أسس الإصلاح الإداري في ظل دولة المؤسسات

دراسة تطبيقية على قطاعي إدارة (التعليم – الصحة- بلدية الجفارة)

أ.عبد الحكيم على شادي ، جامعة الجفارة- كلية الاقتصاد والعلوم السياسية-قسم الادارة

alhshadi.gmail.com

الملخص :

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي مقومات الاصلاح الاداري في ظل ليبيا الجديدة كدولة مؤسسات وتم استخلاص فكرة هذه الدراسة من خلال الدراسات السابقة , ونظراً لما تعانيه ليبيا من انهيار في كل مؤسساتها وبجميع انواعها بسبب الفساد الاداري المنتشر والتي يظهر في الهياكل الادارية بها لذلك اردنا ان نتطرق ولو بشكل بسيط الي دراسة الفساد الاداري واسبابه وكيفية اصلاحه املين الي ان تصبح ليبيا مستقبلا دولة مؤسسات يسودها القانون والعدالة وقد تمحورت المشكلة هنا في دراسة مقومات الاصلاح الاداري في ظل ليبيا الجديدة كدولة مؤسسات، حيث تكون مجتمع الدراسة من الافراد العاملين بالمنظمات العامة في بلدية الجفارة، ولكن نظراً لضيق الوقت والجهد فقد اقتصرت هذه الدراسة علي اختيار عينة عمدية متمثلة في الافراد العاملين بإدارتي قطاع التعليم والصحة في بلدية الجفارة كأهم قطاعين في الدولة حيث تم توزيع عدد **200** استمارة استبيان للإفراد العاملين بالقطاعين وذلك حسب معلومات مكتب شؤون العاملين بكل وزارة.

ولقد تم التوصل الي عدد من الاهداف تم تحقيقها من خلال عدد من النتائج واهمها:

1. ان 71 من افراد العينة قد اشاروا الي ان الهدف الرئيسي للفساد انعدام الوطنية والوازع الديني ويليه ضعف الرقابة العامة بنسبة 66 %
2. ان التسيب والاهمال بنسبة 67 % والرشوة بنسبة 62 % هي من اهم اشكال الفساد الاداري الذي اتفقوا عليه عينة الدراسة .
3. ان 73 % من افراد العينة قد اشاروا الي ان من الاساليب التي يتم من خلالها القضاء علي الفساد الاداري هو تطبيق حد القانون ويليه بنسبة 64 % تفعيل دور الرقابة وتغير وضعها الحالي .

كما تم التوصل الي عدد من التوصيات منها :

1) تحديد احتياجات المواطن الذي تمكنه من العيش بكرامة دون ان يحس بالنقص والحرمان .
2) الاهتمام بثقافة المواطن وتعريفه بالمصطلحات القانونية والسياسية الداخلة ببناء البلاد .
3) اختيار الاساسيات لتحقيق مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال الاختصاصات والمؤهلات والخبرة والنزاهة.

1. المقدمة :

تعتبر ظاهرة الفساد الاداري من ابرز المشكلات التي اتفقت تقارير الخبراء والمتخصصين علي مكافحتها وتطويقها وعلاجها خاصة في الدول النامية كهدف اساسي لابد من تحقيقه ومن الجدير بالذكر ان الدول النامية لا تنفرد وحدها بهذه الظاهرة ولكن الفساد الاداري موجود ايضا في المجتمعات المتقدمة ولا يوجد اتفاق او اجماع حول تعريف الفساد , فمنهم يربطه بالبعد الحضاري وما فيه من قيم وتقاليد ونظم عقائدية ومنهم من جعل الفساد

الاداري نتائج التسيب وسوء الادارة واستجابة للحاجة او فعل الاوضاع السياسية او النفسية او اجتماعية محددة , كما دلت علي ذلك الآية الكريمة (11.12.13) في سورة الفجر , والآية (142) في سورة الاعراف .

وليست معالجة الفساد الاداري مجرد مسألة تطبيق القانون فمن علل الفساد نظام النزاهة في البلد نفسه وبالتالي يتعين اصلاح النظام الوطني للنزاهة في اطار هذا الجهد المهم في البداية ان تتوفر الادارة السياسية لإجراء التغيرات التشريعية او الادارة الفعالة بما يكفي لاحتواء الفساد كما يلزم ان تعمل يد بيد بالأطراف الفاعلة الرئيسية الثلاثة في المجتمع الا وهي (الحكومة – القطاع الخاص – المجتمع المدني) .

