,٥٢٥ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١ .
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين قيمة المشاركة والوعي بأساليب الوقاية من الفساد الإداري، وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر وعينة الريف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٤١٢ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة لعينة الريف ٠,١٦٦ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١ .
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠,٠١ بين قيمة المشاركة والوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر وعينة الريف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٢١٨ وهي قيمة دالة

إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة لعينة الريف ٠,٤٨٩ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ . ويتضح مما سبق أن قيمة المشاركة تؤثر بدرجة كبيرة في الوعي بأسباب ظاهرة الفساد الإداري من ناحية، والوعي بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإداري وأهمية التبليغ عنها من ناحية أخرى لدى عينة الموظفين الريفيين والحضرين بمدينة أسيوط. وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Diab, 2015,187) التي أكدت على أن انتشار الفساد الإداري يرجع إلى غياب ثقافة المشاركة بين العاملين والإدارة العليا والمستويات الأخرى للإدارة.

(٥) الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري لدى موظفي المؤسسات الحكومية بمدينة أسيوط". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويتضح ذلك في الجدول التالي :

جدول (١١) معاملات ارتباط بيرسون بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعي الوقائي بظاهرة الفساد الإداري

العينة	الوعي بأسباب الفساد الإداري	الوعي بأساليب الوقاية من الفساد الإداري	الوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري
حضر	**٠,٤٥٥	**٠,٤٦١	**٠,٢٧١
ريف	٠,٠١٢	**٠,١٨٥	٠,٠٢٠ -

** دالة عند مستوى ٠,٠١ * دالة عند مستوى ٠,٠٥

ويتضح من هذا الجدول ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعي بأسباب الفساد الإداري وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٤٥٥ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١، أما بالنسبة إلى عينة الريف فلا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعي بأسباب الفساد الإداري حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٠١٢ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعي بأساليب الوقاية من الفساد الإداري وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر وعينة الريف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٤٦١ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١، وبلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة لعينة الريف ٠,١٨٥ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١.
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١ بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة إلى عينة الحضر ٠,٢٧١ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١، أما بالنسبة إلى عينة الريف فلا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيمة إعلاء المصلحة العامة والوعي بمدى أهمية التبليغ عن الفساد الإداري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠,٠٢ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

ويتضح مما سبق أن قيمة إعلاء المصلحة العامة تؤثر بدرجة كبيرة في الوعي بأسباب ظاهرة الفساد الإداري وأهمية التبليغ عنها لدى عينة الحضر أكثر من عينة الريف، بينما تؤثر قيمة إعلاء المصلحة العامة في الوعي بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإداري لدى عينة الموظفين

الريفيين والحضرين بمدينة أسيوط. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة (Sadeghi et al., 2014, 35-36) التي أكدت على أن انتشار النزعة الفردية في ثقافة المجتمع هي السبب الرئيسي في انتشار الفساد الإداري.

سادساً: نتائج البحث :

أسفر البحث في إطاره الميداني عن مجموعة من النتائج، تتمثل فيما

يلي:

- فيما يتعلق بتوزيع مفردات عينة البحث وفقاً للجنس، بينت نتائج البحث أن نسبة الإناث العاملات أعلى من نسبة الذكور العاملين في عينة الحضر، بينما نسبة الذكور العاملين أعلى من نسبة النساء العاملات في عينة الريف.
- وفيما يتعلق بتوزيع مفردات عينة البحث وفقاً لفئات السن، بينت نتائج البحث أن عينة الموظفين الحضريين احتلت المرتبة الأولى في فئة العمر من (٣٠-٤٠ سنة)، بينما عينة الموظفين الريفيين احتلت المرتبة الأولى في فئة العمر من (٤٠ - ٥٠ سنة).
- وفيما يتعلق بتوزيع مفردات عينة البحث وفقاً للحالة الاجتماعية، أوضحت نتائج البحث أن عينة الموظفين الحضريين احتلت المرتبة الأولى في فئة المتزوجين، يليها في فئة العزاب، ثم فئة المطلقين، وأخيراً فئة الأرمال. وكذلك عينة البحث الريفيين احتلت المرتبة الأولى في فئة المتزوجين، يليها في فئة العزاب، ثم فئة الأرمال، وأخيراً فئة المطلقين.
- وفيما يتعلق بتوزيع مفردات عينة البحث وفقاً للمستوى التعليمي، أوضحت نتائج البحث أن عينة الموظفين الحضريين احتلت المرتبة الأولى في فئة التعليم الجامعي، يليها فئة التعليم فوق المتوسط، بينما عينة الموظفين الريفيين احتلت المرتبة الأولى في فئة التعليم فوق المتوسط، يليها فئة التعليم الجامعي.

