

أثر الحوكمة على تضخم الجهاز الإداري في مؤسسات القطاع العام  
(دراسة حالة على قطاع الصحة ببلدية زليتن)

د. محمد إبراهيم الأعمى

قسم الإدارة/كلية الاقتصاد والتجارة/الجامعة الأسمرية الإسلامية

[Alammamo2030@asmarya.edu.ly](mailto:Alammamo2030@asmarya.edu.ly)

د. عبدالله مفتاح عويدان

قسم الإدارة/كلية الاقتصاد والتجارة/الجامعة الأسمرية الإسلامية

[Majwedan70@gmail.com](mailto:Majwedan70@gmail.com)

ملخص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على أثر الحوكمة على تضخم الجهاز الإداري في مؤسسات القطاع العام، ولتحقيق هدف البحث إتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالإدارة العامة لقطاع الصحة ببلدية زليتن وأبالغ عددهم (60) مفردة. أي باختيار عينة المسح الشامل، وبعد توزيع الاستبانة تم استرجاع (56) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي تم معالجتها باستخدام برنامج (SSPSS)، وقد أظهرت النتائج العامة للبحث أن هناك تأثير سلبي دال إحصائياً للحوكمة على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن بنسبة (30%).

أولاً: مقدمة

تعاني معظم الدول وخاصة النامية والمتخلفة منها ظاهرة ازدياد عدد العاملين في مؤسسات القطاع العام بشكل يفوق الملاك الوظيفي لهذه المؤسسات، وخاصة في قطاعي الصحة والتعليم الأمر الذي أثقل كاهل الدولة بزيادة النفقات العامة المتمثلة في المرتبات والحوافز وغيرها من المصروفات الإدارية الأخرى، ويسبب هذه الظاهرة سادت حالة من التخلف الإداري ترتب عنها إخفاق واضح في دفع عجلة التنمية الإدارية إلى الأمام، ومن ثم ظهرت العديد من المشاكل التي انبثقت عن ظاهرة التضخم الإداري في مختلف أجهزة الدولة، وللتقليل من التأثير السلبي لمعضلة تضخم الجهاز الإداري في القطاع العام بصفة عامة وقطاع الصحة بصفة خاصة توجد هناك العديد من الأساليب الفعالة لمكافحة هذه المعضلة والحد من أثارها السلبية من أهمها ما يعرف بحوكمة القطاعات أو الإدارة الرشيدة، والتي ارتبط مفهومها بالشفافية والعدالة والمشاركة المسؤولة. لذلك جاءت هذه الورقة للتعرف على طبيعة الأثر بين الحوكمة وتضخم الجهاز الإداري في مؤسسات القطاع الصحي ببلدية زليتن.

ثانياً: مشكلة البحث

يعاني قطاع الصحة ببلدية زليتن من تدني قدرته على أداء دوره كما هو مطلوب، وأيضاً غياب التنسيق الجيد والتخطيط العلمي السليم لمتطلبات سوق العمل مما أدى إلى عدم مواعنته مع خطة تنمية تطويرية شاملة، ومن خلال إطلاع الباحثين على الملاك الوظيفي لقطاع الصحة بالبلدية تبين لهما وجود فائض بالملاك الوظيفي وبالأخص في المراكز الصحية بالبلدية قيد البحث، ومن المؤشرات الدالة على وجود المشكلة العدد الهائل من التعيينات والعقود المبرمة العام 2013، والتي تجاوزت عدد 2800 موظف، وما صدر من تعيينات في الأعوام التي تليه، والتي تمت بصورة عشوائية ودون دراسة للاحتياجات الفعلية للقطاع، الأمر الذي



جعل الموظف الإداري يداوم يوم واحد في الأسبوع بكافة المراكز الصحية العاملة بالبلدية، بناءً على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

س- ما أثر الحوكمة على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن؟

ثالثاً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوكمة على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن.

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

\* لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرؤية الإستراتيجية على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن.  
\* لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنزاهة والشفافية على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة بالبلدية قيد البحث.

\* لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسيادة القانون على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة بالبلدية المبحوثة.

رابعاً: أهداف البحث

يهدف البحث إلى ما يلي:

- 1- التعرف على أثر الحوكمة على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن.
- 2- تحديد أثر (الرؤية الإستراتيجية، النزاهة والشفافية، سيادة القانون) على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة بالبلدية قيد البحوث.
- 3- الكشف عن أبرز أبعاد الحوكمة أثراً على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة بالبلدية المبحوثة.

خامساً: أهمية البحث

تتبع أهمية البحث في كونه تناول موضوعاً حساساً وفي غاية الأهمية يكمن في التعرف على أثر الحوكمة على الجهاز الإداري، ويمكن حصر أهمية البحث في النقاط التالية:

- 1- دراسة موضوع إداري حديث في بيئة الصحة الليبية.
- 2- الاستفادة العلمية والبحثية للباحثين من خلال إجرائها محاولة جديدة من محاولات البحث العلمي.
- 3- دعم الدور الذي يمكن أن يلعبه مفهوم الحوكمة في الحد من ظاهرة تضخم الأجهزة الإدارية في ليبيا.
- 4- يقدم البحث التغذية الراجعة لقطاع الصحة بالبلدية أثر الحوكمة على الجهاز الإداري مما يساهم في علاج معضلة التضخم بالقطاع.
- 5- تقديم مقترحات وتوصيات في ضوء النتائج قد تستفيد منها مؤسسات القطاع العام الليبية بشكل عام، وفي قطاع الصحة ببلدية زليتن بشكل خاص.

سادساً: متغيرات البحث

- المتغير المستقل: ويتمثل في وأبعادها (الرؤية الإستراتيجية، النزاهة والشفافية، سيادة القانون).
- المتغير التابع: ويتمثل في تضخم الجهاز الإداري.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث في كل العاملين بالإدارة العامة بقطاع الصحة ببلدية زليتن، والبالغ عددهم (60) مفردة، وتم اختيار العينة بطريقة المسح الشامل لكافة العاملين بالقطاع قيد البحث.

ثامناً: منهجية البحث



سيتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المشكلة وجمع البيانات الأولية حول موضوعها بتوزيع استمارة استبانة وتحليلها بالأسلوب الإحصائي spss للخروج بالنتائج المطلوبة.

