

Administrative Reform Requirements and Their Impact on Sustainable Administrative Development: A Field Study at the Faculty of Technical Sciences in Misrata

Abdul Hakim Rajab Al-Nuairi^{1*}, Muhammad Ali Muailif²

^{1,2} Department of Administrative and Financial Sciences, Faculty of Technical and Financial Sciences, Misrata, Libya

متطلبات الإصلاح الإداري وأثرها في التنمية الإدارية المستدامة، دراسة ميدانية على كلية العلوم التقنية بمصراتة

عبد الحكيم رجب النعيري^{1*}، محمد علي معيف²
^{2,1} قسم العلوم الإدارية والمالية، كلية العلوم التقنية والمالية، مصراتة، ليبيا

*Corresponding author: hakimneary36@gmail.com

Received: March 22, 2026

Accepted: April 25, 2026

Published: May 12, 2026



Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract:

This study aimed to analyze the impact of administrative reform requirements (transparency, oversight, environment, legislation, training, and digital transformation) on achieving sustainable administrative development in the Faculty of Technical Sciences. The results indicated that legislation and digital transformation significantly impact sustainable development, highlighting the importance of updating legal frameworks and activating digital transformation to enhance institutional efficiency and achieve strategic objectives. Other dimensions, such as transparency, oversight, environment, and training, did not show statistically significant effects in the current model. The Variance Inflation Factor (VIF) analysis revealed moderate to high multicollinearity, particularly between the environment and legislation variables, necessitating the use of advanced statistical techniques to ensure result accuracy. The study concluded by emphasizing the prioritization of legislation and digital transformation as fundamental elements of administrative reform while reconsidering strategies to enhance other dimensions. Recommendations were provided to improve transparency, oversight, and workplace environment to ensure sustainable administrative development.

Keywords: Administrative Reform, Characteristics of Administrative Reform, Transparency, Administrative Oversight, Digital Transformation, Sustainable Development.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر متطلبات الإصلاح الإداري بأبعاده المختلفة (الشفافية، الرقابة، البيئة، القوانين، التدريب، والتحول الرقمي) على تحقيق التنمية الإدارية المستدامة في كلية العلوم التقنية. أظهرت النتائج أن بعدي القوانين والتحول الرقمي لهما تأثير دال إحصائياً على التنمية المستدامة، مما يشير إلى أهمية تحديث القوانين وتفعيل التحول الرقمي لتعزيز الكفاءة المؤسسية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. أما الأبعاد الأخرى مثل الشفافية، الرقابة، البيئة، والتدريب، فلم تُظهر تأثيراً ذا دلالة إحصائية في النموذج الحالي. أظهر تحليل معامل تضخم التباين (VIF) وجود تعدد خطي متوسط إلى مرتفع، خصوصاً بين متغيري البيئة والقوانين، مما يستدعي معالجة هذه المشكلة باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة لضمان دقة النتائج. خلصت الدراسة إلى أهمية التركيز على القوانين والتحول الرقمي كأولويات أساسية في الإصلاح الإداري، مع إعادة

النظر في كيفية تعزيز الأبعاد الأخرى. وقدمت توصيات لتحسين الشفافية، الرقابة، وتطوير بيئة العمل الإدارية لضمان تحقيق التنمية الإدارية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الإصلاح الإداري، خصائص الإصلاح الإداري، الشفافية، الرقابة الإدارية، التحول الرقمي، التنمية المستدامة.

1. المقدمة

تعد الإدارة المحور الأساسي لأي عملية تطوير أو تغيير داخل المؤسسات، حيث تشكل كفاءة الإدارة أساس النجاح في تحقيق الأهداف المنشودة. وفي ظل التغييرات المتسارعة والتحديات التي تواجه المؤسسات الأكاديمية، بات من الضروري تبني إصلاحات إدارية تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق التنمية الإدارية المستدامة.

تمثل كلية العلوم التقنية نموذجا للمؤسسات الأكاديمية التي تسعى إلى تطوير بنيتها الإدارية لمواكبة متطلبات العصر وتلبية احتياجات المجتمع. ومن هنا، تتجلى أهمية دراسة متطلبات الإصلاح الإداري، من حيث تحديد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين البيئة الإدارية، وتعزيز الكفاءة التنظيمية، وتحقيق استدامة التنمية الإدارية.

يهدف هذا البحث إلى استعراض وتحليل متطلبات الإصلاح الإداري وتأثيرها المباشر وغير المباشر على التنمية الإدارية المستدامة في كلية العلوم التقنية. كما يسعى إلى تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز دور الكلية كرافد رئيسي للتنمية العلمية والإدارية في المجتمع.

إن التوجه نحو الإصلاح الإداري ليس مجرد خيار، بل ضرورة تفرضها التطورات المستمرة في مجالات الإدارة والتعليم، مما يجعل هذا البحث أداة مفيدة لفهم العلاقة بين الإصلاح الإداري والتنمية المستدامة، وكيف يمكن للمؤسسات الأكاديمية تحقيق التكامل بينهما لتحقيق أهدافها المستقبلية.

2- مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات الأكاديمية، ومنها كلية العلوم التقنية، تحديات كبيرة نتيجة للتغيرات السريعة في البيئة الداخلية والخارجية، والتي تؤثر على قدرتها على تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة. ومن بين هذه التحديات، تبرز الحاجة إلى إصلاح إداري شامل يواكب التطورات الحديثة ويعزز من كفاءة الأداء الإداري.

على الرغم من الجهود المبذولة لتحسين العملية الإدارية، لا تزال هناك فجوات واضحة في تنفيذ الإصلاحات الإدارية، مثل ضعف البنية الإدارية، وقلة الاستفادة من التقنيات الحديثة، وضعف التخطيط الاستراتيجي، مما ينعكس سلباً على التنمية الإدارية المستدامة. وهذه المشكلات قد تؤدي إلى تراجع مستوى الأداء المؤسسي وعدم تحقيق الكلية لدورها الريادي في تنمية الكفاءات البشرية وخدمة المجتمع، وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر متطلبات الإصلاح الإداري في التنمية الإدارية المستدامة بكلية العلوم التقنية مصراتاً؟

3- فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

يمكن صياغة الفرضية الرئيسية على النحو التالي:

يوجد أثر لمتطلبات الإصلاح الإداري في التنمية الإدارية المستدامة بكلية العلوم التقنية مصراتاً ومنها يمكن صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- تمارس إدارة الكلية أعمالها بكل شفافية.
- 2- هناك رقابة فعالة على موظفي الكلية.
- 3- البيئة التنظيمية تساعد على العمل داخل الكلية.

4- القوانين واللوائح المعمول بها مناسبة للعمل ولا تعيق انسيابية العمل داخل الكلية

5- التدريب يتم بالطرق السليمة للموظفين.

6- هناك تحول رقمي للمعاملات الادارية داخل الكلية.

7- هناك تنمية إدارية مستدامة في الكلية.

4- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسلط الضوء على أهمية الإصلاح الإداري ودوره في تعزيز التنمية الإدارية المستدامة في كلية العلوم التقنية، ومن أبرز هذه الأهداف:

1. التعرف على العناصر والاحتياجات الأساسية اللازمة لإجراء إصلاح إداري فعال داخل كلية العلوم التقنية.

2. دراسة العوائق والتحديات التي تواجه عملية الإصلاح الإداري في الكلية، سواء كانت هيكلية، تقنية، أو بشرية.

3. قياس مدى تأثير تطبيق الإصلاح الإداري على تحقيق التنمية الإدارية المستدامة من خلال تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة الإدارية.

4. تقديم توصيات واستراتيجيات قابلة للتنفيذ لدعم الإصلاح الإداري وتعزيز الاستدامة الإدارية في الكلية..

5- أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في الجانبين التاليين:

1- العلمية: وهي تنبع من أهمية موضوع الإصلاح الاداري والتنمية المستدامة لما له من أثر كبير على الموظفين، وكذلك على المنظمات، وبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت مجال الإصلاح الاداري، إلا أن هناك نقص في اسهامات الباحثين في الدراسات المتخصصة والمتعمقة في هذا المجال، وخصوصا على منظماتنا المحلية.

2- العملية: وهي تتلخص فيما سوف نتوصل إليه الدراسة من نتائج، وامكانية الاستفادة منها في كلية العلوم التقنية وذلك من خلال مساهمة الدراسة في توفير المعلومات الحديثة والدقيقة والشاملة على متطلبات الإصلاح الاداري المتوافرة وكيف تؤثر على عملية التنمية المستدامة، وبالتالي مساعدة الكلية في اتخاذ القرارات الرشيدة تجاه تطوير خدماتها.

6- منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لوصف المشكلة، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها، وتحليلها وتفسيرها، وذلك لأجل التوصل إلى نتائج تسهم في تطوير الكلية.

7- مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين بكلية العلوم الادارية والمالية، والبالغ عددهم (322) موظف وموظفة، بناء آخر الاحصائيات لسنة 2024، فتم توزيع (70) استبانة، فبلغت حجم العينة 70 مفردة تم توزيعها على الموظفين بالكلية.

8-الدراسات السابقة

1. دراسة سحر عبدالله الحملي (2013) والتي بعنوان الإصلاح الاداري ن مفهومه وآليات تطبيقه (دراسة مقارنة) والتي توصلت إلى أن هناك عدة مداخل استراتيجية لتحقيق الإصلاح الإداري أهمها: المدخل الشمولي؛ الذي ينظر إلى الإصلاح الإداري كجزء لا يتجزأ من الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وينطلق نحو إصلاح الجهاز الإداري في إطار استراتيجية شاملة للإصلاح. وهناك المدخل الجزئي؛ الذي ينطلق نحو إصلاح الجهاز الإداري من خلال الأخذ بمبدأ التدرج في الإصلاح،

والنظر إلى الإصلاح كعملية ترميم للأجزاء المكونة للجهاز الإداري. وقد توصلت الدراسة إلى أن عملية الإصلاح الإداري في الدول العربية لم تحقق أهدافها لأسباب عديدة أهمها: التركيز على بناء الهياكل والأنظمة الرسمية، والجوانب الفنية والإجرائية، وإهمال الجوانب السلوكية والبيئية والثقافة، وعدم اعتماد أسلوب المشاركة في عملية التطوير والتغيير الإداري، وقصور الاستراتيجية المجتمعية للتنمية السياسية.

