

Administrative corruption practices in health organizations, causes, and treatment methods An applied study on Tarhuna General Hospital

Mustafa amhemed Mohamed alswehli ¹

¹Higher Institute of Science and Technology Awl ad Ali-, (Libya), Mustafa_alswehli@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received:05/04/2023

Accepted:20/06/2023

Online:30/06/2023

Keywords:

administrative

corruption

administrative

corruption

practices

JEL Code:P36, D73

ABSTRACT

The study addressed the concept of administrative corruption, its causes and effects as well as recognizing some of its types. In addition, dealing with few strategies of compacting the corruption to shed the light on this phenomenon. Besides the attempts to deepen the public awareness in order to fight and prevent this issue. The aim of this study was primarily to detect the causes that led to the presence of this dilemma in the above mentioned organizations. Then identifying the effects that yield from this problem. Eventually, trying to find the solutions to solve and contain this phenomenon. In conclusion, the study reached many results for this problem. Firstly, it showed the dominance of tribal tendency. Secondly, it showed the weakness in the control and the administrative monitoring. Thirdly, it was clearly that the efficient administrative leadership not present. Recommendations, The study recommended to apply new and necessary legislations in order to eradicate or minimize the corruption. Finally, the monitoring systems must be reactivated and giving more power that enable them to work without any limitations.

ممارسات الفساد الإداري في المنظمات الصحية. الأسباب. الآثار. طرق العلاج

دراسة تطبيقية على مستشفى ترهونة العام

مصطفى أحمد محمد السويحي ¹

¹المعهد العالي للعلوم والتقنية أولاد علي ترهونة، (ليبيا)، Mustafa_alswehli@yahoo.com

معلومات المقال

تاريخ الاستقبال: 2023/04/05

تاريخ القبول: 2023/06/20

تاريخ النشر: 2023/06/30

الكلمات المفتاحية

الفساد الإداري

ممارسات الفساد الإداري

المنظمات الصحية

الآثار وطرق العلاج

Jel Code: P36, D73

المخلص

تناولت هذه الدراسة مفهوم الفساد الإداري وأسبابه وآثاره ومعرفة بعض أشكاله , بالإضافة إلى بعض استراتيجيات مكافحته لأجل تسليط الضوء على هذه الظاهرة ومحاولة تعميق الوعي بوجود محاربتها والوقاية منها. هدف هذه الدراسة هو التعرف على الأسباب التي أدت إلى ظهور الفساد الإداري في المنظمة قيد الدراسة والتعرف على الآثار التي سببتها ظاهرة الفساد الإداري ومحاولة تقديم طرق العلاج للحد من انتشار هذه الظاهرة. وقد توصلت هذه الدراسة للعديد من النتائج كان من أهمها سيادة النزعة القبلية مع ضعف الضبط والرقابة الإدارية وعدم كفاءة القيادات الإدارية مما أدى إلى ارتفاع مؤشر الفساد الإداري. وأوصت هذه الدراسة بسن القوانين والتشريعات اللازمة للقضاء على الفساد الإداري أو الحد منه , والعمل على تفعيل دور الأجهزة الرقابية وتوسيع صلاحياتها وممارسة أعمالها دون قيود.

- مقدمة:

يعتبر الفساد الإداري أحد أشكال الفساد التي تواجهها جميع المنظمات الخدمية أو الإنتاجية على حد سواء، وهو ظاهرة عرفتها المجتمعات قديماً، إلا إن الفساد الإداري المنتشر في المجتمعات المعاصرة يعتبر اشد فتكاً وأكثر تعقيداً من السابق نظراً للتغيرات في الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية والتكنولوجية. كما يعد الفساد الإداري في الوقت الحاضر أكبر عائق أمام نمو وتطور المنظمات وتحقيق أهدافها على الوجه المطلوب. كما انه يعتبر أكبر عقبة أمام برامج الإصلاح والتطوير والوصول بالمنظمات إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. والفساد الإداري عندما يدخل إلى جسم الإدارة الحكومية يصبح مرض ينتقل إلى كل إدارة بالمنظمة وينهك بنية المنظمة الحكومية ويضعف أداؤها ويهدد مواردها وأموالها كما يضعف مناعتها ويكثر من انتشار الأمراض الإدارية المزمنة بها. وبالتالي يعتبر الفساد الإداري من أخطر التحديات التي تواجه الدول، حيث تعتبر ظاهرة الفساد الإداري ظاهرة عالمية شديدة الانتشار، وعليه حظيت ظاهرة الفساد الإداري باهتمام الباحثين في مختلف الاختصاصات.

1. الدراسة الاستطلاعية:

أجرى الباحث دراسة استطلاعية على عينة مصغرة من المستهدفين العاملين من عناصر طبية وطبية مساعدة وإداريين بمستشفى ترهونة العام، حيث قام بتوزيع عدد (20) استمارة استبيان وتبين بعد تحليل الاستبانة أن ظاهرة الفساد الإداري منتشرة وموجودة بالمستشفى وهذا يدل على أن هناك مشكلة تعاني منها هذه المنظمة وهي انتشار ظاهرة الفساد الإداري (أنظر الملحق رقم 1).

2. مشكلة البحث:

من خلال ما تم الحصول عليه من نتائج الدراسة الاستطلاعية فإن مشكلة البحث تتمثل في التساؤل التالي:
. ما هي أسباب وأثار وطرق علاج الفساد الإداري في مستشفى ترهونة العام؟

3. هدف البحث:

- أ. التعرف على الأسباب التي أدت إلى ظهور الفساد الإداري في المنظمة قيد الدراسة.
- ب. التعرف على الآثار التي سببتها ظاهرة الفساد الإداري في المنظمة.
- ج. تقديم طرق العلاج للحد من انتشار هذه الظاهرة.

4. أهمية البحث:

أ. الأهمية العلمية: تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في لفت اهتمام المؤسسات بظاهرة الفساد الإداري وانتشارها وما تسببه من أثار وسلوك اداري ومظاهر انحراف للسلوك الإنساني

ب . الأهمية التطبيقية أو العملية: إذا تم الأخذ بنتائج وتوصيات هذه الدراسة فإنها بمثابة جرس إنذار للمؤسسة لتجنب آثار الفساد الإداري والحد منه.

5- منهجية البحث: اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام المنهج الوصفي في عرض الجانب النظري بالإضافة إلى استخدامه في التعرف عن بيئة الدراسة والمتمثلة بمستشفى ترهونة العام، واتبع المنهج التحليلي في تحليل البيانات التي تم استخلاصها من صحائف الاستبيان.

6. مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على عينة عشوائية عمدية قدرها (50) مفردة من العناصر الطبية والطبية المساعدة والإداريين بمستشفى ترهونة

7. مصادر معلومات البحث:

- أ . المصادر الثانوية وتشمل الكتب والمراجع والدوريات والتقارير والمجلات والبحوث ذات العلاقة بموضوع البحث.
- ب . المصادر الأولية حيث تم الاعتماد على استمارة الاستبيان التي تم توزيعها على المستهدفين بالدراسة.