وقد تتزايد دور واهمية المؤسسات الدولية في مجال معالجة الفساد تزايدا كبيرا خلال السنوات القلائل الماضية فعلى الصعيدين الدولي والوطني اعلنت هذه المؤسسات الحرب علي الفساد واتخذت اجراءات ملموسة للحد من انتشاره مثل : منظمة التعاون الاقتصادي , البنك الدولي , لجنة المساعدة الانمائية في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية , برنامج الامم المتحدة ووكالة الولايات المتحدة للتنمية الدولية .

كما ذكر الله تعالي الاصلاح في كتابة العزيز في سورة العنكبوت الآية (9) وفي سورة الشعراء الآية (152-151) .

2. الدراسات السابقة :

تناولنا هذه الدراسة بناء علي الدراسات التي اكدت علي معالجة والحد من هذه الظاهرة ومن هذه الدراسات ما يلي :

1. دراسة نورا عبدالقادر محمود المعداني 2005 , العلاقة بين العوامل التنظيمية والفساد الاداري , رسالة ماجستير , وتوصلت هذه الدراسة الي عدد من النتائج :

- التسيب الاداري بوجه عام .
- الوساطة ومحاباة الاقارب والاصدقاء
- عدم الشعور بالمسؤولية وضعف الحس والانتماء الوطني.
- اساءة استعمال السلطة.
- اخذ العملات الغير مشروعة من رشوة وقبول هداية.

2. دراسة عبدالقادر جبريل فرج جبريل (الفساد الاداري عائق الادارة وتنمية وديمقراطية) رسالة ماجستير الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي سنة 2010 , والتي كانت تناقش الاصلاح الاداري

3. مشكلة الدراسة :

نشأت ظواهر تخص السلوك الغير قويم للفرد بعدم نزاهة الافراد سلوكيا ووظيفيا وماليا وقد ظهرت في العقود الاخيرة وقد تأثر الاقتصاد الليبي بهده الظواهر التي بدت تنخر في هيكلية الدولة وعجزها علي مواجهة هه الظاهرة.

كما تعد ظاهرة الفساد الاداري من الظواهر الخطيرة التي تواجهه البلدان وعلي الخص الدول النامية حيث اخذت تنخر في جسم مجتمعاتها بداية بالأمن وما يتبعه من شلل في عملية البناء والتنمية الاقتصادية والتي تنطوي علي تدمير الاقتصاد والقدرة المالية والادارية وبالتالي عجز الدولة علي مواجهة تحديات العصر , ومن خلال ما ذكر فان مشكلة الدراسة سوف تتناول دراسة مقومات الاصلاح الاداري في ظل ليبيا الجديدة كدولة مؤسسات .

4. أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الي التعرف علي :

1- اهم الاسباب المحتملة للفساد الاداري.

2- اشكال واوجهه الفساد الاداري .

3- كيفية القضاء علي الفساد الاداري .

4- الاسباب التي ادت الي تفشي ظاهرة الفساد الاداري .

5- الية الادارة الليبية مستقبلا كدولة مؤسسات .

6- محاولة التوصل الي عدد من النتائج والتوصيات .

5. أهمية الدراسة :

تأتي اهمية الدراسة لتوضيح ما تعانيه بعض المؤسسات في ليبيا اذا لم نقل جميعها من الفساد الاداري وايضا لتوضيح بعض مقومات الاصلاح الاداري التي قد تساهم في انجاح هذه المؤسسات

6. منهجية الدراسة، وتشمل :

- تصميم الدراسة:

أن المنهج المستخدم لإنجاز هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يسعى من خلاله الباحث إلى القيام بجمع البيانات بطريقة منظمة وتحليلها للوصول إلى النتائج المناسبة.

- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من الافراد العاملين بالمنظمات العامة في بلدية الجفارة ولكن نظرا لضيق الوقت والجهد فقد اقتصرت هذه الدراسة علي اختيار عينة عمدية متمثلة في الافراد العاملين بإدارتي قطاع التعليم والصحة في بلدية الجفارة كاهم قطاعين في الدولة حيث تم توزيع عدد 200 استمارة استبيان للإفراد العاملين بالقطاعين وذلك حسب معلومات مكتب شؤون العاملين بكل وزارة.

- حدود الدراسة:

الحدود المكانية: اقتصر هذا البحث على الافراد العاملين بإدارتي قطاع التعليم والصحة في بلدية الجفارة.

الحدود الزمنية: قد تم الباحث بإجراء الدراسة الميدانية فى الفترة ما بين عام 2019 م الي عام 2022 م .

الحدود الموضوعية: تناول البحث موضوع مقومات الاصلاح الاداري في ظل ليبيا الجديدة كدولة مؤسسات.

7. هيكلية الدراسة:

تشمل هيكلية الدراسة الجوانب التالية:

الجانب النظري:

اهتم هذا الجانب ببناء الإطار النظري المتعلق بموضوع البحث والمفاهيم المتعلق به، وذلك من خلال الاستعانة بالكتب والدوريات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث لغرض تكوين إطار نظري مناسب لطبيعة البحث.

