



مجلة

الدراسات والبحوث

علمية محكمة

فصلية

تصدر عن كلية الآداب

العدد: الواحد والسبعون

السنة: السابعة والأربعون

الموصل

١٤٣٩هـ / ٢٠١٧م

الهيئة الاستشارية

- أ.د. وفاء عبد اللطيف عبد العالي - جامعة الموصل/ العراق (اللغة الإنكليزية)
- أ.د. جمعة حسين محمد البياتي - جامعة كركوك / العراق (اللغة العربية)
- أ.د. قيس حاتم هاني الجنابي - جامعة بابل/ العراق (تاريخ وحضارة)
- أ.د. حميد غافل الهاشمي - الجامعة العالمية للعلوم الإسلامية/ لندن (علم الاجتماع)
- أ.د. رحاب فائز أحمد سيد - جامعة بني سويف / مصر (المعلومات والمكتبات)
- أ. خالد سالم إسماعيل - جامعة الموصل/ العراق (لغات عراقية قديمة)
- أ.م.د. علاء الدين احمد الغرايبة - جامعة الزيتونة/ الأردن (اللسانيات)
- أ.م.د. مصطفى علي دوبدار - جامعة طيبة/ السعودية (التاريخ الإسلامي)
- أ.م.د. رقية بنت عبد الله بو سنان - جامعة الأمير عبدالقادر/ الجزائر (علوم الإعلام)

الأفكار الواردة في المجلة جميعاً تعبر عن آراء كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة

توجه المراسلات باسم رئيس هيئة التحرير

كلية الآداب / جامعة الموصل - جمهورية العراق

E-mail: adabarafidayn@gmail.com

أخبار البرافيسين



مجلة محكمة تعنى بنشر البحوث العلمية الموثقة في الآداب والعلوم الإنسانية
باللغة العربية واللغات الأجنبية

العدد: الواحد والسبعون	السنة: السابعة والأربعون
رئيس التحرير	
أ.د. شفيق إبراهيم صالح الجبوري	
سكرتير التحرير	
أ.م.د. بشار أكرم جميل	
هيئة التحرير	
أ.د. محمود صالح إسماعيل	أ.د. عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن
أ.د. مؤيد عباس عبد الحسن	أ.د. علي أحمد خضر المعماري
أ.م.د. سلطان جبر سلطان	أ.م.د. أحمد إبراهيم خضر اللهيبي
أ.م.د. زياد كمال مصطفى	أ.م. قتيبة شهاب احمد
المتابعة والتقويم اللغوي	
م.د. شيبان أديب رمضان الشيباني	- مدير هيئة التحرير
أ.م. أسامة حميد إبراهيم	- مقوم لغوي/ لغة الإنكليزية
م.د. خالد حازم عيدان	- مقوم لغوي/ لغة عربية
م. مترجم. إيمان جرجيس أميين	- إدارة المتابعة
م. مترجم. نجلاء أحمد حسين	- إدارة المتابعة
م. مبرمج. أحمد إحسان عبدالغني	- مسؤول النشر الإلكتروني

قواعد النشر في المجلة

- يقدم البحث مطبوعاً بدقة، ويكتب عنوانه واسم كاتبه مقروناً بلقبه العلمي للانتفاع باللقب في الترتيب الداخلي لعدد النشر.
- تكون الطباعة القياسية بحسب المنظومة الآتية: (العنوان: بحرف ١٦ / المتن: بحرف ١٤ / الهوامش: بحرف ١٢)، ويكون عدد السطور في الصفحة الواحدة: (٢٧) سطرًا تحت سطر ترويس الصفحة بالعنوان واسم الكاتب واسم المجلة، ورقم العدد وسنة النشر، وحين يزيد عدد الصفحات في الطبعة الأخيرة داخل المجلة على (٢٥) صفحة للبحوث الخالية من المصورتات والخرائط والجداول وأعمال الترجمة، وتحقيق النصوص، و (٣٠) صفحة للبحوث المتضمنة للأشياء المشار إليها، تتقاضى هيئة التحرير مبلغ (٢٠٠٠) دينار عن كل صفحة زائدة فوق العددين المذكورين، فضلاً عن الرسوم المدفوعة عند تسليم البحث للنشر والحصول على ورقة القبول؛ لتغطية نفقات الخبرات العلمية والتحكيم والطباعة والإصدار.
- ترتب الهوامش أرقاماً لكل صفحة، ويعرّف بالمصدر والمرجع في مسرد الهوامش لدى وورد ذكره أول مرة، ويلغى ثبت (المصادر والمراجع) اكتفاءً بالتعريف في موضع الذكر الأول.
- يقدم الباحث تعهداً عند تقديم البحث يتضمن الإقرار بأن البحث ليس مأخوذاً (كلاً أو بعضاً) بطريقة غير أصولية وغير موثقة من الرسائل والأطاريح الجامعية والدوريات، أو من المنشور المشاع على الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت).
- يحال البحث إلى خبيرين يرشحانه للنشر بعد تدقيق رصانته العلمية، وتأكيد سلامته من النقل غير المشروع، ويحال - إن اختلف الخبيران - إلى (محكم) للفحص الأخير وترجيح جهة القبول أو الرد.
- لا ترد البحوث إلى أصحابها نشرت أو لم تنشر.
- يتعين على الباحث إعادة البحث مصححاً على هدي آراء الخبراء في مدة أقصاها (شهر واحد)، ويسقط حقه بأسبقية النشر بعد ذلك نتيجة للتأخير، ويكون تقديم البحث بصورته الأخيرة في نسخة ورقية وقرص مكنز (CD) مصححاً تصحيحاً لغوياً وطباعياً متقناً، وتقع على الباحث مسؤولية ما يكون في بحثه من الأخطاء خلاف ذلك، وستخضع هيئة التحرير نسخ البحوث في كل عدد لقراءة لغوية شاملة أخرى، يقوم بها خبراء لغويون مختصون زيادة في الحيلة والحذر من الأغاليط والتصحيحات والتحريفات، مع تدقيق الملخصين المقدمين من جهة الباحث باللغة العربية أو بإحدى اللغات الأجنبية، وترجمة ما يلزم الترجمة من ذلك عند الضرورة.

((هيئة التحرير))

المحتويات

الصفحة	العنوان
٣٤ - ١	المنظومة الدرّية بمدح سيّد البريّة ليوسف بن عبد الله العمريّ (ت بعد ١٢٤٠ هـ) تحقيق ودراسة أ.د. أحمد حسين محمد الساداني
٥٦ - ٣٥	العلاقات الاسنادية وأثرها في التشكيل الاستعاري النص القرآني أنموذجاً أ.د. محمد ذنون يونس فتحي
٧٨ - ٥٧	الظواهر اللفظية النحوية في الحديث الشريف دراسة في كتاب : شواهد التوضيح والتصحيح لمشكلات الجامع الصحيح لابن مالك (ت ٦٧٢ هـ) أ.م.د. أحمد صالح يونس محمد
١٠٨ - ٧٩	رؤية المستشرق الأسباني أنغيل بلنثيا في التراث الموسيقي أ.م.د. فارس عزيز حمودي
١٣٠ - ١٠٩	-العلاج والاستقرار- في كتاب سيوييه م.د. مجاهد عبدالمنعم أحمد سامي
١٤٦ - ١٣١	تجليات العنوان في متن القصيدة (البيت) أنموذجاً للشاعرة بشرى البستاني م.د.إخلاص محمود عبدالله
١٨٠ - ١٤٧	الشكوى في شعر سبط ابن التعاويذي (ت ٥٨٣هـ) م.د. فارس ياسين محمد الحمداني
٢١٢ - ١٨١	مقدمة القصيدة عند راجح بن إسماعيل الحلّي م.د. مقداد خليل الخاتوني
٢٣٨ - ٢١٣	المؤلفات الموضوعية على صحيح البخاري في المشرق مؤلفوها ومضامينها في القرن الخامس الهجري أ.م.د.محمد عبد الله احمد المولى
٢٧٠ - ٢٣٩	الصراع بين الإماراتين القراخانية والسامانية للسيطرة على بلاد ماوراء النهر (٣١٥-٣٩٥هـ/٩٢٧-١٠٠٤م) أ.م.د.حسين إبراهيم محمد
٢٩٦ - ٢٧١	العلاقات العراقية - اليمنية (١٩٨٠ - ١٩٩٠) أ.م.د. قيس فاضل محمد النعيمي
٣٢٦ - ٢٩٧	مرويات عفان بن مسلم عن السيرة النبوية في كتاب الطبقات الكبير لابن سعد أ.م.د. محمد علي صالح
٣٥٤ - ٣٢٧	فقهاء دولة الناصر صلاح الدين الأيوبي أ.م.د. مصعب حمادي نجم الزبيدي
٣٨٨ - ٣٥٥	فكرة المهديّة وتوظيفاتها السياسية عند ابن تومرت أ.م.د. عائدة محمد عبّيد

٤١٦ - ٣٨٩	عبد الرحمن عزام وقضية التحرر الليبي ١٩٥١_١٩١١ م.د.صفوان ناظم داؤد
٤٣٢ - ٤١٧	الموصل من خلال كتاب تحفة الألباب ونخبة الإعجاب لأبي حامد الغرناطي م.د.مها سعيد حميد
٤٤٢ - ٤٣٣	حركة منصور بن نصير الطنبيزي وتداعياتها في المغرب سنة ١٢٠٩هـ / ١٨٢٤ م م.د. أحلام صالح وهب
٤٦٤ - ٤٤٣	الغزو التجاري للأحياء السكنية دراسة ميدانية في مدينة الموصل أ.م.نادية صباح محمود
٥٨٤ - ٤٦٥	ثقافة الفساد الاداري في العراق أ.م.د. رباح مجيد محمد الهبتي
٦١٠ - ٥٨٥	ثقافة الانترنت من منظور اجتماعي دراسة اجتماعية تحليلية م.م. ايناس محمود عبد الله
٦٤٢ - ٦١١	الجدوى الاقتصادية للمكتبات العامة في العراق دراسة مسحية أم.سمير مدحت سعيد

ثقافة الفساد الإداري في العراق

أ.م. رباح مجيد محمد الهيتي*

تأريخ القبول: ٢٠١٧/١١/٧

تأريخ التقديم: ٢٠١٧/١٠/٢

المقدمة:

الثقافة هي العنصر الأساس للفساد الإداري بأنواعه؛ لذلك لا بد من تسليط الضوء على الإنسان والظروف المحيطة به كأساس لفهم الفساد الإداري، سواء أكان للشخص العادي العميل أم الموظف الحكومي أم العامل في القطاع الخاص أو العام أم المسؤول أم النخبة. لذلك لا يمكن فهم الفساد الإداري والمالي والسياسي من خلال اللوائح والقواعد التنظيمية وهيكلية الإدارة دون فهم الإنسان وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، والظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية المصاحبة له.

وغالبا ما ينتشر الفساد الإداري عندما يتعرض المجتمع إلى هزات اجتماعية، كالحروب والأزمات السياسية والاقتصادية والاحتلال، وما ينتج عن ذلك عادة من تفكك وانهيار في القيم الاجتماعية، وغياب القوانين وضعف الروادع الرسمية، هذا الوضع يحفز بعض الأشخاص على استغلال هذه الظروف، وهذا الاستغلال ناتج عن ضعف الضوابط الاجتماعية غير الرسمية، كالقيم والأعراف الاجتماعية أو الرسمية المتعلقة باللوائح التنظيمية والقانونية؛ لذلك نجد هذا الاستغلال عند الشخص العادي والموظف والمسؤول أو النخبة من أجل الإثراء على حساب المصلحة العامة، وهذا بدوره دليل على تنامي الروح الأنانية والنظرة المادية للحياة الطامحة للربح والثراء السريع.

وقد أدت الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي مرّ بها العراق إلى انهيار في البناء الاجتماعي المتمثل بالقيم والمعايير الاجتماعية والقانونية إلى انحلال الضوابط الأخلاقية.

وقد أدت العادات والتقاليد الخاطئة والسلبية إلى تمرير ثقافة الفساد وانتشارها، مستعينة بالظروف السيئة المصاحبة لها؛ فكانت موجّهاً للأفراد وبصورة شعورية ولا شعورية إلى تنامي الفردية والأنانية والمصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة، من أجل إرضاء طموح يصعب تحقيقه في ظل بناء اجتماعي مستقر ومطالب شرعية

* قسم علم الاجتماع/ كلية الآداب/ جامعة الأنبار .

متدرجة، مما شجع على قبول ثقافة الفساد الإداري التي تبرز ممارستها للحصول على امتيازات، سواء أكانت مادية أم غير مادية وبطرق غير مشروعة، وكانت هناك صورا وأشكالا عدة لهذه الممارسات، ومن أشهر أذرع هذه الممارسات: الرشوة، والمحاباة، والتزوير، وبروز الولاءات العشائرية الضيقة الأخرى على حساب الولاء للوطن أو المصلحة العامة، وكانت هذه الممارسات مقبولة عند الكثير من الناس، وذلك لوجود ما يبررها في الحياة الاجتماعية؛ لذلك ازداد وتضاعف وانتشر الفساد بشكل ملفت للانتباه، مما أدى إلى الهتافات والتبنييه للحد منه أو منعه حتى من قبل ممارسيه، ونقصد النخبة؛ لأنه أصبح يسير بشكل منهجي ومنظم ومدعوم في مؤسسات الدولة وفي الشارع، وأصبح الفساد الإداري تقريبا هو الشائع والنزاهة تكاد تكون استثناء أو شواذا، إذ اعتاد المواطن في حياته اليومية على الفساد الإداري.

فعلى سبيل المثال، لا يمكن لأي مواطن أن ينجز أي معاملة دون أن يمارس شكلا من أشكال الفساد الإداري كمعاملات إصدار الوثائق الرسمية وبضمنها الشهادات الجامعية وجوازات السفر ونقل الملكية أو أي معاملة أو خدمة عامة، وهذا في مجمله يعد انهيارا وتدميرا للقيم الأخلاقية الحسنة مما ينشئ خطرا أقوى وأكبر من التدمير الاقتصادي المصاحب للفساد الإداري.

الفصل الأول: أبعاد البحث والمفاهيم والدراسات السابقة

المبحث الأول: أبعاد البحث

أولاً: مشكلة البحث:

ظلت مشكلة الفساد الإداري والمالي والسياسي هاجسا علميا منذ مدة ليست بالقصيرة تشغل الباحث؛ وذلك لإحساسه وشعوره وملاحظاته حول تزايد وانتشار هذه المشكلة ومدى عمقها في ثقافة وسلوك الأفراد بشكل عام على مستوى الشارع وعلى مستوى العاملين والموظفين أو على مستوى النخب بأنواعها (السياسية، والإدارية، والدينية، والعشائرية وغيرها)، حتى أصبح للفساد إدارة عندما أخذ طابعا نظاميا في بعض مؤسسات الدولة، «وكما سنلاحظ ذلك مع المجرمين ذوي الياقات البيضاء»، حتى أعطوه صفة المشروعية؛ مما أفقد المجتمع الثقة والأمان بين المتعاملين، وقد زاد الاحتلال وعمق

هذه المشكلة بتشجيعه وممارسته لها في ظروف أمنية وسياسية واجتماعية وإدارية رخوة يعيشها المجتمع العراقي.

وهذا ما جعل الباحث يفكر بمدى قابليته على تفسير وشرح هذه المشكلة علمياً، متخذاً من الإجراءات العلمية والأكاديمية أدوات للتحليل والتفسير بمنظار سوسيولوجي مما حرك وحفز الباحث إلى صياغة بعض الأسئلة، لعله يجد لها إجابات وحلولاً مقنعة، تساهم في فهم وتفسير هذه المشكلة المدروسة، مما حدى بالباحث إلى جمع المصادر والبيانات التي تحاول معرفة أسباب المشكلة ومدى عمقها كتقافة أصبحت عامة لا ينفك منها أحد في المجتمع بسبب تجذرها في ثقافة المجتمع بحيث أصبحت وسيلة للحياة، فقد لا يوجد شخص في المجتمع لا يمارس الفساد الإداري لاسيما في تعاملاته اليومية الإدارية، وقد يخلق لها مجموعة من التبريرات المنطقية وغير المنطقية من أجل إتمام مصلحته؛ لذلك أصبحت ثقافة لها ماضٍ وحاضر وآفاق مستقبلية، كما أن لها أدواتها المادية وتبريراتها المعنوية مستندة إلى الأمثال الشعبية التي تشجع ذلك.

وقد صاغ الباحث سؤالاً رئيساً يسوده نوع من الغموض عند التأمل في إجابته، لذلك سوف نختبر هذا السؤال، ونتعرف على إجابته بشكل علمي، من خلال الدراسة الميدانية المعدة لهذا البحث الذي يشكل هذا السؤال محوره الأساس، وهو: هل توجد ثقافة تبرر الفساد؟

ثانياً: أهمية البحث:

تعد مشكلة الفساد الإداري والمالي والسياسي عامة في المجتمع، فقد يعاني منها الكبير والصغير والعامل والموظف والفني والفقير والمدني والعسكري، وحتى العاطل عن العمل، إذ أصبحت ثقافة يقرها المجتمع، ويبرر وجودها واستمراريتها؛ لذلك صارت محط اهتمام الأوساط العلمية وغير العلمية، وذات اهتمام من قبل جميع أفراد المجتمع، ومثار جدل على مستوى واسع، ولاسيما عندما وصل تبريرها ببعض المفاهيم الثقافية للمجتمع، وربما حتى الدينية؛ لكونه لا يمكن إجراء أي معاملة، أو تسيير الأعمال بدون أن تخضع للفساد بأي شكل من الأشكال؛ لذلك لا يمكن لأحد أن يستمر في حياته اليومية دون التورط في أعمال فساد إداري.

وللبحث أهمية علمية في الجانبين النظري والعملي، فمن الناحية النظرية يسهم هذا البحث في لفت الانتباه إلى التبريرات التي تجعل من الفساد عملية ضرورية مستمرة،

كما تتجلى الأهمية النظرية في تقديم عمل قد يغني الباحثين والمهتمين في هذا الشأن من الناحية العلمية والأكاديمية.

أما عن الأهمية العملية:

- فقد تساهم نتائج هذا البحث في الكشف عن عمق الآثار السلبية التي تبرر ثقافة الفساد.
- كما وتساهم نتائج هذه الدراسة في وضع حلول وإيجاد سبل تقلل من ثقافة الفساد ووضع سياسات عامة تتبنى ذلك.

ثالثاً: أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحديد الآتي:

- تفسير وفهم مشكلة ثقافة الفساد.
- مدى استجابة المجتمع لهذه الثقافة على الرغم من معرفة سلبياتها.
- إيجاد معالجات تساهم في اختفاء أو الحد من هذه الثقافة.

المبحث الثاني: مفاهيم البحث

لا جدال حول القول أن كتابة أي بحث عندما يتأهب الباحث للقيام به أن يحدد ولو بشيء من الإيجاز المفاهيم الأساسية التي تحتل موقعا هاما في بحثه، وفي بحث ثقافة الفساد الإداري لا بد من أن نهتدي بمفهومين أساسيين هما: الثقافة والفساد الإداري، لكي يستطيع الباحث والقارئ أن يدرك ويسترشد ويفهم بطريقة علمية منهجية سليمة حيثيات البحث، دون إرباك، وبشكل مبسط.

١. الثقافة Culture

يعرف «رالف بدنجتون» الثقافة بأنها: (مجموعة الأدوات المادية والفكرية التي يستطيع بها ذلك الشعب إشباع حاجاته الحياتية والاجتماعية وتكييف نفسه لبيئته)^[١].

[١] د. إبراهيم ناصر، الأنثروبولوجيا الثقافية، عمان، الأردن، دار الكرمل للنشر والتوزيع، ١٩٨٥م، ص ٩١.

ويعرفها «دوما زوديه» بأنها: تلك المفاهيم المتعلقة بالقيم والاتجاهات التي لها علاقة مباشرة في حياة المجتمع، وتتدخل في هذه الثقافة كما يرى العمل والشؤون الأسرية والالتزامات الروحية، وتدخل فيها أيضا مجموع الحياة اليومية^[١].

كما عرفها «مورجان» بأنها: مجموعة من القيم والاتجاهات ونماذج السلوك التي يحفظها ويحملها أبناء المجتمع الواحد^[٢].

وقد عرفها «تالكوت بارسونز» بأنها: السمة التي تطبع الشخصية نتيجة للتفاعل الاجتماعي والتي تتوافق مع متطلبات المجتمع^[٣].

ومن خلال التعاريف والمفاهيم الواردة، نجد أن الثقافة سواء أكانت مادية أم معنوية، بما تحويه من آليات نقل، تساهم في تكيف الشخص مع مجتمعه عن طريق التفاعل الاجتماعي، ومن أبرز مهامها تلبية متطلبات حياته اليومية، وإشباع حاجاته الاجتماعية، بغض النظر عن كون هذه الأنماط السلوكية المستمدة من الثقافة سلبية كانت أم إيجابية، وإنما المهم أن تتوافق والمصالح الشخصية التي تخدم وتشبع حاجات أفراد ما؛ لذلك نجد في المجتمع مجموعة من الثقافات والمفاهيم التي ترضي حاجات الأفراد حتى ولو كانت مفاهيم فاسدة تبررها لهم بعض المفاهيم الفكرية أو القيم أو الاتجاهات التي تخدم مصالح الأفراد.

٢. الفساد الإداري Administrative Corruption

يعرف الفساد الإداري بأنه ممارسات سلوكية غير منضبطة مع المعايير البيروقراطية، وهو انحراف عن السلطة والمسؤوليات الملقاة على عاتق الموظفين المقررة لها قانونا^[٤].

وقد عرفه «Josephnye» بأنه: سلوك مخالف للواجب الرسمي بسبب:

- المصلحة الشخصية، مثل العائلة أو القرابة أو الصداقة.
- الاستفادة المادية أو استغلال المركز.

[١] مجموعة من المؤلفين، المطول في علم الاجتماع، ج٢، ترجمة د. وجيه أسعد، دمشق، الهيئة العامة السورية للكتاب، ٢٠٠٧م، ص٢٤٨.

[٢] د. إبراهيم ناصر، مصدر سابق، ص٩٢.

[٣] د. جلال مدبولي، دراسات في الثقافة والمجتمع، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص١٥-١٦.

[٤] د. محمد الصيرفي، الفساد بين الإصلاح والتطوير الإداري، الإسكندرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م، ص٣٠.

- مخالفة التعليمات لغرض ممارسة النفوذ والتأثير الشخصي. ويدفع هذا السلوك إلى استعمال الرشوة أو المكافأة لمنع عدالة أو موضوعية شخص معين في مركز محترم، وكذلك يشتمل على سوء استعمال المال العام، كالتوزيع غير القانوني للموارد من أجل الاستفادة الخاصة^[1].

أما «Carl Friedrich» فيعرف الفساد الإداري عندما يلجأ صاحب السلطة المخول بإجراءات وظيفية في دائرة رسمية تحت تأثير المادة أو مكافآت أو امتيازات أخرى غير مشروعة والتي تؤثر على سير العمل والقرارات لصالح الجهة التي قدمت المكافآت، وبهذا تؤدي إلى الإضرار بالمصالح العامة للمواطنين^[2].

أما العالم «R. Telman» فيرى أن الفساد يوجد في أجواء تشجع وتساند فيه السياسة العامة للحكومة نظاما بيروقراطيا، وتجري أغلب نشاطاته في تستر وخفية بعيدة عن الروادع والجزاءات الرسمية، ومنها الرشوة وتوظيف الأقارب والمحابة والاختلاس وغيرها^[3].

أما صندوق النقد الدولي، فقد عرف الفساد الإداري على أنه (سوء استخدام السلطة العامة من أجل الحصول على مكسب خاص يتحقق حينما يتقبل الموظف الرسمي الرشوة أو يطلبها أو يستجديها أو يبتزها)^[4].

وهناك من يقسم الفساد على نوعين، هما:

١. الفساد العادي «الصغير»:

والذي يتخذ من الرشاوى الصغيرة الأكثر اتساعا بين الموظفين والمسؤولين الحكوميين العاديين أو الصغار غير المتنفذين، وهم من ذوي الرواتب الضعيفة أو القليلة، وينتشر هذا النوع عند هذه الفئة لقلة دخولهم، وسعي هؤلاء لرفع دخولهم ومستوياتهم المعيشية.

٢. الفساد الشامل «الكبير»:

- [1] د. صلاح الدين فهمي محمود، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، الرياض، ١٩٩٤م، ص ٢٦.
- [2] د. صلاح الدين فهمي محمود، مصدر سابق، ص ٢٧.
- [3] د. صلاح الدين فهمي محمود، مصدر سابق، ص ٣٩.
- [4] علي أحمد فارس، حل الأزمات، الفساد الإداري نموذجا، <http://mcsr.net>

ويلاحظ هذا النوع عند القادة وكبار المدراء والمسؤولين والسياسيين والمتنفذين، وغالبا ما تلجأ هذه الفئة إلى استغلال المصالح العامة من أجل المصالح الخاصة، وينتشر في هذا النوع خاصة اختلاس أموال الدولة والمشاركة في صفقات ذات مبالغ مالية وعقود كبيرة^[١].

وهناك من يصنف الفساد الإداري والمالي على الأنواع التالية:

١. الفساد العرضي:

وهو الفساد البسيط غير المعقد، وغالبا ما ينتشر عند صغار الموظفين والإداريين، وربما يكون هذا الفساد بشكل شخصي غير منظم أو مرتبط بأجندات أخرى، ومن أهم أشكاله الرشوة الخفية، الاختلاس المحدود، سرقة ممتلكات الدائرة أو المؤسسة، أو استعمال الممتلكات العائدة للمؤسسة بشكل شخصي، كاستعمال سيارة الدائرة أو جهاز الحاسوب وغيرها.

٢. الفساد المنظم:

هذا الفساد منظم، ويمارس إدارة الفساد، وقد يكون مرتبطا بأجندات خارجية، وغالبا ما يكون هذا النوع من الفساد ذا نطاق واسع من الأشخاص المتورطين فيه، كما يشغل هذا النوع من الفساد المدراء وكبار الموظفين والمسؤولين المتنفذين من أصحاب «جرائم ذوي الياقات البيضاء».

٣. الفساد الشامل:

ويتمثل في هدر الأموال العامة، ومن أشكاله النهب الواسع والمنظم للمال العام بواسطة الصفقات والعقود والمقاولات الحقيقية والوهمية على سواء، وتحويل الممتلكات العامة إلى ممتلكات وأموال خاصة، وغالبا ما يمارس هذا النوع من الفساد المتنفذون في السياسة والاقتصاد^[٢].

وهناك من يقسم الفساد على أنواع أخرى، مثل:

[١] د. محمد الصيرفي، مصدر سابق، ص ٣٢.

[٢] علي أحمد فارس، مصدر سابق.

١. الفساد الأبيض: وهذا النوع من الفساد فيه نوع من القبول والتسامح، وغالبا ما يكون شخصيا وخصوصا.
٢. الفساد الأسود: وهذا النوع غالبا ما يلقي المعارضة والاستنكار، ولا توجد له حدود للتسامح والقبول، وغالبا ما يكون مرتبطا بمصالح متعددة، ويمارسه كبار الموظفين.
٣. الفساد الرمادي: وهذا النوع لا يوجد حوله اتفاق على أنه فساد فعلا، أو تصرف غير عادي، وغالبا ما يكون في حدود ضيقة بين الجمهور والموظفين، ولا يرتبط بأجندة أو مصالح خارجية^[١].

وغالبا ما تقود هذه التصنيفات إلى العوامل التالية:

١. العوامل الاقتصادية: والناج عن سوء التخطيط لعمليات التنمية، وسوء توزيع الثروة والانحرافات المالية.
 ٢. العوامل السياسية: الناتج عن التخبط السياسي، والتداخل بين المصالح السياسية والاقتصادية، ولاسيما مصالح النخبة المتمثلة في السلوك السياسي المخالف للقانون.
 ٣. العوامل التنظيمية: الناتجة عن سوء الإدارة والأمراض الإدارية المتمثلة في الجمود البيروقراطي، وضعف أجهزة الرقابة وتخلف الإجراءات التنظيمية.
 ٤. العوامل الثقافية والاجتماعية: المتمثلة في النظام القيمي المتخلف والبناء الاجتماعي الصلب، والتي تمثل عائقا أمام التنمية الاقتصادية والاجتماعية متمثلة في الولاءات الضيقة: «عشيرة، طائفة، مذهب... الخ»، والمحاباة وعدم المساواة وغيرها^[٢].
- أما عن أهم الأسباب التي تؤدي إلى الفساد بأنواعه، فتتمثل في الآتي:
١. انتشار الفقر والجهل، ونقص المعرفة بالحقوق والواجبات، وتداخل الأدوار والمكانات الاجتماعية بين ما هو عرفي اجتماعي وما هو مؤسستي تنظيمي، مما أدى إلى صراع الأدوار، وفقدان هيبة الوظيفة والقانون في سبيل العادات والتقاليد، وهذه في مجملها أسباب ثقافية واجتماعية.
 ٢. ترهل وضعف أجهزة الدولة الرقابية، وضعف الروادع الرسمية، مما أفقد القانون هيئته، وأصبح كالأسنان التي لا تعض.

[١] ساهر عبد كاظم مهدي، الفساد الإداري، أسبابه وآثاره وأهم أساليب المعالجة،

www.nazaha.iq/search_www

[٢] علي أحمد فارس، مصدر سابق.

٣. ساهم الاحتلال بشكل كبير في اتساع وانتشار الفساد سواء في ممارسته له، أم بتشجيعه؛ وذلك خدمة لمصالحه.
٤. شغل المناصب، ولاسيما المهمة والحساسة لغير الكفوئين وغير المختصين؛ مما أدى إلى انحرافات سلوكية كبيرة أثرت على الإدارة والسياسية والاقتصاد.
٥. التسامح والقبول الاجتماعي للفساد، ولاسيما عندما وجد الفساد غطاء تبريريا على أساس فرض الواقع، إذ لا يستطيع أي شخص أن ينجز أي عمل إداري أو مؤسسي إلا وتعرض لشكل من أشكال الفساد، مرغما أو طائعا.
- أما عن أهم أشكال الفساد اتساعا على الرغم من تعددها وتداخلها، فهي:
 ١. الأعمال المخلة بالآداب والحياء في أماكن العمل.
 ٢. الجمع بين أكثر من وظيفة أو ممارسة أعمال خارجية للاستفادة من الوظيفة واستغلالها.
 ٣. استغلال السلطة والنفوذ لأعمال شخصية ولاسيما على حساب المصلحة العامة.
 ٤. المحاباة والمحسوبية والمنسوبية وعدم المساواة والإقصاء والتهميش.
 ٥. الرشوة والاختلاس والتزوير.
 ٦. عدم احترام الوقت في العمل، وعدم احترام مواعيد العمل.
 ٧. التراخي والتكاسل والاتكال على الآخرين في إنجاز الأعمال.
 ٨. إفشاء أسرار العمل.

المبحث الثالث: دراسات سابقة

أولاً: دراسات عراقية

١. دراسة «د. حميد كردي عبد العزيز الفلاح» الموسومة بـ«الأبعاد الاجتماعية لمشكلة الفساد الإداري - دراسة ميدانية»:

وتعد من الدراسات الحديثة، إذ أجريت عام ٢٠١١م في مدينتي الفلوجة والرمادي، وكان حجم العينة «٢٠٠» مفردة. وهذه الدراسة لها علاقة مباشرة ببحثنا هذا، وكانت هذه الدراسة ميدانية وصفية، استعمل فيها الباحث منهج المسح الاجتماعي، وكانت أدوات بحثه هي: المقابلة والاستبيان.

ويعرف الباحث في هذه الدراسة الفساد الإداري بأنه: السلوك الإداري الخارج عن القيم والضوابط والمعايير الاجتماعية والوظيفية، الهادف إلى تحقيق منفعة خاصة بأساليب إدارية غير مشروعة، مما يهدد الأمن الاجتماعي للفرد والمجتمع معا. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أكثر من نصف المبحوثين، وواقع «٥٥,٥%» يؤكدون على أن الفساد الإداري منتشر في المؤسسات الحكومية في منطقة الدراسة، و«٤١,٥%» أكدوا أنه منتشر إلى حد ما، ولم تكن نسبة الذين أشاروا إلى عدم انتشار الفساد الإداري سوى «٣%» من المبحوثين. كما بينت الدراسة أن غالبية المبحوثين وبنسبة «٨٩%» يؤكدون على أن الاحتلال الأجنبي للعراق عام «٢٠٠٣م» أسهم بشكل كبير في تشجيع الفساد الإداري بأنواعه المختلفة.

وأما عن الأسباب الكامنة وراء الفساد الإداري فقد بينت الدراسة أن الأسباب متنوعة ومتشعبة، فالأسباب الاقتصادية كانت أهم مؤثراته، وتتمثل في الجشع والطمع عند بعض الموظفين؛ للحصول على المال بأي طريقة، والأسباب الإدارية تمثلت في ضعف كفاءة بعض القيادات الإدارية، وضعف أجهزة الرقابة الإدارية، أما عن الأسباب السياسية فقد أشارت الدراسة إلى استلام قوات الاحتلال للمشاريع الخاصة بإعادة الإعمار، وإحالتها إلى مقاولين عراقيين دون وجود متابعة أو رقابة على التنفيذ والحصانة السياسية التي يتمتع بها بعض المسؤولين، وعدم الاستقرار السياسي، أما الأسباب الاجتماعية فكان أهمها المحاباة والتعصب للأقارب ولاسيما سيادة النزعة العشائرية، وضعف دور مؤسسات الضبط الاجتماعي غير الرسمية^[١].

٢. دراسة «د. منتظر فاضل البطاط» و«د. ندوة هلال جودة» الموسومة بـ«الفساد في الاقتصاد

العراقي - الآثار والمعالجات»:

يعتقد هذان الباحثان أن هناك مشكلة تستحق الدراسة، تتمثل في هدر أموال الدولة نتيجة الفساد، وبالتالي استئثار الفساد، وتفترض الدراسة أن الظروف الاقتصادية التي عانى منها العراق أدت إلى ظهور الفساد بحيث أصبح ظاهرة عامة. وقد عرف الفساد في هذه الدراسة بتعاريف متعددة، توصل إليها الباحثان إلى أن الفساد مرتبط بالأذهان ارتباطاً مباشراً بمفهوم الشر، وتؤكد الدراسة على التعريف الذي

[١] د. حميد عبد العزيز الفلاح، الأبعاد الاجتماعية لمشكلة الفساد الإداري، المؤتمر العلمي الأول

لكليات العلوم الإنسانية في جامعة الأنبار، ٢٠١١م، ص ٢٩-١.

يقول: أن الفساد هو إساءة لاستخدام السلطة العامة لتحقيق الكسب الخاص، وهو أوضح تعريف للفساد.

وتشير الدراسة إلى أن الفساد هو سلوك شخصي ينعكس على الآخرين، وتشير إلى أن الموظف العراقي في دوائر الدولة يعاني من الحرمان والحاجة، على الرغم من أنه يعمل أكثر من طاقته من خلال العمل لأكثر من الوقت الرسمي المقرر، إلا أنه يتقاضى أجراً بسيطاً لا يوازي هذا العمل والجهد، مما أدى إلى أن يتجه أغلب الموظفين في العراق إلى اتجاهين رئيسيين هما: الاستقالة من العمل، والاضطرار إلى العمل خارج مؤسسات الدولة، كالبيع والشراء، أو الاتجاه إلى طريق الاختلاس من أموال الدولة، والتعامل بالرشوة من أجل توفير المصاريف اليومية التي كانت سبباً في انتشار الفساد الإداري في العراق. وفي مكان آخر من البحث، يؤكد الباحثان على أن الفساد أصبح في العراق منتشراً، إذ يتعدى المستوى الشخصي والجماعات، ليطال جميع مؤسسات الدولة والشركات الوطنية والإقليمية، وقد أكدت الدراسة على تعدد وتشعب أسباب الفساد ومن أهمها: الخلل في الجانب السياسي، ودور الاحتلال في تفشي الفساد، وكذلك الخلل في الجانب الاقتصادي، مثل تدهور هيكل الأجور والرواتب، إذ أوجد سلم الرواتب فارقاً كبيراً بين موظفي الدولة، مما ساعد على تفشي الفساد، فضلاً عن تدهور النظام المصرفي والنظم الإدارية والرقابية في معظم مؤسسات الدولة^[١].

٣. دراسة «أحلام محمد شواي غدير» الموسومة بـ«الفساد الإداري: الأسباب والآثار» - دراسة ميدانية للمؤسسات الخدمية في مدينة بغداد»:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الحديثة، وذات العلاقة المباشرة بموضوع بحثنا، وكانت هذه الدراسة في مدينة بغداد عام ٢٠١٠م. وهي من الدراسات الوصفية، استخدم فيها الباحث المنهج المقارن ومنهج المسح الاجتماعي، وقد كان مجموع وحدات العينة في هذه الدراسة «٣٠٠» موظف وموظفة، مثلت عينة عشوائية طبقية، ذات مراحل متعددة، وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة أكثر من أداة لجمع البيانات، وهي: الاستبيان، والمقابلة، والملاحظة.

[١] د. منتظر فاضل البطاط ود. نودة هلال جودة، الفساد في الاقتصاد العراقي الآثار والمعالجات، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد ٢٤، المجلد السادس، أيار ٢٠٠٩م، ص ٣٣-٥١.

وقد استعرضت الباحثة مفاهيم متعددة للفساد الإداري، ثم توصلت إلى مفهوم إجرائي، وتعرفه بأنه: السلوك الإداري المتصف بالخلل القيمي والانحراف عن الضوابط والمعايير المجتمعية والوظيفية، ومحاولة استغلال القوانين واللوائح والموقع الوظيفي لأغراض شخصية، بحيث يتحول السلوك الإداري الرسمي إلى سلوك إداري غير رسمي داخل المؤسسة.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان أهمها:

أن أهم أسباب الفساد الإداري من الناحية الاجتماعية والثقافية توضح أن التنشئة الأسرية المتمثلة بالثواب والعقاب المادي هو الغالب في تنشئة الموظفين، أما عن النتائج المتعلقة بالأسباب الإدارية فقد أوضحت هذه الدراسة وجود علاقة بين فساد السلطة العليا واستشراء الفساد الإداري في المؤسسة الحكومية، وأن الفساد الإداري المستشري من قبل المستويات الوظيفية العليا هو الأكثر خطراً وتأثيراً على سمعة وهيبة المؤسسة، وبنسبة «٧٧%»، وقد أشارت الدراسة إلى أن الروتين هي الغالبة على العمل الوظيفي، مما شجع على عمليات الفساد الإداري، واتضح أيضاً من هذه الدراسة أن ضعف الرقابة الخارجية يزيد من استشراء الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية.

ومن النتائج التي أظهرتها الدراسة فيما يخص آثار الفساد الإداري أن الفساد الإداري دليل على تراجع المهنية، ويضعف من قيمة العمل وأداء الواجب الوظيفي، كما اتضح أيضاً من خلال هذه الدراسة أن الفساد الإداري كانت آثاره واضحة على الكفاءات العلمية، إذ أثبتت البيانات أن الفساد الإداري يشجع على هجرة الكفاءات العلمية. وأوضحت الدراسة أيضاً أن من أهم الآثار المتعلقة بالفساد الإداري أنه يقلص معدلات التنمية، ويحد من الاستثمارات المباشرة، وتشير الدراسة إلى أن من آثار الفساد الإداري أنها وصمت البلد بشكل سلبي مما يسبب له سمعته، ويؤثر على معاملته الاقتصادية والإقليمية والدولية^[١].

ثانياً: الدراسات العربية

١. د. صلاح الدين فهمي محمود: «الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية»:

[١] أحلام محمد شواي غدير، الفساد الإداري الأسباب والآثار، دراسة ميدانية للمؤسسات الخدمية في مدينة بغداد، أطروحة دكتوراه «غير منشورة»، كلية الآداب - قسم الاجتماعية/ جامعة بغداد،

تؤكد هذه الدراسة على العلاقة بين الفساد الإداري كمشكلة تتحدى المعنيين بقضايا التنمية الاجتماعية من كل جوانبها، وتسعى هذه الدراسة إلى إيجاد الحلول للمشاكل التي تفرزها مشكلة الفساد الإداري الذي أصبح ظاهرة سلوكية ذات أبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية معوقة للتنمية. وقد عرفت هذه الدراسة الفساد الإداري على أنه: كل تصرف غير قانوني مادي أو أخلاقي.

