

تقييم برامج التدريب الخاصة بتشخيص الفساد الاداري والمالي

أ.م.د. عبد الرحمن مصطفى الملا / كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد
الباحث / مؤيد خزعل حبيب

المستخلص

تعد البرامج التدريبية عملية مهمة تسهم في تزويد الموظفين بالمهارات المطلوبة لإداء اعمالهم بكفاءة وفاعلية ، لذلك ينبغي أن تهتم و تركز عليها جميع منظماتنا الحكومية ، ولعل من أهم الأسباب التي دعنتي لاختيار موضوع ((تقييم برامج التدريب الموجه نحو تشخيص ظاهرة الفساد الاداري والمالي)) هو أهمية تلك البرامج للموظفين العاملين في المؤسسات الرقابية عامة ومكتب مفتش عام وزارة المالية بصورة خاصة لما لها من الدور في تطوير مهاراتهم وخبراتهم وسلوكياتهم لتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي و بصورة مستمرة و الذي يصب بالتالي في تطوير أداءهم واداء المكتب. وتكمن مشكلة البحث في ضعف الاهتمام ببرامج التدريب الخاصة بتشخيص ظاهرة الفساد الاداري والمالي مستندة الى عدم تقييم ردود فعل المتدربين وتعلمهم وسلوكهم والنتائج المترتبة ، اما أهمية البحث فتكمن في الاهتمام بتلك البرامج وتعزيز مرتزاتها لما لها من دور كبير في تشخيص ظواهر الفساد الاداري والمالي، اما هدف البحث فتمثل في تقييم برامج التدريب الموجه نحو تشخيص ظاهرة الفساد الاداري والمالي والتي يشترك بها مكتب مفتش عام وزارة المالية والوقوف على نقاط القوة والضعف فيها. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات ، فضلا عن المقابلات الشخصية التي اجراها الباحث مع اصحاب العلاقة ، وكذلك الاعتماد على السجلات والتقارير السنوية لدى مكتب مفتش العام وزارة المالية عينة البحث، وقد تضمنت العينة (٧٨) موظفا في مكتب مفتش العام لوزارة المالية تلقوا البرامج التدريبية الخاصة بالفساد الاداري والمالي في داخل او خارج العراق ، وتمت معالجة تلك البيانات باستعمال الحزمة الاحصائية الـ(SPSS) واستخدام بعض الوسائل الاحصائية لمعالجة البيانات كالوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، ومعامل الاختلاف لغرض وصف العينة وتحليلها ، فضلا عن اختبار تحليل Z ، وقد توصل الباحث الى جملة من الاستنتاجات اهمها عدم اهتمام مكتب المفتش العام لوزارة المالية بتقييم ردود فعل المتدربين تجاه البرامج التدريبية وكذلك عدم الاخذ بنظر الاعتبار الدرجة التي يحصل عليها الموظف عند انتهاء التدريب لقياس التعلم الحاصل له، اما اهم التوصيات فقد نبه الباحث على ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية الخاصة بالفساد الاداري والمالي وايلانها الاهمية وكذلك العمل على تقييم تلك البرامج للوقوف على نقاط القوة والضعف.

المصطلحات الرئيسية للبحث/ التدريب والبرامج التدريبية ، تقييم البرامج التدريبية ، الفساد الاداري

والمالي، ردود الفعل ، التعلم ، السلوك ، النتائج.



المقدمة

تعد مكاتب المفتشين العموميين من الجهات الرقابية والتي اسست لتشخيص حالات الفساد ومكافحته، وعقدت العديد من الأنشطة التي تتناول جريمة الفساد وأبعادها والقضاء عليها وتطبيق القانون لمكافحته. وقد عملت مكاتب المفتشين العموميين ومنذ تأسيسها على إعداد برامج تدريبية من شأنها ان تعمل على تشخيص ومكافحة ظاهرة الفساد الاداري والمالي والتي تهتم بتطوير مهارات موظفيها مما يسهم في دعم عملية مكافحة الفساد من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف المطلوبة فضلا عن قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة لضمان المهنية والكفاءة في مجال عملهم ، ويعد البرنامج التدريبي من المواضيع المهمة التي حظيت باهتمام الكثير من المختصين في مجال الادارة والتي من خلالها تستطيع هذه المكاتب الرقابية من إمكانية تحقيق أهدافها الاستراتيجية التي ترم لها لمواجهة الفساد، فبدون موارد بشرية مدربة ومؤهلة ومعدة لا يمكن من تحقيق ذلك ، ولذلك فإنه لا بد من تقييم هذا البرنامج التدريبي والذي يمد الجهة الرقابية بالتغذية الراجعة ، لمعرفة مدى تحقيق تلك الدورات والبرامج التدريبية للأهداف المرسومة ومدى اسهامها في تشخيص ظاهرة الفساد المالي والاداري ومكافحتها، ويعد نموذج كيركباتريك من النماذج الأكثر شهرة والأوسع انتشارا لتقييم البرامج التدريبية وجعله مفهوما لهيكل العمل من خلال ايجاد اربعة مستويات ذات أهمية للتقييم وهي (ردود الفعل ، التعلم ، السلوك ، النتائج) والذي سوف يكون النموذج المعتمد في البحث، إذ سيتكون البحث من متغير واحد وهو تقييم البرامج، يضم البحث اربعة مباحث، المبحث الاول سيتضمن منهجية البحث ودراسات سابقة، والمبحث الثاني سوف يتناول الجانب النظري للبحث، والمبحث الثالث سيتناول الجانب التطبيقي للبحث، اما المبحث الرابع سيتضمن جملة من الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول

اولا / منهجية البحث

١. مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في ضعف الاهتمام ببرامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي ، والتمثل بعدم تقييم تلك البرامج التدريبية من قبل مكتب مفتش عام وزارة المالية، لمعرفة ما الت اليه من نتائج ، لما لهذه البرامج من دور في تشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي. ومن هذا المنطلق ازدادت الحاجة الى تقييم هذه البرامج التدريبية . وقد قام الباحث بطرح مشكلة البحث على شكل التساؤلات الآتية:

- أ. هل ان ردود فعل المتدربين تجاه برامج التدريب الموجه كانت جيدة في مكتب مفتش عام وزارة المالية ؟
- ب. هل ان البرامج التدريبية تعمل على تعليم المتدربين العاملين في مكتب المفتش العام لوزارة المالية كيفية تشخيص ظاهرة الفساد الاداري والمالي؟
- ت. هل ان البرامج التدريبية الخاصة بتشخيص ومكافحة ظاهرة الفساد الاداري والمالي تؤثر في سلوك المتدربين العاملين في مكتب المفتش العام لوزارة المالية ؟
- ث. هل تحقق البرامج التدريبية نتائج و اهداف مكتب المفتش العام المرجوة .

٢. أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من أهمية تشخيص ومكافحة ظاهرة الفساد من خلال البرنامج التدريبي والحاجة المتزايدة لمثل هكذا برامج وذلك من خلال الاتي :

- أ. الاهتمام ببرامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي وتعزيز مرتكزاته
- ب. تتضح أهمية البحث من خلال التعرف على مدى مستوى البرامج الخاصة بالفساد الاداري والمالي ودورها في تحقيق اهداف مكتب مفتش عام وزارة المالية.
- ت. الاخذ بنظر الاعتبار تقييم تلك البرامج من خلال (ردود فعل المتدربين ، تعلم المتدربون ، سلوك المتدربون ، النتائج التنظيمية).

