

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

---

**العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع  
الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر أعضاء  
هيئة التدريس في جامعة الكويت**

**إعداد:**

**أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي**

طالب دكتوراه في قسم علم الاجتماع – تخصص علم الجريمة/ جامعة  
مؤتة، الكرك، الأردن.

**أ.د/ فايز عبد القادر المجالي**

أستاذ علم الاجتماع – كلية العلوم الاجتماعية / جامعة مؤتة، الكرك،  
الأردن.

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها  
"من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت"

عبد الرحمن عبد الله القناعي\*، فايز عبد القادر المجالي

قسم علم الاجتماع، تخصص علم الجريمة، جامعة مؤتة، الأردن.

البريد الإلكتروني: alqnaei78@hotmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المؤسسات العامة في المجتمع الكويتي، والتعرف على الحلول المقترحة للحد منها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت. استخدمت الدراسة لتحقيق أهدافها منهج المسح الاجتماعي بالعينة، واستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من 316 عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من جامعة الكويت. أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى العام للعوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت قد جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المستوى العام (3.763)، وبينت النتائج أن العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي قد حققت الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية، بوسط حسابي (3.852) وبمستوى مرتفع، وجاء في الترتيب الثاني العوامل الشخصية بوسط حسابي (3.791) وبمستوى مرتفع، وفي الترتيب الثالث والأخير العوامل الاجتماعية والثقافية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي، بوسط حسابي (3.647) وبمستوى متوسط، وبينت النتائج أن من أهم الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي تتمثل في تعديل القوانين والتشريعات والأنظمة الخاصة بمكافحة الفساد بما يتوافق مع التطورات الحديثة في بيئة العمل، ووسرعة البت في قضايا الفساد في المحاكم وتشديد العقوبات بحق مرتكبيها، وفي عدم المحاباة والتحيز في تقديم الفاسدين للمحاكم بغض النظر عن مراكزهم الاجتماعية والوظيفية.

الكلمات المفتاحية: جرائم، الفساد الوظيفي، المجتمع الكويتي، الحلول المقترحة، أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت.

**Factors Leading to Job Corruption Crimes in Kuwaiti Society and Proposed Solutions for Reduction from the viewpoints of Faculty Members at Kuwait University**

**Abdul Rahman Abdullah Al-Qenaei \*, Fayeze Abdul Qadir Al-Majali**

**Department of Sociology (Criminology), Mutah University, Jordan.**

**\*Email: alqenaei78@hotmail.com**

**ABSTRACT**

The present study aimed to identify the factors that lead to crimes of job corruption in public institutions in Kuwaiti society, and to identify the proposed solutions to reduce them from the viewpoints of faculty members at Kuwait University. The study made use of the social survey method of the study participants for achieving its objectives, and a questionnaire was developed for collecting the study data. The study participants were 316 faculty members who were randomly chosen from Kuwait University. The results of the study showed that the general level of the factors leading to crimes of job corruption in Kuwaiti society from the viewpoints of faculty members at Kuwait University was high, as the general level reached (3.763), and the results showed that the administrative, organizational and legal factors leading to crimes of job corruption in Kuwaiti society has achieved the first rank in terms of the relative importance, with an arithmetic mean of (3.852) and with a high level. In the second place came personal factors with an arithmetic mean of (3.791) and with a high level, and in the third and last rank came the social and cultural factors leading to crimes of job corruption, with an arithmetic mean of (3.647) and with an intermediate level. The results showed that one of the most important proposed solutions to reduce crimes of job corruption in Kuwaiti society is to amend laws, legislations and regulations to combat corruption in line with recent developments in the work environment, the speedy determination of corruption cases in the courts and the increase of penalties. More than that, the lack of favoritism and prejudice in presenting the corruption to the courts regardless of their social and employment status.

**Keywords: crimes, job corruption, Kuwaiti society, proposed solutions, faculty members at Kuwait University.**

## مقدمة:

تعد ظاهرة الفساد بصورة عامة، والفساد الوظيفي بصورة خاصة ظاهرة مجتمعية واسعة الانتشار في مؤسسات الدولة، حيث توجد في كافة المجتمعات سواء النامية منها أم المتقدمة، وإن كانت بدرجات متفاوتة، وهي ظاهرة ذات جذور عميقة تأخذ أبعاداً واسعة، وكذلك تختلف درجة توافرها وشموليتها من مجتمع إلى آخر.

ولقد كثر في الفترة الأخيرة الحديث عن انتشار الفساد والإهمال وسوء تقديم الخدمة العامة في الإدارات الحكومية، حيث تواجه الإدارات الحكومية في مختلف دول العالم مجموعة من التحديات الكبيرة، نتيجة المتغيرات الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية سواء على الصعيد الداخلي في الدولة، أو على الصعيد الخارجي، والتي تؤثر بشكل واضح على بيئة العمل الوظيفي فيها.

والفساد الوظيفي هو تأكيد على ضعف القيم الجوهرية لدى بعض الأفراد العاملين في المؤسسات العامة أو الخاصة في المجتمع، وهو دليل على ضعف الانتماء الوطني لديهم، إذ تصبح المصلحة الشخصية فوق المصلحة العامة مما يتسبب في حدوث حالة من الاضطراب والخلل في العمل الإداري، الأمر الذي يؤثر سلباً على كل من الإدارات والمؤسسات الحكومية والخاصة، ويؤدي على تدهور واضح في عملية التنمية، كما أن تأثيرها السلبي على الأمان الوظيفي يؤثر على الأفراد والمجتمع ككل، ويحدث خللاً في نظم المجتمع وسلوكه الأخلاقي والثقافي والاجتماعي (المحسن، 2019).

وقد أصبحت جرائم الفساد الوظيفي تشكل خطراً كبيراً على النهوض بالدول وتنمية المجتمعات في شتى مناحي الحياة، كما أنها تعمل على إبطال البرامج والخطط التنموية وإحباط المشاريع التي تنهض بالأمة، وتساهم في رفعة الدولة وتقدمها (اليوسف، 2016).

وقد أدركت دولة الكويت خطورة هذه الظاهرة، وأبعادها السلبية على المجتمع ومؤسساته العامة والخاصة في عرقلة النمو الاقتصادي في الدولة، وزيادة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية لأفراد المجتمع الكويتي، لذا فقد عملت دولة الكويت جاهدة على مواجهة العوامل المؤدية للفساد الوظيفي بكافة السبل والوسائل، من خلال تفعيل دور الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد.

وقد تعددت العوامل التي تؤدي إلى جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي، فمنها ما هو اجتماعياً ومنها ما كان اقتصادياً أو ثقافياً أو شخصياً، ولما كانت جرائم الفساد في دولة الكويت هي انحراف بعض أفراد المجتمع عن المعايير الأخلاقية والقيم المجتمعية، فكان لزاماً الوقوف على تلك العوامل التي تقف وراء هذه الجرائم والتي تجعل

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

الأفراد يتخلون عن قيمهم المجتمعية التي نشئوا عليها ويعمدون إلى تفضيل مصالحهم الشخصية على المصلحة العامة.

ومن هنا فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى العوامل التي تؤدي إلى جرائم الفساد الوظيفي في دولة الكويت وذلك اعتماداً على آراء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت.

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعتبر الفساد الوظيفي من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير على المستوى المحلي في دولة الكويت، خاصة وأنه يشغل بال قطاعاً كبيراً من صناعات القرار والجهات الرقابية في المجتمع، وأصبح ينظر للفساد الوظيفي بجميع أنماطه من رشاي واختلاسات واستغلال للسلطة وعمولات للموظفين على أنه مشكلة على المستوى المحلي؛ لما له من تأثير على كافة المجالات الاقتصادية في الدولة، بالإضافة إلى تأثيره السلبي على كافة فئات المجتمع.

ودولة الكويت كغيرها من دول العالم لم تسلم من انتشار هذه الظاهرة الخطيرة، خاصة مع التطورات الكبيرة التي حدثت فيها نتيجة الانفتاح الاقتصادي والثقافي والعلمي والتطور التكنولوجي، الذي تشهده الدولة، وظهر ذلك جلياً في المؤشرات الدولية الرئيسية الخاصة بتقييم الفساد في دول العالم، حيث حلت دولة الكويت في مراتب متأخرة، إذ حلت بالترتيب 85 عالمياً وفي الترتيب التاسع عربياً على مؤشر مدركات الفساد لسنة 2019م والذي ينطوي تحديداً على فساد المسؤولين وموظفي الخدمة العامة، كما تراجعت درجة أداء الشفافية فبعدما كانت 41 % في عام 2016، انخفضت إلى نحو 39 % في عام 2017، وتؤكد منظمة الشفافية الدولية في تقريرها زيادة الفساد في دولة الكويت على نحو لافت في السنوات الثلاث الماضية (منظمة الشفافية الدولية، 2019).

وقد ظهرت جرائم الفساد الوظيفي وانتشرت في دولة الكويت نتيجة لعدد من العوامل الإدارية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية الشخصية، وعلى وجه الخصوص نتيجة رغبة البعض في الحصول على مكاسب مادية أو معنوية بطريقة غير شرعية، واستغلال الموظفين في كافة المراتب الوظيفية للسلطة الممنوحة لهم دون وجود وازع ديني أو رادع أخلاقي أو قانوني.

لذا كان من الضروري فهم طبيعة العوامل المؤدية لاستشراء هذه الظاهرة، والوقوف على دوافعها وأنواعها، واقتراح حلول تساعد على الوقاية والحد من جرائم الفساد الوظيفي في دولة الكويت، ومما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المؤسسات العامة في المجتمع الكويتي، وما الحلول المقترحة للحد منها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت؟  
أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من خلال كونها تتناول موضوعاً أصبح مستشرباً في المجتمعات العالمية بشكل عام، وفي دولة الكويت بوجه خاص، كما تستمد الدراسة أهميتها النظرية والعملية، مما يلي:

#### الأهمية النظرية:

1. تبرز أهمية الدراسة من حيث أن الفساد الوظيفي في القطاع العام والوقاية منه في دولة الكويت يشتمل على وسائل والطرق ضرورة ومسؤولية مجتمعية عامة يشترك في الحد والوقاية منها عدة جهات، لذا كان لا بد أن تتناولها الدراسات الأكاديمية المتخصصة.
2. تنبع أهمية دراسة العوامل المؤدية للفساد الوظيفي من تعدد الأخطار المترتبة عن هذا النوع من الفساد الإداري وبشكل خاص على التنمية الاقتصادية في دولة الكويت.
3. تعد الدراسة الحالية الأولى في دولة الكويت - على حد علم الباحث-، ومن الدراسات العربية القليلة التي ركزت على العوامل المؤدية للفساد الوظيفي بشكل خاص، حيث أن معظم الدراسات تناولت ظاهرة الفساد الإداري والمالي وطرق الوقاية منه بشكل عام.
4. تميز الدراسات عن الدراسات الأخرى والمتعلقة بموضوع الفساد، حيث تربط الدراسة بين أسباب الظاهرة (جرائم الفساد الوظيفي) والحلول (طرق المعالجة والوقاية لجرائم الفساد الوظيفي).
5. قد تسهم هذه الدراسة في فتح المجال لدراسات وبحوث مستقبلية على المستوى الوطني والقومي، في ضوء النتائج التي تتوصل إليها، والتوصيات التي سيتم اقتراحها.