وتوصلت الدراسة إلى أهم دوافع وأسباب الفساد، وصنفتها إلى أسباب اقتصادية واجتماعية، وأسباب إدارية وأسباب نظامية، وقد توصلت الدراسة فيما يخص العلاقة بين الفساد الإداري والتنمية: هو أنه قد يرافق عملية التنمية في المجتمع أحد أشكال الفساد الإداري، كما توصلت الدراسة إلى أن الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها معظم المجتمعات العربية هي المشكلة الأساس في إبراز الفساد الإداري، كما توصلت الدراسة إلى نتيجة مهمة وهي: أن الزيادة المستمرة في صور وأشكال الفساد الإداري في المجتمعات العربية، ولاسيما في الفترة الأخيرة تعوق بشكل مستمر ركائز التنمية وتعيق تقدمها، فالفساد الإداري هو استنزاف مستمر لموارد التنمية.

ومما توصلت إليه الدراسة أن هناك بيئة حاضنة للفساد في المجتمعات العربية، وغالبا ما تتمثل في عوامل متعددة ومتشابكة، أهمها: بيئة العمل «الوظيفة العامة»، والعوامل الإدارية «التي تتعلق بعدم الاستقرار الإداري والوظيفي، وأثر ذلك على سلوك الأفراد»، ثم العوامل السياسية، ولاسيما التي ترافق عدم الاستقرار السياسي الذي غالبا ما يخلق إحباطا لأفراد المجتمع، ومن ثم العوامل الاجتماعية، وأبرزها الهجرة بنوعيتها الداخلية والخارجية، وانهيار الشعور الوطني، ودور وسائل الإعلام في نشر ومحاربة الفساد، وكذلك العوامل الاقتصادية، ولاسيما طبيعة النظام الاقتصادي وأثره في ظهور وانتشار الفساد.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الفساد الإداري يعد أحد معايير التخلف ويتناسب معه تناسبا طرديا، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها: أن مشكلة الفساد الإداري هو سلوك تولد ونشأ في بيئة شجعت وتسامحت معه، وبكل أشكاله وصوره، ولهذه البيئة عوامل منها الإدارية والنظامية والاجتماعية والاقتصادية^[١].

٢. دراسة «مبروكة الورفلي» الموسومة بـ«الثقافة السياسية الليبية والفساد»:

[١] صلاح الدين فهمي محمود، مصدر سابق.

كان الهدف من الدراسة هو التعرف على صورة ومستويات الفساد في الثقافة السياسية الليبية، هذه الدراسة ميدانية في منطقة العروبة في مدينة «بنغازي»، أجريت عام ٢٠٠٠-٢٠٠١، وكانت عينة الدراسة تتكون من «٨٨٧» وحدة من الجنسين.

وتميل الدراسة إلى تعريف عام وشامل للفساد؛ لأنه لا يمكن اختصاره كما تقول بعض التعاريف النظرية في إساءة استخدام السلطة، وإنما تميل هذه الدراسة لكون الفساد سلوك اجتماعي، وقد يشمل أفعال مجرمة، وأفعالاً لم تجرم بعد، وهذا تعريف يجزنا إلى ما يسمى بالرقم الأسود في الإحصاء الجنائي، وذلك لكثرة اختفاء الجرائم، وعدم معرفتها وإعلانها، وهو أيضاً -الفساد- أوسع من سوء استخدام الوظيفة أو النفوذ، وقد لا يكون كسبا ماديا فقط.

وتشير الدراسة إلى أن ثقافة الفساد في ليبيا تتصف بالانتشار، يلزمها التسامح مع الفساد، وكذلك الثناء على الفساد بين قطاعات واسعة من السكان، وقد استنتجت الدراسة أن الفساد في الثقافة الليبية يرتبط بشكل كبير بظاهرة سرقة المال العام، وتوظيف الممتلكات العامة للمنفعة الخاصة، وهذه الصورة هي أوسع صور الفساد في المجتمع الليبي.

وقد بينت هذه الدراسة أن الاختلاس قد حصل على أعلى نسبة، فقد حصلت أشكال التزوير والغش والتهريب والسرقة الفكرية على نسب متقاربة ومنخفضة نسبياً، وهذا يعني أن نسبة الثلثين تقريبا في هذه الدراسة لا يرون فيها فساداً، إذ أنها لا تتضمن سرقة المال العام، كما يرى الليبيون -حسب الدراسة-.

ولم تعط الوساطة إلا نسبة «٩%»، وقد يفسر هذا الوضع انتشارها في المجتمع، إذ أنها لا تعد فساداً، أو فعلاً خاطئاً، وأن الأغلبية ترى فيها وسيلة للحصول على الخدمات، كما بينت الدراسة أن نسبة «٥٩%» يعدون الفساد مشكلة وطنية، تهدد أمن البلاد ومستقبلها، ونسبة «٣٣%» أشاروا إلى أن المجتمع يعاني من تفشي الفساد، ولكنه ليس أخطر مشكلة، بينما أشار «٦%» إلى أن الفساد متفشٍ، ولكنه ليس مشكلة على الإطلاق^[١].

٣. دراسة «د. يحيى صالح محسن» الموسومة بـ«خارطة الفساد في اليمن وأطرافه النافذة» -دراسة

ميدانية»، عام ٢٠٠٥م:

[١] مبروكة الورفلي، الثقافة السياسية الليبية والفساد، مجلة إضافات، العدد السادس، ٢٠٠٩م، ص ١٢٦-١٤٠.

صنفت اليمن حسب تقرير منظمة الشفافية الدولية لعام ٢٠٠٥م الصادر تحت مسمى «مؤشرات رصد الفساد» صنفت اليمن بعيدا عن الشفافية، واحتلت المرتبة «١٠٦» في ذيل قائمة دول العالم كأحد البلدان الأكثر فسادا، وتصف هذه الدراسة ظاهرة الفساد في اليمن ونتائجها، وأنها أشد خطورة وضررا من باقي دول العالم، بسبب شحة موارد الإنتاج الاقتصادي المتدني، وأعباء التنمية الملقاة على عاتق الحكومة، مقابل كثافة سكانية يرافقها العوز والفقر والبطالة، فضلا عن سوء الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية والثقافية ... إلخ.

كان مجال الدراسة المكاني لهذه الدراسة هو مدينة «صنعا»؛ لكونها العاصمة التي تتركز فيها معظم النشاطات التجارية والمالية والسياسية.

وقد استخدمت الدراسة أداة الاستبيان لجمع البيانات، وقد وزع الاستبيان على ثلاث شرائح اجتماعية، هم: الموظفون والمتقنون، ورجال الأعمال، وموظفو الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة.

وقد كان حجم العينة هو «٦٥٠» وحدة، غطت الشرائح الثلاث المستهدفة بواقع «٥٠٠» استمارة لشريحة الموظفين والمتقنين، و«١١٠» استمارة لرجال الأعمال، ثم «٤٠» استمارة لموظفي الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتائج بارزة، منها:

أن الشرائح الثلاث المستهدفة قد أجمعت وبنسب عالية على تفشي ظاهرة الفساد وانتشارها في اليمن، إذ كانت النسبة لدى شريحة الموظفين المتقنين «٩٦%» تلتها «٩١%» فئة رجال الأعمال، ومن ثم تلتها شريحة موظفي الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة بنسبة «٨٣%»، وتشير النتائج إلى أن الفساد شائع وبشكل كبير في اليمن. وقد أكدت الشرائح الثلاث خطورة الفساد وإضراره بالاقتصاد الوطني، إذ أظهرت النتائج التالية «٧٥-٨٦%» بأنه إفساد وتعطيل لأخلاقيات العمل والمجتمع بنسبة «٥٠-٦٣%».

وفيما يتعلق بتقديم الرشاوى، بينت الدراسة أن الموظفين/ المتقنين الذين يتمتعون عن دفعها كانت نسبتهم «١٧%» فقط، أي أن «٨٣%» منهم يدفعها، إما دائما وإما أحيانا، ونفس النسب تقريبا لموظفي الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة، وكذلك رجال الأعمال الذين بلغت نسبة من يدفعونها منهم «٨٧%»، علما أن أغلب تلك الرشاوى

والعمولات تدفع لمسؤولي الحسابات والشؤون المالية في الأجهزة والمرافق الحكومية، فضلا عن الوسطاء والعملاء والأطراف النافذة ذات العلاقة.

وقد أشارت الدراسة إلى أن الفساد في اليمن انتشر بشكل واسع وسريع خلال السنوات العشر الأخيرة، ولاسيما بعد الحرب الأهلية عام ١٩٩٤م التي أسفرت عن عدم استقرار النظام السياسي القائم في تلك الفترة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الفساد موجود ومنتشر في معظم مؤسسات الدولة وفي كل مستويات السلطة في الدولة، وبصورة متفاوتة من مؤسسة لأخرى، إذ بلغت النسبة لدى فئة الموظفين/ المتقنين «٧١%» ولدى رجال الأعمال وموظفي جهاز الرقابة والمحاسبة «٧٢% و ٥٨%» على التوالي.

أما عن أهم أسباب الفساد في اليمن، فقد توصلت هذه الدراسة حسب ما أوردته الشرائح الثلاث المستهدفة وعلى الترتيب «موظفين/ متقنين، رجال أعمال، موظفي جهاز الرقابة والمحاسبة» فيما يلي:

- الانفلات والتسيب المالي والإداري: ٦٧%، ٩١%، ٨٣% بالترتيب.
- توجهات وثقافة وأسلوب إدارة الحكم، باعتبار الفساد أحد مرتكزاته: ٧٣%، ٦٩%، ٦١% بالترتيب.
- فساد القضاء وعدم اضطلاعهم بدوره: ٦٠%، ٥٩%، ٧٥% بالترتيب.
- غياب الإرادة السياسية العليا في مكافحة الفساد: ٧٥%، ٧٣%، ٨٣% بالترتيب^[١].

[١] د. يحيى صالح محسن، خارطة الفساد في اليمن أطرافه النافذة، صنعاء، المرصد اليمني لحقوق الإنسان، ط١، ٢٠١٠م.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: صفات ثقافة الفساد

إن من المحددات في أية ثقافة هو أن تحتوي على مجموعة من القيم والمعايير والتوجهات التي تحدد أصولها فيما هو شرعي يقره المجتمع وما هو غير شرعي لا يقره المجتمع، إذ إن ظهور ثقافة الفساد في المجتمع العراقي تحديدا رافقه تطور هيكل وبناء القيم الثقافية المنحرفة التي صار لها قبول وإضفاء شرعية لها مما ساهم في تعميم هذه الثقافة وتعزيزها. إذ باتت تشكل تراكمات تاريخية وثقافية من الصعب الانفكاك عنها، فهي مواقف وآراء الإنسان وإدراكه لهذا الفساد وإيجاد طرق تبرير التعايش والتسامح معه وقبوله والمشاركة فيه بطرق مختلفة^[1].

والخطورة في ذلك أن الفساد لم يعد غريبا مثيرا للدهشة أو الاستهجان الاجتماعي والاشمئزاز، بل صار أمرا اعتاد عليه الناس في معاملاتهم اليومية^[2]؛ لذلك صارت الاستجابة للفساد بشكل جماعي سهل يشكل ظاهرة اجتماعية مقبولة تنعكس على المواطن ومؤسسات الدولة على حد سواء، ما لبث أن تحولت هذه الظاهرة إلى أعراف اجتماعية وإدارية، تحميها وتعززها تقاليد فاسدة، يغذيها ضعف الإدارة وهشاشة تنفيذ القانون^[3].

وعلى هذا الأساس أصبح الفساد ثقافة أهم صفاتها أنها سلوك يومي متكرر ومتسامح فيه، وهذه الصفات تكون ثابتة نسبيا في المواقف المختلفة بأنماط سلوكية متكررة مما ساعد الناس على التنبؤ^[4] بسلوكيات ردود أفعال الآخرين تجاه هذه الثقافة الناتجة عن سنوات طويلة ومتراكمة في بنية المجتمع العراقي، غدتها الظروف الاقتصادية والسياسية، وتستررت بمفاهيم دينية مغلوطة؛ لتصبح هيكلًا ثقافيا عاما، أصبح من الصعب فصل الفساد عن البيئة الاجتماعية والثقافية التي ولدته ثم ترعرع فيها واحتضنته في أغلب الأحيان في مفاهيم ثقافية/ اجتماعية.

[1] مبروكة الورفلي، مصدر سابق، ص ١٢٩.

[2] د. سامية محمد جابر، الانحراف والمجتمع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٨م، ص ٣٣٤.

[3] د. ثامر العامري، جدلية العلاقة بين الفساد السياسي والفساد الإداري، وقائع الندوات العلمية التي عقدها قسم الدراسات القانونية خلال عام ٢٠٠٨م، بغداد، ٢٠٠٩م، ص ٥٩.

[4] Biesanz and Mavis Biesanz: Modern Society, 3rd Ed., Prentice Hall (inc), New Jersey, 1986, p: 194.

أصبحت هذه المفاهيم أذرعاً معروفة للفساد، تدعمها بعض الأقاويل والأمثال الشعبية لتولد هذه الأقاويل والأمثال الشعبية مفاهيماً للفساد، مثل مفهوم: «البرطيل، والإكرامية، والبخشيش، وشوفة خاطر»، محفزة الفكر والسلوك على قبولها. ومن أهم أذرع الفساد هي الوساطة والمحسوبية والمنسوبية والرشوة والمحابة، والتي أعطت مساحة واسعة للمساومة في تبادل الخدمات والمصالح الشخصية، والتي أصبحت ضرورية للتسهيل والاستحواذ على الخدمات ولاسيما الحكومية منها. ومن بين الوسائل التي تبرر الفساد ليصبح ثقافة مقبولة هي «الهدية»، بأسلوب اجتماعي لطيف للتعبير عن الرشوة، بحيث تكون ذهنية الناس مستعدة للاستجابة لها؛ لتكون قاعدة أخلاقية مقبولة على الرغم من معرفتهم السابقة لها بأنها عمل لا أخلاقي، فالتبرير دائماً يعطينا سلوكيات متناقضة في وظائفها، فنجد على سبيل المثال الهدية الظاهرة والمعلن عنها بأنها نظام اجتماعي مقبول معزز بأقوال مقبولة اجتماعياً مثل «تهادوا تحابوا»، لكن المستتر والمخفي منها هو الرشوة، وهو عمل لا أخلاقي، فالجميع يعرف ويفهم الحديث الشريف (لعن الله الراشي والمرتشي).

ثم الأمثال الشعبية الأخرى التي حفزت ذهنية الناس على قبول الرشوة والمحابة والمحسوبية... الخ، مثل «حط بالحلق تستحي العين»، هذه المفاهيم من الموروث الاجتماعي الفاسد، منحت استلاباً للشخصية لتصبح ممثلة وراضخة لإرادة الفساد، وهنا فإن الشخص لا يمكنه الحصول على حاجاته وخدماته إلا بمقابل، والمقابل هو أحد أذرع الفساد الذي نوهنا عنه.

والفساد وسيلة للحياة عندما يعتقد أفراد المجتمع أن مثل هذه السلوكيات أصبحت قدراً محتوماً لا يمكن الانفكاك عنه، وهو تعبير وتعزيز للتكافل والتضامن الاجتماعي وليس انحرافاً أو مخالفة للقانون^[1]. وبهذا أصبح للفساد ثقافة نستطيع إجمالها في المعادلة الآتية:

مفاهيم وأقوال تقرر الفساد ← التحول التدريجي لقبولها ذهنياً + أعراف اجتماعية لقبولها سلوكياً + أعراف إدارية وسياسية توظف الموقع والنفوذ = استمرارية في إنجاز المعاملات اليومية الفاسدة

هذه المعادلة لها جذور وتراكمات ثقافية/ اجتماعية في البناء الاجتماعي العراقي، مما أدى إلى صراع قيمي أخلاقي/ مصلحي مما أدى بهذا الصراع إلى تهديد للقيم

[1] د. محمد الصيرفي، مصدر سابق، ص ٣٥.

السائدة والتي كان الناس يعتزون بها ويحرصون على عدم تجاوزها واستبدالها بقيم انتهازية جديدة تقرر الفساد وتقبله لتصبح هذه القيم الانتهازية الجديدة هي السائدة والمسيطرة على الحياة الاجتماعية، وهذا أدى إلى ازدواجية في سلوك الشخص العادي والموظف مما جعل من قيم المجتمع قيما انتقائية وليست إجبارية. وفيما يلي القيم الاجتماعية التي كان الناس يعتزون بها ويحرصون عليها، مقابل القيم الانتهازية الجديدة والتي تهددها:

ت	تعزير القيم	تهديد القيم
١	الأمانة في العمل	الخيانة في العمل
٢	الإخلاص في العمل	الإهمال في العمل
٣	الصدق	الكذب
٤	الحرص	عدم الحرص
٥	العدالة	عدم العدالة
٦	الشعور بالمسؤولية	اللامبالاة
٧	الجد والمثابرة	الرخاوة والتسيب
٨	الولاء للوطن	الولاء الفئوي الضيق
٩	احترام الوقت	تضييع الوقت
١٠	المصالح العامة	المصالح الشخصية الخاصة

هذه القيم الجديدة المهددة للقيم الأصيلة أعطت ازدواجية المعايير في التعامل فنجد المواطن والموظف على حد سواء ملتزم بالعبادات الدينية مثلا، لكنه منصاع للقيم الفاسدة المهددة للقيم الدينية بتبريرات مستمدة من واقع البناء الاجتماعي الذي لا يسمح بإنجاز المعاملات بالشكل الصحيح، إلا إذا انحرف والتف الشخص وتحايل على البناء الاجتماعي والقانوني، أضف إلى ذلك تطلعات الأشخاص الواسعة للربح السريع، وتقليد الآخرين للترف المريح ولاسيما عندما صارت وسائل وأساليب هذا الترف مقبولة اجتماعيا بغض النظر عن شرعيتها أو عدم شرعيتها.

خلاصة القول: أصبح لثقافة الفساد صفات قامت عوامل اجتماعية بتنشيطها وانحرفها عن القيم الأصيلة التي تستنكر الفساد، وأهم عوامل تنشيط الانحرافات وبروز صفات ثقافة الفساد في المجتمع العراقي هي:

١. التنشئة الاجتماعية الناقصة والتدريب الاجتماعي الخاطئ.

٢. ضعف تنفيذ الجزاءات الرادعة.
٣. الرقابة الاجتماعية الضعيفة.
٤. سهولة وقبول التبرير.
٥. ازدواجية المعايير^[١].

المبحث الثاني: التفسير السوسولوجي للفساد

نرى أن الكتابة العلمية لتفسير أي ظاهرة أو مشكلة اجتماعية يجب أن تستند إلى نظريات علمية تفسر وتشرح طبيعتها وأبعادها وأسبابها ونتائجها، وأن أي كتابة بدون نظرية هي كتابة تائهة؛ لأن النظرية لها القابلية على أن ترشد الباحث وتوصل البحث إلى المسار الصحيح.

ومن المعروف أن النظرية تمثل الأساس لكل أجزاء المعرفة الإنسانية، وأساس للتفسير اليومي، إن هذه التفسيرات تعتمد على ملاحظات الباحث العلمية، المستندة إلى التفاعل العلمي والشخصي بين الباحث والظاهرة المراد دراستها^[٢].

لذا سنعتمد نظرية الانحلال المعياري أو «الأنومي» التي بإمكانها أن تفيد البحث وتوجهه بالطريقة الموضوعية، وعلى هذا الأساس لا بد أن نضع في الصورة طبيعة البناء الاجتماعي في المجتمع العراقي لنتم عملية تفسير الإطار النظري بشكل دقيق، ثم توضيح لمفهوم ونظرية الأنومي.

إن طبيعة البناء الاجتماعي للمجتمع العراقي يتسم بالمثالية الشفوية، إذ نجد الأنظمة الاجتماعية تكون مثالية في مبادئها وتعاليمها وضوابطها الاجتماعية؛ لذلك نجد النظام الأسري والنظام التعليمي والنظام الديني وباقي النظم الأخرى قد تغالي في الوعظ والإرشاد، إلا أن الواقع العملي هو غير ذلك، إذ نجد فيه مساحة واسعة من التضارب مع المثالية الشفوية، ولاسيما إذا تعارضت المبادئ الشفوية مع المصالح الخاصة والشخصية، فنجد على سبيل المثال النظام الديني يؤكد على أن الرشوة فعل محرم، ويستند إلى نصوص دينية، إلا أن الحياة العملية أصبحت تقر الرشوة، وفي الوقت نفسه أعطتها

[١] د. محمد عاطف غيث، المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي، الإسكندرية، رويال للطباعة والنشر، ١٩٦٥م، ص ٩٢.

[٢] د. محمد فؤاد حجازي، النظريات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة وهبة، ط ٢، ١٩٩٩م، ص ١٢.

تلطيفا اجتماعيا وحولت الرشوة إلى «هدية»، وهنا أصبحت الوظائف المستترة لهذه العملية «التلطيف الاجتماعي» «رشوة مستترة، وهدية ظاهرة».

وهذا ينطبق على باقي الأنظمة الأخرى التي تحتوي على هذا التناقض بين الأطر النظرية للبناء الاجتماعي وبين الحياة العملية الواقعية له. وقد انعكس هذا التناقض على شخصية العراقي التي أصبحت متناشزة، تقول شيئا وتعمل شيئا معاكساً، ومثال ذلك نجد أن الشخص في المجتمع العراقي يتطلع إلى أنظمة مؤسساتية وحكومة وسلطة منظمة تنظيماً عقلانياً وحيادية في مبادئها وتعاملها معتمدة على القانون لتنظيم السلوك على الأسس والقواعد والتعليمات الرسمية الواضحة، بينما يبقى ولاء هذا الشخص متكناً ومتحيزاً للمرجعيات التقليدية غير الرسمية كالعائلة والعشيرة أو الجهوية وغيرها.

فقد يكون الشخص مؤمناً ومقتنعاً بالوعظ والإرشاد والمفاهيم الفكرية والمعنوية ذات البناء الاجتماعي الصلب، إلا أنه من النواحي العملية أكثر ميلاً إلى الالتزام بالنظم الضيقة والولاءات الخاصة النابعة من التقليد السائد والبناء الاجتماعي المهيمن بموروثه الثقافي^[١] أما مفهوم الانحلال المعياري أو «الأنومي» فيعني « *Anomie & Normlessness* » (فقدان القدرة على الانضباط وانعدام الشكل أو النموذج وانعدام الأخلاق)^[٢].

إذ يوجد شبه اتفاق بين علماء الاجتماع على أن الانحراف الاجتماعي والانحلال المعياري هو نتيجة لطبيعة البناء الاجتماعي بعد أن كانت أغلب التفسيرات العلمية للانحراف والجريمة متفكة أو تعتقد أنها نتيجة لضعف وانكسار وانهيار القواعد والتنظيمات الاجتماعي، ويقصد بها انهيار عمليات ووسائل «الضبط الاجتماعي» الرسمية وغير الرسمية، إلا أن الدراسات التي اهتمت بالبناء الاجتماعي وعلاقته بالانحراف والانحلال الاجتماعي تؤكد اليوم أن البناء الاجتماعي هو المسؤول عن الانحراف والانحلال الاجتماعي. وقد تبين ذلك من خلال الدراسات التي قام بها عدد من العلماء من ضمنهم «أميل دوركايم» و«روبرت ماكيفر» و«ديفيد رايزمان» و«آدر» و«كوجان» و«كوهلين» و«كلاوارد» و«أوهلين» و«مردوك» و«ألكسندر» و«وليم كراهام» و«سمنر» و«كلينارد» و«روبرت ميرتون» وغيرهم.

[١] د. لاهي عبد الحسين، أثر التنمية والحرب على النساء في العراق ١٩٦٨-١٩٨٨م، بغداد، دار الشؤون الثقافية العامة، ٢٠٠٦م، ص ٣٠.

[٢] د. سامية محمد جابر، مصدر سابق، ص ١٩٥.

لذلك زاد الاهتمام بهذا التفسير العلمي الذي يؤكد مسؤولية البناء الاجتماعي في الانحراف والانحلال الاجتماعي، ولاسيما في أوقات التحولات والتغيرات الاجتماعية المصاحبة للأزمات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كالحروب والانقلابات الحكومية والحصار الاقتصادي.

هذه التغيرات والتحولات الاجتماعية المختلفة المصاحبة لصعوبة وتعقد الحياة الاجتماعية والاقتصادية خاصة، أوجدت معوقات بنائية واضحة، تحول بين الأشخاص وتحقيق طموحاتهم، وهذا ما ولد شعورا بالتمييز والدونية والتهميش والإقصاء وعدم العدالة لأسباب اجتماعية وسياسية واقتصادية؛ مما عزز الإيمان بعدم الثقة بالنظام الاجتماعي في تلبية وتحقيق النجاح والطموح عند أغلب أعضاء المجتمع، عدم الثقة هذا المرتبط بتجارب الحياة اليومية زاد من الاقتناع بأن النجاح وتحقيق الطموح يرتبط بالوسائل غير الشرعية والمراوغة والانحراف عن المثل الأخلاقية والدينية، وهذا النجاح تجسده قابلية الأشخاص على النفاق والمحسوبية والنفوذ الشخصي^[1].

وعلى هذا الأساس تنتشط الجماعات والأشخاص في بناء علاقات فيما بينها لتفعيل السلوك المنحرف عن المثل والقيم الأخلاقية أو القانون، ولاسيما بين أصحاب الطموح الذين يتطلعون إلى تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية. وقد تضطر هذه الجماعات والأشخاص إلى اتخاذ وسائل السرقة والاحتيال «*embezzlement*» والمكر والتزوير والاختلاس ووسائل أخرى غير قانونية طريقا لها. هذه الطرق والوسائل تمثل الانحلال الاجتماعي^[2].

ويرى ألكسندر «*Alexander H. Leigton*» أن الانحلال المعياري يظهر في المجتمعات التي يحصل فيها تمزق «*disrupted*» بسبب الهجرة أو الحروب أو الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، وعندما تتعطل وتفشل وسائل الضبط الاجتماعي عن أداء وظائفها بالصورة الصحيحة، وهذا يؤدي إلى تفكك العلاقات بين المؤسسات والأنماط السلوكية للأفراد^[3].

[1] د. نبيل رمزي إسكندر، الأمن الاجتماعي وقضية الحرية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٨م، ص ١٠٤.

[2] د. صبيح عبد المنعم أحمد، الضبط الاجتماعي، بغداد، مركز العراق للبحوث والدراسات الإستراتيجية، ٢٠٠٩م، ص ٤٤.

[3] د. صبيح عبد المنعم أحمد، مصدر سابق، ص ٣٩.

أما «توماس وزيناكي» فقد ربطا بين الانحلال المعياري «الأنومي» والاعتداء على القواعد الاجتماعية المتعارف عليها وتفتيت الحياة الاجتماعي وانكسار عملية الضبط الاجتماعي^[١].

يتضح من ذلك أن الربط بين الأنومي والسلوك الانحرافي مرتبط بعملية النجاح في زيادة الثروة والمال بطرق ووسائل غير مشروعة، هذا النجاح والتفوق يشجع المنحرفين أنفسهم فيحفزهم على التمادي وعدم احترام المعايير الاجتماعية الصحيحة، كذلك قد يزيد من تطلع الجماعات والأشخاص الآخرين إلى الانحراف على أنه الوسيلة الوحيدة أو المفروضة لتحقيق طموحاتهم، كما يعتقدون أن أجهزة الردع الاجتماعي الرسمية وغير الرسمية عاجزة وغير قادرة على محاسبة المنحرفين ومعاقبتهم، فيقتدي بعض الأسوياء بالمنحرفين ويصبحون مشابهين لهم، لذلك قد ينمو ويتطور وينتشر الأنومي في المجتمع بشكل متزايد كلما زادت الطموحات وتعقدت الحياة، وأصبحت الوسائل غير المشروعة هي التي تلبي هذه الطموحات^[٢].

هذه الحالة اللامعيارية «*anomie*» تدل على فترة يعيشها المجتمع بحالة من التراخي الاجتماعي، ورخاوة الدولة والسلطة، والترهل الأخلاقي، وتسبب في المعايير الضابطة والموجهة لسلوكيات الأشخاص، وضعف ضبطها، مما تفقد الأخلاقيات المقبولة سطوتها، وتفقد المؤسسات الاجتماعية قوتها وتأثيرها^[٣].

(هناك ثلاث صور أو مراحل أو درجات لهذه الحالة المجتمعية الحادة غير السوية المثيرة للأنومي:

١. ضعف المعايير لدرجة لم تعد تقوى معها على ممارسة ضبطها المعتاد.
٢. اختلاط المعايير لدرجة لم تعد فيها مؤشرا صادقا قادرا على هداية الفرد للصواب أو الخطأ، لم تعد المعايير الأخلاقية ثابتة محددة في التعامل، جريئة في تسمية الأشياء بأسمائها، وإنما أصبحت معايير مختلطة متضاربة تعطي أحكاما أخلاقية مزدوجة «*Double Standard*» للشيء الواحد.

[١] د. صبيح عبد المنعم أحمد، مصدر سابق، ص ٤٠.

[٢] د. نبيل رمزي إسكندر، مصدر سابق، ص ٩٨.

[٣] د. سالم الساري، د. خضر زكريا، مشكلات اجتماعية راهنة، سوريا، دمشق، الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٤م، ص ٦٢.

٣. غياب المعايير، بحيث لم تعد تملك في هذه المرحلة المؤلمة دورا حاسما في التوفيق بين حاجات «needs» الأفراد ووسائلهم «means» الاجتماعية^[١].
- أما «روبرت ميرتون» فقد ربط اللامعيارية بالسلوك الانحرافي «والفساد بأنواعه وأشكاله جزء من هذا الانحراف الاجتماعي»، وقد صاغ «ميرتون» فرضيات تبين العلاقة بين اللامعيارية والسلوك الانحرافي وهذه الفرضيات هي:
- (١. تمارس بعض البنى الاجتماعية ضغطا محددًا على أشخاص معينين في المجتمع ليمارسوا السلوك غير الممتثل بدلا من السلوك الامتثالي.
٢. يقوم جزء من البناء الثقافي بالتحديد والتنظيم والتحكم في الأساليب المقبولة للوصول إلى الأهداف.
٣. أن درجة التأكيد الثقافي على قيم معينة تختلف عن درجة التأكيد على الوسائل النظامية.
٤. ينظم توزيع المكانة من خلال التنافس بحيث أن المثيرات الإيجابية للالتزام بمحددات المكانة تأخذ في الاعتبار كل مركز ضمن نظام التوزيع.
٥. يمكن اعتبار السلوك الانحرافي من وجهة نظر علم الاجتماع كدليل «علامة» على الانفصال بين الطموحات المقررة ثقافيا والسبل المنظمة اجتماعيا لتحقيق هذه الطموحات.
٦. وهكذا فالتأكيد على الأهداف يضعف الإشباع، أي الرضا الناتج عن المشاركة الكاملة في النشاط التنافسي الذي تؤدي فيه النتيجة الناجمة إلى الإشباع فقط.
٧. المبالغة الثقافية في أهداف النجاح تؤدي بالتالي إلى سحب التأييد الوجداني من القواعد.
٨. العملية التي بواسطتها ينشأ عن الإفراط في الغاية فساد أخلاقي واقعي أي تفكك نظامي «Deinstitutionalization» في الوسائل يحدث في كثير من الجماعات حيث لا تتكامل مكونات البناء الاجتماعي بشكل كبير.
٩. يستجيب الفرد بحيث يحاول الأفراد أن يصنفوا الاستجابات للنسق الذي يؤكد بشكل كبير على الأهداف الثقافية على حساب الوسائل المشروعة للحصول على الأهداف.
١٠. أنماط ردود الفعل للظروف البيئية التي تتجلى لدى الأفراد هي: الامتثال، التجديد، الإفراط في التعلق بالطوقس، الانسحاب والتمرد^[١].

[١] د. سالم الساري، د. خضر زكريا، مصدر سابق، ص ٦٢.

وضح لنا «روبرت ميرتون» هذه الأنماط للتكيف الشخصي مع الثقافة اللامعيارية وعلى النحو التالي:

ت	صيغة التكيف	الأهداف الثقافية	الوسائل المؤسسية
١	التوافق / التوافق <i>Conformity</i>	+	+
٢	التجديد/ الإبداع <i>Innovation</i>	+	-
٣	الشعائرية/ الطقوسية <i>Ritualism</i>	-	+
٤	الانسحابية/ التقهقر <i>Retreatism</i>	-	-
٥	التمرد/ العصيان <i>Rebellion</i>	(+ -)	(+ -)

١. يتطابق النمط الأول مع الأهداف الثقافية، ومع وسائله المجتمعية، هذا التوافق والتطابق لا ينتج عنه انحراف اجتماعي أو انحلال أخلاقي، وهذا النوع دائما ملتزم بأهداف ثقافتهم ووسائلهم المشروعة، ويمثل هذا النمط المتنافسون بشرف وكفاءة.
٢. يمثل عدم التطابق وسائل المؤسسة مع طموحه وأهدافه الثقافية وبما أن وسائله لا تلبي الوصول إلى أهدافه بالطرق المشروعة فإنه يلجأ إلى الطرق الانحرافية غير المشروعة لتحقيقها ولاسيما المادية مثل جرائم المال والسطو على المصارف أو اللجوء إلى الرشوة والتزوير والابتزاز والغش التجاري والتهرب.
٣. أما النمط الثالث فهو عاجز عن التوافق مع الأهداف المادية، ولكنه ملتزم بالوسائل المجتمعية، ويتصف هذا النمط من الأشخاص بالمبادئ الصارمة، حريص على عدم الانحراف عن الطرق المجتمعية المقبولة، فهو غير مهتم بإغراءات المال والغنى وتجميع الثروات، وغير متطلع لكسب السلطة والنفوذ، وغالبا ما يقنع نفسه بالحكم والأقوال المأثورة والأمثال الشعبية لتبرير خوفه من التنافس والتطلع، ومن هذه الأقوال: «القناعة كنز لا يفنى»، و«الحياة قسمة ونصيب»... الخ.
٤. أما النمط الرابع، فهو المنسحب الانهزامي، فهو منكمش في استعمال الوسائل الثقافية والمؤسسية، مفضلا الابتعاد والانسحاب عن تحقيق أهدافه الثقافية وطموحاته الشخصية، وعادة ما يتصف هذا النوع بالاغتراب «*Alienated*»، وكأنه يعيش خارج

[١] د. مصلح الصالح، النظريات الاجتماعية المعاصرة وظاهرة الريمة في البلدان النامية، عمان، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م، ص ٥٣-٥٤.

المجتمع، أي أنه موجود جسمانيا في المجتمع، إلا أنه مغترب ثقافيا، وكأنما هو خارج المجتمع، إذ يحس بوجود فواصل بينه وبين البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، وغالبا ما يكون هذا النوع من الأشخاص مسالما لا يميل إلى القوة والعنف.

٥. والنمط الخامس هو العاصي أو المتمرد، فهو عاص متمرد رافض للقيم والمعايير الاجتماعية والطرق المؤسسية المعمول بها، ويقترح بدلا عنها قيما ومعايير جديدة على صعيد الوسائل المؤسسية والأهداف الثقافية، ويتصف هذا النمط بالتغيير الجريء والثورة والانقلاب على الواقع الاجتماعي، فهو يضع بدائل أكثر قناعة ونزاهة ويقترح بدائل أكثر مرونة وعدالة لاستيعاب الطموحات الجديدة، رافضا للواقع النظامي المتصلب والملتزم^[١].

من هذا المنظور السوسيولوجي نفهم أن الفساد هو صناعة اجتماعية، هذه الصناعة ولدت خلا وظيفيا في طبيعة العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين الأشخاص ومؤسسات المجتمع، ولاسيما الحكومية، مما ولد الفساد بكل أنواعه الإداري والمالي والسياسي، وغالبا ما يتضح هذا الانحلال والفساد في فترات الأزمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتمثلة بالحروب والحصار الاقتصادي والتغييرات السياسية العنيفة والجذرية والاحتلال.

[١] د. معن خليل عمر، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، ١٩٩٢، ص ٤٠-٤١؛ وانظر كذلك، د. سالم الساري، د. خضر زكريا، مصدر سابق، ص ٤٣-٤٨.

المبحث الثالث: انهيار أخلاقيات العمل

من المفترض أن كل إنسان يجب عليه أن يتمسك بالأخلاق العامة المقبولة على الأقل ضمن الجماعة والمجتمع الذي يعيش فيه، وأخلاقيات العمل جزء من هذه الأخلاق؛ لذلك يجب أن تكون هناك ضوابط وقواعد تنظم أخلاق العمل، وتحت المتمنين لها سواء أكان بالإقناع أم الإيجار على الالتزام بها، لكن هذا الإقناع ليس إقناعاً شخصياً، بل حاجة اجتماعية ملحة، تقدر قيم العمل وتؤمن به، فلا بد من الحرص على تطبيقها؛ لذلك دأبت المنظمات الرسمية خاصة على تحديد قواعد ونظام العمل، والتمييز بين ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي.

وبالرجوع إلى ثقافة المجتمع، نجد أن الدين يمثل مجالاً واسعاً في رسم القيم الثقافية في المجتمع، ومنها القيم الأخلاقية للعمل، وبما أن غالبية المجتمع العراقي تمثل الدين الإسلامي الذي حث بشكل كبير على أخلاقيات العمل، وهذا لا يعني أن الدين الإسلامي هو الوحيد الذي يحث على أخلاق العمل، وإنما كل الأديان، ولاسيما السماوية منها، ومن هذه المبادئ ما تجسدت في القرآن الكريم ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسُنَنِ اللَّهِ وَعَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾^[١]، ومن الحديث الشريف قوله ﷺ (كلكم راع، وكلكم مسؤول عن رعيته).

إلا أن هذه الثقافة الدينية انحرفت عن مسارها الصحيح، مما خلق تناشراً بين القول والعمل، فنجد الكثير من أفراد المجتمع، ومنهم الملتزمون دينياً «المتدينون» يقرؤون ويحفظون النصوص الدينية، ويعاكسونها ويناقضونها في التطبيق والعمل، وفضلاً عن الثقافة الدينية نجد أيضاً الثقافة الاجتماعية البدوية/ الحضرية التي يتسم بها أغلب المجتمع العراقي، هذه الثقافة غير المتزنة المائلة إلى البداوة أحياناً وإلى الحضارة أحياناً أخرى مجسدة الأمثال الشعبية والأقاويل وبعض التجارب الشخصية، مرجعاً أخلاقياً لها، ولاسيما في مجال العمل والريخ والخسارة، هذه الثقافة التي ساهمت وبشكل كبير في تناشراً سلوك الشخصية العراقية، التي باتت ترفض الفساد الإداري بشكل نظري، وتمارسه وتطبقه بشكل عملي، مستندة إلى مرجعيتها الثقافية الشعبية، مثل: «حط بالحلوق تستحي العين»، و«لأجل عين تكرم ألف عين»، وغيرها. مما انعكس ذلك على قدسية وسير العمل، سواء أكان للموظف المكلف في الدولة أم المواطن بجميع أعماله الخاصة أو

[١] سورة التوبة، الآية ١٠٥.

العامة بخلقه حالة ذهنية عامة تبرر الفساد وتقبله، وربما تحث عليه، مما ساعد على انتشاره والعمل به في الحياة اليومية^[1].

هذا الخلل في القيم الأخلاقية زرع روح الإحباط واللامبالاة والسلبية تجاه قيم العمل، مما أدى إلى عدم المهنية، والابتعاد عن المعايير التنظيمية للعمل، والتفريط بالواجبات المهنية والوظيفية، وشيوع ثقافة التمييز والتهميش^[2] التي ولدتها ثقافة الفساد الإداري والسياسي والمالي، وبالتالي يمكن القول: إن الفساد الإداري بكل أنواعه يرتبط ارتباطاً عضوياً بأخلاقيات العمل، ومنها العمل الإداري الحكومي المنصوص عليه بضوابط وقوانين، كقانون انضباط موظف الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١م، وقواعد السلوك المهني الذي تضمن أخلاقيات العمل والوظيفة، ويعد أي خرق وانتهاك وتجاوز لهذه القواعد والقوانين ضمن الفساد الإداري^[3].

لذلك يجب على المنظمات والمؤسسات والسلطات أن تضع سياسة نشر ثقافة السلوك التنظيمي للحد من الفساد الإداري، ولاسيما الفساد المعتاد ضمن السلوك اليومي، الذي لا يمثل حالات الفساد الظاهر كالرشوة مثلاً، وإنما المتمثل في حالات التسبب عن العمل كإضاعة وقت العمل أو الانشغال بالأعمال الخاصة أثناء العمل وغيرها.

