



جامعة مؤتة

كلية الدراسات العليا

العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق
مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مدراء الدوائر الحكومية في
الأردن للفترة من 2014 _ 2019 م.

إعداد الطالب

عمر علي كريم القضاة

إشراف

الأستاذ الدكتور سليم أحمد القيسي

أطروحة مقدمة إلى كلية الدراسات العليا استكمالاً
لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في
تخصص علم الجريمة/ قسم علم الاجتماع

جامعة مؤتة، 2021م

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تعبر
بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة



قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب عمر علي كريم القضاة والموسومة بـ: العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مدراء الدوائر الحكومية في الاردن للفترة من ٢٠١٤-٢٠١٩

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في علم الجريمة
القسم: علم الجريمة
من الساعة ١ إلى الساعة ٣
في تاريخ ٢٠٢١/٠٤/٢٥
قرار رقم

التوقيع

مشرفا ومقررا

عضوا

عضوا

عضو خارجي

أعضاء اللجنة:

أ.د سليم احمد علي القيسي

أ.د فايز عبدالقادر مناور المجالي

د. ولاء عبدالفتاح محمود الصرايره

د. د. ناصر عبدالله علي أبو زيتون

عميد كلية الدراسات العليا

أ.د عمر المعاينة



الإهداء

إلى روح فلذة كبدي ومهجة قلبي ابنتي (سوار) رحمها الله.
إلى والدي ووالدتي منبع الدفء والحنان الذي لا ينضب.
إليهما ادعو " وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا " (سورة الاسراء، آية 24)
إلى زوجتي الغالية (أم قيس) على ما قدمته من دعم ومساندة في كل خطوة من
خطوات دراستي، إلى فلذات قلبي، قيس، محمد، علي، يمان وكرم وإلى أخوتي
وأخواتي.
إليهم جميعاً أهدي هذا العمل.

عمر القضاة

الشكر والتقدير

﴿رَبِّ أَوْزَعِنِي أُنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ﴾ (التَّمَلُّ، 19).

الحمد لله رب العالمين الذي لا يبلغ وصف صفاته الواصفون، ولا يدرك كُنْهَ عظمته المتفكرون، ويقر بالعجز عن مبلغ قدرته المعتبرون، الذي أحصى كل شيء عدداً وعلماً، ولا يحيط خَلْقُه بشيء من علمه إلا بما شاء، أحمده كثيراً، عدد خلقه وكلماته، وملئ أرضه وسمواته، وأسأله الصلاة على نبيه محمد . صلى الله عليه وسلم؛ وعلى آله الطيبين الطاهرين.

أما بعد: أما الشكر فله سبحانه، ولا يبلغ العبد شكر ربه إلا بشكر من أجرى على أيديهم النعمة، فقد روى أبو داود عن أبي هريرة عن النبي . صلى الله عليه وسلم . أنه قال: " لا يَشْكُرُ الله من لا يَشْكُرُ الناس "

وامتثالاً لهدي النبي . محمد صلى الله عليه وسلم؛ واعترافاً بالفضل الجميل، فإنني أتوجه بخالص شكري وتقديري، وعظيم عرفاني وامتناني، إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور سليم القيسي على تكرمه بقبوله، وتفضله بالإشراف على هذه الرسالة، والذي أسرني بسعة أفقه، ورحابه صدره، وطيب تعامله، وتعهدني بتقديم النصح والمشورة طوال فترة إعداد هذه الرسالة، فله مني جزيل الشكر وبالغ الامتنان، وجزاه الله خير الجزاء، ومتعته بموفور الصحة والعافية.

كما يطيب لي بهذه المناسبة أن أسجل شكري وتقديري، وعظيم عرفاني وامتناني إلى لجنة مناقشة الرسالة، والحكم عليها، وتحملهم عناء قراءتها، رغم مشاغلهم وأعبائهم الكثيرة، كما أتقدم بالشكر والتقدير لكل اساتذتي في كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع بجامعة مؤتة، فلهم مني كل الشكر والامتنان، وجزاهم الله عني خير الجزاء، ونفع الله بعلمهم رواد العلم والمعرفة، ومتعهم بالصحة والعافية.

عمر القضاة

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ج	قائمة المحتويات
هـ	قائمة الجداول
ح	قائمة الملاحق
ط	الملخص
ي	الملخص باللغة الانجليزية
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها
1	1.1 مقدمة
4	2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها
7	3.1 أهمية الدراسة
9	4.1 أهداف الدراسة
10	5.1 فرضيات الدراسة
11	6.1 التعريفات النظرية والإجرائية لمفاهيم الدراسة
15	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
15	1.2 الإطار النظري
68	2.2 الدراسات السابقة:
85	الفصل الثالث: المنهجية والتصميم
85	1.3 منهجية الدراسة
85	2.3 مجتمع الدراسة
86	3.3 عينة الدراسة
88	4.3 أداة الدراسة
90	5.3 صدق أداة الدراسة

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
90	6.3 ثبات أداة الدراسة
91	7.3 المعالجة الإحصائية
92	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات
92	1.4 عرض النتائج
122	2.4 مناقشة النتائج
134	3.4 التوصيات
136	قائمة المراجع
147	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1.	يبين الدوائر الحكومية الأردنية وأعداد المدراء فيها	85
2.	يبين عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة	86
3.	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية	88
4.	قيمة معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل بُعد من أبعاد متغيرات الدراسة.	90
5.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مدراء الدوائر الحكومية في الأردن	92
6.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد شفافية التشريعات	94
7.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد شفافية اتخاذ القرارات	95
8.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد شفافية المعلومات	96
9.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد شفافية الاتصالات والعلاقات	97
10.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مدراء الدوائر الحكومية في الأردن.	98
11.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد المساءلة التنظيمية	99
12.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد المساءلة التشريعية	100
13.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة	101

على فقرات بعد المساواة الاجتماعية

- 102 14. نموذج تحليل الانحدار لدور المساواة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن من وجهة نظر مدراء الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من ٢٠١٤_٢٠١٩م
- 104 15. اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء
- 105 16. نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة
- 106 17. نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر درجة تطبيق معايير الشفافية بأبعاده المختلفة في المساواة الإدارية.
- 107 18. نتائج تحاليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالمساواة الإدارية من خلال أبعاد درجة تطبيق الشفافية
- 108 19. نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر درجة تطبيق معايير الشفافية بأبعاده المختلفة في المساواة التنظيمية.
- 109 20. نتائج تحاليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالمساواة التنظيمية من خلال أبعاد درجة تطبيق الشفافية.
- 110 21. نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر درجة تطبيق معايير الشفافية بأبعاده المختلفة في المساواة التشريعية.
- 111 22. نتائج تحاليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالمساواة التشريعية من خلال أبعاد درجة تطبيق الشفافية.
- 112 23. نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر درجة تطبيق معايير الشفافية بأبعاده المختلفة في المساواة الاجتماعية.
- 113 24. نتائج تحاليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالمساواة الاجتماعية من خلال أبعاد درجة تطبيق

الشفافية.

- 114 25. تحليل التباين (One Way Anova) لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديري الدوائر الحكومية في الأردن تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية
- 115 26. نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مدراء الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير المؤهل التعليمي
- 117 27. نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مدراء الدوائر الحكومية في الأردن حسب متغير الخبرة الوظيفية
- 117 28. نتائج تحليل اختبار (t) لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديري الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.
- 118 29. تحليل التباين (One Way Anova) لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مدراء الدوائر الحكومية في الأردن تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية
- 119 30. نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مدراء الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير المؤهل التعليمي
- 121 31. نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مدراء الدوائر الحكومية في الأردن حسب متغير الخبرة الوظيفية
- 121 32. نتائج تحليل اختبار (t) لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مدراء الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
147	أستبانة الدراسة قبل التحكيم	أ-
153	أستبانة الدراسة بعد التحكيم	ب-
158	قائمة بأسماء المحكمين	ج-

المخلص

العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مدراء الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014-2019م.

عمر علي القضاة

جامعة مؤتة، 2021

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على (476) مفردة خضع للدراسة (394) مفردة؛ أي ما نسبته (90.6%)، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي التحليلي، وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، (Statistical Package For Social Sciences) لإيجاد قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل الانحدار المتعدد وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. أن تصورات مديري الدوائر الحكومية في الأردن للمساءلة والشفافية جاءت بدرجة مرتفعة.

2. وجود أثر لأبعاد معايير الشفافية في المساءلة الإدارية، وأن أبعاد معايير الشفافية تفسر ما مقداره (56.2%) من التباين في المساءلة الإدارية.

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمعايير الشفافية والمساءلة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (المؤهل التعليمي، والنوع الاجتماعي، والخبرة)

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها: ضرورة العمل على تعزيز مفهوم الشفافية في الدوائر الحكومية، لما لها من دور إيجابي في تهيئة البيئة الملائمة لتحسين مستوى المساءلة الإدارية وزيادة فعاليتها اعتماداً على الشفافية في مختلف مجالات العمل.

الكلمات الدالة: معايير الشفافية، معايير المساءلة، مقياس الشفافية العالمي، الدوائر الحكومية في الأردن.

Abstract

Factors that Prevent the Achievement of Accountability and Transparency Standards According to the Global Transparency Index from the Viewpoint of Directors of Government Departments in Jordan for the Period 2014-2019.

**Omar Ali Al-Qudah
Mutah University. 2021**

This study aimed to analyze the factors that prevent the achievement of accountability and transparency standards according to the global transparency scale, from the point of view of government department managers in Jordan. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was developed for the purpose of collecting data and distributed to (476) items that were subject to the study (394) items. That is, a rate of (90.6%), and the social survey curriculum and analytical method was used, and they were chosen in a simple random sample method. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was used to find the values of arithmetic averages, standard deviations, and multiple regression analysis. The study found results, the most important of which are:

1. The perceptions of government department managers in Jordan of accountability and transparency were high level.
2. The existence of an impact of administrative transparency dimensions on administrative accountability, and that the dimensions of administrative transparency explain an amount (56.2%) of the variance in administrative accountability.
3. There are statistically significant differences at level ($\alpha \leq 0.05$) in administrative transparency and accountability due to demographic variables (educational qualification, gender, and experience).

The study reached a number of recommendations, the most important of which are: The need to work to enhance the concept of transparency in government departments, because of their positive role in creating the appropriate environment to improve the level of administrative accountability and increase its effectiveness based on transparency in various fields of work.

Key words: Administrative Transparency, Administrative Accountability, Global Transparency Barometer, Governmental Departments in Jordan.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 مقدمة:

لقد تغير دور الدولة وتطورت مهامها من حراسة تهتم بوظائف أساسية ذات طابع تقليدي كال دفاع والأمن الداخلي والخارجي، إلى متدخلة تسعى إلى تحقيق مجموعة واسعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إلى خدمات أو رفاهية تتحمل مسؤولية تقديم جميع الخدمات التي يحتاجها المواطنون وضمان مستوى معيشي مرتفع لهم، إن هذا التطور لا بد أن يصاحبه إصلاحات إدارية عديدة تسعى إلى تأسيس فلسفة إدارية تقوم على المكاشفة والمحاسبة والمسائلة للعاملين لكي يكونوا قادرين على أن يفعلوا ما في وسعهم وأن يستعملوا الأساليب الإدارية المتطورة للحصول على أفضل ما يمكن أن تقدمه الحكومة.

إن هذا التغير في دور الدولة أدى إلى تعقد أعمال الأجهزة الحكومية واتساع نطاق الوظائف والمهام التي تقوم بها وتنوع مؤسساتها ونشاطاتها، مما استلزم ضرورة التوسع في عملية تفويض الصلاحيات ومنح المزيد من حرية التصرف لموظفي الحكومة لكي يتمكنوا من الإسهام في رفع مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين من ناحية، وتخفيف العبء المالي على الحكومة من ناحية أخرى. وفي ظل هذه التغيرات أصبحت آليات المساءلة التقليدية التي تركز فقط على مدى التزام الموظف بالقوانين والتعليمات المعمول بها غير كافية خاصة مع ظهور العديد من المشكلات التي واجهت الأجهزة الحكومية، التي تتمثل في الروتين والترهل الإداري(الطراونة، والعضالية، 2015).

وبالتالي كان لا بد من أن تعمل الأجهزة الحكومية على تطوير نظم المساءلة المستخدمة لديها لتتضمن مجموعة من الآليات، على درجة عالية من الكفاءة والفعالية ولديها القدرة على التعامل مع واقع الأجهزة الحكومية وتقديم حلول مناسبة للمشكلات التي تواجهها، وذلك من خلال اكتشاف وعلاج أي خلل أو انحراف في مستوى أداء الأجهزة الحكومية والأفراد العاملين فيها. كما أن قدرة نظم المساءلة في تهيئة البيئة المناسبة للوصول إلى مستوى متقدم من الإصلاح والتطوير الإداري تعتمد على نحو أساسي على مدى الوضوح والشفافية في المعلومات، والقوانين والتشريعات، وعمليات تقييم الأداء، وقوة الاتصالات والعلاقات الرسمية وغير الرسمية بين الرؤساء والمرؤوسين والثقة المتبادلة بينهم (أبو شقرا، روان، سلامة، كايد، جبران، علي، 2018).

ومن هذا المنطلق أصبح توافر معايير الشفافية مطلباً أساسياً للعمليات الإدارية والتنظيمية في الأجهزة الحكومية التي لا بد أن تسعى للوصول إلى مستوى حضاري متقدم يسهم في تحسين المستويات المعيشية للمواطنين وتحقيق حياة كريمة لهم، فالشفافية بذلك تعتبر مدخلاً لمعالجة العديد من مشكلات الإدارة الحكومية، مثل: الفساد والروتين والترهل الإداري، وذلك من خلال الوضوح والعقلانية والنزاهة وتكافؤ الفرص للجميع وسهولة الإجراءات والحد من الفساد (خريسات، 2018).

ويُعد تحقيق معايير المساءلة والشفافية إحدى وظائف الإدارة التي تهدف إلى متابعة الأجهزة الحكومية لكيفية تحمل مسؤولياتها والتأكد من فاعلية الإدارة العامة من حيث التنظيم وإجراءات العمل وطرقه وسلوك العاملين الأمر الذي يساعد في اكتشاف الانحرافات في العمل سواء قبل التنفيذ أو في مراحل مبكرة منه، فتحقيق معايير المساءلة والشفافية لا تستهدف ترصص الأخطاء وتصحيحها بل تلعب دور العامل الوقائي الذي يهدف إلى توجيه انتباه المسؤول إلى أوجه القوة والضعف في التنفيذ مما يحقق فاعلية العمل لضمان سلامة الأداء وكفاءته من الناحية الإدارية وتوظيف الموارد والتطور الذاتي وتحقيق الأهداف، ويشترط فيمن يقوم بعملية تحقيق معايير المساءلة والشفافية أن يكون على قدر عالٍ من الجدارة وأن يتصف بالموضوعية والحيادية (غانم، 2017).

وتحقيق معايير المساءلة والشفافية ليست هدفا بحد ذاتها وإنما وسيلة لتحقيق غاية وهي إعطاء معلومات لمتخذي القرارات وراسمي السياسات تبين لهم مدى سلامة هذه القرارات وتساعدهم في رسم صورة لأداء أفضل يمكن التخطيط له، كما تساعدهم في التعرف على مدى حسن تطبيق الإداريين الحكوميين لمهامهم بكفاءة(سعد، اكرم، 2018).

وقد أشارت منظمة الشفافية الدولية في تقريرها للعام 2018 إلى أن الفساد في الدول يشكل مساساً لحقوق الأفراد الأساسية ولحرياتهم و يؤثر على الخدمات التي تقدمها المؤسسات العامة وهذا أيضا ما حدا بالجمعية العامة للأمم المتحدة لاتخاذ قرارها رقم 4/58 المؤرخ بتاريخ 31 تشرين الأول 2003 الذي عبرت في مطلعته عن مدى خطورة هذه المشكلة ووجوب تظافر جهود الشركاء في مكافحة هذه الجريمة بالإضافة لتناولها في مضامين قرارها إلى حالة التجريم وإنفاذ القانون وضرورة التعاون الدولي واسترداد الموجودات واتخاذ الإجراءات والتدابير الوقائية(السبيعي، 2017).

أما على الصعيد العربي فقد أشارت تقارير منظمة الشفافية العالمية في العام 2017 إلى أن حجم الفساد في الدول العربية يناهز الثلاثمائة مليار دولار أي ما نسبته 30% من الحجم الإجمالي لمبالغ الفساد في العالم التي ناهزت الألف مليار وتقتصر هذه الأرقام والنسب على المرصود فقط من العمليات المالية الفاسدة في الوطن العربي وبالممارسات المرتبطة بصورة مباشرة بتعريف التقارير لمفهوم الفساد المختزل في سوء استعمال الوظيفة في القطاع العام من أجل تحقيق مكاسب شخصية (منظمة الشفافية الدولية، 2018). أما على الصعيد المحلي في الأردن فإشارت مؤشرات منظمة الشفافية العالمية الصادرة للعام 2018 عن تراجع الأردن لدرجة واحدة لتصبح بالمرتبة 49 من بين 180 دولة، بعدما حافظ على المركز 48 للسنوات الثلاثة الماضية في الفترة (2015-2017).

ونظراً لأهمية العامل البشري في المنظمات والمؤسسات الحكومية؛ فإن إدارتها تسعى إلى تحقيق أعلى المستويات من فاعلية العمل الإداري من خلال توفير جهاز رقابه فعال، يهدف إلى النهوض بمستوى الأداء والعمل لدى العاملين فيها، وتُعد الدوائر الحكومية الأردنية من أهم مؤسسات الدولة الحيوية التي تساهم في دعم عجلة التنمية والاستثمار من خلال تحقيق أعلى مستويات من النجاح وهذا النجاح ليس فقط على مستوى الإيراح ومؤشرات الأداء الخارجية، وإنما لا بد من تحقيق مستويات نجاح داخلية تتعلق بالعامل البشري وتوفير جهاز رقابة فعال يعالج الانحرافات من خلال كشفها أو تداركها قبل وقوعها وتصحيحها ودعم الإيجابي منها مما ينعكس بالتالي على كفاءة العاملين وبالمحصلة على أداء الدوائر الحكومية في الأردن ككل.

1. 2 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تكمن مشكلة الدراسة في أن جريمة الفساد الإداري والمالي وما يترتب عليها من فقر وبطالة وعدم تكافئ الفرص والعدالة؛ الأمر الذي يقود نحو سلوكيات جرمية دخيلة على العادات والأعراف الانسانية في مجتمعنا الأردني، من أجل تحقيق أهداف ومصالح شخصية. حيث أن هنالك حقيقة تربط بين الفقر والجريمة، وتؤكد بأنه كلما زادت البطالة والفقر وعدم العدالة وتكافئ الفرص والخدمات المقدمة من الدولة إلى أفراد المجتمع، زادت إمكانية وقوع سلوكيات سلبية منحرفة تؤدي إلى الجرائم وما ينتج عنها من زعزعة الأمن الوطني الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.

لذلك لابد من ضرورة إيجاد الحلول التي من شأنها تقليل نسب الجرائم والحد من انتشارها في المجتمع الأردني، عن طريق تعميق مفهوم ومعايير المساءلة والشفافية في القطاع العام وتحمل المسؤوليات جميعها، وإحترام الالتزامات في حال حدوث أي تقصير ومحاسبة المقصرين من أجل الوقاية من حدوث أي مشاكل وسلوكيات سلبية منحرفة تساعد في ارتكاب وحدث الجرائم بجميع أشكالها. ولذلك لابد من محاولة استغلال دراسة العوامل والمعايير التي تحول دون تحقيق المساءلة والشفافية من أجل وضع رؤية شاملة تنموية تساعد في التخفيف والقضاء على جميع أشكال السلوك الجرمي عند الكثير من أفراد المجتمع، والمحافظة على الاستقرار والأمن الوطني الاقتصادي والسياسي والاجتماعي.

وعلى الرغم من أهمية تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي في مكافحة الفساد خاصة في الدول النامية فإن هذه الدول إجمالاً تعاني عدم وضوح مفهوم وأهداف المساءلة واقتصرها على المفهوم التقليدي، مما يجعل الموظف العام يتقيد بحرفية القوانين والأنظمة والتعليمات ويتخلف عن أداء مهامه الوظيفية وخدمة المواطنين خشية الوقوع في الفساد وارتكاب أخطاء معينة قد تعرضه للمساءلة فيما بعد، مما يؤثر سلباً في فعالية نظم المساءلة ويؤدي بالتالي إلى انخفاض مستوى أداء الأجهزة الحكومية والأفراد العاملين بها.

كما يشير واقع بعض الأجهزة الحكومية إلى وجود نظم واضحة للمساءلة غير أنه يوجد أيضاً أفراد لديهم مهارات عالية في تغطية أنشطة الفساد التي يقومون بها، وتتطلب مواجهة الفساد في تلك الحالة تطوير نظم المساءلة الموجودة وزيادة فعاليتها .

وقد كشف التقرير السنوي لهيئة النزاهة ومكافحة الفساد لعام (2014) أن الهيئة تعاملت خلال العام الماضي مع (151) قضية حفظ منها (50)، وما زال التحقيق في (85) قضية، وأحيل الى القضاء (16)، وفي العام (2015) أحرز الأردن (53) درجة من (100) على مؤشر مدركات الفساد، أما في العامين (2016 و 2017) فتراجع مؤشر مدركات الفساد ليصل إلى درجة (48) من (100) ، وفي العام 2018 تعاملت مديريات الوقاية والتحقيق والعمليات والمظالم مع 1593 ملف فساد، تم حفظ 685 منها، وما زال ينظر في 615 ملفاً، فيما تم إنجاز 293 ملف وتلقي مديرية الشكاوي 2797 شكوى جرى إنجاز 1325 منها كما تضمن تقرير ديوان المحاسبة لعام 2018 ضبط 3531 مخالفة للقوانين والتشريعات (ديوان المحاسبة لعام، 2018).

ومن هنا تبرز الحاجة إلى البحث عن مجموعة من الآليات والمداخل التي يمكن بوساطتها زيادة فعالية نظم المساءلة وجعلها أكثر إيجابية وقدرة على التعامل مع مشكلات الإدارة الحكومية خاصة ما يتعلق منها بالفساد الإداري. ولعل أهم هذه المداخل الشفافية، حيث إنه بقدر ما تتبنى الإدارة الحكومية مفاهيم العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص والشفافية والمساءلة تزداد مقدرتها على العطاء وتجنب الوقوع في متاهات الوساطة والمحسوبية، بالإضافة إلى بعض المشكلات التي تتعلق باللوائح والتعليمات وإجراءات العمل.

وبناء على ما سبق تكمن مشكلة الدراسة في قياس العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مدراء الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م وتحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية التشريعات، وشفافية المعلومات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) بمجالاتها المختلفة كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن ؟

2- ما مستوى معايير المساءلة (المساءلة التنظيمية، والمساءلة التشريعية، والمساءلة الاجتماعية) كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن ؟

- 3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات مديري الدوائر الحكومية في الأردن للشفافية تعزى لمتغيرات(النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية، المسمى الوظيفي)؟
- 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات مديري الدوائر الحكومية في الأردن لمعايير المساءلة تعزى لمتغيرات(النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية، المسمى الوظيفي)؟
- 5- وتمثلت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي ما العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية؟

1. 3 أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية وحداثة موضوعي الشفافية والمساءلة، فالشفافية والمساءلة من المداخل المهمة لمعالجة العديد من مشكلات الإدارة الحكومية، وذلك من خلال توفير الشروط والمتطلبات الأساسية لتطوير نظم مساءلة لديها القدرة على التعامل مع واقع الأجهزة الحكومية، وتقديم حلول مناسبة للمشكلات التي تواجهها وفي مقدمتها الفساد الإداري وصولاً إلى مستوى متقدم من الإصلاح والتطوير الإداري في المجالات جميعها.

كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال التوجه الحكومي في الأردن نحو الإصلاح الإداري والشفافية ومساءلة المقصرين وتحقيق مبدأ الإدارة العامة الجديدة، وتزامن هذا التوجه مع الاهتمام الشعبي المتزايد بالمخالفات السلوكية لموظفي القطاع الحكومي وشعور المواطنين بوجود قصور في الخدمات المقدمة إليهم، وبالتالي تبرز الحاجة إلى الاهتمام بتنمية وتطوير العاملين في القطاع الحكومي والعمل على تحسين مستوى أدائهم.

ولكون المساءلة أداء مهمة للتحسين المستمر وضبط السلوك لا بد من التركيز على مدى فعالية نظم المساءلة المستخدمة في الأجهزة الحكومية باعتبارها جزءاً من عملية تقييم الأداء والخطوة الأولى في الاتجاه نحو التحسين. ومن هذا المنطلق تأتي ضرورة إجراء دراسات متخصصة لمعرفة مستوى معايير الشفافية والمساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية والعوامل المؤثرة فيها وآليات تفعيلها، ومما يزيد من أهمية هذا التوجه قلة الدراسات التي اهتمت بالربط بين الشفافية والمساءلة في البيئة الأردنية على نحوٍ خاص والبيئة العربية على نحوٍ عام.

وتستمد الدراسة أهميتها مما يلي:

الأهمية النظرية:

1. ما يمكن أن تساهم به هذه الدراسة من إثارة الباحثين والدارسين للظاهرة في البحث والتعمق في العوامل المحركة لها كظاهرة اجتماعية ودفعهم للاهتمام وتطوير وسائل مكافحتها.

2. تسهم هذه الدراسة في إجراء دراسات متخصصة لمعرفة مستوى المساءلة الإدارية في المؤسسات الأردنية والعوامل المؤثرة فيها وآليات تفعيلها، ومما يزيد من أهمية هذا التوجه قلة الدراسات التي اهتمت بالربط بين الشفافية والمساءلة في البيئة الأردنية والعوامل التي تحول دون تحقيقها وفق مقياس الشفافية العالمي.

3. رقد المكتبات العربية والأردنية بدراسة حديثة حول موضوع العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية.

الأهمية التطبيقية:

1. تسهم هذه الدراسة في تقديم دراسة عن واقع نظم المساءلة الإدارية والشفافية والعوامل التي تحول دون تحقيقها وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م.

2. تخدم هذه الدراسة القائمين على صنع القرار بما يمكن أن تقدمه من معلومات عن العوامل التي تحول دون تحقيقها وفق مقياس الشفافية العالمي، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه في بلورة أسس سليمة للوقوف على الجهود المحلية والدولية لتطوير هذه النظم والاستفادة منها.

3. تسهم هذه الدراسة في إبراز أوجه القوة والضعف في دور المساءلة الإدارية والشفافية في مكافحة الفساد الذي يؤثر بالسلب على استقرار المجتمع وأمنه، ويثير الرعب والفرع في نفوس المواطنين ويؤثر على الثقة العامة، لذلك لا بد من إجراء الدراسات والوقوف على العوامل الدافعة للفساد في المجتمع والآثار المترتبة عليه ومحاولة التخفيف والحد منها قدر المستطاع، وبالتالي يمكن للدوائر الحكومية الاستفادة منها في دعم سياساتها واستراتيجياتها في مكافحة الفساد في ضوء النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

1. 4 أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة على نحوٍ أساسي إلى تحليل العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م، وينبثق عن هذا الهدف الأساسي الأهداف الفرعية الآتية :

- 1- التعرف على معيقات تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاع العام في الأردن.
- 2- التعرف على درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية التشريعات، وشفافية المعلومات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) بمجالاتها المختلفة كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن.
- 3- التعرف على مستوى معايير المساءلة(المساءلة التنظيمية، والمساءلة التشريعية، والمساءلة الاجتماعية) كما يراها مديري الدوائر الحكومية في الأردن.

4- التعرف على وجهة نظر مديرو الدوائر الحكومية في الأردن للشفافية والمساءلة والتي تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية، المسمى الوظيفي).

1. 5 فرضيات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة تسعى الدراسة الى اختبار الفرضيات الرئيسية الآتية :
HO1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية التشريعات، وشفافية المعلومات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة الإدارية (المساءلة التنظيمية، والمساءلة التشريعية، والمساءلة الاجتماعية) كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن.

HO2: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة تطبيق معايير الشفافية، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن.

HO3: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة تطبيق معايير المساءلة، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن.

1. 6 التعريفات النظرية والإجرائية لمفاهيم الدراسة:

معايير الشفافية: الوضوح والعلنية في كل مجالات العمل التي تتم بين مختلف المستويات الإدارية في الوزارة، مما يقود في النهاية إلى الالتزام بالمتطلبات الأساسية لإنجاز العمل والنزاهة وتكافؤ الفرص للجميع والحد من الفساد الإداري بمظاهره وأشكاله جميعها، وتم قياس هذا المتغير في الدراسة من خلال أربعة مجالات أو أبعاد هي: (شفافية التشريعات، وشفافية المعلومات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات):

1. **شفافية التشريعات:** وتعبّر عن البساطة والدقة والوضوح والعلنية في القوانين والتعليمات وإجراءات العمل المتبعة وكذلك النزاهة في تنفيذها، مما يؤدي إلى سهولة فهم تلك التشريعات وموضوعيتها واستقرارها ومرونتها وانسجامها مع بعضها البعض.

2. **شفافية المعلومات:** وهي إظهار جميع المعلومات والتي تهم الفئات الداخلية والخارجية بشكل دقيق وواضح حيث يساعدها ذلك على اتخاذ القرارات الرشيدة.

3. **شفافية الاتصالات والعلاقات:** يشير إلى المرونة في عملية الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية، وقوة العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين الرؤساء والمرؤوسين والثقة المتبادلة بينهم، مما يقود إلى الصراحة والانفتاح والعدالة في التعامل، بالإضافة إلى قوة العلاقات مع الجمهور الخارجي مما يمكن المواطن من الحصول على المعلومات التي يحتاجها بسهولة.

4. **شفافية اتخاذ القرارات:** يقصد به الوضوح التام والدقة والموضوعية في عملية اتخاذ القرارات، وتزويد الموظفين بالصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم مع الحرص على تفعيل مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار بين جميع المستويات الإدارية، بالإضافة إلى ضرورة مواجهة مشاكل العمل بين الرئيس والمرؤوس بكل صراحة وانفتاح بحيث تهتم الإدارة العليا بآراء الموظفين واقتراحاتهم فيما يتعلق بحل مشاكل العمل.

معايير المساءلة: محاسبة المرؤوس عن النتائج التي حققها من خلال أداءه لمهامه الوظيفية، وذلك في إطار السلطات والمسؤوليات الممنوحة له، وتم قياس هذا المتغير في الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات التي تركز على مدى وجود آليات ملائمة للمساءلة الإدارية في الوزارة بحيث تمتاز تلك الآليات بخصائص معينة من حيث الوضوح والعلنية والنزاهة والمصادقية ... إلخ، وما يؤدي إليه تطبيق تلك الآليات من نتائج إيجابية على أداء العاملين وانضباطهم في العمل، بالإضافة إلى وجود نظام للعقوبات في حال وقوع خلل في الأداء أو عدم الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي. وتم قياس هذا المتغير في الدراسة من خلال ثلاثة مجالات أو أبعاد هي: (المساءلة التنظيمية، والمساءلة التشريعية، والمساءلة الاجتماعية)

1.المساءلة التنظيمية: خضوع الدائرة الحكومية وقادتها وموظفيها العاملين فيها للمساءلة عن أفعالهم وقراراتهم، ووضع الإجراءات التي تكفل القيام بعمليات المساءلة والمحاسبة واتخاذ الإجراءات اللازمة عن الأفعال المخالفة للتشريعات النازمة ومدونات السلوك الوظيفي.

2.المساءلة التشريعية: وجود سند تشريعي واضح وسليم لكافة التشريعات التي تمارس الدائرة الحكومية بموجبها سلطتها ومهامها وواجباتها، وبحيث تعتبر تلك التشريعات هي المرجعية الأساسية للمنظمة لعملها بشكل واضح وشامل.

3.المساءلة الاجتماعية: منح كافة أصحاب العلاقة داخلياً وخارجياً حق في رصد شكاوى واقتراحات المراجعين ومتابعة كل ما ينشر على مواقع التواصل الاجتماعي والقيام بدور فاعل في عملية صنع القرار في الدائرة الحكومية، من خلال المشاركة في كافة مراحل إعداد وتطوير وتقييم السياسات التنظيمية والتشريعات والاستراتيجيات والإجراءات.

منظمة الشفافية الدولية: وهي منظمة غير حكومية أهلية دولية (منظمة مجتمع مدني) تأسست عام (1993) بألمانيا كمؤسسة غير ربحية واكتسبت شهرة في إنتاج مؤشرات لقياس الفساد حيث تقوم بجمع وتحليل ونشر البيانات والمعلومات لزيادة الوعي حيال أثر الفساد ووسائل مكافحته.

مقياس الشفافية العالمي: هو مؤشر يصنف الدول حسب مستوياتها المتصورة من الفساد في القطاع العام، على النحو الذي تحدده تقييمات الخبراء واستطلاعات الرأي مقياساً من صفر إلى 100، حيث يكون الصفر الأكثر فساداً و100 الأكثر نزاهة، حيث يقوم المؤشر بترتيب الدول حول العالم حسب درجة مدى ملاحظة وجود الفساد في القطاع العام.

العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية: وتتمثل في تداخل الاختصاصات التنظيمية بين الجهات والإدارات الحكومية وغموض الاختصاصات الوظيفية، مما يتيح المجال لاستغلال النفوذ، وتصبح البيئة جاذبة للعوامل التي تحول دون تطبيق عملية تطبيق معايير المساءلة والشفافية الإدارية، مما يؤدي إلى انتشار ثقافة المحسوبية والواسطة التي تمكن الشخص من الحصول على حقوق ومزايا ال يستحقها، وتقيد الاجراءات الادارية المتعلقة بالخدمات المقدمة للمواطنين، وضعف الرقابة الادارية والمالية وعدم معاقبة المسيء لاستخدام السلطة، والتكتم على الاخبار المتعلقة بالفساد الاداري وعدم الحديث عن مظاهر.

العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية الأردنية: وهي السلوكيات المخالفة للتشريعات والقيم الخلقية والمجتمعية والوظيفية والذي يهدف منه تحقيق منفعة مادية او معنوية للحساب الشخصي على حساب الصالح العام في المجتمع الأردني. وهي إساءة الموظف العام للسلطة العامة أو الوظيفة العامة باستعمالها للكسب الخاص، وهي سلوكيات بيروقراطية منحرفة تستهدف تحقيق منافع شخصية بطريقة غير شرعية **الفساد:** سلوكيات وأعمال مخالفة للأخلاق والقانون يقوم بها الموظف العام، للحصول على منفعة شخصية غير مشروعة من أجل تحقيق مكاسب مالية أو مكاسب في المكانة الاجتماعية.

المديرية: هي من مسميات التقسيم الإداري؛ يستخدم مصطلح المديرية في مراكز الإدارة والمراكز الحكومية في جميع الدول العربية والكثير من دول العالم. وتعرف المديرية بأنها "الوحدة الإدارية ضمن التقسيم الإداري للمحافظة".

المدير: هو القائد للعمل ويجب عليه أن يكون على دراية كاملة بنوعية العمل المكلف بإدارته من حيث المزايا والعيوب وأن يكون ذو خبرة عالية في مجال العمل الذي يديره ولديه التقنية العالية لتدارك أي مسببات لحدوث أخطاء بالعمل وأن يحظى بقدر كافي من اللباقة وحسن الحوار وحسن التعامل لمن يتعامل معهم سواء خارج العمل أو داخله وأن يكون على دراية تامة بقوانين العمل المهنية ومعنى كلمة مدير أنه قادر على إدارة الموقع الذي يديره من حيث تمتعه بالثقافة العامة وقوة الشخصية وحسن المظهر والخبرة الكافية في مجال العمل الذي يديره والابتكار والتحديث في مجال عمله إن أمكن والعمل على زيادة التنمية والاستثمار إذا كانت مجالات عمله تسمح بذلك.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري:

مفهوم الشفافية:

مفهوم الشفافية يرتبط بمعايير وقيم النزاهة والعدالة والمصادقية والوضوح والمساءلة في المعاملات التجارية وتطبيقات الأعمال والممارسات الإدارية على اختلاف أنواعها. والشفافية ببساطة تعني جعل الأمر واضحاً وشفافاً بعيداً عن اللبس والغموض وتعد الإجراءات بطريقة لا تتيح إمكانية متابعتها ومعرفة أوجه النقص والخلل فيها، فهي إذن نظرة منهجية وعلمية تتسم بالوضوح التام في آليات صناعة القرار واتخاذها وبناء استراتيجيات العمل ورسم الخطط والسياسات وأساليب تنفيذها ورقابتها وتقييمها والتي يفترض أن تتناسب مع المستجدات البيئية وروح العصر وعرضها على الجهات المعنية بمراقبة الأداء الحكومي أو الخاص وخضوع جميع هذه الممارسات الإدارية والسياسية للمساءلة والمراقبة.

وتُعد الشفافية أحد أهم عناصر الإدارة الجيدة في الحكم وكلما كانت الشفافية موجودة وواضحة كان الحكم جيداً والاستقرار متحققاً. لان الشفافية تعني المكاشفة بين الحكومة والشعب عبر ممثلي الشعب في البرلمان ومؤسسات المجتمع المدني من أحزاب ونقابات وجمعيات والصحافة كسلطة رابعة (أبو شقرا، وآخرون، 2018).

وتعني الشفافية أن تعمل الإدارة في بيت من زجاج، كل ما به مكشوف للعاملين والجمهور، فهي التزام على منظمات الإدارة العامة والمنظمات الخاصة التي تتلقى دعماً من الدولة بالإفصاح والعلانية والوضوح في ممارسة أعمالها عن طريق خضوعها للمساءلة (الديحاني، 2017).

