

الفساد الإداري

ظواهره وسبل علاجه

أ.د. أحمد عبدالرحمن الشميمري

جامعة الملك سعود - الجمعية السعودية لريادة الأعمال

أ.د. مصطفى محمود أبو بكر

جامعة الملك سعود - الجمعية السعودية لريادة الأعمال

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 ١٠٢٥ 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 ٢٠ 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 الإعلام 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، وانحصار 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 أسباب تفشي الظاهرة موضوعاً محلياً يتطلب بحثه في كل مجتمع على حدة. وتندر الدراسات الميدانية التي تستكشف أسباب 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 :

١. استعراض الأدبيات التي تناولت الفساد الإداري، واستخلاص الدروس المستفادة منها.
٢. المساهمة في تعريف مفهوم الفساد الإداري وتحديد مجالاته في المجتمع السعودي.
٣. المساهمة في تفهم وإدراك خصائص الفساد الإداري ومراحل تطوره.
٤. تحديد وتوصيف مصادر ومنابع الفساد الإداري وآليات ظهوره ونموه.
٥. 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:

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

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

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

٤. 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 (٥)، و(لا أوافق بشدة) وأعطي قيمة قدرها (١). والقسم الثالث يعكس رأي المشاركين بأشكال الفساد الأكثر انتشاراً ومدى مقدار حدوثها في القطاعين. وقد استعرض حوالي ٢٠ شكل من أشكال الفساد التي تم ذكرها في أدبيات الفساد الإداري.

وتحرياً لتحقيق المصادقية الظاهرية أو ما يسمى بدقة المحتوى فقد قام الباحث بعرض الاستبيان على العينة الأولية في المسح الأولى Piloting وشملت ١٠ 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 (٢٠١٠م) فيبلغ عدد السكان فيها ١٠٧٣٨٤٩١ (مصلحة الإحصاءات العامة ٢٠١٠). وقد تم تحديد العينة بطريقة الملائمة عبر الاختيار العشوائي أمام المجمعات التجارية البارزة في تلك حيث تكونت من ١٢٠٠ 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 (٢٠١٠م)

النسبة المئوية	تعداد السكان	المدينة
٤٨%	٥١٨٨٢٨٦	الرياض
٣٢%	٣٤٣٠٦٩٧	جدة
٨%	٩٠٣٣١٢	الدمام
٤%	٤٦٧٤١٠	بريدة
٥%	٥١٢٦٢٩	تبوك
٢%	٢٣٦١٥٧	ابها
١٠٠%	١٠٧٣٨٤٩١	المجموع

توزيع العينة بحسب نسبة السكان في كل مدينة

النسبة	المجموع	خاص	حكومي	المدينة
%٤٨	٥٧٦	٢٨٨	٢٨٨	الرياض
%٣٢	٣٨٤	١٩٠	١٩٠	جدة
%٨	٩٦	٤٨	٤٨	الدمام
%٤	٤٨	٢٤	٢٤	بريدة
%٥	٦٠	٣٠	٣٠	تبوك
%٢	٢٤	١٢	١٢	أبها
%١٠٠	١٢٠٠	٦٠٠	٦٠٠	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 لعددٍ 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 والقطط. والمفسدة ضد المصلحة. والاسْتِفْسَاد : 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 (١١-١٢)

وقوله تعالى "وإذا تولى سعى في الأرض ليفسد فيها ويهلك الحرث والنسل والله لا يحب الفساد". (البقرة ٢٠٥). 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 ٧٧).

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 (٢٠٠٥) 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

تعج 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 (٢٠٠٤) 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 القيمية والاجتماعية. ووضع عقوبات رادعة لمنع ممارسة الفساد. والحرص على زيادة الرواتب والحوافز متناسبة مع مستوى المعيشة وتحديث الأنظمة والتشريعات.

وفي دراسة علوان (٢٠٠٧) 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 ٨٠ فرداً كعينة للبحث أن هناك تأثير للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) على انتشار ظاهرة الفساد الإداري. وقد بلغ مستوى معامل التفسير ٧٢% من الظاهرة. وأكد الباحث أن هذا يعني أن العدالة التنظيمية لها الدور الأكبر في تفسير انتشار الفساد وتمثل ٢٨% 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 (٢٠٠٨) 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 كلتيارد (١٩٩٠) حيث عبر عن الفساد بالمعادلة التالية :

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

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

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

وخلص الباحث في تطبيق النموذج الاقتصادي إلى القول بأنه مهما تعددت مكونات الفساد فإن نتائجها 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 ٤ 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 (٢٠٠٨) 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 ١٦ دولة أفريقية من هذه الدول المعنية بالبحث بلغ عدد المشاركين ١٤٠٠ طالباً. وخلصت الدراسة إلى إظهار نتائج تعكس ثقافة النظر إلى الفساد ومدى قبوله في تلك المجتمعات. ففي حين يرى أغلب المشاركين (٨٣%) بأن الرشوة والمحسوبية وعدم وجود الشخص المناسب في المكان المناسب من أسباب انتشار الفساد. إلا أن ٥٣% يعتبرون السرقة من المال العام ممارسة مبررة ومستساغة. كما يعتقد ٤١% 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 (٩٤%).

وقام بحر (٢٠١٠) بتناول موضوع مسببات وعلاج الفساد الإداري كدراسة تطبيقية في القطاع العام على مستشفيات قطاع غزة بعينة شملت ٣٥٩٦ 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 ٨٢% من العينة.

أما البرادعي (٢٠١٠) 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 ٤,٥ يليه قصور أساليب الجزاء التحفيزية بقيمة ٤,٣ كما أوضحت الباحثة أن أكثر أنواع الفساد انتشاراً داخل الأجهزة الحكومية في الوساطة والمحاباة والرشوة بقيمة ٤,٤. 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 بالوزع الديني والرقابة الذاتية والربط بين الواجب الديني والوظيفي.

وفي دراسة قام بها جبريل (٢٠١٠) بعنوان الفساد الإداري كعائق للإدارة والتنمية والديمقراطية بالتطبيق على ليبيا. وكان من أهم الأسباب المحتملة للفساد الإداري التي تأتي بالمرتبة العليا هي الوضع المعيشي وقلة 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 ١٠٠ 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 (٢٠١١) 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 ٢٠٠٦، برنامج المجتمع المدني العراقي ٢٠٠٦). كما صنف مجموعة من الباحثين تصنيفاً متقارباً ينقسم إلى أربعة أنواع هي: الفساد التنظيمي، والفساد السلوكي، والفساد المالي، والفساد الجنائي. (الشميمري ٢٠١٠، عبود ونوري ٢٠٠٨، علوان ٢٠٠٧، برنامج المجتمع المدني العراقي ٢٠٠٦) 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 :

(١) 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 ٢٠٠٨ ، أبو ادريس ٢٠٠١)

(٢) 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 الجهود اللازم لإنجاز الأعمال المطلوبة منهم، أو بيئة العمل المحبطة، أو تفاقم المشكلات لدى الموظفين دون مواجهتها وحلها .

(٣) 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 .

(٤) 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 .

(٥) 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.

(٦) 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 .

(٧) 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 سربيتها 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 :

(١) 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 .

(٢) 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 بعيب 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 (الصفال ٢٠١٠، معابدة ٢٠٠٥). 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 .

(٣) 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 ٢٠١٠، الصقال ٢٠١٠، عبود ونوري ٢٠٠٨ معاودة ٢٠٠٥).

٤) 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 تتفشى إلى الحد الذي تعتبر حقاً لطلبها ومن قصر في تقديمها كان مخروم المروعة !. 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 :

١) 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 المزيادات والمناقصات وترسية العقود وغيرها (الصقال ٢٠١٠).

٢) 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 .

(٣) 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 .

(٤) 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 المسئولين تملقاً ونفاقاً (الشميمري ٢٠١٠، عبود ونوري ٢٠٠٨).

المجموعة الرابعة : الفساد الجنائي

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

(١) 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 ٢٠٠٨، أبو سن ١٩٩٦).

ونظراً لخطورة هذه الظاهرة فقد حرم الإسلام الرشوة، فقال عز وجل ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ﴾^١. وروي عن النبي ﷺ أنه قال : (لعن الله الراشي والمرتشي)^٢ ، وعن ابن مسعود رضي الله عنه قال : من شفع شفاعة ليرد بها حقاً ، أو يدفع بها ظلماً فأهدي له فقبل ، فذلك السحت . فقبل 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 .

(٢) 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 .

(٣) 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 .

^١ (سورة البقرة- آية (١٨٨) .

^٢ (رواه الخمسة إلا النسائي. وزاد أحمد) والرائش: هو الذي يمشي بينهما).

الفساد الإداري في المنظر الدولي

نما في العقود الأخيرة من القرن العشرين الترابط الاقتصادي بين الدول، والمناداة بسياسات الانفتاح الاقتصادي والعولمة والتنافسية الدولية، وترافق معه اكتساب عدد من القضايا الاقتصادية بعداً دولياً، وأصبحت تلك القضايا مرتبطة بالمصالح التجارية التقليدية، كقضايا التنافس وسياسة الاستثمار وازديت اليها مؤخراً مراهضة الفساد. ورغم ان الفساد ليس قضية جديدة، إلا أن بروزها كقضية عالمية جاء مؤخراً (الحمش ٢٠٠٦). فمع نهاية الحرب الباردة، اتسعت المسيرة الديمقراطية والتكامل الاقتصادي وامتد نطاقهما، وبرز الفساد مهدداً بابطاء هذا الاتجاه أو تقويضه. حيث يعمل الفساد على منح المكاسب غير المشروعة للمسؤولين، مما يشكل حافزاً للتعلق بأهداب السلطة، ويجعلهم يدفعون بلدانهم الى أعماق أشد غوراً في القلاقل السياسية والاقتصادية. كما يعمل على تشويه الانفتاح على السوق والاصلاحيات المعززة للديمقراطية بالنسبة للبلدان المتحولة. ويعمل الفساد كذلك على تشويه التجارة الدولية والتدفقات الاستثمارية، ويسهل أنشطة الجريمة المنظمة على المستوى الدولي كالاتجار بالمخدرات وغسيل الاموال .

وقد بذلت الدول جهوداً كبيرة منذ عقود لمحاربة مظاهر الفساد، ولم يقتصر الجهود الدولية لمكافحة الفساد على الدول، فقد ظهرت مؤسسات على مستوى المنظمات الأهلية والمجتمع المدني ومن أهمها منظمة الشفافية الدولية (Organization Transparency International) قام بإنشائها (Peter Eigen) في مايو عام ١٩٩٣، وكان الهدف من إنشائها أن تكون هيئة للإعلام ولمكافحة الممارسات الفاسدة (معاينة ٢٠٠٥).

وقد تطورت المنظمة معياراً يعضد كثير من المعايير الأخرى التي تقوم بها منظمات دولية مثل البنك الدولي وصندوق النقد والمنتدى الاقتصادي بدافوس ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD). ويقتصر المؤشر على قياس الفساد في القطاع العام، ويضغط على الحكومات ويحملها مسؤولية تحسين المؤشر. وقد وجد تقرير منظمة الشفافية الدولية قبولاً عاماً وانتشاراً كبيراً في الأوساط الدولية وهو قائم على مسوحات تسأل رجال الأعمال والمحليين والخبراء داخل وخارج البلد. وتضع مؤشر مكون من عشر درجات، تشير درجة الصفر إلى دولة يتفشى فيها الفساد على كل المعاملات والأعمال وتشير الدرجة عشرة إلى خلو الدولة من مظاهر الفساد في المعاملات والأعمال. وفي عام ٢٠١٢م أصبح المعيار من صفر إلى ١٠٠ بحيث يعكس الرقم صفر أعلى مستوى من تفشي الفساد في حين يعكس الرقم ١٠٠ نظافة القطاع العام في البلد من مظاهر الفساد.

مؤشر الفساد

يظهر الشكل الآتي مؤشر الفساد للعام ٢٠١٢م



مؤشر الشفافية الدولية للفساد لبعض الدول المختارة للعام ٢٠١١م.

الترتيب	المؤشر	الدولة
1	9.5	نيوزيلاند
2	9.4	الدنمارك
3	9.4	فنلندا
4	9.3	السويد
5	9.2	سنغافورا
28	6.8	الإمارات
36	5.8	إسرائيل
50	4.8	عمان
54	4.6	الكويت
56	4.5	الأردن
57	4.4	السعودية
157	1.8	العراق
177	1.6	السودان
182	1.0	الصومال

مؤشر الشفافية الدولية للفساد لبعض الدول المختارة للعام ٢٠١٢م.

