



دور الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة.

*عبدالله السنوسي مهوب العيساوي¹ و محمد علي الطاهر عبدو²

¹قسم إدارة الأعمال .كلية الاقتصاد والمحاسبة . جامعة فزان

²قسم إدارة الأعمال .كلية التجارة والعلوم السياسية . جامعة سبها

الكلمات المفتاحية:

الشفافية الإدارية
الفساد الإداري
ديوان المحاسبة
هيئة مكافحة الفساد
المنطقة الجنوبية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور التي تقوم به الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية، وأيضا محاولة معرفة هل توجد بها مقومات الشفافية الادارية، وكذلك التعرف على آثار الفساد الإداري على المؤسسات العامة بالمنطقة الجنوبية. وتم تجميع البيانات الخاصة بالدراسة من خلال استمارة الاستبيان، حيث شملت على (50) مفردة، وقد تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً. وتوصلت الدراسة إلى أن الشفافية الإدارية بالمؤسسات العامة الليبية منخفضة، مما قد يساعد وبشكل كبير على الفساد الاداري، وتوصلت أيضا إلى ضرورة العمل بالشفافية الادارية للحد من الفساد الاداري. وعليه اوصلت الدراسة بأن على المؤسسات العامة الليبية العمل على تحسين الشفافية الإدارية فيها من خلال الحرص على توفير المعلومات الكافية لجميع الاطراف ذات العلاقة، والعمل على وضع أنظمة وقوانين قوية بحيث تكون رادعة لمن يخالفها، وكما اوصلت أيضا على وضع معايير واضحة ومعروفة للجميع؛ لتسهيل عملية المساءلة، وتسهيل اجراءات العمل وجعلها أكثر وضوحاً.

The role of administrative transparency in reducing administrative corruption in Libyan public institutions from the point of view of the employees of the National Anti-Corruption Authority in the region

*Abdullah Al-Senussi Mihoub Al-Issawi¹, Mohamed Ali Al-Taher Abdo²

¹Department of Business Administration - Faculty of Economics and Accounting - University of Fezzan

²Department of Business Administration - College of Commerce and Political Science - Sebha University

Keywords:

Administrative Transparency
Administrative Corruption
Audit Bureau
Anti-Corruption Authority
Southern Region

ABSTRACT

This study aimed to identify the role played by administrative transparency in reducing administrative corruption in Libyan public institutions from the point of view of the employees of the National Anti-Corruption Authority in the southern region. It also tries to find out whether there are elements of administrative transparency in it. This study works to identify the effects of administrative corruption on public institutions in the southern region. The data for the study was collected through a questionnaire, which included (50) items, The statistical program (SPSS) was used to process the data statistically. The study concluded that administrative transparency in Libyan public institutions is low, which may greatly help administrative corruption. It also found the need to work with administrative transparency to reduce administrative corruption. Accordingly, the study concluded that Libyan public institutions should work to improve administrative transparency in them by ensuring the provision of sufficient information to all relevant parties and working to put in place strong regulations and laws that would be a warning to those

Corresponding author:

E-mail addresses: abd.alesawi@fazzanu.edu.ly, (M. A. Abdo) moh.abdo@sebhau.edu.ly

Article History : Received 21 July 2022 - Received in revised form 07 December 2022 - Accepted 13 December 2022

who violate them. It also led to the establishment of clear and known standards for all; to facilitate the accountability process, facilitate work procedures and make them clearer.

المقدمة

وتعزيز الرقابة مما أدى إلى غياب الشفافية.
3. دراسة إدريس والمطيري (2015) بعنوان :
" دور الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في قطاعات الحكومية الكويتية"

وأهم ما هدفت إليه هذه الدراسة مدى إلتزام المؤسسات العامة الكويتية بتطبيق معايير الشفافية والكشف عن مستوى أشكال الفساد الإداري فيها، وفقا لتقييم العاملين في المؤسسات الحكومية الرقابية المعنية، وتحديد وتوصيف معوقات تطبيق معايير الشفافية في المؤسسات ، والكشف عن العلاقة بين معوقات تطبيق معايير الشفافية في المؤسسات العامة الكويتية وبين مستوى الإلتزام بتطبيق تلك المعايير. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها، هناك إلتزام ضعيف بتطبيق معايير الشفافية الإدارية في المؤسسات العامة الكويتية، وأيضا وجود معوقات تشريعية وقانونية وإدارية وتنظيمية واجتماعية وثقافية، وهناك علاقة عكسية على مستوى معوقات تطبيق معايير الشفافية الإدارية وبين مستوى الإلتزام بتطبيق هذه المعايير، وكذلك وجود علاقة عكسية قوية بين اشكال الفساد الإداري في المؤسسات العامة وبين الإلتزام هذه المؤسسات بتطبيق معايير الشفافية الإدارية.

4. دراسة السبيعي (2017) بعنوان :

أثر تطبيق الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق أسس أو مبادئ الشفافية الإدارية المتعارف عليها وهي: الإجراءات الإدارية المتبعة، وأنظمة المعلومات، ونظم الاتصالات الإدارية، والمسئولية الإدارية، ومشاركة الموظفين في الخطط والسياسات، وذلك في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مبادئ الشفافية قيد الدراسة لها دورا فعالا في الحد من الفساد الإداري.

5. دراسة عبد السيد وآخرون (2019) بعنوان:

"الشفافية الإدارية ودورها في الحد من الفساد الإداري من وجهة نظر موظفي هيئة الرقابة الإدارية بمدينة الكفرة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الشفافية الإدارية في المؤسسات الحكومية من وجهة نظر موظفي بيئة الرقابة الإدارية بمدينة الكفرة، والتعرف على مدى مساهمة الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية بمدينة الكفرة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها توفر الشفافية البيئية الملائمة للعمل الإداري، وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن الفساد الإداري في المؤسسات العامة الليبية ظاهرة محلية تتطلب استراتيجيات شاملة تدعمها الدولة بمختلف مؤسساتها، وأن واقع الشفافية فيها منخفض من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وكذلك افتقار ليبيا للآليات الجادة لمكافحة الفساد وتعزيز الرقابة، مما أدى إلى غياب الشفافية .

2. مشكلة الدراسة:

تعاني عدد كبير من الدول من ظاهرة الفساد الإداري والتي تختلف من دولة إلى أخرى، حسب اسبابه وعوامله التي يصعب التمييز بينها وتختلف درجة شمولها من مجتمع لآخر؛ فمنها ما يرجع إلى تضخيم الأجهزة الإدارية والإهمال واللامبالاة. وأن غياب الشفافية في العمل الإداري وتكريس الغموض

يعتبر الفساد الإداري من الظواهر الاجتماعية القديمة، غير إن الانتشار الواسع لها جعل منها ظاهرة جديدة، بتجدد اشكاله، وإن هذا الانتشار ارتبط بعدة عوامل منها الشفافية والمساءلة في المجتمع، وعدم خضوع السلطات السياسية والإدارية لضوابط معلنة، والخوف من السلطات، وكذلك عندما يكون غاية الأفراد من وراء امتلاك السلطة استغلالها في غايات ومصالح شخصية (مصلح، 2013)، الأمر الذي يؤدي إلى تهديد التطور والتنمية والاستقرار الاجتماعي والانجاز للأجهزة الإدارية الذي ينشده افراد المجتمع، فهو يدمر الخدمة العامة ويضعف ثقة المجتمع بحكومته؛ أي إنه يتحقق على حساب المصلحة العامة، وعليه إذا إستشرى في بلد ما فإنه قد يؤدي إلى إطرابه بسبب انعدام المساواة وفقدان العدالة (غنو، 2017). ومن هنا تبرز الحاجة إلى البحث عن مجموعة آليات التي يمكن بواسطتها الحد من الفساد الإداري والتي تعد الشفافية إحداها، حيث إنه كلما كانت الأمور واضحة وتتمتع بشفافية قلت فرص حدوث الفساد والعكس، كما أن وجود الشفافية يعزز من القدرة على الحصول على المعلومات التي تحتاجها الاطراف ذات العلاقة، فعند توفر المعلومات لدى جميع المواطنين لن يكون هناك مجالاً لإحتكارها وللمساومة عليها من قبل الموظفين والمسؤولين في منظمة ما (عبدالسيد، 2015).

