العوامل المؤثرة على الفساد الإداري في عملية الاختيار والتعيين

(دراسة لاراء عينة من خريجي الجامعات والمعاهد العراقية غير المتعينين)

الباحثة سهاده عبيد تايه

المستخلص

يعتبر الفساد الإداري احد اخطر الظواهر التي قد يتصورها إنسان إذ أن له آثارا" مدمرة على الاقتصاد وعلى بنية المجتمع وتكوينه والفطرة السليمة لاصل بناء المجتمع الا وهو الفرد ، لان الفساد الاداري يضعف من ثقة الفرد بالقائمين على مظاهر الفساد ، وهكذا فانه كلما استشرى الفساد وازداد تجد ان انعدام الثقة تطال حتى بالتالي الدولة ومؤسساتها ونظامها السياسي والعقد الاجتماعي الذي تقوم عليه . ان ما نسمع عنه ونلمسه في الكثير من الاحيان عن سوء ادارة التعيينات الجديدة وانعدام الشفافية في تلك التعيينات هو الذي دعانا لدراسة هذه الظاهرة من وجهة نظر خريجي الجامعات العراقية ومعاناتهم في هذا الجانب ، فتوصلنا الى النتائج التي ستجدونها في هذا البحث .

Abstract

Administrative corruption is one of the most dangerous phenomena That may be perceived by humans , since it had "disastrous consequences for the economy and the structure of society Because the administrative corruption undermines the confidence of the individual case of the manifestations of corruption . Whenever widespread corruption and find that it has increased mistrust thus affecting even the state, its institutions and its political and social contract . What we hear about and seen many times on the mismanagement of new appointments Is the one who invited us to study this phenomenon from the perspective of the Iraqi university graduates and suffering on this side, reached the feasibility of the results of this research.

I- المقدمة

صدر عن صندوق النقد الدولي تعريفا" للفساد الإداري على انه " استغلال السلطة لأغراض خاصة سواء في التجارة من خلال الوظيفة أو الابتزاز أو المحاباة أو إهدار المال العام أو التلاعب فيه ، سواء أكان ذلك بشكل مباشرً أو غير مباشر.

ومن ذلك يمكن النظر للفساد الإداري على انه يتمثل بالإخلال بشرف الوظيفة ومهنتها وبالقيم والمعتقدات التي يؤمن بها الشخص، إذ يعتبر الفساد الإداري مدخلاً ونواة للفساد المالي الذي ينتشر بسبب ضعف الرقابة الداخلية في المؤسسات التي تعاني من ذلك الفساد .

إن الفساد الإداري يتمثل في انتشار الرشوة والمحسوبية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، و إساءة استخدام السلطة واللامبالاة في عدم الحفاظ على المال العام ، و التزوير ، وعملية توظيف الأشخاص غير المؤهلين في وظائف مهمة وهم غير جديرين بهذه الوظائف في حين يتم تجاهل الموظف المؤهل في الوظائف التخصصية وإعطاؤها لمن لا يستحقها.

لقد كثر الحديث في الآونة الأخيرة عن الفساد في بلادنا سواء عبر وسائل الاعلام أو عبر الندوات والمؤتمرات.. لكن هل حققنا شيئاً أو نفذنا القرارات أو التوصيات التي تصدر نهاية كل مؤتمر وندوة تجاه الفساد والفاسدين وما أكثرهم في بلادنا؟ هل تم تقديم مسؤول أو موظف ما أثبتت التقارير أنه فاسد إلى العدالة في اتجاه جاد للقضاء على منابع الفساد والمفسدين وخولنا وسائل الإعلام الرسمية وغير الرسمية أن تقوم بواجبها بكل حرية دون فرض أي رقابة عليها ليتسنى لها فتح ملفات الفساد في كل مؤسسة دون أن نفرض عليها أي قيود

أو رقابة لكي نثبت للرأي العام أننا جادون في القضاء على الفساد ومستمرون في متابعته أينما حل وحيثما وجد حتى ننظف مؤسساتنا سواء الحكومية أو سواها من واقعها المؤلم الذي تعيشه .