الدولة	المؤشر	الترتيب
الدنمارك	90	1
فنلندا	90	1
نيوزيلاند	90	1
السويد	88	4
سنغافورا	87	5
قطر	68	27
الإمارات	68	27
إسرائيل	60	39
البحرين	51	53
الأردن	48	58
الكويت	44	66
السعودية	44	66
العراق	18	169
السودان	13	173
الصومال	8	174

غطى تقرير ٢٠١٢ مستويات الشفافية في ١٧٤ اقتصادا في العالم عبر الاعتماد على النتائج المحصلة للعديد من المسوحات والاستطلاعات من تنفيذ ١٣ جهة دولية. تتضمن هذه مؤسسات وحدة المعلومات في مجموعة الإيكونومست البريطانية والبنك الدولي ودار الحرية ومؤسسة البصيرة العالمية وبنك التنمية الآسيوي وبنك التنمية الإفريقي. وقد شملت عمليات الاستطلاع وجهات نظر الخبراء عن الدول المختلفة المقيمين منهم وغير المقيمين فضلا عن رجال الأعمال الأجانب للوقوف على مسألة مدى تقبل السياسيين وموظفي القطاع العام للرشاوى.

ويلاحظ عدم تمكن أي دولة عضو في مجلس التعاون الخليجي من تحقيق هذا الإنجاز لكن يحسب لكل من قطر والإمارات جمع ٦٨ نقطة أي بالقرب من الحد الأدنى. مؤكدا، المطلوب من بقية دول مجلس التعاون الخليجي تنفيذ إصلاحات جذرية لمحاربة سوء استغلال الوظيفة العامة بغية تحقيق مكاسب مادية ربما عبر خيار إنجاز المعاملات الرسمية عن طريق الحكومة الإلكترونية.

موقع السعودية في مؤشر الشفافية

أوضح مؤشر منظمة الشفافية الدولية السنوي موقع المملكة في تقرير عام ٢٠١١ في المركز رقم ٥٧ من ١٨٢ دولة. كما أصبحت عام ٢٠١٢ رقم ٦٦ من ١٧٦ دولة بنفس المؤشر وهو ٤٤. ويوضح موقع الشفافية الدولية بأن ترتيب الدول والمقياس يتغير من سنة لأخرى وذلك بتحديث المنهجية وطريقة التحقق من المعلومات. ويلاحظ أن السعودية مرت بحقب تذبذب وفق هذا المؤشر ففي حين كان المتوسط عام ٢٠٠٣ قد بلغ ٤,٥ من ١٠ إلى أنه انخفض في السنوات التي تليها بشكل ملحوظ ليستقر ولمدة ٥ سنوات عند مستوى يتراوح ما بين ٣,٣-٣,٥ وهو معدل متدني مقارنة بالجهود المبذولة لمحاربة الفساد. وفي عام ٢٠٠٩ عاد إلى التحسن بعد أن أجرت السعودية تدابير تشريعية جادة لمناهضة الفساد توجت بعد ذلك عام ٢٠١٠ بإنشاء الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد. والذي بلغ فيه المؤشر أعلى مستوى له، إلا أنه انخفض المؤشر في السنوات التي تلتها مما يعكس قصوراً في مناهضة تفشي الظاهرة. كم أن الترتيب تراجع من ٥٧ لسنة ٢٠١١ إلى الترتيب ٦٦ على مستوى العالم. وهو كذلك مؤشر متدني لا يرق إلى الطموح والمكانة المتوقعة للسعودية مع ما تملكه من قيم ومبادئ ورغد في العيش وقوة في الاقتصاد ومستوى تنافسية متنامي.

مؤشر الفساد في السعودية من عام ٢٠٠٣ وحتى ٢٠١٢ م.

العام	المؤشر	الترتيب
٢٠٠٣	4.5	١٣٣ / ٤٦
٢٠٠٤	3.4	١٥٩ / ٧٠
٢٠٠٥	3.4	١٥٩ / ٧٠
٢٠٠٦	3.3	١٦٣ / ٧٠
٢٠٠٧	3.4	١٨٠ / ٧٩
٢٠٠٨	3.5	١٨٠ / ٨٠
٢٠٠٩	4.3	١٨٠ / ٦٣
٢٠١٠	4.7	١٧٨ / ٥٠
٢٠١١	4.4	١٨٢ / ٥٧
٢٠١٢	44	١٧٦ / ٦٦

الجهات الحكومية السعودية ذات العلاقة بالحد من مظاهر الفساد

من أبرز المساهمات التي أطرت عملياً وتطبيقاً جهود السعودية في مواجهة الفساد هي إقرار الاستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد في المملكة العربية السعودية في عام ٢٠٠٧م. وتحت هذه الاستراتيجية على تعزيز دور مؤسسات الدولة وإشراك مؤسسات المجتمع المدني في حماية النزاهة وقيام الأجهزة الحكومية المختصة بممارسة اختصاصاتها في مكافحة الفساد بكل صوره وأشكاله، والعمل بمبدأ المساءلة لكل مسئول مهما كان موقعه الاجتماعي والوظيفي. ومن جهة أخرى هناك عدة جهات حكومية ذات علاقة مباشرة بالحد من مظاهر الفساد نذكر منها الجهات التالية التي تعنى مباشرة بمناهضة الفساد وهي

١ - الهيئة الوطنية لمحاربة الفساد

وقد نشأت الهيئة بمرسوم ملكي عام ٢٠١٠م وتهدف الهيئة إلى حماية النزاهة، وتعزيز مبدأ الشفافية، ومكافحة الفساد المالي والإداري بشتى صوره ومظاهره وأساليبه، ولها في سبيل تحقيق عدة اختصاصات منها:

١. التحري عن أوجه الفساد المالي والإداري في عقود الأشغال العامة وعقود التشغيل والصيانة وغيرها من العقود، المتعلقة بالشأن العام ومصالح المواطنين في الجهات المشمولة باختصاصات الهيئة، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة في شأن أي عقد يتبين أنه ينطوي على فساد أو أنه أبرم أو يجري تنفيذه بالمخالفة لأحكام الأنظمة واللوائح النافذة.

٢. إحالة المخالفات والتجاوزات المتعلقة بالفساد المالي والإداري عند اكتشافها إلى الجهات الرقابية أو جهات التحقيق بحسب الأحوال، مع إبلاغ رئيس الجهة - التي يتبعها الموظف المخالف - بذلك، وللهيئة الاطلاع على مجريات التحقيق ومتابعة سير الإجراءات في هذا الشأن، ولها أن تطلب من الجهات المعنية اتخاذ التدابير الاحترازية أو التحفظية - وفقاً لما يقضي به النظام - في شأن من توافرت أدلة أو قرائن على ارتكابه أفعالاً تدخل في مفهوم الفساد. وفي جميع الأحوال، إذا رأت الهيئة أن تلك المخالفات والتجاوزات تمثل بعداً مؤسسياً لأي من الجهات المشمولة باختصاصات الهيئة؛ فعليها رفع الأمر إلى الملك لاتخاذ ما يراه.

٣. متابعة استرداد الأموال والعائدات الناتجة من جرائم الفساد مع الجهات المختصة.

٤. مراجعة أساليب العمل وإجراءاته في الجهات المشمولة باختصاصات الهيئة بهدف تحديد نقاط الضعف التي يمكن أن تؤدي إلى الفساد، والعمل على معالجتها بما يضمن تحقيق أهداف الهيئة وتنفيذ اختصاصاتها.
٥. اقتراح الأنظمة والسياسات اللازمة لمنع الفساد ومكافحته، وإجراء مراجعة دورية للأنظمة واللوائح ذات الصلة؛ لمعرفة مدى كفايتها والعمل على تطويرها، والرفع عنها بحسب الإجراءات النظامية.
٦. متابعة تنفيذ الالتزامات الواردة في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية النزاهة ومكافحة الفساد التي تكون المملكة طرفاً فيها.
٧. توفير قنوات اتصال مباشرة مع الجمهور لتلقي بلاغاتهم المتعلقة بتصرفات منطوية على فساد، والتحقق من صحتها واتخاذ ما يلزم في شأنها. وتحدد اللوائح التنفيذية لهذا التنظيم الآلية والضوابط اللازمة لذلك.
٨. العمل مع الجهات المعنية ومؤسسات المجتمع المدني على تنمية الشعور بالمواطنة وبأهمية حماية المال العام والمرافق والممتلكات العامة، بما يحقق حسن إدارتها والمحافظة عليها.
٩. تلقي التقارير والإحصاءات الدورية من الجهات المشمولة باختصاصات الهيئة - وفق ما تطلبه الهيئة - ودراستها وإعداد البيانات التحليلية في شأنها، واتخاذ ما يلزم حيالها.
١٠. نشر الوعي بمفهوم الفساد وبيان أخطاره وآثاره وبأهمية حماية النزاهة وتعزيز الرقابة الذاتية وثقافة عدم التسامح مع الفساد، وتشجيع مؤسسات المجتمع المدني ووسائل الإعلام على التعاون والإسهام في هذا الشأن.

٢- ديوان المراقبة العامة:

يختص ديوان المراقبة العامة وفقاً لما نصت عليه المادة (٧) من نظامه الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٩/م) لعام (١٩٧١) بالرقابة اللاحقة على جميع إيرادات الدولة ومصروفاتها، وكذلك مراقبة كافة أموال الدولة المنقولة والثابتة، ومراقبة حسن استعمال هذه الأموال واستغلالها والمحافظة عليها، مع التحقق من أن كل جهة من الجهات الخاضعة لرقابة الديوان تقوم بتطبيق الأنظمة واللوائح المالية والحسابية وفقاً لنظامها الخاص، وأنه ليس في تصرفاتها المالية ما يتعارض مع تلك الأنظمة واللوائح. وعليه يمارس الديوان نوعين من

الرقابة وهي الرقابة المالية، ورقابة الأداء، وله صلاحية واسعة وفقاً لاختصاصه، حيث يقوم بمراجعة التقارير المالية والإدارية للدولة ككل، وهذه المراجعة تكون حسب المعايير المهنية المتعارف عليها دولياً، ومن هذه المعايير ما يتعلق بتقييم أنظمة الرقابة الداخلية في الجهات التي تخضع لرقابة الديوان. هذا بالإضافة إلى متابعة الأنظمة واللوائح المالية والحسابية النافذة للتحقق من كفايتها وملاءمتها للتطورات والمستجدات، وتوجيه النظر إلى أوجه القصور وتقديم المقترحات المناسبة لتطوير هذه الأنظمة واللوائح، أو تغييرها. وقد بدأ ديوان المراقبة العامة تنفيذ الخطة الخمسية الثانية في المملكة لمكافحة الفساد المالي والإداري في الإدارات الحكومية، وفق منهجية علمية استندت إلى نتائج دراسة وتقييم تنفيذ الخطة الأولى والاسترشاد بعدد من الخطط للأجهزة الرقابية النظرية وبعض المنظمات الإقليمية والدولية.

٣- هيئة الرقابة والتحقيق

إن دور الهيئة هو وقاية الإدارة الحكومية من الأخطاء والمخالفات التي قد تحدث أو يتم الإخبار عنها. وفي هذا الصدد تمارس الهيئة نوعاً من الرقابة المحدودة (الرقابة الفجائية الوقائية) بهدف المساعدة على متابعة إنجاز الأعمال والخدمات وفقاً لما هو مقرر لهذه الإدارة بخطة الدولة، ولها في هذا السبيل أن تبحث وتحرى أسباب القصور في الانجاز والأداء، سواء لوجود ثغرات في الأنظمة، أو عن طريق الكشف عن المخالفات والجرائم المسلكية التي يرتكبها الموظف العام، وتحليل أسبابها، وتقديم الاقتراحات والحلول للتغلب على هذه المخالفات. كما أن هناك جهات حكومية أخرى مثل: وزارة التجارة والصناعة، وهيئة السوق المالية، ومصحة الجمارك تقوم بدور رقابي وفق الاختصاصات المناطة بها.