تاسعاً: حدود البحث

1-الحدود البشرية: تناول البحث جميع موظفي الإدارة العامة لقطاع الصحة ببلدية زليتن.

2-الحدود الموضوعية: تمثلت في موضوعي الحوكمة وتضخم الجهاز الإداري.

3-الحدود المكانية: داخل الحدود الإدارية لبلدية زليتن.

4-الحدود الزمنية: تم إجراء البحث خلال العام الجامعي 2018-2019م.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة

1-دراسة، قمبر، (2016)، بعنوان: واقع تطبيق الحوكمة الجامعية في التعليم الجامعي الحكومي الليبي، هدفت الدراسة إلى: التعرف على اتجاهات الحوكمة التعليمية في الجامعات الحكومية الليبية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن الواقع في الجامعات الحكومية الليبية ضعيفاً، كما أن القوانين واللوائح المنظمة لهمل هذه الجامعات لا يعزز استقلاليتها في اتخاذ القرارات الإدارية والمالية والعلمية، وتعاني هذه الجامعات من عدم وجود آليات تعزيز المشاركة مع كافة الأطراف ذات العلاقة، وانخفاض مستوى المسألة الأمر الذي أدى إلى تهور التعليم الجامعي الليبي.

2-دراسة، الباوندي، (2016)، بعنوان: حوكمة الشركات ودورها في مكافحة ظاهرة الفساد الإداري والمالي، هدفت الدراسة إلى: إبراز أهمية تطبيق قواعد حوكمة الشركات ودورها في مكافحة ظاهرة الفساد الإداري والمالي في ليبيا، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين تطبيق قواعد الحوكمة وبين مكافحة الفساد الإداري والمالي، وأن تطبيق قواعد الحوكمة يؤدي إلى إبراز عنصر الشفافية وتحسين القدرة التنافسية عن طريق الرقابة الجيدة.

3-دراسة، إمشيري، (2017)، بعنوان: أثر تطبيق مبادئ الحوكمة على الفساد الإداري في بعض المصارف التجارية العاملة بمدينة زليتن، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق مبادئ الحوكمة (ضمان وجود أساس لإطار فعال للحوكمة، حفظ حقوق المساهمين، المعاملة المتساوية للمساهمين، دور أصحاب المصالح، الإفصاح والشفافية، مسؤوليات مجلس الإدارة) على الفساد الإداري في بعض المصارف التجارية العاملة بمدينة زليتن في ليبيا (التجارة والتنمية، الإجماع العربي، شمال أفريقيا، وكالة ماجر)، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق مبادئ الحوكمة (ضمان وجود أساس لإطار فعال للحوكمة، حفظ حقوق المساهمين، المعاملة المتساوية للمساهمين، دور أصحاب المصالح، الإفصاح والشفافية، مسؤوليات مجلس الإدارة) على الفساد الإداري في المصارف قيد البحث.

4-دراسة، الساعدي، (2017)، بعنوان: واقع حوكمة الجامعات الليبية، هدفت الدراسة إلى: التعرف على واقع الحوكمة بجامعة بنغازي، من وجهة نظر الإداريين العاملين بها، بالإضافة إلى التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات معايير الحوكمة تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية التالية: (النوع، سنوات الخبرة)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى ممارسة الحوكمة كان ضعيفاً، وقد جاءت أبعاده مرتبة تنازلياً كما التالي: (الأنظمة والقوانين، الفاعلية التنظيمية، المشاركة، أخلاقيات العمل)، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات معايير الحوكمة تعزى لمتغير النوع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات معايير الحوكمة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.



**5-دراسة، عبد السيد، وآخرون، (2017)،** بعنوان: واقع تطبيق مبادئ الحوكمة في المجلس البلدي الكفرة، هدفت الدراسة إلى: التعرف على مدى تطبيق مبادئ الحوكمة(احترام القانون، المشاركة، الاستجابة، الإطار العام للحوكمة) بالمجلس البلدي الكفرة من وجهة نظر العاملين به، كما هدفت إلى ما إذا كان هناك فروق جوهرية بين متوسطات تطبيق مبادئ الحوكمة في المجلس البلدي وفقاً لمتغير (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنه لا توجد فروق جوهرية بين متوسطات تطبيق مبادئ الحوكمة وفقاً لمتغير (العمر، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، كما أظهرت النتائج أن المجلس البلدي يطبق مبادئ الحوكمة وبدرجة مرتفعة، كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق جوهرية بين متوسطات تطبيق مبادئ الحوكمة وفقاً لمتغير النوع باستثناء مبدأ الاستجابة لصالح الذكور ، وبينت أيضاً أنه لا توجد فروق جوهرية بين متوسطات تطبيق مبادئ الحوكمة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادة الجامعية باستثناء مبدأ احترام القانون.

**6-دراسة، الشبيخي، (2017)،** بعنوان: حوكمة الجامعات وعلاقتها بالأداء، هدفت الدراسة إلى: فحص العلاقة بين مبادئ حوكمة الجامعات(الشفافية، المسألة، المشاركة، الأداء الجامعي)، وذلك بالتطبيق على جامعة بنغازي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود ارتباط معنوي ايجابي بين مبادئ حوكمة الجامعات والأداء الجامعي، كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي ايجابي لكل من الشفافية، المسألة، المشاركة على الأداء الجامعي.

**7-دراسة، المرغني، والهادي، (2017)،** بعنوان: قياس واقع تطبيق آليات الحوكمة في جامعة طرابلس، هدفت الدراسة إلى: التعرف على قياس واقع تطبيق آليات الحوكمة في جامعة طرابلس باستخدام التقييم في البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: عدم استخدام آليات مبادئ الشفافية والوضوح(العدالة والمساواة في التطبيق الكامل للأنظمة والإجراءات المالية والإدارية واستطلاع الآراء في جودة العمليات التعليمية والأداء الإداري، كما أظهرت المتعلقة مقترحات وشكاوى منتسبيها لتقييم الأداء الأكاديمي والإداري.

