

برنامج تنمية إدارية مقترح لمكافحة الفساد بوزارة الشباب والرياضة وفقاً لرؤية**مصر ٢٠٢٣م*****أ.د./محمد فوزي عبدالعزیز*****أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية جامعة المنيا******أ.د./هاني جمال يوسف******أستاذ بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية جامعة المنيا*******الباحثة هاجر جمال مهدى*******باحثة في قسم الادارة الرياضية كلية التربية الرياضية جامعة المنيا****المقدمة ومشكلة البحث:-**

يسعى الإنسان أيا كان مكانة إلى إيجاد بيئة يتلاءم وإياها ، مستفيدا من إنجازات من سبقه ، مطور ذاته لصناعة الحضارة الإنسانية ، وفى ظل الثورة المعرفية والتقنية وما يشهده العالم من طفرات علمية كبير ومتسارعة لم تعد ثقافة أمة أو حضارتها مقصورة عليها ، فمت عاد هناك حدود ولا حواجز تحجب حضارة أمة عن غيرها ، والحضارة الإنسانية بصورة من الصور تتأثر بالمحيط في هذا الإنسان الجانب الإداري ، لاسيما أن العصر الحالي هو عصر الإدارة ، لان الإدارة هي التي تفسر أسرار تقدم أو تخلف أي المجتمع من المجتمعات ، فهي الأساس لبناء المجتمع المتقدم ، ويعد دور الإدارة دورا أساسياً ، فهي التي تقف وراء كل نجاح يحققه ، فهي الأساس لبناء المجتمع المتقدم ، ويعد دور الإدارة دورا أساسيا ، فهي التي تقف وراء كل نجاح يحققه ذلك المجتمع ، الإدارة الناجحة تسعى إلى تجنب الفوضى والاضطراب وتعمل بكل جهد وطاقة للإفادة من الموارد المادية والبشرية المتاحة ، لتحقيق أهدافها ولنهوض بهذا المجتمع (١٣ : ٣) .

تتطلب مكافحة الفساد والحد من أثاره السلبية توافر البيانات والمعلومات الدقيقة والحديثة ، فضلا عن أهمية إتاحتها والسماح بحرية تداولها بين الافراد الا اذا كانت سرية او محظور تداولها او تتعارض مع مقتضيات الأمن القومي وعلى الرغم من تصديق مصر على العهدين الدوليين للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والحقوق السياسية والمدنية ١٩٦٦ واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ٢٠٠٥ ، وما نصت عليه المادة ٦٨ من دستور ٢٠١٤ الا انه توجد عدد من الصعوبات في مجال اتاحة المعلومات المتعلقة بالشأن العام للمواطنين على أن يتم ذلك وفقا لمعايير ثلاثة ، وهى بساطة إجراءات إتاحة المعلومات ، وانخفاض المقابل المادي للاطلاع عليها ان وجد . (٤ : ١٢)

ومن خلال ما تقدم استطاع الباحثون رصد العديد من التحديات العامة التي تسعى رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى مواجهتها ومن أهمها تعقد هيكل الجهاز الإداري وضعف الموارد المالية الخاصة بتدريب الموظفين وعدم تطبيق أنظمة فعالة لإدارة الموارد البشرية ، وعدم وجود إطار موحد لقياس درجة رضا الجمهور ، وغياب الربط المميكن بين وحدات الجهاز الإداري ، وضعف التواصل بين المواطنين وصانعي السياسات ، ومركزية اتخاذ القرار ، وكذلك انتشار ثقافة المحسوبية فجميع هذه التحديات وغيرها تضعف من مستوى الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية بصفه عامة والرياضية بصفه خاصة .

فالدولة تسعى وبشكل حاسم إلى ترسيخ الشفافية والكفاءة بالمؤسسات الرياضية من خلال وضع أهداف إستراتيجية تسعى لى ذلك وعلى رأسها تعزيز وتطوير المقومات الداخلية للجهاز الإداري للدولة من خلال نشر ثقافة العمل داخل الجهاز الإداري ومن بينها وزارة الشباب والرياضية والذي يتضمن قيم المسؤولية والانضباط الوظيفي إلى جانب نشر ثقافة التعاون وروح الفريق بين موظفي وزارة الشباب والرياضية .

كما تتبنى رؤية مصر ٢٠٣٠ مجموعة من البرامج الهامة التي بدورها تحقق محور الشفافية وكفاءة الأداء المؤسسي بجميع الوحدات والمؤسسات الرياضية ومنه أحد أهم البرامج التي تسعى إلى تنمية العنصر البشرى بالجهاز الإداري للدولة والذي يهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشرى ومن خلال وضع رؤية محددة وخطط تدريب عامة وفردية بالإضافة إلى عمل تكوين جيل جديد من القيادات الإدارية الواعية ويتحقق ذلك من خلال وضع خطة سنوية لتدريب العاملين وفقا لاحتياجات الوظيفة ، في إطار الرؤية الشاملة والأهداف الإستراتيجية للشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية وكذلك مؤشرات قياس الأداء التي تم اختيارها لقياس مدى التطور الذي يتم انجازه مرحليا حتى تتحقق هذه الأهداف ويظهر مردودها الإيجابي ، وبالإضافة إلى ما ورد في برنامج عمل الحكومة من سياسات وبرامج ومشروعات تتعلق بتعزيز الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية وقد تم اختيار مجموعة من البرامج وفقا لرؤية مصر ٢٠٣٠ والتي من المستهدف أن تسهم بشكل كبير في تحقيق هذه الرؤية والأهداف والمؤشرات وهى (تطوير منظومة إدارة القطاع الحكومي ، تطوير منظومة التخطيط والمتابعة ، تحسين وتطوير آليات التواصل بين الحكومة والمواطن ، تطوير منظومة إدارة الموارد البشرية ، تحديث البنية التشريعية للدولة ، تطوير البنية الأساسية للجهاز الإداري للدولة ، تحديث البنية المعلوماتية للجهاز الإداري للدولة ، تنمية العنصر البشرى بالجهاز الإداري للدولة وتطوير الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين ومكافحة الفساد في أجهزه الدولة (١٧ : ١٠٣) .

هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى وضع برنامج تنمية إدارية مقترح لمكافحة الفساد بوزارة الشباب والرياضة وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠.

تساؤلات البحث :

- في ضوء هدف البحث وضع الباحثون السؤال التالي :
- ما واقع برنامج لتطوير مكافحة الفساد في أجهزة الدولة بوزارة الشباب والرياضة ؟

المصطلحات والمفاهيم الواردة بالبحث**البرنامج :**

تصميم بمحتوى وعمق معنيين ومدى زمني محدد لتغطي الاحتياجات التدريبية ، فإذا تم تصميمها بالاتساع والعمق المناسبين فهي تساهم في تكامل وفعالية المدخلات وشم جودة عملية التدريب (٤ : ١٣) .

