

تكنولوجيا المعلومات
وأثرها في التدريب لمكافحة الفساد

بحث مُقدَّم إلى
الؤتمر العلميّ السنويّ الثاني للأكاديمية العراقيّة لمكافحة
الفساد

أ. م. د. سماح حسين علي الركابي
كليّة القانون- جامعة بابل

المقدمة

أولاً: موضوع البحث.

لزيادة مهارات العاملين في المؤسسات، ولرفع مستوى المعرفة لديهم، ولزيادة كفاءتهم في العمل بطريقةٍ تساهم في أداء عمل ذي مستوى أعلى في الحاضر أو المستقبل ولغيرها من الأهداف؛ أضحت مسألة تدريب العاملين في المؤسسات ضرورةً وحاجةً ملحةً.

وعليه، فقد سعت جهاتٌ مُعيَّنة ومُتخصِّصةٌ للأخذ على عاتقها مهمة التدريب وعلى الأصعدة والمجالات كافة وبغض النظر عن الجهة المستفيدة من التدريب؛ لما تملكه تلك الجهات من مقومات ومتطلبات التدريب، مستخدمةً أساليب مُتنوعةً لتحقيق الهدف من التدريب.

وإذا كان للتدريب الدور الفاعل في تحسين مهارات المُتدرب إلا أنه - وبتصوُّرنا - يُفرِّغ من محتواه وتقلُّ أهميته في حالة عدم مواكبته للتكنولوجيا الحديثة أو ما تُعرف بتكنولوجيا المعلومات. لا سيما أن استخدامها في الوقت الحالي قد ألقى بظلاله على المجالات الحياتية اليومية كافة، وأصبح حاجةً ملحةً بدونها لا يمكن التواصل مع أفراد المجتمع .

وعليه، كان من اللازم بيان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في رفع مستوى التدريب، بحيث يكون فاعلاً، وبيان هذا الدور يتمُّ من خلال التعرُّض إلى أهميتها بالنسبة إلى المُدرَّب بحيث تُمكنه من تحقيق الغرض من التدريب؛ ليمكن من استغلال فوائد تكنولوجيا المعلومات في التدريب بطريقةٍ تجذب المُتلقي من جهةٍ، وتعمل على التفاعل معه من جهةٍ أخرى دون أن يكون عنصر الزمان أو المكان عائقاً له.

أمَّا المُتدرب، فإنَّ اتباعه الطرق الحديثة للتدريب المواكبة للتطوُّر التقني بعيداً عن التدريب التقليدي، سيساهم في زيادة مهاراته مقارنةً مع غيره.

وعليه، سنحاول في هذا البحث إلقاء الضوء على أثر تكنولوجيا المعلومات في زيادة فاعليَّة التدريب لمكافحة الفساد، وذلك من خلال التعرُّض إلى معنى تكنولوجيا المعلومات بتعريفها وتحديد مرتكزاتها. فضلاً عن التعرُّض إلى أهميتها بالنسبة إلى المُدرَّب والمُتدرب، وذلك كله سيكون من خلال بيان استخدام تكنولوجيا المعلومات كوسيلةٍ ناجعةٍ لتدريب العاملين في مؤسسات الدولة؛ لغرض رفع مهاراتهم في مكافحة الفساد. لا سيما أنَّ الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد تعدُّ التدريب - لغرض إعداد وتأهيل كوادر رقابية -، أحد أهمِّ الوسائل التي تعتمدُها في تحقيق أهدافها على وفق المادة ٢/ من نظام الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد رقم ٣ لسنة ٢٠١٥.

ثانياً:- أهداف البحث.

- ١- إلقاء الضوء على المقصود من تكنولوجيا المعلومات، وما هي مرتكزاتها؟
- ٢- بيان العلاقة التي تربط تكنولوجيا المعلومات بالتدريب .
- ٣- التعرُّض إلى التعريف بالتدريب، وما هي أنواعه؟
- ٤- أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب ضدَّ الفساد، فيما يخصُّ المدرب والمُدرَّب.

ثالثاً:- منهج البحث ونطاقه

سنحاول أن نتبع المنهج الاستقرائي والتحليلي لإلقاء الضوء على استخدام تكنولوجيا المعلومات وأثره في التدريب لمكافحة الفساد، على أن نستعرض تجربة الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد في برنامجها التدريبي لمكافحة الفساد على وفق قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١، ونظام الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد رقم ٣ لسنة ٢٠١٥.

رابعاً:- خطة البحث

من أجل الإلمام بموضوع البحث؛ سيتمُّ تقسيمه على مبحثين. نستعرض في الأول التعريف بتكنولوجيا المعلومات من خلال تعريفها وبيان علاقتها بالتدريب، وذلك في مطلبين الأول: تعريف تكنولوجيا المعلومات، أما الثاني فسنبين فيه علاقة تكنولوجيا المعلومات بالتدريب، في حين سنخصَّص المبحث الثاني لبيان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب لمكافحة الفساد وذلك من خلال مطلبين. الأول عن أثر التدريب في مكافحة الفساد، في حين سيكون الثاني لبيان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في رفع مستوى المدرب والمُدرَّب لمكافحة الفساد.

(والله و لي التوفيق)

المبحث الأول

التعريف بتكنولوجيا المعلومات

لا يخفى على أحد الدور المهم والفاعل للتكنولوجيا في كل مفاصل الحياة اليومية، بحيث أصبحت ضرورة لا غنى عنها ومطلباً أساسياً يساهم في اختصار الجهد والوقت، وتوسيع حلقة المعرفة والتعلم دون أن يكون هناك تقييد للمكان أو الزمان في الحصول على المعلومة، فهي تُستخدم في مجال نشر المعلومة وزيادة المعرفة.