**8-دراسة، البطاني، (2006)،** بعنوان: أثر الممارسات الوظيفية لإدارة الموارد البشرية على التضخم الوظيفي، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الممارسات الوظيفية لإدارة الموارد البشرية على التضخم الوظيفي، وكذلك التعرف على واقع هذه الممارسات في الأجهزة الإدارية الحكومية بالجمهورية اليمنية، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود ممارسات وظيفية فعالة لإدارة الموارد البشرية في الأجهزة الإدارية الحكومية ، وكذلك وجود علاقة عكسية قوية تربط بين مستوى الممارسات في إدارة الموارد البشرية للمنظمات المشمولة بالعينة ومستوى التضخم الوظيفي في تلك المنظمات.

**9-دراسة، صبر، علي، (2015)،** بعنوان: التحليل الاقتصادي لظاهرة التضخم الإداري و الوظيفي في الدول النامية، هدفت الدراسة إلى تحليل ظاهرة التضخم الإداري و الوظيفي ومحاولة وضع الحلول الممكنة لهذه الظاهرة، وقد توصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى مشاركة القطاع الخاص في الأنشطة الاقتصادية، وكذلك بروز ظاهرة التضخم الإداري و الوظيفي بسبب توظيف أعداد كبيرة من القوى العاملة.

**\*التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال العرض السابق لمجموعة من الدراسات لاحظ الباحثان الآتي:

**1-** يتفق البحث الحالي في تناوله لمفهوم الحوكمة كمتغير مستقل مع الدراسات التي تم استعراضها، ويختلف عنها في تناوله لتضخم الجهاز الإداري كمتغير تابع.

2- يعتبر البحث الحالي -على حد علم الباحثان- من أوائل الأبحاث المطبقة على قطاع الصحة بالبلدية قيد البحث.

2- استفاد البحث الحالي من معظم الدراسات السابقة في تطوير صحيفة الاستبانة، وفي نوع الصياغة المتعلقة بتلك الأبحاث.

### ثانياً: الجانب النظري

ظهر في الآونة الأخيرة مفهوم حديث يطلق عليه أسم(الحوكمة) جاء ليعبر عن الأزمت التي تمر بها المؤسسات المختلفة(سلمي، 2015)، وسيتم فيما يلي شرح هذا المفهوم بشئ من الإيجاز.

#### 1- مفهوم الحوكمة:

اختلفت وتعددت الآراء والتسميات حول الأدوات والأنظمة التي من المفترض توافرها لتحقيق الحوكمة، وهذا الاختلاف طبيعياً إذا أريد تطبيق فلسفة ومفهوم للحوكمة المؤسسية في السيطرة والتحكم والتوجيه، فإن الآليات والأدوات ستختلف من مؤسسة إلى أخرى ومن طرف إلى آخر بحسب الحاجات والمتطلبات لكل منها وأهدافها ومصالح الأطراف الأخرى(رزوق وعمار، 2015)، ومع نهاية القرن الماضي وبداية القرن الحالي عرف استخدام مصطلح الحوكمة أو(الإدارة الرشيدة) وارتبط مفهومهما ارتباطاً وثيقاً بالعدالة والشفافية والمشاركة واستثمار الموارد البشرية والمادية(الخطيب، قريط، 2010)، ويقوم مفهوم الحوكمة على أساس فلسفي يتمثل في الاحتكام إلى الفوائن واللوائح المنظمة للعمل، وبالتالي فهو مفهوم يقوم على العقلانية والشفافية بحيث يمكننا وصفه ضمناً بأنه نظام قائم على مبادئ ومثل وقيم أخلاقية(حلاوة، طه، 2011).

#### 2- تعريف الحوكمة:

فقد عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على أنها: "نظام يتم بواسطته توجيه منظمات الأعمال والرقابة عليها، حيث تقوم بتحديد توزيع الحقوق والمسؤوليات بين مختلف أصحاب المصالح(OECD,2004)". كما عرفت الحوكمة أيضاً بأنها: "سياسة شاملة تنظيمية رقابية تتبعها الشركات لتنفيذ خططها والوصول إلى أهدافها بكفاءة وفعالية بما يحقق الجودة والتميز بالأداء وتنظيم العلاقات بين الأطراف المختلفة المرتبطة بالشركة والمؤثرة على أدائها وتحقيق الشفافية والعدالة وضمن المسألة مما يؤدي في النهاية إلى تفوق أداء الشركة وضمن استمراريته في خدمة الاقتصاد والمجتمع بصورة عامة، ولكي نحقق هذه السياسة أهدافها لابد أن يكون هناك مبادئ أو قواعد يلتزم بها وإجراءات وآليات لتطبيق هذه القواعد"(البلداوي، عبد الرحمن، 2015، ص190).

وعرفت الحوكمة بأنها: "مجموعة القواعد والمبادئ التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء والرقابة والمسألة عن طريق اختيار المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف المؤسسة(الجراوي، الزرقي، 2018، ص42).

ومما تقدم فإن الحوكمة تتمثل في الآتي:

أ- رؤية تأملية إستراتيجية.

ب- تطبيق اللوائح والأنظمة والتشريعات القانونية.

ج- ترسيخ ثقافة المسألة والشفافية والمشاركة وتحقيق المصالح العامة.



### 3- أهمية الحوكمة:

تضع الحوكمة الإطار الأمثل لاتخاذ القرار الأخلاقي لتطبيق الإجراءات الأخلاقية للإدارة على أساس مبدأ الشفافية والمحاسبة والأدوار الواضحة والمحددة للعاملين. مستخدمة الرصيد والإبلاغ والتطوير وتحسين العمليات وإجراءات العمل تأكيداً على الأداء (جابر، 2010).

### 4- أهداف الحوكمة:

إذا اعتمدت المؤسسة على تشريعات قانونية وإجراءات وهياكل تنظيمية وأنظمة تساعد على اتخاذ القرارات والأداء الجيد وفقاً لتلك التشريعات من خلال الالتزام بمعايير الشفافية والنزاهة والمسألة والرؤية الواضحة فإنها المؤسسة ذات الحوكمة المطلوبة، وفيما يلي أهداف الحوكمة: (العزاوي، 2016)

أ- الحوكمة تسهم في ترسيخ الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.

ب- تساعد الحوكمة على تحقيق التنمية المستدامة والإنتاجية العالية.