1. الدراسات السابقة:

يتم في هذه الجزئية استعراض مجموعة من الدراسات ذات الصلة بعنوان بالدراسة:

1. دراسة محمود (2008) بعنوان:

"أسس الشفافية الإدارية وعلاقتها بمكافحة الفساد الإداري" (دراسة استطلاعية لأراء عينة من الافراد العاملين في مكتب المفتش العام لوزارة التعليم العالي، والشؤون الاجتماعية، والصناعة والمعادن، .وأهم ما هدفت إليه هذه الدراسة إرساء الشفافية الإدارية في منظمات الأعمال وتعميم أهميتها بين الأفراد العاملين فيها وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها:

1. إظهار المنظمة إلتزامها بمسئوليتها المتعلقة بتطبيق اسس الشفافية الإدارية من شأنه أن يعزز قدرتها في مكافحة الفساد الإداري.
2. إن تطبيق القانون على جميع أفراد المنظمة بصورة عادلة وترسيخ أسس الشفافية الإدارية يمكن المنظمة من محاصرة الفساد الإداري.
3. تمنح الحرية في الحصول على المعلومات للأفراد العاملين فرصة حقيقية لإكتشاف مهاراتهم المعرفية وسرعة بدميبتهم في عملية اتخاذ القرار.

2. دراسة لعمودي (2013) بعنوان:

"دور الشفافية في الحد من الفساد الإداري بالمؤسسات العامة الجزائرية " وأهم ما هدفت إليه هذه الدراسة هو التخفيف من ظاهر الفساد الإداري والحد منها ومعرفة أسبابه داخل المؤسسات العامة، وكذلك معرفة الآليات التي اتخذتها الحكومة الجزائرية لمحاربة الفساد الإداري داخل القطاع العام. وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هو انتشار الفساد الإداري يؤدي إلى شل الإدارة وإفراغها من مضمونها العلمي والإنساني، والتي بدورها تؤثر في سير عمل الدولة بكافة قطاعاتها وبالتالي هدر المال العام وزعزعة ثقة المواطن وزيادة فقره. وكذلك افتقار الجزائر لآليات جديّة لمكافحة الفساد

لا توجد شفافية في تقييم الأداء بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

2. الفرضية الثانية: إن الشفافية في المؤسسات العامة الليبية لا تساهم في الحد من الفساد الإداري بالمؤسسات العامة من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

5. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من النقاط التالية:

1. تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية محاربة الفساد الإداري لما له من آثار إيجابية على كفاءة المؤسسات العامة والدولة ككل.
2. توعية المؤسسات بضرورة التركيز على الشفافية في العمل حتى يساهم بدوره من التقليل من الفساد الإداري.
3. فتح مجالات أخرى للبحث العلمي في هذا الموضوع وذلك من خلال ما توفره هذه الدراسة من معلومات تساعد الباحثين والدارسين المهتمين بموضوع الدراسة.

6. حدود الدراسة:

1. الحد الموضوعي: ستقتصر هذه الدراسة على أدبيات الشفافية الإدارية وأدبيات الفساد الإداري.
2. الحد الزمني: ستقتصر الدراسة على العام 2022م.
3. الحد البشري: ستقتصر الدراسة على الموظفين الإداريين بالهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية
4. الحد المكاني: ستقتصر الدراسة على الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية (سها، أوباري).

ثانياً: الجانب النظري:

المحور الأول: مفهوم الشفافية:

تتمحور الشفافية حول المواطنين في المعرفة وتستلزم نشر المعلومات حول ما يفترض بموظفي الدولة ومؤسساتها أن يفعلوه وماذا يفعلون وتحديد المسؤوليات المختلفة، وتشتت الشفافية توفر المعلومات الدقيقة في توقيتاتها ونشرها بعلنية ودورية، وافساح المجال أمام الجميع للاطلاع عليها، من أجل توسيع دائرة المشاركة والرقابة والمحاسبة ومحاصرة الفساد والمساعدة في اتخاذ القرارات الصائبة في السياسة العامة (الجبالي، عبدالفتاح 2011:4).

والشفافية أداة مهمة جداً لمحاربة الفساد الإداري، وأحد أهم متطلبات الشفافية الكشف عن مختلف القواعد والأنظمة والتعليمات والإجراءات والآليات المعتمدة. وتعتبر هذه أول خطوة على درب فتح المجال للإقرار عملياً بالمحاسبة في حالة عدم احترام تلك القواعد والأنظمة (قنديل، حنان، عبدالفتاح 2011).

1. تعريف الشفافية الإدارية:

هناك ارتباط وثيق بين مفهوم الشفافية وبين العمليات الإدارية فأصبح الحديث يدور حول شفافية التخطيط شفافية التنظيم وشفافية اتخاذ القرار.

أما الشفافية الإدارية فقد تم تعريفها على أنها إدراك المدير في إدارته للمنظمة بأن النجاح الحقيقي يكمن في التعاون الصادق بينه وبين جميع العاملين في المنظمة وسعي الجميع إلى ما هو أفضل علاوة على أن الرقابة على العمل معروفة وعلنية (المصري، 1990: ص 14).

بداخله من أحد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور الفساد، حيث أن عدم توفير المعلومات الدقيقة في وقتها وإتاحة الفرصة للاطلاع عليها من الجميع الذين لديهم علاقة بها من شأنه أن يزيد من الفساد الإداري (الصافي، 2020).

حيث أشار مؤشر مدركات الفساد لعام 2021م الصادر عن منظمة الشفافية الدولية بتاريخ يناير 2022م، أن مستويات الفساد لا تزال تعاني من الركود في مختلف أنحاء العالم ومن ضمنها دولة ليبيا، حيث صنف هذا التقرير أن ليبيا من أكثر الدول فساداً، حيث احتلت المرتبة 172 بعدها عن النزاهة والشفافية من أصل 180 دولة، أي جاءت بالمرتبة 17 الأكثر فساداً، وهذا ما أكدته دراسة (عبدالسيد، 2015: ص 7) بأن أهم مسببات الفساد بشكل عام في منطقتي الشرق الاوسط وشمال افريقيا تمثلت في غياب الشفافية وضعف السلطة القضائية وعدم تبني مفاهيم الإدارة الرشيدة والعوامل الاجتماعية وغياب الإرادة السياسية لمحاربة الفساد والبيروقراطية. وهذا ما أكده ديوان المحاسبة طرابلس لسنة 2020، حيث كشف أن منظمة الشفافية الدولية قد صنفت ليبيا من أكثر الدول فساداً في العالم حيث منحتها 17 نقطة من أصل 100 في النزاهة والشفافية، وقد أكد الديوان أن القضاء على الفساد يتطلب تجفيف منابعه من خلال عدة أمور من بينها الالتزام بالشفافية.