وعليه، يمكن الاستفادة من خصائص تكنولوجيا المعلومات في مجال التدريب الذي يهدف إلى إكساب المتدرب مهارات جديدة، فضلاً عن رفع مستوى القائم على التدريب أي المتدرب، وقبل أن نبين أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب؛ لغرض مكافحة الفساد - الذي أضحى من أحد المخاطر التي لا تقل آثاره السلبية عن المخاطر المجتمعية الأخرى، بل إنه المسبب لها في بعض الأحيان - ارتأينا أن نبين، بعد تعريف تكنولوجيا المعلومات، علاقة تكنولوجيا المعلومات بالتدريب بصورة عامة، ولذلك سنحاول أن نلقي الضوء على تكنولوجيا المعلومات من خلال تعريفها في المطلب الأول من هذا البحث، في حين سنبيين علاقتها بالتدريب في المطلب الثاني، وكالاتي:

المطلب الأول

تعريف تكنولوجيا المعلومات

التكنولوجيا بصورة عامة هي (دراسة المهارات بشكل منطقي لتأدية عمل مُعيّن) ^(١)، أمّا فيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات، فقد وردت عدّة تعريفات لها، فهناك من عرّفها على أنها (مجموعة المعارف والخبرات والمهارات المتراكمة والمتاحة والأدوات والوسائل المادية والتنظيمية والإدارية التي يستخدمها الأستاذ في الحصول على المعلومات الملفوظة «النصيّة» «المتينة والمرسومة الرقمية وفي معالجتها وبنائها وتخزينها؛ بغرض تسهيل الحصول على المعلومات وتبادلها وجعلها متاحة للجميع) ^(٢)، في حين عرّفها آخر على أنها: «عبارة عن استخدام التقنيات «الوسائل» الحديثة مثل الحاسوب والطابعة والإنترنت والمساحات الضوئية والأجهزة الخلوية وغيرها من الوسائل في عمليات جمع البيانات وحفظها ومعالجتها وتوزيعها وبنائها بسرعة ودقة كبيرة؛ من أجل المساعدة في عملية دعم اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتحليل البيانات) ^(٣).

(١) د. فوزي فايز اشتيويه، د. ربحي مصطفى عليان، تكنولوجيا التعليم - النظرية والممارسة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ١٦.

وما جدر الإشارة إليه، أن كلمة تكنولوجيا من أصل إغريقي مشتقة من كلمتين: (Technique) التي تعني المهارة، وكلمة (Logos) أي العلم أو الدراسة، د. عبد السلام الشناق، دور الإدارة المدرسية في توظيف برامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - دراسة نوعية - الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٠، ص ٣٣.

(٢) محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٠، ص ١٢٧.

(٣) خضر مصباح اسماعيل، أساسيات إدارة المشاريع وتكنولوجيا المعلومات، دار حامد، الأردن، ٢٠١٠، ص ٢٢ وما بعدها.

أمّا هيئة المستشارين التابعة لعهد خدمات القياس التربويّ فـفي الولايات المتحدة الأمريكيّة (Educational Testing Service-ETS) الذي تتمثل مهمّته (أي المعهد) بـ تعزيز الجودة والعدالة في التدريب من خلال تقديم تقييماتٍ عادليّةٍ وصالحةٍ، والبحوث والخدمات ذات الصلة. تُقوّم خدماتها بقياس المعرفة والمهارات، وتعزيز التعلم والأداء، ودعم التدريب والتطوير المهنيّ لجميع الناس في جميع أنحاء العالم. أي عملها عامٌ غير مُتخصّصٍ بالتدريب في مجال مُحدّد^(٤). فقد عرّفت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأنها «امتلاك الفرد القدرة على استخدام التكنولوجيا الرقميّة ووسائل الاتصال والشبكات لمعالجة المعلومات وحل مشكلاتها؛ من أجل المشاركة بفاعليّةٍ واقتدار في مجتمع المعرفة، وهذا يتضمّن القدرة على استخدام التكنولوجيا كأداة بحثٍ وتنظيمٍ واتصالٍ معلّوماتيٍّ واستيعاب القضايا الأخلاقيّة والقانونيّة التي تترتّب على الحصول على المعلومات واستخدامها»^(٥).

وعليه، وبقدر تعلق الأمر بموضوع بحثنا الخاصّ باستخدام تكنولوجيا المعلومات في مكافحة الفساد من خلال رفع كفاءة المدرب و المتدرب في البرنامج التدريبيّ لمكافحة الفساد، يمكن أن نُعرّفها بأنها «استخدام المدرب الوسائل التقنية مُتجدّدة التطوّر كالحواسيب وشبكة الإنترنت والبرامجيات وغيرها من الأدوات في عملية التدريب؛ لإكساب المتدرب مهاراتٍ تمكّنه من تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد».

ومن خلال التعريفات السابقة نجد أنّ تكنولوجيا المعلومات تمتاز بعدّة خصائص تتمثل بالآتي:-

- التفاعلية: بمعنى أن مستخدم تكنولوجيا المعلومات يمكن أن يكون مُتلقياً ومرسلاً للمعلومة في الوقت نفسه، وبالتالي يخلق بيئة افتراضيّة يمكن أن يتفاعل من خلالها الأشخاص لتبادل المعلومات.

- قابليّة التواصل: أي إمكانيّة الربط بين أجهزة الاتصال المتنوّعة.
- التلازميّة: وتعني إمكانيّة استقبال الرسالة التي تضمّ المعلومة المراد إيصالها في أي وقتٍ للمستخدم، بغض النظر عن كونه موجوداً فعلياً لتسلّمها أم لا، فمن يرسل معلومة عن طريق البريد الإلكتروني فلا يشترط أن يكون المرسل إليه موجوداً فعلياً لاستقبال الرسالة، ولا يُشترط أيضاً أن يكون جهاز الاستقبال كالموبايل أو الحاسوب للمستقبل مرتبطاً فعلياً بشبكة الإنترنت^(٦).

(٤) الموقع الرسمي للمعهد، متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: آخر زيارة للموقع في ٢٠١٨/٩/١. <https://www.ets.org/about/who>

(٥) نقلاً عن د. قاسم النعواشي، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، الطبعة الأولى الأردن- عمان، دار وائل للنشر، ٢٠١٠، ص ١٢.

(٦) The individual has the ability to use digital technology, communication means and networks to deal with information and solve problems in order to participate effectively and efficiently in the knowledge society. This includes the ability to use technology as a tool for research, organization and communication of information and understanding the moral and legal issues that result from obtaining On information and its use.)