التنمية الإدارية :

تعرف التنمية الإدارية بأنها الجهود المبذولة باستمرار لتطوير الجهاز الإداري في الدولة سعياً وراء رفع مستوى القدرة الإدارية ، عن طريق وضع الهياكل التنظيمية الملائمة لحاجات التنمية ، وتبسيط نظم العمل وإجراءاته ومحاولة تنمية سلوك إيجابي لدى العاملين تجاه منظماتهم وتحسين بيئة العمل التي تؤثر في الجهاز الإداري وتتأثر به ، وذلك لتحقيق أهداف خطط التنمية الشاملة بكفاءة عالية وبأقل تكاليف (٩ : ٣٩) .

الفساد :

"هو سوء استغلال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة " . والفساد الإداري والمالي يحتوى على قدر من الانحراف المتعمد في تنفيذ العمل الإداري المناط بالشخص غير أن ثمة انحرافاً إدارياً يتجاوز فيه الموظف القانوني وسلطاته الممنوحة دون قصد شيء يسبب الإهمال واللامبالاة وهذا الانحراف لا يرقى إلى مستوى الفساد الإداري والمالي لكنه انحراف يعاقب عليه القانون وقد يؤدي في النهاية إذا لم يعالج إلى فساد إداري . (٤)

رؤية مصر ٢٠٣٠ :

هي وصف مختصر لما تتمنى المؤسسة أن تكون عليه ، أو حلم تسعى المؤسسة في الأجل الطويل إلى تحقيقه (٥ : ٤٥) .

خطة وإجراءات البحث:-**منهج البحث :**

استخدم الباحثون المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في قيادات العاملين بوزارة الشباب والرياضة (مديري الإدارات الفرعية والمركزية ووكلاء الوزارة ورؤساء المجالس) والبالغ عددهم (٩٥) خمسة وتسعون .

عينة البحث :

قام الباحثون باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية والبالغ عددهم (٩٥) بوزارة الشباب والرياضة في مجلسيه القومي للرياضة والمجلس القومي للشباب بنسبة مئوية قدرها (٧١.٩٧ %) من مجتمع البحث .

وصف استمارة البرنامج :

قام الباحثون بتصميم استبيان " برنامج التنمية الإدارية لمكافحة الفساد في وزارة الشباب والرياضية واتبع الباحثون الآتي في تصميم الاستبيان : من خلال الاطلاع والتحليل من المراجع العلمية والدراسات السابقة توصل الباحثون إلى (٨) محاور (الهدف ، أسس البرنامج ، أغراض البرنامج ، محتوى البرنامج حيث يحتوى على (٢٦) عبارة ، أساليب التدريب ، الوسائل المستخدمة ، الإطار الزمني ، أساليب التقييم) ، وقام الباحثون بإعداد استمارة استطلاع رأى مجموعة من الخبراء بلغ قوامها (٢٥) خمسة وعشرون خبيرا من أعضاء هيئة التدريس بلكليات التربية الرياضية وذلك لإبداء الرأي في مناسبة المحاور .

وهي استمارة برنامج مقترحة من إعداد الباحثون واتبع في إعدادها الخطوات التالية :

١ . القراءة والإطلاع :

قام الباحثون بالاطلاع على البحوث العلمية والدراسات السابقة في مجال التنمية الإدارية مثل دراسة " احمد النبرص " (٢٠١٨) (٤) ، دراسة " جمال يوسف ، عمرو إبراهيم ، ياسر عبدالعظيم " (٢٠١٧) (٧) ، دراسة " فاطمة سميج ، خالد السرحان " (٢٠١٦) (١٣) ، دراسة " عمرو مصطفى الشتيحي ، عادل أحمد ، كريم محمد " (٢٠١٥) (١١) ، دراسة " نبيل عبدالمطلب ، يوسف الثبتي " (٢٠١٠) (١٦) ، دراسة " أحمد عبد الحكم " (٢٠٠٥) (٣) ، دراسة " جمال يوسف " (٢٠٠٤) (٨) ، كما اهتم الباحثون بتحليل الوثائق والسجلات الخاصة برؤية مصر ٢٠٣٠ وكذا برامج تدريب وزارة الشباب والرياضة على العاملين بها ، وان الاطلاع على تلك السجلات ساعد الباحثون في إعداد استمارة الاستبيان.

٢ . تحديد هدف استمارة البرنامج :

هدفت الاستمارة إلى تقييم برنامج التنمية الإدارية لمكافحة الفساد في وزارة الشباب والرياضية وذلك من أجل وضع برنامج مقترح للتنمية الإدارية يمكن الاستفادة منه في تحسين كفاءة أداء العاملين والأخصائيين بوزارة الشباب والرياضية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ م .

٣ . تحديد محاور استمارة البرنامج :

من خلال إطلاع الباحثون على الدراسات والبحوث السابقة ، قام الباحثون بتحديد مجموعة من المحاور { هدف البرنامج ، أسس البرنامج ، أغراض البرنامج ، محتوى برنامج ، أساليب التدريب ، الوسائل المستخدمة في التدريب ، الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج ، أساليب التقييم } . وقام الباحثون بعرض تلك المحاور على (٢٥) خمسة وعشرون من السادة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية والتي تزيد خبرتهم عن عشرون سنة ، تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول محاور البرنامج التنمية الإدارية المقترح لمكافحة الفساد في وزارة الشباب والرياضية ما بين (٨٠ % : ١٠٠ %) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم اختيار جميع محاور الاستبيان .

٤ . صياغة عبارات استمارة البرنامج :

قام الباحثون بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٥٩) عبارة موزعة على المحاور كالتالي :

- المحور الأول : هدف البرنامج
 - المحور الثاني : أسس البرنامج
 - عبارات المحور الثالث : أغراض البرنامج
 - عبارات المحور الرابع : محتوى برنامج
 - عبارات المحور الخامس : أساليب التدريب
 - عبارات المحور السادس : الوسائل المستخدمة في التدريب
 - عبارات المحور السابع : الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج
 - عبارات المحور الثامن : أساليب التقييم
- ٥ . الصورة المبدئية لاستمارة البرنامج :

وقامت الباحثون بعرض تلك العبارات المبدئية على (٢٥) خمسة وعشرون خبير من السادة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية والتي تزيد خبرتهم عن عشرون سنة ، تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان البرنامج التنموية الإدارية المقترح لمكافحة الفساد في وزارة الشباب والرياضية ، وجدول (١) يوضح العبارات التي حذفها السادة الخبراء

جدول (١)

عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية لاستبيان برنامج التنمية الإدارية لمكافحة الفساد في وزارة الشباب والرياضية

المحاور	عدد العبارات في الصورة المبدئية	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
أغراض البرنامج	٧	١	٦	٦
محتوى برنامج	٢٩	٤	٣٢ ، ١٩ ، ١٦ ، ١١	٢٥
أساليب التدريب	٦	٢	٤٢ ، ٤٠	٤
الوسائل المستخدمة في التدريب	٦	١	٤٧	٥
المدة المقررة للبرنامج	٨	٦	٥٣ ، ٥٢ ، ٥١ ، ٥٠ ، ٥٥ ، ٥٤	٢
أساليب التقييم	٣	-	-	٣
الإجمالي	٥٩	١٤		٤٥

يتضح من جدول (١) :

- تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من ٧٠٪ من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (١٤) عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٤٥) عبارة .