٤- ديوان المظالم:

يعتبر الديوان محكمة قضائية وإدارية، ويضم عدداً من المجالس القضائية. ومن اختصاصات الديوان ما يتعلق بتأديب الموظف العام، والفصل في القضايا الجنائية ذات العلاقة بالوظيفة العامة مثل: جرائم التزوير، وجرائم الرشوة، والجرائم المنصوص عليها في المرسوم الملكي رقم (٤٣) لعام ١٩٥٧م، وقضايا التعويض التي يتقدم بها الأفراد ضد الجهات والهيئات الحكومية.

٥- مجلس الشورى:

يمارس مجلس الشورى حسب نظامه سلطات استشارية بحسب القضايا التي تحال إليه من قبل رئيس مجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية، وبشكل خاص: مراقبة خطط التنمية

الاقتصادية والاجتماعية، مراقبة القوانين والأنظمة الصادرة أو التي سوف تصدر في المملكة، ودراسة الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي يمكن أن تصبح المملكة طرفاً فيها، ومناقشة التقارير السنوية التي تقدمها الوزارات والجهات الحكومية الأخرى، وتقديم الاقتراحات في هذا الخصوص إلى مجلس الوزراء. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يحق للمجلس أن يستدعي أي مسؤول عام للحضور للمجلس في أي جلسة من جلساته، ومناقشة القضايا التي تتعلق بوزارته أو جهته الحكومية.

٦ - مؤسسة سعة القدوة الحسنة

وهي إحدى مؤسسات المجتمع المدني، التي تسعى لتعزيز القيم الرئيسة المتمثلة في الشفافية والنزاهة في المملكة العربية السعودية، انطلاقاً من تعاليم ديننا الحنيف وعاداتنا وثقافتنا. عاملين وفقاً للاستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد التي نصت على دور مؤسسات المجتمع المدني في توعية وتثقيف الأفراد والمؤسسات تجاه هذه الأخلاقيات، وتحقيق ما احتوته هذه الاستراتيجية من مقاصد وأهداف وآليات. صدرت الموافقة السامية على المؤسسة ومزاولة أنشطتها في ٢٢/١٢/١٤٣١هـ، كما تم الترخيص لها طبقاً لأحكام لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية برقم ٨٧٢٢/م ب بالتاريخ نفسه. تهدف المؤسسة إلى ترسيخ مبادئ الشفافية والنزاهة، وتأصيلها في المجتمع من خلال نشر ثقافة الشفافية والنزاهة والعدالة، من خلال:

- أ- منح الجوائز والشهادات والدروع للكيانات الخاصة والعامة التي تتمتع بمستوى محدد من الشفافية والنزاهة، وإبرازها لجعلها قدوة يستفيد الآخرون من تجربتها.
- ب- البحوث والدراسات في مجالات نشاط المؤسسة.
- ج- التدريب والتأهيل وتقديم المشورة، وإقامة الندوات والمحاضرات وورش العمل لتحقيق أهداف المؤسسة.

ومن بين التدابير التي تبنتها المملكة في مكافحة الفساد تشجيع وتسهيل تعاون الجمهور في حماية النزاهة ومكافحة الفساد، ويشمل ذلك تشجيع أولئك الذين لديهم معلومات تتعلق بممارسات الفساد أن يتوجهوا للجهات المعنية، وتوفير خط ساخن على مدار ال ٢٤ ساعة تديره المديرية العامة للمباحث (المباحث الإدارية) لتلقي الاخباريات والبلاغات من الجمهور حول مثل هذه الممارسات. كما قامت السلطات في المملكة عام ٢٠٠٦م بفتح حساب بنكي خاص للراغبين في إعادة الأموال المكتسبة عبر اختلاس المال العام تحت مسمى (حساب

إبراء الذمة)، سواء كان ذلك بدافع ندمهم أو تأنيب ضميرهم بسبب ارتكابهم لمثل هذه الجرائم، دون تعرضهم للتحقيق أو أي شكل من أشكال المساءلة، ويتم استخدام الأموال المودعة في الحساب البنكي آنف الذكر في العمل الخيري. وقد بلغ مجموع الأموال المودعة في هذا الحساب منذ افتتاح الحساب حتى نهاية ٢٠١٢/١١/٣١م (٣٤,٠٩٧,٩٨٤,٢٢٢ ريال) كما بلغ عدد الإيداعيات لنفس الفترة ٢٢٥١٣ عملية إيداع.

خلاصة المسح الأدبي:

نستخلص من المسح الأدبي المؤشرات العامة التالية :

(١) إن الفساد الإداري له توابعه الحرجة على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأمنية لأي مجتمع.

(٢) إن عمق الفساد الإداري، واتساع نطاقه، يمثل تهديداً حقيقياً للبنية التحتية ولمقومات الاستقرار والتنمية لأي مجتمع.

(٣) عدم وجود تعريف محدد وشامل للفساد الإداري، يلقي قبولاً لدى جميع المهتمين بهذا المجال.

(٤) تتشابه أنواع ومظاهر الفساد في كثير من البلدان.

(٥) 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.

(٦) يوجد تفاوت واضح بين توجهات الدول والمجتمعات. فيما يتعلق بنوع ومستوى الاهتمام بتلك الظاهرة والانشغال بمواجهتها.

(٧) إن ظاهرة الفساد الإداري في حالة نموها، لا تنحصر على النطاق المحلي للمجتمع ، بل غالباً ما تمتد إلى النطاق الإقليمي والدولي.

(٨) معظم الجهود في تلك الأدبيات يغلب عليها البساطة، مع افتقار للنماذج العلمية والأسس الموضوعية لقواعد البحث العلمي، في تناول ظاهرة الفساد الإداري.

(٩) 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 ١٠٣٧ استبيان من العينة المختارة. أي بنسبة استجابة ٨٦%. وبعد تفحص الاستبيانات المستلمة تبين أن الصالح منها للتحليل هو ١٠٢٥ استبيان. وقد بدأ الاستطلاع بمعرفة انتماء المشاركين بالعينة لأي قطاع. ويظهر ذلك في الجدول رقم (١)

جدول رقم (١)

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 (١) القطاع الذي يعملون فيه أفراد عينة الدراسة، ويشير إلى أن عدد المجيبين على هذا السؤال ١٠١٧ أي جميع المشاركين ما عدا ثمانية منهم. كما يوضح

الجدول أن الذين يعملون في القطاع الحكومي تمثل نسبتهم (٣,٥٠%) من مجموع العينة، في حين أن العاملين في القطاع الخاص تمثل نسبتهم (٩,٤٨%) من مجموع العينة ويلاحظ من هذه النتيجة التقارب بين نسبة القطاع العام والقطاع الخاص.

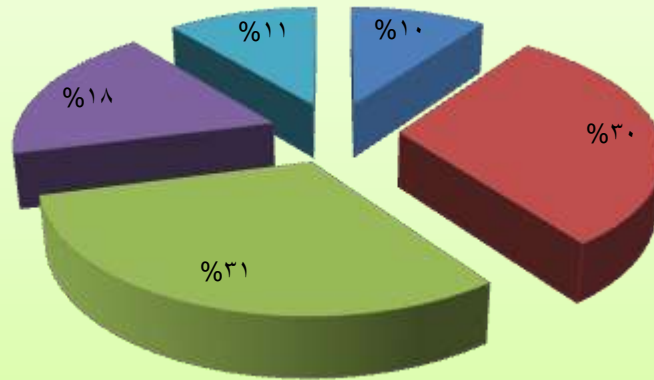
جدول رقم (٢)

يوضح كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع العام

النسبة	التكرار	
10.0	103	اقل من ٥%
30.3	311	٥% - ٢٠%
31.3	321	٢١% - ٣٠%
17.5	179	٣١% - ٥٠%
10.6	109	أكثر من ٥٠%
99.8	1023	المجموع
.2	2	لم يبين
100.0	1025	المجموع

نسبة انتشار الفساد في القطاع العام

■ اقل من ٥% ■ ٥% - ٢٠% ■ ٢١% - ٣٠% ■ ٣١% - ٥٠% ■ أكثر من ٥٠%



يوضح الجدول رقم (٢) كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع العام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويشير إلى أن عدد المجيبين على هذا السؤال ١٠٢٣ أي جميع المشاركين ما عدا اثنين منهم. كما يوضح الجدول أن الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري

في القطاع العام تتراوح ما بين ٢١ إلى ٣٠ % يمثلون (٣١,٣%) من مجموع العينة، في حين أن الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع العام تتراوح ما بين ٥ إلى ٢٠ % يمثلون (٣٠,٣%) وبلغت نسبة الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع العام تتراوح ما بين ٣١ إلى ٥٠ % (١٧,٥%) وبلغت نسبة الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع العام أكثر من ٥٠ % (١٠,٦%) أما الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع العام أقل من ٥ % فقد بلغت نسبتهم (١٠,٠%) ويلاحظ أن نسبة الذين يرون أن الفساد الإداري في القطاع العام فوق الـ ٢١ % يمثلون (59.4%) وهذه نسبة كبيرة تدل على اعتقاد المشاركين بنفسي الفساد الإداري في القطاع العام.

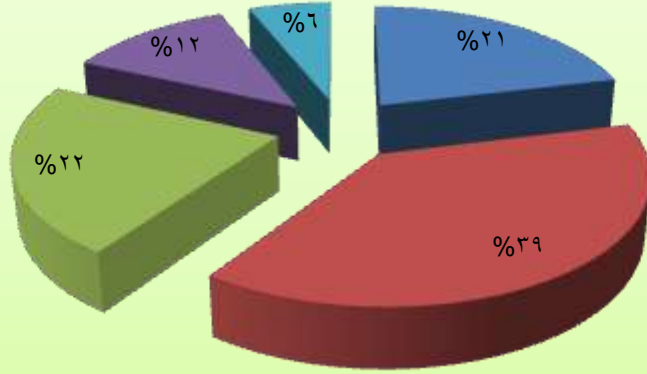
جدول رقم (٣)

يوضح كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع الخاص

النسبة	التكرار	
21.0	215	أقل من ٥%
37.7	386	٥% - ٢٠%
22.2	228	٢١% - ٣٠%
12.5	128	٣١% - ٥٠%
6.0	61	أكثر من ٥٠%
99.3	1018	المجموع
.7	7	لم يبين
100.0	1025	المجموع

نسبة انتشار الفساد في القطاع الخاص

■ أكثر من ٥٠% ■ ٣١-٥٠% ■ ٢١-٣٠% ■ ٥-٢٠% ■ أقل من ٥%



يوضح الجدول رقم (٣) كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويشير إلى أن عدد المجيبين على هذا السؤال ١٠١٨ أي جميع المشاركين ما عدا سبعة منهم. كما يوضح الجدول أن الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص تتراوح ما بين ٥ إلى ٢٠ % يمثلون (٣٧,٧%) من مجموع العينة، في حين أن الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص تتراوح ما بين ٢١ إلى ٣٠ % يمثلون (٢٢,٢%) وبلغت نسبة الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص أقل من ٥ % (٢١,٠%) وبلغت نسبة الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص تتراوح ما بين ٣١ إلى ٥٠ % (١٢,٥%) أما الذين يرون أن نسبة الفساد الإداري في القطاع الخاص أكثر من ٥٠ % فقد بلغت نسبتهم (٦,٠%) ويلاحظ أن نسبة الذين يرون أن الفساد الإداري في القطاع الخاص فوق الـ ٢١ % يمثلون (40.7%) وهذه نسبة كبيرة تدل على تفشي الفساد الإداري في القطاع الخاص ولكن بدرجة أقل من تفشيه في القطاع العام.

