الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي

أسبابه وسبل علاجه

د. خديجة أحمد بحيح•

أ. غادة مرعي بوجلال•

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة أسباب الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، وسبل علاجها، في ضوء بعض المتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، والمستوى الإداري)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، البالغ عددهم (2627) موظفاً وموظفةً، خلال عام (2016–2017)، ونظراً لكبر حجم المجتمع فقد اختير عينة عشوائية بلغ حجمها (335) موظفاً وموظفةً ، واسْتُخْدِمَ الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وبلغ عدد فقرات الاستبيان بالكامل (44) فقرة. ولتحليل بيانات الدراسة استخدمت الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والاختبار التائي (T–test)، وتحليل التباين الأحادي (One–Way ANOVA)، ومن خلال تحليل بيانات الدراسة أظهرت النتائج: أن مستوى الفساد الإداري السائد لدى العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي –حسب مجالات الدراسة– كان عالياً، حيث احتل مجال الأسباب الأخلاقية المرتبة الأولى، واحتل مجال الأسباب القانونية المرتبة الثانية، وبمستوىً عالٍ من حيث الفساد، في حين احتل مجال الأسباب الاقتصادية المرتبة الثالثة، ومجال الأسباب الاجتماعية تحصل على المرتبة الرابعة، أما مجال الأسباب السياسية فقد تحصل على المرتبة الخامسة، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الفساد الإداري لدى العاملين في المصارف بمدينة بنغازي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفساد الإداري لدى العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي تعزى لمتغيرات النوع، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، كما أوضحت النتائج ارتفاعاً في مستوى الأساليب المتبعة

• عضو هيأة التدريس بقسم التخطيط والإدارة التعليمية كلية الآداب جامعة بنغازي.

• عضو هيأة التدريس بقسم علم الاجتماع كلية الآداب جامعة بنغازي.

لعلاج أسباب الفساد الإداري السائدة في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، وجدت علاقة ارتباطية ضعيفة بين مستوى الفساد الإداري لدى العاملين في المصارف بمدينة بنغازي، وأساليب علاجها.

الكلمات المفتاحية: الفساد الإداري – الموظفين – المصارف.

المقدمة:

تمثل الإدارة المحرك الرئيسي في حركة الدولة، وهي وسيلة أداء المؤسسات، والمؤسسات وسيلة أداء المجتمع، فأصبحت الإدارة المورد الأساسي للدول المتقدمة، والاحتياج الأساسي للدول النامية، فما تفعله الإدارة وما يفعله المديرون سيكون موضع اهتمام الشعب، وسيزداد اهتمام الإدارة بالتعبير عن المعتقدات الرئيسية، والقيم والضوابط الأخلاقية لمديريها والعاملين بها، تماما كاهتمامها بتحقيق نتائج قابلة للقياس، وستدعم نوعية الحياة، وفوق كل ذلك نجد أن الركيزة الأساسية للإدارة هي العنصر البشري، لذا فالإدارة وظيفة لها هدف محدد بمهام، وهي نظام يرتبط بالثقافة ويخضع للقيم والعادات والظروف الخاصة بمجتمع بعينه، وهي وظيفة اجتماعية ومسؤولة اجتماعيا، ومنغرسة ثقافيا[1].

وعلى الرغم من هذه الأهمية التي تحظى بها الإدارة، إلا أنها أصبحت تئن؛ بسبب العديد من القضايا والمشكلات وعلى رأسها مشكلة الفساد؛ حيث أصبح موضوع الفساد، من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، نتيجة لأسباب عديدة يقع في مقدمتها اتساع دائرة الفساد الإداري، والنقد الموجه لإدارة الأعمال والمعايير التي تعتمدها، بعيدا عن إطار أخلاقي وشفاف، وعلى الرغم من تحليل أسباب الفساد الإداري من زوايا متعددة، غير أن كلّاً منها يعد سبباً من أسباب مشكلة أوسع تتصل ببنية التنظيم الاجتماعي، ونظم العلاقات التي تحكم العناصر المكونة لهذه البنية، فالمشكلات الإدارية كالفساد، ما هي إلا تجليات لمشكلة التنظيم الاجتماعي، الذي تبدو عليه مظاهر الانحلال، حيث يتألف التنظيم الاجتماعي، من مكونات سياسية، واقتصادية، واجتماعية، وقانونية، ويسهم كل منها بالتأثير في السلوك الإنساني، وينتظم الناس في علاقات، حيث يظهر التنافر في تقسم أفراد المجتمع إلى مجموعات متنافرة في مصالحها، فتصبح قيم

1 . بيتر دراكو، الإدارة :المهام والمسؤوليات والتطبيقات ،ترجمة: محمّد عبد الكريم، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1996،ص:32.

المصلحة أقوى تأثيرا من قيم الوفاء، والإخلاص، وقيم القرابة أشد تأثيرا في السلوك من قيم العدالة، وقيم السيطرة أهم من قيم الإنصاف وإحقاق الحق، لذلك تزداد أسباب الفساد الاجتماعي عامة والإداري خاصة، انتشارا مع انحلال المنظومة الأخلاقية والقيم الإنسانية، التي تفرض طبيعة الوضع السياسي والاقتصادي والاجتماعي والقانوني في الدولة، لذلك فالمسالة الأخلاقية في العمل الإداري ليست اختيارية أو مزاجية، بل إنها أهم قاعدة من قواعد السلوك الإداري والتنظيمي، خصوصا في مجال الإدارة العامة، حيث القيم الأخلاقية هي التي يجب أن تحكم وتسود[1].

مشكلة الدراسة:

تشهد المؤسسات المالية العديد من المشكلات التي قد يعود بعضها إلى انحلال طبيعة البنية الاجتماعية التي استقرت في المجتمع، في الوقت الذي لم تسهم فيه التحولات الاقتصادية والاجتماعية بتشكيل البنية البديلة والبنية الاجتماعية المتكافئة، فضعفت بذلك المعايير المنظمة للتفاعل الاجتماعي، والقيم الاجتماعية الضابطة للسلوك، وانتشرت بقوة قيم التفاضل الفردية، وقيم المصلحة المادية، حتى أخذت تنتشر مظاهر الفساد الإداري، حيث أظهرت الدراسات منها دراسة عبد الحليم (2004)، أن الفساد أضحى المعيار الأساسي للنجاح في شتى الميادين للنشاط الإنساني، وأن مشكلة الفساد لا تعود إلى فساد المؤسسة السياسية فحسب، إنما يعود ذلك إلى الفساد الاجتماعي المتصل بسلوك الناس، وقيمهم واتجاهاتهم، وبعدهم الأخلاقي بالدرجة الأولى، كما أن الفساد السياسي سبب أساسي للفساد الإداري، فلا يكون الإصلاح الإداري بمعزل عن الإصلاح السياسي، وبينت دراسة بحر(2011) أن الوضع الاقتصادي والسياسي والتنشئة الاجتماعية السيئة له دور أساسي في وجود الفساد الإداري، وأن القوانين والأنظمة غير واضحة، وأن أساليب العلاج المستخدمة غير فعالة، مما يساعد على وجود الفساد، بينما أكدت دراسة الشميمري وأبي بكر (2013) أن الرغبة القوية في تحصيل الأموال، وانخفاض الرواتب والأجور وعدم ملاءمتها مع صعوبات الحياة، والتخوف من سلطة المفسدين وسطوتهم، وتضارب التشريعات، والثغرات في الأنظمة والقوانين –هي المظاهر الرئيسية لظهور الفساد الإداري ونموّه في القطاع العام.

1 . دافيد رانشمان وآخرون ،الإدارة المعاصرة، ترجمة: رفاعي محمّد رفاعي، دار المريخ، الرياض،2001، ص:111.

وعلى الرغم من مخاطر المشكلة، وإدراك السياسيين والإداريين والاجتماعيين ورجال القضاء لها، وبذل الجهود الكبيرة للقضاء عليها؛ إلا أن هذه المشكلة تتعاظم يوما بعد يوم، إلى درجه يخيل إلى المرء فيها أن مؤسسات كبيرة تأخذ بحماية الفساد ورعايته وتشجيعه، وهي مؤسسات تتصف بالقوة والمنعة، وأن هذا الانطباع يقوم على دعائم تؤيده ووثائق تؤكده في حيز الواقع، إذ لا تزال ليبيا من ضمن الدول العربية التي تحتل المراكز الأخيرة عربيا ودوليا، ضمن ترتيب مؤشر مدركات الفساد، الصادر عن منظمة الشفافية الدولية الأخير، حيث إنَّ ليبيا تحتل المركز(169)، وهو مركز متأخر جداً في قائمة تضم (175) دولة، تتعلق بقياس جهود تلك الدول في مكافحة الفساد، التي تضمنها "مؤشر مدركات الفساد"، الذي صدر عن منظمة الشفافية الدولية لعام 2014[1].

وحسب ما جاء في التقرير تبين أن ليبيا فشلت في تحقيق أي تقدم في ترتيبها المتأخر على سلم التقرير السنوي لمنظمة الشفافية، إذ عجزت ليبيا عن اجتياز حاجز (50) درجة، المطلوب للنجاح في الشفافية، وأظهر المؤشر الذي أعلنته المنظمة حصول ليبيا على (18) نقطة فقط من درجات المؤشر البالغة (100)، ووفقاً للمؤشر تمثل هذه النتائج تحذيرا من إساءة استخدام السلطة، والتعاملات السرية والرشوة الممثلة لآفات مزمنة تفسد اقتصاد الدولة[2]. وعليه فما من مجتمع إلا وتظهر فيه مجموعه من الناس ترغب في تحقيق المنافع الخاصة، وتعبث بحقوق الآخرين، بصرف النظر عما يترتب على ذلك من نتائج تمس البناء الاجتماعي، والعلاقات الاجتماعية والمجتمع بأسره[3].

بناءً على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي: ما أسباب الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، وما سبل علاجها؟

يمكن الإجابة عن هذا التساؤل من خلال مجموعه من التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما أسباب الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، من وجهة نظر العاملين به.

1 . موقع منظمة الشفافية الدولية : www.transparencr.org

4. هشام يحيى، الفساد في العراق: دراسة مقارنة، المنظمة العربية لمكافحة الفساد، 2015، ص: 9.

5. أحمد الأصفر ،" الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العامة "، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، المجلد 16، العدد (32) ،2002، ص . ص : 326 . 327 .