ج- تقلل من هامش الكلف المادية ومخاطر الفشل وتتيح الفرص للمؤسسات الأكثر تنظيماً واستخداماً للحوكمة.

د- تجعل الحوكمة من عملية الرقابة على الأداء أكثر انسيابية.

هـ- تساعد المنظمة على استقطاب الفرص الخارجية.

و- تعمل على استقرار الأداء الوظيفي وصولاً للجودة المطلوبة لتحقيق الإدارة الفعالة.

ز- الحوكمة تحقق بين واجبات وحقوق المؤسسات والأفراد.

ح- تؤمن نظام مراقبة لنشاط المؤسسات وتقييم الإنتاج والنشاط المالي.

### 5- معايير الحوكمة:

هناك مجموعة من المبادئ والمعايير استخلصت من عديد الدوريات يمكن إيجازها فيما يلي: (زرغون، العمري،

وبليلة، 2014، نجم، 2017، مهيدات، 2011، ، وسهام، فراح، 2012)

أ- الانضباط: بإتباع السلوك الأخلاقي المناسب والشفافية بتقديم المعلومات الواضحة وفي الوقت المناسب.

ب- الاستقلالية: أي الخلو من التأثيرات التي لا تتصل بالعمل.

ج- المسألة: بمعنى تقييم الأعمال وتقديرها.

د- المسؤولية: وتعني شعور العاملين بتحمل تبعات المهام الموكلة إليهم تجاه المؤسسة التي يعملون بها.

هـ- العدالة: احترام حقوق كل أفراد المؤسسة وأصحاب المصالح والشراكة وتعزيز سلطة القانون.

و- الرؤية الإستراتيجية: وتتمثل في الطموحات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها في المستقبل المرغوب.

ز- سيادة القانون: وتعني خضوع جميع الرؤساء والمرؤوسين لحكم التشريعات القانونية التي تعتبر المرجعية التامة للمؤسسة.

### 6- مفهوم التضخم الإداري:

لاحظ الباحثان من خلال اطلاعهما على أبحاث موضوع التضخم الإداري أو التضخم الوظيفي قلة أو ندرة الدراسات والأبحاث التي تناولت هذه الظاهرة في البيئة الإدارية العربية على وجه العموم وفي البيئة الإدارية الليبية على وجه الخصوص.

لقد أصبحت ظاهرة التضخم الإداري دالة على كبر حجم القطاع الحكومي المملوك ملكية عامة للدولة، وذلك مرده إلى الأعداد الكبيرة من الموظفين الذين تم تعيينهم في الأجهزة الحكومية دون الحاجة الفعلية لخدماتهم، مما يؤدي إلى ظهور ما يسمى بمفهوم البطالة المقنعة، والتي تعني وجود فائض من العاملين يقاضون



المرتبات والمزايا دون بذل مجهود حقيقي يوازي ما يتقاضونه، الأمر الذي يزيد من الأعباء الخدمية والمالية المترتبة على أجهزة القطاع العام (صبر، على، 2015).

وهناك مجموعة من التعريفات للتضخم الإداري سيتم استعراضها في الفقرة اللاحقة.

#### 7- تعريف التضخم الإداري:

من الجدير بالذكر أن للتضخم الإداري أو الوظيفي العديد من التعريفات لعل من أبرزها:

أ- التضخم الإداري: "هو عبارة عن التوسع البيروقراطي في الوظيفة العامة وزيادة عدد العاملين في الأجهزة الحكومية من دون حاجة فعلية لخدماتهم" (Arye, 2009, p46)

ب- عرف التضخم الإداري بأنه: "الزيادة في عدد العاملين وأعداد التنظيمات وما يصاحبها من زيادة الوظائف بمعدلات تفوق حاجة العمل الفعلية والمتوقعة لتلك الأجهزة" (البراك، 1997، 175).

ج- التضخم الإداري: "هو عبارة عن الحالة التي يكون فيها عدد الموظفين والعاملين في الجهاز الإداري للدولة أكبر من الحاجة الفعلية للعمل" (الشاطر، 1999، 61).

من خلال العرض السابق لتعريفات التضخم الإداري يستنتج الباحثان النقاط التالية:

أ- كبر حجم الأجهزة الإدارية الحكومية عن الحجم المتوقع لتلك الأجهزة بسبب زيادة عدد العاملين فيها.

ب- زيادة عدد العاملين عن المستوى المطلوب يصاحبه ظهور وظائف ومهام وهمية.

ج- يشكل تضخم الجهاز الإداري عبءاً على كاهل الدولة.

د- تحد هذه الظاهرة من قدرة المؤسسات على تطبيق مبدأ التخصص وتقسيم العمل.

هـ- بروز وتفاقم ظاهرة البطالة المقنعة.

يحدث التضخم الإداري في القطاع الحكومي نتيجة تراكمات من أخطاء الإدارة التقليدية نجمها في عدة أسباب تتضمنها الفقرة القادمة.

#### 8- أسباب تضخم الجهاز الإداري:

ارتبط مفهوم التضخم الإداري بالوظيفة العامة نتيجة لعدة أسباب أهمها ما يلي:

أ- تخلف الجهاز الإداري للدولة: لقد عن عدم مجارة الجهاز الإداري في الدول النامية للتغيرات المتسارعة المحيطة به إلى فشله في القيام بالدور المناط به على أكمل وجه، ومن مظاهر ذلك التخلف الاعتماد المتزايد على الممارسات البيروقراطية الجامدة والمركزية الإدارية التي تؤدي

ب- فشل الدولة في إدارة واستثمار رأس المال البشري: يؤدي غياب التخطيط العلمي للقوى العاملة إلى تدني مستوى قدرات ومهارات العاملين على تأدية مهامهم في المستويات الإدارية والفنية والتنظيمية، مما ينجم عنه عدم القدرة على تطبيق شعار وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وبعبارة أوضح فشل إدارة الموارد البشرية في القيام بالدور المناط بها في الرقي بالعنصر البشري باعتبارها أعلى الموارد على الإطلاق (أحمد، 2000).

ج- غياب السيطرة والرقابة الإدارية: تمثل الرقابة الوظيفة الرابعة من وظائف الإدارة، وتعني قدرة المؤسسة على ضبط التجاوزات والمخالفات الناجمة عن ضعف الردع القانوني وغياب التطبيق الفعلي للوائح التنظيمية ومن بينها لائحة توظيف العاملين (البطاني، 2006).

