



أنماط الفساد في الجامعات اليمنية الحكومية

أ.د/ عبد الله مبارك الغيثي
رئيس قطاع الرقابة والتفتيش الفني بالهيئة الوطنية
العليا لمكافحة الفساد
أستاذ إدارة مؤسسات التعليم العالي بكلية التربية
صنعاء

د.يوسف سلمان أحمد الريمي
باحث أكاديمي بمركز البحوث
والتطوير التربوي - صنعاء
دائرة البحوث والتجديد التربوي

هدفت الدراسة التعرف على أهم أنماط الفساد في الجامعات اليمنية الحكومية، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما أهم أنماط الفساد السائدة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات العاملين فيها وفقاً للمجالات التالية: (القبول والتسجيل، شؤون الطلبة والخريجين، الترقيات والتعيينات الأكاديمية والإدارية، التدريس والبحث العلمي)؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابة أفراد العينة على فقرات ومجالات الاستبانة حول أهم أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية تعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي - نوع الكلية - الوظيفة الحالية - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة الإدارية)؟ ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم أداة (الاستبانة) مكونة من خمسة مجالات تتعلق بأنماط الفساد الإداري بالجامعة؛ وقد بلغ عدد إجمالي فقرات الاستبانة (64) فقرة. تم تطبيقها على عينة من رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء إدارات العاملين في جامعتي صنعاء وعدن، بلغ عددهم الإجمالي (160) فرداً، وبنسبة (38.90%) من إجمالي عددهم بالجامعتين محل الدراسة. وبعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها ما يلي:

1 - موافقة رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء إدارات العاملين على الفقرات المتعلقة بأنماط الفساد الإداري في مجال الشؤون المالية والإدارية جاءت بدرجة "عالية"، وحصل هذا المجال على المرتبة (الأولى) على مستوى المحور الأول ككل.

2 - موافقة رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء إدارات العاملين على الفقرات المتعلقة بأنماط الفساد الإداري في مجالي التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية، ومجال التدريس والبحث العلمي قد جاءت بدرجة "متوسطة".

3 - موافقة رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء إدارات العاملين على الفقرات المتعلقة بأنماط الفساد الإداري في مجال القبول والتسجيل، ومجال شؤون الطلبة والخريجين جاءت بدرجة "ضعيفة".

4 - وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد العينة، على فقرات ومجالات المحور الأول من الاستبانة والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية وفقاً لمتغير "النوع الاجتماعي" ولصالح الإناث، ووفقاً لمتغير "الكلية" في المجال (الخامس)؛ ولصالح الكليات التطبيقية، ووفقاً لمتغير "الوظيفة" في المجال (الرابع)، ولصالح رؤساء الأقسام الأكاديمية، ووفقاً لمتغير "سنوات الخبرة الإدارية" في المجالين (الثاني والرابع) وعلى مستوى المحور ككل. وتشير النتائج إلى أن اتجاه الفروق كانت لصالح الفئة (1 - 5) سنوات.

5 - عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد العينة، على فقرات ومجالات المحور الأول من الاستبانة والمتعلق بأنماط الفساد الإداري، وفقاً لمتغير "المؤهل العلمي" في جميع المجالات، ووفقاً لمتغير "الكلية" في المجالات: (الأول والثاني والثالث والرابع)، ووفقاً لمتغير "النوع الاجتماعي" في المجال: (الثالث)، ووفقاً لمتغير "الوظيفية" في المجالات: (الأول والثاني والثالث والخامس)، ووفقاً لمتغير "سنوات الخبرة الإدارية" في المجالات: (الأول - الثالث - الخامس).

وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحثين عدداً من التوصيات والمقترحات.

The Corruption in the Yemeni public universities: its Patterns & factors.

Abstract

The Study Problem:

This study aims at identifying the Types/Patterns of administrative corruption in the Yemeni public the purpose of the study universities, and its main patterns and factors.

This study Tried to answer the following questions:

1. What are the main prevailing patterns of the administrative corruption in the Yemeni public universities as it is seen by the heads of academic departments and heads of administrative staff?
2. Were there statistical significant differences at level **(0.05)** between the responses of the members of the sample to the subjects and items of the questionnaire attributed to the following variables: gender, the Type of faculty, occupation, academic rank, and administrative experiences?

To achieve the aims of the study, the researcher used the analytic descriptive approach, building a questionnaire as the main tool of the study consisting of two sections:

- a- The first section is about the patterns of the administrative corruption at the university.
- b- The second is about the factors associated with administrative corruption at Yemeni public the universities.

The Total number of the items of The questionnaire was **(64)** items, Then it was distributed to a sample of **(160)** persons the heads of the academic departments and the heads of the administrative staff at Sana'a and Aden universities.

The responses of the sample of the study indicated that:

1. Weak agreement on the content of **(a)** the items pertaining to Admissions procedures, and **(b)** the items pertaining to student affairs and the graduate affairs.
2. Strong agreement on the content of **(a)** items pertaining to Administrative and financial affairs/ matters, and **(b)** items pertaining to the socio-economic affairs associated with corruption, **(c)** items pertaining to the organizational and administrative factors associated with corruption, and **(d)** items pertaining to the legal and control factors associated with corruption.

On the light of the findings of the study the researcher comes up to a number of recommendations and suggestions.

مقدمة:

ضخهم سنوياً إلى سوق العمل في مختلف مجالات الحياة (خالد، 2008).

والفساد يقضي على طموح أولئك الراغبين في أداء عمل جيد يؤمنون به وتعبوا من أجل الحصول عليه؛ كما أن في الفساد ضياع للمواهب التي يتمتع بهاء الجادون من الشباب ذوي الطموح النافع. ولا قيمة للنمو المهني في مؤسسات تترنح بسبب أوجاع الفساد، فالفساد يدمر الإحساس بالدافعية لدى أولئك الشباب المتحمسين لخدمة أوطانهم بشرف ومسؤولية. إن من حصل على علاماته بالغش أو الرشوة أو الوساطة أو التزوير في أي تخصص، ستسول له نفسه مراراً وتكراراً ممارسة هذه الأخلاقيات الرديئة حتى عندما يحتل كرسيًا أو منصباً في موقع عام في وظيفة عامة (خالد، 2008).

كما إن الفساد في مجال التعليم يشكل عقبة حقيقية أمام استخدام الموارد بفعالية؛ وأن للفساد أثراً سلبياً على إمكانية الانتفاع بالتعليم وجودته في أن واحد؛ لأنه يتعرض لتوفير المنتجات والخدمات التعليمية ونوعيتها، وفي الوقت ذاته، يتعارض انتشار الفساد مع القيم والسلوكيات التي يفترض بالتعليم أن يغرسها في منتسبيه (منظمة اليونسكو، 2007).

وفيما يتعلق بأنواع الفساد الإداري في التعليم فقد أشار حلاق وبواسون بقوله " لقد أثبتت ستة أعوام من البحث وتجارب أكثر من (60) بلداً؛ أن الفساد في مجال التعليم ليس حكراً على أي بلد؛ ولقد كشفت وسائل الإعلام عن فضائح في كل مكان، سواء في البلدان الخاضعة لإدارة سيئة حيث يتقاضى الموظفون دخلاً زهيداً. أنما في بلدان الغرب الديمقراطية الغنية فإن المؤسسات التعليمية في أكثر من (61) بلداً يعانون من الغش الأكاديمي والإداري، وأن ما ينفق على التعليم من مليارات لا يعادل الجهد المتمثل في

تعتمد أغلب دول العالم في تقدمها وتطورها، وازدهارها العمراني، والتكنولوجي على التعليم في مختلف مراحلها، وخاصة التعليم العالي، إذ أن التعليم العالي له أهمية كبيرة في تطوير العلوم والمعرفة، في أي بلد من البلدان منها بلادنا، حيث يمكن قياس مدى تطور وتحضر البلد عن طريق معاينة نظام التعليم المطبق فيها، من حيث المناهج التي تدرس في المدارس والجامعات ونسب المشاركين فيها (حجم التغطية)، ومدى مساهمتها في خدمة المجتمع، وكفاءة قياداتها والطاقت الإدارية العامل بها. وتحتل الجامعات مكانة مرموقة في كل دول العالم، نظراً لما تقوم به من وظائف، أهمها: التدريس (التعليم)، والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ وهي وظائف متكاملة ومترابطة، فالتدريس يساهم في نشر المعرفة، والبحث العلمي يساهم في تجديد المعرفة وإنتاجها وتطويرها، ثم تطبيق المعرفة في المجتمع لحل مشكلاته وخدمة أفرادها، وتحسين مستوى معيشتهم ومن ثم إحراز التقدم للمجتمع.

ويعد الفساد الإداري من أخطر التحديات التي تواجه الدول النامية؛ ويحظى باهتمام متزايد من قبل حكوماتها نظراً للمشاكل الاقتصادية، وتراكم الديون الخارجية، وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي، وتدني معدلات الأداء والإنتاجية في القطاع العام (السالم، 2003، 302).

فالفساد في التعليم العالي تدمير لتكافؤ الفرص وإيصال من لا يستحق إلى وظائف قيادية بحجة أنهم من ذوي الشهادات والعلامات والتقدير المرتفعة، كما إن الفساد في التعليم العالي تدمير للموارد البشرية التي هي الثروة الحقيقية للمجتمعات، إن فساد التعليم العالي، فليس من فائدة من آلاف الخريجين الذين يتم

وقد أشار عماد الشيخ داود عام (2006) إلى أن الفساد انتقل من إطار المرحلة الثانوية للتعليم إلى الجامعات، حتى وصل إلى كليات الطب، ومرد ذلك يعود إلى تداخل المحسوبة وعلاقات القرابة مع العلاقات الجامعية، وتدني دخول الأساتذة، مما دفع إلى تسريب الأسئلة، ومنح شهادات لمن لا يستحقها، فضلاً عن ترشيح الدوائر الأمنية والتنفيذية لمنتسبها في الانتساب إلى الجامعة والتخرج منها حتى لو كانت شهادة المنسوب ابتدائية (داود، 2006، 708).

وبالنسبة لواقع الفساد باليمن فإن الواقع المعاش يؤكد حقيقة وجود الفساد الإداري بأنماطه وأشكاله المختلفة، وهذا ما أشارت إليه دراسة يحي صالح محسن (2005) بعنوان (الفساد في اليمن) فقد أشارت إلى أن الشرائح الثلاث المستهدفة أجمعت، وينسب عالية، على استفحال ظاهرة ومستوى الفساد في اليمن، إذ بلغت نسبته لدى شريحة الموظفين/المتقنين (96%)، ثم (91%) لدى فئة رجال الأعمال. وحتى موظفي الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة الذين اعتبر 83% منهم أن الفساد قد أصبح ظاهرة مستفحلة. وأشارت أيضاً إلى أن الظواهر الإدارية السلبية الأكثر انتشاراً في الأجهزة الحكومية في اليمن هي: عدم الانتظام في العمل، والواسطة، والرشوة، والتبذير، والهدر للمال العام (أنظر: النعماني، 2006، 12).

فقد ذكرت تقارير منظمة الشفافية الدولية، الذي تهتم دراستها المسحية بقياس الفساد في القطاع العام ومدى استغلال الوظيفة العامة من أجل الكسب الشخصي؛ إلى أن مؤشر مدركات الفساد في اليمن وصل (2.6 عام 2003م)، و(2.4 عام 2004م)، و(2.7 عام 2005م)، و(2.6 عام 2006م)، و(2.5 عام 2007م)؛ حيث احتلت الترتيب السادس عشر عربياً و(2.5 عام 2008م)، والترتيب (137) عالمياً من إجمالي (180) دولة خضعت للدراسة حيث يقاس هذا المؤشر درجة

توفير التعليم للجميع وهو يشكل عائقاً تجاه تدني مستوى المعايير التعليمية وبالتالي يؤدي إلى تدني المستوى التعليمي للطلبة (Hallak, and Poisson, 2007, 25).

وفي دراسة استقصائية اضطلعت بها منظمة الشفافية الدولية في عام 2002 م في جنوب آسيا، كشفت عن أن قطاع التعليم هو الأكثر تضرراً بسبب الفساد، ويكون في المرتبة الثالثة على مستوى الفساد في قطاعات الخدمة العامة. وفي باكستان، وجد أن (92%) من الأسر لديها خبرة أو علم عن وجود الفساد في التعليم الحكومي، كما أقرت أن عليها دفع رشاوى مقابل السماح لأبنائها للالتحاق بالتعليم العام، وكان متوسط المبلغ المدفوع (4.81) روبية (دولار أمريكي (86)) (منظمة الشفافية الدولية، 2004، 301). وفي كولومبيا، احتلت وزارة التربية والتعليم ثاني أقل نسبة في فهرس النزاهة والاستقامة على مستوى (88) مؤسسة حكومية عامة (المنتدى العالمي للتعليم، 2004، أنظر الرابط: <http://unesdoc.unesco.org/images/001/2/001202/120240e.pdf>).

وتذكر (اليونسكو) إن الفساد في مرحلة التعليم العالي يتخذ نفس أشكال الغش الموجودة في التعليم العام، فقد تكاثرت عدد الجامعات التي تستهدف الربح، وإصدار الشهادات المزيفة، والغش في نظام اعتماد الشهادات، فلقد ارتفع مثلاً عدد الجامعات التي توفر شهادات مزيفة على الإنترنت من (200) إلى 800 بين عامي 2000م و 2004م. وفي عام 2005م، كشف رسميون بارزون في الجامعات الخاصة في أوكرانيا أن نظام اعتماد الشهادات وإصدار التراخيص في نظام التعليم العالي، وهما أمران إلزاميان بالنسبة إلى الجامعات الخاصة التي يبلغ عددها (175) جامعة في هذا البلد، يستدعيان شكلاً معيناً من الرشوة (منظمة اليونسكو، 2007).

الجامعة، إضافة إلى عجزها عن التشابك مع المجتمع خارج أسوارها بتناول همومه وآماله، وإشاعة المعرفة والاستنارة والعقلانية في ثقافته وقيمه (الشجاع، 2007).

ووفقاً لنتائج الدراسة التي أعدها ونفذها المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث، فقد أوضحت الدراسة أن سياسة القبول في التعليم الجامعي لم تكن ملبية لرغبات وطموحات الطلبة الملتحقين بها، فتبين أن (52.8%) من عينة الطلبة كانت ترغب في تخصص آخر غير الذي التحقت به، وأن نسبة (47.2%) فقط التحقوا بالتخصص الذي يرغبون بها، كما أن نسبة (83%) من المقبولين في التخصصات التي يرغبون بها تم قبولهم وفق الشروط المطلوبة، بينما يرى (29.7%) من غير المقبولين في التخصصات التي يرغبونها يرون أن ذلك يعود إلى الوساطة والمحسوبية (صحيفة الثورة، 2010، 6).

ولقد كشف التقرير الصادر عن المجلس الأعلى لتخطيط التعليم إن مخالفات جسيمة يرتكبها بعض رؤساء الجامعات في تعيين المدرسين والمعيديين والمساعديين؛ بطرق مباشرة متجاوزين بذلك القوانين والضوابط الأكاديمية إلى حد تعيين بعض المدرسين بشهادات غير معترف بها وغير معادلة مقابل حرمان عشرات الأشخاص المستحقين لشغل هذه الوظائف والحصول على الترقيات وفق المعايير والشروط المعتمدة. وإن معظم الجامعات تفتقر إلى الشفافية في تعاملاتها الإدارية وتتعهد تهميش المجالس العلمية والأكاديمية إضافة إلى عدم احترام التدرج في الأداء الإداري وهو ما يؤدي إلى غياب مبدأ التنافس الشريف بين المتقدمين لاختيار الأفضل، مشيراً إلى أن الضغوط الاجتماعية كثيراً ما تتحكم في سياسة صانعي القرارات في الجامعات لإصدار قراراتهم وهو ما يضعف مهام وظيفة التعليم والبحث العلمي المرتكز في قوته على اللوائح الأكاديمية (الحيدري، 2007).

إدراك الفساد الموجود في أوساط المسؤولين العاملين والسياسيين (منظمة الشفافية الدولية، 2003 - 2008).

ولقد كشف المسح الوطني الأول للفساد في اليمن (2008) الذي قامت به الهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد بالتعاون مع البنك الدولي عن وجود (8709) قضية فساد خلال ثلاثة أعوام منها (3932) للعام 2007م؛ وأشار المسح إلى أن قضايا الفساد وفقاً للجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة للعام 2007م بلغت (102) قضية فساد مكتشفة، تم إحالة (11) قضية منها و(6) قضايا تم فيها الإدانة. وتوضح الإحصائيات ارتفاع عدد حالات الفساد المكتشفة عن العام السابق 2006م حيث بلغت القضايا (75) قضية تم إحالة (6) قضايا منها وتم الإدانة في قضية واحدة، وتساوت قضايا الفساد المكتشفة للعامين 2005م / 2007م ب (102) قضية تم إحالة قضيتين خلال العام 2005م إلى المحكمة ولم يتم أي إدانة خلال العام ذاته (موقع البنك الدولي، 2008) (أنظر الرابط:

<http://www.albankaldawli.org>).

ويذكر (المخاليفي، 1997، 148) "إن تعليمنا الجامعي بوضعه الراهن من هيئة التدريس أصبح غير قادر على تلبية مطالب المجتمع، وفي حالة استمرار وضع هذه الهيئة على هذا المنوال فإن تعليمنا الجامعي سوف يصبح أكثر عدم قدرة على تلبية حاجات المجتمع".

وقد أشار الشجاع إلى أن هناك تدهوراً كبيراً في جامعة صنعاء له أسباب عديدة ومركبة، ونحن جميعاً مسؤولون عنها، من بين أسبابه الجهاز الإداري غير المؤهل وتدهور أوضاع هيئة التدريس وتدهور التعليم في المدارس وغياب فلسفة التعليم وغير ذلك من الأسباب. وأن الجامعة تعاني كثيراً من أمراض القصور والتسيب والفساد الإداري، وقد وجهوا النقد لتدني مستوى المخرجات، واضطراب التيارات الفكرية في حرم

سخرت هذه المبالغ أو جزء منها في عمليات التطوير والتوسيع في الجامعات القائمة واستحداث تخصصات جديدة مواءمة لحاجات المجتمع ويتطلبها سوق العمل (المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، 2009، 30).

وخلال العام الدراسي 2007/2005 تم إيفاد (572) طالباً للدراسة في الخارج بتمويل حكومي بالإضافة إلى عدد من الطلاب المبعوثين على حساب التمويل القطري دون الإعلان عن الفرص المتاحة وإجراء المفاضلة بين المتقدمين وبصورة فردية، كما تم إضافة عدد (17) طالباً إلى قائمة المبتعثين على حساب التبادل الثقافي رغم عدم ورود أسمائهم ضمن الفائزين؛ كما تبين من التقرير أنه تم إيفاد طلاب حاصلين على معدلات متدنية وأقل من (75%) في الثانوية العامة ولعدد (42) طالباً، وإيفاد طلاب لدراسة تخصصات نظرية متوفرة بكثرة وتدرس في جميع الجامعات اليمنية ولعدد (20) طالباً بتمويل حكومي وعدد (15) طالباً بتمويل قطري (تقرير الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة، 2007).

ولقد بين الدكتور صالح علي بأصرة (وزير التعليم العالي والبحث العلمي اليمني): إن قرابة (700) طالب وطالبة كانوا ضحية للفساد ممن تم التلاعب بمنحهم وعرقلة سفرهم للدراسة وكذلك ممن حدث لهم الإشكالات والخصيمات الغير قانونية للموفدين وبعضهم أهملت ملفاتهم وهم من المستحقين للابتعاث وذهبت منحهم لآخرين لا تنطبق عليهم الشروط القانونية مقابل الرشوة وقد وجهنا بالتحقيق في واقعة تزوير وثائق ابتعاث الطلاب على خلفية تقرير الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة لعدد (560) طالباً وقد قامت وزارة التعليم العالي في عام 2005م بإحالة (9) متهمين بتزوير وثائق رسمية لغرض الابتعاث إلى الخارج وما زالوا رهن المحاكمة حتى وقت إجراء هذه الدراسة (موقع المؤتمر، 2006).

وكشف التقرير كما في الحيدري، عن اعتماد الجامعات اليمنية السبع للترقيات المالية لأعضاء هيئة التدريس وهو ما اعتبره التقرير خرقاً فاضحاً للقواعد الأكاديمية إلى الحد الذي وصفها بالخطر القادم الذي يهدد العملية التعليمية والبحثية برمتها إذا ما استمر الوضع على ما هو عليه، مشيراً إلى أن تلك الترتيبات المخالفة مثلت ما نسبته (41.6%) من (587) ترقية استحدثت لأعضاء هيئة التدريس في عام 2006م. وبحسب التقرير فإن جامعة عدن احتلت المرتبة الأولى في إصدار الترتيبات المخالفة، تليها جامعات حضرموت وصنعاء والحديدة وتعز وذمار؛ فيما تأتي جامعة إب في المرتبة الأخيرة (الحيدري، 2007).

