

واقع ممارسة الشفافية الإدارية في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارية بجامعة 08 ماي 1945 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين بها

The Reality of The Practice of The Administrative Transparency in the Faculty of Economics, Commercial sciences and Management at the University of 08 May 1945, Guelma from the Perspective of its Staff of Teaching Members.

زهرة عباس¹ gest_zahra@yahoo.fr

¹ طالبة دكتوراه، مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو- مغاربي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف1

تاريخ النشر: 2018/12/31

تاريخ القبول: 2018/12/28

تاريخ الاستلام: 2018/09/30

ملخص:

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى معرفة واقع ممارسة الشفافية الإدارية في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية والتسيير بجامعة 08 ماي 1945 قالمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين بها. ولتحقيق هذا الهدف، قمنا بتقسيم البحث إلى جانب نظري وآخر تطبيقي، حيث تضمن في جانبه النظري عرض المفاهيم المتعلقة بالشفافية الإدارية وكذا مجالات ممارستها، أما الجانب التطبيقي فتمحور حول دراسة ميدانية شملت أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة وبغية تحقيق ذلك تم تصميم إستمارة وتوزيعها على 110 مستجوبا. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: ان واقع ممارسة الشفافية في الكلية كانت بجميع مكوناتها بدرجة متوسطة، كما لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية لمستوى ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعود لمتغير الجنس، الرتبة، الفئة العمرية. الكلمات المفتاحية: الشفافية الإدارية، التعليم العالي، أعضاء هيئة التدريس، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة 08 ماي 1945 قالمة.

تصنيف JEL : I29, I23, D79, D73

Abstract:

This study aims to know the reality of the practice of the administrative transparency in the Faculty of Economics, Commercial sciences and Management at the University of 08 May 1945, Guelma, from the viewpoint of its staff members. To achieve this goal, this work has divided the research into theoretical and practical aspects, in which its theoretical side represents the concepts that related to the administrative transparency as well as the fields of its practice, however, the applied aspect focuses on a field study included faculty members of teaching staff as case study, and in order to achieve this aim, a questionnaire was designed and distributed to 110 respondents.

The study reached a number of results: the reality of the practice of transparency in the faculty with all its components was a medium degree, and there are no statistically significant differences in the level of the practice of the administrative transparency in its composition due to gender variable, rank, age group.

Key words: The Administrative transparency, the higher education, Staff of Teaching Members., Faculty of Economic, University of 08 May 1945, Guelma.

Jel Classification Codes : I29, I23, D79, D73

Résumé :

A travers la présente étude, nous visons d'examiner les pratiques de la transparence administrative au niveau de la Faculté des sciences économiques et des sciences de gestion et commerciales au sein de l'Université du 8 mai 1945, et ce du point de vue du corps professoral de cette faculté. Pour atteindre cet objectif, nous avons structuré la recherche en deux parties ; une partie théorique et une autre pratique, en commençant, dans son aspect conceptuel, par la présentation des concepts liés à la transparence administrative et les différents domaines de sa pratique, par ailleurs , l'aspect pratique de la recherche consiste à une étude sur terrain impliquant les membres du corps professoral de la faculté visée, pour y parvenir, un questionnaire a été conçu et distribué à 110 impératifs.

L'étude à abouté à un certain nombre de résultats : que la pratique de la transparence dans la faculté étudiée était d'un degré modéré dans toutes ses composantes, et qu'il n'y avait pas de

différences statistiquement significatives dans le niveau de pratique de la transparence administrative concernant les variables de contrôle (sexe, Age, grade).

Mots clés : Transparence administrative, Enseignement supérieur, Membres du corps professoral, Faculté des sciences économiques de l'Université du 8 Mai 1945

Codes de classification de Jel: I29 ,I23,D79,D73

المؤلف المرسل: زهرة عباس، الإيميل: gest_zahra@yahoo.fr

المقدمة:

تعتبر مؤسسات التعليم العالي وسيلة أساسية لبناء وتكوين المجتمعات من خلال تزويدها بأفراد أكفاء ذوي مهارات ومؤهلات التي تتلائم مع متطلبات العصر هذه الأخيرة تتطور باستمرار سعياً إلى خدمة المجتمع والعمل على تنميته وتطويره، إلا أن مبالغة مؤسسات التعليم العالي في استخدام الأنماط الإدارية التقليدية والتي تنعكس في ملامح التسلط، التعقيدات الإدارية، عدم وضوح التعليمات تحول دون بلوغ تلك الأهداف التي تسعى إليها.

من هنا برزت الحاجة للبحث عن أفكار جديدة وسياسات التي تدعو إلى الإصلاح الإداري في مؤسسات التعليم العالي من خلال تبنيها لأساليب إدارية حديثة كالهندرة، الحوكمة، الإدارة التشاركية وغيرها، وذلك من أجل رفع أسس سليمة وواضحة لنظام الإدارة بكافة مستوياتها، وأحد أهم القضايا المهمة التي يتم التركيز عليها عند تطبيق تلك الأساليب هي الشفافية الإدارية والتي تلعب دوراً هاماً في معالجة العديد من المشاكل الإدارية كالغموض في القوانين واللوائح المعمول بها ومحاولة إيجاد سبل لتبسيط إجراءات العمل ومحاربة كافة أشكال الفساد الإداري.

مشكلة الدراسة:

كون مؤسسات التعليم العالي تتعامل مع العديد من الأطراف الداخلية والخارجية، كان إلزاماً عليها أن تعزز الشفافية الإدارية وما يرتبط بها من توفير مناخ تنظيمي مناسب والذي يضمن التنسيق بين جميع مستوياتها. تبعت مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما درجة ممارسة الشفافية الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة 08 ماي 1945؟

ويتفرع من هذا السؤال إلى الأسئلة الفرعية الآتية:

-ما واقع ممارسة الشفافية الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير من وجهة نظرهم؟
-هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى متغيرات (الجنس، الفئة العمرية،

الرتبة العلمية) الجنس عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى متغير الجنس عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى متغير الرتبة العلمية عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة.

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى متغير الفئة العمرية عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

-التعرف على واقع ممارسة الشفافية الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من وجهة نظرهم.

-معرفة إن كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى المتغيرات (الجنس، الفئة العمرية، الرتبة العلمية) الجنس عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة. أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال التعرف على واقع ممارسة الشفافية الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من وجهة نظرهم وبالتالي تساعد نتائجها أصحاب القرار في الكلية على إتخاذ الخطوات الإيجابية بالاتجاه نحو اعتماد مدخل الشفافية الإدارية لمواجهة تحدياتها. حدود الدراسة: طبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 08 ماي 1945 بقالة في الفترة الممتدة 15 ماي إلى 25 جوان 2017. أولاً: الجانب النظري:

1. تعريف الشفافية الادارية في الجامعات:

قبل التطرق إلى تعريف الشفافية الإدارية في الجامعات، تجدر بنا تقديم تعريف للشفافية بصفة عامة أولاً، وكذا الأهمية التي تسعى إلى تحقيقها.

1.1 تعريف الشفافية: تعددت تعريف الشفافية تبعاً لاستخداماتها، ونذكر منها ما يلي:

تعني الشفافية في قاموس ماكملان: "الطريقة التزمية في عمل الأشياء التي تمكن الناس من معرفة ما تقوم به بالضبط (Macmillan, 2002)، بمعنى وضوح طريقة ما لممارسة فعل لجميع الأطراف، وكان تعريفاً مختصراً جداً. أما منصور فعرفها على أنها: "توافر المعلومات لعامة الناس حول السياسات والأنظمة والتعليمات والقوانين والقرارات الحكومية، وبمعنى آخر فإنها تعني وضوح التشريعات وسهولة فهمها، وإستقرارها وإنسجامها مع بعضها وموضوعاتها، ووضوح لغتها وتطورها وفقاً للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، وبما يتناسب مع روح العصر، إضافة إلى تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها بحيث تكون متاحة للجميع" (فارس السبيعي، 2011)، هنا عرفها من خلال توفر المعلومات حول كافة النظم والتعليمات والقوانين والسياسات والتي تكون واضحة لدى الجميع، ما يسهل الإفصاح عن المعلومات وسهولة الوصول إليها من قبل الجميع.