وبناءً على ما تقدم صيغت المشكلة في الشكل التالي:

ما الدور التي تقوم به الشفافية الإدارية في التقليل أو الحد من الفساد الإداري بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

3. أهداف الدراسة:

1. التعرف على الدور التي تقوم به الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.
2. التعرف على وجود مقومات الشفافية الإدارية بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.
3. التعرف على الفساد الإداري وأثاره على المؤسسات العامة بالمنطقة الجنوبية.
4. تزويد صانعي القرار بالمعلومات المفيدة حول أهمية الشفافية في المؤسسات العامة، وبالتالي الحد من الفساد الإداري.
4. فرضيات الدراسة:

تتمحور فرضيات الدراسة فيما يلي :

1. الفرضية الرئيسية الأولى: هل هناك مقومات للشفافية الإدارية بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية، وينبثق منها خمسة فرضيات:
- لا توجد شفافية في المعلومات بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.
- لا توجد شفافية في المساءلة بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.
- لا توجد شفافية في الانظمة والقوانين بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.
- لا توجد شفافية في إجراءات العمل بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

من الأساليب والإجراءات التي يجب على الإدارة اتباعها لغرض ضمان تحقيق الشفافية لأهدافها وتمثل فيما يلي (السبيعي، فراس بن علوش بن بادي، 2010: ص 31).

1. إنشاء قضاء محايد ومستقل يعمل على الموازنة بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة، مع ضرورة الحفاظ على الحقوق الأساسية للمجتمع.
 2. إصدار التشريعات الخاصة بالحد من الفساد الإداري وتضمينها المزيد من الشفافية وإيجاد سبل المثلى لتطوير آليات تطبيق هذه التشريعات من الحكومة.
 3. تعزيز دور أجهزة الرقابة مثل ديوان الرقابة المالية ودائرة المفتش العام في مختلف الوزارات، وعدم إعطاء الفرصة لأي شخص إساءة استعمال السلطة أو التلاعب بالوظيفة العامة.
 4. تفعيل دور هيئة النزاهة للتصدي للمظاهر الفساد كلها ورصد المخالفات الانضباطية المرتبطة بالفساد، ودعم آليات المصارحة والمكاشفة ونشر المعلومات المتعلقة بالمناقصات والمزايدات وفقاً للقوانين النافذة وضمن حق الأفراد للاستفسار.
 5. ضرورة المحافظة على المعلومات والبيانات ذات الأهمية الخاصة وإفصاحها للمواطن بعد مدة معينة تحدد بقانون كون أن أخطار الإفشاء قد تفوق في اغلب الأحيان مصلحة المواطن.
4. الطرق الواجب اتباعها لدعم الشفافية للحد من الفساد الإداري:

هناك مجموعة من الإجراءات تهدف لدعم الشفافية وخلق مجتمع واعي بأهميتها يعمل للتخلص من الفساد الإداري لضمان حقوقه وتحقيق المصلحة العامة، ومن أجل ذلك وضعت عدة سبل يجب على الإدارة الأخذ بها والالتزام بها لتحقيق الشفافية بصورة صحيحة ومتكاملة ويمكن إيجاز هذه السبل بما يلي :

1. تعديل نصوص القانون المتعلقة بالحد من الفساد بجانبها الإداري والجنائي.
2. تشجيع الموظف بالإبلاغ عن الفساد الإداري في السلك الوظيفي.
3. وضع الخطط لكشف المعلومات الخاصة بمحاولات الفساد ويتم ذلك عن طريق هيئات تشكل لهذا الغرض.
4. اختيار الموظفون لشغل الوظائف العمومية والترشيح لها عن طريق اتباع الإجراءات التي رسمها القانون وإعلانها للجمهور وبما يحقق مبدأ الشفافية، وليس عن طريق بيع الدرجات الوظيفية.
5. إلزام الموظفون بالتقيد بواجبات الوظيفة العامة التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 المعدل (العجيلي، والمنديل 2018).

المحور الثاني: مفهوم الفساد الإداري:

1. تعريف الفساد الإداري:

إنّ للفساد الإداري تعريفات عدة فقد عرّفه البنك الدولي بأنه إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص، فالفساد يحدث عندما يقوم موظف بقبول أو طلب، أو ابتزاز أو رشوة، لتسهيل عقد أو إجراء طرح منافسة عامة كما يتم عندما يعرض وكلاء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة لتقديم رشوة للاستفادة من سياسات، أو إجراءات عامة للتغلب عن المنافسين وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين المرعية، كما يمكن للفساد أن يحصل عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة، وذلك بتعيين الأقارب

أما (Kopitas and Karing, 1998: p54) فقد عرفها بأنها الانفتاح على الجمهور فيما يتعلق بهيكل ووظائف المنظمة والقطاع الحكومي وكذلك تعزيز المصداقية وان انعدام الشفافية يؤدي إلى عدم كفاءة المنظمة.

أما (الغالي والعامري، 2005: ص 49) فقد عرفها بأنها جعل الأمر واضحاً وشفافاً بعيداً عن اللبس والغموض وتعقد الإجراءات بطريقة تتيح إمكانية متابعتها ومعرفة أوجه النقص والغموض فيها.

2. فوائد تطبيق الشفافية:

يترتب على تطبيق مفهوم الشفافية عديد من الآثار والفوائد الإيجابية على الأفراد وعلى التنظيمات الإدارية، وبعض هذه الفوائد لخصه (اللوزي، 2002: 136، 165) فيما يلي:

1. أن استخدام هذا المفهوم يترتب عليه توفير الوقت والتكاليف، وتجنب العشوائية والفوضى في تقديم الأعمال، كما يؤدي إلى تطوير وظائف الوحدات الإدارية المتخصصة إلى فرق عمل تقوم بأداء وظائفها بشكل أوضح وأكثر شفافية؛ لأن الجهود المبذولة هي جهود مشتركة لكل أفراد الوحدة الإدارية.
2. ترسيخ قيم التعاون وتضافر الجهود؛ لأن أداء الأعمال سيكون جماعياً، وبالتالي تكون المحاسبة على لتجاوزات بشكل جماعي.
3. يتمتع الأفراد العاملون في التنظيمات الإدارية المطبقة لهذا المفهوم باستقلالية أكثر أثناء قيامهم بواجباتهم الوظيفية؛ وهذا مما يعزز الرقابة الذاتية بدلاً من الرقابة الإدارية المستمرة؛ الأمر الذي يجعل قرارات الأفراد العاملين فيما يتعلق بأعمالهم أكثر شفافية ومصداقية.
4. يساعد هذا المفهوم على اعتماد سياسة تعليمية تزيد المهارات بدلاً من الاعتماد على أساليب التدريب والتعليم التقليدية.
5. تتحول معايير الترقية من الأداء إلى المقدرة؛ أي ضرورة مكافأة الأفراد على أدائهم لأعمالهم بوضوح وفعالية، ومن ثم العمل على مكافئتهم على قدراتهم الوظيفية بالترقيات؛ أي لكي يلتحق الأفراد بالعمل عليهم الارتقاء إلى مستوى معين من الأداء الشفاف، وهذا مما يشجع على التعاون بين العاملين، ومن ثم انتشار مبدأ الشفافية الذي يؤدي إلى آثار إيجابية تنعكس على الأداء الوظيفي.
6. العمل على تغيير الثقافة التنظيمية السائدة؛ حيث يتكون لدى العاملين اتجاهات إيجابية يترتب عليها تقديم خدمات ذات جودة عالية للمواطنين مع ضرورة التعامل معهم بشفافية عالية خالية من التعقيد والروتين.
7. العمل على اختيار القيادات الإدارية ذات النزاهة والأمانة والموضوعية والانتماء والولاء للمنظمة والصالح العام.
8. الشفافية يمكن أن تسهم في كفاءة وفعالية الإدارة عن طريق توفير قنوات التغذية المرتدة، وتمكين المسؤولين والمواطنين على حد سواء من تقييم السياسات وتكييفها وفقاً لذلك، فهي توفر وسيلة للكشف، وبالتالي تصحيح الأخطاء.