#### الأهمية العملية:

1. تزامن الدراسة مع الإجراءات الحكومية الأخيرة الخاصة بمكافحة الفساد الوظيفي، وعلى وجه الخصوص جهود الهيئة العامة لمكافحة الفساد (نزاهة) في دولة الكويت، وتماشياً مع توجهات متخذي القرار على أعلى المستويات في دولة الكويت نحو إعادة الهيكلة والتصميم للأجهزة والمؤسسات الحكومية وتطبيق مبدأ

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

1. العدالة والمساءلة والشفافية، التي تقوم عليها توجهات الدولة نحو التنمية والتقدم ومكافحة الفساد بأنواعه وأشكاله المختلفة في المجتمع.
2. إن رصد العوامل المختلفة المؤدية للفساد في دولة الكويت من شأنه أن يوجه جهود الجهات الرقابية المختصة بمكافحة الفساد ويدعم قراراتها، لزيادة كفاءة البرامج والخطط لرسم السياسات والحلول المقترحة للحد من ظاهرة الفساد الوظيفي تطويراً أو تعديلاً.
3. تستمد الدراسة أهميتها العملية من خلال أنها ستقدم بيانات إمبريقية عن أسباب الفساد الوظيفي، وتضيف لبنة جديدة في برامج الوقاية والعلاج لظاهرة الفساد في دولة الكويت.

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت
2. التعرف على العوامل الاجتماعية والثقافية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت
3. التعرف على العوامل الشخصية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت
4. الكشف عن أهم الحلول للحد والوقاية من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت

### الخلفية النظرية للدراسة:

مفهوم الفساد الوظيفي: قبل البدء بتعريف الفساد الوظيفي تجدر الإشارة أولاً إلى توضيح مفهوم الفساد بشكل عام، ليتسنى إيضاح الصورة العامة للفساد الوظيفي والذي يعد أحد أوجه الفساد الإداري. تعريف الفساد في اللغة: الفساد في اللغة هو التلف والعتب، والبطلان، فيقال فسد الشيء، أي بطل وأضمحل، ويشير الفساد إلى الضرر (ابن منظور، 1997). ويأتي التعبير عن الفساد بمعان عدة بحسب الموقع، فقد ورد الفعل "فسد" ومشتقاته في مواضع كثيرة في القرآن الكريم فيعبر الفساد عن (الجدب أو القحط) كما في قوله تعالى (ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ) (سورة الروم، الآية 41)، كما يعبر الفساد عن الأفعال

والتصرفات، كما في قوله تعالى (وَالَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ ۗ أُولَٰئِكَ لَهُمُ اللَّعْنَةُ وَلَهُمْ سُوءُ الدَّارِ) (سورة الرعد، الآية 25) ، وكما في قوله تعالى (الَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ ۗ أُولَٰئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ) (سورة البقرة، الآية 27) وقد وضع القرآن الكريم منهجا واضحا لمعالجة الفساد والنهي عنه، قال تعالى: (فَلَوْلَا كَانَ مِنَ الْقُرُونِ مِنْ قَبْلِكُمْ أُولُو بَقِيَّةٍ يَنْهَوْنَ عَنِ الْفَسَادِ فِي الْأَرْضِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّنْ أَنْجَيْنَا مِنْهُمْ ۗ وَاتَّبَعَ الَّذِينَ ظَلَمُوا مَا أُتْرِفُوا فِيهِ وَكَانُوا مُجْرِمِينَ) (سورة هود، الآية 116).

وباللغة الإنجليزية فإن مصطلح **Corruption** مشتق من الأصل اللاتيني **Rumpere** والذي يعني الانتهاك، أي أن شيئا ما تم انتهاكه، وهذا الشيء قد يكون سلوك أخلاقي، أو قيم وعادات اجتماعية، أو قد يكون منهج أو قاعدة (Tanzi, 2006). أما الفساد اصطلاحاً فله تعريفات متباينة، فقد عرفته منظمة الشفافية الدولية بأنه: "استغلال السلطة من أجل المنفعة الخاصة، وسوء استخدام السلطة من أجل تحقيق مكسب خاص، أو أنه السلوك المنحرف الذي يستهدف تحقيق المكاسب الذاتية بطريقة غير شرعية (Transparency International, 2010). ويعرف (Caiden, 1977) الفساد الإداري بأنه: "التصرف من غير وجه حق بطرق غير شرعية في القرارات العامة". ويعني الفساد أيضا: "السحت" و "العتو" أي المال الحرام وما خبث من المكاسب، وأخذ المال ظلماً بدون وجه حق (ريهام، 2015)

أما الفساد الوظيفي فهو نوع خاص من الفساد الإداري والذي عرفه (هاننتغتون ، 2014) بأنه سلوك الموظفين في القطاع الحكومي والذي ينحرفون عن القواعد والأسس الوظيفية لتحقيق مكاسب خاصة، ويعرفه (المهياني، 2008) أنه استخدام واستغلال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب شخصية". أما (آل الشيخ، 2007) فيرى أن الفساد الوظيفي: "سلوك مخالف يقوم به الموظف في القطاع العام للأنظمة والقوانين النافذة التي تتعارض مع القيم والأخلاقيات الوظيفية لتحقيق مصالح مادية أو معنوية خاصة على حساب المصلحة العامة وبشكل متعمد ومقصود بصورة سرية". والفساد الوظيفي وفقاً لما يراه (Shleifer & Vishny, 1993) هو: "استغلال الإمكانيات للوظيفة الحكومية من قبل موظفين في الإدارة الحكومية لتحقيق مكاسب شخصية".

والفساد الوظيفي كسلوك فيعني قيام الموظف العام بقبول أو طلب أو ابتزاز رشوة لتسهيل إجراءات عامة للتغلب على المنافسين، وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين الوظيفية (ريهام، 2015). وفي إطار تعريف الفساد الوظيفي من زاوية أخلاقيات الوظيفة في القطاع العام، فيجب التطرق إلى واجبات الوظائف العامة، والتي يمكن تقسيمها إلى:



العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها " من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د/ فايز عبد القادر المجالي

(1) الواجبات العامة التي يجب الالتزام بها، ومنها: الالتزام بتطبيق القوانين والأنظمة النافذة في مكان العمل، وتأدية الواجبات والأعمال الوظيفية المطلوبة من الموظف القيام بها بإخلاص وحيادية، والمحافظة على الوقت بالالتزام بأوقات الدوام الرسمي، والالتزام بقرارات الإدارة المسنولة، والايجابية في تحمل أعباء ومسؤوليات الوظيفة.

(2) الواجبات التي يجب على الموظفين العاميين بمختلف مواقعهم الوظيفية الامتناع عنها، والتي من أهمها: عدم إفشاء أسرار العمل، والامتناع عن قبول الهدايا، وعدم القيام بأعمال وممارسات أخرى محظور مزاولتها بموجب القانون (الشيخلي، 2016).

ومن التعريفات السابقة يتضح أن الموظف عندما يحقق مصالح أو منافع أو أرباح شخصية على حساب المصلحة العامة، يكون ذلك فساداً وظيفياً وسلوكياً منحرفاً عن الواجبات الأساسية المناطة به في مكان العمل.

وتجدر الإشارة أنه وبالرغم من التنوع والاختلاف في تحديد مفهوم الفساد الوظيفي واقترابه بشكل كبير من الفساد الإداري إلا أنه يلاحظ أن أغلب الدراسات والتعاريف جاءت متفقة بشكل كبير ومحدد على سوء ظاهرة الفساد الوظيفي في المجتمع، وسوء الآثار السلبية المترتبة عنه، والتي تتركها على كافة قطاعات الأعمال سواء الحكومية أو الخاصة، ومؤسساتها ومشاريع التنمية والفرد والمجتمع ككل.

ومما سبق يمكن تعريف الفساد الوظيفي، بأنه سوء استخدام السلطة للموظفين في الجهاز الإداري والمالي والفني لتحقيق مكاسب ومنافع شخصية مادية أو معنوية على حساب المصلحة العامة، ويشمل ذلك أخذ العطايا والهدايا والرشاوى والعمولات المالية لتسهيل أعمال الغير على حساب أشخاص آخرين، والقيام بأعمال التزوير والتزيف، والاعتداء على المال العام، وغيرها من السلوكيات الضارة بالمصلحة العامة.

ومن أهم المميزات الرئيسة للفساد الوظيفي، ما يلي (فرحات، 2004؛ العتيبي، 2009):

(1) يتخذ الفساد الوظيفي أشكال متعددة من الصعب الإحاطة بها والتصدي لها بسهولة، ومن أكثرها شيوعاً جرائم الرشوة والعمولات، الوساطة، والاختلاس، التربح من الوظيفة، الإضرار بالمصلحة العامة، والتحايل على القوانين والأنظمة، وتسخير الموظفين الصغار للقيام بأعمال خاصة، ومن الطبيعي أن تتم هذه الأعمال في إطار من السرية التامة والتستر والخوف.

(2) في حال الكشف عن بعض حالات الفساد الوظيفي لا يؤدي ذلك الى الكشف عن الحقيقة كاملة، بل يتم الكشف في الغالب عن جزء يسير منها.

3) تتعدد الأطراف التي يتم من خلالها الفساد الوظيفي، حيث أنه في معظم حالاته لم يعد عملاً فردياً بل أصبح عمل منظم يشترك فيه أكثر من طرف، فالموظف هو الطرف الأول الذي يقدم خدماته مستغلاً نفوذه الوظيفي، والطرف الآخر هم الأشخاص الذين يتعاملون مع الطرف الأول مستغلين الظروف التي تسهل ارتكاب الفساد، والطرف الأخير هم الوكلاء في قضايا الفساد الكبيرة والذين يتم التعامل معهم مباشرة بدل المسؤولين والعملاء، وبذلك تتعدد الأطراف ويصبح عملية معقدة من الصعب مكافحتها.

4) وجود عنصر المخاطرة والمغامرة الذي يصاحب إجراء أعمال الفساد الوظيفي، فالفساد يكون مغرباً عندما تكون المخاطر قليلة، ويقل الإغراء بزيادة هذه المخاطر.

#### العوامل المؤدية إلى الفساد الوظيفي:

تعددت آراء الباحثين في العوامل والأسباب المؤدية للفساد الوظيفي في أجهزة ومؤسسات الدولة، فيرى (هاننتغتون، 2014) و (كليتجارد، 2007) أن معظم هذه العوامل هي نتيجة لانعكاس عمليات التحديث الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية التي تشهدها المجتمعات النامية، والتي خلقت ظروف مساعدة لظهور الفساد وانتشاره، والتي ارتبطت بشكل مباشر في تغير المنظومة القيمية والأخلاقية للأفراد في المدن، وأشار (Gould & Jose Reys, 2008) و(العجمي، 2008) بأن العوامل المؤدية للفساد الوظيفي يمكن إدراجها ضمن خمسة مجموعات رئيسية، والتي تتمثل أولاً في العوامل المتعلقة بالبيئة الاجتماعية للموظفين، وفي العوامل المتعلقة بالبيئة الإدارية والقانونية والتنظيمية في بيئة العمل، والعوامل المتعلقة بالظروف الاقتصادية للموظفين، والعوامل المتعلقة بالبيئة السياسية وغياب الرقابة، وأخيراً العوامل الذاتية والشخصية. وبشكل عام فقد حدد "مؤتمر الفساد الإداري من المنظور الاقتصادي" الذي تم عقده في دولة الكويت عام 2005، بأن أسباب الفساد تعود إلى مجموعة من العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمؤسسية، والتي يمكن توضيحها بالشكل التالي:

أولاً: العوامل الاقتصادية: مما لا شك فيه أن الظروف الاقتصادية التي يعيشها بعض الموظفين في أجهزة الدولة، والمتمثلة في انخفاض مستويات الدخل، وتدني المستوى المعيشي والتعليمي مع الزيادة في متطلبات الأسرة اليومية يسهم في توفير بيئة ملائمة لانتشار مختلف الجرائم ولا سيما جرائم الفساد، ويشجع بعض الموظفين لممارسة بعض الوسائل غير المشروعة، مثل ممارسة الوساطة والمحاباة والرشوة لإشباع حاجاتهم المادية والشخصية لتعويض العجز في دخولهم وتوفير بعض المبالغ المالية لتحقيق مستوى معيشي أفضل، وزيادة رفاهية الأسرة (بن حاسن ، 2015)، وتعد الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتدنية عوامل رئيسية لممارسة الفساد في ظل زيادة انتشار

