

العلاقة بين انتشار الفساد والبطالة المقنعة دراسة تطبيقية في مجلس محافظة بغداد

م.م. هادي بشار جبر *

المستخلص:

باتت ظاهرة الفساد اشيع بالوباء الخطير الذي يهدد كل المنظمات عامة كانت او خاصة وفي كل دول العالم .. واحتل اهمية متزايدة خلال العقود الاخيرة من القرن العشرين وشهدت السنوات الاخيرة جهود مكثفة من قبل الكثير من الحكومات والمنظمات الدولية ، وقام الباحث بدراسة تلك الظاهرة والتعرف على اشكالها واثارها وعلاقتها بالبطالة المقنعة في ظل عينة البحث التي شملت 30 فرداً يمثلون رؤساء الاقسام في محافظة بغداد / قائممقامية قضاء الاعظمية وتم تجميع البيانات ميدانياً من خلال تصميم استمارة استبيان وعولجت البيانات احصائياً باستخدام برنامج (SPSS) وتوصل الباحث إلى عدة استنتاجات في وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين الفساد بأنواعها (الاداري والمالي والتقني ... الخ) والبطالة المقنعة وكذلك هنالك تأثير كبير للفساد على البطالة المقنعة ، الى عدة توصيات يمكن اعتمادها وتطبيقها في بيئة البحث .

Abstract

The corruption phenomenon became like a fatal epidemic that threatens the organizations in general or particularly in all over the world . This phenomenon occupied an increasing significance over the last decade of the 20th century. The last years witnessed massive efforts by the governments and international organizations. The researcher studied the phenomenon and inquired deeply all its aspects and consequences as well as its connection to the fatal unemployment by conducting a research sample on 30 persons who are chairmen and department managers in Baghdad governorate ,Al adhamiya district ,thus the researcher collected the information in field by designing a questionnaire form,the information were tackled statistically by using (sppss) program.Accordrdingly, the researcher concluded some results of a mutual and moral relation between the corruption kinds (administrative, financial and technical ect)and the faked unemployment beside there is an enormous influence on the faked unemployment . as well as some recommendations to consider the research results and apply them at research en vironment .

المقدمة:

الفساد ظاهرة عالمية بدأت تأخذ حيزاً كبيراً من اهتمام المجتمع الدولي نظراً لما يترتب على تفشيها في المجتمعات من تأثيرات سلبية في جميع مناحي حياة الشعوب فدخلت مرحلة دراستها وإيجاد السبل المناسبة لمكافحتها أعلى مراحل الاهتمام الدولي ومن هذه السبل هو إنشاء أجهزة رقابية تعنى بمكافحة الفساد بأنواعه (إداري / مالي / تقني ..) وإيجاد الوسائل الكفيلة بإيقافها والحد منها .
تفشيت ظاهرة الفساد في العراق منذ عقود لكن شمولية نظام الحكم حال دون الإقرار بها علناً او السعي لمكافحتها كونه الجزء الأكبر من منظومتها وبعد التحول الذي طرأ على نظام الحكم في العراق عام 2003

* الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد .

مقبول للنشر بتاريخ 2014/2/16

دخل العراق مرحلة التعايش الواقعي مع حقيقة الفساد وكان لسن العديد من القوانين وتشكيل هيئة النزاهة ووجود دوائر المفتش العام في الوزارات بارقة أمل وشعور باطمئنان لعهد جديد دخل فيه العراق واندثرت معه عصور الظلمة لمكافحة الفساد ولكن العراق اليوم يمر بظرف استثنائي يحتاج من الجميع العمل الجاد من أجل إيجاد حل لهذه المشكلة الخطيرة ؛ لهذا كان على المهتمين والباحثين ضرورة إعداد الدراسات والبحوث للتشخيص والمتابعة ومن ثم معالجة ظواهر الفساد المختلفة وأهمها الفساد الإداري الذي يتبعه الفساد المالي حتماً كما اتفقت الآراء على ضرورة وضع وتأسيس إطار عمل مؤسسي الغرض منه تطويق المشكلة وعلاجها من خلال خطوات جديدة ومحددة لمكافحة الفساد بكل صوره ومظاهره وفي كافة مجالات الحياة لتعجيل عملية التنمية الاقتصادية .

ويحتل العراق حالياً المركز 177 في الدول الانظف في سلم الفساد (في تقرير منظمة الشفافية العالمية) او كما جاء (في تقرير مستقل اخر) باعتباره ثالث بلد (بعد الصومال) من بين 180 بلداً في الفساد . ومن الظواهر الاخرى هي البطالة المقنعة المنتشرة في دوائر الدولة حيث ارتأى الباحث ربط تأثرها بالفساد ضمن اوجه مختلفة قد تأخذ صيغة المحسوبية والوساطة واستغلال السلطة في الوظيفة العامة وكذلك الرشوة . ويرى الباحث ان البطالة المقنعة هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل ويوجد هذا في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية في بلداننا النامية وتؤدي البطالة المقنعة إلى نقص او عدم استغلال مهارات العاملين وقدراتهم بالشكل الصحيح والمناسب مما يؤدي إلى اهدار الطاقات البشرية وهذه الظاهرة تنتج عادة من عدم التوافق بين نظم التعليم ومتطلبات سوق العمل إلى جنب ضعف التخطيط الاستراتيجي لمجالات أنشطة الدولة الرسمية وغير الرسمية .

الفصل الأول

منهجية البحث

أ- مشكلة البحث :

تتلخص المشكلة في جانب معرفي حول مدى انتشار الفساد في المنظمة إلى جانب البطالة المقنعة التي يتكدس فيها عدد كبير من الموظفين بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل وتوجد هذه الحالة في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية الحكومية منها والخاصة في البلدان النامية . والجانب الميداني في إيجاد العلاقة مابين البطالة المقنعة ضمن اوجه مختلفة قد تأخذ صيغة المحسوبية والوساطة واستغلال السلطة في الوظيفة العامة وكذلك الرشوة ويمكن التعبير عن المشكلة بالاسئلة الآتية :

- 1- هل ان هناك علاقة بين البطالة المقنعة ومحاور الفساد .
- 2- إلى أي مدى يؤدي اساءة استعمال السلطة في الوظيفة العامة إلى الفساد (الإداري والمالي والتقني ..)
- 3- هل ان البطالة المقنعة تعد عبئاً على الدولة وهل يمكن استثمار طاقاتها في مجالات اخرى ؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباط بين الفساد والبطالة المقنعة

