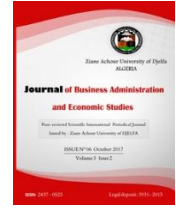




مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



موقع المجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

الأبعاد الأساسية للتطوير الإداري ودورها في الحد من الفساد الإداري من وجهة نظر عينة من مستخدمي قطاع الخدمات الجامعية لولاية الجلفة

The basic dimensions of organizational development and their role in reducing administrative corruption
A sample of workers in the university services sector in the state of Djelfa

ط.د. قزو عبد المطلب^{1*}, abdelmetaleb.kouzou@univ-djelfa.dz

¹ مخبر MQEMADD ، جامعة الجلفة (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/11/16

تاريخ القبول: 2022/11/13

تاريخ الإرسال: 2022/06/29

الكلمات المفتاحية	ملخص
التطوير التنظيمي ؛ الفساد الإداري ؛ قطاع الخدمات.	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأبعاد الأساسية للتطوير التنظيمي ودورها في الحد من الفساد الإداري من وجهة نظر عينة من مستخدمي قطاع الخدمات الجامعية لولاية الجلفة، وقد انطلق الباحث من مشكلة تنفرع بدورها إلى تساؤلات فرعية، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى حل للإشكالية العامة وتساؤلاتها الفرعية تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية شملت 42 موظف من مستخدمي قطاع الخدمات الجامعية لولاية الجلفة، وبعد المعالجة الإحصائية بالاعتماد على برنامج الـ (spss v21) تم التوصل إلى العديد من النتائج أهمها أنه من خلال نتائج الإنحدار الخطي البسيط أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين جميع أبعاد التطوير التنظيمي في الحد من الفساد الإداري وتؤكد لنا النتائج المتوصل إليها أن مختلف أبعاد التطوير التنظيمي تؤثر في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

تصنيف JEL: O10 ؛ D73 .

Abstract

This study aimed to identify the basic dimensions of organizational development and their role in reducing administrative corruption. A questionnaire was designed and distributed on a random sample that included 42 employees of the university services sector in the state of Djelfa, and after statistical treatment based on the (spss v21) program, many results were reached, the most important of which is that there is a positive statistically significant effect relationship at the level of morale ($0.05 \geq \alpha$) between all Dimensions of organizational development in reducing administrative corruption, The results obtained confirm to us that the various dimensions of organizational development affect the reduction of administrative corruption.

Keywords

organizational development;
Administrative corruption ;
Services sector.

JEL Classification Codes : O10 ; D73

*البريد الإلكتروني للباحث المرسل: kouzou.abdelmoteleb@gmail.com

المقدمة:

تعمل المنظمات في مجتمع مفتوح تتأثر به وتؤثر فيه، لذلك لابد عليها أن تقوم بتطوير أنظمتها باستمرار حتى تواكب التغييرات التي تحدث في البيئة المحيطة بها، فالتغييرات في البيئة الخارجية للمنظمة تتيح لها فرصا يمكن من خلال استغلالها تحقيق أهداف تنظيمية عالية وكذلك تفرض عليها تحديات لابد أن تواجهها.

ويعد التطوير الإداري أحد المناهج الحديثة والهامة لعلم السلوك الإداري وسمة أساسيه للمؤسسات الناجحة، ويتم التطوير الإداري بالتغييرات المخططة في المؤسسات بما يتواءم مع سرعة التغيير والظروف والعوامل في البيئة الداخلية متمثلة في طرق وأساليب العمل، والمناخ الإداري السائد والبيئة الخارجية متمثلة في المستهلكين والمنافسين والموارد، مما يتطلب إدارة واعية تتفهم أثر هذه المتغيرات على أدائها وتستشرف معالمها وتجيد التخطيط لإحداث التغيير وإنجاحه والتكيف معه، حيث يحرص التطوير الإداري على إيجاد مناخ ملائم ، يستطيع فيه الأفراد أن ينمو و أن يحققوا ذاتهم و أن يؤثروا على وظائفهم و منظماتهم و بيئتهم، ويساهم في مكافحة الفساد الإداري، وهذا من خلال رصد وتسجيل ومتابعة علنية لكل العمليات الإدارية المطورة.

وتعتبر ظاهرة الفساد الإداري والمالي ظاهرة عالمية شديدة الانتشار ذات جذور عميقة تأخذ أبعادا واسعة تتداخل فيها عوامل مختلفة يصعب التمييز بينها، وتختلف درجة شموليتها من مجتمع إلى آخر، إذ حظيت ظاهرة الفساد في الآونة الأخيرة باهتمام الباحثين في مختلف الاختصاصات.

