مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: أثر غياب العدالة التنظيمية على انتشار ظاهرة الفساد الإداري دراسة ميدانية على العاملين في مجلس مدينة اللاذقية
اسم الكاتب: د. علي يونس ميا، رامي أكرم مزيق
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4909
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 19:50 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (38) العدد (6) 2016
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (38) No. (6) 2016

أثر غياب العدالة التنظيمية على انتشار ظاهرة الفساد الإداري
دراسة ميدانية على العاملين في مجلس مدينة اللاذقية

الدكتور علي يونس ميّا*
رامي أكرم مزيق**

(تاريخ الإيداع 22 / 8 / 2016. قُبِل للنشر في 27 / 12 / 2016)

□ ملخّص □

يهدف البحث إلى التعرف على أثر غياب العدالة التنظيمية بأبعادها: عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، على انتشار ظاهرة الفساد الإداري بين أوساط العاملين في مجلس مدينة اللاذقية. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع البحث جميع العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، أما عينة البحث فهي عينة ميسّرة من العاملين بلغت (175) عامل تمّ توزيع الاستبانات عليهم وأعيد منها (161) استبانة كاملة وجاهزة للتحليل الإحصائي وبنسبة استجابة بلغت (92%). وباعتماد الأساليب الإحصائية المناسبة، وكان من أهم النتائج التي تمّ التوصل إليها:

*إنّ إحساس العاملين بعدالة التعاملات كان الأعلى بأهمية نسبية (64.26%)، يليه إحساسهم بعدالة الإجراءات بأهمية نسبية (56.68%)، يليه إحساسهم بعدالة التوزيع بأهمية نسبية (53.89%).

*إنّ غياب العدالة التنظيمية له تأثير في انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين أوساط العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، حيث أنّ (60.9%) من التغيرات الحاصلة في انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين يفسره غياب العدالة التنظيمية بشكل عام. وبالنسبة إلى كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية؛ فإنّ غياب عدالة التوزيع يفسّر (54%)، وغياب عدالة الإجراءات يفسّر (55.5%)، وغياب عدالة التعاملات يفسّر (57.8%).

الكلمات المفتاحية: الفساد الإداري، العدالة التنظيمية، عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، مجلس مدينة اللاذقية.

* أستاذ– قسم إدارة الأعمال– كلية الاقتصاد– جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.
** طالب دكتوراه– قسم إدارة الأعمال– كلية الاقتصاد– جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (38) العدد (6) 2016
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (38) No. (6) 2016

The impact of the absence of organizational justice on the prevalence of administrative corruption A field study on workers in Lattakia City Council

Dr. Ali Mia[*]
Rami Akram mosaic[**]

(Received 22 / 8 / 2016. Accepted 27 / 12 / 2016)

□ ABSTRACT □

The research aims to identify the impact of the absence of organizational justice dimensions: distributive justice, Procedural Justice, Interactional Justice, the spread of the phenomenon of corruption among the workers in the city of Latakia Council. Adopted Find descriptive approach and included the research community all employees in Lattakia City Council, the research sample are soft sample of employees amounted to (175) factor has been the questionnaires they distributed and returned them (161) to identify and complete for statistical analysis and response rate (92%). And the adoption of appropriate statistical methods was the most important results that have been reached:

*The sense of workers fairly transactions was the highest relative importance (64.26%), followed by a sense of fairness of procedures relative importance (56.68%), followed by a sense of justice of the distribution relative importance (53.89%).

*The absence of organizational justice has an impact on the behavior of the spread of corruption among employees in Lattakia City Council, where (60.9%) of the developments in the spread of behaviors administrative corruption among employees is explained by the absence of organizational justice in general changes. For each dimension of organizational justice dimensions; the absence of distributive justice explains (54%), and the absence of procedural Justice explains (55.5%), and the absence of Interactional Justice explains (57.8%).

Key words: Administrative Corruption, Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Latakia City Council.

[*] **Professor- Department Of Business Administration- Faculty Of Economics- Tishreen University- Lattakia- Syria.**
[**] **Postgraduate Student- Department Of Business Administration- Faculty Of Economics- Tishreen University- Lattakia- Syria**

مقدمة:

تعد العدالة التنظيمية أحد المتغيرات التنظيمية الهامة المؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جهة، وعلى أداء المنظمة من جهة أخرى؛ ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العاملين بعدم العدالة تظهر العديد من النتائج السلبية كانخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الالتزام التنظيمي، وانتشار بعض السلوكيات الغير أخلاقية بين أوساط العاملين وفي مقدمتها الفساد الإداري، وعلى العكس إنّ ارتفاع إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية يؤدي إلى زيادة ثقتهم لإدارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول على حقوقهم، وما يعنيه ذلك من ارتقاء سلوكيات الأفراد العاملين. وترتبط العدالة التنظيمية بشكل جوهري بقيم العاملين وعلاقتهم الاجتماعية، وهي تؤثر بشكل مباشر على دوافع العاملين وجهودهم، الأمر الذي أدى إلى اعتبارها إحدى نظريات السلوك الإنساني في المنظمات لفترة طويلة. ويعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى العديد من الأسباب أبرزها الحاجة إلى التخلي عن السياسات التنظيمية الهدّامة القائمة على البيروقراطية ومشاعر الظلم والتهديد لدى العاملين، وتبني سياسات أخلاقية أخرى تتسم بالعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي بما يكفل الاستمرارية والفعالية التنظيمية في الأجل البعيد، كما يعود الاهتمام بالعدالة التنظيمية إلى وجود تحدي في السعي لتقليل أو منع السلوكيات المعادية للمجتمع الصادرة عن العاملين الناتجة أساساً عن غياب العدالة التنظيمية.

انطلاقاً من ذلك تعتبر العدالة التنظيمية أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، ومن منطلق اهتمام الإدارة بالمشاعر والعلاقات الإنسانية لعامليها واهتمامها بسلوكياتهم التي تؤثر على فعالية الأداء، فإنّ توفير مناخ للعدالة التنظيمية يؤثر ايجابياً على سلوكيات هؤلاء العاملين وعلى دوافعهم ومستويات إنجازهم، ويحد من انتشار بعض السلوكيات السلبية بين أوساط العاملين وفي مقدمتها الفساد الإداري بأشكاله وصوره المتعددة. لذلك يحاول الباحث في هذا البحث دراسة واقع العدالة التنظيمية بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، ومدى تأثيرها في حال غيابها أو انخفاض إحساس العاملين بها على انتشار مظاهر وأشكال الفساد الإداري.