تعد الشفافية واحدة من المصطلحات المدنية التي تستخدمها الجهات المهتمة بمكافحة الفساد في العالم. وجاءت في سياق ضرورة إطلاع الجماهير على كل منهج السياسات العامة، وتعريفهم بكيفية إدارة الدولة من قبل القائمين عليها (السلطة) وذلك للحد من السياسات غير المعلنة التي غالباً ما تكون خاطئة.

الشفافية لغة مأخوذة من الجذر "شفف" الذي يعني "الخفة ورقة الحال" أو "الشيء القليل" أو "الشيء الذي يُرى ما خلفه" (أبن منظور، 1997).

أما اصطلاحاً فإنها تعرف باعتبارها أسلوباً علمياً لمكافحة الفساد. ولذا فقد تعددت تفسيراتها، حيث أُشير إلى أنها تعني "آلية الكشف عن الفساد، بأن يكون الإعلان من جانب الدولة عن أنشطتها كافة في التخطيط والتنفيذ" (الغزي، 2010). وهناك من فسّر الشفافية على أنها "التمييز بوضوح بين القطاع الحكومي وبين باقي القطاعات، وبموجبها تحدد الأدوار السياسية والإدارية داخل الحكومة وأن يتم ذلك بوضوح ووفق آلية يطلع عليها الجمهور، من حيث تحديد توزيع المسؤوليات بين مختلف مستويات الحكومة، وكذلك توزيعها بين السلطات الثلاث" (Ahyaruddin, & Akbar, 2018).

وتعني الشفافية أن القرارات المتخذة وتنفيذها يتم وفقاً للقوانين والاجراءات السارية التي تكون أصلاً قد وضعت بمشاركة عامة أو على الأقل واسعة. بالإضافة إلى مؤسسة مساءلة السلطة السياسية (منظمة الشفافية الدولية، 2018). وتعني الشفافية أيضاً، توفر المعلومات الدقيقة في مواقيتها، وإفساح المجال أمام جميع المواطنين للاطلاع على الضروري من هذه المعلومات التي من المفترض أن تكون موثقة. ويساعد هذا الإفصاح في رشد القرارات وصلاحتها في مجال السياسات العامة، وذلك كله يقود إلى محاصرة الفساد وبناء حالة من الثقة والمصداقية (الطراونة، والعضايلة، 2015).

ويرتبط مفهوم الشفافية ارتباطاً وثيقاً بأربع كلمات: المصداقية والإفصاح والوضوح والمشاركة (عمار، 2015)، أما (Haraldsson, 2016) فيرى أن الشفافية والانفتاح تتضمن مشاركة العامة في النتائج، والشفافية كما يراها (الحري، 2012) هي حرية تدفق المعلومات، بحيث تكون العمليات والمعلومات في متناول المواطنين، وأن الشفافية ليست مجرد توفير معلومات، ولكنها تحتوي أنواعاً من المشاركة والمسؤولية، وأن استخدام أنواعها المختلفة تعتمد على الظروف المحيطة، وربط (الطراونة، والعضايلة، 2015) الشفافية بالمساءلة كون المساءلة مبنية على الشفافية.

ويرى (البهجي، 2014) بأن الشفافية وحرية المعلومات أصبحت من أهم شروط تطبيق عملية المساءلة، وذلك من خلال تزويد الجهات المسؤولة عن عملية المساءلة بكل المعلومات الضرورية بحرية ووضوح، أما (بوالفول، بوزيان، 2017) فيروا أن الشفافية خطوة أولية تؤدي إلى تحسين الخدمات المقدمة من قبل المنظمات عن طريق وضوح الأهداف ومراقبة الأداء.

ولكن من وجهة نظر (الجرواني، 2012) فإن الشفافية بحد ذاتها غير مؤهلة بشكل كاف لتكون بديلاً أصيلاً عن عملية المساءلة وتتفق (الحسنات، 2016) مع (الجرواني، 2012) بأن الشفافية وحدها لا يمكن أن تكون مرادف للمساءلة الحديثة وذلك لأنها تهتم بكشف الحقائق أو بإيصال النقاشات والمفاوضات للعامة أو بكشف الأحكام المختلفة ولذا فإن الشفافية بوصفها مجموعة من التقارير العامة وحدها ليست مؤهلة لأن تكون مرادف للمساءلة العامة.

والشفافية تعني "وضوح التشريعات وسهولة فهمها، واستقرارها وانسجامها مع بعضها، وموضوعيتها، ووضوح لغتها، ومرونتها وتطورها وفقاً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وبما يتناسب مع روح العصر، إضافة إلى تبسيط الإجراءات، ونشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها بحيث تكون متاحة للجميع (صادقي، 2020).

مفهوم الشفافية وغيره من المفاهيم الحديثة التي دخلت في كافة مجالات معترك الحياة أصبحت لازمة التطبيق. ولكن هناك متطلبات أساسية لتعزيز هذا المفهوم ومساندة تطبيقه يجب أخذها بعين الاعتبار ليتسنى الاستفادة منها بالشكل الصحيح. ومن هذه المتطلبات (بلهاشمي، 2019):

1. توفر الديمقراطية في المجتمع، فالشفافية تتطلب وجود روح ديمقراطية في الممارسات العملية في الحياة اليومية. فالممارسة الديمقراطية تضمن قانونية الوصول إلى المعلومات من خلال قوانين حرية المعلومات والحصول عليها من قبل المواطنين المعنيين أو المتأثرين بها، أو من خلال توفر الشفافية في القوانين والإجراءات.

2. انتهاج الشفافية في الأنظمة والقوانين والإجراءات من خلال مراجعتها ومعالجة نصوصها وفقراتها الغامضة وتوضيحها وإعلانها للناس والموظفين، كذلك معرفة درجة مواكبة هذه الأنظمة والقوانين للمستجدات في بيئة العمل.

3. نشر الوعي لدى المواطنين وتعريفهم بحقوقهم في مجال طبيعة ونتائج توفر الشفافية في مختلف مناحي الحياة.

4. التفاعل مع المعنيين وذوي العلاقة، والسماح للمواطنين أن يلاحظوا ويفهموا وقيّموا قرارات وتصرفات الموظفين، وهذا يتطلب (حدو، أحلام، 2015):

أ. قوانين وأنظمة وتعليمات تسمح للوصول إلى المعلومات التي من خلالها يستطيع المواطنون تحديد الأفعال التي ربما يعارضونها أو تلك الأفعال التي تتطلب إصلاح سوء التصرف بشكل رسمي.

ب. تغييرات في المواقف والمعرفة والمهارات والتقرب من المجتمع الخارجي وكشف المعلومات اللازمة حيث على المؤسسة المنفتحة أن تحدد نوع المعلومات التي يجب أن تُخفى.

ج. بناء قواعد قانونية وسياسة واضحة و مؤسسية للسماح بتفاعل الشفافية بشكل كبير ومسؤول وهذا يتطلب إصلاحاً إدارياً شاملاً يأخذ بالاعتبار الانفتاح والشركاء الجدد من المؤسسات الدولية الراعية للشفافية لصالح الهدف العام.

5. التنسيق المستمر بين الأجهزة المعنية بالقوى البشرية والتطوير الإداري.

6. التعيين في الوظائف على أساس الكفاءة المطلقة مع احترام ذوي الاحتياجات الخاصة والمناطق النائية.

7. تطوير شبكة معلومات بين كافة الدوائر والمؤسسات وداخل المؤسسة نفسها.

8. تعزيز دور أجهزة الرقابة المالية والإدارية.

9. تسهيل تدفق المعلومات إلى المستويات المختلفة وجمع معلومات تتعلق بالمؤسسات العالمية والمحلية التي تتعلق بالخدمة العامة وأن تكون المعلومات كافية وصحيحة تخدم المرحلة الآنية والطويلة المدى.

معايير السلوك المهني لتطبيق الشفافية:

يرى (بلهاشمي، 2019) أن معايير السلوك المهني لتطبيق الشفافية هي:

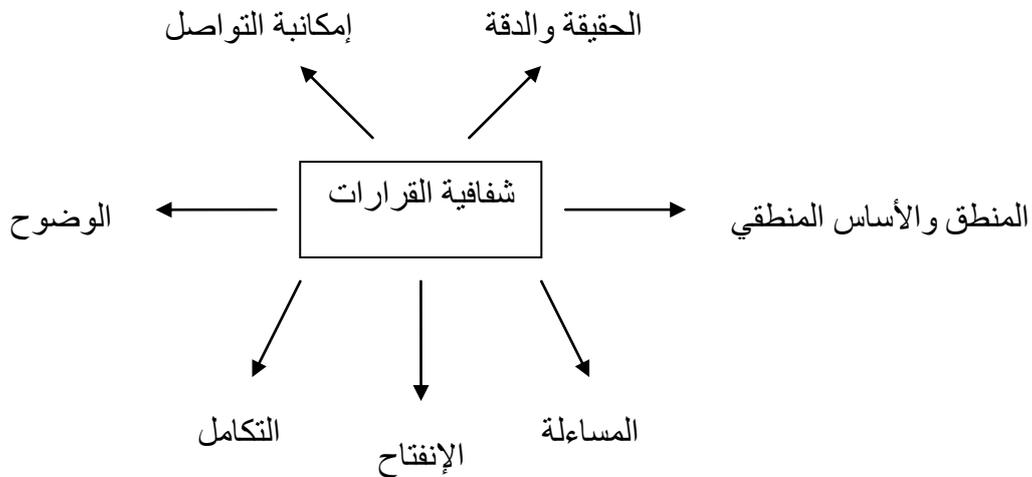
1. الالتزام بالموضوعية والاستقامة والعدل.
2. الالتزام بالصدق والأمانة.
3. الارتقاء بالكفاءة المهنية، وبذل العناية الواجبة لتحقيق الجودة الشاملة.
4. إنكاء سلوك التقويم الذاتي وتعميق استشعار المسؤولية والرقابة والمحاسبة عن الأداء والتحفيز على التمييز وتبني التصحيح المستمر.
5. إنكاء السلوك التنظيمي والتخطيطي.
6. الاستفادة من نظم المعلومات.

نلاحظ مما سبق أن الشفافية في القطاع العام الأردني تحقق أغراض وفوائد متعددة غايتها القصوى تحقيق السعادة للجميع وذلك من خلال الوصول إلى إنتاجية مميزة على المستوى الكمي والنوعي. فرضى الأفراد على مستوى التنظيم ورضى الجمهور المتلقي للخدمة وذوي العلاقة أمر ليس سهل المنال ويفترض في إدارة المنظمات ممثلة بمختلف المستويات الإدارية دعم ومساندة الشفافية والتخلي عن النظرة التقليدية في إدارة هذه المنظمات، فقد أصبحت المعلومات حق الجميع في الوصول إليها واستنباط دلالاتها على غير ما كان متعارف عليه أن المعلومة قوة ويجب احتكارها ليتسنى للقيادات السيطرة على المنظمة ومفرداتها. وباختصار شديد يمكننا القول أن اللاشفافية هي دعوى لتفشي الفساد وعدم الالتزام بتحري النزاهة.

أهمية تطبيق معايير الشفافية:

تحقق الشفافية عدداً من المنافع و المزايا التي لا غنى عنها في أي مجتمع ديمقراطي حقيقي ويترتب على تطبيقها العديد من الآثار الايجابية من أهمها: تمكين المواطن من الاعتراض المبرر والموثق على أعمال الحكومة التي لا يوافق عليها للمصلحة العامة أو الخاصة، وأن تجعل الموظف أكثر حذراً و حرصاً في أعماله خشية المساءلة من المواطنين، وأيضا تقليل المخالفة عن جهل بالقواعد، وتقليل المخالفة في حال معرفتها و إدراك العواقب الوخيمة المترتبة على المخالفة، وكذلك تعمل على توفير الوقت والتكاليف وتجنب الإرباك والفوضى في العمل، وأيضا ترسيخ قيم التعاون والعمل الجماعي ووضوح النتائج (الصريرة، 2010).

واختيار قيادات إدارية تتصف بالنزاهة والموضوعية والانتماء والولاء للمؤسسة والصالح العام، بالإضافة إلى أن توفير النجاح والاستمرارية لأية منظمة وهي بذلك أداة هامة جداً لمحاربة الفساد (الراشدي، 2007).



شكل رقم (1)

فوائد تطبيق الشفافية

(الراشدي، سعيد علي، 2007).

وتكمن أهمية الشفافية بشكل عام في الدور الذي تلعبه في تحسين مخرجات القطاع العام في ظل غياب مؤشرات واضحة ومباشرة لأدائها على عكس منظمات القطاع الخاص والتي يعد الربح والقدرة التنافسية في السوق مؤشرين مباشرين وأكثر وضوحاً عن مستوى الأداء.

وتشكل معايير الشفافية أداة لضمان ديمقراطية الإدارة العامة وآلية لضبط العمل الإداري وتوجيهه الوجهة السليمة لتحقيق الفعالية القصوى والكفاءة الأفضل للإدارة، وغيابها يؤدي لانتشار الفساد وظهور كثير من الاعتلالات الإدارية (الحسنات، 2013).

ويرى (عميرة، 2008) أنّ للشفافية أهمية في توجيه المجتمع ككل، بمعنى أنها قادرة على التركيز على تحسين الأداء، وتوجيه المجتمع الوجهة السليمة، وتحسين الأداء الإداري والخدمات المقدمة للمجتمع، وتتوه (الصريرة، 2010) إلى ضرورة تواجد عناصر الشفافية في أي تنظيم إداري وذلك لضبط سلوك العاملين والزامهم بإتباع الأنظمة والقواعد التي يضعها هذا النظام بهدف إنجاز العمل والحفاظ على حقوق العاملين، لذا فإن اتباع إجراءات معايير الشفافية يحافظ على مصالح المنظمة ويصون حقوق العاملين.

وتدعو الإدارة بمفهومها المعاصر للتركيز على إدارة الأداء والنتائج أو ما يدعى "شفافية الإنجاز" والتي تعني عدم النظر للشفافية على أنها توزيع اللوم أو العقوبات بل النظر إليها كعملية إدارية هادفة وضرورية لتحقيق مجموعة من الأهداف (الجرواني، 2012):

1. فهم أداء البرامج والخدمات والعمليات.
2. الاتفاق على توقعات الأداء.
3. تحسين الأداء من خلال عمليات التقييم والتغذية الراجعة والتي تهدف لخلق بيئة تعليمية مستمرة.
4. إظهار مستويات الأداء والتي يتم تحقيقها بالقطاع العام.

وتتعدد أهداف معايير الشفافية وآلياتها التي تستخدمها الدول لمحاربة بعض المظاهر السلبية في الإدارة، وتشير (العوايشة، 2006) إلى أن للشفافية ثلاثة أهداف رئيسة هي:

- 1- الشفافية المتعلقة بإتباع اللوائح والقوانين: ويكون التركيز طبقاً لهذا البعد على مدى إتباع الموظف للوائح والقوانين التي تنظم سير العمل بالمنظمة.
- 2- الشفافية المتعلقة بالفعالية: والتي بمقتضاها لا يقتصر دور الموظف على إتباع اللوائح والنظم والقوانين فحسب، بل يمتد ليشمل وضع سياسات وأنماط إدارية تشمل التخطيط والتنسيق وإعداد الموازنات التي تساعده على أداء مهام وظيفته بنجاح كجزء من الفعالية الكلية للمنظمة التي يعمل بها.
- 3- الشفافية المتعلقة بالبرامج: ويمتد هذا الهدف ليشمل مساءلة الموظف، ولا تقتصر المساءلة على مستوى واحد من مستويات المنظمة بل تمتد لتشمل جميع المستويات العليا والوسطى والدنيا، نظراً لتفاعل أدوار هذه المستويات الثلاثة في تحقيق أهداف المنظمة.

أما خريسات (2018) فيرى أن أهداف الشفافية هي:

- 1- الرقابة والتحكم: ويقصد بها ضمان حسن استخدام السلطة ومنع استغلالها عن طريق استخدام نظام الأوامر والتعليمات على المدخلات والرقابة على العمليات كأداة لضمان تناسق السلوك الإداري مع القوانين والتعليمات من قبل المديرين التنفيذيين ويمكن النظر للهدف من الشفافية ضمن هذا المنظور بأنه تقليل حجم الأخطاء أثناء التنفيذ.
 - 2- الشفافية كنوع من الضمان: والمقصود هو أنها وسيلة لضمان حسن التزام العاملين والمديرين والرؤساء بالقانون ومراعاة الأولويات في استغلال المصادر بعيداً عن واقع المسؤوليات.
 - 3- الشفافية كعملية للتحسن المستمر، وتحقق الشفافية هذا الهدف بعد تحقيقها للهدفين السابقين فتكون أداة لخفض السلبية في الأداء ولخلق استعداد مسبق لدى العاملين للبحث والتطوير وتجنب الأخطاء.
- وأشار (Alsharah, 2014) إلى ثلاث متطلبات للشفافية، وهي:

1. التحديد الواضح للأدوار ومسؤوليات الشركاء فيما يتعلق بالترتيبات التضامنية.
2. الاتفاقات المكتوبة بين الشركاء فيما يتعلق بالأهداف وتحديد التزامات كل شريك ما لم توجد أسباب قهرية تتطلب السرية.
3. التقرير الصادق فيما يتعلق بالنتائج التي تم تحقيقها. ويوضح (أبو شقرا، وآخرون، 2018) مجموعة من الأسباب التي كان لها الأثر الكبير بزيادة الاهتمام بمعايير الشفافية وهي:
 - 1- أهمية الشفافية في محاربة الفساد: وتبرز أهمية الشفافية في هذا السياق بالتصدي لعواقب الفساد وما تجره على الدول وخاصة النامية منها من أضرارٍ فقدان الشرعية السياسية للمؤسسات الحكومية وتدني الكفاءة الاقتصادية وسوء توزيع الموارد وتداعي منظومة القيم في المجتمع.
 - 2- ضغوط المجتمع الدولي وتأثير العولمة، مما جعل انتقال المعلومات والأفكار والأخبار حول العالم أمراً سهلاً، وكان لزيادة الاهتمام بالمساءلة وبخاصة من قبل الدول المتقدمة والمجتمع الدولي ككل، أثرٌ ملموسٌ في اتخاذ الإجراءات التي من شأنها إصلاح العديد من الأنظمة.
 - 3- ثورة المعلومات والاتصالات، وأدى ذلك إلى زيادة الحاجة للشفافية، فكما أن التطور في مجال المعلومات أداة لمواجهة الفساد، فإن استغلاله السلبي قد يؤدي لانتشار الفساد.
 - 4- الاهتمام المتزايد بالإصلاح الإداري: إن زيادة الاهتمام بالشفافية المركزة على النتائج قد يساعد في عملية الإصلاح الإداري، فالإجراءات المعقدة تهيئ مناخاً ملائماً لانتشار الفساد وتبسيطها ووضوحها يحد من الفساد ويعد هذا من أهم مبادئ الإصلاح الإداري.

شروط تطبيق الشفافية (متطلبات الشفافية):

تنص المعايير الدولية على ضرورة توافر العناصر التالية لتحقيق وتعزيز مفهوم الشفافية ومساندة تطبيقه (الطراونة، والعضايلة، 2015):

1. توفر الديمقراطية في المجتمع، فالشفافية تتطلب وجود روح ديمقراطية في الممارسات العملية في الحياة اليومية فالممارسة الديمقراطية تضمن قانونية الوصول الى المعلومات من خلال قوانين لحرية المعلومات والحصول عليها من قبل المواطنين.
2. تصميم الإجراءات والتعليمات الحكومية بما يتفق مع قواعد قانونية مكتوبة ومنشورة وأن تكون في متناول المواطن. وانتهاج الشفافية في الأنظمة والقوانين.
3. وضع قواعد واضحة للنشر تحدد فيها، المعلومات التي يجب توفيرها، والمواعيد التي يجب النشر فيها.
4. أن توفر المؤسسات الحكومية معلومات كافية لفهم عملها وتسهيل مراقبة أدائها.
5. أن توفر المؤسسات الحكومية البيانات التي يحتاجها المواطن والقطاع الخاص لوضع الخطط المستقبلية.
6. نشر الوعي لدى المواطنين وتعريفهم بحقوقهم ونتائج توفر الشفافية في مختلف مناحي الحياة.

مقياس الشفافية العالمي:

أورد كثير من الدارسين والباحثين ومراكز الدراسات والهيئات الدولية والإقليمية مرتكزات لمقياس الشفافية العالمي فاتفق بعضهم على أبعاد معينة واختلف آخرون فمثلا أشار (بابوري ورياض، 2018) من خلال التعريفات التي أورداها بوضوح للأبعاد المختلفة للحكم الرشيد منها البعد السياسي الذي يتعلق بطبيعة السلطة السياسية وشرعية تمثيلها وممارستها لأعمالها في ظل حكم القانون واحترام مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان وله بعد اجتماعي يتعلق بطبيعة وبنية المجتمع المدني وحيويته واستقلالته عن الدولة وممارسته هو الآخر للدور المناط به في الحركة التنموية الشاملة. كما أن له بعد فني يتعلق بعمل الإدارة وكفاءاتها وفاعليتها وفتيات إصدار القرار المناسب والرؤية الاستراتيجية وضمان حق الأجيال اللاحقة.

وفي دراسة (Ilyas, & Rafiq, , 2012) أجرتها منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (Organization for Economic Cooperation and Development) ركزت على أربعة مرتكزات لمقياس الشفافية العالمي، هي: 1. دولة القانون. 2. إدارة القطاع العام. 3. السيطرة على الفساد. 4. خفض النفقات العسكرية. وتطرق بابوري ورياض الى ما جاء في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) من معايير والتي هي بمثابة مرتكزات لمقياس الشفافية العالمي وهي: 1. المشاركة 2. الشفافية 3. العدالة والمساواة 4. المساءلة 5. تعزيز سلطة القانون 6. الكفاية والفعالية 7. التوجه نحو بناء توافق الآراء 8. الاستجابة 9. الرؤية الاستراتيجية، وجاءوا (Ilyas, & Rafiq, , 2012) بذكر مجموعة مرتكزات لمقياس الشفافية العالمي حيث تشير دراستهم التجريبية إلى أن الانضباط والوعي الاجتماعي والمساءلة، العدالة والمسؤولية لها تأثير كبير في القضاء على الفساد. ومع ذلك، تأثير الانضباط والوعي الاجتماعي أعلى من المساءلة والعدالة والمسؤولية علاوة على ذلك.

ولقد وضع (أبو شقرا، وآخرون، 2018) من خلال ما أسموها بمرتكزات لمقياس الشفافية العالمي والتي أشار لها البشير وميتاني بأنها هي احدى منتجات البنك الدولي والتي تعد من اكثر المؤشرات شمولية ومصداقية ودقة في القياس لجودة الحكم مقارنة بالمؤشرات الأخرى حيث تتكون من ستة مؤشرات هي: -1- السيطرة على الفساد -2- فعالية الحكومة -3- الاستقرار السياسي -4- وجود التشريعات وتطبيقها -5- سيادة القانون -6- المشاركة -7- المسؤولية.

وفي دراسة (Setayesh,M & Daryaei,M,2017) حيث شمل مرتكزات لمقياس الشفافية العالمي الستة التي تم بحثها في هذه الدراسة: الصوت، المساءلة، الاستقرار السياسي، وفعالية الحكومة، ونوعية اللوائح وسيادة القانون ومراقبة الفساد، وأشار (خريسات، 2018) بأنه حددت الأدبيات ثلاثة معايير أساسية تقوم عليها مرتكزات مقياس الشفافية العالمي:

1. الشفافية :- وتعني الوضوح لما يجري ويدور داخل المؤسسات التي تدير الشأن العام والخاص مع سهولة تدفق المعلومات الدقيقة والموضوعية وسهولة استخدامها من قبل العاملين.

2. المساءلة:- وهي الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب العلاقة والمصلحة حول استخدام صلاحياتهم وواجباتهم والأخذ بالانتقادات الموجهة لهم وتلبية المتطلبات المطلوبة منهم وقبول المسؤولية عن عدم الكفاءة والخداع والغش والفسل.

3. المشاركة:-هي ركن أساسي من أركان مقياس الشفافية العالمي وتعني مشاركة العاملين وأصحاب العلاقة والمصلحة في عملية صنع القرارات من خلال مؤسسات شرعية وأما (Gavriluta & Lotos,2018) فقد أدرجوا من خلال دراستهم أن صندوق النقد الدولي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة حدد ثمانية مرتكزات لمقياس الشفافية العالمي وهي:-

أ. الإنصاف والإدماج:- جميع الأعضاء لديهم الحق والدور في أن التدرج في الطبقة الرئيسية للمجتمع تؤدي إلى الرخاء لتحسين رفاهيته.

- ب. الإنصاف والكفاءة:- يجب استخدام الموارد العامة بكفاءة، لتكون مستدامة وحماية البيئة، لتلبية احتياجات المواطنين من قبل المؤسسات العامة.
- ج. المسؤولية:- جميع القرارات يجب أن تتخذ بمسؤولية والاستناد إلى سيادة القانون.
- د. المشاركة:- يتم إنتاجها من قبل المؤسسات والممثلين الشرعيين والمدنيين و المجتمع، وأن تكون على أساس علمي ومنظمة تنظيماً جيداً.
- هـ. قواعد القانون:- يجب أن يحترم مقياس الشفافية العالمي حقوق المواطنين وخاصة تلك الأقليات والتنفيذ النزاهة للتشريعات وعدالة مستقلة وشخصية غير قابلة للفساد ونزاهة.
- و. استجابة:- هذا يعني أن المؤسسات العامة يجب أن تركز على تلبية احتياجات الناس.

أما دراسة (Gitau, 2015) فقد اشارت لمقياس الشفافية العالمي بمسمى الركائز الأساسية وهي: المساءلة والإنصاف والضمان والقيادة وإدارة أصحاب المصلحة. أي أن جميعهم مهمون في إدارة الكيان بنجاح وتشكيل علاقات مهنية قوية بين أصحاب المصلحة بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة والمديرين والموظفين والعملاء والمنظمين، والأهم من ذلك، المساهمين.

أ. المساءلة: تتضمن المساءلة ملكية الاستراتيجية والمهمة المطلوبة لتحقيق الأهداف التنظيمية. وهذا يعني أيضاً المكافآت والمخاطر في سياق واضح من عرض القيمة المحدد مسبقاً. عندما يتم تناول فكرة المساءلة مع هذه النظرة الإيجابية، سيكون الناس أكثر انفتاحاً عليها كوسيلة لتحسين أدائهم. هذا ينطبق من الموظفين على طول الطريق حتى القيادة العليا التي تتبنى إدارة المخاطر ضمن رغبة رسمية محددة للمخاطر. ويشمل ذلك أيضاً تعزيز ثقافة الامتثال لإنشاء اعتقاد حقيقي ومتصور بأن الكيان يعمل داخل الحدود الداخلية والخارجية.

ب. الإنصاف: تعني "العدالة" معاملة جميع أصحاب المصلحة بما في ذلك الأقليات، على نحو معقول ومنصف وتوفير سبل انتصاف فعالة للانتهاكات. إنشاء آلية اتصال فعالة أمر مهم في ضمان حماية عادلة وفي الوقت المناسب للأصول والناس والموارد.

ج. التأكيد المستقل: في تقدم الشفافية، من المهم للجهات الفاعلة غير المباشرة أن تحصل على الثقة بأن الجهات الفاعلة التنفيذية تقود الكيان نحو نية محددة سلفاً وليس استخدامها للذات والحصول على مشورة الخبراء حول كيفية تحسين النهج المطبق والتأكيد المستقل هو التحقق من قبل طرف ثالث (غير مسؤول بشكل مباشر عن ضمان الجودة وقبول المنتج / الإنجاز / أو موثوقية نتائج الاختبار التي تم الحصول عليها من مراقبة الجودة واختبار القبول).

د. القيادة والتوجيه "تحديد وعرض الريادة في جدول أعمال المنظمة ضمن القيم والمبادئ التي تحدد الطريقة التي يجب أن تتم بها الأعمال. يتحمل المسؤولون مسؤولية هذه القضايا الاستراتيجية الرئيسية وإثبات القيادة في إرساء الثقافة المناسبة لدفع أداء العمل. بدون توجيه واضح وسياسة وإجراءات، استمرارية المنظمة ومن المحتمل ألا تحقق أهدافها وإمكاناتها وعلى المدى الطويل يجب أن يشمل ذلك القيادة وتجديد الخبرة الأساسية لكل من يحتفظ بالمعرفة والخبرة، ويضمن التمثيل المناسب والاستمرارية.

هـ. إشراك أصحاب المصلحة: ينبغي على الجهات المكلفة تحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين وكيفية تفاعلهم مع الشركة وكيفية مشاركتها لضمان أفضل نتيجة للمنظمة. إشراك أصحاب المصلحة المدرجة في جدول الأعمال السنوي والخطة الاستراتيجية.

تطبيق مقياس الشفافية العالمي في القطاع العام الأردني:

تحاول معظم حكومات الدول تبني تطبيق مقياس الشفافية العالمي نظرياً وعملياً لابل تجعلها على شكل قانون أو نظام ملزم على تنفيذه جميع الأطراف وهذا ما أكد عليه دليل تقييم وتحسين ممارسات تطبيق مقياس الشفافية العالمي في القطاع العام / (وزارة تطوير القطاع العام/ الاردن، 2017).

تطبيق مقياس الشفافية العالمي في القطاع العام الأردني يمثل مجموعة التشريعات والسياسات والهياكل التنظيمية والإجراءات والضوابط التي تؤثر وتشكل الطريقة التي تُوجه وتُدار فيها الدائرة الحكومية لتحقيق أهدافها بأسلوب مهني وأخلاقي بكل نزاهة وشفافية وفق آليات للمتابعة والتقييم ونظام صارم للمساءلة لضمان كفاءة وفاعلية الأداء من جانب، وتوفير الخدمات الحكومية بعدالة من جانب آخر (الشوابكة، 2018).

وباختصار، فإن تطبيق مقياس الشفافية العالمي هي حزمة من الإطار المؤسسي والسياسات والعمليات الرئيسية والمساندة الخاصة بالدائرة الحكومية، والتي تقوم بتنفيذها بهدف الخروج بنتائج ومخرجات ذات أثر على المجتمع من أجل تعزيز الصالح العام. ومن الأهداف التي تسعى الدول لتحقيقها من خلال تطبيقها مقياس الشفافية العالمي تعزيز ثقة المواطنين وأصحاب العلاقة والقطاع الخاص بمؤسسات الدولة، وبما يسهم في رفع معدلات الاستثمار وتحقيق معدلات نمو مرتفع تحقيق مبدأ النزاهة والعدالة والشفافية في استخدام السلطة وإدارة المال العام وموارد الدولة، والحد من استغلال السلطة العامة لأغراض شخصية وتحقيق مبدأ المحاسبة والمساءلة للدوائر والمؤسسات الحكومية وموظفيها والالتزام بالقوانين والأنظمة وتحقيق تكافؤ الفرص بين المواطنين والموظفين وغيرهم من أصحاب العلاقة المتأثرين من السياسات والإجراءات الحكومية وتحقيق مستوى من الكفاءة والفاعلية والمشاركة لدى الأفراد والمؤسسات لخلق بيئة اجتماعية داعمة ومحفزة على التطور والإبداع وزيادة نسبة رضى المواطن عن الخدمات التي يقدمها القطاع العام و رفع مستوى القدرات التنافسية للأردن وبالتالي الحصول على مصادر تمويل تساهم في جهود التوسع والنمو وتوفير فرص عمل، وتحقيق الاستقرار المالي للدوائر الحكومية والمساعدة في تحسين القدرة على التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية (الكعبير، 2013).

محاوَر تطبيق مقياس الشفافية العالمي:

يمكن ايجاز محاور تطبيق مقياس الشفافية العالمي بالآتي:

البُعد السياسي: يُعدُّ هذا البُعد من أهم الأبعاد المرتبطة بتطبيق مقياس الشفافية عندما يتعلق الأمر بالسياسة العامة على مستوى الحكومة أو الدولة (أبو شقرا، وآخرون، 2018)، ويتعلَّق هذا البعد بطبيعة السلطة السياسية وشرعيتها ومقدرتها على التمثيل الحقيقي لتنوع الأفكار والانتماء من جهة، وتحقيقاً لرغباتهم من جهة أخرى (صادقي، 2020)، وتعمل المنظمات الدولية على تبنيُّ البُعد السياسي وجعله أحد شروط التعامل أو التعاون معها (Jan, 2008) والإصلاح السياسي هو أساس الإصلاح المجتمعي بكافة جوانبه.

البُعد الاقتصادي: يرتبط البُعد الاقتصادي ببعض المنظمات الدولية مثل: المؤشر الدولي للمنظمة المالية (Fund organization of international monitory) ومنظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (Economic & cooperation development) وبنك التنمية الآسيوي (Asian development Bank) ويتعلق بالتنمية الواضحة بين تطبيق مقياس الشفافية العالمي وحجم الاستثمار من جهة، والقضاء على الفساد من جهة ثانية، وتحقيق التنمية الاقتصادية من جهة ثالثة، إذ إنَّ الفساد يُسهم في تدني الاستثمار العام، وإضعاف البنية التحتية للاقتصاد (السبيعي، 2017).

البُعد الإداري: إنَّ مفهوم تطبيق مقياس الشفافية العالمي يتبلور حول مقوِّمات الإدارة الناجحة، وإنَّ من أهم التحديات المعاصرة التي تواجه الإدارة في ظل النظام الاقتصادي والسياسي هو الانتقال بفكر الإدارة والحكم من الحكومة إلى تطبيق مقياس الشفافية العالمي (الطراونة، والعضايلة، 2015). وتُجمع الدراسات على أنَّ الإصلاح الإداري يُعدُّ متطلباً أساسياً للإصلاح المجتمعي.

البُعد الاجتماعي: لهذا البعد أهمية بالغة في الدول النامية؛ وذلك لارتباط محاور تطبيق مقياس الشفافية العالمي ببعض الأيديولوجيات السياسية، وبالمنظومة الفكرية الغربية التي تزعم نشر هذا المفهوم، ونلاحظ هذا البُعد من خلال تبنيه لمنظومة سلوكية مبنية على مبادئ محدّدة؛ وذلك لأن مضامين قيم تطبيق مقياس الشفافية العالمي تتعلق بالأنماط السلوكية المتبنّاة والتي تحدّد لها صفات المُساءلة والمشاركة والشفافية في العمل (الديحاني، 2017). كما أنّ مكونات تطبيق مقياس الشفافية العالمي في المجتمع والتي تنعكس من خلال التفاعل بين (الحكومة، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني) هو تجسيد للصفة الاجتماعية لذلك البُعد، إذ إنّ تطبيق مقياس الشفافية العالمي للبُعد الاجتماعي تهدف إلى توجيه الأهداف الجماعية وإنجازها (الكبيسي، 2010).

البُعد المالي: يظهر هذا البُعد بوضوح من خلال الأزمات المالية التي تظهر في الأسواق المالية في أوقات مختلفة، إذ يمكن ملاحظته من خلال نشأة النظامين المحاسبي والمالي وتطويرهما من خلال تطبيق مقياس الشفافية العالمي في القطاع الخاص (Hazelkom, 2012)، إذ يعمل تطبيق مقياس الشفافية العالمي على تنظيم العلاقة وتحديدها بين الأطراف المؤثرة بقرارات الشركة ونتائجها المالية من أصحاب المصالح وحملة الأسهم (سعد، 2018).

مفهوم المساءلة الإدارية:

يثير تحديد مفهوم المساءلة العديد من الصعوبات، حيث يتداخل هذا المفهوم مع مفاهيم أخرى كالمسؤولية والمساءلة، ويقصد بالمسؤولية هنا هيكل وآلية المساءلة أو المحاسبة عن الأعمال والتصرفات التي يمكن أن يتأثر بها أطراف التعامل (الطراونة، العضايلة، 2015) كما أنه على الرغم من تعدد المعاني التي قدمها الباحثون والمهتمون في هذا المجال فإنه يوجد نقص في التحديد الدقيق للمفهوم، لاختلاف الأطر المرجعية للباحثين في هذا الموضوع وتتنوع زوايا النظر إليه.

ويعني مضمون هذا اللفظ أنّ الفرد لا يعمل لنفسه فقط؛ بل أنّه مسؤول أمام الآخرين. أمّا اصطلاحاً فيمكن تعريف المساءلة بأنّها: مساءلة طرف من أطراف العقد أو الاتفاق للطرف الآخر، وذلك بشأن نتائج أو مخرجات ذلك العقد التي تم الاتفاق على شروطها من حيث النوع والتوقيت، ومعايير الجودة، بناءً على هذا التعريف فإنّ الموظف الذي يسند إليه القيام بوظيفة معينة، ويعطى المسؤوليات اللازمة لأداء مهام وظيفته يكون مسؤولاً عن أداء مهام تلك الوظيفة طبقاً للشروط المتفق عليها مسبقاً (مخيمر، 2000).

ترجع تسمية المساءلة (Accountability) إلى لفظ الحساب (Account) ويعني مضمون هذا اللفظ أنّ الفرد لا يعمل لنفسه فقط بل أنه مسؤول أمام الآخرين. أما اصطلاحاً فيمكن تعريف المساءلة بأنها "محاسبة طرف من أطراف العقد أو الاتفاق للطرف الآخر، وذلك بشأن نتائج أو مخرجات ذلك العقد، التي تم الاتفاق على شروطها من حيث النوع والتوقيت ومعايير الجودة (معزب، 2010).