1. إشكالية وتساؤلات الدراسة:

بناء على ما ذكر سابقا، فإن هذه الدراسة تسعى إلى التعرف الأبعاد الأساسية للتطوير الإداري ودورها في الحد من الفساد الإداري من وجهة نظر عينة من مستخدمي قطاع الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.. وعليه نطرح الإشكالية التالية:

ما هو دور أبعاد التطوير الإداري في الحد من الفساد الإداري من وجهة نظر عينة من مستخدمي قطاع الخدمات الجامعية لولاية الجلفة ؟

لقد أثارت هذه الإشكالية عدد من التساؤلات الأساسية التي هي بحاجة إلى بحث وتمحيص، فيما يتعلق بالجانب النظري والتطبيقي ومن أهمها:

أ. ما هي أهمية وأهداف التطوير الإداري؟

ب. ماهي أهم نظريات وأشكال الفساد الإداري؟

ت. ما هو دور التطوير الإداري في مكافحة الفساد الإداري؟

2. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من خلال الاعتبارات التالية:

أ. محدودية الدراسات الرابطة لمتغيري الدراسة الرئيسين وهما التطوير الإداري والفساد الإداري.

ب. مواكبة مجال الدراسة ومتغيراتها للاتجاهات البحثية الحديثة في التسيير العمومي

ت. يتوقع من الدراسة أن تقدم أهمية خاصة تتجسد في النتائج الرقمية التي ستتوصل إليها على مستوى كل محور أو بعد رئيسي بما يشكل دليلا إرشاديا وتطبيقيا تستند إليه المؤسسات بهدف التحسين المستمر لأداء إدارتها العمومية.

3. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إعطاء نظرة عامة حول المتغيرين (التطوير الإداري والفساد الإداري)؛
- معرفة دور أبعاد التطوير الإداري في مكافحة الفساد الإداري ؛
- تقديم بعض التوصيات المناسبة في هذا المجال.

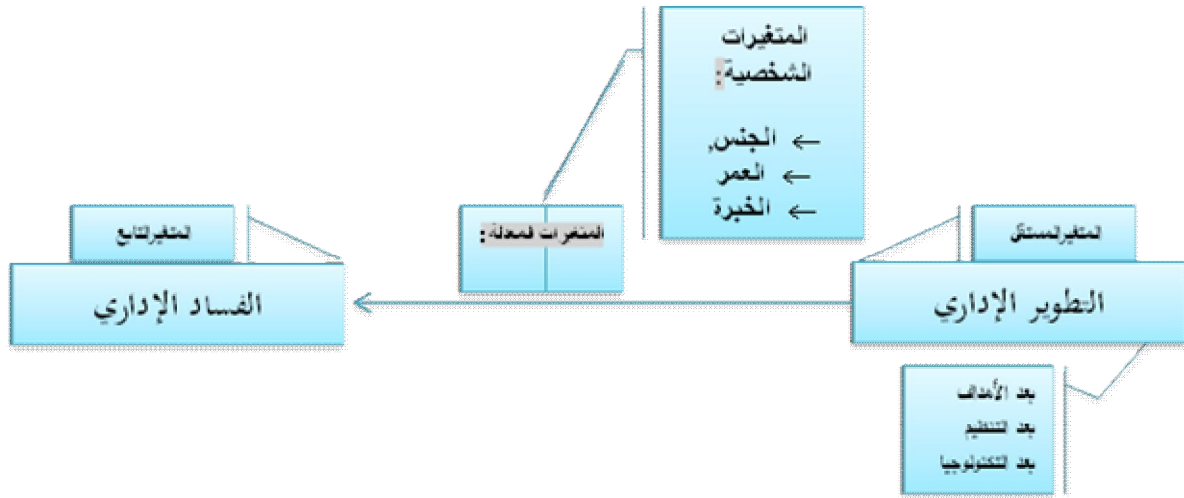
4. منهجية الدراسة

في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل المفاهيم المتعلقة بالتطوير الإداري والفساد الإداري ، وذلك بالاعتماد على البيانات والدراسات المتوفرة، بالإضافة إلى الاعتماد على منهج دراسة حالة حيث تم تصميم استبيان وتحليل نتائجه من خلال الاعتماد على الأسلوب الإحصائي SPSS الإصدار الواحد والعشرون لاختبار صحة الفرضيات.

5. أنموذج الدراسة:

بعد إجراء مراجعة واسعة للبحوث والدراسات الحديثة في هذا الحقل جرى تطوير المخطط الفرضي للدراسة أدناه ليعكس أبعاد ومتغيرات الظاهرة المدروسة، فضلا عن توضيح علاقة التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع، والنتيجة المتوقعة من ذلك هي تعزيز المتغير التابع، وتوضيح الأسهم علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة .

الشكل (01): أنموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الأدبيات النظرية .