الجانب الميداني:

اهتم هذا الجانب بالناحية العملية، وذلك من خلال تجميع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة من مجتمع البحث، كما تم تحليل البيانات المتحصل عليها من استمارة الاستبيان، والتي تعد الأداة الرئيسية لتجميع هذه البيانات وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

8 مصطلحات الدراسة:

- **تعريف الاصلاح الاداري.**

هو كل العمليات الهادفة الي اعداد اجهزة الادارة في الدولة بما في ذلك الافراد والمعدات والوسائل واعداد علميا يجعل تحقيق الدور الاستراتيجي للجهاز امرا ليس ممكنا فحسب ولكن امرا اقتصاديا.

وكذلك يستهدف اساسا تنظيم الجهاز الاداري للدولة بشكل تحقيق اهداف السياسة العامة للدولة بكفاءة وفعالية ومن خلال التغير الشامل في سلوكيات العاملين وفهمهم وبشكل يؤكد مفهوم الوظيفة العامة كخدمة اولا ومن ثم يمتد ليشمل الجوانب الهيكلية والتشريعية لأحداث التغيرات السلوكية وتثبيتها ويعطي الاهمية اللازمة للعوامل السياسية والاجتماعية والثقافية باعتبارها مقومات المناخ الضروري لنجاح تلك التغيرات.

- **غايات واهداف الاصلاح الاداري .**

ان الاصلاح الاداري ينقسم الي ثلاث اقسام (استراتيجي – تكتيكي – اجتماعي) :

1) الاصلاح الاستراتيجي / وهو الاصلاح الشامل بمعنى اخر احداث ثورة .
2) الاصلاح التكتيكي المحدود / وهو عملية التطوير والتحسين في البنية والاداء بمؤسسات الدولة واجهزتها والارتقاء بمستوى العاملين بها .
3) الاصلاح الاجتماعي / ويهدف الي اصلاح القيم الاخلاقية والنفسية والمعرفية والسلوكية للفرد والاسرة والمجتمع .

- **اهداف الاصلاح :**

تتوالي حسب المطالب وابلغ تعبير عن اهداف الاصلاح الاداري هو ما اختصره فيليب مالا ند أحد وزراء الدولة لشؤون رئاسة مجلس الوزراء المكلف بشؤون الاصلاح في فرنسا في مؤتمر الدرمستون ببريطانيا عام 1996 عن " ادارة برامج الاصلاح الاداري في القطاع العام " حين اختصر اهدافه في عبارتين فقط (الفاعلية والانسانية) وحسب دراسة وتحليل هذا المفهوم او التعبير ان " الفاعلية هي حسن الاداء وزيادة الانتاج وجعل معنى للعمل حيث ان جودة وصلاح العمل تقاس بجودة وصلاح الانتاج " .

و "الانسانية هي تلك المعاني السامية مثل الاخلاق الحميدة والامانة والصدق والابتكار والابداع والالتزام وغير ذلك من المعاني للإنسانية الخيرة ".

وينجم عن تحقيق هاتين العبارتين عوائد جمة تصب بشكل عام في قالب الرقي والازدهار فيتمتع المجتمع بثمارها فمنه الصناعة وله الانتاج صلح او فسد فكما يزرع المرء يحصد خيرا ام شر صلاحا او فساد وباختصار يمكن القول ان الاصلاح الاداري يهدف للوصول الي غايات وبالإصلاح الاداري تنصلح جوانب المجتمع كافة وتختفي السلبيات والعوائق وتحل محلها ايجابيات كثيرة من شأنها الارتقاء بالمستوى العام للأداء وتحسين الظروف المعيشية وتسود العدالة والشفافية واللتان بدورهما يخلقان المسؤولية التي تجد من يتحملها والغايات والاهداف تركز علي اصلاح الاتي :

(العنصر البشري - اساليب العمل – التشريعات والقوانين – الخدمات العامة)

وهذه عناوين تحتاج لان تكون كلا منها كتاب بحد ذاته فلا نستطيع اختصار موضوع منها ونتكلم عنه من خلال موجز بسيط اذ انه يجب دراسته دراسة مستفيضة مبنية وفق اسس عملية منطقية يتناولها متخصصون في التربية والادارة والقانون وغيرها من العلوم التي تقدمت من خلالها الشعوب والمجتمعات .

- **متطلبات ودعائم الاصلاح الاداري .**

الاصلاح يحتاج الي متطلبات ودعائم حتى نكفل له النجاح يجب ان تقترن به نراها اساسية ضرورية وكفيلة بتفعيله وفرضه مثل : الدعم السياسي – الدعم الشعبي – الدعم الذاتي

كما انه تجتمع هذه الدعائم جميعها اذ بدونها فان اية عملية للإصلاح تصبح غير واقعية ولا يمكن ان يكتب لها النجاح كما اثبتت التجارب في معظم الدول المتطورة منها او التي هي علي طريق التطور .