وتعرف المساءلة كذلك بأنها "وسيلة يمكن للأفراد والمنظمات من خلالها أن يتحملوا مسؤولية أفعالهم، بحيث يؤدي ذلك إلى اطمئنان من يتعامل معهم بأن الأمور تجري للصالح العام ووفق الأهداف المرسومة"، وهي تستند إلى تعظيم الممارسات الجيدة وتحجيم الممارسات السيئة وأن المشكلات يتم التعامل معها بعدالة ومساواة (الطوخي، 2006).

ويعرف (Mukul, 2017) المساءلة بأنّها: الحالة المركبة والمتعددة الوجوه للمؤسسات والأنظمة والتراكيب والعمليات والإجراءات والممارسات والسلوك القيادي في البرامج السياسية والاجتماعية والإدارية لتحقيق تطلعات المواطنين ويظهر في هذا التعريف العلاقات المتداخلة بين التنظيمات من خلال إجراءات وممارسات تحكمها الأنظمة والتعليمات التي تضعها القيادات لتحقيق تطلعات المواطنين في شتى المجالات.

ويعرف (Bevir, et.al, 2016) المساءلة بأنها: ممارسة السلطة الاقتصادية والسياسية والإدارية لإدارة شؤون الدولة على كافة المستويات من خلال آليات وعمليات ومؤسسات تتيح للأفراد والجماعات تحقيق مصالحها، وهذا التعريف يركز على صنع القرارات للسياسات العامة وآليات تنفيذ تلك السياسات لتحقيق مطالب الشعوب.

كما أن المساءلة هي "تعبير عن التزام منظمات الإدارة العامة بتقديم حساب عن طبيعة ممارستها للواجبات المنوطة بها بهدف رفع الكفاءة والفعالية لهذه المنظمات، وهي منظومة تضم آليات وعناصر لضمان النزاهة والشفافية والقضاء على الفساد الإداري وتحقيق الصالح العام" (الشباطات، 2018) ويقصد بالمساءلة أيضا "مسؤولية الفرد عن تحقيق نتائج محددة وفق معايير وأنظمة محددة، وفي حال وجود أي خلل في أي من هذه العناصر فعلى الفرد الاستعداد للإجابة عن السؤال المتوقع (لماذا حدث ذلك؟)" (أخو ارشيدة، 2006).

وبناء على ما سبق تعرف الدراسة المساءلة بأنها محاسبة المرؤوس عن النتائج التي حققها من خلال أدائه لمهامه الوظيفية، والمساءلة تتم عندما يكون هنالك علاقات بين مواقع متفاوتة في المستويات الإدارية، حيث يكون أحد الأفراد أو المستويات مسؤولاً أمام مستوى إداري آخر عن تصرفاته وأدائه للمهام المنوطة به.

أهمية المساءلة الإدارية:

تكتسب المساءلة الإدارية أهميتها لكونها تمثل إحدى الآليات والأساليب المتطورة في علاج العديد من مشكلات الأجهزة الحكومية، وفي مقدمتها الفساد الإداري بمظاهره وأشكاله جميعها، التي تتمثل في الوساطة والمحسوبية والرشوة والتزوير والتحيز والمحاباة وإساءة استعمال السلطة وغيرها من المظاهر التي أدت إلى عرقلة جهود التنمية والإصلاح الإداري في العديد من الدول. ولكي تستطيع المساءلة الإدارية القيام بدور فعال لمحاربة هذه الظواهر لا بد أن تمتد لتشمل التركيز على فعالية الأجهزة الحكومية، وتهدف على نحوٍ أساسي إلى تحسين مستوى أداء تلك الأجهزة، ولا تقتصر على المفهوم التقليدي الذي يهتم فقط بمدى الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات وإجراءات العمل.

وتعتمد آليات المساءلة الإدارية على الأدوات التي تضمن عملية المساءلة سواءً كانت مساءلة فردية أو جماعية حول فعل أو نتيجة أو نية تستحق المحاسبة أو الحساب. ويستخدم أي نظام مجموعة من آليات المساءلة وليس واحدة منهم، وقسمها جودن (Goodin) إلى ثلاثة أقسام رئيسية، وذلك بالاعتماد على الجهة التي تقوم بتوجيه عملية الاتهام في المساءلة، وعلى النحو التالي: (Goodin, 2015)

1. التنظيم الهرمي للإشراف والضبط: وتقوم هذه الطريقة على مبدأ تناقل السلطة بشكلها الهرمي، فالأتباع مسؤولون أمام رؤسائهم الذين هم بدورهم مسؤولون أمام رؤسائهم وكذلك تباعاً.
2. المنافسة التأديبية المنضبطة في السوق ومثلها أنظمة ضبط المجتمع: تعمل هذه الآلية من خلال التعارض في المصالح ووجهات النظر وهي منظمة بشكل يضمن عوائد إيجابية.
3. شبكة الجمعيات التعاونية التي لها ذات المعايير والقيم القادرة على المساءلة وفرض العقوبات: وتعمل هذه الآلية من خلال جلب المديح أو العار للجهة المطبق عليها المساءلة في نطاق شبكة تعاونية تشترك في الثقافة ولها ذات المعايير والقيم وذات الأهداف والمبادئ، وحتماً فإنّ هذه الشبكة من الجمعيات تلعبُ دوراً في زيادة العقوبات من جهة أو إلى زيادة الدعم والتشجيع من جهة أخرى.

ولقد ازدادت الحاجة إلى مفهوم المساءلة في السنوات الأخيرة وذلك بحكم ثورة المعلومات والاتصالات التي رافقت الانتقال من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة الذي يتميز بالتدفق المستمر للمعلومات، والتطور الهائل في مصادر الحصول عليها، بالتالي لا بد من التأكد من دقة ومصداقية وشفافية هذه المعلومات كونها عاملاً حاسماً في تحديد مدى نجاح المنظمات المعاصرة وقدرتها على تحقيق أهدافها، وتزداد أهمية هذا الأمر بالنسبة للأجهزة الحكومية التي تحتاج إلى درجة عالية من التنسيق والتعاون والدقة والسرعة في الإجراءات، وتحقيق مبدأ المساواة والموضوعية والعدالة وتحمل المسؤولية في أداء مهامها وإنجاز واجباتها على أكمل وجه وبكفاءة وفعالية عالية .

استخدم مصطلح المساءلة في أدبيات الإدارة العامة على أنه حافز إيجابي لإظهار الإنجاز الجيد، حيث إن تفعيل المساءلة كمبدأ وعملية وانتشارها كقيمة في ممارسات الإدارة العامة يؤدي إلى تصحيح أعمالها، وذلك من خلال خلق ثقافة إدارية وتنظيمية تعتمد على التوجه بالنتائج والتزام الشفافية، مما يؤدي إلى حسن العلاقات بين الحكومة والمواطنين، ويعمل على تحسين التماسك الاجتماعي (موراي، 2014).

وفي الآونة الأخيرة زاد الاهتمام بموضوع المساءلة لعدة أسباب بدءاً بأهميتها لمقاومة الفساد، والذي قد يؤدي إلى فقدان الشرعية السياسية من قبل المؤسسات الحكومية، وإلى خسارة في الكفاءة الاقتصادية، وإلى سوء توزيع للموارد، وإلى اهتزاز منظومة القيم بصفة عامة في المجتمع، مروراً بزيادة الوعي السياسي للشعوب، والمطالبة بحق التمتع بقدر متزايد من الديمقراطية، وبكل المزايا التي يدعو إليها مفهوم الحكم الصالح والإدارة الأفضل لشؤون المجتمع والدولة والذي تمثل المساءلة ركناً أساسياً فيه، وانتهاءً بضغوط المجتمع الدولي، وتأثير العولمة. فالعديد من الدول قامت باتخاذ إجراءات من شأنها إصلاح بعض الأنظمة أو الترتيبات التقليدية الخاصة بالمساءلة، ومن تلك الدول أعضاء منظمة التعاون الاقتصادي، والتنمية (OECD)، وأخيراً ثورة المعلومات والاتصالات، فالمعلومات هي العدو الطبيعي للفساد الذي ينمو ويستشري نتيجة للجهل، وعدم المعرفة، والسرية، وعلى عكس ذلك الإصلاح الإداري ومحاربة الفساد يمكن تحقيقهما بصورة أكبر عند إتاحة المعلومات والشفافية (بوالقول، بوزيان).

أهداف المساءلة الإدارية:

إن المساءلة بمعناها الواسع ترتبط بديمقراطية الإدارة العامة، وهي عامل محوري في تحديد قدرتها على تنفيذ السياسات العامة بكفاءة وفعالية، وبيان مدى استجابتها لاحتياجات المواطنين، فالأصل أن هناك وظيفتين أساسيتين للحكومة في الدولة الحديثة هما وظيفة سياسية تتعلق بتقرير الأهداف العامة للدولة ومراقبة تنفيذ هذه الأهداف، والتأكد من تحققها بالكفاءة المطلوبة. أما الوظيفة الثانية فهي وظيفة إدارية تتعلق بتنفيذ الأهداف العامة ووضعها موضع التطبيق، وبمقتضى هذا التصور فإن النظام السياسي يقوم عن طريق الحكومة بتحديد السياسة العامة (الغاية)، ثم يقوم الجهاز الإداري باختيار الوسيلة التي تحقق هذه الغاية.

ومن هنا فإن الجهاز الإداري جهاز تنفيذ وليس جهاز حكم، لذلك يحتاج إلى مساءلة النظام السياسي على نتائج اختيار وسائل العمل، وهذا يعني أن الفصل بين عمليتي صنع السياسة العامة وتنفيذها هو ما يجعل الإدارة العامة تخضع للمساءلة عن طبيعة أدائها للمهام المنوطة بها (صادقي، 2020).

كما أن مساءلة النظام السياسي للإدارة العامة يترتب عليها وضع أنظمة مساءلة إدارية للعاملين في الأجهزة الحكومية تساعد على تعزيز الثقة بتلك الأجهزة، وتضمن التزام الموظف بأخلاقيات الإدارة العامة، مما يوفر العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص وزيادة الولاء والانتماء للموظف العام، ويعزز جودة مخرجات العمل، بالتالي يتحسن أداء الأجهزة الحكومية والأفراد العاملين بها، وتزداد قدرتها على تنفيذ السياسة العامة للدولة بكفاءة وفعالية. من خلال ما سبق تبرز أهمية المساءلة بالنسبة للنسق القيمي العام من حيث ارتباطها بقيم الشفافية والديمقراطية والتمكين، وذلك من خلال السعي الدؤوب إلى تحقيق جودة الخدمات العامة، وتحسين مستوى كفاءة وفعالية الإدارة العامة، وتحقيق الالتزام بتنفيذ السياسات العامة على نحو صحيح. كما أن المساءلة هي سبب مباشر في ضرورة وجود معايير يحتكم لها عند تقييم الأداء، وهي وسيلة لضبط السلوك؛ لأنها تؤدي إلى استعداد العاملين إلى تحمل مسؤولياتهم نحو نتائج أعمالهم، وهي مهمة أيضا بالنسبة لأيئة منظمة سواء كانت عامة أو خاصة من كونها وسيلة لتحسين المناخ العام للمنظمة، حيث تعمل على توفير بيئة إدارية تسودها الثقة بين جميع الأطراف من رؤساء ومرؤوسين (الروابدة والدويري، 2004).

ولكي تتمكن المنظمات من الاستفادة من مزايا تطبيق مفهوم المساءلة، يجب أن تتوفر مجموعة من المحددات والعوامل الأساسية التي تضمن التطبيق السليم لمبادئ المساءلة، وبالنظر السطحية إلى هذه المحددات قد تفهم على أنها قيود على المساءلة، ولكنها في الواقع تمثل ضوابط لضمان فاعلية تطبيق المساءلة، وتنقسم إلى قسمين المحددات الخارجية والمحددات الداخلية (حدو، أحلام، 2015) كما يلي:

أ. المحددات الخارجية: وهذه المحددات تتمثل في البيئة أو المناخ الذي تعمل من خلاله المنظمات والتي قد تختلف من دولة إلى أخرى وتشمل:

1. القوانين والأنظمة والتشريعات المنظمة لأسواق رأس المال.
2. وجود تشريعات مالية جيدة تضمن توفير التمويل اللازم الذي يشجع المنظمات على التوسع والمنافسة الدولية.

3. كفاءة الهيئات والأجهزة الرقابية بما يضمن دقة وسلامة البيانات والمعلومات التي يتم نشرها واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان ممارسة هذه الهيئات والأجهزة الرقابية للصلاحيات الموكلة إليها.

4. دور مؤسسات المجتمع المدني في ضمان التزام أعضائها بالنواحي السلوكية والمهنية والأخلاقية والتي تتمثل في جمعيات المحاسبين والمراجعين.

ب. المحددات الداخلية: وتشتمل على القواعد والأساليب التي تطبق داخل المنظمات والتي تتضمن: وضع هياكل إدارية سليمة تتضمن كيفية اتخاذ القرارات داخل المنظمات وتوزيع السلطات والواجبات بين الأطراف المعنية بتطبيق مفهوم المساءلة مثل: مجلس الإدارة والإدارة العامة والمساهمين وأصحاب المصالح، لضمان عدم تضارب في المصالح بين جميع الأطراف، وتحقيق مصالح المستثمرين على المدى الطويل.

وتظهر الحاجة الى فهم المساءلة الإدارية بأنها تعيننا على رسم الطريق، ووضع الاطار المرجعي للعمليات والممارسات المستقبلية للإصلاح المؤسسي للقطاع العام بهدف تحسين مستوى الإدارة على مستوى المجتمع. وفكرة المساءلة الإدارية قد تم استخدامها للتعبير عن أهمية وضرة الانتقال بفكرة الإدارة الحكومية والمساءلة من الحالة التقليدية إلى الحالة الأكثر تفاعلاً وتكاملاً بين الأركان والعناصر الرئيسية المشكلة الحكمانية، والتي تتكون بشكل أساسي من: الإدارة الحكومية للقطاع العام، وإدارة القطاع الخاص بفعالياته المختلفة. (موراي، 2014).

فالمساءلة الإدارية تُعنى بضرورة وجود شبكة من مؤسسات الحكومة تستخدم القوانين والإجراءات، والتي بدورها تعمل على خلق وإدامة بيئة اجتماعية تسمح بتنمية بشرية جيدة لتشمل كافة الجماعات في المجتمع. والمساءلة الإدارية تعكس مناخاً مجتمعياً ديمقراطياً يتفاعل فيه كافة أطراف المجتمع ومكوناتها المؤسسية لتحقيق مستوى معيشي أفضل لكافة أفراد المجتمع على تنوع فئاتهم ومستوياتهم، إضافة إلى تعزيز المساءلة والشفافية في الممارسات والإجراءات التي يتم اتخاذها في سبيل تحقيق الغايات النهائية للبرامج والمشاريع الاقتصادية والاجتماعية الإنمائية (عمار، 2015). إن المساءلة ليست مجرد حالة من الشفافية والمساءلة وحكم القانون فقط، بل هي أيضاً حالة من المشاركة الديمقراطية وحقوق الإنسان والاتفاق حول مكونات النفقات العامة والمساءلة الإدارية معنية بتفاعل المجتمعات والمؤسسات المدنية المحلية في تحمل المسؤولية والمشاركة في رسم السياسات العامة. إن المساءلة لا تعني تقوية قدرات الدولة لتحكم فقط، بل تعني أيضاً تجديد روح المشاركة المدنية في كافة مجالات الشؤون العامة (الحربي، 2012).

إن كل موظف يجب أن يمنح السلطات والصلاحيات التي تمكنه من أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه، وهو بذلك يعتبر مسؤولاً مسؤولية كاملة عن أداء تلك المهام، وهنا لا بد من توازن السلطة والمسؤولية، وتعتبر المساءلة الأداة التي تضمن ذلك التوازن من خلال إخضاع القائمين على ممارسة السلطة للمساءلة بحكم مسؤوليتهم عن أداء تلك السلطات بناء على ما حددته القوانين والأنظمة والتعليمات المنظمة لتلك الوظيفة من حيث الواجبات والمسؤوليات والإجراءات التأديبية، مما يمكن من اكتشاف أي خلل أو انحراف في مستوى أداء الموظف العام ومحاسبته على ذلك.

معايير المساءلة والشفافية في مكافحة الفساد:

الفساد مفهومٌ واسعٌ يشيرُ إلى انعدام القيم الأخلاقية السليمة، ويستمدُّ قوّته من الغموضِ وعدمِ الوضوح، فالعلاقة بين معايير المساءلة والشفافية والفساد علاقة عكسية فكلما ازدادت معايير المساءلة والشفافية ارتفعت إمكانية محاربة الفساد، كما أن ارتفاع معدل الفساد يعتبرُ مؤشراً على انخفاضٍ أو انعدامِ معايير المساءلة والشفافية، وقد تزايد الاهتمام العالمي في السنوات الأخيرة للتصدي للفساد بشتى صورهِ وأشكالهِ، إذ أنه يعتبر العدو الأول للتنمية والديمقراطية، ومشجعاً لكل مظاهر الفوضى وعدم احترام القانون (أمين، 2018).

وقد وجدت بعض الإدارات فوائد وآثاراً ايجابيةً لتطبيق معايير المساءلة والشفافية كونها تعملُ على محاربة الفساد بكافة صورهِ وأشكالهِ، فشفافية التشريعات وعدم قابليتها للتأويل يساعد في منع الانحراف، كما أن شفافية التشريعات تساعد في إزالة المعوقات وتبسيط الإجراءات والإنجاز بسرعة، بعيداً عن الاجتهاد الشخصي في تفسير الأنظمة من قبل الموظفين (الشوابكة، 2018).

ولكي تساهم معايير المساءلة والشفافية بدورٍ فعالٍ في مكافحة الفساد الإداري، فلا بدّ من توافر مجموعة من العناصر وهي: (راضي، 2015)

- 1- ضرورة تحقيق مستوى متقدم من التطوير الإداري.
- 2- ضرورة إيجاد برامج إصلاحية للأنظمة والتشريعات.
- 3- ضرورة إشباع حاجات المجتمع من التعليم.
- 4- تطوير نظام تقييم الأداء لجميع العاملين واستخدام مبدأ الكفاءة في الترقيات.
- 5- تقييم الأداء الفردي والمؤسسي للتنظيمات الإدارية.
- 6- بذلُ الجهد للتعرفِ على الأسباب المؤدية إلى ممارسة الفساد الإداري بأشكالهِ بين العاملين في المنظمة.
- 7- تحسين وتطوير السلوك الأخلاقي الوظيفي بين الأفراد العاملين في التنظيمات الإدارية.
- 8- وضع برامج للرقابة الإدارية لمحاربة الفساد الإداري ومعاينة الفاسدين.

ويحظى موضوع مكافحة الفساد باهتمام كبير على جميع المستويات المحلية والدولية، فعلى المستوى المحلي نجده يحتل مكانة متقدمة في برامج الحكومات المتعاقبة، وقضية من القضايا التي تشغل بال مختلف فئات المجتمع بشكل متزايد أما على المستوى الدولي فهو يلقى اهتمام العديد من المنظمات الدولية المتخصصة التابعة للأمم المتحدة التي تؤكد على ضرورة التعاون الدولي لمكافحة الفساد وتتادت إلى إصدار مجموعة من الصكوك الدولية في هذا المجال، وحيث أنه من الصعب إن لم يكن من غير الممكن القضاء على الفساد بشكل نهائي إذ لا يوجد مجتمع يخلو تمامًا من الفساد، فإن معركة الكفاح ضد الفساد ستبقى قائمة من أجل الحد من وقوعه إلى أدنى درجة ممكنة وملاحقة مرتكبيه لينالوا جزاءهم الرادع (علوان، وأحمد، 2014). إن تعقد ظاهرة الفساد وإمكانية تغلغلها في كافة جوانب الحياة ونتيجة لآثارها السلبية على الدولة، فقد وضعت عدة آليات لمكافحة هذه الظاهرة من أهمها:

1. **المحاسبة والمساءلة:** وهي خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم، أي أن يكون الموظفين العموميين مسؤولين أمام الإدارة العليا التي تكون مسؤولة بدورها أمام السلطة التشريعية التي تتولى الرقابة على أعمال السلطة التنفيذية (الطراونة، والعضايلة، 2015).

2- **النزاهة:** وهي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص والمهنية في العمل، وبالرغم من التقارب بين مفهومي معايير المساءلة والشفافية والنزاهة إلا أن مفهوم النزاهة يتصل بقيم أخلاقية معنوية بينما يتصل مفهوم معايير المساءلة والشفافية بنظم وإجراءات عملية (الفتلاوي، 2017).

وإن أي إستراتيجية لمحاربة الفساد تتطلب استخدام وسائل شاملة تدعمها الإرادة السياسية وعلى النحو التالي (Setayesh & Daryaei, 2017):

1- أن يكون هناك نظام ديمقراطي قائم على مبدأ الفصل بين السلطات، وسيادة القانون، أي خضوع جميع المواطنين للقانون وضرورة احترامه، كما يلزم المساواة بين المواطنين أمام القانون وتنفيذ أحكامه من جميع الأطراف، أي نظام يقوم على معايير المساءلة والشفافية والمساءلة.

- 2- تطوير الجهاز القضائي، والتزام السلطة التنفيذية باحترام أحكامه.
- 3- تفعيل القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد على جميع المستويات، ومن الأمثلة على ذلك قانون إشهار الذمة المالية لذوي المناصب العليا، أو من تتطلب طبيعة وظيفته ذلك من الموظفين العموميين، وقانون الكسب غير المشروع، وقانون حرية المعلومات، وتشديد الأحكام المتعلقة بمكافحة الرشوة والمحسوبية واستغلال الوظيفة العامة.
- 4- تطوير دور الرقابة والمساءلة البرلمانية على السلطة التنفيذية (استجواب الوزراء وطرح المواضيع للنقاش العلني، وإجراءات طرح الثقة بالحكومة).
- 5- تعزيز دور هيئات الرقابة الحكومية (المالية والإدارية) التي تتابع حالات سوء الإدارة في مؤسسات الدولة والتعسف في استخدام السلطة، وعدم الالتزام المالي والإداري، وغياب معايير المساءلة والشفافية في الإجراءات المتعلقة بممارسة الوظيفة العامة.
- 6- التركيز على البعد الأخلاقي في محاربة الفساد، وذلك من خلال التركيز على دعوة كل الأديان إلى محاربة الفساد بأشكاله المختلفة، وكذلك من خلال المواثيق المتعلقة بشرف ممارسة الوظيفة (مدونات السلوك).
- 7- إعطاء الحرية للصحافة وتمكينها من الوصول إلى المعلومات ومنح الحصانة للصحفيين للقيام بدورهم في نشر المعلومات وعمل التحقيقات التي تكشف عن قضايا الفساد ومرتكبيها.
- 8- تنمية دور الشعب في مكافحة الفساد من خلال برامج التوعية بهذه الآفة ومخاطرها وتكلفتها الباهظة على الدولة والمواطن، وتعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني والجامعات والمعاهد التعليمية في محاربة الفساد. وقد حدد(سعد، 2018) اتجاهين أساسيين لمكافحة الفساد هما:
 - 1- العمل بالإصلاحات الإدارية والترتيبات الوقائية، ويشمل هذا التوجه استخدام كافة الطرق والأساليب الوقائية بهدف منع حدوث حالات الانحراف.

2- مقاضاة المخالفين والضرب بيد من حديد على الفاسدين داخل الجهاز الإداري، ويشمل هذا التوجه استخدام كافة الطرق والأساليب العلاجية بهدف معالجة حالات الانحراف. كذلك فإن التوجهين السابقين لا يعتبر أحدهما بديلا عن الآخر، لكن أحدهما مكملا للآخر وباجتماعهما يكونان منظومة متكاملة يطلق عليها منظومة احتواء الفساد، هدفها الأساسي احتواء ظاهرة الفساد وتحجيمها ومن ثم القضاء عليها كما أن هذه المنظومة تعمل باتجاهين وكل اتجاه له خطته وسياساته التي تحول دون وقوع حالات الانحراف أو معالجتها. وعلى صعيد الإدارة العامة، فإن من طرق مكافحة الفساد ما يلي:

1- اختيار الموظفين من ذوي الكفاءات المهنية والاختصاص. ويكون ذلك من خلال سياسات فعالة للاختيار والتعيين لإشغال الوظائف الشاغرة والإشرافية. (خريسات، 2018).

2- وضع نظام عصري وعادل لتقييم أداء العاملين. يتسم بالموضوعية ومعايير المساءلة والشفافية .

3- إصلاح الحوافز حيث أن معدلات الأجور في القطاع العام منخفضة في العديد من الدول، إلى الحد الذي لا يستطيع معه الموظف من إعالة أسرته دون العوز والحاجة، إضافة إلى افتقار القطاع العام لمقياس النجاح فما يتقاضاه الموظف من رواتب وأجور لا علاقة له بما يقدمه من أداء. (العجارمة، والمعادات، 2018).

4- إتباع أسس العقلانية الإدارية التي من شأنها إلغاء المحسوبية والرشوة أو التقليل منها.

5- تزويد أجهزة مكافحة التهرب الضريبي والجمركي بالكفاءات العالية والأجهزة المناسبة لأداء العمل، وهذا يتطلب وجود إدارة ضريبية على درجة عالية من الكفاءة. والتعريف بعقوبات التهرب الضريبي والجمركي. (الدرارجة، والدراروشة، 2017).

6- إقامة لجان نزاهة من كفاءات معروفة لمراقبة سير العمل الوظيفي في مؤسسات الدولة. وقد تناول البعض من الباحثين الاستراتيجيات المتعلقة بمقاومة الفساد وعلى النحو التالي:

أ. الإستراتيجية السياسية: يتم مقاومة الفساد والحد من آثاره السلبية إذا مورس النظام الديمقراطي بالشكل الصحيح، إلى جانب تداول السلطة عن طريق الانتخابات النيابية، والعمل على الفصل بين السلطات الثلاث في الدولة، واحترام حقوق الإنسان، واعتماد معايير المساءلة والشفافية ، والمساءلة، والرقابة على أعمال السياسيين، فيزداد الفساد في الدولة إذا كانت ممارسات السياسيين منحرفة أو لا تتوافق مع القوانين والأنظمة، حيث أن الديمقراطية فشلت في استئصال الفساد في بعض دول العالم المتقدم الصناعي وتحولت إلى طريق لممارسة الفساد (بوطورة، وسمالي، 2019).

وذهبت (أحمد، 2011) إلى ضرورة توسيع صلاحيات الهيئات التمثيلية، وتقوية دور مؤسسات المجتمع المدني، كآلية لممارسة الديمقراطية ضمن هامش واسع لتأخذ دورها في مساءلة المقصرين والمهملين ومحاسبتهم لتقليل الفساد بأشكاله المتعددة.

ب. الإستراتيجية الاقتصادية: من المعلوم أن الفقر وتدني مستويات الدخل وسوء الأوضاع المعيشية تساعد على انتشار الفساد بأشكاله المختلفة، كما أن الرخاء والرفاهية قد تؤدي إلى اختلال القيم الإيجابية مثل النزاهة والصبر والتقشف في الدول النامية ويحل محلها ثقافة الكسب السريع والاستمتاع بملذات الحياة، وتزايد معدلات استهلاك السلع الكمالية والترفيهية، وهذا ما يفسر شيوع الفساد في المجتمعات المتطورة اقتصادياً وبين الفئات التي تمتلك رؤوس الأموال الكبيرة ومواقع القوة والنفوذ، حيث تقوم الطبقة الرأسمالية بالسيطرة على السلطة وتوظيف أموالها وتحويل الدولة إلى سوق لاستثماراتها فلا بد من حل مشكلتي الفقر والبطالة أو التقليل منهما، والعمل على إتباع السياسات النقدية والمالية لضبط عرض النقد المتداول في الأسواق لتقليل الاستهلاك للسلع غير الأساسية، والعمل على استغلال الموارد الاقتصادية الاستغلال الأمثل ومحاربة الاحتكار، وكل ذلك يضمن الحد من أشكال وآثار الفساد (بوطورة، وسمايلي، 2019).

ج. الإستراتيجية الإدارية والحكمانية: والحكمانية تعني إقامة نظم بديلة لتقود الحكومات وسلطاتها في إدارة جميع شؤون المجتمعات وتهميشها للقطاع الخاص، وللقطاع التطوعي، ولمنظمات المجتمع المدني، وخاصة أن كثير من النظم الشمولية تضخمت هياكلها وكوادرها وموازناتها السنوية، وتدنى أدائها وفقدت ثقة المواطنين بنزاهتها، وتقوم الحكمانية بتخفيف أعباء الحكومة ونقل الكثير من مهامها المتعلقة بإدارة المؤسسات الاقتصادية للقطاع الخاص والقطاع التعاوني والتطوعي لكي تتفرغ الدولة لمسئولياتها السيادية الكبرى، وكل ذلك سيؤدي إلى الحد من انتشار الفساد. إلا أن هذه النظرة المثالية لم تنجح في دول العالم الثالث لأن الفساد أخذ يلتف حول الأنظمة وأصبح ذوي النفوذ هم المحتكرين للموارد والمناقصات، ويقومون بإنشاء الشركات بأسماء أقاربهم وأصدقائهم ويتم إرساء المشاريع عليها دون مراعاة لضوابط الكفاءة، الأمر الذي يعني أن التخصيص مجرد شعار وشكل وهمي ولا يرتقي لمستوى كفاءة القطاع الخاص في الدول المتقدمة، وهذا بدوره يسهم في نشر الفساد الإداري ويسبب الكثير من صور الفساد.

د. الإستراتيجية الأمنية والقضائية: وبموجب هذه الإستراتيجية يجب تفعيل دور الأجهزة الأمنية، والمحاكم وهيئات الإدعاء العام وتعديل القوانين القديمة لتجريم الفساد واسترجاع الأموال التي تنهب بغير وجه حق، إلا أن الترهيب من ممارسة الفساد قد يساء استخدامه وهذا قد يؤدي إلى البلبلة وإثارة الذعر من خلال نشر الفضائح والمبالغة وتصفية الحسابات الشخصية وتشويه سمعة بعض القيادات بالأجهزة الحكومية، الأمر الذي يؤدي إلى إضعاف هيبة تلك الأجهزة وهيبة النظام السياسي ككل. كما يخشى من تحالف بعض شرائح المفسدين مع أعضاء هذه الجهات الأمنية والقضائية واختراق الجماعات المدنية والإصلاحية، الأمر الذي قد يؤدي لتشويه سمعة بعض صغار الموظفين وعدم وقوع الكبار النافذين في يد العدالة (أبو شقرا، 2018).

المؤسسات الرقابية لمكافحة الفساد في الأردن:

ديوان المحاسبة:

في العام 1928 تم تأسيس دائرة تدقيق الحسابات باعتبارها فرعاً لوزارة المستعمرات البريطانية أثناء الإنتداب وبتاريخ 16-4-1931 ألحقت هذه الدائرة برئاسة الوزراء ليتم لاحقاً تحويل دائرة تدقيق الحسابات إلى دائرة مستقلة سميت بديوان المحاسبة وأعهد لها إجراء الرقابة على واردات الحكومة وعلى نفقاتها والسلف والقروض بموجب أحكام قانون رقم 28 لسنة 1952 .

تم تحديد صلاحية ديوان المحاسبة بالجهات المعهود له الرقابة عليها بموجب أحكام المادة (4) من قانون ديوان المحاسبة لتشمل ما يلي (ديوان المحاسبة، 2018):

1. الوزارات والدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية العامة والمؤسسات العامة.
2. المجالس البلدية والقروية ومجالس الخدمات المشتركة.
3. أي جهة يقرر مجلس الوزراء تكليف ديوان المحاسبة بتدقيق حساباتها.

هيئة النزاهة ومكافحة الفساد:

تم إنشاء هيئة مكافحة الفساد بموجب قانون رقم (62) لسنة 2006 وقد باشرت عملها بتاريخ 2007/3/19، وفي شهر شباط 2014 أمر جلالة الملك المعظم بتشكيل اللجنة الملكية لتقييم العمل ومتابعة إنجاز تطبيق الخطة التنفيذية المرتبطة بالميثاق الوطني، وكان من ضمن مهام هذه اللجنة دراسة دور مؤسسات الرقابة الوطنية في هذا المجال وإمكانية توحيد جهودها لتضطلع بدور أكثر فاعلية وتأثيراً. وتمخض عن ذلك إقرار قانون لمؤسسة رقابة وطنية جديدة تحت اسم (هيئة النزاهة ومكافحة الفساد) لتحل محل هيئة مكافحة الفساد وديوان المظالم المنشأ بالعام 2008، وقد حمل هذا القانون الرقم (13) لعام 2016، وقد باشرت الهيئة الجديدة عملها في 2016/6/16.

تمارس الهيئة أعمالها باستقلالية دون تدخل أو تأثير ويتولى إدارتها مجلس مكون من أربعة أعضاء ورئيس من ذوي الخبرة والدراية وتهدف الهيئة من خلال ما ورد بأحكام المادة (4) من قانونها إلى ضمان الالتزام بمبادئ النزاهة الوطنية ومكافحة الفساد من خلال (هيئة مكافحة الفساد، 2020):

- 1- تفعيل منظومة القيم السلوكية في الإدارة العامة وضمان تكاملها.
- 2- التأكد من أن الإدارة العامة تقدم الخدمة للمواطن بجودة عالية وبشفافية وعدالة.
- 3- التأكد من إلتزام الإدارة العامة بمبادئ الحوكمة الرشيدة ومعايير المساواة والجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص.
- 4- التأكد من التزام السلطة التنفيذية بمعايير المساءلة والشفافية عند وضع السياسات واتخاذ القرارات وضمان حق المواطن في الإطلاع على المعلومات وفقاً للتشريعات.
- 5- التأكد من تطبيق الإدارة العامة للتشريعات بشفافية وبما يحقق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.
- 6- التأكد من وجود إطار قانوني ينظم مساءلة المسؤولين ومتخذي القرار في الإدارة العامة ومحاسبتهم.

وحدات الرقابة الداخلية:

ويقصد بها الوحدات المنشأة ضمن الهيكل التنظيمي في الوحدة الحكومية المنشأة بموجب نظام الرقابة الداخلية رقم 3 لسنة 2011 والتي تعمل على إجراء الرقابة على المعاملات الفنية والإدارية والمالية في الوحدة الحكومية للتحقق من مدى التزامها بالقوانين والأنظمة ويرتبط رئيستها بالوزير المعني.

وقد جرى تعريف الرقابة الداخلية بأنها الإجراءات التي تتبناها إدارة المؤسسة بما يضمن الوصول للهدف وحماية الأصول ومنع الغش (المطارنة 2013)، ويشير التقييم العام لوحدات الرقابة الداخلية لدى الجهات الخاضعة لرقابة ديوان المحاسبة باستثناء البلديات ومجالس الخدمات المشتركة الصادر عن ديوان المحاسبة في النصف الأول من العام 2019 إلى أن عدد الوحدات الرقابية التي جرى تقييمها قد بلغ 142 وحدة، والوحدات الحكومية التابعة للموازنة بلغ عددها (54)، والوحدات الحكومية المستقلة بلغ عددها (88).

وتهدف وحدات الرقابة الداخلية وفق ما ورد بأحكام المادة (8) من النظام إلى المحافظة على المال العام والموجودات العامة والتأكد من حسن استخدامها بالشكل الأمثل، وفي سبيل تحقيق أهدافها تتولى وحدة الرقابة الداخلية المهام التالية:

1. التأكد من صحة ودقة القيود والبيانات والمعلومات المحاسبية والبيانات المالية.
2. التحقق من فاعلية العمليات المالية المتبعة وكفاءتها.
3. حماية الموارد المالية والأصول من سوء الاستعمال.
4. التأكد من مدى الالتزام بالتشريعات النافذة للحد من الأخطاء واكتشافها في حال وقوعها.
5. الإلتزام بالسياسات المالية المعتمدة للدوائر والوحدات الحكومية.
6. ممارسة الرقابة الإدارية والرقابة الفنية والتأكد من تحقيق الدائرة والوحدة الحكومية لأهداف والسياسات العامة للدائرة والوحدة الحكومية من خلال مراجعة القرارات الإدارية الصادرة بهذا الشأن.

الاستراتيجيات المتبعة في الحد من الفساد:

يعد الفساد من المشكلات ذات الجذور العميقة تاريخياً، والتي يصعب تحديد جذورها إلا ان الاهتمام الرسمي بدأ بهذه المشكلة في العصر الحديث منذ العام 1975 وذلك بعد تقديم الجمعية العامة للأمم المتحدة توصيتها لمجلس الأمن الدولي بإدانة هذه الممارسة، وفي عام 1972 قام المجلس الأوروبي بتشكيل فريق متعدد الاختصاصات لمحاربة الفساد، وفي العام 1993 تم إنشاء منظمة معايير المساءلة والشفافية العالمية كمنظمة غير حكومية تعنى بمكافحة الفساد، ولتقوم هيئة الأمم المتحدة بالعام 1997 بإصدار إعلانها الأول لمكافحة الرشوة ليتم في العام 1999 عقد أول منتدى لمكافحة الفساد وكان مكان انعقاده في الولايات المتحدة الأمريكية حيث كانت هذه الإجراءات نقطة الانطلاق للاهتمام بهذه المشكلة (البديرات، 2014).

هناك عدة استراتيجيات ومعالجات أساسية يمكن أن تتبعها الدولة من خلال مؤسساتها وأجهزتها المختلفة لمكافحة الفساد والتي يمكن حصرها بما يلي:

1- الاستراتيجيات الإدارية والقانونية: وتقوم هذه الاستراتيجيات على إيجاد بناء قانوني متين ورادعا يعزز الدور الرقابي والوقائي للحد من الفساد، وهذا البناء يستوجب أن يتبع وجوده إنشاء مؤسسات وأجهزه تنفيذيه مدعومة بإرادة سياسية حقيقية قادره على تنفيذ مهامها المستندة لمظلة تشريعيه قوية (الفتلاوي، 2017).