6. فرضيات الدراسة:

تماشيا مع أهداف الدراسة وللإجابة عن تساؤلاتها واختبارا لمخططها اعتمد الباحث على فرضية رئيسية وأخر فرعية مرافقة لها على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد الأساسية للتطوير الإداري في الحد من الفساد الإداري من وجهة نظر عينة من مستخدمي قطاع الخدمات الجامعية لولاية الجلفة

وبهدف لختبار هذه الفرضية ومعرفة أي بُعد من أبعاد التطوير الإداري يؤثر بشكل أكبر على الفساد الإداري، فقد تم وضع الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لبعدها أهداف كبعد أساسي من أبعاد التطوير الإداري على الفساد الإداري من وجهة نظر عينة من مستخدمي قطاع الخدمات الجامعية لولاية الجلفة

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لبعد التنظيم كبعد أساسي من أبعاد التطوير الإداري على الفساد الإداري من وجهة نظر عينة من مستخدمي قطاع الخدمات الجامعية لولاية الجلفة

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لبعدها التكنولوجيا كبعد أساسي من أبعاد التطوير الإداري على الفساد الإداري من وجهة نظر عينة من مستخدمي قطاع الخدمات الجامعية لولاية الجلفة

الإطار النظري والدراسات السابقة:

1. جدلية التطوير التنظيمي والتطوير الإداري:

التطوير الإداري يعبر عن التحسين المستمر في أداء الإدارة من خلال تنمية المعارف وتغيير الاتجاهات وتحسين المستوى المهاري، وذلك عبر تقويم حاجات المنظمة من الوظائف الإدارية الشاغرة وتقويم مستوى أداء المديرين وتنمية مهاراتهم الحالية والمستقبلية، ويعد التطوير الإداري أحد الأطر العملية لنشاط التطوير التنظيمي وجزءاً من أجزائه، يهدف إلى تغيير السلوك التنظيمي للارتقاء بمستوى الأداء، لأن عملية تطوير الإدارة وخاصة العليا سوف يساهم حتماً في تطوير المنظمة ككل متكامل .

إن التطوير الإداري يبقى محدوداً مقارنة بالتطوير التنظيمي حتى لو شمل هذا التطوير الإداري جميع الموارد البشرية باعتباره أحد المهمات والوظائف العملية لإدارة الموارد البشرية. وبالرغم من التشابه الكبير في استراتيجيات وأدوات وتقنيات التطوير الإداري والتطوير التنظيمي، وأن كل منهما يسعى إلى تطوير أداء المنظمة وتحسين قدرتها وكفاءتها وفعاليتها، ودعم قدرتها التنافسية، إلا أن هناك فروقاً أساسية بين التطوير الإداري والتطوير التنظيمي، فالتطوير الإداري يهدف إلى حل مشكلة عاجلة أو إنقاذ المنظمة من التدهور السريع ولذلك يتضمن استراتيجيات وخطط تدخل سريعة، أما التطوير التنظيمي فلا تظهر آثاره إلا على المدى المتوسط والبعيد، كما أن التطوير الإداري قد يكون جزءاً من منظومة التطوير التنظيمي.

2. مفاهيم أساسية حول التطوير الإداري:

تعد عملية تعريف التطوير الإداري عملية صعبة، فعلي الرغم من أن العديد من كتاب الإدارة يشير إلى مصطلح التطوير الإداري ل O.D وذلك إشارة للحرفيين الأولين من كلمتي التطوير الإداري باللغة الانجليزية (organizational development)، إلا أن كل منهم ركز على جانب معين في تعريف التطوير الإداري، وعلى الرغم من أنه لا يوجد تعريف موحد لتطوير الإداري متفق عليه، إلا أن هناك اتفاق عام على طبيعة الحقل وخصائصه الرئيسية.

فقد عرفه (Johins , 1992) بأنه "جهد مخطط يشمل التنظيم بأكمله ويدار ويدعم بواسطة الإدارة العليا لزيادة فعالية المؤسسة من خلال تدخل مخطط في عمليات المؤسسة باستخدام المعرفة بالعلوم السلوكية "

كما عرفه بيك هارد (Beckhard) بأنه " عبارة عن جهود مخططة علي مستوى المؤسسة ككل تدار من القمة وذلك بغرض زيادة الفعالية والصحة الإدارية باستخدام التدخلات المخططة في عمليات المؤسسة من خلال معارف العلوم السلوكية (Gry L & Strake A) "

كما عرفه بينيس (Bnnis، 1969) بأن "التطوير الإداري هو الاستجابة للتغيير، الاستراتيجية التعليمية المعقدة التي تسعى الى تغيير المعتقدات والاتجاهات والقيم والهيكل الإدارية بما يمكن مع التلائم والتكيف الأفضل مع التكنولوجيا والأسواق والتحديات الجديدة وكذلك معدل التغيير نفسه "