والسلوك التنظيمي كما يعرفه «*John Newstrom, Davis Keith*» (دراسة وتطبيق المعرفة المتعلقة بكيفية تصرف وسلوك الأفراد في المنظمة)^[4]، (ويرى العلماء والباحثون أن السلوك التنظيمي هو القابلية على فهم وتفسير السلوك الإنساني في المنظمات والتنبؤ به وضبطه والتحكم به من أجل تحقيق أهدافها بكفاية وفعالية)^[5].

وهذه الكفاية والفعالية يجب أن تكون وراءها ما يسمى بالدافعية الإنسانية لأخلاقيات العمل، وهذه الدافعية يعبر عنها بعوامل نفسية داخلية، توجه الفرد نحو فعل ما

[1] محمود عبد الفضيل، مفهوم الفساد ومعاييره، مجلة المستقبل العربي، العدد ٣٠٩، تشرين الثاني «نوفمبر»، ٢٠٠٤، ص ٣٧.

[2] ساهر عبد الكاظم، مصدر سابق.

[3] د. جمال إبراهيم الحيدري، النماذج الإجرامية للفساد الإداري في قانون العقوبات العراقي، وقائع الندوات العلمية التي عقدها قسم الدراسات القانونية خلال عام ٢٠٠٨م، ص ١٤٨.

[4] د. حسين حريم، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م، ص ١٩.

[5] د. حسين حريم، مصدر سابق، ص ١٩.

بطريقة لا شعورية يمكن استنتاجها والاستدلال عليها عن طريق السلوك الظاهري، كأن نقول بأن لدى الفرد دافعية قوية للعمل والإنجاز من خلال:

١. المواظبة على العمل والحرص على الالتزام بمواعيده.

٢. التعاون البناء مع الزملاء في العمل.

٣. عدم الهروب والتغيب عن العمل.

٤. عدم التمارض.

٥. الإخلاص في العمل وإتقان ما يوكل إليه من مهام^[١].

هذا السلوك التنظيمي للعمل، وهذه الدافعية الإنسانية لأخلاقيات العمل سوف ترسخ مبادئ وقيم وأخلاقيات إيجابية للعمل وفق أعراف عملية غير مكتوبة وقواعد ونصوص مكتوبة كتنمية الضبط الذاتي والرقابة والحرص على العمل والاقتداء بالقدوة الحسنة وعدم الخلط بين المصالح الخاصة والمصالح العامة، وتنمية روح الإنجاز والرياح ووضع لوائح ونصوص دقيقة تكون هوية عمل تمنع من خلالها الاجتهادات الشخصية وردع ومحاسبة المقصرين في العمل مهما كانت مكانتهم العملية والوظيفية والاجتماعية مع المساءلة والتقييم المستمر للموظفين.

وبعد أن بينا ما ينبغي أن يكون في العمل من أخلاقيات كقوانين ولوائح وسلوك تنظيمي ودافعية، علينا أن نبين انهيار الأخلاقيات العمل التي باتت سائدة في جميع مجالات العمل، مما أعطى ارتباطا جوهريا وعضويا بينها وبين الفساد بأنواعه الإداري والسياسي والمالي، والمتمثلة بالآتي:

١. النزاع مع الآخرين:

يتجسد هذا الانهيار الأخلاقي في العمل بميل الأشخاص أو الموظفين إلى اختلاق الخلاف واستعمال الأساليب الاستفزازية والاستهزاء والاستخفاف بآراء الغير، وتبادل الألفاظ السيئة.

٢. الانسحاب من الآخرين:

ويتجسد هذا في استغراق بعض الموظفين والعاملين وحتى المواطنين العاديين في أحلام اليقظة والعزوف عن المشاركة الجماعية مما يخلق حالة من الاغتراب «alienation» الوظيفي في العمل.

[١] د. حسين حريم مصدر سابق، ص ١٠٦.

٣. حب السيطرة على الغير:

تتجسد هذه الحالة في بروز حالة التسلط على الآخرين، وهي مخالفة للسلطة، وغالبا ما تتخذ هذه الحالة عند الأشخاص المتطرفين والمغرورين، وتتخذ من الإسراف في تقديم الآراء والنصائح وفرضها بدلا من طرحها كمقترحات قابلة للنقاش، فضلا عن الميل للضغط في فرض القواعد والضوابط في مجالات العمل.

٤. الاتكالية والكسل:

وتتجسد هذه الحالة في الأشخاص الذين يميلون إلى الإكثار من الطلبات من الآخرين والمتطفلين على العمل بالميل إلى الاتكالية وعدم الإنجاز الشخصي للعمل.

٥. الميل للعقاب:

تتجسد هذه الحالة في ميل بعض الموظفين، ولاسيما أصحاب المسؤوليات، ولاسيما عندما لا يكثر هذا المسؤول لما يقدمه الغير من منجزات في العمل، وتجاهل الحقيقة والإفراط في عبارات السخرية والاستهزاء والغلو في النقد واستنقاز الآخرين.

٦. المبالغة في إبداء المساعدة:

هذا النمط يظهر عليه الإسراف في التظاهر بالود والصدقة والعطف والمحابة ومساندة ما يقدم من آراء بدون نقاش، ولاسيما من المسؤولين^[١]. ومن انهيار أخلاق العمل الأخرى، ضعف الإدارة المتمثل في ضعف الرقابة والمتابعة، وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وعدم وجود معايير ثابتة للمسؤوليات والواجبات في مؤسسات الدولة وعدم الاستقرار الإداري^[٢]، والمصالح الشخصية المتداخلة مع مصالح المؤسسة، وروح العداة عندما تنتشر بين الموظفين أنفسهم أو بين الموظفين والمواطنين، والمؤامرات التي تقع بين الموظفين وأسلوب الخداع، لاسيما بين الموظفين والمواطنين لأي عمل وعدم الثقة بين الموظفين أنفسهم وبين الموظف والمواطن، والتسيب واللامبالاة في العمل، كالتمارض والادعاء بالنسيان بعدم

[١] د. قيس النوري، السلوك الإداري وخلفياته الاجتماعية، أريد، الأردن، دار الكندي للنشر والتوزيع، ١٩٩٩م، ص ٢٣٠-٢٣١.

[٢] أسار فخري عبد اللطيف، أثر أخلاقيات الوظيفة في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، <http://to22to22to.com/vb/showthread.php?n=583>

إتمام المعاملات وعدم احترام وقت العمل، والخروج من العمل أثناء الدوام أو الخروج قبل نهاية العمل بتبريرات شتى، وزيادة نسبة الغياب واستعمال ونقل ملكية المؤسسة إلى الملكيات الشخصية، أو استعمالها لأموال شخصية، كاستعمال سيارة العمل أو جهاز الحاسوب أو خط المولد الكهربائي... الخ، والافتداء بالأشخاص الناجحين بطرق غير شرعية وملتوية، مما يجعل الدخول والثراء المكتسب عن الممارسات الفاسدة وغير الشرعية تفوق في قيمتها المادية الدخول والثراء المكتسب عن طريق العمل الشرعي والشريف، وفقدان هيئة القانون، مما يفقد المواطن العادي والموظف ثقته به، وتصبح تجاوزات القانون اعتيادية مع عدم الحرص على المصلحة العامة، وخلق روح العداة للسلطات الحاكمة، مع إفشاء أسرار العمل، والغش بإنجاز الأعمال وعدم تحمل المسؤولية وسوء استعمال السلطة والوساطة والمحاباة والظلم وعدم العدالة في التعامل مع الآخرين، والانحرافات القانونية والمالية^[١].

المبحث الرابع: الحصار والاحتلال

أوجد الحصار الاقتصادي على العراق بيئة حاضنة لثقافة الفساد الإداري والمالي والسياسي، إذ توفرت له كل الفرص لكي يستشري وينتشر عند الأفراد والمؤسسات الحكومية بشكل عام. ومن اللافت للانتباه أن الحكومة هيأت له كل الفرص للنمو والازدهار ليصبح فوق القانون، مما عرض القيم الأخلاقية للانهدام^[٢].

وليس هذا فحسب، بل إن القوى الخارجية المتمثلة بهيئة الأمم المتحدة ومجلس الأمن الدولي قد شاركا في خلق وتسهيل وانتشار هذه الثقافة عند المسؤولين العراقيين، وخير مثال على ذلك هو إساءة التصرف في مضمون اتفاقية «النفط مقابل الغذاء والدواء» التي أصبح فيها الهدر في الأموال العراقية بشكل كبير وعلى أعلى المستويات «شركات أجنبية، مسؤولون عراقيون، مقاولون، ... الخ»، وقد تم ذلك في ظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية هشة، إذ أخفقت وعجزت الأجهزة التنفيذية في الحكومة عن ممارسة مهامها في إيقاف انتشار الفساد بأنواعه، وذلك لتورط الحكومة نفسها بالفساد، ومن خلال أنشطة متعددة، أولها استغلال النفوذ في السلطة لتحقيق المصالح الخاصة، مما انعكس على شخصية الفرد العادي والتي ولدت عنده حالات التسبيب واللامبالاة تجاه

[١] علي أحمد فارس، مصدر سابق.

[٢] د. شروق كاظم، الآثار الاجتماعية والنفسية، المدى، <http://www.almadapaper.com>

ما يدور من أحداث سياسية، وهذا بدوره انعكس على أداء المواطنين سواء أكان في العمل الشخصي أم الحكومي أم في التعامل الحياتي اليومي، وهذا ساهم في انتشار وتبرير ثقافة الفساد من أجل الثراء السريع أو سد رمق العيش عند البعض لتردي الظروف الاقتصادية^[*]، وقد أدى ذلك إلى الفوضى الإدارية والاجتماعية^[1].

هذه الظروف الاقتصادية والسياسية ساهمت في خلق ثقافة الفساد، والتي تميزت بأنها أفعال وأعمال لم تعد فردية، بل جماعية، ومنظمة، وأخذت معايير خاصة بها كأن يشترك أكثر من طرف في تنظيم حالات الفساد الإداري والمالي، وهؤلاء الأطراف هم الموظف العام في دوائر الدولة، والذي يعرض وبييع خدماته مستغلا سلطاته ونفوذه الوظيفي، والطرف الثاني من يتعامل مع هذا الموظف، كأن يقوم البعض بشراء خدمات ليس من حقهم الحصول عليها أو من يدفع مبالغ إضافية للحصول على امتيازات وخدمات ليس له الحق في الحصول عليها، مستغلا في ذلك صعوبة الحياة الاقتصادية وتردي الأحوال المعيشية، مع هشاشة وضعف الوازع الديني والرادع الأخلاقي وحتى الحكومي لدى الموظف.

والطرف الثالث هو الوكيل، إذ برزت وظائف حكومية وغير حكومية تتخذ الوساطة في تسهيل المعاملات، والتي تتخذ من الرشوة أهم أذرعها، إذ يصعب التعامل في قضايا الفساد، ولاسيما الكبيرة، بدون الوكيل الذي يأخذ دور الوسيط بين مقدم الرشوة والمسؤول الحكومي، وقد يكون هناك وكيل خاص بكل مؤسسة حكومية^[2].

[*] برزت أمثلة غريبة للفساد في العراق خلال هذه المدة، منها على سبيل المثال بيع المواطن لـ«كليته»، بعد التحايل عليه مقابل مبالغ مغرية، ولاسيما المرضى الوافدين من خارج العراق وبمساعدة بعض السماسرة ومنهم في القطاع الصحي، ومن أشكال الفساد الغربية الأخرى في هذه المدة قيام العسكريين من الضباط والمراتب بتأجير أو التوسط لأداء الواجب «الخفارات» في بعض الوحدات والسيطرات العسكرية المهمة على الطرق بين المدن وغيرها من أجل أخذ الرشاوى والإكراميات من سواق سيارات الأجرة خاصة أو من الركاب ولاسيما المخالفين منهم لأي سبب قانوني، ولاسيما العسكريين مما أورد مبالغ مغرية وكبيرة لجماعات السيترات، وظهرت مفاهيم عديدة بذلك، منها: «ريوك الجماعة»، أي يعطي السائق أو الراكب مبالغ لجماعة السيطرة بحجة إكرامهم لفطورهم «أو ريوكهم»، وغيرها كثير، انظر: د. رباح مجيد الهيتي: انهيار سلطة الدولة في العراق.

[1] د. صلاح الدين محمود فهمي، مصدر سابق، ص ٥١.

[2] نواف سالم كنعان، الفساد الإداري والمالي أسبابه آثاره ووسائل مكافحته، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثالث والثلاثون، ذو الحجة، ٢٠٠٨م، ص ٨٦.

أما الاحتلال، فقد كان له الصدى المدوي في غرس وانتشار ظاهرة الفساد الإداري والمالي والسياسي، وهو امتداد لما قبله من حلقات كانت أرضاً خصبة في غرس هذه الثقافة، فقد أوجد الاحتلال ظروفًا جديدة ومغرية تشكلت في العراق من أهمها غياب سلطة وطنية فعالة تتمتع بصلاحيات فعلية قوية، فضلاً عن الانفتاح الكبير الذي رافق انهيار سلطة الدولة، مما ساهم في ظهور التدفق والسيولة الكبيرة للأموال من الخارج ودخول شركات أجنبية معروفة وغير معروفة في تنفيذ مشاريع كثيرة بحجة إعادة الإعمار، وامتزامة مع ضعف القانون وضعف إجراءاته التنفيذية والاستعداد العام لهدر أموال الدولة^[١].

وقد ساعدت ظروف اجتماعية وسياسية واقتصادية داخلية وخارجية في تقبل وممارسة الفساد، وكانت الظروف متمثلة في:

١. الظروف الداخلية:

وهو امتداد للظروف التي أحدثها الحصار الطويل الأمد في العراق، والتي أجهدت المجتمع العراقي، ولاسيما الموارد البشرية والاقتصادية، والتي ولدت ضعف المواطنة المتمثلة في الانحلال الأخلاقي والمعياري وبروز حالات التسبب واللامبالاة للمواطن العراقي جراء ما لحق به من ظلم وتهميش لبعض قطاعاه، وقهر وظلم وفقر وبطالة وعوز وحرمان، مما نتج عنه الولاءات الضيقة «العشائرية، العرقية، المذهبية... وغيرها»، دون الولاء للوطن الواحد مع هشاشة الوضع السياسي، سواء في فترات الحصار أم الاحتلال، مما أفقد حكومات الدولة العراقية هيبتها لدى المواطن، وانشغال النخبة العراقية بكل أشكالها بالمكاسب والامتيازات والنفوذ على حساب المواطن وهشاشة الردع الرسمي القانوني لحالات الفساد المتراكم، هذا مع بروز سياسة المحاصصة في المناصب السياسية والإدارية، وإشغال هذه المناصب بشخصيات غير كفوءة، مما زاد من عملية الفساد وانتشاره، أضف إلى ذلك ما تعرض له المواطن العراقي من تصفيات جسدية ومعنوية، أفرغت العراق من موارده البشرية والمعرفية، وبتشجيع

[١] مهدي الحافظ، الآن والغد: مقالات في الاقتصاد والسياسة ٢٠٠٣-٢٠٠٨، بغداد، شركة المنجد للطباعة والنشر، ٢٠٠٩م، ص ٢٠٥.

ومساعدة الاحتلال، كل هذا تزامن مع عمليات الحرق والسلب والنهب لإخفاء بعض عمليات الفساد الإداري والمالي^[1].

٢. الظروف الخارجية:

والمتمثلة بالاحتلال نفسه، إذ شجع وساهم في تكريس وانتشار ثقافة الفساد، ومن بين ذلك ما يأتي:

أ. سيطرة إدارة وقوات الاحتلال على مراكز اتخاذ القرار في العراق بعد انهيار سلطة الدولة عام ٢٠٠٣م.

إذ وضعت جميع موارد العراق، ولاسيما الاقتصادية والمالية، تحت تصرف إدارتها، وبهذا استغلت هذه السيطرة في إفراغ العراق وسرقة محتوياته المادية والمعنوية «موارد اقتصادية ونقدية، وثائق، كتب، آثار... الخ»، ووضع العراق في حالة فوضى وانفلات عام^[2]. مما طال كل مؤسسات الدولة وحتى نخبها بصورة شعورية أو لا شعورية، وقد استغلت إدارة وقوات الاحتلال القوى السياسية لتعزيز مكاسبها؛ مما أدى إلى انحراف النخب عن وظائفهم الحقيقية.

ب. قامت قوات الاحتلال وإدارتها بتعيين مستشارين أمريكيين في مختلف وزارات الدولة ومؤسساتها الرئيسية «المدنية والعسكرية».

وذلك ليديروا السلطات والحكومات العراقية بمؤسساتها ودوائرها وتنظيماتها. وقد استغل هؤلاء المستشارون مناصبهم في عمليات فساد كبيرة وكثيرة مما أسهم في استمرار عملية هدر الأموال العراقية^[3].

ج. حصانة الأمريكيين عن أي جرم أو فساد يتعلق بالنفط العراقي.

إذ قامت الولايات المتحدة بإصدار أمر تنفيذي بالرقم (١٣٣٠٣) وبموجبه يتم إعفاء الشركات الأمريكية أو الأفراد الأمريكيين من المقاضاة المدنية أو الجنائية سواء

[1] د. باح مجيد الهيتي، انهيار سلطة الدولة في العراق، دراسة في علم الاجتماع السياسي، دمشق، سوريا، دار العرب للدراسات والنشر والترجمة، ٢٠١٠م، ص ١٧٤-١٨٢.

[2] ياسر خالد بركات، الفساد الإداري، مفهومه ومظاهره وأسبابه مع إشارة إلى تجربة العراق في الفساد، النبأ www.annabaa.org

[3] د. ريسان عزيز، الآثار النفسية والاجتماعية للفساد على الفرد والمجتمع، العراق نموذجاً، الحضارية، www.alhadhariya.net

أكانت المحاكم محلية أم دولية، مما أوجد حماية كافية للأفراد والشركات الأمريكية للتصرف بالنفط العراقي كما يشاءون بموجب القرار (١٤٨٣)^[١].

د. دعم الولايات المتحدة الأمريكية للفساد:

(وذلك بعدم التزامها بمعايير الشفافية في محاسبتها سلطة الائتلاف المؤقتة (CPA) وتعطيها المتعمد لدور الهيئة الاستشارية الدولية التي أنشئت من قبل الأمم المتحدة «International Advisory Monitoring Board for Iraq» لمراقبة ما يصرف من صندوق تنمية العراق «IDF» الذي تديره حكومة الولايات المتحدة)^[٢].
أما أهم الأسباب التي أسهمت في انتشار ثقافة الفساد في العراق في ظل الاحتلال، فهي الآتي^[*]:

١. انهيار مؤسسات الدولة العراقية بعد انهيار سلطة الدولة الحاكمة في عام ٢٠٠٣م، وتشكيل مؤسسات جديدة بشكل عشوائي غير منظم تفتقر أغلبية عناصرها للخبرة؛ مما أسهم في ارتفاع معدلات الفساد.
٢. عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي المتراكم عن الحرب العراقية الإيرانية والحصار الاقتصادي.
٣. تشجيع إدارة وقوات الاحتلال على الانفلات والفوضى العامة في كل مؤسسات الدولة، وتشجيعها للسلب والنهب والحرق والقتل والسرقة وبحماية منها.
٤. سياسة المحاصصة التي جاء بها الاحتلال وتشجيع الولاءات الضيقة على حساب الولاء الواحد للوطن؛ مما أفقد مؤسسات الدولة الكفاءة والخبرة.
٥. تفريغ العراق من موارده البشرية والمعرفية، وابتزاز وتهديد المواطن سواء أكان ذلك من قبل قوات الاحتلال أم بتشجيع منها وبأساليب متعددة.
٦. غياب الردع الرسمي المتمثل بالقانون.
٧. غياب النزاهة في القيادات والنخب السياسية والإدارية والعسكرية والدينية والعشائرية، وافتقادها لتحمل المسؤولية الملقاة على عاتقها.

[١] د. آمال كاشف الغطاء، مبدأ الشفافية ضرورة في محاربة الفساد الإداري، الصباح،

www.alsabah.com

[٢] عامر خياط، التقرير العالمي للفساد ٢٠٠٥، مجلة المستقبل العربي، العدد ٣٢٠، تشرين الأول «أكتوبر»، ٢٠٠٥، ص ١٦٧.

[*] انظر: د. رباح مجيد: انهيار سلطة الدولة في العراق، وكذلك انظر: مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات: ص ١٦١-١٦٤.

٨. غياب الشفافية والمساءلة؛ مما أدى إلى هدر الأموال وتزوير الحقائق.
٩. بروز ظاهرة توظيف الأشباح^[*] «Ghost Employees» وتعيين موظفي الدولة حسب الولاءات الضيقة والمصالح الشخصية والمحسوبة والمنسوبة والجهوية.
١٠. تعقد الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وارتفاع معدلات البطالة وارتفاع وغلاء المعيشة.
١١. ظهور السيولة النقدية الكبيرة، وجهل مصادرها الحقيقية لدى الكثير من المواطنين؛ مما سهل عمليات الرشوة وتبييض الأموال والتهرب والتجارة غير المشروعة.
١٢. (وجود بعض التشريعات والقوانين التي قد تساعد على تكوين بيئة خصبة للفساد، فعلى سبيل المثال وجود المادة (١٣٦/ب) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١م، والتي تنص على: «لا يجوز إحالة المتهم على المحاكمة في جريمة ارتكبت أثناء تأدية وظيفته الرسمية أو بسببها إلا بإذن من الوزير التابع له، مع مراعاة ما تنص عليه القوانين الأخرى»، وأشارت إلى ذلك هيئة النزاهة بأن حجم الهدر في المال العام بسبب هذه المادة بلغ «١٦٠» مليار دينار عراقي).
١٣. عدم اهتمام وسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في التصدي للفساد ومكافحته.
١٤. انتكاس القيم الأخلاقية والأسرية وعدم فاعلية الضوابط غير الرسمية «أعراف-دين... الخ» في ضبط سلوك الأفراد وصددهم عن الانحراف والفساد.
١٥. وضع مؤسسات الدولة العراقية ومواردها تحت تصرف قرارات قوات الاحتلال واستغلال موارد العراق في أطر قانونية كما حدث في القرار رقم (١٣٨٣) الصادر من مجلس الأمن، والذي منع العراقيين من التصرف بأموالهم بذريعة تأسيس صندوق تنمية العراق والذي استغل لسرقة أموال كبيرة من العراق^[١].

[*] توظيف الأشباح يقصد به: (إضافة أسماء وهمية لا وجود لها في قوائم الرواتب بإحدى المؤسسات أو مكافآت الاستشاريين أو أجور الموردين بحيث يتم صرف المبالغ المقررة بالقوائم لتصب في جيوب المسؤولين من أهل الفساد الذين تواطؤوا لإضافة هذه الأسماء الوهمية).

[١] د. إسراء علاء الدين، حازم صباح، دور وسائل الإعلام في مكافحة الفساد «دراسة حالة العراق»، مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات، العدد الثاني، السنة الأولى، حزيران ٢٠١٠م، ص ١٦١-١٦٣؛ انظر: د. رباح مجيد الهيتي، انهيار سلطة الدولة في العراق، مصدر سابق.

المبحث الخامس: جرائم ذوي الياقات البيضاء^[*]

كانت الظروف التي مر بها المجتمع العراقي، والمتمثلة بالحروب والحصار الاقتصادي والاحتلال أرضا خصبة لنمو وتطور حالات الفساد الإداري والمالي والسياسي؛ فأدت إلى خلق بيئة مناسبة لانتهيار أخلاقيات العمل، وبروز جرائم ذوي الياقات البيضاء بشكل لافت للانتباه، إذ سحبت الحرب العراقية - الإيرانية في فترة

[*] هذه التسمية «ذوي الياقات البيضاء» تعني المسؤولين والموظفين، ولاسيما الذين يعملون في المكاتب بعيدا عن أشعة الشمس والتراب والعرق، فتكون ملابسهم نظيفة وياقاتهم بيضاء لتمييزهم عن العمال الكادحين الذين يعملون خارج المكاتب في الشمس والهواء، ويتعرضون للغبار، فتكون ملابسهم متسخة دائما، وياقاتهم تتميز باللون الأزرق أو الأسود، وذلك لالتصاق الغبار وذرات التراب بالعرق فتصطبغ الياقة باللون الأزرق أو الأسود ولذلك تنسب إليهم تسمية «أصحاب الياقات الزرقاء أو السوداء».

فجرائم ذوي الياقات البيضاء غالبا ما تتسم بأنها أولا اقتصادية، وثانيا تصدر من مسؤولين وموظفين كبار لهم سلطتهم ونفوذهم المؤثر في المجتمع، ولهم وجهة واعتبار اجتماعي قد يكون مخيفا للآخرين نتيجة لمسؤولياتهم وسلطاتهم، فتكون جرائمهم خطيرة في المجتمع، وذلك لكون هؤلاء المجرمين غالبا ما يبعدون التهم عنهم ومحاطون بأسوار بشرية تدفع عنهم الشكوك ويعدون آليات لهم لتنفيذ الجريمة، وكذلك خطورة هذه الجرائم من الناحية المادية، إذ إن أصحاب الياقات البيضاء تكون سرقاتهم وتزويرهم للوثائق وغيرها كبير جدا، إذ يستطيع أي مسؤول أن يسرق ملايين الدولارات والدنانير ويستطيع أن يشوه حقائق كبيرة جدا في مؤسسات الدولة ويهدر أموالا طائلة، إذا ما قارنا جرائم أصحاب الياقات البيضاء بجرائم أصحاب الياقات السوداء، فنجد أن أصحاب الياقات السوداء أو الفقراء عندما يلجأون إلى السرقة مثلا فقد يسرق مبلغا صغيرا قد لا يتعدى بضعة آلاف أو أدوات بسيطة ثم نجد أصحاب ذوي الياقات البيضاء يتمتعون بالمكانة الاجتماعية والرفاهية والترف المادي، فهم قد لا يحتاجون للوجاهة؛ لأنهم يمتلكونها ولا يحتاجون كثيرا للمادة لأنهم أثرياء، أما أصحاب الياقات السوداء فهم معدمون أو معوزون وقد يضطر إلى الجريمة لظروف مادية اقتصادية صعبة، كأن يسرق عامل أو فقير حتى يوفر الدواء لمرضه أو يسدد أجور سكنه، ثم إن مجرمي الياقات البيضاء من الصعب جدا إلقاء القبض عليهم أو تحويلهم إلى المحاكم؛ لأنهم محاطون بأسوار بشرية تدافع عنهم ويوجد من ينفذ الجريمة عنهم، ثم إنه لا يستطيع أحد أن يحاسب أو يشتكي على هؤلاء المتفذين؛ لأنه قد لا يشكهم أحد، ولا تقبل شكاوهم، أو قد يتحول الشاكي الفقير المجني عليه إلى مجرم، وتلفق له أشكال الجرائم ضده من قبل أصحاب الياقات البيضاء، فيتحول المجرم إلى بريء والبريء إلى مجرم، لذلك نجد أكثر المدانين والمجرمين هم من الفقراء، ونادرا ما نجد المتفذين متهمين أو مدانين وهذا أحد أنواع الظلم الاجتماعي، وقد سمي في الإحصاء الجنائي بالرقم المظلم أو الغامض أو الأسود؛ لأنه رقم تقريبي لا يعطي إحصائيات دقيقة للجرائم، وغالبا لا يسجل جرائم المتفذين من الأغنياء والأقوياء على عكس جرائم الفقراء التي غالبا ما تسجل فوراً.

الثمانينيات ١٩٨٠-١٩٨٨م معظم الموظفين من دوائر الدولة، مما شكل نقصا كبيرا في الكفاءات في دوائر ومؤسسات الدولة.

هذا النقص أوجد حوافز شديدة لمن شغل المواقع الإدارية في استغلال الفرص من أجل الربح السريع والثراء وتكوين السلطة والنفوذ والبقاء أطول فترة ممكنة في شغل هذه المواقع والابتعاد عن الحرب، ثم تلا الحرب العراقية الإيرانية فترة الحصار الاقتصادي في التسعينيات، ثم الاحتلال، الذي أوجد طبقات متنفذة، هي امتداد وتراكم عن فترة «الحرب - الحصار - الاحتلال»، لتولد طائفة من مجرمي الياقات البيضاء^[*].

ومن المهم أن نعرف ماذا تعني جرائم ذوي الياقات البيضاء، فقد عرفها «أدوين سذرلاند» بأنها (الجريمة التي يرتكبها فرد يتمتع بمكانة اجتماعية اقتصادية كبيرة، ويخرق بها القوانين التي سنت لتتظيم نشاطه المهني)^[١].

وقال عنها «بونجير» بأنها: جرائم اقتصادية تنمو وتتطور في المجتمعات الرأسمالية التي تعلم مرتكبيها حب الثروة والمال والحصول عليه بعدة فرص تعتمد على الحيلة والخداع وسرقة أموال الناس^[١].

[*] كان بروزها عندما لجأت الحكومة العراقية في فترة الثمانينيات والتسعينيات وبداية القرن الحادي والعشرين إلى إدخال الكثير من خريجي الجامعات في دورات سريعة ليتبوعوا مناصب قيادية وإدارية ومالية وسياسية متنفذة، افتقرت إلى الخبرة والكفاءة وحسن الاختيار، مما شكلت طائفة من إجرام ذوي الياقات البيضاء، فمثلا تعيين هؤلاء المتخرجين من الدورات كرؤساء لوحات إدارية كمحافظين أو قائممقامية أو مديري نواحي أو ضباط في الجيش أو الداخلية، فاستغلت هذه الطائفة مناصبها لقلّة خبرتها وعدم كفاءتها وعدم معرفتهم بأخلاقيات العمل على استغلال الفرص لممارسة إجرامهم، فعلى سبيل المثال: تسجيل أراض سكنية وزراعية كثيرة بأسمائهم عن طريق تبادل المصالح، كأن يسجل رئيس وحدة إدارية في مدينة ما «مدير ناحية أو بلدية قضاء معين أو مدينة معينة»، قطع أراض سكنية باسم زميله المساوي له في المنصب تقريبا لبيادر الآخر برد الجميل له بنفس الطريقة، وتولت هذه الحالات بشكل كبير، وكذلك الحال مع باقي المناصب الإدارية والعسكرية الأخرى، مما أوجدت هذه الحالة بروز طبقة من الأثرياء بشكل غير شرعي، وبشكل سريع جدا، أي الانتقال من مواطن عادي معدم إلى مواطن ثري يملك الدور والسيارات والمباني وغيرها، واستمر الحال إلى أن تطور إلى تهريب النفط والآثار وغيرها، مستغل ظروف الاحتلال الذي شجع ذلك وطمس الكثير من الحقائق، وتوجد أمثلة كثيرة لأنواع كثيرة من الجرائم المرتكبة بذلك.

[١] د. هادي صالح العيسوي، إضافات نظرية في علم الاجتماع، نفسية، اجتماعية، جنائية، بغداد، دار الفراهيدي للنشر والتوزيع، ٢٠١٠م، ص ١١٩.

أما «هربرت إيدلهارتز» فيعرفها بأنها: الجرائم التي تقتترف من الموظفين الصغار، كالمحاسب الصغير في المصرف، وقد ترتكب كذلك من قبل رئيس شركة كبرى، فهذه الجرائم لا تتحدد على أصحاب المراكز المرموقة فحسب، بل تعتمد على موقف الشخص الذي يدفعه لارتكابه هذه الجرائم^[٢].

وبهذا يمكن تقسيمها على قسمين كبيرين، هما:

أولاً: الأفعال التي يقوم بها المدراء والمسؤولون والمهنيون أصحاب المواقع المهنية المتوسطة في المؤسسات العامة والخاصة.

ثانياً: الأفعال الإجرامية التي يقوم بها أصحاب النفوذ والسلطة مستغلين مناصبهم ومسؤولياتهم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للأغراض الخاصة والشخصية والمصلحية، بهدف جمع الثراء والربح السريع غير الشرعي وبوسائل ملتوية وغير شرعية كالرشوة والتزوير والنصب والاحتيال وغيرها^[٣].

ومن أهم مميزات جرائم ذوي الياقات البيضاء هي:

١. القدرة على إعطاء الشرعية على ما تقوم به من جرائم، وتستطيع أن تتجنب التهمة علماً أن نتائجها خطيرة وتدمر مجتمعا بكامله^[٤].

٢. من الصعوبة مقاومة أصحاب جرائم ذوي الياقات البيضاء وذلك لتوغلهم وانتشارهم بشكل كبير، ممثلين قوى ضاغطة ضمن المؤسسة التي يعملون فيها، بحيث يتمكنون من القبض على القانون والتشريع والملاحقة، ويحمون أنفسهم من خلال النفوذ والسلطة التي يحيطون بها أنفسهم^[٥].

[١] فاديا قاسم بيضون، من جرائم أصحاب الياقات البيضاء، الرشوة وتبييض الأموال، بيروت، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨م، ص ١٣.

[٢] د. فتحية عبد الغني الجميلي، الجريمة والمجتمع ومرتكب الجريمة، الأردن، عمان، دار وائل للنشر، ٢٠٠١م، ص ١٤٧-١٤٨.

[٣] أنتوني غنذر، علم الاجتماع «مع مدخلات عربية»، ترجمة د. فايز الصياغ، بيروت، لبنان، المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٥م، ص ٢٩٧-٢٩٨.

[٤] د. سامية محمد جابر، مصدر سابق، ص ٣٢٧.

[٥] أنطوان مسرة، دور مؤسسات المجتمع المدني في مكافحة الفساد، مجلة المستقبل العربي، العدد ٣١٠، كانون الأول «ديسمبر»، ٢٠٠٤م، ص ١٢٨.

٣. قدرة على تنظيم مراكز للقوة والضرب والقضاء على كل من يقف ضدها، وتستطيع أن تشوه الحقائق وتتحكم بالوضع الأمني والسياسي، لتؤمن محاسبتها وتصنع لنفسها حصانة، وغالبا ما تحيط بها جماعة من الانتهازيين والوصوليين^[١].
٤. يتميز مجرمو الياقات البيضاء بالذكاء والقابلية على التطور والقدرة على اكتشاف واستغلال الهفوات والثغرات التشريعية من أجل التخفي والهروب من العقاب^[٢].
٥. غالبا لا تدان هذه الجرائم بسبب الأهمية السياسية والاجتماعية لمرتكبيها، لذلك يعزف المسؤولون ورؤساء الأعمال والدوائر عن تقديم هؤلاء إلى المحاكمة حفاظا على سمعة الجهاز الحكومي بشكل عام^[٣].

ومن أهم خصائص هذه الجرائم أنها تكون خفية مستغلة بذلك التعقيد والتطور التكنولوجي، كما أنها لا تسجل كجرائم في دوائر الشرطة والمحاكم؛ لأن أغلب مرتكبيها ممن يملكون التأثير والنفوذ بامتلاكهم للمال والسلطة، وغالبا ما يعبر عن ذلك في علم الإجرام بالرقم المظلم أو الأسود لخلو هذه الإحصاءات من هؤلاء المجرمين، وبذلك تكون هذه الجرائم منظمة، وتُعدّ وتنفذ بسرية تامة، كما وتختص بالعالمية لارتباطها الكبير بالتطورات التكنولوجية^[٤].

لذلك، فإن هذه الجرائم تكون خطيرة على المجتمع، وذلك لأنها تدمر مجتمعا بأسره، وتوقع خسائر مادية كبيرة جدا، فضلا عن الخسائر المعنوية المتمثلة بفقدان الثقة بين المجتمع ومؤسساته ونخبه؛ لأن هذه الجرائم -كما نوهنا- ترتكب من أشخاص ذوي مكانات واعتبارات اجتماعية وسياسية مرموقة، بحيث يستغلون سمعتهم الظاهرة لتمرير جرائمهم، وبحيث يبتعد عنهم الشك بحكم مراكزهم ومكاناتهم الاجتماعية التي توفر لهم الفرصة وتسهل لهم ارتكاب الجريمة.

أما عن أهم أنواع جرائم ذوي الياقات البيضاء فهي عادة مرتبطة بالرشع والاستغلال الوظيفي والريخ الفاحش والثراء السريع متمثلة في الآتي:

[١] د. آمال كاشف الغطاء، مصدر سابق.

[٢] إسماعيل سراج الدين، شفافية ومحاربة الفساد في قطاع الصحة، مصدر، الإسكندرية، مكتبة الإسكندرية، ٢٠٠٧م، ص ٨٦.

[٣] د. إحسان محمد الحسن، علم الإجرام، دراسة تحليلية في التفسير الاجتماعي للجريمة، بغداد، مطبعة الحضارة، ٢٠٠١م، ص ١٩٥.

[٤] أدوين هـ. سنذرلاند ودونالد ر. كريسي، مبادئ علم الإجرام، ترجمة محمود السباعي ود. حسن المرصفاوي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، د.ت، ص ٥١.

١. الرشوة.
٢. التزوير.
٣. التقليد: «يتم في العلامات الفارقة المستخدمة في المؤسسات التجارية كأداة تعريفية متميزة عن غيرها، وقد يجني أرباحا كبيرة».
٤. إساءة الائتمان.
٥. المشاريع الوهمية.
٦. تبييض الأموال.
٧. جرائم الشيك.
٨. التهرب الوظيفي.
٩. استعمال بطاقة عبر الإنترنت «عندما تحول أموال وتسرق من غير توفير أي حماية قانونية لأشخاص مختفين بأسماء مزيفة غير حقيقية».
١٠. أعمال البورصة.
١١. الاحتكار.
١٢. التهرب الكمركي.
١٣. التجسس الصناعي.
١٤. جرائم الحاسوب والإنترنت.
١٥. استعمال فيروس للتخريب.
١٦. اصطناع شركات غير موجودة.
١٧. التجسس على المعلومات السرية^[١].

وبعد هذا العرض لأهم صفات ومميزات جرائم ذوي الياقات البيضاء، نعود إلى تساؤلات «سذرلاند» التي حاول فيها صياغة وتفسير نظرية في جرائم ذوي الياقات البيضاء، وهي:

لماذا يرتكب الأشخاص ذوو المكانات العليا في المجتمع الجرائم؟

وهل أن الثروة والمكانة اللتين يتمتع بهما تساعد على ارتكاب الجرائم؟

استطاع «سذرلاند» أن يجيب على هذين التساؤلين بأن الثروة والمكانة هما فعلا عاملان مساعدان لدى أغلب الأشخاص، ولاسيما في الطبقات العليا في ارتكاب الجرائم،

[١] فادية قاسم بيضون، المصدر نفسه، ص ١٥-١٧.

مستغلين مكاناتهم المرموقة خطوطا دفاعية يختبئون خلفها للتحايل والهروب من المحاسبة والقانون^[1].

المبحث السادس: المعالجات

ثقافة السلوك التنظيمي هي الثقافة المضادة لثقافة الفساد الإداري، إذ يرى غالبية العلماء في مجال الاجتماع والإدارة أن السلوك التنظيمي هو ثقافة يفهمها الشخص داخل المنظمات وفق معايير، وهذا السلوك يمكن التنبؤ به وتوقعه، وكذلك السيطرة عليه وضبطه والتحكم به من أجل تحقيق أهداف المنظمة بأفضل ما يمكن^[2].

ومن أجل بناء هذه الثقافة في السلوك يجب أن تبنى ثقافة مجتمعية حديثة تجعل من الفساد جريمة أخلاقية مخرقة بالشرف، حتى تصبح رادعا معنويا تحد من ممارسة الفساد^[3].

ويبدأ بناء هذه الثقافة المجتمعية بمنظومة من القيم، وأولها التنشئة الأسرية باعتبار أن الأسرة هي المسؤولة الأولى عن تنمية اتجاهات وميول الأفراد التي تتطلبها الحياة المهنية بوسائلها التربوية، فغالبا ما يكون الأطفال على استعداد كبير لتقبل كثير من التعليمات والاتجاهات الحديثة للعمل، مثل الثقة في المواعيد، والحرص، والإتقان، والأمانة في العمل، هذه التنشئة الأسرية المبكرة قادرة على أن تجعلها ميولا عفوية وطبيعية تتبلور في بناء شخصية الطفل والتنبؤ والسيطرة على سلوكه المستقبلي^[4] في بناء ثقافة تنظيمية تساعد في نجاح الشخص في عمله، وتجعله متافرا مع ثقافة الفساد، ومن ثم تتبنى هذه الثقافة جميع المؤسسات الاجتماعية بما فيها المدرسة والجامعة ومنظمات المجتمع المدني، إذ تقوم هذه المؤسسات والمنظمات عن طريق التنشئة التنظيمية بتعليم أعضائها أشكالاً جديدة من السلوك مرتبطة مباشرة بالعمل، وتتبنى هذه التنشئة أو الثقافة التنظيمية معايير حديثة لتنظيم سلوك العمل، مثل تغير رؤية الأعضاء الذاتية لأنفسهم ولعلاقاتهم ولقيمهم وحياتهم الجديدة، هذه الثقافة التنظيمية تزود الأعضاء

[1] د. هادي صالح العيسوي، مصدر سابق، ص ١٢١.

