

متطلبات الإصلاح الإدارى اللازمة
للمحليات
للمحليات

إعداد

دكتور

فوزى محمد حسنى حسن

الأستاذ المساعد بقسم التنمية والتخطيط الاجتماعى بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بأسوان

٢٠١٨

مشكلة الدراسة :

تعد ظاهرة الفساد الإداري من أخطر المشكلات العالمية انتشارا والتي تواجه الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء ، حتى أصبح سلوكا وتحديا يواجه جميع دول العالم فى شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية مما يهدد تنمية المجتمعات بمفهومها الشامل ويشكل تهديدا خطيرا على أمن واستقرار المجتمعات البشرية ^(١). كذلك يعتبر الفساد آفة خطيرة على المجتمع المعاصر فقد أنتشر فى كثير من الدول وبدرجات متفاوتة مسببا أضرارا بالغة للغالبية العظمى من المجتمعات مما أثار قلق ومخاوف مختلف الحكومات ^(٢).

ولقد بات الفساد الأدارى المرض الذى تعاني وتأن منه أجهزة الدولة الإدارية وبدلا من أن تعود على الدولة والصالح العام بالنفع والرخاء والنمو والازدهار فى كافة المجالات المجتمعية تعود بالنتائج العكسية على الدول والشعوب ^(٣). وأصبح الفساد الأدارى يهدد الأمن الأسانى ويؤدى إلى نهب الثروات وإهدار الموارد وحرمان المواطنين من الحصول على حقوقهم الأساسية من الخدمات العامة ^(٤).

ويترتب على الفساد الأدارى آثارا عديدة تشمل النواحي الأقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية والأخلاقية وكل نواحي الحياة ، ولعل أخطر ماينتج من ممارسات الفساد هو ذلك الخلل الجسيم الذى يصيب أخلاقيات العمل وقيم المجتمع مما يؤدى الى شيوع حالة ذهنية لدى الأفراد تبرر الفساد وتجد له من الذرائع ما يبرر استمراره ، وبالتالي يتقبل نفسيا فكرة التفريط التدريجى فى معايير أداء الواجب الوظيفى والمهنى والرقابى ، فيفقد القانون هيئته فى المجتمع وتتهار كل الضوابط التى تحمى مسيرة المجتمع من الفساد ، وتحدث حالة من عدم الاستقرار الأقتصادى والأجتماعى داخل المجتمع ^(٥).

ويشير تقرير منظمة الشفافية الدولية (٢٠١٦) حول مؤشر مدركات الفساد فى العالم حيث سجلت أغلب الدول العربية تراجعا فى مؤشر مكافحة الفساد وتفاقم معدلات الفساد قياسا بعام ٢٠١٥ ، فلا توجد دولة عربية ضمن الدول العشرين الأولى فى العالم بينما يزدحم ذيل القائمة بأكثر من سبع دول عربية تحوز على معدلات متدنية جدا فى الشفافية والنزاهة ، وهناك أكثر من ١٢ دولة عربية مصنفة ضمن الدول شديدة الفساد فى العالم ، وقد أوصت المنظمة فى نهاية تقريرها على ضرورة تبني الحكومات سياسات جديدة للحد من الفساد، وذلك من خلال أحداث حركة إصلاحات جزرية وعميقة وسن تشريعات جديدة وأكسابها قوة من خلال المجتمع المدنى من أجل التعامل مع ظاهرة الفساد ^(٦).

ولقد أكد رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات فى مصر ، إن حجم الفساد المالى والإداري فى مصر يصل إلى ٢٠٠ مليار جنيه سنويا، وأوضح أن هناك بعض المؤسسات تعرقل عمل خبراء الجهاز بما يحول دون كشف بعض وقائع الفساد سواء فى الجهاز الإداري للدولة أو فى المؤسسات الاقتصادية

والاجتماعية الأخرى^(٧). وقد أكد رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات على ضرورة الرقابة الصارمة ، مؤكداً على أن الضمانة الكبرى لفاعلية الدور الذي يقوم به الجهاز تتمثل فيما يتمتع به دستورياً من استقلال في أداء عمله، وما يحظى به واقعياً من دعم القيادة السياسية لدوره الرقابي^(٨).

ويلعب قطاع المحليات منذ عقود طويلة حتى اليوم دوراً محورياً في الأداء الاقتصادي والاجتماعي للدولة ، وخاصة ان هذا الجهاز يضم العديد من الخدمات والأعمال الهامة المرتبطة بمصالح المواطنين ، وهو في نفس الوقت يعتبر من أكثر القطاعات المحلية نفثياً لظاهرة الفساد المالي والأداري في ظل غياب السلوكيات الأخلاقية المرتبطة بقيم العمل لدى الموظف العام مما تجعله أكثر قابلية للفساد ، كما تسهم غياب الرقابة وعدم وضوح القوانين والأنظمة وعدم تشديد العقوبات والترهل الأداري وغياب العدالة الوظيفية والمسائلة وغيره من العوامل الى زيادة مستوى الفساد الأداري بالمحليات^(٩).

ويوجد اشكال مختلفة ومتعددة من الفساد الأداري في المؤسسات الحكومية بالمحليات ما بين الرشوة والاختلاس والمحسوبية وأهدار المال العام وأستغلال السلطة والنفوذ والترجح واستغلال الوظيفة وهذا يؤثر على تنفيذ البرامج والمشروعات التنموية ويؤدي الى ضعف الخدمات التنموية المجتمعية^(١٠).

ومن هنا يعد الفساد في قطاع المحليات من أهم المشكلات التي يجب التصدي لها بكافة السبل حيث يؤثر الفساد سلبياً على برامج التنمية ، ويتطلب العلاج المسائلة والمحاسبة عن طريق تفعيل الأجهزة الرقابية المختلفة في المجتمع المصري ، وخصوصاً في ظل التغيرات السياسية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع المصري وهذا يتطلب حركات ودفعات قوية في الإصلاح الأداري بالمحليات^(١١).

وقد جاءت توجيهات الرئيس عبد الفتاح السيسي بشأن مكافحة الفساد صارمة وواضحة وأكدت على ضرورة ملاحقة المفسدين أياً كانوا في الجهاز الأداري بالدولة في ظل الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ، على أن تتولى وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري مسؤولية متابعة وتطوير خطة التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، وهي الجهة المسؤولة عن التخطيط الاقتصادي والاجتماعي، وتتولى ملف الإصلاح الإداري وتحسين الخدمات العامة وتطوير البنية التحتية وترسيخ ثقة المواطنين في الجهاز الإداري للدولة من خلال خطة اصلاح شاملة لمكافحة الفساد المالي والأداري، وذلك بالتعاون مع جميع الوزارات والجهات الحكومية، تشمل على عدة محاور، منها: محور الإصلاح التشريعي بإصدار قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، إضافة إلى إصدار حزمة قوانين داعمة لبيئة الأعمال، كما اشتملت جهود تطوير الجهاز الإداري للدولة على اتخاذ العديد من الإجراءات التي تهدف لرفع أداء النظام الإداري بما يلبي متطلبات الحوكمة، واستحداث مجموعة من الوحدات التنظيمية، وتشمل لأول مرة وحدة للتدقيق والمراجعة الداخلية، وتحويل وحدات شؤون العاملين إلى وحدة للموارد البشرية، واستحداث إدارة نظم

المعلومات والتحول الرقمي، فضلاً عن وضع خطة لانتقال الوزارات للعاصمة الإدارية الجديدة ضمن خطة الدولة لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة .^(١٢)

وفى إطار المناداة بضرورة تحديث نظم العمل بالإدارة المحلية من خلال استخدام منهج الإصلاح الإدارى للحد من الفساد الإدارى بالمحليات ، فهذا يتطلب جهد سياسى وأقتصادى وأجتماعى وثقافى وإدارى هادف من أجل أحداث تغييرات أساسية وجوهرية إيجابية فى السلوك التنظيمى والنظم والعلاقات والأساليب الإدارية ، وذلك لتنمية قدرات وإمكانيات الجهاز الإدارى للدولة بما يؤمن لها درجة عالية من الكفاءة والفاعلية فى أنجاز أهدافه وتحسين الأداء للكيان الإدارى ومعالجة أوجه الفساد فى الجهاز الإدارى^(١٣).

ومكافحة الفساد الإدارى بالمحليات تتطلب خضوع متخذى القرار فى الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدنى للمساءلة من الشعب ، كذلك لابد من تفعيل الأطر القانونية والتنظيمية والمؤسسية والإدارية للكيانات العامة والخاصة فى الدولة ، وتشجيع قيام نظام لامركزى لوظائف الحكومة قائم على الشفافية وتدفق المعلومات من أجل تحسين اداء الحكومة وجعلها أكثر قربا من الشعب^(١٤).

ووفقا لرؤية وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى فإن خطة الإصلاح الإدارى فى مصر تقوم على ٦ محاور، وهى التطوير المؤسسى وبناء وتنمية القدرات، والإصلاح التشريعى وتحسين الخدمات الحكومية ومنظومة البيانات والمعلومات وتعزيز العلاقة بين المواطن والدولة، وتستهدف الخطة جهاز إدارى كفاء وفعال يتسم بالحوكمة، ويعلو من رضاء المواطن ويخضع للمساءلة، ويساهم بقوة فى تحقيق الأهداف التنموية للدولة ورفع شأن الأمة المصرية^(١٥).

وهناك العديد من الدراسات السابقة التى تناولت اولا محور أشكال الفساد الإدارى بالمحليات منها دراسة (مصطفى محمود ٢٠١٣)^(١٦)، التى أشارت الى أهم أشكال ومظاهر الفساد الإدارى فى القطاع العام الحكومى المتمثلة فى سوء استخدام السلطة والوظيفة والمحسوبية والوساطة ومخالفة القواعد المالية والإدارية والأسراف فى استخدام المال العام والرشوة وأختلاس المال العام وقضايا التزوير .

كما تناولت دراسة (أحمد أبوبكر ٢٠١٤)^(١٧)، أهم صور الفساد الإدارى بالمؤسسات الحكومية والتى تمثلت فى أساءة استعمال السلطة والرشوة والمحسوبية والوساطة وجرائم أهدار المال العام للدولة.

كما توصلت دراسة (بابلو 2015)^(١٨) ، الى توافر نوعين من الفساد الإدارى يمارسه النخبة السياسية الذين يتقلدون مناصب حكومية وهى الأختلاس والرشوة والمحسوبية وسوء استخدام السلطة المرتبطة بانتهاك مناصب الوظيفة العامة التى يشغلها.

كما أكدت دراسة (السيد يوسف ٢٠١٦)^(١٩)، على تنوع أشكال الفساد الإدارى بتنوع الأجهزة العامة للدولة وأنشطتها ، وصنف أشكال الفساد الإدارى الى الفساد التنظيمى المرتبط بأفشاء أسرار العمل

والفساد السلوكى المرتبط بعدم النزاهة والفساد المالى المرتبط بأهدار المال العام والفساد الجنائى المرتبط بالرشوة والسرقه والتزوير والوساطة وتبيد المال العام.

كما أشارت دراسة (دانيال 2016 Diniel)^(٢٠)، الى بعض مظاهر الفساد الأدارى بالحكومة المحلية وأهمها أنتشار الرشوة والأبتزاز والأختلاس والأستيلاء على المال العام المملوك للدولة بطرق غير مشروعة وأستخدام السلطة فى تعيين المقربين فى الوظائف الحكومية العامة .

ثانياً- محور الأسباب التى تؤدى الى أنتشار ظاهرة الفساد الأدارى بالمحليات:

حيث توصلت دراسة (محمد خالد ٢٠٠٨)^(٢١)،الى وجود مجموعة أسباب وراء أنتشار الفساد الأدارى فى المحليات منها الأسباب السياسية المرتبطة بهيمنة العناصر الفاسدة على الممتلكات العامة للدولة واستغلالها لمصالحهم الشخصية، والأسباب الأقتصادية المرتبطة بأرتفاع دخول الموظفين نتيجة الفساد المالى،والأسباب القانونية المرتبطة بوجود ثغرات فى تطبيق القانون ينفذ منها الفاسدين وأصحاب النفوذ، وأخيرا الأسباب الأجتماعية المرتبطة بأنحراف الموظفين وأستغلال السلطات فى أنجاز المصالح الشخصية .

كما أشارت دراسة (يوسف عبدة ٢٠١١)^(٢٢)، الى وجود أسباب كثيرة ومتعددة للفساد الأدارى بعضها ناتج عن البيئة الأجتماعية والظروف المعيشية وبعضها ناتج عن بيئة العمل الداخلية كأندام الرقابة الأدارية وقصور القوانين والتشريعات وعدم وضوحها ، وفشل الأدارة فى وضع الأنظمة التى تساعد على الحد من الفساد الأدارى ومعالجته .

كما توصلت دراسة (أديمى 2012 Adimi)^(٢٣)،الى وجود أسباب شخصية لدى الموظفين فى أجهزة الأدارة المحلية فى دولة نيجيريا ، وهى بمثابة ثقافة للفساد الأدارى قائمة على رغبة الموظفين فى تكوين ثروات طائلة من الأموال الخاصة بالدولة لغياب معايير الرقابة الحكومية الصارمة.

كما أشارت دراسة (اونجوا 2012 Onegua)^(٢٤)،ألى أنتشار الفساد الأدارى فى المجتمعات المحلية الريفية ، وذلك نظرا لقلة الأجور للعاملين فى الخدمة المدنية الحكومية مما يدفعهم الى الشروع فى الفساد المالى والأدارى من أجل تحسين مستوى معيشتهم .

كما أظهرت دراسة (غونار 2015 Gunnar)^(٢٥)، وجودأسباب أخرى للفساد متعلقة بغياب الشفافية والمسائلة على مستوى الأدارة المحلية مما يؤدى الى أنتشار الأبتزاز وجرائم الرشوة ، وخصوصا للذين يشغلون مناصب أدارية عليا ويتحكمون فى صناعة واتخاذ القرارات الأدارية.