2- الاستراتيجيات الإعلامية: وتقوم هذه الاستراتيجيات على شفافية المؤسسات والهيئات الحكومية عند أداء أعمالها وهذا يكون من خلال الكشف عن الآليات المتبعة في اتخاذ القرار والإعلان عنها والكشف عن مواطن الفساد.

3- إستراتيجيات الإصلاح الهيكلي وترشيد السياسات: وتقوم هذه الاستراتيجيات على إجراء مراجعه دورية لحصر مواطن الخلل والعمل على معالجتها والعمل على إرساء قواعد المسائلة العادلة المنسجمة مع المصلحة العامة (العبد، 2004).

4- استراتيجيات الإصلاح السياسي: ويكون ذلك من خلال إيجاد بيئة ديمقراطية تفتح المجال أمام الجهات الرقابية والسلطة التشريعية بمتابعة أعمال السلطة الحكومية وتقويم أخطائها ويدعم ذلك وجود نظام قضائي نزيه مستقل يمتاز بمعايير المساءلة والشفافية والحيادية (الدغيثر، 2020).

5- استراتيجيات الإصلاح الاجتماعي: ويكون ذلك من خلال غرس القيم السامية ونبذ السلوكيات المرفوضة والتعريف بآثار ومخاطر الفساد على الدولة (علوان وأحمد، 2014).

أما على الصعيد المحلي في الأردن، فيمكن تفعيل استراتيجيات مكافحة الفساد من خلال تكثيف جهود الرقابة الداخلية على أعمال الإدارة وإظهار جوانب الخلل فيها، وتفعيل أسس شغل الوظائف العامة في المؤسسات الحكومية والاعتماد على مبدأ الكفاءة، والاهتمام بعملية تقييم الأداء الوظيفي ووضع أسس واضحة لعملية التقييم، تشديد العقوبات القانونية على مرتكبي جرائم الفساد بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية والاجتماعية، تشجيع الموظفين المتميزين والملتزمين بأخلاقيات العمل مادياً ومعنوياً، تنمية الوازع الديني والأخلاق الحميدة من خلال عقد الدورات التوعوية والندوات (مرصد الإصلاح الأردني، 2015).

علاقة الشفافية بالمساءلة الإدارية:

إن الشفافية والمساءلة مفهومان مترابطان يعزز كل منهما الآخر، ويسهم وجود هاتين الحالتين في قيام إدارة كفؤة وفعالة تؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة، إذ أنها توفر الشروط والمتطلبات الأساسية لإيجاد أنظمة مساءلة فعالة، تحقق الهدف في إيجاد الحلول المناسبة للعديد من مشكلات الإدارة الحكومية وتزيد من قدرتها على مواجهة التحديات ومواكبة التغيرات البيئية الداخلية منها والخارجية، كما أن الشفافية والوضوح والعقلانية في القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات تحدد مدى شرعية ومشروعية المساءلة (الطراونة، والعضايلة، 2015).

ويرى الشباطات (2018) أنه من الممكن النظر إلى الشفافية على أنها هدف وليس فقط مطلب من متطلبات المساءلة، كما أن أهداف ووسائل تطبيق الشفافية يجب أن تكون نابعة من قرارات وأفعال عقلانية ثابتة وواضحة. كما يمكن النظر إلى الشفافية على أنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً مع القيم الإجرائية للعملية الديمقراطية مثل الكفاءة والفعالية. في حين يرى كل من فلاق وحدو (2015) بأن هناك ارتباطاً وثيقاً بين كلا المفهومين، ويؤثر كل منهما على الآخر إذ يؤدي رسوخ قيمة الشفافية إلى تدعيم المساءلة والعكس صحيح.

وتظهر لدى (Haraldsson , 2016) أهمية الشفافية والمساءلة في تحسين الفعالية والكفاءة وذلك من خلال تزويد آليات المساءلة الحكومية بتغذية راجعة حول أنشطتها وبالتالي تحسين إيصال الخدمات العامة.

ويشير (Svenssan, 2018) إلى أن الخطوات التي ينبغي إتباعها في بناء منظمات تتمتع بشفافية عالية هي:-

1. نقل رؤية القيادة التنظيمية إلى الأفراد في المستويات الإدارية المتوسطة والتنفيذية وإيجاد قيادة واعية ومهتمة بتعزيز المساءلة والشفافية.
2. ربط الفاعلية بعمليات ونشاط المنظمة.
3. تقويم إمكانات المنظمة وإيجاد ثقافة تنظيمية تؤدي إلى بلورة أبعاد المساءلة والشفافية الإدارية.
4. تمكين الموظفين.
5. توظيف التقنية.
6. تشجيع التعلم على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة.

في حين يرى (Nurrizkiana etal, 2017) أنه قبل تطبيق نظام المساءلة في المنظمة يجب تحديد كيف يفهم ويعرف العاملون في المنظمة المساءلة، حيث أن العاملين ينظرون إلى المساءلة من وجهات نظر مختلفة، وهم في الغالب يميلون إلى وجهة النظر السلبية. وهي تعني العديد من الأشياء بالنسبة لأشخاص مختلفين، فالبعض يعتبرها عامل إيجابي في حين يعتبرها آخرون عامل سلبي، لذا فهم يقترحون استخدام آلية لتقييم المساءلة في المنظمة لتحديد مدى المساءلة حول أي قضية ضمن المنظمة تقوم على تقييم الشخص لنفسه أولاً ثم تشجيع الآخرين على العمل كخطوة أولى لتحديد العوامل الحرجة التي يمكن أن تزيد المساءلة في المنظمة.

وقد يكون الغوص إلى أعماق جديدة من المتاعب الاقتصادية، والآثار الاجتماعية الواسعة التي أنتجها الفساد، والصعوبات الجمة في تحاشيها أو تلمس الأعذار لها سبباً في النشاط البارز للباحثين والاجتهاد المستمر من قبل المختصين والأكاديميين في وضع تعريف محدد له حيث تراوحت مفاهيمه بين من فسره لغوياً بأنه: الانحلال، التعفن، التلثف... أو جريمة موظف يتاجر بسلطته. (سعد، 2018) وبين من اعتبره (عمارة، 2008): أحد المعايير الدالة على غياب المؤسسة السياسية الفعالة التي يشهدها العصر الحالي، وعليه فهو ليس نتيجة لانحراف السلوك عن الأنماط السلوكية المقبولة فحسب، بل إنه نتيجة لانحراف الأعراف. أما البنك الدولي فقد وضع تعريفاً للفساد والأنشطة التي تندرج ضمنه على النحو الآتي: إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص بقبول رشوة، أو ابتزاز منفعة، وقد يحصل دون اللجوء إلى ذلك أي باستغلال الوظيفة العامة لتعيين الأقارب، أو تسهيل أمور الأصدقاء. إلا أنه بالمجمل ينص على اعتباره ذلك السلوك الذي ينحرف عن الممارسات المشروعة، أو الواجبات الرسمية التي تتوافق مع القيم أو المعايير الأخلاقية، أو القوانين والتشريعات لتحقيق مكاسب شخصية، مالية، أو معنوية (مكانة خاصة، جاه، ميزات خفية) أو لتحقيق مكاسب للآخرين الذين تربطهم به علاقة القرابة، الصداقة، الولاء الشخصي، العشائرية، الطائفية... الخ أو لكونهم من المتميزين (بدر الدين، 1992).

يتبين من ذلك أن الفساد حصيلة الاتجاهات والأنماط السلوكية السائدة ليس فقط في الهياكل الإدارية والتنظيمية بل في المجال الاجتماعي ككل، وفي النمط الحضاري، وفي أساليب وطرائق تفكير الموظفين العامين والمواطنين وأدائهم على حد سواء. أي أنها نتيجة لمجموعة الأسباب الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، والإدارية.

وتعد التنشئة الاجتماعية قاعدة انطلاق للسلوك التنظيمي للأفراد من حيث التزامهم بالقواعد الأخلاقية لممارسة الوظيفة العامة أو الخاصة، وبالعكس، فعلى سبيل المثال حين تركز ثقافة هذه التنشئة وفق ما يراه (غانم، 2017): أنها:

- أ- سيادة الولاءات الأسرية، أو الالتزامات القبلية، أو الميول العرقية والعنصرية.
- ب- ضعف الولاء المؤسسي.
- ج- غلبة الثقافة الفردية، والافتقار إلى تحفيز العمل الجماعي.

د- قصور المقومات الثقافية والتعليمية، والافتقار للتوعية العقائدية التي ترفع من شأن الولاء للوطن والأمة.

ه- رواج المعايير الاقتصادية للحكم على مكانة الأفراد وتقديرهم واحترامهم. وغيرها من أشكال القيم المماثلة التي سيؤدي تغلغلها في حياة الناس أفراداً وجماعات إلى الانحراف عن القواعد والنصوص من أجل تحقيق مكاسب شخصية لذاتهم، أو للأقربين منهم، وسيزداد الصراع بين المصالح العامة والخاصة، وسيصبح المقياس الاجتماعي بمقدار توافر مظاهر وأدوات الثراء (Ahyaruddin, & Akbar,2018).

ويكاد الإجماع يتم على أن مساحة الفساد تتسع كلما افتقدت الأنظمة السياسية الحاكمة في استراتيجياتها وخططها وبرامجها إلى (بلهاشمي، 2019):
أ- مناخ التنافس السياسي، وديمقراطية الانتخابات الحرة، وتداول السلطة.
ب- آليات عمل مؤسسات المجتمع المدني.

ج- سلطة تشريعية تتمتع بالكفاءة والقدرة على النزاهة، إضافة إلى سلطة تنفيذية تتمتع بالجدارة، وثالثة قضائية تتمتع بالاستقلال، وأخيرة إعلامية تمارس الرقابة الشعبية.
د- سياسات تمنع ظهور مراكز القوى، وجماعات الضغط.

وقد يكون الاقتراب من الحقيقة كبيراً عندما نقر بأن ممارسة النظام السياسي للديمقراطية وفق تنظيم سليم لمبادئها وقواعدها سوف يسهم كثيراً في تقليص حجم الفساد، وتخفيض آثاره الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء (الحسنات، 2013).

لعل الانتشار لظاهرة الفساد في معظم الدول على اختلاف منهجها الاقتصادي، قد شكل أحد الدوافع الأساسية للانتقال برد أسبابه الاقتصادية إلى ظروف أكثر عمقاً ودقة تتعلق بمستوى الأداء الإقتصادي للدولة وقد أوردتها (البهجي، 2014) على النحو الآتي:

1. قصور دور الدولة في إعادة توزيع الثروة وتشكيل التعددية الطبقية.
2. ارتفاع معدلات البطالة وضعف مستوى الدخل.
3. افتقار القوانين والأنظمة للعدالة والوضوح وكثرة القيود والاستثناءات.
4. غياب الشفافية في استخدام الموارد المالية، والتكتم والسرية في التعامل مع المساعدات الاقتصادية، والبرامج التصحيحية.

5. إقامة المشاريع الاقتصادية غير الإنتاجية التي تعظم المنافع الفردية على حساب المصالح الجماعية.

6. احتكار مراكز اتخاذ القرار الاقتصادي بيد فئة قليلة من المسؤولين.

7. الكساد الاقتصادي.

8. التداخل بين العوامل الاقتصادية والسياسية.

إن جزءاً كبيراً من أشكال الفساد تتبع آليات ممارساته من التفاعل اليومي بين موظفي الجهاز الإداري في الدولة والمواطنين في المجتمع، لدى تقديم الخدمة وتلبية الحاجة، من خلال البحث عن استثناءات وامتيازات في ظل الوضع القائم (الحربي، 2012) بإنهاء كثرة القيود والإجراءات الإدارية، وطول الزمن المستغرق للانتهاء منها إضافة إلى غموض جزء كبير من مضمونها، والحصانة النسبية للمسؤولين والموظفين في الجهاز الإداري، وتمركز السلطات والصلاحيات الواسعة في قمة الهرم، والقيادة الفردية لهذه القمة، وشغل المناصب الوظيفية ومواقع المسؤولية القيادية لفترة طويلة من الزمن، وتحول صغار الموظفين إلى عملاء لأصحاب السطوة والنفوذ من داخل الجهاز الإداري أو خارجه.

أي أنه باتساع مساحة الخدمات التي تقدمها الدولة لمواطنيها، ونقص كفاءة الجهاز الذي يقوم بتقديمها، وقصور الأنظمة أو الأدوات التي تسهل هذا التقديم، تزداد القابلية والإمكانية لإفراز العديد من مظاهر الفساد الإداري وانتشارها.

النظريات المفسرة لموضوع الدراسة:

نظرية الدور:

وتنطلق نظرية الدور من أن المجتمع هو عبارة عن مجموعة من المراكز الاجتماعية المترابطة والمتضمنة أدواراً اجتماعية يمارسها ويشغلها أفراد هذه المجتمعات، وتركز نظرية الدور على طبيعة هذه الأدوار وخصائصها ومحدداتها، وكذلك آثارها المتوقعة أو المترتبة منها، وبذلك فإن الأدوار ترتبط عادة بالمناصب أو الوضع الاجتماعي للأفراد وسلوكهم، وما يتميزون به في أطر معينة (Bruce and Edwin, 1967). كما يرتبط مفهوم الدور في الجماعات والمنظمات بالحقوق والواجبات المحددة ثقافياً وقانونياً في المجتمع، مما يجعل من أداء الدور يرتبط أيضاً بالإطار الثقافي للمجتمع مما يعني أن أداء الدور يتحدد بالحاجات والتوقعات العامة للمجتمع (Akers. 2000)،

ومن هذا المنطلق فإن نظرية الدور وما تمثله من فرضيات وقضايا تفيد في دراسة الدور الذي تلعبه المؤسسات الرقابية في الحد من جرائم الفساد من أدوار اجتماعية وأمنية داخل المجتمع ويمكن الارتكاز عليها في توضيح دورها في المجتمع.

نظرية الضبط في البنائية الوظيفية:

تقوم النظرية البنائية على اعتبار أن المجتمع يتكون من مجموعة من البناءات الفرعية، وهذه البناءات الفرعية تتحلل إلى أدوار بنيوية وكل دور يتحلل إلى مجموعة من الواجبات والحقوق وجميع هذه البناءات تعمل في إطار مشترك، و تتميز هذه النظرية بكالية التفسير فهي تحاول تفسير ارتفاع معدلات الجرائم في المجتمع بناء على متغير البناء الاجتماعي وليس على الفرد (الحسن 2015).

تقدم النظرية البنائية الوظيفية رؤية للانساق الاجتماعية توضيح عام لفهم دور المؤسسات الرقابية في الحد من جريمة الفساد، وتعتمد هذه النظرية على فكرة النسق الذي يعد الركيزة الفكرية الاساسية الذي قامت عليه هذه النظرية، وقد حاولت هذه النظرية البحث عن العوامل التي تؤدي الى تحقيق النظام العام وتجنب الصراع والانحراف في المجتمع في ضوء التداخل بين انساق الفعل الاجتماعي، والذي يتضمن النسق الثقافي، والنسق الاجتماعي، ونسق الشخصية، والنسق العضوي، حيث يمكن النظر الى عناصر المجتمع باعتبارها نسقاً أو كلاً متكاملًا يتكون من أجزاء مثل الكائن الحي (القرشي، 2010)، وتشير النظرية الوظيفية بأن المؤسسات في المجتمع على اختلاف وظائفها لها أدوار محددة في الحفاظ على النظام وديمومته، وأن لها دوراً في عملية التفاعل، ولها مكانتها في شبكة العلاقات والتي تكتسبها من طبيعة الدور الذي تؤديه (الصالح، 2004). والدور الذي تؤديه يعكس المشاركة في نسق التفاعل، وأن الدور لا يتحقق إلا بالاندماج الوظيفي والتكامل فيما بين هذه المؤسسات، والذي يتم تحقيقه من خلال قيام هذه المؤسسات ببناء وتكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية والتي تكون كمحفز لدعم دورها في المجتمع، وان تقوم هذه المؤسسات باختيار الأفراد المؤهلين للقيام بالمهام المطلوبة منها بكفاءة عالية، وتستطيع عن طريق سياساتها وأيديولوجياتها تثبيت القيم والنظم الاجتماعية والقانونية (بدر، 2008).

وتستند البنائية الوظيفية الى مفهومي البناء Structure والوظيفة Function في تفكيكها لبنية المجتمع والوظائف التي يقوم بها، وفي تحليلها للظواهر الاجتماعية وترابط الوظائف المتولدة عن ذلك؛ حيث يشير المفهوم الأول الى الجزء أو العنصر الذي يتكون منه أي نظام أو وحدة أو بناء اجتماعي، أما الوظيفة فيشير بها الى الدور والاسهام الذي يقدمه كل جزء ضمن البناء الكمي، بما أن الظاهرة الاجتماعية حسب رواد هذه النظرية هي نتاج الاجزاء البنوية التي تظهر في وسطها، ولها وظيفة اجتماعية مرتبطة بدورها بوظائف الظواهر الاخرى الناتجة عن بقية الاجزاء المكونة للبناء الاجتماعي، فإنه يستحيل فصل الوظائف عن البنى أو العكس. فالمجتمع يتكون من بناء ووظيفة وأن هنالك تكامل بين الجانب البنوي للمجتمع والجانب الوظيفي إذ أن البناء يكمل الوظيفة والوظيفة تكمل البناء (البداينة، الخريشة، 2013).

وهذه النظرية مزيج من النظريات ومن جهود العلماء التي جعلت منها أكثر فاعلية في معالجة المشكلات الاجتماعية على الصعيد النظري والمنهجي، ومن أمثلتها النظرية العضوية عند كونت وسبندر ونظرية التضامن عند دوركايم ونظرية العقد الاجتماعي عند فيبر ونظرية التفاعل الرمزي عند جورج سميل ونظرية التوازن الاجتماعي عند باريتو، ويقوم أنصار هذه النظرية بالاعتماد على مجموعه من المفاهيم عند دراستهم المشكلات الاجتماعية من هذه المفاهيم النسق الاجتماعي و الوظيفي و الاختلال الوظيفي والمحافظة على النمط وإدارة التوتر.

كما يرى أنصار هذه النظرية بأن التغيير الاجتماعي يؤدي لحالة من عدم الإتزان للانساق على اعتبار أن المجتمع يمثل مجموعه من الأنساق وبأن تغيير إحداها أو اختلاله يؤدي الى التأثير على باقي هذه الأنساق مما يؤدي لظهور المشكلات الاجتماعية (المصراطي، 2011).

ووفق هذه النظرية فإن المجتمع يتكون من مجموعة من الأنساق وإن تكامل هذه الأنساق وأدائها لمهامها يحول دون وجود إختلال والعكس صحيح ففي حال قامت المؤسسات الرقابية بأدائها لأدوارها فإن ذلك حتماً سيؤدي إلى تقليل قضايا الفساد كما أن تنامي مشكلة الفساد يعود لعدم أداء هذه الأجهزة لأدوارها على الوجه المطلوب. ومن ناحية أخرى، فتطوير السياسات الخاصة بتطوير خدمات وآليات المؤسسات الرقابية للحد من جرائم الفساد تشعر أفراد المجتمع بفاعلية وسائل الضبط، وقوتها في ردع الفاسدين، وتنعكس على سلوكيات المواطن العادي وتجعل من المسؤولية الأخلاقية قضية مهمة لديه؛ لأن معرفة العاملين في المؤسسات بأن هناك جهات رقابية تراقب ممارساتهم بفعالية؛ فإن ذلك يسهم في امتناعهم عن ارتكاب جريمة الفساد.

وقدمت البنائية الوظيفية في مجال علم الاجتماع بصفه عامه وفي مجال السلوك غير السوي بصفه خاصة إسهامات كبيره على أيدي أشهر روادها أمثال أميل دور كايم، روبرت ميرتون، تالكوت بارسونز، ومن هذه الإسهامات مفهوم اللامعيارية كمفهوم سوسيولوجي قدمت تفسيراً للانحراف في إطار البناء الاجتماعي وتمثل هذا المفهوم عند دوركايم من اهتمامه بتدني الأخلاق العامة، وقال أن الأفراد يواجهون اللامعيارية عندما لا تكون هنالك قيود أخلاقية كافية، أي عندما لا يكون لديهم مفهوم واضح عن ما هو صحيح ومقبول كسلوك وما هو مرفوض (الوريكات، 2013).

وقد أوضح دوركايم أن هناك نمطين للتضامن البسيط أو الآلي الذي يتميز ببساطه تقسيم العمل وشيوع القرابة وقوة الضمير الجماعي الذي يربط الأفراد والجماعات سوياً في أنماط واضحة مما يؤدي إلى التماثل والتشابه الكبير بين الأفراد، فيما يتسم النمط الآخر، وهو التضامن العضوي بالتعقيد والصرامة وضعف الضمير الجماعي وظهور العلاقات التعاقدية وسيادة القانون الرسمي (بدر، 2008).

ويشدد دوركايم في التربية الخلقية على الاستقرار الذاتي للفرد ويجعل منها شرطاً لعمل المجتمع، شرطاً أكثر من صرامة بقدر ما يحمل التضامن العضوي بصورة أكمل محل التضامن الآلي مع أخذه بعين الاعتبار تنوع الأوضاع التي يضع المجتمع أعضائه أمامها، فإن الضبط الذي يتأمن بواسطة سلوك هؤلاء مع التوقعات المحدد اجتماعياً والمؤكد، ينبغي أن يكون مرناً نسبياً ليسوغ المبادرات الفردية (كريب، 1999).

الإسهام الثاني للوظيفة جاء على يد روبرت ميرتون والذي قدم من خلاله تصوره عن اللامعيارية على أساس أنها تعبر عن انهيار في القيم وذلك عندما يحصل انفصال تام بينها وبين أعضاء الجماعة على الانسجام والتقبل للمعايير الثقافية، ويتفق ميرتون مع ما ذهب إليه دوركايم من حدوث خلل في التنظيم نتيجة لانعدام الضمير الجماعي، فإن حالة الأنومي توجد حينما لا تتظم الأهداف الثقافية السائدة أو الوسائل المعيارية المشروعة لسلوك الأفراد (الوريكات، 2013).

أما الإسهام الثالث للوظيفة في إطار تفسيرها للانحراف مفهوم النسق الاجتماعي الذي قدمه تالكوت بارسونز تحت ذات العنوان ولقد تناول بارسونز في نظريته مفهوم الامتثال والانحراف مؤكداً الانحراف هو حدوث اضطراب في توازن نسق التفاعل المستقر من خلال تغير بناء دوافع الفعل الاجتماعي لدى أعضاء النسق سواء بفعل كبت حاجات غير قادرين على إشباعها أو محاولة استبدال نموذجهم القيمي بنموذج آخر، ويميز بارسونز بين نمطين من الميكانيكيات الأولى التنشئة الاجتماعية والثاني الضبط الاجتماعي الذي يعمل على تدعيم الدفاعية نحو تحقيق توقعات الدور (الحامد والرومي، 2001).

نظرية التحييد: سايكس وماتزا (Sykes&Matza,1957)

تعود نظرية التحييد الأخلاقي Neutralization theory لكل من سايكس وماتزا (Sykes&Matza,1957) والتي تختلف عن نظرية التعلم الاجتماعي لسذرلاند وأكرز من حيث تأكيدهما على نقطة جوهرية هي أن السلوك غير السوي أو المنحرف متعلم وينطوي على تعلم قيم واعتقادات مختلفة، ويرى سايكس وماتزا أن المجرمين والجانحين يحملون قيماً واتجاهات، والمهم في عملية الانحراف هو مقدرة الشخص على إهمال أو تحييد النظام الأخلاقي مؤقتاً أو حسب الموقف من أجل ارتكاب السلوك المنحرف، فلذلك سُميت نظريتهم بنظرية التحييد، ويرى العالمان أن القانون الجنائي يحمل بذور تحييدية وهذه البذور ممكنة الوجود في مفاهيم مثل النية (Intent) والدفاع عن الذات (Self Defense) والجنون (Insanity) والحادث (Accident). وبالتالي فإن هذه المفاهيم القانونية يمكن أن تمتد إلى ما وراء العمليات القانونية، وتستخدم كآليات من أجل التخلص من الذنب والشعور به، ويتعلمون التقنيات التي تسمح لهم بتحييد تلك الإعتقادات والقيم بشكل مؤقت لكي ينخرطوا بالنشاط الإجرامي فيفترون جرائمهم من خلال خمس تقنيات وأضاف بأن هذه التقنيات تزودهم بتبريرات Rationlization وأعدار لسلوكياتهم (Watel, 2003 , pp 21-42).

وهذه الآليات كما يلي:

- 1- إنكار المسؤولية عن الجريمة أو الانحراف.
- 2- إنكار الأذى: أي أن سلوكه لم يكن مؤذياً أو ضاراً.

3- إنكار المجني عليه: وهنا يقوم المجرم بتحويل الضحية إلى هدف مبرر (يستحق ذلك).

4- شجب الدائنين لسلوكه مثل الجهات الرسمية المسؤولة وغيرها.

5- إعلان الولاء لجهات أخرى، فالمجرم يواجه معضلة في إعلان ولاءه لمعايير المجتمع بشكل عام وقوانينه أو الخضوع لرغبات جماعته الصغيرة التي ينتمي إليها، وهنا يقوم الشخص بتحديد القواعد السلوكية في المجتمع ويرتكب جريمته مدعياً الولاء لتلك الجماعة الصغيرة.

وهذا ينطبق على الواقع في قضايا الفساد حيث يقوم الأشخاص المتورطون بالفساد بتحويل الضحية إلى هدف مبرر مثل الخصخصة على سبيل المثال وكذلك شجب الدائنين لسلوكهم ومحاسبتهم أيضاً؛ وذلك لأنهم يمتلكون السلطة ولديهم القدرة على اتخاذ القرار أو التأثير على صاحب القرار في ذلك (Sykes&Matza,1957).

نظرية الضبط الاجتماعي لهيرشي (Hirschi):

إن المحور الأساسي الذي تدور حوله هذه النظرية هو محاولة تفسير وتحديد العوامل الاجتماعية التي تحمي الأفراد من الانخراط في السلوك غير السوي الذي لا يتفق مع القيم والمعايير الاجتماعية، ويعد هيرشي من أشهر علماء الاجتماع الذين تناولوا نظريات الضبط الاجتماعي فقد ركز على معرفة العوامل الاجتماعية التي تحمي الأفراد من الانخراط في سلوكيات مؤذية للآخرين، والنظام الاجتماعي ككل، فيرى أن المجتمع المتماسك هو الذي تعمل فيه المعايير والعلاقات الاجتماعية بشكل جيد، وبخلاف ذلك فإن الضبط المترتب على تلك المعايير سوف يأخذ في التفكك الذي قد يؤدي إلى الجريمة والانحراف.

وقد تناول هيرشي أربعة أبعاد للولاء الاجتماعي وتتمثل في كل من الالتصاق والانغماس والالتزام والمعتقد، وبعد الالتصاق أكثر تلك الأبعاد أهمية إذ أن قوة العلاقة التي تربط الفرد بالآخرين كالأباء والأقارب والأصدقاء ونماذج القدوة، أو بالمؤسسات الاجتماعية الرسمية كالمدرسة، أو غير الرسمية كالنادي، تعمل كضوابط للانحراف، أما البعد الثاني الانغماس فيعني درجة نشاط الفرد أي الوقت والطاقة المتاحة للسلوك المعتاد والسلوك المنحرف، فالأفراد الذين ينغمسون في الأنشطة العادية ليس لديهم الوقت الكافي للتورط في السلوك المخالف للقيم والمعايير الاجتماعية، أما بعد الالتزام فيتمثل في الاستثمار الذي يتكون لدى الشخص في المجتمع ويقصد من ذلك السمعة فالأفراد المتميزون بصفات طيبة يعلمون أنهم سوف يخسرون إذا ما عرف عنهم التورط في السلوك المنحرف مما يجعلهم حريصون على عدم الانخراط في السلوك المنحرف خوفاً على مكانتهم في المجتمع، أما فيما يتعلق ببعد المعتقد فيتمثل في الاعتراف بعدالة وقواعد المجتمع والالتزام واحترام النظام الأخلاقي العام، وإن تعرض أي من هذه الأبعاد للضعف سوف يؤدي ذلك إلى زيادة حرية التورط في السلوك المنحرف (Hirschi, 1969).

ويرى هيرشي أن السلوك يعكس مستويات متفاوتة من الأخلاق، فالمعايير والقيم الأخلاقية السليمة في المجتمع تعمل على تشجيع السلوك الاجتماعي الطبيعي، فهي تعمل كموانع للحد من السلوك المنحرف، وتعرض تلك المعايير والقيم الأخلاقية للضعف والهوان الذي يجعل السلوك الموجه من قبل المصالح يأخذ في الظهور الذي بدوره يؤدي إلى الانحراف في المجتمع.

لقد طرح هيرشي بالاشتراك مع جوتفردسون (Hirschi & Gottfredson, 1995).

نظرية الضبط الذاتي وتعتمد على الميول والنزعات الأساسية والأوضاع التي تحول هذا الميول إلى جريمة، فقد عرفا الجريمة تعريفاً شاملاً أخذاً في الاعتبار مختلف أشكال الجرائم بما في ذلك جرائم ذوي الياقات البيضاء ويتمثل هذا التعريف باعتبار الجريمة سلوكيات من القوة والخداع تتخذ طلباً لتحقيق مصالح ذاتية وقد توصلنا إلى أن الجريمة كمشكلة تنتج عن تدني في الضبط الذاتي ويقوم مفهوم الضبط الذاتي على أن الناس يختلفون في مدى مقدرتهم على الإذعان للإغراءات، وفي مدى مقدرتهم على التحكم وضبط النفس وأنهم يتورطون في الانحراف عندما يحصل تدني في الضبط الذاتي الذي يعني نزعة الإنسان لتجنب الأفعال الإجرامية مهما كانت الظروف التي يواجهها. إذ إن فقدان القدرة على الضبط الذاتي يولد نتيجة غياب القوى الاجتماعية التي تسهم في تدريب الأفراد على الالتزام بالمعايير الاجتماعية والأخلاقية والقانونية للجماعة فالمجرم لا يقيم وزناً للنظام الاجتماعي ولا يكثرث لما يصيب الآخرين من الآم. وبحسب هذه النظرية فإن من يرتكب سلوكاً مخالفاً للقواعد والمعايير الاجتماعية (ممارسة أشكال الفساد الإداري والمالي) تكون منظومة الضبط لديه ضعيفة (تدني الضبط الذاتي لديه).

نظرية الفرصة لكلاورد وأوهلين:

قدم هذه النظرية كل من كلاورد وأوهلين (Clowald & Ohlin) اللذان اعتمدا على نظريتي الانومي، والاختلاط التفاضلي في تفسير الجريمة، فنظرية الأنومي التي تهتم بتحديد مصادر الانحراف الاجتماعية، ونظرية الاختلاط التفاضلي التي تهتم بانتقال أساليب السلوك الجرمي إلى الأفراد والجماعات من خلال عملية التعلم والاتصال بالجماعات الإجرامية.

وحاول الباحثان إضافة بعد آخر إلى نظرية الأنومي، إذ أدخلوا فكرة بناء الفرصة، فنظرية الأنومي تهتم اهتماماً خاصاً بالضغط الدافعة إلى الانحراف التي تتبع من عدم الالتقاء بين الأهداف الثقافية ووسائل تحقيقها، فقد أضافت نظرية الفرصة بعد آخر وهو مدى توافر الفرص أمام بعض الجماعات لتحقيق أهدافهم بالوسائل المشروعة. ويرى هذان العالمان أن تحقيق الأهداف الثقافية بالوسائل غير المشروعة اجتماعياً تحكمه اعتبارات يمثلها البناء الاجتماعي، وهي متعلقة بالتفاوت في وجود الفرص الميسرة لتحقيق هذه الأهداف بالطرق غير المشروعة تماماً كما يحكم تحقيق هذه الأهداف الفرص الميسرة لتحقيقها بالطرق والوسائل المشروعة وتفترض النظرية أن الجميع لديهم الدافعية لارتكاب السلوك الجرمي خاصة في ظل توافر الهدف، وغياب الرقابة، وهكذا ترتفع جرائم الملكية وتتناقص جرائم العنف. أي أن فرصة ارتكاب الجرائم أمر مهياً لكل فرد عموماً، كما أنه أمر متاح لأي فرد يشغل وظيفة مشروعة، أو عملاً محترماً في حالة غياب الرقابة، كما أنه في أغلب الأوقات لا يتم اغتنام هذه الفرصة مما يمنع ظهور السلوك الانحرافي، وهو ما يعود إلى فقدان الدوافع التي تؤدي إلى هذا السلوك (Clowald & Ohlin, 1960)

مدخل النشاط الرتيب The Routine Activity Approach (لورانس كوهين

وفيلسون، 1979، Cohen & felson):

يقوم هذا المدخل على ثلاث أجزاء رئيسية هي:

- 1- المجرم ذو الرغبة A likely Offender.
- 2- الهدف المناسب Suitable Target.
- 3- غياب الرقابة القادرة Absence Of Capable Guardian.

بالنسبة للمكون الأول وهو المجرم ذو الرغبة، ويعني ذلك أي شخص قد يرتكب جريمة ولاي سبب، والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن هو كيف نميز بين المجرمين؟ فلا نجد جواباً على ذلك، وقد يعود السبب في ذلك إلى رغبة الباحثين بعدم الحديث عن الدافعية، أما الجزء الثاني وهو الهدف المناسب والذي قد يكون شخصاً أو شيئاً ما، وأخيراً غياب الرقابة القادرة وليس المقصود هنا رجال الأمن فقط، بل الجيران وربما وسائل الرقابة الإلكترونية والأقفال الآمنة وغيرها.

ويعني ذلك أن مدخل (الأنشطة الرتيبة) يجمع بين الجاني والمجني عليه في الزمان والمكان، حيث يوجد مجرم لديه رغبة في ارتكاب جريمة بحق مجني عليه، بتوافر شرطين آخرين هما الهدف المناسب وغياب الرقابة. فإذا ما اجتمعت هذه المكونات الثلاثة ازدادت احتمالية حدوث السلوك غير السوي (الوريكات، 2013).

نظرية الحرمان النسبي:

المقصود بالحرمان النسبي كما عرفه تدجور Tedgure التفاوت المدرك بين توقعات الناس القيمية أي الحاجات الأساسية وظروف الحياة التي يعتقدون في حقهم فيها على نحو مشروع وبين قدراتهم الفعلية أي الحاجات الأساسية وظروف الحياة التي يعتقدون بأنهم قادرون على معاشتها والاستمرار فيها، وعلى ذلك ينشأ العنف نتيجة للفروق الواضحة بين التوقعات المأمولة وخيبة الآمال نتيجة لتلك التوقعات. (عبدالمختار، 1998).

وتؤكد هذه النظرية أن الاستياء وعدم الرضا الذي يؤدي لحدوث السلوك غير السوي لا ينشأ نتيجة للحرمان الموضوعي، ولكن ينشأ من الشعور الذاتي للشخص بأنه محروم نسبياً أكثر من بعض الأشخاص الآخرين في الجماعات الأخرى في المجتمع. فطبقاً لبيرنشتاين وكروسبي يؤدي الحرمان النسبي إلى الخصومة بين الجماعات وما يترتب عليها من سلوكيات عنيفة حينما يشعر الأشخاص بدافع إلى تحقيق هدف قيمى معين لا يتوفر لديهم وذلك بمقارنة أنفسهم ببعض الجماعات الأخرى الذين يتحقق لديهم الهدف وتمتلك موضوعه ويشعرون بأن في مقدورهم تحقيقه إلا أن الظروف لا تساعدهم على ذلك وتكون عقبة أمامهم (عبدالله، 2009).

ويؤكد بعض الباحثين بأن العلاقة بين الشعور بالحرمان النسبي والإقدام على ارتكاب السلوك المنحرف على أساس أن الحرمان النسبي يؤدي إلى الشعور بالإحباط الدائم وعدم الإشباع، وكلما زادت الفجوة اتساعاً بين التوقعات وإمكانات الإشباع أدى ذلك إلى قيام الأفراد بمحاولات إيجابية تتسم بالعنف والاندفاع للقضاء على هذه الفجوة القائمة (ليلة، 1985).

نظرية الصراع:

كارل ماركس عالم ألماني اشتهر في نظريته "الصراع" التي ظهرت في جميع كتبه ومؤلفاته، تستند نظرية ماركس الصراعية على الصراع بين الطبقات الاجتماعية، إذ يقول في كتابه (راس المال) بأن تاريخ البشرية هو تاريخ الصراع الطبقي الاجتماعي، والصراع الطبقي هو الصراع بين طبقتين اجتماعيتين متخاصمتين، هما الطبقة الحاكمة والطبقة المحكومة أو الطبقة المُستغلة والطبقة المُستغلة، أو الطبقة القاهرة والطبقة المقهورة، أو الطبقة الظالمة والطبقة المظلومة، علما بان مثل هذا الصراع الطبقي يوجد في المجتمع العبودي والمجتمع الإقطاعي والمجتمع الرأسمالي، وتاريخ البشرية كما يخبرنا ماركس لا يشهد الصراع الطبقي الاجتماعي فحسب بل يشهد أيضا المآسي الصراعية والاقتصادية والاستغلالية والاحتكارية التي ترافق هذا الصراع، علما بأن أساس الصراع الطبقي في هذه المجتمعات الثلاثة العبودية والإقطاعية والرأسمالية هو العامل المادي(القرشي، 2010).

وينظر العديد من علماء الاجتماع أمثال ثورستين سيللين إلى الصراع الثقافي على أنه أحد أبعاد التفكك الاجتماعي ذات الدلالة في تفسير السلوك غير السوي، والصراع الثقافي يعني صداما بين عناصر ثقافتين، وأهم هذه العناصر القيم والعادات والتقاليد.