- وفيما يتعلق بتوزيع مفردات عينة البحث وفقاً للحالة المهنية، أسفرت نتائج البحث عن أن عينة الموظفين الحضريين احتلت المرتبة الأولى في فئة العاملين بديوان محافظة أسيوط ثم في فئة العاملين بمجمع المصالح الحكومية، يليها العاملين في مستشفى جامعة أسيوط الرئيسي، وأخيراً العاملين في جامعة أسيوط. بينما عينة الموظفين الريفيين احتلت المرتبة الأولى في فئة العاملين بمجمع المصالح الحكومية، يليها العاملين في ديوان محافظة أسيوط، وبعدها العاملين في مستشفى جامعة أسيوط الرئيسي، وأخيراً العاملين في جامعة أسيوط.
- وفيما يتعلق بتوزيع مفردات عينة البحث وفقاً لعدد سنوات الخبرة، بينت نتائج البحث أن عينة الموظفين الحضريين احتلت المرتبة الأولى في فئة الذين يعملون في الفترة من (٥-١٠)، يليها من (١٠-١٥) سنة، بينما عينة الموظفين الريفيين احتلت المرتبة الأولى في فئة الذين يعملون في الفترة من (١٥-٢٠)، يليها من (٥-١٠).
- وفيما يتعلق بتوزيع مفردات عينة البحث وفقاً للدخل الشهري، بينت نتائج البحث أن عينة الموظفين الحضريين احتلت المرتبة الأولى في فئة الذين يحصلون على دخل شهري من 1000-١٥٠٠ جنية، يليها في فئة الذين يحصلون على دخل (أقل من ١٠٠٠ جنية)، وكذلك عينة الموظفين الريفيين احتلت المرتبة الأولى في فئة الذين يحصلون على دخل شهري من (1000-١٥٠٠ جنية)، يليها في فئة الذين يحصلون على دخل (أقل من ١٠٠٠ جنية).
- كشفت نتائج البحث عن أن قيمة العدالة الاجتماعية تؤثر بدرجة كبيرة في الوعي بأسباب ظاهرة الفساد الإداري من ناحية، والوعي بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإداري وأهمية التبليغ عنها من ناحية أخرى لدى عينة الموظفين الريفيين والحضريين. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات أخرى سابقة أجريت في هذا المجال،

ومنها دراسة (You, 2005, 1-39) التي أكدت على أن انتشار الفساد الإداري يرجع إلى عدم المساواة والتمييز في توزيع الدخل، ومنح الحقوق السياسية، والمعاملة أمام القانون. كما تتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة (علوان، ٥٧، ٢٠٠٧، ٨٢) التي أكدت على أن انتشار الفساد الإداري يرجع إلى غياب العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، والإجرائية، والتعاملية). وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة (Chowdhury and Batabyal, 2015, 7-49) التي أكدت على أن الفساد الإداري بين المسؤولين الحكوميين وموظفي الخدمة المدنية، يرجع إلى التمييز وعدم العدالة في توزيع الدخل.