كما أكدت دراسة (حكيمه بوكحيل ٢٠١٦)^(٢٦)،على مجموعة الأسباب الأقتصادية المرتبطة بالفقر وسوء توزيع الدخل وانتشار البطالة وارتفاع تكاليف المعيشة، مما يؤدى الى أنحراف الموظف

الحكومي وممارسة مختلف الأساليب الاحتياالية من أجل أشباع حاجاتة الأساسية.

ثالثا- محوراأثار السلبية للفساد الأدارى على المجتمع :

كما أشارت دراسة (أمال زكريا ٢٠١١) ^(٢٧)، الى مدى تأثير الفساد الأدارى على تقليل فرص حصول المواطنين على الخدمات الأجتماعية المتنوعة بطريقة كاملة ، كما أن زيادة وانتشار الفساد الأدارى بين العاملين فى قطاع الخدمات فى الدولة يؤدى الى أنخفاض مستوى جودة الخدمات .

كما توصلت دراسة (محمد سعد ٢٠١٢) ^(٢٨)، الى تعدد أثار الفساد الأدارى ليشمل كل مجالات الحياة الأقتصادية والأجتماعية والسياسية والأدارية والأخلاقية ، فيضعف القيم الأخلاقية والشعور بالعدالة لدى المواطنين ويشجع على الأنتهازية والأستغلال السىء لموارد الدولة ويجرى على الكسب غير المشروع.

كما أظهرت دراسة (حميد بوزيد ٢٠١٢) ^(٢٩)، أهم الأثار السلبية للفساد الأدارى على عمليات التنمية وأستنزاف موارد الدولة، بالأضافة الى ضعف ثقة الجمهور فى أجهزة الدولة وتوليد شعورا كبيرا لدى المواطنين من اللامبالاة والشعور بالأحباط وفقدان الأمل فى أمكانية الأصلاح الأدارى .

كما أكدت دراسة (مانويل 2013 Manual) ^(٣٠)، على وجود مجموعة من الأثار الأجتماعية والسياسية للفساد الأدارى فى القطاع الحكومى ، وأبرزها ضعف النسيج الأجتماعى للمجتمع وضعف الثقة بين المواطن والدولة والشك فى قدرة الدولة على مجابهة الفساد الأدارى .

كما أبرزت دراسة (سكينة عاشورى ٢٠١٤) ^(٣١)، تأثير الفساد الأدارى على المحليات وتوصلت الى تباطؤ عمليات التنمية المحلية نتيجة ضعف اجهزة الرقابة والمسائلة الحكومية داخل الأجهزة المحلية ، وزيادة تداعيتها السلبية على عملية بناء القدرات المحلية وتحقيق أهداف التنمية الشاملة .

كما توصلت دراسة (بارفورت 2016 Parfort) ^(٣٢)،الى مدى تأثير الأثار السلبية لانتشار الفساد المالى والأدارى بدول الشمال الأوربى من حيث ضعف قدرات المجتمع الأقتصادية وعدم التماسك الأجتماعى بين فئات المجتمع المختلفة ، والتأثير السلبى على القرارات السياسية الديمقراطية للحد من الفساد .

كما أكدت دراسة (مديحة مصطفى ٢٠١٦) ^(٣٣)،على ان الفساد الأدارى يمثل واحد من التهديدات الرئيسية ضد الديمقراطية والتنمية والأنصاف والعدالة، وهو يلوث الخدمات العامة ويقال الاستثمارات ، ويميز ضد الفقراء ويدمر ثقة الجماهير فى الحكومات .

رابعاً- محور أليات الإصلاح الأدارى لمكافحة الفساد الأدارى :

كما أوصت دراسة (حسن خميس ٢٠١٣)^(٣٤)، بضرورة سن التشريعات التى تحفز على الشفافية وتفعيل قوانين محاربة الفساد فى المحليات وتطبيق سياسة العقاب للمقصرين وتفعيل المحاسبة المؤسسية والمسائلة المستمرة للقيادات المحلية العاملة فى تنفيذ برامج التنمية المحلية .

ولقد توصلت دراسة (تشايس 2014 Chais)^(٣٥)، الى بعض أليات لمكافحة الفساد الحكومى منها بناء القدرات والدعم التقنى لمكافحة الفساد ودعم التدابير الرامية إلى زيادة الشفافية، لا سيما فى البلدان التى تبذل جهوداً قوية فى مجال مكافحة الفساد فى المجتمع المدنى ، و تعزيز وبذل المزيد من الجهد فى الملاحظات القضائية بموجب القانون المدنى ضد الفاسدين على اعتبار أن الفساد يمثل تهديد للأمن القومى ومصالح المواطنين فى الدولة .

ولقد أكدت دراسة (أندرس 2015 Anders)^(٣٦)، على ضرورة تبنى الدول لسياسات الإصلاح الأدارى من أجل الحد من الفساد المالى والأدارى الذى يؤثر على التنمية البشرية ، والأعتماد على المبادئ الحاكمة والمسائلة القانونية وتطبيق القوانين والتشريعات بشفافية تامة .

كما تناولت دراسة (زينهم مشحوت ٢٠١٥)^(٣٧)، أهم اليات مكافحة الفساد الأدارى بالمحليات من خلال تعزيز البيئة التشريعية وتعزيز الإصلاح الأدارى فى المحليات وتعزيز المسائلة وتنمية الوعى المجتمعى للحد من الفساد الأدارى بالمحليات .

كما أوصت دراسة (هيئة الرقابة الأدارية ٢٠١٦)^(٣٨)،على ضرورة وجود إستراتيجية وطنية لمكافحة الفساد من خلال التعرف على الأسباب الحقيقية وراء الفساد الأدارى المستشرى فى المؤسسات الحكومية فى الدولة المصرية ، ووضع وتنفيذ خطة إستراتيجية تقنع الفساد من جذوره وتعالج الخلل ونقاط الضعف التى ينفذ من خلالها الفاسدين فى المؤسسات الحكومية .

كما أكدت دراسة (مدحت أبو النصر ٢٠١٦)^(٣٩)، على ضرورة تبنى الدولة أليات جديدة للحد من الفساد الأدارى والمالى المنتشر فى مؤسسات الحكومة من خلال معايير السلوك الأخلاقى القائم على النزاهة فى اختيار القيادات وتطبيق الشافية والمسائلة والمحاسبة القانونية ، ودعم الأستقرار السياسى والتوعية التنظيمية وسيادة القانون .

كما أوصت دراسة (منى عطية خزام ٢٠١٦)^(٤٠)، على ضرورة الأهتمام بوسائل الرقابة من خلال تطبيق نظام الحوكمة الذى يدعم سياسة الشفافية والمسائلة المؤسسية ويعزز الثقة والمصدقية فى بيئة العمل وهو شرط أساسى من مقومات الحكم الرشيد اللازم لتحقيق التنمية.

كما أكدت دراسة (مايك 2017 Mike) ^(٤١)، على ضرورة دراسة العوامل السياسية والاقتصادية المرتبطة بدخول الموظفين فى الدولة ، وتطبيق نظام الحوكمة ووضع نظم رقابة قوية وصارمة على السلوكيات المالية للموظفين ، كذلك تطبيق نظام التقييم المستمر للموازنة الحكومية التى تخصص لتنفيذ البرامج والمشروعات التنموية التى تشرف عليها الحكومة المحلية.

ونستخلص من العرض السابق للدراسات والبحوث السابقة التى تناولت محوراً أشكال الفساد الأدارى بالمحليات أكدت على وجود أشكال متعددة ومختلفة من الفساد المالى والأدارى منها أساءة أستعمال السلطة والرشوة والمحسوبية والواسطة وجرائم أهدار المال العام للدولة ، والفساد السلوكى المرتبط بعدم النزاهة والتزوير وأستخدام السلطة فى تعيين المقربين فى الوظائف الحكومية العامة.

وقد توصلت غالبية الدراسات التى تناولت محور الأسباب التى تؤدى الى انتشار ظاهرة الفساد الأدارى بالمحليات الى وجود العديد من الأسباب منها الأسباب السياسية المرتبطة بهيمنة العناصر الفاسدة على الممتلكات العامة للدولة واستغلالها لمصالحهم الشخصية، والأسباب الاقتصادية المرتبطة بأرتفاع دخول الموظفين نتيجة الفساد المالى، والأسباب القانونية المرتبطة بوجود ثغرات فى تطبيق القانون ينفذ منها الفاسدين وأصحاب النفوذ، وأخيراً الأسباب الاجتماعية المرتبطة بانحراف الموظفين وأستغلال السلطات فى أنجاز المصالح الشخصية .

كما أبرزت غالبية الدراسات التى تناولت محوراً الآثار السلبية للفساد الأدارى على المجتمع أهم الآثار السلبية للفساد الأدارى فهو يمثل واحد من التهديدات الرئيسية ضد الديمقراطية والتنمية والأنصاف والعدالة، وهو يلوث الخدمات العامة ويقلل الاستثمارات ، ويميز ضد الفقراء ويدمر ثقة الجماهير فى الحكومات، ويؤدى الى ضعف الثقة بين المواطن والدولة والشك فى قدرة الدولة على مجابهة الفساد الأدارى، والشعور بالأحباط وفقدان الأمل فى إمكانية الإصلاح الأدارى .

كما أوصت غالبية الدراسات التى تناولت محور أليات الإصلاح لمكافحة الفساد الأدارى على ضرورة تبنى الدولة لسياسات الإصلاح الأدارى من أجل الحد من الفساد عن طريق تعزيز البيئة التشريعية وتعزيز الإصلاح الأدارى فى المحليات وتعزيز المسائلة وتنمية الوعى المجتمعى للحد من الفساد الأدارى بالمحليات، والأعتماد على المبادئ الحاكمة والمسائلة القانونية وتطبيق القوانين والتشريعات بشفاافية تامة ، ووضع وتنفيذ خطة وطنية وإستراتيجية تقنل الفساد من جذوره وتعالج الخلل ونقاط الضعف التى ينفذ من خلالها الفاسدين فى المؤسسات الحكومية فى المجتمع المصرى.

ولقد أستفاد الباحث من الدراسات السابقة فى التعرف على أشكال الفساد الأدارى بالمحليات وفى صياغة مشكلة البحث وتساؤلاتها وتصميم وتحديد محاور استمارة الأستبيان وتدعيم نتائج الدراسة .

ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة واستطلاع الواقع نجد أن تحديث الإدارة المحلية في المحافظات في حاجة ماسة الى برامج الإصلاح الإداري للحد من الفساد الإداري المستشري في جسد المحافظات ، وهذا يتطلب توافر متطلبات رئيسية يجب الاعتماد عليها مسبقا في آليات الإصلاح الإداري بحيث تصبح ضمن المقومات الرئيسية لنجاح سياسات الإصلاح الإداري منها المتطلبات الأخلاقية والتشريعية والرقابية والتكنولوجية وتنمية قدرات العنصر البشري للعاملين بالمحليات ،وتأسيساً على ما سبق يمكن بلورة وصياغة مشكلة الدراسة في القضية الآتية :

" متطلبات الإصلاح الإداري اللازمة للحد من الفساد الإداري بالمحليات "

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى:

- 1- أهمية الدور الذي يمكن ان يلعبه الإصلاح الإداري في الحد من الفساد الإداري بالمحليات وخلق جهاز إداري كفاء وفعال، يتسم بالحوكمة، يُعطي من رضاء المواطن ويخضع للمساءلة، ويساهم بقوة في تحقيق الأهداف التنموية للدولة.
- 2- اتجاه الدولة الحالي منصب على مكافحة الفساد بكل أشكاله وذلك من خلال توجيهات السيد رئيس الجمهورية بإنشاء هيئة إستراتيجية وطنية لمحاربة الفساد وتعزيز قيم النزاهة والشفافية ضمانا لحسن أداء الوظيفة العامة والحفاظ على المال العام .
- 3- وجود نص صريح في الدستور ينص على إلزام الدولة بمكافحة الفساد ويلزم الأجهزة الرقابية بالدولة بالتنسيق فيما بينها من أجل الحد من الفساد .
- 4- الفساد الإداري يمثل واحد من التهديدات الرئيسية ضد الديمقراطية والتنمية والأنصاف والعدالة ، وهو يلوث الخدمات العامة ويقلل الاستثمارات ، ويميز ضد الفقراء ويدمر ثقة الجماهير في الحكومات، وهذا يتطلب تدخل حكومي سريع من خلال الإصلاح الإداري .
- 5- تحديث الإدارة المحلية في المحافظات في حاجة ماسة الى برامج الإصلاح الإداري للحد من الفساد الإداري المستشري في جسد المحافظات ، وهذا يتطلب تطبيق القوانين والتشريعات بشفافية تامة، ووضع وتنفيذ خطة وطنية وإستراتيجية تقفل الفساد من جذوره .

أهداف الدراسة:

تنطلق الدراسة من هدف رئيسي، هو:

" التعرف على متطلبات الإصلاح الإداري اللازمة للحد من الفساد الإداري بالمحليات " وينبثق

من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على المتطلبات الأخلاقية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات.
- ٢- التعرف على المتطلبات التشريعية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات.
- ٣- التعرف على المتطلبات الرقابية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات.
- ٤- التعرف على المتطلبات التكنولوجية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات.
- ٥- التعرف على المتطلبات الخاصة ببناء القدرات اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات.

تساؤلات الدراسة:

تتعلق الدراسة من تساؤل رئيسى مؤداه : ماهى متطلبات الإصلاح الإدارى اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات ؟، وينبثق من هذا التساؤل الرئيسى مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ماهى المتطلبات الأخلاقية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات ؟
- ٢- ماهى المتطلبات التشريعية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات ؟
- ٣- ماهى المتطلبات الرقابية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات ؟
- ٤- ماهى المتطلبات التكنولوجية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات ؟
- ٥- ماهى المتطلبات الخاصة ببناء القدرات اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات ؟

الإطار النظرى ومفاهيم الدراسة:

اعتمد الباحث فى وصف وتفسير دراسته الحالية على ما يلى:

- مفهوم متطلبات الإصلاح الإدارى .

