

دراسة تحليلية لاستراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠ ومدي
مواجهتها لمشاكل خطط الاصلاح الإداري السابقة في القطاع الحكومي
(دراسة مقارنة)

رسالة مقدمة من الطالب

أيمن محمد عبد الرازق أحمد

بكالوريوس تجارة (محاسبة) - كلية التجارة - جامعة القاهرة - ١٩٩٨

دبلوم في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٣

ماجستير في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٦

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

صفحة الموافقة علي الرسالة

**دراسة تحليلية لاستراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠ ومدي
مواجهتها لمشاكل خطط الاصلاح الإداري السابقة في القطاع الحكومي
(دراسة مقارنة)**

رسالة مقدمة من الطالب

أيمن محمد عبد الرازق أحمد

بكالوريوس تجارة (محاسبة) - كلية التجارة - جامعة القاهرة - ١٩٩٨

دبلوم في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٣

ماجستير في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٦

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

اللجنة:

التوقيع

١ - د.إبراهيم سعد المصري

أستاذ الاقتصاد

عميد أكاديمية السادات للعلوم الإدارية السابق

٢ - د.إعير فرحات علي

أستاذ الاقتصاد - كلية التجارة

جامعة عين شمس

٣ - د.إمحمد ماجد خشبه

أستاذ الإدارة

معهد التخطيط القومي

٤ - د.إيمان عبد الفتاح منجي

أستاذ الإدارة

معهد التخطيط القومي

٢٠١٩

دراسة تحليلية لاستراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠ ومدي مواجهتها لمشاكل خطط الإصلاح الإداري السابقة في القطاع الحكومي (دراسة مقارنة)

رسالة مقدمة من الطالب

أيمن محمد عبد الرازق أحمد

بكالوريوس تجارة (محاسبة) - كلية التجارة - جامعة القاهرة - ١٩٩٨

دبلوم في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٣

ماجستير في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٦

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف:

١ - د.أ/عبير فرحات علي

أستاذ الاقتصاد - كلية التجارة

ورئيس قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

٢ - د.أ/محمد ماجد خشبه

أستاذ الإدارة

معهد التخطيط القومي

ختم الإجازة

أجيزت الرسالة بتاريخ / ٢٠٢٠/

موافقة مجلس المعهد / ٢٠٢٠/ موافقة الجامعة / ٢٠٢٠/

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ سَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ

لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ﴾

صدق الله العظيم

(الآية ٣٠ من سورة البقرة)

إهداء

إلى من أكرمني الله بشرف ابوتهم ، إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله ، إلى سني وقوتي

وملاذي بعد الله ، إلى من أثروني على أنفسهم

أمي الغالية & والدي العزيز

أطال الله في عمرهما والذان كانا السند في هذه الحياة فأسأل الله أن يحفظهما ويطول

عمرهما وبركتهما علي

إلى زوجتي العزيزة

إلى قرة عيني ونورها أولادي

(محمد & ميار)

إلى الأخ الذي لم تلده أمي ، إلى من غير لدي مفاهيم الصداقة أخي وصديقي الغالي أ.د /

إبراهيم إبراهيم البطل ، أستاذ الإحصاء الرياضي – جامعة القاهرة ، فجزاك الله كل الخير وبارك

لك في علمك وعملك وحفظك لأبناءك

إلى الأخوة والأخوات اللذين لم تلدهم أمي ، إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير ، إلى

من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم

زملائي الأعزاء

و إلى كل من لم أستطع ذكرهم لأن مكانتهم أكبر من ذاكرتي

شكر وتقدير

أحمد الله تعالى الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع دائماً هي سطور الشكر تكون في غاية الصعوبة عند الصياغة ، ربما لأنها نشعرنا دوماً ، بقصورها وعدم إيفائها حق من نهديه هذه الأسطر ، واليوم اواجه الصعوبة ذاتها بتقديمي أسمى آيات الشكر والتقدير والامتنان إلى :

أستاذتي الفاضلة أ.د/ **عبير فرحات علي** ، استاذ اقتصاد – كلية التجارة – جامعة عين شمس ، التي أبت إلا أن تكون صاحبة الفضل والتوجيه في متابعة هذا العمل ، وعلي التوجيهات العلمية والأراء السديدة التي أثرت علي هذه الدراسة ، وعلي ما أعطاه لي من معلومات قيمة ساهمت في إنجاز هذا العمل حيث لم تبخل بوقتها أو بجهدا طوال فترة إعداد هذه الدراسة ، كما لم تبخل بخبرتها أو بعلمها في كافة مراحل البحث وحسن معاملتها أثناء فترة الدراسة فليسيادتها كل الشكر والتقدير .