أما Balkin فيضيف أن الشفافية ليست مجرد توفير معلومات، لكنها تحتوي أنواعاً مختلفة من المشاركة بالمسؤولية، وأن استخدام أنواع مختلفة يعتمد على الظروف المحيطة، كما يربط Choster and Bruno 2000 الشفافية بالمساءلة في كون المساءلة مبنية على الشفافية ويرتبط مفهوم الشفافية إرتباطاً وثيقاً بأربع كلمات (المصادقية، الإفصاح، الوضوح والمشاركة) (فارس السبيعي، 2011) وما يلاحظ من خلال هذين التعريفين أنه لضمان ممارسة الشفافية لابد من الإحساس بالمسؤولية، وكذا توفير عامل المساءلة لأنها تلعب دوراً هاماً للحكم إن كانت هناك شفافية متبعة أم لا، ويتجسد ذلك من خلال توفر المصادقية، والوضوح والإفصاح والمشاركة، وهي عوامل مهمة جداً للممارسة الشفافية.

ويري هلال 2010 الشفافية بأنها: "حق الجمهور في معرفة المعلومات وآلية صنع القرار كما يعتبرها مدخلاً لوضع المعايير الأخلاقية وميثاق العمل وإدارة لمحاربة الفساد، وبجهود متضافرة لفروع منظمة الشفافية الدولية في الدول العربية في حدود الشفافية بأنها وضع وإعلان القواعد الأساسية المتبعة في تصريف شؤون الدولة، أمام جميع المواطنين دون تمييز أو إقصاء" (فوزية الشمري، سناء المنصور، 2015) مما يعني أنها وضع وإعلان القواعد الأساسية المعتمدة في تسيير شؤون الدولة ووضوحها لدى جميع الأفراد دون أي تمييز مما يمكن من محاربة الفساد.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الشفافية بأنها حق الافراد في معرفة كافة المعلومات حول طرق وإجراءات ممارسة العمل، أو مختلف القوانين والأنظمة المتبعة، وكذا آلية إتخاذ القرار، في ظل توفر عوامل مهمة وهي المساءلة والمشاركة والإفصاح، والذين يلعبون دوراً مهماً في ضمان ممارسة الشفافية.

2.1 أهمية الشفافية:

وتظهر أهميتها من خلال عملها في تمكين المعنيين بالقرارات المباشرة الصادرة من خارج أو داخل المؤسسة والعمل على تلبية حقوق العامة من خلال مشاركتهم في المعلومات، وتقديم المساءلة لهم في فهم إدارة عمليات البيانات الداخلية، وتسمح بتوعية المواطنين واطلاعهم على الخيارات المتاحة، وتسهل عمليات تقسيم الأداء وتحقيق الديمقراطية والمساءلة وضمان نجاحها والوصول إلى ما يعرف بالنظام المفتوح إضافة إلى كونها آلية للوصول إلى حكومة مفتوحة ولتحقيق المساءلة (فارس السبيعي، 2011).

كما أنها تحقق أيضا مايلي: (نعيمه حرب، 2011)

-تحقق الشفافية النزاهة للموظف والابتعاد عن الاجتهاد الشخصي في تفسير القوانين والأنظمة والتوسع في اللامركزية وبساطة الهيكل التنظيمي وسهولة إيصال المعلومات من القمة إلى القاعدة والتغذية العكسية وبالتالي فإن وجود تشريعات واضحة وشفافة يؤدي إلى تنمية الثقة لكافة فئات المجتمع والحفاظ عليها.

-الشفافية وسياسية الانفتاح على الموظفين والمشاركة وتوافر المعلومة تجعلهم أكثر إيمانا بقدراتهم على التأثير في نتائج الأعمال، ويتحول إهتمامهم من التركيز على تحقيق حاجات الأمان والتقدير الذاتي إلى الاهتمام بالأداء والإنتاج.

بالإضافة إلى ذلك نجد أيضا: (خالد الحشاش، 2014)

-تساعد شفافية التشريعات في منع الانحرافات وإزالة المعوقات البيروقراطية، وتبسيط الإجراءات وسرعة الإنجاز بعيدا عن الاجتهاد الشخصي في تفسير الأنظمة.

-تعد الشفافية مسألة محورية في عملية التنمية حيث تعمل على تحقيق الديمقراطية والمساءلة وتأكيد حق المواطن في مراقبة وفهم تقييم القرارات التي يتخذها المسؤولين.

-تدعو الشفافية للإفصاح الإداري والإفصاح، وتساعد الموظفين في التعبير عن أذواقهم، الأمر الذي يتطلب رفع درجة الرضا الوظيفي لديهم.

-تساهم في الارتقاء بمستوى الأداء النوعي وجودة النتائج.

3.1 تعريف الشفافية الإدارية في الجامعات:

يعرفها أبو كريم على أنها: "مجموعة السلوكيات والأداءات الدالة على الشفافية التي تقوم بها الإدارة الأكاديمية داخل وخارج الجامعة، والتي تتضمن الكشف المقصود عن المعلومات والتشاركية في صنع القرارات ووضوح السياسات والتشريعات مما يساهم في القضاء على الفساد وبناء أنظمة النزاهة والعدالة" (فوزية الشمري، سناء المنصور، 2015)، حيث ينظر للشفافية بأنها عبارة عن مجموعة من الأداءات والسلوكيات التي تتم داخل الإدارة الأكاديمية وخارجها والتي تترجم من خلال وضوح المعلومات والسياسات المتبعة والمشاركة في إتخاذ القرارات، مما يساعد في قيام أنظمة تعتمد على النزاهة والعدالة بين الجميع ومحاربة الفساد.

كما يذكر كل من عبد المنعم وإبراهيم بأن الشفافية الإدارية: "هي تأكيد لمصادقية الجامعة أمام الرأي العام والحكومة والإعلام، والمجالس الشعبية والقطاع الخاص، المنظمات غير الحكومية والدولية، المهتمه بالتعليم وتحقق ذلك من خلال الصدق والإعلان عن سير العمل بها وجودته ونوعية الخرجين واسهامهم في العملية الإنتاجية بالمجتمع ومصادر التمويل وفتح أبواب الجامعة ومحاسبتها أمام المجتمع" (فهد رمزي، 2013)، أي أن الشفافية في الجامعات تتجسد من خلال المصادقية في سير العمل والإفصاح عن مصادر تمويلها ومدى مساهمة خريجها في العملية الإنتاجية مع التركيز على عامل مهم وهو محاسبتها أمام الجميع.

أما الشمري فعرفها على أنها: "مجموعة السلوكيات والآليات الدالة على الشفافية الإدارية والتي تقوم بها الجامعات، والتي تتضمن الوضوح التام للتشريعات والقوانين والأنظمة ووضوح الأداء والتقييم وعدالته، والكشف عن المعلومات، والمشاركة في صناعة القرارات، مما يساهم في القضاء على الفساد الإداري، وبناء أنظمة نزاهة وعدالة" (فهد رمزي، 2013)،

هنا عرفها بأنها مجموعة السلوكيات والآليات المتبعة من قبل الجامعات والتي تتجسد بوضوح قوانينها وتشريعاتها وكذا الأداء وطرق تقييمه، والكشف عن المعلومات للجميع مع ضمان المشاركة في إتخاذ القرارات بهدف بناء أنظمة نزيهة وعادلة. من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الشفافية الإدارية، بأنها عبارة عن مجموعة من السلوكيات والممارسات التي تتبعها الإدارة الجامعية والتي يعبر عنها بوضوح أنظمتها وقوانينها وطرق تقييم أدائها وكذا سياساتها المتبعة، ما يساهم في وفرة المعلومات لجميع الأطراف، والمشاركة في إتخاذ القرارات، ما ينعكس بالإيجاب من خلال خلق بيئة عمل تسودها النزاهة والعدل بين الجميع.