8. حدود الدراسة

أ . الحدود المكانية تقتصر هذه الدراسة على مستشفى ترهونة العام.

ب . الحدود الزمنية 2022 . 2023

ج . الحدود البشرية (العناصر الطبية والطبية المساعد والإداريين في مستشفى ترهونة العام).

الدراسات السابقة:

- دراسة (صالح غنّام، (2016)، حول: ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية (أسبابها، أثارها، طرق علاجها)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ظاهرة الفساد الإداري وبيان أهم الآثار التي تسببها ظاهرة الفساد الإداري على الأجهزة الإدارية ومحاولة اقتراح وتقديم بعض الحلول اللازمة للتصدي لهذه الظاهرة والحد منها وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها إن أشكال الفساد الإداري تتمثل في الرشوة والسرققة والاختلاس وتقاضى العمولات والتلاعب بالملفات والأختام واستثمار موارد الدولة لتحقيق مكاسب شخصية.

وتوصى هذه الدراسة بتطبيق القوانين والأنظمة بشكل عادل بما يؤدي إلى تطبيق العقوبات التأديبية الجزائية الصارمة مع الاهتمام بمناخ تنظيمي سوى يقوى انتماء الموظف للمنظمة.

- دراسة (الظاهر الهيملي، 2018) حول: ممارسات الفساد الإداري بالمنظمات الصحية العامة الحكومية واتجاه العاملين نحوها بحث تحليلي ميداني بمستشفى طرابلس المركزي، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف مستوى ممارسات الفساد الإداري بمستشفى طرابلس المركزي وتحليل وتحديد العلاقة بين مستوى ممارسات الفساد الإداري بالمنظمات الصحية وبين الاتجاهات المتكونة لدى الأفراد العاملين بها نحو تلك الممارسات ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن أكثر ممارسات الفساد الإداري ارتكاب العاملين بالمستشفى قَبِدَ البحث: الوساطة، التسبب الإداري وإساءة استخدام المال العام و المحسوبة.

- دراسة (عبدا لقادر جبريل، 2010) حول الفساد الإداري عائق الإدارة والتنمية والديمقراطية هدفت هذه الدراسة إلى وضع نقاط من شأنها الحد من الفساد الإداري والقضاء عليه والتعرف على مكامن هذا الداء وأسبابه وأثاره على

دراسة (القحطاني، 2014) حول: أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها من الحد من الفساد الإداري ومكافحته. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري ومكافحته، ومن نتائج هذه الدراسة إن أكثر أنماط الفساد الإداري شيوعاً تمثل في الوساطة.

الإطار العام للدراسة:

أولاً: مفهوم الفساد الإداري

من بين الصعوبات التي يواجهها الباحث عند دراسة موضوع الفساد الإداري عدم وجود تعريف محدد ومتفق عليه بين الباحثين في المجتمعات المعاصرة، هذه الصعوبة ترجع لأسباب عديدة من بينها تعقد ظاهرة الفساد وتشعب معالمها وأسبابها واختلاف مناهج دراستها وتعدد أشكال التعبير عنها وتتنوع خلفيات المشاركين في نقاشها وبحثها. وللتعرف على مفهوم الفساد عموماً والإداري خصوصاً، فإن يمكن الإشارة إلى أن لفظ الفساد ومشتقاتها، قد ورد ذكرها في العديد من الآيات القرآنية الكريمة حوالي خمسين مرة وفي مواضع مختلفة، منها على سبيل المثال لا الحصر قوله تعالى: [وإذا قيل لهم لا تفسدوا في الأرض قالوا إنما نحن مصلحون] وبالتالي تؤكد الآيات القرآنية في هذا الصدد جميعها على إن الفساد هو ضد الإصلاح أي أنه شر وأذية للفرد والمجتمع.

ومن تعريفات الفساد الإداري:

. تعريف الأمم المتحدة (UN) وهو سوء استعمال السلطة العامة لتحقيق مكسب خاص ويعتبر الاقتصادي تانزي (Tanzi) إن الفساد هو الاغتصاب المتعمد لمبدأ الحيادية الذي يقضي بعدم تأثير قرارات القطاع العام أو الخاص بالعلاقات العائلية أو الشخصية ويعتبر هذا المبدأ ضرورياً جداً لضمان حسن سير الأسواق الاقتصادية. (الهميلي: 2018، 16) كما يعرف الفساد الإداري أيضاً: هو كل انحراف بالسلطة العامة، الممنوحة للموظفين من الأهداف المقررة لها قانوناً. (حكمت: 1995، 5)

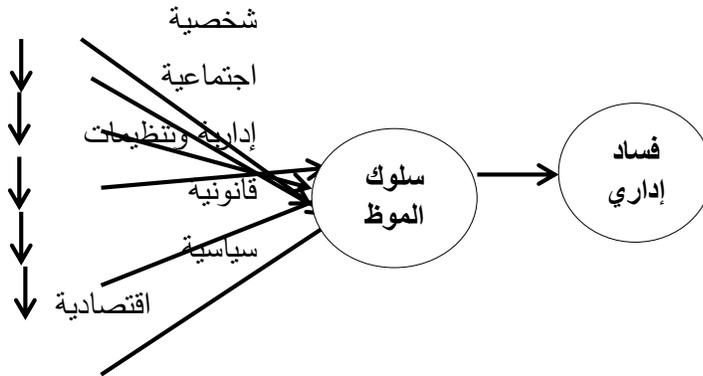
ويعرف كذلك بأنه استغلال السلطة للحصول على ربح أو منفعة أو فائدة لصالح شخص أو جماعة أو طبقة بطريقة تشكل انتهاكاً للقانون أو معايير السلوك الأخلاقي الراقي. (الشهابي وداعر: 2000، 53) وإضافة إلى ذلك هناك من عرفه بأنه سلطة استغلال الوظيفة العامة ونفوذها لتحقيق مكاسب ومزايا شخصية وبما يتعارض مع القوانين وقواعد العمل السائدة في الجهاز الإداري سواء تم ذلك بشكل جماعي أو فردي. (غنايم: 2016، 260)

واستناداً على التعاريف والآراء السابقة يعرف الباحث الفساد الإداري بأنه (التسيب والإهمال وعدم الالتزام بالقوانين واللوائح والتشريعات مع استغلال السلطة للحصول على المنافع الشخصية).

