

"أسس الشفافية الإدارية وعلاقتها بمكافحة الفساد الإداري"

(دراسة استطلاعية لأراء عينة من الأفراد العاملين في مكتب المفتش العام لوزارات "التعليم العالي ، العمل والشؤون الاجتماعية ، الصناعة والمعادن ")

أسيل هادي محمود*

المقدمة

شهدت السنوات الماضية اهتماماً دولياً واضح بقضايا الفساد الإداري والمشكلات المرتبطة به إذ أدركت الدول خطورته ومدى الكوارث التي ستلحق بمواردها ومنظمتها واقتصادها كنتيجة حتمية للفساد لذلك كان على هذه الدول أن تبحث عن آليات تمكنها من مكافحة الفساد الإداري والحد من انتشاره وكانت الاصدر لهذه الآليات هي إرساء أسس الشفافية الإدارية داخل المنظمات العامة والخاصة كونها عملية مضادة للفساد الإداري وأداة فاعلة تستخدم للحد منه لما تتضمنه من أسس وقوانين تعمل بها.

ولأجل أن يحقق البحث أهدافه فقد جرى تقسيمه إلى أربعة محاور ، تناول الأول منها منهجية البحث ، أما الثاني فقد تعرض إلى جوانب الإثراء النظري ذات العلاقة بموضوع البحث ، في حين تطرق المحور الثالث إلى الجانب التطبيقي للبحث ، وأخيراً تناول المحور الرابع أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الباحثة وحسب معطيات البحث .

* مدرس مساعد/ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مقبول للنشر بتاريخ 2008/3/11

المبحث الأول : منهجية البحث

1. أهمية البحث

تنبثق أهمية البحث الحالي من كونه يوضح مفهوم أسس الشفافية الإدارية وعدها جزءاً أساسياً تركز عليه الإدارة الحالية في المنظمات العراقية في معالجة وتجنب الوقوع في برائن الفساد الإداري الذي يعد جذور لكل المشكلات ويحول دون تحقيق أهداف المنظمات.

2. مشكلة البحث

تتبلور مشكلة البحث الحالي في ضوء الآتي :

عدم قيام المنظمات العراقية بترسيخ أسس الشفافية الإدارية في مجال عملها وتوعية كوادرها العاملة بأهميتها بينهم ابتداءً ومن ثم تأسيس برنامج عمل لها تستند عليه في انجاز أنشطتها وتحسين أدائها في محاربة الفساد الإداري وتقيد نفوذه إذ أنه يشوه ويهدم التنمية ويسلب المواطنين المنافع التي يجب أن تصل إليهم .

من خلال ما تقدم أعلاه يمكن بلورة المشكلة موضوع البحث الحالي إلى التساؤل الآتي :

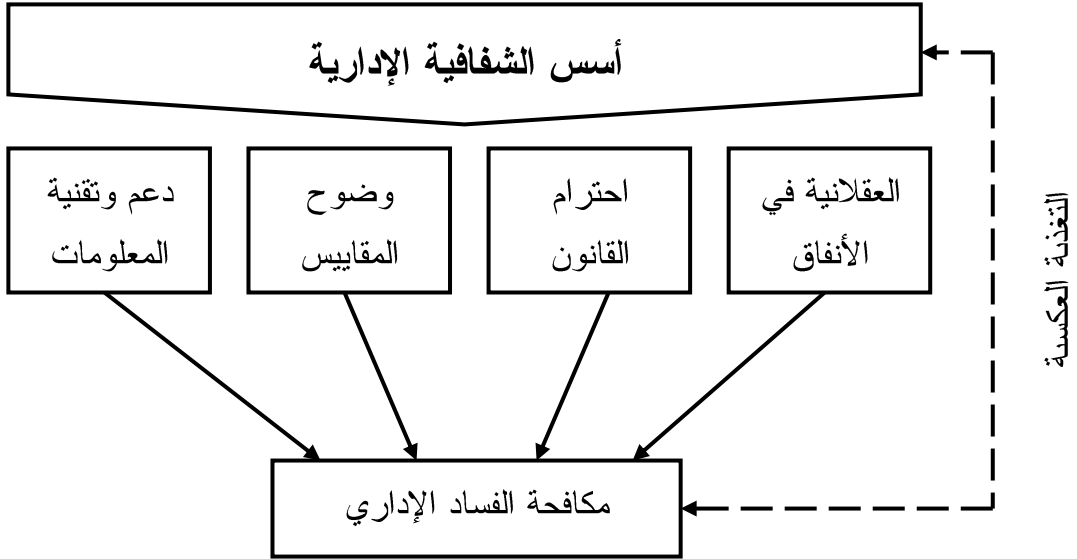
- هل توجد علاقة بين أسس الشفافية الإدارية (العقلانية في الأنفاق ، احترام القانون ، وضوح المقاييس ، دعم وتقنية المعلومات) ومكافحة الفساد الإداري ؟

3. أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه إرساء أسس الشفافية الإدارية في منظمات الأعمال ، فضلاً عن توضيح المتطلبات وآلية العمل المطلوبة المتمثلة بنشر أسس الشفافية الإدارية وتعميم أهميتها بين الأفراد العاملين واعتباره منهاج عمل للمنظمات لمكافحة الفساد الإداري لبناء مستقبل أفضل لإعمال المنظمة .

4. النموذج البحث

تأسيساً على التاثير النظري للمتغيرات ذات العلاقة بالبحث ، والتي جرى تفصيلها في ضمن المحور النظري اللاحق ، تم بناء نموذج البحث الافتراضي الذي يوضح علاقات الارتباط بين المتغيرات وكما في الشكل (1-1) الآتي :



شكل رقم (1)

نموذج البحث الافتراضي

المصدر : المحاذ الباحث

5 . فرضيات البحث

يسعى نموذج البحث الحالي إلى اختبار الفرضيات الآتية :

الفرضية الرئيسة :

- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أسس الشفافية الإدارية (العقلانية في الأنفاق ، احترام القانون ، وضوح المقاييس ، دعم وتقنية المعلومات) ومكافحة الفساد الإداري . وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

- الأولى : لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين العقلانية في الأنفاق ومكافحة الفساد الإداري .
- الثانية : لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين احترام القانون ومكافحة الفساد الإداري .
- الثالثة : لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين وضوح المقاييس ومكافحة الفساد الإداري .
- الرابعة : لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين دعم وتقنية المعلومات ومكافحة الفساد الإداري .

6 . وسيلة جمع البيانات

تم استخدام أسلوب المقابلات الشخصية مع مدراء الأقسام والأفراد العاملين في المستويين الإداريين الواسطي والتنفيذي والتي كانت بمثابة استطلاع من قبل الباحثة للمشكلة التي تهم البحث.

فضلاً عن استخدام الأسلوب الرئيس وهو أسلوب استمارة الاستبيان للحصول على البيانات اللازمة ، أما بالنسبة للمقاييس المعتمدة في صياغة استمارة الاستبيان فقد تم اعتماد مقاييس (الخناق ، 2007) لمتغير أسس الشفافية الإدارية ، أما بالنسبة لمتغير مكافحة الفساد الإداري فقد تم تأطير فقراته من قبل الباحثة بالاعتماد على الأدبيات* .وحدد أسلوب ليكرت الخماسي لقياس استجابة المبحوثين تبدأ بتدرج خمسة (اتفق بشدة) إلى واحد (لا اتفق بشدة)

وفي الجدول الآتي وصفاً لفقرات الاستبانة :

متغيرات رئيسية	متغيرات فرعية	رموز الاستبانة	العبارات
أسس الشفافية الإدارية	العقلانية في الأنفاق	X1	ترشيد وعقلانية في صرف الأموال داخل المنظمة من قبل الآخرين .
		X2	الأنفاق المالي في تطوير المنظمة
		X3	يعتمد الصرف داخل المنظمة على المراجعة لدى الآخرين .
		X4	الأنفاق المالي يبعد عن المصالح الذاتية
		X5	العقلانية في صرف الأموال لأي مشروع من قبل الآخرين .
	احترام القانون	X6	التزام إدارة المنظمة بتطبيق القوانين والأنظمة بشكل صارم .
		X7	التهاون بتطبيق القوانين والأنظمة في حالات معينة .
		X8	التواجد للقوانين والأنظمة على الورق فقط
		X9	فقدان احترام تقدير الأنظمة والقوانين داخل المنظمة .
		X10	انعدام توافق القوانين والأنظمة في داخل المنظمة مع التغيرات الحاصلة داخل وخارج المنظمة
		X11	التمسك بالقوانين والأنظمة تعبير عن تاريخ المنظمة القانوني .