2. دراسة الطاهر محمد الهيملي (2013) والتي كانت بعنوان الإصلاح الإداري كمدخل استراتيجي نحو إعادة بناء المؤسسات الاقتصادية العامة، والتي هدفت إلى توصيف وتحليل العوامل الواجب مراعاتها في تطبيق الإصلاح الإداري كمدخل لإعادة بناء المؤسسات الاقتصادية العامة المحلية في ظل انتشار ممارسات الفساد الإداري فيها، من خلال التركيز على المتطلبات الضرورية لإنفاذ برامج الإصلاح الإداري وتحديد أساليبه الفعالة، وقدمت الدراسة استراتيجية للإصلاح الإداري من خلال تبني وتطبيق خطط وبرامج علمية وعملية للإصلاح الإداري والتطوير التنظيمي، ضمن استراتيجية متكاملة تستهدف إصلاح ما فسد في علاقات العمل، والمؤسسة الاقتصادية والقطاع العام عموماً، واعتماد مبدأ الكفاءة والجدارة، في تولي الوظائف العامة والمناصب والمراكز الوظيفية المختلفة دون تمييز، وإصلاح نظم الحوافز من مرتبات وأجور ومهايا ومكافآت ونحو ذلك، بما يتلاءم مع الظروف الاقتصادية والمعيشية الراهنة، ومستويات الأسعار وحالة الأسواق وغير ذلك، وتفعيل دور القانون وأجهزة الرقابة في كشف ممارسات الفساد الإداري، وملاحقة مرتكبيها وتقديمهم للقضاء، واضطلاع الإعلام العام والخاص بدوره في توعية المجتمع بخطورة ظاهرة الفساد الإداري على بنين المجتمع وكيانه الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وإصلاح نظم التوظيف والتشغيل وإدارته المختلفة وتطويرها من خلال إعادة هيكلتها على نحو يمكنها من تقييم أوضاعها وتقويم انحرافاتهما، وهذا يتطلب تطوير الهياكل والبنى التنظيمية والإدارية ونظم الإجراءات وطرق وأساليب العمل ... إلخ، واعتماد مبدأ التقييم المستمر والدوري، باستخدام المعايير والمقاييس الموضوعية لأداء الفرد العامل، ولإنتاجيته وسلوكه الوظيفي.

3. دراسة حازم صلاح منصور قاسم (2015) والتي بعنوان الإصلاح الإداري والتغيير التنظيمي بالمنظمات الإرشادية، دراسة تتبعية للإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، وقد تمثلت أهم نتائج الدراسة في أن عدد المؤشرات التي تغيرت بشكل موجب بلغت عشرة مؤشرات بنسبة 40% من إجمالي مؤشرات الفاعلية التنظيمية المدروسة، بينما بلغ عدد المؤشرات التي تغيرت بشكل سلبي خمسة عشر مؤشراً بنسبة 60%. كما تبين وجود فروق معنوية بين مستوى موافقة المبحوثين في عامي 2007، 2014 فيما يتصل بخمسة مؤشرات ذات صلة بالملاحم العامة لتطوير الإدارة المركزية وهي نقل تبعية التنظيم الإرشادي لمركز البحوث وجاءت الفروق لصالح المبحوثين في عام (2007)، وضرورة إجراء تغييرات فورية في التنظيم الإرشادي، ووجود فرص عالية لتطوير التدريب الإرشادي، ووجود فرص عالية لتطوير التنسيق مع المنظمات الأخرى، ودمج إدارات مع بعضها (وجاءت الفروق لصالح المبحوثين في عام 2014). كما جاء مستوى تنفيذ خمس آليات إصلاح بنسبة 11.9% من إجمالي الأنشطة والآليات التي سبق اقتراحها عام 2007 بمستوى عال حتى عام 2014، في حين تم تنفيذ خمسة عشر آلية بمستوى ضعيف بنسبة 35.7%. وقد جاءت القرارات الإدارية، وتوفير الدعم الفني والمعلومات، وتوفير الدعم المالي والمادي في مقدمة المتطلبات المقترحة لدعم الأنشطة التي تم تنفيذها بمستوى ضعيف أو لم يتم تنفيذها حتى عام 2014.

4. دراسة فوزي محمد حسني حسن (2018) والتي بعنوان متطلبات الإصلاح الإداري اللازم للحد من الفساد الإداري بالمحليات، والتي توصلت إلى أن استجابات المبحوثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية توافر المتطلبات الأخلاقية لمن يشغل وظيفة في الجهاز الإداري بالدولة للحد من مظاهر الفساد الإداري بالمحليات ما بين الرشوة والاختلاس والمحسوبية واهدار المال العام واستغلال السلطة والنفوذ والترجح واستغلال الوظيفة. أن استجابات المبحوثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية توافر المتطلبات التشريعية للحد من الفساد الإداري بالمحليات عن طريق تبني الحكومات سياسات

جديدة للحد من الفساد، أن استجابات المبحوثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية توافر المتطلبات الرقابية للحد من الفساد الإداري بالمحليات عن طريق عن طريق تفعيل الأجهزة الرقابية المختلفة في المجتمع المصري ، أن استجابات المبحوثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية المتطلبات التكنولوجية للحد من الفساد الإداري بالمحليات عن طريق استحداث إدارة نظم المعلومات والتحول الرقمي وتحسين الخدمات الحكومية ومنظومة البيانات والمعلومات . أن استجابات المبحوثين من عينة الدراسة جاءت مؤكدة على أهمية متطلبات بناء القدرات للحد من الفساد الإداري بالمحليات عن طريق بناء وتنمية قدرات العاملين بالدولة.

5. دراسة أحمد مجدى أحمد جنيدى (2019) والتي بعنوان دور الاصلاح الإداري في تحقيق التنمية الإدارية المستدامة للمنظمات العامة، ويهدف هذا البحث الى بيان دور الإصلاح الإداري في تعزيز جهود التنمية المستدامة وعرض التوصيات الداعمة إلى تطوير وإصلاح المنظمات العامة لتعزيز ودعم جهود التنمية المستدامة. اعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي وقد شمل مجتمع الدراسة يتمثل في كافة العاملين بديوان عام محافظة الإسكندرية (إدارة عليا - إدارة وسطى - إدارة تنفيذية)، وقد شمل هذا المجتمع 4600 مفردة، وقد اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية، وقوامها 330 مفردة. وقد توصلت إلى نتائج أهمها ضعف إصلاح البيئة التنظيمية، وضعف إصلاح عمليات الرقابة على الأداء، وقصور إصلاح اللوائح التنظيمية، وقصور التنمية الإدارية المستدامة.

6. دراسة ثناء معوض علي أبو شحاته (2021) والتي بعنوان دور الاصلاح الإداري في العلاقة بين القيادة السامة وتطبيق النموذج الاوروبي للتميز المؤسسي، وقد توصلت الدراسة إلى رفض الفرض الأول الذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة السامة على النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي بأبعاده بالهيئة العامة للنقل النهري بمصر، وبالتالي تم قبول الفرض البديل، ورفض الفرض الثاني الذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة السامة على الإصلاح الإداري بأبعاده بالهيئة العامة للنقل النهري بمصر. وبالتالي تم قبول الفرض البديل. رفض الفرض الثالث الذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الإصلاح الإداري على النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي بأبعاده بالهيئة العامة للنقل النهري بمصر، وبالتالي تم قبول الفرض البديل. ورفض الفرض الرابع الذي ينص على أنه لا يؤثر الإصلاح الإداري في العلاقة بين القيادة السامة والنموذج الأوروبي للتميز المؤسسي بالهيئة العامة للنقل النهري بمصر، وبالتالي تم قبول الفرض البديل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

جاءت الدراسات السابقة باختلاف عناوينها بتبيان مفهوم الاصلاح الإداري، والوقوف على أهميته، وعرض الآثار الناجمة عنه، وكذلك التطرق الى متطلباته ، ووضع استراتيجية لتنفيذه بالشكل الذي يؤدي لازدهار المنظمات، فتأتي هذه الدراسة وانطلاقا مما عرض من دراسات سابقة إلى معرفة متطلبات الاصلاح الإداري وأثرها في التنمية الادارية المستدامة بكلية العلوم التقنية مصراتة، للوقوف على ما موجود من متطلباته لتعزيزه، ومعرفة ما هو غير موجود لتوصية الكلية بتوفيره، وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في التعرف على متطلبات الاصلاح الإداري وبنود التنمية الادارية المستدامة، وأيضا في صياغة فرضيات الدراسة، وأخيرا في تحديد محاور استمارة الاستبيان .

ثانيا: عرض الأدب

1. الاصلاح الإداري

1.1 مفهوم الاصلاح الإداري

ترى أبو شحاته (2021) أن الإصلاح الإداري هو عملية 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 وتحديات السوق وتخفيض نسبة قلق المواطنين، وإحداث نقلة نوعية في تقديم الخدمات مع تقليص التكاليف وتحويل إدارة الخدمات من أسلوب البيروقراطية إلى الأسلوب التجاري أو الاقتصادي سواء عن طريق التخصيص أو عن طريق التشغيل الذاتي لخدماتها بإيجاد أساليب أكثر مرونة.

ويرى الصيرفي (2006)، أن الإصلاح الإداري هو كل العمليات التي تستهدف الجهاز الإداري للدولة، بشكل يحقق السياسة العامة لها بكفاءة وفعالية، من خلال التغيير الشامل في سلوكيات العاملين وقيمهم بشكل يؤكد على مفهوم الوظيفة العامة كخدمة أولاً، ومن ثم يمتد ليشمل الجوانب الهيكلية والتشريعية لإحداث التغييرات السلوكية وتثبيتها، ويعطي الأهمية اللازمة للعوامل السياسية والاجتماعية والثقافية، باعتبارها المناخ الضروري اللازم لنجاح هذه التغييرات.

وعرف أيضاً بأنه جهود مصممة خصيصاً لإحداث تغييرات أساسية في أنظمة الإدارة من خلال إصلاحات تنظيمية (Joneiro , 2020, p2)

ويشير الطراونة (2005) إلى إن الإصلاح الإداري يعني القضاء على الفساد والتبذير، وإزالة الانحرافات، وتصحيح الأخطاء التي يعاني منها الجهاز الإداري، بهدف رفع كفاءته وفعاليتها.

ويرى أحمد (2024) أن الإصلاح الإداري علاقة تكاملية بين الإنسان والمجتمع تهدف هذه العلاقة ضمناً إلى تغيير جذري في أنماط سلوكية سائدة من أجل خلق روح المثابرة والابتكار للوصول إلى تميز في الإنتاجية ضمن الظروف البيئية المحيطة.

ويمكنني القول بأن المفهوم الاجرائي للإصلاح الإداري هو جميع العمليات التي تهدف إلى تقويم ومعالجة الخلل والقصور في أنظمة الإدارة، لتغيير السلوكيات للعنصر البشري لغرض الوصول إلى زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية بالاعتماد على بعد الشفافية، والرقابة، والبيئة التنظيمية، والقوانين واللوائح، والتدريب، والتحول الرقمي.