إن الاستمرار في تنظيم المؤتمرات والندوات الخاصة بالقضاء على الفساد دون تطبيق وتنفيذ ما يصدر عنها من قرارات وتوصيات يعتبر فساداً مالياً وإدارياً هو الآخر لكون هذه المؤتمرات والندوات تنفق عليها المبالغ الباهظة دون أن يستفيد البلد والمجتمع منها بشيء .

ولعل من ابرز صور الفساد الإداري المستشري في معظم مؤسساتنا الحكومية ما يلي [1]:

١- الازدواج الوظيفي ، اذ تنتشر حالات الازدواج الوظيفي في مؤسساتنا الحكومية ويعتبر الازدواج الوظيفي من أهم صور الفساد الإداري في بلادنا حيث أن المزدوجين وظيفياً يمارسون العمل في أكثر من مرفق حكومي ويستلمون راتبين أو أكثر من مرفق حكومي بينما خريجو الجامعات يبحثون عن وظائف ولا يجدونها.

٢- إزدواجية التعامل بين الموظفين في مؤسساتنا الحكومية التي تنمي ضعف الولاء لهذه المؤسسة او تلك، حيث يلاحظ ان معاملة بعض الموظفين تختلف عن معاملة الموظفين الآخرين المؤهلين والمشهود لهم بالكفاءة من رؤسائهم مما يتسبب في احباط الكثيرين من الموظفين نتيجة إزدواجية المعايير في هذه المؤسسات مما يؤدي الى سوء في أداء الاعمال وضعف في الولاء لهذه المؤسسة وتأخر في عملية الانتاج.

٣- استمرارية الفاسدين في مؤسساتنا الحكومية في أعمالهم رغم وجود الاثباتات الدامغة على فسادهم وتلقيهم الرشاوى والعمولات مما يدل على استمرارية الفساد والفاسدين في هذه المؤسسات.

٤- تفشي الوساطات والمحسوبيات في كثير من اجهزة الدولة.

٥- عدم الاخذ بمبدأ التخصص في العمل ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

وفي الواقع فانه يمكن ادراج ابرز اسباب الفساد الاداري فيما يلي [3]،

١) استمرار اصحاب المناصب الادارية والحكومية في مراكزهم – ابدية الادارات –
٢) تغافل الجهات الرقابية العامة عن الصفقات الكبيرة
٣) عدم وجود نية صارمة من الحكومة لمحاربة الفساد
٤) الادارة البيروقراطية وعدم المشاركة في الادارة
٥) اسباب اجتماعية لها علاقة بالقيم والاعراف والتقاليد
٦) اسباب سياسية اهمها تقييد مؤسسات المجتمع المدني وعدم فعالية السلطة التشريعية وعدم فعالية السلطة الاعلامية
٧) الاشخاص الفاسدين الذين ينقلون الوباء اينما انتقلوا
٨) الثقافة السائدة المشجعة على الفساد في المؤسسات
٩) تمتع البعض بحصانات تجعلهم بمناى عن المحاسبة .

١٠) ضعف دور الصحافة والاعلام في كشف المفسدين والفاسدين
١١) الانفاق الغير مبرر في نهاية العام بحجة رفع نسبة تنفيذ الخطط بينما هدف ذلك تمرير الصفقات
١٢) تجيير النصوص الدينية لتبرير الفساد كان نقول ان الرسول قبل الهدية وان الهدايا ليست رشوة
١٣) المزايا الكبيرة الممنوحة للمسؤولين كالسيارات والبيوت الفخمة وصرف بدلات السفر وماشاكل .
١٤) اقتصار المحاسبة على صغار الموظفين دون الكبار
١٥) عدم تطبيق القوانين النافذة والالتفاف عليها
١٦) اعتماد نهج اقتصادي غير مناسب .
١٧) عدم تكافؤ الفرص والمساواة والعدالة
١٨) انخفاض مستوى الدخل والمعيشة وعدم تامين متطلبات العيش الكريم
١٩) اسباب تربوية واخلاقية
٢٠) التخلف والجهل في المؤسسات والمجتمع
٢١) عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
٢٢) ضعف فعالية التعددية الحزبية والسياسية
٢٣) عدم العدالة في توزيع الثروة والدخول