1. الدعم السياسي : يتم من خلال تبني القادة والرؤساء وسلطة الدولة العليا للإصلاح بحيث تصدر منهم الاوامر الي من هم ادنى سلطة بالعمل علي ايجاد الية له ثم منحهم الصلاحيات دون الاكراه في اتخاذ القرارات حيال ذلك مع التنبيه علي البدء من تحت القدمين اي من الشخص المكلف نفسه .
2. الدعم الشعبي : يتم من خلال كل شرائح المجتمع بحيث تمنح الفرص وتستثمر الامكانيات كافة لمحاربة الاداء وعلاجه فتعرض القرارات والقوانين التي استجدت في هذا الشأن علي المجتمع للعمل بها ومن خلالها وايضاح كل الامور بكل شفافية حتي يعي الجميع محاسن وفوائد الاصلاح ويكونوا بذلك دعما شعبيا قويا للتنفيذ .
3. الدعم الذاتي : يأتي من الموظفين والعاملين بمختلف الادارات في كل المؤسسات بالدولة بحيث يتقبلون التغير والتطور ويتولون عملية الاصلاح الداخلي لكل جهة علي حدا من خلالهم ومن خلال مرؤوسيهم بتغير المسميات في المناصب والمهام واعادة رسم الخطط ووضع القرارات وتطبيق الادارة السليمة بأسسها العلمية التي من شانها الدفع قدما بعملية الاصلاح ودرء المفاسد عن الدائرة المتواجدون بها .

- **أهداف الإصلاح الإداري .**

أ- تحسين مستويات الأداء في الجهاز الإداري ورفع الإنتاجية.

ب- ترشيد الإنفاق الحكومي والتركيز على اقتصاديات التشغيل من خلال تخفيض حجم البرامج والأجهزة والإعداد الزائدة من العاملين.

ت- تعزيز عملية التحول الديمقراطي ودعم التوجهات نحو اللامركزية الإدارية بهدف تشجيع المشاركة الشعبية في إدارة الشئون العامة وفى صنع القرارات.

ث- تبسيط الإجراءات الإدارية وإصلاح الأنظمة المالية والضريبية بقصد توفير الموارد والعدالة في توزيع الأعباء.

ج- تحسين أساليب التعامل مع المواطنين وتعزيز مفهوم ضرورة الاستجابة لمطالبهم باعتبار أن تقديم الخدمة للمواطنين لهم هو مبرر وجود الأجهزة الإدارية ويتم ذلك من خلال اظهار مزيد من الشفافية في عمل الموظفين والأجهزة الإدارية وتعزيز مفهوم المساءلة والمسئولية الاجتماعية.

- **خصائص عملية الاصلاح .**

1. ان الاصلاح الاداري عملية شاملة وليست جزئية واذا كان هناك اصلاح جزئي يكون في الاطار الشامل للإصلاح الاداري .
2. ان الاصلاح عملية مستمرة مع استمرار العملية الادارية من تخطيط وتوجيه ورقابة , حيث تكشف العملية الادارية كثيرا من المشاكل قبل تراكمها او بما لا يعوق عملية الاصلاح .
3. ان الاصلاح عملية ادارية تحتاج الي التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ويحتاج الاصلاح الاداري الي الاعداد والتخطيط وتوفير المعلومات ومحاولة الاقناع والتنظيم والرقابة علي التنفيذ وعلاج المشاكل .
4. ان الاصلاح عملية جماعية حيث تحتاج لتعاون الفريق من قيادة كمثل وكمؤثر في الاخرين بجانب العاملين (قادة , موظفين , جمهور).
5. ان الاصلاح الاداري يرتبط بالبيئة حيث يتأثر بالعادات والتقاليد والقيم (الثقافة) .
6. يتأثر الاصلاح الاداري بالدرجة الاولي بالإنسان ولا تقارن عملية استيراد الحلول للمشاكل مثل استيراد التكنولوجيا (الآلات , والمواد) .
7. لا يتناول الاصلاح الاداري الجوانب الأخرى مثل الاصلاح في النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعي ويؤثر الاصلاح الاداري في هذه النواحي ويتأثر كذلك بها وهذه النواحي معوقات الاصلاح الاداري .
8. ان الاصلاح الاداري مفهوم معياري قيمي ابعاد اخلاقية متعددة ذات اهداف قيمية مختلفة تختلف معايير قياسها ويقوم هذا المفهوم علي دلالة ان التنمية والتطوير شيء مرغب فيه ويمكن ترجمة الي برامج وانشطة ادارية .
9. ان الاصلاح الاداري ليس فقط وسيطا او اداة لنقل خطط التنمية بل عملية تنموية وسياسية واجتماعية لها جوانب تنفيذية واقتصادية .
10. الاصلاح ليس علاجا فقط لسلبية ادارية بل انه مضامين سياسية واجتماعية ووسائل وطرق ليس بالضرورة الاتفاق عليها مسبقا من قبل من لهم علاقة بالإصلاح .
11. ارتبط الاصلاح بعملية تحول من وضعية الي اخرى .