1.2 أهداف الإصلاح الإداري

يهدف الإصلاح الإداري إلى تحقيق غايات سياسية واجتماعية واقتصادية تتلخص فيما يلي (البحيري، 2011):

- 1- تحسين مستوى أداء الجهاز الإداري ورفع إنتاجيته.
- 2- زيادة كفاءة الأجهزة الحكومية، وتحسين نوعية خدماتها للمواطن العادي، وتعزيز القدرة التي تتمتع بها من خلال إحداث تغييرات مقصودة في الهياكل التنظيمية، وأساليب الإدارة، وسلوكيات العاملين فيها.
- 3- ترشيد الإنفاق الحكومي والتركيز على اقتصاديات التشغيل، من خلال تخفيض حجم البرامج والأجهزة والأعداد الزائدة من العاملين.
- 4- تعزيز عملية التحول الديمقراطي، ودعم التوجهات نحو اللامركزية الإدارية، بهدف تشجيع المشاركة الشعبية في إدارة الشؤون العامة وفي صنع القرارات.
- 5- تبسيط الإجراءات الإدارية، وإصلاح الأنظمة المالية والضريبية بقصد توفير الموارد، والعدالة في توزيع الأعباء.
- 6- تحسين أساليب التعامل مع المواطنين، وتعزيز مفهوم ضرورة الاستجابة لمطالبهم، باعتبار أن تقديم الخدمة للمواطنين هو مبرر وجود الأجهزة الإدارية، ويتم ذلك من خلال إظهار مزيد من الشفافية في عمل الموظفين والأجهزة الإدارية، وتعزيز مفهوم المساءلة والمسئولية الاجتماعية.
- 7- وضع السياسات العامة وتنفيذها، بشكل يضمن الكفاءة والفعالية والعدالة، والخضوع للمساءلة عن الأداء.
- 8- مواومة الإدارة العامة مع مهام الدولة، وإشباع حاجات المواطنين.
- 9- تحديث وتجديد الإدارة العامة على جميع مستوياتها وفي جميع أبعادها البنوية والوظيفية، بما يسهم في القضاء على المشكلات التي تواجهها.
- 10- التغلب على المشكلات السياسية والاقتصادية والتنموية والتنظيمية التي تعاني منها الإدارة العامة، واقتراح الحلول الملائمة لها.

- 11- مواكبة الإدارة العامة لمستجدات التحديث من أجل تحقيق غايات الكفاية الإدارية، ومعالجة الانحراف، ومحاربة الفساد، والقضاء على التعقيدات والعيوب المرضية.
- 12- بناء هيكل الدولة على أسس علمية ووطنية بما يجعلها أكثر قدرة على النهوض بأعباء التغيير الحضاري المنشود.
- 13- قيام البناء الإداري على مفهوم الفاعلية والكفاءة والمبادرة والمواكبة بما يستشرف أهداف الافراد العليا من خلال البناء التربوي سلوكا ومنهجاً، والتنظيم العلمي والتكنولوجي المعاصر، والاهتمام بالعنصر البشري (القيادة والقاعدة)، وتحسين بيئة العمل الطبيعية والمعنوية.

1.3 خصائص الإصلاح الإداري

يري (الحجرف، 2016، 83) أن الإصلاح الإداري يتسم بعدة خصائص على النحو التالي:

2. عملية شاملة تتطلب نظرة شاملة وتقديم الحلول الجذرية وليست الجزئية.
3. عملية مستمرة فلا بد من افتراض حدوث مشاكل الجهاز الإداري ثم وضع حلول مناسبة لها مسبقاً، والعمل على إصلاحها قبل وقوعها.
4. يرتبط بالبيئة المحيطة بالجهاز الإداري للدولة، فلا يمكن بحث خطط إعادة تنظيم هذا الجهاز، بمعزل عن التعرف على البيئة المحيطة به والمعتقدات الأساسية السائدة فيها.
5. عملية الإصلاح الإداري أساسها الإقناع ولذلك فإنه يجب أن تسبق عملية شرح فكرة وجدواه، فالمنظمات لاتعمل بدون جمهور، ولا تتفوق في عملها إلا بتعاون جمهورها معها، بذلك فإن مهمة العلاقات العامة، ليس في مجرد الدعاية الإعلانية للمنظمات بقدر ما تكون عملية إعلام للرأي العام بفكر الإصلاح الإداري.
6. الإصلاح الإداري عملية إدارية تشمل وظائف الإدارة المختلفة، ويحتوي كل وظيفة من وظائفها، على المقومات اللازمة لنجاحها.
7. عملية جماعية تشتمل على أدوار لكل العاملين داخل الجهاز الإداري للدولة التي يجب القيام بها النجاح عملية الإصلاح الإداري.

7.2 المؤشرات التي تستدعي الإصلاح الإداري

يؤكد القريوتي (2001) على أن الإصلاح الإداري وسيلة لتحسين الأداء، وليس غاية، وهـ و استراتيجية لتصويب المسار الإداري، وتتراوح المؤشرات السلبية التي تستدعي الإصلاح الإداري ما بين الضعف والخلل الإداري بسبب قصور وتدني الإنتاجية في الأداء الإداري لأسباب غير مقصودة، أو حصول ممارسات مقصودة تسبب القصور والضعف والخلل الإداري وعلى رأسها الفساد الإداري، وفي يلي بعض مؤشرات الضعف والخلل الإداري، وكذلك بعض مؤشرات الفساد الإداري التي تستدعي المعالجة والإصلاح الإداري وهي:

- 1- الضعف والخلل الإداري والمتمثل في قصور الأجهزة الإدارية عن تحقيق الأهداف المطلوب منها تحقيقها، سواء سلع كانت أم خدمات بالكمية والنوعية المطلوبة، والذي قد يكون سببه نقص المهارات أو المعدات أو الموارد المتاحة. ومن أهم المؤشرات المتعلقة بالخلل الإداري المتمثل (الخلل في العلاقة بين الإدارة والمواطنين، وأساليب وطرق تنظيم العمل، وجود أعداد زائدة من الموظفين في الجهاز الحكومي وعدم تمتعهم بالكفاءة المطلوبة، البطء في تقديم الخدمات، وعدم تحديد مدة زمنية لإنجاز المعاملات، وتعدد الإجراءات وطول المسالك التي تمر فيها القرارات الإدارية، وغياب موظفي الاستقبال والاستعلامات في الوزارات المختلفة، وعدم الاهتمام بالمطالب والشكاوى التي يتقدم بها المواطنين، وعدم الاهتمام بالمطالب والشكاوى التي يتقدم بها المواطنين، والمركزية الشديدة في اتخاذ القرارات، وعدم وجود أدلة الإرشاد المواطنين بالأمور التي تخص الدوائر الحكومية الكثيرة، والتداخل والازدواجية في عمل الأجهزة والإدارات المختلفة، وعدم الاهتمام الكافي بأمور التوثيق والسجلات، وعدم وجود معايير واضحة لكلفة الخدمات).

2- الفساد الإداري وهو استغلال الوظيفة العامة لتحقيق مصالح خاصة ولتحقيق الكسب غير المشروع، ومن ذلك قبول أو طلب الرشوة، الابتزاز، استغلال النفوذ، استغلال الوظيفة العامة بتعيين الأقارب، استغلال وسرقة المال العام سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، التمييز بين المواطنين، التسبب في العمل، إفشاء المعلومات أو التكتف منها، تزوير الوثائق والقيود الرسمية.

7.3 معوقات الإصلاح الإداري

من وجهة نظر أبو قحف (2019) هناك بعض المعوقات خاصة في الدول النامية لتطبيق الإصلاح الإداري تتمثل في:

1. معوقات إدارية تتمثل في قصور تأهيل القيادات العاملة في مجال الإدارة، ضعف الابتكار والإبداع عدم وجود خطط شامله، تفشى البيروقراطية.
2. معوقات اجتماعية تتمثل في ضعف وعي المواطنين، عدم تبني العقول والخبرات المبدعة.
3. معوقات متعلقة بالموارد البشرية: تتمثل في عدم ربط الأجور بالإنتاج والجهود.
4. معوقات متعلقة بالموارد المادية وتتمثل في عدم توافر الموارد المالية الضرورية لعملية الإصلاح الإداري، عدم تشخيص أولويات العمل التنموي بدقة.
5. معوقات تتعلق بالتشريعات تتمثل في تقادم التشريعات وتعارضها، ضرورة إصدار قوانين جديدة تتلاءم مع المتغيرات العالمية.
6. معوقات تتعلق بالأسلوب العلمي المتبع في الإدارة وضعف أنظمة الحوافز والاتصال.
7. معوقات ترتبط بالبيئة الداخلية مثل مشاكل التضخم الوظيفي، انخفاض التوجه نحو شغل الوظائف بالتخصص المناسب لها، بالإضافة إلى عدم الاستقرار الوظيفي.

7.4 أبعاد الإصلاح الإداري

ويذكر أحمد (2024) أن أبعاد الإصلاح الإداري تتمثل في التالي:

1- الشفافية

وتعني الوضوح للسياسة العامة، واتباع سياسة واضحة للثواب والعقاب، ووضوح التشريعات وسهولة فهمها ومرونتها وتطويرها وفق التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وبما يتواءم مع روح العصر والالتزام بكافة المتطلبات والشروط المرجعية للعمل وتكافؤ الفرص للجميع وسهولة الاجراءات والحد من الفساد ووضوح القوانين واللوائح ومرونتها وسهولتها وتعزيز الثقة بين الادارة والعاملين.

2- الرقابة الإدارية

ويقصد بها العمليات التي تستطيع من خلالها المنظمة أو المؤسسة التعرف على مدى تطابق اجراءات التنفيذ وخطواته ووسائله مع الخطط الموضوعة مسبقاً وتحديد اسباب الحيد والانحراف عنها في التنفيذ أو ضعف الاداء وأي سبب قد يؤثر على سير عمليات التنفيذ وتحقيق الاهداف واتخاذ كافة التدابير والاجراءات اللازمة لعملية للتقويم والتوجيه والإصلاح مع تشكيل لجان دائمة للإشراف ومتابعة الأداء المهني للعاملين.

3- التحول الرقمي

ويقصد بذلك الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك عن طريق الاستفادة من التطور التقني لتطوير الأداء للعاملين وتشجيعهم على الإبداع والابتكار من خلال الاعتماد على مجموعة متكاملة من الأجهزة الكمبيوتر واللاب توب والاتصالات والبرمجيات وقواعد ومستودعات البيانات والارشفة الرقمية، والاجراءات والموارد البشرية وتعزيز القدرات التقنية لتسهيل تسجيل وتداول البيانات وحمايتها داخل الادارات المختلفة.