وكشف المجلس الأعلى لتخطيط التعليم التابع لرئاسة الوزراء عن أن إجمالي الإنفاق على الطلاب اليمنيين الموفدين للدراسة في الخارج بلغ 13 مليار و875 مليوناً و933 ألف ريال. ولاحظ التقرير أن تكلفة الإنفاق على الطلاب المبعوثين للدراسة الجامعية ودراسة الماجستير والدكتوراه والموفدين من مختلف الجهات الحكومية، بلغت تكلفتهم 65.7 مليون دولار، وتمثل هذه المبالغ الأرصدة المعتمدة في موازنة الحكومة، كما أن نصيب الدارس الجامعي وطالب الدراسات العليا من الإنفاق للعام الجامعي 2007/2008م يصل إلى 6993 دولاراً؛ أي مليون و398 ألفاً و600 ريال. وقرن التقرير ذلك بنصيب الطالب في الجامعات الحكومية لنفس العام والذي تبلغ تكلفته 119 ألف و851 ريالاً أي ما يعادل 599 دولاراً، ووجد التقرير أن هناك فارقاً كبيراً بين ما ينفق على إعداد وتأهيل الطالب لنيل الشهادة الجامعية في الجامعات الحكومية ومتوسط ما ينفق على الطالب اليمني الدارس في الدول الصديقة والشقيقة لنيل نفس الشهادة. ودعا التقرير المجلس الأعلى للجامعات إلى الوقوف أمام ذلك بغية المعالجة وإصلاح الخلل، فيما لو

كما تبين أن (80) موظف من أعضاء هيئة التدريس والإداريين ممن بلغوا السن القانونية للتقاعد وعددهم (97) موظفاً من أعضاء هيئة التدريس والإداريين متوفين ولم يتم اتخاذ الإجراءات القانونية حيالهم؛ كما تبين قيام الجامعة بصرف مبلغ (4.162.910) ريال مقابل تزويد الجامعة بالمياه من مشروع خارجي خاص خلال فترة ثلاثة أشهر فقط من العام 2004م على الرغم من وجود آبار تابعة للجامعة غير مستغلة وكان بالإمكان الاستفادة منها وعدم تحميل الخزانة العامة بنفقات كان بالإمكان توفيرها (تقرير الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة، 2007)

وفي جامعة أخرى تبين صرف (10.452) دولار من حساب النفقة الخاصة مقابل دفع قيمة فواتير هواتف شخصية لرئيس الجامعة وشراء هواتف نقالة، كما تبين قيام قيادة الجامعة بإسناد مقاولات الأعمال والصيانة لبعض المقاولين دون إجراء مناقصة عامة، ودون أخذ الضمانات القانونية الكافية وبمبلغ (64.331.050) ريال (تقرير الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة، 2006).

وفي الجامعة (ع) تبين وجود واقعة اختلاس شملت (99) صنفاً من الأجهزة والقبضات والمستلزمات الطبية وقد بلغت القيمة لتلك الأصناف (باستثناء الأصناف غير المسعرة) مبلغ (8.887.106) ريالاً، والمتهم فيها أمين مخزن كلية طب الأسنان السابق، كما لوحظ قيام المسؤولين بجامعة (ع) بصرف كامل مستحقات الشركة المصممة للمخططات الأولية لكلية الهندسة والسدود، دون استقطاع مبلغ التأمين على تلك التصاميم والمخططات بالرغم من أن العقد الموقع بينهما ينص على تقديم الشركة المصممة تأمين على التصاميم والمخططات ساري المفعول لمدة عشر سنوات (الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة، 2007).

وقد كشف تقرير لجنة التعليم العالي خلال زيارته الميدانية للجامعة (ع) أن نيابة شؤون الطلاب قد اخترقت نظام القبول والتسجيل المقرر لنظام التعليم الموازي حيث تم قبول طالب بنسبة (74.37%) في كلية الطب قسم الصيدلة وتم قبول طلاب بكلية طب الأسنان بنسب تصل إلى (73%) وقبول طلاب في قسم المختبرات تصل نسبهم في الثانوية العامة إلى (60%) وقبول طلاب في قسم الرياضيات بكلية (ر) بنسب تصل إلى (54.37%)... الخ، وفيما يخص النظام العام وجدت اللجنة بأن هناك اختراقاً لسياسة القبول، حيث وجدت اللجنة بأن هناك عدداً من الطلاب المقبولين بالمخالفة للنسب المحددة من قبل المجلس الأعلى للجامعات، ووفقاً للإعلان المنشور في الصحف الرسمية والتي على أساسه تم التحاق الطلاب وتسجيل رغباتهم عليه في مختلف الجامعات اليمنية ومنها الجامعة (ع) (تقارير مجلس النواب، 2007)؛ بالإضافة إلى وجود العديد من المخالفات في التعيينات والتعليم عن بعد في معظم الجامعات اليمنية (أنظر الملاحق رقم 4، 5، 6).

وفي دراسة قام بها فريق من المعهد الوطني للعلوم الإدارية عام 2008م، لمعرفة أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري في اليمن، توصلت الدراسة إلى أن مستوى الفساد الإداري في الوظيفة العامة بلغ (42.5%) وذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وقد احتلت وزارة التعليم العالي المركز الأول في مقياس الفساد الإداري على مستوى الجهات الحكومية محل الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ (3.25)، وانحراف معياري (0.852)، وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز أنماط الفساد الإداري ممارسة في الوظيفة العامة في اليمن تمثلت في: الوساطة، والمحسوبية، والابتزاز، والعمولة، والاختلاس، واستنفاد موارد الدولة، والرشوة، والتزوير (فارغ وآخرون، 2008، 115 - 121).

الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها؟

5. ما أهم أنماط الفساد في مجال التدريس والبحث العلمي الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05%) بين استجابات أفراد العينة حول أهم أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية تعزى إلى متغيرات الدراسة وهي: (النوع الاجتماعي، والكلية، والوظيفة، والمؤهل التعليمي، وعدد سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. تحديد أهم أنماط الفساد في مجال القبول والتسجيل الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها.
2. تحديد أهم أنماط الفساد في مجال شؤون الطلاب والخريجين الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها.
3. تحديد أهم أنماط الفساد في مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها؟
4. تحديد أهم أنماط الفساد في مجال الشؤون المالية والإدارية الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام

ومن هنا فإن الأمر يتطلب إجراء المزيد من الدراسات العلمية والميدانية لمعرفة واقع الفساد الإداري في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام وفي الجامعات اليمنية الحكومية بشكل خاص لتسليط الضوء عليه؛ محاولة للوقوف على حقيقة وجود هذه الظاهرة في الجامعات اليمنية الحكومية وأنماطها وعواملها، سعياً من الباحثين للمساهمة في إيجاد الحلول المناسبة للحد من انتشارها.

مشكلة الدراسة:

بناء على ما سبق، فإن مشكلة الدراسة تكمن في التعرف على أهم أنماط الفساد في الجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء إدارات العاملين.

أسئلة الدراسة:

سوف يتم ذلك من خلال قيام الباحثين بالإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما أهم أنماط الفساد في مجال القبول والتسجيل الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها؟
2. ما أهم أنماط الفساد في مجال شؤون الطلاب والخريجين الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها؟
3. ما أهم أنماط الفساد في مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها؟
4. ما أهم أنماط الفساد في مجال الشؤون المالية والإدارية الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء

9. تشكل حجر أساس للدراسات المستقبلية المتعلقة بتطور ظاهرة الفساد الإداري في مؤسسات التعليم العالي اليمنية ومن ضمنها الجامعات اليمنية الحكومية.

10. تسهم في نشر ثقافة النزاهة والشفافية في العمل الإداري في مختلف المؤسسات التعليمية وتغيير الأفكار التقليدية والمفاهيم الخاطئة لدى القيادات الأكاديمية والإدارية والأفراد التابعين لها والانتقال بها إلى مرحلة التطوير والتحديث.

حدود الدراسة:

11. الحدود المكانية: الجامعات اليمنية الحكومية ممثلة بجامعتي (صنعاء وعدن) باعتبارهما الأقدم من حيث التأسيس، والأكبر من حيث الحجم، والنواة الأولى لإنشاء بقية الجامعات والتي كانت عبارة عن كليات فرعية تابعة لها.

12. الحدود البشرية: رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات محل الدراسة. ومديرو الإدارات العاملين بالجامعات والكليات محل الدراسة.

13. الحدود الزمنية: تقتصر الدراسة على ما يتصوره (يدركه) أفراد عينة الدراسة من رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات عن أنماط/ أشكال الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية وقت إجراء الدراسة بغض النظر عن زمن تكوين ذلك التصور، وقد تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2010/2009م.

منهج وإجراءات الدراسة:

أولاً: منهجية الدراسة:
في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها تم استخدام الباحثين المنهج الوصفي المسحي. ويمكن تعريف هذا المنهج بأنه "المحاولة البحثية المنظمة لوصف وتحليل الوضع الراهن لظاهرة معينة؛ باستخدام المعلومات الكمية والكيفية المناسبة التي تؤدي إلى فهم طبيعتها ثم صياغة

الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها؟

5. تحديد أهم أنماط الفساد في مجال التدريس والبحث العلمي الممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ومديرو الإدارات العاملون فيها؟

6. معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05%)، بين استجابات أفراد العينة حول أهم أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية تعزى إلى متغيرات النوع، ونوع الكلية، ولوظيفة الحالية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة)

أهمية الدراسة:
تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

7. تبصير القائمين على التعليم العالي ومتخذي القرار بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، ومدى اشتراكها مع المؤسسات الحكومية الأخرى من حيث وجود الظاهرة، وبمخاطر الفساد الإداري ودوره في القضاء على تكافؤ الفرص، وتدمير الموارد البشرية التي تعتبر الثروة الحقيقية للمجتمعات، لمساعدتهم على اتخاذ الإجراءات المناسبة لمواجهة الظاهرة.

8. تقديم مساعدة للجهات الحكومية ذات الصلة والمسؤولة عن مكافحة الفساد ومن تلك الجهات (الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة، اللجنة الوطنية العليا لمكافحة الفساد، ونيابة الأموال العامة، ووزارة الخدمة المدنية، ووزارة المالية، ووزارة التعليم العالي، والجامعات اليمنية ذاتها) كونها تمدهم بنتائج علمية يمكن الاستفادة منها في التخلص من هذه الظاهرة أو الحد من انتشارها.

الأصلي (437) فرداً؛ منهم (209) رئيس قسم أكاديمي، موزعين على (38) كلية و (23) كلية إنسانية و (15) كلية تطبيقية؛ وبلغ العدد الإجمالي لمدرء الإدارات (228) مدير إدارة بواقع (6) مدرء لكل كلية، تابعة للجامعتين محل الدراسة.

ثالثاً: عينة الدراسة (sample):

تمثلت عينة الدراسة في اختيار عينة عشوائية من الكليات العلمية والنظرية بالجامعتين محل الدراسة وهما جامعتي صنعاء وعدن وقد بلغ عدد الكليات المختارة (12) كلية، تضم (98) رئيس قسم أكاديمي، (72) مدير إدارة، ليصبح إجمالي عدد أفراد العينة محل الدراسة (170) فرداً، موزعين على الكليات المختارة وكما هو موضح في الجدول (1) الآتي:

استنتاجات علمية تساعد على كشف الغموض المحيط بها والذي يقود بدوره إلى حل المعضلة المتعلقة بهذه الظاهرة" (عبيدات وآخرون، 1997، 220). ويتميز المنهج الوصفي بالشمولية في تناول الدراسات، مع التركيز على جمع معلومات عن موضوع معين وفق إطار محدد. وغالباً ما تكشف نتائج الدراسات الوصفية عن مزيد من المشكلات الكامنة التي تحتاج إلى بحث، ومن هذا المنظور فإن المنهج الوصفي مهم جداً في البحث العلمي ولا يمكن الاستغناء عنه في الأبحاث الميدانية (الكلالدة وجودة، 1999، 13).

ثانياً: مجتمع الدراسة (Research Population):

يتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدرء الإدارات العاملين في جامعتي صنعاء وعدن والذين ما يزالون يمارسون مهامهم وقت إجراء الدراسة الحالية - دون غيرهم ممن سبق وأن تولوا مواقعاً مماثلة. وقد بلغ العدد الإجمالي للمجتمع

جدول (1) توزيع حجم العينة وفقاً للكليات وعدد الأقسام الأكاديمية ومدرء الإدارات بجامعتي صنعاء

وعدن:

اسم الجامعة	اسم الكلية	نوع الكلية	عدد الأقسام	مدرء الإدارات	اسم الكلية	نوع الكلية	عدد الأقسام	مدرء الإدارات	اسم الجامعة
جامعة صنعاء	كلية الآداب	علوم إنسانية	11	6	التربية - عدن	علوم إنسانية	12	6	
	التربية الصناعية	علوم إنسانية	11	6	العلوم الإدارية	علوم إنسانية	4	6	
	كلية التجارة	علوم إنسانية	5	6	كلية الآداب	علوم إنسانية	10	6	
	اللغات	علوم إنسانية	3	6	كلية الاقتصاد	علوم إنسانية	5	6	
	كلية الزراعة	علوم تطبيقية	8	6	الطب البشري	علوم تطبيقية	15	6	



6	8	علوم تطبيقية	كلية الهندسة	6	6	علوم تطبيقية	كلية الهندسة
36	54	الإجمالي لجامعة عدن		36	44	الإجمالي لجامعة صنعاء	
%30	%54.55	النسبة المئوية من إجمالي عدد الأقسام بجامعة عدن وعددتها (99) قسم أكاديمي و (120) إدارة.		33.3 %	%40	النسبة المئوية من إجمالي عدد الأقسام بجامعة صنعاء وعددتها (110) قسم و (108) إدارة.	
//////////////////// ////////////////////				31.5 %	46.8 %	النسبة المئوية للإجمالي العام للجامعتين	

ورتبهم الأكاديمية ومواقعهم القيادية، وفيما يلي وصفاً لأفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة، وذلك بعد أن تم جمع البيانات والمعلومات عن عينة الدراسة من خلال البيانات الشخصية الواردة من المستجيبين، أنظر الجدول (2) التالي:

وصف عينة الدراسة :

اشتملت عينة الدراسة على (170) فرداً الصالحة للتحليل منها (160) استبانة فقط، على اختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية

جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة بعد جمع البيانات الشخصية من المستجيبين (ن)

(160=

م	المتغير	مستوياته	التكرار	النسبة %	المجموع
1	النوع (الجنس)	ذكر	128	%80.00	%100
		أنثى	32	%20.00	
2	الكلية	إنسانية	104	%65.00	%100
		تطبيقية	56	%35.00	
3	الوظيفة الحالية	رئيس قسم أكاديمي	93	%58.13	%100
		مدير إدارة للعاملين	67	%41.88	
4	المؤهل العلمي	أقل من جامعي	10	%5.63	%100
		جامعي (بكالوريوس/ليسانس)	42	%26.88	
		دبلوم عالي بعد البكالوريوس	6	%3.75	
5	الخبرة الإدارية	ماجستير	9	%5.63	%100
		دكتوراه	93	%58.13	
5	الخبرة الإدارية	(1 - 5) سنوات	60	%37.50	
		(6 - 10) سنوات	39	%24.38	
		(11 - 15) سنوات	36	%22.50	

مجالات الأداة، حيث بلغت قيمة الثبات الكلية (0.93) وهي قيمة مرتفعة، والطريقة الثانية: استخدم معادلة سبيرمان برون Spearman (Brawn) لتصحيح الثبات النصفية أو التجزئة النصفية، وقد بلغت قيمة الثبات الكلية (0.90) وهي قيمة مرتفعة أيضاً، وكما هو موضح في الملحقين (2) و(3).

■ الصورة النهائية للأداة: بعد الانتهاء من التعديل بناءً على مقترحات المحكمين، أصبحت الأداة في صورتها النهائية بعد تحكيم صدق المحتوى ومعرفة الثبات، تتكون من (64) فقرة تتوزع على خمس مجالات، قام الباحثين بتطبيقها، حيث احتوت على قسمين هما: القسم الأول: ويتكون من رسالة التغطية الموجهة إلى المستجيب، وصفحة المعلومات الشخصية، كما اشتملت على متغيرات الدراسة وبعض التعريفات لأهم المصطلحات الواردة في الاستبانة.

القسم الثاني: وهو أداة الاستبانة التي اشتملت على (64) فقرة بصورتها النهائية موزعة على ثمانية مجالات، كما في الجدول (3) الآتي:

جدول (3)

توزيع فقرات الأداة في صيغتها النهائية على مجالات الدراسة

م	مجالات الدراسة	عدد الفقرات	ترتيب الفقرات
1	مجال القبول والتسجيل	9	1 - 9
2	مجال شؤون الطلاب والخريجين	6	10 - 15
3	مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية	14	16 - 29
4	مجال الشؤون المالية والإدارية	17	30 - 46

رابعاً: أداة الدراسة:
 ■ نوع الأداة: من خلال اطلاع الباحثين على ما كتب في موضوع الفساد الإداري من دراسات وأبحاث وعلى بعض ما كتب في مناهج البحث التربوي ونظراً لطبيعة أهداف الدراسة، تبين له أن الاستبانة هي الأداة التي يمكن استخدامها لجمع البيانات والمعلومات والتي تهدف إلى الإجابة على أسئلة الدراسة.

■ صدق الأداة (Validity): اعتمد الباحثين الصدق المنطقي كخطوة أولى للتحقق من صدق الأداة، وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة التعليم الجامعي، والإدارة التربوية وأصول التربية، والقياس والتقويم، والإحصاء التربوي، وعلم النفس، واللغة العربية، ومناهج وطرق التدريس بعدد من الجامعات اليمنية الحكومية وخاصة جامعة صنعاء، وتعز، وعدن وحضرموت.

■ ثبات الأداة (Reliability): للتحقق من ثبات الأداة (الاستبانة) استخدم الباحثين طريقتين الطريقة الأولى: تمثلت في معرفة الاتساق الداخلي وذلك باستخراج معامل (ألفا كرونباخ) (Cronpach's Alpha) لجميع



64 - 47	18	مجال الإدارة الأكاديمية (التدريس والبحث العلمي)	5
////////	64	الإجمالي	

3. بلغ مجموع ما استعادته الباحثين من الاستبيانات الصالحة للتحليل (160)

استبيان موزعة على النحو التالي:

■ فئة رؤساء الأقسام الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس: (93) استبانة ويمثل نسبة (94.98%) من إجمالي رؤساء الأقسام بالجامعتين والكليات محل الدراسة والبالغ عددهم (98)، ويمثل نسبة (44.50%) من إجمالي رؤساء الأقسام بجميع الكليات التابعة للجامعتين محل الدراسة البالغ عددهم (209) قسم أكاديمي. وما نسبته (18.9%) من إجمالي رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات اليمنية الحكومية البالغ عددهم (491) قسم أكاديمي.

■ فئة مدراء الإدارات: تم استرجاع (67) استبيان ويمثل نسبة (93.05%) من مجموع الاستبانات التي وزعت على مدراء الإدارات بالكليات محل الدراسة والبالغ عددهم (72) مدير إدارة، ويمثل نسبة (29.39%) من إجمالي مدراء الإدارات بجميع الكليات التابعة للجامعتين محل الدراسة والبالغ عددهم (224) مدير إدارة. وما نسبته (10.73%) من إجمالي مدراء الإدارات العاملين في الجامعات اليمنية الحكومية البالغ عددهم (624) مدير إدارة.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

1. النوع الاجتماعي: وله فئتان: ذكر وأنثى.
2. الكلية: وهي نوعين: إنسانية وتطبيقية.
3. مسمى الوظيفة الحالية: ولها مستويان هما: رئيس قسم، ومدير إدارة.

وفيما يتعلق بطريقة الاستجابة فقد كانت أحادية (One response questions) يختار منها المستجيب ما يتفق ووجهة نظره، وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي والمكون من خمسة بدائل أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة وهذه البدائل هي: (عالية جداً، وعالية، ومتوسطة، وضعيفة، وضعيفة جداً)، ولها خمس قيم رقمية متدرجة على التوالي (1، 2، 3، 4، 5).

خامساً: إجراءات تطبيق أداة الدراسة: بعد تأكد الباحثين من صدق أداة الدراسة وثباتها قاما بتطبيق الجانب الميداني للدراسة على العينة الأساسية للدراسة، في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2010/2009م، وفقاً للخطوات التالية:

1. قام الباحثين باستخراج مذكرة رسمية من كلية التربية صنعاء، وأخرى من نيابة رئاسة الجامعة للدراسات العليا إلى من يهمله الأمر بالتعاون مع الباحثين في تطبيق الدراسة الميدانية.
2. تم توزيع (170) نسخة من الأداة. وقد منح كل مستجيب فرصة لمدة ثلاثة أيام للاستجابة وإعادة النسخة المسلمة إليه.. وقد كان العائد مما تم توزيعه (165) نسخة استبعد منها (5) نسخة لعدم اكتمال الاستجابة وعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وأصبح إجمالي عدد النسخ القابلة للتحليل الإحصائي (160) نسخة بنسبة (94.12%) من إجمالي النسخ التي تم توزيعها على أفراد العينة الأساسية للدراسة.

5. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لحساب موافقة رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات على فقرات الاستبانة.
6. اختبار (T-Test) لحساب فروق المتغيرات التائية (النوع الاجتماعي، نوع الكلية، الوظيفة).
7. تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لحساب دلالة الفروق بين كل بعد من أبعاد الاستبانة وفقاً لمتغيرات الدراسة وهي: (المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة الإدارية).
8. اختبار شيفيه (Shiffee) للتعرف على مصادر الفروق في تحليل التباين الأحادي في حالة دلالة إحصائية. وقد استخدم للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية الخاصة بالمجالين الثاني والرابع والمتعلقة بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، حسب متغير (الخبرة الإدارية).
- مصطلحات الدراسة:
14. أنماط الفساد الإداري: النمط هو الطريقة. يقال: ألزم هذا النمط أي هذا الطريق. والنمط أيضاً: الضرب من الضروب والنوع من الأنواع. يقال: ليس هذا من ذلك النمط أي من ذلك النوع. والضرب والنمط تعني الطريقة والجمع من ذلك كله أنماط (أبن منظور، 2000، 361).
- ويقصد بالأنماط في هذه الدراسة: صور أو أشكال ممارسة الفساد الإداري في مختلف مرافق الجامعات اليمنية الحكومية.
15. الفساد: لغة/ يقال: (فَسَدَ) الشيء، (يَفْسُدُ) بالضم (فساداً) فهو (فاسد) و(أفسده فساد) والمفسدة هي ضد المصلحة (الرازي، 1983، 503). ويعني: أخذ المال ظلماً، أو يعني التلف والعطب ويراد به لغوياً الجذب والقحط، ويراد

4. المستوى التعليمي: ولها خمسة مستويات: دكتوراه، وماجستير، وبكالوريوس أو ليسانس، ومدون الجامعي.
5. الخبرة الإدارية: ولها ثلاثة مستويات: اقل من 5 سنوات، ومن 5 إلى 9 سنوات، وأكثر من 10 سنوات.

ثانياً: المتغيرات التابعة: تتمثل المتغيرات التابعة للدراسة الحالية في مجموع متوسطات موافقة رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات (عينة الدراسة) بالكليات محل الدراسة بجامعة صنعاء وعدن على مجالات وفقرات الأداة والمتعلقة بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية وفقاً للمجالات التالية: (مجال القبول والتسجيل، ومجال شؤون الطلاب والخريجين، ومجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية، ومجال الشؤون المالية والإدارية، ومجال التدريس والبحث العلمي).

الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات:

استخدم الباحثين برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، لحساب الأساليب الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية: لتحديد قبول آراء المحكمين وصدق الأداة.
2. معادلة ألفا كرونباخ: لحساب ثبات الاستبانة.
3. معامل الارتباط لـ (S.B) سبيرمان براون لحساب ثبات الأداة باستخدام التجزئة النصفية.
4. التكرارات والنسب المئوية وذلك لوصف أفراد مجتمع الدراسة وبياناتهم الشخصية.

لتسهيل عقد أو إجراء طرح لمنافسة عامة، كما يتم عندما يعرض وكلاء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة، تقديم رشوة للاستفادة من سياسات، أو إجراءات عامة للتغلب على المنافسين وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين المرعية، كما يمكن للفساد أن يحصل عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة، وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة (القيوتي، 2001، 33).

ويعرف الباحثين الفساد الإداري في هذه الدراسة: بأنه: "سلوكيات الإداريين والأكاديميين المخالفة للأنظمة والقوانين النافذة المعمول بها في الجامعات اليمنية الحكومية، لتحقيق مصالح مادية أو معنوية على حساب المصلحة العامة وبشكل متعمد ومقصود سواء تم ذلك بصورة سرية أو علنية".

18. مفهوم الفساد الإداري في التعليم: يعرف الفساد في التعليم بأنه "إساءة استعمال السلطة لتحقيق مكاسب مادية" (Anechiarico and Jacobs, 1996)؛ ويضيف هاينمان إلى هذا التعريف بقوله: وباعتبار التعليم واحداً من أهم المصالح العامة المقدمة لكل أفراد المجتمع وتعتمد على مجموعة من المعايير المهنية، ويشتمل على أكثر من مجرد السلع المادية، فقد عرف الفساد في التعليم بأنه: إساءة استعمال السلطة لأغراض شخصية، فضلاً عن المكاسب المادية (Heyneman, 2004, 638).

• أما المعهد الدولي للتخطيط التربوي (The International Institute for Educational Planning) (IIEP) فيعرف الفساد في التعليم باعتباره "سوء استخدام المناصب العامة لتحقيق مكاسب خاصة، إذ تؤثر في عملية الوصول، والجودة، والإنصاف في مجال التعليم" (المعهد الدولي للتخطيط التربوي، 2001، أنظر الرابط:

بالمفردة أيضاً معنى التحلل العضوي للمادة بتحلل الجراثيم (كتفسير علمي صرف) (الجر، 1973).

16. الفساد اصطلاحاً: الفساد خروج الشيء عن الاعتدال قليلاً كان الخروج عليه أو كثيراً ويستعمل في النفس والبدن والأشياء الخارجة عن الاستقامة (الأصفهاني، 2001، 397)، وقيل: الفساد هو انتقاض صورة الشيء. وقيل: هو جعل الشيء فاسداً خارجاً عما ينبغي أن يكون عليه وعن كونه منتفعاً به، وهو في الحقيقة إخراج الشيء عن حالة محمود لا لغرض صحيح (أبو البقاء، 1412هـ، 154).

وذكر جونستون أن كلمة الفساد تأتي في الأصل من الكلمة اللاتينية (corruptio)، والتي ظهرت في القرون اللاتينية الوسطى، والتي تعبر عن الانحطاط الأخلاقي، والسلوك الشرير، وبمعنى تعفن، عفونة (Johnston, 1996، 322). أما الشفافية الدولية فتستخدم تعريفاً واضحاً وأكثر تركيزاً على الجانب التنفيذي للفساد بوصفه إساءة استعمال السلطة الموكلة للشخص لتحقيق منافع خاصة (منظمة الشفافية الدولية، 2007، 22 يونيو) أنظر الرابط:

http://www.transparency.org/news_room/faq/corruption_faq

ولقد تم تعريفه بالقانون اليمني رقم (29) لسنة 2006م المادة (1) على نحو متسق مع تعريف الأمم المتحدة وهو: ((استغلال الوظيفة العامة للحصول على مصالح خاصة سواء كان ذلك بمخالفة القانون أو استغلاله أو باستغلال الصلاحيات الممنوحة)) (قوانين مكافحة الفساد، 2008، 39).

17. الفساد الإداري: يعرف البنك الدولي الفساد الإداري بأنه "إساءة استعمال الوظيفة العامة للمكسب الخاص"، فالفساد يحدث عندما يقوم موظف بقبول أو طلب، أو ابتزاز أو رشوة،

4. إدراك الطلبة والطالبات ما يسببه الفساد من عرقلة وإعاقة لسير تقدم المجتمع.

✓ دراسة (عقلان، 1996م): والتي أشارت إلى أن من أكثر أنماط الفساد الإداري انتشاراً في اليمن هي: (الرشوة، والمحسوبية، وسوء استخدام السلطة)؛ كما وقفت الدراسة على عدد من النماذج لأشكال الفساد الإداري في الجهاز الإداري للدولة شملت مجال التوظيف، والتنظيم، ونماذج من المخالفات القانونية والتجاوزات، والأنظمة والإجراءات المتعلقة بالمناقصات، ونماذج من الفساد المالي.

✓ دراسة (المخلافي وآخرون، 1999م) هدفت الدراسة معرفة مدى انسجام سياسة القبول في الجامعات اليمنية مع أهداف التعليم العالي التي تؤكد على ربط التعليم العالي باحتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية الشاملة، وكذلك أثر افتقار التعليم إلى منظومة متكاملة تربط بين الكليات الجامعية والمعاهد ذات الطابع المهني والتقني ومدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد خرجت الدراسة بالنتائج الآتية:

1. إن سياسة القبول المتبعة في الجامعات اليمنية، لا تقوم على رؤية واضحة لإشباع احتياجات سوق العمل، حيث أن سياسة الباب المفتوح أدت إلى تكديس أعداد كبيرة من طلاب الجامعات في التخصصات ذات الطابع النظري، مما أغرق سوق العمل بهذه المخرجات، ونتج عنه ما يسمى "ببطالة المتعلمين" و "البطالة المقنعة".
2. أدى غياب المعاهد التقنية والمهنية وكليات المجتمع (ما بعد الثانوية) إلى زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي الذي يواجه نقصاً حاداً في الإمكانيات المادية والبشرية نجم عنه فتح

<http://www.unesco.org/iiep/eng/rsearch/research.htm>.

19. تعريف الباحثين للفساد الإداري في الجامعات:

بناء على اختلاف الباحثين والمنظرين حول تعريفات الفساد الإداري في التعليم بصورة عامة وفي الجامعات بصورة خاصة والجدل المتعلق بمضامينه ومعانيه فإن الباحثين يعرفوا الفساد الإداري في الجامعات بأنه: ((تلك السلوكيات التي يمارسها الإداريون والأكاديميون المخالفة للأنظمة والقوانين النافذة المعمول بها في الجامعات اليمنية الحكومية، لتحقيق مصالح مادية أو معنوية على حساب المصلحة العامة وبشكل متعمد ومقصود، سواء تم ذلك بصورة سرية أو علنية)).

دراسات سابقة:

دراسات محلية: من خلال اطلاع الباحثين على العديد من الدراسات التي تحدثت عن الفساد الإداري في المؤسسات التعليمية بصورة عامة والتعليم العالي والجامعي على وجه الخصوص، وجد أن هناك العديد من تلك الدراسات قد تحدثت عن أنماط الفساد الإداري، من أبرز تلك الدراسات ما يلي:

✓ دراسة (الخياط، 1993م): والتي هدفت الدراسة التعرف على اتجاهات طلبة جامعة صنعاء نحو الفساد، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها:

1. إن الطلاب والطالبات مجتمعون على أن الفساد السياسي مستشري في كل قطاعات الدولة.
2. الغالبية العظمى من الطلاب والطالبات يرون أن الفساد لا يؤدي إلى تقدم المجتمع، بل إلى تخلفه.
3. عدم قبول الطلاب والطالبات لمبررات السلوك الفاسد.

وتعقيد إجراءاته (زيادة الروتين). (مرشد ، 2004 ، 90 – 93).

✓ دراسة (فارغ وآخرون ، 2008م) هدفت الدراسة إلى معرفة واقع أخلاقيات الوظيفة العامة ومعرفة مدى تطبيق الموظف العام لأخلاقيات الوظيفة أثناء تأديته لعمله، ومعرفة أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى أسلوب المسح الاجتماعي. وقد طبقت الدراسة على عينة طبقية عشوائية من الموظفين العاملين في كل الوحدات الإدارية باليمن البالغ عددها (9) وحدات إدارية ، وبواقع (3000) مفردة، وموزعة على المحافظات بحسب نسبة الموظفين في كل محافظة وفي كل وحدة إدارية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. وجود علاقة عكسية بين أخلاقيات الوظيفة العامة والفساد الإداري.
2. أظهرت الدراسة الميدانية أن مستوى ممارسة الفساد الإداري في الوظيفة العامة بالجمهورية اليمنية بلغ (42.5%)، وبلغ مستوى ممارسة أخلاقيات الوظيفة العامة (57%)، وقد جاءت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في المرتبة الأولى، في مقياس ممارسة الفساد على مستوى الجهات الحكومية، بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (0.852).
3. أظهرت الدراسة أن النزاهة والعدالة أقل الأخلاقيات ممارسة في الوظيفة العامة ، وأن الوساطة والمحسوبية أكثر محاور الفساد الإداري ممارسة ، وأن الذكور أكثر ممارسة للفساد من الإناث على مستوى جميع محاور الفساد ، وأن الذكور أقل ممارسة لأخلاقيات الوظيفة العامة من الإناث.

المجال للتخصصات الإنسانية ذات التكلفة المنخفضة على حساب التخصصات العلمية ذات الطابع المهني .

3. تتسم البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعات اليمنية لطلابها بقدوم محتوى مناهجها، وعدم تجديدها، وتخلف طرائقها، وأساليبها، وعدم قدرتها على مسايرة متطلبات واقعها .

4. ضعف مدخلات التعليم العالي من الطلاب الحاصلين على الثانوية العامة قد أدى إلى عدم قدرة الجامعات على رفع كفاءة الطلاب إلى المستوى الذي ينشده أرباب العمل، مما انعكس سلباً على نظرة المجتمع لهذه المخرجات .

5. غياب عملية الارتباط الواضح بين توجهات برامج الجامعات وبين البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسات التعليمية ذات الطابع المهني، حيث لا تسمح الجامعات لخريجي مثل هذه المؤسسات مواصلة تعليمهم العالي- إلا في إطار ضيق جداً .

✓ دراسة مرشد (2004 م) وهدفت إلى معرفة وقياس العوامل البشرية والتنظيمية والمادية المؤثرة سلباً في فعالية الأداء الإداري الفردي والجماعي في الإدارة الأكاديمية في الجامعات اليمنية ، وقد أشار الباحث أن من أبرز الممارسات الفاسدة التي تؤثر على فعالية الأداء الإداري في الجامعات اليمنية: انتشار ظاهرة الرشوة والوساطة والمحسوبية، قيام العاملين بأعمال إضافية أخرى، التلاعب وعدم الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، غياب الالتزام بالأنظمة والقوانين، قلة وضع الفرد المناسب في الاختصاص المناسب، غياب قنوات الإشراف والرقابة المناسبة والفعالة على العمل الأكاديمي والإداري، وأخيراً: رتابة سياسة العمل

المالية، فضلا عن التمييز في انتخابات مجلس الطلبة، وكيفية التعامل مع الطلبة المتسببين بالمشاجرات داخل الحرم الجامعي، بالإضافة إلى تحكم رؤوس الأموال في صناعة القرار الأكاديمي بالجامعات الخاصة، وتوزيع العلامات بين الطلبة، فضلا عن المحاباة في الغش بالامتحانات، واستغلال العلاقات الشخصية داخل الحرم الجامعي.

■ دراسات أجنبية:

✓ دراسة هايمنان (Heyneman, 2004):

هدفت الدراسة التعرف على مفهوم الفساد وتطبيقاته في قطاع التعليم، وأهمية دراسة الفساد في التعليم، بالإضافة إلى التعرف على المقاييس الدولية حول الفساد وإمكانية تطبيقها على قطاع التعليم، وقد ركزت الدراسة على دور مؤسسات التعليم العالي ومنها الجامعات في انتشار الفساد في قطاع التعليم. والتوصل إلى طرق كفيلة للتقليل من مخاطر الفساد في المؤسسات التربوية والتعليمية. وقد صنف الفساد في المؤسسات التعليمية، إلى ستة أنواع هي:

1. الفساد في عملية الاختيار (التوظيف):

وتتمثل في قلة أو تدني حجم أو نسبة الفئة العمرية الملتحقة بالتعليم في فترة ما بعد النظام الإجمالي، أو التعليم الإجمالي، وعدم المساواة في الحصول على الموارد: أي اختلاف المدخلات التعليمية من كتب دراسية، ومدرسين، ووسائل تعليمية، ومباني وغيرها. وهذا ما هو حاصل في دول الشرق الأوسط وأروبا وأفريقيا الوسطى وآسيا؛ كون عدم المساواة في نظم التعليم، يؤدي إلى وجود فساد فقد يكون هناك تعليم جيد

4. توجد علاقة عكسية قوية بين الفساد الإداري والعمر والراتب الشهري والمؤهل وسنوات الخبرة.

■ دراسات عربية:

✓ دراسة مؤسسة فريدريش ناومان (2006م) هدفت الدراسة التعرف على ظاهرة الفساد في التعليم العالي في الأردن. وقد اقتصرَت الدراسة على الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة. وكانت العينة المستطلعة، عينة عشوائية من الأساتذة والإداريين والطلاب. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. إن (79%) من العينة المستطلعة من

الأساتذة والإداريين يعتقدون بأن الفساد هو إساءة استعمال السلطة، فيما أجاب (6%) من المستطلعين بلا، و(15%) من العينة محايدون.

2. إن (50%) من العينة المستطلعة من

الطلبة، وعددهم (170) طالب وطالبة يعتقدون تفشي الفساد في التعليم العالي، في حين أن (15%)

من العينة يعتقدون بعدم وجوده، فيما وصلت نسبة الحياد إلى (34%) من العينة. ولقد طالبت (89.4%)

من العينة القضاء على هذه الآفة، في حين أجاب (2%) من المستطلعين

بأن لا ضرورة للقضاء على الفساد في التعليم العالي، وبحسب الدراسة، فإن (76%) من العينة المستطلعة لم يعلموا بوجود مشروع قانون لهيئة مكافحة الفساد، في حين سمع عن مشروع القانون (24%) من العينة المستطلعة.

3. أشارت العينة المستطلعة من الطلبة،

أن الفساد يتمثل في رشوة أساتذة الجامعات، وعدم المساواة في أسس القبول والمنح والبعثات والخصومات

وجه، وفي أفضل صورة؛ حيث عدم وجود بعض الأدوات أو عدم جودتها يؤثر سلباً على جودة المخرجات، بالإضافة إلى تفاوت الرواتب بين الأكاديميين والإداريين، وعدم مطابقة المواصفات لما يتم شراءه من لوازم العملية التعليمية وبالتالي فإن الفساد في لوازم العملية التعليمية يمكن تقسيمه إلى ثلاثة أقسام هي: (الفساد في تصميم المباني التعليمية وفي تصميم الكتب، الفساد في عملية التوزيع لتلك الأدوات أو اللوازم التعليمية، وغياب العدالة في التوزيع، والفساد في طباعة الكتب ومحتوياتها) (Hevneman, 2001).

4. الفساد في حماية الوظائف المحلية: مثل توظيف الأقارب من الأبناء. وعدم وجود فترة سماح للصناعات الناشئة في نشر الكتب والاختبارات الموحدة. وقد بين كيفية التعامل مع الفساد في لوازم التعليم وذلك من خلال: التعامل بصورة موحدة في عملية التعليم، الشفافية في إجراءات العطاءات، والمساواة في منح العطاءات واختيار الأفضل.

5. الفساد في العقارات والضرائب المتعلقة بالتعليم.

6. الفساد في التعليم من خلال سوء السلوك المهني للعاملين المدرسين وأعضاء هيئة التدريس: ويقصد به ما يقوم به الأساتذة من القيام بالعديد من الممارسات غير الأخلاقية، والتي قد تؤثر سلباً على الطلاب وعلى حياتهم مستقبلاً. (Hevneman, 2004, 642). وقد حدد (أيدور الكاتيون) في (Heyneman, 2004, 643 & Stephen, 2004) عدد من صور الفساد التي تعبر عن سوء السلوك

وممتاز ونزيه، لكن الاختلاف في النظم التعليمية يؤدي إلى وجود الفساد؛ وكذلك ضعف التعليم والمعلمين، وعدم العدالة يؤثر على سمعة النظام التعليمي ونزاهته، وما يترتب على ذلك من آثار سلبية على الفرد والمجتمع.

2. الفساد في نظم الاعتماد: ويقصد به الفساد في نظم الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة والكليات العليا، بناءً على الانفتاح على النظام الاقتصادي الجديد، وظهور أسواق عمل جديدة؛ مما أدى إلى تعقيد التعليم العالي في آسيا وأفريقيا. ولما وكبة الاستجابات للدول المتقدمة، فإن هذا سوف يؤدي إلى ظهور برامج جديدة للتعليم العالي، وبالتالي لابد من وجود مؤسسات تعليمية جديدة معترف بها ومعتمدة دولياً. وفي ظل التوسع والانتشار لمؤسسات التعليم الخاص فإن المشكلة تكمن في مدى توفر الشروط اللازمة لوجودها ووجود نظم اعتماد كافية لتلك المؤسسات؛ لأن هناك علاقة قوية بين التعليم العالي ونظم الاعتماد تتمثل في: (إصدار التراخيص، تعيين المهنيين أو الفنيين غير الموثوق بهم، عدم وجود إصلاح للنظام، رفع الرسوم الدراسية) (الاحتكار)، قيام المؤسسات الخاصة الجديدة بدفع الرشوة بغرض الاعتراف بها من قبل لجان الاعتماد) (Bogdanov, 2001 & sadak, 1994).

3. الفساد في أدوات أو لوازم التعليم (الفساد في الموارد المتاحة للتعليم): من خلال تدني الجودة في خدمات التعليم من خلال عدم وجود اللوازم الكافية للقيام بالعملية التعليمية على أكمل



المؤسسات التعليمية والأكاديمية، منها:

- قبول الأساتذة للهدايا مقابل زيادة الدرجات لبعض الطلاب.
- إصرار الأساتذة على تبني الطلبة لقيمهم ومعتقداتهم.
- الاستغلال والتحرش ببعض الفئات من الطلبة - مثل الطالبات.
- إرغام الطلبة على شراء كتب أو ملازم أو مواد مطبوعة للأساتذة.
- تجاهل المعاملة غير المتساوية للطلبة من قبل الزملاء.
- ضعف إدارة الامتحانات والإشراف عليها.
- بيع الأساتذة بحوث للطلبة.
- مجاملة الطلاب الأجانب في القبول، ومنح الدرجات.
- السماح للطلبة الأجانب بإعادة الامتحانات لأكثر من مرة.
- السرقة العلمية لأعمال الزملاء.
- السرقة العلمية من الانترنت.
- السرقة العلمية لأعمال الطلاب.