وهناك بعض الباحثين يساوي ما بين الصراع الثقافي وصراع القيم، ويأخذ الصراع الثقافي صورا عديدة، منها الصراع بين قيم الطبقة الاجتماعية على مستوى المجتمع، والصراع بين قيم بعض الجماعات كجماعات الأقليات والمهاجرين وبين قيم المجتمع العام، والصراع بين قيم الأجيال.ومن النظريات التي قدمت في إطار الصراع الثقافي ما قدمه (ولتر ميلر) W. Miller في نظرية الاهتمامات المحورية التي افترض فيها ثلاثة فروض: الأول: هو أن الطبقات الدنيا تتميز بقيم خاصة. والثاني: أن هذه القيم تختلف اختلافا واضحا عن قيم الطبقة المتوسطة التي توجه التشريعات. أما الفرض الثالث: فهو نتيجة لذلك فإن مسابرة بعض قيم الطبقة الدنيا ربما يؤدي أليا إلى انتهاك القوانين وارتكاب مختلف أشكال السلوك غير السوي والعنيف.

فهناك طبقة تمتلك وسائل الإنتاج وطبقة لا تملك وسائل الإنتاج، بل لديها الجهود البشرية التي تتبعها بأجور زهيدة إلى طبقة أرباب العمل، وهذه الحالة كانت مماثلة ليس في المجتمع الرأسمالي فحسب بل ماثلة أيضا في المجتمعات العبودية والإقطاعية، علما بأن ماركس يعتقد بان ملكية وسائل الإنتاج من قبل طبقة معينة تمنح أفراد الطبقة المعنوية العالية والنفوذ الاجتماعي والاحترام والتقدير، بينما عدم امتلاك الملكية من الطبقة الأخرى يجعلها مكسورة معنويا ونفسيا، وغير محترمة اجتماعيا، ولا تملك القوة والنفوذ الاجتماعي والسياسي، إن حالة كهذه تولد ظاهرة الوعي الطبقي عند الطبقة المحكومة، أي الشعور والإحساس بأوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والسياسية الصعبة، وان هذا الوعي يولد الوحدة الطبقية ثم التنظيم الثوري بين أبناء هذه الطبقة، الأمر الذي يدفع أفرادها إلى الثورة ضد الطبقة الحاكمة أو المُستغلة، هذه الثورة التي تقود إلى سقوط المجتمع وتحوله إلى نمط آخر يتسم بالتقدم والتنمية على النمط السابق من المجتمع، فالمجتمعات كما يرى ماركس تتحول من مجتمعات عبودية إلى مجتمعات إقطاعية، ومن مجتمعات إقطاعية إلى مجتمعات رأسمالية، ومن الرأسمالية إلى الاشتراكية، وهكذا تقود الظاهرة الطبقية إلى الظاهرة الصراعية، التي تقود إلى التغيير أو التحول الاجتماعي، علما بأن تحول المجتمعات يكون تحولا تاريخيا ماديا جدليا أو دياليكتيكيا، فالتغيير هو تاريخي لأنه يرافق جميع المجتمعات عبر تاريخها القديم والوسيط والحديث، وهو تحول مادي لان أساس الثورة الاجتماعية التي تقوم بها الطبقة المحكومة يرجع إلى عامل مادي؛ لان هذه الطبقة لا تمتلك أي شيء في الوقت الذي تمتلك فيه الطبقة الحاكمة كل شيء، أي وسائل الإنتاج والقوة النفسية والاجتماعية والسياسية، وهو أخيرا تغيير جدلي أو دايكتيكي لأنه يتم وفقا للصراع بين الفكرة(الطبقة الإقطاعية مثلا)والفكرة المضادة(طبقة الفلاحين) وعن الصراع بين هاتين الطبقتين تتمخض الفكرة الثالثة وهي طبقة الرأسمالية أو طبقة أرباب العمل (الوريكات، 2013).

وبعني ذلك أن السلوك غير السوي في رأي ميلر مسابرة لنمط ثقافي سائد يتسق مع ثقافة الطبقة الدنيا عامة (الوريكات، 2013) فالأنشطة الإجرامية لعصابات المراهقين الذين ينتمون إلى الطبقة الدنيا تعزى إلى محاولتهم تحقيق أهدافهم وغاياتهم

عن طريق بعض أشكال السلوك التي تبدو لهم أكثر الوسائل الملائمة لتحقيق الأهداف والغايات، وهكذا فإن الالتزام بالمعايير والتقاليد الخاصة بالطبقة الدنيا يعد مسألة جوهرية، وتتمثل هذه المعايير، في رأي ميلر، الاضطراب والقسوة والعنف والإثارة والاستقلال، فعلى سبيل المثال نجد أن أبناء الطبقة الدنيا يثيرون الشجار، ليظهروا قسوتهم وعنفهم، ويسرفون من أجل استعراض جرائمهم وجسارتهم. فهناك مئات حالات القتل التي تقوم بها العصابات في لوس انجلوس بالولايات المتحدة الأمريكية كل عام من أجل إظهار التمسك والالتزام بقيم العصابات وتقاليدها ومعاييرها.

نظرية ريس وناي في الضوابط الداخلية والخارجية:

يتضمن المفهوم السوسولوجي للضبط الاجتماعي عند ألبرت ريس وايفان ناي التنشئة الاجتماعية التي بموجبها يكتسب الفرد الضبط الذاتي، والتحكم في سلوكه من خلال التطبيق الخارجي للعقوبات الاجتماعية، والمكافأة على الامتثال والعقوبات على الانحراف مع إدراك أن تطبيقات العقوبات هي عملية رئيسية لحدوث التنشئة الاجتماعية (Akers, Sellers, ترجمة: البداينة ورافع، 2013)، ويرى ناي Nye أن أحد أهم فئات الضبط الداخلي الاجتماعي الرئيسية والتي تمنع الانحراف عن المعايير الاجتماعية هو الضبط الداخلي من خلال وجود الضمير أو النظام الأخلاقي الذي يمنع الشباب من الانخراط في أعمال الجنوح أو الانحراف (القريشي، 2010).

ويمكن كما يقول ناي أن تمارس الضوابط المباشرة من خلال العقوبات الرسمية الرادعة، ولكنه أكد على أهمية الضوابط غير الرسمية والمباشرة في الأسرة، ويرى انه كلما زادت تلبية الأسرة لاحتياجات أفرادها من الحنان والأمن والخبرات الجديدة، فان ذلك سيقبل لجوئهم إلى تلبية الاحتياجات بطرق غير مقبولة خارج نطاق الأسرة (Akers, Sellers, ترجمة: البداينة ورافع، 2013).

وقد دمج ريس Reiss بين مفهوم الشخصية والتنشئة الاجتماعية لإنتاج نظرية الضبط الاجتماعي، فقد افترضت نظريته ثلاث مكونات للضبط الاجتماعي لتفسير الجنوح وقال أن الجنوح يمكن أن ينتج من خلال (الوريكات، 2013):

- 1- ضعف الضوابط الداخلية خلال عملية الطفولة.
- 2- انهيار هذه الضوابط.
- 3- غياب أو صراع في القواعد الاجتماعية المقدمة من الجماعات المهمة منها (الأسرة، المدرسة).

2. 2 الدراسات السابقة وذات الصلة:

أ. الدراسات العربية :

أجرى (بوطورة، وسمايلي، 2019) دراسة بعنوان " تأثير ظاهرة الفساد الإداري على حقوق الإنسان والتنمية البشرية في الجزائر" مع إشارة لأهم الوسائل القانونية لمكافحة، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ظاهرة الفساد الإداري على حقوق الإنسان والتنمية البشرية في الجزائر، مع إشارة لأهم الوسائل القانونية لمكافحة، حيث يعتبر الفساد من الظواهر الخطيرة التي تواجه جميع دول العالم، ولها تأثير سلبي على التنمية الشاملة والاستقرار السياسي والاجتماعي فالفساد يشوه البنية الاجتماعية وله آثار كبيرة على الدولة في كل قطاعاتها. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أنه رغم مجهودات الجزائر وإجراءاتها التشريعية والإصلاحية المصاحبة لمكافحة الفساد وخاصة إصدار القانون رقم (06-01) المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته (الذي يعتبر تنويفا لإجراءات مطابقة القانون الجزائري مع مضمون اتفاقية الأمم المتحدة التي صادقت عليها الجزائر في سنة 2004)، لم ترق مؤشرات الحكم الراشد في الجزائر إلى الوضع الجيد وتعود الأسباب في ذلك لاستمرار تفشي الفساد ويعود السبب بالدرجة الأولى إلى عدم الالتزام الكلي بتطبيق قوانين وتشريعات مكافحة الفساد.

وأجرى (أبو شقرا، وآخرون، 2018) دراسة بعنوان "درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة بإقليم الشمال، وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة بإقليم الشمال في الفصل الثاني من العام الدراسي 2014/2015، والبالغ عددهم (2059) عضواً، وتكونت العينة من (309) أعضاء يشكلون ما نسبته (15%) من مجتمع الدراسة، والذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداتين: استبانة درجة ممارسة الشفافية الإدارية (34) فقرة، واستبانة مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس (30) فقرة. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية لدى أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، وأن مستوى الدافعية لديهم كان مرتفعاً ووجود علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) دالة إحصائياً بين الشفافية الإدارية والدافعية لديهم في الشفافية والدافعية وتعزى لمتغير نوع الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، وبينت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دالة إحصائية ولصالح الجامعات الحكومية، في حين بينت عدم وجود فروق في الشفافية والدافعية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة (الشباطات، 2018) بعنوان "مفهوم حوكمة الجامعات وأثره في تعزيز معايير الشفافية والمساءلة والمشاركة" هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم "حوكمة الجامعات" كأسلوب لممارسة سلطات الإدارة الرشيدة واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال وصف وتحليل المحتوى وكانت نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن مفهوم حوكمة الجامعات يرقى إلى تحقيق الشفافية والعدالة لما يجري داخل الجامعة، ومنح حق مساءلة إدارة الجامعة ومحاسبة الشخص المسؤول ومراقبة أعماله وتصرفاته، وتحقيق المشاركة في تطوير وتحسين العملية التعليمية برمتها ومن التوصيات التي جاءت في هذه الدراسة أن التنسيق المستمر بين الوحدات الإدارية والأكاديمية في الجامعة، وتحديد سياسة واضحة للاختيار والتعيين لأعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية تعتمد على مبدأ الكفاءة كشرط أساس، والعمل على تفعيل دور الرقابة وتقييم الأداء لما لها من دور في تعزيز الشفافية و توفير الإجراءات التأديبية الفعالة و مساءلة الموظفين المسؤولين عن طريق القنوات والأدوات المناسبة.

وأجرى (الشوابكة، 2018) دراسة بعنوان "مكافحة الفساد الإداري التجربة الأردنية نموذجاً" يهدف هذا البحث، إلى بيان دور مكافحة الفساد الإداري، في تحقيق التنمية الشاملة، ثم الحديث عن التجربة الأردنية، وبينت أشكاله، والعوامل المسببة واصطلاح كنموذج من الناحية القانونية، وقد تحدثت الدراسة عن مفهوم الفساد الإداري لغة، وطرحت نموذج التجربة الأردنية في مكافحته، وبيان السند القانوني، لإنشاء هيئة النزاهة ومكافحة الفساد، ودورها في مكافحته، ثم الوقوف على دور ديوان المحاسبة في المكافحة. استخدمت الدراسة لتحقيق أهدافها منهج المسح الاجتماعي الذي يستهدف الحصول على معلومات كاملة ودقيقة عن وصف دور المؤسسات الرقابية الأردنية في الحد من مشكلة الفساد الإداري في مؤسسات الدولة، واستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتم الاعتماد على أسلوب التطبيق الإلكتروني لأداة الدراسة للحصول على البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (379) موظف وموظفة من العاملين في هيئة النزاهة ومكافحة الفساد، وديوان المحاسبة الأردني، والدوائر الرقابية الداخلية، والذين يشكلون ما نسبته (29.61%) من مجتمع الدراسة، واستخدمت الدراسة أساليب التحليل الوصفي في تحليل البيانات. أظهرت نتائج الدراسة أن دور المؤسسات

الرقابية في الحد من مظاهر الانحرافات الجنائية الناتجة عن الفساد الإداري جاء مرتفعاً، وأن دورها جاء مرتفعاً في الحد من جرائم الاختلاس والتزوير والرشوة. بينما جاء دورها في الحد من مظاهر الانحرافات التنظيمية والسلوكية والمالية الناتجة عن الفساد الإداري في القطاع العام متوسطاً على الترتيب، وبينت النتائج أن دور المؤسسات الرقابية في الحد من مظاهر الانحرافات التنظيمية والسلوكية والمالية جاء متوسطاً في تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة وسلامة الإجراءات، وفي ضبط التزام الموظفين بالدوام الرسمي وإنجاز مهامهم بأمانه، وعدم التزام الموظفين بإتباع النظم المالية الحديثة والمتطورة.

وقام (أمين، 2018) بدراسة بعنوان "دراسة تحليلية لدور أجهزة الرقابة العليا في تطوير نظم الرقابة الداخلية للحد من الفساد المالي بالوحدات الحكومية في مصر" ويتمثل الهدف الرئيسي للبحث في دراسة تحليلية لدور أجهزة الرقابة العليا في تطوير نظم الرقابة الداخلية للحد من الفساد المالي بالوحدات الحكومية ويمكن تحقيق ذلك من خلال تقييم مدى تأثير كفاءة أداء أنظمة الرقابة الداخلية على الحد من انتشار ممارسات الفساد المالي في الوحدات الحكومية، وكذلك إظهار التحديات والمعوقات التي تؤثر على تطوير نظم الرقابة الداخلية وكيفية التغلب عليها من قبل أجهزة الرقابة العليا وأخيراً إظهار الركائز الأساسية التي تعتمد عليها أجهزة الرقابة العليا في تطوير نظم الرقابة الداخلية.

وأجرى (الديحاني، 2017) دراسة بعنوان "تأثير الرقابة و الشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداري بالمناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها" هدفت الدراسة الحالية لمعرفة تأثير أبعاد الرقابة والشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداري في المناطق التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة تم تطبيقها على (270) موظفاً، وكانت أبرز النتائج: توفر الرقابة في المناطق التعليمية بمتوسط حسابي بدرجة تقدير كبيرة، وتوفر الشفافية الإدارية في المناطق التعليمية بدرجة تقدير متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مؤهل الدبلوم مع محور الشفافية الإدارية ونظم الشفافية الإدارية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحاور الدراسة مع المناطق

التعليمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحور نظم الشفافية الإدارية لصالح فئة خبرة (15) سنة فأكثر، ودرجة تأثير أبعاد الدراسة باعتبارها عوامل مستقلة عالية (الرقابة، والشفافية الإدارية، ومكافحة الفساد الإداري)، ودرجة تأثير عالية بين المتغير التابع (مكافحة الفساد الإداري) للمتغيرات المستقلة (الرقابة، والشفافية الإدارية) عند درجة (0.73).

أجرى (الرحاطة، 2017) بدراسة بعنوان "درجة فاعلية وحدات الرقابة والتدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية وسبل تحسينها" وتهدف هذه الدراسة للتعرف على درجة فاعلية وحدات الرقابة والتدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية العامة من وجهة نظر القادة الإداريين، وتألّف مجتمع الدراسة، التي استخدم فيها المنهج الوصفي المسحي، من 443 قائداً إدارياً، وتكونت عينتها من 130 قائداً إدارياً، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبانة لهذا الغرض، جرى التأكد من صدقها وثباتها، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية وحدات الرقابة والتدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية العامة كانت متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة بين القادة الإداريين تعزى لمتغير الجنس. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها توحيد اسم الجهة الرقابية، وتعديل تعليمات هذه الوحدات، وأن تكون تبعيتها لمجالس أمناء الجامعات، مع ضرورة التعريف بهذه الوحدات وآليات عملها وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها توحيد اسم الجهة الرقابية وتعديل تعليمات هذه الوحدات وأن تكون تبعيتها لمجالس أمناء الجامعات مع ضرورة التعريف بهذه الوحدات وآليات عملها.

أجرى (رملي، 2017) بدراسة بعنوان "دور الرقابة المالية العامة في تعزيز الشفافية والمساءلة ومكافحة الفساد" وهدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الرقابة المالية العامة في تعزيز الشفافية والمساءلة ومكافحة الفساد. واشتملت الدراسة على عدة محاور، أشار المحور الأول إلى: ماهية الرقابة المالية العامة وأهميتها. واستعرض المحور الثاني أنواع الرقابة المالية العامة وهي على الترتيب؛ الرقابة المالية العامة الخارجية، والرقابة المالية العامة الداخلية.

وكشف المحور الثالث: دور الرقابة المالية العامة في تعزيز الشفافية والمساءلة ومكافحة الفساد، وتضمن عدة نقاط وهي على الترتيب؛ أولاً: ماهية الشفافية وأغراضها

ودور الرقابة المالية العامة في تعزيزها، ثانيا: ماهية المساءلة وأغراضها ودور الرقابة المالية العامة في تعزيزها، ثالثا: ماهية الفساد ومسبباته وآثاره ودور الرقابة المالية العامة في مكافحته.

وألقى المحور الرابع الضوء على: الضوابط والإجراءات الخاصة بأجهزة الرقابة العامة في سبيل مكافحة الفساد. وختاما تطرق المحور الخامس إلى: الضوابط والإجراءات الخاصة بالوحدات الخاضعة للرقابة في سبيل مكافحة الفساد، ومنها: ضرورة التحقيق بفاعلية لمتطلبات دورية تقارير الرقابة بالوحدات الخاضعة ودورية تقارير الإدارة المالية بشكل شهري لتفعيل عملية الرقابة وقصر فترات التعرف على الانحرافات والمخالفات ومعالجتها والتبليغ عن المخالفات والفساد كذلك، بالإضافة إلى تسهيل عمل الأجهزة الرقابية بهذه الوحدات الخاضعة في تسهيل عمل وحدات الرقابة المالية.

وأجرى كل من (الطراونة، والعضايلة، 2015) دراسة بعنوان "أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية" هدفت هذه الدراسة على نحو أساسي إلى معرفة أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات وتوزيعها على عينة مكونة من (661) موظفا تشكل ما نسبته (40%) من مجموع العاملين في مراكز (6) وزارات تم اختيارها بطريقة قصدية، وبلغ مجموع العاملين في مراكز هذه الوزارات (1653) موظفا.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: إن تصورات أفراد عينة الدراسة لكل من درجة تطبيق معايير الشفافية ومستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة كانت متوسطة لكل منها. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لدرجة تطبيق معايير الشفافية بمجالاتها المختلفة مجتمعة ومنفردة على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة، كما أن شفافية القرارات هي أكثر مجالات الشفافية تأثيرا في مستوى المساءلة الإدارية، في حين أن شفافية التشريعات أقل تلك المجالات تأثيرا، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق معايير الشفافية في الوزارات المبحوثة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والعمر، وعدد سنوات الخبرة،

والمؤهل العلمي، والمستوى الإداري). وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والعمر، والمستوى الإداري).

كما أجرى (الجويان، 2015) دراسة بعنوان "دور الهيئة العامة لمكافحة الفساد في الكويت" هدفت إلى التعرف على دور الهيئة العامة لمكافحة الفساد في دولة الكويت واتجاهات الحقوقيين نحوها في الحد والوقاية من جرائم الفساد، استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدام أداة الاستبيان اعتمدت الدراسة على عينة مكونة من (335) قاضٍ ومحامٍ تم اختيارهم عشوائياً من القضاة والمحامين من محافظة العاصمة في دولة الكويت، وأظهرت نتائج الدراسة أن دور "الهيئة العامة لمكافحة الفساد" في الحد من الفساد في دولة الكويت جاء متوسطاً، وأن من أهم أدوار الهيئة يتمثل في ضبط جرائم استغلال الصلاحيات الممنوحة للمسؤولين والموظفين.

وأجرى (الكبير، 2013) دراسة بعنوان "مدى ملائمة إجراءات ديوان المحاسبة الأردني في مكافحة الفساد" وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى ملائمة إجراءات ديوان المحاسبة الأردني الرقابية على المؤسسات الحكومية في مكافحة الفساد من وجهة نظر عينة من المدققين الماليين في ديوان المحاسبة الأردني. ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانته تم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (389) موظف من المدققين العاملين في ديوان المحاسبة الأردني. وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن إجراءات التدقيق المتبعة في ديوان المحاسبة على المؤسسات الحكومية والتي تتضمن الرقابة المالية، والرقابة الإدارية، وحسن الأداء، والرقابة القانونية ملائمة بدرجة متوسطة لمكافحة الفساد وليست ضمن المستوى المطلوب، وأن هناك بعض الضعف في تنفيذ بعض الإجراءات المتعلقة بمستوى التقارير التي يقدمها ديوان المحاسبة إلى الجهات المختصة بمكافحة الفساد. وإن إجراءات رقابة الأداء على الموارد البشرية في المؤسسات العامة كانت أقل ملائمة وليست بمستوى الأداء في المجالات الأخرى.

وقام (الكبيسي، 2010)، بدراسة بعنوان "درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد من وجهة نظر

العاملين فيها " حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد من وجهة نظر العاملين فيها.

ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم بناء استبانة للتعرف إلى درجة الالتزام بالشفافية الإدارية، وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت من (380) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وبعد جمع البيانات والمعلومات تم تحليلها باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك أثر لدرجة الالتزام بالشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد، وأن هنالك فروق لدرجة الالتزام بالشفافية تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات والأداة ككل ولصالح الذكور.

وأجرى (عميرة، 2008) دراسة بعنوان "الشفافية الإدارية لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بكل من الضغط والأمن النفسيين للعاملين في مديرياتهم" وهدفت إلى التعرف على مستوى الشفافية الإدارية الممارسة من قبل مديري التربية والتعليم، ومستوى الضغط النفسي والأمن النفسي للعاملين في مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر هؤلاء العاملين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديريات التربية والتعليم في الأردن، وبلغت عينة الدراسة (579) موظفاً تم اختيارهم بالطريقة الحصصية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الشفافية الإدارية لدى مديري التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في مديريات التربية والتعليم كان متوسطاً في المجالات كافة، كما أشارت النتائج إلى أن العاملين في مديريات التربية والتعليم يعانون من ضغوط نفسية بدرجة متوسطة، كما يشعرون بدرجة متوسطة من الأمن النفسي، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين مستوى الشفافية الإدارية الممارسة من قبل مديري التربية والتعليم ومستوى الضغوط النفسية، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الشفافية الإدارية الممارسة من قبل مديري التربية والتعليم ومستوى الأمن النفسي الذي يشعر به العاملون عند كافة مجالات المقاييس.

وقام (الطشة، 2007)، بدراسة بعنوان "درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر الموظفين، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم بناء استبانة للتعرف إلى درجة الالتزام بالشفافية الإدارية.

تكونت الاستبانة من (66) فقرة، موزعة على سبعة مجالات، وقد تم التأكد من صدقها بعرضها على مجموعة من المحكمين، كما وتم التأكد من ثباتها بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت من (380) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وبعد جمع البيانات والمعلومات تم تحليلها باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت).

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الالتزام بالشفافية الإدارية تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات والأداة ككل ولصالح الذكور، وبينت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بالشفافية الإدارية تعزى لمتغير الجنسية.

وأجرى (أبو كريم، 2005) دراسة بعنوان " مفهوم الشفافية لدى الإدارة الأكاديمية في الجامعات الرسمية وعلاقته بفاعلية الاتصال الإداري" وهدفت الدراسة إلى تعرف درجة فهم الشفافية ودرجة ممارستها ودرجة فاعلية الاتصال الإداري لدى الإدارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وتكونت عينة الدراسة من (138) فرداً، وتم استخدام ثلاث استبانات للتعرف على درجة فهم الشفافية ودرجة ممارسة الشفافية ودرجة الاتصال الإداري، وتوصلت الدراسة إلى أنّ درجة فهم الشفافية ودرجة ممارستها جاءت بدرجة مرتفعة، وأن هنالك علاقة بين درجة فهم الشفافية ودرجة ممارستها وفاعلية الاتصال الإداري.

أما دراسة (ارتيمة، 2005) فجاءت بعنوان " شفافية تقييم أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم: دراسة ميدانية لواقع وأهمية ومعوقات الشفافية" وهدفت إلى التعرف على آراء العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية فيما يتعلق بواقع شفافية التقييم، وأهمية الشفافية في تقييم الأداء، والمعوقات التي تواجه شفافية التقييم،

والأساليب والآليات المقترحة لتطوير مستوى شفافية التقييم بهدف تحسين مستوى الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم.

وتكون مجتمع الدراسة من كافة المستويات الإدارية (العليا، والوسطى، والتنفيذية) في مركز وزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم (1022) فردا، واختيرت عينة عشوائية طبقية مكونة من (600) فرد، وبينت الدراسة أن اتجاهات العاملين نحو مجالات الدراسة بشكل عام كانت جيدة وبخاصة مجال أهمية شفافية التقييم في تحسين الأداء الذي حصل على درجة عالية، بالإضافة إلى ترتيب المجالات حسب أهميتها كما يلي: أهمية الشفافية في تقييم الأداء، ثم المعوقات التي تواجه شفافية التقييم، يليه واقع شفافية التقييم الذي حصل على أقل درجة من الأهمية.

كما بينت نتائج الدراسة أن نمط القيادة السائد في الوزارة والذي لا يعطي فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات من أكبر المعوقات التي تواجه شفافية التقييم، وأن سعي الموظف للإطلاع على نظام تقييم الأداء كان قليلا، وقدرة بعض الرؤساء على تقييم أداء مرؤوسيهم ضعيفة، وأظهرت نتائج الدراسة أيضا أن الوزارة لا تعطي الدعم اللازم لترسيخ مبدأ الشفافية في التقييم.

ب. الدراسات الأجنبية:

أجرى ديستا (Desta, 2019) دراسة بعنوان: "مظاهر وأسباب فساد الخدمة المدنية بالبلدان النامية". تناولت هذه الدراسة مظاهر وأسباب الممارسات الفاسدة في الخدمة المدنية في البلدان النامية على أساس مراجعة الأدبيات النظرية والتجريبية المتعلقة بالفساد والتنمية ومن بين الممارسات الفاسدة التي تم تحديدها ما يلي:

الرشوة والاختلاس والاحتيايل والابتزاز وإساءة استخدام السلطة وتضارب المصالح والتداول من الداخل وإساءة استخدام المعلومات المتميزة والمحسوبة والتواطؤ مع المصالح التجارية وعقد الشراء والتلاعب في المناقصات والتأثير على الترويج لهذه المقالة أيضًا حددت الأسباب الرئيسية للفساد في الخدمة المدنية في البلدان النامية لتكون تسييس للخدمة المدنية، والأجور الضعيفة، وانعدام المساءلة والشفافية في المنظمات العامة، وضعف آليات الإنفاذ، والافتقار إلى التقدم الوظيفي على أساس الجدارة، والإفراط وتعظيم اللوائح.

وتشير النتائج الواردة في هذه المقالة إلى أن الانتهاكات الأخلاقية في الخدمة المدنية ومستويات الفساد الشاملة في السياسة والاقتصاد والمجتمع مرتفعة للغاية، مع النتيجة السلبية لتعطيل النمو الاقتصادي وتخريب العدالة الاجتماعية والمساهمة في عدم الاستقرار السياسي في سياق تنمية البلدان.

وأجرى ندم بارو (Ndumbaro, 2013) دراسة بعنوان: "تقييم الجهود الحكومية في تنزانيا في مكافحة الفساد". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على حجم ظاهرة الفساد الإداري والمالي في تنزانيا، وتقييم الجهود الحكومية في مكافحة الفساد، اعتمدت الدراسة على الأسلوب المكتبي في جمع الوثائق والإحصائيات الخاصة بالفساد في تنزانيا للفترة (2000 - 2012).

وتوصلت نتائج الدراسة أن الإدارة الحكومية في تنزانيا تبذل جهود قليلة جدا في مكافحة الفساد بسبب التدخلات الخارجية، وبسبب كثرة حالات الفساد وانتشارها بدرجة كبيرة في أجهزة الدولة. وبينت نتائج الدراسة أن انتشار الفساد في المؤسسات الرسمية دفع الدول الأجنبية المانحة والمؤسسات الدولية لانتقاد سياسات الحكومة التنزانية تجاه سياسات محاربة الفساد.

وفي دراسة أجراها ايون إسكو (Ionesco, 2010) بعنوان: " اقتصاديات إدارة مخاطر الاحتيال والفساد". تناولت هذه الدراسة بشكل عام قيمة وأهمية دور البنية الاجتماعية في النهوض بالفساد وأسباب وعواقب الفساد والتكاليف الاجتماعية للفساد الكبير والتعاون الدولي في مكافحة غسل الأموال المرتبط بالفساد والمناخ الدولي والرأي تجاه الفساد، والاستراتيجيات الحالية للتعامل مع غسل الأموال والفساد. وقدمت هذه الدراسة مساهمة كبيرة في تقييم خسائر الرقاهية للفساد، والآثار السلبية للفساد، وتكاليف المعاملات في الاتفاقيات الفاسدة، والارتباط الوثيق بين التنظيم السيئ والفساد، والعواقب الاقتصادية والاجتماعية للفساد، والارتفاع إلى بروز الفساد وغسل الأموال.

وأجرى روثستن وايك (Rothstein & Eek,2009) دراسة بعنوان " الفساد السياسي والثقة الاجتماعية " مدخل تطبيقي. إن السؤال الرئيسي المطروح في هذه الدراسة هو كيف يمكن تفسير التباين الكبير في مستويات الثقة السياسية في مختلف الدول؟ والعديد من الدراسات التطبيقية حول هذا السؤال قد استندت إلى بيانات المسوحات التي جوبهت بمعوقات عندما جاءت لتلقي الضوء على الآلية المسببة لذلك. وقد أجريت دراستان متوازيتان مبنيتان على النظريات التي تركز على أهمية امتلاك الثقة في المؤسسات الحكومية من أجل خلق الثقة الاجتماعية، وذلك في دولتين تعتبر فيهما مستويات الثقة الاجتماعية والفساد مختلفتين بشكل كبير .

وقد قام مجموعة من الطلاب السويديين وعددهم (64) طالبا ومجموعة أخرى من الطلبة الرومانيين وعددهم (82) طالبا بالإجابة على عدد من السيناريوهات التي تصف حالات معينة في مركز شرطة أو غرفة عمليات جراحية في بلد أجنبي. ودرعت النتائج الفرضيات القائلة بأن الثقة في السلطات تؤثر على الإدراكات المتعلقة باكتساب ثقة الآخرين بشكل عام. وعلى الرغم من أن بعض هذه الآثار كانت أكبر في إحدى العينتين مقارنة مع العينة الأخرى، فإن تأثير الثقة العمودية على الثقة الاجتماعية كان حقيقيا لكل من عيني الثقة المتدنية والثقة العالية.

وفي دراسة أجراها سامبسون (Sampson,2009) بعنوان " نحو طريق للانسجام : إلزامية تنسيق الحملة النيجيرية لمكافحة الفساد " توصلت نتائجها إلى أن غياب السياسة أو الإستراتيجية الوطنية الشاملة حول الفساد في نيجيريا، مع إطار العمل المحدد للتنسيق، قد أدى إلى كفاح متوازي وغير مفصل ضد الفساد ضمن وكالات مكافحة الفساد، وبين الوكالات والمجتمع المدني من جهة أخرى وبالتالي، فإن هناك صراعات بخصوص نطاق السلطة ومتابعات قضائية متعددة للمشبهين من قبل الوكالات الحكومية وإدعاءات متباينة حول التزام حملة الأسهم، كما هو الحال مع ملائمة الإستراتيجيات المتبناة لمكافحة الفساد. وكما تم مناقشة أنه في حال عدم تضمين إطار عمل مقبول لتنسيق المعركة ضد الفساد، فإن الصراعات داخل الوكالة والتباينات في الأساليب ستحول دون المزيد من النجاح المتوقع ومن أجل ذلك، فقد تم تأييد ودعم مدخل ثنائي الأبعاد لتنسيق حملة مكافحة الفساد في نيجيريا بما يتلاءم مع أفضل الممارسات العالمية.

أجرى ساكسميربروم (Saksmeprum, 2008) دراسة بعنوان " اتجاهات النخب السياسية نحو الفساد الإداري، دراسة الحالة التايلندية " والتي هدفت إلى التعرف على اتجاهات النخب السياسية في تايلند حول الفساد الإداري. وقد تألفت عينة الدراسة من (98) مبحوثا من النخب السياسية تم مسحهم، و (28) شخصية من القيادات السياسية المرموقة أجريت لهم مقابلة، وقد دلت نتائج الدراسة على تباين اتجاهات النخب السياسية فيما يتعلق بمستويات الفساد، وقد فسرت المتغيرات الثلاثة الآتية هذا التباين وهي الانتماء الحزبي، والثقافات الإقليمية، والخبرة السياسية .

وأظهرت نتائج المسوحات والمقابلات أن الانتماء الحزبي أقوى المتغيرات تأثيرا على اتجاهات النخب السياسية نحو الفساد، تلاها في المرتبة الثانية الثقافات الإقليمية، وأخيرا الخبرة السياسية ذات اثر ضعيف على اتجاهات النخب السياسية نحو الفساد، وقد بينت النتائج أن النخب السياسية ذوي سنوات الخبرة السياسية (20) سنة لم تظهر أي اثر على قبولهم للفساد.

وأظهرت التحليلات الإحصائية أن الخبرات السياسية ذات تأثير ضعيف على اتجاهات النخب السياسية نحو الفساد الطفيف، بمعنى أن السنوات الأكثر في الخبرة السياسية تجعل تلك النخب أقل قبولا للفساد الطفيف، بينما جاء تأثير الثقافات الفرعية للمناطق الجغرافية متباينا، فالنخب السياسية من جنوب تايلند وجدت أن السرقات والهدايا أمراً مقبولاً، بينما جاءت اتجاهات النخب السياسية من الشمال والشمال الشرقي إيجابية نحو الفساد الحاد مثل الفساد المالي وعمليات الفساد الكبرى، وأخيراً وجدت الدراسة أن الانتماءات الحزبية ذات التأثير الأقوى في الاتجاهات نحو الفساد السياسي، فاعتبر أعضاء الحزب الديمقراطي أن الفساد مشكلة كبرى للبلاد ولا بد من حلها، بينما وجد أفراد الحزبين الآخرين أن الفساد ظاهرة طبيعية.

أجرى البهنساوي (El-Bahnasawy, 2008) دراسة بعنوان " معرفة محددات الفساد من خلال مجموعة من المتغيرات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية " إذ تم الاعتماد على مقاييس تصور الفساد وضبط الفساد، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية تطبيق القانون في الحد من عمليات الفساد، ووجدت أن الفساد منخفض في الدول الغنية، مقارنة مع الفساد في الدول الفقيرة، وأظهرت الدراسة بأن أبناء الدول الكبرى سكانياً يتصورون مستويات مرتفعة من الفساد، وكلما كان حجم الأرياف مرتفعاً ارتفعت تصوراتهم حول الفساد، وزادت نسبة النائبات (ممثلات الشعب (في البرلمان وانخفض الفساد، وأخيراً وجدت الدراسة أن الاستقرار السياسي ونوعية القواعد الثانوية والتنوع الأمني والموارد الطبيعية لا علاقة لها بالفساد.

و قام روثستن (Rothstein, 2007) بدراسة بعنوان " مكافحة الفساد: نظرية الانفجار العظيم" ففي ظل سياسات التنمية الاقتصادية، فإن مقاييس مكافحة الفساد قد حظيت باهتمام متزايد. ومن الممكن الآن الحديث عن نظام الحكم الدولي الكفاء المدعوم من قبل العديد من منظمات العون الدولية والمحلية ومعاهدها البحثية. والسياسة المقترحة من هذا النظام موجهة وبدرجة كبيرة نحو التغيير المتنامي من خلال إيجاد الحلول المؤسسية التي ستحرك دائرة الفضائل. والجدل الذي يبرز هنا هو أن هذه طريقة خاطئة للتفكير بالسياسات المحتملة لكبح الفساد وإيجاد الحكم الكفاء. وفي المقابل، فمن المستبعد جدا أن تحرك الأجهزة المؤسسية الصغيرة العملية نحو إيجاد الحكم الكفاء في الدول التي يعتبر الفساد فيها ظاهرة عامة. ووفقا لإدراك الفساد على أنه شرك اجتماعي، فقد ثار الجدل حول ما هو مطلوب لإيجاد توازن جديد بين التغيرات السياسية والاجتماعية بمثابة انفجار عظيم. وعلاوة على ذلك، فقد ثار الجدل حول أن السياسات المتنامية والتي تتجه حاليا نحو الهيمنة على أجندة السياسة قد تعمل على جعل المشكلة أسوأ وتجعل الفساد والممارسات المشابهة أكثر رسوخا. وهذا الجدل قد تم توضيحه من خلال إجراء دراسة حالة تاريخية حول كيفية القضاء على الفساد في القرن التاسع عشر في السويد.