هو جهد تنظيمي يهدف لتسهيل اكتساب العاملين المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل، أو تغيير اتجاهات أو سلوكيات العاملين بما يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة، فهو عملية صقل وتنمية مهارات العاملين في سياق معرفي ومنهجي وعلمي يتفق وحاجات العاملين بالإدارات المختلفة.

8. التنمية الادارية المستدامة

لقد أكد العالم في قمة الأرض التي عقدت في مدينة ريو دي جانييرو بالبرازيل سنة 1992 أن التنمية المستدامة هي خطوة ضرورية لتجاوز التدهور البيئي، وأقر بأن التنمية إن لم تكن مستدامة، تلبية الشروط البيئية بقدر تلبية الاحتياجات الإنسانية، فإنها تكون ضارة. وهو إقرار ضمنى بأن منهج التنمية المتبع قبل ذلك التاريخ لم يقد إلى التنمية المستدامة التي لم يتأكد مفهومها إلا مع ظهور تقرير برونتلاند سنة، 1987 مع أن ممارسة الاستدامة موجودة قبل هذا التاريخ دون أدنى شك، ولكن يتلخص محتوى التنمية المستدامة في تلبية الاحتياجات العاجلة للإنسانية ومواصلة تطوير الحضارة دون خلق تهديدات للأجيال القادمة (حمداني، 2009).

2.2 مفهوم التنمية المستدامة

قد اختلف الباحثون حول مفهوم التنمية المستدامة فمنهم من عرفها بأنها النشاط الذي يستخدم الموارد الطبيعية دون استنزافها أو تدميرها (Abbas,2009).

وعرفت ايضا بأنها هي تلك التنمية التي تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون الإضرار بالأجيال القادمة لتلبية احتياجاتها (Lansu et al, 2010).

وعرفتها Hamoudi (2024) باعتبارها نشاطاً اقتصادياً كيفية توظيف الموارد الطبيعية من خلال الإنتاج وتأثيره على المجتمع والازدهار لتحقيق مخرجات عالية الجودة. وكذلك عرفها أيضا أبو النصر ومدحت (2017) التنمية المستدامة بأنها التنمية المستمرة، والعادلة، والمتوازنة، والمتكاملة، والتي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها، والتي لا تحني الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة.

2.3 أهمية التنمية المستدامة

التنمية المستدامة لها دور كبير في تحقيق الاهداف طويلة الاجل للمنظمات من خلال تحسين الأداء والكفاءة وتعزيز القدرات البشرية والتنظيمية، وتتمثل أهميتها في النقاط التالية:

1. حماية للأجيال القادمة من استنفاد الموارد الطبيعية اللازمة في المستقبل.
2. يهتم بالتغيرات في جوانب الحياة الاقتصادية، وزيادة الدخل الفردي الحقيقي، والحفاظ على الموارد الطبيعية من خلال الاستغلال الرشيد.
3. تلبية احتياجات الحاضر والمستقبل في كافة القطاعات لتغطية احتياجات المجتمع المتزايدة.
4. إطار تفاعلي يتميز بالدقة والتنظيم لأبعاد البيئة الاجتماعية والاقتصادية المتداخلة والمتشابكة مع بعضها البعض. (Brodhag, & Taliere).

2.4 أهداف التنمية المستدامة

ذكر أبو المعاطي (2014) أهداف التنمية المستدامة بشكل تفصيلي كالتالي:

1. المحافظة على التوازن بين الموارد المتاحة والحاجة الأساسية للبشر معاً على المدى البعيد، مع ترشيد استثمار كافة الموارد ووضع أولويات للاستخدامات المخلفة لتلك الموارد.
2. تحقيق النمو الاقتصادي المقترن بتحقيق الرفاهية الاجتماعية والإنسانية معتمدة على التنمية البشرية كعنصر حيوي والعلاقات التبادلية والتكاملية بين كل من السكان والموارد والبيئة والنهوض بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والعمراني.

3. تحقيق مزيد من العدالة للفئات الأكثر حرماناً أو المتعرضة للخطر في المجتمع وتحسين جودة الحياة والعمل على منح القوة أو تمكين الإنسان مع إعطاء اهتمام لكل من الإنسان وبيئته والعلاقات بينهما.
4. تدعيم المشاركة الفردية والجماعية والمجتمعية وإتاحة فرصة لمشاركة الإنسان بطريقة أساسية في إحداث التغيير المرغوب في شخصيته أو في البيئة أو في كليهما.
5. اكتشاف وتشجيع وتنمية القدرات البشرية في المجتمعات بما يمكنها من أن تكون مبدعة وقادرة على استخدام التكنولوجيا المناسبة للواقع المجتمعي والتي تنظم وتوجه استخدام الموارد المجتمعية بما يسهم في وجود توازن بين ديناميكية بناء الموارد الطبيعية في المجتمع وجهود المورد البشري.
6. المساهمة في بناء القدرات المؤسسية في المجتمع بحيث تكون أكثر كفاءة وفاعلية في توجيه المورد البشري وتفعيل مشاركته في استخدام الموارد المالية والمادية والتنظيمية مع المساهمة في توفير قدرات إدارية تتمتع بدرجة عالية من الكفاءة في صنع وتنفيذ وتقويم سياسات التنمية في المجتمع حاضرًا ومستقبلاً.
7. تشجيع استخدام التكنولوجيا النظيفة ذات المخلفات المحدودة وغير الملوثة مع ترشيد وحسن اختيار المواقع الصناعية وتنمية الموارد الطبيعية المتجددة وغير المتجددة في إطار زمني يحقق عدالة الاستخدام للأجيال الحاضرة مع عدم تجاهل حق الأجيال القادمة في ذلك.

ثالثاً- الإطار العملي

3.1 منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي لدراسة العلاقة بين متغيرات الدارسة لملاءمته لموضوع وأهداف الدراسة، ذلك أن المنهج الوصفي الذي يُخبر عما سيجري في المستقبل، وعما هو موجود حالياً، ويُقدم توصيات واقتراحات تسهم في تعديل الواقع.

3.2 مجتمع وعينة لدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين واطعاء هيئة التدريس ومعيددين لدى كلية العلوم التقنية مصراته، والبالغ عددهم (322) موظف، بناء على احصائيات 2024، فتم توزيع (70) استبانة، فبلغت حجم العينة (70) مفردة تم توزيعاً على الموظفين بالكلية.

3.3 إجراءات الدراسة:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة بشكلها النهائي، ثم التحقق من خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات)، ومن ثم تطبيقها على عينة الدراسة كالتالي:

- وزعت الاستبانات من قبل الباحثان إلكتروني على أفراد عينة الدراسة وثم إطلاع المشاركين على هدف الاستبانة وضرورة توخي الدقة وأن يعبر كل فرد عما يراه مناسب.
- جمعت الاستبانات من عينة الدراسة بدقة بعد الفراغ من تعبئتها.
- تم تفريغ الاستبانات إلكتروني على برنامج ال SPSS.

3.4 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الميدانية:

3.4.1 صدق الاستبانة

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس عبارات الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقام الباحثان بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

3.4.2 الصدق الظاهري:

ثم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة للحكم على صدق الأداة ومدى مناسبة الأبعاد للتعريف الإجرائي لمتغير الدراسة ومدى ملائمة العبارات للأبعاد، حيث تم الإبقاء على جميع العبارات، ولم يتم حذف أي عبارة، نظراً لبلوغ الاتفاق بين المحكمين على العبارات لأكثر من 90%، حيث

وصلت عدد العبارات في صورة الاستبانة (49) عبارة، موزعة على 6 أبعاد للمتغير المستقل، وبواقع (9 و8 و6 و6 و5) لكل بُعد، والمتغير التابع بواقع (7) عبارات.

3.4.3 الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع البعد الذي تنتمي إليه، وقد قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية، بهدف التحقق من مدى صدق الاستبانة ككل.

وفيما يلي عرض للاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة حسب الأبعاد للمتغير المستقل والتي تتكون منها:

البعد الأول: الشفافية

يوضح الجدول رقم (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الشفافية والدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الشفافية والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
الشفافية						
الشفافية	1	.759**	.000	6	.699**	.000
	2	.740**	.000	7	.694**	.000
	3	.843**	.000	8	.691**	.000
	4	.805**	.000	9	.599**	.000
	5	.797**	.000			

يتضح من الجدول رقم (1) أن قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (0.599 و0.843)، وأن هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول.

البعد الثاني: الرقابة

يوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الرقابة والدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الرقابة والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
الرقابة						
الرقابة	1	.784**	.000	5	.659**	.000
	2	.773**	.000	6	.755**	.000
	3	.804**	.000	7	.739**	.000
	4	.840**	.000	8	.633**	.000

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (0.633 و0.840)، وأن هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهنا يمكن القول بصدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني.

البعد الثالث: البيئة التنظيمية

يوضح الجدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البيئة التنظيمية والدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد البيئة التنظيمية والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
				البيئة التنظيمية		
	1	.773**	.000	5	.794**	.000
	2	.818**	.000	6	.818**	.000
	3	.795**	.000	7	.881**	.000
	4	.764**	.000	8	.821**	.000

يتضح من الجدول رقم (3) أن قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (0.764 و0.881)، وأن هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهنا يمكن القول بصدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث.

البعد الرابع: القوانين واللوائح

يوضح الجدول رقم (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات القوانين واللوائح والدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد القوانين واللوائح والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
				القوانين واللوائح		
	1	.820**	.000	4	.868**	.000
	2	.889**	.000	5	.819**	.000
	3	.878**	.000	6	.835**	.000

يتضح من الجدول رقم (4) أن قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (0.819 و0.889)، وأن هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهنا يمكن القول بصدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع.

البعد الخامس: التدريب

يوضح الجدول رقم (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات التدريب والدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد التدريب والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
التدريب	1	.901**	.000	4	.797**	.000
	2	.865**	.000	5	.896**	.000
	3	.895**	.000	6	.877**	.000

يتضح من الجدول رقم (5) أن قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (0.797 و0.901)، وأن هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهنا يمكن القول بصدق الاتساق الداخلي للبعد الخامس.