9 الجانب الميداني :

فى هذا الجانب من الدراسة قام الباحث بتحليل البيانات الاساسية، وكذلك تصنيف البيانات حسب الجداول التكرارية وتحليل الجداول عن طريق برنامج الحزم الاحصائية (**SPSS**) للوصول الى نتائج الدراسة.

ويتناول هذا الجانب تحليل البينات التي تم الحصول عليها خلال استمارة الاستبيان والتي تم توزيعها علي موظفي ادارتي قطاعين التعليم والصحة حيث كان عدد الاستمارات الموزعة (200) وتم استلام (160) استمارة بين القطاعين , حيث خضعت جميعها لتحليل الاحصائي واعتمد تحليل هذه الدراسة علي الوسط الحسابي و النسب المئوية .

القسم الاول : تحليل البيانات المتعلقة بمالئ الاستمارة :

1. المسمى الوظيفي :

جدول رقم (1)

البيان	العدد	النسبة
اداري	129	% 81
مدير ادارة	4	% 02
رئيس قسم	27	% 17
المجموع	160	% 100

يتبين من الجدول رقم (1) ان ما نسبته 81 % من افراد العينة هم اداريين بالقطاعين التعليم والصحة , اما ما نسبته 17 % فهم يتمثلون في رؤساء الاقسام .

2. المؤهل العلمي :

جدول رقم (2)

البيان	العدد	النسبة
ثانوي	38	% 24
بكالوريوس او ما يعادلها	92	% 57
ماجستير	29	% 18
دكتوراه	1	% 01
المجموع	160	% 100

ونلاحظ من الجدول رقم (2) من افراد العينة من ذوي المؤهلات العليا حيث يتمثلون من نسبته 76 % من اجمالي العينة وهذا يخدم الدراسة من حيث تعليمه .

3. التخصص :

جدول رقم (3)

البيان	العدد	النسبة
ادارة	61	% 38
محاسبة	25	% 16
اقتصاد	12	% 07
حاسوب	23	% 14
اخر	39	% 24
المجموع	160	% 100

ونلاحظ من الجدول رقم (3) ان ما نسبته 38 % من افراد العينة هم من حملت تخصص الادارة في القطاعين التعليم والصحة يليه التخصص اخر والذي قد يكون في مجال اخر غير التخصصات المذكورة وكانت نسبته 24 % بالقطاعين التعليم والصحة .

4. سنوات الخبرة :

جدول رقم (4)

البيان	العدد	النسبة
5 الي 10	65	% 41
10 الي 15	46	% 28
15 الي 20	21	% 13
20 الي ما فوق	28	% 18
المجموع	160	% 100

يتبين من الجدول رقم (4) ان ما نسبته 41 % من افراد العينة في القطاعين وتتراوح خبرتهم من 5 الي 10 سنوات , ويليه ما نسبته 28 % من افراد العينة وتتراوح خبرتهم من 10 الي 15 سنة .

القسم الثاني : بيانات تتعلق بموضوع الدراسة :

اولاً : نموذج حول الفساد الاداري :

أ- ما هي الاسباب المحتملة للفساد الاداري ؟

ضع علامة (√) علي الفقرة المناسبة :

جدول رقم (5)

ت	البيان	العدد	النسبة
1	الوضع المعيشي وقلة المرتب	90	% 56
2	انعدام الوطنية والوازع الديني	114	% 71
3	الاغراء من قبل الغير	48	% 3
4	كبر حجم العمل بالمؤسسة	38	% 24
5	ضعف الرقابة العامة	105	% 66
6	ضعف الرقابة الداخلية	87	% 54
7	ضعف عمل الادارات والمدراء	85	% 53
8	ضعف الامين او المدير للجهة	83	% 52
9	عدم وجود الرجل المناسب في المكان المناسب	97	% 61
10	قرارات خاطئة	71	% 44

يلاحظ من الجدول رقم (5) ان ما نسبته 71 % قد اشاروا الي ان من اهم الاسباب المحتملة للفساد الاداري هو انعدام الوطنية والوازع الديني , ويليه ضعف الرقابة العامة بنسبة 66 % , ويليه عدم وجود الرجل المناسب في المكان المناسب بسنبة 61 % , ثم الوضع المعيشي وقلة المرتب بنسبة 56 % .