أستاذي الفاضل أ.د/ **محمد ماجد خشبة** ، أستاذ الإدارة – معهد التخطيط القومي، علي ما أعطاه لي من نصائح وتوجيهات قيمة خلال فترة الدراسة حيث أنه لم يبخل بوقته ولا بجهد طوال فترة الدراسة وعلي ما أعطاه لي من معلومات قيمة ساهمت في إنجاز هذا العمل ، فقد أعطاني من وقته وجهده الكثير طوال فترة إعداد هذه الدراسة ، كما أعطاني من خبرته وعلمه الكثير في كافة المراحل وحسن معاملته فجزيل الشكر والامتنان لسيادته.

كما اتقدم بوافر الشكر والتقدير والإجلال الى السيدين :

أ.د/ **إبراهيم سعد المصري** أستاذ الاقتصاد – عميد أكاديمية السادات للعلوم الإدارية السابق

أ.د/ **إيمان عبدالفتاح منجى** أستاذ الإدارة – معهد التخطيط القومي

على تفضل سيادتهما بتشرفي بالموافقة على الحكم والمناقشة للرسالة ، وتكرمهما بإبداء ملاحظاتهم وتوجيهاتهم وإبداء النصيح حول موضوع الدراسة .

إلى كافة أساتذة معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس .

إلى كلا من :

أ.د/ محمد سليم على دحدوح

د/ محمود أحمد نور

د/ محمد عبدالله

لما قدموه لى من مساعدة فلهم منى جزيل الشكر والإجلال .

كما أتقدم بالشكر للسادة العاملين بالقطاع الحكومى على ما قدموه لى من مساعدة ، وإلى كل

من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بابتسامة أو بكلمة طيبة .

فلجميع جزيل الشكر والتقدير .

الباحث

المستخلص

ظهرت الحاجة لتحديث وتطوير الجهاز الإداري للدولة بهدف تدعيم قدرته على الوفاء برسائلته الأساسية لتحقيق النهضة التنموية المأمولة، ورفع المعاناة عن المواطن عند التعامل مع أجهزة الدولة برفع القيود البيروقراطية والتخفيف من التعقيدات المكتبية ، وتهيئة المناخ الإداري الملائم لإنجاز خطط التنمية الشاملة ويمثل التطوير الإداري محور فعال في إستراتيجية التنمية الشاملة .

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي وهو دراسة تحليلية لإستراتيجية التنمية المستدامة: لرؤية مصر ٢٠٣٠ ومدى مواجهتها لمشكلات خطط الإصلاح الإداري فى القطاع الحكومي المصري خلال العقود السابقة ، وتقييم الخطط الحالية والمستقبلية بهدف توفير خبرات ومدخلات لدعم وتطوير الجهاز الحكومي المصري، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في الدولة على الأجلين المتوسط والطويل.

يتم في إطار ذلك الهدف ، تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

١. تقييم أوضاع الجهاز الحكومي المصري وفق المؤشرات العلمية المناسبة ، والتعرف على خطط الإصلاح الإداري الأساسية ، ومدى تحقيقها لأهدافها المنشودة من خلال معايير علمية ومنهجية محددة .
٢. مراجعة وتقييم رؤية ، وأهداف محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية باستراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠ .
٣. مراجعة وتقييم مبادرات ومشروعات الإصلاح الإداري في خطط وبرامج التنمية متوسطة الأجل وخطط التنمية المستدامة السنوية .
٤. استخلاص خبرات ودروس مستفادة لتعزيز دور خطط الإصلاح الإداري في تعزيز التنمية المستدامة في مصر في ضوء المراجعة التاريخية ، وفى ضوء الخبرات العالمية والإقليمية.

