

الفساد الإداري

ظواهره وسبل علاجه

أ.د. أحمد عبدالرحمن الشميمري

جامعة الملك سعود - الرياض

أ.د. مصطفى محمود أبو بكر

جامعة الملك سعود - الرياض

د. وفاء ناصر المبيريك

جامعة الملك سعود - الرياض

ملخص

أصبح الفساد من الأمراض العالمية التي تعاني منها الكثير من بلدان العالم وخصوصاً بلدان العالم الثالث، مما ينتج عنه آثار سلبية متعددة تقف في مقدمتها اختلال الموازين، وعرقلة لجهود الإصلاح، وتقويض لقواعد ونظم العمل الرسمية، وانتشار للبطالة المقنعة، ومناهضة لثقافة أخلاقيات العمل، وفقدان الرشد والحكمة في اتخاذ القرارات وغياب العدالة بين الناس، وإهدار لحقوق المواطنين. وللقضاء على هذا الوباء تبذل الحكومات والمنظمات الدولية ومؤسسات المجتمع المدني جهوداً كبيرة لمناهضة هذه الظاهرة وتقليل آثارها. وهذه الدراسة تهدف إلى استعراض مفهوم الفساد الإداري وبيان أشكاله المختلفة، وإيضاح موقف السعودية في مؤشر الشفافية خلال السنوات الماضية. وللكشف عن مظاهر الفساد في السعودية تم استقصاء 1025 مشارك في الدراسة الميدانية التي أجريت في ستة مدن سعودية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تؤيد إن الفساد الإداري والمالي ظاهره قديمة حديثة لا تزال تمارس في المجتمعات الغنية كما هي الحال في المجتمعات الفقيرة. وقد أكدت النتائج الرأي السائد أن مظاهر الفساد الإداري في القطاع العام أكثر تفشياً منه في القطاع الخاص. ويرى المشاركون أن انتشار الفساد قد زاد في الفترة الأخيرة أكثر مما كان عليه في الأعوام السابقة. وأن الجوانب التنظيمية والإدارية لها أثر فاعل على مستوى انتشار الفساد. كما أوضحت الدراسة أن من أهم الأسباب الدافعة لنمو الفساد الإداري هو الرغبة القوية لجمع المال، واختار المشاركون عنصر "السلوك البيروقراطي في عمل البلديات في المرتبة الأولى من بين 20 مظهراً من مظاهر الفساد، بينما جاءت الرشوة في آخر مظاهر الفساد. وقد توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات أهمها ضرورة وضع المناهج التربوية والثقافية عبر مؤسسات التعليم ووسائل الإعلام المختلفة لغرض إنشاء ثقافة النزاهة وحفظ المال العام من خلال تعميق دور الإدارة العليا من خلال تكثيف الجهود لتطبيق مشكلة الفساد والسيطرة عليها. واتخاذ القرارات التنفيذية اللازمة المتعلقة بالتشريعات والتنظيمات والتطبيق على أرض الواقع لمكافحة الفساد والحد منه.

مقدمة

إن ظاهرة أو سلوك الفساد الإداري ليس بالظاهرة أو السلوك الحديث, حيث عانت حضارات الأمم قديماً وحديثاً من مظاهر عديدة لتفشيهِ وممارسته، وأوضحت العديد من الوثائق التي تثبت وتؤكد أن الفساد الإداري لم تسلم منه حضارة أو أمة، إلا أن ظاهرة الفساد الإداري تحتل حالياً وفي الآونة الأخيرة حيزاً كبيراً من اهتمامات كافة المجتمعات ومن جميع الفئات والمستويات. وتزايد الاهتمام بهذه الظاهرة مع تزايد وعي الجماهير وتنامي قوة الاعلام وارتفاع اصوات الشعوب ومراقبتها للتنفيذيين في شتى المجالات. فلم يعد هذا السلوك محلياً أو دولياً مقبولاً وبدأت محاربتة تعكس مدى تحضر البلدان وتقدمها. وبالرغم من هذا الاهتمام المتزايد، والحديث المتراكم عن الفساد الإداري، والكشف المتواصل عن قضايا الفساد الإداري، تتزايد معه وبمعدل أكبر ظاهرة وسلوك الفساد الإداري، إلى درجة أنه أصبح وكأنه من الممارسات اليومية في بعض البلدان. وفي الحقيقة ظهرت العديد من الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة بالتشخيص والتحليل حيث قدم فيها عرض صور الفساد ومظاهره، في محاولة جادة وصادقة من الباحثين لكشف وتعرية هذه الظاهرة والدعوة لمكافحتها والحد من انتشارها، إلا أن اتساع نطاق تلك الظاهرة وتجدد مظاهرها يبرر مزيد من الدراسات وبصورة متعمقة لتناول هذه الظاهرة ودراسة أسبابها وتحديد سبل علاجها.

وهذه الدراسة تأتي امتداداً للدراسات المعنية بفهم أعمق لمظاهر الفساد الإداري بوجه الخصوص في القطاع العام والقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. وسوف تتناول بالدراسة والتحليل أشكال و أسباب و دوافع الفساد الإداري، مع فحص آثاره الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية وانعكاساتها على عملية التنمية، ومن ثم اقتراح الأساليب اللازمة لعلاجها.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ثلاثة أقسام، حيث يختص القسم الأول باستعراض مشكلة البحث ومنهجية، ويستعرض القسم الثاني المعلومات ثم تحليل النتائج والخروج بالتوصيات الهادفة إلى مزيد من الفهم والاستيعاب لهذه الظاهرة والتي تطرح عدداً من التوصيات التي من شأنها أن تساهم في الحد من هذه الظاهرة وسبل علاجها في البيئة المحلية.

مشكلة الدراسة

تعد مشكلة انتشار الفساد الإداري في المجتمعات ذات أبعاد سلبية كبيرة، حيث تسبب اختلال الميزان الاجتماعي، وتفشي الظلم، وضياع الأمانة، وانحسار الولاء، وتبديد الأموال العامة، وتعطل المصالح القومية والفردية على حد سواء. ولا يزال البحث في هذه الظاهرة مهماً وحيوياً حيث تتغير وتتبدل المظاهر بتبدل عناصر البيئة ومتغيرات الزمن. وأصبحت ظاهرة الفساد

الإداري والمالي ظاهرة عالمية ذات انتشار واسع وجذور عميقة تأخذ أبعاداً مختلفة تتداخل فيها عوامل متعددة يصعب قياس أثرها على حدة وتختلف درجة شموليتها من مجتمع إلى آخر مما يستدعي مراجعة دائمة لأبحاث إضافية تشخص الظاهرة وممارساتها وفق الزمن المتجدد والمكان المحدد. إضافة إلى ذلك ونظراً لأن معظم الدراسات المحلية السابقة والتي تناولت ظاهرة الفساد الإداري تأتي وصفية وتحليلية تاريخية، فإن الدراسة الحالية تأتي استكشافية ميدانية للعديد من الفئات ذات الصلة بالموضوع من المواطنين والعاملين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية بما يحقق سمة الواقعية لهذه الدراسة وجدواها العملية التطبيقية. إذ يعتبر الكشف عن اسباب تفشي الظاهرة موضوعاً محلياً يتطلب بحثه في كل مجتمع على حدة. وتندر الدراسات الميدانية التي تستكشف اسباب ظاهرة الفساد الإداري في البنية السعودية. وتأمل هذه الدراسة أن تخرج بأطر منهجية قادرة على فهم دوافع الفساد الإداري وأساليب ممارساته وما يمكن أن يكون مقترحاً لعلاجها.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف عديدة أهمها مايلي :

1. استعراض الأدبيات التي تناولت الفساد الإداري, واستخلاص الدروس المستفادة منها.
2. المساهمة في تعريف مفهوم الفساد الإداري وتحديد مجالاته في المجتمع السعودي.
3. المساهمة في تفهم وإدراك خصائص الفساد الإداري ومراحل تطوره.
4. تحديد وتوصيف مصادر ومنابع الفساد الإداري وآليات ظهوره ونموه.
5. وضع إطار عام وآليات مقترحة لمواجهة الفساد الإداري.

أهمية الدراسة

تزايدت أهمية دراسة ظاهرة الفساد الإداري وتنامي الاهتمام الدولي المتزايد وخاصة من مؤسسات التمويل الدولية والتي تربط تعاونها ومساندتها ودعمها للدول بتبني برامج مكافحة الفساد، وغيرها من العوامل الأخرى، وتتضاعف أهمية مكافحة الفساد الإداري في المجتمعات النامية وكذلك المجتمعات التي أحرزت قدراً ملحوظاً من النمو، والتي تعاني من آثاره بشكل مضاعف كنتيجة حتمية لظروف وخصائص تلك المجتمعات. ومن هذا المنطلق فإنه يمكن ذكر عدد من الأسباب التي تعزز من أهمية هذه الدراسة منها:

1. تتناول الدراسة ظاهرة الفساد الإداري والتي تمثل تهديداً استراتيجياً لاستقرار ونمو المجتمعات المعاصرة وعائقاً حرجاً أمام خطط وبرامج التنمية.

2. يتوافق موضوع الدراسة مع التوجهات الرسمية الحقيقية والمخلصة، لمواجهة ظاهرة وسلوك الفساد الإداري، وبما يدعم التوجهات الإستراتيجية والأسس الأخلاقية للمجتمع السعودي.

3. تساهم هذه الدراسة في التعرف على أسباب الفساد الإداري للعمل على مواجهته وعلاجه.

4. تعكس هذه الدراسة وضوح الحاجة إلى تقديم منهج جديد للتعامل مع ظاهرة وسلوك الفساد الإداري.

منهج الدراسة

تتبنى الدراسة المنهج الوصفي لتناول ظاهرة الفساد الإداري في المجتمع السعودي. حيث تبدأ بالمراجعة التاريخية لأدبيات موضوع الفساد الإداري في العالم العربي بشكل عام والمملكة العربية السعودية على وجه الخصوص. وعلى ضوء الدراسة التاريخية سيتم بناء الدراسة الميدانية من خلال استطلاع آراء وتصورات المواطنين والعاملين في القطاعين العام والخاص، فضلا عن مسئولين ومنسوبي الجهات ذات الاختصاص والعلاقة، وسيتم تنفيذ الدراسة الميدانية باستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات المطلوبة للبحث. ويتضمن الاستبيان عدة أقسام: القسم الأول يشمل معلومات عن المشاركين لتصنيفهم وفق القطاعين العام والخاص. والرأي العام حول مدى انتشار الفساد في هذين القطاعين. أما القسم الثاني من الاستبيان فيتضمن الأسئلة المرتبطة بأسباب وعوامل ظهور أشكال الفساد، تم عرضها باستخدام مقياس ليكرت (Likert scale) الخماسي الأبعاد، وقد طلب من المجيب أن يشير إلى درجة موافقته أو عدم موافقته على السؤال بحيث يتراوح الجواب بين (أوافق بشدة) وأعطي قيمة قدرها (5)، و(لا أوافق بشدة) وأعطي قيمة قدرها (1). والقسم الثالث يعكس رأي المشاركين بأشكال الفساد الأكثر انتشاراً ومدى مقدار حدوثها في القطاعين. وقد استعرض حوالي 20 شكل من أشكال الفساد التي تم ذكرها في أدبيات الفساد الإداري.

وتحريا لتحقيق المصادقية الظاهرية أو ما يسمى بدقة المحتوى فقد قام الباحث بعرض الاستبيان على العينة الأولية في المسح الأولى Piloting وشملت 10 أشخاص إضافة إلى الاستشارة بآراء أعضاء من هيئة التدريس من جنسيات عربية مختلفة وطلاب الدراسات العليا

في برنامج ماجستير إدارة الأعمال. وبناء على التغذية الراجعة من المصدرين قام الباحث بإعادة صياغة بعض الجمل وإعداد الاستبيان بصورته النهائية لتوزيعه على العينة المختارة.

