عوامل الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي: دراسة ميدانية

جعفر احمد العلوان

معهد الادارة العامة - منطقة الشرقية

المستخلص: تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم العوامل المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي. ولتحقيق هذا الهدف تم حصر العوامل المسببة للفساد الإداري الموجودة في الأدبيات السابقة، ومن ثم تصنيفها إلى عوامل إدارية وعوامل اجتماعية وعوامل قانونية وعوامل اقتصادية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي المستند على الاستبانة حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من ٣٨٤ موظف وبلغ عدد الاستبانات المستعادة ٣١٥ منها ٢٦٩ استبانة قابلة للتحليل. كما استعان الباحث ببرنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS) لإجراء كل من التحليل الوصفي والتحليل الاستدلالي للبيانات.

وقد دلت نتائج الدراسة على جوهرية (١٤) عامل إداري، و (٥) عوامل اجتماعية، و (٦) عوامل قانونية، و (٥) عوامل اقتصادية مما يؤكد على اعتبار هذه العوامل من أهم عوامل الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة. وفي الختام خلصت الدراسة إلى عدة توصيات هامة تساعد على صياغة الاستراتيجيات المناسبة لمكافحة الفساد الإداري ومواجهته والتصدي لآثاره.

الكلمات المفتاحية: الفساد الإداري، العوامل الإدارية، العوامل الاجتماعية، العوامل القانونية، العوامل الاقتصادية

أولاً: الإطار العام للدراسة

١-١ مقدمة

الفساد ظاهرة خطيرة تنبذها جميع الأعراف السليمة والأديان السماوية من العصور السابقة وحتى يومنا هذا حيث تؤثر هذه الظاهرة سلباً على نهضة الأمم وتقدم الشعوب ونمو المجتمعات. يقول الله تعالى

في مُحكم كتابه الكريم (وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفُسَادَ) (سورة البقرة، آية ٢٠٥). وهناك عدة أنواع للفساد لكن أبرزها هو الفساد الإداري والذي يُعتبر مشكلة عالمية تؤثر على التقدم الاقتصادي والاجتماعي ويستنزف ميزانيات كثير من الدول

الفساد في هذه الدولة. ومن الشكل رقم (١) نلاحظ أن مؤشر (مدرجات الفساد) للملكة العربية السعودية ما زال يقع في المنتصف السفلي من المؤشر ولم تستطع المملكة تجاوز هذا المنتصف خلال العقد الماضي (Transparency International Organization).

كما يصدر البنك الدولي مؤشر (مكافحة الفساد) كعنصر أساسي من عناصر مؤشرات الحوكمة الدولية (Worldwide Governance Indicators). ويركز هذا المؤشر على الفساد الحكومي وذلك بقياس مدى استخدام نفوذ الوظيفة الحكومية لتحقيق منافع شخصية وتتراوح قيمة المؤشر بين - ٢,٥ إلى + ٢,٥ وكلما زادت قيمة المؤشر دل ذلك على تحسن في مكافحة الفساد. ومن الشكل رقم (٢) نلاحظ كذلك أن مؤشر مكافحة الفساد التابع لمؤشرات الحوكمة الدولية للملكة العربية السعودية ما زال في منتصف المؤشر ولم يتسن للمملكة تجاوز هذا المنتصف خلال العشر سنوات الماضية (الموقع الإلكتروني للبنك الدولي) مما يدل على أن الفساد الإداري ليس وليد اللحظة ولكنه يعيش معنا لفترة زمنية طويلة، كما يدل هذا المؤشر على أن الأجهزة الرقابية لم تتمكن من مكافحة الفساد الإداري على الوجه الأمثل.

وبالأخص النامية منها. ولهذا يعتبر الفساد الإداري من التحديات التي تواجه التنمية الإدارية الحديثة وذلك لاتساع رقعة نفوذه وتنوع العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المؤثرة والمتأثرة به. ومن السلبيات الكبرى للفساد الإداري أنه يؤثر على التنمية المستدامة في البلاد وذلك لما يتسم به من ديناميكية تتمثل في تغير أشكاله وأنواعه والعوامل المسببة له والآثار الناتجة عنه تبعاً لتغير بيئته الخارجية وتبعاً لتطور سياسات مكافحته حيث يشبه بعض الباحثين الفساد الإداري بالفيروس الذي يتأقلم مع محيطه من أجل البقاء والانتساع في أكبر بقعة ممكنة. وبالإضافة إلى تدمير البنية الاقتصادية يؤدي الفساد الإداري إلى هدم البنية الإدارية وإضعاف القيم الوظيفية والأخلاق الاجتماعية.

وبسبب العواقب الوخيمة للفساد عملت عدة جهات دولية على محاربته على نطاق عالمي منها: منظمة الأمم المتحدة، والبنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، ومنظمة الثقافة العالمية، ومنظمة الشفافية الدولية، وغرفة التجارة الدولية. فعلى سبيل المثال تقوم منظمة (الشفافية الدولية) (Transparency International Organization) سنوياً بإصدار مؤشر مدرجات الفساد (Corruption Perception Index) وذلك لقياس الفساد الإداري على المستوى الدولي. وتبدأ قيمة المؤشر من الصفر إلى ١٠ حيث كلما زادت قيمة مؤشر الفساد لدولة ما قل

شكل رقم ١: مؤشر مدركات الفساد للمملكة العربية السعودية خلال العشر سنوات الماضية

شكل رقم ٢: مؤشر مكافحة الفساد التابع لمؤشرات الحكومة الدولية للمملكة العربية السعودية

يكتشف وإذا حدث وتم اكتشافه فإنهم لن يعاقبوا
وذلك بالرغم من وجود المنظمات الرقابية في

إن ما يشجع بعض المفسدين على
الاستمرار في غيهم هو اعتقادهم بأن أمرهم لن

متشابهة إلى حد كبير (بوادي، ٢٠٠٨، أبو سويلم، ٢٠١٠). وبما أن الفساد ظاهرة تصاحب مظاهر التنمية الشاملة في الدول النامية (الشريف، ٢٠٠٤)، فإن تزايد حدوث جرائم الفساد في مجتمعنا يستدعي إعداد المزيد من الدراسات اللازمة لتحديد العوامل المسببة لهذه الظاهرة في المنظمات الحكومية حيث يساعد تحديد هذه العوامل ليس فقط على التشخيص المناسب لمواجهة هذا الداء العضال بل يساعد أيضاً على صياغة الاستراتيجيات الضرورية للتعامل مع عوامل الفساد والتي تساعد على مكافحته الوقاية منه في المستقبل.

إن استخدام الأسلوب العلمي لتحديد أسباب الفساد الإداري وآثاره على التنمية الإدارية يُعتبر من أهم استراتيجيات مكافحة الفساد الإداري وذلك حتى يتمكن ذوي الاختصاص من مواجهته والتصدي لآثاره الخطيرة (بوادي، ٢٠٠٨). لذا تأتي هذه الدراسة كخطوة أولية في هذا المجال الحيوي حيث تسهم هذه الدراسة في تحديد عوامل الفساد الإداري وتصنيفها إلى عوامل إدارية واجتماعية وقانونية واقتصادية وذلك من وجهة نظر موظفي الأجهزة الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية.

٣-١ أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة استكشاف عوامل الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

المملكة كديوان المراقبة العامة وهيئة الرقابة والتحقيق والهيئة الوطنية لمكافحة الفساد. وبالتالي فإن الشواهد الكثيرة التي نراها في حياتنا اليومية ومؤشرات الفساد الدولية السابقة الذكر تدل على أن الفساد الإداري أصبح ظاهرة مستشرية يُخشى منها ليس على حاضرننا فقط بل قد يمتد تأثيرها السلبي إلى مستقبل الأجيال القادمة. فعلى سبيل المثال يرى كثير من المراقبين أن كارثة جدة والتي حدثت لعامين على التوالي تعتبر مصداقاً واضحاً لجرائم الغش والتدليس في بناء المشاريع الحكومية للبنية التحتية حتى أصبحت المشاريع الرئيسية هشة وغير قادرة على الصمود أمام أمطار استمرت لمدة ساعات. هذه الكارثة راح ضحيتها أكثر من ١٥٠ شخصاً وحصدت الكثير من الخسائر في الأموال والممتلكات والتي قُدرت بملايين الريالات (Usher، ٢٠٠٩). وفي السياق نفسه كشف رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد في المملكة العربية السعودية أن الهيئة تتلقى ١٠٠ بلاغ عن الفساد يومياً كما كشف أن الفساد ينخر في مشاريع الطرق ومشاريع الصرف الصحي والتي تكلف مليارات الريالات (الموقع الإلكتروني لقناة الاقتصادية، ٢٠١٢).

٢-١ مشكلة الدراسة

يرى كثير من الباحثين أن العوامل التي تؤدي إلى الفساد الإداري تختلف باختلاف المكان واختلاف الزمان فأسباب الفساد الإداري في الدول النامية على سبيل المثال تختلف عنها في الدول المتقدمة بالرغم من أن طرق ممارسة الفساد

العوامل المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية، (٢) التشخيص المناسب لداء الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية، (٣) المساعدة على صياغة الاستراتيجيات المناسبة لمكافحة الفساد الإداري ومواجهته والتصدي لآثاره. أما على الجانب العلمي فتتبع أهمية الدراسة مما يلي: (١) الإضافة العلمية لحقل المعرفة بشكل عام ولأدبيات الفساد الإداري بشكل خاص والمتمثلة في تحديد أهم عوامل الفساد الإداري وتصنيفها إلى عوامل إدارية واقتصادية واجتماعية في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي، (٢) تعتبر هذه الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة في هذا المجال الحيوي والذي ما زال يتطلب الكثير من الدراسات الميدانية.