٦ . الصورة النهائية للاستبيان :

قام الباحثون بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور التنموية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها (مرفق ٢)

٧. تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحثون بوضع ميزان تقديري ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات

كالتالي:

- موافق (٣) ثلاثة درجات
- إلى حد ما (٢) درجتان
- غير موافق (١) درجة واحدة

المعاملات العلمية للاستبيان :

قام الباحثون بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أ. الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحثون الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثون بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) خبراء (مرفق ١) وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، والجدول التالي (١٦) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان .

جدول (٢)

النسب المئوية لآراء الخبراء في محاور استبيان برنامج مكافحة الفساد

في وزارة الشباب والرياضة لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٢٥)

المحاور	العبارات						
أغراض البرنامج	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
	التكرار	٢٢	٢٣	٢١	٢٥	٢١	١٦
	النسبة المئوية	%٨٨	%٩٢	%٨٤	%١٠٠	%٨٤	%٦٤

تابع جدول (٢)

النسب المئوية لآراء الخبراء في محاور استبيان برنامج مكافحة الفساد
في وزارة الشباب والرياضة لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٢٥)

المحاور								العبارات	
محتوى برنامج	رقم العبارة	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
	لتكرار	٢٢	٢٢	٢٣	١٠	٢٥	٢٣	٢١	٢٥
	النسبة المئوية	%٨٨	%٨٨	%٩٢	%٤٠	%١٠٠	%٩٢	%٨٤	%١٠٠
	رقم العبارة	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣
	لتكرار	٥	٢٣	٢٥	٤	٢١	٢٥	٢٣	٢٣
	النسبة المئوية	%٢٠	%٩٢	%١٠٠	%١٦	%٨٤	%١٠٠	%٩٢	%٩٢
	رقم العبارة	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١
	لتكرار	٢١	٢١	٢٥	٢١	٢٤	٢٣	٢١	٢٣
	النسبة المئوية	%٨٤	%٨٤	%١٠٠	%٨٤	%٩٦	%٩٢	%٨٤	%٩٢
	رقم العبارة	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦			
أساليب التدريب	لتكرار	١٦	٢٣	٢٣	٢٥	٢٣			
	النسبة المئوية	%٦٤	%٩٢	%٩٢	%١٠٠	%٩٢			
	رقم العبارة	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠	٤١	٤٢		
	لتكرار	٢٤	٢١	٢٣	١٠	٢١	٤		
الوسائل المستخدمة في التدريب	النسبة المئوية	%٩٦	%٨٤	%٩٢	%٤٠	%٨٤	%١٦		
	رقم العبارة	٤٣	٤٤	٤٥	٤٦	٤٧	٤٨		
	لتكرار	٢٣	٢٣	٢٤	٢٣	٥	٢١		
	النسبة المئوية	%٩٢	%٩٢	%٩٦	%٩٢	%٢٠	%٨٤		
المدة المقررة للبرنامج	رقم العبارة	٤٩	٥٠	٥١	٥٢	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦
	لتكرار	٢٤	٤	٥	٤	٤	٥	٥	٢٣
	النسبة المئوية	%٩٦	%١٦	%٢٠	%١٦	%١٦	%٢٠	%٢٠	%٩٢
المحاور								العبارات	
أساليب التقييم	رقم العبارة	٥٧	٥٨	٥٩					
	لتكرار	٢٥	٢٤	٢٥					
	النسبة المئوية	%١٠٠	%٩٦	%١٠٠					

يتضح من جدول (٢)

- تراوحت آراء السادة الخبراء في عبارات برنامج التنمية الإدارية المقترح لمكافحة الفساد في وزارة الشباب والرياضة ما بين (١٦ % : ١٠٠ %) ، وقد ارتضى الباحثون نسبة ٧٠ % فأكثر من آراء السادة الخبراء من عبارات الاستبيان ، وبذلك أصبحت عبارات البرنامج (٤٥) خمسة وأربعون عبارة بعد استبعاد العبارات الأقل من ٧٠ % موزعه كالآتي :

- عبارات محور : أغراض البرنامج
- عبارات محور : محتوى برنامج
- عبارات محور : أساليب التدريب
- عبارات محور : الوسائل المستخدمة في التدريب
- عبارات محور : الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج
- عبارات محور : أساليب التقييم
- عدد (٦) عبارات
- عدد (٢٥) عبارة
- عدد (٤) عبارات
- عدد (٥) عبارات
- عدد (٢) عبارتين
- عدد (٣) عبارات

(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة البرنامج قام الباحثون بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استمارة البرنامج والدرجة الكلية لاستمارة البرنامج ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستمارة لبرنامج ، والجداول (٣) (٤) (٥) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه لاستمارة برنامج لتطوير مكافحة الفساد في أجهزة الدولة (ن = ٣٠)

المحاور							
العبارات							
أغراض البرنامج	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
	معامل الارتباط	٠.٩٠	٠.٧٤	٠.٧٥	٠.٨٦	٠.٨٨	٠.٨٥
محتوى برنامج	رقم العبارة	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
	معامل الارتباط	٠.٦٣	٠.٩٠	٠.٩٠	٠.٦٧	٠.٩٠	٠.٧٠
	رقم العبارة	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
	معامل الارتباط	٠.٧٦	٠.٧٥	٠.٦٨	٠.٦٦	٠.٨٦	٠.٨٣
	رقم العبارة	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧
	معامل الارتباط	٠.٦٥	٠.٦٧	٠.٦٩	٠.٦٦	٠.٧١	٠.٦٥
	رقم العبارة	٣٠	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥
	معامل الارتباط	٠.٧١	٠.٧٠	٠.٧٢	٠.٧٠	٠.٦٣	٠.٧٢
أساليب التدريب	رقم العبارة	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠	٤١	٤٢
	معامل الارتباط	٠.٧٨	٠.٨٣	٠.٧٨	٠.٨٦	٠.٨٢	٠.٧٤
وسائل التدريب	رقم العبارة	٤٣	٤٤	٤٥	٤٦	٤٧	٤٨
	معامل الارتباط	٠.٧٧	٠.٨٧	٠.٨٢	٠.٦٣	٠.٨٤	٠.٦٨
مدة للبرنامج	رقم العبارة	٤٩	٥٠	٥١	٥٢	٥٣	٥٤
	معامل الارتباط	٠.٨٨	٠.٩٠	٠.٧٩	٠.٩٤	٠.٧٥	٠.٩٧
أساليب التقييم	رقم العبارة	٥٧	٥٨	٥٩			
	معامل الارتباط	٠.٧٧	٠.٧٩	٠.٨٥			