ولقد عرفه ويندل فرنش وآخرون (French. W & Bell. C, 1990) كما يلي: " جهد طويل الأجل يتم من قبل الإدارة العليا، من أجل تحسين أساليب حل المشكلات في المؤسسة، وتحديث عملياتها، وبشكل خاص من خلال إجراء تشخيص أكثر فعالية، وبمشاركة الجميع، من خلال إدارة الثقافة الإدارية مع التركيز بشكل خاص على علاقات العمل غير الرسمية والقائمة في مجموعات العمل باستخدام نظريات وتقنيات العلوم السلوكية التطبيقية بما فيها البحث العلمي " وقد عرفه بليك وموتون (Blake&Moutton) التطوير الإداري على أنه " هو الطريقة النظامية لإحداث التغيير والتي تتميز بوجود نموذج للتفكير المنهجي المبرمج من تعليم الفرد إلى تطوير المؤسسة، و التركيز على المشاعر

والصفات السلبية الموجودة بالبيئة الإدارية التي تعوق مسار المؤسسة، التأكيد على مواجهة وعلاج الصراعات الإدارية القائمة، كبداية أساسية لحل المشكلات، تطبيق عديد من أساليب الدراسة الإدارية والتنمية الذاتية كأدوات لإحداث التغيير المطلوب" (توفيق، 1985، صفحة 179)

ويعرف التطوير الإداري إجرائيا بأنه عبارة عن تغيير مخطط وشامل على مستوى المنظمة بهدف زيادة فعاليتها وصحتها الإدارية وذلك باستخدام المعرفة بالعلوم السلوكية. ويمكن تحديد أربع عوامل أساسية يتضمنها التطوير الإداري:

- جهد طويل الأجل يسعى لإدخال التغيير .

- يشمل المؤسسة بشكل كامل أو مجال معين .

-زيادة الفعالية الإدارية.

-التركيز على الجانب السلوكي.

3. أهداف التطوير الإداري :

قد تختلف أهداف برامج التطوير الإداري باختلاف مشاكل و ظروف المنظمات التي تستخدم هذه البرامج، و لكن في العموم يكون من أهداف برامج التطوير الإداري:

1. زيادة الحافز الفردي و الرغبة في رقابة النفس ، و كذلك زيادة الرغبة في المسؤولية الجماعية داخل المنظمة(عباس، 2011).

2. رفع مستوى الثقة و الدعم المتبادل بين المشتركين في البرنامج.

3. زيادة المقدرة على المواجهة الصريحة و المقترحة لمشاكل المنظمة ، بدلا من العمل على إخفائها

4. زيادة الصراحة و الانفتاح و الثقة بين مجموعات العمل عند إتصال بعضهم ببعض و أن تأخذ الاتصالات جميع الاتجاهات.

5. المساهمة في توفير المعلومات و البيانات و الإحصاءات اللازمة لمتخذي القرار بصورة مستمرة ودون تشويه أو مماطلة في طمس الحقائق و المفاهيم.

6. المساهمة في إيجاد علاقات تبادلية و تكاملية بين العاملين كأفراد أو جماعات و تشجيع روح المنافسة ضمن الفريق الواحد للعمل و تصعيد وتائر الإبداع و المبادرة بينهم مما يؤدي في الوقت ذاته لزيادة فاعلية الجماعات.

7. مساعدة المشرفين على العمل في تبني الأساليب الإدارية المتطورة و الديمقراطية في الإشراف مثل الإدارة بالأهداف بدل من أسلوب الإدارة بالأزمات.

8. تشجيع العاملين على ممارسة أسلوب الرقابة الذاتية و الإعتماد عليها كأساس للرقابة الخارجية ومكملته (حمود، 2002).

9. إن تنمية القوى البشرية و تحسين أدائها ، هو الهدف الأساسي من جهود التطوير الإداري.

10. يحرص التطوير الإداري على إيجاد مناخ ملائم ، يستطيع فيه الأفراد أن ينمو و أن يحققوا ذاتهم و أن يؤثروا على وظائفهم و منظماتهم و بيئتهم.

11. يرمي التطوير الإداري إلى تغيير الثقافة السائدة في المؤسسات ، بحيث تسود قيم التعاون واقتسام السلطة بين الرؤساء و المرؤوسين ، بدل التنافس و سيطرة طرف واحد.

12. تركيز جهود التطوير الإداري على مجموعات العمل ، فهي تشكل جماعات مرجعية يستمد منها أفراد التنظيم قيمهم و معاييرهم.

13. يقوم التطوير الإداري على فرضيات تتسجم مع القيم الديمقراطية الإنسانية ، أكثر منها مع قيم البيروقراطية الآلية(السكرانه، 2009).

4. أهمية التطوير الإداري :

تبرز أهمية التطوير الإداري من خلال مواجهته للتحديات العديدة والمتنوعة التي تواجه المؤسسات الحديثة، و يمكن تلخيص هذه التحديات في ثلاث مجموعات هي(بوريب ، 2015):

(1) التطور التكنولوجي: إن معدلته في هذا العصر يفوق بكثير كل معدلات التطور التي حدثت فيالأوقات السابقة مما يشعر الفرد بالغبية و عدم الأمان.