وأجرى هيلين (Helen, 2006) دراسة بعنوان " أسس المساءلة التنظيمية في المنظمات غير الربحية: دراسة حالة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسس المساءلة الإدارية الداخلية في المؤسسات الغير ربحية، واتخذت هذه الدراسة كحالة دراسية مؤسسة الصليب الأحمر الأمريكي، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على النماذج المفاهيمية التي تم اشتقاقها من الأدبيات المعاصرة حول أطر العمل والتفسير الذي يؤيد أثر المسائلة التنظيمية في المنظمات غير الربحية. وتم جمع البيانات من خلال الاعتماد على أسلوب الملاحظة والمقابلة التي تم إجراؤها مع (6) مديرين سابقين من العاملين في الصليب الأحمر الأمريكي، تم أيضا إجراء مراجعة وتحليل للوثائق والتقارير التي وزعت على الموظفين اعتماداً على بيانات التدقيق الداخلي للوثائق التي تم تحليلها. وتوصلت الدراسة إلى وجود دور للمساءلة التنظيمية من قبل الجهات الرقابية في ضبط وتحسين العمل الإداري في المؤسسات الغير ربحية.

ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة عن سابقتها بأنها دراسة مسحية، أملت طبيعتها التفسيرية، وأسئلتها المحددة، ومصادر بياناتها ومعلوماتها، ولكونها الأولى من نوعها في مجال موضوعها، حسب ما أتضح من حصيلة استعراض الدراسات السابقة وبعد الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة، وتبين من خلال المسح المكتبي وجود نقص في الدراسات في مجال هذه الدراسة، وشكل ذلك ضرورة في دراسة هذه المشكلة، وشعور بأهميتها وبضرورة بحثها، وشكلت حافزاً قوياً لإنجاز الدراسة.

ويمكن من خلال استعراض الدراسات السابقة القول بأن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة بما يلي:

1- أنها من الدراسات القليلة التي بحثت في العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن - ففي حدود علم الباحث - لم تتوفر دراسات تناولت العلاقة بين كل المتغيرات على مستوى المؤسسات الأردنية.

2- تناولت هذه الدراسة أبعاداً للشفافية هي: (شفافية التشريعات، وشفافية المعلومات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات)؛ وأبعاد المساءلة الإدارية تتمثل في (المساءلة التنظيمية، والمساءلة التشريعية، والمساءلة الاجتماعية) وهذا ما يميزها عن الدراسات السابقة التي تناولت في دورها بعدين أو ثلاثة أبعاد كحد أقصى.

3- من حيث مجتمع الدراسة: فقد أجريت الدراسات السابقة على الشركات والمصارف ومنظمات القطاع الخاص في بعض الدول العربية والأجنبية، في حين يتم تنفيذ الدراسة الحالية على الدوائر الحكومية في الأردن.

4- من حيث هدف الدراسة: فقد تنوعت اتجاهات الدراسات السابقة في بحث أثر المساءلة الإدارية والشفافية على العديد من المتغيرات بينما سعت الدراسة الحالية إلى بحث في العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن.

5- من حيث المحتوى: تبين الدراسة الحالية مدى تطبيق الدوائر الحكومية في الأردن لأبعاد المساءلة الإدارية والشفافية وتلقي الضوء على أهمية تعزيز الوعي بين العاملين في الدوائر المبحوثة بمفهوم الشفافية والمساءلة وأهميتها وأهدافها وإيجابيات تفعيلها.

الفصل الثالث المنهجية والتصميم

1.3 منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المسح الاجتماعي التحليلي لجوانب المشكلة مدار البحث، واكتشاف العلاقات والارتباطات بين المتغيرات، ويعد المسح الاجتماعي أكثر أنواع البحوث الاجتماعية التي تهدف إلى الوصول إلى صورة متكاملة لجوانب مجتمع العينة حيث تم إجراء المسح المكتبي بالرجوع إلى المراجع والمصادر لبناء الإطار النظري للدراسة والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة (الاستبانة) والتي تم تطويرها وتوزيعها على أفراد العينة وتحليلها إحصائياً للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتقديم التوصيات في ظل ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج.

2.3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من (14) دائرة حكومية أردنية حسب مصادر ديوان الخدمة المدنية الأردني، وتضم هذه الدوائر ما يقارب (727) موظفاً ما بين مدير عام ونائب مدير عام ومدير إدارة ورئيس قسم كما يظهر من الجدول رقم (1).

الجدول (1)

يبين الدوائر الحكومية الأردنية وأعداد المدراء فيها*

عدد المدراء	اسم الدائرة	عدد المدراء	اسم الدائرة
41	دائرة الإحصاءات العامة	84	دائرة الموازنة العامة
69	دائرة العطاءات الحكومية	35	دائرة الأراضي والمساحة
36	دائرة الآثار العامة	44	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات
27	دائرة الارصاد الجوية	52	دائرة الجمارك الاردنية
69	دائرة المكتبة الوطنية	32	دائرة المشتريات الحكومية
52	دائرة الافتاء العام	71	دائرة مراقبة الشركات
33	دائرة قاضي القضاة	82	دائرة الاحوال المدنية والجوازات
727			المجموع الكلي

* حسب الهيكل التنظيمي للقطاع الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية 2020 الصادر عن ديوان الخدمة المدنية

3.3 عينة الدراسة:

تم سحب عينه عشوائية بسيطة من الدوائر الحكومية التالية (دائرة الاحوال المدنية والجوازات، دائرة الإحصاءات العامة، دائرة العطاءات الحكومية، دائرة الآثار العامة، دائرة ضريبة الدخل والمبيعات، دائرة الأراضي والمساحة، دائرة الموازنة العامة، دائرة الجمارك الاردنية، دائرة قاضي القضاة) وتم أخذ أفراد مجتمع الدراسة من ضمن الدوائر بطريقة العينة القصدية وهي ممثلة لكافات القطاعات والبالغ عدد المديرين فيها (476) ويمثل هذا العدد ما نسبة (58.6%) من مجتمع الدراسة.

وتم توزيع، استبانة على كافة أفراد العينة بعد أخذ موافقة الجهات المسؤولة في تلك المؤسسات، استرجع منها (400) استبانة بنسبه بلغت (93.9%) من الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة، وتم استبعاد (6) استبيانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك خضع للتحليل (394)، استبانة أي ما نسبته (92.5%) من الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي والجدول رقم (2) يبين الاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الإحصائي.

الجدول (2)

يبين عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة

اسم المؤسسة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستردة	الاستبيانات الصالحة
دائرة الاحوال المدنية والجوازات	82	69	68
دائرة الإحصاءات العامة	41	37	36
دائرة العطاءات الحكومية	69	59	58
دائرة الآثار العامة	36	28	28
دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	44	26	26
دائرة الأراضي والمساحة	35	30	30
دائرة الموازنة العامة	84	79	78
دائرة الجمارك الاردنية	52	46	45
دائرة قاضي القضاة	33	26	25
المجموع	476	400	394

يُبين الجدول رقم (3) أن نسبة الذكور بلغت (80.5%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، في حين بلغت نسبة الإناث (19.5%) وهذا يعكس التفوق العددي للذكور على الإناث في الوظيفة في الدوائر الحكومية المبحوثة.

أما فيما يتعلق بمتغير العمر، فقد دلت النتائج على أن الفئة العمرية (40- أقل من 50 سنة) قد احتلت المرتبة الأولى بواقع (45.7%)، تلاها الفئة العمرية (30 سنة - أقل من 40 سنة) وقد بلغت (27.9%) من أفراد عينة الدراسة، وقد جاءت الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) في المرتبة الثالثة بنسبة بلغت (20.6%)، وأخيراً جاءت الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) وقد شكلت ما نسبته (5.8%) من أفراد عينة الدراسة، ويمكن أن نستدل من ذلك أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة الشباب القادرين على العطاء وبذل الجهود التي تعود بالنفع على الدوائر الحكومية المبحوثة . وقد دلت النتائج إلى أن (65%) من أفراد عينة الدراسة هم من حملة درجة البكالوريوس، وقد يعود ذلك إلى أن إشغال بعض الوظائف يتطلب حصول الموظف على مؤهل أكاديمي (بكالوريوس)، مقابل (19.3%) كانوا من حملة درجة (الدراسات العليا) وهذا معناه أن بعض الوظائف في الدوائر الحكومية المبحوثة تتطلب تأهيل علمي عالي، في حين أن (15.7%) من حجم العينة كانوا من حملة درجة الدبلوم المتوسط.

كما دلت النتائج أن (43.1%) من عينة الدراسة كانوا من فئة رئيس شعبة، وأن ما نسبته (28.4%) كانوا من فئة رئيس قسم، في حين أن ما نسبته (19.3%) كانوا مدير إدارة، وأخيراً جاءت وظيفة مدير عام وشكلت ما نسبته (2.5%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

وقد أوضحت النتائج أعلاه أن (65%) من أفراد العينة تقع مدة خدمتهم ضمن الفئة (من 10 - 20 سنة)، وأن (20%) كانت مدة خدمتهم (أقل من 10 سنوات)، في حين أن (15%) كانت مدة خدمتهم (أكثر من 20 سنة).

جدول (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	ذكر	317	80.5%
	أنثى	77	19.5%
العمر	أقل من 30 سنة	81	20.6%
	30 سنة – أقل من 40 سنة	110	27.9%
	40 – أقل من 50 سنة	180	45.7%
	أكثر من 50 سنة	23	5.8%
المؤهل التعليمي	دبلوم متوسط فما دون	62	15.7%
	بكالوريوس	256	65%
	دراسات عليا	76	19.3%
المستوى الوظيفي	مدير عام	10	2.5%
	نائب مدير عام	26	6.6%
	مدير إدارة	76	19.3%
	رئيس قسم	112	28.4%
الخبرة الوظيفية	رئيس شعبة	170	43.1%
	أقل من 10 سنوات	79	20%
	من 10 – 20 سنة	256	65%
	أكثر من 20 سنة	59	15%

4.3 أداة الدراسة:

بغرض تحقيق أهداف الدراسة، تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتم بناء استبانة تتكون من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: ويتضمن خصائص عينة الدراسة في ضوء المتغيرات الشخصية و الوظيفية طبقاً للعوامل الشخصية التالية (النوع الاجتماعي والعمر والمؤهل العلمي والمستوى الوظيفي والخبرة الوظيفية).

الجزء الثاني: ويتضمن الفقرات من (1-25) والتي تقيس المتغير المستقل (درجة تطبيق معايير الشفافية الإدارية)، حيث تم الاسترشاد بدراسة (أبو شقرا، وآخرون، 2018؛ الديحاني، 2017، الطراونة، والعضايلة، 2015)، وضم هذا الجزء (25) فقرة مقسمة على النحو التالي:

الفقرات (1-7) تقيس بُعد شفافية التشريعات.

الفقرات (8-12) تقيس بُعد شفافية اتخاذ القرارات.

الفقرات (13-18) تقيس بُعد شفافية المعلومات.

الفقرات (19-24) تقيس بُعد شفافية الاتصالات والعلاقات.

الجزء الثالث: ويتضمن الفقرات من (25-39) والتي تقيس المتغير التابع درجة تطبيق المساءلة الإدارية، حيث تم الاسترشاد بدراسة (الطراونة، والعضايلة، 2015)، ويتضمن هذا المتغير الأبعاد الآتية:

الفقرات (25-29) تقيس بُعد درجة تطبيق المساءلة التنظيمية.

الفقرات (30-34) تقيس بُعد درجة تطبيق المساءلة التشريعية.

الفقرات (35-39) تقيس بُعد درجة تطبيق المساءلة الاجتماعية.

الجزء الرابع: ويتضمن الفقرات من (40-56) والتي تقيس المتغير التابع لدور المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن، حيث تم الاسترشاد بدراسة (الشباطات، 2018، الديحاني، 2017، الطراونة، والعضايلة، 2015).

وتم اعتماد تحديد أوزان فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert) على النحو الآتي: (تتطبق دائماً وتمثل 5 درجات)، (تتطبق غالباً وتمثل 4 درجات)، (تتطبق أحياناً وتمثل 3 درجات)، (تتطبق نادراً وتمثل درجتان)، (لا تتطبق أبداً وتمثل درجة واحدة). مع الأخذ بعين الاعتبار أن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة للمستوى العام للفقرات والمحاور ويتم التعامل معها لتفسير المتوسطات على النحو التالي:

مرتفع	متوسط	منخفض
(5- 3.68)	(3.67-2.34)	(2.33 -1)

وبناء على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي العام لفقرات المحور أكثر من (3.68) فيكون مستوى الإجابة مرتفعاً، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.34-3.67) فإن مستوى الإجابة متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي (1-2.33) فيكون مستوى الإجابة منخفضاً.

5.3 صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة، تم عرضها على (9) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وجامعة بابل في العراق ، وبعد استرداد الاستبانة تم إجراء بعض التعديلات على فقرات الاستبانة وفقاً لتوجيهات أعضاء لجنة التحكيم وصياغة الاستبانة بشكل نهائي.

6.3 ثبات أداة الدراسة

جرى استخراج ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي بصيغته النهائية الكلية، ولكل متغير بجميع أبعاده ، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (4) الآتي:

جدول (4)

قيمة معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل بُعد من أبعاد متغيرات الدراسة.

الأداة	الأبعاد	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
	شفافية التشريعات	0.89
درجة تطبيق معايير الشفافية	شفافية اتخاذ القرارات	0.81
	شفافية المعلومات	0.85
	شفافية الاتصالات والعلاقات	0.88
المساعدة الإدارية	المساعدة التنظيمية	0.90
	المساعدة التشريعية	0.88
	المساعدة الاجتماعية	0.86
	دور المساعدة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن	0.91
الكلية	الكلية	0.89

تشير النتائج الواردة في الجدول (4) إلى أن معاملات الثبات لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية تراوحت بين (0.81-0.89) أما بالنسبة للعامل التابع للمساءلة الإدارية فقد تراوحت بين معاملات الثبات (0.86-0.90)، أما بالنسبة لدور المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن فقد بلغ معامل الثبات (0.91) والكلي (0.89) وتعتبر هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة، علماً أن نسبة الاتساق الداخلي المقبولة هي (0.60) فما فوق).

7.3 المعالجة الإحصائية:

- تستخدم الدراسة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.22.1) (Statistical Package For Social Sciences) في معالجة البيانات للإجابة عن فقرات أداة الدراسة واختبار فرضياتها، وفقاً للمعالجات الإحصائية الآتية:
- 1- حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة، وحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة.
 - 2- حساب تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع وأبعاده.
 - 3- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لاختبار دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ بالمتغير التابع.
 - 4- تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق للمتغيرات الشخصية من وجهة نظر المبحوثين إزاء المتغير التابع.
 - 5- اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) (VIF) واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.
 - 6- اختبار معامل الالتواء (Skewness) وذلك للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (Normal Distributions).
 - 7- كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

فيما يأتي عرض نتائج الإحصاء الوصفي للبيانات وهي قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد الدراسة والفقرات المكونة لكل بعد.

1.4 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية التشريعات، وشفافية المعلومات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) بمجالاتها المختلفة كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن؟

الجدول (5)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن.

تسلسل الفقرات	اسم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى حسب المتوسط
7-1	شفافية التشريعات	3.68	0.59	3	مرتفع
12-8	شفافية اتخاذ القرارات	3.70	0.57	2	مرتفع
18-13	شفافية المعلومات	3.67	0.63	4	متوسط
24-19	شفافية الاتصالات والعلاقات	3.76	0.54	1	مرتفع
24-1	درجة تطبيق الشفافية	3.70	0.53	-	مرتفع

تُشير المعطيات الإحصائية في الجدول (5) إلى أن تصورات المبحوثين لفقرات درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن قد جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.70)، وانحراف معياري (0.53)، وقد احتل بُعد شفافية الاتصالات والعلاقات المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.76)، وانحراف معياري (0.54)، تلاه بُعد شفافية اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (3.70)، وانحراف معياري (0.57)، وجاء في المرتبة الثالثة، بُعد شفافية التشريعات بمتوسط حسابي (3.68)، يلي ذلك في المرتبة الرابعة والأخيرة بُعد شفافية المعلومات بمتوسط حسابي (3.67).

وتدل هذه النتيجة إلى أن العاملين تتركز تصوراتهم على شفافية الاتصالات والعلاقات ومثل هذه النتيجة ملموسة ومستشعرة، لدى العاملين وناجمة عن التدفق المستمر للمعلومات ذات المصدقية العالية بين مختلف المستويات الإدارية، وسهولة الاتصال بين هذه المستويات، وقوة العلاقات بين الرؤساء والمؤوسين وجمهور المواطنين، والثقة المتبادلة بينهم، بالإضافة إلى الموضوعية في عملية تقييم الأداء واتخاذ القرارات وحل المشكلات.

وفيما يلي عرض تفصيلي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق معايير الشفافية بمجالاتها المختلفة كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن بصورة منفردة:

أ. شفافية التشريعات:

الجدول (6)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد شفافية التشريعات

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
1	يلتزم المدراء بتقديم بيانات الذمة المالية للجهات المسؤولة بشفافية.	3.77	0.96	2	مرتفع
2	يتم إجراء الرقابة على الدائرة من قبل هيئات رقابية مستقلة بشكل تام عن إدارتها للكشف عن قضايا فساد.	3.70	0.98	3	مرتفع
3	تطبق الدائرة القوانين والأنظمة على العاملين فيها بشفافية ودون تمييز.	3.69	1.01	4	مرتفع
4	يوجد نظام عقوبات إداري واضح في الدائرة لمن يخالف القوانين والأنظمة.	3.66	1.04	5	متوسط
5	تساعد الشفافية على تحديث القوانين والإجراءات المتبعة في الدائرة.	3.81	0.93	1	مرتفع
6	تلتزم الدائرة التي أعمل بها بالمعايير والأنظمة في التعيينات والترقيات والدورات للحد من الوساطة والمحسوبية.	3.54	1.11	7	متوسط
7	تعمل الدائرة في ظل تشريعات وقوانين ناظمة للعمل دون استثناء وتطبق على جميع الأطراف فيها.	3.62	1.03	6	متوسط
7-1	المتوسط الحسابي العام	3.68	0.59	-	مرتفع

تشير نتائج الجدول رقم (6) إلى أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عن فقرات بعد شفافية التشريعات قد بلغ (3.68) بانحراف معياري (0.59)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (5) (تساعد الشفافية على تحديث القوانين والإجراءات المتبعة في الدائرة.) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.81) بانحراف معياري (0.93)، في حين جاءت الفقرة رقم (6) (تلتزم الدائرة التي أعمل بها بالمعايير والأنظمة في التعيينات والترقيات والدورات للحد من الوساطة والمحسوبية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.54) بانحراف معياري (1.11).

ب. شفافية اتخاذ القرارات:

الجدول (7)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد شفافية اتخاذ القرارات

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
8	تطبق الدائرة القرارات على جميع الأطراف ذات العلاقة بها بحيادية وبدون محاباة.	3.49	1.16	5	متوسط
9	تعتبر الدائرة الاعتراف بالمسؤولية عن الأخطاء من قبل العاملين ثقافة شائعة لديها.	3.79	0.94	1	مرتفع
10	تعلن الدائرة عن القرارات التي تتخذها بشكل واضح.	3.76	0.97	3	مرتفع
11	يتم استخدام الحوار والمناقشات مع مديري الدوائر في الدائرة للوصول إلى قرارات مناسبة.	3.72	0.98	4	مرتفع
12	تقوم الإدارة العليا بالدائرة بدراسة الآثار المترتبة على اتخاذ القرار.	3.75	0.96	2	مرتفع
12-8	المتوسط الحسابي العام	3.70	0.57	-	مرتفع

تشير نتائج الجدول رقم (7) إلى أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عن فقرات بعد شفافية اتخاذ القرارات قد بلغ (3.70) بانحراف معياري (0.57)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (9) (تعتبر الدائرة الاعتراف بالمسؤولية عن الأخطاء من قبل العاملين ثقافة شائعة لديها) المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.79) بانحراف معياري (0.94)، في حين جاءت الفقرة رقم (8) (تطبق الدائرة القرارات على جميع الأطراف ذات العلاقة بها بحيادية وبدون محاباة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.49) بانحراف معياري (1.16).

ج. شفافية المعلومات:

الجدول (8)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد شفافية المعلومات

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
13	تتيح الشفافية حرية نشر تفاصيل قضايا الفساد للرأي العام.	3.67	1.00	4	متوسط
14	يتلقى المستخدم المعلومة في الوقت الذي يحتاجها فيه دون تقديم أو تأخير.	3.63	1.01	5	متوسط
15	تسهل الشفافية في سؤال المخالفين بغض النظر عن أوضاعهم السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.	3.55	1.06	6	متوسط
16	تحافظ الدائرة على سرية المعلومات التي يمنع الكشف عنها.	3.72	0.97	2	مرتفع
17	تتشر الدائرة أنظمتها وتعليماتها عبر وسائل الاعلام المتاحة لجميع الاطراف.	3.70	0.99	3	مرتفع
18	تخلو المعلومات التي تقدمها الدائرة من المعلومات الزائدة والمتكررة.	3.77	0.92	1	مرتفع
18-13	المتوسط الحسابي العام	3.67	0.63	-	متوسط

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عن فقرات بعد شفافية المعلومات قد بلغ (3.67) بانحراف معياري (0.63)، ويمثل درجة تقدير متوسطة، وقد احتلت الفقرة رقم (18) (تخلو المعلومات التي تقدمها الدائرة من المعلومات الزائدة والمتكررة) المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.77) بانحراف معياري (0.92)، في حين جاءت الفقرة رقم (15) (تسهل الشفافية في سؤال المخالفين بغض النظر عن أوضاعهم السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.55) بانحراف معياري (1.06).

د. شفافية الاتصالات والعلاقات:

الجدول (9)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد شفافية الاتصالات والعلاقات

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
19	تعمل الدائرة على توفير نظام اتصال فعال بين مختلف المستويات التنظيمية.	3.70	0.99	5	مرتفع
20	تتميز الرسائل الصادرة من الدائرة إلى العاملين بالوضوح التام.	3.79	0.97	3	مرتفع
21	تتواصل الدائرة مع جميع العاملين من خلال قنوات اتصال متعددة.	3.82	0.94	2	مرتفع
22	تعتمد الدائرة على لوائح وإجراءات مدونة للاتصال والتواصل مع العاملين.	3.86	0.92	1	مرتفع
23	تعمل الدائرة على توفير قنوات اتصال متنوعة للتواصل مع كافة أفراد المجتمع.	3.68	1.00	6	مرتفع
24	يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة في الدائرة في تبسيط الإجراءات.	3.73	0.98	4	مرتفع
24-19	المتوسط الحسابي العام	3.76	0.54	-	مرتفع

تشير نتائج الجدول رقم (9) إلى أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عن فقرات بعد شفافية الاتصالات والعلاقات قد بلغ (3.76) بانحراف معياري (0.54)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (22) (تعتمد الدائرة على لوائح وإجراءات مدونة للاتصال والتواصل مع العاملين) المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.86) بانحراف معياري (0.92)، في حين جاءت الفقرة رقم (23) (تعمل الدائرة على توفير قنوات اتصال متنوعة للتواصل مع كافة أفراد المجتمع) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.68) بانحراف معياري (1.00).

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى المساءلة الإدارية (المساءلة التنظيمية، والمساءلة التشريعية، والمساءلة الاجتماعية) كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن؟

الجدول (10)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن.

تسلسل الفقرات	اسم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى حسب المتوسط
29-25	المساءلة التنظيمية	3.76	0.52	1	مرتفع
34-30	المساءلة التشريعية	3.72	0.55	2	مرتفع
39-35	المساءلة الاجتماعية	3.69	0.57	3	مرتفع
39-25	مستوى المساءلة الإدارية	3.72	0.52	-	مرتفع

تُشير المعطيات الإحصائية في الجدول (10) إلى أن تصورات المبحوثين لفقرات مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن قد جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.72)، وانحراف معياري (0.52)، وقد احتل بُعد المساءلة التنظيمية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.76)، وانحراف معياري (0.52)، تلاه بُعد المساءلة التشريعية بمتوسط حسابي (3.72)، وانحراف معياري (0.55)، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد المساءلة الاجتماعية بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.57).

وهذا يعني وجود آليات ملائمة للمساءلة الإدارية، وتمتاز هذه الآليات بالوضوح والعلنية والنزاهة والمصداقية... وغيرها، ويؤدي تطبيقها إلى نتائج إيجابية على أداء العاملين وانضباطهم في العمل، بالإضافة إلى وجود نظام للعقوبات في حال وقوع خلل في الأداء، أو عدم الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي.

ومثل هذه النتيجة ملموسة ومستشعرة حيث تفسر على أن المنظمات تواجه تحديات متجددة ومتغيرة تتطلب من الإدارات العليا تبني سياسات واستراتيجيات تتكيف مع هذه التحديات لتحقيق أهداف المنظمة بالأسلوب الناجح.

ونظراً للتغير السريع والمتجدد في بيئة العمل فإنه يتوجب على الإدارات العليا أن تفسح مجال الحرية للموظفين في مختلف المستويات الإدارية لاتخاذ القرارات المناسبة دون الرجوع للإدارة العليا إلا في الحالات الضرورية وفي حالة القرارات الحاسمة، بغية تقديم الخدمات للمواطنين بكفاءة وفاعلية.

وفيما يلي عرض تفصيلي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن بصورة منفردة:

أ. المساءلة التنظيمية:

الجدول (11)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد

المساءلة التنظيمية

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
25	تحرص الدائرة على توفير آلية واضحة محددة للمساءلة تحقق فيها الدائرة أهدافها.	3.83	0.93	1	مرتفع
26	يتم إجراء المساءلة في الدائرة بنزاهة.	3.78	0.95	2	مرتفع
27	تتم المساءلة في الدائرة بناءً على توفر معلومات دقيقة معلنة للجميع.	3.73	0.98	4	مرتفع
28	تسمح آليات المساءلة في الدائرة بالمراقبة والمراجعة في أي وقت.	3.75	0.97	3	مرتفع
29	تركز آليات المساءلة على تعزيز المسؤولية في نفوس العاملين في الدائرة.	3.71	0.99	5	مرتفع
-25 29	المتوسط الحسابي العام	3.76	0.52	-	مرتفع

تشير نتائج الجدول رقم (11) إلى أن المتوسط الحسابي العام لإجابات الباحثين عن فقرات بعد المساءلة التنظيمية قد بلغ (3.76) بانحراف معياري (0.52)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (25) (تحرص الدائرة على توفير آلية واضحة محددة للمساءلة تحقق فيها الدائرة أهدافها) المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.83) بانحراف معياري (0.93)، في حين جاءت الفقرة رقم (29) (تركز آليات المساءلة على تعزيز المسؤولية في نفوس العاملين في الدائرة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.71) بانحراف معياري (0.99).

ب. المساءلة التشريعية:

الجدول (12)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد

المساءلة التشريعية

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
30	توفر الدائرة للأفراد الذين يساهمون في الكشف عن الفساد الحماية والرعاية الكافية.	3.72	0.99	4	مرتفع
31	تندرج الدائرة بإيقاع العقوبة المفروضة على العاملين بناءً على تكرارهم المخالفة.	3.77	0.94	2	مرتفع
32	تعلن الدائرة أسماء المتورطين في قضايا الفساد الإداري من خلال وسائل الاعلام والاتصال المرئية والمسموعة.	3.59	1.15	5	متوسط
33	يدرك العاملون في الدائرة القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها.	3.79	0.91	1	مرتفع
34	يتم منح السلطة لمن يقوم بالمساءلة مع الحق في الاستجواب وإيقاع العقاب.	3.74	0.96	3	مرتفع
34-30	المتوسط الحسابي العام	3.72	0.55	-	مرتفع

تشير نتائج الجدول رقم (12) إلى أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين عن فقرات بعد المساءلة التشريعية قد بلغ (3.72) بانحراف معياري (0.55)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (33) (يدرك العاملون في الدائرة القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها) المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.79) بانحراف معياري (0.91)، في حين جاءت الفقرة رقم (32) (تعلن الدائرة أسماء المتورطين في قضايا الفساد الإداري من خلال وسائل الاعلام والاتصال المرئية والمسموعة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.59) بانحراف معياري (1.15).

ج. المساءلة الاجتماعية:

الجدول (13)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد المساءلة الاجتماعية

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
35	تعمل الدائرة على استطلاع الرأي العام للمجتمع حول إجراءات العمل لديها.	3.52	1.08	5	متوسط
36	تعمل الدائرة على الأخذ بالتغذية الراجعة عن الأداء من المراجعين بالقدر الممكن.	3.69	0.99	4	مرتفع
37	تعمل الدائرة على إطلاع وتعريف المواطنين بالقوانين واللوائح والتعليمات والإجراءات.	3.71	0.98	3	مرتفع
38	تعمل الدائرة على رصد شكاوى واقتراحات المراجعين بشكل مستمر.	3.78	0.94	1	مرتفع
39	تعمل الدائرة على متابعة كل ما ينشر على مواقع التواصل الاجتماعي فيما يخص عمل الدائرة.	3.73	0.95	2	مرتفع
39-35	المتوسط الحسابي العام	3.69	0.57	-	مرتفع

تشير نتائج الجدول رقم (13) إلى أن المتوسط الحسابي العام لإجابات الباحثين عن فقرات بعد المساءلة الاجتماعية قد بلغ (3.69) بانحراف معياري (0.57)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (38) (تعمل الدائرة على رصد شكاوى واقتراحات المراجعين بشكل مستمر) المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.78) بانحراف معياري (0.94)، في حين جاءت الفقرة رقم (35) (تعمل الدائرة على استطلاع الرأي العام للمجتمع حول إجراءات العمل لديها) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.52) بانحراف معياري (1.08).

الإجابة عن السؤال الثالث: ما دور المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م؟

جدول (14)

نموذج تحليل الانحدار لدور المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م.

مستوى الدلالة α	قيمة t	المعاملات غير القياسية		دور المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن
		Unstandardized Coefficients	المقدر B	
0.000	19.134	0.157	3.003	(الثابت)
0.001	3.354	0.035	0.119	تلعب المساءلة والشفافية دوراً في الحد من التحايل على القوانين والأنظمة والتعليمات.
0.000	5.064	0.028	0.140	تمنع المساءلة والشفافية الإخلال بواجبات الوظيفة العامة.
0.000	4.603	0.028	0.130	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من استخدام ممتلكات الدائرة أو المؤسسة للإغراض الشخصية (السيارات، الهواتف، القرطاسية).
0.000	3.645	0.029	0.104	تساعد المساءلة والشفافية في عدم استغلال الموقع الإداري لإقامة مصالح شخصية خاصة.
0.000	3.446	0.033	0.114	تسهل المساءلة والشفافية في عدم تأخير إنجاز معاملات المراجعين لتحقيق مكاسب شخصية.
0.000	3.560	0.025	0.089	تسهل المساءلة والشفافية في عدم استغلال المراجعين من قبل بعض العاملين والمدراء لتحقيق منافع شخصية.
0.029	2.186	0.022	0.048	تسهل المساءلة والشفافية في عدم استغلال العاملين من قبل بعض المدراء لتحقيق منافع شخصية.
0.000	8.683	0.026	0.223	تسهل المساءلة والشفافية في عدم إنجاز معاملات المراجعين المخالفة للأنظمة والقوانين.
0.000	6.454	0.023	0.150	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من الوساطة في التعيين في دوائر الدولة إلى غير المستحقين.
0.009	2.626	0.030	0.078	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من الوساطة في الترفيعات والتنقلات إلى غير المستحقين.
0.016	2.407	0.023	0.056	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من الوساطة في إنجاز المعاملات للمراجعين.
0.000	10.541	0.023	0.242	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز في التعيينات للأقارب والمعارف.
0.000	6.232	0.024	0.149	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز في إنجاز المعاملات لبعض الأفراد دون غيرهم.
0.000	3.210	0.030	0.131	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز لمنح امتيازات أو عقود لإفراد دون غيرهم.
0.001	3.423	0.028	0.097	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز لفئة دون الأخرى في الترفيعات والحوافز.
0.000	4.210	0.032	0.135	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز لمجموعة من الأفراد بناءً على العلاقات والانتماءات لمناطق جغرافية.
0.033	2.144	0.028	0.060	تسهل المساءلة والشفافية في الحد من التحيز لمجموعة من الأفراد بناءً على العلاقات والانتماءات العشائرية والقبلية.

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$). معامل التحديد $R^2 = 57\%$. قيمة اختبار (DurbinWatson) = 1.97

يشير الجدول (14) أن جميع فقرات دور المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث كانت المتغيرات ذات أثر طردي وهي أنه تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز في التعيينات للأقارب والمعارف، وتسهم المساءلة والشفافية في عدم إنجاز معاملات المراجعين المخالفة للأنظمة والقوانين، وتسهم المساءلة والشفافية في الحد من الوساطة في التعيين في دوائر الدولة إلى غير المستحقين، وتسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز في إنجاز المعاملات لبعض الأفراد دون غيرهم، وتسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز لمجموعة من الأفراد بناءً على العلاقات والانتماءات لمناطق جغرافية، وتمنع المساءلة والشفافية الإخلال بواجبات الوظيفة العامة، وتسهم المساءلة والشفافية في الحد من استخدام ممتلكات الدائرة أو المؤسسة للأغراض الشخصية (السيارات، الهواتف، القرطاسية)، وتساعد المساءلة والشفافية في عدم استغلال الموقع الإداري لإقامة مصالح شخصية خاصة، وتسهم المساءلة والشفافية في عدم تأخير إنجاز معاملات المراجعين لتحقيق مكاسب شخصية، تسهم المساءلة والشفافية في عدم استغلال المراجعين من قبل بعض العاملين والمديرين لتحقيق منافع شخصية، واستطاعت هذه المتغيرات أن تفسر ما نسبته (57%) من العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي. كما كان النموذج من خلال اختبار (F) عالي المعنوية الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وكانت جميع المتغيرات الداخلة في النموذج عالية المعنوية الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) كما يبينه اختبار (t)، ولم يعاني النموذج من مشكلة العلاقات المتداخلة في حدود الخطأ (D.W=1.97) أو مشكلة الارتباط الذاتي بين المتغيرات المستقلة في النموذج ($VIF < 5$).

اختبار فرضيات الدراسة:

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، تم إجراء اختبارات معامل تضخم التباين، والتباين المسموح به ومعامل الالتواء وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي:

تم التأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multicollinarity) بين المتغيرات المستقلة باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10) وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.05) وتم التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness) مراعين في ذلك أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1) والجدول (15) يبين نتائج هذه الاختبارات:

الجدول (15)

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء.

أبعاد المتغير المستقل	معامل التباين (أقل من 10)	التباين المسموح (أكبر من 5%)	الالتواء (أقل من 1)
	VIF	Tolerance	Skewness
شفافية المعلومات	1.816	0.551	0.358
شفافية التشريعات	2.405	0.416	0.444
شفافية الاتصالات والعلاقات	2.320	0.431	0.015
شفافية اتخاذ القرارات	2.447	0.409	0.111

نلاحظ أن قيم الاختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع أبعاد المتغير المستقل تقل عن (10) وتتراوح ما بين (1.816 - 2.447)، وأن قيم اختبار التباين المسموح به (Tolerance) تراوحت ما بين (0.409 - 0.551) ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عال (Multicollinarity) بين أبعاد المتغير المستقل. وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness) حيث كانت القيم أقل من (1)، كما تم التأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والتابعة.

جدول (16)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج
لاختبار فرضيات الدراسة.

مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R ²	درجات الحرية	المتغير التابع
0.000	*126.312	0.562	(389, 4)	المساءلة الإدارية
0.000	*46.157	0.389	(389, 4)	المساءلة التنظيمية
0.000	*53.779	0.408	(389, 4)	المساءلة التشريعية
0.000	*61.959	0.452	(389, 4)	المساءلة الاجتماعية

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يوضح الجدول (16) اختبار فرضيات الدراسة، ونظراً لارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ودرجات حرية (4، 389)، حيث إن أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية تفسر (56.2%) من التباين في بُعد (المساءلة الإدارية)، كما تُفسر أيضاً (38.9%) من التباين في بُعد (المساءلة التنظيمية)، وتُفسر أيضاً (40.8%) من التباين في بُعد (المساءلة التشريعية)، وأخيراً فسرت أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (45.2%) من التباين في بُعد (المساءلة الاجتماعية)، جميع ذلك يؤكد دور وأثر أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية في تفسير الأبعاد التابعة للمساءلة الإدارية. وبناء على ذلك نستطيع اختبار فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة الإدارية في الدوائر الحكومية في الأردن.

جدول (17)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر درجة تطبيق معايير الشفافية بأبعاده المختلفة في المساءلة الإدارية.

الدلالة الإحصائية	قيمة t	Beta	الخطأ المعياري	B	أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية
0.000	*4.388	0.220	0.039	0.173	شفافية المعلومات
0.000	*6.007	0.296	0.040	0.241	شفافية التشريعات
0.001	*3.369	0.171	0.038	0.129	شفافية الاتصالات والعلاقات
0.000	*5.470	0.250	0.036	0.195	شفافية اتخاذ القرارات

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (17) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغير المستقل (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (المساءلة الإدارية) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). مما تقدم نرفض فرضية الدراسة الرئيسية الأولى بصورتها العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة الإدارية في الدوائر الحكومية في الأردن.

الجدول (18)

نتائج تحاليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression

للتنبؤ بالمساءلة الإدارية من خلال أبعاد درجة تطبيق الشفافية.

مستوى دلالة t	قيمة t المحسوبة	قيمة R ²	ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ
0.000	*18.414	0.410	شفافية التشريعات
0.000	*9.385	0.514	شفافية اتخاذ القرارات
0.000	*5.641	0.549	شفافية المعلومات
0.000	*3.546	0.562	شفافية الاتصالات والعلاقات

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

و عند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple

Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل درجة تطبيق معايير الشفافية بأبعاده المختلفة في المساءلة الإدارية، يوضح الجدول (18) ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد احتل بُعد شفافية التشريعات المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 41% من التباين في المتغير التابع (المساءلة الإدارية)، تلاه بعد شفافية اتخاذ القرارات الذي فسر مع بعد شفافية التشريعات ما مقداره (51.4%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الإدارية)، تلاه بُعد شفافية المعلومات الذي فسر مع بُعدي (شفافية التشريعات، شفافية اتخاذ القرارات) ما مقداره (54.9%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الإدارية)، ثم جاء بُعد شفافية الاتصالات والعلاقات الذي فسر مع الأبعاد السابقة ما مقداره (56.2%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الإدارية).