البعد السادس: التحول الرقمي

يوضح الجدول رقم (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات التحول الرقمي والدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد التحول الرقمي والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
التحول الرقمي						
التحول الرقمي	1	.852**	.000	4	.899**	.000
	2	.879**	.000	5	.932**	.000
	3	.905**	.000			

يتضح من الجدول رقم (6) أن قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (0.852 و0.932)، وأن هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهنا يمكن القول بصدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

المتغير التابع: التنمية المستدامة

يوضح الجدول رقم (7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات التنمية المستدامة والدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد التنمية المستدامة والدرجة الكلية.
 م الفقرة معامل الارتباط القيمة الاحتمالية (sig) الفقرة معامل الارتباط القيمة الاحتمالية (sig)

التنمية المستدامة		التنمية المستدامة	
1	.854**	5	.898**
2	.795**	6	.888**
3	.875**	7	.827**
4	.674**		.000

يتضح من الجدول رقم (6) أن قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (0.674 و0.898)، وأن هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهنا يمكن القول بصدق الاتساق الداخلي للمتغير التابع.

3.5 ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة "الحصول على نفس النتائج عند تكرار القياس باستخدام نفس الأداة وفي نفس الظروف"، ولتقدير ثبات الاستبانة تم استخدام الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ، حيث قام الباحثان بحساب ثبات ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول رقم (8) قيمة معاملات ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية كما يلي:

م	العـبـرـة	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
1	الشفافية	9	0.894
2	الرقابة	8	0.885
3	البيئة التنظيمية	8	0.922
4	القوانين واللوائح	6	0.921
5	التدريب	6	0.937
6	التحول الرقمي	5	0.935
7	التنمية المستدامة	7	0.926
	الاستبانة ككل	49	0.983

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (8) أن قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة تراوحت ما بين (0.885 و0.938)، كما بلغت قيمة معامل ثبات الدرجة الكلية للاستبانة ككل (0.983)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً مما يؤكد ثبات وصلاحيه استخدام هذه الاستبانة، وملاءمتها لأغراض الدراسة.

3.6 نتائج الدراسة

يستعرض الباحثان النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، وذلك بعد الإجابة عن تساؤلاتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لكل منها، كما قام الباحثان بتفسير ومناقشة النتائج التي تم التوصل

إليها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ولتحقيق ذلك تم توزيع (70) استبانة على أفراد العينة، وبعد الإجابة عليها اعتبرت صالحة للتحليل.

3.7 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies & Percentages) للتعرف على الخصائص الأولية لمفردات عينة الدراسة، وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات المقياس التي تتضمنها أداة الدراسة، وتعتبر النسب المئوية تعبير رياضي لمقارنة أرقام من نفس النوع أو وحدات القياس.

2- المتوسط الحسابي "Mean" لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة الدراسة عن كل فقرة، وتم اعتماد المتوسط الحسابي في هذه الدراسة كبعد لقياس الدرجة المتحصل عليها وتقييمها والمتعلقة بإجابات أفراد العينة، وذلك من خلال ترتيب العبارات وفقاً لأعلى متوسط حسابي.

3- الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات عينة الدراسة لكل فقرة من متغيرات الدراسة عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف البعدي يوضح التشتت في استجابات مفردات عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات متغيرات الدراسة، فكما اقتربت قيمتها من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.

4- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

5- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس درجة الارتباط الذي يقوم على دراسة العلاقة بين متغيرين، وقد تم استخدامه في هذه الدراسة لقياس الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.

6- تحليل الانحدار Regression Analysis الانحدار يدرس العلاقة الدالية بين متغيرين أو أكثر بحيث يسمى أحد هذه المتغيرات: المتغير التابع والآخر المتغير أو المتغيرات المستقلة حيث نريد تقدير أو التنبؤ بقيمة المتغير التابع عن طريق قيمة المتغير أو المتغيرات المستقلة، حيث المتغير التابع يتأثر بالمتغيرات المستقلة وتحليل الانحدار يحدد ما هي المتغيرات المستقلة التي تؤثر فيه وتحديد مدى تأثيرها.

7- استخدام اختبار الإشارة الذي يجري لدراسة متغير واحد، تم استخدام اختبار الإشارة Sign Test، باعتباره أحد الاختبارات الإحصائية اللام علمية التي تجرى عندما تكون البيانات مقاسه بمقياس ترتيبي، وهو اختبار مقابل لاختبار t الأحادي (1sample t) الذي يجري عندما تتبع البيانات التوزيع الطبيعي وفي هذه الدراسة قد تم استخدام اختبار الإشارة لأن البيانات ترتيبية، ويستخدم اختبار الإشارة لاختبار وفقاً للآتي:

- الفرض الصفري H_0 : أن وسيط درجة الموافقة حول عبارة يساوي قيمة محددة.

- الفرض البديل H_1 : أن وسيط درجة الموافقة حول هذه العبارة لا يساوي قيمة محددة.

3.8 تحليل البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشتها:

يتم في هذه المرحلة عرض لتحليل البيانات، وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة وتفسير أبرز نتائج الاستبانة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الأولية للمستجيبين التي اشتملت على (الجنس، العمر، المستوى التعليمي. سنوات الخبرة، الوظيفة الحالية) لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة.

3.8.1 الوصف الاحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الأولية:
 فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الأولية:
1- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول رقم (9) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
77.1	54	ذكر
22.9	16	أنثى
100.0	70	المجموع

يتضح من الجدول (9) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس بأن نسبة الذكور بلغت (77.1%)، بينما كانت النسبة الأقل للإناث، حيث بلغت (22.9%).
2 - توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

جدول رقم (10) توزيع عينة الدراسة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
20.0	14	من 20 إلى أقل من 35 سنة
55.7	39	من 35 إلى 50 سنة
24.3	17	أكبر من 50 سنة
100.0	70	المجموع

يتضح من الجدول (10) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب العمر بأن النسبة الأقل كانت من 20 سنة إلى أقل من 35 سنة، حيث بلغت (20%)، تليها نسبة أكبر من 50 سنة بنسبة (24.3%) ونسبة من 35 سنة إلى أقل من 50 سنة، حيث بلغت (55.7%)،
3- توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (11) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
10.0	7	شهادة ثانوية
31.4	22	بكالوريوس
52.9	37	ماستر
5.7	4	دكتوراه
100.0	70	المجموع

يتضح من الجدول (11) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي بأن نسبة ماجستير كانت أعلى نسبة بلغت (53.9%)، تليها نسبة البكالوريوس وما يعادلها حيث بلغت (31.4%) تليها نسبة الشهادة الثانوية أو ما يعادلها، حيث بلغت (10%)، بينما كانت النسبة الأقل لحملة دكتوراه، حيث بلغت (5.7%).

4- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم (12) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	
5.7	4	أقل من 3 سنوات
27.1	19	من 3 إلى 10 سنوات
35.7	25	من 10 إلى 20 سنة
31.4	22	أكثر من 20 سنة
100.0	70	المجموع

يتضح من الجدول (12) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة بأن نسبة أقل من 3 سنوات بلغت (5.7%)، تليها نسبة من 3 إلى 10 سنوات حيث بلغت (27.1%)، تليها نسبة أكثر من 30 سنة حيث بلغت (31.4%)، بينما كانت النسبة الأعلى لسنوات الخبرة من 10 إلى 20 سنة، حيث بلغت (35.7%).

5 - توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية:

جدول رقم (13) توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية

النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة الحالية
11.4	8	مدير مكتب
8.6	6	رئيس قسم
44.3	31	عضو هيئة تدريس
15.7	11	معيد
20.0	14	موظف
100.0	70	المجموع

يتضح من الجدول (13) والمتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية بأن نسبة وظيفة رئيس القسم بلغت (8.6%)، تليها نسبة مدير مكتب، حيث بلغت (11.4%)، تليها نسبة معيد، حيث بلغت (15.7%) تليها نسبة موظف حيث بلغت (20%) بينما كانت النسبة الأعلى للعضو هيئة التدريس، حيث بلغت (44.3%).

3.8.2 اختبار فرضيات الدراسة

1- الفرضية الفرعية الأولى: تمارس ادارة الكلية أعمالها بكل شفافية.

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف البعدي واختبار الاشارة والترتيب لمعرفة مستوى الشفافية لدي كلية العلوم التقنية.

جدول رقم (14) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الاشارة والترتيب لكل فقرة من فقرات " الشفافية "

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	P-value	الترتيب	الدرجة
1	تعزز إدارة الكلية الثقة المتبادلة مع الموظفين بها	3.54	.988	0.000	2	موافق

2	تفصح الادارة عن برامجها بصورة دورية	3.26	1.125	0.054	7	محايد
3	يجري اطلاق الموظفين على خطط التغيير في الكلية	3.06	1.034	1.000	9	محايد
4	يتم تعريف كل موظف في الكلية بحقوقه	3.37	1.182	0.041	4	موافق
5	تعتمد الكلية دليلا واضحا بإجراءات العمل	3.33	.989	0.021	5	موافق
6	يتم تحويل المخالفين للتحقيق بالشؤون القانونية	3.40	1.082	0.001	3	موافق
7	تهتم ادارة الكلية بالتسريع في إجراءات محاسبة المقصرين	3.09	1.004	0.429	8	محايد
8	يتم تحديث الصفحة الالكترونية للكلية بصفة مستمرة	3.67	1.107	0.000	1	موافق
9	تتيح الادارة لوسائل الاعلام بكتابة التقارير عن الكلية دون تحفظ	3.30	.998	0.010	6	موافق
	الشفافية	3.3345	0.77801	0.044	---	موافق

يلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن المتوسط الحسابي للفقرة " تعزز إدارة الكلية الثقة المتبادلة مع الموظفين بها " يساوي 3.54. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن تعزز إدارة الكلية الثقة المتبادلة مع الموظفين بها واحتلت المرتبة الثانية. أما بالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تفصح الإدارة عن برامجها بصورة دورية " يساوي 3.26 ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.054) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الإدارة لا تفصح عن برامجها بصورة دورية الي حد ما واحتلت المرتبة السابعة. أما المتوسط الحسابي للفقرة " يجري اطلاق الموظفين على خطط التغيير في الكلية " يساوي 3.06. ومستوى المعنوية p- value يساوي (1.000) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه لا يجري اطلاق الموظفين على خطط التغيير في الكلية الي حد ما واحتلت المرتبة التاسعة. وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يتم تعريف كل موظف في الكلية بحقوقه " يساوي 3.37. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.041) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه يتم تعريف كل موظف في الكلية بحقوقه، واحتلت المرتبة الرابعة. وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تعتمد الكلية دليلا واضحا بإجراءات العمل " يساوي 3.33. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.021) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه تعتمد الكلية دليلا واضحا بإجراءات العمل واحتلت المرتبة الخامسة. وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يتم تحويل المخالفين للتحقيق بالشؤون القانونية " يساوي 3.40. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.001) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه يوجد الكلية أجهزة الكترونية حديثة واحتلت المرتبة الثالثة. وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تهتم ادارة الكلية بالتسريع في إجراءات محاسبة المقصرين " يساوي 3.09. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.429) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه لا تهتم ادارة الكلية بالتسريع في إجراءات محاسبة المقصرين الي حد ما، واحتلت المرتبة الثامنة. وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يتم تحديث الصفحة الالكترونية الكلية بصفة مستمرة " يساوي 3.67. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه يتم تحديث الصفحة الالكترونية الكلية بصفة مستمرة واحتلت المرتبة الأولى. وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تتيح الادارة لوسائل الاعلام بكتابة التقارير عن الكلية دون تحفظ." يساوي 3.30. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.010) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه

تتيح الإدارة لوسائل الاعلام بكتابة التقارير عن الكلية دون تحفظ، واحتلت المرتبة السادسة. وأخيراً فيما يتعلق بالشفافية ككل، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.33 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.044) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن ادارة الكلية تمارس أعمالها بكل شفافية، وذلك من خلال المتوسط الحسابي واستناداً إلى الجدول (14).

