

أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل والحد من ظاهرة الفساد الإداري

(دراسة تطبيقية على شركة بتروكات للطرق والجسور بولاية غرب كردفان) (خلال الفترة ما بين 2015 - 2020 م.)

أستاذ مساعد - قسم إدارة الأعمال
جامعة السلام
أستاذ مساعد - قسم إدارة الأعمال
جامعة الدنج

د. حامد عبد الله احمد فضل المولى

د. أبو القاسم يوسف سلوار كلكون

المستخلص:

تناولت الدراسة أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل والحد من ظاهرة الفساد الإداري، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بشركة بتروكات للطرق والجسور بولاية غرب كردفان، بينما تم إختيار عينة قصدية شملت جميع العاملين عدا العمالة العادية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي (أسلوبدراسة الحالة)، والاستبانة هي الاداة الرئيسة لجمع البيانات ، حيث تم توزيع عدد (114) إستبانة على عينة الدراسة وامكن الحصول على (104) استبانة من جملة الاستبانات الموزعة أي بنسبة استرداد بلغت (91.22%). وإستخدم الباحثون برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة، ومن نتائج الدراسة: أن هناك علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بالشركة. وأن الإجراءات الإدارية المتبعة بالشركة مرضية وعادلة. كذلك أشارت نتائج الدراسة أن العاملون بالشركة يتحلوا بقيم الصدق أثناء تأدية أعمالهم في ساعات العمل الرسمية.

الكلمات المفتاحية : أخلاقيات العمل - الرضا الوظيفي - الفساد الإداري.

**The Impact of Job Satisfaction as the intermediate variable
in the relation between Business Ethics and reducing Curroption.
(an Application Study petrodar : cofor roads In west kordofan State)
dwina (2015- 2020)**

**HAMID ABDALLAH AHMED FADL ALMOWLA
ABUELGASIM YOUSIF SELWAR**

ABSTRACT:

This study tackled the effect of the business ethics as the main variable and job satisfaction as mediator On the reduction of the administrative corruption. The research population included all the employees of the petro cat company for the road building in west kodofan state, where the sample of the research were chosen as purposive sample them excluding the labor staff. The research used the descriptive analysis method (case study). The study employed the descriptive method (case study) to study the case of the sample. Questionnaire is the main tool of data collection .the (114) Questionnaire were distributed among the sample The (92) Questionnaire reached among the total number as (91.22 %).The research finding are : There is positive relationship between the business and corruption in petro cat company for the road building. The administrative procedures which used in the company are justice and satisfied .Also it found that there some value like honest among the company employees when doing their formal work.

key words:The business ethics- job satisfaction -administrative corruption.

مقدمة:

انتبه العديد من كتاب الادارة في بيئة الدول النامية هذه الايام لموضوع الأخلاقيات، كما ظهرت أصوات تناديمن أجل الإهتمام بهذه الأخلاقيات، غير انه مع تزايد الفساح الأخلاقية وتزايد الانتقادات للأعمال ومعاييرها المتمثلة في الربح والكفاءة ، أصبح من الحكمة أن تقابل رؤية الأعمال القائمة على الربح والكفاءة المادية في النموذج الاقتصادي برؤية أخرى هي الرؤية القائمة على أخلاقيات الإدارة، يعد الفساد الإداري من الظواهر التي برزت مؤخرًا في منظماتنا المعاصرة سواء النامية منها أو المتقدمة، وشاع في كل النظم السياسية، الرأسمالية والاشتراكية، الديمقراطية والدكتاتورية ، والفساد الإداري يؤدي إلي تقليل فرص تحقيق المنظمة لاهدافها المختلفة، علاوة على انها تضر بمصالح مختلف الاطراف ذات العلاقة بالمنظمة، مما يزيد من مخاطر افلاس المنظمة والخروج من مجال

أعمالها وربما التصفية، ونظرا لخطورة هذه الظاهرة، فقد اتفقت تقارير الخبراء ودراسات المتخصصين على ضرورة مكافحة هذه الظاهرة وتطويرها وعلاجها خاصة في الدول النامية كهدف رئيسي. من جهة أخرى يُعد الرضا الوظيفي موضوعاً إدارياً مهماً في منظمات الاعمال على اختلاف أشكالها، وذلك لارتباطه بكثير من الموضوعات الادارية للمنظمة كالأداء والانتاجية وغيرها. ورغم وضوح موضوع الرضا الوظيفي من الناحية النظرية، الا انه ترتبط بكثير من المتغيرات الادارية الداخلية والخارجية للمنظمة مما يتطلب البحث المستمر في مختلف جوانبه واكتشاف متغيرات جديدة فيه، ومرتبطة بالمنظمة ونوعية نشاطاتها وأهدافها .

مشكلة الدراسة:

تعاني عدد كبير من منظمات الاعمال في مختلف دول العالم ، لاسيما الدول النامية من ظاهرة الفساد الإداري كظاهرة لها جذور تاريخية قديمة ، حيث أدى انتشار هذه الظاهرة الى تقليل فرص تحقيق لأهدافها المختلفة، هذا خلاف الاضرار بمصالح مختلف الاطراف التي تهمها أمر هذه المنظمات. ويتضح من ذلك في عدم اهتمام تلك المنظمات باخلاقيات الاعمال والرضا، عليه فان مشكلة البحث تظهر في التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري للعاملين بشركة بتروكات للطرق والجسور؟

ويتفرع من هذا التساؤل السؤالين التاليين:

1. ما مدى تأثير أخلاقيات العمل على الحد من ظاهرة الفساد الإداري للعاملون بشركة بتروكات للطرق والجسور؟
2. ما مستوى توسيط الرضا الوظيفي في العلاقة بين أخلاقيات العمل والحد من ظاهرة الفساد الإداري للعاملون بشركة بتروكات للطرق والجسور؟

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من الموضوع حيث إن اخلاقيات العمل من الموضوعات المهمة في بيئة الاعمال المعاصرة ،حيث وجدت القبول من الباحثان باعتبارها من الادوات الجيدة لمواجهة الفساد الإداري، إضافة في مساهمة الدراسة في الشركات وعلى الأخص شركة بتروكات للطرق والجسور بالإهتمام باخلاقيات العمل في كل أنشطتها المختلفة لتحقيق رضا العاملين ولتفادي كل مشكلات الفساد الاداري بالشركة .

أهداف الدراسة :

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو دراسة أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي ومدى تأثيرها في الحد من ظاهرة الفساد الإداري، بالإضافة الى الهدفين الفرعيين التاليين:

1. معرفة أثر أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي بشركة بتروكات للطرق والجسور..
2. معرفة أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل والحد من الفساد الإداري.

فرضيات الدراسة :

- تسعى هذه الدراسة الى اختبار فرضيتين أساسيتين : هناك علاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري بالإضافة للفرضيتين الفرعيتين التاليين:
1. هناك علاقة بين أخلاقيات العمل(العدالة والنزاهة) والفساد الإداري بأبعاده (الرشوة ، المحسوبية): بشركة بتروكات للطرق والجسور.
 2. أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بشركة بتروكات للطرق والجسور.

منهج الدراسة :

1. المنهج التحليلي الوصفي وذلك لوصف ظاهرة الدراسة، بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي في الحد من ظاهرة الفساد الإداري، بشركة بتروكات للطرق والجسور.
2. المنهج التاريخي وذلك بالرجوع للمعلومات التاريخية في هذا الدراسة.
3. والمنهج الإستقرائي لإختبار فرضيات الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة :

- العاملين بشركة بتروكات للطرق والجسور عدا شريحة الدرجة العمالية .