جدول رقم (٤) يوضح مجالات ظهور ونمو الفساد الإداري

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	مجموع	مجالات ظهور ونمو الفساد الإداري
1	1.23	3.43	75	217	131	401	201	ك	١- 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	٢- 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	٣- 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	٤- 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 (٤) 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 (٣,٤٣) ، 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 (٣,٤٣) 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 (٣,٠٦) 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 (٣,٠٣) 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 (٣,٢٤) 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 (٥)

يوضح دور الجوانب التنظيمية والإدارية في ظهور ونمو الفساد الإداري

الترتيب الانحراف المتوسط غير موافق غير موافق محايد موافق موافق تماماً	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	222	ك	١- السلوكيات والأخلاقيات السائدة حالياً لدى الموظف العام والحكومي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري .
			3.0	7.3	17.8	50.2	21.7	%	
4	0.97	3.84	25	93	142	524	239	ك	٢- غياب مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التي تخص العمل أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي .
			2.4	9.1	13.9	51.1	23.3	%	
6	1.05	3.80	37	96	185	429	278	ك	٣- الإجراءات البيروقراطية الحالية في العمل ساهمت في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			3.6	9.4	18.0	41.9	27.1	%	
2	0.97	3.94	23	78	144	475	305	ك	٤- سيطرة الإدارة العليا وانفرادها باتخاذ القرارات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات المنظمات الحكومية
			2.2	7.6	14.0	46.3	29.8	%	
7	0.98	3.79	29	90	174	501	230	ك	٥- وجود فجوة واسعة بين الوظائف القيادية والإدارية والوظائف التنفيذية ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي
			2.8	8.8	17.0	48.9	22.4	%	
8	1.02	3.77	33	94	196	451	251	ك	٦- المركزية الكبيرة وعدم تمتع المستويات الإدارية والوظيفية الأدنى بصلاحيات حقيقية أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			3.2	9.2	19.1	44.0	24.5	%	
3	0.94	3.94	19	69	158	483	295	ك	٧- حرص شاغلي الوظائف القيادية والإدارية على توسيع نطاق نفوذهم وصلاحياتهم وتعميم مصالحهم أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي
			1.9	6.7	15.4	47.1	28.8	%	
9	0.94	3.71	21	92	242	475	195	ك	٨- سيطرة العقلية الإجرائية على فكر الإدارة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			2.0	9.0	23.6	46.3	19.0	%	
10	1.01	3.67	27	124	214	460	200	ك	٩- عدم تمتع شاغلي الوظائف الإدارية بالمستويات الأدنى بصلاحيات حقيقية بشأن استخدام الموارد والإمكانات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري
			2.6	12.1	20.9	44.9	19.5	%	
1	0.89	4.14	14	48	118	442	403	ك	١٠- غياب الشفافية وضعف الرقابة على أسس ومعايير موضوعية عادلة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			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 بوحدات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٤ من ٥) 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 والإمكانيات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري " بمتوسط حسابي (٣,٦٧ من ٥) 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 (٣,٦٧ إلى ٤,١٤) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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 ب وحدات الجهاز الحكومي "٤,١٤"، سيطرة الإدارة العليا وانفرادها بإتخاذ القرارات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات المنظمات الحكومية "٣,٩٤"، حرص شاغلي الوظائف القيادية والإدارية على توسيع نطاق نفوذهم وصلاحياتهم وتعظيم مصالحهم أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "٣,٩٤"، غياب مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التي تخص العمل أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "٣,٨٤"، السلوكيات والأخلاقيات السائدة حالياً لدى الموظف العام والحكومي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري "٣,٨٠"، الإجراءات البيروقراطية الحالية في العمل ساهمت في وجود الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي "٣,٨٠"، وجود فجوة واسعة بين الوظائف القيادية والإدارية والوظائف التنفيذية ساهم في وجود ونمو الفساد ب وحدات الجهاز الحكومي "٣,٧٩"، المركزية الكبيرة وعدم تمتع المستويات الإدارية والوظيفية الأدنى بصلاحيات حقيقية أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي "٣,٧٧"، سيطرة العقلية الإجرائية على فكر الإدارة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي "٣,٧١"، عدم تمتع شاغلي الوظائف الإدارية بالمستويات الأدنى بصلاحيات حقيقية بشأن استخدام الموارد والإمكانيات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري "٣,٦٧".

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور الجوانب التنظيمية والإدارية في ظهور ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (٣,٨٤ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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 (٦)

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	١ - الاستيراد للأنظمة والنماذج الإدارية غير الملائمة لظروف وبيئة العمل بالمملكة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي
			10.0	25.0	24.5	29.8	10.5	%
5	1.04	3.54	45	131	227	465	154	٢ - التشريعات والقوانين وقواعد العمل الحالية بها ثغرات عديدة ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي
			4.4	12.8	22.1	45.4	15.0	%
3	1.03	3.83	26	103	179	433	284	٣ - 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 بوحدة الجهاز الحكومي
			2.5	10.0	17.5	42.2	27.7	%
4	1.03	3.66	39	115	203	466	199	٤ - إن العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف بتهمة إفشاء معلومات عن الوظيفة أو جهة العمل ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي
			3.8	11.2	19.8	45.5	19.4	%
6	1.13	3.41	69	153	252	386	164	٥ - ضعف ثقة الأفراد في الإجراءات القضائية لمواجهة الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي
			6.7	14.9	24.6	37.7	16.0	%
2	0.95	3.85	28	74	156	529	236	٦ - ثقافة التردد السائدة لدى الأفراد بشأن الإبلاغ عن ظواهر الفساد ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي
			2.7	7.2	15.2	51.6	23.0	%
1	0.96	3.96	23	66	154	467	313	٧ - عدم معرفة المواطن بحقوقه وضعف إدراكه للجوانب القانونية والإجرائية ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي
			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 (٣,٩٦ من ٥) 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 (٣,٠٦ من ٥) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة إلى حد ما.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على العبارات من (١ إلى ٦) حسب ترتيبها في الجدول رقم (٦) "ترتيب العبارة" حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (٣,٤١ إلى ٣,٩٦

(وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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 "٣,٩٦"، ثقافة التردد السائدة لدى الأفراد بشأن الإبلاغ عن ظواهر الفساد ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٨٥"، 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 "٣,٨٣"، إن العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف بتهمة إفشاء معلومات عن الوظيفة أو جهة العمل ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٦٦"، التشريعات والقوانين وقواعد العمل الحالية بها نُغرات عديدة ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "٣,٥٤"، ضعف ثقة الأفراد في الإجراءات القضائية لمواجهة الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٤١").

بينما يوافقون إلى حد ما على العبارة الأخيرة حسب ترتيبها في الجدول رقم (٧) حيث بلغ متوسطها الحسابي "٣,٠٦" وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠) 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 (٣,٦٢ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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 (٧)

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	١- سوء الاستخدام للمال العام وإنفاقه في مجالات غير ذات جدوى أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			2.5	8.8	16.5	41.8	30.2	%	
3	0.96	3.87	31	70	152	515	255	ك	٢- ضعف جدوى أساليب التعامل مع ظاهرة الفساد الإداري ساهم في تزايد هذه الظاهرة في وحدات الجهاز الحكومي
			3.0	6.8	14.8	50.2	24.9	%	
5	1.03	3.74	41	88	198	469	229	ك	٣- غياب أو عدم جدوى جهود الإصلاح الإداري ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			4.0	8.6	19.3	45.8	22.3	%	
4	1.02	3.79	30	104	170	469	249	ك	٤- غياب الرقابة من المواطنين المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي
			2.9	10.1	16.6	45.8	24.3	%	
2	1.01	3.89	27	83	169	438	308	ك	٥- عدم وجود أسس وقواعد للمساءلة عن الإنجازات والمحاسبة على التقصير ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			2.6	8.1	16.5	42.7	30.0	%	
6	1.05	3.71	46	91	209	446	230	ك	٦- جهود التطوير الإداري التي لا تزيد عن كونها شعارات خالية من المضمون الحقيقي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			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 بوحدات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٩ من ٥) 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 بوحدات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي (٣,٧١ من ٥) 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 (٣,٧١ إلى ٣,٨٩) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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 ب وحدات الجهاز الحكومي "٣,٨٩"، عدم وجود أسس وقواعد للمساءلة عن الإنجازات والمحاسبة على التقصير ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي "٣,٨٩"، ضعف جدوى أساليب التعامل مع ظاهرة الفساد الإداري ساهم في تزايد هذه الظاهرة في وحدات الجهاز الحكومي "٣,٨٧"، غياب الرقابة من المواطنين المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد ب وحدات الجهاز الحكومي "٣,٧٩"، غياب أو عدم جدوى جهود الإصلاح الإداري ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي "٣,٧٤"، جهود التطوير الإداري التي لا تزيد عن كونها شعارات خالية من المضمون الحقيقي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي "٣,٧١").

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور الجهود التي تبذل لمواجهة ظاهرة الفساد نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (٣,٨٢ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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 (٨)

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	١- نقص الموارد والإمكانيات اللازمة لأداء العمل بوحدة 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	٢- 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	٣- تدنى مستوى الخدمات الصحية والتعليمية التي يحصل عليها المواطن ساهمت في وجود ونمو الفساد بوحدة الجهاز الحكومي
			15.8	26.9	21.5	26.1	9.7	%	
3	1.26	3.17	121	227	181	343	150	ك	٤- 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	٥- اتساع نطاق عمل الشركات الدولية متعددة الجنسيات واعتمادها على خدمات شخصيات معينة ساهم في وجود نمو الفساد الإداري بوحدة 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 بوحدة الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٣ من ٥) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة إلى حد ما بينما جاءت في المرتبة الأخيرة " نقص الموارد والإمكانيات اللازمة لأداء العمل بوحدة الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بهذه الوحدات " بمتوسط حسابي (٢,٦٤ من ٥) 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 (٢,٦٤ إلى ٣,٣٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠) 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 بوحدة الجهاز الحكومي "٣,٣٣"، الظروف الاقتصادية وارتفاع تكلفة المعيشة أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "٣,١٩"، انخفاض الرواتب وعدم ملائمتها مع تكاليف المعيشة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي "٣,١٧"، تدنى مستوى الخدمات الصحية والتعليمية التي يحصل عليها المواطن ساهمت في وجود ونمو الفساد بوحدة الجهاز الحكومي "٢,٨٧"، نقص الموارد والإمكانات اللازمة لأداء العمل بوحدة الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بهذه الوحدات "٢,٦٤").

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور الجوانب الاقتصادية وظروف المعيشة في ظهور ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (٣,٠٤ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠) 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 (٩)

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	١- 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	٢- 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	٣- 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	٤- 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	٥- 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	٦- عدم جودة أو ضعف كفاءة التناول 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	٧- 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 (٤,٠٧ من ٥) 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 (٣,٣٢ من ٥) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة إلى حد ما. كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على العبارات من (١ إلى ٦) حسب ترتيبها في الجدول رقم (٩) "ترتيب العبارة" حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (٣,٦٩ إلى

(٤,٠٧) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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 بوحدة الجهاز الحكومي "٤,٠٧"، الحرص على تحقيق المصالح الخاصة والمنافع الشخصية من خلال مخالفة القواعد والإجراءات ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدة الجهاز الحكومي "٤,٠٣"، 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 "٣,٨٥"، عدم جودة أو ضعف كفاءة التداول الإعلامي لحالات الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي "٣,٨٠"، عدم الموضوعية وغياب الحياد من وسائل الإعلام ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدة الجهاز الحكومي "٣,٧٤"، القيم والأخلاقيات لدى منسوبي القطاع الخاص ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدة الجهاز الحكومي "٣,٦٩").

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 (٣,٧٩ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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 (١٠)

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 (١٠)

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	١١- التحالف بين أصحاب السلطة وأصحاب المال ومسؤولي الإعلام يساهم في حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			7.4	9.0	22.6	39.6	21.3	%
19	1.30	2.80	213	256	183	271	101	١٢- الفساد الإداري ظاهرة يصعب السيطرة عليها في وحدات الجهاز الحكومي
			20.8	25.0	17.9	26.4	9.9	%
11	1.08	3.62	49	125	198	448	203	١٣- إن الجهود السابقة والحالية لمواجهة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ليس لها نتائج إيجابية واضحة
			4.8	12.2	19.3	43.7	19.8	%
4	0.97	3.81	24	77	215	458	251	١٤- عدم وجود آلية واضحة للتعرف على آراء وشكاوى جمهور المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجو ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز
			2.3	7.5	21.0	44.7	24.5	%
17	1.15	3.37	75	182	206	409	153	١٥- العولمة والانفتاح الإعلامي يوفران بيئة إيجابية مناسبة لمنع الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			7.3	17.8	20.1	39.9	14.9	%
14	1.14	3.46	62	161	232	384	186	١٦- العقود الصفقات الدولية ساهمت بدرجة كبيرة في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			6.0	15.7	22.6	37.5	18.1	%
10	1.17	3.68	69	115	157	416	268	١٧- الفساد الإداري يمكن السيطرة عليه من خلال الضوابط الرقابية والإجراءات الاحترازية
			6.7	11.2	15.3	40.6	26.1	%
18	1.21	3.36	103	160	197	400	165	١٨- 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
			10.0	15.6	19.2	39.0	16.1	%
5	1.31	3.79	105	67	162	278	402	١٩- الجامعات السعودية يجب أن يكون لها دور في معالجة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
			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 وغضها الطرف عن بعض الظواهر السلبية ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٦ من ٥) 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 (٢,٨٠ من ٥) مما يشير إلى ميل أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة إلى حد ما.

