

تاريخ الإرسال (2019-03-05)، تاريخ قبول النشر (2019-04-22)

- 1 د. وحيد بن أحمد الهندي : اسم الباحث الأول:
- 2 أ.د. أحمد عودة عبد المجيد عودة : اسم الباحث الثاني :
- 3 أ. رحاب بنت راشد الغرير : اسم الباحث الثالث :

قسم الإدارة العامة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
قسم الإحصاء، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم
قسم الإدارة العامة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

1 اسم الجامعة والبلد (لأول)

2 اسم الجامعة والبلد (لثاني)

3 اسم الجامعة والبلد (لثالث)

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

whindi@ksu.edu.sa

درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في جامعة الملك سعود

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، وذلك من خلال التعرف على درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية والخارجية فيها، والتعرف على أهم متطلبات الالتزام بممارستها، وأهم المعوقات التي تواجه الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية فيها.

وأظهرت نتائج الدراسة؛ أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية وكذلك الخارجية جاءت "متوسطة" وفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة.

كما أوضحت نتائج الدراسة أن أهم متطلبات الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية تتمثل في: الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، واحترام حقوق العاملين وخصوصياتهم. وأن أهم معوقات الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية تتمثل في "قلة وعي العاملين بما يجب أن يحصلوا عليه من حقوق مقابل ما يكلفون به من أعمال، وتعدد الجهات الرقابية وتداخل مهامها، والمركزية الشديدة لعمليات صناعة واتخاذ قرارات الكلية.

كلمات مفتاحية: الشفافية الإدارية - الفساد - المسائلة - جامعة الملك سعود - الأقسام الأكاديمية.

Degree of commitment to practicing administrative transparency at King Saud University

Abstract:

The study aims to identify the degree of commitment to the practice of administrative transparency at women academic departments, Faculty of Business Administration, King Saud University, by identifying the degree of commitment to exercising internal and external administrative transparency, to identify the most important requirements of commitment to its practice, and to identify the most important obstacles hindering the commitment of practicing administrative transparency.

The results of the study showed that the degree of commitment to the practice of internal and external administrative transparency was "moderate" according to the views of the sample of the study.

The results of the study showed that the most important requirements to adhere to the practice of administrative transparency are commitment to the ethics of the public service, and respect for the rights and privacy of workers. And that the most important impediments to the commitment to exercise administrative transparency is the "lack of awareness of the workers of the rights they should get in exchange for the tasks assigned to them, and the multiplicity of regulatory bodies and overlapping tasks, and the centralization of the intensive processes of the business, and decision-making at the college level.

Keywords: Administrative Transparency - Corruption - Accountability - King Saud University - Academic Departments.

مقدمة:

يعد موضوع الشفافية من المواضيع المهمة لتطور المجتمعات بمنظوماتها المختلفة، نظراً للتوجه العالمي نحو التركيز في قياس الأداء الفعلي والإنتاج الخدمي بصورة دقيقة بين مختلف المنظمات والمؤسسات، سواء العامة منها أو الخاصة، ولاسيما في ظل المنافسة العالمية في الإنتاج وتقديم الخدمات؛ إذ أصبح من المؤكد الإهتمام بتحقيق مبدأ الشفافية بدرجة عالية، لأن الشفافية تساعد في إيجاد منظمات فاعلة وقادرة على مواجهة الظروف والتحديات المحيطة.

كما أدى التطور العام والتوسع في إنشاء المنظمات الخدمية والإنتاجية إلى ظهور الحاجة إلى الشفافية؛ للتقليل من انتشار الفساد الإداري في الدول المتقدمة والنامية، ويعني الفساد وفقاً لتعريف البنك الدولي: "إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص" (الفضيل، 2004: 34)، ومن المعلوم أن انتشار الفساد يؤدي إلى هدر كبير في الموارد المادية والبشرية، بما يؤدي إلى ضعف عملية البناء والتنمية في المجتمعات، ولعل ما حصل في عام 2007-2008م من أزمة مالية حادة شهدتها الإقتصاد العالمي خير مثال على أضرار الفساد وخطورته في المجتمعات والدول المختلفة، تلك الأزمة التي كان منبع حدوثها القطاع المالي الأمريكي، وبالتحديد الإستثمارات المالية في قطاع العقار، إذ أدت هذه الأزمة إلى حدوث اختلالات إقتصادية كبيرة، ليس فقط في الإقتصاد الأمريكي وإنما في الإقتصاد العالمي ككل، ومن بين هذه الاختلالات نجد: إفلاس المؤسسات الكبرى والبنوك، وحدوث ركود وانكماش في الإقتصاد العالمي، وانتشار البطالة (خضيرات، 2008: 1). وكان من أبرز البنوك والمؤسسات التي أفلس؛ اثنان من أكبر مصارف الإستثمار في العالم، هما: Bear Stern & Lehman Bros وإفلاس مصارف تجارية، مثل: American International وWashington Mutual and Wachovia Bank، ودفعت بشركات تأمين عظمى، مثل: American International Group (AIG) إلى مشارف الانهيار (الميداني، 2009: 2).

وقد كان من أهم أسباب ظهور تلك الأزمة المالية؛ تفشي الفساد داخل العديد من القطاعات الاقتصادية، متمثلاً في المصالح المادية وغياب القيم والأخلاق في التعامل المالي، مما جعل تلك التعاملات المالية للقطاعات الاقتصادية في مجملها تتصف بالجنس، وبالغش، وبالاحتكار، وكذلك بالتزوير، وبأخذ الفائدة المرتفعة على القروض، وبالرشوة، وبالبيع الفاسد، وغيرها من الممارسات الفاسدة، وساهمت جميعها في إحداث تلك الأزمة وتفاقمها (خضيرات، 2010: 17). وبالتالي تتبين أهمية الشفافية كخطوة أولى لمكافحة الفساد الإداري بشتى صورته (عبدالعال، 2013: 22)، باعتبار الشفافية تهدف إلى السعي للإصلاح والعمل على منع الفساد والتقليل من آثاره، لأن الشفافية تقوم على أسس من المصارحة والمكاشفة وحق الحصول على المعلومات، التي بدورها تمثل أهم أسباب منع تفشي الفساد داخل المنظمات المختلفة، والتي تعد المؤسسات التعليمية جزءاً هاماً منها، والتي يعد تطبيق الشفافية مطلب أساسي فيها، نظراً لدورها الكبير في إعداد وتأهيل قوى وطنية ناجحة وقادرة على تطوير وتنمية بلدها، بعيداً عن مشكلات الفساد الإداري.

مشكلة الدراسة:

حظي موضوع الشفافية الإدارية باهتمام متزايد على المستويين المحلي والعالمي ولاسيما في السنوات الأخيرة، ففي عام 1993م تم تأسيس أول منظمة للشفافية تهتم بمكافحة الفساد والحد منه، تحت مسمى: منظمة الشفافية الدولية (International Transparency Organization) ومقرها "برلين" في ألمانيا، على يد "بيتر آيجن" (Peter Eggen) وهي منظمة غير حكومية، أخذت على عاتقها محاربة الفساد وضرورة تطبيق مبدأ الشفافية في جميع المنظمات والمؤسسات المختلفة

(مخلوف، 2009: 12). ومنذ ذلك الحين والإهتمام بمفهوم الشفافية في تزايد مستمر، كونها تعد العلاج الواقعي من انتشار الفساد، إذ تسعى المنظمات والمؤسسات على اختلافها وتنوع أنشطتها نحو تطبيق مفهوم الشفافية بصورته الفاعلة. لأن العلاقة بين الشفافية والفساد علاقة عكسية؛ فكلما ازدادت الشفافية انخفضت أنشطة الفساد، وأمكن من السيطرة عليه (أبو كريم، 2009: 16).

وفي المملكة العربية السعودية يحظى موضوع الشفافية الإدارية ومكافحة الفساد باهتمام كبير، فبالنظر إلى التقرير الأخير لمنظمة الشفافية العالمية الصادر في عام ٢٠١٦م، نجد أن المملكة احتلت المرتبة (٦٢) على مستوى العالم، وعلى الرغم من تدني هذه المرتبة وتأخرها من ناحية تطبيق الشفافية وانعدام الفساد، إلا أنها تدل على سعي المملكة وجهودها المبذولة للتصدي للفساد وتحقيق الشفافية (<https://www.transparency.org/>).

ويؤكد ذلك توجه المملكة الحالي من خلال رؤية ٢٠٣٠، التي تم الإفصاح عنها في عام ٢٠١٦م وأكدت أهمية زيادة تحقيق مبدأ الشفافية والمساءلة في مؤسسات الدولة كافة وبين أفرادها، في ظل تطوير أداء الحكومة كأحد مرتكزات الرؤية؛ ليكون مواكباً للتطلعات والآمال وقادراً على مواجهة التحديات من خلال العمل وفق معايير عالية من الشفافية والمساءلة، فالرؤية أكدت إنتهاج الشفافية بأعلى مستوياتها في جميع القطاعات؛ ولتحقيق ذلك كشفت الرؤية عن البدء في تنفيذ برنامج قياس الأداء، وتم تأسيس المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بما يعزز تطبيق دور المساءلة والشفافية (<http://vision2030.gov.sa>).

وتعد المؤسسات الأكاديمية من أهم مؤسسات القطاع العام للدولة لأنها وسيلة أساسية؛ لإعداد قوى بشرية صالحة ونافعة لبناء مجتمعها لتحقيق التقدم والتنمية المنشودة، ويزيد ذلك من أهمية انفتاحها على المجتمعات الخارجية وربطها بأفرادها من خلال نشر المعلومات الصحيحة والدقيقة، والسير على نظم ومعايير محددة وواضحة فيما يتعلق بالتعاملات الإدارية المختلفة، سواء من داخل الجامعة، أم فيما يتعلق بالبيئة الخارجية. ولقد أكدت رؤية المملكة ٢٠٣٠ الدور المتعاظم للجامعات في المرحلة المقبلة، في تأهيل الكوادر البشرية المواطنة تأهيلاً نوعياً يتناسب مع احتياجات المرحلة المقبلة، بحيث تلبي احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية. (<http://www.al-jazirah.com/2016/20161221/ar9.htm>).

وتؤكد الخطط الاستراتيجية لجامعة الملك سعود وكلياتها وأقسامها الأكاديمية الشفافية كأحد العوامل المهمة لنجاح هذه الخطط وتحقيقها لأهدافها، ودورها المهم لترسيخ مبدأ النزاهة والشفافية لتصبح ثقافة سائدة بين منسوبي كليات الجامعة (الحري، 2010: 310) إذ تعد جامعة الملك سعود أولى الجامعات في المملكة العربية السعودية الحاصلة على الاعتماد الأكاديمي في عام ٢٠١٠م. كما حصلت الجامعة على تجديد الاعتماد الأكاديمي المؤسسي من هيئة تقويم التعليم بداية من الأول من شهر مايو ٢٠١٧م (<http://www.spa.gov.sa/viewfullstory.php?lang=ar&newsid=1621391>). وتعد كلية إدارة الأعمال إحدى كليات جامعة الملك سعود الحاصلة على الاعتماد الدولي AACSB في عام 2016م لجميع برامجها، وهو اعتماد أكاديمي خاص بكليات إدارة الأعمال في الجامعات العالمية (<http://www.spa.gov.sa/1554725>). ويؤكد هذا الاعتماد أعمال مبدأ الشفافية في الممارسات الإدارية والأكاديمية كأحد المعايير الأساسية.

ونظراً لذلك جاءت هذه الدراسة من أجل التعرف على مدى تطبيق الشفافية الإدارية كواقع ملموس والتعرف على المشكلات التي من الممكن أن تحد من تطبيقها، والتعرف على المتطلبات التي ينبغي توافرها لتحقيق هذا المبدأ، مبدأ الشفافية الإدارية

بفعالية، وبالتالي تتركز مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة للإجابة على عدد من الأسئلة المنضوية تحت السؤال الرئيس لهذا البحث: ما درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟ وتتنبق من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟
2. ما درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟
3. ما أهم متطلبات الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟
4. ما أهم المعوقات التي تواجه الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد مجتمع الدراسة فيما يتعلق بالالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود تعزى للمتغيرات: (طبيعة العمل الحالي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات العمل).

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في: تعرف درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود.

وتتمثل أهداف الدراسة الفرعية في تعرف الآتي:

1. درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود.
2. درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود.
3. أهم متطلبات الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود.
4. أهم المعوقات التي تواجه الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود.

5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بالالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، تعزى للمتغيرات: (طبيعة العمل الحالي، المؤهل العلمي، وعدد سنوات العمل).