(٦) د رب ورده، قمودة وهيبة، استخدام تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على وظائف المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر ووحدة ورقة، مذكرة مُقدّمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس في علوم التسيير، جامعة قاصدي، ٢٠١٢-٢٠١٣، ص ١٧.

- وعليه، نجد أن تكنولوجيا المعلومات تقوم على مرتكزين أساسيين -
 - الأول: يتكوّن من جانبٍ ماديّ يتمثل بأجهزة الحاسوب والتحكم الإلكترونيّ وتكنولوجيا الاتصالات والإنترنت .
 - الثاني: يتكوّن من البرامجيّات والذكاء الاصطناعي وهندسة البرامجيّات^(٧).
- وبعد استعراض تعريف تكنولوجيا المعلومات وأهمّ خصائصها ومركزاتها، سنحاول في المطلب الثاني أن نبيّن علاقة تكنولوجيا المعلومات بالتدريب بصورةٍ عامّةٍ .

المطلب الثاني

علاقة تكنولوجيا المعلومات بالتدريب

ذكرنا مسبقاً أن تكنولوجيا المعلومات بمركزاتها دخلت كلّ مفاصل الحياة في الصحّة والبناء والتعليم؛ لما تُوفّره من معلوماتٍ تزيد وعي الفرد وتغيير الأنماط السلوكيّة الجماعيّة^(٨)، فضلاً عن دخولها وبشكل بارز في التدريب على اكتساب المهارات لمواكبة التطوّرات المتسارعة، وعلى الرغم من أن التدريب بصورةٍ عامّةٍ لم يضع له المشرّع تعريفاً، خاصّةً أنه غير معنيّ بوضع التعريفات، إلا أنه يمكن أن نستشفّ الغرض منه المتمثّل بإكساب المتدرب المهارات، إذ إنه (يهدف التدريب المهني إلى ما يأتي.... أ. تدريب من هم و تزويدهم بالخبرات الفنية ...). عندما نظم المشرّع العراقي موضوع التدريب المهني^(٩)، فالتدريب بصورةٍ عامّةٍ يُقصدُ به (نشاطٌ مُخطّط يُبذل بهدف إحداث تغييراتٍ في المعارف والمهارات اللازمة لتنمية وصقل خبرات المتدربين لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم وأجاءاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع)^(١٠)، وعليه يمكن أن نعرّفه بأنه (قيام الشخص بنقل المعرفة المكتسبة والمبنية على أسس علميّة ومعرفيّة إلى الغير لإكسابهم المهارات في مجال مُحدّد). ، ويبدو أن التدريب على نوعين: الأول تقليدي وهو الذي يُؤخذ عليه أنه صوريّ وأقرب إلى الروتين، حيث يعتمد المدرّب على وسائل تقليديّة لا تصل إلى المستوى المطلوب و لا تلبّي الأغراض المرجوّّة من التدريب^(١١)، أما الثاني فهو إلكترونيّ، والذي سيكون محور بحثنا، لا سيما أنه يعتمد على تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الغرض الذي يهدف إلى تحقيقه فهو (تبادل المعلومات من خلال جهاز الحاسوب بغرض التدريب أو إدارة المعرفة)، فيما يرى آخر أن التدريب الإلكترونيّ يتعدّى استخدام الحاسب الآلي إلى استخدام الإنترنت: لغرض الوصول إلى المتدرب للبيت والعمل أو أي موقعٍ آخر، وبتصوّرنا أن التدريب

(٧) المعهد التخصصي للدراسات - مركز الدراسات التخصصية، تكنولوجيا المعلومات المفهوم والأدوات، ص ٢٠، متاح على الموقع الإلكترونيّ الآتي: اخر زيارة للموقع ٢٠١٨/١٢/٢٠ www.pdfactory.com.

(٨) سوسن زهير المهدي، تكنولوجيا الحكومة الإلكترونيّة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، ٢٠١٤، ص ٨٧.

(٩) الفقرة/أولاً- المادة/ ٢٥ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(١٠) أنور عبد الرب، التدريب علم وإفان، الطبعة الأولى، القاهرة، مكتبة النهضة العربيّة، ٢٠٠١، ص ٣٣.

(١١) حمد بن محيا المطيري، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوّقاته بمراكز التدريب التربويّ بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرّبين، رسالة ماجستير مُقدّمة لقسم تقنيات التعليم بكلّيّة التربية بجامعة الملك سعود، ٢٠١٢، ص ٣.

الذي يستخدم فيه الحاسوب والبرمجيات فقط يُعدّ تدريباً تقليدياً، إذ إن استخدام شبكة الإنترنت يُعدّ أمراً ضرورياً لعدّ التدريب إلكترونياً، لا سيما أنه سيؤدّي إلى إيصال المعلومة للمُتلقي بغض النظر عن الزمان و المكان .

وعلى العموم نجد أنّ التدريب الإلكترونيّ له عدّة صور تتمثل بالآتي:

- تدريب إلكتروني متزامن: والذي يتطلب وجود المُدرّب والمُتدرّب في الوقت ذاته، بمعنى أن يكون هناك تفاعل مباشر بينهما؛ لذلك سُمّي بالتدريب الإلكتروني المتزامن.

- تدريب إلكتروني غير متزامن: وهو يختلف عن سابقه في عدم اشتراطه أن يكون هناك اتصال مباشر بين المُدرّب والمُتدرّب، إذ يتمّ من خلال الرسائل الإلكترونية بينهما وأشرطة الفيديو والمنتديات.

- تدريب متمازج أو مدمج: أي يدمج بين التدريب الشبكي وغير الشبكي، بحيث يكون هناك جمع بين التدريب التقليدي والإلكتروني، من خلال توفير قاعاتٍ تدريبيةٍ تقليديةٍ يقوم المُدرّب بدمجها مع قاعاتٍ تدريبيةٍ افتراضيةٍ^(١٢).