مجتمع وعينة الدراسة

يمثل السكان السعوديين مجتمع الدراسة الذي سيجرى عليه البحث. وقد تم اختيار ستة مدن في السعودية رغبة في تغطية أكثر من بيئة في جهات المملكة المختلفة. وبحسب المسح السكاني المنشور عام (2010م) فيبلغ عدد السكان فيها 10738491 (مصلحة الإحصاءات العامة 2010). وقد تم تحديد العينة بطريقة الملائمة عبر الاختيار العشوائي أمام المجمعات التجارية البارزة في تلك حيث تكونت من 1200 شخص تم اختيارهم من بين سكان مدينة الرياض وجدة والدمام وبريدة وتبوك وأبها في المملكة العربية السعودية، بحيث تشمل العينة الرجال والنساء.

تعداد السكان في المدن الست (2010م)

| النسبة المئوية | تعداد السكان | المدينة |
|----------------|--------------|---------|
| 48% | 5188286 | الرياض |
| 32% | 3430697 | جدة |
| 8% | 903312 | الدمام |
| 4% | 467410 | بريدة |
| 5% | 512629 | تبوك |
| 2% | 236157 | ابها |
| 100% | 10738491 | المجموع |

توزيع العينة بحسب نسبة السكان في كل مدينة

| النسبة | المجموع | خاص | حكومي | المدينة |
|--------|---------|-----|-------|---------|
| %48 | 576 | 288 | 288 | الرياض |
| %32 | 384 | 190 | 190 | جدة |
| %8 | 96 | 48 | 48 | الدمام |
| %4 | 48 | 24 | 24 | بريدة |
| %5 | 60 | 30 | 30 | تبوك |
| %2 | 24 | 12 | 12 | أبها |
| %100 | 1200 | 600 | 600 | المجموع |

الدراسات السابقة

حظى موضوع الفساد الإداري بعدد كبير من الدراسات النظرية التي تناولت موضوعاته بدءاً من مفهومه. حيث تتعدد وتتعدد التعريفات المستخدمة لاصطلاح الفساد الإداري، بصورة تعكس مؤشراً واضحاً إلى ضرورة مراجعة أسس ومعايير وضوابط صياغة تلك التعريفات، حيث اتجهت بعضها إلى توسيع نطاق مفهوم الفساد ليشمل كل شيء حتى مجرد التأخر عن مواعيد العمل كسلوك وظيفي يدخل ضمن الفساد الإداري، وبلغ الإفراط في توسيع مفهوم الفساد إلى درجة أدت إلى طمس معالم تعريف هذا الاصطلاح، وجعلته متداخلاً ومزاحماً لعدد من التعريفات والاصطلاحات الأخرى، بصورة يصعب دراسته وتحليله منهجياً، في حين اتجه آخرون إلى المبالغة في تضيق مفهوم الفساد الإداري، إلى درجة جعلته يقتصر على قضايا الرشوة مقابل مخالفة الإجراءات والأنظمة المعتمدة.

وقد ترتب على عدم وجود تعريف للفساد الإداري يلقى قبولاً عاماً نسبياً اتساع نطاق الجدل حول خصائص الفساد الإداري وأسبابه ودوافعه ومجالاته وأنواعه، ومن ثم تباين التوجهات في تحديد سبل وأدوات علاجه.

وأخذ الباحثون في تنويع الأبعاد التي من خلالها بحث ودراسة الفساد، بما يعطي مؤشراً أن ظاهرة الفساد الإداري ترتبط بكافة عناصر وأطراف المجتمع، حيث يظهر في الأدبيات دراسات تتعلق بالعلومة والاتفاقيات الدولية وتأثيرها على ظاهرة الفساد الإداري. وتقنية المعلومات ودورها في ظاهرة الفساد، والثقافة المؤسسية والمجتمعية وظاهرة الفساد الإداري. والفساد الإداري وحالات الأزمات والكوارث. والظروف الاقتصادية والعوامل السياسية، وتأثيرها على ظاهرة الفساد الإداري. والعوامل الاجتماعية الثقافية، ودورها في مواجهة ظاهرة الفساد. والفساد الإداري وعلاقته بالفساد السياسي والمالي والأخلاقي.

مفهوم الفساد الإداري

الفساد في اللغة مصدر الفعل فسد. وقد جاء في مختار الصحاح " فسد الشيء يفسد - بالضم - فساداً فهو فاسد" وفي لسان العرب فالفساد له أكثر من معنى في اللغة منها ضد الإصلاح. يقال أصلح الشيء بعد إفساده أي: أقامه. ومنها التقاطع والتدابير. يقال تفسد القوم أي: تدابروا وتقاطعوا. ومن معاني الفساد أيضاً: الجذب والقحط. والمفسدة ضد المصلحة. والاستفساد : خلاف الاستصلاح. وقد ورد الفعل فسد ومشتقاته في القرآن الكريم في أكثر من خمسين موضعاً بدلالات متعددة وسياقات مختلفة كقوله تعالى "وإذا قيل لهم لا تفسدوا في الأرض قالوا إنما نحن مصلحون. ألا إنهم هم المفسدون ولكن لا يشعرون". البقرة (11-12)

وقوله تعالى "وإذا تولى سعى في الأرض ليفسد فيها ويهلك الحرث والنسل والله لا يحب الفساد". (البقرة 205). وقوله عز وجل "ابتغ فيم آتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا وأحسن كما أحسن الله إليك ولا تبغ الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين". (القصص 77).

وأما الفساد الإداري فكما ذكر آنفاً فليس له تعريف محدد ومتفق عليه في أدبيات الإدارة، حيث تعدد تلك التعريفات بحسب المنظور والمعيار الذي يتم فيه النظر للفساد من خلاله. ومن تلك التعريفات الشائعة تعريف الشفافية الدولية (Transparency International) أنه "إساءة استخدام المنصب العام أو السلطات والموارد لتحقيق منفعة خاصة". ويعرف البنك الدولي الفساد بأنه "الاستغلال المقصود لتحريف التطبيق المخول به للقوانين والقواعد والأنظمة المرعية، من أجل تحصيل منفعة للعمال الحكوميين وغير الحكوميين، عن طريق الإمداد المحظور وغير الصريح بالمكاسب الشخصية للموظفين العموميين". كما طرح معابدة (2005) تعريفاً شرعياً للفساد الإداري بأنه "الإخلال بالسلطات الممنوحة بموجب ولاية شرعية عامة، بتجاوز حدودها المشروعة قصداً أو استعمالها بما يتعارض مع مقاصد الشريعة الإسلامية من تلك الولاية واقعاً أو مآلاً".

الدراسات التطبيقية السابقة

تعد أدبيات الإدارة بالكثير من الدراسات العربية حول الفساد الإداري والمالي ومظاهره وأسبابه وسبل علاجه، وتتجدد هذه الدراسات بتجدد الظروف والمتغيرات البيئية في كل بلد. وكان لثورات الربيع العربي أثراً كبيراً بالعودة لمناقشة هذه الظاهرة وسبل علاجها. ومن المتوقع أن تكثر الدراسات الحالية في هذا المجال إنعكاساً لكثرة المقالات التي تنشر الآن في وسائل النشر التقليدية والإلكترونية. إلا أن التركيز على الدراسات التطبيقية والمنهجية لا يزال محدوداً. وفيما يلي نستعرض بعضاً من الدراسات التطبيقية التي أجريت في بعض الدول العربية.

قام عبدالحليم (2004) بدراسة الدوافع والأسباب للفساد الإداري من وجهة نظر الأجهزة الرقابية الأردنية. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الدوافع والأسباب الحقيقية وراء الفساد الإداري. وقد طرحت الدراسة عدة نتائج منها أن العوامل الاجتماعية تفوقت على جميع العوامل في شرح ظاهرة ممارسة الفساد الإداري ثم تأتي بعدها باقي العوامل المالية والاقتصادية والقانونية. كما بينت النتائج أن من بين أهم العوامل التي تبعث إلى الفساد الإداري هي عدم وجود العقوبات الرادعة حين الإدانة بممارسة الفساد الإداري. ثم بروز علاقات اجتماعية قائمة

على أساس المنافع الخاصة المتبادلة. يليه شعور بعض الموظفين بضعف المرتبات في القطاع العام مقارنة بمتطلبات الحياة. ثم تقادم القوانين والأنظمة الخاصة بممارسة الفساد الإداري. ومن جانب آخر أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة نحو مجالات الدراسة الأربعة تعزى إلى العوامل المستقلة (المستوى الوظيفي، العمر، الخبرة). وأوصت الدراسة بضرورة تركيز أجهزة الرقابة الحكومية على العوامل القيمة والاجتماعية. ووضع عقوبات رادعة لمنع ممارسة الفساد. والحرص على زيادة الرواتب والحوافز المتناسبة مع مستوى المعيشة وتحديث الأنظمة والتشريعات.

وفي دراسة علوان (2007) التي هدفت إلى معرفة مدى تأثير غياب العدالة التنظيمية على إنتشار ظاهرة الفساد الإداري بين أوساط العاملين في المجمع الإداري في مدينة سرت بليبيا، أوضح الباحث عن طريق الاستبانة التي شملت 80 فرداً كعينة للبحث أن هناك تأثير للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) على انتشار ظاهرة الفساد الإداري. وقد بلغ مستوى معامل التفسير 72% من الظاهرة. وأكد الباحث أن هذا يعني أن العدالة التنظيمية لها الدور الأكبر في تفسير انتشار الفساد وتمثل 28% العوامل الأخرى وذلك وفق استجابة عينة الدراسة. وبين أن من أسباب غياب تلك العدالة البارزة نظام الاختيار والتعيين، ونظام تقييم الأداء، وإلى نظام الحوافز المستخدم في المنظمات العامة محل الدراسة. كما أوصت دراسة الباحث بضرورة التركيز على تطبيق نظام عادل في الاختيار والتعيين في المناصب الرسمية الحكومية، إلى الاهتمام بغرس القيم الأخلاقية الإيجابية داخل المنظمات العامة.

وفي دراسة للنجار (2008) لبحث الآثار الاقتصادية للفساد بين فيها أن أساليب الفساد تتنوع بتنوع بيئته حيث اتخذت أشكالاً مختلفة منها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والقانونية والدولية. واستعرض الباحث المكونات الأساسية للفساد بحسب نموذج كلتيجار (1990) حيث عبر عن الفساد بالمعادلة التالية :

$$\text{الفساد} = \text{الاحتكار} + \text{حرية التصرف} - \text{المساءلة}.$$

ثم طورت منظمة الشفافية الدولية تلك الصيغة آخذة بالاعتبار (النزاهة والشفافية) فوضعت الصيغة التالية :

$$\text{الفساد} = (\text{الاحتكار} + \text{حرية التصرف}) - (\text{المساءلة} + \text{النزاهة} + \text{الشفافية})$$

وخلص الباحث في تطبيق النموذج الاقتصادي إلى القول بأنه مهما تعددت مكونات الفساد فإن نتائجه هي الهدر الاقتصادي. فالأثر المباشر وغير المباشر للهدر يتمثل بالخسائر الاقتصادية المحتملة التي لم تستغل، فتلك المبالغ لو تم استثمارها فستؤدي إلى نفقات استهلاكية متتابعة تؤدي بدورها إلى خلق دخول متراكمة تصل إلى ما يزيد عن 4 مرات من حجم المبالغ المستثمرة، وذلك بتأثير المضاعف. وسيؤدي ذلك إلى خلق دخول أكثر وزيادة في الناتج إذا ما أخذنا بالاعتبار تحفيز الانفاق الاستهلاكي. وبالتالي يزيد الاستثمار مما يخلق المزيد من الناتج ويرفع معدلات النمو الاقتصادي.