المهني لأعضاء هيئة التدريس في

- عدم المساواة في معاملة الطلاب من قبل الأساتذة.
- إلزام الأساتذة للطلاب بشراء كتب وملازم خاصة بهم ومن تأليفهم.
- منح درجات للطلاب على أساس العرق أو الانتماء الاجتماعي، أو المذهبي، أو الحزبي، أو الطبقي، أو العرقي.
- الإفصاح عن معلومات سرية عن الطلبة.
- اعتماد مراجع ناقصة أو غير كاملة لغرض الحصول أو تحقيق مصالح شخصية.
- تجاهل القصور في التدريس من قبل الزملاء.
- استخدام ممتلكات الكلية أو القسم لأغراض تجارية.
- تقديم الطلبة مبالغ مالية للأساتذة مقابل زيادة الدرجات.
- منح الأساتذة درجات منخفضة للطلبة لإرغامهم على طلب دروس خصوصية.
- تخفيض مستوى القبول للطلبة الأجانب.
- عدم العدالة في توزيع الدرجات بين الطلاب من قبل الأساتذة.

شكل رقم (1) صور الفساد في السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية والأكاديمية

أ. الفساد الناتج عن علاقة التبادل بين (الطالب وأعضاء هيئة التدريس، الطالب والقيادات الإدارية العليا القائمة على المؤسسات التعليمية، الطلاب والموظفين العاملين في الكلية، أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين).

ب. الفساد الناتج عن علاقة التبادل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع الأخرى.

ت. وأخيراً؛ إساءة استخدام الأموال العامة لأغراض خاصة.

3. دعت الدراسة إلى القيام بعزل أنماط الفساد المشتركة بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات العامة الأخرى.

✓ دراسة نتاليا (Nataliya L.

Rumyantseva, 2005) هدفت الدراسة

التعرف على مفهوم الفساد بصورة عامة والفساد في التعليم العالي بصورة خاصة، وعلى الآثار السلبية للفساد التعليمي على المجتمع، وكيفية التمييز بين أنماط الفساد في التعليم العالي وبين غيرها من الأنماط الموجودة في المؤسسات العامة الأخرى. ويصنف نتاليا الفساد الإداري في التعليم العالي بطريقتين هما:

1. تصنيف الفساد في التعليم العالي

وفقاً للآثار السلبية المترتبة من

انتشار الظاهرة على المؤسسات التعليمية.

2. تصنيف الفساد في التعليم العالي

تبعاً لمنطقة التبادل للعلاقات بين

الأفراد في المؤسسات التعليمية وكما

يأتي:

يتناقص باستمرار، وهناك آليات أخرى للمراقبة الجارية.

■ استبدال التمويل المباشر للدولة باعتبارها واحدة من الآليات الرئيسية للسيطرة على الجامعات من أجل الفساد وآلية الإكراه هو موجود باتجاه واضح في أوكرانيا، وجميع المرشحين استخدموا الموارد الإدارية للتأثير على الناخبين.

■ انخرط الطلاب في العمل السياسي وبنفس الطريقة أنهم اجبروا على المشاركة في المظاهرات في عهد الاتحاد السوفيتي، عن طريق الإكراه، بناء على أوامر إدارية وآليات الفساد والقهر، والضغط غير المباشر.

■ فمن الممكن تماماً أن البعض منهم في الواقع يؤيد مرشحها، ولكنها تستخدم قدراتها الإدارية، بصورة قسرية، والسلطة المهنية على إشراك الطلبة في جميع أنواع الأنشطة السياسية، أي تحولت الجامعات إلى مؤسسات ميسية تستخدم جدول الأعمال السياسي بدلاً من حرية الاختيار.

■ القوة الأساسية التي يمكن للطلاب مقاومة ومعارضة الفساد الجامعي والسياسي هو من يملئ حرية الاختيار وليس الإكراه التي تأتي من الحكومات الفاسدة والإدارات؛ وينبغي أن تكون مشاركة الطلاب في الحياة السياسية للبلد تستند على العمل الجماعي.

✓ دراسة حلاق؛ وبواسون (Hallak, and Poisson, 2005) بعنوان: الانتحال والغش الأكاديمي، فقد أشار الباحثان إلى وجود العديد من أنواع الاحتيال (الغش) الأكاديمي ومن أبرزها:

1. تزوير الوثائق.
2. تزوير وبيع الشهادات للطلاب.
3. بيع الأسئلة للطلاب.

✓ دراسة أوسباين (Osipian, 2005) (C) بهدف التعرف على طبيعة الفساد في الجامعات المسيية والدروس المستفادة من الثورة البرتقالية في أوكرانيا، والتعرف على كيفية استخدام الفساد على أساس منهجي بطريقة مباشرة وغير مباشرة من خلال السيطرة الإدارية على مستوى الدولة ابتداءً من السلطات المحلية وإدارات المؤسسات العامة والخاصة. والموافقة الرسمية على الأنشطة الفاسدة، في مقابل الولاء والامتثال لنظام شائع في كثير من البلدان. وتبين الدراسة كيفية تعظيم الأنظمة الفاسدة وموقفهم من حيث الولاء والامتثال باستخدام على سبيل المثال الانتخابات الرئاسية لعام 2004م في أوكرانيا. ويقدم الباحث آليات من قبل البيروقراطيات السياسية التي تسييس الجامعات من أجل التأثير على الطلاب من خلال قوتهم الانتخابية خلال الثورة البرتقالية في أوكرانيا.

■ وقد أشارت الدراسة إلى الدور الإيجابي للدولة في تطوير وإدامة الفساد في كثير من الأحيان والتقليل من شأنها. وتقوية الدولة من خلال التسلسل الهرمي الإداري الرأسي والذي يعدّ ضرورياً للمضي قدماً في سياسة الفساد والقهر.

■ الطلاب في العديد من البلدان هي متشابهة وقريبة من القوى السياسية الرئيسية وسهلة للتسييس ومتقبلة للتقاليد الاجتماعية. فيسعى النظام بالقيام بالعديد من المحاولات للسيطرة على الطلاب من خلال التحكم في الجامعات.

■ السيطرة على الجامعات من خلال مجموعة من الوسائل كالسيطرة على المناهج الدراسية، والأيديولوجية والسلوك، في حين أن التمويل الحكومي للجامعات

2005م كشف راسميون بارزون في الجامعات الخاصة في أوكرانيا أن نظام اعتماد الشهادات وإصدار التراخيص في نظام التعليم العالي، وهما أمران إلزاميان بالنسبة إلى الجامعات الخاصة التي يبلغ عددها 175 جامعة في هذا البلد، يستدعيان شكلاً معيناً من الرشوة. وأن هناك العديد من المخاطر التي يمكن حدوثها نتيجة لانتشار الفساد وخاصة في المجالات التالية: (التمويل، تخصيص الإعانات المالية المحددة، بناء وصيانة وإصلاح المؤسسات المدرسية، توزيع المواد والركائز التعليمية والأدوات القرطاسية، إعداد الكتيبات المدرسية، تعيين المعلمين وأداءهم الإداري وتدريبهم وتسديد رواتبهم، سلوك المعلمين، شبكات المعلومات، الامتحانات والشهادات، دخول الجامعات وإصدار التراخيص لمؤسسات التعليم العالي. دراسة جون ويدمان (John, C. Weidman, 2007) بعنوان (قياس العلاقة بين الفساد في التعليم والتنمية الاقتصادية في أوروبا الشرقية ومنطقة أوراسيا: دراسة جدوى): هدفت الدراسة إلى تأكيد الفرضية القائلة بأن قائمة الدراسات العلمية لم تضع إطاراً (نموذجاً)، لتحديد الكمي لأثر الفساد في قطاع التعليم على التنمية الاقتصادية للبلاد، ووضع مثل هذا الإطار أو النموذج إذا كان في واقع الأمر غير موجود. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. الفساد في التعليم يعد مصدر قلق دولي، ولقي اهتماماً واسعاً من قبل البنك الدولي وهذا ما أكده (أندرسون، 2003)، والمعهد الدولي (براي، 2003؛ حلاق ويواسون، 2007).
2. بعد تطبيق الدراسة على (68) بلداً تبين أن الفساد في التعليم له مردود سلبي على التعليم العالي، كونه يميل إلى خفض الدخل لتلك المؤسسات والعاملين فيها،

4. زيادة الدرجات للطلاب مقابل الرشوة والهدايا.
5. دفع الطلاب مبالغ للموظفين من أجل القبول في الجامعات.
6. الغش في عمليات الاعتماد وإصدار الشهادات ومن أبرز تلك المظاهر ما يلي:
 - أ - دفع رشاي من أجل الحصول على شهادات أو تراخيص الاعتماد.
 - ب - التلاعب في تطبيق معايير الاعتماد باعتماد مؤسسات دون المستوى.
 - ت - القيام بالعمليات على أساس معايير غير شفافة.
 - ث - الاستغناء عن الإجراءات المتبعة في الاعتماد من قبل مقدمي الخدمات من خلال التعليم العالي بالنظر إلى أن عملية الاعتماد ليست إلزامية.
 - ج - إنشاء أو ظهور المؤسسات التي تهدف إلى الربح فقط كبعض الجامعات الخاصة... وغيرها.
- ✓ دراسة حلاق ويواسون (Hallak, and Poisson, 2007): هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم وطبيعة الفساد في المدارس والجامعات بهدف تقويم طبيعة المشكلة ونطاقها، وتحديد الممارسات غير الجيدة والحلول الممكنة. وقد أستند الباحثان إلى تجارب أكثر من 60 بلداً ونشر المعلومات التي جمعها المعهد الدولي للتخطيط التربوي بالتعاون مع وزارات التربية والمالية والصحة العامة ووكالات التنمية ومعاهد البحث الوطنية. وقد أشارت الدراسة إلى إن الفساد في مرحلة التعليم العالي يتخذ نفس أشكال الغش الموجودة في التعليم العام، فقد تكاثر عدد الجامعات التي تستهدف الربح، وإصدار الشهادات المزيفة، والغش في نظام اعتماد الشهادات، فلقد ارتفع مثلاً عدد الجامعات التي توفر شهادات مزيفة على الإنترنت من (200 إلى 800) بين عامي 2000 م و2004 م. وفي عام

3. كان هناك أكثر من ثمانية آلاف من الجرائم الاقتصادية في مجال التعليم التي ذكرت في وسائل الإعلام في روسيا خلال الفترة من (2000 م إلى 2005 م)، حدث منها فقط في عام 2005م أكثر من ثلاثة آلاف من الجرائم التي ارتكبت، بما في ذلك (849) حالة من حالات الرشوة و(361) حالة من حالات الاختلاس والهدر للمال العام، وسوء توزيع الموارد التي تأتي من الحكومة المركزية ومعظم هذه الجرائم قد ارتكبت من قبل رؤساء الكليات والمدارس، وأعضاء لجان القبول، والطلاب الخريجين من المدرسة الثانوية.

✓ دراسة أوسباين (2007) (Osipian, B): هدفت الدراسة التعرف على مدى اهتمام وسائل الإعلام الغربية وتناولها للفساد في التعليم العالي من حيث حجم انتشار الفساد وأنماطه وأشكاله. وقد ركزت الدراسة على دراسة وسائل الإعلام في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، والمملكة المتحدة، وروسيا؛ كونها الأكبر عالمياً في دعمها للنظم التعليمية والأكبر من حيث عدد مؤسسات التعليم العالي على مستوى العالم بالإضافة إلى اختلاف نظم التعليم فيها. وقد اعتمد الباحث على مجموعة من الصحف الرسمية والمجلات والمواقع الإلكترونية التي تهتم بقضايا التعليم العالي في الدول الثلاث السابقة الذكر. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. إن قضية الفساد في التعليم العالي حصلت على تغطية واسعة في وسائل الإعلام، وأن هناك مستوى شفافية عالية بما يكفي لتسليط الضوء على القضية، من حيث أهميتها وحجمها ونطاقها، وأشكالها المتنوعة، ولإعلام الجمهور العام وعامة الناس عن حجم انتشاره، والأنماط،

وكون الفساد في التعليم العالي يقلل من قيمة التعليم العالي، من خلال التخفيف من نوعية الجودة وضعف المخرجات لتلك المؤسسات.

3. بينت الدراسة أنه لا بد من تحديد حجم الفساد بدقة من أجل الحصول على تقديرات أكثر دقة لما له من تأثير على النمو الاقتصادي الوطني وغيرها من العوائد الشخصية في قطاع التعليم.

4. وضع الباحث نموذج لقياس العلاقة بين الفساد في قطاع التعليم والتنمية الاقتصادية للبلاد.

✓ دراسة أوسباين (2007) (Osipian, A): هدفت الدراسة التعرف على الفساد في التعليم العالي الروسي كما ورد في وسائل الإعلام الوطنية. مثل: الفساد في القبول في مؤسسات التعليم العالي، والفساد في إدارة الاختبار التي أدخلت حديثاً بصورة موحدة، وينصب التركيز الرئيسي على آراء عدد من الشخصيات القيادية في إصلاح التعليم والمتصلة بالفساد في مجال التعليم. ووسائل الإعلام الوطنية التي قامت بعرض وجهات نظر كل من المؤيدين للإصلاح وتلك التي في المعارضة والداعية إلى إصلاح النظام التعليمي في روسيا. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. الفساد في القبول في مؤسسات التعليم العالي: تتمثل أنماطه في الرشوة، والاختلاس، والابتزاز، والاحتيال، والمحسوبية، والمحابة، والرشاوى، ومخالفة القواعد واللوائح.

2. الفساد في إدارة الاختبار التي أدخلت حديثاً بصورة موحدة، من خلال تجاوز المعايير في الاختيار، وتعزيز الغش والانتحال، في البحوث، وسوء السلوك، والتمييز، وسوء المعاملة من الجامعة الملكية، والرشوة التي تكون في شكل نقدي، أو بضائع، أو خدمات.

والاحتيال في الوثائق وفي التفويض والبحوث.

7. ما يتعرض له المجتمع من ظروف اجتماعية واقتصادية يدعوا لإجراء مزيد من التغييرات والإصلاحات التعليمية من أجل القضاء على الأشكال الرئيسية للفساد في مجال التعليم العالي، وعلى سبيل المثال، الوضع الاقتصادي الضعيف في روسيا، كونها تمر بمرحلة انتقالية، أدى إلى انخفاض حاد في رواتب أعضاء هيئة التدريس في الكلية وهذه بدوره يؤدي إلى زيادة في الرشوة والمحسوبية. أما في الولايات المتحدة، فإن تزايد المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي يؤدي إلى الزيادة في الاحتيال المرتبطة بالمساعدات المالية للطلاب.

✓ دراسة أوسباين (Osipian, 2008): حول تصنيف الفساد في التعليم العالي، وقد قدم الباحث التصنيف المقترح التالي حول الفساد في التعليم العالي ليشمل الوسائل، والأشكال والظواهر، والمجالات حيثما وجد، ووفقاً لطبيعته، وكما هي موضحة بالشكل الآتي:

والأشكال. والآثار السلبية الناتجة من ذلك.

2. الفساد في التعليم العالي، والطريقة التي ينعكس في وسائل الإعلام، يبدو أنه جاء بما يتفق مع مسار وتيرة الإصلاحات التي تجري في قطاع التعليم العالي في الولايات المتحدة وبريطانيا، وروسيا.

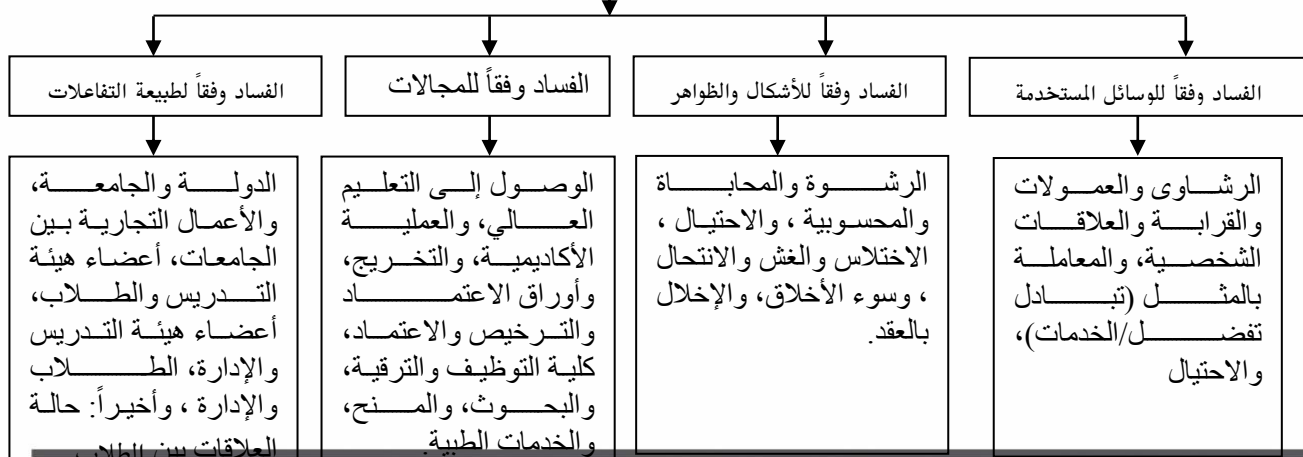
3. إن عملية فرض رسوم جامعية في المملكة المتحدة، والحد من الدعم الحكومي في روسيا، والأهمية المتزايدة للقروض التعليمية الخاصة في الولايات المتحدة، فإن كل ذلك يؤدي إلى زيادة الفساد في الحصول على التعليم العالي.

4. في ظل زيادة معدلات الالتحاق بالمدارس في جميع تلك الدول الثلاث، فضلاً عن ظهور المؤسسات الربحية، يقتضي المزيد من السيطرة والتنسيق على جانب الحكومة، والمؤسسات التعليمية، والجمهور.

5. تزايد المخاوف بشأن نوعية الخدمات التعليمية تؤدي إلى زيادة في الإبلاغ عن الرشوة والاحتيال، الغش والانتحال، تزوير الشهادات، والإخلال بالعقود، وغيرها من أشكال سوء السلوك.

6. التركيز على عمليات تدويل وعمولة التعليم العالي؛ زاد من الفساد والغش

تصنيف أوسباين (Osipian, 2008, 9) للفساد في قطاع التعليم العالي





شكل رقم (2)

تصنيف أوسباين (9, 2008, Osipian) للفساد في قطاع التعليم العالي

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً لنتائج التحليل الإحصائي للبيانات الخاصة بالدراسة، وقد تم ترتيبه وفقاً لترتيب أسئلة الدراسة، كما يتناول مناقشة وتفسير أهم النتائج التي تمخضت عنها الدراسة الحالية وعلى النحو الآتي:

عرض النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

للإجابة على أسئلة الدراسة قام الباحثين بإيجاد المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، ودرجة الموافقة، لكل مجال من المجالات الخمسة المتعلقة بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، ويمكن توضيح ذلك فيما يأتي:

أولاً: عرض النتائج على مستوى كل سؤال من أسئلة الدراسة والمتعلقة بأنماط الفساد في الجامعات

اليمنية الحكومية:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات الأداة حول

أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال القبول والتسجيل:

المجال الأول: أنماط الفساد الإداري في القبول والتسجيل في الجامعات اليمنية الحكومية:						
م	نص الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للموافقة	درجة الموافقة
7	توزيع المنح الدراسية الداخلية للطلاب على أسس غير موضوعية.	1	3.12	1.08	62.40%	متوسطة
8	معاملة الطلاب الأجانب في القبول والتسجيل من قبل العاملين بالجامعة.	2	3.06	1.17	61.20%	متوسطة
5	قبول طلاب بعد الإعلان عن إغلاق باب القبول والتسجيل.	3	2.87	0.92	57.40%	متوسطة
4	تمكن بعض المتنفذين من ممارسة الوساطة والمحسوبية والمحابة ودفع الرشوة.	4	2.79	1.05	55.80%	متوسطة
2	تمرير ملفات طلبات قبول لبعض الطلبة قبل غيرها من الملفات لتكون فرصة قبولهم مضمونة.	5	2.60	1.01	52.00%	ضعيفة

3	قبول طلاب في الدراسات العليا حصلوا على درجات في (المقابلة + اختبارات المفاضلة) أقل من طلبة آخرين لم يتم قبولهم.	6	2.35	0.93	47.00%	ضعيفة
9	قبول طلاب محولين من كليات أخرى لا تنطبق عليهم شروط التحويل.	7	2.34	0.89	46.80%	ضعيفة
6	تغيير نتائج اختبارات قبول بعض الطلبة في الكليات التي تشترط ذلك لضمان حصولهم على فرصة قبول دون غيرهم من طلبة كانوا يستحقون ذلك.	8	2.26	1.10	45.20%	ضعيفة
1	قبول طلاب تقل معدلاتهم في شهادة امتحان الثانوية العامة عن نسب القبول المحددة والمعلنة.	9	2.03	0.98	40.60%	ضعيفة
المجال ككل						
			2.60	0.72	52.00%	ضعيفة

وبمتوسط حسابي (2.03) وانحراف معياري (0.98).