(2) الانفجار المعرفي و تقادم السلع: لقد تضاعفت الإصدارات في المجال المعرفي وأضحت دورة

(3) حياة المنتجات أخذة في القصر، إذ أن نصف السلع التي تباع اليوم لم تكن موجودة منذ عشر سنوات.

(4) التحولات الإجتماعية: إن الأجيال الجديدة التي تلتحق بالمؤسسات تحمل معها قيما جديدة تختلف عن القيم التي تحملها الأجيال القديمة و عدم مراعاة هذا النوع من الإختلاف يؤدي لصراع القيم والإضرار بإستقرار المؤسسة.

5. الفساد الإداري بين النظرية الخلقية والنظرية الهيكلية :

يشير الفساد إلى سوء استخدام السلطة العامة لتحقيق ربح أو منفعة خاصةولهذا يشكل الفساد بمعناهاالواسع انحرافا على القواعد القانونية والخلقية وكذلك الثقافة المؤسسية السوية بصفة عامة، وهناك نظريتان في ظاهرة الفساد هما النظرية الخلقية Theory Moral، وترى أن الفساد مفسدة ويلحق الضرر بالاقتصاد وبالذول. أما النظرية الثانية فهىالنظرية الهيكلية Theory Structuralism وترى أن الفساد منتج ويرتبط بالتنمية، فالفساد في الدول النامية له أثر إيجابي لمساهمته في اندماج فئات المجتمع، وتحقيقه للاستقرار وتعجيله للنمو الاقتصادي والتطور وأن للفساد وظيفة، فهو وسيلة لتجاوز القوانين التقليدية والتنظيم البيروقراطي الذي يعوق التقدم الاقتصادي. ويذهب إلى ما هو أبعد من ذلك بأن العديد من النشاطات الاقتصادية في الهند كانت ستتوقف لول المرونة التي يضيفها (البقشيش) على النظام الإداري البيروقراطي. ومع ذلك يرى أن المجتمع الذي تقشى فيه الفساد يكون غيرقابل لن يتحسن وكشفت الأزمة المالية العالمية عام 2008 أن الفساد لا يمكن أن يكون منتج وأن النظرية الخلقية هي النظرية الصحيحة وأنالفساد يجب مكافحته بكل السبل والوسائل لانه يصيب الاقتصاديات والمؤسسات فيمقتل ويضرب منظومة النزاهة والعدالة في العمق ويؤثر بصورة سلبية على منظومة الثقةفي المؤسسات والمجتمع(سليم، 2016).

6. مفاهيم عامة حول الفساد الإداري وأشكاله:

يرى المحاسنة (2014) بأن الفساد بصفة عامة هو استخدام المنصب لتحقيق مكاسب خاصة في مؤسسة عمومية، ويشمل ذلك الرشوة والابتزاز وأنواعاً أخرى من بينها الاحتيال واختلاس الاموال العامة، أما الفساد الإداري ويعبر عنه بمجموعة السلوكيات المخالفة للأنظمة والتشريعات النافذة التي تتعارض مع قيم المجتمع وأخلاقياته لتحقيق مصالح مادية أو معنوية على حساب عمومية المصلحة وبشكل مقصود سواء تم سرياً أو علنياً ومن أهم أشكاله ما يلي:

أ - الإهمال الوظيفي: عدم الانتظام في العمل والتسيب في أداء الواجبات المهنية بشكل جزئي أو كلي.

ب- استغلال الوظيفة: وتعني تحقيق المكاسب الشخصية لصالح الفرد أو أحد أصدقائه على حساب المصلحة العامة.

ت- مخالفة التعليمات وأخلاقيات العمل: عدم إلتزام الموظف بواجباته الوظيفية الموكلة إليه وفقا للقانون.

ث - المحسوبية والوساطة: عملية تبادل للعلاقات والمصالح والمنافع بطريقة غير مشروعة.

ج- الابتزاز: قيام الموظف بإرغام طرف أو شخص آخر على إرضائه بمكسب مالي أو مزية أخرى.

II. الإطار التطبيقي:

1. التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

إن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي كما يدل على إسمها، تنقسم الى هيكلها الى بحث علمي تمثله وزارة منتدبة ومديرية بالوزارة مستحدثة النشأة، إضافة الى تعليم عالي يهتم بجانبين إثنين وهما الجانب البيداغوجي ممثلا في الوصاية مضافا إليه مجموع مؤسسات التعليم العالي البيداغوجية من جامعات ومراكز جامعية ومدارس عليا...إلخ، هذا من جهة ومن جهة أخرى الجانب الخدماتي ومن على هرمه الديوان الوطني للخدمات الجامعية كسلطة رئاسية أو إدارة مركزية تستقطب مجموع مديريات الخدمات الجامعية المنتشرة على مجموع ربوع الوطن بواقع مديرية أو مديريتين لكل ولاية جامعية، عدى العاصمة التي تشمل ثلاث مديريات (شرق، غرب، وسط) وعليه فمديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة تقع بحي بريبع ببلدية الجلفة.