وبتصوّرنا أنّ هذا النوع من التدريب يسمح بتوسيع عدد المُتدرّبين والسماح للمُتدرّب الذي يكون بعيداً عن مراكز التدريب بالإفادة من النقاشات التي تتمّ داخل قاعة التدريب التقليدية.

(١٢) حنان سليمان الزنبقي، التدريب الإلكتروني، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١١، ص ١٧-١٩.

المبحث الثاني أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات

في التدريب لمكافحة الفساد

إذا كان الغرض من التدريب بنوعيه التقليدي والإلكتروني إكساب المتدرب المهارات والخبرات في الموضوع محل التدريب، فإن المؤسسات المعنية بمكافحة الفساد انتبعت إلى هذه المسألة وحاولت توظيف التدريب؛ لغرض تطوير كوادِر قادِرة على كشف حالات الفساد والإبلاغ عنه ولتنشُر ثقافة النزاهة؛ ومن أجل الإفادة بشكل أكبر من التدريب، فقد تمَّ استخدام تكنولوجيا المعلومات؛ لرفع مستوى المتدرب والمدرِّب في الوقت ذاته، وعليه سنحاول في المبحث الثاني التطرُّق إلى أثر التدريب لمكافحة الفساد في المطلب الأول، وذلك من خلال إلقاء الضوء على تجربة الجهة المعنية بمكافحة الفساد، أما المطلب الثاني فسنبين أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في رفع مستوى المدرِّب والمتدرب لمكافحة الفساد، وكالاتي:-

المطلب الأول

أثر التدريب في مكافحة الفساد

لا يختلف اثنان على أنَّ الفساد آفةٌ مُسبِّبةٌ للعديد من الظواهر السلبية على جميع المستويات، فالفقر والجهل وتردي الأوضاع في المؤسسات الصحية وبقية المؤسسات الخدمية، كلها كانت بسبب الفساد الذي تسبَّب بإهدار المال العام، فبدلاً من صرف تلك الأموال؛ لتحسين أوضاع تلك المؤسسات وخدمة المواطنين، نجدها تذهب لأرصدة الفاسدين بطرق مخالفة للقانون. و كما يبدو أنَّ المشرِّع العراقي لم يتعرَّض لتعريف الفساد، إلا أنَّ مُنظمة الشفافية الدولية لسنة ١٩٩٣ عرَّفته بأنه (سوء استخدام الوظيفة في القطاع العام؛ من أجل تحقيق مكاسب شخصية).^(١٣) وما يؤخِّد على هذا التعريف أنه قصر إمكانية حدوث الفساد في القطاع العام دون الخاص، وهو أمرٌ غير صحيح، فإمكانية تحقيقه في القطاعين ممكن، فالفساد في القطاع الخاص يمكن أن تقع فيه ممارساتٌ غير مشروعة تشبه إلى حدٍّ كبير الممارسات غير المشروعة التي تقع في القطاع العام، مثل غسل الأموال والاحتيال وتقديم بياناتٍ غير صحيحة وغيرها^(١٤). وما يجدر ذكره أن للفساد صوراً، فقد يكون الفساد إدارياً أو مالياً وأحياناً أخرى قد يكون سياسياً أو اجتماعياً يترتب عليه فقد أفراد المجتمع أبرز القيم الأخلاقية وأسمائها، فيضحى مجتمعاً متخلفاً.

(١٣) تقرير منظمة الشفافية الدولية، مُنشر مدركات الفساد ٢٠٠٣، ص ٨، متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: آخر زيارة للموقع في ٢٠١٧/٦/٢٠.

www.transparencymaroc.ma/TM/sites/default/files/11_1.doc

(١٤) عباس علي عباس، مسؤولية مراقب الحسابات في مكافحة الفساد في الشركة المساهمة - دراسة مقارنة -، مكتب الهاشمي للكتاب الجامعي، العراق - بغداد، ٢٠١٨، ص ٨٢٨.

وعليه، فقد أصبحت مسألة مكافحة الفساد لتجنّب آثاره السلبية ضرورة ملّحة لا غنى عنها. وبالفعل تمّ تشريع قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١^(١٥)، تلك الهيئة التي تتألف من عدّة دوائر وكلّ دائرة تُعنى بتحقيق هدفٍ مُخصّص لمكافحة الفساد. ومن تلك الدوائر الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد على وفق البند / تاسعاً - المادة / ١٠ من قانون هيئة النزاهة. ولقد أصدر مجلس الوزراء نظام الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد رقم ٣ لسنة ٢٠١٥، التي تُعدّ أول أكاديمية مُتخصّصة بهذا المجال في المنطقة، إذ تهدف إلى (أولاً - بناء وتطوير قدرات مكافحة الفساد. ثانياً - المساهمة في رسم استراتيجيات مكافحة الفساد).^(١٦) وقد حدّدت الأكاديمية الوسائل التي بواسطتها تتمكّن من تحقيق أهدافها. وكان من أبرز تلك الوسائل التدريب. حيث نصّت على أنه (تسعى الأكاديمية لتحقيق أهدافها بالوسائل الآتية:- أولاً - إعداد وتنفيذ برامج التدريب وتأهيل الكوادر الرقابية.....)^(١٧)، ومن أقسام الأكاديمية قسم التدريب الذي يتولى مهمة إعداد وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية وأية نشاطات أخرى تتعلق بالتدريب. فضلاً عن قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي يتولى مهمة توفير الدعم الفني والتقني لأقسام الأكاديمية، إذ يتولّى صيانة وبرمجة أجهزة الحاسوب. فضلاً عن إعداد قواعد البيانات. هذا، وتضمّ الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد عدّة قاعاتٍ مُجهّزة بوسائل تدريبية حديثة، كالمنصّة الحديثة. وتحتوي على أجهزة صوت وإمكانية ربطها مباشرة مع البث المباشر وغير المباشر^(١٨).