	وضوح المقاييس	X12 X13 X14 X15	الوضوح للمقاييس لدى المنظمة لتحديد جميع الانحرافات . القابلية لتطوير المقاييس حسب طبيعة الانحراف . التأثير بالمزاج والقياس الشخصي في تحديد الانحرافات داخل المنظمة . أمكانية تحديد الانحرافات لوجود مقاييس واضحة .
	القدرة على المواجهة	X16 X17 X18 X19 X20	الانتقاد من أفراد المجتمع لقيادات المنظمة ذات اثر واضح في تصحيح الأداء . استخدام سياسة (الباب المفتوح) أمام أفراد المجتمع لتقديم الشكاوي عن أي خطأ . تساهم المنظمة في تنمية وتطوير المجتمع الذي تعمل في نطاقه . يتم اختيار العاملين بأسس معلنة . الأعمال السرية محددة جداً في أعمال المنظمة داخل المنظمة .
مكافحة الفساد الإداري		Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8	يحظى موظفوا المشتريات بتدريب جيد وبراتب مميز . وجود قدر من المحاباة والمحسوبية داخل المنظمة . غياب آلية المساءلة عن الإخفاقات والتجاوزات الحاصلة في المنظمة . هناك مراجعة دورية للعقود المبرمة داخل المؤسسات وخاصة شروط الغرامات والجزاءات . تحتفظ كل المنظمات بـ " لائحة الشركات السوداء " وتمنعها من التنافس للفوز بالمشروعات . هناك قدر من السرية في المناقصات والمزايدات التي تقوم بها المنظمة . هناك نظم إدارية وسياسة صارمة تعتمدھا المنظمة ضد الفساد بكافة أشكاله تخصص المنظمة ميزانية لدعم موظفيها وإبعاد إغراءات المفسدين عنهم .

يتمتع موظفوا مكتب المفتش العام بخبرة عالية وحيادية كبيرة أثناء عمليات التفتيش . توفر مكاتب المفتش العام آليات مختلفة للتبليغ عن الفساد وحماية الأشخاص الذي بلغوا عن الفساد .	Y9 Y10		
--	---------------	--	--

7. مجتمع وعينة البحث

تناول هذا البحث بالعرض والتحليل لمجتمع الأفراد العاملين في دوائر مكاتب المفتش العام لوزارات (التعليم العالي ، الصناعة والمعادن ، العمل والشؤون الاجتماعية) ومكتب المفتش العام هو المكتب الذي يتسلم ويحقق في الشكاوى المتعلقة بسوء الإدارة والفساد الإداري والمالي وبشكل مستقل عن الإدارة التنفيذية ، وكذلك الاستقلال عن التدخل السياسي ويرتبط بهيئة النزاهة . وقد جرى اختيار عينة مقصودة من الأفراد العاملين في مستوى الإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية ، ذلك بتوزيع استمارات الاستبيان على مفردات عينة البحث بواقع (55) استمارة ، جرى استرجاع (50) استمارة ، بذلك أصبح حجم العينة هو (50) .

المبحث الثاني : الجانب النظري الشفافية الإدارية

تسعى المنظمات باستمرار إلى الحصول على مزيد من رؤوس الأموال وتحقيق قدر اكبر من السيولة وتطلع إلى اجتذاب مستثمرين جدد هم في اغلب الأحيان لا يعلمون شيئاً عن عملياتها اليومية ، ومن هنا يكون على المنظمات الخاصة والعامة الكشف عن حساباتها من اجل اجتذاب استثمارات مختلفة كافية لتمويل التوسع في أنشطتها المتنوعة واكتساب ثقة المستثمرين . والشفافية الإدارية من المفاهيم المعاصرة التي تستخدم اليوم على نطاق واسع في بيئة الأعمال وقد عرفها (خرايشة ، 1997 ؛ 341) بكونها تعني وضوح التشريعات وسهولة فهمها وانسجامها مع بعضها ووضوح لغتها ومرونتها وتطورها وفقاً للمتغيرات كافة بما يتناسب مع روح العصر وكذلك تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها . و (ألوزي ، 2000 ؛ 148) يرى أن الشفافية الإدارية هي وضوح التشريعات ودقة الأعمال المنجزة داخل المنظمات وإتباع التعليمات واعتماد آليات إدارية كفوءة ومتقنة من اجل اتخاذ قرارات على مستوى عالي من الموضوعية والرصانة .