- أسفرت نتائج البحث عن أن قيمة تحمل المسؤولية تؤثر بدرجة كبيرة في الوعي بأسباب ظاهرة الفساد الإداري لدى عينة الموظفين الريفيين والحضرين، بينما تؤثر قيمة تحمل المسؤولية على عينة الحضرين في الوعي بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإداري أكثر من عينة الريفيين، أما بالنسبة للوعي بأهمية التبليغ عن الفساد الإداري فتؤثر قيمة تحمل المسؤولية على عينة الريفيين أكثر من عينة الحضرين. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسات أخرى سابقة أجريت في هذا المجال، ومنها دراسة (حسين والجميل، ٢٠١٢) التي أكدت على أن الفساد الإداري يرجع إلى غياب قيمة تحمل المسؤولية بين العاملين في المستشفيات. كما تتفق مع دراسة (Okekeocha, 2013, 1-2) التي أكدت نتائجها على أن الفساد الإداري يرجع إلى انعدام تطبيق المساءلة بين الموظفين في القطاعات العامة، وضعف دور السلطة الحكومية في مكافحة الفساد. وتتفق أيضاً مع دراسة (Adedapo and Omisore, 2015) التي أكدت على أن الشفافية والمساءلة هما من العناصر المهمة في أخلاقيات العمل لتقديم خدمات فعالة وزيادة الإنتاجية في العمل ومكافحة الفساد الإداري.

- بينت نتائج البحث أن قيمة المشاركة تؤثر بدرجة كبيرة في الوعي

بأسباب ظاهرة الفساد الإداري من ناحية، والوعي بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإداري وأهمية التبليغ عنها من ناحية أخرى لدى عينة الموظفين الريفيين والحضرين. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسات أخرى سابقة أجريت في هذا المجال، ومنها دراسة (الرفاعي، ٢٠٠٩، ٢-٣) التي أكدت على أن مشاركة المرؤوسين لرؤسائهم في اتخاذ القرار يؤثر في درجة الدافعية والرضا الوظيفي والحماس لديهم، ويحد من مظاهر الفساد الإداري.

- أسفرت نتائج البحث عن أن قيمة إعلاء المصلحة العامة تؤثر بدرجة كبيرة في الوعي بأسباب ظاهرة الفساد الإداري وأهمية التبليغ عنها لدى عينة الحضرين أكثر من عينة الريفيين، بينما تؤثر قيمة إعلاء المصلحة العامة في الوعي بأساليب الوقاية من ظاهرة الفساد الإداري لدى عينة الحضرين والريفيين على السواء. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسات أخرى سابقة أجريت في هذا المجال، ومنها دراسة (Hooker, 2008, 1-19) التي أكدت على أن الفساد الإداري يرجع لأسباب كثيرة ومنها انتشار القيم الفردية واستغلال نفوذ السلطة الوظيفية في قضاء المصالح الخاصة. كما تتفق مع نتائج دراسة (Seleim and Bontis , 2009, 165) التي أشارت إلى أن الفساد الإداري يرجع إلى إساءة استعمال السلطة العامة والاهتمام بتحقيق المصالح الخاصة، وارتفاع مستوى القيم الفردية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. الجبالي، حسنى (٢٠٠٣). علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق . القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية.
٢. الحمدوني، سماح حسن عبد السلام (٢٠٠٨) . قضايا الفساد الإداري في المجتمع المصري - دراسة مقارنة لتحليل مضمون تنظيمين إعلاميين (الأهرام والوفد) . رسالة ماجستير. جامعة الإسكندرية. كلية الآداب. قسم الاجتماع . شعبة الاتصال والإعلام.
٣. الرفاعي، محمد حسين(٢٠٠٩) . الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين والإدارة . بريطانيا . جامعة سانت أليمانس العالمية .
<http://www.stclements.edu/grad/gradrefai.pdf>
٤. المقرئ، أحمد ابن محمد بن علي الفيومي (٢٠٠٤). المصباح المنير معجم عربي عربي . القاهرة : دار الحديث.
٥. المصراطي، عبدالله احمد (٢٠١١). الفساد الاداري- نحو نظرية في علم اجتماع الجريمة والانحراف الاجتماعي- دراسة ميدانية . الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.
٦. النفري، عطا الله حسونه السيد (٢٠١٥) . الآثار الاجتماعية والاقتصادية للفساد الإداري في المحليات- دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية. رسالة ماجستير. جامعة المنصورة. كلية الآداب. قسم علم الاجتماع.
٧. بن تركي، عز الدين وشرفي، منصف (٢٠١٢) . الفساد الإداري : أسبابه، آثاره وطرق مكافحته -إشارة لتجارب بعض الدول. الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري
<http://www.lab.univ-biskra.dz>
٨. حسن، حسين محمود(٢٠١١) . دراسة تحليلية لأسباب الفساد في مصر قبل ثورة ٢٥ يناير- نحو رؤية مستقبلية لمنع ومكافحة الظاهرة.

