مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: الجنوسة والفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية
اسم الكاتب: عبدالله بن مسفر الوقداني
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9164
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 19:05 +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 الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



عدد B

المجلد 18، العدد 2
جمادى الأول 1443هـ / ديسمبر 2021م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

يونيو 2021م **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية** المجلد 18 العدد 1 (A)
https//: doi.org/10.36394/jhss/18/2B/15

الجنوسة والفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية

عبدالله بن مسفر الوقداني[1]

تاريخ الاستلام: 14-11-2017 **تاريخ القبول: 17-05-2018**

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة التي تربط بين الجنوسة والفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية.ولتحقيق ذلك، تسعى الدراسة إلى الكشف عن أكثر أنماط الفساد التنظيمي شيوعا في تلك القطاعات والتعرف على الجهود التي تبذلها لمكافحة الفساد.وفي الوقت نفسه، تبحث الدراسة في العلاقة بين المتغيرات الاجتماعية والوظيفية وأكثر أنماط الفساد شيوعا في قطاعات التعليم والصحة والجهود التي يبذلها هذين القطاعين لمكافحة الفساد التنظيمي.

توصلت الدراسة إلى أن أكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشارا في قطاعات التعليم والصحة هي عدم الالتزام بمهام العمل والمحسوبية وسوء استغلال السلطة والرشوة.وعلى الرغم أن الدراسة لم تكشف عن وجود علاقات جوهرية بين هذه الانماط وبين متغير الجنوسة إلا أنها توصلت إلى وجود علاقة جوهرية بين متغير الجنوسة وكل من الاحتيال والابتزاز وعدم الالتزام بمهام العمل وتبديد المال العام والتحايل على الأنظمة حيث كانت الفروقات لصالح الموظفين الذكور.أشارت الدراسة أيضا إلى أن أهم وسائل مكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة هي الاهتمام بأخلاقيات العمل والإجراءات الإدارية والمتابعة الإدارية، كما تبين أن هناك علاقات جوهرية بين وسائل مكافحة الفساد التنظيمي وكل من المستوى الوظيفي والراتب الشهري حيث ثبت أن تقدير الموظفين الذين يشغلون وظائف قيادية وإشرافية وذوي الدخل الشهري المرتفع لتلك الوسائل أعلى من تقديرات الموظفين التنفيذين وأصحاب الدخل الشهري المتدني.

الكلمات الدالة: الجنوسة، الفساد التنظيمي، السعودية، قطاع التعليم، قطاع الصحة.

المقدمة:

(1) معهد الادارة العامة (الرياض - المملكة العربية السعودية)
WagdaniA@ipa.edu.sa

يمثل الفساد ظاهرة عالمية لا يكاد يخلو منها بلد من البلدان وهي أحد أهم المعضلات التي تواجه تطور الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، (Pellegrini, 2011; Othman et al., 2014)، (Bland, 2014: 266) (Arvin and Lew, 2014: 470). (Katsios, 2016: 194). ويعتبر الفساد ظاهرة غير خاضعة للسيطرة في سبعين دولة حول العالم على الأقل، وذلك وفقا لمسوحات علميّة لمنظمة الشفافية الدولية (Hardoon and Heinrich, 2013). وبسبب تأثيراته السلبية على التقدم الاجتماعي والاقتصادي، نظمت كثير من الدول حلقات النقاش والمؤتمرات المتعددة لمناقشة جوانب هذه القضية، كما حدث مؤخرا في قمة لندن لمكافحة الفساد والتي عقدت في شهر مايو 2016 م (Nakajima, 2016).

تزايد الاهتمام بدراسة الفساد منذ نشأة الدولة العصريّة الحديثة نظرا لتأثيره السلبي على شرعيتها و فاعليّة مؤسساتها وما تقدمه من خدمات (Raadschelder, 1998) (Gaiden, 2013)، إضافة إلى تأثيراته السلبية على الاقتصاد والتنمية (Ugur,) (Jong and Ees, 2014) (Blackburn, 2012) (Hodge et.al., 2011)، (Ivanyna et.al., 2015) (2014)، وما ينشأ عنه من نهب للموارد واختلال لميزان العدالة بين فئات المجتمع و تدني لقدرة الدولة على تقديم الخدمات العامة و شيوع انعدام الثقة في مؤسساتها المختلفة، كما أن للفساد أثارا سلبيّة على بيئة الاستثمار حيث يقوض المنافسة العادلة بين منظمات القطاع الخاص ويزيد من تكاليف الأعمال و العقود العامة

(Chang and Chu, 2006) (Rothstein and Eek, 2009) (Warf, 2015: 01) (Lukito, 2016: 03) (Albert, 2016: 01) (Malgwi, 2016: 3).

وفيما يتعلق بدراسة ظاهرة الفساد، هناك عدد كبير من الدراسات والبحوث التي تناولت الجوانب المختلفة لهذه الظاهرة بالتركيز على العوامل السياسية والاقتصادية والقانونية المرتبطة بها.على سبيل المثال، أظهرت البحوث العلمية وجود علاقة إيجابية بين الانطباعات بشأن الفساد والثقة في الأداء الحكومي.فالثقة في منظمات الدولة هي محصلة للانطباعات الإيجابية عن أداء أجهزتها المختلفة مما يشير إلى وجود ارتباط وثيق بين الأداء الحكومي والانطباعات عن الفساد (Wang, 2016). كما أشارت الادبيات العلميّة إلى وجود علاقة سلبية بين مدى انتشار الفساد والثقة في منظمات الدولة.فكلما زاد معدل الفساد كلما ضعفت الثقة في في المنظمات الحكومية (Hakhverdian and Mayne, 2012) (Hacek et al., 2013). كما تبين أن الفساد يقوض فاعلية الاستثمارات العامة بزيادة كبيرة في المصروفات العامة دون عائد يوازي تلك المصروفات، ويحد من استثمار القطاع الخاص مما يؤدي إلى إعاقة النمو الاقتصادي (Tanzi and Davoodi, 1997) إضافة إلى ذلك، يؤدي الفساد إلى سوء توزيع الموارد المالية مما يؤثر سلبا على منظومة الأسعار (the price system (Shleifer and Vishny, 1993: 599–617)، كما يؤثر

الفساد سلبيا على النمو الاقتصادي من خلال تثيره السلبي على النفقات الاسرية والمجموع الكلي للصادرات (Linhartova and Zidova, 2016: 92). كما يعطّل الفساد الإجراءات والأنظمة الرسمية ويؤثر سلبيا في فاعليّة تطبيق القوانين مما يؤدي في نهاية المطاف إلى اختلال عدالة توزيع الموارد في منظمات الدولة مما يقوض مبادئ العدالة والمساواة ويضعف شرعيتها (Frye and Zhuravskaya 2000; MacKay 2000; Tamanaha 2004; Zoloznaya, 2015).

مصطلحات الدراسة:

1. الفساد:

تعرّف منظمة الشفافية الدولية Transparency International الفساد بأنه «سوء استغلال السلطة المفوّضة للحصول على مصلحة شخصية» (Zalonznaya, 2014: 187) (Awasthi, 2016: 68) كما يشير تقرير التنمية العالمي إلى أن المقصود بالفساد هو «استخدام المنصب العام لتحقيق منفعة خاصة» (Diaz, 2013: 1). والفساد، وفقا لهذا التعريف، يمثل انحرافا عن أنظمة وقواعد العمل سواء كانت أخلاقية أم قانونية أو عقود مكتوبة أو مدونات سلوكية وأخلاقية.

2. الفساد التنظيمي:

يشير مفهوم الفساد التنظيمي في هذه الدراسة إلى سوء استغلال الموظف العام للسلطة المفوضة له لتحقيق منافع مخالفة للنظام ولأخلاقيات الوظيفة العامة.والفساد التنظيمي هو الفساد الإداري والمالي في القطاع العام والمتضمن صورا أو أنماطا من أهمها الرشوة والواسطة والمحسوبية والاحتيال والاختلاس وسوء استغلال السلطة والابتزاز والتزوير وعدم الالتزام بمهام العمل وتبديد المال العام والتحايل على الأنظمة والقوانين.

3. وسائل مكافحة الفساد التنظيمي:

تشير عبارة «وسائل مكافحة الفساد التنظيمي» إلى مدى توفر آليات الحد من الفساد في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية ومن أهم تلك الآليات المتابعة الإدارية، وتطوير الموارد البشرية، والتوعية بأضرار الفساد، والاهتمام بالشفافية الإدارية، وتبسيط الإجراءات الإدارية والاهتمام بأخلاقيات العمل.

4. الجنوسة :

يشير مفهوم الجنوسة «gender» إلى مقياس اسمي لتصنيف الافراد في البحوث والدراسات العلميّة حسب نوعهم (ذكور & إناث)، وهو مفهوم مستخدم على نطاق واسع في المغرب العربي، بينما يشيع استخدام تعبير «النوع» أو «الجنس» في الدارسات الاجتماعية في المشرق العربي.وقد تم استخدام تعبير «جنوسة» لأنه أكثر دقة من تعبير «الجنس» أو «النوع» حيث يقتصر في دلالته العربية على التمييز بين الذكور والإناث بخلاف مصطلح «النوع» الذي يشوبه الغموض ومصطلح «الجنس» الذي يتضمن أكثر من معنى.