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أهمية تطبيق الشفافية في المنظمات، ولا سيما في عصرنا الحديث، الذي تتميز منظمته الفاعلة بالديموقراطية والانفتاح والتفاعل مع العالم الخارجي، والوضوح التام في إجراءات العمل المختلفة، كما أن التوجه الحالي في المملكة العربية السعودية نحو التحول الوطني من خلال رؤية ٢٠٣٠ التي ركزت في ضرورة اتباع منهج الشفافية في مختلف المنظمات العامة ومنها الأكاديمية، ومتابعة ذلك للتأكد من تطبيق مفهوم الشفافية من خلال اعتماد منهج المساءلة لمكافحة الفساد، لذا تطالب الأمر إجراء الدراسات المختلفة التي تقيس مستوى تطبيق الشفافية ومتطلباتها وتعريف معوقاتهما، ومن هنا تتبين لنا أهمية الدراسة من الناحيتين العلمية والعملية:

1 - الأهمية العلمية:

بالنظر إلى الدراسات في هذا المجال من خلال البحث في مختلف الموضوعات والبحوث المختلفة، نجد أن الدراسات التي تطرقت إلى موضوع الشفافية الإدارية تعد قليلة ولا سيما في ما يتعلق بممارسة وتطبيق الشفافية الإدارية في المؤسسات الأكاديمية، لذلك تمثل هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية على وجه العموم، ولل سعودية على وجه الخصوص، ومرجعاً إضافياً للباحثين في هذا المجال.

2 - الأهمية العملية:

إن دراسة الشفافية الإدارية وتحديد درجة الالتزام بممارستها في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؛ من المؤمل أن تساهم في تحديد عدد من المعايير والمؤشرات التي يمكن بواسطتها قياس مستوى ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات، وتعريف متطلباتها ومعوقاتهما. ومن المؤمل أيضاً أن تستفيد الجامعات من نتائج الدراسة، وكذلك الجهات المشرفة على التعليم العالي ومتخذي القرار؛ مما يساعد على اتخاذ الإجراءات اللازمة التي تساعد في رفع درجة تطبيق الشفافية ومتطلباتها في الجامعات، والعمل على إزالة المعوقات التي قد تحد من فعالية تطبيق الشفافية فيها.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة الحالية على تحديد درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الأكاديميات والإداريات، وكذلك تعرف أهم متطلبات الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية، وأهم المعوقات التي تواجه الالتزام بممارستها، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال عام ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.

الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية في الأكاديميات والإداريات لدى الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود

مصطلحات الدراسة:

تحقيقاً لأغراض الدراسة، تم تحديد المصطلحات الرئيسية الآتية:

1. تعرف الشفافية إجرائياً بأنها: الأنشطة الإدارية التي تتم داخل الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، وتشتمل على الوضوح التام للأنظمة والتعليمات، وتبسيط إجراءات العمل، والمشاركة في صنع القرارات، والمرونة في إصدار الأوامر وتحديد السلطة والمسؤولية بدقة، وفاعلية نظم المساءلة والمحاسبة ونشر المعلومات والإفصاح التام عن كل ما يهم أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والمستفيدين وأصحاب العلاقة.
2. الأقسام الأكاديمية: يقصد بها الأقسام الأكاديمية النسائية التي تتكون منها كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، وهي: قسم الإدارة وقسم الإدارة الصحية، وقسم الإدارة العامة، وقسم الإقتصاد، وقسم التسويق، وقسم المالية، وقسم المحاسبة، وقسم نظم المعلومات الإدارية، وقسم التحليل الكمي.
3. الأكاديميات والإداريات: يقصد بهن عضوات هيئة التدريس من حملة الدكتوراه، والمحاضرات والمعيدات، والإداريات العاملات في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود.

الإطار النظري

مفهوم الشفافية:

تعدّ دولة "السويد" أول من مارس مبدأ الشفافية الإدارية بعلمية؛ من خلال إيجاد أول قانون ينص صراحة على أهمية حصول العامة على المعلومات، تحت مسمى: قانون حرية النشر (Freedom to Publish law) في عام 1766م. ونتيجة لذلك أخذ موضوع الشفافية بالتطور تدريجياً، وقد ساعد في تطور مبدأ الشفافية الإدارية والتوسع في استخدامه؛ ظهور كل من قانون حرية المعلومات (Freedom of Information Law) الأمريكي في عام 1966م، الذي يقرر أن الوثائق الحكومية في جوهرها ملك للناس وأن للناس حق الإطلاع عليها، وقانون الشمس المشرقة (Sunshine laws) في أمريكا عام 1976م، الذي يفرض بأن تكون اجتماعات المنظمات الحكومية متاحة أمام الجميع (<https://publications.america.gov>).

تعرف معظم قواميس اللغة كلمة: الشفافية (Transparency) بالوضوح والصراحة والنزاهة وعدم الغش. أما بالنسبة للعاملين والمنظمات فتعني الشفافية: السماح للآخرين بمعرفة الحقيقة، من دون محاولة إخفاء أو تظليل المعنى أو تبديل الواقع؛ لإظهار الأمور بصورة أفضل، ويعرف "ماكملين" الشفافية بأنها: الطريقة النزيهة في عمل الأشياء التي تمكن الناس من معرفة ما تقوم به بالضبط (Macmillan, 2002:153). فالشفافية بمعناها الواسع تعني: الإفصاح الفعلي غير المشروط؛ وقد ساعد على ذلك انتشار الإعلام الدقيق المكثف، وتوافر تقنية المعلومات لجميع أفراد المجتمع، وتنامي الإيمان العالمي بحق المواطن في المعرفة (Oliver, 2004:13).

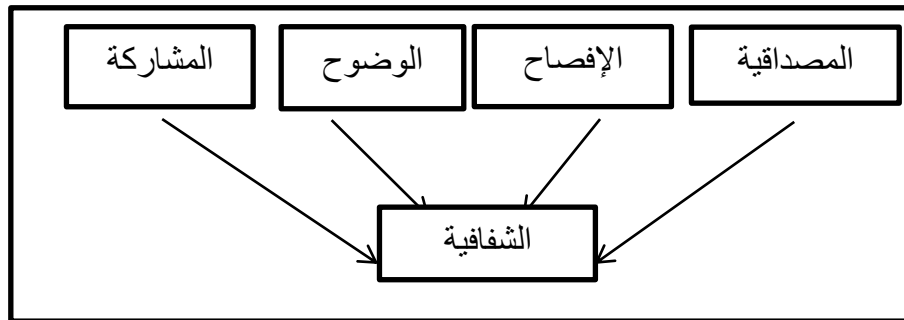
فالشفافية تعني: توافر نفس المعلومات لجميع الأفراد، فجعل الأمور شفافة يحد من تباين المعلومات، وذلك من طريق توفير معلومات متماثلة لمن لا يستطيع الوصول إليها (Breton et al, 2007:13)، كما يقصد بالشفافية: حرية تدفق المعلومات

معرفة بأوسع مفاهيمها، أي: توفير المعلومات والعمل بطريقة منفتحة تسمح لأصحاب الشأن بالحصول على المعلومات الضرورية للحفاظ على مصالحهم، واتخاذ القرارات المناسبة، واكتشاف الأخطاء (سايع، 2012: 4).

وبالنظر إلى مصطلح الشفافية وفقاً لمجال استخدامها بشكل عام، فإننا نجد أن هناك عدداً من المعاني جاءت مختلفة تبعاً لتنوع مجالاتها. فمن الناحية السياسية نجد أنها تعني: منظومة من الإجراءات التي تمكن الناس من ملاحظة تصرفات السياسيين. أما محاسبياً فقد عرفت بأنها: تلك الكشوف التي تستعمل وتستخرج المعلومات المطلوبة منها بسهولة. ومن الناحية المالية فقد عرفها صندوق النقد الدولي بأنها: إطلاع الجمهور على هيكل القطاع العام ووظائفه وحسابات القطاع العام والتوقعات الخاصة بالمالية العامة (الصاوي، 2009: 5).

بينما المقصود بالشفافية الإدارية، هو: الإنفتاح على الجمهور فيما يتعلق بهيكل ووظائف المنظمة، وكذلك تعزيز المصادقية، والإتفاق على أن انعدام الشفافية الإدارية يؤدي إلى عدم كفاءة المنظمة (Kopitas & Caring, 1998: 45)، كما أنها تعني: أن تعمل الإدارة في بيت من زجاج، كل ما به مكشوف للعاملين والجمهور، فهي التزام منظمات الإدارة العامة والمنظمات الخاصة بالإفصاح والعلانية والوضوح في ممارسة أعمالها مع خضوعها للمساءلة والمحاسبة (الطوخي، 2002: 116). ويرتكز مفهوم الشفافية الإدارية على الوضوح التام في رسم الخطط والسياسات واتخاذ القرارات، وخضوع الممارسات الإدارية للمراقبة المستمرة، وسهولة الوصول للمعلومات إذ يساعد تطبيق الشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداري، وذلك بتعزيز الثقة بين المنظمة والموظفين والعملاء (العلوان، 2013: 49).

ويمكن القول: إن جميع التعريفات تدعو إلى جوهر واحد يرتبط بأربع كلمات، هي: المصادقية، والإفصاح، والوضوح، والمشاركة (أبو كريم، 2005: 32)، التي يوضحها الشكل الآتي:



شكل رقم (١): جوهر الشفافية

المصدر: أحمد فتحي أبو كريم. مفهوم الشفافية لدى الإدارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بفاعلية الإتصال الإداري، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، اليرموك، 2005: 32.

من خلال ما سبق يتبين لنا أن الشفافية تتضمن: وضوح التشريعات وسهولة فهمها، وتبسيط الإجراءات، ونشر المعلومات الصحيحة والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها بحيث تكون متاحة للجميع، والشفافية كمبدأ إداري في المؤسسات تمتد لتشمل بعض الممارسات التي تصب في مجال اتخاذ القرارات، وإدارة الموارد البشرية والهيكل التنظيمية والتعليمات والإتصال والعلاقات والتطوير الإداري (حرب، 2011: 12).

أهمية الشفافية الإدارية:

إن للشفافية الإدارية أهمية بالغة في تعزيز نجاح المنظمات؛ مما ينعكس بدوره على تنمية المجتمع. فالشفافية وإن كانت مطلوبة في حياة الناس مع بعضهم بعضاً، وفي العلاقات الإنسانية بشكل عام، إلا أنها تبقى ضرورة ملحة في المنظمات (السبيعي، 2010: 20).

فالشفافية تجعل الأضواء مسلطة على كافة الإجراءات والمعلومات داخل المنظمة، من دون وجود إجراءات مبهمّة أو غامضة للعاملين وللمستفيدين كافة من خدمات تلك المنظمة (المقاطع، 2009: 3)، إذ تؤكد الشفافية ضرورة أن يكون الناس على علم بما يحدث، وتساعد على فهم الأسس المنطقية للقرارات التي تتخذها المنظمة وموظفوها في مختلف المستويات (Tiwari, 2004). كما تساعد الشفافية في الحد من الفساد ومكافحته بصوره وبأشكاله كافة، لأن شفافية التشريعات وعدم قابليتها للتأويل يساعد في منع الانحراف، ويحد من إمكانية إختراقها (خرابشة، 1997: 342).

وتعمل الشفافية الإدارية كذلك على تعزيز الرقابة الذاتية، حيث يتمتع الأفراد العاملون في التنظيمات الإدارية المطبقة لمفهوم الشفافية الإدارية باستقلالية أكثر في أثناء قيامهم بواجباتهم الوظيفية، فكل شيء واضح لدى العاملين، ولديهم من الصلاحيات ما يكفي لاتخاذ القرارات الخاصة بنطاق عملهم ضمن قواعد العمل وأنظمتها، وهذا يعزز الرقابة الذاتية بدلاً من الرقابة الإدارية المستمرة (هوفماستر، 2001: 319).

ووجود الشفافية في المنظمات الإدارية فيما بين القيادات مع بعضهم بعضاً من جهة وبين القيادات والعاملين تحت إدارتهم من جهة أخرى؛ يعد مطلباً هاماً لنجاح المنظمة، حيث تؤدي الشفافية داخل المنظمات إلى زيادة الثقة والولاء بين الرئيس والمرؤوسين. فالمكاشفة وإيضاح المعلومات بين القيادات العاملة يعزز دور الولاء لدى العاملين، ويزيد من إنتاجيتهم حين يعرفون كل شيء عنها باعتبار أنهم جزء من هذه المنظمة (الراشدي، 2007: 17)، وتتطلب القيادة الشفافة تبني المدير نمطاً من الإنفتاح والوضوح في تعامله مع الآخرين من طريق خلق مستويات عالية من الإنفتاح أو الشفافية، التي ينتج عنها درجة عالية من الثقة المتبادلة بين الطرفين (Norman et al, 2010: 352).