#### 9- أساليب الحد من ظاهرة تضخم الجهاز الإداري:

يمكن للدولة اتخاذ الإجراء الإداري والقانوني الذي يقلل أو يحد من ظاهرة ازدياد عدد الموظفين الحكوميين دون الحاجة الفعلية لخدماتهم من خلال القيام بعدة خطوات أبرزها ما يلي: (مرتجي، 2014).





أ-إعادة هيكلة مؤسسات القطاع العام.

ب-الاتجاه نحو تطبيق نظام الخصخصة وتشجيع مؤسسات القطاع الخاص.

ج-اختيار قيادات إدارية كفؤة.

د-وضع مظام رقابي فعال.

هـ-تفعيل دور الهيئة العامة للقوى العاملة على مستوى الدولة.

ثالثاً: الجانب العملي

### 1-قياس الصدق و الثبات لاستبانة البحث:

تم حساب معاملات الصدق الذاتي، و معاملات الثبات لمقياس البحث و محاوره باستخدام معامل الفا كرونباخ، و طريقة التجزئة النصفية، على عينة استطلاعية بلغ عددها 19 مفردة و الجدول رقم (1) يبين النتائج.

جدول (1) معاملات الصدق و الثبات لمحاور البحث

الصدق الذاتي	التجزئة النصفية	الفا-كرونباخ	عدد الفقرات	محاور البحث
0.843	0.831	0.711	3	الرؤية الاستراتيجية
0.817	0.801	0.667	3	النزاهة و الشفافية
0.832	0.818	0.692	3	سيادة القانون
0.848	0.837	0.719	9	لمقياس الحوكمة ككل
0.849	0.849	0.738	9	محور تضخم الجهاز الاداري

من خلال ما توصلت إليه نتائج التحليل المبينة في جدول رقم (1)، تبين أن مقياس الصدق لمحاور الاستبانة مرتفعة حيث تجاوزت (81%) لجميع المحاور. و تبين كذلك ان مقياس الثبات لمحاور الاستبانة مرتفعة حيث تجاوزت (66%) لمعامل الفاكرونباخ و تجاوزت (80%) لمعامل التجزئة النصفية لجميع المحاور ، مما سبق يتضح أن معاملات الصدق و الثبات لمقاييس البحث مرتفعة و هذا يشير إلي أن فقرات مقاييس البحث و محاوره موثوق بها في التطبيق العملي، وبذلك تعتبر معيار جيد يمكن الاعتماد عليه لقياس الظاهرة التي وضعت من أجلها.

### 2- الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS، و لغرض تحليل البيانات و الوصول إلي النتائج تم استخدام الوسائل الإحصائية المتمثلة في اختبار ألفا كرونباخ، و طريقة التجزئة النصفية، و تحليل الانحدار الخطي البسيط.

### 3- الإجابة عن فرضيات البحث:

للتحقق من فرضيات البحث تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وبيانات الجداول التالية توضح ذلك.

#### أ- الفرضية الرئيسة للبحث:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحكومة على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن.



## جدول (2) نتائج تقدير أثر الحوكمة على تضخم الجهاز الإداري

الاختبار لفائي		الاختبار التائي		الخطأ المعياري	المعلمة	المتغيرات
الدلالة الاحصائية	قيمة الاختبار	الدلالة الاحصائية	قيمة الاختبار			
*0.024	5.360	0.000*	9.491	2.651	25.158	التضخم الاداري
		0.024*	2.315-	0.128	0.297-	الحوكمة
				1.892	اختبار دارين واتسون	
				0.090	القوة التفسيرية	
				730.0	القوة التنبؤية	
				-0.300	القيمة	معامل الارتباط
				*20.01	الدلالة الاحصائية	
				$y = 25.158 - 0.297 x$		معادلة الانحدار
** دال احصائيا بمستوى دلالة 1% - * دال احصائيا بمستوى دلالة 5%						

وبالتأمل في بيانات الجدول رقم (2) يلحظ أن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي، حيث وجد أن قيمة اختبار دارين واتسون تساوي 1.892، و هي قيمة ذات دلالة إحصائية، و أشارت النتائج إلي أن ثابت انحدار تضخم الجهاز الإداري بلغ 25.158 وهو ما يعني أن مستوى تضخم الجهاز الإداري موجود وبنسبة 25% تقريبا حتى قبل إسهام الحوكمة في ذلك، وأن لهذا الإسهام دلالة إحصائية وذلك بالنظر إلى قيمة الاختبار التائي المقابلة لذلك. وبلغت قيمة معلمة متغير الحوكمة -0.297، وهو ما يعني أن الحوكمة تسهم في خفض تضخم الجهاز الإداري بنسبة 30% تقريبا، و أن هذا الإسهام دال إحصائياً وذلك بالنظر إلى قيمة الاختبار التائي المقابلة لذلك. في حين بلغت القوة التفسيرية لمعامل الانحدار 0.09 وهو ما يعني أن متغير الحوكمة يسهم بنسبة 9% في حدوث خفض تضخم الجهاز الإداري، وبلغت القوة التنبؤية لمعامل الانحدار 0.073، وهو ما يعني أن مستوى الحوكمة يتنبأ بنسبة 7.3% فيخفض تضخم الجهاز الإداري، و يلحظ أن القوة التفسيرية والتنبؤية لمستوى الحوكمة دالة إحصائياً و التي تشير إلي العلاقة السلبية الدالة إحصائياً بين المتغيرين و التي بلغت نسبتها 30%، و هذا يدل على أنه في غياب الحوكمة يزداد التضخم الإداري، وهو ما يؤكد ذلك من وجهة نظر عينة البحث بأن هناك تأثير دال إحصائياً للحوكمة على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن وذلك بمستوى معنوية 5%.

## ب- التحقق من الفرضية الأولى :

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرؤية الإستراتيجية على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن.