5. قطاعات التعليم والصحة:

يشير مصطلح «قطاعات التعليم والصحة» في هذه الدراسة إلى منظمات التعليم والصحة في المناطق الإدارية الثلاثة عشر في المملكة العربية السعودية، وهي منطقة الرياض، ومنطقة مكة المكرمة، ومنطقة المدينة المنورة، ومنطقة القصيم، والمنطقة الشرقية، ومنطقة عسير، ومنطقة تبوك، ومنطقة حائل، ومنطقة الحدود الشمالية، ومنطقة الجوف، ومنطقة جازان، ومنطقة نجران، ومنطقة الباحة.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على آراء عينة الدراسة حول أكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشاراً في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية.
2. التعرف على آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية للحد من الفساد التنظيمي في تلك الاجهزة.
3. التعرف على أثر الجنوسة في آراء عينة الدراسة حول أكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشاراً في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية.
4. التعرف على الاختلافات (الفروقات) في آراء عينة الدراسة حول أكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشاراً في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية وذلك وفقا لاختلاف متغيراتهم الاجتماعية والوظيفية (الوظيفة التي يمارسونها، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري).
5. التعرف على أثر الجنوسة في آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية للحد من الفساد التنظيمي في تلك الأجهزة الخدمية.
6. التعرف على الاختلافات (الفروقات) في آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل

التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية للحد من الفساد التنظيمي باختلاف متغيراتهم الاجتماعية والوظيفية (الوظيفة التي يمارسونها، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري).

أسئلة الدراسة:

1. ما تقدير عينة الدراسة لأكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشاراً في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية؟
2. ما هي آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية للحد من الفساد التنظيمي؟
3. هل يختلف تقدير عينة الدراسة لأكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشاراً في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية عند تصنيفهم حسب متغير الجنوسة؟
4. هل توجد اختلافات جوهرية في آراء عينة الدراسة حول أكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشاراً في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية تُعزى إلى متغيراتهم الاجتماعية والوظيفية (الوظيفة التي يمارسونها، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري) ؟
5. هل تختلف آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية عند تصنيفهم حسب متغير الجنوسة؟
6. هل توجد اختلافات جوهرية في آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية للحد من الفساد التنظيمي تُعزى الى متغيراتهم الاجتماعية والوظيفية (الوظيفة التي يمارسونها، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري).

فرضيات الدراسة:

تتضمن الدراسة الفرضيات العدميّة (Null Hypotheses) التالية:

الفرضية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء عينة الدراسة حول انتشار الفساد التنظيمي وأنماطه المختلفة في قطاعات التعليم والصحة في المملكة عند تصنيفهم حسب متغير الجنوسة (ذكور-إناث).

الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء عينة الدراسة حول انتشار الفساد التنظيمي وأنماطه المختلفة في قطاعات التعليم والصحة في المملكة تُعزى إلى متغيراتهم الاجتماعية والتنظيمية (الوظيفة التي يمارسونها، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري).

الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء عينة الدراسة حول الوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي عند تصنيفهم حسب متغير الجنوسة (ذكور- إناث).

الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي تُعزى إلى متغيراتهم الاجتماعية والوظيفية (الوظيفة التي يمارسونها، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري).

منهج وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة الوصفية التحليلية على منهج المسح بطريقة العينة للحصول على بيانات يمكن وصفها وتحليلها لتسليط الضوء على الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية وذلك فيما يتعلق بعلاقة هذا النوع من الفساد بمتغير الجنوسة، مما سيُسهم في فهم وتفسير تلك العلاقة للوصول إلى مجموعة من النتائج التي يُستفاد بها في التخطيط المستقبلي.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والموظفات في أجهزة التعليم والصحة في جميع المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية.وقد تم اختيار أجهزة التعليم والصحة دون غيرها من أجهزة الخدمات الأخرى بسبب أنها أجهزة الخدمات العامة الرئيسة ولوجود أعداد مناسبة من الموظفات في هذه المنظمات الحكومية مما يُسهل مقارنة النساء بالرجال ممن يعملون فيها.

عينة الدراسة:

اعتمدت بيانات هذا البحث على البيانات التي تم جمعها للبحث الميداني لندوة الفساد التنظيمي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية خلال الفصل الثاني من العام التدريبي 1434 هـ والتي استخدمت أسلوب العينة العشوائية العنقودية متعددة المراحل Multistage Cluster Sampling Technique.وقد بلغ حجم العينة المستخدمة في هذا البحث (685) موظفا وموظفة يعملون في قطاعات التعليم والصحة من جميع المناطق الادارية.وفيما يتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية الرئيسة لأفراد عينة الدراسة، يتضح أن عدد الرجال بلغ (516) موظفا يمثلون ما نسبته (81.9%) من إجمالي عينة الدراسة في حين بلغ عدد الاناث (124) موظفة يمثلن ما نسبته (18.1%). وقد كان غالبية أفراد العينة من الموظفين والموظفات التنفيذيين بنسبة بلغت (50.8%) من إجمالي عينة الدراسة، بينما بلغت نسبة المشرفين (37.7%) ونسبة القياديين (7.2%). كما يتضح أن غالبية أفراد العينة هم من فئة الموظفين الذين لديهم خبرة في العمل تتجاوز العشرين عاما حيث تبلغ نسبتهم (27.2%) من إجمالي العينة.أما المستوى التعليمي لغالبية أفراد العينة فهو الجامعي بنسبة (43.1%) يلي ذلك مؤهل فوق الثانوي (دبلوم) بنسبة (23.8%) ثم الحاصلين على الثانوية العامة بنسبة بلغت (16.4%). كما يقل دخلهم الشهري لنصف أفراد العينة تقريبا عن عشرة آلاف ريال بنسبة بلغت (50.0%) من إجمالي العينة.

أداة الدراسة وإجراءاتها:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة في الحصول على البيانات.وقد تم تصميم الاستبانة بعد الاطلاع على أدبيات الدراسة الحالية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الفساد التنظيمي، وفي ضوء مشكلة، وأهداف، وفروض البحث.وتكونت أداة الدراسة من ثلاثة محاور رئيسة هي:

المحور الأول: اشتمل على البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.

المحور الثاني: اشتمل على (26) فقرة لاستطلاع آراء العينة حول درجة انتشار الفساد التنظيمي في الأجهزة الخدمية.ويتكون هذا المحور من أحد عشر بُعداً للفساد التنظيمي وهي الرشوة، والواسطة، والمحسوبية، والاحتيال، والاختلاس، وسوء استغلال السلطة، والابتزاز، والتزوير، وعدم الالتزام بمهام العمل الرسمية، وتبديد المال العام والتحايل على الأنظمة والقوانين.

المحور الثالث: اشتمل على (19) فقرة لاستطلاع آراء العينة حول جهود مكافحة الفساد التنظيمي في الأجهزة الخدمية، ويتكون هذا المحور من ستة أبعاد هي المتابعة الإدارية، وتطوير الموارد البشرية، والتوعية بأضرار الفساد، والشفافية الإدارية، والإجراءات الإدارية، وأخلاقيات العمل.وقد تم الاعتماد في إعداد المحورين الثاني والثالث على الشكل المغلق الذي يحدد الإجابات المحتملة لكل فقرة، وذلك باستخدام مقياس ليكرت Likert الخماسي حيث أخذ هذا المقياس الشكل التالي:

يحدث كثيراً	=5	يحدث بدرجة متوسطة	=4	يحدث قليلاً	=3	لا يحدث	=2	لا ادري	=1

حيث طُلب من المبحوثين والمبحوثات تحديد الإجابات التي تتوافق مع آرائهم.

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين في مجالات علم الاجتماع والإدارة العامة، ومنهجية البحوث، والإحصاء، وإدارة الأعمال.وعلى ضوء آرائهم تم إجراء التعديلات المناسبة على عناصر الاستبانة وذلك بدمج وإلغاء وتعديل صياغة عدد من العبارات.

ثبات أداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري، تم التأكد من ثبات أداة الدراسة وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية Pilot Study، تكونت من (76) موظفا من الموظفين بقطاعات التعليم والصحة الملتحقين بالبرامج التدريبية والحلقات التطبيقية المنعقدة بالمركز الرئيس بمعهد الإدارة العامة خلال الفصل التدريبي الأول من العام التدريبي 1433 / 1434 هـ.وتم استخدم معادلة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha للتأكد من ثبات أداة الدراسة.ويشير سيكاران

(Sekaran: 2006) إلى أن الحد المقبول للحكم على ثبات المقياس هي (0.60) فأكثر. ويتضح من نتائج تحليل العينة ارتفاع معاملات الثبات لكافة أبعاد مقياس الفساد التنظيمي حيث تراوحت بين (0.0.610 و0.902). كما بلغ معامل الثبات للمقياس الكلي للفساد التنظيمي (0.936)، وجميع هذه القيم أكبر من (0.60) وهي الحد المقبول للحكم على ثبات المقياس، مما يدل علي تمتع المقياس بدرجة ثبات عالية.كذلك يتضح من النتائج ارتفاع معاملات الثبات لكافة أبعاد مقياس جهود التغلب على الفساد التنظيمي حيث تراوحت ما بين (0.686 و0.879). وقد بلغ معامل الثبات للمقياس الكلي لجهود التغلب على الفساد التنظيمي (0.940) مما يشير لتمتع المقياس بدرجة ثبات عالية.