بقية هذه الدراسة مرتبة في أربعة أقسام. بعد الإطار النظري للدراسة نستعرض أدبيات الدراسة في القسم الثاني. أما في القسم الثالث فنستعرض منهجية الدراسة، وفي القسم الرابع نستعرض كل من التحليل الوصفي والتحليل الاستدلالي للبيانات. وأخيراً نستعرض النتائج والتوصيات في القسم الخامس.

ثانياً: أدبيات الدراسة

في هذا الجزء نستعرض أدبيات الفساد المتعلقة بماهية الفساد الإداري وأشكاله، وأسباب الفساد الإداري، وعواقب الفساد الإداري واستراتيجيات مكافحته.

٢-١ ماهية الفساد الإداري وأشكاله

إن مفهوم الفساد مفهوم مركب ومطاط وذلك لكثرة الأبعاد المتشابكة والعناصر المتداخلة

- ماهي العوامل الإدارية المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي في محافظة الدمام؟
- ماهي العوامل الاجتماعية المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي في محافظة الدمام؟
- ماهي العوامل القانونية المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي في محافظة الدمام؟
- ماهي العوامل الاقتصادية المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي في محافظة الدمام؟

١-٤ هدف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في تحديد أهم العوامل المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية وتصنيفها إلى عوامل إدارية واجتماعية وقانونية واقتصادية وذلك من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي في محافظة الدمام.

١-٥ أهمية الدراسة

مما لا يخفى على أحد أن الفساد الإداري له آثار سلبية على مستوى الدولة والمنظمة والفرد. وبما أن دراسة عوامل الفساد الإداري وآثاره على التنمية الإدارية من أهم استراتيجيات مكافحة الفساد الإداري (بوادي، ٢٠٠٨) فإن تحديد العوامل المسببة للفساد الإداري له أهمية من الجانبين التطبيقي والعلمي. على الجانب التطبيقي تساعد نتائج هذه الدراسة على: (١) فهم وتحليل أهم

التي تلعب دوراً كبيراً في حدوث الفساد (بوادي، ٢٠٠٨). و يمكن تعريف الفساد بأنه "مجموعة من الأعمال المخالفة للقوانين والهادفة إلى التأثير بسير الإدارة العامة وقراراتها وأنشطتها بغرض الاستفادة المادية المباشرة أو الانتفاع الغير مباشر" (الكبيسي، ٢٠٠٠). وبشكل عام يمكن تصنيف الفساد إلى ثلاثة أنواع رئيسية (Jain، ٢٠٠١):

١. الفساد السياسي: ويسمى أيضاً بـ (الفساد ذو المستوى العالي) والذي يتم فيه تغيير صياغة سياسات الدولة العامة أو التحريف في تطبيقاتها

٢. الفساد الإداري: ويسمى أيضاً بـ (الفساد البيروقراطي) والذي يتم في مجال الإدارة العامة عند التقاء الموظف العام مع طالب الخدمة الحكومية

٣. الفساد التشريعي: ويقصد به الفساد في العملية الانتخابية الديمقراطية والذي يتم فيه التأثير على السلوك الانتخابي للمشرعين والناخبين.

تركيزنا في هذا البحث على النوع الثاني من أنواع الفساد وهو الفساد الإداري (البيروقراطي) والذي يعد أخطر أنواع الفساد (مطر، ٢٠١١). ويمكن تعريف الفساد الإداري بأنه "سلوك مخالف للواجب الرسمي بسبب المصلحة الشخصية مثل العائلة أو القرابة أو الصداقة، والاستفادة المادية أو استغلال المركز، ومخالفة التعليمات لغرض ممارسة النفوذ والتأثير الشخصي، ويدفع هذا السلوك إلى

استعمال الرشوة أو المكافأة لمنع العدالة أو موضوعية شخص معين في مركز محترم، وكذلك يشتمل على سوء استخدام المال العام مثل التوزيع الغير قانوني للموارد العامة من أجل الاستفادة الخاصة" (محمود، ١٤١٤). ولحدوث الفساد الإداري لا بد من اجتماع أربعة عوامل هي: موظفي حكومي، سلطة وقدرة على اتخاذ القرار، إساءة استخدام للسلطة من قبل الموظف الحكومي، ومنفعة للموظف الحكومي (Klitgaard، ١٩٩١). كما أن للفساد الإداري أشكال عدة أشهرها الرشوة، التزوير، السرقة، هدر الوقت العام، المحسوبية، والتسيب الإداري و استغلال النفوذ (تاج الدين، ١٤٢٦). أما السالم (٢٠٠٩) فيرى أن أشكال الفساد الإداري هي: الرشوة، المحسوبية، المحاباة، الوساطة، نهب المال العام، والابتزاز. ويقسم علي (٢٠٠٥) أشكال الفساد الإداري إلى التالي: استغلال المنصب العام، الاعتداء على المال العام، التهريب الضريبي والجمركي، وتهريب الأموال. وتبعاً لما جاء في تقرير الندوة الإقليمية التي عقدتها دائرة التعاون الفني للتنمية ومركز التنمية الاجتماعية والشؤون الإنسانية بالأمم المتحدة (١٩٩٤) فإن الفساد الإداري في المنظمات الحكومية يمكن تقسيمه وفقاً للرأي العام ووفقاً للممارسة ووفقاً للغرض كما هو موضح في جدول رقم (١).

جدول رقم ١: الأشكال الرئيسية للفساد الإداري وممارساتها الفرعية

أمثلة	الممارسات الفرعية	الأشكال الرئيسية للفساد الإداري
تقبل الموظفين في الجهاز الإداري لتصرف سيئ معين وعدم الميل لمعاقبة مرتكبه	الفساد الأبيض	وفقاً للرأي العام
اتفاق الموظفين في الجهاز الإداري على رفض تصرف سيئ معين	الفساد الأسود	
غياب اتفاق وغياب عدم اتفاق الموظفين في الجهاز الإداري لتصرف معين	الفساد الرمادي	
تعقيد الإجراءات الإدارية قد يدفع بالمواطن إلى استخدامات ملتوية للحصول على الخدمات الحكومية	سوء استخدام الروتين	وفقاً للممارسة
إعطاء تسهيلات لبعض المواطنين دون الاعتماد على قواعد واضحة	الممارسة غير الآمنة للصلاحيات	
مخالفة اللوائح لتحقيق مكاسب شخصية	ممارسات مخالفة القانون	
التزوير في الوثائق	استخدام الموارد العامة لتحقيق أهداف شخصية	وفقاً للغرض
تقديم امتيازات غير مشروعة	خدمة الأقارب والأصدقاء	
التلاعب بالرواتب والمكافآت	السرقية العامة	

٢-٢ أسباب الفساد الإداري

هناك علاقة وطيدة بين مستوى الدخل والفساد تبعاً للنظرة الاقتصادية حيث كلما قل مستوى الدخل كثر حدوث الفساد (Amundsen، ١٩٩٩) كما أن الفقر وعدم العدالة الاقتصادية من العوامل المسببة للفساد (Kasper، ٢٠٠٦). أما بالنسبة لأسباب الفساد المتعلقة بالبيئة الاجتماعية، فهناك عوامل مسببة للفساد ترجع إلى عادات وتقاليده وثقافة المجتمع التي تعتبر جزءاً من التنظيم الغير رسمي و تلعب دوراً في حدوث الفساد في المنظمة (Gould and Amaro-Reyes، ١٩٨٣). فالمجتمع الذي تنتشر فيه القبلية والفوارق الطبقة والفقر والجهل وانعدام الوازع الديني تكون الرشوة فيه أمراً طبيعياً بل ضرورياً لإنهاء المعاملات الحكومية

(زين الدين، ٢٠٠٩)، ويكون المواطن الغير ملم باللوائح النظامية والجاهل بالإجراءات الإدارية عرضة للتعامل بالرشوة من أجل إنهاء معاملته الحكومية (حمادة، ٢٠٠٩). ويرى عاشور و شحاته (٢٠٠١) أن من الأسباب المؤدية إلى الفساد الإداري هو ما نعيشه من تحول في المعايير الأخلاقية بسبب ضعف الارتباط بالدين والقيم الإسلامية والأخلاقية كالنزاهة والعدل والصدق. أما الرعوي (٢٠٠٣) فيعتقد أن الجهل بخطورة التعامل بالرشوة يعتبر من الأسباب الرئيسية لانتشار التعامل بها في المنظمات الحكومية.

من جهة أخرى فإن عدم وضوح اللوائح التنظيمية أو تعارضها يسمح للموظف الحكومي بالتلاعب في إتباع هذه اللوائح بطريقة قد تضر

بالمواطنين (عبدالعزیز، ٢٠٠٦). وكذلك ضعف الرقابة اللازمة لمراجعة القرارات الإدارية والتأكد من أن هذه القرارات تنفذ إتباعاً للوائح والأنظمة الرسمية يؤدي إلى حدوث الفساد (البراري، ٢٠٠٦).