جدول (3) نتائج تقدير أثر الرؤية الاستراتيجية على تضخم الجهاز الإداري

الاختبار لفائي		الاختبار التائي		الخطأ المعياري	المعلمة	المتغيرات
الدلالة الاحصائية	قيمة الاختبار	الدلالة الاحصائية	قيمة الاختبار			
0.464	0.545	0.000*	9.360	2.216	20.738	التضخم الاداري
		0.464	0.738-	0.312	0.231-	الرؤية الاستراتيجية
				1.936	اختبار دارين واتسون	
				100.0	القوة التفسيرية	
				-	القوة التنبؤية	
				-0.100	القيمة	معامل الارتباط
				320.2	الدلالة الاحصائية	
				$y = 20.378 - 0.231 x$		معادلة الانحدار
** دال احصائيا بمستوى دلالة 1%						

وبالتأمل في بيانات الجدول رقم (3) يلحظ أن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي، حيث وجد أن قيمة اختبار دارين واتسون تساوي 1.936، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية، و أشارت النتائج إلى أن ثابت انحدار تضخم الجهاز الإداري بلغ 20.738 وهو ما يعني أن مستوى تضخم الجهاز الإداري موجود وبنسبة 21% تقريبا حتى قبل إسهام الرؤية الاستراتيجية في ذلك، وأن لهذا الإسهام دلالاته الإحصائية وذلك بالنظر إلى قيمة الاختبار التائي المقابلة لذلك وبلغت قيمة معلمة متغير الرؤية الاستراتيجية-0.231، وهو ما يعني أن الرؤية الاستراتيجية تسهم في خفض تضخم الجهاز الإداري بنسبة 23%، بيد أن هذا الإسهام غير دال إحصائياً، وذلك بالنظر إلى قيمة الاختبار التائي المقابلة لذلك. في حين بلغت القوة التفسيرية لمعامل الانحدار 0.010 وهو ما يعني أن متغير الرؤية الاستراتيجية يسهم بنسبة 1% في حدوث تضخم الجهاز الإداري، وبلغت القوة التنبؤية لمعامل الانحدار -0.008، وهو ما يعني أن مستوى الرؤية الاستراتيجية يتنبأ بنسبة 0.8% فيخفض تضخم الجهاز الإداري، ويلحظ أن القوة التفسيرية والتنبؤية لمستوى الرؤية الاستراتيجية غير دالة إحصائياً، وهو ما يؤكد ذلك من وجهة نظر عينة البحث بأنه ليس هناك تأثير دال إحصائياً للرؤية الاستراتيجية على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن و ذلك بمستوى معنوية 5%، كما تشير قيمة الاختبار الفائي المنخفضة إلى ضعف العلاقة بين المتغيرين.

## ج- التحقق من الفرضية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنزاهة و الشفافية على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة بالبلدية محل البحث.

## جدول (4) نتائج تقدير أثر النزاهة و الشفافية على تضخم الجهاز الإداري

الاختبار لفائي		الاختبار التائي		الخطأ المعياري	المعلمة	المتغيرات
الدلالة الاحصائية	قيمة الاختبار	الدلالة الاحصائية	قيمة الاختبار			
0.027*	5.136	0.000*	10.238	2.384	24.411	التضخم الاداري
		0.027*	2.266-	0.319	0.722-	النزاهة و الشفافية
				2.064		اختبار دارين واتسون
				0.087		القوة التفسيرية
				0.070		القوة التنبؤية
				-0.295	القيمة	معامل الارتباط
				0.014*	الدلالة الاحصائية	
					معادلة الانحدار	
					$y = 24.411 - 0.722 x$	
** دال احصائيا بمستوى دلالة 1% - * دال احصائيا بمستوى دلالة 5%						

وبالتأمل في بيانات الجدول رقم (4) يلحظ أن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي، حيث وجد أن قيمة اختبار دارين واتسون تساوي 2.064، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية، وأشارت النتائج إلى أن ثابت انحدار تضخم الجهاز الإداري بلغ 24.411 وهو ما يعني أن مستوى تضخم الجهاز الإداري موجود ونسبة 24% تقريباً حتى قبل إسهام النزاهة و الشفافية في ذلك، وأن لهذا الإسهام دلالاته الإحصائية، وذلك بالنظر إلى قيمة الاختبار التائي المقابلة لذلك، وبلغت قيمة معلمة متغير النزاهة و الشفافية -0.722، وهو ما يعني أن النزاهة و الشفافية تسهم بدرجة عالية في خفض تضخم الجهاز الإداري بنسبة بلغت 72% تقريباً، وأن هذا الإسهام دال إحصائياً، وذلك بالنظر إلى قيمة الاختبار التائي المقابلة لذلك، وبلغت القوة التفسيرية لمعامل الانحدار 0.087 وهو ما يعني أن متغير النزاهة و الشفافية يسهم بنسبة 9% تقريباً في حدوث خفض في تضخم الجهاز الإداري، وبلغت القوة التنبؤية لمعامل الانحدار 0.070، وهو ما يعني أن مستوى النزاهة و الشفافية يتنبأ بنسبة 7% تقريباً فيخفض تضخم الجهاز الإداري، ويلحظ أن القوة التفسيرية والتنبؤية لمستوى النزاهة و الشفافية دالة إحصائياً، وهو ما يؤكد ذلك من وجهة نظر عينة البحث بأن هناك تأثير سلبي دال إحصائياً للنزاهة و الشفافية على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة بلدية زليتن بمستوى معنوية 5%، كما تشير قيمة الاختبار الفائي إلى العلاقة السلبية الدالة إحصائياً بين المتغيرين و التي بلغت نسبتها 30% تقريباً، وهذا يدل على انه في غياب النزاهة و الشفافية يزداد تضخم الجهاز الإداري.

## د- التحقق من الفرضية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسيادة القانون على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة البلدية المبحوثة.