ولقد سعت الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد منذ تأسيسها إلى إعداد برامج تدريبية الهدف منها تطوير مهارات موظفي الجهات الرقابية لمكافحة الفساد. فضلاً عن إعداد دوراتٍ مُتخصّصة: لنشر مبادئ النزاهة وتعزيز أخلاقيات المهنة. وكان آخرها برنامج التعليم والتدريب للنصف الثاني من عام ٢٠١٨، الذي تضمّن (٥١) دورة في عدّة محاور قانونية وإدارية ومحاسبية وغيرها^(١٩). ولقد بلغ عدد البرامج التدريبية التي نفّذتها الأكاديمية منذ سنة ٢٠١٤ وحتى كتابة هذا البحث (٩) برامج تدريبية^(٢٠).

(١٥) متاح على الموقع الرسمي لهيئة النزاهة، آخر زيارة للموقع في ٢٠١٨/٢٠:

http://www.nazaha.iq/pdf_up/1545/low_nazaha.pdf

(١٦) الفقرة / ١ - المادة / أولاً من نظام الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد رقم ٣ لسنة ٢٠١٥. متاح على الموقع الرسمي لهيئة النزاهة، آخر زيارة للموقع في ٢٠١٨/٨/٢٠:

http://www.nazaha.iq/pdf_up/1550/Iraqi-Anti-Corruption-%20Academy-system.pdf

(١٧) المادة/ ثانياً من نظام الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد رقم ٣ لسنة ٢٠١٥.

(١٨) هيئة النزاهة، الدليل التعريفي للأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد، ص ٩، ١٠، ١٣.

متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: ٢٠١٨/٨/١٣.

http://nazaha.iq/pdf_up/1550/guide-A-new.pdf

(١٩) هيئة النزاهة، الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد، برنامج التدريب والتعليم المستمر - النصف الثاني - ٢٠١٨. متاح على موقع النزاهة الرسمي، آخر زيارة للموقع بتاريخ ٢٠١٨/٩/١٢.

http://www.nazaha.iq/pdf_up/2781/h22018.pdf

(٢٠) الموقع الرسمي لهيئة النزاهة العراقية، متاح على الموقع الرسمي لهيئة النزاهة، آخر زيارة للموقع بتاريخ ٢٠١٨/٩/١١.

http://www.nazaha.iq/body.asp?field=news_arabic&id=2781&page_namper=news_call

مما سبق يمكن القول إن الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد تعتمد في إنجاز برنامجها التدريبي لمكافحة الفساد على تكنولوجيا المعلومات باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريب، إلا أن السؤال هو: هل إن الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد تعتمد على التدريب الإلكتروني بإيجاد قاعات افتراضية بين المتدرب والمدرّب، أي هل تعتمد إلى التدريب عبر الإنترنت؟ يبدو أنه، على الرغم من أن الأكاديمية تسعى جاهدة في إعداد برامج تدريبية لمكافحة الفساد من خلال برنامج التعليم المستمر واستعانتها بتكنولوجيا المعلومات ومواقعها للتطورات التقنية الحديثة، إلا أن المعتمد فيها للتدريب هو إيجاد قاعات تفاعلية مباشرة بين المتدرب والمدرّب.

وعليه، ندعو الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد الاعتماد على التدريب الإلكتروني المتزامن أي التدريب عبر الإنترنت - جنباً إلى جنب التدريب في القاعات المخصصة في الأكاديمية - وذلك لما يمتاز به التدريب عبر الإنترنت من مزايا، أبرزها:

- استيعاب أكبر قدر ممكن من المتدربين، خاصة أن الفئة المستهدفة من التدريب هي العاملون في الجهات الرقابية في كل مؤسسات الدولة، سواء في بغداد أو المحافظات الأخرى، وبالتالي سيُجنّب أبناء المحافظات عناء السفر، وهو اختصارٌ في الجهد و الوقت.
- ستكون تكلفة التدريب أقل بالنسبة إلى المتدرب، خاصة أنه سيُجنّبهُ تكلفة النقل.
- إمكانية اطلاع المتدرب على البرنامج التدريبي والمشاركة فيه في أي زمان ومكان، بمجرد وجود جهاز حاسوب وشبكة إنترنت، وعليه إن استخدام التدريب عن بعد من خلال إعداد برامج التدريب وعرضها على الموقع الرسمي للأكاديمية سيُتيح الفرصة للمتدرب بمراجعة هذه البرامج في أي وقت، فضلاً عن قدرته على تكرار عرض البرنامج لاستيعاب ما تضمّنه.
- قد تكون هناك فئة من غير العاملين في الجهات الرقابية في الدولة، لديها الرغبة في التدريب على مكافحة الفساد والاطلاع على مضمون تلك البرامج، لذلك سيكون التدريب عن بعد الوسيلة التي تمكّنهم من تحقيق تلك الرغبة.

وأخيراً وقبل أن ننهي موضوع أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب، لا بدّ من الإشارة إلى تجربة هيئة الرقابة الإدارية في مصر - وهي الجهة المعنية بمكافحة الفساد - وإن كانت تجربة حديثة، حيث صرّحت الهيئة بتاريخ ٢٠١٨/٩/٢٧ عن إعداد منظومة تدريبية لنظام التعلم عن بعد عبر الإنترنت، وذلك من خلال التعاون مع وزارة الاتصالات والتكنولوجيا من خلال المركز التنافسي للتعلم الإلكتروني؛ لغرض نشر ثقافة النزاهة ومكافحة الفساد لدى العاملين في الجهاز الإداري بالدولة والمواطنين ومنظمات المجتمع المدني، وذلك بإعداد برامج تدريبية لبيان مفهوم الفساد ومضمون اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ومُدونة السلوك الوظيفي للعاملين في الدولة، وبعد إجراء اختبار للمتدرب يُمنح شهادة عبر الإنترنت، تؤيّد نجاحه في الدورة^(٢١)، وعليه ندعو الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد إلى الاستفادة من تلك التجربة في التدريب ونشر ثقافة النزاهة والشفافية، وإشراك من يرغب في الاستفادة من تلك البرامج التدريبية، من موظفي الدولة وغيرهم.

(٢١) الموقع الرسمي للرقابة الإدارية - جمهورية مصر العربية، متاح على الموقع الرسمي، آخر زيارة للموقع في ٢٠١٨/١٠/٩.