- مركز العقد الاجتماعي . مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء.
٩. حسين، ليث سعد الله والجميل، ريم سعد (٢٠١٢) . المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وإنعكاسها على أخلاقيات العمل- دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل. مجلة بحوث مستقبلية. م٣.
١٠. حسين، سمر عادل (٢٠١٤). الفساد الإداري، أسبابه، آثاره وطرق مكافحته ودور المنظمات العالمية والعربية في مكافحته . مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات. ٧ع .
١١. خضري، حمزة (٢٠١٢). الوقاية من الفساد ومكافحته في إطار الصفقات العمومية، دفاثر السياسة والقانون. الجزائر. جامعة المسيلة. كلية الحقوق والعلوم السياسية.
١٢. زايد، أحمد عبد الله (٢٠٠٩). "الأطر الثقافية الحاكمة لسلوك المصريين وإختياراتهم- دراسة لقيم النزاهة والشفافية والفساد". وزارة الدولة للتنمية الإدارية. لجنة الشفافية والنزاهة.
١٣. سميث، شارلوت سيمور (٢٠٠٩). موسوعة علم الإنسان - المفاهيم والمصطلحات الأنثروبولوجية . ط٢. (ترجمة: محمد الجوهري وآخرون) . المشروع القومي للترجمة.
١٤. صبري، ماهر إسماعيل ومحمد، أسامة خيرى (٢٠٠٧) . " الوعي الوقائي لدى طلاب المدارس الثانوية الصناعية وعلاقته بممارستهم لبعض السلوكيات الخطرة". سلسلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. م١٤. ١ع.
١٥. صبيح، أحمد مصطفى أحمد (٢٠١٤) . "الرقابة المالية والإدارية ودورها في الحد من الفساد الإداري - دراسة تطبيقية مقارنة". رسالة دكتوراة. جامعة عين شمس. كلية الحقوق. قسم القانون العام.

١٦. عبد الرحمن، عادل محمد (٢٠١١). "الفساد الإداري - دراسة ميدانية بالتطبيق على محافظة أسيوط". مجلة مصر المعاصرة . م١٠٣ . ٥٠٢ع .
١٧. علوان، قاسم نايف (٢٠٠٧). "تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري - دراسة ميدانية". مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. ٧٤ع .
١٨. عمر، أحمد مختار (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة. القاهرة . عالم الكتب. م١ .
١٩. فرحات، دعاء هشام جمعة (٢٠١٥). "تعرض الشباب الجامعي لقضايا الفساد الإداري بالمواقع الإخبارية وعلاقته بمستوى الطموح لديهم". رسالة ماجستير. جامعة المنوفية. كلية التربية النوعية. قسم الإعلام التربوي.
٢٠. قنديل، أحمد إبراهيم (٢٠٠١). تأثير التدريس بالوسائط المتعددة في تحصيل العلوم والقدرات الابتكارية والوعي بتكنولوجيا المعلومات لدى تلاميذ الصف الثالث الإعدادي. مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس. القاهرة. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. ٧٢ع .
٢١. لجنة الشفافية والنزاهة (٢٠٠٨). التقرير الثاني، أولويات العمل وآلياته. جمهورية مصر العربية. وزارة الدول للتنمية الإدارية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Abdou, L. B. (2010) . Colonial Effect or African Cultural Influence on Corruption A literary Approach. Journal of African Studies and Development . Vol.2 .
<http://www.casestudiesjournal.com/Volume%202,%20Issue%204%20paper%203.pdf>
2. Adaku, N. A (2014). Changing Values in Contemporary Nigeria . Department of Sociology, University of Port Harcourt .