- حصلت أربع فقرات على موافقة بدرجة "متوسطة"، وهذه الفقرات مرتبة تنازليا وهي (7، 8، 5، 4)، والمدى بين أعلى قيمة (3.12) وأدنى قيمه (2.79) يساوي (0.33)؛ وتنص تلك الفقرات وفقا للترتيب التنازلي للمتوسط الحسابي على القيام بـ (معاملة الطلاب الأجانب في القبول والتسجيل من قبل العاملين بالجامعة، وقبول طلاب بعد الإعلان عن إغلاق باب القبول والتسجيل، وتمكن بعض المتنفذين من ممارسة الوساطة والمحسوبية والمحاباة ودفع الرشوة).
- حصلت (5) فقرات على موافقة بدرجة "ضعيفة"، وهذه الفقرات مرتبة تنازليا وهي (2، 3، 9، 6، 1) وتمثل ما نسبته (56%)، من إجمالي فقرات المجال، والمدى بين أعلى قيمة (2.60) وأدنى قيمة (2.03)، يساوي (0.58).
- لم تحصل أي فقرة من فقرات هذا المجال على موافقة "بدرجة عالية جدا".

وتشير النتائج الموضحة في الجدول (4) إلى أن متوسط موافقة رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء إدارات العاملين، على العبارات المدرجة حول أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال القبول والتسجيل، تراوح ما بين (2.60 إلى 3.12). وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة في هذا المجال ككل (2.60) وانحراف معياري (0.72) وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة ضعيفة، وتحليل نتائج فقرات المجال يتضح الآتي:

- إن أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (7) والتي تنص على قيام الجامعات بـ "توزيع المنح الدراسية الداخلية للطلاب على أسس غير موضوعية". حيث حصلت على موافقة بدرجة "متوسطة" وبمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.08).
- كما أن أدنى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (1) والتي نصت على "قبول طلاب تقل معدلاتهم في شهادة امتحان الثانوية العامة عن نسب القبول المحددة والمعلنة." حيث حصلت على موافقة بدرجة "ضعيفة"

إلى وجود خلل في عملية القبول والابتعاث ودعت إلى ضرورة إعادة النظر في سياسة الابتعاث وسياسة القبول وضرورة التركيز على المجالات التطبيقية.

• عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال

الثاني للدراسة:

للإجابة على السؤال الثاني: ما أهم أنماط الفساد السائدة في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال شؤون الطلاب والخريجين كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية (من أعضاء هيئة التدريس) ومدراء الإدارات العاملون فيها؟

يشتمل هذا المجال على (6) فقرات، تصف أنماط الفساد الإداري الممكن حدوثها من قبل العاملين في مجال شؤون الطلاب والخريجين بالجامعات اليمنية الحكومية والكليات التابعة لها، حيث تشير النتائج الموضحة في الجدول (5) إلى أن متوسط موافقة عينة الدراسة تراوح ما بين (1.84) إلى (3.09)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال ككل (2.46)، وانحراف معياري (0.84)، وهو يقابل التقدير الموافقة " بدرجة ضعيفة". وكما هي موضحة في جدول (5).

ويتحليل نتائج فقرات المجال يتضح الآتي:

إن أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (11) ونصها " حصول بعض الموظفين على رشاي مقابل التسريع في إنجاز معاملات الطلبة والخريجين. "، بمتوسط حسابي (3.09) وانحراف معياري (1.29).

كما أن أدنى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (14) ونصها " تزوير الوثائق الرسمية والسجلات الأكاديمية الخاصة بالطلاب من قبل المختصين مقابل تحقيق مكاسب مادية. "، بمتوسط حسابي (1.84) وانحراف معياري (0.92).

- لم تحصل أي فقرة من فقرات هذا المجال على موافقة " بدرجة ضعيفة جدا " .

ومن خلال العرض السابق لنتائج الدراسة، فقد حصل مجال الفساد في عملية القبول والتسجيل على موافقة عينة الدراسة بدرجة "ضعيفة" ومقدارها (2.60) وهي أقرب إلى "المتوسطة"، وهي أدنى موافقة لعينة الدراسة على مستوى الأداة ككل. وهذا يعني أن الطريقة التي تمارس بها عملية القبول والتسجيل في الجامعات اليمنية الحكومية غير مرضي عنها من قبل عينة الدراسة بشكل كامل، ودون المستوى المنشود (كماً وكيفاً)، وتشكل هذه النتيجة مؤشراً واضحاً عن وجود العديد من الممارسات غير السوية التي تتبع من قبل اللجان المنفذة لتلك العملية، تكون في الأصل مخالفة للأنظمة والقوانين المنظمة لها. ومن أبرز تلك الممارسات الفاسدة في هذا المجال؛ توزيع المنح الدراسية الداخلية للطلاب على أسس غير موضوعية، ومعاملة الطلاب الأجانب في القبول والتسجيل من قبل العاملين بالجامعة، وقبول طلاب بعد الإعلان عن إغلاق باب القبول والتسجيل، وأخرها تمكن بعض المتنفذين من ممارسة الوساطة والمحسوبية والمحاباة ودفن الرشوة؛ وهذا دليل واضح على عدم وجود عدالة في توزيع فرص التعليم العالي على جميع فئات العينة، مع مراعاة تمثيل جميع المحافظات ومختلف شرائح العينة في الحصول على تلك الفرص. كما يدل كذلك على عدم كفاءة الآلية المتبعة في عملية القبول والتسجيل، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (المخلافي؛ وأبو بكر محسن و سلطان المخلافي، 1999)، والتي أشارت إلى إن سياسة القبول المتبعة في الجامعات اليمنية، لا تقوم على رؤية واضحة لإشباع احتياجات سوق العمل، ودراسة (الهادي، 2005) والتي أشارت

وتمثل ما نسبته (66%)، من إجمالي فقرات المجال والمدى بين أعلى قيمة (2.40) وأدنى قيمة (1.84)، يساوي (0.56).
- لم تحصل أي فقرة من فقرات هذا المجال على موافقة بدرجة عالية جداً، أو عالية، أو ضعيفة جداً.

- حصلت فقرتان على موافقة بدرجة متوسطة وهن (11، 10) والتي تمثل (33.6%)، من إجمالي فقرات المجال والمدى بين أعلى قيمة (3.09)، وأدنى قيمة (3.03) يساوي (0.06).
- حصلت أربع فقرات على موافقة بدرجة ضعيفة، وهذه الفقرات مرتبة تنازلياً (15، 12، 14، 13)،

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات الأداة حول أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال شؤون الطلاب والخريجين:

المجال الثاني: أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في شؤون الطلاب والخريجين:						
م	نص الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للموافقة	درجة الموافقة
1	حصول بعض الموظفين على رشاوى مقابل التسريع في إنجاز معاملات الطلبة والخريجين.	1	3.09	1.29	61.80%	متوسطة
10	التأخير في إعلان نتائج الطلاب في الوقت المحدد لذلك لتحقيق منافع خاصة.	2	3.03	1.24	60.60%	متوسطة
15	تعمد فقدان الوثائق وأوراق المعاملات لبعض الطلبة والخريجين لغرض تحقيق منافع خاصة.	3	2.40	1.09	48.00%	ضعيفة
12	تغيير نتائج بعض الطلاب من قبل الأساتذة لأسباب غير قانونية.	4	2.25	1.00	45.00%	ضعيفة
13	التلاعب في درجات الطلاب من قبل بعض العاملين في شؤون الطلاب.	5	2.19	1.06	43.80%	ضعيفة
14	تزوير الوثائق الرسمية والسجلات الأكاديمية الخاصة بالطلاب من قبل المختصين مقابل تحقيق مكاسب مادية.	6	1.84	0.92	36.80%	ضعيفة
	المجال ككل		2.46	0.84	49.20%	ضعيفة

يؤكد ذلك حصول فقرتين وهي رقم (11)، (10) على موافقة بدرجة متوسطة، وتنص على حصول بعض الموظفين على رشاوى مقابل التسريع في إنجاز معاملات الطلبة والخريجين، التأخير في إعلان نتائج الطلاب في الوقت المحدد لذلك لتحقيق منافع خاصة، ويرجع الباحثين السبب في ذلك إلى تدني رواتب العاملين الإداريين وخاصة المتعاقدين منهم، وإلى ضعف الرقابة على أداء العاملين للمهام المناطة بهم، وتتفق معظم هذه الممارسات مع ما جاء في دراسة (حلاق وبواسون، 2007)، والتي أكدت على وجود العديد من الممارسات غير

من الملاحظ فقد حصل مجال أنماط الفساد في شؤون الطلاب والخريجين على موافقة بدرجة "ضعيفة"، محتلاً المرتبة الخامسة والأخيرة على مستوى جميع المجالات المتعلقة بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، مما يشير إلى ضعف أو قلة أنماط الفساد الإداري من قبل العاملين في الإدارات المتعلقة بشؤون الطلاب والخريجين، ولكنهم لا ينفون عدم وجود تلك الأنماط، وهذا ما يؤكد وجود العديد من الممارسات المخلة بأخلاقيات الوظيفة العامة، ومخالفة للقوانين واللوائح المنظمة لعمل الإداريين في تلك الإدارات. وما

بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.03) وبدرجة عالية.

• كما أن أدنى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (20) والتي نصت " تتم عملية الاختيار للموظفين والمعيرين على أساس المذهبية." وجاءت بمتوسط (2.07) وانحراف معياري (0.99).

• حصلت (3) فقرات على موافقة بدرجة عالية وهن (27، 18، 29) وهي ما نسبته (21.43%) من إجمالي فقرات المجال والمدى بين أعلى قيمة (3.59) وأدنى قيمة (3.49) يساوي (0.10).

• حصلت (8) فقرات على موافقة بدرجة "متوسطة" وهذه الفقرات مرتبة تنازليا كالتالي (26، 28، 17، 21، 24، 22، 16، 19) وتمثل ما نسبته (57.14%) من إجمالي فقرات المجال والمدى بين أعلى قيمة (3.40) وأدنى قيمة (2.72) يساوي (0.68).

• حصلت (3) فقرات على موافقة بدرجة "ضعيفة" وهذه الفقرات مرتبة تنازليا كالتالي (25، 23، 20)، وتمثل ما نسبته (21.43%) من إجمالي فقرات المجال والمدى بين أعلى قيمة (2.69) وأدنى قيمة (2.07) يساوي (0.62).

• لم تحصل أي فقرة من فقرات هذا المجال على موافقة بدرجة عالية جدا أو ضعيفة جدا.

وقد حصل مجال أنماط الفساد الإداري في التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية في الجامعات اليمنية الحكومية على موافقة بدرجة "متوسطة"، محتلاً المرتبة الثانية بعد أنماط الفساد في مجال الشؤون المالية والإدارية، ويعزو الباحثين هذه النتيجة إلى استشعار رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات العاملين بالجامعات اليمنية الحكومية، لمدى الأهمية

الأخلاقية والمخالفة للقوانين والأنظمة المعمول بها في استخراج الوثائق وإتمام المعاملات في المؤسسات التعليمية، تتمثل في الروتين الزائد.

• عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال

الثالث للدراسة:

للإجابة على السؤال الثالث: ما أهم أنماط الفساد السائدة في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية (من أعضاء هيئة التدريس) ومدراء الإدارات العاملون فيها؟

يشتمل هذا المجال على (14) فقرة، والجدول (6) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات الأداة حول أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية.

وتشير النتائج الموضحة في الجدول (6) إلى أن متوسط موافقة رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء إدارات العاملين في العبارات المدرجة حول أنماط الفساد الإداري الموجودة في مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية في الجامعات اليمنية الحكومية، وعددها (14) فقرة، تراوحت متوسطاتها ما بين (2.07 - 3.59)، وبلغ المتوسط الحسابي على مستوى هذا المجال ككل (3.05) وانحراف معياري (0.72)، وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة "متوسطة". وتحليل نتائج فقرات المجال يتضح الآتي: -

• إن أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (27) ونصها " ابتعثت معيرين ومدربين للدراسة في الخارج في تخصصات تدرس في الجامعات اليمنية." وجاءت

وهي الفقرات رقم (26، 28، 17، 21، 24، 22، 16، 19)، وتمثلت في التلاعب في شروط التعيين والابتعاث، السماح للطلاب في تغيير تخصصاتهم، التعيين في الوظائف دون الإعلان عن وجود تلك الوظائف للمنافسة لاختيار أفضل الكوادر، وغيرها.. وهذا دليل واضح على إجماع عينة الدراسة على وجود تلك الممارسات الفاسدة في الجامعات اليمنية الحكومية، ويرجع الباحثين تلك الممارسات إلى عدم التزام الجهات المعنية بالجامعات لتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين المعمول بها في عملية التعيين والابتعاث والترقية، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة (المخلافي وآخرون، 1999) والتي توصلت إلى عدم الالتزام باللوائح والأنظمة في تعيين الأكاديميين والعاملين وفي عملية الابتعاث والترقيات.

البالغة التي تترتب على ممارسة تلك السلوكيات، وانعكاساتها السلبية على كل من الفرد والعينة. ولما لهذه الممارسات من الأثر السلبي البالغ الأهمية على الأداء الأكاديمي والإداري لجميع العاملين في تلك الجامعات والكليات التابعة لها. والمردود المتوقع من قبلهم على خدمة العينة والقيام بوظيفتي البحث والتدريس. ولقد حصلت ثلاث فقرات على موافقة بدرجة عالية وهي الفقرات رقم (27، 18، 29) وتنص على (ابتعاث معيدين وأساتذة للدراسة في الخارج في تخصصات تدرس في الجامعات اليمنية، قبول الوساطة من قبل ذوي النفوذ في تعيين غير الأكفاء على حساب الأكفاء، التغاضي من قبل جهات الابتعاث عن تجاوز المدة القانونية للحصول على المؤهل للدارسين في الخارج)، وكذلك حصول (8) فقرات على موافقة بدرجة متوسطة

جدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أنماط الفساد الإداري في

الجامعات اليمنية الحكومية في مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية:

المجال الثالث: أنماط الفساد الإداري في التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية في الجامعات اليمنية الحكومية:						
م	نص الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للموافقة	درجة الموافقة
27	ابتعاث معيدين ومدرسين للدراسة في الخارج في تخصصات تدرس في الجامعات اليمنية.	1	3.59	1.03	71.80%	عالية
18	قبول الوساطة من قبل ذوي النفوذ في تعيين غير الأكفاء على حساب الأكفاء.	2	3.52	1.31	70.40%	عالية
29	التغاضي من قبل جهات الابتعاث عن تجاوز المدة القانونية للحصول على المؤهل للدارسين في الخارج.	3	3.49	1.15	69.80%	عالية
26	التلاعب في شروط الابتعاث والتدريب لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم للدراسة والتدريب في الخارج.	4	3.40	1.10	68.00%	متوسطة
28	السماح للطلاب بتغيير تخصصاتهم بعد إتمام عملية الابتعاث.	5	3.37	1.07	67.40%	متوسطة
17	التعيين في وظائف إدارية وأكاديمية دون الإعلان عن تلك الوظائف من قبل الجامعات.	6	3.30	1.11	66.00%	متوسطة
21	تتم عملية الاختيار للموظفين والمعيدين على أساس الحزبية.	7	3.09	1.12	61.80%	متوسطة



24	الاعتماد على العلاقات الشخصية في تحكيم الأبحاث لغرض الترقية.	8	3.0 6	1.02	61.20 %	متوسط
22	التعاقد مع وافدين على حساب اليمنيين من أعضاء هيئة التدريس.	9	2.9 6	1.30	59.20 %	متوسط
16	وضع شروط ومواصفات لشغل الوظيفة المعلن عنها لتناسب أشخاصا بعينهم.	10	2.9 0	1.10	58.00 %	متوسط
19	تتم عملية الاختيار للموظفين والمعيدين على أساس المناطقية.	11	2.7 2	1.14	54.40 %	متوسط
25	عدم تأكد الشؤون الأكاديمية من أن البحوث المقبولة للنشر قد تم نشرها فعلا.	12	2.6 9	1.03	53.80 %	ضعيف
23	صدور قرارات تعيين لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم دون المرور عبر مجالس الأقسام والكليات.	13	2.5 9	1.03	51.80 %	ضعيف
20	تتم عملية الاختيار للموظفين والمعيدين على أساس المذهبية.	14	2.0 7	0.99	41.40 %	ضعيف
المجال ككل			3.0 5	0.72	61.00 %	متوسط

مستوى هذا المجال ككل (3.44) وانحراف معياري (0.87)، وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة "عالية". وتحليل نتائج فقرات المجال يتضح الآتي:

- إن أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (39) ونصها " صرف مكافآت لبعض الموظفين تزيد عن الجهد المبذول منهم. " وجاءت بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (1.44).
- كما أن أدنى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (42) والتي نصت " اختلاف الكشوفات الموقع عليها عن الكشوفات الأصلية " وجاءت بمتوسط (2.59) وانحراف معياري (1.44).
- حصلت (12) فقرة على موافقة بدرجة "عالية"، وهي الفقرات ذات الأرقام التالية على التوالي (39، 40 ، 38 ، 45 ، 46 ، 35 ، 34 ، 30 ، 36 ، 31 ، 37 ، 33)، وهي ما نسبته (70.59%)، من إجمالي فقرات المجال، حيث بلغت أعلى قيمة من المتوسط لهذه الفقرات (3.81) وأدنى قيمة (3.45) والمدى بينهما يساوي (0.36).
- حصلت (4) فقرات على موافقة بدرجة "متوسطة" وهن (44، 32، 43، 41)، وهي ما نسبته (23.53%)، من إجمالي فقرات المجال والمدى بين

• عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع للدراسة:

للإجابة على السؤال الرابع: ما أهم أنماط الفساد السائدة في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال الشؤون المالية والإدارية كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية (من أعضاء هيئة التدريس) ومدراء الإدارات العاملون فيها؟

يشتمل هذا المجال على (17) فقرة، والجدول (7) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية للموافقة مرتبة تنازلياً لتقديرات عينة الدراسة على فقرات أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال الشؤون المالية والإدارية. وتشير النتائج الموضحة في الجدول (7) إلى أن متوسط موافقة رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء إدارات العاملين في العبارات المدرجة حول أنماط الفساد الإداري الموجودة في مجال الشؤون المالية والإدارية في الجامعات اليمنية الحكومية، وعددها (17) فقرة، تتراوح ما بين (2.59 - 3.8)، وبلغ المتوسط الحسابي على

الأكاديمية يدركون تماما انتشار السلوكيات الفاسدة في مختلف إدارات الجامعات والكليات التابعة لها، الأمر الذي يتطلب القيام بالعديد من البرامج والاستراتيجيات المساعدة على تحديث الجهاز الإداري في تلك الجامعات بمختلف كلياتها لتشخيص مواطن الضعف والخلل وإيجاد الحلول المناسبة للقضاء على تلك السلوكيات الفاسدة. وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة (الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي، 2005)، والتي أكدت على ضعف القدرة المؤسسية لدى مؤسسات التعليم العالي في اليمن على التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ والإشراف.

على التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ والإشراف.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات عينة الدراسة حول أنماط الفساد

الإداري الجامعات اليمنية الحكومية في مجال الشؤون المالية والإدارية:

المجال الرابع: أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال الشؤون المالية والإدارية:						
م	نص الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للموافقة	درجة الموافقة
39	صرف مكافآت لبعض الموظفين تزيد عن الجهد المبذول منهم.	1	3.81	1.14	76.20%	عالية
40	صرف أجور إضافية ومكافآت لأشخاص لم يقوموا بأي عمل.	2	3.74	1.12	74.80%	عالية
38	التلاعب بأوقات الدوام الرسمي.	3	3.71	1.15	74.20%	عالية
45	عدم مطابقة السعر الحقيقي للمواد والتجهيزات المشتراة للسعر المعلن.	4	3.70	1.16	74.00%	عالية
46	عدم مطابقة مواصفات المواد والتجهيزات المشتراة للمواصفات المطلوبة.	5	3.64	1.11	72.80%	عالية
35	إرساء المناقصات والمزايدات الخاصة بالمشاريع الإنشائية لأشخاص غير مؤهلين لتنفيذها وفقا للمواصفات المطلوبة.	6	3.59	1.14	71.80%	عالية
34	المبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية - مثل السيارات الخ.	7	3.58	1.10	71.60%	عالية
30	التواطؤ مع أصحاب المخالفات المالية والإدارية من ذوي الوجاهات وأصحاب النفوذ.	8	3.56	1.08	71.20%	عالية
36	استغلال المرونة في الفتاوى القانونية واللوائح المالية بما يمكن من استخدامها في إتمام عملية الصرف أو عرقلتها وفقا للمصلحة الشخصية للموظف.	9	3.50	1.14	70.00%	عالية



عالية	69.80%	1.07	3.49	10	قبول بعض العاملين للهدايا والإكراميات من أرباب المصالح.	31
عالية	69.20%	1.24	3.46	11	البطء في إنجاز المعاملات من قبل الموظفين لتحقيق منافع خاصة.	37
عالية	69.00%	1.22	3.45	12	الإففاق ببذخ على الدعاية والإعلان للحفلات والمناسبات المختلفة في الصحف والمجلات.	33
متوسطة	67.00%	1.17	3.35	13	الإففاق على أثاث وتجهيزات ليست ضرورية.	44
متوسطة	66.20%	1.22	3.31	14	استغلال المراجعين وأصحاب المعاملات مقابل مكاسب مادية.	32
متوسطة	63.80%	1.21	3.19	15	الإففاق على نشاطات ليس لها علاقة بأهداف الجامعة.	43
متوسطة	56.20%	1.17	2.81	16	تقديم كشوف المكافآت بأجور ومكافآت واستلامها دون علم الأشخاص المخصصة لهم.	41
ضعيفة	51.80%	1.14	2.59	17	اختلاف الكشوفات الموقع عليها عن الكشوفات الأصلية.	42
عالية	68.80%	0.87	3.44	المجال ككل		

- إن أعلى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (64) ونصها "عدم التزام الأساتذة بالساعات المكتبية لمساعدة الطلاب. حيث حصلت على متوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (1.12).
- كما أن أدنى قيمة في هذا المجال حصلت عليها الفقرة (50) والتي نصت على "تسريب بعض أسئلة الامتحانات من قبل الأساتذة." بمتوسط حسابي (1.86) وانحراف معياري (0.88).
- حصلت (4) فقرات على موافقة بدرجة "عالية" وهن (64، 62، 63، 55) وهي ما نسبته (22.22%) من إجمالي فقرات المجال والمدى بين أعلى قيمة (3.90)، وأدنى قيمة (3.41) يساوي (0.49).
- حصلت (5) فقرات على موافقة بدرجة "متوسطة"، مرتبة تنازلياً (47، 49، 48، 61، 58) بنسبة (27.78)، من إجمالي

- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس للدراسة:
 - للإجابة على السؤال الخامس: ما أهم أنماط الفساد السائدة في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال التدريس والبحث العلمي كما يدركها رؤساء الأقسام الأكاديمية (من أعضاء هيئة التدريس) ومدراء الإدارات العاملون فيها؟
- لقد اشتمل هذا المجال على (17) فقرة، وتشير النتائج الموضحة في الجدول (8) إلى أن متوسط موافقة القيادات الأكاديمية وإدارات العاملين تراوحت ما بين (1.86 إلى 3.90)، وبلغ المتوسط الحسابي على مستوى هذا المجال ككل 2.78، وانحراف معياري (0.71)، وهو يقابل تقدير الموافقة بدرجة "متوسطة"، وتحليل نتائج فقرات المجال يتضح الآتي:

والعمل على تحديثها وتطويرها إلى جانب الاهتمام بمتطلبات البحث العلمي أيضاً. وأن هناك العديد من الممارسات المخلة بهذه الوظائف الأساسية التي تقوم بها الجامعة، وأن هناك العديد من جوانب القصور في تأدية أعضاء هيئة التدريس بالمهام والواجبات المناطة بهم، ويرجع الباحثين ذلك إلى عدم كفاية الراتب المقدم للعاملين في الجامعات من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم والذي يؤدي إلى ضعف الولاء التنظيمي. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة (هاينمان، 2006)، والتي تؤكد على وجود العديد من السلوكيات الغير أخلاقية تمارس من قبل أعضاء هيئة التدريس عند القيام بمهامهم التدريسية والبحثية بالجامعات الحكومية في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ودراسة (أوسبين، 2007)، والتي تؤكد على وجود العديد من أنماط الفساد الإداري في السلوك المهني لأعضاء هيئة التدريس. أنظر الجدول التالي رقم (8).