أساليب المعالجة الإحصائية وتحليل البيانات:

اعتمدت الدراسة على عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وأهداف الدراسة باستخدام برنامج «الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية» المعروفة اختصارا باسم SPSS الإصدار (20.0). ومنها التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل «الفا كرونباخ Alpha Cronbach»، و «اختبار تي لعينتين مستقلتين T-Test Independent-Sample»، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way ANOVA، واختبار أقل فرق معنوي (LSD) البعدي لتحديد صالح الفروق ذات الدلالة الإحصائية لأي فئة من فئات المتغيرات المستقلة في حالة إذا ما تبين من اختبار تحليل التباين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية.واستخدمت نسبة الموافقة حيث تم تحويل المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة البحث إلى نسبة مئوية وذلك باستخدام المعادلة التالية:

$percentage = \frac{(mean-1)100}{Range}$ والسبب في استخدام هذه المعادلة هو أن مقاييس الدراسة تبدأ من القيمة (1) وليس من الصفر، في حين أن النسبة المئوية تبدأ من الصفر.

مراجعة الأدبيات:

أوضحت العديد من الدراسات أن التمييز بين الذكور والاناث يعود لمرحلة الطفولة والتي تصل لعمر سبعة عشر شهرا حيث يظهر لدى الطفل الوعي بجنسه (Zosuls et al., 2009) (Zosuls et al., 2014). وقد تناول عدد كبير من البحوث العلمية العلاقة بين الجنوسة والعوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية ونحو ذلك حيث أظهرت أن الاختلاف في معدل ارتكاب الجريمة بين النساء والرجال غير مرتبط بطبيعة المجتمع والدولة والفترة الزمنية ونحو ذلك من العوامل الاجتماعية والاقتصادية، والثقافية والسياسية ونحو ذلك.فالرجال هم الأكثر ارتكابا للجرائم مقارنة بالنساء (سعدواي، 2011)،

(Gottfredson and Hirschi, 1990) (Chesney-Lind and Chagnon, 2015). كما أشار ميرز وآخرون إلى أن اغلب النتائج المتعلقة بالانحراف توضح أن النساء أقل مشاركة في تلك السلوكيات الانحرافية مقارنة بالرجال بغض النظر عن تأثيرات الجماعات العرقية والعوامل الثقافية والتاريخية (Mears et al., 2000: 143).

كذلك يشير عدد من الدراسات والبحوث إلى وجود فروقات بين اتجاهات النساء والرجال نحو الجوانب الاجتماعية والاقتصادية وغيرها بسبب اختلاف شخصياتهم.على سبيل المثال، أوضح ميرلز ليفي و ولوكين أن النساء أكثر توجها نحو مساعدة الآخرين مقارنة بالرجال الذين لديهم اهتمام أكثر بأنفسهم.كما أن النساء أكثر «حساسية» أو استشعارا للأوضاع والعوامل المختلفة مقارنة بالرجال، ولديهن قدرة أكبر من الرجال على تجنب النتائج المرتبطة بالمخاطر والاحتيال ومقاومة الاغراءات. (Meyers-Levy and Loken, 2015: 143 - 144) وفي دراسة أجراها هاسيلهوهان وآخرون، تبين أن النساء يستعدن الثقة بسرعة أكبر مقارنة بالرجال وذلك بعد ارتكابهم لمخالفة او عدد من المخالفات، كما أن النساء أقل فقدانا للثقة بالآخرين من الرجال عند حدوث المخالفات.وقد فسر الباحثون التباين بين سلوكيات النساء والرجال إلى اهتمام النساء بالاستثمار في العلاقات مع الاخرين والمحافظة على هذه الصفة (Haselhuhn et al., 2015). وتتسق هذه النتيجة مع ما توصل له موهلهيوسير وآخرون بشأن تأثير متغير الجنوسة في اتخاذ القرارات الأخلاقية حيث تبيّن للباحثين التأثير القوي لهذا المتغير في ظل القرارات الجماعية حيث ظهر أن سلوكيات الكذب تظهر بين الرجال أكثر منها بين النساء (Muehlheusser et al., 2015 :). كما تبين أن السمات الانثوية التي تميز شخصيات النساء كالعطف والرحمة تمثل اساس تبريرات الفساد لديهن و تشكل السمات الذكورية المميزة لشخصيات الرجال كالموضوعية والتعطش للمال أساس تبرير أغلب صور الفساد لدى الرجال (Alolo, 2007: 216). إضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسات وجود فروق في سمات الشخصية بين النساء والرجال في بيئة العمل.على سبيل المثال، توصل قونزاليز مولي وآخرون :Gonzalez-Mule et al.2013) (346′ إلى أن الرجال أكثر ميلا للسلوكيات العدائية داخل بيئة العمل كما أن النساء أكثر لطافة وهدوا مقارنة بالرجال.

كما توصل الباحثون إلى أن الرجال أكثر ممارسة للفساد التنظيمي مقارنة بالنساء، خاصة فيما يتعلق بالتهرب من دفع الضرائب والرشاوي.على سبيل المثال، ظهر أن تهرب النساء من دفع الضرائب أقل من تهرب الرجال كما يزيد تهرب المتزوجين من الضرائب مقارنة بغير المتزوجين ويقل التهرب الضريبي مع التقدم في السن (Clotfelter, 1983). وفي هذا السياق أيضا، أظهرت نتائج دراسة تورقلير و فاليف وجود أدلة قوية على تأثير متغير الجنوسة على معدل الفساد والتهرب الضريبي حيث تبين أن النساء أقل ميلا لتبرير

الفساد والغش في الضرائب مقارنة بالرجال (Torgler and Valev, 2010: 563). وقد أوصى الباحثان بزيادة أعداد النساء في الحكومة أو مناصب الإدارة العامة كوسيلة من وسائل الحد من الفساد على الرغم من الاعتراف بإمكانية وجود عوامل أخرى مؤثرة في اختلاف رؤية النساء والرجال للفساد (Ibid., p.566). كما توصل باحثون آخرون إلى أن النساء أقل مشاركة في الرشاوي وأقل تغاضيا عن استخدامها مقارنة بالرجال (Swamy, A.et al., 2001).

وفي دراسة أخرى، وجد تورجلير وفالفو علاقة قوية لتأثير متغير السن والجنوسة على تبرير الفساد في أوضاع اجتماعية وثقافية مختلفة.أظهرت دراسة الباحثان، والتي شملت معلومات عن خمسين دولة تمثل سبعين في المئة من سكان العالم، انخفاض تبرير الفساد في المجموعات التي يبلغ سن المشاركين فيها ثلاثين عاما فأكثر مقارنة بالمجموعة المقارنة التي يبلغ سن أعضائها أقل من ثلاثين عاما.كما تبين أن لدى النساء قيم أعلى ضد قبول الرشوة مقارنة بالرجال ولم تثبت الدراسة وجود ارتباط جوهري بين متغير التعليم وتبرير الفساد (Torgler and Valev, 2004).

كما قام ريفاز بتجربة للتحقق من العلاقة التي تربط بين متغيري الجنوسة والفساد التنظيمي حيث تضمنت عرض عدد من المواقف على المشاركين والمشاركات في التجربة لقياس مدى قبولهم للرشاوي.أظهرت التجربة زيادة عدد الرشاوي المقدمة عندما كان ممثلي المنظمة من الرجال، كما تبين أن هناك زيادة في تقبل الرشاوي المقدمة من الرجال للرجال مقارنة بالرشاوي المقدمة من النساء للنساء (Rovas, 2011) (Rivas, 2013: 19 - 20).

كذلك، يشير عدد كبير من الدراسات العلميّة إلى وجود علاقة عكسية بين مشاركة المرأة في العمل الحكومي وبين مستوى الفساد التنظيمي.أي أنه كل ما زادت مشاركة المرأة في القطاع العام كلما قل معدل الفساد.على سبيل المثال، وجدت دراسات مختلفة كدراسة سوامي وآخرين أن الفساد يقل في الدول التي يحصل النساء فيها على مقاعد أكثر في البرلمان وفي الأجهزة البيروقراطية الحكومية وفي سوق العمل (Swamy, A.et a l., 2001). كما وجد دولار و آخرون أنه بقدر ما تزيد مشاركة النساء في البرلمان بقدر ما يقل مستوى الفساد (Dollar et al., 2001).جدير بالذكر أن نتيجة هذه الدراسة تتسق مع الدراسة التي أجرتها شن Chen بشأن تأثير وجود المرأة في البرلمان على معدل الفساد. استعانت الباحثة ببيانات شملت 23 دولة خلال الفترة من 1995 وحتى 2010، وتوصلت إلى وجود «علاقة سلبية جوهرية بين مشاركة المرأة في المجالس النيابية ومعدل الفساد» (Chen, 2013: 171). أي أنه كلما زادت مشاركة المرأة في الحكومة تدنى معدل الفساد. وفي دراسة عن العلاقة بين المشاركة السياسية في البرلمان والفساد تبين أن كل زيادة بمقدار انحراف معياري واحد يقل الفساد بنسبة 20% (Dollar et al., 2001).