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (**0.05** ∝) بين إجابات المبحوثين، ومجالات الفساد الإداري السائد في مدينة بنغازي تعزي لمتغيرات الدراسة (النوع، المؤهل العلمي، المستوي الإداري)؟
3. ما الأساليب المتبعة لعلاج أسباب الفساد الإداري في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي؟
4. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مجالات الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي والأساليب المتبعة لعلاجه؟

أهمية الدراسة:

يمكن تحديد أهمية الدراسة في الآتي:

1. يُمكن أن تسهم هذه الدراسة في تقديم بعض الإضافات للمعرفة النظرية في مجال الفساد الإداري في المصارف؛ وذلك بالتعرف على المصارف التجارية كمرفق عام، وتوضيح وظائفه التي يسعى إلى تحقيقها، ثم نطلع على أهم أسباب الفساد الإداري في هذا المرفق العام، وما يتولد عنها من آثار سلبية على هذا القطاع.
2. يُمكن أن توفر هذه الدراسة البنية النظرية اللازمة لإجراء المزيد من الدراسات عن الفساد الإداري، وآثارها المحتملة على بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في بيئات المجتمع المختلفة.
3. قد تسهم هذه الدراسة في معالجة المشكلات الناجمة عن الفساد الإداري في القطاع المصرفي.
4. يُمكن أن تسهم هذه الدراسة في سد النقص الذي تعانى منه الدراسات العلمية التي تعنى بالفساد الإداري على المستوى المحلي في مدينة بنغازي.
5. يتوقع أن تساعد هذه الدراسة صانعي السياسات والقرارات المتعلقة بالمصارف التجارية على اتخاذ مجموعة من الإجراءات التنظيمية؛ لإعادة النظر في السياسات والقرارات المتخذة بشأن صرف المرتبات والمستحقات للمواطنين.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على أسباب الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين به.
2. معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين ومجالات الفساد الإداري في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المؤهل العلمي، المستوى الإداري).
3. التعرف على الأساليب المتبعة لعلاج أسباب الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي.
4. التعرف عن دلالة العلاقة الارتباطية بين مجالات الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي والأساليب المتبعة لعلاجه.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على عينة من العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي؛ بهدف تحديد أسباب الفساد الإداري السائدة به، وسبل علاجها في ضوء متغيرات الدراسة: (النوع، المؤهل العلمي، المستوى الإداري)، وذلك خلال عام 2017– 2018م.

المصطلحات الإجرائية للدراسة:

–**التعريف الإجرائي للفساد الإداري:** ويقصد به السلوك الإداري المنحرف الذي يمارسه موظفي المصارف التجارية في مدينة بنغازي، وما يترتب عليه من ارتكاب مخالفات جوهرية سلوكية أو إجرائية، للأنظمة والتشريعات والتعليمات النافذة داخل الجهاز الإداري للمصارف التجارية في مدينة بنغازي؛ وذلك لتحقيق أهداف خاصة كالأطماع المالية، والمكاسب الاجتماعية، والإضرار بالصالح العام، أو مصالح الآخرين، مما يتسبب في عدم تحقيق القطاع المصرفي لأهدافه، بتقديم خدماته للجمهور بكفاءة وفاعلية.

–**التعريف الإجرائي للموظفين:** هم الأفراد المشتغلين بالقطاع المصرفي في مدينة بنغازي، ويمثلون الوحدة الأساسية التي تتكون منها تنظيماتها، ويعملون في إطارها، ويشغلون مناصب إدارية متعددة منها (مدير الإدارة المصرفية، ورئيس القسم، والموظف).

-**التعريف الإجرائي للمصارف:** ويقصد بها المؤسسات المصرفية التجارية النظامية بمدينة بنغازي ذات السلطة الرسمية، والتي تمارس نشاطها من خلال تقديم خدمات للمواطنين والأجانب تتعلق بالجانب المالي، ضمن مسؤولية محددة، ومنصوص عليها في نظام الدولة الليبية.

مفهوم الفساد الإداري:

يعد الفساد الإداري مقترناً بالإنسان منذ وجوده على الأرض، حيث اتهم من قبل الملائكة بالفساد وسفك الدماء كما ورد في القرآن الكريم، قال تعالي: ﴿ **وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ**﴾[1]، وقد استحوذت ظاهرة الفساد الإداري على اهتمام المنظمات والهيآت الدولية، والحكومية وغير الحكومية، وتزايد الاهتمام بمواجهتها والتصدي لها على نطاق المنظمات المحلية والعالمية، حيث يرى بعضهم أنَّ ظاهرة الفساد تدل على غياب القيم الأخلاقية، والأسس والضوابط التي تحكم السلوك الإنساني بوجه عام، والإداري بوجه خاص، بينما يرى آخرون أن الفساد الإداري يعود إلى طبيعة النظام السياسي، وآخرون يرون أنه يعود إلى الأوضاع الاقتصادية المتردية، في حين فريق رابع يرجعها إلى أسباب قانونية وقضائية، مما يعطل خطط وبرامج التنمية ويفشلها، ولما لذلك من آثار ونتائج سلبية على مستوى الفرد والمؤسسة والمجتمع على حد سواء، فالفساد الإداري -في نظر هيجان (1424هـ)- ظاهرة عالمية تتضمن استغلال الوظيفة العامة والمصادر العامة؛ لتحقيق منافع شخصية أو اجتماعية بشكل مناف للشرع، والأنظمة الرسمية وغير الرسمية، سواء أكان هذا الاستغلال بدافع شخصي من الموظف نفسه، أم نتيجة للضغوط التي يمارسها عليه الأفراد أو المؤسسات من داخل الجهاز الحكومي أو خارجه، وسواء أكان هذا السلوك بشكل فردي أم بشكل جماعي[2]، وفي هذا السياق يعرف البنك الدولي (2014) الفساد الإداري بأنه: "إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص"، فالفساد يحدث عندما يقوم الموظف بقبول رشوة أو طلبها، أو ابتزاز لتسهيل عقد أو إجراء طرح لمنافسة عامة، كما يكون عندما يعرض وكلاء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة تقديم رشوة للاستفادة

1 . سورة البقرة، الآية (30).

2 . عبد الرحمن أحمد هيجان، " استراتيجيات ومهارات مكافحة الفساد الإداري "، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب ، العدد (23)، 1424، ص : 86 .

من إجراءات عامة؛ لتحقيق أرباح خارج إطار القوانين المرعية، كما يمكن للفساد أن يحصل عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة، وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة [1]، فالفساد الإداري يمثل إساءة استعمال السلطة التي اؤتمن عليها الشخص؛ لتحقيق مصالح شخصية (البنك الدولي)، حيث تشمل: السلوك الذي يمارسه المسؤولون في القطاع العام أو القطاع الخاص، سواء أكانوا سياسيين أم موظفين مدنيين، بهدف إثراء أنفسهم أو إبقائهم بصورة غير قانونية، ومن خلال إساءة استخدام السلطة الممنوحة لهم [2].

خصائص الفساد الإداري وأشكاله:

يمكن تحديد خصائص الفساد الإداري، وذلك على النحو الآتي:

1. الفساد الإداري في مراحله الأولى ظاهرة مرضية غير مرئية، ولكن سرعان ما يتفشى وينتشر إلى باقي الأجهزة الأخرى، على الرغم من عامل السرية.
2. اختلاف الوسائل والأنماط والأساليب التي يتستر خلفها الفساد الإداري، حسب موقع الوظيفة في الهرم الوظيفي، وحسب الجهة التي تمارسه.
3. يتفاعل الفساد الإداري مع الظروف والمتغيرات المحيطة به؛ ليجعلها مُناخًا وبيئة مشجعة له.
4. يتميز أطراف جرائم الفساد الإداري بالخبرة والحنكة، مما يجعلهم –غالباً– خارج دائرة الاتهام، ولهم القدرة على الإفلات من يد العدالة.
5. تعد الحروب والكوارث الطبيعية والأزمات الاقتصادية ظروفا مشجعة لتفشي الفساد الإداري وانتعاشه؛ نتيجة لتدني مستوي المعيشة، وارتفاع الأسعار، ومن ثم تضعف المقاومة لذوي الدخل المحدود [3].

ولقد تعددت التصنيفات المتعلقة بأشكال الفساد الإداري، فهناك من صنفها إلى نوعين:

1. هو ذلك الفساد الناتج عن سوء نية وقصد، ومع سبق الإصرار عليه.

1 . ضيف فيروز، جرائم الفساد الإداري التي يرتكبها الموظف العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة ،2014، ص،.25

2 . عبد العالي حاجه، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر،(رسالة دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2014، ص :23.

3 . عامر الكبيسي، الفساد والعولمة: تزامن لا توأمة، المكتب الجامعي الحديث، الرياض، 2005، ص :42 .

2. هو الفساد الناتج عن إهمال من جانب الموظف المسؤول أو من عدم الكفاءة [1].

كما صنف مجموعة من الباحثين تصنيفا متقاربا ينقسم إلى أربعة أنواع هي:

1. الفساد التنظيمي: يقصد به تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف أثناء تأديته لمهام وظيفته، التي تتعلق بصفة أساسية بالعمل وانتظامه، ومن أهمها: عدم احترام وقت العمل، وامتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه، والتراخي في أداء العمل، وعدم الالتزام بأوامر الرؤساء وتعليماتهم، والسلبية، وعدم تحمل المسؤولية، وإفشاء أسرار العمل[2].

2. الفساد السلوكي: يقصد به تلك المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف العام، وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه، ومن أهمها: عدم المحافظة على كرامة الوظيفة، وسوء استعمال السلطة، والمحسوبية، والوساطة.

3. الفساد المالي: يقصد به تلك المخالفات المالية والإدارية التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف، وتتمثل في: مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية، وفرض المغارم، والإسراف في استخدام المال العام[3].

4. الفساد الجنائي: ومن أكثر صوره: الرشوة، واختلاس المال العام، والتزوير[4].

أسباب الفساد الإداري:

إنَّ أساس الفساد عند عبد الرحمن بن خلدون –في القرن الرابع عشر الميلادي– هو الولع بالحياة المترفة بين أفراد الجماعة الحاكمة، ولقد لجأ أفراد الجماعة الحاكمة إلى الممارسات الفاسدة؛ لتغطية النفقات التي يتطلبها الترف[5]، ويرى المالك وآخرون (1425) أنَّ من مظاهر الفساد الإداري: ضعف الوازع الديني أو عدمه في النفوس، وعدم القدرة على استيعاب التوجيه الديني منهجا وسلوكا، وعدم تربية النشء على قيم وضوابط سليمة، وعدم غرس الإيمان في قلوبهم، وانقياد

11. أحمد عبد الرحمن الشميمري، ومصطفي محمود أبي بكر، الفساد الإداري ظواهره وسبل علاجه، جامعة الملك سعود، السعودية، 2013 ، ص :18 .