2. مجالات قياس الشفافية الإدارية في الجامعات:

ترتبط الشفافية الإدارية بالعديد من المجالات التي ينبغي أن تحقق فيها، سعياً للوصول إلى بناء إداري قوي قادر على الصمود في وجه التحديات، ومحققاً لأهدافها التي تسعى إليها، ومن بين هذه المجالات مايلي:

- الأنظمة والقوانين: إن الشفافية في القوانين والأنظمة تساعد على إزالة العوائق البيروقراطية والروتينية كالتواقيع الكثيرة وغير الضرورية، كما تساعد على تبسيط الإجراءات، والتوسع في اللامركزية مع وضوح خطوط السلطة وبساطة الهيكل التنظيمي للمؤسسات، وسهولة إيصال المعلومات من القمة للقاعدة والتغذية العكسية. كما أن وجود تشريعات واضحة وشفافة يؤدي إلى تنمية الثقة والمصداقية لفئات المجتمع كافة والحفاظ عليها، ومن جهة أخرى فإن الشفافية تساعد على المشاركة بفعالية لتطوير نواحي الخدمة المدنية جميعها، والإسهام في بناء الاعتماد على الذات بتحقيق نوعية أداء أفضل في القطاع العام، وذلك من خلال التركيز على الجودة، وزيادة إنتاجية العمل. (رش الطراونة، علي العضالية، 2010)

- إجراءات العمل: تؤكد مبادئ الشفافية على ضرورة أن تكون إجراءات وأليات العمل الإداري في المؤسسات واضحة ومعلنة للجميع بحيث لا تكلف الكثير من الجهد والوقت، كما تؤكد على تبسيط الإجراءات وتسريع معدلات إنجاز الأعمال عن طريق القيام بالخطوات الضرورية فقط بأفضل طريقة، بهدف خفض التكاليف إلى أقصى حد ممكن، وتبني أقصر الطرق فعالية في التعامل مع الأعمال الورقية وتوفير جهود الموظفين، وتزويد الإدارة بالمعلومات الصحيحة وقت الحاجة إليها. وتتطلب إجراءات العمل الإداري والأكاديمي في الجامعات أن تكون المعلومات لدى المستفيدين الداخليين والخارجيين، وإصدار أدلة إجرائية تنفيذية توضح سياسة الجامعة وخططها، وطرق الحصول على الخدمات التي توفرها للطلبة وأعضاء هيئة التدريس والموظفين ومن لهم مصالح مشتركة مع الجامعة. إضافة إلى نشر تقارير سنوية ورقية وإلكترونية عما أنجزته من أهدافها ومشاريعها وبرامجها المختلفة، وإستراتيجياتها المستقبلية، كما تفرض مبادئ النزاهة والشفافية تسهيل إجراءات العمل وإختصار مراحلها بما يساهم في جودة الخدمة المقدمة، ويوفر أكبر قدر ممكن من وضوح الإجراءات ونزاهة التعاملات ورضا المستفيدين. (محمد الحربي، 2012)

- المساءلة الإدارية: هنالك علاقة قوية بين المساءلة والشفافية، فهما مفهومان مترابطان يعز كل منهما الآخر، ففي غياب الشفافية لا يمكن وجود مساءلة، فإن لم يكن هناك مساءلة، فلن يكون للشفافية أية قيمة، حيث أن المساءلة مرتبطة ومبنية على الشفافية فمن خلال الوضوح في كافة الأعمال الإدارية، وحرية تدفق المعلومات للمجتمع الداخلي والخارجي للجامعة يمكن بناء نظام للمساءلة، يستطيع من خلال الأفراد رؤية ما يجري داخلها، ومن ثم توصيل التغذية الراجعة المناسبة حول تحقيق الجامعة لرسالتها وأهدافها، وعلى القائمين على إدارة مؤسسات التعليم العالي التأكيد على المساءلة وجعلها مكوناً رئيسياً في كافة الوحدات التنظيمية، بحيث تمارسها جميع الوحدات، مما يشكل في النهاية مساءلة ممثلة للنظام بمجمعه بهدف التحسين، والتجويد لمخرجات هذه الجامعات، وفق الحاجة الوطنية والعالمية. ومما لا شك فيه فإن غياب عملية المساءلة وروتينية تطبيقها سوف يعطي فرصة لظهور الفساد ونموه رغم وجود القوانين واللوائح التي قد تدعم المساءلة في الكثير من الجامعات. (نعيمه حرب، 2011).

- الاتصال الإداري: هناك علاقة قوية بين فاعلية الإتصال وتحقيق مبدأ الشفافية، حيث أعتبر الاتصال عملية ديناميكية تحرك بقية العمليات الإدارية لتحقيق غايتها. فمقومات الشفافية المتمثلة بتدفق المعلومات على المستوى الداخلي للجامعة

والمجتمع الخارجي الذي يتواجد فيه، وتفعيل المساءلة، وتمكين الجميع من القيام بمسؤولياتهم، والمشاركة المجتمعية، والنزاهة في جميع العمليات الإدارية، ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وقضايا أخرى تتعلق بالشفافية لا يمكن تفعيلها والقيام بها على أكمل وجه دون وجود نظام للإتصالات يتسم بالفاعلية. حيث أن جوهر الشفافية يقوم على المصداقية والوضوح والإفصاح والمشاركة، وهذه لا تتم إلا من خلال نظم إتصال فعالة. فمن خلال إنفتاحها ووضوحها، ومصداقية وحجم المعلومات التي يوفرها، وإختيار وسيلة الاتصال المناسبة، ووقت الاتصال، والتغذية الراجعة المناسبة تستطيع المنظمة بناء أنظمة النزاهة والشفافية.

كما تعتبر الشفافية شكلا من أشكال الإتصال الفعال الذي يضمن إدراك واضح للرسالة من قبل مرسلها ومستقبلها، فليس كافيا أن يتم التركيز فقط على ماهية المعلومة المرسله وكيف أرسلت، بل أيضا كيف تم إستلامها وفهمها والتعامل معها. ويتضح مما سبق أن نمط الاتصال الذي يتسم بالشفافية يخلق وضوح في رؤية الجامعة ويعمل على رفع الروح المعنوية لدى الموظفين من خلال توفير قنوات إتصال متعددة على كافة المستويات الإدارية، بالإضافة إلى تمكين الموظفين من الوقوف على مواطن الضعف ومعالجتها. كما تساهم الإتصالات في مد جسور التفاهم بين أقطاب عملية الاتصال مما يعزز روابط الثقة والمشاركة والإلتزام للمنظمة. (نعيمه حرب، 2011)

-تقييم الأداء: إن نظام تقييم أداء الموظفين يستمد أهميته من كونه يوفر المعلومات اللازمة والضرورية للعديد من قرارات الموارد البشرية المهمة، كالعلاوات والترقيات والتدريب والنقل، وتأثيرها على تنميتهم ورضاهم الوظيفي ورغبتهم للعمل، وأصبح الاهتمام بتقييم أداء الموظفين ملحوظا بشكل كبير بسبب إنعكاساته القوية على قضيتين معاصرتين هما: العدالة في معاملة الموظفين، والكفاءة الإنتاجية إذ أن قضية ثقة الموظفين في عدالة نظام تقييم الأداء، ودقتها لا يمكن تجاهلها من حيث وجودها كشرط أساسي لنجاح النظام وفعاليتها، وأن العلاقة بين تقييم الأداء والشفافية علاقة وثيقة تظهر من خلال الإفصاح عن تقييم الأداء ووضوحه.