- Nigeria . Educational Research International .Vol.3 .
[http://www.erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3\(1\)/ERInt.2014\(3.1-09\).pdf](http://www.erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3(1)/ERInt.2014(3.1-09).pdf)
3. Adedapo, O. A. & Omisore, B. O. (2015) . Work Ethics, Values, Attitudes and Performance in The Nigerian Public Service, Issues, Challenges and The Way Forward. Journal of Public Administration and Governance .Vol.5 . No.1 .
<http://www.macrothink.org/journal/index.php/85>
 4. Adeyemi, O. O. (2012). Corruption and Local Government Administration in Nigeria-a Discourse of Core Issues , European Journal of Sustainable Development . Vol.1 . No.2 .
<https://www.ecsdev.org/images/Adeyemi%20183-198.pdf>
 5. Al-Mosa, N. A. (2015) . Role of Social Networks in Developing Religious and Social Values of the Students of the World Islamic Sciences . Education University . International Education Studies . Published by Canadian Center of Science and Education Vol.8 . No.9 .
<https://www.questia.com/role-of-social-networks-in-d>
 6. Arafal, M. A. (2011) . Battling Corruption Within A Corporate Social Responsibility Strategy , Indiana International and Comparative Law Review . Vol.21, No.3.
<http://www.journals.iupui.edu/index.php/.../17813>
 7. Barrett, R. (2010) . The Importance of Values in Building a High Performance Culture.
<http://www.valuescentre.com/Importanceof%20Values.pdf>
 8. Darsareh, S. & Bastanipour, M. (2016).” “Fight against administrative corruption within governmental organizations from motto to practice (case study: Ministry of Economic Affairs and Finance”. Problems and Perspectives in Management, Vol.14, No.3
 9. Batabyal, S. & Chowdhury, A. (2015). Curbing Corruption, Financial Development and Income Inequality. Progress in Development Studies .Vol.15. No.I .
<https://www.pdjsagepub.com/content/15/1/49.abstract>
 10. Boswell, N. (2006) . The Role of Civil Society in Securing Effective and Sustainable Reform. Transforming The Culture of Corruption . Issues of Democracy. Journal Usa.Vol.11. No.12 .

<http://www.iipdigital.usembassy.gov/st/06/20080601220830srenod0.8630335.html>

11. Cwd, S. (2013) .The Effect of National Culture on the Implementation of Anti-Corruption Policies, Master Thesis . University of Twente . Public Administration .
https://www.essay.utwente.nl/63643/1/final_thesis_CWD_Smits.pdf
12. Corruption Prevention to Foster Small and Medium-Sized Enterprise Development , Providing Anti - Corruption Assistance to Small Businesses in the Developing World (2007) . the United Nations Industrial Development Organization (unido) and the United Nations Office on Drugs and Crime (unodc). Vienna . Vol.i.
http://www.unodc.org/corruption/corruption_preventiontofoster_small
13. Debbarma, M. (2014) . Importance of Human Values in the Society. international journal English language . and humanities.Vol.II . IssueI.
<http://www.ijellh.com/Importance-of-Human-Values-in-the-Society-by-Dr-Mohan-Debbarma.pdf>
14. Dhillon, P. (2013). A Survey of Cultural Values, Is a Universally Ethical Financial System Possible?. Seven Pillars Institute Moral Cents Vol.2 . Issue2 .
<http://www.edoc.hu-berlin.de/dissertationen/.../PDF/soeldner.pdf>
15. Drew, K. (2002) . Corruption and Corporate Social Responsibility. Presented at Development Studies Association. London .University of Greenwich.
<http://www.journals.iupui.edu/index.php/17813>
16. Diab, S. M. (2015) . The Impact of Organizational Justice on the Workers Performance and Job Satisfaction in the Ministry of Health Hospitals in Amman, International Business Research, Vol.8 . No.2.
<https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/44599>
17. Ehtesham, U. M. & Muhammad, T. M. & Muhammad, S. A. (2011). Relationship Between Organizational Culture and Performance Management Practices, A Case of University in Pakistan". Journal of Competitiveness.