يمكن رصد بعض الآثار الاقتصادية المتعلقة بتلك الظاهرة عموماً منها [6 , 2] :-

١. يساهم الفساد في تدني كفاءة الاستثمار العام وأضعاف مستوى الجودة في البنية التحية العامة وذلك بسبب الرشاوى التي تحد من الموارد المخصصة للاستثمار وتسيء توجيهها أو تزيد من كلفتها.

٢. للفساد أثر مباشر في حجم ونوعية موارد الاستثمار الأجنبي، ففي الوقت الذي تسعى فيه البلدان النامية إلى استقطاب موارد الاستثمار الأجنبي لما تنطوي عليه هذه الاستثمارات من إمكانات نقل المهارات والتكنلوجيا، فقد أثبتت الدراسات أن الفساد يضعف هذه التدفقات الاستثمارية وقد يعطلها مما يمكن أن يسهم في تدني إنتاجية الضرائب وبالتالي تراجع مؤشرات التنمية البشرية خاصةً فيما يتعلق بمؤشرات التعليم والصحة.

٣. يرتبط الفساد بتردي حالة توزيع الدخل والثروة، من خلال استغلال أصحاب النفوذ لمواقعهم المميزة في المجتمع وفي النظام السياسي، مما يتيح لهم الاستئثار بالجانب الأكبر من المنافع الاقتصادية التي يقدمها النظام بالإضافة إلى قدرتهم على مراكمة الأصول بصفة مستمرة مما يؤدي إلى توسيع الفجوة بين هذه النخبة وبقية أفراد المجتمع.

٤. استمرار تفاقم الازمات الاقتصادية ان وجدت ، اما ان لم تكن موجودة فان ظاهرة الفساد الاداري ستكون هي البداية لها .

٥. تحميل الدولة اعباء مالية ضخمة تنعكس بالنتيجة على المجتمع وبالتالي على رفاهية الفرد .

اما الآثار الاخرى التي يمكن ان تنجم عن الفساد الاداري فيمكن اجمالها عموما" بما يلي [4, 7] :-

١. الحد من عملية الحراك الاجتماعي
٢. انتشار المخدرات والدعارة
٣. انعدام الثقة بالنظام السياسي
٤. زيادة التفاوت الطبقي والاجتماعي
٥. زيادة الفقر والجريمة
٦. ضعف الفعالية للمجتمع
٧. فساد الاخلاق وانهيار القيم
٨. الاحباط والخيانة بكل انواعها
٩. اضعاف شرعية الدولة وتقويض الثقة بالقوانين والمسؤولين

I.1 - مشكلة البحث

تتمثل المشكلة التي سيتم التطرق لها في هذا البحث بان ليس هناك تحديد واضح لابرز العوامل المؤثرة على الفساد الاداري الذي يشوب التعيينات الجديدة في مؤسسات ودوائر الدولة ،ليمكن التعامل مع تلك العوامل ويمكُن المسؤول ، فيما لو تم تحديدها من تجاوزها .

I.2 - تساؤلات افتراضية

قد يتسائل أي منا عن العوامل التي يمكن ان تؤثر على **ادارة التعيينات الجديدة ، وقد يجر ذلك الى تساؤلات اخرى حول ما اذا كانت هناك شفافية كافية في عملية التعيينات الجديدة وما مدى تلك الشفافية ومن ثم ما هو التعريف الاجرائي لتلك الكلمة وكيفية الخوض في جنباتها القانونية عمليا"** .