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه لاستمارة لبرنامج لتطوير مكافحة الفساد في أجهزة الدولة ما بين (٠.٦٣ : ٠.٩٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستمارة البرنامج .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستمارة
لبرنامج تطوير مكافحة الفساد في أجهزة الدولة (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٧٥	٤٩	٠.٦٦	٣٧	٠.٦٧	٢٥	٠.٧٤	١٣	٠.٧٤	١
٠.٦٥	٥٠	٠.٦٨	٣٨	٠.٧١	٢٦	٠.٧١	١٤	٠.٦٩	٢
٠.٧١	٥١	٠.٦٩	٣٩	٠.٦٧	٢٧	٠.٧٤	١٥	٠.٦٨	٣
٠.٧٤	٥٢	٠.٦٦	٤٠	٠.٦٥	٢٨	٠.٧٣	١٦	٠.٦٨	٤
٠.٦٨	٥٣	٠.٦٤	٤١	٠.٧٠	٢٩	٠.٦٧	١٧	٠.٨٩	٥
٠.٨٢	٥٤	٠.٦٢	٤٢	٠.٧٢	٣٠	٠.٦٢	١٨	٠.٨٩	٦
٠.٨٥	٥٥	٠.٦٨	٤٣	٠.٧٠	٣١	٠.٨٥	١٩	٠.٧٠	٧
٠.٧٤	٥٦	٠.٦٢	٤٤	٠.٧١	٣٢	٠.٨٢	٢٠	٠.٦٠	٨
٠.٧١	٥٧	٠.٦٥	٤٥	٠.٧٠	٣٣	٠.٧٠	٢١	٠.٨٩	٩
٠.٧٥	٥٨	٠.٦٦	٤٦	٠.٦٦	٣٤	٠.٦٧	٢٢	٠.٨٩	١٠
٠.٧٤	٥٩	٠.٦٧	٤٧	٠.٧١	٣٥	٠.٦٧	٢٣	٠.٦٧	١١
		٠.٦٣	٤٨	٠.٧٠	٣٦	٠.٧٠	٢٤	٠.٨٩	١٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستمارة البرنامج ما بين (٠.٦٠ : ٠.٨٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستمارة البرنامج .

جدول (٥)

معامل الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية لاستمارة
برنامج تطوير مكافحة الفساد في أجهزة الدولة (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	المحاور	م
٠.٩٠	أغراض البرنامج	١
٠.٩٥	محتوى برنامج	٢
٠.٨٢	أساليب التدريب	٣
٠.٨٥	الوسائل المستخدمة في التدريب	٤
٠.٧٩	المدة المقررة للبرنامج	٥
٠.٩١	أساليب التقييم	٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من الجدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية لاستمارة البرنامج ما بين (٠.٧٩ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي لاستمارة البرنامج .

ب . الثبات :

لحساب ثبات استمارة البرنامج قام الباحثون باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية و يوضح ذلك جدول (٦)

جدول (٦)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لاستمارة
برنامج تطوير مكافحة الفساد في أجهزة الدولة (ن = ٣٠)

المحاور	معامل الفا
اغراض البرنامج	٠.٨٠
محتوى برنامج	٠.٧٦
أساليب التدريب	٠.٨٠
الوسائل المستخدمة في التدريب	٠.٧٩
المدة المقررة للبرنامج	٠.٨٩
أساليب التقييم	٠.٨٣
الدرجة الكلية	٠.٨٦

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

– تراوحت معاملات ألفا للبرنامج ما بين (٠.٧٦ : ٠.٨٩) ، بينما وصلت الدرجة الكلية لاستمارة البرنامج (٠.٨٦) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات استمارة البرنامج

خطوات البحث :**أ . الدراسة الاستطلاعية :**

قام الباحثون بأجراء دراسة استطلاعية لأدوات جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من يوم الأربعاء الموافق ٢٠٢٣ / ٢ / ١ حتى يوم الخميس الموافق ٢٠٢٣ / ٢ / ٢٣ وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة .

ب . تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحثون بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من يوم الأربعاء الموافق ٢٠٢٣ / ٣ / ١ حتى يوم الأربعاء الموافق ٢٠٢٣ / ٥ / ٣١ .

ج . تصحيح استمارات البرامج :

بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحثون بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قام الباحثون برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحثون الأساليب الإحصائية الآتية :

- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط .
- معامل الفا لكرونباخ .
- الدرجة المقدرة .
- حدود الثقة .
- مربع كا .

وقد ارتضى الباحثون مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما استخدم الباحثون برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على :