بالإضافة إلى أن ضعف أجهزة الرقابة وتعدد الإجراءات الإدارية والإفراط في البيروقراطية والمركزية وكذلك ضعف سياسات الموارد البشرية داخل المنظمة وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب كلها عوامل تؤدي إلى حدوث الفساد الإداري (تیشوري، ٢٠٠٦). ويرى محمود (١٤١٤) أن وجود الثغرات القانونية بسبب التغيير المستمر والغير مدروس للأنظمة واللوائح يؤدي أيضاً إلى حدوث الفساد الإداري. ومن أسباب الفساد الإداري كذلك عدم وضوح الآليات القانونية التي تساعد الموظف الحكومي على الحصول على حقوقه التي شرعها له النظام، كما يقوم بعض المسؤولين باستغلال نفوذهم الإداري وذلك بإصدار تعليمات مخالفة للنظام من أجل تحقيق مصالحهم الشخصية (السكرانة، ٢٠١١). أما الشمري (٢٠٠٩) فيرى أن عدم الجدية في مكافحة الفساد، وضعف الرقابة الداخلية أو غيابها، و تدخل أصحاب النفوذ لصالح الفاسدين من أهم أسباب انتشار الفساد. ويرى عبد اللطيف (٢٠٠٨) أن أسباب الفساد الإداري تتمثل فيما يلي: ضعف تطبيق القوانين والأنظمة والقرارات، انخفاض الأجور الحكومية وزيادة أسعار السلع والخدمات التي يحتاجها الموظف، عدم وضوح الواجبات والمسؤوليات للموظف الحكومي، عدم وضع

الشخص المناسب في المكان المناسب، ضعف الرقابة والمتابعة. ويقسم الشريف (٢٠٠٤) في دراسته النظرية أسباب تفشي ظاهرة الفساد الإداري إلى ثلاثة أنواع: عوامل سياسية وعوامل اجتماعية و عوامل قانونية وإدارية. كما توصل آل الشيخ (٢٠٠٧) إلى أن أكثر العوامل المسببة للفساد الإداري من وجهة نظر القائمين على مكافحته في المملكة العربية السعودية هي العوامل الاقتصادية يليها العوامل الاجتماعية والإدارية، ثم العوامل السياسية، وأخيراً العوامل التنظيمية. ويرى آل الشيخ (٢٠٠٧) أن أكثر الأسباب التي تؤدي إلى الفساد هي: ضعف الوازع الديني، ضعف أجهزة الرقابة، وعدم تطبيق نظام المساءلة على جميع أجهزة الدولة. كما يعتقد اليوسف (٢٠٠٢) أن عدم وجود المساءلة وانخفاض الرقابة، والرغبة في الحصول على منافع غير مشروعة، وضعف القيم الأخلاقية والحس الوطني، وانخفاض الأجور وعدم كفايتها لتوفير الحاجات الأساسية، والرغبة في الكسب السريع من الأسباب الرئيسية للفساد الإداري.

٣-٢ عواقب الفساد الإداري واستراتيجيات مكافحته

للفساد الإداري عواقب اقتصادية واجتماعية سيئة تدمر المجتمع وتعرقل التنمية الإدارية ومن هذه العواقب: زيادة تكلفة المعاملات الحكومية، تفضيل الحكومة للمشاريع التي تعزز الرشوة، عدم توازن توزيع الدخل والثروة مما يؤدي إلى الفقر وعدم المساواة (Jain، ٢٠٠١)، إفساد السلوك الأخلاقي للموظفين، إحداث خلل في القيم

وذلك بنشر الوعي الديني عن طريق الإعلام والتعليم والمحاضرات التثقيفية.

ويرى السكارنة (٢٠١١) أنه يمكن علاج الفساد الإداري بتطبيق الرؤية الإسلامية والرؤية الإدارية. وتركز الرؤية الإسلامية على إن الدين الإسلامي استخدم أسلوبين لمكافحة الفساد هما الترغيب بالحوافز المادية والمعنوية والترهيب بالحوافز السلبية. أما الرؤية الإدارية فيمكن استخدام مفاهيم الإدارة الحديثة (مثل إدارة الصراع، إدارة الذات، إدارة التغيير، إدارة الأزمات) كمدخل في مكافحة الفساد الإداري. كما يقترح السكارنة أن عناصر المحاسبة والمساءلة والشفافية والنزاهة جزء لا يتجزأ من استراتيجيات مكافحة الفساد الإداري حيث إن انعدام الشفافية (أو الغموض والسرية) في الأجهزة الإدارية يعتبر أحد الأمور المسببة للفساد. وتضمن المحاسبة خضوع موظفي الحكومة إلى المساءلة الإدارية والقانونية والأخلاقية عن نتائج الأعمال المرتبطة بوظائفهم الحكومية.

ويرى أبو سويلم (٢٠١٠) أن إعادة هيكلة الأجور والرواتب ورفع رواتب الموظفين خطوة أولى لتحسين ظروف الموظفين المعيشية مما يقلل اندراجهم وراء الرشوة والغش وسائر أشكال الفساد الإداري. ومن ضمن الاستراتيجيات المتبعة لمكافحة الفساد استخدام التقنية الحديثة المتمثلة في برامج الحكومة الإلكترونية المختلفة وذلك لتقنين التواصل بين الموظف الحكومي والمستفيد من جهة وللاستفادة من مزايا التقنية الحديثة المتعددة (مثل زيادة الإنتاجية، وتقليل التكاليف، وزيادة الشفافية)

الاجتماعية، عرقلة التنمية الاقتصادية، وإهدار القوانين واللوائح (بوادي، ٢٠٠٨). كما يؤدي الفساد الإداري إلى تدني جودة البنية التحتية وضعف كفاءة الاستثمار وضعف النمو الاقتصادي وزيادة مديونية الدولة (عبد العزيز، ٢٠٠٦). من جهة أخرى يؤدي الفساد الإداري إلى إضعاف القيم الأخلاقية في المجتمع وانتشار الإحباط النفسي بين المواطنين و اختلال التركيبة الاجتماعية وانتشار الفقر وذلك باتساع الهوة بين الفقراء والأغنياء مما يؤدي إلى القضاء على الطبقة ذات الدخل المتوسط في المجتمع (الحمداني، ٢٠٠٩، جبر، ٢٠٠٧).

أما بالنسبة لاستراتيجيات مكافحة الفساد الإداري فالبدائية الأساسية لمكافحة الفساد تنشأ من الرغبة الصادقة في مكافحته من قبل متخذي القرار وذلك بالقبول الصادق لتطبيق مبادئ النزاهة والشفافية. ويرتكز مفهوم الشفافية الإدارية على الوضوح التام في رسم الخطط والسياسات واتخاذ القرارات، وخضوع الممارسات الإدارية للرقابة المستمرة، وسهولة الوصول للمعلومات حيث يساعد تطبيق الشفافية الإدارية على مكافحة الفساد الإداري وذلك بتعزيز الثقة بين المنظمة والموظفين والعملاء (العلوان، ٢٠١٢ أ). وهناك استراتيجيات كثيرة لمكافحة الفساد ومن أمثلتها: عمل إصلاحات داخلية حقيقية في القطاع الخدمي، تأسيس أنظمة رادعة ومنشآت قضائية قادرة على مكافحة الفساد، التعاون مع المنظمات الدولية بكل ما يتعلق بمكافحة الفساد، تثقيف المواطنين بأخطار الفساد

٣-١ مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في موظفي الأجهزة الحكومية التابعة لوزارة الخدمة المدنية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية. ولتحديد حجم عينة الدراسة تم إتباع المعادلة التالية (أبو شعر، ١٤١٨):

$$n = [Z^2 \times \text{StdDev} \times (1 - \text{StdDev})] / d^2$$

حيث: n تمثل حجم العينة

StdDev الانحراف المعياري والذي يكون

في مثل هذه الحالات ٠,٥

d تمثل خطأ المعاينة المسموح به عند

تقدير نسبة المجتمع وتساوي (٠,٠٥)

Z وتمثل القيمة الجدولية المستخرجة من

التوزيع الطبيعي عند مستوى ثقة معين، وفي هذه

الدراسة سنعتمد مستوى ثقة ٩٥% مما يجعل قيمة

Z تساوي (١,٩٦)

$$n = [(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)] / (0.05)^2 = 384$$

وبناء على نتيجة هذه المعادلة فإن حجم

العينة يساوي ٣٨٤ موظف حكومي. أما عن كيفية

اختيار مفردات الدراسة فقد تم الاعتماد على عينة

التجمع التصادفي من مجموعة كبيرة من موظفي

الحكومة وذلك أثناء التحاقهم بدورات تدريبية في

أحد المعاهد التدريبية الرائدة في محافظة الدمام. وقد

بلغ عدد الاستبانات المستعادة ٣١٥ منها ٢٦٩

استبانة قابلة للتحليل أي بمعدل استجابة ٧٠%

وهي نسبة لا بأس بها في العلوم الإنسانية.

٣-٢ مصادر وأداة جمع البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاستناد على

المنهج الوصفي المسحي المعتمد على الاستبانة

من جهة أخرى (العلوان، ٢٠١٢ ب). وبحسب تقرير للأمم المتحدة (APDIP، ٢٠٠٦)، هناك أربع استراتيجيات تستطيع الحكومة الالكترونية من خلالها مكافحة الفساد: إستراتيجية الوقاية، إستراتيجية الإلزامية، إستراتيجية الوصول إلى المعلومات والتمكين، و إستراتيجية بناء القدرات. ويقترح بوادي (٢٠٠٨) عدة استراتيجيات لمكافحة الفساد الإداري منها تقوية النظم الإدارية وتنقية اللوائح والقوانين من الثغرات التي يستغلها ضعاف النفوس وزيادة الشفافية ورفع المستوى الأدبي والمادي للموظف الحكومي وتقليل الاعتماد على المركزية ونشر اللامركزية، ومحاسبة المسؤول أيا كان والإعلان عن فضائح الفساد للجميع، وإنشاء جهات متخصصة في مكافحة الفساد.