وبالتالي فإن الشفافية الإدارية وسياسة الإنفتاح على العاملين، والمشاركة وتوافر المعلومة تجعل العاملين أكثر إيماناً بقدرتهم على التأثير في نتائج الأعمال، ويتحول اهتمامهم من التركيز في تحقيق حاجات الأمان والتقدير الذاتي إلى الإهتمام بالأداء والإنتاج، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة الأداء (أبو بكر، 2001: 128)، فالشفافية تعمل لتوظيف أكبر لقدرات العاملين، وتشجع العاملين لتحقيق استغلال أفضل لأصول المنظمة (Garsten & Montoya, 2008, 99).

كما يعد تطبيق الشفافية الإدارية أمراً مهماً لنجاح خطط التطوير والتغيير، إذ يواجه قادة المنظمات عدداً من التحديات التي تقاوم مساعيهم في إحداث التغيير المنشود. ولضمان مشاركة العاملين؛ ينبغي إقناعهم بمضامين التغيير ودواعيه، ولهذا فإن الإدارة التي تتبنى مبدأ الشفافية الإدارية وتعلن عن سياساتها وخطتها؛ تكون بذلك قد قلصت من الطاقات السلبية التي يبذلها العاملون في مقاومة التغيير وحولتها إلى قوى داعمة إيجابية (عميرة، 2008: 48).

ويجدر بنا القول: إن أهمية الشفافية الإدارية لا تقتصر على المنظمات فحسب، بل تأتي الشفافية الإدارية كإحدى أهم أركان مقومات ومحاور نجاح التنمية المستدامة. إذ توجد علاقة إيجابية بين تطبيق الشفافية وبين تحقيق التنمية كافة بأنواعها، فعندما تتوافر بالفعل المعلومات الكاملة والصحيحة والدقيقة وتتحقق الشفافية الفعالة في مختلف مؤسسات المجتمع ومنظماتها، فإنها تساهم في تحقيق عمليات التنمية المختلفة (يوسف، 2008: 6). لأنها توفر بيئة عمل تتسم بالشفافية التامة، فهي بذلك تمكن

شركاء التنمية (الحكومة والقطاع الخاص والمواطنين) من الوصول إلى الأهداف المنشودة، ودفع حركة التقدم والنهوض بالمجتمع.

أنواع الشفافية الإدارية:

الشفافية عملية مركبة تتكون من جانبين وهو ما يعرف بأنواع الشفافية، ويتمثل الجانب الأول: في الشفافية الداخلية، التي تعني توفير المعلومات لأعضاء المنظمة والعاملين فيها، ووجود سياسة عامة تقوم على توفير الحد الأقصى من المعلومات حول هيكل المنظمة والقواعد المنظمة لعملها ونشاطها، وآليات التوظيف فيها (الصاوي، 2009: 7). كما يتطلب هذا النوع من الشفافية وجود تنظيم برامج توعية للموظف حول طبيعة ومهام الدائرة، والواجبات التي ينبغي على الموظف القيام بها (عليان وجزار، 1997: 354).

أما الجانب الآخر: فيتمثل في الشفافية الخارجية، التي تشير إلى توفير المعلومات للجمهور، بخاصة المستفيدين والمستهدفين من نشاط المنظمة، من خلال توافر وثائق واضحة حول أهداف المنظمة، وفلسفة عملها، وبرامجها، وتوفير معلومات للجمهور حول النظام الأساسي والهيكل التنظيمي للمنظمة، ومعرفة المواطنين بأنشطة المنظمات المختلفة وبرامجها، وكيفية الحصول على خدماتها، وكيفية تأدية هذه الخدمة (مصلح، 2013: 50). وأن تنتهج المنظمات النهج الديمقراطي في التعامل مع القضايا والمشكلات المختلفة من خلال طرحها للمناقشة، وتوفير أكبر قدر من المعلومات للمجتمع الخارجي؛ باتباع أساليب اتصال متنوعة توفر من خلالها البيانات والمعلومات، وبالتالي يصبح كل شيء فيها واضحاً؛ مما يعزز الثقة والمصداقية لدى المجتمع الخارجي (Henriques, 2007: 30)، وقد ربطت كثير من الأدبيات فاعلية الاتصال بالشفافية الخارجية؛ فالمؤسسات المنفتحة التي تستخدم قنوات اتصال مناسبة ومتنوعة، وتحرص على دقة ومصداقية المعلومات والحجم الذي يتوجب نشره، وعلى التعامل بسرية مع جميع الأطراف ذات العلاقة، وتتميز بانفتاح ووضوح نظام الاتصال فيها، وتبدي الاهتمام والمشاركة، وتحرص على الاستفادة من التغذية الراجعة، تعد من المؤسسات التي تتمتع بدرجة عالية من الشفافية (Vishwanth & caufman, 2002). يتضح مما سبق، أن الشفافية الداخلية والخارجية لا يمكن فصلهما، فكلهما مكمل للآخر، فالشفافية الداخلية تُعنى بالبيئة الداخلية للمنظمة، أما الشفافية الخارجية فتُعنى بالبيئة الخارجية التي تتعامل معها المنظمة، ويتطلب اكتمال الشفافية للمنظمة أن تكون المنظمة شفافة ذاتياً، وشفافة مع المجتمع الخارجي المحيط بها في الوقت ذاته (الحربي، 2002: 317).
متطلبات الشفافية:

هناك عدد من المتطلبات التي يجب توافرها لتطبيق الشفافية الإدارية داخل المنظمات تتمثل في ثلاثة عناصر متكاملة كل منها يؤثر ويتأثر بالآخر، وتعد المتطلبات التنظيمية إحدى تلك العناصر، التي تتطلب أن يكون لها قواعد تنظيمية واضحة؛ من أجل تحقيق أهداف المنظمة بالطرائق المثلى، كما يجب أن لا تكون هذه القواعد جامدة حتى يمكن تطويرها وتعديلها؛ لتصبح بسيطة وفعالة وتتلاءم مع ما يستجد من تغييرات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. وهذه القواعد تشمل: تحديد المهام، وطرق قياس الأداء ومعاييرها، وأساليب المراجعة والتقييم (الخانق، 2006: 9). كما تتطلب أيضاً إيجاد سياسات تشجيعية لتحفيز الموظفين على العمل بعيداً عن الوقوع في الانحراف الإداري، ولتشجيع الكشف عنه في حالة وقوعه، وتبني سياسات رادعة لممارسي الانحراف الإداري، وكذلك للمتسترين عليهم.

كما يمثل العنصر البشري أحد متطلبات تطبيق الشفافية الإدارية، فالمتطلبات البشرية تعكس الحاجة إلى تفاعل المنظمة مع العنصر البشري الموجود داخلها؛ كالقيادات الإدارية والموظفين، وخارجها كالملاء والمراجعين، وتشمل كذلك تشجيع الموظفين والملاء للإبلاغ عن حالات الفساد وجعل عملية الإبلاغ ميسرة وسهلة، والإهتمام بتدريب الموظفين وربط الأهداف التدريبية بالاحتياجات الفعلية للمنظمة، والاعتماد على مبدأ الكفاءة في الاختيار والتعيين والترقية (العنوان، 2013: 49)، والتفاعل مع المستفيدين وذوي العلاقة، والسماح لهم بتقييم قرارات وتصرفات الموظفين (Wongchanglaw, 2002).

ولتطبيق الشفافية داخل المنظمات نجد أن هناك حاجة ماسة إلى توفير عنصر التقنية، لاسيما مع ما يشهده العصر من تطور وتقدم في استخدام تقنية المعلومات، فالمتطلبات التقنية تنبثق من الحاجة إلى بنية تحتية متكاملة للاتصالات والأجهزة والبرمجيات تكون قادرة على توفير أنظمة اتصال سهلة الاستخدام تمكن الموظفين والملاء من الإبلاغ عن حالات الفساد حال ظهورها، وتطوير أنظمة لمراقبة الممارسات الإدارية ذات الاتصال المباشر بالملاء، والمساعدة في تبسيط القواعد والإجراءات المتبعة لتوفير الخدمات للموظفين والملاء، وكذلك توفير التكامل بين خدمات الأنظمة الإلكترونية المختلفة، وتقديم البرمجيات الآمنة غير القابلة للاختراق (العنوان، 2013: 49)،. فالمتطلبات التقنية ذات أهمية عالية في عصرنا الحالي لتطبيق الشفافية، إذ توجد علاقة إيجابية بين التقنية المتطورة المستخدمة في المنظمات وممارسة الشفافية، فكلما ارتفعت درجة الاعتماد على التقنية أدى ذلك إلى جعل المنظمات أكثر استجابة وشفافية (Mclover et al, 2002). ويمكن القول؛ بأن الشفافية الإدارية لا يمكن أن تحقق نتائج إيجابية من دون توافر المتطلبات السابقة، فهي في مجملها متطلبات مترابطة ومهمة يجب توافرها لأجل تطبيق الشفافية الإدارية الفاعلة، التي تستفيد منها المنظمات والمؤسسات، وكذلك الموظفين وأصحاب العلاقة.

معوقات تطبيق الشفافية الإدارية:

إن تطبيق مبدأ الشفافية الإدارية ليس بالأمر السهل كما يتصوره البعض، بل غالباً ما يواجه تطبيق الشفافية عدة معوقات، ويمثل عدم رغبة إدارة المنظمة نفسها في تطبيق الشفافية في تعاملاتها وأنظمتها المختلفة، أصعب هذه المعوقات إذ لا يمكن تطبيق الشفافية داخل منظمة ما وإدارتها تعارض تطبيق مبدأ الشفافية فيها. لذلك نجد أن قناعة الإدارة العليا أو المسؤول الأول في المنظمة بأهمية الشفافية في العمل والأداء، هو السبيل إلى إرساء قواعد مبدأ الشفافية في المنظمة؛ مما يعطيها وجوداً فعلياً في التطبيق والتحقيق، وبدون هذه القناعة تصبح الشفافية ضرباً من الوهم (التركستاني، 2008). كما تعد صعوبة تحديد الأهداف المراد تحقيقها وأولوياتها من أهم معوقات الشفافية الإدارية، لأنها تحتاج إلى وضوح وموضوعية، وبالتالي فإن كثرة الأهداف وتداخلها يجعل من الصعب وضع أولويات للتنفيذ، الأمر الذي يسبب إعاقة لتطبيق الشفافية الإدارية، كما أن الاستمرار في تطبيق الأنظمة القديمة والروتين والتعقيد في الإجراءات، يشكل عائقاً في وجه الشفافية الإدارية، كما أنه من الممكن أن تتعرض عملية تطبيق الشفافية الإدارية للإزدواجية والفوضى في عمليات التحديث والتطوير، وتؤدي إلى بعثرة الجهود وضياح التنسيق بين أجهزة الإدارة (الشيخ، 1997: 52).

وقد تتعرض الشفافية كذلك لبعض التجاوزات والاختراقات من قبل البعض، من خلال الإفصاح غير الدقيق أو غير السليم عن المعلومات والبيانات، أو استغلال المعلومات من قبل المستخدم لها أو من يقوم بالإفصاح عنها لتحقيق أهدافه الخاصة في حال تعارضت مع أهداف المنظمة (Fung, et al, 2007:72).