٣. أهداف البحث

- يهدف البحث الى تسليط الضوء على البرامج التدريبية من خلال الاتي:
- أ. تقييم برامج التدريب الموجهة الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي في المكتب المبحوث.
 - ب. تقديم توصيات للمسؤولين بشأن البرامج التدريبية الخاصة بمكافحة الفساد المالي والاداري لغرض الاستفادة منها

٤. فرضية البحث

الفرضية الرئيسية : (ان برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي في مكتب مفتش عام وزارة المالية تحقق الاهداف المرجوة منها) ، وتتفرع الى فروض فرعية كل فرض يحتوي على فرض عدم وفرض بديل :

- أ. العدم / ان مستوى ردود الفعل عالي.
البديل / ان مستوى ردود الفعل متوسط
- ب. العدم / ان مستوى التعلم عالي.
البديل / ان مستوى التعلم متوسط.
- ت. العدم / ان مستوى السلوك عالي.
البديل / ان مستوى السلوك متوسط.
- ث. العدم / ان مستوى النتائج عالي.
البديل / ان مستوى النتائج متوسط.

٥. حدود البحث:

- أ. الحدود المكانية : شمل البحث مكتب مفتش عام وزارة المالية العراقية ليقصر عليه البحث، والبالغ عدد موظفيه (٢٧٧) موظفا . وتكمن أهمية اختيار هذا المكتب ميداناً، لانه واحد من اهم مكاتب المفتشين العموميين التي تعمل في اهم وزارة عراقية لمكافحة الفساد الاداري والمالي، فضلا عن ان الباحث يعمل منذ فترة في ذلك المكتب.
- ب. الحدود الزمنية : ان الحدود الزمنية للبحث هي المدة التي قام بها الباحث باجراء العمل الميداني للبحث من خلال المقابلات الشخصية مع بعض موظفي المكتب عينة البحث ، وتوزيع استمارة الاستبانة على موظفي المكتب الى نهاية جمع الاستبانات حيث امتدت الحدود الزمنية من ١ / ٤ / ٢٠١٥ لغاية ١ / ٧ / ٢٠١٥.
- ت. الحدود البشرية : اعتمد الباحث في اختيار عينة البحث على مجموعة من موظفي المكتب المبحوث والذين دخلوا جميعهم ببرامج تدريبية خاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي، وقد تم توزيع (٧٨) استبانة ، وتم استرجاعها بالكامل لتكون عينة البحث .

٦. اساليب جمع المعلومات

سوف يعتمد الباحث على اسلوبين في جمع المعلومات وهما:

- أ. الجانب النظري
سيعتمد الباحث على المنهج الوصفي للحصول على المعلومات المطلوبة لتنفيذ الجانب النظري وذلك من خلال الاعتماد على المصادر العربية والاجنبية من كتب ورسائل جامعية وبحوث ودوريات ومجلات فضلا عن شبكة الانترنت .

- ب. الجانب التطبيقي
سوف يعتمد الباحث على مصادر جمع المعلومات لاستكمال الجانب العملي من خلال السجلات والوثائق الرسمية والتقارير السنوية للمكتب المبحوث فضلا عن عمل استبانات للموظفين واجراء المقابلات وكالاتي:
١. السجلات والوثائق الرسمية : سوف يقوم الباحث بالاطلاع على السجلات والوثائق ذات الصلة بموضوع البحث والمتعلقة بالبرامج التدريبية الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي داخل المكتب المبحوث في وزارة المالية وذلك بهدف تحديد العينة التي سوف يشملها البحث فضلا عن الافادة منها في تحليل ونتائج البحث .

٢. الاستبانة: الاستبانة بوصفها أداة رئيسة في جمع البيانات، إذ تعد الاستبانة من الوسائل المهمة في جمع البيانات والمعلومات المرتبطة بالجانب العملي للدراسة وذلك من خلال وجود مجموعة من الاسئلة تخص مشكلة الدراسة يتم الاجابة عنها من قبل بعض الموظفين عينة الدراسة ، وقد تناولت الاستبانة جانبين رئيسيين فقط :

أ. القسم الاول : اشتمل على المعلومات التعريفية او الشخصية تخص المجيب على اسئلة الاستبانة.
ب. القسم الثاني : اشتمل هذا القسم على المحور الاساسي للبحث وهو (تقييم برامج التدريب الموجه نحو تشخيص ظاهرة الفساد الاداري والمالي) والمتضمن الابعاد الخاصة بالمتغير الرئيسي الواحد فقط (ردود الفعل ، التعلم ، السلوك ، النتائج) ، والتي اعتمد عليها الباحث من خلال الاعتماد على مقياس كيركباتريك. وقد تم اعتماد مقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد أوزان الاستجابة (اتفق تماماً ، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق تماماً) ، وهي تقيس درجات الإجابة بأوزان (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التوالي ، إذ تشير إجابات المبحوثين في المقاييس (اتفق تماماً) (٥) و اتفق (٤) الى قوة الاتفاق مع مضمون العبارة ، فيما تعبر إجابات المبحوثين في المقياس (محايد) (٣) عن الاعتدال والوسطية ، أما (لا اتفق) (٢) ، لا اتفق تماماً (١) فيدلان على ضعف الاتفاق مع مضمون العبارات ذات العلاقة بمتغيرات البحث.

٣. المقابلات الشخصية: قام الباحث بالاعتماد على المقابلات الشخصية مع عدد من موظفي مكتب المفتش العام والذين لهم علاقة بالبرامج التدريبية الى جانب الاستبانة وذلك بهدف معرفة بعض الحقائق التي تخدم البحث ، فضلاً عن رأي الباحث بوصفه احد موظفي المكتب المبحوث.

٤. التقارير السنوية للمكتب: اعتمد الباحث على التقارير السنوية الصادرة عن مكتب المفتش العام لوزارة المالية (موقع اجراء البحث) للسنوات (٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤) ، المنشورة في وسائل الاعلام بهدف التعرف على عدد البرامج التدريبية وانواعها بصورة عامة وعدد برامج التدريب الموجه نحو تشخيص ظاهرة الفساد الاداري والمالي بصورة خاصة ، فضلاً عن استعراض عدد القضايا الفساد بصورة عامة وعدد الحالات المكتشفة او المشخصة بصورة خاصة.

ثانياً/ دراسات سابقة

١.دراسة سليمان ٢٠١٠ (واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية).
تهدف الدراسة الى التعرف على واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية في فلسطين والكشف عن مدى الالتزام بتقييم تلك الهيئات، فقد قام الباحث بدراسة ميدانية تكونت منها عينة البحث من الاداريين الموجودين في المحافظات الجنوبية لفلسطين والبالغ عددهم ٢٤٧ اداري، واستعملت الاستبانة كأداة للدراسة، وكان من اهم الاستنتاجات ان الهيئات المحلية في فلسطين تقوم بتقييم البرامج التدريبية الى حد ما.

٢.دراسة ديوان ٢٠١٣ (تطوير أنشطة تأهيل الممرضين في ضوء تقييم البرامج التدريبية)

اذ هدفت الدراسة الى تشخيص وتقييم مستويات البرامج التدريبية المعتمدة في مدينة الطب في العراق ، وتحديد مستويات تأهيل الممرضين الخاضعين للبرامج التدريبية ، وقد تم استعمال الاستبانة كأداة للدراسة ، وتم اختيار عينة البحث من (٥٠) من الملاكات التمريضية موزعين على الأقسام في مستشفى دار التمريض الخاص التابع لدائرة صحة مدينة الطب، وقد تم التوصل الى بعض الاستنتاجات اهمها ، أن ادارة مستشفى دار التمريض الخاص قد وظفت أهداف البرنامج وموضوعاته في تعزيز تأهيل الممرضين والممرضات وقد ظهر ذلك جلياً مع التغيير الحاصل في السلوك المهاري ، فضلاً عن انه كان هناك ارتباط لأجمالي التدريب مع أجمالي التأهيل بالمجمل عالياً، لكنه على مستوى الأبعاد الفرعية كان متفاوتاً.