مشكلة البحث:

تعتبر العدالة التنظيمية قيمة اجتماعية ونمطاً اجتماعياً يؤدي غيابه إلى مخاطر جسيمة تهدد المنظمة والفرد العامل معاً، إذ أنّ إدراك العاملين لعدم توفر العدالة التنظيمية يؤدي بهم إلى ممارسات سلوكية سلبية. انطلاقاً من ذلك ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث في مجلس مدينة اللاذقية، والمقابلات التي أجراها مع بعض العاملين، تبين للباحث عدم تحقيق توزيع عادل للعاملين كل حسب مؤهلاته وشروط توصيف الوظيفة المطلوبة، حيث يتم الضغط بكل الأساليب المشروعة وغير المشروعة من أجل توزيع بعض العاملين على الوظائف التي لها اتصال مباشر مع المواطنين بهدف الحصول على مكاسب شخصية، يضاف إلى ذلك معاناة بعض العاملين من عدم التوزيع العادل للمكافآت والحوافز الشهرية، وضعف مشاركة المدير للعاملين في القرارات المتعلقة بوظائفهم، الأمر الذي نتج عنه ضعف ثقة العاملين في عدالة ودقة نظام تقييم الأداء وعدم اتصافه بالعدالة التنظيمية. وفي ضوء ذلك يمكن تجسيد مشكلة البحث في التساؤل الآتي: **ما أثر غياب العدالة التنظيمية في انتشار ظاهرة الفساد الإداري بين أوساط العاملين في مجلس مدينة اللاذقية؟**

أهمية البحث وأهدافه:

تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

1- أهمية موضوع العدالة التنظيمية الذي يعد من الموضوعات الإدارية التي شهدت اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة، ودوره في التقليل من مظاهر وأشكال الفساد الإداري.

2- إنّ شعور الفرد العامل بالعدالة التنظيمية يؤدى إلي رفع معنوياته، ويقوى لديه الدافع للإنجاز، ويتجه إلي مضاعفة جهده في الوظيفة، ومن ثم يتحسن مستوى أدائه، بالإضافة إلي زيادة درجة انتماؤه للمنظمة.

3- إنّ شعور الفرد بعدم العدالة التنظيمية يولد لديه شعوراً بالإحباط وعدم الاتزان النفسي والانفعالي، مما يدفعه لإتباع أنماط سلوكيه ضاره بنفسه أو بالمنظمة.

4- يمكن أن تسهم نتائج هذا البحث في لفت نظر المسؤولين في مجلس مدينة اللاذقية إلى أهمية تحقيق العدالة التنظيمية بأبعادها: عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، لما لذلك من نتائج إيجابية تنعكس على الموظفين بشكل عام وتؤدي إلى تحسين أدائهم، وتقلل من السلوكيات السلبية لديهم.

ويهدف البحث إلى دراسة مدى إحساس العاملين في مجلس مدينة اللاذقية بالعدالة التنظيمية بأبعادها: عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، وأثر غيابها على انتشار الفساد الإداري بأشكاله ومظاهره بين أوساط العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

فرضيات البحث:

ينطلق البحث من الفرضية الرئيسة الآتية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغياب العدالة التنظيمية على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية. ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغياب عدالة التوزيع على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغياب عدالة الإجراءات على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغياب عدالة التعاملات على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

منهجية البحث:

تمّ اعتماد المنهج الوصفي لوضع الإطار النظري للبحث بالاعتماد على الكتب والدوريات والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بالبحث. كذلك تمّ تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية عن مفردات عينة البحث، وقد اشتملت أداة البحث (الاستبانة) على محورين أساسيين، تضمن المحور الأول: أبعاد العدالة التنظيمية، وشملت عدالة التوزيع (5) بنود، عدالة الإجراءات (6) بنود، عدالة التعاملات (7) بنود. وتضمن المحور الثاني بعض مظاهر وأشكال الفساد الإداري (13) بند. تمّ توزيع الدرجات على بنود الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وذلك بإعطاء الدرجة / 5/ للإجابة بدرجة دائماً، والدرجة /4/ للإجابة غالباً، والدرجة /3/ للإجابة أحياناً، والدرجة /2/ للإجابة نادراً، والدرجة /1/ للإجابة إطلاقاً، كذلك تمّ استخدام حزمة البرامج SPSS.20 للتحليل الإحصائي. كما تمّ إخضاع هذه الاستبانة لاختبار الموثوقية من الناحية العلمية والإحصائية للتأكد من مدى صلاحيتها، حيث تمّ عرضها على مجموعة من

الأكاديميين لأخذ ملاحظتهم، وإجراء التعديلات اللازمة، كما تمّ اختبار ثبات أداة البحث باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.912)، وبلغت للمجالات الفرعية وفق الآتي: عدالة التوزيع (0.889)، عدالة الإجراءات (0.901)، عدالة التعاملات (0.867)، مظاهر وأشكال الفساد الإداري (0.935). كما تمّ تحديد واقع إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية واختبار فرضيات البحث بالاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية:

1- الإحصاءات الوصفية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري للعينة، الأهمية النسبية.

2- اختبار (t) لعينة واحدة (اختبار الوسط الحسابي One- Sample T. test).

3- تحليل الانحدار البسيط. أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت:

طول الفئة = درجة الاستجابة العليا – درجة الاستجابة الدنيا/عدد فئات الاستجابة

طول الفئة = 5 – 1 /5 = 0.8

وبناءً عليه تمّ اعتماد التبويب المغلق، وتمّ تحديد المجالات الآتية:

المجال	المستوى	الأهمية النسبية
1 – 1.8	إطلاقاً	%(20-36)
1.81 – 2.60	نادراً	%(36.2-52)
2.61 – 3.40	أحياناً	%(52.2-68)
3.41 – 4.20	غالباً	%(68.2-84)
4.21 – 5	دائماً	%(84.2-100)

مجتمع البحث وعينته:

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، والبالغ عددهم (3160) عاملاً وعاملة، أما عينة البحث فهي عينة ميسّرة من العاملين بلغت (175) عامل تمّ توزيع الاستبانات عليهم وأعيد منها (161) استبانة كاملة وجاهزة للتحليل الإحصائي وبنسبة استجابة بلغت (92%).

الدراسات السابقة:

دراسة (Nadiri and Tanova, 2010) بعنوان: تفحص لدور العدالة التنظيمية في دوران العمل، الرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية في صناعة الضيافة. هدفت الدراسة إلى فحص دور العدالة التنظيمية في دوران العمل، الرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية في صناعة الضيافة، وقد شملت عينة الدراسة (208) موظفاً ومديراً، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية للعدالة التوزيعية وعدالة الإجراءات في مخرجات العمل المتمثلة بالرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية وعلاقة سببية مع دوران العمل، كما أظهرت النتائج أنّ العدالة التوزيعية كان لها أثر أكبر من اثر عدالة الإجراءات في التأثير على تلك المخرجات.