أما (Kopitas & Caring ، 1998 ؛ 45) فيريان أن الشفافية الإدارية هي الانفتاح على الجمهور فيما يتعلق بهيكل ووظائف القطاع الحكومي وكذلك تعزيز المصادقية والاتفاق على أن

انعدام الشفافية الإدارية تؤدي إلى عدم كفاءة المنظمة . في حين عدّ (أفندي ، 2001 ؛ 5) الشفافية الإدارية الأساس المعتمد في الحكم على تأكيد حسن إدارة المنظمات الحكومية لمواردها وتحقيق الآمال المعقودة عليها في تعزيز رفاهية المجتمع .

أما البحث الحالي فيعتقد أن الشفافية الإدارية هي وضوح المعلومات والقوانين والتشريعات التي تعتمد عليها المنظمة في عملها إضافة إلى التوازن في الإفصاح عن المعلومات التي تخص المنظمة بين المستوى المقبول لدى المنظمة وبين المستوى الذي ترغب به الأطراف المتعددة الأخرى ذات العلاقة بالمنظمة .

أسس الشفافية الإدارية

اختلفت أدبيات إدارة الأعمال في تحديدها لأسس الشفافية الإدارية ، ويعود السبب في ذلك إلى اختلاف البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات التي درست فيها هذه الأسس ، ألا أنه بشكل عام يمكن القول أن هنالك ثمانية أسس أساسية تم تحليل أربعة منها في بحثنا الحالي وهي ((العقلانية في الاتفاق ، احترام القانون ، التفاعل بين الأنظمة ومؤسسات المجتمع المدني ، وضوح المقاييس ، الأجواء الديمقراطية ، دعم وتقنية المعلومات ، التعامل مع وسائل الإعلام ، القدرة على المواجهة)) (الخانق ، 2000 ؛ 143) .

1. العقلانية في الاتفاق :

وتعني القضاء على الهدر في الأنشطة والثروات ، وقد يكون هذا الإهدار بهدف وضع المنظمة في خدمة الإدارة وقد يصل الهدر في بعض الأوقات إلى اتخاذ بعض القرارات الرئيسية في عدة شهور مما يعطل مسيرة المنظمة ومصالح العاملين بها ، ويستوجب القضاء الكامل على الهدر ووضع الأساليب والأهداف وتأكيد مفهوم الإدارة في خدمة المنظمة .

2. احترام القانون :

وتعني تطبيق القانون على الجميع بما في ذلك أصحاب المواقع والنفوذ والمناصب العليا في المنظمة وتكريس القرارات والقوانين من أجل خدمتها وتعزيز تقدمها .

3. التفاعل بين الأنظمة ومؤسسات المجتمع المدني :

وتعني ايجابية العلاقة بين المنظمة ومؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات المجتمع المدني هي النسق السياسي المتطور الذي تتيح صيرورة تماسه وتمفصله في المؤسسات من مراقبة أدائها (سعيد ، 1997؛ 11)

4. وضوح المعايير :

أي أن تكون قواعد العمل واضحة وتخدم رسالة المنظمة بالطريقة المثلى كما يجب أن لا تكون هذه القواعد جامدة حتى يمكن تطويرها وتعديلها لتصبح بسيطة وفاعلة تواكب ثقافة السرعة التي تصف بها النظام العالمي الجديد .

5. الأجواء الديمقراطية :

وتعني احترام حقوق العاملين في المنظمة على اختلافهم وذلك يؤدي إلى تكريس التفاعل بين العاملين والمنظمة والمشاركة الفعالة والمستمرة في مجتمع المنظمة ويدفع قدرة العاملين في التأثير بصنع القرارات وقدرتهم على المساءلة والمحاسبة .

6. دعم وتقنية المعلومات :

يعد حق حرية الحصول على المعلومات من أهم المتطلبات بالنسبة للعاملين وأصحاب المصالح من أجل ممارسة جميع حقوقهم وعلى المنظمات الاهتمام بمبدأ حماية المعلومات الذي تتضمن احترام خصوصية المنظمة والعاملين عند الإفصاح عن المعلومات .

7. التعامل مع وسائل الإعلام :

وسائل الإعلام الحرة المستقلة هي الوسيلة الأساسية لنقل المعلومات إلى الجهود ويكون التعامل معها على أساس احترام عملها واحترام حرية أفرادها في ممارسة عملهم داخل المنظمة وكذلك حرية العاملين في التعبير عن آرائهم لوسائل الإعلام .

8. القصة على المواجهة :

وتعني قدرة قيادات المنظمة على التواصل الحقيقي مع أفراد المجتمع وذلك من خلال فتح الباب أمامهم لتقديم انتقاداتهم وشكاويهم إضافة إلى الاستماع إلى مقترحاتهم والعمل الجاد على تحقيق حاجات المجتمع بشكل متميز .