يتضح مما سبق أن المنظمات التي قد طبقت الشفافية في كافة أعمالها هي منظمات ذات كفاءة وفعالية تتسم بمناخ تنظيمي تتوفر فيه عديد من القيم الإيجابية؛ مثل: التعاون، والاستقلالية، والنزاهة، وتوفير الوقت.

3. أساليب وإجراءات الشفافية في الوقاية من الفساد الإداري:

من المعروف أن الشفافية تهدف إلى وضوح وعلانية أعمال الإدارة وضمن حق الأفراد في الاعتراض على كل ما هو مظلم ومعتم بالعمل الإداري، وبذلك فهي تنسجم مع تطور الإدارة ومدى مسيرتها لروح العصر ولهذا فهناك عدد

على أشياء غير قانونية، كما أن الولاءات والانتماءات العائلية والقبلية يمكن أن تؤدي إلى انتشار الفساد ومخالفة القواعد والقوانين واللوائح الحكومية فضلاً عن التقاضي أو كف البصر عن كشف الفساد أو ملاحقته الأمر الذي يؤدي إلى استمرار حدوث الفساد وصعوبة مكافحته، ليصبح بمرور الوقت جزءاً من الثقافة المجتمعية في الدول الفقيرة خاصة تلك التي ترحب بالأموال غير المشروعة (عبدالعظيم، حمدي، 2008: ص 64).

3. الأسباب السياسية: يمكن رصد مجموعة من الأسباب ذات الطبيعة السياسية التي تؤدي على حدوث الفساد وتتمثل فيما يلي:

1. الاستبداد السياسي.
2. العلاقة الوثيقة بين النظم السياسية الداخلية والمصادر الدولية للفساد.
3. تزاوج السلطة السياسية مع الثروة وتشابك المصالح والمنافع بين رجال السياسة ورجال المال والأعمال (عبدالعظيم، حمدي، 2008: ص 57).
4. الأسباب الإدارية: تتمثل الأسباب الإدارية فيما يلي:

1. ضعف الرقابة من خلال عدم قيام الأجهزة الرقابية بأدائها المطلوبة.
2. جهل المواطنين والعاملين في الأجهزة الإدارية- بروز علاقات اجتماعية قائمة داخل وخارج المنظمة.
3. انتشار اللامركزية دون إخضاع للرقابة المتبعة.
4. عدم وضوح التعليمات وصدورها دون وجود دليل يسهل تطبيقها تخلق الحيرة لدى الأفراد مما يضطرهم إلى الاجتهاد الشخصي ومن ثم احتمال الانحراف وافتراق روح التعليمات.
5. وجود هياكل تنظيمية قديمة أو غير ملائمة لطبيعة العمل وعدم توزيع الاختصاصات والمسؤوليات والصلاحيات بصورة عامة، وتضخيم الجهاز بالعاطلين، كلها تؤدي إلى عجز الجهاز الإداري من مواكبة حاجات الجمهور وانحرافه عن الهيكل التنظيمي، مما يضطر الجمهور بما يلاقيه من صعوبة في إرضاء دوافعه وإشباع رغباته للضغط على الأفراد، وإغرائهم إلى إتباع سلوك بعيد عن قواعد العمل وأنظمتهم (زويلق، مهدي حسين، 1993: ص 39).

40.

ثالثاً الجانب العملي:

1. المقدمة:

في هذا الجزء سوف يتم التطرق إلى الطرق الاحصائية التي تم استخدامها في هذه الدراسة، لتحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة الاستبانات الموزعة على المشاركين.

وقد تم تقسيم هذه الاستبانة إلى ثلاثة أقسام؛ قسم لتجميع المعلومات العامة حول المشاركين في الدراسة، أما القسم الثاني فكان الهدف منه تجميع البيانات بوجود مقومات الشفافية الإدارية بالمؤسسات العامة الليبية من عدمه، وذلك من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية، المتمثلة في شفافية المعلومات، وشفافية المساءلة، وشفافية إجراءات العمل، والشفافية في الانظمة والقوانين، والشفافية في التقييم، وأما الجزء الأخير فكان الهدف منه معرفة دور الشفافية في الحد من الفساد الإداري. وقد أستخدم الباحثان في الإجابة على أسئلة الدراسة مقياس ليكرت وفق التدرج الخماسي، حيث اعتمد الشكل المغلق للإجابة المحتملة لكل سؤال من بين عدة استجابات، حيث اختيرت إحدى الإجابات التالية: (موافق بشدة. موافق. محايد. غير موافق. غير موافق بشدة)، وذلك في المحاور (الأول والثاني والثالث والرابع والخامس والسادس).

أو سرقة أموال الدولة (القيروتي، محمد قاسم، 2001: ص 33).

إما تعريف منظمة الشفافية العالمية فهو (إساءة استخدام السلطة العامة لتحقيق كسب خاص) إما تعريف صندوق النقد الدولي (IMF) (علاقة الأيدي الطويلة المعتمدة التي تهدف إلى استحصال الفوائد من هذا السلوك لشخص واحد أو مجموعة ذات علاقة بين الأفراد).

2. أنواع الفساد الإداري:

أ. من حيث الحجم :

1. الفساد الصغير (Minor Corruption) فساد الدرجات الوظيفية الدنيا) وهو الفساد الذي يمارس من فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين لذا نراه ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشوى من الآخرين (الوائي، 2006).
 2. الفساد الكبير (Gross Corruption) (فساد الدرجات الوظيفية العليا من الموظفين) والذي يقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وهو أهم واشمل وخطر لتكليفه الدولة بمبالغ ضخمة (عبدالرسول، بدون سنة نشر).
- ب. من ناحية الانتشار :

1. فساد دولي: وهذا النوع من الفساد يأخذ مدى واسعاً عالمياً يعبر حدود الدول وحتى القارات ضمن ما يطلق عليها (بالعولمة) بفتح الحدود والمعابر بين البلاد وتحت مظلة ونظام الاقتصاد الحر .

ترتبط المؤسسات الاقتصادية للدولة داخل وخارج البلد بالكيان السياسي أو قيادته لتمرير منافع اقتصادية تفعية يصعب الفصل بينهما لهذا يكون هذا الفساد أخطبوطياً يلف كيانات واقتصادات على مدى واسع ويعتبر الأخطر نوعاً .