ثانياً: أشكال الفساد الإداري

* بالرغم من تعدد أشكال الفساد عموماً واتساعها إلا أنها تجاوزت الشكل التقليدي لها المتمثل في الرشوة إلى أشكال أخرى أكثر عالمية، كالتجارة المحظورة، والرشوة الدولية، وغسيل الأموال وغيرها، وفي هذا الصدد يمكن التعرف لأكثر الأشكال التي تندرج ضمن ممارسات الفساد الإداري (هذا الجزء مأخوذ عن بحثاً: ممارسات الفساد الإداري بالمنظمات الصحية العامة الحكومية ومنها:

- * **الرشوة:** هي أخذ الموظف قدر من المال مقابل خدماته للآخرين وتعد من الأشكال الصريحة لجرائم الفساد الإداري.
- * **السرقية والاختلاس:** سواء للمال أو لبعض المواد والأدوات إلى سوء استعمال المال العام والاستحواذ عليه من قبل الموظف العام بدون وجه حق. (الهميلي:2018, 17)
- * **تقاضي العمولات:** العمولة وهي مقدار من المال يتحصل عليه الموظف نظير خدماته للآخرين وعادة ما تمثل العمولة مبلغاً مقطوعاً متفق عليه مسبقاً، أو نسبة مئوية من قيمة عقد أو صفقة تجارية ويتم دفع هذا المبلغ للفوز بالعقد أو الصفقة لأجل تفضيل صاحبها عن المنافسين. (الكبيسي:2000, 101).
- * **الواسطة والمحسوبية:** وهي أكثر أشكال الفساد الإداري خطراً بالنظر إلى كونها غير مرئية ولا يمكن إثبات وجودها بأدلة وبراهين مادية دامغة. (الهميلي:2018, 17)
- * **انتهاك الأنظمة واللوائح:** وتفسيرها بطريقة مزاجية لخدمة الأهواء والأغراض الشخصية وتعقيد الإجراءات والتمسك بحرفية القانون في حالات أخرى.
- * **استغلال الأجهزة المكتبية لأغراض شخصية:** مثل المبالغة في استخدام الهواتف والفاكس والإنترنت والحاسب الآلي وتحميل الرسوم والنفقات للجهاز العام.
- * **استخدام بعض وسائل النقل للأغراض الشخصية.** (السالم:2001, 30)
- * **التهرب الضريبي والجمركي:** وغالباً ما يقوم بهذا السلوك الفاسد بعض المسؤولين العموميين في الإدارات العامة والأجهزة الرسمية وفي الوظائف الكبيرة والمهمة كالضرائب والجمارك وغيرها.
- * **التسيب الإداري:** وهو عادة ما يسود في الدوائر العامة وإدارات الدولة وأجهزتها المختلفة. (الهميلي:2018, 20)
- ثالثاً: أسباب الفساد الإداري:** يمكن إجمال أهم أسباب نقشي ظاهرة الفساد في ستة أسباب رئيسية أوضحها الشكل رقم (1) وهي:



شكل (1) أسباب الفساد الإداري

- (المصدر عبدا لله السالم، مجلة البحوث الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الملك عبد العزيز بجدة، ص305)
1. أسباب شخصية: وهي مرتبطة بقيم الفرد وميوله واتجاهاته ومستوى ثقافته وتعليمه ونظريته لمشروعية أو عدم مشروعية استغلال الوظيفة العامة لتحقيق منافع شخصية.
 2. أسباب اجتماعية وثقافية: وتتمثل في العادات والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع والتي كثيراً ما تولد ضغوطاً اجتماعية تهيئ المناخ المناسب لنمو وانتشار الفساد الإداري من خلال أعمال المحاباة والمحسوبية والتي تؤدي في النهاية

إلى انحراف الجهاز الإداري عن القواعد والأهداف المأمولة للعمل كما تسود بعض المجتمعات نظرة نفعية تبرر نهب المال العام لكونه لا يخص بشخص بذاته

3. أسباب إدارية وتنظيمية: يلاحظ تضخم الجهاز الحكومي وازدياد عدد العاملين فيه في معظم الدول النامية وهذا يخلق بيروقراطية بطيئة وإجراءات إدارية مطولة ويصاحب هذا الوضع غموض في اللوائح والإجراءات وضعف في وسائل الرقابة على الأجهزة الحكومية والاجتهادات التي تحقق لهم بعض المنافع الخاصة.

4. أسباب قانونية: قد يندهش المرء عندما يلاحظ أن هناك أسباب قانونية تسهم في تفشي الفساد الإداري. فالقانون عادة يخدم المصلحة العامة ويجرم الفساد بدلاً من أن يصبح أداة يلعب بها البعض لإيجاد التبريرات والمنافذ لممارسة أعمال الفساد الإداري، ويشير الدكتور عامر الكيسي لقيام قلة وللأسف من رجال القانون والقضاء في بعض الدول بإساءة استخدامهم لصلاحياتهم واستغلال نفوذهم وتوظيف خبرتهم ومعرفتهم لتحقيق منافع شخصية.

ومن الأمثلة على ذلك الثنائية في تفسير وتطبيق النصوص لمعاملة الأصدقاء وأصحاب النفوذ والتعسف بحق الضعفاء وعامة الناس في إصدار الأحكام القضائية على ممارسي بعض أعمال الفساد مقابل المبالغ النقدية والهدايا التي يتحصل عليها بعض العاملين في السلطة القضائية كما يشارك في منظومة الفساد بعض المحامين أحياناً الذين يدافعون عن المتورطين في بعض تهم الفساد الكبيرة ويقوم هؤلاء المحامين باستغلال علاقتهم الشخصية وتحويل معاملاتهم لقضاء متواطئين معهم لاستصدار الأحكام القضائية المخففة أو استصدار أحكام بالبراءة لعدم كفاية الأدلة في المحاكمات السورية .

5. أسباب اقتصادية: يشير كثيراً من الباحثين إلى أن الأسباب الاقتصادية من أهم الأسباب المؤدية إلى انتشار الفساد الإداري في الدول النامية وخاصة فيما يتعلق بالمستوى المتدني للرواتب والأجور وضعف الحوافز والمزايا الوظيفية الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى المعيشة لغالبية الموظفين.

في دراسة ميدانية أجراها (الدكتور صفاء الدين إبراهيم والدكتور اكرم الصرايرة) في الدوائر الحكومية بمحافظة (جرش الأردنية) وجد أن نسبة (32%) من العينة الدراسية توافق على أن تدني مستوى الرواتب الشهرية يعد من بين أسباب مظاهر الفساد الإداري.