من الدراسات السابقة لاحظنا أنه وبالرغم

من أهمية موضوع الفساد الإداري هناك ندرة في

دراسات الفساد الإداري بشكل عام ودراسات عوامل

الفساد الإداري بشكل خاص. كما لاحظنا أن

الغالبية العظمى من الدراسات السابقة في هذا

المجال دراسات نظرية والجزء اليسير منها دراسات

ميدانية لا تقوم باستقراء عوامل الفساد الإداري أو

اختبارها من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي

في السعودية. لذا تأتي هذه الدراسة كخطوة مبدئية

لمعالجة هذه الملاحظات باعتبارها دراسة ميدانية

ترتكز على حصر أهم عوامل الفساد الإداري

وتصنيفها واختبارها من وجهة نظر موظفي القطاع

الحكومي في السعودية.

ثالثاً: منهجية الدراسة

كرونباخ ألفا (Cronpachs Alpha)، وتبين أن معامل الثبات للتصنيفات الرئيسية لعوامل الفساد الإداري كالتالي:

جدول رقم ٢: قيم كرونباخ ألفا لعوامل الفساد الإداري الأربعة

عوامل الفساد الإداري	قيمة كرونباخ ألفا
العوامل الإدارية	٨٩,٢%
العوامل الاجتماعية	٨٥,٩%
العوامل القانونية	٨٨,٧%
العوامل الاقتصادية	٩٢,٧%

وكما هو موضح في جدول رقم (٢) فإن جميع قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا أعلى من القيم الموصى بها من قبل الإحصائيين مما يدل على ثبات أداة الدراسة.

٤-٣ أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات

لتحليل البيانات التي تم تجميعها تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS) حيث تم تقسيم تحليل البيانات إلى تحليل وصفي وتحليل استدلالي على النحو التالي:

- التحليل الوصفي: تم استخراج التوزيعات التكرارية والنسب المئوية وذلك لمعرفة خصائص عينة الدراسة.

- التحليل الاستدلالي: للإجابة على أسئلة الدراسة الرئيسية تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم إجراء اختبار (T-test) عند كون المتوسطات الحسابية أكبر من ٣ وذلك من أجل التحقق من جوهرية تلك المتوسطات لمجتمع الدراسة حيث أن هذه الطريقة معتمدة في كثير من الدراسات

لجمع البيانات، وقد تم تصميم أداة الدراسة في ثلاث مراحل كالتالي:

المرحلة الأولى: حصر أهم العوامل المسببة للفساد الإداري وذلك من خلال الاستعانة بأدبيات الفساد الإداري الموجودة في الوثائق والتقارير والكتب والمراجع والبحوث والندوات والمؤتمرات العلمية.

المرحلة الثانية: تصنيف العوامل المسببة للفساد الإداري وفقاً للمصادر السابقة إلى الأربعة محاور التالية: العوامل الإدارية، العوامل الاجتماعية، العوامل القانونية، والعوامل الاقتصادية.

المرحلة الثالثة: إعداد استبانة شاملة للعوامل المسببة للفساد الإداري المحددة في المرحلتين السابقتين، وتم استخدام مقياس ليكرت المتدرج من خمس نقاط حيث يشير الرقم (١) إلى "لا أوافق بشدة"، والرقم (٢) إلى "لا أوافق"، والرقم (٣) إلى "محايد"، والرقم (٤) إلى "أوافق"، والرقم (٥) إلى "أوافق بشدة" ويمكن الاطلاع على نسخة من الاستبانة من خلال ملحق رقم (١).

٣-٣ صدق أداة الدراسة وثباتها

وللتحقق من صدق الاستبانة تم عرضها على (٧) من ذوي الاختصاص (وجلهم من حملة الماجستير في مجال الإدارة) للتحكيم وإبداء آرائهم حول تصنيف العوامل المسببة للفساد الإداري المذكورة، وبناءً على مقترحاتهم تم إجراء بعض التعديلات المقترحة.

وللتحقق من ثبات الاستبانة تم إرسالها إلى نفس المجموعة السابقة كما تم إعادة إرسالها مرة أخرى بعد ثلاثة أسابيع وذلك لقياس معامل الثبات

(٤٦,٥%) من أفراد العينة بين المرتبة الرابعة والسادسة، و(٣٧,٢%) بين المرتبة السابعة والتاسعة، و(٤,٥%) من أفراد العينة أقل من المرتبة الرابعة، و (٤,٥%) أعلى من المرتبة التاسعة.

جدول رقم ٥: توزيع أفراد العينة حسب المرتبة الوظيفية

المرتبة الوظيفية	التكرار	النسبة %
أقل من المرتبة الرابعة	12	4,5
من المرتبة الرابعة إلى المرتبة السادسة	125	46,5
من المرتبة السابعة إلى المرتبة التاسعة	100	37,2
أعلى من المرتبة التاسعة	12	4,5
بدون إجابة	20	7,4
الإجمالي	269	100

٢-٤ التحليل الاستدلالي

سيتم في هذا القسم الإجابة على الأسئلة التالية:
السؤال الأول: ماهي العوامل الإدارية المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

يبين جدول رقم (٦) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات عينة البحث حول العوامل الإدارية المسببة للفساد الإداري حيث يُظهر الجدول أن المتوسط الحسابي يتراوح بين ٣,٣٧ و ٤,٥٤. كما يبين هذا الجدول اتجاهات عينة البحث حول العوامل الإدارية المسببة للفساد الإداري.

فبالنسبة لعامل (عدم وضوح السياسات العامة للجهاز الحكومي) أفادت غالبية العينة (٧٤,٣%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من عوامل الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية في حين أفاد (١٧,١%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل،

السابقة (البواردي، ١٤٢٦، المعيوف، ١٤٢١، الهيجان، ١٤٢٠).

رابعاً: عرض وتحليل البيانات

١-٤ التحليل الوصفي للبيانات

فيما يلي نعرض جداول توضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر والمؤهل العلمي والمرتبة الوظيفية. فبالنسبة لتوزيع أفراد العينة حسب العمر يتضح من جدول رقم (٣) أن غالبية أفراد العينة (٧٩,٢%) هم من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٤٥ سنة .

جدول رقم ٣: توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 25 سنة	8	3
من 25 إلى 35 سنة	132	49,1
من 36 إلى 45 سنة	81	30,1
من 46 إلى 55 سنة	29	10,8
أكبر من 55 سنة	1	0,4
بدون إجابة	18	6,7
الإجمالي	269	100

أما توزيع أفراد العينة حسب المؤهل فيوضح جدول رقم (٤) أن المؤهل العلمي لـ (٤٩,١%) من عينة الدراسة هو دبلوم فما دون، وأن مؤهل (٣٤,٦%) من عينة الدراسة هو بكالوريوس، وأن (٢,٦%) من عينة الدراسة يحملون درجة الماجستير.

جدول رقم ٤: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
دبلوم فما دون	132	49,1
بكالوريوس	93	34,6
ماجستير	7	2,6
بدون إجابة	37	13,8
الإجمالي	269	100

أما جدول رقم (٥) فيوضح توزيع أفراد العينة حسب المرتبة الوظيفية حيث تبين أن المرتبة الوظيفية لـ

T-test ($t = 5.24$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

وفيما يتعلق بعامل (تدني مستوى الشفافية) أفادت غالبية العينة (٨٦,٣%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٥,٢%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٧,٨%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٠) وبانحراف معياري (٠,٨٦) كما بلغت قيمة T-test ($t = 22.67$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهرية هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

أما بالنسبة لعامل (تدني مستوى المساءلة) أفادت غالبية العينة (٨٨,٥%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٤,٨%) أنهم لا يوافقون على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٥,٩%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤١) وبانحراف معياري (٠,٨١) وبالنظر إلى نتائج التحليل الإحصائي يتضح أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة T-test ($t = 28.47$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع البحث.

وأما عن عامل (ضعف التدريب الإداري وعدم انتظامه) أفاد (٦٦,٦%) من العينة أنهم يوافقون (أوافق بشدة، أوافق) على كون هذا العامل من

وبلغت نسبة المحايدين (٦,٧%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٧) وبانحراف معياري (١,١٥). ولاختبار جوهرية وجود هذا العامل لدى مجتمع البحث من خلال اختبار ما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تزيد على القيمة (٣) فقد بلغت قيمة اختبار T-test ($t = 12.21$) عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

أما بالنسبة لعامل (عدم وضوح قواعد العمل والإجراءات المكتوبة) أفادت غالبية العينة (٧٧%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٣%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٩,٧%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٥) وبانحراف معياري (١,٠٣). كما بلغت قيمة T-test ($t = 15.09$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهرية هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

أما عن عامل (تضخم الأجهزة الإدارية) أفاد (٥٠,٦%) من العينة أنهم يوافقون (أوافق بشدة، أوافق) على كون هذا العامل من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٢٤,٩%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٢٢,٣%) وبلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٧) والانحراف المعياري (١,١٤). وبالنظر إلى نتائج التحليل الإحصائي يتضح أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة

إلى نتائج التحليل الإحصائي اتضح أن قيمة T-test ($t = 12.16$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهرية هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

أما بالنسبة لعامل (عدم جدية الإدارة العليا في مكافحة الفساد) أفادت غالبية العينة (٨٨,٩%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٣,٣%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٦,٧%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٧) وبانحراف معياري (٠,٨١). كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة T-test ($t = 29.49$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