فقرات المجال والمدى بين أعلى قيمة (3.26) وأدنى قيمة (2.61) يساوي (0.65).

- حصلت (9) فقرات على موافقة بدرجة "ضعيفة"، مرتبات تنازلياً كالتالي (53، 57، 51، 56، 54، 59، 52، 60، 50)، بنسبة (50) من هذا المجال والمدى بين أعلى قيمة (2.59) وأدنى قيمة (1.86) يساوي (0.73)

- لم تحصل أي فقرة من فقرات هذا المجال على موافقة بدرجة "عالية جداً"، أو "ضعيفة جداً".

وقد حصل مجال أنماط الفساد في التدريس والبحث العلمي على موافقة بدرجة "متوسطة"، حيث حاز على المرتبة الثالثة، ويعزو الباحثين هذه النتيجة إلى أهمية النشاط الأكاديمي. والمقصود به في هذه الدراسة (مجالى التدريس والبحث العلمي)، حيث أوضحت تقديرات عينة الدراسة أن هذا المجال ما يزال يمثل الوظيفة الأساسية للجامعة، ومن الضرورة بمكان استمرار الاهتمام بالبرامج والمقررات الدراسية

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات الأداة حول أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال التدريس والبحث العلمي:

المجال الخامس: أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في مجال التدريس والبحث العلمي:						
م	نص الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للموافقة	درجة الموافقة
64	عدم التزام الأساتذة بالساعات المكتبية لمساعدة الطلاب.	1	3.90	1.12	78.00%	عالية
62	ارتباط بعض أعضاء هيئة التدريس بأعمال خاصة خارج الجامعة على حساب عملهم بالجامعة الحكومية.	2	3.75	1.07	75.00%	عالية
63	منح إجازة بدون راتب لبعض أعضاء هيئة التدريس لفترة طويلة جداً خلافاً للقانون وعلى الرغم من حاجة القسم لهم.	3	3.44	1.04	68.80%	عالية
55	إرغام الطلبة على شراء كتب أو مطبوعات (كتب أو ملزمة) من تأليفهم.	4	3.41	1.08	68.20%	عالية
47	عدم تحديد مفردات المادة التي يقوم بتدريسها أعضاء هيئة التدريس.	5	3.26	1.00	65.20%	متوسطة
49	عدم تغطية الأساتذة لجميع مفردات المقرر.	6	3.08	0.98	61.60%	متوسطة



متوسطة	56.20%	0.96	2.81	7	عدم الالتزام بالزمان والمكان المحددين لأداء المحاضرات من قبل أعضاء هيئة التدريس	48
متوسطة	55.40%	1.01	2.77	8	السرقنة العلمية لأعمال الطلاب والزملاء والسرقنة من الأنترنت من قبل أعضاء هيئة التدريس.	61
متوسطة	52.20%	1.05	2.61	9	معاملة الطلاب الأجانب من قبل بعض الأساتذة في التعامل ومنح الدرجات.	58
ضعيفة	51.80%	1.10	2.59	10	فرض الأساتذة قيمهم ومعتقداتهم وانتمايتهم الحزبي على الطلبة.	53
ضعيفة	51.00%	0.88	2.55	11	منح بعض أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم درجات منخفضة لبعض الطلاب.	57
ضعيفة	49.60%	1.14	2.48	12	منح بعض الطلبة درجات أعلى مما يستحقون على أساس الانتماء الحزبي أو المذهبي أو الاجتماعي.	51
ضعيفة	48.60%	1.03	2.43	13	استخدام ممتلكات الكلية أو الجامعة لأغراض تجارية من قبل الموظفين والمدرسين.	56
ضعيفة	46.60%	0.98	2.33	14	الاستغلال والتحرش ببعض الفئات من الطلبة (مثل: الطالبات).	54
ضعيفة	46.40%	0.99	2.32	15	السماح بدخول الاختبارات أشخاصا لا تسمح لهم اللوائح بذلك.	59
ضعيفة	45.00%	1.01	2.25	16	منح بعض الطلبة درجات أعلى مما يستحقون عند الحصول على هدايا ورشاوى منهم.	52
ضعيفة	42.20%	1.06	2.11	17	السماح لبعض الطلبة بإعادة الامتحانات لأكثر من مرة بما يخالف الأنظمة واللوائح.	60
ضعيفة	37.20%	0.88	1.86	18	تسريب بعض أسئلة الامتحانات من قبل الأساتذة.	50
متوسطة	55.60%	0.71	2.78	المجال ككل		

مجالات الدراسة، وذلك لجميع المتغيرات؛ كما تم استخدام الاختبار التائي (T-test) للمتغيرات الثنائية التالية: (النوع، والكلية، والوظيفة)، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY- ANOVA) للمتغيرات الآتية: (المؤهل، وعدد سنوات الخبرة الإدارية)، وتم استخدام اختبار شيفيه (scheffe)؛ لمعرفة اتجاه الفروق في حالة وجود دلالة إحصائية. وللإجابة على هذا السؤال فقد تم تناول متغيرات الدراسة كما يلي:

المتغير الأول: النوع:

تم استخدام اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين العنيتين (ذكر وأنثى) كما في الجدول

عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس للدراسة:

للإجابة على السؤال السادس والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.5%) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أنماط الفساد في كل مجال من المجالات الخمسة في الجامعات اليمنية الحكومية تعزى إلى متغيرات الدراسة وهي: (النوع، والكلية، والوظيفة، والمؤهل التعليمي، وعدد سنوات الخبرة)؟

ولحساب الفروق فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من

وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، تعزى لمتغير النوع لدى عينة الدراسة بما يخص المجال الثالث، وعلى مستوى المحور ككل فقد بينت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة المتعلقة بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية.

(9). وتشير النتائج الموضحة في الجدول (9) إلى أن قيمة (T) دالة إحصائية لجميع مجالات الدراسة عدا المجال (الثالث) المتعلق بأنماط الفساد الإداري في مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، تعزى لمتغير النوع لدى عينة الدراسة، بما يخص المجالات الأول والثاني والرابع والخامس، وعدم

جدول (9) اختبار (T.TEST) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق (حسب النوع) حول أنماط الفساد

الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية:

الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحساب	العدد	النوع	المجال
دالة	0.000**	158	4.157	0.61	2.47	128	ذكر	القبول والتسجيل
				0.87	3.30	32	أنثى	
دالة	0.010*	158	2.656	0.82	2.36	128	ذكر	شؤون الطلاب والخريجين
				0.77	3.01	32	أنثى	
دالة غير	0.069	158	1.842	0.74	2.99	128	ذكر	التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية
				0.48	3.38	32	أنثى	
دالة	0.003**	158	3.073	0.86	3.31	128	ذكر	مجال الشؤون المالية والإدارية
				0.63	4.09	32	أنثى	
دالة	0.002**	158	3.133	0.67	2.67	128	ذكر	التدريس والبحث العلمي
				0.69	3.31	32	أنثى	
دالة	0.001**	158	3.496	0.63	2.85	128	ذكر	جميع المجالات
				0.51	3.50	32	أنثى	

♦♦ دالة عند مستوى دلالة (0.01)

♦ دالة عن مستوى الدلالة (0.05)

الأنماط بشكل أكبر من الذكور. مما يدل على عدم تطابق وجهات نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء إدارات العاملين وفقاً لمتغير النوع (ذكور- إناث)، في معظم المجالات عدى المجال الثالث ولصالح الإناث، ويرجع الباحثين عدم التطابق في وجهات النظر إلى، عدم تماثل العينتين من حيث الحجم، أي صغر عينة الإناث

ولمناقشة ذلك فقد بينت الدراسة ومن خلال استعراض المتوسطات الحسابية وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير النوع، على مستوى وجود أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية في جميع المجالات، وأن جميع تلك الفروق جاءت لصالح الإناث اللاتي تؤكدن على انتشار ووجود تلك

بحسب "النوع" حول أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية.
المتغير الثاني: التخصص:

وقد تم استخدام اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين الكليتين (إنسانية، وتطبيقية) كما في الجدول (10)، وتشير النتائج الموضحة في الجدول (10) إلى أن قيمة (T) غير دالة إحصائياً مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، بين المتوسطات الحسابية لممارسة أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية تعزى لمتغير الكلية (إنسانية - تطبيقية) في المجالات التالية: (الأول والثاني والثالث والرابع)، ودالة إحصائية، أي وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، فيما يتعلق بفقرات المجال الخامس المتعلقة بأنماط الفساد الإداري في التدريس والبحث العلمي، أما على مستوى جميع المجالات المتعلقة بالمحور الأول ووفقاً للمتوسط الحسابي للمجالات تبين أن قيمة (T) دالة إحصائياً؛ وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، على مستوى المحور الأول ككل ولصالح الكليات التطبيقية.

مقارنة بالذكور، وعدم التقارب في الدرجات العلمية والخبرات الإدارية بين الذكور والإناث مما ينعكس على درجة الفهم لمفهوم ونوع الممارسة الفاسدة. ويرجع الباحث ذلك إلى أن الإناث يدركن خطورة الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية أكثر من الذكور، وأن حاسة الولاء التنظيمي/المنظمي لديهن أكثر من الذكور على مستوى الجامعة، وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة (فارغ وآخرون، 2007) والتي توصلت إلى أن الذكور أكثر ممارسة للفساد من الإناث على مستوى جميع محاور الفساد، وأن الذكور أقل ممارسة لأخلاقيات الوظيفة العامة من الإناث. وقد يكون السبب في عدم تطابق وجهات النظر هو أن الواقع المعاش المتعلق بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية هو يختلف لكلاً العينتين، وما يدل على ذلك أن معظم المناصب الإدارية لكل من رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات للعاملين يشغلها الذكور، ومن خلال تطبيق الدراسة على العينة فقد بلغ عدد الذكور (128) فرداً وبنسبة (80%) من إجمالي العينة الصالحة للتحليل، وعدد الإناث (32) فرداً وبنسبة (20%)؛ من إجمالي العينة الصالحة للتحليل، وهذا دليل واضح على مصدر الاختلاف بين أفراد العينة

جدول (10) اختبار (T.TEST) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق حسب (الكلية) حول أنماط الفساد

الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية:

المجال	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
القبول والتسجيل	إنسانية	104	2.45	0.60	-1.168	158	0.246	غير دالة
	تطبيقية	56	2.66	0.76				
شؤون الطلاب والخريجين	إنسانية	104	2.23	0.77	-1.581	158	0.118	غير دالة
	تطبيقية	56	2.56	0.86				
التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية	إنسانية	104	2.83	0.79	-1.811	158	0.074	غير دالة
	تطبيقية	56	3.15	0.67				



غير دالة	0.114	158	-1.598	1.03	3.20	104	إنسانية	مجال الشؤون المالية والإدارية
				0.79	3.54	56	تطبيقية	
دالة	0.022*	158	-2.333	0.69	2.49	104	إنسانية	التدريس والبحث العلمي
				0.69	2.89	56	تطبيقية	
دالة	0.040*	158	-2.093	0.69	2.72	104	إنسانية	جميع المجالات
				0.62	3.05	56	تطبيقية	

◆ دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)

المتغير الثالث: الوظيفة:

تم استخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين استجابات رؤساء الأقسام الأكاديمية واستجابات مدراء إدارات العاملين، من خلال إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول (11)، وتشير النتائج الموضحة في الجدول (11) إلى أن قيمة (T) غير دالة إحصائياً لكل من الفقرات المتعلقة بالمجالات التالية (الأول والثاني والثالث والخامس)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بما يخص المجالات الأربعة السابقة الذكر وفقاً لمتغير "الوظيفة الحالية"؛ وان قيمة (T) دالة إحصائياً بما يخص استجابة أفراد العينة المتعلقة بفقرات المجال الرابع والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في مجال الشؤون المالية والإدارية وفقاً لمتغير الوظيفة ولصالح رؤساء الأقسام الأكاديمية، بالإضافة إلى عدم وجود فروق على مستوى المحول الأول ككل.

ولمناقشة ذلك تبين عدم وجود اختلاف بين استجابات أفراد العينة حول أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية وفقاً لمتغير "الوظيفة الحالية" وإجماع أغلبية عينة الدراسة على عدم وجود فروق دالة إحصائياً، يدل على تطابق وجهات نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات على اختلاف

ولمناقشة ذلك تبين وجود اختلاف في درجة ممارسة أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بين الكليات التطبيقية والإنسانية لصالح الكليات التطبيقية، حيث أقروا بممارسة أنماط الفساد بشكل أكبر من زملائهم في الكليات الإنسانية، ويعود ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة من الكليات التطبيقية تتاح لهم الفرصة بشكل أكبر للتفاعل والتواصل مع الطلبة والمجتمع الخارجي والإدارة، وإدراك أفراد العينة من الكليات التطبيقية إلى القصور في عملية التدريس وإكمال المقررات الدراسية، وهذا برأي الباحثين ربما يكون نتيجة طبيعية العمل والتخصص الذي يتطلب منهم قضاء وقت أطول مع شرائح العينة المختلفة من خلال عملهم الميداني والتطبيقي الذي يقتضي ابتعادهم عن المكاتب والأعمال الروتينية وهالة المكتب كالمختبرات، وسوق العمل على سبيل المثال، مما يجعلهم أكثر اطلاعاً على الوضع القائم. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (مرشد، 2004)، و(فارغ وآخرون، 2008)، والتي أكدت جمعياً على أنه توجد فروق بين عينات الدراسة في تقديراتهم لأنماط الفساد الإداري تعزى لمتغير التخصصات أو الكليات.



التي أكدت على عدم وجود فروق تعزى لمتغير "الوظيفة". أما سبب الاختلاف في وجهات النظر حول أنماط الفساد الإداري في مجال الشؤون المالية والإدارية ولصالح رؤساء الأقسام الأكاديمية، فيرجع الباحثين ذلك إلى شعورهم بسوء المعاملة والروتين الممل المتبع من قبل العاملين في تلك الإدارات في توفير الاحتياجات وصرف المستحقات لهم ولأعضاء هيئة التدريس، وكذلك التنافس بين الإداريين والأكاديميين، وإدراكهم لمخاطر الفساد وأنماطه المختلفة في هذا المجال.

مواقعهم القيادية والوظيفية، وقد يكون السبب في تطابق وجهات النظر يرجع إلى؛ كون معظم القيادات الأكاديمية بالجامعة لا يبقون في مواقعهم القيادية لفترات طويلة نظراً لتبادل الأدوار وانتقالهم من موقع إلى موقع مشابه. وبالتالي فإنهم جميعاً على علم بما يمارسه العاملون في مختلف إدارات ومرافق الجامعة أياً كانت مواقعهم ومسمياتهم الوظيفية، كما أن هناك تشابهاً في المسؤوليات والمهام والواجبات، بالإضافة إلى تشابه اللوائح والأنظمة في الجامعات والكليات، والأقسام والإدارات وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (مرشد، 2004)،



جدول (11) اختبار (T.TEST) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق حسب (الوظيفة) حول أنماط الفساد الإداري

الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الوظيفة	المجال
غير دالة	0.268	158	1.114	0.75	2.68	93	رئيس قسم أكاديمي	القبول والتسجيل
				0.69	2.50	67	مدير إدارة	
غير دالة	0.118	158	1.583	0.72	2.60	93	رئيس قسم أكاديمي	شؤون الطلاب والخريجين
				0.96	2.30	67	مدير إدارة	
غير دالة	0.121	158	1.570	0.63	3.17	93	رئيس قسم أكاديمي	التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية
				0.80	2.92	67	مدير إدارة	
دالة	0.011*	158	2.610	0.83	3.66	93	رئيس قسم أكاديمي	مجال الشؤون المالية والإدارية
				0.86	3.17	67	مدير إدارة	
غير دالة	0.982	158	0.021	0.69	2.78	93	رئيس قسم أكاديمي	التدريس والبحث العلمي
				0.73	2.77	67	مدير إدارة	
غير دالة	0.101	158	1.658	0.62	3.07	93	رئيس قسم أكاديمي	جميع المجالات
				0.68	2.83	67	مدير إدارة	

♦ دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05).

المتغير الرابع: المستوى التعليمي:

يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين آراء مجموعات عينة الدراسة لجميع المجالات وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، مما يدل على تطابق وجهات نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات للعاملين على اختلاف

تم استخدام تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفروق حسب "المستوى التعليمي" كما في الجدول (12). وتشير النتائج الموضحة في الجدول (12) إلى أن قيمة (F) غير دالة إحصائياً لجميع محاور الدراسة وهذا

الظاهرة في مرافق الجامعات يؤثر تأثيراً سلباً على كل أفراد العينة، وأن انتشار هذه الأنماط في الجامعات والكليات سوف يساعد على انتقال تلك الممارسات والسلوكيات إلى مختلف المؤسسات الحكومية الأخرى؛ وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (فارع وآخرون، 2007) والتي أشارت إلى وجود علاقة عكسية قوية بين الفساد الإداري و متغير المؤهل العلمي للعاملين في المؤسسات العامة.

درجاتهم العلمية (أقل من جامعي، وجامعي، ودبلوم عالي، وماجستير، ودكتوراه)، وقد يكون السبب في تطابق وجهات النظر هو أن الجميع يعيشون نفس الظروف، فهناك كثير من القواسم المشتركة بين رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات كالأنظمة والقوانين واللوائح المتبعة في الجامعة. كما أنهم يطمحون إلى محاربة تلك الأنماط المنتشرة من أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، مدركين أن انتشار هذه

جدول (12) تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق حسب (المستوى التعليمي) حول أنماط الفساد الإداري

المجال	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الدالة	اتجاه الفروق scheffe
القبول والتسجيل	أقل من جامعي	10	2.49	0.63	0.345	0.846	دالة غير	لا يوجد
	جامعي (بكالوريوس)	42	2.49	0.70				
	دبلوم عالي	6	2.74	0.61				
	ماجستير	9	2.47	0.90				
	دكتوراه	93	2.68	0.75				
شؤون الطلاب والخريجين	أقل من جامعي	10	1.97	0.89	1.392	0.245	دالة غير	لا يوجد
	جامعي (بكالوريوس)	42	2.41	0.97				
	دبلوم عالي	6	2.11	0.75				
	ماجستير	9	2.00	0.88				
	دكتوراه	93	2.63	0.75				
التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية	أقل من جامعي	10	2.94	0.65	0.735	0.571	دالة غير	لا يوجد
	جامعي (بكالوريوس)	42	2.94	0.82				
	دبلوم عالي	6	3.02	0.77				
	ماجستير	9	2.71	1.06				
	دكتوراه	93	3.17	0.63				
الشؤون المالية	أقل من جامعي	10	2.93	0.97	1.99	0.10	غير	لا يوجد



	دالة	4	3	0.80	3.25	42	جامعى (بكالوريوس س)	والإدارية
				0.51	2.76	6	دبلوم عالى	
				1.27	3.31	9	ماجستير	
				0.83	3.66	93	دكتوراه	
لا يوجد	غير دالة	0.97 9	0.11 0	0.78	2.64	10	أقل من جامعى	التدريس والبحث العلمي
				0.71	2.83	42	جامعى (بكالوريوس س)	
				0.20	2.78	6	دبلوم عالى	
				1.12	2.64	9	ماجستير	
لا يوجد	غير دالة	0.53 5	0.79 1	0.67	2.70	10	أقل من جامعى	جميع المجالات
				0.66	2.88	42	جامعى (بكالوريوس س)	
				0.36	2.76	6	دبلوم عالى	
				1.06	2.75	9	ماجستير	
				0.62	3.07	93	دكتوراه	



المتغير الخامس: الخبرة الإدارية:

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة الفروق حسب "سنوات الخبرة الإدارية" كما في الجدول (13).