مصدر جمع المعلومات:

1. المصادر الثانوية من المراجع والكتب والتقارير والدراسات والمجلات.
2. المصادر الأولية ذلك من خلال المقابلات الشخصية مع المسؤولين

حدود الدراسة :

- الزمانية : في الفترة ما بين (2015م — 2020م).
- المكانية : شركة بتروكات للطرق والجسور بولاية غرب كردفان.

الإطار النظري:

مفهوم وأهمية أخلاقيات العمل :

ليس هناك تعريف واحد او شامل متفق عليه لإخلاقيات الإدارة فهي تختلف باختلاف وجهات نظر الكتاب ومن تعريفاتها⁽¹⁾: هي مجموعة المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح او خطأ. وأهي إتجاه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وزبائنها والمساهمين والمجتمع عامة. وعرفها البعض بأنها المعتقدات عن السلوك الصحيح او الخاطئ وترشد الاشخاص في التعامل مع الاخرين.

تعد اخلاقيات الاعمال موضوع ذو أهمية بالغة، سواء للفرد العامل، أو المنظمة خاصة في الدول النامية حيث انها تزيل التعارض التي يمكن أن تنشأ بين أهداف المنظمة ومختلف الاطراف التي لها علاقة بالمنظمة، أيضا يساهم الالتزام بالاخلاقيات في تقليل التكاليف التي تتمثل في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية والغرامات نتيجة التصرف اللا أخلاقي، علاوة على تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية أو العالمية مما يمكن أشتثمار ذلك في تحقيق أهدافها.

نظريات أخلاقيات العمل:

هناك ثلاثة نظريات مهمة لدراسة موضوع أخلاقيات العمل في قطاع الاعمال وهي:
نلاحظ أن قطاع الاعمال تسوده ثلاثة نظريات أخلاقية هي:⁽²⁾

- النظرية النفعية: وهي التي تقوم على فكرة أن لكل نشاط منافع وتكاليف إجمالية وأن النشاط الصحيح (الصواب) هو الذي ينتج منافع صافية أكبر (وتكاليف صافية أقل) للمجتمع ككل، لهذا فإن الشركة يجب أن تكون لها أهداف تنظيمية واسعة لتشمل منافع الاطراف المتعددة.
- نظرية الحقوق والواجبات: وهذه النظرية تقوم على أساس أن للأفراد حقوقاً يتمتعون بها، وهذه الحقوق نوعان: حقوق أخلاقية وهي تلك الحقوق المضمونة لكل فرد بوصفه كائناً بشرياً بغض النظر عن المجتمع الذي يوجد فيه ومن أمثلة هذه الحقوق حق العيش، وحق الملكية ، والحقوق القانونية وهي التي تمنح للفرد من خلال القانون باعتباره مواطناً.
- نظرية العدالة: إن العلاقة بين الحقوق والواجبات تثير مشكلة العدالة والإنصاف، فالمنافع والاعباء لابد ان تتوزع على الجميع (وهذه هي العدالة التوزيعية)، وأن تعايش الافراد وتعاونهم وتنافسهم لابد أن يتم وفق قواعد وقوانين وأن كاسري هذه القواعد يتعرضون للعقوبات (وهذه هي العدالة الإجرائية) وفي كسر القواعد يمكن أن تنجم أضراراً وضحايا لابد من تعويضهم بما يتناسب مع تلك الاضرار (وهذه هي العدالة التعويضية).

القضايا الاخلاقية في منظمات الاعمال المعاصرة:

بشكل عام يمكن أن ندرج القضايا الاخلاقية وأسبابها في كالاتي:

1. تضارب المصالح: يحدث تضارب المصلحه عندما يكون الفرد في موقف يتوجب عليه الاختيار بين تقديم مصلحته الشخصية على مصلحه المنظمة التي يعمل فيها وبالعكس لذا يجب تنمية مناخ تنظيمي يستطيع الافراد في الفصل بين مصالحهم الشخصية ومتطلبات العمل والصفقات الخاصة بالمنظمة.
2. العدالة والنزاهة: أن العدالة والنزاهة يفترض أن يكون صفتين ملازمتين لمتخذي القرارات . ومن المتوقع أن يلتزم أصحاب الاعمال والمسؤولين في المنظمات بأحترام القوانين والتشريعات كمظهر أولى للعدالة والنزاهة. ويجب أن لا يلحقوا ضرراً عن قصد باي طرف من الأطراف التي تتعامل معها.
3. الاتصالات: تمثل في نقل المعلومات
4. للأطراف المختلفة التي لها علاقة بالمنظمة، والتي تتم من خلال الرسائل. وهذه المعلومات يجب ان تكون صادقة وغير مضللة بأي من الاطراف.
5. علاقات المنظمة: وتتمثل بسلوك العاملين بالمنظمة تجاه الزبائن المجهزين المرؤسين

والرؤساء والزملاء غيرهم ومدد الالتزام بواجباتهم تحمل مسؤولياتهم وتجنب الضغط علي الآخرين بطريقه قد تؤدي الي دفعهم لسلوك غير أخلاقي.

مفهوم وأهمية الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه هو السعادة التي تتحقق للعامل بحيث تكون إشباعاته لحاجاته تعادل ما يتوقعه من العمل أو تزيد عنه . كما يعرف أيضا بأنه مجموعة المشاعر الإيجابية أو السلبية التي يعبر فيها العاملون عن أعمالهم⁽³⁾ يمكن توضيح أهمية الرضا الوظيفي من خلال:

1. أهميته على الصحة العضوية ، فرضا الفرد يتيح له راحة نفسية تعود بالفائدة على الجسد ككل ، والعكس فإن المشاكل والتوتر والقلق كلها متغيرات تتعب الحالة النفسية مما تسبب في بعض الأمراض التي قد يعاني منها الفرد كارتفاع ضغط الدم مثلا .
2. تأثيره على الصحة العقلية ، فإذا قلنا وضعية جيدة للعمل قد تحدث الرضا لدى العامل بسبب الارتياح والطمأنينة فتكون حالته العقلية بعيدة عن المشاكل والاضطرابات .
3. للرضا تأثير خاص على كل الاتجاهات الفرد في العمل.

نظريات للرضا الوظيفي:

هناك عددا من النظريات التي ساهمت في تفسير مفهوم الرضا الوظيفي منها:

أولاً: نظرية ما سلو للحاجات :

تعتبر نظرية ماسلو maslow للحاجات من أهم النظريات والمفسرة للرضا الوظيفي، وهي من أكثر النظريات شيوعاً، وتركز هذه النظرية حاجات الفرد مرتبة في سلم هرمي مقسم خمس حاجات هي⁽⁴⁾

1. الحاجات الفسيولوجية أو النظرية: وهي الحاجات الأساسية التي تساعد بقاء الفرد واستمراره كالحاجة إلى الجوع الشرب والمأوى والجنس وهي أكثر المجموعات قوه حيث يجب إشباعها بدرجة ما، قبل تنتشط الحاجات لأخرى التالية لها في السلم وهي حاجات الامان.
2. حاجات الامان: وهي التي تشمل الحاجة إلى الأمان والاطمئنان، سواء كان مادياً أو نفسياً.
3. حاجات الحب والانتماء: وهي تتعلق رغبة الفرد في تقدير وتكوين علاقات اجتماعية والتعاطف مع الأفراد الآخرين كالصداقة .
4. حاجات الاحترام والتقدير: وهي رغبة الفرد في تقدير واحترام الآخرين له واعترافهم به كحاجة الإنسان إلى أن يكون محترماً في أنظار الناس وخاصة الزملاء.
5. حاجات تحقيق الذات : وهي رغبة الانسان في تحقيق الطموحات التي يسعى إليها في حياته والشعور بالمكانة الاجتماعية كان يصبح الفرد أقصى ما يستطيع أن يكون.