وأما عن عامل (عدم وجود إجراءات وقائية للحد من الفساد) أفادت غالبية العينة (٩٠,٣%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٢,٩%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٥,٢%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤١) وبانحراف معياري (٠,٧٥) كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة T-test ($t = 30.26$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهرية هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٨,٦%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (١٤,٩%) وبلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٤) والانحراف المعياري (١,٠٩). وبالنظر إلى نتائج التحليل الإحصائي تبين أن قيمة T-test ($t = 11.10$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهرية هذا العامل لدى مجتمع الدراسة. وأما ما يتعلق بعامل (تقادم وعدم كفاءة الهياكل الإدارية) أفادت غالبية العينة (٧٣,٣%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٣,٤%) أنهم لا يوافقون على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (١٢,٣%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٩) وبانحراف معياري (١,٠٤) كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة T-test ($t = 13.84$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

وفيما يتعلق بعامل (ضعف مشاركة الموظفين (المركزية) في اتخاذ القرار) أفاد (٦٦,٢%) من العينة أنهم يوافقون (أوافق بشدة، أوافق) على كون هذا العامل من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٤,٩%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (١٧,٥%) وبلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٨) والانحراف المعياري (١,٠٤). وبالنظر

وفيما يتعلق بعامل (عدم الكفاءة في إدارة الميزانيات الحكومية) أفاد (٧٤,٧%) من العينة أنهم يوافقون (أوافق بشدة، أوافق) على كون هذا العامل من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٤,٢%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (١٠%) وبلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٥) والانحراف المعياري (١,٠٩). وتشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة T-test ($t = 14.19$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

أما بالنسبة لعامل (قيام بعض الأجهزة الحكومية بالعديد من الاختصاصات والمهام) أفاد (٤٨,٧%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٢٣,٨%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (٢٧,٥%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٧) والانحراف المعياري (١,٠٩). كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة T-test ($t = 5.55$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهريّة هذا العامل لدى مجتمع البحث.

وفيما يتعلق بعامل (عدم الجدية في تطبيق الإجراءات العقابية بحق العناصر المتورطة في الفساد) أفادت غالبية العينة (٩٠,٣%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٣,٧%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (٥,٢%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٤) وانحراف معياري (٠,٧٩) كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة T-test ($t = 31.72$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

وأما عن عامل (بيروقراطية الأجهزة الحكومية) أفاد (٦٠,٦%) من العينة أنهم يوافقون (أوافق بشدة، أوافق) على كون هذا العامل من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٨,٩%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (٢٧,٥%) وبلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٦) والانحراف المعياري (٠,٩٤). وبالنظر إلى نتائج التحليل الإحصائي يتضح أن قيمة T-test ($t = 13$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهريّة هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

جدول رقم ٦: اتجاهات عينة البحث حول العوامل الإدارية المسببة للفساد الإداري

م	العوامل الإدارية-الاختيار	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	بدون إجابة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
١	عدم وضوح السياسات العامة للجهاز الحكومي	١٣	٣٣	١٨	١١٢	٨٨	٥	٢٦٩	٣,٨٧	١,١٥	١٢,٢١	*
	%	٤,٨	١٢,٣	٦,٧	٤١,٦	٣٢,٧	١,٩	١٠٠				
٢	عدم وضوح قواعد العمل والإجراءات المكتوبة	٦	٢٩	٢٦	١١٨	٨٩	١	٢٦٩	٣,٩٥	١,٠٣	١٥,٠٩	*
	%	٢,٢	١٠,٨	٩,٧	٤٣,٩	٣٣,١	٠,٤	١٠٠				
٣	تضخم الأجهزة الإدارية	١٥	٥٢	٦٠	٩٣	٤٣	٦	٢٦٩	٣,٣٧	١,١٤	٥,٢٤	*
	%	٥,٦	١٩,٣	٢٢,٣	٣٤,٦	١٦	٢,٢	١٠٠				
٤	تدني مستوى الشفافية	٥	٩	٢١	١٢٥	١٠٧	٢	٢٦٩	٤,٢٠	٠,٨٦	٢٢,٦٧	*
	%	١,٩	٣,٣	٧,٨	٤٦,٥	٣٩,٨	٠,٧	١٠٠				
٥	تدني مستوى المساءلة	٠	١٣	١٦	٨٦	١٥٢	٢	٢٦٩	٤,٤١	٠,٨١	٢٨,٤٧	*
	%	٠	٤,٨	٥,٩	٣٢	٥٦,٥	٠,٧	١٠٠				
٦	ضعف التدريب الإداري وعدم انتظامه	٥	٤٥	٤٠	١٠٣	٧٦	٠	٢٦٩	٣,٧٤	١,٠٩	١١,١٠	*
	%	١,٩	١٦,٧	١٤,٩	٣٨,٣	٢٨,٣	٠	١٠٠				
٧	تقادم وعدم كفاءة الهياكل الإدارية	٧	٢٩	٣٣	١١٤	٨٣	٣	٢٦٩	٣,٨٩	١,٠٤	١٣,٨٤	*
	%	٢,٦	١٠,٨	١٢,٣	٤٢,٤	٣٠,٩	١,١	١٠٠				

م	العوامل الإدارية-الاختبار	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	بدون إجابة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
٨	ضعف مشاركة الموظفين (المركزية) في اتخاذ القرار	٤	٣٦	٤٧	١٠٦	٧٢	٤	٢٦٩	٣٠٧٨	١٠٠٤	١٢٠١٦	*
	%	١٠٥	١٣٠٤	١٧٠٥	٣٩٠٤	٢٦٠٨	١٠٥	١٠٠				
٩	عدم جدية الإدارة العليا في مكافحة الفساد	٣	٦	١٨	٧٦	١٦٣	٣	٢٦٩	٤٠٤٧	٠٠٨١١	٢٩٠٤٩	*
	%	١٠١	٢٠٢	٦٠٧	٢٨٠٣	٦٠٠٦	١٠١	١٠٠				
١٠	عدم وجود إجراءات وقائية للحد من الفساد	٢	٦	١٤	١٠٢	١٤١	٤	٢٦٩	٤٠٤١	٠٠٧٥٩	٣٠٠٢٦	*
	%	٠٠٧	٢٠٢	٥٠٢	٣٧٠٩	٥٢٠٤	١٠٥	١٠٠				
١١	عدم الجدية في تطبيق الإجراءات العقابية بحق العناصر المتورطة في الفساد	٢	٨	١٤	٦٤	١٧٩	٢	٢٦٩	٤٠٥٤	٠٠٧٩١	٣١٠٧٢	*
	%	٠٠٧	٣	٥٠٢	٢٣٠٨	٦٦٠٥	٠٠٧	١٠٠				
١٢	بيروقراطية الأجهزة الحكومية	٣	٢١	٧٤	١٠٠	٦٣	٨	٢٦٩	٣٠٧٦	٠٠٩٤٧	١٣	*
	%	١٠١	٧٠٨	٢٧٠٥	٣٧٠٢	٢٣٠٤	٣	١٠٠				
١٣	عدم الكفاءة في إدارة الميزانيات الحكومية	٨	٣٠	٢٧	١٠٣	٩٨	٣	٢٦٩	٣٠٩٥	١٠٠٩	١٤٠١٩	*
	%	٣	١١٠٢	١٠	٣٨٠٣	٣٦٠٤	١٠١	١٠٠				
١٤	قيام بعض الأجهزة الحكومية بالعديد من الاختصاصات والمهام	١١	٥٣	٧٤	٨٧	٤٤	٠	٢٦٩	٣٠٣٧	١٠٠٩	٥٠٥٥	*
	%	٤٠١	١٩٠٧	٢٧٠٥	٣٢٠٣	١٦٠٤	٠	١٠٠				

السؤال الثاني: ماهي العوامل الاجتماعية المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

يوضح جدول رقم (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات عينة البحث حول العوامل الاجتماعية المسببة للفساد الإداري حيث يُظهر الجدول أن المتوسط الحسابي يتراوح بين ٣,٦٣ و ٤,٤٨، كما يبين الجدول اتجاهات عينة البحث حول العوامل الاجتماعية المسببة للفساد الإداري. فبالنسبة لعامل (تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة بسبب الانتماءات العشائرية والقبلية) أفادت غالبية العينة (٨٦,٢%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٦,٧%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٥,٦%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٣) وانحراف معياري (٠,٩٥). ولاختبار جوهري وجود هذا العامل لدى مجتمع البحث من خلال اختبار ما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تزيد على القيمة (٣) فقد بلغت قيمة اختبار T-test (22.75) (t= 22.75) ومستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) مما يؤكد اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع البحث.

أما بالنسبة لعامل (ضعف الوعي الاجتماعي بالفساد ومسبباته وخطورته) أفادت غالبية العينة (٨١,٤%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٩,٣%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٨,٩%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٩) وانحراف معياري (٠,٩٦). كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة T-test (18.43) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهريه هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

أما عن عامل (تدني المستوى التعليمي والثقافي للأفراد) أفاد (٦٣,٢%) من العينة أنهم يوافقون (أوافق بشدة، أوافق) على كون هذا العامل من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٢٠,٤%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (١٦%) وبلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٣) والانحراف المعياري (١,١٥). وبالنظر إلى نتائج التحليل الإحصائي يتضح أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة T-test (8.9) (t= 8.9) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

السؤال الثالث: ماهي العوامل القانونية المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

يبين جدول رقم (٨) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات عينة البحث حول العوامل الاجتماعية المسببة للفساد الإداري حيث يُظهر الجدول أن المتوسط الحسابي يتراوح بين ٣,٧٤ و ٤,٣١، كما يبين الجدول اتجاهات عينة البحث حول العوامل القانونية المسببة للفساد الإداري.