٣.دراسة Saleh ٢٠٠٤ (تقييم فاعلية التدريب على الايزو ٢٠٠٠ : ٩٠٠١)

تهدف الدراسة الى تقييم البرامج التدريبية التي صممت لدعم تطبيق نظام الايزو في الشركات الماليزية، واستعملت فيها الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تضمنت عينة البحث ٨٧ شخصاً من اصل ٢٧ شركة ماليزية معتمدة بمختلف الاحجام، وقد توصل الباحث الى جملة من الاستنتاجات اهمها ، وجود نسب مرتفعة من ردود الفعل الايجابية لكل من التفاعل، المعرفة، ومستويات الاتجاهات ، وكذلك وجود نسب اقل ايجابية من ردود الفعل بالنسبة لمستويات المهارات.

٤.دراسة Mirza,etal, 2012 (تقييم الاحتياجات التدريبية في قطاع المصارف الاسلامية) ان هذه الدراسة تهدف الى توضيح كيفية تقييم الاحتياجات التدريبية في قطاع المصارف الاسلامية في باكستان، وقد قام الباحث بدراسة ميدانية استعملت فيها الاستبانة كاداة للدراسة، اذ تضمنت عينة البحث ١٠٠ موظف في ٤ مصارف اسلامية في باكستان، وقد توصلت الدراسة الى استنتاجات كان منها ، ان عملية تقييم الاحتياجات التدريبية تحتاج الى توقيت البرنامج التدريبي ومعرفة عدد العاملين الذين يحتاجون للتدريب وماهي الموارد المتاحة استنادا إلى هذه المعلومات، فضلا عن انه كان لمدير التدريب الاثر في تطوير الأهداف التعليمية لبرنامج التدريب والتطوير من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية.

المبحث الاول

اولا : مفهوم التدريب والبرنامج التدريبي

تعد العملية التدريبية اساس تنمية الموارد البشرية في المنظمات ، ولذلك اهتم بها الباحثون والمخططون في مختلف المستويات الادارية ، وتتعدد مفاهيم التدريب والبرنامج التدريبي ما بين عملية ، وجهد ، ونظام ، ووسيلة. (ابو شيخة ، ٢٠١٠ : ٣٨٧).
اذ عرف التدريب والبرنامج التدريبي على انه " جهود مخطط لها من قبل المنظمة لتعليم العاملين المعرفة والمهارات والسلوكيات المتعلقة بالوظيفة" (Denisi & Griffin ، ٢٠٠١ ، ٢٦٦)
وعرف على انه " العملية التي يكتسب فيها الأشخاص القابليات المساعدة في إنجاز الأهداف التنظيمية" (Mathis& Jackson ، ٢٠٠٣ ، ٢٧٣)
كما عرفه ابو شيخة على انه " نظام جزئي في اطار النظام العام للمنظمة ؛ مما يفرض ضرورة انسجام الخطة التدريبية مع الخطة العامة للمنظمة ، وهو عملية مستمرة مادامت المنظمة قائمة . وايضا هي وسيلة (لاغاية) لتنمية معارف ومهارات وقدرات الفرد الوظيفية.(ابو شيخة ، ٢٠١٠ ، ٣٨٩)

ثانيا : اهمية البرنامج التدريبي

وتتمثل اهمية البرنامج التدريبي في المجالات الاتية : (عبد الرحمن ، ٢٠١٠ : ٩٣)
١. اهمية البرنامج التدريبي للمنظمة :
أ. زيادة الانتاجية والاداء التنظيمي ، اذ ان اكتساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لاداء الوظائف يساعدهم على تنفيذ المهام الموكلة اليهم بكفاءة ، وتقليص الوقت الضائع والمواد المادية المستعملة في الانتاج .
ب. يسهم في خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين نحو العمل والمنظمة.
ت. يؤدي الى توضيح السياسات العامة للمنظمة ، وبذلك يرتفع اداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة منهم من اهداف.
ث. يؤدي الى ترشيد القرارات الادارية ، وتطوير اساليب واسس ومهارات القيادة الادارية .
ج.يساعد في تجديد المعلومات ، وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة .
ح.يسهم في بناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستشارات الداخلية ، وبذلك يؤدي الى تطوير اساليب التفاعل بين الافراد العاملين وبينهم والادارة .
خ.مساعدة المنظمة على أداء وظيفتها بشكل أكثر فاعلية من خلال حسن استغلالها لمواردها البشرية والمادية وجعلها قادرة على الإنتاج بشكل أكبر من دون الحاجة إلى استعمال أفراد جدد أو شراء معدات أو استعمال تكنولوجيا جديدة (Denisi & Griffin: 2001: 266).
د. العمل على بناء راس المال الاجتماعي والبشري والفكري.(Baldwin: 2008 : 360)
ذ. الانصهار في عالم الجودة الادارية وتنمية الموارد البشرية بالاتجاهات الحديثة (السكرانه : ٢٠١١ : ٢٢)

٢. أهمية البرنامج التدريبي للعاملين: يمكن ان يكون للبرنامج التدريبي أهمية للعاملين من خلال : (عبد الرحمن ، ٢٠١٠؛ ٩٣)

- أ. مساعدتهم على تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح ادوارهم فيها .
- ب. مساعدتهم على حل مشاكلهم في العمل .
- ت. يطور وينمي الدافعية نحو الاداء ويخلق فرص للنمو والتطور لدى العاملين .
- ث. مساعدتهم على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة او المهارة او كليهما.
- ج. يساهم في تنمية القدرات الذاتية للادارة والرفاهية لدى العاملين .
- ح. كسر حاجز الرهبة مع العالم الخارجي وتعزيز دور الثقة بالنفس.(السكارنه : ٢٠١١ ؛ ٢٣)

ثالثا : اهداف البرنامج التدريبي

- يهدف التدريب على اختلاف انماطه الى تحقيق ماياتي : (بن عيشي : ٢٠١٢ ؛ ٩١)
١. تنمية المعارف ، اي تنمية معارف المتدربين ومعلوماتهم وتحديثها وتكريسها لخدمة اهداف المنظمة .
 ٢. تنمية مهارات العاملين وقدراتهم ، اي الاهتمام بتنمية وتحديث المهارات والقدرات والاستعدادات لدى الفرد لاداء عمل معين بكفاءة وفاعلية .
 ٣. تنمية السلوك والاتجاهات الايجابية نحو العمل وبيئته ونحو المنظمة وزبائنها والمجتمع.
 ٤. تذكير العاملين بأساليب الاداء ، وتعرفهم اول باول بالتغيرات والتعديلات التي تدخل عليها وبأسلوب استخدام مايستحدث من ادوات او اجهزة او الات .
 ٥. الاسهام في اعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة، فاذا حدث فانض في العمالة في تخصص او قطاع معين يمكن من خلال التدريب التحويلي تأهيلهم لتخصص او تخصصات اخرى حيث يسد بهم العجز فيها.
 ٦. تقليل وقت اداء الخدمة في المنظمات الخدمية ، وتحسين اساليب التعامل مع العملاء مما يرفع درجة رضائهم عن المنظمة ومنتجاتها ، وتحسين صورتها في اذهانهم ويدعم مركزها التنافسي.