6. أسباب سياسية: يمكن أن تؤثر البيئة السياسية في المجتمع على حجم ظاهرة الفساد الإداري ونطاقها من خلال عدة عوامل أهمها

شروع ظاهر الاستبداد السياسي، والتهاون في تطبيق القانون ضد مرتكبي ممارسات الفساد بشكل عام والفساد الإداري بشكل خاص، أي شيوخ سياسة الإفلات من العقاب وكذلك غياب مبدأ الشفافية والمساءلة والمحاسبة للسلطة التنفيذية وانتفاء الكفاءة والجدارة في العناصر التي تتولى المهام التنفيذية، إضافة إلى سيطرة الإعلام الموجه أو ما يسمى بأعلام السلطة الذي يعمد إلى تجنب الكشف عن ممارسات المجتمع المدني التي يختارها بإرادته لتحقيق أهدافه في التطوير والإصلاح الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي. (السالم: 2001، 30)

رابعاً: الآثار الناتجة عن الفساد الإداري

يترتب على تفشي الفساد الإداري في المجتمع كُلف يتحملها هذا المجتمع ومنظمات الأعمال والأفراد من خلال الممارسات الفاسدة:

أ . الكلفة الاقتصادية للفساد الإداري وتتلخص فيما يلي:

- * يضعف حالات النمو الاقتصادي ويؤثر سلباً على الاستثمارات المحلية والاجنبية .
- * يؤثر على روح المبادرة والابتكار .
- * يزيد من حالات الفقر وعدم العدالة في توزيع الدخل .
- * اضعاف جودة الخدمات والمنتجات .
- * يقلل من الإيرادات التي تحصل عليها الدولة من خلال مؤسساتها المختلفة.

ب . الكلفة الاجتماعية للفساد الإداري وتتلخص فيما يلي:

- * هروب الكفاءات العلمية والفنية.
- * انتشار قيم فاسدة بديلة للممارسات النزيهة والثقافية والعدالة.
- * ظهر حالة من ضعف المسؤولية وانتشار عدم المبالاة وعدم الالتزام.
- * زيادة حالات الصراع الطبقي واختلال النسيج الاجتماعي.
- * زيادة معدلات الفقر وتعميق الفجوة بين طبقات المجتمع.
- * فقدان المواطن الثقة بشكل عام بجميع المنظمات الحكومية.
- * التشجيع على الكسب غير المشروع أخلاقياً وقانونياً بشكل كبير.

ج . الكلفة السياسية للفساد الإداري وتتلخص فيما يلي:

- * تخريب المؤسسات السياسية وإفساد الأنشطة اللازمة لإدارة المجتمع المدني.
- * تدمير مؤسسات المجتمع المدني.
- * تشويه المعاني السامية للممارسات السياسية مثل الديمقراطية والحرية وحقوق الإنسان.
- * ظهور بوادر الصراع السياسي بين النخب السياسية.
- * السيطرة التدريجية على مؤسسات الرقابة في المجتمع.

د . كلفة الفساد الإداري على المستوى المؤسسي والإداري وتتلخص فيما يلي:

- * هدر كبير لموارد المؤسسات وإمكاناتها.
- * العشوائية في تخصيص الموارد.
- * تعطيل آليات اتخاذ القرار السليم. (البوني:2008, 14-15)

خامساً: . الإصلاح الإداري ومكافحة الفساد

يقصد بالإصلاح الإداري تلك الجهود المبذولة لإعادة تنظيم الجهاز الإداري من حيث بنيته الإدارية وأساليب وطرق العمل المتبعة وتغيير القوانين والأنظمة والهيكل التنظيمية واتجاهات وسلوكيات العاملين بما يحقق الأهداف التنموية المأمولة.

(العدوان 1406 , 149)

وجهد الإصلاح الإداري لا تقتصر على العملية الإدارية الفنية وإنما تشمل التأثيرات المتبادلة مع البيئة المحيطة بالإدارة وعلاقتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ويدل هذا المفهوم على أن الجهاز الإداري لأي دولة هو منظومة من الوظائف التي تكمل بعضها البعض وتشكل وحدة متكاملة، وفكرة الإصلاح الإداري يجب أن تسودها النظرة الشمولية لكي تستوعب جميع أجزاء الجهاز الحكومي وترمم نواحي القصور فيه، أما التداخلات الإصلاحية الجزئية فأنها بمثابة حلول جزئية ومسكنات موضعية لا ترقى إلى تشخيص علل هذا الجهاز وتكون نتائجها محدودة التأثير

وهناك خمس استراتيجيات لمكافحة الفساد الإداري في الدول النامية هي:

*** ضرورة دعم الصفوة السياسية لجهود مكافحة الفساد الإداري.**

فالإدارة العامة لا تتفصل عن السياسة وهي الأداء التنفيذية لإدارة النظام السياسي وكلما تبنته الصفوة السياسية في الدول النامية خطط مكافحة الفساد الإداري كلما نجح الجهاز الإداري في تحقيق أهدافه واحتواء هذا السرطان الخبيث.

وعلى الصفوة السياسية أن تكون قدوة حسنة للصفوة الإدارية وأن تجعل أفعالها مطابقة لأقوالها في محاربة الفساد الإداري.

*** إصلاح نظام الخدمة المدنية:**

جهاز الخدمة المدنية في الدول النامية جهاز متضخم ومترهل ويقوم بدور الضمان الاجتماعي الذي يقوم بإعطاء معونة مالية شهرية تسمى مرتب لإشباع أفواه أكبر عدد ممكن من المواطنين في القطاع الحكومي وهذا الجهاز بحاجة لمراجعة أنظمتها ولوائحها وتطوير مهارات وقدرات وسلوكيات العاملين فيه.

*** تجريم أعمال الفساد الإداري:**

وهذا التجريم يجب أن يكون من خلال إصدار أنظمة واضحة تعاقب أفعال إساءة استخدام المال العام وممارسة استغلال النفوذ مع ضرورة إعطاء الأجهزة الرقابية صلاحيات أكبر في ضبط جرائم الفساد الإداري ومحاكمة المتورطين في قضايا الفساد بصورة رادعة وتزويد هذه الأجهزة الرقابية بالكفاءات البشرية المؤهلة والموارد اللازمة لكي تقوم بعملها الإصلاحي بطريقة فعالة.

*** التوعية العامة بمضار الفساد الإداري:** من خلال المؤسسات التربوية والإعلامية والأمنية مع ملاحظة أن يشترك في إعداد برامج التوعية هذه أشخاص مختصين من الأكاديميين والإعلاميين والإداريين ورجال الأمن حتى تحقق الحملات التوعوية أهدافها بنجاح.

*** دعم الأبحاث التي تدرس ظاهرة الفساد الإداري:** تشجيع الجامعات والمؤسسات التربوية والتعليمية والتدريبية على دراسة هذه الظاهرة وتشخيص أسبابها ونتائجها وأثارها الاجتماعية والاقتصادية واقتراح الحلول المناسبة. الهيجان: 1997، 236-258 وشتا: 178-184، 1998،

الدراسة التطبيقية:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) تم حساب معامل ارتباط بيرسون، حيث طبقت الاستبانة على عينة أستمطاعية تكونت من (20) مفردة، وذلك لمعرفة مدى اتساق كل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبانة، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (1) معامل (Pearson Correlation) لكل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان

ت	محاور الدراسة	Pearson Correlation	(Sig.)
1	سيادة النزعة القبلية وعلاقة القرابة في الإدارة	**0.623	0.000
2	ضعف الضبط والرقابة الإدارية	*0.404	0.012
3	عدم كفاءة القيادات الإدارية	**0.632	0.000
4	تنامي شعور الحرمان وعدم المساواة لدى الموظف العام	*0.400	0.016
5	مؤشرات الفساد الإداري	**0.675	0.000

**دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. *دال عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل.

يتضح من الجدول رقم (1) أن قيم معامل ارتباط بيرسون لكل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبانة موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 / 0.01) فأقل، مما يدل على صدق اتساق كل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبانة، وعليه فإن هذه النتيجة توضح صدق محاور الدراسة وارتباطه مع الدرجة الكلية للأداة (للاستبانة).