<http://www.aca.gov.eg/arabic/Pages/default.aspx>

المطلب الثاني

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في رفع مستوى

المُدْرِب والمُتدَرِّب لمكافحة الفساد

من مَقْوّمات نجاح أيّة دورة تدريبية أن يكون الشخص الموكل بالتدريب أي المُدْرِب الذي عُرِفَ بأنه (إنسان يسعى إلى الحصول على المعلومات، ويُقوّم ما يحصل عليه منها، ويمارس التفكير المبدع ويهتمّ بتكوين القيم ويُطبّق المعارف وينقلها بشتّى الوسائل إلى المتدربين)^(٢١). وعُرِفَ أيضاً بأنه (الشخص الذي يقوم بنقل المعرفة وإكساب المهارات و تغيير المواقف والسلوك من خلال البرامج التدريبية)^(٢٢). يجب أن يتمتع بصفات مُحدّدة بدونها لا يمكن التعويل على نجاح البرنامج التدريبي، وتتمثل بـ:

- قوّة الشخصية.
- أسلوب إدارة الدورة.
- المعلومات التي يمتلكها.
- الحماس والاعتداد بالنفس.

• واحترام الآخرين «المتدربين» وغيرها من السمات التي تُعدّ ضرورة لا يمكن إغفالها في المُدْرِب. وهذه السمات لا بدّ أن تتوفر في شخص المُدْرِب بغض النظر عن موضوع التدريب. وإذا كانت هذه هي المتطلبات الأساسية في سمات المُدْرِب، فهل هي كافية أم إنّ استخدامه لتكنولوجيا المعلومات أمرٌ أساسيٌّ لا غنى عنه؟

بتصوّرنا أنّ استخدام تكنولوجيا المعلومات بمرتكزاتها الأساسية كالحاسوب والبرامجيات والإنترنت أمرٌ أساسيٌّ للمُدْرِب: من أجل إعداد برنامجه التدريبي من جهة، وللتواصل مع المتدربين من جهةٍ أخرى. فبالنسبة إلى إعداد وتنفيذ البرنامج التدريبي، نجد أنه من الضروري أن يكون المُدْرِب مُتقناً لاستخدام الحاسوب ولإعداد البرمجيات واستخدام شبكة الإنترنت لجمع المصادر التي تثرى برنامجه التدريبي وإعداد البوسترات الإلكترونية المساعدة، وبالتالي تطوير البرنامج التدريبي باستخدام المصادر الإلكترونية والإنترنت حتى وإن كان التدريب تقليدياً يتم في قاعات مُعيّنة مُخصّصة لأغراض التدريب. أمّا بالنسبة إلى التواصل مع المتدربين، فإنّ استخدام الإلكتروني، بغض النظر عن كونه مُتزامناً أو غير مُتزامن أي مدمج، يُسهّم وبشكل واضح في إنشاء علاقة تفاعلية بين المُدْرِب والمتدرب، ويساهم في التغلب على مشكلة الأعداد الكبيرة للمتدربين، إلا أنّ هناك من يرى أنّ التدريب الإلكتروني له هذه المزايا، إلا أنّ عليه بعض العيوب، أبرزها: ضرورة إيجاد فريق تقني مُتخصّص للبحث المباشر؛ لضمان استمرار المحاضرة، خاصة في حالة التدريب المُتزامن، فضلاً عن ضرورة استمرارية خدمة الإنترنت والكهرباء لإجاح البرنامج التدريبي.

(٢١) د. محمد الحاج خليل، التقويم الذاتي في التربية، دار الفارس للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ٢٧٧.

(٢٢) حياة النزاهة، الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد، منشور تعريفي، ص ٤، متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: آخر زيارة للموقع في ٢٢/١٨/٢٠١٨. http://www.nazaha.iq/pdf_up/1550/MtSea.pdf

أما بالنسبة للمُتدربين، وهي الفئة المُستهدفة من التدريب، التي يكون الغرض من مشاركتها في البرنامج التدريبي اكتساب المهارات والخبرات في مجال عملها والمتمثلة بالعاملين في الجهات الرقابية بالنسبة إلى الفئات التي تقوم الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد بتدريبها وفق شروط مُعيّنة تتمثل بالآتي:

- أن يكون هناك ترشيح للموظف من قبل دائرته بكتاب رسمي.
 - أن يكون الموظف المرشح ضمن الاختصاص الوظيفي للدورة المقامة .
 - فضلاً عن أنه لا يجوز ترشيح الموظف مرة أخرى للدورة نفسها أكثر من مرة^(٢٤)، وفي هذه الفقرة تظهر أهمية تكنولوجيا المعلومات، إذ إنّ إعداد برامج تدريبية لمكافحة الفساد، وعرضها على موقع هيئة النزاهة وتحديثها باستمرارية، سيسهم في كسب مهارات الراغب بالتدريب، خاصة أنّ هذه الطريقة من التدريب تُكسبه من تكرار عرضها لأكثر من مرة لاستيعاب مضمونها، وهو ما نأمل أن تقوم به الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد، لإضافته إلى إنجازاتها التي حققتها على مدى الأعوام السابقة في مجال التدريب، هذا ويسهم استخدام تكنولوجيا المعلومات باعتماد المُتدرب على نفسه في بناء شخصيته المعرفية؛ وذلك بالبحث عن المعلومة بنفسه عن طريق الإنترنت والإفادة منها.
- وبتصوّرنا وحتى يؤتي برنامج التدريب ثماره، أن تكون هناك رغبة حقيقية في التدرّب وكسب المهارات، وأن لا يكون هذا البرنامج كإداء واجب عليه فقط ليس إلا، وهو ما يجب أن يُبيّنه المُدرّب من المحاضرة الأولى للبرنامج التدريبي.

أمّا عن مضمون برامج التدريب، فالبرنامج التدريبي الذي تعدّه الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد، فإنه يتضمّن محوراً قانونياً؛ من أجل كسب العاملين في هذا المجال المهارات في تشخيص حالات الفساد التي يمكن أن ترتكب والمستوحاة من الواقع العملي، وبالتالي تُكسبهم من كشف هذه الحالات، فضلاً عن المحور المالي والمحاسبي الذي لا يقل أهمية عن المحور الأول، إذ إنها تستهدف المدققين الماليين والمحاسبين ومن يكون مُكلّفاً بإعداد الموازنة العامة^(٢٥).