12. سمير عبود عباس، صباح نوري، الفساد الإداري والمالي في العراق، معهد الإدارة، الرصافة، 2008 ، ص : 25.

13 . أحمد الصقال، ظاهرة الفساد الإداري: هل أصبحت جزء من ثقافة المجتمع ، وزارة التجارة ، العراق ، 2010، ص: 12 .

14 . أحمد عبد الرحمن الشميمري ، مصطفي محمود أبي بكر، مرجع سبق ذكره، ص : 18.

15 . روبرت كيتجارد ، السيطرة علي الفساد ، ترجمة علي حسين الحجاج ، دار البشير للنشر والتوزيع ، عمان ، 1994، ص :26 .

الإنسان للشيطان، وتوغل الجشع والطمع في نفسه، وغياب المحاسبة والردع، وغياب القدوة الحسنة، وعدم الدعاء بالخير والإصلاح، كل ذلك تسبب في تدني مستوى الأخلاق والقيم لديهم [1]. وحدد سليمان (2006) مجموعة من المظاهر التي تؤدي إلى وجود الفساد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وهي: غياب الشفافية والمساءلة، وضعف المجتمع المدني، وضعف السلطة القضائية، وضعف سيادة القانون، والهيكل الاجتماعي، حيث تعتبر المجتمعات في هذه المناطق غير منصفة، فهي تنحاز إلى النخبة والصف ضد بقية الشعب، وحوكمة الشركات؛ بمعنى الطرق التي من خلالها يحقق المستثمرون ربحية معقولة لشركائهم، ويترأس مجالس الإدارة النخب، وتشعر الحكومات بالتهديد بمجرد التفكير بأن الجمهور يراقب أعمالها، لذا ترى علاقتها مع النخبة ضرورية [2]، أما تقرير الندوة الإقليمية التي عقدتها دائرة التعاون الفني للتنمية بالأمم المتحدة في لاهاي (2004) فيشير إلى أن أهم مظاهر الفساد الإداري هي: الأوضاع السياسية، والأوضاع الاقتصادية، والأوضاع الإدارية، وكبر حجم القطاع العام، واتساع مجالاته، وهذا يؤدي إلى بيروقراطية ذات توجهات تعنى بالتوزيع لا بالإنتاج، وبروز أهمية العلاقات الشخصية في الحياة الاجتماعية، والأقليات العرقية والثقافية [3]، أما آل الشيخ (2007) فيري أن من مظاهر الفساد الإداري عدم سن الأنظمة والقوانين والتشريعات الصارمة، والمصحوبة بالإجراءات الوقائية للحد من ظاهرة الفساد، وتجريم كل صوره وأشكاله، ومتابعة تنفيذ هذه الأنظمة العقابية بحزم، أما في حالة تطبيقها بشكل انتقائي أو عدم تطبيقها مطلقا، يساعد في استشراء الظاهرة، ويوفر لضعاف النفوس الطمأنينة للعبث بمقدرات الدولة وأموالها، إضافة إلى ضعف الرقابة على الأجهزة الحكومية[4].

1 . منصور بن حمد المالك وآخرون ، الفساد الإداري ، مجلة معهد الإدارة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1425، ص :16.

2 . محمّد مصطفي سليمان ، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد الإداري والمالي ، دار النشر والثقافة ، الإسكندرية ، 2006، ص:34.

3 . الأمم المتحدة ، الشفافية والمساءلة في القطاع الحكومي في بلدان عربية مختارة : سياسات وممارسات ، 2004، ص :56 .

4 . خالد عبد الرحمن آل الشيخ ، الفساد الإداري أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته : نحو بناء نموذج تنظيمي ،(رسالة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2007، ص : 57 .

وسائل علاج أسباب الفساد الإداري:

يمكن تحديد الوسائل المتبعة لعلاج أسباب الفساد الإداري، وذلك على النحو الآتي:

1. إيجاد اتفاق اجتماعي على معيار القيم، ولهذا لابد من تطوير فهم عام لمعيار واحد للقيم على مستوى الدولة، وخلق كره عام لدى المواطنين من الفساد الإداري عن طريق الاعتناء بالتعليم ووسائل الإعلام المختلفة.
2. إعادة النظر في مستويات الرواتب والأجور بين فترة وأخرى؛ لتوفير العيش الكريم للمواطن وأفراد عائلته، وحتى لا يبحث عن مصادر أخرى لأجل زيادة دخله لمواجهة متطلبات الحياة.
3. النزاهة؛ وهي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل.
4. المحاسبة؛ وهي خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمسألة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم.
5. الشفافية؛ هي وضوح ما تقوم به المؤسسة، ووضوح علاقتها مع الموظفين، وعلانية الإجراءات والغايات والأهداف.
6. التركيز علي البعد الأخلاقي من خلال المحاسبة الذاتية ومراجعة النفس، كذلك بناء الإنسان في محاربة الفساد في قطاعات العمل.
7. نشر التعليم، وتوعية المواطنين؛ لأنَّ الدورات والوعي الاجتماعي بين المواطنين وتعريفهم بحقوقهم يقلل من نسبة الرشوة والفساد في الإدارة [1].

الدراسات السابقة:

حظي موضوع الفساد الإداري باهتمام العديد من الباحثين في فروع العلوم الإنسانية والمهتمين بإدارة النشاط المصرفي، وأجريت العديد من الدراسات الميدانية التي عملت على تحديد مستوى الفساد الإداري وعلاقته بأخلاقيات الوظيفة لدى مديري المصارف، وضمن هذا التوجه هدفت دراسة عبد الحليم (2004) إلى معرفة الدوافع والأسباب الحقيقية وراء الفساد الإداري، الذي يمارس في الأجهزة الرقابية الأردنية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن العوامل الاجتماعية احتلت المرتبة الأولى

1 . أحمد محمود اليوني، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، المعهد التقني، العمادية، من دون سنة، ص : 17.

في شرح ظاهرة الفساد الإداري من وجهة نظر الإدارة الوسطى، ثم العوامل المالية، وتليها الاقتصادية والقانونية، كما أظهرت الدراسة أن العوامل الآتية هي الأكثر أهمية وتأثيرا في ممارسة الفساد الإداري؛ وهي مرتبة تنازليا كما يأتي: عدم وجود عقوبات رادعة في حالة الإدانة في الفساد الإداري، وبروز علاقات اجتماعية قائمة على أساس المنافع الخاصة المتبادلة، وشعور بعضهم بضعف المرتبات في القطاع العام مقارنة بمتطلبات الحياة، وقدم التشريعات والقوانين الخاصة بممارسات الفساد الإداري، وكذلك توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة نحو مجالات الدراسة تعزى الى العوامل المستقلة (المستوى الوظيفي، العمر، الخبرة)[1].

وقام الخثران (2004)، بدراسة هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية، والتعرف على الإجراءات المتخذة لمواجهة الفساد في المملكة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتاريخي، وتكونت عينة الدراسة من (206) أشخاص، وتوصلت إلى أن أسباب الفساد الإداري المتعلقة بالموظف العام منها: ضعف الوازع الديني، والحالتان النفسية والاجتماعية، وعدم تناسب مستويات الأجور مع تكاليف المعيشة، والرغبة في الرفاهية، ومن أسباب الفساد الإداري المتعلقة بالوظيفة العامة: تعدد بعض الأنظمة واللوائح في الوظيفة العامة وغموضها، وتضخم الهيكل التنظيمي، وعدم تطبيق مبدأ الجدارة في التعيين، وضعف الرقابة، وتضارب المسؤوليات، وأن جرائم الفساد تتركز في الجهات التي تتعامل مع الجماهير بصفه مباشرة (الجهات الخدمية) التي يكون فيها التعامل بين الموظفين والمراجعين[2].

وهدفت دراسة البرادعي (2010) إلى التركيز على الفساد في بعض الأجهزة الحكومية؛ لمعرفة مفهومه الشائع لدى الموظفين، والخصائص التي ترافقه، وأكثر أنماطه شيوعا، وآثاره على الأداء والكفاءة، والأساليب المساعدة في انتشاره، ودور تفعيل القوانين والرقابة الذاتية "المنظور الإسلامي" التي تحد منه، وبلورة التوصيات للحد من انتشاره، وجاءت الدراسة بنتائج حسبت بأسلوب مقياس ليكرت الخماسي، بحساب المتوسط، ومن أهمها ما يأتي: أن أهم مسببات الفساد

1 . أحمد محمّد عبد الحليم ، الفساد الإداري الدوافع والأسباب : دراسة ميدانية لوجهات نظر الأجهزة الرقابية الأردنية ، مجلة البحوث التجارية ، المجلد 26 ، العدد الأول،2004، ص : 291. ص . 304 .

2 . الخثران ، واقع الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 2004 ، ص : 66

الإداري انتشارا داخل الأجهزة الحكومية غياب عنصر الرقابة الذاتية بقيمة (4.5)، وقصور أساليب الجزاء التحفيزية بقيمة (4.3)، كما أوضحت الدراسة أن أكثر أنماط الفساد الإداري انتشارا في الأجهزة الحكومية الواسطة (المحاباة) والرشوة بقيمة (4.4)، كذلك بينت الدراسة أن أهم حل للتصدي للفساد الإداري الحرص على بث أخلاقيات العمل، وتعزيز الرقابة الذاتية، والتركيز على الراتب المناسب، مع إعطاء العلاوات والترقيات والتحفيزات اللازمة بقيمة (5.4)، وعلى ضوء هذه النتائج كانت أهم التوصيات كالآتي: الاهتمام بتقوية الوازع الديني والأخلاقي، وتعزيز الرقابة الذاتية، والتركيز على الربط بين الواجب الديني والوظيفي، ودراسة المحددات الأساسية للأجور والمرتبات لأجهزة الخدمة المدنية؛ لمعالجة تراجع دخل الموظفين المالي[1].

وأجرى بحر (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى مساهمة العوامل الاقتصادية والسياسية والقانونية والاجتماعية والتربوية في وجود الفساد الإداري داخل المستشفيات في قطاع غزة، كذلك محاولة التركيز على أساليب العلاج الفعالة للقضاء على الفساد الإداري، وقد اعتمدت الدراسة المنهج التطبيقي على المستشفيات الكبرى، وكانت العينة عشوائية بنسبة (6.%) من مجتمع الدراسة، المتمثل في العاملين داخل المؤسسات، وعددهم (3596) موظفاً، مستخدمًا استمارة استبيان، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: إن الوضع الاقتصادي والسياسي والتنشئة الاجتماعية السيئة لها دورٌ أساسيٌّ في وجود الفساد الإداري، وأن القوانين والأنظمة غير واضحة وفعالة، وأن الجميع ينظرون إليه بمنظور واحد، وليس للاختلاف في الجنس أو المؤهل أو الخبرة العملية أو السن أي تأثير على هذه النظرة [2].