ومن ثم تم حساب الثبات الذي يعد خطوة هامة لقياس ثبات محاور الدراسة، فقدم حساب معامل (ألفا كرو نباخ) للتأكد من ثبات محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبانة، والجدول التالي يوضح معامل ثبات الدراسة.

الجدول رقم (2) معامل (Cranach's Alpha) لقياس الثبات

ت	محاور لدراسة	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا	الثبات *
1	سيادة النزعة القبلية وعلاقة القرابة في الإدارة	7	0.762	0.872
2	ضعف الضبط والرقابة الإدارية	4	0.620	0.787
3	عدم كفاءة القيادات الإدارية	4	0.640	0.800
4	تنامي شعور الحرمان وعدم المساواة لدى الموظف العام	5	0.601	0.775
5	مؤشرات الفساد الإداري	9	0.765	0.874
	الثبات العام		0.624	0.789

*الثبات = الجذر التربيعي الموجب لمعامل كرونباخ ألفا.

يتضح من الجدول رقم (2) أن معامل الثبات لمحاور الدراسة عالي، حيث يتراوح ما بين (0.775 إلى 0.874) وبلغ معامل الثبات العام (0.789) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق. توزيع أداة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في مستشفى ترهونة التعليمي العام، عينة الدراسة تمثلت في عينة عشوائية عمدية قدرها (50) مفردة، تم توزيع (50) استبانته وكانت الاستبيانات الخاضعة للتحليل (38) استبانته بنسبة (76%) والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (3) يبين توزيع مجتمع الدراسة بعد التطبيق

الاستبيانات المستوفاة		الاستبيانات المستبعدة		الاستبيانات المفقودة		عينة الدراسة	البيان
%	N	%	N	%	N		
76%	38	14%	7	10%	5	50	العناصر الطبية والطبية المساعدة والإداريين

ويعد التطبيق واسترداد استمارات الاستبانة تم ترميز إجابات المبحوثين وفقاً لمقياس (Likert) الخماسي، وقد تم حساب طول خلايا المقياس على أساس $(0.80 = 5/4)$ ومن ثم إضافة الناتج إلى بداية المقياس وهو الواحد الصحيح وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (4) ترميز بدائل الإجابات وطول خلايا المقياس

موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق	الاستجابات
5	4	3	2	1	الترميز
- 4.21	4.20 - 3.41	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.80 - 1	طول الخلية
5					
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	درجة الموافقة

المقاييس الإحصائية المستخدمة:

- 1-معامل ((Pearson Correlation)) لمعرفة مدى ارتباط محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبانة، علماً بأنه يفيد فيما إذا كانت المحاور مرتبطة مع الدرجة الكلية للاستبانة أم لا.
- 2-معامل ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات كل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبانة، علماً بأنه يفيد فيما إذا كانت المحاور تتمتع بدرجة عالية من الثبات وصالحة للتطبيق الميداني أم لا.
- 3-المتوسط الحسابي المرجح (Weighted Mean) للتعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة، علماً بأنه يفيد في ترتيب الفقرات بحسب أعلى متوسط حسابي مرجح.
- 4-الانحراف المعياري (Std. Deviation) لمعرفة مدى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات الاستبانة وانحرافها عن متوسطها الحسابي.

تحليل بيانات المقياس مع مناقشة النتائج

الجدول رقم (5) سيادة النزعة القبلية وعلاقة القرابة في الإدارة

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	هل تعتقد إن زملائك في العمل يخضعون لمطالب أقاربهم ولو كانت مخالفة للقانون	3.13	1.398	3	يخضعون بشكل متوسط
2	ما المعايير التي يتحدد بناءً عليها المسئول أو مدير الإدارة أو أحد فروعها في المؤسسة	3.76	1.383	1	القراءة والقبليّة
3	إلى أي حد تعتقد ان علاقات القرابة والقبليّة تؤثر بشكل سلبي في سير العمل الإداري واتخاذ القرارات بالمؤسسة التي تعمل بها	3.73	0.860	2	ذات تأثير كبير
	المتوسط العام	3.54	1.213		مرتفعة

ينضح من الجدول رقم (5) أن أعلى مستوى حققته الفقرة رقم (2) والتي تنص على (ما المعايير التي يتحدد بناءً عليها المسئول أو مدير الإدارة أو احد فروعها في المؤسسة) بمتوسط بلغ (3.76 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة أي أنه عند اختيار مدرء الإدارات والفروع يتم اعتماد مبدأ القرابة والقبليّة على حساب بعض المعايير الأخرى مثل (المؤهل العلمي, الكفاءة والمهارة الإدارية, وسنوات الخبرة, تليها الفقرة رقم (3) والتي تنص على (إلى أي حد تعتقد ان علاقات القرابة والقبليّة تؤثر بشكل سلبي في سير العمل الإداري واتخاذ القرارات بالمؤسسة التي تعمل بها) بمتوسط بلغ (3.73 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة, وهو ما جاء متماشياً مع الفقرة الثانية إذ أنه من غير المعقول أن يكون لعلاقات القرابة والقبليّة تأثير سلبي وكبير, في ظل اعتماد معايير علمية وموضوعية لاختيار مدرء الإدارات والفروع بالمؤسسة, في حين تأتي الفقرة رقم (1) في المرتبة الثالثة والتي تنص على (هل تعتقد أن زملائك في العمل يخضعون لمطالب أقاربهم ولو كانت مخالفة للقانون) بمتوسط بلغ (3.13 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة.

الجدول رقم (6) مساعدة أحد الأقارب في قضاء إجراء إداري غير مشروع

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	تفعل المستحيل من أجل أن تلبية طلبه	2.86	1.318	3	متوسطة

متوسطة	1	1.178	3.26	2	تساعده بحذر وبشكل متحفظ
متوسطة	2	1.194	2.92	3	تحاول أن تهرب منه إلى أن ييأس
منخفضة	4	1.568	2.39	4	ترفض مباشرة ومنعه من الاستمرار في طلبه ثانية
متوسطة		1.314	2.85		المتوسط العام

يتضح من الجدول رقم (6) أن أعلى مستوى حققته الفقرة رقم (2) والتي تنص على (تساعده بحذر وبشكل متحفظ) بمتوسط بلغ (3.26 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة، مما يشير إلى أن بعض أفراد عينة الدراسة قد يحاولون مساعدة أقربائهم في قضاء إجراءاتهم الإدارية الغير مشروعة، أو محاولة التهرب من طلباتهم في حين أن الفقرة رقم (4) حلت في المرتبة الأخيرة والتي تنص على (ترفض مباشرة ومنعه من الاستمرار في طلبه ثانية) بمتوسط بلغ (2.39 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة منخفضة على أداة القياس، أي أن أفراد العينة لا يرفضون طلبات أقربائهم مباشرة، ولا يحاولون منعهم من الاستمرار في طلباتهم الغير مشروعة، هذا كله خوفاً من حدوث مشاكل اجتماعية قد تؤدي في بعض الأحيان إلى القطيعة، وهو ما جاء متماشياً مع الفقرة (2 و 3) من نفس المحور، إذ أنه من غير المعقول أن يتم رفض طلبات الأقارب ومنعهم من الاستمرار فيها في ظل محاولة مساعدتهم في قضاء إجراءاتهم ولو بشكل حذر ومتحفظ.