2- الفرضية الفرعية الثانية: هناك رقابة فعالة على موظفي الكلية.

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الاشارة والترتيب لمعرفة وجود رقابة فعالة لدي كلية العلوم التقنية.

جدول رقم (15) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الاشارة والترتيب لكل فقرة من فقرات " الرقابة "

ت	الدرجة	الترتيب	P-value	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
1	موافق	1	.000	.772	3.69	تتم متابعة نشاطات جميع الادارات في الكلية
2	محايد	7	0.461	.980	3.10	يوجد بالكلية أساليب فعالة لتحقيق الرقابة الداخلية
3	موافق	3	.000	1.032	3.51	تنظر الادارة باهتمام إلى الشكاوى المقدمة من الموظفين
4	موافق	4	.000	.864	3.50	هناك مراجعة فعلية لما يحصل للتأكد أن جميع الانشطة تمت وفق المطلوب
5	محايد	8	0.212	.897	3.09	هناك رقابة خارجية فاعلة تتم على أعمال الكلية
6	موافق	5	.000	.913	3.49	يناقش المسؤول الموظفين المشرف عليهم في نتائج تقييم الأداء الدوري
7	محايد	6	0.054	.966	3.23	تتم مقارنة الأداء الفعلي للموظفين بمعايير الانجاز بصورة دورية
8	موافق	2	.000	.981	3.63	يوجد بالكلية نظام مراقبة بالكاميرات عالي الكفاءة
	موافق	---	.000	0.69162	3.4036	الرقابة

يلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي للفقرة " تتم متابعة نشاطات جميع الادارات في الكلية " يساوي 3.69. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه تتم متابعة نشاطات جميع الادارات في الكلية، واحتلت المرتبة الاولى. أما بالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يوجد بالكلية أساليب فعالة لتحقيق الرقابة الداخلية " يساوي 3.10. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.461) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه لا يوجد بالكلية أساليب فعالة لتحقيق الرقابة الداخلية الي حد ما، واحتلت المرتبة السابعة. أما المتوسط الحسابي للفقرة " تنظر الادارة باهتمام في الشكاوى المقدمة " يساوي 3.51 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه تنظر الادارة باهتمام في الشكاوى المقدمة، واحتلت المرتبة الثالثة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " هناك مراجعة فعلية لما يحصل للتأكد أن جميع الأنشطة تمت وفق المطلوب." يساوى 3.50 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهى أقل من (0.05) مما يشير إلى أن هناك مراجعة فعلية لما يحصل للتأكد أن جميع الأنشطة تمت وفق المطلوب واحتلت المرتبة الرابعة. وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " هناك رقابة خارجية فاعلة تتم على أعمال الكلية " يساوى 3.09 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.212) وهى أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن ليس هناك رقابة خارجية فاعلة تتم على أعمال الكلية، واحتلت المرتبة الثامنة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يناقش المسؤول الموظفين المشرف عليهم في نتائج تقييم الأداء الدوري " يساوى 3.49. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهى أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه يناقش المسؤول الموظفين المشرف عليهم في نتائج تقييم الأداء الدوري واحتلت المرتبة الخامسة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تتم مقارنة الأداء الفعلي للموظفين بمعايير الانجاز بصورة دورية " يساوى 3.23 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.054) وهى أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه لا تتم مقارنة الأداء الفعلي للموظفين بمعايير الانجاز بصورة دورية، واحتلت المرتبة السادسة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يوجد بالكلية نظام مراقبة بالكاميرات عالي الكفاءة " يساوى 3.63. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهى أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه يوجد بالكلية نظام مراقبة بالكاميرات عالي الكفاءة، واحتلت المرتبة الثانية.

وأخيراً فيما يتعلق بمستوى الرقابة ككل، فقد بلغ المتوسط الحسابي لأراء العينة 3.40 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهى أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه هناك رقابة فعالة على الموظفين بالكلية، وذلك من خلال المتوسط الحسابي واستناداً إلى الجدول (15).

3- الفرضية الفرعية الثالثة: البيئة التنظيمية تساعد على العمل داخل الكلية.

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الاشارة) والترتيب لمعرفة مستوى البيئة التنظيمية بكلية العلوم التقنية.

جدول رقم (16) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الاشارة والترتيب لكل فقرة من فقرات " البيئة التنظيمية"

ت	الدرجة	الترتيب	P-value	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
1	موافق	2	.000	.939	3.60	الهيكل التنظيمي للكلية واضح يبين الادوار المختلفة للموظفين
2	موافق	3	.000	.952	3.61	يتسم الهيكل التنظيمي بالمرونة
3	موافق	1	.000	.956	3.69	خطوط السلطة والمسؤولية في الكلية واضحة
4	موافق	5	.000	.989	3.50	تهتم الكلية بحل مشكلات الموظفين التي تواجههم داخل العمل
5	موافق	7	0.001	.817	3.36	تهتم الادارة بتعزيز تفويض الصلاحيات
6	موافق	4	.000	.928	3.51	تتوفر آليات مناسبة في الكلية لتنسيق عمل الاقسام المختلفة
7	موافق	6	.000	1.030	3.44	الكلية تعمل على تعزيز ثقافة تنظيمية منسجمة مع أهدافها
8	محايد	8	0.787	1.218	2.90	توفر الكلية فرصا متعددة للتطوير الذاتي لموظفيها
	موافق	---	.000	0.79208	3.4518	البيئة التنظيمية

يلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للفقرة " الهيكل التنظيمي للكلية واضح يبين الادوار المختلفة للموظفين " يساوى 3.60. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهى أقل

من (0.05) مما يشير إلى أن الهيكل التنظيمي للكلية واضح يبين الادوار المختلفة للموظفين، واحتلت المرتبة الثانية.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يتسم الهيكل التنظيمي بالمرونة " يساوي 3.61. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000). وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن الهيكل التنظيمي يتسم بالمرونة، واحتلت المرتبة الثالثة.

أما المتوسط الحسابي للفقرة " خطوط السلطة والمسؤولية في الكلية واضحة." يساوي 3.69. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى خطوط السلطة والمسؤولية في الكلية واضحة، واحتلت المرتبة الاولى.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تهتم الكلية بحل مشكلات الموظفين التي تواجههم داخل العمل " يساوي 3.50. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن الكلية تهتم بحل مشكلات الموظفين التي تواجههم داخل العمل، واحتلت المرتبة الخامسة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تهتم الادارة بتعزيز تفويض الصلاحيات " يساوي 3.36. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.001) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن الادارة تهتم بتعزيز تفويض الصلاحيات واحتلت المرتبة السابعة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة تتوفر آليات مناسبة في الكلية لتنسيق عمل الاقسام المختلفة " يساوي 3.51. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه تتوفر آليات مناسبة في الكلية لتنسيق عمل الاقسام المختلفة، واحتلت المرتبة الرابعة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " الكلية تعمل على تعزيز ثقافة تنظيمية منسجمة مع أهدافها " يساوي 3.44. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن الكلية تعمل على تعزيز ثقافة تنظيمية منسجمة مع أهدافها، واحتلت المرتبة السادسة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة توفر الكلية فرصاً متعددة للتطوير الذاتي لموظفيها " يساوي 2.90. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.787) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الكلية لا توفر فرصاً متعددة للتطوير الذاتي لموظفيها الي حد ما، واحتلت المرتبة الثامنة.

وأخيراً فيما يتعلق بمستوى البيئة التنظيمية ككل، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.45. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن البيئة التنظيمية تساعد على العمل داخل الكلية، وذلك من خلال المتوسط الحسابي واستناداً إلى الجدول (16).

4- الفرضية الفرعية الرابعة: القوانين واللوائح المعمول بها مناسبة للعمل ولا تعيق انسيابية العمل داخل الكلية

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الاشارة والترتيب لمعرفة مدى مناسبة القوانين واللوائح للعمل بكلية العلوم التقنية.

جدول رقم (17) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الاشارة والترتيب لكل فقرة من فقرات " القوانين واللوائح "

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	P-value	الترتيب	الدرجة
1	تقوم الادارة بتوضيح جميع القوانين واللوائح ذات العلاقة بموظفيها	3.31	1.149	0.045	3.5	موافق
2	تهتم الكلية بتطوير اللوائح الداخلية بما يحقق متطلبات العمل	3.24	1.028	0.020	5	موافق
3	تحرص الادارة على مراجعة الاساليب والاجراءات الادارية بشكل دوري	3.19	1.026	0.061	6	محايد

4	الانظمة واللوائح المتبعة تساعد على فهم الاجراءات الادارية	3.40	.858	.000	1	موافق
5	تشرك الادارة ذوي العلاقة عند اقرار اللوائح الداخلية	3.31	.941	0.001	3.5	موافق
6	يتوفر في الكلية آليات فاعلة لحل خلافات العمل المختلفة	3.36	.948	.001	2	موافق
	القوانين واللوائح	3.3024	0.84380	.006	---	موافق

يلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للفقرة " تقوم الادارة بتوضيح جميع القوانين واللوائح ذات العلاقة بموظفيها " يساوي 3.31. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.045) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن الإدارة تقوم بتوضيح جميع القوانين واللوائح ذات العلاقة بموظفيها، واحتلت المرتبة الثالثة.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تهتم الكلية بتطوير اللوائح الداخلية بما يحقق متطلبات العمل " يساوي 3.24. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن الكلية تهتم بتطوير اللوائح الداخلية بما يحقق متطلبات العمل، واحتلت المرتبة الخامسة.