[2] د. حسين حريم، مصدر سابق، ص ٣٢١.

[3] إسماعيل سراج الدين، مصدر سابق، ص ٣٣.

[4] د. قيس النوري، الأسرة مشروعا تنمويا، بغداد، دار الشؤون الثقافية العامة، ١٩٩٤م، ص ١١٠-

بالمهارات التكيفية للعمل، مما تسهل في إنجاز ونجاح معايير العمل داخل المؤسسات والمنظمات^[١].

وبعد أن تصقل شخصية الأفراد بهذه الثقافة التنظيمية لسلوكهم يبقى الدور المؤثر والمباشر لديمومة واستمرارية وتعزيز هذه الثقافة كواقع عملي في المنظمات والمؤسسات المهنية المختلفة، من خلال قيم ومعايير تتبناها هذه المنظمات والمؤسسات في صنع رأي عام معارض للفساد، ومن هذه القيم: تنمية الشعور بالانتماء الوظيفي الذي غالبا ما يكون حافزا على حماية الأفراد من المؤثرات الخارجية التي قد تؤثر على أدائه وارتباطه بالمؤسسة التي يعمل فيها، إذ يلتزم بواجباته مخلصا لها ومدافعا عنها^[٢].

وكذلك صنع معايير الكفاءة في العمل والمناصب لمن يستحقها وليس لمن يطلبها، وأن تنتزع المفاهيم السلبية من أفكار وسلوكيات الأفراد، ولاسيما في مجال الإدارة والسياسة، كمفهوم الحصول على الوظائف أو المناصب كامتياز للأشخاص، مما يحول العمل أو المنصب إلى وظيفة شخصية، ويجعل من هذه الوظيفة واجهة اجتماعية ومهنية ترفية تسقط عنها كل المسؤوليات المهنية^[٣].

وغالبا ما يؤدي الانتماء الوظيفي إلى الرضا الوظيفي الذي يكون حافزا للأداء الوظيفي والإنجاز، كما أثبتت الدراسات أن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل والتغيب والتأخر عن الدوام، إذ توصلت الدراسات إلى أن هناك علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل، فالموظف الذي يكون راضيا عن عمله غالبا ما يكون ملتزما بعمله، أما الموظف الذي لا يكون راضيا عن وظيفته فغالبا ما يرغب في ترك عمله.

أما عن التغيب، فقد أوضحت الدراسات وجود علاقة عكسية أيضا بين الرضا الوظيفي والميل إلى الغياب عن العمل، فالموظف الذي يكون راضيا عن عمله لا يميل إلى الغياب عن العمل والتأخر عن الدوام، إذ بينت الدراسات وجود علاقة عكسية أيضا،

[١] د. قيس النوري، التنظيم الاجتماعي - رؤية نظرية وسلوكية، بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة، ٢٠٠٩م، ص ٢٤٤.

[٢] د. محمد عبد الغني هلال، مهارات مقاومة ومواجهة الفساد، الرياض، قرطبة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م، ص ١٣٩.

[٣] د. سيف راشد الجابري، د. كامل صكر القيسي، كيف واجه الإسلام الفساد الإداري، دائرة الأوقاف والشؤون الإسلامية، ٢٠٠٥، ص ١٢٨.

فالموظف الذي لا يكون راضيا عن عمله يكون متذمرا من الظروف التي ترافق العمل، وهذا يتضح من خلال تأخره عن الدوام.

وقد أشارت هذه الدراسات أيضا إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والسرقة، وبينت أن الموظف قد يلجأ إلى السرقة لكونه محبطا^[1] وغير راض في عمله.

ومن القيم الأخرى والمهمة في الحد من الفساد ومعالجته، والتي تساعد ثقافة السلوك التنظيمي في إرسائها وإثباتها، هي قيم: الشفافية والمساءلة، والتي سوف نركز عليها بشيء من التفصيل لارتباطها المباشر بثقافة الفساد، فالشفافية والمساءلة مفهومان متلازمان، يكمل كل منهما الآخر، فعند غياب الشفافية لا وجود للمساءلة، وإذا لم تتواجد المسائلة فلا تكون للشفافية أية قيمة، وبوجود المفهومين تزداد نسب فعالية ونجاح الإدارة^[2].

فللشفافية في الإدارة الحديثة للمنظمات والمؤسسات دور كبير في تحفيز المدراء والقادة والعاملين على الالتزام بالسلوك التنظيمي والحفاظ على القيم الأخلاقية للعمل، وأداء الواجب الوظيفي والحد من الفساد^[3].

ولكي تكون المنظمات والمؤسسات ملبية لحاجات الناس، ومنصفة لهم، يجب أن تكون شفافة وفقا لما يتطلبه القانون، والشفافية مفهوم يعني تقاسم المعلومات والعمل بطرق واضحة ومكشوفة، فهي تعطي الفرصة لمن لهم مصلحة في عمل ما أن يجمعوا المعلومات حول هذا العمل، وهذا الأداء له دور فعال في معرفة وكشف المساوئ والسلبيات التي قد تضر مصالحهم، أي حماية المصالح ونتيح للمعنيين بالمصالح أن يتعرفوا مباشرة على الآليات وطرق المعلومات التي تتخذها المنظمات والمؤسسات وعلاقتها بالأطراف الأخرى، مما يسهل عملية معرفة المعلومات ومراقبتها بطرق شفافة، مما يسهل ويجعل جميع الأعمال والحسابات والتقارير متاحة للتأكد والتدقيق، فالشفافية تساعد على تقليل الأخطاء الحكومية، وتساعد في الحرص على تقدير الموارد كما تساعد وتسهل جهود المساهمين الخارجيين نحو مساعدة الحكومات على جعل الموازنات وبرامج الإنفاق العام أكثر شفافية؛ لذلك ترتبط عملية صنع القرار والتكاليف والمجازفة والمخاطر

[1] د. حسين حريم، مصدر سابق، ص ٩٣-٩٤.

[2] أنتوني غدنز، مصدر سابق، ص ٤٢٢.

[3] د. محمد عبد الغني هلال، مصدر سابق، ص ٦٩.

المرتتبة بحقيقة ومصداقية المعلومات التي تم تزويدها للقادة وصناع القرار، فمن المؤكد أن الحكومة مصدر ومستخدم رئيسي للمعلومات في آن واحد^[١].

والشفافية تعني أيضا أن جميع المؤسسات والمنظمات التي تدير وتدبر المصالح العامة شفافة، أي أنها توضح وتكشف ما يحدث ويدور في أروقتها، أي أن تكون جميع الأعمال والحقائق معروفة ومعروضة ومتاحة للتأكد والمساءلة^[٢].

فالشفافية هي حق كل شخص من العاملين أو المتعاملين في معرفة المعلومات، ومعرفة آليات اتخاذ القرار داخل المؤسسات، وتمثل الشفافية ظاهرة حضارية لالتزامها بمعايير مهنية أخلاقية تبني من خلالها الثقة بين العاملين والمتعاملين وأصحاب الشأن، مما يؤدي إلى الحد من الفساد، ولعله من المهم أن تلتزم بمعايير الشفافية وتتبناها كل من الحكومة ومؤسسات المجتمع الأخرى^[٣]؛ لتكون ثقافة مجتمعية متفق عليها، وهذا يستوجب نضوج وعي تنظيمي للسلوك، وذلك بتعزيز سياسة محاربة الفساد، وتعزيز الفساد عمل مخل بالشرف وغرس الولاء والانتماء العام للوطن^[٤]، فنجد أن الشفافية والفساد مفهومان متضادان، إلا أنهما متلازمان على الرغم من علاقتهما العكسية ما دام وجود أحدهما يقلل أو قد ينفي وجود الآخر^[٥].

أما المساءلة، فتعد معيارا آخر من معايير الإدارة الحديثة للمنظمات والمؤسسات، وتشترط المساءلة وجود نظام للمراقبة، وإيجاد آليات لمراقبة أداء وضبط سلوكيات المسؤولين وكافة المهنيين في المؤسسات الحكومية، ولاسيما فيما يتعلق بالنعوية وعدم الكفاءة أو العجز والترهل والكسل وإساءة استعمال السلطة، وإساءة استعمال الأموال والموارد، ولابد من وجود نظم وقوانين فعالة وصارمة للإدارة والمحاسبة والتدقيق^[٦].

ومن الممكن أن تكون المساءلة إجراء خارجيا يركز على كيفية الأداء للموظفين والمهنيين والإداريين التي تنتج عن تقصير العامل والموظف والمسؤول لعدم التزامه

[١] أنتوني غدنز، مصدر سابق، ص ٤٢٣.

[٢] إدريس ولد القابلة، الفساد والشفافية، ناسري، ٢٠٠٤، www.nashiri.net

[٣] د. محمد عبد الغني هلال، مصدر سابق، ص ٧٠.

[٤] إدريس ولد القابلة، مصدر سابق.

[٥] إدريس ولد القابلة، مصدر سابق.

[٦] أنتوني غدنز، مصدر سابق، ص ٤١٢-٤٢٣.

بإنجاز أعماله وواجباته المهنية؛ لعدم إكمال عمله أو للتقصير بصورة غير مرضية ولا تتناسب ونظام العمل^[١].

ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المسائلة على أنها (الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف واجباتهم والأخذ بالانتقادات التي توجه لهم وتلبية المتطلبات المطلوبة منهم وقبول «بعض» المسؤولية عن الفشل وعدم الكفاءة أو عن الخداع والغش^[٢].

وقد توجد معايير وآليات لوضع المسؤولين موضع المساءلة، وذلك فيما بين المؤسسات والمنظمات الحكومية المختلفة، أو قد تكون داخل المؤسسة الواحدة بين الرؤساء والمرؤوسين، ومن الممكن أن تضع المسؤولين والموظفين في مؤسسة ما تحت المساءلة عندما تتم مساءلتهم من قبل العملاء أو الزبائن أو كل من له مصلحة في ذلك^[٣].

وقد تعني المساءلة المحاسبة عندما لا يكون الفرد مسؤولاً أمام نفسه فحسب بل المحاسبة على تحقيق الآخرين لمسؤولياتهم، وهذا يعني أن يتحمل الفرد مسؤولية ما يقع على عاتقه من مهمات وأعمال وفقاً للمعايير والشروط المتفق عليها^[٤].

وتتسرت المساءلة تدفقاً حراً للمعلومات واختصاصيين وأصحاب صنف باستطاعتهم تنظيم أنفسهم بشكل قانوني^[٥]. كما تتطلب المساءلة نضوج وعي اجتماعي تنظيمي، وهذا يستوجب تضافر الجهود الكبيرة سواء في الأسرة أو مؤسسات الدولة أو منظمات المجتمع المدني، إذ إنه كلما زادت درجة وعي المواطنين زاد حجم التأثير الذي يمكن إحداثه من قبل المساءلة^[٦]، وبهذا يمكن أن يخضع الجمهور والمسؤولون في الحكومة والمؤسسات المختلفة وصناع القرار للمساءلة.

ولكي تسير عملية المساءلة بشكل طبيعي وجاد، وبدون تلكؤ، يجب أن تكون واقع عمل، أي أن لا تتخذ شكل شعارات سياسية وحزبية مستغلة القوة والنفوذ بالسلطة من أجل عدم الكشف عن مواطن القصور والتستر عليه، بل يجب أن تتعاون القيادات

[١] د. قيس النوري، التنظيم الاجتماعي، مصدر سابق، ص ٩٥.

[٢] أنتوني غدنز، مصدر سابق، ص ٤٢٣.

[٣] أنتوني غدنز، مصدر سابق، ص ٤٢٤.

[٤] د. محمد عبد الغني هلال، مصدر سابق، ص ٧٥.

[٥] أنتوني غدنز، مصدر سابق، ص ٤٢٤.

[٦] إدريس ولد القابلة، مصدر سابق.

والعاملين ولاسيما المنتخبة في سبيل إنجاز الأعمال وضرورة توفير الظروف الإدارية والسياسية المناسبة للعمل من أجل المساءلة، وتوفير وتسهيل الموارد المادية والمعرفية والبشرية اللازمة لإنجاز ذلك، مع ضرورة تنظيم قواعد ونظم للثواب والعقاب بشكل مادي ومعنوي^[١].

وعلى هذا الأساس يجب أن تكون هناك قواعد منظمة للمساءلة من بينها:

- (اتباع الفرد للوائح والقوانين التي تنظم سير العمل بالمنظمة أو المنشأة.
- فاعلية الموظف التي لا تعتمد على اللوائح والقوانين فقط، بل تشمل تحقيقه لمسؤولياته الإدارية في التخطيط والتنسيق والتوجيه كمهام فرعية تؤدي إلى نجاحه في تحمل هذه المسؤوليات.
- تحقيق الفرد للأهداف المطلوبة وتعاونه مع الآخرين)^[٢].

ولابد أن نبين أن روتينية وبطء تطبيق المساءلة قد تكون بنفس مستوى غيابها، إذ تعطي الفرصة لتسهيل نمو الفساد، على الرغم من وجود لوائح وقوانين تدعو إلى تطبيق المساءلة، إذ إن هذا التباطؤ والرتابة الروتينية قد تعطي لبعض القياديين والمدراء والمتنفذين الفرصة لاستغلالها، لاسيما إذا كانت هذه الفئة قادرة على إخفاء الحقائق وترتيب الهروب من عملية المساءلة، وهذا ما أوضحناه في جرائم ذوي الياقات البيضاء، إذ يستغل هؤلاء المتنفذون من مجرمي ذوي الياقات البيضاء تطوير بعض الإجراءات الروتينية أو العمل على تسفيه عملية المساءلة من أجل تمرير جرائمهم وفسادهم، وكذلك توريط البعض بهذه الإجراءات وتحديث وتطوير إجراءات أخرى خاصة بالفساد، مثل تلطيف بعض المفاهيم غير المقبولة من أجل تسويقها أو قبولها أو إخفاء تصرفات خاطئة وتقديم مبررات قوية لأعمال باهظة التكاليف مخالفة للواقع والحقيقة، وعلى هذا الأساس يجب تحديث وتقوية وبناء نظم ومعايير وأساليب متينة للمساءلة^[٣].

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للبحث

المبحث الأول: نوع الدراسة

[١] د. محمد عبد الغني هلال، مصدر سابق، ص ٧٧.

[٢] د. محمد عبد الغني هلال، مصدر سابق، ص ٧٥.

[٣] د. محمد عبد الغني هلال، مصدر سابق، ص ٧٥-٧٦.

تصنف هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية، إذ تعتمد على وصف الواقع الاجتماعي كما هو كائن، محاولة فهم وتفسير الظاهرة المدروسة معتمدة على جمع البيانات والمعلومات الميدانية من أجل معرفة وفهم حقيقة الظاهرة موضوع الدراسة، ومحاولة التعرف على العوامل المختلفة المسببة لها، والتوصل إلى نتائج تسهم في الوصول إلى المعالجات اللازمة لها^[١].

المبحث الثاني: منهج البحث

عماد العلم منهجيته؛ لأنها:

١. تزوده بالمعلومات والبيانات المراد جمعها.
 ٢. تقوم بفحصها.
 ٣. تقدم الأدلة والبراهين لإثبات تلك المعلومات والبيانات.
 ٤. تقوم بتعميم البراهين والنتائج والفرضيات التي يتم برهنتها^[٢].
- ولحساسية موضوع البحث وصعوبة جمع بياناته، استخدم الباحث أكثر من منهج وطريقة وأداة لجمع البيانات لغرض تحليلها وفهمها وتفسيرها. وقد استخدم الباحث أكثر من منهج تم توظيفها، وهذه المناهج هي:

[١] د. المختار محمد إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٥م، ص ٤٥.

[٢] د. معن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ١٩٩٦م، ص ١١.

١. منهج المسح الاجتماعي:

كون هذا المنهج الأكثر مساساً بموضوع البحث وأهدافه، ولهذا المنهج خصائص متعددة، منها:

- أ. يدرس ما هو كائن ضمن مدة زمنية معينة.
- ب. يستخدم استمارة الاستبيان.
- ج. يمكن أن يختبر صحة الفروض^[١].

٢. منهج الفهم:

لقد اتبعت واعتمدت على منهج الفهم في هذا البحث بعد الصعوبات التي واجهتها في ملئ وجمع البيانات المعتمدة على الاستمارة الاستبائية، وإشارة الباحثين حول تطوعهم للمقابلة والكلام وفسح المجال أحيانا من أجل ملاحظة الواقع كما هو لكن بدون دراية وعلم المسؤولين بذلك، وهذا لا يعني أننا نقلل من أهمية البيانات والمعلومات التي حصلنا عليها عن طريق الاستبيان، ولكن انطباعاتنا وملاحظاتنا وفهمنا لواقع المشكلة المدروسة ازداد عمقا أكثر بعد اللجوء إلى إجراءات ما بعد الاستمارة، كالمقابلة والملاحظة، مما أعطانا بعدا أوسع لفهم المشكلة المدروسة، هذا الفهم يساعدنا على تفسير ما نشاهده من سلوك، وقد لجأ إلى هذا المنهج عالم الاجتماع «ماكس فيبر»، إذ حقق هذا المنهج عند فيبر هدفين:

- أ. يساعد على تقصي ومعرفة العوامل التي تسبب حدوث الظاهرة الاجتماعية.
 - ب. تمكن من فهم واستيعاب معاني الفعل والسلوك المراد دراسته^[٢].
- وقد أوضح لنا ماكس فيبر أن هذا المنهج يستطيع أن يوضح العلاقة ما بين الوسائل والغايات بالنسبة للأفعال والأحداث وإيجاد طريقة لتفسير الأفكار ومدى ارتباطها بالواقع^[٣].

[١] د. مصطفى عمر التير، مقدمة في مبادئ وأسس البحث الاجتماعي، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، ط٣، ١٩٩٥م، ص٩٥.

[٢] د. إبراهيم أبراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨م، ص١٠٦.

[٣] د. إبراهيم أبراش، مصدر سابق، ص١٠٧.

المبحث الثالث: عينة البحث

- حجم العينة:

تم اختيار «٣٠٠» وحدة لتكون ممثلة لمجتمع البحث، علماً أن مجتمع البحث هو مجتمع شبه متجانس، وهذا المجتمع يكون مناسباً لمثل هذه البحوث.

- نوع العينة:

اعتمدنا على العينة القصدية، علماً أن هذه العينة تنتمي إلى العينات غير الاحتمالية، وقد لجأ الباحث إلى هذا النوع من العينات لصعوبة أخذ إحصائيات ووثائق لإجراء عمليات أخذ العينة الاحتمالية، وذلك لحساسية الموضوع.

المبحث الرابع: مجتمع البحث

حددت الدوائر والمديريات المذكورة في أدناه ميداناً للبحث؛ لكونها تمثل أكثر الدوائر الحكومية الرسمية تماساً والتصاقاً بالمواطن، وتمثل هذه الدوائر مجتمعاً شبه متجانس، أما عن وحدة أو مستوى الاهتمام «وحدة تحليل البيانات» التي سيوجه الباحث اهتمامه نحوها فهي «الموظف» في هذه الدوائر المذكورة، أما الدوائر والمديريات التي كانت ميداناً للبحث فهي:

١. دائرة الصحة في هيت.
٢. مديرية تربية هيت.
٣. دائرة بلدية هيت.
٤. ملاحظة الوقف السنوي في هيت.
٥. ملاحظة التسجيل العقاري في هيت.

المبحث الخامس: أدوات جمع البيانات

الأداة هي الوسيلة أو الطريقة التي يعتمد عليها الباحث في جمع بيانات بحثه، وقد يعتمد الباحث على أكثر من أداة لجمع البيانات، فيجمع بين عدة طرق حتى يدرس الظاهرة أو المشكلة من جميع مجالاتها، فقد تصلح أدوات البحث في بعض المواقف والأبحاث عنها في غيرها^[١].

[١] د. عبد الباسط محمد حسن، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، ط٦، ١٩٧٧م، ص ٢٠١.

وقد استخدم الباحث أكثر من أداة، كما استخدم أكثر من منهج، ولاسيما بعد استخدام منهج الفهم، والأدوات هي:

١. استمارة الاستبيان.
٢. المقابلة لجمع البيانات «المقابلة غير المقننة».
٣. الملاحظة البسيطة.

وقد كانت هذه الأدوات حافزا مثيرا للمبوحوثين في الحديث عنها، ولاسيما وأن موضوع البحث هو مشكلة عامة يعاني منها جميع المبوحوثين وغالبية أفراد المجتمع، إذ باتت هما مشتركا؛ لذلك نالت هذه الأدوات ولاسيما المقابلة استحسان وقبول المبوحوثين، مما ساعد الباحث كثيرا في توظيف منهج الفهم من أجل تفسير المشكلة تفسيراً موضوعياً وعلمياً.

أولاً: استمارة الاستبيان:

البيانات هي مادة البحث المهمة التي يتكون منها، لذا وجب على الباحث أن يوضح مصدرها وكيفية الحصول عليها من أجل معرفة قيمتها العلمية^[١]. وقد لجأ الباحث إلى استمارة الاستبيان كونها إحدى الأدوات الرئيسية في جميع البيانات فهي أداة قياس مهمة، فعليها يعتمد الباحث مستنداً على ما جمعه من مصادر وملاحظات علمية ودراسات سابقة وغيرها، لذلك على الباحث أن يهتم بالمشكلات التالية في إعداد استمارة الاستبيان وهذه المؤشرات هي:

١. أن يختار المتغيرات وفقاً لموضوع البحث وفرضياته.
٢. الوضوح في اختيار المتغيرات وتحديد الأسئلة وصياغتها^[٢].

ولاستمارة الاستبيان خطوات مهمة تعتمد عليها من أجل بنائها بناءً علمياً، وهي:

- أ. الخبرة الشخصية للباحث وجهده العلمي في قراءة وجمع المصادر المتعلقة بالبحث.
- ب. عرض الاستمارة بشكلها الأولي البسيط على مجموعة من المقربين والمهتمين بالموضوع.

[١] د. حسن الساعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، نسق منهجي جديد، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٢م، ص ٣٠٥.

[٢] د. عبد الغني عماد، البحث الاجتماعي، منهجيته مراحلته تقنياته، منشورات جروس برس، طرابلس، لبنان، ٢٠٠٢م، ص ٨٢.

- ج. تصميم استمارة استطلاعية، وعرضها على مجموعة من الخبراء وذوي الاختصاص الدقيق والاختصاصات القريبة من الموضوع من أجل اكتساب الاستمارة الصفة الموضوعية وابتعادها عن الغموض والتحيز والتصورات المسبقة وغيرها من الأمور التي قد تقلل من الموضوعية. وهذه الإجراءات تعزز وتؤكد صدق الاستمارة كأداة قياس لجمع البيانات^[1].
- د. ثبات الاستمارة^[*]: وقد اعتمد الباحث على طريقة «إعادة الاختبار»، أي قياس الاستمارة بفترتين متقاربتين من أجل التحقق من تطابق نتائج قياس الفترتين على الموظفين من مجتمع البحث، وقد وزع الباحث «٢٥» استمارة على الموظفين من مجتمع البحث، وقد أعطي رمز لكل استمارة، وبعد حوالي أسبوعين وزعت الاستمارة على نفس العينة، إذ تم تطابق رموز الاستمارات «للفترتين»، واستخرج معامل الارتباط حسب قانون «بيرسن»، وقد أعطى الاختبار ترابطاً إيجابياً عالياً، وهذا يدل على أن الاستمارة الاستبائية المعدة تتصف بالثبات والموضوعية.
- هـ. تصميم وبناء الاستمارة النهائي، وهو ما اعتمد عليه الباحث في إظهار الاستمارة بصورتها النهائية، كما وردت في البحث.

ثانياً: المقابلة لجمع البيانات «المقابلة غير المقتنة»:

لقد بذل الباحث جهداً عالياً ووقتاً طويلاً في إجراء المقابلة، واللافت للانتباه أن الباحثين كانوا على استعداد عالٍ لإجراء المقابلة، وكانت إجاباتهم أكثر تعاوناً وجدية من الاستبيان، وكانت آراؤهم على مستوى عالٍ من المصداقية، وأكد الباحثون أن البحث سيكون ذا قيمة إذا ابتعدنا عن آراء المسؤولين، وذلك نابع من عدم الثقة بين الموظف والمسؤول، وقد استفاد الباحث كثيراً من الخبرات الشخصية للباحثين في مجال موضوع البحث، إذ كان الموضوع هماً مشتركاً يعاني منه ويعايشه جميع الباحثين، «سواء أكان هذا التعايش في دوائرهم أم في حياتهم المعيشية وفي دوائر حكومية أخرى».

[1] د. إحسان محمد الحسن ود. عبد المنعم علي نجرس، طرق البحث الاجتماعي، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٨٢م، ص ٢٦٢.

[*] للمزيد من المعلومات عن خطوات الاستمارة وثباتها يرجع إلى د. معن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، ص ٧٤-٧٧، وناهدة عبد الكريم حافظ، مقدمة في تصميم البحوث الاجتماعية، ص ٩٤-٩٧، ومصادر أخرى في طرق البحث الاجتماعي.

ثالثاً: الملاحظة البسيطة

منذ زمن ليس بالقريب اعتاد الباحث أن يلاحظ الحياة من وجهة نظر سوسولوجية حاملاً معه أوراقاً صغيرة في جيبه ليسجل ما يراه يستحق الملاحظة والدراسة، لاسيما عندما يعزم الباحث على إجراء بحث معين. وقد استفاد الباحث من هذا الإجراء في موضوع بحثه، إذ كان يسجل كل ما يراه مناسباً وعلمياً ويخدم البحث. وقد كانت هذه الأدوات «الاستبيان، المقابلة، الملاحظة» مكملة واحدة للأخرى، وقد أثرت موضوع البحث وأفادت الباحث في كشف أمور كثيرة لا يمكن كشفها بطريقة أو أداة واحدة مثل الاستبيان.

المبحث السادس: مجالات البحث

١. المجال البشري:

ونقصد به الناس «الموظفون» في دوائر الدولة المعنية بالبحث، وقد تم اختيارهم كعينة وأجريت عليهم الدراسة الميدانية.

٢. المجال المكاني:

اختيرت الدوائر الحكومية التالية كمجال جغرافي/ مكاني، وهي:

١. دائرة الصحية في هيت.

٢. مديرية تربية هيت.

٣. دائرة بلدية هيت.

٤. ملاحظة الوقف السني في هيت.

٥. ملاحظة التسجيل العقاري في هيت.

وقد حدد هذا المجال المكاني لأسباب تتعلق بالوضع الأمني، وكذلك استغلالاً

للجهد والوقت.

٣. المجال الزمني:

المجال الزمني للبحث بشكل عام «أي الإطار النظري والميداني» استغرق أكثر من سنة ونصف، أما عن الفترة الزمنية التي نزل فيها الباحث إلى ميدان الدراسة مستخدماً أدوات جمع البيانات المختلفة «الاستبيان، المقابلة، الملاحظة»، فهي منذ ٢٠١١/١١/٣ ولغاية ٢٠١٢/١/٩، وكانت هذه الفترة على مراحل مختلفة ما بين الاستبيان والمقابلة، علماً أن الملاحظة كانت مستمرة إلى وقت كتابة تحليل وتفسير البيانات.

المبحث السابع: تبويب البيانات الإحصائية

بعد الانتهاء من جمع البيانات وتفريغ الاستمارة الاستبائية وتصنيف المعلومات المأخوذة عن طريق المقابلة والملاحظة، تحول إجابات المبحوثين إلى أرقام لغرض استنتاج هذه الأرقام وعدم تركها مجردة صماء ليتم تحليل وتفسير البيانات التي تغذي البحث وتعطيه قيمته العلمية، وقد تم تبويب البيانات على وفق المراحل الآتية:

١. التدقيق: ويتم في هذه المرحلة التأكد من صحة المعلومات الواردة في استمارة الاستبيان من خلال مراجعة استمارات الاستبيان، بحيث يتأكد أن الإجابات متكاملة وخالية من الغموض والنقص والأخطاء. كما تم فرز الإجابات العلمية المراد تحليلها وتفسيرها، من أداتي المقابلة والملاحظة.
٢. الترميز: تحويل الإجابات إلى أرقام ثم وضعها في جداول إحصائية من أجل استخدامها في عمليتي التحليل والتفسير.
٣. رسم الجداول الإحصائية: وضع الأرقام والنتائج في جداول إحصائية حسب وضعية الأسئلة لتهيئتها للتحليل والتفسير.

الفصل الرابع: تحليل وتفسير البيانات

١. الجنس:

جدول رقم (١) يبين التركيب الجنسي لعينة البحث

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلية	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
ذكور	٥٠	٣٨	٥٠	٣٧	٥٨	٨١,٦٩	٧٠	١٠٠	٠٨	٨٨,٨٨	٢١١	٧٠,٣٣
إناث	٥٠	٣٨	٥٠	٣٧	١٣	١٨,٣٠	صفر	صفر	٠١	١١,١١	٨٩	٢٩,٦٦
المجموع	١٠٠	٧٦	١٠٠	٧٤	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠	١٠٠

كشفت بيانات البحث الواردة في الجدول (١) الذي يتعلق بالتركيب الجنسي للمبحوثين في الدوائر الخاضعة للبحث، أن نسبة الذكور سجلت الغالبية العظمى إحصائياً في جميع الدوائر.

فبالنسبة لدائرة الصحة: فقد أشار «٣٨» مبحوث من مجموع «٧٦» مبحوث وبنسبة «٥٠%» كانوا من الذكور، وعدد الإناث كان «٣٨» مبحوثة من المجموع نفسه وبنسبة «٥٠%» أيضا.

أما عن دائرة التربية: فقد أشار «٣٧» مبحوثا من مجموع «٧٤» مبحوثا وبنسبة «٥٠%» هم من الذكور، فيما أشارت «٣٧» مبحوثة من المجموع نفسه وبنسبة «٥٠%» كانوا من الإناث.

أما دائرة البلدية: فقد أشار «٥٨» مبحوث من مجموع «٧١» وبنسبة «٨١,٦٩%» من الذكور، فيما أشارت «١٣» مبحوثة من مجموع «٧١» مبحوثة وبنسبة «١٨,٣٠%» من الإناث.

وأما ملاحظة الوقف السني: كان جميع المبحوثين من الذكور، وهم «٧٠» مبحوثا، إذ لم يجد الباحث أيا من الإناث في هذه الدائرة، أي بنسبة «١٠٠%».

في حين دائرة التسجيل العقاري: كانت الغالبية العظمى من الذكور، إذ أشار «٠٨» مبحوثا من مجموع «٠٩» هم من الذكور، وبنسبة «٨٨,٨٨%» ومبحوثة واحدة «٠١» من مجموع «٩» وبنسبة «١١,١١%» من الإناث، علما أن جميع الموظفين في هذه الدائرة هم «١٤» موظفا فقط، كان قسم منهم مجازا، والقسم الآخر لم نجده أو رفض التعاون معنا.

أما المجموع الكلي للعينة: فقد كشفت البيانات أن «٢١١» مبحوثا من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٧٠,٣٣%» هم من الذكور، و«٨٩» مبحوثا من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٢٩,٦٦%» هم من الإناث.

يتضح مما تقدم أن جنس الذكور قد سجل الغالبية العظمى، وقد يعود السبب الرئيس في ذلك إلى خلو دائرة الوقف السني من الإناث، وقلة عدد موظفي التسجيل العقاري، مقارنة بالدوائر الأخرى، مما سجل انخفاضا في جنس الإناث وكانت النتيجة كبيرة بالنسبة للذكور.

٢. الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (٢) يبين الحالة الاجتماعية لعينة البحث

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
أعزب	٢١	٢٧,٦٣	٠,٨	١٠,٨١	٢٢	٣٠,٩٨	١٨	٢٥,٧١	صفر	صفر	٦٩	٢٣
متزوج	٥٢	٦٨,٤٢	٦٤	٨٦,٤٨	٤٥	٦٣,٣٨	٥٢	٧٤,٢٨	٠,٩	١٠٠	٢٢٢	٧٤
مطلق	صفر	صفر	٠,١	١,٣٥	٠,٤	٥,٦٣	صفر	صفر	صفر	صفر	٠,٥	١,٦٦
أرمل	٠,٣	٣,٩٤	٠,١	١,٣٥	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٠,٤	١,٣٣
المجموع	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠,٩	١٠٠	٣٠٠	١٠٠

تشير بيانات البحث الواردة في الجدول رقم (٢) الذي يتعلق بالحالة الاجتماعية لعينة البحث إلى أن العزاب «غير المتزوجين» الذين أشاروا كل حسب دائرته وعلى التوالي، إذ أشارت:

دائرة الصحة: أشار «٢١» مبحثاً من مجموع «٧٦» وبنسبة «٢٧,٦٣%».

دائرة التربية: أشار «٠,٨» من مجموع «٧٤» وبنسبة «١٠,٨١%».

دائرة البلدية: أشار «٢٢» مبحثاً من مجموع «٧١» وبنسبة «٣٠,٩٨%».

دائرة الوقف السني: أشار «١٨» مبحثاً من مجموع «٧٠» وبنسبة «٢٥,٧١%».

دائرة التسجيل العقاري: لم يشر أي من المبحوثين لذلك، أي بنسبة «٠%».

وفيما يخص المتزوجين: فقد أشار المبحوثون كل حسب دائرته وفقاً للآتي:

دائرة الصحة: أشار «٥٢» مبحثاً من مجموع «٧٦» وبنسبة «٦٨,٤٢%».

دائرة التربية: أشار «٦٤» مبحثاً من مجموع «٧٤» وبنسبة «٨٦,٤٨%».

دائرة البلدية: أشار «٤٥» مبحثاً من مجموع «٧١» وبنسبة «٦٣,٣٨%».

دائرة الوقف السني: أشار «٥٢» مبحثاً من مجموع «٧٠» وبنسبة «٧٤,٢٨%».

دائرة التسجيل العقاري: أشار جميع المبحوثين وعددهم «٠٩» بأنهم من المتزوجين، وبنسبة «١٠٠%».

أما عن المطلقين: فقد أشار المبحوثون كل حسب دائرته وفقاً للآتي:

دائرة الصحة: لم يشر أي من المبحوثين لهذه الحالة، أي بنسبة «٠%».

دائرة التربية: أشار مبحث واحد «٠,١» من مجموع «٧٤» مبحثاً وبنسبة «١,٣٥%».

دائرة البلدية: أشار «٠,٤» مبحثين من مجموع «٧١» وبنسبة «٥,٦٣%».

دائرة الوقف السني: لم يشر أي مبحوث إلى هذه الحالة، بنسبة «٠%». دائرة التسجيل العقاري: لم يشر أي مبحوث إلى هذه الحالة، بنسبة «٠%». أما عن الأرامل: فقد أشار «٠٤» مبحوثين من كل الدوائر المعنية بالبحث وبواقع «٠٣» حالات في دائرة الصحة من مجموع «٧٦» وبنسبة «٣,٩٤%» وسجلت حالة واحدة «٠١» من مجموع «٧٤» في دائرة التربية وبنسبة «١,٣٥%». فيما لم يشر باقي المبحوثين في الدوائر الباقية إلى هذه الحالة، وبهذا تكون النسبة المئوية للمجموع الكلي للعينة «٤» من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «١,٣٣%» فقط. أما المجموع الكلي للعينة: فقد كشفت بيانات البحث أن «٠٥» مبحوثين من مجموع «٣٠٠» قد أشاروا بأنهم من المطلقين، أي بنسبة «١,٦٦%»، وهذا يعني أن حوالي ثلاثة أرباع العينة الكلية هم من المتزوجين، أي بواقع «٢٢٢» مبحوث من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٧٤%»، وهذا الحال قد يعطي مؤشرا إلى أن الفساد قد يرتفع مع المسؤوليات الزوجية وتحقيق متطلبات الحياة المتصاعدة والحاجة إلى الوسائل المادية لتحقيق الحاجات الزوجية الاجتماعية، ولكن كان من المفترض أن يكون المتزوجون أكثر ضبطا لسلوكهم، وذلك حفاظا على السياسة الأسرية والتضامن الأسري، وقد تعطي هذه النتيجة إخفاق القيم الروحية الأسرية مقابل القيم المادية بسبب تعقد الحياة الاجتماعية والحضرية.

٣. مكان العمل:

جدول رقم (٣) يبين مكان عمل المبحوثين حسب عينة البحث

العوامل	ت	%
الصحة	٧٦	٢٥,٣٣
التربية	٧٤	٢٤,٦٦
البلدية	٧١	٢٣,٦٦
الوقف السني	٧٠	٢٣,٣٣
التسجيل العقاري	٠٩	٣%
المجموع	٣٠٠	١٠٠

تشير بيانات البحث الواردة في الجدول رقم (٣) الذي يتعلق بمكان عمل المبحوثين وتوزيع وحدات العينة على دوائرهم، أن مجموع الموظفين والموظفات الذين تضمنهم البحث الحالي هو «٣٠٠» مبحوثا، كانوا على النحو التالي:

منهم «٧٦» موظف وموظفة من دائرة الصحة، وبنسبة «٢٥,٣٣%»، أما عن موظفي دائرة التربية فقد كان عددهم في العينة «٧٤» مبحوثاً، وبنسبة «٢٤,٦٦%»، ودائرة البلدية أشار «٧١» مبحوثاً بنسبة «٢٣,٦٦%»، ودائرة الوقف السني أشار «٧٠» مبحوثاً بنسبة «٢٣,٣٣%»، أما دائرة التسجيل العقاري أشار «٠٩» مبحوثين وبنسبة «٣%». ويتضح من خلال ملاحظة الجدول أعلاه أن وحدات العينة موزعة بشكل غير متساو بين الدوائر الخمسة، وكان السبب في هذا الاختيار مرتبطاً بنوع العينة، ثم بعدد الموظفين والموظفات في هذه الدوائر التي لم تكن متساوية لا من حيث عدد الموظفين، ولا من حيث نوع جنس الموظفين، إذ افتقرت بعض الدوائر إلى جنس الإناث «الموظفات» لذلك ظهر هذا الفرق بالنسبة المئوية بين الدوائر وانخفض جنس الإناث من المجموع الكلي للعينة.

٤. المهنة:

جدول رقم (٤) يبين مهن المبحوثين

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
موظف	٣٦,٨٤	٢٨	-	-	٧٨,٨٧	٥٦	٦٤,٢٨	٤٥	٦٦,٦٦	٠٦	٤٥	١٣٥
طبيب	٣٤,٢١	٢٦	-	-	-	-	-	-	-	-	٨,٦٦	٢٦
مختبر	٩,٢١	٠٧	-	-	-	-	-	-	-	-	٢,٣٣	٠٧
ممرض	١٧,١٠	١٣	-	-	-	-	-	-	-	-	٤,٣٣	١٣
معاون طبي	٢,٦٣	٠٢	-	-	-	-	-	-	-	-	٠,٦٦	٠٢
محاسب	-	-	٦,٧٥	٠٥	١,٤٠	٠١	-	-	-	-	٠,٢	٠٦
مساعد مختبر	-	-	١,٣٥	٠١	-	-	-	-	-	-	٠,٣٣	٠١
معاون ملاحظ	-	-	٢,٧٠	٠٢	-	-	-	-	١١,١١	٠١	٠,١	٠٣
مدرس	-	-	٨٩,١٨	٦٦	-	-	١٤,٢٨	١٠	-	-	٢٥,٣٣	٧٦
عامل	-	-	-	-	١١,٢٦	٠٨	-	-	-	-	٢,٦٦	٠٨
إمام	-	-	-	-	-	-	١٢,٨٥	٠٩	-	-	٠,٣	٠٩

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
وخطيب												
مدير	-	-	-	-	-	-	٢,٨٥	٠٢	-	-	٠,٦٦	٠٢
معاون	-	-	-	-	-	-	١,٤٢	٠١	-	-	٠,٣٣	٠١
مهندس	-	-	-	-	٨,٤٥	٠٦	-	-	١١,١١	٠١	٢,٣٣	٠٧
مفتش	-	-	-	-	-	-	-	-	١١,١١	٠١	٠,٣٣	٠١
إداري	-	-	-	-	-	-	٤,٢٨	٠٣	-	-	٠,١	٠٣
المجموع	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠	١٠٠

لكثرة مؤشرات هذا الجدول؛ ولإبعاد القارئ عن الملل ارتأيت عدم ذكر الأعداد والنسب، وقد تلاحظ مباشرة من الجدول إشارات بيانات الجدول رقم (٤) بخصوص مهن المبحوثين، أن الغالبية العظمى من المبحوثين كانت بمستوى وظيفي عادي، أي غير قريبة لمستوى القرار الإداري، إذ تباينت ما بين «الموظف العادي، المختبري، والممرض، والمعاون الطبي، والمحاسب، ومساعد المختبر، ومعاوني الملاحظين، والعامل، وكذلك الأئمة والخطباء، والمفتش والموظف الإداري العادي»، كل حسب دائرته، باستثناء تصاعد نسب بعض الوظائف العليا التي كانت أقل عددا ونسبا من المهن المسجلة في الجدول أعلاه.