دراسة (Alhamdi et al, 2011) بعنوان: العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في منظمات صناعة الأغذية في إقليم كردستان. هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة الارتباطية بين إدراك العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في عدد من مصانع الأغذية في إقليم كردستان في العراق، وقد بينت نتائج الدراسة التي

شملت (73) من اصحاب تلك المصانع أنّ عدالة التوزيع والإجراءات والتعامل ترتبط بعلاقة إيجابية مع سلوك المواطنة التنظيمية، بينما لم تُظهر النتائج وجود علاقة إيجابية بين عدالة المعلومات وسلوك المواطنة التنظيمية.

دراسة (العبيدي، 2012) بعنوان: أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي– العراق. هدفت الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق، وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، ومعرفة الأثر بينهما لتحقيق هدف البحث. وقد تمّ استفتاء عينة من (67) فرداً من العاملين في الوزارة منهم مدراء أقسام ومسؤولين شعب ووحدات باستخدام بعض الوسائل الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، معامل الانحدار)، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين وبنسبة (0.349) عند مستوى معنوية 0.01، وأشارت النتائج إلى ارتفاع قوة العلاقة بين متغير عدالة التعامل والايمان بالمنظمة وبلغ (0.512)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي وبنسب متفاوتة، وخلص البحث إلى اعتبار العدالة التنظيمية من المتغيرات المهمة في زيادة نسب الالتزام التنظيمي لدى العينة.

دراسة (Rai, 2013) بعنوان: أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي، الولاء والرغبة في ترك العمل.

هدفت الدراسة إلى البحث عن أثر العدالة التنظيمية بأبعادها: التوزيعية والإجرائية والمعلوماتية والشخصية في بعض سلوكيات ومواقف الأفراد مثل الرضا والولاء والرغبة في ترك العمل، وذلك على عينة قوامها (511) فرداً في المؤسسات الصحية وإعادة التأهيل في الولاية الشرقية في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن نتائج الدراسة:

1- وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالة التوزيعية، الإجرائية، المعلوماتية، وبين الرضا الوظيفي.

2- عدم وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالتين الإجرائية والشخصية وبين الرضا الوظيفي.

3- وجود أثر دال إحصائياً للعدالتين التوزيعية والمعلوماتية على الرضا الوظيفي للعمال.

4- عدم وجود أثر دال إحصائياً للعدالتين الإجرائية والشخصية على الرضا الوظيفي للعمال.

وأكدت الدراسة على ضرورة الاهتمام بتطوير برامج وسياسات مثل أنماط القيادة والإنصاف، وذلك من أجل زيادة الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العمال.

دراسة (الخزاعي، 2015) بعنوان: دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة: دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق. هدفت الدراسة لمعرفة أثر إدراك العاملين في المشافي الجامعية بمدينة دمشق للعدالة التوزيعية على انتمائهم العاطفي لها، وقد تمّ إتباع الأسلوب الكمي الإحصائي التحليلي في اختبار الفرضيات، وذلك بتوزيع الاستبانات على عينة طبقية من الأطباء والممرضين والعاملين في المشافي الجامعية بمدينة دمشق وعددهم (372) فرد، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ العاملين يدركون عدم وجود عدالة توزيعية في المشافي الجامعية، كما أنّ مستوى انتمائهم العاطفي للمشفى ضعيف، وقد كان هناك ارتباط ايجابي بين العدالة التوزيعية والانتماء العاطفي، بحيث إنّ نقص العدالة التوزيعية أثر سلبياً على الانتماء العاطفي، كما أظهرت النتائج وجود فروق بين العاملين فيما يتعلق بإدراكهم للعدالة التوزيعية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، التخصص، المستوى العلمي، سنوات الخبرة)، كما تبين وجود فروق جوهرية بين العاملين فيما يتعلق بالانتماء العاطفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، التخصص، المستوى العلمي، سنوات الخبرة)، باستثناء متغير الجنس حيث لم يظهر فرق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمستوى إدراكهم للانتماء العاطفي.

دراسة (حمدي، 2015) بعنوان: أثر العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، وقد شملت عينة الدراسة على (53) أستاذاً في الكلية، واعتمد الباحث من خلالها على التحليل الإحصائي الوصفي، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعاملات الارتباط وتحليل التباين الأحادي، وقد توصل البحث إلى جملة من النتائج أهمها: انخفاض معدل العدالة الإجرائية مقارنة بالعدالة التوزيعية والتفاعلية، وتسجيل معدل منخفض للرضا الوظيفي لدى الأساتذة خاصة في الأبعاد المتعلقة بالرضا عن الإجراءات، أما فيما يخص أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي فقد تمّ الوصول إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية على الرضا الوظيفي للأساتذة، بينما سجل وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي حسب متغيرات: الجنس والرتبة والأقدمية والقسم.

بعد استطلاع الدراسات السابقة من الملاحظ أنّ هذه الدراسات ربطت موضوع العدالة التنظيمية بمتغيرات عديدة كالرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية، ودوران العمل، والالتزام التنظيمي. ومن الملاحظ أنّ الدراسة الحالية تتناول موضوع غياب العدالة التنظيمية من ناحية دوره في انتشار الفساد الإداري، وما تضيفه هذه الدراسة في كونها جديدة في البيئة المحلية وتتناول موضوع غاية في الأهمية وهو ظاهر الفساد الإداري من ناحية ارتباطها بالعدالة التنظيمية.

ثانياً: الإطار النظري للبحث:

مفهوم العدالة التنظيمية وأبعادها:

تعود فكرة العدالة التنظيمية في المنظمة إلى عام 1963 حين ظهرت نظرية المساواة (Equity Theory) التي نادى بها آدمز (Adams, 1963-1965) إذ يعتقد آدمز بأنّ سلوك الأفراد في المنظمة يتأثر بدرجة كبيرة بمدى إحساسهم بالمساواة في التوزيع بين الفوائد التي يحصلون عليها والتكاليف التي يقدمونها ضمن المجموعة التي ينتمي إليها هؤلاء الأفراد، وعليه فإنّ النظرية تقوم على أساس مقارنة الفرد لمعدل مخرجاته المرتبطة بوظيفته (الرواتب، المكافآت، والحوافز..) إلى مدخلاته فيها (عبء العمل، وساعات العمل، والجهد المبذول..) مع معدل مخرجات زملاءه في المنظمة إلى مدخلاتهم، ووفقاً لتلك النظرية يشعر الفرد بالرضا عندما يتساوى المعدلان، ولكن يسود الشعور بالظلم وعدم الرضا والتوتر عندما لا يتساوى المعدلان (Till and Karren, 2011, p44).

ويقصد بالعدالة التنظيمية إعطاء كل فرد ما يستحقه، أو هي عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل مع العاملين على المستوى الإنساني والوظيفي (حسانين، 2004، ص14). كما تعرف بأنها درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات والتي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة (العطوي، 2003، ص149). كما تعرف العدالة التنظيمية بأنها قيمة مهمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسياً وإدارياً من خلال إجراء المقارنات بين القيم التبادلية المتحصل عليها من قبل الأعضاء وإدارة المنظمة (البشابشة، 2008، ص434). ويرى الباحث أنّ العدالة التنظيمية تعني إدراك العاملين للإنصاف والعدالة في المعاملة من جانب المنظمة.

للعدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد كما ذكرها الباحثون، وبالرغم من أنّ مفهوم العدالة التنظيمية هو مفهوم إداري قد ينظر إليه على أنه بعد واحد، إلا أنّ اختلاف العلاقات داخل أي منظمة تستدعي تقسيمه إلى عدة أقسام، فما يتعلق بالأمور الإدارية بُعد، وما يتعلق بالأمور الإنسانية بُعد آخر، وهكذا، وتتضمن أبعاد العدالة التنظيمية:

1- العدالة التنظيمية التوزيعية (عدالة التوزيع: Distributive Justice): وهي عدالة المخرجات التي يمكن للموظف الحصول عليها والتي تتعلق بعدالة توزيع المكافآت، وهي كذلك العدالة الخاصة بالمخرجات التي يحصل عليها العامل أو الموظف مقابل العمل الذي يقوم به، وخاصة فيما يتعلق بمخرجات الأجور والمكافآت، ويتحقق هذا البعد من العدالة إذا شعر الموظف بأنّ ما أخذه من أجور أو مكافآت يتناسب طردياً مع ما بذله من جهد (بركات، 2014، ص44).

2- العدالة التنظيمية الإجرائية (عدالة الإجراءات: Procedural Justice): وهي التي تتمثل بمدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات المتبعة في تحديد المخرجات، وهي كذلك مدى شعور الفرد العامل أو الموظف بالعدالة فيما يخص الإجراءات والأساليب المتبعة في عملية توزيع المدخلات والمخرجات وتحديدها من قبل المدير المسؤول عنه داخل المنظمة (أبو تايه، 2012، ص147).

3- العدالة التنظيمية التفاعلية (عدالة التعاملات: Interactional Justice): وهي العدالة التي تعكس مدى إحساس العامل بعدالة المعاملات، وذلك عندما تطبق عليه الإجراءات الرسمية أو معرفته بأسباب تطبيق تلك الإجراءات عليه، وهي تعني أيضاً مدى إحساس الفرد العامل أو الموظف بعدالة المعاملات الإنسانية في أثناء أداء العمل وعندما تطبق عليه الإجراءات، ويستطيع الموظف أن يستشعر هذا النوع من العدالة من خلال ما يبديه المدير المسؤول من عدل ومساواة واحترام ومصداقية في تعامله مع الموظف (جودة، 2007، ص4).

نلاحظ مما سبق مدى ارتباط أنواع العدالة التنظيمية بعضها ببعض، وهذا يدل على مدى تأثير العدالة التنظيمية في سلوك العاملين وأدائهم في المنظمة سلباً أو إيجاباً؛ فإذا اكتملت دائرة العدال التنظيمية في المنظمة فإنّ الموظف سيقوم بأداء عمله على أكمل صورة، الأمر الذي سيزيد من ولائه للمنظمة التي يعمل بها، والعكس صحيح؛ فإذا شعر الموظف بأنّ دائرة العدالة التنظيمية ناقصة وغير مكتملة سيؤدي هذا الأمر إلى فتور أدائه وضعفه أحياناً، وإلى ضعف في شعوره بالولاء والانتماء للمنظمة.

مفهوم الفساد الإداري وأشكاله وعلاقته بالعدالة التنظيمية:

هناك تعريفات عديدة للفساد الإداري منها: هو استغلال موظفي الدولة لمواقفهم وصلاحيتهم للحصول على كسب غير مشروع أو منافع يتعذر تحقيقها بطرق مشروعة (الكبيسي، 2006، ص18). وهو الخروج عن القوانين واللوائح والأنظمة وعدم الالتزام بها أو استغلال غيابهما أو الفجوات في مضمونها، من أجل تحقيق مصالح سياسية أو اقتصادية ومالية وتجارية، أو اجتماعية لصالح الفرد أو لصالح جماعة معينة (الشامي، 2007، ص737). كما يعرف الفساد الإداري وفق البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة الشفافية الدولية للفساد بأنه سوء استخدام الوظيفة العامة بغرض تحقيق مكاسب خاصة (العريقي، 2006، ص319). ويعرف أيضاً بأنه: السلوك القائم على الخيانة وعدم النزاهة في تأدية الوظيفة العامة من قبل العامل عليها أياً كانت درجته لغرض تحقيق مصلحة شخصية أو مادية، أو المساس بالمال العام والإخلال بالنظام (المصري، 2007، ص8). من التعريفات السابقة يرى الباحث أنّ الفساد الإداري استخدام السلطة أو الوظيفة والخروج عن أحكام القوانين والتشريعات واللوائح وعدم الالتزام بأخلاقيات الوظيفة أو تفسيرها بطريقة خاطئة من قبل فرد أو جماعة بهدف الحصول على منافع بطريقة غير مشروعة وبدون وجه حق.

تتنوع أشكال وصور الفساد الإداري بتنوع الأجهزة العامة وأنشطتها، وكذلك طبيعة السلوك البشري الذي يرتكب الفساد الإداري، ويمكن تصنيف أشكال الفساد الإداري وفق الآتي (عائض، 2009، ص 159-160؛ الغنام، 2011، ص19-24):

1- الفساد التنظيمي: وهي مجموعة من الظواهر السلبية التي تمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة العامة من قبل موظف الخدمة العامة وتمثل أهم هذه الأشكال ما يلي: الامتناع عن أداء العمل وبشكل مستمر. عدم أداء الفرد العامل عمله بدقة وإخلاص. عدم تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من رؤساء العمل. إفشاء أسرار العمل التي تؤثر على تحقيق أهداف المصلحة العامة. عدم التعاون مع زملاء العمل فيما يتعلق بتحقيق أهداف المنظمة.

2- الفساد السلوكي: وهي مجموعة من الظواهر السلبية للسلوك الوظيفي للفرد أو الأفراد العاملين في الأجهزة العامة، هذا السلوك السلبي يتمثل في صور وأشكال، وقد يأخذ بالانحراف الوظيفي الذي قد تكون أسبابه عدم تقدير الفرد العامل نتائج عمله، أو عدم وضوح سياسات العمل، أو عدم الاهتمام بالفرد، وكل ذلك يؤدي إلى فساد في سلوك العامل تتمثل صوره في:

*عدم المحافظة على كرامة الوظيفة العامة من خلال ممارسة الفرد أعمال تعيبه وتعيب الجهاز الإداري الذي ينتمي إليه.

*أداء أعمال غير رسمية وغير مسموح بها أثناء العمل الرسمي للفرد العامل.

*استغلال الموارد المتاحة للفرد العامل في تحقيق منافع شخصية.

*التحايل على تعليمات العمل بتحقيق مكسب شخصي من خلال تمويه الحقائق بالخداع والكذب.