وهدفت دراسة الغنام (2011) إلى معرفة أنماط الفساد السائد في مجلس الشورى بالسعودية، ومدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء مجلس الشورى بالسعودية، والبالغ عددهم (150) شخصاً، وذلك باختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي؛ لتحقيق أهداف الدراسة، وطبق استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقام بتحليل البيانات مستخدماً برنامج (spss)، وأسفرت

1 . مها البرادعي ، مدى انتشار الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية : دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الحكومية ، جدة ، 2010 ، ص ص : 74. 86.

2 . يوسف عطية بحر ، الفساد الإداري المسببات والعلاج : دراسة تطبيقية علي المستشفيات الكبرى في قطاع غزة ، مجلة جامعة الأزهر ، سلسلة العلوم الإنسانية ، غزة ، المجلد 13، العدد الثاني ، 2011، ص . ص: 1. 46.

نتائج الدراسة على أن الوساطة استحوذت على الترتيب الأول في الفساد، ثم استغلال السلطة، ثم محاباة الأقارب، تليها إهمال حقوق الأفراد، تليها الرشوة، ثم التزوير، وأخيراً الغش، كما توصلت الدراسة إلى أن استحداث برامج تدريبية وتطويرها للموظفين على مكافحة الفساد من أكثر الأساليب فعالية في مكافحة الفساد الإداري في المملكة، وذلك بنسبة (72,8%)، وأن التشهير والنشر بقضايا الفساد الإداري والمالي من أكثر الأساليب فعالية في مكافحة الفساد، وذلك بنسبة (84.6%)، كذلك متابعة الانحرافات في الأداء كالزيارات الميدانية المفاجئة، وتفعيل الرقابة الداخلية من أكثر الأساليب فعالية في المكافحة وذلك بنسبة (80%)[1].

وأجرى الشميمري وأبو بكر(2013) دراسة هدفت إلى المساهمة في تعريف مفهوم الفساد الإداري، وإدراك خصائصه، وتحديد مصادره، ومحاولة وضع آليات مقترحة لمواجهة الفساد الإداري، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لتناول ظاهرة الفساد في المجتمع السعودي، وذلك بتطبيق استمارة الاستبيان على السكان السعوديين، وقد اختيرت ستٌّ مدنٍ في السعودية، وبلغ حجم العينة منها (1200) شخصٍ، واعتمدت الدراسة على النسب المئوية؛ لتوضيح خصائص العينة، وأُجْرِيَ المتوسط الحسابي كأسلوب إحصائي؛ لتحديد مجالات ظهور الفساد الإداري، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الفساد الإداري يتفشى في القطاع العام بشكل أكبر من القطاع الخاص، وأن الأسباب الرئيسية لظهور الفساد الإداري ونموّه وفق الترتيب الآتي: إذ جاء في المرتبة الأولي الرغبة القوية لتحصيل الأموال، يليه في المرتبة الثانية ضعف القيم والأخلاق، ثم يليه انخفاض الرواتب والأجور، وعدم ملاءمتها مع صعوبات الحياة، ويليها التخوف من سلطة المفسدين وسطوتهم، أما المرتبة الخامسة والأخيرة فقد جاء فيها تعدد التشريعات وتضاربها، والثغرات في الأنظمة والقوانين والإجراءات، كما توصلت الدراسة إلى أن أهم سبل العلاج تبدو في وضع المناهج التربوية والثقافية، عبر وسائل الإعلام المختلفة؛ لإنشاء ثقافة النزاهة، والمساءلة، والشفافية، والرقابة الذاتية، وحفظ المال العام، واحترام الوظيفة العامة، وأخلاقيات العمل[2].

1 . فهد بن محمّد الغنام ، مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ،2011، ص . ص : 31.29

2 . أحمد عبد الرحمن الشميمري ، ومصطفي محمود أبي بكر، مرجع سبق ذكره ، ص . ص: 77.70

وأجرى عبد الجواد (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على مفهوم الفساد الإداري والمالي وأسبابه، وآثاره السلبية في مؤسسات الدولة العراقية، وعلى الاقتصاد العراقي، ووضع الحلول لمعالجة هذه الظاهرة الخطيرة، والقيام بالإصلاحات الشاملة في مؤسسات الدولة؛ لدعم الاقتصاد في العراق، والنهوض بالمجتمع العراقي، دراسة نظرية تحليلية، قد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: ضعف الجهاز الرقابي، وعدم توحيد المهام الأساسية له، والتهاون مع المقصرين والتستر عليهم، وعدم الاكتراث بخدمات المواطنين ساعد على الفساد الإداري والمالي، وقد أوصت الدراسة بأن الحل الأساسي للقضاء على الفساد الإداري هو وضع حلول تتناول هيكلية المؤسسات الحكومية وبنيتها، والعنصر البشري، وتنظيم أساليب العمل، وتشكيل هيأة النزاهة، ومكاتب التفتيش العام خطوة أساسية لمكافحة الفساد الإداري والمالي[1].

وهدفت دراسة طبرة (2014) إلى معرفة مدى التغير الحاصل في مستوى الفساد في المؤسسات الحكومية العراقية، خلال السنوات الثلاثة الماضية من وجهة نظر أساتذة الجامعات، كما هدفت إلى معرفة طبيعة الإجراءات الحكومية الحالية، ودور بعض المؤسسات كهيأة النزاهة، وديوان الرقابة المالية، ومجلس النواب العراقي؛ في محاربة الفساد، وما هو حجم الفساد في المؤسسات الحكومية، وقد اختيار عينة عشوائية من أساتذة ثلاث جامعات رئيسية بمحافظة بغداد، وهي: جامعة بغداد، والجامعة المستنصرية، وجامعة النهرين، وبلغ حجم العينة (95) أستاذا، بدرجات علمية مختلفة، وأُعِدَّ استبانة؛ لقياس حجم الفساد في المؤسسات الحكومية من وجهة نظر الأساتذة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن ما يقارب (50%) من أفراد العينة يرون أن الفساد في المؤسسات الحكومية ازداد زيادة كبيرة خلال السنوات الثلاثة الماضية، بسبب تمكن المفسدين من الإفلات من العقوبات الرادعة، والباقي يرون أن الفساد باقٍ على ما هو عليه، كما بينت الدراسة أن (58%) من أفراد العينة يرون أن إجراءات الحكومة الحالية غير فعالة بشكل كبير، أما الباقي فيرون أن هناك جهوداً تبذلها الحكومة في محاربة الفساد، ولكنها جهود متواضعة وخجولة، كما أظهرت الدراسة أنه أعلى معدلات في القطاع الخدمي؛ لأنه أكثر القطاعات احتكاكا

1 . فاطمة عبد الجواد ، الفساد الإداري والمالي وآثاره السلبية علي مؤسسات الدولة العراقية وسبل معالجته ، الهيأة العامة للضرائب ، 2013، ص . ص : 11، 17 . www.tax.mof.gov.ig

بحياة المواطنين اليومية، وأن وسائل الإعلام لها دور كبير جدا في محاربة الفساد، تليها منظمات المجتمع المدنية؛ لثقة عينة مجتمع الدراسة فيها عن باقي أجهزة الدولة[1].

وأجرى وافيه (2015) دراسة هدفت إلى إظهار أهمية أخلاقيات الإدارة، وكيف يمكن للقيم التنظيمية أن تساهم في مكافحة الفساد الإداري بالجزائر، دراسة حالة على مؤسستي سوناطراك وسونلغاز نموذجاً، دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسستين البالغ عددهم (73) عاملاً، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استمارة الاستبيان والمقابلة، وكذلك وسيلة الملاحظة، وأسفرت نتائج الدراسة عن الآتي: تعتبر القيم التنظيمية عاملاً أساسيّاً في تكوين ثقافة الفرد، وأن القيم الفردية المكون الأساسي لأخلاقيات الإدارة، وأن أخلاقيات الإدارة المفتاح الأساسي لمكافحة الفساد الإداري، وأن مؤسستي سوناطراك وسونلغار تملك جملة من القيم تخولها للنجاح، وتهتم بقيم العمل، وتشجع أفرادها عليها، كما توجد مساهمة للقيم التنظيمية والفردية في هذين المؤسستين في مكافحة الفساد الإداري[2].

منهجية الدراسة:

نظرا لأن الباحثتين تسعيان إلى معرفة الفساد الإداري لدى موظفي المصارف في مدينة بنغازي؛ أسبابه وسبل علاجه في ضوء بعض المتغيرات، من خلال الدراسة الميدانية، فقد أُعدّ لهذا الغرض نموذج استبيان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لمثل هذه الدراسات، فالمنهج الوصفي التحليلي هو الذي يهتم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع، ومن ثم تحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في مصرف الوحدة، ومصرف الجمهورية، والمصرف التجاري الوطني، ومصرف الصحاري بمدينة بنغازي، خلال عام 2017م، والبالغ

1 . حسن فارس طبرة ، تقييم حجم ظاهرة الفساد في المؤسسات الحكومية العراقية ، مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات ، العدد السابع ، 2014، ص . ص : 170. 183 .

2 . شراد وافيه ، مساهمات أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري ، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمّد خضير ، بسكرة ، العراق ، 2015 ، ص . ص : 53، 60.

عددهم (2627) موظفاً وموظفةً، موزعين على المصارف الأربعة، حيث بلغ عدد موظفي مصرف الوحدة (1200) موظفٍ وموظفةٍ، في حين بلغ عدد موظفي مصرف الجمهورية (650) موظفاً وموظفةً، أما عدد موظفي المصرف التجاري الوطني فقد بلغ (620) موظفاً وموظفةً، بينما بلغ عدد موظفي مصرف الصحاري (157) موظفاً وموظفةً، وفقاً لما صدر عن إدارة الموارد البشرية بكل مصرف من المصارف سابقة الذكر، ونظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة فقد اختيرت عينة عشوائية طبقية نسبية من موظفي المصارف في مدينة بنغازي، بلغ حجمها (335) موظفاً وموظفةً، ويشكل هذا العدد نسبة (12%) من مجتمع الدراسة، موزعين على المصارف الأربعة وبواقع (153) موظفاً وموظفةً من مصرف الوحدة، و(83) موظفاً وموظفةً من مصرف الجمهورية، و(79) موظفاً وموظفةً من المصرف التجاري الوطني، و(20) موظفاً وموظفةً من مصرف الصحاري، وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة والقابلة للتحليل الإحصائي (289) استمارة، وبواقع (132) موظفاً وموظفةً من مصرف الوحدة، و(71) موظفاً وموظفةً من مصرف الجمهورية، و(68) موظفاً وموظفةً من المصرف التجاري الوطني، و(18) موظفاً وموظفةً من مصرف الصحاري.