ثانياً: نظرية الفردريك هرزبرج (1966م) :

تركز هذه النظرية على تحديد العوامل المسببة للرضا او لعدم الرضا الوظيفي ، فهو يرى ان هناك عاملان يرتبطان بالرضا الوظيفي هما:⁽⁵⁾

1. العوامل الداخلية : وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حال وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي ، وهذه غالباً ما تكون واقعة ضمن العمل او كاملة في داخله ويمكن حصر العوامل الدافعية هذه في ستة هي : الانجاز ، و التقدير ، والعمل نفسه ان يكون مثير او مملأً ومتنوعاً او رتيباً ، والمسؤولية والترقي، اي فرصة الترقية وتغيير المكانة ، واحتمالية النماء.
2. العوامل الخارجية : وهذه العوامل تتعلق ببيئة العمل مثل : سياسية او انظمة المنظمة، والاشراف بين الرؤساء والزملاء والرواتب ، وظروف العمل ، والمكانة ، والأمن الوظيفي ، والحالة الاجتماعية .

نظرية فروم (1964):

تقوم هذه النظرية على ان اداء الموظفين يتحدد من خلال مقدار التوقع لديهم في الحصول على المكافآت في أطار معادلة سلوكية تحقق علاقة طردية بين الأداء العالي والمكافآت ، وهذا يعني ان الرضا الوظيفي ينعكس من خلال الانجاز بالجهد وبالمكافآت وبالاهداف الذاتية للموظفين والعاملين بالمنظمات .

نظرية الرمز للمساواة (1963):

تلقي هذه النظرية الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي والمساواة وتفترض هذه النظرية أن الفرد مدفوع إلى أنه يوجد توازنه بين ما يعمله للمنظمة من وقت وجهد وغيره، وبين ما يحصل عليه في شكل راتب وعلاقتة مع الآخرين، وهذا التوازن يتحقق إذا شعر الفرد أن مدخلاته تعادل مدخلات الأشخاص الذين ينبغي أن يتعادل معهم، فإذا شعر بعدم المساواة فسوف يحدث عنده توتر ويتحرك لإنقاذ بمحاولة التغيير مدخلاته أو إنتاجيه داخل المنظمة⁽⁶⁾.

محددات الرضا الوظيفي :

- في كثير من الحالات نجد اختلاف في الرضا الوظيفي بين الأفراد بالرغم من أنهم يقومون بأداء نفس الوظيفة في منظمة معينة ، ومن أهم محددات الرضا الوظيفي ما يلي:⁽⁷⁾
1. التناقض : Discrepancy نظراً لأن الاتجاهات تتعلق بمعتقدات وقيم الفرد فإنهما في نفس الوقت يمثلان السبب الرئيسي وراء الاختلاف في الرضا الوظيفي
 2. العدالة : (Fairness) وتحدث العدالة عندما يدرك الأفراد في المنظمة أن ما يفكرون فيه يستحقونه من وظائفهم .
 3. الميول أو النزعات : Dispositions أشارت الدراسات المتخصصة في الرضا الوظيفي أن بعض خصائص الشخصية سواء كانت موروثه أو مكتسبة تساهم في الرضا الوظيفي للأفراد البالغين.

4. مفهوم الفساد الإداري:

هناك تعريفات عديدة للفساد الإداري⁽⁸⁾. منها: أن الفساد الإداري سلوك مخالف للواجب الرسمي بسبب المصلحة الشخصية مثل العائلة أو القرابة أو الصداقة ، والاستفادة المادية أو استغلال المركز ، ومخالفة التعليمات. وهناك تعريف شامل تقول: أن الفساد الإداري هو كل تصرف غير قانوني مادي أو أخلاقي من جانب العاملين ، يسود في بيئة بيروقراطية ، يهدف إلى تحقيق مصالح شخصية على حساب المصلحة العامة ، مما يؤدي إلى هدر في موارد الدولة الاقتصادية والاجتماعية ويؤدي إلى عد الاستقرار السياسي⁽⁹⁾.

أسباب وأنواع الفساد الإداري :

أولاً: أسباب الفساد الإداري:

أن أبرز أسباب الفساد الإداري تتمثل فيما يلي:⁽¹⁰⁾
الأسباب الاقتصادية: يحدث ذلك عادة عندما ينعدم الشعور بالرقابة والمحاسبة.
ثانياً: الأسباب الاجتماعية: كالولاءات والانتماءات العائلية والقبلية يمكن أن تؤدي إلى انتشار الفساد ومخالفة القواعد والقوانين واللوائح الحكومية⁽¹¹⁾.

الأسباب السياسية :

ومن أمثلتها⁽¹²⁾: الاستبداد السياسي، العلاقة الوثيقة بين النظم السياسية الداخلية والمصادر الدولية للفساد، وتشابك المصالح والمنافع بين رجال السياسة ورجال المال والأعمال.
الأسباب الإدارية: هذه الأسباب كثيرة منها:⁽¹³⁾
أ. ضعف الرقابة المطلوبة. ب. جهل المواطنين والعاملين في الأجهزة الإدارية.
ب. انتشار اللامركزية دون إخضاع للرقابة المتبعة
ج. عدم وضوح التعليمات مما يضطرهم إلى الاجتهاد الشخصي ومن ثم احتمال الانحراف وافتراق روح التعليمات.
د. وجود هياكل تنظيمية قديمة ووتضخيم الجهاز بالعاطلين وغيرها.

أنواع الفساد الإداري:

إن الفساد الإداري له أنواع عديدة يمكن تصنيفها إلى مايلي:⁽¹⁴⁾

1. الرشوة: تعد الرشوة من أخطر الجرائم ومن أسوأ أنماط الفساد الإداري التي يجب محاربتها والقضاء عليها لما تشكله من أخطار وتهديدات على المجتمعات.
2. الاختلاس: وهو خيانة الموظف للأمانة المادية، أو هو: « عبث الموظف بما أوّمن عليه من مال عام بسبب سلطته الوظيفية.
3. العمولات مقابل الصفقات : والعمولة هي مقدار من المال يمثل نسبة مئوية من قيمة عقد أو صفقة تجارية يحصل عليها الموظف بالتوقيع عليها نيابة عن مؤسسته
4. التهرب الضريبي: سواء باستغلال المكلفين بالضريبة للتغيرات القانونية ولجوئهم للحيل التي تمكنهم من التخلص من الضرائب المستحقة دون أن يضعوا أنفسهم أمام المساءلة

- القانونية أو الممارسات التي يخالف فيها الخاضعون للضرائب الأحكام القانونية بوسائل الغش والتزوير والرشاوى للهروب من الضرائب المستحقة.
5. التزوير والتزييف وهي كل تلاعب في قيمة عملة صحيحة ، كذلك كل ترويج أو إدخال من الخارج لعملة مزيفة إذا تمت هذه الأمور بقصد وضع العملة المزيفة في التداول والغش والإضرار.
6. الابتزاز: خاصة أولئك العاملين في الأجهزة السيادية أو الأمنية المسئولة عن حماية ونشر الأمن والطمأنينة أو مراقبة النشاطات الاقتصادية أو غيرها من الأجهزة التحقيقية والتأديبية والعقابية كالسجون والمحاكم أو غيرهم.
7. التحيز والمحاباة: وهي منح الفرص الامتيازات للأقارب والأصدقاء على حساب الأشخاص ذوي الكفاءة والجدارة، كمحاباة المسئولين القدامى.
8. الوساطات: وهي إدخال طرف ثالث له إمكانيات اجتماعية للتأثير في نتيجة العلاقات الاجتماعية بين طرفي علاقة اجتماعية في موقف معين.
9. قبول الموظفين للهدايا والإكراميات من أرباب المصالح.
10. غسيل الأموال: بتمويه مصدر الأموال المكتسبة بطريقة غير مشروعة لكي تبدو وكأنها أموال مشروعة.