قد أظهرت النتائج التالية :

١. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإصلاح الإداري على مهارات ومناخ العمل والإدارة بالمشاركة.
٢. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعناصر المختلفة للإصلاح الإداري (إعادة الهيكلة - الثقافة التنظيمية) على نظام الرقابة الداخلية.
٣. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعناصر المختلفة للإصلاح الإداري على الفساد الإداري والشفافية.

٤. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنظام الرقابة الداخلية على الفساد الإداري والشفافية الإدارية.

٥. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعناصر المختلفة للإصلاح الإداري على تبسيط الإجراءات في تقديم الخدمات للجمهور

الكلمات المفتاحية :

الإصلاح الإداري - التطوير التنظيمي - إعادة الهيكلة - الثقافة التنظيمية - التدريب -
الإدارة بالمشاركة - الفساد الإداري - الشفافية الإدارية - نظام الرقابة الداخلية -
القطاع الحكومي

المخلص

١ - مقدمة:

ظهرت الحاجة لتحديث وتطوير الجهاز الإداري للدولة بهدف تدعيم قدرته على الوفاء برسالته الأساسية لتحقيق النهضة التنموية المأمولة، ورفع المعاناة عن المواطن عند التعامل مع أجهزة الدولة برفع القيود البيروقراطية والتخفيف من التعقيدات المكتبية ، وتهيئة المناخ الإداري الملائم لإنجاز خطط التنمية الشاملة ويمثل التطوير الإداري محور فعال في إستراتيجية التنمية الشاملة- ولا يمكن إنجاز خطط وبرامج التطوير إلا عن طريق توافر جهاز إداري كفء قادر على تحمل مسئولياته والتزاماته خاصة أن أعمال وسياسات الحكومة لا يتم إنجازها بمجرد إصدار القوانين والتشريعات لكنها تحتاج إلى جهاز تنفيذي كفء يفهم هذه السياسات والتشريعات لإنجاز سياسات التنمية، إلا أن هذا الجهاز يواجه عدة معوقات تحول دون التطوير الفعال في تطبيق خطط وسياسات التنمية وغالبية هذه المعوقات موجودة في معظم أجهزة الدولة.

من أبرز المستجدات العالمية الأخيرة إطلاق أجندة الأمم المتحدة العالمية للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ SDGs في سبتمبر ٢٠١٥ بتوقيع ١٩٣ دولة من بينها مصر ، وتتضمن الأجندة العالمية ١٧ هدفاً من بينها الهدف السادس عشر الذى يركز على غايات معنية بالإصلاح الإداري مثل : مكافحة الفساد ، فعالية وشفافية المؤسسات وخضوعها للمساءلة ، جهاز حكومي مستجيب وتشاركي ، حق الوصول الى المعلومات العامة وسيادة القانون .

أن إطلاق الحكومة المصرية (إستراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠) جاء مترامناً مع الحراك الدولي للتوصل إلى أجندة طموحة للتنمية الدولية التي تعد خطوة ضرورية على طريق التنمية المستدامة وتأخذ في الاعتبار المسؤولية المشتركة في مواجهة التحديات، وذلك في ظل تأكيد السيد/ بان كي مون الأمين العام السابق للأمم المتحدة في قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في سبتمبر ٢٠١٥ أن الأهداف الإنمائية المستدامة السبعة عشر هي تعبير عن رؤيتنا المشتركة للإنسانية وهي عقد اجتماع يبين زعماء العالم وشعوبه .

الحقيقة أن طرح شعار الإصلاح الإداري أو إصلاح جهاز الخدمة المدنية أو الثورة الإدارية... إلخ ، كلها مترادفات تزامنت مع التغيرات التي شهدها المجتمع المصري، حيث شهدت مصر محاولات لإدخال تعديلات جذرية تمس قيماً راسخة في جهازها البيروقراطي، كان آخرها إصدار قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، بحيث يكون بديلاً للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعمول به حتى تاريخ إصدار القانون الجديد ، هذا بالإضافة إلى ما تشهده هذه الفترة من زخم فى مشروعات القوانين التى من شأنها الارتقاء بمستوى الخدمة العامة ، وبدا واضحاً خلال التجربة المعاصرة لمصر

مع الوظيفة العامة والتنظيم الحديث لجهاز الخدمة المدنية أن ثمة مأزقاً يواجه القائمين علي الإدارة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في البلاد بشأن مدى مواءمة وملاءمة هذا الجهاز الحكومي للمتغيرات السريعة والمتلاحقة في البنى الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تعرضت لها مصر - ومازالت - على مدى العقود السابقة .