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 صفر 1433 الموافق ل 29 ديسمبر لعام 2011 المعدل والمنتم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 22 ديسمبر 2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية، وتحديد مقارها وقائمة الإقامات التابعة لها ومشتملاتها، ولهذا الغرض فهي مديرية على رأس مجموعة من الإقامات الجامعية، تعنى بالجانب المعيشي للطالب الجامعي وبناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 11 يناير 2004 فقد حدد التنظيم الإداري للديوان الوطني للخدمات الجامعية ومديريات الخدمات الجامعية والإقامات الجامعية على نحو البناء الهيكلي.

2. مجتمع وعينة الدراسة

1. عينة الدراسة:

إن من أهم العوامل التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته هو حصر مجتمع البحث، وبالنسبة لدراستنا هذه فمجتمع الدراسة هو عبارة عن جميع العاملين بمديرية الخدمات الجامعية بولاية الجلفة، وإنطلاقا من هذا استهدفنا عينة عشوائية تمثل (20%) من المجتمع الكلي، وعليه تم توزيع (42) إستمارة إستبانة على إختلاف العامل تصنيفاتهم الوظيفية.

2. ثبات أداة الدراسة

ويقصد بالثبات الحصول على النتائج نفسها تقريبا عند تكرار القياس في الظروف نفسها بإستخدام المقياس نفسه، كما يعني ثبات (Reliability) المقياس دقته واتساقه فيما يقيسه من معلومات عن سلوك واتجاهات المستقصى، ويمكن التحقق من ثبات واتساق المقياس من خلال تكرار تطبيق المقياس نفسه على نفس المستقصى منهم، وهو ما يعرف بطريقة إعادة

الاختبار، واقترح كرونباخ (Cronbach) معادلة تعتمد على متوسط معاملات الارتباط بين مفردات بنود (المقياس) (The Average of Inter-item correlation) أطلق عليها معامل ألفا (Coefficient Alpha) لاختبار ثبات حيث أن معامل "ألفا لكرونباخ" كلما كان (0.7) فأكثر دل ذلك على الثبات.

وقد أجرينا خطوات الثبات على العينة بطريقة "ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الاستبانة حيث تم احتساب معامل ألفا كرونباخ كمعامل للثبات الكلي وارتباط الفقرات والجدول رقم (01) يبين معاملات ألفا كرونباخ للمحاور بالإضافة إلى معامل الثبات الكلي.

الجدول (01): معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.737	13	التطوير التنظيمي
0.374	07	الفساد الإداري
0.795	20	الدراسة ككل

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات (spss).

يتضح لنا من خلال الجدول أن معامل الثبات للمحور الأول الخاص بالتطوير التنظيمي كانت قيمته (0.737) وهي قيمة عالية وثبات جيد، أما معامل الثبات بالنسبة للمحور الثاني المتعلق الفساد الإداري بالمؤسسة محل الدراسة كانت قيمته (0.374) وهي قيمة متوسطة وهذا راجع ربما لحساسية موضوع الفساد، أما بالنسبة لمعامل الثبات ككل فقد كانت قيمته (0.795) وهذا يعني أن الدراسة من خلال هذه القيمة تتمتع بثبات جيد، أي يوجد ثبات واتساق وتقارب في إجابات الأفراد بدرجة ممتازة.

3. أثر أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة على الحد من الفساد الإداري (اختبار الفرضيات):

3-1 - نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

حيث تضمنت هذه الفرضية:

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأهداف كبعدها من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

ومن أجل اختبار هذه الفرضية سنعمد على تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر الأهداف من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

الجدول (06): نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار أثر الأهداف كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الإنحدار	1.89	1	1.89	11.67	0.000
الخطأ	6.48	40	0.16		
الكلية	8.37	41			
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)			قيمة (F) المجدولة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة الحرية (1، 40) = 4.08		

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات (spss).

يتضح لنا من خلال الجدول (06) أن قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (11.67) أكبر من قيمتها المجدولة وبالبالغة (4.08)، بالإضافة الى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي نستنتج أن النموذج صالح لإختبار الفرضية.

الجدول (07): نتائج تحليل التباين للإنحدار البسيط لإختبار أثر الأهداف كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
الأهداف	0.440	0.12	0.226	0.475	3.417	0.000
المتغير التابع: الفساد الإداري					قيمة (T) المجدولة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة الحرية (1) 1.68=(40،	
					* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)	

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات (spss).