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها " من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

الأنماط الجديدة من الاستهلاك التي لم تكن موجودة من قبل؛ كنتيجة للتطورات الاجتماعية ومتطلباتها المختلفة (المهايني، 2008)، وتطلع الكثير من أفراد المجتمع لاقتنائها، وفي ضوء محدودية دخلهم فلم يكن أمامهم من وسيلة لتحقيق ذلك إلا من خلال ممارسة أعمال غير مشروعة وعلى وجه الخصوص الرشوة للحصول على دخول إضافية دون معيار واضح يحكمها، أو مقابل القيام بعمل حقيقي لها وذلك تحت مسميات مختلفة، وبدرجات متفاوتة من الشرعية. وفي المقابل قد يؤدي زيادة الدخل لبعض موظفي القطاع العام إلى الامتناع عن ممارسة الفساد، لأنه يصبح متردداً في تعريض وظيفته ومكانته الوظيفية للخطر (صفاء الدين والصريرية، 2011). وعلى المستوى الاقتصادي لموظفي القطاع العام في دولة الكويت؛ فإن مشكلة الفقر هي مشكلة محدودة جداً وتقتصر على نسبة ضئيلة من الموظفين، حيث تعد دولة الكويت من الدول الغنية، ومعظم موظفي القطاع العام يعيشون فوق مستوى خط الفقر والذي يقدر بنحو 2500 دولار شهرياً بناء على نمط الحياة المحلية ومتطلباتها، ويبلغ متوسط الرواتب التي يتقاضاها العاملون في القطاع العام للذكور والإناث في دولة الكويت حوالي 42000 ألف دولار سنوياً أي ما يعادل تقريباً 3500 دولار شهرياً، وبذا فإنه يعد من معدلات الأجور المرتفعة في دول العالم (الإدارة المركزية للإحصاء، 2018).

ثانياً: العوامل الاجتماعية والثقافية:

تعد العوامل الاجتماعية والثقافية المؤثرة على الفساد موضوع جدل ونقاش لكثير من الباحثين، وبغض النظر عن ذلك فيرى (Tanzi, 2010) أن السلوك الإنساني يستجيب عموماً للمحفزات الإيجابية والسلبية في نفس الوقت، وعندما تكون المحفزات الإيجابية المتحصلة من الفساد أكثر من المحفزات السلبية المترتبة عنه؛ فإن بعض الأفراد سوف ينخرطون فيه بالرغم من الثقافة الشائعة في المجتمع والتي تناهض الفساد. كما أن الثقافة الشائعة بين أصحاب المصالح والروابط المشتركة بين الأفراد المتمثلة بروابط الزمالة في العمل والصداقة والقربة والنسب تقوم بدور أساسي في انتشار الفساد، وهذا بالطبع يتعارض مع النظام القيمي الذي تدعمه الجماعات الأولية مع المصالح العامة. وعلى المستوى الاجتماعي في هذا الإطار يشير (غانم، 2019) إلى أن هناك علاقات متبادلة بين معدلات انتشار الفساد والقيم والعادات السائدة في المجتمع وتركيبته الاجتماعية، إذ أن ضعف الالتزام بالقيم المجتمعية والوعي الاجتماعي بالحقوق والواجبات يساعد على انتشار الفساد؛ كما أن زيادة الانتماءات القبلية والولاءات الضيقة قد تكون سبباً للانحراف عن قواعد الوظيفة لتحقيق مصالح شخصية بإعطاء الأولوية لأشخاص لا يستحقونها دون حق. وتشير (Heidenheimer, 1989) إلى أن كثير من حالات

الفساد الوظيفي قد تنشأ عن عدم قدرة الأفراد عن فصل الروابط الأسرية وروابط الزمالة والصدقة وسلوكهم كموظفين أو مسئولين.

وبالنسبة لدولة الكويت فبالرغم مما أحرزته الدولة على صعيد بناء دولة المؤسسات إلا أن العلاقات الاجتماعية والولاءات القبلية ما زالت مترسخة في الثقافة المجتمعية الكويتية، وأن هذا النظام الاجتماعي السائد ينطوي على روابط اجتماعية قوية قد تتفوق على قوة الروابط الأكبر والأوسع للوطن، وأن أصحاب هذه العلاقات يبذلون قصارى جهودهم لمقاومة الاندماج في النظام العام والشامل في المجتمع والذي يضمن المساواة في المزايا والحقوق والواجبات مع الآخرين.

ثانياً: العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية: يعد الفساد الوظيفي دليل على فشل المؤسسات في ضبط وتنظيم أعمالها الإدارية والمالية، والذي يعتمد على طبيعة الإدارة ومدى قدرتها على فرض أسس الرقابة والمسائلة والشفافية في بيئة العمل، ومدى ابتعادها عن البيروقراطية والمركزية في تسيير أعمالها، ومدى متابعتها وتقييمها المستمر لمدى التزام العاملين لديها بأحكام القانون وقواعد الإدارة السليمة في المؤسسة (عليمات، 2015). ويشير (راضي، 2019) بأن من أهم الأسباب المؤدية للفساد الوظيفي المتعلقة بهذا الجانب، هو: ضعف وغياب العمل المؤسسي في برامج التنمية وسبل الانفاق في مشاريعها، والتداخل في الاختصاصات للجهات الإدارية، وعدم الالتزام بمعايير الكفاءة في التعيينات والترقيات في الوظائف الحكومية، وكذلك قصور المعلومات وبرامج دعم القرارات الإدارية والمالية المعتمدة على توفر قواعد البيانات، وضعف الشفافية في التعاملات الحكومية بين المواطن والمؤسسات العامة، وضعف إجراءات التقاضي وعدم الاهتمام بتحديث القوانين والتشريعات الضابطة للفساد. وأشار (الديحاني، 2017) بأن عدم تطبيق أسس الشفافية والمساءلة في المؤسسات الخدمية وعلى وجه الخصوص في المؤسسات التعليمية من أهم العوامل المؤدية للفساد وفي الإضرار بالمصلحة العامة وظهور أوجه القصور والخلل في العمل الوظيفي.

ومن العوامل الأخرى المؤدية للفساد هو ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليتها، وتدني دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الخاصة في الرقابة على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي أو عدم تمتعها بالحيادية في عملها (العجمي، 2008). وكذلك ضعف الإرادة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد الوظيفي، وذلك بعدم اتخاذ أية إجراءات وقائية أو عقابية رادعة بحق الموظفين من عناصر الفساد (جبار، 2019). كم أن غياب قواعد العمل والإجراءات المكتوبة ومدونات السلوك للموظفين في قطاعات العمل العام والأهلي والخاص، وهو ما يفتح المجال لممارسة الفساد (المحسن، 2019). وأخيراً غياب حرية الإعلام وعدم السماح لها أو للمواطنين بالوصول

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

إلى المعلومات والسجلات العامة، مما يحول دون ممارستهم لدورهم الرقابي على أعمال الموظفين في الوزارات والمؤسسات العامة (ابو بكر، 2011).

### النظريات المفسرة لموضوع الدراسة:

تتعدد المداخل النظرية التي حاولت تفسير ظاهرة الفساد الوظيفي، لدرجة أنها قد تصل في بعض الأحيان لحد التناقض في تناولها لهذه الظاهرة، وذلك بسبب الاختلاف في التوجهات والمواقف الخاصة للباحثين لاختلاف أيديولوجياتهم وأسلوب تناولهم لهذه الظاهرة، وكان لكل اتجاه أسسه التي انطلق منها لتفسير ظاهرة الفساد حيث ركز البعض على الظروف الاجتماعية، والبعض الآخر على العوامل البيئية والاقتصادية في حين ركز البعض على العوامل الشخصية.

وفي هذا السياق نجد أن "روبرت ويليام" مؤسس نظرية التبعية قد أشار إلى ذلك عند تحليله لظاهرة الفساد. وبالرغم من تعدد الاتجاهات النظرية التي حاولت تفسير العوامل المؤدية للفساد، إلا أنه يمكن التمييز بين اتجاهين رئيسيين، الأول يرجع الفساد لعوامل فردية، والثاني يرجع الفساد إلى عوامل بنائية. وانطلاقاً من الرؤية العامة للنظرية الوظيفية التي تركز على تحليل الوحدات الكبرى والصغرى في المجتمع ودراستها للأنساق الاجتماعية وما تقوم به من دور أو وظيفة تؤديها لحماية واستقرار المجتمع ككل، فإن الفساد وفقاً لهذه الرؤية وباعتباره أحد السلوكيات الاجتماعية التي قد تسهم في استقرار وتكامل المجتمع، وشكل من أشكال النشاط ويقوم بإدارة وظائف أساسية في المجتمع، فيرى "ميرتون" Merton أن الفساد أحد النشاطات التي تؤدي إلى تحقيق رغبات واشباع حاجات جماعات معينة من الأفراد داخل المجتمع، مثل مجتمع الموظفين في الدولة، وأن الفساد ممكن أن يكون ميكانيزم أو محرك للتغيير الاجتماعي. وفي نفس هذا السياق يؤكد عالم الاجتماع "دوركايم" على أهمية الجرائم في المجتمع، واعتبارها سلوكاً متوقفاً داخل المجتمع في الحالات الطبيعية أو المعتادة، وقد أشار أن للجريمة عدة وظائف اجتماعية هامة فهي تساعد على تشكيل الحياة الاجتماعية، وإحداث مرونة في البناء الاجتماعي، وتحقيق التطور في السياسات الجنائية، الهادفة للوقاية من الجرائم. ومن جانب آخر فإن النظرية الوظيفية اعتبرت الفساد أيضاً ظاهرة مرضية أو معوقة وظيفياً، ويترتب عليها آثار جانبية على كافة قطاعات المجتمع. أما حول تفسير النظرية البنائية الوظيفية للفساد عموماً، فإن هذه النظرية تعتمد على عدة مفاهيم أساسية لدراسة الظواهر الاجتماعية ومنها الفساد، فهي تركز بشكل أساسي على الأنساق الاجتماعية الوظيفية والإخلال الوظيفي، والمحافظة على النسق، وتنطلق هذه النظرية من أن المجتمع يمثل نسقاً كامل الأجزاء، وهذه الأجزاء تتكامل فيما بينها للمحافظة على النسق واستمراره، وأن

كل نسق من أنساق المجتمع الفرعية يؤدي وظيفة محددة، وفي حال انحراف أو إخلال أحد الأنساق الفرعية عن تأدية وظيفة، فإن ذلك سيؤثر على النسق العام وتوازنه، مما يؤدي إلى ظهور مشكلات اجتماعية واقتصادية في المجتمع. ومن جهة أخرى فإن النظرية البنائية الوظيفية ترى أن الظواهر الاجتماعية في المجتمع ومنها جريمة الفساد هي أيضاً تؤدي وظيفة داخل النسق العام، والتي تتمثل في دعم التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وذلك عندما يتضامن أفراد المجتمع في مواجهة هذه المشكلة والتصدي لها على كافة الصعد (روشية، 1981). ترى النظرية الأخلاقية أن الفساد يرجع الى عوامل أخلاقية، وليس فقط الى عوامل اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية، أن ضعف الأفراد أمام مصالحهم الذاتية للحصول على رغباتهم وحبهم للمال، وأنانيتهم نحو تحقيق أهدافهم، بالإضافة إلى شراحتهم وميلهم إلى إشباع نزواتهم دون أساس أخلاقي هو مصدر الفساد.