ب- اشكال واوجه لفساد الاداري :

جدول رقم (6)

ت	البيان	العدد	النسبة
1	سرقة مباشرة	94	% 59
2	رشوة	100	% 62
3	غش	83	% 52
4	تسيب واهمال	107	% 67
5	المبالغة في المشتريات	63	% 39
6	تدليس الاسعار	57	% 36
7	عمالة وعقود وهمية	79	% 49
8	المحاباة في العطاءات والترسية	74	% 46

يتبين من الجدول رقم (6) ان ما نسبته 67 % قد اتفقوا الي ان من اشكال اوجه الفساد الاداري هو التسيب والاهمال , ويليه بنسبة 62 % الرشوة ومن ثم السرقة المباشر بنسبة 59 %.

ت- كيف يتم القضاء علي الفساد الاداري ؟

جدول رقم (7)

ت	البيان	العدد	النسبة
1	تفعيل دور الرقابة وتغير وضعها الحالي	103	% 64
2	تطبيق حد القانون	117	% 73
3	وضع الرجل المناسب في المكان المناسب	98	% 61
4	تغير الهيكلية الادارية	81	% 51
5	الغاء بعض المناصب والصلاحيات	59	% 37
6	التوعية التعبئة العامة	84	% 52

يتبين من الجدول رقم (7) ان ما نسبته 73 % قد اشاروا الي ان الفساد الاداري يتم القضاء عليه من خلال تطبيق حد القانون , كما ان هناك من اشاروا وبنسبة 64 % الي ان القضاء علي الفساد الاداري يتم من خلال تفعيل دور الرقابة وتغير وضعها الحالي .

ثانياً : نموذج استبيان عن الاسباب التي ادت الي تفشي ظاهرة الفساد الاداري :

جدول رقم (8)

ت	البيان	نعم	لا	النسبة
1	هل تتوقع ان تطبيق نظرية الادارة وفق اسسها العلمية الصحيحة تحد من ظاهرة الفساد الاداري	138	21	% 99
2	هل تعتقد ان التربية والتعليم لها علاقة بسلوك الموظف	135	23	% 98
3	هل تظن ان التربية وتأهيل الموظف يحد من ظاهرة الفساد الاداري	100	52	% 78

ت	البيان	نعم	لا	النسبة
4	هل تعتقد ان المنهج السياسي للحكومات له علاقة بسلوك الموظف	113	50	% 01
5	هل تعتقد فريق العمل له تأثير علي سلوك الموظف	117	40	% 98
6	هل الفساد الاداري عائق لنظم الحياة	139	20	% 99
7	هل الفساد الاداري يخلق بيئة صالحة لتفشي امراض المجتمعات من الوساطة ومحسوبية وسرقة وامراض اخرى مثل انتشار المخدرات والادمان بأنواعه	128	25	% 96
8	هل الفساد الاداري بيئة صالحة لتفكك ونزع الوطنية	136	20	% 97
9	هل الفساد الاداري عائق للاستثمارات بأنواعها المختلفة الصناعية والسياحية والتجارية وغيرها	138	19	% 98
10	هل الفساد الاداري يحرم المواطن من الخدمات العامة	135	12	% 92

يلاحظ من الجدول رقم (8) ان جميع النسب متقاربة اي ان جميع افراد العينة متفقون علي ان الاسباب التي ادت الي تفشي ظاهرة الفساد الاداري هي كالاتي :

1) ما نسبته 99 % اشاروا الي تطبيق نظرية الادارة وفق اسسها العلمية الصحيحة تحد من ظاهرة الفساد الاداري , وان الفساد الاداري عائق لنظم الحياة .
2) ما نسبته 98 % يعتقدون ان التربية والتعليم لها علاقة بسلوك الموظف , وايضا ان فريق العمل له تأثير علي سلوك الموظف , كما ان الفساد الاداري عائق للاستثمارات بأنواعها المختلفة الصناعية والسياحية والتجارية وغيرها .
3) ما نسبته 97 % قد اشاروا ان الفساد الاداري بيئة صالحة لتفكك ونزع الوظيفة .
4) ما نسبته 96 % اشاروا الي ان الفساد الاداري يخلق بيئة صالحة لتفشي امراض المجتمعات من الوساطة ومحسوبية وسرقة وامراض اخرى مثل انتشار المخدرات والادمان بأنواعه .

