

الفصل الثاني

مؤشرات قياس الفساد الإداري

هناك عدد من المؤسسات على مستوى العالم تهتم بقياس ظاهرة الفساد الإداري من خلال تطوير مؤشرات كمية، تستند في معظمها على استقصاء آراء الخبراء من انطباعاتهم، من واقع ممارستهم العملية. حول مدى تعشي ظاهرة الفساد في مختلف الدول، وتشمل أشهر المؤشرات المستخدمة في الأدبيات التطبيقية على مؤشر مدركات الفساد الذي تصدره منظمة الشفافية الدولية ومؤشر تقلبات الفساد الذي يصدره البنك الدولي، فهو مؤشر مركب يقيم مستويات الفساد في مختلف الدول، عكس مؤشر تقلبات الفساد الذي يهتم بمواقف الناس من تقلب تلك المستويات، وي طرح مستوى للتقلب سؤالا حول مدى تأثير الفساد في حياة الأفراد والعائلات، فتأتي الأجوبة متفاوتة، وقد لا يكون لها صلة بمستويات الفساد (علي 2008. 3). وفيما يلي شرح موجز لهذين المؤشرين : (زاهر 2009. 159-161)

أ. **مؤشر مدركات الفساد** : تصدر منظمة الشفافية الدولية في برلين مؤشراً دولياً لقياس الفساد يسمى الرقم القياسي للشفافية الدولية أو مؤشر مدركات الفساد، يساعد المستثمرين الأجانب على معرفة مدى تعشي الفساد في الدول المختلفة، إذ يمنح خبراء المنظمة كل دولة درجة تتراوح ما بين (1 و10 درجات). بمعنى أن الدولة إذا حصلت على تقدير 10 درجات فهذا يعني أن هذه الدولة نظيفة تماماً من عمليات الفساد، أما الدولة التي تحصل على تقدير أقل من خمس درجات فهذا يعني أن جميع الأعمال والصفقات في هذه الدولة خاضعة للفساد والرشوة. وبناء على استطلاع مؤشرات الفساد

الذي أجرته المنظمة في سنة 2017 غطى هذا المؤشر 180 دولة، حصلت 70% منها أقل من خمس درجات، وجاءت الدول النامية في المراكز الأخيرة، فعدت أكثر الدول فسادا. أما على مستوى الدول العربية، فإن الوضع لم يتحسن في كثير منها منذ سنة 1985، بل على العكس قد حدث تراجع في بعض الدول العربية.

ب. مؤشر تقلبات الفساد : يتم إعداد هذا المؤشر المركب من طرف باحثين من البنك الدولي منذ سنة 1996 بناء على 6 جوانب للحاكمية، هي التعبير والمساءلة، الاستقرار السياسي، كفاءة الحكومة، نوعية التدخل الحكومي، حكم القانون، والتحكم في الفساد. ويعتمد تطوير المؤشرات الفرعية لكل جانب من جوانب الحاكمية على عدد كبير من المتغيرات ثم استنتاجها من 37 قاعدة للمعلومات تم انشاؤها بواسطة 31 مؤسسة متخصصة. وباستغلال المعلومات المتاحة من قواعد المعلومات، بعد تنميط مؤشرات الحاكمية يتم تنميطها في التوزيع الطبيعي بحيث تأخذ متوسط مؤشر (صفر)، وبانحراف معياري (1)، وتتراوح قيمة المؤشر بين (-2.5 إلى +2.5) والنتائج المتحصل عليها المرتفعة تعني "مستوى منخفض للفساد"، والنتائج المنخفضة تعني "مستوى مرتفع للفساد".

4. آليات مكافحة الفساد الإداري

مع أن الدول المتقدمة قد وضعت آليات للحد والوقاية من ظاهرة الفساد الإداري فإننا نجد ممارساته بأشكال مختلفة، قد تكون صعبة الاكتشاف والملاحقة. وفي الدول النامية فإن وطأة الفساد الإداري كبيرة جدا سواء على الصعيد الاقتصادي التنموي أو على الصعيد السياسي والاجتماعي، لذلك بادرت أغلب الدول في تشكيل هيئات لمكافحة الفساد ومتابعة آثاره الضارة.

1.4. مداخل معالجة الفساد الإداري

بما أن للفساد الإداري آثار كبيرة على الأفراد والمنظمات والمجتمع، وبما أن الممارسات المنحرفة والفاصلة تعرقل وتعيق جهود التنمية فإن هذه الظاهرة الخطيرة يجب أن نقف إزاءها بكل حزم وأن نتضافر الجهود لغرض تحجيمها وتقليل آثارها السلبية، لذلك فإننا نرى أن الدعائم الأساسية للوقاية أو معالجة هذه الظاهرة يجب أن تركز على : (الغالبى والعامرى 2010. 405)

- ضرورة البدء باجتثاث ومحاربة حالات الفساد السياسى باعتباره مظهرا من مظاهر الفساد الكبير الذى يخفى وراءه حالات فساد اقتصادى واجتماعى ومؤسسى ؛
- تتعدد أشكال وأصناف الفساد الإدارى وكثرة أسبابه وتنوع ممارسيه الأمر يتطلب معرفة هذه الجوانب لغرض وضع معالجة ناجحة له ؛
- انتقال حالات الفساد الإدارى والممارسات الإدارية المتلاحقة من الأساليب العشوائية المرتبكة إلى الأساليب العلمية المنهجية المدروسة والمنظمة، إن هذه الحالة قد تعقد من طرق اكتشاف الفساد وملاحقتها قانونيا ومن ثم القضاء عليها. وذلك لكون العصابات المنظمة للفساد الإدارى يمكن أن تستفيد من الثغرات القانونية على الصعيد المحلى والدولى ؛
- شمولية ظاهرة الفساد حيث أنها أصبحت ظاهرة تواجه مختلف الشعوب والأمم والدول لذلك ينبغي تفعيل آليات دولية لمحاربة هذه الظاهرة، وقد تكون منظمة الشفافية الدولية أحد الأذرع المهمة المساعدة فى مكافحة الفساد الإدارى على المستوى الدولى.
- وبصفة عامة هناك العديد من الإجراءات والخطوات والسياسات التى يمكن من خلالها مكافحة

الفساد الإدارى، ومن أهم هذه الإجراءات ما يلي : (بكر 2009. 9-10)

- تخفيض عدد القوانين واللوائح وتبسيط الإجراءات في كافة الوحدات الإدارية ؛
- إعطاء دور أكبر لمؤسسات المجتمع المدني في مكافحة الفساد ؛
- تحيين مستويات الأجور والمداخل خاصة للفئات التي تتعامل مع الجمهور من الموظفين العموميين ؛
- تطوير نظم اختيار وتعيين وترقية الموظفين والتوصيف الدقيق والعلمي للوظائف ؛
- التركيز على الجانب الأخلاقي وتفعيل القيم الدينية والروحية المرتبطة باستقامة الأفراد والاتجاه نحو إعداد ميثاق أخلاقي لكل مهنة.