وفي دراسة قدمها العمور (2008) عن مظاهر الفساد في النشاط الاقتصادي بدول مجموعة (سي دي أو) الإسلامية. وهي الدول الواقعة في غرب القارة الأفريقية. وقد شملت الدراسة الميدانية بحث أسباب الفساد بتقصي طلاب 16 دولة أفريقية من هذه الدول المعنية بالبحث بلغ عدد المشاركين 1400 طالباً. وخلصت الدراسة إلى إظهار نتائج تعكس ثقافة النظر إلى الفساد ومدى قبوله في تلك المجتمعات. ففي حين يرى أغلب المشاركين (83%) بأن الرشوة والمحسوبية وعدم وجود الشخص المناسب في المكان المناسب من أسباب انتشار الفساد. إلا أن 53% يعتبرون السرقة من المال العام ممارسة مبررة ومستساغة. كما يعتقد 41% بأن الناس في تلك البلدان ينظرون للمستفيدين من المال العام باحترام. وأشار المشاركون إلى أن ضعف المرتبات هي أكبر مشكلة تعاني منها تلك البلدان حيث وافق على هذا السبب أغلب المشاركين (94%).

وقام بحر (2010) بتناول موضوع مسببات وعلاج الفساد الإداري كدراسة تطبيقية في القطاع العام على مستشفيات قطاع غزة بعينة شملت 3596 موظف. وتوصل الباحث إلى أن الوضع الاقتصادي والسياسي والتنشئة الاجتماعية السيئة تلعب دوراً أساسياً في وجود الفساد الإداري. كما أوضحت الدراسة أن القوانين والأنظمة غير الواضحة تساعد على وجود الفساد الإداري. كما أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنظر إلى الفساد تعزى إلى متغيرات الجنس أو المؤهل أو الخبرة العملية أو السن أو المستوى الوظيفي. وأوضح الباحث أن الوضع السياسي والأمني هو أحد أهم الأسباب الرئيسية للفساد الإداري في فلسطين حيث رجح ترتيب هذا السبب حوالي 82% من العينة.

أما البرادعي (2010) فقد قامت بدراسة تطبيقية على بعض الأجهزة الحكومية في جدة لبحث الفساد الإداري بمفهومه الشائع لدى الموظفين والخصائص التي ترافقه. وأكثر أنماطه شيوعاً وآثاره على الأداء ومدى إمكانية الاعتماد على الرقابة الذاتية "المنظور الإسلامي" التي تحد مظاهر الفساد.

وكانت من نتائج هذه الدراسة أن من أهم مسببات الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية هو غياب عنصر الرقابة الذاتية بمتوسط على مقياس ليكارت الخماسي بلغ 4.5 يليه قصور أساليب الجزاء التحفيزية بقيمة 4.3 كما أوضحت الباحثة أن أكثر أنواع الفساد انتشاراً داخل الأجهزة الحكومية في الوساطة والمحاباة والرشوة بقيمة 4.4. وأشارت الباحثة أن أهم حل للتصدي للفساد الإداري هو الحرص على بث أخلاقيات العمل، وتعزيز الرقابة الذاتية، والتركيز على الراتب المناسب للموظف.

ومن التوصيات التي طرحتها الدراسة أن تتم معالجة تراجع دخل الموظفين المالي بدراسة المحددات الأساسية لأجور ومرتببات الخدمة المدنية. وكذلك الاهتمام بالوازع الديني والرقابة الذاتية والربط بين الواجب الديني والوظيفي.

وفي دراسة قام بها جبريل (2010) بعنوان الفساد الإداري كعائق للإدارة والتنمية والديمقراطية بالتطبيق على ليبيا. وكان من أهم الأسباب المحتملة للفساد الإداري التي تأتي بالمرتبة العليا هي الوضع المعيشي وقلّة المراتب تليها ضعف الرقابة العامة، ثم عدم وجود الرجل المناسب في المكان المناسب، تليها القرارات الخاطئة. أما كيفية القضاء على الفساد فكان أهم العوامل وضع الرجل المناسب ثم تطبيق حد القانون، ثم التوعية والتعبئة العامة. واستعرضت الدراسة وجهة نظر المشاركين حول أشكال وأوجه الفساد الإداري الممارس فكانت أهمها المبالغة في المشتريات، ثم التسبب والأهمال، يلي ذلك الغش. كما أوضحت نتائج الدراسة التي شارك فيها 100 شخص في ليبيا أن الفساد الإداري ينتشر في القطاع العام وأكثر منه في القطاع الخاص، وأن الغالبية يعتقدون أن تطبيق الإدارة وفق الأسس العلمية تمنع بشكل كبير من الفساد الإداري.

وقام الفتلي (2011) بإجراء دراسة عن سبل الإرتقاء بإداء الأجهزة العليا للرقابة لمواجهة الفساد الإداري والمالي في الأجهزة الحكومية. وقد ركز الباحث على معرفة مسببات ونتائج وتشخيص أهم الأسباب التي أدت إلى ضعف مواجهة الفساد. وخلص الباحث إلى بيان إنخفاض كفاءة أداء المؤسسات الحكومية، كما تتفشى ظاهرة غياب المساءلة والشفافية في

الأداء الحكومي. وقد أوصى الباحث على أهمية تحديث التشريعات والتنظيمات حتى تتسم بالوضوح والملائمة وذلك لخلق بيئة طاردة للفساد الإداري والمالي. كما أوصى الباحث بأهمية استحداث لجان تدقيق في الأجهزة الحكومية تساهم في تعزيز دور المراجعة الداخلية والخارجية.

أشكال الفساد الإداري

رصدت أدبيات الإدارة كثيراً من أنواع وأشكال ومظاهر الفساد الإداري والمالي واختصاراً وقد تعددت التصنيفات المتعلقة بتلك الأشكال بتعدد الأشكال والمظاهر فهناك من صنفها إلى نوعين الأول: هو ذلك الفساد الناتج عن سوء نية وقصد ومع سبق الإصرار عليه والثاني: هو الفساد الناتج عن إهمال من جانب الموظف المسئول أو من عدم الكفاءة (أبو سن 1996) وهناك من صنف مظاهر الفساد إلى الفساد العرضي أو الصغير، والفساد المنتظم، والفساد النظامي أو الشامل (الحمش 2006، برنامج المجتمع المدني العراقي 2006). كما صنف مجموعة من الباحثين تصنيفاً متقارباً ينقسم إلى أربعة أنواع هي: الفساد التنظيمي، والفساد السلوكي، والفساد المالي، والفساد الجنائي. (الشميمري 2010، عبود ونوري 2008، علوان 2007، برنامج المجتمع المدني العراقي 2006) وسنستعرضها فيما يلي :

المجموعة الأولى : الفساد التنظيمي

يقصد بالفساد التنظيمي تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل وانتظامه ، ومن أهمها :

1) عدم احترام وقت العمل :

هناك صور مختلفة لعدم احترام وقت العمل الرسمي للوظيفة في غالبية القطاعات منها نظرة الموظف إلى الكم فهو ينظر دائماً إلى الزمن وكم قطع من الساعات وكم بقي له حتى يعود إلى منزله بصرف النظر عما قدمه من إنتاج أو عمل . أو بمعنى أن الموظف قد يتأخر في الحضور للعمل وقد يبكر في مغادرته ، وإذا كان هناك ضبط إداري شكلي فهو يأتي في الموعد وينصرف في الموعد الرسمي ، ولكنه لا يعمل ، فيكون قارئاً لجريدة ، أو مستقبلاً لزواره ، أو أنه ينتقل من مكتب إلى مكتب ، ومن إدارة إلى أخرى للحديث مع العاملين في مكان العمل لتبادل آخر الأخبار . وهذا ما يؤدي إلى عدم الالتزام بتأدية الأعمال أثناء ساعات

العمل الرسمية ، والذي يترتب عليه انخفاض الإنتاج وتدهور مستوى الخدمات العامة وإخفاق المنشآت (عبود ونوري 2008، أبو ادريس 2001)

(2) امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه :

من أوضح صور امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه هو رفضه عن أداء العمل المكلف به من قبل رؤسائه، أو الامتناع عن القيام بأعمال وظيفته أو مباشرتها على نحو غير صحيح أو التأخير في أدائها . ويمكن إرجاع أسباب انتشار هذه الظاهرة إلى عدة عوامل لعل من أبرزها انخفاض الأجور التي يحصلون عليها، والتي لا تتناسب مع المجهود اللازم لإنجاز الأعمال المطلوبة منهم، أو بيئة العمل المحبطة، أو تفاقم المشكلات لدى الموظفين دون مواجهتها وحلّها .

(3) التراخي :

يميل معظم العاملين إلى التراخي والتكاسل، ولا يحضهم على العمل إلا الحافز المادي أو الصالح الشخصي من جهة أو الخوف من جهة أخرى . ولذلك فهم يستهدفون في عملهم بذل أقل جهد مقابل أكبر أجر، أو على الأقل تنفيذ الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة الذي يبعد الموظف عن حد الخطر كالفصل أو الإنذار أو الخصم المادي .

(4) عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء :

ترجع هذه الظاهرة نتيجة لبعض التصرفات التي قد يمارسها بعض الرؤساء على الموظفين، مثل حرمان الموظف من علاوة أو مكافأة تشجيعية مثلاً، أو تمييز في الترقيات والحوافز . وقد يؤدي ذلك إلى إصابة الموظف بالعدوانية تجاه رؤسائه وعدم إطاعة أوامرهم ، وعدم احترامهم والبحث عن المنافذ والأعذار لعدم تنفيذ أوامرهم والالتزام بتعليماتهم .

(5) السلبية :

وهو جنوح الموظف إلى عدم إبداء الرأي واللامبالاة ، ولا يميل للتجديد والتطور والابتكار، ويعزف عن المشاركة في اتخاذ القرارات ، الأمر الذي يصل بالموظف إلى حد القناعة بتلقي التعليمات من غيره دون مناقشة . ومن ذلك أيضاً الانعزالية ، وهي عدم رغبة بعض الموظفين في التعاون مع زملائهم في العمل، وعدم تشجيعهم للعمل الجماعي ويتجنبون الاتصال بالأفراد الآخرين، ولا يريد الفرد منهم الارتباط بأي شخص آخر.

(6) عدم تحمل المسؤولية :

قد يلجأ الموظف إلى محاولة تجنب المسؤولية ويظهر ذلك من خلال تحويل الأوراق من مستوى إداري إلى مستوى أقل أو العكس للتهرب من الامضاءات والتوقيعات لعدم تحمل المسؤولية . بجانب التفسير الضيق للقوانين والقواعد حتى لا يتحمل الموظف مسؤولية أي اجتهاد أو تفكير إبداعي قد يترتب على ذلك استفادة عدد قليل من بعض هذه القوانين بجانب حصول الناس على أقل فائدة .

(7) إفشاء أسرار العمل :

يقصد بهذه الظاهرة أن يقوم الموظف بإفشاء أسرار المنظمة أو الأسرار الخاصة بالأفراد المتصلين بالمنظمة سواء من الأفراد العاملين بها أو عملائها، فيقوم الموظف بإطلاع العمال على التقارير السرية التي كتبها الرؤساء بشأنهم. فهو بهذا العمل يفقد هذه التقارير سريتها ويزيد من درجة الاحتكاك والنزاع بين العامل ورئيسه بشأن ما كتب في هذه التقارير . أو يدلي بعض الموظفين ببيانات خاطئة أو غير مؤكدة إلى مندوبي وسائل الإعلام والتي قد يترتب عليها ضرر بالمنظمة أو قد يقوم أيضاً بعض موظفي البنوك بأن يصرح للغير برقم مدخرات أحد الأفراد ، أو معلوماته المالية الخاصة ، أو نحو ذلك.