جدول (13) تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق في مجالات الأنماط حسب (الخبرة الإدارية)

اتجاه الفروق scheffe	الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (F)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة	المجال
لا يوجد	غير دالة	0.148	1.832	0.70	2.83	60	(5.1) سنوات	المجال الأول: القبول والتسجيل
				0.68	2.46	39	(6) سنوات	
				0.75	2.48	36	(11) سنوات	
				0.74	2.39	25	(16) سنة فأكثر	
1+	دالة	0.008**	4.215	0.88	2.84	60	(5.1) سنوات	المجال الثاني: شؤون الطلاب والخريجين
				0.67	2.12	39	(6) سنوات	
				0.84	2.22	36	(11) سنوات	
				0.63	2.35	25	(16) سنة فأكثر	
لا يوجد	غير دالة	0.122	1.993	0.56	3.27	60	(5.1) سنوات	المجال الثالث: التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية
				0.86	2.88	39	(6) سنوات	
				0.76	2.83	36	(11) سنوات	
				0.67	3.11	25	(16) سنة فأكثر	
1+	دالة	0.014*	3.744	0.72	3.80	60	(5.1) سنوات	المجال الرابع: الشؤون المالية والإدارية
				0.94	3.32	39	(6) سنوات	
				0.88	3.05	36	(11) سنوات	

							(15) سنة	
				0.83	3.22	25	(16) سنة فأكثر	
لا يوجد	غير دالة	0.188	1.635	0.73	2.96	60	(5-1) سنوات	المجال الخامس: التدريس والبحث العلمي
				0.70	2.54	39	(6) (10) سنوات	
				0.71	2.68	36	(11) (15) سنة	
				0.55	2.79	25	(16) سنة فأكثر	
1+	دالة	0.027*	3.242	0.60	3.22	60	(5-1) سنوات	جميع المجالات
				0.66	2.77	39	(6) (10) سنوات	
				0.66	2.74	36	(11) (15) سنة	
				0.59	2.88	25	(16) سنة فأكثر	

♦ دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل.

تشير النتائج الموضحة في الجدول السابق رقم (13) أن قيمة (F) غير دالة إحصائياً للمجالات (الأول والثالث والخامس)؛ مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل، ويبين الجدول (13) أيضاً أن قيمة (F) بلغت (0.008)، وهي دالة إحصائياً للمجال (الثاني) المتعلق بأنماط الفساد في مجال "إدارات شؤون الطلاب والخريجين"، وكذلك بلغت قيمة (F) (0.014)؛ وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل، للمجال الرابع المتعلق بأنماط الفساد الإداري في مجال (الشؤون الإدارية والمالية)، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، بين متوسطات المجالين الثاني والرابع - مجال شؤون الطلاب والخريجين ومجال

الشؤون الإدارية والمالية - وتم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، لمعرفة مصدر تكل الفروق، وتبين أن اتجاهات الفروق كانت موجبة ومصدرها رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات ذوي الخبرة (1 - 5) سنوات. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (فارغ وآخرون، 2007) والتي أشارت إلى وجود علاقة عكسية قوية بين الفساد الإداري ومتغير سنوات الخبرة. وهذه النتيجة قد ترجع إلى أنه كلما زادت فترة العمل الإداري (أي سنوات الخبرة الإدارية) كلما زادت قدرات الأفراد ونمت الخبرات لديهم في معرفة أبرز المخالفات والممارسات السيئة، نظراً للفترة الطويلة والمعاشية لممارسات العمل

أولاً: خلاصة نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن إيجاز أبرزها في الآتي:
أولاً: أنماط الفساد في الجامعات اليمنية الحكومية:

1. أجمع أفراد العينة محل الدراسة على انتشار (42) نمط من أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية من إجمالي (64) نمط تم عرضها عليهم في أداة الدراسة. وقد حصل (19) نمط على موافقة بدرجة عالية، و(23) نمط على موافقة بدرجة متوسطة، و(22) نمط على موافقة بدرجة ضعيفة.

2. في مجال القبول والتسجيل: أظهرت النتائج موافقة عينة الدراسة على محتوى فقرات المجال بدرجة "ضعيفة"، ويمتوسط حسابي (2.60)، وانحراف معياري (0.72)، وتحتل المرتبة قبل الأخيرة، من حيث درجة الموافقة لعينة الدراسة على مستوى المحور الأول من الأداة والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، وهذا يعني أن الطريقة المتبعة في عملية القبول والتسجيل للطلاب الراغبين بالالتحاق بالجامعات اليمنية الحكومية بمختلف كلياتها مرضية إلى حد ما، من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات، عدا بعض الفقرات وعددها (4) فقرات حصلت على موافقة بدرجة "متوسطة" وهي التي تؤكد على وجود بعض الممارسات السلبية (الفاصلة) التي تمارس في عملية القبول والتسجيل وبدرجة متوسطة، ومن أبرز أنماط الفساد في هذا المجال: بالتوزيع غير العادل والموضوعي للمناح الداخلية وفرص الالتحاق بالجامعة، ومجاملة الطلاب الأجانب في القبول والتسجيل، وقبول طلاب بعد الإعلان عن إغلاق باب القبول

الإداري اليومي فترة أطول. وعلى العكس الذين يعملون منذ فترة قصيرة في العمل الإداري والذين يكونون عادة أقل خبرة وكفاءة في الإدارة الجامعية وأقل إدراكاً لسلوكيات وممارسات العاملين في مختلف إدارات. الخلاصة:

وبشكل عام فإن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات الدراسة الخمسة وفي مختلف المجالات المتعلقة بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، يمكن إرجاع ذلك كله إلى حقيقة أن المشمولين بالدراسة يتأثرون في بيئة داخلية واحدة ويعايشون مناخاً تنظيمياً متشابهاً، فهم بصرف النظر عن المؤهل العلمي والنوع ومسمى الوظيفة الحالية وخبرتهم الإدارية ونوع الكلية، جزء لا يتجزأ من أجواء الجامعة الواحدة تأثيراً وتأثراً، وإن كانت هناك تباينات بسيطة فهي جانبية ومحدودة وغير دالة إحصائياً.

وإذا نظرنا إلى النتيجة من زاوية أخرى في جامعتي صنعاء وعدن حيث سيادة أجواء الرأي والرأي الآخر وانفتاح القيادات الأكاديمية، وتعدد الخلفيات الثقافية، وتباين الرتب العلمية لهم فإن النتيجة التي آلت إليها الدراسة تبدو أكثر منطقية حيث انعدام أثر المتغيرات المستقلة رغم تعددها وتنوعها، والتي أراد الباحثين من خلالها معرفة تأثيرها على آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية حول أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على إدراكهم لأهمية موضوع الدراسة وتحيزهم للبحث العلمي. ومن خلال ذلك يكون الباحثين قد تمكنوا من تحقيق الهدف الثاني من أهداف هذه الدراسة.

■ خلاصة الدراسة والتوصيات والمقترحات:

الأكفاء على حساب الأكفاء، والتغاضي عن تجاوز المدة القانونية للمبتعثين للدراسة في الخارج، بالإضافة إلى حصول عدد من الفقرات على موافقة درجة "متوسطة" وعددها (8) فقرات تتعلق ببعض الممارسات المخلة بأخلاقيات الوظيفة العامة والمخالفة للقوانين واللوائح المعمول بها من أبرزها: التلاعب في شروط الابتعاث والتدريب، والسماح للطلاب بتغيير تخصصاتهم بعد الابتعاث، والتعيين في وظائف أكاديمية وإدارية دون الإعلان عن وجود تلك الوظائف، وتتم عملية الاختيار للموظفين والمعيّدين على أساس الحزبية، والاعتماد على العلاقات الشخصية في تحكيم الأبحاث لغرض الترقية، والتعاقد مع وافدين على حساب اليمنيين من أعضاء هيئة التدريس، ووضع شروط ومواصفات لشغل الوظيفة المعلن عنها لتناسب أشخاصاً بعينهم، وأخيراً المناطقية في اختيار الموظفين والمعيّدين.

5. في مجال الشؤون المالية والإدارية: أظهرت

النتائج موافقة عينة الدراسة على محتوى فقرات المجال بدرجة "عالية"، بمتوسط حسابي (3.44)، وانحراف معياري (0.87)، وحصل على المرتبة (الأولى) على مستوى المحور الأول من الأداة. وقد حصلت (12) فقرة من إجمالي فقرات المجال البالغ عددها (17) على موافقة بدرجة "عالية" ومن أبرز تلك الممارسات الفاسدة؛ صرف مكافآت لبعض الموظفين تزيد عن الجهد المبذول منهم، وصرف أجور إضافية ومكافآت لأشخاص لم يقوموا بأي عمل، والتلاعب في أوقات الدوام الرسمي، وعدم مطابقة السعر الحقيقي للمواد والتجهيزات المشتراة للسعر المعلن، وعدم مطابقة مواصفات المواد والتجهيزات المشتراة للمواصفات المطلوبة، ورؤساء المناقصات والمزايدات الخاصة

والتسجيل، وأخيراً؛ تمكن بعض المتنفذين من ممارسة الوساطة والمحابة ودفع الرشوة. 3. في مجال شؤون الطلاب والخريجين: أظهرت النتائج موافقة عينة الدراسة على محتوى فقرات المجال، بدرجة "ضعيفة"، وبمتوسط حسابي (2.46)، وانحراف معياري (0.84)، وحصل هذا المجال على المرتبة (الخامسة) والأخيرة على مستوى المحور الأول، والذي يدل على رضا أفراد عينة الدراسة على النظام المتبع في إدارات شؤون الطلاب والخريجين والعاملين فيها. عدا فقرتين حصلت على موافقة بدرجة "متوسطة" وهي التي تؤكد على إجماع أفراد العينة بوجود بعض الممارسات السلبية (الفاصلة) تمارس في إدارات شؤون الطلاب والخريجين وبدرجة متوسطة، وتتعلق تلك الفقرات، بحصول بعض الموظفين على رشوى مقابل التسريع في إنجاز معاملات الطلبة والخريجين، والتأخير في إعلان نتائج الطلاب في الوقت المحدد لذلك لتحقيق منافع خاصة.

4. في مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية: أظهرت النتائج موافقة عينة

الدراسة على محتوى فقرات المجال، بدرجة "متوسطة" بمتوسط حسابي (3.05)، وانحراف معياري (0.72)، وحصل على المرتبة (الثانية) على مستوى المحور الأول. والذي يدل على عدم رضا عينة الدراسة على الألية المتبعة في عملية التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية من قبل العاملين في الجامعات اليمنية الحكومية. ومن أبرز تلك الممارسات الفاسدة، حصول ثلاث فقرات على موافقة بدرجة "عالية" وتتعلق بقيام الجامعات بابتعاث معيّدين ومدرسين للدراسة في الخارج في تخصصات تدرس في الجامعات اليمنية الحكومية، وقبول الوساطة من قبل ذوي النفوذ في تعيين غير

لبعض أعضاء هيئة التدريس لفترة طويلة جداً خلافاً للقانون وعلى الرغم من حاجة القسم لهم، إرغام الطلبة على شراء كتب أو ملازم من تأليفهم. وحصلت (6) فقرات على موافقة بدرجة "متوسطة" وتتعلق بعدم تحديد مفردات المادة التي يقوم بتدريسها أعضاء هيئة التدريس، عدم تغطية بعض الأساتذة لمفردات المقرر كاملة، عدم الالتزام بمكان وزمان إلقاء المحاضرات، السرقة العلمية لأعمال الطلبة والزملاء والسرقة العلمية من الانترنت، مجاملة الطلبة الأجانب من قبل بعض الأساتذة في التعامل ومنح الدرجات، وحصلت بقية الفقرات وعددها (9) فقرات على موافقة بدرجة ضعيفة.

7. وفي مجال الفروق بين استجابات أفراد

العينة: فقد توصلت الدراسة إلى الآتي:

1. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين وجهات نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات العاملين بجامعة صنعاء وعدن فيما يتعلق بفقرات ومجالات المحور الأول من الاستبانة والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، عدى المجال (الثالث) والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في مجال التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية، فليس هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) وفقاً لمتغير "النوع الاجتماعي"، وقد كانت الفروق في المجالات الأربعة لصالح "الإناث".
2. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين وجهات نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات العاملين بجامعة صنعاء وعدن فيما يتعلق بفقرات ومجالات المحور الأول من

بالمشاريع الإنشائية لأشخاص غير مؤهلين لتنفيذها وفقاً للمواصفات المطلوبة، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية - مثل السيارات وغيرها، والتواطؤ مع أصحاب المخالفات المالية والإدارية من ذوي الواجهات وأصحاب النفوذ، واستغلال المرونة في الفتاوى القانونية واللوائح المالية بما يمكن من استخدامها في إتمام عملية الصرف أو عرقلتها وفقاً للمصلحة الشخصية للموظف، وقبول الهدايا من أرباب المصالح، البطء في إنجاز المعاملات، والإنفاق ببذخ على الدعاية والإعلان للحفلات والمناسبات المختلفة في الصحف والمجلات. وقد حصلت (4) فقرات على موافقة بدرجة متوسطة تمحورت حول الإنفاق على أثاث وتجهيزات ليست ضرورية، استغلال المراجعين، الإنفاق على نشاطات ليس لها علاقة بأهداف الجامعة، تقديم كشوفات للمكافآت والأجور يتم استلامها من قبل أشخاص آخرين دون علم أصحابها الأصليين. وقد حصلت فقرة واحدة فقط على موافقة بدرجة ضعيفة وهي الفقرة رقم (42) ونصها "اختلاف الكشوفات الموقع عليها عن الكشوفات الأصلية".

6. في مجال التدريس والبحث العلمي: أظهرت

النتائج موافقة عينة الدراسة على محتوى فقرات المجال بدرجة "متوسطة" وبمتوسط حسابي (2.78)، وانحراف معياري (0.71)، وحصل على المرتبة (الثالثة) على مستوى المحور الأول من الأداة. وقد حصلت (4) فقرات على موافقة بدرجة "عالية" ومن أبرز تلك الممارسات عدم التزام الأساتذة بالساعات المكتبية لمساعدة الطلاب، ارتباط بعض أعضاء هيئة التدريس بأعمال خاصة خارج الجامعة على حساب عملهم بالجامعات الحكومية، منح إجازة بدون راتب

وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الإدارية ولصالح الفئة (1 - 5) سنوات. وبالنسبة على مستوى كل مجال فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وتلك المجالات هي الأول والثالث والخامس، ووجود فروق في المجال الثاني المتعلق بأنماط الفساد الإداري في إدارات شؤون الطلاب والخريجين، حيث بلغت قيمة (F) (0.008)، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، ومستوى دلالة (0.05)، وحسب اختبار (شيفيه) كان اتجاه الفروق لصالح الفئة (1 - 5) سنوات، وكذلك المجال الرابع والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في إدارات الشؤون المالية والإدارية بالجامعات اليمنية الحكومية، حيث بلغت قيمة (F) (0.014)، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وحسب اختبار (شيفيه) كان اتجاه الفروق لصالح الفئة (1 - 5) سنوات.

ثانياً: الاستنتاجات:

بناءً على ما تقدم عرضه من النتائج يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

1. استياء عينة الدراسة من الآلية المتبعة من قبل الجامعات في قبول وتسجيل الطلاب الراغبين في الالتحاق بهاء سنوياً، مقابل الإقبال الكبير على تلك الجامعات والكليات التابعة لها، مما يعكس قيام تلك الجامعات بعدم تطبيق القوانين واللوائح المعمول بهاء ومخالفة توصيات وقرارات المجلس الأعلى للجامعات، المحددة سنوياً لنسب القبول وشروطها والطاقة الاستيعابية المطلوبة، بالإضافة إلى عدم وجود عدالة

الاستبانة والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، عدى المجال (الخامس) والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في مجال التدريس والبحث العلمي، فهناك فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وفقاً لمتغير نوع الكلية لصالح الكليات التطبيقية.

3. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين وجهات نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات العاملين بجامعتي صنعاء وعدن فيما يتعلق بفقرات ومجالات المحور الأول من الاستبانة والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، عدى المجال (الرابع) والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في مجال الشؤون المالية والإدارية، فتوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وفقاً لمتغير الوظيفة لصالح " رؤساء الأقسام الأكاديمية ".

4. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين وجهات نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات العاملين بجامعتي صنعاء وعدن فيما يتعلق بفقرات ومجالات المحور الأول من الاستبانة والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، وفقاً لمتغير " المؤهل العلمي ".

5. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين وجهات نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات العاملين بجامعتي صنعاء وعدن فيما يتعلق بفقرات ومجالات المحور الأول من الاستبانة والمتعلق بأنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية،

- الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، وضرورة قيام القيادات العليا بالجامعة والجهات الرقابية والمشاركة في صناعة القرار في إيجاد المعالجات المناسبة للقضاء على تلك الأنماط من خلال إزالة مسبباتها.
9. غياب التخطيط الاستراتيجي الشامل لبرامج تحسين الأداء الإداري، والذي يعد انعكاساً لغياب التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي بشكل عام، إلى جانب الغموض في رؤية ورسالة وأهداف الجامعة والكلية والقسم.
10. حرص رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات على دور الطلاب والنظر من أعضاء هيئة التدريس في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، لما فيه تحسين الأداء الأكاديمي وتحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي وبعث روح المنافسة بينهم وتحسين مهاراتهم وقدراتهم.
11. غياب دور مؤسسات المجتمع المدني في تقييم أداء الجامعات ومسائلتها تجاه ما تقدمه من خدمات، في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، مما أدى إلى ضعف أو شبه غياب للعلاقة بين الجامعة والمجتمع، وبالتالي عدم قبول فكرة مشاركة المجتمع بتقييم الأداء للجامعة.
12. ضعف الاهتمام والتوعية بمفهوم الفساد الإداري، ومخاطره والآثار المترتبة عليه من حيث جودة المخرجات وانعكاسها السلبي على التنمية الشاملة للمجتمع.
13. عدم وجود ميثاق لأخلاقيات الوظيفة في الجامعات اليمنية الحكومية يوضح للعاملين في تلك الجامعات، الحدود

- في توزيع فرص التعليم العالي بتلك الجامعات والكلية التابعة لها.
2. غياب الجانب المحاسبي والرقابي على العاملين وتعقيد الإجراءات المتبعة في التسجيل واستخراج الوثائق، يتيح مجال للعاملين في ممارسة بعض أنماط الفساد الإداري في إداراتهم وتأخير معاملات المستفيدين، مقابل الحصول على منافع خاصة من جراء أخذ الرشوة.
3. عدم التزام القيادات الجامعية باللوائح والأنظمة المعمول بها في عملية التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية، ووجود العديد من المرونة في تلك القوانين تستغل لخدمة مصالح شخصية.
4. غياب الشفافية في نشر إيرادات ومصروفات الجامعة سنوياً لخلق ثقة لدى عامة الناس في الجامعات.
5. غياب دور عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في رسم السياسة العليا للجامعة والكلية التابعة لها، بسبب المركزية في صنع القرارات وتنفيذها.
6. عدم وجود عدالة بين العاملين الأكاديميين والإداريين في نظام الرواتب والحوافز والترقيات والمشاركات الداخلية والخارجية في المؤتمرات والندوات العلمية.
7. استغلال الوظيفة العامة من قبل بعض العاملين بالجامعات اليمنية الحكومية مما يدل على ضعف الولاء الوظيفي للمؤسسات الجامعية وضعف الولاء الوطني.
8. استشعار رؤساء الأقسام الأكاديمية ومدراء الإدارات لمدى وجود عدد من العوامل المساعدة على انتشار الفساد

المجتمع من خلال قيام تلك المخرجات بتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع وأبناءه، ومن ابرز تلك التوصيات ما يلي:

1. إعادة النظر في سياسة القبول وسياسة الابتعاث الحالية والتركيز على التخصصات التطبيقية، بحيث لا تقتصر على مجرد تنسيق درجات الطلاب الحاصلين على الشهادة الثانوية، بل لابد من - بالإضافة إلى النجاح في الدراسة الثانوية- اختبار قبول تكميلي لكل جامعة أو كلية أو تخصص، وخاصة في الأقسام العلمية أو المهنية المختلفة.
2. قيام الجهات العليا في الدولة بدورها في التنوع للبنى والأشكال للتعليم العالي، من خلال إقامة أشكال غير تقليدية؛ كالتعليم المفتوح، والتعليم عن بعد، والجامعات التقنية للتعليم المفتوح، والجامعات الخاصة بعلوم البحار والمحيطات والآثار، وعلوم البيئة، وعلوم الطاقة والصحراء والسكان .. الخ. بهدف الرفع من حجم الفئة الملتحقة بالتعليم العالي والجامعي.
3. وضع نظام توصيف علمي للوظائف والتوجه نحو إيجاد آليات لانتقاء قادة المستقبل من الأكاديميين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس وفق معايير موضوعية، وإعدادهم بشكل مستمر، لمواجهة التحديات والمتغيرات المرتبطة بالتعليم الجامعي ولواكبة الثورة العالمية في التكنولوجيا والتقنية لمواجهة متطلبات التنمية الشاملة.
4. إنشاء هيئة وطنية للجودة والاعتماد الأكاديمي، وكذا هيئة لتحسين أداء الجامعات وجودة مخرجاتها وبرامجها، التخصصية والإدارية.