طرق تحسين الشفافية في المنظمات:

إن تطبيق الشفافية الإدارية داخل المنظمات بحاجة إلى الإهتمام والمتابعة والتطوير المستمر لتطبيقها داخل المنظمة

على أحسن وجه، وتوجد عدة طرق يمكن الاستعانة بها لتحسين عملية تطبيق الشفافية الإدارية ومنها ما يأتي:

1. إعادة صياغة القوانين والنظم الداخلية، إذ إن إعادة النظر في اللوائح والقوانين والأنظمة، ومحاولة ضمان أعلى قدر من الشفافية يعني تحقيق المزيد من الممارسة والرقابة الديمقراطية الصحيحة (هلال، 2010: 61).
2. نظام اتصال فعال لنشر البلاغات والتعاميم، فيتطلب من الإدارة داخل المنظمة إشعار العاملين والموظفين بكل ما يستجد في المنظمة مما له علاقة بسياسات العاملين والعمل فيها، ويكون ذلك من خلال إصدار البلاغات والتعاميم التي تقيّد الموظف بما يستجد في المنظمة عند إجراء التغييرات أو التعديلات على السياسات السابقة، أو في حال إصدار أنظمة أو قوانين أو تعليمات جديدة، ويعد هذا الأسلوب من الأساليب المهمة في تطبيق وتحقيق الشفافية بشكل مباشر.
3. إيجاد برامج تنقيفية للعاملين الجدد، تعمل على توعية الموظف وزيادة إلمامه المعرفي بالأبعاد التنظيمية والإدارية، مع إعطاء أهمية لتعريفه بواجباته وحقوقه الوظيفية، وتقديم صورة واضحة وصادقة عن المنظمة، وأهدافها، وبرامجها، والأنشطة التي تقوم بها، وغير ذلك من الأمور التي تهم الموظف الجديد (أبو طه، 1997: 431).
4. ممارسة التغذية الراجعة مع المرؤوسين، وذلك بتوضيح الأسباب والدوافع المترتبة على اتخاذ القرارات. إذ تؤدي شفافية القائد الإداري إلى زيادة الثقة، والمشاركة في الأدوار، و انخفاض السلوكيات الإدارية المنحرفة، وزيادة الإلتزام للعمل، ورفع الإنتاجية والتعاون، ورغبة أكبر في تحمل المسؤوليات والأعباء (Vogelgesang & Lester, 2009: 253).
5. تأكيد الشفافية من خلال توظيف القيم الدينية في المجتمع، ويأتي ذلك من خلال الربط بين مخالفة الإجراءات، أو الأساليب الملتوية وغير الواضحة، أو عدم الإفصاح وإخفاء المعلومات، وبين ما يترتب عليها من عقوبات وفقاً لتعاليم الدين الحنيف، مما يساعد في تنمية الرقابة الذاتية لدى الموظف (عبد الهادي، 2009: 21).
6. نشر الوعي لدى المواطنين، فيما يتعلق بأهمية الشفافية وضرورة توافرها في مختلف نواحي الحياة، وذلك من خلال تشجيع وإجراء البحوث العلمية التي تساهم في إبراز أهمية الشفافية وكيفية تطبيقها في مختلف المجالات، ومن طريق تأمين الخبرات والمعلومات المطلوبة التي تساعد في نشر الوعي لدى المواطنين بأهمية تطبيق مبدأ الشفافية من خلال وسائل الإعلام المختلفة (العضايلة، 2001: 75).

وفي النهاية يتضح مما سبق أن: تطبيق الشفافية الإدارية داخل المنظمات، يعتمد على عدة أمور، ومن أهمها: قيم الفرد الذاتية، ففي حال التزام العاملين داخل المنظمة من رؤساء ومرؤوسين بالصدق والنزاهة والصراحة، والإعتماد على الرقابة الذاتية في تطبيق الواجبات والالتزامات المكلفين بها، وتقديم تحقيق المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، فإن ذلك يساعد بشكل كبير في تحقيق تطبيق الشفافية الإدارية داخل المنظمات بشكل فعال، إلى جانب ضرورة التزام المنظمات بتوفير

الأنظمة والقوانين التي تضمن تحقيق الشفافية فيها مع العاملين والعملاء على حد سواء، كما أن لثقافة المجتمع ووعيه بأهمية الشفافية دور مهم في تسهيل عملية تطبيق الشفافية الإدارية داخل المنظمات المختلفة.

الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الشفافية الإدارية من الدراسات التي لم تحظ بالإهتمام الكافي، فهناك قلة في الدراسات التي تناولت موضوع الشفافية الإدارية، ولاسيما في الوطن العربي.

- الدراسات المحلية والعربية:

من خلال البحث في المراجع العربية والأجنبية ومراجعة الدراسات السابقة، نجد أن من أحدث الدراسات التي تناولت موضوع الشفافية الإدارية في الجامعات والمنظمات الحكومية المختلفة هي دراسة المفيز (2015م)، والتي هدفت إلى التعرف على متطلبات تطبيق الشفافية من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية بجامعة الملك سعود، والمعوقات التي تحول دون تطبيقها. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٢) رئيس قسم علمي. وأظهرت النتائج أن درجة أهمية متطلبات تطبيق الشفافية بجامعة الملك سعود جاءت عالية بمتوسط حسابي قدرة (3.45 من 5)، وأن درجة الموافقة على معوقات تطبيق الشفافية فيها جاءت أيضاً عالية بمتوسط حسابي قدرة (3.53 من 5)، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني القيادات في جامعة الملك سعود بمستوياتها المختلفة للنهج الديمقراطي التشاركي.

وفي دراسة العمري (2013م) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية ومعيقاتها وطرق تحسينها، وتكونت عينة الدراسة فيها من (1070) من أعضاء هيئة التدريس فيها. توصلت نتائج الدراسة فيها إلى أن الدرجة الإجمالية لممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت متوسطة بمتوسط حسابي (2.96 من 5)، وكانت أعلى الأبعاد ممارسة هي بعد الشفافية في الاتصال الإداري، وأن الدرجة الأجمالية لمعوقات ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية كانت كبيرة، وجاءت أهم طرق تحسين الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية متمثلة في "محاربة كافة أشكال الفساد من خلال الإعلان في صحيفة الجامعة عن كل فساد والإجراء المتبع في ذلك" بالإضافة إلى إتاحة الفرصة أمام المجتمع المحلي للجامعة للمشاركة في عملية صناعة القرارات المتعلقة بالخدمات التي تقدمها.

ومن أهم الدراسات ذات العلاقة بدراستنا الحالية هي دراسة الحربي (2012م)، وهي دراسة وصفية تحليلية هدفت إلى تحديد درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين، وقد بلغ حجم العينة (76) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الشفافية الإدارية الداخلية في الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.98 من 5)، كما بينت الدراسة أن الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود تمارس الشفافية الإدارية الخارجية بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي عام قدره (2.91 من 5)، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الدراسة تعزى لمتغير (طبيعة العمل) في مجال الالتزام بالشفافية الداخلية لصالح الأكاديميين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الدراسة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي).

وفي دراسة وصفية تحليلية أجرتها حرب (2011م) هدفت إلى تعرف على واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها لدى الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وتحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين بين

نظام المعلومات، والاتصال الإداري، والمساءلة الإدارية، والمشاركة، وإجراءات العمل على تطبيق الشفافية الإدارية في تلك الجامعات، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل لزيادة الالتزام بالشفافية الإدارية بما يحقق تجويد مخرجات العمل وحل مشكلاته، وقد بلغ حجم العينة (٢٠٥) مفردة في الجامعات المختارة للدراسة، وهي: الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود التزام بممارسة الشفافية الإدارية بدرجة مقبولة لدى الإداريين والأكاديميين ممن يشغلون مناصب إدارية في الجامعات الفلسطينية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3,94 من 5)، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مجالات الدراسة (نظام المعلومات، والاتصال الإداري، والمساءلة الإدارية، والمشاركة، وإجراءات العمل) وواقع الشفافية الإدارية في الجامعات الفلسطينية. وأظهرت الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في مجالات الاتصال الإداري، والمساءلة الإدارية، والمشاركة، وإجراءات العمل، والشفافية الإدارية، تعزى إلى الجامعة لصالح جامعة الأزهر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية، تعزى إلى المستوى التعليمي لصالح حملة الدكتوراه، وأظهرت الدراسة درجة موافقة عالية من قبل أفراد العينة على أن نظام المعلومات في الجامعات الفلسطينية يقدم معلومات تتسم بالصدق والدقة بما يتلاءم مع متطلبات العمل الحالية والمستقبلية.

وفي دراسة السبيعي (2010م) بعنوان: " دور الشفافية والمساءلة الحكومية في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية". التي هدفت إلى تعرف مستوى التزام القطاعات الحكومية بمدينة الرياض بتطبيق الشفافية واستنباط مستوى أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية ومعرفة أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية. وبلغ عدد العينة (503) مفردة من العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض، وكانت أهم نتائج الدراسة تتمثل في أن مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2,44 من 5). وأن مستوى حرص القطاعات الحكومية على تحديث أنظمتها وتشريعاتها لإزالة الغموض والضبابية عنها وإعلانها يعد متوسطاً بمتوسط حسابي قدرة (3,37 من 5). واتضح أن مستوى التزام القطاعات الحكومية بالنشر والإفصاح عن تفاصيل بنود موازاتها بكل دقة ووضوح في توقيت محدد وآلية منتظمة مستوى منخفض بمتوسط (2,32 من 5). كما أن مستوى التزام القطاعات الحكومية بمشاركة المواطنين في صنع سياساتها العامة منخفض جداً بمتوسط حسابي قدره (1,99 من 5).

وتوصلت دراسة الطراونة والعضايلة (2010م) التي هدفت إلى معرفة أثر تطبيق الشفافية في مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية، وكانت العينة مكونة من (661) من الموظفين في الوزارات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها يتمثل في أن تصورات أفراد عينة الدراسة فيما يختص بدرجة تطبيق الشفافية بمجالاتها المختلفة في الوزارات الأردنية جاءت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3,20 من 5)، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لدرجة تطبيق الشفافية بمجالاتها المختلفة على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة، كما أن شفافية القرارات هي أكثر مجالات الشفافية تأثيراً في مستوى المساءلة الإدارية، في حين أن شفافية التشريعات أقل تلك المجالات تأثيراً، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق الشفافية في الوزارات المبحوثة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمستوى الإداري). أخيراً توصلت الدراسة إلى وجود

فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة، تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والعمر، والمستوى الإداري).

وفي دراسة عائض (2009م) بعنوان: "دور الشفافية في الحد من الفساد الإداري: دراسة ميدانية على الوحدات الحكومية المدنية اليمنية" التي هدفت للتعرف على طبيعة العلاقة بين مدى التزام الوحدات الحكومية المدنية اليمنية بمبادئ الشفافية ومستوى انتشار أشكال الفساد الإداري فيها. وبلغت عينة الدراسة (272) من العاملين في الوحدات الحكومية اليمنية، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود علاقة عكسية بين مدى التزام الوحدات الحكومية المدنية اليمنية بمبادئ الشفافية ومستوى انتشار أشكال الفساد الإداري فيها، وبينت الدراسة أن مستوى التزام الوحدات الحكومية المدنية اليمنية بمبادئ الشفافية منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.56 من 5)، وتبين أن أقل مبادئ الشفافية التزاماً من قبل الوحدات الحكومية المدنية اليمنية هو مبدأ العلانية إذ حصل على متوسط حسابي قدره (2.31 من 5)، بينما أكثرها التزاماً هو مبدأ وضوح الأدوار والصلاحيات والمسؤوليات بمتوسط حسابي قدره (3.09 من 5). كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة بين مدى التزام الوحدات الحكومية اليمنية بمبادئ الشفافية ومستوى انتشار أشكال الفساد الإداري فيها تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

وفي دراسة العتيبي (2009م) بعنوان: "الشفافية في الأجهزة الحكومية" التي جاءت بهدف تعرف مستوى ممارسة الشفافية في منظمات القطاع العام في المملكة العربية السعودية، وتعرف العوامل المؤثرة في تطبيق الشفافية، ومحاولة الوصول إلى أهم الأساليب والآليات المقترحة لتطوير تطبيق الشفافية ورفع مستواها، إذ تكونت عينة الدراسة من (356) من موظفي الوزارات الحكومية بمدينة الرياض.

فقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية في المنظمات كانت متوسطة بشكل عام، وتوضح ذلك قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغ (2.81 من 5)، ويمثل الوضوح أكثر بعد من أبعاد الشفافية وجوداً، فقد حصل على متوسط حسابي قدره (3.02 من 5)، بينما مثلت المشاركة في اتخاذ القرار أقل بعد من أبعاد الشفافية وجوداً بمتوسط قدره (2.52 من 5)، كما أظهرت الدراسة أن هناك عوامل تؤثر في تطبيق الشفافية؛ فقد جاءت القيادة والتدريب أكثر العوامل تأثيراً في تطبيق الشفافية، إذ تبين أن ضعف قدرة القادة في تحديد أولويات الأهداف المراد تحقيقها، ووصول قيادات إدارية غير مؤهلة إلى مراكز عليا في المنظمات، تؤثر في تطبيق الشفافية، كما توصلت الدراسة إلى أن أقل العوامل تأثيراً في تطبيق الشفافية، تتمثل في ضعف الاهتمام بتقنيات التكنولوجيا، والروتين في العمل، والتعقيد في الإجراءات، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الأساليب والآليات لتطوير تطبيق الشفافية ورفع مستواها في الإدارة من وجهة نظر عينة الدراسة، تتمثل في: وضع نظام لمكافحة الفساد، منح جائزة الشفافية لتكريم المتميزين، توفير قاعدة للبيانات داخل المنظمة، الاهتمام بالحاسب الآلي في العمل، توضيح أهمية الشفافية بالنسبة للموظفين، كما كشفت الدراسة عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغير المستوى التعليمي على رؤية الموظفين لمستوى الشفافية في الإدارة في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، حيث يرى الموظفون ذوي المستوى التعليمي العالي أن الشفافية تمارس بشكل كبير في الأجهزة الحكومية أكثر من ذوي المستوى التعليمي المنخفض.

الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة (Hazellkorn,2012) للتعرف على الخلفية النظرية للشفافية وأدواتها، مثل: الاعتماد الأكاديمي المحلي والعالمي، ونماذج القياس والتصنيف وجوانب الاختلاف بينهما، كما هدفت إلى اقتراح الأدوات المناسبة التي يمكن أن توفر أكبر قدر من الشفافية والمعلومات لأصحاب المصلحة والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، وتحديد درجة تأثير هذه الأدوات في التحديات التي تواجهها، ومدى قدرة هذه الأدوات على دعم أهداف سياية التعليم العالي . وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني قيادات التعليم العالي لعدد من الأدوات الرئيسة لدعم الشفافية في مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات تطبيقها، مثل: نشر ثقافة النزاهة والمحاسبية وفق مبدأ الثواب والعقاب، وتطوير اللوائح والقوانين باستمرار بما يحقق تدفق المعلومات وتوفيرها للمستفيدين.

جاءت دراسة (Norman, 2010) بهدف تعرّف أثر تبني الشفافية في مستوى ثقة المرووسين في الرئيس وإدراكهم لفعاليته، وتمثلت عينة الدراسة في (٣٠٤) مفردة، تم اختيارهم بشكل عشوائي من ولاية كولورادو بالولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى شفافية الرئيس ومستوى قدراته النفسية الإيجابية يؤثران في درجة ثقة المرووسين وإدراكهم لفعاليته، وأن العاملين أكثر ثقة بالمدير الذي يثق بقراراتهم ويقدم لهم المعلومات اللازمة لصنع القرارات، وأن الإدارة التي تتبنى نظام اتصالات شفافة مع العاملين تستطيع التغلب على فترات الكساد التي تواجهها المؤسسة، وينتج عن إحساس المديرين بالثقة نتائج إيجابية تتمثل في الرضا و الالتزام ومستوى متميز في الأداء، كما أن الإدارة التي تتعامل بشفافية في علاقتها مع الجمهور الخارجي تحظى بسمعة جيدة.

وفي دراسة (Berggren & Bernshteyn,2007) بعنوان "الشفافية التنظيمية المحرك لأداء الشركات" التي هدفت إلى توضيح إمكانية خلق ميزة تنافسية للمنظمة من طريق زيادة الشفافية التنظيمية لدى رأس المال البشري، حيث طبقت الدراسة على مجموعة مصانع "سيلكون فالي" (Silicon valley Software) في سان ماتييو في الولايات المتحدة الأمريكية، وكشفت نتائج الدراسة أن المنظمات تتخذ خطوات جادة لتحسين أدائها من خلال زيادة الشفافية التنظيمية، ويمثل الموظفون المتغير الأكثر أهمية وتكلفة في تنفيذ إستراتيجيات المنظمة، وتؤثر القدرات البشرية في القرارات الإستثمارية بشكل أكبر من العوامل الأخرى، كما يؤثر تعزيز الشفافية التنظيمية تأثيراً إيجابياً في أداء المؤسسة، وتؤدي الشفافية إلى تخفيض العجز، أو القصور في تنفيذ الإستراتيجية، كما تُعدّ عاملاً رئيساً في جذب الموظفين ذوي الأداء المتميز في سوق العمل والحفاظ عليهم.

تناولت دراسة (Svensson,2007) البيئة الإدارية لمؤسسات التعليم العالي في السويد، وهدفت إلى توضيح متطلبات الشفافية الإدارية والقانونية في التعيينات والحوافز في مؤسسات التعليم العالي السويدية، وكان من أهم النتائج: توافر درجة عالية من الشفافية في جميع مراحل اتخاذ القرارات في التعيينات والحوافز في قطاع التعليم العالي السويدي. كما تتضمن متطلبات الإفصاح عن جميع مراحل العمليات الإدارية أن تخضع الإجراءات والقرارات للتنسيق من قبل مراقبين خارجيين، وتؤدي الشفافية في إجراءات التعيين المتبعة إلى ضمان جودة المخرجات وجودة الرقابة في الإدارة، كما أظهرت النتائج بعض نقاط الضعف في نظام الإدارة في المؤسسات المبحوثة، ومنها: عدم المرونة في بعض أجزاء النظام، وعدم الشفافية في قضايا محددة، ومع ذلك توصلت الدراسة إلى أن المتطلبات القانونية في إجراءات التعيين والحوافز في قطاع التعليم العالي السويدي تتمتع بمستويات مرضية من الشفافية، وتعدّ أساساً راسخاً لضمان جودة الأداء في تلك المؤسسات.

في ضوء ما تم استعراضه من دراسات محلية، وعربية وأجنبية، نجد أنها تنوعت في مجال دراستها لموضوع الشفافية، فنجد أن بعض الدراسات ركزت في قياس مدى تطبيق الشفافية في الأجهزة الإدارية الحكومية كالوزارات، ومنها من ركزت في دراسة مستوى الشفافية في الشركات الخاصة، بينما نجد أن هناك دراسات محلية وعربية وأجنبية، اتفقت مع مجال دراستنا الحالي، وركزت في قياس تطبيق الشفافية في مؤسسات التعليم العالي والتي منها دراسة كل من: المفيز (2015م) والعمرى (2013م)، الحربى (2012م)، حرب (2011م)، (Svensson, 2007).

وبالرغم من اختلاف مجالات الدراسات السابقة واتفاق بعضها؛ نجد أن نتيجة أغلب الدراسات أعطت نتائج متقاربة، وخلصت إلى أن مستوى تطبيق الشفافية جاء بدرجة متوسطة، مما يعني اتفاقها مع نتيجة دراستنا الحالية، كما اتفقت الدراسات على تأكيد أهمية زيادة درجة تطبيق الشفافية ودورها في محاربة الفساد وتحقيق الفاعلية في أداء الخدمات والإنتاج وهذا ماجاء في دراستنا الحالية، بينما اختلفت الدراسات فيما بينها وبين دراستنا الحالية في تحديد معوقات الشفافية ومتطلبات زيادة درجة تطبيقها، وقد يعود ذلك لاختلاف المجال والمجتمع المدروس، حيث تختلف احتياجات المنظمات والمؤسسات وفقاً لطبيعة نشاطها وأسلوب إدارتها ودرجة تطبيق الشفافية فيها.

وتعود أهمية الدراسات السابقة في مجملها لدراستنا الحالية في كونها ساعدت في بناء الإطار النظري للدراسة وتصميم أداة جمع بيانات الدراسة (الاستبيان) وإعطاء صورة شاملة عن موضوع الشفافية الإدارية، كما ساهمت في الكشف عن المصادر والمراجع ذات الصلة بالموضوع، مما ساعد في التعريف بالمفاهيم النظرية للشفافية، ومعرفة متطلبات ومعوقات تطبيقها، وتحديد درجة ممارسة الشفافية الإدارية في المنظمات المختلفة.

وتختلف دراستنا الحالية عن غيرها من الدراسات تحديداً في كونها الدراسة الأولى التي اقتصر في دراستها لموضوع الشفافية الإدارية على العنصر النسائي كمجتمع للبحث؛ من أكاديميات وإداريات؛ لقياس درجة تطبيق الشفافية الإدارية الداخلية والخارجية في جامعة الملك سعود، وتعرف أهم متطلبات الشفافية الإدارية ومعوقات من وجهة نظرهن بوصفهن عينة الدراسة.

منهجية الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي لتعرف على درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود؛ لملائمة هذا المنهج لطبيعة الدراسة. فالمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها بدقة ويعبر عنها كيفياً أو كمياً (عبيدات وآخرون، 2000، 219). كما يساهم في استخراج الاستنتاجات التي تساعد على فهم الظاهرة المطروحة للدراسة، بما يساعد في تطوير الواقع الذي ندرسه.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفات كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود (عضوات هيئة التدريس والإداريات) والبالغ عددهن (105) موظفة، حسب الكشوفات الرسمية للجامعة واللائي هن على رأس العمل أثناء إجراء الدراسة.

أما عينة الدراسة فقد تم استخدام المعادلات الإحصائية لتحديد حجم العينة حسب مدخل رابطة التربية الأمريكية وذلك بدرجة ثقة (95%) وخطأ في تقدير النسبة يساوي (5%)، فيصبح حجم العينة هو (83) مفردة.

ولقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، وذلك من خلال تسليم الاستبانات لإدارة العلاقات العامة بالكلية، وهي التي قامت بتوزيعها على الموظفين حتى لا يكون هناك أي احتمال للتحيز في الاختيار وحتى يتحقق الهدف من العشوائية. وعلى الرغم من صغر حجم عينة الدراسة، إلا أنه لم يتم احتساب عينة الدراسة بأسلوب الحصر الشامل؛ لأنه نادراً ما يكون هناك حصر شامل حقيقي لكل عناصر المجتمع، لأن البعض لا يهتم والبعض غير متواجد وبعض الاستبانات تكون غير صالحة للتحليل الإحصائي، هذا بالإضافة إلى عدم استخدام أساليب التحليل الإحصائي الاستدلالي (كل الاختبارات الإحصائية). لأن استخدام الاختبارات الإحصائية يتطلب ضرورة أن تكون الدراسة عن طريق عينة عشوائية، وقد تم استخدام المعادلات الإحصائية مدخل رابطة التربية الأمريكية لتحديد حجم العينة.

• خصائص عينة الدراسة:

يبين الجدول رقم (1) خصائص عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

جدول رقم (1) خصائص عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

طبيعة العمل الحالي	العدد	النسبة المئوية	المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية	عدد سنوات العمل	العدد	النسبة المئوية
أكاديمي	17	20.5%	بكالوريوس فما دون	53	63.9%	أقل من سنة	3	3.6%
إداري	66	79.5%	ماجستير	24	28.9%	سنة إلى ٥ سنوات	31	37.3%
—	—	—	دكتوراه	6	7.2%	أكثر من ٥ سنوات	49	59.0%
المجموع	83	100.0%	المجموع	83	100.0%	المجموع	83	100.0%

يوضح جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً لطبيعة العمل الحالي، إذ اتضح أن طبيعة عمل معظم عينة الدراسة "إداري" بنسبة مئوية بلغت (79.5%) من عينة الدراسة، بينما "الأكاديميات" يمثلن (20.5%) فقط من عينة الدراسة. كما يوضح الجدول أن غالبية مفردات العينة هن من حملة "البكالوريوس" فما دون بنسبة (63.9%) من عينة الدراسة، يليهن حملة مؤهل "الماجستير" بنسبة (28.9%) من عينة الدراسة، وأخيراً حملة مؤهل "الدكتوراه" بنسبة (7.2%) فقط من عينة الدراسة.

ويوضح الجدول أن غالبية عينة الدراسة لديهم خبرة "أكثر من ٥ سنوات" بنسبة (59%) من عينة الدراسة، ثم يليهن من لديهم خبرة "سنة إلى خمس سنوات" بنسبة (37.3%)، بينما (3.6%) فقط من عينة الدراسة لديهم خبرة "أقل من سنة" في الوظيفة الحالية.

ثالثاً: أداة الدراسة.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة لجمع المعلومات بالاستفادة من أدبيات الدراسة، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة وتحديد دراسة (الحربي، ٢٠١٢م) إذ تمت الاستعانة بشكل كبير بالاستبانة الواردة فيها مع إجراء بعض التعديلات عليها، وقد تضمنت الاستبانة أربعة محاور، هي: الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية، والالتزام بممارسة

الشفافية الإدارية الخارجية، ومتطلبات ممارسة الشفافية الإدارية، والمعوقات التي تواجه ممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، وتم إعطاء كل عبارة من عبارات الاستبانة وزناً متدرجاً وفقاً لسلم ليكرت (Likert Scale) الخماسي على النحو الآتي: (عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً). وتم تمثيل الاستجابات رقمياً (١، ٢، ٣، ٤، ٥):

(بدرجة عالية جداً من 4,21 إلى 5، بدرجة عالية من 3,41 إلى 4,20، بدرجة متوسطة من 2,61 إلى 3,40، بدرجة ضعيفة من 1,81 إلى 2,60، بدرجة ضعيفة جداً من 1 إلى 1,8).