ب- أهمية البحث

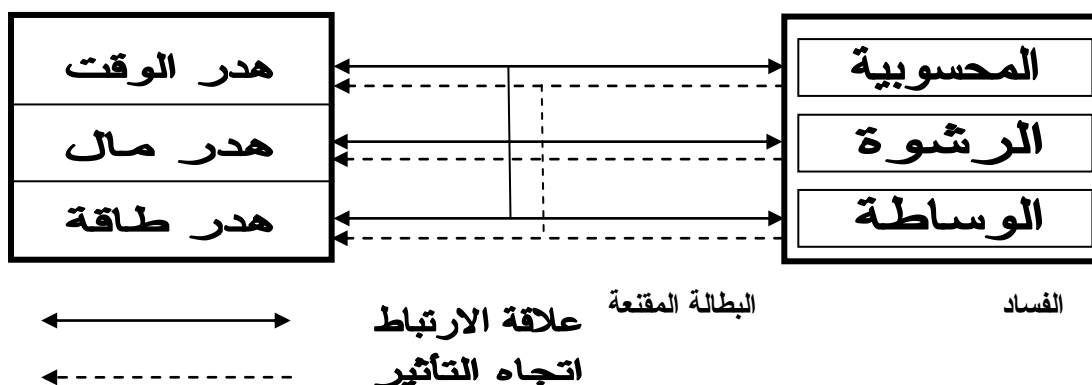
- يتجلى أهمية البحث في التعرف على طبيعة ونوعية العلاقة مابين البطالة المقنعة والفساد حيث اعتبرت العراق من الدول المتقدمة في احراز الفساد وبدرجة تحتل 177 : 180 دولة عالمية مما يجعلنا امام مشكلة حقيقية يفترض حلها او المساهمة بحلها وهذا البحث يمثل احد طرق حل تلك المشكلة ضمن متغيراته البحثية .
- تشكل عبء اقتصادي هائل لكثير من الإمكانات البشرية والمادية المتاحة والممكنة استغلالها بشكل أفضل لو غاب الفساد عن منظمتنا .

ت- أهداف البحث

- تحديد مستوى علاقة مابين الفساد بأنواعه (الإداري والمالي ... الخ) والبطالة المقنعة
- تحديد مسببات هذه الظاهرة والعناصر الرئيسية التي أدت إلى بروزها .
- في ضوء نتائج البحث يسعى الباحث إلى وضع السبل والخطوات للوصول إلى إمكانية معالجة هذه الظاهرة .

ث- النموذج الافتراضي للبحث

يتضمن النموذج ، المتغير المستقل المتمثل بالبطالة المقنعة والمتغير المعتمد المتمثل بالفساد بمتغيراته الفرعية لغرض توضيح التأثير البسيط للفساد في البطالة المقنعة .



ج- الفرضيات

الفرضية الرئيسية (1)

توجد علاقة ارتباط معنوية بين الفساد والبطالة المقنعة .

الفرضيات الفرعية

أولاً - توجد علاقة ارتباط معنوية بين المحسوبية والبطالة المقنعة .

ثانياً توجد علاقة ارتباط معنوية بين الرشوة والبطالة المقنعة .

ثالثاً - توجد علاقة ارتباط معنوية بين الوساطة والبطالة المقنعة .

الفرضية الرئيسية (2)

يوجد تأثير معنوي للفساد في البطالة المقنعة .

الفرضيات الفرعية

أولاً - يوجد تأثير معنوي للمحسوبية في البطالة المقنعة

ثانياً - يوجد تأثير معنوي للرشوة في البطالة المقنعة

ثالثاً - يوجد تأثير معنوي للوساطة في البطالة المقنعة

ح - عينة البحث

عمد الباحث إلى تحديد عينة البحث بطريقة عشوائية تضم (30) فردا يمثلون رؤساء الاقسام وبعده (5) في قائممقامية قضاء الاعظمية / محافظة بغداد وموظفين بعدد (25) بغية التعرف على آرائهم حول الفساد والبطالة المقنعة المتغيرين في بحثنا قيد الاجاز .

خ- اساليب جمع ومعالجة البيانات

استخدم الباحث برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات احصائياً باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والعلاقة الارتباطية واتجاهات التأثير لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية وقد اعتمد في الجانب النظري على جمع البيانات من الوسائل التالية :

أ. الكتب والمراجع واطاريج الدكتوراه ورسائل الماجستير للمفردات ذات العلاقة .

ب. الاطلاع على المجلات العلمية ذات العلاقة .

ج. تصفح الشبكة العالمية للاتصالات (Internet) .

د. كما كانت للمتابعة الميدانية جهد كبير في إعداد وتحليل البيانات وتحديد الاتجاهات والفرضيات في ضوء ما لمسها الباحث ميدانياً .

الفصل الثاني

المبحث الاول :

معنى كلمة الفساد لغة واصطلاحاً ، أشكاله وآثاره

أولاً : الفساد لغة واصطلاحاً

الفساد لغة :

الفساد في معاجم اللغة هو من فسد ضد صلح والفساد لغة البطلان فيقال فسد الشيء اي بطل

واضمحل .

ويأتي التعبير على معان عدة بحسب موقعه كما في الامثلة التالية :

فهو الجذب او القحط كما في قوله تعالى :

(ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت ايدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون)
(الروم : 41)

الفساد اصطلاحاً :

ليس هناك تعريف محدد للفساد بالمعنى الذي يستخدم فيه هذا المصطلح اليوم مع وجود اتجاهات تتفق على كون الفساد بمعنى :

(سوء استغلال السلطة العامة او الوظيفة العامة من اجل الحصول على مكاسب خاصة) (خليفة 2005 : 208)

ويحدث الفساد عادة عندما يقوم موظف بقبول او طلب رشوة لتسهيل عقد او إجراء طرح لمنافسة عامة في مجال عمل البناء والمشاريع .

كما يمكن للفساد ان يحدث عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الاقارب ضمن منطق (المحسوبية والمنسوبية) او سرقة اموال الدولة مباشرة .

تعريف صندوق النقد الدولي

اما تعريف الفساد اصطلاحاً بحسب صندوق النقد الدولي كما ورد في تقريره لعام 1966 ميلادي فانه هو : (سوء استخدام السلطة العامة من اجل الحصول على مكسب خاص يتحقق حينما يتقبل الموظف الرسمي الرشوة او يطلبها او يستخدمها او يبتزها) . (مجلة قضايا عراقية ، 2009 : 21)

تعريف الأمم المتحدة :

عرفت منظمة الأمم المتحدة الفساد في (3 اكتوبر 2003) بأنه :

(استغلال السلطة العامة لتحقيق مكسب خاص)

تعريف البنك الدولي :

اما البنك الدولي فقد عرف الفساد بقوله :

(الفساد هو الاستغلال السيئ للوظيفة العامة او الرسمية من اجل تحقيق المصلحة الخاصة)

فالفساد في اللغة هو نقيض الاصلاح ، فالفساد هو الخراب ، والمفسدة خلاف المصلحة ، وفسد العقد : بطل ، وفسد الرجل : جاوز الصواب والحكمة ، وفسد الرجل الشيء : جعله فاسداً ، والفساد : التلف والعطب والخلل ، والمفسدة : الضرر يقال هذا الامر مفسدة لكذا ، والفساد : خروج الشيء عن الاعتدال (الحمداني ،

2007 : 6) .