ما واقع برنامج تطوير مكافحة الفساد في أجهزة الدولة بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (٧)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا^٢ لعبارات استمارة برنامج مكافحة الفساد في أجهزة الدولة (ن = ٩٥)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	متوسط الاستجابة	مربع كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
ولا : أغراض البرنامج										
١	تفعيل مبدأ المسألة وتنفيذ العقوبات دون تراخي	٧٧	٨١.٠٥	١٦	١٦.٨٤	٢	٢.١١	٢٦٥	٠.٩٣	١٠٠.٤٤
٢	التوعية الجماهيرية بخطورة الفساد وتعزيز المشاركة المجتمعية لمواجهته	٧٦	٨٠.٠٠	١١	١١.٥٨	٨	٨.٤٢	٢٥٨	٠.٩١	٩٣.٢٤
٣	تفعيل مدونات السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة	٧٨	٨٢.١١	١٠	١٠.٥٣	٧	٧.٣٧	٢٦١	٠.٩٢	١٠١.٨٣
٤	تفعيل دور الأجهزة الرقابية وتوفير الدعم المالي والفني لها والتأكد على استقلاليتها	٧٣	٧٦.٨٤	١٥	١٥.٧٩	٧	٧.٣٧	٢٥٦	٠.٩٠	٨١.٩٤
٥	ميكنة كافة إرارات الذمة المالية وتحليلها إلكترونيا لضبط الفساد	٦٩	٧٢.٦٣	١٨	١٨.٩٥	٨	٨.٤٢	٢٥١	٠.٨٨	٦٧.٦٠
٦	إصدار قانون جديد للمناقصات والمزايدات الحكومية	٧٦	٨٠.٠٠	١٤	١٤.٧٤	٥	٥.٢٦	٢٦١	٠.٩٢	٩٤.٣٨
٧	إصدار قانون لحماية الشهود والمبلغين والضحايا والخبراء	٧٥	٧٨.٩٥	١٥	١٥.٧٩	٥	٥.٢٦	٢٦٠	٠.٩١	٩٠.٥٣
ثانيا : محتوى برنامج										
٨	مشكلة الفساد :	٧٣	٧٦.٨٤	١٩	٢٠.٠٠	٣	٣.١٦	٢٦٠	٠.٩١	٨٤.٩٧
٩	معرفة الفساد وأنواعه	٨٠	٨٤.٢١	١٢	١٢.٦٣	٣	٣.١٦	٢٦٧	٠.٩٤	١١١.٩٤
١٠	ظاهرة الفساد	٨٣	٨٧.٣٧	١٠	١٠.٥٣	٢	٢.١١	٢٧١	٠.٩٥	١٢٥.٨٣
١١	قياس الفساد	٧٩	٨٣.١٦	١٣	١٣.٦٨	٣	٣.١٦	٢٦٦	٠.٩٣	١٠٧.٧١
١٢	أسباب الفساد	٨٠	٨٤.٢١	١٢	١٢.٦٣	٣	٣.١٦	٢٦٧	٠.٩٤	١١١.٩٤
١٣	أسباب إدارية	٧٤	٧٧.٨٩	١٤	١٤.٧٤	٧	٧.٣٧	٢٥٧	٠.٩٠	٨٥.٦٦
١٤	أسباب قانونية	٧٧	٨١.٠٥	١١	١١.٥٨	٧	٧.٣٧	٢٦٠	٠.٩١	٩٧.٦٠
١٥	أسباب اقتصادية	٧٩	٨٣.١٦	١١	١١.٥٨	٥	٥.٢٦	٢٦٤	٠.٩٣	١٠٦.٦٩
١٦	عدم توافر الشفافية الكافية	٧٦	٨٠.٠٠	١٢	١٢.٦٣	٧	٧.٣٧	٢٥٩	٠.٩١	٩٣.٤٩
١٧	أسباب تتعلق بالترتيبات المؤسسية لمكافحة الفساد	٧٩	٨٣.١٦	١٠	١٠.٥٣	٦	٦.٣٢	٢٦٣	٠.٩٢	١٠٦.٣٨
١٨	أسباب اجتماعية	٧٨	٨٢.١١	١٢	١٢.٦٣	٥	٥.٢٦	٢٦٣	٠.٩٢	١٠٢.٤٦
١٩	أسباب أخرى	٨٠	٨٤.٢١	٨	٨.٤٢	٧	٧.٣٧	٢٦٣	٠.٩٢	١١٠.٦٧
٢٠	مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري :	٨١	٨٥.٢٦	١٢	١٢.٦٣	٢	٢.١١	٢٦٩	٠.٩٤	١١٦.٨٦
٢١	المبادئ الأساسية لمدونة قواعد السلوك الوظيفي	٧٨	٨٢.١١	١٤	١٤.٧٤	٣	٣.١٦	٢٦٥	٠.٩٣	١٠٣.٦٠
٢٢	قواعد نظام الخدمة المدنية	٨٠	٨٤.٢١	١٢	١٢.٦٣	٣	٣.١٦	٢٦٧	٠.٩٤	١١١.٩٤
٢٣	منهج إعداد المدونة :	٧٠	٧٣.٦٨	١٣	١٣.٦٨	١٢	١٢.٦٣	٢٤٨	٠.٨٧	٦٩.٦٢
٢٤	عداد المدونة في ضوء الركائز الأساسية	٧٣	٧٦.٨٤	١٥	١٥.٧٩	٧	٧.٣٧	٢٥٦	٠.٩٠	٨١.٩٤