2. فساد محلي: وهو الذي ينتشر داخل البلد الواحد في منشأته الاقتصادية وضمن المناصب الصغيرة ومن الذين لا ارتباط لهم خارج الحدود (مع شركات أو كيانات كبرى أو عالمية) (خيرالله، 2004: ص 67).

3. أسباب الفساد الإداري:

يمكن ذكر أبرز أسباب الفساد الإداري فيما يلي :

1. الأسباب الاقتصادية: يعتقد (OECD) أن العوامل الاقتصادية هي احد العوامل الرئيسية المسببة للفساد الإداري، ويحدث الفساد عادةً عندما ينعهد الشعور بالرقابة والمحاسبة، وعندما يحتكر موظف المنظمة العامة توزيع المزايا لتتم الاستفادة منها لاعتبارات خاصة ويمكن جمعها فيما يلي.

1. انخفاض مستوى دخل مرتكب جريمة الفساد بالمقارنة بمستوى التضخم أو الأسعار المحلية الأمر الذي يجعل الدخل الحقيقي له متدني لدرجة يعجز فيها عن إشباع احتياجات المعيشة الضرورية مما يلجأ إلى الرشوة أو الاختلاس أو الاتجار بالمخدرات وتزييف النقود للحصول على المال بطريقة غير مشروعة من مختلف الوسائل المتاحة للجريمة.

2. تعتبر البطالة والفقر من أهم الأسباب الاقتصادية التي تدفع إلى الجنوح إلى الجريمة وإتيان أفعال الفساد.

3. ارتفاع درجة المنافسة الدولية بين الشركات العملاقة تؤدي إلى انتشار جريمة الجوسسة الاقتصادية خاصة في مجالات الصناعة (السلفان، عادل بن أحمد، 2003: ص 335).

2. الأسباب الاجتماعية: تساهم بعض النظم الاجتماعية المتوارثة في الدول النامية في وجود أبواب لحدوث الفساد خاصة في الجهاز الإداري للدولة، حيث تنتشر عادات تقديم الهدايا الثمينة لكبار الموظفين للحصول على موافقتهم

ب. عينة الدراسة حسب العمر: يتضح من الجدول رقم (3-4) أن نسبة (51.0%) من المشاركين تتراوح أعمارهم من (30- أقل من 40)، يليهم نسبة (31.4%) من المشاركين تتراوح أعمارهم (أقل من ثلاثين سنة)، والبقية نسبة (17.6%) تراوحت أعمارهم من (40 سنة إلى أقل من خمسين).

جدول (3-4) توزيع أفراد العينة وفقاً للعمر

م	العمر	التكرارات	النسبة%	الترتيب
1	أقل من 30 سنة	16	31.4	2
2	من 30 إلى أقل من 40 سنة	26	51.0	1
3	من 40 إلى أقل من 50 سنة	17.6	17.6	3

ج. عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة: يتضح من الجدول رقم (3-5) أن نسبة (52.9%) من المشاركين تتراوح خبرتهم (أقل من خمسة سنوات)، يليهم من تتراوح خبرتهم (من 5 سنوات- إلى أقل من 15 سنة)، وذلك بنسبة (21.6%)، ثم نسبة (15.7%) للذين كانت خبرتهم أكثر من (15 سنة)، وأخيراً نسبة (9.8%) لمن كانت خبرتهم (من 10- أقل من 15 سنة).

جدول (3-5) توزيع المشاركين وفقاً لسنوات الخبرة

م	الخبرة	التكرارات	النسبة%	الترتيب
1	أقل من 5 سنة	27	52.9	1
2	من 5 سنوات- إلى أقل من 15 سنة	11	21.6	2
3	من 15 سنة فأكثر	8	15.7	3
4	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	5	9.8	4
-	المجموع	51	100	-

د. عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي: يتضح من الجدول (3-6) أن أعلى نسبة من المشاركين (56.9%) هم الحاصلون على الشهادة الجامعية، ويلها الحاصلون على الدبلوم العالي بنسبة (23.5%)، وأخيراً إن الحاصلون على شهادات الماجستير والدكتوراه، والثانوي أو ما يعادله لكل منهما نسبة (9.8%).

جدول (3-6) توزيع المشاركين وفقاً للمؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة%	الترتيب
1	جامعي (بكالوريوس- ليسانس)	29	56.9	1
2	دبلوم عالي	12	23.5	2
3	ماجستير- دكتوراه	5	9.8	3
4	ثانوي أو ما يعادله	5	9.8	3 مكرر
-	المجموع	51	100	-

5. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمقومات الشفافية الإدارية (الشفافية في المعلومات، والشفافية في المساءلة، والشفافية في الانظمة والقوانين، والشفافية في إجراءات العمل، والشفافية في تقييم الاداء): أ. فيما يخص بالشفافية في المعلومات: يلاحظ من الجدول (3-7) إن آراء عينة الدراسة تتجه بشكل عام الى المحايد، حيث نجد إن المتوسط الحسابي (3.265) بانحراف معياري (0.759)، الأمر الذي يوكد أن غالبية المشاركين في الدراسة، قد تحفظوا بوجود الشفافية في المعلومات في المؤسسات العامة الليبية بالمنطقة الجنوبية من وجهة نظرهم.

وقد احتوت أداة الدراسة (استمارة الاستبيان) في صورتها النهائية على (42) عبارة موزعة على محاور الدراسة المختلفة، هذا وسيتم استخدام الجدول رقم (1-3) لغرض قياس اتجاهات ردود المشاركين في الدراسة.

جدول رقم (1-3) يبين اتجاه ردود المشاركين بناءً على المتوسط الحسابي مقياس ليكرت الخماسي

المستوى	المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	من 2.60 إلى 3.39
موافق	من 3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

2. ثبات أداة الدراسة:

قبل الشروع في تحليل أسئلة الاستبيان لابد أولاً من اختبار وقياس مدى ثبات أسئلة الاستبيان (يقصد بالثبات: أي في حال إعادة توزيع الاستبيان مرة أخرى تحصل على نفس نتائج المرة الأولى) وذلك باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" الذي يعطي قيم تتراوح بين "0" والواحد، فكلما كان هناك ثبات أكبر كان قيمة المعامل أقرب للواحد والعكس بالعكس. ومن خلال الجدول رقم (2-3) يتبين أن معامل ألفا كرونباخ يساوي (0.968) ما يدل على ثبات كل فقرات ومحاور استمارة الاستبيان.

جدول رقم (2-3) معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات فقرات الاستبيان

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الشفافية في المعلومات	6	0.686
الشفافية في المساءلة	7	0.630
الشفافية في الانظمة والقوانين	6	0.938
الشفافية في إجراءات العمل	6	0.964
الشفافية في تقييم الاداء	7	0.957
مساهمة الشفافية في الحد من الفساد الاداري	10	0.902
لكل فقرات الاستبيان	42	0.960

3. أساليب المعالجة الإحصائية:

قام الباحثان بتوزيع عدد (51) استبانة، وبعد جمعها استرجعت بشكل كامل. وقد استخدم الباحثان في تحليل بيانات الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية (باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، وذلك على النحو التالي:

- ❖ التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص المشاركين.
- ❖ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد استجابات عينة الدراسة تجاه المحاور.