وكانت الوظائف المسؤولة إداريا أو قريبة من القرار الإداري تتوزع ما بين «الطبيب، والمدرس، والمدير، والمعاون، والمهندس»، كل حسب دائرته وحسب ما مبين في الجدول رقم (٤) أعلاه.

علما أن الموظف العادي، وكذلك أصحاب المهن القريبة من القرار الإداري قد أبدوا اهتماما وتعاوننا ملحوظا، ولاسيما في المعلومات التي وردت عن طريق المقابلة، وإفساح المجال للباحث في الملاحظة، ولو أن بعض المسؤولين -وهم قلة- كانوا غير متعاونين بنفس قوة ودافع الموظفين العاديين في بعض الدوائر، ونخص منهم البلدية والتسجيل العقاري.

٥. عدد سنوات الخدمة في العمل:

الجدول رقم (٥) يوضح مدة خدمة المبحوثين

عدد سنوات الخدمة	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلّي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
١٠-١	٤٤,٧٣	٣٤	٤٥,٩٤	٣٤	٢١,١٢	١٥	٧٥,٧١	٥٣	٣٣,٣٣	٣	٤٦,٣٣	١٣٩
٢٠-١١	٢٥	١٩	٤١,٨٩	٣١	٤٥,٠٧	٣٢	١١,٤٢	٠٨	٤٤,٤٤	٤	٣١,٣٣	٩٤
٣٠-٢١	١٩,٧٣	١٥	٨,١٠	٠٦	٢٥,٣٥	١٨	١٢,٨٥	٠٩	١١,١١	٠١	١٦,٣٣	٤٩
٤٠-٣١	١٠,٥٢	٠٨	٤,٠٥	٠٣	٨,٤٥	٠٦	صفر	صفر	١١,١١	٠١	٠٦	١٨
المجموع	١٠٠	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠

تشير بيانات البحث في الجدول رقم (٥) المتعلقة بمدّة الخدمة في دوائر الدولة

حسب السنوات، وحسب الدوائر المعنية في البحث إلى الآتي:

الصحة: أشار «٣٤» مبحوثاً من مجموع «٧٦» وبنسبة «٤٤,٧٣%» كانت مدة أو عدد سنوات خدمتهم «١٠-١» سنوات، فيما كان «١٩» مبحوثاً من مجموع «٧٦» مبحوثاً وبنسبة «٢٥%» خدمتهم في العمل «٢٠-١١» سنة، و«١٥» مبحوثاً من نفس المجموع وبنسبة «١٩,٧٣%» كانت خدمتهم «٣٠-٢١» سنة، و«٨» مبحوثين من المجموع نفسه وبنسبة «١٠,٥٢%» كانت مدة خدمتهم تتراوح ما بين «٤٠-٣١» سنة.

أما عن التربية: فقد كانت خدمة الموظفين تتراوح ما بين «١٠-١» سنوات بحسب ما أشار «٣٤» مبحوثاً من مجموع «٧٤» مبحوث، وبنسبة «٤٥,٩٤%»، وأشار «٣١» مبحوثاً من مجموع «٧٤» وبنسبة «٤١,٨٩%» كانت مدة خدمتهم من «٢٠-١١» سنة. وقد أشار «٠٦» مبحوثين من مجموع «٧٤» مبحوث وبنسبة «٨,١٠%» كانت عدد سنوات خدمتهم ما بين «٣٠-٢١» سنة، وأشار «٠٣» مبحوثين من مجموع «٧٤» مبحوثاً وبنسبة «٤,٠٥%» كانت مدة خدمتهم تتراوح ما بين «٤٠-٣١» سنة.

وفي دائرة البلدية: أشار «١٥» مبحوثاً من مجموع «٧١» مبحوثاً وبنسبة «٢١,١٢%» أن مدة خدمتهم هي «١٠-١» سنوات، وأشار «٣٢» مبحوثاً من نفس المجموع وبنسبة «٤٥,٠٧%» أن مدة خدمتهم «٢٠-١١» سنة، ثم أشار «١٨» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٢٥,٣٥%» مدة خدمتهم «٣٠-٢١» سنة، فيما أشار «٠٦» مبحوثين من نفس المجموع وبنسبة «٨,٤٥%» أن مدة خدمتهم ما بين «٤٠-٣١» سنة.

وفي الوقف السني: أشار «٥٣» مبحوثاً من مجموع «٧٠» مبحوث وبنسبة «٧٥,٧١%» إلى أن مدة خدمتهم «١٠-١» سنوات، وأشار «٨» مبحوثين من نفس المجموع وبنسبة «١١,٤٢%» أن مدة خدمتهم ما بين «٢٠-١١» سنة، وأشار «٠٩»

مبحوثين من نفس المجموع ونسبة «١٢,٨٥%» أن خدمتهم هي ما بين «٢١-٣٠» سنة، فيما لم يشر أي مبحث من الوقف السنوي إلى أن مدة خدمته كانت «٣١-٤٠» سنة.

أما عن التسجيل العقاري: فقد أشار «٠٣» مبحوثين من مجموع «٠٩» مبحوثين ونسبة «٣٣,٣٣%» أن مدة خدمتهم هي «١-١٠» سنوات، وأشار «٠٤» مبحوثين من نفس المجموع ونسبة «٤٤,٤٤%» أن خدمتهم ما بين «١١-٢٠» سنة، وأشار مبحث واحد «٠١» من نفس المجموع ونسبة «١١,١١%» أن مدة خدمته ما بين «٣١-٤٠» سنة، وقد أشار أيضا مبحث واحد «٠١» من نفس المجموع ونسبة أي «١١,١١%» إلى أن مدة خدمته كانت ما بين «٣١-٤٠» سنة.

أما المجموع الكلي: فقد أشار «١٣٩» مبحثا من مجموع «٣٠٠» ونسبة «٤٦,٣٣%» كانت مدة خدمتهم تتراوح ما بين «١-١٠» سنوات، وأشار «٩٤» مبحثا من مجموع «٣٠٠» ونسبة «٣١,٣٣%» إلى أن عدد سنوات خدمتهم كانت ما بين «١١-٢٠» سنة، وأشار «٤٩» مبحثا من مجموع «٣٠٠» ونسبة «١٦,٣٣%» أن مدة خدمتهم هي ما بين «٢١-٣٠» سنة، وقد أشار «١٨» مبحثا من مجموع العينة الكلية وهي «٣٠٠» ونسبة «٦%» إلى أن مدة خدمتهم تتراوح ما بين «٣١-٤٠» سنة. تشير هذه البيانات الواردة في الجدول رقم (٥) إلى أن عدد سنوات الخدمة كانت مختلفة، أي أن الخبرات الوظيفية في هذه الدوائر كانت مختلفة ومتنوعة، وهذا يفيدنا في مدى تأثر الموظف في عمله ومدى تأثره بثقافة الفساد التي افترضنا أنها سائدة في المجتمع وفي دوائر الدولة، لاسيما وأن كثيرا من الباحثين قد أشاروا إلى أن السنوات العشر من حياة الموظف تبين تأثره بالوسط الاجتماعي والبيئي من خارج حدود دائرته بشكل أكبر من تأثره بالظروف البيئية والعلاقات الرسمية الناجمة عن الوسط الوظيفي في العمل، لكن بمرور الوقت، وبشكل تدريجي ومن خلال تفاعل الموظف في علاقاته مع الموظفين وظروف عمله تصبح ثقافة الوسط الاجتماعي والبيئي «ما قبل الوظيفة» أقل تأثيرا في شخصيته، بينما تصبح شخصيته أكثر توافقا وتفاعلا بثقافته الوظيفية في العمل حسب سنوات ومدة الخدمة، واندماجه وتفاعله بالظروف الوظيفية داخل الدائرة التي يعمل فيها^[١].

[١] فريدة جاسم دارة المنديلاوي، البناء البيروقراطي والشخصية، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه «غير منشورة»، جامعة بغداد/ كلية الآداب، ٢٠٠٣م، ص ٢٠٥.

٦. هل أنت راضٍ عن عملك:

جدول رقم (٦) بين الرضا عن العمل للمبحوثين

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلّي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	٤٨	٦٣,١٥	٥٢	٧٠,٢٧	٤٥	٦٣,٣٨	٥٠	٧١,٤٢	٠٧	٧٧,٧٧	٢٠٢	٦٧,٣٣
لا	٢٨	٣٦,٨٤	٢٢	٢٩,٧٢	٢٦	٣٦,٦١	٢٠	٢٨,٥٧	٠٢	٢٢,٢٢	٩٨	٣٢,٦٦
المجموع	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠	١٠٠

يبدو أن العلاقات المادية «النفعية» هي سمة هذا العصر الذي يمكن أن نسميه «عصر العلاقات النفعية» حتى وإن كانت هناك بعض العلاقات الإنسانية التي تغطي على جو العمل في بعض الدوائر، إلا أنها أيضاً مبطنة أو تخفي وراءها مصالح نفعية مادية آنية أو مستقبلية، لذا نجد بعض التبريرات الإنسانية لبعض المواقف الرسمية، لتكون آليات للتسهيل «الميكانزم» وللوصول إلى غايات إنسانية/ مادية.

هذه الاستجابات سنجدها في تحليلنا وتفسيرنا للبيانات والمعلومات التي حصلنا عليها عن طريق «الاستبيان، المقابلة، الملاحظة»، في مجمل بيانات ومعلومات البحث التي سترد لاحقاً.

ومن خلال الجدول رقم (٦) الذي يبين الرضا عن العمل للمبحوثين، من خلال استمارة الاستبيان نجد ما يلي:

دائرة الصحة: أشار المبحوثون في دائرة الصحة بأن «٤٨» مبحوثاً من مجموع «٧٦» وبنسبة «٦٣,١٥%» كانت إجاباتهم بأنهم راضون عن عملهم، وأشار «٢٨» مبحوثاً من مجموع «٧٦» وبنسبة «٣٦,٨٤%» بأنهم غير راضين عن عملهم.

أما عن دائرة التربية: فقد أشار «٥٢» مبحوثاً من مجموع «٧٤» وبنسبة «٧٠,٢٧%» بأنهم راضون عن عملهم، فيما أشار «٢٢» مبحوثاً من مجموع «٧٤» وبنسبة «٢٩,٧٢%» بأنهم غير راضين عن عملهم.

وفي دائرة البلدية: أشار «٤٥» مبحوثاً من مجموع «٧١» وبنسبة «٦٣,٣٨%» بأنهم راضون عن عملهم، مقابل «٢٦» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٣٦,٦١%» غير راضين عن عملهم.

ومما تجدر الإشارة إليه أن المدة التي وزعت فيها استمارة الاستبيان في دائرة البلدية كانت الدائرة تقوم بتوزيع الأراضي السكنية على المواطنين، وقد استأثر موظفو

البلدية بحصة جيدة من حيث عدد الموظفين المشمولين بالحصول على هذه القطع السكنية، وكذلك من حيث نوعية هذه القطع، إذ وزعت أفضل الأراضي من حيث الموقع على موظفي دائرة البلدية، وهذا الظرف قد ساهم في ارتفاع معنويات موظف البلدية، وأشعره بشيء من الرضا في عمله، ولاسيما أن هذه الأراضي كانت تباع بثمن مرتفع جدا في السوق، مما يرفع مستوى الموظف المعاشي بشكل جيد، وهذا الإجراء قد أثر حسب رأي الباحث على النسب المئوية التي حصلنا عليها في استمارة الاستبيان. إذ تبين من خلال المقابلة والملاحظة أن الموظف حسن من رأيه حول دائرته وعمله والمسؤول عنه، ولو لفترة قصيرة.

أما عن الوقف السني: فقد أشار «٥٠» مبحوثا من مجموع «٧٠» وبنسبة «٧١,٤٢%» بأنهم راضون عن عملهم، فيما أشار «٢٠» مبحوثا من مجموع «٧٠» وبنسبة «٢٨,٥٧» بأنهم غير راضين عن عملهم.

وفيما يخص التسجيل العقاري: فقد أشار «٠٧» مبحوثين من مجموع «٠٩» وبنسبة «٧٧,٧٧%» بأنهم راضون عن عملهم، مقابل «٠٢» مبحوثين من نفس المجموع وبنسبة «٢٢,٢٢%» بأنهم غير راضين عن عملهم.

وفيما يتعلق بالمجموع الكلي للعينة: فقد أشار «٢٠٢» من المبحوثين البالغ مجموعهم «٣٠٠» وبنسبة «٦٧,٣٣%» بأنهم راضون عن عملهم، فيما أشار «٩٨» مبحوثا من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٣٢,٦٦%» بأنهم غير راضين عن عملهم.

وعند الرجوع إلى الجدول رقم (٤) بخصوص مهن المبحوثين، نجد أن سبب الرضا عن العمل قد يكون بسبب أن غالبية الموظفين يمارسون اختصاصهم الدقيق، ولاسيما في دائرة الصحة، مثل مهنة الأطباء، ودائرة التربية مثل مهن المدرسين، التي كانت عالية قياسا بالمهن الأخرى، فضلا عن أن سبب الرضا عن العمل قد يكون - بحسب رأي الباحث ومن خلال المقابلة والملاحظة- يرجع إلى الظروف التي يعيشها المجتمع العراقي من بطالة وعدم استقرار سياسي واقتصادي وأمني، مما جعل الموظف حريصا على وظيفته، وبالتالي راضيا على عمله قياسا مع غيره ممن هم يتمتعون الوظائف الحكومية في مثل ظروف العراق الحالية.

٧. ما هي الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا في العمل، حسب رأيك؟

الجدول رقم (٧) يبين أسباب عدم الرضا في العمل لدى المبحوثين

العوامل	الصحة	التربية	البلدية	الوقف السني	التسجيل العقاري	الكلي
---------	-------	---------	---------	-------------	-----------------	-------

ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١٥	١٩,٧٣	١٢	١٦,٢١	١١	١٥,٤٩	٠٧	١٠	٠٤	٤٤,٤٤	٤٩	١٦,٣٣
١٣	١٧,١٠	٢٨	٣٧,٨٣	٢٨	٣٩,٤٣	٠٤	٥,٧١	٠٣	٣٣,٣٣	٧٦	٢٥,٣٣
١٥	١٩,٧٣	٥٣	٧١,٦٢	٠٦	٨,٤٥	١٨	٢٥,٧١	٠٤	٤٤,٤٤	٩٦	٣٢
١٤	١٨,٤٢	٣٤	٤٥,٩٤	٢١	٢٩,٥٧	١٨	٢٥,٧١	٠٤	٤٤,٤٤	٩١	٣٠,٣٣
٢١	٢٧,٦٣	٢٢	٢٩,٧٢	٣٣	٤٦,٤٧	٠٧	١٠	٠٤	٤٤,٤٤	٨٧	٢٩
٠٩	١١,٨٤	٣٦	٤٨,٦٤	٦٨	٩٥,٧٧	٤٢	٦٠	٠٧	٧٧,٧٧	١٦٢	٥٤

تشير البيانات الواردة في الجدول (٧) أن أسباب عدم الرضا في العمل

للمبحوثين في:

دائرة الصحة: تبين أن «١٥» أشاروا بنسبة «١٩,٧٣%» كان السبب تسلط المسؤولين في الدائرة، فيما أشار «١٣» مبحوثا وبنسبة «١٧,١٠%» إلى تعقيد الإجراءات الروتينية، وأشار «١٥» مبحوثا وبنسبة «١٩,٧٣%» إلى وجود الوساطات في العمل، وأشار «١٤» بنسبة «١٨,٤٢%» أن السبب هو المحاباة للأقارب والأصدقاء، فيما أشار «٢١» وبنسبة «٢٧,٦٣%» إلى عدم العدالة في التعامل مع الموظفين، وكان «٠٩» بنسبة «١١,٨٤%» إلى انخفاض الأجور والرواتب.

أما في دائرة التربية: فقد أشار «١٢» وبنسبة «١٦,٢١%» إلى تسلط المسؤولين في الدائرة، و«٢٨» بنسبة «٣٧,٨٣%» إلى تعقيد الإجراءات الروتينية، و«٥٣» بنسبة «٧١,٦٢%» إلى وجود الوساطات في العمل. وتبين أن «٣٤» أشاروا وبنسبة «٤٥,٩٤%» إلى المحاباة للأقارب والأصدقاء، وأشار «٢٢» وبنسبة «٢٩,٧٢%» إلى عدم العدالة في التعامل مع الموظفين، فيما أشار «٣٦» وبنسبة «٤٨,٦٤%» إلى انخفاض الأجور والرواتب.

أما النتائج في دائرة البلدية: فقد أظهرت إشارة «١١» وبنسبة «١٥,٤٩%» إلى تسلط المسؤولين في الدائرة، و«٢٨» بنسبة «٣٩,٤٣%» إلى تعقيد الإجراءات الروتينية،

و«٠٦» بنسبة «٨,٤٥%» إلى وجود الوساطات في العمل، و«٢١» بنسبة «٢٩,٥٧%» إلى المحابة للأقارب والأصدقاء، و«٣٣» بنسبة «٤٦,٤٧%» إلى عدم العدالة في التعامل مع الموظفين، و«٦٨» بنسبة «٩٥,٧٧%» إلى انخفاض الأجور والرواتب.

أما عن الوقف السني: فقد أشار «٧» بنسبة «١٠%» إلى تسلط المسؤولين في الدائرة، و«٤» بنسبة «٥,٧١%» إلى تعقيد الإجراءات الروتينية، و«١٨» بنسبة «٢٥,٧١%» إلى وجود الوساطات في العمل، و«١٨» بنسبة «٢٥,٧١%» إلى المحابة للأقارب والأصدقاء، و«٧» بنسبة «١٠%» إلى عدم العدالة في التعامل مع الموظفين، و«٤٢» بنسبة «٦٠%» إلى انخفاض الأجور والرواتب.

أما دائرة التسجيل العقاري: فقد أشار «٤» بنسبة «٤٤,٤٤%» إلى تسلط المسؤولين، و«٣» بنسبة «٣٣,٣٣%» إلى تعقيد الإجراءات الروتينية، و«٤» بنسبة «٤٤,٤٤%» إلى وجود الوساطات في العمل، و«٤» بنسبة «٤٤,٤٤%» إلى المحابة للأقارب والأصدقاء، و«٤» بنسبة «٤٤,٤٤%» إلى عدم العدالة في التعامل مع الموظفين، و«٧» بنسبة «٧٧,٧٧%» إلى انخفاض الأجور والرواتب.

يبدو أن النسب متفاوتة في الأسباب بين الدوائر المعنية بالبحث، إلا أنها قد تنفرد عن بعض الدوائر لسبب ما، وذلك حسب طبيعة عمل كل دائرة. فقد تقاربت النسب بخصوص «تسلط المسؤولين في الدائرة» بشكل طبيعي، باستثناء التسجيل العقاري، الذي كانت نسبته عالية بالنسبة لعدد أفراد عينته، ويعود السبب الرئيس في عدم الرضا في العمل إلى تسلط المسؤولين في الدائرة، ومن خلال ملاحظة الباحث ومقابلاته للمبحوثين اتضح أن بعض الموظفين الذين لا يجدون مساحة واسعة في حرية التصرف مع الزبائن يشكون من تسلط المسؤول عليهم، وهذا ما أشعر الموظفين بالظلم؛ لأنهم أقل فائدة ومنفعة من أقرانهم الموظفين الذين لديهم حرية واسعة في التعامل مع المعاملات الرسمية ومع الزبائن الذين تكون علاقاتهم أيضا مع مسؤول الدائرة ومديرها على أحسن وجه.

وقد تقاربت النسب وبفارق بسيط بخصوص تعقيد الإجراءات الروتينية باستثناء دائرة الوقف السني، التي انخفضت فيها بشكل ملفت، مقارنة مع باقي الدوائر، وقد يعود السبب إلى قلة الإجراءات الروتينية في هذه الدائرة التي قد تنحصر أعمالها ما بين الدائرة الأساسية التي توجد في مبنى صغير وبين المساجد.

وقد انفردت دائرة التربية بارتفاع نسبة وجود الوساطات في العمل، وكما نوهنا إلى أن طبيعة عمل الدائرة قد يبرز السبب الرئيس، ولاسيما أن دائرة التربية تتعامل مع الموظفين وطلاب المدارس، وقد يكون لسبب الوساطة الأكبر، أما في «الانتقال بين المدارس» بالنسبة للمدرسين، أو بعلاقة المدرسين بالطلبة بخصوص نسب النجاح، وهذا ما ظهر من خلال المقابلة والملاحظة.

فيما كانت النسب متقاربة المحاباة للأقارب والأصدقاء، وكانت أعلاها في التربية، وهذا العامل أيضا يتعلق بالعلاقة بين المدرس والطالب ونتائج الامتحانات «وإعفاء الطلبة».

وقد انفردت دائرة البلدية: في عدم العدالة في التعامل مع الموظفين، إذ أن دائرة البلدية لها علاقة واسعة مع المواطنين، سواء أكان في مجال الخدمات أم في مجال فرز وتوزيع القطع السكنية - كما نوهنا سابقا - فإن المدة التي وزعت فيها الاستثمارة الاستثنائية كانت هناك إجراءات توزيع الأراضي السكنية على المواطنين.

أما عن انخفاض الأجور والرواتب، فقد اتفق عليه أغلب المبحوثين، وفي جميع الدوائر، باستثناء دائرة الصحة، وقد يعود سبب ذلك إلى أن موظفي دائرة الصحة يتقاضون أجورا إضافية مع رواتبهم، مما أغناهم عن الشكوى، أو عدم الرضى عن العمل.

وفي ما يتعلق بالمجموع الكلي للعينة، فقد ظهرت «٤٩» إشارة ونسبة «١٦,٣٣%» إلى أن سبب عدم الرضا في العمل هو «تسلط المسؤولين في الدائرة»، و«٧٦» إشارة بنسبة «٢٥,٣٣%» إلى تعقيد الإجراءات الروتينية، و«٩٦» إشارة بنسبة «٣٢%» إلى وجود وساطات في العمل، وكانت «٩١» إشارة بنسبة «٣٠,٣٣%» للمحاباة للأقارب والأصدقاء، و«٨٧» إشارة بنسبة «٢٩%» لعدم العدالة في التعامل مع الموظفين، وكشفت البيانات عن وجود «١٦٢» إشارة بنسبة «٥٤%» إلى انخفاض الأجور والرواتب.

ويتضح أن انخفاض الأجور والرواتب سبب رئيس ومهم في عدم رضا الموظفين في عملهم، وهذا قد يشجع ثقافة الفساد الإداري، ولاسيما عندما يجد الموظف أن عمله لا يتناسب مع ما يتقاضاه من أجور، أو عندما يقارن نفسه مع أقرانه في دوائر أخرى، ويجد بأنه بنفس الدرجة لكن بأجور أقل.

ومن خلال المقابلة اتضح أن بعض الموظفين يعمدون إلى التأخر عن العمل أو ترك العمل في ساعات مبكرة أو ترك العمل أو الغياب المستمر بسبب انخفاض الأجور والرواتب، مما يضطر الموظف حسبما أفضى هؤلاء الموظفون إلى العمل في أعمال أخرى خارج الدائرة، من أجل الاستفادة المادية، أو أنه يلجأ إلى السرقة، أو ابتزاز المواطنين لأخذ «إكرامية» أو رشوة، ويبدو أن هناك علاقة طردية بين انخفاض الأجور والرواتب تتناسب مع ترك العمل والغياب والسرقة، ولاسيما عندما يقارن الموظف راتبه مع رواتب بعض الموظفين، ومع متطلبات الحياة المتطورة «المادية»، والسريعة، لاسيما وأن الغالبية العظمى من الموظفين قد اشتكوا مما يسمى «سلم الرواتب» الذي يعتقد بعض الموظفين أنهم مظلومون مقارنة بأقرانهم في دوائر أخرى أو اختصاصات مغايرة مع سنوات الخدمة.

٨. هل البيروقراطية والإجراءات الإدارية المعقدة تنشط حالات الفساد الإداري؟

جدول رقم (٨)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلية	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	٥٤	٧١,٠٥	٤٠	٥٤,٠٥	٥٣	٧٤,٦٤	٤٨	٦٨,٥٧	٠٥	٥٥,٥٥	٢٠٠	٦٦,٦٦
لا	٢٢	٢٨,٩٤	٣٤	٤٥,٩٤	١٨	٢٥,٣٥	٢٢	٣١,٤٢	٠٤	٤٤,٤٤	١٠٠	٣٣,٣٣
المجموع	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠	١٠٠

اتضح من الجدول رقم (٨) أن أغلب المبحوثين يعانون من البيروقراطية والإجراءات الإدارية المعقدة التي يمكن أن تنشط حالات الفساد الإداري، إذ تبين من البيانات الواردة في الجدول أن:

دائرة الصحة: قد أشار «٥٤» مبحوث من مجموع «٧٦» وبنسبة «٧١,٠٥%» كان رأيهم «نعم» أن حالات الفساد الإداري تنشط بسبب البيروقراطية والإجراءات الإدارية مقابل «٢٢» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٢٨,٩٤%» أشاروا بـ«لا».

وفيما يتعلق بدائرة التربية: فقد أشار «٤٠» مبحوث من مجموع «٧٤» وبنسبة «٥٤,٠٥%» بإشارة «نعم» مقابل «٣٤» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٤٥,٩٤%» بإشارة «لا».

وعن دائرة البلدية: أشار «٥٣» مبحوث من مجموع «٧١» وبنسبة «٧٤,٦٤%» بإشارة «نعم» مقابل «١٨» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٢٥,٣٥%» بإشارة «لا».

أما عن دائرة الوقف السني: فقد أشار «٤٨» مبحوث من مجموع «٧٠» وبنسبة «٦٨,٥٧%» بإشارة «نعم» مقابل «٢٢» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٣١,٤٢%» أشاروا بـ«لا».

أما عن دائرة التسجيل العقاري: فقد أشار «٥٥» مبحوث من مجموع «٥٩» وبنسبة «٥٥,٥٥%» أشاروا بـ«نعم» مقابل «٥٤» من نفس المجموع وبنسبة «٤٤,٤٤%» أشاروا بـ«لا».

أما عن المجموع الكلي للعينة: فقد أشار «٢٠٠» مبحوث من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٦٦,٦٦%» أن الإجراءات البيروقراطية والإدارية المعقدة تنشط وتساهم في إفشاء حالات الفساد الإداري مقابل «١٠٠» مبحوث من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٣٣,٣٣%» أشاروا بأن هذا العامل لا يساهم أو ينشط حالات الفساد الإداري، وهذا يعني وجود إحساس عن أعمال روتينية لا يستهان بها تعمل على تنشيط حالات الفساد الإداري مما تجعل الموظف يتذمر ويتمرد عليها ويعتقد بأنها غير نافعة ومعتلة لأدواره الوظيفية والإنسانية، التي قد تقلل من أدائه الوظيفي في العمل.

٩. هل تساعد الآخرين في إنجاز معاملاتهم، حتى إذا اضطرت لمخالفة نظام العمل والقانون؟

جدول رقم (٩)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	٤٨,٦٨	٣٧	٢٧,٠٢	٢٧	٣٨,٠٢	٢٧	٢١,٤٢	١٥	٦٦,٦٦	٠٦	٣٥	١٠٥
لا	٥١,٣١	٣٩	٧٢,٩٧	٥٤	٦١,٩٧	٤٤	٧٨,٥٧	٥٥	٣٣,٣٣	٠٣	٦٥	١٩٥
المجموع	١٠٠	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠

يتضح من الجدول رقم (٩) أن الغالبية من المبحوثين لا يتجاوزون أو يخالفون نظام العمل والقانون من أجل مساعدة الآخرين باستثناء دائرة التسجيل العقاري، إذ أشارت بيانات البحث إلى الآتي:

دائرة الصحة: أشار «٣٧» مبحوث من مجموع «٧٦» وبنسبة «٤٨,٦٨%» إلى أنهم يساعدون الآخرين في إنجاز معاملاتهم حتى إذا اضطروا لمخالفة نظام العمل والقانون، وتكاد تكون هذه النسبة كبيرة، إذ تمثل حوالي نصف المبحوثين من دائرة الصحة، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة عمل دائرة الصحة، إذ غالبا ما يرتبط بحالات إنسانية، كأن يساعد مريضا في تسهيل بعض إجراءاته حتى وإن خالف النظام، مقابل

«٣٩» مبحوث من نفس المجموع ونسبة «٥١,٣١%» بأنهم لا يساعدون في إنجاز المعاملات على حساب نظام العمل والقانون.

دائرة التربية: أشار «٢٠» مبحوث من مجموع «٧٤» ونسبة «٢٧,٠٢%» إلى أنهم يساعدون الآخرين في إنجاز معاملاتهم حتى إذا اضطروا لمخالفة نظام العمل والقانون مقابل «٥٤» مبحوث ومن نفس المجموع ونسبة «٧٢,٩٧%» أشاروا إلى عدم مساعدة الآخرين حتى إذا اضطروا لمخالفة نظام العمل والقانون.

دائرة البلدية: أشار «٢٧» مبحوث من مجموع «٧١» ونسبة «٣٨,٠٢%» إلى أنهم يساعدون الآخرين في إنجاز معاملاتهم حتى إن خالفوا القانون، مقابل «٤٤» مبحوث من نفس المجموع ونسبة «٦١,٩٧%» أشاروا بـ«لا».

دائرة الوقف السني: أشار «١٥» مبحوث من مجموع «٧٠» ونسبة «٢١,٤٢%» أشاروا بـ«نعم» أي يساعدون الآخرين في إنجاز معاملاتهم حتى إن اضطروا إلى مخالفة نظام العمل والقانون، مقابل «٥٥» مبحوث من نفس المجموع ونسبة «٧٨,٥٧%» أشاروا بـ«لا».

دائرة التسجيل العقاري: أشار «٠٦» مبحوثين من مجموع «٠٩» ونسبة «٦٦,٦٦%» إلى أنهم يساعدون الآخرين في إنجاز معاملاتهم حتى إن اضطروا لمخالفة النظام والقانون، ومن خلال المقابلة أشار بعض المبحوثين إلى أن المعاملات لا يمكن أن تجري بدون المساعدة والتجاوز على القانون ونظام العمل، وهذا طبعاً مقابل منفعة مادية، حتى إذا لم يطلبها الموظف بنفسه، وقد تقدم طواعية من قبل المواطن نفسه، كما أفضى بعض الموظفين، وأن أي معاملة حتى لو لم يخالف الموظف القانون ونظام العمل، فإن المعاملة تتوقف في مراحل لاحقة إذا سارت بشكل طبيعي، ومن الصعب إنجازها دون تجاوز نظام العمل والقانون «الاستفادة المادية». في حين أشار «٠٣» مبحوثين من مجموع «٠٩» ونسبة «٣٣,٣٣%» بـ«لا».

أما عن المجموع الكلي للعينة: فقد أشار «١٠٥» مبحوثين من مجموع «٣٠٠» ونسبة «٣٥%» بـ«نعم»، مقابل «١٩٥» مبحوث من نفس المجموع ونسبة «٦٥%» أشاروا بـ«لا».

١٠. هل ترى المساعدة في إنجاز المعاملات حتى إذا خالفت نظام العمل والقانون هي تعبير عن:

جدول رقم (١٠)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
التضامن الاجتماعي	٢٢	٢٨,٩٤	١٥	٢٠,٢٧	٢٢	٣٠,٩٨	٣٥	٥٠	٠٥	٥٥,٥٥	٩٩	٣٣
انحراف في نظام العمل	٢١	٢٧,٦٣	٤١	٥٥,٤٠	١٠	١٤,٠٨	١٤	٢٠	٠٤	٤٤,٤٤	٩٠	٣٠
مخالفة القانون	٢٢	٢٨,٩٤	٤٦	٦٢,١٦	٣٠	٤٢,٢٥	١٤	٢٠	٠٥	٥٥,٥٥	١١٧	٣٩
تسهيل الإجراءات هو عمل إنساني	٣٤	٤٤,٧٣	٦٠	٨١,٠٨	١٩	٢٦,٧٦	٢٩	٤١,٤٢	٠٥	٥٥,٥٥	١٤٧	٤٩
تجاوز الإجراءات القانونية لعدم فائدتها	٢٨	٣٦,٨٤	١٠	١٣,٥١	٠٧	٩,٨٥	١٤	٢٠	٠٢	٢٢,٢٢	٦١	٢٠,٣٣

تشير بيانات الجدول رقم (١٠) إلى المساعدة في إنجاز المعاملات حتى إذا خالفت نظام العمل والقانون على أساس أنها تعبير عن المؤشرات التالية:

دائرة الصحة: أشار «٢٢» بحوث ونسبة «٤٨,٩٤%» إلى التضامن الاجتماعي، فيما أشار «٢١» بحوث ونسبة «٢٧,٦٣%» إلى انحراف في نظام العمل، وأشار «٢٢» بحوث ونسبة «٢٨,٩٤%» إلى مخالفة القانون، وأشار «٣٤» بحوث ونسبة «٤٤,٧٣%» إلى تسهيل الإجراءات وبأنه عمل إنساني، فيما أشار «٢٨» بحوث ونسبة «٣٦,٨٤%» إلى تجاوز الإجراءات القانونية لعدم فائدتها.

دائرة التربية: أشار «١٥» بحوث ونسبة «٢٠,٢٧%» إلى التضامن الاجتماعي، وأشار «٤١» بحوث ونسبة «٥٥,٤٠%» إلى انحراف نظام العمل، وأشار «٤٦» بحوث ونسبة «٦٢,١٦%» إلى مخالفة القانون، وأشار «٦٠» بحوث ونسبة «٨١,٠٨%» إلى تسهيل الإجراءات وبأنه عمل إنساني، فيما أشار «١٠» بحوث ونسبة «١٣,٥١%» إلى تجاوز الإجراءات القانونية لعدم فائدتها.

دائرة البلدية: أشار «٢٢» بحوث ونسبة «٣٠,٩٨%» إلى التضامن الاجتماعي، وأشار «١٠» بحوث ونسبة «١٤,٠٨%» إلى انحراف في نظام العمل، وأشار «٣٠» بحوث ونسبة «٤٢,٢٥%» إلى مخالفة القانون، وأشار «١٩» بحوث

وبنسبة «٢٦,٧٦%» إلى تسهيل الإجراءات وبأنه عمل إنساني، فيما أشار «٠٧» مبحوثين وبنسبة «٩,٨٥%» إلى تجاوز الإجراءات القانونية لعدم فائدتها.

ملاحظة الوقف السني: أشار «٣٥» مبحوث وبنسبة «٥٠%» إلى التضامن الاجتماعي، وأشار «١٤» مبحوث وبنسبة «٢٠%» إلى انحراف في نظام العمل، وأشار «١٤» مبحوث وبنسبة «٢٠%» إلى مخالفة القانون، وأشار «٢٩» مبحوث وبنسبة «٤١,٤٢%» إلى تسهيل الإجراءات وبأنه عمل إنساني، فيما أشار «٢٠» مبحوثا وبنسبة «٠٢%» إلى تجاوز الإجراءات القانونية لعدم فائدتها.

دائرة التسجيل العقاري: أشار «٠٥» مبحوث وبنسبة «٥٥,٥٥%» إلى التضامن الاجتماعي ومخالفة القانون وتسهيل الإجراءات هو عمل إنساني، وأشار «٠٤» مبحوث وبنسبة «٤٤,٤٤%» إلى انحراف في نظام العمل، وأشار «٠٢» مبحوثان وبنسبة «٢٢,٢٢%» إلى تجاوز الإجراءات القانونية لعدم فائدتها.

أما عن المجموع الكلي للعينة: أشار «٩٩» مبحوث وبنسبة «٣٣%» إلى التضامن الاجتماعي، وأشار «٩٠» مبحوث وبنسبة «٣٠%» إلى انحراف في نظام العمل، وأشار «١١٧» مبحوث وبنسبة «٣٩%» إلى مخالفة القانون، وأشار «١٤٧» مبحوث وبنسبة «٤٩%» إلى تسهيل الإجراءات بأنه عمل إنساني، فيما أشار «٦١» مبحوث وبنسبة «٢٠,٣٣%» إلى تجاوز الإجراءات القانونية لعدم فائدتها.

توضح هذه البيانات الواردة في الجدول رقم (١٠) أن الفساد الإداري وتجاوز نظام العمل والقانون يكون بشكل ضمني، وأحيانا ما يكون متسترا بذريعة تسهيل الإجراءات القانونية من أجل التضامن الاجتماعي، بحجة أن نظام العمل الذي يعتمد على إجراءات قانونية روتينية تعطل انسيابية العمل وإنجاز المعاملات، وقد اختبرت هذه الإجراءات القانونية، واتضح عدم فائدتها كما أفصح عن ذلك بعض الموظفين من خلال المقابلة، وهذه التصورات موجودة في كل دوائر الدولة المشمولة بالبحث، كما أشار أغلب المبحوثين في المقابلة وهذا لا يتفق بصورة كبيرة مع ما جاء في البيانات الواردة في الاستمارة الاستبائية، فعلى سبيل المثال أكدت بيانات البلدية أن «٢٦,٧٦%» أي «١٩» مبحوث فقط من مجموع «٧١» قد أشاروا إلى إنجاز المعاملات حتى إذا خالفت القانون هو تسهيل للإجراءات الإنسانية.

وتدل بيانات الجدول رقم (١٠) مع ما جاء في المقابلة إلى وجود تسهيلات إدارية قد ترتقي إلى التسبب الإداري بتستر لهذه الذرائع، أي نجد استعدادا ضمنا للفساد

يمكن أن يظهر بشكل علني لأي موقف مشجع، وبأي ذريعة، وقد أفاد الكثير من المبحوثين عن طريق المقابلة أن الهدايا والمنفعة المادية «لا ترد»، أي أنها تقبل بشكل علني وصريح مقابل هذه المساعدات.

إن هذا الاستعداد الضمني للفساد بذريعة التسهيلات الإدارية والتستر والاختفاء خلف القيم الأخلاقية التي تدعو إلى الرحمة والتسامح في حقيقة الأمر ليس هي إلا كسر لهيبة القانون والالتفاف عليه، مما يمهد لخلق ثغرات وانهيار للبناء الاجتماعي والثقافي والأخلاقي، مما يحول ثقافة الفساد إلى سلوك معتاد ومتعايش ونمط وأسلوب حياة مقبول ومتعارف عليه بالتساند مع الذرائع الممهدة لهذا الاستعداد الضمني للفساد مثل: «التضامن الاجتماعي، تسهيل الإجراءات هو عمل إنساني، أو تجاوز الإجراءات القانونية لعدم فائدتها وغيرها».

إن هذا التساند نتج عن تصلب بعض الإجراءات القانونية الروتينية، أجبر المواطن والموظف أن يستعير هذه المفاهيم المساندة له من أجل إشباع حاجاته ومتطلباته لذلك يتم الانحراف والفساد بصورة مقننة ومقنعة للأشخاص وبشكل مؤدب ولطيف ليتخلص من الإجراءات القانونية الروتينية، ويحمي نفسه في إطارها وفقا لأنماط ثقافية متداولة تؤمن له وتدعم معايير الجديدة التي يتجاوز بها على القانون، وبذلك يستفيد المفسد من المعايير الجديدة ذات التلطيف الاجتماعي على حساب الإجراءات القانونية، وبذلك يخلق ثقافة فساد مقبولة، على حساب هيبة القانون ونظام العمل.