أما المتوسط الحسابي للفقرة " تحرص الادارة على مراجعة الاساليب والاجراءات الادارية بشكل دوري " يساوي 3.19. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.061) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الإدارة لا تحرص على مراجعة الاساليب والاجراءات الادارية بشكل دوري الي حد ما، واحتلت المرتبة السادسة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " الانظمة واللوائح المتبعة تساعد على فهم الاجراءات الادارية " يساوي 3.40. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن الانظمة واللوائح المتبعة تساعد على فهم الاجراءات الادارية، واحتلت المرتبة الاولى.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تشرك الادارة ذوي العلاقة عند اقرار اللوائح الداخلية " يساوي 3.31. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.001) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن وجود سرية تامة في انتقال المعلومات بين الموظفين وإدارة الكلية واحتلت المرتبة الرابعة أيضاً.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يتوفر في الكلية آليات فاعلة لحل خلافات العمل المختلفة " يساوي 3.36. ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.001) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أنه يتوفر في الكلية آليات فاعلة لحل خلافات العمل المختلفة، واحتلت المرتبة الثانية.

وأخيراً فيما يتعلق بمستوى القوانين واللوائح ككل، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.30 ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن القوانين واللوائح المعمول بها مناسبة للعمل ولا تعيق انسيابية العمل داخل الكلية، وذلك من خلال المتوسط الحسابي واستناداً إلى الجدول (17).

5- الفرضية الفرعية الخامسة: التدريب يتم بالطرق السليمة للموظفين.

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (الاشارة) والترتيب لمعرفة أن التدريب يتم بالطرق السليمة لدي كلية العلوم التقنية.

جدول رقم (18) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الاشارة والترتيب لكل فقرة من فقرات " التدريب "

ت	الدرجة	الترتيب	P-value	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
1	محايد	6	0.057	1.201	2.67	توجد خطة تدريبية واضحة لتنمية قدرات الموارد البشرية بالكلية
2	محايد	4	0.894	1.131	2.90	تهتم الادارة بتحديد الاحتياجات التدريبية.
3	محايد	3	0.671	1.116	2.97	تعقد الكلية ورش عمل لتنمية المهارات وتبادل الخبرات
4	محايد	2	0.480	1.096	3.04	توجد ادارة او قسم يعنى بالتدريب وتنمية القدرات
5	محايد	5	0.263	1.151	2.74	تحرص الادارة على قياس عائد الدورات والبرامج التدريبية للموظفين
6	محايد	1	0.054	1.103	3.17	تحرص الادارة على تحسين الأداء في كافة المجالات
	موافق	---	0.804	0.98856	2.9167	التدريب

يلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن المتوسط الحسابي للفقرة " توجد خطة تدريبية واضحة لتنمية قدرات الموارد البشرية الكلية " يساوى 2.67. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.057) وهى أكبر من (0.05) مما يشير إلى ألا توجد خطة تدريبية واضحة لتنمية قدرات الموارد البشرية للكلية الي حد ما، واحتلت المرتبة السادسة.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تهتم الادارة بتحديد الاحتياجات التدريبية " يساوى 2.90 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.894) وهى أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الإدارة لا تهتم بتحديد الاحتياجات التدريبية الي حد ما، واحتلت المرتبة الرابعة.

أما المتوسط الحسابي للفقرة " يعقد الكلية ورش عمل لتنمية المهارات وتبادل الخبرات " يساوى 2.97. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.671) وهى أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الكلية لا تعقد ورش عمل لتنمية المهارات وتبادل الخبرات بشكل دائم، واحتلت المرتبة الثالثة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " توجد ادارة او قسم يعنى بالتدريب وتنمية القدرات " يساوى 3.04. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.480) وهى أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه لا توجد ادارة او قسم يعنى بالتدريب وتنمية القدرات، واحتلت المرتبة الثانية.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تحرص الادارة على قياس عائد الدورات والبرامج التدريبية للعاملين " يساوى 2.74. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.263) وهى أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الإدارة لا تحرص على قياس عائد الدورات والبرامج التدريبية للعاملين الي حد ما واحتلت المرتبة الخامسة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تحرص الادارة على تحسين الأداء في كافة المجالات." يساوى 3.17. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.054) وهى أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الإدارة لا تحرص على تحسين الأداء في كافة المجالات الي حد ما، واحتلت المرتبة الاولى.

وأخيراً فيما يتعلق بمستوى التدريب ككل، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 2.91 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.804) وهى أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن التدريب لا يتم بالطرق السليمة

الي حد ما، وذلك من خلال المتوسط الحسابي واستناداً إلى الجدول (18).

6- الفرضية الفرعية السادسة: هناك تحول رقمي للمعاملات الإدارية داخل الكلية.

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة والترتيب لمعرفة وجود تحول رقمي لدي كلية العلوم التقنية.

جدول رقم (19) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة والترتيب لكل فقرة من فقرات " التحول الرقمي "

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	P-value	الترتيب	الدرجة
1	سهولة تداول المعلومات بين الإدارات المختلفة	3.36	1.091	.007	1	موافق
2	يتم تقييم الاداء عبر وسائل تكنولوجيا	2.79	1.089	0.153	5	محايد
3	يتوافر في الكلية نظام قوي لنقل وتبادل البيانات والمعلومات للموظفين	2.96	1.135	1.000	4	محايد
4	تهتم الكلية بتعزيز القدرات التقنية لتسهيل تسجيل البيانات	3.16	.927	0.082	2	محايد
5	يتم تحديث أنظمة العمل والوسائل التقنية والتكنولوجية باستمرار	3.00	1.077	0.560	3	محايد
	التحول الرقمي	3.0514	0.95017	0.366	---	محايد

يلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للفقرة " سهولة تداول المعلومات بين الإدارات المختلفة " يساوي 3.36. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.007) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى سهولة تداول المعلومات بين الإدارات المختلفة، واحتلت المرتبة الأولى.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يتم تقييم الاداء عبر وسائل تكنولوجيا " يساوي 2.79. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.153) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه لا يتم تقييم الاداء عبر وسائل تكنولوجيا بشكل صحيح، واحتلت المرتبة الخامسة.

أما المتوسط الحسابي للفقرة " يتوافر في الكلية نظام قوي لنقل وتبادل البيانات والمعلومات للموظفين " يساوي 2.96. ومستوى المعنوية p-value يساوي (1.000) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه يتوافر في الكلية نظام قوي لنقل وتبادل البيانات والمعلومات للموظفين الي حد ما، واحتلت المرتبة الرابعة. وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تهتم الكلية بتعزيز القدرات التقنية لتسهيل تسجيل البيانات " يساوي 3.16. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.082) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الكلية لا تهتم بتعزيز القدرات التقنية لتسهيل تسجيل البيانات الي حد ما، واحتلت المرتبة الثانية.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يتم تحديث أنظمة العمل والوسائل التقنية والتكنولوجية باستمرار. " يساوي 3.00. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.560) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه لا يتم تحديث أنظمة العمل والوسائل التقنية والتكنولوجية باستمرار الي حد ما، واحتلت المرتبة الثالثة.

وأخيراً فيما يتعلق بمستوى التحول الرقمي ككل، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.05 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.366) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه لا يوجد تحول رقمي للمعاملات الإدارية داخل الكلية الي حد ما، وذلك من خلال المتوسط الحسابي واستناداً إلى الجدول (19).

7- الفرضية الفرعية السابعة: هناك تنمية إدارية مستدامة في الكلية.

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الإشارة والترتيب لمعرفة مناسبة القوانين

واللوائح لدي كلية العلوم التقنية.

جدول رقم (20) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الاشارة والترتيب لكل فقرة من فقرات " التنمية المستدامة "

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	P-value	الترتيب	الدرجة
1	تعتمد الكلية على نماذج إدارية لتحقيق التنمية الإدارية المستدامة	3.01	.985	0.461	5	محايد
2	تراعي الكلية معايير الجودة الشاملة في خدماتها	3.33	.944	0.001	2	موافق
3	تعمل الكلية على التحسين المستدام لخدماتها	3.29	1.065	0.012	3	موافق
4	تسعى الكلية إلى تلبية احتياجات المجتمع الذي تنشط فيه	3.56	.862	0.000	1	موافق
5	تضع الكلية استراتيجيات لتأهيل الموظفين	2.91	1.189	0.480	6	محايد
6	تقوم الكلية بوضع برامج تدريبية لتمكين الموظفين فيما يخص التنمية الإدارية المستدامة	2.84	1.044	0.291	7	محايد
7	تسعى الكلية لتطبيق نظام المسؤولية الاجتماعية	3.07	.997	0.665	4	محايد
	التنمية المستدامة	3.1449	0.84620	0.131	---	محايد

يلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للفقرة " تقوم الإدارة بتوضيح جميع القوانين واللوائح ذات العلاقة بموظفيها " يساوي 3.01. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.461) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الإدارة لا تقوم بتوضيح جميع القوانين واللوائح ذات العلاقة بموظفيها الي حد ما، واحتلت المرتبة الخامسة.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تهتم الكلية بتطوير اللوائح الداخلية بما يحقق متطلبات العمل " يساوي 3.33. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.001) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن الكلية تهتم بتطوير اللوائح الداخلية بما يحقق متطلبات العمل، واحتلت المرتبة الثانية.

أما المتوسط الحسابي للفقرة " تحرص الإدارة على مراجعة الاساليب والاجراءات الادارية بشكل دوري " يساوي 3.29. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.012) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى أن الإدارة تحرص على مراجعة الاساليب والاجراءات الادارية بشكل دوري، واحتلت المرتبة الثالثة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " الانظمة واللوائح المتبعة تساعد على فهم الاجراءات الادارية " يساوي 2.91. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.480) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن الانظمة واللوائح المتبعة لا تساعد على فهم الاجراءات الادارية الي حد ما، واحتلت المرتبة السادسة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " تشرك الإدارة ذوي العلاقة عند اقرار اللوائح الداخلية " يساوي 2.84. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.291) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى ألا يوجد سرية تامة في انتقال المعلومات بين الموظفين وإدارة الكلية واحتلت المرتبة السابعة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي للفقرة " يتوفر في الكلية آليات فاعلة لحل خلافات العمل المختلفة " يساوي 3.07. ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.665) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه لا يتوفر

في الكلية آليات فاعلة لحل خلافات العمل المختلفة الي حد ما، واحتلت المرتبة الرابعة. وأخيراً فيما يتعلق بمستوى التنمية المستدامة ككل، فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء العينة 3.14 ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.131) وهي أكبر من (0.05) مما يشير إلى أنه ليس هناك تنمية إدارية مستدامة داخل الكلية الي حد ما، وذلك من خلال المتوسط الحسابي واستناداً إلى الجدول (20).