4. عرض الخصائص الشخصية لعينة الدراسة:

أ. المشاركين في الدراسة حسب الجنس: يبين الجدول (3-3) أن غالبية المشاركين من الذكور، حيث بلغت نسبتهم (88.2%)، وأن نسبة (11.8%) من المشاركين هم من الإناث.

جدول (3-3) توزيع المشاركين وفقاً للجنس

م	الجنس	التكرارات	النسبة%	الترتيب
1	ذكور	45	88.2	1
2	إناث	6	11.8	2
-	المجموع	51	100	-

جدول (7-3) إجابات عينة الدراسة حول الشفافية في المعلومات

الرقم	العبارات	الاجابات										الانحراف المعياري
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	المتوسط الحسابي
(أ)	الشفافية في المعلومات.	10	19.6	14	27.5	6	11.8	18	35.3	3	5.9	3.196
1	المعلومات التي توفرها المؤسسات العامة ملائمة وتلبي متطلبات العمل	6	11.8	18	35.3	14	27.5	10	19.6	3	5.9	3.275
2	المعلومات التي يتم الحصول عليها من المؤسسات غير منسقة و غير منتظمة.	10	19.6	13	25.5	6	11.8	18	35.3	4	7.8	3.311
3	تسمح المؤسسات بتقييم أدائها من قبل المعنيين دون تعمد إخفاء أية معلومات.	8	15.7	30	58.8	4	7.8	8	15.7	1	2.0	3.706
4	لا يتم تحديث المعلومات بالمؤسسات العامة على نحو مستمر.	6	11.8	17	33.3	6	11.8	17	33.3	5	9.8	3.039
5	تقدم المؤسسات المعلومات الكافية بشفافية لجميع الأطراف ذات العلاقة.	10	19.6	16	31.4	7	13.7	12	23.5	6	11.8	3.235
6	تحرص المؤسسات على توفير المعلومات للجهات ذات العلاقة من خلال أساليب اتصال متنوعة.											
												3.265
												المتوسط العام
												الانحراف المعياري العام
												.759

ومما يؤكد ذلك تحفظ المشاركين على كل من الفقرة (1) تُنفذ المؤسسات نظام المساءلة بموضوعية تامة)، والفقرة (2) تُطبق المؤسسات نظام المساءلة بفاعلية على الموظفين).

ب. الشفافية في المساءلة: يلاحظ من الجدول (8-3) إن آراء المشاركين في الدراسة تتجه بشكل ضعيف نحو الموافق حيث نجد إن المتوسط الحسابي (3.431) بانحراف معياري (0.635)، وهذا يعني الإشارة ضعيفة بوجود نظام لشفافية المساءلة في المؤسسات العامة من وجهة نظر المشاركين،

جدول (8-3) إجابات عينة الدراسة حول الشفافية في المساءلة

الرقم	العبارات	الاجابات										الانحراف المعياري
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	المتوسط الحسابي
(ب)	الشفافية في المساءلة.	8	15.7	16	31.4	7	13.7	17	33.3	3	5.9	3.176
1	تُنفذ المؤسسات نظام المساءلة بموضوعية تامة.	7	13.7	18	35.3	10	19.6	12	23.5	4	7.8	3.235
2	تُطبق المؤسسات نظام المساءلة بفاعلية على الموظفين.	5	9.8	31	60.8	8	15.7	6	11.8	1	2.0	3.647
3	لا تتم في المؤسسات إجراءات المساءلة بنزاهة	12	23.5	17	33.3	10	19.6	11	21.6	1	2.0	3.549
4	تتم المساءلة في المؤسسات بناء على معلومات موثوقة	11	21.6	20	39.2	8	15.7	11	21.6	1	2.0	3.566
5	تلتزم المؤسسات الموظفين بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المخالفة للتعليمات	10	19.6	17	33.3	8	15.7	13	25.5	3	5.9	3.353
6	لا يعلن في المؤسسات عن أسماء المتورطين في قضايا الفساد الإداري بكل شفافية.	11	21.6	19	37.3	7	13.7	12	23.5	2	3.9	3.490
7	تسمح آليات المساءلة في المؤسسات بالمراقبة والمراجعة في أي وقت.											
												3.431
												المتوسط العام
												الانحراف المعياري العام
												.638

امكانيات الفرد، وإن تطبيقها لا يتم بشكل عادل في المؤسسات العامة من وجهة نظر المشاركين، ومما يؤكد ذلك تحفظ المشاركين على كل من الفقرة (4) و(5).

ج. الشفافية في الانظمة والقوانين: يلاحظ من الجدول (9-3) إن آراء المشاركين في الدراسة تتجه بشكل ضعيف نحو الموافق حيث نجد إن المتوسط الحسابي (3.448) بانحراف معياري (1.062)، وهذا يعني الإشارة ضعيفة بوجود نظام لشفافية الانظمة والقوانين ولم يراعي فيها

جدول (9-3) إجابات عينة الدراسة حول الشفافية في الانظمة والقوانين

الرقم	العبارات	الاجابات										الانحراف المعياري
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	المتوسط الحسابي
(ج)	الشفافية في الانظمة والقوانين.	11	21.6	25	49.0	3	5.9	9	17.6	3	5.9	3.627
1	تُطلع المؤسسات الموظفين على الانظمة والقوانين فور صدورها.	9	17.6	24	47.1	4	7.9	11	21.6	3	5.9	3.490
2	تعمل المؤسسات العامة على متابعة تنفيذ الانظمة والقوانين فور صدورها	11	21.6	19	37.3	9	17.6	8	15.7	4	7.8	3.490
3	توضح المؤسسات أي غموض يظهر في نص الانظمة والقوانين للموظفين	12	23.5	15	29.4	4	7.8	14	27.5	6	11.8	3.255
4	تُطبق اللوائح والأنظمة على جميع الموظفين دون تمييز	6	11.8	19	37.3	6	11.8	15	29.4	5	9.8	3.118
5	تعمل المؤسسات العامة على مراعاة إمكانيات وقدرات الموظفين عند إصدار الانظمة والقوانين	10	19.6	26	51.0	6	11.8	8	15.7	1	2.0	3.706
6	تعمل المؤسسات العامة على تحديث الانظمة والقوانين الصادرة عنها بما يتناسب مع طبيعة عملها.											
												المتوسط العام
												3.448

1.062

الانحراف المعياري العام

المؤسسات العامة الليبية بالجنوب الليبي، وانها غير واضحة وغير سهلة من وجهة نظرهم، والذي يؤكد ذلك ردود المشاركين في الفقرتين (2) (تسهيل المؤسسات الإجراءات على المواطنين أثناء المراجعات) و(3) 0.