إضافة إلى ذلك، أجرى كازانشي Khazanchi دراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين متغير الجنوسة والسلوك غير الاخلاقي في مجال نظم المعلومات وذلك بالتركيز على عينة من الطالبات والطلاب في مجال الأعمال في إحدى الجامعات الأمريكية.أظهرت الدراسة «أن الطالبات لديهن باستمرار قدرة أكبر على التعرف على التصرفات غير الأخلاقية مقارنة بالطلاب» (Khazanchi, 1995: 743). وفي دراسة أخرى عن اتجاهات طلاب جامعتين في جنوب أفريقيا نحو الفساد قام كل من أليكس فان دي ميرو Alex van der Merwe و قوفي هاريس Geoff Harris بدراسة شملت تحديد مدى تأثر انطباعات طلاب الجامعة عن الفساد بعوامل السن و الجنوسة والخلفية العرقية والاعتقادات الدينية (Merwe and Harris, 2012: 172). ومن أهم النتائج التي توصل لها الباحثان هي أن النساء أكثر معارضة لمخالفة نظام العمل وأخلاقياته مقارنة بالرجال وذلك فيما يتعلق بأداء الاعمال الخاصة أثناء العمل الرسمي، كما أن النساء أقل من الرجال ميلا لممارسة هذا النوع من الفساد (Merwe and Harris, 2012: 176). وفي دراسة عن طبيعة العلاقة بين متغير الجنوسة واتخاذ القرارات الاخلاقية، أجرى ديربر و جانيسون تجربة على مجموعتين من النساء والرجال بالتركيز على القرارات الكاذبة التي يتخذها الرجال والنساء.توصل الباحثان إلى أن احتمالات كذب النساء على الاخرين للحصول على منفعة مادية أقل من احتمالات كذب الرجال لتحقيق نفس الهدف، وكان الاختلاف بين المجموعتين جوهرية (Derber and Johnnesson, 2008: 198).

وفي دراسته للعلاقة بين الجنوسة وجرائم ذوي النفوذ بالتركيز على السجلات الفعليّة للمجرمين من الجنسين لدى المحاكم النرويجية وجد قوتشالك Gottschalk أن عدد الرجال يبلغ 153 وعدد النساء 8، أي أن نسبة النساء تبلغ 4% ونسبة الرجال تبلغ 94% من مجموع 179 من المحكوم عليهم من جرائم الاحتيال والسرقة والفساد ونحو ذلك.وقد توصل الباحث إلى أن الرجال يرتكبون الجرائم بنسبة 25 مرة مقارنة بالنساء (Gottschalk, 2012: 371). وفي دراسة أخرى اعتمدت على بيانات 8500 مشارك من أكثر من 200 من الأقاليم في الاتحاد الأوربي، تبين أن هناك علاقة بين متغيري الجنوسة والفساد في جميع الدول التي شملتها الدراسة.فالنساء يرون أن معدلات الفساد أعلى مقارنة بمرئيات الرجال كما دفع النساء رشاوي أقل مما دفعه الرجال كما أن النساء اقل تسامحا مع سلوكيات الفساد مقارنة بالرجال (Agerberg, 2014).

جدير بالذكر أن عددا من الباحثين يفسرون حدوث الجريمة عموما بسبب توفر الفرص الملائمة وضعف السيطرة على النفس.على سبيل المثال، يرى قوتفردسون وهيرشي Gottfredson and Hirschi أن الاختلاف في معدل الجريمة بين النساء والرجال يعود إلى قلة الفرص السانحة أمام النساء للشروع في السلوكيات الإجرامية وضعف سيطرة

الرجال على أنفسهم مقارنة بالنساء، وهذا يعود بدوره إلى اختلاف التنشئة لدى الجنسين حيث يميل الوالدان إلى مراقبة تصرفات الأطفال الإناث والإشراف عليهم أكثر مما يفعلون مع سلوكيات الأطفال الذكور (Gottfredson and Hirschi, 1990).

أخيرا، يمكن ان نستخلص من مراجعة الدراسات السابقة أن غالبيتها تشير إلى وجود علاقة عكسية بين معدلات الفساد ومشاركة المرأة في منظمات القطاع العام المختلفة. أي أنه كلما زادت معدلات مشاركة النساء في قطاعات الدولة المختلفة قلت نسبة الفساد التنظيمي في تلك المنظمات.

عرض نتائج الدراسة:

يتناول هذا الجزء عرضاً للنتائج البحثية لاسئلة الدراسة الستة والتي توصلت إليها الدراسة المسحية واختبار فرضيات الدراسة وتحليلها ومناقشتها، وذلك من خلال التعرف على آراء عينة الدراسة حول أكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشاراً في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية، ورؤيتهم بشأن مدى توفر وسائل مكافحة الفساد التنظيمي التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من انتشار هذا النوع من الفساد. كما يتناول هذا الجزء دراسة الاختلافات (الفروقات) في آراء عينة الدراسة حول انتشار وشيوع الفساد التنظيمي وأنماطه المختلفة في قطاعات التعليم والصحة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية.

أولا- فيما يتعلق بنتائج الإجابة عن السؤال الأول للدراسة والذي يهدف إلى تحديد أكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشاراً في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية تبين أن المتوسط الحسابي المرجح العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بانتشار أنماط الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة من وجهة نظر عينة الدراسة بلغ (2.37) درجة من (5) درجات، بانحراف معياري بلغ (0.71) درجة مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير بين أفراد عينة الدراسة.كما بلغت نسبة الموافقة (34.25%) مما يشير إلى أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة عينة الدراسة على انتشار أنماط الفساد التنظيمي في تلك الاجهزة الخدمية، يقل عن الوسط الفرضي للمقياس (القيمة 3) وبذلك يعتبر مستوى انتشار الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية بوجه عام أقل من المتوسط.

كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن متوسط انتشار الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة يختلف عند تصنيف عينة الدراسة حسب متغير الجنوسة (ذكور-إناث) حيث يقل هذا المتوسط للموظفات عن نظيره الخاص بالرجال، حيث بلغت

قيمة هذا المتوسط (2.26 بانحراف معياري 0.64 درجة) للموظفات و (2.39 درجة، وانحراف معياري 0.72 درجة) للموظفين الذكور.

ويمكن ترتيب أهم أنماط الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة وفقاً لمتوسط درجة الموافقة على انتشارها على النحو الآتي:

1. جاء نمط «عدم الالتزام بمهام العمل» في الترتيب الأول بصفة عامة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على انتشار هذا النمط من وجهة نظر كل من الموظفين والموظفات (3.09، 2.83) درجة على الترتيب.كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذا النمط من الفساد التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة الكلية (3.05 درجة من 5 درجات) بانحراف معياري (0.98) درجة، وبنسبة موافقة (51.25%).
2. جاء نمط «المحسوبية» في الترتيب الثاني بصفة عامة؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على انتشار هذا النمط من وجهة نظر كل من الموظفين والموظفات (2.71، 2.76) درجة على الترتيب.كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذا النمط من الفساد التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة الكلية (2.73 درجة من 5 درجات) بانحراف معياري (1.1) درجة، وبنسبة موافقة (43.25%).
3. جاء نمط «سوء استغلال السلطة» في الترتيب الثالث بصفة عامة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على انتشار هذا النمط من وجهة نظر كل من الموظفين والموظفات (2.56، 2.59) درجة على الترتيب.كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذا النمط من الفساد التنظيمي من وجهة نظر عينة الدراسة الكلية (2.57 درجة من 5 درجات) بانحراف معياري (1.1) درجة، وبنسبة موافقة (39.25%).

ثانيا- فيما يتعلق بنتائج الإجابة على السؤال الثاني للدراسة والذي يهدف إلى التعرف على آراء عينة الدراسة حول مدى توافر جهود ووسائل لمكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الموافقة على كل الوسائل والجهود، ثم على المقياس ككل وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة عن تصنيفهم حسب متغير الجنوسة.

يتضح من جدول رقم (1) أن متوسط درجة الموافقة على مدى ووسائل لمكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة من وجهة نظر عينة الدراسة بلغ (3.59) درجة من (5) درجات، بانحراف معياري (0.87) والذي يشير إلى عدم وجود تباين كبير في الإجابات بين أفراد الدراسة، وبلغت نسبة الموافقة (64.75%). وتشير هذه النتيجة إلى أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة عينة الدراسة على مدى ووسائل لمكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة من وجهة نظر عينة الدراسة، يزيد عن الوسط الفرضي للمقياس (القيمة 3) وبذلك يعتبر مستوى توافر جهود ووسائل لمكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة بوجه عام أكبر من المتوسط من وجهة نظر عينة الدراسة.كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن متوسط درجة توفر وسائل لمكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة تختلف عند تصنيف عينة الدراسة حسب متغير الجنوسة (ذكور-إناث) حيث يزيد هذا المتوسط للموظفات عن نظيرة الخاص بالرجال، حيث بلغت قيمة هذا المتوسط (3.63 بانحراف معياري 0.85 درجة) للموظفات و (3.58 درجة، وانحراف معياري 0.88 درجة) للموظفين الذكور.