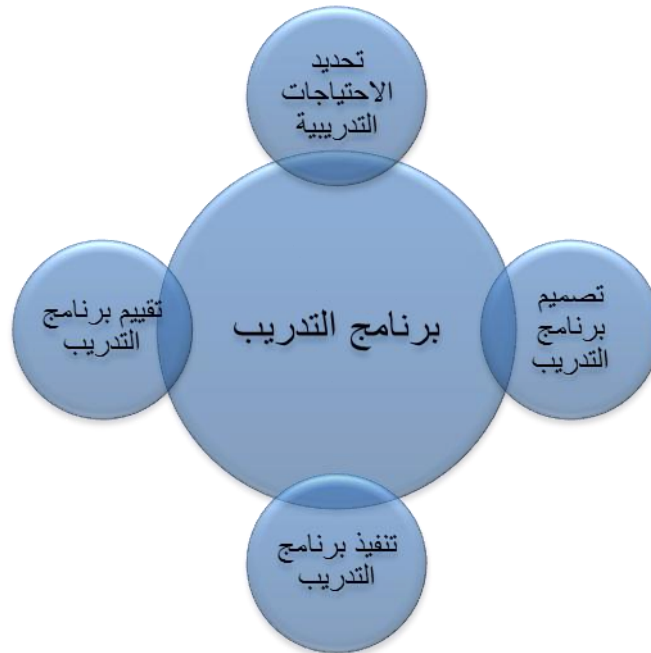
رابعا : مراحل البرنامج التدريبي

البرنامج التدريبي : عملية تنظيم نقل المهارات والخبرات والمعرفة بين الافراد وذلك بجمع المتلقي (المتدرب) والمعطي (المدرّب) في مكان مخصص لهذا الغرض خلال فترة زمنية محددة وباستخدام مادة تدريبية كوسيلة يتم على اساسها نقل المعرفة لتلبية حاجة تدريبية معينة.(الصحاف،١٩٩٧؛ ٥١)

ويتكون البرنامج التدريبي او خطواته من اربع مراحل منطقية ومتتابعة وتبدأ هذه المراحل كما يأتي:

(Dessler,2011:293)

١. مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية
 ٢. مرحلة تصميم البرنامج التدريبي
 ٣. مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي
 ٤. مرحلة تقييم البرنامج التدريبي .
- والشكل رقم (٣) الاتي يوضح مراحل العملية التدريبية او البرنامج التدريبي:(Gilmore ,2009 : 126)



الشكل (٣) مراحل العملية التدريبية او البرنامج التدريبي

Source : Gilmore , Williams , Sarah and Stave (2009), Human Resource Management , 1st ed . , Oxford University Press Inc . New York,p(126)

١. الاحتياجات التدريبية : هي الفجوة بين مجموعة من الظروف الحالية ومجموعة من الظروف المرغوب بها ، وكلمة ظروف يمكن استبدالها بـ (معارف ، مهارات ، اتجاهات ، اداء، مواقف) (Tao ,etal, 2006:429)

٢. تصميم البرنامج التدريبي : عملية تحويل الاحتياجات التدريبية الى برامج منظمة تشمل موضوعات واساليب تدريب ومدد زمنية ، بهدف اختيار فضلى الطرق للحصول على المهارات المطلوبة (الصحاف ، ١٩٩٧، ٥٢).

٣. تنفيذ البرنامج التدريبي: هي مرحلة ادارة البرنامج وإخراجه الى حيز الوجود والواقع ، وهي مرحلة مهمة وخطيرة ، ففيها يوضح حسن وسلامة التخطيط وينعكس فشلها او نجاحها سلبا او ايجابا على المرحلة التالية وهي مرحلة التقييم (بن عيشي ، ٢٠١٢، ١٢٥).

٤. تقييم البرنامج التدريبي :هي عملية مقارنة نتائج التدريب بالنتائج المتوقعة من قبل المدربين والمتدربين ودائما ما يتم تقييم التدريب لمعرفة مدى كفاءة العمل ، كما ان البرامج التدريبية تستهلك الوقت والكلفة لذلك يجب تقييمها (Mathis& Jackson ,2003:295)

خامسا: نموذج كيركباتريك Kirkpatrick لتقييم البرنامج التدريبي: يجد هذا النموذج قبولاً لدى المتخصصين في موضوع تقييم البرامج التدريبية، وسيتم التطرق اليه لاحقا بوصفه النموذج الذي اسس البحث عليه ، اذ تناه كل من (هامبلين Hamblin و هجارث Hogarth) ، ويقوم هذا النموذج على تقييم البرنامج التدريبي وفق اربعة مستويات هي (ردود الفعل و التعلم و السلوك و النتائج) (ابو شيخة ، ٢٠١٠، ٤٢٠).

ت	المستوى	المعايير	التركيز
١	الأول	ردود الفعل	رضا المُتدرِّب.
٢	الثاني	التعلم	اكتساب المعرفة، القدرات، الاتجاهات، السلوك.
3	الثالث	السلوك	تحسين السلوك الوظيفي.
4	الرابع	النتائج	انخفاض دوران العمل. نتائج الأعمال المنجزة،

Source: Noe, Raymond A., (2002), "Employee Training & Development", 2^{ed} ed. , McGraw-Hill.p(194)

١. ردود الفعل: ينبغي معرفة انطباعات الافراد المشتركين في التدريب حيال عدة امور تتعلق ببرامج التدريب ، مثل محتوى المواد ، الاساليب المتبعة في التدريب ، قدرات المدرب واسلوبه ، ومناخ وجو التدريب ومدى الافادة من التدريب واية ملاحظات عن تحسين برامج التدريب مستقبلا. (نصر الله ، ٢٠١٣ ؛ ٢٣٩)
 ٢. التعلم : ويقصد به قياس كم او حجم المبادئ والحقائق والطرائق والاساليب التي تعلمها او استوعبها المتدرب نتيجة لاشتراكه في البرنامج التدريبي. (الدباغ، ٢٠١٢؛ ١٠١).
 ٣. السلوك : وهي ملاحظة التغير في سلوك المتدرب وتقييم هذا التغير . ويتم رصد التغير بعد مرور مدة بعد التدريب. (زويلف ، ٢٠١٠ ؛ ١٣٣)
 ٤. النتائج : يقصد بهذا المستوى تقييم البرامج التدريبية في ضوء النتائج المرجوة والمرغوبة (ابو شيخة ، ٢٠١٠ ؛ ٤٢٣) ، او قياس ما حدثه البرنامج التدريبي من اثار سلبية وايجابية في نتائج اعمال المنظمة بشكل عام. (الدباغ ، ٢٠١٢ ؛ ١٠٢).
- ويوضح النموذج او الشكل (٦) الاتي خصائص كل مستوى من مستويات التقييم السابقة من حيث قيمة المعلومات التي يوفرها ، ومدى صعوبة التقدير: (ابو شيخة ، ٢٠١٠ ؛ ٤٢٣)

مستويات التقييم	قيمة المعلومات	تكرار الاستخدام	صعوبة التقدير
ردود الفعل	اقل قيمة	متكرر نسبيا	سهل نسبيا
التعلم			
السلوك			
النتائج	اعلى قيمة	غير متكرر نسبيا	صعب نسبيا

ابو شيخة، نادر احمد، ٢٠١٠، ادارة الموارد البشرية : اطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، ص ٤٢٣

المبحث الثاني

اولا : مفهوم الفساد

١. الفساد في اللغة

مصطلح "الفساد" يأتي من الكلمة اللاتينية *corruptio* التي تعني "الانحطاط الأخلاقي، والسلوك الشرير، الانحلال أو تعفن". (Grand, 2009: 15) كذلك فالتفسير لمعنى كلمة (Corruption) الإنكليزية يعني: السبب في التغيير من الصالح إلى السيئ. (Cause to change from good to bad) ، أو بكلمة واحدة تعني المفردة: (مضاد النزاهة Dishonest، أو الأذى Wicked ، أو السوء Bad) . كذلك تطرح (كلمة Corruption = الفساد) وصفا مشينا للسلوك غير السليم (Dishonor) الناتج عن تفسخ منظومة القيم الاجتماعية (سعيد ، ٢٠٠٧ : ٦).