وتنظر النظرية الأخلاقية للفساد على أنه معوق للتنمية في المجتمع، ويقلل من الولاء للنظام، وله آثار سلبية على الوحدة الوطنية ويهدد الاستقرار الاجتماعي والسياسي في الدولة. وضمن الظروف الراهنة، وبسبب التحديات الثقافية والحضارية التي تواجه أفراد المجتمع، فقد أخذت المنظومة الأخلاقية بالتراجع والانحياز مما عزز الفرصة للمكونات الفرعية بالظهور على سطح التنظيم الاجتماعي، والتي من أهمها المصالح الاقتصادية الفردية، فتصبح رؤية الأفراد للقيم الأخلاقية نابعة من المصالح المادية، ولما كانت هذه المصالح متنافرة في أساسها فمن المؤكد أن تأتي أنماط السلوك متنافرة أيضاً، وتصبح البنية الاجتماعية مهياة للفساد في الأوساط المجتمعية المختلفة، حيث تصبح رؤية الأفراد للقيم الأخلاقية من خلال ما تحققه من مصالح فردية أو قروية (الأصفر، 2012).

وبالاعتماد على النظرية الأخلاقية فمرتكبي الفساد الوظيفي من أصحاب المناصب الإدارية والمالية لا يهتمون كثيراً بالقيم الأخلاقية بقدر حصولهم على المنافع والمكاسب الشخصية؛ لأنهم حينما يتورطون في قضايا الفساد فإن مكانتهم في المجتمع لا تتأثر كثيراً عند الأفراد الذين حولهم، حيث يستطيع هؤلاء إيجاد تبريرات قوية لأخطائهم.

وتشير الدراسة إلى أن مفهوم اخلاقيات الوظيفة والتمسك بها لم يعد مفهوماً ذاتياً يتعلق بالفرد ولا يمكن التأثير به والاستفادة منها؛ فقد اصبح المؤسسات اليوم بأمر الحاجة الى أخلاقيات الوظيفة بوصفها أحد مصادر التميز التي ستعود بربح لا يقل شأنًا عن باقي أصول المؤسسة التي تعتمد عليها في تحقيق الربحية والتقدم والازدهار في أعمالها.

#### الدراسات العربية وذات الصلة:

دراسة (السالم، 2018) بعنوان " تحليل سوسيولوجي لأسباب انتشار الفساد الإداري ببعض مؤسسات الدولة - دراسة ميدانية بمحافظة الجيزة والغربية" وهدفت هذه الدراسة

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

إلى تحديد درجة معرفة العاملين بالمنظمات والمؤسسات العامة المحلية في محافظتي الجيزة والغربية في مصر بالفساد الإداري في أجهزة الدولة من حيث مدى انتشاره وجهات محاربه، ومجالات ظهوره، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الأسلوب المسحي بالعينة، واستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من 183 مبحوث، أظهرت نتائج الدراسة أن الفساد الإداري منتشر في مؤسسات القطاع العام بمحافظة الجيزة والغربية بصورة كبيرة من وجهة نظر المبحوثين، وأن من أهم الأسباب لانتشار الفساد الإداري هي الأسباب الخاصة بالبيئة الاقتصادية والثقافية للعاملين في المؤسسات العامة، ثم الأسباب التشريعية والسياسية.

دراسة (بشير، 2013) بعنوان "الأسباب الاجتماعية والاقتصادية للفساد الإداري بشعبية سبها، دراسة ميدانية على عينة من موظفي القطاع العام بمدينة سبها" هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى التزام الموظفين في الجهاز الإداري بمدينة سبها باللوائح والقوانين التنظيمية التي تنظم سير العمل، مع التركيز على مدى انتشار الفساد الإداري في المؤسسات الرسمية مثل "التسيب والرشوة والمحسوبية والوساطة والابتزاز والتزوير"، وإبراز أهم العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي يمكن أن تكون سبباً مباشراً أو غير مباشر في تشكيل السلوك الوظيفي داخل المؤسسات الرسمية في المجتمع الليبي، استخدمت الدراسة أسلوب المقابلة، وأداة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وبلغ عدد العينة الدراسية 222 موظف وموظفة تم اختيارهم من موظفي المؤسسات الحكومية في الجهاز الإداري بمدينة سبها، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك تأثير سلبي للأسباب الاجتماعية على انتشار الفساد الإداري بشعبية سبها والمتمثلة في مراعاة الموظفين للانتماءات القبلية، وفقدان المصالح المشتركة مع الزملاء، كما أن للعوامل الاقتصادية المتمثلة في ضعف الحالة المادية لموظفي القطاع العام تأثير سلبي على انتشار الفساد الإداري والمتمثل في الرشوة والمحسوبية والوساطة والابتزاز.

دراسة (بحر، 2011) بعنوان "الفساد الإداري-المسببات والعلاج، دراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة" تناولت الدراسة موضوع الفساد الإداري من حيث المسببات والعلاج، كدراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة والمتمثلة في الأطباء والممرضين والفنيين والإداريين العاملين داخل المستشفيات في قطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من 214، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الوضع الاقتصادي السيئ داخل الدولة والذي انعكس على تدني الوضع الاقتصادي للموظفين من أسباب الفساد الإداري، كما أن العوامل الاجتماعية المتمثلة في ضعف المؤسسات المجتمعية في توعية أفراد المجتمع بخطورة جرائم الفساد، وتغليب المصالح

الشخصية على المصالح العامة وضعف أساليب التنشئة الأسرية من أسباب الفساد الإداري، وأن أساليب العلاج لمشكلة الفساد الإداري داخل المستشفيات غير فعالة من أجل القضاء أو التخفيف من حدة الفساد الإداري، وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها: تحسين المناخ السياسي والأمني داخل المجتمع، وكذلك تحسين الوضع الاقتصادي، مع وضع قوانين وأنظمة واضحة داخل الدولة للحد من جرائم الفساد الإداري فيها.

دراسة (البرادعي، 2010) بعنوان: "الفساد الإداري في بعض الأجهزة الحكومية" دراسة تطبيقية على بعض الأجهزة الحكومية في جدة، هدفت الدراسة إلى التعرف على أكثر أنماط الفساد الإداري شيوعاً بين الموظفين في بعض الأجهزة الحكومية، والخصائص التي ترافقه، وأثاره على الأداء والكفاءة لدى الموظفين، والأسباب التي تساعد على انتشاره. واعتمدت الدراسة المنهج المسحي واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغة 545 موظف تم اختيارهم قصدياً من موظفي الإدارات الحكومية في محافظة جدة في المملكة العربية السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية والتي منها: مسببات الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية تعود إلى غياب عنصر الرقابة الذاتية، وقصور أساليب التحفيز للموظفين، والرغبة لدى بعض الموظفين في الحصول على المنصب الوظيفي، وبينت الدراسة أن أكثر أنماط الفساد الإداري انتشاراً داخل الأجهزة الحكومية، هي: الوساطة والمحاباة والرشوة، وأوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها: الاهتمام بتعزيز الرقابة الذاتية بين الموظفين، والتركيز على الربط بين الواجب الديني والوظيفي وبث أخلاقيات العمل المؤسسي بين الموظفين.

دراسة (ال شيخ، 2007) بعنوان: "الفساد الإداري: أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته نحو بناء نموذج تنظيمي في المملكة العربية السعودية"، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أنماط الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية، وأسبابه، وسبل مكافحة الفساد والمعوقات التي تواجه الجهود الوطنية في مكافحة الفساد، من وجهة نظر المعنيين بمكافحة الفساد الإداري، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدام أداة صحيفة الاستبيان، والمقابلة الشخصية، والاعتماد على المصادر الثانوية المتوفرة عن ظاهرة الفساد. أظهرت نتائج الدراسة، أن الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية هو نتيجة طبيعية لعدد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية، والإدارية، والسياسية، والتنظيمية. وأن من أهم السبل الوقائية لمكافحة الفساد هو تفعيل تطبيقات وبرامج الحكومة الإلكترونية، وتعزيز الرقابية الإلكترونية والتي هي أحد سبل الوقاية والعلاج.



## الدراسات الأجنبية:

دراسة ( Zahra, 2016 ) بعنوان " العوامل المؤدية للفساد من وجهة نظر الموظفين" وتم في هذه الدراسة بحث تأثير العوامل الاجتماعية الثقافية والبيئية والشخصية والإدارية في الفساد الإداري من وجهة نظر موظفي قسم الزراعة في مدينة بيرجند- إيران. وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في قسم الزراعة في مدينة بيرجند، وبلغت العينة الإحصائية 100 موظف، حيث تم توزيع استبيان لجمع البيانات بشكل عشوائي. أظهرت النتائج أن العوامل الثقافية والبيئية والشخصية والإدارية من العوامل الرئيسية المؤدية للفساد والتي من خلالها يمكن التنبؤ بمستوى انتشار الفساد الإداري بشكل مباشر، وأنه لأي استراتيجية في مجال مكافحة الفساد يجب مراعاة هذه العوامل. وأظهرت نتائج الدراسة أن معامل التفسير بلغ 95 % وهذا يعني أن الفساد الإداري يمكن تحديد العوامل المؤدية له من خلال هذه العوامل الأربعة.

دراسة (Iqbal et al, 2015) بعنوان "أسباب الفساد في المؤسسات الحكومية - دراسة حالة منطقة باهاولنجر - في الباكستان" وكان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التعرف على أسباب الفساد في الإدارة الحكومية العاملة في منطقة باهاولنجر في الباكستان، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي بالعينة، واستخدام الاستبيان في جمع البيانات لهذه الدراسة من عينة من الموظفين مكونة من 211 موظف من العاملين في القسم الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في المنطقة، أظهرت نتائج الدراسة أن جميع متغيرات الدراسة: المشاكل المالية الشخصية للموظفين، وعدم تشديد العقوبات القانونية على مرتكبي الفساد، وانتشار مظاهر الفساد القسري وأسباب أخرى تعود لضعف الأوضاع الاقتصادية للعاملين في المؤسسات الحكومية من أهم الأسباب المؤدية لارتكاب جرائم الفساد.

## ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

يتضح تعدد الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، وأن بعض الدراسات السابقة كانت ذات علاقة مباشرة بموضوع الدراسة ومتغيراتها، والبعض الآخر أقتصر على دراسة العلاقة بأحد متغيرات الدراسة. ويعود السبب في ذلك إلى قلة الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بموضوع الفساد الوظيفي محلياً وعالمياً، وبشكل عام فإن الدراسات السابقة، لم تركز اهتمامها بدراسة العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في دولة الكويت والحلول المقترحة للحد منها. كما تميزت الدراسة بأنها اعتمدت على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لما لهم من مكانة علمية وثقافية مميزة في المجتمع الكويتي. وعلى العموم فإن هذه الدراسة سوف تسد النقص العلمي في مجال

موضوعها تحديداً، الأمر الذي يعكس تميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة لجمع البيانات، وضمن هذا المنهج تم استخدام أداة الاستبيان التي تم تطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، واستخدام الاساليب الإحصائية لتحليل إجابات عينة الدراسة نحو العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها، وتضمنت منهجية الدراسة مسحاً مكتتباً للأدبيات والدراسات المتعلقة بموضوعها من المصادر المتوفرة لبناء الإطار النظري للدراسة.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

يتألف مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من المواطنين العاملين في جامعة الكويت في الفصل الدراسي الأول 2020/2019م، ويعد مجتمع الدراسة كبير نسبياً إذ يبلغ في مجمله نحو (1253) عضو هيئة تدريس منهم 847 من الذكور و406 من الإناث، ومن مختلف الرتب الأكاديمية، والموزعين في (16) كلية جامعية (جامعة الكويت، 2019م).