جدول رقم (1) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الموافقة لجهود ووسائل مكافحة الفساد التنظيمي التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة من وجهة نظر عينة الدراسة حسب متغير الجنوسة

وسائل مكافحة الفساد التنظيمي	ذكور				اناث				اجمالي العينة			
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
المتابعة الإدارية	3.67	0.93	66.75	3	3.49	1.0	62.25	4	3.63	0.95	65.75	3
تطوير الموارد البشرية	3.25	0.95	56.25	6	3.25	0.95	56.25	6	3.25	0.95	56.25	6
التوعية بأضرار الفساد التنظيمي	3.40	1.1	60.0	5	3.59	1.0	64.75	3	3.44	1.1	61.0	5
الشفافية الإدارية	3.59	1.0	64.75	4	3.44	1.0	61.0	5	3.57	1.0	64.25	4
الإجراءات الإدارية	3.68	0.99	67.0	2	3.74	0.98	68.50	2	3.69	0.98	67.25	2
أخلاقيات العمل	3.89	1.0	72.25	1	4.14	0.98	78.50	1	3.93	1.0	73.25	1
جهود التغلب على الفساد التنظيمي	3.58	0.88	64.50		3.63	0.85	65.75		3.59	0.87	64.75	

ويمكن ترتيب مدى ووسائل لمكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة وفقاً لمتوسط درجة الموافقة عليها من وجهة نظر عينة الدراسة على النحو التالي:

1. جاءت «أخلاقيات العمل» في الترتيب الأول بصفة عامة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على توفر هذه الوسيلة من وجهة نظر كل من الموظفين والموظفات (3.89، 4.14) درجة على الترتيب.كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذا لتوفر هذه الوسيلة من وجهة نظر عينة الدراسة الكلية (3.93 درجة من 5 درجات) بانحراف معياري (1.0) درجة، وبنسبة موافقة (73.25%).
2. جاءت «الإجراءات الإدارية» في الترتيب الثاني بصفة عامة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على توفر هذه الوسيلة من وجهة نظر كل من الموظفين والموظفات (3.68، 3.74) درجة على الترتيب.كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لتوفر هذه الوسيلة من وجهة نظر عينة الدراسة الكلية (3.69 درجة من 5 درجات) بانحراف معياري (0.98) درجة، وبنسبة موافقة (67.25%).
3. جاءت «المتابعة الإدارية» في الترتيب الثالث بصفة عامة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لدرجة الموافقة على توفر هذه الوسيلة من وجهة نظر كل من الموظفين والموظفات (3.67، 3.49) درجة على الترتيب.كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذا لتوفر هذه الوسيلة من وجهة نظر عينة الدراسة الكلية (3.63 درجة من 5 درجات) بانحراف معياري (0.95) درجة، وبنسبة موافقة (65.75%).

ثالثا: وفيما يتعلق بالإجابة على السؤال الثالث للدراسة، تم صياغة الفرضية البحثية الأولى والتي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء عينة الدراسة حول انتشار الفساد التنظيمي وأنماطه المختلفة في قطاعات التعليم والصحة في المملكة عند تصنيفهم حسب متغير الجنوسة (ذكور-إناث). وتم اختبار هذه الفرضية في صورتها الإحصائية.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام «اختبار تي t - test » لعينتين مستقلتين للتعرف على الفرق بين متوسطات آراء عينة الدراسة حول انتشار الفساد التنظيمي وأنماطه المختلفة في قطاعات التعليم والصحة في المملكة عند تصنيف عينة الدراسة حسب متغير الجنوسة (ذكور-إناث) ومدى دلالتها الإحصائية.ويعرض الجدول رقم (2) نتائج «اختبار تي test-t » لاختبار معنوية الفروق.

تشير نتائج التحليل الإحصائي الواردة بالجدول رقم (2) إلى أن قيم تي «T» المحسوبة لاختبار الفروق بين متوسطي الذكور والإناث لأنماط الرشوة، والواسطة، والمحسوبية،

والاختلاس، وسوء استغلال السلطة، والتزوير كأنماط للفساد التنظيمي تبلغ (0.268-، 0.127، 0.354-، 0.502، 0.268-، 1.25) على الترتيب وكلها قيم غير جوهرية عند مستوى (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بانتشار هذه الأنماط من الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة عند تصنيفهم وفقا لمتغير الجنوسة (ذكور-إناث).

جدول رقم (2) : نتائج «اختبار تي t - test » لعينتين مستقلتين لمتوسطات أراء عينة الدراسة في أكثر أنماط الفساد التنظيمي انتشارا في قطاعات التعليم والصحة حسب متغير الجنوسة

أنماط الفساد التنظيمي	ذكور		اناث		قيمة تي «T»	مستوى الدلالة الاحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الرشوة	2.56	1.0	2.59	1.2	0.268 -	0.789
الواسطة	2.55	1.0	2.54	1.1	0.127	0.899
المحسوبية	2.71	1.1	2.76	1.2	0.354 -	0.723
الاحتيال	2.0	0.97	1.79	0.79	3.05	0.003**
الاختلاس	2.18	0.97	2.13	1.0	0.502	0.616
سوء استغلال السلطة	2.56	1.0	2.59	1.2	0.268 -	0.789
الابتزاز	2.02	0.77	1.75	0.63	3.57	0.000**
التزوير	2.13	0.75	2.04	0.70	1.25	0.212
عدم الالتزام بمهام العمل	3.09	0.98	2.83	0.98	2.61	0.010**
تبديد المال العام	2.49	1.1	2.28	0.94	1.93	0.054*
التحايل على الأنظمة والقوانين	1.90	1.6	1.52	0.73	3.52	0.000**
الفساد التنظيمي	2.39	0.72	2.26	0.64	1.98	0.054*

** دال جوهريا عند مستوى (0.001).

* دال جوهريا عند مستوى (0.05).

- **الفروق تكون لصالح المجموعة ذات المتوسط الحسابي الأكبر.**

تشير نتائج التحليل الإحصائي الواردة بالجدول رقم (2) إلى أن قيم تي «T» المحسوبة لاختبار الفروق بين متوسطي الذكور والإناث لأنماط الاحتيال، والابتزاز، وعدم الالتزام بمهام العمل، وتبديد المال العام، والتحايل على الأنظمة، كأنماط للفساد التنظيمي والفساد التنظيمي الكلي تبلغ (3.05، 3.57، 2.61، 1.93، 3.52، 1.98) على الترتيب وكلها قيم جوهرية عند مستوى (0.05) وهذا يعني وجود فروق جوهرية بين متوسطات آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بانتشار هذه الأنماط من الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة عند تصنيفهم وفقا لمتغير الجنوسة (ذكور-إناث)، وأن هذه الفروق لصالح فئة الموظفين من الذكور.

وباستعراض النتائج السابقة يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ست أنماط من أنماط الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة عند تصنيف عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنوسة، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) على الأقل في خمسة أنماط من أنماط الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة بالإضافة إلى الفساد التنظيمي الكلي عند تصنيف عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنوسة، وبناءً على ذلك يمكن القول بوجود علاقة جزئية بين الجنوسة والفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة الأمر الذى يؤيد صحة الفرضية البحثية الأولى جزئيا.

رابعا- فيما يتعلق بالنتائج الإجابة على السؤال الرابع للدراسة، تم صياغة الفرضية البحثية الثانية والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء عينة الدراسة حول انتشار الفساد التنظيمي وأنماطه المختلفة في قطاعات التعليم والصحة في المملكة تعزى إلى متغيراتهم الاجتماعية والتنظيمية (الوظيفة التي يمارسونها، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري). وتم اختبار هذه الفرضية في صورتها الاحصائية.ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام «اختبار تي t test- » لعينتين مستقلتين فيما يتعلق بمتغير الوظيفة التي يمارسها افراد العينة، واختبار تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد One-Way ANOVA فيما يتعلق بباقي المتغيرات والمكونة من أكثر من فئتين للتعرف على الفرق بين متوسطات آراء عينة الدراسة حول انتشار الفساد التنظيمي وأنماطه المختلفة في قطاعات التعليم والصحة في المملكة ومدى دلالتها الاحصائية.

تظهر نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيم تي «T» المحسوبة لاختبار الفروق بين متوسطات كل من أنماط الرشوة، والواسطة، والمحسوبية، الاحتيال، والاختلاس، وسوء

استغلال السلطة، والابتزاز، والتزوير، وتبديد المال العام، والتحايل على الأنظمة كأنماط للفساد التنظيمي بالإضافة إلى الفساد التنظيمي الكلي قيم غير جوهرية عند مستوى (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بانتشار هذه الأنماط من الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة تعزى لمتغير الوظيفة التي يمارسونها.