ثالثاً : نموذج استبيان عن الادارة الليبية لرؤية مستقبلية كدولة مؤسسات:

جدول رقم (9)

ت	البيان	نعم	لا	النسبة
1	هل يتوفر للإدارة الليبية القدرات المؤسسية اللازمة لقيام اداء فعال وكفؤ وتوفر جودة في التنظيم للاضطلاع بمتطلبات وبرامج التنمية المستدامة	72	83	% 97
2	هل تتوفر للإدارة الليبية فكرة المساءلة والمحاسبة الصحيحة في مؤسسات الدولة وكذلك كافة المؤسسات الاهلية والخاصة بحيث تكون المسالة شاملة امام المجتمع والاطراف ذات العلاقة فيما يتعلق ببرنامج التنمية المستدامة	55	100	% 97
3	هل يتوفر للإدارة الليبية مقومات تطبيق القانون بالكفاءة والفاعلية وتطبيق تعاقدات التنمية المطلوبة ولاضطلاع بمتطلبات حماية برنامج التنمية المستدامة وفق القانون	60	95	% 97

ت	البيان	نعم	لا	النسبة
4	هل تتوفر لدي الادارة القدرة علي ضبط الفساد الاداري وتعزيز الشفافية وصولا الي الادارة الرشيدة القوامة	76	79	% 97
5	هل تتوفر لدى الادارة الليبية الفاعلية والكفاءة المطلوبة لإدارة الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة وفق تصنيف الحرية الاقتصادية العالمي	79	79	% 99
6	هل هناك مستوى الشفافية للإدارة الليبية علي مقياس الدولي المقارن	32	121	% 96
7	هلي تتوفر لدى الادارة الليبية القدرة المؤسسية لإدارة تنمية بيئية مستدامة	60	92	% 95
8	هل تتوفر لدى الادارة الليبية القدرة المؤسسية لإدارة تنمية غذائية وزراعية مستدامة	71	90	% 06
9	هل تتوفر لدى الادارة الليبية القدرة المؤسسية الفاعلة لأحداث التوازن والنضوج في سوق العمل الليبي	65	90	% 97
10	هل للإدارة الليبية القدرة علي احداث الرفاهية ورفع مستوى المعيشة وجودة الحياة داخل المجتمع	70	79	% 93

يتبين من الجدول رقم (9) ان اغلب افراد العينة قد اشاروا فيما يتعلق برؤية الادارة الليبية مستقبلاً كدولة مؤسسات كالاتي :

1) ما نسبته 99 % يروا تن تتوفر لدى الادارة الليبية الفاعلية وكفاءة المطلوبة لإدارة الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة وفق تصنيف الحرية الاقتصادية العالمي .
2) 97 % يروا ان يتوفر للإدارة الليبية القدرات المؤسسية اللزمة لتقييم اداء فاعل وكفؤ وتوفر جودة في التنظيم الاضطلاع بمتطلبات وبرامج التنمية المستدامة , وايضا تتوفر للإدارة الليبية فكرة المساءلة والمحاسبة الصحيحة في مؤسسات الدولة وكذلك كافة المؤسسات الاهلية والخاصة بحيث تكون مساءلة شاملة امام المجتمع والاطراف ذات العلاقة فيما يتعلق ببرنامج التنمية المستدامة , كما يتوفر للإدارة الليبية مقومات تطبيق القانون بالكفاءة والفاعلية وتطبيق تعاقدات التنمية المطلوبة ولاضطلاع بمتطلبات حماية برامج التنمية المستدامة وفق القانون , واضافة الي توفر لدى الادارة القدرة علي ضبط الفساد الاداري وتعزيز الشفافية وصولا الي الادارة الرشيدة القوامة , اخيرا تتوفر لدى الادارة الليبية القدرة المؤسسية الفاعلة لأحداث التوازن والنضوج في سوق العمل الليبي.

10 النتائج والتوصيات :

- **النتائج :**

لقد تم التوصل الي عدد من النتائج المحقق للأهداف الموضوعة لهذه الدراسة والتي منها :

1. التعرف علي الاسباب المحتملة للفساد الاداري :

وتم تحقيق هذا الهدف من خلال النتيجة الاتية :

ان 71 % من افراد العينة قد اشاروا الي ان الهدف الرئيسي للفساد انعدام الوطنية والوازع الديني ويليه ضعف الرقابة العامة بنسبة 66 %

2. اشكال واوجه الفساد الاداري :

وقد تم التوصل الي هذا الهدف من خلال النتيجة الاتية

ان التسيب والاهمال بنسبة 67 % والرشوة بنسبة 62 % هي من اهم اشكال الفساد الاداري الذي اتفقوا عليه عينة الدراسة .

3. كيفية القضاء علي الفساد الاداري :

تم تحقيق هذا الهدف من خلال النتيجة الاتية :

ان 73 % من افراد العينة قد اشاروا الي ان من الاساليب التي يتم من خلالها القضاء علي الفساد الاداري هو تطبيق حد القانون ويليه بنسبة 64 % تفعيل دور الرقابة وتغير وضعها الحالي .