المجموعة الثانية : الفساد السلوكي

ويقصد بالانحرافات السلوكية تلك المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف العام وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه ، ومن أهمها :

(1) عدم المحافظة على كرامة الوظيفة :

ومن هذه الأفعال على سبيل المثال ارتكاب الموظف لفعل فاضح مخل بالحياء في أماكن العمل أو خارج مكان العمل ، أو استعمال المخدرات والمسكرات، أو الاستغلال أو التورط في جرائم شرفية .

(2) سوء استعمال السلطة :

قد يترك الموظف شيء من الحرية في ممارسة سلطاته ليقرر اختياره ما يراه محققاً للمصالح العام، ويسمى ذلك بالسلطة التقديرية فإذا انحرف الموظف في ممارسة هذه السلطة عن غاية المصلحة العامة وقام بالعمل تحقيقاً لباعث آخر كان تصرفه مشوباً بغيب الانحراف في استعمال السلطة. وقد يستغل هذه السلطات التقديرية لتحقيق مآرب شخصية لصاحبها على حساب المصلحة العامة . فقد يلجأ بعض الموظفين إلى إساءة استعمال السلطة في صورة تقديم الخدمات الشخصية وتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم من أجل احتفاظهم بمناصبهم (الصقال 2010، معابدة 2005). كما أنه على استعداد لاتخاذ قرارات تعيين لمن هم أصحاب حظوة عند مسئول أكبر منه ، أو يقوم المسئول باختيار الشخصية الضعيفة وليست القوية كمساعد أو نائب له حتى يمكن السيطرة عليه وبقائه في موقعه .

(3) المحسوبية :

ويترتب على انتشار ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة أو الخاصة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج ، وهذا ما دفع بعض الدول إلى منع المحسوبية ووسائلها المختلفة في تشريعاتها الخاصة عند التعيين في الوظائف الحكومية وغيرها (الشميمري 2010 ، الصقال 2010 ، عبود ونوري 2008 معابدة 2005).

4) الوساطة :

يلجأ الموظف الإداري للوساطة في حالة الندب أو النقل أو الترقية أو العلاوة أو إرضاء رئيسه عليه في العمل . ويستخدم بعض العاملين الوساطة شكلاً من أشكال تبادل المصالح . وتعد هذه الظاهرة منتشرة في المجتمعات النامية، وفي عادات بعض هذه المجتمعات تنفسي إلى الحد الذي تعتبر حقاً لطالبها ومن قَصّر في تقديمها كان مخروم المروءة !.

ويخلط الناس بينها وبين الشفاعة أو الشفاعة التي هي معونة على الخير ومساعدة الآخرين على قضاء حوائجهم فيما لا يضر أحداً ولا يتعدى على حق أحد.

المجموعة الثالثة : الفساد المالي

ويقصد بها تلك المخالفات المالية والإدارية التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف ، وتتمثل هذه المخالفات في :

1) مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة :

تحكم كل منظمة إدارية مجموعة من القواعد والأحكام المالية التي تتوافق مع طبيعة عملها ، وتتفق مع القواعد والأحكام المالية التي نص عليها القانون ، وعندما يخل الموظف عن اتباع مثل هذه القواعد والأحكام المالية فإنه يكون بذلك ارتكب انحرافاً يحاسب عليه إدارياً. مثال ذلك الأحكام المالية التي تنظم عمليات المخازن والمشتريات وقواعد المزايدات والمناقصات وترسية العقود وغيرها (الصقال 2010).

2) مخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية :

ويحدث عند عدم موافاة جهاز الرقابة المالية بالحسابات والمستندات الخاصة بالمنظمة أو عدم الرد على ملاحظاته أو مكاتباته أو ما يطلبه من بيانات بدون مبرر أو عذر مقبول مما يعوق عمل هذا الجهاز ويؤثر على فاعليته. فإن هذا يعتبر انحرافاً إدارياً يرتكبه الموظف المسئول عن ذلك .

(3) فرض المغارم :

وتعني قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الأعمال الموكولة إليه في فرض الإتاوات على بعض الأشخاص أو استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال والموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم .

(4) الإسراف في استخدام المال العام :

ويأخذ أشكالاً وصوراً مختلفة أكثرها انتشاراً اتجاه أغلب القائمين على الأجهزة إلى تبديد الأموال العامة في الإنفاق على الأبنية والأثاث والرواتب المدفوعة بلا عمل على حشد السكرتارية وأجهزة العلاقات العامة . فضلاً عن المبالغة في استخدام السيارات في الأغراض المنزلية والشخصية وإقامة الحفلات الترفيهية والإنفاق ببذخ على الدعاية والإعلان والنشر في الصحف والمجلات في مناسبات التهاني والتعازي والتأييد والتوديع لكبار المسؤولين تملقاً ونفاقاً (الشميمري 2010، عبود ونوري 2008).

المجموعة الرابعة : الفساد الجنائي

ومن أكثر صور الفساد الجنائي التي يمكن أن يقع بها الموظف ما يلي :

(1) الرشوة :

وهي داء ينتشر في كل المستويات الإدارية في القطاع العام والخاص ، مما يؤدي إلى الإخلال بهيبة الوظيفة ، وما يجب أن يتحلى به الأفراد من شعور بالهيبة والاحترام نحو الدولة . كما تؤدي الرشوة إلى إهدار مبدأ الخدمة العامة وخلل في نمو القطاع الخاص (عبود ونوري 2008، أبو سن 1996).

ونظراً لخطورة هذه الظاهرة فقد حرم الإسلام الرشوة، فقال عز وجل ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ﴾¹. و روي عن النبي ﷺ أنه قال : (لعن الله الراشي والمرتشي)² ، وعن ابن مسعود رضي الله عنه قال : من شفع شفاعة ليرد بها حقاً ، أو يدفع بها ظلماً فأهدي له فقبل

¹ (سورة البقرة- آية (188) .

² (رواه الخمسة إلا النسائي. وزاد أحمد(والرائش: هو الذي يمشي بينهما).

، فذلك السحت . فقيل له ما كنا نرى السحت إلا الأخذ على الحكم . قال الأخذ على الحكم كفر . أما عقابها في الدنيا فقد ترك تحديده لولي الأمر يقدره لما يراعي فيه ظروف الزمان والمكان . وما يحقق المصلحة العامة .

(2) اختلاس المال العام :

ويأخذ أشكالاً مختلفة منها قيام بعض الجباة بتحصيل أموال غير مستحقة بعضها من قبيل الرسوم أو الغرامات أو العوائد أو الضرائب . أو نهب خزينة المنشأة أو سرقة مخازنها بواسطة المسؤولين عنها ، ومعالجة ذلك بقيود دفترية وتزوير توقيعات، أو قد يتم الاختلاس عن طريق تحويل جانب من المشتريات أو الممتلكات إلى ملكية خاصة . بالإضافة إلى ما سبق فقد يتم الاختلاس في صورة مبالغة بعض الموظفين في تحديد مصاريف الإقامة والانتقالات في المهام والسفريات بجانب استغلال بعض الموظفين للهواتف والبريد والسيارات والأدوات المكتبية الحكومية لأغراض شخصية بحتة .

(3) التزوير :

ويمثل التزوير في المحررات الرسمية اعتداء غير مباشر على سلطة الدولة والإدارة والمنشأة التي يعبر عنها هذا النوع من المحررات ، فقد يحدث التزوير في أوراق توثيق أحد العقود ، أو في محاضر الجلسات أو الحكم ، أو يحدث في كشوف الترقيات ، أو المرتبات والمكافآت والحوافز وغيرها.

خلاصة المسح الأدبي:

نستخلص من المسح الأدبي المؤشرات العامة التالية :

- (1) إن الفساد الإداري له توابعه الحرجة على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأمنية لأي مجتمع.
 - (2) إن عمق الفساد الإداري، واتساع نطاقه، يمثل تهديداً حقيقياً للبنية التحتية ولمقومات الاستقرار والتنمية لأي مجتمع.
 - (3) عدم وجود تعريف محدد وشامل للفساد الإداري، يلقي قبولاً لدى جميع المهتمين بهذا المجال.
 - (4) تتشابه انواع ومظاهر الفساد في كثير من البلدان.
 - (5) إن الفساد الإداري ظاهرة ليست قاصرة على مجتمع دون الآخر، أو قطاع دون غيره ، إلا أنه يتفاوت في مجالاته ونطاقه وعمقه وتوابعه من مجتمع لآخر ومن مرحلة لأخرى.
 - (6) يوجد تفاوت واضح بين توجهات الدول والمجتمعات. فيما يتعلق بنوع ومستوى الاهتمام بتلك الظاهرة والانشغال بمواجهتها.
 - (7) إن ظاهرة الفساد الإداري في حالة نموها، لا تنحصر على النطاق المحلي للمجتمع ، بل غالباً ما تمتد إلى النطاق الإقليمي والدولي.
 - (8) معظم الجهود في تلك الأدبيات يغلب عليها البساطة، مع افتقار للنماذج العلمية والأسس الموضوعية لقواعد البحث العلمي، في تناول ظاهرة الفساد الإداري.
 - (9) تناولت غالبية الجهود للفساد الإداري من خلال التعامل المباشر، كظاهرة أو سلوك، من حيث تناولها جهود محدودة بالتعامل مع جذورها ومسبباتها ودوافعها.
- إن خلاصة هذه المساهمات الأدبية تؤكد وضوح الفجوة العلمية والتطبيقية لبحث ظاهرة الفساد وأن الأبعاد العديدة لأسبابه ربما اختلفت من مجتمع إلى آخر وتحتاج إلى مزيد من الدراسات العلمية.

نتائج الدراسة :

قام الباحث بعد المتابعة المستمرة لجمع أكبر عدد ممكن من الاستبيانات بالتمكن من جمع 1037 استبيان من العينة المختارة. أي بنسبة استجابة 86%. وبعد تفحص الاستبيانات المستلمة تبين أن الصالح منها للتحليل هو 1025 استبيان. وقد بدأ الاستطلاع بمعرفة انتماء المشاركين بالعينة لأي قطاع. ويظهر ذلك في الجدول رقم (1)

جدول رقم (1)

يوضح القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

| النسبة | التكرار | |
|--------|---------|---------|
| 50.3 | 516 | حكومي |
| 48.9 | 501 | خاص |
| 99.2 | 1017 | المجموع |
| .8 | 8 | لم يبين |
| 100.0 | 1025 | المجموع |

يوضح الجدول رقم (1) القطاع الذي يعملون فيه أفراد عينة الدراسة، ويشير إلى أن عدد المجيبين على هذا السؤال 1017 أي جميع المشاركين ما عدا ثمانية منهم. كما يوضح الجدول أن الذين يعملون في القطاع الحكومي تمثل نسبتهم (50.3%) من مجموع العينة، في حين أن العاملين في القطاع الخاص تمثل نسبتهم (48.9%) من مجموع العينة ويلاحظ من هذه النتيجة التقارب بين نسبة القطاع العام والقطاع الخاص.