ولاختيار أفراد عينة الدراسة تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية الطبقية التناسبية بتقسيم مجتمع الدراسة الى فئتين على أساس نوع الكلية (علمية، إنسانية)، واختيار عينة الدراسة من كل طبقة بواقع 25 % لضمان تمثيل مجتمع الدراسة، حيث تضم الجامعة 10 كليات علمية و6 كليات إنسانية، وتم اختيار عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات من المتواجدين في مكاتبهم خلال عملية التطبيق التي استمرت لنحو 4 أسابيع متتالية بالاعتماد على تطبيق المعادلة الإحصائية التالية:

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{P(1-P)}{N} + \frac{E^2}{S.D^2}}$$

حيث أن:

حجم عينة الدراسة	n
حجم مجتمع الدراسة الكلي ويساوي 1253	N
نسبة الحد الأقصى للخصائص المطلوبة من مجتمع الدراسة وتساوي	P

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

% 25

E نسبة الخطأ المسموح به ويساوي 0.05

S.D الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة (95%).

وبناءً على تطبيق المعادلة السابقة، تم توزيع أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية بما مجموعه 165 استبانة، ومن الكليات الإنسانية 160 استبانة، وبذلك يكون حجم الاستبانات التي تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ما مجموعه 325 استبانة، ومن ثم تم إجراء عملية استرجاع الاستبانات من أعضاء هيئة التدريس الذين تم اختيارهم، وقد بلغ عدد الاستبانات التي تم استرجاعها ما مجموعه 320 استبانة، وبعد مراجعتها للتأكد من صلاحيتها للتحليل الإحصائي وجد أن 4 منها غير مكتملة للبيانات، وبذلك يكون حجم الاستبانات النهائي والتي خضعت للتحليل الإحصائي 316 استبانة، تشكل ما نسبته 25.2% من مجتمع الدراسة الكلي، و 97.2% من عدد الاستبانات التي تم توزيعها. والجدول (1) يوضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب خصائصهم الديموغرافية والوظيفية.

#### جدول (1)

التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم الديموغرافية والوظيفية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	214	67.72
	أنثى	102	32.28
	المجموع	316	100
الكلية	كلية علمية	160	50.63
	كلية إنسانية	156	49.37
	المجموع	316	100
الرتبة الأكاديمية	استاذ	54	17.09
	أستاذ مشارك	86	27.22
	استاذ مساعد	109	34.49
	مدرس، محاضر	67	21.20
	المجموع	316	100
الخبرة العملية "سنة"	أقل من 5 سنوات	69	21.70
	5 - 10	115	36.40
	11 - 15	54	17.10
	أكثر من 15	78	24.80
	المجموع	316	100

## أداة الدراسة:

استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة نظرا لطبيعتها التي تمت من خلال المسح الاجتماعي بغرض جمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة المستهدفة، وباعتبارها أكثر ملائمة لمثل هذا النوع من الدراسات ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، وقد اتبع في إعداد أداة الدراسة الأسس العلمية لبنائها وإخضاعها لاختبارات الصدق والثبات وفقاً للخطوات الإجرائية التالية:

1- بناء أداة الدراسة: تم تصميم الاستبانة انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، ومن خلال الاطلاع على الأدبيات المتصلة بموضوع الدراسة مثل دراسة (المخلفي، 2013)، و(المجالي، 2016) و(العتيبي، 2012)، بالإضافة إلى الاستفادة من آراء الخبراء والمختصين في موضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسة وهي:

الجزء الأول: البيانات الأولية: وتشمل البيانات الشخصية والوظيفية لعضو هيئة التدريس وهي: الكلية، الجنس، الرتبة الأكاديمية، الخبرة العملية.

الجزء الثاني: ويشمل على (35) فقرة توزعت بين ثلاثة محاور رئيسة هي:

1- المحور الأول ويتعلق بقياس العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي: وقد تضمن هذا المحور على (15) فقرة مغلقة.

2- المحور الثاني ويتعلق بقياس العوامل الاجتماعية والثقافية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي، وقد تضمن هذا المحور على (10) فقرات مغلقة.

3- المحور الثالث ويتعلق بقياس العوامل الشخصية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي، وقد تضمن هذا المحور على (10) فقرات مغلقة.

الجزء الثالث: ويشمل على (15) فقرة مغلقة بهدف التعرف على أهم الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي.

صدق وثبات أداة الدراسة:

أ- الصدق الظاهري "المحتوى": يشير الصدق الظاهري إلى الإطار العام لصدق المحتوى لأداة الدراسة، وللحكم على دقة صياغة الفقرات ووضوحها وموضوعيتها،

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

وللحكم على صدق أداة الدراسة، تم استخدام طريقة التحكيم للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، حيث تم عرض الأداة بشكله الأولي على (11) من المحكمين من الأساتذة المتخصصين من كلية العلوم الاجتماعية وكلية العلوم التربوية ومن كلية الحقوق من جامعة مؤتة ومن جامعة الكويت، وطلب منهم تحكيم صلاحية أداة الدراسة للتطبيق، من خلال تحديد شمولية الفقرات وارتباطها بالمحاور والتعريفات الإجرائية، ومدى ملائمة فقرات الاستبانة للتطبيق، وبناءً عليه قام المحكمون بوضع ملاحظاتهم فيما يتعلق ببعض المفاهيم، وإعادة صياغة بعض الأسئلة والفقرات، وتم الأخذ بأرائهم والقيام بالتعديلات المقترحة في سياق الدراسة بما يتناسب مع العلاقة بين الفقرات محل البحث، على أن يتم اعتماد الفقرة للتطبيق بإجماع 80% من المحكمين عليه.

#### ب- صدق البناء :

للتحقق من الصدق البنائي تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من أفراد مجتمع الدراسة تكونت من 30 عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة الأساسية، طلب منهم الإجابة على فقرات الاستبانة، وبعد استعادتها تم التحقق من صدق البناء وذلك بحساب معامل الارتباط Pearson بين الفقرات في كل محور والدرجة الكلية للمحور في الجداول (2).

#### جدول (2)

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور

الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي		العوامل الشخصية		العوامل الاجتماعية والثقافية		العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.59**	1	**0.41	1	0.56**	1	**0.44	1
0.46**	2	**0.43	2	0.44**	2	**0.56	2
0.56**	3	**0.51	3	0.52**	3	**0.45	3
0.45**	4	**0.52	4	0.48**	4	**0.55	4
0.55**	5	**0.64	5	0.40**	5	**0.45	5

الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي		العوامل الشخصية		العوامل الاجتماعية والثقافية		العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية	
0.45**	6	**0.60	6	0.42**	6	**0.46	6
0.58**	7	**0.64	7	0.43**	7	**0.65	7
0.38**	8	**0.46	8	0.72**	8	**0.54	8
0.41**	9	**0.44	9	0.62**	9	**0.59	9
0.45**	10	**0.49	10	0.41**	10	**0.62	10
0.47**	11	-	-	-	-	**0.78	11
0.43**	12	-	-	-	-	**0.53	12
0.48**	13	-	-	-	-	**0.50	13
0.52**	14	-	-	-	-	**0.48	14
0.60**	15	-	-	-	-	**0.63	15

• دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط الواردة في الجدول (2) بين درجات كل فقرة من فقرات محور الدراسة الأول والمتعلق بقياس العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي مع الدرجة الكلية للمحور تتراوح بين (0.44 و 0.53)، وللمحور الثاني والمتعلق بقياس العوامل الاجتماعية والثقافية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي مع الدرجة الكلية للمحور تتراوح بين (0.40 و 0.72)، وللمحور الثالث والمتعلق بقياس العوامل الشخصية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي مع الدرجة الكلية للمحور تتراوح بين (0.41 و 0.63)، وأظهرت النتائج في الجدول (10) أن معاملات الارتباط لفقرات الجزء الثالث من أداة الدراسة والمتعلق بقياس الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي مع الدرجة الكلية تتراوح بين (0.43 و 0.59)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يؤكد تحقق الصدق البنائي لأداة الدراسة.

الصدق العاملي لأداة الدراسة:

للتحقق من الصدق العاملي لأداة الدراسة تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمحاور الجزء الثاني من أداة الدراسة مع الدرجة للمحاور في الجدول (3).

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

### جدول (3)

معاملات الارتباط بين محاور الدراسة والدرجة الكلية للأداة

معامل الارتباط	محاور الاستبانة
**0.46	المحور الأول: العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي
**0.58	المحور الثاني: العوامل الاجتماعية والثقافية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي
**0.47	المحور الثالث: العوامل الشخصية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي

أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط الواردة في الجدول (3) بين درجات كل محور من محاور الجزء الثاني من أداة الدراسة مع الدرجة لها تتراوح بين (0.46 و0.58) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يؤكد تحقق الصدق العملي لأداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي بين فقرات الأداة، حيث تعتمد هذه الطريقة على تطبيق الاستبانة على مجموعة من أفراد مجتمع الدراسة، ثم حساب الثبات باستخدام المعادلات الإحصائية المناسبة، ومن أشهر المقاييس المستخدمة لقياس الثبات الداخلي للأداة معامل كرونباخ الفا Cronbach Alpha. وبعد تطبيق هذا الاختبار على عينة الدراسة الاستطلاعية جاءت قيمة معاملات الثبات لمحاور الدراسة كما هو مبين في الجدول (4)

جدول (4)

معامل الثبات (كرونباخ ألفا) للمحاور والدرجة الكلية لأداة الدراسة

معامل الثبات (كرونباخ ألفا)	عدد الفقرات	المحاور	
0.873	15	المحور الأول: العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي	الجزء الثاني: العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي
0.811	10	المحور الثاني: العوامل الاجتماعية والثقافية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي	
0.826	10	المحور الثالث: العوامل الشخصية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي	
0.884	15	الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي	الجزء الثالث: الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي
0.921	70	معامل ثبات الأداة ككل	

يتضح من الجدول (4) تمتع أداة الدراسة بكافة محاورها بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث بلغ معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.921) وانحصرت معاملات الثبات للجزء الثاني من أداة الدراسة بين (0.811- 0.873). ويتضح أن معامل الثبات لفقرات الجزء الثالث والمتعلق بالحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي قد بلغ 0.884، مما يعني تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات.

وبناءً على ما تقدم من نتائج الصدق والثبات وصدق المحكمين يتضح إمكانية تطبيق الأداة والاعتماد عليها في تطبيق الدراسة، والوثوق من النتائج التي ستسفر عنها.



### الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم تدرج مقاييس الدراسة للجزء الثاني والثالث، حسب تدرج ليكرت الخماسي إلى (1- لا أوافق بشده، 2- لا أوافق، 3- محايد، 4- أوافق، 5- أوافق بشدة)، كما تم الاعتماد على مقياس الوسط الحسابي الموزون ليعطي تصوراً أقرب وأوضح لأهمية فقرات محاور الدراسة، مع العلم أنه تم معالجة جميع الفقرات لجميع العناصر لتتناسق في تدرج واحد.

مع الأخذ بعين الاعتبار أن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي:

مرتفع	متوسط	منخفض
(3.68 فما فوق)	(3.67-2.34)	(2.33 فأقل)

وعالجت الدراسة البيانات التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية إحصائياً، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS، حيث قام الباحث بترميز متغيرات الدراسة بطريقة واضحة، ثم إدخال البيانات إلى البرنامج.

ولإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

- 1) مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتماداً على التكرارات والنسب المئوية. ولمعرفة المتوسطات الحسابية، والمتوسط الحسابي العام للفقرات ومجالات أداة الدراسة.
- 2) معامل الارتباط بيرسون لإجراء اختبار العلاقات الارتباطية بين مقاييس الدراسة.
- 3) استخدام معامل كرنباخ الفا Cronbach Alpha، لقياس ثبات مجالات أداة الدراسة.
- 4) استخدام اختبار ت (T-Test) للعينات المستقلة لتحديد معنوية الفروق بين المتوسطات للمتغيرات المصنفة لمجموعتين.
- 5) استخدام تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) لتحديد معنوية الفروق بين المتوسطات حسب المتغيرات المصنفة إلى ثلاث مجموعات أو أكثر، أما في الجانب الإحصائي لاستخراج المقارنات البعدية سيتم الاعتماد على اختبار شافيه Scheffe.