I.3 - مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة بكافة الخريجين العراقيين من غير المعينين في وظائف في مؤسسات ودوائر الدولة ، من اللذين سبق لهم وقدموا للتعيينات ولم يحصلوا على وظيفة ، أما عينة الدراسة ، فهي عينة عشوائية ، تم اختيارها لتكون بحجم ٣٥٠ شخص ، وذلك بعد استشارة عدد من المتخصصين الإحصائيين بهذا المجال .

I.4 - هدف البحث

يهدف هذا البحث الى تحليل المعلومات المستحصل عليها من استطلاع اراء عينة من الخريجين ممن لم تشملهم التعيينات في دوائر ومؤسسات الدولة ، الى تحديد ابرز العوامل المؤدية الى الفساد الاداري في التعيينات الجديدة من وجهة نظر عينة الخريجين المأخوذة .

I.5 - ادوات البحث

سيتم في هذا البحث استخدام التحليل العاملي كونه الأداة الإحصائية الفاعلة في تلخيص عدد كبير من المتغيرات من خلال عدد قليل من العوامل التي تكون ذات تأثير في مسالة ما .

II- التحليل العاملي [5]

إن أسلوب التحليل العاملي الذي يمثل احد أساليب التحليل الإحصائي متعدد المتغيرات ، يمكن استخدامه في الدراسات التطبيقية إذ يمكن الباحثين من اختصار عدد كبير من المتغيرات بعدد اقل من العوامل التي تتشكل من تلك المتغيرات ، بحيث تفسر تلك العوامل معظم الاختلافات الموجودة في البيانات المستحصل عليها ، ومن ثم لتعطي بعد ذلك أنموذجا" يمثل تلك المشكلة وبوصف موضوعي للظاهرة .

إذا كانت الارتباطات المقدرة من العينة هي عبارة عن $r_{ij} = \sum_{k=1}^{n} Z_{ik}^{*} Z_{jk}^{*}$ حيث ان $Z_{ik}^{*} = Z_{ik} / \sqrt{n}$ ، $i, j = 1,2,..., p$ وان Z_{ik} عبارة عن المشاهدة k من المتغير i ، فان الهدف من وضع النموذج العاملي يتمثل بالوصول لأفضل تمثيل لتلك الارتباطات من خلال استخدام m من العوامل حيث ان $m < p$ وان p هو عدد المتغيرات ، من خلال النموذج العاملي
$Z_i = a_{i1} F_1 + a_{i2} F_2 + ... + a_{im} F_m + u_i Y$ ، اذ ان معاملات العوامل في المعادلة آنفة الذكر هي ماتدعى بالأحمال **(Loadings)** للمتغير i .

إن أهمية التحليل العاملي تتأتى أساسا" من :

١) قدرة هذا التحليل على تبيان وتفسير العوامل المهمة في التحليل ووضع معنى منطقي لها ، بعد ان يتم تحديدها وتقديرها من خلال النموذج العاملي الذي يهتم بمسالة وصف المشكلة قيد الاهتمام بافضل شكل رياضي لها .

٢) يمكن من خلال مجموعة العوامل التي تبقى في التحليل على اساس كونها الاهم ان يوضح بدرجة او باخرى العلاقة مابين المتغيرات قيد الدراسة ، على ان هذا التحليل يكون افضل كلما كانت درجة التوضيح اكبر .

ان هناك العديد من طرق تقدير انموذج التحليل العاملي مثل طريقة الامكان الاعظم وطريقة العامل الرئيس وغيرها ، كما ان هناك العديد من طرق تحديد عدد العوامل التي ينبغي ان تبقى في التحليل مثل طريقة كيزر وطريقة بارتلت ، الا ان العرض النظري لها يقع خارج اطار اهتمام بحثنا هذا اذ اننا نستخدم اسلوب التحليل العاملي كاداة لخدمة هدف بحثنا ليس الا .