4. الاسباب التي ادت الي تفشي ظاهرة الفساد الاداري :

تم التوصل الي هذا الهدف من خلال النتيجة الاتية :

ان وبنسبة 99 % قد اتفقوا عينة الدارسة علي ان من الاسباب التي ادت الي تفشي ظاهرة الفساد الاداري ان تطبيق الادارة وفق اسسها العلمية الصحيحة تحد من ظاهرة الفساد الاداري ويليه بنسبة 98 % ان الفساد الاداري عائق للاستثمارات بأنواعها المختلفة الصناعية والسياحية والتجارية وغيرها .

5. الادارة الليبية لرؤية مستقبلية كدولة مؤسسات :

لقد اتفقوا عينة الدراسة علي ان الادارة الليبية لرؤية مستقبلية كدولة مؤسسات :

بنسبة 99 % تتوفر لدي الادارة الليبية الفاعلية وكفاءة المطلوبة لإدارة الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة وفق تصنيف الحرية الاقتصادية العالمي , ويليه بنسبة 97 % توفر لدي الادارة الليبية القدرة المؤسسية الفاعلة لأحداث التوازن والنضوج في سوق العمل الليبي .

- **التوصيات :**

هناك بعض النقاط التي يجب اخذها بعين الاعتبار تعتبر من شانها علاج لهذه الظاهرة واستئصالها ولتكون اساسيات نوصي بها وبدراستها والعمل بها لبناء مجتمع خالي من الفساد والعيوب والسلبيات :

4) تحديد احتياجات المواطن الذي تمكنه من العيش بكرامة دون ان يحس بالنقص والحرمان .
5) الاهتمام بثقافة المواطن وتعريفه بالمصطلحات القانونية والسياسية الداخلة ببناء البلاد .
6) اختيار الاساسيات لتحقيق مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال الاختصاصات والمؤهلات والخبرة والنزاهة .
7) تأهيل الخريجين الذين ضاعت حقوقهم في انتظار سنين الي ان تأتيهم وظائفهم لإعطائهم الحق في المساهمة في البناء والعطاء .
8) تطبيق القوانين والقضاء علي ظاهرة الفساد الاداري .

قـائمة المراجـــع:

1. عاصم الاعرجي , دراسات معاصرة في التطوير الاداري , دار الفكر , عمان , سنة 1995 .
2. قيس المؤمن واخرون , التنمية الادارية , دار زهران عمان – الاردن , سنة 1997 .
3. حسنين توفيق ابراهيم , الدولة القطرية في الوطن العربي – الازمة البنائية وضرورة الاصلاح , الفكر العربي , العدد 91 , سنة 1998 .
4. بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الادارية , تجارب التنمية الادارية والاصلاح الاداري في الوطن العربي , سنة 2002 .
5. يوسف محمد الصواني , مجلة النصف سنوية تصدرها كلية الاقتصاد والعلوم السياسية , العدد 2 , سنة 2004 .
6. نورا عبدالقادر محمود المعداني , العلاقة بين العوامل التنظيمية والفساد الاداري , رسالة ماجستير , سنة 2005 .
7. برنامج المجتمع المدني العراقي - الدليل الارشادي حول ادوات تشخيص الفساد , سنة 2006 .
8. اكرم بدر الدين , الاصلاح في افريقيا الي التقرير الاستراتيجي الافريقي , مركز بحوث الافريقية , العدد 4 , سنة 2007 .
9. محمد زاهي المغيربي , بناء الدولة الشفافة ومسألة الفساد وقضايا الاصلاح , محاضرة اعضاء هيئة التدريس , جامعة قاريونس , 6 ممارس 2007 .
10. محمد الصريفي , الفساد بين الاصلاح والتطوير الاداري , مؤسسة حورس الدولية , سنة 2008 .
11. عوض يوسف الحداد , البعد الجغرافي للفساد في ليبيا , سنة 2011 .
12. شبكة المعلومات العالمية (الانترنت) , الموقع - الفساد الاداري وانواعه.
13. احمد ابراهيم بو سن , استخدام اساليب الترغيب والترهيب لمكافحة الفساد الاداري , المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب , سنة ب-ت .
14. ابوبكر مصطفى بعيره واخرون , مؤتمر التنمية المستدامة في ليبيا لتنمية المستدامة بدون ادارة قوامه , سنة ب-ت.
15. عبدالرحيم الكيب , بناء دولة مؤسسات جديدة , 29 فبراير , سنة 2012 .
16. يوسف مكي , شبكة المعلومات (الانترنت) , بناء دولة المؤسسات الجديدة , 2012 .