٢. الفساد اصطلاحا:

ليس هناك تعريف محدد للفساد بالمعنى الذي يستخدم فيه هذا المصطلح اليوم ، لكن هنالك اتجاهات مختلفة تتفق في كون الفساد هو اساءة استعمال السلطة العامة او الوظيفة العامة للكسب الخاص .(السكرانه ، ٢٠١١ : ١٩).

الفساد الاداري : ويقصد به الإنحرافات أو التجاوزات التي تصدر من الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تشكل خرقاً للقوانين أو التعليمات الإدارية. (Schmallegger:2003:173) الفساد المالي: ويتمثل بمجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والاحكام المالية التي تنظم سير العمل الاداري والمالي في الدولة ومؤسساتها ومخالفة التعليمات الخاصة باجهزة الرقابة المالية كالجهاز المركزي لديوان الرقابة المالية المختص بفحص ومراقبة حسابات واموال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات ، ويمكن ملاحظة الفساد المالي في : الرشاوى والاختلاس والتهرب الضريبي وتخصيص الاراضي والمحابة والمحسوبية في التعيينات. (السكرانه ، ٢٠١١ : ٢٤)

ثانيا : مظاهر الفساد الاداري والمالي

١. الرشوة: وهي حصول الشخص على منفعة تكون مالية في الغالب لتمير أو تنفيذ أعمال خلاف التشريع أو أصول المهنة. (العبيدي ، ٢٠١٠ : ١٣)
٢. المحاباة والمحسوبية : تفضيل جهة على اخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصالح معينة" ، اما المحسوبية "فهي تنفيذ اعمال لصالح فرد او جهة ينتمي اليها الشخص مثل حزب معين او عائلة ما دون ان يكون الاخير مستحق لها. (عباس واخرون ، ٢٠١٢ : ١٧٦)
٣. استغلال المنصب العام: هو أداء أو عدم أداء عمل، في انتهاك للقانون، من جانب موظف عمومي في أداء مهامه، لغرض الحصول على مزية غير مستحقة لصالحه أو لشخص اخر أو لكيان. (Grand, 2009: 20)
٤. التزوير : عرف التزوير في قانون العقوبات العراقي رقم (١١ لسنة ١٩٦٩، المادة ٢٨٦ منه) على انه (تغير الحقيقة بقصد الغش في سند أو وثيقة أو أي محرر آخر ياحدى الطرائق المادية أو المعنوية التي بينها القانون تغيرا من شأنها إحداث ضررا بالمصلحة العامة أو بشخص من الأشخاص) .
٥. الغش: هي الجريمة التي تنطوي على نوع من الخداع، من خلال التلاعب أو تحريف المعلومات والحقائق من جانب الموظفين العموميين من أجل مكاسب خاصة. (Rohwer,2008:42)
٦. اسراف المال العام: هو تبديد الاموال العامة في الانفاق على الابنية والاثاث والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الامور الشخصية كإقامة الحفلات والدعاية والاعلان والنشر في الصحف والمجلات لمجاملة المسؤولين. (الظاهر ، ٢٠١٣ : ١٢)

ثالثا : استراتيجية مكافحة الفساد في العراق

ان محاربة الفساد تتطلب رأيا عاما نشطا وواعيا يتابع الاحداث ، ويهتم بالكشف عن حالات الفساد ويعاقب عليها من خلال الحرمان من التأييد الشعبي للعناصر الفاسدة في النظام السياسي ، كما وان استراتيجية محاربة الفساد الاداري والمالي تتطلب استخدام وسائل شاملة ومتواصلة ومتنوعة سياسية وقانونية وجماهيرية وذلك على النحو الاتي : (السكرانه ، ٢٠١١ : ٣٩)

١. تبني نظام ديمقراطي يقوم على مبدأ فصل السلطات وسيادة القانون ، من خلال خضوع الجميع للقانون واحترامه والمساواة امامه وتنفيذ احكامه من جميع الاطراف.
٢. اعمال القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد على جميع المستويات ، كقانون الافصاح عن الذمم المالية لذوي المناصب العليا ، وقانون الكسب غير المشروع ، وقانون حرية الوصول الى المعلومات ، وتشديد الاحكام المتعلقة بمكافحة الفساد الاداري والمالي.
٣. بناء جهاز قضائي مستقل وقوي ونزيه ، وتحريره من كل المؤثرات التي يمكن ان تضعف عمله ، والالتزام من قبل السلطة التنفيذية على احترام احكامه.
٤. تنمية الدور الجماهيري في مكافحة الفساد من خلال برامج التوعية بهذه الافه ومخاطرها ، وتعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني والجامعات والمعاهد التعليمية والمتقنين في محاربة الفساد والقيام بدور التوعية القطاعية والجماهيرية.
٥. اعطاء الحرية للصحافة وتمكينها من الوصول الى المعلومات ومنح الحصانة للصحفيين للقيام بدورهم في نشر المعلومات وعمل التحقيقات التي تكشف عن قضايا الفساد الاداري والمالي ومرتبها.
٦. زيادة فعالية المؤسسات الرقابية كديوان الرقابة المالية وهيئة النزاهة ومفتشي الوزارات واختيار العناصر الكفوة والشجاعة والنزهة لإدارة تلك المؤسسات. (عبود، ٢٠١٠: ١٢٦)
٧. يجب على المجتمع الدولي مواصلة الضغط الخارجي القوي للمزيد من المساءلة والشفافية. (Mungiu,2006:98)
٨. اقامة برامج تدريبية قادرة على ان تنقل للعاملين الى احدث المفاهيم في مجال الممارسة الادارية. (الشيخ ، ٢٠٠٧: ٧٧)
٩. ان يكون المفتش العام بدرجة وزير حتى تكون صلاحياته اكبر في معالجة الامور التي تخص الفساد (<http://www.nazaha.iq>)

المبحث الثالث/ الجانب التطبيقي

اولا : عرض وتحليل النتائج

- بلغت قيمة الوسط الحسابي العام لبرامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي (٣.٦١) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة في هذا المحور متجه نحو الاتفاق والاتفق تماماً، وبانحراف معياري (٠.٩٠)، ويحتوي هذا المحور على عدة ابعاد وهي كالآتي:
١. ردود الفعل : من خلال الجدول رقم (١) بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير (٣.٦٤) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (٣) وهذا يعني بان اجابات العينة في هذا المتغير متجه نحو الاتفاق، والاتفق تماماً، وبانحراف معياري (٠.٧٩)، مما يؤكد ان ردود فعل المتدربين تجاه برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي كانت جيدة.
 ٢. التعلم : من خلال الجدول رقم (١) بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير (٣.٥٨) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة في هذا المتغير متجه نحو الاتفاق والاتفق تماماً، وبانحراف معياري (٠.٩٣)، مما يدل على ان هناك نسبة تعلم جيدة يكتسبها المتدربين نتيجة لبرامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي.
 ٣. السلوك : من خلال الجدول رقم (١) بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير (٣.٥٤) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة في هذا المتغير متجه نحو الاتفاق والاتفق تماماً، وبانحراف معياري (١.٠١)، وهذا يدل على ان هناك تغيير في سلوك المتدربين نتيجة لاشتراكهم في برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي.
 ٤. النتائج : من خلال الجدول رقم (١) بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير (٣.٦٧) وهي اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (٣) وهذا يعني ان اجابات العينة في هذا المتغير متجه نحو الاتفاق والاتفق تماماً، وبانحراف معياري (٠.٩٩)، مما يعني ان النتائج كانت جيد بعد اشتراك الموظفين بالبرامج التدريبية.