خلفية عن لشركة بتروكات للطرق والجسور بولاية غرب كردفان :

شركة بتروكات لخدمات البترول المحدودة هي شركة سودانية مسجلة وفق قانون السجل التجاري لسنة 1925 م كشركة مقاولات تعمل في قطاع خدمات البترول ومشروعات البنية التحتية ومشروعات الطرق والكباري التابعة لسركات البترول بكل ولايات السودان وتغطي خدماتها أيضا القطاعين العام والخاص داخل وخارج البلاد. ومن ضمن الولايات التي تعمل فيها الشركة ولاية غرب كردفان حيث تم توقيع عقد في أواخر عام 2016 بين الشركة والهيئة القومية للطرق والجسور لتنفيذ طريق الفولة المجلد بولاية غرب كردفان بطول 101 كم ، كذلك للشركة أنشطة ومشروعات أخرى مهمة بالولاية والتي من ضمنها مشروع توسعة وإعادة تأهيل مطار هجليج والذي بدأ العمل فيه في مطلع هذا العام (2021م) وفي مجال الاصول، تمتلك الشركة عددا من الآليات والمعدات الثقيلة والخفيفة ومعدات البناء ، كما انها تستند على أفضل الوسائل التكنولوجية المتقدمة من الأجهزة والمعدات المدعومة بعدد مقدر من الكادر البشري والوطني المؤهل والمصقول بالتدريب والخبرة الطويلة. في هيكلها الوظيفي⁽¹⁵⁾.

تحليل البيانات ومناقشة النتائج:

يتناول هذا الجزء من الدراسة اجراءات الدراسة الميدانية وتحليل البيانات ، ومعدل استجابة أفراد العينة، بالإضافة إلى تحليل بيانات الدراسة، حيث تم استخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، وكذلك تحليل الاعتمادية للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات، وحساب المتوسطات والانحراف المعياري والارتباط بين المتغيرات بالإضافة لأسلوب تحليل المسار ونموذج المعادلة البنائية للكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات.

مجتمع وعينة الدراسة:

تم توزيع عدد (114) استبانة على جميع العاملين بشركة بتروكات للطرق والجسور بولاية غرب كردفان عدا الدرجة العمالية عن طريق العينة المقصودة وامكن الحصول على (104) استبانة من جملة الاستبانات الموزعة أي بنسبة استرداد بلغت (91.22%)، والاستبانات التي لم تسترد بلغ عددها (10) استبانة بنسبة (8.78%)، أما الاستبانات الصالحة للتحليل بلغ عددها (104) حيث بلغت نسبة (91.22%).

تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

البيانات الشخصية للمستجيبين تمثلت في خمسة عناصر وهي الجنس، والعمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، كما في الجدول رقم (2/2/5)

الجدول (3/2/5) يوضح تحليل البيانات الديمغرافية

النسبة	العدد	البيان	العامل الديمغرافي
100%	104	ذكر	النوع
36.5%	38	أقل من 30 سنة	العمر
25.0%	26	30 وأقل من 40 سنة	
16.3%	17	40 وأقل من 50 سنة	
17.3%	18	45 وأقل من 60 سنة	
4.8%	5	60 فأكثر	
66.3%	69	شهادة ثانوية	
8.7%	9	دبلوم وسيط	
11.5%	12	بكالوريوس	
9.6%	10	دبلوم عالي	
2.9%	3	ماجستير	
1.0%	1	دكتوراه	

العامل الديمغرافي	البيان	العدد	النسبة
المسمى الوظيفي	مدير	12	11.5%
	نائب مدير	13	12.5%
	موظف	27	26.0%
	أخرى	52	50.0%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنة	24	23.1%
	5 وأقل من 10 سنة	21	20.2%
	10 وأقل من 15 سنة	16	15.4%
	15 وأقل من 20 سنة	10	9.6%
	20 سنة فأكثر	33	31.7%
التخصص	إدارة الأعمال	7	6.7%
	محاسبة	5	4.8%
	اقتصاد	4	3.8%
	دراسات مالية ومصرفية	2	1.9%
	مهندس	18	17.3%
	أخرى	68	65.4%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس الشخصية والمهنية حيث بلغت نسبة الذكور (100 %). وكما أظهر توزيع مفردات العينة حسب الفئة العمرية من الجدول أن الفئة أقل من 30 سنة شكلت نسبة (36.5 %) وهي أكبر نسبة، بينما شكلت 30 وأقل من 40 سنة نسبة بلغت (25.0 %)، وشكلت الفئة 45 وأقل من 60 سنة نسبة بلغت (17.3 %)، وشكلت 40 وأقل من 50 سنة نسبة (16.3 %) وشكلت الفئة 60 فأكثر نسبة (4.8 %) وهي اقل نسبة. أما توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي فيوضح أن فئة شهادة ثانوية يشكلون أكبر نسبة حيث بلغت (66.3 %)، بينما الفئة بكالوريوس يشكلون نسبة (11.5 %) من العينة، أما الفئة دبلوم عالي بلغت نسبة (9.6 %)، أما الفئة دبلوم وسيط بلغت نسبة (8.7 %)، أما الفئة ماجستير بلغت نسبة (2.9 %)، أما الفئة دكتوراه بلغت نسبة (1.0 %). أما توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي الفئة أخرى حيث بلغت نسبة (50.0 %) وتمثل أكبر فئة، إما الفئة موظف حيث بلغت نسبة (26.0 %)، والفئة نائب مدير بلغت نسبتهم (12.5 %)، والفئة مدير بلغت نسبتهم (11.5 %). أما توزيع حسب سنوات الخبرة فيوضح أن فئة 20 سنة فأكثر يشكلون أكبر نسبة حيث بلغت (31.7 %)، فئة أقل من 5 سنة يشكلون نسبة حيث بلغت (23.1 %)، بينما الفئة 5 وأقل من 10 سنة يشكلون نسبة (20.2 %) من العينة، أما الفئة 10 وأقل من 15 سنة بلغت نسبة (15.4 %). أما الفئة 15 وأقل من 20 سنة حيث بلغت نسبة (9.6 %). أما توزيع حسب التخصص فيوضح أن فئة أخرى يشكلون أكبر نسبة حيث بلغت (65.4 %)، والفئة مهندس يشكلون نسبة حيث بلغت (17.3 %)، بينما الفئة إدارة الأعمال يشكلون

نسبة (6.7%) من العينة، أما الفئة محاسبة بلغت نسبة (4.8%)، أما الفئة اقتصاد حيث بلغت نسبة (3.8%)، أما الفئة دراسا تمالية ومصرفية حيث بلغت نسبة (1.9%).
الجدول رقم (4/2/5) يوضح التحليل العاملي لأخلاقيات العمل

العوامل		الرمز	العبارات	المتغيرات
2	1			
	855.	A2		العدالة
	786.	A1		
	672.	A3		
795.		B3		النزاهة
758.		B2		
636.		B1		
28.445	31.812	Variance Explained		
715.		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		
107.533		Bartlett's Test of Sphericity		
60.257		Total Variance Explained		

من الجدول (4/2/5) تظهر التحليلتكوين مصفوفة الارتباط بين عبارات المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) وهي ثلاثة محاور وعدد عباراتها (9) عبارة، وتم حذف المتغيرات التي يوجد بها تقاطعات وقد نتج عن التحليل محور العدالة ومحور النزاهة وتم حذف محور الأمانة بالكامل، حيث تم التوصل إلى مكونين أساسيين (عوامل) من جميع عبارات المحاور في وبلغنسبة المكون الأول العدالة (31.812%) من التباين، والمكون الثاني النزاهة بنسبة (28.445%) من التباين، وتفسر تلك المكونات مجتمعة (60.257%) من التباين لكل للعبارات، وهي نسبة تزيد عن (0.60%) و التي تعتبر جيدة في مثل هذه الابحاث.