جدول (5) نتائج تقدير أثر سيادة القانون على تضخم الجهاز الإداري

الاختبار لفائي		الاختبار الثاني		الخطأ المعياري	المعلمة	المتغيرات
الدلالة الاحصائية	قيمة الاختبار	الدلالة الاحصائية	قيمة الاختبار			
0.381	0.781	0.000*	8.192	2.614	21.413	التضخم الإداري
		0.381	-0.884	0.397	-0.351	سيادة القانون
				1.981	اختبار دارين واتسون	
				0.014	القوة التفسيرية	
				-	القوة التنبؤية	
				0.004		
				-0.119	القيمة	معامل الارتباط
				090.1	الدلالة الاحصائية	
				$y = 21.413 - 0.351 x$		معادلة الانحدار
** دال احصائيا بمستوى دلالة 1%						

وبالتأمل في بيانات الجدول رقم (5) يلحظ أن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي، حيث وجد أن قيمة اختبار دارين واتسون تساوي 1.981، و هي قيمة ذات دلالة إحصائية، و أشارت النتائج إلى أن ثابت انحدار تضخم الجهاز الإداري بلغ 21.413 وهو ما يعني أن مستوى تضخم الجهاز الإداري موجود وبنسبة 21.4% حتى قبل إسهام سيادة القانون في ذلك، وأن لهذا الإسهام دلالاته الإحصائية وذلك بالنظر إلى قيمة الاختبار التائي المقابلة لذلك، وبلغت قيمة معلمة متغير سيادة القانون -0.351، وهو ما يعني أن سيادة القانون تسهم في خفض تضخم الجهاز الإداري بنسبة 35% تقريباً، بيد أن هذا الإسهام غير دال إحصائياً، وذلك بالنظر إلى قيمة الاختبار التائي المقابلة لذلك. في حين بلغت القوة التفسيرية لمعامل الانحدار 0.014 وهو ما يعني أن متغير سيادة القانون يسهم بنسبة 1.4% في حدوث خفض تضخم الجهاز الإداري، وبلغت القوة التنبؤية لمعامل الانحدار 0.004، وهو ما يعني أن مستوى سيادة القانون يتنبأ بنسبة 0.4% فيخفض تضخم الجهاز الإداري، ويلحظ أن القوة التفسيرية والتنبؤية لمستوى سيادة القانون غير دالة إحصائياً، وهو ما يؤكد ذلك من وجهة نظر عينة البحث بأنه ليس هناك تأثير دال إحصائياً لسيادة القانون على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن بمستوى معنوية 5%، كما تشير قيمة الاختبار الفائي المنخفضة إلى ضعف العلاقة بين المتغيرين.

## النتائج والتوصيات

## أولاً: النتائج:

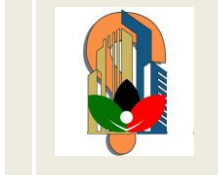
- من خلال تحليل البيانات المتحصل عليها عن طريق توزيع صحيفة الاستبانة على العينة المبحوثة، توصل الباحثان إلى النتائج التالية:
- 1- أن هناك تأثير سلبي دال إحصائياً للحكومة على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن، وهو ما يعني أن الحكومة تسهم في خفض تضخم الجهاز الإداري بنسبة 30% تقريباً كما هو موضح بالجدول (2).
  - 2- لا يوجد تأثير دال إحصائياً للرؤية الإستراتيجية على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة بالبلدية محل البحث كما هو موضح بالجدول (3).
  - 3- يوجد تأثير سلبي دال إحصائياً للنزاهة و الشفافية على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة بالبلدية المبحوثة، وهو ما يعني أن النزاهة و الشفافية تسهم بدرجة عالية في خفض تضخم الجهاز الإداري بنسبة بلغت 72% تقريباً كما هو موضح بالجدول (4).
  - 4- أنه لا يوجد تأثير دال إحصائياً لسيادة القانون على تضخم الجهاز الإداري بقطاع الصحة ببلدية زليتن كما هو موضح بالجدول (5).
  - 5- يعاني قطاع الصحة بالبلدية المبحوثة من نسبة تضخم تتراوح ما بين 20%-25%، كما هو موضح بالجدول (1)، (2)، (3)، (4)، (5).
  - 6- أن تضخم الجهاز الإداري بالبلدية فيد البحث يزداد بوتيرة متصاعدة في غياب النزاهة والشفافية لدى المديرين بالقطاع.

## ثانياً: التوصيات

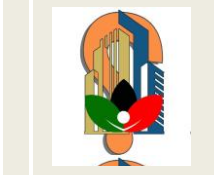
- 1- ضرورة تبني إدارة القطاع لثقافة الحوكمة وإعداد مقترح لحكومة قطاع الصحة بالبلدية متضمناً معايير الرؤية الإستراتيجية، النزاهة والشفافية، سيادة القانون.
- 2- العمل على إيجاد إطار تنظيمي وتشريعي لملامنة تطبيق معايير الحوكمة بالقطاع وإلزام الإدارات على العمل به.
- 3- تفعيل بنود النزاهة والشفافية حتى تساهم في الحد من معضلة تضخم الجهاز الإداري بالبلدية.
- 4- العمل على وضع رؤية إستراتيجية شاملة لتخطيط القوى العاملة بالقطاع، وبما يتماشى مع متطلبات الحوكمة.
- 5- ضرورة الالتزام التام بتطبيق اللوائح التي ينصص عليها قانون العمل، وخاصة عند قيام إدارة القطاع بتوظيف أفراد جدد بالقطاع.

## قائمة المراجع العلمية

- 1- قمبر، جميلة، (2016)، واقع تطبيق الحوكمة الجامعية في التعليم الجامعي الحكومي الليبي، مجلة دراسات العلوم الإدارية، العدد (12)، المجلد (42).
- 2- الباوندي، مصطفى حسين، (2016)، حوكمة الشركات ودورها في مكافحة ظاهرة الفساد الإداري والمالي، مجلة كلية العلوم الإدارية والمالية، العدد (3)، المجلد (33).
- 3- رزوقي، غانم، موسى، عمار، (2015)، مدى توافر الآليات الداخلية للحكومة المؤسسية ومسارات عمل ديوان الرقابة المالية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (المجلد 21)، (العدد 83).