وعليه، فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات أمرٌ مهمٌ بالنسبة للمُتدربين، خاصة أن عملية التدريب - بتصوّرنا - عملية ثنائية، فبالنظر إلى أنّ من أهمّ مُتطلّبات التدريب باستخدام تكنولوجيا المعلومات تتمثل بضرورة أن يكون المُتدرب أيضاً مُلمّاً بكيفية استخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت وكيفية التعامل مع البريد الإلكتروني وآلية استدعاء المعلومة؛ حتى يتمكن من الإفادة من البرنامج التدريبي واجتيازه بنجاح.

الخاتمة: وفي ختام بحثنا الموسوم بـ(تكنولوجيا المعلومات وأثرها في التدريب لمكافحة الفساد) فإننا توصلنا إلى عددٍ من النتائج والمقترحات، نُلخصها بالآتي:-

(٢٤) هيئة النزاهة، الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد، برنامج التدريب والتعليم المستمر - النصف الثاني- ٢٠١٨، مصدر سابق، ص.٨.

(٢٥) هيئة النزاهة، الدليل التعريفي للأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد، مصدر سابق، ص ١٧

أولاً - النتائج :-

- ١- الدور المهمّ والفاعل للتكنولوجيا في كلّ مفاصل الحياة اليومية، بحيث أصبحت ضرورة لا غنى عنها ومتطلباً أساسياً يساهم في اختصار الجهد والوقت، وتوسيع حلقة المعرفة والتعلم و التدريب دون أن يكون هناك تقييد للمكان أو الزمان في الحصول على المعلومة.
- ٢- وردت عدّة تعريفات لتكنولوجيا المعلومات، ومن تلك التعريفات ما أوردته هيئة المستشارين التابعة لمعهد خدمات القياس التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية.
- ٣- لتكنولوجيا المعلومات صفات، أبرزها: التفاعلية وقابلية التواصل والتلازمية، الأمر الذي يترتب عليه زيادة فاعلية التدريب واستبعاد أهمّ معوّقاته المتمثلة بعدم القدرة على التواصل مع البرامج التدريبية؛ بسبب البعد أو قلة المؤسسات المعنية بعملية التدريب ومركزها في مكان محدّد دون وجود فروع لها.
- ٤- لم يورد المشرّع العراقيّ تعريفاً للتدريب، فلقد أشار إلى التدريب المهنيّ في قانون العمل، حيث بيّن الغرض منه المتمثل في إكساب المتدرب المهارات التي تؤهله للحصول على عمل، أمّا الغرض من التدريب لمكافحة الفساد، فيتمثل في إكساب الفئة المستهدفة مهارات مكافحة الفساد في الكشف والإبلاغ عن آفة عمليّة تنطوي على مخالفة القانون .
- ٥- إذا كان المشرّع لم يعتمد إلى تعريف التدريب، فإنّ هناك من الشّراح قد عرّفه على أنه ((نشاطٌ مُخطط يُبذل بهدف إحداث تغييراتٍ في المعارف والمهارات اللازمة لتنمية وصقل خبرات المتدربين: لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع)). في حين إننا عرّفناه على أنه (قيام الشخص بنقل المعرفة المكتسبة والمبنية على أسس علميّة ومعرفيّة إلى الغير لإكسابهم المهارات في مجال محدّد).
- ٦- قد يكون التدريب إلكترونياً أو تقليدياً، والفرق بين الاثنين أنّ الأول يعتمد على التواصل الشبكيّ، في حين إنّ الثاني يعتمد على إيجاد قاعات مخصّصة لأغراض التدريب مزوّدة بأجهزة الحاسوب وغيرها من التقنيات، بحيث يكون هناك وجود فعليّ في المكان والزمان نفسه للمتدرب والمدرّب.
- ٧- التدريب الإلكتروني قد يكون متزامناً، بحيث يكون هناك اتصال افتراضيّ بين المدرّب و المتدرب أو غير متزامن، وقد يكون مزدوجاً بجمع بين الاثنين.
- ٨- في العراق من المؤسسات المعنية بالتدريب لمكافحة الفساد الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد التي تعدّ إحدى دوائر هيئة النزاهة على وفق الفقرة ٩/ - المادة ١٠/ من قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١، والتي يعدّ تطوير قدرات مكافحة الفساد ورسم استراتيجيّة مكافحة الفساد أهم وأبرز مهامّها على وفق نظام الأكاديمية رقم ٣ لسنة ٢٠١٥ والسبيل لتحقيق هذا الهدف يتمثل بإعداد وتنفيذ برامج مخصّصة لمكافحة الفساد؛ لتطوير الفئة العاملة بالجال الرقابيّ.
- ٩- يمكن للمدرّب والمتدرب الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات، خاصّة أن المدرّب يمكنه من خلال شبكة التواصل الاجتماعيّ التعرّف على أهمّ الطرق التي تساهم في مكافحة الفساد وإبصالها للمتدرب من خلال برامج تعتمد على تقنية حديثة، وكذلك المتدرب يمكنه الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات؛ للتواصل مع المدرّب خاصّة إذا كان التدريب إلكترونياً أي عبر الإنترنت .