جدول رقم (2)

يوضح كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع العام

| النسبة | التكرار | |
|--------|---------|-----------|
| 10.0 | 103 | اقل من 5% |
| 30.3 | 311 | 5% - 20% |
| 31.3 | 321 | 21% - 30% |
| 17.5 | 179 | 31% - 50% |

| | | |
|------------|------|-------|
| أكثر من 50 | 109 | 10.6 |
| المجموع | 1023 | 99.8 |
| لم يبين | 2 | .2 |
| المجموع | 1025 | 100.0 |

يوضح الجدول رقم (2) كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع العام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويشير إلى أن عدد المجيبين على هذا السؤال 1023 أي جميع المشاركين ما عدا اثنين منهم. كما يوضح الجدول أن الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع العام تتراوح ما بين 21 إلى 30 % يمثلون (31.3%) من مجموع العينة، في حين أن الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع العام تتراوح ما بين 5 إلى 20 % يمثلون (30.3%) وبلغت نسبة الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع العام تتراوح ما بين 31 إلى 50 % (17.5%) وبلغت نسبة الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع العام أكثر من 50 % (10.6%) أما الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع العام أقل من 5 % فقد بلغت نسبتهم (10.0%) ويلاحظ أن نسبة الذين يرون أن الفساد الإداري في القطاع العام فوق الـ 21 % يمثلون (59.4%) وهذه نسبة كبيرة تدل على اعتقاد المشاركين بتفشي الفساد الإداري في القطاع العام.

جدول رقم (3)

يوضح كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع الخاص

| النسبة | التكرار | |
|--------|---------|------------|
| 21.0 | 215 | أقل من 5% |
| 37.7 | 386 | 5% - 20% |
| 22.2 | 228 | 21% - 30% |
| 12.5 | 128 | 31% - 50% |
| 6.0 | 61 | أكثر من 50 |
| 99.3 | 1018 | المجموع |
| .7 | 7 | لم يبين |
| 100.0 | 1025 | المجموع |

يوضح الجدول رقم (3) كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويشير إلى أن عدد المجيبين على هذا السؤال 1018 أي جميع المشاركين ما عدا سبعة منهم. كما يوضح الجدول أن الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص تتراوح ما بين 5 إلى 20 % يمثلون (37.7%) من مجموع العينة، في حين أن الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص تتراوح ما بين 21 إلى 30 % يمثلون (22.2%) وبلغت نسبة الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص أقل من 5 % (21.0%) وبلغت نسبة الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص تتراوح ما بين 31 إلى 50 % (12.5%) أما الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص أكثر من 50 % فقد بلغت نسبتهم (6.0%) ويلاحظ أن نسبة الذين يرون أن الفساد الإداري في القطاع الخاص فوق الـ 21 % يمثلون (40.7%) وهذه نسبة كبيرة تدل على تفشي الفساد الإداري في القطاع الخاص ولكن بدرجة أقل من تفشيه في القطاع العام.

جدول رقم (4) يوضح مجالات ظهور ونمو الفساد الإداري

| ترتيب العبارة | الاحرف المعيارية | المتوسط الحسابي | غير موافق إطلاقاً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً | مجالات ظهور ونمو الفساد الإداري | |
|---------------|------------------|-----------------|-------------------|-----------|-------|-------|--------------|---------------------------------|--|
| 1 | 1.23 | 3.43 | 75 | 217 | 131 | 401 | 201 | ك | 1- ظاهرة الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي جديدة على المجتمع، ظهرت بقوة في الفترات الأخيرة. |
| | | | 7.3 | 21.2 | 12.8 | 39.1 | 19.6 | % | |
| 4 | 1.22 | 3.03 | 115 | 297 | 159 | 351 | 103 | ك | 2- ظاهرة الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي ترتبط بقطاع ونشاط معين أو قطاعات ونشاطات محددة دون غيرها من قطاعات وأنشطة المجتمع. |
| | | | 11.2 | 29.0 | 15.5 | 34.2 | 10.0 | % | |
| 3 | 1.22 | 3.06 | 102 | 305 | 181 | 308 | 129 | ك | 3- ظاهرة الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي ترتبط بمنطقة أو مناطق معينة بدرجة أكبر من المناطق الأخرى بالمجتمع. |
| | | | 10.0 | 29.8 | 17.7 | 30.0 | 12.6 | % | |
| 1 | 1.20 | 3.43 | 67 | 211 | 157 | 392 | 198 | ك | 4- ظاهرة الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي ترتبط بفئة معينة أو فئات محددة من الأفراد بدرجة أكبر من الفئات الأخرى داخل المجتمع. |
| | | | 6.5 | 20.6 | 15.3 | 38.2 | 19.3 | % | |
| 3.24 | | | المتوسط العام | | | | | | |

يبين الجدول رقم (4) مجالات ظهور ونمو الفساد الإداري ، ومن خلال نتائجه يتضح أن المرتبة الأولى من حيث الموافقة جاءت فيها عبارتين الأولى " ظاهرة الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي جديدة على المجتمع، ظهرت بقوة في الفترات الأخيرة " بمتوسط حسابي بلغ (3.43) ، والثانية عبارة " ظاهرة الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي ترتبط بفئة معينة أو فئات محددة من الأفراد بدرجة أكبر من الفئات الأخرى داخل المجتمع" بمتوسط حسابي بلغ (3.43) وهو متوسط يقع في الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة، بينما جاءت في المرتبة الثالثة عبارة " ظاهرة الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي ترتبط بمنطقة أو مناطق معينة بدرجة أكبر من المناطق الأخرى بالمجتمع " بمتوسط حسابي (3.06) وهو متوسط يقع في الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة إلى حد ما، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة " ظاهرة الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي ترتبط بقطاع ونشاط معين أو قطاعات ونشاطات محددة دون غيرها من قطاعات وأنشطة المجتمع " بمتوسط حسابي بلغ (3.03) وهو متوسط يقع في الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة إلى حد ما.

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور مجالات ظهور ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (3.24) وهو متوسط يقع في الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة إلى حد ما ومن هنا يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلى حد ما على العبارات التي تقيس هذا المحور بصورة عامة.

جدول رقم (5)

يوضح دور الجوانب التنظيمية والإدارية في ظهور ونمو الفساد الإداري

| الترتيب العبارة | الانحراف المتوسط الحسابي | غير موافق إطلاقاً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً | دور الجوانب التنظيمية والإدارية في ظهور ونمو الفساد الإداري |
|--------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------|-------|-------|-----------------|---|
| 5 | 0.96 | 3.80 | 31 | 75 | 182 | 515 | ك |
| | | | 3.0 | 7.3 | 17.8 | 50.2 | 21.7 |
| 4 | 0.97 | 3.84 | 25 | 93 | 142 | 524 | ك |
| | | | 2.4 | 9.1 | 13.9 | 51.1 | 23.3 |
| 6 | 1.05 | 3.80 | 37 | 96 | 185 | 429 | ك |
| | | | 3.6 | 9.4 | 18.0 | 41.9 | 27.1 |
| 2 | 0.97 | 3.94 | 23 | 78 | 144 | 475 | ك |
| | | | 2.2 | 7.6 | 14.0 | 46.3 | 29.8 |
| 7 | 0.98 | 3.79 | 29 | 90 | 174 | 501 | ك |
| | | | 2.8 | 8.8 | 17.0 | 48.9 | 22.4 |
| 8 | 1.02 | 3.77 | 33 | 94 | 196 | 451 | ك |
| | | | 3.2 | 9.2 | 19.1 | 44.0 | 24.5 |
| 3 | 0.94 | 3.94 | 19 | 69 | 158 | 483 | ك |
| | | | 1.9 | 6.7 | 15.4 | 47.1 | 28.8 |
| 9 | 0.94 | 3.71 | 21 | 92 | 242 | 475 | ك |
| | | | 2.0 | 9.0 | 23.6 | 46.3 | 19.0 |
| 10 | 1.01 | 3.67 | 27 | 124 | 214 | 460 | ك |
| | | | 2.6 | 12.1 | 20.9 | 44.9 | 19.5 |
| 1 | 0.89 | 4.14 | 14 | 48 | 118 | 442 | ك |
| | | | 1.4 | 4.7 | 11.5 | 43.1 | 39.3 |
| 3.84 | | المتوسط العام | | | | | |

من خلال النتائج الموضحة أعلاه والتي تشير إلى دور الجوانب التنظيمية والإدارية في ظهور ونمو الفساد الإداري يتضح أن المرتبة الأولى من حيث الموافقة جاءت فيها " غياب الشفافية وضعف الرقابة على أسس ومعايير موضوعية عادلة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي بلغ (4.14 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بينما جاءت في المرتبة الأخيرة " عدم تمتع شاغلي الوظائف الإدارية بالمستويات الأدنى بصلاحيات حقيقية بشأن استخدام الموارد والإمكانات أدى إلى وجود ونمو

الفساد الإداري " بمتوسط حسابي (3.67 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على جميع العبارات حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (3.67 إلى 4.14) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة وفيما يلي عرض للعبارات ومتوسطها الحسابي على التوالي من الموافقة الأكثر إلى الموافقة الأقل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (غياب الشفافية وضعف الرقابة على أسس ومعايير موضوعية عادلة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "4.14"، سيطرة الإدارة العليا وانفرادها بإتخاذ القرارات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات المنظمات الحكومية "3.94"، حرص شاغلي الوظائف القيادية والإدارية على توسيع نطاق نفوذهم وصلاحياتهم وتعظيم مصالحهم أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "3.94"، غياب مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التي تخص العمل أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "3.84"، السلوكيات والأخلاقيات السائدة حالياً لدى الموظف العام والحكومي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري "3.80"، الإجراءات البيروقراطية الحالية في العمل ساهمت في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.80"، وجود فجوة واسعة بين الوظائف القيادية والإدارية والوظائف التنفيذية ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي "3.79"، المركزية الكبيرة وعدم تمتع المستويات الإدارية والوظيفية الأدنى بصلاحيات حقيقية أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.77"، سيطرة العقلية الإجرائية على فكر الإدارة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.71"، عدم تمتع شاغلي الوظائف الإدارية بالمستويات الأدنى بصلاحيات حقيقية بشأن استخدام الموارد والإمكانات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري "3.67").

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور الجوانب التنظيمية والإدارية في ظهور ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (3.84 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة ومن هنا يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات دور الجوانب التنظيمية والإدارية في ظهور ونمو الفساد الإداري بصورة عامة.