الجدول رقم (5/2/5) يوضح التحليل العاملي للفساد الإداري

العوامل		الرمز	العبارات	المتغيرات
2	1			
	794.	D2		الرشوة
	761.	D1		
	760.	D3		
864.		H3		المحسوبية
774.		H1		
681.		H2		

العوامل		الرمز	العبارات	المتغيرات
2	1			
31.739	33.237	Variance Explained		
717.		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		
159.687		Bartlett's Test of Sphericity		
64.976		Total Variance Explained		

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

من الجدول (5/2/5) يوضح نتائج تحليلتظهر التحليلتكوين مصفوفة الارتباط بين عبارات المتغير التابع (الفساد الاداري) وهي ثلاثة محاور وعدد عباراتها(9) عبارة ، وتم حذف محور الابتزاز بالكامل ، حيث تم التوصل إلى مكونين أساسيين(عوامل) من جميع العبارات في مقياس الفساد الإداري وبلغ المكون الأول الرشوة نسبة (33.237 %) من التباين ، المكون الثاني المحسوبية نسبة (31.739 %) من التباين ، وتفسر تلك المكونات مجتمعة (64.976 %) من التباين لكل للعبارات ، وهى نسبة تزيد عن (0.60 %) و هي نسبة مقبولة) .

الجدول رقم (6/2/5) يوضح التحليل العاملي للرضا الوظيفي (حجم العينة: 104)

العوامل		الرمز	العبارات	المتغيرات
2	1			
	835.	I1		الرواتب التقنية والتطوير المهني
	826.	I3		
	735.	J3		
	700.	J1		
918.		K2		الخدمات الاجتماعية والطبية
760.		K3		
25.592	42.044	Variance Explained		
740.		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		
188.484		Bartlett's Test of Sphericity		
67.636		Total Variance Explained		

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

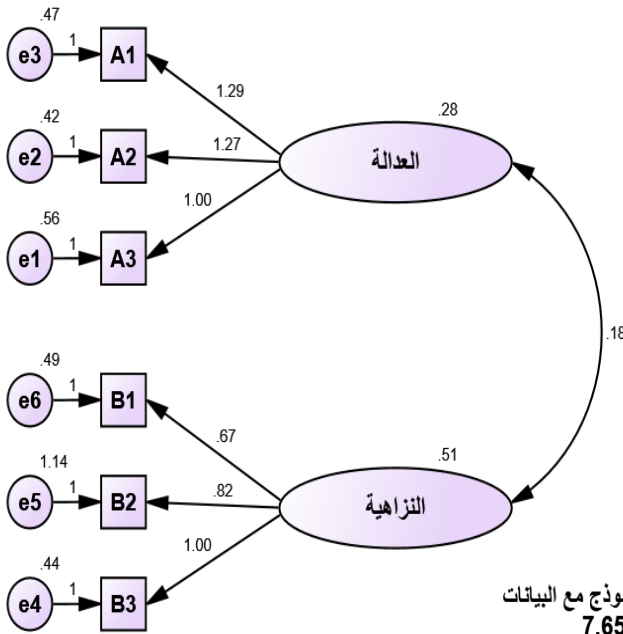
من الجدول(6/2/5) ، توضح نتائج تحليلاالمتغير للدراسة (الرضا الوظيفي) والمكون من ثلاثة محاور للرضا الوظيفي وعدد عباراتها (9) عبارة ، حيث تم حذف المتغيرات التي يوجد بها تقاطعات وقد نتج عن التحليل دمج محور الرواتب مع محور التقنية والتطوير المهني وتم

تسميته « الرواتب التقنية والتطوير المهني» حيث تم التوصل إلى مكونين أساسيين(عوامل) من جميع العبارات في مقياس الرضا الوظيفي وبلغ المكون الأول الرواتب التقنية والتطوير المهني نسبة (42.044%) من التباين ، وبلغ المكون الثاني الخدمات الاجتماعية والطبية نسبة (25.592%) من التباين ، وتفسر تلك المكونات مجتمعة (67.636%) من التباين لكل للعبارات ، وهى نسبة تزيد عن (0.60%)و التي تعتبر مقبولة .

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل أخلاقيات العمل:

تم إستخدام التحليل العاملي التوكيدي لأجل اختبار الفرضيات ، وتم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من ثلاثة محاور للمتغير المستقل أخلاقيات العمل والذي تقيسه 9 عبارات.

شكل رقم (3/2/5) يوضح التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل أخلاقيات العمل



قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات	7.653
مربع كاي	8
درجات الحرية	.468
مستوى الدلالة	.957
مربع كاي المعياري	1.000
مؤشر المطابقة المقارن	1.007
مؤشر توكير- لويس	.000
مؤشر رمسي	

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

الشكل رقم (2/2/5) توضح نتائج التحليل، حيث تم التوصل الي أن المتغير المستقل أخلاقيات العمل يتكون من محورين تقيسه 6 عبارات.

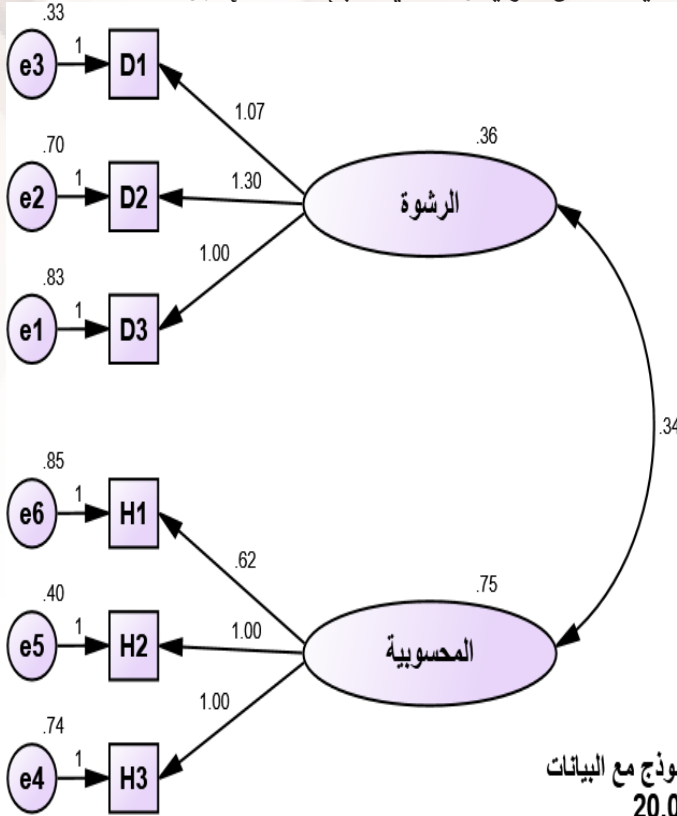
الجدول (7/2/5) ، يوضح مؤشرات جودة المطابقة لأخلاقيات العمل