مجلس النزاهة والشفافية للبحوث والدراسات

ثانياً- التوصيات:-

- ١- ضرورة إيلاء أهمية كبيرة لموضوع التدريب؛ للدور الذي يؤديه في إكساب المتدربين مهارات هي نتيجة بحث وجمع لمعلومات تخص موضوع التدريب. فالشخص الحاصل على تدريب أفضل بكثير من غيره؛ بسبب الخبرة المكتسبة من البرنامج التدريبي.
- ٢- ندعو إلى التوجه لتطبيق التدريب عبر الإنترنت في كل المجالات ومنها التدريب لمكافحة الفساد؛ وذلك لأنه سيساهم بشكل فاعل في زيادة عدد المتدربين والتخلص من معوقات التدريب المتمثلة بوجود جهة مركزية واحدة تقوم بمهمة التدريب. الأمر الذي يجنبهم عناء السفر. خاصة أن التدريب عبر الإنترنت يوجد حالة من الاتصال الافتراضي بين المدرب والمتدرب.
- ٣- وأخيراً، هي دعوة إلى الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد لتوسيع الفئات المشمولة بالتدريب لمكافحة الفساد؛ وذلك للإفادة من تجربتها في إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية والتعليم المستمر لمكافحة الفساد. لتشمل خريجي كليات القانون والاقتصاد حديثي التخرج لإكسابهم مهارات كشف الفساد؛ ولغرض نشر فكرة الشفافية والنزاهة لهذه الشريحة المهمة في المجتمع. وجعلها ميزة إضافية للمتقدمين للتعيين في دوائر الدولة بعد منحهم شهادات تثبت اجتيازهم للبرنامج التدريبي بنجاح. ومن الطبيعي أنه لا يمكن استيعاب عدد المتدربين دون اعتماد التدريب الإلكتروني.

والحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام
على سيدنا محمد وآله أجمعين

المصادر

أولاً:- الكتب.

- ١- أنور عبد الرب. التدريب علم وإتقان. الطبعة الأولى. القاهرة. مكتبة النهضة العربية. ٢٠٠١.
- ٢- خضر مصباح إسماعيل. أساسيات إدارة المشاريع وتكنولوجيا المعلومات. الأردن. دار حامد. ٢٠١٠.
- ٣- سوسن زهير المهدي. تكنولوجيا الحكومة الإلكترونية. دار أسامة للنشر والتوزيع. عمان - الأردن. ٢٠١٤.
- ٤- عباس علي عباس. مسؤولية مراقب الحسابات في مكافحة الفساد في الشركة المساهمة - دراسة مقارنة - . مكتب الهاشمي للكتاب الجامعي. العراق- بغداد. ٢٠١٨.
- ٥- د. عبد السلام الشناق. دور الإدارة المدرسية في توظيف برامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - دراسة نوعية - الطبعة الأولى. دار وائل للنشر. عمان. ٢٠١٠.
- ٦- د. فوزي فايز اشتيوي. د. ربحي مصطفى عليان. تكنولوجيا التعليم - النظرية والممارسة- الطبعة الأولى. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان. ٢٠١٠.
- ٧- قاسم النعواشي. استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم. الطبعة الأولى الأردن- عمان . دار وائل للنشر. ٢٠١٠.
- ٨- د. محمد الحاج خليل. التقويم الذاتي في التربية. دار الفارس للنشر والتوزيع. عمان. ٢٠٠٦.
- ٩- محمود علم الدين. تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري. القاهرة. العربي للنشر والتوزيع. ١٩٩٠.

ثانياً:- الرسائل الجامعية.

- ١- درب وردة. قمودة وهيبة. استخدام تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على وظائف المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر ووحدة ورقة. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس في علوم التسيير. جامعة قاصدي. ٢٠١٢-٢٠١٣.
- ٢- حمد بن محيا المطيري. متطلبات التدريب الإلكتروني ومُعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المُدرِّبين. رسالة ماجستير مُقدَّمة لقسم تقنيات التعليم بكلية التربية بجامعة الملك سعود. ٢٠١٢.

ثالثاً:- البحوث.

- ١- مركز الدراسات التخصصية - المعهد التخصصي للدراسات. تكنولوجيا المعلومات المفهوم والأدوات. ص ٢٠. متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: آخر زيارة للموقع بتاريخ ٢٠١٨/٨/١٢

رابعاً:- المنشورات.

- ١- هيئة النزاهة، الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد، برنامج التدريب والتعليم المستمر - النصف الثاني- ٢٠١٨. متاح على موقع النزاهة الرسمي. آخر زيارة للموقع بتاريخ ٢٠١٨/٩/١٢.
http://www.nazaha.iq/pdf_up/2781/h22018.pdf
- ٢- هيئة النزاهة، الدليل التعريفي للأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد. آخر زيارة للموقع في ٢٠١٨/٨/١٣. متاح على الموقع الإلكتروني الآتي:
http://nazaha.iq/pdf_up/1550/guide-A-new.pdf
- ٣- هيئة النزاهة الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد، منشور تعريفي. متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: آخر زيارة للموقع في ٢٠١٨/٨/٢٢.
http://www.nazaha.iq/pdf_up/1550/MtSea.pdf

خامساً: التقارير

- ١ - تقرير منظمة الشفافية الدولية، مؤشر مدركات الفساد ٢٠٠٣، متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: آخر زيارة للموقع في ٢٠١٧/٦/٢٠.
www.transparencymaroc.ma/TM/sites/default/files/11_1.doc

سادساً:- التشريعات.

- ١- قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١. متاح على الموقع الرسمي لهيئة النزاهة. آخر زيارة للموقع في ٢٠١٨/٨/٢٠.
http://www.nazaha.iq/pdf_up/1545/low_nazaha.pdf
- ٢- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥. متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: آخر زيارة للموقع بتاريخ ٢٠١٨/٨/١٨.
www.iraq-ig-law.org/ar/node/243
- ٣- نظام الأكاديمية العراقية لمكافحة الفساد رقم ٣ لسنة ٢٠١٥. متاح على الموقع الرسمي لهيئة النزاهة. آخر زيارة للموقع في ٢٠١٨/٨/٢٠.
http://www.nazaha.iq/pdf_up/1550/Iraqi-Anti-Corruption-%20Academy-system.pdf

سابعاً: المواقع الرسمية.

- ١- الموقع الرسمي لهيئة النزاهة العراقية.
<http://www.nazaha.iq>
- ٢- الموقع الرسمي لهيئة الرقابة الإدارية في جمهورية مصر العربية.
<http://www.aca.gov.eg/arabic/Pages/default.aspx>
- ٣- الموقع الرسمي لمعهد خدمات القياس التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية (Educational Testing Service-ETS).
<https://www.ets.org/about/who>