١١. في رأيك أي أشكال الفساد الإداري شيوعاً في دائرتك؟

جدول رقم (١١) يبين أشكال الفساد الإداري الشائعة في دوائر المبحوثين

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلبي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
الواسطة	٤١	٥٣,٩٤	٣٨	٥١,٣٥	٠٥	٧,٠٤	٦٣	٩٠	٠٤	٤٤,٤٤	١٥١	٥٠,٣٣
التحيز للأقارب والأصدقاء	٣٩	٥١,٣١	٤٢	٥٦,٧٥	٠١	١,٤٠	٥١	٧٢,٨٥	٠٤	٤٤,٤٤	١٣٧	٤٥,٦٦
الرشوة	٢٣	٣٠,٢٦	١١	١٤,٨٦	١	١,٤٠	٠٣	٤,٢٨	٠٦	٦٦,٦٦	٤٤	١٤,٦٦
التزوير	٠٤	٥,٢٦	١	١,٣٥	١	١,٤٠	٠٧	١٠	٠٤	٤٤,٤٤	١٧	٥,٦٦
هدر أموال الدولة	٢٦	٣٤,٢١	صفر	صفر	١	١,٤٠	صفر	صفر	صفر	صفر	٢٧	٠,٩
قبول الهدايا	٢٣	٣٠,٢٦	١١	١٤,٨٦	١	١,٤٠	٢٣	٣٢,٨٥	٠٤	٤٤,٤٤	٦٢	٢٠,٦٦
استغلال أموال الدولة	٢٤	٣١,٥٧	٠١	١,٣٥	١	١,٤٠	٥٥	٧٨,٥٧	صفر	صفر	٨١	٢٧
تضييع الوقت	٢٨	٣٦,٨٤	٢٦	٣٥,١٣	٠٦	٨,٤٥	صفر	صفر	صفر	صفر	٦٠	٢٠
سرقة أموال الدولة	٢٥	٣٢,٨٩	صفر	صفر	١	١,٤٠	٢٣	٣٢,٨٥	٠٤	٤٤,٤٤	٥٣	١٧,٦٦
الجمع بين وظيفتين	٠٦	٧,٨٩	صفر	صفر	١	١,٤٠	١٨	٢٥,٧١	صفر	صفر	٢٥	٨,٣٣
عقود ووثائق وهمية	٠٤	٥,٢٦	٠١	١,٣٥	١	١,٤٠	٠٣	٤,٢٨	٠٤	٤٤,٤٤	١٣	٤,٣٣
استغلال المنصب الوظيفي	٣٤	٤٤,٧٣	١١	١٤,٨٦	١	١,٤٠	٠٧	١٠	٠٥	٥٥,٥٥	٥٨	١٩,٣٣

بما أن مؤشرات الجدول رقم (١١) كثيرة؛ فنسند على تفسير البيانات الواردة في الجدول دون اللجوء إلى الإشارة إليها في التفسير إلا في بعض الحالات التي نجدها ملزمة لضرورة التفسير، وسنترك للقارئ ملاحظة الأرقام «البيانات» والتعرف إليها عن طريق الجدول مباشرة.

تشير بيانات الجدول إلى أن الاستعداد الضمني للفساد الإداري موجود، كما نوهنا في الجدول السابق رقم (١٠)، إذ تشير هذه البيانات إلى أن بعض أنواع الفساد الإداري تكاد تكون مقبولة ومتسامح فيها بشكل كبير، وهي لا تشكل خطورة كبيرة، بحسب ما أعلن عنها المبحوثون في المقابلة؛ لأنها أصبحت إجراءات روتينية يجب التعايش معها، وقبول تبريرها، وأن الرأي العام أصبح متوافقاً معها، وليس بالصد منها، وأن ظروف الحياة الصعبة من حروب وحصار واحتلال هي التي ثبتتها في المجتمع، وهذه الأنواع

المقبولة وغير الخطيرة - كما يرى المبحوثون - هي التي وردت في الجدول رقم (١١) باستثناء «التزوير، العقود والوثائق الوهمية» التي كانت نسبها متدنية مقارنة بالنسب الأخرى الواردة في أنواع الفساد الأخرى في الجدول رقم (١١)، وهي على التوالي:

التزوير في دائرة الصحة: أشار إليها «٤» مبحوثين من مجموع «٧٦» وبنسبة «٥,٢٦%»، وفي دائرة التربية أشار مبحوث واحد «٠١» من مجموع «٧٤» وبنسبة «١,٣٥%»، وفي دائرة البلدية أشار مبحوث واحد «١» من مجموع «٧١» وبنسبة «١,٤٠%»، وفي دائرة الوقف السنوي: أشار «٧» مبحوثين من مجموع «٧٠» وبنسبة «١٠%»، أما في دائرة التسجيل العقاري فقد أشار «٤» مبحوثين من مجموع «٩» وبنسبة «٤٤,٤٤%» إلى التزوير، وكان المجموع الكلي للعينة قد أشار «١٧» مبحوث إلى حالة التزوير من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٥,٦٦%»، إلا أن المقابلة مع المبحوثين كانت لا تتفق مع هذه النسب لأنها كانت أكبر من المعلومات الواردة في الاستبيان، إلا أن هذه الحالة «التزوير» قد تكون عواقبها جسيمة إذا ما اكتشف فعلها، وقد تكون بسريرة تامة، وربما عملية التسامح الاجتماعي لا تزال غير مبرر لها؛ لذلك ظهرت بشكل قليل، وذلك حسب طبيعة عمل الدائرة، إذ تكثر هذه الحالة في دوائر التسجيل العقاري والصحة إذا ما قورنت مع الدوائر الأخرى.

أما عن العقود والوثائق الوهمية، فقد سجلت دائرة الصحة «٤» إشارات من قبل المبحوثين من مجموع «٧٦» وبنسبة «٥,٢٦%»، وفي دائرة التربية ظهرت حالة واحدة من مجموع «٧١» وبنسبة «١,٣٥%»، وفي دائرة البلدية ظهرت حالة واحدة من مجموع «٧١» وبنسبة «١,٤٠%»، وفي دائرة الوقف السنوي ظهرت «٣» حالات من مجموع «٧٠» وبنسبة «٤,٢٨%»، أما في التسجيل العقاري فقد ظهرت «٤» حالات من مجموع «٩» وبنسبة «٤٤,٤٤%»، وتكاد تكون نسبة دائرة التسجيل العقاري مرتفعة مقارنة بالدوائر الأخرى، وذلك حسب طبيعة عمل هذه الدائرة المرتبطة بتسجيل الأراضي وملكيته وانتقالها، وهذه الوثائق تكون في غاية السرية والكتمان، علما أن حالات التزوير ووجود العقود والوثائق الوهمية حتى إذا اكتشف أمرها صعب جدا الإبلاغ عنها أو التشهير بها، حسب ما أفضى بذلك المبحوثون من خلال المقابلة، وذلك لتعرض من يقوم بذلك للتهديد بالقتل أو أي ابتزاز مخيف.

وقد سجلت هذه الحالات من مجموع العينة الكلي الآتي:

التزوير: سجل «١٧» حالة من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٥,٦٦%».

عقود ووثائق وهمية: سجلت «١٣» حالة من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٤,٣٣%».

وعند مقابلة المبحوثين، تم التأكيد على أن صعوبة الحياة المعيشية وتطور الحياة المادية والتحول السياسي والاجتماعي وشيوع ثقافة الاستهلاك والتغيرات السريعة في المجتمع، مع ضعف أو تكسر الضوابط الاجتماعية بشكل عام «الرسمية منها وغير الرسمية» جعلت الموظف أول ما يفكر به ويريد الحصول عليه هو المنفعة المادية، لتحسين أوضاعه ومواكبة التغيرات السريعة في المجتمع، وقد أظهر هؤلاء المبحوثون لامبالاة كبيرة، وعدم تحملهم للمسؤولية المناطة بهم، وترك الأمور سائبة دون محاسبة، مع تبريرات كثيرة، ولاسيما فيما يتعلق بتضييع الوقت الذي يبرره بالاستفادة من الوقت في أعمال أخرى، كأن يقوم المدرس بأعمال خارج دائرته، كافتتاح محل أو أن يكون سائق «تاكسي» أو أن يعمل بنفس مهنته في مجال إعطاء دروس خصوصية للطلاب خارج المدرسة.

وكذلك ما يتعلق بالوساطات وقبول الهدايا، فقد أصر المبحوثون على أن الهدية ليست رشوة، وأن هناك فرقا بينهما، كما أن «الإكرامية» لا تعد رشوة بحسب ما أشار المبحوثون-؛ لأن الرشوة تعطى للموظف لقاء عمل ما، وبالاتفاق غالبا ما يكون قبل إجراء المعاملة، وربما يأخذ الراشي حق غيره، أما الهدية والإكرامية فهي «لتسهيل المهمة» وهي «طوعية» ولا يؤخذ فيها حق الغير، وأن الامتناع عن الهدايا أو الإكرامية أو الرشوة غالبا ما تكون نتيجته «تعطيل العمل».

كما أن التحيز للأقارب والأصدقاء تكاد لا تنقطع أبدا من أي عمل أو دائرة، والسبب في ذلك هو طبيعة البناء الاجتماعي الذي يسمح بذلك، وتعد نوعا من الوجهة الاجتماعية ودلالة على الألفة والنفوذ وتأكيد الذات.

أما عن هدر أموال الدولة: فقد أشار إليها بشكل عام جميع المبحوثين وفي جميع دوائر الدولة، إلا أنها لم تظهر بياناتها بشكل كبير ومميز في الاستمارة الاستبائية، إلا أن المبحوثين أسرفوا في الحديث عنها وبأنواع متعددة وكبيرة، وقد لاحظ الباحث بعض هذه الحالات، وقد أكدت هذه الملاحظات العلمية للباحث ما أدلى به المبحوثون في المقابلة، لذلك نجد فرقا كبيرا بين ما هو موجود في استمارة الاستبيان وبين ما أدلى به المبحوثون في المقابلة وملاحظات الباحث العلمية، إذ أن مستوى الفساد في هذه الحالة أكبر بكثير مما ظهر في بيانات الاستمارة الاستبائية.

وكذلك شكلت نسب استغلال أموال الدولة، وسرقة أموال الدولة نسبة لا يستهان بها، مع تأكيد المبحوثين لذلك عن طريق المقابلة، أما عن الجمع بين وظيفتين: فقد اختلفت ردود الفعل حولها، إذ بينت استمارة الاستبيان وجود بعض الحالات كما هو موجود في الجدول رقم (١١) إذ برزت بشكل أكثر في دائرة الوقف السني والصحة والبلدية، وفي هذه البيانات الواردة عن طريق الاستمارة كان يقصد بها «الجمع بين وظيفتين حكوميتين»، أي استلام رواتب من قبل الحكومة من أكثر من دائرة، إلا أن المبحوثين أشاروا من خلال المقابلة معهم ومن خلال ملاحظات الباحث إلى أن هناك من يجمع بين أكثر من عمل، وكما نوهنا سابقاً إلى أن السبب هو التغييرات السريعة والضغوط الاقتصادية الناتجة عنها، لذلك يجب أن توازيها منفعة متصاعدة، لذلك اتضح على سبيل المثال الآتي:

دائرة الصحة: يعمل بعض الأطباء في عيادات خارج الدوام الرسمي، أما في الدوام الرسمي مثلاً فإن «فحص الطبيب» لا يكون بنفس المستوى في العيادة الخارجية عند بعض الأطباء، وكذلك فتح عيادات ومحال تجارية لبيع الأدوية وتقديم العلاجات والتداوي من قبل بعض الممرضين خارج عمل الدائرة، حتى إذا لم تسمح القوانين لهم بذلك، وبدون أي رقابة صحية أو إدارية.

التربية: انتشار ظاهرة الدروس الخصوصية خارج المدرسة، وكذلك لا يعمل بعض المدرسين بنفس الكفاءة، إذ تقل كفاءته في المدرسة مقارنة بالدرس الخصوصي، وقد أشار بعض المبحوثين إلى أن بعض مدرسي الدروس الخصوصية يشيرون إلى الأسئلة لطلابهم أو يكونون أكثر سهولة في تصحيح الدفاتر الامتحانية، حتى وإن كانت هذه الدفاتر مغلقة وسرية إلا أنهم يتعاملون معها بطرق شتى، وقد أشار بعض المبحوثين إلى أن بعض المدرسين يتركون الدوام الرسمي بأعذار شتى وهم في حقيقة الأمر يذهبون لتدريس الدروس الخصوصية لبعض الطلاب من مدارس أخرى.

أما عن البلدية: فقد يقوم بعض «المساحين» مثلاً بعمل خارج الدوام الرسمي، لمسح قطع سكنية أو زراعية مقابل مبالغ معينة، وهناك إجراءات أخرى مثل تغيير بعض معالم أو مساحات بعض الأراضي الزراعية أو غيرها مقابل مبالغ نقدية.

أما عن الوقف السني: فقد اتضح أن غالبية كبيرة من المبحوثين يلجأون إلى أكثر من عمل، كأن يكون مؤذناً في مسجد ولكنه لا يلتزم بوقت الأذان بسبب انشغاله بأعمال

أخرى، علماً أن بعض المساجد متخمة بالمؤننين والأئمة فيما هناك مساجد بحاجة لخدمات هؤلاء.

أما عن التسجيل العقاري: فالأمر نفسه مع البلدية، فمن الممكن أن يكون تسجيل الأراضي أو انتقالها خارج عمل الدائرة، كأن يكون في بيت الموظف المسؤول مثلاً لقاء مبالغ معينة أو إكراميات أو هدايا.

وفيما يلي بعض التجاوزات أو الأشكال التي تعد شائعة في دوائر الدولة، كنمط وشكل من أشكال الفساد الإداري وحسب ما ورد على لسان الموظفين «المبحوثين في الدوائر المعنية بالبحث»، من غير ما وردت أعلاه:

دائرة الصحة:

١. يشكو الأطباء من كثرة اللجوء إلى صرف الإجازات المرضية للموظفين أو للطلاب لعدم حاجتهم الماسة إليها، «وهذا يعني الاستعداد الضمني للتسيب الوظيفي عن العمل».

٢. هدر أموال الدولة بأشكال متعددة ومنظمة بشكل رسمي، مثل إعادة تأييث المستشفيات ودوائر الدولة الأخرى، إلا أن المشكلة التي شكى منها المبحوثون أن هذا التجديد الملازم للأثاث هو للشكل فقط، كأن يغير طقم مقاعد الجلوس للموظفين، أو تبديل ديكور معين لشكل خارجي، وهذا يكون بحسب مزادات ومناقصات ومضاربات مع أصحاب المحلات والمعارض، وقد يكون بالاتفاق مع بعض الموظفين للحصول على منافع مادية «مالية» علماً أن هذا الأثاث المراد استبداله «غير مستهلك»، وقد تلجأ الدائرة إلى تغيير الأثاث كل ثلاثة أو أربع أو ستة أشهر، والمصيبة والمشكلة التي يعاني منها -ولاسيما الأطباء- والتي تنعكس على المواطن «المريض» هو أنه لو طلب استبدال أو تأييث أو طلب مواد جديدة أو أعلى كفاءة أو سد نقص لبعض احتياجات المستشفى التي تخص الطبيب والمريض والمجتمع بشكل عام، كأن يطلب سد نقص لمواد التخدير أو تأييث صالات العمليات والولادة بأثاث جيد وجديد، أو سد نقص لبعض الأدوية والعلاجات، فإن هذه المتطلبات لا يستجاب لها ولا تنفذ وتهمل ولا تعامل معاملة الأثاث الشكلي الذي نوهنا إليه مثل تبديل «طقم غرفة موظف» أو غيرها.

٣. هدر أموال الدولة: فيما يخص التغذية أو توزيع الغذاء على المرضى وبشكل يومي ويواقع ثلاث مرات يوميا، إذ تجهز المستشفى بكميات كبيرة فائضة عن الحاجة، وبشكل يومي، علما أن إدارة المستشفى تعلم بوجود هذا الفائض المتكرر والمستمر.
٤. الوساطات في صالات الولادة: مثل تقديم مريضة على أخرى، أو تلبية حاجة بعض المرضى دون غيرهم، مثل تجهيز بعض المرضى بالحقن الخاصة بهذه الحالات وترك غيرهم.
٥. شكا بعض الموظفين من حالات تسبب بعض الأطباء عن العمل، مثل التأخر عن الدوام أو ترك الدوام في وقت مبكر ... الخ، ويعزو الموظفون ذلك إلى عدم وجود رادع ضد تصرفات بعض الأطباء، وحتى إذا تعرض أي طبيب أو موظف لعقوبة إدارية فمن السهل أن ترفع عن طريق الوساطة.
٦. مشكلة موظفي الأشباح واستفحالها وبشكل لا يستهان به، إذ لا يتواجدون إلا في يوم استلام الراتب «الأجور».
٧. اللامسؤولية واللامبالاة في العمل، أو عدم الحرص على أجهزة وآليات الدولة. وقد تبين من خلال المقابلة أن مهندسا -على سبيل المثال- لا يكلف نفسه بتصليح الجهاز الذي يعطل، على الرغم من أن الموظف حاصل على شهادة في هذا الاختصاص، وتكون عملية تصليح هذه الأجهزة عن طريق السوق، وبمبالغ عالية، ومتفق عليها مع أصحاب المحلات والورش، مقابل قوائم «وصولات» تثبت صرف هذه المبالغ، وعادة ما تكون المبالغ أعلى بكثير من الأجر الحقيقي، إلا أنها تكتب كما يريد صاحب العلاقة «صاحب الورشة»، مقابل أن يصبر أو يمهل الدائرة وقتا معينا لاستيفاء هذه المبالغ.

دائرة التربية:

١. شيوع ظاهرة ترك العمل «الدوام الرسمي» والذهاب إلى مجالس العزاء لتأدية هذا الواجب «وهذا ظهر في كل دوائر الدولة المعنية بالبحث».
٢. تقليص ساعات الدوام، «وهذا أيضا في كل دوائر الدولة المعنية بالبحث»، كأن يكون نصاب المدرس «٢٤» حصة أسبوعيا، في حين تكون حصص المدرس مجرد عشر حصص، مقابل نقص واضح في بعض المدارس لأغلب حصص المواد التي تدرس.
٣. مشكلة قبول الهدايا «عيد المعلم» إذ يستغل بعض الطلاب ويقبول من بعض المدرسين للهدايا غالية الثمن المقدمة من الطالب للمدرس واستغلال هذا الإجراء في

التحيز أو التلاعب في درجات بعض الطلبة، كأن ترفع درجات بعض الطلاب من أجل إعفائهم من الامتحانات النهائية أو تغيير حال بعض الطلاب من الرسوب إلى النجاح وهكذا، ثم التحيز لهؤلاء الطلبة، وحتى في المعاملة، ناهيك عن التحيز لأبناء المدرسين والمسؤولين.

دائرة البلدية:

١. شيوع عملية المقايضة بين دائرة البلدية ومثيلتها في دائرة مدينة أخرى في عمليات إفرار وتوزيع الأراضي، «وهذا سبب ارتفاع كبير ومدخولات مادية عالية لبعض المسؤولين والموظفين في هذه الدوائر مقارنة مع أقرانهم في دوائر أخرى».
٢. أخذ الإكراميات والرشاوى أو التعهد بتسهيلات أخرى مقابل شطب أو حذف أسماء وإدخال أسماء أخرى في حالة توزيع الأراضي أو أي أعمال خدمات أخرى.

دائرة الوقف السني:

١. وجود حالة موظفي الأشباح بشكل ملفت للانتباه، وقد برر بعض هؤلاء المبحوثين أن بعض هؤلاء الأشباح من الموظفين هم من الأئمة والخطباء والخدم في الجوامع، فضلا عن المرضى أو المتقاعدین الذين لا يستطيعون العمل، ولكن بتغليب الحالة الإنسانية على الحالة الرسمية الوظيفية، أدخلت أسماء موظفين من هؤلاء المرضى بأمراض مزمنة من أجل استلام رواتب تعيلهم، وكل هذه الحالات هي بدافع المنفعة المادية، وقبول أجور بدون مقابل، وكذلك فإن من موظفي الأشباح من يعمل في أكثر من دائرة ويستلم أكثر من راتب.
٢. عدم الالتزام بالدوام الرسمي أو تكليف أي شخص ليقوم مقام بعض الموظفين، ولاسيما بعض الأئمة والخطباء، مع بروز قبول الهدايا أو الإكراميات في هذه الدائرة بطرق شتى، ولا سيما في مجال التعيين.

دائرة التسجيل العقاري:

١. شاع تبادل المنافع بطرق غير صحيحة وغير شرعية، ولاسيما مع دائرة البلدية وبالأخص عندما يكون هناك فرز لقطع أراضي سكنية جديدة وتوزيعها على المواطنين، إذ يسهم بعض موظفين التسجيل العقاري في تعطيل أي إجراء من الممكن أن يضعف أو ينهي عملية الفرز والتوزيع إلا إذا تعهدت البلدية بفرز حصص لبعض

موظفي التسجيل العقاري، وقد أشار بعض هؤلاء «المبحوثين» أن هذا الإجراء كان سابقاً في السنوات الماضية، والآن خف هذا الإجراء.

٢. العمل خارج الدائرة، كأن يقوم بعض الموظفين بأخذ سجلات الدائرة إلى بيوتهم من أجل إكمال المعاملات بشكل سريع لقاء مبالغ مالية وهدايا ثمينة، وقد تشوب هذه الإجراءات طرق غير قانونية كأن توقع على معاملة امرأة بدل الأخرى التي لم تكن موجودة، وهذا يدخل ضمن تعجيل المعاملات الأصولية بشكل إنساني مقابل منفعة مادية.

جميع أشكال الفساد الإداري التي وردت في جميع دوائر الدولة المعنية بالبحث أساسها الدوافع المادية النفعية، وإن كان ورائها وتتستر بعض منها بالظروف والحالات الإنسانية لتمهد لثقافة فساد إداري مقبول ومبرر ومتسامح معه، ولاسيما بعد التدرج بالتحولات والتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها البلد.

إن أي نوع أو شكل من أشكال الفساد الإداري الذي ظهر هو تجاوز للقوانين والأنظمة، وهو استعداد ضمني وربما علني لاختراق وتغييب القوانين والمعايير الرسمية التي تضبط إجراءات العمل الرسمية. هذه الأشكال المبررة باستطاعتها زرع وصناعة ثقافة فساد عن طريق تراكم المعايير المستبدلة التي تشجع التجاوز على المعايير الشرعية الرسمية. فنحن نعتقد أن المنفعة المادية أصبحت الشغل الشاغل لمعظم موظفي الدولة، وبذلك أصبحت ثقافة، ومن أجلها بدأ الالتواء والالتفاف حول القوانين والأنظمة الرسمية بذريعة التساند مع ثقافة التسهيلات الإنسانية التي يدعمها المجتمع على أساس الأخلاق المتسامحة، ولكن إن هذا التضيق على الإجراءات النظامية الرسمية مقابل التسامح مع الأخلاق الإنسانية الأخرى ما هو إلا ثغرات من أجل القفز على الحقوق والواجبات الرسمية من أجل الحصول على منافع مادية، وبهذا وبمرور الزمن تضيق مساحة الأخلاق الاجتماعية الفاضلة المتعارف عليها، وتتسع الثقافة المادية النفعية، مما ينتج عنه إضعاف مصداقية الأخلاق، مقابل تقوية الثقافة المادية، كما سينتج عن ذلك انعدام للمعايير الاجتماعية والمثل الأخلاقية لتسود حالة الأنومي التي تعزز ثقافة المنفعة المادية، وبالتالي شيوع ثقافة الفساد الإداري.

١٢. ما هو السبب في انتشار ظاهرة الفساد الإداري؟ هل هو:

الجدول رقم (١٢)

العوامل	الصحة	التربية	البلدية	الوقف السني	التسجيل العقاري	الكلي
---------	-------	---------	---------	-------------	-----------------	-------

ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٥٩	٧٧,٦٣	٥٥	٧٤,٣٢	٤٨	٦٧,٦٠	٣٥	٥٠	٠٧	٧٧,٧٧	٢٠٤	٦٨
٥١	٦٧,١٠	٤٠	٥٤,٠٥	١٢	١٦,٩٠	٢٧	٣٨,٥٧	٠٢	٢٢,٢٢	١٣٢	٤٤
٥٩	٧٧,٦٣	٥٤	٧٢,٩٧	٣٩	٥٤,٩٢	٥٦	٨٠	٠٦	٦٦,٦٦	٢١٤	٧١,٣٣

تشير بيانات الجدول رقم (١٢) إلى أن العوامل التي تؤدي إلى ظاهرة الفساد

الإداري تتمثل بالآتي:

دائرة الصحة: أشار المبحوثين في دائرة الصحة إلى أن «٥٩» أشاروا وبنسبة «٧٧,٦٣%» إلى عدم الانصياع للرداع الديني، و«٥١» أشاروا وبنسبة «٦٧,١٠%» إلى عدم الاهتمام لنظرة وآراء الآخرين، فيما ظهرت «٥٩» إشارة وبنسبة «٧٧,٦٣» إلى ضعف القانون والرداع الرسمي.

وفي دائرة التربية: وجدت «٥٥» إشارة وبنسبة «٧٤,٣٢%» إلى عدم الانصياع للرداع الديني، و«٤٠» إشارة وبنسبة «٥٤,٠٥%» إلى عدم الاهتمام لنظرة وآراء الآخرين، فيما ظهرت «٥٤» إشارة وبنسبة «٧٢,٩٧%» إلى ضعف القانون والرداع الرسمي.

أما عن دائرة البلدية: فقد وجدت «٤٨» إشارة وبنسبة «٦٧,٦٠%» إلى عدم الانصياع للرداع الديني، و«١٢» إشارة وبنسبة «١٦,٩٠%» إلى عدم الاهتمام لنظرة وآراء الآخرين، فيما ظهرت «٣٩» إشارة وبنسبة «٥٤,٩٢%» إلى ضعف القانون والرداع الرسمي.

وفي دائرة الوقف السني: فقد وجدت «٣٥» إشارة وبنسبة «٥٠%» إلى عدم الانصياع للرداع الديني، و«٢٧» إشارة وبنسبة «٣٨,٥٧%» إلى عدم الاهتمام لنظرة وآراء الآخرين، وظهرت «٥٦» إشارة وبنسبة «٨٠%» إلى ضعف القانون والرداع الرسمي.

وفي دائرة التسجيل العقاري: فقد وجدت «٠٧» إشارات وبنسبة «٧٧,٧٧%» إلى عدم الانصياع للرداع الديني، وإشارتان «٠٢» وبنسبة «٢٢,٢٢%» إلى عدم الاهتمام

لنظرة وآراء الآخرين، ووجدت «٠٦» إشارات وبنسبة «٦٦,٦٦%» إلى ضعف القانون والرداع الرسمي.

وفيما يخص المجموع الكلي للعينة، فقد اتضح أن «٢٠٤» إشارة وبنسبة «٦٨%» إلى عدم الانصياع للرداع الديني، و«١٣٢» إشارة وبنسبة «٤٤%» إلى عدم الاهتمام لنظرة وآراء الآخرين، و«٢١٤» إشارة وبنسبة «٧١,٣٣%» إلى ضعف القانون والرداع الرسمي.

نستدل من هذه البيانات على أن ضعف الرداع الرسمي المتمثل بالقانون، كان له دور في انتشار ظاهرة الفساد الإداري، وقد نتفق مع هذه النتيجة، إذ قد يكون العامل المباشر فعلياً لانتشار الفساد الإداري وانتشار ثقافته مع عدم إغفال العوامل الأخرى المساعدة مع هذا العامل.

ويبدو أن المجتمع العراقي، ولاسيما في فترة ما بعد الاحتلال «٢٠٠٣-» إلى هذه اللحظة» قد لا يضبطه إلا القانون، والمتمثل بالقوة الرادعة من قبل السلطة الشرعية، وأن أطاريح الفيلسوف الإنكليزي «توماس هوبز» قد لا تخيب مع حالة المجتمع العراقي في المدة أعلاه، إذ يحتاج المجتمع العراقي إلى قوة رادعة وقوية حتى تضبط سلوكه، ولاسيما السلوك المؤسسي؛ لأن ثقافة التنظيم الاجتماعي المؤسسي الرسمي ضعيفة عند المواطن العراقي والموظف في دوائر الدولة بالتحديد.

واللافت للانتباه أيضاً في هذه النتيجة الواردة في الجدول (١٢) تشير إلى ضعف الضوابط الرسمية وغير الرسمية على حد سواء، والمتمثلة بضعف القانون والرداع الديني وآراء الآخرين من الناس، وهذا يعني إخفاق وضعف «الممنوع، والحرام، والعيب» في بلد غير مستقر سياسياً وأمنياً، مما ساعد على انهيار الأخلاقيات بصورة عامة، وانهيار أخلاقيات العمل بصورة خاصة، وانعدام المعايير الأخلاقية التي تضبط سلوك الأفراد «الموظفين»، مما أدى إلى استفحال حالة الأنومي *Anomie*.

وهذا يعني التخلي الكبير عن القيم والمعايير الاجتماعية المشتركة، وعدم الالتزام بها كميّار أخلاقي، واعتبار القيم المادية «بحسب رأينا» هي المعيار الأساس للحكم على النتائج بغض النظر عن كون هذه المعايير أخلاقية يقبلها المجتمع أم لا يقبلها، وهذه السيطرة من قبل الثقافة النفعية/ المادية هي استجابة لانعدام المعايير، أي للأنومي الذي ظهر في المجتمع.

وهنا فإننا لا نريد أن نقول أن الثقافة المادية/ النفعية هي السبب الوحيد في انتشار ثقافة الفساد، لكن نقر ونعترف بانحلال الأخلاق التقليدية في المجتمع مما أسهم في انتشار الثقافة النفعية/ المادية، ونحن لا نقلل من أهميتها ونعطي العامل الأبرز للثقافة المادية إلى جانب انحلال المعايير الأخلاقية التقليدية، وهذه «انعدام المعايير الأخلاقية + سيطرة المعايير النفعية/ المادية» أصبحت جزءا من الثقافة اليومية الشعبية، وهذا ما أدى بدوره إلى تهديد القيم الأخلاقية التقليدية التي كانت أساسا في أخلاقيات العمل واستفحال وظهور قيم جديدة مادية هي التي يقيم فيها الأفراد طموحاتهم ومتطلباتهم بغض النظر عن مشروعيتها «أي بطرق ملتوية»، مما أسهم في انتشار ثقافة الفساد الإداري.

١٣. ما هو رد فعلك للفساد الإداري، هل هو: مقبول، مرفوض، حسب الظروف؟

الجدول رقم (١٣)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السي		التسجيل العقاري		الكلية	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
مقبول	٢٥	١٩	١٢,١٦	٠٩	٥,٦٣	٠٤	١٨,٥٧	١٣	٤٤,٤٤	٠٤	١٦,٣٣	٤٩
مرفوض	٢٧,٦٣	٢١	٥٥,٤٠	٤١	٥٩,١٥	٤٢	٥٤,٢٨	٣٨	٣٣,٣٣	٠٣	٤٨,٣٣	١٤٥
حسب الظروف	٤٧,٣٦	٣٦	٣٢,٤٣	٢٤	٣٥,٢١	٢٥	٢٧,١٤	١٩	٢٢,٢٢	٠٢	٣٥,٣٣	١٠٦
المجموع	١٠٠	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠

تشير بيانات الجدول رقم (١٣) إلى ردود أفعال الموظفين في العينة حول الفساد

الإداري كل حسب دائرته، ففي:

دائرة الصحة: ظهرت «١٩» إشارة وبنسبة «٢٥%» إلى أن الفساد الإداري مقبول من قبل الموظفين في العينة، و«٢١» إشارة وبنسبة «٢٧,٦٣%» مرفوض، فيما ظهرت «٣٦» إشارة وبنسبة «٤٧,٣٦%» إلى أن الفساد الإداري يكون مقبولا أو مرفوضا بحسب الظروف التي تواجه الموظف، وهذا يعني وجود استعداد لقبول الفساد الإداري.

أما عن التربية: فقد ظهرت «٠٩» إشارات وبنسبة «١٢,١٦%» إلى أن الفساد الإداري مقبول، فيما وجدت «٤١» إشارة وبنسبة «٥٥,٤٠%» مرفوض، وظهرت «٢٤» إشارة وبنسبة «٣٢,٤٣%» إلى أنه مقبول أو مرفوض بحسب الظروف.

وفي دائرة البلدية: ظهرت «٠٤» إشارة ونسبة «٥٦,٦٣%» على أنه مقبول، و«٤٢» إشارة ونسبة «٥٩,١٥%» على أنه مرفوض، وظهرت «٢٥» إشارة ونسبة «٣٥,٢١%» على أنه مقبول أو مرفوض بحسب ظروف الموظف.

وهذه النسب التي ظهرت في إشارات المبحوثين في دائرة البلدية تختلف مع ملاحظات الباحث والمعلومات التي حصل عليها في المقابلة، إذ أشار الموظفون في المقابلة على أن الاستعداد موجود وبشكل كبير لأغلب أنواع الفساد الإداري، ولاسيما إذا كان يقابله فائدة أو مصلحة مادية بغض النظر عن شكل الفساد، سواء أكان يتقبل الهدية أم الوساطة أم تضييع الوقت أم أي شكل آخر، وهذه النتائج تعطي فرقا كبيرا بين ما توصلنا إليه في استمارة الاستبيان وبين ما وجدناه في المقابلة، ولاسيما في فقرة «مرفوض»، وهذا لا يعني أن نقل من قيمة البيانات التي حصلنا عليها عن طريق الاستمارة الاستبائية، إلا أنها كانت أكثر صراحة ومكاشفة للواقع الذي يمر به الموظف.

أما عن الوقف السني: فقد ظهرت «١٣» إشارة ونسبة «١٨,٥٧%» على أن ردود الأفعال حول الفساد الإداري بأنه مقبول، و«٣٨» إشارة ونسبة «٥٤,٢٨%» بأنه مرفوض، و«١٩» إشارة ونسبة «٢٧,١٤%» بأن الظروف التي تحكم بأن الفساد الإداري مقبول أو مرفوض بحسب الظروف.

وفي دائرة التسجيل العقاري: ظهرت «٠٤» إشارات ونسبة «٤٤,٤٤%» على أنه مقبول، و«٠٣» إشارات ونسبة «٣٣,٣٣%» مرفوض، وظهرت إشارتان «٠٢» ونسبة «٢٢,٢٢%» على أنه مقبول أو مرفوض بحسب الظروف.

وعن المجموع الكلي للعينة: فقد ظهرت «٤٩» إشارة ونسبة «١٦,٣٣%» تشير إلى أن الفساد الإداري مقبول، فيما ظهرت «١٤٥» إشارة ونسبة «٤٨,٣٣%» تشير أن ردود أفعال الموظفين للفساد الإداري بأنه مرفوض، فيما ظهرت «١٠٦» إشارات ونسبة «٣٥,٣٣%» بأن الفساد الإداري يكون مقبولا أو مرفوضا بحسب ظروف الموظف.

يتضح من هذه البيانات الواردة في الجدول ومقارنتها بالمعلومات التي حصلنا عليها عن طريق الملاحظة والمقابلة أن الاستعداد الضمني للفساد الإداري موجود وبشكل كبير، وقد يتمتع الموظف عنه في حالات معينة، إلا أنه مستعد لتقبله في حالات أخرى، ويزداد هذا التقبل بحسب الظروف التي يمر بها الموظف، كما وجدنا بأن الموظف يتضامن أحيانا مع المراجع «المواطن الاعتيادي» في تسهيل إجراءات المعاملات الرسمية، وهو ينتشيت بـ«كلائش» أو «مقولات شعبية» سائدة مثل «وَصَلَّ توصل» أو

«إزرع طيب تلقى طيب»، وهذه المقولات الشعبية ومثيلاتها تعكس أخلاق المجتمع المرنة تجاه الحالات الإنسانية، لكنها تعارض أخلاق العمل المهنية التي تستند إلى الحقوق والواجبات الرسمية، وهنا سيكون تناقض وتعاكس بين ثقافة المجتمع وبين ثقافة المؤسسة ومعاييرها، مما يضطر «الموظف» إلى الانحراف إلى إحداها بقصد أو بدون قصد، ومهما كان هذا الانحراف فإنه لا يرضي الجميع «قد يرضي الثقافة الشعبية، إذا تسامح مع الآخرين على حساب معايير وأخلاق العمل، ويغضب أو يضر بالمصلحة العامة أو شؤون العمل المهني أو قد يرضي أصحاب العمل أو ضميره الوظيفي المهني ويلتزم بالمعايير المهنية، إلا أنه سيغضب ويناقض الثقافة الشعبية التي تريد منه التسامح وتسيير الأمور بشكل سهل»، فهو قد يضطر لمخالفة قوانين العمل، وهذا يمكن أن يحول هذا التسامح إلى أعراف اجتماعية ومن ثم قد تتحول هذه الأعراف الاجتماعية إلى أعراف إدارية، وهنا يتعزز الفساد وينتشر ويصبح ثقافة معتمدة على هذه الرواسب التي ستمده في المستقبل بالأدوات اللازمة لشيوعه.

١٤. هل يوجد في دائرتكم وكيل أو عميل خاص من خارج الدائرة يقوم بدور الوسيط بين مقدم المعاملة والدائرة؟

الجدول رقم (١٤)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	٢٤	٣١,٥٧	١٥	٢٠,٢٧	٠٨	١١,٢٦	٢٩	٤١,٤٢	٠٨	٨٨,٨٨	٨٤	٢٨
لا	٥٢	٦٨,٤٢	٥٩	٧٩,٧٢	٦٣	٨٨,٧٣	٤١	٥٨,٥٧	٠١	١١,١١	٢١٦	٧٢
الاجموع	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠	١٠٠

تشير البيانات المستقاة من وسائل الملاحظة والمقابلة، إلى وجود وكيل أو عميل يكون من خارج الدائرة يقوم بدور الوسيط، ويتحمل إجراءات المعاملات الرسمية لقاء مبالغ مالية، وهذا العميل بالطبع يحصل على تسهيلات إدارية كبيرة من أجل إتمام المعاملة بصورة سريعة أو الالتفاف حول القانون إذا اضطر لذلك، علماً أن هذا «الوسيط أو الوكيل أو العميل» متفق مسبقاً مع هذه الدوائر بغض النظر هذا الاتفاق مع المسؤولين أو الموظفين العاديين: وهذا يعني أن الوكيل يعطي غالباً نسبة مالية لمن يسهل له الإجراءات الإدارية.

وقد كشفت بيانات البحث الواردة في الجدول (١٤) الآتي:

دائرة الصحة: اتضح أن «٢٤» مبحوث من مجموع «٧٦» أشاروا بوجود هذا العميل أو الوسيط وبنسبة «٣١,٥٧%» مقابل «٥٢» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٦٨,٤٢%» أشاروا إلى عدم وجود هذا الوسيط.

دائرة التربية: أشار «١٥» مبحوث من مجموع «٧٤» وبنسبة «٢٠,٢٧%» إلى وجود وسيط أو وكيل يقوم بدور تسهيل الإجراءات الإدارية بين المواطن والدائرة، مقابل «٥٩» مبحوث وبنسبة «٧٩,٧٢%» أشاروا إلى عدم وجوده.

دائرة البلدية: أشار «٠٨» مبحوث فقط من مجموع «٧١» وبنسبة «١١,٢٦%» إلى وجود هذا الوسيط، مقابل «٦٣» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٨٨,٧٣%» إلى عدم وجوده.

دائرة الوقف السني: أشار «٢٩» مبحوث من مجموع «٧٠» وبنسبة «٤١,٤٢%» إلى وجود هذا الوسيط، مقابل «٤١» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٥٨,٥٧%» إلى عدم وجوده.

دائرة التسجيل العقاري: أشار «٠٨» مبحوث من مجموع «٠٩» وبنسبة «٨٨,٨٨%» إلى وجود هذا الوسيط، وهي نسبة عالية إذا ما قارناها مع الدوائر الأخرى مقابل «٠١» مبحوث واحد من نفس المجموع وبنسبة «١١,١١%» أشاروا إلى عدم وجود هذا الوسيط.

وقد يكون ارتفاع نسبة وجود هذا الوسيط في دائرة التسجيل العقاري يعود إلى طبيعة العمل، ولاسيما وجود وتدخل أصحاب مكاتب العقار التجارية التي أغلبها غير مسجل رسمياً، أي غير شرعية، كما أفصح عن ذلك موظفو دائرة التسجيل العقاري المشمولين بالبحث، وهذا يقابله منافع مادية، وتتم هذه العملية بشكل واضح وصريح، ويأخذ هذا الوسيط أشكالاً وأدواراً مختلفة.

أما عن العينة الكلية للبحث، فقد اتضح أن: «٨٤» مبحوث من مجموع «٣٠٠» أشاروا إلى وجود هذا الوكيل وبنسبة «٢٨%» مقابل «٢١٦» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٧٢%» أشاروا إلى عدم وجود هذا الوكيل.

وعلى الرغم من انخفاض هذه النسبة إلا أن هذا الوكيل موجود كما نوه المبحوثون في المقابلة، ويضطر المواطن إلى التعاون معه كلما تعقدت الإجراءات الإدارية في الدائرة مقابل مبالغ مادية يحصل عليها الوكيل من المواطن.