خصائص عينة الدراسة:

يمكن توضيح خصائص عينة الدراسة من خلال متغيرات الدراسة؛ والمتمثلة في (النوع، والمؤهل العلمي، المستوى الإداري)، وذلك على النحو الآتي:

- **النوع:** قُسِّمَ النوع إلى قسمين (ذكر، وأنثى)، وذلك كما يوضحه الجدول رقم (1):

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكر	174	0.60
أنثى	115	0.40
المجموع	289	%100

يبين الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب النوع، ويلاحظ أن معظم مجتمع الدراسة كان من الذكور، حيث بلغت نسبتهم (60%)، بينما بلغت نسبة الإناث (40%)، وتعزو الباحثتان ارتفاع نسبة الذكور عن نسبة الإناث بين العاملين بالقطاع المصرفي بمدينة بنغازي إلى أن سوق العمل

الليبي هو سوق ذكوري بالدرجة الأولى، حيث إن توسع فرص العمل تميل لصالح الذكور، كما وأن الإناث تفضل العمل في قطاع التعليم؛ باعتباره الأنسب لها من حيث ساعات العمل.

- **المؤهل العلمي:** قُسِّمَ المؤهل العلمي إلى ثلاثة أقسام (متوسط، جامعي، عالٍ)، وذلك كما يوضحه الجدول رقم (2):

جدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
متوسط	46	0.16
جامعي	216	0.75
عالٍ	26	0.09
المجموع	289	%100

يبين الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، ويلاحظ أن معظم عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي هم من حملة الشهادات الجامعية، حيث بلغت نسبتهم (75%)، يلي ذلك الحاصلين على المؤهل العلمي المتوسط، حيث بلغت نسبتهم (16%)، بينما تقل فئة الحاصلين على مؤهل التعليم العالي، إذا بلغت نسبتهم (9%)، وتعزو الباحثتان ارتفاع نسبة التعليم الجامعي، إلى أن المصارف التجارية بمدينة بنغازي تسعى إلى توظيف الكفاءات ذوي المؤهلات الجامعية، حيث إن معظم العاملين بالمصارف التجارية هم من حملة الشهادات الجامعية (البكالوريوس والليسانس).

- **المستوى الإداري:** قُسِّمَ المستوى الإداري إلى ثلاثة أقسام (مدير المصرف، رئيس القسم، الموظف)، وذلك كما يوضحه الجدول رقم (3):

جدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الإداري

المستوى الإداري	العدد	النسبة
مدير المصرف	11	0.04
رئيس القسم	25	0.09
الموظف	253	0.87
المجموع	289	%100

يبين الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الإداري، ويلاحظ أن معظم عينة الدراسة حسب متغير المستوى الإداري يتمركز في الموظفين، وبنسبة (87%)، في حين أن ما نسبته (9%) يتمركز في رؤساء الأقسام بالمصارف، أما ما نسبته (4%) فهم من مدراء المصارف.

أداة الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في نموذج استبيان، استناداً إلى الأدبيات المتعلقة بموضوع الفساد الإداري؛ أسبابه وسبل علاجه، والأدوات التي استخدمت في جمع البيانات الأولية في الدراسات السابقة، فقد قامت الباحثتان بتطوير أداة الدراسة؛ لقياس أسباب الفساد الإداري لدى موظفي المصارف في مدينة بنغازي وسبل علاجه، واشتملت أداة الدراسة المتعلقة بالفساد الإداري على خمسة مجالات، المجال الأول أسباب سياسية؛ ويتكون من (7) فقرات، والمجال الثاني أسباب اقتصادية؛ ويتكون من (9) فقرات، والمجال الثالث أسباب قانونية؛ ويتكون من (7) فقرات، والمجال الرابع أسباب أخلاقية؛ ويتكون من (15) فقرة، والمجال الخامس أسباب اجتماعية؛ ويتكون من (5) فقرات، أما أداة الدراسة المتعلقة بسبل علاج أسباب الفساد الإداري، فقد اشتملت على (10) فقرات، وقد أعطي لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة توزيعاً وفق سلم (ليكرت) الخماسي؛ لتقدير درجة الموافقة كالآتي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق وبشدة)، وأعطيت هذه البدائل أوزان من (5– 1)، وللتأكد من صدق أداة الدراسة، وأنها تقيس ما أُعدت لقياسه، فقد اعتمدت الباحثتان طريقة الصدق الظاهري؛ لغرض التحقق من صدق الأداة، حيث تتضمن هذه الطريقة عرض الأداة على عدد من الخبراء والمختصين في المجال الذي تقيسه الأداة، وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم عن الفقرات؛ من أجل إجراء التعديلات اللازمة للفقرات في الأداة، وبناءً على ما قدمه المحكمون من آراء وملاحظات حول أداة الدراسة، فقد عُدِّلَتْ بعض الفقرات من حيث البناء، أما من حيث الحذف فلم تحذف أي فقرة، وقد جرى التحقق من ثباتهما باستخدام طريقة الاتساق الداخلي لأداتي القياس، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة قياس الفساد الإداري (0.91) بينما بلغت قيمة هذا المعامل لأداة قياس سبل علاج الفساد الإداري (0.86) والمعاملات لهما دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α 0.05 =).

عرض النتائج ومناقشتها:

يمكن عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، وفقاً لتساؤلاتها، وذلك على النحو الآتي:

السؤال الأول: ما أسباب الفساد الإداري السائدة لدى العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، والمتوسط الفرضي لأداة القياس، واستخدام الاختبار التائي (t. test) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين، وذلك كما هو موضح بالجدول (4):

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة والمتوسط الفرضي لأداة القياس، والقيمة التائية لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين

أسباب الفساد الإداري	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	درجة الحرية	القيمة التائية	الدلالة الإحصائية
أسباب سياسية	289	3.9654	1.59170	3	288	42.352	.000
أسباب اقتصادية	289	4.4118	1.76186	3	288	42.569	.000
أسباب قانونية	289	4.5744	1.87329	3	288	41.512	.000
أسباب أخلاقية	289	4.6090	1.91197	3	288	40.980	.000
أسباب اجتماعية	289	4.2007	1.67742	3	288	42.572	.000
الفساد الإداري	289	3.7301	1.48715	3	288	42.640	.000

(*) قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

يوضح الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة على أداة قياس الفساد الإداري قد بلغ (3.7301)، بانحراف معياري قدره (1.48715)، في حين بلغ المتوسط النظري (3) درجات، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (42.640)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\propto = 0.05$، وتكشف هذه النتيجة عن ارتفاع مستوى الفساد الإداري لدى العاملين بالمصارف التجارية بمدينة بنغازي، وجاءت هذه النتيجة وفق توقعات أفراد المجتمع المحلي، وبالنظر إلى الخصائص المميزة للعاملين في المصارف بمدينة بنغازي، يمكن التأكيد على أنهم يحملون مستويات جامعية من المؤهلات العلمية، بنسبة (75%) من عينة الدراسة، الأمر الذي يؤكد حقيقة أنهم يعيشون ضمن مستويات عالية من النضج المهني والقيمي والتطبيع التنظيمي، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من دراسة عبد الحليم

(2004)، ودراسة الخثران (2004)، ودراسة البرادعي (2010)، ودراسة بحر (2011)، ودراسة الغنام (2011)، ودراسة الشميمري وأبي بكر (2013)، ودراسة عبد الجواد (2013) من حيث وجود الفساد الإداري لدى العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي وبمستوى مرتفع، كما نلاحظ من خلال نتائج هذه الدراسة أن كافة أسباب الفساد الإداري، سواء أكانت أسباباً سياسيةً، أم أسباباً اقتصادية، أم أسباباً قانونية، أم أسباباً أخلاقية، أم أسباباً اجتماعية مرتفعة، على الرغم من اختلاف هذا الارتفاع بين تلك الأسباب، حيث نلاحظ من خلال نتائج الدراسة أن في المرتبة الأولى جاءت الأسباب الأخلاقية لدى عينة الدراسة وبمستويات عالية لدى العاملين في المصارف بمدينة بنغازي، حيث ظهرت هذه الأسباب وبقوة في الآونة الأخيرة، كما أظهرت النتائج الموضحة بالجدول أن الأسباب القانونية جاءت بالمرتبة الثانية وبمستويات عالية من حيث الممارسة والاستخدام، وكانت من بين الأسباب المستخدمة من قبل العاملين في المصارف بمدينة بنغازي، وتوضح النتائج – أيضاً– أن الأسباب الاقتصادية جاءت بالمرتبة الثالثة وبمستوى عالٍ لدى العاملين في المصارف بمدينة بنغازي، وهذا ما يؤكد أن مجتمع الدراسة على مستوى مرتفع من المؤهلات العلمية، أما في المرتبة الرابعة فقد جاءت الأسباب الاجتماعية، وفي المرتبة الخامسة جاءت الأسباب السياسية، وبفحص مجمل أسباب الفساد الإداري تبين أن مستواها مرتفع، مع أن الأسباب الأخلاقية هي الأكثر فساد في المصارف بمدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين بها، ولتحليل فقرات الفساد الإداري في المصارف التجارية بمدينة بنغازي والمتعلقة بالجوانب السياسية والاقتصادية والقانونية والأخلاقية والاجتماعية اسْتُخْرِجَ المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والرتبة لاستجابات عينة الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

يبين الجدول رقم (5) الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة للفساد الإداري في المجال المتعلق بالأسباب السياسية.