حيث يستخدم المدراء أساليب مختلفة للإفصاح وإطلاع الموظفين على خطط الجامعة المستقبلية والتوصيف الرسمي للمسؤوليات ومهام العمل ومستوى الصلاحيات، والتأكد من أن الموظف يعرف مسبقا أن قيامه بأمر وإجراءات معينة تترتب عليه عواقب محددة، وهذا يعني أن تكون جميع أساليب الإفصاح واضحة ومكتوبة، وتبلغ بطريقة رسمية للموظفين. ويرى كثير من خبراء الإدارة أنه مهما كانت طبيعة وأنواع الأساليب المستخدمة في التقييم ومدى إستكمال معايير وبنوده، فإن إبلاغ الموظف بدرجات تقييمه، سلبية كانت أم إيجابية من أهم أبعاديات التعامل الحضاري والثقافي، كما إن وضوح وإعطاء المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب يساعد الموظف في تطوير أدائه، وهو ما يتطلب إيضاح آلية تقييمه ومستوى أدائه، وسبل تطوير هذا الأداء، ووجود معايير ومقاييس واضحة وعادلة تساعد المسؤولين على إنجاز التقييم الموضوعي بعيدا عن المزاجية. (فارس السبيعي، 2011). ويحتاج كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين وكذلك الطلبة إلى وضوح أساليب التقييم وتنوعها، وعدم إقتصارها على نوع واحد من أساليب التقييم التقليدية، وذلك لأن التطورات الحديثة في مجال نظم التقييم الإداري تحتم التطوير المستمر، وتجربة أساليب جديدة للتقييم يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المعرفي والمهاري لكل فرد من أفرادها، وهو ما يعزز ممارسات الشفافية الإدارية والثقة المتبادلة، وينعكس إيجابا على مستوى الأداء وجودة المخرجات.

ثانيا: الجانب التطبيقي:

بعد إستعراضنا للإطار النظري للشفافية الإدارية في الجامعات ومختلف المشكلات التي تحول دون تطبيقها سنحاول من خلال هذا الإطار، إبراز واقع ممارسة الشفافية الإدارية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 08 ماي 1945 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها، وسنتطرق في هذا الإطار إلى دراسة العنصرين التاليين:

-الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

-تحليل البيانات، إختبار الفرضيات، عرض النتائج وتحليلها.

1. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1.1 مجتمع الدراسة:

تم تطبيق هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة 08 ماي 1945 قالمة، والبالغ عددهم 115 للموسم 2016/2017 ومع استبعاد 05 أساتذة لم يتم التوزيع لهم وذلك بسبب أنهم في عطلة مرضية، ليتم توزيع الاستمارة على العدد 110 وبعد جمع الإستبيانات تم الاعتماد على 87 إستبيان للتحليل الإحصائي، وإستبعاد 05 إستبيانات لعدم إكتمالها، 18 لعدم إسترجاعها.

2.1 أسلوب جمع البيانات وأدوات التحليل الإحصائي:

1.2.1 أسلوب جمع البيانات: تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من خلال أسلوب الاستقصاء، حيث قمنا بتصميم إستمارة البحث موجهة إلى أفراد مجتمع الدراسة قصد التعرف على وجهة نظرهم حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية في كليتهم. وفيما يتعلق بتصميم إستمارة البحث فقد تكونت من محورين وهما كالآتي:
-المحور الأول: تناول معلومات حول البيانات العامة لمجتمع الدراسة: الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية.
-المحور الثاني: ويقوم بمعرفة واقع ممارسة الشفافية الإدارية وذلك من خلال خمسة مجالات: القوانين والأنظمة، إجراءات العمل، المساءلة الإدارية، الاتصال الإداري، تقييم الأداء.

وقد تم قياس متغيرات المحور الثاني بإستخدام مقياس ليكارت بإعتباره من أنسب المقاييس التي تسمح لنا بقياس إدراكات أفراد مجتمع الدراسة لمحتويات المحور 02، ويتكون هذا المقياس من 05 نقاط تتراوح من الرقم 01 والذي يعبر عن موافق بشدة، والرقم 02 والمعبر عن موافق، والرقم 03 يعبر على محايد، والرقم 04 يعبر عن غير موافق، وأخيرا الرقم 05 المعبر عن غير موافق بشدة.

كما يعكس كل من المدى (1-أقل من 2.5) درجة الموافقة المتدنية.

المدى (2.5-أقل من 3.5) درجة الموافقة المتوسطة.

المدى (3.5-أقل من 5) درجة الموافقة العالية.

2.2.1 ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجته 85.9 % وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عالية، تشير إلى وجود ترابط عال بين عبارات الإستبيان، وإلى إمكانية الحصول على نفس النتائج فيما لو تكرر القياس من جديد.

3.2.1 أدوات التحليل الإحصائي:

أعتمدت منهجية معالجة بيانات هذه الدراسة، وبالإستعانة برمجية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 23 على إستخدام الأدوات التالية:

-التكرارات والنسب المئوية (الأساليب الوصفية)، لوصف بيانات العينة من حيث خصائصها.

-المتوسطات الحسابية، لمعرفة درجة موافقة أفراد المجتمع على واقع ممارسة الشفافية الإدارية، كما تم إستخدام الانحراف المعياري، لقياس درجة قيم إستجابات أفراد المجتمع عن المتوسط الحسابي.

-إلى جانب إستخدام إختبار كاي تربيع لإختبار فرضيات الدراسة، حيث يختبر مدى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية من عدمها بين إجابات أفراد الدراسة حول مضمون الإستبيان وذلك عند مستوى دلالة معين، وفي هذه الدراسة مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$.

2. تحليل البيانات الدراسة.

1.2 وصف خصائص مجتمع الدراسة:

بغرض التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، تناول المحور الأول منه بعض البيانات الشخصية لأفراد العينة وهي: الجنس، الفئة العمرية، الرتبة الأكاديمية والجدول رقم 01 أدناه يوضح ذلك.

جدول رقم 01: توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس، الفئة العمرية، الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية		الفئة العمرية			الجنس		
النسبة	التكرار	الفئة	النسبة	التكرار	الفئة	النسبة	التكرار
3.4%	3	أستاذ مساعد صنف أ	73.6%	64	30 إلى أقل من 40	65.5%	57
46%	40	أستاذ مساعد صنف ب	21%	19	40 إلى أقل من 50	34.5%	30
34.5%	30	أستاذ محاضر صنف ب	4.6%	4	50 إلى أقل من 60		
13.8%	12	أستاذ محاضر صنف أ					
2.3%	2	أستاذ التعليم العالي					
100%	87	المجموع	100%	87	المجموع	100%	87

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

يشير الجدول رقم 01 إلى تقارب نسبة الأساتذة أناث والأساتذة ذكور العاملين في الكلية، وهذا يعكس إقبال وتوجه كلا الطرفين إلى التدريس الجامعي، كما يلاحظ أن معظم المجتمع هم من الفئة العمرية من 30- إلى أقل من 40 ، حيث بلغت النسبة ب73.6%، وكذا وجود تقارب نسبة كل من أفراد المجتمع ذات الرتبة العلمية أستاذ مساعد صنف ب وذات الرتبة محاضر صنف ب، حيث كانت نسبيهم على التوالي 46% و34.5% وهو ما يعكس تطور في أعداد الأساتذة في مؤسسات التعليم العالي والناتج عن سياسة الدولة نحو تكثيف فرص التوظيف لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي.

2.2 التحليل الوصفي لإجابات أفراد المجتمع الدراسة: سنركز في هذا المجال على تحليل البيانات المتعلقة بدرجة

موافقة أفراد المجتمع على كل من واقع ممارسة الشفافية من خلال ما يتضمنه من مجالات الخمسة.