د. الشفافية في اجراءات العمل: يلاحظ من الجدول (3-10) أن إن آراء المشاركين في الدراسة تتجه بشكل عام الى المحايد، حيث نجد إن المتوسط الحسابي (3.232) بانحراف معياري (1.190)، الأمر الذي يؤكد أن غالبية المشاركين في الدراسة، قد تحفظوا بوجود الشفافية في اجراءات العمل في

جدول(3-10) إجابات عينة الدراسة حول الشفافية في اجراءات العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابات										الرقم	العبارات		
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار				
1.364	3.020	11.8	6	37.3	19	5.9	3	27.5	14	17.6	9	(د)	الشفافية في اجراءات العمل.		
1.331	3.216	9.8	5	29.4	15	9.8	5	31.4	16	19.6	10	1	تتسم إجراءات العمل في المؤسسات العامة بالوضوح التام		
1.212	3.176	7.8	4	27.5	14	17.6	9	33.3	17	13.7	7	2	تسهيل المؤسسات العامة الإجراءات على المواطنين أثناء المراجعات		
1.314	3.411	9.8	5	19.6	10	13.7	7	33.3	17	23.5	12	3	تعمل الواسات العامة على تبسيط إجراءات العمل لتسهيل تنفيذ مختلف المعاملات في الوقت المناسب		
1.269	3.294	7.8	4	27.5	14	9.8	5	37.3	19	17.6	9	4	تصدر المؤسسات العامة أدلة ارشادية لعملياتها		
1.266	3.274	9.8	5	23.5	12	11.8	6	39.2	20	15.7	8	5	تشرك المؤسسات العامة العاملين في تحديد إجراءات العمل المناسبة لإنهاء المعاملات دون تعطيل		
												6	تتعاون المؤسسات العامة مع مختلف الجهات لتحسين برامجها وخدماتها.		
														المتوسط العام.	
															3.232

1.190

الانحراف المعياري العام.

المؤسسات العامة، أن معايير التقييم المتبعة بها غير نزيهة ولا يمكن الاطلاع على نتائجها من قبل اصحاب الشأن، والذي يؤكد ذلك في كل من الفقرة (3) و(7).

هـ. الشفافية في تقييم الاداء: يلاحظ من الجدول (3-11) أن إن آراء المشاركين في الدراسة تتجه بشكل عام المحايد، حيث نجد إن المتوسط الحسابي (3.339) بانحراف معياري (1.124)، الأمر الذي يؤكد أن غالبية المشاركين في الدراسة، قد تحفظوا بوجود الشفافية في تقييم الأداء في

جدول(3-11) إجابات عينة الدراسة حول الشفافية في تقييم الأداء

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابات										الرقم	العبارات			
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة						
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار					
1.206	3.510	5.9	3	19.6	10	13.7	7	39.2	20	21.6	11	(هـ)	الشفافية تقييم الاداء.			
1.270	3.471	7.8	4	21.6	11	7.8	4	41.2	21	21.6	11	1	تحدد المؤسسات آلية مناسبة لتقييم الأداء الموظفين			
1.380	3.235	13.7	7	21.6	11	13.7	7	29.4	15	21.6	11	2	تتم عملية تقييم أداء موظفي المؤسسات بناء على أسس واضحة			
1.250	3.274	5.9	3	31.4	16	9.8	5	35.3	18	17.6	9	3	تتم عملية تقييم الأداء الموظفين بأساليب تتسم بالنزاهة			
1.319	3.314	9.8	5	23.5	12	13.7	7	31.4	16	21.6	11	4	تتيح المؤسسات للموظفين فرصة المشاركة في وضع معايير تقييم الأداء			
1.262	3.353	7.8	4	23.5	12	13.7	7	35.3	18	19.6	10	5	توفر المؤسسات سجلات معلوماتية للمقارنة بين الأداء المطلوب و الأداء الفعلي للموظفين			
1.137	3.216	3.9	2	31.4	16	15.7	8	37.3	19	11.8	6	6	توفر المؤسسات المعلومات اللازمة لإجراءات تقييم الأداء			
															7	تتيح المؤسسات للموظفين الاطلاع على نتائج تقييم الأداء الخاصة بهم.
																المتوسط العام
																3.339

1.124

الانحراف المعياري العام

الشفافية الإدارية في المؤسسات العامة، لما لها دور في إصلاح الخلل في أداء العاملين وانجازهم، بحيث تحد من إساءة السلطة في الكسب الغير مشروع، فضلاً دور المواطن في ممارسة الرقابة على الاجهزة الرقابية، عندما تكون المعلومات متاحة له عن المؤسسات العامة. وهذا من وجهة نظر المشاركين في الدراسة عن والذي يؤكد ذلك في كل من

5. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمساهمة الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري: يلاحظ من الجدول (3-12) أن إن آراء المشاركين في الدراسة تتجه بشكل عام الى الموافق بشدة، حيث نجد إن المتوسط الحسابي (4.460) بانحراف معياري (0.585)، في اشارة واضحة إلى أن غالبية المشاركين في الدراسة، قد أكدوا على ضرورة

جدول (3-12) إجابات عينة الدراسة حول الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابات										العبارة	الرقم
		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة			
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
0.893	4.372	2.0	1	3.9	2	3.9	2	35.3	18	54.9	28	دورا الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الاداري .	(و) 1
0.855	4.294	2.0	1	3.9	2	2.0	1	47.1	24	45.1	23	أن تطبيق الشفافية يلزم الاجيزة الرقابية بالتحقيق في كافة حالات الفساد الإداري.	1
0.674	4.490	-	-	2.0	1	3.9	2	37.3	19	56.9	29	تلمز الشفافية المؤسسات على النشر والإفصاح عن تفاصيل الموازنات بكل دقة و وضوح	2
0.802	4.392	-	-	5.9	3	2.0	1	39.2	20	52.9	27	تساعد الشفافية على إصلاح الخلل في أداء العاملين وإنجازاتهم.	3
0.799	4.372	-	-	5.9	3	2.0	1	41.2	21	51.0	26	تطبيق الشفافية يسهم في الحد من تعيين الموظفين بناء على الواسطة والمحسوبية	4
0.896	4.392	2.0	1	3.9	2	3.9	2	33.3	17	56.9	29	يقلل تطبيق الشفافية في المنظمات المختلفة من حالات إساءة استعمال السلطة	5
0.816	4.333	-	-	5.9	3	3.9	2	41.2	21	49.0	25	تسهم الشفافية في الحد من التعامل بالرشوة بين الموظفين والمتعاملين	6
0.836	4.314	-	-	5.9	3	5.9	3	39.2	20	49.0	25	تساعد الشفافية على وضوح المعلومات المتعلقة بالإنجازات الفعلية للمواطنين	7
0.669	4.412	-	-	2.0	1	3.9	2	45.1	23	49.0	25	تحد الشفافية من إجراء المعاملات بواسطة المحسوبية	8
0.739	4.235	-	-	3.9	2	5.9	3	52.9	27	37.3	19	تجعل الشفافية المواطن رقيب على أداء الأجهزة الحكومية	9
												تسهم الشفافية في الحد من حالات التزوير من العمل الوظيفي.	10
												المتوسط العام	4.460
0.585												الانحراف المعياري العام	

الجنوبية.
الفرضية البديلة: توجد الشفافية في المساءلة بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

من خلال من خلال الجدول رقم (3-13) يتبين أن قيمة (P=0.000) بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية هي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه نقبل الفرضية البديلة.

ج. الفرضية الفرعية الثالثة ويمكن صياغتها كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا توجد الشفافية في الانظمة والقوانين بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

الفرضية البديلة: توجد الشفافية في الانظمة والقوانين بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

من خلال من خلال الجدول رقم (3-13) يتبين أن قيمة (P=0.004) بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة هي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه نقبل الفرضية البديلة.

هـ. الفرضية الفرعية الرابعة ويمكن صياغتها كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا توجد الشفافية في اجراءات العمل بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

الفرضية البديلة: توجد الشفافية في اجراءات العمل بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

من خلال من خلال الجدول رقم (3-13) يتبين أن قيمة (P=0.170) بالنسبة للفرضية الفرعية الرابعة هي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه نقبل الفرضية الصفرية.