جدول رقم (6)

يوضح دور الاعتبارات النظامية والجوانب التشريعية في ظهور ونمو الفساد الإداري

| ترتيب العبارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | غير موافق إطلاقاً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً | دور الاعتبارات النظامية والجوانب التشريعية في ظهور ونمو الفساد الإداري |
|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------|-------|-------|--------------|--|
| 7 | 1.17 | 3.06 | 102 | 256 | 251 | 305 | 108 | ك |
| | | | 10.0 | 25.0 | 24.5 | 29.8 | 10.5 | % |
| 5 | 1.04 | 3.54 | 45 | 131 | 227 | 465 | 154 | ك |
| | | | 4.4 | 12.8 | 22.1 | 45.4 | 15.0 | % |
| 3 | 1.03 | 3.83 | 26 | 103 | 179 | 433 | 284 | ك |
| | | | 2.5 | 10.0 | 17.5 | 42.2 | 27.7 | % |
| 4 | 1.03 | 3.66 | 39 | 115 | 203 | 466 | 199 | ك |
| | | | 3.8 | 11.2 | 19.8 | 45.5 | 19.4 | % |
| 6 | 1.13 | 3.41 | 69 | 153 | 252 | 386 | 164 | ك |
| | | | 6.7 | 14.9 | 24.6 | 37.7 | 16.0 | % |
| 2 | 0.95 | 3.85 | 28 | 74 | 156 | 529 | 236 | ك |
| | | | 2.7 | 7.2 | 15.2 | 51.6 | 23.0 | % |
| 1 | 0.96 | 3.96 | 23 | 66 | 154 | 467 | 313 | ك |
| | | | 2.2 | 6.4 | 15.0 | 45.6 | 30.5 | % |
| 3.62 | | | المتوسط العام | | | | | |

من خلال النتائج الموضحة أعلاه والتي تشير إلى دور الاعتبارات النظامية والجوانب التشريعية في ظهور ونمو الفساد الإداري يتضح أن المرتبة الأولى من حيث الموافقة جاءت فيها "عدم معرفة المواطن بحقوقه وضعف إدراكه للجوانب القانونية والإجرائية ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي" بمتوسط حسابي بلغ (3.96 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بينما جاءت في المرتبة الأخيرة "الاستيراد للأنظمة والنماذج الإدارية غير الملائمة لظروف وبيئة العمل بالمملكة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي" بمتوسط حسابي (3.06 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة إلى حد ما.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على العبارات من (1 إلى 6) حسب ترتيبها في الجدول رقم (6) "ترتيب العبارة" حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (3.41 إلى 3.96

(وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة وفيما يلي عرض للعبارات ومتوسطها الحسابي على التوالي من الموافقة الأكثر إلى الموافقة الأقل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (عدم معرفة المواطن بحقوقه وضعف إدراكه للجوانب القانونية والإجرائية ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.96"، ثقافة التردد السائدة لدى الأفراد بشأن الإبلاغ عن ظواهر الفساد ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.85"، عدم وجود ضمانات كافية لحماية الذين يبلغون أو يشهدون على حالات الفساد أو يحكمون في قضايا الفساد الإداري ساهم في وجود ونمو ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.83"، إن العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف بتهمة إفشاء معلومات عن الوظيفة أو جهة العمل ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.66"، التشريعات والقوانين وقواعد العمل الحالية بها ثغرات عديدة ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "3.54"، ضعف ثقة الأفراد في الإجراءات القضائية لمواجهة الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.41").

بينما يوافقون إلى حد ما على العبارة الأخيرة حسب ترتيبها في الجدول رقم (7) حيث بلغ متوسطها الحسابي "3.06" وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة (من 2.61 إلى 3.40) وهي الفئة التي تشير إلى الموافقة إلى حد ما والعبارة هي (الاستيراد للأنظمة والنماذج الإدارية غير الملائمة لظروف وبيئة العمل بالمملكة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي).

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور الاعتبارات النظامية والجوانب التشريعية في ظهور ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (3.62 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة ومن هنا يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات دور الاعتبارات النظامية والجوانب التشريعية في ظهور ونمو الفساد الإداري بصورة عامة.

جدول رقم (7)

يوضح دور الجهود التي تبذل لمواجهة ظاهرة الفساد

| ترتيب العبارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | غير موافق إطلاقاً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً | دور الجهود التي تبذل لمواجهة ظاهرة الفساد |
|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------|-------|-------|--------------|---|
| 1 | 1.02 | 3.89 | 26 | 90 | 169 | 428 | 310 | ك |
| | | | 2.5 | 8.8 | 16.5 | 41.8 | 30.2 | % |
| 3 | 0.96 | 3.87 | 31 | 70 | 152 | 515 | 255 | ك |
| | | | 3.0 | 6.8 | 14.8 | 50.2 | 24.9 | % |
| 5 | 1.03 | 3.74 | 41 | 88 | 198 | 469 | 229 | ك |
| | | | 4.0 | 8.6 | 19.3 | 45.8 | 22.3 | % |
| 4 | 1.02 | 3.79 | 30 | 104 | 170 | 469 | 249 | ك |
| | | | 2.9 | 10.1 | 16.6 | 45.8 | 24.3 | % |
| 2 | 1.01 | 3.89 | 27 | 83 | 169 | 438 | 308 | ك |
| | | | 2.6 | 8.1 | 16.5 | 42.7 | 30.0 | % |
| 6 | 1.05 | 3.71 | 46 | 91 | 209 | 446 | 230 | ك |
| | | | 4.5 | 8.9 | 20.4 | 43.5 | 22.4 | % |
| 3.82 | | المتوسط العام | | | | | | |

من خلال النتائج الموضحة أعلاه والتي تشير إلى دور الجهود التي تبذل لمواجهة ظاهرة الفساد الإداري يتضح أن المرتبة الأولى من حيث الموافقة جاءت فيها " سوء الاستخدام للمال العام وإنفاقه في مجالات غير ذات جدوى أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري بوحدهات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي بلغ (3.89 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بينما جاءت في المرتبة الأخيرة " جهود التطوير الإداري التي لا تزيد عن كونها شعارات خالية من المضمون الحقيقي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري بوحدهات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي (3.71 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على جميع العبارات حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (3.71 إلى 3.89) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة وفيما يلي عرض للعبارات ومتوسطها الحسابي على التوالي من الموافقة الأكثر إلى الموافقة الأقل من وجهة نظر أفراد عينة

الدراسة (سوء الاستخدام للمال العام وإنفاقه في مجالات غير ذات جدوى أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي "3.89"، عدم وجود أسس وقواعد للمساءلة عن الإنجازات والمحاسبة على التقصير ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي "3.89"، ضعف جدوى أساليب التعامل مع ظاهرة الفساد الإداري ساهم في تزايد هذه الظاهرة في وحدات الجهاز الحكومي "3.87"، غياب الرقابة من المواطنين المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدة الجهاز الحكومي "3.79"، غياب أو عدم جدوى جهود الإصلاح الإداري ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي "3.74"، جهود التطوير الإداري التي لا تزيد عن كونها شعارات خالية من المضمون الحقيقي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي "3.71").

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور الجهود التي تبذل لمواجهة ظاهرة الفساد نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (3.82 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة ومن هنا يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات دور الجهود التي تبذل لمواجهة ظاهرة الفساد الإداري بصورة عامة.

جدول رقم (8)

يوضح دور الجوانب الاقتصادية وظروف المعيشة في ظهور ونمو الفساد الإداري

| ترتيب العبارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | غير موافق إطلاقاً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً | دور الجوانب الاقتصادية وظروف المعيشة في ظهور ونمو الفساد الإداري | |
|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------|-------|-------|--------------|--|---|
| 5 | 1.23 | 2.64 | 212 | 321 | 184 | 241 | 66 | ك | 1- نقص الموارد والإمكانيات اللازمة لأداء العمل بوحديات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بهذه الوحدات. |
| | | | 20.7 | 31.3 | 18.0 | 23.5 | 6.4 | % | |
| 2 | 1.26 | 3.19 | 134 | 205 | 150 | 405 | 130 | ك | 2- الظروف الاقتصادية وارتفاع تكلفة المعيشة أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي |
| | | | 13.1 | 20.0 | 14.6 | 39.5 | 12.7 | % | |
| 4 | 1.24 | 2.87 | 162 | 276 | 220 | 268 | 99 | ك | 3- تدنى مستوى الخدمات الصحية والتعليمية التي يحصل عليها المواطن ساهمت في وجود ونمو الفساد بوحديات الجهاز الحكومي |
| | | | 15.8 | 26.9 | 21.5 | 26.1 | 9.7 | % | |
| 3 | 1.26 | 3.17 | 121 | 227 | 181 | 343 | 150 | ك | 4- انخفاض الرواتب وعدم ملاءمتها مع تكاليف المعيشة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي |
| | | | 11.8 | 22.1 | 17.7 | 33.5 | 14.6 | % | |
| 1 | 1.21 | 3.33 | 93 | 180 | 223 | 356 | 172 | ك | 5- اتساع نطاق عمل الشركات الدولية متعددة الجنسيات واعتمادها على خدمات شخصيات معينة ساهم في وجود نمو الفساد الإداري بوحديات الجهاز الحكومي |
| | | | 9.1 | 17.6 | 21.8 | 34.7 | 16.8 | % | |
| 3.04 | | المتوسط العام | | | | | | | |

من خلال النتائج الموضحة أعلاه والتي تشير إلى دور الجوانب الاقتصادية وظروف المعيشة في ظهور ونمو الفساد الإداري يتضح أن المرتبة الأولى من حيث الموافقة جاءت فيها " اتساع نطاق عمل الشركات الدولية متعددة الجنسيات واعتمادها على خدمات شخصيات معينة ساهم في وجود نمو الفساد الإداري بوحديات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي بلغ (3.33 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة إلى حد ما بينما جاءت في المرتبة الأخيرة " نقص الموارد والإمكانيات اللازمة لأداء العمل بوحديات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بهذه الوحدات " بمتوسط حسابي (2.64 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة إلى حد ما.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على جميع العبارات حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (2.64 إلى 3.33) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة (من 2.61 إلى 3.40) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة إلى حد ما وفيما يلي عرض للعبارات ومتوسطها الحسابي على التوالي من الموافقة الأكثر إلى الموافقة الأقل من وجهة نظر أفراد

عينة الدراسة (اتساع نطاق عمل الشركات الدولية متعددة الجنسيات واعتمادها على خدمات شخصيات معينة ساهم في وجود نمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي "3.33"، الظروف الاقتصادية وارتفاع تكلفة المعيشة أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "3.19"، انخفاض الرواتب وعدم ملاءمتها مع تكاليف المعيشة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "3.17"، تدنى مستوى الخدمات الصحية والتعليمية التي يحصل عليها المواطن ساهمت في وجود ونمو الفساد ب وحدات الجهاز الحكومي "2.87"، نقص الموارد والإمكانيات اللازمة لأداء العمل ب وحدات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بهذه الوحدات "2.64").

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور الجوانب الاقتصادية وظروف المعيشة في ظهور ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (3.04 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة (من 2.61 إلى 3.40) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة إلى حد ما ومن هنا يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلى حد ما على عبارات دور الجوانب الاقتصادية وظروف المعيشة في ظهور ونمو الفساد الإداري بصورة عامة.

جدول رقم (9)

يوضح دور البيئة العامة في ظهور ونمو الفساد الإداري

| ترتيب العبارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | غير موافق إطلاقاً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً | دور البيئة العامة في ظهور ونمو الفساد الإداري | |
|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------|-------|-------|--------------|---|--|
| 7 | 1.19 | 3.32 | 96 | 186 | 181 | 419 | 141 | ك | 1- تفاقم المشكلات الاجتماعية وصعوبات الحياة أمام المواطن ساهم في وجود ونمو الفساد لدى منسوبي وحدات الجهاز الحكومي |
| | | | 9.4 | 18.1 | 17.7 | 40.9 | 13.8 | % | |
| 6 | 1.07 | 3.69 | 39 | 134 | 156 | 468 | 227 | ك | 2- القيم والأخلاقيات لدى منسوبي القطاع الخاص ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي |
| | | | 3.8 | 13.1 | 15.2 | 45.7 | 22.1 | % | |
| 3 | 1.04 | 3.85 | 31 | 91 | 182 | 421 | 299 | ك | 3- عدم وجود ميثاق أخلاقي للعمل يلتزم به جميع منسوبي كل وحدة من وحدات الجهاز الحكومي أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي |
| | | | 3.0 | 8.9 | 17.8 | 41.1 | 29.2 | % | |
| 1 | 1.00 | 4.07 | 22 | 85 | 92 | 420 | 404 | ك | 4- غياب أو ضعف الوازع الديني لدى الموظف العام ساهم في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي |
| | | | 2.1 | 8.3 | 9.0 | 41.0 | 39.4 | % | |
| 2 | 0.90 | 4.03 | 20 | 50 | 129 | 511 | 315 | ك | 5- الحرص على تحقيق المصالح الخاصة والمنافع الشخصية من خلال مخالفة القواعد والإجراءات ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي |
| | | | 2.0 | 4.9 | 12.6 | 49.9 | 30.7 | % | |
| 4 | 1.03 | 3.80 | 37 | 92 | 171 | 465 | 258 | ك | 6- عدم جودة أو ضعف كفاءة التداول الإعلامي لحالات الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي |
| | | | 3.6 | 9.0 | 16.7 | 45.4 | 25.2 | % | |
| 5 | 1.05 | 3.74 | 39 | 107 | 175 | 466 | 237 | ك | 7- عدم الموضوعية وغياب الحياد من وسائل الإعلام ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي |
| | | | 3.8 | 10.4 | 17.1 | 45.5 | 23.1 | % | |
| 3.79 | | المتوسط العام | | | | | | | |