الشفافية في الأنظمة والقوانين:

جدول رقم 02: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول الشفافية في الأنظمة والقوانين

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	رقم العبارة				
				غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
				التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
متوسطة	3	1.20	3.17	9	22	8	41	7
				10.3	25.3	9.2	47.1	8
متوسطة	1	1.23	3.41	7	19	7	39	15
				8	21.8	8	44.8	17.2
متوسطة	6	1.07	2.80	10	25	29	18	5
				11.5	28.7	33.3	20.7	5.7
متوسطة	4	1.11	3.13	8	18	21	34	6
				9.2	20.7	24.1	39.1	6.9
متوسطة	5	1.10	2.82	10	27	22	24	4
				11.5	31	25.3	27.6	4.6
متوسطة	2	1.04	3.14	3	27	16	36	5
				3.4	.31	18.4	41.4	5.7
		1.12	3.07					

المصدر: تفرغ التحليل الإحصائي لبيانات استمارة الدراسة باستخدام SPSS23

يبين الجدول رقم 02 أن درجة موافقة الكلية للمجال، جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.07)، وهذا ما يدل على أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تمارس الشفافية في الأنظمة والقوانين بدرجة متوسطة وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. كما تراوحت المتوسطات الحسابية للمحور من 2.80-3.41 وهي

متوسطات تقع جميعا في فئة الممارسة المتوسطة، وقد يرجع ذلك إلى شعور غالبية أفراد مجتمع الدراسة بعدم وضوح الأنظمة والقوانين المعمول بها في الكلية، وهذا ما ينعكس من خلال العبارة: تقوم كليتكم بالإعلام بالقوانين فور صدورهما بمتوسط حسابي 3.41، وهو الأعلى بين جميع العبارات وتلتها العبارة تحدد كليتكم بدقة واجبات ومسؤوليات الوظائف بمتوسط 3.14.

-الشفافية في إجراءات العمل:

جدول رقم 03: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول الشفافية في إجراءات العمل.

رقم العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة						
										التكرار	النسبة %				
										التكرار	النسبة %				
تتسم إجراءات العمل في كليتكم بالوضوح والبساطة	09	43	13	17	5	3.39	1.09	1	متوسطة						
	10.3	49.4	14.9	19.5	5.7										
يتم تنفيذ إجراءات العمل في كليتكم بنزاهة	3	28	24	24	8	2.93	1.05	3	متوسطة						
	3.4	32.2	27.6	27.6	9.2										
يتم تنفيذ إجراءات العمل في كليتكم بمصداقية	3	28	24	24	8	2.94	1.06	2	متوسطة						
	3.4	32.2	27.6	27.6	9.2										
تتوفر في كليتكم سياسة منح المكافئة لأفضل بحث علمي بناء على النتائج المحققة	3	24	25	25	10	2.82	1.06	5	متوسطة						
	3.4	27.6	28.7	28.7	11.5										
تقوم كليتكم بمراجعة مستمرة للإجراءات العمل لكي تواكب المستجدات	2	19	34	26	6	2.82	0.93	6	متوسطة						
	2.3	21.8	39.1	29.9	6.9										
تطبق القوانين والتعليمات على الجميع دون تمييز	2	13	23	27	22	2.37	1.09	8	متدنية						
	2.3	14.9	26.4	31	25.3										
تتقبل كليتكم اقتراحات جميع الأطراف ذات العلاقة لتطوير أليات العمل للخدمات التي تقدمها	1	26	15	30	15	2.63	1.12	7	متوسطة						
	1.1	29.2	17.2	34.5	17.2										
تعمل كليتكم باستمرار على تطوير وتحسين أليات العمل بها لغرض إنجاز الأعمال بسهولة أكبر	7	24	18	26	12	2.86	1.20	4	متوسطة						
	8	27.6	20.7	29.9	13.8										
الدرجة الكلية للمحور متوسطة										2.84	1.07				

المصدر: تفرغ التحليل الاحصائي لبيانات استمارة الدراسة باستخدام SPSS23

يبين الجدول رقم 03 أن درجة موافقة الكلية لهذا المجال كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.84، وهذا ما يدل على أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تمارس الشفافية في إجراءات العمل بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

كما تراوحت المتوسطات الحسابية للمحور من 2.86-3.39 وهي متوسطات تقع جميعها في الفئة الممارسة المتوسطة، وقد يرجع ذلك إلى شعور غالبية أفراد المجتمع الدراسة بعدم وضوح وغموض إجراءات العمل المعمول بها في الكلية، حيث كانت العبارة: تتسم إجراءات العمل في كليتكم بالوضوح والبساطة ذات متوسط حسابي الأكبر بين جميع العبارات وقدره 3.39.

-الشفافية في المساءلة الإدارية:

جدول رقم 04: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول الشفافية في المساءلة الإدارية.

رقم العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة					
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										%	%	%	%	%
يتضمن نظام الكلية مبدأ مساءلة العاملين فيها	2	35	24	16	10	3.03	1.07	1	متوسطة					
	2.3	40.2	27.6	18.4	11.5									
تنفذ الكلية نظام المساءلة بناء على معلومات موثوقة	3	16	30	24	14	2.65	1.06	4	متوسطة					
	3.4	18.4	34.5	27.6	16.1									
تنفذ الكلية نظام المساءلة بموضوعية تامة	3	18	28	26	12	2.70	1.05	3	متوسطة					
	3.4	20.7	32.2	29.9	13.8									
تعزز الكلية أسلوب الرقابة الذاتية لدى جميع العاملين بها	5	21	24	23	14	2.77	1.15	2	متوسطة					
	5.7	24.1	27.6	26.4	16.1									
توفر الكلية الحماية والضمانات للأفراد الذين يساهمون في كشف الفساد	1	11	33	29	13	2.51	0.93	6	متوسطة					
	1.1	12.6	37.9	33.3	14.9									
تطبق الكلية نظام المساءلة بفاعلية على جميع المستويات.	1	17	31	26	12	2.64	0.98	5	متوسطة					
	1.1	19.5	35.6	29.9	13.8									
									الدرجة الكلية للمحور متوسطة					
									1.04					

المصدر: تفرغ التحليل الإحصائي لبيانات استمارة الدراسة باستخدام SPSS23

يبين الجدول رقم 04 أن درجة الموافقة الكلية لهذا المجال كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.71، وهذا ما يدل على أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تمارس الشفافية في المساءلة الإدارية بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. كما تراوحت المتوسطات الحسابية للمحور من 2.64-3.03 وهي متوسطات تقع جميعها في الفئة الممارسة المتوسطة، وقد يرجع ذلك إلى شعور غالبية أفراد المجتمع الدراسة بأن معايير المساءلة في كليتهم غير موضوعية ولا تتم على معلومات موثوقة وإنما بناء على آراء بعض الأفراد، وكذا عدم تطبيق المساءلة على الجميع وإنما لفئات محددة.

-الشفافية في الاتصال الإداري:

جدول رقم 05: المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول الشفافية في الاتصال الإداري

رقم العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة					
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										%	%	%	%	%
تعمل الإدارة في كليتكم على إيجاد نظام اتصال فعال بين كافة أفرادها	9	31	15	24	8	3.10	1.19	4	متوسطة					
	10.3	35.6	17.2	27.6	9.2									
توفر الإدارة في كليتكم قنوات اتصال مفتوحة مع المؤسسات الاقتصادية المحلية	3	9	23	27	25	2.28	1.09	5	متوسطة					
	3.4	10.3	26.4	31	28.7									
تنوع الإدارة في كليتكم في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف الاتصال المطلوب	7	36	11	26	7	3.11	1.16	3	متوسطة					
	8	41.4	12.6	29.9	8									
يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بكليتكم في تبسيط	16	37	17	11	6	3.52	1.13	2	عالية					

				6.9	12.6	19.5	42.5	18.4	الإجراءات
عالية	1	1.11	3.52	6	10	18	38	15	يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بكميتكم في تقليص الزمن المخصص لاتخاذ القرارات
				6.9	11.5	20.7	43.7	17.2	
		1.13	3.10						الدرجة الكلية للمحور متوسطة

المصدر: تفرغ التحليل الاحصائي لبيانات استمارة الدراسة باستخدام SPSS23

يبين الجدول رقم 05 أن درجة موافقة الكلية لهذا المجال كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.10، وهذا ما يدل على أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تمارس الشفافية في الاتصال الإداري بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. كما تراوحت المتوسطات الحسابية للمحور من 2.28-3.11 وهي متوسطات تقع جميعها في الفئة الممارسة المتوسطة، وهذا ما دلت عليه العبارات: 01، 02، 03، أما العبارتين 05، و06، فقد كانت متوسطاتها تقع في مجال الموافقة العالية، وهذا راجع إلى إختلاف مستويات وتقنيات الإتصال المستخدمة في أقسام الكلية.