### الإجابة عن أسئلة الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري والترتيب لإجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت على فقرات محاور الجزء الثاني من أداة الدراسة، علماً بأن الجزء الثاني من أداة الدراسة قد تضمن على 35 فقرة، موزعة على 3 محاور رئيسة تقيس العوامل "الإدارية والتنظيمية والقانونية" والعوامل الاجتماعية والثقافية" والعوامل "الشخصية" المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي، والجدول (5) يوضح هذه النتائج.

#### الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت

رقم المحور	العوامل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية	3.852	0.70	1	مرتفع
2	العوامل الاجتماعية والثقافية	3.647	0.68	3	متوسط
3	العوامل الشخصية	3.791	0.64	2	مرتفع
-	المستوى العام	3.763	0.59	-	مرتفع

يتضح من النتائج في الجدول (5) أن المستوى العام للعوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت قد جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المستوى العام لإجابات عينة الدراسة (3.763)، بانحراف معياري (0.59)، أما على مستوى الإجابة على المحاور الفرعية، فيظهر أن المحور الخاص بقياس مستوى العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي قد حقق الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات عينة الدراسة على هذا المحور (3.852) بانحراف معياري (0.70) وبمستوى مرتفع، وجاء في الترتيب الثاني محور

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

العوامل الشخصية وبلغ الوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة على هذا المحور (3.791) بانحراف معياري (0.64) وبمستوى مرتفع، وفي الترتيب الثالث والأخير محور العوامل الاجتماعية والثقافية وبلغ الوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة على هذا المحور (3.647) بانحراف معياري (0.68) وبمستوى متوسط، ومن الملاحظ أن مستوى الإجابة على المحاور قد حققت مستوى مرتفع ومتوسط، ولم يحقق أي محور مستوى منخفض.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت؟

للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة تم حساب المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري والترتيب لإجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت على فقرات الجزء الثالث من أداة الدراسة، علماً بأن الجزء الثالث من أداة الدراسة قد تضمن على 15 فقرة، والجدول (6) يوضح هذه النتائج.

#### الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة نحو الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي

رقم الفقرة	الحلول المقترحة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
8	تعديل القوانين والتشريعات والأنظمة الخاصة بمكافحة الفساد بما يتوافق مع التطورات الحديثة في بيئة الأعمال	4.135	1.12	مرتفع
3	سرعة البت في قضايا الفساد في المحاكم وتشديد العقوبات بحق مرتكبيها	4.122	1.09	مرتفع
5	عدم المحاباة والتحيز في تقديم الفاسدين للمحاكم بغض النظر عن مراكزهم الاجتماعية والوظيفية	4.062	1.02	مرتفع
1	تعزيز دور أجهزة الرقابة الداخلية في مؤسسات الدولة للكشف المبكر عن قضايا الفساد	4.019	1.11	مرتفع
6	زيادة صلاحيات الأجهزة الرقابية الداخلية والخارجية في الكشف عن قضايا الفساد	3.987	0.99	مرتفع

رقم الفقرة	الحلول المقترحة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
10	زيادة اهتمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الأسرة، المدرسة، المسجد، ..) بالتوعية من خطورة الفساد وخلق رأي عام معارض للفساد في المجتمع.	3.947	1.16	مرتفع
7	تفعيل دور الاعلام الرسمي في التشهير برموز الفساد وأصحاب النفوذ والمناصب الرفيعة	3.884	1.13	مرتفع
12	رفع كفاءة العاملين في أجهزة الرقابة ومكافحة الفساد بالتدريب والتأهيل من خلال الدورات الخارجية للاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في ضبط الفساد.	3.866	0.77	مرتفع
4	تفعيل نظام الحكومة الإلكترونية في التعاملات المالية في المؤسسات العامة في الدولة	3.852	1.19	مرتفع
11	تفعيل مبدأ الشفافية والمساءلة في المؤسسات العامة في الدولة للتقليل من فرص ارتكاب الفساد الوظيفي	3.791	1.05	مرتفع
9	منح موظفي الدولة الحوافز والامتيازات الوظيفية والترقية بما يتوافق مع كفاءتهم ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية	3.755	0.93	مرتفع
14	التقدير والتعزيز المعنوي والمادي للمواطنين في التبليغ عن حالات الفساد في المجتمع.	3.704	1.06	مرتفع
15	تنسيق الجهود بين أجهزة الرقابة الداخلية في المؤسسات العامة والجهات الرقابية الأخرى في الدولة ذات العلاقة بمكافحة الفساد	3.669	1.17	متوسط
13	تبسيط الإجراءات البيروقراطية في تنفيذ المعاملات الحكومية والحصول على الخدمات في المؤسسات العامة في الدولة	3.643	0.89	متوسط
2	تعزيز دور مشاركة مؤسسات المجتمع المدني المعنية في مكافحة الفساد	3.564	1.08	متوسط
-	المستوى العام للحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي	3.875	0.69	مرتفع

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها " من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

يتضح من النتائج في الجدول (6) أن المستوى العام للحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت قد جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة لجميع الفقرات إجمالاً (3.875) بانحراف معياري (0.69)، وتكشف استجابات عينة الدراسة على فقرات هذا المحور أن 12 فقرة من أصل 15 فقرة قد حققت مستويات مرتفعة، تراوحت الأوساط الحسابية لها بين (3.704 - 4.135) وقد تبين من النتائج أن من أهم الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي تتمثل في الفقرة رقم (8) والتي تنص على: " تعديل القوانين والتشريعات والأنظمة الخاصة بمكافحة الفساد بما يتوافق مع التطورات الحديثة في بيئة العمل "، وقد حققت هذه الفقرة الترتيب الأول من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (4.135)، وفي الترتيب الثاني، الفقرة التي تنص على: "سرعة البت في قضايا الفساد في المحاكم وتشديد العقوبات بحق مرتكبيها" بمتوسط حسابي (4.122)، وفي الترتيب الثالث الفقرة التي تنص "عدم المحاباة والتحيز في تقديم الفاسدين للمحاكم بغض النظر عن مراكزهم الاجتماعية والوظيفية" بمتوسط حسابي (4.062)، وأوضحت النتائج أن قيم الانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت نحو فقرات الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي قد تراوحت بين (0.77- 1.19) مما يشير إلى تركيز إجابات عينة الدراسة على فقرات هذا المحور وعدم تشتتها، وتشير أيضاً إلى تقارب إجابات عينة الدراسة نحو الحلول المقترحة للحد من الفساد في المجتمع الكويتي مما يدل على سلامة الاستدلال من الإجابات.

#### مناقشة النتائج:

هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى معرفة العوامل المؤدية للفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي وتحديد طبيعة هذه العوامل وأهميتها، وقد عملت الدراسة لتحقيق أهدافها على طرح مجموعة من الأسئلة التي تقدم مؤشرات واضحة يمكن الخروج منها بقراءة علمية وعملية لجوانب عديدة عن أهم هذه العوامل، وتمثل معرفة طبيعة هذه العوامل أهمية كبيرة على الصعيد العلمي والعملية لإيجاد الحلول الفاعلة والمناسبة للوقاية من الفساد الوظيفي وكطريقة يمكن من خلالها معالجة مشكلة اجتماعية واقتصادية يعاني منها أفراد المجتمع الكويتي والتي أصبحت على درجة كبيرة من الخطورة.

ومن أجل تقديم تصور واضح لنتائج هذه الدراسة واستجلاء أكثر لما سيتم عرضه من نتائج، فيجب الإشارة إلى أن العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والإدارية والقانونية والشخصية المؤدية للفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والتي تمثل المتغيرات الرئيسية

التي بحث فيها الدراسة الحالية قد تطورت بتطور الأعمال الإدارية والمالية والخدمية وتشعبها وتعدد المسؤوليات في مؤسسات الدولة، وأخذت معانيها وصورها تتوسع مع التطورات التكنولوجية والانفتاح الثقافي والتغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي أثرت على معظم شرائح المجتمع الكويتي. فقد أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والمتضمن التعرف على مستوى العوامل المؤدية للفساد الوظيفي والتي شملت "العوامل الإدارية والتنظيمية والقانونية، والعوامل الاجتماعية والثقافية، والعوامل الشخصية في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، أن المستوى العام لهذه العوامل كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة (3.763)، مما يشير بشكل واضح إلى أن هذه العوامل تمثل الطرف أو المتغير الأهم في معادلة انتشار الفساد الوظيفي، والذي يعني هنا الانحراف عن القواعد والقوانين المنظمة والمتبعة في أعمال الوظيفة ويتحدد هذا الفساد ويظهر في الرشوة، واستغلال النفوذ الوظيفي والوساطة باعتبارها أكثر مظاهر الفساد الوظيفي، ويمكن القول أيضاً أن العلاقة بين انتشار الفساد الوظيفي والعوامل المؤدية له هي علاقة طردية، فكلما زاد عمق وتأثير هذه العوامل كلما كان هناك انتشار أكثر وأسرع للفساد الوظيفي، إذ أن الفرص المتاحة للانخراط بالفساد الوظيفي تزداد إذا توافرت الظروف والبيئات المحبذة له.

ومن خلال استعراض نتائج تحليل الاستبانة في ضوء إجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات محاورها، توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج والمؤشرات التالية:

أولاً: أظهرت النتائج أن العوامل "الإدارية والتنظيمية والقانونية" المؤدية للفساد الوظيفي حققت الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية بوسط حسابي (3.852) وبمستوى مرتفع، واتضح من النتائج على مستوى الفقرات المتعلقة بالجوانب "الإدارية والتنظيمية والقانونية" المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي والتي جاءت بمستوى مرتفع قد تمثلت في استغلال الموظفين في الدولة الثغرات في بعض القوانين والأنظمة المنظمة للأعمال، وصعوبة اكتشاف أعمال الفساد بسبب ضعف الرقابة على الأعمال التي يقوم بها بعض الموظفين، وعدم تطبيق الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام، وعدم العدالة في تقديم بعض ممارسي الفساد للقضاء بسبب مراكزهم الوظيفية والاجتماعية، وكذلك ضعف القوانين والتشريعات الخاصة بمحاربة الفساد وعدم مواكبتها للتغيرات المجتمعية، والبروقراطية، والتحيز، وتعدد القوانين. ويلاحظ من مجمل هذه النتائج والمتعلقة بالجوانب "الإدارية والتنظيمية والقانونية" المؤدية لجرائم الفساد أنها التقت وتوافقت مع العديد من الدراسات السابقة، والتي بينت أن انتشار الفساد تعود إلى عدة عوامل والتي من ضمنها العوامل "الإدارية والتنظيمية والقانونية" فقط أظهرت نتائج دراسة (السالم، 2018) أن من أهم العوامل المؤدية للفساد في المؤسسات العامة في محافظتي الجيزة والغربية في مصر

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

هي العوامل الخاصة بالبيئة التشريعية والقانونية والإدارية الضابطة للفساد والتي تمثلت في التمسك بالإجراءات البيروقراطية والروتين في أنجاز المعاملات، وعدم التزام الموظفين بالقوانين والأنظمة، وتغاضي المسؤولين عن أعمال الفساد التي يقوم بها بعض الموظفين لتحقيق أهداف شخصية، كما أظهرت دراسة (البرادعي، 2010) أن أهم مسببات الفساد الإداري بعض الأجهزة الحكومية في محافظة جدة تعود إلى غياب عنصر الرقابة الحكومية وقلّة الوضوح في الإجراءات والتعاملات المالية الرسمية وضعف أجهزة الرقابة الداخلية على سير إنفاق الأموال العامة. وأشارت دراسة (Iqbal et al, 2015) ان من أسباب الفساد في المؤسسات الحكومية في الباكستان" تعود إلى عدم تشديد العقوبات القانونية على مرتكبي الفساد، وانتشار مظاهر الفساد القسري. وبالاعتماد على النظرية البنائية الوظيفية فإن الفساد يفسر انطلاقاً من اختلال الوظائف التي تؤديها بعض الأنساق الفرعية في المجتمع، مثل النسق الرقابي والأمني، ووسائل الضبط الاجتماعي الرسمي الأخرى (روشية، 1981). فالعوامل "الإدارية والتنظيمية والقانونية" المؤدية للفساد الوظيفي تتعلق بمدى توافر الأنظمة التي تحكم كل مجالات الحياة الوظيفية، وضمانة العدالة في تطبيقها، ويأخذ كل من هذه العوامل الثلاثة بعداً متساوياً من حيث القوة أو الضعف في مدى انتشار الفساد الوظيفي أو انحساره في أي بلد، فضلاً عن أن ضعف أي من هذه العوامل يؤثر في العوامل الأخرى، ويقلل من شأن الاستفادة منه.