3- الفساد المالي: ويتمثل بمجموعة من المخالفات السلبية التي يرتكبها الفرد الموظف عند انجاز المعاملات المالية، سواء ما يرتبط منها بالمصلحة العامة أم بمصلحة المواطنين الذين يتعاملون مع المنظمات العامة، وتتمثل بالأشكال الآتية:

*مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها من قبل الإدارات المركزية في الموازنات العامة أو التعليمات المالية المعمول بها.

*الإهمال والتقصير الذي يترتب عليه ضياع حق مالي أثناء تأدية الموظف العام لواجبات وظيفته.

*مخالفة تعليمات الأجهزة المركزية للرقابة والتفتيش والمكلفة بمتابعة تنفيذ الأعمال المالية للمنظمة العامة.

4- الفساد الجنائي: وتتمثل بمجموعة الصور الذي يتم فيها التأثير على الموظف العام بهدايا مادية أو غير مادية بطرق غير قانونية القصد منها اتخاذ قرار في صالح من قدموا تلك الهدايا، وينتج عن ذلك الإضرار بالمصلحة العامة وبشكل مناف للقوانين والتعليمات الرسمية، ويأخذ أشكال متعددة (فارغ، 2008، ص31):

السرقة: ويقصد بها أخذ الأموال العامة خفية، وتعد من السلوكيات المحرمة والمدانة شرعاً وقانوناً، وتقع السرقة عادة على الأموال النقدية أو الأشياء العينية العائدة للمصلحة العامة، وغالباً ما يقوم بها موظفو الحسابات والجباية والضرائب والمخازن.

الرشوة: ويقصد بها كل ما يعطيه المواطن (الرشي) لموظف عام أو صاحب سلطة (مرتشي) لتنفيذ ما يريده الأول، وتنتشر الرشوة لدى الموظفين الذين يرفضون أداء مهامهم بدون مقابل مادي أو عيني.

التزوير: وهي تغيير لطبيعة المستندات والوثائق الرسمية حتى تستعمل فيما زورت من اجله، ويترتب عليها الإضرار بالغير.

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

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

مما سبق يؤدي انتشار مظاهر الفساد الإداري إلى فقدان العدالة التنظيمية بين الأفراد العاملين في كثير من مجالات الحقوق منها فقدان الترقية أو التدريب أو المكافآت المالية أو غيرها داخل المنظمة. وإذا انتشر الفساد وأصبح متعارفاً عليه في المجتمع فإنّ معظم القرارات الإدارية تصبح غير رشيدة إضافة إلى سوء استخدام الموارد المتوفرة وعدم القدرة على تحديد أولويات العمل في المنظمة. أيضاً غذا عمّ الفساد الإداري معظم أجهزة الإدارة العامة فقد ينتقل إلى طبقات المجتمع الأخرى مما يؤدي إلى الانحلال الأخلاقي وظهور اللامبالاة وزيادة المشاكل الاجتماعية والاستهتار بالمصالح العامة.

النتائج والمناقشة:

بناءً على نتائج تفريغ الاستبانة، نبين فيما يلي واقع العدالة التنظيمية من خلال أبعادها في مجلس مدينة اللاذقية، وأثرها في حال انخفاض إحساس العاملين بها في انتشار ظاهرة الفساد الإداري، وذلك وفق الآتي:

1- عدالة التوزيع:

الجدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة من العاملين حول واقع عدالة التوزيع في مجلس مدينة اللاذقية

عدالة التوزيع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	Test Value = 3			
				مؤشر الاختبار t	درجة الحرية	احتمال الدلالة	القرار
1. تتناسب ساعات العمل مع ظروفي الخاصة.	3.385	0.775	67.70	6.304	160	.000	دال
2. أعتقد أنّ راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسباً.	1.981	0.379	39.63	-34.132	160	.000	دال
3. أعتبر عبء العمل الخاص بي مناسباً.	3.373	0.765	67.45	6.181	160	.000	دال
4. أعتقد أنّ الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة.	2.168	0.527	43.35	-20.031	160	.000	دال
5. أعتقد أنّ واجبات وظيفتي مناسبة.	3.261	0.898	65.22	3.686	160	.000	دال
المتوسط العام	2.834	0.669	56.68	3.148	160	.000	دال

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول رقم (1) أنّ قيمة المتوسط الحسابي لبنود عدالة التوزيع بلغت (2.834)، وهي تنخفض عن متوسط مقياس ليكرت (3)، وبفرق معنوي، وتقابل شدة الإجابة (أحياناً) كونها تقع ضمن المجال (2.61-3.40)، وبملاحظة بنود عدالة التوزيع نجد أنّ البند رقم (1)، والمتضمن تناسب ساعات العمل مع الظروف الخاصة للعاملين حصل على نسبة (67.7%)، بينما حصل البند رقم (2)، والمتضمن عدم مناسبة الراتب الشهري الذي يحصل عليه

العامل، حيث بلغت أهميته النسبية (39.63%). وبناء عليه إنّ عدالة التوزيع متوفرة بدرجة مقبولة وبأهمية نسبية بلغت (56.68%).

2- عدالة الإجراءات:

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة من العاملين حول واقع عدالة الإجراءات في مجلس مدينة اللاذقية

عدالة الإجراءات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	Test Value = 3			
				مؤشر الاختبار t	درجة الحرية	احتمال الدلالة	القرار
1. يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز.	3.230	0.422	64.60	6.91	160	.000	دال
2. يحرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	2.044	0.205	40.87	-59.330	160	.000	دال
3. يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	3.143	0.351	62.86	5.164	160	.000	دال
4. يشرح المدير القرارات للموظفين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات.	3.168	0.375	63.35	5.678	160	.000	دال
5. يطبق المدير جميع القرارات على كل الموظفين دون استثناء.	2.186	0.539	43.73	-19.170	160	.000	دال
6. يتيح المدير للموظفين قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها.	2.398	0.736	47.95	-10.394	160	.000	دال
المتوسط العام	2.695	0.266	53.89	-14.551	160	.000	دال

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول رقم (2) أنّ قيمة المتوسط الحسابي لبنود عدالة التوزيع بلغت (2.695)، وهي تنخفض عن متوسط مقياس ليكرت (3)، وبفرق معنوي، وتقابل شدة الإجابة (أحياناً) كونها تقع ضمن المجال (2.61-3.40)، وبملاحظة بنود عدالة الإجراءات نجد أنّ البند رقم (1)، والمتضمن اتخاذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز حصل على نسبة (64.6%)، بينما حصل البند رقم (2)، والمتضمن حرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، حيث بلغت أهميته النسبية (40.87%). وبناء عليه إنّ عدالة التوزيع متوفرة بدرجة مقبولة وبأهمية نسبية بلغت (53.89%).