جدول (5) تحليل فقرات المجال الأول الأسباب السياسية

الفقرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
وجود الانفلات الأمني ساعد على ارتكاب الأخطاء في الإدارة.	289	1.6990	.93692	7
تعقد الوضع السياسي يساهم في زيادة ارتكاب الأخطاء.	289	1.8927	.91605	6

عدم وجود رؤية سياسية واضحة أدت إلى تفاقم الوضع داخل إدارات المصارف.	289	2.0311	.97667	5
سوء الفهم السياسي لدى الموظفين يساهم في ارتكاب بعض الأخطاء.	289	2.3287	1.09888	2
وجود الولاءات السياسية للموظفين تؤدي إلى تفشي ظاهرة الفساد الإداري بالمصارف.	289	2.2180	1.09808	4
هناك تعيينات للموظفين قائمة على أساس الولاء السياسي.	289	2.3737	1.10811	1
لا يتم التعيين داخل المصارف بحسب الكفاءة للموظف.	289	2.2664	1.11879	3
إجمالي الفقرات	289	3.9654	1.59170	

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (5) أن فقرات المجال المتعلق بالأسباب السياسية في الفساد الإداري، التي كانت مستخدمة من قبل العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت فقرة هناك تعيينات للموظفين قائمة على أساس الولاء السياسي المرتبة الأولى، أما فقرة سوء الفهم السياسي لدى للموظفين يساهم في ارتكاب بعض الأخطاء، فقد احتلت المرتبة الثانية، واحتلت فقرة لا يتم التعيين داخل المصارف بحسب الكفاءة للموظف المرتبة الثالثة، في حين احتلت فقرة وجود الولاءات السياسية للموظفين تؤدي إلى تفشي ظاهرة الفساد الإداري بالمصارف المرتبة الرابعة، وفقرة عدم وجود رؤية سياسية واضحة أدت إلى تفاقم الوضع داخل إدارات المصارف احتلت المرتبة الخامسة، أما فقرة تعقد الوضع السياسي يساهم في زيادة ارتكاب الأخطاء، فقد احتلت المرتبة السادسة، في حين فقرة وجود الانفلات الأمني يساعد على ارتكاب الأخطاء في الإدارة احتلت المرتبة السابعة والأخيرة، وهذا يعني أن الوضع السياسي في ليبيا سيء، وعليه فهو سبب من أسباب الفساد الإداري في القطاع المصرفي داخل مدينة بنغازي، وهذا يتفق مع دراسة (بحر، 2001)، التي أوضحت أن ضعف السلطة السياسية في الدولة يزيد من وجود الفساد الإداري.

أما الجدول رقم (6) فيوضح الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة للفساد الإداري في المجال المتعلق بالأسباب الاقتصادية.

جدول (6) تحليل فقرات المجال الثاني الأسباب الاقتصادية

الفقرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
عدم كفاية الراتب للموظف يسهم في القيام ببعض التصرفات غير السليمة.	289	2.3910	1.13471	1
الوضع الاقتصادي السيئ في الدولة يساعد على ارتكاب بعض الاختلاسات.	289	2.1038	1.05883	7
عدم قدرة الموظف على إشباع حاجات ورغبات أسرته.	289	2.3668	1.12287	2
هناك تطلعات مالية يحتاج الموظف لتحقيقها.	289	2.1211	.99785	5
وجود الفوارق الاجتماعية بين الموظفين يساعد على القيام بتصرفات غير سليمة.	289	8712.3	1.09254	4
عدم فعالية نظام الترقيات للموظفين داخل المصارف.	289	2.1107	.97264	6
تدني الأجور المقدمة لموظفي المصرف تساعد في الانحراف.	289	2.3287	1.19282	3
احتياجات الموظف أكبر من الراتب الذي يتقاضاه.	289	2.1003	1.07382	8
هناك ارتفاع في نفقات الموظف داخل المجتمع.	289	2.0208	1.01358	9
إجمالي الفقرات	289	4.4118	1.76186	

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (6) أن فقرات المجال المتعلق بالأسباب الاقتصادية في الفساد الإداري التي كانت مستخدمة من قبل العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت فقرة عدم كفاية الراتب للموظف يسهم في القيام ببعض التصرفات غير السليمة المرتبة الأولى، أما فقرة عدم قدرة الموظف على إشباع حاجات ورغبات أسرته، فقد احتلت المرتبة الثانية، واحتلت فقرة تدني الأجور المقدمة لموظفي المصرف تساعد في الانحراف المرتبة الثالثة، في حين احتلت فقرة وجود الفوارق الاجتماعية بين الموظفين تساعد على القيام بتصرفات المرتبة الرابعة، وفقرة هناك تطلعات مالية يحتاج الموظف لتحقيقها فقد احتلت المرتبة الخامسة، أما فقرة عدم فعالية نظام الترقيات للموظفين داخل المصارف، فقد احتلت المرتبة السادسة، واحتلت فقرة الوضع الاقتصادي السيئ في الدولة يساعد على ارتكاب بعض الاختلاسات

المرتبة السابعة، أما فقرة احتياجات الموظف أكبر من الراتب الذي يتقاضاه، فقد احتلت المرتبة الثامنة، أما فقرة هناك ارتفاع في نفقات الموظف داخل المجتمع، فقد احتلت المرتبة التاسعة، وهذا يعني أن الوضع الاقتصادي في ليبيا هو سبب من أسباب الفساد الإداري في القطاع المصرفي داخل مدينة بنغازي، وهذا يتفق مع دراسة (عبد الحليم، 2004)، ودراسة (بحر، 2001)، التي اهتمت بشكل واضح بالنواحي الاقتصادية، باعتبارها سبب من أسباب الفساد الإداري، وترى الباحثتان هذا الاتفاق مع الدراسات السابقة بأن الوضع الاقتصادي في الدولة عنصر هام وأساسي لوجود الفساد الإداري داخل القطاع المصرفي، حيث إن الموظف إذا لم يكن دخله كافٍ لمعيشته، فإنه سيلجأ إلى التفكير بطرق متعددة؛ لإشباع حاجاته وخاصة في غياب الوازع الديني.

في حين يبين الجدول رقم (7) الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة للفساد الإداري في المجال المتعلق بالأسباب القانونية.

جدول (7) تحليل فقرات المجال الثالث الأسباب القانونية

الفقرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
غموض اللوائح الإدارية وعدم وضوحها للموظفين.	289	2.3010	1.07498	6
استغلال القوانين والأنظمة للمصالح الشخصية للموظف.	289	2.4083	1.05050	1
عدم عدالة القوانين في التعامل مع الموظفين.	289	2.3114	1.07039	5
تشعر أن هناك غموضاً متعمداً في القوانين والأنظمة.	289	2.3633	1.12245	3
هناك فرصة للتهرب من القوانين والأنظمة؛ بسبب عدم وضوحها.	289	2.3875	1.10333	2
تشعر أن هناك عدم احترام للقوانين والأنظمة من قبل الموظفين.	289	2.3183	1.10979	4
التحايل على القوانين والأنظمة لمصلحة شخصية.	289	2.2813	1.11095	7
إجمالي الفقرات	289	4.5744	1.87329	

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (7) أن فقرات المجال المتعلق بالأسباب القانونية في الفساد الإداري التي كانت مستخدمة من قبل العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت فقرة استغلال القوانين والأنظمة للمصالح الشخصية للموظف المرتبة الأولى، أما فقرة هناك فرصة للتهرب من القوانين والأنظمة؛ بسبب عدم وضوحها، فقد احتلت المرتبة الثانية، واحتلت فقرة تشعر أن هناك غموضاً متعمداً في القوانين والأنظمة المرتبة

الثالثة، في حين احتلت فقرة تشعر أن هناك عدم احترام للقوانين والأنظمة من قبل الموظفين على المرتبة الرابعة، وفقرة عدم عدالة القوانين في التعامل مع الموظفين احتلت المرتبة الخامسة، أما فقرة غموض اللوائح الإدارية وعدم وضوحها للموظفين، فقد احتلت المرتبة السادسة، في حين فقرة التحايل على القوانين والأنظمة لمصلحة شخصية احتلت المرتبة السابعة والأخيرة، وهذا يعني أن الوضع القانوني في المصارف التجارية بمدينة بنغازي يكتنفه الغموض وعدم الوضوح، ومن ثم بإمكان الموظف التحايل على القوانين واستغلالها لمصالحه الشخصية، ومن ثم يساعد على وجود ظاهرة الفساد الإداري، وهذا يتفق مع دراسة (عبد الحليم، 2004)، ودراسة (بحر، 2001)، التي أظهرت قدم التشريعات والأنظمة بشكل واضح بالنواحي الاقتصادية، باعتبارها سبب من أسباب الفساد الإداري.

ويبين الجدول رقم (8) الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة للفساد الإداري في المجال المتعلق بالأسباب الأخلاقية.

جدول (8) تحليل فقرات المجال الرابع الأسباب الأخلاقية

الفقرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
إن الإهمال في العمل أصبح سمة الكثير من الموظفين.	289	2.2630	1.08975	14
يتغاضى المدراء على ممارسات الفساد الإداري في المصرف.	289	2.5260	1.13354	5
قيام بعضهم باختلاس أموال المصرف أمر مقبول من الزملاء.	289	2.9619	1.39764	1
استغلال المنصب من بعض الموظفين أصبح سمة أساسية.	289	2.3668	1.19478	9
التلاعب بالأوراق الرسمية من أجل تخفيف العبء المالي عن بعض الأقارب أو الأصدقاء.	289	2.6194	1.30721	2
استغلال الموظف لمنصبه من أجل مصلحة شخصية.	289	2.3564	1.14608	11
زيادة طلب الموظفين للإجازات المرضية أمر شائع.	289	2.1834	1.05948	15
التغيب عن العمل بحجج واهية.	289	2.2699	1.09441	13

التأخر عن العمل والخروج قبل الموعد أمر طبيعي في المصرف.	289	2.3599	1.17345	10
الاستهانة بممتلكات المصرف أمر عادي لدى الموظف.	289	2.5121	1.29127	7
عدم انصياع الموظف لأوامر الرؤساء داخل المصرف.	289	2.6125	1.30250	3
عدم الالتزام واحترام القانون أمر شائع بين الموظفين.	289	2.5640	1.31110	4
لا يوجد احترام للوقت لدى العاملين داخل المصرف.	289	2.5190	1.24742	6
يمكن للموظف أن يستقبل زواراً في أوقات العمل حتى ولو كان على حساب مصلحة العمل.	289	2.4118	1.22474	8
التحدث في الهاتف لفترات طويلة من بعض الموظفين.	289	2.3460	1.12946	12
إجمالي الفقرات	289	4.6090	1.91197	

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (8) أن فقرات المجال المتعلق بالأسباب الأخلاقية في الفساد الإداري التي كانت مستخدمة من قبل العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت فقرة قيام بعضهم باختلاس أموال المصرف أمر مقبول من الزملاء المرتبة الأولى، أما فقرة التلاعب بالأوراق الرسمية من أجل تخفيف العبء المالي عن بعض الأقارب أو الأصدقاء، فقد احتلت المرتبة الثانية، واحتلت فقرة عدم انصياع الموظف لأوامر الرؤساء داخل المصرف المرتبة الثالثة، في حين احتلت فقرة عدم الالتزام واحترام القانون أمر شائع بين الموظفين المرتبة الرابعة، وفقرة يتغاضى المدراء عن ممارسات الفساد الإداري في المصرف فقد احتلت المرتبة الخامسة، أما فقرة لا يوجد احترام للوقت لدى العاملين داخل المصرف فاحتلت المرتبة السادسة، واحتلت فقرة الاستهانة بممتلكات المصرف أمر عادي لدى الموظف المرتبة السابعة، أما فقرة يمكن للموظف أن يستقبل زواراً في أوقات العمل حتى ولو كان على حساب مصلحة العمل، فقد احتلت المرتبة الثامنة، أما فقرة استغلال المنصب من بعض الموظفين أصبح سمة أساسية، فقد احتلت المرتبة التاسعة، واحتلت فقرة التأخر عن العمل والخروج قبل الموعد أمر طبيعي في المصرف المرتبة العاشرة، أما فقرة استغلال الموظف لمنصبه من أجل مصلحة شخصية، فقد احتلت المرتبة الحادية عشرة، واحتلت فقرة التحدث في الهاتف لفترات طويلة من بعض الموظفين المرتبة الثانية عشرة، في حين احتلت فقرة التغيب عن العمل بحجج واهية المرتبة

الثالثة عشر، وفقرة إن الإهمال في العمل أصبح سمة الكثير من الموظفين فقد احتلت المرتبة الرابعة عشر، أما فقرة زيادة طلب الموظفين للإجازات المرضية أمر شائع احتلت المرتبة الخامسة عشر.