فالفساد الاداري هو استغلال الوظيفة العامة والموارد العامة لتحقيق منافع شخصية ، سواء اكان هذا الاستغلال بدافع شخصي من الموظف ذاته او نتيجة الضغوط التي يمارسها عليه افراد من خارج الجهاز

الحكومي (الذهبي ، 2001 : 241) .

وان تعريف الفساد الاداري من وجهة النظر الاسلامية عموماً هو عدم الالتزام بالضوابط الشرعية المقررة في الاسلام .

وقد جاء في تعريف الفساد في تقرير التنمية الصادر عن البنك الدولي بانه سوء استغلال السلطة العامة من اجل الحصول على مكاسب خاصة (الجابري والقيسي ، 2005 : 23-39) .

ويعرف ايضا بانه استخدام النفوذ العام لتحقيق ارباح او منافع خاصة مشتملا بذلك جميع انواع رشاي المسؤولين المحليين والسياسيين ، لكنه يستبعد الرشاي التي تحدث بين القطاع الخاص (الذهبي :

2005:423) .

وجاء في معجم مريام ويبستر تعريف الفساد ضعف النزاهة والفضيلة او ضعف المبدأ الاخلاقي ، والحث على العمل الخاطئ بواسطة الرشوة او الوسائل غير القانونية الاخرى ، فهو الخروج عن الاصل او الخروج

عما هو صحيح <http://www.m.w.com> (Cgi – bin /Dictionary /) .

واستناداً لما سبق يمكن القول بان التعريف الموحد للباحث ينطلق من ان الفساد الاداري هو انحراف القيم او انحراف انماط السلوك الاخلاقي المعهود المتمثل بالامانة والصدق وتغليب المصلحة الشخصية الذي يؤدي الى

حصول الخروقات وعدم الالتزام بالتشريع القانوني والضوابط والاحكام والقواعد الادارية والمالية المعتمدة ، وقيام الموظف العام باستغلال موقعه وصلاحياته للحصول على منافع شخصية بطرائق غير مشروعة

والتسبب في ضياع وهدر الاموال العامة تاركا اضرار بالغة في اقتصاد البلد ومجتمعه ، فالفساد الاداري والمالي يتركز اساس في المعاملات التي تكون المؤسسات العامة طرفاً فيها .

ويعرف الفساد بأنه التأثير غير المشروع في القرارات العامة (caideu, 2007:220) .

ثانياً : أشكال الفساد (الإداري والمالي ... الخ)

ان مفهوم الفساد مفهوم واسع ومتشعب ولقد انعكس ذلك على أوجه او أشكال ممارسته التي تكاد لاتخضع سوى إلى طاقة المخيلة البشرية في اقتناص الفرص وفيما يأتي استعراض بعض أوجه الفساد : (عباس ، وعباس ، 48 : 2008) :

أ- الرشوة : تحدث الرشوة عادة عندما يقوم موظف بقبول او طلب او ابتزاز رشوة لتسهيل عمل او اجراء خدمة عامة كما تتم عندما يقوم افراد بتقديم رشاي للاستفادة من سياسات او اجراءات عامة للتغلب على المنافسين وتحقيق ارباح خارج اطار القوانين المرعية . وتعد الرشوة الوسيلة الأكثر اتباعاً للحصول على مايمكن من الاموال لبلوغ اهداف مشروعة وتعتبر جريمة تقوم على فكرة الاتجار بالوظيفة العامة والاعتداء على قدسيته .

ب- الوساطة : وتعني اللجوء إلى طرف ثالث لانجاز معاملة معينة سواء كانت مشروعة ام غير مشروعة وعموماً الوساطة تتنافر مع شي اسمه العدالة الاجتماعية واستحقاق كل فرد وتكافؤ الفرص بين الأفراد والمساواة أمام القانون وغيرها من مبادئ حقوق الإنسان .

ج- المحسوبية : وتعني تأثير علاقات الصداقة والقرابة في انجاز الأعمال كما يمكن ان تحدث عن طريق التعيين او الحصول على مواقع متقدمة للأبناء والاصهار والأقارب في الجهاز الإداري .

د- التزوير : التزوير من الناحية اللغوية يعني الكذب والباطل قيل : شهادة زور ، وشهادة باطل ، ورجل زور ، وقوم زور ، وكلام زور ، ومتزور مموه بالكذب (ابن منظور ، 1988 : 85) . وان التزوير المادي يأخذ في اغلب الاحيان الانواع الاتية :-

أ- تزوير المستندات الثبوتية .

ب- تقليد التواقيع والاختام .

ت- تحريف البيانات والمبالغ والارقام والاسماء والعناوين (الجوهر ، 1999 : 9) .

فضلاً عن التزوير المادي فقد اشار قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المادة (278)

الى التزوير المعنوي المتمثل بالابلاغ الزائف او الافادة الكاذبة او الادعاء الباطل .

هـ - غسيل الاموال : وهي ظاهرة تتمثل بعمليات تنظيف الاموال او تبييض الاموال ، وهي واحدة من الظواهر الدولية للفساد التي ترتبط بانتشار الجرائم المنظمة .

وتعرف بانها اعادة تدوير الاموال غير الشرعية في مجالات وقنوات شرعية لاختفاء المصدر الحقيقي لهذه الاموال ولتبدو كما لو كانت تولدت من مصدر مشروع .

كما يقصد بعبارة غسيل الاموال بانها قبول ودائع الاموال المستمدة من عمل غير مشروع او اجرامي ، وذلك باختفاء مصدر تلك الاموال او التستر عليها ومساعدة أي شخص يعد فاعلاً او شريكاً في ذلك

العمل على الافلات من النتائج (الموسوي ، 2005 : 33) .