- <http://www.cjournal.cz/files/77.pdf>
18. Egbue, N.G. (2006). Africa, Cultural Dimensions of Corruption and Possibilities for Change . Journal of Social Sciences.
<http://www.citeseerx.ist.psu.edu/download?doi=10>
 19. Esmaili, M. & Seraji, R. & Rashid, A. A. & Bayanloo, Z. (2013). The Impact of Administrative Corruption on HR Productivity - Case study Qom University, Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS) . Vol.11.
<https://www.universalrg.org/FullText/2013%2011%202.pdf>
 20. Fjeldstad, O-H & Isaksen, J. (2008). Anti-Corruption Reforms - Challenges, Effects and Limits of World Bank , Support Background Paper To Public Sector Reform- What Works And Why? an Ieg Evaluation of World Bank Support, The World Bank ,Washington.
<http://www.cmi.no/file/3134-anti-corruption-reforms-challenges.pdf>
 21. Fleury, M. T. L. (2009) . Organizational Culture and the Renewal of Competences, Bar, Curitiba. Vol.6 . No.1 .
<http://www.academia.edu/OrganizationalCultureandtheRenewalofCompetences>
 22. Gedion, O. (2012). Administrative and Political Grassroots Corruption in Rural Kenya, it Takes Two to Tango . University of Bergen A Master's Thesis Submitted to the Department of Administration and Organization Theory. Faculty of Social Sciences .
<https://www.bora.uib.no/bitstream/handle/1956/97214908.pdf>
 23. Gyimah-Brempong, K. (2002) . Corruption, Economic Growth, and Income Inequality in Africa. Vol.3. Issue 3 .
<http://www.economics.usf.edu/corruption.growth.inequality.africa.econgov.02.pdf>
 24. He, Z. (2000). Corruption and Anti-Corruption in Reform China , Communist and Post-Communist Studies . Vol.33. No.2
http://www.cuhk.edu.hk/gpa/wang_files/Corruption.pdf
 25. Hooker, J. (2008). Corruption From a Cross-Cultural Perspective . Carnegie Mellon University .
<http://www.web.tepper.cmu.edu/jnh/corruption08s.pdf>
 26. Huang, F. L. (2008) . Corruption and Educational Outcomes: Two Steps Forward, One Step Back . International Journal of