• صدق أداة الدراسة:

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرض الاستبانة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، حيث بلغ عدد المحكمين (٧) أعضاء، للتأكد من سلامة وملاءمة الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة؛ وللتأكد من الصدق الداخلي لأداة الدراسة تم توزيع الاستبانة على عينة تجريبية عددها (٢٥) مفردة، ومن ثم استخدام معامل (ارتباط بيرسون)، بإيجاد العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، كالآتي:

جدول (2) صدق الإتساق الداخلي باستخدام معامل (ارتباط بيرسون)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.660**	1	.686**	1	.743**	1	.702**	1
.728**	2	.809**	2	.776**	2	.811**	2
.812**	3	.590**	3	.813**	3	.791**	3
.787**	4	.656**	4	.841**	4	.843**	4
.801**	5	.768**	5	.869**	5	.834**	5
.792**	6	.789**	6	.779**	6	.811**	6
.721**	7	.825**	7	.788**	7	.834**	7
.720**	8	.811**	8	.790**	8	.720**	8
.785**	9	.822**	9	.834**	9	.672**	9
.835**	10	-	10	.721**	-	.670**	10
-	-	-	-	.764**	-	.705**	11
-	-	-	-	-	-	.743**	12
-	-	-	-	-	-	.808**	13
-	-	-	-	-	-	.846**	14
-	-	-	-	-	-	.842**	15

دالة عند مستوى 0.01 ()**

يتضح من الجدول رقم (2) أن نتائج معامل ارتباط بيرسون تدل على أن جميع عبارات الاستبانة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) مع مجموع المحور الذي ينتمي إليه، وهذا يدل على أن جميع العبارات صادقة، مما يعني أن أداة الدراسة صادقة وصالحة لقياس ما أعدت لقياسه.

- ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الأداة فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات أداة الدراسة بالاستناد على بيانات العينة التجريبية؛ وذلك على النحو الآتي:

جدول (3) جدول الثبات باستخدام معامل (ألفا كرونباخ)

محاور الدراسة	عدد عبارات	معامل الثبات
المحور الأول	10	.925
المحور الثاني	9	.921
المحور الثالث	11	.943
المحور الرابع	15	.959
الثبات الكلي	45	.932

ويتضح من الجدول رقم (3) أن معامل الثبات لمحاور الدراسة باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) تراوح ما بين (0.921) و (0.959) وهي معاملات ثبات مرتفعة، كما أن الثبات الكلي لأداة الدراسة بلغ (0.932) وهو معامل ثبات مرتفع جداً، مما يؤكد قوة ثبات الأداة وصلاحيته للتطبيق.

- المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) التي يرمز إليها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وتتمثل الأساليب الإحصائية المتبعة في معامل ارتباط "بيرسون" (Pearson): لمعرفة صدق الإتساق الداخلي لأداة الدراسة، ومعامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha): للتأكد من ثبات أداة الدراسة، التكرار والنسبة المئوية: لوصف خصائص عينة البحث وتحديد استجابات مفرداتها تجاه فقرات الاستبانة، المتوسط الحسابي: لترتيب العبارات حسب الأهمية لنتائج الدراسة، الانحراف المعياري: لتوضيح مدى تشتت استجابات مفردات العينة، اختبار (T-test) للعينات المستقلة: لإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية وفقاً لمتغير (طبيعة العمل الحالي) واختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway ANOVA): لإيجاد الفروق وفقاً لمتغيرات الدراسة. وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي في برنامج (SPSS) وذلك بعد التأكد من تحقق شروط استخدامها وهما: إعتدالية التوزيع وتجانس التباين.

عرض نتائج وتحليل بيانات الدراسة.

عرض وتحليل بيانات الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد درجة ممارسة الشفافية الإدارية الداخلية والخارجية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، ومعرفة متطلباتها، وتحديد أهم المعوقات التي تواجه ممارسة الشفافية الإدارية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة.

وفيما يأتي عرض وتحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

• النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وذلك لعبارات المحور الأول ككل، ويبين الجدول رقم (4) ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية كالآتي:

جدول (4) رجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية في الأقسام الأكاديمية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	تعزيز نظم تحفيز العاملين ومكافأته.	2.41	.916	10
2	استخدام تعليمات وإجراءات تتميز بالدقة والوضوح.	2.99	.876	5
3	تشجيع العمل بروح الفريق.	3.12	.999	2
4	التعامل بموضوعية في عمليات التقييم المختلفة.	2.87	.960	9
5	تعزيز قيم النزاهة والمصداقية والثقة بين جميع منسوبي الكلية.	3.14	.899	1
6	مشاركة الأطراف المعنية في صناعة القرارات ورسم السياسات.	2.98	.904	6
7	تطبيق نظام المساءلة بفاعلية وعلنية.	3.00	.950	4
8	تعزيز أسلوب الرقابة الذاتية.	2.89	.988	8
9	تقبل جميع الملاحظات والاقتراحات الواردة من منسوبي الكلية.	3.11	.911	3
10	مراعاة المرونة في كافة الخدمات المقدمة للمستفيدين.	2.98	1.006	7
	المتوسط العام للمحور والانحراف المعياري العام للمحور:	2.95	0.940	-

يتضح من الجدول رقم (4) أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؛ هي درجة "متوسطة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (2.95) من (5)، بانحراف معياري (0.940)، ويتراوح الانحراف المعياري بين (0.876-1.006) مما يعني أن هناك تشتت قليل في اجابات العينة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحربي (2012م) التي توصلت إلى أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية في الأقسام الأكاديمية في كلية التربية في جامعة الملك سعود "متوسطة"، وقد يعود هذا إلى اتباع معايير موحدة للشفافية في

كليات جامعة الملك سعود. وحصلت جميع عبارات المحور على موافقة بدرجة متوسطة من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور بين (3.14 – 2.87)، باستثناء عبارة واحدة حصلت على درجة موافقة "ضعيفة" وهي العبارة رقم (1) وهي "تعزيز نظم تحفيز العاملين ومكافأتهم" بمتوسط (2.41).

• النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثاني:

ما درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وذلك للعبارات وللمحور الثاني ككل، ويبين الجدول رقم (5) ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية كالآتي:

جدول (5) درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة

الملك سعود

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
1	إتاحة الفرصة للمستفيدين، ومؤسسات المجتمع للاطلاع على المعلومات والإجراءات الإدارية والمالية المختلفة التي تنفذها الكلية.	3.05	.830	6
2	دعم مبدأ تمكين المواطنين وحققهم في مكافحة الفساد الإداري والمالي.	2.85	.896	9
3	الربط بين البرامج التي تقدمها الكلية، واحتياجات المجتمع ومتطلباته.	3.22	.943	1
4	توعية المستفيدين بالخدمات التي تقدمها أقسام وإدارات الكلية.	3.17	.814	2
5	الإيمان بحق المواطنين في الرقابة، والحصول على المعلومات من دون قيود.	2.96	.715	8
6	تبنى إصدار قوانين وتعليمات تضمن للمواطنين الحصول على المعلومات والبيانات التي يحتاجون إليها من أقسام وإدارة الكلية.	3.14	.754	3
7	توفير المعلومات والإفصاح عنها للمجتمع الخارجي فور طلبها.	3.04	.754	7
8	نشر المعلومات والبيانات الإحصائية من دون اختصارها أو تنقيتها.	3.11	.763	4
9	انتهاج الديمقراطية في التعامل مع القضايا والمشكلات المختلفة.	3.06	.913	5
-	المتوسط العام للمحور والانحراف المعياري العام للمحور.	3.07	0.82	-

يتضح من الجدول رقم (5) أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود "متوسطة"، حيث أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (3.07) من (5). وتتفق هذه النتيجة كذلك مع دراسة الحربي (2012م) التي توصلت إلى أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية في الأقسام الأكاديمية في كلية التربية في جامعة الملك سعود "متوسطة"، وقد يعزى ذلك إلى توجه الجامعة بشكل عام وكلية إدارة الأعمال بشكل خاص إلى محاولة تكثيف برامجها وأنشطتها الهادفة إلى زيادة التواصل مع المستفيدين ومؤسسات المجتمع؛ كوزارة التعليم للمشاركة في تطوير البرامج الأكاديمية وتحسين خدماتها بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل باعتباره أحد معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. كما تتفق نتيجة هذا المحور إلى حد كبير مع دراسة العتيبي (2009م) التي توصلت نتائج الدراسة فيها إلى أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية في المنظمات الحكومية كانت متوسطة بشكل عام.

وحصلت جميع عبارات المحور على موافقة بدرجة متوسطة من وجهة نظر مفردات العينة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (3.22) و(2.85) وهي درجة "متوسطة" حسب المقياس المستخدم في الدراسة. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما أهم متطلبات الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وذلك للعبارات والمحور الأول ككل، ويبين الجدول رقم (6) ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية كالآتي:

جدول (6) أهم متطلبات الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة

الملك سعود

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
1	الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.	3.79	.842	1
2	احترام حقوق العاملين وخصوصياتهم.	3.55	.901	2
3	تعزيز مبادئ المحاسبية بين جميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين.	3.36	.979	4
4	ضمان قانونية وصول المستفيدين إلى المعلومات من دون قيود.	3.28	.893	6
5	تطوير التشريعات والتعليمات بما يتلاءم مع متطلبات الشفافية.	3.30	.885	5
6	ربط سياسات الكلية وبرامجها باحتياجات سوق العمل ومتطلباته.	3.46	.915	3
7	التعيين في الوظائف على أساس الجدارة المطلقة.	3.10	1.019	7
8	القضاء على المحسوبية، وإيجاد ميثاق شرف يلتزم به الجميع.	3.09	.892	8
9	توفير البيئة الديمقراطية، وتمكين العاملين من المشاركة في صنع	3.07	.913	9

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
	القرارات المتعلقة بأعمال الكلية وبرامجها المختلفة.			
10	اختيار القيادات على أساس وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	3.04	1.087	10
11	توعية المواطنين وتعريفهم بحقوقهم في توافر الشفافية بمختلف الخدمات والإجراءات التي تقوم بها الكلية.	3.04	1.024	11
	المتوسط العام للمحور والانحراف المعياري العام للمحور.	3.28	0.94	-

يتضح من الجدول رقم (6) أن المتطلبات المقترحة للالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؛ حصلت على درجة أهمية "متوسطة" في مجملها حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.28) درجة، بانحراف معياري (0.94).