الجدول رقم (7) ضعف الضبط والرقابة الإدارية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	خوف وخشية الموظفين من القانون في حال مخالفة أحدهم للوائح العمل وقوانينه	3.86	0.875	2	يخشونه بشكل كبير
2	في حال أخطأت في عملك فهل تتوقع أن يطبق عليك القانون	4.57	0.721	1	دائماً أتوقع ذلك
3	ما رأيك في جهاز الرقابة الإدارية بالمؤسسة	3.65	1.214	3	قوي
4	هل تعتقد ان الأمور الإدارية مضبوطة بالمؤسسة	2.89	1.203	4	بشكل متوسط
	المتوسط العام	3.74	1.00		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (7) أن أعلى مستوى حققته الفقرة رقم (2) والتي تنص على (في حال أخطأت في عملك فهل تتوقع أن يطبق عليك القانون) بمتوسط بلغ (4.57 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة جداً، وهو ما جاء متماشياً مع الفقرة (1) من نفس المحور إذ أنه من غير المعقول أن يخشى الموظفين من لوائح العمل وقوانينه في ظل عدم تطبيق القانون في حال أخطأ أحدهم، في حين تأتي الفقرة رقم (4) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على (هل تعتقد ان الأمور الإدارية مضبوطة بالمؤسسة) بمتوسط بلغ (2.89 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة، حيث جاءت هذه الفقرة بخلاف الفقرة (3) من نفس المحور والتي تشير إلى أن المؤسسة تمتلك جهاز رقابي قوي، مما يشير إلى أن القوانين واللوائح تطبق على بعض الموظفين ولا تطبق على البعض الآخر.

الجدول رقم (8) عدم كفاءة القيادات الإدارية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	أكثر المدراء الذين عملت معهم غير مؤهلين علمياً	2.55	1.201	3	منخفضة
2	إن المسؤولين اليوم لا يهتمون بتحقيق مصالحهم الخاصة	1.92	1.124	4	منخفضة
3	إن المسؤولين اليوم لا يهتمون بالعدل والإنصاف بين الموظفين	2.71	1.353	2	متوسطة
4	أغلب المدراء الذين عملت معهم غير مختصين في الإدارة	3.18	1.674	1	متوسطة
	المتوسط العام	2.59	1.338		منخفضة

يتضح من الجدول رقم (8) بشكله العام عدم كفاءة القيادات الإدارية، وأن أعلى مستوى حققته الفقرة رقم (4) التي تنص على (أغلب المدراء الذين عملت معهم غير مختصين في الإدارة) بمتوسط بلغ (3.18 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة، مما يشير إلى أن أغلب المدراء غير متخصصين في مجال الإدارة، في حين جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على (إن المسؤولين اليوم لا يهتمون بتحقيق مصالحهم الخاصة) بمتوسط بلغ (1.92 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة منخفضة، وهو دليل على اهتمام المسؤولين بمصالحهم الخاصة والشخصية على حساب المصلحة العامة، وهو ما يؤكد الفقرة رقم (2) حول المعايير التي يتحدد بناءً عليها المسؤول أو مدير الإدارة أو أحد فروعها في المؤسسة من محور سيادة النزعة القبلية وعلاقة القرابة في الإدارة

الجدول رقم (9) تنامي شعور الحرمان وعدم المساواة لدى الموظف العام

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	سعيد ومرتاح في عملي	2.57	1.458	3	منخفضة
2	راضٍ عن مستوى دخلي من هذه الوظيفة	2.50	1.572	4	منخفضة
3	قد تحصلت على جميع حقوقي من هذه الوظيفة	1.92	1.049	5	منخفضة
4	أشعر بأني محروم من أهم حقوقي بالمؤسسة	3.50	1.310	2	مرتفعة
5	لدي العديد من الملاحظات السلبية على سير العمل في مؤسستي	3.55	1.131	1	مرتفعة
	المتوسط العام	2.80	1.304		متوسطة

يتضح من الجدول رقم (9) أن أعلى مستوى حققته الفقرة رقم (5) التي تنص على (لدي العديد من الملاحظات السلبية على سير العمل في مؤسستي) بمتوسط بلغ (3.55 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة، مما يشير إلى أن سير العمل في المؤسسة يكتنفه العديد من السلبيات والتي تحتاج إلى تصحيح أو تقويم من وجهة نظر المبحوثين، مؤكدين على ذلك من خلال إجاباتهم على الفقرة رقم (4) أي أنهم محرومون من أهم حقوقهم داخل المؤسسة، في حين جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على (قد تحصلت على جميع حقوقي من هذه الوظيفة) بمتوسط بلغ (1.92 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من مقياس ليكرت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة منخفضة، وهو دليل على عدم حصولهم على جميع حقوقهم من هذه الوظيفة، الأمر الذي جعلهم غير راضين عن وظائفهم داخل المؤسسة.

الجدول رقم (10) مؤشرات الفساد الإداري

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	ما تقديرك لانتشار الفساد الإداري بالمؤسسة بصفة عامة	3.92	0.712	1	مرتفعة
	المتوسط العام	3.92	0.712		مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (10) أن مستوى الفساد الإداري بالمؤسسة قيد الدراسة جاء مرتفعاً وبمتوسط بلغ (3.92) من (5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة، والجدول التالي يبين أنواع الفساد الإداري الأكثر انتشاراً داخل المؤسسة.