والوكيل بدوره يكافئ الموظف بنسبة معينة من المال لقاء تسهيل الإجراءات الإدارية، وقد تكون هذه التسهيلات ليس بدافع تعجيل المعاملة ولكن قد تكون بالتلاعب والالتواء على القانون وربما التزوير، ومن أهم هذه التسهيلات الإجازات المرضية أو توفير فرص عمل «تعيين» أو الحصول على قطعة أرض أو مسح قطعة أرض أو نقل موظف من مكان لآخر فيه ساعات عمل أقل أو منافع مادية ... إلخ.

وهذا كله لا يتفق مع أخلاق العمل المهنية وهي صفة من صفات الفساد الإداري وثغرات يبرز فيها مجرمو أصحاب الباقات البيضاء، من أجل منافع متفق عليها على حساب المواطن.

١٥. هل يلجأ المسؤول في الدائرة إلى استغلال منصبه الوظيفي من أجل مصالحه؟

الجدول رقم (١٥)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السي		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	٤٥	٥٩,٢١	١٠	١٣,٥١	١٢	١٦,٩٠	٥٠	٧١,٤٢	٠٧	٧٧,٧٧	١٢٤	٤١,٣٣
لا	٣١	٤٠,٧٨	٦٤	٨٦,٤٨	٥٩	٨٣,٠٩	٢٠	٢٨,٥٧	٠٢	٢٢,٢٢	١٧٦	٥٨,٦٦
المجموع	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠	١٠٠

تشير بيانات الجدول رقم (١٥) فيما يخص لجوء المسؤول في الدائرة إلى استغلال منصبه الوظيفي من أجل مصالحه الخاصة، توضح أن في:

دائرة الصحة: أشار «٤٥» مبحوث من مجموع «٧٦» وبنسبة «٥٩,٢١%» إلى وجود هذا الاستغلال للمنصب، مقابل «٣١» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٤٠,٧٨%» إلى عدم وجود هذا الاستغلال من قبل المسؤول في الدائرة.

دائرة التربية: أشار «١٠» مبحوثين من مجموع «٧٤» وبنسبة «١٣,٥١%» إلى وجود هذا الاستغلال من قبل المسؤول في الدائرة، مقابل «٦٤» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٨٦,٤٨%» إلى عدم وجود هذه الحالة.

دائرة البلدية: أشار «١٢» مبحوث من مجموع «٧١» وبنسبة «١٦,٩٠%» إلى وجود هذا الاستغلال من قبل المسؤول في الدائرة، مقابل «٥٩» مبحوث من نفس المجموع، وبنسبة «٨٣,٠٩%» لم يسيروا إلى هذا الاستغلال من قبل المسؤول في الدائرة.

دائرة الوقف السني: أشار «٥٠» مبحوث من مجموع «٧٠» وبنسبة «٧١,٤٢%» إلى وجود هذا الاستغلال من قبل المسؤول في الدائرة، مقابل «٢٠» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٢٨,٥٧%» إلى عدم وجود هذه الحالة.

دائرة التسجيل العقاري: أشار «٠٧» مبحوثين من مجموع «٠٩» وبنسبة «٧٧,٧٧%» إلى وجود هذا الاستغلال من قبل المسؤول في الدائرة، مقابل «٠٢» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٢٢,٢٢%» إلى عدم وجود هذه الحالة.

ويبدو أن هذه الحالة تزداد في دوائر الصحة والوقف السني والتسجيل العقاري، وتقل في دائرتي التربية والبلدية.

أما عن العينة الكلية للبحث: فقد أشارت البيانات إلى «١٢٤» حالة من مجموع «٣٠٠» حالة أشاروا إلى وجود هذا الاستغلال من قبل المسؤول في الدائرة مقابل «١٧٦» حالة أشاروا إلى عدم وجود هذه الحالة.

علما أن هذا الاستغلال من قبل المسؤول في الدائرة يساعد على التستر على الفساد، أي تستر الموظف صاحب الوظيفة العالية والنفوذ على بعض المفسدين من الموظفين، وهذا هو إساءة لاستخدام السلطة والنفوذ، وخيانة للأمانة، وهو ما أشرنا إليه سابقا، في الجانب النظري بأنه من «جرائم ذوي الياقات البيضاء»، التي بدأت تستفحل في دوائر الدولة ومهدت لانتشار ثقافة الفساد، وقد لاقى هؤلاء أصحاب الياقات البيضاء رخاوة من قبل المجتمع بخفوت الضوابط الرسمية وغير الرسمية «ممنوع، عيب، حرام/ قانون، أعراف، دين»، مقابل تصاعد للقيم المادية النفعية وإعطاء هؤلاء الاعتبار الاجتماعي والنفوذ.

١٦. هل يوجد تبادل منافع بين دوائر الدولة ورجال الأعمال، حتى وإن كانت غير قانونية؟

الجدول رقم (١٦)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	٦٣,١٥	٤٣	٥٨,١٠	٢٢	٣٠,٩٨	٢٢	٧١,٤٢	٥٠	٨٨,٨٨	٠٨	٧١	٥٧
لا	٣٦,٨٤	٣١	٤١,٨٩	٤٩	٦٩,٠١	٤٩	٢٨,٥٧	٢٠	١١,١١	٠١	٢٩	٤٣
المجموع	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	١٠٠

تشير بيانات الجدول رقم (١٦) إلى تبادل المنافع بين دوائر الدولة ورجال الأعمال، حتى وإن كانت غير قانونية، علماً أن هذه الظاهرة قد استفحلت وظهرت بعد الاحتلال عام ٢٠٠٣م، وبذريعة إعادة إعمار العراق وغيرها من الذرائع المرافقة لذلك، وقد اتخذت مسارات متعددة سوف نتكلم عنها عند تفسير البيانات، وكانت البيانات والمعلومات المستقاة من البحث تتمثل بالآتي:

دائرة الصحة: أشار «٤٨» مبحوث من مجموع «٧٦» وبنسبة «٦٣,١٥%» إلى وجود مثل هذه العلاقة، أي تبادل المنافع، مقابل «٢٨» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٣٦,٨٤%» أشاروا إلى عدم وجود هذا النوع من التبادل.

دائرة التربية: أشار «٤٣» مبحوث من مجموع «٧٤» وبنسبة «٥٨,١٠%» إلى وجود تبادل منافع بين دوائر الدولة ورجال الأعمال حتى وإن كانت غير قانونية، مقابل «٣١» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٤١,٨٩%» أشاروا إلى عدم وجود هذا التبادل.

دائرة البلدية: أشار «٢٢» مبحوث من مجموع «٧١» وبنسبة «٣٠,٩٨%» إلى وجود تبادل منافع بين دوائر الدولة ورجال الأعمال حتى وإن كانت غير قانونية، مقابل «٤٩» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٦٩,٠١%» أشاروا إلى عدم وجود هذا التبادل.

دائرة الوقف السني: أشار «٥٠» مبحوث من مجموع «٧٠» وبنسبة «٧١,٤٢%» إلى وجود تبادل منافع بين دوائر الدولة ورجال الأعمال حتى وإن كانت غير قانونية، مقابل «٢٠» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٢٨,٥٧%» أشاروا إلى عدم وجود هذا التبادل.

دائرة التسجيل العقاري: أشار «٠٨» مبحوث من مجموع «٠٩» وبنسبة «٨٨,٨٨%» إلى وجود تبادل منافع بين دوائر الدولة ورجال الأعمال حتى وإن كانت غير قانونية، مقابل مبحوث واحد «٠١» وبنسبة «١١,١١%» أشاروا إلى عدم وجود هذا التبادل.

أما عن المجموع الكلي للعينة: فقد أشار «١٧١» مبحوث من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٥٧%» إلى وجود تبادل منافع بين دوائر الدولة ورجال الأعمال حتى وإن كانت غير قانونية، مقابل «١٢٩» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «٤٣%» أشاروا إلى عدم وجود هذا النوع من التبادل.

كل هذه النسب تعد عالية، حتى نسبة دائرة البلدية - وإن انخفضت بعض الشيء عن باقي نسب الدوائر الأخرى - إلا أنها أيضا تعد عاملا بارزا في وجود هذا النوع من الفساد الإداري.

ومن خلال الملاحظات العلمية للباحث، وعن طريق إجراء المقابلة مع المبحوثين اتضح وجود هذه العلاقة غير القانونية، «علما أن تبادل المنافع بين دوائر الدولة قد عني بها من قبل المبحوثين المسؤولين الإداريين في هذه الدوائر»، إذ يستغلون العقود والكتب الرسمية التي تخولهم العمل بها، كأن تستدعي إصلاحات وإعمارا لدوائريهم، أو عقد اتفاقيات وتبادل مصالح مرتبط بمنافع مادية مع رجال الأعمال، سواء أكانت هذه المنافع لقاء مبالغ مالية أم الترتيب للحصول على مقاولات إنشاء أبنية أو إعادة ترميم أو شراء واستحداث أثاث ومعدات... إلخ.

وبحسب ما يرى المبحوثون، فقد أثرى الكثير من الموظفين والمسؤولين في دوائر الدولة ومن هذه الدوائر محل البحث، ويشير المبحوثون إلى أنه لو عقدت مقارنة بين هؤلاء الموظفين أسوة بالموظفين في دوائر أخرى من نفس الدرجة الوظيفية أو نفس سنوات الخدمة لوجد فرق كبير في الدخل الشهري «من غير الراتب الحكومي»، والمستوى المعيشي بينهم، ولو دُقِّقَ حال هؤلاء المبحوثون في المستوى المادي الذي يعيشونه مع حال عوائلهم قبل سنوات لتبين فارق كبير، علما أن أغلب هؤلاء الموظفين أو المسؤولين غير منحدرين من عوائل ثرية، تورثهم الأملاك المنقولة أو غير المنقولة أو الأموال، وإنما هم منحدرون من عوائل بسيطة أو متوسطة الحالة.

وقد ازدهرت هذه الحالة من تبادل المنافع بين دوائر الدولة «المسؤولون» ورجال الأعمال بطرق غير قانونية ازدهار ما يسمى بـ«مجرمي ذوي الياقات البيضاء». هذه الشريحة من الموظفين المسؤولين الذين استغلوا هذه الظروف التي يمر بها العراق «السياسية» مع تضاؤل وضعف الضوابط الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية، وتسامح الناس مع الفساد وبروز انعدام المعايير بين الموظفين خاصة، وتصاعد وتيرة الكسب المادي بغض النظر عن وسائله، وأصبح المسؤول في دوائر الدولة يعمل على أساس «الربح والخسارة» وكأنه يتاجر بأموال الدولة لحسابه الشخصي، بغض النظر عن أن هذه الدائرة أو تلك قد استفادت من حملة الإعمار والتحديث، إلا أن ما يقع في «الجيب» المصلحة الشخصية هو السمة البارزة مع عدم إعطاء أهمية للثقافة الشعبية أو آراء الناس، علما أن كثيرا من الناس بدأ ينظر إلى الشخص على أساس مكانته الاقتصادية

ونفوذه في دوائر الدولة، وهذا ما يعني تصاعد الثقافة المادية على حساب ثقافة المجتمع السامية، وبذلك أصبحت في كثير من الأحيان أساسا للحكم والتقدير بين الناس على الرغم من مخالفة الأعراف الاجتماعية والدين لها.

١٧. هل تعتقد أن الاحتلال ساهم في تفشي الفساد الإداري؟

الجدول رقم (١٧)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلية	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	٨١,٥٧	٦٥	٨٧,٨٣	٥٩	٨٣,٠٩	٥٩	٩٧,١٤	٦٨	٧٧,٧٧	٠٧	٢٦١	٨٧
لا	١٨,٤٢	١٤	١٢,١٦	١٢	١٦,٩٠	١٢	٢,٨٥	٠٢	٢٢,٢٢	٠٢	٣٩	١٣
المجموع	١٠٠	٧٦	١٠٠	٧١	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	٣٠٠	١٠٠

يبدو من الجدول رقم (١٧) أن المبحوثين قد كونوا تصورات سلبية كبيرة عن الاحتلال، وأهم هذه التصورات السلبية هي إسهام الاحتلال في تفشي الفساد الإداري بشكل مباشر، وكانت إجابات المبحوثين تشير إلى أن هناك اتجاهات نفسية واجتماعية تم اكتسابها عن طريق الخبرة والمشاهدة غير البعيدة عبر سنوات الاحتلال، هذه الخبرات والتصورات قد عبر عنها المبحوثون في اعتقادهم بمساهمة الاحتلال في تفشي الفساد، فقد أشار المبحوثون في:

دائرة الصحة: أن «٦٢» مبحوث من مجموع «٧٦» وبنسبة «٨١,٥٧%» أشاروا إلى أن الاحتلال أسهم في تفشي الفساد الإداري، مقابل «١٤» مبحوث ومن نفس المجموع بنسبة «١٨,٤٢%» أشاروا إلى عدم إسهام الاحتلال في تفشي الفساد الإداري.

دائرة التربية: أشار «٦٥» مبحوث من مجموع «٧٤» وبنسبة «٨٧,٨٣%» أشاروا إلى أن الاحتلال أسهم في تفشي الفساد الإداري، مقابل «٠٩» مبحوث ومن نفس المجموع بنسبة «١٢,١٦%» أشاروا إلى عدم إسهام الاحتلال في تفشي الفساد الإداري.

دائرة البلدية: أشار «٥٩» مبحوث من مجموع «٧١» وبنسبة «٨٣,٠٩%» أشاروا إلى أن الاحتلال أسهم في تفشي الفساد الإداري، مقابل «١٢» مبحوث ومن نفس المجموع بنسبة «١٦,٩٠%» أشاروا إلى عدم إسهام الاحتلال في تفشي الفساد الإداري.

دائرة الوقف السني: أشاروا «٦٨» مبحوث من مجموع «٧٠» وبنسبة «٩٧,١٤%» أشاروا إلى أن الاحتلال أسهم في تفشي الفساد الإداري، مقابل «٠٢» مبحوثين ومن نفس المجموع بنسبة «٢,٨٥%» أشاروا إلى عدم إسهام الاحتلال في تفشي الفساد الإداري.

وفي دائرة التسجيل العقاري: أشار «٠٧» مبحوثين من مجموع «٠٩» وبنسبة «٧٧,٧٧%» أشاروا إلى أن الاحتلال أسهم في تفشي الفساد الإداري، مقابل «٠٢» مبحوث ومن نفس المجموع بنسبة «٢٢,٢٢%» أشاروا إلى عدم إسهام الاحتلال في تفشي الفساد الإداري.

وهذه النسب تعد مرتفعة في جميع دوائر الدولة.

أما عن العينة الكلية للبحث: فقد أشار «٢٦١» مبحوث من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٨٧%» إلى مساهمة الاحتلال في تفشي الفساد الإداري، مقابل «٣٩» مبحوث من نفس المجموع وبنسبة «١٣%» أشاروا إلى عدم مساهمته.

تدل هذه البيانات على تأثر المبحوثين بالوقائع التي مارسها الاحتلال في العراق، مما رسم صورة ذهنية سلبية واقعية، عبر عنها المبحوثون، والصورة الذهنية هي عبارة عن معلومات وتفاعلات تاريخية ماضية وحاضرة متراكمة، غالبا ما تكون مستمدة من بيئة الإنسان، وتنشأ من تلقي الناس صورا وتفاعلات سواء أكان على صورة مباشرة أم غير مباشرة، وهذه الصور والتفاعلات تمثل واقعا صادقا لأصحابها ينظرون من خلاله ويتصرفون على أساسه^[١].

جدول رقم (١٨) يوضح إجابات المبحوثين عن مساهمة الاحتلال في تفشي الفساد الإداري

حسب رأي «٢٦١» مبحوث أشاروا بـ«نعم»^(*):

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلية	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
تعطيل القوانين التي تحاسب المفسدين	٤٦,٧٧	٢٩	٩٦,٩٥	٦٣	٧١,١٨	٤٢	٧٥	٥١	٧١,٤٢	٠٥	٧٢,٧٩	١٩٠
وجود مشاريع	٥٦,٤٥	٣٥	٥٦,٩٢	٣٧	٦٦,١٠	٣٩	٤٥,٥٨	٣١	٧١,٤٢	٠٥	٥٦,٣٢	١٤٧

[١] آدم روبرتس وآخرون، الاحتلال الأمريكي للعراق صورته ومصائره، مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة كتب المستقبل العربي (٤٣)، بيروت، ٢٠٠٥م، ص ٣٩.

[*] مجموع العينة الكلية قسم على «٢٦١» الذين أجابوا بـ«نعم» على حجم العينة الكلية «٣٠٠» مضروب × ١٠٠، استخرجت النسبة المئوية للمؤسسات كل على حدة، فقد قسم عدد الذين أجابوا بـ«نعم» على مجموع عينة الدائرة وضرب × ١٠٠ واستخرجت النسبة المئوية لكل دائرة.

وهمية												
٨٨,٨٨	٢٣٢	٨٥,٧١	٠٦	٩٢,٦٤	٦٣	٩٨,٣٠	٥٨	٩٦,٩٥	٦٣	٦٧,٧٤	٤٢	تشجيع الطائفية السياسية، مما جعل كل حزب يستعين بأناصره ليحتكر المناصب الإدارية والتعيينات

يشير الجدول (١٨) إلى إشارات المبحوثين حول مساهمة الاحتلال في نقشي الفساد الإداري في العراق بعد أن حصل السؤال المتعلق بذلك على نسبة عالية من إشارات المبحوثين، كما اتضح ذلك أيضا من خلال المقابلة، إذ ظهرت النسبة الكلية حوالي «٨٧%» من العينة الكلية كما أشار الجدول السابق رقم (١٧).

ولا يخفى على أحد الممارسات التي مارسها المحتل ضد العراقيين بصورة عامة وضد مؤسسات الدولة الحكومية بصورة خاصة، فقد قام الاحتلال بواسطة «بريمر» المسمى حينذاك بـ«الحاكم المدني» في العراق بحل المؤسسات التي تحافظ على الأمن والنظام والقانون، وهي مؤسسات «وزارة الداخلية ووزارة الدفاع»، مما كان له الأثر المباشر في تردي الأوضاع الأمنية والقانونية والسياسية في العراق، وقد اعتمد المحتل نشوب الفوضى والدمار في هذه المؤسسات مما انعكس بشكل كبير ومباشر على الإجراءات الإدارية والتنظيمية في جميع مؤسسات الدولة، وكان من نتائجها شيوع الفساد الإداري بشكل كبير الذي صاحبه الانفلات الأمني والإداري، مما عطل القوانين والإجراءات التنفيذية التي تحاسب المفسدين وما زالت إجراءات «بريمر» يعاني منها المجتمع العراقي حتى هذه اللحظة، «لحظة كتابة البحث»، وعلى هذا الأساس فقد أشار المبحوثون إلى التالي، وبحسب إجابات المبحوثين «٢٦١» الذين أجابوا بـ«نعم»:

دائرة الصحة: ظهرت «٢٩» إشارة وبنسبة «٤٦,٧٧%» إلى تعطيل القوانين التي تحاسب المفسدين، وكانت «٣٥» إشارة وبنسبة «٥٦,٤٥%» تشير إلى وجود مشاريع وهمية، وقد ظهرت «٤٢» إشارة وبنسبة «٦٧,٧٤%» إلى تشجيع الطائفية السياسية، مما جعل كل حزب يستعين بأناصره ليحتكر المناصب الإدارية والتعيينات.

دائرة التربية: ظهرت «٦٣» إشارة وبنسبة «٩٦,٩٥%» إلى تعطيل القوانين التي تحاسب المفسدين، وكانت «٣٧» إشارة وبنسبة «٥٦,٩٢%» تشير إلى وجود مشاريع

وهمية، وقد ظهرت «٦٣» إشارة وبنسبة «٩٦,٩٥%» إلى تشجيع الطائفة السياسية، مما جعل كل حزب يستعين بأنصاره ليحتكر المناصب الإدارية والتعيينات.

دائرة البلدية: ظهرت «٤٢» إشارة وبنسبة «٧١,١٨%» إلى تعطيل القوانين التي تحاسب المفسدين، وكانت «٣٩» إشارة وبنسبة «٦٦,١٠%» تشير إلى وجود مشاريع وهمية، وقد ظهرت «٥٨» إشارة وبنسبة «٩٨,٣٠%» إلى تشجيع الطائفة السياسية، مما جعل كل حزب يستعين بأنصاره ليحتكر المناصب الإدارية والتعيينات.

دائرة الوقف السني: ظهرت «٥١» إشارة وبنسبة «٧٥%» إلى تعطيل القوانين التي تحاسب المفسدين، وكانت «٣١» إشارة وبنسبة «٤٥,٥٨%» تشير إلى وجود مشاريع وهمية، وقد ظهرت «٦٣» إشارة وبنسبة «٩٢,٦٤%» إلى تشجيع الطائفة السياسية، مما جعل كل حزب يستعين بأنصاره ليحتكر المناصب الإدارية والتعيينات.

دائرة التسجيل العقاري: ظهرت «٥٥» خمسة إشارات وبنسبة «٧١,٤٢%» إلى تعطيل القوانين التي تحاسب المفسدين، وكانت «٥٥» خمسة إشارات وبنسبة «٧١,٤٢%» تشير إلى وجود مشاريع وهمية، وقد ظهرت «٥٦» ستة إشارات وبنسبة «٨٥,٧١%» إلى تشجيع الطائفة السياسية، مما جعل كل حزب يستعين بأنصاره ليحتكر المناصب الإدارية والتعيينات.

أما المجموع الكلي للعينة: فقد ظهرت «١٩٠» إشارة وبنسبة «٧٢,٧٩%» تشير إلى تعطيل القوانين التي تحاسب المفسدين، مقابل «١٤٧» إشارة بنسبة «٥٦,٣٢%» تشير إلى وجود مشاريع وهمية، فيما ظهرت «٢٣٢» إشارة وبنسبة «٨٨%» تشير إلى تشجيع الطائفة السياسية، مما جعل كل حزب يستعين بأنصاره ليحتكر المناصب الإدارية والتعيينات.

ومن خلال إجابات المبحوثين على استمارة الاستبيان وملاحظة الباحث العلمية والمعلومات التي حصلنا عليها عن طريق المقابلة، اتضح أن مساهمة الاحتلال في تفشي الفساد الإداري كان واضحاً، فقد أشرنا في مقدمة هذا الجدول إلى تعطيل القوانين التي تحاسب المفسدين، والتي كان لـ«بريمر» الدور البارز فيها، فقد شاعت وبشكل كبير المشاريع الوهمية التي كان الاحتلال طرفاً بارزاً في شيوعها، وقد كانت تلبية لمنافع مادية شخصية بين أطراف عراقية مستفيدة وبين إدارة قوات الاحتلال، سواء أكان هذا الطرف «مقاوم أو مسؤول حكومي، أو شخص عادي»، وكان بريمر من بينهم.

وقد خسر العراق جراء ذلك ملايين بل مليارات من الدولارات وحتى هذه اللحظة باختلاسات وهدر لأموال الدولة العراقية وقد أحييت جراء ذلك وبذريعة «إعادة إعمار العراق» مقاولات ومزايدات ومناقصات ومضاربات كبيرة وكثيرة قد لا يكون لها أي أساس في الوجود، وإنما كانت على الورق فقط، وقد استفاد وانتفع منها الكثير من المسؤولين والمقاولين والمحتلين من جراء ذلك، وقد أصبحت تقليدا فيما بعد ولاسيما عند بعض المقاولين والمستفيدين إلى هذه اللحظة.

وفيما يخص تشجيع الطائفية السياسية، والذي جعل الأحزاب الكبيرة المتنفذة تستغل الأوضاع وتمارس الاحتكار في كل مفاصل التنظيمات والأجهزة الإدارية، مما مكنها من احتكار التعيينات والمناصب الإدارية، وأصبح الحزب القوي والمتنفذ هو المسيطر على أجهزة ومؤسسات الدولة، مما اضطر المواطن العادي إلى أن يلجأ إلى الحزب المتنفذ والقوي للحصول على تركية من أجل الحصول على التعيين أو من أجل الحصول على منصب إداري وحماية نفسه من أي فعل، حتى وإن كان يخالف النظام والقانون.

وهذا الاحتكار انعكس على العمل الوظيفي في دوائر الدولة، مما جعل المفسدين يشعرون بالحماية والأمان، فساعد في شيوع ثقافة الفساد الإداري، وكانت النسبة في هذه الفقرة عالية جدا بحيث ظهرت «٢٣٢» إشارة وبنسبة «٨٨,٨٨%» من المجموع الكلي للعيينة تشير إلى تشجيع الطائفية السياسية مما جعل كل حزب يستعين بأناصره ليحتكر المناصب الإدارية والتعيينات، وقد ساد في هذه الحالة واقع «الرجل غير المناسب في المكان غير المناسب».

١٩. ما هي أسباب الفساد الإداري حسب رأيك؟

أ. أسباب اقتصادية تتمثل في:

جدول رقم (١٩ - أ)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السنوي		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
ارتفاع مستوى المعيشة	٣٥,٥٢	١٥	٢٠,٢٧	١٥	٧٣,٢٣	٥٢	٧٠	٤٩	٢٢,٢٢	٠,٢	٤٨,٣٣	١٤٥
قلة دخول الأفراد	٣٦,٨٤	٢٠	٢٧,٠٢	٢٠	٦٤,٧٨	٤٦	٧٠	٤٩	٣٣,٣٣	٠,٣	٤٨,٦٦	١٤٦
الجشع والطمع	٦٥,٧٨	٥٠	٧٠,٢٧	٥٢	٧١,٨٣	٥١	٧٨,٥٧	٥٥	٣٣,٣٣	٠,٣	٧٠,٣٣	٢١١

لاشك أن الاقتصاد هو العمود الفقري للمجتمع، ولاسيما عند تعقد الحياة الاجتماعية، وتتحو نحو الحضرية والمدنية التي يتزايد فيها الاستهلاك سواء بشكل حاجات أساسية أم كمالية مع تزايد في النمو السكاني والكثافة السكانية يقابله نقص في فرص العمل.

يشير الجدول رقم (١٩) إلى الأسباب الاقتصادية التي تؤدي إلى الفساد الإداري،

بالآتي:

دائرة الصحة: ظهرت «٢٧» إشارة بنسبة «٣٥,٥٢%» تشير إلى ارتفاع مستوى المعيشة، و«٢٨» إشارة بنسبة «٣٦,٨٤%» إلى قلة دخول الأفراد قياساً بمستوى أسعار السلع والخدمات، وظهرت «٥٠» إشارة بنسبة «٦٥,٧٨%» إلى الجشع والطمع الذي ظهر عند بعض الموظفين في الحصول على المال بأية طريقة حتى لو كانت غير مشروعة.

دائرة التربية: ظهرت «١٥» إشارة بنسبة «٢٠,٢٧%» تشير إلى ارتفاع مستوى المعيشة، و«٢٠» إشارة بنسبة «٢٧,٠٢%» إلى قلة دخول الأفراد قياساً بمستوى أسعار السلع والخدمات، وظهرت «٥٢» إشارة بنسبة «٧٠,٢٧%» إلى الجشع والطمع الذي ظهر عند بعض الموظفين في الحصول على المال بأية طريقة حتى لو كانت غير مشروعة.

دائرة البلدية: ظهرت «٥٢» إشارة بنسبة «٧٣,٢٣%» تشير إلى ارتفاع مستوى المعيشة، و«٤٦» إشارة بنسبة «٦٤,٧٨%» إلى قلة دخول الأفراد قياساً بمستوى أسعار السلع والخدمات، وظهرت «٥١» إشارة بنسبة «٧١,٨٣%» إلى الجشع والطمع الذي ظهر عند بعض الموظفين في الحصول على المال بأية طريقة حتى لو كانت غير مشروعة.

دائرة الوقف السني: ظهرت «٤٩» إشارة بنسبة «٧٠%» تشير إلى ارتفاع مستوى المعيشة، و«٤٩» إشارة بنسبة «٧٠%» إلى قلة دخول الأفراد، و«٥٥» إشارة بنسبة «٧٨,٥٧%» إلى الجشع والطمع.

دائرة التسجيل العقاري: ظهرت «٠٢» إشارة بنسبة «٢٢,٢٢%» تشير إلى ارتفاع مستوى المعيشة، و«٠٣» إشارة بنسبة «٣٣,٣٣%» إلى قلة دخول الأفراد، و«٠٣» إشارة بنسبة «٣٣,٣٣%» إلى الجشع والطمع.

أما المجموع الكلي للعينة: ظهرت «١٤٥» إشارة بنسبة «٤٨,٣٣%» تشير إلى ارتفاع مستوى المعيشة، و«١٤٦» إشارة بنسبة «٤٨,٦٦%» إلى قلة دخول الأفراد، و«٢١١» إشارة بنسبة «٧٠,٣٣%» إلى الجشع والطمع.

ومن خلال هذه النتائج التي جاءت عن طريق الاستبيان، ومن خلال الملاحظة العلمية والمقابلة مع الموظفين «المبحوثين» يتأكد لنا أن الجشع والطمع والمنافع الخاصة قد صارت المعيار الاجتماعي المسيطر على عقول وضمانر الناس، ولاسيما أنه ملازم لحالة خفوت القيم والمعايير الأخلاقية المشتركة التي كانت معياراً لأخلاق الموظف والناس عامة، وقد يبرر هذا الاتجاه قلة دخول الأفراد «الموظفين» قياساً بمستوى ارتفاع أسعار السلع والخدمات مع ارتفاع مستوى المعيشة. وقد أصبح الاتجاه النفعي واللامبالاة الأخلاقية «انعدام المعايير» جزءاً من الثقافة العامة، وتتوصل من هذه النتائج إلى أن اللأبالية الاجتماعية «انعدام المعايير» تتفق مع السباق حول الرفاهية والترف بغض النظر عن مصادره، وهذا يعني أن الثقافة النفعية والترف الاقتصادي أصبح اعتباراً اجتماعياً مقبولاً، وهذا يساعد على تبرير وقبول ثقافة الفساد الإداري.

ب. أسباب إدارية تتمثل بـ:

جدول رقم (١٩ - ب)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
ضعف أجهزة الرقابة الإدارية	٤٨	٦٣,١٥	٤٨	٦٤,٨٦	٤٨	٦٧,٦٠	٤١	٥٨,٥٧	٠٦	٦٦,٦٦	١٩١	٦٣,٦٦
ضعف المساءلة العامة	٣٦	٤٧,٣٦	٣٤	٤٥,٩٤	١٢	١٦,٩٠	٤١	٥٨,٥٧	٠٦	٦٦,٦٦	١٢٩	٤٣

من المفروض أن الإدارة الجيدة وتنظيماتها تعود مردوداتها على الدائرة نفسها والمواطن العادي «المراجع» بشكل إيجابي يساعده على بلوغ أهدافه بشكل سليم وخالٍ من التناقضات والإحباط وغيرها، وتشير البيانات في الجدول (١٩-ب) إلى الأسباب الإدارية للفساد وقد اتضح الآتي:

دائرة الصحة: ظهرت «٤٨» إشارة بنسبة «٦٣,١٥%» إلى ضعف أجهزة الرقابة الإدارية وعدم استطاعتها كشف ومحاسبة المفسدين، فيما ظهرت «٣٦» إشارة بنسبة

«٤٧,٣٦» تشير إلى ضعف المساءلة العامة وغياب دور منظمات المجتمع المدني في الرقابة الشعبية.

دائرة التربية: ظهرت «٤٨» إشارة بنسبة «٦٤,٤٨%» إلى ضعف أجهزة الرقابة الإدارية، فيما وجدت «٣٤» إشارة بنسبة «٤٥,٩٤%» إلى ضعف المساءلة العامة.

دائرة البلدية: ظهرت «٤٨» إشارة بنسبة «٦٧,٦٠%» إلى ضعف أجهزة الرقابة الإدارية، فيما وجدت «١٢» إشارة بنسبة «١٦,٩٠%» إلى ضعف المساءلة العامة.

دائرة الوقف السنّي: ظهرت «٤١» إشارة بنسبة «٥٨,٥٧%» إلى ضعف أجهزة الرقابة الإدارية، فيما وجدت «٤١» إشارة بنسبة «٥٨,٥٧%» إلى ضعف المساءلة العامة.

دائرة التسجيل العقاري: ظهرت «٠٦» إشارة بنسبة «٦٦,٦٦%» في كل من العاملين المذكورين، ضعف أجهزة الرقابة الإدارية وضعف المساءلة العامة.

ومن الملاحظة العلمية والمقابلة تبين أنه على الرغم من وجود لوائح وتنظيمات رسمية وقوانين محددة، إلا أن طبيعة البناء الاجتماعي قد رسخت أبعاداً ذهنية ونفسية واجتماعية عاطفية لدى الموظف والمواطن، هذه الأبعاد من شأنها أن تتجاوز على قوانين العمل والتنظيمات الرسمية، مما كان لها الأثر البارز سلبياً، والذي أتاح الفرصة لمعايير اجتماعية متسامحة أن تفقز على معايير العمل، وبذلك اختلطت في ذهنية الموظف والعامل الأخلاقيات المتصارعة، وهي أخلاقيات العمل التي تؤمن بالحرص والمسؤولية وغيرها، وأخلاقيات المجتمع المحلي الشعبي التي تؤكد على العاطفة والتودد والتسامح مما فتح ثغرة للفساد الإداري.

من يعمل بأخلاقيات العمل يكون إنساناً سيئاً اجتماعياً ومعقداً روتينياً، ولاسيما إذا تضاربت هذه الأخلاقيات مع مصالح المواطن ومن يعمل بأخلاقيات المجتمع العامة الشعبية يكون موظفاً مهملاً وغير حريص لكنه إنسان شهم وغير.

هذه الأبعاد، وهذا التضارب خلق تناقضاً وتضارباً أدوار جعل ثغرة لثقافة الفساد أن تتوسع وبشكل تواتري ومتراكم بصورة شعورية أو لاشعورية، مما جعل أجهزة الرقابة الإدارية غير قادرة في كثير من الأحيان أن تحاسب المفسدين حتى وإن كشفتهم، كما أن المساءلة تكون سهلة وبشكل تطغى عليه الاعتبارات الاجتماعية المحلية، كما أن دور منظمات المجتمع المدني غير مؤهلة للرقابة الشعبية، وذلك لدور الأبعاد الاجتماعية والعاطفية التي ترسخت وترسبت في ذهنية المواطن والموظف.

لذلك وعلى الرغم من وجود تنظيمات إدارية وقوانين ولوائح تنظم العمل إلا أنها غير فاعلة بصورة عملية وإن كانت فاعلة في بعض الأحيان بشكل جزئي، إذ أشار الموظفون المبحوثون في المقابلة أن قواعد العمل موجودة ومنظمة بشكل عال، إلا أن تنفيذها سيء، فالخلل ليس في اللوائح والقوانين الإدارية، وإنما في الإنسان الذي لا يفهم تنفيذ هذه اللوائح والقوانين الإدارية.

ولا يفوتنا أن نشير إلى أن ضعف الرقابة الإدارية وعدم استطاعتها كشف ومحاسبة المفسدين وضعف المساءلة العامة وغياب دور منظمات المجتمع المدني في الرقابة الشعبية يعود إلى ضعف الرأي العام ومنظمات المجتمع المدني وضعف قدرتها على مراقبة مؤسسات الدولة الحكومية ومحاسبتها، وقد يرجع سبب ذلك بشكل كبير إلى الاحتلال الذي شغل الرأي العام ومنظمات المجتمع المدني بأمر بعيدة عن ذلك، ومنها المشاكل التي جرّها هذا الاحتلال مما أبقى الرأي العام عندنا متخلفا وغير مسؤول في الأمور الإدارية.

ج. أسباب اجتماعية، تتمثل بـ:

جدول رقم (١٩ - ج)

العوامل		الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
سيادة النزعة العشائرية	٤٣	٥٦,٥٧	٤١	٥٥,٤٠	٣٠	٤٢,٢٥	٥٩	٨٤,٢٨	٠٥	٥٥,٥٥	١٧٨	٥٩,٣٣	
أغلب التعيينات في الوظائف	٤٤	٥٧,٨٩	٥١	٦٨,٩١	٣٦	٥٠,٧٠	٥٨	٨٢,٨٥	٠٣	٣٣,٣٣	١٩٢	٦٤	

قد تكون الثقافة الاجتماعية في قمة العوامل والأسباب التي تؤدي إلى شيوع ثقافة الفساد الإداري، فقد لوح أغلب المبحوثين أن اللوائح والقواعد التي تنظم العمل الإداري متقنة وصحيحة لكن المشكلة في فهم وتنفيذ هذه اللوائح، فالثقافة الشعبية في بعض الأحيان تبرر للفساد، فمثلا ازدياد شيوع الوساطة في العمل، ولاسيما للأقارب والأصدقاء وأبناء العشيرة أو المدينة الواحدة، فهذه موجودة وراسخة في ثقافة المجتمع العراقي، إلا أنها أخذت طريقا آخر، أي أن الوساطة كانت شفيعة اجتماعية، أي تلبي حاجات الاعتبارات الاجتماعية من شهامة ومروءة وغيرها، إلا أنها (واسطة) الآن بقيت، وربما ازدادت لكنها أخذت الطريق المادي النفعي أكثر منه اجتماعي، ف«المصلحة» الآن هي أساس الوساطة، أو هي التي ترفع من شأن السيادة أو النزعة العشائرية أو التحيز للأقارب والأصدقاء، فهذا التحيز غالبا وراءه مصالح شخصية مادية منفعية وليس الاعتبار الاجتماعي المحض كما كان سابقا.

تشير بيانات الجدول رقم (١٩-ج) فيما يخص الأسباب الاجتماعية إلى الآتي:

دائرة الصحة: وجدت «٤٣» إشارة وبنسبة «٥٦,٥٧%» تشير إلى سيادة النزعة العشائرية وعلاقات الأقارب في الدائرة، وسجلت «٤٤» إشارة بنسبة «٥٧,٨٩%» إلى أغلب التعيينات في الوظائف الجديدة تتم من خلال العلاقات الشخصية والقربانية أو دفع الرشوة.

دائرة التربية: وجدت «٤١» إشارة وبنسبة «٥٥,٤٠%» تشير إلى سيادة النزعة العشائرية وعلاقات الأقارب في الدائرة، وسجلت «٥١» إشارة بنسبة «٦٨,٩١%» إلى أن أغلب التعيينات في الوظائف الجديدة تتم من خلال العلاقات الشخصية والقربانية أو دفع الرشوة.

دائرة البلدية: وجدت «٣٠» إشارة وبنسبة «٤٢,٢٥%» تشير إلى سيادة النزعة العشائرية وعلاقات الأقارب في الدائرة، وسجلت «٣٦» إشارة بنسبة «٥٠,٧٠%» إلى أن أغلب التعيينات في الوظائف الجديدة تتم من خلال العلاقات الشخصية والقربانية أو دفع الرشوة.

دائرة الوقف السني: وجدت «٥٩» إشارة وبنسبة «٨٤,٢٨%» تشير إلى سيادة النزعة العشائرية وعلاقات الأقارب في الدائرة، وسجلت «٥٨» إشارة بنسبة «٨٢,٨٥%» إلى أن أغلب التعيينات في الوظائف الجديدة تتم من خلال العلاقات الشخصية والقربانية أو دفع الرشوة.

دائرة التسجيل العقاري: وجدت «٠٥» إشارات وبنسبة «٥٥,٥٥%» تشير إلى سيادة النزعة العشائرية وعلاقات الأقارب في الدائرة، وسجلت «٠٣» إشارات بنسبة «٣٣,٣٣%» إلى أن أغلب التعيينات في الوظائف الجديدة تتم من خلال العلاقات الشخصية والقربانية أو دفع الرشوة.

أما عن المجموع الكلي للعينة: فقد وجدت «١٧٨» إشارة وبنسبة «٥٩,٣٣%» تشير إلى سيادة النزعة العشائرية وعلاقات الأقارب في الدائرة، وسجلت «١٩٢» إشارة بنسبة «٦٤%» إلى أن أغلب التعيينات في الوظائف الجديدة تتم من خلال العلاقات الشخصية والقربانية أو دفع الرشوة.

وقد أشرنا في مكان سابق من هذا البحث إلى شيوع التحيز والتعصب للأقارب والأصدقاء وأن هذا المنحى قد تبدل وتغير طريقه من العامل الاجتماعي المتضمن للشهامة والمروءة إلى العامل المادي النفعي المتضمن للمصالح الشخصية وعلى رأسها المادية، وفيما يخص التعيينات في الوظائف الجديدة فمن خلال الملاحظة والمقابلة قد تبين أن الحصول على وظيفة في دوائر الدولة ليس بالأمر الهين أو السهل فلا بد أن تدفع مبلغاً من المال حتى وإن كان لديك قريب أو صديق أو حتى إذا زكيت من قبل حزب معين، فقد أصبحت التعيينات والحصول على عمل «وظيفة حكومية» يتم عن طريق شرائها وربما تتم عملية بيع وشراء هذه الوظائف الحكومية «العمل» في الوزارات نفسها، وبشكل يكاد يكون علنياً وبأسعار عالية جداً؛ لأن الرواتب أصبحت جيدة ومجزية، وتستحق دفع مثل هذه المبالغ، وهذا مما أنعش جراثيم نوي الياقات البيضاء والمنتفعين من جراء ذلك.