3- عدالة التعاملات:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة من العاملين حول واقع عدالة التعاملات في مجلس مدينة اللاذقية

عدالة التعاملات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	Test Value = 3			
				مؤشر الاختبار t	درجة الحرية	احتمال الدلالة	القرار
1. عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل اهتمام وتقدير.	3.398	0.562	67.95	8.973	160	.000	دال
2. عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكل احترام.	3.137	0.345	62.73	5.032	160	.000	دال
3. عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يناقشني بكل صراحة.	3.155	0.363	63.11	5.423	160	.000	دال
4. عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يأخذ بالاعتبار مطالبي الشخصية.	2.826	0.482	56.52	-4.581	160	.000	دال
5. عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يبدي اهتماماً بمصلحتي كموظف.	3.360	0.507	67.20	9.018	160	.000	دال
6. يناقش المدير معي النتائج المترتبة على تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي.	3.317	0.786	66.34	5.114	160	.000	دال
7. يشرح لي المدير أسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي.	3.298	0.459	65.96	8.244	160	.000	دال
المتوسط العام	3.213	0.186	64.26	14.501	160	.000	دال

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول رقم (3) أنّ قيمة المتوسط الحسابي لبنود عدالة التعاملات بلغت (3.213)، وهي ترتفع عن متوسط مقياس ليكرت (3)، وبفرق معنوي، وتقابل شدة الإجابة (أحياناً) كونها تقع ضمن المجال (2.61-3.40)، وبملاحظة بنود عدالة التعاملات نجد أنّ البند رقم (1)، والمتضمن تعامل المدير بكل اهتمام وتقدير عند اتخاذه قراراً متعلق بوظيفته حصل على نسبة (67.95%)، بينما حصل البند رقم (4)، والمتضمن مراعاة المدير المطالب الشخصية للعامل عند اتخاذه قراراً متعلق بوظيفته، حيث بلغت أهميته النسبية (56.52%). وبناء عليه إنّ عدالة التعاملات متوفرة بدرجة متوسطة وبأهمية نسبية بلغت (64.26%).

ثانياً: مدى انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية

سلوكيات الفساد الإداري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	Test Value = 3			
				مؤشر الاختبار t	درجة الحرية	احتمال الدلالة	القرار
1. تمتنع عن أداء العمل الرسمي المكلف به.	2.087	0.343	41.74	−33.813	160	.000	دال
2. تقوم بإفشاء أسرار العمل من خلال معلومات أو مستندات لصالح جهة أخرى.	2.503	0.860	50.06	−7.334	160	.000	دال
3. ترفض التعاون مع زملائك في إنجاز أعمالهم المشتركة.	2.752	0.852	55.03	−3.701	160	.000	دال
4. تقوم ببعض السلوك المعيب لوظيفتك ولسمعة جهازك الإداري.	2.242	0.687	44.84	−13.992	160	.000	دال
5. تقوم بأداء أعمال خاصة أثناء وقت العمل الرسمي.	2.801	0.980	56.02	−2.574	160	.000	دال
6. تستغل إمكانات العمل لأغراضك الشخصية.	2.217	0.629	44.35	−15.776	160	.000	دال
7. تتعمد تأخير إنجاز الأعمال المكلف بأدائها.	2.298	0.679	45.96	−13.123	160	.000	دال
8. تتأخر باستمرار عن مواعيد أداء العمل.	2.695	0.716	53.9	−5.391	160	.000	دال
9. تقوم بتقدير الأصول بأقل من قيمتها لتخفيض قيمة الضريبة المفروضة عليها.	2.335	0.474	46.71	−17.806	160	.000	دال
10. تقوم بتحصيل مبالغ من المواطنين دون استخراج قسيمة سداد بالمبلغ.	2.354	0.711	47.08	−11.532	160	.000	دال
11. تتقاضى الهدايا مقابل تسهيل الخدمات للغير.	2.044	0.259	40.87	−46.942	160	.000	دال
12. تستفيد من عملك الوظيفي لخدمة الأقارب والأصدقاء دون مبررات قانونية.	3.168	0.785	63.35	2.712	160	.000	دال
13. تتعمد المماطلة في إنجاز مصالح المواطنين بما يلحق الضرر بهم.	2.292	0.695	45.84	−12.928	160	.000	دال
المتوسط العام	2.445	0.667	48.9	−10.557	160	.000	دال

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول رقم (4) أنّ البند رقم (12) والمتضمن استفادة العامل من عمله الوظيفي لخدمة الأقارب والأصدقاء دون مبررات قانونية حصل على أعلى نسبة (63.35%)، بينما حصل البند رقم (11)، والمتضمن تقاضي العاملين الهدايا مقابل تسهيل الخدمات للغير بأهمية نسبية (40.87%). وبشكل عام بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام لجميع بنود سلوكيات وظواهر الفساد الإداري (2.445)، وهي تنخفض عن متوسط مقياس ليكرت (3)، وبفرق معنوي، وتقابل شدة الإجابة نادراً كونها تقع ضمن المجال (1.81−2.60)، وبناء عليه إنّ سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية منتشرة بدرجة ضعيفة وبأهمية نسبية بلغت (48.9%).

ثالثاً: نتائج اختبار الفرضيات:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغياب عدالة التوزيع على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

بالاعتماد على الانحدار البسيط تمّ دراسة أثر غياب عدالة التوزيع على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، وذلك لمعرفة نموذج الانحدار واختبار معنويته:

الجدول (5) معاملا الارتباط والتحديد للعلاقة بين غياب عدالة التوزيع وانتشار الفساد الإداري

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735	.540	.537	.33668

الجدول (6) اختبار معنوية نموذج الانحدار للعلاقة بين غياب عدالة التوزيع وانتشار الفساد الإداري

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.236	1	7.236	63.841	.000
	Residual	18.023	159	.113		
	Total	25.259	160			

الجدول (7) اختبار معنوية معاملات الانحدار للعلاقة بين غياب عدالة التوزيع وانتشار الفساد الإداري

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.115	.169		6.611	.000
	الفساد الإداري	.470	.059	.735	7.990	.000

يبين الجدول رقم (5) أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.735) بين غياب عدالة التوزيع وانتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية ، وهي تدل على أنّ هناك علاقة ارتباط طردية ومقبولة بينهما، أي أنّ غياب عدالة التوزيع يسهم في انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين أوساط العاملين، وتدل قيمة معامل التحديد على أن (54%) من التباين الحاصل في انتشار سلوكيات الفساد الإداري يفسره غياب عدالة التوزيع، مما يدل على أنّ هناك أثراً هاماً ذو دلالة معنوية للمتغير المستقل في المتغير التابع. ويبين الجدول رقم (6) أنّ قيمة (F) المحسوبة تساوي (63.841) وهي ترتفع عن قيمتها الجدولية (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجات حرية (1، 159). كما يبين الجدول رقم (7) أن قيمة معامل *Beta* تساوي (0.735)، وبما أنها معنوية $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرضية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود علاقة طردية ومقبولة ذات دلالة معنوية بين غياب عدالة التوزيع وانتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغياب عدالة الإجراءات على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