و- الاتراء غير المشروع : اشارت المادة (4) من قانون الكسب غير المشروع على حساب الشعب رقم (15) لسنة 1958 الى الكسب غير المشروع ، بمعنى استخدام الموظف او المكلف بخدمة عامة

ظروف وظيفته بصورة غير سليمة للحصول على مال او فائدة ما ، ولذلك على كل موظف في الدولة ايا كانت درجته الوظيفية ان يقدم سنوياً كشفاً بممتلكاته ومصدرها وان أي زيادة في الكشف عن العام

السابق يتم التحقق من مشروعيتها على وفق احكام قانون الكسب غير المشروع .

ز- المحسوبية : وتعني قيام الموظف بتقديم الخدمات على اساس الانتماءات الشخصية (الانتماءات الاسرية والحزبية والدينية والقومية) مثل توزيع وظائف الخدمة الشاغرة على اساس اسري او حزبي او

حرص الموظف على ان يحصل افراد حزبه على العطاءات الممولة من موارد الدولة (الفكي، 2006 : 9) .

ثالثاً : آثار الفساد (الاداري والمالي ... الخ) :

لقد استشرى الفساد بشكل مخيف وغير مسبوق في مفاصل الدولة ومؤسساتها ولا يخفى على احد الآثار المدمرة والخطيرة لهذه الظاهرة على المجتمع وحقوق الانسان لابل على مبدأ العدالة إضافة إلى أنها تعرقل وتشوه تطبيق اي قانون له علاقة بحياة الناس ومصالحهم وحقوقهم ناهيك عن التأثير السلبي على الاقتصاد المجلس ومسيرة البلد نحو البناء والتقدم ويمكن ترتيب جملة من الآثار عن استفحال ظاهرة الفساد الإداري فيما يأتي : (عباس وعباس ، 2008 : 60)

أ- آثار اجتماعية وقيمه : يؤدي الفساد إلى توزيع الدخول بشكل غير مشروع ويحدث تحولات سريعة وفجائية في التركيبة الاجتماعية الامر الذي يكرس التفاوت الاجتماعي ويزيد من احتمالات التوتر وعدم الاستقرار السياسي فضلاً عن ذلك يضعف الفساد الروح المدنية ويكسر القدرات ويهجر الكفاءات وينفر أصحاب الضمير ويشوه العمل في المؤسسات العامة والخاصة .

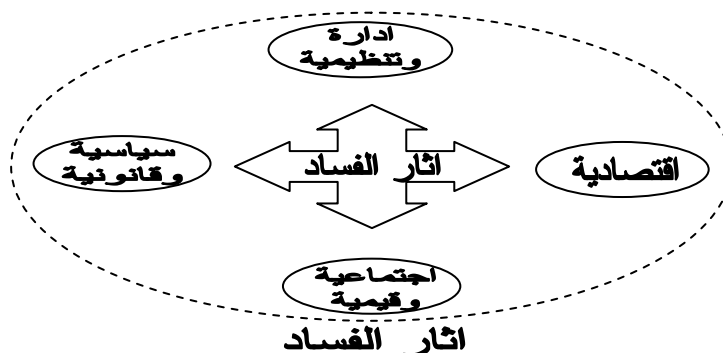
ب- آثار اقتصادية : مع مرور الوقت تصبح الأموال الناجمة عن الفساد هي الأموال الأساسية التي تفوق الراتب الذي يتقاضاه الموظف مما يجعل الفرد يفقد الثقة في قيمة عمله الأصلي وجدواه وبالتالي يتقبل

نفسياً فكرة التفريط التدريجي في معايير أداء الواجب الوظيفي والمهني والرقابي فضلاً عن ان المجتمع يساوره قلق بسبب العلاقة ما بين الفساد وبين انواع مختلفة من الجرائم المنظمة والجرائم ذات الوجه الاقتصادي والمالي كجريمة تبييض الاموال .

ت- اثار سياسية وقانونية : ان انتشار الفساد يؤثر سلباً في امن واستقرار البلد وهو يقوض العمل المؤسساتي والديمقراطية واسس العدالة كما يضرب مصداقية الدولة ومؤسساتها وبالتالي سيزعزع ثقة افراد المجتمع بها ويخلق فجوة كبيرة ما بين طرفي المعادلة المجتمع والدولة . كما ان القانون يفقد هيئته في المجتمع لان المفسدين يملكون تعطيل القانون وقتل القرارات التنظيمية ويصبح واضحاً للعيان ان القانون في سبات عميق وان الجزاءات واللوائح لاتطبق ضد المخالفات الصريحة والمدمرة لأمن البلد والمجتمع فلا بد للفرد ان يفقد ثقته في هيبة القانون في المجتمع وتصبح مخالفته هي الأصل واحترام القانون هو الاستثناء .

ث- اثار إدارية وتنظيمية : يعمل المفسدون على إكثار الحلقات الروتينية وتعقيدها من خلال زيادة إجراءات الأعمال او زيادة الأسعار لغرض ابتزاز المواطن ويتسبب الفساد باهدار جزء كبير من موارد المؤسسات التي تشكل روافد أساسية لتغذية ميزانية الدولة المتحققة من الضرائب والكمارك والمصادر الإيرادية الأخرى لتغطية متطلبات الفساد بدلا من اتفاقها على أنشطة تعزيز النمو والتقدم . يوضح الآثار تلك .

(Hope , 192 : 1987)



المبحث الثاني :

مفهوم البطالة المقنعة ، كيفية قياسها ، أنواعها وطرق التعرف اليها

أولاً : مفهوم البطالة

البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية يصعب قياسها بدقة وهي تعني عدم وجود مناصب شغل للأشخاص الذين يتقدمون بطلبات عمل (عرض قوة عمل) ، واقتصادياً تعني زيادة عرض العمل عن طلب العمل . كما يقصد بالبطالة عدم وجود فرص عمل مشروعة لمن توافرت له القدرة على العمل والرغبة فيه كما تعني البطالة ترك بعض الإمكانيات المتاحة للمجتمع دون استغلال ويعتبر ذلك بمثابة اهدار للموارد .

حسام علي داود (2010 : 15)

ثانياً : قياس البطالة

تقاس البطالة من الناحية الكمية من خلال الفرق بين الفئة النشطة القادرة على العمل والفئة التي تعمل فعلياً ويعبر عنه معدل البطالة .

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{الفئة النشطة} - \text{الفئة العاملة}}{\text{الفئة النشطة}} \times 100$$

ويعرف معدل البطالة بأنه (ذلك الجزء من فقرة العمل العاطلة)

Arthur (2002:94)

ثالثاً : انواع البطالة

يمكن تقسيم البطالة من وجهة النظر الاجتماعية والاقتصادية إلى :

أ. البطالة الظرفية

اسباب البطالة هنا تعود إلى الظروف والاحوال الاقتصادية من خلال الازمات الاقتصادية

ب. البطالة الاحتكاكية

تعبير عن الفاصل الزمني بين التوقف عن العمل مباشرة عمل جديد .