جدول (٧)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة
ومربع كا لعبارات استمارة برنامج مكافحة الفساد في أجهزة الدولة (ن = ٩٥)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	متوسط الاستجابة	مربع كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٢٥	نستور المصري	٣٠	٣١.٥٨	٥٠	٥٢.٦٣	١٥	١٥.٧٩	٢٠.٥	٠.٧٢	١٩.٤٧
٢٦	قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة	٧٣	٧٦.٨٤	١٩	٢٠.٠٠	٣	٣.١٦	٢٦.٠	٠.٩١	٨٤.٩٧
٢٧	اللوائح الإدارية	٥٧	٦٠.٠٠	٢٧	٢٨.٤٢	١١	١١.٥٨	٢٣.٦	٠.٨٣	٣٤.٤٤
٢٨	العرف الإداري	٨٠	٨٤.٢١	١٢	١٢.٦٣	٣	٣.١٦	٢٦.٧	٠.٩٤	١١١.٩٤
٢٩	توجيهات المنظمات الدولية في قواعد السلوك الوظيفي	٢٣	٢٤.٢١	٧١	٧٤.٧٤	١	١.٠٥	٢١.٢	٠.٧٤	٨٠.٩٣
٣٠	المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان	٧٠	٧٣.٦٨	٢٣	٢٤.٢١	٢	٢.١١	٢٥.٨	٠.٩١	٧٦.٥٧
٣١	مدونات عدد كبير من دول العالم	٢٥	٢٦.٣٢	٦٣	٦٦.٣٢	٧	٧.٣٧	٢٠.٨	٠.٧٣	٥١.٦٢
٣٢	نطاق سريان المدونة	٧٧	٨١.٠٥	١٤	١٤.٧٤	٤	٤.٢١	٢٦.٣	٠.٩٢	٩٨.٩٣
٣٣	الاحكام العامة	٥٠	٥٢.٦٣	٣٦	٣٧.٨٩	٩	٩.٤٧	٢٣.١	٠.٨١	٢٧.٤٣
٣٤	الاعتبارات الأساسية	٨١	٨٥.٢٦	١٢	١٢.٦٣	٢	٢.١١	٢٦.٩	٠.٩٤	١١٦.٨٦
٣٥	قيم ومعايير مزاولة العمل الوظيفي العام	٦٢	٦٥.٢٦	٢٣	٢٤.٢١	١٠	١٠.٥٣	٢٤.٢	٠.٨٥	٤٦.٢٥
٣٦	ضمانات التطبيق	٨٥	٨٩.٤٧	٨	٨.٤٢	٢	٢.١١	٢٧.٣	٠.٩٦	١٣٥.٣١
ثالثاً : أساليب التدريب										
٣٧	لمحاضرات	٦٤	٦٧.٣٧	٢٠	٢١.٠٥	١١	١١.٥٨	٢٤.٣	٠.٨٥	٥٠.٨٠
٣٨	نراصة الحالة	٢٦	٢٧.٣٧	٦٧	٧٠.٥٣	٢	٢.١١	٢١.٤	٠.٧٥	٦٨.٢٣
٣٩	ورش العمل	٢٢	٢٣.١٦	٦٨	٧١.٥٨	٥	٥.٢٦	٢٠.٧	٠.٧٣	٦٧.٠٩
٤٠	تمثيل الأدوار	٢٣	٢٤.٢١	٥٧	٦٠.٠٠	١٥	١٥.٧٩	١٩.٨	٠.٦٩	٣١.٤١
٤١	حلقات المناقشة	٦٣	٦٦.٣٢	٢٥	٢٦.٣٢	٧	٧.٣٧	٢٤.٦	٠.٨١	٥١.٦٢
٤٢	العصف الذهني	٧٣	٧٦.٨٤	١٩	٢٠.٠٠	٣	٣.١٦	٢٦.٠	٠.٩١	٨٤.٩٧
إبعاء : الوسائل المستخدمة في التدريب										
٤٣	سبورة الكترونية ذكية	٥٧	٦٠.٠٠	٢٧	٢٨.٤٢	١١	١١.٥٨	٢٣.٦	٠.٨٣	٣٤.٤٤
٤٤	جهاز عرض الشرائح	٨٠	٨٤.٢١	١٢	١٢.٦٣	٣	٣.١٦	٢٦.٧	٠.٩٤	١١١.٩٤
٤٥	الفيديو التعليمي	٦١	٦٤.٢١	٣٤	٣٥.٧٩	٠	٠.٠٠	٢٥.١	٠.٨٨	٥٩.٠١
٤٦	لكاميرا الوثائقية	٣٢	٣٣.٦٨	٥١	٥٣.٦٨	١٢	١٢.٦٣	٢١.٠	٠.٧٤	٢٤.٠٢
٤٧	البريد الكتروني	٣٣	٣٤.٧٤	٤٥	٤٧.٣٧	١٧	١٧.٨٩	٢٠.٦	٠.٧٢	١٢.٤٦
٤٨	برامج الشبكات الاجتماعية	٧٣	٧٦.٨٤	١٥	١٥.٧٩	٧	٧.٣٧	٢٥.٦	٠.٩٠	٨١.٩٤
فامسا : المدة المقررة للبرنامج										
٤٩	شهر	٧٤	٧٧.٨٩	١٧	١٧.٨٩	٤	٤.٢١	٢٦.٠	٠.٩١	٨٧.٥٦
٥٠	شهرين	٢٢	٢٣.١٦	٤	٤.٢١	٦٩	٧٢.٦٣	١٤.٣	٠.٥٠	٧١.١٤
البعد الأول : عدد الايام اسبوعياً										
٥١	يوم واحد	٥٧	٦٠.٠٠	٢٧	٢٨.٤٢	١١	١١.٥٨	٢٣.٦	٠.٨٣	٣٤.٤٤
٥٢	يومين	٨٠	٨٤.٢١	١٢	١٢.٦٣	٣	٣.١٦	٢٦.٧	٠.٩٤	١١١.٩٤
٥٣	ثلاث ايام	٢١	٢٢.١١	٦٩	٧٢.٦٣	٥	٥.٢٦	٢٠.٦	٠.٧٢	٧٠.٠٦
البعد الثاني : زمن البرنامج										
٥٤	زمن اليوم الواحد (٤ ساعات)	٢٢	٢٣.١٦	٥٥	٥٧.٨٩	١٨	١٨.٩٥	١٩.٤	٠.٦٨	٢٦.٠٤
٥٥	زمن المحاضرة (ساعتين)	٧٠	٧٣.٦٨	١٣	١٣.٦٨	١٢	١٢.٦٣	٢٤.٨	٠.٨٧	٦٩.٦٢
٥٦	زمن الراحة (٣٠ دقيقة)	٧٣	٧٦.٨٤	١٥	١٥.٧٩	٧	٧.٣٧	٢٥.٦	٠.٩٠	٨١.٩٤
سادساً : أساليب التقييم										
٥٧	اختبار معرفي للأخصائيين	٧٦	٨٠.٠٠	١٤	١٤.٧٤	٥	٥.٢٦	٢٦.١	٠.٩٢	٩٤.٣٨
٥٨	لعمالين بالوزارة	٧٣	٧٦.٨٤	١٩	٢٠.٠٠	٣	٣.١٦	٢٦.٠	٠.٩١	٨٤.٩٧
٥٩	استمارة تقييم البرنامج المقترح قبل الأخصائيين	٥٧	٦٠.٠٠	٢٧	٢٨.٤٢	١١	١١.٥٨	٢٣.٦	٠.٨٣	٣٤.٤٤
٥٩	استمارة تقييم للمتدربين من الرؤساء المباشرين .									
الدرجة الكلية										
								١٤٥٦٢	٠.٨٧	

الحد الأعلى للنقطة = ٠.٧٦

الحد الأدنى للنقطة = ٠.٥٨

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

—تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات استمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ما بين (٠.٥٠ : ٠.٩٦) .

—تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الأول (أغراض البرنامج باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٣) ، حيث جاءت العبارات جميع العبارات أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة كبيرة في أغراض البرنامج المقترح لمكافحة الفساد .

ويعزو الباحثون تلك النتيجة المرتفعة في أغراض البرنامج المقترح والذي يهدف إلى مكافحة الفساد إلى أن والتي يعد أولى اهتمامات وزارة الشباب والرياضة وخاصة عندما تتعاون مع الجهات الرقابية الداخلية والخارجية في تنفيذ هذا البرنامج ، ويتحدد أهم أغراض هذا البرنامج ، التوعية الجماهيرية بخطورة الفساد وتعزيز المشاركة المجتمعية لمواجهته وتفعيل دور الأجهزة الرقابية في مبدأ المسألة وتنفيذ العقوبات ، تطبيق مدونات السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ويمكنه كافة قرارات الذمة المالية وتحليلها إلكترونياً لضبط الفساد وأخيراً مناقشة القوانين التي صدرت حديثاً مثل قانون المناقصات والمزايدات الحكومية ، وقانون حماية الشهود والمبلغين والضحايا والخبراء .

ويعزو الباحثون أن أغراض هذا البرنامج تتمثل في المسألة والرقابة وتطبيق القانون وتلك تعد أهم مجالات الشفافية والتي إلى جوهر واحد يرتبط بكلمات الخامسة وهما : المعرفة ، العلانية ، الإفصاح ، المشاركة ، الوضوح ، وهي تعنى أن تكون كل المرافق والمؤسسات شفافة تعكس ما يجري ويدور داخلها ، بحيث تكون كل الحقائق معروضة للبحث والمساءلة والنقاش ، بهدف تحسين الممارسات الإدارية التي تجرى فيها لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة .

وهذا ما يتفق مع " بهاء أحمد سليم " (٢٠١٤) الذي يحدد خمسة عناصر لمضمون الشفافية المعرفة ، العلانية ، الإفصاح ، المشاركة ، الوضوح (٦ : ٢٤٤) .

ويضيف " أحمد محمد سعيد الشيايب ، عنان محمد أحمد أبو حمور " (٢٠١٤) أن

أهم مبادئ للشفافية الإدارية ما يأتي :

١. **الكشف عن المعلومات** : يجب أن تلتزم المؤسسات الحكومية بالكشف عن المعلومات الخاصة بها ، وإن يكون لكل عضو حق الحصول عليها فعلى المؤسسات التي تمنع الوصول لمعلوماتها .

٢. **وجوب النشر** : أن يتم طلب المعلومات من المؤسسات المعنية بل تعنى كذلك أن هذه المؤسسات وتعمم على نحو واسع وثائق ذات أهمية جدية للجمهور دون طلب .