يتضح لنا من خلال الجدول (07) أن هناك تأثير كبير ذو دلالة إحصائية للأهداف كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة، وذلك إستنادا على قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (3.417) أكبر من قيمتها المجدولة وبالبالغة (1.68)، بالإضافة الى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، ويتضح لنا أن معامل الإنحدار (B) قد بلغ (0.440)، وهذا يدل على وجود تأثير قوي على الحد من الفساد الإداري، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.475) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

وبناء عليه، نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأهداف كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.."

3-2- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

حيث تضمنت هذه الفرضية:

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتنظيم كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة..

ومن أجل اختبار هذه الفرضية سنعمد على تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة الى تحليل الإنحدار البسيط لإختبار أثر التنظيم كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

الجدول (08): نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار أثر التنظيم كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الإنحدار	2.85	1	2.85	20.63	0.000
الخطأ	5.52	40	0.13		
الكل	8.37	41			
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)			قيمة (F) المجدولة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة الحرية (1، 40) = 4.08		

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات (spss).

يتضح لنا من خلال الجدول (08) أن قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (20.63) أكبر من قيمتها المجدولة وبالباغ (4.08)، بالإضافة الى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي نستنتج أن النموذج صالح لإختبار الفرضية.

الجدول (09): نتائج تحليل التباين للإنحدار البسيط لإختبار أثر التنظيم كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
التنظيم	0.78	0.17	0.340	0.583	4.543	0.000
المتغير التابع: الفساد الإداري					قيمة (T) المجدولة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة الحرية (1، 40) = 1.68	
			* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)			

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات (spss).

يتضح لنا من خلال الجدول (09) أن هناك تأثير كبير ذو دلالة إحصائية للتنظيم كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة، وذلك إستنادا على قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (4.543) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (1.68)، بالإضافة الى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، ويتضح لنا أن معامل الإنحدار (B) قد بلغ (0.785)، وهذا يدل على وجود تأثير قوي على الحد من الفساد الإداري، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.583) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

وبناء عليه، نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتنظيم كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.."

3-3 - نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثالثة

حيث تضمنت هذه الفرضية:

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة..

ومن أجل إختبار هذه الفرضية سنعتمد على تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة الى تحليل الإنحدار البسيط لإختبار أثر للتكنولوجيا كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

الجدول (10): نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار أثر التكنولوجيا كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الإنحدار	4.93	1	4.93	57.40	0.000
الخطأ	3.44	40	0.204		
الكلية	8.37	41			
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)		قيمة (F) المجدولة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة الحرية (1، 52) = 4.08			

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات (spss).

يتضح لنا من خلال الجدول (10) أن قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (57.40) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (4.08)، بالإضافة الى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي نستنتج أن النموذج صالح لإختبار الفرضية.

الجدول (11): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط لإختبار أثر التكنولوجيا كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
التكنولوجيا	0.347	0.046	0.589	0.768	7.576	0.000
المتغير التابع: الفساد الإداري	قيمة (T) المجدولة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة الحرية (1) ، $1.68 = (40)$ ، * ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات (spss).

يتضح لنا من خلال الجدول (11) أن هناك تأثير كبير ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.، وذلك إستنادا على قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (7.576) أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (1.68)، بالإضافة الى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، ويتضح لنا أن معامل الإنحدار (B) قد بلغ (0.347)، وهذا يدل على وجود تأثير قوي في الحد من الفساد، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.768) أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين.

وبناء عليه، نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا كبعد من أبعاد التطوير الإداري بصفة مستقلة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.."

3-4- أثر أبعاد التطوير الإداري بصفة مشتركة في الحد من الفساد الإداري:

تهدف هذه الفقرة الى إختبار فرضية الدراسة الميدانية الرئيسية كمايلي:

" لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التطوير الإداري في نفس الوقت على الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة."

من أجل إختبار هذه الفرضية سنعمد على تحليل تباين للانحدار (Analyse Of Variance) للتأكد من صحة النموذج، بالإضافة الى تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لإختبار أثر المتغير المستقل التطوير الإداري بأبعاده (الأهداف والتنظيم والتكنولوجيا) على المتغير التابع الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

الجدول(12): نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار أثر أبعاد التطوير الإداري في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F) المحسوبة	مستوى دلالة(F)
الإنحدار	5.00	1	28.525	18.82	0.000
الخطأ	3.37	38	0.171		
الكلية	8.37	41			
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)			قيمة (F) الجدولة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة الحرية (1، 38) = 4.17		

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات (spss).

يتضح لنا من خلال الجدول(12) أن قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (18.82) أكبر من قيمتها الجدولة وبالباغة (4.17)، بالإضافة الى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي نستنتج أن النموذج صالح لإختبار الفرضية.