فبالنسبة لعامل (عدم وضوح القوانين واللوائح مما يترتب عليه من غموض بعض القوانين أو تضاربها) أفادت غالبية العينة (٨٠,٧%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٩,٣%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٩,٣%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٢) وانحراف معياري (٠,٩٣). ولاختبار جوهري وجود هذا العامل لدى مجتمع البحث من خلال اختبار ما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تزيد على القيمة (٣) فقد بلغت قيمة اختبار T-test (17.97) (t=) ومستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

وفيما يتعلق بعامل (ضعف الوازع الديني والأخلاقي) أفادت غالبية العينة (٨٨,٨%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٤,٤%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٦,٧%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٨) وانحراف معياري (٠,٩٢). ولاختبار جوهري وجود هذا العامل لدى مجتمع البحث من خلال اختبار ما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تزيد على القيمة (٣) فقد بلغت قيمة اختبار T-test (26.18) (t=) ومستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) مما يؤكد اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

أما بالنسبة لعامل (عدم الاهتمام بغرس القيم والأخلاق في سنوات الطفولة) أفادت غالبية العينة (٧٨,١%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٠,٤%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (١٠,٨%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٠) وانحراف معياري (١,٠٣). كما تشير إلى أن قيمة T-test (17.34) (t=) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهريّة هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

جدول رقم ٧: اتجاهات عينة البحث حول العوامل الاجتماعية المسببة للفساد الإداري

م	العوامل الاجتماعية-الاختيار	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	بدون إجابة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
١	تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة بسبب الانتماءات العشائرية والقبلية	٧	١١	١٥	٨٧	١٤٥	٤	٢٦٩	٤,٣٣	٠,٩٥	٢٢,٧٥	٠*
	%	٢,٦	٤,١	٥,٦	٣٢,٣	٥٣,٩	١,٥	١٠٠				
٢	ضعف الوعي الاجتماعي بالفساد ومسبباته وخطورته	٥	٢٠	٢٤	١١٦	١٠٣	١	٢٦٩	٤,٠٩	٠,٩٦٧	١٨,٤٣	٠*
	%	١,٩	٧,٤	٨,٩	٤٣,١	٣٨,٣	٠,٤	١٠٠				
٣	تدني المستوى التعليمي والثقافي للأفراد	١٣	٤٢	٤٣	١٠٣	٦٧	١	٢٦٩	٣,٦٣	١,١٥	٨,٩	٠*
	%	٤,٨	١٥,٦	١٦	٣٨,٣	٢٤,٩	٠,٤	١٠٠				
٤	ضعف الوازع الديني والأخلاقي	٩	٣	١٨	٦٠	١٧٩	٠	٢٦٩	٤,٤٨	٠,٩٢٥	٢٦,١٨	٠*
	%	٣,٣	١,١	٦,٧	٢٢,٣	٦٦,٥	٠	١٠٠				
٥	عدم الاهتمام بغرس القيم والأخلاق في سنوات الطفولة	٦	٢٢	٢٩	٩٢	١١٨	٢	٢٦٩	٤,١	١,٠٣	١٧,٣٤	٠*
	%	٢,٢	٨,٢	١٠,٨	٣٤,٢	٤٣,٩	٠,٧	١٠٠				

وفيما يتعلق بعامل (تعتيدات تطبيق أنظمة المنافسات والمشتريات الحكومية) أفاد (٦٧%) من العينة (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٥،٦%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (١٧،١%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣،٧٤) وبانحراف معياري (١،٠٧). ولاختبار جوهريّة وجود هذا العامل لدى مجتمع البحث من خلال اختبار ما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تزيد على القيمة (٣) فقد بلغت قيمة اختبار T-test (11.23) $t=$ ومستوى دلالة أقل من (٠،٠٥) مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

أما بالنسبة لعامل (ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليّتها) أفادت غالبية العينة (٨٤،٤%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٦%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٨،٩%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤،٢٨) وبانحراف معياري (٠،٩٢). كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة T-test

أما بالنسبة لعامل (ضعف القوانين واللوائح الحكومية) أفادت غالبية العينة (٧٦،٢%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٠،٥%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (١٢،٦%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣،٩٤) وبانحراف معياري (٠،٩٧). كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة T-test (15.90) $t=$ عند مستوى دلالة أقل من ٠،٠٥ مما يؤكد على جوهريّة هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

أما عن عامل (ضعف تطبيق القوانين واللوائح) أفاد (٨٨،١%) من العينة أنهم يوافقون (أوافق بشدة، أوافق) على كون هذا العامل من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٤،١%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدين (٧،٤%) وبلغ المتوسط الحسابي (٤،٣١) والانحراف المعياري (٠،٨٢). وبالنظر إلى نتائج التحليل الإحصائي يتضح أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة T-test (26.06) $t=$ عند مستوى دلالة أقل من ٠،٠٥ مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

($t = 22.65$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٠٥ مما يؤكد على جوهرية هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

وفيما يتعلق بعامل (تدني الثقة في القانون) أفادت غالبية العينة (٧٣,٦%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٢,٦%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (١٣,٤%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٤) وبتباين معياري (١,٠٢). ولاختبار جوهرية وجود هذا العامل لدى مجتمع البحث من خلال اختبار ما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تزيد على القيمة (٣) فقد بلغت قيمة اختبار T-test ($t = 15.14$) ومستوى دلالة أقل من (٠,٠٠٥) مما يؤكد اعتبار على هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

السؤال الرابع: ماهي العوامل الاقتصادية المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

يوضح جدول رقم (٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات عينة البحث حول العوامل الاقتصادية المسببة للفساد الإداري حيث يُظهر الجدول أن المتوسط الحسابي يتراوح بين ٣,٦٨ و ٤,٢٨، كما

يبين الجدول اتجاهات عينة البحث حول العوامل الاقتصادية المسببة للفساد الإداري. فبالنسبة لعامل (تدني وانخفاض الأجور في القطاع الحكومي) أفادت غالبية العينة (٧٧,٣%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٠,١%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (١١,٩%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٥) وبتباين معياري (١,٠٤). ولاختبار جوهرية وجود هذا العامل لدى مجتمع البحث من خلال اختبار ما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تزيد على القيمة (٣) فقد بلغت قيمة اختبار T-test ($t = 17.99$) ومستوى دلالة أقل من (٠,٠٠٥) مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

أما بالنسبة لعامل (ضعف الحوافز المالية والمعنوية المعمول بها) أفادت غالبية العينة (٨٦,٣%) (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٨,١%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (٥,٢%). وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٨) وبتباين معياري (٠,٩٦).

جدول رقم ٨: اتجاهات عينة البحث حول العوامل القانونية المسببة للفساد الإداري

م	العوامل القانونية-الاختيار	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	بدون إجابة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
١	عدم وضوح القوانين واللوائح مما يترتب عليه من غموض بعض القوانين أو تضاربها	٤ ١٠٥	٢١ ٧٤٨	٢٥ ٩٤٣	١٣٢ ٤٩٤١	٨٥ ٣١٤٦	٢ ٠٤٧	٢٦٩ ١٠٠	٤٠٢	٠٤٩٣	١٧٤٩٧	*
٢	ضعف القوانين واللوائح الحكومية	٥ ١٠٩	٢٣ ٨٤٦	٣٤ ١٢٤٦	١٢٥ ٤٦٤٥	٨٠ ٢٩٤٧	٢ ٠٤٧	٢٦٩ ١٠٠	٣٤٩٤	٠٤٩٧	١٥٤٩٠	*
٣	ضعف تطبيق القوانين واللوائح	٣ ١٠١	٨ ٣	٢٠ ٧٤٤	١٠٨ ٤٠٤١	١٢٩ ٤٨	١ ٠٤٤	٢٦٩ ١٠٠	٤٤٣١	٠٤٨٢	٢٦٤٠٦	*
٤	تعقيدات تطبيق أنظمة المنافسات والمشتريات الحكومية	٩ ٣٤٣	٣٣ ١٢٤٣	٤٦ ١٧٤١	١١١ ٤١٤٣	٦٩ ٢٥٤٧	١ ٠٤٤	٢٦٩ ١٠٠	٣٤٧٤	١٤٠٧	١١٤٢٣	*
٥	ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليتها	٥ ١٠٩	١١ ٤٤١	٢٤ ٨٤٩	٩٠ ٣٣٤٥	١٣٧ ٥٠٤٩	٢ ٠٤٧	٢٦٩ ١٠٠	٤٤٢٨	٠٤٩٢	٢٢٤٦٥	*
٦	تدني الثقة في القانون	٣ ١٠١	٣١ ١١٤٥	٣٦ ١٣٤٤	١٠٦ ٣٩٤٤	٩٢ ٣٤٤٢	١ ٠٤٤	٢٦٩ ١٠٠	٣٤٩٤	١٤٠٢	١٥٤١٤	*

كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة T-test ($t = 21.65$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على جوهرية هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

أما عن عامل (زيادة نسبة البطالة المقنعة) أفاد (٦١%) من العينة أنهم يوافقون (أوافق بشدة، أوافق) على كون هذا العامل من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (٢٠,٩%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (١٧,٥%) وبلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٨) والانحراف المعياري (١,١٤). وبالنظر إلى نتائج التحليل الإحصائي يتضح أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة T-test ($t = 9.70$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

وفيما يتعلق بعامل (تدني مستوى الحماية الاجتماعية) أفاد (٧٢,١%) من العينة (أوافق بشدة، أوافق) على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٤,٨%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (١٢,٦%) وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٧) وانحراف معياري (١,١٢).