في حين يبين الجدول رقم (9) الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة للفساد الإداري في المجال المتعلق بالأسباب الاجتماعية.

جدول (9) تحليل فقرات المجال الخامس الأسباب الاجتماعية

الفقرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
أصبحت ثقافة المجتمع معتادة على تلك التصرفات السلبية.	289	2.1696	1.03530	1
تنشئة الموظف لها دور هام في أداء عمله.	289	1.9412	.89365	5
لبيئة المحيطة بالموظف تساعده على القيام بتلك التصرفات.	289	2.0346	.96042	3
عدم توعية الموظف من قبل الأسرة تجعله يعتبر ذلك مقبولاً.	289	2.0623	.99107	2
الزملاء والأصدقاء لهم تأثير على الموظف.	289	2.0311	.99079	4
إجمالي الفقرات	289	4.2007	1.67742	

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (9) أن فقرات المجال المتعلق بالأسباب الاجتماعية في الفساد الإداري التي كانت مستخدمة من قبل العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت فقرة أصبحت ثقافة المجتمع معتادة على تلك التصرفات السلبية المرتبة الأولى، أما فقرة عدم توعية الموظف من قبل الأسرة تجعله يعتبر ذلك مقبولاً، فقد احتلت المرتبة الثانية، واحتلت فقرة البيئة المحيطة بالموظف تساعده على القيام بتلك التصرفات المرتبة الثالثة، في حين احتلت فقرة الزملاء والأصدقاء لهم تأثير على الموظف المرتبة الرابعة، وفقرة تنشئة الموظف لها دور هام في أداء عمله فقد احتلت المرتبة الخامسة.

وفي مجمل القول فإنه –بالنظر إلى المصارف التجارية المحلية في مدينة بنغازي، ومناخات العمل بها، والظروف السائدة فيها– يلاحظ حدوث تغيرات جوهرية في أنظمتها الإدارية، والبيئة

المحيطة بها، من بينها تحديد قيمة السحب للفرد في حالة توفر السيولة بالمصارف، وتنامي الضغوط النفسية الناتجة عن الارتفاع المستمر في المستوي العام للأسعار، والإجهاد والقلق المصاحب لطول الفترة الزمنية للسحب بين كل فترة زمنية وأخرى، والناجمة عن عدم العلم بالفترة الزمنية التي تتوفر فيها السيولة، وآلية السحب المعمول بها في المصارف كافة كالمماطلة القاسية والجشع، وتدهور قيمة الصرف، والتحايل والرشوة، وتجاوز الأنظمة التي تُفْرَضُ في ظل الظروف الاستثنائية، وهذه جميعها عوامل قد تشكل خطراً يهدد مؤسسات الدولة، ويهز بناء المجتمع وكيانه، هذا إلى جانب عدم العدالة في توزيع المبالغ المخصصة للمصارف بشكل عادل، التي قد تعود إلى السياسة الخاطئة لأنظمة المصارف في مدينة بنغازي، وما يترتب عليها من مخالفات جوهرية سلوكية أو إجرائية للأنظمة والتشريعات والتعليمات النافذة داخل الجهاز الإداري للمصارف، كالممارسة غير الأمينة للصلاحية؛ بسبب ضعف هيبة القانون، وتعطيله من قبل المفسدين، وقتل القرارات التنظيمية؛ وذلك لتحقيق أهداف خاصة كالأطماع المالية، والمكاسب الاجتماعية، والإضرار بالصالح العام أو مصالح الآخرين، مما يتسبب في عدم الاكتراث بخدمات المواطنين، وبالتالي عدم تحقيق القطاع المصرفي لأهدافه بتقديم خدماته للجمهور بكفاءة وفاعلية.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\propto = 0.05$) بين إجابات المبحوثين في مستوى الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المؤهل العلمي، المستوى الإداري)؟

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، التي يمكن أن تعزى لمتغير النوع، استُخدم الاختبار التائي (t–test). بينما استُخدم تحليل التباين الأحادي (One– Way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الفساد الإداري لعينة الدراسة، التي يمكن أن تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والمستوى الإداري، ويمكن توضيح نتائج الدراسة وفق هذه المتغيرات، وذلك على النحو الآتي:

–**الفساد الإداري ومتغير النوع:** لتحديد دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الفساد الإداري السائد لدى عينة الدراسة، التي يمكن أن تعزى لمتغير النوع (ذكر– أنثى)، أُجْرِيَت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة، كما حُسِبَت القيمة التائية (t–test) لتحديد دلالة الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين، وذلك كما هو موضح بالجدول(10).

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة
والقيمة التائية لاختبار دلالة الفروق بين المتوسطين

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	الدلالة الإحصائية
ذكر	174	3.7241	1.53336	287	-.084*	.933
أنثى	115	3.7391	1.42094			

(*) قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 =∝.

يتضح من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الذكور قد بلغ (3.7241)، بانحراف معياري قدره (1.53336)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الإناث (3.7391)، بانحراف معياري قدره (1.42094)، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (-.084)، في حين بلغ مستوى الدلالة (.933)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 =∝، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 =∝، مما يعني أن اختلاف النوع لم يسهم في وجود اختلاف للنظرة إلى ظاهرة الفساد الإداري لدى العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، حيث وصف ذلك الفساد الإداري بأنه مرتفع المستوى لدى الذكور والإناث على حد سواء، وربما يعزى ذلك إلى الخصائص والصفات الشخصية لدى العاملين في القطاع المصرفي، وطبيعة الشروط الواجب توافرها لديهم عند التقدم للعمل بهذه المصارف، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بحر (2011)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفساد الإداري لدى العاملين في القطاع المصرفي تعزى لمتغير النوع.

- **متغير المؤهل العلمي:** لاختبار دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي لدى عينة الدراسة، التي يمكن أن تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استُخدم تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA)، وذلك كما هو مُبين بالجدول(11):

جدول رقم (11) تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق الإحصائية
في مستوى الفساد الإداري لدى عينة الدراسة التي يمكن أن تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.722	3	1.574	.710	.547
داخل المجموعات	632.226	285	2.218		
المجموع	636.948	288	---	---	---

يوضح الجدول (11) أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت (.710)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 =∝، وتبين هذه النتيجة أن مستوي الفساد الإداري لدى عينة الدراسة وصف بأنه مرتفع بغض النظر عن متغير المؤهل العلمي، وربما يعزى ذلك إلى طبيعة النظم المعمول بها في المصارف، التي تشترط حصول الملتحقين للعمل بالمصارف على مؤهل علمي جامعي، واجتيازهم للمقابلة الشخصية التي تعقد لهذا الغرض، بحيث عملت هذه الإجراءات والشروط على توظيف الكفاءات، والإمكانات العلمية والمعرفية للعمل بهذه المصارف، إن هذه الإجراءات من شأنها أن تضمن توافر بعض الخصائص الضرورية للعاملين بالمصارف، ويتوقع في ظل شيوع هذه النظم أن يشعر العاملين بالمصارف بمستويات عالية من الفساد الإداري بالنظر إلى تمكنهم من استيفاء شروط ومتطلبات الالتحاق بالعمل في المصارف، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بحر (2011)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفساد الإداري لدى العاملين بالمصارف تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

– **متغير المستوى الإداري:** لاختبار دلالة الفروق الإحصائية في أسباب الفساد الإداري السائد لدى عينة الدراسة، التي يمكن أن تعزى لمتغير المستوى الإداري، استُخدم تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA)، وذلك كما هو مُبين بالجدول(12):

جدول رقم (12) تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق الإحصائية

في أسباب الفساد الإداري لدى عينة الدراسة التي يمكن أن تعزى لمتغير المستوى الإداري

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.520	2	1.260	.568	.567
داخل المجموعات	634.428	286	2.218		
المجموع	636.948	288	---	---	---

(*) قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 =∝.

يوضح الجدول (12) أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت (.568)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 =∝، وتبين هذه النتيجة أن مستوى الفساد الإداري لدى عينة الدراسة وصف بأنه مرتفع بغض النظر عن المستوى الإداري، وربما يعزى ذلك إلى أن النظرة إلى أسباب الفساد الإداري واحدة ولم يؤثر المستوى الوظيفي على هذه النظرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد

الحليم (2004)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفساد الإداري لدى العاملين في القطاع المصرفي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

السؤال الثالث: ما الأساليب المتبعة لعلاج أسباب الفساد الإداري السائدة في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، واستخدم الاختبار التائي (test– t) لتحديد دلالة الفروق، وذلك كما هو موضح بالجدول (13):

جدول (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

لاستجابات عينة الدراسة والقيمة التائية لتحديد دلالة الفروق

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	الدلالة الإحصائية
الأساليب المتبعة لعلاج الفساد	289	3.8927	1.66841	39.664	0.007

يوضح الجدول (13) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة لجميع الفقرات على أداة قياس الأساليب المتبعة لعلاج أسباب الفساد الإداري السائدة في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي قد بلغ (3.8927)، بانحراف معياري قدره (1.66841)، وباختبار دلالة الفروق بلغت القيمة التائية (39.664)، ومستوى الدلالة تساوي (0.007) وهي أقل من مستوى الدلالة $\propto = 0.05$