- مفهوم الفساد الإدارى.

أولاً- مفهوم متطلبات الإصلاح الإدارى :

يعرف مفهوم الإصلاح الإدارى بأنه " المحاولة المخططة لتغيير الهياكل والإجراءات البيروقراطية وأتجاهات الإدارة العامة وطرائق سلوك موظفى الدولة ، لى نصل الى الفاعلية الإدارية ولتحقيق أهداف التنمية القومية " (٤٢).

وهناك من يرى أن الإصلاح الإدارى هو : "جهد سياسى وأقتصادى واجتماعى وثقافى وأدارى هادف لأحداث تغييرات أساسية وأيجابية فى السلوك والنظم والعلاقات والأساليب والأدوات ، تحقيقاً لتنمية

قدرات وأمكانات الجهاز الإداري، ما يؤمن له درجة عالية من الكفاءة والفعالية في أنجاز أهدافه " (٤٣).

وهناك رأى آخر يرى أن الإصلاح الإداري هو " إدخال تغييرات أساسية في أنظمة الإدارة العامة بما تكفل تحسين مستويات الأداء ورفع كفاءة النظم الإدارية القائمة من خلال تغيير المعتقدات والاتجاهات والقيم والبيئة التنظيمية وجعلها أكثر ملائمة مع التطور التكنولوجي الحديث " (٤٤).

كما يعرف الإصلاح الإداري بأنه " أحداث تغييرات جذرية في أسلوب الإدارة في المنظمات الحكومية و كيفية تقديمها للخدمات، وفقاً للمفهوم الحديث للإدارة العامة مع التركيز على جوانب المراقبة و التحكم في التكاليف المالية، الشفافية المالية، اللامركزية الإدارية، الاعتناء بالعملاء، والتركيز على آلية السوق، و إيجاد معايير محددة للأداء، من أجل تحقيق الجودة و المسائلة ورفع مستوى منظمات القطاع الحكومي الخدمي " (٤٥).

وهناك من يرى أن الإصلاح الإداري بأنه " عملية متواصلة ومستمرة تملئها متغيرات البيئة الإدارية وتعتمد على محاور أساسية من أجل تحقيق الإصلاح الإداري وهي الشفافية والعلانية والمسائلة القانونية الصارمة للقائمين على إدارة شئون الدولة " (٤٦).

ويمكن تحديد مفهوم متطلبات الإصلاح الإداري إجرائياً في هذه الدراسة، كما يلي:

- ١- المتطلبات الأخلاقية التي يجب توافرها في العاملين لشغل وظيفة عامة في المحليات .
- ٢- المتطلبات التشريعية المرتبطة بتطبيق القوانين والتشريعات الصارمة على العاملين بالمحليات.
- ٣- المتطلبات الرقابية المرتبطة بتطبيق المسائلة والشفافية لمحاسبة العاملين بالمحليات .
- ٤- المتطلبات التكنولوجية المرتبطة بتطبيق نظم المعلومات لمراقبة العاملين بالمحليات .
- ٥- المتطلبات المرتبطة ببناء وتنمية القدرات للعاملين بالمحليات .

أهداف الإصلاح الإداري :

يمكن تلخيص أهداف الإصلاح الإداري ما يأتي (٤٧) :-

١. تبني توجهات الإدارة الإستراتيجية في مختلف مجالات العمل من خلال تنمية قدرات منظمات الجهاز الإداري على التعامل مع البيئة الداخلية والخارجية.
٢. تبني الأنماط والمداخل الحديثة في البناء التنظيمي وإعادة تصميم الهياكل التنظيمية لمنظمات الجهاز الإداري لتحقيق المرونة والاستجابة لمتطلبات التغيير والتطور والتكيف مع عوامل البيئة.

٣. إشاعة مفاهيم اللامركزية الإدارية والابتعاد عن مركزية اتخاذ القرار وتنمية مهارات التفويض لدى القيادات الإدارية وتمكين الإدارات الوسطى والتنفيذية لتحمل المسؤولية والاضطلاع بتنفيذ العمليات والأعمال الإدارية.
٤. اعتماد شمولية تقويم الأداء للمنظمات من خلال الأهداف المحددة لها مع التركيز على المسؤولية الاجتماعية لتلك المنظمات نحو المجتمع بما يشمل تقويم الجوانب الأدائية للعمليات والأعمال المنجزة والتكاليف المالية وحجم الاستثمار واداء العاملين وربطها بمتطلبات تطوير المجتمع.
٥. استيعاب المتغيرات الحاصلة والمتوقعة في حجم الموارد البشرية من حيث الكم والنوع على مستوى منظمات الجهاز الإداري وتنمية قدراتها وتبني قيم العمل الجماعي وتعزيز الإبداع والتطور.
٦. العمل على تنمية الاتجاهات الايجابية نحو العمل والانتماء اليه والتوسع في مجالات التأهيل والتدريب والتطوير^(١).
٧. دعم الجهود نحو الارتفاع بمستوى الإنتاج والإنتاجية والنوعية وتطبيق الإجراءات المتعلقة بالجودة واعتبارها من مسؤولية الجميع وان خدمة المواطن مسؤولية دائمة للمنظمات والعمل على الوصول للمواصفات القياسية.
٨. اعتماد الأساليب التي تحقق الكفاءة الاقتصادية وفي مقدمتها رفع مستويات الإنتاج وتقليل التكاليف واتخاذ القرارات المتعلقة بالاستثمار وخطط وأساليب الإنتاج.
٩. تطوير صيغ وأساليب وإجراءات العمل الإداري والقوانين والتشريعات ذات العلاقة بما يسهم في تحقيق السرعة والدقة في واتخاذ القرارات.
١٠. التوسع في الاعتماد على التقنيات الحديثة وصولاً إلى المنظومات الالكترونية تمهيداً لبناء مشاريع الحكومة الالكترونية وتعزيز نشاط البحث والتطور في هذه المجالات بما يوسع من آفاق المساهمة في تطوير التكنولوجيا المتقدمة.
١١. تنمية قدرات المنظمات المعنية بإدارة برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ودعمها وتعزيز دورها في توجيه الموارد نحو الاستثمار ذات المردودات الأوسع.
١٢. تطوير القدرات الذاتية لمنظمات الأجهزة الإدارية في سعيها لمسايرة التغيير وتشخيص وحل المشكلات والمعوقات ووضع الخطط للتطورات المستقبلية من خلال التركيز على أهمية وضع وتحديد الأهداف العامة بأبعادها الكمية والنوعية والزمنية لاستخدام أساليب وتقنيات التخطيط لتحقيق تلك الأهداف بما يتوفر في التخطيط من مرونة وقدرة للمستجدات الحالية والمستقبلية.

أهم محاور الإصلاح الإداري :

يمكن تلخيص أهم محاور الإصلاح الإداري ما يأتي (٤٨) :-

المحور الأول: الإصلاح المؤسسي

ويستهدف المحور الأول وهو "الإصلاح المؤسسي" زيادة كفاءة الجهاز الإداري للدولة عبر عدة محاور فرعية وهي، إعادة هيكلة الوزارات عبر هيكل نمطي يضم إدارات مكتب الوزير وإدارات مساندة وإدارات متخصصة والفروع بالمحليات والجهات التابعة، بالإضافة إلى تفعيل منصب الوكيل الدائم.

ويعتمد الإصلاح المؤسسي أيضا على رفع كفاءة التنظيم الإداري للدولة، عبر الانتهاء من دراسة التنظيم الإداري للدولة في الخبرة العالمية، وإعادة هيكلة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، بالإضافة إلى استحداث وحدات تنظيمية وتحويل إدارات الأفراد إلى إدارات للموارد البشرية وإنشاء وحدات المراجعة الداخلية ووحدات التخطيط والسياسات والاستراتيجيات.

المحور الثاني: بناء وتنمية القدرات

أما المحور الثاني في عملية الإصلاح الإداري، فهو بناء وتنمية قدرات العاملين بالدولة، ويواجه أيضا عدد من التحديات، أبرزها عشوائية التدريب بالجهاز الإداري والترقي على أساس الأقدمية وليس الكفاءة وإهمال الطاقات البشرية للمتقاعدين، وتضمنت الخطة تدريب المعينين الجدد بالجهاز الإداري، ووضع خطة لتدريب القيادات العليا، وخطة لتدريب الموظفين وفقاً للمسار الوظيفي، وخطة تدريب القيادات التنفيذية المحلية، وخطة تدريب الوكيل العام، وخطة تدريب الصف الثاني، وخطة تدريب المتقاعدين.

وتقوم استراتيجية بناء وتنمية قدرات العاملين بالجهاز الإداري للدولة على استكمال قواعد بيانات العاملين بالدولة، وإعداد وتقييم العاملين بالوزارات المختلفة، والانتهاء من الخطة الوطنية لتدريب العاملين بالجهاز الإداري للدولة وبدء تنفيذ خطة التدريب.

المحور الثالث: الإصلاح التشريعي

أما المحور الثالث في عملية الإصلاح الإداري، فهو الإصلاح التشريعي، ويستهدف وضع إطار قانوني يضمن انضباط أعمال الإدارة العامة، ويُمكن القيادات من القيام بأداء بمسئولياتها بمرونة.

المحور الرابع: تحسين الخدمات الحكومية

ويستهدف المحور الرابع، تحسين الخدمات العامة المقدمة للمواطنين، وتنقسم إلى خدمات حكومية وأخرى جماهيرية، وتتمثل الخدمات الحكومية في خدمات إنفاذ القانون، وإعداد قواعد بيانات الناخبين،

وتطوير نظم معلومات الادارة المركزية للشئون الصيدلية، ومنظومة حصر أصول الدولة، وقاعدة بيانات الهيئة العامة لتعليم الكبار ومحو الأمية، وخدمات المعامل المركزية لوزارة الصحة، وميكنة المستشفيات، وبوابة المشتريات الحكومية، ومركز خدمة العملاء بوزارة الطيران المدني، واستكمال وربط قواعد البيانات.

المحور الخامس: منظومة البيانات والمعلومات

أما المحور الخامس من خطة الإصلاح الإداري، فهو منظومة البيانات والمعلومات، وهناك قواعد بيانات غير موجودة مثل الهجرة غير الشرعية والثروة الحيوانية، ويتم إنشاء قواعد البيانات لها، وهناك أيضا قواعد بيانات غير مكتملة مثل الإعاقة ومحو الأمية والكهرباء، وجارى استكمال قواعد البيانات الخاصة بها، وقواعد بيانات متناثرة مثل العدل والأحوال المدنية والصحة والضرائب والتعليم، ويتم ربط وتكامل قواعد البيانات.

المتطلبات العلاجية اللازمة للإصلاح الإداري بالمحليات :

يمكن تلخيص أهم المتطلبات العلاجية للإصلاح الإداري فيما يأتي ^(٤٩) :-

- ١- ان معالجة الفساد تكون ضمن منهجية متكاملة تستهدف إيجاد جهة مختصة تقوم بالارتقاء بالعملية الإدارية والسياسية من خلال تطبيق المسائلة والشفافية الإدارية والمالية وتطوير أنظمة المعلومات .
- ٢- تكليف الأشخاص ذوي الكفاءة والنزاهة المطلوبة من الناحية العلمية والعملية وقيامهم بتنفيذ الأعمال وممارسة الوظائف الإدارية بشكل علمي للجوانب التخطيطية والتنفيذية.
- ٣- اعادة تقييم الدورات المستندية والأنظمة المالية المطبقة بما يحقق رفع كفاءة الانجاز وسلاسة سير الاعمال وسرعة في الانجاز على التطبيق السليم للأنظمة والتعليمات .
- ٤- تقوية إجراءات الضبط والرقابة الداخلية للحد من خروقات تؤدي إلى الفساد المالي والإداري .
- ٥- وضع برامج تدريبية مدروسة لرفع كفاءة العاملين من الناحية المهنية والسلوكية.
- ٦- إنشاء الهيئات العامة ودوائر الرقابة والتقييم والسيطرة النوعية وهي إحدى منظمات المجتمع المدني من أجل رقابة الخدمات المقدمة للمواطنين .
- ٧- اتباع خطوات عملية لاستخدام الكمبيوتر للوصول الى تطبيقات الحكومة الالكترونية لتحقيق إثبات أسرع وأدق للأعمال والخدمات المقدمة للمواطنين .
- ٨- إعادة هيكلة أجهزة الرقابة بالدولة وتطوير الأجهزة الإدارية والتدقيق بما يخدم الانسجام فيها وتوزيع مراحل الرقابة مع وجود لجان أشرفية ورقابية لمتابعة أعمال الجهاز الإداري بالدولة ^(٥٠).

٩- سيادة القانون من أجل تطوير مؤسسات الدولة وتطوير المجتمع والدخول بوتيرة تخلق بها الرفاهية والتقدم يكون بتطبيق القانون بمنأى عن الاستغلال والرشوة والمظاهر الفاسدة .

١٠- تفعيل الإجراءات المتبعة بالإعداد للوظيفة العامة إلى حد يجعل الكل يأخذ فرصة بالتعيين من حيث الشروط المقدمة من شهادة اختبار الكفاءة وأجراء امتحانات خاصة باللغة والثقافة خاصة في الدوائر الحساسة او التي تمثل اجهزة الدولة .

١١- الاهتمام بالعنصر البشري فهو روح الادارة ومحركها وذلك من تنمية القدرات وأكساب مهارات العمل الإدارى عند العمل فى أجهزة الدولة الخدمية.