كما أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة تي «T» المحسوبة لاختبار الفرق بين متوسطي عدم الالتزام بمهام العمل كنمط للفساد التنظيمي تبلغ (2.45) وهي قيمة جوهرية عند مستوى (0.05) وهذا يعني وجود فرق دال جوهريا بين متوسطات آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بانتشار هذه النمط من الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة تعزى لمتغير الوظيفة التي يمارسونها، وأن هذ الفرق لصالح فئة المدراء.وباستعراض النتائج السابقة يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عشرة أنماط من أنماط الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة تعزى لمتغير الوظيفة التي يمارسونها، في حين يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في نمط واحد فقط من أنماط الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة عند تصنيف عينة الدراسة وفقا لمتغير الوظيفة التي يمارسونها، وبناءً على ذلك يمكن القول بوجود علاقة محدودة بين الوظيفة التي يمارسها الفرد والفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة.

إضافة إلى ذلك، تبين من نتائج تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد One-Way ANOVA أن قيم «F» تساوى (0.914، 0.554، 1.487، 0.409) لمتغيرات المستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري على الترتيب وكلها قيم غير جوهرية عند مستوى (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في آراء الموظفين عينة الدراسة حول انتشار وشيوع الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة وفقاً لمتغيرات المستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري «.وهذه النتيجة تعني عدم وجود تأثير لهذه المتغيرات على آراء عينة الدراسة في تقديرهم لانتشار وشيوع الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة.

خامسا- فيما يخص النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الخامس للدراسة فقد تم صياغة الفرضية البحثية الثالثة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء عينة الدراسة حول الوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي عند تصنيفهم حسب متغير الجنوسة (ذكور-إناث). وتم اختبار هذه الفرضية في صورتها الاحصائية.ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام » اختبار تي t test- «لعينتين مستقلتين للتعرف على الفرق بين متوسطات آراء عينة الدراسة حول الوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي في المملكة عند

تصنيف عينة الدراسة حسب متغير الجنوسة (ذكور-إناث) ومدى دلالتها الإحصائية.وتشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيم تي «T» المحسوبة لاختبار الفروق بين متوسطي الذكور والإناث حول توفر الجهود والوسائل لمكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة قيم غير جوهرية عند مستوى (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بتوفر الجهود والوسائل لمكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة عند تصنيفهم وفقا لمتغير الجنوسة (ذكور-إناث).

سادسا- للإجابة عن سؤال الدراسة السادس، تم صياغة الفرضية البحثية الرابعة والتي تنص على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي تعزى إلى متغيراتهم الاجتماعية والوظيفية (الوظيفة التي يمارسونها، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري). وتم اختبار هذه الفرضية في صورتها الاحصائية.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام «اختبار تي t test- » لعينتين مستقلتين فيما يتعلق بمتغير الوظيفة التي يمارسها الأفراد، واختبار تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد One-Way ANOVA فيما يتعلق بباقي المتغيرات والمكونة من أكثر من فئتين للتعرف على الفرق بين متوسطات آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي باختلاف متغيراتهم الاجتماعية والوظيفية ومدى دلالتها الإحصائية.ويعرض الجدول رقم (3) نتائج «اختبار تي t test- » لاختبار معنوية الفروق، كما يعرض الجدول رقم (4) نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه.

وتشير نتائج التحليل الإحصائي الواردة بالجدول رقم (3) إلى أن قيم تي «T» المحسوبة لاختبار الفروق بين متوسطات كل أبعاد جهود ووسائل مكافحة الفساد بالإضافة إلى الفساد التنظيمي الكلي كلها قيم جوهرية عند مستوى (0.05) على الاقل وهذا يعني وجود فروق جوهرية بين متوسطات آراء عينة الدراسة فيما يتعلق الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي تعزى لمتغير الوظيفة التي يمارسونها وهذه الفروق كانت لصالح المدراء.

جدول رقم (3) : نتائج «اختبار تي t - test » لعينتين مستقلتين للفروق بين متوسطات أراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي حسب متغير الوظيفة التي يمارسونها

وسائل مكافحة الفساد التنظيمي	مدير		موظف		قيمة تي «T»	مستوى الدلالة الإحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
المتابعة الإدارية	3.74	0.85	3.58	0.99	2.18	*0.03
تطوير الموارد البشرية	3.42	0.83	3.16	1.0	3.48	**0.001
التوعية بأضرار الفساد التنظيمي	3.56	0.0	3.38	1.1	2.0	*0.45
الشفافية الإدارية	3.86	0.91	3.42	1.0	5.55	**0.000
الإجراءات الإدارية	3.92	0.83	3.57	1.0	4.58	**0.000
أخلاقيات العمل	4.07	0.83	3.86	1.0	2.79	**0.005
جهود التغلب على الفساد التنظيمي	3.75	0.78	3.50	0.90	3.75	*0.000

* دال جوهريا عند مستوى (0.05).

- **الفروق تكون لصالح المجموعة ذات المتوسط الحسابي الأكبر.**

يعرض الجدول رقم (4) نتائج تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد One-Way ANOVA

حيث يتضح أن قيم «F» تساوى (0.756، 1.35) لمتغيري المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة على الترتيب وهي قيم غير جوهرية عند مستوى (0.05) وهذا يعنى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في آراء الموظفين عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي (المتغير الكلي) وفقاً لمتغيري المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، «.وهذه النتيجة تعنى عدم وجود تأثير لهذين المتغيرين على آراء عينة الدراسة في تقديرهم للجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي.

كما تشير النتائج الى أن قيم «F» تساوى (9.61، 3.68) لمتغيري المستوى الوظيفي، والراتب الشهري على الترتيب وهي قيم جوهرية عند مستوى (0.05) وهذا يعنى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في آراء الموظفين عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي (المتغير الكلي) وفقاً لمتغيري المستوى الوظيفي، والراتب الشهري.وهذه النتيجة تعنى وجود تأثير لهذين المتغيرين على آراء عينة الدراسة في تقديرهم للجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي.

جدول رقم (4) : نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد للفروق بين متوسطات آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي وفقا لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية

اسم المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
المستوى التعليمي	بين المجموعات	3.18	7	0.455	0.601	0.756	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	502.56	664	0.757			
	الكلى	505.74	671				
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	14.15	2	7.07	9.61	**0.000	توجد فروق
	داخل المجموعات	480.18	652	0.736			
	الكلى	494.33	654				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	3.99	4	0.999	1.35	0.250	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	487.31	658	0.741			
	الكلى	491.31	662				
الراتب الشهري	بين المجموعات	8.24	3	2.748	3.687	**0.01	توجد فروق
	داخل المجموعات	497.06	667	0.745			
	الكلى	505.31	670				

وفى حقيقة الأمر أنه في مثل هذه الدراسات لا يكفي معرفة أن هناك فروقاً جوهرية وإنما يجب معرفة الاتجاه الذي تميل إلية الفروق لصالح أي من المجموعات حيث يكون لهذا مدلولاً هاماً في تفسير النتائج.

ولمعرفة اتجاه الفروق يتضح من نتائج اختبار (LSD) للقياس البعدى أن الفروق كانت جوهرية عند مستوى (0.05) على الأقل بين متوسطي المجموعتين (الوظائف القيادية) و (الوظائف التنفيذية) لصالح المجموعة الأولى.وأن الفروق كانت جوهرية عند مستوى (0.05) على الأقل بين متوسطي المجموعتين (الوظائف الإشرافية) و (الوظائف التنفيذية) لصالح المجموعة الأولى.في حين لم تكن هناك فروقاً جوهرية بين متوسطات باقي المجموعات.

وتشير هذه النتائج إلى أن تقدير الموظفين الذين يشغلون وظائف قيادية وإشرافيه للجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي أعلى من تقدير الموظفين التنفيذيين.ويتضح من نتائج اختبار (LSD) للقياس البعدى لمعرفة اتجاه الفروق (جدول رقم 6) أن الفروق كانت جوهرية عند مستوى (0.05) على الأقل بين متوسطي المجموعتين (أقل 10000 ريال) و (من 15000 إلى أقل من 20000 سنة) لصالح المجموعة الأخيرة.في حين لم تكن هناك فروقاً جوهرية بين متوسطات باقي المجموعات.وتشير هذه النتائج إلى أن تقدير الموظفين ذوي الدخل الشهري الاعلى للجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي أعلى من تقدير الموظفين ذوي الدخل الشهري الأقل.