٣. **إجراءات تسهيل الوصول إلى المعلومات** : يجب أن تعالج طلبات المعلومات بسرعة وبطريقة ملائمة ، كما يجب أن يتاح للمستفيدين إجراء مراجعة فردية لأي رفض (٢ : ٨٦) .

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني (محتوى البرنامج باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ما بين (٠.٧٢ : ٠.٩٦) ، حيث جاءت العبارات (٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٣٠ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة كبيرة في (محتوى البرنامج) باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ، كما جاءت العبارات (٢٥ ، ٢٩ ، ٣١) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في (محتوى البرنامج) باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد .

ويعزو الباحثون تلك النتيجة المرتفعة إلى أن المحتوى التدريبي في ذلك البرنامج يحقق الهدف منه ويسعى إلى التعرض لمشكلة الفساد داخل المؤسسات الحكومية ووكل ما يرتبط بهذه المشكلة وكيفية مواجهة هذه المشكلة من خلال توافر الشفافية الإدارية داخل المؤسسات ، كما يهتم البرنامج بالعاملين في الجهاز الإداري للدولة من خلال التعرض على مدونة السلوك الوظيفي من مبادئ وقواعد نظام الخدمة المدنية ، وقانون نظام العاملين ، ويشير الباحثون أن العاملين في الدولة هم محور عملية الشفافية الإدارية وهم مسؤولي التعامل مع المعلومات والنتائج وعرضها على المستفيدين ، كما أن الشفافية هي من تقدم العاملين للمسائلة القانونية حيث أن أهم مبادئها الوضوح الذي يحدد ما مسؤولياتهم وحقوقهم .

وأخيراً يذكر الباحثون أن هذا البرنامج يتعرض لأهم مواد القانون التي أصدرت مؤخراً أو ما تم تعديله فيما يخدم المستفيدين ويحد من التلاعب المالي والإداري ، وتم في هذا البرنامج الاستعانة بخبراء في القانون المصري لشرح مواد القانون واللوائح المفسرة ، وأيضاً كيفية التعامل بهذه القوانين الجديدة .

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث (أساليب التدريب باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ما بين (٠.٦٩ : ٠.٩١) ، حيث جاءت العبارات (٣٧ ، ٤١ ، ٤٢) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة كبيرة في أساليب التدريب باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ، كما جاءت العبارات (٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في أساليب التدريب باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد .

ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى إتباع البرنامج لأساليب تتناسب المتدربين ومن يقوموا بحضور البرنامج التدريبي وكيفية إتباع أمثل الأساليب لوصول المادة الدراسية والتي يطبع عليها الجانب النظري إلى المستفيدين ، كما أن محتوى البرنامج يحدد الأسلوب وعادة ما يكون محاضرات وحلقات المناقشة والتي يقوم فيه المحاضر بتقديم المعلومات في شكل إلقاء للمحتوى وشرحها لهم بصورة أكثر تبسيطاً وأخيراً إعطاء فرصة للمشاركين من العصف الذهني بعرض بعض المواقف التي قد يتعرضوا لها من خلال المحتوى الدراسي وكيفية مواجهتها والتغلب على تلك الصعوبات .

– تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الرابع (الوسائل المستخدمة في التدريب) باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ما بين (٠.٧٢ : ٠.٩٤) ، حيث جاءت العبارات (٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٨) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة كبيرة في الوسائل المستخدمة في التدريب باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ، كما جاءت العبارات (٤٦ ، ٤٧) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في وسائل التدريب باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى اهتمام وزارة الشباب والرياضة بالبرنامج وتوفير الوسائل الحديثة في تقديم محتوى البرنامج على أن تكون هذه الوسائل تتناسب مع المادة العلمية وكذا مكان التدريب والقدرات البشرية في التشغيل والتعامل مع الأساليب الحديثة المتوفرة ، وتمثلت تلك الوسائل في السبورة الإلكترونية الذكية ، جهاز عرض الشرائح "بروجيكتور" ، الفيديو التعليمي .

– تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الخامس (المدة المقررة للبرنامج) باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ما بين (٠.٧٢ : ٠.٩٤) ، حيث جاءت العبارات (٤٩ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٥٣ ، ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٦) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة كبيرة في المدة المقررة للبرنامج باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ، كما جاءت العبارة (٥٠) أقل من الحد الأدنى للثقة مما يشير إلى عدم تحققها في الوسائل المستخدمة في المدة المقررة للبرنامج باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد.

ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى أن وزارة الشباب اهتمت بوضع الخطة الزمنية لهذا البرنامج بما يتناسب مع المحتوى البرنامج وكذا مع إمكانية المحاضر ومدى استيعاب المستفيدين من كم المعلومات المقدمة وبالتالي لم تغفل وزارة الشباب القائمين على تنظيم وتنفيذ البرنامج أن يتناسب مع إمكانات موقع التنفيذ المحاضرين وخاصة إن كانوا يمسرون الاستعانة بهم من خارج الوزارة .

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور السادس (أساليب التقييم باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ما بين (٠.٨٣ : ٠.٩٢) ، حيث جاءت العبارات جميع العبارات أعلي من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة كبيرة في أساليب التقييم باستمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد .

ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى إتباع وزارة الشباب الأسلوب العلمي لتعرف مدى الاستفادة من محتوى البرنامج وهل زادت المعلومات عند المستفيدين وبالتالي تعتمد وزارة الشباب على تطبيق اختبار معرفي لتحديد مدى استفادة من البرنامج واجتيازهم للاختبار المعرفي دليل على إدراكهم للمحتوى المقدم ، كما تهتم وزارة الشباب والرياضة بالتعرف على رأي المشاركين في المحتوى التعليمي وكذا المحاضرين كأحد أساليب التقييم للوقوف على نقاط القوة والضعف لتلافيها في البرامج المستقبلية .

واتبعت وزارة الشباب والرياضة مراحل إعداد هذا البرنامج متفقه مع " جمال محمد علي " (٢٠٠٨) الذي يحدد مراحل تصميم برامج التنمية الإدارية في المجال الرياضي في عدة نقاط وهي كالتالي : تحليل احتياجات المجال الرياضي ، تحديد الأهداف ، تحديد المتدربين ، تحديد المادة التدريبية ، اختيار أساليب التدريب ، تحديد عدد ساعات البرنامج ، تحديد مكان تنفيذ البرنامج ، توفير مستلزمات البرنامج ، التقييم (٨ : ١٧٢ - ١٧٥) .

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسات كل من مثل دراسة " فاطمة سميج أبو عليان ، خالد على عوض السرحان " (٢٠١٦) (١٣) ، دراسة " عمرو مصطفى كامل الشتيحي ، عادل أحمد حسن محمد ، كريم محمد محمود الحكيم " (٢٠١٥) (١١) ، دراسة " نبيل عبدالمطلب محمد عمر ، يوسف بن عطية الشبيتي " (٢٠١٠) (١٦) ، دراسة " أحمد محمد عبد الحكم " (٢٠٠٥) (٣) ، دراسة " جمال محمد علي يوسف " (٢٠٠٤) (٨) والتي توصلت إلى إيجابية برنامج التنمية الإدارية في تطوير وتحسين الجانب الإداري في المؤسسات الرياضية .