٢٠. هل توجد شفافية في دوائركم، بحيث كل شخص يعرف ما هو موجود في الدائرة؟

الجدول رقم (٢٠)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلبي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	٥٢	٦٨,٤٢	٥٢	٧٠,٢٧	٦٢	٨٧,٣٢	٣٣	٤٧,١٤	٠٧	٧٧,٧٧	٢٠٦	٦٨,٦٦
لا	٢٤	٣١,٥٧	٢٢	٢٩,٧٢	٠٩	١٢,٦٧	٣٧	٥٢,٨٥	٠٢	٢٢,٢٢	٩٤	٣١,٣٣
المجموع	٧٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠	١٠٠

ويبدو أن الشفافية في الدوائر المعنية في البحث موجود وبشكل مقبول، كما تشير بيانات الجدول رقم (٢٠) إذ بينت هذه الإجابات الآتي:

دائرة الصحة: ظهرت «٥٢» إشارة من مجموع «٧٦» وبنسبة «٦٨,٤٢%» تؤكد وجود شفافية في هذه الدائرة مما يجعل الموظف يعرف ما موجود في دائرته مقابل «٢٤» إشارة من نفس المجموع بنسبة «٣١,٥٧» بينت عدم وجود هذه الشفافية.

دائرة التربية: ظهرت «٥٢» إشارة من مجموع «٧٤» وبنسبة «٧٠,٢٧%» تؤكد وجود شفافية في هذه الدائرة مما يجعل الموظف يعرف ما موجود في دائرته مقابل «٢٢» إشارة من نفس المجموع بنسبة «٢٩,٧٢» بينت عدم وجود هذه الشفافية.

دائرة البلدية: ظهرت «٦٢» إشارة من مجموع «٧١» وبنسبة «٨٧,٣٢%» وهي أكبر نسبة بين الدوائر تؤكد وجود شفافية في هذه الدائرة مما يجعل الموظف يعرف ما موجود في دائرته مقابل «٠٩» إشارة من نفس المجموع بنسبة «١٢,٦٧%» بينت عدم وجود هذه الشفافية.

دائرة الوقف السني: ظهرت «٣٣» إشارة من مجموع «٧٠» وبنسبة «٤٧,١٤%» تؤكد وجود شفافية في هذه الدائرة مما يجعل الموظف يعرف ما موجود في دائرته مقابل «٣٧» إشارة من نفس المجموع بنسبة «٥٢,٨٥%» بينت عدم وجود هذه الشفافية.

دائرة التسجيل العقاري: ظهرت «٠٧» إشارة من مجموع «٠٩» وبنسبة «٧٧,٧٧%» تؤكد وجود شفافية في هذه الدائرة مما يجعل الموظف يعرف ما موجود في دائرته مقابل «٠٢» إشارتان من نفس المجموع بنسبة «٢٢,٢٢%» بينت عدم وجود هذه الشفافية.

أما عن المجموع الكلي للعينة: فقد ظهرت «٢٠٦» إشارة من مجموع «٣٠٠» وبنسبة «٦٨,٦٦%» تؤكد وجود شفافية في هذه الدائرة مما يجعل الموظف يعرف ما موجود في دائرته مقابل «٩٤» إشارة من نفس المجموع بنسبة «٣١,٣٣%» بينت عدم وجود هذه الشفافية.

ومن خلال مقابلة المبحوثين اتضح أن أغلب المبحوثين وفي جميع الدوائر المشمولة في البحث هم على اطلاع بما يدور في دوائرهم على الرغم من انخفاض هذه النسب ولو بشيء قليل في دائرة الوقف السني، وقد يعود السبب في هذا الانخفاض إلى طبيعة العمل الموجود في هذه الدائرة، إذ أن غالبية الموظفين هم من الأئمة والخطباء أو الموظفين العاديين الذين يؤدون واجبهم ربما خارج نطاق الدائرة كالمساجد وغيرها، لذلك نجده بعيدا عما تضمنه الدائرة من مسؤوليات ولوائح.

٢١. هل يوجد نظام للمساءلة والمحاسبة لضبط سلوكيات الموظفين والمسؤولين في دائرتكم تحد من الفساد؟

الجدول رقم (٢١)

العوامل	الصحة		التربية		البلدية		الوقف السني		التسجيل العقاري		الكلي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	٤٠,٧٨	٣١	٤٩	٦٦,٢١	٦٣	٨٨,٧٣	٣٨	٥٤,٢٨	٠٦	٦٦,٦٦	١٨٧	٦٢,٣٣
لا	٥٩,٢١	٤٥	٢٥	٣٣,٧٨	٠٨	١١,٢٦	٣٢	٤٥,٧١	٠٣	٣٣,٣٣	١١٣	٣٧,٦٦
المجموع	١٠٠	٧٦	٧٤	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٠٩	١٠٠	٣٠٠	١٠٠

سبق وأن أشرنا في مكان لاحق أن اللوائح والقوانين المعمول بها في دوائر الدولة تعبر عن سلسلة من التنظيم الرسمي الرصين، لكن المشكلة كما أشرنا وكما أشار المبحوثون ليست في هذه القوانين واللوائح وإنما في تنفيذها أو طرق تنفيذها، وكما سنجد في هذا الجدول أن المبحوثون أشاروا إلى الآتي:

دائرة الصحة: ظهرت «٣١» إشارة من مجموع «٧٦» بنسبة «٤٠,٧٨%» تؤكد وجود نظام للمساءلة والمحاسبة لضبط سلوكيات الموظفين والمسؤولين في هذه الدائرة، مقابل «٤٥» إشارة ومن نفس المجموع وبنسبة «٥٩,٢١%» بينت عدم وجود هذا النظام. دائرة التربية: ظهرت «٤٩» إشارة من مجموع «٧٤» بنسبة «٦٦,٢١%» تؤكد وجود نظام للمساءلة والمحاسبة لضبط سلوكيات الموظفين والمسؤولين في هذه الدائرة، مقابل «٢٥» إشارة ومن نفس المجموع وبنسبة «٣٣,٧٨%» بينت عدم وجود هذا النظام. أما في دائرة البلدية: ظهرت «٦٣» إشارة من مجموع «٧١» بنسبة «٨٨,٧٣%» تؤكد وجود نظام للمساءلة والمحاسبة لضبط سلوكيات الموظفين والمسؤولين في هذه الدائرة، مقابل «٠٨» إشارة ومن نفس المجموع وبنسبة «١١,٢٦%» بينت عدم وجود هذا النظام.

دائرة الوقف السني: ظهرت «٣٨» إشارة من مجموع «٧٠» بنسبة «٥٤,٢٨%» تؤكد وجود نظام للمساءلة والمحاسبة لضبط سلوكيات الموظفين والمسؤولين في هذه

الدائرة، مقابل «٣٢» إشارة ومن نفس المجموع ونسبة «٤٥,٧١%» بينت عدم وجود هذا النظام.

دائرة التسجيل العقاري: ظهرت «٠٦» إشارات من مجموع «٠٩» بنسبة «٦٦,٦٦%» تؤكد وجود نظام للمساءلة والمحاسبة لضبط سلوكيات الموظفين والمسؤولين في هذه الدائرة، مقابل «٠٣» إشارات ومن نفس المجموع ونسبة «٣٣,٣٣%» بينت عدم وجود هذا النظام.

أما عن المجموع الكلي للعينة: فقد ظهرت «١٨٧» إشارة من مجموع «٣٠٠» بنسبة «٦٢,٣٣%» تؤكد وجود نظام للمساءلة والمحاسبة لضبط سلوكيات الموظفين والمسؤولين في هذه الدائرة، مقابل «١١٣» إشارة ومن نفس المجموع ونسبة «٣٧,٦٦%» بينت عدم وجود هذا النظام.

ومن خلال المقابلة مع المبحوثين تبين أن هناك فرقا واسعا بين إجاباتهم في المقابلة وبين إجاباتهم في استمارة الاستبيان، إذ أكد أغلب المبحوثين ومن جميع الدوائر المشمولة بالبحث أنه لا يوجد نظام للمحاسبة والمساءلة إلا بشكل ضعيف، وأن عمليات الردع الرسمي ضعيفة وقليلة، وعندما توجد حالة شكوى ضد الموظفين، ولاسيما المسؤولين في هذه الدوائر، فإن الأمر ينتهي بإخفاء الشكوى أو سحبها أو أي إجراء من ذلك أو يقوم المذنب بعدة طرق مثل الوساطة للتأثير على عدم إصدار أي عقوبة ضده، لذلك فوسائل الضبط الرسمية ضعيفة وغير مفعلة وإن كانت موجودة في اللوائح والأنظمة، وهذا ما أكدته إجابات المبحوثين في المقابلة وبذلك تستمر الانتهاكات لقوانين العمل الرسمية وتستمر مشكلة الفساد الإداري بشكل يومي وبدون رادع، وكما قيل، فإن «من أمن العقوبة، أساء التصرف».

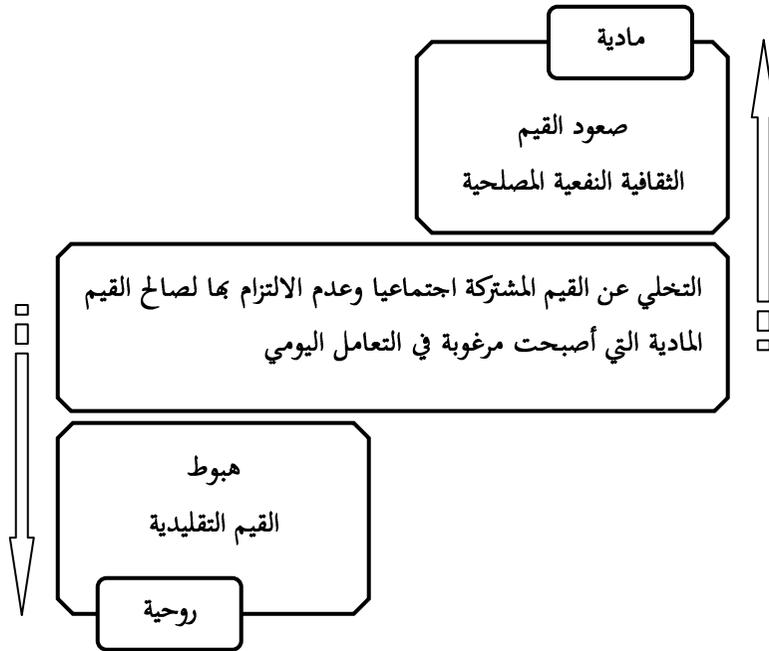
الفصل الخامس: نتائج البحث والتوصيات

المبحث الأول: نتائج البحث

تقود نتائج البحث المستمدة من الدراسات النظرية والميدانية المعتمدة على وسائل الاستبيان والملاحظة والمقابلة إلى تأكيد قوة العلاقة بين الانحلال المعياري الأخلاقي بسبب الضغوط الاقتصادية والاجتماعية وتزايد المتطلبات الحياتية. وتنعكس هذه العلاقة على مضمون القيم الإنسانية التقليدية التي تعلمها الفرد طول حياته من ضوابط اجتماعية رسمية وغير رسمية «قانون، دين، أعراف/ ممنوع، عيب، حرام»، وتتشأ اجتماعية أسرية

ومجتمعية أخرى باتجاه القبول وعدم الممانعة الذاتية عند الأفراد للتجاوز والاختراق على هذه القيم والتنشئة وبشكل مبرر، بحيث أصبحت ثقافة تبريرية للقفز على الألوف من القيم التقليدية الفاضلة مما جعل هذه الثقافة التبريرية بيئة حاضنة للفساد، تجد في بيئة العمل أرضا خصبة لنموها وتطورها وانتشارها ولاسيما عندما تتضارب المصالح الخاصة النفعية مع مصالح ومعايير وأخلاق العمل المؤسسية.

ومثل هذه البيئة والثقافة فإنها حتما تنظر إلى القيم التقليدية بوصفها قيما هامشية وثانوية، بحيث لم يعد ينظر إلى التعاون الشريف واحترام معايير العمل الرسمية والتقوى في العمل والإخلاص والولاء للمؤسسة قيما أساسية في التعامل اليومي وفي الحياة العامة موضع اعتبار بل أصبحت القيم المادية النفعية هي المقبولة والمرغوبة وموضع الاعتبار بين الناس. وعلى هذا الأساس يمكن أن نستعين بالمخطط التالي ليعبر عن ثقافة الفساد وارتباطها بانعدام المعايير الأخلاقية:



وبنظرة متحصصة وسريعة لبعض الجداول البارزة ونسبها، نجد أن الجدول (١٠)، الذي كانت الوساطة فيه تشكل «٥٠%» لم تكن على أساس المساعدات الإنسانية كما نوه عن ذلك المبحوثون وإنما كانت وراءها وبشكل مستتر مصالح مادية شخصية لتبادل المنافع الآنية أو المستقبلية «وصل توصل».

وفي الجدول (١٢) يتبين ضعف وربما انهيار الرادع الرسمي المتمثل بالقانون، وهذا أبرز مشكلة، ومن أكثرها دفعا لشيوع ثقافة الفساد، وفي الجدول (١٦) تبين أن تبادل المنافع أصبح بشكل واضح وصريح بين المسؤولين في الدوائر الحكومية والتعامل مع أي طرف آخر.

وفي الجداول (١٧، ١٨) أبرزت النتائج أن الاحتلال كان له دور أساسي في تفشي مشكلة الفساد وانتشارها وتعزيزها كثقافة، وقد تبين في الجدول (١٩) أن أبرز أسباب الفساد هو الجشع والطمع، فضلا عن أسباب أخرى متنوعة معززة لذلك السبب، وتدل هذه النتائج المستوحاة من الوسائل والأدوات المتعددة للبحث أن الفساد في المجتمع يتجاوز بكثير ما كشفت عنه بيانات البحث. وكشفت البيانات أيضا أن قواعد العمل واللوائح والتنظيمات والقوانين هي موجودة ومصاغة ومنظمة بشكل عال، إلا أن تنفيذها سيء، فالفساد إذن هو في الإنسان وليس في الإجراءات والتنظيمات الإدارية.

وصياغة هذه النتائج بطريقة «دوركية» فإننا نتوصل إلى أن للثقافة النفعية المادية الرغبة والاستعداد مسبقا نحو التخلي وعدم الالتزام بالقيم التقليدية الحسنة المتعارف عليها «أي» نحو الأنومي اللامعيارية الأخلاقية؛ لأن التكاليف والتسابق للحصول على المادة يدفعهم إلى عدم الاكتراث والاهتمام والتساؤل عن الأساليب الملائمة للحصول على الكسب المادي حتى وإن كان غير أخلاقي، وبهذا تكون الأحكام الأخلاقية وتقييم الآخرين للمسائل المستندة على الحقائق فيما يتعلق بنتائج الفعل هي هامشية وغير ذات أهمية^[١].

ويمكن توضيح هذا التفسير بالإشارة إلى تفسير «روبرت ميرتون *Robert Merton*» لمصادر الأنومي في المجتمع، إذ يلاحظ أنه حينما ينتقل التأكيد الثقافي من الإشباع الناتجة عن المنافسة ذاتها إلى الاهتمام المحدد بنتائجها، وأن الضغط الناتج عن ذلك يؤدي إلى انهيار البناء المنظم، ومع إضعاف الضوابط النظامية يحدث اقتراب

[١] ألفن جولدنر، الأزمة القادمة لعلم الاجتماع الغربي، ترجمة د. علي ليلة، المجلس الأعلى للثقافة،

القاهرة، العدد ٦٦٧، ط١، ٢٠٠٤م، ص١٣٧.

من الموقف الذي تعد الحسابات المتعلقة بالامتيازات الشخصية والخوف من العقاب هي الوسائل المنظمة للتفاعل الاجتماعي^[١].

وبهذه النتائج نتوصل إلى أن الفساد يظهر ويتسع كلما وجد بيئة مناسبة له، وغالبا ما يستند الأشخاص إلى تبريرات للفساد تتعارض مع نظام العمل، ويتسامح الآخرون مع الفساد بذريعة عدم إنجاز أية معاملة بدونها ومتى ما وجد تفریط بالواجبات المهنية والوظيفية اتسعت ثقافة الفساد ولاسيما عندما تكون النتائج هي مكاسب مادية نفعية وإن كانت لا تتفق مع الأخلاق العامة وأن الاحتلال أسهم بشكل كبير وفعال في بروز مشكلة الفساد الإداري في العراق.

الدراسات الحالية والدراسات السابقة:

سوف نستعرض أهم النتائج التي تتفق مع دراستنا الحالية، علما أن الفروقات التي وجدت هي غير ذات أهمية نوعية تستحق المقارنة، وأن نتائج دراستنا الحالية هي امتداد ومتفقة تقريبا مع الدراسات سابقة الذكر، وأن نتائج دراستنا الحالية إبراز ثقافة الفساد الإداري، علما أن لكل دراسة ظروفها العلمية والبيئة الخاصة بها، فضلا عن الاختلاف في المكان والزمان، ولو أن الأزمنة كانت متقاربة إلى حد ما في كل هذه الدراسات ودراستنا، كما أن المجتمعات التي أجريت فيها الدراسات مع الدراسة الحالية تكاد تكون شبة متجانسة ومتقاربة مع الدراسة الحالية.

وقد تبين من خلال استقراء نتائج الدراسة الحالية والدراسة السابقة أن هناك بيئة حاضنة للفساد في المجتمع العراقي والمجتمعات العربية، أهمها بيئة العمل «الوظيفة العامة»، وهو ما قصدها بـ«انهيار أخلاقيات العمل» في دراستنا، وقد اتفقنا في دراستنا مع الدراسات العراقية في أبرز نتائجها، وكالآتي:

١. دراسة د حميد الفلاح «الأبعاد الاجتماعية لمشكلة الفساد الإداري»:

أن انتشار الفساد الإداري أكد عليه أكثر من نصف العينة وأنه منتشر بشكل كبير في المؤسسات الحكومية، وقد أكدت هذه الدراسة مع دراستنا تشجيع الاحتلال للفساد الإداري بجميع أنواعه، إذ أشار إليه غالبية المبحوثين وواقع «٨٩%».

كما اتفقنا مع هذه الدراسة في أن الجشع والطمع والحصول على المال بأي طريقة هو أبرز سبب من أسباب الفساد الإداري، فضلا عن التعصب للأقارب وسيادة

[١] ألفن جولدنر، مصدر سابق، ص ١٣٨.

النزعة العشائرية وضعف مؤسسات الضبط الاجتماعي غير الرسمية، وضعف كفاءة بعض القيادات الإدارية والرقابية.

كما اتفقنا مع دراسة د. منتظر البطاط ود. ندوة هلال جودة في أن الموظف العراقي في دوائر الدولة يعاني من الحرمان والحاجة، وأنه يتقاضى راتباً وأجوراً بسيطة لا توازي عمله مع تدهور الوضع الاقتصادي، مما أدى به إلى الفساد الإداري وأكدت أن الفساد طال جميع مؤسسات الدولة، وأن الاحتلال كان دوره واضحاً في تشجيع الفساد الإداري.

وفي دراسة أحلام محمد شواي غدير «الفساد الإداري الأسباب والآثار» نتفق معها في أن الفساد الإداري دليل على تراجع المهنية ويضعف من قيمة العمل وأداء الواجب الوظيفي، وهذا ما أكدناه في دراستنا في انهيار أخلاقيات العمل.

وفي الدراسات العربية:

نتفق مع د. صلاح الدين فهمي محمود «الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية» بأن للفساد بيئة حاضنة تتمثل في بيئة العمل «الوظيفة العامة» وأن هذه البيئة قد شجعت وتسامحت معه سواء أكانت هذه البيئة ذات عوامل إدارية أم اقتصادية أم اجتماعية.

وفي دراسة مبروكة الورفلي «الثقافة السياسية للبيئة والفساد» نتفق معها كما اتفقنا مع الدراسات الأخرى المشار إليها في أن الفساد يتصف بالانتشار والتسامح، ومن ثم فهو فعل مقبول وربما يجد الثناء عليه وأن الوساطة ينظر إليها كوسيلة للحصول على الخدمات وليس من أفعال الفساد وهي منتشرة بشكل واسع.

أما عن دراسة د. يحيى صالح محسن «خارطة الفساد في اليمن» فتشير إلى أن الفساد منتشر وبشكل واسع بين الموظفين بواقع «٩٦%» وأن الحرب الأهلية عام ١٩٩٤ وما بعدها شجعت وزادت من سرعة انتشار الفساد الإداري وأنه منتشر في معظم مؤسسات الدولة.

المبحث الثاني: التوصيات

بعد أن توصلنا إلى نتائج البحث يمكن أن نقترح بعض التوصيات التي نراها مناسبة للحد من شيوع ثقافة الفساد الإداري وإصلاح المفاهيم الثقافية والاجتماعية المتعلقة بذلك.

- ونحن في العراق في أمس الحاجة إلى تنمية إحساس الفرد بالمسؤولية تجاه ربه ونفسه وأسرته ووطنه، ولابد من العمل على تشجيعه على تحمل المسؤولية وممارستها، وسوف نورد بعض التوصيات ونشير إليها بالآتي:
١. تشجيع ثقافة الانتماء الوظيفي وتكريس مفاهيم أخلاق العمل والوعي بالقانون عن طريق الأسرة والمدرسة والمؤسسات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني.
 ٢. خلق رأي عام معارض للفساد داخل المجتمع والمؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني من خلال توعية الناس بمخاطر الفساد على مستقبل البلاد وجعله بمنزلة التهم المخلة بالشرف.
 ٣. تحسين المستوى المعيشي للمواطن بشكل عام والموظف بشكل خاص.
 ٤. محاسبة المقصرين والمفسدين دون تمييز.
 ٥. تطوير قواعد السلوك المهني، وتبسيط وسائل العمل والتخفيف من الروتين بأيسر الطرق الممكنة.
 ٦. إقناع المواطن أن الوظيفة غير شخصية وهي تكليف.
 ٧. إجراء تنقلات دورية بين الموظفين بحسب المستطاع.
 ٨. العمل على تفعيل الشفافية والمساءلة.
 ٩. عدم التسامح مع التبريرات واعتبارها من الكذب والأفعال المشينة.
 ١٠. ترسيخ ثقافة الاحترام والحرص على المال العام وأن الإضرار به أخطر من الإضرار بالمال الخاص.
 ١١. نبذ الجشع والطمع واحترام القيم الروحية وتعزيزها كاعتبار اجتماعي.

المصادر

- القرآن الكريم
١. د. إبراهيم أبراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨م.
 ٢. د. إبراهيم ناصر، الأنثروبولوجيا الثقافية، عمان، الأردن، دار الكرمل للنشر والتوزيع، ١٩٨٥م.
 ٣. د. إحسان محمد الحسن ود. عبد المنعم علي نجرس، طرق البحث الاجتماعي، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٨٢م.
 ٤. د. إحسان محمد الحسن، علم الإجرام، دراسة تحليلية في التفسير الاجتماعي للجريمة، بغداد، مطبعة الحضارة، ٢٠٠١م.
 ٥. أحلام محمد شواي غدير، الفساد الإداري الأسباب والآثار، دراسة ميدانية للمؤسسات الخدمية في مدينة بغداد، أطروحة دكتوراه «غير منشورة»، كلية الآداب - قسم الاجتماعية/ جامعة بغداد، ٢٠١٠م.
 ٦. إدريس ولد القابلة، الفساد والشفافية، ناسري، ٢٠٠٤، www.nashiri.net
 ٧. آدم روبرتس وآخرون، الاحتلال الأمريكي للعراق صوره ومصائر، مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة كتب المستقبل العربي (٤٣)، بيروت، ٢٠٠٥م.
 ٨. أدوين ه. سندرلاند ودونالد ر. كريسي، مبادئ علم الإجرام، ترجمة محمود السباعي ود. حسن المرصفاوي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، د.ت.
 ٩. أسار فخري عبد اللطيف، أثر أخلاقيات الوظيفة في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، <http://to22to22to.com/vb/showtrcadphp?=583>
 ١٠. د. إسراء علاء الدين، حازم صباح، دور وسائل الإعلام في مكافحة الفساد «دراسة حالة العراق»، مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات، العدد الثاني، السنة الأولى، حزيران ٢٠١٠م.
 ١١. إسماعيل سراج الدين، شفافية ومحاربة الفساد في قطاع الصحة، مصدر، الإسكندرية، مكتبة الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
 ١٢. ألفن جولدنر، الأزمة القادمة لعلم الاجتماع الغربي، ترجمة د. علي ليلة، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، العدد ٦٦٧، ط١، ٢٠٠٤م.

١٣. د. آمال كاشف الغطاء، مبدأ الشفافية ضرورة في محاربة الفساد الإداري، الصباح، www.alsabah.com
١٤. أنتوني غندز، علم الاجتماع «مع مدخلات عربية»، ترجمة د. فايز الصياغ، بيروت، لبنان، المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٥م.
١٥. أنطوان مسرة، دور مؤسسات المجتمع المدني في مكافحة الفساد، مجلة المستقبل العربي، العدد ٣١٠، كانون الأول «ديسمبر»، ٢٠٠٤م.
١٦. د. ثامر العامري، جدلية العلاقة بين الفساد السياسي والفساد الإداري، وقائع الندوات العلمية التي عقدها قسم الدراسات القانونية خلال عام ٢٠٠٨م، بغداد، ٢٠٠٩م.
١٧. د. جلال مدبولي، دراسات في الثقافة والمجتمع، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
١٨. د. جمال إبراهيم الحيدري، النماذج الإجرامية للفساد الإداري في قانون العقوبات العراقي، وقائع الندوات العلمية التي عقدها قسم الدراسات القانونية خلال عام ٢٠٠٨م.
١٩. د. حسن الساعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، نسق منهجي جديد، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٢م.
٢٠. د. حسين حريم، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م.
٢١. د. حميد عبد العزيز الفلاح، الأبعاد الاجتماعية لمشكلة الفساد الإداري، المؤتمر العلمي الأول لكليات العلوم الإنسانية في جامعة الأنبار، ٢٠١١م.
٢٢. د. رباح مجيد الهيبي، انهيار سلطة الدولة في العراق، دراسة في علم الاجتماع السياسي، دمشق، سوريا، دار العرب للدراسات والنشر والترجمة، ٢٠١٠م.
٢٣. د. ريسان عزيز، الآثار النفسية والاجتماعية للفساد على الفرد والمجتمع، العراق نموذجاً، الحضارية، www.alhadhariya.net
٢٤. د. سالم الساري، د. خضر زكريا، مشكلات اجتماعية راهنة، سوريا، دمشق، الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٤م.
٢٥. د. سامية محمد جابر، الانحراف والمجتمع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٨م.
٢٦. ساهر عبد كاظم مهدي، الفساد الإداري، أسبابه وآثاره وأهم أساليب المعالجة، www.nazaha.\O/search_www

٢٧. د. سيف راشد الجابري، د. كامل صكر القيسي، كيف واجه الإسلام الفساد الإداري، دائرة الأوقاف والشؤون الإسلامية، ٢٠٠٥.
٢٨. د. شروق كاظم، الآثار الاجتماعية والنفسية، المدى، <http://www.almadapaper.com>
٢٩. د. صبيح عبد المنعم أحمد، الضبط الاجتماعي، بغداد، مركز العراق للبحوث والدراسات الإستراتيجية، ٢٠٠٩م.
٣٠. د. صلاح الدين فهمي محمود، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، الرياض، ١٩٩٤م.
٣١. عام خياط، التقرير العالمي للفساد ٢٠٠٥، مجلة المستقبل العربي، العدد ٣٢٠، تشرين الأول «أكتوبر»، ٢٠٠٥.
٣٢. د. عبد الباسط محمد حسن، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، ط٦، ١٩٧٧م.
٣٣. د. عبد الغني عماد، البحث الاجتماعي، منهجيته مراحلته تقنياته، منشورات جروس برس، طرابلس، لبنان، ٢٠٠٢م.
٣٤. علي أحمد فارس، حل الأزمات، الفساد الإداري نموذجا، <http://mcsr.net>
٣٥. فاديا قاسم بيضون، من جرائم أصحاب الياقات البيضاء، الرشوة وتبييض الأموال، بيروت، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨م.
٣٦. د. فتحة عبد الغني الجميلي، الجريمة والمجتمع ومرتكب الجريمة، الأردن، عمان، دار وائل للنشر، ٢٠٠١م.
٣٧. فريدة جاسم دارة المندلاوي، البناء البيروقراطي والشخصية، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه «غير منشورة»، جامعة بغداد/ كلية الآداب، ٢٠٠٣م.
٣٨. د. قيس النوري، الأسرة مشروعا تنمويا، بغداد، دار الشؤون الثقافية العامة، ١٩٩٤م.
٣٩. د. قيس النوري، التنظيم الاجتماعي - رؤية نظرية وسلوكية، بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة، ٢٠٠٩م.
٤٠. د. قيس النوري، السلوك الإداري وخلفياته الاجتماعية، أريد، الأردن، دار الكندي للنشر والتوزيع، ١٩٩٩م.

٤١. د. لاهاي عبد الحسين، أثر التنمية والحرب على النساء في العراق ١٩٦٨-١٩٨٨م، بغداد، دار الشؤون الثقافية العامة، ٢٠٠٦م.
٤٢. مبروكة الورفلي، الثقافة السياسية الليبية والفساد، مجلة إضافات، العدد السادس، ٢٠٠٩م.
٤٣. مجموعة من المؤلفين، المطول في علم الاجتماع، ج٢، ترجمة د. وجيه أسعد، دمشق، الهيئة العامة السورية للكتاب، ٢٠٠٧م.
٤٤. د. محمد الصيرفي، الفساد بين الإصلاح والتطوير الإداري، الإسكندرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م.
٤٥. د. محمد عاطف غيث، المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي، الإسكندرية، رويال للطباعة والنشر، ١٩٦٥م.
٤٦. د. محمد عبد الغني هلال، مهارات مقاومة ومواجهة الفساد، الرياض، قرطبة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م.
٤٧. د. محمد فؤاد حجازي، النظريات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة وهبة، ط٢، ١٩٩٩م.
٤٨. محمود عبد الفضيل، مفهوم الفساد ومعاييره، مجلة المستقبل العربي، العدد ٣٠٩، تشرين الثاني «نوفمبر»، ٢٠٠٤.
٤٩. د. المختار محمد إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٥م.
٥٠. د. مصطفى عمر التير، مقدمة في مبادئ وأسس البحث الاجتماعي، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، ط٣، ١٩٩٥م.
٥١. د. مصلح الصالح، النظريات الاجتماعية المعاصرة وظاهرة الريمة في البلدان النامية، عمان، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م.
٥٢. د. معن خليل عمر، البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، ١٩٩٢.
٥٣. د. معن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ١٩٩٦م.
٥٤. د. منتظر فاضل البطاط ود. ندوة هلال جودة، الفساد في الاقتصاد العراقي الآثار والمعالجات، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد ٢٤، المجلد السادس، أيار ٢٠٠٩م.

٥٥. مهدي الحافظ، الآن والغد: مقالات في الاقتصاد والسياسة ٢٠٠٣-٢٠٠٨، بغداد، شركة المنجد للطباعة والنشر، ٢٠٠٩م.
٥٦. د. نبيل رمزي إسكندر، الأمن الاجتماعي وقضية الحرية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٨م.
٥٧. نواف سالم كنعان، الفساد الإداري والمالي أسبابه وآثاره ووسائل مكافحته، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثالث والثلاثون، ذو الحجة، ٢٠٠٨م.
٥٨. د. هادي صالح العيساوي، إضافات نظرية في علم الاجتماع، نفسية، اجتماعية، جنائية، بغداد، دار الفراهيدي للنشر والتوزيع، ٢٠١٠م.
٥٩. ياسر خالد بركات، الفساد الإداري، مفهومه ومظاهره وأسبابه مع إشارة إلى تجربة العراق في الفساد، النبا www.annabaa.org
٦٠. د. يحيى صالح محسن، خارطة الفساد في اليمن أطرافه النافذة، صنعاء، المرصد اليمني لحقوق الإنسان، ط١، ٢٠١٠م.
61. Biesanz and Mavis Biesanz: Modern Society, 3rd Ed., Prentice Hall (inc), New Jersey, 1986.

الملاحق

١. الكتاب الرسمي

Ministry of Higher Education University of Anbar Faculty of Arts	بسم الله الرحمن الرحيم  جامعة الأنبار كلية الآداب الشؤون الإدارية	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة الأنبار كلية الآداب الشؤون الإدارية
Date: Ref: / /2011		العدد/ش د ا ٤٥١٤٤ التاريخ: ١٨/١٠/2011

الى / ملاحظيه التسجيل العقاري في هيت

دائرة بلدية هيت

مديرية تربية هيت

دائرة الصحة في هيت

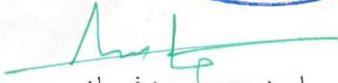
ملاحظيه الوقف السني في هيت

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ..

يرجى تسهيل مهمة الدكتور رباح مجيد محمد (أستاذ مساعد) التدريسي في قسم الاجتماع بكليتنا لغرض جمع بيانات البحث الموسوم (ثقافة الفساد الإداري) ولكم فائق الشكر والتقدير.




ا.م.د حبيب محمد فرحان

العميد

٢٠١١/١٠/١٨

نسخة الى:

- الملف الشخصي

- الصادرة

صباح ١٠/١٧

٢. الاستثمار الاستثنائية

السيدات والسادة الكرام...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

أرجو التفضل بإعطائي جزءا من وقتكم الثمين للإجابة عن أسئلة الاستبيان التي هي بين أيديكم لبحثي الموسوم (ثقافة الفساد الإداري - دراسة ميدانية في مدينة هيت).
 أمل قراءة الاستبيان بكل تأنٍ وتروٍ.. ومن ثم التفضل بالإجابة على التساؤلات الواردة فيها بكل دقة وموضوعية، راجيا أن تشمل الإجابة كل الفقرات من خلال وضع علامة (✓) أمام الاختيار الذي يتفق مع إجابتك، وسيكون لهذه الإجابة إن شاء الله الأثر الكبير للوصول إلى نتائج صادقة ومفيدة علميا وإداريا وثقافيا، مع العلم أن إجاباتكم والمعلومات التي ستدلون بها سوف تعامل بسرية تامة، ولن يطلع عليها سوى الباحث، وإنني إذ أشكركم على ما تبذلونه من جهد ووقت في تعبئة هذه الاستبانة أتمنى لكم دوام التوفيق والسداد، والله من وراء القصد، وهو سبحانه ولي التوفيق.

د. رباح مجيد محمد

أولاً: البيانات الأولية

- (١) الجنس: ذكر () أنثى ()
 (٢) الحالة الاجتماعية: أعزب () متزوج () مطلق ()
 أرمل () أخرى تذكر ()
 (٣) مكان العمل ()
 (٤) المهنة ()
 (٥) عدد سنوات الخدمة في العمل () سنوات

ثانياً: بيانات البحث:

- (٦) هل أنت راضٍ عن عملك؟ نعم () لا ()
 (٧) ما هي الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا في العمل بحسب رأيك؟
 (بإمكانك تأشير أكثر من اختيار)
- تسلط المسؤولين في الدائرة ()
 - تعقيد الإجراءات الروتينية ()
 - وجود الواسطات في العمل ()
 - المحاباة للأقارب والأصدقاء ()

- عدم العدالة في التعامل مع الموظفين ()
- انخفاض الأجور والرواتب ()
- أخرى تذكر ()
- (٨) هل البيروقراطية والإجراءات الإدارية المعقدة تنتشط حالات الفساد الإداري؟
نعم () لا ()
- (٩) هل تساعد الآخرين في إنجاز معاملاتهم حتى إذا اضطرت لمخالفة نظام العمل والقانون؟ نعم () لا ()
- (١٠) هل ترى المساعدة في إنجاز المعاملات حتى إذا خالفت نظام العمل والقانون هي تعبير عن: (بإمكانك تأشير أكثر من اختيار)
- التضامن الاجتماعي ()
- انحراف في نظام العمل ()
- مخالفة القانون ()
- تسهيل الإجراءات هو عمل إنساني ()
- تجاوز الإجراءات القانونية لعدم فائدتها ()
- أخرى تذكر ()
- (١١) في رأيك أي أشكال الفساد الإداري شيوعاً في دائرتك؟ (بإمكانك تأشير أكثر من اختيار)
- الواسطة ()، التحيز للأقارب والأصدقاء ()، الرشوة ()،
التزوير ()، هدر أموال الدولة ()، قبول الهدايا ()،
استغلال أموال الدولة ()، تضييع الوقت ()، سرقة أموال الدولة ()،
الجمع بين وظيفتين ()، عقود ووثائق وهمية ()،
استغلال المنصب الوظيفي ()، أخرى تذكر ()
- (١٢) ما هو السبب في انتشار ظاهرة الفساد الإداري هل هو: (بإمكانك تأشير أكثر من اختيار)
- عدم الانصياع للرداع الديني ()
- عدم الاهتمام لنظرة وآراء الآخرين ()
- ضعف القانون والرداع الرسمي ()

(١٣) ما هو رد فعلك للفساد الإداري، هل هو:

مقبول () مرفوض () حسب الظروف ()

(١٤) هل يوجد في دائرتك وكيل أو عميل خاص من خارج الدائرة يقوم بدور الوسيط بين مقدم المعاملة والدائرة؟ نعم () لا ()

(١٥) هل يلجأ المسؤول في الدائرة إلى استغلال منصبه الوظيفي من أجل مصلحته:

نعم () لا ()

(١٦) هل يوجد تبادل منافع بين دوائر الدولة ورجال الأعمال حتى وإن كانت غير قانونية:

نعم () لا ()

(١٧) هل تعتقد أن الاحتلال ساهم في تفشي الفساد الإداري؟

نعم () لا ()

(١٨) إذا ساهم الاحتلال في تفشي الفساد الإداري كيف: (بإمكانك تأشير أكثر من اختيار)

- تعطيل القوانين التي تحاسب المفسدين ()
 - وجود مشاريع وهمية ()
 - تشجيع الطائفية السياسية مما جعل كل حزب يستعين بأناصره ليحتكر المناصب الإدارية والتعيينات ()
 - أخرى تذكر ()
- (١٩) ما هي أسباب الفساد الإداري حسب رأيك؟ (بإمكانك تأشير أكثر من اختيار)

أ. أسباب اقتصادية تتمثل في:

- ارتفاع مستوى المعيشة ()
- قلة دخول الأفراد قياساً بمستوى أسعار السلع والخدمات ()
- الجشع والطمع الذي ظهر عند بعض الموظفين في الحصول على المال بأيّة طريقة حتى ولو كانت غير مشروعة ()

ب. أسباب إدارية تتمثل في: (بإمكانك تأشير أكثر من اختيار)

- ضعف أجهزة الرقابة الإدارية وعدم استطاعتها كشف ومحاسبة المفسدين ()
- ضعف المساءلة العامة وغياب دور منظمات المجتمع المدني في الرقابة الشعبية ()

- ج. أسباب اجتماعية وتتمثل في: (بإمكانك تأشير أكثر من اختيار)
- سيادة النزعة العشائرية وعلاقات الأقارب في الإدارة ()
 - أغلب التعيينات في الوظائف الجديدة تتم من خلال العلاقات الشخصية والقربانية أو دفع رشوة ()
- (٢٠) هل توجد شفافية في دوائركم بحيث كل شخص يعرف ما هو موجود في الدائرة؟
 نعم () لا ()
- (٢١) هل يوجد نظام للمساءلة والمحاسبة لضبط سلوكيات الموظفين والمسؤولين في دوائركم تحد من الفساد: نعم () لا ()

The culture of administrative corruption in Iraq**Asst. Prof. Rabah Majeed Mohammad Al-Hayty*****Abstract***

Culture is the main element of administrative corruption of all kinds; therefore, it is necessary to shed light on the human and the circumstances surrounding it as a basis for understanding administrative corruption, be it for the average client or the government employee or the worker in the private sector or the public or the official or the elite. Therefore, administrative, financial and political corruption can not be understood through regulations, regulations and management structure without understanding the human being and the culture of the society in which he lives, and the social, political and economic conditions that accompany him.