-الشفافية في تقييم الأداء:

جدول رقم 06: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول الشفافية في تقييم الأداء

رقم العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة				
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										%	%	%	%
تمتاز معايير التقييم في كميتم بالوضوح	5	32	22	22	6	3.09	1.06	2	متوسطة				
	5.7	36.8	25.3	25.3	6.9								
يطلع عضو هيئة التدريس في كميتم على آلية تقييم أدائهم	7	29	23	22	6	3.10	1.08	1	متوسطة				
	8	33.3	26.4	25.3	6.9								
توجد سجلات معلوماتية في كميتم للمقارنة بين الأداء المطلوب والفعلي	2	10	20	36	19	2.31	1.01	6	متوسطة				
	2.3	11.5	23	41.4	21.8								
تقوم كميتم بتحديد آلية مناسبة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس	2	16	28	28	13	2.60	1.02	4	متوسطة				
	2.3	18.4	32.2	32.2	14.9								
توفر كميتم المعلومات اللازمة لإجراءات التقييم	1	22	25	28	11	2.70	1.02	3	متوسطة				
	1.1	25.3	28.7	32.2	12.6								
تسمح كميتم بتقييم أدائها من قبل المسؤولين بكل شفافية	0	17	29	28	13	2.57	0.97	5	متوسطة				
	0	19.5	33.3	32.2	14.9								
						2.72	1.02						

المصدر: تفرغ التحليل الاحصائي لبيانات استمارة الدراسة باستخدام SPSS23

يبين الجدول رقم 06 أن درجة موافقة الكلية لهذا المجال كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.72، وهذا ما يدل على أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تمارس الشفافية في تقييم الأداء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. كما تراوحت المتوسطات الحسابية للمحور من 2.31-3.10 وهي متوسطات تقع جميعها في فئة الممارسة المتوسطة، وقد يرجع ذلك إلى شعور غالبيتهم بأن معايير تقييم الأداء غير واضحة ولا يتم إشراك أعضاء هيئة التدريس في وضع تلك المعايير، بالإضافة إلى أن الكلية لا توفر المعلومات الكافية حول إجراءات التقييم.

3. إختبار الفرضيات:

الفرضية 01:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى عامل الجنس عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى عامل الجنس عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة.

-الشفافية في الأنظمة والقوانين :

جدول رقم 07: نتائج اختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في الأنظمة والقوانين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تقوم كليتكم بتوضيح أي غموض يظهر في الأنظمة والقواعد	3.17	5.069	0.280	غير معنوية
تقوم كليتكم بالإعلام بالقوانين فور صدورها.	3.41	4.434	0.350	غير معنوية
تتم المراجعة المستمرة للإجراءات في كليتكم وذلك لمعرفة مدى مواكبتها للتطورات	2.80	10.547	0.32	غير معنوية
تحرص كليتكم على تحقيق التوافق والتنسيق بين جميع الأقسام في القوانين والتشريعات	3.13	1.895	0.755	غير معنوية
تعمل إدارة كليتكم باستمرار على تحديث إجراءات العمل بها	2.82	6.802	0.147	غير معنوية
تحدد كليتكم بدقة واجبات ومسؤوليات الوظائف.	3.14	9.556	0.049	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في الأنظمة والقوانين وعامل الجنس، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

-الشفافية في إجراءات العمل:

جدول رقم 08: نتائج اختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في إجراءات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تتسم إجراءات العمل في كليتكم بالوضوح والبساطة	3.39	2.600	0.627	غير معنوية
يتم تنفيذ إجراءات العمل في كليتكم بزمالة	2.93	3.611	0.461	غير معنوية
يتم تنفيذ إجراءات العمل في كليتكم بمصادقية	2.94	3.235	0.519	غير معنوية
تتوفر في كليتكم سياسة منح المكافئة لأفضل بحث علمي بناء على النتائج المحققة	3.616	1.06	0.461	غير معنوية
تقوم كليتكم بمراجعة مستمرة للإجراءات العمل لكي تواكب المستجدات	2.82	6.820	0.146	غير معنوية
تطبق القوانين والتعليمات على الجميع دون تمييز	2.37	2.272	0.686	غير معنوية
تتقبل كليتكم اقتراحات جميع الأطراف ذات العلاقة لتطوير آليات العمل للخدمات التي تقدمها	2.63	3.956	0.412	غير معنوية
تعمل كليتكم باستمرار على تطوير وتحسين آليات العمل بها لغرض إنجاز الأعمال بسهولة أكبر	2.86	2.001	0.736	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في إجراءات العمل وعامل الجنس، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

-الشفافية في المساءلة الإدارية:

جدول رقم 09: نتائج اختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في المساءلة الادارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
يتضمن نظام الكلية مبدأ مساءلة العاملين فيها	3.03	2.436	0.656	غير معنوية
تنفذ الكلية نظام المساءلة بناء على معلومات موثوقة	2.65	1.743	0.783	غير معنوية
تنفذ الكلية نظام المساءلة بموضوعية تامة	2.70	3.273	0.513	غير معنوية
تعزز الكلية أسلوب الرقابة الذاتية لدى جميع العاملين بها	2.77	1.012	0.908	غير معنوية
توفر الكلية الحماية والضمانات للأفراد الذين يساهمون في كشف الفساد	2.51	4.208	0.369	غير معنوية
تطبق الكلية نظام المساءلة بفاعلية على جميع المستويات.	2.64	1.745	0.783	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في المساءلة الادارية وعامل الجنس، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

-الشفافية في الاتصال الإداري:

جدول رقم 10: نتائج إختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في الاتصال الاداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة المحسوبة	k2	مستوى الدلالة	النتيجة
تعمل الإدارة في كليتكم على إيجاد نظام اتصال فعال بين كافة أفرادها	3.10	0.998	0.910	0.910	غير معنوية
توفر الإدارة في كليتكم قنوات اتصال مفتوحة مع المؤسسات الاقتصادية المحلية	2.28	1.439	0.837	0.837	غير معنوية
تنوع الإدارة في كليتكم في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف الاتصال المطلوب	3.11	1.152	0.886	0.886	غير معنوية
يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بكليتكم في تبسيط الإجراءات	3.52	4.842	0.304	0.304	غير معنوية
يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بكليتكم في تقليص الزمن المخصص لاتخاذ القرارات	3.52	4.958	0.292	0.292	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في الاتصال الاداري وعامل الجنس، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

-الشفافية في تقييم الاداء:

جدول رقم 11 : نتائج إختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في تقييم الاداء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة المحسوبة	k2	مستوى الدلالة	النتيجة
تمتاز معايير التقييم في كليتكم بالوضوح	3.09	4.580	0.333	0.333	غير معنوية
يطلع عضو هيئة التدريس في كليتكم على آلية تقييم أدائهم	3.10	1.939	0.747	0.747	غير معنوية
توجد سجلات معلوماتية في كليتكم للمقارنة بين الأداء المطلوب والفعلي	2.31	4.832	0.305	0.305	غير معنوية
تقوم كليتكم بتحديد آلية مناسبة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس	2.60	5.964	0.202	0.202	غير معنوية
توفر كليتكم المعلومات اللازمة لإجراءات التقييم	2.70	3.034	0.508	0.508	غير معنوية
تسمح كليتكم بتقييم أدائها من قبل المسؤولين بكل شفافية	2.57	1.238	0.722	0.722	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في تقييم الاداء وعامل الجنس، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها من الإختبار فإننا نقبل الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى عامل الجنس عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة. أي أن عامل الجنس لا يؤثر على مدى ممارسة الشفافية بجميع مجالاتها.