الفرضية الفرعية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة التنظيمية كبعد من أبعاد المساءلة الإدارية.

جدول (19)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر درجة تطبيق معايير الشفافية بأبعاده المختلفة في المساءلة التنظيمية.

أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
شفافية التشريعات	0.207	0.054	0.237	*3.846	0.000
شفافية اتخاذ القرارات	0.199	0.055	0.219	*3.620	0.000
شفافية المعلومات	0.096	0.052	0.114	1.839	0.067
شفافية الاتصالات والعلاقات	0.239	0.049	0.276	*4.906	0.000

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (19) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغير المستقل (شفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) على التوالي نوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (المساءلة التنظيمية) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعد المتغير المستقل (شفافية المعلومات) في المتغير التابع (المساءلة التنظيمية).

مما تقدم نرفض فرضية الدراسة الفرعية الأولى بصورتها العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة التنظيمية كبعد من أبعاد المساءلة الإدارية، ونقبلها فيما يتعلق بمتغير شفافية المعلومات.

الجدول (20)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالمساءلة التنظيمية من خلال أبعاد درجة تطبيق الشفافية.

مستوى دلالة t	قيمة t المحسوبة	قيمة R ²	ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ
0.000	*13.814	0.269	شفافية الاتصالات والعلاقات
0.000	*7.173	0.355	شفافية التشريعات
0.000	*4.304	0.385	شفافية اتخاذ القرارات

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية في المساءلة التنظيمية، يوضح الجدول (20) ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد احتل بُعد شفافية الاتصالات والعلاقات المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 26.9% من التباين في المتغير التابع (المساءلة التنظيمية)، تلاه بعد شفافية التشريعات الذي فسر مع بعد شفافية الاتصالات والعلاقات ما مقداره (35.5%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التنظيمية)، تلاه بُعد شفافية اتخاذ القرارات الذي فسر مع الأبعاد السابقة ما مقداره (38.5%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التنظيمية).

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة التشريعية كبعد من أبعاد المساءلة الإدارية.

جدول (21)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر درجة تطبيق معايير الشفافية بأبعاده المختلفة في المساءلة التشريعية.

الدلالة الإحصائية	قيمة t	Beta	الخطأ المعياري	B	أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية
0.001	*3.217	0.212	0.058	0.188	شفافية التشريعات
0.000	*4.503	0.292	0.059	0.268	شفافية اتخاذ القرارات
0.012	*2.515	0.167	0.057	0.143	شفافية المعلومات
0.004	*2.906	0.174	0.053	0.153	شفافية الاتصالات والعلاقات

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (21) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغير المستقل (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (المساءلة التشريعية) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). مما تقدم نرفض فرضية الدراسة الفرعية الثانية بصورتها العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة التشريعية كبعد من أبعاد المساءلة الإدارية في الدوائر الحكومية في الأردن.

الجدول (22)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالمساءلة التشريعية من خلال أبعاد درجة تطبيق الشفافية.

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
شفافية اتخاذ القرارات	0.336	12.857	0.000
شفافية التشريعات	0.383	4.967	0.000
شفافية الاتصالات والعلاقات	0.400	3.002	0.003
شفافية المعلومات	0.408	2.100	0.036

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل اثر أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية في المساءلة التشريعية، يوضح الجدول (22) ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد احتل بُعد شفافية اتخاذ القرارات المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 33.6% من التباين في المتغير التابع (المساءلة التشريعية)، تلاه بعد شفافية التشريعات الذي فسر مع بعد شفافية اتخاذ القرارات ما مقداره (38.3%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التشريعية)، تلاه بُعد شفافية الاتصالات والعلاقات الذي فسر مع بعدي (شفافية اتخاذ القرارات، شفافية التشريعات) ما مقداره (40.0%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التشريعية)، ثم جاء بعد شفافية المعلومات الذي فسر مع الأبعاد الثلاثة السابقة ما مقداره (40.8%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التشريعية).

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة الاجتماعية كبعد من أبعاد المساءلة الإدارية.

جدول (23)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر درجة تطبيق معايير الشفافية بأبعاده المختلفة في المساءلة الاجتماعية.

أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
شفافية التشريعات	0.172	0.068	0.161	2.525	0.012
شفافية اتخاذ القرارات	0.318	0.069	0.288	4.594	0.000
شفافية المعلومات	0.019	0.066	0.019	0.288	0.773
شفافية الاتصالات والعلاقات	0.265	0.062	0.250	4.306	0.000

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (23) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغير المستقل (شفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) على التوالي نوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (المساءلة الاجتماعية) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما بينت النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي (شفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المتغير التابع (المساءلة الاجتماعية). مما تقدم نرفض فرضية الدراسة الفرعية الثالثة بصورتها العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة الاجتماعية كبعد من أبعاد المساءلة الإدارية، ونقبلها فيما يتعلق بمتغير شفافية المعلومات.

الجدول (24)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالمساءلة الاجتماعية من خلال أبعاد درجة تطبيق الشفافية.

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
شفافية اتخاذ القرارات	0.350	13.242	0.000
شفافية الاتصالات والعلاقات	0.430	6.756	0.000
شفافية التشريعات	0.450	3.489	0.001

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل اثر أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية في المساءلة الاجتماعية.

ويوضح الجدول (24) ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد احتل بُعد شفافية اتخاذ القرارات المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 35.0% من التباين في المتغير التابع (المساءلة الاجتماعية)، تلاه بعد شفافية الاتصالات والعلاقات الذي فسر مع بعد شفافية اتخاذ القرارات ما مقداره (43.0%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الاجتماعية)، تلاه بُعد شفافية التشريعات الذي فسر مع بعدي (شفافية اتخاذ القرارات شفافية الاتصالات والعلاقات) ما مقداره (45.0%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الاجتماعية).

HO2 الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تطبيق معايير الشفافية ، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن.

الجدول (25)

تحليل التباين (One Way Anova) لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديري الدوائر

الحكومية في الأردن تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير المستقل	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	3	5.256	1.752	1.239	0.295
	داخل المجموعات الكلي	390	551.421	1.414		
		393	556.677			
المؤهل التعليمي	بين المجموعات	2	18.725	9.363	*6.805	0.000
	داخل المجموعات الكلي	391	537.952	1.376		
		393	556.677			
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	4	4.524	1.131	1.065	0.364
	داخل المجموعات الكلي	389	552.153	1.419		
		393	556.677			
الخبرة الوظيفية	بين المجموعات	2	9.444	4.722	*5.04	0.001
	داخل المجموعات الكلي	391	547.233	1.399		
		393	556.677			

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

أولاً: الفروق في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "العمر".

أشارت النتائج في الجدول رقم (25) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (العمر) في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حيث وجدت أن قيمة ($F=1.239$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.295$) وهذه النتيجة غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي قبول الفرضية العدمية فيما يتعلق بهذا المتغير. ورفض الفرضية البديلة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير العمر.

ثانياً: الفروق في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "المؤهل التعليمي".

أشارت النتائج في الجدول رقم (25) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (المؤهل التعليمي) في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حيث وجدت أن قيمة (F=6.805) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.000$) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما يقتضي رفض الفرضية العدمية فيما يتعلق بهذا المتغير. وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير المؤهل التعليمي. ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (26) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات الباحثين ذوي المؤهل التعليمي (الدراسات العليا) ومتوسط الفئة الأولى (دبلوم كلية مجتمع فما دون) ولصالح الباحثين ذوي المؤهل التعليمي دراسات عليا.

الجدول (26)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديري الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير المؤهل التعليمي

فئات المؤهل التعليمي	المتوسط الحسابي	دبلوم كلية مجتمع فما دون	بكالوريوس	دراسات عليا
دبلوم كلية مجتمع فما دون	3.61	-	-	*0.19
بكالوريوس	3.69	-	-	-
دراسات عليا	3.80	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

ثالثاً: الفروق في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "المستوى الوظيفي".

أشارت النتائج في الجدول رقم (25) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (المستوى الوظيفي) في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حيث وجدت أن قيمة ($F=1.065$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.364$) وهذه النتيجة غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي قبول الفرضية العدمية فيما يتعلق بهذا المتغير. ورفض الفرضية البديلة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

رابعاً: الفروق في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "الخبرة الوظيفية".

أشارت النتائج في الجدول رقم (25) إلى أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (الخبرة الوظيفية) في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حيث وجدت أن قيمة ($F=5.04$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.000$) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية العدمية فيما يتعلق بهذا المتغير. وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية.

وبعزز ذلك نتائج اختبار شيفه للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (27) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي الخبرة الوظيفية (20 سنة فأكثر) ومتوسط الفئة الأولى (10 سنوات فأقل) ولصالح المبحوثين ذوي الخبرة الوظيفية (20 سنة فأكثر).

الجدول (27)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حسب متغير الخبرة الوظيفية

فئات الخبرة الوظيفية	المتوسط الحسابي	أقل من 10 سنوات	من 10 - أكثر من 20 سنة	أكثر من 20 سنة
أقل من 10 سنوات	3.59	-	-	*0.21
من 10 - 20 سنة	3.70	-	-	-
أكثر من 20 سنة	3.80	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

خامساً: الفروق في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "النوع الاجتماعي":

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (28) إلى أنه يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية نحو درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) وذلك بسبب ارتفاع قيمة (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية، وبلغت قيمة (t=3.54) ومستوى الدلالة ($\alpha = 0.000$) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية، والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي. ويبين الجدول أيضاً أن الفروق بالنسبة للنوع الاجتماعي كانت لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي حيث بلغ متوسط إجابة الذكور (3.75)، ومتوسط إجابة فئة الإناث (3.65).

الجدول (28)

نتائج تحليل اختبار (t) لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديري الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

المتغير	الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	ذكر	3.75	0.43	*3.54	0.000
	أنثى	3.65	0.58		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

HO3 الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن ، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الجدول (29)

تحليل التباين (One Way Anova) لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر

الحكومية في الأردن تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير المستقل	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	3	8.130	2.710	1.857	0.136
	داخل المجموعات	390	569.175	1.459		
	الكلية	393	577.305			
المؤهل التعليمي	بين المجموعات	2	16.022	8.011	*5.581	0.004
	داخل المجموعات	391	561.283	1.436		
	الكلية	393	577.305			
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	3	2.544	0.848	0.575	0.631
	داخل المجموعات	390	574.761	1.474		
	الكلية	393	577.305			
الخبرة الوظيفية	بين المجموعات	4	19.724	4.931	*3.440	0.009
	داخل المجموعات	389	557.582	1.433		
	الكلية	393	577.305			

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

أولاً: الفروق في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "العمر".

أشارت النتائج في الجدول رقم (29) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (العمر) في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حيث وجدت أن قيمة ($F=1.857$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.136$) وهذه النتيجة غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي قبول الفرضية العدمية فيما يتعلق بهذا المتغير. ورفض الفرضية البديلة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير العمر.

ثانياً: الفروق في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "المؤهل التعليمي".

أشارت النتائج في الجدول رقم (29) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (المؤهل التعليمي) في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حيث وجدت أن قيمة (F=5.581) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.004$) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما يقتضي رفض الفرضية العدمية فيما يتعلق بهذا المتغير. وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير المؤهل التعليمي. ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (30) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي المؤهل التعليمي (الدراسات العليا) ومتوسط الفئة الأولى (دبلوم كلية مجتمع فما دون) ولصالح المبحوثين ذوي المؤهل التعليمي دراسات عليا.

الجدول (30)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير المؤهل التعليمي

فئات المؤهل التعليمي	المتوسط الحسابي	دبلوم كلية مجتمع فما دون	بكالوريوس	دراسات عليا
دبلوم كلية مجتمع فما دون	3.62	-	-	*0.17
بكالوريوس	3.74	-	-	-
دراسات عليا	3.79	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

ثالثاً: الفروق في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "المستوى الوظيفي".

أشارت النتائج في الجدول رقم (29) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (المستوى الوظيفي) في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حيث وجدت أن قيمة ($F=0.575$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.631$) وهذه النتيجة غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي قبول الفرضية العدمية فيما يتعلق بهذا المتغير. ورفض الفرضية البديلة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

رابعاً: الفروق في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "الخبرة الوظيفية".

أشارت النتائج في الجدول رقم (29) إلى أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (الخبرة الوظيفية) في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حيث وجدت أن قيمة ($F=3.440$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.009$) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية العدمية فيما يتعلق بهذا المتغير. وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية.

وبعزز ذلك نتائج اختبار شيفه للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (31) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي الخبرة الوظيفية (20 سنة فأكثر) ومتوسط الفئة الأولى (10 سنوات فأقل) ولصالح المبحوثين ذوي الخبرة الوظيفية (20 سنة فأكثر).

الجدول (31)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حسب متغير الخبرة الوظيفية

فئات الخبرة الوظيفية	المتوسط الحسابي	أقل من 10 سنوات	من 10 - أكثر من 20 سنة	أكثر من 20 سنة
أقل من 10 سنوات	3.64	-	-	*0.17
من 10 - 20 سنة	3.71	-	-	-
أكثر من 20 سنة	3.81	-	-	-

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

خامساً: الفروق في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير "النوع الاجتماعي":

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (32) إلى أنه يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية نحو مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) وذلك بسبب ارتفاع قيمة (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية، وبلغت قيمة (t=2.71) ومستوى الدلالة ($\alpha = 0.009$) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية، والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي. ويبين الجدول أيضاً أن الفروق بالنسبة للنوع الاجتماعي كانت لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي حيث بلغ متوسط إجابة الذكور (3.85)، ومتوسط إجابة فئة الإناث (3.59).

الجدول (32)

نتائج تحليل اختبار (t) لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

المتغير	الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	ذكر	3.85	0.63	*2.71	0.009
	أنثى	3.59	0.74		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

2.4 مناقشة النتائج:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية التشريعات، وشفافية المعلومات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) بمجالاتها المختلفة كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن؟

دلت النتائج أن تصورات المبحوثين لفقرات درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن قد جاءت مرتفعة، وقد احتل بُعد شفافية الاتصالات والعلاقات المرتبة الأولى، تلاه بُعد شفافية اتخاذ القرارات، وجاء في المرتبة الثالثة، بُعد شفافية التشريعات، يلي ذلك في المرتبة الرابعة والأخيرة بُعد شفافية المعلومات.

وتُفسر هذه النتيجة بأن ظهور هذا القدر المرتفع من درجة ممارسة الشفافية لدى العاملين في الدوائر الحكومية نتيجة لوضوح أهداف هذه الدوائر وسياساتها، ووضوح رؤيتها لدى العاملين فيها بغض النظر عن موقعهم الوظيفي، وهذا ناجم عن التدفق المستمر للمعلومات ذات المصدقية العالية بين مختلف المستويات الإدارية، وسهولة الاتصال بين هذه المستويات، وقوة العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وجمهور المواطنين، والثقة المتبادلة بينهم، بالإضافة إلى الموضوعية في عملية تقييم الأداء واتخاذ القرارات وحل المشكلات ما أسهم بشكل مباشر على تحقيق أبعاد الشفافية، وكان جل اهتمام هذه الدوائر تحقيق أعلى درجات توظيف مواردها المتاحة لاسيما أنها تمر بمرحلة تتسم بالتطور والتغير المضطرد.

إنّ العاملين في هذه الدوائر يعملون على تحقيق هذا الدور وقد يعزى هذا الاختلاف إلى أن تطبيق الشفافية قد يكون سهلاً بعض الشيء في الدوائر الحكومية، لوضوح إجراءات العمل غالباً ورتينيتها، مما يسهل فهمها على العاملين ويساعدهم على التعاطي معها، وربما يعزى ذلك إلى الدور الذي يقوم به المديرون من خلال توفير وسائل الاتصال المناسبة من عقد الاجتماعات واللقاءات دون أن تتضمن هذه اللقاءات آليات وإجراءات تتسم بواقعيّتها وإمكانية تطبيقها ويعزى ذلك إلى أن تطبيق الشفافية يعتبر مهماً جداً، فهو من أهم مؤشرات الصحة للدائرة ومدى فاعليتها. على افتراض أن الدائرة التي لا يشعر الموظفون فيها بتوافر أبعاد الشفافية سيكون حظها من النجاح قليل، كما أن الموظف الذي يشعر بتوافر أبعاد الشفافية في عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة، كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل، ولذلك يحرص مديرو الدوائر الحكومية على كسب رضى العاملين، وتقبل آرائهم واستيعاب اقتراحاتهم دون أن يكون لهذه الآراء تطبيق واضح على الأمر الواقع، وبالنظر لهذه النتيجة يتضح أهمية تطبيق الشفافية في الحد من مظاهر الانحرافات التنظيمية والسلوكية والمالية الناتجة عن الفساد الإداري ولا يحقق الدور الذي يجب أن تقوم به في ظل الإمكانيات المتاحة لها للقيام بدورها الأساسي في الحد من جرائم الفساد في الأردن.

الأمر الذي يشير إلى أهمية إعادة النظر بالكثير من السياسات الخاصة بهذه المؤسسات في الحد من مظاهر هذه الانحرافات الناتجة عن جرائم الفساد، فقد تؤكد من النتائج أن دورها في ضبط التزام الموظفين بالدوام الرسمي وإنجاز مهامهم بأمانة، ومحاسبة الموظفين المخالفين واتخاذ العقوبات والإجراءات التأديبية الرادعة، وفي متابعة القرارات والإجراءات الإدارية التي تقوم بها مؤسسات القطاع العام، في الحد من إفشاء أسرار العمل، في الحد من انتشار المحسوبية والمحاباة والجهوية، في تعزيز النزاهة والضابط الذاتي لدى الموظفين، وفي احترام الموظف للوظيفة العامة التي يشغلها، أما في مجال دورها في الحد من مظاهر الانحرافات المالية فقد تؤكد أن دورها جاء متوسطاً في الحد من عدم الالتزام بإتباع النظم المالية الحديثة والمتطورة، وفي تقديم المؤسسات الرقابية المشورة المحاسبية لمؤسسات القطاع العام، وفي الحد من عدم وضوح الإجراءات باعتبار ذلك من أسباب الانحراف المالي.

وتلتقي هذه النتائج مع ما أشارت إليه النظرية البنائية الوظيفية من حيث أن جريمة الفساد كمشكلة اجتماعية وأمنية توصف بالخطورة في المجتمع الأردني، يمكن التأكيد على أن دور المؤسسات الرقابية والتي تمثل وفقاً للنظرية نسقاً فرعياً داخل المجتمع الأردني كنسق أممي لحفظ ممتلكات الدولة ومؤسساتها من الفساد، ومن ثم فإن تناول هذه المؤسسات كأحد قطاعات المجتمع وكنسق فرعي يمكن التأكيد على أهميتها في الحد من الفساد داخل مؤسسات الدولة من خلال التساند الوظيفي مع الأنساق الفرعية الأخرى، وعلى الجانب الآخر فإن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والأمنية كأنساق مفتوحة وبحكم وظيفتها في المجتمع يمكنها مساندة ودعم وتطوير دور المؤسسات الرقابية مما يمكنها من القيام بدورها بأحسن وجه في تكامل دورها مع الجهات الأخرى في الوقاية من جريمة الفساد في المجتمع.

كما تلقتي النتائج مع ما أشارت إلية نظرية الدور التي ترى بأن المجتمع هو عبارة عن مجموعة من المراكز الاجتماعية المترابطة والمتضمنة أدواراً اجتماعية يمارسها ويشغلها أفراد هذه المجتمعات وبأن لكل مركز خصائصه ومهامه حيث أن أداء المؤسسات المختلفة في المجتمع لدورها بصورة سليمة يتحدد بمدى استجابة الأفراد والمؤسسات وتفاعلهم مع دورها وما هو مطلوب منها القيام به. وتلقتي النتائج مع دراسة (الشوابكة، 2018) التي بينت أهمية دور هيئة النزاهة ومكافحة الفساد في الأردن في منع بعض التجاوزات في مؤسسات الدولة، كما تلقتي النتائج جزئياً مع دراسة (الرحاحلة، 2017) التي أظهرت أن درجة فاعلية وحدات الرقابة والتدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية العامة كانت متوسطة وتلقتي هذه النتائج مع ما أشارت إليه دراسة (أبو شقرا، وآخرون، 2018) التي بينت أن أهمية درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية لدى أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة؛ كما تلقتي النتائج جزئياً مع دراسة (الطراونة، والعضايلة، 2015) والتي أشارت نتائجها إلى أن تصورات أفراد عينة الدراسة لكل من درجة تطبيق معايير الشفافية في الوزارات المبحوثة كانت متوسطة. وتلقتي هذه النتائج مع ما أشارت إليه دراسة (الجويان، 2015) التي أظهرت نتائج هذه الدراسة أن دور "الهيئة العامة لمكافحة الفساد" في الحد من الفساد في دولة الكويت جاء متوسطاً، وأن من أهم أدوار الهيئة تتمثل في ضبط جرائم استغلال الصلاحيات الممنوحة للمسؤولين والموظفين.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى المساءلة الإدارية (المساءلة

التنظيمية، والمساءلة التشريعية، والمساءلة الاجتماعية) كما يراها مديرو الدوائر

الحكومية في الأردن؟

دلت النتائج أن تصورات المبحوثين لفقرات مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن قد جاءت مرتفعة، وقد احتل بُعد المساءلة التنظيمية المرتبة الأولى، تلاه بُعد المساءلة التشريعية، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد المساءلة الاجتماعية.

وهذا يعني وجود آليات ملائمة للمساءلة الإدارية، وتمتاز هذه الآليات بالوضوح والعلنية والنزاهة والمصداقية... وغيرها، ويؤدي تطبيقها إلى نتائج إيجابية على أداء العاملين وانضباطهم في العمل، بالإضافة إلى وجود نظام للعقوبات في حال وقوع خلل في الأداء، أو عدم الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي. ومثل هذه النتيجة ملموسة ومستشعرة حيث تفسر على أن المنظمات تواجه تحديات متجددة ومتغيرة تتطلب من الإدارات العليا تبني سياسات واستراتيجيات تتكيف مع هذه التحديات لتحقيق أهداف المنظمة بالأسلوب الناجح. ونظراً للتغير السريع والمتجدد في بيئة العمل فإنه يتوجب على الإدارات العليا أن تفسح مجال الحرية للموظفين في مختلف المستويات الإدارية لاتخاذ القرارات المناسبة دون الرجوع للإدارة العليا إلا في الحالات الضرورية وفي حالة القرارات الحاسمة، بغية تقديم الخدمات للمواطنين بكفاءة وفاعلية. تلتقي النتائج مع ما أشارت إليه نظرية الصراع (التي رأت أن كل التنظيمات الاجتماعية تعتمد بشكل مباشر على مكانة الشخص في البناء الاجتماعي. فالمكانة الاجتماعية المتدنية والتي تتضمن أبناء الطبقات الفقيرة وبسبب الضغوط الاجتماعية المختلفة تدفع بهم إلى تكوين ما يسمى (الوعي الجمعي)، ومن هنا تبدأ عملية الصراع مع من يملك وسائل الإنتاج أو أبناء الطبقات العليا والذين يحصنون أنفسهم بالقوانين لحماية مصالحهم، فيلجأون إلى تجريم كافة أنماط السلوك التي تتعارض مع مصالحهم.

وكذلك مع نظرية الفرصة من حيث ان غياب الوسائل المشروعة لتحقيق الأهداف تدفع الأفراد لتحقيقها من خلال الأهداف غير المشروعة، أي أن فرصة ارتكاب الجرائم أمر مهياً لكل فرد عموماً، كما انه أمر متاح لأي فرد يشغل وظيفة مشروعة، أو عملاً محترماً في حالة غياب الرقابة، وتتفق أيضاً مع ما تم طرحه في هذه الدراسة من أن القهر الاجتماعي من أهم مكونات العنف ليس للفرد فحسب بل في المجتمع بشكل عام لذلك فجرائم الاحتيال والشيك من غير رصيد يجعل من بعض الفاسدين اصحاب سلطة ونفوذ، وأن انعدام العدالة الاجتماعية ما هو إلا نتيجة حتمية للتراكم غير المشروع للثروة عند هؤلاء الأفراد. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الطراونة، والعضايلة، 2015) والتي أشارت نتائجها أن تصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة كانت متوسطة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما دور المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م؟

دلت النتائج أن جميع فقرات دور المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛ أي أنه كلما ارتفعت درجة تطبيق معايير الشفافية زاد مستوى المساءلة الإدارية في الدوائر الحكومية في الأردن، مما يؤكد أهمية الدور الذي تقوم به الشفافية في تهيئة البيئة المناسبة لتحسين مستوى المساءلة الإدارية وزيادة فعاليتها، حيث كانت المتغيرات ذات أثر طردي وهي أن تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز في التعيينات للأقارب والمعارف، وتسهم المساءلة والشفافية في عدم انجاز معاملات المراجعين المخالفة للأنظمة والقوانين، وتسهم المساءلة والشفافية في الحد من الوساطة في التعيين في دوائر الدولة إلى غير المستحقين، وتسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز في انجاز المعاملات لبعض الأفراد دون غيرهم، وتسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز لمجموعة من الأفراد بناءً على العلاقات والانتماات لمناطق جغرافية، وتمنع المساءلة والشفافية الإخلال بواجبات الوظيفة العامة، وتسهم المساءلة والشفافية في الحد من استخدام ممتلكات الدائرة أو المؤسسة للإغراض الشخصية (السيارات، الهواتف، القرطاسية)، وتساعد المساءلة والشفافية في عدم استغلال الموقع الإداري لإقامة مصالح شخصية خاصة، وتسهم المساءلة والشفافية في عدم تأخير انجاز معاملات المراجعين لتحقيق مكاسب شخصية، وتسهم المساءلة والشفافية في عدم استغلال المراجعين من قبل بعض العاملين والمدراء لتحقيق منافع شخصية، واستطاعت هذه المتغيرات أن تفسر ما نسبته (57%) من العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي.

وتفسر هذه النتيجة أن ضعف الرقابة الإدارية من قبل الاجهزة المعنية تؤدي إلى تفشي تلك الظواهر الجرمية في مؤسسات الدولة، وهذا يشكل خطرا على المجتمع بشكل عام إذ إن تفشي الرشوة والاختلاس وعدم الالتزام بالأنظمة والتعليمات واستغلال الوظيفة العامة لتلبية المصالح الشخصية والمحسوبة، يعرض المجتمع وأمنه للخطر خصوصا في ظل شعور الأفراد بأن اللجوء لارتكاب تلك الجرائم يحقق لهم مكاسب مالية يستطيعون من خلالها توفير مستلزمات الحياة التي لا يستطيعون توفيرها إذا ما اعتمدوا على رواتبهم وما يمكن الحصول عليه من مكافآت وحوافز مالية تشجعهم على العمل بإخلاص وأمانه دون اللجوء لارتكاب هذه الجرائم، وهذه النتيجة تتفق مع نظريات الدراسة خاصة نظرية التحييد (Sykes&Matza,1957) التي تنص على أن الفرد عندما يقدم على ارتكاب الجريمة فإنه يعتمد على قدرته على تحييد الانظمة والمعايير الاخلاقية في المجتمع ولو مؤقتا وذلك لارتكاب جريمته، كذلك فإنها تتفق مع نظرية الضبط الذاتي (Hirschi,1995) التي تركز على أن الأشخاص الذين يتمتعون بضبط عالي للذات فإنهم أقل ميلا لارتكاب الجريمة والسلوك المنحرف من أولئك الأشخاص الذين يتمتعون بضبط منخفض للذات، أيضا فإنها تتفق مع نظرية النشاط الرتيب (Cohen& Felson,1979) التي تركز على وجود الهدف السهل والمجرم ذو الرغبة وغياب الرقابة لارتكاب الجريمة، وهذه الظروف أو العوامل متوفرة حيث أن ضعف الرقابة والهدف السهل وهو المال العام أو الرشوة، تدفع الفرد لارتكاب الجريمة، أيضا تتفق مع نظرية الضغوط العامة (Agnew,2006) حيث أن الضغوط الاقتصادية التي يتعرض لها الفرد خاصة مع تدني مستوى الرواتب والدخول للموظفين وعدم العدالة في التعيينات والترقيات والدورات وتوزيع الحوافز تدفع البعض لارتكاب تلك الجرائم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة الإدارية في الدوائر الحكومية في الأردن.

دللت النتائج أن أبعاد المتغير المستقل (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (المساءلة الإدارية) وأن بُعد شفافية التشريعات المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 41% من التباين في المتغير التابع (المساءلة الإدارية)، تلاه بعد شفافية اتخاذ القرارات الذي فسر مع بعد شفافية التشريعات ما مقداره (51.4%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الإدارية)، تلاه بُعد شفافية المعلومات الذي فسر مع بُعد شفافية التشريعات، وفسر ما مقداره (54.9%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الإدارية)، ثم جاء بُعد شفافية الاتصالات والعلاقات الذي فسر مع الأبعاد السابقة ما مقداره (56.2%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الإدارية). وتُفسر هذه النتيجة أن الدوائر الحكومية في الأردن قد حققت مستويات مرتفعة من الشفافية الإدارية، وذلك حتى تضمن نجاح جهود التطوير والتوسع الذي انتهجته الحكومة الأردنية في الآونة الأخيرة، حيث أن تطبيق الشفافية والمسائلة أدى إلى القضاء على جميع أشكال الوساطة والمحسوبية والرشوة واستغلال الوظيفة العامة والتي تؤدي إلى حرمان البعض من حقوقهم الشرعية ومنح البعض الآخر حقوق وامتيازات بغير وجه حق، وأن تلك الممارسات تؤدي إلى غياب العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص والمساواة بين الجميع، حيث أن غياب الشفافية والمسائلة حرمت الكثير من الشباب العاطل عن العمل فرصة إيجاد عمل مناسب، كذلك فقد أدت إلى تبوء بعض الأشخاص مناصب عليا في الدولة وهم غير مؤهلين لها، إضافة إلى حرمان المجتمع بشكل عام من الاستفادة من خيرات وثروات البلد كما حصل في مشاريع الخصخصة وبيع أملاك الدولة، فقد كانت تلك المشاريع والمؤسسات تساعد المجتمعات المحلية في بعض برامج التنمية وبالتالي تم حرمان تلك المجتمعات من تلك المساعدات وتحويلها إلى جيوب الفاسدين اصحاب القرارات السيئة التي لم تعود بالنفع إلا على مصالحهم الخاصة فقط.

وهذه النتيجة يمكن القول بأنها تتفق مع (نظريات الصراع) التي تم طرحها حيث أن زيادة الوعي لدى الطبقة المُستَغلة أدى إلى المطالبة بحقوقها وإلى وقف الفساد واستغلال اصحاب السلطة والنفوذ لموارد المجتمع وخيراته وتحويلها إلى منافع خاصة، كما أن زيادة الوعي عند الطبقة المهيمين عليها مع غياب العدالة الاجتماعية والمساواة سيدفع الكثيرين للجوء إلى العنف من اجل استعادة حقوقهم ورفع الظلم ووقف الفساد في المجتمع، أضف إلى ذلك فإن العنف في المجتمع يزداد مع ضعف تطبيق الانظمة والقوانين خاصة على الأشخاص ذوي النفوذ والسلطة ولا يتم تطبيقها إلا على الضعفاء. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة التنظيمية كبعد من أبعاد المساءلة الإدارية.

دلت النتائج أن أبعاد المتغير المستقل (شفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (المساءلة التنظيمية) واحتل بُعد شفافية الاتصالات والعلاقات المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 26.9% من التباين في المتغير التابع (المساءلة التنظيمية)، تلاه بعد شفافية التشريعات الذي فسر مع بعد شفافية الاتصالات والعلاقات ما مقداره (35.5%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التنظيمية)، تلاه بُعد شفافية اتخاذ القرارات الذي فسر مع الأبعاد السابقة ما مقداره (38.5%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التنظيمية). فالشفافية تعمل على توفير المناخ الملائم وتهيئة البيئة المناسبة لتحسين مستوى المساءلة الإدارية وزيادة فعاليتها، ويعزى ذلك إلى أن مستوى توافر الشفافية الإدارية تسمح بإيجاد الأفكار الخاصة بالمساءلة التنظيمية، حيث تعتبر عملية الرضى من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء، الأمر الذي يمكن معه القول أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها أصبحت ممكنة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة التشريعية كبعد من أبعاد المساءلة الإدارية.

دللت النتائج أن أبعاد المتغير المستقل (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (المساءلة التشريعية) واحتل بُعد شفافية اتخاذ القرارات المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 33.6% من التباين في المتغير التابع (المساءلة التشريعية)، تلاه بعد شفافية التشريعات الذي فسر مع بعد شفافية اتخاذ القرارات ما مقداره (38.3%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التشريعية)، تلاه بُعد شفافية الاتصالات والعلاقات الذي فسر مع بعدي (شفافية اتخاذ القرارات، شفافية التشريعات) ما مقداره (40.0%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التشريعية)، ثم جاء بعد شفافية المعلومات الذي فسر مع الأبعاد الثلاثة السابقة ما مقداره (40.8%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة التشريعية). ولعل تفعيل الاستراتيجيات الإدارية والقانونية تسهم في إيجاد بناء قانوني متين ورادعا يعزز الدور الرقابي والوقائي وهذا البناء يستوجب أن يتبع وجوده إنشاء مؤسسات وأجهزه تنفيذيه مدعومة بإرادة سياسية حقيقية قادره على تنفيذ مهامها المستندة لمظلة تشريعيه قوية تستند على شفافية المؤسسات والهيئات الحكومية عند أداء أعمالها وهذا يكون من خلال الكشف عن الآليات المتبعة في اتخاذ القرار والإعلان عنها والكشف عن مواطن الخلل وإجراء مراجعه دورية لحصر مواطن الخلل والعمل على معالجتها والعمل على إرساء قواعد المسائلة العادلة المنسجمة مع المصلحة العامة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية (شفافية المعلومات، وشفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) في المساءلة الاجتماعية كبعد من أبعاد المساءلة الإدارية.

دلت النتائج أن أبعاد المتغير المستقل (شفافية التشريعات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (المساءلة الاجتماعية) واحتل بُعد شفافية اتخاذ القرارات المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 35.0% من التباين في المتغير التابع (المساءلة الاجتماعية)، تلاه بعد شفافية الاتصالات والعلاقات الذي فسر مع بعد شفافية اتخاذ القرارات ما مقداره (43.0%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الاجتماعية)، تلاه بُعد شفافية التشريعات الذي فسر مع بعدي (شفافية اتخاذ القرارات شفافية الاتصالات والعلاقات) ما مقداره (45.0%) من التباين في المتغير التابع (المساءلة الاجتماعية). وقد يكون ذلك من خلال إيجاد بيئة ديمقراطية تفتح المجال أمام الجهات الرقابية والسلطة التشريعية بمتابعة أعمال السلطة الحكومية وتقويم أخطائها ويدعم ذلك وجود نظام قضائي نزيه مستقل يمتاز بالشفافية والحيادية وغرس القيم السامية ونبذ السلوكيات المرفوضة والتعريف بآثار ومخاطر الفساد على الدولة، فيمكن تفعيل استراتيجيات مكافحة الفساد من خلال تكثيف جهود الرقابة الداخلية على أعمال الإدارة وإظهار جوانب الخلل فيها، وتفعيل أسس شغل الوظائف العامة في المؤسسات الحكومية والاعتماد على مبدأ الكفاءة، والاهتمام بعملية تقييم الأداء الوظيفي ووضع أسس واضحة لعملية التقييم، تشديد العقوبات القانونية على مرتكبي جرائم الفساد بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية والاجتماعية، تشجيع الموظفين المتميزين والملتزمين بأخلاقيات العمل مادياً ومعنوياً، تنمية الوازع الديني والأخلاق الحميدة من خلال عقد دورات التوعية والندوات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن ، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن .

دلت النتائج أنه يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية نحو درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) وكانت الفروق لصالح الذكور، وأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (المؤهل التعليمي) في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن وكانت الفروق لصالح المبحوثين ذوي المؤهل التعليمي دراسات عليا. وما يفسر ذلك أنه كلما زاد مؤهل الفرد العلمي زادت قدراته على تقييم العناصر الإيجابية في العمل ويرتقي مركزه الوظيفي ويكون على درجة عالية من المسؤولية والإخلاص وحسن سير العمل، هذا فضلاً عن أن العاملين من ذوي المؤهلات العلمية العالية عادةً ما يكونوا قادرين على اختيار المنظمة التي يُعتقد أنها تلبي رغباتهم وتطلعاتهم مما يزيد من مستوى تطبيق الشفافية لديهم.

دلت النتائج على أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (الخبرة الوظيفية) في درجة تطبيق معايير الشفافية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن وكانت الفروق لصالح المبحوثين ذوي الخبرة الوظيفية (20 سنة فأكثر). وما يفسر تلك النتيجة أن خبرات العاملين الطويلة تولد لديهم معارف بسياسات وأهداف المنظمة التي يعملون بها ويصبحون أكثر دراية بحوثيات العمل مما يسهم في تطابق أهدافهم وقيمهم مع أهداف وقيم المنظمة فترتبط مشاعرهم وأحاسيسهم بالعمل خلال مدتهم الطويلة فيزيد مستوى تطبيق الشفافية لديهم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن ، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية لدى مديرو الدوائر الحكومية الأردنية من وجهة نظر المديرين.