وقد تم ترتيب هذه المتطلبات بحسب أهميتها حيث تبدأ بـ: "الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة"، "احترام حقوق العاملين وخصوصياتهم" إذ حصلت على أهمية "عالية" من وجهة نظر مفردات العينة بمتوسطات حسابية (3.79, 3.55) وانحراف معياري (0.842, 0.901). وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة الحربي (٢٠١٢م) التي احتلت فيها نفس العبارتين أهمية عالية من وجهة نظر مفردات العينة كأحد أهم متطلبات تطبيق الشفافية الإدارية، كما تتشابه هذه النتيجة نوعاً ما مع ما توصلت إليه دراسة العتيبي (٢٠٠٩م) إذ جاء فيها أن من أهم الأساليب والآليات لتطوير ورفع مستوى تطبيق الشفافية في الإدارة من وجهة نظر أفراد العينة هو "وضع نظام لمكافحة الفساد"، الذي بدوره يؤدي إلى الالتزام بأخلاقيات العمل واحترام حقوق العاملين وخصوصياتهم. وتنتهي بـ "توعية المواطنين وتعريفهم بحقوقهم في توافر الشفافية بمختلف الخدمات والإجراءات التي تقوم بها الكلية" بمتوسط حسابي مقداره (3.04) درجة، وانحراف معياري (1.024)، وتراوحت المتوسطات بين (3.04-3.79) أي ما بين "عالية ومتوسطة"، وتراوح الانحراف المعياري بين (0.94-1.087).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

ما أهم المعوقات التي تواجه الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتب، وذلك لعبارة المحور الرابع والمحور ككل، ويبين الجدول رقم (7) ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية كالآتي:

جدول (7) أهم المعوقات التي تواجه الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
1	انشغال مديري الإدارات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية بالأعمال المكتبية، وقلة تواصلهم مع أعضاء هيئة التدريس والطلبة ميدانياً.	2.96	.914	13
2	استخدام معايير غير موضوعية لاختيار القيادات في الإدارات والأقسام.	3.01	.955	10
3	التهديد الإداري الذي قد يضطر القيادات الوسطى لإخفاء الحقائق، أو تغييرها بما يحقق مصالحها.	2.88	.927	14
4	اللامبالاة، وتغليب المصالح الشخصية على المصلحة العامة.	3.00	1.049	12
5	إلقاء مسؤولية كل الأخطاء على عاتق القيادات الإدارية والأكاديمية في الكلية.	3.00	.975	11
6	تحول الولاء إلى بعض أشكال النفاق بهدف إرضاء قيادات الكلية.	3.04	1.071	9
7	عدم وجود مقاييس مهنية واضحة للعاملين والمستفيدين.	3.07	1.052	7
8	نقص المعلومات المعلنة المتعلقة بأنشطة الكلية.	2.80	.960	15
9	المركزية الشديدة لعمليات صناعة واتخاذ قرارات الكلية.	3.20	1.009	3
10	تعدد الجهات الرقابية وتداخل مهامها.	3.23	1.040	2
11	قلة وعي العاملين بما يجب أن يحصلوا عليه من حقوق مقابل ما يكلفون به من أعمال.	3.25	.998	1
12	استخدام أساليب تقليدية في الإدارة والتخطيط.	3.16	.936	4
13	عدم وجود قوانين تضمن حق المواطن في الحصول على المعلومات.	3.11	.922	6
14	القناعات والمسلّمات المغلوطة لدى بعض القيادات الإدارية.	3.06	.940	8
15	سيادة البيروقراطية بمختلف إدارات الكلية، وأقسامها الأكاديمية.	3.15	.989	5
-	المتوسط العام للمحور والانحراف المعياري العام للمحور.	3.09	1.073	-

يتضح من الجدول رقم (7) أن أهم المعوقات التي تواجه الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود؛ حصلت في مجملها على درجة أهمية "متوسطة"، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور

(3,09) درجة ، وبانحراف معياري (1.073). وتراوح درجات المتوسط الحسابي لعبارات المحورين (2.80) و (3.25) ، وتراوح الانحرافات المعيارية بين (0.914-1.071) ، أي أن جميع المعوقات حصلت على درجة متوسطة من ناحية الأهمية في التأثير في تطبيق الشفافية، وجاءت أهم هذه المعوقات من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة، في العبارات الآتية التي احتلت المراتب الثلاث الأولى على التوالي، وهي " قلة وعي العاملين بما يجب أن يحصلوا عليه من حقوق مقابل ما يكلفون به من أعمال، تعدد الجهات الرقابية وتداخل مهامها، المركزية الشديدة لعمليات صناعة واتخاذ قرارات الكلية"، وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع ما جاء في دراسة (السبيعي ٢٠١٠م) والتي مثلت فيها العبارتان: " عدم إلمام أغلب العاملين في القطاعات الحكومية والمواطنين بحقوقهم وواجباتهم"، و"تدني مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية في القيام بدورها" أحد أهم معوقات تطبيق الشفافية الإدارية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات مفردات مجتمع الدراسة فيما يتعلق بدرجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية (الداخلية والخارجية) في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، تعزى للمتغيرات التالية: (طبيعة العمل الحالي - المؤهل العلمي - وعدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية)؟

للإجابة على السؤال الخامس تم استخدام اختبار (T-test)، ولإستخدام اختبار (T) للفرق بين متوسطين مستقلين، وكذلك لاستخدام تحليل التباين للفروق بين أكثر من متوسطين يجب أن يتوفر شرطين هما:

1 - اعتدالية التوزيع.

2 - تجانس التباين.

ويتم اختبار "اعتدالية التوزيع" عن طريق اختبار "كلمجروف-سيمرنوف"، وتكون نتيجة الاختبار غير دالة إحصائياً.

ويتم اختبار "تجانس التباين" عن طريق اختبار "ليفين" وتكون نتيجة الاختبار غير دالة إحصائياً.

فإذا تحقق هذين الشرطين يستخدم اختبار (T) للفرق بين متوسطين (مستقلين)، ويستخدم تحليل التباين للفروق بين أكثر من متوسطين.

وإذا لم يتحقق هذين الشرطين معاً يستخدم اختبار "مان-وتني" اللامعلمي بدلاً من اختبار (T).

ويستخدم اختبار "كروسكال-واليس" بدلاً من تحليل التباين.

وقد تم إجراء هذين الاختبارين "كلمجروف-سيمرنوف" واختبار "ليفين" للمتغيرات الثلاثة وهي: (طبيعة العمل- والمؤهل العلمي- وعدد سنوات الخبرة). وأثبتت النتائج -انظر الملحق رقم ١- أن كل من "كلمجروف - سيمرنوف" و"ليفين" غير دالة إحصائياً للمتغيرات الثلاثة، مما يعني:

أن اختبار (T) هو الاختبار المناسب لدراسة الفروق في طبيعة العمل، و أن تحليل التباين هو الاختبار المناسب لدراسة الفروق في "المؤهل" وفي "عدد سنوات الخبرة".

وتكون النتائج كالتالي:

أ. بالنسبة لمتغير طبيعة العمل الحالي تم استخدام اختبار (T-test) "للعينات المستقلة"، كالتالي:

جدول (8) جدول يوضح الفروق باستخدام اختبار (T-test)

المحاور	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية	أكاديمي	17	30.18	8.83	.468	.641	لا يوجد فروق *
	إداري	66	29.26	6.76			
درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية	أكاديمي	16	26.69	7.14	-.465	.643	لا يوجد فروق *
	إداري	66	27.45	5.60			

*غير دالة إحصائياً

يتضح من الجدول رقم (8) إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط استجابات مفردات مجتمع الدراسة فيما يتعلق بالالتزام بممارسة الشفافية الإدارية (الداخلية والخارجية) في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، تعزى للمتغير (طبيعة العمل الحالي)، حيث مستوى الدلالة الإحصائية لقيم (T) أعلى من مستوى المعنوية (0.05) أي غير دالة إحصائياً. وهذا يعني أن ممارسة الشفافية الإدارية هي نفسها عند الأكاديميين والإداريين أي لا تختلف باختلاف طبيعة العمل في كلية إدارة الأعمال الاقسام النسائية بجامعة الملك سعود، وقد يعزى ذلك إلى اتباع أنظمة وإجراءات موحدة في التعاملات المختلفة داخل الكلية.

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحربي (٢٠١٢م) التي كشفت نتائجها عن وجود فروق بين متوسط استجابات مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بالالتزام بممارسة الشفافية الإدارية (الداخلية). فيما اتفقت مع نتائج دراستنا الحالية من ناحية عدم وجود فروق بين متوسط استجابات مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بالالتزام بممارسة الشفافية الإدارية (الخارجية) لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود، تعزى للمتغير (طبيعة العمل الحالي).

ب. بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway ANOVA) كالآتي:

جدول (9) تحليل التباين الأحادي (Oneway ANOVA)

المحاور	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التعليق
درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية	بين المجموعات	134.320	2	67.160	1.313	.275	لا يوجد فروق *
	ضمن المجموعات	4092.186	80	51.152			
	الكلية	4226.506	82				

لا يوجد فروق*	.939	.063	2.245	2	4.491	بين المجموعات	درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية
			35.505	79	2804.887	ضمن المجموعات	
				81	2809.378	الكلية	

*غير دالة إحصائياً

يبين الجدول (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط استجابات مفردات مجتمع الدراسة فيما يتعلق بالالتزام بممارسة الشفافية الإدارية (الداخلية والخارجية) في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، تعزى للمتغير (المؤهل العلمي)، حيث مستوى الدلالة الاحصائية لقيم (F) أعلى من مستوى المعنوية (0.05) أي غير دالة إحصائياً. أي أن الالتزام بالشفافية الإدارية لا يختلف باختلاف المؤهل العلمي في الأقسام النسائية بكلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، وقد يعود ذلك إلى اتباع جميع العاملات نظام موحد داخل الكلية في التعاملات الإدارية المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحربي (٢٠١٢م) والتي اتضح فيها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط استجابات مفردات عينة الدراسة فيما يتعلق بالالتزام بممارسة الشفافية الإدارية (الداخلية والخارجية) لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود، تعزى للمتغير (المؤهل العلمي)، بينما اختلفت النتيجة عن نتائج دراسة الطراونة والعضايلة (٢٠١٠م) التي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات مفردات عينة الدراسة لدرجة تطبيق الشفافية في الوزارات المبحوثة تعزى للمؤهل العلمي.

ج. بالنسبة لمتغير عدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Oneway ANOVA) كالاتي:

جدول (10) تحليل التباين الأحادي (Oneway ANOVA)

المحاور	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التعليق
درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية	بين المجموعات	20.585	2	10.292	.196	.823	لا يوجد فروق*
	ضمن المجموعات	4205.921	80	52.574			
	الكلية	4226.506	82				
درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية	بين المجموعات	74.523	2	37.261	1.076	.346	لا يوجد فروق*
	ضمن المجموعات	2734.856	79	34.618			
	الكلية	2809.378	81				

*غير دالة إحصائياً

يبين الجدول (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط استجابات مفردات مجتمع الدراسة فيما يتعلق بالالتزام بممارسة الشفافية الإدارية (الداخلية والخارجية) في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، تعزى للمتغير (عدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية)، حيث مستوى الدلالة الإحصائية لقيم (F) أعلى من مستوى المعنوية (0.05) أي غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أيضاً أن الالتزام بالشفافية الإدارية لا يختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة مما قد يعني أن جميع العلامات يتبعن نظام موحد وإجراءات موحدة في تطبيق الشفافية الإدارية في الأقسام النسائية بكلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود. واختلفت هذه النتيجة كذلك مع مجاء في نتائج دراسة الطراونة والعضايلة (٢٠١٠م) التي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات مفردات عينة الدراسة لدرجة تطبيق الشفافية في الوزارات المبحوثة، تعزى لمتغير وعدد سنوات الخبرة في العمل.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج دراسة درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، التي سبق تحليلها؛ أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية جاءت "متوسطة"، كما تبين أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الخارجية جاءت "متوسطة" كذلك، وفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة. وأوضحت نتائج الدراسة أن أهم متطلبات الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية تتمثل في: الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، واحترام حقوق العاملين وخصوصياتهم. إذ حصلت هذه المتطلبات على درجة أهمية "عالية" وفقاً لاستجابات مفردات عينة الدراسة.

كما بينت نتائج الدراسة أن أهم معوقات الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية تتمثل في "قلة وعي العاملين بما يجب أن يحصلوا عليه من حقوق مقابل ما يكلفون به من أعمال، وتعدد الجهات الرقابية وتداخل مهامها، والمركزية الشديدة لعمليات صناعة واتخاذ قرارات الكلية، فاحتلت هذه العبارات المراتب الثلاث الأولى من ناحية الأهمية على التوالي، وبدرجة أهمية متوسطة. وتشير هذه النتائج إلى أن درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية الداخلية والخارجية في الأقسام الأكاديمية النسائية في كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود؛ هي درجة (متوسطة)، كما أن جميع محاور الدراسة حصلت في مجملها على درجة (متوسطة) بشكل عام، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مفردات العينة فيما يتعلق بدرجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية (الداخلية والخارجية)، تعزى إلى: متغير طبيعة العمل، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية لمفردات العينة.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثات حول محاور الدراسة تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (طبيعة العمل، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة).