الجدول (1) النتائج النهائية لتقييم برامج التدريب الموجه نحو تشخيص الفساد الاداري والمالي

الايبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	شدة الاجابة	الترتيب حسب الاهمية
ردود الفعل	٣.٦٤	٠.٧٩	٧٢.٨	الثاني
التعلم	٣.٥٨	٠.٩٣	٧١.٦	الثالث
السلوك	٣.٥٤	١.٠١	٧٠.٨	الرابع
النتائج	٣.٦٧	٠.٩٩	٧٣.٤	الاول
العام	٣.٦١	٠.٩٠	٧٢.٢	

ثانيا: اختبار فرضية البحث

اختبار مستوى البرامج التدريبية الخاصة بالفساد بواسطة تحليل Z في هذا الجزء سيتم اختبار الفرضية الرئيسية والتي مفادها: (أن برامج التدريب الخاصة بتشخيص الفساد الاداري والمالي في مكتب مفتش عام وزارة المالية تحقق الاهداف المرجوة منها)، واختبار صحة هذا الفرض من عدمه تم وضع اربعة ابعاد لتقييم مستوى برامج التدريب الخاصة بتشخيص الفساد الاداري والمالي وهي (ردود الفعل ، التعلم ، السلوك ، النتائج) وتجدر الإشارة الى انه قد تم تحديد هذه الابعاد من خلال ما تضمنته المصادر العربية والانكليزية من ابعاد لتقييم البرامج التدريبية ، وقد تم وضع اربع فرضيات فرعية لتقييم مستوى كل بعد من هذه الابعاد.

وسيتم فيما يأتي اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية لها، اذ تم وضع فرضيات احصائية عملية (فرض العدم وفرض بديل) لذلك ولغرض التحليل حدد في هذا البحث اربع مستويات للتقييم والتي تحدد مستوى برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي في مكتب المفتش العام لوزارة المالية وكما يأتي :

اذا افترضنا ان (y) تمثل مستوى برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي فان التصنيف يكون كما يأتي:

$$0 < y < 40 \text{ مستوى ضعيف}$$

$$40 < y < 60 \text{ مستوى منخفض}$$

$$60 < y < 80 \text{ مستوى متوسط}$$

$$80 < y < 100 \text{ مستوى عالي}$$

واعتمادا على البيانات التي تم عرضها في المبحث السابق والتي توضح اجابات افراد العينة على اسئلة الاستبانة للأبعاد الاربعة التي تم تحديدها والتي اظهرت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من الابعاد، تم اختبار هذه الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية ، والجدول (٢) يتضمن نتائج اختبار (Z) لتقييم مستوى برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي بشكل عام ولأبعادها الفرعية بشكل خاص.

الجدول (٢) نتائج اختبار (Z) لأبعاد تقييم برامج التدريب الخاصة بتشخيص الفساد الاداري والمالي

الايبعاد	المتوسط	نسبة الاجابة الايجابية %	قيمة Z المحسوبة	نتيجة الاختبار
ردود الفعل	٣.٦٤	٧٢.٨	١٧.٢٦	قبول الفرضية
التعلم	٣.٥٨	٧١.٦	١٧.٠٨	قبول الفرضية
السلوك	٣.٥٤	٧٠.٨	١٦.٩٨	قبول الفرضية
النتائج	٣.٦٧	٧٣.٤	١٧.٣٥	قبول الفرضية
العام	٣.٦١	٧٢.٢	١٧.١٧	قبول الفرضية

اذا ان: قيمة Z الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ هي ١.٦٤٥

وان الفرضية المراد اختبارها هي فرضية العدم $P = 0.80$ ، مقابل الفرضية البديلة $p < 0.80$ ومن خلال الجدول المذكورة انفا يتضح الاتي :

١- اظهر الجدول (٢) ان الوسط الحسابي العام لمستوى برامج التدريب الخاصة بتشخيص الفساد الاداري والمالي بلغ (٣.٦١)، اي ان نسبة الاجابة الايجابية كانت (٧٢.٢%) ، وهذا يشير الى تقييم المتدربين لبرامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي في مكتب المفتش العام ، وبمقارنة هذه النسبة بالتصنيف المنوي المحدد سابقا نجدها تقع في التصنيف المنوي الاتي: $80 > y > 60$

وهذا يعني ان مستوى برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي بشكل عام متوسطا. والفرضية التي سيتم اختبارها حول مستوى البرامج التدريبية الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي بشكل عام هي:

فرضية العدم : ان مستوى برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي كان عاليا
 $H_0 : P = 0.80$

الفرض البديل: ان مستوى برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي كان متوسطا
 $H_1: p < 0.80$

وبالنظر الى الجدول (٢) نجد ان قيمة Z المحسوبة بلغت (١٧.١٧) وهي اكبر من قيمة (Z) الجدولية والبالغة (١.٦٤٥) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يعني قبول الفرض العدم ورفض فرض البديل اي ان مستوى برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي كان عاليا.

٢- اظهر الجدول (٢) ان الوسط الحسابي لردود الفعل كبعد لتقييم برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي بلغ (٣.٦٤)، اي ان نسبة الاجابة الايجابية كانت (٧٢.٨%) ، وبمقارنة هذه النسبة بالتصنيف المنوي المحدد سابقا نجدها تقع في التصنيف المنوي الاتي : $80 \geq y > 60$ وهذا يعني ان مستوى ردود الفعل كان متوسطا .

والفرضية التي سيتم اختبارها حول هذا البعد هي:

فرضية العدم : ان مستوى ردود الفعل تجاه برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد عاليا
 $H_0 : P = 0.80$

الفرض البديل : ان مستوى ردود الفعل تجاه برامج التدريب بتشخيص ومكافحة الفساد متوسطا
 $H_1: p < 0.80$

وبالنظر الى الجدول (٢) نجد ان قيمة Z الجدولية بلغت (١٧.٢٦)، وهي اكبر من قيمة (Z) الجدولية والبالغة (١.٦٤٥) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، مما يعني قبول فرضية العدم ورفض الفرض البديل اي ان مستوى ردود الفعل كان عاليا.

٣- اظهر الجدول (٢) ان الوسط الحسابي للتعلم كبعد لتقييم برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي بلغ (٣.٥٨) اي ان نسبة الاجابة الايجابية كانت (٧١.٦%) وبمقارنة هذه النسبة بالتصنيف المنوي المحدد سابقا نجدها تقع عند التصنيف المنوي الاتي : $80 \geq y > 60$ وهذا يعني ان مستوى التعلم كان متوسطا .