الجدول(13): نتائج تحليل التباين للإنحدار المتعدد لإختبار أثر أبعاد التطوير الإداري في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل التحديد ($2R$)	معامل الارتباط (R)	قيمة(T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)	وجود الأثر	
الأهداف	-0.21	0.124	0.598	0.77	-0.159	0.87	لا يوجد أثر	
التنظيم	0.17	0.193			3	6.192	0.01	يوجد أثر
التكنولوجيا	0.31	0.068			4.59	0.00	يوجد أثر	
المتغير التابع: الفساد الإداري			قيمة (T) الجدولة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ودرجة الحرية (1، 38) = 1.69					
			* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات (spss).

إن نتائج تحليل التباين للإنحدار المتعدد لإختبار الأثر توضح لنا من خلال الجدول(13)، أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التطوير الإداري بصفة مشتركة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.

، وذلك إستنادا الى قيمة (T) المحسوبة وبالباغة (4.59/6.12) أكبر من قيمتها الجدولة وبالباغة (1.69)، بالإضافة الى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.00/0.01) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ($\alpha \leq 0.05$). وبناء عليه، نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التطوير الإداري بصفة مشتركة في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة.."

III. خاتمة:

إن عملية التطوير الإداري تعني في الواقع جهود طويلة المدى لتحسين قدرة المنظمة على حل المشاكل التي تعترضها، ومن بينها معضلة الفساد الإداري حيث تسعى كل المنظمات الى تطوير أنظمتها الإدارية للحد منه. وبالعودة لموضوع دراستنا والذي حاولنا من خلاله الوقوف على دور التطوير الإداري في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة وقد توصلنا الى النتائج التالية:

- تبين من خلال نتائج الإنحدار الخطي البسيط أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين جميع أبعاد التطوير الإداري في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة

- وتؤكد لنا النتائج المتوصل إليها أن مختلف أبعاد التطوير الإداري تؤثر في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة إذ إتضح لنا أن بعد التنظيم هو البعد الأكثر تأثيراً في الحد من الفساد الإداري لدى العاملين في مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة ويليه في المرتبة الثانية بعد الاهداف والتكنولوجيا اخيراً.

4-2- الإقتراحات والتوصيات:

من النتائج السابقة نقدم التوصيات الآتية لمديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة ، والتي نرى أنها أساسية:

- من الضروري على مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة تطوير نظام المعلومات والاتصال.

- من الضروري على مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة مشاركة الموظفين في وضع الاهداف.

- يجب على مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة العمل على توزيع العمل على التخصص ومراعاة مرونة الهيكل التنظيمي.

- زيادة اهتمام الإدارة بالموارد البشري والعمل على جذب ذوي الكفاءات والمؤهلات العالية باعتباره العنصر الأكثر حيوية في نجاح عملية التطوير الإداري.

IV. قائمة المراجع:

1. أحمد عبد السلام مختار سليم. (2016). بعض جوانب الفساد الإداري في التعليم "دراسة تجريبية". قضايا سياسية، الصفحات العدد 45-46، الصفحات 201-234.
2. السكارنه، ب. خ. (2009). التطوير التنظيمي و الإداري. عمان الأردن: دار الميسرة.
3. توفيق، ع. (1985). نموذج متكامل للتطوير التنظيمي بشركات الطيران العربية. رسالة دكتوراه. مصر: كلية التجارة، جامعة الزقازيق.
4. حمود، خ. ك. (2002). السلوك التنظيمي. عمان الأردن: دار الصفاء .
5. طارق بوريب . (2015). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالتطوير الإداري. مذكرة ماجستير في علم الاجتماع. الجزائر: جامعة محمد خيضر، بسكرة.
6. عباس، أ. ع. (2011). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان الأردن: دار الميسرة .
7. محمد عبد الرحيم المحاسنه. (2014). أثر الفساد الإداري في عرقلة برامج التطوير الإداري. دراسات ادارية، الصفحات 86-137.
8. Bnnis, G. (1969). Organization Development: Its nature. New York: Addison-Wesly Publishing.
9. French, W, L., & Bell, C, H. (1990). Organization Development Behavioral Science Interventions for Organization Improvement. USA: New Jersey: Englewood Cliffs , Prentice Hall, 4th Edition.
10. Gry L, J., & Strake A, F. (s.d.). Organizational Behavior: Concepts Application. Charles Merrill publishing Company.
11. Johns , G. (1992). Organization Behavior: understanding life at work. New York : Hamper Collins public.

الملاحق:

العبارات المشككة للاستبانة:

الرقم	العبارات	أاتفق تماما	أاتفق	بدرجة متوسطة	لاأاتفق	لاأاتفق تماما
1	الأهداف والقوانين					
2						
3						
4						
5	التنظيم					
6						
7						
8						
9						
10	التكنولوجيا					
11						
12						
13						
14	الفساد الإداري					
15						
16						
17						
18						
19						
20						