الفساد الإداري :

يعد الفساد الإداري أكبر المشكلات العالمية التي تجمع المؤسسات المحلية والدولية على اعتبارها العقبة الرئيسية أمام الإصلاح والتنمية والاستثمار الصحيح ، وطريق المنظمة في العمل لتحقيق أهدافها ينبع من ايمانها بأنه من الممكن محاربة الفساد بشكل مستمر .

والفساد الإداري هو " سلوك الموظفين الحكوميين الذين ينحرفون عن القواعد المقبولة

لخدمة أهداف خاصة " (هانتغون ، 1993 ؛ 77) .

في حين عدّه (داوود ، 2003 ؛ 169) " انه ببساطة إساءة للثقة العامة واعتداء على النزاهة التي ترقى في الموظف العام " .
 أما (10 ؛ 2003 ، Eigen) فقد اعتبره الفساد الإداري هو " سوء استغلال السلطة لتحقيق مكاسب شخصية " .
 ويرى البحث الحالي أن الفساد الإداري هو " إساءة استعمال السلطة لتحقيق مكاسب مادية على حساب خرق القواعد والأعراف أو اللوائح القائمة في المنظمة والمجتمع " .

مكافحة الفساد الإداري :

- يعتبر الفساد الإداري من أكبر المؤثرات الخطيرة التي تعوق قدرات المنظمة وتحول دون تقدمها .
- وقد وضعت منظمة الشفافية الدولية* وهي منظمة غير حكومية أخذت على عاتقها محاربة الفساد بصفته آفة العصر الأولى مجموعة مبادئ إرشادية لمكافحة الفساد الإداري تتلخص في :
- 1- إدراك أن مخاطر الفساد تتعدى حدود الحالات الفردية .
 - 2- اعتبار الحركة ضد الفساد حركة عالمية تتجاوز النظم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية داخل كل دولة .
 - 3- الاهتمام بمبادئ : مثل المشاركة ، اللامركزية ، التنوع ، المساءلة والشفافية على المستوى المحلي .
 - 4- عدم التحزب .
 - 5- إدراك أن هناك أسبابا عملية قوية وأخرى أخلاقية لوجود الفساد .

أما (سوليفان ، 2004 ؛ 16-22) فقد وضع مجموعة توصيات لمكافحة الفساد الإداري يصنف في فئتين الأولى هي " الطلب " والثانية " العرض " وكما موضح بالجدول الآتي :

جانب الطلب		جانب العرض
أولئك المتصلون بالقائمين على السلطة ويتحكمون في صنع القرار على مختلف الأصعدة في المجتمع (سواء في المجالات العامة	↓	أولئك الذين يعتمدون على السلطة للحصول على مزايا على مختلف الأصعدة في المجتمع (سواء في المجالات العامة أو الخاصة) والذين

يسعون إلى التأثير في صنع القرار للحصول على مكاسب شخصية عن طريق	أو الخاصة)والراغبون في إعطاء الغير مزايا للحصول على مكاسب شخصية عن طريق
الرشوة أو أية مكافآت أخرى	الرشوة أو أية مكافآت أخرى

جدول رقم (1)

تصنيف فئات الفساد الاداري

(سوليفان ، 2004:16)

*www.transparency.org

وكانت التوصيات لجانب الطلب كما يأتي :

- 1- وضع قوانين جديدة للمشتريات التي تجعل المناقصات والمزايدات الصريحة وسيلة وقائية ضد الفساد .
- 2- وجود طرف ثالث لمراقبة المشتريات الكبيرة .
- 3- وجود مراقبين مستقلين كشرط للحصول على القروض او منح التنمية .
- 4- الإصلاح القانوني للقوانين واللوائح .

أما توصيات جانب العرض فهي :

- 1- تدريب الصحافة الاقتصادية على كشف ممارسات الاحتيال والفساد .
- 2- مشاركة مراكز البحوث وجمعيات الأعمال وغيرها من المنظمات الأهلية لتوسيع الإدراك العام لتكاليف الفساد الباهظة والدعوة إلى التغيير .
- 3- اعتماد المعايير المحاسبية المقبولة دولياً .
- 4- إصدار قواعد إرشادية واضحة تتطلب الإفصاح ووضع المعايير التي تستخدمها الهيئات الحكومية لمنح الدعم أو الحصص أو الاستثناءات من الغرامات .