والفرضية التي سيتم اختبارها حول هذا البعد هي :

فرضية العدم : ان مستوى التعلم عالي

$H_0 : P = 0.80$

فرضية البديل : ان مستوى التعلم كان متوسطا

$H_1: p < 0.80$

وبالنظر الى الجدول (٢) نجد ان قيمة Z المحسوبة لهذا البعد بلغت (١٧.٠٨) وهي اكبر من قيمة (Z) الجدولية والبالغة (١.٦٤٥) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، مما يعني قبول فرضية العدم ورفض فرضية البديل اي ان مستوى التعلم كان عاليا.

٤- اظهر الجدول (٢) ان الوسط الحسابي للسلوك كبعد لتقييم برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي بلغ (٣.٥٤)، اي ان نسبة الاجابة الايجابية كانت (٧٠.٨%) ، وبمقارنة هذه النسبة بالتصنيف المنوي المحدد سابقا نجدها تقع عند التصنيف المنوي الاتي: $80 \geq y > 60$ وهذا يعني ان مستوى السلوك كان متوسطا .

والفرضية التي سيتم اختبارها حول هذا البعد هي :

فرضية العدم : ان مستوى السلوك عالي

$H_0 : P = 0.80$

فرضية البديل : ان مستوى السلوك كان متوسطا

$H_1: p < 0.80$

وبالنظر الى الجدول (٢) نجد ان قيمة Z المحسوبة لهذا البعد بلغت (١٦.٩٨)، وهي اكبر من قيمة (Z) الجدولية والبالغة (١.٦٤٥)، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يعني قبول فرضية العدم ورفض الفرض البديل اي ان مستوى السلوك كان عاليا.

٥- اظهر الجدول (٢) ان الوسط الحسابي لبعد النتائج كبعد لتقييم برامج التدريب بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي بلغ (٣.٦٧)، اي ان نسبة الاجابة الايجابية كانت (٧٣.٤%)، وبمقارنة هذه النسبة بالتصنيف المنوي المحدد سابقا نجدها تقع عند التصنيف المنوي الاتي: $٨٠ \geq y > ٦٠$.

وهذا يعني ان مستوى النتائج كان متوسطا .
والفرضية التي سيتم اختبارها حول هذا البعد هي :
فرضية العدم : ان مستوى النتائج عالي

$$H_0 : P = 0.80$$

فرضية البديل : ان مستوى النتائج كان متوسطا

$$H_1: p < ٠.٨٠$$

وبالنظر الى الجدول (٢) نجد ان قيمة Z المحسوبة لهذا البعد بلغت (١٧.٣٥)، وهي اكبر من قيمة (Z) الجدولية والبالغة (١.٦٤٥)، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يعني قبول فرضية العدم ورفض الفرض البديل اي ان مستوى النتائج كان عاليا.

من خلال ما تم اختياره انفا نستنتج بصحة الفرضية الرئيسية والتي مفادها: (ان برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي تحقق الاهداف المرجوة منها) ولكن الباحث يرى انها لم تكن عالية جدا وبالمستوى التي ترتقي فيه الى النسبة المطلوبة والتي من المفترض ان تكون عليها برامج التدريب الخاصة بتشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي في مكتب المفتش العام المبحوث.

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

تمهيد

سنقوم في هذا المبحث بعرض الاستنتاجات التطبيقية التي توصل اليها ، ومن ثم تقديم التوصيات المتعلقة بهذا البحث ، والتي يمكن من شأنها ان تعمل على تطوير البحث العلمي، وتعزيز برامج التدريب في مكتب مفتش عام وزارة المالية ولاسيما فيما يتعلق بالبرامج التدريبية الخاصة بالفساد الاداري والمالي:

اولا: الاستنتاجات

يستعرض هذا المحور عدداً من الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث استناداً الى نتائج تحليل الجانب العملي او الميداني في مكتب مفتش عام وزارة المالية والمتعلقة بالبرامج التدريبية الخاصة بتشخيص الفساد الاداري والمالي وكما يأتي:

١. ان ردود فعل المتدربين تجاه البرامج التدريبية كانت جيدة بصورة عامة. ولكن لا توجد لدى المكتب متابعة جدية فيما يتعلق بتقييم تلك الردود لمعرفة مدى ملائمة البرامج التدريبية الموجه من حيث الوقت والاساليب والمدرسين وغيرها .

٢. ان البرامج التدريبية تسهم في تعلم الموظفين المهارات والمعرفة اللازمة لتشخيص الفساد الاداري والمالي. ولكن تبين ان المكتب لا يقوم بمتابعة عملية تقييم التعلم بجدية عند عودة الموظفين من البرامج التدريبية من حيث التعرف على نتائج الاختبارات والامتحانات التي تجرى للمتدربين عند اكمال البرنامج التدريبي، وهل قام جميع المتدربين باجتياز البرنامج التدريبي بصورة جيدة ام ان هناك من لم يتعلم من البرنامج .

٣. ان سلوك المتدربين يتغير عند مشاركة الموظفين بالبرامج التدريبية ونحو الافضل قياسا ما قبل التدريب، ولكن هناك ايضا ضعف واضح في متابعة المكتب لسلوك الموظفين بعد عودتهم من البرامج التدريبية .

٤. ان مكتب المفتش العام يعتمد على برامج تدريبية خاصة بالفساد جاهزة ترد من المراكز التدريبية بدون تصميم برامج تدريبية تتلائم مع الاحتياجات التدريبية للمكتب والتي من شأنها ان تعمل على تزويد الموظفين بالمهارات والقدرات التي تؤدي الى تشخيص ومكافحة الفساد.

٥. ان شعبة التدريب في مكتب المفتش العام تحتوي على موظف واحد فقط وهذا لا يتناسب مع اهمية البرامج التدريبية لما لها دور في تشخيص ومكافحة الفساد الاداري والمالي.

ثانياً: التوصيات

- استناداً الى النتائج التي توصل اليها الباحث ، والتي من الممكن ان تكون مفيدة للدراسات اللاحقة بشكل عام ولمكتب المفتش العام لوزارة المالية بشكل خاص بشأن برامج التدريب الخاصة بتشخيص الفساد الاداري والمالي، يمكن تقديم بعض التوصيات وكالاتي:
1. الاخذ بنظر العناية تقييم ردود فعل المتدربين بعد عوتهم من انتهاء البرامج التدريبية لمعرفة المعوقات التي قد تحدث اثناء التدريب كالمدرسين او الاساليب التدريبية او محتوى البرنامج او البيئة التدريبية وغيرها من الامور التي قد تجعل من البرنامج التدريبي غير جيد في حالة وجود قصور فيها.
 2. الاخذ بنظر العناية الدرجة التي حصل عليها المتدرب عند انتهاء البرنامج التدريبي لقياس مدى التعلم الحاصل له من عدمه ومن ثم الوقوف على نقاط القوة ودعمها والضعف ومعالجتها سوا كانت في البرنامج التدريبي او في المتدرب نفسه.
 3. الاهتمام بتقييم سلوك المتدربين عند عوتهم من البرامج التدريبية لقياس مدى التغير الحاصل في سلوكهم بمرور الزمن وملاحظة ذلك عن طريق التشخيص للفساد الاداري والمالي والذي يقومون به اثناء العمل.
 4. تصميم برامج تدريبية موجه نحو تشخيص ومكافحة ظاهرة الفساد الاداري والمالي بما ينسجم مع احتياجات المكتب التدريبية.
 5. الاهتمام بشعبة التدريب في مكتب مفتش عام وزارة المالية ورفدها بموظفين بما يتناسب مع اهمية تلك البرامج .