قد تعددت محاولات وخطط اصلاح الجهاز البيروقراطي منذ خمسينيات القرن الماضي وحتى الآن ، والتي تضمنت محاور تشريعية وتنظيمية لإصلاح الجهاز الحكومي، وتوالت محاولات الإصلاح وكانت أغلبها على الجانب التشريعي ، والجانب المؤسسى حيث تم إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة سنة ١٩٦٤ ، وتشكيل اللجنة العليا للإصلاح الإداري سنة ١٩٩٦ ، ومجلس التنمية الإدارية سنة ١٩٧٠ ، وإنشاء مديريات التنظيم والإدارة بالمحافظات سنة ١٩٧٤ ، امتداداً للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

حديثاً ، فإن الإصلاح الإداري يقع ضمن مسئولية وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري التي أطلقت مشروعين للإصلاح الإداري بدأ برؤية للإصلاح الإداري في مصر ٢٠١٤-٢٠١٧ ، وأعقبتهما بإطلاق استراتيجية للإصلاح الإداري ٢٠١٥-٢٠٢٠ لدعم الإصلاح الإداري الذي يعزز الاستدامة ، إلا أنه تم نقل تبعية ملف الإصلاح الإداري لمجلس الوزراء في التعديل الوزاري الأخير في ديسمبر ٢٠١٩ حتى يمتلك رئيس الوزراء من اتخاذ كل القرارات السريعة لملف الإصلاح الإداري.

إضافة الى ذلك ، فقد توافقت مصر مع التوجهات العالمية نحو التنمية المستدامة ، حيث أطلقت "استراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠ ، والتي تضمنت محورا كاملا ، ضمن ١٠ محاور ، مخصص بالكامل لقضايا الإصلاح الإداري وهو محور : الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية .

قد أكدت وثيقة الاستراتيجية بصورة قاطعة أن الإدارة المصرية والجهاز الحكومي المصري لايزال يعاني من تحديات كبيرة حتى الآن على النحو التالي : (استراتيجية التنمية المستدامة ، ٢٠١٦) .

أ. تعقد الهيكل التنظيمي للدولة لتعدد الوزارات والمصالح والهيئات والتداخل والتضارب بين بعضها.

ب. تضخم حجم قوة العمل بالجهاز الإداري للدولة ، وارتفاع كلفتها الاقتصادية ، حيث كانت الأجور وتعويضات العاملين (حوالى ٣٠ % من إجمالي المصروفات العامة ٢٠١٨/٢٠١٩)

ج. انخفاض انتاجية الموظف الحكومي ، وانتشار البطالة المقنعة والتفاوت في الأجور .

د. غياب معايير واضحة للشفافية والمساءلة في الجهاز الحكومي بما يوفر بيئة مواتية للفساد.

تطرح التحديات السابقة ، والتي تتشابه الى حد بعيد مع مثيلاتها خلال عقود طويلة سابقة ، العديد من التساؤلات حول محددات نجاح خطط أو مبادرات وجهود الإصلاح الإداري في مصر خلال العقود السابقة ، وهل توفر استراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠ إطار وشروطا أكثر فعالية .

٢- مشكلة الدراسة :

يوجد هناك العديد من الظواهر التي تعطي مؤشرات بوجود مظهر من مظاهر الخلل الإداري، بعضها قد نلمسه بصورة مباشرة عند تعاملنا مع الإدارات الحكومية وغيرها، والبعض الآخر يظهر في شكل نتائج سلبية يرجع سببها إلى وجود خلل إداري تسبب في الوصول لتلك النتائج، والذي قد يكون بسيطاً ويتم علاجه ببعض الوسائل التي سوف نتناولها في هذه الدراسة، وقد يكون كبيراً ليصل لمستوى الفساد الإداري.