المبحث الثالث : عرض النتائج واختبار الفرضيات أولاً - عرض النتائج :

فيما يلي عرضاً للنتائج التي أفرزها البحث الحالي :

جدول رقم (2)

التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										رمز المؤشر في استمارة الاستبيان
		1		2		3		4		5		
		لاتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.92	3.74	-	-	8.00	4	34.00	17	34.00	17	24.00	12	X1
0.72	4.08	-	-	-	-	22.00	11	48.00	24	22.00	15	X2
1.34	2.70	22.00	11	26.00	13	28.00	14	8.00	4	16.00	8	X3
0.68	4.06	-	-	-	-	20.00	10	54.00	27	26.00	13	X4
0.81	3.94	-	-	-	-	36.00	18	34.00	17	30.00	15	X5
0.94	4.20	2.00	1	-	-	24.00	12	24.00	12	50.00	25	X6
1.01	2.50	26.00	13	10.00	5	52.00	26	12.00	6	-	-	X7
0.94	3.74	2.00	1	2.00	1	42.00	21	28.00	14	26.00	13	X8
0.99	4.16	-	-	8.00	4	18.00	9	24.00	12	50.00	25	X9
1.12	2.20	38.00	19	16.00	8	38.00	19	4.00	2	40.00	2	X10
0.77	4.36	-	-	-	-	18.00	9	28.0	14	54.00	27	X11
0.74	4.12	-	-	-	-	22.00	11	44.00	22	34.00	17	X12
0.80	3.96	-	-	-	-	34.00	17	36.00	18	30.00	15	X13
0.81	1.90	38.00	19	34.00	17	18.00	9	-	-	-	-	X14
0.70	4.14	-	-	-	-	18.00	9	50.00	25	32.00	16	X15
0.75	4.26	-	-	-	-	18.00	9	38.00	19	44.00	22	X16
0.76	4.16	-	-	-	-	22.00	11	40.00	20	38.00	19	X17
0.80	4.28	-	-	-	-	22.00	11	28.00	14	50.00	25	X18
0.72	4.08	-	-	-	-	24.00	11	48.00	24	30.00	15	X19
0.71	4.02	-	-	-	-	24.00	12	50.00	25	26.00	13	X20

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										رمز المؤشر في استمارة الاستبيان
		1		2		3		4		5		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
										10.00	5	Y1
1.16	3.10	12.00	6	12.00	6	44.00	22	18.00	9	14.00	7	Y2
0.80	1.86	4.00	20	34.00	17	24.00	13	-	-	-	-	Y3
0.71	3.98	-	-	-	-	26.00	13	50.00	26	24.00	12	Y4
0.98	4.12	4.00	2	-	-	18.00	9	36.00	18	42.00	21	Y5
1.47	2.98	26.00	13	6.00	3	36.00	18	8.00	4	24.00	12	Y6
0.67	4.10	-	-	-	-	18.00	9	54.00	27	20.00	14	Y7
0.83	3.72	-	-	-	-	52.00	26	24.00	12	24.00	12	Y8
0.68	4.02	-	-	-	-	22.00	11	54.00	27	24.00	12	Y9
0.71	4.06	-	-	-	-	22.00	11	50.00	25	28.00	14	Y10

ثانيا - اختبار الفرضيات وتحليل النتائج :

1 - اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية

جرى اختبار الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية ، من خلال اختبار علاقة الارتباط بين (العقلانية في الإنفاق و مكافحة الفساد الإداري) وتبين من نتائج الاختبار بأسلوب ارتباط الرتب لسبيرمان أن قيمة معامل الارتباط (rs) بين المتغيرين المذكورين كانت (0.323) ، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (1.88) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.67) ، مما يؤكد على وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين ، عند مستوى معنوية (0.05) مما يدعو إلى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ارتباط معنوية بين العقلانية في الإنفاق ومكافحة الفساد الإداري) .

2 - اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية

أشارت نتائج الاختبار باستخدام أسلوب الرتب لسبيرمان أن قيمة معامل الارتباط (rs) بين (احترام القانون ومكافحة الفساد الإداري) كانت (0.196) ، أما قيمة (t) المحسوبة فكانت

(1.95) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية ، مما يؤشر وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ارتباط معنوية بين احترام القانون ومكافحة الفساد الإداري) .