ولاختبار جوهرية وجود هذا العامل لدى مجتمع البحث من خلال اختبار ما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تزيد على القيمة (٣) فقد بلغت قيمة اختبار T-test ($t = 14.19$) ومستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) مما يؤكد على جوهرية هذا العامل لدى مجتمع الدراسة.

أما بالنسبة لعامل (تدني إنتاجية وكفاءة الخدمات التي تقدمها الأجهزة الحكومية) أفاد (٦٨,٤%) (أوافق بشدة، أوافق) من العينة على أن هذا العامل يُعد من العوامل المسببة للفساد الإداري في حين أفاد (١٣,٨%) أنهم لا يوافقون (لا أوافق، لا أوافق بشدة) على وجود هذا العامل، وبلغت نسبة المحايدون (١٧,٨%) وقد بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٧) وانحراف معياري (١,٠٤). كما تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن هذا العامل كان جوهرياً حيث بلغت قيمة T-test ($t = 12.13$) عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد على اعتبار هذا العامل من عوامل الفساد الإداري لدى مجتمع الدراسة.

جدول رقم ٩: اتجاهات عينة البحث حول العوامل الاقتصادية المسببة للفساد الإداري

م	العوامل الاقتصادية-الاختيار		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	بدون إجابة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
١	تدني وانخفاض الأجور في القطاع الحكومي	التكرار	٥	٢٢	٣٢	٧٧	١٣١	٢	٢٦٩	٤,١٥	١,٠٤	١٧,٩٩	٠*
	%		١,٩	٨,٢	١١,٩	٢٨,٦	٤٨,٧	٠,٧	١٠٠				
٢	ضعف الحوافز المالية والمعنوية المعمول بها	التكرار	٦	١٦	١٤	٩٣	١٣٩	١	٢٦٩	٤,٢٨	٠,٩٦	٢١,٦٥	٠*
	%		٢,٢	٥,٩	٥,٢	٣٤,٦	٥١,٧	٠,٤	١٠٠				
٣	زيادة نسبة البطالة المقنعة	التكرار	٥	٥١	٤٧	٨٦	٧٨	٢	٢٦٩	٣,٦٨	١,١٤	٩,٧٠	٠*
	%		١,٩	١٩	١٧,٥	٣٢	٢٩	٠,٧	١٠٠				
٤	تدني مستوى الحماية الاجتماعية	التكرار	٦	٣٤	٣٤	٨١	١١٣	١	٢٦٩	٣,٩٧	١,١٢	١٤,١٩	٠*
	%		٢,٢	١٢,٦	١٢,٦	٣٠,١	٤٢	٠,٤	١٠٠				
٥	تدني إنتاجية وكفاءة الخدمات التي تقدمها الأجهزة الحكومية	التكرار	٨	٢٩	٤٨	١١٦	٦٨	٠	٢٦٩	٣,٧٧	١,٠٤	١٢,١٣	٠*
	%		٣	١٠,٨	١٧,٨	٤٣,١	٢٥,٣	٠	١٠٠				

خامساً: نتائج الدراسة والتوصيات

تسلط هذه الدراسة الضوء على أهم العوامل المسببة للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي في محافظة الدمام حيث تم استقراء عوامل الفساد الإداري المذكورة في الأدبيات السابقة ومن ثم تصنيفها إلى عوامل إدارية وعوامل اجتماعية وعوامل قانونية وعوامل اقتصادية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي المستند على الاستبانة حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من موظفي القطاع الحكومي مكونة من ٣٨٤ موظف، وقد بلغ عدد الاستبانات المستعادة ٣١٥ منها ٢٦٩ استبانة قابلة للتحليل. كما استعان الباحث ببرنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS) لإجراء كل من التحليل الوصفي والتحليل الاستدلالي المتمثل في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-test) من أجل التحقق من جوهرية متوسطات لمجتمع الدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى جوهرية جميع العوامل الإدارية والاجتماعية والقانونية والاقتصادية المستخلصة من هذه الدراسة. ويوضح الجدول رقم (٦) عوامل الفساد الإداري الجوهرية في الأجهزة الحكومية من وجهة نظر عينة الدراسة.

التوصيات المستخلصة حسب تصنيفات عوامل الفساد الإدارية والاجتماعية والقانونية والاقتصادية كما يلي:
توصيات الدراسة التابعة لعوامل الفساد الإدارية:

- البداية الأساسية لمكافحة الفساد الإداري تعتمد على الرغبة الصادقة في مكافحته والتمثلة في تطبيق مبادئ الشفافية والمحاسبة من قبل الإدارة العليا حيث يركز مفهوم الشفافية على خضوع الممارسات الإدارية للرقابة المستمرة وسهولة الوصول للمعلومات والوضوح التام في رسم الخطط والسياسات واتخاذ القرارات وبالتالي تعزيز الثقة بين المنظمة والموظفين والمستفيدين. كما أن المساءلة جزء لا يتجزأ من استراتيجيات مكافحة الفساد الإداري حيث تضمن المحاسبة خضوع الموظف الحكومي إلى المساءلة الإدارية والقانونية والأخلاقية عن نتائج الأعمال المرتبطة بوظيفته الحكومية.
- فرض هيبية واحترام القانون عن طريق ليس فقط تأسيس أنظمة رادعة قادرة على مكافحة الفساد وإنما أيضاً عن طريق تطبيق النظام الرادع على الجميع بدون تمييز بين الموظف الصغير والمسئول الكبير وبالتالي محاسبة المتسبب في الفساد أي كان.

جدول رقم ١٠: عوامل الفساد الإداري الجوهرية في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة

م	العوامل الإدارية	العوامل الاجتماعية	العوامل القانونية	العوامل الاقتصادية
١.	عدم وضوح السياسات العامة للجهاز الحكومي	تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة بسبب الانتماءات العشائرية والقبلية	عدم وضوح القوانين واللوائح مما يترتب عليه من غموض بعض القوانين أو تضاربها	تدني وانخفاض الأجور في القطاع الحكومي
٢.	عدم وضوح قواعد العمل والإجراءات المكتوبة	ضعف الوعي الاجتماعي بالفساد ومسبباته وخطورته	ضعف القوانين واللوائح الحكومية	ضعف الحوافز المالية والمعنوية
٣.	تضخم الأجهزة الإدارية	تدني المستوى التعليمي والثقافي للأفراد	ضعف تطبيق القوانين واللوائح	زيادة نسبة البطالة المقنعة
٤.	تدني مستوى الشفافية	ضعف الوازع الديني والأخلاقي	تعقيدات تطبيق أنظمة المنافسات والمشتريات الحكومية	تدني مستوى الحماية الاجتماعية
٥.	تدني مستوى المساءلة	عدم الاهتمام بغرس القيم والأخلاق في سنوات الطفولة	ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليتها	تدني إنتاجية وكفاءة الخدمات التي تقدمها الأجهزة الحكومية
٦.	ضعف التدريب الإداري وعدم انتظامه		تدني الثقة في القانون	
٧.	تقادم وعدم كفاءة الهياكل الإدارية			
٨.	ضعف مشاركة الموظفين (المركزية) في اتخاذ القرار			
٩.	عدم جدية الإدارة العليا في مكافحة الفساد			
١٠.	عدم وجود إجراءات وقائية للحد من الفساد			
١١.	عدم جدية في تطبيق الإجراءات العقابية بحق العناصر المتورطة في الفساد			
١٢.	بيروقراطية الأجهزة الحكومية			
١٣.	عدم الكفاءة في إدارة الميزانيات الحكومية			
١٤.	قيام بعض الأجهزة الحكومية بالعديد من الاختصاصات والمهام			

- الحد من البيروقراطية السلبية للأجهزة الحكومية وذلك بتبسيط الإجراءات الحكومية وتقليل خطواتها دون اللجوء إلى الروتين أو التعقيد
 - التشجيع على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار وذلك بتقليل الاعتماد على المركزية ونشر اللامركزية
 - معالجة تضخم الأجهزة الحكومية والسعي نحو تقديم خدمات تكاملية من مختلف الأجهزة الحكومية والنأي بها عن التعارض والازدواجية
 - تقنين التفاعل والتواصل المباشر بين الموظف الحكومي والمستفيد وذلك باستخدام التقنية الحديثة المتمثلة في برامج الحكومة الالكترونية
 - استخدام سياسة الترهيب والعقاب وذلك بإعلان عقوبات للموظفين المفسدين والتشهير بفضائحهم
- توصيات الدراسة التابعة لعوامل الفساد الاجتماعية:
- العمل على تثقيف الموظفين بعوامل الفساد الإداري وأخطاره وذلك من خلال تقديم المحاضرات التوعوية والندوات التثقيفية. على سبيل المثال، يتوجب تثقيف الموظفين بخطورة العصبية العشائرية والانتماءات القبلية وما ينتج عنهما من تغليب للمصلحة الخاصة على المصلحة العامة.
- تنفيذ برامج تدريبية دورية ومنتظمة وذلك بتبني الرؤية الإدارية المتمثلة في استخدام مفاهيم الإدارة الحديثة (مثل إدارة الصراع، إدارة الذات، إدارة التغيير، إدارة الأزمات) كمدخل لمكافحة الفساد الإداري.
- توصيات الدراسة التابعة لعوامل الفساد القانونية:
- سن لوائح جديدة تتناسب مع العصر الحالي وتتواءم مع تطلعات المستفيدين
 - تطوير اللوائح والإجراءات الحكومية بشكل عام وتلك المعرضة للفساد الإداري بشكل خاص مثل لوائح (المشتريات والمناقصات الحكومية والجمارك) بالإضافة إلى تنقية اللوائح والقوانين من الثغرات التي يستغلها ضعاف النفوس
- توصيات الدراسة التابعة لعوامل الفساد الاقتصادية:
- تقييم الأجهزة الحكومية بناءً على الجودة والكفاءة والإنتاجية وذلك لتشجيع هذه الأجهزة على الالتزام بمعايير موضوعية وللابتعاد عن المحسوبية والمحاباة
 - الحد من البطالة المقنعة في الأجهزة الحكومية عن طريق تطوير مهارات الموظفين من جهة والتوزيع الأمثل للموظفين داخل الأجهزة الحكومية