Structural Model	Acceptable Level	Goodness-of-fit Measures
هيكل النموذج	مستوى القبول	مؤشرات جودة المطابقة
7.653	غير مهمة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05	Chi-square كاي تربيع
8	درجة الحرية	df = degree of freedom
0.957	$df < 5 / > 1$	df/
977.	90 أكبر من 90	(Goodness of fit index (GFI مؤشر جودة المطابقة المعياري
000.	$0.08 >$ أقل من 0.08	Root-mean-square error of approxima- (tion (RMSEA جذر متوسط مربع الانحرافات
931.	90 أكبر من 90	(Normal fit index (NFI مؤشر المطابقة المعياري
1.000	90 أكبر من 90	(Comparative fit index (CFI مؤشر المطابقة المقارن
938.	90 أكبر من 90	(Adjusted goodness of fit index (AGFI مؤشر جودة المطابقة المعياري المعدل
1.007	90 أكبر من 90	مؤشر توكير لويس Tucker-Lewis Index ((TLI
644.	$0.05 <$ أكبر من 0.05	P Close

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

الجدول (7/2/5) ، توضح نتائج مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج الأولي وقد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة. الذي أوضح أن مكونات المتغير المستقل

أخلاقيات العمل هي: العدالة ويتكون من (3) عبارات ، النزاهة ويتكون من (3) عبارات. شكل (4/2/5) نتائج التحليل العائلي التوكيدي للمتغير التابع الفساد الإداري



قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات
 مربع كاي 20.061
 درجات الحرية 8
 مستوى الدلالة 0.010
 مربع كاي المعياري 2.508
 مؤشر المطابقة المقارن 0.919
 مؤشر توكير- لويس 0.848
 مؤشر رمسي 0.121

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

الشكل (4/2/5) يوضح نتائج التحليل العائلي التوكيدي للمتغير التابع الفساد الإداري، بناء على النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من ثلاثة محاور، والذي تقيسه 9 عبارات وحسب النتائج تم التوصل من التحليل الي أن المتغير التابع الفساد الإداري يتكون من محورين تقيسة 6 عبارات.

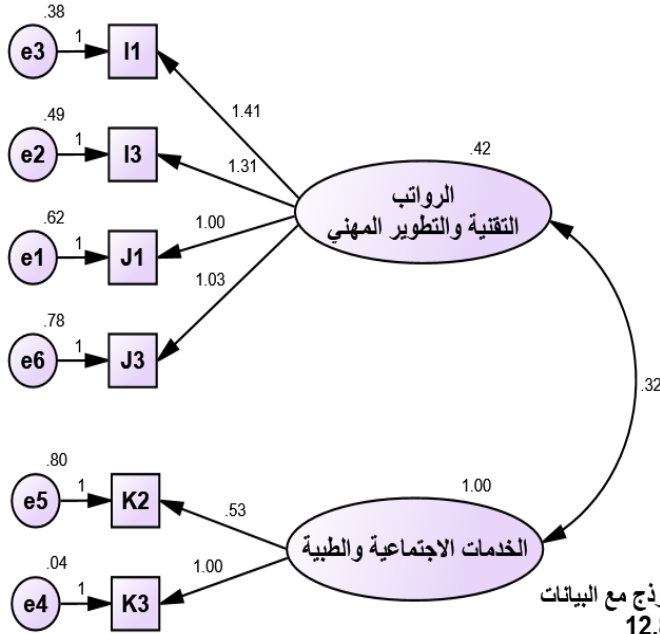
جدول (8/2/5) مؤشرات جودة المطابقة للفساد الإداري

Structural Model هيكل النموذج	Acceptable Level مستوى القبول	Goodness-of-fit Measures مؤشرات جودة المطابقة
20.061	غير مهمة أحصائياً عند مستوى دلالة 0.05	Chi-square كاي تربيع
8	درجة الحرية	df = degree of freedom
2.508	$df < 5 / > 1$	df/
942.	90 أكبر من 90	(Goodness of fit index (GFI مؤشر جودة المطابقة المعياري
121.	$0.08 >$ أقل من 0.08	Root-mean-square error of ap- (proximation (RMSEA جذر متوسط مربع الانحرافات
878.	90 أكبر من 90	(Normal fit index (NFI مؤشر المطابقة المعياري
919.	90 أكبر من 90	(Comparative fit index (CFI مؤشر المطابقة المقارن
847.	90 أكبر من 90	Adjusted goodness of fit index (AGFI) مؤشر جودة المطابقة المعياري المعدل
848.	90 أكبر من 90	مؤشر توكر لويس (Tucker-Lewis Index (TLI
040.	$0.05 <$ أكبر من 0.05	P Close

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

جدول (8/2/5) أن النموذج قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة لمكونات المتغير التابع الفساد الإداري هي: الرشوة ويتكون من (3) عبارات، المحسوبية ويتكون من (3) عبارات.

شكل رقم (5/2/5) يوضح التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط الرضا الوظيفي



قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات
 مربع كاي 12.886
 درجات الحرية 8
 مستوى الدلالة .116
 مربع كاي المعياري 1.611
 مؤشر المطابقة المقارن .973
 مؤشر توكير- لويس .949
 مؤشر رمسي .077

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط الرضا الوظيفي:

الجدول (9/2/5) التحليل العاملي التوكيدي لأجل اختبار الفرضيات بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من ثلاثة محاور للمتغير الوسيط الرضا الوظيفي والذي تقيسه 9 عبارات و حسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي، تم التوصل من التحليل الي أن المتغير الوسيط الرضا الوظيفي يتكون من محورين تقيسه 6 عبارات.

الجدول رقم (9/2/5) يوضح مؤشرات جودة المطابقة للرضا الوظيفي

Structural Model	Acceptable Level	Goodness-of-fit Measures
هيكل النموذج	مستوى القبول	مؤشرات جودة المطابقة
١٢,٨٨٦	غير مهمة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05	Chi-square كاي تربيع
٨	درجة الحرية	df = degree of freedom
1.611	df < 5/ > 1	df/
963.	90 أكبر من 90	(Goodness of fit index (GFI مؤشر جودة المطابقة المعياري
077.	0.08 > أقل من ٠,٠٨	Root-mean-square error of ap- (proximation (RMSEA جذر متوسط مربع الانحرافات
934.	90 أكبر من 90	(Normal fit index (NFI مؤشر المطابقة المعياري
973.	90 أكبر من 90	(Comparative fit index (CFI مؤشر المطابقة المقارن
902.	90 أكبر من 90	Adjusted goodness of fit index (AGFI) مؤشر جودة المطابقة المعياري المعدل
949.	90 أكبر من 90	Tucker-Lew- مؤشر لويس (is Index (TLI
247.	0.05 < أكبر من 0.05	P Close

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

من الجدول (9/2/5) يبين نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمحاوّر للمتغير الوسيط الرضا الوظيفي، وقد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة، الذي أوضح أن مكونات المتغير الوسيط الرضا الوظيفي هي: الرواتب التقنية والتطوير المهني ويتكون من (4) عبارات، الخدمات الاجتماعية والطبية ويتكون من (2) عبارات.

جدول (11/2/5) يوضح معامل الاعتمادية ألفا كرونباخ والمتوسطات، الانحرافات لعبارات

الاستبيان.