ثانياً - مفهوم الفساد الإدارى :

يقصد بالفساد الإدارى "هو ذلك السلوك المنحرف المقرون بهدف معين يتمثل فى المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة ، وبذلك يكون الفعل الفاسد هنا بمثابة سلوك معادى سواء كان رسمى أوغير رسمى ، بحيث يضمن للشخص الذى يقوم به ميزات واضحة ومكاسب معينة مثل المكافأة المادية والترقية السريعة ، وبذلك يترتب على جميع صور السلوك الفاسد خسارة مادية وأدبية ومالية للجمهور من ناحية ، والتنظيمات الإدارية من ناحية أخرى" (٥١).

وهناك من يرى أن الفساد الإدارى أنه "القصور القيمي عند الأفراد الذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة والتي تخدم المصلحة العامة، وذلك بهدف تحقيق مصالح شخصية" (٥٢).

وهناك رأى آخر يرى أن الفساد الإدارى هو "إساءة أستغلال الوظيفة العامة لأغراض خاصة والتريح من الوظائف العامة ، وسوء استغلال وتبديد المال العام ، والرشوة والوساطة وأستغلال الموارد العامة للدولة فى أغراض خاصة بأعتبارها من الأنماط الرئيسية للسلوكيات الفاسدة" (٥٣).

كما يعرف الفساد الإدارى بأنه "أستخدام السلطة العامة من أجل كسب أو ربح شخصى ، او من أجل تحقيق هيبة ومكانة اجتماعية أو منفعة لجماعة معينة ، مما يترتب عليه خرق للقانون ومخالفة التشريع ومعايير السلوك الأخلاقى ، وبهذا يعتبر الفساد أنهاك للواجب العام . (٥٤) ويترتب على هذا الفساد الإدارى أثارا مدمرة على المجتمع والدولة " (٥٥).

كما عرفت المنظمة الدولية للشفافية الفساد الإدارى على أنه "أساءة أستعمال السلطة التى أؤتمن عليها الشخص لتحقيق مصالح شخصية مع الأضرار بالمصلحة العامة" (٥٦).

ويمكن تحديد مفهوم متطلبات الفساد الإدارى إجرائياً فى هذه الدراسة، كما يلى:

- ١- قيام الموظف الحكومى الذى يشغل وظيفة فى المحليات بمخالفة كافة القواعد الإدارية والمالية .
- ٢- الهدف من هذه المخالفات المالية والإدارية تحقيق مكاسب شخصية .
- ٣- أهم مظاهر الفساد الإدارى إساءة استعمال السلطة والرشوة والمحسوبية والواسطة وجرائم أهدار المال العام للدولة والفساد السلوكى المرتبط بعدم النزاهة والتزوير وأستخدام السلطة فى تعيين المقربين فى الوظائف الحكومية العامة .
- ٤- يمثل هذا الفساد الإدارى فى المحليات غياب لعمليات الرقابة والمسائلة والشفافية .

أسباب الفساد الإدارى:

توجد مجموعة من الأسباب أهمها ما يلى (٥٧):

- ١- أسباب سياسية :-
 - غياب الشفافية والنزاهة والمسائلة والرقابة وسيادة القانون .
 - طغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية.
 - تعاقب الحكومات وغياب الأستقرار السياسى .
 - عدم أتخاذ اى إجراءات وقائية أو عقابية للمتسببين فى الفساد .
- ٢- أسباب أقتصادية :-
 - أنتشار الفقر وسوء توزيع الدخل .
 - أرتفاع تكاليف المعيشة .
 - أنتشار البطالة وتفاقم الأزمات الاقتصادية .
 - التهرب الضريبى لكبار المسئولين مما يؤدى الى خلق فساد اقتصادي وانتشار الرشوة .
- ٣- أسباب أتماعية :-
 - قلة وعى المواطنين بأسباب الفساد ومظاهرة وطرق مكافحته.
 - شيوع الوساطة وتمرس أصحاب النفوذ الأتماعى فى أستغلال علاقاتهم الشخصية فى أنجاز بعض الأعمال التى تتعارض مع القوانين وتمس المصلحة العامة .

- توظيف الانتماءات القبلية والعصبية فى الوظائف الرسمية .

٤- أسباب قانونية :-

- وجود غموض فى تفسير النص القانونى وعدم وجود فهم مشترك لكافة البنود القانونية^(٥٨).

- تراكم الثغرات فى القوانين والنظم والتشريعات والتعليمات .

- اعتماد الأجهزة القضائية والأمنية على وسائل تقليدية فى أثبات تهم الفساد^(٥٩).

- وجود أجتهدات فى تفسير الفساد نظرا لكثرة الاستثناءات والسلطات التقديرية الممنوحة .

مظاهر الفساد الإدارى:

أهم مظاهر الفساد الإدارى ما يلى^(٦٠):

- عدم وجود رقابة داخلية وخارجية فعالة وإسنادها إلى أشخاص من غير ذوي الخبرة والكفاءة.
- انتشار الرشوة والوساطة فى المؤسسات المختلفة والتريح من أنشطتها المتعددة بواسطة القائمين على إدارتها.
- البيروقراطية والتعقيدات الإدارية غير المنطقية التي تعمل على تحكم الإدارة العليا فى تنفيذ القرارات البعيدة عن احتياجات الناس .
- سوء اختيار العناصر البشرية المكلفة بأداء الأعمال الإدارية، وإسناد السلطات الإدارية إلى أرباب الفساد.
- سوء استخدام السلطة الوظيفية على حساب المصالح العليا للمجتمع فى ظل عدم وجود نظام رادع وعقاب فوري للفاستين والمفسدين .
- انعدام الشفافية فى المعاملات وغياب العدالة بين أفراد المؤسسات الواحدة مما يساهم فى ضعف أو انعدام الانتماء والولاء والبحث عن المصالح والمنافع الشخصية .
- اتجاه بعض القيادات فى المؤسسات إلى البحث عن الثغرات والتفسيرات القانونية التي تحقق شيوع الفساد الإدارى وإضفاء المشروعية عليه .
- اعتبار الوظيفة القيادية تشريفياً وليس مسئولية وتكليفاً وذلك اعتماداً على ما يتيح الوظيفة الإدارية القيادية من صلاحيات ومزايا مادية وحقوق دون مساءلة أو رقابة حقيقة.
- انعدام الأسس العلمية فى الإدارة وما يترتب عليه من غياب التخطيط وضعف الهيكل الإدارى

والتنظيمي، وضعف الرقابة والمتابعة وتقييم الأداء .

- انتشار المحسوبية واعتمادها كأسلوب سريع للحصول على منافع خاصة.

الأثار المترتبة على الفساد الإداري :

هناك مجموعة من الأثار المترتبة على الفساد الإداري منها ما يلي (٦١):

١- أثار اقتصادية متمثلة في تجاوز الأولويات في جدول مشروعات التنمية و تبديد واستنزاف أموال الدولة نتيجة تقديم الرشاوى والعمولات لموظفي الحكومة ، وكذلك يؤدي الفساد الإداري إلى ارتفاع الأسعار ذلك لأن الرشاوى والعمولات تمثل من وجهة نظر الجهات المقدمة لها نوعا من التكلفة، كما يؤدي الفساد الى انخفاض ايرادات الدولة .

٢- أثار سياسية ممثلة في اتساع الفجوة بين المواطنين والحكومة و شعور الفئات الفقيرة بالحرمان نتيجة تعميق الفجوة بين فئات المجتمع ، وعدم أقبال المواطنين على التعاون وذلك لضعف الثقة في الحكومة .

٣- أثار اجتماعية متمثلة في انتشار مظاهر الفساد في أجهزة الدولة له انعكاساته في عملية تنشئة الأطفال والشباب وعدم تحقيق العدالة الاجتماعية ، ويعتبر الفساد مشكلة أخلاقية تؤسس ثقافة قيمية جديدة أساسها الفساد الأخلاقي، كما يؤدي الفساد الإداري إلى المساس بالأمن والصحة العامة وتقليل الإنفاق على مشروعات البنية الأساسية وتوفير الخدمات التعليمية والصحية وذلك نتيجة لانخفاض ايرادات الدولة، ويترتب على انتشار الفساد في أجهزة الدولة عدم إسهام المواطنين في المشروعات عن طريق الجهود الذاتية كما يترتب على الفساد فرض العقوبة على الفاسدين بالحبس أو الفصل من العمل العديد من المشكلات الاجتماعية المرتبطة برعاية الأسرة.

٤- أثار أدارية متمثلة في إن السلوك المنحرف للموظفين في الأجهزة الحكومية يعطي قدوة سيئة للموظفين الجدد وإهدار مصالح المواطنين نتيجة عدم الموضوعية في الاختيار والتعيين وعدم الأهتمام بقيمة العمل والوقت ، كما يؤدي الفساد إلى تعثر النشاط الإداري الحكومي في مجالات التنمية المختلفة ، وهجرة الكفاءات إلى الدول الأخرى نتيجة عدم العدالة وعدم الرضا عن الأوضاع عامة ويتحول ولاء الموظفين إلى الأشخاص الذين كان لهم الفضل في تعيينهم أو ترقيتهم .

الموجهات النظرية للدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته الحالية على :-

(١) نظرية الأتجاه الأخلاقى:

وهذه النظرية ترى ان الضعف الأنسانى عادة مايكون هو مصدر الفساد فترجع الفساد الى عوامل أخلاقية أكثر منها أقتصادية أو سياسية فإذا تدهور المستوى الأخلاقى لأفراد أى مجتمع أنسانى ينتشر الفساد ، ومن ثم تأتى مواجهة هذه الظاهرة من خلال الأرتقاء بالقيم والمبادئ الأخلاقية ، وينظر أصحاب المدرسة الأخلاقية للفساد بأعتبارة عائقا أمام عملية التنمية والتحديث ويضعف من الوحدة القومية ويقلل من الأحترام والولاء للحكومة ويهدد الأستقرار السياسى و الأقتصادى والأجتماعى فى المجتمع (٦٢) .

وفى أطار هذه الدراسة يمكن الأعتقاد على النظرية الأخلاقية فى :

- الاختيار الموضوعى للموظفين لشغل الوظائف العامة بالدولة .
- مراعاة النزاهة والشفافية لمن يشغل وظيفة أدارية فى الدولة .
- وضع متطلبات ومعايير أخلاقية يجب توافرها فى الشخص المرشح للوظيفة الحكومية .
- مراعاة النزاهة والشرف فى تشكيل لجان الأختيار والأختبار للموظفين العموميين .
- تعزيز قيم العمل الأخلاقى والولاء والأنتماء فى نفوس الموظف الحكومى .
- تعزيز الأصلاح التشريعى لمكافحة الفساد الأدارى بالمحليات .
- تعزيز المسائلة لمكافحة الفساد الأدارى بالمحليات .
- تعزيز الأصلاح الأدارى فى بيئة العمل بالمحليات .
- تنمية الوعى القيمى والأخلاقى للعاملين فى المحليات .

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً- نوع الدراسة:

تنتمى هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية والتي يسعى فيها الباحث إلى وصف وتحليل وتفسير كمى وكيفى وأستخلاص النتائج وتوسعى الدراسة الراهنة الى وصف وتحليل أهم متطلبات الإصلاح الأدارى اللازمة للحد من الفساد الأدارى بالمحليات .

ثانياً- المنهج المستخدم :

استخدم الباحث في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة وذلك من خلال اخذ عينة ممثلة لمجتمع البحث من الخبراء والمسؤولين والمتخصصين في مجال مكافحة الفساد الإداري بالمحليات و يبلغ عددهم (٧٥) مفردة موزعين على النحو التالي :

جدول رقم (١) يوضح توزيع الخبراء والمسؤولين في مجال مكافحة الفساد الإداري بالمحليات

م	الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات	العدد
١	أجهزة رقابية	٣٠
٢	الأجهزة التنفيذية	١٥
٣	المكتب الفني والتنظيم والأدارة والقوى العاملة	١٥
٤	الأدارة العامة للتفتيش والمتابعة والرقابة	٥
٥	قيادات شعبية ومحلية	١٠

ثالثاً- أدوات الدراسة :

اعتمد الباحث في إجراء دراسته على أداة رئيسية هي :-.

١- أستمارة أستبيان طبقت على الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات :

اعتمد الباحث في إجراء الدراسة على أداة رئيسية ، هي استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات طبقت على الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات، ولقد قام الباحث باختبار صدق المحتوى للاستمارة بعرضها على (١٤) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية الآداب وكلية التربية ، وعدد من أساتذة المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بأسوان وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض الأسئلة وفقا لدرجة اتفاق لا تقل عن ٨٠% وتم حساب الثبات باستخدام طريقة إعادة الاختبار Re-Test حيث تم التطبيق الأول والثاني بفواصل زمني قدرة ١٥ يوما وذلك لعينة قوامها ١٥ مفردة من الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات وبحساب معامل الارتباط سييرمان تبين أن معامل الثبات ٨٥% ، وبحساب معامل الصدق تبين أنه يساوي ٩٢% ، وبذلك فأن القياس على درجة عالية من الصدق والثبات ويمكن الاعتماد على نتائجه.

جدول رقم (٢) يوضح معامل ثبات وصدق محاور أستمارة الأستبيان

م	محاور أستمارة الأستبيان	معامل الثبات	معدل الصدق
١	المتطلبات الأخلاقية للحد من الفساد الأدارى بالمحليات	٠,٨٧	٠,٩٣
٢	المتطلبات التشريعية للحد من الفساد الأدارى بالمحليات	٠,٨٥	٠,٩٢
٣	المتطلبات الرقابية للحد من الفساد الأدارى بالمحليات	٠,٨١	٠,٩٠
٤	المتطلبات التكنولوجية للحد من الفساد الأدارى بالمحليات	٠,٨٢	٠,٩١
٥	متطلبات بناء القدرات للحد من الفساد الأدارى بالمحليات	٠,٨٦	٠,٩٣

وقد اشتملت الاستمارة على (٤٥) عبارة بحيث يجيب المبحوث على كل عبارة وفقا لمقياس متدرج طريقة ليكرت فئات (موافق-موافق إلى حد ما-غير موافق) وتحسب الدرجات بالترتيب للعبارات ١,٢,٣ ولقد اشتمل الاستبيان على ستة محاور رئيسية، هي:

- المحور الأول: تناول البيانات الأولية للخبراء والمسئولين فى مكافحة الفساد الأدارى بالمحليات بمدينة أسوان وأحتوى على خمسة أسئلة دارت حول النوع - السن - والحالة التعليمية وعدد سنوات الخبرة والدورات التدريبية .