ج. البطالة الفنية

قد يؤدي إدخال طرق فنية وتكنولوجية جديدة في الإنتاج إلى البطالة عندما تكون الطريقة المستحدثة تستغني عن عنصر العمل البشري .

د. البطالة الهيكلية

يظهر هذا النوع من البطالة بصورة مستقلة عن أي سبب خارجي (أزمة... إلخ) وكأنها جزء من النظام الاقتصادي والاجتماعي للدولة .

هـ. البطالة الموسمية

تحدث بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي نتيجة للظروف المناخية أو المتغيرات الدورية في المدة وغيرها .

و. البطالة الجزئية

تتمثل في عمل الفرد بصفة مستمرة ولكن لفترة يومية تقل عن المعدل السائد في نوع النشاط الذي يعمل فيه .

ز. البطالة المقنعة

ابتداء يمكن القول ان اضطرار الاشخاص العاطلين عن العمل إلى الاشتغال في المهن والأنشطة الهامشية المفتعلة يدخل في إطار التشغيل الناقص إذ إنها تعبر عن حال الاشخاص الذين يشتغلون في أعمال عرضية أو في أعمال ذات إنتاجية منخفضة بطبيعتها ولا يمكن زيادتها ويتضح من هذا الوصف انه يشير بصفة رئيسية إلى وقت العمل بما فيه الاستمرارية كما يشير إلى إنتاجية العمل ولاشك ان هذا الوصف يأخذ بنظر الاعتبار نموذجاً معيناً من المجتمعات في مرحلة معينة من النمو وقيس وفق ساعات العمل الاعتيادية في الأنشطة المختلفة والمؤشر هنا لا يتناول وقت العمل الاعتيادي المبذول ولكن يتناول أيضاً مقدار الكفاءة في استغلال وقت العمل وذلك لان ساعات العمل الاعتيادية تختلف باختلاف المهن في ذات النشاط الاقتصادي الواحد وقد نجد ان ساعات العمل في بعض المهن ذات النشاط الاقتصادي الواحد طويلة جداً وقد نجد ان ساعات العمل في بعض المهن قصيرة نسبياً .

http://www.ets-salim.com/programmes_pdf/env2_eco_mana_01.pdf

يرى الباحث ان البطالة المقنعة هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل ويوجد هذا مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية في بلداننا النامية .
اذن البطالة المقنعة تعني :

- 1 : نقص الإنتاج مع توافر الأيدي العاملة في مكان العمل .
- 2 : نقص إيرادات العمل حيث ان هذا يؤدي إلى انخفاض مستوى الرفاه الاجتماعي .
- 3 : نقص أو عدم استغلال مهارات وقدرات العاملين بالشكل الصحيح والمناسب مما يؤدي إلى اهدار الطاقات البشرية وهذه الظاهرة تنتج عادة من عدم التوافق بين نظم التعليم ومتطلبات سوق العمل إلى جانب ضعف التخطيط الاستراتيجي لمجالات أنشطة الدولة الرسمية وغير الرسمية .

ثالثاً : الطرق المستخدمة في التعريف على البطالة المقنعة :

الطريقة الاولى : طريقة الاقرار

هذه الطريقة تقوم بالاساس على اقرار العامل (العاطل جزئياً) واعتقاده انه في حالة تشغيل ناقص ام لا..؟ ويشير البعض من الاقتصاديين إلى ان الكثير من الافراد الذين لا يعلمون سوى اوقات قصيرة جداً في البلاد النامية ذات الاقتصاد التقليدي لا يرغبون في الحصول على أي عمل آخر حتى لو عرض عليهم أي ان هؤلاء لا يعدون انفسهم في حالة تشغيل ناقص ويعتقد هؤلاء الاقتصاديون الذين يعتمدون هذه الطريقة بأن كل نظام اقتصادي يقوم باقرار القيم والقطاعات لدى الافراد الموجودين فيه حول مؤشرات البطالة والتشغيل .

(صقر ، 2006 : 77)

الطريقة الثانية : الدخل

وتستند هذه الطريقة إلى مقارنة الدخل في البلاد النامية مع نظيره في البلاد المتقدمة ويتم هذا عن طريق تحديد حد أدنى لمستوى الدخل ويعد أي دخل أدنى من ذلك ناجماً عن التشغيل الناقص وقد تناولت بعثة مكتب العمل الدولي في كينيا إلى ما اسمته بالمستوى البائس للدخل المتأتي عن العمل الذي يعد احد المؤشرات الهامة لمعرفة التشغيل في البلاد النامية والاسلوب العملي لتطبيق هذه هو اتخاذ مستوى او معدل ادنى من الدخل المتأتي عن العمل كأساس لغرض تمييز كافة الاشخاص الذين تقع دخول عملهم من دونه والذي يعدون في حالة تشغيل ناقص أي ان معيار التشغيل الناقص هو عبارة عن نسبة العمال من ذوي الدخل المنخفضة دون مستوى معين إلى مجوع المشغولين ومن الضروري الانتباه إلى المحاذير التي ترد حول استعمال طريقة الدخل كوسيلة للتعرف على التشغيل الناقص ابرزها :

1- ان المستوى المنخفض لدخل العمل يعكس في معظم الاوقات المستوى المنخفض المقابل في الانتاجية .
2- ان انخفاض مستوى دخل العمل قد يعكس اسلوب توزيع القيمة المضافة بين عناصر الانتاج في صناعة ما من جانب ومن جانب اخر طريقة توزيع الحصيلة الكلية لدخل العمل بين المستويات والمهارات المختلفة في سلم العاملين لذا فان انخفاض مستوى دخل فئات الايدي العاملة قد لايعكس بالضرورة وجود عمل فائض.

(عبد المحسن ، 2005 : 56-58)

الطريقة الثالثة : هيكل التشغيل القطاعي

وهذه الطريقة تقوم على ملاحظة نسبة وحجم العاملين في بعض الأنشطة الاقتصادية إلى مجموع حجم العاملين في كافة الأنشطة اذ يتخذ ذلك كمؤشر لمعرفة مدى وجود التشغيل الناقص في مجمل الاقتصاد وهذه الطريقة تسلط الضوء على حجم العاملين في قطاع الخدمات في البلاد النامية بشكل خاص وهم العاملون في التوزيع والخدمات البسيطة والخدمات الحكومية كمؤشر على التشغيل الناقص في المدن .