نوع المتغير	أسم المتغير	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاعتمادية ألفا كرونباخ	الأهمية النسبية
مستقل	العدالة	3	4.1346	74248.	698.	10.83=%
	النزاهة	3	3.9327	76659.	694.	20.79=%
تابع	الرشوة	3	4.0032	82241.	694.	10.80=%
	المحسوبية	3	3.9038	90387.	724.	20.78=%
الوسيط	الرواتب التقنية والتطوير المهني	4	4.0120	86349.	802.	10.80=%
	الخدمات الاجتماعية والطبية	3	3.9663	89569.	664.	20.79=%

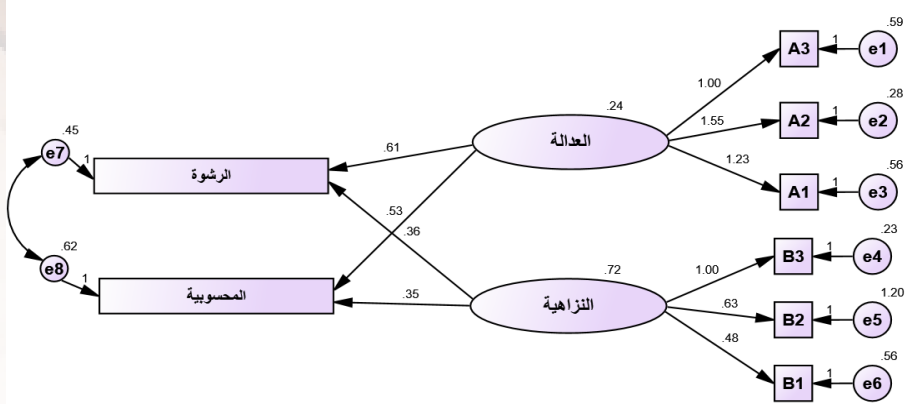
المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

يلاحظ من الجدول (11/2/5) أن الاعتمادية لجميع متغيرات الدراسة أكبر من (0.60) وأن الأوساط الحسابية تتراوح بين (3.9038-4.1346)، كما انه يمكن ترتيب المحاور وفقاً للأهمية النسبية كمايلي: المتغير المستقل أخلاقيات العمل يتكون من محورين هما: المحور الأول العدالة والثاني النزاهة، أما المتغير التابع الفساد الإداري ويتكون من محورين هما: المحور الأول الرشوة والثاني المحسوبية، أما المتغير الثالث الوسيط الرضا الوظيفي ويتكون من محورين هما: المحور الأول الرواتب التقنية والتطوير المهني والثاني الخدمات الاجتماعية والطبية.

إختبار الفرضيات:

إختبار الفرضية الرئيسية الأولى: العلاقة بين بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بأبعاده (الرشوة، المحسوبية): تنص الفرضية الرئيسية الأولى على انه توجد علاقة إيجابية معنوي بين بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار كما في الشكل رقم (8/2/5)

شكل (9/2/5) يوضح العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري



قيم مؤشرات تطبيق النموذج مع البيانات
 مربع كاي 30.292
 درجات الحرية 17
 مستوى الدلالة .024
 مربع كاي المعياري 1.782
 مؤشر المطابقة المقارن .914
 مؤشر توكر- لويس .858
 مؤشر رمسي .087

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

جدول رقم (15/2/5) يوضح المسار من أخلاقيات العمل إلى الفساد الإداري (Estimate)

النتيجة	الدلالة P	القيمة الحرجة CR	الخطأ المعياري S.E	التقديرات Estimates	العلاقات	
دعمت	002.	3.141	194.	610.	الرشوة	<-- العدالة
دعمت	012.	2.526	209.	528.	المحسوبية	<-- العدالة
دعمت	003.	3.020	120.	363.	الرشوة	<-- النزاهة
دعمت	007.	2.694	130.	350.	المحسوبية	<-- النزاهة

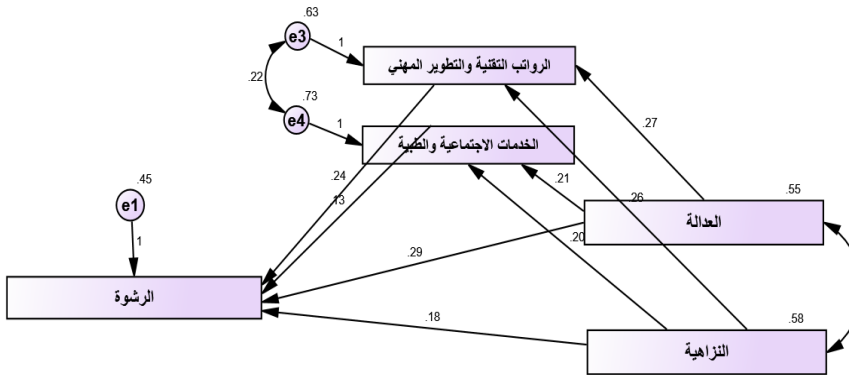
مستوي المعنوية: $p < 0.05^{**}$, $p < 0.10^*$, $p < 0^{***}$.

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

وفقاً للشكل رقم (8/2/5) والجدول تشير أوزان معاملات الانحدار في العلاقة بين المتغير المستقل أخلاقيات العمل و التابع الفساد الإداري من خلال بعدي (الرشوة ، والمحسوبية) إلى انخفاض تأثير بعد العدالة على الرشوة حيث بلغ معامل الانحدار (0.24) ويفسر 0.61 من التباين وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.002). وانخفاض تأثير بعد العدالة على المحسوبية حيث بلغ معامل الانحدار (0.24) ويفسر 0.53 من التباين وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.012). وارتفاع تأثير بعد النزاهة على الرشوة حيث بلغ معامل الانحدار (0.72) ويفسر 0.36 من التباين وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.003)، وارتفاع تأثير بعد النزاهة على المحسوبية حيث بلغ معامل الانحدار (0.72) ويفسر 0.35 من التباين وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.007). ومن التحليل نجد أنه توجد علاقة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بإبعاده (الرشوة ، والمحسوبية) ، وقد تحققت جميع شروط جودة النموذج.

إختبار الفرضية الثانية: الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بعد (الرشوة): تنص الفرضية الرئيسية الرابعة على أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري ، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار كما في الشكل رقم (11/2/5).

شكل رقم (12/2/5) تحليل المسار (الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل والرشوة)



قيم مؤشرات تطبيق النموذج مع البيانات
 مربع كاي 0.000
 درجات الحرية 0
 مستوى الدلالة > 0.05
 مربع كاي المعياري lcmdf
 مؤشر المطابقة المقارن 1.000
 مؤشر توكر- لويس ltl
 مؤشر رمسي lrmsea

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

جدول رقم (20/2/5) يوضح تحليل المسار للأثر المباشر

النتيجة	الدلالة P	القيمة الحرجة CR	الخطأ المعيار S.E	التقديرات Esti- mates	العلاقات		
A1	016.	2.410	112.	271.	الرواتب التقنية والتطوير المهني	<--	العدالة
A2	082.	1.738	121.	210.	الخدمات الاجتماعية والطبية		
A3	084.	1.727	117.	202.	الرواتب التقنية والتطوير المهني	<--	النزاهة
A4	019.	2.355	109.	257.	الخدمات الاجتماعية والطبية		
B١	329.	976.	092.	090.	المحسوبة	<--	الرواتب التقنية والتطوير المهني
B٢	***	3.986	099.	394.	المحسوبة	<--	الخدمات الاجتماعية والطبية

مستوي المعنوية: $p < 0.10^*$, $p < 0.05^{**}$, $p < 0^{***}$.