الجدول رقم (11) أنواع الفساد الإداري الأكثر انتشاراً بالمؤسسة

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	الإهمال والتغيب والتقصير في أداء المهنة والتهرب من المسؤولية	3.71	1.160	1	مرتفعة

1	الإهمال والتغيب والتقصير في أداء المهنة والتهرب من المسؤولية	3.71	1.160	1	مرتفعة
2	استخدام الآليات والمعدات المساعدة على أداء المهنة في الأغراض الشخصية مثل (السيارات، الهواتف، القرطاسية، إلخ)	3.07	1.260	3	متوسطة
3	تفريغ بعض الموظفين من العمل لوقت طويل وبدون مبرر	3.05	1.012	4	متوسطة
4	التحيز للأقارب في منح الحوافز والعلاوات و.....إلخ	3.65	1.145	2	مرتفعة
5	الرشوة والهدايا العينية	2.15	0.886	5	منخفضة
المتوسط العام		3.12	1.092		متوسطة

يتضح من الجدول رقم (11) أن أعلى مستوى حققته الفقرة رقم (1) التي تنص على (الإهمال والتغيب والتقصير في أداء المهنة والتهرب من المسؤولية) بمتوسط بلغ (3.71) من (5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن التغيب عن العمل والتقصير في أداء المهام من أكثر أنواع الفساد الإداري انتشاراً بالمؤسسة، وهو ما نلاحظه اليوم في أغلب مؤسساتنا، تليها الفقرة رقم (4) في المرتبة الثانية والتي تنص على (التحيز للأقارب في منح الحوافز والعلاوات و.....إلخ) بمتوسط بلغ (3.65) من (5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة، وهو ما أكدته الفقرة رقم (3) من محور سيادة النزعة القبلية وعلاقة القرابة في الإدارة، إذ أنه من غير المعقول أن تؤثر علاقة القرابة والقبلية بشكل كبير وسلبي على سير العمل الإداري في ظل عدم التحيز للأقارب في منح المكافآت والحوافز والعلاوات في حين جاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على (تقاضي الرشوة والهدايا العينية) بمتوسط بلغ (2.15) من (5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة منخفضة.

الجدول رقم (12) الآثار السلبية للفساد الإداري

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	زيادة انخفاض مستوى الدخل وانعكاس ذلك سلبياً على مستوى الحياة العامة	4.23	0.589	1	مرتفعة جداً
2	انعدام الثقة لدى المواطنين في نزاهة المؤسسة	3.42	1.198	2	مرتفعة
3	ضياح الحقوق وعدم احترام الإنسانية وحق المواطن	3.02	1.126	3	متوسطة
	المتوسط العام	3.55	0.971		مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (11) أن أعلى مستوى حققته الفقرة رقم (1) التي تنص على (زيادة انخفاض مستوى الدخل وانعكاس ذلك سلبياً على مستوى الحياة العامة) بمتوسط بلغ (4.23 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من مقياس لكارث الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة جداً، وهذا يعني أن هناك عدم استقرار في الدخل بالإضافة إلى ارتفاع الأسعار بشكل غير مبرر والذي بدوره ينعكس سلباً على الحياة العامة، تليها الفقرة رقم (2) في المرتبة الثانية والتي تنص على (انعدام الثقة لدى المواطنين في نزاهة المؤسسة) بمتوسط بلغ (3.42 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من مقياس لكارث الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأخيرة والتي تنص على (ضياح الحقوق وعدم احترام الإنسانية وحق المواطن) بمتوسط بلغ (3.02 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من مقياس لكارث الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة.

النتائج والتوصيات:

• النتائج:

بعد استعراض الباحث لأدبيات البحث، وما توصلت إليه الدراسة العملية، فإن هذه الدراسة توصلت إلى النتائج التالية:

1-سيادة النزعة القبلية وعلاقة القرابة في الإدارة

- أن بعض أفراد عينة الدراسة يخضعون بدرجة متوسطة لمطالب أقرانهم ولو كانت مخالفة للقانون (الجدول رقم 5).
 - عند اختيار مدراء الإدارات والفروع يتم اعتماد مبدأ القرابة والقبلية على حساب بعض المعايير الأخرى مثل (المؤهل العلمي، الكفاءة والمهارة الإدارية، وسنوات الخبرة) (الجدول رقم 5).
 - أن لعلاقات القرابة والقبلية تأثير سلبي وكبير على سير العمل الإداري واتخاذ القرارات داخل المؤسسة (الجدول رقم 5).
- #### 2-مساعدة أحد الأقارب في قضاء إجراء إداري
- أن بعض أفراد عينة الدراسة قد يحاولون مساعدة أقرانهم في قضاء إجراءاتهم الإدارية الغير مشروعة، أو محاولة التهريب من طلباتهم (الجدول رقم 6).

- أفراد العينة لا يرفضون طلبات أقربائهم مباشرة، ولا يحاولون منعهم من الاستمرار في طلباتهم الغير مشروع، هذا كله خوفاً من حدوث مشاكل اجتماعية قد تؤدي في بعض الأحيان إلى القطيعة (الجدول رقم 6).
- إن أفراد العينة لا يفعلون المستحيل من أجل تلبية طلبات أقربائهم الغير مشروعة (الجدول رقم 6).

3- ضعف الضبط والرقابة الإدارية

- أن الموظفين يخشون من القوانين في حال مخالفتهم لها (الجدول رقم 7).
- لدى المؤسسة جهاز رقابي قوي (الجدول رقم 7).
- أن الموظفين في المؤسسة قيد الدراسة دائماً يتوقعون أن يطبق عليهم القانون في حال أخطئوا في أداء مهامهم (الجدول رقم 7).
- أن العاملين بالمؤسسة يرون أن الأمور الإدارية في مؤسستهم غير مضبوطة بشكل جيد (الجدول رقم 7).

4- عدم كفاءة القيادات الإدارية

- أغلب المدراء ومدراء الإدارات غير متخصصين في مجال الإدارة (الجدول رقم 8).
 - اهتمام المسؤولين بمصالحهم الخاصة والشخصية على حساب المصلحة العامة (الجدول رقم 8).
 - أن الموظفين بالمؤسسة يرون أن اغلب المدراء مؤهلين علمياً (الجدول رقم 8).
 - المسؤولين بالمؤسسة لا يهتمون بالعدل والإنصاف بين الموظفين (الجدول رقم 8).
- ### 5- تنامي شعور الحرمان وعدم المساواة لدى الموظف العام

- سير العمل في المؤسسة يكتنفه العديد من السلبيات والتي تحتاج إلى تصحيح أو تقويم من وجهة نظر المبحوثين (الجدول رقم 9).
- حرمان الموظفين من أهم حقوقهم داخل المؤسسة (الجدول رقم 9).
- عدم رضاء العاملين عن مستوى دخلهم من هذه الوظيفة (الجدول رقم 9).
- العاملون بالمؤسسة عبر مرتاحين في وظيفتهم (الجدول رقم 9).
- لم يتحصل العاملين بهذه المؤسسة على جميع حقوقهم (الجدول رقم 9).

6- مؤشرات الفساد الإداري

- أن مستوى الفساد الإداري داخل المؤسسة قيد الدراسة مرتفعاً بشكل ملحوظ (الجدول رقم 10).

7- أنواع الفساد الإداري الأكثر انتشاراً

- من أكثر أنواع الفساد الإداري انتشاراً هو التغيب عن العمل والتقصير في أداء المهام (الجدول رقم 11).
- التحيز للأقارب في منح المكافآت والحوافز والعلاوات (الجدول رقم 11).
- استخدام الآليات والمعدات المساعدة على أداء المهنة في الأغراض الشخصية (الجدول رقم 11).
- تفرغ بعض الموظفين من العمل ولمدة طويلة ودون مبرر (الجدول رقم 11).
- الرشوة والهدايا العينية لا تعد من أكثر أنواع الفساد الإداري انتشاراً (الجدول رقم 11).