الاستنتاجات:-

في ضوء تساؤلات البحث توصل الباحثون إلي الاستنتاجات التالية:
-تقييم برامج وزارة الشباب والرياضة المقترحة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م وكانت النتيجة كالتالي:-

تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات استمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ما بين (٠.٥٠ : ٠.٩٦) .

التوصيات:-

في ضوء تساؤلات البحث يوصي الباحثون بما يلي:
- تطبيق البرنامج المقترح علي تحسين الموارد البشرية وكفاءة الاداء المؤسسي في وزارة الشباب والرياضة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م.

المراجع:-

أولاً:المراجع باللغة العربية:-

- ١- أحمد سمير جاد الله النبرص (٢٠١٨) : برنامج تنمية إدارية مقترح لإدارة الأزمات بالأندية الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
- ٢- أحمد محمد سعيد الشيايب ، عنان محمد أحمد أبو حمور (٢٠١٤) : مفاهيم إدارية معاصرة ، الأكاديميون للنشر والتوزيع ، عمان .
- ٣- أحمد محمد عبد الحكم (٢٠٠٥) : تأثير برنامج مقترح للتنمية الإدارية على تحسين أداء الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
- ٤- الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد لجمهورية مصر العربية ٢٠١٤ ، ٢٠١٨ .
- ٥- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠١٣) : التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي
- ٦- بهاء أحمد سليم (٢٠١٤) : الشفافية الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية ، بحث منشور ، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية ، ع ١١٧ ، ١١٨ ، المغرب .
- ٧- جمال محمد على يوسف ، عمرو محمد إبراهيم ، ياسر عبدالعظيم محمود (٢٠١٧) : برنامج مقترح للقيادة التحولية بإدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية ، بحث منشور ، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، ع ٤٥ ، ج ٣ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .

- ٨- جمال محمد علي يوسف (٢٠٠٤) : تقييم فاعلية برامج التنمية الإدارية لمستوى الإدارة الوسطى بمديرية الشباب والرياضية ، بحث منشور ، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، ع ١٨ ، ج ٢ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوط .
- ٩- حسن علي معتوق (٢٠١٦) : برامج التنمية الإدارية وأثرها على فاعلية اتخاذ القرارات ، مكتبة المجتمع العربي . عمان ، الأردن .
- ١٠- عمراوي فتحي (٢٠١٦) : دور سياسة التدوير الوظيفي في رفع مستوى الكفاءة الإدارية – دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية ، مستنغانم ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، الجزائر .
- ١١- عمرو مصطفى كامل الشتيحي ، عادل أحمد حسن ، كريم محمد محمود الحكيم (٢٠١٥) ، برنامج تنمية إدارية للأخصائيين بجامعة دمياط ، يهدف البحث إلى تصميم برنامج التنمية الإدارية للأخصائيين بجامعة دمياط ، بحث منشور ، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، ع ١٨ ، ج ٢ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوط .
- ١٢- فارس علوش السبيعي (٢٠١٠) : دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية .
- ١٣- فاطمة سميج أبو عليان : خالد علي عوض السرحان (٢٠١٦) : برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات الإدارية للإداريين الأكاديميين في الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات إدارة التغيير ، بحث منشور ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، مجلد ٩ ، العدد ٢٦ ، جامعة العلوم والتكنولوجيا ، اليمن .
- ١٤- محمود احمد عبد الفتاح (٢٠١٣) : تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة .
- ١٥- مسعود سعيد عويطى القارحى (٢٠١٦) : الشفافية الإدارية لدى مشرفي الإدارة المدرسية في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المدراء والوكلاء رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- ١٦- نبيل عبد المطلب محمد عمر ، يوسف بن عطية الثبيتي (٢٠١٠) : محتوى برنامج تنمية إدارية مقترح للإداريين العاملين بمكاتب الرئاسة العامة لرعاية الشباب بالمملكة العربية السعودية ، بحث منشور ، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، ع ٣٠ ، ج ٣ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوط .
- ١٧- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٨) : إستراتيجية التنمية المستدامة – مصر ٢٠٣٠ ، المحور الرابع : الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية ، جمهورية مصر العربية .

ملخص البحث باللغة العربية

برنامج تنمية إدارية مقترح لمكافحة الفساد بوزارة الشباب والرياضة وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠م

خطة وإجراءات البحث:-**منهج البحث :**

استخدم الباحثون المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في قيادات العاملين بوزارة الشباب والرياضة (مديري الإدارات الفرعية والمركزية ووكلاء الوزارة ورؤساء المجالس) والبالغ عددهم (٩٥) خمسة وتسعون .

عينة البحث :

قام الباحثون باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية والبالغ عددهم (٩٥) بوزارة الشباب والرياضة في مجلسيه القومي للرياضة والمجلس القومي للشباب بنسبة مئوية قدرها (٧١.٩٧ %) من مجتمع البحث .

الاستنتاجات:-

في ضوء تساؤلات البحث توصل الباحثون إلي الاستنتاجات التالية:
-تقييم برامج وزارة الشباب والرياضة المقترحة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م وكانت النتيجة كالتالي:-

تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات استمارة البرنامج المقترح لمكافحة الفساد ما بين (٠.٥٠ : ٠.٩٦) .

التوصيات:-

في ضوء تساؤلات البحث يوصي الباحثون بما يلي:
- تطبيق البرنامج المقترح علي تحسين الموارد البشرية وكفاءة الاداء المؤسسي في وزارة الشباب والرياضة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م.

Research summary in English

A proposed administrative development program to combat corruption in the Ministry of Youth and Sports, according to Egypt's Vision ٢٠٣٠

Research plan and procedures:

Research Methodology :

The researchers used the descriptive approach (survey studies method) with its steps and procedures, due to its suitability to achieve the goal of the research.

research community :

The research community is represented by the leaders of the employees of the Ministry of Youth and Sports (directors of sub- and central departments, undersecretaries of the ministry and heads of councils), whose number is (٩٥) ninety-five.

The research sample :

The researchers randomly selected the research sample, who numbered (٩٥) in the Ministry of Youth and Sports in the National Sports Council and the National Youth Council, with a percentage of (٧١,٩٧%) of the research community.

Conclusions:-

In light of the research questions, the researchers reached the following conclusions :

Evaluating the proposed programs of the Ministry of Youth and Sports in light of Egypt's Vision ٢٠٣٠ AD. The result was as follows :

The average response rate to the opinions of the research sample in the phrases of the proposed anti-corruption program questionnaire ranged between (٠,٩٦: ٠,٥٠).

Recommendations:-

In light of the research questions, the researcher recommends the following:

In light of the research questions, the researchers recommend the following :

- Applying the proposed program to improve human resources and the efficiency of institutional performance in the Ministry of Youth and Sports in the light of Egypt's vision ٢٠٣٠ AD .