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة السابقة جاءت التوصيات كالآتي:

- 1 - العمل على زيادة تطبيق وممارسة الشفافية الإدارية داخل أقسام كلية إدارة الأعمال النسائية بجامعة الملك سعود، من خلال إيجاد برامج متابعة للتأكد من سلامة تطبيق الشفافية في جميع التعاملات الإدارية من ناحية توافر دقة المعلومات ووضوحها والموضوعية والمرونة في إجراءات العمل وإنجازه.
- 2 - تعيين قيادات إدارية عليا بناءً على معايير قائمة على الكفاءة والنزاهة، لتكون قادرة على متابعة سير عمل الأكاديميات والإداريات، ووفقاً للقواعد والقوانين المكتوبة المنظمة لسير العمل، مع تطبيق نظام مساءلة ومتابعة للتأكد من تطبيق الشفافية الإدارية من قبل الجميع.
- 3 - إيجاد نظام عادل ومحدد بمعايير معلنة ومنشورة في مكافأة الموظفين والإداريات وتحفيزهن نحو الإنجاز الأفضل، وتشجيع العمل بروح الفريق الواحد.
- 4 - العمل لزيادة تطبيق الشفافية الإدارية الخارجية وممارستها بين أقسام كلية إدارة الأعمال النسائية بجامعة الملك سعود وبين المستفيدين، من خلال وضع برامج إعلامية وتدريبية تسمح بتوعية المستفيدين والجمهور الخارجي بحقوقهم مع تشجيعهم للكشف عن المخالفات المالية والإدارية.
- 5 - تحقيق مبدأ الثقة والتمكين مع المستفيدين وأصحاب العلاقة، من خلال إتاحة الفرصة لهم في حضور اجتماعات الجامعة والسماح لهم بالمشاركة الفاعلة في صياغة خطط الجامعة المستقبلية وصنع قراراتها ذات الصلة بالمستفيدين والجمهور الخارجي.
- 6 - تأكيد مبدأ الأمانة والنزاهة والرقابة الذاتية، لكل من العاملين والمستفيدين من خلال وضع البرامج والأنشطة التوعوية بشكل دوري؛ التي تؤكد أهمية تطبيقها وتشجع العمل بها.

الدراسات المستقبلية:

نظراً لأهمية موضوع الشفافية الإدارية وكونه من المواضيع البحثية المتجددة وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ فإننا نقترح المواضيع الآتية للقيام بدراسات مستقبلية:

- 1 - قياس درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بتطبيق مبادئ الشفافية الإدارية.
- 2 - مدى وعي حديثي التخرج بمعايير تطبيق الشفافية وأهميتها في الجامعات السعودية.
- 3 - قياس مدى فعالية أساليب المتابعة والمساءلة في زيادة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو طه، سهيل (١٩٩٧م). الشفافية في الخدمة المدنية، تجربة ديوان المحاسبة، الأسبوع العلمي. الأردني الخامس، المجلد الثاني، عمان، الجمعية العلمية الملكية.
- أبو كريم، أحمد فتحي (٢٠٠٥م). مفهوم الشفافية لدى الإدارة العليا وعلاقته بالاتصال الإداري. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- أبو كريم، أحمد فتحي (٢٠٠٩م). الشفافية والقيادة في الإدارة. دار الحامد للنشر، عمان. الطبعة الأولى.
- حرب، نعيمة محمد (٢٠١١م). واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية. غزة.
- الحربي، محمد (٢٠١٢م). درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (١)، ع (٦) تموز، ٢٠١٢م.
- الخرابشة، عبد. (١٩٩٧م). الشفافية في الخدمة المدنية، تجربة ديوان المحاسبة، الأسبوع العلمي. الأردني الخامس، المجلد الثاني، عمان، الجمعية العلمية الملكية.
- خضيرات، عمر ياسين (٢٠١٠م). الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية الراهنة ٢٠٠٨م وموقف الإقتصاد الإسلامي منها. بحث قدم لمؤتمر الأزمة الاقتصادية المعاصرة أسبابها وتداعياتها، وعلاجها. جامعة جرش. جرش - الأردن. في الفترة ٨ - ١٠ محرم ١٤٣٢هـ - ١٤ - ١٦ كانون الأول "ديسمبر" ٢٠١٠م الأردن.
- الخانق، نبيل محمد (٢٠٠٦م). الشفافية التنظيمية. مطابع الرفاه. بغداد.
- الراشدي، سعيد علي (٢٠٠٧م). الإدارة بالشفافية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع: عمان.
- سايق، بوزيد (٢٠١٢م). سبل تعزيز المساءلة والشفافية لمكافحة الفساد وتمكين الحكم الرشيد في الدول العربية. مجلة الباحث - الجزائر، ع ١٠، ص ٥٥ - ص ٦٦.
- السبيعي، فارس بن علوش بن بادي (٢٠١٠م). دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشيخ، علي (١٩٩٧م). الشفافية في الخدمة المدنية، تجربة وزارة التنمية الإدارية في تطوير القدرة التنافسية في الأردن، الجودة، الإنتاجية، الشفافية والمساءلة. الجمعية العلمية والملكية: عمان.
- الصاوي، علي (2009م). ماهية المساءلة والشفافية ودورها في تعزيز التنمية الإنسانية، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثالث للجمعية الاقتصادية العمانية، حول: المساءلة والشفافية، عمان - مسقط، السبت والأحد ٢١ و٢٢ مارس.
- الطراونة. رشا نايل؛ العضيلة. علي محمد (٢٠١٠م). أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. م: ٦، ع: 1.
- الطوخي، سامي، الإدارة بالشفافية (٢٠٠٢م). أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مركز البحوث والمعلومات، البحوث الإدارية، مجلة علمية محكمة، العدد الأول، يناير، السنة العشرون.

- عائض، عبد اللطيف مصلح محمد(2009م). دور الشفافية في الحد من الفساد الإداري: دراسة ميدانية على الوحدات الحكومية المدنية اليمنية. مجلة الدراسات الاجتماعية - اليمن، مج ١٥، ع ٢٩.
- عبد العال، جمال(٢٠١٣م). الحق في المساءلة والشفافية. التنمية الإدارية - مصر، س ٣٠، ع ١٤١، ص ٢٠ - ص ٢٤.
- عبد الهادي؛ منى حسن(٢٠٠٩م). دور الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية. مقدم لمنتدى الخدمة المدنية: نحو آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية. في إسطنبول-تركيا. ٢٠-٢٢ يوليو.
- عبيدات، ذوقان؛ عدس، عبد الحمين؛ عبد الحق، كايد(2000). البحث العلمي: مفهومة، أدواته، أساليبه. (الطبعة الثانية). الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- العتيبي، ندى فلاح(٢٠٠٩م). الشفافية في الأجهزة الحكومية. رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود. الرياض.
- العضايلة، محمد(٢٠٠١م). الشفافية ومكافحة الفساد، نحو شفافية أردنية، الطبعة الأولى، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان.
- العلوان، جعفر أحمد(٢٠١٣م). الشفافية الإدارية بين المفهوم والتطبيق. مجلة التنمية الإدارية - معهد الإدارة العامة. ع: ١٠٢.
- عليان، عبد الله؛ جرار، أماني(١٩٩٧م). الشفافية في الخدمة المدنية: مفاهيمها ومعاييرها وأثرها على الخدمة المدنية، بحث مقدم إلى مؤتمر تطوير القدرة التنافسية في الأردن، الجودة، الإنتاجية، الشفافية والمساءلة. الجمعية العلمية والملكية: عمان.
- عمايرة، عدنان خالد محمود(٢٠٠٨م). الشفافية الإدارية لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بكل من الضغط والأمن النفسي للعاملين في مديرياتهم. أطروحة دكتوراه تخصص إدارة تربوية.
- الفضيل؛ محمد عبده(2004م). مفهوم الفساد ومعايير. مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية العدد ٣٠٩، نوفمبر.
- محمد، محمود فتحي(2011م). دراسة حول: العوامل المؤثرة على تطبيق الشفافية بين العاملين والقيادات بجامعة الفيوم ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - مصر، ع ٣٠، ج ٦.
- مخلوف؛ أحمد(2009م). الأزمة المالية العالمية واستشراف الحل باستخدام مبادئ الإفصاح والشفافية وحوكمة الشركات. ٢٠-٢١ أكتوبر، الملتقى الدولي العلمي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية، الجزائر.
- مصلح، عبير (٢٠١٣م). النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد. الطبعة الثالثة، مركز الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة. فلسطين - رام الله.
- المقاطع، محمد(2009م). سيادة القانون والشفافية مدخل للتغلب على الفساد وتحسين الأداء وغرس الثقة، ورقه مقدمة للجلسة الثالثة، شروط ومعوقات الشفافية وأدوات وآليات المساءلة (عرض لواقع المنطقة العربية)، مؤتمر الجمعية الاقتصادية العمانية.
- الميداني، محمد أيمن عزت(2009م). الأزمة المالية العالمية: أسبابها وتداعياتها ومنعكساتها على الاقتصاد العالمي والعربي السوري. ورقة مقدمة في ندوة جمعية العلوم الاقتصادية السورية. الثلاثاء ٣ آذار.
- هلال، محمد عبد الغني حسن (٢٠١١م). مهارات مقاومة ومواجهة الفساد: دور الشفافية والمساءلة. والمحاسبة في محاربة الفساد، مصر الجديدة، مركز تطوير الأداء والتنمية.

هوفماستر، إلبرت (٢٠٠١م). بناء ثقافة تنظيمية تقوم على النزاهة والشفافية والمساءلة، مؤتمر آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية - منظور استراتيجي - القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الطبعة الأولى.

يوسف، محمد محمود (٢٠٠٨م). الشفافية المعلوماتية وعمليات التنمية المستدامة مع التعرض للتجربة المصرية. ورقة بحث مقدم إلى مؤتمر المعلومات الذي عقده مجلس الوزراء ومركز المعلومات.

مراجع الإنترنت:

- تركستاني. حبيب الله محمد رحيم (٢٠٠٨م). الشفافية وأخلاقيات العمل. مقال منشور في صحيفة عكاظ بتاريخ. (الأحد ٢٤/٧/١٤٢٩هـ) /٢٧ يوليو/٢٠٠٨م العدد: ٢٥٩٧ متاح في: <http://www.okaz.com.sa/okaz/osf/20080727/Con20080727212532.htm>
- رونالد. إف. كتل (٢٠٠٨م). تسليط الضوء على الفساد: قوانين أشعة الشمس وحرية المعلومات. مقال منشور في. ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨م. متاح في: <https://publications.america.gov>
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: <http://vision2030.gov.sa/>
- منظمة الشفافية العالمية (٢٠١٦م): <https://www.transparency.org/>
- ساعاتي. عبد الإله (٢٠١٦م). دور الجامعات في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. مقال منشور في صحيفة الجزيرة، بتاريخ (٢١ ديسمبر ٢٠١٦م) متاح في: <http://www.al-jazirah.com/2016/20161221/ar9.htm>
- وكالة الأنباء السعودية "واس" (٢٠١٧م): <http://www.spa.gov.sa/viewfullstory.php?lang=ar&newsid=1621391>
- وكالة الأنباء السعودية "واس" (٢٠١٦م): <http://www.spa.gov.sa/1554725>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Bagad.V.S (2009). Management Information Systems,4th Edition, Technical Publications pun, India.
- Berggren, Erik and Bernshteyn, Rob (2007). Organizational Transparency. Drives Company Performance, Journal of Mangement Development, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 26, No. 5, California, USA.
- Breton, Albert et al (2007). The Economics of Transparency in Politics, Ashgate Publishing Limited, Britain &USA.
- Fung (2007). Full Disclosure: The Perils and Promise of Transparency,1st edition, Cambridge University Press, Britain.
- Henriques, Adrian (2007). Corporate Truth: The Limits To TransparencyEarthscan,1st Edition, USA and Uk.
- Garsten, Christina & Montoya Lindh (2008). Transparency in a NewGlobal Order: Unveiling Organizational Vision, Edward Elgar Publishing limited, Britain.
- Kopits & Caring (1998). Transparency in Government Operation,Washington , IMF .
- Macmillan (2002). English dictionary for advanced learner, First published. Bloomsbury publishing.
- Mclover. Ronan (2002). internet technologies. Supporting Transparency in the public sector, international journal of public sector Management, vol: 15.No: 3.

- Norman, Steven et al (2010). The Impact of Positivity and Transparency on Trust in Leaders and their Perceived Effectiveness, *The Leadership Quarterly*, Elsevier, ScienceDirect, United States, 350-364.
- Oliver, Richard (2004). What is Transparency, The McGraw- Hill Companies, Inc,USA.
- Svensson, Goran (2007). Legal Requirements for Transpaeny in Appoitments Promotions in Swedish Higher Education Instiutions, Oslo School of Management, *International Journal of Public Sector management*, Vol. 20, No.2, pp.118-133, Emerald Group Publishing limited, Oslo, Norway.
- Tiwari, A.N. (2004). Transparency and Accountability in Administration, *Orissa Review*, (27-31).
- Vishwanth & Caufman (2002). *Toward Transparency: New Approaches and their Application to Financial Markets*, The World Bank Research observer, , vol: 16.No: 1, 41-58.
- Vogelgesang, G.& Lester, P (2009). Transparency: How by laying it on the line, *Organizational Dynamic Elsevier*, Vol. 4, pp.252-260.
- Wongchanglaw, S. (2002). What is open Government? Retrieved March 23,2011, From: www.Think Centreasia.org.