دراسة الفرضية الرئيسية (تأثير المتغير المستقل علي متغير التابع):

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متطلبات الاصلاح الاداري والتنمية الإدارية المستدامة بالكلية، وقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار لدراسة هذه الفرضية وتم استخدام برنامج SPSS لإجراء الحسابات وكانت النتائج كما بالجدول رقم (21)

جدول (21) نتائج الانحدار المتعدد

المتغير التابع	المتغيرات المتنبئة (المفسرة)	R	R Square معامل التحديد المعدل	قيمة f	دلالة F	بيتا	قيمة T	دلالة T	معامل تضخم التباين
التنمية المستدامة	الشفافية	0.898	0.787	43.571	0.000	0.140	1.280	0.205	3.90
	رقابة					0.059	0.456	0.650	5.46
	البيئة التنظيمية					0.011	0.072	0.943	7.75
	القوانين واللوائح					0.330	2.239	0.029	7.03
	التدريب					0.152	1.451	0.152	3.55
	تحول الرقمي					0.280	2.475	0.016	4.15

من اجل معرفة العلاقة بين التنمية الادارية المستدامة و المتغيرات المفسرة او المستقلة تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد (جدول رقم 21) والذي اعتبارات قيمة المتغيرات المستقلة (الشفافية، الرقابة، البيئة التنظيمية، القوانين واللوائح، التدريب، تحول الرقمي) متغيرات مفسرة و التنمية الادارية المستدامة كمتغير تابع أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوية وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (43.571) بدلالة (0.000) أصغر من 0.005 وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر (0.787) من التباين الحاصل في التنمية الادارية المستدامة وذلك بالنظر الي معامل التحديد المعدل أي المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته 78.7% من التباين الحاصل في التنمية الادارية المستدامة ونلاحظ من قيمة (T) أن كل من (الشفافية و الرقابة و البيئة التنظيمية و التدريب) أكبر من 0.005 وهذا يدل علي عدم وجود تأثير علي المتغير التابع وهو التنمية المستدامة اما كل من القوانين واللوائح و التحول الرقمي لهما تأثير علي المتغير التابع وهو التنمية المستدامة لان قيمة (T) أقل من 0.005 ومن قيمة بيتا يمكن ترتيب من له أكثر تأثير من المتغيرات المستقلة على التابع ويأتي متغير القوانين و اللوائح في المرتبة الاولى ثم يليه متغير التحول الرقمي , كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية حيث كشف النتيجة أن عامل تضخم التباين للنموذج كان ((3.90) (5.46) (7.75) (8.03) (3.55) (4.15)) أصغر من 10 في أوسع نطاق لها مما يشير الي عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين المتغيرات المفسرة أي أن المتغيرات المستقلة ليست لها تداخل بين بعضها وهنا تحقق شرط الاستقلالية بين متغيرات المستقلة .

ويمكننا القول بأن بعدي القوانين واللوائح (p = 0.029) و التحول الرقمي (p = 0.016) لهما تأثير دال إحصائياً على تحقيق التنمية الإدارية المستدامة، يبرز هذا أن تحديث القوانين واللوائح وتفعيل التحول الرقمي لهما تأثير في التنمية الإدارية المستدامة.

أما بقية الأبعاد (الشفافية، الرقابة، البيئة التنظيمية، التدريب) فقد كانت غير دالة إحصائياً (p > 0.05)، مما يشير إلى أن تأثيرها على التنمية المستدامة ضعيف أو غير ملحوظ في النموذج الحالي.

النتائج

من خلال التحليل الإحصائي توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

- 1- من خلال الجدول رقم (14) نجد أن إدارة الكلية تمارس أعمالها بكل شفافية.
- 2- من خلال الجدول رقم (15) نجد بأن هناك رقابة فعالة على الموظفين بالكلية.
- 3- من خلال الجدول رقم (16) وجد أن البيئة التنظيمية تساعد على العمل داخل الكلية.
- 4- من خلال الجدول رقم (17) وجد أن القوانين واللوائح المعمول بها مناسبة للعمل ولا تعيق انسيابية العمل داخل الكلية.
- 5- من خلال الجدول رقم (18) وجد أنه لا يتم التدريب بالطرق السليمة إلى حد ما.
- 6- من خلال الجدول رقم (19) أظهرت نتائج التحليل أنه لا يوجد تحول رقمي للمعاملات الإدارية داخل الكلية.
- 7- من خلال الجدول رقم (20) وجد أنه ليس هناك تنمية إدارية مستدامة إلى حد ما.
- 8- من خلال الجدول رقم (21) أن بعدي القوانين واللوائح ($p = 0.029$) والتحول الرقمي ($p = 0.016$) لهما تأثير دال إحصائياً على تحقيق التنمية الإدارية المستدامة، يبرز هذا أن تحديث القوانين واللوائح وتفعيل التحول الرقمي لهما تأثير في التنمية الإدارية المستدامة.
- 9- من خلال الجدول رقم (21) تبين أن الأبعاد (الشفافية، الرقابة، البيئة التنظيمية، التدريب) كانت غير دالة إحصائياً ($p > 0.05$)، مما يشير إلى أن تأثيرها على التنمية المستدامة ضعيف أو غير ملحوظ في النموذج الحالي.

التوصيات

بناء على النتائج السابقة نقدم مجموعة التوصيات التالية:

1. إعادة تقييم السياسات المتعلقة بتطبيق الشفافية والرقابة داخل المنظمات الإدارية.
2. تعزيز التحول الرقمي من خلال توفير البنية التحتية التقنية والتدريب اللازم لعملية التحول الرقمي.
3. تطوير القوانين بما ينسجم مع متغيرات العصر واحتياجات التنمية المستدامة.
4. تطوير البرامج تدريبية، فيجب على الكلية تنفيذ برامج تدريبية مستمرة للعاملين لتعزيز مهاراتهم الإدارية والفنية، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة.
5. إجراء دراسات مستقبلية لمعالجة مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات وتحليل تأثيرها بطرق أكثر تفصيلاً.

خاتمة

تختتم هذه الدراسة بأن الإصلاح الإداري اللازم لتحقيق التنمية الإدارية المستدامة يعتمد بشكل رئيسي على تحديث القوانين ولا توجد مصادر في المستند الحالي. اللوائح وتفعيل التحول الرقمي. بينما تتطلب الأبعاد الأخرى مزيداً من الدراسة لتحديد الأسباب التي تحول دون تأثيرها الإيجابي، قد تكون هناك حاجة لتحسين تطبيق الشفافية والرقابة وتطوير بيئة العمل بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة.

المراجع:

- [1] أبو قحف عبد السلام (2019) ملامح الإصلاح الإداري، الدار الجامعية الجديدة للنشر، القاهرة .
- [2] أبو النصر، مدحت، مدحت محمد، ياسمين (2017) التنمية المستدامة مفهومها- ابعادها - مؤشرات، ط 1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة .
- [3] أحمد، مخلص رمضان محمد (2024) الذكاء الاستراتيجي كمدخل لتحقيق الإصلاح الإداري بالجامعات المصرية، مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، المجلد 4، عدد 1، ص 149,192.
- [4] الصيرفي، محمد (2006): التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي، القاهرة.
- [5] الطراونة، محمد ابراهيم (2005) أثر الإصلاح الإداري في التنمية، التجربة الاردنية، دار اليراع، عمان .
- [6] القريوتي، محمد (2001) الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق، دار وائل، عمان..

- [7] أبو شحاته ، ثناء معوض على (2021) دور الإصلاح الإداري في العلاقة بين القيادة السامة وتطبيق النموذج الأوربي للتميز المؤسسي ، دراسة ميدانية على الهيئة العامة للنقل النصري بمصر ، مجلة البحوث المالية والتجارية ، مجلد 22 ، العدد 4 ، ص ص 282 – 356.
- [8] البحيري ، سامي محمد أحمد (2011) مداخل الإصلاح الإداري - التطوير التنظيمي والتدريب وتقييم الأداء، بحث مقدم للحصول على درجة الماجستير إلى الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، لندن.
- [9] الحجرف، مبارك خالد (2016). دور الإصلاح الإداري في تحقيق المزايا التنافسية بدولة الكويت خلال الفترة من (1990) - (2009)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة ، جامعة بنها .
- [10] الحملي ، سحر عبد الله (2013) الإصلاح الإداري مفهومه وآليات تطبيقه، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الأزهر العدد العاشر ، ص ص 32 - 362 .
- [11] الهميلي ، الطاهر محمد (2013) الإصلاح الإداري كمدخل استراتيجي نحو إعادة بناء المؤسسات الاقتصادية العامة ، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية العدد الأول ، ص ص 125-172.
- [12] حمداني، محي الدين. (2009) حدود التنمية المستدامة في الاستجابة لتحديات الحاضر والمستقبل-دراسة حالة الجزائر. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. جامعة الجزائر.
- [13] حسن ، فوزي محمد حسني (2018) متطلبات الإصلاح الإداري اللازمة للحد من الفساد الإداري بالمحليات، مجلة الخدمة الاجتماعية ، ص ص 384-428 .
- [14] جنيدى، أحمد مجدى أحمد (2019) دور الإصلاح الإداري في تحقيق التنمية الإدارية المستدامة للمنظمات العامة، مجلة البحوث الإدارية، مركز الاستشارات والبحوث والتطوير، مجلد السابع والثلاثون، العدد الرابع.
- [15] Abbas, Sahar Qaddouri,(2009) Employing Environmental Management In Reaching Sustainable Development, Journal Of The University College Of Heritage, , Issue 5
- [16] Brodhag, C., & Taliere, S. Sustainable Development Strategies: Tools For Policy Coherence. Forum.
- [17] Hamoudi, K, A, (2024) The Role Of Entrepreneurial Leadership In Achieving Sustainable, 3rd International Humanitarian Conference, Baghdad, Volume 001, Issue 01, 2024, Pp. 001-79
- [18] Joneiro, Riode (2020): What Showd We Expect From The New Administrative Reform Proposal , Brazilian Journal Of Public Administration .
- [19] Lansu, Angelique & Sloep, Jo Boon & Mieras, Rietje Van Dam,(2010) “ Learning In Networks For Sustainable_ (58) Development”, Proceedings Of The 7th International Conference On Networked Learning, Centre For Learning Sciences And Technologies, Open Universities, The Netherlands, , P250

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JSHD** and/or the editor(s). **JSHD** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.