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على العبارات من (١ إلى ١٦) حسب ترتيبها في الجدول رقم (١٠) "ترتيب العبارة" حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (٣,٤١ إلى ٣,٩٦) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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 "٣,٩٦"، غياب سياسة الباب المفتوح أمام الفئات المستفيدة من خدمات وحدات الجهاز الحكومي أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز "٣,٨٨"، الفساد الإداري ينتج عن تواطؤ إداري من الإدارة العليا بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٨٣"، عدم وجود آلية واضحة للتعرف على آراء وشكاوى جمهور المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز "٣,٨١"، الجامعات السعودية يجب أن يكون لها دور في معالجة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٧٩"، تدخل بعض القيادات ورؤساء مصالح أخرى في شؤون وحدات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز "٣,٧٧"، عدم إفصاح كبار المسؤولين عن ممتلكاتهم وثرواتهم ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٧٦"، الصلاحيات المالية الواسعة لشاغلي الوظائف الإدارية العليا ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٧٢"، عدم كفاءة نظام التدقيق المسبق للمعاملات أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٦٨"، الفساد الإداري يمكن السيطرة عليه من خلال الضوابط الرقابية والإجراءات الاحترازية "٣,٦٨"، إن الجهود السابقة والحالية لمواجهة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ليس لها نتائج إيجابية واضحة "٣,٦٢"، مركزية أعمال الشراء وتوفير الإحتياجات من خلال جهة مركزية ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٦١"، التحالف بين أصحاب السلطة وأصحاب المال ومسؤولي الإعلام يساهم في حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٥٨"، العقود الصفقات الدولية ساهمت بدرجة كبيرة في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٤٦"، نظام تشكيل وعمل اللجان الحكومية المتعددة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي "٣,٤٣"، عدم ملائمة نظم

الحوافز والمكافآت بوحدات الجهاز الحكومي أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز "٣,٤١".

بينما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلى حد ما على العبارات من (١٧ إلى ١٩) حسب ترتيبها في الجدول رقم (١٠) "ترتيب العبارة" حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (٢,٨٠ إلى ٣,٣٧) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠) 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 "٣,٣٧"، 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 "٣,٣٦"، الفساد الإداري ظاهرة يصعب السيطرة عليها في وحدات الجهاز الحكومي "٢,٨٠")

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (٣,٦١ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) 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.

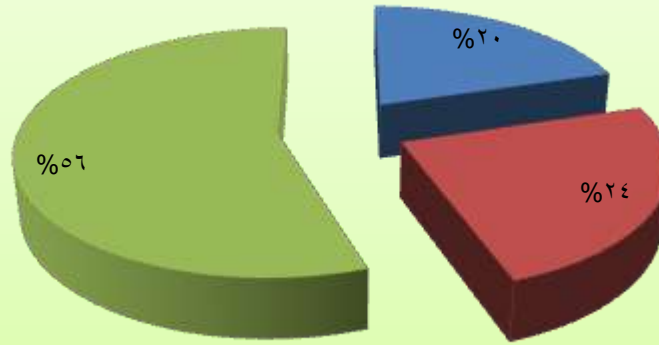
جدول رقم (١١)

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

هل يوجد جهة أو جهات مسؤولة عن الفساد ؟

■ نعم يوجد ■ لا يوجد ■ لا أدري



يوضح الجدول رقم (١١) هل يوجد هيئات أو جهات رسمية تختص بمكافحة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي، ويشير إلى أن عدد المجيبين على هذا السؤال ٨١١ أي أن هناك ما عددهم ٢١٤ 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 (٤٣,٨%) 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 (١٩,٢%) أما الذين يرون

أنه لا توجد هيئات أو جهات رسمية تختص بمكافحة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي فقد بلغت نسبتهم (١٦,١%).

جدول رقم (١٢)

يوضح الأسباب الرئيسية لظهور ونمو الفساد الإداري

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأسباب الرئيسية	
1	1.29	2.41	ك	١- الرغبة القوية لتحصيل الأموال
			%	
3	1.35	3.26	ك	٢- انخفاض الراتب وعدم ملائمة الدخل مع صعوبات الحياة
			%	
4	1.37	3.27	ك	٣- التخوف من سلطة وسطوة المفسدين
			%	
2	1.41	2.59	ك	٤- ضعف القيم والأخلاق
			%	
5	1.20	3.63	ك	٥- تعدد وتضارب التشريعات والثغرات في الأنظمة والقوانين واللوائح والإجراءات
			%	

يوضح الجدول رقم (١٢) الأسباب الرئيسية لظهور ونمو الفساد الإداري ، ويشير إلى أن جاء في المرتبة الأولى " الرغبة القوية لتحصيل الأموال" يليه في المرتبة الثانية " ضعف القيم والأخلاق" يليه في المرتبة الثالثة " انخفاض الراتب وعدم ملائمة الدخل مع صعوبات الحياة" يليه في المرتبة الرابعة " التخوف من سلطة وسطوة المفسدين" أما المرتبة الخامسة والأخيرة فقد جاء فيها " تعدد وتضارب التشريعات والثغرات في الأنظمة والقوانين واللوائح والإجراءات" .

جدول رقم (١٣)

يوضح ظواهر حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا تحدث إطلاقاً	تحدث نادراً	تحدث أحياناً	تحدث كثيراً	تحدث دائماً	ظواهر حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	
7	0.9	3.6	15	110	323	394	181	ك	١ - إساءة استعمال الوظيفة العامة
			1.5	10.7	31.5	38.4	17.7	%	
17	1.0	3.32	39	171	357	336	119	ك	٢ - قبول رشوة
			3.8	16.7	34.8	32.8	11.6	%	
19	1.1	2.84	109	324	301	197	93	ك	٣ - طلب رشوة
			10.6	31.6	29.4	19.2	9.1	%	
18	1.2	2.92	132	271	273	248	100	ك	٤ - الإبتزاز
			12.9	26.4	26.6	24.2	9.8	%	
9	0.9	3.55	20	107	324	428	142	ك	٥ - الحصول على منفعة خاصة
			2.0	10.4	31.6	41.8	13.9	%	
15	1.1	3.37	53	153	329	339	149	ك	٦ - حصول الموظف العام على عقد توريد أو تنفيذ عقد حكومي
			5.2	14.9	32.1	33.1	14.5	%	
12	0.9	3.48	15	124	359	404	123	ك	٧ - تسريع إجراءات معاملات لأشخاص معينين
			1.5	12.1	35.0	39.4	12.0	%	
16	0.9	3.37	16	174	361	360	113	ك	٨ - تعطيل إجراءات معاملات منافسين لحساب آخرين
			1.6	17.0	35.2	35.1	11.0	%	
14	1.1	3.38	37	184	315	331	157	ك	٩ - معرفة قرارات معينة قبل الإعلان العام عنها
			3.6	18.0	30.7	32.3	15.3	%	
3	0.9	3.71	15	97	258	457	196	ك	١٠ - المحاباة للأقارب والمعارف
			1.5	9.5	25.2	44.6	19.1	%	

تابع جدول رقم (١٣)

يوضح ظواهر حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي

ترتيب العبارة	الاحرف المعيارية	المتوسط الحسابي	لا تحدث إطلاقاً	تحدث نادراً	تحدث أحياناً	تحدث كثيراً	تحدث دائماً	ظواهر حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
11	1.0	3.53	23	129	304	417	152	ك - ١١ - تخصيص الموارد العامة وفق اعتبارات المصلحة الشخصية للأقارب والمعارف
			2.2	12.6	29.7	40.7	14.8	%
10	1.0	3.54	32	121	300	400	171	ك - ١٢ - توزيع العوائد والمنافع العامة وفق اعتبارات المصلحة الشخصية
			3.1	11.8	29.3	39.0	16.7	%
2	1.0	3.74	23	96	257	392	255	ك - ١٣ - قبول الوساطة لإعادة ترتيب أولويات انفاق المال العام لخدمة مصالح أشخاص معينين
			2.2	9.4	25.1	38.2	24.9	%
4	1.0	3.71	29	89	253	436	218	ك - ١٤ - سوء استخدام السلطة الممنوحة للموظف العام لتحقيق منافع خاصة له أو لأقاربه ومعارفه أو لفئة حزبية معينة
			2.8	8.7	24.7	42.5	21.3	%
5	1.1	3.63	43	110	286	324	259	ك - ١٥ - حرمان المجتمع من العناصر ذات الكفاءة والجدارة وشغلها بغيرهم ممن لا تتوفر لديهم الكفاءة والجدارة
			4.2	10.7	27.9	31.6	25.3	%
6	1.0	3.63	26	116	290	369	223	ك - ١٦ - كثرة الاشتراطات وتعقيد الإجراءات التي تتعلق بالتراخيص والموافقات
			2.5	11.3	28.3	36.0	21.8	%
1	1.0	3.75	25	84	271	386	259	ك - ١٧ - أسلوب عمل البلديات والسلوك البيروقراطي الذي لا يحقق منفعة ملموسة للمواطن، واضطراره للجوء إلى وسطاء لإنهاء إجراءات المعاملات
			2.4	8.2	26.4	37.7	25.3	%
13	1.0	3.45	19	167	309	390	139	ك - ١٨ - تسريب معلومات لأهل الثقة لتمكينهم من تحقيق مصالح خاصة بهم
			1.9	16.3	30.1	38.0	13.6	%
8	1.1	3.58	37	106	190	309	173	ك - ١٩ - ترسيخ ثقافة عدم الشفافية والتحيز، والتضييق على المبدعين المبتكرين
			3.6	10.3	18.5	30.1	16.9	%
3.48			المتوسط العام					

من خلال النتائج الموضحة أعلاه والتي تشير إلى ظواهر حدوث ونمو الفساد الإداري يتضح أن المرتبة الأولى من حيث الحدوث جاءت فيها " أسلوب عمل البلديات والسلوك البيروقراطي الذي لا يحقق منفعة ملموسة للمواطن، واضطراره للجوء إلى وسطاء لإنهاء إجراءات المعاملات " بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٥ من ٥) مما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلى أنه يحدث كثيراً بينما جاءت في المرتبة الأخيرة " طلب رشوة " بمتوسط حسابي (٢,٨٤ من ٥) مما يشير أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلى أنه يحدث أحياناً. كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أن العبارات من (١ إلى ١٣) حسب ترتيبها في الجدول رقم (١٣) "ترتيب العبارة" تحدث كثيراً حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (٣,٤٥ إلى ٣,٧٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) وهي الفئة التي

تشير إلى خيار الحدوث كثيراً وفيما يلي عرض للعبارات ومتوسطها الحسابي على التوالي من الحدوث الأكثر إلى الحدوث الأقل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (أسلوب عمل البلديات والسلوك البيروقراطي الذي لا يحقق منفعة ملموسة للمواطن، واضطراره للجوء إلى وسطاء لإنهاء إجراءات المعاملات "٣,٧٥"، قبول الوساطة لإعادة ترتيب أولويات انفاق المال العام لخدمة مصالح أشخاص معينين "٣,٧٤"، المحاباة للأقارب والمعارف "٣,٧١"، سوء استخدام السلطة الممنوحة للموظف العام لتحقيق منافع خاصة له أو لأقاربه ومعارفه أو لفئة حزبية معينة "٣,٧١"، حرمان المجتمع من العناصر ذات الكفاءة والجدارة وشغلها بغيرهم ممن لا تتوفر لديهم الكفاءة والجدارة "٣,٦٣"، كثرة الاشتراطات وتعقيد الإجراءات التي تتعلق بالتراخيص والموافقات "٣,٦٣"، إساءة استعمال الوظيفة العامة "٣,٦٠"، ترسيخ ثقافة عدم الشفافية والتحيز، والتضييق على المبدعين والمبتكرين "٣,٥٨"، الحصول على منفعة خاصة "٣,٥٥"، توزيع العوائد والمنافع العامة وفق اعتبارات المصلحة الشخصية "٣,٥٤"، تخصيص الموارد العامة وفق اعتبارات المصلحة الشخصية للأقارب والمعارف "٣,٥٣"، تسريع إجراءات معاملات لأشخاص معينين "٣,٤٨"، تسريب معلومات لأهل الثقة لتمكينهم من تحقيق مصالح خاصة بهم "٣,٤٥").