6. اختبار الفرضيات: سوف يتم استخدام الاختبار (T- Test) للحكم على مدى مصداقية فرضيات الدراسة من حيث القبول أو الرفض، عليه سيتم التعبير عن كل فرضية من فرضيات الدراسة بشكل احصائي في فرضية صفرية، وفرضية بديلة. ومن تم نختبر الفرضية الصفرية على النحو التالي:

1. الفرضية الرئيسية الاولى : يمكن صياغتها كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا توجد مقومات للشفافية الإدارية بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

الفرضية البديلة: توجد مقومات للشفافية الإدارية بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

وسيتم اختبار هذه الفرضية الرئيسية من خلال اختبار الفرضيات الفرعية كما يلي:

أ. الفرضية الفرعية الاولى: ويمكن صياغتها كما يلي

الفرضية الصفرية: لا توجد الشفافية في المعلومات بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

الفرضية البديلة توجد الشفافية في المعلومات بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

من خلال من خلال الجدول رقم (3-13) يتبين أن قيمة (P=0.016) بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى هي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه نقبل الفرضية البديلة.

ب. الفرضية الفرعية الثانية ويمكن صياغتها كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا توجد الشفافية في المساءلة بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة

و. الفرضية الفرعية الخامسة ويمكن صياغتها كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا توجد الشفافية في تقييم الأداء بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

الفرضية البديلة: توجد الشفافية في تقييم الأداء بالمؤسسات العامة الليبية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

من خلال من خلال الجدول رقم (3-13) يتبين أن قيمة $(P=0.036)$ بالنسبة للفرضية الفرعية الخامسة هي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ، وعليه نقبل الفرضية البديلة.

2. الفرضية الرئيسية الثانية:

ويمكن صياغتها كما يلي:

الفرضية الصفرية: إن الشفافية في المؤسسات العامة الليبية لا تساهم إلى حد كبير في تحجيم الفساد الإداري بالمؤسسات الحكومية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

الفرضية البديلة: إن الشفافية في المؤسسات العامة الليبية تساهم إلى حد كبير في تحجيم الفساد الإداري بالمؤسسات الحكومية من وجهة نظر موظفي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بالمنطقة الجنوبية.

من خلال الجدول رقم (3-13) يتبين أن قيمة $(P=0.000)$ بالنسبة للفرضية الرئيسية الثانية هي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ، وعليه نقبل الفرضية البديلة.

جدول (3.13) قيمة p

المحور	قيمة p
الأول	0.016
الثاني	0.000
الثالث	0.004
الرابع	0.170
الخامس	0.36
السادس	0.000

رابعاً: النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

1. بينت نتائج الدراسة بأنه لا توجد شفافية كافية للمعلومات في المؤسسات العامة الليبية.
2. أظهرت نتائج الدراسة بأنه لا يوجد نظام للمساءلة بشكل سليم في المؤسسات العامة الليبية.
3. أسفرت نتائج الدراسة بأن هناك ضعف في الانظمة والقوانين بالمؤسسات العامة الليبية.
4. اتضح من البيانات الواردة بالدراسة بأن إجراءات العمل في المؤسسات العامة الليبية غير واضحة وغير سهلة.
5. بينت نتائج الدراسة أن أنظمة التقييم في المؤسسات العامة الليبية لا تعتمد على معايير نزيها وعادلة.
6. أظهرت نتائج الدراسة بأنه ضرورة العمل بالشفافية الادارية للحد من

الفساد الاداري.

ثانياً: التوصيات

1. على المؤسسات العامة الليبية العمل على تحسين الشفافية الإدارية فيها من خلال الحرص على توفير المعلومات الكافية لجميع الاطراف ذات العلاقة، والعمل على وضع أنظمة وقوانين قوية بحيث تكون رادعة لمن يخالفها.
2. وضع معايير واضحة ومعروفة للجميع؛ لتسهيل عملية المساءلة.
3. تسهيل اجراءات العمل وجعلها أكثر وضوحاً.

المراجع:

- [1]- إدريس، تابت عبدالرحمان والمطيري، عادل مطلق (2015)، دور الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في قطاعات الحكومة الكويتية: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الاول والثاني، يناير وأبريل.
- [2]- الجبالي، عبدالفتاح (2011)، نحو مجتمع أكثر شفافية في مصر، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية في الأهرام.
- [3]- خيرالله، داود (2004) الفساد مظاهره عالمية وآليات ضبطها، مجلة المستقبل العربي، العدد 309، نوفمبر
- [4]- زويلق، مهدي حسين (1993)، التنمية الإدارية والدول النامية، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- [5]- السبيعي، فارس بن علوش بن بادي (2010)، دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في المؤسسات العامة، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، السعودية.
- [6]- السبيعي، فلاح بن فرج (2017)، أثر تطبيق الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (37)، العدد(1)، مارس.
- [7]- الشلفان، عادل بن أحمد (2003)، الفساد الإداري في المؤسسات العامة، المشكلة والحل، المجلد 25، العددان الأول والثاني، يناير و يوليو 2003، كلية التجارة، جامعة الرقازيق.
- [8]- عبدالرسول، رغد علي، الفساد الاداري ودور الشفافية في معالجته.
- [9]- عبدالعظيم، حمدي (2008)، "عولمة الفساد وفساد العولمة"، الدار الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر.
- [10]- العجيلي، صالح عبد عايد، والمنديل، ناظر احمد (2018)، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، العدد الخاص لبحوث مؤتمر فرع القانون العام المنعقد تحت عنوان "الاصلاح الدستوري والمؤسساتي الواقع والمأمول" للمدة 13-14/11/2018
- [11]- الغالي، طاهر محسن والعامري، صالح مهدي (2005)، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات العمل (الاعمال والمجتمع)، دار وائل للنشر، عمان الأردن.
- [12]- غنو، أمال (2017)، تفعيل الشفافية الإدارية كآلية لمكافحة الفساد الاداري، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد (10) جانفي.

- [13]- قنديل، حنان (2001)، مصر في عيون شبابها، شباب الباحثين ومستقبل التنمية في مصر، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- [14]- القيروتي، محمد قاسم (2001)، الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- [15]- لعمودي، أيوب (2013)، دور الشفافية في الحد من الفساد الإداري بالمؤسسات العامة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة- الجزائر
- [16]- اللوزي، محمد (2002)، التنمية الإدارية، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- [17]- محمد، فلاق وأحلام، حدو سميرة (2015)، دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري "تجارب دولية"، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، العدد 01.
- [18]- محمود، أسيل هادي (2008)، أسس الشفافية الإدارية وعلاقتها بمكافحة الفساد الإداري" (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد العاملين في مكتب المفتش العام لوزارة التعليم العالي، والشؤون الاجتماعية، والصناعة والمعادن)، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (71)، مارس.
- [19]- المصري، أحمد محمد، (1990)، "الانتقاء والنقاء الإداري، مجلة الإدارة، المجلد الثالث.
- [20]- نجم، عبود نجم (2006)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- [21]- الوائلي، ياسر خالد بركات (2006)، الفساد الإداري، مفهومه ومظاهره واسبابه، مجلة النبأ الثقافية الشهرية، العدد 80، كانون الثاني.
- [22]- Koptis and Caring (1998), "Transparency in Government Opration", Wanshington ,IMF.