- المحور الثانى: تناول المتطلبات الأخلاقية اللازمة للحد من الفساد الأدارى بالمحليات وبلغ عدد العبارات (٨) عبارة.

- المحور الثالث: تناول المتطلبات التشريعية اللازمة للحد من الفساد الأدارى بالمحليات وبلغ عدد العبارات (٨) عبارات.

- المحور الرابع: تناول المتطلبات الرقابية اللازمة للحد من الفساد الأدارى بالمحليات وبلغ عدد العبارات (٨) عبارة.

- المحور الخامس: تناول المتطلبات التكنولوجية اللازمة للحد من الفساد الأدارى بالمحليات وبلغ عدد العبارات (٨) عبارة.

- المحور السادس: تناول متطلبات بناء القدرات للحد من الفساد الأدارى بالمحليات وبلغ عدد العبارات (٨) عبارة.

رابعاً - مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكانى:

وقع اختيار الباحث على بعض المؤسسات الرقابية والتنفيذية والمحلية داخل مدينة أسوان كمجال مكانى لتطبيق استمارة الاستبيان وذلك للأسباب الآتية:

- توافر عدد كافي من المؤسسات الرقابية المسئولة عن مكافحة الفساد الأدارى.
- حاجة المجتمع الأسوانى الى مثل هذه الدراسات للحد من الفساد الأدارى بالمحليات .
- رغبة القيادات المحلية والمسئولين فى التعاون من أجل أتمام الدراسة العلمية .

(ب) المجال البشرى:

وقع أختيار الباحث على الخبراء والمسئولين والمتخصصين فى مجال مكافحة الفساد الأدارى بالمحليات ويبلغ عددهم (٧٥) مفردة تم أختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة وذلك للأسباب الآتية:-

- يعد الخبراء والمسئولين والمتخصصين فى مجال مكافحة الفساد الأدارى بالمحليات من أكثر الناس تعاملًا مع قضايا الفساد الأدارى .
- يقع على عاتق هؤلاء الخبراء والمسئولين والمتخصصين فى مجال مكافحة الفساد الأدارى مسئولية المسائلة فى قضايا الفساد الأدارى .
- ما توصلت إليه وأكده الدراسات السابقة حاجة المحليات الى توافر متطلبات خاصة بالإصلاح الأدارى من أجل الحد من الفساد الأدارى بالمحليات .

(ج) الأساليب الإحصائية المستخدمة فى تحليل البيانات:

تم معالجة البيانات إحصائياً من خلال أستخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الأجتماعية (SPSS) وفى ضوء حساب الأوزان المرجحة والقوة النسبية المرجحة والمتوسط الحسابى والنسب المئوية ومعامل الأرتباط وترتيب العبارات فى ضوء ذلك ثم تحليل البيانات والمعلومات بما يتفق وأهداف الدراسة وتساولاتها

(د) المجال الزمنى:

وهى فترة جمع البيانات من الميدان وبدأت من ٢٠١٨/٩/١ م إلى ٢٠١٨/١٢/٢٠ م .

نتائج الدراسة:

أولاً- تحليل البيانات الأولية:

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات حسب البيانات الأولية

وخصائص مجتمع الدراسة ن = ٧٥

البيان	الفئات	ك	%
النوع	ذكر	٤٩	%٦٥
	أنثى	٢٦	%٣٥
	المجموع	٧٥	%١٠٠
السن	- أقل من ٣٠ سنة.	٩	%١٢
	- من ٣٠ لأقل من ٤٥ سنة.	٣٨	%٥١
	- من ٤٥ سنة فأكثر.	٢٨	%٣٧
	المجموع	٧٥	% ١٠٠
المؤهل الدراسي	- مؤهل متوسط.	١٥	%٢٠
	- مؤهل عالي .	٥٢	%٦٩
	- دراسات عليا.	٨	%١١
	المجموع	٧٥	% ١٠٠
عدد سنوات الخبرة في مجال مكافحة الفساد الإداري	- أقل من ٥ سنوات.	٧	%٩
	- من ٥ لأقل من ١٠ سنوات.	٢٢	%٢٩
	- من ١٠ لأقل من ١٥ سنة.	٣١	%٤٢
	- من ١٥ سنة فأكثر.	١٥	%٢٠
	المجموع	٧٥	% ١٠٠
عدد الدورات التدريبية المتصلة بالفساد الإداري	- أقل من ثلاث دورات .	١٥	%٢٠
	- من ثلاثة الى اقل من خمسة .	٤٢	%٥٦
	- أكثر من خمسة دورات .	١٨	%٢٤

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي:

- ١- إجمالي عدد المبحوثين من الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات يبلغ (٧٥) مفردة .
- ٢- بالنسبة للنوع نجد أن الغالبية العظمى من الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات من الذكور بنسبة ٦٥% والاناث بنسبة ٣٥% وهذا يعطى دلالة على ارتفاع نسبة الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات من الرجال اكثر من العنصر النسائي .
- ٣- بالنسبة للسن نجد أن الغالبية العظمى من الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات تركزت في المرحلة العمرية من ٣٠ - لأقل من ٤٥ سنة بنسبة ٥١% ثم يليها في الترتيب الفئة من ٤٠ سنة فأكثر بنسبة ٣٧% ، ويليهما في الترتيب الفئة أقل من ٣٠ سنة بنسبة ١٢% وهذا يعطى دلالة أن الغالبية العظمى من الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات في هذا السن تجمع ما بين التنظيم والخبرة والقدرة على تنفيذ المسائلة القانونية.
- ٤- بالنسبة للمؤهل الدراسي نجد أن الغالبية العظمى من الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات حاصلين على مؤهل عالي بنسبة ٦٩% ويلى ذلك في الترتيب الحاصلين على مؤهل متوسط بنسبة ٢٠%، ثم يليه في الترتيب الحاصلين على دراسات عليا بنسبة ١١% وهذا يدل على أن الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات لديهم الوعي الكافي والقدرة على الرقابة الصارمة وتطبيق القوانين بمنتهى الشفافية.
- ٥- بالنسبة لعدد سنوات الخبرة نجد أن الغالبية العظمى من الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات لديهم الخبرة الكافية للتعامل مع قضايا الفساد، حيث جاء في الترتيب الأول من ١٠ الى أقل من ١٥ سنوات بنسبة ٤٢% ، ثم يليها في الترتيب ٥ لأقل من ١٠ سنة بنسبة ٢٩% ثم يليها في الترتيب من ١٥ سنة فأكثر بنسبة ٢٠% ، وأخيراً أقل من ٥ سنوات بنسبة ٩%، وهذا يعطى دلالة على تفاوت وتباين وتنوع سنوات الخبرة بين الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات ، وهذا يزيد من قدرتهم على التعامل مع الفساد .
- ٦- بالنسبة لعدد البرامج التدريبية التي حصل عليها الخبراء والمسؤولين في مكافحة الفساد الإداري بالمحليات فنجد أن الغالبية العظمى حصلت على برامج تدريبية في مجال مكافحة الفساد حيث جاء في الترتيب الأول عدد ثلاثة برامج تدريبية الى أقل من خمسة دورات بنسبة ٥٦% ، ثم يليه في الترتيب الثانى أكثر من خمسة برامج تدريبية بنسبة ٢٤% ، ثم يليه في الترتيب الاخير أقل من ثلاثة دورات تدريبية بنسبة ٢٠% ، وهذا يعطى دلالة أن الخبراء والمسؤولين في

مكافحة الفساد الأدارى بالمحليات قد تم تدريبهم وتأهليهم فى دورات تدريبية تخصصية بكيفية التعامل مع قضايا الفساد بشتى أنواعه .

جدول رقم (٤)

يوضح أستجابات المبحوثين حول المتطلبات الأخلاقية اللازمة للحد من الفساد الإداري

ن = ٧٥

بالمحليات

م	العبرة	أوافق		لا أوافق	التكرار المرجح	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	ك					
١	مراعاة الدقة والموضوعية فى اختيار من يشغل وظيفة حكومية .	٣٨	٢٧	١٠	١٧٨	٥٩.٣٣	١٢,١١	٦
٢	وضع ومعايير وشروط تتسم بالنزاهة والشرف للمتقدمين لشغل وظيفة فى الجهاز الإدارى بالدولة .	٥٠	٢٠	٥	١٩٥	٦٥	١٣,٢٧	١
٣	أجراء اختبار لقياس درجة الكفاءة والثقافة واللغة لمن يشغل منصب إدارى حساس بالدولة .	٤٠	٢٨	٧	١٨٣	٦١	١٢,٤٥	٤
٤	مراعاة النزاهة والشرف فى تشكيل لجان الاختيار والاختبار للموظفين العموميين .	٤٥	٢٥	٥	١٩٠	٦٣.٣٣	١٢,٩٣	٢
٥	ضرورة تقديم أقرار للذمة المالية لكل موظف قبل شغلة منصب مرموق بالدولة .	٤٢	٢٢	١١	١٨١	٦٠.٣٣	١٢,٣٢	٥
٦	ضرورة التنبيه على الموظفين القدامى والجدد بعدم قبول هدايا من الجمهور لعدم تعرضهم للمسائلة القانونية .	٤٣	٢٧	٥	١٨٨	٦٢.٦٦	١٢,٧٩	٣
٧	تعزيز قيم العمل الأخلاقى والولاء والانتماء فى نفوس الموظف الحكومى .	٣٦	٢٥	١٤	١٧٢	٥٩	١١,٧٠	٨
٨	مراعاة الألتزام بأخلاقيات وسلوكيات العمل الإدارى .	٣٧	٢٨	١٠	١٧٧	٥٩	١٢,٠٤	٧
المتوسط المرجح ١٨٣		القوة النسبية ٨١%		١٤٦٩		١٠٠%		

يتبين من خلال الجدول رقم (٤) الذى يوضح أهم المتطلبات الأخلاقية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات حيث جاءت أستجابات المبحوثين من الخبراء والمسئولين مرتبا طبقا للأوزان المرجحة كالتالى:

جاءت فى المرتبة الأولى وضع ومعايير وشروط تتسم بالنزاهة والشرف للمتقدمين لشغل وظيفة فى الجهاز الإدارى بالدولة وفى المرتبة الثانية مراعاة النزاهة والشرف فى تشكيل لجان الاختيار والاختبار للموظفين العموميين وفى المرتبة الثالثة ضرورة التنبيه على الموظفين القدامى والجدد بعدم قبول هدايا من

الجمهور لعدم تعرضهم للمسائلة القانونية وفي المرتبة الرابعة اجراء اختبار لقياس درجة الكفاءة والثقافة واللغة لمن يشغل منصب ادارى حساس بالدولة وفي المرتبة الخامسة ضرورة تقديم اقرار للذمة المالية لكل موظف قبل شغلة منصب مرموق بالدولة وفي المرتبة السادسة مراعاة الدقة والموضوعية في اختيار من يشغل وظيفة حكومية وفي المرتبة السابعة مراعاة الالتزام بأخلاقيات وسلوكيات العمل الادارى وتعزيز قيم العمل الاخلاقي والولاء والانتماء في نفوس الموظف الحكومي وقد حصلت على اقل وزن مرجح من اوزان العبارات المرجحة وكذلك الترتيب الاخير من الاختبارات.

-وبحساب المتوسط المرجح يتضح انه = ١٨٣ والقوة النسبية = ٨١% .

وبتحليل نتائج الجدول رقم (٤) يتضح مدى أهمية المتطلبات الأخلاقية لمن يشغل وظيفة حكومية في الجهاز الإداري بالدولة للحد من مظاهر الفساد الإداري بالمحليات مابين الرشوة والاختلاس والمحسوبية وأهدار المال العام وأستغلال السلطة والنفوذ والتريح واستغلال الوظيفة . وهذه النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (مدحت أبو النصر ٢٠١٦)، التي أكدت على ضرورة تبنى الدولة آليات جديدة للحد من الفساد الإداري والمالي المنتشر في مؤسسات الحكومة من خلال معايير السلوك الأخلاقي القائم على النزاهة في اختيار القيادات وتطبيق الشافية والمسائلة والمحاسبة القانونية ، ودعم الأستقرار السياسي والتوعية التنظيمية وسيادة القانون، ودراسة (دانيال 2016)، التي أشارت الى بعض مظاهر الفساد الإداري بالحكومة المحلية نظرا لغياب المعايير الأخلاقية مما أدى الى أنتشار الرشوة والأبتزاز والاختلاس والأستيلاء على المال العام المملوك للدولة بطرق غير مشروعة وأستخدام السلطة في تعيين المقربين في الوظائف الحكومية العامة .