3 - اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية

أوضحت نتائج الاختبار باستخدام أسلوب الرتب لسبيرمان أن قيمة معامل الارتباط (rs) بين (وضوح المقاييس ومكافحة الفساد الإداري) كانت (0.240) ، أما قيمة (t) المحسوبة فكانت (2.03) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية ، مما يوضح وجود علاقة بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.05) ويؤدي إلى رفض فرضية العدم هذه وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ارتباط بين وضوح المقاييس ومكافحة الفساد الإداري) .

4 - اختبار الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية

جرى اختبار الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية من خلال اختبار علاقة الارتباط بين (دعم تقنية المعلومات ومكافحة الفساد الإداري) وتبين من نتائج الاختبار بأسلوب الرتب لسبيرمان أن قيمة معامل الارتباط (rs) بين المتغيرين المذكورين كانت (0.724) في حين كانت قيمة (t) المحسوبة (8.91) وهي اكبر من قيمتها الجدولية مما يدعو إلى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ارتباط بين دعم تقنية المعلومات ومكافحة الفساد الإداري)

5 - اختبار الفرضية الرئيسية

أوضحت نتائج الاختبار باستخدام أسلوب الرتب لسبيرمان أن قيمة معامل الارتباط (rs) بين (أسس الشفافية الإدارية ومكافحة الفساد الإداري) بلغت (0.593) ، وكانت قيمة (t) المحسوبة (5.23) وهي اكبر من قيمتها الجدولية مما يؤكد وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين ، عند مستوى معنوية (0.05) ، وهذا يدعو إلى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي (توجد علاقة ارتباط معنوية بين أسس الشفافية الإدارية ومكافحة الفساد الإداري) .

والجدول الآتي يوضح نتائج الاختبارات التي ذكرت أعلاه وكما يلي :

جدول رقم (3)

نتائج اختبار علاقات الارتباط باستخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان

نوع العلاقة	قيمة المحسوبة (t)	قيمة معامل الارتباط rs	المتغيرات
معنوية	1.88	0.323	العقلانية في الإنفاق ومكافحة الفساد الإداري
معنوية	1.95	0.206	احترام القانون ومكافحة الفساد الإداري
معنوية	2.03	0.240	وضوح المقاييس ومكافحة الفساد الإداري
معنوية	8.91	0.724	دعم تقنية المعلومات ومكافحة الفساد الإداري
معنوية	5.23	0.593	أسس الشفافية الإدارية ومكافحة الفساد الإداري

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات :

في ضوء هذا البحث استخلصت الباحثة الاستنتاجات الآتية :

- 1- إن قبول وإظهار إدارة المنظمة التزامها بمسؤوليتها المتعلقة بتطبيق أسس الشفافية الإدارية من شأنه أن يعزز قدراتها في مكافحة الفساد الإداري .
- 2- يلعب القضاء على الهدر في الأنشطة والثروات الخاصة بإدارة المنظمة دوراً مهماً وحيوياً في مكافحة أوجه عديدة من الفساد الإداري .
- 3- تحقق تطبيق القانون على جميع أفراد المنظمة بصورة عادلة إلى تعميق مفاهيم الشفافية الإدارية لديهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وتعميق ولائهم للمنظمة .
- 4- تؤدي إيجابية العلاقة بين المنظمات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني إلى بناء نوع جديد من التفاعل بين المنظمة والجمهور يقوم على أساس النقد البناء الذي يسعى لتصحيح أي انحراف في مسار المنظمة لتحقيق أهدافها .
- 5- كلما كانت معايير القياس داخل المنظمة واضحة ومتوافقة مع رسالتها كلما استطاعت تقييم أداء أفرادها بصورة دقيقة وتحديد احتياجاتهم التدريبية بشكل وافي .
- 6- تمنح حرية الحصول على المعلومات الأفراد العاملين فرصة حقيقية لاكتشاف مهاراتهم المعرفية وقدرتهم على مواجهة التحديات وسرعة بديهيتهم في عملية اتخاذ القرارات .
- 7- ترسيخ أسس الشفافية الإدارية داخل المنظمات تمكنها من محاصرة الفساد الإداري وتقيد نفوذه والوصول إلى أهدافها بأقل كلفة وأعلى جودة .