ثانياً: أظهرت النتائج أن "العوامل الشخصية" المؤدية للفساد الوظيفي قد جاءت بدرجة مرتفعة حسب أهميتها بوسط حسابي (3.791) وبمستوى مرتفع، والتي جاءت في الترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية. وبينت النتائج أن من أهم العوامل المتعلقة بالجوانب " الشخصية " المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي والتي جاءت بمستوى مرتفع فقد تمثلت في معاناة بعض الموظفين من التهميش الوظيفي وعدم مساواتهم مع الموظفين الآخرين في الترقيات والحوافز المقدمة، وطمع بعض الموظفين في الحصول على المبالغ المالية الكبيرة التي يقدمها المتعاملون لبعض الموظفين لتسهيل معاملاتهم، وقناعة بعض الموظفين بصعوبة وعدم قدرة الجهات الرقابية على ضبط أعمال الفساد التي يقومون بها، وأنهم مدعومين من قبل اشخاص أو جهات متنفذة في الدولة، وكذلك حب الظهور والتباهي والتقليد للموظفين الآخرين من ذوي الأوضاع الاقتصادية المرتفعة. أما العوامل الشخصية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي والتي جاءت بمستوى متوسط فقد تمثلت في ضعف الوازع الديني لدى بعض الموظفين كعامل ردة من القيام بأعمال الفساد الوظيفي، وكذلك نظر بعض الموظفين إلى المنصب الوظيفي كمشروع اقتصادي يجب استثماره والحصول على أكبر عائد منه، وإخيراً قلّة رواتب العاملين بالقطاع العام وعدم القدرة على دفع الالتزامات والمتطلبات المالية المطلوبة. وتوافقت النتائج مع دراسة (بحر، 2011)

التي أشارت إلى أن العوامل الشخصية المتمثلة في عدم المساواة بين الموظفين في الحوافز والترقيات وتغليب المصالح الشخصية على المصالح العامة من أسباب الفساد في قطاع غزة، كما وتوافقت النتائج مع دراسة (البرادعي، 2010) التي أظهرت أن غياب عنصر الرقابة الذاتية للموظفين، وقصور أساليب التحفيز من مسببات الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية، كما أشارت دراسة (Zahra, 2016) أن العوامل الشخصية من العوامل الرئيسية المؤدية للفساد والتي من خلالها يمكن التنبؤ بمستوى انتشار الفساد الإداري بشكل مباشر. وتبعاً لنظرية النشاط الرتيب أو الروتيني تتأثر العوامل المؤدية لارتكاب جرائم الفساد الوظيفي بمستوى تشكيل الإرادة الإجرامية للأفراد لممارسة أعمال الفساد فإنه يمكن الحد من العوامل الشخصية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في دولة الكويت من خلال زيادة الوعي بخطورة ارتكاب الموظفين لجرائم الفساد الوظيفي، فمن شأن ذلك أن يقلل من الفرص الشخصية لارتكاب جرائم الفساد الوظيفي إلى حد كبير. فالعوامل الفردية ترتبط بالموظفين ومدى وعيهم وولائهم، ونوع التربية التي تلقوها في بيئتهم ضمن وسائل التنشئة الاجتماعية، ومدى توافر العدالة، واطمئنان الأفراد إلى ما يكفل كرامتهم وعيشتهم، وضمان حقوقهم.

ثالثاً: أظهرت النتائج أن "العوامل الاجتماعية والثقافية" المؤدية للفساد الوظيفي قد جاءت بدرجة متوسطة حسب أهميتها بوسط حسابي (3.647)، والتي جاءت في الترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية. وبينت النتائج أن من أهم العوامل المتعلقة بالجوانب " الاجتماعية والثقافية" المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي والتي جاءت بمستوى مرتفع قد تمثلت في خوف بعض الموظفين من فقدان المصالح المشتركة مع الزملاء في بيئة العمل، كذلك نظرة بعض العاملين في مؤسسة الدولة إلى الوظيفة العامة بأنها ليست بمستوى الوظائف والأعمال الخاصة والحررة في الأجور وحجم المردود المالي، ومراعاة بعض الموظفين للانتماءات القبلية، ومسايرة متطلبات العلاقات الاجتماعية للأهل والأصدقاء وللزملاء في العمل، أما الاجتماعية والثقافية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي والتي جاءت بمستوى متوسط فقد تمثلت في الحرص على عدم فقدان الوضع الاجتماعي والاقتصادي للموظفين بعد انتهاء فترة الخدمة "التقاعد"، واللامبالاة والإهمال بمتطلبات العمل بسبب كثرة الارتباطات الاجتماعية والشخصية للموظفين، وكذلك ضعف دور المؤسسات المجتمعية في التوعية بجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع، وأخيراً الثقافة المجتمعية المشجعة لممارسة بعض أشكال الفساد وبشكل خاص الوساطة والمحسوبية والمحاباة. وتوافقت النتائج مع دراسة (بشير، 2013) التي هدفت إلى تقصي الأسباب الاجتماعية والاقتصادية للفساد الإداري بشعبية سبها في اليمن التي بينت أن من أهم الأسباب الاجتماعية والاقتصادية التي أدت إلى الفساد الإداري كان بسبب مراعاة الموظفين في القطاع العام للانتماءات القبلية، والحرص على ديمومة المصالح المشتركة



العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

مع الزملاء، كما أن ضعف الحالة المادية لموظفي القطاع العام من الأسباب الاقتصادية لانتشار الفساد الإداري والمتمثل في الرشوة والمحسوبية والوساطة والابتزاز. وفي هذا الإطار يرى "ميرتون" Merton أن الفساد أحد النشاطات التي تؤدي إلى تحقيق رغبات واشباع حاجات جماعات معينة من الأفراد داخل المجتمع، مثل مجتمع الموظفين في الدولة، وتشير النظرية البنائية الوظيفية أن الظواهر الاجتماعية في المجتمع ومنها جريمة الفساد تؤدي وظيفة داخل النسق العام، والتي تتمثل في دعم التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وذلك عندما يتضامن أفراد المجتمع في مواجهة هذه المشكلة والتصدي لها على كافة الصعد، وبالاعتماد على هذه النظرية فإن الفساد يفسر انطلاقاً من اختلال وظيفة النسق الاجتماعي والثقافي أو نسق التنشئة الاجتماعية، ونسق التعليم ووسائل الضبط الأخرى، ولذلك يجب أن تتضافر كافة الجهود في مكافحة الفساد (روشية، 1981)، وتبعاً لنظرية النشاط الرتيب أو الروتيني تتأثر العوامل الاجتماعية والثقافية لارتكاب جرائم الفساد الوظيفي بمستوى الضبط غير الرسمي ومستوى تنفيذ السياسات المجتمعية الوقائية فإنه يمكن الحد من العوامل الاجتماعية والثقافية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في دولة الكويت من خلال زيادة دور المؤسسات المجتمعية والتعليمية في توعية الموظفين من خطورة جرائم الفساد الوظيفي، مما يقلل من انتشار جرائم الفساد الوظيفي إلى حد كبير، وتوافقت النتائج مع دراسة (بحر، 2011) أن العوامل الاجتماعية المتمثلة في ضعف دور المؤسسات المجتمعية في التوعية بجرائم الفساد، وتغليب المصالح الشخصية على المصالح العامة وضعف أساليب التنشئة الأسرية من أسباب الفساد الإداري، كما وتوافقت النتائج مع دراسة (Iqbal et al, 2015) التي هدفت إلى معرفة أسباب الفساد في المؤسسات الحكومية في باكستان وبينت الدراسة أن الأوضاع الاقتصادية المتدنية للعاملين في المؤسسات الحكومية من الأسباب المؤدية لارتكاب جرائم الفساد في المؤسسات الحكومية. كما أشارت دراسة (Zahra, 2016) أن العوامل الاجتماعية والثقافية من العوامل الرئيسية المؤدية للفساد والتي من خلالها يمكن التنبؤ بمستوى انتشار الفساد الإداري.

رابعاً: أظهرت النتائج أن المستوى العام للحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت قد جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة لجميع الفقرات إجمالاً (3.875). وتعكس هذه النتائج مستوى مرتفع للحلول المقترحة للحد والوقاية من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، وبينت النتائج أن من أهم الحلول المقترحة للحد من جرائم الفساد الوظيفي والتي جاءت بمستوى مرتفع تتمثل في تعديل القوانين والتشريعات

والأنظمة الخاصة بمكافحة الفساد بما يتوافق مع التطورات الحديثة في بيئة الأعمال، والبت السريع في قضايا الفساد في المحاكم وتشديد العقوبات بحق مرتكبيها، وتقديم الفاسدين للمحاكم بدون تحيز أو محاباة وبغض النظر عن مراكزهم الاجتماعية والوظيفية، وزيادة صلاحيات وتعزيز دور أجهزة الرقابة الداخلية في مؤسسات الدولة للكشف المبكر عن قضايا الفساد، وزيادة اهتمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الأسرة، المدرسة، المسجد، ..) بالتنوع من خطورة الفساد وخلق رأي عام معارض للفساد في المجتمع، وتفعيل دور الاعلام الرسمي في التشهير برموز الفساد وأصحاب النفوذ والمناصب الرفيعة، ورفع كفاءة العاملين في أجهزة الرقابة ومكافحة الفساد بالتدريب والتأهيل من خلال الدورات الخارجية للاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في ضبط الفساد، وتفعيل مبدأ الشفافية والمساءلة في المؤسسات العامة في الدولة للتقليل من فرص ارتكاب الفساد الوظيفي، ومنح موظفي الدولة الحوافز والامتيازات الوظيفية والترقية بما يتوافق مع كفاءتهم ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية، والتقدير والتعزيز المعنوي والمادي للمواطنين في التبليغ عن حالات الفساد في المجتمع. أما الحلول المقترحة للحد والوقاية من جرائم الفساد الوظيفي والتي جاءت بمستوى متوسط فقد تمثلت في تنسيق الجهود بين أجهزة الرقابة الداخلية في المؤسسات العامة والجهات الرقابية الأخرى في الدولة ذات العلاقة بمكافحة الفساد، وتبسيط الإجراءات البيروقراطية في تنفيذ المعاملات الحكومية والحصول على الخدمات في المؤسسات العامة في الدولة، وتعزيز دور مشاركة مؤسسات المجتمع المدني المعنية في مكافحة الفساد. وبالإشارة للنتائج السابقة فقد أصبح من الواضح أن محاربة الفساد في دولة الكويت والحد منه لا يتم بدعوات إصلاحية في ظل تفاقم حالات الفساد، بل يحتاج إلى إجراءات شاملة وأساليب متعددة تعتمد على سياسات عمل تشخص المشكلة بشكل متكامل وتضع حلول واضحة لها بعيداً عن التنظير والحلول الآتية، إضافة إلى تكاتف جهود الأجهزة الرقابية الخارجية والداخلية في مؤسسات الدولة من أجل تحقيق تنمية شاملة في مؤسسات الدولة تنأى بها بعيداً عن الفساد بكافة أشكاله. ولدولة الكويت تجارب غنية في هذا المجال، إذ شاركت دولة الكويت في العديد من اللقاءات والمؤتمرات العالمية الخاصة بمكافحة الفساد، كما صادقت الكويت على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (UNCAC)، وتوافقت النتائج السابقة مع العديد من الدراسات السابقة، فقد أشارت دراسة (السالم، 2018) أن من الأساليب العلاجية لمواجهة الفساد الإداري بمحافظة الجيزة والغربية في مصر تتمثل في تدريب العاملين على النزاهة ورفع كفاءتهم الإدارية، والتزامهم بالعدالة الموضوعية، وزيادة الأجور والحوافز من أجل اشباع حاجات العاملين، وتشديد العقوبات على من يرتكب جرائم الفساد. وفي هذا الإطار فإن نظرية النشاط الرتيب تؤكد على أهمية العوامل الوقائية للحد من جرائم الفساد من خلال تشديد أسلوب الرقابة الداخلية والخارجية على أعمال