- Education Policy & Leadership. Vol.3. No.9.
<http://www.files.eric.ed.gov/fulltext/EJ898881.pdf>
27. Jiang, G. & Lo, T. W. & Li, C. (2013). Youths' Views on Corruption Control in China: Politics and Social Censure . International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology. Vol.57 . No.12
<http://www.ijo.sagepub.com/content/57/12/1498.full.pdf>
28. Kaminskib, A. Z. & Kaminskic, B. (2001) . Governance and Corruption in Transition, the Challenge of Subverting Corruption . Paper Prepared for The Spring Seminar of The UN Economic Commission Europe . Geneva.
<http://www.unece.org/ead/sem/sem2001/papers/Kaminski.pdf>
29. Kolstad, I. & Fritz, V. & O'Neil, T. (2008) . Corruption, Anti-Corruption Efforts and Aid, Do Donors Have the Right Approach?" , Good Governance, Aid Modalities and Poverty Reduction, Linkages to the Millennium Development Goals and Implications for Irish Aid , Research Project of the Advisory Board for Irish Aid January.
<http://www.odi.org/resources/docs/2267.pdf>
30. Kazemi, A. & Nezhad, L. F. (2014). Provide Strategies to Reduce Administrative Corruption in Public Organizations IT-Based Using a Combination of Analytic Network Process and Quality Function Deployment Model QFD . International Journal of Information, Security and System Management. Vol.3. No.1
31. Lambropoulou, E. (2012) . Myths and Realities About Corruption in Public Administration and its Discourse in Greece, Vol.4. No.3 .
<http://www.amsterdamlawforum.org/article/view/281/10.11648.j.jhrm.20130104.11.pdf>
32. Lee ,W-S & Guven, C (2013). Engaging in Corruption, The Influence of Cultural Values and Contagion Effects at the Micro Level, No.7685 .
<http://www.ftp.iza.org/dp7685.pdf>
33. Lunenburg, F. C. (2011). Organizational Culture-Performance Relationships, Views of Excellence and Theory Z, National Forum of Educational Administration and Supervision Journal , Vol.29, No.4.
<http://www.nationalforum.com/Lunenburg,%20Fred%20C.%20>

- Organizational%20Culture
34. Maeda, K. and Ziegfeld, A. (2015). Socioeconomic Status and Corruption Perceptions Around the World, Research and Politics.
<http://www.rap.sagepub.com/content/2053168015580838.full.pdf>
...
35. Mashali, B. (2012). Analyzing the Relationship Between Perceived Grand Corruption and Petty Corruption in Developing Countries, Case Study of Iran, International Review of Administrative Sciences, Vol.78, No.4.
<https://www.ras.sagepub.com/content/78/4/775.short>
36. Matsheza, P. & Timilsina, A. R & Arutyunova, A. (2011) . Fighting Corruption in The Water Sector , Methods, Tools and Good Practices, United Nations Development Programme.
<http://www.undp.org/library/Anticorruption%20Methods%20and%20Tools%20in%20Water>
37. Maxwell, D. & Walker, P. & Church, C. & Harvey, P. & Savage, K. & Hees, S. B. R. & Ahlendorf, M-L (2008). Preventing Corruption in Humanitarian, Final Research Report.
<http://www.odi.org/resources/docs/1836.pdf>
38. Moghadam, Y. M. & Poor, F. S. & Erfanifar, A. (2012) , The Role of Social Responsibility in Administration System of Health Promotion. Asian Journal of Medical and Pharmaceutical Researches.
<https://www.ajmpr.science-line.com/Asian.pdf>
39. Navot, Doron (2015) . Real Politics and The Concept of Political Corruption. Political Studies Review.
<https://www.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1478-9302.../pdf>
40. Okekeocha, C. (2013). A Case Study of Corruption and Public Accountability in Nigeria. Dissertations . Theses and Capstone Projects.
<https://www.digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article>
41. Olaniyan, K. (2004). The African Union Convention on Preventing and Combating Corruption - ACritical Appraisal, African Human Rights Law Journal.
<http://www.scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1710&context>
42. Page, E. C. (2003). Farewell to the Weberian State? Classical

Theory and Modern Bureaucracy.

<http://www.personal.lse.ac.uk/Pagee/Papers/SavingWeber.pdf>

43. Pavarala, V. & Malik, K. K. (2010). Religions, Ethics and Attitudes Towards Corruption - A Study of Perspectives in India . Religions and Development, Research Programme . Working Paper . International Development Department . University of Birmingham.

<http://www.birmingham.ac.uk/Documents/college-social-sciences/wp-53.pdf>

44. Pech, B. (2005). Preventing Corruption in Public Administration at the National and Local Level, Sector Project, Development and Testing of Strategies and Instruments for the Prevention of Corruption.

<http://www.resources.transparency.bg/download.html?id=486>

45. Pinto, J. & Leana, C. R. & Pil, F. k. (2008). Corrupt Organizations or Organizations of Corrupt Individuals? Two Types of Organization-Level Corruption . Academy of Management Review. Vol.33 . No.3,.