من خلال النتائج الموضحة أعلاه والتي تشير إلى دور البيئة العامة في ظهور ونمو الفساد الإداري يتضح أن المرتبة الأولى من حيث الموافقة جاءت فيها " غياب أو ضعف الوازع الديني لدى الموظف العام ساهم في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي بلغ (4.07 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بينما جاءت في المرتبة الأخيرة " تفاقم المشكلات الاجتماعية وصعوبات الحياة أمام المواطن ساهم في وجود ونمو الفساد لدى منسوبي وحدات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي (3.32 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة إلى حد ما.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على العبارات من (1 إلى 6) حسب ترتيبها في الجدول رقم (9) "ترتيب العبارة" حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (3.69 إلى 4.07) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير

إلى خيار الموافقة وفيما يلي عرض للعبارات ومتوسطها الحسابي على التوالي من الموافقة الأكثر إلى الموافقة الأقل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (غياب أو ضعف الوازع الديني لدى الموظف العام ساهم في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "4.07"، الحرص على تحقيق المصالح الخاصة والمنافع الشخصية من خلال مخالفة القواعد والإجراءات ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي "4.03"، عدم وجود ميثاق أخلاقي للعمل يلتزم به جميع منسوبي كل وحدة من وحدات الجهاز الحكومي أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "3.85"، عدم جودة أو ضعف كفاءة التداول الإعلامي لحالات الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.80"، عدم الموضوعية وغياب الحياد من وسائل الإعلام ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي "3.74"، القيم والأخلاقيات لدى منسوبي القطاع الخاص ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.69").

أما عبارة (تفاقم المشكلات الاجتماعية وصعوبات الحياة أمام المواطن ساهم في وجود ونمو الفساد لدى منسوبي وحدات الجهاز الحكومي) فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون عليها إلى حد ما

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور البيئة العامة في ظهور ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (3.79 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة ومن هنا يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات دور البيئة العامة في ظهور ونمو الفساد الإداري بصورة عامة.

جدول رقم (10)

يوضح دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري

| ترتيب العبارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | غير موافق إطلاقاً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً | دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري |
|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------|-------|-------|--------------|--|
| 8 | 1.08 | 3.72 | 48 | 104 | 179 | 449 | 244 | ك |
| | | | 4.7 | 10.1 | 17.5 | 43.8 | 23.8 | % |
| 12 | 1.04 | 3.61 | 39 | 121 | 230 | 440 | 192 | ك |
| | | | 3.8 | 11.8 | 22.4 | 42.9 | 18.7 | % |
| 15 | 1.10 | 3.43 | 63 | 144 | 263 | 395 | 156 | ك |
| | | | 6.1 | 14.0 | 25.7 | 38.5 | 15.2 | % |
| 9 | 1.06 | 3.68 | 38 | 114 | 218 | 423 | 231 | ك |
| | | | 3.7 | 11.1 | 21.3 | 41.3 | 22.5 | % |
| 16 | 1.20 | 3.41 | 81 | 182 | 184 | 392 | 185 | ك |
| | | | 7.9 | 17.8 | 18.0 | 38.2 | 18.0 | % |
| 1 | 0.97 | 3.96 | 20 | 78 | 145 | 464 | 318 | ك |
| | | | 2.0 | 7.6 | 14.1 | 45.3 | 31.0 | % |
| 2 | 1.04 | 3.88 | 36 | 73 | 188 | 411 | 317 | ك |
| | | | 3.5 | 7.1 | 18.3 | 40.1 | 30.9 | % |
| 6 | 1.00 | 3.77 | 34 | 86 | 196 | 472 | 236 | ك |
| | | | 3.3 | 8.4 | 19.1 | 46.0 | 23.0 | % |
| 7 | 1.03 | 3.76 | 33 | 83 | 249 | 393 | 267 | ك |
| | | | 3.2 | 8.1 | 24.3 | 38.3 | 26.0 | % |
| 3 | 0.99 | 3.83 | 31 | 78 | 182 | 471 | 262 | ك |
| | | | 3.0 | 7.6 | 17.8 | 46.0 | 25.6 | % |

تابع جدول رقم (10)

يوضح دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري

| ترتيب العبارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | غير موافق إطلاقاً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً | دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري |
|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------|-------|-------|--------------|--|
| 13 | 1.14 | 3.58 | 76 | 92 | 232 | 406 | 218 | ك |
| | | | 7.4 | 9.0 | 22.6 | 39.6 | 21.3 | % |
| 19 | 1.30 | 2.80 | 213 | 256 | 183 | 271 | 101 | ك |
| | | | 20.8 | 25.0 | 17.9 | 26.4 | 9.9 | % |
| 11 | 1.08 | 3.62 | 49 | 125 | 198 | 448 | 203 | ك |
| | | | 4.8 | 12.2 | 19.3 | 43.7 | 19.8 | % |
| 4 | 0.97 | 3.81 | 24 | 77 | 215 | 458 | 251 | ك |
| | | | 2.3 | 7.5 | 21.0 | 44.7 | 24.5 | % |
| 17 | 1.15 | 3.37 | 75 | 182 | 206 | 409 | 153 | ك |
| | | | 7.3 | 17.8 | 20.1 | 39.9 | 14.9 | % |
| 14 | 1.14 | 3.46 | 62 | 161 | 232 | 384 | 186 | ك |
| | | | 6.0 | 15.7 | 22.6 | 37.5 | 18.1 | % |
| 10 | 1.17 | 3.68 | 69 | 115 | 157 | 416 | 268 | ك |
| | | | 6.7 | 11.2 | 15.3 | 40.6 | 26.1 | % |
| 18 | 1.21 | 3.36 | 103 | 160 | 197 | 400 | 165 | ك |
| | | | 10.0 | 15.6 | 19.2 | 39.0 | 16.1 | % |
| 5 | 1.31 | 3.79 | 105 | 67 | 162 | 278 | 402 | ك |
| | | | 10.2 | 6.5 | 15.8 | 27.1 | 39.2 | % |
| 3.61 | | | المتوسط العام | | | | | |

من خلال النتائج الموضحة أعلاه والتي تشير إلى دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري يتضح أن المرتبة الأولى من حيث الموافقة جاءت فيها " الإدارة المتساهلة وعضها الطرف عن بعض الظواهر السلبية ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدهات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي بلغ (3.96 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بينما جاءت في المرتبة الأخيرة " الفساد الإداري ظاهرة يصعب السيطرة عليها في وحدات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي (2.80 من 5) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة إلى حد ما.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على العبارات من (1 إلى 16) حسب ترتيبها في الجدول رقم (10) "ترتيب العبارة" حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (3.41 إلى 3.96) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة وفيما يلي عرض للعبارات ومتوسطها الحسابي على التوالي من الموافقة الأكثر إلى الموافقة الأقل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (الإدارة المتساهلة وعضها الطرف عن بعض الظواهر السلبية ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.96"، غياب سياسة الباب المفتوح أمام الفئات المستفيدة من خدمات وحدات الجهاز الحكومي أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز "3.88"، الفساد الإداري ينتج عن تواطؤ إداري من الإدارة العليا بوحدات الجهاز الحكومي "3.83"، عدم وجود آلية واضحة للتعرف على آراء وشكاوى جمهور المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز "3.81"، الجامعات السعودية يجب أن يكون لها دور في معالجة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.79"، تدخل بعض القيادات ورؤساء مصالح أخرى في شؤون وحدات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز "3.77"، عدم إفصاح كبار المسؤولين عن ممتلكاتهم وثروتهم ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.76"، الصلاحيات المالية الواسعة لشاغلي الوظائف الإدارية العليا ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.72"، عدم كفاءة نظام التدقيق المسبق للمعاملات أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.68"، الفساد الإداري يمكن السيطرة عليه من خلال الضوابط الرقابية والإجراءات الاحترازية "3.68"، إن الجهود السابقة والحالية لمواجهة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ليس لها نتائج إيجابية واضحة "3.62"، مركزية أعمال الشراء وتوفير الإحتياجات من خلال جهة مركزية ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.61"، التحالف بين أصحاب السلطة وأصحاب المال ومسؤولي الإعلام يساهم في حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.58"، العقود الصفقات الدولية ساهمت بدرجة كبيرة في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.46"، نظام تشكيل وعمل اللجان الحكومية المتعددة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.43"، عدم ملاءمة نظم الحوافز والمكافآت بوحدات الجهاز الحكومي أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز "3.41".

بينما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلى حد ما على العبارات من (17 إلى 19) حسب ترتيبها في الجدول رقم (10) "ترتيب العبارة" حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (2.80 إلى 3.37) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة (من 2.61 إلى 3.40) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة إلى حد ما وفيما يلي عرض للعبارات ومتوسطها الحسابي على التوالي من الموافقة الأكثر إلى الموافقة الأقل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (العولمة والانفتاح الإعلامي يوفران بيئة إيجابية مناسبة لمنع الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "3.37"، تطبيق سياسة الخصخصة بنقل ملكية المؤسسات من الملكية العامة إلى الملكية الخاصة ومن ثم تقليل هيمنة المؤسسات العامة على امكانيات وموارد الدولة، سوف يساهم ذلك في تضيق فرص الفساد "3.36"، الفساد الإداري ظاهرة يصعب السيطرة عليها في وحدات الجهاز الحكومي "2.80")

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (3.61 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة ومن هنا يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري بصورة عامة.

جدول رقم (11)

يوضح هل يوجد هيئات أو جهات رسمية تختص بمكافحة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي

| النسبة | التكرار | |
|--------|---------|----------|
| 16.1 | 165 | نعم يوجد |
| 19.2 | 197 | لا يوجد |
| 43.8 | 449 | لا أدري |
| 79.1 | 811 | المجموع |
| 20.9 | 214 | لم يبين |
| 100.0 | 1025 | المجموع |

يوضح الجدول رقم (11) هل يوجد هيئات أو جهات رسمية تختص بمكافحة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي، ويشير إلى أن عدد المجيبين على هذا السؤال 811 أي أن هناك ما عددهم 214 فرد من أفراد عينة الدراسة لم يجيبوا على هذا السؤال. كما يوضح الجدول أن الذين لا يدرون هل توجد هيئات أو جهات رسمية تختص بمكافحة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي أم لا يمثلون (43.8%) من مجموع العينة وقد يفيد عدم معرفتهم بها إلى عدم فعالية وجودها، في حين أن الذين يرون أنه لا توجد هيئات أو جهات رسمية تختص بمكافحة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي يمثلون (19.2%) أما الذين يرون أنه لا توجد هيئات أو جهات رسمية تختص بمكافحة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي فقد بلغت نسبتهم (16.1%).

التوصيات

أوضحت نتائج الدراسة أهمية التوصل إلى علاج وتوصيات هامة لمناهضة مظاهر الفساد ومن تلك التوصيات ما يلي

1. وضع المناهج التربوية والثقافية عبر وسائل الإعلام المختلفة لإنشاء ثقافة النزاهة وحفظ المال العام واحترام الوظيفة العامة وإخلاقيات العمل.
2. إعطاء الدور الريادي لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالي لوضع فصول في المنهج الدراسي لتعزيز ثقافة الحرص على المال العام والنزاهة في التعامل وتقليص روح الأنانية الفردية والسمو بالروح الجماعية.