جدول رقم (٥)

يوضح أستجابات المبحوثين حول المتطلبات التشريعية اللازمة للحد من الفساد الإداري

ن = ٧٥

بالمحليات

م	العبرة	أوافق			إلى حد ما		لا أوافق	التكرار المرجح	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	ك	ك	ك						
١	أجراء بعض التعديلات الجوهرية في القوانين والتشريعات المعدة للحد من لفساد الإدارى .	٤٠	٢٤	١١	١٧٩	٥٩.٦٦	١٢.٥٢	٣			
٢	مراعاة الفهم المشترك لكافة النصوص والبنود القانونية للحد من الفساد الإدارى .	٣٨	٢٥	١٢	١٧٦	٥٨.٦٦	١٢.٣١	٦			
٣	تطبيق القوانين بمنتهى الصرامة والشفافية على جميع المخالفين لقواعد ونظم العمل الإدارى .	٤٤	٢٦	٥	١٨٩	٦٣	١٣.٢٢	١			
٤	أعادة هيكلة الجهاز الإدارى والتشريعى بالدولة .	٣٨	٢٤	١٣	١٧٥	٥٨.٣٣	١٢.٢٤	٧			
٥	تطبيق آليات الشفافية والنزاهة والمسائلة والرقابة وسيادة القانون للحد من الفساد الإدارى .	٤١	٢٣	١١	١٨٠	٦٠	١٢.٥٩	٢			
٦	القضاء على الثغرات القانونية التى تتعلق بمحاسبة شاغلى الوظائف الإدارية العليا .	٣٥	٢٩	١١	١٧٤	٥٨	١٢.١٧	٨			
٧	تطبيق معايير العدالة المساواة فى تنفيذ القوانين للحد من الفساد الإدارى .	٣٩	٢٦	١٠	١٧٩	٥٩.٦٦	١٢.٥٢	٤			
٨	مراعاة السرعة فى تطبيق القوانين والتشريعات للحد من الفساد الإدارى .	٤٢	١٨	١٥	١٧٧	٥٩	١٢.٣٨	٥			
المتوسط المرجح ١٧٨		القوة النسبية ٧٩,٣%		١٤٢٩		١٠٠%					

يتبين من خلال الجدول رقم (٥) الذى يوضح أهم المتطلبات التشريعية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات حيث جاءت أستجابات المبحوثين من الخبراء والمسؤولين مرتبا طبقا للأوزان المرجحة كالتالى:

جاءت فى المرتبة الأولى تطبيق القوانين بمنتهى الصرامة والشفافية على جميع المخالفين لقواعد ونظم العمل الأدارى وفى المرتبة الثانية تطبيق آليات الشفافية والنزاهة والمسائلة والرقابة وسيادة القانون للحد من الفساد الأدارى وفى المرتبة الثالثة إجراء بعض التعديلات الجوهرية فى القوانين والتشريعات المعدة للحد من لفساد الأدارى وفى المرتبة الرابعة تطبيق معايير العدالة المساواة فى تنفيذ القوانين للحد من الفساد الأدارى وفى المرتبة الخامسة مراعاة السرعة فى تطبيق القوانين والتشريعات للحد من الفساد الأدارى وفى المرتبة السادسة مراعاة الفهم المشترك لكافة النصوص والبنود القانونية للحد من الفساد الأدارى وفى المرتبة السابعة إعادة هيكلة الجهاز الأدارى والتشريعى بالدولة و القضاء على الثغرات القانونية التى تتعلق بمحاسبة شاغلى الوظائف الأدارية العليا وقد حصلت على أقل وزن مرجح من أوزان العبارات المرجحة وكذلك الترتيب الأخير من الاختبارات.

-وبحساب المتوسط المرجح يتضح انه = ١٧٨ والقوة النسبية = ٧٩,٣% .

وبتحليل نتائج الجدول رقم (٥) يتضح مدى أهمية المتطلبات التشريعية للحد من الفساد الأدارى بالمحليات عن طريق تبنى الحكومات سياسات جديدة للحد من الفساد، وذلك من خلال أحداث حركة إصلاحات جزرية وعميقة وسن تشريعات جديدة وأكسابها قوة من خلال المجتمع المدنى من أجل التعامل مع ظاهرة الفساد و الإصلاح التشريعى بإصدار قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، إضافة إلى إصدار حزمة قوانين وتشريعات تدعم الرقابة الصارمة على الفاسدين فى الوظائف الحكومية . وهذه النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (حسن خميس ٢٠١٣) ، التى نادى بضرورة سن التشريعات التى تحفز على الشفافية وتفعيل قوانين محاربة الفساد فى المحليات وتطبيق سياسة العقاب للمقصرين وتفعيل المحاسبة المؤسسية والمسائلة المستمرة للقيادات المحلية العاملة فى تنفيذ برامج التنمية المحلية ، ودراسة (أندرس 2015 Anders) ، التى أشارت الى ضرورة تبنى الدول لسياسات الإصلاح الأدارى من أجل الحد من الفساد المالى والأدارى الذى يؤثر على التنمية البشرية ، والأعتماد على المبادئ الحاكمة والمسائلة القانونية وتطبيق القوانين والتشريعات بشفافية تامة .

جدول رقم (٦)

يوضح أستجابات المبحوثين حول المتطلبات الرقابية اللازمة للحد من الفساد الإداري

ن = ٧٥

بالمحليات

م	العبارة	أوافق		لا أوافق		الترتيب
		ك	ك	ك	ك	
١	تفوية إجراءات الضبط والرقابة الداخلية للحد من الفساد المالي والإداري بالمحليات.	٣٨	٢٨	٩	١٧٩	٧
٢	تفعيل الدور الرقابي للأجهزة الرقابية على المحليات .	٤٠	٢٥	١٠	١٨٠	٦
٣	تشكيل لجان إشرافية ورقابية لمتابعة أعمال الجهاز الإداري بالدولة.	٣٦	٢٧	١٢	١٧٤	٨
٤	منح الجهات الرقابية كافة الصلاحيات والسلطات التي تمكنها من الحد من الفساد الإداري بالمحليات .	٤٤	٢٦	٥	١٨٩	٢
٥	تطبيق وتنفيذ العقوبات الصارمة لمن يثبت تورطه في عمليات فساد إداري بالمحليات .	٤٨	٢٠	٧	١٩١	١
٦	تطبيق الأجهزة الرقابية لمعايير المسائلة والشفافية في قضايا الفساد الإداري .	٤٦	١٨	١١	١٨٥	٣
٧	الأهتمام بإنشاء محاكم متخصصة وعاجلة لمكافحة جرائم الفساد الإداري بالمحليات .	٤٣	٢٢	١٠	١٨٣	٤
٨	تفعيل تقارير الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مكافحة الفساد بالجهاز الإداري بالدولة .	٤١	٢٥	٩	١٨٢	٥
المتوسط المرجح ١٨٢		القوة النسبية ٨١%		١٤٦٣		١٠٠%

يتبين من خلال الجدول رقم (٦) الذي يوضح أهم المتطلبات الرقابية اللازمة للحد من الفساد الإداري بالمحليات حيث جاءت أستجابات المبحوثين من الخبراء والمسؤولين مرتباً طبقاً للأوزان المرجحة كالتالي:

جاءت في المرتبة الأولى تطبيق وتنفيذ العقوبات الصارمة لمن يثبت تورطه في عمليات فساد إداري بالمحليات وفي المرتبة الثانية منح الجهات الرقابية كافة الصلاحيات والسلطات التي تمكنها من الحد من الفساد الإداري بالمحليات وفي المرتبة الثالثة تطبيق الأجهزة الرقابية لمعايير المسائلة والشفافية

فى قضايا الفساد الأدارى وفى المرتبة الرابعة الأهتمام بأنشاء محاكم متخصصة وعاجلة لمكافحة جرائم الفساد الأدارى بالمحليات وفى المرتبة الخامسة تفعيل تقارير الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مكافحة الفساد بالجهاز الأدارى بالدولة وفى المرتبة السادسة تفعيل الدور الرقابى للأجهزة الرقابية على المحليات وفى المرتبة السابعة تقوية إجراءات الضبط والرقابة الداخلية للحد من الفساد المالى والأدارى بالمحليات و تشكيل لجان أشرفية ورقابية لمتابعة أعمال الجهاز الأدارى بالدولة وقد حصلت على أقل وزن مرجح من أوزان العبارات المرجحة وكذلك الترتيب الأخير من الاختبارات.

-وبحساب المتوسط المرجح يتضح انه = ١٨٢ والقوة النسبية = ٨١% .

وبتحليل نتائج الجدول رقم (٦) يتضح مدى أهمية المتطلبات الرقابية للحد من الفساد الأدارى بالمحليات عن طريق عن طريق تفعيل الأجهزة الرقابية المختلفة فى المجتمع المصرى ، وخصوصا فى ظل التغييرات السياسية والأجتماعية التى يمر بها المجتمع المصرى وهذا يتطلب حركات ودفعات قوية فى الإصلاح الأدارى بالمحليات والتنسيق الجيد بين جميع الأجهزة الرقابية بالدولة. وهذه النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (هيئة الرقابة الأدارية ٢٠١٦) ، التى أكدت على ضرورة وجود إستراتيجية وطنية لمكافحة الفساد من خلال التعرف على الأسباب الحقيقية وراء الفساد الأدارى المستشرى فى المؤسسات الحكومية فى الدولة المصرية ، ووضع وتنفيذ خطة إستراتيجية تقتلع الفساد من جذوره وتعالج الخلل ونقاط الضعف التى ينفذ من خلالها الفاسدين فى المؤسسات الحكومية، دراسة (مايك 2017 Mike) ، التى أشارت الى ضرورة [دراسة العوامل السياسية والأقتصادية المرتبطة بدخول الموظفين فى الدولة ، وتطبيق نظام الحوكمة ووضع نظم رقابة قوية وصارمة على السلوكيات المالية للموظفين ، كذلك تطبيق نظام التقييم المستمر للموازنة الحكومية التى تخصص لتنفيذ البرامج والمشروعات التنموية التى تشرف عليها الحكومة المحلية .

جدول رقم (٧)

يوضح استجابات المبحوثين حول المتطلبات التكنولوجية اللازمة للحد من الفساد الإداري

ن = ٧٥

بالمحليات

م	العبارة	أوافق	إلى حد ما		لا أوافق	التكرار المرجح	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
			ك	ك					
١	استكمال قاعدة البيانات الخاصة لكافة العاملين في الجهاز الإداري بالدولة .	٣٩	٢٨	٨	١٨١	٦٠,٣٣	١٢,٤٨	٥	
٢	أستخدام تكنولوجيا المعلومات في تقييم أداء العاملين في الجهاز الإداري بالدولة .	٤٠	٢٥	١٠	١٨٠	٦٠	١٢,٤١	٦	
٣	الكشف المبكر لقضايا الفساد الإداري من خلال الاعتماد على وسائل التكنولوجيا الحديثة .	٤١	٢٥	٩	١٨٢	٦٠,٦٦	١٢,٥٥	٤	
٤	تبادل البيانات والمعلومات بين الأجهزة الرقابية والمحلية من اجل الحد من الفساد الإداري .	٣٨	٢٧	١٠	١٧٨	٥٩,٣٣	١٢,٢٧	٧	
٥	تدريب الجهات الرقابية على كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في برامج مكافحة الفساد .	٤٢	٢٤	٩	١٨٣	٦١	١٢,٦٢	٣	
٦	تفعيل الموقع الكتروني ونظم المعلومات والاتصال الخاصة بمكافحة الفساد الإداري .	٤١	٢٧	٧	١٨٤	٦١,٣٣	١٢,٦٨	٢	
٧	مراعاة السرعة في استجابة الجهات الرقابية لبلاغات المواطنين حول قضايا الفساد الإداري بالدولة .	٤٣	٢٦	٦	١٨٧	٦٢,٣٣	١٢,٨٩	١	
٨	استخدم تكنولوجيا المعلومات في الرقابة ومكافحة قضايا الفساد الإداري بالمحليات .	٣٩	٢٢	١٤	١٧٥	٥٨,٣٣	١٢,٠٦	٨	
		المتوسط المرجح ١٨١			القوة النسبية ٨٠%		١٤٥٠	١٠٠%	

يتبين من خلال الجدول رقم (٧) الذي يوضح أهم المتطلبات التكنولوجية اللازمة للحد من الفساد الإداري بالمحليات حيث جاءت استجابات المبحوثين من الخبراء والمسؤولين مرتبا طبقا للأوزان المرجحة كالتالي:

جاءت فى المرتبة الأولى مراعاة السرعة فى أستجابة الجهات الرقابية لبلاغات المواطنين حول قضايا الفساد الأدارى بالدولة وفى المرتبة الثانية تفعيل الموقع الكترونى ونظم المعلومات والاتصال الخاصة بمكافحة الفساد الأدارى وفى المرتبة الثالثة تدريب الجهات الرقابية على كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات فى برامج مكافحة الفساد الأدارى وفى المرتبة الرابعة الكشف المبكر لقضايا الفساد الأدارى من خلال الأعتداد على وسائل التكنولوجيا الحديثة وفى المرتبة الخامسة استكمال قاعدة البيانات الخاصة لكافة العاملين فى الجهاز الأدارى بالدولة وفى المرتبة السادسة استخدام تكنولوجيا المعلومات فى تقييم أداء العاملين فى الجهاز الأدارى بالدولة وفى المرتبة السابعة تبادل البيانات والمعلومات بين الأجهزة الرقابية والمحلية من أجل الحد من الفساد الأدارى و استخدام تكنولوجيا المعلومات فى الرقابة ومكافحة قضايا الفساد الأدارى بالمحليات وقد حصلت على أقل وزن مرجح من أوزان العبارات المرجحة وكذلك الترتيب الأخير من الاختبارات.

-وحسب المتوسط المرجح يتضح انه = ١٨١ والقوة النسبية = ٨٠% .

وبتحليل نتائج الجدول رقم (٧) يتضح مدى أهمية المتطلبات التكنولوجية للحد من الفساد الأدارى بالمحليات عن طريق واستحداث إدارة نظم المعلومات والتحول الرقمى وتحسين الخدمات الحكومية ومنظومة البيانات والمعلومات وتعزيز العلاقة بين المواطن والدولة ،وتستهدف الخطة جهاز إدارى كفاء وفعال يتسم بالحوكمة، ويُعلى من رضاء المواطن ويخضع للمساءلة، ويساهم بقوة فى تحقيق الأهداف التنموية للدولة ورفع شأن الأمة المصرية.