(العكيلي ، 2004 : 50)

الطريقة الرابعة : الانتاجية

ان هذه الطريقة تعتمد على مقارنة اعداد الافراد العاملين في قطاع معين وبين مقدار العمل اللازم لانتاج كمية محددة من سلعة معينة فاذا زاد عدد الاشخاص وعدد ساعات العمل المتوقعة منهم على مقدار العمل اللازم لتحقيق الانتاج فان الفرق يشير إلى وجود عمل فائض .

(Amarty son Employment : 2005 : 42-49)

الفصل الثالث الجانب العملي (الميداني)

أولاً : وصف عينة البحث

أ- تبين من خلال عينة البحث ان نسبة الاناث أكثر من نسبة الذكور حيث بلغت نسبة الاناث 57% ونسبة الذكور 43% وهذا يدل على توافر عنصر نسوي في المنظمة مما يعكس رغبة القيادة في تولي المهام القيادية للاناث اكثر من الذكور .

ب- اظهرت عينة البحث العشوائية ان نسبة عمر الموظفين الشباب اكثر من نسبة عمر الموظفين الكبار حيث ان الاعمار مابين (20-29) كانت النسبة الاكبر بـ (47%) وتليها نسبة الأعمار مابين (30-39) بـ (27%) وكانت النسبة الأقل هي للأعمار مابين (40-49) وهذا يدل على وجود كادر شبابي في المنظمة يعكس نشاط المنظمة وذلك كون عنصر الشباب لديه القوة والحيوية اكثر من الكبار في انجاز المهام .

ت- اما فيما يخص التحصيل الدراسي كشفت عينة البحث ان اغلب الموظفين الذين يشكلون المستويات التنفيذية في المنظمة هم من خريجي الإعدادية ويدل هذا على قلة معرفة الموظفين وعدم وجود اختصاص في المنظمة كما ان نسبة خريجي البكالوريوس كان (30%) مما يدل على ضيق المساحة المتاحة لهم للتقدم الوظيفي نتيجة لجملة اسباب لايتسع المجال لذكرها كما تدل النسبة على وجود نسبة وسطى من الخبرات في المنظمة اما بالنسبة للدراسات العليا فكانت النسبة ضئيلة جداً حيث بلغت (3%) الذي قد يكون رئيس المنظمة .

ث- تظهر بيانات البحث ان سنوات الخدمة المتراوحة بين (1-10) قد شكلت النسبة الاغلب في العينة والبالغة (73%) مما يعكس وجود خبرات متراكمة ومتاحة في المنظمة مكنهم الاستفادة منها لو ارادوا ذلك علماً ان الفئة التي لديها خدمة تتراوح بين 20- فاكتر مثلت النسبة البالغة (27%) مما يجعلنا امام حيرة في كيفية اناطة هؤلاء الفئة المكانة المناسبة في منظماتهم على ضوء تخصصاتهم التي يحملونها .

لاحظ جدول (1)

جدول (1)
وصف عينة البحث

عدد العينة	الجنس	العمر	التحصيل الدراسي	سنوات الخدمة
30	ذكر	20-30	إعدادية	1-10
30	أنثى	20-30	دبلوم	10-20
30	ذكر	20-30	بكالوريوس	20-30
30	أنثى	20-30	ماجستير	30-40
30	ذكر	20-30	دكتوراه	40-50
30	أنثى	20-30	دكتوراه	50-60
30	ذكر	20-30	دكتوراه	60-70
30	أنثى	20-30	دكتوراه	70-80
30	ذكر	20-30	دكتوراه	80-90
30	أنثى	20-30	دكتوراه	90-100

ثانياً : تحليل مستوى متغيرات البحث المستقلة والمعتمدة

من بيانات جدول (2) يتضح ان متغير الفساد حصل على قيمة وسط حسابي عام والبالغ (3.127) وانحراف معياري (1.050) مما يعكس اختلاف نوع ما في تأثيرات المستجيبين حول قيمة معينة حيث يلاحظ اختلاف الوسط الحسابي وبمقدار منخفض نوعاً ما والبالغ (2.583) للمتغير الفرعي الخاص بالرشوة حيث يمثل أقل قيمة وسط حسابي لمتغيرات البحث اجمالاً مما يعكس وجود نوع من الادراك لوجود حالة فساد بما تمثل تقبل الرشاي واعتمادها كسلوك وظيفي من قبل بعض الموظفين في حين اشارت بيانات الجدول إلى ان قيمة الوسط الحسابي لمتغير المحسوبية والوساطة استقرت حول القيمة (3) من اصل المقياس الخاص والبالغة (3.383,30416) لكل منهما على التوالي مما يثبت حالة من التوافق الكبير في اتجاه تأثيرات المستجيبين وبانحراف معياري متقارب من بعضها والبالغة قيمها (1.225 ، 1.317) لكل من المتغيرين وعلى التوالي .

اما فيما يتعلق بمتغير البطالة المقنعة فقد تبين ان الوسط الحسابي للبطالة اجمالاً قد تعدى الحالة المتوقعة من قبل الباحث والبالغة (3.250) مما يدل على وجود بعض ملامح البطالة تختلف صورها واحساس المستجيبين حول القيمة (3) والبالغة (3.116 ، 3.450 ، 3.133) لكل منهما من هدر (الوقت ، المال ، الطاقة) وعلى التوالي وبانحراف معياري عام منخفض نوعاً ما قياساً بقيمة انحراف متغير الفساد والبالغ (0.967) وبانحراف معين لمتغيراته الفرعية من وقت ومال وطاقة (1.016 ، 1.045 ، 1.016) وعلى التوالي .

جدول (2)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيري البحث

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات البحث
1.225	3.416	محسوبية
1.091	2.583	رشوة
1.317	3.383	وساطة
1.050	3.127	الإجمالي
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
1.101	3.116	هدر وقت
1.045	3.450	هدر مال
1.016	3.133	هدر طاقة
0.976	3.250	الإجمالي

ثالثاً : تحليل بيانات البحث الميدانية

أ - تحليل العلاقة الارتباطية

يتبين من بيانات جدول (3) ان علاقة اجمالي الفساد باجمالي البطالة المقنعة علاقة ذات معنوية عالية والبالغة (0.718) مما يثبت صحة الفرضية الرئيسية (1) كما ان قيمة العلاقات الارتباطية لمتغيرات الفساد باجمالي البطالة اعطت مؤشراً يدل على وجود علاقة ارتباط ذات مستوى معنوي عند (0.05) مما يثبت صحة الفرضية الفرعية (اولاً) بين المحسوبية والبطالة المقنعة بمجموعها والبالغ (0.623) وكذلك الفرضية (ثانياً) بين الرشوة والبطالة المقنعة بمجموعها والبالغ (0.630) ومع الفرضية (ثالثاً) بين الوساطة والبطالة المقنعة بمجموعها والبالغة (0.615) مما يدعم صحة الفرضية الرئيسية (1) . لاحظ جدول (3)