- رفع المستوى المادي للموظف الحكومي وذلك بإعادة النظر في الحوافز وإعادة هيكلة الأجور والرواتب من أجل تحصين الموظف العام من الوقوع في مصيدة الفساد
 - استخدام سياسة الترغيب المتمثلة في تقديم حوافز للموظفين النزيهين وذلك لتشجيعهم ليس فقط على الأمانة في أداء مهامهم بل لتشجيعهم أيضاً على الإبلاغ عن حالات الفساد التي يواجهونها مع ضرورة تقديم جميع الضمانات لأمان وحماية المبلغين عن حالات الفساد
 - العمل على رفع مستوى الحماية الاجتماعية لموظفي الأجهزة الحكومية والمتمثلة في تأمين الخدمات الصحية وزيادة معاشات التقاعد
- ويلخص شكل رقم (٣) توصيات مكافحة الفساد المستخلصة من هذه الدراسة.

شكل رقم ٣: ملخص لتوصيات مكافحة الفساد الواردة في هذه الدراسة

قائمة المراجع:

المراجع العربية

- أبو سويلم، أحمد محمود نهار (٢٠١٠) مكافحة الفساد، عمان دار الفكر ناشرون وموزعون
- أبو شعر، عبدالرزاق أمين (١٤١٨هـ) العينات وتطبيقاتها في البحوث الاجتماعية، الرياض، معهد الإدارة العامة
- آل الشيخ، خالد عبدالرحمن حسن (٢٠٠٧) الفساد الإداري أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته نحو بناء نموذج تنظيمي: دراسة تطبيقية على المدانين بممارسته والمعنيين بمكافحته في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض
- البراري، مصطفى (٢٠٠٦) دور الرقابة الحكومية في الحد من الفساد، ورقة عمل مقدمة في ورشة منعقدة في عمان بعنوان "الفساد أسبابه مظاهره وطرق علاجه"
- بوادي، حسنين المحمدي (٢٠٠٨) الفساد لغة المصالح، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية
- البواري، فيصل عبدالله (١٤٢٥هـ) معوقات البحث العلمي في مجال العلوم الإدارية بحث ميداني على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض
- تاج الدين، مدني عبدالرحمن (١٤٢٦) جريمة استغلال النفوذ في القانون المقارن والنظام السعودية، الرياض معهد الإدارة العامة، ص ٥٧ مج ٤٥ ع ٣
- تقرير الندوة الإقليمية التي عقدتها دائرة التعاون الفني للتنمية ومركز التنمية الاجتماعية والشؤون الإنسانية بالأمم المتحدة (١٩٩٤)، ترجمة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان
- تيشوري، عبد الرحمن (٢٠٠٦) جريمة وقضية وظاهرة الرشوة تعريف أسباب حلول، مجلة الحوار المتمدن، العدد ١٥٥٠
- جير، شمخي (٢٠٠٧) الفساد الإداري، المفهوم والآثار وآليات المكافحة، الحوار المتمدن، العدد ١٨٨٩
- حمادة، علي (٢٠٠٩) الرشوة، أسبابها وطرق مكافحتها، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة حلب، سوريا
- الحمداني، حسين علي (٢٠٠٩) الفساد الإداري، أسباب ونتائج، مجلة الحوار المتمدن، العدد ٢٥٨٢
- الرعوجي، أبراهيم صالح حمد (٢٠٠٣) التدابير الوقائية من جريمة الرشوة في الشريعة الإسلامية، دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية
- زين الدين، بلال أمين (٢٠٠٩) ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن مقارنة بالشرقية الإسلامية، دار الفكر الجامعي
- السالم، عبدالله الكريم (٢٠٠٩) استراتيجية الحد من الفساد الإداري، حالة دراسية عن المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى ندوة إدارة المال العام - التخصيص والاستخدام وورشة عمل تسوية المنازعات المالية، كوالا لمبور، ماليزيا
- السكرانة، بلال خلف (٢٠١١) الفساد الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- سورة البقرة، القرآن الكريم
- الشريف، طلال مسلط (٢٠٠٤) ظاهرة الفساد الإداري وأثرها على الأجهزة الإدارية، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، ص ٣١-٥٦
- الشمري، نامي خلف (٢٠٠٩) رؤية العاملين في القطاعين العام والخاص نحو الفساد الإداري في السعودية: دراسة ميدانية، دراسات في النزاهة، الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، <http://www.nazaha.gov.sa/Library/Document/Literature/Pages/default.aspx>
- عاشور، أحمد صقر، و شحاته، ابراهيم (٢٠٠١) آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية منظور استراتيجي ومؤسسي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية
- عبد العزيز، عمار طارق (٢٠٠٦) الفساد الإداري وطرق معالجته، المركز العراقي للأبحاث
- عبداللطيف، أسرار فخري (٢٠٠٨) أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة العلوم الإنسانية، السنة الرابعة، العدد التاسع والعشرون، ص ٣٧-٤٠
- العلوان، جعفر أحمد (٢٠١٢) أ، الشفافية الإدارية بين المفهوم والتطبيق، مجلة التنمية الإدارية، عدد ١٠٢، ص ٤٩
- العلوان، جعفر أحمد، ب، " دور أنظمة الحكومة الالكترونية في مكافحة الفساد الإداري: حالة من الحكومة الالكترونية القطرية " مؤتمر التنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: تحديات التغيير والتطوير واستشراف المستقبل، معهد الإدارة العامة، الرياض
- علي، زياد عربية (٢٠٠٥) الفساد، أشكاله- أسبابه ودوافعه، آثاره ومكافحته، مجلة دراسات استراتيجية، جامعة دمشق
- الكبيسي، عامر (٢٠٠٠) الفساد الإداري: رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة، المجلة العربية للإدارة، المجلد العشرون، العدد الأول

الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مؤشرات الحوكمة ومكافحة الفساد

<http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.asp>

الهيجان، عبدالرحمن أحمد (١٤٢٠هـ) معوقات الإبداغ في المنظمات السعودية، دورية الإدارة العامة، المجلد التاسع والثلاثون، العدد الأول، ص ١-٧٧

اليوسف، يوسف خليفة (٢٠٠٢) الفساد الإداري والمالي: الأسباب والنتائج وطرق العلاج، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد الثلاثون، العدد الثاني، جامعة الكويت، الكويت

المراجع الأجنبية

Jain, Arvind K. (2001). Corruption: A Review. Journal of Economic Surveys, 15(1), 71-121
 Klitgaard, R., "Adjusting to reality: beyond State versus market", in Economic Development, International Center for Economic Growth, San Francisco, CA, 1991
 Transparency International, Corruption Perception index, <http://www.transparency.org>
 Usher, S. (2009) Saudi flood death inquiry opens, BBC News, Available from: http://news.bbc.co.uk/2/hi/middle_east/8396446.stm

محمود، صلاح الدين فهمي (١٤١٤) الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض

محمود، صلاح الدين فهمي (١٤١٤) الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض

مطر، عصام عبدالفتاح (٢٠١١) الفساد الإداري: ماهيته، أسبابه، مظاهره، الوثائق العالمية والوطنية المعنية بمكافحته ودور الهيئات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية في مواجهة الفساد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية

المعيوف، صلاح (١٤٢١هـ) العوامل المحددة لاختيار

العملاء السعوديين للبنوك في مدينة الرياض بالملكة العربية السعودية، دورية الإدارة العامة، المجلد الأربعون، العدد الرابع، ص ٦١١-٦٤٠

الموقع الإلكتروني لقناة الاقتصادية (٢٠١٢) الشريف:

مشاريع ينخر فيها الفساد ونسعى لبناء قاعدة معلوماتية عن حجمها،

<http://www.eqtsa.tv/News/Local/Pages/news1122012001.aspx>

Factors of Administrative Corruption in Saudi Government Agencies from the Point of View of Government Employees: A Field Study

Jaffar Ahmad Alalwan

Abstract: This study aims to shed light on the most important factors that cause administrative corruption in government agencies in the Kingdom of Saudi Arabia from the point of view of government employees. To achieve this goal, the literature is reviewed to determine the factors causing administrative corruption. Then these factors are classified into managerial factors, social factors, legal factors, and economic factors. A descriptive methodology is adopted, and a questionnaire is designed in this study. The sample consists of 384 employees; 315 of them returned the questionnaires, and only 269 questionnaires are complete and can be analyzed. SPSS program is used to perform descriptive and explanatory analysis.

The results of this study show the significance of (14) managerial factors, (5) social factors, (6) legal factors, and (5) economic factors, which confirms the importance of these factors in Saudi government agencies. The study is concluded by several important recommendations that help formulate appropriate strategies to combat administrative corruption and address its effects.

Keywords: administrative corruption, managerial factors, social factors, legal factors, economic factors