بالاعتماد على الانحدار البسيط تمّ دراسة أثر غياب عدالة الإجراءات على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، وذلك لمعرفة نموذج الانحدار واختبار معنويته:

الجدول (8) معاملا الارتباط والتحديد للعلاقة بين غياب عدالة الإجراءات وانتشار الفساد الإداري

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745	.555	.552	.26590

الجدول (9) اختبار معنوية نموذج الانحدار للعلاقة بين غياب عدالة الإجراءات وانتشار الفساد الإداري

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.018	1	14.018	198.266	.000
	Residual	11.242	159	.071		
	Total	25.259	160			

الجدول (10) اختبار معنوية معاملات الانحدار للعلاقة بين غياب عدالة الإجراءات وانتشار الفساد الإداري

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.550	.214		-2.572	.011
	الفساد الإداري	1.111	.079	.745	14.081	.000

يبين الجدول رقم (8) أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.745) بين غياب عدالة الإجراءات وانتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية ، وهي تدل على أنّ هناك علاقة ارتباط طردية ومقبولة بينهما، أي أنّ غياب عدالة الإجراءات يسهم في انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين أوساط العاملين، وتدل قيمة معامل التحديد على أن (55.5%) من التباين الحاصل في انتشار سلوكيات الفساد الإداري يفسره غياب عدالة الإجراءات، مما يدل على أنّ هناك أثراً هاماً ذو دلالة معنوية للمتغير المستقل في المتغير التابع. ويبين الجدول رقم (9) أنّ قيمة (F) المحسوبة تساوي (198.266) وهي ترتفع عن قيمتها الجدولية (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجات حرية (1، 159). كما يبين الجدول رقم (10) أن قيمة معامل *Beta* تساوي (0.745)، وبما أنها معنوية $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرضية الفرعية الثانية ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود علاقة طردية ومقبولة ذات دلالة معنوية بين غياب عدالة الإجراءات وانتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغياب عدالة التعاملات على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

بالاعتماد على الانحدار البسيط تمّ دراسة أثر غياب عدالة التعاملات على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، وذلك لمعرفة نموذج الانحدار واختبار معنويته:

الجدول (11) معاملا الارتباط والتحديد للعلاقة بين غياب عدالة التعاملات وانتشار الفساد الإداري

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763	.578	.573	.29826

الجدول (12) اختبار معنوية نموذج الانحدار للعلاقة بين غياب عدالة التعاملات وانتشار الفساد الإداري

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.115	1	11.115	124.945	.000
	Residual	14.144	159	.089		
	Total	25.259	160			

الجدول (13) اختبار معنوية معاملات الانحدار للعلاقة بين غياب عدالة التعاملات وانتشار الفساد الإداري

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.262	.332		-3.795	.000
	الفساد الإداري	1.263	.113	.763	11.178	.000

يبين الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.763) بين غياب عدالة التعاملات وانتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية ، وهي تدل على أنّ هناك علاقة ارتباط طردية ومقبولة بينهما، أي أنّ غياب عدالة التعاملات يسهم في انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين أوساط العاملين، وتدل قيمة معامل التحديد على أن (57.8%) من التباين الحاصل في انتشار سلوكيات الفساد الإداري يفسره غياب عدالة التعاملات، مما يدل على أنّ هناك أثراً هاماً ذو دلالة معنوية للمتغير المستقل في المتغير التابع. ويبين الجدول رقم (12) أنّ قيمة (F) المحسوبة تساوي (124.945) وهي ترتفع عن قيمتها الجدولية (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجات حرية (1، 159). كما يبين الجدول رقم (13) أن قيمة معامل *Beta* تساوي (0.763)، وبما أنها معنوية $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرضية الفرعية الثالثة ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود علاقة طردية ومقبولة ذات دلالة معنوية بين غياب عدالة التعاملات وانتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

اختبار الفرضية الرئيسة للبحث: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لغياب العدالة التنظيمية على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

بالاعتماد على الانحدار البسيط تمّ دراسة أثر غياب العدالة التنظيمية على انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، وذلك لمعرفة نموذج الانحدار واختبار معنويته:

الجدول (14) معاملا الارتباط والتحديد للعلاقة بين غياب العدالة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781	.609	.604	.38687

الجدول (15) اختبار معنوية نموذج الانحدار للعلاقة بين غياب العدالة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.462	1	1.462	9.766	.002
	Residual	23.798	159	.150		
	Total	25.259	160			

الجدول (16) اختبار معنوية معاملات الانحدار للعلاقة بين غياب العدالة التنظيمية وانتشار الفساد الإداري

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.028	.137		14.801	.000
	الفساد الإداري	.123	.039	.781	3.125	.002

يبين الجدول رقم (14) أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.781) بين غياب العدالة التنظيمية وانتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية ، وهي تدل على أنّ هناك علاقة ارتباط طردية ومقبولة بينهما، أي أنّ غياب العدالة التنظيمية يسهم في انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين أوساط العاملين، وتدل قيمة معامل التحديد على أن (60.9%) من التباين الحاصل في انتشار سلوكيات الفساد الإداري يفسره غياب العدالة التنظيمية، مما يدل على أنّ هناك أثراً هاماً ذو دلالة معنوية للمتغير المستقل في المتغير التابع. ويبين الجدول رقم (15) أنّ قيمة (F) المحسوبة تساوي (9.766) وهي ترتفع عن قيمتها الجدولية (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجات حرية (1، 159). كما يبين الجدول رقم (16) أن قيمة معامل *Beta* تساوي (0.781)، وبما أنها معنوية $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرضية الرئيسة ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود علاقة طردية ومقبولة ذات دلالة معنوية بين غياب العدالة التنظيمية وانتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

الاستنتاجات والتوصيات:

أ- الاستنتاجات:

1- أظهرت النتائج انخفاض إحساس العاملين في مجلس اللاذقية بعدالة التوزيع، حيث بلغت أهميتها النسبية (56.68%)، وهذا يتجلى في انخفاض الراتب الشهري الذي يحصل عليه العاملون، كما أنّ الحوافز المالية التي يحصلون عليها غير مناسبة، بالإضافة إلى عبء العمل الخاص، وضعف مناسبة الواجبات الوظيفية التي يقومون بها.

2- أظهرت النتائج انخفاض إحساس العاملين في مجلس اللاذقية بعدالة الإجراءات، حيث بلغت أهميتها النسبية (53.89%)، وهذا يتجلى في عدم حرص المدير على استشارة الموظفين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، وعدم تطبيقه جميع القرارات على كل الموظفين دون استثناء، وعدم إتاحته للموظفين قبول أو معارضة القرارات التي يصدرها.