جدول (3)

العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث الرئيسية والفرعية

البطالة الفساد	هدر وقت		هدر مال		هدر طاقة		اجمالي البطالة	
	Sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig	r
محسوبية	0.000	0.535**	0.000	0.569**	0.000	0.632**	0.000	0.623**
رشوة	0.000	0.569**	0.000	0.578**	0.000	0.604**	0.000	0.630**
وساطة	0.000	0.555**	0.000	0.666**	0.000	0.488**	0.000	0.615**
إجمالي الفساد	0.000	0.637**	0.000	0.700**	0.000	0.659**	0.000	0.718**

ب- تحليل اتجاهات التأثير للمتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد يظهر جدول (4) ان اتجاه تأثير الفساد الاداري والمالي الاجمالي في البطالة المقنعة البالغة 29.764 وبذات معنوية مما يثبت صحة الفرضية الرئيسية (2) التي توضح وجود تأثير معنوي للفساد الاداري والمالي في البطالة المقنعة.

اما بالنسبة لتأثير المتغيرات الفرعية للفساد الاداري والمالي لكل من المحسوبية والرشوة والوساطة في البطالة المقنعة والبالغة قيم معامل الاختبار لها (6.002 ، 5.708 ، 7.765) على التوالي لكل منهما مما يشير صحة الفرضيات الفرعية (1-2 ، 2-2 ، 3-2). لكل منهما مما يشير صحة الفرضيات الفرعية (1-2 ، 2-2 ، 3-2) للفرضية الرئيسية (2). لاحظ جدول (4).

جدول (4)

اتجاه التأثير لمتغيري البحث الرئيسية والفرعية

البطالة الفساد	هدر وقت			هدر مال			هدر طاقة			الاجمالي		
	Sig	F	Rsqr	Sig	F	Rsqr	Sig	F	Rsqr	Sig	F	Rsqr
المحسوبية	0.286	11.201**	0.002	0.001	13.394**	0.324	0.000	18.633**	0.400	0.003	6.002**	0.409
الرشوة	0.324	13.410	0.001	0.001	14.061	0.334	0.000	16.041	0.364	0.004	5.768**	0.400
الوساطة	0.308	12.435**	0.001	0.000	22.260**	0.443	0.006	8.768**	0.238	0.001	7.765**	0.437
الاجمالي	0.406	19.114	0.000	0.000	26.879	0.490	0.000	21.510	0.434	0.000	29.764	0.515

الفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. تبين وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين الفساد الاداري والمالي والتقتي اجماليًا والبطالة المقنعة اجماليًا مما يعكس توافق رأي الباحث من حيث الفرضية ونتائج البحث.
2. وجود علاقة ارتباط طردية وبمستوى معنوي بين متغير الفساد الاداري والمالي وهدر الطاقة.
3. تفيد البيانات وجود علاقة طردية وبمستوى معنوية بين الفساد الاداري والمالي وهدر المال.
4. يستفيض الباحث وجود علاقة طردية معنوية بين الفساد الاداري والمالي وهدر الوقت.
5. اظهرت النتائج وجود تأثير للفساد الاداري والمالي في البطالة المقنعة وبمستوى متقدم لم يتوقعه الباحث مما يعكس اهمية وضرورة التيقظ لاهمية الفساد وازالة اركان اهدافه في المنظمات العامة.
6. تعكس تاثيرات المستجيبين الى وجود حالات تاثير اكبر من الفساد ولكل من هدر الوقت ، هدر المال ، هدر الطاقة ، وبمستوى متباين في عينة البحث .
7. لا يتم تعميم الخطط او الموازنات التخطيطية على اقسام القانمقامية وعدم تحديد دور كل قسم في تنفيذ الخطط ولا يعرف كل عامل في القانمقامية مدى واجبه او ماهو مطلوب منه بالتحديد بتحقيق الخطط .
8. ضعف الهيكل التنظيمي وعدم تناسبه مع طبيعة وحجم العمل وغياب التوصيف الواضح للوظائف ووضع الاسس الصحيحة للرقابة عليها .

ثانياً : التوصيات

1. اللجوء الى تعميم نتائج هذا البحث في مؤسسات الدولة الحكومية بغية العمل على تقليص حالات الهدر السائدة والمنتشرة بين منتسبي الجهاز الحكومي العراقي.
2. العمل على انتخاب قيادات ادارية تؤمن بمكافحة الفساد من جذوره وليس اصلاح حالة الفساد لانه شتان ما بين الحالتين فالمكافحة يقصد بها تغيير جذري للمكونات الثقافية والاجتماعية في مجتمعنا العراقي واعتقد ان ذلك لا يختلف عليه اثنان ومن ثم يشكل جزءاً اساساً من مسؤولية قيادتي الدولة.
3. ارساء معاني فهم احكام هدر المال العام وكيفية الانفاق الاقتصادي له بما يحقق حالة من التشبث بالاسس الصحية للانفاق وليس كما هو سائد في معظم منظماتنا الحالية حيث يتم الانفاق بدون ادراك لابعاد اهمية هذا الانفاق وجدواه الاقتصادي.
4. التيقظ لاهمية الراس المال البشري وامكانية تفجير كافة طاقاته غير المستغلة والمهدورة بمختلف اشكالها وضمها ضمن منظماتنا الحالية حيث لا يكلف الموظف نفسه انجاز ابسط المهام والاتكال على الاخر في الجزء الاغلب منها وهذا ما يعوق مهام المنظمات كافة وخاصة الخدمية منها.
5. التخطيط الاستراتيجي لمجالات أنشطة الدولة الرسمية وغير الرسمية.
6. التحفيز على قيام الموظفين بالواجب وعدم ارتكاب المخالفات عن طريق الترغيب والترهيب.
7. اشاعة ثقافة النزاهة العامة وتنمية معايير السلوك الاخلاقي في مجال الخدمة العامة.
8. ضرورة وجود نظام متكامل للمعلومات الادارية والمحاسبية والاحصائية يشمل كافة جوانب نشاط وعمليات القانمقامية .
9. وجود رقابة وتقويم اداء فاعلة وفق معايير ومؤشرات موضوعية للتعرف على الاداء وقياس مدى تنفيذ الخطط والبرامج ، ومكافئة العاملين وترقيتهم وزيادة اجورهم على اساس كفاءة ونزاهة ادائهم بشكل عادل .