3. إصدار قوانين صارمة واردة لمنع هدر الأموال العامة والفساد الإداري والمسائلة الجدية لهم
4. السعي إلى خلق رأي عام يرفض الفساد دينياً وأخلاقياً لأثاره السلبية في التنمية الاقتصادية الشاملة.
5. العمل على نشر ثقافة المساءلة والشفافية والرقابة الذاتية وترسيخ مبدأ النزاهة والإدارة الرشيدة للمال العام .
6. ضرورة أن تسعى الأجهزة العليا للرقابة من خلال التقارير التي ترفعها إلى السلطات المختصة إلى تقديم توصيات عملية حول سن وتطوير الأنظمة والتعليمات والقوانين الخاصة بمقاومة الغش والفساد مع وضع آلية لمحاسبة المقتصرين وتعقب المفسدين.
7. تعزيز الرقابة الداخلية بتوظيف التقنيات الحديثة في تعزيز شمولية أنظمة الضبط الداخلي.
8. تطوير الإرشادات والأدلة الرقابية في ظل تنامي استخدامات تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بالأنظمة المالية للكشف عن الغش والفساد.
9. تبادل الخبرات والبرمجيات المستخدمة بين الأجهزة العليا للرقابة في مجال الكشف عن الغش والفساد مع مراعاة الاستمرار في عقد لقاءات مماثلة .
10. وضع خطة إعلامية وتثقيفية شاملة وهادفة وفي ضوء تشخيصات ميدانية لاسباب حالات الفساد الإداري.
11. اخضاع المنظمات كافة لمعايير التقويم المؤسسي التي تنطلق من حسن استخدام الموارد وجودة الخدمات المقدمة وان تكون هذه المعايير منبثقة من معايير عالمية او محلية لتمثل اسساً موضوعية للحكم على اداء المنظمات والقيادات القائمة على اساسها.
12. التحديد الواضح لمهام واهداف المنظمة وصلاحياتها بحيث يكون تكوينها على أسس علمية وهيكلية خالية من الازدواجيات.
13. دراسة وتقييم احتياجات المواطن المادية والمعنوية دراسة شاملة يتم من خلالها منح المرتب اللائق لحياة كريمة وحوافز تشجيعية وعلاوات وترقيات بكل نزاهة وحسب قدرته على الإنتاج والإبداع
14. الاهتمام بالمواطن وبتقافته العامة وتحسيسه باهتمام الدولة به وبحاجة بلاده له وتطويرجانب الخدمات المقدم له أسوة بالمجتمعات المتقدمة.
15. التكليل الصحيح والمتجرد من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب من حيث الاختصاص والخبرة والكفاءة.

16. العمل بالتسلسل الوظيفي من حيث إصدار القرارات والأوامر وتوزيع الاختصاصات ومنح الصلاحيات والرقابة والمحاسبة.
17. تأهيل الخرجين وإعدادهم وتهيئتهم نفسيا للعمل والقيام بالواجب وإزالة النزعة الفوقية من عقولهم وإبدالها بحب الناس وحب الوطن وحب العطاء لأجل الصالح العام.
18. التوسع في إعطاء المرأة حقها في ممارسة الأعمال والاختصاصات وتولي الوظائف المناسبة.
19. مناهضة مظاهر المحسوبية والتعصب والقبلية واستبدال هذه المصطلحات وهذه القناعات بالوطنية وحب الوطن والمساواة من مبدأ الانتماء للوطن الواحد.
20. عادة هيكلية بعض الجهات الحكومية وإعادة النظر في بعض الهياكل الإدارية لبعض الوظائف الرقابية لعدم صلاحيتها وعدم ثبوت جداتها في المحاسبة والرقابة وإصلاح مؤسسات الرقابة العامة ومنحها كافة الصلاحيات واستقلاليتها من التبعية وتطعيمها بعناصر صالحة.

الخاتمة

لاقت مشكلة الفساد الإداري اهتمام الكثير من الباحثين والمهتمين في العصر الحالي وفي عدد كبير من الدول النامية خاصة بعد تنامي آثار الربيع العربي. وتلقي آراء كثير منهم حول أهمية وضع وتأسيس إطار عمل مؤسسي الغرض منه تطويق المشكلة وعلاجها من خلال خطوات جدية محددة لمكافحة الفساد بكل صوره ومظاهره والعمل على تعجيل عملية التنمية الاقتصادية من خلال إعداد الدراسات والبحوث اللازمة لغرض متابعة ومعالجة الفساد المالي والإداري. وقد تضمنت هذه الدراسة تحديد مفهوم الفساد الإداري والمالي واستعراض بعض مظاهره المختلفة ونظرة عامة للفساد من المنظور الدولي. ثم توضيح موقع السعودية في مؤشر الشفافية منذ مشاركتها حتى عام 2012م. ومن خلال استقصاء عينة من 1025 مشارك تم توصيف الأشكال والمظاهر، وكذلك الأسباب وسبل العلاج التي يمكن اتخاذها في السعودية. وقد تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تؤيد إن الفساد الإداري والمالي ظاهره قديمة حديثة لا تزال تمارس في المجتمعات الغنية كما هي الحال في المجتمعات النامية.

وقد توصل الباحث إلى جملة من التوصيات أهمها ضرورة وضع المناهج التربوية والثقافية عبر مؤسسات التعليم ووسائل الإعلام المختلفة لغرض إنشاء ثقافة النزاهة وحفظ المال العام من خلال تعميق دور الإدارة العليا من خلال تكثيف الجهود لتطويق مشكلة الفساد والسيطرة عليها والمعالجة لتفادي عودة المشكلة من خلال اتخاذ قرارات حاسمة الغرض منها مكافحة الفساد والحد منه.

المراجع

1. أبو بكر، مصطفى (2009) أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية 2009م.
2. بحر، يوسف (2010). الفساد الاداري: المسببات والعلاج. دراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة . مجلة جامعة الازهر بغزة ، سلسلة العلوم الانسانية 2011 ، المجلد 13 ، العدد 2 : 1 - 46
3. البرادعي ، مها (2008) . مدى انتشار الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية . دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الحكومية بمدينة جدة .
4. برنامج المجتمع المدني العراقي (2006). الدليل الارشادي حول ادوات تشخيص الفساد الاداري. العراق.
5. بوب جيريمي (2000). مواجهة الفساد: عناصر بناء نظام النزاهة الوطني.
6. جبريل ، عبد القادر (2010) . الفساد الإداري عائق الإدارة والتنمية والديمقراطية . بحث ماجستير في إدارة الأعمال . الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي . بريطانيا .
7. الحمش، منير (2006). دراسة من منشورات اتحاد الكتاب العرب. دمشق
8. داغر، منقذ (2001). علاقة الفساد الإداري بالخصائص الفردية لموظفي الحكومة ومنظماتها.
9. راتب، زكي (1983). "الانحراف بالوظيفة العامة في الادارة العربية: أسبابه وسبل معالجته " مجلة دراسات ، الجامعة الاردنية ، م.10 ، ع 1.
10. زويلف مهدي، وموسى اللوزي (1993) ، التنمية الادارية والدول النامية ، عمان دار مجدلاوي.
11. السالم ، عبدالله بن عبدالكريم (2009). استراتيجية الحد من الفساد الاداري : حالة دراسية عن المملكة العربية السعودية . ندوة ادارة المال العام - التخصيص والاستخدام وورشنة عمل تسوية المنازعات المالية . كوالالمبور. ماليزيا.
12. شبيب، راشد (1998) " تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي واحساس العاملين بالعدالة التنظيمية " ، مجلة الاداري ، معهد الادارة العامة ، مسقط ، ع.72
13. شتا السيد علي (1999). الفساد الفردي ومجتمع المستقبل.
14. الشميمري، أحمد (2010) أخلاقيات الموظف، شركة موبايلي. الطبعة 6.
15. الشميمري، أحمد وآخرون (2011) مبادئ إدارة الأعمال - الأساسيات والاتجاهات الحديثة، مكتبة العبيكان. الرياض.

16. الصقال، احمد (2010). ظاهرة الفساد الاداري هل اصبحت جزء من ثقافة المجتمع. وزارة التجارة. العراق.
17. عباس، سمير عبود، نوري، صباح (2008). الفساد الاداري والمالي في العراق. معهد الإدارة. الرصافة. العراق
18. عبد الهادي أحمد (1997). الانحراف الإداري في الدول النامية.
19. عبداللطيف، أسار (2006). أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية. مجلة العلوم الإنسانية. العدد 29. يوليو.
20. عبدالله عيدروس، وابتسام عبدالرحمن (1992) "السلطة الادارية وعلاقات الادارة مع الجمهور"، مجلة العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، م.4، ع.2.
21. عبدالله، ماجد (1998) "التحليل الاقتصادي للفساد واثره على الاستثمار والنمو". مجلة بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، ع.12.
22. عبدالمحسن محمد (1994) " تحليل مقارن لظاهرة رشوة الموظف الحكومي بالتطبيق على محافظة الدقهلية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، م.1، ع.1.
23. علوان، قاسم نايف (2007). تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 07 : 57-82
24. العمور، محمد سعيد (2008). مظاهر الفساد في النشاط الاقتصادي بدول مجموعة (سي . دي . أو) الاسلامية. الجامعة الاسلامية بالنيجر.
25. قاسم، محمد (1996)، التطوير الاداري، عمان، دار وائل للنشر.
26. الكبيسي، عامر (2000) الفساد الاداري: "رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة، المجلة العربية للإدارة"، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، م.20، ع.1.
27. كليتجار، روبرت (1990) السيطرة على الفساد، ترجمة علي حسين حجاج، دار البشير للنشر والتوزيع، عمان. ص 46.
28. اللوزي، موسى (2002). التطوير التنظيمي، عمان دار وائل للنشر.
29. محمد عادل (1995) "تحليل العلاقة بين مراقبة الاداء الوظيفي واحساس العاملين بالعدالة التنظيمية"، المجلة العربية للعلوم الادارية، م.2، ع.2.
30. محمد، رفعت (1991) "محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الاداء"، المجلة العلمية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة قطر، ع.2.

31. محمود صلاح الدين (1982). الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
32. المساءلة والمحاسبة: تشريعاتها وآلياتها في الأقطار العربية: بحوث ومناقشات الندوة التي أقامتها المنظمة العربية لمكافحة الفساد. ندوة المساءلة والمحاسبة: تشريعاتها وآلياتها في الأقطار العربية, 2007م, بيروت.
33. مظلوم، جمال (1980). الفساد الأسباب والتداعيات وطرق المعالجة.
34. معابدة، آدم نوح (2005). مفهوم الفساد الاداري ومعايره في التشريع : دراسة مقارنة . مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 21 ، العدد 2 ، .
35. المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2001). آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية: منظور استراتيجي ومؤسسي, القاهرة.
36. المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2009). مكافحة الفساد في الوطن العربي بتنظيم المنظمة العربية للتنمية الإدارية., القاهرة.
37. منقذ محمد و انعام الشهابي (2000). العوامل المؤثرة في الفساد الاداري ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة ، م.20 ، ع.2.
38. مؤتمر آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري (2009). آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري, الرباط (المغرب), الرباط (المغرب).
39. المؤمن، قيس وآخرون (1997) : التنمية الادارية ، عمان ، دار زهران للنشر.
40. النجار، يحيى غني (2006). الاثار الاقتصادية للفساد الاقتصادي.
41. ندوة الفساد في الحكومة (1989). الفساد في الحكومة: تقرير الندوة الإقليمية, هولندا لاهاي.