وهذه النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (هالة السعيد ٢٠١٦) ، التى توصلت الى خطة للإصلاح الإدارى تعتمد على منظومة البيانات والمعلومات، وهناك قواعد بيانات غير موجودة مثل الهجرة غير الشرعية ، ويتم إنشاء قواعد البيانات لها، وهناك أيضا قواعد بيانات غير مكتملة مثل الإعاقة ومحو الأمية والكهرباء، وجرى استكمال قواعد البيانات الخاصة بها، وقواعد بيانات متناثرة مثل العدل والأحوال المدنية والصحة والضرائب والتعليم، ويتم ربط وتكامل قواعد البيانات من أجل مكافحة الفساد وفقا لمبادئ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد فى مصر .

جدول رقم (٨)

يوضح أستجابات المبحوثين حول متطلبات بناء القدرات اللازمة للحد من الفساد الإداري

ن = ٧٥

بالمحليات

م	العبارة	أوافق			إلى حد ما		لا أوافق	التكرار المرجح	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	ك	ك	ك						
١	الأهتمام ببناء وتنمية قدرات العاملين بالجهاز الإداري بالدولة.	٤٥	٢٠	١٠			١٨٥	٦١,٦٦	١٢,٨٥	٢	
٢	وضع خطة لتدريب القيادات العليا والجهاز الإداري بالدولة .	٤٠	٢٨	٧			١٨٣	٦١	١٢,٧١	٣	
٣	أستخدام الأساليب الحديثة فى تنمية مهارات العاملين فى الجهاز الإداري بالدولة .	٣٩	٢٠	١٦			١٧٣	٥٧,٦٦	١٢,٠٢	٨	
٤	الأهتمام بتدريب المعينين الجدد فى الجهاز الإداري بالدولة .	٤٤	٢٥	٦			١٨٨	٦٢,٦٦	١٣,٠٦	١	
٥	تفعيل الإدارات الخاصة بتنمية الموارد البشرية فى الجهاز الإداري بالدولة .	٣٨	٢٨	٩			١٧٩	٥٩,٦٦	١٢,٤٣	٥	
٦	تنظيم دورات تدريبية متخصصة فى مكافحة الفساد الإداري للجهاز الإداري بالدولة .	٤١	١٩	١٥			١٧٦	٥٨,٦٦	١٢,٢٣	٦	
٧	مكافأة العاملين ورفع الأجور والترقية السريعة للعاملين الذين يتسمون بالنزاهة والشرف فى الجهاز الإداري بالدولة .	٤٢	٢٣	١٠			١٨٢	٦٠,٦٦	١٢,٦٤	٤	
٨	تنمية وعى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة حول ضرورة التبليغ بقضايا الفساد الإداري .	٣٧	٢٥	١٢			١٧٣	٥٧,٦٦	١٢,٠٢	٧	
المتوسط المرجح ١٧٩		القوة النسبية ٧٩,٩%				١٤٣٩		١٠٠%			

يتبين من خلال الجدول رقم (٨) الذى يوضح أهم متطلبات بناء القدرات اللازمة للحد من الفساد الإداري بالمحليات حيث جاءت أستجابات المبحوثين من الخبراء والمسؤولين مرتبا طبقا للأوزان المرجحة كالتالى:

جاءت في المرتبة الأولى الأهتمام بتدريب المعينين الجدد في الجهاز الإدارى بالدولة وفى المرتبة الثانية الأهتمام ببناء وتنمية قدرات العاملين بالجهاز الإدارى بالدولة وفى المرتبة الثالثة وضع خطة لتدريب القيادات العليا والجهاز الإدارى بالدولة وفى المرتبة الرابعة مكافأة العاملين ورفع الأجور والترقية السريعة للعاملين الذين يتسمون بالنزاهة والشرف فى الجهاز الإدارى بالدولة وفى المرتبة الخامسة تفعيل الإدارات الخاصة بتنمية الموارد البشرية فى الجهاز الإدارى بالدولة وفى المرتبة السادسة تنظيم دورات تدريبية متخصصة فى مكافحة الفساد الإدارى للجهاز الإدارى بالدولة وفى المرتبة السابعة تنمية وعى العاملين بالجهاز الإدارى بالدولة حول ضرورة التبليغ بقضايا الفساد الإدارى و استخدام الأساليب الحديثة فى تنمية مهارات العاملين فى الجهاز الإدارى بالدولة وقد حصلت على أقل وزن مرجح من أوزان العبارات المرجحة وكذلك الترتيب الأخير من الاختبارات.

- وبحساب المتوسط المرجح يتضح انه = ١٧٩ والقوة النسبية = ٧٩,٩% .

وبتحليل نتائج الجدول رقم (٨) يتضح مدى أهمية متطلبات بناء القدرات للحد من الفساد الإدارى بالمحليات عن طريق بناء وتنمية قدرات العاملين بالدولة، من أجل القضاء على عشوائية التدريب بالجهاز الإدارى وتقوم استراتيجية بناء وتنمية قدرات العاملين بالجهاز الإدارى للدولة على استكمال قواعد بيانات العاملين بالدولة، وإعداد وتقييم العاملين بالوزارات المختلفة، والانتهاى من الخطة الوطنية لتدريب العاملين بالجهاز الإدارى للدولة وبدء تنفيذ خطة التدريب.

وهذه النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (تشايس 2014 Chais) ، التى توصلت الى بعض أليات لمكافحة الفساد الحكومى منها بناء القدرات والدعم التقني لمكافحة الفساد ودعم التدابير الرامية إلى زيادة الشفافية، لا سيما في البلدان التي تبذل جهودا قوية في مجال مكافحة الفساد في المجتمع المدني ، و تعزيز وبذل المزيد من الجهد في الملاحقات القضائية بموجب القانون المدني ضد الفاسدين على اعتبار أن الفساد يمثل تهديد للأمن القومى ومصالح المواطنين فى الدولة ، ودراسة (أندرس 2015 Anders) ، التى أكدت على ضرورة تبنى الدول لسياسات الإصلاح الإدارى من أجل الحد من الفساد المالى والإدارى من خلال التركيز على برامج تنمية القدرات و التنمية البشرية ، والأعتماد على المبادئ الحاكمة والمسائلة القانونية وتطبيق القوانين والتشريعات بشفافية تامة .

ملخص نتائج الدراسة :

١- ملخص النتائج المرتبطة بتساؤلات الدراسة:

أولاً - نتائج التساؤل الأول الخاص " ماهى المتطلبات الأخلاقية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات ":

أثبتت الدراسة أن هناك متطلبات أخلاقية يجب توافرها فى العاملين بالمحليات حيث جاءت استجابات الخبراء والمسؤولين قوية بقوة نسبية ٨١% والذى يتضح فيما يلى:

- ١- وضع ومعايير وشروط تتسم بالنزاهة والشرف للمتقدمين لشغل وظيفة فى الجهاز الإدارى بالدولة.
- ٢- مراعاة النزاهة والشرف فى تشكيل لجان الاختيار والاختبار للموظفين العموميين .
- ٣- ضرورة التنبيه على الموظفين القدامى والجدد بعدم قبول هدايا من الجمهور لعدم تعرضهم للمسائلة القانونية .
- ٤- إجراء اختبار لقياس درجة الكفاءة والثقافة واللغة لمن يشغل منصب أدارى حساس بالدولة .
- ٥- ضرورة تقديم أقرار للذمة المالية لكل موظف قبل شغلة منصب مرموق بالدولة .
- ٦- مراعاة الدقة والموضوعية فى اختيار من يشغل وظيفة حكومية .
- ٧- مراعاة الألتزام بأخلاقيات وسلوكيات العمل الأدارى .
- ٨- تعزيز قيم العمل الأخلاقى والولاء والأنتماء فى نفوس الموظف الحكومى .

ونستنتج من ذلك : أن استجابات الباحثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية توافر المتطلبات الأخلاقية لمن يشغل وظيفة فى الجهاز الإدارى بالدولة للحد من مظاهر الفساد الإدارى بالمحليات مابين الرشوة والاختلاس والمحسوبية وأهدار المال العام وأستغلال السلطة والنفوذ والتريح واستغلال الوظيفة .

ثانيا - نتائج التساؤل الأول الخاص " ماهى المتطلبات التشريعية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات ":

أثبتت الدراسة أن هناك متطلبات تشريعية يجب توافرها فى العاملين بالمحليات حيث جاءت استجابات الخبراء والمسؤولين قوية بقوة نسبية ٧٩,٣% والذى يتضح فيما يلى:

- ١- تطبيق القوانين بمنتهى الصرامة والشفافية على جميع المخالفين لقواعد ونظم العمل الأدارى .
- ٢- تطبيق آليات الشفافية والنزاهة والمسائلة والرقابة وسيادة القانون للحد من الفساد الأدارى .

- ٣- إجراء بعض التعديلات الجوهرية فى القوانين والتشريعات المعدة للحد من لفساد الأدارى .
- ٤- تطبيق معايير العدالة المساواة فى تنفيذ القوانين للحد من الفساد الأدارى .
- ٥- مراعاة السرعة فى تطبيق القوانين والتشريعات للحد من الفساد الأدارى .
- ٦- مراعاة الفهم المشترك لكافة النصوص والبنود القانونية للحد من الفساد الأدارى .
- ٧- إعادة هيكلة الجهاز الأدارى والتشريعى بالدولة .
- ٨- القضاء على الثغرات القانونية التى تتعلق بمحاسبة شاغلى الوظائف الأدارية العليا .

ونستنتج من ذلك : أن أستجابات المبحوثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية توافر المتطلبات التشريعية للحد من الفساد الأدارى بالمحليات عن طريق تبنى الحكومات سياسات جديدة للحد من الفساد، وذلك من خلال أحداث حركة إصلاحات جزرية وعميقة وسن تشريعات جديدة وأكسابها قوة من خلال المجتمع المدنى من أجل التعامل مع ظاهرة الفساد و الإصلاح التشريعى بإصدار قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، إضافة إلى إصدار حزمة قوانين وتشريعات تدعم الرقابة الصارمة على الفاسدين فى الوظائف الحكومية .

ثالثا - نتائج التساؤل الأول الخاص " ماهى المتطلبات الرقابية اللازمة للحد من الفساد الأدارى بالمحليات " :

أثبتت الدراسة أن هناك متطلبات رقابية يجب توافرها فى العاملين بالمحليات حيث جاءت أستجابات الخبراء والمسؤولين قوية بقوة نسبية ٨١% والذى يتضح فيما يلى:

- ١- تطبيق وتنفيذ العقوبات الصارمة لمن يثبت تورطة فى عمليات فساد أدارى بالمحليات .
- ٢- منح الجهات الرقابية كافة الصلاحيات والسلطات التى تمكنها من الحد من الفساد الأدارى بالمحليات .
- ٣- تطبيق الأجهزة الرقابية لمعايير المسائلة والشفافية فى قضايا الفساد الأدارى .
- ٤- الأهتمام بإنشاء محاكم متخصصة وعاجلة لمكافحة جرائم الفساد الأدارى بالمحليات .
- ٥- تفعيل تقارير الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مكافحة الفساد بالجهاز الأدارى بالدولة .
- ٦- تفعيل الدور الرقابى للأجهزة الرقابية على المحليات .
- ٧- تقوية إجراءات الضبط والرقابة الداخلية للحد من الفساد المالى والأدارى بالمحليات .

٨- تشكيل لجان أشرافية ورقابية لمتابعة أعمال الجهاز الإدارى بالدولة.

ونستنتج من ذلك : أن استجابات المبحوثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية توافر المتطلبات الرقابية للحد من الفساد الإدارى بالمحليات عن طريق عن طريق تفعيل الأجهزة الرقابية المختلفة فى المجتمع المصرى ، وخصوصا فى ظل التغيرات السياسية والاجتماعية التى يمر بها المجتمع المصرى وهذا يتطلب حركات ودفعات قوية فى الإصلاح الإدارى بالمحليات والتنسيق الجيد بين جميع الأجهزة الرقابية بالدولة.

رابعا - نتائج التساؤل الأول الخاص " ماهى المتطلبات التكنولوجية اللازمة للحد من الفساد الإدارى بالمحليات " :

أثبتت الدراسة أن هناك متطلبات تكنولوجية يجب توافرها فى العاملين بالمحليات حيث جاءت استجابات الخبراء والمسؤولين قوية بقوة نسبية ٨٠% والذى يتضح فيما يلى:

١- مراعاة السرعة فى استجابة الجهات الرقابية لبلغات المواطنين حول قضايا الفساد الإدارى بالدولة .

٢- تفعيل الموقع الكترونى ونظم المعلومات والاتصال الخاصة بمكافحة الفساد الإدارى .

٣- تدريب الجهات الرقابية على كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات فى برامج مكافحة الفساد .

٤- الكشف المبكر لقضايا الفساد الإدارى من خلال الاعتماد على وسائل التكنولوجيا الحديثة .

٥- استكمال قاعدة البيانات الخاصة لكافة العاملين فى الجهاز الإدارى بالدولة .

٦- استخدام تكنولوجيا المعلومات فى تقييم أداء العاملين فى الجهاز الإدارى بالدولة .

٧- تبادل البيانات والمعلومات بين الأجهزة الرقابية والمحلية من اجل الحد من الفساد الإدارى.

٨- استخدم تكنولوجيا المعلومات فى الرقابة ومكافحة قضايا الفساد الإدارى بالمحليات .

ونستنتج من ذلك : أن استجابات المبحوثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية المتطلبات التكنولوجية للحد من الفساد الإدارى بالمحليات عن طريق استحداث إدارة نظم المعلومات والتحول الرقمى وتحسين الخدمات الحكومية ومنظومة البيانات والمعلومات وتعزيز العلاقة بين المواطن والدولة ،وتستهدف الخطة جهاز إدارى كفاء وفعال يتسم بالحوكمة، ويُعطى من رضاء المواطن ويخضع للمساءلة، ويساهم بقوة فى تحقيق الأهداف التنموية للدولة ورفع شأن الأمة المصرية.