ثانياً التوصيات :

- بحسب ما تم التوصل إليه من استنتاجات ، تقدم البحث بعدد من التوصيات وعلى النحو التالي :
- 1- تطوير القدرات والقابليات المكتسبة للأفراد العاملين ورفع مستوى الاختصاص لديهم من خلال الدورات التطويرية المعدة وفق أسس علمية حديثة ، تستوضح القدرات ومن ثم استثمارها في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .
 - 2- تفعيل النظام الرقابي الداخلي في المنظمات الذي يعمل على تشخيص بؤر الفساد فيها وإعطائه الاستقلالية الكافية للتعاطي مع قضايا الفساد المتقضي عنها قيد التحقيق .
 - 3- توحيد الأنظمة واللوائح والقوانين الإدارية وفق رؤية علمية واستلهاً تجارب الأمم الأخرى بهذا الخصوص في جميع المنظمات بحيث لا يصبح هنالك مجال للتكهنات التي تحاول تحويل الأوامر الإدارية لتخدم المصالح الخاصة للفئات .
 - 4- إزالة التنظيمات غير الواضحة وتقليل الاتصالات الشخصية في العلاقات وحماية سلامة الأنظمة والموظفين وإنشاء لجان مهنية في المناقصات والمزايدات مع ارتباط إجراءات مكافحة الفساد في هذه المجالات بالإستراتيجية الحكومية لمكافحة الفساد الإداري .
 - 5- تطوير النظام الإداري بحيث يمنح قدراً من حرية التصرف للموظفين لان انعدام الحرية تعني المركزية الإدارية المفرطة التي تساهم في تغذية الفساد الإداري .
 - 6- تحسين الوضع المعاشي للموظفين بالشكل الذي يتناسب والقدرات والقابليات والجهد المبذول من قبلهم في العمل ، بحيث تتحقق حالة من الكفاءة المالي بشكل يجعل الموظف يعيد التفكير أكثر من مرة قبل أن ينزلق في الفساد .
 - 7- تصميم نظام داخلي كفوء لتقييم أداء الموظفين ، وربط نتائج التقييم مباشرة بالراتب الشهري والترفيعات والعلاوات والجوائز والتقدير .
 - 8- الاهتمام بدرجة الأمانة ، النزاهة ، الالتزام وانخفاض قابلية الانزلاق في الفساد عند اختيار الموظفين الجدد إلى جانب الكفاءة الفنية والحرفية والمهنية .
 - 9- التحديث المستمر والمراجعة الدورية لآليات ووسائل مكافحة الفساد الإداري المتبعة من قبل المنظمة .

المكتب العربية :

- 1- ألولزي ، موسى ، " التنمية الإدارية : المفاهيم والأسس والتطبيقات " ، دار وائل للطباعة ، 2000 .
- 2- هانتغون اصامويل ، " النظام السياسي لمجتمعات متغيرة " ، ترجمة سمية فلو ، دار السافقي ، بيروت ، 1993 .
- 3- داوود ، عماد صلاح الشيخ ، " الفساد والإصلاح " ، منشورات الكتاب العربي ، دمشق ، 2003 .

المكتب الأجنبية :

- 1- Kopits & Caring , “ Transparency in Government operation “ , Washington , IMF , 1998 .
- 2- Eigen , Peter , “ Das netz der Korruption “ , Campusrer lag ; 2003 .

المصريات العربية :

- 1- خراشبة ، عبد ، " الشفافية في خدمة المدنية " الأسبوع العلمي الأردني الخامس ، المجلد الثاني ، الجمعية العلمية الملكية ، 1997 .
- 2- أفندي ، عطية حسين ، " الشفافية في أعمال الإدارة العامة " نشرة أخبار الإدارة ، العدد (33) ، مارس ، 2001 .
- 3- سعيد ، سعد وآخرون ، " المجتمع المدني في الوطن العربي " ، مركز دراسات الوحدة ، بيروت ، 1997 .
- 4- سوليفان ، جون ، " مكافحة الفساد : الأدوات والسياسات اللازمة لمكافحة الفساد " ، مجلة الإصلاح الاقتصادي ، العدد العاشر ، مايو ، 2004 .
- 5- جيليهان ، جريجوري ، " هل يكون الإفصاح بلا حدود " مجلة الإصلاح الاقتصادي اليوم ، العدد السادس ، 2002 .

الاطاريح الجامعية :

- 1- الخناق ، نبيل محمد ، " إعادة الهندسة النفسية والشفافية العلاقة - والأثر " أطروحة دكتوراه مقدمة إلى المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية ، الجامعة المستنصرية .

المواقع الالكترونية :

1- التقرير العالمي للفساد ، 2005 ، أعداد منظمة الشفافية الإدارية

<http://www.transparency.org>.

.....

.....

.....