<http://www.pitt.edu/~fritspil/pinto%20leana%20pil.pdf>

46. Popescu, I. (2011). The Expansion of European Bureaucracy . Alexandru Ioan Cuza, University of Iași, Vol.3 .

http://www.ceswp.uaic.ro/articles/CESWP2011_III3_POP.pdf

47. Prevention of Corruption in the Public Sector in Eastern Europe and Central Asia (2015), Oecd Anti-Corruption Network for Eastern Europe and Central Asia.

<http://www.oecd.org/corruption/.../ACN-Prevention-Corruptio>

48. Puddephatt, Andrew (2012). Corruption in Egypt , Global Partners and Associates.

<http://www.gp-digital.org/corruption-in-egypt-report-new-cover.pdf>

49. Quyen, Le To Do & Zaharim, N. M. (2012). The Relationship Between Friendship Characteristics, Ethnic Identity and Value Systems of Youths from Ethnic Minority Groups in Viet Nam- A Conceptual Framework for Research. International Journal of Humanities and Social Science. Vol.2 . No.23.

http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_23...2012/16.pdf

50. Roman, A. V. & Miller, H. T. (2014). Building Social Cohesion Family. Friends, and Corruption. Florida Atlantic University.

Boca Raton, Vol.46, No.7.

<http://www..aas.sagepub.com/content/early/0095399712473987>

51. Sadeghi, M. & Farsani, G. M. & Aghasi, V. (2014). an Investigation of The Factors Affecting Administrative Corruption in Cultural Organizations . a Case Study, Shahre Kord City. Iran, kuwait . Vol.3 . No.7.

http://www.arabianjbm.com/pdfs/KD_VOL_3_7/4.pdf

52. Sandholtz, W. & Taagepera, R. (2005). Corruption, Culture and Communism , International Review of Sociology .Vol.15 . No.1

<http://www.socsci.uci.edu/Sandholtz-Taagepera-IRS-3-05.pdf>

53. Sandor, O. (2010) . Social Awareness Support for Cooperation Design Experience and Theoretical Models, KTH Computers Science and Communication, PhD Thesis, , in Human-Computer Interaction , School of Computer Science and Communication Royal Institute of Technology Stockholm, Sweden

ev.csc.kth.se/ovidiu/thesis.pdf

54. Seleim, A. & Bontis, N. (2009). The Relationship Between Culture and Corruption, A Cross-National Study, Journal of Intellectual Capital, Emerald Group Publishing Limited ,Vol.10 , No.1 .

<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/14691930910922978>

55. Smith, D. J. (2007). A Culture of Corruption. Princeton University Press.

<http://www.books.google.com/books/about/acultureofcorruption.html?>

56. Sundell, A. (2015). Public Administration and Corruption - How to Get the Institutions That Work . Department of Political Science. University of Gothenburg.

https://www.gu.se/3/gupea_2077_38877_3.pdf

57. Torsello, D. & Venard, B. (2016). The Anthropology of Corruption . Journal of anagement Inquiry. Vol.25. No.1.

<https://www.ssrn.com/abstract=2654597>

58. Udombana, N. J. (2003) . Fighting Corruption Seriously?Africa's Anti-Corruption Convention. Singapore Journal of International & Comparative Law.

<http://www.commonlii.org/sg/journals/SGJIntCompLaw/2003/17.html>

59. Ullah, Asad & Shah, Mussawar & Jan, Abbas Ullah & Ali,

Ghaffar (2013). "Corruption, A Deviance, or Change in Economic Norms of Pakistani Society" , Vol.29, No.2.

<http://www.agris.fao.org/agris-search/search.do?recordID=PK2013001020>

60. You, J. S. (2005). Corruption and Inequality as Correlates of Social Trust, Fairness Matters More Than Similarity, Working Paper, No.29.

http://www.ksghauser.harvard.edu/PDF_XLS/workingpaper_29.pdf