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

الجدول رقم (21/2/5) يوضح الأثر غير المباشر

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
A1*B1	٠,٠٢٤	487.	102.	006.
A3*B1	٠,٠١٨	458.	092.	007.
A2*B2	٠,٠٨٢	535.	058.-	189.
A4*B2		423.	008.-	115.

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

أوضح التحليل حسب نتائج الشكل (20/2/5) الأثر المباشر، أن المسار من العدالة إلى الرواتب التقنية والتطوير المهني يساوي (271.) وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.16)

والمسار من الرواتب التقنية والتطوير المهني إلى المحسوبية يساوي (0.090) وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (329). ويلاحظ من خلال الجدول (21/2/5) أن الأثر غير المباشر يساوي (0.024) وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (006)، ومما سبق يتضح أنه يوجد توسط جزئي للرواتب التقنية والتطوير المهني في العلاقة بين العدالة والمحسوبية.

أوضح تحليل اختبار هذه الفرضية من خلال الجدول أعلاه رقم (20/2/5) الأثر المباشر، أن المسار من العدالة إلى الخدمات الاجتماعية والطبية يساوي (210) وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.82) والمسار من الخدمات الاجتماعية والطبية إلى المحسوبية يساوي (394) وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (000). ويلاحظ من خلال الجدول (21/2/5) أن الأثر غير المباشر يساوي (0.082) وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (018)، ومما سبق يتضح أنه يوجد توسط جزئي للخدمات الاجتماعية والطبية في العلاقة بين العدالة والمحسوبية. أوضح تحليل اختبار هذه الفرضية من خلال الجدول أعلاه رقم (20/2/5) الأثر المباشر، أن المسار من النزاهة إلى الرواتب التقنية والتطوير المهني يساوي (202) وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.084) والمسار من الرواتب التقنية والتطوير المهني إلى المحسوبية يساوي (090) وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (329). ويلاحظ من خلال الجدول (21/2/5) أن الأثر غير المباشر يساوي (0.082) وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (189)، ومما سبق يتضح أنه لا يوجد توسط للرواتب التقنية والتطوير المهني في العلاقة بين النزاهة والمحسوبية.

أوضح تحليل اختبار هذه الفرضية من خلال الجدول أعلاه رقم (20/2/5) الأثر المباشر، أن المسار من النزاهة إلى الخدمات الاجتماعية والطبية يساوي (257) وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (0.019) والمسار من الخدمات الاجتماعية والطبية إلى المحسوبية يساوي (394) وهو دال إحصائياً عند مستوي معنوية (000). ويلاحظ من خلال الجدول (21/2/5) أن الأثر غير المباشر يساوي (0.101) وهو غير دال إحصائياً عند مستوي معنوية (115)، ومما سبق يتضح أنه يوجد توسط كلي للخدمات الاجتماعية والطبية في العلاقة بين النزاهة والمحسوبية.

الجدول (22/2/5) يوضح ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة

النتيجة	فرضيات الدراسة
تحققت	الفرضية الرئيسية الأولى: هنالك علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بأبعاده (الرشوة، المحسوبية)
	الفرضية الفرعية:
تحققت	1-1 هنالك علاقة إيجابية بين العدالة و الرشوة
تحققت	2-1 هنالك علاقة إيجابية بين العدالة و المحسوبية
تحققت	3-1 هنالك علاقة إيجابية بين النزاهة و الرشوة
تحققت	4-1 هنالك علاقة إيجابية بين النزاهة و المحسوبية

توسط كلي	الفرضية الرئيسية الثانية: الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بأبعاده (الرشوة)
	الفرضية الفرعية:
توسط جزئي	1-4 الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين العدالة و الرشوة
توسط جزئي	2-4 الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين العدالة و الرشوة
لا يوجد توسط	3-4 الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين النزاهة و الرشوة
توسط كلي	4-4 الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين النزاهة و الرشوة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2021م).

بعد الدراسة النظرية والميدانية توصل الباحثان من خلال توفير مؤشرات على أثر الرضا الوظيفي في العلاقة بين أخلاقيات العمل والحد من ظاهرة الفساد الإداري، ويتركز على مقياس الصدق للموظف أثناء تأدية عمله لكي يعمل على تغيير سلوك العاملين بالشركة، عليه تتمثل النتائج والتوصيات في الآتي:

النتائج:

- بناءً على التحليل ومناقشة فرضيات الدراسة توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:
1. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والفساد الإداري بالشركة.
2. أوضحت نتائج الدراسة على أن الإجراءات الإدارية المتبعة بالشركة مرضية وعادلة.
3. أشارت نتائج الدراسة أن العاملون بالشركة يتحلوا بقيم الصدق أثناء تأدية أعمالهم في ساعات العمل الرسمية.
4. بينت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والفساد الإداري بالشركة.
5. أوضحت نتائج الدراسة أن أخلاقيات العمل دون مسؤوليات واضحة تفتح مجال للرشوة للعاملون بالشركة في كثير من الأحيان.

التوصيات:

1. إستناداً إلى ما تقدم من نتائج الدراسة يمكن التوصية بالآتي:
1. على إدارة شركة بتروكات للطرق والجسور تبني أخلاقيات العمل كهدف إستراتيجي لمحاربة الفساد الإداري للعاملون بالشركة.
2. ضرورة عدلااستمرار في الاجراءات الحالية الخاصة بشركة بتروكات للطرق والجسور، لأنها تحقق رضا للعاملين.
3. ان تنطلق الشركة من قيم الصدق التي تسود مناخ العمل لتعزيز أخلاقيات العمل والتي تساعد محاربة الفساد الاداري.
4. على إدارة الشركة أن تعطي أهمية للرضا الوظيفي لتأثيرها على الفساد الإداري بالشركة.
5. أن أخلاقيات العمل دون مسؤوليات واضحة تفتح مجال للرشوة عليه هناك ضرورة بان تكون لمسؤوليات واضحة للعاملين بالشركة.

الهوامش:

- (1) أسعد محمد ورسلان، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، المركز اليموث والتنمية، ص8.
- (2) ثابت عبد الرحمن إدريس ، السلوك التنظيمي ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، ط3، (تانيس : الدار الجامعية ، 2002م)، ص9.
- (3) حمدي عبد العظيم : عوامة الفساد وفساد العوامة، ط3، {القاهرة :الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008}، ص 12.
- (4) شركة بتروكات للطرق والجسور، دليل تنظيم إدارة الموارد البشرية، 2020م، ص
- (5) صلاح الدين فهمي محمود، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ط1، {الرياض : دار النشر بالمركز العربي للدراساتالأمنية والتدريب بالراض، 1994م} ، ص 11.
- (6) عادل بن أحمد الشلفان : الفساد الإداري في المؤسسات العامة- المشكلة والحل، المجلد 25، العددان الأول والثاني، يناير و يوليو2003، كلية التجارة، جامعة الزقازيق ، ص 11.
- (7) العديلي محمد ، دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية، ط4، (الرياض: معهد الإدارة العامة للنشر، 2010م)، ص 10.
- (8) محمد الصيرفي، الفساد بين الإصلاح والتطوير الإداري ، ط 1 ، {القاهرة : مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، 2009م، ص 9.
- (9) مهدي حسين زويلق: التنمية الإدارية والدول النامية، ط2، {الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، 1993} ، ص 8.
- (10) ناصر محمد العديل ، السلوك الإنساني التنظيمي منظور كلي مقارن ، (الرياض : معهد الإدارة العامة ، 1995م)، ص 7.
- (11) نجم عبود، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الاعمال، ط4، (عمان: مؤسسة الوارف للنشر والتوزيع، 2006م)، ص6.