8- الآثار السلبية للفساد الإداري

- عدم الاستقرار في الدخل بالإضافة إلى ارتفاع أسعار الحياة المعيشية بشكل غير مبرر والذي بدوره ينعكس سلباً على الحياة العامة (الجدول رقم 12).
- انعدام الثقة لدى المواطن أو المستفيد من الخدمة في نزاهة المؤسسة (الجدول رقم 12).
- ضياع الحقوق وعدم احترام الإنسانية (الجدول رقم 12).

التوصيات:

- 1- إصدار قوانين صارمة ورداعة لمنع هدر الأموال العامة والفساد الإداري والمساءلة الجديدة لهم
- 2- دراسة وتقييم احتياجات المواطن المادية والمعنوية دراسة شاملة يتم من خلالها منح المرتب اللائق لحياة كريمة، ومنح حوافز تشجيعية وعلاوة وترقيات بكل عدالة ونزاهة.
- 3- تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني والإعلام لتوعية المجتمع بخطورة مشكلة الفساد بكل أشكاله.
- 4- تفعيل دور التدريب لإكساب الموظفين الأخلاقيات الإدارية الحميدة والالتزام بها سلوكياً ومهنياً.
- 5- الاهتمام بمناخ تنظيمي سوى يقوى انتماء الموظف للمنظمة التي يعمل بها وتشبع له كامل احتياجاته نحو الأمن وتقدير واحترام الذات وذلك من خلال مراعاة أسس القواعد العامة في تصميم الوظائف وتحديد المسؤوليات والسلطات
- 6- العمل على تفعيل دور الأجهزة الرقابية وتوسيع صلاحياتها لغرض ممارسة أعمالها دون قيود.
- 7- وصف وتوصيف الوظائف حتى يمكن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقاً للكفاءة والجدارة بعيداً عن المحسوبية.
- 8- توفير الإرادة الجادة لمكافحة الفساد من خلال انتهاج الشفافية وإشراك المجتمع وتعزيز استقلالية وفاعلية هيئات مكافحة الفساد.

المراجع:

- 1- القرآن الكريم. مصحف الجماهيرية برواية قالون عن نافع، طبعة جمعية الدعوة الإسلامية العالمية، ليبيا 1997م.
- 2- البوني، احمد. (2008) أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري. ورقة بحثية نشرت في المؤتمر العلمي.
- 3- الشهابي، أنعام وداعر منقذ. (2000). العوامل المؤثرة في الفساد، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية
- 4- الكبيسي، عامر. (2000)، الفساد الإداري رؤية منهجية. (المجلة العربية للإدارة، المجلد 2 العدد 1)
- 5- الهيجان، عبدا لرحمن (1997)، استراتيجيات ومهارات مكافحة الفساد، المجلة العربية للدراسات، العدد 23 الرياض أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية
- 6- حكمت، ظاهر. (1995). الدور التشريعي في مكافحة الفساد، ندوة: نحو استراتيجيات لمكافحة الفساد. وزارة التنمية الأردنية , 1995 نقلا عن الصرايرة وعبابنة ويونس 1998
- 7- العدوانى، ياسر. (1406) ه نماذج لمفاهيم الإصلاح الإداري في الوطن العربي.

المجلات والبحوث العلمية:

- 1-الهميلي، الطاهر. (2018). ممارسات الفساد الإداري بالمنظمات الصحية العامة الحكومية واتجاهات العاملين نحوها بحث تحليلي ميداني لمستشفى طرابلس المركزي. مجلة المعرفة، تصدر عن كلية التجارة بجامعة الزيتونة ترهونة العدد الثامن سبتمبر (2018م)
 - 2-غنائم، صالح. (2016) ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية (أسبابها، أثارها، طرق علاجها)، مجلة جامعة الزيتونة، العدد (19) سبتمبر (2016)
 - 3-السالم، عبدا لله. (2001). الفساد الإداري في الدول النامية، صحيفة عكاظ، العدد (12787).
 - 4-عبد القادر، جبريل. (2010) حول الفساد الإداري عائق الإدارة والتنمية والديمقراطية، رسالة ماجستير الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم المالي.
 - 5-القحطاني، (2014) حول: أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها من الحد من الفساد الإداري ومكافحته. أطروحة دكتوراه، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الملحق رقم (1) نتائج تحليل استمارة استبيان الدراسة الاستطلاعية.**
- بناء على الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث عن ظاهرة الفساد الإداري على عينة مصغرة من (20) مفردة من العناصر الطبية والطبية المساعدة والإداريين على مستشفى ترهونة العام وبعد توزيع استمارة الاستبيان على هذه العينة تبين لنا النتائج التالية بعد تحليل هذه الاستمارات.
- 1-وجود (18) مفردة يؤكدون على إن العاملين يخضعون لمطالب أقرهم حتى لو كانت مخالفة للقانون. أي بنسبة (90%) من عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 2-(16) مفردة من مفردات الدراسة يؤكدون على تأثير علاقات القرابة والقبلية بشكل سلبي على سير العمل واتخاذ القرارات بالمستشفى. بنسبة (80%) من عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 3-عدد (17) مفردة ليرفضون مساعدة أقرهم في إتمام إجراءات غير شرعية. بنسبة (85%) من عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 4-وجود عدد (13) مفردة يؤكدون على عدم ضبط الأمور الإدارية حسب القانون بنسبة (65%) من عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 5-عدد (16) مفردة يؤكدون على انتشار الفساد بالمستشفى بنسبة (80%) من عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 6-وجود (16) مفردة يؤكدون على عدم تطبيق القانون على من أخطأ، بنسبة (80%) من عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 7-عدد (10) مفردات يؤكدون على زيارة الجهاز الرقابي للمستشفى بنسبة (50%) من عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 8-عدد (9) مفردات لا يخشون القانون عند مخالفتهم بنسبة (45%) من عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 9-وجود (17) مفردة يؤكدون إن انتشار الفساد الإداري بالمستشفى أدى إلى انعدام الثقة والنزاهة في المستشفى بنسبة (85%) من عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 10-عدد (18) مفردة يؤكدون تحيز الإدارة في منح الحوافز والعلاوات والعمل الإضافي لبعض العاملين دون البعض الآخر بنسبة (90%) من عينة الدراسة الاستطلاعية وعليه من خلال هذه الدراسة الاستطلاعية وتحليل الاستبيان تؤكد على وجود ظاهرة الفساد الإداري وانتشارها بالمستشفى وهذا يدل على إن هناك مشكلة تعاني منها هذه المنظمة وهي الفساد الإداري.