- 4- الخطيب، خالد، قريط، عصام، (2010)، مفاهيم الحوكمة وتطبيقاتها، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية.
- 5- حلاوة، جمال، طه، نداء، (2011)، مفاهيم الحوكمة وتطبيقاتها، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية.
- 6- إمشيرى، حليلة على محمد، (2017)، أثر تطبيق مبادئ الحوكمة على الفساد الإداري في بعض المصارف التجارية العاملة بمدينة زليتن، المؤتمر العلمي الثاني المشترك، الحوكمة في المؤسسات الليبية: الواقع والطموح، خلال الفترة من 11، 12، نوفمبر، 2017، جامعة عمر المختار، البيضاء.
- 7- الساعدي، نسمة، (2017)، واقع حوكمة الجامعات الليبية، دراسة تطبيقية على جامعة بنغازي، من وجهة نظر الإداريين العاملين بها، المؤتمر العلمي الثاني المشترك، الحوكمة في المؤسسات الليبية: الواقع والطموح، خلال الفترة من 11، 12، نوفمبر، 2017، جامعة عمر المختار، البيضاء.
- 8- عبد السيد، سهام إبراهيم، وآخرون، (2017)، بعنوان: واقع تطبيق مبادئ الحوكمة في المجلس البلدي الكفرة، المؤتمر العلمي الثاني المشترك، الحوكمة في المؤسسات الليبية: الواقع والطموح، خلال الفترة من 11، 12، نوفمبر، 2017، جامعة عمر المختار، البيضاء.
- 9- الشیخی، أحمد سعد، (2017)، حوكمة الجامعات وعلاقتها بالأداء، دراسة حالة على جامعة بنغازي، المؤتمر العلمي الثاني المشترك، الحوكمة في المؤسسات الليبية: الواقع والطموح، خلال الفترة من 11، 12، نوفمبر، 2017، جامعة عمر المختار، البيضاء.
- 10- المرغني، عادل عاشور، والهادي، عياد الكوني، (2017)، قياس واقع تطبيق آليات الحوكمة في جامعة طرابلس، المؤتمر العلمي الثاني المشترك، الحوكمة في المؤسسات الليبية: الواقع والطموح، خلال الفترة من 11، 12، نوفمبر، 2017، جامعة عمر المختار، البيضاء.
- 11- البلداوي، شاكر عبد الكريم، عبد الرحمن، نوري منير، (2015)، أثر فواعد حوكمة الشركات المتعلقة باختیار المدقق الخارجي في موثوقية القوائم المالية، دراسة تطبيقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد(38)، العدد(4).
- 12- الجاوي، طلال محمد علي، الزرقي، محمد محيسن عبد الرضا، (2018)، إطار مقترح لحوكمة المؤسسات البلدية للحد من عمليات الاحتيال، بحث تطبيقي في المؤسسات البلدية لمحافظة بابل، مجلة دراسات محاسبية ومالية، جامعة بغداد، مجلد(13)، العدد(42).
- 13- جابر، نبيه، (2010-10-28)، أهمية الحوكمة، متاح على الرابط <http://Kenanaonline.com>.
- 14- العزاوي، مهند، (2016)، الحوكمة،،، فوائد ومبررات، متاح على الرابط <https://Pulpit.alwatanvoice.com>.
- 15- زرقون، محمد، وآخرون، (2014)، أهمية الحوكمة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات متاح على الرابط <https://manifest.univ-ouargla.dz/>.
- 16- نجم، نورا عدنان، (2017)، درجة ممارسة مبادئ الحوكمة في الكلية الجامعية التطبيقية بغزة من وجهة نظر العاملين فيها وسبل تطويرها، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.



- 17-مهيدات، عبد الرحمن موسى، (2011)، الحاكمة الرشيدة، قسم الدراسات والبحوث في هيئة مكافحة الفساد، عمان، الأردن.
- 18-سهم، موسى، فراج، خالد، (2012)، أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح المحاسبي وجودة التقارير المالية، ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري (7-6-مايو-2012)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر.
- 19-سلمي، وحماني، (2015)، أهمية تطبيق الحوكمة في تحسين جودة الخدمة التعليمية بقطاع التعليم العالي، رسالة ماجستير، الجزائر.
- 20-البطاني، منصور على أحمد، (2006)، أثر الممارسات الوظيفية لإدارة الموارد البشرية على التضخم الوظيفي، كلية العلوم الإدارية، جامعة عمان، اليمن، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد(22)، يوليو-ديسمبر 2006.
- 21-صير، سعود غالي، علي، فلاح خلف، (2015)، التحليل الاقتصادي لظاهرة التضخم الإداري و الوظيفي في الدول النامية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق، السنة(38)، العدد(104).
- 22-البراك، عبد الرحمن بن عبد الله، (1997)، اتجاهات الموظفين نحو العلاقة بين التضخم الوظيفي والمتغيرات، دراسة على الأجهزة الإدارية بالرياض، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد(37)، العدد(2).
- 23-الشاطر، علي محمد، التضخم الوظيفي والعمالة الفائضة وإعادة هيكلتها، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة صنعاء، اليمن، العددان(11، 12).
- 24-طلبة، عبد الله، ظاهرة التسبب في إدارات الدول النامية، مجلة الفكر السياسي، جامعة دمشق، متاح على الرابط <http://www.reefnet.gov.sy/booksproject/fikr>
- 25-مرتجي، نجلة، (2014)، تنمية الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة حلوان، منشورات مركز المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- 26-أحمد، نافز أيوب، (2000)، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي، جامعة القدس المفتوحة، متوفر على الرابط <http://www.qou.edu/Arabic/research/Program/research's> Pages.

27-OECD,O.(2004).theOECDPrincipies of Corporate governance.

ContaduriayAdministracion,(216).ww.oecd.org.

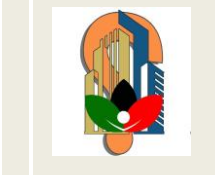
28-APEC Economic Committee (March2011).Good practice Guid on public sector Governance,Asia-Pacific Economic Cooperation

Secretariat;Singapore.www.apec.org.

29-Arye.L.hillman(2009), Puplic finance and Puplic policy Responsibilities and Limitations of Government 2<sup>nd</sup>edCambridge university press







### Abstract

The aim of this research was to identify the governance effect on the inflation of the administrative system in the public sector institutions. And to achieve the research objective, the two researchers followed the descriptive and analytical methods. The research community was represented by all the (60) employees of the public administration at the health sector in Zliten Municipality, i.e. by choosing the comprehensive survey sample. After distributing the questionnaire, (56) returned back questionnaire forms valid for statistical analysis were processed using (SSPSS) program. The general results of the research showed that there is a statistically significant negative impact of governance on the inflation of the administrative staff in the health sector at Zliten Municipality by (30%).

---