3- أظهرت النتائج إحساس العاملين في مجلس اللاذقية بعدالة التعاملات بدرجة متوسطة، حيث بلغت أهميتها النسبية (64.26%)، وهذا يتجلى في عدم مراعاة المدير للمطالب الشخصية للعاملين ومصالحهم عند اتخاذه قراراً يتعلق بوظيفتهم، بالإضافة إلى عدم شرحه ومناقشته مع الموظفين أسباب القرارات التي يتخذها بشأن العاملين ووظائفهم.

4- أظهرت النتائج أنّ سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين في مجلس مدينة اللاذقية منتشرة بدرجة ضعيفة وبأهمية نسبية بلغت (48.9%).

5- أظهرت النتائج أنّ غياب العدالة التنظيمية له تأثير في انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين أوساط العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، حيث أنّ (60.9%) من التغيرات الحاصلة في انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين العاملين يفسره غياب العدالة التنظيمية بشكل عام. وبالنسبة إلى كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية؛ فإنّ غياب عدالة التوزيع يفسّر (54%)، وغياب عدالة الإجراءات يفسّر (55.5%)، وغياب عدالة التعاملات يفسّر (57.8%)، وذلك من انتشار سلوكيات الفساد الإداري بين أوساط العاملين في مجلس مدينة اللاذقية.

ب- التوصيات:

1- ضرورة مراعاة توزيع الأعمال والمهام الوظيفية على العاملين في مجلس مدينة اللاذقية بشكل عادل ومناسب، والعمل على وضع نظام لتصنيف الوظائف يحدد مهام وواجبات كل وظيفة ويحدد الراتب والمكافآت والتعويضات بناءً على صعوبة تلك المهام والواجبات، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مستوى إحساس العاملين بعدالة التوزيع، أي تناسب أعبائهم الوظيفية مع مؤهلاتهم وقدراتهم، وتناسب الراتب والتعويضات مع الجهد المبذول.

2- العمل على مشاركة العاملين في صنع القرارات الإدارية، لأنّ هذه المشاركة تتيح للموظفين إمكانية التعبير عن آرائهم وتقديم مقترحاتهم، مما يساهم في تحسين القرارات المتخذة ويجعل العاملين أكثر قبولاً لها، لأنهم ساهموا في صناعتها، كما أنّ هذه المشاركة تجعل العاملين أكثر تفهماً للقرارات المتخذة وأقل مقاومة لها واكثر حماسة لتنفيذها، حيث أنّ المشاركة في صنع القرارات تسهم في زيادة إحساس العاملين بعدالة الإجراءات.

3- إعادة النظر في نظم الحوافز والترقية وتقييم الأداء من وقت لآخر بما يحقق الموضوعية لهذه النظم.

4- غرس القيم الأخلاقية الايجابية بين أوساط العاملين في مجلس مدينة اللاذقية من خلال توفير المناخ التنظيمي الذي يدعم السلوك الأخلاقي.

5- ضرورة العمل على تعزيز ولاء العاملين للمنظمة المدروسة من خلال رفع درجة إحساسهم بالعدالة التنظيمية مما يسهم في تقليل الفساد الإداري.

6- تقوية وتدعيم الأجهزة الرقابية لما لها من اثر في كشف مواطن الخلل والضعف والكشف عن الفساد.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

1- أبو تايه، بندر كريم، *أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن: دراسة ميدانية* ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (20)، العدد (2)، 2012، 145-186.

2- البشابشة، سامر عبد المجيد، *أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية*، المجلة الأردنية في إدارة العمال، المجلد (4)، العدد (4)، 2008، 434.

3- الخزاعي، ماهر علي، *دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة: دراسة ميدانية على المشافي الجامعية بمدينة دمشق* ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (37)، العدد (1)، 2015، 483-503.

4- الشامي، أحمد محمد، *الفساد الإداري في وحدات الخدمة العامة* ، بحث مقدم للمؤتمر السابع للقادة الإداريين، المعهد الوطني للعلوم الإدارية للفترة 26-28 نوفمبر، صنعاء، 2007، 737.

5- العبيدي، نماء جواد، *أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي*، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (8)، العدد (24)، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، 2012، 74-107.

5- العريقي، منصور محمد اسماعيل، *السلوك التنظيمي* ، مركز الأمين للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، صنعاء، 2007، 319.

6- العطوي، عامر علي حسين، *أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي* ، مجلة القادسية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (10)، العدد (1)، 2003، 149.

7- الغنام، فهد بن محمد، *مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية* ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2011، 19-24.

8- الكبيسي، عامر، *الفساد الإداري رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة* ، بحث منشور، المجلة العربية للإدارة، المجلد (20)، العدد (2)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006، 88.

9- المصري، علي علي صالح، *ماهية الفساد وأسبابه المحلية والدولية* ، بحث مقدم للمؤتمر السابع للقادة الإداريين، المعهد الوطني للعلوم الإدارية للفترة 26-28 نوفمبر، صنعاء، 2007، 8.

10- بركات، زياد، *درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر معلمي مدارسهم*، بحث مقبول للنشر في مجلة الدراسات النفسية والتربية بجامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان، 2014، 44.

11- جودة، محفوظ، *أثر العدالة التنظيمية على مناخ الإبداع: دراسة ميدانية على شركة الأدوية الأردنية* ، الأردن، 2007، 4.

12- حسانين، جاد الرب عبد السميع، *أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية*، مجلة البحوث التجارية، المجلد (26)، العدد (2)، 2004، 14.

13- حمدي، أبو القاسم الأخضر، *أثر العدالة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط* ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (11)، العدد (3)، 2015، 543-571.

14- عائض، عبد اللطيف مصلح محمد، *دور الشفافية في الحد من الفساد الإداري: دراسة ميدانية على الوحدات الحكومية المدنية اليمنية*، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد (29)، 2009، 139-192.

15- عبد اللطيف، أسّار فخري، *أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية*، مجلة علوم إنسانية، السنة الرابعة، العدد (29)، يوليو، العراق، 2006، 1-15.

16- فارغ، وهيبة، *أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري* ، مطابع المعهد الوطني للعلوم الإدارية، صنعاء، 2008، 31.

المراجع الأجنبية:

1- NADIRI, H., AND TANOOVA, C., An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry, International Journal of Hospitality Management, 29, 2010, 33–41.

2- RAI, G.S., Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors, International Journal of Human Sciences,10 (2), 2013, 261.

3-AHMADI, F., AHMADI, S, AND TAVREH, N., Survey Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Food Product Firms in Kurdestan Province, Interdisciplinary, Journal of Contemporary Research in Business, Vo. 2, No. 10, 2011, 272-281

4-TILL, E., AND KARREN, R., Organizational Justice Perceptions and Pay Level satisfaction, Journal of Managerial Psychology, Vol. 26, No. 1, 2011, 42-57.