III- الجانب التطبيقي

سنقوم في هذه الفقرة بعرض تفصيلي لواقع ما تم عمله لغرض تحقيق هدف البحث وعلى وفق الفقرات التالية ،

a- الخطوات العملية وهي كما يلي ،

١) تم تصميم استمارة استبيان لغرض تحصيل المعلومات الضرورية لانجاز هدف البحث ، تضمنت تلك الاستمارة (٣٧) سؤالا" ، تشكل المتغيرات قيد التقليص بشكل عوامل . ان نسخة من استمارة الاستبيان تلك تجدونها في ملحق هذا البحث .

٢) تم استشارة عدد من الاحصائيين حول حجم العينة المطلوب فتراوحت اجاباتهم حول الرقم (٣٥٠) مفردة ، فكان هو العدد الذي تم تحصيل استمارات استبيان كاملة الاجوبة منها ، وبالتالي تم ادخالها في التحليل ، اذ تم عشوائيا" توزيع اكثر من ٤٢٥ استمارة على خريجين مراجعين في مركز جامعة بغداد في الجادرية وفي مركز جامعة بغداد في الباب المعظم وكذلك في مركز الجامعة المستنصرية في شارع فلسطين . لقد تم اهمال الاستمارات التي لم تتضمن اجوبة كاملة ، كما هو متوقع ، لذلك تم توزيع ٤٢٥ استمارة .

٣) بالنسبة للاسئلة التي تتضمن خيارات في استمارة الاستبيان فقد تم ترميز خيارات كل سؤال بارقام متسلسلة ، اذ لو احتوى السؤال على خيارين مثلا" ، فان الرقم ١ سيعبر عن الخيار الاول والرقم ٢ سيعبر عن الخيار الثاني ، اما لو احتوى السؤال على ثلاث خيارات فان الرقم ١ سيعبر عن الخيار الاول والرقم ٢ عن الخيار الثاني والرقم ٣ عن الخيار الثالث ، وهكذا .

اما بالنسبة للاسئلة التي لا تتضمن خيارات ، بل ان اجاباتها عبارة عن ارقام ، فانه سيتم استخدام تلك الارقام نفسها في التحليل .

٤) تم تفريغ البيانات في جداول حيث تمثلت كل استمارة بمفردة ، اما الاسئلة فهي عبارة عن المتغيرات العشوائية ، اما قيم تلك الاسئلة فهي عبارة عن اجوبة المستجيبين .

٥) تم ادخال البيانات المستحصل عليها في البرنامج الاحصائي الجاهز **SPSS** لغرض التحليل .

b- تحليل النتائج

ابتغاء التفصيل ، فاننا سنقوم بتحليل النتائج على وفق الفقرات التالية ،

١) يتبين من الجدول رقم (١) بان الجذور المميزة الخمسة الاولى قد كانت ذات قيم اكبر من الواحد الصحيح ، مما يعني ان العوامل الخمسة الاولى هي التي ينبغي ان تبقى في التحليل ، وذلك حسب معيار الباحث كيزر .

٢) لقد فسر اول خمسة عوامل ما نسبته ٨٨% تقريبا" من الاختلافات قيد الاهتمام وهذا ما يظهر جليا" في العمود الرابع من الجدول رقم (١) .

٣) لقد تدرجت اهمية العوامل كما هو مألوف عند اجراء التحليل العاملي ، اذ كان العامل الاول اهمها ففسر ما نسبته ١٩.٤١% من الاختلافات قيد الاهتمام في حين كان العامل الثاني هو الذي يليه اهمية" ففسر ما مقداره ١٨.٠٨% من الاختلافات ، تلاه العامل الثالث اهمية" ففسر تقريبا" ١٧.٦٦% من الاختلافات ، ثم العامل الرابع مفسرا" ما نسبته ١٦.٩٤% من الاختلافات ، فيما حل العامل الخامس اخيرا" من ناحية الاهمية ففسر ما نسبته ١٥.٤١% من الاختلافات .