الفرضية 02:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى عامل الفئة العمرية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى عامل الفئة العمرية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة.

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تقوم كليتكم بتوضيح أي غموض يظهر في الأنظمة والقواعد	3.17	18.922	0.015	معنوية
تقوم كليتكم بالإعلام بالقوانين فور صدورها.	3.41	20.113	0.010	معنوية
تتم المراجعة المستمرة للإجراءات في كليتكم وذلك لمعرفة مدى مواكبتها للتطورات	2.80	10.723	0.218	غير معنوية
تحرص كليتكم على تحقيق التوافق والتنسيق بين جميع الأقسام في القوانين والتشريعات	3.13	14.196	0.077	غير معنوية
تعمل إدارة كليتكم باستمرار على تحديث إجراءات العمل بها	2.82	10.971	0.203	غير معنوية
تحدد كليتكم بدقة واجبات ومسؤوليات الوظائف.	3.14	8.411	0.394	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في القوانين وعامل الفئة العمرية. باستثناء العبارتين الأولى والثانية والتي كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$ أي أن الفئة العمرية في تلك العبارتين تلعب دور في التأثير على ممارستها.

-الشفافية في إجراءات العمل:

جدول رقم 13: نتائج اختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في إجراءات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تتسم إجراءات العمل في كليتكم بالوضوح والبساطة	3.39	14.179	0.077	غير معنوية
يتم تنفيذ إجراءات العمل في كليتكم بنزاهة	2.93	3.366	0.909	غير معنوية
يتم تنفيذ إجراءات العمل في كليتكم بمصادقية	2.94	3.742	0.880	غير معنوية
تتوفر في كليتكم سياسة منح المكافئة لأفضل بحث علمي بناء على النتائج المحققة	3.616	3.719	0.882	غير معنوية
تقوم كليتكم بمراجعة مستمرة للإجراءات العمل لكي تواكب المستجدات	2.82	6.458	0.596	غير معنوية
تطبق القوانين والتعليمات على الجميع دون تمييز	2.37	5.454	0.708	غير معنوية
تتقبل كليتكم اقتراحات جميع الأطراف ذات العلاقة لتطوير آليات العمل للخدمات التي تقدمها	2.63	3.486	0.900	غير معنوية
تعمل كليتكم باستمرار على تطوير وتحسين آليات العمل بها لغرض إنجاز الأعمال بسهولة أكبر	2.86	7.850	0.448	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في إجراءات العمل وعامل الفئة العمرية، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

-الشفافية في المساءلة الإدارية:

جدول رقم 14: نتائج اختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية المساءلة الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
يتضمن نظام الكلية مبدأ مساءلة العاملين فيها	3.03	15.344	0.053	غير معنوية
تنفذ الكلية نظام المساءلة بناء على معلومات موثوقة	2.65	9.827	0.277	غير معنوية
تنفذ الكلية نظام المساءلة بموضوعية تامة	2.70	10.732	0.217	غير معنوية
تعزز الكلية أسلوب الرقابة الذاتية لدى جميع العاملين بها	2.77	2.326	0.969	غير معنوية
توفر الكلية الحماية والضمانات للأفراد الذين يساهمون في كشف الفساد	2.51	5.400	0.714	غير معنوية
تطبق الكلية نظام المساءلة بفاعلية على جميع المستويات.	2.64	24.466	0.002	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في المساءلة الإدارية وعامل الفئة العمرية، باستثناء العبارة الأخيرة والتي كانت معنوية.

-الشفافية في الاتصال الإداري:

جدول رقم 15: نتائج إختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في الاتصال الاداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تعمل الإدارة في كليتكم على إيجاد نظام اتصال فعال بين كافة أفرادها	3.10	7.592	0.474	غير معنوية
توفر الإدارة في كليتكم قنوات اتصال مفتوحة مع المؤسسات الاقتصادية المحلية	2.28	10.097	0.258	غير معنوية
تنوع الإدارة في كليتكم في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف الاتصال المطلوب	3.11	8.256	0.409	غير معنوية
يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بكليتكم في تبسيط الإجراءات	3.52	5.358	0.719	غير معنوية
يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بكليتكم في تقليص الزمن المخصص لاتخاذ القرارات	3.52	5.029	0.754	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في الاتصال الإداري وعامل الفئة العمرية، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

-الشفافية في تقييم الاداء:

جدول رقم 16: نتائج إختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في تقييم الاداء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تمتاز معايير التقييم في كليتكم بالوضوح	3.09	4.580	0.333	غير معنوية
يطلع عضو هيئة التدريس في كليتكم على آلية تقييم أدائهم	3.10	1.939	0.747	غير معنوية
توجد سجلات معلوماتية في كليتكم للمقارنة بين الأداء المطلوب والفعلي	2.31	4.832	0.305	غير معنوية
تقوم كليتكم بتحديد آلية مناسبة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس	2.60	5.964	0.202	غير معنوية
توفر كليتكم المعلومات اللازمة لإجراءات التقييم	2.70	3.034	0.508	غير معنوية
تسمح كليتكم بتقييم أدائها من قبل المسؤولين بكل شفافية	2.57	1.238	0.722	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في تقييم الأداء وعامل الفئة العمرية، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها من الاختبار فإننا نقبل الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى الفئة العمرية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة. أي أن عامل الفئة العمرية لا يؤثر على مدى ممارسة الشفافية بجميع مجالاتها.

الفرضية 03:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى عامل الرتبة العلمية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة..

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى عامل الرتبة العلمية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة

الشفافية في الأنظمة والقوانين:

جدول رقم 17: نتائج إختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في القوانين والأنظمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تقوم كليتكم بتوضيح أي غموض يظهر في الأنظمة والقواعد	3.17	18.745	0.282	غير معنوية
تقوم كليتكم بالإعلام بالقوانين فور صدورها.	3.41	17.037	0.383	غير معنوية
تتم المراجعة المستمرة للإجراءات في كليتكم وذلك لمعرفة مدى مواكبتها للتطورات	2.80	17.676	0.343	غير معنوية
تحرص كليتكم على تحقيق التوافق والتنسيق بين جميع الأقسام في القوانين والتشريعات	3.13	16.034	0.451	غير معنوية
تعمل إدارة كليتكم باستمرار على تحديث إجراءات العمل بها	2.82	17.478	0.355	غير معنوية
تحدد كليتكم بدقة واجبات ومسؤوليات الوظائف.	3.14	24.438	0.080	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في الأنظمة والقوانين وعامل الرتبة العلمية، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

-الشفافية في إجراءات العمل:

جدول رقم 18: نتائج إختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في إجراءات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تتسم إجراءات العمل في كليتكم بالوضوح والبساطة	3.39	7.200	0.969	غير معنوية
يتم تنفيذ إجراءات العمل في كليتكم بتزاهة	2.93	18.211	0.312	غير معنوية
يتم تنفيذ إجراءات العمل في كليتكم بمصادقية	2.94	17.648	0.345	غير معنوية
تتوفر في كليتكم سياسة منح المكافحة لأفضل بحث علمي بناء على النتائج المحققة	3.616	10.311	0.850	غير معنوية
تقوم كليتكم بمراجعة مستمرة للإجراءات العمل لكي تواكب المستجدات	2.82	22.423	0.130	غير معنوية
تطبق القوانين والتعليمات على الجميع دون تمييز	2.37	12.926	0.678	غير معنوية
تتقبل كليتكم اقتراحات جميع الأطراف ذات العلاقة لتطوير آليات العمل للخدمات التي تقدمها	2.63	20.597	0.195	غير معنوية
تعمل كليتكم باستمرار على تطوير وتحسين آليات العمل بها لغرض إنجاز الأعمال بسهولة أكبر	2.86	20.302	0.207	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في إجراءات العمل وعامل الرتبة العلمية، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

-الشفافية في المساءلة الإدارية:

جدول رقم 19: نتائج إختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في المساءلة الادارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
يتضمن نظام الكلية مبدأ مساءلة العاملين بها	3.03	31.116	0.013	معنوية
تنفذ الكلية نظام المساءلة بناء على معلومات موثوقة	2.65	15.809	0.466	غير معنوية
تنفذ الكلية نظام المساءلة بموضوعية تامة	2.70	15.867	0.462	غير معنوية
تعزز الكلية أسلوب الرقابة الذاتية لدى جميع العاملين بها	2.77	21.096	0.175	غير معنوية
توفر الكلية الحماية والضمانات للأفراد الذين يساهمون في كشف الفساد	2.51	11.301	0.791	غير معنوية
تطبق الكلية نظام المساءلة بفاعلية على جميع المستويات.	2.64	18.705	0.284	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في المساءلة الإدارية وعامل الرتبة العلمية، باستثناء العبارة الأولى والتي كانت معنوية.

-الشفافية في الاتصال الإداري:

جدول رقم 20: نتائج اختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في الاتصال الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تعمل الإدارة في كليتكم على إيجاد نظام اتصال فعال بين كافة أفرادها	3.10	16.207	0.439	غير معنوية
توفر الإدارة في كليتكم قنوات اتصال مفتوحة مع المؤسسات الاقتصادية المحلية	2.28	14.381	0.570	غير معنوية
تنوع الإدارة في كليتكم في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف الاتصال المطلوب	3.11	13.255	0.654	غير معنوية
يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بكليتكم في تبسيط الإجراءات	3.52	28.245	0.030	غير معنوية
يساهم استخدام تقنية الاتصال الموجودة بكليتكم في تقليص الزمن المخصص لاتخاذ القرارات	3.52	25.042	0.069	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في الاتصال الإداري وعامل الرتبة العلمية، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

-الشفافية في تقييم الأداء:

جدول رقم 21: نتائج اختبار كاي تربيع لمعرفة مدى وجود الشفافية في تقييم الاداء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم العبارة	المتوسط المرجح	قيمة k2 المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
تمتاز معايير التقييم في كليتكم بالوضوح	3.09	21.063	0.176	غير معنوية
يطلع عضو هيئة التدريس في كليتكم على آلية تقييم أدايم	3.10	21.061	0.176	غير معنوية
توجد سجلات معلوماتية في كليتكم للمقارنة بين الأداء المطلوب والفعلي	2.31	10.711	0.827	غير معنوية
تقوم كليتكم بتحديد آلية مناسبة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس	2.60	11.311	0.790	غير معنوية
توفر كليتكم المعلومات اللازمة لإجراءات التقييم	2.70	12.428	0.714	غير معنوية
تسمح كليتكم بتقييم أدايم من قبل المسؤولين بكل شفافية	2.57	9.226	0.683	غير معنوية

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS23

جميع عبارات هذا المحور كانت غير معنوية ما يدل على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية في تقييم الأداء وعامل الرتبة العلمية، أي أنه لا توجد علاقة تربط بين هذين المتغيرين.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها من الاختبار فإننا نقبل الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى الرتبة العلمية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة. أي أن عامل الرتبة العلمية لا يؤثر على مدى ممارسة الشفافية بجميع مجالاتها.

-إستنتاجات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة المتوصل إليها تم التوصل الى الاستنتاجات التالية:

-أظهرت نتائج الدراسة درجة متوسطة لمستوى ممارسة الشفافية الإدارية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين بها في المجالات التالية: الشفافية في: الأنظمة والقوانين، إجراءات العمل، المساءلة الإدارية، الاتصال الإداري وتقييم الأداء.

-كما بينت نتائج الدراسة إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية حول واقع ممارسة الشفافية الإدارية بمكوناتها تعزى إلى (الجنس، الرتبة العلمية، الفئة العمرية) مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

- أظهرت نتائج الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بأن الشفافية في الاتصال الإداري كانت أكثر العوامل وضوحاً في مستوى الشفافية الإدارية بصفة عامة ثم الشفافية في الأنظمة والقوانين، تليها الشفافية في إجراءات العمل، ثم الشفافية في تقييم الأداء وأقلها الشفافية في المساءلة الإدارية.

توصيات الدراسة:

بناء على نتائج الدراسة تم التوصل إلى التوصيات التالية:

- العمل على نشر ثقافة الشفافية الإدارية عن طريق القيام بندوات ومؤتمرات وعرض تجارب الجامعات الناجحة في هذا المجال والاستفادة منها.

- الاعتماد على وسائل التكنولوجيا المتطورة كالبريد الإلكتروني والذي يسهل عملية الشفافية الإدارية المطلوبة في الإدارات.

- الاعتماد على الشفافية الإدارية كمعيار تستند من خلاله تقييم الجامعات والسعي لتطوير معايير وأساليب لقياس مستوى الشفافية الإدارية.

- العمل على تهيئة الظروف المناسبة لتحسين مستوى ممارسة الشفافية الإدارية من خلال إعادة صياغة قوانين وإجراءات العمل مع ضرورة تفعيل الدور الرقابي.

- إصدار قوانين ونظم خاصة بالشفافية في مؤسسات التعليم العالي إلى جانب توفر القيادات الكفء التي تساعد على ضمان ممارستها.

- توفير المتطلبات الداعمة لتطبيق الشفافية الإدارية في الجامعات.

قائمة المراجع:

1-Macmillan, English Dictionary for Advanced Learner, First published Bloomsbury Publishing, 2002, p1530.

2- فارس بن علوش بن بادي السبيعي، دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، دكتوراه في الفلسفة في العلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2011، ص 14.

3- مرجع نفسه، ص 15.

4- فوزية صالح الشمري، سناء أحمد المنصور، مستوى الشفافية الإدارية في جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 16، العدد 2، جوان 2015، ص 374.

5- فارس بن علوش بن بادي السبيعي، مرجع سبق ذكره، ص 18.

6- نعيمة محمد حرب، واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص 12-13.

7- خالد سعيد برهم الحشاش، درجة تحقيق الشفافية الإدارية لدى مديري مدرّبات التربية والتعليم بمحافظات غزة وعلاقتها بأداء العاملين فيها، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2014، ص 18.

8- فوزية صالح الشمري، سناء أحمد المنصور، مرجع سبق ذكره، ص 376.

9- فهد عبد الرحمن مسفر رمزي، الإدارة بالشفافية لدى مديري مكاتب التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمشرفين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، ماي 2013، ص 15.

10- مرجع نفسه، ص 18.

11- رشا نايل حامد الطراونة، على محمد عمر العضالية، أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة في الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 06، العدد 01، 2010، ص 68.

12- محمد بن محمد أحمد الحربي، درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى اقسام الاكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود، المجلة التربوية المتخصصة، المجلد 01، العدد 06، جويلية 2012، ص 318.

13- نعيمة محمد حرب، مرجع سبق ذكره، ص 63-64.

14- مرجع نفسه، ص 38.

15- فارس بن علوش بن بادي السبيعي، مرجع سبق ذكره، ص 38-39.