بينما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أن العبارات من (١٤ إلى ١٩) حسب ترتيبها في الجدول رقم (١٣) "ترتيب العبارة" أحياناً ما تحدث حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (٢,٨٤ إلى ٣,٣٨) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أحياناً ما يحدث وفيما يلي عرض للعبارات ومتوسطها الحسابي على التوالي من الحدوث الأكثر إلى الحدوث الأقل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (معرفة قرارات معينة قبل الإعلان العام عنها "٣,٣٨"، حصول الموظف العام على عقد توريد أو تنفيذ عقد حكومي "٣,٣٧"، تعطيل إجراءات معاملات منافسين لحساب آخرين "٣,٣٧"، قبول رشوة "٣,٣٢"، الإبتزاز "٢,٩٢"، طلب رشوة "٢,٨٤")

وبالنظر إلى المتوسط العام لمحور ظواهر حدوث ونمو الفساد الإداري نجد أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (٣,٤٨ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار الحدوث كثيراً ومن هنا يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة يرون أن عبارات ظواهر حدوث ونمو الفساد الإداري تحدث كثيراً بصورة عامة.

مقارنة بين إجابات موظفي القطاع العام والقطاع الخاص لمعرفة الفروق بين إجابات العاملين في القطاع العام والعاملين في القطاع الخاص تم إجراء مزيد من التحليل باستخدام اختبار ت. " Independent Sample T-test " وذلك للتأكد ما إذا كان هناك فروقاً جوهرية يمكن الإشارة إليها بالدراسة.

الجدول رقم (١٤)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة في كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع الخاص التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع الخاص	515	2.52	1.166	2.425	.015
	495	2.35	1.095		

يتبين من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم في كم تمثل نسبة انتشار الفساد الإداري بالقطاع الخاص وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

الجدول رقم (١٥)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول مجالات ظهور ونمو الفساد الإداري التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي جديدة على المجتمع، ظهرت بقوة في الفترات الأخيرة.	516	3.53	1.234	2.600	.009
	501	3.33	1.217		
ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ترتبط بقطاع ونشاط معين أو قطاعات ونشاطات محددة دون غيرها من قطاعات وأنشطة المجتمع.	516	3.11	1.273	2.257	.024
	501	2.94	1.159		
ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ترتبط بمنطقة أو مناطق معينة بدرجة أكبر من	516	3.15	1.247	2.814	.005
	501	2.94	1.188		

						المناطق الأخرى بالمجتمع.
312.	1.011	1.229	3.46	516	حكومي	ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ترتبط بفئة معينة أو فئات محددة من الأفراد بدرجة أكبر من الفئات الأخرى داخل المجتمع.
		1.167	3.39	501	خاص	

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي جديدة على المجتمع، ظهرت بقوة في الفترات الأخيرة " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ترتبط بقطاع ونشاط معين أو قطاعات ونشاطات محددة دون غيرها من قطاعات وأنشطة المجتمع " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ترتبط بمنطقة أو مناطق معينة بدرجة أكبر من المناطق الأخرى بالمجتمع " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ترتبط بفئة معينة أو فئات محددة من الأفراد بدرجة أكبر من الفئات الأخرى داخل المجتمع.".

الجدول رقم (١٦)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور الجوانب التنظيمية والإدارية في ظهور ونمو الفساد الإداري التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
١- السلوكيات والأخلاقيات السائدة حالياً لدى الموظف العام والحكومي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري .	516	3.87	.919	2.318	.021
	501	3.73	.999		
٢- غياب مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التي تخص العمل أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي .	516	3.88	.985	1.454	.146
	499	3.79	.946		
٣- الإجراءات البيروقراطية الحالية في العمل ساهمت في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	516	3.94	1.026	4.522	.000
	501	3.64	1.068		
٤- سيطرة الإدارة العليا وانفرادها باتخاذ القرارات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات المنظمات الحكومية	516	4.05	.915	3.961	.000
	501	3.81	1.012		
٥- وجود فجوة واسعة بين الوظائف القيادية والإدارية والوظائف التنفيذية ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي	516	3.83	.978	1.097	.273
	500	3.76	.987		
٦- المركزية الكبيرة وعدم تمتع المستويات الإدارية والوظيفية الأدنى بصلاحيات حقيقية أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	516	3.83	1.017	1.728	.084
	501	3.72	1.029		
٧- حرص شاغلي الوظائف القيادية والإدارية على توسيع نطاق نفوذهم وصلاحياتهم وتعظيم مصالحهم أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي	515	4.03	.880	2.844	.005
	501	3.86	.986		
٨- سيطرة العقلية الإجرائية على فكر الإدارة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	516	3.76	.966	1.504	.133
	501	3.67	.922		
٩- عدم تمتع شاغلي الوظائف الإدارية بالمستويات الأدنى بصلاحيات حقيقية بشأن	516	3.74	1.028	2.400	.017
	501	3.58	.986		

						استخدام الموارد والإمكانيات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري
.000	3.725	.855	4.25	516	حكومي	١٠ - غياب الشفافية وضعف الرقابة على أسس ومعايير موضوعية عادلة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي
		.927	4.04	501	خاص	

يتبين من الجدول رقم ١٦ أعلاه ما يلي :

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " السلوكيات والأخلاقيات السائدة حالياً لدى الموظف العام والحكومي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " غياب مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التي تخص العمل أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي ".
٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الإجراءات البيروقراطية الحالية في العمل ساهمت في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الإجراءات البيروقراطية الحالية في العمل ساهمت في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " وجود فجوة واسعة بين الوظائف القيادية والإدارية والوظائف التنفيذية ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي ".
٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " المركزية الكبيرة وعدم تمتع المستويات الإدارية والوظيفية الأدنى بصلاحيات حقيقية أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ".
٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " حرص شاغلي الوظائف القيادية والإدارية على توسيع نطاق نفوذهم وصلاحياتهم وتعظيم مصالحهم

أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

٨. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " سيطرة العقلية الإجرائية على فكر الإدارة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ".

٩. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم تمتع شاغلي الوظائف الإدارية بالمستويات الأدنى بصلاحيات حقيقية بشأن استخدام الموارد والإمكانات أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

١٠. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " غياب الشفافية وضعف الرقابة على أسس ومعايير موضوعية عادلة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

الجدول رقم (١٧)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور الاعتبارات النظامية والجوانب التشريعية في ظهور ونمو الفساد الإداري التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
١. الاستيراد للأنظمة والنماذج الإدارية غير الملائمة لظروف وبيئة العمل بالمملكة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	514	3.15	1.203	2.477	.013
	500	2.96	1.135		
٢. التشريعات والقوانين وقواعد العمل الحالية بها ثغرات عديدة ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي	515	3.63	1.036	2.957	.003
	499	3.44	1.033		
٣. 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	516	3.91	1.030	2.658	.008
	501	3.73	1.016		
٤. إن العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف بتهمة إفشاء معلومات عن الوظيفة أو جهة العمل ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	514	3.79	1.001	4.144	.000
	500	3.52	1.056		
٥. ضعف ثقة الأفراد في الإجراءات القضائية لمواجهة الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	515	3.50	1.134	2.575	.010
	501	3.32	1.116		
٦. ثقافة التردد السائدة لدى الأفراد بشأن الإبلاغ عن ظواهر الفساد ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	516	3.94	.894	3.203	.001
	499	3.75	.995		
٧. عدم معرفة المواطن بحقوقه وضعف إدراكه للجوانب القانونية والإجرائية ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	514	4.06	.944	3.473	.001
	501	3.85	.964		

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي :

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الاستيراد لأنظمة والنماذج الإدارية غير الملائمة لظروف وبيئة العمل بالمملكة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " التشريعات والقوانين وقواعد العمل الحالية بها ثغرات عديدة ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " 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 ب وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " إن العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف بتهمة إفشاء معلومات عن الوظيفة أو جهة العمل ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " ضعف ثقة الأفراد في الإجراءات القضائية لمواجهة الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " ثقافة التردد السائدة لدى الأفراد بشأن الإبلاغ عن ظواهر الفساد ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري ب وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم معرفة المواطن بحقوقه وضعف إدراكه للجوانب القانونية والإجرائية ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

الجدول رقم (١٨)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور الجهود التي تبذل لمواجهة ظاهرة الفساد التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
١. سوء الاستخدام للمال العام وإنفاقه في مجالات غير ذات جدوى أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	515	4.09	.928	6.442	.000
	500	3.68	1.069		
٢. ضعف جدوى أساليب التعامل مع ظاهرة الفساد الإداري ساهم في تزايد هذه الظاهرة في وحدات الجهاز الحكومي	516	3.96	.964	3.004	.003
	499	3.78	.962		
٣. غياب أو عدم جدوى جهود الإصلاح الإداري ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	516	3.85	.997	3.713	.000
	501	3.61	1.046		
٤. غياب الرقابة من المواطنين المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي	514	3.86	1.007	2.344	.019
	500	3.71	1.030		
٥. عدم وجود أسس وقواعد للمساءلة عن الإنجازات والمحاسبة على التقصير ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	516	3.99	.979	3.166	.002
	501	3.79	1.032		
٦. جهود التطوير الإداري التي لا تزيد عن كونها شعارات خالية من المضمون الحقيقي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	514	3.80	1.045	2.810	.005
	500	3.61	1.058		

يتبين من الجدول رقم ١٨ أعلاه ما يلي :

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " سوء الاستخدام للمال العام وإنفاقه في مجالات غير ذات جدوى أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " ضعف جدوى أساليب التعامل مع ظاهرة الفساد الإداري ساهم في تزايد هذه الظاهرة في وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " غياب أو عدم جدوى جهود الإصلاح الإداري ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " غياب الرقابة من المواطنين المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم وجود أسس وقواعد للمساءلة عن الإنجازات والمحاسبة على التقصير ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " جهود التطوير الإداري التي لا تزيد عن كونها شعارات خالية من المضمون الحقيقي أحد أسباب ظهور ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

الجدول رقم (١٩)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور الجوانب الاقتصادية وظروف المعيشة في ظهور ونمو الفساد الإداري التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
٦- نقص الموارد والإمكانيات اللازمة لأداء العمل بوحدات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بهذه الوحدات.	515	2.65	1.236	.542	.588
	501	2.61	1.218		
٧- الظروف الاقتصادية وارتفاع تكلفة المعيشة أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي	516	3.12	1.284	-	.131
	500	3.24	1.242		
٨- تدنى مستوى الخدمات الصحية والتعليمية التي يحصل عليها المواطن ساهمت في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي	516	2.82	1.252	-	.301
	501	2.90	1.229		
٩- انخفاض الرواتب وعدم ملاءمتها مع تكاليف المعيشة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي	514	3.12	1.282	-	.260
	500	3.21	1.241		
١٠- اتساع نطاق عمل الشركات الدولية متعددة الجنسيات واعتمادها على خدمات شخصيات معينة ساهم في وجود نمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	515	3.39	1.200	1.728	.084
	501	3.26	1.214		

١. يتبين من الجدول رقم ١٩ أعلاه ما يلي :
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " نقص الموارد والإمكانيات اللازمة لأداء العمل بوحدات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بهذه الوحدات " .
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الظروف الاقتصادية وارتفاع تكلفة المعيشة أحد أسباب وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي " .

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " تدنى مستوى الخدمات الصحية والتعليمية التي يحصل عليها المواطن ساهمت في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي".
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " انخفاض الرواتب وعدم ملائمتها مع تكاليف المعيشة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي".
٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " اتساع نطاق عمل الشركات الدولية متعددة الجنسيات واعتمادها على خدمات شخصيات معينة ساهم في وجود نمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي".