٤) فسرت العوامل المتبقية التي عددها ٣٢ عامل مانسبته ١٢% تقريبا" من الاختلافات قيد الاهتمام ، ومتدرجة" ايضا" حسب اهميتها .

٥) يتبين من الجدول رقم (٢) مايلي ،

a) العامل الاول الذي سبق وذكرنا انه فسر ما نسبته ١٩.٤١% من الاختلافات قيد الاهتمام يتالف من ستة متغيرات ، هي ، المتغير الثالث عشر المتمثل بضوابط التعيينات وبتشبع موجب مقداره ٠.٧٧٨ ، والمتغير الخامس عشر المتمثل بالثقة بامكانية تطبيق الضوابط العلمية في التعيينات وبتشبع موجب مقداره ٠.٩٢١ ، والمتغير الثالث والعشرين المتمثل بالخضوع للمسائلة عند وجود الفساد الاداري ، وبتشبع مقداره 0.658- ، والمتغير الثامن والعشرين المتمثل بالشفافية في انفاق المال العام وبتشبع مقداره ٠.٨٢٧ ، والمتغير السادس والثلاثين المتمثل بتطبيق مبدأ من اين لك هذا وبتشبع مقداره 0.773- والمتغير السابع والثلاثين المتمثل بالنظام المسلكي لترقية العاملين وبتشبع مقداره ٠.٥٣٩ .

ان هذا العامل من خلال المتغيرات التي تشكله يمكن ان نطلق عليه تسمية عامل الشفافية في نظام التعيينات .

b) العامل الثاني الذي فسر ما نسبته ١٨.٠٨% من الاختلافات قيد الاهتمام يتالف من خمسة متغيرات ، هي ، المتغير العشرين المتمثل بكفاءة الاجهزة الرقابية في الحكومة وبتشبع موجب مقداره ٠.٨٨١ ، والمتغير الحادي والعشرين المتمثل باشغال الوظائف باشخاص غير مؤهلين وغير ذوي كفاءة وبتشبع سالب مقداره 0.681- ، والمتغير الثاني والعشرين المتمثل باحتكار المتنفذين لوظائف الدولة ، وبتشبع مقداره 0.687- ، والمتغير الثالث والثلاثين المتمثل بامكانية تقليص المزايا الممنوحة للمسؤولين وبتشبع مقداره ٠.٦٨٧ ، والمتغير الخامس والثلاثين المتمثل بالجهل المسيطر على مؤسسات الدولة وبتشبع مقداره 0.90- .

ان هذا العامل من خلال المتغيرات التي تشكله يمكن ان نطلق عليه تسمية عامل عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

c) العامل الثالث الذي فسر ما نسبته ١٧.٦٦% من الاختلافات قيد الاهتمام يتالف من سبعة متغيرات ، هي ، المتغير السادس المتمثل بالمحسوبية في التعيينات وبتشبع سالب مقداره 0.810- ، والمتغير السابع المتمثل بالرشوة في التعيينات وبتشبع موجب مقداره ٠.٦٨٨ ، والمتغير السادس عشر المتمثل بالثقة في تطبيق المثل الانسانية في التعامل اليومي ، وبتشبع مقداره ٠.٦٣٨ ، والمتغير الثامن عشر المتمثل بتدخل الرموز الدينية والسياسية والثقافية لانهاء ظاهرة الفساد الاداري وبتشبع مقداره 0.706- ، والمتغير السابع والعشرين المتمثل بعمالة بعض الموظفين الصغار لاصحاب السطوة والنفوذ وبتشبع مقداره ٠.٦٤٤ ، والمتغير الثاني والثلاثين المتمثل بتجيير النصوص الدينية لصالح الفساد الاداري ، وبتشبع مقداره 0.656- ، والمتغير الرابع والثلاثين المتمثل بتكافؤ الفرص والعدالة في المجتمع وبتشبع مقداره 0.845- .