دللت النتائج على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (المؤهل التعليمي) في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن حيث وجدت أن قيمة ($F=5.581$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.004$) وكانت الفروق لصالح المبحوثين ذوي المؤهل التعليمي دراسات عليا. ودلت النتائج إلى أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (الخبرة الوظيفية) في مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن وكانت الفروق لصالح المبحوثين ذوي الخبرة الوظيفية (20 سنة فأكثر). وأنه يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية نحو مستوى المساءلة الإدارية كما يراها مديرو الدوائر الحكومية في الأردن تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) وكانت لصالح الذكور وتفسر تلك النتيجة أنه كلما ازداد مؤهل الموظف تزداد تبعاً لذلك خبراته ويصبح أكثر علماً ودراية بحيثيات العمل ويكون أكثر عطاءً له. وأنه كلما زاد عمر الفرد يصبح أكثر علماً بحيثيات العمل، فتزداد ثقته واعتماده على نفسه ويزداد توظيفه لأبعاد المساءلة الإدارية. كما أنه كلما زادت خبرة الموظف أصبح أكثر دراية وإدراكاً لتفاصيل العمل حيث تكون مشاركته لتوظيف أبعاد المساءلة الإدارية عالية ومؤثرة نسبياً.

4. 3 التوصيات:

اعتماداً على نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لأبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية في المساءلة الإدارية . وعليه توصي الدراسة بما يلي:

أ. نشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها من قبل جميع العاملين، وذلك من خلال إنشاء دائرة معلومات تقوم بتزويد الموظف بالمعلومات التي يحتاجها لتأدية مهامه الوظيفية بالسرعة المطلوبة.

ب. إيجاد مناخ وبيئة تنظيمية محفزين ومساندين للمساءلة الإدارية في الدوائر الحكومية المبحوثة.

ج. توعية العاملين في الدوائر الحكومية الأردنية بأهداف وأهمية المساءلة الإدارية والنتائج المترتبة على ذلك من خلال الدورات التدريبية وعقد المؤتمرات وورش العمل حول ذلك.

د. تدريب جميع العاملين في الدوائر الحكومية الأردنية على التكنولوجيا المتاحة بهدف الاستفادة المثلى منها في أداء العمل.

2. أظهرت نتائج الدراسة إلى أن أكثر أبعاد درجة تطبيق معايير الشفافية تنبؤاً في المساءلة الإدارية شفافية التشريعات ومن ثم الحث على الرؤية المشتركة، لذا توصي الدراسة:

أ. تنمية مهارات قادة الدوائر الحكومية الأردنية في هذا الجانب.

ب. زيادة وعي القادة واهتمامهم بتقديم شفافية اتخاذ القرارات وشفافية الاتصالات والعلاقات لما لها من أثر ايجابي على نتائج العملية الإدارية.

3. زيادة الوعي والاهتمام بتنمية ممارسات درجة تطبيق معايير الشفافية لدى العاملين في الدوائر الحكومية الأردنية بإخضاعهم لدورات تدريبية في هذا المجال، لما لها من أثر إيجابي على المساءلة الإدارية.

4. إجراء مزيد من الدراسات العلمية المماثلة على متغيرات أخرى، وإجراء دراسة لتحديد أثر ممارسة درجة تطبيق معايير الشفافية على تحسين الأداء المؤسسي في الدوائر الحكومية الأردنية .

5. إجراء مزيد من الدراسات عن الفساد المالي والإداري وتأثيرها على الواقع المجتمعي والأمن الوطني وأثرها على مستوى الجريمة في الأردن.

قائمة المراجع

أ-المراجع العربية :

ابن منظور، (2015) لسان العرب، ط2، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
أبو شقرا، روان، سلامة، كايد، جبران، علي(2018) " درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم " دراسات العلوم التربوية، المجلد(45)، العدد(1)، ص ص 281-301.

أبو كريم، أحمد فتحي.(2005). مفهوم الشفافية لدى الإدارة الأكاديمية في الجامعات الرسمية وعلاقته بفاعلية الاتصال الإداري، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

احمد، يوسف انور(2011). اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية نحو ظاهرة الفساد الإداري والمالي في العراق، دراسة تطبيقية في إقليم كردستان العراق، الأردن، الكرك، جامعة مؤتة: رسالة ماجستير غير منشورة.

أخو ارشيدة، عالية خلف، (2006) ، المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية. الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ارتيمة، ماجدة ، (2005) ، "شفافية تقييم أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم: دراسة ميدانية لواقع وأهمية ومعوقات الشفافية"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة العامة، جامعة اليرموك، اربد.

أمين، وليد ابراهيم محمد (2018) دراسة تحليلية لدور أجهزة الرقابة العليا في تطوير نظم الرقابة الداخلية للحد من الفساد المالي بالوحدات الحكومية في مصر، المجلة العلمية للدراسات البيئية والتجارية، المجلد(3)، العدد(1)، ص ص 108-129.

بابوري، سامية ورياض، بوريش (2018). الإصلاح السياسي والشفافية: دراسة في العلاقة والمضامين. دفاتر السياسة والقانون. العدد 19 جوان 281-286.

البدائية، ذياب، الخريشة، رافع (2013) نظريات علم الجريمة: المدخل والتقييم والتطبيقات. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

بدر الدين، أكرم، (1992)، ظاهرة الفساد- النظرية والتطبيق، دار الثقافة، القاهرة.
بدر، محمد، (2008)، " الفساد في النسق الاقتصادي وانعكاسه على التنمية
الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع المصري، رسالة دكتوراة غير منشورة،
جامعة الإسكندرية، مصر.

البديرات، محمد سعيد (2014) مظاهر الفساد الإداري والمالي وأثره على مستوى
أداء المجالس المحلية في المملكة الأردنية الهاشمية: دراسة ميدانية، رسالة
ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

بلهاشمي جهيزة (2019) المسؤولية الاجتماعية للشراكة بين القطاع العام والقطاع
الخاص ودورها في تحقيق عملية التنمية في إطار الالتزام بمعايير الشفافية
والمساءلة-دراسة نظرية تحليلية، مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية
والتنمية المستدامة، المجلد(1)، العدد(1) ص ص 71-89.

البهجي عصام احمد(2014)الشفافية وأثرها في مكافحة الفساد الإداري، ط1، دار
الفكر الجامعي، الإسكندرية.

بوالفول، هرون، بوزيان رحمانى، جمال(2017)دور الشفافية و المساءلة في تحسين
أداء الأجهزة الإدارية بالإدارات العمومية الجزائرية : دراسة وصفية تحليلية،
مجلة الدراسات المالية، المحاسبية و الإدارية، ، ص ص 542-567.

بوطورة، فضية وسمايلي، نوفل(2019) تأثير ظاهرة الفساد الاداري على حقوق
الانسان والتنمية البشرية في الجزائر مع إشارة لأهم الوسائل القانونية لمكافحته،
Rule of Law and Anti-Corruption Center Journal،
المجلد(19)، العدد(1).

جبار، عمر أحمد (2019) ظاهرة الفساد الإداري ودور الهيئات الرقابية في
مكافحتها، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، لبنان.

الجرواني نادية، عبد الجواد(2012) تصور تخطيطي مقترح لتفعيل تطبيق الشفافية في
المؤسسات التعليمية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية،
33(1)167 - 214.

الجويان، مساعد محمد (2015) دور الهيئة العامة لمكافحة الفساد واتجاهات
الحقوقيين نحوها في الحد من جرائم الفساد الإداري في دولة الكويت، رسالة
ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

الحري، سامي(2011). أثر الفساد الإداري في عرقلة برامج التطوير الإداري دراسة
ميدانية على العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات في المملكة
العربية السعودية، الأردن، الكرك: جامعة مؤتة، رسالة دكتوراه غير منشورة.

الحري، محمد احمد محمد(2012) درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى
الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود، السعودية ، المجلة
الدولية المتخصصة، المجلد1، العدد6.

الحسن، إحسان محمد (2015) النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في
النظريات المعاصرة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

الحسنات، يسرى (2013) واقع متطلبات الشفافية الادارية لدى منظمات المجتمع
المدني ودور الجهات ذات العلاقة في تعزيزها، دبلوم مهني، معهد التنمية
المجتمعية، الجامعة الاسلامية-غزة.

خريسات، أيمن (2018). الواقع التطبيقي للحاكمية الرشيدة في مؤسسات التعليم
العالي الأردني، من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية، حالة جامعة اليرموك.
مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي 38(2) 95-113.

الدرارجه، خالد والدراروشة، عبدالله (2017) " اتجاهات العاملين في البلديات نحو
الفساد المالي والإداري في إقليم الجنوب-الأردن، مجلة جامعة الحسين،
المجلد(5)، العدد(5)، ص ص 200-227.

الدغيثر، عبدالعزيز بن سعد (2020) الرقابة الإدارية، المكتبة العربية الإلكترونية.
الديحاني، سليمان(2017) " تأثير الرقابة و الشفافية الإدارية في مكافحة الفساد
الإداري بالمناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها،
المجلة الدولية للأبحاث التربوية، المجلد(41)، العدد(2)، ص ص 163-
201.

ديوان المحاسبة الأردني، (2018) تقارير غير منشورة حول ملفات الفساد التي تم النظر فيها، عمان، الأردن.

الراشدي، سعيد علي .(2007). الإدارة بالشفافية، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان.

راضي، مازن ليلو (2015) الفساد الإداري في الوظيفة العامة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن.

الرحاحلة، عماد محمود علي (2017) درجة فاعلية وحدات الرقابة والتدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية وسبل تحسينها مجلة التربية الأردنية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

رملي، فياض حمزة (2017) دور الرقابة المالية العامة في تعزيز الشفافية والمساءلة ومكافحة الفساد، المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمي، دمشق، سوريا.

الروابدة، محمد علي والدويري، أحمد عودة، (2004) "المساءلة العامة في ضوء المتغيرات التي يشهدها حقل الإدارة العامة: دراسة ميدانية من أجهزة الرقابة المركزية في الأردن"، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 2، عدد 2 ص 719-749.

السبيعي، فلاح(2017) أثر تطبيق الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية، المجلة العربية للإدارة، مجلد 37، العدد1، ص ص 181-206.

سعد نداء، اكرم احمد (2018) الشفافية الإدارية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقتها بالثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

السياري، سعد محمد (2018). مفهوم الحوكمة النشأة التطور، مقالة في صحيفة. (2-115802/12/2018/maaal.com مال الاقتصادية، 6 ديسمبر 2018).

الشبائط، محمد (2018). مفهوم حوكمة الجامعات وأثره في تعزيز معايير الشفافية والمساءلة والمشاركة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. (3)8، 159-147.

صادقي، نوال (2020) دور الشفافية والمساءلة في مجابهة الفساد المحلي، المجلد (1)، العدد (2) ص ص 98-109.

الصالح، مصلح (2004). النظريات الاجتماعية المعاصرة وظاهرة الجريمة في البلدان النامية، ط1، مؤسسة الوراق، الأردن.

الصرايرة، رياض (2010). اتجاهات النخب السياسية نحو الفساد الإداري والمالي في المملكة الأردنية الهاشمية، الأردن، الكرك، جامعة مؤتة: رسالة دكتوراه غير منشورة.

الطراونة، رشا والعضايلة، علي (2015) " أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية "، المجلة الأردنية للعلوم الإدارية، العدد (1)، المجلد (6)، ص ص 63-96.

الطشة، غنيم حمود ، (2007)، " درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.

الطوخي، سامي ، (2006) ، الإدارة بالشفافية ، الطريق للتنمية والإصلاح الإداري من السرية وتدني الأداء والفساد إلى الشفافية والتسبب وتطوير الأداء البشري والمؤسسي دراسة مقارنة " القاهرة: دار النهضة العربية.

عبد المختار، محمد خضر (1998) عرض عام لتطور النظريات المتعلقة بسبب الجريمة في النظريات الحديثة في تفسير الجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض، السعودية .

العبد، جورج (2004) العوامل والآثار في النمو الاقتصادي والتنمية من كتاب الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان.

الفتلاوي، إيناس (2017) مظاهر الفساد الإداري والمالي وسبل مواجهته، مجلة النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات، جامعة بابل، العراق.

فلاق محمد حدو .سميرة أحلام (2015) دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري - تجارب دولية، مجلة الريادة لأقتصاديات الأعمال، المجلد(1)، العدد(1) ص ص 8-27.

القبيلات، سليمان (2005) الرقابة الإدارية والمالية على الأجهزة الحكومية، ط2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

القريشي، غنى(2010) المداخل النظرية لعلم الاجتماع، عمان: الاردن : دار صفاء.

القهوجي، علي عبد القادر (2009) أصول علم الإجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان.

الكبيسي، حسن(2010). درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد من وجهة نظر العاملين فيها، العراق، بغداد: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة بغداد.

كريب، إيان (1999)، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسن غلوم، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة، الكويت.

الكعبير، محمود خالد (2013) مدى ملائمة إجراءات ديوان المحاسبة الأردني لمكافحة الفساد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

ليلة، علي، (1985). التغيير الاجتماعي والثقافي، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

مخيمر، عبد العزيز، (2000)، قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

مرصد الإصلاح الأردني، (2015) التقرير السنوي، <http://www.identity-center.org/ar/publications>

المصرياتي ، عبدالله أحمد (2011) نظريات الفساد الإداري نحو نظرية في علم اجتماع الجريمة والانحراف الاجتماعي دراسة ميدانية، المكتب العربي الإسكندرية،

معزب، محمد مصطفى، (2010):"المساءلة ومعالجة الفساد المالي والإداري"الدار الجامعية للنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.

منظمة الشفافية الدولية (2018) دراسة حالة الفساد في الدول النامية، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://www.Transparency.or>

موراي، حسن، (2014)، الشفافية والمساءلة في الخدمة المدنية: مفاهيمها ومعاييرها، دار الفكر، القاهرة.

المولى، عبدالله احمد عبدالله(2010). الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للفساد الإداري، دراسة ميدانية على العاملين بالقطاع العام بمدينة المرج/ ليبيا، مصر، الاسكندرية: جامعة الاسكندرية، رسالة دكتوراه غير منشورة.

هيئة مكافحة الفساد، (2020) النظام الداخلي للهيئة، عمان، الأردن.

الوريكات، عايد (2013) نظريات علم الجريمة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2018). Indonesian Local Government's Accountability and Performance: The Isomorphism Institutional Perspective. *Journal of Accounting and Investment*, 19(1), 1–20.
- Akers. Roland (2000) **Criminological Theories: Introduction and Evaluation**, 3rd Edition, Roxbury Publishing Company.
- Alsharah, A. M. T. (2014). Extent of Commitment in Applying Managerial Transparency in Jordan Government Institutions. **Public Policy and Administration Research**, 3 (4), 64-77.
- Badah, A. (2013). Practice Degree of the Managerial Transparency in the Jordanian Private Universities as Viewed by Their Heads of Departments. **American Journal of Educational Research**, 1 (7), 252-259.
- Bruce J. Biddle and Edwin J. Thomas. (1976) Role Theory: Concepts and Research " **International Journal of Group Psychotherapy**, 17(3), pp. 404–405 Published online: 29 Oct 2015, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00207284.1967.1164304>.
- Caiden, C., (1997), Administrative Corruption: **Public Administration Review**, Vol.37 No. 3, pp. 122- 156, 1997.
- Durkheim, Emile (1951), **Suicide: a Study in Sociology**, Trans, by John A. Paulding and Seorge Simpson, London: Rout hedge and Kegan Paula.
- El-Bahnasawy, N. G, (2008) "**Empirical Examination of the Determination of Corruption. Cross-section and Panel Analysis**", Unpublished PhD Dissertation, Colorado State University, Fort Collins.
- Gavriluta, A& Iotos,C. (2018). Good Governance And The Rule Of Law-Major Pillars of Economic Efficiency. **Journal of Public Administration**, Finance and Law 13(123).
- Gitau Patrick.P. (2015).**The Pillars of Good Corporate Governance** . University of Leicester. MBA-Finance (Merit) ERM Academy.
- Haraldsson, M. (2016). Transparency and Accountability Lost? Full cost accounting reporting in the Swedish Municipal Solid Waste Business. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 12(3), 254–280.
- Hazelkom, Ellen (2012). European “Transparency Instruments”: Driving the Modernisation of European Higher Education, In S. Curaj et al. (eds), **Between the Bologna Process and National Reform**, vol. 1, Springer. Dublin Institute of Technology, Ireland.

- Helen, Lake (2006). **Organizational Accountability Structure in Non Profit Organizations: A Case Study**, Dissertation Abstract International, 59(5), 2006.
- Hirsschi, T. Gottfred. (1995), Control Theory and the Life Course Perspective. **Studies on Crime and Crime Prevention**, 4:131-142.
- Ilyas, Muhammad & Rafiq, Muhammad (2012). Impact of Corporate Governance on Perceived Organizational Success (Empirical Study on Consumer Banks in Lahore, Pakistan) **International Journal of Business and Social Science** 3(13), 178.
- Jan, P. (2008). **Governmental Transparency And The National Performance Review: Implementing the Freedom of Information ACT**, DAI-A 64/03, P. 1071.
- Luminița Ionesco, (2010). **The Economics Of Fraud And Corruption Risk Management, Geopolitics, History, and International Relations**.
- Ndumbaro, G.(2013), Evaluation Of Government Efforts To Combat Corruption In Tanzania .**Journal Of Financial Crime**, Volume,15 Issue, 2, pp. 223 – 233.
- Nurrizkiana, B., Handayani, L., & Widiastuty, E. (2017). Determinants of Transparency and Accountability of Regional Financial Management and its Implications to Trust of Public-Stakeholders. **Journal of Accounting and Investment**, 18(1), 28–47.
- Parsons, Talcott (1967) **Aparadign For The Analysis of Social Systems and change**, The Free Press, New York. <http://thesis.lib.cycu.edu.tw/ETP-db/ETB-browse/browse>.
- Robins, Theobald, (1990). **Corruption. Development and Underdevelopment**, Durham: Duke University press.
- Rothstein, B & Eek, D ,(2009), Political Corruption and Social Trust: An Experimental Approach , **Rationality and Society**, Vol. 21,No. 1, pp. 81-112.
- Rothstein, B,(2007), **Anti-Corruption: A Big-Bang Theory**, QoG Working Paper No.3. Available on SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1338614>.
- Saksmerprome, S. (2008). " The Attitude of Political Elites Towards Political Corruption: A case study of Thailand, **unpublished PhD**.
- Sampson, Isaac (2009), Towards a Path for Harmony: The Imperative for Coordinating Nigeria’s Anti-Corruption Crusade, The Icfai University **Journal of Governance and Public Policy**, Vol. 4, No. 2, pp. 31-48.

- Setayesh.M& Ali Daryaei.A(2017) Good Governance, Innovation, Economic Growth and the Stockmarket Turnover Rate. , Imam Khomeini International University, **journal of international Trade&Economic** (26)7,829-850.
- Svenssan, R,(2018),"Transparency of Data Management", **DM Review** Vol. 17 Issue 10, Octobe , 38-38 , 1p (Database).
- Watel, Sam (2003), **Crime And Corruption**,1st Editon, Lidija, Rangelovska .
- Yemane, Desta, (2019). **Manifestations and Causes of Civil Service Corruption** In Developing Countries.

الملحق (أ)
أستبانة الدراسة قبل التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور : حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الطالب بإجراء دراسة بعنوان "العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص علم جريمة/قسم علم الاجتماع. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير الاستبانة المرفقة والتي تتكون من (39) فقرة موزعة على محورين: المحور الأول ويتكون من الأبعاد الآتية (شفافية التشريعات، وشفافية المعلومات، وشفافية الاتصالات والعلاقات، وشفافية اتخاذ القرارات) والمحور الثاني المساءلة الإدارية ويتكون من الأبعاد الآتية (المساءلة التنظيمية، والمساءلة التشريعية، والمساءلة الاجتماعية) وهي موجهة لمديري الدوائر الحكومية في الأردن، وبما أنكم المختصين والمهتمين في هذا المجال يسر الباحث أن يضع بين أيديكم هذه الاستبانة في صورتها الأولى راجية منكم التكرم بقراءة فقراتها وتحكيمها من حيث :

1- مدى انتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته، وملاءمتها لموضوع الدراسة.

2- شمولية المجال الواحد، ووضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية.

3- إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً.

4- أية ملاحظات أو اقتراحات أخرى .

هذا وسيكون لآرائكم وتوجيهاتكم الأثر الفعال في تطوير الأداة وإخراجها بصورة ملائمة، لذا فالباحث يرجو إبداء رأيكم في كل فقرة من فقرات الأداة وذلك بوضع إشارة (x) في الحقل الذي ترونه مناسباً وتدوين ملاحظاتكم (حذف، إضافة، تعديل، دمج، إعادة صياغة) ودرجة موافقتكم على فقرات الأداة.

شاكر لكم تعاونكم مع وافر احترامي وتقديري واعترافي بغير علمكم.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الطالب

عمر علي القضاة

بيانات المحكم :
الاسم :
التخصص :
الدرجة العلمية :
العمل الحالي :

الجزء الأول: يرجى قراءة العبارات الآتية بدقة ووضع إشارة (×) داخل القوسين اللذين يقابلان العبارة التي تنطبق مع رأيك
1 القسم الأول: معلومات شخصية:
أولاً : ضع إشارة (X) حول الإجابة المناسبة :

أولاً	المستوى الوظيفي	مدير عام	<input type="checkbox"/>	نائب مدير عام	<input type="checkbox"/>
		مدير دائرة	<input type="checkbox"/>	رئيس قسم	<input type="checkbox"/>
		رئيس شعبة	<input type="checkbox"/>		
ثانياً	مدة الخدمة	10 سنوات فأقل	<input type="checkbox"/>	من 10 - 20 سنة	<input type="checkbox"/>
		20 سنة فأكثر	<input type="checkbox"/>		
ثالثاً	المستوى العلمي	دبلوم كلية مجتمع فما دون	<input type="checkbox"/>	بكالوريوس	<input type="checkbox"/>
		دراسات عليا	<input type="checkbox"/>		
رابعاً	العمر :	30 سنة فأقل	<input type="checkbox"/>	30 - أقل من 40 سنة	<input type="checkbox"/>
		40- أقل من 50 سنة	<input type="checkbox"/>	50 سنة فأكثر	<input type="checkbox"/>
خامساً	النوع الاجتماعي :	ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>

القسم الثاني: الشفافية

الرقم	الفقرة	مدى ملائمة الفقرة للبعد		صلاحية الفقرة لغويا		التعديل المقترح
		ملائمة	غير ملائمة	صالحة	غير صالحة	
البُعد الأول: شفافية التشريعات						
1.	تحرص الدائرة على تقديم المديرين بيانات الذمة المالية للجهات المسؤولة.					
2.	يوجد نظام عقوبات إداري واضح ودقيق في الدائرة لمن يخالف التعليمات.					
3.	تمارس الرقابة على الدائرة هيئات رقابية مستقلة استقلال تام عن إدارتها.					
4.	تطبق الدائرة القوانين والأنظمة على العاملين فيها دون تمييز أو تحيز.					
5.	تعديل التشريعات النازمة والتي لها علاقة بالدائرة لها أثر إيجابي على ديمومتها.					
6.	تقوم الدائرة بمراجعة وآليات العمل وتطويرها بشكل مستمر.					
البُعد الثاني: شفافية اتخاذ القرارات						
7.	تطبق الدائرة القرارات على جميع الأطراف ذات العلاقة بها بحيادية وبدون محاباة.					
8.	تعمل الدائرة في ظل تشريعات وقوانين نازمة للعمل دون استثناء وتطبق على جميع الأطراف فيها.					
9.	تعتبر الدائرة الاعتراف بالمسؤولية عن الأخطاء من قبل العاملين ثقافة شائعة لديها.					
10.	تعلن الدائرة عن القرارات التي تتخذها بشكل واضح ودقيق					
11.	يتم استخدام التحاور والمناقشات مع مديري الدوائر في الدائرة للوصول إلى قرارات مناسبة.					
12.	تقوم الإدارة العليا بالدائرة بدراسة الآثار المترتبة على إنجاز القرار					
البُعد الثالث: شفافية المعلومات						
13.	تتصف المعلومات الصادرة من الدائرة بالمصداقية والدقة					
14.	يتلقى المستخدم المعلومة في الوقت التي يحتاجها فيه دون تقديم أو تأخير.					
15.	تلائم المعلومات أهداف العمل الحالية والمستقبلية					
16.	تحافظ الدائرة على سرية المعلومات التي يمتنع الكشف عنها (أو يؤدي التصريح بها إلى الإضرار بالمصلحة العامة الدائرة).					

الرقم	الفقرة	مدى ملائمة الفقرة للبعد		صلاحية الفقرة لغويا		التعديل المقترح
		ملائمة	غير ملائمة	صالحة	غير صالحة	
17.	تنشر الدائرة أنظمتها وتعليماتها عبر وسائل الاعلام المتاحة لجميع الاطراف.					
18.	تخلو المعلومات التي تقدمها الدائرة من المعلومات الزائدة والمتكررة.					
البُعد الرابع: شفافية الاتصالات والعلاقات						
19.	تعمل الدائرة على توفير نظام اتصال فعال بين مختلف الوحدات التنظيمية.					
20.	تتميز الرسائل الصادرة من الدائرة إلى العاملين بالوضوح التام.					
21.	تتواصل الدائرة مع جميع العاملين من خلال قنوات متعددة الاتصال.					
22.	تعتمد الدائرة على لوائح وإجراءات مدونة للاتصال والتواصل مع العاملين.					
23.	تعمل الدائرة على توفير قنوات اتصال متنوعة للتواصل مع كافة أفراد المجتمع.					
24.	يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة في الدائرة على تبسيط الإجراءات					

القسم الثالث: المساءلة

الرقم	الفقرة	مدى ملائمة الفقرة للبعد		صلاحية الفقرة لغويا		التعديل المقترح
		ملائمة	غير ملائمة	صالحة	غير صالحة	
البُعد الأول: المساءلة التنظيمية						
1.	تحرص الدائرة على توفير آلية واضحة محددة للمساءلة تحقق فيها أهداف الدائرة.					
2.	يتم إجراء المساءلة في الدائرة (بنزاهة وشفافية ووضوح).					
3.	تتم المساءلة في الدائرة بناءً على توفر معلومات دقيقة معلنة للجميع					
4.	تسمح آليات المساءلة في الدائرة بالمراقبة والمراجعة في أي وقت					
5.	تركز آليات المساءلة على تعزيز المسؤولية في نفوس العاملين في الدائرة.					
البُعد الثاني: المساءلة التشريعية						
6.	توفر الدائرة للأفراد الذين يساهمون في الكشف عن الفساد الحماية والرعاية الكافية					

					7. تتدرج الدائرة بإلقاء العقوبة المفروضة على العاملين بناءً على تكرارهم المخالفة.
					8. تعلن الدائرة أسماء المتورطين في قضايا الفساد الإداري
					9. يدرك العاملون في الدائرة القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها.
					10. يتم منح السلطة لمن يقوم بالمساءلة مع الحق في الاستجواب وإيقاع العقاب.
البُعد الثالث: المساءلة الاجتماعية					
					11. تعمل الدائرة على استطلاع الرأي العام حول إجراءات العمل لديها.
					12. تعمل الدائرة على الأخذ بالتغذية الراجعة عن الأداء من المراجعين بالقدر الممكن.
					13. تعمل الدائرة على عرض نصوص القوانين واللوائح والتعليمات والإجراءات في متناول المواطن
					14. تعمل الدائرة على رصد شكاوى واقتراحات المراجعين بشكل مستمر.
					15. تعمل الدائرة على متابعة كل ما ينشر على مواقع التواصل الاجتماعي فيما يخص عمل الدائرة.

الملحق (ب)
أستبانة الدراسة بعد التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة الموظف الفاضل...حضرة الموظفة الفاضلة :.

صممت هذه الاستبانة للتعرف على " العوامل التي تحول دون تحقيق معايير المساءلة والشفافية وفق مقياس الشفافية العالمي من وجهة نظر مديري الدوائر الحكومية في الأردن للفترة من 2014_2019م"، لذا أرجو التكرم بالاجابة على فقرات هذه الاستبانة بموضوعية ودقة، شاكرا لكم تعاونكم ومؤكدا لكم بأن المعلومات التي تقدمونها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

واقبلوا فائق الشكر والاحترام

الطالب

عمر علي القضاة

1 القسم الأول: معلومات شخصية:

أولاً : ضع إشارة (X) حول الإجابة المناسبة :

أولاً	المستوى الوظيفي	مدير عام <input type="checkbox"/>	نائب مدير عام <input type="checkbox"/>
		مدير دائرة <input type="checkbox"/>	رئيس قسم <input type="checkbox"/>
		رئيس شعبة <input type="checkbox"/>	
ثانياً	مدة الخدمة	10 سنوات فأقل <input type="checkbox"/>	من 10 - 20 <input type="checkbox"/>
		20 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>	
ثالثاً	المستوى العلمي	دبلوم كلية مجتمع فما د <input type="checkbox"/>	بكالوريوس <input type="checkbox"/>
		دراسات عليا <input type="checkbox"/>	
رابعاً	العمر :	30 سنة فأقل <input type="checkbox"/>	30 - أقل من 40 س <input type="checkbox"/>
		40- أقل من 50 سنة <input type="checkbox"/>	50 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>
خامساً	النوع الاجتماعي : ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثى <input type="checkbox"/>

القسم الثاني: يرجى وضع إشارة (x) في المربع الذي يوافق اختياركم

الرقم	العبرة	تطبق دائماً	تطبق غالباً	تطبق أحياناً	تطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
	الشفافية					
	البُعد الأول: شفافية التشريعات					
1.	يلتزم المديرون بتقديم بيانات الذمة المالية للجهات المسؤولة بشفافية.					
2.	يتم إجراء الرقابة على الدائرة من قبل هيئات رقابية مستقلة بشكل تام عن إدارتها للكشف عن قضايا فساد.					
3.	تطبق الدائرة القوانين والأنظمة على العاملين فيها بشفافية ودون تمييز .					
4.	يوجد نظام عقوبات إداري واضح في الدائرة لمن يخالف القوانين والأنظمة .					
5.	تساعد الشفافية على تحديث القوانين والإجراءات المتبعة في الدائرة.					
6.	تلتزم الدائرة التي أعمل بها بالمعايير والأنظمة في التعيينات والترقيات والدورات للحد من الوساطة والمحسوبية.					
7.	تعمل الدائرة في ظل تشريعات وقوانين ناظمة للعمل دون استثناء وتطبق على جميع الأطراف فيها.					
	البُعد الثاني: شفافية اتخاذ القرارات					
8.	تطبق الدائرة القرارات على جميع الأطراف ذات العلاقة بها بحيادية وبدون محاباة.					
9.	تعتبر الدائرة الاعتراف بالمسؤولية عن الأخطاء من قبل العاملين ثقافة شائعة لديها.					
10.	تعلن الدائرة عن القرارات التي تتخذها بشكل واضح .					
11.	يتم استخدام الحوار والمناقشات مع مديري الدوائر في الدائرة للوصول إلى قرارات مناسبة.					
12.	تقوم الإدارة العليا بالدائرة بدراسة الآثار المترتبة على إتخاذ القرار .					
	البُعد الثالث: شفافية المعلومات					
13.	تتيح الشفافية حرية نشر تفاصيل قضايا الفساد للرأي العام.					
14.	يتلقى المستخدم المعلومة في الوقت الذي يحتاجها فيه دون تقديم أو تأخير .					
15.	تسهم الشفافية في سؤال المخالفين بغض النظر عن أوضاعهم السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.					
16.	تحافظ الدائرة على سرية المعلومات التي يمنع الكشف عنها .					
17.	تنشر الدائرة أنظمتها وتعليماتها عبر وسائل الاعلام المتاحة للجميع الاطراف.					
18.	تخلو المعلومات التي تقدمها الدائرة من المعلومات الزائدة والمتكررة.					

البُعد الرابع: شفافية الاتصالات والعلاقات				
19.				تعمل الدائرة على توفير نظام اتصال فعال بين مختلف المستويات التنظيمية.
20.				تتميز الرسائل الصادرة من الدائرة إلى العاملين بالوضوح التام.
21.				تتواصل الدائرة مع جميع العاملين من خلال قنوات اتصال متعددة .
22.				تعتمد الدائرة على لوائح وإجراءات مدونة للاتصال والتواصل مع العاملين.
23.				تعمل الدائرة على توفير قنوات اتصال متنوعة للتواصل مع كافة أفراد المجتمع.
24.				يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة في الدائرة في تبسيط الإجراءات.
المساءلة				
البُعد الأول: المساءلة التنظيمية				
25.				تحرص الدائرة على توفير آلية واضحة محددة للمساءلة تحقق فيها الدائرة أهدافها.
26.				يتم إجراء المساءلة في الدائرة بنزاهة .
27.				تتم المساءلة في الدائرة بناءً على توفر معلومات دقيقة معلنة للجميع .
28.				تسمح آليات المساءلة في الدائرة بالمراقبة والمراجعة في أي وقت .
29.				تركز آليات المساءلة على تعزيز المسؤولية في نفوس العاملين في الدائرة.
البُعد الثاني: المساءلة التشريعية				
30.				توفر الدائرة للأفراد الذين يساهمون في الكشف عن الفساد الحماية والرعاية الكافية .
31.				تندرج الدائرة بإيقاع العقوبة المفروضة على العاملين بناءً على تكرارهم المخالفة.
32.				تعلن الدائرة أسماء المتورطين في قضايا الفساد الإداري من خلال وسائل الاعلام والاتصال المرئية والمسموعة .
33.				يدرك العاملون في الدائرة القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها.
34.				يتم منح السلطة لمن يقوم بالمساءلة مع الحق في الاستجواب وإيقاع العقاب.
البُعد الثالث: المساءلة الاجتماعية				
35.				تعمل الدائرة على استطلاع الرأي العام للمجتمع حول إجراءات العمل لديها.
36.				تعمل الدائرة على الأخذ بالتغذية الراجعة عن الأداء من المراجعين بالقدر الممكن.
37.				تعمل الدائرة على إطلاع وتعريف المواطنين بالقوانين واللوائح والتعليمات والإجراءات .
38.				تعمل الدائرة على رصد شكاوى واقتراحات المراجعين بشكل مستمر .

					39. تعمل الدائرة على متابعة كل ما ينشر على مواقع التواصل الاجتماعي فيما يخص عمل الدائرة.
					دور المساءلة والشفافية في الدوائر الحكومية في الأردن
					40. تلعب المساءلة والشفافية دوراً في الحد من التحايل على القوانين والأنظمة والتعليمات.
					41. تمنع المساءلة والشفافية الإخلال بواجبات الوظيفة العامة.
					42. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من استخدام ممتلكات الدائرة أو المؤسسة للإغراض الشخصية (السيارات، الهواتف، القرطاسية) .
					43. تساعد المساءلة والشفافية في عدم استغلال الموقع الإداري لإقامة مصالح شخصية خاصة .
					44. تسهم المساءلة والشفافية في عدم تأخير انجاز معاملات المراجعين لتحقيق مكاسب شخصية .
					45. تسهم المساءلة والشفافية في عدم استغلال المراجعين من قبل بعض العاملين والمديرين لتحقيق منافع شخصية .
					46. تسهم المساءلة والشفافية في عدم استغلال العاملين من قبل بعض المديرين لتحقيق منافع شخصية .
					47. تسهم المساءلة والشفافية في عدم انجاز معاملات المراجعين المخالفة للأنظمة والقوانين .
					48. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الوساطة في التعيين في دوائر الدولة إلى غير المستحقين.
					49. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الوساطة في الترفيعات والتقلبات إلى غير المستحقين .
					50. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الوساطة في انجاز المعاملات للمراجعين .
					51. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز في التعيينات للأقارب والمعارف .
					52. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز في انجاز المعاملات لبعض الأفراد دون غيرهم .
					53. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز لمنح امتيازات أو عقود لإفراد دون غيرهم .
					54. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز لفئة دون الأخرى في الترفيعات والحوافز .
					55. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من الانحياز لمجموعة من الأفراد بناءً على العلاقات والانتماءات لمناطق جغرافية .
					56. تسهم المساءلة والشفافية في الحد من التحيز لمجموعة من الأفراد بناءً على العلاقات والانتماءات العشائرية والقبلية .

الملحق (ج)
قائمة بأسماء المحكمين

قائمة بأسماء المحكمين

الجامعة	التخصص	اسم المحكم	الرقم
جامعة مؤتة	علم إجتماع	أ.د. قبلان المجالي	.1
جامعة بابل _ العراق	إدارة أعمال	أ.د. مؤيد الفضل	.2
جامعة مؤتة	إدارة عامة	أ.د. نضال الحوامدة	.3
جامعة مؤتة	إدارة عامة	أ.د. علي العضايلة	.4
جامعة مؤتة	إدارة أعمال	أ.د. ايمن القطاونة	.5
جامعة الحسين	علم الجريمة	د. عبدالله الدراوشة	.6
جامعة مؤتة	علم الجريمة	د. ولاء الصرايرة	.7
جامعة مؤتة	علم الجريمة	د. زيد الشمايلة	.8
جامعة مؤتة	تكنولوجيا معلومات	د. رائد الصرايرة	.9

المعلومات الشخصية

الاسم: عمر علي كريم القضاة

التخصص: الدكتوراة في تخصص علم الجريمة

الكلية: العلوم الاجتماعية

سنة التخرج: 2021