الجدول رقم (٢٠)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور البيئة العامة في ظهور ونمو الفساد الإداري التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
١. تفاقم المشكلات الاجتماعية وصعوبات الحياة أمام المواطن ساهم في وجود ونمو الفساد لدى منسوبي وحدات الجهاز الحكومي	514	3.38	1.209	1.947	.052
	501	3.24	1.175		
٢. القيم والأخلاقيات لدى منسوبي القطاع الخاص ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	515	3.72	1.098	.916	.360
	501	3.66	1.047		
٣. عدم وجود ميثاق اخلاقي للعمل يلتزم به جميع منسوبي كل وحدة من وحدات الجهاز الحكومي أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي	515	3.91	1.022	2.152	.032
	501	3.77	1.053		
٤. غياب أو ضعف الوازع الديني لدى الموظف العام ساهم في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	514	4.15	.989	2.472	.014
	501	3.99	1.019		
٥. الحرص على تحقيق المصالح الخاصة والمنافع الشخصية من خلال مخالفة القواعد والإجراءات ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي	516	4.05	.860	.894	.371
	501	4.00	.936		
٦. عدم جودة أو ضعف كفاءة تناول الإعلامي لحالات الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	514	3.88	1.003	2.480	.013
	501	3.71	1.062		
٧. عدم الموضوعية وغياب الحياد من وسائل الإعلام ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي	515	3.88	1.018	4.421	.000
	501	3.59	1.063		

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " تفاقم المشكلات الاجتماعية وصعوبات الحياة أمام المواطن ساهم في وجود ونمو الفساد لدى منسوبي وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " القيم والأخلاقيات لدى منسوبي القطاع الخاص ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ".
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم وجود ميثاق

اخلاقى للعمل يلتزم به جميع منسوبي كل وحدة من وحدات الجهاز الحكومي أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري في وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " غياب أو ضعف الوازع الديني لدى الموظف العام ساهم في وجود الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الحرص على تحقيق المصالح الخاصة والمنافع الشخصية من خلال مخالفة القواعد والإجراءات ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي ".

٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم جودة أو ضعف كفاءة تناول الإعلامي لحالات الفساد ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم الموضوعية وغياب الحياد من وسائل الإعلام ساهم في وجود ونمو الفساد بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

الجدول رقم (٢١)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
١. الصلاحيات المالية الواسعة لشاغلي الوظائف الإدارية العليا ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	حكومي	516	3.66	2.044	.041
	خاص	499	3.54	.905	
٢. مركزية أعمال الشراء وتوفير الإحتياجات من خلال جهة مركزية ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	حكومي	513	3.24	-	.032
	خاص	501	3.38	2.147	
٣. نظام تشكيل وعمل اللجان الحكومية المتعددة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	حكومي	515	2.83	-1.102	.919
	خاص	501	2.84	1.154	
٤. عدم كفاءة نظام التدقيق المسبق للمعاملات أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	حكومي	515	2.94	.935	.350
	خاص	501	2.87	1.149	
٥. عدم ملاءمة نظم الحوافز والمكافآت بوحدات الجهاز الحكومي أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز	حكومي	516	3.53	-0.898	.370
	خاص	497	3.58	.933	
٦. الإدارة المتساهلة وعضها الطرف عن بعض الظواهر السلبية ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	حكومي	516	3.40	.991	.322
	خاص	499	3.33	1.074	
٧. غياب سياسة الباب المفتوح أمام الفئات المستفيدة من خدمات وحدات الجهاز الحكومي أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز	حكومي	516	3.55	2.449	.014
	خاص	501	3.41	.885	
٨. تدخل بعض القيادات ورؤساء مصالح أخرى في شؤون وحدات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز	حكومي	516	3.38	.539	.590
	خاص	500	3.35	.949	
٩. عدم إفصاح كبار المسؤولين عن ممتلكاتهم وثروتاتهم ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	حكومي	516	3.46	2.494	.013
	خاص	500	3.29	1.050	
١٠. الفساد الإداري ينتج عن تواطؤ إداري من الإدارة العليا بوحدات الجهاز الحكومي	حكومي	515	3.75	1.531	.126
	خاص	500	3.66	.893	

تابع الجدول رقم (٢١)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول دور الممارسات الإدارية والقيادية في ظهور ونمو الفساد الإداري التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
١١- التحالف بين أصحاب السلطة وأصحاب المال ومسؤولي الإعلام يساهم في حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	516	3.59	.927	2.118	.034
	501	3.46	1.000		
١٢- الفساد الإداري ظاهرة يصعب السيطرة عليها في وحدات الجهاز الحكومي	515	3.64	1.000	3.472	.001
	501	3.43	.997		
١٣- إن الجهود السابقة والحالية لمواجهة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ليس لها نتائج إيجابية واضحة	514	3.83	.974	2.878	.004
	501	3.65	1.039		
١٤- عدم وجود آلية واضحة للتعرف على آراء وشكاوى جمهور المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجو ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز	516	3.73	1.012	.933	.351
	501	3.67	.965		
١٥- العولمة والانفتاح الإعلامي يوفران بيئة إيجابية مناسبة لمنع الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	515	3.70	1.093	2.080	.038
	499	3.56	1.110		
١٦- العقود الصفقات الدولية ساهمت بدرجة كبيرة في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	515	3.74	1.036	3.293	.001
	501	3.52	1.005		
١٧- الفساد الإداري يمكن السيطرة عليه من خلال الضوابط الرقابية والإجراءات الاحترازية	516	3.87	.980	4.019	.000
	501	3.62	1.014		
١٨- 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 تضييق فرص الفساد	515	3.53	.992	2.718	.007
	501	3.36	.963		
١٩- الجامعات السعودية يجب أن يكون لها دور في معالجة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي	404	3.65	1.138	1.762	.078
	411	3.52	1.051		

يتبين من الجدول ٢١ أعلاه ما يلي :

١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الصلاحيات المالية الواسعة لشاغلي الوظائف الإدارية العليا ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " مركزية أعمال الشراء وتوفير الإحتياجات من خلال جهة مركزية ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الخاص.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " نظام تشكيل وعمل اللجان الحكومية المتعددة ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " .
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم كفاءة نظام التدقيق المسبق للمعاملات أدى إلى ظهور ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " .
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم ملائمة نظم الحوافز والمكافآت بوحدات الجهاز الحكومي أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز " .
٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الإدارة المتساهلة وغضها الطرف عن بعض الظواهر السلبية ساهمت في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " .
٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " غياب سياسة الباب المفتوح أمام الفئات المستفيدة من خدمات وحدات الجهاز الحكومي أدى إلى وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٨. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " تدخل بعض القيادات ورؤساء

- مصالح أخرى في شؤون وحدات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز ."
٩. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم إفصاح كبار المسؤولين عن ممتلكاتهم وثروتاتهم ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٠. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الفساد الإداري ينتج عن تواطؤ إداري من الإدارة العليا بوحدات الجهاز الحكومي ."
١١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " التحالف بين أصحاب السلطة وأصحاب المال ومسؤولي الإعلام يساهم في حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الفساد الإداري ظاهرة يصعب السيطرة عليها في وحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " إن الجهود السابقة والحالية لمواجهة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ليس لها نتائج إيجابية واضحة " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " عدم وجود آلية واضحة للتعرف على آراء وشكاوى جمهور المستفيدين من خدمات الجهاز الحكومي ساهم في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات هذا الجهاز ."
١٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " العولمة والانفتاح الإعلامي يوفران بيئة إيجابية مناسبة لمنع الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.

١٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " العقود الصفقات الدولية ساهمت بدرجة كبيرة في وجود ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الفساد الإداري يمكن السيطرة عليه من خلال الضوابط الرقابية والإجراءات الاحترازية " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٨. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " 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 " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٩. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الجامعات السعودية يجب أن يكون لها دور في معالجة ظاهرة الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي ".

الجدول رقم (٢٢)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول الأسباب الرئيسية لظهور ونمو الفساد الإداري التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
١. الرغبة القوية لتحصيل الأموال	حكومي	514	2.42	1.313	.943
	خاص	497	2.41	1.266	
٢. انخفاض الراتب وعدم ملائمة الدخل مع صعوبات الحياة	حكومي	514	3.34	1.361	.071
	خاص	498	3.18	1.343	
٣. التخوف من سلطة وسطوة المفسدين	حكومي	515	3.20	1.367	.092
	خاص	498	3.35	1.374	
٤. ضعف القيم والأخلاق	حكومي	515	2.58	1.383	.855
	خاص	498	2.57	1.428	
٥. تعدد وتضارب التشريعات والثغرات في الأنظمة والقوانين واللوائح والإجراءات	حكومي	515	3.65	1.163	.571
	خاص	497	3.61	1.238	

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي :

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الرغبة القوية لتحصيل الأموال " .
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " انخفاض الراتب وعدم ملائمة الدخل مع صعوبات الحياة " .
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " التخوف من سلطة وسطوة المفسدين " .
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " ضعف القيم والأخلاق " .

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " تعدد وتضارب التشريعات والثغرات في الأنظمة والقوانين واللوائح والإجراءات " .

الجدول رقم (٢٣)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة حول ظواهر حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
٢٠- إساءة استعمال الوظيفة العامة	حكومي	516	3.79	1.073	2.017
	خاص	500	3.65	1.089	
٢١- قبول رشوة	حكومي	516	3.67	1.065	2.059
	خاص	498	3.54	1.011	
٢٢- طلب رشوة	حكومي	515	3.47	1.156	1.399
	خاص	498	3.37	1.037	
٢٣- الإبتزاز	حكومي	516	3.76	1.052	2.620
	خاص	500	3.59	1.060	
٢٤- الحصول على منفعة خاصة	حكومي	515	3.40	1.236	-0.042
	خاص	501	3.40	1.160	
٢٥- حصول الموظف العام على عقد توريد أو تنفيذ عقد حكومي	حكومي	516	4.07	.896	3.897
	خاص	501	3.84	1.024	
٢٦- تسريع إجراءات معاملات لأشخاص معينين	حكومي	516	3.99	1.039	3.445
	خاص	501	3.76	1.034	
٢٧- تعطيل إجراءات معاملات منافسين لحساب آخرين	حكومي	515	3.86	.975	3.013
	خاص	501	3.67	1.028	
٢٨- معرفة قرارات معينة قبل الإعلان العام عنها	حكومي	516	3.84	1.048	2.765
	خاص	501	3.67	1.007	
٢٩- المحاباة للأقارب والمعارف	حكومي	516	3.92	.980	2.837
	خاص	500	3.75	1.002	
٣٠- تخصيص الموارد العامة وفق اعتبارات المصلحة الشخصية للأقارب والمعارف	حكومي	516	3.57	1.183	-0.366
	خاص	500	3.60	1.099	
٣١- توزيع العوائد والمنافع العامة وفق اعتبارات المصلحة الشخصية	حكومي	516	2.73	1.331	-
	خاص	500	2.84	1.276	
٣٢- قبول الوساطة لإعادة ترتيب أولويات انفاق المال العام لخدمة مصالح أشخاص معينين	حكومي	515	3.69	1.065	2.348
	خاص	500	3.53	1.095	

تابع الجدول رقم (٢٣)

الفروق بين إجابات أفراد الدراسة ظواهر حدوث ونمو الفساد الإداري بوحدات الجهاز الحكومي التي تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة

المحور	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
٣٣- سوء استخدام السلطة الممنوحة للموظف العام لتحقيق منافع خاصة له أو لأقاربه ومعارفه أو لفئة حزبية معينة	516	3.84	0.965	.671	.502
	501	3.80	0.970		
٣٤- حرمان المجتمع من العناصر ذات والكفاءة والجدارة وشغلها بغيرهم ممن لا تتوفر لديهم الكفاءة والجدارة	516	3.41	1.168	.962	.337
	501	3.34	1.143		
٣٥- كثرة الاشتراطات وتعقيد الإجراءات التي تتعلق بالتراخيص والموافقات	516	3.48	1.141	.638	.523
	501	3.43	1.134		
٣٦- أسلوب عمل البلديات والسلوك البيروقراطي الذي لا يحقق منفعة ملموسة للمواطن، واضطراره للجوء إلى وسطاء لإنهاء إجراءات المعاملات	516	3.77	1.150	2.380	.017
	501	3.59	1.191		
٣٧- تسريب معلومات لأهل الثقة لتمكينهم من تحقيق مصالح خاصة بهم	516	3.33	1.237	-.575	.566
	501	3.37	1.193		
٣٨- ترسيخ ثقافة عدم الشفافية والتحيز، والتضييق على المبدعين المبتكرين	515	3.77	1.358	-.834	.405
	491	3.84	1.238		

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " إساءة استعمال الوظيفة العامة " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " قبول رشوة " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " طلب رشوة "

."

٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الإبتزاز " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " الحصول على منفعة خاصة ".
٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " حصول الموظف العام على عقد توريد أو تنفيذ عقد حكومي " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " تسريع إجراءات معاملات لأشخاص معينين " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٨. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " تعطيل إجراءات معاملات منافسين لحساب آخرين " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
٩. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " معرفة قرارات معينة قبل الإعلان العام عنها " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٠. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " المحاباة للأقارب والمعارف " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " تخصيص الموارد العامة وفق اعتبارات المصلحة الشخصية للأقارب والمعارف ".
١٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " توزيع العوائد والمنافع العامة وفق اعتبارات المصلحة الشخصية ".

١٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " قبول الوساطة لإعادة ترتيب أولويات انفاق المال العام لخدمة مصالح أشخاص معينين " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " قبول الوساطة لإعادة ترتيب أولويات انفاق المال العام لخدمة مصالح أشخاص معينين ".
١٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " حرمان المجتمع من العناصر ذات الكفاءة والجدارة وشغلها بغيرهم ممن لا تتوفر لديهم الكفاءة والجدارة ".
١٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " كثرة الاشتراطات وتعقيد الإجراءات التي تتعلق بالتراخيص والموافقات ".
١٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " أسلوب عمل البلديات والسلوك البيروقراطي الذي لا يحقق منفعة ملموسة للمواطن، واضطراره للجوء إلى وسطاء لإنهاء إجراءات المعاملات " وكانت الفروق لصالح القطاع الحكومي.
١٨. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " تسريب معلومات لأهل الثقة لتمكينهم من تحقيق مصالح خاصة بهم ".
١٩. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير نوع القطاع الذي يعمل فيه أفراد عينة الدراسة بين استجاباتهم على عبارة " ترسيخ ثقافة عدم الشفافية والتحيز، والتضييق على المبدعين المبتكرين ".

التوصيات

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

١. وضع المناهج التربوية والثقافية عبر وسائل الإعلام المختلفة لإنشاء ثقافة النزاهة وحفظ المال العام واحترام الوظيفة العامة وإخلاقيات العمل.
٢. إعطاء الدور الريادي لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالي لوضع فصول في المنهج الدراسي لتعزيز ثقافة الحرص على المال العام والنزاهة في التعامل وتقليل روح الأنانية الفردية والسمو بالروح الجماعية.
٣. إصدار قوانين صارمة وراذعة لمنع هدر الأموال العامة والفساد الإداري والمسائلة الجدية لهم
٤. السعي إلى خلق رأي عام يرفض الفساد دينياً وأخلاقياً لأثاره السلبية في التنمية الاقتصادية الشاملة.
٥. العمل على نشر ثقافة المساءلة والشفافية والرقابة الذاتية وترسيخ مبدأ النزاهة والإدارة الرشيدة للمال العام .
٦. 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.
٧. تعزيز الرقابة الداخلية بتوظيف التقنيات الحديثة في تعزيز شمولية أنظمة الضبط الداخلي.
٨. تطوير الإرشادات والأدلة الرقابية في ظل تنامي استخدامات تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بالأنظمة المالية للكشف عن الغش والفساد.
٩. تبادل الخبرات والبرمجيات المستخدمة بين الأجهزة العليا للرقابة في مجال الكشف عن الغش والفساد مع مراعاة الاستمرار في عقد لقاءات مماثلة .
١٠. وضع خطة إعلامية وتثقيفية شاملة وهادفة وفي ضوء تشخيصات ميدانية لاسباب حالات الفساد الإداري.
١١. إخضاع 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.
١٢. التحديد الواضح لمهام واهداف المنظمة وصلاحياتها بحيث يكون تكوينها على أسس علمية وهيكلية خالية من الازدواجيات.

١٣. 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
١٤. الاهتمام بالمواطن وثقافته العامة وتحسيسه باهتمام الدولة به وبحاجة بلاده له وتطوير جانب الخدمات المقدم له أسوة بالمجتمعات المتقدمة.
١٥. التكليف الصحيح والمتجرد من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب من حيث الاختصاص والخبرة والكفاءة.
١٦. العمل بالتسلسل الوظيفي من حيث إصدار القرارات والأوامر وتوزيع الاختصاصات ومنح الصلاحيات والرقابة والمحاسبة.
١٧. تأهيل الخريجين وإعدادهم وتهيئتهم نفسياً للعمل والقيام بالواجب وإزالة النزعة الفوقية من عقولهم وإبدالها بحب الناس وحب الوطن وحب العطاء لأجل الصالح العام.
١٨. التوسع في إعطاء المرأة حقها في ممارسة الأعمال والاختصاصات وتولي الوظائف المناسبة.
١٩. مناهضة مظاهر المحسوبية والتعصب والقبلية واستبدال هذه المصطلحات وهذه القناعات بالوطنية وحب الوطن والمساواة من مبدأ الانتماء للوطن الواحد.
٢٠. عادة هيكلية بعض الجهات الحكومية وإعادة النظر في بعض الهياكل الإدارية لبعض الوظائف الرقابية لعدم صلاحيتها وعدم ثبوت جدارتها في المحاسبة والرقابة وإصلاح مؤسسات الرقابة العامة ومنحها كافة الصلاحيات واستقلاليتها من التبعية وتطعيمها بعناصر صالحة.

الخاصة

لاقت مشكلة الفساد الإداري اهتمام الكثير من الباحثين والمهتمين في العصر الحالي وفي عدد كبير من الدول النامية خاصة بعد تنامي آثار الربيع العربي. وتلقى 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 ٢٠١٢م. ومن خلال استقصاء عينة من ١٠٢٥ 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

١. أبو بكر، مصطفى (٢٠٠٩) أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية ٢٠٠٩م.
٢. بحر، يوسف (٢٠١٠). الفساد الإداري: المسببات والعلاج. دراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة . مجلة جامعة الأزهر بغزة ، سلسلة العلوم الانسانية ٢٠١١ ، المجلد ١٣ ، العدد ٢ : ١ - ٤٦
٣. البرادعي ، مها (٢٠٠٨) . مدى انتشار الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية . دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الحكومية بمدينة جدة .
٤. برنامج المجتمع المدني العراقي (٢٠٠٦). الدليل الإرشادي حول ادوات تشخيص الفساد الإداري. العراق.
٥. بوب جيريمي (٢٠٠٠). مواجهة الفساد: عناصر بناء نظام النزاهة الوطني.
٦. جبريل ، عبد القادر (٢٠١٠) . الفساد الإداري عائق الإدارة والتنمية والديمقراطية . بحث ماجستير في إدارة الأعمال . الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي . بريطانيا .
٧. الحمش، منير (٢٠٠٦). دراسة من منشورات اتحاد الكتاب العرب. دمشق
٨. داغر، منقذ (٢٠٠١). علاقة الفساد الإداري بالخصائص الفردية لموظفي الحكومة ومنظماتها.
٩. راتب، زكي (١٩٨٣). "الانحراف بالوظيفة العامة في الادارة العربية: أسبابه وسبل معالجته " مجلة دراسات ، الجامعة الاردنية ، م.١٠ ، ع ١٠ .
١٠. زويلف مهدي، وموسى اللوزي (١٩٩٣) ، التنمية الادارية والدول النامية ، عمان دار مجدلأوي.
١١. السالم ، عبدالله بن عبدالكريم (٢٠٠٩). استراتيجية الحد من الفساد الاداري : حالة دراسية عن المملكة العربية السعودية . ندوة ادارة المال العام - التخصيص والاستخدام وورشه عمل تسوية المنازعات المالية . كوالالمبور. ماليزيا.
١٢. شبيب، راشد (١٩٩٨) " تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي واحساس العاملين بالعدالة التنظيمية " ، مجلة الاداري ، معهد الادارة العامة ، مسقط ، ع.٧٢
١٣. شتا السيد علي (١٩٩٩). الفساد الفردي ومجتمع المستقبل.
١٤. الشميمري، أحمد (٢٠١٠) أخلاقيات الموظف، شركة موبايلى. الطبعة ٦.
١٥. الشميمري، أحمد وآخرون (٢٠١٣) مبادئ إدارة الأعمال - الأساسيات والاتجاهات الحديثة، مكتبة العبيكان. الرياض.

١٦. الصقال، احمد (٢٠١٠). ظاهرة الفساد الاداري هل اصبحت جزء من ثقافة المجتمع. وزارة التجارة.العراق.
١٧. عباس، سمير عبود، نوري، صباح (٢٠٠٨). الفساد الاداري والمالي في العراق. معهد الإدارة. الرصافة. العراق
١٨. عبد الهادي أحمد (١٩٩٧). الانحراف الإداري في الدول النامية.
١٩. عبداللطيف، أسار (٢٠٠٦). أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية. مجلة العلوم الإنسانية. العدد ٢٩. يوليو.
٢٠. عبدالله عيدروس، وابتسام عبدالرحمن (١٩٩٢) "السلطة الادارية وعلاقات الادارة مع الجمهور"، مجلة العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، م.٤، ع.٢.
٢١. عبدالله، ماجد (١٩٩٨) "التحليل الاقتصادي للفساد واثره على الاستثمار والنمو". مجلة بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، ع.١٢.
٢٢. عبدالمحسن محمد (١٩٩٤) " تحليل مقارن لظاهرة رشوة الموظف الحكومي بالتطبيق على محافظة الدقهلية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، م.١، ع.١٠.
٢٣. علوان، قاسم نايف (٢٠٠٧). تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ٠٧ : ٥٧-٨٢
٢٤. العمور، محمد سعيد (٢٠٠٨). مظاهر الفساد في النشاط الاقتصادي بدول مجموعة (سي . دي . أو) الاسلامية. الجامعة الاسلامية بالنيجر.
٢٥. قاسم، محمد (١٩٩٦)، التطوير الاداري، عمان، دار وائل للنشر.
٢٦. الكبيسي، عامر (٢٠٠٠) الفساد الاداري: "رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة، المجلة العربية للإدارة"، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، م.٢٠، ع.١٠.
٢٧. كليجار، روبرت (١٩٩٠) السيطرة على الفساد، ترجمة علي حسين حجاج، دار البشير للنشر والتوزيع، عمان. ص ٤٦.
٢٨. اللوزي، موسى (٢٠٠٢). التطوير التنظيمي، عمان دار وائل للنشر.
٢٩. محمد عادل (١٩٩٥) "تحليل العلاقة بين مراقبة الاداء الوظيفي واحساس العاملين بالعدالة التنظيمية"، المجلة العربية للعلوم الادارية، م.٢، ع.٢.
٣٠. محمد، رفعت (١٩٩١) "محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الاداء"، المجلة العلمية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة قطر، ع.٢.

- ٣١ . محمود صلاح الدين (١٩٨٢). الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- ٣٢ . المساءلة والمحاسبة: تشريعاتها وآلياتها في الأقطار العربية: بحوث ومناقشات الندوة التي أقامتها المنظمة العربية لمكافحة الفساد. ندوة المساءلة والمحاسبة: تشريعاتها وآلياتها في الأقطار العربية، ٢٠٠٧م، بيروت.
- ٣٣ . مظلوم، جمال (١٩٨٠). الفساد الأسباب والتداعيات وطرق المعالجة.
- ٣٤ . معابدة، آدم نوح (٢٠٠٥). مفهوم الفساد الاداري ومعاييره في التشريع : دراسة مقارنة . مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد ٢١ ، العدد ٢ ، .
- ٣٥ . المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠١). آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية: منظور استراتيجي ومؤسسي، القاهرة.
- ٣٦ . المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٩). مكافحة الفساد في الوطن العربي بتنظيم المنظمة العربية للتنمية الإدارية.، القاهرة.
- ٣٧ . منقذ محمد و انعام الشهابي (٢٠٠٠). العوامل المؤثرة في الفساد الاداري ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة ، م.٢٠٠٠ ، ع.٢.
- ٣٨ . مؤتمر آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري (٢٠٠٩). آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري، الرباط (المغرب)، ، الرباط (المغرب).
- ٣٩ . المؤمن، قيس وآخرون (١٩٩٧) : التنمية الادارية ، عمان ، دار زهران للنشر.
- ٤٠ . النجار، يحيى غني (٢٠٠٦). الاثار الاقتصادية للفساد الاقتصادي.
- ٤١ . ندوة الفساد في الحكومة (١٩٨٩). الفساد في الحكومة: تقرير الندوة الإقليمية، هولندا لاهاي.