ان هذا العامل من خلال المتغيرات التي تشكله يمكن ان نطلق عليه تسمية عامل القيم الاجتماعية والدينية .

d) العامل الرابع الذي فسر ما نسبته ١٦.٩٤% من الاختلافات قيد الاهتمام يتالف من خمسة متغيرات ، هي ، المتغير العاشر المتمثل بمدى استشراء ظاهرة الفساد الاداري وبتشبع مقداره ٠.٦٦٥ ، والمتغير الحادي عشر المتمثل بالاعتقاد بان ظاهرة الفساد الاداري تقف وراء عدم تعيين البعض وبتشبع موجب مقداره ٠.٧٢٦ ، والمتغير الثاني عشر المتمثل بغياب سلطة الدولة ، وبتشبع مقداره ٠.٦٦٨ ،

والمتغير السابع عشر المتمثل بتأثير الاحتلال على ظاهرة الفساد الاداري وبتشبع مقداره 0.841- ، والمتغير التاسع والعشرين المتمثل بنية المسؤولين في محاربة الفساد الاداري وبتشبع مقداره 0.658 .

ان هذا العامل من خلال المتغيرات التي تشكله يمكن ان نطلق عليه تسمية عامل ضعف النظام السياسي والامني والقضائي .

e) العامل الخامس الذي فسر ما نسبته ١٥.٤١% من الاختلافات قيد الاهتمام يتالف من ستة متغيرات ، هي ، المتغير الثامن المتمثل بعدم استحقاق المتعينين الجدد للوظائف التي شغلوها وبتشبع مقداره **0.687** ، والمتغير التاسع المتمثل بوجود ذوي شهادات مزورة قد تم تعيينهم وبتشبع مقداره **0.587-**، والمتغير الرابع عشر المتمثل بدور اصحاب النفوذ في الفساد الاداري ، وبتشبع مقداره ٠.٦٥٩ ، والمتغير التاسع عشر المتمثل بدور الادارة المدنية العائدة للاحتلال في ظهور الفساد الاداري وبتشبع مقداره **0.549-** ، والمتغير الرابع والعشرين المتمثل بالاثراء الحاصل نتيجة الفساد الاداري لبعض الاشخاص وبتشبع مقداره **0.583** ، والمتغير السادس والعشرين المتمثل بوجود شراكات وتضامن بين المفسدين لغض النظر عن بعضهم وبتشبع مقداره **0.668-** .

ان هذا العامل من خلال المتغيرات التي تشكله يمكن ان نطلق عليه تسمية عامل تسلط جهات معينة على التعيينات في البلد خدمة" لمصالحها الشخصية .

IV- الاستنتاجات والتوصيات

سندرج ادناه ابرز الاستنتاجات والتوصيات التي تم التوصل لها في هذا البحث

IV-1) الاستنتاجات ، لعل ابرز ماتم التوصل له من استنتاجات تتمثل بالعوامل المؤثرة على الفساد الإداري في التعيينات الجديدة من وجهة نظر الخريجين ، اذ انها عبارة عن ،

١) انعدام الشفافية في نظام التعيينات ، بمعنى عدم وجود ضوابط تحكم عملية التعيينات الجديدة ، وانعدام الرقابة على تلك العملية .

٢) عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، وذلك بالنسبة للمتنفذين في المفاصل الحاكمة في الدولة .

٣) ضعف القيم الاجتماعية والدينية ، وذلك للمجتمع عموما" .

٤) ضعف النظام السياسي والأمني والقضائي .

٥) تسلط جهات معينة على التعيينات في البلد خدمة" لمصالحها الشخصية .