ويمكن القول إن خطط الإصلاح اشتملت على المزج بين الوسيلتين، الأولى هي الوسيلة البيروقراطية من خلال تبسيط الإجراءات، ومراجعة كافة الوظائف القائمة وتوصيفاتها على المستوى القومي، بالإضافة إلى المكاتب الفنية التي تم إنشاؤها بهدف رفع جودة الخدمة المقدمة، الثانية هي الوسيلة التشريعية ، وشملت توحيد التشريعات التي تحكم تقديم الخدمة، وإلغاء الكثير منها، واستحداث الجديد أيضاً مثل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، والقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ الخاص بالوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام، وأخيراً قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ الجديد لمواكبة متطلبات العصر خاصة أنه يهدف إلى الارتقاء بالوظيفة العامة، وبناء قدرات العاملين، ووضع نظم أجور وحوافز عادلة، ووضع نظام متكامل لتقييم الأداء، وتفعيل المساءلة والمحاسبة للحد من الفساد الإداري.

اتسمت جهود الإصلاح المتتالية بالتضارب وعدم الاستمرارية، فما أن يبدأ مسئول في وضع أسس لسياسة أو استراتيجية بعينها للإصلاح حتى يقوم خلفه بتغيير هذه السياسة ، دون عناء تقييم التجارب السابقة والاستفادة منها واستكمال المناسب منها، مما أدى إلى صعوبة التوصل لحلول جذرية، وسيطرة النظرة الجزئية للمشكلات الإدارية وعدم الأخذ في الاعتبار البعد الزمني لها، واللجوء إلى الحلول الوسطى لإرضاء جماعات الضغط المختلفة ، حيث أن محاولات الإصلاح الإداري لم يتم تطويرها في إطار إستراتيجية شاملة (أهداف محددة وواضحة - ربط عملية الإصلاح بهذه الأهداف) ، لأن الإصلاحات في الغالب كانت ردود فعل لمشكلات يعاني منها الجهاز الإداري، أو محاولات لنقل تجربة أو مدخل جديد لم يتم دراسته أو الإعداد له بشكل جيد ، لذا يمكن القول إن محاولات الإصلاح تلك لم تأت في الغالب في إطار خطة عامة للدولة محددة الملامح والمراحل أو في

إطار تكامل واضح مع خطة التنمية أو خطة الإصلاح الاقتصادي ، ولذا لم يكن من المتصور نجاح خطط التنمية والإصلاح الاقتصادي بدون وضع خطط موازية للإصلاح الإداري.

لذا فإن مشكلة هذه الدراسة يمكن صياغتها على النحو التالي :

" أسباب اخفاق خطط الإصلاح الإداري في مصر في العقود السابقة ، وكيف يمكن تمهيد الطريق وتوفير البيئات المواتية لنجاح تلك الخطط في العقود التالية بما يكفل تطوير الجهاز الحكومي من جهة ، ومدى تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال استراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠ من جهة أخرى "

ويطرح هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية وهي:-

- أ. هل يمكن للخطط والمبادرات الحالية للإصلاح الإداري في إطار محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية أن يقدم نتائج أفضل لإصلاح الإدارة المصرية ؟
- ب. ما هو دور الإصلاح الإداري في تحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة على الأجل الزمنية الطويل ، والمتوسط والقصير ؟

٣- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي وهو دراسة لرؤية مصر ٢٠٣٠ ومدى مواجهتها لمشكلات خطط الإصلاح الإداري في القطاع الحكومي المصري خلال العقود السابقة ، وتقييم الخطط الحالية والمستقبلية بهدف توفير خبرات ومدخلات لدعم وتطوير الجهاز الحكومي المصري، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في الدولة على الأجلين المتوسط والطويل.

يتم في إطار ذلك الهدف ، تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- أ. تقييم أوضاع الجهاز الحكومي المصري وفق المؤشرات العلمية المناسبة ، والتعرف على خطط الإصلاح الإداري الأساسية ، ومدى تحقيقها لأهدافها المنشودة من خلال معايير علمية ومنهجية محددة .
- ب. مراجعة وتقييم رؤية ، وأهداف محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية باستراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠ .
- ج. مراجعة وتقييم مبادرات ومشروعات الإصلاح الإداري في خطط وبرامج التنمية متوسطة الأجل وخطط التنمية المستدامة السنوية .
- د. استخلاص خبرات ودروس مستفادة لتعزيز دور خطط الإصلاح الإداري في تعزيز التنمية المستدامة في مصر في ضوء المراجعة التاريخية ، وفي ضوء الخبرات العالمية والإقليمية .