المصادر :

أولا : المصادر العربية:

1. القران الكريم
2. ابن منظور ، ابا الفضل جمال الدين بن مكرم ، (لسان العرب) ، دار الفكر للطباعة ، المجلد الثاني عشر ، بيروت ، 1988 .
3. الجابري ، سيف راشد – والقيسي ، كامل صكر ، (كيف واجه الاسلام الفساد الاداري) ، دار الاوقاف والشؤون الاسلامية ، دبي ، 2005 .
4. الجوراني، عبد الرحمن ، (جريمة اختلاس الاموال العامة في التشريع العراقي)، بغداد ، 1990.
5. الحديثي ، فخري عبد الرزاق ، (شرح قانون العقوبات القسم الخاص) ، مطبعة الزمان ، بغداد ، 1996 .
6. الذهبي ، جاسم محمد ، (الفساد الاداري في العراق تكلفته الاقتصادية والاجتماعية) ، جامعة بغداد ، 2005 .
7. الموسوي ، الهام عطا ، (دور الرقابة المالية في الحد من ظاهرة الفساد الاداري) ، المحاسبة القانونية ، المعهد العالي للدراسات المالية والمحاسبية/ جامعة بغداد ، 2005 .
8. العبيدي ، حسين ، الضمانات التأديبية للموظف العام في العراق ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، 1991 ص : 23
9. العكيلي ، د. طارق ، اقتصاديات الموارد البشرية ، كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، بغداد 2004.
10. عبد المحسن ، سهير ، المتغيرات النوعية المؤثرة في الاداء الاقتصادي للعنصر البشري مع التركيز على حالة العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية ، 2005 ، ص ص 56-58.
11. صقر ، اديب علي ، البطالة في سوريا ، الواقع والافاق ، بحث غير منشور ، كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق ، 2006.
12. حسام علي داود ، مبادئ الاقتصاد الكلي ، الطبعة الاولى ، عمان ، 2010 ص 15
13. مؤسسة الغدير الثقافية ، مجلة قضايا عراقية ، الفساد الاداري والمالي المفهوم والمظاهر ... الاسباب والعلاج ، النجف الاشرف ، 2009 : ص ص 21-22.
14. طه ، خالد عيسى ، (الفساد الاداري في ظل المحاصصة)، الحوار المتمدن ، العدد 145 ، 2006 .
15. النعيمي ، علي ، (الفساد الاداري والقانوني في العراق) ، الحوار المتمدن ، العدد 2219 ، 2008.
16. عباس سمير عبود – وعباس صباح نوري ، (الفساد الاداري والمالي في العراق ، مظاهره ، اسبابه ، ووسائل علاجه) ، هيئة التعليم التقني ، معهد الادارة الرصافة ، 2008 .
17. الفكي ، بشير معاذ ، (مبادرة نحو استراتيجية قومية لتعزيز الشفافية ومحاربة الفساد) المركز القومي للسلام والتنمية ، السودان ، 2006 .

ثانيا: المصادر الانجليزية:

18. Amarty, son, mploymnt, technology and development, oxford. University press London, 2005 : 42-49.
19. Hope, K, R, (1987), Administrative Corruption and Administrative Reform in Developing States, Corruption and Reform Journal, Vol. z, No.2.
20. Arthur O'sniliren and steffen , Macro chomics principl ant tools (U.S.A) 2002 : P94

الشبكة العالمية للاتصالات (Internet):

21. http://www.ets-salim.com /programmes_pdf/env2_eco_mana_01.pdf.
22. www.sudan-transparency.org.
23. Seth , M(Performance Audit) , 1990 .

الملاحق

انموذج الاستبيان

الرسالة ...

اخي الكريم .. اختي الكريمة ان هذا الاستبيان ولايتوجب التعريف عن نفسك ولا تترتب أي مسؤولية قانونية على ملء المعلومات وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

القسم الأول : معلومات عامة

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ انثى
2. العمر: ☐ 29-20 ☐ 39-30 ☐ 49-40 ☐ 59-50 ☐ 60 فأكثر
3. التحصيل الدراسي: اعدادية ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
4. سنوات الخدمة : ☐ 1-10 ☐ 11-20 ☐ 21 فأكثر

العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
أولا : الفساد الإداري والمالي					
أ. المحسوبية					
1. تأخذ علاقات القرابة والصداقة مساحة كبيرة في إنجاز المعاملات					
2. غالبا ما تستخدم الوساطة في إنجاز المعاملات					
3. قيام الموظف بتقديم الخدمات على أساس الانتماءات الشخصية .					
ب. الرشوة					
1. يتبع الموظفون أسلوب تأخير إنجاز المعاملات للمراجعين لغرض شخصي ذاتي ينحصر بمنافع متعددة					
2. تجد تلك الإجراءات الرسمية لانجاز مهام المراجعين مما يضطربهم لاتباع أسلوب المنفعة المتبادلة					
3. دفع الرشوة للمسؤولين للفوز بعقود وامتيازات رئيسية .					
ج. الوساطة					
1. يتم تعيين الأشخاص وفق اسس غير موضوعية					
2. يسعى ذوو المناصب المتقدمة الى تفضيل اقربائهم ضمن المواقع الشاغرة حتى لو كانت بصيغة مؤقتة					
3. حرف الجهاز الإداري عن تحقيق اهداف المقدمة .					
ثانياً: البطالة المقننة					
أ. هدر الوقت					
1. تشخص وجود اخطاء في عمل الموظفين مما يضطربهم تكرار العمل نفسه مرة اخرى					
2. يوجد اعداد كبيرة من الموظفين لانجاز مهام محددة صغيرة تجعل ضياع الوقت محتما					
3. لم تعد البطالة المقننة مجالا فرديا بل اصبحت عملا جماعيا					
ب. هدر طاقة					
1. تلمس ضياع كثير من الطاقات (الامكانيات) الغير مستغلة لدى الموظفين بسبب تبعثرهم					
2. ترى مراحل إنجاز اعمال مختلفة بموارد اكثر من الحاجة المنطقية العلمية التي تحتاجها هذه الاعمال					
3. وجود عنصر المخاطرة او المغامرة الذي يصاحب البطالة المقننة.					
ج. هدر المال العام					
1. تلمس وجود تلاعب في قوائم الحسابات الخاصة بموظفي المنظمات (عقود او اجور)					
2. يظهر قبول عام للأعمال المنجزة وهي غير مطابقة للمواصفات المتفق عليها عند انتهاء العمل بشكله النهائي					
3. تتخذ البطالة المقننة اشكالا متعددة يصعب الاحاطة بها .					

.....