جدول رقم (6) : نتائج اختبار أقل فرق معنوي «LSD» للمقارنات البعدية بين متوسطات الفروق في آراء عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي

المتغيرات الشخصية والتنظيمية	فئات المتغير المستقل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر الفروق باستخدام اختبار LSD
المستوى الوظيفي	(1) قيادي	3.86	0.67	(1) مع (3) لصالح (1)
	(2) إشرافي	3.72	0.77	(2) مع (3) لصالح (2)
	(3) تنفيذي	3.46	0.93	
الراتب الشهري	(1) أقل 10000 ريال	3.50	0.86	(1) مع (3) لصالح (3)
	(2) من 10000 إلى اقل من 15000 ريال	3.65	0.87	
	(3) من 15000 إلى أقل من 20000 سنة	3.78	0.82	
	(4) 20000 ريال فأكثر	3.48	0.98	

ملخص لاهم نتائج الدراسة:

1. أظهرت الدراسة أن مستوى انتشار الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية بوجه عام أقل من المتوسط، كما يقل تقدير هذا المتوسط للموظفات عن نظيره الخاص بالموظفين.وقد تبين أن عدم الالتزام بمهام العمل والمحسوبية وسوء استغلال السلطة والرشوة من أكثر انماط الفساد التنظيمي انتشارا ولم يظهر أن لمتغير الجنوسة تأثير على ذلك.

2. كشفت الدراسة أن مستوى توافر جهود ووسائل مكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة في المملكة العربية السعودية أكبر من المتوسط.كما تبين وجود اختلاف في درجة توفر وسائل لمكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة عند تصنيف عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنوسة حيث يزيد هذا المتوسط للموظفات عن نظيرة الخاص بالموظفين.وقد تبين أن أهم ثلاثة وسائل لمكافحة الفساد التنظيمي هي على التوالي: أخلاقيات العمل والإجراءات الإدارية والمتابعة الادارية.

3. أوضحت النتائج أن تقدير الموظفين لانتشار الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة أعلى من تقدير الموظفات.وقد يكون السبب وراء ذلك هو أن الموظفين أكثر اطلاعا من الموظفات بشؤون الاجهزة الحكومية بحكم أن غالبية الوظائف الحكومية من نصيب الرجال كما أن للعادات والتقاليد دور في الحد من إطلاع وتفاعل الموظفات بغيرهم من الموظفين في الاجهزة الحكومية الاخرى.ولم تثبت الدراسة أن هناك علاقة جوهرية بين متغير الجنوسة وكل من الرشوة، والواسطة، والمحسوبية، والاختلاس، وسوء استغلال السلطة، والتزوير.

4. وفيما يتعلق بجهود ووسائل مكافحة الفساد التنظيمي في قطاعات التعليم والصحة، لم يتبين وجود فروق جوهرية بين متوسطات آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بتوفر تلك الجهود والوسائل عند تصنيفهم وفقا لمتغير الجنوسة (ذكور-إناث). وفي الوقت نفسه، اثبتت الدراسة أن هناك فروقا جوهرية بين متوسطات آراء عينة الدراسة فيما يتعلق الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي تعزى لمتغير الوظيفة التي يمارسونها وهذه الفروق كانت لصالح المدراء.

5. أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في آراء الموظفين عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي (المتغير الكلي) وفقاً لمتغيري المستوى التعليمي،

وسنوات الخبرة.ولكن تبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في آراء الموظفين عينة الدراسة حول الجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي (المتغير الكلي) وفقاً لمتغيري المستوى الوظيفي، والراتب الشهري.وتشير هذه النتيجة إلى وجود تأثير لهذين المتغيرين على آراء عينة الدراسة في تقديرهم للجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي.

6. أظهرت النتائج أن تقدير الموظفين الذين يشغلون وظائف قيادية وإشرافيه للجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي أعلى من تقدير الموظفين التنفيذيين.كما تبين أن تقدير الموظفين ذوي الدخل الشهري الأعلى للجهود والوسائل التي تتبعها قطاعات التعليم والصحة للحد من الفساد التنظيمي أعلى من تقدير الموظفين ذوي الدخل الشهري الأقل.وقد أشارت الأدبيات العلمية إلى أن الافراد من ذوي المكانة الاجتماعية والاقتصادية المتدنية ينظرون لمستويات الفساد على أنها مرتفعة مقارنة بذوي المكانة الاجتماعية والاقتصادية المتدنية في الدول المتقدمة.أما في الدول النامية فالنتائج غير واضحة وفي بعض الاحيان ينظر الفقراء وغير المتعلمين لمستويات الفساد على أنها منخفضة مقارنة بالأغنياء وغير المتعلمين (Maeda and Ziegfeld, 2015). وبالنظر إلى أن الوظائف القيادية والدخل الشهري المرتفع تشير إلى المكانة الاجتماعية والاقتصادية المرتفعة نسبيا للموظف، مما يدل على وجود علاقة بين المكانة الاجتماعية والاقتصادية والاتجاهات نحو الفساد.

التوصيات:

1. إجراء دراسة علميّة مقارنة للكشف عن مدى انتشار عدم الالتزام بمهام العمل والمحسوبية وسوء استغلال السلطة والرشوة من قبل موظفي وموظفات الدولة وذلك بالتركيز على السجلات الفعليّة التي لدى الجهات الرقابية والسجلات الفعليّة في منظمات العمل التي ينتسبون لها الموظفين والموظفات.

2. تكثيف التدريب لموظفي الدولة على المهارات السلوكية التي تتضمن أخلاقيات العمل والإجراءات الإدارية والمتابعة الادارية.

3. تتفق هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى والتي ترى أن من أهم وسائل مكافحة الفساد هو الإفادة من التجارب العالميّة المميزة في مكافحة الفساد التنظيمي. (أنظر على سبيل المثال دراسة Gill, 2016: 910).

4. بخلاف العديد من الدراسات السابقة التي توصلت إلى وجود علاقة وثيقة بين متغير الجنوسة والفساد التنظيمي والتي أوصت بناء على ذلك بزيادة اعداد النساء الموظفات في الأجهزة الحكومية كوسيلة من وسائل مكافحة الفساد، توصي هذه الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات العربية للتحديد طبيعة هذه العلاقة بدقة.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

زهرة، سعدواي (2011). الجنوسة والجريمة المرأة ونوعية الجرائم المرتكبة في المجتمع. دراسات اجتماعية، 8، 149 - 157.

المراجع الأجنبية:

Agerberg, M. (2014). *Perspectives on Gender and Corruption*. *Gender differences in regard to corruption in Europe from an individual and institutional perspective*. Working Paper Series, The Quality of Government Institute. Department of Political Science, University of Gothenburg.

Albert, A. T. (2016). Combating corruption in Nigeria and the constitutional issues arising are they facilitators or inhibitors? *Journal of Financial Crime*, *23*(4), 1-26. https://doi.org/10.1108/JFC-07-2015-0034

Alolo, N. A. (2007). *Fighting public sector corruption in Ghana Does gender matter?* In S. Bracking (Ed.). *Corruption and development: the anti-corruption campaigns*. Pal grave. https://doi.org/10.1057/9780230590625_11

Arvin, M. and Lew, B. (2014). Does income matter in the happiness-corruption relationship? *Journal of Economic Studies*, *41*(3), 469 - 490. https://doi.org/10.1108/JES-02-2013-0024

Blackburn, K. (2012). Corruption and development explaining the evidence. *The Manchester School*, *80*(4), 401-428. https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2012.02314.x

Bland, G. (2014). Measuring subnational government corruption in the developing world. *Public Integrity*, *16*(3), 265-284. https://doi.org/10.2753/PIN1099-9922160303

Chang, ECC and Chu, Y. (2006). Corruption and trust exceptionalism in Asian democracies? *Journal of Politics, 68*(2), 259-271. https://doi.org/10.1111/j.1468-2508.2006.00404.x

Chen, Li-Ju. (2013). Impact of female legislators on support for honest government. *International Journal of Development Issues*, *12*(2), 158-174. https://doi.org/10.1108/IJDI-11-2012-0073

Chesney-Lind, M. & Chagnon, N. (2015). *Gender, delinquency, and youth justice Issues for a global century*. In D. M. Krohn and J. Lane (Eds.). *The handbook of juvenile delinquency and juvenile justice*. John Wiley & Sons, Inc. https://doi.org/10.1002/9781118513217.ch9

Clotfelter, C. T. (1983). Tax evasion and tax rates: An analysis of individual return. *Review of Economics and Statistics, 65*(3), 363 - 73. https://doi.org/10.2307/1924181

Dollar, D., Fisman, R., & Gatti, R. (2001). Are women really the "fairer" sex? Corruption and women in government. *Journal of Economic Behavior & Organization*. *46*, 423-429. https://doi.org/10.1016/S0167-2681(01)00169-X

Frye, T. and Zhuravskaya, E. (2000). Rackets, regulation, and the rule of law. *Journal of Law, Economics, and Organization, 16*(2), 478-502. https://doi.org/10.1093/jleo/16.2.478

Gill, J. E. G. (2016). Tackling bribery and corruption in the Middle East Perspectives from the front line. *Journal of Financial Crime*, *23*(4), 1-13. https://doi.org/10.1108/JFC-08-2015-0040

Gonzalez-Mule', E., DeGeest, D. S., Kiersch, C. E., Mount, M.K. (2013). Gender differences in personality predictors of counterproductive behavior. *Journal of Managerial Psychology*, *28*(4), 333 - 353 https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0397

Gottfredson, M. & Hirschi, T. (1990). *A gender theory of crime*. Sandford University Press. https://doi.org/10.1515/9781503621794

Gottschalk, P. (2012). Gender and white-collar crime only four percent female criminals. *Journal of Money Laundering Control*, *15*(3), 362 - 373. https://doi.org/10.1108/13685201211238089

Hacek, M., Kukovic, S., and Brezovsek, M. (2013). Problems of corruption and distrust in political and administrative institutions in Slovenia. *Communist and Post-Communist Studies*, *46*(2), 255-261. https://doi.org/10.1016/j.postcomstud.2013.03.004

Hakhverdian, A. & Mayne, Q. (2012). Institutional trust, education, and corruption a micro-macro interactive approach. *The Journal of Politics*, *74*(3), 739-750. https://doi.org/10.1017/S0022381612000412

Hardoon, D., & Heinrich, F. (2013). *Global corruption barometer*. Transparency International.