المصادر

أولاً : المصادر العربية

1. أبو شيخة ، نادر أحمد ، (٢٠١٠) ، " ادارة الموارد البشرية . اطار نظري " ، حالات عملية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى.
2. السكارنه، بلال خلف ، (٢٠١١) ، " تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية " ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الطبعة الاولى.
3. السكارنه، بلال خلف ، (٢٠١١) ، " الفساد الاداري " ، دار وائل للنشر والطباعة ، عمان ، الطبعة الاولى.
4. الدباغ ، عصام عبد الوهاب ، (٢٠١٣) ، " ادارة الافراد " ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى.
5. الصحاف ، حبيب ، (١٩٩٧) ، " معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين " ، مكتبة لبنان ناشرون ، بيروت ، الطبعة الاولى.
6. الظاهر ، نعيم ابراهيم ، (٢٠١٣) ، " ادارة الفساد : دراسة مقارنة بالإدارة النظيفة " ، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع ، اربد .
7. بن عيشي . عمار. (٢٠١٢) ، اتجاهات التدريب المعاصر وتقييم اداء الافراد العاملين . دار اسامة للنشر والتوزيع . عمان . الطبعة الاولى.
8. عبد الرحمن ، بن عنتر ، (٢٠١٠) ، ادارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان.
9. زويلف ، مهدي حسن ، (٢٠١٠) ، ادارة الافراد ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى.
10. نصر الله ، حنا ، (٢٠١٣) ، " ادارة الموارد البشرية " ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى
11. الشيخ ، خالد بن عبد الرحمن ، (٢٠٠٧) ، " الفساد الاداري : انماطه واسبابه وسبل مكافحته : دراسة تطبيقية على المدانين بممارسته والمعنين بمكافحته " ، اطروحة مقدمة الى جامعة نايف للعلوم الامنية ، لنيل شهادة الدكتوراه في فلسفة العلوم الامنية، الرياض.
12. العبيدي ، محمد عبد العزيز ، (٢٠١٠) ، " الشفافية والمسائلة ودورها في مكافحة الفساد ، بحث غير منشور مقدم الى المؤتمر العلمي السنوي لهيئة النزاهة ، بغداد.



١٣. ديوان، مؤيد عبد الرحيم، (٢٠١٣)، "تطوير أنشطة تأهيل الممرضين في ضوء تقييم البرامج التدريبية المنفذة في مستشفى دار التمريض الخاص"، بحث مقدم الى كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، لنيل هادة الدبلوم العالي في ادارة المستشفيات، بغداد.
١٤. سعيد، هديل كاظم، (٢٠٠٧)، "تأثير النظام القيمي للعاملين في الفساد الاداري بالعراق: دراسة اختبارية في وزارات عراقية مختارة"، اطروحة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، لنيل شهادة الدكتوراه في الادارة العامة، بغداد.
١٥. سليمان، ايمن عبد الرحمن، (٢٠١٠)، "واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية"، رسالة مقدمة الى مجلس كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر، لنيل شهادة الماجستير، غزة.
١٦. عبود، علي سكر، ٢٠١٠، "تحليل صور واسباب الفساد المالي والاداري"، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد ١، المجلد ١٢، الديوانية.
١٧. عباس، علي غني، ابراهيم، عمر ماجد، نجم، هبة خالد، ٢٠١٢، "رقابة المفتش العام في مكافحة الفساد الاداري والمالي"، مجلة المنصور، العدد ١٧، بغداد.
١٨. قانون العقوبات العراقي رقم ١١ لسنة ١٩٦٩

ثانياً : مصادر اجنبية

19. Dessler, Gary, (2011), "Human Resource Management", 12th Ed, prentice Hall USA
20. Gilom , Williams, (2009), "Human Resource Management, 1st ed, oxford university press Inc. New York.
21. Grand, chemindu ,(2009), "Corruption and Human Rights : making the connection", printed by ATAR Roto press, SA , Vernier , Switzerland
22. Mathis, Robert L. & Jackson, John H., (2003), "Human Resource Management", 13th ed. South-Western, New jersey.
23. Noe,Remond.A, (2002),"Employee Training& Development" , 2ed , Mc Graw, Hill , America.
24. Schmalleger, Frank, (2003), "criminal justice", 7th ed, Jeff Johnston , USA.
25. Mirza, Amna Asrar, Riaz, Sumaira,(2012)," Training needs assessment in Islamic banking sector", Qualitative Research in Financial Markets, Vol. 4 No. 2/3.
26. Mungiu,Alina ,(2006), "Corruption : Diagnosis and treatment", Journal of Democracy, vol.17, 86-99, number3
27. Tao,Yu_Hui ,Yeh,C.Rosa ,Sun,Sheng,I, (2006), " Improving training needs assessment processes via the Internet: system design and qualitative study", Internet Research, Vol. 16, No. 4
28. Baldwin , Timothy T., (2008) , Developing management skill , 5th Ed , McGraw-Hill , New York
29. Denisi, Angelo.s , Griffin , Ricky.w ,(2001), "Human Resource Management " , Houghton Mifflin Co., New York.
30. Rohwer, Anja, (2009), "Measuring corruption: a comparison between the transparency International corruption perception Index and the world banks worldwide governance Indicators", Ifo Institute for Economic Research at the University of Munich, Germany.

ثالثاً: الانترنت

31. [http:// www.nazaha.iq](http://www.nazaha.iq)



Evaluation of training programs directed toward the diagnosis of the phenomenon of financial and administrative corruption

Abstract

It considers training programs is an important process contributing to provide employees with the skills required to do their jobs efficiently and effectively, so it should be concerned with and the focus of all government our organizations, and perhaps the most important reasons that I was invited to select the subject (evaluation of training programs directed toward the diagnosis of the phenomenon of financial and administrative corruption) It is the importance of those programs working in the regulatory institutions General and the Office of Inspector General of Finance and the Ministry particularly for employees because of their role in the development of their skills and their experience and their behavior to diagnose and combat financial and administrative corruption and on an ongoing basis and that hurt thus in the development of their performance and the performance of the office . The problem with research in non-weakness attention to training programs for the diagnosis of the phenomenon of financial and administrative corruption based on the lack of evaluation of the reactions of trainees and their learning and their behavior and the consequences, while the importance of research lies in the attention to those programs and the promotion of Its foundations to have a significant role in the diagnosis of the phenomena of financial and administrative corruption, either goal Search represents in the evaluation of training programs directed toward the diagnosis of the phenomenon of financial and administrative corruption and shared by the inspector general of the Ministry of Finance office and stand on the strengths and weaknesses. The researcher used the resolution as a key tool for gathering information, in addition to the personal interviews conducted by the researcher with the relationship owners, as well as relying on records and annual reports to the Inspector General Office of the Ministry of Finance of the research sample, has Included sample (78) employees received the special administrative and financial corruption within the training programs or outside of Iraq, and has processing that data using statistical the package (SPSS) and the use of some statistical methods for data processing Amid Account arithmetic mean, standard deviation, and coefficient of variation, for the purpose of Z, and analysis as well as test the contrast unilateral analysis to test the moral differences hypothesis has the researcher to inter of the conclusions the most important of the lack of interest Office of the Inspector General of the Ministry of Finance assessed the reactions of trainees to the training programs as well as the counting taking into consideration the degree earned by the employee when the training is completed to measure winning his learning, The most important recommendations were alerted researcher on the interest in programs for administrative and financial corruption and given training as well as the important work on the evaluation of those programs to find out the strengths and weaknesses.

Search Terms: - Training and training programs, evaluation of training programs, financial and administrative corruption, feedback, learning, behavior, Results.