خامسا - نتائج التساؤل الأول الخاص " ماهى متطلبات بناء القدرات اللازمة للحد من الفساد الإدارى

بالمحليات "

أثبتت الدراسة أن هناك متطلبات خاصة ببناء القدرات يجب توفيرها للعاملين بالمحليات حيث جاءت أستجابات الخبراء والمسؤولين قوية بقوة نسبة ٧٩,٣% والذي يتضح فيما يلي:

- ١- الأهتمام بتدريب المعينين الجدد فى الجهاز الأدارى بالدولة .
- ٢- الأهتمام ببناء وتنمية قدرات العاملين بالجهاز الأدارى بالدولة.
- ٣- وضع خطة لتدريب القيادات العليا والجهاز الأدارى بالدولة .
- ٤- مكافأة العاملين ورفع الأجور والترقية السريعة للعاملين الذين يتسمون بالنزاهة والشرف فى الجهاز الأدارى بالدولة .
- ٥- تفعيل الإدارات الخاصة بتنمية الموارد البشرية فى الجهاز الأدارى بالدولة .
- ٦- تنظيم دورات تدريبية متخصصة فى مكافحة الفساد الأدارى للجهاز الأدارى بالدولة .
- ٧- تنمية وعى العاملين بالجهاز الأدارى بالدولة حول ضرورة التبليغ بقضايا الفساد الأدارى .
- ٨- أستخدام الأساليب الحديثة فى تنمية مهارات العاملين فى الجهاز الأدارى بالدولة .

ونستنتج من ذلك : أن أستجابات المبحوثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية متطلبات بناء القدرات للحد من الفساد الأدارى بالمحليات عن طريق بناء وتنمية قدرات العاملين بالدولة، من أجل القضاء على عشوائية التدريب بالجهاز الإدارى وتقوم استراتيجية بناء وتنمية قدرات العاملين بالجهاز الإدارى للدولة على استكمال قواعد بيانات العاملين بالدولة، وإعداد وتقييم العاملين بالوزارات المختلفة، والانتهاء من الخطة الوطنية لتدريب العاملين بالجهاز الإدارى للدولة وبدء تنفيذ خطة التدريب.

مراجع البحث:

- (١) نزيه عبد المقصود محمد مبروك: الفساد الأقتصادي أشكاله وأسبابه ، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، ٢٠١٣، ص٧.
- (٢) عبد المجيد محمود عبد المجيد: الفساد تعريفه وصورة ، القاهرة، دار النهضة العربية ، ٢٠١٤، ص٢٠.
- (٣) عطية حسين الأفندي : الممارسات غير أخلاقية فى الإدارة العامة ، مركز دراسات وبحوث الدول النامية بجامعة القاهرة ، ٢٠٠٩، ص٤٢.
- (٤) منى سالم وآخرون: مكافحة الفساد- دروس مستفادة من التجارب الدولية -الهند،غانا، كولومبيا ، القاهرة، مركز العقد الأجماعى ، ٢٠١١، ص٣.
- (٥) محمد أمين البشرى : الفساد والجريمة المنظمة ، مركز الدراسات والبحوث بجامعة نايف للعلوم الأمنية بالرياض ، ٢٠٠٧، ص٤٨.
- (٦) منظمة الشفافية الدولية : مؤشر الفساد العالمى ، ٢٠١٦، ص ١.
- (٧) الجهاز المركزى للمحاسبات : تقرير الفساد فى مصر ، ٢٠١٤.
- (٨) الجهاز المركزى للمحاسبات : دور الجهاز فى مكافحة الفساد ، مؤتمر الإدارة المحلية بين الحوكمة ومكافحة الفساد ، مركز أعداد القادة ، جامعة حلوان، ١٢سبتمبر ٢٠١٧.
- (٩) أحمد ابو شيخة : الفساد فى الحكومة، تقرير ندوة هيئة الأمم المتحدة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ٢٠٠٤.
- (١٠) احمد مصطفى احمد : الرقابة المالية والإدارية ودورها فى الحد من الفساد الأدارى ، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٤م.
- (١١) حسن خميس ابراهيم: متطلبات دعم الشفافية بين القيادات التنفيذية وتأثيرها على برامج التنمية لمحلية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، ج٤، كلية الخدمة لاجتماعية، جامعة حلوان، العدد الخامس والثلاثون، أكتوبر ٢٠١٣، ص١٩٠٣.
- (١٢) هالة السعيد : محاور الأصلاح الأدارى فى مصر ، مؤتمر مصر للتميز الحكومى، وزارة التخطيط والمتابعة والأصلاح الأدارى ، ٣-٤ يوليو ٢٠١٨.
- (١٣) طاهر محسن منصور وآخرون: التطوير التنظيمى_ مدخل تحليلى ، ط١، عمان، دار وائل لطباعة

والنشر، الأردن، ٢٠١٠، ص ٣٧.

(١٤) زينهم مشحوت سيد : المسائلة كآلية لمكافحة الفساد الإداري في المحليات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، الجزء الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد الثامن والثلاثون، أبريل ٢٠١٥، ص ٢٥١٠.

(١٥) هالة السعيد : المبادئ الحاكمة للأصلاح الإداري في مصر ، رئاسة مجلس الوزراء ، وزارة التخطيط والمتابعة والأصلاح الإداري ، ٢٠١٨.

(١٦) مصطفى محمود ابوبكر وأحمد عبد الرحمن الشميمري: الفساد الإداري _ مخاطرة وسبل علاجه ، بحث منشور، جامعة الملك سعود ،السعودية، ٢٠١٣، ص ص ١٤-١٥ .

(١٧) أحمد ابوبكر عيسى: دور التشريعات الأردنية في مكافحة الفساد ، رسالة ماجستير غير منشورة، مركز بحوث دراسات العالم الإسلامي ، جامعة أم درمان، ٢٠١٤م.

(18) Pablo Barreira: **Rooting Corruption**, Center for Data Science, New York University, 2015,P.5.،

(١٩) السيد يوسف الجزار : العلاقة بين الفساد الإداري وسلوكيات المواطننة التنظيمية ، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق، ٢٠١٦م، ص ٢٢٢.

(20) Daniel Triesman: **Causes of Corruption**, Department of Social Sciences, University of California 2016,P.34..

(٢١) محمد خالد المهابني : الفساد الإداري والمالي - أسبابه ومدخل الرقابة الحكومية لمكافحة ، مجلة رماح للبحوث والدراسات، الأردن، ٢٠٠٨م، ص ٢٢.

(٢٢) يوسف عبدة بحر : الفساد الإداري- المسببات والعلاج ، مجلة جامعة الأزهر بغزة، العدد الثاني، سلسلة العلوم الإنسانية ، ٢٠١١م، ص ٤٢.

(23) AdimiO.ohwatobi : Corruption and Local Administration in Nigeria, **European Journal of Sustainable Development**, University of Obama Yami, Nigeria,2012.

(24) Onegua. Goodwin: **Administrative Corruption in Rural Communities in Kenya**, University of Bergen 2012,P.48.

- (25) Gunnar. halji: **Perceptions of Corruption in the Icelandic Government**, Institute of Public Administration and Policy, Iceland, 2015,P.18.
- (٢٦) حكيمة بوكحيل : دور هيئة الأمم المتحدة فى مكافحة الفساد الأدارى ، مجلة دراسات وبحوث ، العدد ٤٦ ، جامعة عمار الثلجى بالجزائر، سبتمبر ٢٠١٦م، ص ٢٦١.
- (٢٧) أمال زكريا عبدالجواد : محددات الفساد الأدارى للعاملين وأثره على جودة الخدمة ، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة ، جامعة طنطا، ٢٠١١م.
- (٢٨) محمد سعد أبراهيم وآخرون : دور هيئة الرقابة فى مكافحة الفساد الأدارى، مجلة البحوث القانونية والأقتصادية، كلية الحقوق ، جامعة المنوفية، ٢٠١٢م، ص ١٥٠.
- (٢٩) حميد بوزيد وآخرون : الفساد الأدارى والمالى وأليات مكافحته فى الجزائر، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، مصر، ٢٠١٢م، ص ١٤٦.
- (30) Manuel Floria: **Social and Political Implications of Administrative Corruption**, Juan Carlos University, Madrid Spain, 2013,P.85.
- (٣١) سكينه عاشورى: **الاتجاهات المعاصرة لنظم الإدارة المحلية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة بالجزائر ، ٢٠١٤م، ص ٤١.
- (32) Parfort: **An Empirical Study of Anti-Corruption Policies and Practices in the Nordic Countries**, Denmark, 2016.،
- (٣٣) مديحة مصطفى فتحى : رؤية مستقبلية لطريقة تنظيم المجتمع فى مواجهة الفساد الأدارى ، ورقة عمل ،المؤتمر العلمى الدولى التاسع والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، مارس ٢٠١٦ ، ص ١٢٣.
- (٣٤) حسن خميس أبراهيم : **مرجع سبق ذكره**، ص ١٩١٧.
- (35) Sarah Chais: **Corruption and International Threat**, Carnegie Endowment for International Peace, June 2014.
- (36) Anders Sundal: **Anti-Corruption Mechanisms**, Department of Political Science, University of Gothenburg, Sweden. 2015.
- (٣٧) زينهم مشحوت : **مرجع سبق ذكره**، ص ٢٥٤٢.

(٣٨) هيئة الرقابة الإدارية : الأستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد الإدارى ، ورقة عمل ،المؤتمر العلمى الدولى التاسع والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، مارس ٢٠١٦ ، ص ١٥٥ .

(٣٩) مدحت محمد أبو النصر : أليات مكافحة الفساد ، ورقة عمل ،المؤتمر العلمى الدولى التاسع والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، مارس ٢٠١٦ ، ص ١١١ .

(٤٠) منى عطية خزام : الحوكمة والشفافية فى مواجهة الفساد الإدارى، ورقة عمل ،المؤتمر العلمى الدولى التاسع والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، مارس ٢٠١٦ ، ص ٩٨ .

(41) Mike Maseag: **The link between corruption and governance and debt**, Indiana University, 2017.

(٤٢) محمد نبيل سالم ومحمد جاب الله عمارة: إدارة الموارد البشرية فى المؤسسات الأقتصادية، اسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ٢٠٠٨، ص ٢٤٧ .

(٤٣) سامى محمود أحمد: مدخل الأصلاح الإدارى، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية البريطانية ، لندن، ٢٠١١م، ص ٣١ .

(٤٤) وسام عبد الرازق محمد : دور الحوكمة فى الأصلاح الإدارى، وزارة الصناعة والمعادن المصرية، القاهرة، ٢٠١٦، ص ١٢ .

(٤٥) عاشور أحمد صقر : أصلاح الأدارة الحكومية، المنظمة العربية للعلوم الأدارية، القاهرة، ٢٠١٦، ص ١٠ .

(٤٦) على صادقى : التنمية الأدارية والأصلاح الإدارى ، الملتقى الوطنى للإصلاح الإدارى، الجزائر، ٢٠٠٦، ص ٥ .

(٤٧) الأمانة العامة لمجلس الوزراء : معايير تقييم الإدارة الرشيدة والنزاهة ، مجلس مكافحة الفساد، ، بغداد، ٢٠١٢ ص ٢ .

(٤٨) هالة السعيد : مرجع سبق ذكره، ص ٤ .

(٤٩) نبيل محمد الخناق : الشفافية التنظيمية، بغداد ، العراق، ٢٠٠٦ ص ٢٠ .

(٥٠) محمد نصر مهنا: تحديث فى الأدارة العامة والمحلية ، اسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة،

٢٠٠٥، ص ٣٥٤.

(٥١) السيد على شتا: مستقبل التنمية الإدارية في المجتمع العربي ، اسكندرية ، المكتبة المصرية ،

٢٠٠٣، ص ٨٧.

(٥٢) عبدالله محمود المجالي : أوجهات الصحفيين الأردنيين ضد الفساد الإداري، رسالة ماجستير غير

منشورة، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن، ٢٠١١م، ص ١١٢.

(٥٣) نجلاء عبد الحميد راتب : التحليل السوسيولوجي لظاهرة الفساد في المجتمع المصري ، مجلة كلية

الأداب، الجزء الثاني، جامعة بنها، العدد الثاني عشر ، ٢٠٠٥م، ص ١٠٠٥.

(٥٤) عصام أحمد الهجي: الشفافية وأثرها في مكافحة الفساد الإداري ، اسكندرية ، دار الفكر العربي ،

٢٠١٤، ص ٢٢٥.

(٥٥) محمد إبراهيم الدسوقي: الفساد الإداري ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ٢٠١٥، ص ١٤٦.

(٥٦) منظمة الشفافية الدولية : مرجع سبق ذكره ، ص ٢.

(٥٣) حجازي المرسى السيد : التكاليف الاجتماعية للفساد ، مجلة المستقبل العربي، جامعة بنها، مركز

دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ٢٠٠١م، ص ١٦٦.

(٥٨) إبراهيم سيف عبد الحميد : اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، رسالة ماجستير غير

منشورة، جامعة القاهرة ، ٢٠١٣م، ص ٢١.

(٥٩) ياسر أسماعيل حسن : دور الاتفاقيات الدولية في مكافحة الفساد ،رسالة دكتوراة غير منشورة،

جامعة القاهرة ، ٢٠١٣م، ص ٤٢.

(٦٠) زينهم مشحوت سيد أحمد : مرجع سبق ذكره ، ص ٢٥١٦.

(٦١) عبود نجم : أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، القاهرة ، المنظمة العربية لتنمية الإدارية ،

٢٠٠٠، ص ١٤١.

(٦٢) نجلاء عبد الحميد راتب : مرجع سبق ذكره ، ص ١٠١٢.