٤ - أهمية الدراسة :

تأتى أهمية الدراسة على وجه الخصوص فى ضوء الأهداف الاستراتيجية الثلاثة لمحور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية باستراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وهى:

- أ. جهاز ادارى يتميز بالكفاءة والفعالية والموائمة مع المتغيرات المحلية والعالمية .
- ب. تقديم خدمات متميزة مرتفعة الجودة تطبق الأساليب الحديثة .
- ج. نظام يتسم بالشفافية ، يتفاعل مع المواطن ويستجيب لمطالبه ، ويخضع للمساءلة المجتمعية .

إضافة الى ذلك ، وبخصوص علاقة الجهاز الحكومي بالمواطن المصري ، فإن تفعيل خطط الإصلاح الإداري سوف يحفز الجهات الحكومية المختلفة على تبنى أساليب ومداخل جديدة ومبتكرة لرفع مستوى تقديم الخدمات إلى المجتمع بفئاته المختلفة بكفاءة وفعالية وتأمين استمراريتها على الأمد الطويل .

تبرز أهمية الدراسة من دورها في تجميع الخبرات الخاصة بخطط الإصلاح الإداري السابقة في الدولة والانطلاق لوضع منطلقات لتطوير الجهاز الحكومي مستقبلا .

٥ - منهج الدراسة :

تعتمد الدراسة على المسح المكتبي للاستفادة من الكتب والدوريات العلمية في بناء الإطار النظري ، كما تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات عن طريق الاستبانة وتحليلها إحصائيا من اجل اختبار صحة فرضيات الدراسة.

٦ - فروض الدراسة :

الفرض الأول : لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإصلاح الإداري على المهارات ومناخ العمل والإدارة بالمشاركة ، وينقسم هذا الفرض إلى أربعة فروض فرعية وذلك على النحو التالي:

١/١ - لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتطوير التنظيمي على المهارات ومناخ العمل والإدارة بالمشاركة .

١/٢ - لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لاعادة الهيكلة على المهارات ومناخ العمل والإدارة بالمشاركة .

١/٣ - لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية الثقافة التنظيمية على المهارات ومناخ العمل والإدارة بالمشاركة .

١/٤ - لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على المهارات ومناخ العمل والإدارة بالمشاركة .

الفرض الثاني: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعناصر المختلفة للإصلاح الإداري على نظام الرقابة الداخلية .

الفرض الثالث: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعناصر المختلفة للإصلاح الإداري على الفساد الإداري والشفافية ، وينقسم هذا الفرض إلى أربعة فروض فرعية وذلك على النحو التالي:

٣/١ - لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتطوير التنظيمي على الفساد الإداري والشفافية .

٣/٢ - لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإعادة الهيكلة على الفساد الإداري والشفافية .

٣/٣ - لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على الفساد الإداري والشفافية.

٣/٤ - لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الفساد الإداري والشفافية.

الفرض الرابع : لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعناصر المختلفة للإصلاح الإداري على تبسيط الإجراءات في تقديم الخدمات للجمهور بالقطاع الحكومي .

الفرض الخامس : لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنظام الرقابة الداخلية على الفساد الإداري والشفافية .

٧- نتائج الدراسة :

أ. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإصلاح الإداري على مهارات ومناخ العمل والإدارة بالمشاركة.

ب. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للعناصر المختلفة للإصلاح الإداري (إعادة الهيكلة - الثقافة التنظيمية) على نظام الرقابة الداخلية.

ج. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعناصر المختلفة للإصلاح الإداري على الفساد الإداري والشفافية.

د. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنظام الرقابة الداخلية على الفساد الإداري والشفافية الإدارية.

هـ. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعناصر المختلفة للإصلاح الإداري على تبسيط الإجراءات في تقديم الخدمات للجمهور.