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

الموظفين، فمن شأن ذلك أن يحد من ارتكاب جرائم الفساد الوظيفي، ومنع تشكيل الإرادة الإجرامية لدى الموظفين لممارسة أعمال الفساد. وبالاعتماد على النظرية البنائية الوظيفية فإنه يمكن الحد من الفساد من خلال تكامل دور الأنساق الفرعية في المجتمع للحد ومكافحة الفساد، حيث تفسر هذه النظرية الفساد على أساس انحراف أو اختلال دور أحد أنساق المجتمع الفرعية مثل النسق الأمني، أو نسق التنشئة الاجتماعية، ونسق التعليم ووسائل الضبط الأخرى للفساد. كما توافقت النتائج مع دراسة (آل شيخ، 2007) التي أشارت نتائجها إلى أن من أهم السبل الوقائية لمكافحة الفساد هو تفعيل تطبيقات وبرامج الحكومة الإلكترونية في حصول المواطنين على الخدمات التي تقدمها المؤسسات الحكومية، وتعزيز الرقابة الإلكترونية.

### التوصيات:

توصي الدراسة بناءً على نتائجها بما يلي: العمل على تحديث القوانين والتشريعات الضابطة للفساد الوظيفي ومراجعتها دورياً لتلافي استغلال البعض للشغرات في بعض القوانين والأنظمة المنظمة للأعمال بهدف الحد والوقاية من جرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي.

1. توجيه العناية نحو زيادة الرقابة والتفتيش وتطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة في مؤسسات القطاع العام للحد والوقاية من العوامل الإدارية والتنظيمية المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي.
2. سن عقوبات رادعة بحق المتورطين في جرائم الفساد الوظيفي، والعمل على تسريع إجراءات المحاكمة والبت في هذه القضايا ونشر الأحكام الصادرة بحقهم في وسائل الاعلام المختلفة.
3. التعاون بين المؤسسات الرقابية والمؤسسات المجتمعية ذات العلاقة في التوعية بجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي، ومناهضة الثقافة المجتمعية المشجعة لممارسة بعض أشكال الفساد وبشكل خاص الوساطة والمحسوبية والمحاباة.
4. المساواة في الترقيات والحوافز والامتيازات المقدمة للموظفين في بيئة العمل لتوثيق علاقتهم وحبهم للعمل وتغليبهم للمصلحة العامة على المصالح الشخصية.
5. طرح برامج تثقيفية وتوعوية عبر وسائل الإعلام المختلفة بأنماط الفساد الوظيفي والآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عنها والتي يمكن أن تؤدي إلى خفض الميول وفرص ارتكاب جرائم الفساد في المجتمع الكويتي.

6. رفع مستوى كفاءة الموظفين في المؤسسات العامة بالثقافة الإلكترونية الحديثة من خلال توفير دورات تدريبية متخصصة في تنفيذ أعمال الحكومة الإلكترونية لمواكبة التقدم المتسارع في مجال استخدام الحاسوب في المؤسسات العامة في دولة الكويت.

## قائمة المراجع

### أ-المراجع العربية

- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (2015) لسان العرب، ط4، دار صادر، بيروت، لبنان.
- أبو بكر، مصطفى محمود (2011) أخلاقيات العمل في الجهاز الحكومي، مدخل لضمان جودة الإصلاح الإداري ومنع حسيبات الفساد في الجهاز الحكومي، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- الإدارة المركزية للإحصاء، (2019) إحصائية الخصائص الاقتصادية للسكان في الكويت، الكويت، دولة الكويت.
- الأصفر، أحمد(2012) الضوابط الأخلاقية والفساد الإداري في المؤسسات العالمية والمحلية، العربية للدراسات الأمنية والتدريس، المجلد 16، العدد 32، ص ص 325-360، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- آل الشيخ، خالد عبد الرحمن بن حسن. (2007) الفساد الإداري: أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته "تحو بناء نموذج تنظيمي" دراسة تطبيقية على المدانين بممارسته والمعنيين بمكافحته في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- بحر، يوسف (2011) الفساد الإداري-المسببات والعلاج، دراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة، مجلة جامعة الأزهر بغزة، المجلد 13، العدد 2، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- البرادعي، مها (2010) الفساد الإداري في بعض الأجهزة الحكومية "دراسة تطبيقية على بعض الأجهزة الحكومية في جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- بشير، أحمد علي (2013) الأسباب الاجتماعية والاقتصادية للفساد الإداري بشعبية سبها، دراسة ميدانية على عينة من موظفي القطاع العام بمدينة سبها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سبها، ليبيا.
- بن حاسن، عبد الله (2015) الفساد الاقتصادي أنواعه أسبابه، آثاره وعلاجه، المؤتمر العالمي الثالث للاقتصاد الإسلامي، جامعة أم القرى مكة المكرمة، السعودية.

- جبار، عمر أحمد (2019) ظاهرة الفساد الإداري ودور الهيئات الرقابية في مكافحتها، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، لبنان.
- الديحاني، سلطان (2017) تأثير الرقابة والشفافية الإدارية في مكافحة الفساد بالمناطق الاقليمية في دولة الكويت، المجلة الدولية للبحوث والتربية، المجلد (41) العدد (2) ص.ص 163-201 جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- راضي، مازن ليلو (2015) الفساد الإداري في الوظيفة العامة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الاردن.
- روشية، جي (1981) دراسة لأعمال تالكوت بارسونز، ترجمة محمد الجوهري، وأحمد زايد، دار المعارف، القاهرة، مصر.
- ريهام، عبد المنعم (2015) نشأة وتطور الجرائم الاقتصادية، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، مصر.
- السالم، مرسي السيد (2018) تحليل سوسيولوجي لأسباب انتشار الفساد الإداري ببعض مؤسسات الدولة - دراسة ميدانية بمحافظتي الجيزة والغربية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 180، ج 2، أكتوبر لسنة 2018، ص ص 711 - 747.
- صفاء الدين، ابراهيم وأكثم الصرايرة (2011) العلاقة بين تدني مستوى المعيشة للموظفين والفساد الإداري، مجلة الإداري، السنة 23 العدد 87، سلطنة عمان.
- العتيبي، أحمد (2009) "درجة تطبيق الشفافية والمساءلة الإدارية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكويت.
- العجمي، سعد محمد منيف (2008) تصورات أعضاء هيئة التدريس لأسباب ومظاهر الفساد في الوسط الأكاديمي في جامعات الكويت وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- عليجات، خالد عيادة نزال (2015) انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية، دراسة حالة الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.
- غانم، حسين محمد (2019)، سيكولوجية الفساد والمفسدون، رؤية اجتماعية اقتصادية قانونية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر.

العوامل المؤدية لجرائم الفساد الوظيفي في المجتمع الكويتي والحلول المقترحة للحد منها "من وجهة نظر...  
أ/ عبد الرحمن عبد الله القناعي، أ.د./ فايز عبد القادر المجالي

فرحات، محمد علي(2004)، الفساد الإداري وجرائم إساءة استعمال السلطة الوظيفية في  
مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

كليتجار، روبرت(2007)، السيطرة على الفساد، ترجمة د. علي حسن حجاج، مراجعة  
فاروق جراز، الطبعة 5، دار البشير، عمان، الأردن.

المجالي، سميح (2016) دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري والمالي  
في القطاع العام في الأردن من وجهة نظر أعضاء مجلس الأمة الأردني، رسالة  
دكتوراه غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

المحسن، توفيق محمد (2019) أخلاقيات الأعمال "دور الحكومة في مواجهة الفساد،  
الدار العربية للعلوم، الزقازيق، مصر.

المخلافي، نجيب طاهر (2013) دور الجهاز المركزي اليمني للرقابة والمحاسبة في  
كشف الفساد المالي والإداري -دراسة تطبيقية، رسالة دكتوراه غير منشورة،  
جامعة دمشق، دمشق، سوريا.

منظمة الشفافية الدولية (2019) دراسة حالة الفساد في الدول النامية، متاح على  
الموقع الإلكتروني: <http://www.Transparency.or>

المهاني، محمد خالد (2008) الفساد الإداري مظاهره وأسبابه ومدخل الرقابة الحكومية  
في مكافحته، مجلة رماح العدد 4 ديسمبر 2008، ص 8-77.

هانتنغتون، صموئيل (2014) النظام السياسي لمجتمعات متغيرة، ترجمة سمية فلو، دار  
الساقى، بيروت، لبنان.

اليوسف، يوسف خليفة (2016) الفساد الإداري والمالي: الأسباب والنتائج وطرق العلاج،  
مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 30، العدد 2، جامعة الكويت، الكويت.

ب-المراجع الأجنبية

- Caiden, C., (1977), **Administrative Corruption: Public Administration Review**, Vol.37 No. 3, pp. 122- 156, 1997.
- Gould David & Jose Amaro-Reys (2008), **The Effects of Corruption on Administrative Performance: Illustration From Developing Countries**, World Bank Work paper, NO. 580, World Bank, Washington, 2008, P.27.
- Heidenheimer, A. J. (1989). "Perspectives On The Perception Of Corruption," In Heidenhemir, M Johnston And V. Le Vine (eds), **Political Corruption: A Handbook**, New Brunswick, NJ.
- Iqbal, Zahid , H, Muhammad A, Shahid Iqbal (2016) **Causes of Corruption in Public Sector Organization: The Study Of District Bahawalnagar, Punjab, Management and Administrative Sciences Review**, Volume 4, Issue 6, Pages: 837-845.[www.absronline.org/journals](http://www.absronline.org/journals)
- Shleifer, Andrei, & Robert W. Vishny. (1993), **Corruption** , The Quarterly Journal of Economics 198 (3).
- Tanzi, Vito (2006) **Corruption And Economic Activity**, The Egyptian Center For Economic Studies, Cairo, Egypt.
- Tanzi, Vito, (1997), **Corruption In The Public Finances**, Paper presented At The 8<sup>th</sup> International Anti- Corruption Conference (IACC), Lima, Peru, September 7-11.
- Transparency International (2010) **Corruption Perception**, .New York :USA. [ttp://www.transparency.org](http://www.transparency.org).
- Zahra, Rajaei (2016) **Factors Affecting Corruption From The Perspective Of Employees**, International Journal Of Humanities And Culture Studies, ISSN 2356-<http://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/index>