وتكشف هذه النتيجة عن ارتفاع مستوى الأساليب المتبعة لعلاج أسباب الفساد الإداري السائدة في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، مما يدل على أن أساليب العلاج المستخدمة في معالجة الفساد الإداري مقبولة، ولكنها تحتاج إلى تفعيل أكبر؛ حتى يُقْضَى على الفساد الإداري داخل القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، وذلك من خلال منح الحوافز للعاملين بشكل جيد ومرضي، وزيادة رواتبهم، ومكافأة المحسن، ومعاقبة المسيء، ومعاملة العاملين معاملة عادلة، واستخدام عملية الرقابة بشكل فعال، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة عبد الحليم (2004)، ودراسة البرادعي (2010)، ودراسة بحر (2011) من حيث الأساليب المتبعة لعلاج الفساد الإداري لدى العاملين في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، ولتحليل فقرات الأساليب المتبعة لعلاج الفساد

الإداري في المصارف التجارية بمدينة بنغازي استُخْرِج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والرتبة لاستجابات عينة الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

جدول (13) تحليل فقرات أساليب العلاج

الفقرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
تمنح الإدارة الموظفين بعض الحوافز لحثهم على الأداء الجيد.	289	1.8651	.94967	10
تدفع الإدارة أجورًا تكفي لسد حاجات الموظف.	289	2.0969	1.08859	1
تكافئ الإدارة المحسن على إحسانه.	289	2.0242	1.06528	2
تعاقب الإدارة المسيء على إساءته.	289	1.8893	.94365	9
تراقب الإدارة كافة الأعمال التي يقوم بها الموظف.	289	1.9446	1.01570	5
تستخدم الإدارة عملية الرقابة من أجل تصحيح الانحرافات إن أمكن.	289	1.9308	.92911	6
تنبيه الموظف عندما يخطئ حتى لا يتكرر ذلك.	289	1.8997	.90540	8
عقد دورات للموظفين توضح لهم الأفعال التي قد توقعهم في المحظور.	289	1.9377	1.05882	7
تعامل الإدارة الموظفين بعدالة وإنصاف.	289	2.0138	1.04407	4
لا تفرق الإدارة بين الموظفين إلا على أساس الكفاءة.	289	2.0277	1.07008	3
إجمالي الفقرات	289	3.8927	1.66841	

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (13) أن الفقرات المتعلقة بالأساليب المتبعة لعلاج أسباب الفساد الإداري السائدة في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت فقرة تدفع الإدارة أجوراً تكفي لسد حاجات الموظف المرتبة الأولى، أما فقرة تكافئ الإدارة المحسن على إحسانه، فقد احتلت المرتبة الثانية، واحتلت فقرة لا تفرق الإدارة بين الموظفين إلا على أساس الكفاءة المرتبة الثالثة، في حين احتلت فقرة تعامل الإدارة الموظفين بعدالة وإنصاف المرتبة الرابعة، أما فقرة تراقب الإدارة كافة الأعمال التي يقوم بها الموظف فقد احتلت المرتبة الخامسة، أما فقرة تستخدم الإدارة عملية الرقابة من أجل تصحيح الانحرافات إن أمكن احتلت المرتبة السادسة،

واحتلت فقرة عقد دورات للموظفين توضح لهم الأفعال التي قد توقعهم في المحظور المرتبة السابعة، أما فقرة تنبيه الموظف عندما يخطئ حتى لا يتكرر ذلك، فقد احتلت المرتبة الثامنة، أما فقرة تعاقب الإدارة المسيء على إساءته، فقد احتلت المرتبة التاسعة، واحتلت فقرة تمنح الإدارة الموظفين بعض الحوافز لحثهم على الأداء الجيد المرتبة العاشرة.

السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الفساد الإداري السائد في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي والأساليب المتبعة لعلاجه؟

للإجابة عن هذا السؤال استُخدم معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين مستوى الفساد الإداري والأساليب المتبعة لعلاجه، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (14):

جدول (14) معامل ارتباط بيرسون لاختبار دلالة العلاقة الارتباطية

بين أسباب الفساد الإداري والأساليب المتبعة لعلاجه لدى عينة الدراسة

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل ارتباط بيرسون
مستوى الفساد الإداري	289	3.7301	1.48715	.128(*)
الأساليب المتبعة لعلاجه	289	3.8927	1.66841	

(*) قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة α = 0.05

يتضح من الجدول (14) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون قد بلغت (.128)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ضعيفة جداً بين ظاهرة الفساد الإداري والأساليب المتبعة لعلاجه، وهذا يدل على أن الأساليب المتبعة للعلاج غير كافية وغير فعالة، مما يتطلب من الإدارة إعادة النظر في الأساليب المستخدمة لعلاج الفساد الإداري، والحد منه ما أمكن ذلك، وهذا يتفق مع دراسة (عبد الحليم، 2004)، ودراسة (بحر، 2001)، التي اهتمت بشكل واضح بأساليب العلاج التي يمكن من خلالها الحد من ظاهرة الفساد الإداري.

نتائج الدراسة وتوصياتها:

يمكن إيجاز نتائج الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

1. ارتفاع مستوى الفساد الإداري لدى العاملين في المصارف بمدينة بنغازي، حيث كانت الفروق الإحصائية بين المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على أداة الدراسة والمتوسط الفرضي لها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 =∝.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفساد الإداري لدى العاملين في المصارف بمدينة بنغازي تعزى لمتغيرات النوع، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وذلك عند مستوى دلالة $\propto = 0.05$.
3. ارتفاع مستوى الأساليب المتبعة لعلاج أسباب الفساد الإداري السائدة في القطاع المصرفي بمدينة بنغازي، حيث كانت الفروق الإحصائية بين المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على أداة الدراسة والمتوسط الفرضي لها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\propto = 0.05$، مما يدل على أن أساليب العلاج المستخدمة في معالجة الفساد الإداري مقبولة، ولكنها تحتاج إلى تفعيل أكبر؛ حتى يُقْضَى على الفساد الإداري داخل القطاع المصرفي.
4. وجدت علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية، ولكنها ضعيفة بين مستوى الفساد الإداري لدى العاملين في المصارف بمدينة بنغازي، وأساليب علاجها.

وبناءً على هذه النتائج يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. ضرورة العمل على إقامة ورش عمل تعمل على غرس الأخلاق الحميدة والسلوك الجيد لدى النشء؛ وذلك لإنشاء جيل قوي لدية القدرة على تحمل المسؤولية، وحمل الرسالة للأجيال القادمة.
2. ضرورة الحرص على أن تكون التشريعات والأنظمة والقوانين داخل الدولة والمنظمات المحلية تتسم بالوضوح، بحيث لا تحتاج إلى أكثر من تأويل أو تفسير، كما تتسم بالتطور والملائمة لخلق بيئة طاردة للفساد الإداري.
3. ضرورة العمل على توفير حياة كريمة لأفراد المجتمع، وذلك من خلال تحسين الوضع الاقتصادي في المجتمع.
4. ضرورة العمل على غرس روح الوطنية في الأجيال القادمة.
5. ضرورة الحرص على ألا يكون التعيين في الوظائف الحكومية مبني على خلفيات سياسية أو قبلية، وإنما مبني على الكفاءة في العمل، وبالتالي تحسين المناخ السياسي والأمني داخل المجتمع.

قائمة المصادر

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: الكتب:

1. أحمد الصقال، ظاهرة الفساد الإداري: هل أصبحت جزءًا من ثقافة المجتمع، وزارة التجارة، الرياض، 2010.

2. أحمد محمود اليوني، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، المعهد التقني، العمادية ، بدون سنه .

3. بيتر دراكر،الإدارة: المهام والمسؤوليات والتطبيقات، ترجمة: محمّد عبد الكريم، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1996.

4. دافيد راتشمان، وآخرون،الإدارة المعاصرة، ترجمة: رفاعي محمّد رفاعي، دار المريخ، الرياض، 2001.

5. روبرت كيتجارد، السيطرة على الفساد، ترجمة: علي حسين الحجاج، دار البشير للنشر والتوزيع، عمان، 1995

6. سمير عبود عباس، صباح نوري،الفساد الإداري والمالي في العراق، الرصافة، معهد الإدارة،2008.

7. عامر الكبيسي، الفساد والعولمة: تزامن لا توأمة، المكتب الجامعي الحديث، الرياض ،2005

8. محمّد مصطفي سليمان، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد الإداري والمالي، دار النشر والثقافة، الإسكندرية، 2006.

ثالثاً: الدوريات:

1. أحمد الأصفر،"الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العامة"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، المجلد16، العدد32، 2002.

2. أحمد محمّد عبد الحليم، "الفساد الإداري الدوافع والأسباب: دراسة ميدانية لوجهات نظر الأجهزة الرقابية الأردنية"، مجلة البحوث التجارية، المجلد26، العدد الأول، 2004.

3. حسن فارس طبرة، "تقييم حجم ظاهرة الفساد في المؤسسات الحكومية العراقية"، مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات، العدد السابع، 2014.

4. منصور بن حمد المالك، وآخرون، "الفساد الإداري"، مجلة معهد الإدارة ، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1425 هـ.

5. يوسف عطية بحر، "الفساد الإداري المسببات والعلاج: دراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة"، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد13، العدد الثاني، 2011.

رابعاً: البحوث والدراسات:

1. أحمد عبد الرحمن الشميمري، مصطفى محمود أبي بكر، الفساد الإداري ظواهره وسبل علاجه، جامعة الملك سعود، السعودية، 2013.

2. الخثران، واقع الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية، الرياض، 2004.

3. خالد عبد الرحمن آل الشيخ، الفساد الإداري أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته: نحو بناء نموذج تنظيمي، "رسالة دكتوراه غير منشورة"، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007.

4. شراد وافيه، مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري، "رسالة ماجستير غير منشورة"، جامعة محمّد خضير، بسكرة، العراق، 2015.

5. ضيف فيروز، جرائم الفساد الإداري التي يرتكبها الموظف العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2014.

6. عبد العالي حاجه، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، "رسالة دكتوراه"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2013.

7. فهد بن محمّد الغنام، مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري،"رسالة ماجستير غير منشورة" ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض ، 2011 .

8. مها البرادعى، مدى انتشار الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية: دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الحكومية بمدينة جدة، 2010.

9. هشام يحيى، الفساد في العراق : دراسة مقارنة، المنظمة العربية لمكافحة الفساد، 2015.

خامساَ: التقارير والمواقع الإلكترونية:

1. الأمم المتحدة، الشفافية والمساءلة في القطاع الحكومي في بلدان عربية مختارة :سياسات وممارسات، 2004.

2. فاطمة عبد الجواد، الفساد الإداري والمالي وآثاره السلبية علي مؤسسات الدولة العراقية وسبل معالجته، الهيأة العامة للضرائب"، 2013 _ www.tax.mof.gov.ig.

3. موقع منظمة الشفافية الدولية: www.transparencr.org.