Haselhuhn, M. P., Kennedy, J. A., Kray, L. J., Zant, A.B. & Schweitzer, M. E. (2015). Gender differences in trust dynamics women trust more than men following a trust violation. *Journal of Experimental Social Psychology, 56*, 104-109. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.09.007

Hodge, A., Shankar, S., Rao, D. S. P. & Duhs, A. (2011). Exploring the links between corruption and growth. *Review of Development Economics*, *15*, 474-490. https://doi.org/10.1111/j.1467-9361.2011.00621.x

Ivanyna, M., Moumouras & Rangazas (2015). *The culture of corruption, tax evasion and economic growth*. Economic Inquiry. https://doi.org/10.1111/ecin.12228

Jong, G. D. & Ees, H. V. (2014). Firms and corruption. *European Management Review*, *11*, 187-190. https://doi.org/10.1111/emre.12036

Katsios, S. (2016). Corruption as a governance challenge and the role of civil society "Ovidius" university annals. *Economic Sciences Series*, *16*(1), 192-197.

Khazanchi, D. (1995). Unethical behavior in information systems the gender factor. *Journal of Business Ethics*, *14*, 741-749. https://doi.org/10.1007/BF00872327

Kurer, O. (2005). Corruption: An alternative approach to its definition and measurement. *Political Studies* 53, 222-39. https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2005.00525.x

Linhartova, V & Zidova, E. (2016). *The impact of corruption on economic growth in Oecd countries*. Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics & Administration.

Lukito, A. S. (2016). Building anti-corruption compliance through national integrity system in Indonesia: A way to fight against corruption. *Journal of Financial Crime*, *23*(4), 1-22. https://doi.org/10.1108/JFC-09-2015-0054

MacKay K., H., Jr. (2000). Corruption, transparency and rule of law. *Journal of International Law, 13*, 10-16.

Maeda, K. & Ziegfeld, A. (2015). Socioeconomic status and corruption perceptions around the world. *Research and Politics*, 1-9. https://doi.org/10.1177/2053168015580838

Malgwi, C. A. (2016). Corollaries of corruption and bribery on international business. *Journal of Financial Crime*, *23*(4), 1-31. https://doi.org/10.1108/JFC-04-2015-0019

Mears, D. P., M. Ploeger, & M. Warr (2000). *Explaining the gender gap in delinquency Peer influence and moral evaluations of behavior*. In D. Robert, D. Crutchfield, S. George, S. Bridges, G. W. Joseph & C. Kubrin *Crime Readings*. Pine Forge Press, 143-48.

Merwe, A., & Harris, G. (2012). Attitudes toward public sector corruption: A study of university students in kwazulu-natal. *International Business & Economics Research Journal*, *11*(2), 171-178. https://doi.org/10.19030/iber.v11i2.6771

Meyers-Levy, J. & Loken, B. (2015). Revisiting gender differences: What we know and what lies ahead. *Journal of Consumer Psychology, 25*(1), 129-149. https://doi.org/10.1016/j.jcps.2014.06.003

Muehlheusser, G. & Roider, A. & Wallmeier, N. (2015). Gender differences in honesty groups versus individuals. *Economics Letters*, *128*, 24-29. https://doi.org/10.1016/j.econlet.2014.12.019

Nakajima, C. (2016). The London anti-corruption summit May 2016. *Journal of Financial Crime*, *23*(4), 1-4. https://doi.org/10.1108/JFC-08-2016-0051

Othman, Z., Shafie, R., & Abdul Hamid. (2014). Corruption: Why do they do it? *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, *164*, 248-257. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.074

Pellegrini, L. (2011). *Corruption, development and the environment*. Corruption, Development and the Environment.Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0599-9

Rivas, M. F. (2011). *An experiment on corruption and gender*. [Working Paper]. Middle East Technical University - Northern Cyprus Campus.

Rivas, M. F. (2013). An Experiment on Corruption and Gender. *Bulletin of Economic Research*, *65*(1), 10-42. https://doi.org/10.1111/j.1467-8586.2012.00450.x

Rothstein B. & Eek, D. (2009). Political *corruption and social trust an experimental approach*. *Rationality and Society, 21*(1), 81-112. https://doi.org/10.1177/1043463108099349

Sekaran, U. (2006). *Research methods for business: A skill building approach* (4th Ed.). John Wiley and Sons, (Asia) Pte Ltd.

Shleifer, A., Vishny, R. (1993) Corruption. in *Quarterly Journal of Economics*, *108*, 599-617. https://doi.org/10.2307/2118402

Swamy, A., Knack, S., Lee, Y., and Azfar, O., (2001). Gender and corruption. *Journal of Development Economics, 64*, 25-55. https://doi.org/10.1016/S0304-3878(00)00123-1

Tamanaha, B. Z. (2004). *On the rule of law history, politics, theory*. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511812378

Tanzi, V. & Davoodi, H. (1997*). Corruption, public investment, and growth* (IMFWorking Paper No.139) DC International. Monetary Fund. https://doi.org/10.2139/ssrn.882701

Torgler, B. & Valev, N. (2004). *Corruption and age*. Working Paper No. 2004-24. CREMA Gellertstrasse 24 CH-4052 Basel www.crema-research.ch.

Torgler, B. & Valev, N. (2010). Gender and public attitudes toward corruption and tax evasion. *Contemporary Economic Policy*, *28*(4), 554-568.https://doi.org/10.1111/j.1465-7287.2009.00188.x

Ugur, M. (2014). *Corruption's direct effects on per-capita income growth A meta-analysis*. *28*(3), 427-490. https://doi.org/10.1111/joes.12035

Warf, B (2015). Global geographies of corruption. *GeoJouranl*, 1-14.

Wang, C. (2016). Government performance, corruption, and political trust in East Asia. *Social Science Quarterly*, *97*(2), 211-231. https://doi.org/10.1111/ssqu.12223

Zosuls, K. M., Ruble, D. N., Tamis-LeMonda, C. S., Shrout, P. E., Bornstein, M. H., & Greulich, F. K. (2009). The acquisition of gender labels in infancy implications for sex-typed play. *Developmental Psychology*, *45*, 688-701. https://doi.org/10.1037/a0014053

Zosuls, K. M., Ruble, D. N., Tamis-LeMona C. S. (2014). Self socialization of gender in African American, Dominican immigrant, and Mexican immigrant toddlers. *Child Development*, *85*(6), 2202-2217. https://doi.org/10.1111/cdev.12261

Romanization Arabic References: **الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:**

zahratun s'dwāy 2011). al-jnwsah wa-al-jarīmata almar'ata wanaw'iyyata aljarā'imi almurtakibati fī almujtama'i dirāsātu ijtimā'iyyatu 8157 149- ،.

Gender and Organizational Corruption in the Education and Health Sectors in Saudi Arabia

Abdullah Mesfer Alwagdani[1]

Abstract:

The main objective of this study is to determine the nature of the relationship between gender and organizational corruption in the education and health sectors in Saudi Arabia. In doing so, it seeks to identify the most common types of organizational corruption in these sectors and attempts to determine the efforts they are making to combat corruption. The study examines the relationship between social and employment variables and the most common types of organizational corruption in the education and health sectors, along with the efforts that these service sectors are employing to combat organizational corruption.

The study concludes that the most common types of organizational corruption in the education and health sectors are non-compliance with work obligations, nepotism, misuse of authority and bribery. Although it did not find any significant relationship between these types of organizational corruption and gender, the study has proven that there is a significant relationship between gender and fraud, extortion, non-compliance with work obligations, waste of public money and circumvention of regulations, and the differences are in favor of male employees. The study indicates that the most important ways of combating corruption in the education and health sectors are the focus on work ethics, administrative procedures and supervisions. It shows that there is a significant relationship between the ways of combating corruption and the administrative levels as well as monthly salary: Employees who occupy leadership and supervising positions and those who received high monthly salary have higher regard to these methods of combating corruption than executive employees and those who receive low monthly salary.

Keywords: Gender, Organizational Corruption, Saudi Arabia, Education Sector, Heath Sector.

(1) Institute of Public Administration (Riyadh - K. S.A.)
WagdaniA@ipa.edu.sa