التي يجب عدم تخطيها عند القيام بمهامهم وواجباتهم وعلاقاتهم مع الآخرين.

14. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة على معظم مجالات الأداة وفقراتها، يشير بجلاء إلى مدى التجانس والتكامل والترابط بين أفراد العينة، ومدى أهمية التعرف على أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية والعوامل المؤدية إلى وجود تلك الأنماط، بغض النظر عن تنوع وتعدد متغيرات الدراسة.
15. صلاحية الاستبيان المستخدم في الدراسة كأداة لتشخيص أهم أنماط الفساد الإداري ممارسة في الجامعات اليمنية الحكومية وخاصة في مجال القبول والتسجيل وشؤون الطلاب والخريجين، والتعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية، والشؤون المالية والإدارية وأخيراً؛ في مجال التدريس والبحث العلمي. وتحديد أهم العوامل المساعدة على وجود وانتشار أنماط الفساد الإداري في تلك الجامعات سوء على مستوى العوامل الاجتماعية والاقتصادية، العوامل الإدارية والتنظيمية، العوامل القانونية والرقابية.

ثالثاً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة، خلص الباحثين إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها إذا ما وجدت طريقها للتنفيذ أن تساهم في القضاء على أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية ومساعدة الجامعات اليمنية في القيام بتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها والمتمثلة في إعداد وتنمية الموارد البشرية المسلحة بالمعارف والمهارات والخبرات بما يواكب متطلبات

10. توصيف المقررات الجامعية بصورة دورية وبما يتوافق مع متغيرات العصر ومتطلبات التنمية.
11. إنشاء مركز خاص لقياس وتقييم الأداء المستمر للقيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات اليمنية الحكومية.
12. تعزيز القيم الأخلاقية لدى جميع العاملين في الجامعات اليمنية الحكومية، وغرس تلك القيم في طلابها لتكون جزءاً من سلوكياتهم عند الانتقال إلى ميادين العمل، ومن أبرز تلك القيم الأمانة والمسؤولية وخدمة الآخرين والالتزام بالعمل، وأولويات محاربة أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية من رشوة ومحسوبية واستغلال المال العام والوظيفة العامة وغيرها.
13. إدراج مقرر على المستوى الجامعي يعنى بأخلاقيات الوظيفة العامة ويبين سوء عاقبة الفساد الإداري، على أن تدرس هذه المادة كمتطلب جامعي لكافة الطلاب وفي جميع الجامعات اليمنية الحكومية والخاصة.
14. توصي الدراسة الجهات الرسمية المعنية بمكافحة الفساد أن تعطي أولوية لمحاربة أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية، كونها الرافد الأساسي لجميع المؤسسات العامة الأخرى، بالموظفين والمتخصصين في مختلف المجالات والمهن، من خلال التركيز إلى مراقبتها والتخلص من العوامل الباعثة لوجود تلك الأنماط.
15. قيام كافة الأجهزة الحكومية بعمل ورش عمل وندوات توعوية يشارك فيها جميع العاملين في الجامعات اليمنية

5. وضع سياسة للأجور تحقق التناسب العقلاني مع المستوى المعيشي والالتزام بمعايير عادلة في توزيع الحوافز والترقيات، وتطبيق مبدأ الثواب لجميع العاملين الملتزمين بأخلاقيات الوظيفة العامة.
6. إعادة النظر في الجوانب التنظيمية وخاصة التشريعات والقوانين المتعلقة بالحوافز والترقيات وربطها بالتقييم المستمر لأداء العاملين بتلك الجامعات والكليات التابعة لها. وتطبيق العقوبات الصارمة التي تؤدي إلى الحد من الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية.
7. إعادة النظر في نظام الإدارة الجامعية الراهن والتصحيح الجذري والشامل لمختلف مكوناته عن طريق تبني فلسفة جديدة للإدارة الجامعية تركز على التخطيط الاستراتيجي وجودة المخرجات وكفاءة استخدام الموارد والتقليل من حجم الأعمال الروتينية التنفيذية والانفاق عليها والكفاءة والتميز في الأداء، وإعادة هيكلة جهاز الإدارة الجامعية والاهتمام بسبل وأدوات العمل الإداري الفعالة.
8. بناء نظام فعال للرقابة الإدارية وتقييم الأداء بالطرق والأساليب المناسبة والفعالة وتحديد معاييرها وتخطيط الأداء المستهدف وجعل كل من الفعالية، والجودة، والإنتاجية، وحسن استخدام الموارد والإمكانات، والحفاظ عليها، معايير أساسية لتقييم الأداء.
9. العمل على توفير فرص لتطوير تخصصات جديدة وإدخال برامج تتعلق بإدارة الإنتاج تتلاءم مع حاجيات السوق ومتطلبات العصر.

2. دراسة مماثلة على مستوى أعضاء هيئة التدريس والعاملين في تلك الجامعات ودراسة متغيرات أخرى مثل نظم الرقابة المتبعة وحجم التمويل وغيرها...
3. دراسة لتطوير سياسة القبول والتسجيل في الجامعات اليمنية الحكومية.
4. دراسة حول كيفية استخدام الإدارة الالكترونية في إنجاز المعاملات الإدارية بالجامعات والتقليل من الروتين.
5. دراسة لتحديد الآلية التي يجب استخدامها في تقويم الطلاب والنظراء، للأداء الأكاديمي (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع)، لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية.
6. دراسة لقياس أثر ممارسة الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية على مخرجاته، وعلى المجتمع.
7. دراسة تهدف إلى وضع إستراتيجية وطنية لمكافحة الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية.
8. إجراء مسوحات دورية في أوساط أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلبة للتعرف على أسباب ممارسة الغش والفساد، وللوقوف على التغيرات، والمستجدات المحتملة بصدد تلك الأسباب لإدخال التعديلات المناسبة على القوانين التي تتعلق بالفساد الإداري.

3. أبو سن، أحمد إبراهيم. (1417هـ).

استخدام أساليب الترغيب والترهيب لمكافحة الفساد الإداري. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد (11)، العدد (21)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية: الرياض.

- الحكومية من أكاديميين وإداريين بكافة مستوياتهم، يركز فيها على توعيتهم بمخاطر الفساد وأضرار الفساد الإداري بكل مكوناته على الفرد والمجتمع.
16. وضع سياسة تدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية المخطط لها والتنوعية باتجاه تعزيز السلوك والاتجاهات الخيرة، وإدارة التدريب باعتباره منظومة متكاملة.
17. تعزيز مشاركة منظمات المجتمع المدني والمشاركة الشعبية في تقييم أداء الجامعات، ودورها في مكافحة الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية.
18. تعزيز التفاعل بين الجامعة والمجتمع من خلال الدورات التدريبية والأنشطة الإنتاجية الثقافية والعلمية والاجتماعية. والاستفادة من التجارب السابقة للدول المتقدمة في هذا المجال. والعمل على ترسيخ القيم والمفاهيم الاجتماعية الجيدة، والقيام بجدية بالتوعية بأهمية الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة ومخاطر الفساد.

رابعاً: المقترحات:

توصي الدراسة الحالية بإجراء الدراسات التالية:

1. دراسة مماثلة في بقية الجامعات والكليات اليمنية الحكومية والتي لم تشملها الدراسة الحالية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد. (2000). لسان العرب، ص(361)، دار صادر، لبنان: بيروت.
2. أبو البقاء، الكفوي. (1412هـ). الكليات. مؤسسة الرسالة، بيروت.

4. الأصفهاني، الراغب. (2001م). المفردات في غريب القرآن: تحقيق محمد سيد كيلاني، دار المعرفة، ط(3)، بيروت.
5. آل الشيخ، خالد بن عبدالرحمن. (2007). الفساد الإداري: أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته - نحو بناء تنظيمي. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية: الرياض.
6. بأصرة، صالح علي. (2010). التعليم العالي تنهي إيفاد (1126) طالباً مبتعثاً للخارج وتندر (842). صحيفة الثورة الرسمية، العدد (16597)، الأربعاء، 21 إبريل 2010م، صفحة متابعات رقم (1)، 3. مؤسسة الثورة للطباعة والنشر، اليمن: صنعاء.
7. الجبر، خليل. (1973). المعجم العربي الحديث. مكتب لأروس، فرنسا: باريس.
8. الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة. (2006 - 2007). التقارير الدورية للجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة. للأعوام (2006 - 2007)، رئاسة الجمهورية: صنعاء.
9. حسن، محمد قدرى. (2006). الفساد الإداري. مجلة الفكر الشرطي، المجلد (15)، العدد (2)، مركز بحوث شرطة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة: الشارقة.
10. الحيدري، محمد. (2007). تقرير يكشف خروقات في تعيين الاساتذة في الجامعات اليمنية. موقع المؤتمر نت يوم السبت /10 فبراير 2007م.
11. خالد، تركي. (2008). فيروسات التعليم العالي. مجلة ديوان العرب. 2008/5/5م.
12. الخياط، محمد. (1993). الفساد السياسي: دراسة ميدانية لمعرفة اتجاهات
- طلبة جامعة صنعاء نحو الفساد المالي والإداري. مجلة التربية المعاصرة، العدد (28)، دار المعرفة الجامعية، مصر: القاهرة.
13. داود، عماد الشيخ. (2006). الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية: دراسة حالة الفساد في الأردن. مناقشات. بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمتها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد السويدي بالإسكندرية، ط (2)، لبنان: بيروت، ص (708).
14. الرازي، محمد بن أبي بكر. (1983). مختار الصحاح. الكويت، دار الرسالة، ص (503).
15. الرازي، محمد بن عمر الحسين. (6.6 هـ). تفسير الرازي (التفسير الكبير). دار إحياء.
16. السالم، عبدالله بن عبد الكريم. (2003). الفساد الإداري في الدول النامية: رؤية أكاديمية لمفهومه، أسبابه، أشكاله، آثاره واستراتيجيات مكافحته. مجلة البحوث الإدارية، العدد (أبريل، يوليو، أكتوبر) 2003م، السنة الحادية والعشرون، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مصر: القاهرة، ص (302 - 312).
17. الشجاع، عادل. (2007). مشكلات التعليم العالي... جامعة صنعاء نموذجاً. صحيفة الجمهورية اليومية، العدد (3475)، 17 أبريل / 2007م، مؤسسة الثورة للطباعة والنشر، اليمن: صنعاء. أنظر الرابط: <http://www.algomhoriah.net/artid=3475&cles.php?lng=arabic>
18. عبيدات، ذوقان وآخرون، (1997). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. دار أسامة للنشر والتوزيع، السعودية: الرياض.

19. عقلاق، حمود عبد الله صالح. (1996). الفساد الإداري في الجمهورية اليمنية. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الإصلاح الإداري في الجمهورية اليمنية الواقع والطموح المنعقدة بصنعاء خلال الفترة من 29 إلى 31 يوليو 1996م، المركز اليمني للدراسات الإستراتيجية، الجمهورية اليمنية: صنعاء، ص (101 - 158).
20. فارع، وهيبة غالب؛ وعلي عبد الجبار كشيخ وآخرون. (2008). أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري. المعهد الوطني للعلوم الإدارية، مركز البحوث والاستشارات بالمعهد، اليمن: صنعاء.
21. فارع، وهيبة غالب. (2007م). نحو إستراتيجية للإصلاح الإداري. المؤتمر السابع للقادة الإداريين المنعقد بصنعاء خلال الفترة (26 - 28) نوفمبر 2007م، المعهد الوطني للعلوم الإدارية، الجمهورية اليمنية: صنعاء، ص (305 - 348).
22. الفقيه، علي. (2010). مستوى التعليم العام والعالي في محاضرة بمركز منارات صحيفة الثورة الرسمية، العدد (16597)، الأربعاء، 21 إبريل 2010م، صفحة اقتصاد رقم (12). مؤسسة الثورة للطباعة والنشر، اليمن: صنعاء.
23. القريوتي، محمد قاسم. (2001). الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق. وائل للنشر والتوزيع، عمان.
24. الكلالدة، ظاهر، وجودة، محفوظ، (1999). أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية. دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن: عمان.
25. كليتجار، روبرت. (1994). السيطرة على الفساد. ترجمة: علي حجاج، دار البشير للنشر والتوزيع: عمان.
26. مؤسسة فريديش ناومان؛ والمجمع الأردني للاقتصاديين الشباب. (2006). ظاهرة الفساد في التعليم العالي الأردني. راجع الموقع الخاص بالمرصد العربي للإصلاح والديموقراطية 2006/12/26م المصدر: صحيفة الغد الأردنية.
27. المجلس الأعلى لتخطيط التعليم. (2009). مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية للعام 2008/2007م. رئاسة الوزراء، الجمهورية اليمنية.
28. مجلس النواب. (2007). تقرير لجنة التعليم العالي والشباب والرياضة حول نزولها الميداني لتفقد جامعة ذمار وفروعها، اليمن: صنعاء.
29. مجمع اللغة العربية. (1985)، المعجم الوسيط، الجزء الأول، ط (3)، مطابع الأوفست بشركة الإعلانات الشرقية، مصر: القاهرة :
30. محسن، يحي صالح. (2006). الفساد في اليمن. مجلة الحوار المتمدن، العدد (1583) - 16 / 6 / 2006 - <http://www.ahewar.org/debat/how.art.asp?aid=67305>
31. المخلافي، محمد سرحان؛ ومحسن، محمد أبو بكر المفلحي؛ والمخلافي، سلطان سعيد. (1999). تشخيص واقع التعليم العالي وعلاقته بالتعليم والتدريب المهني والتقني. بحث مقدم للمؤتمر الوطني للتعليم والتدريب المهني المنعقد في صنعاء - للفترة من (23 - 27) فبراير 1999م، ص (1 - 36).
32. المخلافي، محمد سرحان. (1997). محددات/ مؤشرات فعالية الأداء الجامعي

- موقع منظمة اليونسكو (www.unesco.org).
41. منظمة اليونسكو. (2006). الفساد في المدارس والجامعات: وما الذي يمكن عمله؟، المعهد الدولي للتخطيط التربوي.
42. موقع البنك الدولي (2008)، <http://www.albankaldawli.org>.
43. موقع البنك الدولي، (2008) (أنظر الرابط: <http://www.albankaldawli.org>).
44. موقع المؤتمر، 2006.
45. النعماني، محمد. (2006). الفساد في اليمن. مجلة الحوار المتمدن، العدد (1583)، الموافق (2006/6/16).
46. هاينمان، ستيفن. (2004). التعليم والفساد. المجلة الدولية للتربية والتنمية، العدد (24)، ص (637-648). www.elsevier.com
47. هيجان، عبد الرحمن أحمد. (2003). الفساد وأثره في الجهاز الحكومي. بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.
48. وزارة التخطيط والتعاون الدولي. (2009). كتاب الإحصاء السنوي. الجهاز المركزي للإحصاء، الجمهورية اليمنية: صنعاء.
49. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2006). الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (2006-2010م). اليمن: صنعاء.
50. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2007). التعليم الجامعي الحكومي في اليمن. جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.
- مع تحديد واقع أداء الجامعات اليمنية على ضوء ذلك. مجلة شؤون العصر، السنة الأولى، العدد (2)، المركز اليمني للدراسات الإستراتيجية، اليمن: صنعاء.
33. مرشد، فائز صالح منصور. (2004). العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الإداري في الجامعات اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، كلية التربية، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، اليمن: صنعاء.
34. المركز اليمني للدراسات الاستراتيجية. (2005). التقرير الاستراتيجي اليمني 2005م. الجمهورية اليمنية: صنعاء.
35. مصطفى، عدنان. (1995). مسألة الجامعات العربية: منظور القبور الحية. مجلة عالم الفكر، المجلد (24)، العددان (251) و(252)، يوليو/سبتمبر - أكتوبر/ديسمبر 1995م.
36. المعهد الدولي للتخطيط التربوي، 2001، أنظر الرابط: <http://www.unesco.org/iiep/eng/research/research.htm>.
37. المنتدى العالمي للتعليم، 2004، أنظر الرابط: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001202/120240e.pdf>.
38. منظمة الشفافية الدولية، 2007، 22 يونيو) أنظر الرابط: http://www.transparency.org/news_room/faq/corruption_faq
39. منظمة الشفافية الدولية. (2003-2007). التقرير السنوي عن الفساد العالمي، أنظر الموقع الإلكتروني: www.transparency.org
40. منظمة اليونسكو. (2006). مقابلة حول تقرير "مدارس وجامعات يعمها الفساد".



57. Hallak, Jacques, & Muriel Poisson. (2007). *Corrupt Schools, Corrupt Universities: What Can Be Done?* Paris: IIEP. www.unesco.org/iiep.
58. Heyneman, P. Stephen. (2004). *Education and Corruption*. *International Journal of Educational Development*, Vo (1).(24), No. 6, pp.(637-648).
59. John, C. Weidman. (2007). *Quantifying the Relationship Between: Corruption in Education and Economic Development in the Eastern Europe and Eurasia Region: A Feasibility Study*, University of Pittsburgh, Institute for International Studies in Education.
60. Johnston, Michael. (1996). "The Search for Definitions: The Vitality of Politics and the Issue of Corruption," *International Social Science Journal*, P.P (149:322).
61. Nataliya L. Rummyantseva. (2005). *Taxonomy of Corruption in Higher Education*. *PEABODY JOURNAL OF EDUCATION*, 80(1), p.p.(81–92).
62. Osipian, Ararat-(A). (2007). *Corruption in Russian Higher Education as Reflected in the Media*. Online at, MPRA Paper No. 7594, posted 09. March 2008 / 23:21, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/7594/>.
63. Osipian, Ararat-(B). (2007). *Corruption of the Politicized University: Lessons from the*
51. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2008). *التعليم العالي في الجمهورية اليمنية*. مطابع جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.
52. وزارة الشؤون القانونية. (2007). *الجريدة الرسمية، القرار الجمهوري بالقانون رقم (12) لسنة 2007م، بشأن إنشاء الهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد بموجب القانون رقم (39) لسنة 2006م بشأن مكافحة الفساد الصادر بتاريخ 2006/12/25م*.
53. وزارة الشؤون القانونية. (2007). *الجريدة الرسمية، القرار الجمهوري بالقانون رقم (13) لسنة 2007م، بشأن قانون الذمة المالية بموجب القانون رقم (30) لسنة 2007م بشأن مكافحة الذمة المالية، الصادر بتاريخ 2007/8/20م*.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:
54. Anechiarico, Frank, & James Jacobs. (1995). *The Pursuit of Absolute Integrity: How Corruption Control Makes Government Ineffective*. Chicago: University of Chicago Press.
55. Hallak, Jacques & Poisson, Muriel. (2001). *Ethics and corruption in Education*. Results from the Expert Workshop held at IIEP, Paris., site: <http://www.unesco.org/iiep>
56. Hallak, Jacques, & Muriel Poisson. (2005,2002). *Ethics and Corruption in Education*. Paris: IIEP.



- Management and Policy, Vo (16), (1), P.P (82-94).
67. Webster's New Collegiate Dictionary (USA: G & C. Merriam Company, 1975), 256. □
68. Wilson, John K., & Richard Damania. (2004). "Corruption, Political Competition and Environmental Policy" Journal of Environmental Economies and Management, Vo (1), (49), P.(518).
- Orange Revolution in Ukraine, This paper was presented at the 100th Annual Meeting of the American Sociological Association (ASA) held in Philadelphia, PA, in August, 2005. Osvita, May 29, 2007, Retrieved June 13, 2007, from <http://www.osvita.org.ua/articles/216.html>
64. Osipian, Ararat-(C). (2007). Higher Education Corruption in the world. Media: Prevalence, patterns, and Forms. This paper was presented at the Annual Conference of the Association for the Study of Higher Education (ASHE), Louisville, KY, November (2007). Online at <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/8475/>, MPRA Paper No. 8475, posted 26. April 2008 / 03:40
65. Osipian, Ararat. (2008). Higher Education Corruption in Ukraine as Reflected in the Nation's Media, Graduate School of Education, Harvard University, Cambridge, MA, February, 2007, Retrieved 13 June, 2007, from <http://www.osvita.org.ua/articles/77.html>
66. Petrov, Georgy, and Paul Temple. 2004. "Corruption in Higher Education: Some Findings from the States of the Former Soviet Union." Higher Education