IV-2) التوصيات ، سندرج ادناه ابرز التوصيات التي نجد ان من الضروري ان تتوفر في المجتمع والدولة للتخلص من الفساد الاداري الذي يشوب عملية التعيينات الجديدة خصوصا" ومجمل الفساد الاداري الذي ينخر جسد البلد والمواطن عموما" ،

١) خلق نظام شفاف للتعيينات يحتوي على ضوابط محددة تطبق على الجميع دون استثناء، وتطوير نظام ترقية العاملين ، و استخدام التقانة الحديثة والحكومة الالكترونية في المعاملات ، وكذلك ايجاد سجل مسلكي للعاملين والمدراء والمسؤولين .

٢) ايجاد آلية لوضع الاشخاص المناسبين في الاماكن التي تناسب مؤهلاتهم ، و التوصيف الدقيق والعلمي للوظائف والتكافؤ بين السلطة والمسؤولين ، من خلال وضع برنامج روتيني لا يمكن التحكم فيه من قبل الاشخاص ، اذ يحميه القانون .

٣) ترسيخ القيم الاجتماعية والدينية ووضعها في اطار مناسب يخدم المجتمع والفرد ، من خلال الترويج لذلك عبر الندوات والبرامج وكل ما يمكن من وسائل وصولاً للعائلة للتشجيع على نبذ كل من يقوم ويساهم بالفساد الاداري .

٤) ترسيخ روح المواطنه ، وتقوية النظام السياسي والامني والقضائي ، وفصل السلطات التشريعية والتنفيذيه والقضائية والحزبية والامنية ، اضافة " الى اصدار تعليمات وقرارات وقوانين صارمة لمكافحة الفساد .

٥) وضع المصالح الشخصية جانبا" والنظر لمصلحة العراق فقط و المساواة امام القانون ومحاسبة الفاسدين الكبار قبل الصغار.

٦) تطبيق مبدا المحاسبة على النتائج وليس على التعليمات ،ونشر سياسات وبرامج الحكومة بشكل شفاف ومراقبة ذلك من المواطنين .

٧) تصريح المسؤول عن ممتلكاته عند استلام وترك المنصب و تطبيق مبدا من اين لك هذا ..

٨) دعم حرية الصحافة والراي والتعبير كاداة للرقابة ، و فضح الفاسدين والتشهير بهم حتى يسقطون اجتماعيا ، مع اعطاء دور كبير لمؤسسات المجتمع المدني في مكافحة الفساد .

المصادر

١) الجريش ، سليمان بن محمد (٢٠٠٣) " الفساد الإداري وجرائم إساءة استعمال السلطة الوظيفية " ، الطبعة الاولى ، الرياض

٢) **الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، مجموعة باحثين، ضمن بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد السويدي بالإسكندرية. ط١ كانون الأول ، ٢٠٠٤ .**

٣) **الوائلي ، ياسر خالد بركات (٢٠٠٦)** " الفساد الإداري ، مفهومه ومظاهره وأسبابه ، مع أشارة إلى تجربة العراق في الفساد " ، مجلة النبأ ، العدد ٨٠ ، كانون الثاني .

٤) **فرجاني ، نادر (٢٠٠٠) " الحكم الصالح: رفعة العرب، في صلاح الحكم في البلدان العربية " ، مجلة المستقبل العربي، العدد (٢٥٦) حزيران ، بيروت .**

٥) **الجبوري ، شلال و عبد ، صلاح حمزة (٢٠٠٠) " تحليل متعدد المتغيرات" ، دار الكتب ، بغداد .**

6) Gerald E. Caiden and Naomi J. Caiden (1977) "Administrative Corruption " , Public Administration Review, Vol. 37, No. 3 (May – June), pp. 301-30 .

٧) Joel S. Hellman (2003) "**Strategies to Combat State Capture and Administrative Corruption in Transition Economies " ,** *Governance and Public Sector Reform Europe and Central Asia Region . The World Bank .*